



Henkilöstöraportti 2015

Kajaanin kaupunki
Henkilöstöpalvelut

JOHDANTO	3
1 HENKILÖSTÖTALOUS	5
1.1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ	7
1.1.1 Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten henkilötyövuodet.....	7
1.1.2 Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten palvelussuhteiden kuukausivaihtelu	9
1.1.2.1 Palvelussuhteiden määrä luonteen mukaan 31.12.2015	10
1.1.2.2. Palvelussuhteiden määrä 31.12.2015	10
1.1.2.3 Työ- ja virkasuhteet 31.12.2015.....	10
1.1.2.4 Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten palvelussuhteessa olevien verotuskunnat 31.12.2015.....	11
1.2 HENKILÖSTÖKULUT	11
1.2.1 Noudatettavat virka- ja työehtosopimukset	11
1.3 TYÖNANTAJAN INVESTOINNIT HENKILÖSTÖN OSAAMISEEN JA TYÖKYKYYN	12
1.3.1 Koulutus- ja kehittämishankkeet 2015.....	12
1.3.2 Koulutusapurahat.....	14
1.3.3 Sähköinen kulttuuri- ja liikuntaseteli.....	15
1.3.4 Työhyvinvointitapahtuma	15
1.3.5 Liikuntaryhmät ja muu työhyvinvointia edistävä toiminta	15
1.3.6 Kuntoutus	15
1.3.7 Työterveyshuolto.....	16
2 HENKILÖSTÖSUUNNITTELU, HENKILÖSTÖRAKENNE JA IKÄJAKAUMA.....	16
2.1 KESKI-ikä.....	16
2.2 IKÄJAKAUMA	17
2.2.1 Ikäjakama palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2015.....	19
2.2.2 Vakituisten ikäjakama 31.12.2015.....	20
2.2.3 Palvelussuhteiden kesto, vakituiset 31.12.2015.....	20
3 ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN	21
3.1 ELÄKKEELLE SIIRTYNEET.....	21
3.2 HENKILÖSTÖN ELÄKEPOISTUMA, ARVIO 2012–2030	22
3.3 VARHAISELÄKEMENOPERUSTEINEN MAKSU	24
3.4 KUNNALLISEN ELÄKELAIN MUKAISET ELÄKEMAKSUT	24
4 VERTAILUTIETOJA HENKILÖSTÖSTÄ SUKUPUOLEN MUKAAN.....	24
4.1 PALKKAKARTOITUS.....	24
4.2 SUKUPUOLIJAKAUMA TOIMIALOITTAIN JA TULOSALUEITTAIN.....	30
5 KESKEYTYKSET	31
5.1 SAIRAUSSPOISSAOLOT.....	31
5.1.1 Sairauslomien palkkakustannukset.....	32
5.1.2 Sairauspoissaolot yhteensä työpäivinä	32
5.2 SAIRAUSSPOISSAOLOTYÖPÄIVÄT KESKIMÄÄRIN/HENKILÖTYÖVUOSI KAUPUNKI JA LIKELAITOKSET 2015–2014	32
5.2.1 Poissaolot keskimäärin/henkilötyövuosi kaupunki.....	33
5.2.2 Poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötyövuosi kaupunki tulosalueittain 2015 – 2013.....	33
5.2.3 Poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötyövuosi liikelaitokset 2015 – 2013	34
5.3 SAIRAUSSPOISSAOLAJEN MÄÄRÄ KESTON MUKAAN	35
KAUPUNKI JA LIKELAITOKSET 2015-2014	35
5.4 KESKEYTYSTEN JAKAUTUMINEN	35
5.5 HENKILÖSTÖN PALKATTOMAT VAPAAAT	36
5.5.1 Palkattomat vapaat säästösyistä.....	36
5.5.2 Palkattomat yksityisasiat	36
5.6 POISSAOLAJEN PALKKAKUSTANNUKSET V. 2015.....	36
6 TYÖ- JA TYÖMATKATAPATURMAT.....	37
6.1 TYÖTAPATURMAT KAJAANIN KAUPUNKI JA LIKELAITOKSET.....	37
6.2 TYÖMATKATAPATURMAT KAJAANIN KAUPUNKI JA LIKELAITOKSET	38
7 TYÖYHTEISÖN TOIMIVUUSKYSELY	39
7.1 TOIMIALOJEN / LIKELAITOSKOHTAISTEN TULOSTEN KÄSITTELY	39

Johdanto

Henkilöstöohjelma

Kaupunkistrategiaa toteutetaan palvelu- ja henkilöstöohjelman avulla. Henkilöstöohjelman sisään on kirjotettu työhyvinvointiin liittyvät asiat. Keskeisiä osioita henkilöstöohjelmassa on johtaminen, jossa tavoitteena on tasa-arvoinen, kannustava ja yksilöllistä osaamista arvostava oikeudenmukainen johtaminen, johon kuuluu tiedon varmistaminen jo valmisteluvaiheessa.

Hyväksytyssä henkilöstöohjelmassa painotetaan hyviä työyhteisötaitoja, joilla tarkoitetaan vastuun ottamista työstä, sovittujen periaatteiden noudattamista, työskentelyä kehityskeskustelussa sovittujen tavoitteiden saavuttamiseksi, hyvää käyttäytymistä työkaveria kohtaan ja lojaalisuutta esimiehille.

Toimialat ja liikalaitokset laativat/toteuttavat omat henkilöstöohjelmansa toimenpidetasolle kaupunginhallituksen hyväksymän henkilöstöohjelman pohjalta.

Kajaani-sopimus 2015

Kajaani-sopimuksella kaupunki työnantajana ja henkilöstöä edustavat pääsopijajärjestöt toimivat yhteistyössä henkilöstöohjelman toteuttamiseksi talousarvioon ja taloussuunnitelmaan kirjattujen rakenteellisten muutosten toteuttamiseksi sekä henkilöstön poistuman hyödyntämisessä säästökeinona.

Kajaani-sopimus on auttanut rakenteellisten muutoksen toteuttamisessa ja henkilöstön uudelleen sijoituksessa. Sopimus kuvaa luottamuspääomaa työnantajan, työntekijäjärjestöjen ja poliittisten päätöksen tekijöiden välillä.

Palkkaus ja palvelussuhdeasiat

Palkkaus ja palvelussuhdeasioissa on toteutettu henkilöstömenoja säästöjä tukevaa työnantajapolitiikkaa.

YT-neuvottelut työvoiman vähentämisen johdosta tuotannollisista syistä

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitoksessa käytiin 16 erillistä YT-neuvottelua pysyvän työvoiman vähentämistarpeen johdosta. Kaukametsän opistossa YT-neuvotteluja käytiin kahden (2) henkilön osalta.

Koulutusliikelaitoksen YT-neuvottelut käytiin hyvässä hengessä ja irtisanomisen harkinnassa olleita henkilöitä pystyttiin uudelleen sijoittamaan kohtuullisen hyvin.

Työyhteisön toimivuuskysely

Työyhteisön toimivuuskysely tehdään joka toinen vuosi. Kysely toteutettiin vuoden 2015 syksyllä. Työyhteisön toimivuus muodostuu johtamisesta sekä työyhteisötaidoista, vuorovaikutuksesta, henkilöstön osaamisesta ja tavoitteiden määrittelystä sekä sitoutumisesta sovittuihin tavoitteisiin. Näitä asioita selvitettiin kyselyssä.

Koko kyselyn keskiarvo oli 3,27, kun se kahta vuotta aiemmin oli 3,29. Tulos on hyvä arviointiasteikon ollessa 1-4. Työyhteisön toimivuuskyselyn tuloksia hyödynnetään työyhteisöissä määrittämällä kyselyn tuloksista nousevat kehittämiskohteet sekä keinot ja vastuut niiden toteuttamiseksi. Lisäksi kyselyn tuloksia hyödynnetään kehityskeskusteluissa.

Kajaanin kaupungilla on palveluksessaan osaava, työhönsä hyvin motivoitunut henkilöstö, joka tutkimuksen mukaan välittää myönteistä kuvaa työnantajasta.

Henkilöstösuunnittelu

Henkilöstösuunnittelua on toteutettu vuosittain talousarvion laadinnan yhteydessä toimialoilla ja liikelaitoksissa. Henkilöstösuunnittelu on ollut osa toiminnan suunnittelua, jolloin talous ja henkilöstö mitoitetaan yhtä aikaa.

Henkilöstösuunnittelutyöryhmä on lähinnä käsitellyt irtisanottujen ja irtisanomisuhan alaisten sekä terveydellisistä syistä uudelleen sijoitettavien henkilöiden sijoittamista.

Henkilöstösuunnittelussa keskeisiä asioita ovat suuri eläkepoistuma ja lisäksi muu henkilöstön vaihtuvuus. Kajaanin kaupungin työnantajana tulisi lisätä houkuttelevuutta. Haasteellista on myös miten nyt työssä olevat avainhenkilöt pysyvät Kajaanin kaupungin palveluksessa.

Pekka Sivonen
henkilöstöpäällikkö

1 Henkilöstötalous

Henkilöstökulut, tuloslaskelmaan kirjatut kulut sekä taseeseen aktivoituneet kulut

Kajaanin kaupungin henkilöstökulut	2015	2014
euroa		
Palkat ja palkkiot	43 588 948,67	42 642 194,00
* Henkilöstökorvaukset	-604 343,96	-679 978,21
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	<i>42 984 604,71</i>	<i>41 962 215,79</i>
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	13 567 482,97	13 849 486,96
* Muut henkilösivukulut	2 368 376,42	2 354 020,72
Henkilösivukulut yhteensä	15 935 859,39	16 203 507,68
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	58 920 464,10	58 165 723,47
<i>Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>	<i>348 682,81</i>	<i>381 758,71</i>
Henkilöstökulut yhteensä	59 269 146,91	58 547 482,18
Liikelaitosten henkilöstökulut		
Kajaanin Vesi -liikelaitos	2015	2014
Palkat ja palkkiot	902 418,52	893 442,25
* Henkilöstökorvaukset	-23 681,63	-6 655,05
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	<i>878 736,89</i>	<i>886 787,20</i>
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	353 933,08	277 178,26
* Muut henkilösivukulut	51 244,10	49 641,81
Henkilösivukulut yhteensä	405 177,18	326 820,07
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	1 283 914,07	1 213 607,27
<i>Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>		<i>3 041,51</i>
Henkilöstökulut yhteensä	1 283 914,07	1 216 648,78
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	2015	2014
Palkat ja palkkiot	6 611 982,13	6 427 539,79
* Henkilöstökorvaukset	-86 350,01	-110 557,72
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	<i>6 525 632,12</i>	<i>6 316 982,07</i>
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	1 639 593,05	1 614 794,73
* Muut henkilösivukulut	376 311,46	351 171,45
Henkilösivukulut yhteensä	2 015 904,51	1 965 966,18
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	8 541 536,63	8 282 948,25
<i>Henkilökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>		
Henkilöstökulut yhteensä	8 541 536,63	8 282 948,25

Kajaanin Kaupunginteatteri -liikelaitos	2015	2014
Palkat ja palkkiot	1 741 591,58	1 815 383,88
* Henkilöstökorvaukset	-13 929,52	-26 369,38
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	<i>1 727 662,06</i>	<i>1 789 014,50</i>
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	364 452,81	376 364,43
* Muut henkilösivukulut	98 502,36	99 446,16
Henkilösivukulut yhteensä	462 955,17	475 810,59
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	2 190 617,23	2 264 825,09
<i>Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>		
Henkilöstökulut yhteensä	2 190 617,23	2 264 825,09
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	2015	2014
Palkat ja palkkiot	18 774 584,16	20 142 659,54
* Henkilöstökorvaukset	-231 232,74	-251 461,20
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	<i>18 543 351,42</i>	<i>19 891 198,34</i>
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	3 760 741,94	3 916 244,25
* Muut henkilösivukulut	1 064 944,72	1 090 212,80
Henkilösivukulut yhteensä	4 825 686,66	5 006 457,05
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	23 369 038,08	24 897 655,39
<i>Henkilökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>	<i>4 153,24</i>	<i>24 751,45</i>
Henkilöstökulut yhteensä	23 373 191,32	24 897 655,39
Kaupungin ja liikelaitosten henkilöstökulut yhteensä	2015	2014
euroa		
Palkat ja palkkiot	71 619 525,06	71 921 219,46
* Henkilöstökorvaukset	-959 537,86	-1 075 021,56
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	<i>70 659 987,20</i>	<i>70 846 197,90</i>
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	19 686 203,85	20 034 068,63
* Muut henkilösivukulut	3 959 379,06	3 944 492,94
Henkilösivukulut yhteensä	23 645 582,91	23 978 561,57
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	94 305 570,11	94 824 759,47
<i>Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>	<i>352 836,05</i>	<i>409 551,67</i>
Henkilöstökulut yhteensä	94 658 406,16	95 234 311,14

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 2015				Tammi - joulukuu 2014	Ero
	Vaki- tuiset	Määrä- aikaiset	Työllis- tetyt	Yhteensä	Yhteensä	2015- 2014
Tulosalueittain						
Kaupunginhallitus, projektit	3,00	0,00	0,00	3,00	2,00	1,00
Keskushallinto	46,69	5,06	1,24	52,99	49,05	3,94
Maahanmuuttajapalvelut	15,25	3,94	0,00	19,19	17,11	2,08
Varhaiskasvatus	259,24	48,56	11,86	319,66	318,56	1,10
Perusopetus	303,44	65,90	1,35	370,69	365,49	5,20
Kulttuuripalvelut	43,52	3,23	1,33	48,08	47,08	1,00
Kaukametsä	46,02	66,67	0,08	112,77	108,08	4,69
Liikunta- ja nuorisopalvelut	7,89	5,60	0,00	13,49	12,68	0,81
Maankäyttö, suunn. Ja viranom.toim.	35,11	3,02	0,00	38,13	28,39	9,74
Kunnallistekniikka ja liikunta	70,99	4,44	1,25	76,68	67,84	8,84
Tilakeskus	44,40	4,94	0,50	49,84	70,32	-20,48
Kainuun pelastuslaitos	53,80	14,58	0,00	68,38	72,82	-4,44
Tukityöllistäminen	0,00	0,25	31,49	31,74	24,90	6,84
Kaupunki yhteensä	929,35	226,19	49,10	1 204,64	1 184,32	20,32
Kajaanin Vesi -liikelaitos	17,90	1,81	0,50	20,21	19,24	0,97
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	168,68	53,24	2,89	224,81	217,95	6,86
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	34,72	12,20	0,42	47,34	49,01	-1,67
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos *)	334,70	74,22	0,90	409,82	449,21	-39,39
Liikelaitokset yhteensä	556,00	141,47	4,71	702,18	735,41	-33,23
Kaupunki ja liikelaitokset yhteensä	1 485,35	367,66	53,81	1 906,82	1 919,73	-12,91
Muutokset	Vaki- naiset	Määrä- aikaiset	Työllis- tetyt	Muutos yhteensä		
Muutos kaupunki	5,86	17,33	-2,87	20,32		
Muutos kaupunki ja liikelaitokset yhteensä	-6,16	0,86	-7,61	-12,91		

Organisaatiomuutoksia

1.1.2015 organisaatiomuutos ympäristöteknisellä toimialalla jäljempänä esitetyn mukaisesti

1.1.2015 siirtyi 4 henkilöä perusopetuksesta keskushallintoon

HTV:n muutoksien syyt toimialajohtajien ja liikelaitosten johtajien mukaan

Keskushallinnon henkilövuosityömäärä lisääntyi työllisyshoidossa. Kaupungin hallinnoimaan työllisyshoidon Välke-hankkeeseen palkattiin projektipäällikkö ja sihteeri (sihteeri 50 % työajalla) sekä lisäksi rekrytoitiin TYP-johtaja/työllisyysasiantuntija. Henkilöstöpalveluihin palkattiin uusi kokoaikainen henkilö eläkkeelle jääneen osa-aikaisen henkilön tilalle. Tällä varaudutaan vuonna 2016 tapahtuviin uusiin eläköitymisiin.

Maahanmuuttajapalveluissa turvapaikanhakijoiden nopean määrän kasvun seurauksena ajalle 16.9.2015–15.1.2016 perustettiin Asemakadun 150-paikkainen hätämajoitusyksikkö. Työntekijöitä palkattiin kuusi (6) kaksivuorotyöhön ja lisäksi ostopalveluna yövartija. Alkusyksystä vastaanottokeskukseen palkattiin toinen terveydenhoitaja ja opintovapaalla olevalle ohjaajalle ja virkavapaalla olevalle toimeentulotukisihteerille sijainen. Alkuvuodesta 2015 sijaisjärjestelyt hoidettiin maahanmuuttajayksikön sisäisin järjestelyin.

Sivistystoimialalla merkittävin henkilöstön määrää kasvattanut tekijä ovat olleet OKM:n hankerahalla palkatut digimenterit, joita on palkattu neljä henkilöä perusopetukseen ja kaksi esiopetukseen (varhaiskasvatus). Mentorit edistävät opetuksen digitalisaation kehittämistä, hoitavat tehtävää päätoimisesti ja ovat virkavapaalla opettajan tehtävästään. Heille on palkattu sijaiset lukuvuoden ajaksi. Maahanmuuttajien määrän kasvun vuoksi perusopetukseen perustettiin kolme uutta valmistavan opetuksen ryhmää. Varhaiskasvatuksessa Huuhkajanvaaran sekä Normaalikoulun päiväkoteihin jouduttiin perustamaan neljä uutta ryhmää ja näihin palkkaamaan henkilöstöä. Perhepäivähoitaja eläköityi ennakoitua enemmän. Kaukametsän osalta HTV-määrässä ovat viimeisen kolmen vuoden ajan näkyneet myös vierailevat taitelijat ym. toimijat, joille on maksettu palkkioita esityksistä. Nämä näkyvät HTV:n kasvuna. Perustehtävään liittyen henkilöstömäärä on pidetty edellisvuosien tasalla. Kulttuuripalveluissa sairaslomien kautta on muodostunut yhden htv:n kasvu. Liikunta- ja nuorisopalveluissa on ollut kaksi oppisopimuskoulutettavaa henkilöä.

