

KAJAANIN KAUPUNGIN KOULUTUSLIIKELAITOS

HENKILÖSTÖRAPORTTI

2016

KAJAANIN KAUPUNGIN KOULUTUSLIIKELAITOKSEN HENKILÖSTÖRAPORTTI
VUODELTA 2016

KAJAANIN KAUPUNGIN KOULUTUSLIIKELAITOS v. 2016	3
HENKILÖSTÖRAPORTTI 2016	4
1. Henkilöstö.....	4
1.1 Liikevaihto ja henkilöstökustannukset	5
1.2 Henkilöstö- ja opiskelijamäärän suhde	5
2. Ikärakenne ja eläköityminen.....	6
3. Henkilöstön vaihtuvuus ja pysyvyys	7
4. Henkilöstön keskipalkka.....	8
5. Henkilöstön koulutus ja kehittäminen	8
5.1 Opettajien kelpoisuus.....	8
5.2 Koulutuspäivät	9
5.3 Kainuun ammattiopiston henkilöstön osallistuminen työelämäjaksoille	9
6. Sairauspoissaolot ja työtapaturmat	10
7. Vuosi- äitiys ja isyyslomat sekä hoito- ja vuorotteluvapaat	11
8. Työhyvinvointi ja työsuojelun yhteistoiminta.....	11
9. Työilmapiiritutkimukset.....	12
10. Työterveyshuolto	13
11. Henkilöstön palkitseminen	13
Liitteet	14

KAJAANIN KAUPUNGIN KOULUTUSLIIKELAITOS v. 2016

Kajaanin kaupungin ylläpitämä koulutusliikelaitos on aloittanut toimintansa 1.1.2013. Koulutusliikelaitokseen kuuluvat Kajaanin lukio ja Kainuun ammattiopisto, jolla oli toimipaikat Kajaanissa, Kuhmossa, Sotkamossa, Kuusamossa ja Vantaalla.

Henkilöstöjohtamisen tavoitteet

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitoksen henkilöstöjohtamisen keskeiset periaatteet on määritelty vuonna 2016 uudistetussa strategiassa ja johtamisen periaatteet -asiakirjassa. Lisäksi koulutusliikelaitoksen henkilöstöhallintoa ohjaavat Kajaanin kaupungin tavoitteet sekä ohjeet.

Henkilöstöraportissa kuvataan keskeisiä henkilöstöön liittyviä tietoja ja tunnuslukuja, sekä niiden pohjalta tehtyjä arvioita tavoitteiden onnistumisesta. Lisäksi erilaisten aikasarjojen avulla kuvataan kehityksen suuntaa.

Koulutusliikelaitoksen vuoden 2016 strategisiksi tavoitteiksi on määritelty henkilöstön osalta selkeä johtamisjärjestelmä, päätösten toimeenpanon varmistaminen, kehitys- ja tuloskeskustelujen tavoitteiden ja toimenpiteiden jämäköittäminen ja työhyvinvoinnista huolehtiminen. Kehitys- ja tuloskeskustelujen käyntiasteen tavoite on 100 % ja henkilöstöpalautteen arvosanaksi vähintään 3,6. Henkilöstökysely toteutetaan joka toinen vuosi.

Yhteisöllisyys tukee ja vahvistaa koko organisaatiota ja yksittäistä työntekijää jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössämme. Henkilöstön yhteisöllisyyttä ja jaksamista ylläpidetään muun muassa yhteisillä tilaisuuksilla, kuten pikkujouluilla, kevätjuhlalla ja virkistyspäivällä. Lisäksi Koulutusliikelaitoksen henkilökunta on voinut hyödyntää myös Kajaanin kaupungin tarjoamia henkilökuntaetuja. Koulutusliikelaitoksen henkilökuntakerho, jossa ovat jäseninä kaikki työntekijät, tukee monipuolisesti henkilöstön yhteisiä liikunta- ja kulttuuriharrastuksia.

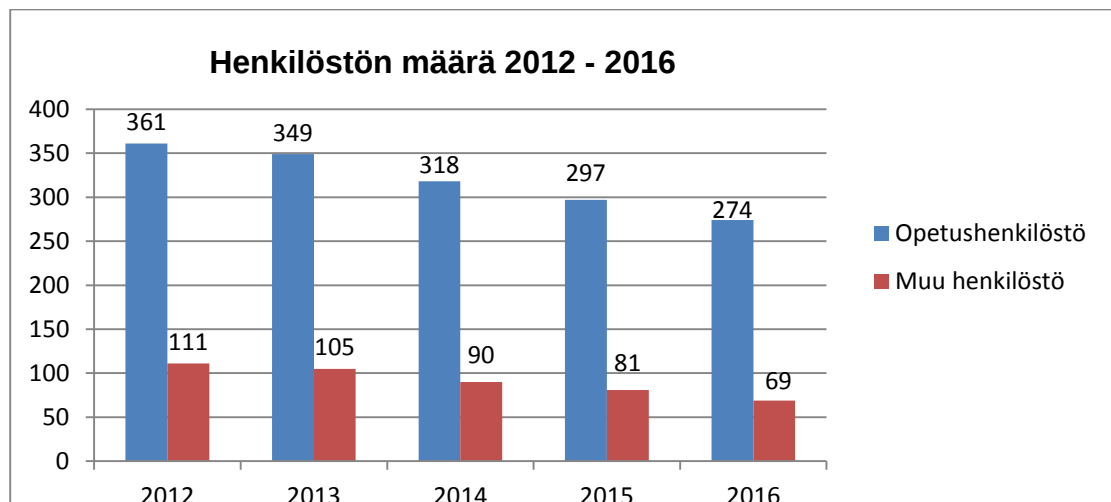
HENKILÖSTÖRAPORTTI 2016

Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitoksen päättävänä toimielimenä toimii koulutusliikelaitoksen johtokunta. Koulutusliikelaitosta johtaa liikelaitoksen johtaja. Tulosalueita, Kajaanin lukiota ja Kainuun ammattiopistoa johtavat rehtorit.

