



Henkilöstöraportti 2018

Kajaanin kaupunki
Henkilöstöpalvelut

LUKIJALLE	3
1 HENKILÖSTÖTALOUS.....	4
1.1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ	4
1.1.1 <i>Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten henkilötyövuodet</i>	4
1.1.2 <i>Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten palvelussuhteiden kuukausivaihtelu</i>	6
1.1.2.1 Palvelussuhteiden määrä työsuhteen luonteen mukaan 31.12.2018	7
1.1.2.2. Palvelussuhteiden määrä 31.12.2018	7
1.1.2.3 Työ- ja virkasuhteet 31.12.2018	7
1.1.2.4 Henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2018	7
1.2 HENKILÖSTÖKULUT	8
1.3 TYÖNANTAJAN INVESTOINNIT HENKILÖSTÖN OSAAMISEEN JA TYÖKYKYYN	10
1.3.1 <i>Koulutus- ja kehittämishankkeet 2018</i>	10
1.3.2 <i>Koulutusapurahat</i>	12
1.3.3 <i>Sähköinen kulttuuri- ja liikuntaseteli</i>	13
1.3.4 <i>Työhyvinvointitapahtuma</i>	13
1.3.5 <i>Liikuntaryhmät ja muu työhyvinvointia edistävä toiminta</i>	13
1.3.6 <i>Kuntoutus</i>	13
1.3.7 <i>Työterveyshuolto</i>	13
2 HENKILÖSTÖSUUNNITTELU, HENKILÖSTÖRAKENNE JA IKÄJAKAUMA	14
2.1 KESKI-ikä	14
2.2 IKÄJAKAUMA	15
2.2.1 <i>Ikäjakauma palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2018</i>	17
2.2.2 <i>Vakituisten ikäjakauma 31.12.2018</i>	17
3 ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN	17
3.1 ELÄKKEELLE SIIRTYNEET	17
3.2 HENKILÖSTÖN ELÄKEPOISTUMA, ARVIO 2019 – 2038	18
3.3 VARHAISELÄKEMENOPERUSTEINEN MAKSU	20
3.4 KUNNALLISEN ELÄKELAIN MUKAISET ELÄKEMAKSUT	21
4 VERTAILUTIETOJA HENKILÖSTÖSTÄ SUKUPUOLEN MUKAAN.....	21
4.1 PALKKAKARTOITUS	21
4.2 SUKUPUOLIJAKAUMA TOIMIALOITTAIN JA TULOSALUEITTAIN	25
5 KESKEYTYKSET	26
5.1 SAIRAUSPOISSAOLOT	26
5.1.1 <i>Sairauslomien palkkakustannukset</i>	27
5.1.2 <i>Sairauspoissaolot yhteensä työpäivinä</i>	27
5.2 SAIRAUSPOISSAOLOTYÖPÄIVÄT KESKIMÄÄRIN/HENKILÖTYÖVUOSI KAUPUNKI JA LIIKELAITOKSET 2018–2017	27
5.2.1 <i>Poissaolot keskimäärin/henkilötyövuosi kaupunki</i>	27
5.2.2 <i>Poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötyövuosi kaupunki tulosalueittain 2018 – 2016</i>	28
5.2.3 <i>Poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötyövuosi liikelaitokset 2018 – 2016</i>	29
5.3 KESKEYTYSTEN JAKAUTUMINEN	29
5.4 HENKILÖSTÖN PALKATTOMAT YKSITYISASIAST	30
5.5 POISSAOLOJEN PALKKAKUSTANNUKSET V. 2018	30
6 TYÖ- JA TYÖMATKATAPATURMAT	30
6.1 TYÖTAPATURMAT KAJAANIN KAUPUNKI JA LIIKELAITOKSET	31
6.2 TYÖMATKATAPATURMAT KAJAANIN KAUPUNKI JA LIIKELAITOKSET	32

Lukijalle

Kaupunkistrategian keskeiset linjaukset henkilöstöasioissa konkretisoituvat kaupunginhallituksen hyväksymässä henkilöstöohjelmassa. Syksyllä 2018 aloitettiin uuden kaupunkistrategian mukaisen henkilöstöohjelman laatiminen vuosille 2019–2022. Henkilöstöohjelman tekemiseen kutsuttiin mukaan koko henkilöstö. Uutena painotuksena henkilöstöohjelmaan määriteltiin myönteisen työpäiväkokemuksen teema. Esimies, jokainen työntekijä sekä koko työyhteisö yhdessä rakentavat työpäiväkokemusta, jolla on tutkimusten mukaan merkittävä vaikutus työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin, työsuojelun ja työterveysjohtamisen käytänteitä kehittämään päätettiin perustaa työhyvinvointipäällikön tehtävä täytettäväksi vuonna 2019. Kokonaisvaltaisella työhyvinvoinnin lisäämisellä pyritään tukemaan myös kaupungin myönteistä työntantajakuva.

Edellinen laaja työyhteisöjen toimivuustutkimus toteutettiin kaupunkikonsernissa syksyllä 2017. Kaupungin johtoryhmän valitsi kyselyn tulosten perusteella koko kaupungin yhteiseksi kehittämiskohteeksi yhteistyö- ja vuorovaikutustaitojen kehittämisen. Työyksikkökohtaiset tulokset ja niistä tehtävät johtopäätökset on käsitelty työpaikkakokouksissa ja johtoryhmissä. Henkilöstölle on järjestetty koulutusta valittujen painopisteiden mukaan. Tulosten siivittämistä kaikille kaupungin palveluksessa oleville esimiehille toteutettiin esimiesten henkilökohtaista johtamis- ja vuorovaikutuskäyttäytymistä kuvaava 360-arviointi loppuvuodesta 2018 Psycon Oy:n kanssa. Arvioinnin tavoitteena on auttaa esimiehiä tunnistamaan johtamistoimintansa nykytila ja tukea esimiesten kehittymistä alati haastavassa työssä. Arviointien antaman yleiskuvan perustuen esimiehille suunnitellaan ja toteutetaan sparrausohjelma osaamisen kehittämiseen vuosille 2019–2020. Työyhteisöjen toimivuuden tutkimiseen ollaan suunnittelemassa myös ketterämpiä arviointitapoja.

Paikallisella tasolla on pyritty noudattamaan henkilöstömenosäästöjä tukevaa työnantajapolitiikkaa. Paikallisneuvottelut työntajan edustajien ja henkilöstöjärjestöjen välillä ovat toteutuneet hyvässä hengessä. Kajaani-sopimuksella Kajaanin kaupunki työntantajana ja henkilöstöä edustavat pääsopijajärjestöt ovat kirjanneet henkilöstöjohtamisen yhteisen tahtotilan: Sopimusosapuolet sitoutuvat tiiviiseen yhteistyöhön kunnallisen yhteistoimintalain hengessä niin, että työyhteisön tuloksellinen toiminta ja hyvinvointi turvataan.

Kajaanin kaupungin henkilöstöä eläköityy tulevien vuosien aikana 60–80 työntekijän vuosivauhdilla. Lisäksi vakituisia työntekijöitä siirtyy toisaalle noin kaksinkertainen määrä eläköityneisiin verrattuna. Sen lisäksi, että haluamme olla houkutteleva työnantaja, meidän tulee kiinnittää huomiota myös työvoiman pysyvyyteen. Osaamisen kehittäminen, henkilöstön osallistuminen, kokeilukulttuuri, digitalisaatio ja avoin palveluhenkisyys ovat strategisia käsitteitä, joiden suuntaamana haluamme toimintaamme kehittää.

Kajaanin kaupunki on moderni työnantaja. Kaupungilla on hyvä olla töissä!

Jyrki Komulainen
henkilöstöjohtaja

1 Henkilöstötalous

1.1 Henkilöstön määrä

1.1.1 Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten henkilötyövuodet

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

Henkilötyövuodet - palkattomat vapaat	Tammikuu - joulukuu				Tammi - joulukuu	Ero
	2018				2017	
Tulosalueittain	Vaki- tuiset	Määrä- aikaiset	Työllis- tetyt	Yhteensä	Yhteensä	2018-2017
Kaupunginhallitus, projektit	3			3	3,1	-0,1
Keskushallinto	57,8	6,8	0,9	65,5	59,9	5,6
Maahanmuuttajapalvelut	12	1,8		13,8	15,9	-2,1
Sivistyslautakunta	1,9			1,9	2	-0,1
Varhaiskasvatus	258,2	70,4	0,4	329	313	16
Perusopetus ja nuorisopalvelut	320,8	75	2,4	398,2	384,2	14
Kulttuuripalvelut	43,3	1,6	0,8	45,7	46,1	-0,4
Kaukametsä	44,5	51,5		96	98,6	-2,6
Tekninen lautakunta	2,9	0,3		3,2	2,9	0,3
Maankäyttö, suunn. ja viranom.toim.	28,8	2,3		31,1	32,8	-1,7
Kunnallistekniikka ja liikunta	62,4	7,3	0,2	69,9	69,3	0,6
Tilakeskus	43,8	3,1	0,2	47,1	52,6	-5,5
Kainuun pelastuslaitos	55	15,7		70,7	67,6	3,1
Tukityöllistäminen			45,9	45,9	40,3	5,6
Opiskelijoiden kesätyö					2,2	
Kaupunki yhteensä	934,4	235,8	50,8	1221	1190,5	30,5
Kajaanin Vesi –liikelaitos	18,3	1,9		20,2	20	0,2
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	178	56,4	5,6	240	233,4	6,6
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	44,4	14,5	0,4	59,3	58,3	1
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	251,6	27,8	0,4	279,8	308,8	-29
Liikelaitokset yhteensä	492,3	100,6	6,4	599,3	620,5	-21,2
Kaupunki ja liikelaitokset yhteensä	1426,7	336,4	57,2	1820,3	1811	9,3
Muutokset	Vaki- naiset	Määrä- aikaiset	Työllis- tetyt			
Muutos kaupunki	11,9	13,3	5,6			
Muutos liikelaitokset	-27,3	5,6	0,5			
Yhteensä	-15,4	18,9	6,1			

v. 2018 opiskelijoiden kesätyöpaikat sisältyvät toimialojen lukuihin.

HTV:n muutoksien syyt toimialajohtajien ja liikelaitosten johtajien mukaan

Keskushallinnon talouspalvelujen toimintoja vahvistettiin mm. controllerin ja ostoasiantuntijan palkkaamisella. Tietosuoja- ja prosessityöhön keskittyvä asianhallintasuunnittelija palkattiin joulukuussa 2017. Markkinointipäällikkö aloitti työskentelynsä elokuussa 2018. Tietohallinnossa oli tarvetta määräaikaisten työvoiman lisäkäyttöön.

2018 Maahanmuuttajapalvelujen henkilöstömäärä pieneni 2,1 htv:tä. Syynä olivat virkavapaudet sekä henkilöstön irtisanoutumisen ja uusien palkkaamisen väliset ajat.

Sivistystoimialalla perusopetuksen htv-määrässä oli kasvua edelliseen vuoteen verrattuna 13,8 htv, toteuma 378,3. Tästä osa on hankerahoituksella palkattua henkilöstöä ja osa työllisyshoitovaroilla. Hankerahoilla palkattuja on 4 htv, työllisyshoitovaroilla palkatuista ei ole yksityiskohtaisia tietoja. Yksi henkilö Digimentorina. Maahanmuuttajapalveluiden rahoilla on palkattu yksi avustaja. Uusia erityisluokanopettajia ja avustajia palkattu kahdeksan henkilöä elokuusta 2018 alkaen, htv-vaikutus oli 3,3. Sairauslomien sijaistuksien vaikutus htv-määrään oli noin kolme.

Varhaiskasvatuksen henkilöstömäärän kasvuun vaikuttivat 6 henkilötyövuoden kasvun verran vuorohoidon laajeneminen ja 4 htv:n verran lapsiryhmän lisäys Ratamon päiväkotiin. Edellä mainittujen lisäysten ohella eritysavustajien määrä kasvoi vuonna 2018.

Ympäristötekniikan toimialan maankäyttö-, suunnittelu- ja viranomaistulosalueella henkilötyövuosien pieneneminen selittyy virkavapailla, vanhempainvapailla ja irtisanoutumisilla. Sijaisten ja uuden henkilöstön rekrytoinnissa on ollut haasteita. Kunnallistekniikka ja liikunta-tulosalueen henkilömäärässä ei ole tapahtunut olennaisia muutoksia. Muutamia henkilöitä on pitkällä sairauslomilla tai määräaikaisten eläkkeillä ja kaikkia avoimena olleita paikkoja ei saatu täytettyä. Tilakeskuksen HTV2 on pienentynyt 5,5 vuodesta 2017. Vähennys pääosin määräaikaisten työllistetyissä mutta myös vakituksissa. Vakituista henkilöstöä oli useita henkilöitä osan vuotta palkattomilla vapailla ja vaikka sijaistuksiakin oli, toimittiin n. 1,5 htv vajaamiehityksellä.

Kajaanin Mamselli- liikelaitoksessa henkilöstöresurssikasvuun (+ 6,6 HTV) ovat vaikuttaneet muun muassa pitkistä sairauslomista johtuvat sijaisuudet sekä vuokratyövoiman käytön ja alihankinnan vaihtaminen Mamsellin omaksi palvelutuotannoksi.

Sote-palvelutuotannosta luopumisen vuoksi Mamsellissa ei ole tehty toistaiseksi voimassaolevia työsuhteita, mikä on omalta osaltaan myös kasvattanut määräaikaisten työsuhteiden määrää. HTV:n kasvusta huolimatta henkilöstöresurssien käyttö kokonaisuudessaan säilyi ennallaan, kun palkkojen – ja palkkioiden, työvoiman vuokrauksen ja alihankinnan osuus yhteensä liikevaihdosta oli 46,4 % (2017 46,5 %).