Ympäristöteknisellä toimialalla tapahtui 1.1.2015 organisaatiomuutos, jossa syntyivät uudet maankäyttö-, suunnittelu- ja viranomaistulosalue, tilakeskustulosalue ja kunnallistekniikka ja liikuntatulosalueet. Maankäyttö-, suunnittelu- ja viranomaistulosalueeseen yhdistettiin ympäristö ja maankäyttötulosalueen henkilöstö ja kunnallistekniikan suunnittelutulosyksikön henkilöstö, kunnallistekniikka ja liikuntatulosalueeseen yhdistettiin kunnallistekniikkatulosalueen henkilöstö ja liikuntalaitosten henkilöstö tilapalveluista ja siirrettiin kalatalouspalvelujen mukana yksi henkilö keskushallinnosta sekä siirrettiin edellä kuvatulla tavalla kunnallistekniikan suunnittelutulosyksikön henkilöstö maankäyttö-, suunnittelu- ja viranomaistulosalueeseen. Vanhasta tilapalvelujen tulosalueesta siirrettiin edellä kuvatulla tavalla liikuntalaitosten henkilöstö kunnallistekniikka ja liikuntatulosalueelle. Tämän vuoksi ympäristötekniikan toimialan osalta yllä olevassa taulukossa olevat muutokset johtuvat sisäisistä siirroista. **Tosiasiassa ympäristötekniikan toimialan henkilöstö on vähentynyt 31.12.2014 – 31.12.2015 välisenä aikana 1,85 henkilöä eli henkilöstömäärä on ympäristötekniisellä toimialalla vähentynyt yhdellä prosentilla.**

Kajaanin Mamselli -liikelaitoksessa HTV:n kasvu oli 6,89 HTV:a. Mamsellin taloudenhallinnan osaamista vahvistettiin taloussuunnittelijan rekrytoinnilla. Hauhola-Lehtikangas koulukeskukseen valmistuvan tuotantokeittiökonseptin suunnitteluun palkattiin määräaikainen projektisuunnittelija. Lisäksi Mamsellin hoidettavaksi siirtyi uusi puhtaanapidon yksikkö, johon palkattiin yksi työntekijä. Asiakkaiden palvelutarpeen kasvu kolmessa yksikössä kasvatti määräaikaisten työntekijöiden määrää. Toimintavuodelle 2015 tuli seitsemän äitiysvapaata, mikä näkyy väliaikaisena HTV:n kasvuna.

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitoksen henkilöstömäärä on pudonnut vuonna 2015 lähes 40 HTV:tä. Lukumäärä vastaa lukuvuoden 2013–2014 aikana käytyjen YT-neuvottelujen laskelmia ja tavoitteita. Henkilöstö on sitoutunut tasapainottamaan taloutta. Valtiovallan leikkaukset erityisesti ammatilliseen koulutukseen ovat 20–25 % kaudella 2014–2018. Suomussalmen kiinteä toimipaikka suljettiin kesällä 2015 ja Kuhmon toimipaikka sulkeutuu kesällä 2016. Lisäksi on tehty lukuisia toiminnallisia muutoksia eri prosesseihin.

Kajaanin Vesi -liikelaitoksen 0,97 HTV:n kasvu johtui talousarvioon kirjatun johtokuntaan nähden sitovan tavoitteen: ”Osaavan työvoiman saatavuus turvataan / Harjoittelupaikkojen tarjoaminen” toteuttamisesta 0,65 HTV ja yhden pitkäaikaisen sairausloman sijaisuudesta. Kasvusta huolimatta vuoden 2015 HTV:n toteuma oli alle talousarvion 2015 tavoitteen 20,5, sillä yhtä suunniteltua rekrytointia ei toteutettu.

Henkilötyövuodet 2011 – 2015

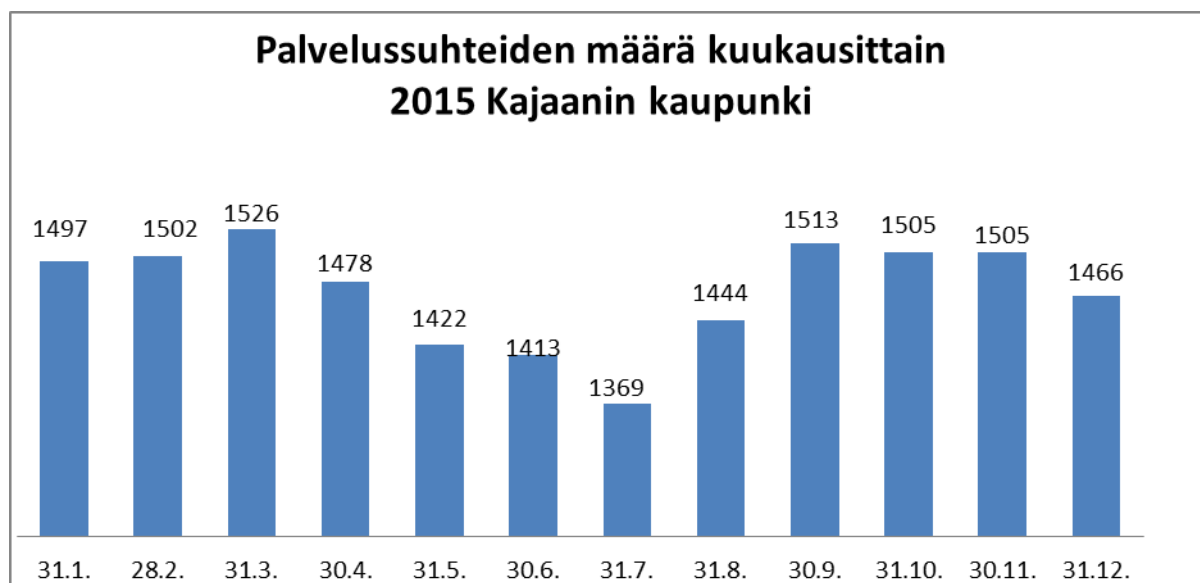
Vakituiset, määräaikaiset ja palkkatuella työllistetyt, lukuun ottamatta sopimuspalomiehiä
Kaupunki ja liikelaitokset yhteensä

	Vakituiset	Määräaikaiset	Palkkatuettu työ	Vakituiset, määräaikaiset ja palkkatuella työllistetyt yhteensä
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
2011	1 278,1	316,8	53,8	1 648,7

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos aloitti 1.1.2013.

1.1.2 Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten palvelussuhteiden kuukausivaihtelu

Palvelussuhteiden määrän kuukausivaihtelu 2015			
	Minimi/kk	Maksimi/kk	Keski-määrin/kk
Kajaanin kaupunki	1 369	1 526	1 470
Kajaanin Vesi -liikelaitos	20	24	21
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	245	264	258
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	62	78	70
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	401	463	436



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 31.12.2015

	Toistaiseksi voimassa oleva	Määrä- aikainen	Palkka- tuettu työ	Oppilas/ harjoittelija	Oppi- sopimus	Yhteensä
Kajaanin kaupunki	1191	258	31	4	5	1 489
Kajaanin Vesi -liikelaitos	19	2				21
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	193	44	1		5	243
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	40	33		1		74
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	344	81	1			426
Yhteensä	1787	418	33	5	10	2253

Kajaanin kaupungilla ja liikelaitoksilla oli 31.12.2015 palvelussuhteita yhteensä 2 253 (2 272 v. 2014), joista toistaiseksi voimassa olevia palvelussuhteita oli 79 % (myös v. 2014) ja määräaikaista palvelussuhteita 18 % (17,5 %). Harjoittelijoita, oppisopimuksella olevia ja palkkatuella työllistettyjä oli yhteensä 48, 2 % (3,5 %). Palkkatuella työllistetyistä 14 oli velvoitetyöllistettyjä. Eniten määräaikaista palvelussuhteita oli kaupunginteatterissa 45 %. Kaupungin palvelussuhteista oli määräaikaista 17 % (15,3 %).

1.1.2.2. Palvelussuhteiden määrä 31.12.2015

	Koko- aikainen	Muu omasta pyynnöstä osa- aikainen	Osa- aika- eläke	Osa- aikai- nen	Osittai- nen hoitova- paa	Sivu- toimi- nen	Yh- teensä
Kajaanin kaupunki	1 108	5	39	88	4	245	1 489
Kajaanin Vesi – liikelaitos	20		1				21
Kajaanin Mamselli – liikelaitos	206	1	21	14	1		243
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	46		1	23		4	74
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	365	3	14	12	1	31	426
Yhteensä	1 745	9	76	137	6	280	2 253

Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten koko henkilöstöstä työskenteli 31.12.2015 kokoaikaisessa palvelussuhteessa 1 745 henkilöä (77,5 %), osa-aikaisessa 228 (10,1 %) ja sivutoimisessa palvelussuhteessa 280 henkilöä (12,4 %). Sivutoimisista palvelussuhteista 158 oli sopimuspalomiehiä.

1.1.2.3 Työ- ja virkasuhteet 31.12.2015

	Työsuhte	Virkasuhte
Kajaanin kaupunki	1 006	483
Kajaanin Vesi –liikelaitos	17	4
Kajaanin Mamselli –liikelaitos	241	2
Kajaanin kaupunginteatteri –liikelaitos	73	1
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	209	217
Yhteensä	1 546	707

1.1.2.4 Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten palvelussuhteessa olevien verotuskunnat 31.12.2015

Kajaani	1 719
Sotkamo	122
Kuhmo	64
Suomussalmi	64
Kuusamo	44
Paltamo	47
Puolanka	17
Hyrnsalmi	28
Vaala	20
Oulu	18
Ristijärvi	28
Muut	71

Sisältää sopimuspalomiehiä 158 henkilöä.

1.2 Henkilöstökulut

Kajaanin kaupungin henkilöstökulut ilman liikelaitoksia lisääntyivät noin 0,7 miljoonaa euroa vuodesta 2014 vuoteen 2015.

Kajaanin Vedellä henkilöstömenot kasvoivat noin 67 300 euroa.

Kajaanin Mamsellissa nousua oli lähes 260 000 euroa

Kajaanin kaupunginteatterilla henkilöstömenot vähenivät noin 74 000 euroa.

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitoksen henkilöstömenot ovat 23 miljoonaa euroa eli 25 % koko kaupungin yhteenlasketuista henkilöstökuluista. Henkilöstökulut vähenivät 1,5 miljoonaa euroa vuodesta 2014.

1.2.1 Noudatettavat virka- ja työehtosopimukset

Palkantarkistukset v. 2015

KVTES:n palkantarkistukset 1.7.2015 lukien olivat keskimäärin 0,3 % palkkasummasta. Palkankorotukset käytettiin eräiden palkkahinnoittelukohtien peruspalkkojen korottamiseen palkkahinnoitteluliitteessä 4 ja 5.

Kunnallisten tuntipalkkaisten henkilöstön palkankorotukset 1.7.2015 olivat kustannusvaikutukseltaan 0,3 % keskimäärin ja palkankorotukset on viety käytäntöön yleiskorotuksella.

Teknisen sopimuksen mukainen palkankorotus 1.7.2015, jonka suuruus oli 0,29 % TS:n palkkasummasta, vietiin henkilökohtaisiin lisiin.

OVTES:ssä 1.7.2015 viranhaltijan ja työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotettiin yleiskorotuksella, jonka suuruus oli 0,4 %.

Henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2015

	KVTES	Tekniset	OVTES	TuntiTes	Näyttelijät
Kajaanin kaupunki	654	340	430	56	
Kajaanin Vesi –liikelaitos	2	16		3	
Kajaanin Mamselli –liikelaitos	243				
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	43				31
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	70	10	242		

1.3 Työnantajan investoinnit henkilöstön osaamiseen ja työkykyyn

Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten koulutuspäivät ja -kulut toimialoittain

	Koulutuspäivät kalenteripäivinä		Palkkakulut		Muut kulut ¹		Kulut yhteensä	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
Kaupunginhallitus, keskushallinto ja maahanmuuttajapalvelut	153	199	14884	18 334	37 437	39 431	52 321	57 765
Sivistystoimiala	943	745	90781	75 324	94 740	104 242	185 521	179 566
Ympäristötekninen toimiala	132	95	14957	11 767	52 855	53 075	67 812	64 842
Kainuun pelastuslaitos	219	220	18309	19 845	28 344	20 728	46 653	40 573
Kajaanin kaupunki yhteensä	1447	1 259	138931	125 270	213 376	217 476	352 307	342 746
Kajaanin Vesi	27	30	3020	3 257	10 363	9 639	13 383	12 896
Kajaanin Mamselli	128	126	12376	11 075	18 962	14 508	31 338	25 583
Kajaanin kaupunginteatteri	14	8	1414	784	14 971	7 667	16 385	8 451
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	1226	1 400	153273	168 346	180 528	158 868	333 801	327 214
Liikelaitokset yhteensä	1395	1 564	170083	183 462	224 824	190 682	394 907	374 144
Kaupunki ja liikelaitokset yhteensä	2842	2 823	309 014	308 732	438 200	408 158	747 214	716 890

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 2842. Osaamisen kehittämisen kokonaiskustannukset olivat 747 214 euroa, ilman palkkakuluja 438 200 euroa, joka on 0,46 % kaupungin ja liikelaitosten henkilöstömenoista. Kaupungin henkilöstön osaamisen kehittämiseen käytetty panostus kasvoi 30 324 eurolla.

1.3.1 Koulutus- ja kehittämishankkeet 2015

Keskushallinto järjesti koko henkilöstölle koulutusta uuden asianhallintajärjestelmän käyttöönottoon. Kokousvalmistelijat koulutettiin valmistelevaan asiaan suoraan järjestelmään. Myös viranhaltijapäätösten tekijät ja valmistelijat koulutettiin ja samalla käytiin läpi hyvän päätöksenteon periaatteita. Asianhallinnan osalta koulutus koski tehtäväluokituksen käyttöönottoa ja sähköisiä toimintatapoja M-files-järjestelmässä. Järjestelmän ominaisuuksien lisäksi koulutuksen keskeisiä sisältöjä olivat mm. hyvä valmistelu päätöksenteossa, sähköiset asianhallinnan toimintamallit, tehtäväluokituksen käyttö, metatiedot ja niiden merkitys, sähköinen tehtävänto, sähköinen allekirjoitus ja sähköinen arkistointi. Pääkäyttäjä-, viranhaltijapäätös-, kokousasiat- ja asianhallintakoulutuksiin käytettiin yhteensä 250 henkilötyöpäivää eli reilu henkilötyövuosi. Järjestelmän käyttöönotto jouduttiin kuitenkin perumaan sen oleellisen viivästymisen ja puutteellisuuden vuoksi.

Yhdeksäs Kajaanin kaupungin **esimiesvalmennus** järjestettiin 27.2.2015–19.2.2016. Valmennukseen osallistui 21 esimestä. Osallistujat perehtyivät Kajaanin kaupungin johtamiskulttuuriin, saivat valmiuksia toimia erilaisissa esimiestehtävissä ja perustietoa ihmisten johtamisesta ja itsetuntemuksesta sekä välineitä kehittää työyhteisönsä toimintaa. Osa-alueet olivat johtaminen ja esimiehenä kehittyminen, talouden hallinta, viestintä ja vuorovaikutustaidot, hyvinvointi ja työkyky sekä asiakaslähtöisyys ja palvelukyky. Lisäksi ohjelmaan sisältyi yritysvierailuja ja henkilökohtaista mentorointia. Valmennuksen laajuus oli 21 opintopistettä ja sen järjesti AIKOPA.

Keskushallinto järjesti kaupungin henkilöstölle koulutusta myös verkkosivustojärjestelmän käytöstä vuoden 2015 aikana. Koulutukseen käytettiin yhteensä 55 henkilötyöpäivää. Verkkosivustouudistuksen tavoitteena oli toteuttaa helppokäyttöiset ja asiakaslähtöiset verkkosivut. Verkkosivustouudistuksessa oli mukana koko organisaatio ja verkkosivujen päivittäjiä on lähes 150 henkilöä.

KunTeko 2020 – kunta-alan työelämän kehittämisohjelman tarjoamia palveluja kuntaorganisaatioille hyödynnettiin myös sisäisten kehittäjien koulutuksella, johon osallistui keskushallinnosta yksi henkilö sekä lisäksi osallistujia Mamsellista sekä kunnallistekniikka ja liikunta tulosalueelta. Koulutuksen tavoitteena oli antaa tukea, keinoja ja menetelmiä sisäisten toimintojen ja prosessien kehittämiseen. Sisäisten kehittäjien koulutus jatkuu vielä vuoden 2016 aikana. [Kunteko 2020 palveluihin](#) voi hakea edelleen vuoden 2016 aikana.

Kajaanin Maahanmuuttajapalvelujen henkilöstö osallistui Maahanmuuttoviraston järjestämiin ammatillisiin koulutuksiin pääsääntöisesti videovälitteisesti. Osa henkilökunnasta osallistui Kainuun Sote:n järjestämiin useisiin koulutuksiin mm. ensiapu- ja paloturvallisuuskoulutuksiin ja erilaisiin lakisääteisiin ammatillisiin koulutuksiin. Kaksi työntekijää osallistui Una -hankeyhteistyöhön, maahanmuuton/sosiaalihuollon/terveydenhuollon yhteistä rajapintaa käsittelevä osaprojektin työpaja Oulussa. Yksi työntekijä osallistui valtakunnallisen Sylvia-hankkeen järjestämään kotoutumisen asiantuntijakoulutukseen. Yhteistyössä Kajaanin kaupungin sivistystoimen, Kainuun Liikunnan ja Kajaanin seudun muiden vastaanotokeskusten kanssa osallistutaan Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamaan Vastanottokeskuksissa järjestettävä liikunnallinen toiminta – hankkeeseen vuosille 2015–2016. Osallistuttiin erilaisiin muiden maahanmuuttajatoimijoiden, ELY:n, Te-toimen, kolmannen sektorin ja järjestöjen sekä eri oppilaitosten ja Soten yhteistyöryhmiin mm. Marak -moniammatillinen työryhmä perheväkivaltaa kokeneiden auttamiseksi, Kotoutumisen alkuvaiheen palveluiden tehostaminen -hanke Kainuussa, Pohjois-Karjalassa ja Pohjois-Savossa (Inklusio-kiihdyttämö), Kotokoulutuksen kehittämishanke, Pohjoismainen väestöhanke Kainuun työryhmä, Kainuun turvallisuustyöryhmä, Kaiku-kortti – hanke vuosina 2015–2016 jonka avulla kehitetään ja tuetaan sosiaali- ja terveysalan yhteisöjen asiakkaita, jotka kokevat olevansa taloudellisesti tiukassa tilanteessa ja jotka eivät siitä syystä voi käyttää kulttuuripalveluja.

