



Kuva: Nordicky

Henkilöstöraportti 2016

Sisällys

JOHDANTO	3
1 HENKILÖSTÖTALOUS	5
1.1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ.....	5
1.1.1 Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten henkilötyövuodet.....	5
1.1.2 Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten palvelussuhteiden kuukausivaihtelu	7
1.2 HENKILÖSTÖKULUT	10
1.3 TYÖNANTAJAN INVESTOINNIT HENKILÖSTÖN OSAAMISEEN JA TYÖKYKYYN.....	12
1.3.1 Koulutus- ja kehittämishankkeet 2016.....	12
1.3.2 Koulutusapurahat.....	14
1.3.3 Sähköinen kulttuuri- ja liikuntaseteli.....	14
1.3.4 Työhyvinvointitapahtuma	14
1.3.5 Liikuntaryhmät ja muu työhyvinvointia edistävä toiminta	14
1.3.6 Kuntoutus	15
1.3.7 Työterveyshuolto.....	15
2 HENKILÖSTÖSUUNNITTELU, HENKILÖSTÖRAKENNE JA IKÄJAKAUMA.....	15
2.1 KESKI-ikä.....	16
2.2 IKÄJAKAUMA	17
2.2.1 Ikäjakauma palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2016.....	18
2.2.2 Vakituisten ikäjakauma 31.12.2016.....	19
2.2.3 Palvelussuhteiden kesto, vakituiset 31.12.2016.....	19
3 ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN	20
3.1 ELÄKKEELLE SIIRTYNEET.....	20
3.2 HENKILÖSTÖN ELÄKEPOISTUMA, ARVIO 2017–2036.....	21
3.3 VARHAISELÄKEMENOPERUSTEINEN MAKSU	23
3.4 KUNNALLISEN ELÄKELAIN MUKAISET ELÄKEMAKSUT	23
4 VERTAILUTIETOJA HENKILÖSTÖSTÄ SUKUPUOLEN MUKAAN.....	23
4.1 PALKKAKARTOITUS.....	23
4.2 SUKUPUOLIJAKAUMA TOIMIALOITTAIN JA TULOSALUEITTAIN.....	29
5 KESKEYTYKSET	30
5.1 SAIRAUSSPOISSAOLOT.....	30
5.1.1 Sairauslomien palkkakustannukset.....	31
5.1.2 Sairauspoissaolot yhteensä työpäivinä	31
5.2 SAIRAUSSPOISSAOLOTYÖPÄIVÄT KESKIMÄÄRIN/HENKILÖTYÖVUOSI KAUPUNKI JA LIKELAITOKSET 2016–2015	31
5.2.1 Poissaolot keskimäärin/henkilötyövuosi kaupunki.....	32
5.2.2 Poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötyövuosi kaupunki tulosalueittain 2016 – 2014.....	32
5.2.3 Poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötyövuosi liikelaitokset 2016 – 2014	33
5.3 SAIRAUSSPOISSAOLAJEN MÄÄRÄ KESTON MUKAAN	33
5.4 KESKEYTYSTEN JAKAUTUMINEN	34
5.5 HENKILÖSTÖN PALKATTOMAT VAPAAT	34
5.5.1 Palkattomat vapaat säästösyistä.....	34
5.5.2 Palkattomat yksityisasiat	34
5.6 POISSAOLAJEN PALKKAKUSTANNUKSET V. 2016.....	35
6 TYÖYHTEISÖN TOIMIVUUSKYSELY	35

Johdanto

Henkilöstöohjelma on kaupunginhallituksen hyväksymä henkilöstöjohtamista ohjaava asiakirja. Henkilöstöohjelma päättyi 2016 ja uusi henkilöstöohjelma 2017-2018 päivitettiin käytännössä likimain samansisältöisenä. Päivitetty henkilöstöohjelma menee kaupunginhallituksen hyväksyttäväksi alkuvuodesta 2017.

Uutena painotuksena henkilöstöohjelmaan tuotiin työyhteisössä, työtavoissa ja työn organisoinnissa tapahtuvat muutokset, niihin sitoutuminen ja yhteistoiminnallinen käsittely. Työn muutokset edellyttävät myös työntekijöiltä ja viranhaltijoilta kehittämis- ja muutoskykyä.

Henkilöstöohjelma sisältää hyvään henkilöstöjohtamiseen ja henkilöstön työhyvinvointiin liittyvät periaatteelliset linjaukset. Keskeinen osio on päivittäisjohtaminen. Tavoitteena on tasa-arvoinen, kannustava ja yksilöllistä osaamista arvostava oikeudenmukainen johtaminen, johon kuuluu tiedon varmistaminen ja suunnitteluun osallistuminen jo valmisteluvaiheessa. Työpaikkakokoukset ja kehityskeskustelut ovat myös kunnallisen yhteistoimintalain mukaista menettelyä.

Henkilöstöohjelmassa painotetaan hyviä työyhteisötaitoja, joilla tarkoitetaan vastuun ottamista työstä, sovittujen periaatteiden noudattamista, työskentelyä kehityskeskustelussa sovittujen tavoitteiden saavuttamiseksi, hyvää käyttäytymistä työkaveria kohtaan ja lojaalisuutta esimiehille. Uutena osana henkilöstöohjelmassa on henkilöstösuunnittelu sekä aktiivinen tuki työssä jatkamisen mahdollistamiseksi työkyvyn allessa. Toimialat ja liikalaitokset laativat/toteuttavat omat henkilöstöohjelmansa toimenpidetasolle kaupunginhallituksen hyväksymän henkilöstöohjelman pohjalta.

Kajaani sopimus valmisteltiin vuodelle 2017-2018

Toimintakertomusvuonna uusittiin Kajaani-sopimus vuodelle 2017-2018. Sopimuksella Kajaanin kaupunki työnantajana ja henkilöstöä edustavat pääsopijajärjestöt kirjasivat henkilöstöjohtamisen yhteisen tahtotilan. Kajaani sopimus tarkoittaa yhteistyötä seuraavien asiakirjojen toteuttamisessa käytännössä:

1. Henkilöstöohjelma 2017-2018
2. Talousarvion ja taloussuunnitelmaan kirjattuihin rakenteellisiin muutoksiin sitoutuminen.
3. Henkilöstösuunnitelman toteutus niin, että poistumaa hyödynnetään mahdollisuuksien mukaan.
4. Tuloksellisuutta koskevan suosituksen käytännön toteutus .

Lisäksi Kajaanin kaupunki lupaa työntekijöilleen kannustustavat palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmät, terveellisen ja turvallisen työympäristön, sovitut henkilöstöetuudet, toimivan työterveyshuollon, kuntoutuksen täydellä palkalla KIILA -kuntoutusten osalta sekä kehitysmahdollisuudet omassa työssään.

Palkkaus ja palvelussuhdeasiat

Palkkaus- ja palvelussuhdeasioissa on toteutettu henkilöstömenosäästöjä tukevaa työnantajapolitiikkaa. Pääsopimusten mukaiset neuvottelut työnantajan edustajien ja henkilöstöjärjestöjen välillä ovat toteutuneet kohtuullisen hyvässä hengessä. Kajaani-sopimus on auttanut yhteisen näkemyksen muotoutumiseen henkilöstöjärjestöjen ja työnantajan edustajien välillä.

Merkittäviä henkilöstöön vaikuttavia asioita

- Kajaanin kaupungin henkilöstö – ja koulutussuunnitelma hyväksyttiin
- Kajaanin kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma hyväksyttiin
- Keskushallinnossa käynnistettiin hanke, jossa selvitetään hallinnon tukipalvelujen edelleen keskitämistä
- Tehostetut säästötoimet otettiin kaupunginhallituksen toimintaohjeen mukaisesti käyttöön
- Kajaanin kaupunki julistautui valtuuston päätöksellä savuttomaksi työpaikaksi
- Tiera tiedonhallinta –käyttöönottoprojekti CaseM toteutettiin
- Kajaste -hankkeessa palkkalaskentapalvelut siirtyivät Kainuun Sotelta Kuntien Taitoalle ja Kuntien Tiera toimitti Kajaanin kaupungille uuden SAP HR- järjestelmäkokonaisuuden
- Kajaanin kaupungin hallinnoiman SAP HR:n ja Taitoan hallinnoiman Populus-palkkalaskentajärjestelmän osalta Kajaanin kaupunki pilotoi uuden järjestelmäkokonaisuuden käyttöönottoa
- Kajaste-hanke työllisti Kajaanin kaupungin henkilöstöpalveluita sekä henkilöstöasioiden parissa työtä tekevää henkilöstöä ennakoitua enemmän

Pekka Sivonen
henkilöstöpäällikkö

1 Henkilöstötalous

1.1 Henkilöstön määrä

1.1.1 Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten henkilötyövuodet

Henkilötyövuosi HTV 2 = palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä/365 suhteutettuna ko. ajanjaksoon (**vähennetty palkattomat poissaolot viikkotyöajan mukaan**)

Henkilötyövuodet - palkattomat vapaat	Tammikuu - joulukuu 2016				Tammi - joulukuu 2015	Ero 2016- 2015
	Vaki- tuiset	Määrä- aikaiset	Työllis- tetyt	Yhteensä	Yhteensä	
Tulosalueittain						
Kaupunginhallitus, projektit	3,00			3,00	3,00	
Keskushallinto	47,27	9,07	0,95	57,19	52,99	4,20
Maahanmuuttajapalvelut	16,84	2,28		19,12	19,19	-0,07
Varhaiskasvatus	257,02	55,93		312,95	319,66	-6,71
Perusopetus ja nuorisopalvelut	318,10	70,97	1,98	391,05	384,18	6,87
Kulttuuripalvelut	44,54	2,06	0,14	46,74	48,08	-1,34
Kaukametsä	49,15	58,90	0,00	108,05	112,77	-4,72
Maankäyttö, suunn. ja viranom.toim.	32,79	2,41		35,20	38,13	-2,93
Kunnallistekniikka ja liikunta	71,12	3,40	0,00	74,52	76,68	-2,16
Tilakeskus	46,65	3,23	0,00	49,88	49,84	0,04
Kainuun pelastuslaitos	58,29	15,49		73,78	68,38	2,40
Tukityöllistäminen		0,00	40,19	40,19	31,74	8,45
Kaupunki yhteensä	944,77	223,74	43,16	1 211,67	1204,64	7,03
Kajaanin Vesi -liikelaitos	17,21	2,21		19,42	20,21	-0,79
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	179,49	41,41	2,68	223,58	224,81	-1,23
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	32,87	12,11	0,29	45,27	47,34	-2,07
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos *)	312,42	48,39		360,81	409,82	-49,01
Liikelaitokset yhteensä	541,99	104,12	2,97	649,08	702,18	-53,10
Kaupunki ja liikelaitokset yhteensä	1486,76	327,86	46,13	1860,75	1 906,82	-49,07
Muutokset	Vaki- naiset	Määrä- aikaiset	Työllis- tetyt	Muutos yhteensä		
Muutos kaupunki	12,42	-2,45	-5,94	4,03		
Muutos kaupunki ja liikelaitokset	-14,01	-37,35	-1,74	-53,10		
yhteensä	-1,59	-39,80	-7,68	-49,07		

Organisaatiomuutoksia

1.1.2016 Liikuntapalvelut siirtyivät kunnallistekniikka - liikunta tulosalueelle ja nuorisopalvelut siirtyi Perusopetus- ja nuorisopalvelujen tulosalueelle

1.8.2016 Seminaarin koulu aloitti

1.8.2016 Pietari Brahen koulun Soidinsuon yksiköstä tuli itsenäinen Soidinsuon koulu.

Pietari Brahen koulun Lehtikankaan yksikkö ja Hauholan koulu yhdistyivät Lehtikankaan kouluksi.

HTV:n muutoksien syyt toimialajohtajien ja liikelaitosten johtajien mukaan

Keskushallinnon kokonaishenkilömäärä kasvoi 4,2 htv:lla. Henkilöstöpalveluihin palkattiin henkilöstönkehittäjä ja kaksi henkilöä siirtyi tehtävineen Koulutusliikelaitokselta. Lisäksi palkattuna oli määräaikaista henkilökuntaa mm. asianhallinta- ja projektitehtävissä.

Sivistystoimialalla henkilöstön määrä väheni. Vähenemä oli suurin varhaiskasvatuksessa, jossa perhepäivähoitajien eläköityminen on ollut suurta. Lapset ovat voitu sijoittaa olemassa oleviin päiväkotiryhmiin. Rekrytointikampanjan avulla saatiin lisää yksityisiä perhepäivähoitajia varhaiskasvatukseen. Myös kulttuurin tulosalueella henkilöstömäärä väheni vaikka Kaukametsään siirtyi kaupungin sisäisesti yksi henkilö KAO:lta ja yksi perusopetuksesta. Kirjastossa ja Kaukametsässä tapahtui eläköitymistä ja henkilöstösuunnitelman mukaisesti tehtäviä ei täytetty uudelleen. Maahanmuuttajien kotouttamiskoulutuksen päättyminen ja sen seurauksena tehdyt henkilöstövähennykset vaikuttivat myös henkilöstömäärää vähentävästi. Perusopetuksen henkilöstömäärä kasvoi, mikä johtui ennen kaikkea valmistavan opetuksen oppilasmäärän kasvusta. Kasvua vastaamaan tarvittiin kaikkiaan viisi henkilötyövuotta. Lisäksi perusopetuksen valtionavusteiset hankkeet sekä nuorisopalvelujen NUPPA –hanke näkyy henkilötyövuosien kasvuna. Kun nämä ulkopuoliset kasvutekijät huomioidaan, ei perusopetuksessakaan ole tapahtunut kaupungin perusrahoitusta ylittävää henkilöstömäärän kasvua.

Ympäristöteknisellä toimialalla ei vuonna 2016 tapahtunut organisaatiomuutoksia. Toimialan htv2- luku väheni vuonna 2016 5,0 henkilötyövuotta eli noin kolme prosenttia. Toimialan henkilöstökulut olivat vuonna 2016 8 327 185 euroa. Henkilöstökuluissa saavutettiin noin 450 000 euron säästö vuoden 2016 talousarvioon verrattuna. Henkilöstömenosäästöistä kilpailukykysovimuksen vaikutus lomarahavarauksien piene-
nemisenä oli noin 210 000 euroa ja toimialan oman henkilöstösuunnittelun onnistumisen vaikutus 430 000 euroa. Vuosina 2010 – 2016 ympäristötekni-
sen toimialan htv2 – luku on vähentynyt noin 31 henkilötyövuodella. Vähennys on ollut noin kaksi prosenttia vuodessa.

Tulos johtuu osin siitä, että ympäristötekni-
nen lautakunta on priorisoinut ja karsinut toimialan palveluja siten, että on keskitytty entistä enemmän lakisääteisten peruspalvelujen tuottamiseen ja osin siitä, että ympäristötekni-
sen toimialan henkilöstömäärä ei perustu säädosperusteiseen mitoittamiseen, vaan toimiala on voinut optimoida palvelutuotantonsa vapaasti ostopalvelujen ja oman tuotannon kesken.

Kajaanin Mamselli -liikelaitoksessa henkilöstömäärä perustuu yhteistyösopimukseen sekä palvelutarpeen pohjalta tehtyyn työmäärämitoitukseen. Mamsellissa HTV:n kasvu vuodesta 2015 oli 3,48 HTV:a.

Toimintavuonna 2016 jäi kuusi henkilöä äitiys- ja perhevapaalle, mikä vaikutti osaltaan väliaikaiseen HTV:n kasvuun. Eläkkeelle jäi 10 henkilöä, nämä tehtävät on täytetty joko sisäisillä siirroilla tai uusilla rekrytoinneilla. Lehtikankaan monitoimitalon 15 henkilön rekrytointi aiheutti useita sisäisiä siirtoja ja yhden uuden henkilön rekrytoinnin.

Mamselli sai loppuvuodesta 2016 Koulutusliikelaitoksen puhtaanapidon uudeksi asiakkuudekseen, johon rekrytoitiin kolme uutta henkilöä. Puhtaanapidon henkilöstön rekrytointihaasteisiin vastattiin vahvistamalla toimialuetta kahdella määräaikaisella palveluvastaavalla.

Pieni HTV:n kasvu ei heikentänyt Mamsellin tuottavuutta. Maksettujen palkkojen ja palkkioiden suhteellinen osuus liikevaihdosta oli 38,5 % (2015 39,2 %).

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitoksen henkilöstömäärä on pudonnut vuonna 2016 lähes 50 HTV:tä. Henkilöstövähennykset ovat olleet osa talouden tasapainottamistoimia, jotka jatkuvat edelleen vuosina 2017 ja 2018. Henkilöstön sitoutuminen väistämättömiin toiminnallisiin muutoksiin on ollut kunnioitusta herättävää. Valtiovallan leikkaukset erityisesti ammatillisen koulutuksen osalta ovat 20–25 % kaudella 2014–2018. KAO:n Kuhmon kiinteä toimipaikka suljettiin kesällä 2016 ja Vuokatin toimipaikka sulkeutuu kesällä 2017.