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitoksen henkilöstövahvuus oli vuonna 2018 yhteensä 279 HTV 2:a, jossa laskua edellisestä vuodesta 29 HTV 2:n verran. Henkilöstömäärän kehitykseen ovat vaikuttaneet vuoden 2017 YT-prosessin yhteydessä suoritettujen irtisanomisten, opetushenkilöstömäärän kuukausivaihtelut ja runsas eläköityminen. Koulutusliikelaitoksesta siirtyi eläkkeelle 12 henkilöä ja yhden päällikön tehtävä on jätetty täyttämättä. Syksyllä 2017 aloitti uusi organisaatio, millä on ollut vaikutusta myös henkilöstökuluihin. Organisaatiossa esimiehiä on nyt vähemmän kuin ennen uudistusta. Lisäksi opetuspalveluja on ostettu jonkin verran organisaation ulkopuolelta.

Kajaanin Vesi-liikelaitoksen toiminnassa ei vuonna 2018 tapahtunut merkittäviä muutoksia. Yksi henkilö eläköityi, hänen tilalleen valittiin määräaikainen työntekijä kunnes taloushallinnon ja liikelaitoksen välinen tehtävienjako on selvä ja uusi asiakastietojärjestelmä on otettu käyttöön. Talousarvion tavoitteen mukaisesti harjoittelijoita on käytetty suhteellisen runsaasti, n. 1,6 htv, mm. pohjaveden suojelusuunnitelman laadintaan, vuotovesiselvityksiin ja lomien sijaistuksiin.

Kajaanin kaupunginteatterissa yhden henkilötyövuoden lisäys edelliseen vuoteen verrattuna johtuu ESR-hankkeesta.

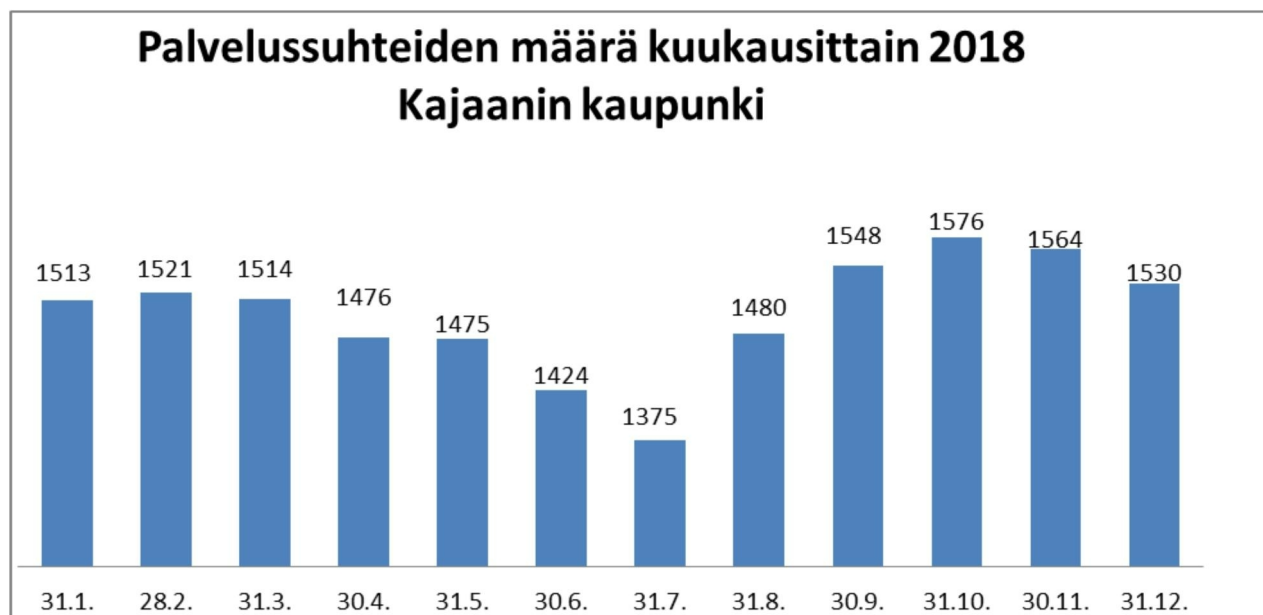
Henkilötyövuodet 2013 – 2018

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

	Vakituiset	Määräaikaiset	Palkkatuettu työ	Vakituiset, määräaikaiset ja palkkatuella työllistetyt yhteensä
2018	1 426,7	336,4	57,2	1 820,3
2017	1 428,8	330,8	51,4	1 811,0
2016	1 483,0	327,9	46,1	1 857,0
2015	1 485,3	367,6	53,8	1 906,7
2014	1 488,4	366,8	61,4	1 916,6
2013	1 630,5	432,9	42,4	2 105,6

1.1.2 Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten palvelussuhteiden kuukausivaihtelu

Palvelussuhteiden määrän kuukausivaihtelu 2018			
	Minimi/kk	Maksimi/kk	Keskimäärin/kk
Kajaanin kaupunki	1 375	1 576	1 500
Kajaanin Vesi –liikelaitos	19	24	21
Kajaanin Mamselli –liikelaitos	263	276	267
Kajaanin kaupunginteatteri –liikelaitos	52	82	65
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	297	320	306



Taulukosta kuvastuu Kajaanin kaupungin henkilöstömäärien kausivaihtelut kuukausittain. Kausivaihteluun vaikuttavat mm. opetustoimen kesäkeskeytykset.

1.1.2.1 Palvelussuhteiden määrä työsuhteen luonteen mukaan 31.12.2018

	Toistaiseksi voimassa oleva	Määrä- aikainen	Palkka-tuettu työ	Yhteensä
Kajaanin kaupunki	1219	262	49	1530
Kajaanin Vesi -liikelaitos	18	1		19
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	197	62	9	268
Kajaanin kaupunginteatteri liikelaitos	49	12		61
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	276	32	1	309
Yhteensä	1759	369	59	2187

Kajaanin kaupungilla ja liikelaitoksilla oli 31.12.2018 palvelussuhteita yhteensä 2 187 (2 119 v. 2017), joista toistaiseksi voimassa olevia palvelussuhteita oli 80,4 % (81,6 % v. 2017) ja määräaikaisia palvelussuhteita 16,9 % (16 %). Palkkatuella työllistettyjä oli yhteensä 2,7 % (2,4 %). Palkkatuella työllistetyistä 23 oli velvoitetyöllistettyjä.

1.1.2.2. Palvelussuhteiden määrä 31.12.2018

	Koko- aikainen	Muu omasta pyynnöstä osa- aikainen	Osa- aika- eläke	Osa- aikain en	Osittai nen hoitova paa	Sivu- toimine n	Yhteensä
Kajaanin kaupunki	1 139	11	10	107	12	251	1 530
Kajaanin Vesi – liikelaitos	18		1				19
Kajaanin Mamselli – liikelaitos	229	4	10	23	2		268
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	45		1	15			61
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	281	3	9	11	1	4	309
Yhteensä	1 712	18	31	156	15	255	2 187

Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten koko henkilöstöstä työskenteli 31.12.2018 kokoaikaisessa palvelussuhteessa 1 712 henkilöä (78,3 %), osa-aikaisessa 220 (10 %) ja sivutoimisessa palvelussuhteessa 255 henkilöä (11,7 %). Sivutoimisista palvelussuhteista 171 oli sopimuspalomiehiä.

1.1.2.3 Työ- ja virkasuhteet 31.12.2018

	Työsuhte	Virkasuhte
Kajaanin kaupunki	1044	486
Kajaanin Vesi –liikelaitos	17	2
Kajaanin Mamselli –liikelaitos	267	1
Kajaanin kaupunginteatteri –liikelaitos	60	1
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	147	162
Yhteensä	1 535	652

1.1.2.4 Henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2018

	KVTES	Tekniset	OVTES	TuntiTes	Näyttelijät Muusikot
Kajaanin kaupunki	709	345	427	49	
Kajaanin Vesi –liikelaitos	3	16			
Kajaanin Mamselli –liikelaitos	268				
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	40				21
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	58	9	242		

1.2 Henkilöstökulut

Henkilöstökulut		
Kajaanin peruskaupungin henkilöstökulut	2018	2017
euroa		
Palkat ja palkkiot	44 997 307,17	42 994 421,25
* Henkilöstökorvaukset	-629 213,24	-575 809,39
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	<i>44 368 093,93</i>	<i>42 418 611,86</i>
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	11 688 582,90	11 766 398,95
* Muut henkilösivukulut	1 908 588,08	2 108 192,64
Henkilösivukulut yhteensä	13 597 170,98	13 874 591,59
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	57 965 264,91	56 293 203,45
<i>Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>	<i>87 373,65</i>	<i>103 295,57</i>
Henkilöstökulut yhteensä	58 052 638,56	56 396 499,02
Liikelaitosten henkilöstökulut		
Kajaanin Vesi -liikelaitos	2018	2017
Palkat ja palkkiot	946 406,96	922 985,45
* Henkilöstökorvaukset	-3 768,96	-5 731,69
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	<i>942 638,00</i>	<i>917 253,76</i>
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	228 953,26	299 716,05
* Muut henkilösivukulut	38 950,59	29 923,03
Henkilösivukulut yhteensä	267 903,85	329 639,08
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	1 210 541,85	1 246 892,84
<i>Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>		
Henkilöstökulut yhteensä	1 210 541,85	1 246 892,84
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	2018	2017
Palkat ja palkkiot	6 815 045,13	6 624 102,09
* Henkilöstökorvaukset	-165 066,72	-107 039,09
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	<i>6 649 978,41</i>	<i>6 517 063,00</i>
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	1 367 100,39	1 366 621,43
* Muut henkilösivukulut	282 493,66	320 563,35
Henkilösivukulut yhteensä	1 649 594,05	1 687 184,78
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	8 299 572,46	8 204 247,78
<i>Henkilökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>		
Henkilöstökulut yhteensä	8 299 572,46	8 204 247,78

Kajaanin Kaupunginteatteri -liikelaitos	2018	2017
Palkat ja palkkiot	1 799 278,01	1 766 576,61
* Henkilöstökorvaukset	-18 992,08	-18 749,96
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	<i>1 780 285,93</i>	<i>1 747 826,65</i>
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	383 995,37	350 846,06
* Muut henkilösivukulut	77 311,27	85 266,13
Henkilösivukulut yhteensä	461 306,64	436 112,19
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	2 241 592,57	2 183 938,84
<i>Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>		
Henkilöstökulut yhteensä	2 241 592,57	2 183 938,84
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	2018	2017
Palkat ja palkkiot	13 738 966,46	14 819 455,97
* Henkilöstökorvaukset	-126 410,54	-187 899,70
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	<i>13 612 555,92</i>	<i>14 631 556,27</i>
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	2 723 077,59	2 950 097,02
* Muut henkilösivukulut	576 460,40	710 027,60
Henkilösivukulut yhteensä	3 299 537,99	3 660 124,62
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	16 912 093,91	18 291 680,89
<i>Henkilökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>		
Henkilöstökulut yhteensä	16 912 093,91	18 291 680,89
Kaupungin ja liikelaitosten henkilöstökulut yhteensä	2018	2017
euroa		
Palkat ja palkkiot	68 297 003,73	67 127 541,37
* Henkilöstökorvaukset	-943 451,54	-895 229,83
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	<i>67 353 552,19</i>	<i>66 232 311,54</i>
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	16 391 709,51	16 733 679,51
* Muut henkilösivukulut	2 883 804,00	3 253 972,75
Henkilösivukulut yhteensä	19 275 513,51	19 987 652,26
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	86 629 065,70	86 219 963,80
<i>Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>	<i>87 373,65</i>	<i>103 295,57</i>
Henkilöstökulut yhteensä	86 716 439,35	86 323 259,37

1.3 Työnantajan investoinnit henkilöstön osaamiseen ja työkykyyn

	Koulutuspäivät kalenteripäivinä		Palkkakulut		Muut kulut ¹		Kulut yhteensä	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Kaupunginhallitus, keskushallinto ja maahanmuuttajapalvelut	368	239	37 591	20811	66 526	38 777	104 117	59 588
Sivistystoimiala	1296	920	100 611	68371	201 053	135 331	301 664	203 702
Ympäristötekniinen toimiala	300	192	26 644	19337	62 612	27 016	89 256	46 353
Kainuun pelastuslaitos	169	168	16 533	13419	28 622	16 537	45 155	29 956
Kajaanin kaupunki yhteensä	2133	1519	181 379	121938	358 813	217 661	540 192	339 599
Kajaanin Vesi	96	72	10 050	6601	12 819	9 528	22 869	16 129
Kajaanin Mamselli	780	556	35 016	26239	7298	7 703	42 314	33 942
Kajaanin kaupunginteatteri	40	2	3 475	207	14 619	6 542	18 094	6 749
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	855	765	65 708	89920	115 019	136 279	180727	226 199
Liikelaitokset yhteensä	1771	1395	114 249	122967	149 755	160 052	264 004	283 019
Kaupunki ja liikelaitokset yhteensä	3 904	2 914	295 628	244 905	508 568	254 183	804 196	499 088

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

Osaamisen kehittämisen kokonaiskustannukset olivat vuonna 2018 noin 0,8 miljoonaa euroa, ilman palkkakuluja 0,5 miljoonaa euroa, joka on 0,6 % kaupungin ja liikelaitosten henkilöstömenoista.

1.3.1 Koulutus- ja kehittämishankkeet 2018

Keskushallinnon henkilöstö perehtyi v. 2018 uusien järjestelmien käyttöön järjestelmä- ja palveluntuottajien opastuksella ja sisäisellä koulutuksella. Kokonaisarkkitehtuuryötä ja prosessien kuvaamista varten tutustuttiin Arc- ja IMS-järjestelmiin. Talouden ja henkilöstöhallinnon raportointia tukeva Saaga-järjestelmää testattiin ja otettiin osin käyttöön. Kaikki työntekijät suorittivat EU:n yleiseen tietosuoja-asetuksen vaatimukseen pohjaavan tietosuojakoulutuksen. Keskushallinnon henkilöstö tutustui myös uuden kaupunkistrategian sisältöön. Vuoden 2018 aikana toteutettiin ClouDia-CaseM-integraatio ja siirryttiin luottamushenkilöiden sähköiseen kokouskäytäntöön.