Varhaiskasvatuksessa päiväkodin laajennettu johtoryhmä osallistui sivistystoimen järjestämälle luennolle: ”Sujuu kuin tanssi” helmikuussa 2015. Varhaiskasvatuksen johtoryhmä osallistui vuoden aikana Johtajuusfoorumiin.

Koulutusta saatiin myös seuraavista asioista: uusi esiopetuksen opetussuunnitelma, verkkosivustojen päivitys sekä Liikkuen kasvava lapsi- hankkeen kautta yhteensä kuusi erilaista koulutussessiota. Liikkuen kasvava lapsi -hankkeeseen saatiin lisävaltionavustusta. Hanke alkoi elokuussa 2014 ja päättyi joulukuussa 2015.

Tämän lisäksi henkilöstölle oli tarjolla: tukiviittoma- koulutusta, ADHD- koulutusta, matematiikka esiopetuksessa koulutus, tulkkaus koulutus, esiopetuksen äidinkieli ja ilmaisu-koulutus, nukketheaterikoulutus, ensiapukoulutus, lasten tanssi- koulutus, lääkehoitokoulutus, työparityöskentelykoulutus.

Päivähoidon henkilöstöä osallistui AIKOPAn järjestämiin pitkäkestoisiin koulutuksiin kuten Taiku ja vuorohoidon koulutus ja pedagoginen valmentaja- koulutukseen.

Kajaanin kaupungin varhaiskasvatus ja Golbex ry. järjestivät yhteistyössä Varhaiskasvatusmessut 2015 Kaukametsän kongressikeskuksessa. Hankkeen tavoitteena on liikuntavastaavien toimintamallin kehittäminen ja liikuntavasujen päivittäminen. Syksyllä 2015 toteutettiin Ipad- koulutus, lapsen motoristen taitojen koulutukset, pihaleikki-koulutus, lääkehoitokoulutus, äänenkäytön koulutus, motoristen taitojen havainnointi – koulutus, alle 3-vuotiaiden liikuntakoulutus, lapsen vasu- koulutus henkilökunnalle. Marraskuussa Kajaanissa järjestettiin Vuorohoitoseminaari 2015 ja Vakakatti 2015- koulutustapahtuma yhteistyössä AIKOPAn kanssa. Yhdessä AIKOPAn kanssa suunniteltiin koulutusta myös Lehtikankaan uuteen monitoimitaloon liittyen.

Palvelusetelin käyttöönottoon liittyi myös useita PSOP- koulutuksia. Lisäksi työnohjausta on ollut tarjolla eri ammattiryhmille. Henkilöstön ICT- osaamista tuettiin hankerahoituksella.

Kainuun musiikkiopistossa tanssiopettajien ja oppilaiden merkittävimpiä koulutustapahtumia olivat mestari kurssit, joissa opettajina olivat Mariinsky teatterin tanssisolistit Anton Korsakov ja Irina Tolchilshcikova sekä Kansallisoopperan balettikoulun EK -ryhmien oppilaille ja opettajille järjestetty koulutus Helsingissä. Balettitanssin opettaja Elena Sukmanov-Kärki osallistui Kuopio tanssi ja soi -festivaalin aikana järjestelyihin koulutuksiin sekä Balettipedagogi päiville Helsingissä. Kaukametsän kamariorkesterin harjoitus-/koulutusperiodeissa ”Johannes Passio” ja ”Suuri Sibeliuksen Juhlakonsertti” kouluttajina olivat kapellimestarit Satu Simola ja Janne Nisonen. Kajaanissa järjestettiin oppilaille ja opettajille kaksi Improvisointi koulutusta, joissa kouluttajana oli Markus Haimelin. Pianokollegion opettajat osallistuivat ”Pianopedagogi” päiville. Toimistosihteri ja rehtori osallistuivat Itä-Suomen musiikkioppilaitosten rehtoreiden ja toimistotyönte-

kijöiden tapaamiseen Savonlinnassa, jossa käsiteltiin alueella olevien musiikkioppilaitosten toimintoja ja kehittämissuunnitelmia.

Kajaanin Vesi –liikelaitoksessa yksi työntekijä suoritti loppuun Teknologiaosaamisen johtaminen – koulutuksen ylemmän AMK-tutkinnon ja toinen jatkoi syksyllä 2014 aloitettua tekniikan maisterin tutkinnon suorittamista opintovapaalla. Liikelaitos on ylläpitänyt henkilöstönsä normaaliin toimintaan 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-hankkeeseen Liiku Myötätuulta elämään.

Kajaanin Mamselli –liikelaitoksessa on käytössä oma vuosittain päivitettävä henkilöstöohjelma, joka pohjautuu Kajaanin kaupungin vuosien 2013–2016 henkilöstöohjelmaan. Mamsellin omassa henkilöstöohjelmassa on panostettu määrätietoisesti usean vuoden ajan henkilöstön työhyvinvointiin ja ikäjohtamiseen. Osana työhyvinvoinnin tukemista Mamselli osallistui Liiku - myötätuulta elämään 2 hankkeeseen.

Mamsellissa aktivoitiin omien työntekijöiden lisäksi myös ympäristötekniikan toimialan ja Kajaanin Veden työntekijöitä liikkumaan yhteisen liikuntakampanjan avulla. Liikuntahaastekampanja Pikkujoulut puntarissa tavoitti liikelaitoksista ja ympäristötekniikalta yhteensä 197 liikkujaa. Haastekampanja päättyi yhteiseen pikkujouluun.

Vuonna 2015 neljä mamsellilaista opiskeli oppisopimuskoulutuksella esimiehen erikoisammattitutkintoa, heistä kaksi valmistui. Laitoshuoltajan ammattitutkintoa opiskeli kuusi työntekijää. Kaksi henkilöä oli kaupungin esimiesvalmennuksessa ja kolme henkilöä aloitti oppisopimuksella markkinointi sähköisessä ympäristössä koulutuksen. Ensiaputaitovalmiuksia päivitti 12 mamsellilaista. Mamsellissa jatkettiin myös ympäristöpassikoulutuksia ja -testauksia. Vuoden 2015 lopussa 199 mamsellilaista oli suorittanut ympäristöpassin. Koko Mamsellin henkilöstölle järjestettiin lisäksi työhyvinvointia tukeva koulutusiltapäivä. Mamsellissa järjestettiin lisäksi useita muutaman tunnin mittaisia ammattialakohtaisia koulutustilaisuuksia sekä työnohjauksia.

Jo olemassa olevien tuotantoprosessien kehittämisen lisäksi Mamsellissa aloitettiin Hauhola-Lehtikangas koulukeskukseen valmistuvan uuden nykyaikaisen tuotantokeittiön ja sen tuotantoprosessien suunnittelu. Suunnittelun tavoitteena on saavuttaa toiminnalliset ja laadulliset linjaukset, joiden avulla rakennetaan ja kehitetään eri työvaiheita ja niiden seuranta. Toimintaprosessien tehostamiseen, resurssien käyttöön ja prosessien jatkuvaan kehittämiseen sovelletaan Lean- ajattelua.

Kajaanin Mamselli oli mukana Kajaanin ammattikorkeakoulun Open House – hankkeessa, jonka myötä Mamselli sai arvokkaita työkaluja toimintolaskentaan.

Kajaanin lukio oli mukana ISO-verstaan Didaktiset kärjet levitykseen –hankkeissa, jossa järjestettiin sekä lähi- että virtuaalikoulutuksia. AIKOPAn koordinoimana toteutettiin useita hankkeita: OPSKainuu 2016 –hanke, OPS-hautomot lukio –hanke, Osaava Kainuu –hanke ja Digitaaliset, ei kaupalliset oppimateriaalit –hanke. AIKOPAn koordinoimissa hankkeissa järjestettiin lukion pedagogiseen kehittämiseen tähtäävää koulutusta myös yhteistyössä Kainuun muiden lukioiden kanssa.

Ympäristötekniikan toimialan kunnallistekniikan ja liikunnan tulosalueella ulkoliikunnan liikuntapaikkojen hoitajat, kenttämestarit sekä muu henkilökunta osallistuivat Liikkujan polku verkostotapaamiseen. Henkilöstöä osallistui myös esimiesseminaariin, Uusi liikuntalaki -koulutukseen sekä Oulussa järjestettyihin Kunteko2020-kehittämispäiviin.

Henkilöstön työtehtävissä tarvitsemia koulutuksia ja pätevyyskursseja järjestettiin ja ylläpidettiin (vesihygienia-, työturvallisuus-, ensiapu-, tulityö- ja tieturva). Henkilöstöä osallistui Kajaanin ammattikorkeakoulun toteuttamaan KKI-hankkeeseen. Lisäksi 1 henkilö osallistui Lapin yliopiston ympäristö- ja yhteiskuntavastuu täydennyskoulutusohjelmaan (30 op). Koulutus jatkuu edelleen vuonna 2016.

1.3.2 Koulutusapurahat

Koulutusapurahamäärärahalla hankittiin työnohjausta viidelle (5) työnohjausryhmälle ja yhdelle viranhaltijalle. Työnohjauksen kustannukset olivat 5 410 euroa. Tukea työnohjaukseen myönnettiin kaikkiaan 15

työnohjausryhmälle eli 10 jäi niistä syystä tai toisesta toteutumatta. Jonkin verran kaupungin tulosityksiköt hankkivat työnohjausta myös omilla määrärahoillaan.

Koulutusapurahoja myönnettiin yhdeksälle (9) viranhaltijalle/työntekijälle ja kolmelle (3) työyhteisölle. Koulutusapurahoja maksettiin yhteensä 5 848,00 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 92 183 euroa. Henkilökuntakorttietuuksia maksettiin edellisenä vuonna 43 906 euroa eli noin puolet vähemmän. Tyky-Onlinella saatavia etuuksia ja laajaa käyttökohdeverkostoa hyödynsi huomattavasti suurempi joukko kaupungin työntekijöitä kuin mitä aikaisemmin henkilökuntakortilla saatuja etuuksia.

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 ja syksyllä järjestettiin kaupungin yhteinen virkistysiltapäivä. Ohjelmassa oli Kajaanin ammattikorkeakoulun järjestämää liikuntaohjelmaa. Osallistujia oli kevään tapahtumassa 17 henkilöä ja syksyn tapahtumassa 25 henkilöä.

1.3.5 Liikuntaryhmät ja muu työhyvinvointia edistävä toiminta

Työnantaja järjesti henkilöstölle vuonna 2015 allasjumppaa ja Easy Bailatino Fitnessiä kerran viikossa. Jälkimmäiseen ryhmään voivat osallistua myös Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon –kuntayhtymän työntekijät maksamalla osallistumismaksun. Kaupungin henkilöstöllä oli oma kuntosalivuoro Kajaanin ammattikorkeakoulun KunnanSykkeessä.

Vuonna 2015 toteutettiin Kajaanin ammattikorkeakoulun Myötätuulen vetämänä Liiku Myötätuulta Elämään 2- hanke. Hankkeen kohderyhmänä olivat ympäristötekniikan toimialan ja Kajaanin Veden sekä 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 kuntosaliopastusta. Liikkuja säännöllisissä liikuntaryhmissä oli 113 henkilöä, joista miehiä 20. Uusia liikkuja saatiin mukaan noin 50 henkilöä. Liikuntaryhmiä oli 10, joista uusia 4.

Hankkeessa toteutettiin myös haastekampanja, joka käynnistyi Kajaanin Mamselli –liikelaitoksen haastettua ympäristötekniikan toimialan ja Kajaanin Vesi –liikelaitoksen yhteiseen liikuntakampanjaan työhyvinvoinnin ja vapaa-ajan säännöllisen liikunnan lisäämiseksi ja sitä kautta sairauspoissaolojen vähentämiseksi. Pikkujoulut puntarissa –kampanja toteutettiin 1.6.–30.11.2015 ja siihen osallistui yhteensä 197 työntekijää ja 22 tiimiä.

1.3.6 Kuntoutus

Kaupungin viranhaltijoita ja työntekijöitä osallistui mm. Vervessä järjestettyyn Pohjois-Suomen ja Itä-Suomen kulttuurialan työntekijöiden ASLAK-kuntoutukseen sekä Rokualla pidettyyn Pohjois-Suomen kuntien lähiesimiesten ja palveluesimiesten TYK-kuntoutukseen. Varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen henkilöstö osallistui niiden ammattiryhmille suunnattuihin kuntoutuksiin. ASLAK ja TYK -kuntoutuksiin osallistumista varten henkilöstö sai palkallista työ-/virkavapaata. Loppuvuodesta suunniteltiin yhdessä Verven, Kai-

nuun Työterveys –liikelaitoksen ja Kelan kanssa kaupungin henkilöstölle vuonna 2016 järjestettävää viimeistä TYK-valmennusta. Kela hyväksyi toteutettavaksi tämän ryhmämuotoisen työkykyä ylläpitävän ja parantavan valmennuksen vuoden 2016 aikana.

	2015	2014
Työhyvinvointia tukeva toiminta	9 926	10 218
Henkilökuntakorttietuudet	92 183	43 906
Koulutusapuraha (sis. työnohjauksen)	11 258	17 472
Yhteensä	113 367	71 596

1.3.7 Työterveyshuolto

Työterveyspalvelut ostetaan pääasiassa Kainuun Työterveys –liikelaitokselta.

Työterveyshuollon kustannukset vähenivät ennalta ehkäisevässä toiminnassa, KL 1, edellisestä vuodesta 50 514 eurolla (muutos-% -11,2). Sairaanhoidossa, KL II, kustannukset pienenevät 42 496 eurolla (muutos-% -6,4).

Työterveyshuollon kustannukset v. 2015 – 2014

	Korvausluokka I		Korvausluokka II	
	2015	2014	2015	2014
Kajaanin kaupunki	221 980	234 043	398 942	413 064
Kajaanin Vesi	1 747	4 971	879	6 821
Kajaanin Mamselli	72 565	81 954	79 732	84 422
Kajaanin Teatteri	11 344	15 677	13 840	17 120
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	93 960	115 465	125 022	139 484
Yhteensä	401 596	452 110	618 415	660 911

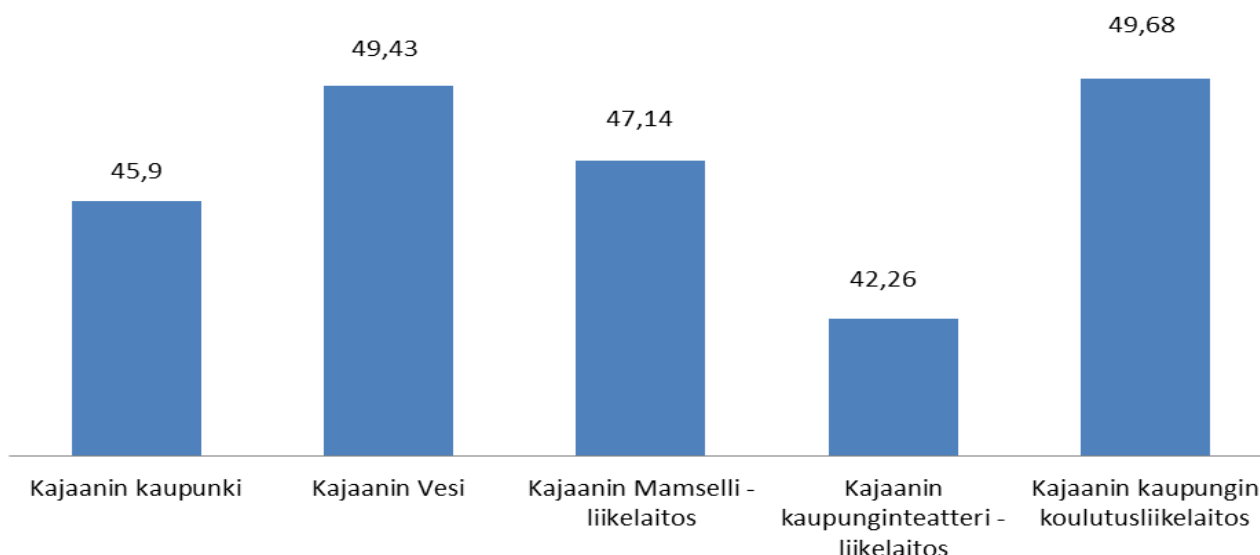
2 Henkilöstösuunnittelu, henkilöstörakenne ja ikäjakauma

Hyväksytyt henkilöstöohjelman mukaan henkilöstösuunnitelma päivitetään vuosittain talousarvion laadinnan yhteydessä toimialoittain/liikelaitoksittain. Henkilöstösuunnittelua on käsitelty työryhmässä, johon kuuluvat toimialajohtajat, liikelaitosten johtajat, henkilöstöpäällikkö ja kehityspäällikkö. Työryhmässä on käsitelty muun muassa uudelleensijoitusasioita. Kun kaupungin sisältä ei ole voitu osoittaa työntekijän terveydelle sopivaa työtä, työntekijöitä on eläköitynyt työkyvyttömyyseläkkeelle. Eriyisen 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, ammatitaitoisia ja sosiaalisesti taitavia henkilöitä esimies- ja johtotehtäviin. Jatkossa Kajaanin kaupungin on toteutettava sellaista henkilöstö- ja palkkapolitiikkaa että varmistetaan työvoiman pysyvyys avaintehtävissä.

