

Kajaanin kaupunki - Henkilöstöpalvelut

HENKILÖSTÖRAPORTTI

2020



Kajaanin kaupunki

Sisällysluettelo

JOHDANTO	1
1 HENKILÖSTÖTALOUS	2
1.1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ	2
1.1.1 Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten henkilötyövuodet	2
1.1.2 Palvelussuhteiden määrä työsuhteen luonteen mukaan 31.12.2020	4
1.1.2.1 Palvelussuhteiden määrä 31.12.2020	4
1.1.2.2 Työ- ja virkasuhteet 31.12.2020	5
1.1.2.3 Henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2020	5
1.2 HENKILÖSTÖKULUT	5
1.3 TYÖNANTAJAN INVESTOINNIT HENKILÖSTÖN OSAAMISEEN JA TYÖKYKYYN	7
1.3.1 Koulutus- ja kehittämishankkeet 2020	8
1.3.2 Koulutusapurahat	9
1.3.3 Sähköinen kulttuuri- ja liikuntaseteli	10
1.3.4 Liikuntaryhmät ja muu työhyvinvointia edistävä toiminta	10
1.3.5 Työkykyä ylläpitävä toiminta	10
1.3.6 Työterveyshuolto	10
2 HENKILÖSTÖRAKENNE	11
2.1 KESKI-IKÄ	11
2.2 IKÄJAKAUMA	12
2.2.1 Ikäjakauma palvelussuhteen luonteen mukaan	12
2.2.2 Vakituisten ikäjakauma	12
2.3 REKRYTOINNIT	13
3 ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN	13
3.1 ELÄKKEELLE SIIRTYNEET	13
3.2 HENKILÖSTÖN ELÄKEPOISTUMA, ARVIO 2020–2039	14
4 VERTAILUTIETOJA HENKILÖSTÖSTÄ SUKUPUOLEN MUKAAN	16
4.1 PALKKAKARTOITUS 31.12.2020	16
4.2 SUKUPUOLIJAKAUMA TOIMIALOITTAIN JA TULOSALUEITTAIN 31.12.2020	18
5 KESKEYTYKSET	19
5.1 SAIRAUSPOISSAOLOT	19
5.1.1 Sairauslomien palkkakustannukset	19
5.1.2 Sairauspoissaolot yhteensä työpäivinä	19
5.1.3 Sairauspoissaolot diagnoositiedoittain	20
5.2 SAIRAUSPOISSAOLOTYÖPÄIVÄT KESKIMÄÄRIN/HENKILÖTYÖVUOSI KAUPUNKI JA LIKELAITOKSET 2018-2020	20
5.3 HENKILÖSTÖN PALKATTOMAT YKSITYISIASIAT	21
5.4 PALKATTOMAT VAPAAT SÄÄSTÖSYISTÄ	21
5.5 POISSAOLOJEN PALKKAKUSTANNUKSET V. 2019 (VÄLILLISET PALKAT -RAPORTTI)	22
6 TYÖ- JA TYÖMATKATAPATURMAT	22
6.1 TYÖTAPATURMAT KAJAANIN KAUPUNKI JA LIKELAITOKSET	23

Johdanto

Vuosi 2020 jää historiaan työelämässä niin koronapandemian aiheuttaman poikkeusolojen takia, kuin myös ennennäkemättömänä muutoksena työjärjestelyissä muun muassa etätöiden yleistymisen myötä. Yleisellä tasolla voidaan todeta, että Kajaanin kaupungissa varautuminen koronapandemian aiheuttamiin työntekijöiden sosiaalisiin, taloudellisiin, kuin inhimillisiin vaikutuksiin on onnistunut niin, että henkilöstö on pysynyt toimintakykyisenä ja hyvinvoivana myös maailmanlaajuisen kriisin kohdatessa.

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES 2020-2021 tuli voimaan 1.4.2020. Aikaisemman virka- ja työehtosopimuksen mukana tuomat ns. kiky mukaiset työajan korotukset poistuivat käytöstä 30.8.2020. Sopimuskauden ensimmäinen yleiskorotus tehtiin 1.8.2020. Korotuksen suuruus oli 26 euroa, mutta kuitenkin vähintään 1,22 prosenttia. Palkkaus- ja palvelussuhdeasioissa on toteutettu henkilöstömenosäästöjä tukevaa työnantajapolitiikkaa. Pääsopimusten mukaiset neuvottelut työntekijän edustajien ja henkilöstöjärjestöjen välillä ovat toteutuneet hyvässä hengessä. Kajaani-sopimus on auttanut yhteisen näkemyksen muotoutumiseen henkilöstöjärjestöjen ja työnantajan edustajien välillä.

Työyhteisöjen toimivuuden arviointiin otettiin käyttöön vuonna 2020 Työterveyslaitoksen kehittämä Parempi Työyhteisö (ParTy) -kysely. Kyselyn tulosten perusteella kukin työyksikkö tekee omat suunnitelmansa kehittämiskohteiden parantamiseen sekä vahvuuksien edelleen hyödyntämiseen. Myös koko konsernin osalta kyselyn tulokset ovat hyödynnettävissä siten, että kaupunki voi panostaa johdon tukemana selkeästi kyselyssä esiinnoitettujen epäkohtien kehittämiseen sekä antaa tukensa vahvuuksien varjelemiseen.

Henkilöstöä eläköityy seuraavien vuosien aikana noin 60 henkilön vuosivauhtia. Myös toistaiseksi voimassa olevia palvelussuhteita päättyy useita kymmeniä vuodessa. Eläköitymisen ja lähtövaihtuvuuden johdosta on tehtävä tarvittavat toimenpiteet, joille pohjaa antaa esimerkiksi lähtöhaastattelut. Sen lisäksi, että tavoitteena on onnistuminen rekrytoinneissa, erityinen huomio tulee kiinnittää työvoiman pysyvyyteen, sillä vaihtuvuudella ja vaihtuvuuden syillä on omat kustannuksensa.

Kajaanin kaupungin arvoja ovat oikeudenmukaisuus, suvaitsevaisuus, turvallisuus, luottamus tulevaisuuteen. Kajaanin kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2020-2022 syntyi yhteistyössä ja henkilöstöä kuunnellen. Kaupunki hyvänä työnantajana haluaa huolehtia henkilöstönsä tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta kohtelusta.

Hannu Westerinen
vs. henkilöstöjohtaja

1 Henkilöstotalous

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	2020				2019	Ero
	Vakituiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Yhteensä	Yhteensä	2020- 2019
Kaupunginhallitus, projektit	2	0,6		2,6	3,6	-1
Keskushallinto	48,5	3,4	0,8	52,7	56,6	-3,9
Elinvoimapaalvelut	10,1	4,0		14,1	0	14,1
Maahanmuuttajapaalvelut	14,1	2,7		16,8	14,2	2,6
Sivistyslautakunta	3			3	3,1	-0,1
Varhaiskasvatus	266,6	69,2	0,4	336,2	348,4	-12,2
Perusopetus	333,2	73,8	1,8	408,8	425	-16,2
Kulttuuripalvelut	42,6	2,1	0,9	45,6	46,6	-1
Nuorisopaalvelut	9,2	8,4	1	18,6		18,6
Kaukametsä	46,8	41,3		88,1	96,8	-8,7
Ympäristötekniinen hallinto	2,4	0,8		3,2	3	0,2
Maankäyttö, suunn. ja viranom.toim.	31,5	2,5		34	32,9	1,1
Kunnallistekniikka ja liikunta	62,1	5,7		67,8	71	-3,2
Tilakeskus	43,2	3,3		46,5	48,5	-2
Kainuun pelastuslaitos	48,7	17,7		66,4	69,2	-2,8
Tukityöllistäminen			28,6	28,6	35,6	-7
Varhaiskasvatus	964	235,5	33,5	1233	1254,5	-21,5
Kajaanin Vesi –liikelaitos	18,3	1,6		19,9	19,9	0,0
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	126	19,5	3	148,5	239,2	-90,7
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	44,2	5,7		49,9	54,7	-4,8
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	266,2	36,7	0,4	303,3	292,5	10,8
Liikelaitokset yhteensä	454,7	63,5	3,4	521,6	606,3	-84,7
Kaupunki ja liikelaitokset yhteensä	1418,7	299	36,9	1754,6	1860,8	-106,2

Muutokset	Vakituiset	Määräaikaiset	Työllistetyt
Muutos kaupunki	5,6	18	-9,1
Muutos liikelaitokset	-39,8	-40,5	-4,4
Yhteensä	-34,2	-22,5	-13,5

Koronapandemian vuoksi tehdyt lomautukset keväällä ja kesällä vuonna 2020 toivat noin 250 000 euron säästöt ja sen vaikutus koko konsernin htv-luvussa on noin -8 htv:tä.

HTV:n muutoksien syyt toimialajohtajien ja liikelaitosten johtajien mukaan

Keskushallinto

Kaupunginhallituksen, keskushallinnon ja elinvoimapalveluiden henkilöstöresurssit kasvavat tietohallintouudistuksen myötä yhteensä 8 HTV. Koulutusliikelaitokselta siirtyi tietohallinnon henkilöstöä (7 HTV) keskushallintoon 1.8.2020 alkaen ja tietohallinnon asiantuntijaorganisaatiota on vahvistettu 1 HTV. Kansainväliset palvelut (Maahanmuuttajapalvelut) yhteensä n. 18 HTV:tä siirtyvät keskushallinnosta elinvoimapalveluihin 1.1.2021 alkaen.

Sivistystoimiala

Varhaiskasvatuksen henkilöstömäärä mitoitettiin vastaamaan henkilöstön ja lasten suhdelukua. Koronan vuoksi ulkopuolisia sijaisia ei tarvittu keväällä 2020. Varhaiskasvatuksessa käytettiin henkilökunnan lomautuksia keväällä ja kesällä 2020. Nuorisopalvelujen HTV2 sisältyi 31.12.2019 saakka perusopetuksen HTV2:een. Perusopetuksen vähenemä ja nuorisopalvelujen kasvu selittyy tulosalueen vaihdoksella. Perusopetukseen tuli hanketyöntekijöitä elokuukuussa 2020. Kansalaisopistossa jäi koronan vuoksi jonkin verran opetusta toteuttamatta.

Ympäristötekniinen toimiala

Henkilötyövuosia oli 151,5 (160 vuonna 2016, 158 vuonna 2017 ja 152 vuonna 2018, 155,4 vuonna 2019). Ympäristötekniisen toimialan tukipalveluihin on siirtynyt keskushallinnolta 0,4 HTV talous- ja tietohallinnon työpanosta. Henkilöstön korkeasta keski-ikästä pääosin johtuvaa vaihtuvuutta, joka on akuuteimmassa vaiheessa 2020-2024, hoidetaan aktiivisella rekrytoinnilla koko ajan. Osaavan työvoiman saanti asiantuntijatehtäviin on haastavaa. Lisäksi määräaikaista työvoimaa on ollut käytössä, ja tarvitaan jatkossakin, kausiluontoisesti.