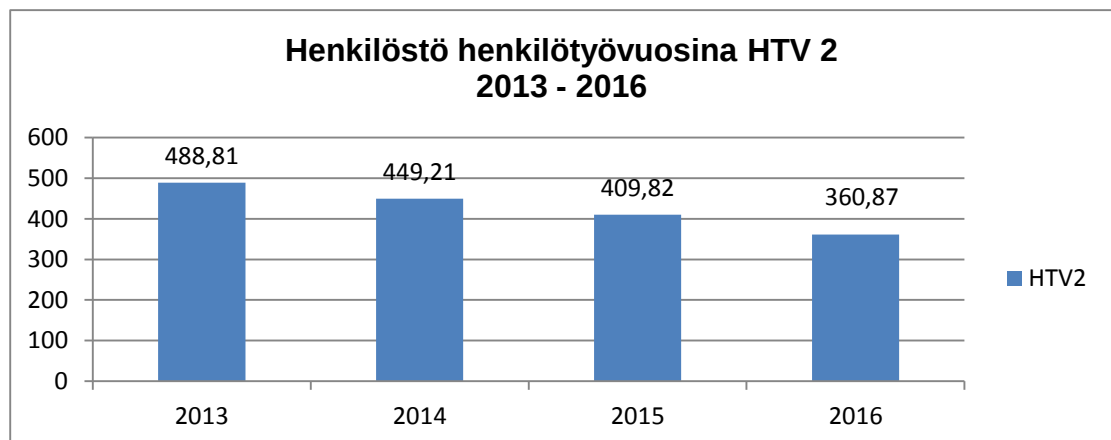
1. Henkilöstö

Koulutusliikelaitoksen henkilöstömäärä 31.12.2016 on yhteensä 354, joka sisältää sijaiset ja sivutoimiset 11 henkilöä. *Henkilöstömäärä ilman sijaisia ja sivutoimisia on 343 (KUVIO 1).* Rehtorit ja ammattiopiston koulutusjohtajat ja koulutuspäälliköt on laskettu opetushenkilöstömäärään. Koko henkilöstömäärästä vakituisia on 317 ja määräaikaisia 37. Henkilöstöstä osa-aikaeläkkeellä 31.12.2016 tilanteen mukaan oli 12 henkilöä, osa-aikaisia 15 ja kokoaikaisia 323 henkilöä. Tarkempi erittely on LIITETAULUKOISSA 1-2 (henkilöstön määrä ilman sivutoimisia ja sijaisia). Liitetaulukossa 2 on henkilöstömäärä organisaation tulosityksikköjaon mukaan vuodelta 2013 - 2016.

Koulutusliikelaitoksen henkilöstö henkilötyövuosina eli HTV 2 (= henkilötyövuodet – palkattomat keskeytykset) vuodelta 2016 on 360,87. HTV 2 sisältää vakituiset, määräaikaiset ja työllistetyt. Vuoteen 2015 verrattuna vähennystä on tullut 48,95 henkilötyövuotta (KUVIO 2). Vuodelta 2012 ei löydy vertailutietoa koulutusliikelaitoksen osalta, koska toiminta oli silloin Kainuun maakunta -kuntayhtymässä.



KUVIO 1: Henkilöstö 2012 – 2016 ilman sivutoimisia ja sijaisia

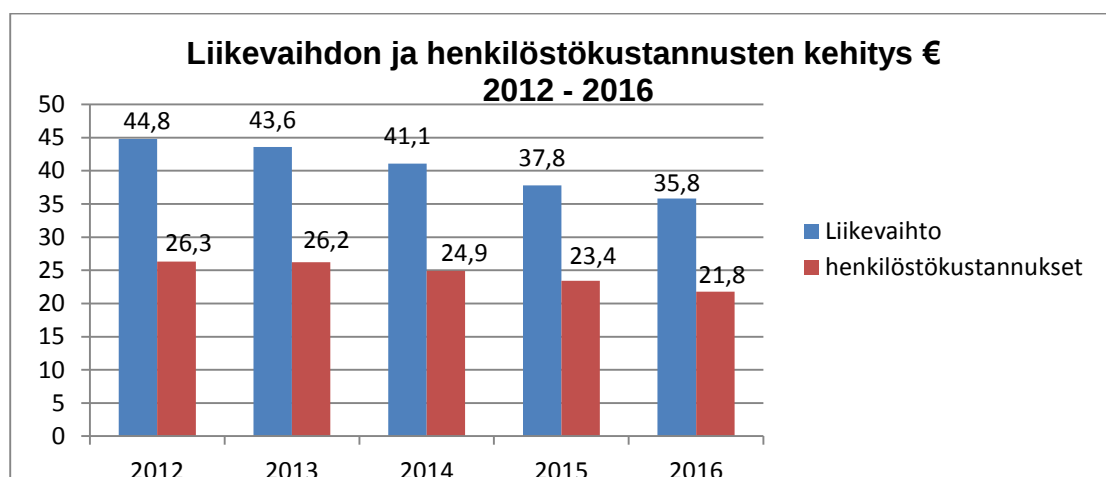


KUVIO 2: Henkilöstö henkilötyövuosina HTV 2 2013 – 2016

1.1 Liikevaihto ja henkilöstökustannukset

Liikevaihto kuvaa liikelaitoksen toiminnan laajuutta. Tavoitteena on kustannusten pitäminen suhteessa liikevaihtoon sellaisella tasolla, että sillä kyetään turvaamaan koulutuspalveluista aiheutuvat kustannukset ja mahdollistamaan oppilaitoksen kehittämisen. Tavoitteena on, että henkilöstökustannukset ovat tasapainoisessa suhteessa taloudelliseen kantokykyyn sekä tuloksellisuusvaatimuksiin ja -kehitykseen. Tavoitteena on, että henkilöstökustannusten osuus liikevaihdosta ei ylitä 60 %.

Vuonna 2016 koulutusliikelaitoksen liikevaihto on 35,8 miljoonaa euroa. Liikevaihto on pienentynyt 5 % välillä 2015 – 2016. Koulutusliikelaitoksen henkilöstökustannukset vuonna 2016 lakisääteisine henkilösivukuluineen olivat yhteensä 21,8 miljoonaa euroa. Ne ovat 61 % liikevaihdosta. KUVIOSSA 3 on esitetty liikevaihdon ja henkilöstökustannusten kehitys.



KUVIO 3: Liikevaihdon ja henkilöstökustannusten kehitys 2012 - 2016

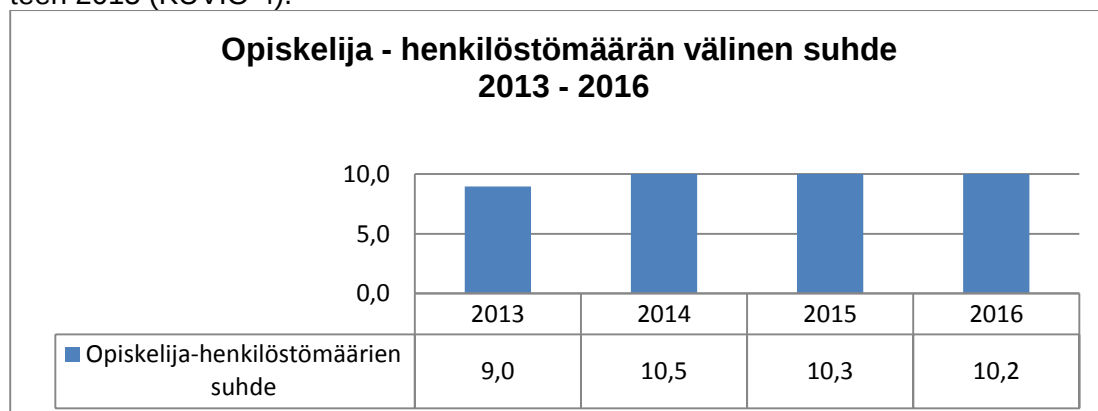
Johtopäätös: Liikevaihdon lasku ja henkilöstömenojen pieneneminen ovat seuranneet toisiaan.