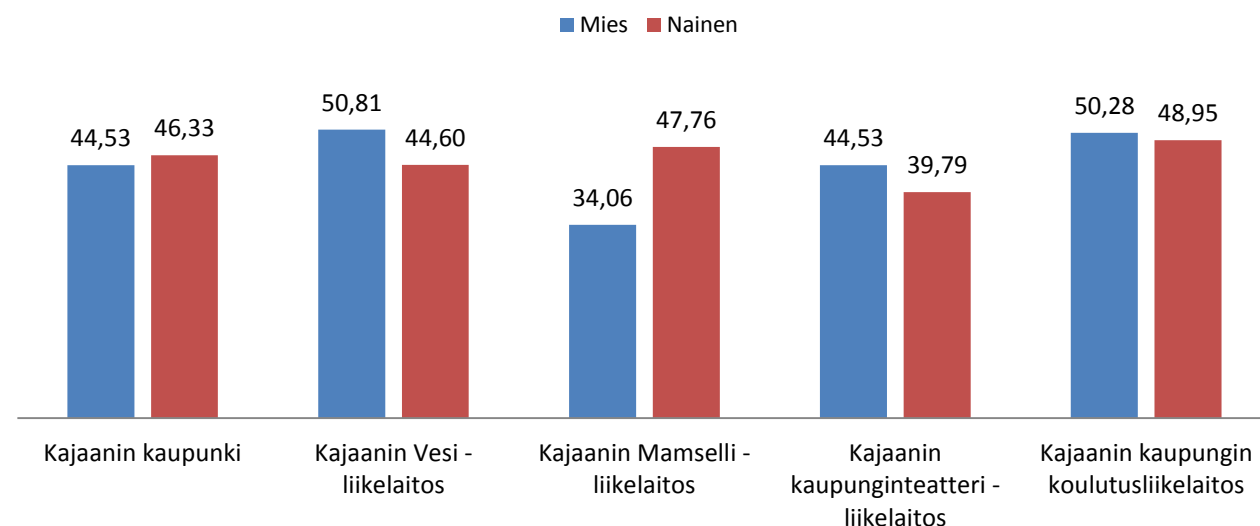
2.1 Keski-ikä

Kunnallisen palvelutuotannon laajeneminen 1970-luvun lopulla ja 1980-luvun alussa näkyy tämän päivän ikäryhmätalastoissa. 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.

Koko henkilöstön keski-ikä 31.12.2015



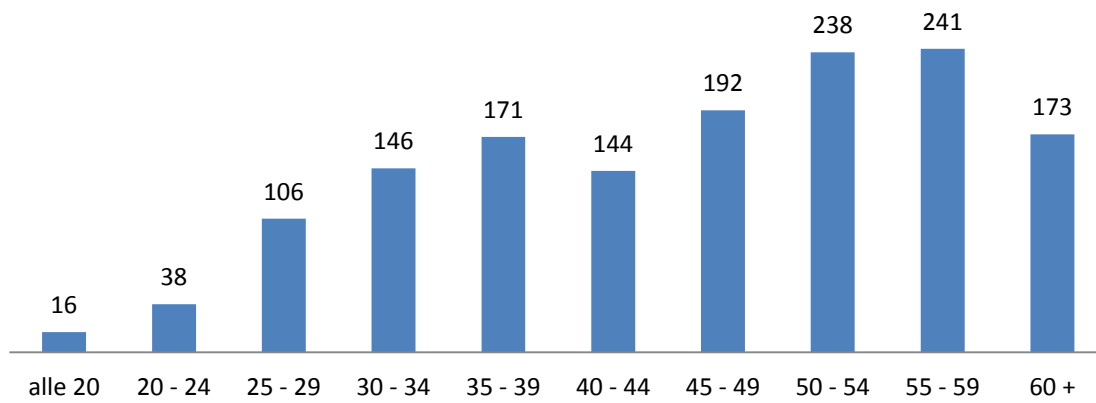
Henkilöstön keski-ikä sukupuolen mukaan 31.12.2015



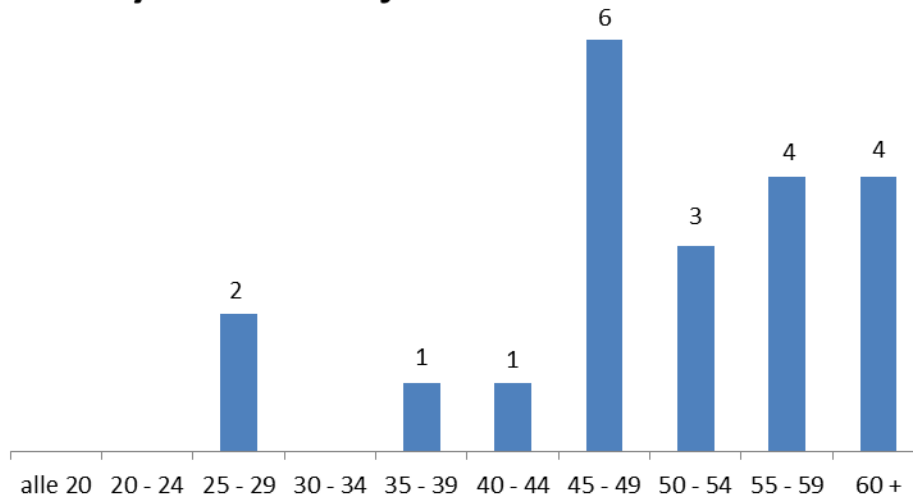
2.2 Ikäjakuma

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

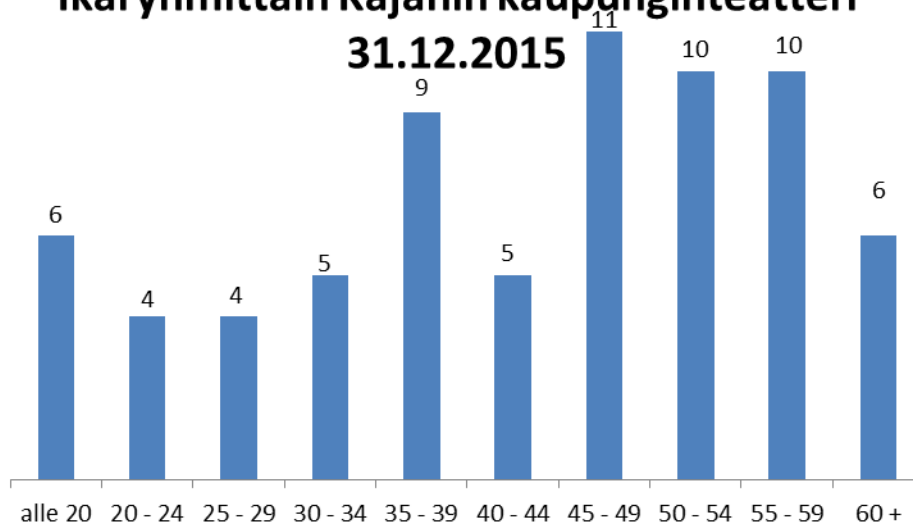
Ikäryhmittäin kaupunki 31.12.2015



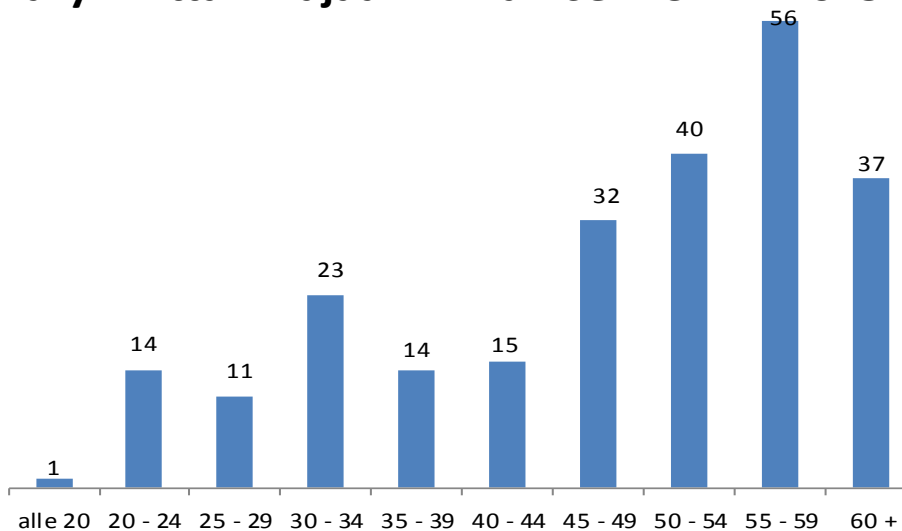
Ikäryhmittäin Kajaanin Vesi 31.12.2015



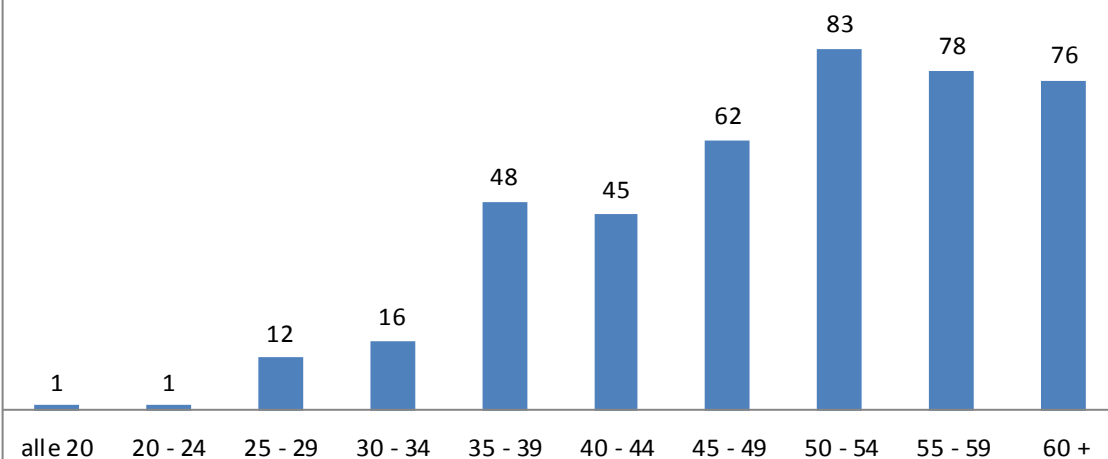
Ikäryhmittäin Kajanin kaupunginteatteri 31.12.2015



Ikäryhmittäin Kajaanin Mamselli 31.12.2015



Ikäryhmittäin koulutusliikelaitos 31.12.2015



2.2.1 Ikäjakama palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2015

Kaupunki ja liikelaitokset

Kaupunki ja liikelaitokset	alle 20	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 +	Yht.
Vakituiset	11	31	76	142	197	169	247	323	341	249	1 786
Määräaikaiset	13	26	59	47	44	44	51	38	36	51	409
Palkkatuettu työ			2		3	1	1	8	16	2	33
Oppilas, harjoittelija		1	2	1							4
Oppisopimussuhteiset	2	1		1		5	1				10
	26	59	139	191	244	219	300	369	393	302	2 242

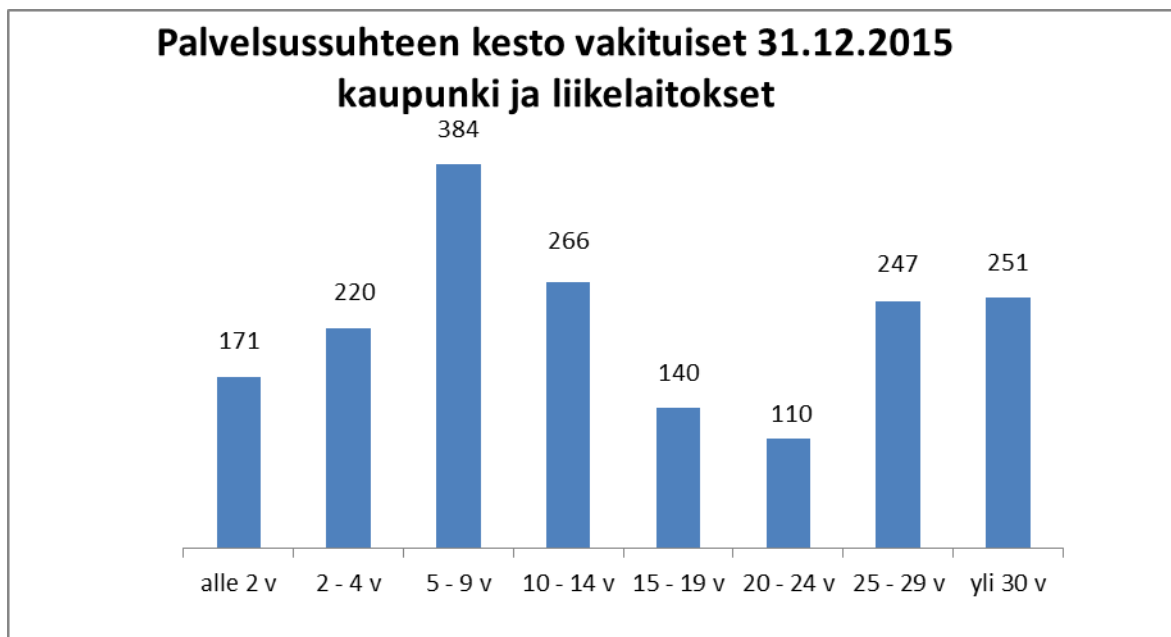
- Vakituudesta henkilöstöstä 118 (7 %) oli alle 30 -vuotiaita.
- Yli 45 -vuotiaita oli 1160 henkilöä eli 65 % vakinaisista.
- Vakinaisista suurin ikäryhmä oli 55–59 -vuotiaat, 341 henkilöä, toiseksi suurin 50-54 -vuotiaat, 323 henkilöä, ja kolmanneksi suurin yli 60 -vuotiaat, 249 henkilöä.
- Määräaikaisista alle 30 -vuotiaita on 24 % ja yli 50 -vuotiaita 31 %.
- Palkkatuella työllistetyistä suurin ikäryhmä oli 55–59 -vuotiaat, 16 henkilöä (48 %), mikä johtuu ikään-tyneiden velvoitetyöllistämisestä.

2.2.2 Vakituisten ikäjakauma 31.12.2015



2.2.3 Palvelussuhteiden kesto, vakituiset 31.12.2015

	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	132	160	227	193	87	65	162	167
Kajaanin Vesi -liikelaitos	1	3	3	3	1		3	5
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	22	33	29	20	10	9	34	36
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	3	2	7	4	3	5	9	7
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	13	22	118	46	39	31	39	36



Suurimman ryhmän, 384 henkilöä, palvelussuhde on kestänyt 5–9 vuotta. Seuraavaksi suurin ryhmä, 266 henkilöä, on ollut palvelussuhteessa 10–14 vuotta. Kolmanneksi suurimman ryhmän, 251 henkilöä, palvelussuhde on kestänyt yli 30 vuotta.

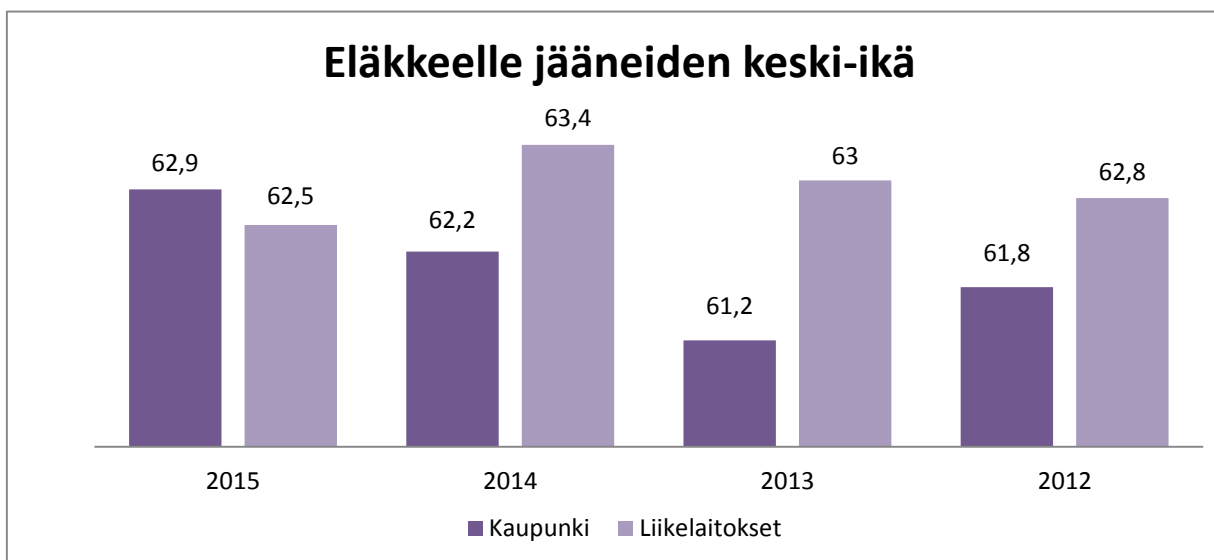
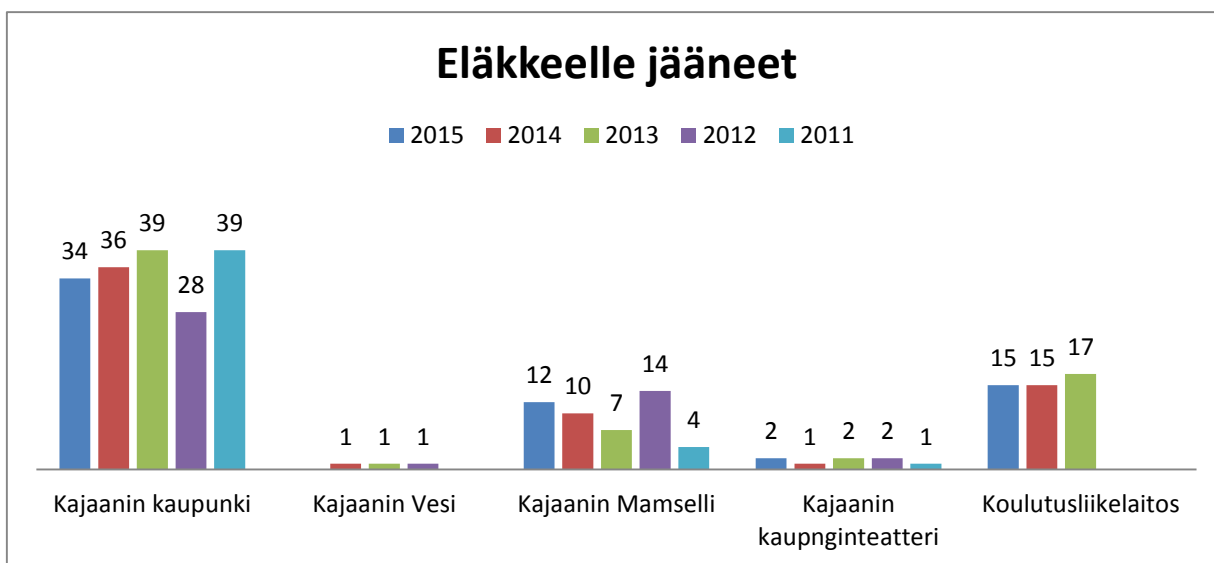
3 Eläkkeelle siirtyminen

3.1 Eläkkeelle siirtyneet

Vuonna 2015 jäi Kajaanin kaupungilta eläkkeelle 34 henkilöä, joiden keski-ikä oli 62,9 vuotta. Liikelaitoksista jäi eläkkeelle yhteensä 29 henkilöä, joiden keski-ikä oli 62,5 vuotta.