Kajaanin Mamselli -liikelaitos

Kajaanin Mamsellin henkilöstövahvuus oli vuonna 2020 yhteensä 148,5 HTV:a, jossa vähennystä edelliseen vuoteen 90,7 HTV:a. Suuri HTV:n lasku johtuu sote-palvelutuotannon luopumisesta. HTV määrän laskuun vaikuttivat lisäksi myös koronapandemiasta johtuvat lomautukset (kahdesta viikosta kahteen kuukauteen) sekä pidemmät keskeytykset (esim. opintovapaat, perhevapaat ja pitkät, palkattomat sairauslomat). Mamsellista jäi eläkkeelle vuonna 2020 yhteensä kuusi henkilöä.

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos

Henkilöstövahvuus kasvoi vuonna 2020 lähes 11 HTV:tä, kasvu tapahtui ammatillisen koulutuksen tulosalueella. Vuodesta 2013 jatkunut henkilöstömäärän lasku saatiin taitettua vuoden 2018 aikana. Ja viimeisen kahden vuoden aikana HTV määrä on kasvanut koulutusliikelaitoksen osalta 24 HTV:tä. Valtiovallan suorittamat koulutuksen rahoitusleikkaukset päättyivät vuoteen 2017. Toiminnot on vakautettu rahoitus pohjaa vastaavaksi.

Henkilöstömäärän kasvulla on turvattu opiskelijoille tarjottavaa opetus- ja ohjausresurssia. Opiskelijamäärää on pystytty vahvistamaan ns. jatkuvan haun, oppisopimuskoulutuksen ja kesäopintojen kasvun kautta. Opiskelijamäärän kasvu on näkynyt myös rahoituspäätöksissä vuodelle 2020. Vuokatin säätiön ammatillisen koulutuksen järjestämislupa siirtyi Kajaanin kaupungille ja siinä yhteydessä siirtyi myös seitsemän työntekijää 1.8.2019 alkaen ja näkyvät täysimääräisesti vuoden 2020 HTV luvuissa.

Kajaanin Vesi -liikelaitos

Kajaanin Vesi-liikelaitoksen toiminnassa ei vuonna 2020 koronapandemian etätöitä ja työn hajautettua suorittamista lukuun ottamatta tapahtunut merkittäviä muutoksia. Yksi henkilö jäi eläkkeelle ja hänelle rekrytoitiin henkilöstösuunnitelman mukaisesti seuraaja toisenlaisella tehtävänkuvalla. Lisäksi vuonna 2019 alkanut rekrytointi saatiin päätökseen vuonna 2020. Talousarvion tavoitteen mukaisesti harjoittelijoita on käytetty n. 0,6 htv, pandemian vuoksi hieman tavoitetta vähemmän, mm. jätevedenpuhdistamo- ja pumppaamotiimin lomien sijaistuksiin. Lisäksi asiakastietojärjestelmän vaihdon aiheuttamiin tehtävien järjestelyjen vuoksi määräaikaista työvoimaa oli 1 htv.

Kajaanin kaupunginteatteri

-4,6 henkilötyövuoden vähentyminen edelliseen vuoteen verrattuna johtuu ESR-hankkeen loppumisesta ja järjestelmävirheestä laskea HTV-määriä työsopimusten perusteella eikä maksettujen palkkojen. Virhe on syntynyt siitä, kun on tehty pienillä tuntimäärillä sopimuksia, kuten esim. narikkatyöntekijät noin 10 h/kk. Koronan aiheuttamasta

teatterin sulkemisesta johtuen teatteri säästi budjetoituun nähden freelance-taiteilijoiden palkkakustannuksissa, kiertueiden palkoissa sekä vaatteiden vastaanottajien ja lipunmyyjien palkkakustannuksissa.

Henkilötyövuodet 2016-2020

Vakituiset, määräaikaiset ja palkkatuella työllistetyt, lukuun ottamatta sopimuspalomiehiä

Kaupunki ja liikelaitokset yhteensä

	2020	2019	2018	2017	2016
Vakituiset	1418,7	1452,9	1426,7	1428,8	1483
Määräaikaiset	299	357,5	336,4	330,8	327,9
Palkkatuttu työ	36,9	50,4	57,2	51,4	46,1
Yhteensä	1754,6	1860,8	1820,3	1811	1857

1.1.2 Palvelussuhteiden määrä työsuhteen luonteen mukaan 31.12.2020

	Toistaiseksi voimassa oleva	Määräaikainen	Palkkatuettutyö	Yhteensä
Kajaanin kaupunki	1215	254	22	1 491
Kajaanin Vesi -liikelaitos	19	1		20
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	151	26	7	184
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	37	15		52
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	278	40		318
Yhteensä	1 700	336	29	2 065

Kajaanin kaupungilla ja liikelaitoksilla oli 31.12.2020 palvelussuhteita yhteensä 2 065 (2 182 v. 2019), joista toistaiseksi voimassa olevia palvelussuhteita oli 80 % (80,4 % v. 2018) ja määräaikaisia palvelussuhteita 17 % (16,9 %). Harjoittelijoita, oppisopimuksella olevia ja palkkatuella työllistettyjä oli yhteensä 2,4 % (2,7 %). Palkkatuella työllistetyistä 17 oli velvoitetyöllistettyjä.

1.1.2.1 Palvelussuhteiden määrä 31.12.2020

	Koko- aikai- nen	Muu omasta pyynnös- tä osa- aikainen	Osa-aika- ja osa- työkyv. eläke	Osittain varh.eläk e	Osittai- nen hoi- tovapaa	Sivu- toimi- nen	Osa- aikai- nen	Yhteen- sä
Kajaanin kaupunki	1 141	16	20	3	16	207	88	1 491
Kajaanin Vesi -liikelaitos	19		1					20
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	154	5	6		1		18	184
Kajaanin kaupunginteatteri - liikelaitos	46						6	52
Kajaanin kaupungin koulutusliike- laitos	294	4	3	2	2	4	9	318
Yhteensä	1 654	25	30	5	19	211	121	2 065

Kajaanin kaupungin ja liikelaitosten koko henkilöstöstä työskenteli 31.12.2020 palvelussuhteessa 1721 henkilöä (79 %), osa-aikaisessa 221 (10 %) ja sivutoimisissa palvelussuhteessa 240 henkilöä (11 %). Sivutoimisista palvelussuhteista 152 oli sopimuspalomiehä.

1.1.2.2 Työ- ja virkasuhteet 31.12.2020

	Työsuhte	Virkasuhte	Yhteensä
Kajaanin kaupunki	1006	485	1491
Kajaanin Vesi –liikelaitos	18	2	20
Kajaanin Mamselli –liikelaitos	183	1	184
Kajaanin kaupunginteatteri –liikelaitos	52	0	52
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	120	198	318
Yhteensä	1379	686	2065

1.1.2.3 Henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2020

	KVTES	Tekniset	OVTES	Tunti Tes	Teatterialan TES ja näyttelijät	Yhteensä
Kajaanin kaupunki	717	333	399	42		1491
Kajaanin Vesi –liikelaitos	3	17				20
Kajaanin Mamselli –liikelaitos	184					184
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	33				19	52
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	56	8	254			318
Yhteensä	993	358	653	42	19	2065

1.2 Henkilöstökulut

Kajaanin peruskaupungin henkilöstökulut	2020	2019
euroa		
Palkat ja palkkiot	48 335 127,97	47 786 490,65
<i>josta lomapalkkavelan jaksotus</i>	<i>91 063,00</i>	<i>640 407,25</i>
* Henkilöstökorvaukset	-711 899,32	-636 580,35
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	<i>47 623 228,65</i>	<i>47 149 910,30</i>
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	12 367 046,54	12 170 080,04
* Muut henkilösivukulut	1 573 412,12	1 497 163,22
Henkilösivukulut yhteensä	13 940 458,66	13 667 243,26
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	61 563 687,31	60 817 153,56
<i>Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>	<i>93 464,97</i>	<i>90 599,46</i>
Henkilöstökulut yhteensä	61 657 152,28	60 907 753,02

Liikelaitosten henkilöstökulut		
Kajaanin Vesi -liikelaitos	2020	2019
Palkat ja palkkiot	949 492,17	937 524,67
<i>josta lomapalkkavelan jaksotus</i>	<i>14 364,61</i>	<i>14 718,54</i>
* Henkilöstökorvaukset	-2 837,97	-560,21
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	<i>946 654,20</i>	<i>936 964,46</i>
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	238 969,00	237 615,05
* Muut henkilösivukulut	30 883,73	28 347,37
Henkilösivukulut yhteensä	269 852,73	265 962,42
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	1 216 506,93	1 202 926,88
<i>Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>		
Henkilöstökulut yhteensä	1 216 506,93	1 202 926,88
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	2020	2019
Palkat ja palkkiot	4 172 849,63	6 766 299,36
<i>josta lomapalkkavelan jaksotus</i>	<i>-121 785,03</i>	<i>17 710,61</i>
* Henkilöstökorvaukset	-111 510,40	-135 957,13
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	<i>4 061 339,23</i>	<i>6 630 342,23</i>
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	881 784,83	1 327 827,48
* Muut henkilösivukulut	135 324,97	206 734,37
Henkilösivukulut yhteensä	1 017 109,80	1 534 561,85
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	5 078 449,03	8 164 904,08
<i>Henkilökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>		
Henkilöstökulut yhteensä	5 078 449,03	8 164 904,08
Kajaanin Kaupunginteatteri -liikelaitos	2020	2019
Palkat ja palkkiot	1 726 643,37	1 839 428,16
<i>josta lomapalkkavelan jaksotus</i>	<i>-10 504,48</i>	<i>14 338,80</i>
* Henkilöstökorvaukset	-19 364,30	-20 793,16
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	<i>1 707 279,07</i>	<i>1 818 635,00</i>
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	345 826,40	370 379,77
* Muut henkilösivukulut	56 126,14	56 937,17
Henkilösivukulut yhteensä	401 952,54	427 316,94
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	2 109 231,61	2 245 951,94
<i>Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>		
Henkilöstökulut yhteensä	2 109 231,61	2 245 951,94

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	2020	2019
Palkat ja palkkiot	15 112 215,85	14 364 554,61
<i>josta lomapalkkavelan jaksotus</i>	<i>-58 910,46</i>	<i>-321 466,82</i>
* Henkilöstökorvaukset	-105 999,24	-72 854,77
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	<i>15 006 216,61</i>	<i>14 291 699,84</i>
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	2 891 982,12	2 803 694,12
* Muut henkilösivukulut	492 859,41	439 124,45
Henkilösivukulut yhteensä	3 384 841,53	3 242 818,57
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	18 391 058,14	17 534 518,41
<i>Henkilökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>		
Henkilöstökulut yhteensä	18 391 058,14	17 534 518,41

Kaupungin ja liikelaitosten henkilöstökulut yhteensä	2020	2019
euroa		
Palkat ja palkkiot	70 296 328,99	71 694 297,45
<i>josta lomapalkkavelan jaksotus</i>	<i>-85 772,36</i>	<i>365 708,38</i>
* Henkilöstökorvaukset	-951 611,23	-866 745,62
<i>Palkat ja palkkiot vähennettynä henk.korvauksilla</i>	<i>69 344 717,76</i>	<i>70 827 551,83</i>
Henkilösivukulut		
* Eläkekulut	16 725 608,89	16 909 596,46
* Muut henkilösivukulut	2 288 606,37	2 228 306,58
Henkilösivukulut yhteensä	19 014 215,26	19 137 903,04
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	88 358 933,02	89 965 454,87
<i>Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin</i>	<i>93 464,97</i>	<i>90 599,46</i>
Henkilöstökulut yhteensä	88 452 397,99	90 056 054,33

Henkilöstökulut kokonaisuudessaan pienenevät 1,6 miljoonaa euroa eli 1,8 prosenttia edellisvuoteen verrattuna. Kajaanin peruskaupungin osalta henkilöstökulut kasvoivat 750 000 euroa eli 1,2 prosenttia. Merkittävimpanä tekijänä palkkakustannusten nousussa koko konsernin osalta on ollut vaikuttamassa virka- ja työehtosopimuksen mukainen yleiskorotus 1.8.2020, jonka kustannusvaikutus on 1,22 prosenttia.