1.2 Henkilöstö- ja opiskelijamäärän suhde

Henkilöstö- ja opiskelijamäärien suhde kuvaa työn tuottavuutta yhtenä näkökulmana. Mittari kertoo opiskelijamäärän aritmeettiseen keskiarvon suhteessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön (opettajat ja muu henkilöstö) määrään kunkin vuoden viimeisenä päivänä.

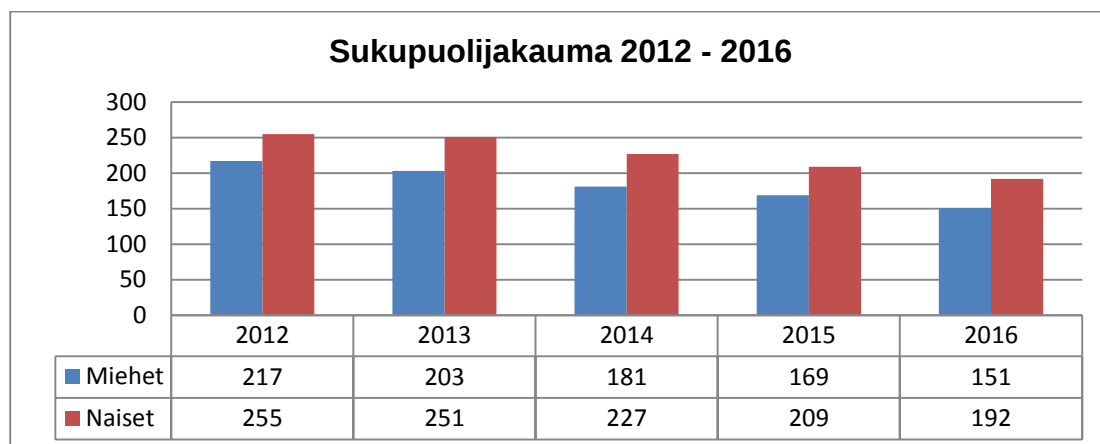
Tavoitteena on pitää henkilöstö- ja opiskelijamäärien suhdeluku keskimäärin yli 10 koulutusliikelaitoksen osalta.

Koko henkilöstön osalta suhdeluku on hieman laskenut vuonna 2016 verrattuna vuoteen 2015 (KUVIO 4).



KUVIO 4: Opiskelija – henkilöstömäärän välinen suhde 2013 - 2016

Johtopäätös: Henkilöstömäärä on laskenut, mutta opiskelijamäärä on laskenut sitäkin enemmän. Tehokkuuden kehittämällä suhdelukua on kasvatettava jatkossa. Optimaalinen tehokkuus saavutettaisiin, jos suhdeluku olisi 13 opiskelijaa yhtä työntekijää kohden koko liikelaitoksen tasolla. Suhdeluvun saavuttaminen edellyttäisi, että kaikki toiminta olisi keskitetty yhteen toimipaikkaan.



KUVIO 5: Sukupuolijakauma 2012 - 2016

2. Ikärakenne ja eläköityminen

Tavoitteena on, että työyhteisössä on eri-ikäisiä työntekijöitä.

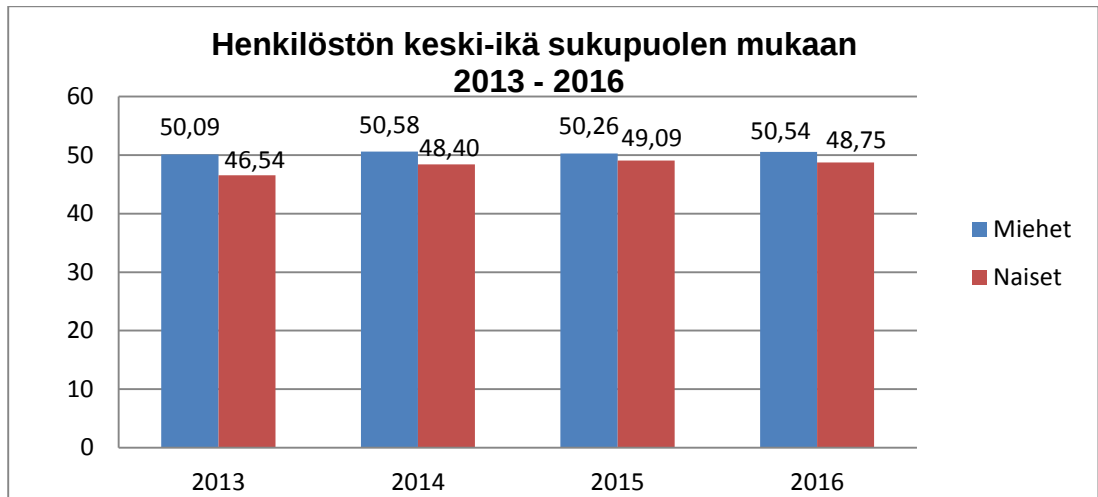
Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakaumaa, keski-ikää ja eläköitymistilastoa on kuvattu seuraavana olevissa TAULUKOISSA 1 ja KUVIOSSA 6 - 8.

TAULUKKO 1: Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 2016 (mukana pää- ja sivutoimiset)