Kajaanin Vesi –liikelaitos

Kajaanin Vesi -liikelaitoksessa HTV:n vähenemä vuonna 2016 oli 0,79 HTV:a. Vähenemä aiheutui henkilöstön vaihtumisen yhteydessä suoritetusta tehtävien uudelleen järjestelystä, jossa kaksi henkilöä hoitaa aiemmin kolmen henkilön hoitamia tehtäviä. Kajaanin Vesi -liikelaitos osallistui Kajaanin kaupungin Ympäristötekni-
sen toimialan työllistämishankkeeseen 6-11/2016 kahdella työllistettävällä, joiden työpanos on kirjautunut työllisyydenhoidon tulosalueelle.

Henkilötyövuodet 2012– 2016

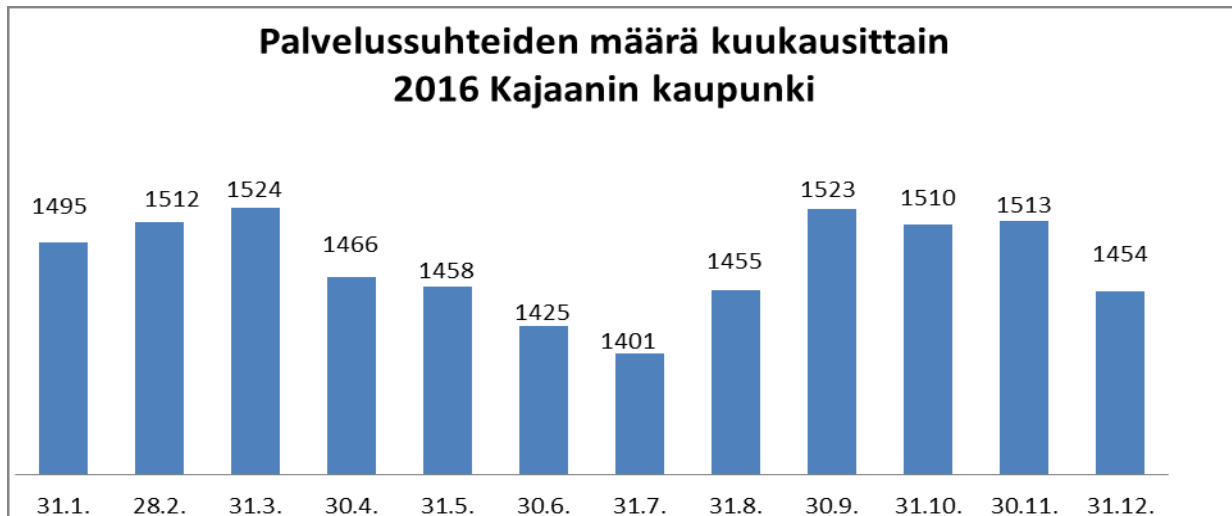
Vakituiset, määräaikaiset ja palkkatuella työllistetyt, lukuun ottamatta sopimuspalomiehiä
Kaupunki ja liikelaitokset yhteensä

	Vakituiset	Määräaikaiset	Palkkatuettu työ	Vakituiset, määräaikaiset ja palkkatuella työllistetyt yhteensä
2016	1 483,0	327,9	46,1	1 857,0
2015	1 485,3	367,6	53,8	1 906,7
2014	1 488,4	366,8	61,4	1 916,6
2013	1 630,5	432,9	42,4	2 105,6
2012	1 292,4	311,8	49,5	1 653,7

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos aloitti 1.1.2013.

1.1.2 Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten palvelussuhteiden kuukausivaihtelu

Palvelussuhteiden määrän kuukausivaihtelu 2016			
	Minimi/kk	Maksimi/kk	Keski-määrin/kk
Kajaanin kaupunki	1 401	1 524	1 478
Kajaanin Vesi -liikelaitos	19	24	20
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	241	258	251
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	50	68	60
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	354	405	383



Taulukosta kuvastuu Kajaanin kaupungin henkilöstömäärien kausivaihtelut kuukausittain. Kausivaihteluun vaikuttavat mm. opetustoimen lomat sekä ympäristöteknisen toimialan kesäaikaiset työt.

1.1.2.1 Palvelussuhteiden määrä luonteen mukaan 31.12.2016

	Toistaiseksi voimassa oleva	Määrä-aikainen	Palkkatuettu työ	Oppilas/harjoittelija	Oppi-sopimus	Yhteensä
Kajaanin kaupunki	1189	240	38		3	1 470
Kajaanin Vesi -liikelaitos	18	1				19
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	209	33	3		6	251
Kajaanin kaupunginteatteri liikelaitos	39	22				61
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	317	40				357
Yhteensä	1772	336	41	0	9	2158

Kajaanin kaupungilla ja liikelaitoksilla oli 31.12.2016 palvelussuhteita yhteensä 2 158 (2 253 v. 2015), joista toistaiseksi voimassa olevia palvelussuhteita oli 82 % (79 % v. 2015) ja määräaikaisia palvelussuhteita 15,6 % (17,5 %). Harjoittelijoita, oppisopimuksella olevia ja palkkatuella työllistettyjä oli yhteensä 2,3 % (3,5 %). Palkkatuella työllistetyistä 16 oli velvoitetyöllistettyjä. Eniten määräaikaisia palvelussuhteita oli kaupunginteatterissa 36 %. Kaupungin palvelussuhteista oli määräaikaisia 16,3 % (15,3 %).

1.1.2.2. Palvelussuhteiden määrä 31.12.2016

	Koko-aikainen	Muu omasta pyynnöstä osa-aikainen	Osa-aika-eläke	Osa-aikainen	Osittainen hoitovapaa	Sivutoiminen	Yhteensä
Kajaanin kaupunki	1 091	9	32	98	3	237	1 470
Kajaanin Vesi – liikelaitos	18		1				19
Kajaanin Mamselli – liikelaitos	217	3	18	12	1		251
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	45		2	13		1	61
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	326	2	12	13	2	2	357
Yhteensä	1 697	14	65	136	6	240	2 158

Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten koko henkilöstöstä työskenteli 31.12.2016 kokoaikaisessa palvelussuhteessa 1 697 henkilöä (78,6 %), osa-aikaisessa 221 (10,2 %) ja sivutoimisessa palvelussuhteessa 240 henkilöä (11,1 %). Sivutoimisista palvelussuhteista 164 oli sopimuspalomiehiä.

1.1.2.3 Työ- ja virkasuhteet 31.12.2016

	Työsuhte	Virkasuhte
Kajaanin kaupunki	994	476
Kajaanin Vesi –liikelaitos	15	4
Kajaanin Mamselli –liikelaitos	250	1
Kajaanin kaupunginteatteri –liikelaitos	60	1
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	195	162
Yhteensä	1 514	644

1.1.2.4 Henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2016

	KVTES	Tekniset	OVTES	TuntiTes	Näyttelijät
Kajaanin kaupunki	668	339	411	57	
Kajaanin Vesi –liikelaitos	3	16			
Kajaanin Mamselli –liikelaitos	251				
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	42				19
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	61	9	195		

1.1.2.5 Noudatettavat virka- ja työehtosopimukset

KVTES 2014 - 2016 Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen toinen jakso 1.1.2016 - 31.1.2017

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotettiin 1.2.2016 lukien yleiskorotuksella seuraavasti:

- tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin 0,47 %, jos tehtäväkohtainen palkka oli 31.1.2016 vähintään 3404,26 €
- jos tehtäväkohtainen palkka oli 31.1.2016 alle 3 404,26 euroa, tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin 16 eurolla kuukaudessa

Lisäksi KVTES:iin tuli eräitä muita palkantarkistuksia hinnoitteluliitteisiin 1-8 ja perhepäivähoitajille. Samoin hälytysrahan suuruutta on tarkistettu ja luottamusmiesten palkkausta ja luottamusmieskorvauksia korotettiin 1.2.2016.

OVTES 2014 - 2016

Toiseen sopimuskauden jaksoon sisältyi palkkaratkaisu 1.1.2016 sekä joitain tekstimuutoksia. Palkan tarkistukset toteutettiin 0,4 %:n yleiskorotuksena 1.1.2016.

TS 2014 - 2016

TS:n osalta sopimuskorotukset noudattelivat KVTES:n linjaa. Lisäksi sopimuksessa määriteltiin 1-3 palkkar ryhmien vähimmäispalkat 1.2.2016 alkaen.

Tuntipalkkaisten työehtosopimus

TTes:n piirissä palkkoja tarkistettiin KVTES:stä ja TS:stä poiketen 1.1.2016 yleiskorotuksella, jonka kustannusvaikutus oli 0,72 %.

Kunnallisen yleisen virka- ja työehto sopimuksen 2017 allekirjoituspöytäkirja allekirjoitettiin 31.5.2016

Sopimuksen osapuolina ovat Kunnallinen työmarkkinalaitos, Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO, Kuntaunioni ry ja Kunta-alan koulutettu hoitohenkilöstö KOHO ry. Allekirjoituspöytäkirjalla työmarkkinajärjestöt sopivat kilpailukyky sopimusta koskevan neuvottelutuloksen toteuttamisen kunta-alalla.

Keskeisiä asioita kilpailukyky sopimuksessa ovat lomarahen vähentäminen ja työajan pidentäminen. Sopimuksella lomarahoja leikataan 30 % ja vuosittaista työaika pidennettiin 24 tunnilla. Sopimus tuli voimaan 1.2.2017 ja sen voimassaolo päättyy 31.1.2018.

1.1.2.6 Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten palvelussuhteessa olevien verotuskunnat 31.12.2016

Kajaani	1 649
Sotkamo	136
Kuhmo	23
Suomussalmi	60
Kuusamo	40
Paltamo	50
Puolanka	18
Hyrnsalmi	28
Vaala	19
Oulu	23
Ristijärvi	25
Muut	87

Sisältää sopimuspalomiehiä 164 henkilöä.

1.2 Henkilöstökulut

Kajaanin kaupungin henkilöstökulut ilman liikelaitoksia lisääntyivät n. 35 000 euroa vuodesta 2015 vuoteen 2016.

Kajaanin Vedellä henkilöstömenot vähenivät 42 358 euroa. Kajaanin Mamsellissa väheneminen oli lähes 145 000 euroa. Kajaanin kaupunginteatterilla henkilöstömenot vähentyivät noin 57 000 euroa. Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitoksen henkilöstömenot ovat lähes 22 miljoonaa euroa eli 23 % koko kaupungin yhteenlasketuista henkilöstökuluista. Henkilöstökulut vähenivät 1,5 miljoonaa euroa vuodesta 2015.

Henkilöstökulut, tuloslaskelmaan kirjatut kulut sekä taseeseen aktivoituneet kulut

Kajaanin peruskaupungin henkilöstökulut	2016	2015
euroa		
Palkat ja palkkiot	43 787 291,09	43 588 948,67
* Henkilöstökorvaukset	-606 108,41	-604 343,96
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	<i>43 181 182,68</i>	<i>42 984 604,71</i>
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	13 099 139,71	13 567 482,97
* Muut henkilösivukulut	2 749 295,20	2 368 376,42
Henkilösivukulut yhteensä	15 848 434,91	15 935 859,39
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	59 029 617,59	58 920 464,10
<i>Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>	<i>274 098,31</i>	<i>348 682,81</i>
Henkilöstökulut yhteensä	59 303 715,90	59 269 146,91
Liikelaitosten henkilöstökulut		
Kajaanin Vesi -liikelaitos	2016	2015
Palkat ja palkkiot	875 737,22	902 418,52
* Henkilöstökorvaukset	-13 410,43	-23 681,63
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	<i>862 326,79</i>	<i>878 736,89</i>
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	323 240,51	353 933,08
* Muut henkilösivukulut	55 989,15	51 244,10
Henkilösivukulut yhteensä	379 229,66	405 177,18
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	1 241 556,45	1 283 914,07
<i>Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>		
Henkilöstökulut yhteensä	1 241 556,45	1 283 914,07
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	2016	2015
Palkat ja palkkiot	6 610 701,48	6 611 982,13
* Henkilöstökorvaukset	-115 564,09	-86 350,01
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	<i>6 495 137,39</i>	<i>6 525 632,12</i>
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	1 483 771,96	1 639 593,05
* Muut henkilösivukulut	418 275,06	376 311,46
Henkilösivukulut yhteensä	1 902 047,02	2 015 904,51
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	8 397 184,41	8 541 536,63
<i>Henkilökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>		
Henkilöstökulut yhteensä	8 397 184,41	8 541 536,63

Kajaanin Kaupunginteatteri -liikelaitos	2016	2015
Palkat ja palkkiot	1 697 586,04	1 741 591,58
* Henkilöstökorvaukset	-26 957,17	-13 929,52
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	1 670 628,87	1 727 662,06
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	355 607,09	364 452,81
* Muut henkilösivukulut	106 989,75	98 502,36
Henkilösivukulut yhteensä	462 596,84	462 955,17
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	2 133 225,71	2 190 617,23
<i>Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>		
Henkilöstökulut yhteensä	2 133 225,71	2 190 617,23
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	2016	2015
Palkat ja palkkiot	17 403 226,87	18 774 584,16
* Henkilöstökorvaukset	-217 434,22	-231 232,74
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	17 185 792,65	18 543 351,42
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	3 538 832,32	3 760 741,94
* Muut henkilösivukulut	1 101 892,36	1 064 944,72
Henkilösivukulut yhteensä	4 640 724,68	4 825 686,66
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	21 826 517,33	23 369 038,08
<i>Henkilökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>		4 153,24
Henkilöstökulut yhteensä	21 826 517,33	23 373 191,32
Kaupungin ja liikelaitosten henkilöstökulut yhteensä	2016	2015
euroa		
Palkat ja palkkiot	70 374 542,70	71 619 525,06
* Henkilöstökorvaukset	-979 474,32	-959 537,86
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	69 395 068,38	70 659 987,20
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	18 800 591,59	19 686 203,85
* Muut henkilösivukulut	4 432 441,52	3 959 379,06
Henkilösivukulut yhteensä	23 233 033,11	23 645 582,91
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	92 628 101,49	94 305 570,11
<i>Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>	274 098,31	352 836,05
Henkilöstökulut yhteensä	92 902 199,80	94 658 406,16

1.3 Työnantajan investoinnit henkilöstön osaamiseen ja työkykyyn

Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten koulutuspäivät ja -kulut toimialoittain

	Koulutuspäivät kalenteripäivinä		Palkkakulut		Muut kulut ¹		Kulut yhteensä	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015
Kaupunginhallitus, keskushallinto ja maahanmuuttajapalvelut	139	153	13 922	14 884	49 918	37 437	63 840	52 321
Sivistystoimiala	667	943	71 963	90 781	109 074	94 740	181 037	185 521
Ympäristötekkinen toimiala	120	132	14 630	14 957	60 929	52 855	75 559	67 812
Kainuun pelastuslaitos	192	219	17 891	18 309	36 522	28 344	54 413	46 653
Kajaanin kaupunki yhteensä	1 118	1 447	118 406	138 931	256 443	213 376	374 849	352 307
Kajaanin Vesi	29	27	3 134	3 020	13 612	10 363	16 746	13 383
Kajaanin Mamselli	59	128	5 794	12 376	7 626	18 962	13 420	31 338
Kajaanin kaupunginteatteri	5	14	564	1 414	24 468	14 971	25 032	16 385
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	853	1 226	115 534	153 273	243 899	180 528	359 433	333 801
Liikelaitokset yhteensä	946	1 395	125 026	170 083	289 605	224 824	414 631	394 907
Kaupunki ja liikelaitokset yhteensä	2 064	2 842	243 432	309 014	546 048	438 200	789 480	747 214

¹ Muihin kuluihin sisältyvät mm. osallistumismaksut, majoitus- ja matkakulut sekä päivärahat

Koulutuspäiviin sisältyy vain ulkoinen koulutus. Työnantajan järjestämään sisäiseen koulutukseen käytettyjä koulutuspäiviä ei tilastoida. Sisäisen koulutuksen kustannukset sen sijaan sisältyvät kuluihin. Koulutuspäiviä oli 2 170. Osaamisen kehittämisen kokonaiskustannukset olivat 789 480 euroa, ilman palkkakuluja 546 048 euroa, joka on 0,59 % kaupungin ja liikelaitosten henkilöstömenoista. Kaupungin henkilöstön osaamisen kehittämiseen käytetty panostus kasvoi 42 266 eurolla.

1.3.1 Koulutus- ja kehittämishankkeet 2016

Keskushallinnon järjestämät koulutukset henkilöstölle keskittyivät pitkälti uusien tietojärjestelmien käyttöönottoon. Uusien tietojärjestelmien käyttöönottoon liittyvät koulutukset alkoivat syksyllä, jolloin pääkäyttäjät ja valmistelijoita ja osa esimiehistä koulutettiin uuden **rekryointijärjestelmän käyttöön**.

Asian- ja asiakirjanhallinta sekä kokoushallintajärjestelmän käyttöönottoon liittyvät koulutukset alkoivat pääkäyttäjien koulutuksilla ja jatkuivat yleisesittelyillä. Tämän jälkeen atk-luokassa järjestettiin loppukäyttäjäkoulutuksia kokousasioiden valmistelijoille sekä viranhaltijapäätösten tekijöille. Asianhallintajärjestelmän tavoitteena on työprosessien helpottaminen ja toimintojen automatisointi, kokous- ja viranhaltijapäätösten valmistelu suoraan järjestelmään sekä Kajaanin kaupungin työkultuurin muutoksen edistäminen kohti sähköistä ja nykyaikaista toimintaa.

Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten **henkilöstö-, talous- ja materiaalihallinnon tietojärjestelmien** ja toimintatapojen muutosten hallittua käyttöönottoa tuettiin myös pääkäyttäjäkoulutuksilla, yleisesittelyillä, pääkäyttäjien pitämällä atk-luokahuonekoulutuksilla sekä verkon välityksellä järjestetyillä Lync-koulutuksilla.

Koko henkilöstön lisäksi koulutuksia järjestettiin myös kohderyhmittäin mm. esimiehille, esimiesten määrittämille valmistelijoille, ostolaskujen asiatastajille ja hyväksyjille, muistiotositteiden tekijöille, palkkapahtumien tallentajille sekä toimeksiantosopimusten tekijöille sekä materiaalihallinnon hyväksyjille. Lisäksi keskushallinto järjesti koko henkilöstölle Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten uuden palkka- ja taloushallinnon palveluntuottajan Kuntien Taitoa Oy:n palveluista. Kokonaisuudessaan tietojärjestelmäkoulutuksiin osallistui noin vuoden 2016 aikana noin 70-80 % henkilöstöstä.

Keskushallinto järjesti yhteistyössä kaupungin koulutusorganisaatioiden sekä Aikuis- ja täydennyskoulutus AIKOPA kanssa **benchmarking- ja digi@breakfasttilaisuuksia**. Tavoitteena oli matalan kynnyksen tutustu-

minen ja osaamisen jakaminen kaupunkitoimijoiden kesken. Lisäksi Kajaani kaupunki päivitti tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa vuoden aikana, jolloin esimiehiä sekä osaa henkilöstöstä koulutettiin **tasa-arvoiseen ja yhdenvertaiseen työyhteisöön edistämiseen ja moninaisuuden johtamiseen liittyvissä asioissa**. Esimiehille ja henkilöstöhallinnolle järjestettiin myös **KVTES-koulutusta**.

Keskushallinnon kautta järjestettiin koulutusta **CAF:2013 arviointimallista**, jolloin Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten henkilöstöä valmennettiin itsearviointien suunnitteluun, arviointityöskentelyyn, arviointien ohjaamiseen ja arviointihavaintojen hyödyntämiseen.

Keskushallinto organisoi yhteistyössä kaupunkiorganisaatioin ja Kajaanin matkailuoppaiden kanssa myös Kajaanin kaupungin **kesä- ja sesonkintyöntekijöiden tiiviin perehdytystilaisuuden** ja tutustumisen Kajaanin kaupunkiin.

Kainuun musiikkiopistossa klassisen laulun opettaja osallistui Äänipäivän koulutukseen ja kanteleensoitonopettaja Kantelepedagogiseen seminaariin. Tanssiopettajien ja -oppilaiden merkittävin koulutustapahtuma oli mestarikurssi, jossa opettajina olivat Mariinski-teatterin ja Bolshoi-teatterin tanssisolistit. Balettianssin opettaja osallistui Kuopio tanssi ja soi -festivaalin aikana järjestettyihin balettikoulutuskursseille. Vakituiset opettajat osallistuivat musiikkiteknologian koulutukseen, teemana iPadien käyttö musiikinopetuksessa. Kainuun musiikkiopiston henkilökuntaa osallistui keskushallinnon järjestämiin koulutuksiin. Kaukametsän kamariorkesterin harjoitus-/koulutusperiodeissa W.A. Mozart "C-molli messu" kouluttajana toimi kapellimestari Satu Simola. Kajaanissa järjestettiin myös piano, kantele, klassinen laulun oppilaille ja opettajille mestarikurssit.

Kajaanin Vesi -liikelaitoksessa yksi työntekijä suoritti tekniikan maisterin tutkintoa opintovapaalla, jolta hän ei palannut Kajaanin Veden palvelukseen. Liikelaitos on ylläpitänyt henkilöstönsä normaaliin toimintaansa liittyviä vesihygienia-, työturvallisuus-, ensiapu-, tulityö- ja tieturvavalmiuksia päivittämällä henkilöstön lupakortteja. Lisäksi henkilöstö on osallistunut yksittäisiin vesihuoltolaitoksen toimintaa tukeviin täsmäkoulutuksiin ja -kursseihin. Henkilöstölle tarjottiin mahdollisuutta osallistua työnantajan tukemaan KKI-hankeeseen Liiku Myötätuulta elämään.

Kajaanin Mamselli -liikelaitoksessa on oma vuosittain päivitettävä osaamisen kehittämissuunnitelma kolmelle vuodelle, jonka tavoitteena on tarvittavan osaamisen ennakointi, rekrytointien kohdentaminen, olemassa olevan osaamisen johtaminen ja kehittäminen. Osaamisen kehittämisen tavoitteena on parantaa palvelutuotannon tuloksellisuutta ja kilpailukykyä sekä työelämän laatua. Vuonna 2016 jatkui esimiehen erikoisammattitutkinto oppisopimuskoulutus neljällä henkilöllä, koulutus päättyi vuonna 2017. Kaksi esimestä suoritti loppuun vuonna 2015 aloitetun kaupungin esimiesvalmennuksen. Viisi esimestä osallistui AIKOPAn järjestämään esimiesviestintä-koulutukseen (4 op). Kolme henkilöä suoritti oppisopimuksella markkinointi sähköisessä ympäristössä koulutuksen. Laitoshuoltajan ammattitutkintoa oppisopimuskoulutuksella opiskeli viisi työntekijää. Mamsellin johtoryhmä terävöitti toimintaansa johtoryhmävalmennuksen avulla. Mamsellissa järjestettiin lisäksi useita muutaman tunnin mittaisia ammattialakohtaisia koulutustilaisuuksia sekä työnhajauksia.

Kajaanin Mamsellissa on käytössä oma vuosittain päivitettävä henkilöstöohjelma, joka pohjautuu Kajaanin kaupungin henkilöstöohjelmaan. Mamsellin omassa henkilöstöohjelmassa on panostettu määrätietoisesti usean vuoden ajan henkilöstön laaja-alaiseen työhyvinvointiin ja ikäjohtamiseen. Mamsellissa määriteltiin koko henkilöstön kanssa yhteiset arvot ja käytiin arjen toimintaa tukevat "arvokylvyt". Osana työhyvinvoinnin tukemista Mamselli osallistui Liiku - myötätuulta elämään 2 hankeeseen. Lisäksi Mamsellissa osallistuttiin myös valtakunnallisiin liikkumista edistäviin kampanjoihin.

Kajaanin lukio oli mukana jo vuonna 2015 alkaneissa Isoverstaan Didaktiset kärjet levitykseen hankkeessa ja Aikopan koordinoimissa OPSKainuu- sekä osaava Kainuu hankkeissa.

Kajaani kaupunginteatteri –liikelaitoksessa panostettiin koulutukseen. Kaksi työntekijää opiskeli oppisopimuksella JET-johtamisen erikoisammattitutkintoa, yksi työntekijä suoritti loppuun Kajaanin kaupungin esimiesvalmennuksen ja neljä työntekijää osallistui työhyvinvointihankkeeseen kuuluvaan esimieskoulutukseen. Teatterin tekniikka osallistui Oulun Kaupunginteatterissa järjestettyyn esimiesten

kaksipäiväiseen tekniikan koulutukseen ja Kajaanissa valo- ja äänityöpajaan. Teatterin henkilökunnalle järjestettiin Hoitavan äänen työpaja (1pv). Koko henkilökunnalle ja eri henkilöstöryhmille järjestettiin yleisötyöpaja –koulutus (7 pv). Näyttelijät saivat myös henkilökohtaisia laulutunteja. Teatterin työhyvinvointihankkeen puitteissa henkilökunta osallistui talokohtaisiin ryhmäistuntoihin. Teatteri järjesti henkilökunnalle EA1 ja HÄTÄ-EA –koulutukset. Lisäksi teatterin johtokunnan jäsenillä oli mahdollisuus osallistua kuntalain muutoksia käsittelevään koulutukseen.

1.3.2 Koulutusapurahat

Koulutusapurahamäärärahalla hankittiin työnohjausta 11 työnohjausryhmälle. Työnohjauksen kustannukset olivat 12 094 euroa. Tukea työnohjaukseen myönnettiin kaikkiaan 17 työnohjausryhmälle eli kuusi (6) jäi niistä syystä tai toisesta toteutumatta. Jonkin verran kaupungin tulosityksiköt hankkivat työnohjausta myös omilla määrärahoillaan. Koulutusapurahan myönnettiin 26 viranhaltijalle/työntekijälle ja yhdelle (1) työyhteisölle. Koulutusapurahan maksettiin yhteensä noin 6 652 euroa.

1.3.3 Sähköinen kulttuuri- ja liikuntaseteli

Kajaanin kaupunki otti käyttöön vuoden 2015 alusta sähköisen kulttuuri- ja liikuntasetelin Tyky-Onlinen. Samanaikaisesti poistettiin käytöstä aikaisemmin kaupungin henkilökuntakortilla saadut etuudet. Tyky-Onlinella saatava etuus oli 70,00 euroa vuodessa. Tyky-Onlinen kustannukset olivat 106 082 euroa (vuonna 2015 kustannukset olivat 92 183 euroa).

1.3.4 Työhyvinvointitapahtuma

Työnantajan edustajat ja pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet sekä työsuojeluvaltuutetut sopivat keväällä 2015 liikuntailtapäivän muuttamisesta työhyvinvointitapahtumaksi ja hyväksyivät ohjeet tapahtuman organisoinnista. Tapahtuman tarkoitus on työyhteisön jäsenten yhdessä tekeminen, virkistäytyminen ja positiivisen kokemuksen aikaansaaminen liikunnan, kulttuurin tai muun työpaikalla ideoidun tapahtuman avulla. Lisäksi tilaisuudessa suunnitellaan joko syksyllä tai keväällä työyksikön työhyvinvointitoimintaa ja päivitetään työhyvinvoinnin vuosikello. Tapahtumia vietetään kaksi kertaa vuodessa, keväällä ja syksyllä. Tavoitteena on, että mahdollisimman moni työntekijä voi osallistua tapahtumaan. Keväällä järjestettiin kaupungin yhteinen virkistysiltapäivä. Ohjelmassa oli Kajaanin ammattikorkeakoulun järjestämää liikuntaohjelmaa. Osallistujia tapahtumassa oli 14 henkilöä.

1.3.5 Liikuntaryhmät ja muu työhyvinvointia edistävä toiminta

Työnantaja järjesti henkilöstölle vuonna 2016 allasjumppaa ja Easy Bailatino Fitnessiä kerran viikossa. Jälkimmäiseen ryhmään voivat osallistua myös Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon –kuntayhtymän ja Kainuun liiton työntekijät maksamalla osallistumismaksun. Kaupungin henkilöstöllä oli oma kuntosalivuoro Kajaanin ammattikorkeakoulun KunnonSykkeessä.

Vuosina 2013–2016 toteutettiin Kajaanin ammattikorkeakoulun Myötätuulen vetämänä Liiku Myötätuulta Elämään -hanke. Hankkeen kohderyhmänä olivat ympäristötekniikan toimialan, Kajaanin Veden, Kajaanin Mamselli –liikelaitoksen ja Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitoksen työyksiköt. Hankkeen tavoitteena oli luoda edellytykset eri tahojen toimivalle yhteistyölle, käynnistää palveluketjun kehittäminen, osapuolten sitouttaminen kehittämistyöhön ja Kajaanin kaupungin henkilöstölle tarjottavien liikuntapalvelujen lisääminen. Hankkeessa järjestettiin mm. lajikokeiluja, hiihtokoulu, henkilökohtainen kuntovalmentaja –palvelu, SuomiMies –kuntotestausta, TYKY-iltapäiviä, taukoliikuntaa ja kuntosalipastusta. Vuonna 2016 koulutettiin kaupungille viisi (5) Hyvinvointiagenttia, joiden tehtävänä on tiedottaa työyhteisössä erilaisista tapahtumista, kannustaa työkavereita liikunnalliseen elämäntapaan ja toimia ns. vertaistsempareina. Kaupunki valitsi loppusyksystä ensimmäisen kerran vuoden liikuttajan, jonka palkinnon saivat hyvinvointiagentit. Hanke

työsti vuonna 2016 sähköiset taukoliikuntamateriaalit ja sähköisen hyvinvointikellon, jotka löytyvät kaupungin intranetista. Hanke liikkui kestoensa aikana noin 700 kaupungin työntekijää.

1.3.6 Kuntoutus

Verve ja Kela järjestivät yhteistyössä kaupungin henkilöstölle viimeisen Tyk-valmennuksen, joka alkoi keväällä 2016. Kuntoutukseen osallistui seitsemän (7) kaupungin työntekijää. ASLAK –kurseja ei Kela enää järjestä lainkaan ja Tyk-kuntoutukset korvautuivat KIILA –kuntoutuksella. Kaupungin viranhaltijoille/työntekijöille myönnetään KIILA –kuntoutukseen palkallinen virka- tai työvapaa. Kaikkiaan palkallisiin kuntoutuksiin (Aslak, Tyk ja Kiila) osallistui 48 kaupungin viranhaltijaa/työntekijää. Palkallisia kuntoutuspäiviä oli yhteensä 492 (531 kalenteripäivää).

	2016	2015
Työhyvinvointia tukeva toiminta	5 376	9 926
Sähköinen liikunta- ja kulttuuriseteli	106 082	92 183
Koulutusapuraha (sis. työnhauksen)	18 721	11 258
Yhteensä	130 179	113 367

1.3.7 Työterveyshuolto

Työterveyspalvelut ostetaan pääasiassa Kainuun Työterveys –liikelaitokselta.

Työterveyshuollon kustannukset lisääntyivät ennalta ehkäisevässä toiminnassa, KL 1, edellisestä vuodesta 86 915 eurolla. Sairaanhoidossa, KL II, kustannukset pienenevät 77 553 eurolla.

Työterveyshuollon kustannukset v. 2016 – 2015

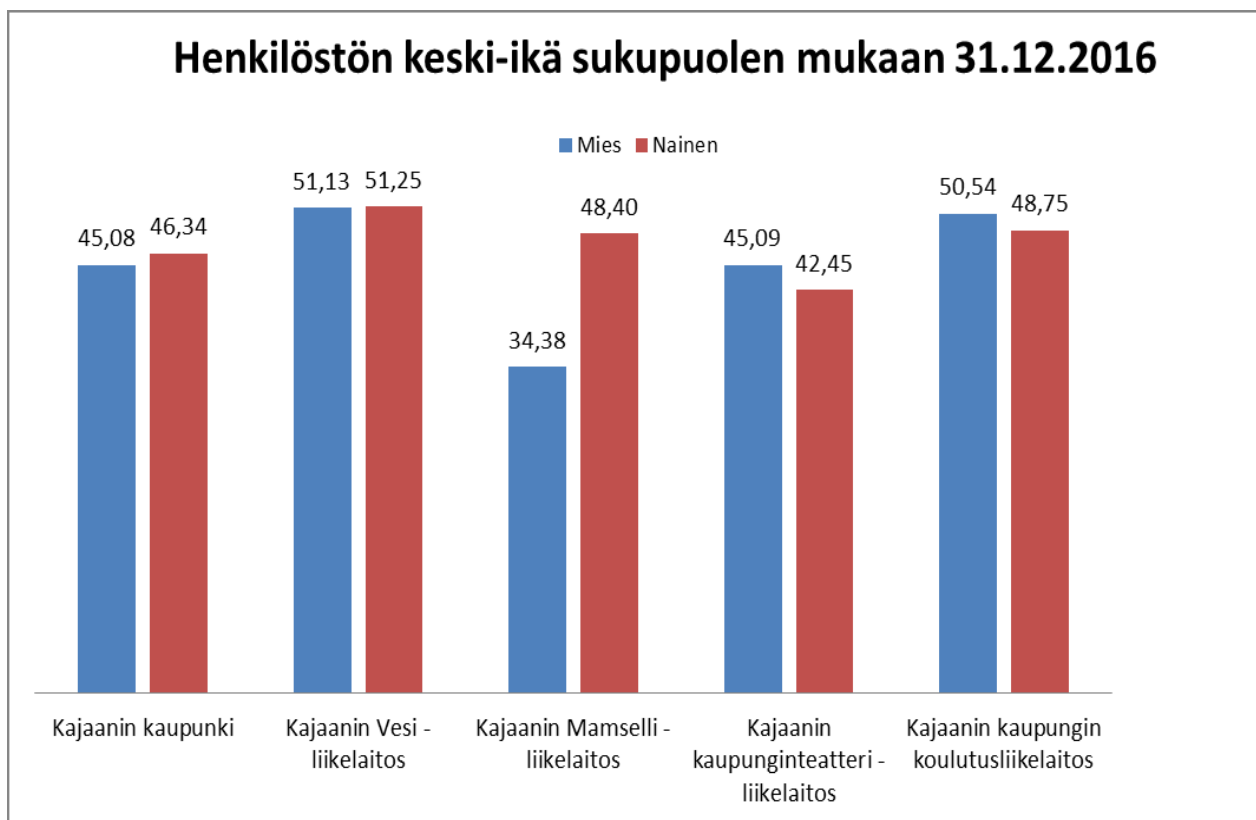
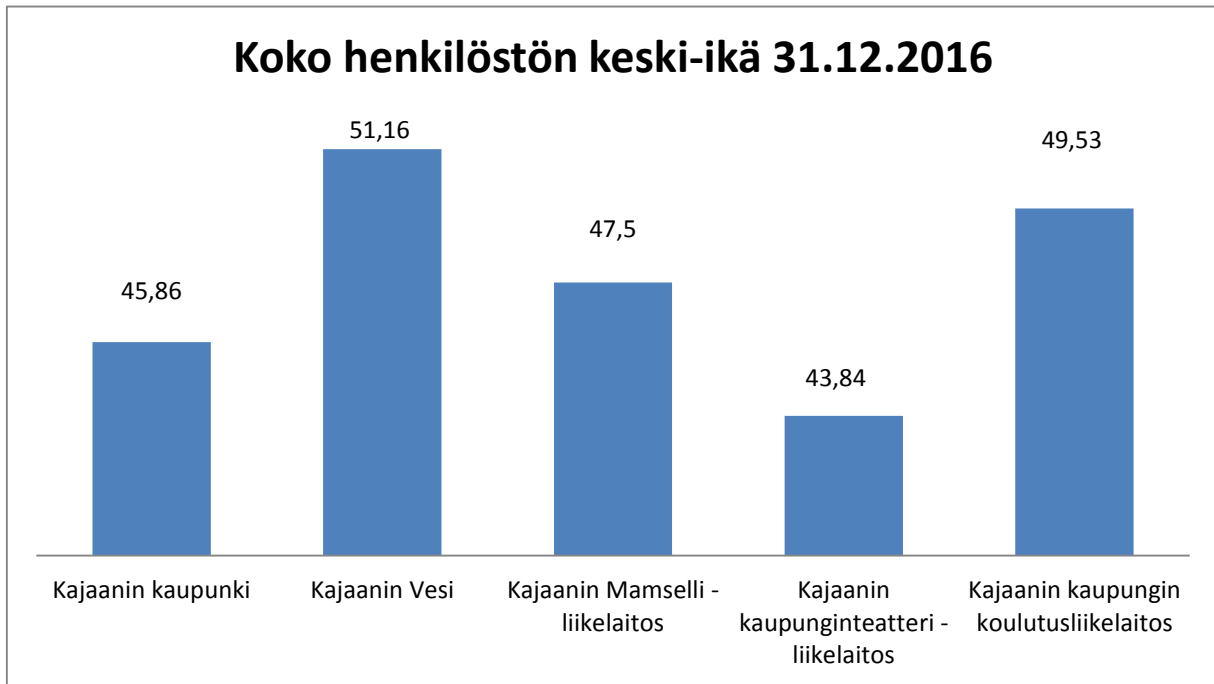
	Korvausluokka I		Korvausluokka II	
	2016	2015	2016	2015
Kajaanin kaupunki	280 417	221 980	365 231	398 942
Kajaanin Vesi	11 737	1 747	5 504	879
Kajaanin Mamselli	91 190	72 565	56 533	79 732
Kajaanin Teatteri	12 828	11 344	13 648	13 840
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	92 339	93 960	99 945	125 022
Yhteensä	488 511	401 596	540 862	618 415