Liikelaitosten osalta suurin muutos henkilöstökuluissa kohdistuu Mamselli -liikelaitokseen, jonka henkilöstökulut ovat vähentyneet noin kolmella miljoonalla eurolla johtuen henkilöstön liikkeenluovutuksesta Kainuun sotelle. Ilman Mamsellin noin kolme miljoonaa pienempiä henkilöstökuluja koko konsernin henkilöstökulut olisivat nousseet noin 1,4 miljoonaa euroa vuodesta 2019.

1.3 Työnantajan investoinnit henkilöstön osaamiseen ja työkykyyn

	Koulutuspäivät		Palkkakulut		Muut kulut (*)		Kulut Yhteensä	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Kaupunginhallitus, keskushallinto, elinvoimapalvelut	625	339	68 706	35 025	38 906	67 899	107 612	102 924
Sivistystoimiala	3 059	2 702	175 130	154 149	56 479	131 483	231 609	285 632
Ympäristötekniinen toimiala	268	204	31 496	23 947	38 222	56 336	69 718	80 283
Kainuun pelastuslaitos	238	245	21 869	23 193	70 585	26 065	92 454	49 258

Kajaanin kaupunki yhteensä	4190	3490	297200	236314	204192	281783	501392	518097
Kajaanin Vesi	43	42	3 738	3 954	4 978	9 137	8 716	13 091
Kajaanin Mamselli	162	472	10 418	22 217	5 004	4 372	15 422	26 589
Kajaanin kaupunginteatteri	0	21	0	1 884	3 340	5 625	3 340	7 509
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	612	1 014	77 700	116 919	121 137	135 831	198 837	252 750
Liikelaitokset yhteensä	817	1549	91856	144974	134459	154965	226315	299939

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

1.3.1 Koulutus- ja kehittämishankkeet 2020

Sivistystoimialan kehittämistoimista vuonna 2020 jatkui OPH:n rahoituksella Laaja-alaista oppimista leikkien Kajaanin varhaiskasvatuksessa hanke. Hankkeessa toimi pilottiryhmiä, jotka ovat olleet kehittämistyössä mukana. Hankkeen tavoitteena on ollut: lasten osallisuus, pedagoginen dokumentointi, laaja-alainen oppiminen, tieto- ja viestintätekniikka ja leikki. Henkilöstölle järjestettiin koulutusta pedagogisesta dokumentoinnista, positiivisesta pedagogiikasta ja haastavista kasvatustilanteista. Koulutus toteutettiin etäkoulutuksena. Varhaiskasvatuksessa kehitettiin positiivista pedagogiikkaa pilottien voimalla ja luotiin uudenlaisia toimintamalleja. Hankerahoituksen turvin työskenteli Varpu-mentori -työpari ja kaksi perheohjaajaa. Heidän tehtävänsä on tukea vanhempia ja päiväkotihenkilöstöä kasvatustilanteissa. Syksyllä 2020 aloitettiin päiväkodin johtajien työn tueksi pedagogisen johtamisen kehittämishankkeita.

Perusopetuksessa toimi OKM:n rahoituksella Tutka-työpari koko vuoden 2020. Helppi-työpari sekä Nopo-opo aloittivat OKM:n rahoituksella syksyllä 2020. Perusopetuksessa toteutettiin Tutorkipinää Kainuussa -hanke varhennetun A1-kielen (englanti) opetuksen kehittämiseksi. Lisäksi toteutettiin kaksikielinen Kajaani -hanke laajamittaisen kaksikielisen opetuksen suunnittelua ja valmistelua varten. Perusopetuksessa toteutettiin kaksi tvh-hanketta: Pelimootorit ja 3D-mallinnus sekä Pedagogiset tvh-tutorit ja robotiikka. Syksyllä 2020 aloitti Kainuun arviointitutorit -hanke opetus suunnitelman ja arvioinnin päivittämiseksi.

Kaukametsän opisto hallinnoi kahta hankerahoitusta. Aikuisten perustaitojen ja digitaalisten taitojen vahvistamiseen tarkoitettussa Dipakka-hankkeessa (70 000 €) koulutetaan kirjastojen ja kansalaisopistojen henkilöstöä opastamaan ja kannustamaan kuntalaisia viranomaisten ja muiden palveluntarjoajien sähköisten palvelujen käyttöön. Vapaan sivistystyön laatu- ja kehittämisavustuksella toteutettavassa Oppia-hankkeessa (23 876 €) vahvistetaan kansalaisopistojen opettajien osaamista, kehitetään kansalaisopistojen kurssien sisältöjä, luentotarjontaa ja henkilöstön palveluosaamista. Molempia hankkeita rahoittaa Opetushallitus. Hankkeet jatkuvat kesäkuun 2021 loppuun. Dipakka on Kaukametsän opiston, Paltamon kansalaisopiston, Hyrynsalmen kansalaisopiston ja Kianta-Opiston yhteistyöhanke. Oppia-hankkeeseen osallistuvat Kaukametsän opisto, Hyrynsalmen kansalaisopisto, Paltamon kansalaisopisto, Kianta-Opisto ja Sotkamon kansalaisopisto.

Kirjastossa oli kaksi hanketta:

1. Kohdataan vintillä! Kajaanin pääkirjasto kaupunkilaisten yhteiseksi tilaksi -hankkeen tavoitteena oli osallistaa käyttäjät mukaan tilojen ja sisältöjen suunnitteluun ja tarjota kaupungin yhdistyksille ja vapaan sektorin toimijoille tiloja maksuttomasti monipuoliseen käyttöön vuoden 2021 aikana.

2. Tarinankertajat-hanke suuntautui Kainuun kirjastoihin ja alueen päiväkoteihin tavoitteena löytää henkilöstölle uusia keinoja lukutaidon ylläpidossa ja tukemisessa.

Kajaanin kirjasto oli lisäksi mukana yhteistyökumppanina myös kuuden kunnan yhteishankkeessa "En oo koskaan yhtään kirjaa lukenut, enkä lue!" Rajoja rikkovat miehet ja pojat. Hankkeen erityisenä kohderyhmänä ovat vähän lukevat pojat ja miehet. Tavoitteena on löytää uusia ideoita lukuinnon herättämiseen. Hanketta hallinnoi Limingan kunnankirjasto

Ympäristötekniinen toimiala on ylläpitänyt henkilöstönsä taitoja lakisääteisten koulutusten osalta, kuten EA, tieturva, työturva, tulityö. Kaupunginvarikon tuhoutumisen jälkeen kunnallistekniikka ja liikunta -tulosalueen henkilöstölle järjestettiin kriisiapua. Työterveyshuollon kanssa toteutettiin ensimmäistä kertaa toimialakohtainen yhteistyöpalaveri ja työyksikkökäynnit ja työsuojelutarkastukset toteutettiin suunnitellusti. Ympäristötekniisen toimialan henkilöstös-

tä yli 65 prosentilla ei ole ollut lainkaan sairauspoissaoloja työterveyshuollon raportin mukaan vuonna 2020. Vastavasti pitkien sairauspoissaolojen tueksi tehtiin tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon ja henkilöstöpalveluiden kanssa ja osatyökykyisten tueksi hyödynnettiin Kevan ammatillisen kuntoutuksen eri muotoja. Kaukavedestä kaupungille henkilöstön kehityshanke alkoi maaliskuussa. Hankkeessa selvitettiin ja tuettiin kaupungin työntekijöiden arkiliikuntaa. Joulukuussa yksikkömme suunnitteli ja haki harrastamisen Suomen mallin pilottia ja yhdessä Kainuun muiden kuntien kanssa.

Kajaanin Vesi-liikelaitos on ylläpitänyt henkilöstönsä normaalissa toiminnassa tarvitsemia EA-, työturvallisuus-, tilityö-, tieturva-, sähkötyöturva-, muovihitsaus-, vesihygienia- jne. taitoja päivittämällä henkilöstönsä lupakortteja. Kajaanin Vesi-liikelaitos otti vuoden 2020 lopussa käyttöön uuden asiakastietojärjestelmän. Sen käyttöönottoprojektiin on sisällytetty suhteellisen runsaasti koulutusta ja kehittämistä, joka jatkuu mm. uusien ominaisuuksien hyödyntämisessä.

Mamselli on tehnyt ydinosaamista tukevien tuotteiden, työmenetelmien, aineiden ja koneiden käyttökokeiluja sekä ateria- että puhtaanapitopalveluissa. Viisi työntekijää osallistui VOS -rahoituksella toteutettuun lyhytkestoiseen (4 x 2 h) ammattiosaamista tukevaan koulutukseen. Päiväkotityöntekijät saivat koulutuksessa uusia ja erilaisia ratkaisuja päivittäisten työtehtävien tekemiseen.

Mamselli voitti valtakunnallisen vuoden 2020 kouluruokakilpailun. Kouluruokakilpailun voittajaruokat nostettiin Mamsellin ruokalistoilta. Sensire -omavalvontajärjestelmän käyttöönotto laajennettiin Kajaanin lyseon keittiölle. Viisi henkilöä suoritti tuotekehityksen erikoisammattitutkintoa oppisopimuskoulutuksella, osalla koulutus jatkuu edelleen vuonna 2021. Pilotoitiin L&T Hävikkimestarityökalua Mamsellin kolmella keittiöllä. Henkilönostikoulutuksen suoritti 14 mamsellilaista. Osaamisen laajentuessa teimme asiakkaillemme uutena palvelutuotteena korkeiden kohteiden perussiivousta. Mamselli oli mukana Sotkamon, Kuhmon, Paltamon ja Suomussalmen kuntien yhteisessä KunTeko 2020 kehittämissuunnitelmassa, jonka aikana kunnat aloittivat ateriapalveluiden valmiussuunnitelmien ja toimintakorttien päivittämisen. Kajaanin kaupungin johtoryhmävalmennukseen osallistui myös Mamsellin johtoryhmä.

Kajaani kaupunginteatteri-liikelaitoksen henkilökunta osallistui vuonna 2020 useisiin eri koulutustapahtumiin, kuten kaupungin taloushallinnon, henkilöstöhallinnon, asianhallinnan ja markkinoinnin kehittämishankkeisiin. Kaksi työntekijää jatkoi oppisopimuskoulutuksena erikoistarpeistoammattitutkintoa ja liiketalouden teatterimerkonomitutkintoa. Henkilökunta osallistui ammattikursseihin: äänenkäytön koulutukseen näyttelijöille, Meisner-näyttelijänmetodikoulutukseen, kehollisen runotyöskentelyn työpajaan sekä Kati Sirénin ja Teatteri 2.0:n Työn näyttäminen -työyhteisökoulutukseen. Toimiston kuudelle työntekijälle järjestettiin työnohjausta Andante Consulting Oy Heikki Launilan johdolla. Työnohjaus fokusoitiin kiireen hallintaan, tiedonkulun selkiyttämiseen ja vastuun jakamisen pelisääntöihin. Kajaanin kaupungin työnohjausrahoitus tuki koulutusta. Lisäksi toimistotyöntekijät osallistuivat Työterveyslaitoksen Elisa Valtasen työnohjaukseen kahdella koulutuskerralla.