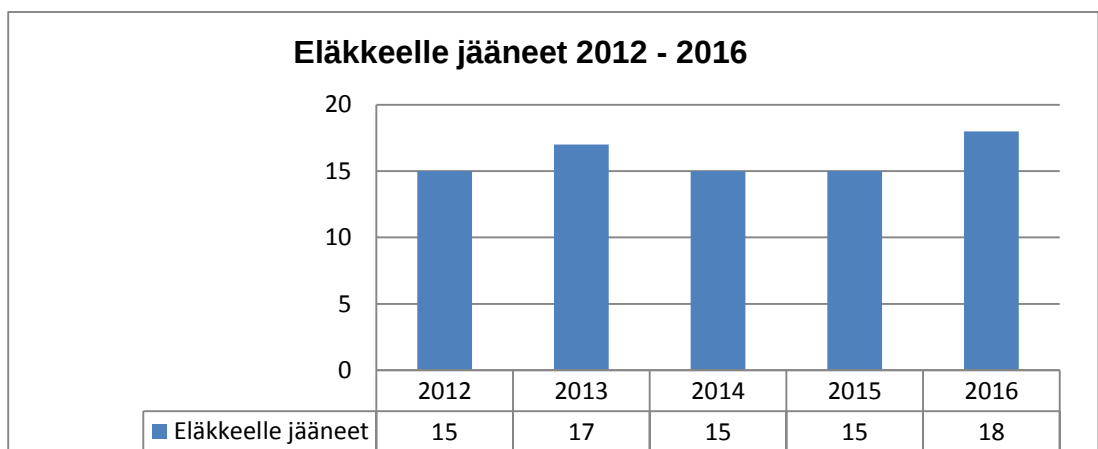
Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma vuonna 2016 (mukana pää- ja sivutoimiset)											
	alle 20v	20- 24v	25- 29v	30- 34v	35- 39v	40- 44v	45- 49v	50- 54v	55- 59v	60+	Yht.
vakinaiset henkilöt, naiset	0	0	1	8	24	27	23	42	28	28	181
vakinaiset henkilöt, miehet	0	0	1	2	19	12	21	26	30	25	136
yhteensä	0	0	2	10	43	39	44	68	58	53	317
määräaikaiset henkilöt, naiset	0	0	2	2	0	6	0	3	3	2	18
määräaikaiset henkilöt, miehet	0	0	1	1	1	3	4	4	2	3	19
yhteensä	0	0	3	3	1	9	4	7	5	5	37



KUVIO 6: Koko henkilöstön keski-ikä 2013 – 2016



KUVIO 7: Koko henkilöstön keski-ikä sukupuolittain 2013 - 2016

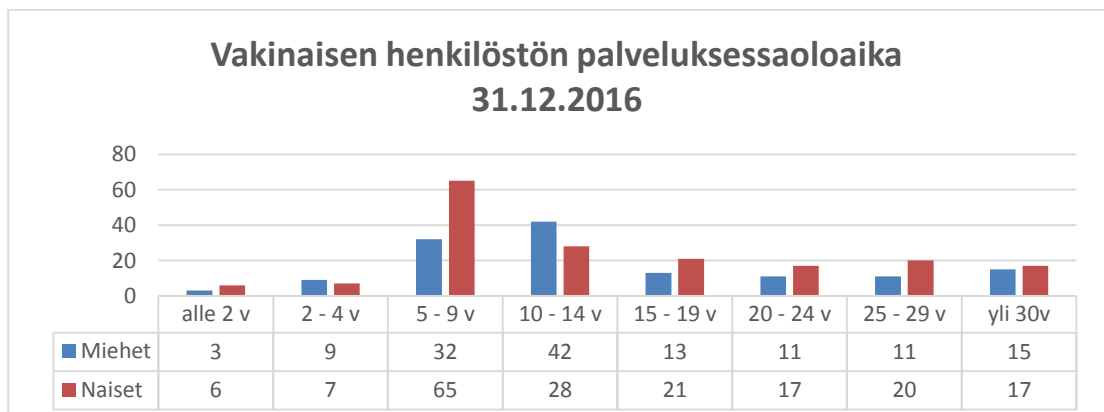


KUVIO 8: Eläkkeelle jääneet 2012 – 2016

Johtopäätös: Ikäjakautuman muutokset ja eläköityminen ovat hallittavissa tulevana noin 10 vuotena, edellyttäen, että lähtövaihtuvuus alle 45-vuotiaiden ryhmässä pysyy matalana. Talouden hallinnan ja henkilöstömäärän yhtälössä eläköitymisellä on suuri merkitys. Koulutusliikelaitoksen neljän ensimmäisen toimintavuoden aikana on eläköitynyt 65 henkilöä. Koulutusliikelaitoksen henkilöstövähennyksistä eläköityminen on kattanut yli puolet.

3. Henkilöstön vaihtuvuus ja pysyvyys

Vuonna 2016 päättyi 39 vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilön työ-/virka-suhdetta muun muassa jääden eläkkeelle, siirtyen kaupungin/kunnan toiseen työyksikköön, siirtyen toisen työnantajan palvelukseen tai yt-prosessin kautta. Yleisesti ottaen henkilöstön työssäoloajat ovat pitkiä.



KUVIO 9: Vakinaisen henkilöstön palveluksessaoloaika 31.12.2016

4. Henkilöstön keskipalkka

Tavoitteena on, että sekä opetus- että muun henkilöstön keskipalkka on kilpailukykyinen yhdessä muiden henkilöstöpoliittisten kannustimien ja etujen kanssa.

OVTES:in mukaan palkkansa saavien kokonaisskeskiansio vuonna 2016 oli 3 880,38 euroa ja KVTES:n ja Teknisten sopimuksen alaisen muun henkilöstön kokonaisskeskiansio oli 2 776,02 euroa kuukaudessa.

Johtopäätös: Koulutusliikelaitoksen henkilöstön palkkataso on virka- ja työehtosopimusten mukainen. Opetushenkilöstön palkkataso on korkea suhteessa julkisen sektorin muihin työtehtäviin.

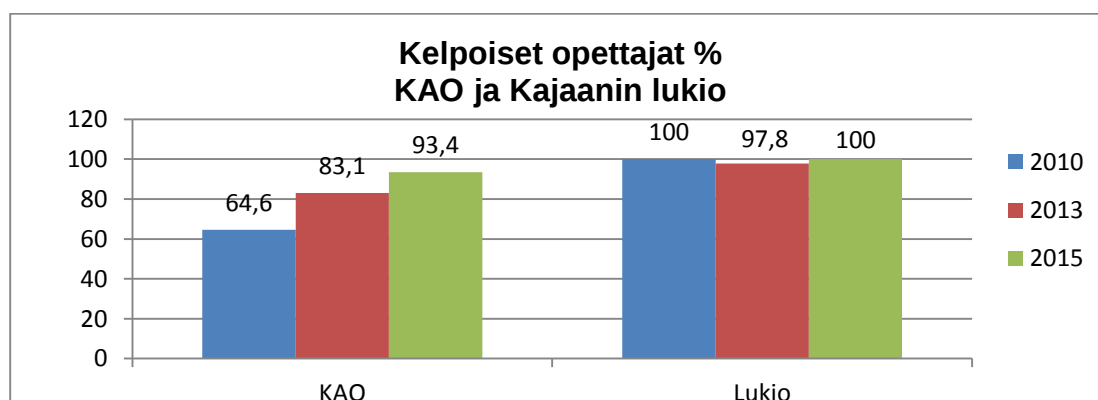
5. Henkilöstön koulutus ja kehittäminen

5.1 Opettajien kelpoisuus

Tavoitteena on, että opettajilla on säädösten mukainen kelpoisuus.

