



RAAHE



Henkilöstö

# Henkilöstön ikärakenne

- Kaupungin koko henkilöstön keski-ikä oli 31.12.2021 45,6 vuotta (45,6 v/ 2020)
- Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,7 vuotta (47,5 v/ 2020), sijaisten ja määräaikaisen henkilöstön keski-ikä 39,6 vuotta (39,3 v/ 2018)
- Vakinaisen henkilöstö ikäryhmittäin

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	40	4,78
30-39	173	20,67
40-49	237	28,32
50-59	265	31,66
60-64	116	13,86
65 ja yli	6	0,72
<b>Yhteensä</b>	<b>837</b>	<b>100,00</b>
<b>Keski-ikä</b>	<b>47,67</b>	

# Eläköityminen

- Eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain

Eläkelaji	Määrä 2021	Määrä 2020	Muutos, henk.	Muutos-%	Keski-ikä, v.	Keski-ian muutos, v.	Osuus kaikista eläkkeelle siirtyneistä, %
Vanhuuseläkkeet	25	29	-4	-13,79	64,1	0,0	75,76
Täysi työkyvyttömyyseläke	0	1	-1	-100,00	54,2	*	0
Täysi kuntoutustuki	4	5	-1	-20,0	*	*	12,12
Osatyökyvyttömyyseläkkeet ja osakuntoutustuet	4	5	-1	-20,0	*	*	12,12
<b>Yhteensä</b>	<b>33</b>	<b>40</b>	<b>-7</b>	<b>-17,50</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>100,0</b>

# Keskushallinto

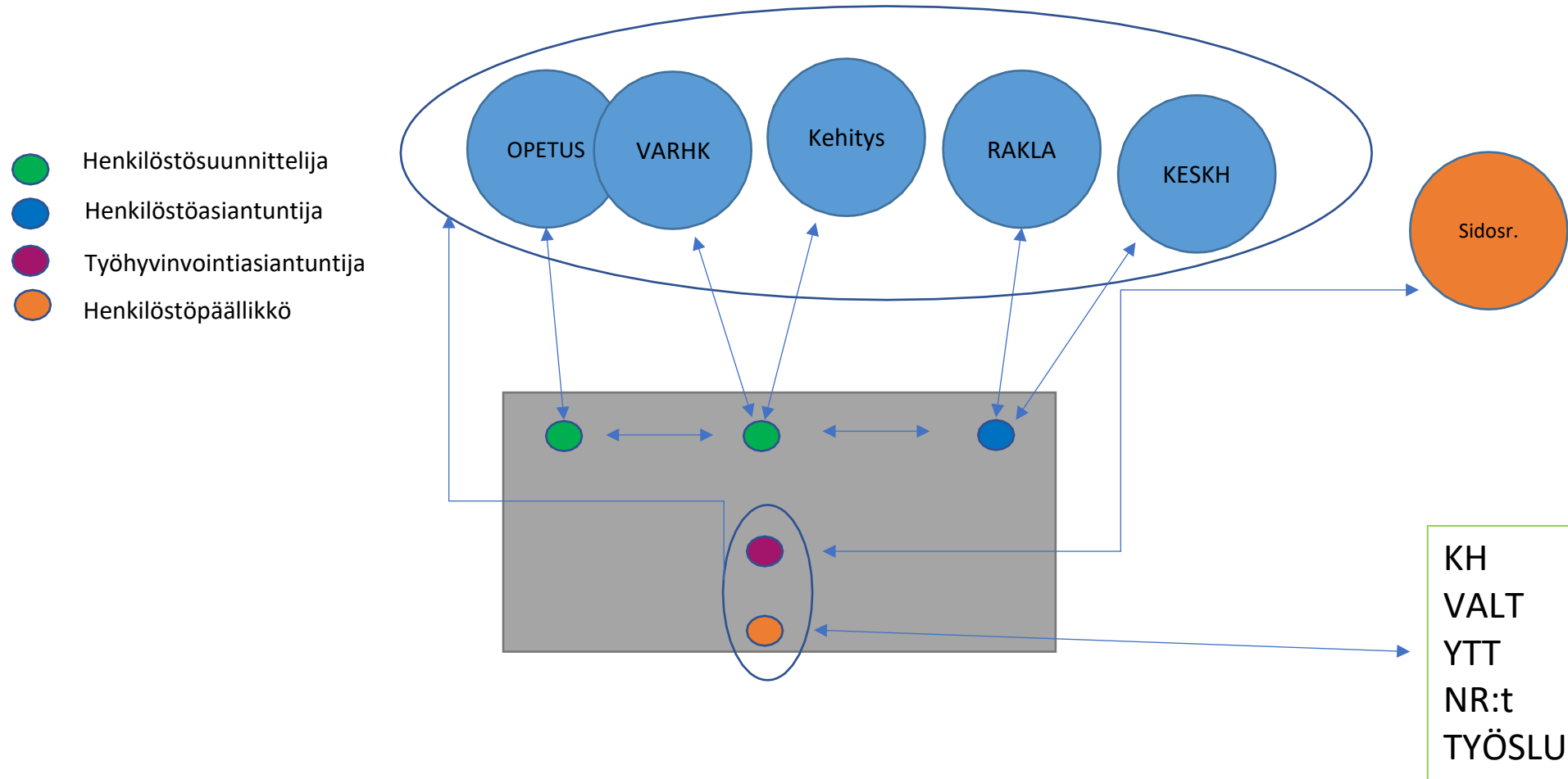
- Henkilöstöä ei voi vähentää nykyisestä määrästä; henkilöstömäärä on jo nykyisellään yksinkertaisesti liian pieni sujuvaan, ennakoivaan ja kestävään hallintoon.