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitoksessa on edelleen varauduttu lukiokoulutuksen lainsäädännön tuomiin uudistuksiin. Kajaanin lukio on ollut mukana Lukiouudistus Kainuussa -hankkeessa, jossa tavoitteena on tukea lukioiden henkilöstöä sekä auttaa uuden opetussuunnitelman mukaisen toimintamallin luomisessa. Ammatillista koulutusta koskeva merkittävä koulutusinvestointi on ollut tiimivalmennukset, joita on jatkettu vuoden 2020 aikana. Kainuun ammattiopiston henkilöstö on osallistunut ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanoon liittyviin koulutuksiin ja perehdytyksiin. Koulutusliikelaitoksessa henkilöstön osaamista on kehitetty myös seuraavissa hankkeissa: Yes Kainuu, Strategiarahoitus 2018 (teknologialan koulutuksen kehittäminen yhdessä työelämän kanssa), Strategiarahoitus 2019, Simulaattorit ja virtuaaliset oppimisratkaisut metsäkoneenkuljettaja koulutuksessa ja Koulutusosaamisesta Kainuun vientituote.

1.3.2 Koulutusapurahat

Koulutusapurahamäärärahaa voidaan myöntää vuosittain työnohjaustukirahaa 20 000 €/ vuodessa. Kajaanin kaupungin ja sen liikelaitosten työyhteisöistä haettiin kokonaisuudessaan työnohjausten tukemiseen 51 058 € ja sitä haettiin 25 ryhmätyönohjaukseen ja kolmelle viranhaltijalle. Työnohjaustukirahaa myönnettiin 19 715 €:lla. Kaikki aiottu työnohjaukset eivät kuitenkaan toteutuneet koronakriisin takia. Työnohjausta on järjestetty myös työyksiköiden omilla määrärahoilla. Koulutusapurahoja myönnettiin 24 työntekijöille yhteensä 9726 euroa.

1.3.3 Sähköinen kulttuuri- ja liikuntaseteli

Kajaanin kaupungin henkilöstöllä oli käytössä sähköinen kulttuuri- ja liikuntaseteli ePassi. Vuonna 2020 ePassilla saatava etuus nostettiin 130 euroon vuodessa. Kustannukset olivat 215 736 euroa (172 062 euroa vuonna 2019).

1.3.4 Liikuntaryhmät ja muu työhyvinvointia edistävä toiminta

Koronakriisi vaikutti merkittävästi työnantajan tarjoamien liikuntaryhmien toteutukseen. Keväällä 2020 työnantaja järjesti henkilöstölle vuonna 2020 allasjumbppaa 8 kertaa (viikolle 9 asti), joissa oli keskimäärin 8 osallistujaa. Koronan takia kevään allasjumbppakausi jouduttiin keskeyttämään ja syksyllä 2020 allasjumbppaa ei voitu ollenkaan aloittaa. Bailatino Fitnessiä oli tarjolla sekä kevät- että syksylukukauden ajan henkilöstölle turvavälein järjestettynä. Bailatino Fitnessiin osallistui 10-20 henkilöä kerrallaan. Kaupungin henkilöstöllä oli oma kuntosalivuoro Kajaanin ammattikorkeakoulun KunnanSykkeessä silloin, kun koronatilanne sen salli.

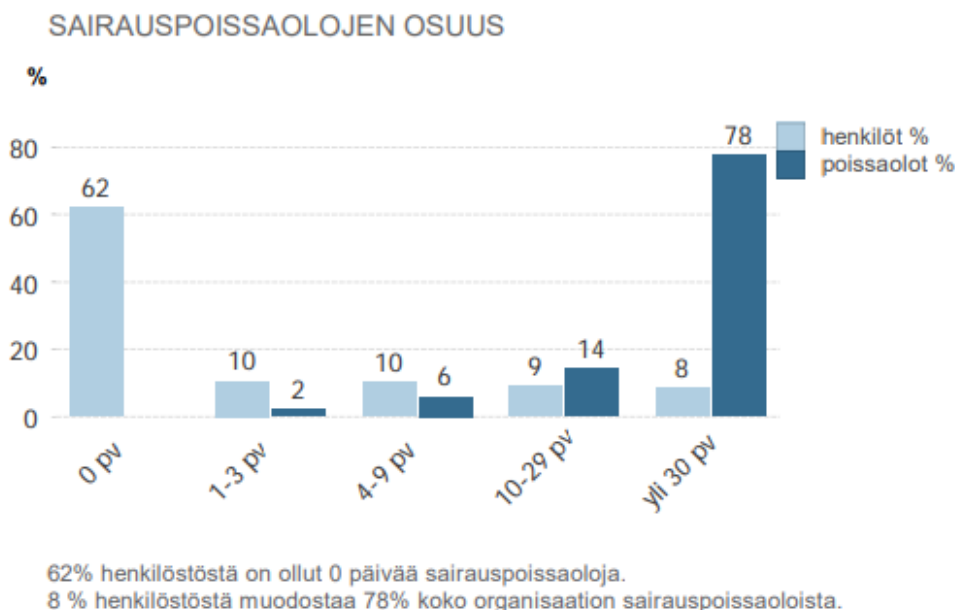
Kaukavedestä kaupungille -hankkeen kautta järjestettiin monenlaista työhyvinvointia tukevaa toimintaa henkilöstölle. Syksyllä 2020 ulkoliikuntaryhmä Ravirinki toteutui 12 kertaa. Tämä toimi vertaisohjaajan vetäjänä ja mukana oli vaihtelevasti osallistujia keskimäärin 5, maksimissaan 10. Etäliikuntatunteja järjestettiin 3 kertaa. Joogaa ja jumbppia tarjottiin henkilöstölle nettilinkin kautta. Hankkeen kautta myös oli mahdollista osallistua maksuttomasti aktiivisuusmittauksiin ja fyysisen kunnon testaustapahtumiin (3 kpl). 60 henkilöä sai aktiivisuusmittauksen ja 93 henkilöltä mitattiin fyysinen kunto. Jatkoimme Yhteistyötä Nettitreenei.comin kanssa, josta henkilöstö sai ilmaisia kuntosaliohjelmiä. Taukoliikuntaohjelma BreakPro otettiin käyttöön vuoden 2020 alussa tuomaan työpäiviin tauotusta ja pieniä elvyttäviä hetkiä kehoa ja mieltä virkistämään. Tämä osoittautuikin hyväksi ratkaisuksi myöhemmin koronakriisin puhjettua ja ihmisten siirtyessä etätyöskentelyyn.

	2020	2019	2018
Työhyvinvointia tukeva toiminta	8 069	8 043	5 944
Sähköinen liikunta- ja kulttuuriseteli	215 736	172 062	151 149
Koulutusapuraha (sis. työnohjauksen)	29 441	13 535	24 409
Yhteensä	225 462	185597	181 502

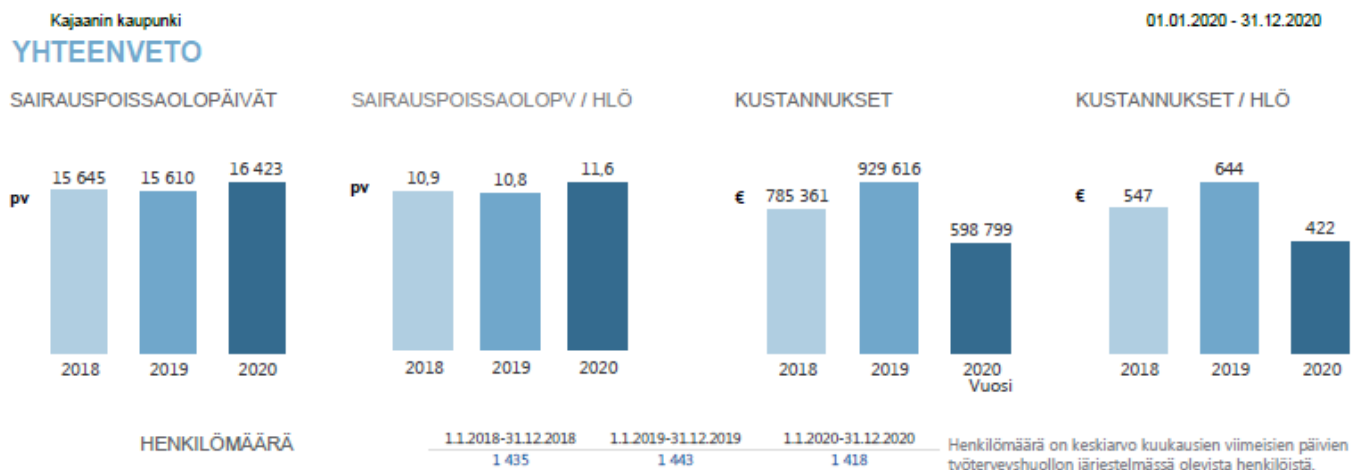
1.3.5 Työkykyä ylläpitävä toiminta

Kaupungin viranhaltijoille/työntekijöille myönnetään KIILA –kuntoutukseen palkallinen virka- tai työvapaa. Kaikkiaan palkallisiin kuntoutuksiin osallistui 21 kaupungin viranhaltijaa/työntekijää. Palkallisia kuntoutuspäiviä oli yhteensä 113. Palkallisten kuntoutusten määrä on pysynyt samalla tasolla vuoteen 2019 verrattuna.

1.3.6 Työterveyshuolto



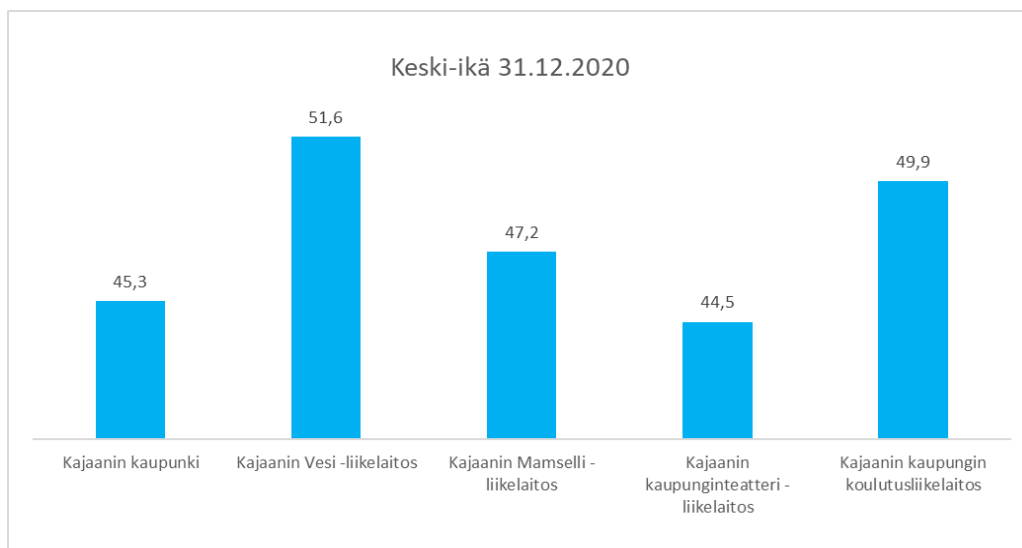
Työterveyshuollon yhteistyöhön eniten vuonna 2020 vaikuttanut tekijä oli kaupungin sopeuttamissuunnitelmassa työterveyshuollon palveluluihin asetettu 200 000 euron säästötavoite. Säästötavoite on saavutettu uudistamalla palvelurakennetta, ja kohdentamalla palveluja eritoten korvausluokka yhteen eli ennakoivan työterveyshuolto- palveluiden suuntaan sairaanhoitopalveluiden vähentyessä. Alla olevassa taulukossa on nähtävillä peruskaupungin Työ- terveyshuollon kirjaamat poissaolot sekä kustannukset.