Opetushallitukselle tehdään opettajatilastointia noin joka kolmas vuosi maaliskuun huhtikuun aikana. Tilastokeskuksen opettajatilasto on toteutettu viimeksi vuonna 2016, mutta tilastotietoja ei vielä julkistettu tämän raportin työstämisen aikana. Tilastoon on kerätty tietoa muun muassa *opettajien muodollisesta* kelpoisuudesta sekä ammatillisen peruskoulutuksen että aikuiskoulutuksen ja lukion osalta.

Kainuun ammattiopiston opettajien kelpoisuus on määritetty Opetushallituksen koulutuksen järjestäjiltä keräämän aineiston pohjalta 31.12.2015 tilanteen mukaan. Opetushenkilöstön määrä KAO:ssa oli 256, joista päteviä oli 239, eli opettajista muodollisesti kelpoisia oli 93,4 % (Lähde: tuloksellisuusrahoitus 20177OPH). Opetushenkilöstön kelpoisuusmittariin on otettu mukaan vakinaiset ja määräaikaiset, päätoimiset opettajat. Muodollisella kelpoisuudella tarkoitetaan sitä, että opettajat täyttävät opetustoimen henkilöstön kelpoisuudesta annetun asetuksen (986/1998) mukaiset vaatimukset. KUVIO 9.



KUVIO 9: Kelpoiset opettajat 2010, 2013, 2015

Johtopäätös: KAO:n opettajien peruskoulutustaso on parantunut edellisiin vuosiin verrattuna ja sen on hyvä suhteutettuna muihin ammatillisen koulutuksen järjestäjiin (sijalla 6 suuret monialaiset koulutuksen järjestäjät (A1)). Kajaanin lukiossa kaikki opettajat ovat kelpoisia.

5.2 Koulutuspäivät

Tavoitteena on, että henkilöstö myös osallistuu aktiivisesti täydennyskoulutukseen ja muuhun henkilöstön kehittämiseen. Työelämäjaksojen tarkoituksena on uudistaa opetustehtävissä toimivien ammatillista osaamista työelämän tarpeiden suuntaan.

Henkilöstön koulutuspäivien kehitystä vuosina 2012 - 2016 on kuvattu KUVIOSSA 10. Tarkempi erittely koulutuspäivistä tulosityksiköittäin vuodelta 2016 on LIITETAULUKOSSA 3.

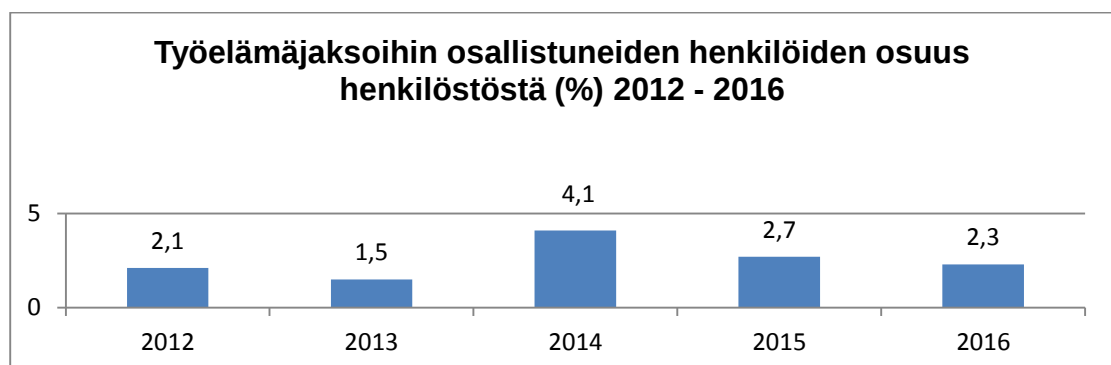


KUVIO 10: Henkilöstön koulutuspäivät 2012 – 2016

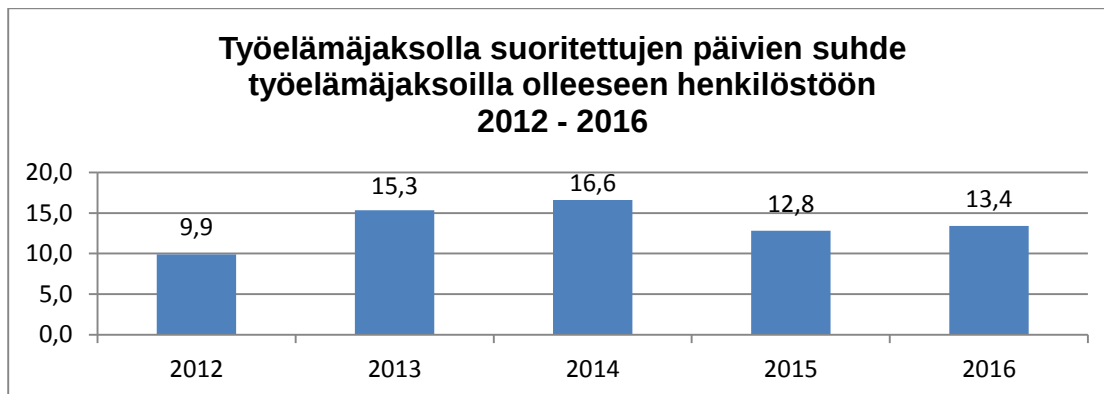
Koulutuspäiviä v. 2016 kertyi yhteensä 1580 työpäivää, josta opintovapaata 721 työpäivää. Henkilöstön koulutusajan palkkakustannukset henkilösivukuluineen ovat 140 919 euroa. Muihin koulutuksen kustannuksiin; osallistumismaksuihin, matka- ja majoituskustannuksiin sekä päivärahoihin käytettiin yhteensä 158 776 euroa. Koulutuskustannukset olivat yhteensä 299 695 euroa. Henkilöstön kehittämiseen käytettiin 0,8 % liikevaihdosta.

5.3 Kainuun ammattiopiston henkilöstön osallistuminen työelämäjaksoille

Työelämäjaksoille osallistuneiden osuus koko KAO:n henkilöstöstä on laskenut vuoteen 2014 verrattuna. Vuonna 2016 työelämäjaksoille osallistui 2,3 % koko henkilöstöstä (KUVIO 11). Työelämäjaksojen pituudessa osallistunutta henkilöä kohden on ollut vuosien 2013 – 2014 välisenä aikana kasvua, mutta vuodesta 2015 lähtien keskimääräinen työelämäjaksolla oloaika on lyhentynyt. (KUVIO 12).