Maahanmuuttajapalveluissa osallistuttiin koulutuksiin tarpeiden ja mahdollisuuksien mukaan. Esimerkiksi Migrin järjestämiä koulutuksia hyödynnettiin. Erillisiä koulutus- ja kehittämishankkeita ei järjestetty.

Sivistystoimialan kehittämistoimista kansalaisopistolla päättyi 31.12.2018 Osaamisella laatua yhteistyöhön-hanke, joka alkoi v. 2017. Hankkeen keskeiset tavoitteet olivat opetushenkilöstön muutosvalmiuden ja vuorovaikutusosaamisen vahvistaminen, opetushenkilöstön vahvistaminen, opettajien kollegiaalisuuden tukeminen, opetusmenetelmien rikastaminen, oppilaitosten yhteistyön vahvistaminen ja opetushenkilöstön ja opiskelijoiden tvt-osaamisen tason selvittäminen.

Varhaiskasvatuksessa päättyi kesäkuussa 2018 opetushallituksen rahoittama hanke VASU 2017 Osaksi arkea Kajaanin varhaiskasvatuksessa. Hankkeen tuella järjestettiin keväällä kolme koulutuspäivää tukemaan uuden varhaiskasvatussuunnitelman mukaista toimintaa. Kehittämispilotit toimivat erinomaisesti. Lisäksi varhaiskasvatukseen saatiin opetushallitukselta rahoitusta Laaja-alaista oppimista leikkien- hankkeelle, kehittämistoiminta on lähtenyt hyvin käyntiin.

Kielistä kivaa kipinää hankerahoituksella järjestettiin tammi - toukokuussa englanninkieleen tutustumista leikkikerhoissa ja elo - joulukuussa kaikki kunnallisten päiväkotien eskarit ovat saaneet yhden tunnin viikossa tutustua englanninkieleen. Henkilöstön kouluttautuminen varhaiskasvatuksessa on ollut kokonaisuudessaan kiitettävää.

Perusopetuksen koulutus- ja kehittämishankkeina toteutettiin vuonna 2018 tutoropettajien täydennyskoulutusta ja tutoropettajatoimintaa tukevaa lähivalmennusta ja koutsausta. Opettajien täydennyskoulutuksena järjestettiin Kielistä kivaa kipinää kansainvälistymiseen Kainuussa-koulutusta sekä Liikkuva koulu-koulutusta.

Ympäristötekniisellä toimialan kunnallistekniikka ja liikunta-tulosalueella saatiin Liikunta 2020 hanke päätökseen ja liikuntayksikön toimintaa kehitettiin hankkeessa sovittujen linjausten mukaisesti. Henkilöstö on osallistunut tarvittaviin lakisääteisiin koulutuksiin (tieturva, työturva, tulityö). Muilla tulosalueilla ei ollut erillisiä henkilöstön kehitys- ja koulutushankkeita vaan osaamista pidettiin tasaisesti yllä.

Kajaanin Vesi-liikelaitoksen koko operatiiviselle henkilöstölle järjestettiin talousveden desinfiointikoulutus. Liikelaitos on ylläpitänyt henkilöstönsä normaalissa toiminnassa tarvitsemia EA-, työturvallisuus-, tulityö-, tieturva-, sähkötyöturva-, muovihitsaus-, vesihygienia- jne. taitoja päivittämällä henkilöstönsä lupakortteja.

Kajaanin Mamselli -liikelaitoksessa toteutetuissa osaamisen kehittämisen toimenpiteissä pääpaino oli ydinprosessien järjestelmien kokonaisvaltaisessa hyödyntämisessä sekä esimiestyökalujen käytön aktivoimisessa. Sairauspoissaoloseurantaan otettiin käyttöön HR Populus herätteet ja Työterveyshuollon Extranet järjestelmä. Esimiehiä perehdytettiin aktiivisen tuen mukaisiin puhekeskusteluihin sekä vaarojen arviointiin Granite-järjestelmää hyödyntäen. Perehdyttämiseen ja työssäoppijoiden ohjaamiseen panostettiin kouluttamalla 20 henkilöä lisää työpaikkaohjaajiksi, aikaisemmin ohjaajiksi kouluttautuneet perehtyivät työssäoppimisen tavoitteisiin ja arviointiin. Työyksikkökohtaisen ensiapuvalmiussuunnitelman mukaisesti EA-valmiuksia suoritettiin ja päivitti yhteensä 28 henkilöä. Tällä hetkellä 32 %:lla Mamsellin henkilöstöstä on ajantasaiset ensiapuvalmiudet. Työterveyshuollon kanssa toteutettiin työyksikkökäynnit suunnitellusti sekä jatkettiin tiivistä yhteistyötä tulevien haasteiden ennakoinnilla ja tukemalla työssä jaksamista. Mamsellin hyvä esimiestyö-toimintamalli jalkautettiin ”kylpyjen” merkeissä koko henkilöstölle. Hyvän esimiestyöskentelyn avulla pyritään lisäämään henkilöstön työhyvinvointia ja työssä jaksamista sekä pitämään huolta arvojen ja strategian mukaisesta ihmisten ja asioiden johtamisesta. Mamsellissa jatkettiin koko henkilöstöä koskevaa pikapalkitsemisen toimintamallia. Toimintamallin avulla kannustetaan esimiehiä havaitsemaan arjen onnistumisia ja antamaan niistä palautetta henkilöstölle kiittämisen ja kehumisen lisäksi myös taloudellisesti pikapalkitsemalla. Palkkio on henkilökohtainen, kertaluontoinen ja harkinnanvarainen ePassi- lataus, arvoltaan 30 € / hlö. Pikapalkitsemisia tehtiin vuoden aikana yhteensä 43 kappaletta. Henkilöstö on kehittänyt osaamistaan Ympäristöosaava ammattilainen - palvelun avulla ympäristötietoisuuden lisäämiseksi. Ympäristöpassin suoritti tai päivitti 52 henkilöä. Mamsellin vakituisella henkilöstöllä on 100 %:lla voimassaolevat ympäristöpassit.

Kajaani kaupunginteatteri-liikelaitos. Teatterin henkilökunta osallistui vuonna 2018 useisiin eri koulutustapahtumiin. Oulun teatterissa toteutettiin elokuussa Hattukurssi. Naulakossa työskentelevät kävivät EA1-kurssin. Kolme henkilöä suoritti kuljettajan ammattipätevyden. Säännöllistä työnohjausta hyödynnettiin.

Metropolian järjestämät Esitys- ja teatteritekniikan ammattitutkinnon opinnot jatkuvat. Kuopion kaupunginteatterissa järjestettiin joulukuussa Sketchbook, Kosketusnäyttöllinen tabletti suunnittelijan digitaalisena luonnoslehtiönä - luonnostelukurssi pukusuunnittelijoille, lavastajille ja maskeerajille. Teatteri on mukana Teatteri 2.0 // Kulttuuri- ja teatteriyhdistys Kaksikko ry:n Uuden näytelmän ohjelma UNO:ssa, joka edistää uusien kotimaisten näytelmien syntymistä ja esittämistä Suomen teattereissa. Kajaanin kaupunginteatteri on mukana ESR osallistava ja liikunnallinen teatteri-hankkeessa.

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitoksessa on vuoden 2018 aikana järjestetty koulutuksia HOKS prosessiin, oppisopimukseen ja vuosityöaikaan liittyen. Helmikuussa 2018 järjestettiin koko koulutusliikelaitoksen henkilöstön yhteinen, työpajatyypinen henkilöstöpäivä temalla ”yhteistyöllä tulevaan”. Kajaanin lukion henkilöstö ja KAO:n esimiehet sekä opinto-ohjaajat osallistuivat Kainutlaatuinen ope tilaisuuteen. Vuoden aikana on edelleen varauduttu ammatillisen koulutuksen reformin tuomiin uudistuksiin. Muun muassa Parasta palvelua -hankkeessa on kehitetty reformiin liittyviä prosesseja ja

koulutettu henkilöstöä. Lisäksi koulutusliikelaitoksen henkilökunta on osallistunut omien alojensa substanssikoulutuksiin. Henkilöstön omaehtoista koulutusta on tuettu kaupungin ohjeistuksen mukaisesti. Koulutusliikelaitos tukee henkilökuntakerhon toimintaa vuosittain erillisellä summalla. Henkilökuntakerho toimii henkilöstön vapaa-ajan harrastusten kokoojana ja luo mahdollisuuksia yhteisille harrastuksille. Henkilöstöllä on mahdollisuus käyttää myös työnantajan liikuntatiloja harrastus- ja virkistyskäyttöön. Henkilöstöllä on käytössä myös Kajaanin kaupungin sähköisellä kulttuuri- ja liikunta e-passi. Koulutusliikelaitoksen eri aloilla on järjestetty henkilöstön suunnittelemana työhyvinvointitapahtumia kaksi kertaa vuodessa.

Pelastuslaitoksella vakinaisen henkilöstön koulutuksia toteutettiin ennalta laaditun päivä – ja viikko-ohjelman mukaisesti ympäri vuoden. Lisäksi operatiivisia johtamisen koulutuksia päivystävälle palomestareille järjestettiin viime vuoden aikana kuusi kappaletta. Samalla tavoin asemavastaavien koulutuspäiviä pidettiin kuusi kappaletta. Pelastuslaitos otti itselleen kemikaalimittareiden kalibroitimet joihin koulutettiin erikseen kolme henkilöä. Muita uusia koulutuksellisia asioita olivat uuden pelastusveneen koulutus Kajaanin paloaseman operatiiviselle henkilöstölle sekä hydrokopterin käyttö sekä siihen liittyvät koulutukset. Isoimpina ulkoisina harjoituksena olivat Terrafamen ja Otanmäen Skodan tehtaan yhteistoimintaharjoitukset.

Sopimushenkilöstön osalta koulutuspäiviä Suomen pelastusalan keskusjärjestön suunnalta tuli yhteensä 400. Kurssista järjestettiin sammutus-, savusukellus, pelastus, ensiapu, ensivaste, pintapelastus, öljyvahinkojen torjunta, yksikönjohtaja-, henkilön nostot ja laskut kurssit. Tämän lisäksi paloasemilla toteutettiin viikkoharjoitukset ennalta laaditun suunnittelun pohjalta.

Pelastuslaitoksella oli vuonna 2018 useita kehittämishankkeita. Yksi niistä oli arktinen pelastusjoukkue, jonka perustamisesta sovittiin neljän Pohjois-Suomen pelastuslaitosten kesken. Haku Kainuun osalta käynnistyi vuoden 2018 puolella ja jatkui tammikuulle 2019. Kainuun osalta muodostelmaan valittiin yhteensä 17 henkilöä. Toiminnan vetovastuu kokonaisuudessaan sovittiin Kainuun pelastuslaitokselle. Muodostelman koulutus on suunniteltu useammalle seuraavalle vuodelle. Yhtenä osana arktisen joukon toimintaa tullaan hakemaan EU:n erillisrahoitusta metsäpalomoduulin rakentamiseksi. Toisena hankkeena oli pelastustoimen uudistuksen liittyvä työryhmätyöskentely. Pelastuslaitokselta osallistui yksi henkilö kansainvälisen pelastustoimintatyöryhmätyöskentelyyn. Uudistushanke alkoi vuoden 2016 syksyllä ja työ saatettiin loppuun vuoden 2018 loppuun mennessä. Sisäministeriö teki työstä julkaisun vuoden 2019 alussa.

Kolmantena hankkeena Kainuun pelastuslaitos osallistui ja on mukana asiantuntijana kehittämässä 3D paikannussovellusjärjestelmää apuna palohälytystilanteessa. Pilottimallinnus on tarkoitus tehdä Haulen monitoimirakennukseen. Hankkeen päätoimijoina ovat KAMK ja Kajaanin kaupunki. Hankkeelle on saatu erillisrahoitus. Neljäs hanke koski alueellista riskiarviota. Sisäministeriön ohjeistamana toteutettiin ensimmäistä kertaa alueellinen riskiarvioprosessi koskien Kainuun maakuntaa. Työtä oli tekemässä noin 30 eri organisaatiota ja lähemmäs sata ihmistä.

Kainuun alueen teleliikenteen varautumissuunnitelma oli viides Kaipen hankkeista. Vuodenvaihteen 2017 - 2018 aikana koetun tykkylumen ja siitä seuranneiden sähkönjakeluhäiriöiden tiimoilta Kainuun pelastuslaitoksen johdolla lähdettiin tekemään pilottina varautumissuunnitelmaa kaikkien teleoperaattoreiden, ilmatieteenlaitoksen, hätäkeskuksen ja viestintäviraston kanssa. Projekti on tarkoitus saada valmiiksi kevään 2019 kuluessa. Lisäksi pelastuslaitos on osallistunut useisiin työryhmiin liittyen mahdollisen maakunta-sote-uudistukseen. Tähän liittyen maakuntavalmistelussa on ollut varautumisen vastuvalmistelutehtävissä lähemmäs yksi henkilötyövuosi kuluneen vuoden aikana.

1.3.2 Koulutusapurahat

Koulutusapurahamäärärahalta hankittiin työnhajausta 11 työnhajausryhmälle. Lisäksi työyksiköt ovat hankkineet ryhmä- ja yksilötyönhajausta omilla määrärahoillaan. Koulutusapurahoja maksettiin 19 viranhaltijalle/työntekijälle. Koulutusapurahaa myönnettiin myös viiden (5) työyksikön koulutuksiin. Lisäksi

koulutusapurahalla kustannettiin Tietosuoja henkilöstöhallinnossa -koulutusta. Koulutusapurahan kustannukset olivat yhteensä 24 409 euroa.

1.3.3 Sähköinen kulttuuri- ja liikuntaseteli

Kajaanin kaupungin henkilöstöllä oli käytössä sähköinen kulttuuri- ja liikuntaseteli ePassi. ePassilla saatava etuus oli 100,00 euroa vuodessa. Kustannukset olivat 151 149 euroa (101 159 euroa vuonna 2017).

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.