2 Henkilöstörakenne

Hyväksytyt henkilöstöohjelman mukaan henkilöstösuunnitelma päivitetään vuosittain talousarvion laadinnan yhteydessä toimialoitain/liikelaitoksittain. Henkilöstösuunnittelua on käsitelty työryhmässä, johon kuuluvat toimialajohtajat, liikelaitosten johtajat, henkilöstöjohtaja, kehityspäällikkö, henkilöstönkehittämispäällikkö sekä työhyvinvointipäällikkö. Työryhmässä on käsitelty muun muassa uudelleensijoitusasioita, sekä esimerkiksi sopeuttamissuunnitelman toteuttamista. 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 pysyvyyden avaintehtävissä.

2.1 Keski-ikä



2.2 Ikäjakauma

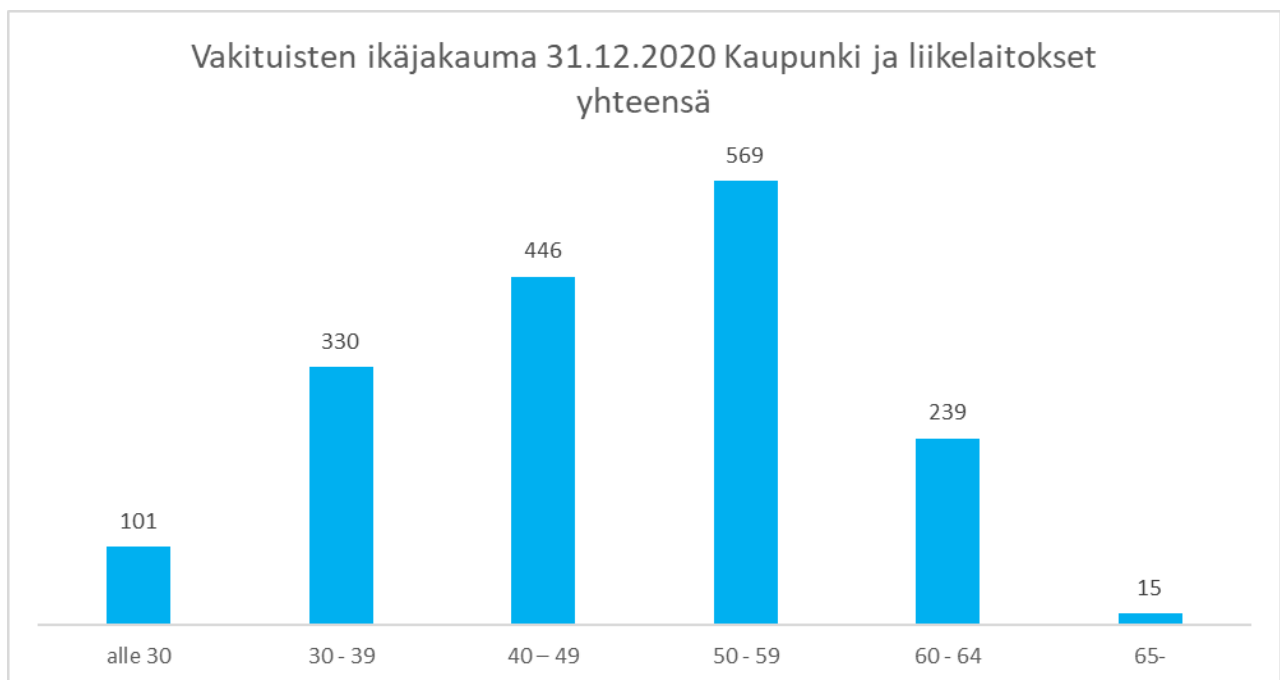
	alle 30	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 64	65 -
Kajaanin kaupunki	88	271	311	382	144	19
Kajaanin Vesi -liikelaitos		1	4	10	4	
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	10	23	34	52	32	
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	1	5	11	13	7	
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	2	30	86	112	47	1

2.2.1 Ikäjakauma palvelussuhteen luonteen mukaan

Kaupunki ja liikelaitokset	alle 30	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 64	65 -	Yhteensä
Toistaiseksi voimassa olevat	101	330	446	569	239	15	1700
Määräaikaiset	77	104	67	64	19	5	336
Palkkatuettu työ	5	6	6	11	1		29
	183	440	519	644	259	20	2065

- Vakituudesta henkilöstöstä 431 (25 %) oli alle 40 -vuotiaita.
- Yli 50 -vuotiaita vakinaisista oli 823 henkilöä (48 %).
- Vakinaisista suurin ikäryhmä oli 50 - 59 -vuotiaat, 569 henkilöä.
- Määräaikaisista alle 40 -vuotiaita on 54 % ja yli 50 -vuotiaita 26 %.
- Palkkatuella työllistetyistä suurin osa on 50-59 -vuotiaita, mikä johtuu osittain kuntien lakisääteisestä työllistämismuutoksesta.

2.2.2 Vakituisten ikäjakauma



2.3 Rekrytoinnit

Kajaanin kaupunkikonsernissa oli vuonna 2020 avoinna 588 työpaikkaa julkaistuna 337 rekrytointi-ilmoituksessa. Näistä työpaikoista vakinaisia oli 244kpl ja määräaikaisia 365 kpl. Hakemuksia tehtäviin tuli yhteensä 3169 kpl.

Rekrytoinnit	Työpaikat	Palvelussuhteen laji		Palvelussuhteen tyyppi		Hakemuksia
		Työsuhde	Virkasuhde	Vakinainen	Määräaikainen	
337	588	372	214	244	365	3169

3 Eläkkeelle siirtyminen

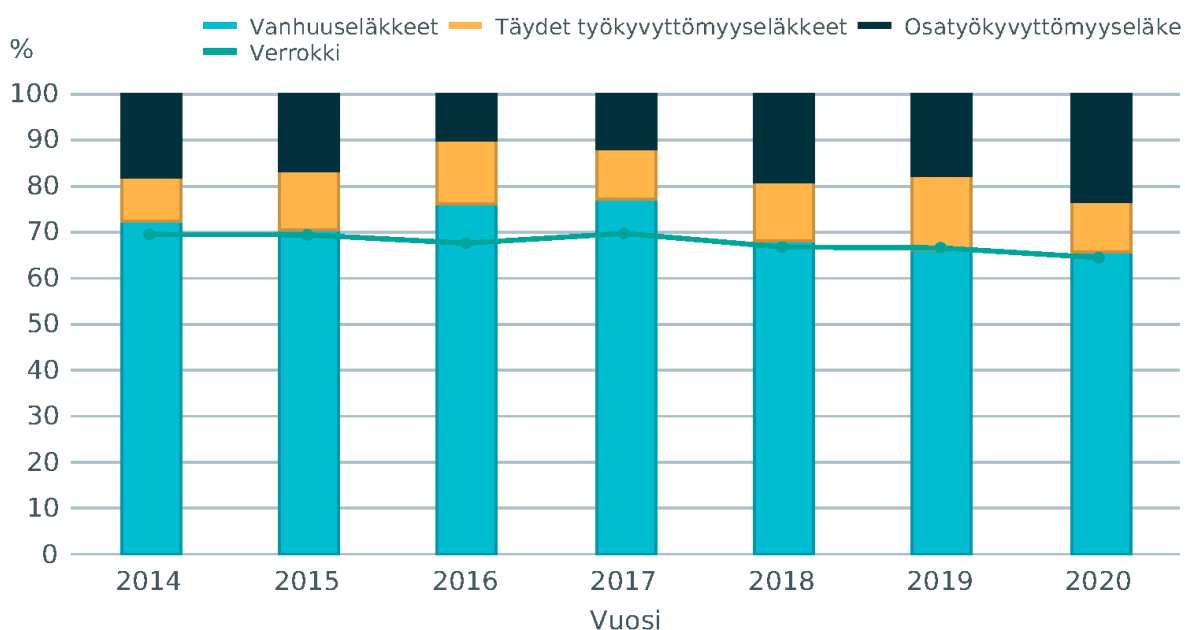
3.1 Eläkkeelle siirtyneet

Vuonna 2020 jäi Kajaanin kaupungilta eläkkeelle 37 henkilöä. Liikelaitoksista jäi eläkkeelle yhteensä 25 henkilöä.

	2016	2017	2018	2019	2020
Kajaanin kaupunki	42	49	34	28	37
Kajaanin Vesi	1	1	1		1
Kajaanin Mamselli	10	7	7	11	6
Kajaanin kaupunginteatteri		1	1	3	1
Koulutusliikelaitos	18	13	12	8	17
Kokonaismäärä	71	71	55	50	62

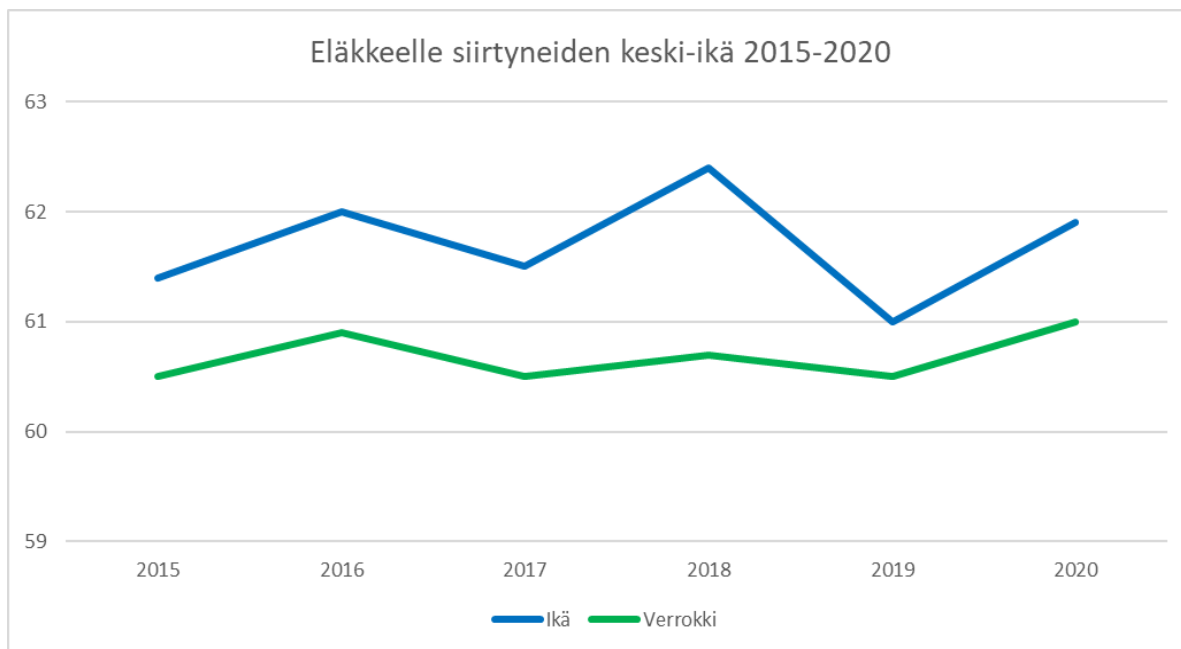
Uudet eläkepää tökset eläkelajeittain 2014-2020

Uudet eläkepää tökset eläkelajeittain
(jos vähintään 5 kpl)



Luvut sisältävät KuEL- ja VaEL -eläkkeelle siirtyneet.