2 Henkilöstösuunnittelu, henkilöstörakenne ja ikäjakauma

Hyväksytyt henkilöstöohjelman mukaan henkilöstösuunnitelma päivitetään vuosittain talousarvion laadinnan yhteydessä toimialoittain/liikelaitoksittain. Henkilöstösuunnittelua on käsitelty työryhmässä, johon kuuluvat toimialajohtajat, liikelaitosten johtajat, henkilöstöpäällikkö, kehityspäällikkö ja henkilöstönkehittäjä. Työryhmässä on käsitelty muun muassa uudelleensijoitusasioita. Kun kaupungin sisältä ei ole voitu osoittaa työntekijän terveydelle sopivaa työtä, työntekijöitä on eläköitynyt työkyvyttömyyseläkkeelle. Erityisen suuren haasteen kokonaisuudessaan henkilöstösuunnittelulle tuo nopea eläköityminen lähivuosina. On työyksiköitä, joista 70 % henkilöstöstä jää eläkkeelle seuraavan neljän vuoden sisällä. Työntekijöitä on rekrytoitava riittävän ajoissa, jotta perehdyttäminen onnistuu ja myös ns. hiljaista tietoa ehtii siirtyä uusille työntekijöille. Rekrytoinnissaan Kajaanin kaupunki on onnistunut hyvin. Kaupungille on onnistuttu palkkaamaan hyviä, ammattitaitoisia ja sosiaalisesti taitavia henkilöitä esimies- ja johtotehtäviin. Kajaanin kaupungin on toteutettava sellaista henkilöstö- ja palkkapolitiikkaa, jolla varmistetaan työvoiman pysyvyys avaintehtävissä.

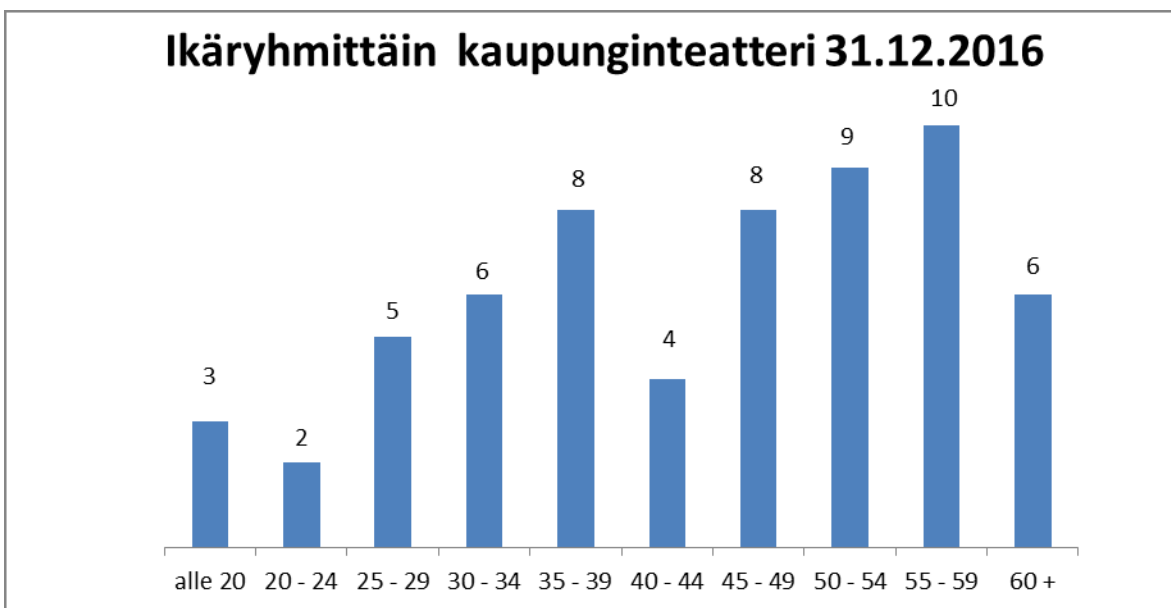
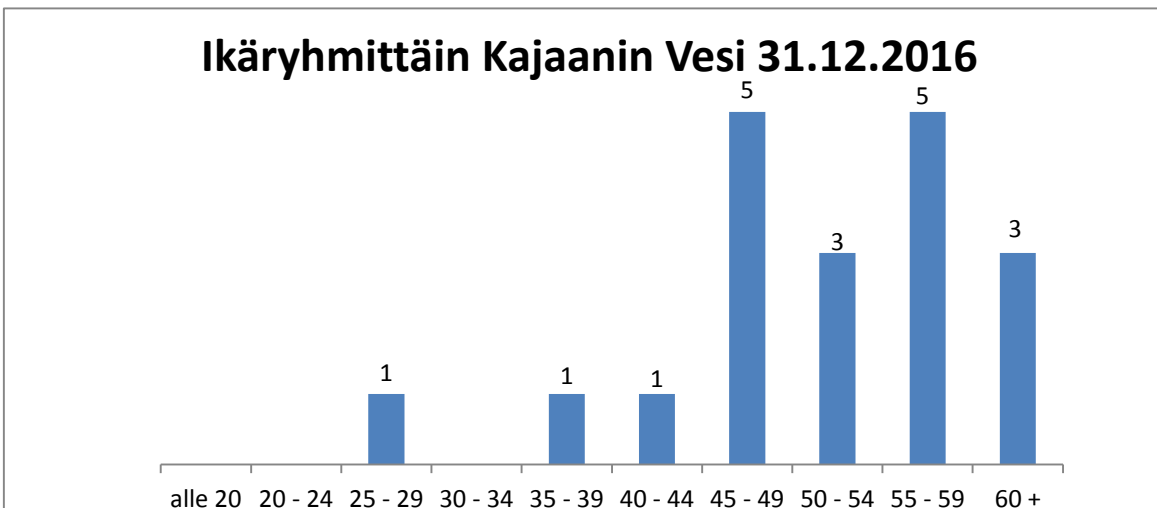
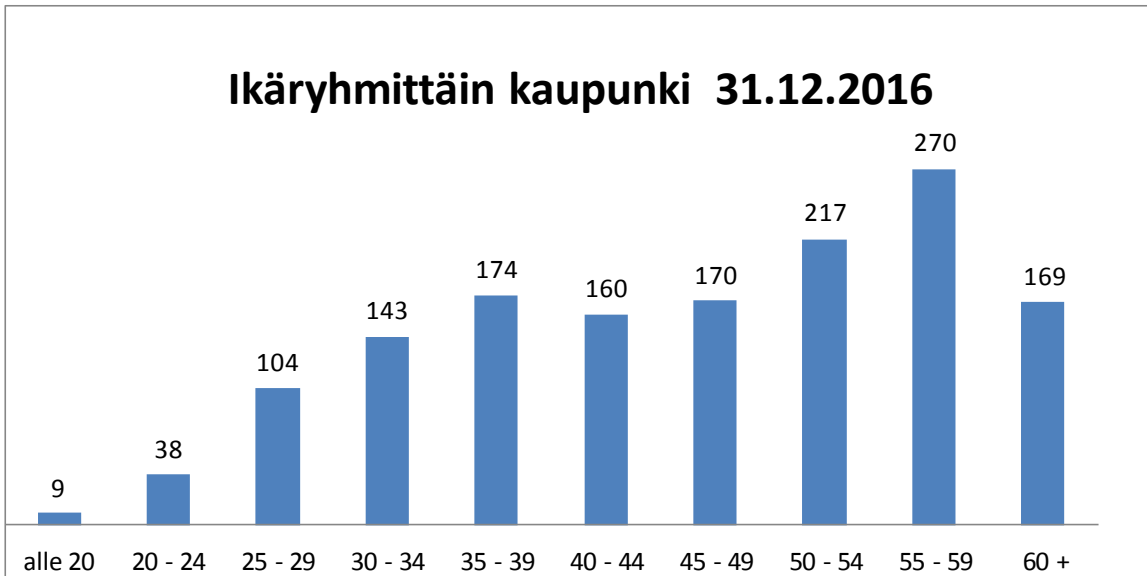
2.1 Keski-ikä

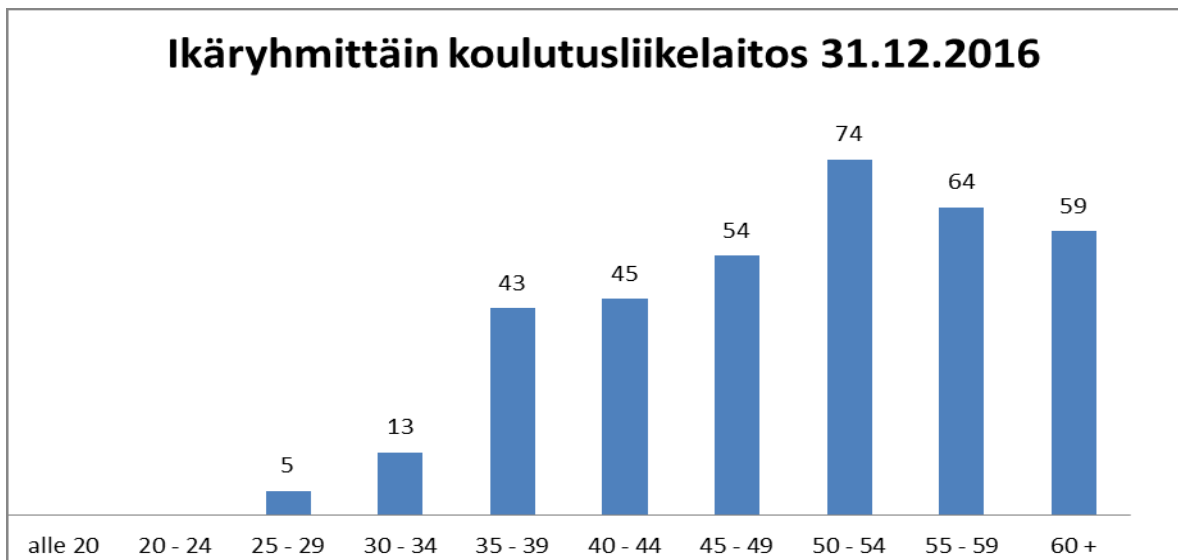
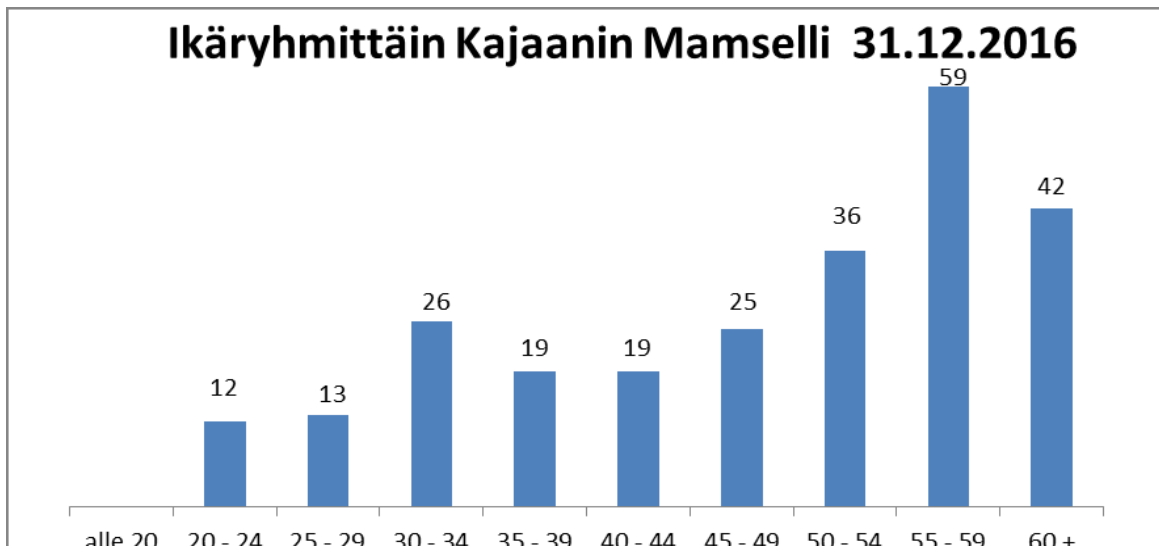
Kunnallisen palvelutuotannon laajeneminen 1970-luvun lopulla ja 1980-luvun alussa näkyy tämän päivän ikäryhmätilastoissa. Henkilöstöä palkattiin lisää ja palvelutarjonta monipuolistui, koska kunnille tuli paljon uusia lakisääteisiä tehtäviä. Asia heijastelee hyvinvoinnin kasvua ja suurten ikäluokkien osuutta. 1980-luvun loppupuoli ja 1990-luku oli aikaa, jolloin uusia palveluja kuntapuolelle ei tullut niin merkittävässä määrin kuin aikaisemmin. Ajanjakso oli myös säästämisen aikaa, jolloin uusia työntekijöitä ei juurikaan palkattu.



2.2 Ikäjakama

Ikäjakamasta näkyy, että uusia työntekijöitä ei ole palkattu siinä määrin kuin 15–20 vuotta sitten. Nuorten osuus henkilöstöstä on vähäinen.