KUVIO 11: Työelämäjaksoihin osallistuneiden henkilöiden osuus koko henkilöstöstä 2012 - 2016



KUVIO 12: Työelämäjaksolla suoritettujen päivien suhde työelämäjaksoilla olleeseen henkilöstöön 2012 - 2016

Johtopäätös: Henkilöstön koulutuksen ja kehittämisen määrä ja laatu ovat olleet viime vuosina tyydyttäviä. Työelämäjaksoja on rahoitettu huomattavissa määrin OPH:n hankerahoituksella. Lukujen perusteella henkilöstö uudistaa osaamistaan työelämäjaksojen avulla keskimäärin joka 15. vuosi. Työelämäjaksojen lisääminen on yksi tehokas keino lisätä henkilöstön ammatillista osaamista ja siksi on haettava keinoja kasvattaa työelämäjaksojen määrää hankerahoituksen vähenemisestä huolimatta.

6. Sairauspoissaolot ja työtaturmat

Tavoitteena on terve henkilökunta. Työtaturmien määrässä tavoitteena on 0-tapaturmataso.

Sairauspoissaolojen ja työtaturmien tilastollista kehitystä on kuvattu seuraavana olevissa KUVIOSSA 13 ja TAULUKOSSA 2.



KUVIO 13: Henkilöstön sairauspoissaolot työpäivinä 2012 - 2016

Sairauspoissaolopäiviä v. 2016 oli yhteensä 2 793 työpäivää ja kalenteripäivinä 3 932. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset sosiaalimaksuineen ovat 412 654 euroa.

TAULUKKO 2: Henkilöstön tapaturmat/ammattitaudit 2012 – 2016

	2012	2013	2014	2015	2016
Henkilömäärä	2	3	9	1	2
Työtaturma/ammattitaudit/työpvt	46	17	85	12	13

Työtaturmien/ammattitautien johdosta työstä poissaoloa oli yhteensä 13 työpäivää ja kalenteripäivinä 19.

Johtopäätös: Henkilöstön sairauspäivien määrä on noussut vuoteen 2014 verrattuna. Yhtä selkeää syytä ei ole löydettävissä, mutta liikelaitoksen toiminnan aikana kasvu on

ollut merkittävää. Poissaolojen määrä ei kuitenkaan vielä ole kaupungin kokonaiskeskiarvossa. Työtapaturmista/ammattitaudeista johtuvien sairauspäivien määrä on laskenut vuoteen 2014 verrattuna.

7. Vuosi- äitiys ja isyyslomat sekä hoito- ja vuorotteluvapaat

Tavoitteena on turvata lakisääteisten lomien ja vapaiden käyttömahdollisuus koko henkilöstölle niin, että vuosi- ja muut lomat sekä vapaat tukevat parhaalla mahdollisella tavalla lepoa ja virkistystä sekä yksityisen elämänpiirin muuttuvia tarpeita.

Pidetyt vuosilomat vuonna 2016 ovat olleet 6 501 työpäivää (8 517 kalenteripäivää). Palkkauskustannuksina nämä tekevät yhteensä 1 258 507 euroa.

TAULUKKO 3: Henkilöstön äitiys-, isyys- ja vanhempainlomat sekä hoitovapaat vuonna 2016

	Työpäivinä
Äitiys- ja vanhempainvapaat	1116
Isyysvapaat	87
Hoitovapaat	802
Yhteensä	2005

Perhevapaita on käyttänyt yhteensä 16 henkilöä.

Vuorotteluvapaalla vuonna 2016 on ollut 2 henkilöä, yhteensä 273 työpäivää.

8. Työhyvinvointi ja työsuojelun yhteistoiminta

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan seuraamusta, jossa ihminen työssä saa voimia itselleen kokiessaan elämän ilon, mielekkyyden, hallinnan, arvostuksen, terveyden ja turvallisuuden tunnetta.

Toimintavuoden aikana liikelaitoksen johtaja ja tulosalueiden rehtorit ovat kokoontuneet työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön ja työterveyshuollon kanssa säännöllisesti. Osaltaan yhteistyö edistää työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin johtamista ja kehittämistä.

Kajaanin kaupungin työsuojelutoimikuntana toimii yhteistyötoimikunta. Liikelaitoksen yhteistoiminta-asiat käsitellään Kajaanin kaupungin yhteistyötoimikunnassa. Toimikuntaan on osallistunut vuonna 2016 koulutusliikelaitoksesta johtaja Anssi Tuominen ja työsuojeluvaltuutettu Kaisa Soukkala-Hekkala. Koulutusliikelaitoksen työsuojeluasiamiehinä ovat vuonna 2016 toimineet Ville Loukusa (Kuusamo) 31.7. saakka, Anne Meriläinen (Kuusamo) 1.8. alkaen ja Markku Nissinen (Kajaanin lukio).

Työterveyshuollon ja työsuojelun yhteisiä työpaikkaselvityskäyntejä on vuoden 2016 aikana tehty eri toimipisteissä ja eri koulutusaloilla. Selvityskäynteihin on osallistunut työsuojeluvaltuutettu ja työterveyshuollosta lääkäri, työterveyshoitaja ja useimmiten työfysioterapeutti. Selvityskäynneillä on erityisesti kiinnitetty huomiota siihen, että työn vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi on työyksiköissä ajan tasalla.

Kainuun työterveysliikelaitoksen johtokunnan jäsenenä toimii koulutusliikelaitoksen johtaja Anssi Tuominen.

Koulutusliikelaitoksen henkilökunnalla oli mahdollisuus käyttää oppilaitoksen tiloja, kuten kunto- ja liikuntasaleja fyysisen toimintakyvyn ylläpitämiseen ja parantamiseen. Kuusamossa oli mahdollisuus käyttää Kuusamon Liikuntakeskuksen palveluja pienellä omavastuuosuudella.

Koulutusliikelaitoksen henkilöstön työhyvinvointia ja vapaa-ajan toimintaa tuetaan henkilökuntakerho ry:n järjestämällä toiminnalla. Liikelaitos tukee henkilökuntakerhon toimintaa vuosittain merkittävällä summalla. Kerho järjesti ja tuki erilaisia tapahtumia, kuten myönsi avustusta muun muassa elokuvalipputukena Kajaanin, Kuhmon ja Kuusamon elokuvateattereihin ja tuki SAKU-kisoihin osallistumista sekä monipuolisia liikuntamuotoja paikallisten yritysten tarjoamana niin Kainuussa kuin Kuusamossa. Tukea myönnettiin myös matkoihin; Brysselin matka toteutettiin keväällä ja Pietarin matka syksyllä.

Koulutusliikelaitoksen henkilöstölle järjestettiin yhteinen kevätjuhla OPPI 4 -rakennuksessa 20.5. ja pikkujoulu yhdessä Kajaanin Ammattikorkeakoulun henkilöstön kanssa 18.11.

Kajaanin kaupunki otti vuoden 2015 alusta käyttöön Tyky-Onlinen – sähköisen kulttuuri- ja liikuntasetelin, jonka saivat myös liikelaitoksen henkilöstö. Setelin arvo on 70 euroa.