Eläkkeelle jääneet	2015	2014	2013	2012
Kajaanin kaupunki	34	36	39	28
Kajaanin Vesi -liikelaitos		1	1	1
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	12	10	7	14
Kajaanin kaupunginteatteri	2	1	2	2
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	15	15	17	
Yhteensä	63	63	66	45

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos aloitti 1.1.2013



Eläkkeelle siirtyneiden määrä eläkelajeittain vuosina 2007–2015

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

Luvut sisältävät KuEL- ja VaEL -eläkkeelle siirtyneet.

3.2 Henkilöstön eläkepoistuma, arvio 2012–2030

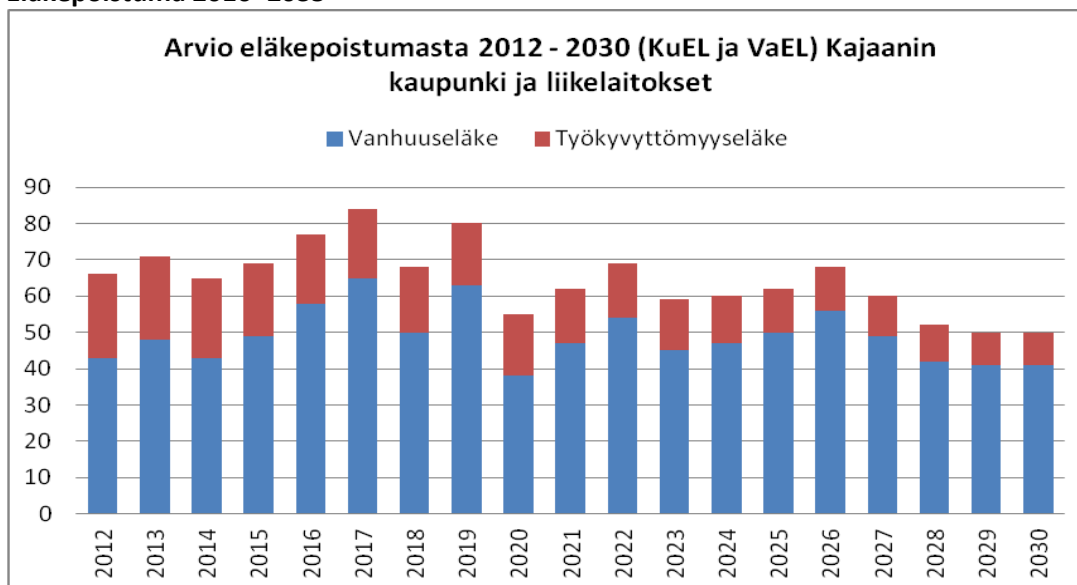
Kaupungin eläkepoistumaennuste on keskimäärin yli 60 henkilöä/vuosi vuodesta 2012 vuoteen 2019. Vuoden 2026 jälkeen eläkepoistuma laskee, mutta se on edelleen noin 50 henkilön tasoa aina vuoteen 2030 saakka. Haasteena tulee olemaan osaavan ja kehityskykyisen henkilöstön palkkaaminen ja pitäminen kaupungin 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 2011 vuoteen 2015 eläkkeelle jäänti-ikä on noussut noin 1,1 vuotta kaupungin osalta. Samana ajanjaksona liikelaitosten työntekijöiden eläkkeelle jäänti-ikä on alentunut 0,3 vuotta.

Eläkepoistuma 2016–2035



Eläköitymisen huippuvuodet ovat 2017 ja 2019, jonka jälkeen eläkkeelle jäävien määrä vähenee. 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	Vakuute- tut	2016 - 2020,		2016 - 2025		2016 - 2030		2016 - 2035	
		Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%
Peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat	436	77	17,7	151	34,6	216	49,5	252	57,8
Päiväkotien ja muiden laitosten lastenhoitajat ym.	205	35	17,1	68	33,2	95	46,3	119	58,0
Palomiehet	185	12	6,5	28	15,1	48	25,9	70	37,8
Opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat	181	30	16,6	52	28,7	77	42,5	104	57,5
Koulunkäyntiavustajat	133	29	21,8	54	40,6	72	54,1	87	65,4
Lastentarhanopettajat	105	18	17,1	37	35,2	55	52,4	66	62,9
Luokanopettajat	63	12	19,0	28	44,4	42	66,7	46	73,0
Hallinnon ja elinkeinon kehittämisen erityisasiantuntijat	60	7	11,7	16	26,7	28	46,7	40	66,7
Yleissihteerit	55	16	29,1	32	58,2	44	80,0	46	83,6
Sairaala- ja laitosapulaiset	52	15	28,8	28	53,8	34	65,4	40	76,9
Kiinteistöhuollon työntekijät	48	11	22,9	24	50,0	33	68,8	37	77,1
Tuntiopettajat ym. (AMK)	43	8	18,6	16	37,2	24	55,8	29	67,4
Erytisopettajat	40	5	12,5	14	35,0	24	60,0	30	75,0
Lehtorit (AMK)	39	12	30,8	20	51,3	26	66,7	30	76,9
Perhepäivähoitajat	35	18	51,4	24	68,6	27	77,1	28	80,0
Kokit, keittäjät ja kylmäköt	34	7	20,6	15	44,1	22	64,7	25	73,5
Avustavat keittiötyöntekijät	32	7	21,9	11	34,4	16	50,0	18	56,3
Alue- ja paikallishallinnon johtajat ja ylimmät virkamiehet	30	4	13,3	9	30,0	17	56,7	23	76,7
Kirjastotyöntekijät	27	6	22,2	14	51,9	21	77,8	25	92,6
Muut musiikin opettajat	23	5	21,7	9	39,1	11	47,8	12	52,2
Sosiaalialan ohjaajat	22	4	18,2	10	45,5	13	59,1	15	68,2
Henkilöstön kehittämisen erityisasiantuntijat ja kouluttajat	21	3	14,3	7	33,3	12	57,1	15	71,4
Opetusalan johtajat	19	6	31,6	10	52,6	12	63,2	13	68,4
Puutarha- ja kasvihuone-työnjohtajat ja -työntekijät	18	7	38,9	12	66,7	14	77,8	15	83,3
Opinto-ohjaajat ja muut opetuksen erityisasiantuntijat	17	2	11,8	6	35,3	12	70,6	14	82,4
Muut ammattiluokat yhteensä	511	119	23,3	228	44,6	301	58,9	356	69,7
Yhteensä	2 434	477	19,6	925	38,0	1 297	53,3	1 554	63,8

Henkilöstön työssä jatkamista pyritään mahdollistamaan vuonna 2012 hyväksytyin 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 kaupungint-
atteri ja Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos maksoivat varhaiseläkemenoperusteista maksua seuraavas-
ti:

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
euro	euro	euro	euro	euro	euro	euro
977 491	1 406 875	938 268	1 037 206	929 819	962 446	766 672

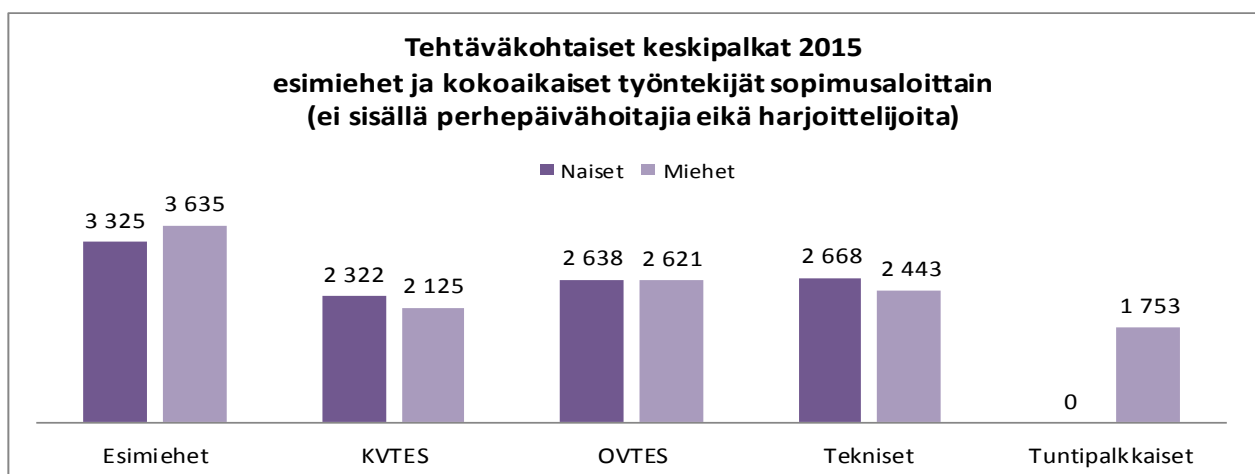
4 Vertailutietoja henkilöstöstä sukupuolen mukaan

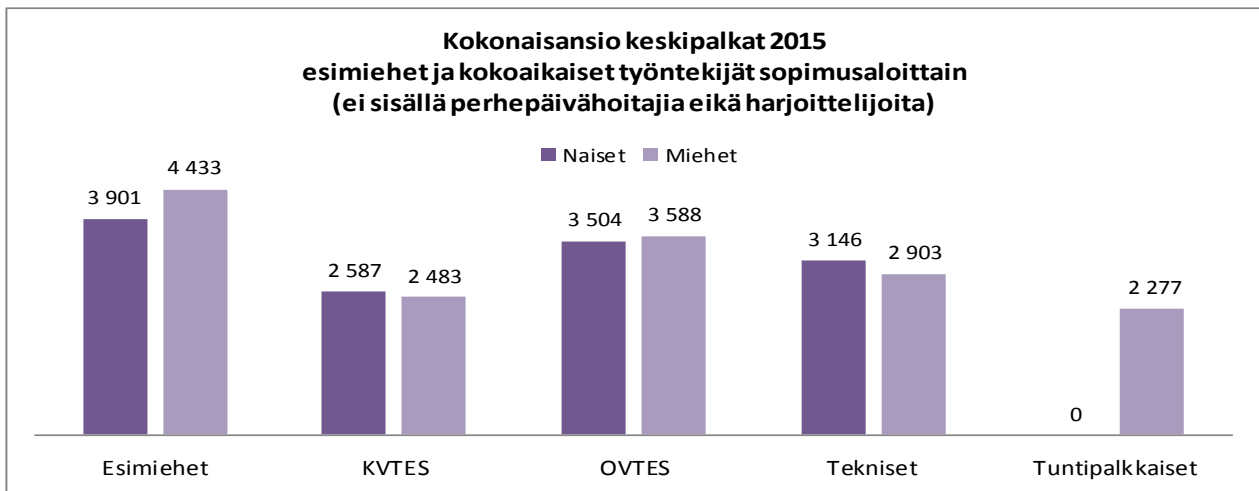
Kajaanin kaupungin tasa-arvosuunnitelman mukaan henkilöstöraportissa on seurattava miesten ja naisten määrää sekä sukupuolijakautumaa organisaation kaikilla tasoilla. Lisäksi henkilöstöraportissa seurataan esimiestehtävien jakautumista naisille ja miehille. Tavoitteena on, että eri toimialoilla vähemmistönä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

4.1 Palkkakartoitus

Kokoaikaisen henkilöstön lukumäärä ja keskimääräinen tehtäväkohtainen kuukausipalkka sekä kokonais-
sio sukupuolen mukaan 2015, esimiehet ja työntekijät sopimusaloittain (ei sisällä omassa kodissaan työ-
kenteleviä 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	34	45	3 325	3 635	-310	91,5	3 901	4 433	-532
KVTES										
Hallinto	10	4	3 166	-	-	-	3 486	.	-	-
Atk- ja toimistoala	55	5	2 168	-	-	-	2 418	-	-	-
Hoito- ja sosiaalialan henkilöstö	21	6	2 557	2 246	311	113,8	2 751	2 350	401	117,1
Varhaiskasvatus, perusopetuksen hoito- ja kasvatushenkilöstö	320	8	2 192	2 103	89	104,2	2 341	2 230	111	105,0
Nuoriso- ja liikunnanohjaajat	12	8	2 113	2 080	33	101,6	2 204	2 206	-2	99,9
Kirjaston ja museoiden henkilöstö	26	10	2 231	2 097	134	106,4	2 489	2 316	173	107,5
Muu henkilöstö	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-
KVTES YHTEENSÄ	448	45	2 322	2 125	197	109,3	2 587	2 483	104	104,2
OVTES										
Peruskoulun ja oppilaitoksen lehtorit	55	21	2 765	2 738	27	101,0	3 783	3 940	-157	96,0
Erityisopetuksen opettajat	33	6	2 801	2 793	8	100,3	3 972	4 229	-257	93,9
Luokanopettajat	72	31	2 593	2 647	-54	98,0	3 503	3 702	-199	94,6
Tuntiopettajat	49	10	2 631	2 553	78	103,1	3 225	3 116	109	103,5
Kansalaisopiston ja musiikkiopiston opettajat	22	11	2 400	2 374	26	101,1	3 036	2 954	82	102,8
OVTES YHTEENSÄ	231	79	2 638	2 621	17	100,6	3 504	3 588	-84	97,6
Tekniset										
Suunnittelu-, tarkastus- tai valvontatehtävät	7	24	3 041	2 901	140	104,8	3 529	3 520	9	100,3
Ammattimies	5	90		1 984				2 285		
Tekniset yhteensä	12	114	2 668	2 443	225	109,2	3 146	2 903	243	108,4
Tuntipalkkaiset	4	52	-	1 753	-	-	-	2 277	-	-
Työntekijät yhteensä	695	290	2 377	2 264	113	105,0	2 792	2 755	37	101,3





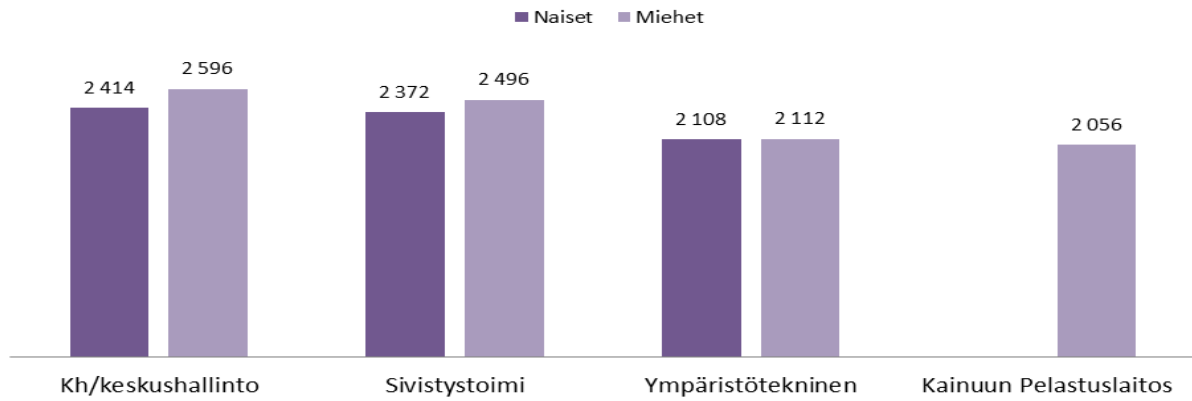
Esimiehen palkka määräytyy sen perusteella, minkä tasoinen on hänen esimiestehtävänsä. Suurimmalla osalla kaupungin esimiehistä on esimiesroolinsa lisäksi oma asiantuntijatehtävänsä, jonka perusteella tehtävät ja palkka määräytyvät. Kaupungin neljästä toimialajohtajasta yksi on nainen ja kahdeksasta tulosaluejohtajasta naisia on kaksi (2). Edellä olevista syistä naisiesimiesten palkka on noin 91 % 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.