1.3.5 Liikuntaryhmät ja muu työhyvinvointia edistävä toiminta

Työnantaja järjesti henkilöstölle vuonna 2018 allasjumppaa ja Bailatino Fitnessiä kerran viikossa. Jälkimmäiseen ryhmään voivat osallistua myös Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon-kuntayhtymän ja Kainuun liiton työntekijät maksamalla osallistumismaksun. Kaupungin henkilöstöllä oli oma kuntosalivuoro Kajaanin ammattikorkeakoulun KunnonSykkeessä.

	2018	2017
Työhyvinvointia tukeva toiminta	5 944	4 990
Sähköinen liikunta- ja kulttuuriseteli	151 149	101 159
Koulutusapuraha (sis. työhohjauksen)	24 409	12 548
Yhteensä	181 502	118 697

1.3.6 Kuntoutus

Kaupungin viranhaltijoille/työntekijöille myönnetään KIILA-kuntoutukseen palkallinen virka- tai työvapaa. Kaikkiaan palkallisiin kuntoutuksiin osallistui 21 kaupungin viranhaltijaa/työntekijää. Palkallisia kuntoutuspäiviä oli yhteensä 173. Palkallisten kuntoutusten määrä on vähentynyt 70 päivällä vuodesta 2017.

1.3.7 Työterveyshuolto

Työterveyspalvelut ostetaan pääasiassa Kainuun Työterveys-liikelaitokselta. Työterveyshuollon kustannukset lisääntyivät edellisestä vuodesta 99 148 eurolla.

Työterveyshuollon kustannukset v. 2018 – 2017

	Korvausluokka I		Korvausluokka II	
	2018	2017	2018	2017
Kajaanin kaupunki	373 650	272 022	413 423	406 985
Kajaanin Vesi	13 030	4 803	5 244	6 017
Kajaanin Mamselli	111 357	130 457	85 214	76 271
Kajaanin kaupunginteatteri	17 084	18 693	16 710	15 324
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	71 480	70 334	69 065	76 203
Yhteensä	586 601	496 309	589 656	580 800

Peruskaupungin työterveyshuollon kustannukset jakautuivat siten, että korvausluokka 1:n eli ennalta ehkäisevän työterveyshuollon kustannukset olivat 373 650 euroa 47,5 % ja korvausluokka 2:n eli sairaanhoidon kustannukset 413 423 euroa 52,5 %. Kelalta saadaan korvausta em. kustannuksiin yhteensä 320 522 euroa (41 % kokonaiskustannuksista).

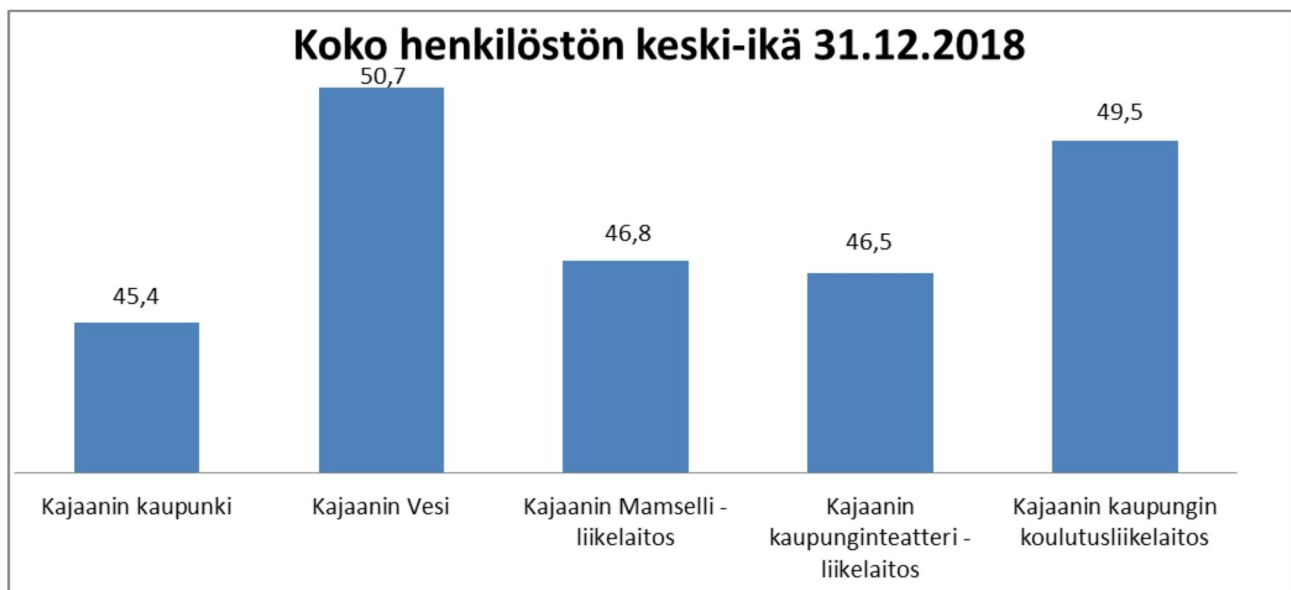
2 Henkilöstösuunnittelu, henkilöstörakenne ja ikäjakauma

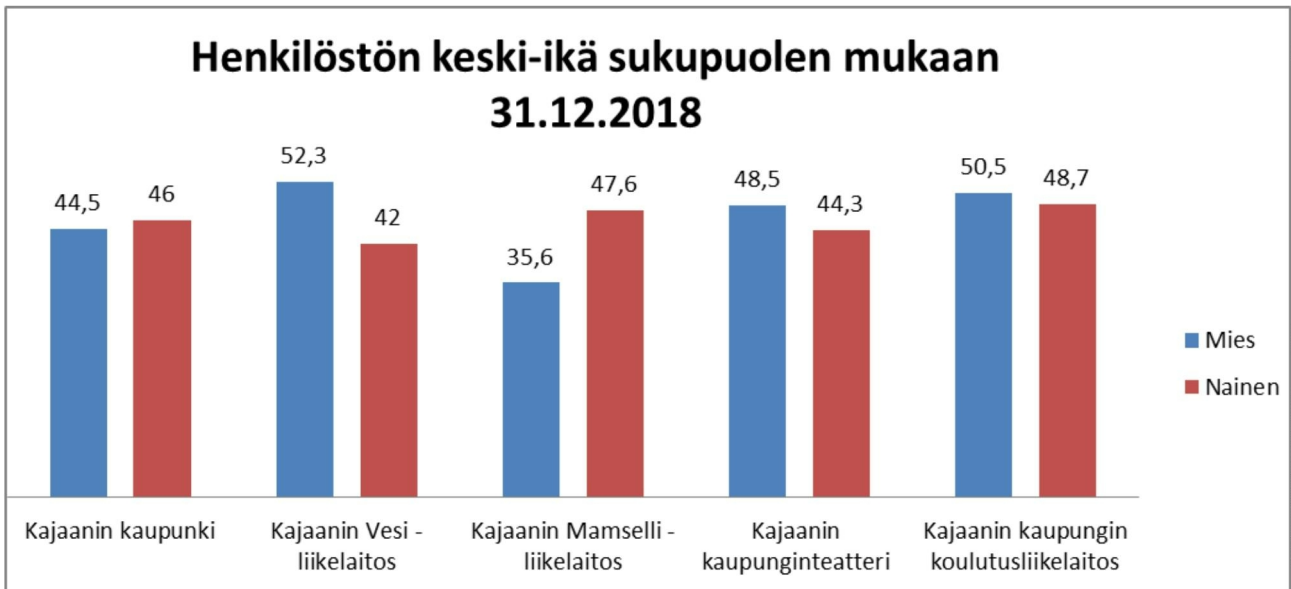
Hyväksytyn henkilöstöohjelman mukaan henkilöstösuunnitelma päivitetään vuosittain talousarvion laadinnan yhteydessä toimialoittain/liikelaitoksittain. Henkilöstösuunnittelua on käsitelty työryhmässä, johon kuuluvat toimialajohtajat, liikelaitosten johtajat, henkilöstöjohtaja, kehityspäällikkö ja henkilöstönkehittäjä. Työryhmässä on käsitelty muun muassa uudelleensijoitusasioita. Erityisen suuren haasteen kokonaisuudessaan henkilöstösuunnittelulle tuo nopea eläköityminen lähivuosina. On työyksiköitä, joista 70 % henkilöstöstä jää eläkkeelle seuraavan neljän vuoden sisällä. Työntekijöitä on rekrytoitava riittävän ajoissa, jotta perehdyttäminen onnistuu ja myös ns. hiljaista tietoa ehtii siirtyä uusille työntekijöille.

Kajaanin kaupungin on toteutettava sellaista henkilöstö- ja palkkapolitiikkaa, jolla varmistetaan työvoiman pysyvyys avaintehtävissä.

2.1 Keski-ikä

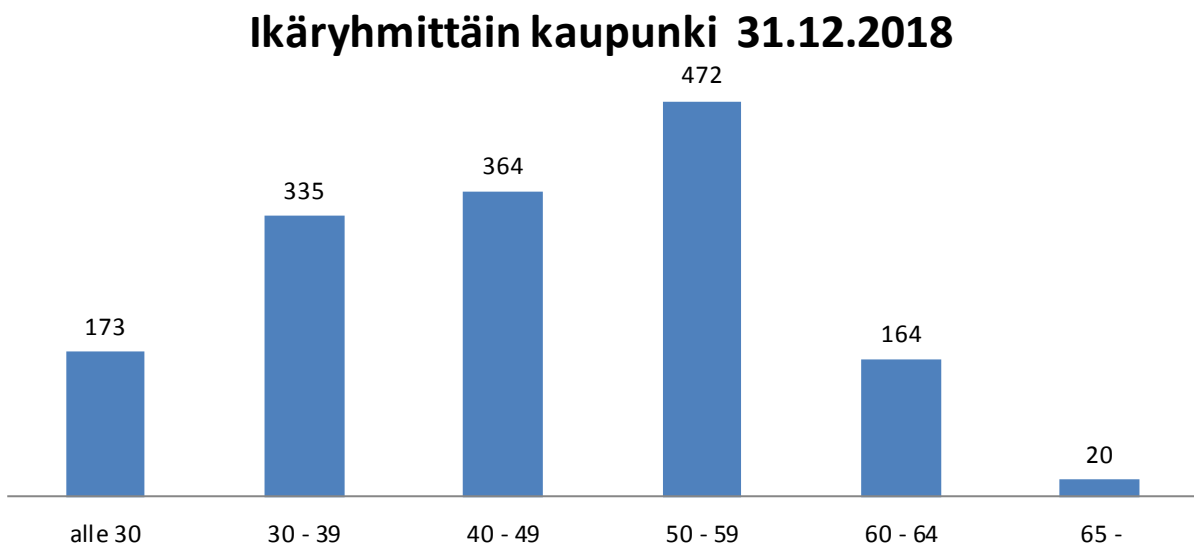
Kunnallisen palvelutuotannon laajeneminen 1970- ja 1980-lukujen taitteessa näkyy tämän päivän ikäryhmätalastoissa. 1980-luvun loppupuoli ja 1990-luku puolestaan oli aikaa, jolloin uusia palveluja kunta puolelle ei tullut merkittävässä määrin eikä uusia työntekijöitä juuri palkattu.



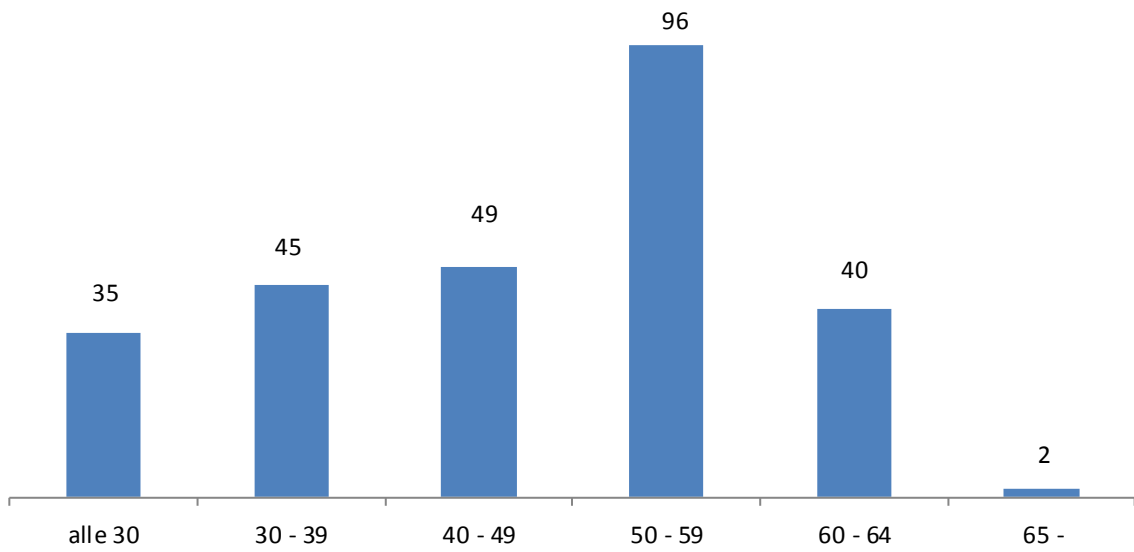


2.2 Ikäjakauma

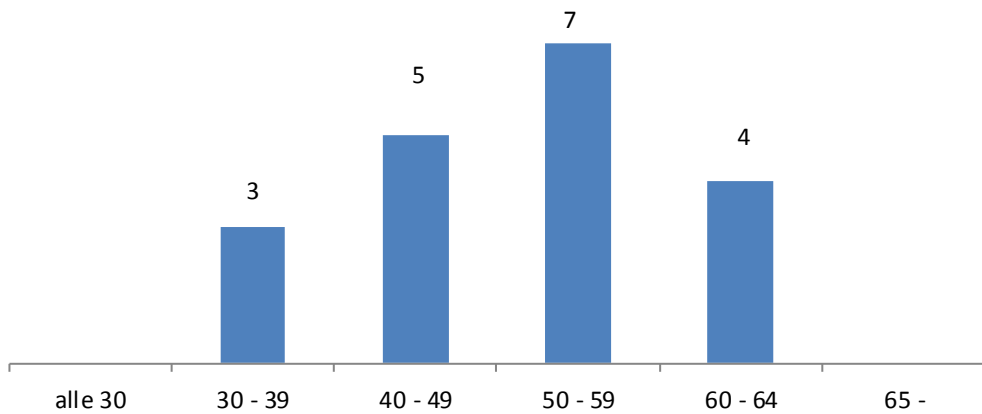
Ikäjakaumasta näkyy, että nuorten osuus henkilöstöstä on vähäinen. Suurin ikäryhmä sekä peruskaupungilla että liikelaitoksissa on 50 – 59-vuotiaat, teatterilla yhtä suurena ikäryhmänä erottuvat 30 – 39-vuotiaat.