Kaupunginhallitus	Eläköityvä henkilöstö 2022-2026	Korvattava uudella rekryllä 2022-2026	Potentiaalinen henkilömäärän vähentyminen	Vaikutukset, mikäli eläköitymisiä ei korvata täysimääräisesti ja muita huomioita
Kaupunginjohtaja	0	0	0	
Henkilöstöpalvelut	1	1	0	Työntantajalle kuuluvia pakollisia tehtäviä
Yleishallinto	2	1	1	Tehtävien jakaminen muiden kesken.
Tietohallinto	1	1	0	Henkilöstön määrä on arvioitu liian pieneksi verrattuna hoidettavaan tehtäväkenttään nähden, jos henkilöstö vähenee, joudutaan työt tilaamaan ulkopuoliselta. Tulevaisuudessa ICT- alan haavoittuvuuden ja riskienhallinta on yksi keskeisistä varautumisen osa-alueista, joita täytyy kehittää.
Talous ja rahoitus	1	1		Kriittinen tehtävä.
Keskushallinto, yhteensä	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	

# Henkilöstöhallinnon lisäresurssitarve

- Työhyvinvointiin ja henkilöstön jaksamiseen panostaminen -> uuden tehtävän perustaminen ( työhyvinvointiasiantuntija)
  - työkykyjohtamiseen liittyvän raportoinnin valmistelu
  - Työhyvinvointistrategia ja työhyvinvointisuunnitelman laatiminen
  - varhaisen puuttumisen prosessi
  - tilapäisen työn malli
  - ennakoiva hyvinvointi ja elintapaohjaus yt liikuntatoimi
  - verkostoyhteistyö
  - työterveysyhteistyö
  - Keva-yhteistyö
  - osallistuminen toimintaa ohjaaviin työryhmiin
  - hankinnat/kilpailuttaminen (hyvinvointikoulutukset, henkilöstöedut esim. liikunta- ja kulttuurietu, työsuhdepolkupyöräetu)
  - toimintamallien kehittäminen
- Lisäksi henkilöstöhallinnossa oppisopimuksella olevan henkilön työsuhteen vakinaistaminen henkilöstöhallintoon.