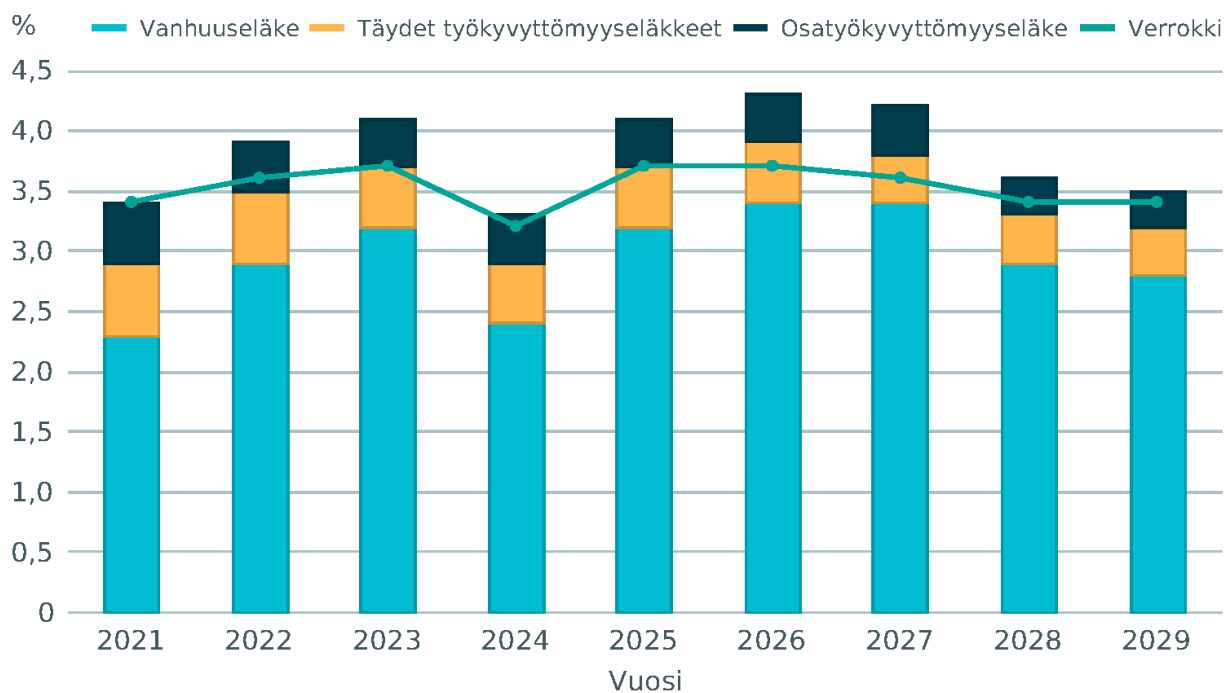
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 2015 – 2020 Kevan tilaston mukaan



3.2 Henkilöstön eläkepoistuma, arvio 2020–2039

Kaupungin eläkepoistumaennuste on Kevan mukaan 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.

Eläköitymisennuste



Eläköitymisennuste ammattiluokan mukaan

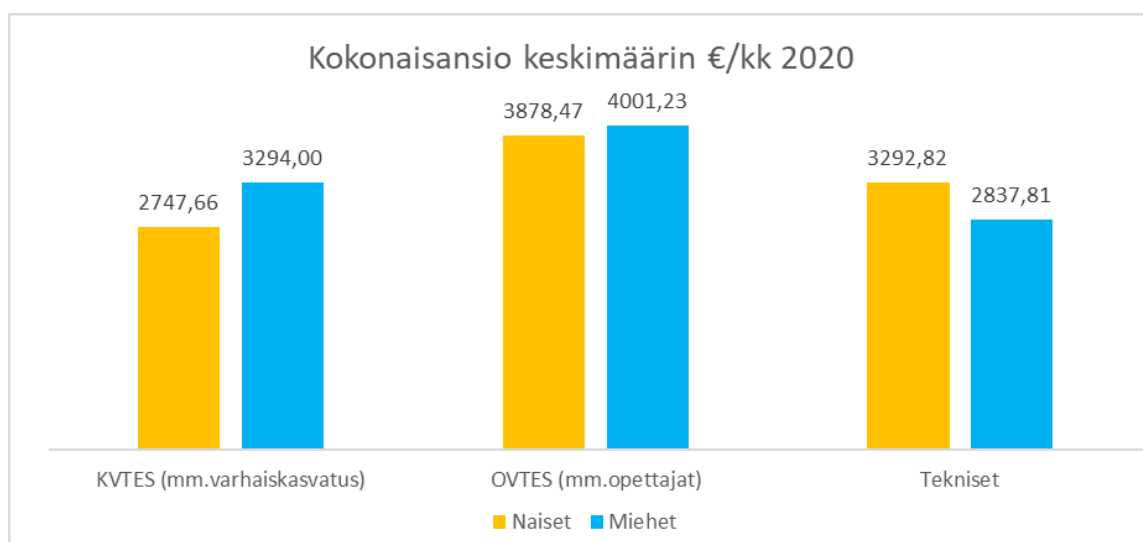
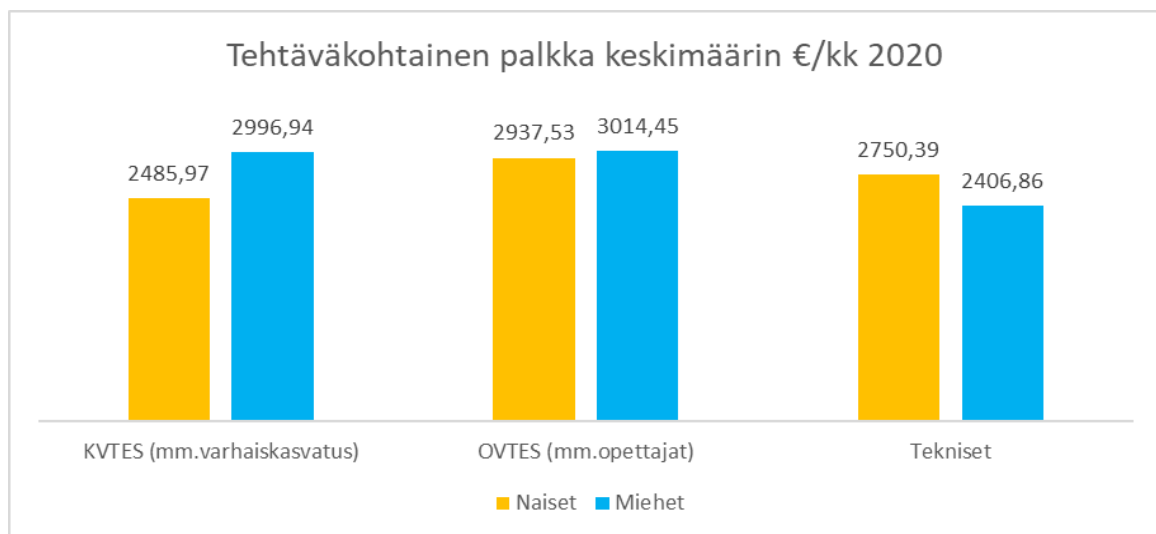
Ammattiluokka	Vakuutetut	2020 - 2024		2025 - 2029		2030 - 2034		2035 - 2039	
		Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%	Henk.	%
Peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat	325	53	16,3	58	17,8	41	12,6	33	10,2
Päiväkotien ja muiden laitosten lastenhoitajat ym.	229	35	15,3	35	15,3	32	14,0	30	13,1
Koulunkäyntiavustajat	163	23	14,1	27	16,6	22	13,5	24	14,7
Palomiehet	153	12	7,8	16	10,5	14	9,2	18	11,8
Opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat	123	18	14,6	17	13,8	21	17,1	20	16,3
Lastentarhanopettajat	106	15	14,2	16	15,1	17	16,0	11	10,4
Luokanopettajat	76	14	18,4	16	21,1	6	7,9	2	2,6
Sairaala- ja laitospulaiset	57	15	26,3	13	22,8	8	14,0	6	10,5
Erityisopettajat	52	8	15,4	13	25,0	9	17,3	7	13,5
Kiinteistöhuollon työntekijät	44	10	22,7	14	31,8	7	15,9	3	6,8
Kokit, keittäjät ja kylmäköt	42	7	16,7	9	21,4	8	19,0	3	7,1
Yleissihteerit	42	15	35,7	14	33,3	6	14,3	3	7,1
Avustavat keittiötyöntekijät	39	9	23,1	11	28,2	4	10,3	2	5,1
Alue- ja paikallishallinnon johtajat ja ylimmät virkamiehet	37	1	2,7	5	13,5	5	13,5	4	10,8
Ravintolaesimiehet ja vuoropäälliköt	35	4	11,4	6	17,1	4	11,4	6	17,1
Hallinnon ja elinkeinojen kehittämisen erityisasiantuntijat	23	2	8,7	5	21,7	7	30,4	1	4,3
Kirjastotyöntekijät	23	5	21,7	8	34,8	6	26,1	2	8,7
Lastenhoidon johtajat	23	6	26,1	8	34,8	4	17,4	0	0,0
Muut musiikin opettajat	20	2	10,0	2	10,0	2	10,0	1	5,0
Opetusalan johtajat	18	6	33,3	4	22,2	2	11,1	2	11,1
Nuorisotyön ohjaajat (ei srk.)	17	2	11,8	3	17,6	2	11,8	1	5,9
Näyttelijät	17	2	11,8	1	5,9	3	17,6	2	11,8
Muut fysiikan, kemian ja teknisten alojen asiantuntijat	14	1	7,1	1	7,1	3	21,4	3	21,4
Sosiaalialan ohjaajat	14	4	28,6	2	14,3	3	21,4	2	14,3
Puutarha- ja kasvihuonetyönjohtajat ja -työntekijät	12	4	33,3	4	33,3	2	16,7	0	0,0
Muut ammattiluokat yhteensä	401	97	24,2	88	21,9	52	13,0	35	8,7
Yhteensä	2 105	369	17,5	397	18,9	288	13,7	221	10,5

4 Vertailutietoja henkilöstöstä sukupuolen mukaan

Kajaanin kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaan henkilöstöraportissa on seurattava miesten ja naisten määrää sekä sukupuolijakautumaa organisaation kaikilla tasoilla.