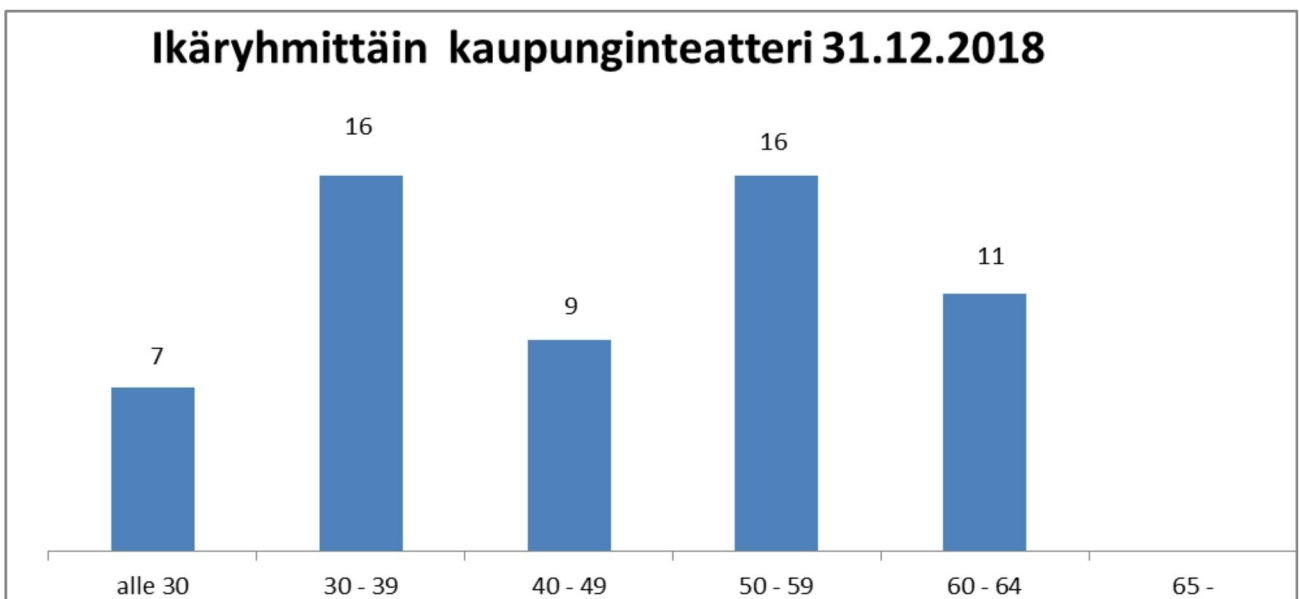
Ikäryhmittäin Kajaanin Mamselli 31.12.2018



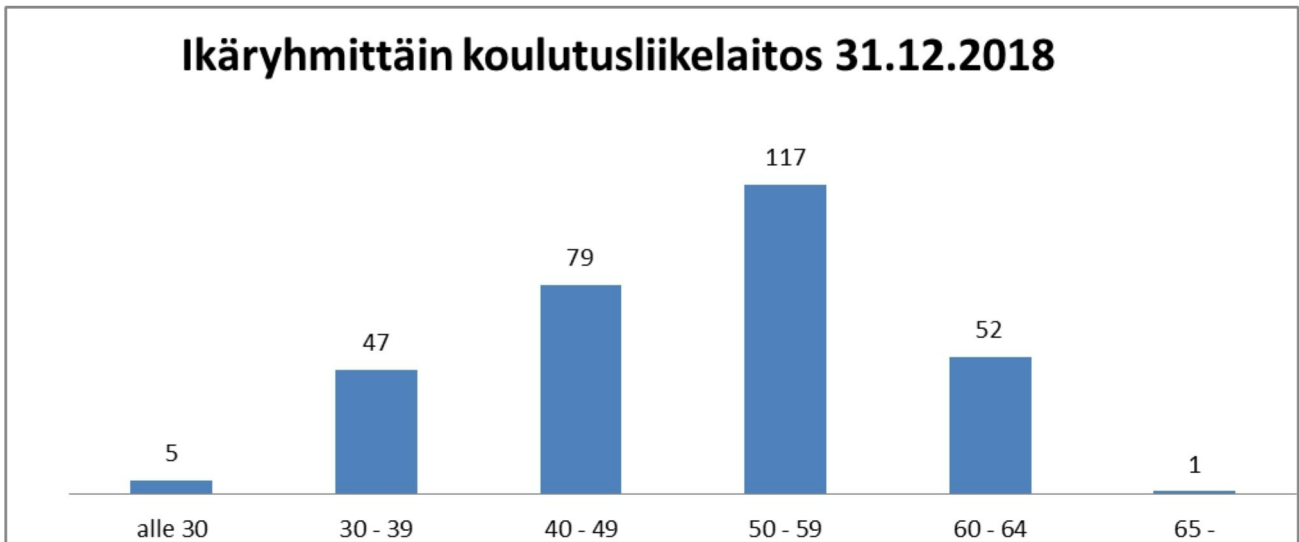
Ikäryhmittäin Kajaanin Vesi 31.12.2018



Ikäryhmittäin kaupunginteatteri 31.12.2018



Ikäryhmittäin koulutusliikelaitos 31.12.2018

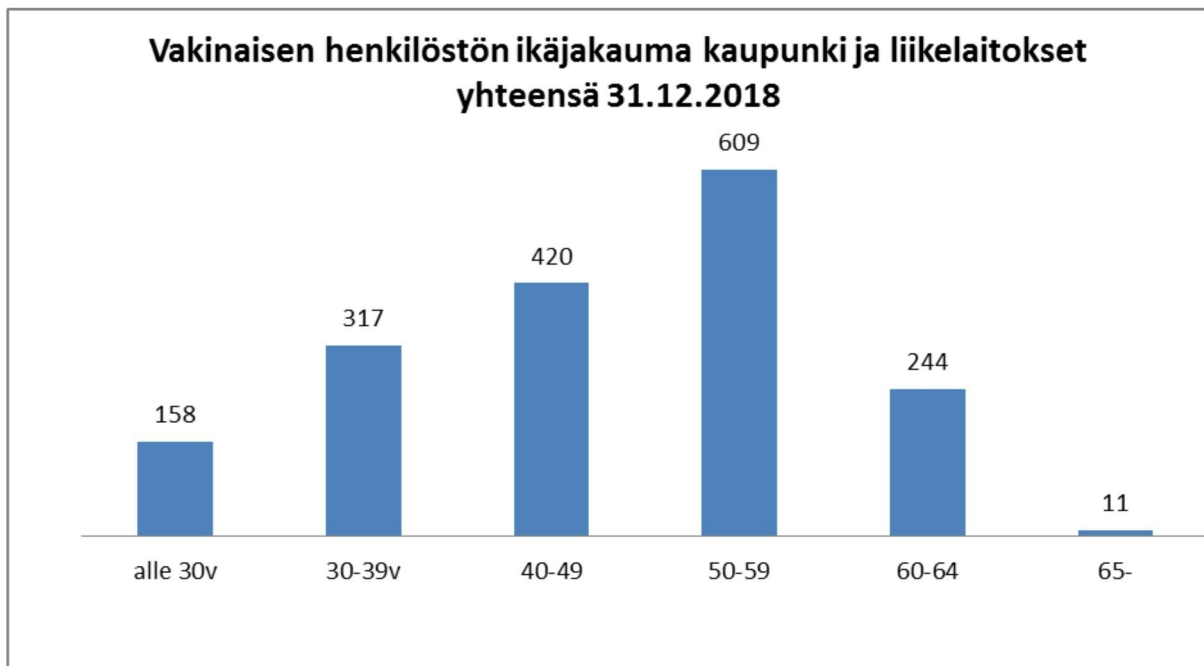


2.2.1 Ikäjakama palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2018

Kaupunki ja liikelaitokset	alle 30	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 64	65-	Yhteensä
Vakituiset	158	317	420	609	244	11	1 759
Määräaikaiset	89	98	85	68	16	13	369
Palkkatuettu työ	9	5	3	33	9		59
	256	420	508	710	269	24	2 187

- Vakituudesta henkilöstöstä 475 (27 %) oli alle 40 -vuotiaita.
- Yli 50-vuotiaita vakinaisista oli 864 henkilöä eli 49,1 %.
- Vakinaisista suurin ikäryhmä oli 55 – 59 -vuotiaat, 609 henkilöä.
- Määräaikaisista alle 40 -vuotiaita on 51 % ja yli 50 -vuotiaita 26 %.
- Palkkatuella työllistetyistä suurin osa on 50-59 –vuotiaita, mikä johtuu kuntien veloitetyöllistämisestä.

2.2.2 Vakituisten ikäjakama 31.12.2018



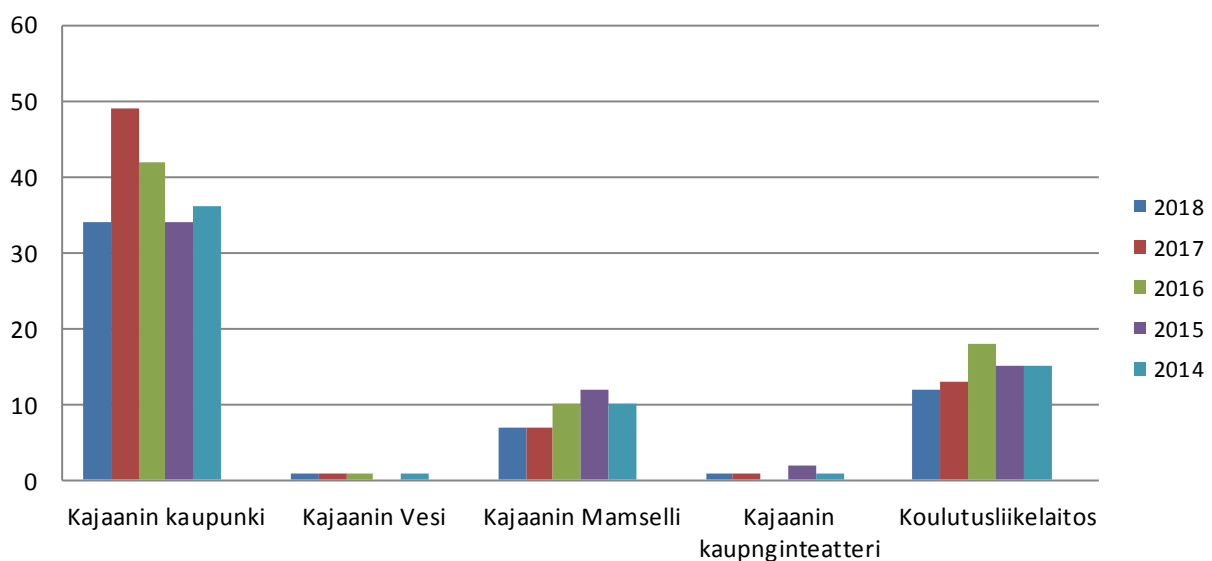
3 Eläkkeelle siirtyminen

3.1 Eläkkeelle siirtyneet

Vuonna 2018 jäi Kajaanin kaupungilta eläkkeelle 34 henkilöä. Liikelaitoksista jäi eläkkeelle yhteensä 21 henkilöä.

Eläkkeelle jääneet	2018	2017	2016	2015	2014
Kajaanin kaupunki	34	49	42	34	36
Kajaanin Vesi -liikelaitos	1	1	1		1
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	7	7	10	12	10
Kajaanin kaupunginteatteri	1	1	-	2	1
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	12	13	18	15	15
Yhteensä	55	71	71	63	63

Eläkkeelle siirtyneet 2014 - 2018



Eläkkeelle siirtyneiden määrä eläkelajeittain vuosina 2008 – 2018

Vuosi	Vanhuus- eläke	Työkyvyttö- myyseläke	Kuntoutus- tuki	Osatyökyvyt- tömyyseläke	Työttö- myyseläke	Osa- aikaeläke	Yhteensä pois lukien osa-aikaeläke
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	-	7	49
2013	47	17	10	18	-	9	71
2014	53	9	4	17	-	9	68
2015	50	8	4	14	-	5	77
2016	63	1	9	2	-	13	75
2017	62	2	7	9	-	4	80
2018	47	7	4	10	-	-	68

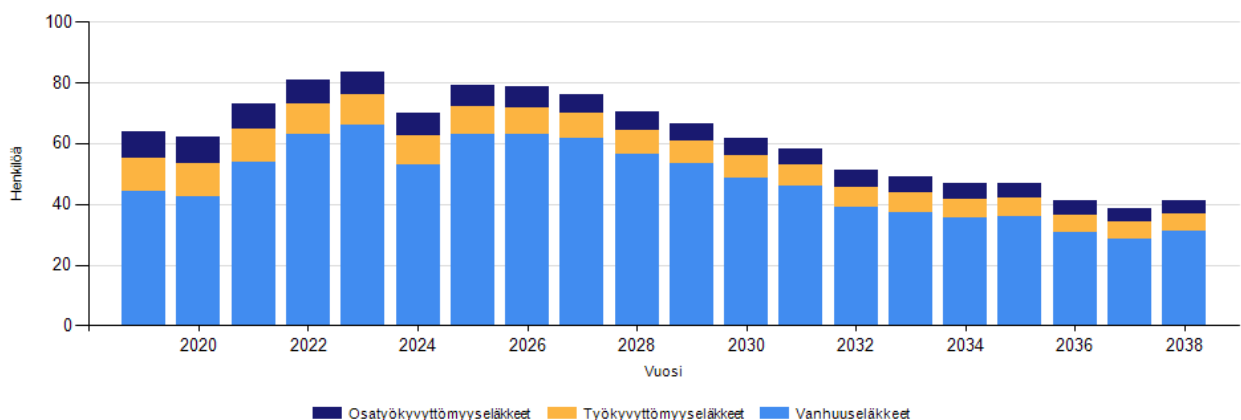
Luvut sisältävät KuEL- ja VaEL -eläkkeelle siirtyneet.