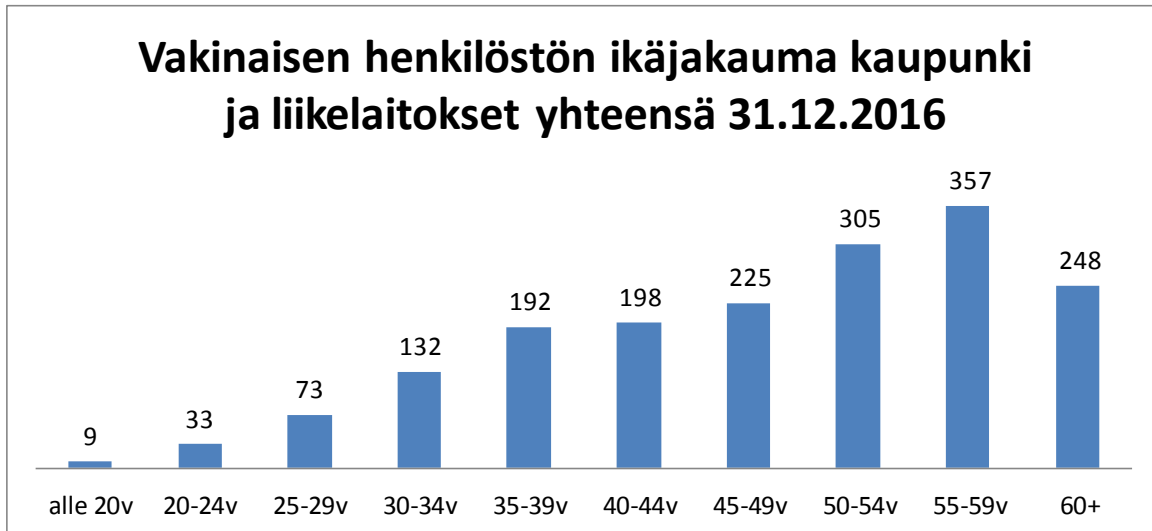


2.2.1 Ikäjakama palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2016

Kaupunki ja liikelaitokset	alle 20	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 +	Yht.
Vakituiset	9	33	73	132	192	198	225	305	357	248	1772
Määräaikaiset	3	18	53	56	53	31	29	32	34	27	336
Palkkatuettu työ			4	1	2	4	3	6	17	4	41
Oppilas, harjoittelija											
Oppisopimussuhteiset		1		1	1		4	2			9
Yhteensä	12	52	130	190	248	233	261	345	408	279	2158

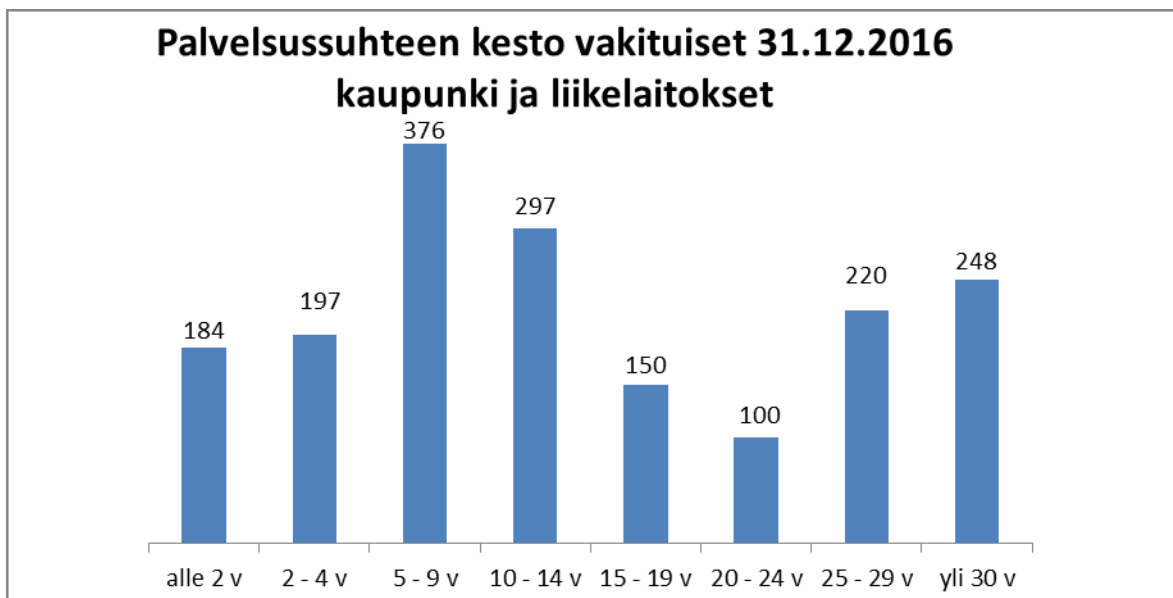
- Vakituudesta henkilöstöstä 115 (6,5 %) oli alle 30 -vuotiaita.
- Yli 45 -vuotiaita oli 1135 henkilöä eli 64 % vakinaisista.
- Vakinaisista suurin ikäryhmä oli 55–59 -vuotiaat, 357 henkilöä, toiseksi suurin 50-54 -vuotiaat, 305 henkilöä, ja kolmanneksi suurin yli 60 -vuotiaat, 248 henkilöä.
- Määräaikaisista alle 30 -vuotiaita on 22 % ja yli 50 -vuotiaita 28 %.
- Palkkatuella työllistetyistä suurin ikäryhmä oli 55–59 -vuotiaat, 17 henkilöä (35 %), mikä johtuu ikään-tyneiden velvoitetyöllistämisestä.

2.2.2 Vakituisten ikäjakauma 31.12.2016



2.2.3 Palvelussuhteiden kesto, vakituiset 31.12.2016

	alle 2 v	2 - 4 v	5 - 9 v	10 - 14 v	15 - 19 v	20 - 24 v	25 - 29 v	yli 30 v
Kajaanin kaupunki	138	137	244	202	93	60	149	166
Kajaanin Vesi -liikelaitos	2	1	4	1	3		2	5
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	28	40	31	19	17	6	32	36
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	3	4	3	6	2	6	6	9
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	13	15	94	69	35	28	31	32



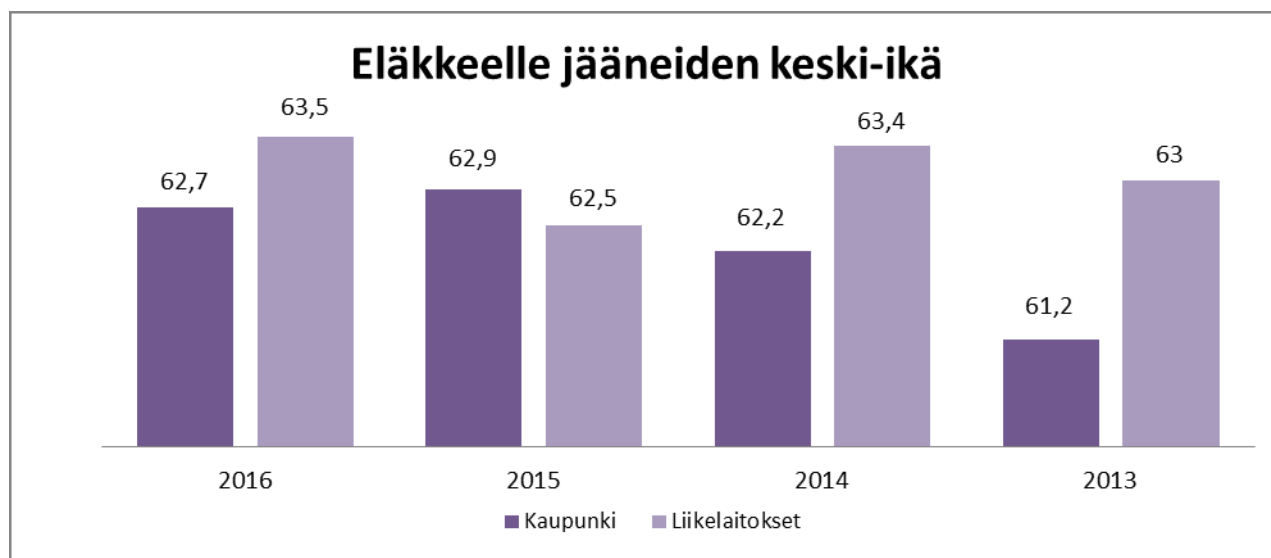
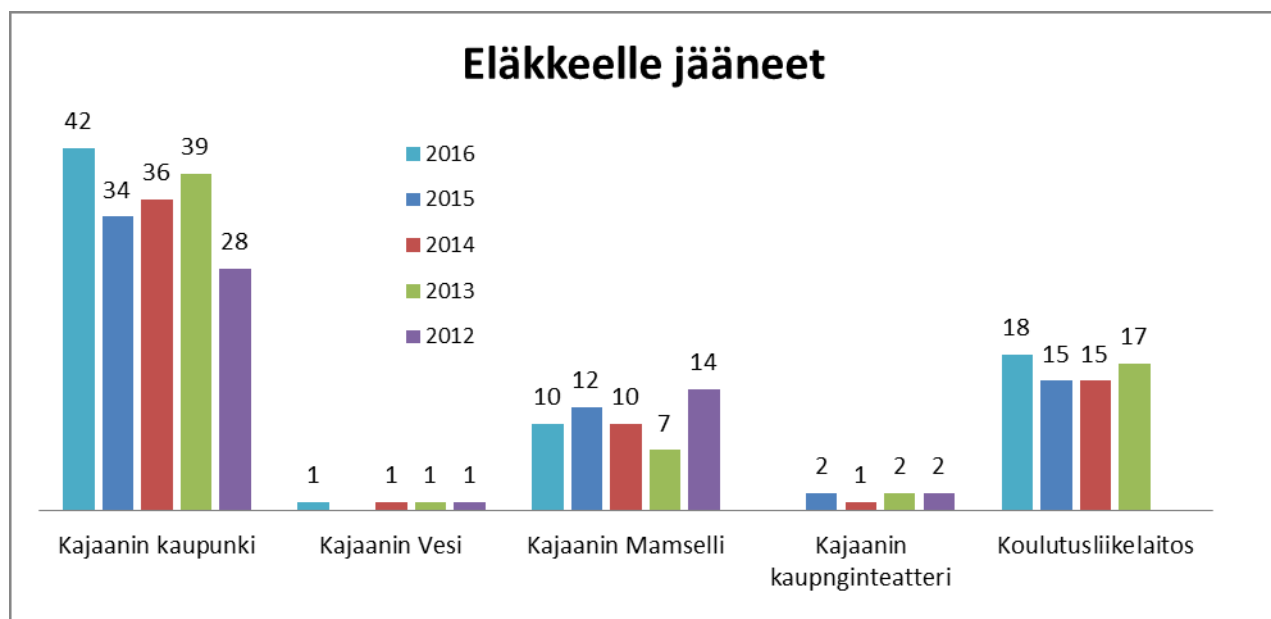
Suurimman ryhmän, 376 henkilöä, palvelussuhde on kestänyt 5–9 vuotta. Seuraavaksi suurin ryhmä, 297 henkilöä, on ollut palvelussuhteessa 10–14 vuotta. Kolmanneksi suurimman ryhmän, 248 henkilöä, palvelussuhde on kestänyt yli 30 vuotta.

3 Eläkkeelle siirtyminen

3.1 Eläkkeelle siirtyneet

Vuonna 2016 jäi Kajaanin kaupungilta eläkkeelle 42 henkilöä, joiden keski-ikä oli 62,7 vuotta. Liikelaitoksista jäi eläkkeelle yhteensä 29 henkilöä, joiden keski-ikä oli 63,5 vuotta.

Eläkkeelle jääneet	2016	2015	2014	2013
Kajaanin kaupunki	42	34	36	39
Kajaanin Vesi -liikelaitos	1		1	1
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	10	12	10	7
Kajaanin kaupunginteatteri	-	2	1	2
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	18	15	15	17
Yhteensä	71	63	63	66



Eläkkeelle siirtyneiden määrä eläkelajeittain vuosina 2007–2016

Vuosi	Vanhuuseläke	Työkyvyttömyyseläke	Kuntoutustuki	Osatyökyvyttömyyseläke	Työttömyyseläke	Osa-aikaeläke	Yhteensä pois lukien osa-aikaeläke
2007	30	26	9	6	17	9	57
2008	27	22	9	8	12	10	60
2009	29	12	8	8	17	11	52
2010	25	15	5	13	5	16	46
2011	41	17	9	9	1	7	53
2012	38	14	10	6	0	7	49
2013	47	17	10	18	0	9	71
2014	53	9	4	17	0	9	68
2015	50	8	4	14	0	5	77
2016	63	1	9	2	0	13	75

Luvut sisältävät KuEL- ja VaEL -eläkkeelle siirtyneet.

3.2 Henkilöstön eläkepoistuma, arvio 2017–2036

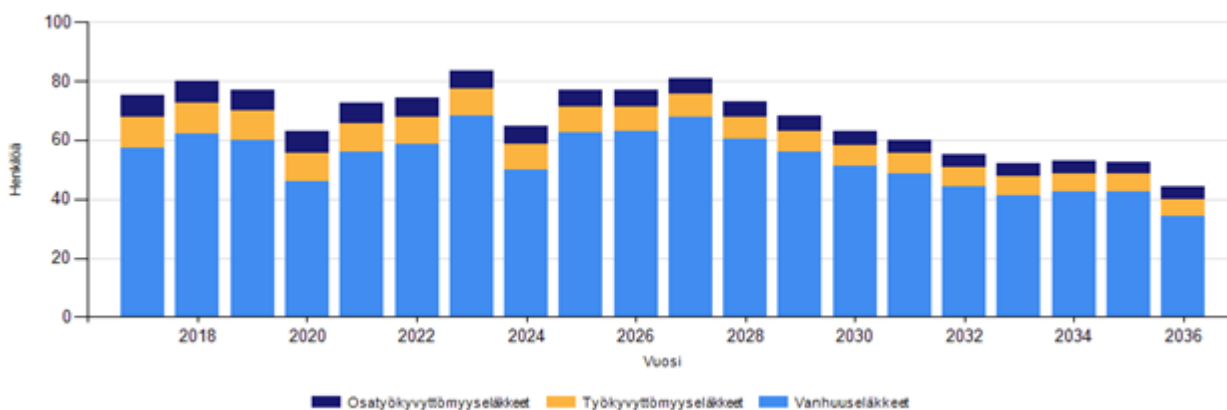
Kaupungin eläkepoistumaennuste on keskimäärin yli 60 henkilöä/vuosi vuodesta 2017 vuoteen 2019. Vuoden 2027 jälkeen eläkepoistuma laskee, mutta se on edelleen noin 50 henkilön tasoa aina vuoteen 2030 saakka. Haasteena tulee olemaan osaavan ja kehityskykyisen henkilöstön palkkaaminen ja pitäminen kaupungin palveluksessa.

Vuoden 2005 alusta voimaan tulleen eläkelainsäädännön muutoksen myötä kukin voi valita vanhuuseläkeikänsä 63–68 -ikävuoden väliltä. Tämän vuoksi eläköitymisen tarkka ennustaminen ei ole mahdollista.

Kolmasosa eläkkeistä on työkyvyttömyyseläkkeitä, joista 1/3 johtuu mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöistä.

Vuodesta 2013 vuoteen 2016 eläkkeelle jäänti-ikä on noussut noin 1,5 vuotta kaupungin osalta. Samana ajanjaksona liikelaitosten työntekijöiden eläkkeelle jäänti-ikä on alentunut 0,5 vuotta.

Eläkepoistuma 2017–2036



Eläköitymisen huippuvuodet ovat 2017 – 2019 sekä 2023. Eläkepoistumaennusteet kuvaavat vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeille lähivuosina siirtyviä. Ennusteet on laskettu virka- ja työsuhteisista sekä vakinaisista että määräaikaisista työntekijöistä, jotka ovat olleet KuEL- tai VaEL-vakuutettuina.

Eläköityminen eri ammattiryhmissä

Ammattiluokka	Vakuutetut	2017 - 2021		2022 - 2026		2017 - 2031		2032 - 2036	
		Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%
Peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat	394	64	16,2	61	15,5	53	13,5	35	8,9
Päiväkotien ja muiden laitosten lastenhoitajat ym.	201	31	15,4	35	17,4	31	15,4	28	13,9
Palomiehet	169	21	12,4	21	12,4	23	13,6	28	16,6
Opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat	163	11	6,7	12	7,4	19	11,7	19	11,7
Koulunkäyntiavustajat	137	24	17,5	19	13,9	17	12,4	19	13,9
Lastentarhanopettajat	115	17	14,8	16	13,9	18	15,7	12	10,4
Luokanopettajat	59	15	25,4	12	20,3	11	18,6	7	11,9
Hallinnon ja elinkeinojen kehittämisen erityisasiantuntijat	57	9	15,8	17	29,8	11	19,3	5	8,8
Yleissihteerit	50	10	20,0	11	22,0	10	20,0	5	10,0
Sairaala- ja laitosapulaiset	50	13	26,0	12	24,0	14	28,0	4	8,0
Kiinteistöhuollon työntekijät	43	9	20,9	8	18,6	7	16,3	5	11,6
Tuntiopettajat ym. (AMK)	39	4	10,3	10	25,6	7	17,9	4	10,3
Erityisopettajat	38	6	15,8	8	21,1	10	26,3	7	18,4
Lehtorit (AMK)	27	3	11,1	4	14,8	7	25,9	5	18,5
Perhepäivähoitajat	27	5	18,5	5	18,5	4	14,8	5	18,5
Kokit, keittäjät ja kylmäköt	26	11	42,3	6	23,1	3	11,5	2	7,7
Avustavat keittiötyöntekijät	23	5	21,7	4	17,4	8	34,8	5	21,7
Alue- ja paikallishallinnon johtajat ja ylimmät virkamiehet	21	3	14,3	2	9,5	5	23,8	4	19,0
Kirjastotyöntekijät	19	3	15,8	2	10,5	2	10,5	1	5,3
Muut musiikin opettajat	17	2	11,8	3	17,6	5	29,4	3	17,6
Sosiaalialan ohjaajat	16	2	12,5	2	12,5	3	18,8	2	12,5
Henkilöstön kehittämisen erityisasiantuntijat ja kouluttajat	15	1	6,7	2	13,3	2	13,3	3	20,0
Opetusalan johtajat	14	2	14,3	1	7,1	1	7,1	4	28,6
Puutarha- ja kasvihuonetyönjohtajat ja -työntekijät	14	2	14,3	3	21,4	1	7,1	1	7,1
Opinto-ohjaajat ja muut opetuksen erityisasiantuntijat	13	4	30,8	5	38,5	4	30,8	0	0,0
Muut ammattiluokat yhteensä	432	91	21,1	95	22,0	68	15,7	45	10,4
Yhteensä	2 179	368	16,9	376	17,3	345	15,8	257	11,8

Henkilöstön työssä jatkamista pyritään mahdollistamaan vuonna 2012 hyväksytyn Aktiivisen tuen toimintamallin mukaisesti.