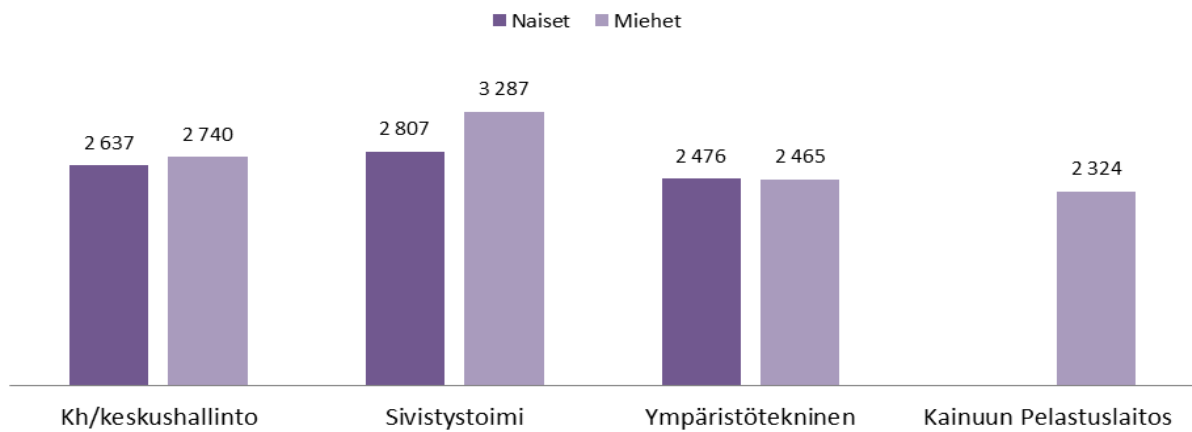
Keskipalkat toimialoittain ja tulosalueittain 2015

ala/tulosalue	Työntekijät Lukumäärä		Työntekijät		N/M %	Työntekijät		N/M %
			Tehtäväkohtainen palkka, keskimäärin €/kk			Kokonaisansio, keskimäärin €/kk		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	
Keskushallinto								
Kh/keskushallinto	36	10	2 354	2 806	83,9	2 609	2 974	87,7
Maahanmuuttajapalvelut	19	6	2 504	2 246	111,5	2 681	2 350	114,1
Keskushallinto yhteensä	55	16	2414	2596	93,0	2637	2740	96,2
Sivistystoimi								
Varhaiskasvatus	280	3	2 220	-	-	2 375	-	-
Perusopetus	265	76	2 558	2 596	98,5	3 304	3 560	92,8
Liikunta- ja nuorisopalvelut	7	5	2 176	-	-	2 283	-	-
Kulttuurilaitokset	29	8	2 166	2 117	102,3	2 425	2 335	103,9
Kaukametsä	27	13	2 384	2 319	102,8	2 965	2 844	104,3
Sivistystoimi yhteensä	608	105	2 372	2 496	95,0	2 807	3 287	85,4
Ympäristötekniinen toimiala								
Maankäyttö, suunnittelu ja viranomaistoiminta	15	14	2 587	2 652	97,5	2 987	3 320	90,0
Kunnallistekniikka ja liikunta	13	61	2 038	1 961	103,9	2 262	2 245	100,8
Tilakeskus	1	38	-	2 146	-	-	2 506	-
Ympäristötekniinen toimiala yhteensä	29	113	2 108	2 112	99,8	2 476	2 465	100,4
Kainuun Pelastuslaitos	3	56	-	2 056	-	-	2 324	-
Yhteensä	695	290	2 377	2 264	105,0	2 792	2 755	101,3

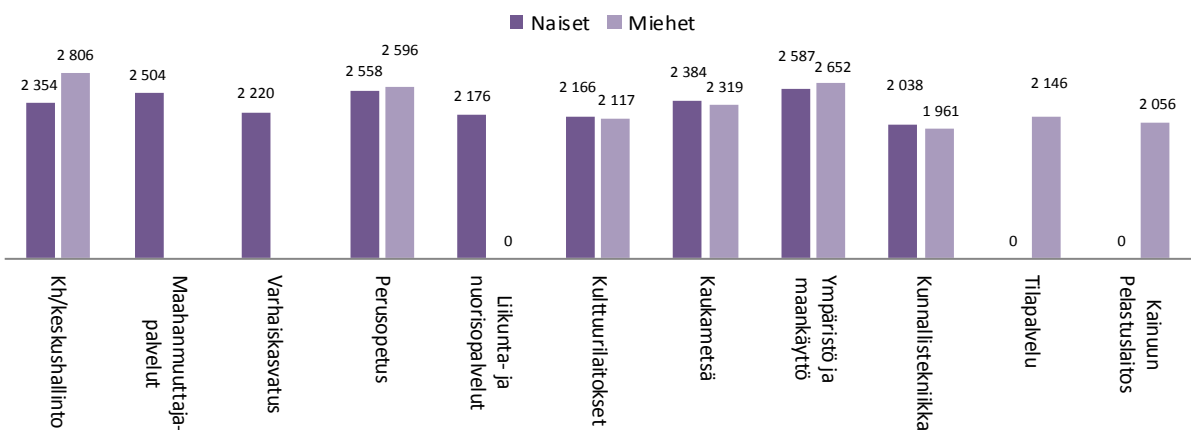
Kokoaikaisten työntekijöiden tehtäväkohtainen palkka toimialoittain keskimäärin/kk (ei sisällä perhepäivähoitajia eikä harjoittelijoita)



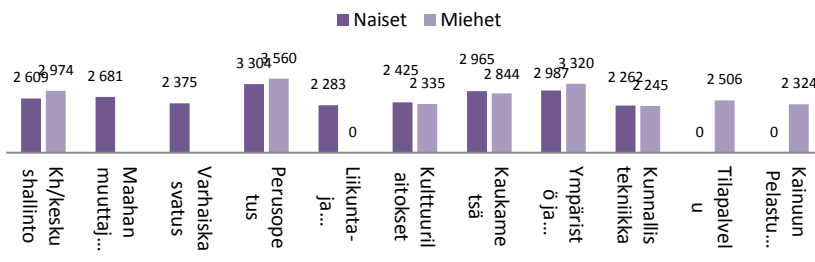
Kokoaikaisten työntekijöiden kokonaisansio toimialoittain keskimäärin/kk (ei sisällä perhepäivähoitajia eikä harjoittelijoita)



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



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

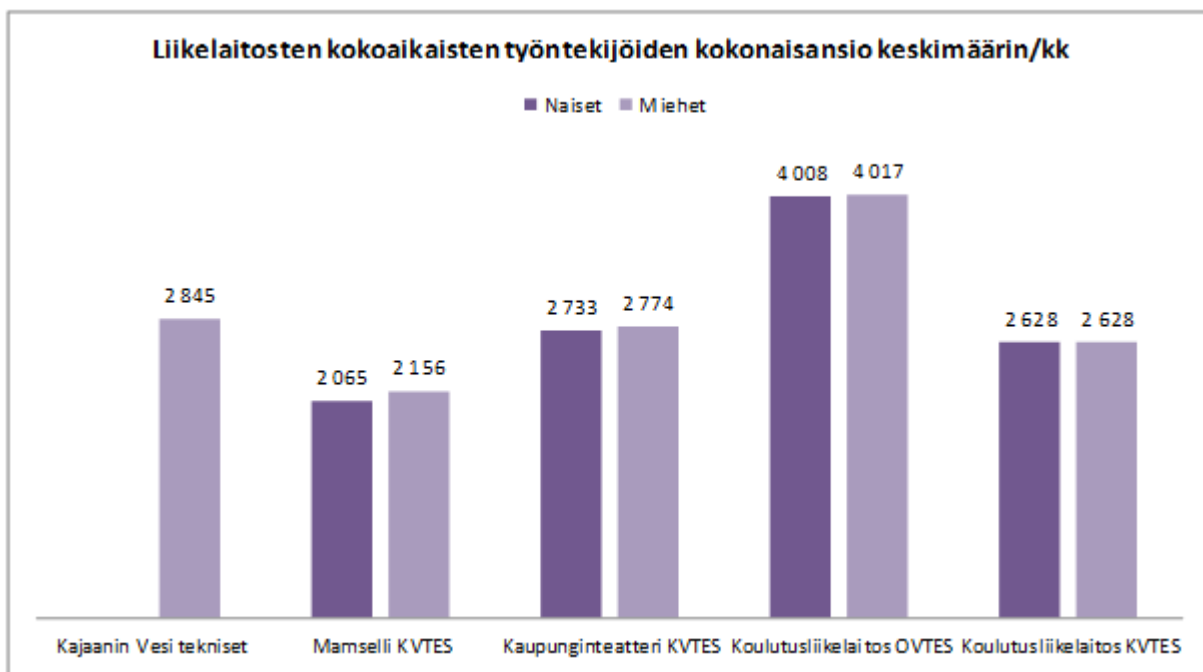
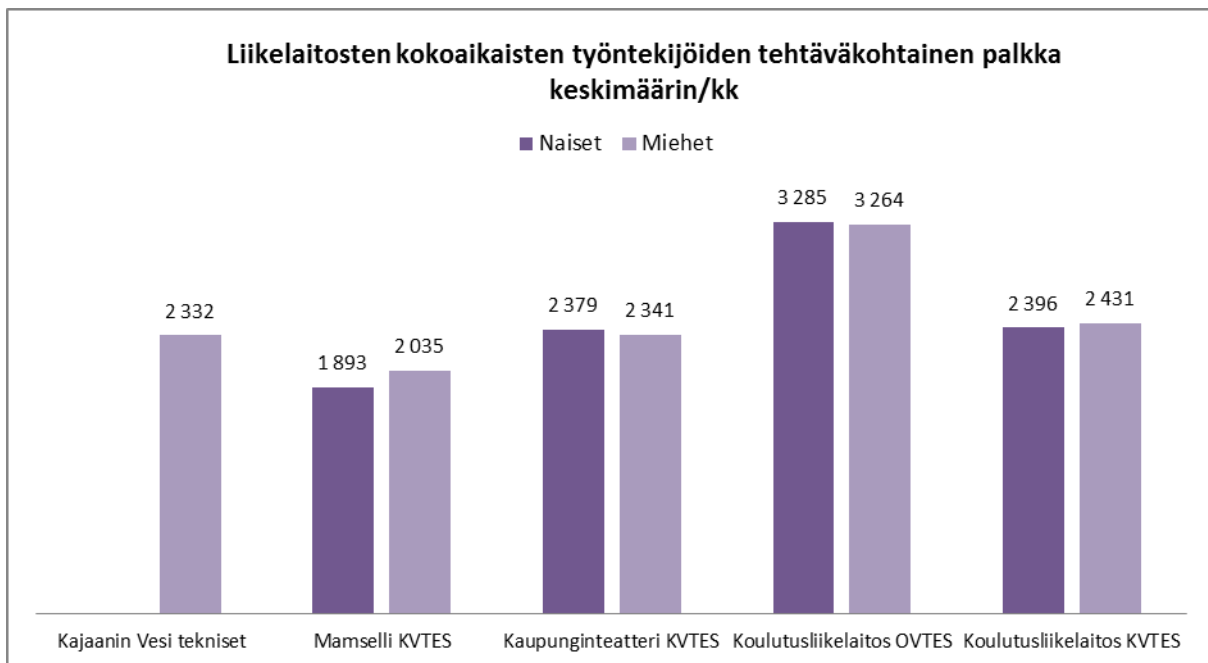


Koko kaupungin tasolla naisten keskimääräinen tehtäväkohtainen palkka oli 113 euroa suurempi kuin miesten. Myös keskimääräinen kokonaisansio oli naisilla suurempi eron ollessa 37 euroa. Suurin ero naisten ja miesten välillä oli tulosalueista kaupunginhallituksen alaisessa toiminnassa/keskushallinnossa, jossa naisten tehtäväkohtainen keskipalkka oli 83,9 % miesten palkasta. Miehiä on tällä tulosalueella huomattavasti naisia vähemmän ja osa heistä toimii vaativissa asiantuntijatehtävissä. Keskushallinnon toimialalla erot palkoissa olivat pienemmät. Sivistystoimialalla naisten tehtäväkohtainen keskipalkka oli 95 % miesten keskipalkasta. Naisten keskimääräinen kokonaisansio oli 85,4 % miesten palkasta. Kokonaisansioon vaikuttavat työkokemuksisä, henkilökohtainen lisä sekä syrjäseutulisiä ja opetuslalla maksettavat lisät, esim. vuosisidonnainen lisä ja ylituntipalkkiot.

Ympäristötekniisellä toimialalla naisten ja miesten keskimääräiset palkat ovat lähes yhtä suuret. Tällä toimialalla naisia on huomattavasti vähemmän kuin miehiä ja naiset ovat sijoittuneet pääasiassa erilaisiin asiantuntijatehtäviin.

Kaupungin liikelaitosten kokoaikaisen henkilöstön keskipalkat

Liikelaitos	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka keskimäärin €/kk		N/M %	Kokonaisansio, keskimäärin €/kk		N/M %
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet		Naiset	Miehet	
Kajaanin Vesi								
KVTES	2	-	-	-	-	-	-	-
Tekniset	1	12	-	2340	-	-	2774	-
Tuntipalkkaiset	-	3	-	-	-	-	-	-
Kajaanin Vesi yhteensä	3	15	-	2 280	-	-	2 693	-
Kajaanin Mamselli/KVTES	180	9	1 893	2035	93,0	2 065	2 156	95,8
Kajaanin kaupunginteatteri/KVTES	20	23	2 379	2341	101,6	2733	2 774	98,5
Koulutusliikelaitos								
KVTES	42	29	2 396	2 431	98,6	2 628	2 628	100,0
OVTES	150	125	3 285	3 264	100,6	4 008	4 017	99,9
Koulutusliikelaitos yhteensä	192	154	3 092	3 139	98,5	3 708	3 790	97,8



Kajaanin Mamsellissa miesten tehtäväkohtainen keskipalkka oli 142 euroa suurempi kuin naisten palkka. Kokonaisansioissa ero oli pienempi: 91 euroa. Kajaanin kaupunginteatterissa naisten ja miesten tehtäväkohtaiset keskipalkat olivat lähes yhtä suuria. Kokonaisansioissa miesten palkka oli 41 euroa suurempi.

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitoksessa miesten tehtäväkohtainen keskipalkka oli 47 euroa suurempi kuin naisten vastaava palkka. Kokonaisansiossa ero oli 82 euroa.

4.2 Sukupuolijakauma toimialoittain ja tulosalueittain

Sukupuolijakauma toimialoittain, tulosalueittain ja liikelaitoksittain 31.12.2015					
palvelussuhteiden mukaan, koko henkilöstö ja esimiehet					
	Koko henkilöstö (ml. esimiehet)			Esimiehet	
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset
Kaupunginhallitus ja projektit	2		2	1	
Keskushallinto	14	47	61	3	3
Maahanmuuttajapalvelut	5	21	26		1
Yhteensä kaupunginhallitus, projektit, keskushallinto ja maahanmuuttajapalvelut	21	68	89	4	4
Tukityöllistäminen	20	7	27		
Sivistystoimiala	1		1	1	
Varhaiskasvatus	8	337	345	3	19
Perusopetus	92	316	408	8	5
Kulttuuripalvelut	13	42	55	2	2
Kaukametsä	41	86	127	2	2
Liikunta- ja nuorisopalvelut	10	9	19	1	1
Yhteensä sivistystoimiala	165	790	955	17	29
Maankäyttö, suunnittelu ja viranomaistoiminta	21	19	40	4	1
Kunnallistekniikka ja liikunta	69	14	83	6	
Tilakeskus	49	1	50	6	
Yhteensä ympäristötekniinen toimiala	139	34	173	16	2
Kainuun pelastuslaitos	220	5	225	8	
Yhteensä Kajaanin kaupunki	565	904	1469	45	35
Kajaanin Vesi -liikelaitos	16	5	21	3	
Kajaanin Mamselli-liikelaitos	14	231	245	1	13
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	37	34	71	2	1
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	190	233	423	10	9
Yhteensä liikelaitokset	257	503	760	16	23
Yhteensä Kajaanin kaupunki ja liikelaitokset	822	1407	2229	61	58

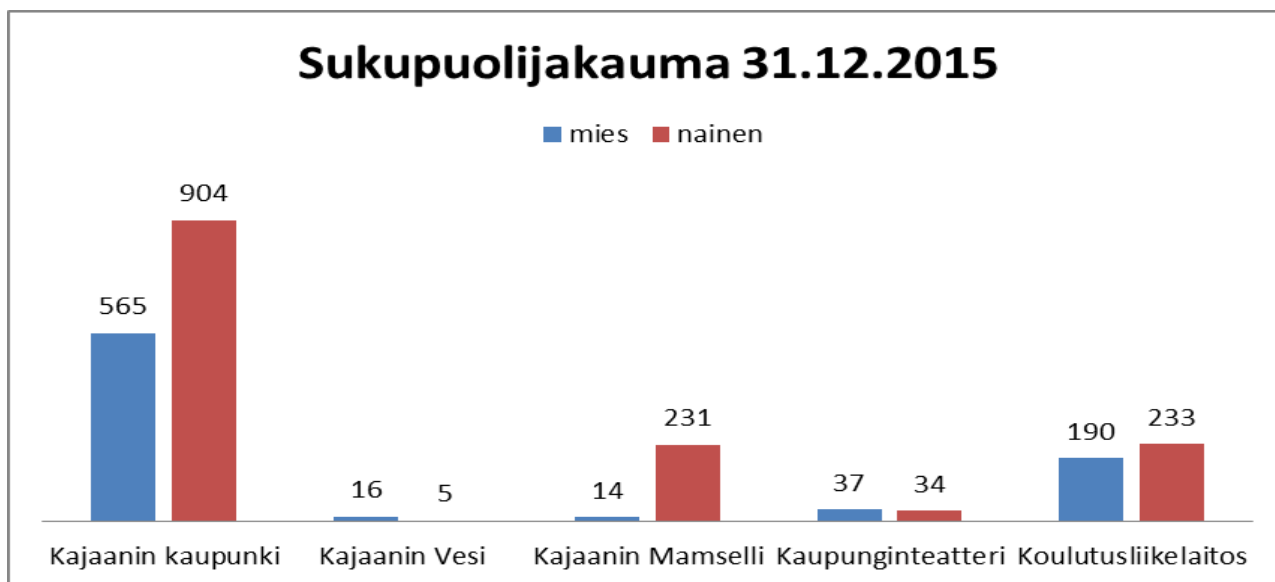
Vuonna 2015 Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten esimiehistä oli naisia 48,7 %. Vuonna 2014 osuus oli 47,6 %.

Sukupuolijakauma kaupunki ja liikelaitokset 31.12.2015

	mies	nainen
Kajaanin kaupunki	565	904
Kajaanin Vesi -liikelaitos	16	5
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	14	231
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	37	34
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	190	233
yhteensä	822	1 407

mies %	nainen %
38,5	61,5
76,2	23,8
5,7	94,3
52,1	47,9
44,9	55,1
36,9	63,1

Sukupuolijakauma 31.12.2015



5 Keskeytykset

5.1 Sairauspoissaolot

Kajaanin kaupungilla sairauspoissaoloja oli vuonna 2015 12 873 työpäivää, keskimäärin 10,7 päivää henkilötyövuotta kohden. Kasvu edelliseen vuoteen oli 8,1 %. Kajaanin Vesi –liikelaitoksessa sairauspoissaolot kasvoivat 169 päivästä 259 päivään eli 53 %:lla. Henkilötyövuotta kohden sairauspäiviä oli keskimäärin 12,8.

Kajaanin Mamselli –liikelaitoksessa sairauspoissaolot vähenivät 340 työpäivää eli noin 10 %. Kajaanin kaupunginteatteri –liikelaitoksessa sairauspoissaolot vähenivät 29 %. Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitoksessa sairauspoissaolot kasvoivat 9,4 %.

Kokonaisuudessaan sairauspoissaolot kasvoivat vuodesta 2014 vuoteen 2015 905 työpäivällä ja prosentteina kasvu oli 4,84 %. Vuonna 2015 sairastettiin noin 4,5 henkilötyövuotta enemmän kuin edellisenä vuonna.

Tutkimusten mukaan vaikeissa saneeraustilanteissa sairauspoissaolojen kasvu tulee perälautailmiönä niin, että sairauspoissaolot lisääntyvät noin 30 %. Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitoksessa on haettu säästöjä useana vuonna, ja siellä on toteutettu raskas YT-prosessi. Neuvottelut on käyty hyvässä hengessä ja henkilöstön uudelleen sijoituksessa on onnistuttu kohtuullisen hyvin. Todennäköisesti tällä on vaikutusta siihen, että sairauspoissaolot eivät ole dramaattisesti lisääntyneet talouden sopeuttamistoimien johdosta.