3.2 Henkilöstön eläkepoistuma, arvio 2019 – 2038

Kaupungin eläkepoistumaennuste on 60 - 80 henkilöä / vuosi vuoteen 2030 saakka. Haasteena tulee olemaan osaavan ja kehityskykyisen henkilöstön palkkaaminen ja pitäminen kaupungin palveluksessa.

Henkilöstön työssä jatkamista pyritään mahdollistamaan Aktiivisen tuen toimintamallin mukaisesti.

Eläkepoistuma 2019–2038



Eläköitymisen huippuvuodet ovat 2022 - 2023 sekä 2025 - 2026. 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.

Eläköitymisennuste

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana suurimmissa ammattiryhmissä. Ennuste perustuu vuoden 2017 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2019 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteessa. Työuraeläkkeet sisältyvät täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin.

Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Ammattiluokka	Vakuutetut	2019 - 2023		2024 - 2028		2029 - 2033		2034 - 2038	
		Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%
Peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat	325	58	17,8	53	16,3	43	13,2	29	8,9
Päiväkotien ja muiden laitosten lastenhoitajat ym.	206	35	17,0	33	16,0	31	15,0	26	12,6
Palomiehet	154	11	7,1	15	9,7	14	9,1	19	12,3
Koulunkäyntiavustajat	137	24	17,5	24	17,5	17	12,4	19	13,9
Opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat	115	14	12,2	17	14,8	19	16,5	19	16,5
Lastentarhanopettajat	103	14	13,6	17	16,5	15	14,6	9	8,7
Luokanopettajat	70	14	20,0	16	22,9	6	8,6	1	1,4
Eriytisopettajat	50	7	14,0	11	22,0	11	22,0	6	12,0
Sairaala- ja laitospulaiset	49	13	26,5	10	20,4	7	14,3	6	12,2
Yleissihteerit	46	14	30,4	14	30,4	9	19,6	3	6,5
Kiinteistöhuollon	45	12	26,7	12	26,7	8	17,8	4	8,9

työntekijät										
Kokit, keittäjät ja kylmäköt	40	7	17,5	9	22,5	6	15,0	3	7,5	
Alue- ja paikallishall. joht. ja ylimmät virkamiehet	39	1	2,6	5	12,8	5	12,8	5	12,8	
Avustavat keittiötyöntekijät	39	8	20,5	9	23,1	3	7,7	2	5,1	
Ravintolaesimiehet ja vuoropäälliköt	34	3	8,8	6	17,6	5	14,7	5	14,7	
Hallinnon ja elinkeinojen kehittämisen erityisasiantuntijat	23	2	8,7	4	17,4	6	26,1	3	13,0	
Kirjastotyöntekijät	22	5	22,7	7	31,8	6	27,3	3	13,6	
Lastenhoidon johtajat	22	6	27,3	7	31,8	3	13,6	1	4,5	
Muut musiikin opettajat	20	2	10,0	2	10,0	2	10,0	1	5,0	
Nuorisotyön ohjaajat (ei srk.)	18	1	5,6	3	16,7	3	16,7	2	11,1	
Näyttelijät	17	1	5,9	1	5,9	3	17,6	2	11,8	
Opetusalan johtajat	16	6	37,5	3	18,8	3	18,8	1	6,3	
Henkilökohtaiset avustajat, omaishoitajat ym.	15	2	13,3	2	13,3	2	13,3	2	13,3	
Sosiaalialan ohjaajat	15	4	26,7	2	13,3	2	13,3	2	13,3	
Muut fysiikan, kemian ja teknisten alojen asiantuntijat	12	1	8,3	1	8,3	2	16,7	3	25,0	
Muut ammattiluokat yhteensä	404	98	24,3	90	22,3	53	13,1	37	9,2	
Yhteensä	2 036	363	17,8	374	18,4	286	14,0	215	10,6	

3.3 Varhaiseläkemenoperusteinen maksu

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

- työkyvyttömyyseläkkeelle tai
- kuntoutustuelle eli alkavat saada määräaikaista 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 maksussa oleviin ennen vuotta 2005 karttuneisiin eläkkeisiin.

Varhe-maksuja 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 Vesi, Kajaanin Mamselli, Kajaanin kaupunginteatteri ja Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos maksoivat varhaiseläkemenoperusteista maksua seuraavasti:

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
euro	euro	euro	euro	euro	euro	euro
1 037 206	929 819	962 446	766 672	897 847	675 272	786 700

4 Vertailutietoja henkilöstöstä sukupuolen mukaan

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

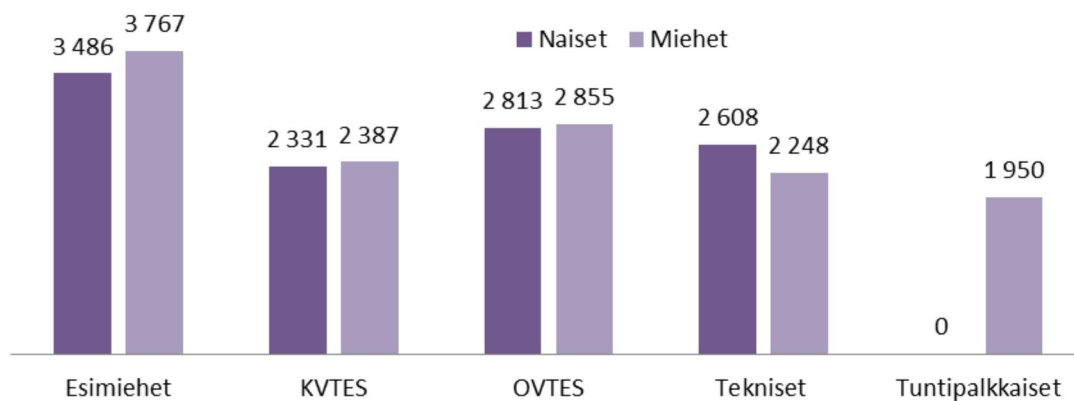
4.1 Palkkakartoitus

Kokoaikaisen henkilöstön lukumäärä ja keskimääräinen tehtäväkohtainen kuukausipalkka sekä kokonaisansio sukupuolen mukaan 2018, esimiehet ja työntekijät sopimusaloittain (ei sisällä omassa kodissaan työskenteleviä perhepäivähoitajia eikä harjoittelijoita)

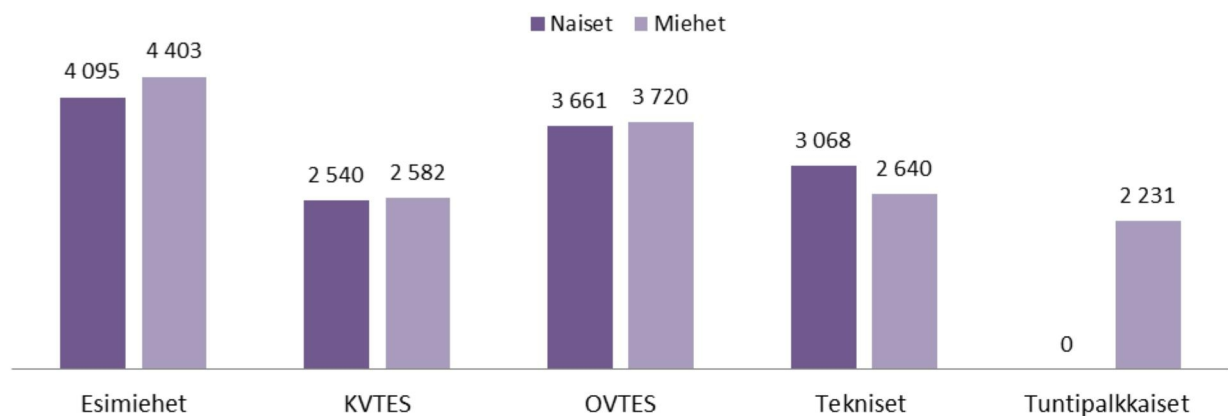
Ammattiryhmä	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka keskimäärin €/kk		Ero (N-M)	N/M %	Kokonaisansio keskimäärin €/kk		Ero (N-M)	N/M %
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet			Naiset	Miehet		
Esimiehet	39	45	3 486	3767	-281	92,5	4 095	4 403	-308	93,0
KVTES										
Hallinto	20	4	3 353		-	-	3 634		-	-
Atk- ja toimistoala	48	7	2 243	2 589	-346	86,6	2 494	2 756	-262	90,5
Hoito- ja sosiaalialan henkilöstö	17	2	2 606		-	-	2 891		-	-
Varhaiskasvatus, perusop hoito- ja kasvatushenk.	266	6	2 268	2 233	35	101,6	2 461	2 452	9	100,4
Nuoriso- ja liikunnanohj.	11	11	2 180	2 156	24	101,1	2 281	2 271	10	100,4
Kirjaston ja museoiden henkilöstö	25	5	2 249		-	-	2 484		-	-
Muu henkilöstö	1	5								
KVTES YHTEENSÄ	388	40	2 331	2 387	-56	97,7	2 540	2 582	-42	98,4

OVTES										
Peruskoulun ja oppilaanohjauksen lehtorit	51	20	2 901	2 897	4	100,1	3 897	4 001	-104	97,4
Erityisopetus opettajat	36	6	2 943	2 912	31	101,1	4 052	4 250	-198	95,3
Luokanopettajat	89	29	2 748	2 920	-172	94,1	3 582	3 746	-164	95,6
Tuntiopettajat	15	5	2 806				3 161			
Kansalaisopiston ja musiikkiopiston opettajat	17	9	2 620	2 527	93	103,7	2 991	2 811	180	106,4
OVTES YHTEENSÄ	208	69	2 813	2 855	-42	98,5	3 661	3 720	-59	98,4
Tekniset										
Suunnittelu-, tarkastus- tai valvontatehtävät	4	28		2 907				3 453		-
Ammattimies	5	73		1 995				2 327		-
Tekniset yhteensä	9	101	2 608	2 248	360	116,0	3 068	2 640	428	116,2
Tuntipalkkaiset	4	45		1 950				2 231		
Työntekijät yhteensä	609	255	2 497	2 382	115	104,8	2 928	2 851	77	102,7

Tehtäväkohtaiset keskipalkat 2018
esimiehet ja kokoaikaiset työntekijät sopimusaloittain
(ei sisällä perhepäivähoitajia eikä harjoittelijoita)



Kokonaisansio keskipalkat 2018
esimiehet ja kokoaikaiset työntekijät sopimusaloittain
(ei sisällä perhepäivähoitajia eikä harjoittelijoita)