3.3 Varhaiseläkemenoperusteinen maksu

Työnantaja maksaa varhaiseläkemenoperusteista eli varhe-maksua, kun sen työntekijät jäävät ensimmäistä kertaa:

- työkyvyttömyyseläkkeelle
- yksilölliselle varhaiseläkkeelle tai
- kuntoutustuelle eli alkavat saada määräraikaista työkyvyttömyyseläkettä.

3.4 Kunnallisen eläkelain mukaiset eläkemaksut

Työnantajan kunnallinen eläkemaksu (KuEL-maksu) koostuu kolmesta eri osasta:

- palkkaperusteisesta maksusta
- varhaiseläkemenoperusteisesta maksusta ja
- eläkemenoperusteisesta maksusta

Kunnallinen eläkemaksu määräytyy maksettujen palkkojen ja eläkemenojen perusteella.

Palkansaaja maksaa vain palkkaperusteista eläkemaksua, jonka suuruus riippuu hänen iästään.

Palkkaperusteista eläkemaksua maksavat sekä palkansaaja että työnantaja kaikesta työstä, josta karttuu eläkettä. Palkkaperusteisen eläkemaksun lisäksi työnantajat maksavat varhaiseläkemenoperusteista maksua, joka on osa työnantajan eläkemenoperusteista maksua. Eläkemenoperusteinen maksu perustuu mak-
sussa oleviin ennen vuotta 2005 karttuneisiin eläkkeisiin.

Varhemaksuja on onnistuttu vähentämään tekemällä helpommaksi osatyökykyisten työntekijöiden uudelleensijoitus sekä mitoittamaan työ työkykyä vastaavaksi.

Kun eläkkeelle on jääty entistä vanhempana, on varhe-maksujen nousu taittunut jonkin verran.

Kajaanin kaupunki, Kajaanin ammattikorkeakoulu, Kajaanin Vesi, Kajaanin Mamselli, Kajaanin kaupunginteatteri ja Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos maksoivat varhaiseläkemenoperusteista maksua seuraavasti:

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
euro	euro	euro	euro	euro	euro	euro
1 406 875	938 268	1 037 206	929 819	962 446	766 672	897 847

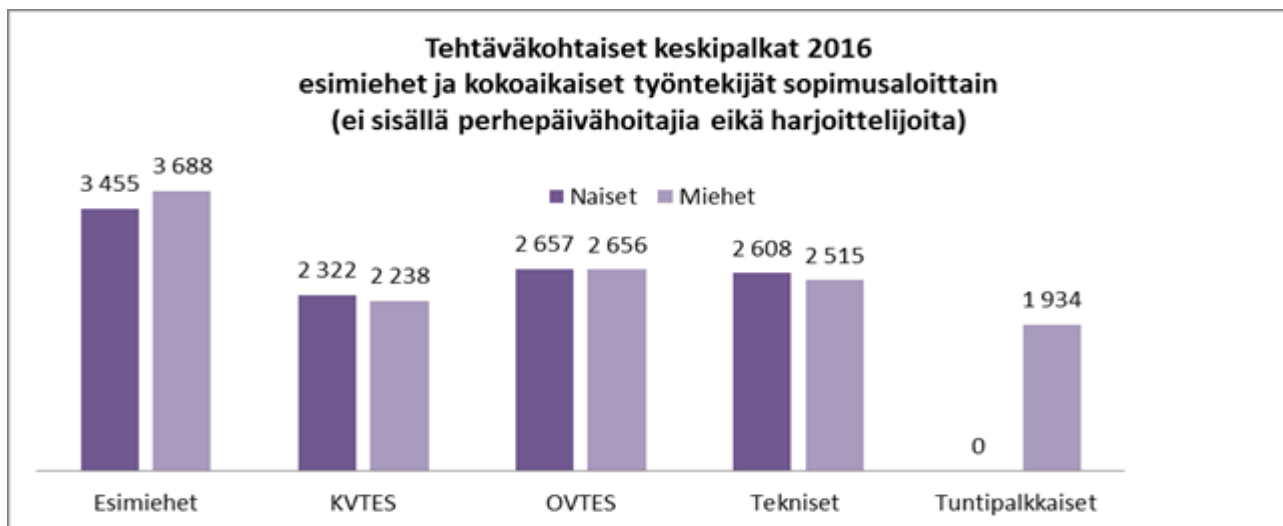
4 Vertailutietoja henkilöstöstä sukupuolen mukaan

Kajaanin kaupungin tasa-arvosuunnitelman mukaan henkilöstöraportissa on seurattava miesten ja naisten määrää sekä sukupuolijakautumaa organisaation kaikilla tasoilla. Lisäksi henkilöstöraportissa seurataan esimiestehtävien jakautumista naisille ja miehille. Tavoitteena on, että eri toimialoilla vähemmistönä olevan sukupuolen suhteellinen osuus esimiestehtävissä kasvaa.

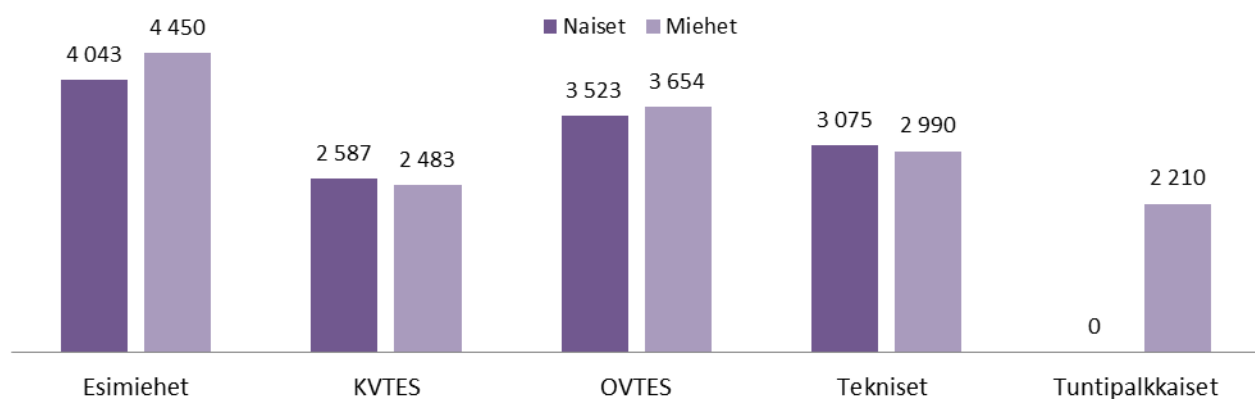
4.1 Palkkakartoitus

Kokoaikaisen henkilöstön lukumäärä ja keskimääräinen tehtäväkohtainen kuukausipalkka sekä kokonaisansio sukupuolen mukaan 2016, esimiehet ja työntekijät sopimusaloittain (ei sisällä omassa kodissaan työskenteleviä perhepäivähoitajia eikä harjoittelijoita)

Ammattiryhmä	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka keskimäärin €/kk		Ero (N-M)	N/M %	Kokonaisansio keskimäärin €/kk		Ero (N-M)	N/M %
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet			Naiset	Miehet		
Esimiehet	33	45	3 455	3 688	-233	93,7	4 043	4 450	-407	90,9
KVTES										
Hallinto	12	4	3 299		-	-	3 542		-	-
Atk- ja toimistoala	53	6	2 216	2 488	-272	89,1	2 477	2 616	-139	94,7
Hoito- ja sosiaalialan henkilöstö	14	2	2 586		-	-	2 781		-	-
Varhaiskasvatus, perusopetuksen hoito- ja kasvatushenkilöstö	321	7	2 219	2 169	50	102,3	2 389	2 317	72	103,1
Nuoriso- ja liikunnanohjaajat	12	11	2 139	2 200	-61	97,2	2 204	2 320	-116	95,0
Kirjaston ja museoiden henkilöstö	27	7	2 233	2 096	137	106,5	2 461	2 321	140	106,0
Muu henkilöstö	4	4								
KVTES YHTEENSÄ	443	41	2 322	2 238	84	103,8	2 587	2 483	104	104,2
OVTES										
Peruskoulun ja oppilaiden ohjauksen lehtorit	54	20	2 783	2 764	19	100,7	3 822	4 010	-188	95,3
Erityisopetuksen opettajat	35	6	2 796	2 804	-8	99,7	4 044	4 291	-247	94,2
Luokanopettajat	79	32	2 617	2 647	-30	98,9	3 447	3 734	-287	92,3
Tuntiopettajat	44	7	2 671	2 681	-10	99,6	3 169	3 295	-126	96,2
Kansalaisopiston ja musiikkiopiston opettajat	20	10	2 416	2 382	34	101,4	3 132	2 942	190	106,5
OVTES YHTEENSÄ	232	75	2 657	2 656	1	100,0	3 523	3 654	-132	96,4
Tekniset										
Suunnittelu-, tarkastus- tai valvontatehtävät	8	20	3 030	2 982	48	101,6	3 530	3 622	-92	97,5
Ammattimies	6	98	2 185	2 047	138	106,7	2 620	2 358	262	111,1
Tekniset yhteensä	14	118	2 608	2 515	93	103,7	3 075	2 990	85	102,8
Tuntipalkkaiset	4	50		1 934				2 210		
Työntekijät yhteensä	693	284	2 529	2 336	193	108,3	3 062	2 834	228	108,0



Kokonaisansio keskipalkat 2016
esimiehet ja kokoaikaiset työntekijät sopimusaloittain
(ei sisällä perhepäivähoitajia eikä harjoittelijoita)



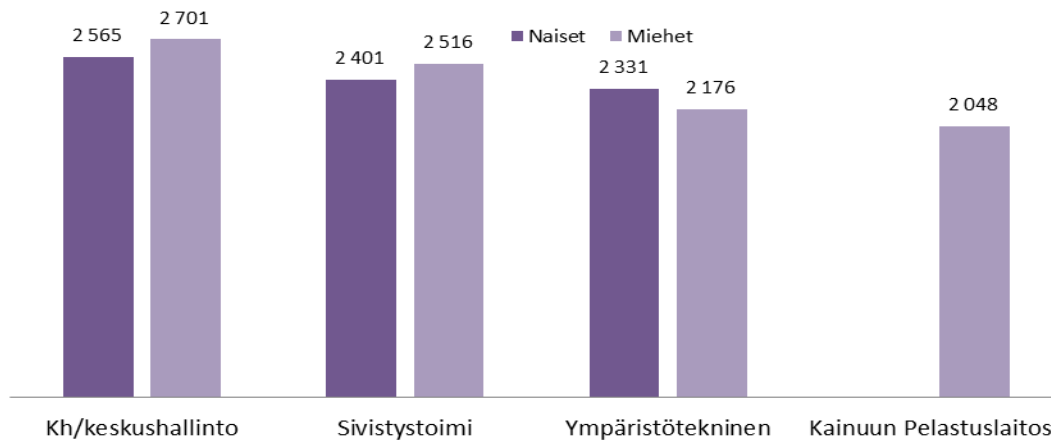
Esimiehen palkka määräytyy sen perusteella, minkä tasoinen on hänen esimiestehtävänsä. Suurimmalla osalla kaupungin esimiehistä on esimiesroolinsa lisäksi oma asiantuntijatehtävänsä, jonka perusteella tehtävät ja palkka määräytyvät. Kaupungin neljästä toimialajohtajasta yksi on nainen ja kahdeksasta tulosaluejohtajasta naisia on kaksi (2). Edellä olevista syistä naisiesimiesten palkka on noin 94 % miesesimiesten palkasta. Ero on pysynyt edellisen vuoden tasolla.

KVTES:n tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on ensisijaisesti viranhaltijan/työntekijän tehtävän vaativuus. Näin ollen palkkaeroa tehtäväkohtaisessa palkassa selittää pikemminkin työn vaativuuden arvioinnin kautta määritellyt vaativuuserot kuin sukupuoli. Kunnallisen teknisen henkilöstön palkkaus määräytyy myös työn vaativuuden perusteella. OVTES:n puolella on myös käytössä tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmä.

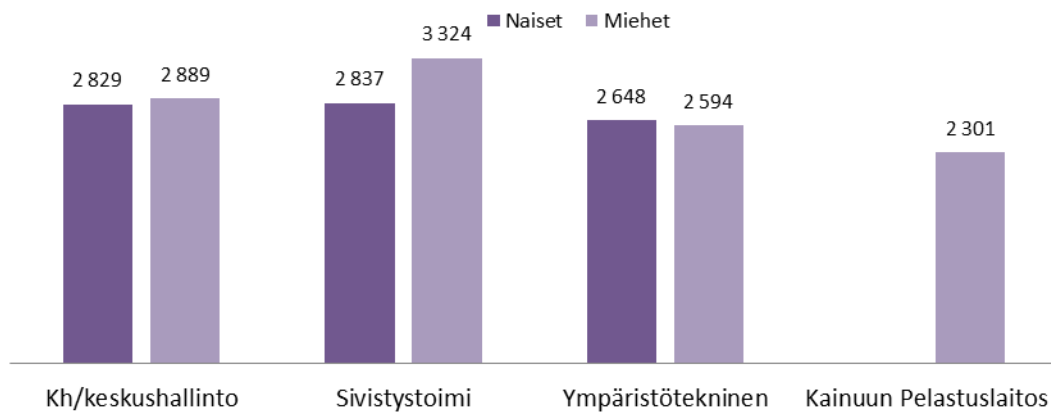
Keskipalkat toimialoittain ja tulosalueittain 2016

ala/tulosalue	Työntekijät Lukumäärä		Työntekijät		N/M %	Työntekijät		N/M %
	Naiset	Miehet	Tehtäväkohtainen palkka, keskimäärin €/kk			Kokonaisansio, keskimäärin €/kk		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	
Keskushallinto								
Kh/keskushallinto	39	10	2 474	2 780	89,0	2 741	2 961	92,6
Maahanmuuttajapalvelut	18	2	2 642			2 871		
Keskushallinto yhteensä	57	12	2 565	2 701	95,0	2 829	2 889	97,9
Sivistystoimi								
Varhaiskasvatus	280	4	2 234	-		2 406	-	-
Perusopetus	262	71	2 591	2 639	98,2	3 338	3 682	90,7
Liikunta- ja nuorisopalvelut	6	8	2 297	2 269	101,2	2 370	2 394	99,0
Kulttuurilaitokset	32	7	2 214	2 096	105,6	2 452	2 320	105,7
Kaukametsä	29	14	2 414	2 313	104,4	3 014	2 805	107,5
Sivistystoimi yhteensä	609	104	2 401	2 516	95,4	2 837	3 324	85,3
Ympäristötekniinen toimiala								
Maankäyttö, suunnittelu ja viranomaistoiminta	13	13	2 677	2 650	101,0	3 129	3 320	94,2
Kunnallistekniikka ja liikunta	13	58	2 038	1 960	104,0	2 225	2 261	98,4
Tilakeskus	1	41		2 130			2 497	
Ympäristötekniinen toimiala yhteensä	27	112	2 331	2 176	107,1	2 648	2 594	102,1
Kainuun Pelastuslaitos								
Kainuun Pelastuslaitos	3	57	-	2 048	-	-	2 301	-
Työllisyyden hoito	8	9	1 786	1 747	102,2	1 884	1 772	106,3
Yhteensä	704	294	2 414	2 316	104,2	2 832	2 847	99,5

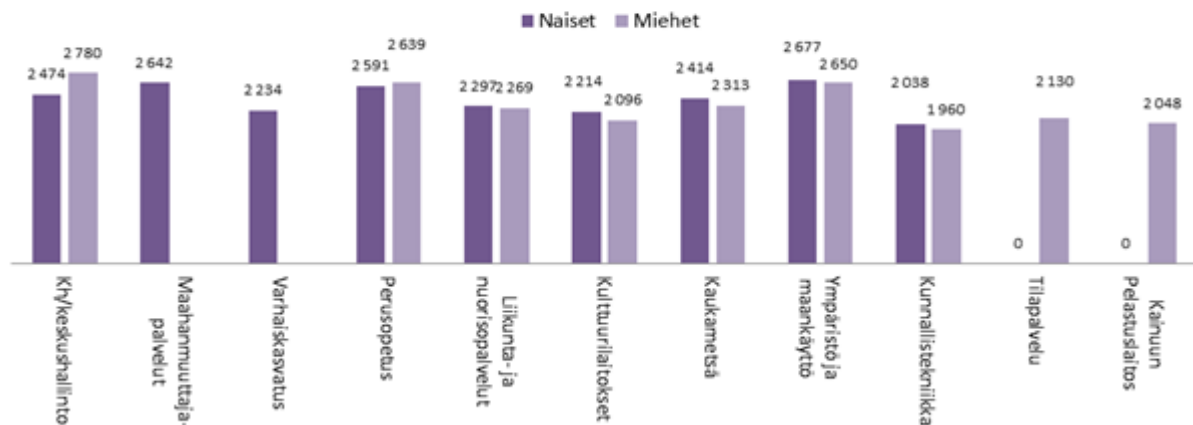
Kokoaikaisten työntekijöiden tehtäväkohtainen palkka toimialoittain keskimäärin/kk (ei sisällä perhepäivähoitajia eikä harjoittelijoita)