Työterveyshuollon kautta koulutusliikelaitoksen työntekijöillä oli mahdollisuus hakeutua palkallisiin Aslak- ja Tyk -kuntoutuksiin. Kyseisiin kuntoutuksiin osallistui vuonna 2016 15 henkilöä.

Johtopäätös: Lakisääteisestä työhyvinvointi- ja työsuojelutoiminnasta huolehditaan liikelaitoksessa hyvin. Myös omaehtoista työhyvinvointia työnantaja tukee monipuolisesti.

9. Työilmapiiritutkimukset

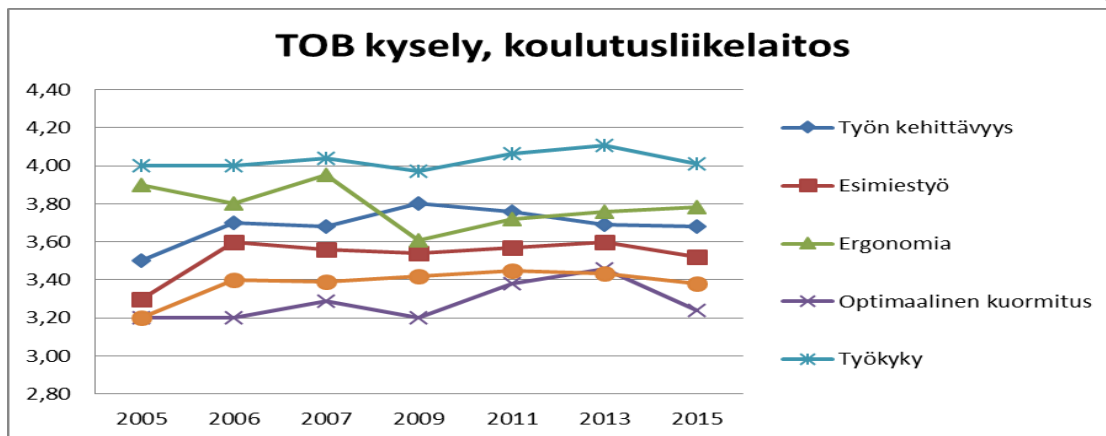
Joka toinen vuosi tehtävä Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys AMKE ry:n työyhteisökysely (työolobarometrikysely TOB-kysely), jossa selvitetään henkilöstön työtyytyväisyyttä ja ilmapiiä, toteutettiin viimeksi vuonna 2015. Kyselyyn vastaajia oli yhteensä 299 ja vastausprosentti oli 77,7 %. Kyselyn tulosten keskiarvo oli 3,60.

Seuraava työolobarometrikysely toteutetaan syksyllä 2017.

Kyselyssä kartoitetaan henkilöstön arvioimana muun muassa johtajuutta, tiedonkulkua ja vuorovaikutusta, työkykyä, työn kuormittavuutta, ergonomiaa ja työn kehittävyttä.

Työilmapiirimittaukset toimivat työhyvinvoinnin tilan ja kehityksen yleismittareina, sekä siinä, että voidaan tehdä eri organisaatioyksiköiden välistä vertailua. Kyselyn tulosten perusteella määritetään vuosittain tulosalue- ja tulosyksikkökohtaiset kehittämisen kohteet.

Seuraavassa KUVIOSSA 14 on AMKE:n TOB-kyselyn tulokset eri vuosilta. Vuosien 2005 - 2007 tulokset ovat Kainuun ammattiopiston tuloksia. Vuonna 2009 toteutetun kyselyn tuloksissa on mukana myös Kuusamon toimipaikan tulokset, joka liittyi Kainuun ammattiopistoon vuoden 2008 alusta. Vuosien 2011, 2013 ja 2015 tuloksissa on mukana Kainuun ammattiopiston sekä Kajaanin lukion tulokset, eli koko Kajaanin kaupungin koulutusliikelaitoksen tulokset.



KUVIO 14: AMKEN työolobarometrin tuloksen kehitys

Johtopäätös: Työilmapiirimittaukset tukevat koulutusliikelaitoksen työolosuhteiden kehittämistä.

10. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon tehtävänä on henkilöstöön kohdistuvan työhyvinvointitoiminnan työnjaossa tarjota ne palvelut laadukkaasti ja riittävästi, jotka on määritelty työterveyshuollon kanssa tehdyssä sopimuksessa ja suunnitelmassa.

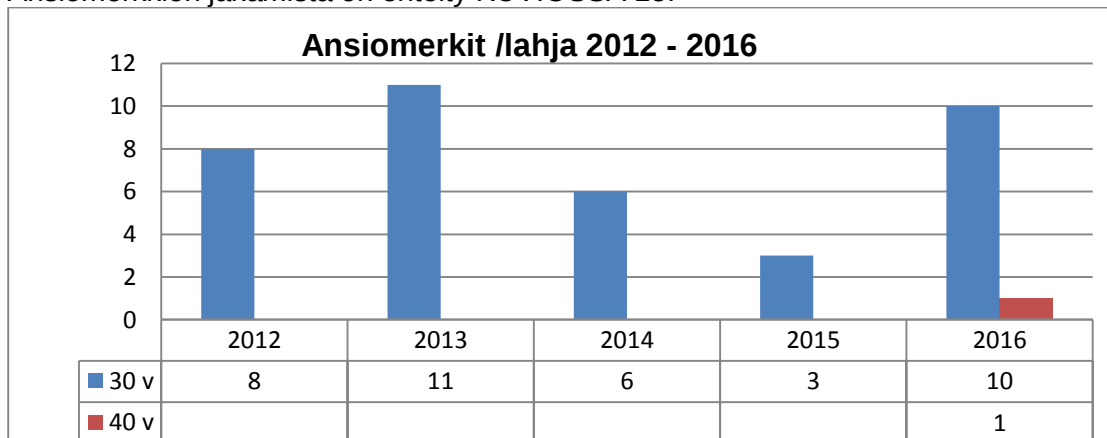
Koulutusliikelaitoksen työterveyshuollon on hoitanut Kainuun Soten alainen Kainuun Työterveys -liikelaitos Kainuussa, Suomen Terveystalo Oy Kuusamossa ja Vantaalla.

Johtopäätös: Työterveyshuollon vaikuttavuuden arviointi vaatii jatkossa tilasto- ja arviointitietoa saadusta yhteistyöstä, palveluista ja asetuista tavoitteista.

11. Henkilöstön palkitseminen

Henkilöstön palvelua arvostetaan jakamalla Suomen Kuntaliiton ansiomerkit tai vuodesta 2016 lähtien vaihtoehtoisesti ansiomerkin hintaisella lahjalla henkilön niin halutessaan 30 ja 40 vuoden palveluista. Vuonna 2016 Suomen Kuntaliiton ansiomerkin otti vastaan 3 henkilöä ja lahjan 8 henkilöä.

Ansiomerkkien jakamista on eritelty KUVIOSSA 15.