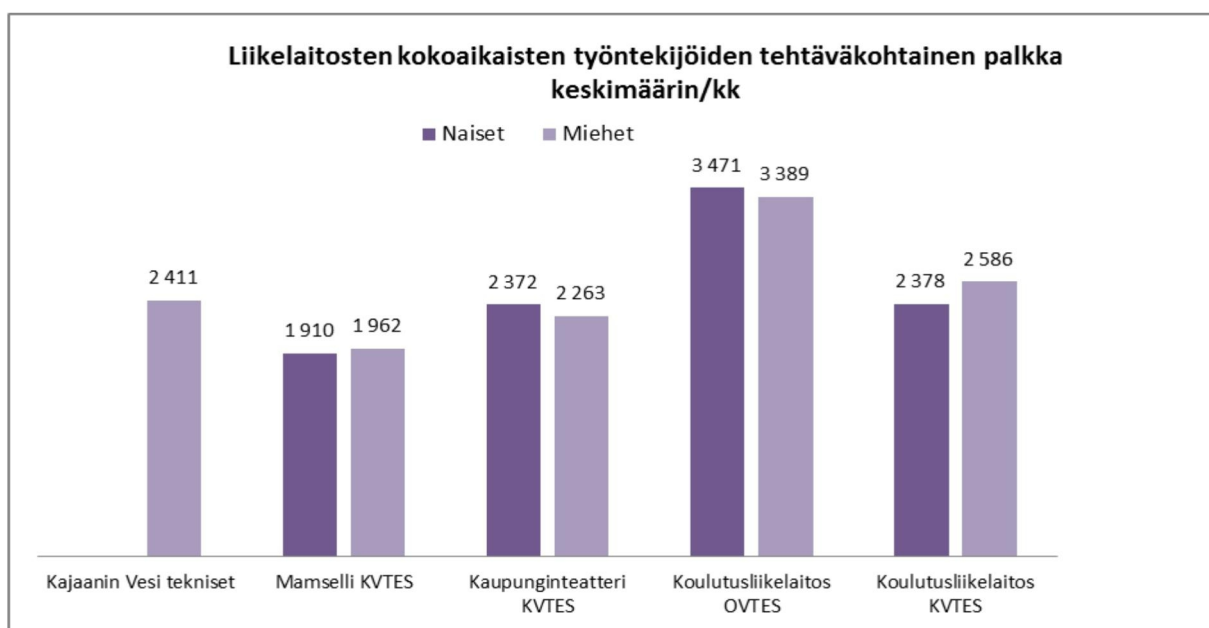


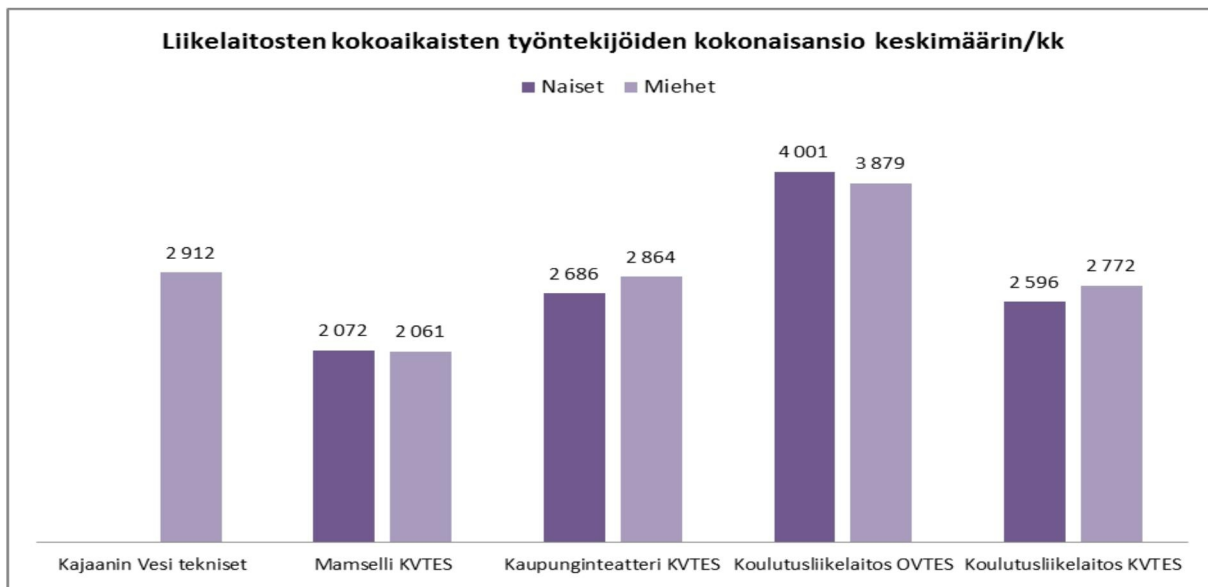
Esimiehen palkka määräytyy sen perusteella, minkä tasoinen on hänen esimiestehtävänsä. Suurimmalla osalla kaupungin esimiehistä on esimiesroolinsa lisäksi oma asiantuntijatehtävänsä, jonka perusteella tehtävät ja palkka määräytyvät. Kaupungin neljästä toimialajohtajasta yksi on nainen ja seitsemästä tulosaluejohtajasta naisia on kaksi. Edellä olevista syistä naisiesimiesten palkka on noin 93 % miesesimiesten palkasta. Ero on pysynyt edellisten 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.

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 Tekniset	3	13	-	2411	-	-	2 912	-
Kajaanin Vesi yhteensä	3	13	-	2411	-	-	2 912	-
Kajaanin Mamselli/KVTES	205	16	1 910	1 962	97,3	2 072	2 061	100,5
Kajaanin kaupunginteatteri/KVTES	13	13	2 372	2 263	104,8	2 686	2 864	93,8
Koulutusliikelaitos								
KVTES	34	17	2 378	2 586	92,0	2 596	2 772	93,7
OVTES	114	101	3 471	3 389	102,4	4 001	3 879	103,1
Tekniset	4	4						
Koulutusliikelaitos yhteensä	152	122	3 201	3 245	98,6	3 629	3 690	98,3





Kajaanin Mamsellissa miesten tehtäväkohtainen keskipalkka oli 52 euroa suurempi kuin naisten palkka. Kokonaisansioissa naisten ja miesten palkkaero on vähäinen. Kajaanin kaupunginteatterissa naisten tehtäväkohtainen keskipalkka oli 109 euroa suurempi kuin miehillä. Kokonaisansioissa miesten palkka oli vastaavasti 178 euroa suurempi.

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitoksessa KVTES:n alaisten miesten tehtäväkohtainen keskipalkka oli 208 euroa suurempi kuin naisten vastaava palkka. Kokonaisansiossa ero oli 176 euroa. OVTES:n alaisten naisten tehtäväkohtainen keskipalkka on 82 euroa vähemmän kuin miehillä. Kokonaisansio on puolestaan naisilla 122 euroa suurempi.

4.2 Sukupuolijakauma toimialoittain ja tulosalueittain

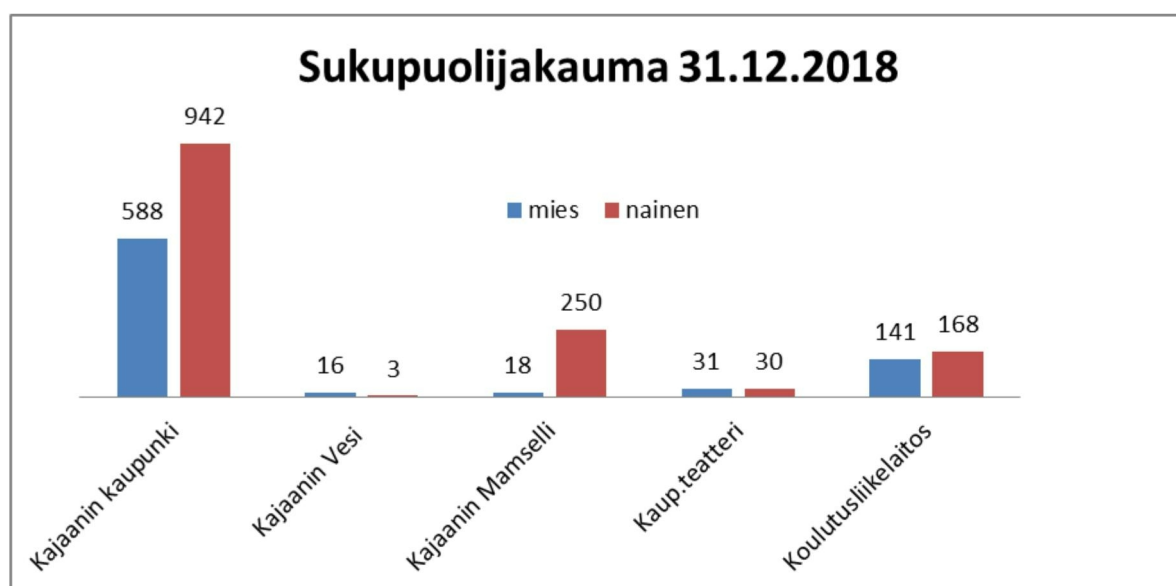
	Palvelussuhteiden mukaan, koko henkilöstö ja esimiehet 31.12.2018				
	Koko henkilöstö (ml. esimiehet)			Esimiehet	
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset
Kaupunginhallitus ja projektit	2	1	3	1	
Keskushallinto	16	50	66	2	5
Maahanmuuttajapalvelut	3	14	17		1
Yhteensä kaupunginhallitus, projektit, keskushallinto ja maahanmuuttajapalvelut	21	65	86	3	6
Tukityöllistäminen	27	17	44		
Sivistystoimiala	1	2	3	1	
Varhaiskasvatus	14	350	364	3	17
Perusopetus ja nuorisopalvelut	105	354	459	9	10
Kulttuuripalvelut	9	44	53	2	1
Kaukametsä	41	77	118	1	2

Yhteensä sivistystoimiala	170	827	997	16	30
Ympäristötekhninen hallinto	3		3	1	
Maankäyttö, suunnittelu ja viranomaistoiminta	21	15	36	2	2
Kunnallistekniikka ja liikunta	61	13	74	7	
Tilakeskus	47	1	48	7	
Yhteensä ympäristötekhninen toimiala	132	29	161	17	2
Kainuun pelastuslaitos	238	4	242	7	
Yhteensä Kajaanin kaupunki	588	942	1530	43	38
Kajaanin Vesi –liikelaitos	16	3	19	3	
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	18	250	268	1	7
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	31	30	61	1	2
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	141	168	309	6	4
Yhteensä liikelaitokset	206	451	657	11	13
Yhteensä Kajaanin kaupunki ja liikelaitokset	794	1393	2187	54	51

Naisten osuus Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten esimiehistä on 49 % (vuonna 2017 51 %).

Sukupuolijakauma kaupunki ja liikelaitokset 31.12.2018

	mies	nainen	mies %	nainen %
Kajaanin kaupunki	588	942	38,4	61,6
Kajaanin Vesi –liikelaitos	16	3	84,2	15,8
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	18	250	6,7	93,3
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	31	30	50,8	49,2
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	141	168	45,6	54,4
yhteensä	794	1393	36,3	63,7



5 Keskeytykset

5.1 Sairauspoissaolot

Kajaanin kaupungin, Kajaanin Mamselli -liikelaitoksen sekä Kajaanin Vesi -liikelaitoksen sairauspoissaolot lisääntyivät vuoteen 2017 verrattuna. Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitoksen ja Kajaanin Kaupunginteatteri -liikelaitoksen sairauspoissaolot vähenivät alla olevan taulukon mukaisesti. Kokonaisuudessaan sairauspoissaolot lisääntyivät 1240 työpäivällä eli 6,2 % prosentilla vuodesta 2017 vuoteen 2018.

Eniten sairauspoissaoloja aiheutui tuki- ja liikuntaelinsairauksien vuoksi. Esimerkiksi peruskaupungin henkilöstön sairauspoissaoloista 36,7 % aiheutui näistä syistä. Kajaanin Mamselli -liikelaitoksen sairauspoissaoloista 35,1 % johtui tuki- ja liikuntaelinsairauksien vuoksi. Kajaanin Vesi -liikelaitoksessa näiden sairauksien osuus oli 47,8 % kaikista sairauspoissaoloista. Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitoksessa eniten sairauspoissaoloja oli psyykkisen kuormittuneisuuden vuoksi (34,5 %). (Lähteet: Työterveyshuoltoraportit 1.1.–31.12.2018).

Kaupungin työntekijöiden korkea keski-ikä vaikuttaa sairastuvuuteen. Työkyky alkaa heiketä nopeammin noin 45 ikävuoden vaiheilla, jos ergonomiaan, liikuntaan ja tuki- sekä liikuntaelimestön 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. Kaupungilla käytössä olevan aktiivisen tuen toimintamallin tavoitteena on auttaa erityisesti esimiehiä tunnistamaan aikaisessa vaiheessa työkyvyn heikkeneminen, ottamaan asia rohkeasti puheeksi ja toimimaan suunnitelmallisesti tilanteen parantamiseksi. Nykyinen HR-järjestelmä lähettää esimiehille hälytykset aktiivisen tuen toimintamallin mukaisten poissaolorajojen täyttymisestä. Viimeistään tällöin esimiehen on otettava poissaolot puheeksi työntekijän kanssa. Myös työterveyshuollon rooli on erityisen tärkeä varhaisessa vaiheessa työkyvyn ongelmiin puuttumisessa. Kajaanin kaupunki tukee työntekijöiden osallistumista työkykyä ylläpitävään toimintaan sekä kuntoutukseen.

5.1.1 Sairauslomien palkkakustannukset

	2018	2017	2016
Kajaanin kaupunki	1 281 068	1 154 955	1 133 075
Kajaanin Vesi -liikelaitos	21 507	12 484	18 367
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	265 161	190 063	178 595
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	25 654	28 360	50 216
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	261 662	350 923	334 051
Yhteensä	1 855 052	1 736 485	1 714 304

Kajaanin kaupunginteatterin ja koulutusliikelaitoksen sairauslomien palkkakustannukset ovat vähentyneet vuodesta 2017. Kaupungin, Mamsellin ja Veden sairauslomien palkkakustannukset ovat lisääntyneet.

5.1.2 Sairauspoissaolot yhteensä työpäivinä

	2018	2017	muutos työpäivät	muutos %
Kajaanin kaupunki	14700	13 698	1 002	7,3

Kajaanin Vesi -liikelaitos	162	90	72	80,0
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	3774	3 011	763	25,3
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	209	340	-131	-38,5
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	2270	2 736	-466	-17,0
	21 115	19 875	1 240	6,2

5.2 Sairauspoissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötyövuosi kaupunki ja liikelaitokset 2018–2017

Kajaanin kaupungin sairauspoissaolot ovat alhaisella tasolla verrattuna Kunta10-tutkimuksen sairauspoissaoloihin. Sairauspoissaolot vaihtelevat ammattialoittain. Sairauspoissaolojen syitä selvitetään edelleen siellä, missä poikkeamat ovat huomattavan suuret.