Kaupungin työntekijöiden korkea keski-ikä vaikuttaa sairastuvuuteen. Työkyky alkaa heiketä nopeammin noin 45 ikävuoden vaiheilla, jos ergonomiaan, liikuntaan ja tuki- sekä liikuntaelämistön 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.

Aktiivisen tuen toimintamallin toteutukseen on kiinnitettävä entistä enemmän huomiota ja esimiehiä on koulutettava mallin käyttöönottoon.

Kajaanin kaupunki tukee hyvällä tavalla työntekijöiden osallistumista työkykyä ylläpitävään toimintaan sekä lääketieteellisen kuntoutukseen.

5.1.1 Sairauslomien palkkakustannukset

	2015	2014
Kajaanin kaupunki	1 100 846	1 153 493
Kajaanin Vesi -liikelaitos	31 795	13 814
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	202 427	228 485
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	28 653	32 675
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	378 774	436 115
Yhteensä	1 742 495	1 864 582

Kajaanin Veden sairauslomien palkkakustannukset ovat nousseet vuodesta 2014. Kaupungin ja muiden liikelaitosten sairauslomien palkkakustannukset ovat vähentyneet.

5.1.2 Sairauspoissaolot yhteensä työpäivinä

	2015	2014	muutos työpäivät	muutos %
Kajaanin kaupunki	12 873	11 905	968	8,13 %
Kajaanin Vesi -liikelaitos	259	169	90	53,25 %
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	2983	3 323	-340	-10,23 %
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	227	320	-93	-29,06 %
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	3254	2 974	280	9,41 %
Yhteensä	19596	18 691	905	4,84 %

5.2 Sairauspoissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötyövuosi kaupunki ja liikelaitokset 2015 –2014

Kajaanin kaupungin sairauspoissaolot ovat alhaisella tasolla verrattuna Kunta10–tutkimuksen sairauspoissaoloihin. Kunta10-tutkimuksessa on mukana kymmenen kuntaa ja noin 50 000 kuntatyöntekijää. Tutkimuksen mukaan sairauspoissaolot ovat olleet vuosina 2009, 2010 ja 2011 noin 18 päivää/henkilö ja tätä aikaisemman kolmen vuoden ajalla noin 19 päivää/henkilö.

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 2015 – 2014

Kaupunki ja liikelaitokset	2015	2014
Kajaanin kaupunki	10,7	10,1
Kajaanin Vesi -liikelaitos	12,8	8,8
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	13,3	15,2
Kajaanin kaupunginteatteri	4,8	6,5
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	7,9	6,6

Toimialoittain	2015	2014
Kaupunginhallitus, keskushallinto, maahanmuuttajapalvelut ja tukityöllistetyt	8,6	7,9
Sivistystoimi	10,8	9,8
Ympäristötekkinen toimiala	14,0	13,6
Pelastustoimi	4,5	8,2

5.2.1 Poissaolot keskimäärin/henkilötyövuosi kaupunki

Kaupunki yhteensä	vuosi	Sairaus	Työtapaturma	Perhevapaa	Tilapäinen hoitovapaa	Koulutus	Opintovapaa	Lomautus	Vuorotteluvapaa	Yks/palkallinen	Yks/palkaton	Vuosiloma	Muut
poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötyövuodet	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
	2013	11,9	0,6	5,8	0,6	0,8	1,2	0,7	1,9	1,7	2,6	23,2	5,1

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

5.2.2 Poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötyövuosi kaupunki tulosalueittain 2015 – 2013

	Vuosi	Sairaus	Työtapaturma	Perhevapaa	Tilapäinen hoitovapaa	Koulutus	Opintovapaa	Lomautus	Vuorotteluvapaa	Yks/palkallinen	Yks/palkaton	Vuosiloma	Muut
Kaupunginhallitus, projektit ja Keskushallinto													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötyövuosi	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
	2013	8,1	2,7		0,2	0,9			1,7	3,0	2,2	37,4	3,6
Tukityöllistetyt													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötyövuosi	2015	6,7	1,6								0,1	19,6	0,1
	2014	5,3	0,2								0,5	18,7	0,3
	2013	5,9			0,4	0,9					0,4	24,3	5,2
Maahanmuuttajat													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötyövuosi	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
	2013	18,3		14,1	1,0	3,5	5,9			2,3	2,2	33,7	2,1
Varhaiskasvatus													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötyövuosi	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
	2013	17,6	0,3	9,2	1,0	0,8	1,6		2,9	3,3	4,7	34,3	8,0
Perusopetus													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötyövuosi	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
	2013	7,5	0,3	7,9	0,9	0,8	0,6	2,3	2,6	0,4	2,5	6,9	3,4
Nuoriso- ja liikuntapalvelut													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötyövuosi	2015	7,3		15,9	0,4	2,2				0,7	0,7	30,8	20,8
	2014	14,3		0,2	0,1	2,0				1,9	0,2	28,9	15,3
	2013	9,7		1,8		3,4	6,1			2,4	2,0	29,2	5,2
Kulttuuripalvelut (Kirjasto, Kainuun museo, Taidemuseo)													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötyövuosi	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
	2013	12,6		2,7		0,3				1,5	5,2	38,9	3,0
Kaukametsä													

poissaolotyöpäivät keskimäärin/ henkilötyövuosi	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
	2013	3,4		2,5		0,3	2,2		0,8	0,4	0,1	5,2	2,5
Ympäristönsuojelu ja maankäyttö													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/ henkilötyövuosi	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
	2013	20,5	2,4		0,8	0,2				1,7	2,6	40,9	2,0
Kunnallistekniikka													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/ henkilötyövuosi	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
	2013	14,3	3,3		0,1	0,1	1,5			4,1	0,6	38,6	5,9
Tilapalvelu													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/ henkilötyövuodet	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
	2013	18,9	0,3	0,8	0,3	0,1			3,1	1,6	1,0	34,0	6,4
Kainuun pelastuslaitos													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/ henkilötyövuosi (ilman sopimuspa- lo-miehiä)	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
	2013	11,2	0,2	2,9	0,3	2,2	2,2			0,4	0,8	29,5	7,4

5.2.3 Poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötyövuosi liikelaitokset 2015 – 2013

poissaolotyöpäivät keskimäärin/ henkilötyövuosi	Vuosi	Sairaus	Työtapauma	Perhevapaa	Tilapäinen hoitovapaa	Koulutus	Opintovapaa	Lomautus	Vuorotteluvapaa	Yks/paikallinen	Yks/palkaton	Vuosiloma	Muut
		Kajaanin Vesi -liikelaitos	2015	12,8		1,5	0,1	1,2	8,1			2,4	0,1
	2014	8,8	0,1		0,1	1,5	4,4			3,5	1,2	36,8	2,9
	2013	21,9				1,9				0,7	0,2	31,9	1,3
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	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
	2013	13,9	0,6	4,2	0,6	0,4	0,6		3,2	0,6	2,8	32,6	4,8
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	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	
	2013	3,9	0,1	10,5			2,2		3,6	0,3	2,7	29,7	3,5
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	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
	2013	5,4		3,9	0,2	3,3	0,7		1,7	0,4	0,7	15,3	6,6

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

5.3 Sairauspoissaolojen määrä keston mukaan
kaupunki ja liikelaitokset 2015-2014

	2015						2014					
	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	118	36	11	1		1	84	27	15	1		
Tukityöllistäminen	35	14	5				41	11				
Sivistystoimiala	1 432	387	161	10	3		1 407	414	158	2	2	
Ympäristötekkninen toimiala	217	104	33	4		1	195	90	31	3		2
Kainuun pelastuslaitos	76	17	4				71	18	12	2		
Kajaanin Vesi -liikelaitos	22	10	8				20	7	2	1		
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	359	142	45	2	2	1	324	145	74	4	1	
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	34	7	6				23	16	9	1		
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	175	108	74	4	2		186	87	87	4	1	
Yhteensä	2 468	825	347	21	7	3	2 351	815	388	18	4	2
Muutos 2014-2015	117	10	-41	3	3	1						

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

	2015	2014	2013	2012
	%	%	%	%
Vuosiloma	43,8	43,5	42,2	42,4
Sairaus	19,1	18,6	19,5	23,0
Muut	9,7	9,0	11,0	10,6
Perhevapaat	9,6	11,3	10,0	9,0
Yksityisasia palkaton	5,4	4,0	4,0	4,2
Vuorotteluvapaa	2,7	3,5	3,6	3,6
Koulutus	2,5	2,6	2,9	2,3
Yksityisasia palkallinen	2,1	2,1	2,2	1,7
Opintovapaa	2,4	2,2	1,1	0,8
Tilapäinen hoitovapaa	0,8	0,9	0,9	1,0
Työtaturmat	0,5	0,8	0,8	0,8
Lomautus	1,4	0,8	0,6	0,5

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

Palkattomat vapaat säästösyistä	2015		2014	
	Kalenteri-päivät	Työ-päivät	Kalenteri-päivät	Työ-päivät
Kajaanin kaupunki	836	828	764	730
Kajaanin Vesi -liikelaitos	2	2	11	11
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	83	81	103	103
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos			-	-
Kajaanin koulutusliikelaitos	62	62	97	95
Yhteensä	983	973	975	939

5.5.2 Palkattomat yksityisasiat

Palkattomat yksityisasiat	2015		2014	
	Kalenteri-päivät	Työ-päivät	Kalenteri-päivät	Työ-päivät
Kajaanin kaupunki	4382	3273	2 843	2 191
Kajaanin Vesi -liikelaitos	1	1	24	23
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	338	271	506	374
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	679	472	365	251
Kajaanin koulutusliikelaitos	522	387	152	128
Yhteensä	5922	4404	3 890	2 967

Vuonna 2015 Kajaanin kaupungilla ja liikelaitoksissa pidettiin palkattomia vapaita säästösyiden ja yksityisasioiden vuoksi yhteensä 2040 kalenteripäivää (1471 työpäivää) enemmän kuin vuonna 2014.

5.6 Poissaolojen palkkakustannukset v. 2015

Verrattuna vuoteen 2014 sairauslomien palkkakustannukset olivat 89 412 €:a pienemmät. Tapaturmista, perhevapaista ja koulutuksesta johtuvat palkkakustannukset vähenivät myös vuodesta 2014.

	Sairaus-lomat	Tapa-turmat	Perhe-vapaat	Koulutus	Vuosi-loma	Muut vapaat
Kajaanin kaupunki	1 100 846	41 017	164 382	137 753	3 346 717	420 831
Kajaanin Vesi -liikelaitos	31 795		4 884	2 957	95 003	9 827
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	202 427	6 821	26 230	12 187	734 639	35 668
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	28 653	5 399		1 414	183 746	263
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	378 774	2 064	41 756	150 695	1 103 833	216 386
Yhteensä v. 2015	1 742 495	55 301	237 252	305 006	5 463 938	682 975
Yhteensä v. 2014	1 831 907	79 914	269 432	314 137	4 160 940	669 460
Muutos 2015 – 2014	-89 412	-24 613	-32 180	-9 131	1 302 998	13 515

6 Työ- ja työmatkatapaturmat

Työtapaturmien ja työmatkatapaturmien määrä ja sairauspäivät

(lähde: Pohjola vahinkoluettelo)

Vuonna 2015 sattui kaupungin ja liikelaitosten työntekijöille 76 työtapaturmaa, joista kaupungin työntekijöille 44 ja liikelaitosten työntekijöille 32. Työtapaturmista aiheutui kaupungin ja liikelaitosten työntekijöille yhteensä 238 sairauspäivää. Vuonna 2014 vastaava luku oli 852.

Tapaturmatorjunnan yksi väline päivittäisjohtamisen ohella on työsuojelun toimintaohjelmaan kuuluva vaarojen arviointi. Toimintaohjelman mukaan työyhteisöjen tehtävänä on tarvittaessa oman työsuojeluhenkilöstön avustuksella arvioida, tunnistaa ja torjua tapaturmariskit.

Tapaturmatorjunta on aina ajankohtaista. Työturvallisuusasioiden huomioon ottaminen työssä on ammattitaitoa. Ensijainen huolehtimisvastuu työturvallisuusasioissa on työnantajalla. Työntekijän on kuitenkin noudatettava turvallisia työmenetelmiä ja käytettävä asianmukaisia suojaimia.

Työturvallisuusasiat ja työsuojelu on kokonaisuudessaan mennyt viime vuosikymmeninä koko ajan parempaan suuntaan. Työmenetelmät ja laitteet ovat kehittyneet. Suojavälineitä on saatavilla ja ergonomisesti ne ovat entistä parempia ja helppokäyttöisempiä.

Suuri tekijä työsuojeluasioiden paranemisessa on ollut työntekijöiden ja esimiesten asennemuutos työsuojeluasioihin. Turha riskinotto on vähentynyt ja turvavälineiden käyttöön on totuttu. Erityisesti ympäristöteknisellä toimialalla esimiehet ovat tehneet hyvää työtä turvallisten työolosuhteiden toteuttamiseksi.

Työsuojelun toimintaohjelma ja siihen liittyvä vaarojen arviointijärjestelmä uusittiin vuonna 2014 ja sen tehostetulla käyttöönotolla on pystytty vähentämään työtapaturmia.

6.1 Työtapaturmat Kajaanin kaupunki ja liikelaitokset

Työtapaturma	Vahinkoja					Sairauspäivät				
	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
Kajaanin kaupunki	58	66	66	43	44	518	325	574	710	168
Kajaanin ammattikorkeakoulu -liikelaitos	17	12	18			52	0	10		
Kajaanin Vesi -liikelaitos	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	17	17	7	9	11	0	119	54	29	53
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	1	2	3	9	4	5	0	8	48	0
Kajaanin kaup. koulutusliikelaitos			21	21	17			25	65	17
Yhteensä	93	99	115	83	76	575	444	671	852	238

Työtapaturma vahingoittumistapa	Vahinkoja					Sairauspäivät				
	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
Kuumuus (aineen, esineen tai ympäristön lämpötilan aiheuttama)	3	1	2	2	2	0	0	0	22	0
Sähköisku	2	1	0	0	1	0	0	0	0	0
Vaaralliset aineet iholle tai silmiin	0	1	2	1	2	0	0	0	0	0
Vaaralliset aineet hengittämällä (seurauksena myrkytysoireet tai sisäelinvauriot)	0	1	5	0	0	0	0	3	0	0
Iskeytyminen kiinteään pintaan / liikkeen aiheuttama, mukaan lukien putoaminen, kaatuminen	27	33	33	28	24	393	251	422	695	208
Liikkuvan osan aiheuttama tapaturma tai siihen törmäminen	13	12	8	5	9	9	8	16	38	0
Leikkaavan, terävän tai karheen esineen aiheuttama tapaturma	15	11	19	17	8	8	66	18	39	0
Puristuminen ja ruhjoutuminen	7	5	5	4	3	32	29	44	12	4

Äkillinen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen	8	11	22	14	7	40	48	130	43	17
Eläimen tai ihmisen purema, potku jne.	4	8	11	3	5	0	39	38	3	0
Muut luettelemattomat vahingoittumistavat	14	7	8	4	7	93	3	0	0	9
Tuntematon tilastoarvio	0	7	0	8	7	0	0	0	0	0
Vahingon tavasta ei tietoja vahinkoselvityksessä	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0
Yhteensä	93	99	115	83	76	575	444	671	852	238

6.2 Työmatkatapaturmat Kajaanin kaupunki ja liikelaitokset

Työmatkatapaturma	Vahinkoja					Sairauspäivät				
	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
Kajaanin kaupunki	10	14	12	14	13	27	63	179	205	93
Kajaanin ammattikorkeakoulu -liikelaitos	2	2	2	0	0	24	6	31	0	0
Kajaanin Vesi -liikelaitos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	1	3	4	3	7	4	0	81	35	28
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos				4	4				24	0
Yhteensä	14	20	19	22	24	55	69	291	264	121

Työmatkatapaturma liikkumistavan mukaan	Vahinkoja					Sairauspäivät				
	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
Jalan, polkupyörää taluttaen, ajoneuvosta astuen	7	11	11	15	12	17	34	224	183	103
Polkupyörällä	1	8	5	5	10	4	35	11	74	18
Henkilöautolla	2	0	3	2	2	10	0	56	7	0
Moottoripyörällä	1	0	0	0	0	24	0	0	0	0
Linja/kuorma-autolla, junalla, raitiovaunulla	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tuntematon tilastointiarvo	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Yhteensä	14	20	19	22	24	55	69	291	264	121

Työmatkatapaturma sattumistavan mukaan	Vahinkoja					Sairauspäivät				
	2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
Kaatuminen, liukastuminen, kompastuminen, venähdys kaatumatta	8	16	14	17	22	21	50	235	231	121
Yhteentörmäys auton kanssa	2	0	2	4	1	24	0	0	33	0
Yhteentörmäys polkupyörän/mopedin/moottoripyörän kanssa	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Ajoneuvon ulosajo, suistuminen tieltä	2	0	1	0	0	10	0	0	0	0
Muut	1	2	2	1	1	0	19	56	0	0
Tuntematon tilastointiarvo	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Yhteensä	14	20	19	22	24	55	69	291	264	121

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos aloitti 1.1.2013, Kajaanin ammattikorkeakoulu –liikelaitos yhtiöitettiin 1.1.2014

7 TYÖYHTEISÖN TOIMIVUUSKYSELY

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

Työyhteisön toimivuuskysely tehtiin kaupungin ja sen liikelaitosten (pl. ammattikorkeakoulu ja koulutusliikelaitos) henkilöstölle. Ammattikorkeakoulun työyhteisön toimivuuskysely toteutettiin loppuvuodesta 2015. Koulutusliikelaitoksen oma kysely Ammattiosaamisen kehittämisyhdistys AMKE ry:n työyhteisökysely tehdään joka toinen vuosi. Kysely toteutettiin syksyllä 2015.