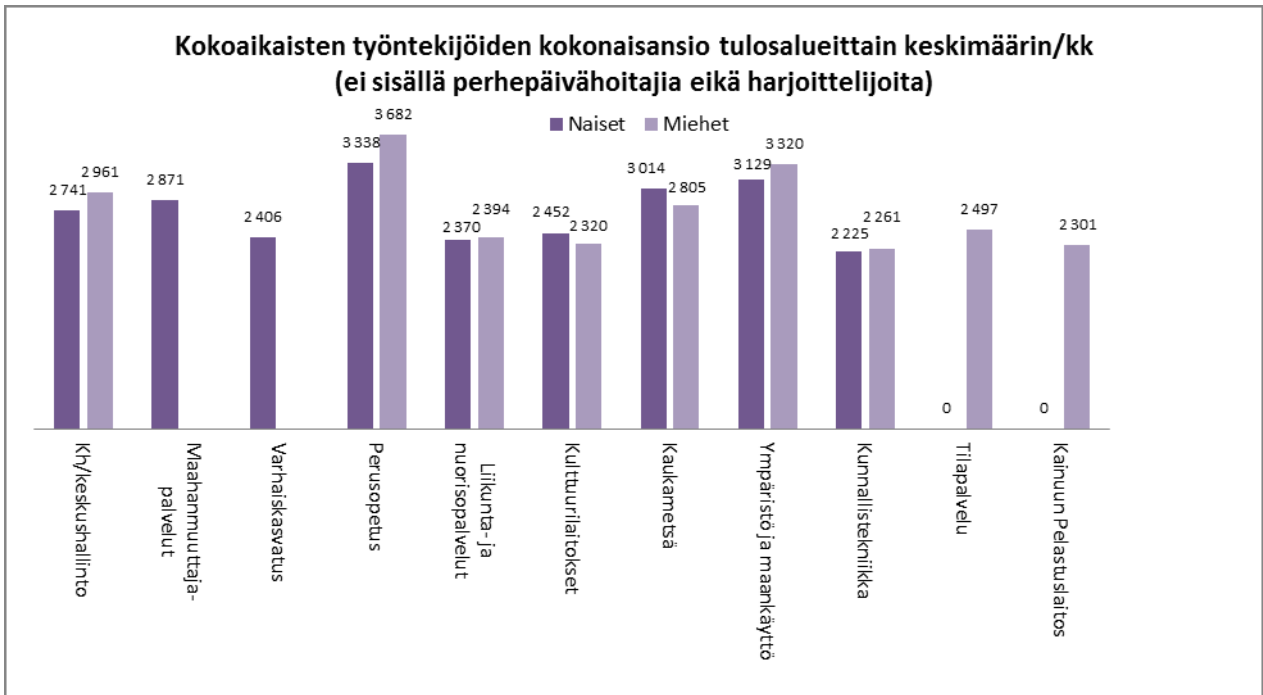


Kokoaikaisten työntekijöiden kokonaisansio toimialoittain keskimäärin/kk (ei sisällä perhepäivähoitajia eikä harjoittelijoita)



Kokoaikaisten työntekijöiden tehtäväkohtainen palkka tulosalueittain keskimäärin/kk (ei sisällä perhepäivähoitajia eikä harjoittelijoita)



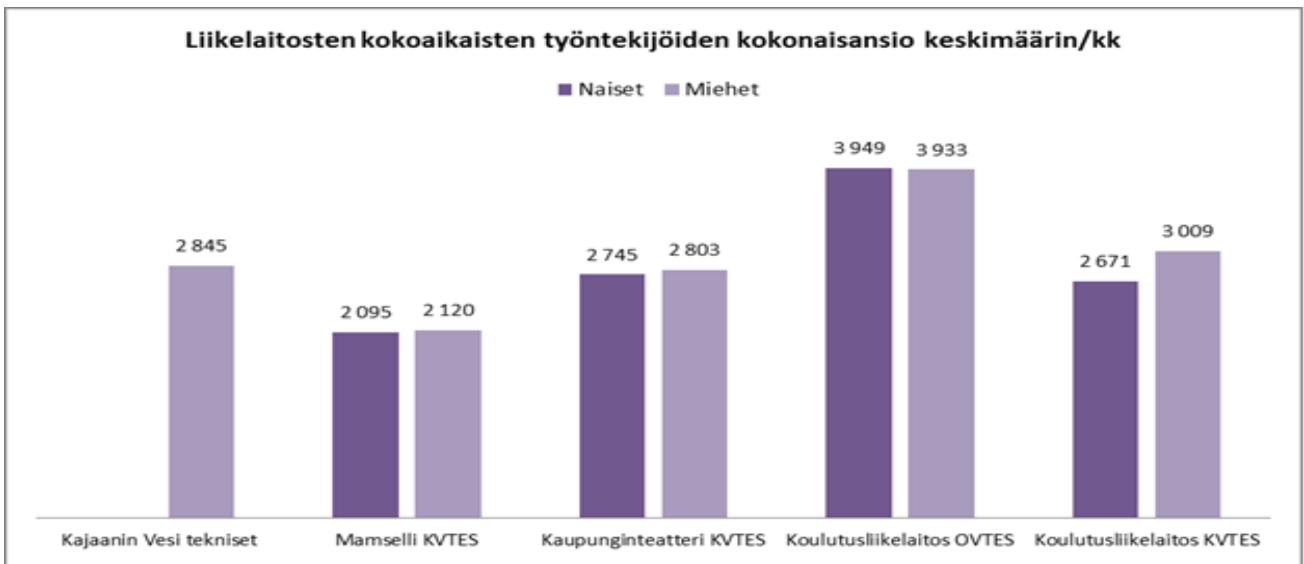
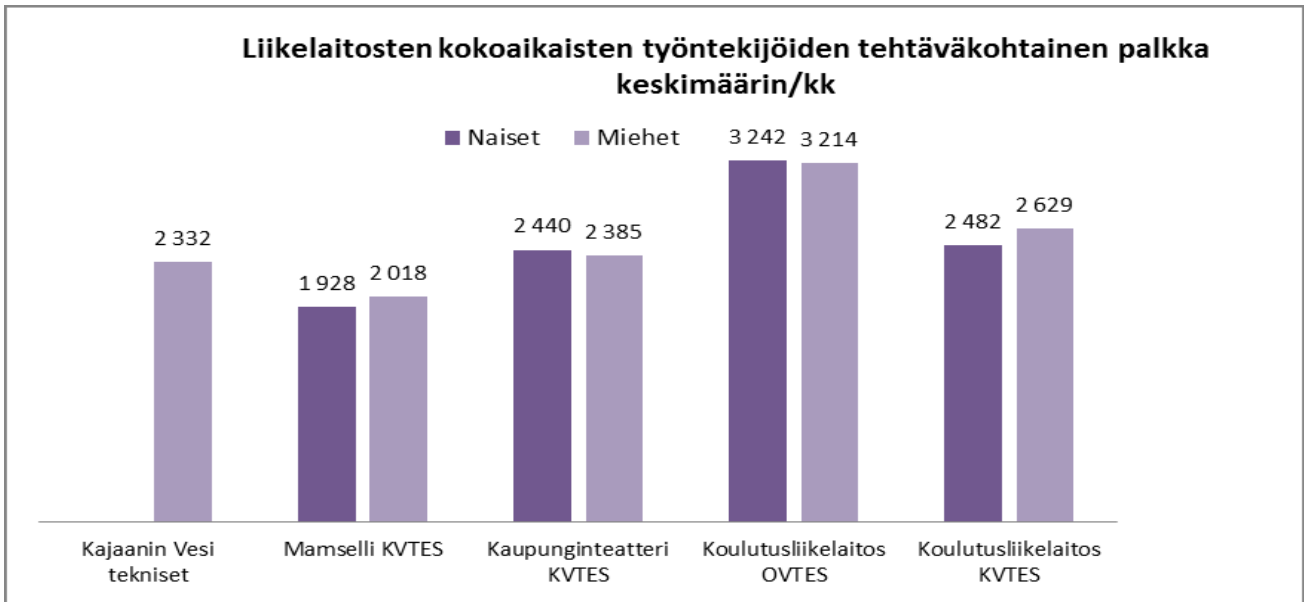


Koko kaupungin tasolla naisten keskimääräinen tehtäväkohtainen palkka oli 98 euroa suurempi kuin miesten. Naisten keskimääräinen kokonaisansio oli 15 euroa pienempi kuin miesten. Suurin ero naisten ja miesten välillä oli tulosalueista kaupunginhallituksen alaisessa toiminnassa/keskushallinnossa, jossa naisten tehtäväkohtainen keskipalkka oli 89 % miesten palkasta. Miehiä on tällä tulosalueella huomattavasti naisia vähemmän ja osa heistä toimii vaativissa asiantuntijatehtävissä. Sivistystoimialalla naisten tehtäväkohtainen keskipalkka oli 95,4 % miesten keskipalkasta. Naisten keskimääräinen kokonaisansio oli 85,3 % miesten palkasta. Kokonaisansioon vaikuttavat työkokemuksilisa, henkilökohtainen lisä sekä syrjäseutulisa ja opetus-alalla maksettavat lisät, esim. vuosisidonnainen lisä ja ylituntipalkkiot.

Ympäristötekniisellä toimialalla miesten keskimääräinen tehtäväkohtainen palkka oli 93,3 % naisten palkasta. Miesten keskimääräinen kokonaisansio oli 98 % naisten ansiosta. Tällä toimialalla naisia on huomattavasti vähemmän ja he ovat sijoittuneet pääasiassa erilaisiin asiantuntijatehtäviin.

Kaupungin liikelaitosten kokoikäisen henkilöstön keskipalkat

Liikelaitos	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka keskimäärin €/kk		N/M %	Kokonaisansio, keskimäärin €/kk		N/M %
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	
Kajaanin Vesi								
KVTES								
Tekniset	3	-	-	-	-	-	-	-
Tuntipalkkaiset	1	13	-	2 436	-	-	3 017	-
Kajaanin Vesi yhteensä	4	13	-	-	-	-	-	-
Kajaanin Mamselli/KVTES	201	15	1 928	2 018	95,5	2 095	2 120	98,8
Kajaanin kaupunginteatteri/KVTES	18	26	2 440	2 385	102,3	2 745	2 803	97,9
Koulutusliikelaitos								
KVTES	38	26	2 482	2 629	94,4	2 671	3 009	88,8
OVTES	150	114	3 242	3 214	100,9	3 949	3 933	100,4
Koulutusliikelaitos yhteensä	188	140	3 127	3 094	101,1	3 729	3 744	99,6



Kajaanin Mamsellissa miesten tehtäväkohtainen keskipalkka oli 90 euroa suurempi kuin naisten palkka. Kokonaisansioissa ero oli vain 25 euroa. Kajaanin kaupunginteatterissa naisten tehtäväkohtainen keskipalkka oli 55 euroa suurempi kuin miehillä. Kokonaisansioissa miesten palkka oli vastaavasti 58 euroa suurempi. Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitoksessa KVTES:n alaisten miesten tehtäväkohtainen keskipalkka oli 147 euroa suurempi kuin naisten vastaava palkka. Kokonaisansiossa ero oli vielä suurempi 338 euroa. OVTES:n alaisten työntekijöiden erot ovat vähäiset.

4.2 Sukupuolijakauma toimialoittain ja tulosalueittain

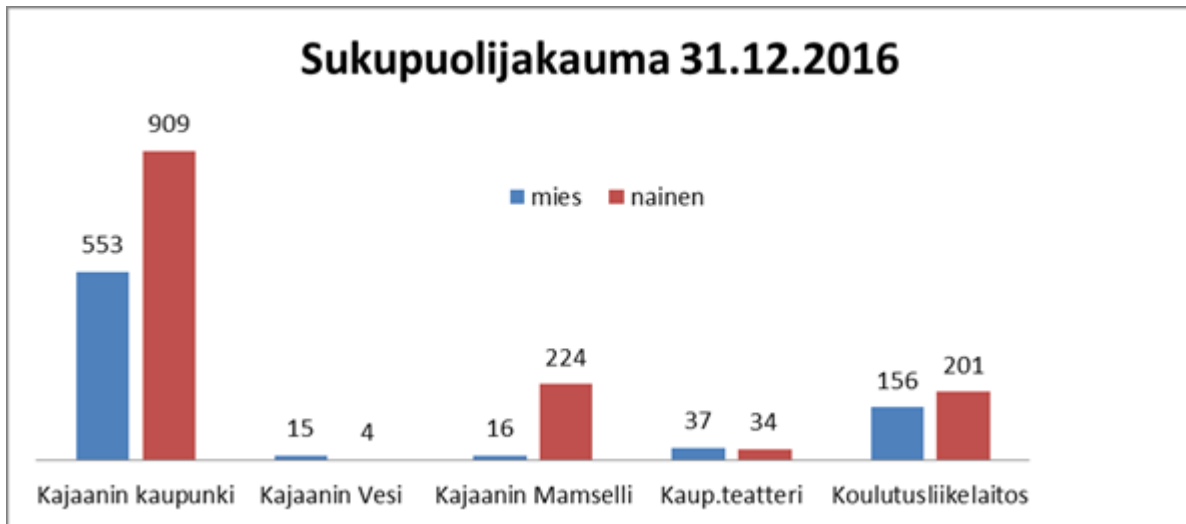
Sukupuolijakauma toimialoittain, tulosalueittain ja liikelaitoksittain 31.12.2016 palvelussuhteiden mukaan, koko henkilöstö ja esimiehet					
	Koko henkilöstö (ml. esimiehet)			Esimiehet	
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset
Kaupunginhallitus ja projektit	2	1	3	1	
Keskushallinto	14	48	62	1	4
Maahanmuuttajapalvelut	2	21	23		1
Yhteensä kaupunginhallitus, projektit, keskushallinto ja maahanmuuttajapalvelut	18	70	88	2	5
Tukityöllistäminen	18	19	37		
Sivistystoimiala	1	1	2	1	
Varhaiskasvatus	9	333	342	4	19
Perusopetus ja nuorisopalvelut	97	329	426	8	6
Kulttuuripalvelut	9	44	53	2	2
Kaukametsä	36	76	112	2	2
Yhteensä sivistystoimiala	152	783	935	17	29
Maankäyttö, suunnittelu ja viranomaistoiminta	19	17	36	4	1
Kunnallistekniikka ja liikunta	64	14	78	6	
Tilakeskus	50	2	52	6	
Yhteensä ympäristötekniinen toimiala	133	33	166	16	1
Kainuun pelastuslaitos	232	4	236	8	
Yhteensä Kajaanin kaupunki	553	909	1462	43	35
Kajaanin Vesi -liikelaitos	15	4	19	3	
Kajaanin Mamselli-liikelaitos	16	224	240	1	13
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	37	34	71	2	1
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	156	201	357	10	8
Yhteensä liikelaitokset	224	463	687	16	22
Yhteensä Kajaanin kaupunki ja liikelaitokset	777	1372	2149	59	57

Vuonna 2016 Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten esimiehistä oli naisia 49 %. Naisten osuus esimiehenä on ollut hienoisessa kasvussa viime vuosina.

Sukupuolijakauma kaupunki ja liikelaitokset 31.12.2016

	mies	nainen
Kajaanin kaupunki	553	909
Kajaanin Vesi -liikelaitos	15	4
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	16	224
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	37	34
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	156	201
yhteensä	777	1 372

mies %	nainen %
37,8	62,2
78,9	21,1
6,7	93,3
52,1	47,9
43,7	56,3
36,2	63,8



5 Keskeytykset

5.1 Sairauspoissaolot

Kajaanin kaupungilla sairauspoissaoloja oli vuonna 2016 12 883 työpäivää, keskimäärin 10,6 päivää henkilötyövuotta kohden. Kasvua edelliseen vuoteen oli 0,8 %. Kajaanin Vesi –liikelaitoksessa sairauspoissaolot vähenivät 113 päivällä (muutos-% -43,6). Kajaanin Mamselli –liikelaitoksessa sairauspoissaolot vähenivät 140 työpäivää (muutos-% -4,7). Kajaanin kaupunginteatteri –liikelaitoksessa sairauspoissaolot kasvoivat 592 päivällä (muutos-% +260,8 %). Kaupunginteatterissa yksittäisten työntekijöiden pitkät sairauslomat nostavat sairauspoissaolojen määrää. Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitoksessa sairauspoissaolot vähenivät 651 päivällä (muutos-% -20,0).