Sairauspoissaolot keskimäärin/henkilötyövuosi 2018 – 2017

Kaupunki ja liikelaitokset	2018	2017
Kajaanin kaupunki	12	11,9
Kajaanin Vesi -liikelaitos	8,0	4,9
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	15,7	14,1
Kajaanin kaupunginteatteri	3,5	7,1
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	8,1	8,6

Toimialoittain	2018	2017
Kaupunginhallitus, keskushallinto, maahanmuuttajapalvelut ja tukityöllistetyt	16,1	16,1
Sivistystoimi	12	11,7
Ympäristötekniinen toimiala	10,9	11,9
Pelastustoimi	7,1	8,2

5.2.1 Poissaolot keskimäärin/henkilötyövuosi kaupunki

Kaupunki yhteensä	vuosi	Sairaus	Työtaturma	Perhevapaa	Tilapäinen hoitovapaa	Koulutus	Opintovapaa	Lomautus	Vuorotteluvapaa	Yks/palkallinen	Yks/palkaton	Vuosiiloma	Muut
		poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötyövuodet	2018	11,8	0,5	9,4	0,7	1,1	2,5	1,5	0,7	0,1	2,1
	2017	11,9	0,4	6,2	0,7	1,0	1,8	1,4	0,5	0,1	2,8	22,1	3,0
	2016	10,6	0,4	6,4	0,6	0,9	1,0	1,2	1,4	1,4	3,3	22,8	5,2

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

5.2.2 Poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötyövuosi kaupunki tulosalueittain 2018 – 2016

	Vuosi	Sairaus	Työtaturma	Perhevapaa	Tilapäinen hoitovapaa	Koulutus	Opintovapaa	Lomautus	Vuorotteluvapaa	Yks/palkallinen	Yks/palkaton	Vuosiiloma	Muut
		Kaupunginhallitus, projektit ja Keskushallinto											
poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötyövuosi	2018	15,7	0,9	0,8	0,3	3,3				0,1	0,7	29,5	9,4
	2017	20,5	0,9	0,9	0,5	1,7				0,2	1,6	35,8	8,2
	2016	9,2			0,2	1,5	0,7		1,7	1	6,1	31,6	6
Tukityöllistetyt													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötyövuosi	2018	17,4	1,1		0,6						1,3	19,2	0,3
	2017	9,8	1,1	0,1	0,8							24,8	1,4
	2016	12,2	1,3		0,5					0,1	0,5	20,3	0,3
Maahanmuuttajat													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötyövuosi	2018	13				5,8	26,4				1,2	31,4	20,1
	2017	15,3	0,6	1,3	0,3	5,1	6			0,2	1,5	35,3	10,1
	2016	10,5		11,5	0,3	2,5	2,1			3,5	1,2	36,2	9,3
Varhaiskasvatus													

poissaolotyöpäivät keskimäärin/ henkilötyövuosi	2018	17,2	0,7	22,6	1,2	1,8	1,5		1,6		1,7	30,4	17,6
	2017	16,5	0,2	11,9	1	1	1,6		0,7	0,1	2,7	31,8	13,6
	2016	16,8	0,1	15,3	1	0,6	0,8		2,4	2,8	5,2	34	7,3
Perusopetus ja nuorisopalvelut													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/ henkilötyövuosi	2018	9,3	0,2	6,2	0,9	1,3	2,1	4,6	0,8		2,9	9,5	7
	2017	10,1	0,2	6,3	0,9	0,9	1,7	4,2	0,8	0,1	4,1	10	7,9
	2016	6,7	0,1	4,3	0,8	1	0,9	3,7	1,3	0,4	2,8	6,9	4,9
Kulttuuripalvelut (Kirjasto, Kainuun museo, Taidemuseo)													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/ henkilötyövuosi	2018	12,6		3,2	0,1	1,9	8			0,1	0,1	37,4	2,6
	2017	9,3	0,8			0,2	4,9				0,1	39,8	
	2016	12,5	0,3		0,1	1,3				1,1	0,6	39,2	3,6
Kaukametsä													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/ henkilötyövuosi	2018	2,6		0,8		0,3					1,3	5,8	
	2017	4		3		0,5	2,2				0,3	6	0,4
	2016	2,6	0,4	2,3		0,2	1,6			0,4	2	5,2	0,8
Ympäristönsuojelu ja maankäyttö													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/ henkilötyövuosi	2018	8,3		7,8	0,2	2,7	3,5			0,2	0,8	39,1	4,3
	2017	5,4	0,1	0,5	0,3	2			0,4		0,7	36,8	1,5
	2016	7,4		2,9	0,6	2,2				2,7	0,9	40,1	0,7
Kunnallistekniikka ja liikunta													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/ henkilötyövuosi	2018	14,1	2,6	8,3	0,4	0,9	4,8				2,8	34,1	5,7
	2017	17,8	0,7	10,4	0,3	0,4	2,6				1,8	36,3	3,4
	2016	16,2	1,7	4,8	0,2	0,6	2,4			2,1	4,8	34,4	2,4
Tilakeskus													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/ henkilötyövuodet	2018	8,8	0,5	1,6	0,3	1,5	9,3			0,1	2,6	33,8	0,4
	2017	8,6	0,8		0,6	0,5	5,7			0,1	8,5	32,4	1,5
	2016	10,2	1	0,7	0,7		1,8			2,5	1,3	35,4	0,1
Kainuun pelastuslaitos													
poissaolotyöpäivät keskimäärin/ henkilötyövuosi (ilman sopimuspalo- miehiä)	2018	7,3	0,1	4,6	0,2	2,3	2,1			0,1	3,3	27	19,8
	2017	8,2	1,5	3,3	0,3	2,1					2,1	30,1	26,4
	2016	8,5	1	1,2	0,3	2,6	1,1		1,6	0,1	1,9	28,2	12,5

5.2.3 Poissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötyövuosi liikelaitokset 2018 – 2016

Poissaolotyöpäivät keskimäärin/ henkilötyövuosi	Vuosi	Sairaus	Työtapa- turma	Perhevapaa	Tilapäinen hoitovapaa	Koulutus	Opintovapaa	Lomautus	Vuorotteluvapaa	Yks/palkallinen	Yks/palkaton	Vuosiloma	Muut
		Kajaanin Vesi -liikelaitos	2018	5,6				3,4				0,1	0,3
	2017	4,9	0,8	0,1	0,1	2,5					1,1	34,1	2,6
	2016	7,5		3		1,5	9,4			1,8	0,5	35,4	1,6
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	2018	15,9	1,0	12, 5		0,6	0,6			0,7	1,1	31,2	7,3
	2017	14,1	1,3	8,9	0,7	1,4	1,6			0,4	1,2	32,2	6,8
	2016	12,7	0,6	4,0	0,6	0,3	0,9		1,3	0,4	1,2	33,7	3,1
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	2018	3,7	1,1	0,3		0,7	2,4		2,7		10,3	23,8	0,6
	2017	7,1		1,3			1,7		1,5		6,8	25,5	
	2016	18,1		5,8		0,1			3,2	0,2	12,1	27,7	
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	2018	8,1	0,2	6,3		2,5	3,9		0,7		0,4	22,4	11,2
	2017	8,6	0,2	5,2	0,1	2,3	3,1		0,4		1	19,6	12

	2016	7,2		4,9	0,1	2,4	2,0		0,6	1,2	1,2	28,2	13,8
--	------	-----	--	-----	-----	-----	-----	--	-----	-----	-----	------	------

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

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.

5.3 Keskeytysten jakautuminen

	2018
	%
Vuosiloma	9,13
Sairaus	4,33
Perhevapaat	2,54
Palkattomat työ-/virkavapaat	2,14
Yksityisasiat palkaton	0,73
Opintovapaa	0,64
Koulutus	0,60
Virkamatka, palkallinen	0,19
Työtapaturma	0,20
Vuorotteluvapaa	0,17
Oman kunnan palvelun palkitsemisvapaa	0,08
Kuntoutus	0,03
Lomautus	0,38

Poissaoloprosentti on laskettu vertaamalla poissaolotyöpäiviä teoreettisiin työpäiviin koko konsernitasolla.

5.4 Henkilöstön palkattomat yksityisasiat

	2018		2017	
	Kalenteri-päivät	Työ-päivät	Kalenteri-päivät	Työ-päivät
Palkattomat yksityisasiat				
Kajaanin kaupunki	3 437	2 551	4 487	3 321
Kajaanin Vesi -liikelaitos	7	7	26	22
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	297	257	310	274
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	881	609	579	397
Kajaanin koulutusliikelaitos	131	104	415	307
Yhteensä	4 753	3 528	5817	4321

Vuonna 2018 Kajaanin kaupungilla ja liikelaitoksissa pidettiin palkattomia vapaita yksityisasioiden vuoksi yhteensä 1064 kalenteripäivää (793 työpäivää) vähemmän kuin vuonna 2017.

5.5 Poissaolojen palkkakustannukset v. 2018

Sairauslomien, työtapaturmien ja koulutusten palkkakustannukset lisääntyivät vuoteen 2017 verrattuna. Perhe- ja muista vapaista johtuvat palkkakustannukset vähenivät vuodesta 2017.

	Sairaus- lomat	Työtapatur- mat	Perhe- vapaat	Koulutus	Muut vapaat
Kajaanin kaupunki	1 281 068	78 141	224 237	181 382	176 369
Kajaanin Vesi -liikelaitos	21 507		300	10 050	3 000
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	265 161	25 286	29 135	35 016	8 096
Kajaanin kaupunginteatteri-liikelaitos	25 654	8 538	412	3 475	1 802
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	261 662	11 298	21 578	65 706	175 800
Yhteensä v. 2018	1 855 052	123 263	275 662	295 629	365 067
Yhteensä v. 2017	1 736 485	72 262	278 879	245 011	516 637
Muutos 2018 – 2017	118 567	51 001	-3 217	50 618	-151 570

6 Työ- ja työmatkatapaturmat

Työtapaturmien ja työmatkatapaturmien määrä ja sairauspäivät

(Lähde: Op Vakuutus Oy)

Vuonna 2018 sattui kaupungin ja liikelaitosten työntekijöille 115 työtapaturmaa, joista kaupungin työntekijöille 71 ja liikelaitosten työntekijöille 44. Työtapaturmista aiheutui kaupungin ja liikelaitosten työntekijöille yhteensä 274 sairauspäivää. Vuonna 2017 vastaava luku oli 384. Vuoden 2016 lukuja ei ole ollut saatavissa järjestelmien muuttumisen vuoksi.

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. Ensisijainen huolehtimisvastuu työturvallisuusasioissa on työnantajalla. Työntekijän on noudatettava turvallisia työmenetelmiä ja käytettävä asianmukaisia suojaimeja.

Työturvallisuusasiat ja työsuojelu ovat kokonaisuudessaan menneet viime vuosikymmeninä koko ajan parempaan suuntaan. Työmenetelmät ja laitteet ovat kehittyneet. Suojavälineitä on saatavilla, ja ergonomisesti ne ovat entistä parempia ja helppokäyttöisempiä. Turha riskinotto on vähentynyt ja turvavälineiden käyttöön on totuttu. Erityisesti ympäristötekniisellä toimialalla esimiehet ovat tehneet hyvää työtä turvallisten työolosuhteiden toteuttamiseksi.

Työsuojelun toimintaohjelma ja siihen liittyvä vaarojen arviointijärjestelmä uusittiin vuonna 2018 ja sen tehostetulla käyttöönotolla on pystytty vähentämään työtapaturmia. Työntekijöitä on opastettu tekemään Läheltä piti –ilmoitus (turvallisuushavainto) sähköisesti jonkin työturvallisuutta heikentävän asian tultua ilmi. Suuri tekijä työsuojeluasioiden paranemisessa on ollut työntekijöiden ja esimiesten asennemuutos.

6.1 Työtapaturmat Kajaanin kaupunki ja liikelaitokset

Työtapaturma	Vahinkoja					Sairauspäivät				
	2013	2014	2015	2017	2018	2013	2014	2015	2017	2018
Kajaanin kaupunki	66	43	44	58	71	574	710	168	192	195
Kajaanin Vesi -liikelaitos	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0

Kajaanin Mamselli -liikelaitos	7	9	11	12	23	54	29	53	53	72
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	3	9	4	4	2	8	48	0	0	0
Kajaanin kaup. koulutusliikelaitos	21	21	17	21	19	25	65	17	139	7
Yhteensä	97	83	76	96	115	671	852	238	384	274
	Vahinkoja					Sairauspäivät				
Työtapaturma vahingoittumistapa	2013	2014	2015	2017	2018	2013	2014	2015	2017	2018
Kuumuus (aineen, esineen tai ympäristön lämpötilan aiheuttama)	2	2	2	0	2	0	22	0	0	5
Sähköisku	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Vaaralliset aineet iholle tai silmiin	2	1	2	1	0	0	0	0	0	0
Vaaralliset aineet hengittämällä (seurauksena myrkytysoireet tai sisäelinvauriot)	5	0	0	0	0	3	0	0	0	0
Iskeytyminen kiinteään pintaan / liikkeen aiheuttama, mukaan lukien putoaminen, kaatuminen	33	28	24	15	34	422	695	208	52	146
Liikkuvan osan aiheuttama tapaturma tai siihen törmääminen	8	5	9	7	9	16	38	0	15	0
Leikkaavan, terävän tai karheen esineen aiheuttama tapaturma	19	17	8	6	8	18	39	0	117	5
Puristuminen ja ruhjoutuminen	5	4	3	0	7	44	12	4		12
Äkillinen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen	22	14	7	10	21	130	43	17	5	46
Eläimen tai ihmisen purema, potku jne.	11	3	5	4	13	38	3	0	0	0
Muut luettelemattomat vahingoittumistavat	8	4	7	7	11	0	0	9	3	53
Tuntematon tilastoarvio	0	8	7	8	6	0	0	0	0	0
Vahingon tavasta ei tietoja vahinkoselvityksessä	0	1	1	0	3	0	0	0	0	7
Yhteensä	115	83	76	58	115	671	852	238	192	274

6.2 Työmatkatapaturmat Kajaanin kaupunki ja liikelaitokset

	Vahinkoja					Sairauspäivät				
Työmatkatapaturma	2013	2014	2015	2017	2018	2013	2014	2015	2017	2018
Kajaanin kaupunki	12	14	13	13	15	179	205	93	156	223
Kajaanin Vesi -liikelaitos	0	0	0	1	0	0	0	0	15	0
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	4	3	7	9	7	81	35	28	16	85
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	1	1	0	2	0	0	0	0	7	0
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos		4	4	7	4		24	0	27	0
Yhteensä	17	22	24	32	26	260	264	121	221	308

	Vahinkoja					Sairauspäivät				
Työmatkatapaturma liikumistavan mukaan	2013	2014	2015	2017	2018	2013	2014	2015	2017	2018
Jalan, polkupyörää taluttaen, ajoneuvosta astuen	11	15	12	16	16	224	183	103	109	129
Polkupyörällä	5	5	10	9	6	11	74	18	112	179

Henkilöautolla	3	2	2	4	2	56	7	0	0	0
Moottoripyörällä, mopolla	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Linja/kuorma-autolla, raitiovaunulla	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tuntematon tilastointiarvo	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0
Yhteensä	19	22	24	32	26	291	264	121	221	308

Työmatkatapaturma sattumistavan mukaan	Vahinkoja					Sairauspäivät				
	2013	2014	2015	2017	2018	2013	2014	2015	2017	2018
Kaatuminen, liukastuminen, kompastuminen, venähdys kaatumatta	14	17	22	24	19	235	231	121	221	125
Yhteentörmäys auton kanssa	2	4	1	3	3	0	33	0	0	179
Yhteentörmäys polkupyörän/ mopedin/moottoripyörän kanssa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ajoneuvon ulosajo, suistuminen tieltä	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Muut	2	1	1	2	2	56	0	0	0	4
Tuntematon tilastointiarvo	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0
Yhteensä	19	22	24	32	26	291	264	121	221	308