4.1 Palkkakartoitus 31.12.2020

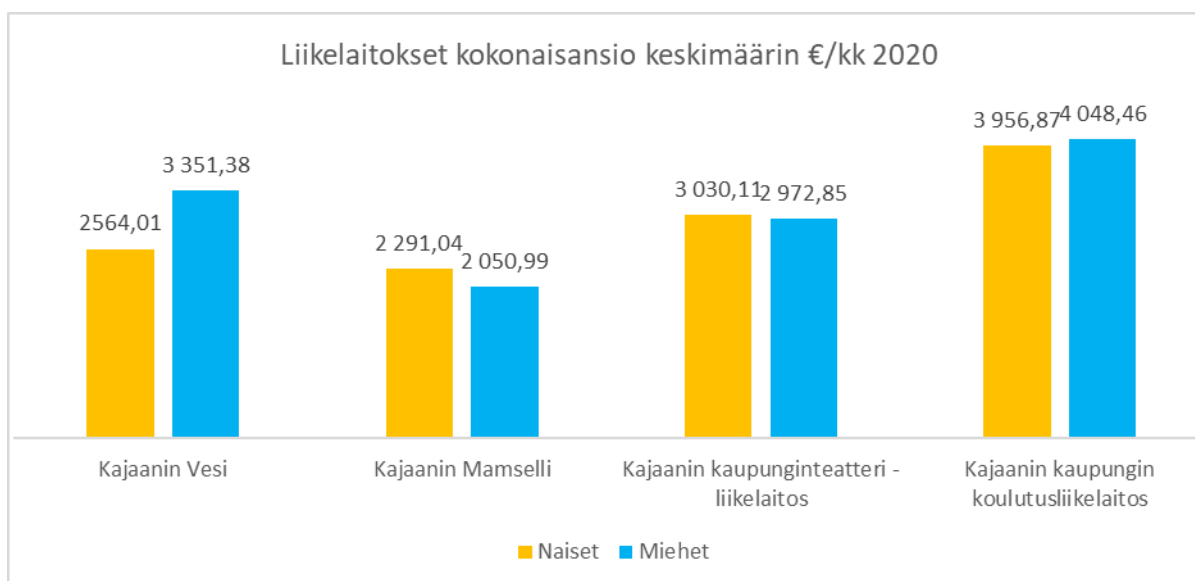
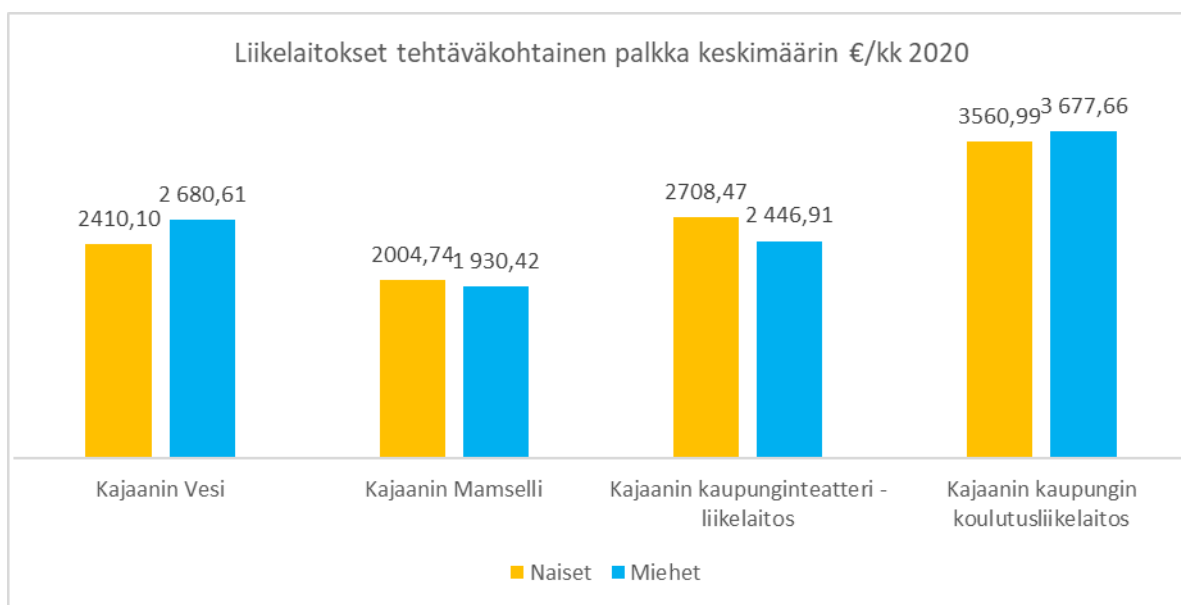
Ammattiryhmä	Lukumäärä		Tehtäväkoht. Palkka keskimäärin €/kk		Ero (N-M) €/kk	N/M %	Kokonaisansio keskimäärin €/kk		Ero N-M €/kk	N/M %
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet			Naiset	Miehet		
KVTES (mm.varhaiskasvatus)	520	75	2485,97	2996,94	-510,97	83	2747,7	3294,00	-546	83
OVTES (mm.opettajat)	248	87	2937,53	3014,45	-76,92	97	3878,5	4001,23	-123	97
Tekniset	21	150	2750,39	2406,86	343,53	114	3292,8	2837,81	455	116
Tuntipalkkaiset	4	36								



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		Tehtäväkoht. palkka keskimäärin €/kk		Ero (N-M) €/kk	N/M %	Kokonaisansio keskimäärin €/kk		Ero N-M €/kk	N/M %
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet			Naiset	Miehet		
Kajaanin Vesi -liikelaitos	3	16	2410,10	2 680,61	-270,51	90	2564,01	3 351,38	-787,37	77
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	147	7	2004,74	1 930,42	74,32	104	2 291,04	2 050,99	240,05	112
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	20	26	2708,47	2 446,91	261,56	111	3 030,11	2 972,85	57,26	102
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	163	131	3560,99	3 677,66	-116,67	97	3 956,87	4 048,46	-91,59	98



4.2 Sukupuolijakauma toimialoittain ja tulosalueittain 31.12.2020

	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet %	Naiset %
Kaupunginhallitus ja keskushallinto	30	56	86	35	65
Työllisyyspalvelut (sis. tukityöllistetyt)	9	23	32	28	72
Elinvoimapaalvelut	3	7	10	30	70
Yhteensä (kaupunginhallitus, projektit, keskushallinto ja elinvoimapaalvelut)	42	86	128	33	67
Sivistyslautakunta	1	1	2	50	50
Varhaiskasvatus	12	356	368	3	97
Perusopetus ja nuorisopalvelut	102	362	464	22	78
Kulttuuripalvelut	10	41	51	20	80
Kaukametsä	29	65	94	31	69
Yhteensä (sivistystoimiala)	154	825	979	16	84
Tekninen hallinto	1	0	1	100	0
Maankäyttö, suunnittelu ja viranomaistoiminta	22	15	37	59	41
Kunnallistekniikka ja liikunta	57	13	70	81	19
Tilakeskus	46	1	47	98	2
Yhteensä (ympäristötekniinen toimiala)	126	29	155	81	19
Kainuun pelastuslaitos	224	5	229	98	2
Yhteensä (Kajaanin kaupunki)	546	958	1491	36	64
Kajaanin Vesi –liikelaitos	17	3	20	85	15
Kajaanin Mamselli-liikelaitos	10	174	184	5	95
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	27	25	52	52	48
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	140	178	318	44	56
Yhteensä (liikelaitokset)	194	380	574	34	66
Yhteensä (Kajaanin kaupunki ja liikelaitokset)	740	1338	2065	36	64

5 Keskeytykset

5.1 Sairauspoissaolot

Vuonna 2020 sairauspoissaolopäivät vähentyivät koko kaupunkikonsernin osalta 7 % vuoteen 2019 verrattuna. Vuoden 2020 tilastoissa on kuitenkin huomioitava koronapandemian vaikutus poissaolojen laatuun ja määrään, joten tilastollisesti vuotta voidaan pitää erikoislaatuisena ja siten heikosti vertailukelpoisena. Poissaolojen kestoista voidaan huomata, että vuonna 2020 pidempiä (yli 91 päivää kestäviä) poissaoloja on ollut suhteellisesti enemmän kuin vuonna 2019, samaan aikaan kun lyhyiden (1-3) päivää poissaolojen määrä on vähentynyt. Kokonaisuudessaan sopeuttamissuunnitelman mukainen säästötavoite 10% sairauspoissaolokustannusten vähentämisessä on toteutunut. Toimialoista ja liikelaitoksista eritoten Ympäristötekniikan toimialan sairauspoissaolopäivät suhteutettuna henkilötyövuosiin on kehittynyt vuoden 2020 aikana erittäin suotuisaan suuntaan.

Kaupungin työntekijöiden korkea keski-ikä vaikuttaa osaltaan sairastuvuuteen. Työkyky alkaa heiketä nopeammin noin 45 ikävuoden vaiheilla, jos ergonomiaan, liikuntaan ja tuki- sekä liikuntaelimistön huoltamiseen ei kiinnitetä riittävästi huomiota. Suurin vastuu fyysisen kunnon ylläpitämisestä on työntekijällä itsellään, mutta myös työnantaja voi vaikuttaa työkyvyn ylläpitämiseen panostamalla henkilöstön terveyteen, toimiviin ja turvallisiin työolosuhteisiin sekä tukipalveluihin. 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 sopivan työtehtävän suunnittelussa on tärkeää. Työhyvinvointia ja työssä jaksamista tukevat hyvä terveydentilan lisäksi sopiva ammatillinen osaaminen ja työn kuormittavuus, vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön sekä koettu sosiaalinen tuki työyhteisöstä ja esimieheltä.

5.1.1 Sairauslomien palkkakustannukset

	2020	2019	2018
Kajaanin kaupunki	1 560 522	1 631 444	1 281 068
Kajaanin Vesi –liikelaitos	9 772	5 966	21 507
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	213 318	307 943	265 161
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	60 517	28 820	25 654
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	236 809	313 050	261 662
Yhteensä	2080937	2 287 223	1 855 052

5.1.2 Sairauspoissaolot yhteensä työpäivinä

	2020	2019	muutos työpäivät	muutos %
Kajaanin kaupunki	14 390	14 761	-371	-3
Kajaanin Vesi -liikelaitos	84	57	27	32
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	2 900	3 675	-775	-21
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	517	247	270	52
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	1 526	2 040	-514	-25
Yhteensä	19 417	20 780	-1 363	-7

Sairauspoissaolotyöpäivät ovat vähentyneet muutoin, mutta lisääntyneet Kajaanin Vesi ja Kajaanin kaupunginteatteri – liikelaitoksissa.