KUVIO 15: Henkilöstölle jaetut Suomen Kuntaliiton ansiomerkit tai vaihtoehtoisesti ansiomerkin hintainen lahja 2012 – 2016

Palkitsemisjärjestelmää tulisi edelleen kehittää ja monipuolistaa nykyaikaisten työyhteisöjen suuntaan.

Liitteet

LIITETAULUKKO 1

Henkilöstömäärä 2012 ilman sijaisia ja sivutoimisia

Tulosyksikkö	Opetushenkilöstö	Muu Henkilöstö
	2012	2012
Yhteiset palvelut		20
Aikuiskoulutus hallinto ja kehittäminen		5
Opetuksen hallinnointi ja kehittäminen		17
IT-palvelut		12
Opiskelijahuolto		8
Kauppa ja hallinto	15	
Sosiaali- ja terveysala	17	
Matkailu- ja ravitsemusala	17	
Tekniikka ja liikenne	63	4
Kulttuuriala	19	
Seppälä	8	12
Kuhmo/liiketalous	3	
Kuhmo/Tekniikka ja liikenne	4	3
Kuhmon kansalais-opisto	2	1
Sotkamo/Matkailu- ja ravitsemusala	6	2
Suomussalmi/sosiaali ja terveysala	3	
Suomussalmi/Tekniikka ja liikenne	3	1
Kuusamon toimipaikka	43	11
Aikuiskoulutus :		
Palveluosasto	15	2
Sosiaali- ja terveysala	17	
Teollisuusosasto	43	3
IT-osasto	8	
Oppisopimus	1	4
Luonnonvara-ala	21	
Kulttuuriala	8	
Kajaanin lukio	45	3
Toimiala		3
Yhteensä	361	111

LIITETAULUKKO 2

1.1.2013 alkaen uusi organisaatio uuden tulosityksikköjaon mukaan

Henkilöstömäärä ilman sijaisia ja sivutoimisia

1.1.2013 uusi organisaatio ja uudet tulosityksiköt

Tulosityksikkö	Opetus- henkilöstö	Opetus- henkilöstö	Opetus- henkilöstö	Opetus- henkilöstö	Muu henki- löstö	Muu henki- löstö	Muu henki- löstö	Muu hen- kilöstö
	2013	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2016
46010000 Yhteiset palvelut					30	26	24	18
460500000 Opiskelijoiden hy- vinvointipalvelut					8	6	6	6
46110000 Opetuspalvelut ja kehittäminen	11	13	12	12	26	22	19	10
46241000 Erityisalat	6	5	4	5	4	5	2	1
46251000 Kuusamon toimi- paikka	38	35	34	30	11	8	8	7
46262000 Teli Logistiikka, marako ja kaivannaisala	10	10	9	10				
46264000 Teli Sähkö, metalli, auto ja turvallisuusala	34	30	28	27	3	1	2	5
46266000 Teli Rakennus ja talotekniikka	9	7	7	6	1	1	1	
46269000 Hyvinvointiala	15	9	8	9		2	1	2
462710000 Matkailu- ja ravit- semusala	20	18	16	14	2	1		
46273000 Kulttuuriala	20	19	18	15				1
46275000 Liiketalouden ala	17	16	13	9				1
46277000 Luonnonvara-ala	8	8	8	6	12	10	8	10
46505000 Kuusamo yk- sikkö/Aikuiskoulutus	7	3	4	3				
46506000 Oppisopimus	1	1	1	1	4	3	4	4
46511000 Teli Logistiikka, marako ja kaivannaisala/ Ai- kuiskoulutus	12	10	11	11				
46512000 Teli Sähkö, metalli, auto ja turvallisuusala/ Aikuis- koulutus	22	21	20	19		1	1	1
46513000 Teli Rakennus ja talotekniikka / Aikuiskoulutus	10	8	8	5				
46521000 Hyvinvointiala /Ai- kuiskoulutus	15	18	20	20				
46522000 Matkailu-ravitse- mis- ja talousala / Aikuiskoulu- tus	14	11	10	9			1	1
46531000 Kulttuuriala /Aikuis- koulutus	7	6	5	6				
46532000 Luonnonvara-ala /Aikuiskoulutus	19	17	16	16				
46533000 Liiketalouden ala /Aikuiskoulutus	6	7	6	6				
46900000 Kuhmon kansalais- opisto	5	4	3		1	1	1	
4670000 Kajaanin lukio	43	42	36	35	3	3	3	2
Yhteensä	349	318	297	274	105	90	81	69

LIITETAULUKKO 3

Koulutuspäivät/henkilö keskimäärin 2016

	Kalenteripäivät	Koulutuspäivät/hlö	Työpäivät	Koulutuspäivät/hlö
Tulosyksikkö				
46010000 Yhteiset palvelut	44	2,4	44	2,4
46050000 Opiskelijoiden hyvinvointipalvelut	55	9,2	55	9,2
46110000 Opetuspalvelut ja kehittäminen	59	2,7	57	2,6
46241000 Erityisalat	34	5,7	30	5,0
46251000 Kuusamon toimipaikka	238	6,4	181	4,9
46262000 Teli Logistiikka, marako ja kaivannaisala	16	1,6	13	1,3
46264000 Teli Sähkö-,metalli-,auto-ja turvallisuusala	98	3,1	92	2,9
46266000 Teli Rakennus-ja talotekniikka-ala	19	3,2	19	3,2
46269000 Hyvinvointiala	35	3,2	35	3,2
46271000 Matkailu-,ravitsemis-ja talousala	181	12,9	126	9,0
46273000 Kulttuuriala	30	1,9	29	1,8
46275000 Liiketalouden ala	6	0,6	6	0,6
46277000 Luonnonvara-ala	25	1,6	21	1,3
46505000 Kuusamon yksikkö aikuiskoulutus	18	6,0	16	5,3
46506000 Oppisopimus	43	8,6	43	8,6
46511000 Teli Logistiikka marako ja kaivannaisala aikuiskou	27	2,5	25	2,3
46512000 Teli Sähkö, metalli auto ja turvallisuus aikuiskoulutus	107	5,4	97	4,9
46513000 Teli Rakennus ja talotekniikka aikuiskoulutus	37	7,4	36	7,2
46521000 Hyvinvointiala aikuiskoulutus	515	25,8	366	18,3
46522000 Matkailu, ravitsemis ja talousala aikuiskoulutus	146	14,6	109	10,9
46531000 Kulttuuriala aikuiskoulutus	32	5,3	32	5,3
46532000 Luonnonvara-ala aikuiskoulutus	149	9,3	110	6,9
46533000 Liiketalouden ala aikuiskoulutus	13	2,2	12	2,0
46700000 Kajaanin lukio	29	0,8	26	0,7
Summa	1956		1580	