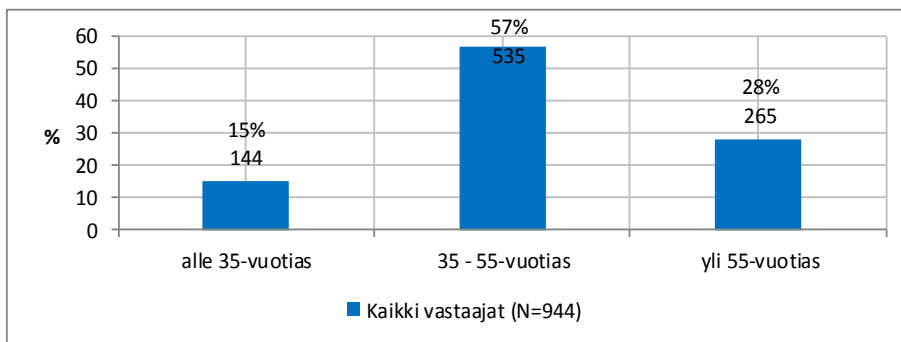
Kajaanin kaupungin työyhteisön toimivuuskysely toteutettiin nyt kuudennen kerran.

Kyselyn vastausprosentti oli 67 %.

Vuonna 2013 vastausprosentti oli 65 %.

Vastaajista n. 76 % oli naisia ja n. 24 % miehiä.

Vastaajista 87 % oli vakituista ja 13 % määräaikaista henkilöstöä.



Vastaajien ikä:

**Vastaajista iän ilmoitti 944 vastaajaa (vastaajia 987)*

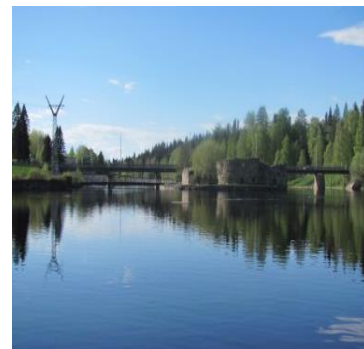
Kyselyn pohjaa muokattiin aikaisempiin vuosiin nähden siten, että kyselyn arviointikokonaisuuksien sisältöjä muokattiin. Tämän johdosta on huomioitava, että keskiarvot eivät ole suoraan verrannollisia aikaisempaan kyselyvuoteen 2013.

Tässä yhteenvedossa esitellään tulokset keskiarvoina koko kaupungin osalta.

Toimialojen ja liikelaitosten esimiehet ja työyhteisöt ovat saaneet yhteenvedot kyselyn tuloksista.

7.1 TOIMIALOJEN / LIIKELAITOSKOHTAISTEN TULOSTEN KÄSITTELY

- Toimialoittaisia tuloksia käsitellään ja analysoidaan toimialojen/liikelaitosten ja tulosalueiden johtoryhmissä, jossa sovitaan etenemisestä.
- Työpaikkakokouksissa /ryhmäkehityskeskusteluissa esimerkiksi voidaan sopia mitä teemoja (1-3 teemaa) viedään kehittämistoimenpiteiksi.
- Tavoitteena on toimia yhteistoiminnallisesti edistäen työyhteisön hyvinvointia, työn tekemistä ja tuloksellisuutta. Parhaimmillaan jokainen työntekijä on vaikuttamassa itse niihin työn tekemiseen liittyviin asioihin, jotka parantavat työn sujumista, toimintatapoja, yhteistyötä ja ilmapiiriä työpaikalla.
- Työyhteisön kehittämisessä on tärkeää, että kehittämistoimenpiteitä tehdään suunnitelmallisesti yhdessä ja niiden toteutumista seurataan.



Toimiala/liikelaitos	Vastaus % (2015)	Vastaus % (2013)	Vastaus % (2011)
Keskushallinto	68,8	84	80
Sivistystoimiala	70,6	63,5	67
Ympäristötekkinen toimiala	58,7	60,3	63
Kainuun Pelastuslaitos	57,7	72,6	79
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	70,6	70,5	77
Kajaanin Kaupunginteatteri -liikelaitos	29,8	40	52
Kajaanin Vesi –liikelaitos	85,0	89,5	100
Vastaus % Koko kaupunki	67	65	69
Vastaajien määrä	987 + kohdentamattomia vastauksia 3	942 + kohdentamattomia vastauksia 3	965 + kohdentamattomia vastauksia 6
Henkilöstömäärä	1470 (31.8.2015)	1448 (31.8.2013)	1392 (30.9.2011)

Toimialojen ja liikelaitosten vastausprosentit

7.1.1 Kyselyn arviointikokonaisuudet 2015

Keskiarvotaulukko, Koko kaupunki

Keskiarvot arviointikokonaisuuksista	Puhtaasti keskiarvoista laskettuna 2015-2013 (*keskiarvojen vertailuissa sisältömuutokset huomioitava, sisältöeroja tarkastellaan arviointikokonaisuuksissa)	2015	2013	2011
Vuorovaikutus ja työyhteisötaidot (ent. Viestintä ja vuorovaikutus)	+ -0,00	3,30	3,30	3,28
Osaaminen	- 0,09	3,18	3,27	3,30
Esimiestyö ja johtaminen (ent. Johtamistoiminta ja esimiestyö)	+ 0,08	3,34	3,26	3,30
Tavoitteellisuus ja strateginen ajattelu	- 0,04	3,27	3,31	3,32
Yhteenveto	- 0,02	3,27	3,29	3,30

Yleisesti arviointikokonaisuuksien keskiarvojen perustella **naiset olivat tyytyväisempiä** työyhteisön toimintaan kuin miehet.

län perusteella keskiarvot osoittavat, että **tyyväisimpiä toimintaan olivat yli 55-vuotiaat ja alle 35-vuotiaat.**

Sukupuoli	2015	2013
Naisten keskiarvo	3,30	3,31
Miesten keskiarvo	3,18	3,22

Ikä	2015	2013
Yli 55 v	3,35	3,32
Alle 35 v	3,30	3,37
35-55 v	3,24	3,24

Esimiestyöhön ja johtamiseen tyytyväisempiä olivat alle 35 –vuotiaat (ka.3,45.)

Vastaajista **määräaikainen henkilöstö oli tyytyväisempiä esimiestyöhön ja johtamiseen kuin vakituinen henkilöstö.**

alle 1 vuoden ka. 3,52

yli 1 vuoden ka. 3,50

vakituinen henkilöstö ka. 3,32

7.2 Vuorovaikutus ja työyhteisötaidot 2015 ja 2013

Keskiarvotaulukko

Koko kaupunki

	2015	2013	Ero + /-
Vuorovaikutus ja työyhteisötaidot	3,30	3,30	+ - 0
Minua kohdellaan asiallisesti työpaikallani.	3,55	3,61	-0,06
Välitän itse myönteistä kuvaa kaupungista.	3,5	3,56	-0,06
Kerron mielipiteeni työtäni koskevissa asioissa. (Pystyn ilmaisemaan mielipiteeni työtäni koskevissa asioissa v. 2013)	3,49	3,45	+0,04
Pidämme säännöllisesti työpaikkakokoukset.	3,48	3,52	-0,04
Saan ymmärrystä työyksikössäni erilaisissa elämäntilanteissa. Saun ymmärrystä työyksikössäni vaikeissa elämäntilanteissa. v. 2013)	3,46	3,49	-0,03
Mielestäni kaupunki on hyvä työnantaja.	3,44	3,42	+0,02
Työpaikkakokouksissa vaihdamme ajatuksia ja keskustelemme aktiivisesti.	3,23	3,20	+0,03
Annan rakentavaa palautetta esimiehelleni ja työkavereilleni.	3,2	3,24	-0,04
Työnantaja arvostaa minua työntekijänä.	3,18	3,20	-0,02
Työyksikössämme vallitsee välitön ja avoin ilmapiiri.	3,13	3,10	+0,03
Työyksikössäni arvostetaan yksilöllisyyttä ja erilaisuutta.	3,11	* Ei kysytty	
Saan tietoa työyksikköämme ja työtämme koskevista suunnitelmista. (Saamme tietoa työyksikköämme ja työtämme koskevista suunnitelmista riittävästi ja tarpeeksi ajoissa v. 2013)	3,09	2,95	+0,14
Tunnen Kajaanin kaupunkia koskevat yleiset asiat riittävän hyvin.	2,97	* Ei kysytty	

(*keskiarvojen vertailuissa sisältömuutokset huomioitava)

Vuorovaikutus ja työyhteisötaidot:

Kyselyn perusteella

- Kajaanin kaupunki koettiin hyvänä ja joustavana työnantajana.
- Vastaajat kokivat myös itse välittävänsä myönteistä kuvaa työnantajasta ja että heillä on mahdollisuus ilmaista mielipiteensä työtänsä koskeissa asioissa.

Vuorovaikutus ja työyhteisötaidot:

Miten me kaikki voisimme kehittää työyhteisöämme?

- Avoimien vastausten perusteella toivottiin, että työpaikkakokouksissa olisi säännöllinen rytmitys ja pelkän tiedottamisen sijaan kokouksissa keskusteltaisiin enemmän. Vuorovaikutukseen tulee kiinnittää tietoisesti huomiota ja kehittää aktiivisia ja osallistavia palaverikäytäntöjä.
- Avoimissa vastauksissa toivottiin enemmän avointa keskustelukulttuuria ja vuorovaikutusta johdon ja henkilöstön välillä.
- Avoimissa vastauksissa tuotiin esille, että tiedottamisen kanavia tulisi käyttää ajanmukaisesti ja tuoda myös tiedon saatavuutta näkyväksi.

7.3 Osaaminen 2015 ja 2013

Keskiarvotaulukko

Koko kaupunki

	2015	2013	Ero + /-
Osaaminen	3,18	3,27	-0,09
Tiedän, mitä minun on osattava tulevaisuudessa työssäni. (Tiedämme, mitä meidän on osattava tulevaisuudessa työssämme v.2013)	3,33	3,24	+0,09
Osaamistani ja ammattitaitoani käytetään riittävästi työyksikössämme.	3,37	3,42	-0,05
Työyksikössämme kaikilla on tasavertaiset mahdollisuudet kehittää osaamistaan.	3,22	3,20	+0,02
Koulutan ja kehitän itseäni tulevaisuuden tarvetta vastaavasti. (Koulutamme ja kehitämme itseämme tulevaisuuden tarvetta vastaavasti v.2013)	3,21	2,97	+0,24
Työyksikössämme huolehditaan töiden sujumisesta joka tilanteessa.	3,2	3,21	-0,01
Työyksikössämme jaetaan tietoa ja osaamista toisille.	3,19	3,26	-0,07
Työyksikössämme huolehditaan uuden työntekijän perehdyttämisestä.	3,18	3,15	+0,03
Työyksikössämme huolehditaan uusiin työtehtäviin perehdyttämisestä.	3,13	3,14	-0,01
Voin tarvittaessa säädellä työn kuormitusta.	2,77	2,89	-0,12

(*keskiarvojen vertailuissa sisältömuutokset huomioitava)

Osaaminen:

Kyselyn perusteella

- Myönteisenä asiana voidaan kyselyn mukaan nähdä se, että vastaajat kokivat tiedostavansa tulevaisuuden osaamistarpeet paremmin.
- Erytisesti keskiarvo siitä, että vastaajat kouluttavat ja kehittävät itseään tulevaisuuden tarvetta vastaavasti nousi selkeästi. Toki merkitystä voi olla myös sillä, että ko. kysymys muokattiin enemmän henkilökohtaisemmaksi.

Osaaminen:

Miten me kaikki voisimme kehittää työyhteisöämme?

- Työn kuormittavuus ja mahdollisuus säädellä työn kuormittavuutta nousi esille sekä kyselyn numeraalisessa arvioinnissa että avoimissa vastauksissa.
- Työn kuormittavuus on noussut esille myös aikaisemmissa kyselyissä. Työyhteisöissä voi olla tarpeen purkaa kuormittavuutta miettimällä yhdessä, että mikä työssä kuormittaa, miten työn kuor-

mittavuutta voidaan hallita ja miten vanhoja toimintatapoja kyseenalaistamalla voi löytää uusia tapoja ja mahdollisuuksia tehdä töitä (esim. osaamisen jakamista erilaisin menetelmin).

- Avoimissa vastauksissa tuli esille, että vastaajat kaipasivat monipuolisia menetelmiä osaamisen kehittämiseen, osaamisen jakamiseen ja kouluttautumiseen.
- Avoimissa vastauksissa toivottiin myös systemaattisuutta perehdyttämiseen.

7.4 Esimiestyö ja johtaminen 2015 ja 2013

Keskiarvotaulukko

Koko kaupunki

	2015	2013	Ero + /-
Esimiestyö ja johtaminen	3,34	3,26	0,09
Esimiehen antama palaute on asiallista.	3,57	3,46	+0,11
Esimies kannustaa meitä kehittämään työtämme.	3,37	3,24	+0,13
Esimies kohtelee meitä tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti.	3,36	3,33	+0,03
Esimies antaa minulle palautetta. (Esimies antaa minulle välitöntä palautetta v. 2013)	3,28	3,18	+0,10
Esimiehen toiminta herättää luottamusta.	3,28	3,24	+0,04
Esimiehellä on taito ratkoa ristiriitatilanteita. (Esimies ei välttele ristiriitatilanteiden käsittelyä v. 2013)	3,15	3,24	-0,09

(*keskiarvojen vertailuissa sisältömuutokset huomioitava)

Esimiestyö ja johtaminen:

Kyselyn perusteella

- Esimiestyö ja johtaminen oli keskiarvojen vertailun perusteella kehittynyt vuoden 2013 kyselyn keskiarvoihin verrattuna.
- Avoimissa vastauksissa esimiehiä kiitettiin tuesta, joustavuudesta ja luotettavuudesta.
- Avoimissa vastauksissa tuli positiivisten palautteiden ohella myös paljon esimiestyöhön liittyviä kommentteja, joihin toivottiin parannusta.

Esimiestyö ja johtaminen:

Miten me kaikki voisimme kehittää työyhteisöämme?

- Avoimissa vastauksissa esimiehiltä toivottiin enemmän tasapuolisuutta ja oikeudenmukaisuutta työtehtäviin liittyvissä järjestelyissä.
- Avoimissa vastauksissa nousi esille, että esimiehiltä toivottiin työyhteisön ristiriitatilanteiden ratkomiskykyä ennen kuin ristiriitatilanteet vaikuttavat työyhteisön ilmapiiriin.
- Esimiehiltä toivottiin myös enemmän näkyvyyttä omassa työyksikössä ja kannustavaa päivittäisjohtamista.
- Vastaajat toivoivat oikeaan aikaan annettua palautetta hyvin tehdystä työstä.
- Johtamisen oikeudenmukaisuus töiden organisoimisessa, osallistumisessa ja vastuunkantamisessa vaikutti vastausten perustella keskeiseksi henkilöstön hyvinvointiin ja työyhteisön toimivuuteen vaikuttavaksi tekijäksi.

7.5 Tavoitteellisuus ja strateginen ajattelu 2015 ja 2013

Keskiarvotaulukko
Koko kaupunki

	2015	2013	Ero + /-
Tavoitteellisuus ja strateginen ajattelu	3,27	3,31	-0,04
Työyksikkömme perustehtävä on selkeä. (Olemme käyneet yhdessä läpi työyksikkömme perustehtävän eli sen, minkä takia työyksikkömme on olemassa v. 2013)	3,66	3,63	+0,03
Tiedän, mitä asiakkaat meiltä odottavat.	3,54	3,54	+0,00
Kehityskeskustelu oli tasavertainen.	3,52	3,61	-0,09
Tehtävämme on järjestetty tarkoituksenmukaisesti.	3,29	3,16	+0,13
Tiedän, mihin suuntaan työyksikköämme kehitetään.	3,21	3,25	-0,04
Työyksikössämme on yhteiset pelisäännöt. (Työyksikössämme on yhteiset toimintatavat v. 2013)	3,21	3,01	+0,20
Tiedän, mitä mieltä asiakkaat ovat palveluistamme.	3,2	3,04	+0,16
Työvälineemme (mm. atk-ohjelmat) ovat asianmukaiset. (Työvälineemme ovat asianmukaiset v. 2013)	3,17	3,20	-0,03
Työympäristö on asianmukainen.	3,15	Ei kysytty	
Kehityskeskustelussa sovitut asiat etenevät käytännön toimenpiteiksi. (Kehityskeskustelussa sovittujen tavoitteiden toteutumista seurataan v. 2013)	3,08	3,14	-0,06
Mietimme yhdessä, kuinka voimme saavuttaa taloudelliset tavoitteemme.	2,88	2,81	-0,07

(*keskiarvojen vertailuissa sisältömuutokset huomioitava)

Tavoitteellisuus ja strateginen ajattelu:

Kyselyn perusteella

- Perustehtävä koettiin selkeäksi ja henkilöstö koki tietävänsä mitä asiakkaat odottavat palvelulta.
- Yhteiset pelisäännöt ja tehtäväjärjestelyt koettiin pääosin työarkea helpottaviksi ja niissä oli kasvua edelliseen kyselyyn verrattuna.
- Työvälineet ja työympäristö olivat vastaajien mukaan suhteellisen hyviä.
- Kehityskeskustelujen käymisestä oli oma kysymys ja 77 % vastaajista ilmoitti käyvänsä kehityskeskustelun.

Tavoitteellisuus ja strateginen ajattelu:

Miten me kaikki voisimme kehittää työyhteisöämme?

- Hyvään kehityskeskustelukäytäntöön kuuluu sovittujen asioiden toteutumisen seuranta. Avoimissa vastauksissa toivottiin edelleen, että tavoitteista sovitaan selkeästi ja niitä seurataan. Vuoden 2016 kehityskeskusteluissa kannattaa hyödyntää tämä tieto.
- Huomioitavaa on toki, että kaikilla keskustelun osapuolilla on vastuu seurata sovittuja asioita.
- Avoimista vastauksista kävi ilmi, että työtilojen ja työvälineiden toimivuuteen liittyviä asioita haluttiin edelleen kehitettävän. Ajanmukaiset tilat, välineet ja toimivat yhteydet koettiin tärkeinä, jotta työnteko olisi mielekästä, tuottavaa ja tulevaisuuden työympäristön tarpeet huomioonottavaa.

Työyhteisön toimivuuskyselyn tuloksia tullaan hyödyntämään toiminnan suunnittelussa ja kehittämisessä sekä soveltuvin osin vuoden 2016 aikana laadittavassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa. Seuraava työyhteisön toimivuuskysely tehdään vuonna 2017.