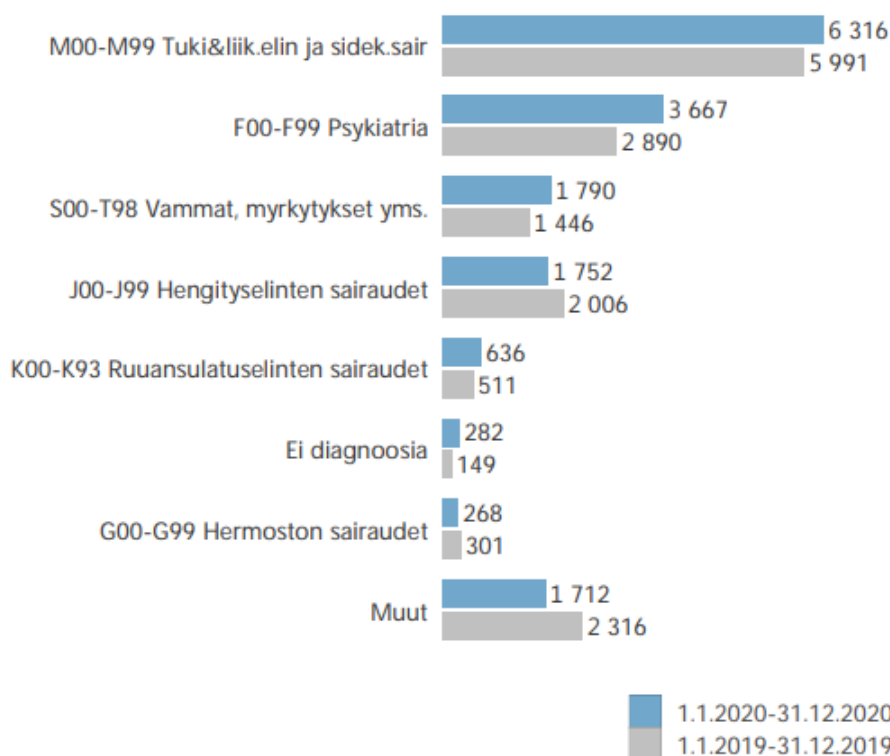
Sairauspoissaolot työpäivien keston mukaan

Vuosi	Työpäivä 1-3	Hlö lkm	Työpäivät 4-29	Hlö lkm	Työpäivät 30-60	Hlö lkm
2020	3718	999	7249	571	2791	65
2019	4666	1135	7309	584	2805	67
Vuosi	Työpäivä 61-90	Hlö lkm	Työpäivät 91-180	Hlö lkm	Työpäivät 181-999	Hlö lkm
2020	1155	16	2688	20	1451	6
2019	1870	26	2054	18	1819	8

Tyypillisimmät sairauspoissaolot ovat olleet kestoaltaan 4-29 päivän mittaisia. Lyhyiden 1-3 -työpäivää kestäneiden sairauslomapäivien määrä on pienentynyt huomattavasti vuodesta 2019. Vastaavasti pitkiä, yli 91 päivää kestäviä sairauspoissaoloja on ollut selvästi enemmän kuin vuonna 2019.

5.1.3 Sairauspoissaolot diagnoositiedoittain

SAIRAUSSPOISSAOLOPÄIVÄT DIAGNOOSIPÄÄRYHMITÄIN - TOP 8



Vuoden 2020 sairauspoissaaloista tyypillisimmät diagnoosit ovat tuki- ja liikuntaelinsairauksia, mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöitä, ja hengityselinsairauksia.

5.2 Sairauspoissaolotyöpäivät keskimäärin/henkilötyövuosi kaupunki ja liikelaitokset 2018-2020

Kajaanin kaupungin sairauspoissaolot vaihtelevat ammattialoittain. Sairauspoissaolojen syitä selvitetään edelleen siellä, missä poikkeamat ovat huomattavan suuret. Suurin osa sairauspoissaaloista johtuu tuki- ja liikuntaelinten sairauksista sekä mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöistä.

Sairauspoissaolot keskimäärin/henkilötyövuosi 2018 – 2020

Kaupunki ja liikelaitokset	2020	2019	2018
Kajaanin kaupunki	11,7	11,8	12
Kajaanin Vesi -liikelaitos	4,2	2,9	8,8
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	19,5	15,4	15,7
Kajaanin kaupunginteatteri	10,4	4,5	3,5
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	5	7	8,1

Toimialoittain	2020	2019	2018
Kaupunginhallitus, keskushallinto, elinvoimapaalvelut	13,5	13,8	16,1
Sivistystoimi	12,2	11,3	12
Ympäristötekkinen toimiala	8,6	14,7	10,9
Pelastustoimi	7,8	8,1	7,1

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.

5.3 Henkilöstön palkattomat yksityisasiat

Palkattomat yksityisasiat	2020		2019	
	Kalenteripäivät	Työpäivät	Kalenteripäivät	Työpäivät
Kajaanin kaupunki	1 887	1 505	2 674	1 918
Kajaanin Vesi -liikelaitos	5	5	2	2
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	157	153	206	196
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	163	117	222	156
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	964	683	60	56
Yhteensä	3 176	2 463	3 164	2 328

5.4 Palkattomat vapaat säästöyistä

Palkattomat säästövapaat	2020	Eurot
Kajaanin kaupunki	690	60988,30
Kajaanin Vesi -liikelaitos		
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	115	7076,86
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos		
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	17	1076,98
Yhteensä	822	69142,14

5.5 Poissaolojen palkkakustannukset v. 2019 (Välilliset palkat -raportti)

	Sairauslomat	Työtapaturmat	Perhevapaat	Koulutus	Muut vapaat
Kajaanin kaupunki	1560522	70 870	306 053	148 600	201 055
Kajaanin Vesi -liikelaitos	9 772	692	328	3 738	798
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	213 318	11 689	23 029	10 418	12 089
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	60 517				1 515
Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitos	236 809	9 431	43 377	77 700	123 137
Yhteensä v. 2020	2 080 937	92 682	372 787	240 456	338 593
Yhteensä v. 2019	2 287 223	66 578	295 355	381 288	547 653
Muutos 2020 - 2019	-206 286	26 104	77 432	-140 832	-209 060

Muut vapaat sisältävät: virka- ja virantoimitusmatkat, työnohjaukset, palkkiovapaat, työkokeilut ja lääkärin määräämät tutkimukset.

6 Työ- ja työmatkatapaturmat

Työtapaturmien ja työmatkatapaturmien määrä ja sairauspäivät

Vuonna 2020 sattui kaupungin ja liikelaitosten työntekijöille 77 työtapaturmaa, joista kaupungin työntekijöille 57 ja liikelaitosten työntekijöille 20. Työtapaturmista aiheutui kaupungin ja liikelaitosten työntekijöille yhteensä 857 sairauspäivää, mikä on 147 päivää vähemmän kuin vuonna 2019.

Kajaanin kaupunki on panostanut työsuojelun kehittämiseen konkreettisilla toimilla, mm. henkilöstöressurssien osalta, liittymällä jäseneksi Nolla Tapaturmaa – foorumiin, Työn vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointiin käytettävällä Granite-ohjelmalla, mittaamalla henkilöstön hyvinvointia ja työyhteisöjen toimivuutta työyhteisön toimivuuskyselyn ja TOB-kyselyn avulla sekä avustamalla työntekijöitä ja esimiehiä arjen työsuojeluasioissa sekä tarjoamalla työyhteisöille vastuullisen työkäyttäytymisen tietoisuutta, joilla on pyritty selvittämään millainen työkäyttäytyminen on kiellettyä Kajaanin kaupungilla ja millaiseen työkäyttäytymiseen kannustetaan työyhteisöjä.

Työsuojelun toimintaohjelman 2020-2021 mukaisesti tapaturmatorjunnan yksi väline päivittäisjohtamisen ohella on vaarojen arviointi. Toimintaohjelman mukaan työyhteisöjen tehtävänä on arvioida, tunnistaa ja torjua tapaturmarisikit tarvittaessa apuna on oma työsuojeluhenkilöstö.

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

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. Suuri tekijä työsuojeluasioiden paranemisessa on ollut työntekijöiden ja esimiesten asennemuutos työsuojeluasioihin. Turha riskinotto on vähentynyt ja turvavälineiden käyttöön on totuttu.

Läheltä piti – ilmoitusten osalta voidaan sanoa, että Graniten on ottanut kunnolla käyttöön vasta sivistyksen toimialalta Varhaiskasvatuksen tulosalue, Kajaanin Mamselli – liikelaitos sekä yksittäiset työyksiköt.

6.1 Työtapaturmat Kajaanin kaupunki ja liikelaitokset

Työtapaturma	2017	2018	2019	2020
Kajaanin kaupunki	58	71	67	40
Kajaanin Vesi -liikelaitos	1	0	0	0
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	12	23	14	7
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	4	2	2	1
Kajaanin kaup. koulutusliikelaitos	21	19	15	6
Yhteensä	96	115	98	54
Työtapaturma vahingoittumistapa	2017	2018	2019	2020
Kuumuus (aineen, esineen tai ympäristön lämpötilan aiheuttama)	0	2	5	1
Sähköisku	0	1	0	0
Vaaralliset aineet iholle tai silmiin	1	0	0	0
Vaaralliset aineet hengittämällä (seurauksena myrkytysoireet tai sisäelinvauriot)	0	0	0	0
Iskeytyminen kiinteää pintaa tai liikkumatonta aiheuttajaa vasten	15	34	23	23
Liikkuvan osan aiheuttama tapaturma tai siihen törmääminen	7	9	4	9
Leikkaavan, terävän tai karheen esineen aiheuttama tapaturma	6	8	7	4
Puristuminen ja ruhjoutuminen	0	7	4	2
Henkilön äkillinen fyysinen kuormittuminen	10	21	7	4
Eläimen tai ihmisen purema, potku jne.	4	13	12	2
Muut luettelemattomat vahingoittumistavat	7	11	9	0
Tuntematon tilastoarvio	8	6	0	7
Vahingon tavasta ei tietoja vahinkoselvityksessä	0	3	27	2
Yhteensä	58	115	98	54
Työmatkatapaturma	2017	2018	2019	2020
Kajaanin kaupunki	13	15	21	15
Kajaanin Vesi -liikelaitos	1	0	0	1
Kajaanin Mamselli -liikelaitos	9	7	3	3
Kajaanin kaupunginteatteri -liikelaitos	2	0	2	1
Kajaanin kaup. koulutusliikelaitos	7	4	9	3
Yhteensä	32	26	35	23
Työmatkatapaturma liikkumistavan mukaan	2017	2018	2019	2020
Jalan, polkupyörää taluttaen, ajoneuvosta astuen	4	16	24	18
Polkupyörällä	7	6	9	3
Henkilöautolla	1	2	2	2
Moottoripyörällä, mopolla	0	1	0	0
Linja/kuorma-autolla, junalla, raitiovaunulla	0	0	0	0
Tuntematon tilastointiarvo	1	1	0	0
Yhteensä	13	26	35	23

Työmatkatapaturma sattumistavan mukaan	2017	2018	2019	2020
Kaatuminen, liukastuminen, kompastuminen, venähdys kaatumatta	11	19	33	17
Yhteentörmäys auton kanssa	0	3	2	2
Yhteentörmäys polkupyörän/ mopedin/moottoripyörän kanssa	0	0	0	0
Ajoneuvon ulosajo, suistuminen tieltä	1	1	0	
Muut	1	2	0	4
Tuntematon tilastointiarvo	0	1	0	0
Yhteensä	13	26	35	23