Kokonaisuudessaan sairauspoissaolot vähenivät vuodesta 2015 vuoteen 2016 302 työpäivällä ja prosentteina vähennyistä oli 1,5 %.

Kaupungin työntekijöiden korkea keski-ikä vaikuttaa sairastuvuuteen. Työkyky alkaa heiketä nopeammin noin 45 ikävuoden vaiheilla, jos ergonomiaan, liikuntaan ja tuki- sekä liikuntaelimistön huoltamiseen ei kiinnitetä riittävästi huomiota. Suurin vastuu fyysisen kunnon ylläpitämisestä on työntekijällä itsellään, mutta myös työnantaja voi vaikuttaa työkyvyn ylläpitämiseen panostamalla henkilöstön terveyteen, työoloihin ja liikuntapalveluihin.

Henkilöstön ikärakenne ei kuitenkaan selitä kokonaan sairauspoissaolojen määrää. Paras tapa pyrkiä torjumaan ja vähentämään sairauspoissaoloja on kehittää työoloja ja työtä. Jäljellä olevan työkyvyn huomioon ottaminen työn mitoituksessa on tärkeää. Työhyvinvointia ja työssä jaksamista tukevat riittävä ammatillinen osaaminen, työn sopiva kuormittavuus, kyky ja mahdollisuus säädellä omaa työtä ja kuormitusta sekä työyhteisön vuorovaikutus. Vuonna 2012 hyväksyttiin Aktiivisen tuen toimintamalli kaupungin työpaikoille. Toimintamallin tavoitteena on auttaa erityisesti esimiehiä tunnistamaan aikaisessa vaiheessa työkyvyn heikkeneminen, ottaa asia rohkeasti puheeksi ja toimimaan suunnitelmallisesti tilanteen parantamiseksi. Myös työterveyshuollon rooli on erityisen tärkeä varhaisessa vaiheessa työkyvyn ongelmiin puuttumisessa. Kajaanin kaupunki tukee hyvällä tavalla työntekijöiden osallistumista työkykyä ylläpitävään toimintaan sekä kuntoutukseen.

5.1.1 Sairauslomien palkkakustannukset

	2016	2015	2014
Kajaanin kaupunki	1 133 075	1 100 846	1 153 493
Kajaanin Vesi -liikelaitos	18 367	31 795	13 814
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	178 595	202 427	228 485
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	50 216	28 653	32 675
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	334 051	378 774	436 115
Yhteensä	1 714 304	1 742 495	1 864 582

Kajaanin Veden, Kajaanin Mamsellin ja koulutusliikelaitoksen sairauslomien palkkakustannukset ovat vähentyneet vuodesta 2015. Kaupungin ja teatterin sairauslomien palkkakustannukset ovat lisääntyneet.

5.1.2 Sairauspoissaolot yhteensä työpäivinä

	2016	2015	muutos työpäivät	muutos %
Kajaanin kaupunki	12 883	12 873	10	0,8 %
Kajaanin Vesi -liikelaitos	146	259	-113	- 43,6 %
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	2843	2983	-140	- 4,7 %
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	819	227	592	260,8 %
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	2603	3254	-651	-20,0 %
Yhteensä	19 294	19596	-302	-1,5 %

5.2 Sairauspoissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötyövuosi kaupunki ja liikelaitokset 2016–2015

Kajaanin kaupungin sairauspoissaolot ovat alhaisella tasolla verrattuna Kunta10–tutkimuksen sairauspoissaoloihin. Sairauspoissaolot vaihtelevat ammattialoittain. Sairauspoissaolojen syitä selvitetään edelleen siellä, missä poikkeamat ovat huomattavan suuret. Syksyllä 2013 tehdyn selvityksen mukaan suurin osa sairauspoissaoloista johtuu tuki- ja liikuntaelinten sairauksista sekä mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöistä.

Sairauspoissaolot keskimäärin/henkilötyövuosi 2016 – 2015

Kaupunki ja liikelaitokset	2016	2015
Kajaanin kaupunki	10,6	10,7
Kajaanin Vesi -liikelaitos	7,5	12,8
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	12,7	13,3
Kajaanin kaupunginteatteri	18,0	4,8
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	7,2	7,9

Toimialoittain	2016	2015
Kaupunginhallitus, keskushallinto, maahanmuuttajapalvelut ja tukityöllistetyt	10,8	8,6
Sivistystoimi	10,5	10,8
Ympäristötekniinen toimiala	12,44	14,0
Pelastustoimi	8,5	4,5

5.2.1 Poissaolot keskimäärin/henkilötyövuosi kaupunki

Kaupunki yhteensä	vuosi	Sairaus	Työtapauma	Perhevapaa	Tilapäinen hoitovapaa	Koulutus	Opintovapaa	Lomautus	Vuorotteluvapaa	Yks./palkallinen	Yks./palkaton	Vuosiloma	Muut
poissaolotyöpäivät keskimäärin/ henkilötyövuodet	2016	10,6	0,4	6,4	0,6	0,9	1,0	1,2	1,4	1,4	3,3	22,8	5,2
	2015	10,7	0,3	6,1	0,6	1,1	1,2	1,2	1,4	1,4	3,4	23,2	5,0
	2014	10,1	0,5	6,7	0,5	1,0	1,5	0,9	1,7	1,4	2,5	22,1	4,3

Muut vapaat sisältää: kuntoutukset, palkattomat säästösyöt, palveluaikavaapaat, toisen viran hoito jäsenyhteisön ulkopuolella, toisen viran hoito jäsenyhteisössä, ves-vapaat ja virkamatkat.

5.2.2 Poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötyövuosi kaupunki tulosalueittain 2016 – 2014

	Vuosi	Sairaus	Työtapauma	Perhevapaa	Tilapäinen hoitovapaa	Koulutus	Opintovapaa	Lomautus	Vuorotteluvapaa	Yks./palkallinen	Yks./palkaton	Vuosiloma	Muut
Kaupunginhallitus, projektit ja Keskushallinto													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/ henkilötyövuosi	2016	9,2			0,2	1,5	0,7		1,7	1,0	6,1	31,6	6,0
	2015	7,2			0,3	1,4				1,4	2,3	35,4	2,5
	2014	8,2	0,1		0,2	1,0			1,4	1,1	0,9	36,5	4,3
Tukityöllistetyt													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/ henkilötyövuosi	2016	12,2	1,3		0,5					0,1	0,5	20,3	0,3
	2015	6,7	1,6								0,1	19,6	0,1
	2014	5,3	0,2								0,5	18,7	0,3
Maahanmuuttajat													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/ henkilötyövuosi	2016	10,5		11,5	0,3	2,5	2,1			3,5	1,2	36,2	9,3
	2015	15,7	0,5	19,6	0,3	4,1	8,9			2,2	9,4	31,2	1,9
	2014	9,7	0,2	14,2	1,1	7,9	4,3		3,6	1,8	6,4	34,7	2,0
Varhaiskasvatus													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/ henkilötyövuosi	2016	16,8	0,1	15,3	1,0	0,6	0,8		2,4	2,8	5,2	34,0	7,3
	2015	15,6	0,4	13,6	0,9	0,9	1,2		2,7	2,8	5,1	34,9	6,1
	2014	13,6	0,3	13,7	0,7	0,8	3,1		2,0	2,9	4,1	32,4	5,3
Perusopetus ja nuorisopalvelut													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/ henkilötyövuosi	2016	6,7	0,1	4,3	0,8	1,0	0,9	3,7	1,3	0,4	2,8	6,9	4,9
	2015	8,7	0,2	4,6	0,9	1,1	0,7	4,0	1,3	0,7	2,5	6,8	5,2
	2014	7,9	0,1	7,5	0,7	0,9	0,8	2,9	3,1	0,6	2,3	7,1	3,2
Kulttuuripalvelut (Kirjasto, Kainuun museo, Taidemuseo)													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/ henkilötyövuosi	2016	12,5	0,3		0,1	1,3				1,1	0,6	39,2	3,6
	2015	11,6			0,1	0,3				1,4	7,2	39,3	12,3
	2014	10,0		2,0		0,1				1,1	5,8	38,7	3,0
Kaukametsä													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/ henkilötyövuosi	2016	2,6	0,4	2,3		0,2	1,6			0,4	2,0	5,2	0,8
	2015	4,1				0,3	1,6		1,7	0,6	1,7	4,5	3,0
	2014	4,1	0,4	2,8	0,1	0,2	2,3		0,9	0,3		4,9	3,8
Ympäristönsuojelu ja maankäyttö													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/ henkilötyövuosi	2016	7,4		2,9	0,6	2,2				2,7	0,9	40,1	0,7
	2015	11,3	1,6	4,8	0,4	2,2				1,9	1,7	40,1	2,3
	2014	14,8	0,7		0,2	1,7				2,3	1,4	40,3	10,4
Kunnallistekniikka ja liikunta													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/ henkilötyövuosi	2016	16,2	1,7	4,8	0,2	0,6	2,4			2,1	4,8	34,4	2,4
	2015	18,0	0,6	3,7		0,5	1,5		1,9	1,8	4,7	37,6	0,5
	2014	13,3	4,8	0,7		0,5				2,1		33,4	5,6
Tilakeskus													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/ henkilötyövuodet	2016	10,2	1,0	0,7	0,7		1,8			2,5	1,3	35,4	0,1
	2015	9,9	0,1	1,3	0,4					2,1	0,9	35,6	6,1
	2014	13,3	1,4	0,6	0,4	0,1			0,3	1,6	2,4	30,8	3,9
Kainuun pelastuslaitos													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/ henkilötyövuosi (ilman sopimuspalomiehiä)	2016	8,5	1,0	1,2	0,3	2,6	1,1		1,6	0,1	1,9	28,2	12,5
	2015	4,5		2,1	0,3	2,9	4,3			0,3	4,4	30,0	4,3
	2014	8,2	0,4	1,7	0,4	3,0	2,5			0,3	1,3	29,0	4,4

5.2.3 Poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötyövuosi liikelaitokset 2016 – 2014

Poissaolotyöpäivät keskimäärin/ henkilötyövuosi	Vuosi	Sairaus	Työtapauma	Perhevapaa	Tilapäinen hoitovapaa	Koulutus	Opintovapaa	Lomautus	Vuorotteluvapaa	Yks/palkallinen	Yks/palkaton	Vuosiloma	Muut
Kajaanin Vesi -liikelaitos	2016	7,5		3		1,5	9,4			1,8	0,5	35,4	1,6
	2015	12,8		1,5	0,1	1,2	8,1			2,4	0,1	31,7	1,4
	2014	8,8	0,1		0,1	1,5	4,4			3,5	1,2	36,8	2,9
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	2016	12,7	0,6	4,0	0,6	0,3	0,9		1,3	0,4	1,2	33,7	3,1
	2015	13,3	0,3	5,3	0,5	0,6	0,4		2,2	0,4	1,5	34,3	4,7
	2014	15,2	0,3	5,5	0,6	0,6			3,2	0,8	2,5	32,2	5,1
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	2016	18,1		5,8		0,1			3,2	0,2	12,1	27,7	
	2015	4,8	1,1	5,3	0,1	0,2	2,2		6,9	0,1	7,9	32,4	
	2014	6,5	0,8	6,8		0,1	5,1		5,8	0,1	6,5	32	
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	2016	7,2		4,9	0,1	2,4	2,0		0,6	1,2	1,2	28,2	13,8
	2015	8,6		2,6	0,1	2,8	1,7		0,6	0,6	1,5	17,1	7,0
	2014	6,6	0,2	4,0	0,1	2,9	1,4		1,1	0,4	0,6	17,9	6,0

Muut vapaat sisältää: kuntoutukset, palkattomat säästösyöt, palveluaikavapaat, toisen viran hoito jäsenyhteisön ulkopuolella, toisen viran hoito jäsenyhteisössä, ves-vapaat ja virkamatkat.

5.3 Sairauspoissaolojen määrä keston mukaan

Kaupunki ja liikelaitokset 2016-2015

	2016						2015					
	Kesto 1 - 3 pv	Kesto 4 - 10 pv	Kesto 11 - 60 pv	Kesto 61 - 90 pv	Kesto 91 - 180 pv	Kesto 181 - 365 pv	Kesto 1 - 3 pv	Kesto 4 - 10 pv	Kesto 11 - 60 pv	Kesto 61 - 90 pv	Kesto 91 - 180 pv	Kesto 181 - 365 pv
Kaupunginhallitus, projektit, keskushallinto ja maahanmuuttajapalvelut	130	25	13			1	118	36	11	1		1
Tukityöllistäminen	98	28	7				35	14	5			
Sivistystoimiala	1351	396	173	7			1 432	387	161	10	3	
Ympäristötekniinen toimiala	223	83	34	2		1	217	104	33	4		1
Kainuun pelastuslaitos	96	25	13				76	17	4			
Kajaanin Vesi -liikelaitos	20	7	3				22	10	8			
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	343	133	41		2	2	359	142	45	2	2	1
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	22	15	16	2	1		34	7	6			
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	162	70	64	4		1	175	108	74	4	2	
Yhteensä	2445	782	364	15	3	5	2 468	825	347	21	7	3
Ero 2016-2015	-23	-43	17	-6	-4	2						

Esimiehet pystyvät parhaiten vaikuttamaan lyhyisiin, usein toistuviin sairauslomiin ottamalla asia puheeksi työntekijän kanssa. Aktiivisen tuen toimintamallissa ohjeistetaan, että esimiehen on otettava sairauspoissaolot puheeksi viimeistään silloin, kun työntekijällä on sairauspäiviä kolmen (3) kuukauden aikana enemmän kuin kolme 1–5 vrk:n sairauslomaa tai muulla tavoin huomiota herättävästi.

5.4 Keskeytysten jakautuminen

	2016	2015	2014	2013
	%	%	%	%
Vuosiloma	43,2	43,8	43,5	42,2
Sairaus	19,2	19,1	18,6	19,5
Muut	10,0	9,7	9,0	11,0
Perhevapaat	10,7	9,6	11,3	10,0
Yksityisasia palkaton	5,0	5,4	4,0	4,0
Vuorotteluvapaa	2,3	2,7	3,5	3,6
Koulutus	2,1	2,5	2,6	2,9
Yksityisasia palkallinen	2,1	2,1	2,1	2,2
Opintovapaa	2,3	2,4	2,2	1,1
Tilapäinen hoitovapaa	0,9	0,8	0,9	0,9
Työtaturmat	0,6	0,5	0,8	0,8
Lomautus	1,4	1,4	0,8	0,6

Muut vapaat sisältää: kuntoutukset, palkattomat säästösyöt, palveluaikavapaat, toisen viran hoito jäsenyhteisön ulkopuolella, toisen viran hoito jäsenyhteisössä, ves-vapaat ja virkamatkat.

5.5 Henkilöstön palkattomat vapaat

5.5.1 Palkattomat vapaat säästösyistä

	2016		2015	
	Kalenteri-päivät	Työ-päivät	Kalenteri-päivät	Työ-päivät
Palkattomat vapaat säästösyistä				
Kajaanin kaupunki	543	542	836	828
Kajaanin Vesi -liikelaitos	13	9	2	2
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	65	63	83	81
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos				
Kajaanin koulutusliikelaitos	29	28	62	62
Yhteensä	650	642	983	973

5.5.2 Palkattomat yksityisasiat

	2016		2015	
	Kalenteri-päivät	Työ-päivät	Kalenteri-päivät	Työ-päivät
Palkattomat yksityisasiat				
Kajaanin kaupunki	4766	3570	4382	3273
Kajaanin Vesi -liikelaitos	13	9	1	1
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	225	196	338	271
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	795	576	679	472
Kajaanin koulutusliikelaitos	238	180	522	387
Yhteensä	6037	4531	5922	4404

Vuonna 2016 Kajaanin kaupungilla ja liikelaitoksissa pidettiin palkattomia vapaita säästösyiden ja yksityisasioiden vuoksi yhteensä 218 kalenteripäivää (204 työpäivää) vähemmän kuin vuonna 2015.

5.6 Poissaolojen palkkakustannukset v. 2016

Sairauslomien, koulutusten ja vuosiloma-aikojen palkkakustannukset vähenivät vuoteen 2015 verrattuna. Tapaturmista, perhe- ja muista vapaista johtuvat palkkakustannukset lisääntyivät vuodesta 2015.

	Sairaus- lomat	Tapa- turmat	Perhe- vapaat	Koulutus	Vuosi- loma	Muut vapaat
Kajaanin kaupunki	1 133 075	50 425	281 268	117 178	3 367 374	428 588
Kajaanin Vesi -liikelaitos	18 367		8 514	3 134	98 334	7 991
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	178 595	13 492	43 678	5 874	725 964	29 747
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	50 216			663	150 293	1 340
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	334 052	2 253	60 678	114 077	1 020 424	217 520
Yhteensä v. 2016	1 714 305	66 170	394 138	240 926	5 362 389	685 186
Yhteensä v. 2015	1 742 495	55 301	237 252	305 006	5 463 938	682 975
Muutos 2016 – 2015	-28 190	10 869	156 886	-64 080	-101 549	2 211

6 TYÖYHTEISÖN TOIMIVUUSKYSELY

Työyhteisön toimivuuskysely tehdään joka toinen vuosi ja se toteutettiin viimeksi vuonna 2015.