# Henkilöstöhallinnon lisäresurssitarve



# Keskushallinnon lisäresurssitarve

- Taloushallinnon controller:
  - Talousraportointi
  - Talouden seuranta
  - Ennusteet
  - Kehittämistoiminta
  - Analyysien laadinta
  - Prosessikehitys



RAAHE

Työterveyden tavoitetila



# Työterveyshuolto

- Työterveyspalveluiden tuottajana Pihlajalinna Oy
- Työterveyshuoltopalveluihin kuuluvat työterveyshuoltolain mukaiset lakisääteiset työterveyshuoltopalvelut (KL 1) sekä rajatut sairaanhoitopalvelut (KL 2)
- Työterveyden toimintasuunnitelmassa työterveyshuollon toiminnan kohdentuminen on määritelty jakautumaan ennaltaehkäisevään toimintaan KL1 70 % ja sairaanhoidolliseen toimintaan KL2 30 %. Vuoden 2021 osalta toteuma oli KL1 80,2 % ja KL2 19,8 %.
- Työterveyshuollon nettokustannukset kasvoivat reilulla 24 000 eurolla edelliseen vuoteen nähden. Kustannusten kasvu selittyy KL1 ennaltaehkäisevän toiminnan kasvulla.

# Sairauspoissaolot

- Terveysperusteiset poissaolot ja kustannukset ( ei sisällä tapaturmapoissaoloja)

Terveysperusteiset poissaolot	Poissaolot kalenteripäivinä	Poissaolot euroina €
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	3 385	281 457,08
4-29 pv	5 857	471 225,04
30-60 pv	4 112	324 369,86
61-90 v	1 175	62 769,47
91-180 pv	1 810	104 702,39
yli 180 pv	577	5 203,79
<b>Yhteensä</b>	<b>16 916</b>	<b>1 249 727,62</b>

- Terveysperusteiset poissaolot v. 2021 yhteensä 16 918 pv, keskimäärin 15,5 pv/ hlö (v. 2020 yhteensä 16 135 pv, keskimäärin 14,5 pv/ hlö)
- Suurimmat yksittäiset sairauspoissaolojen aiheuttajat edelleen tuki- ja liikuntaelinvaivat ja mielenterveyden häiriöt

# Työterveyshuollon tavoitetila

- Laajennetaan työterveyshuollon palvelutasoa
  - Yleislääkäritasoinen
  - Nettilääkäri
  - Mielenhuoli- palvelu
- Kustannusten nousu (250-350 eur/henk), mutta sairauspoissaolokustannusten lasku
  - Tavoite 10% lasku terveysperusteisissa sairauspoissaoloissa ( noin 130 the/ vuosi)
    - Nopeampi hoitoon pääsy ja työhön palaaminen
    - Matalan kynnyksen mielenterveyspalvelut

# Sairauspoissaolojen kustannukset jatkuu...

- Yleisesti sairauspoissaolojen kustannukset lasketaan TA:lle 350 eur/päivä (sairausajan palkka, sijaisjärjestelyt, ylityöt, työhidastuminen yms)
- Tällä 350 eur/ pv laskukaavalla, kaupungin sairauspoissaolojen kustannukset ovat noin 6 milj eur/ vuosi
- Tavoitteena oleva 10 % sairauspoissaolojen lasku (~ 1600 päivää) tuottaa 560 000 eur säästön vuosittain

# Työterveyden nettokustannusten vertailu

- Kustannukset 2021
  - Maksettu 350 694,74 eur
  - Kela hyväksynyt 330 173,71 eur
  - Kela korvannut 191 523,95 eur
  - Kaupungin nettokustannus 155 170,79 eur
- Arvio, jos laajennettu palvelu otetaan käyttöön
  - Kustannus 700 000 eur
  - Kela hyväksynee 483 000 eur
  - Kela korvanee 266 880 eur
  - Kaupungin nettokustannus 433 200 eur
- Kustannusten nousu noin 278 000 eur
- Arvio on, että säästö sairauspoissaoloissa on suurempi kuin todelliset työterveyden kustannukset!

KIITOS!

