



# HENKILÖSTÖKERTOMUS 2023

Ähtärin kaupunki



## Sisällys

1.	Henkilöstöjohtajan katsaus vuoteen 2023 .....	2
2.	Henkilöstön pulssikyselyn tuloksia .....	3
3.	Henkilöstöhallinnon tunnuslukuja .....	9
4.	Henkilöstökulut 2016- 2023 .....	13
4.	Työterveyshuollon kustannukset 2012-2023 .....	13
5.	Lopuksi .....	14

# 1. Henkilöstöjohtajan katsaus vuoteen 2023

Henkilöstökertomus nivoo yhteen menneen vuoden tapahtumat henkilöstön osalta. Henkilöstökertomuksen tavoitteena on myötävaikuttaa henkilöstön, työyhteisöjen ja johtamisen kehittymiseen. Se tuottaa tietoa sekä niin päättäjille ja ylemmälle johdolle, kuin myös esimiehille ja henkilöstölle henkilöstön nykytilasta.

Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen toiminnan aloitus vaikutti Ähtärin kaupungin henkilöstörakenteeseen vuonna 2023, kun keittiötoiminta muotoutui omaksi toiminnakseen, sekä työntekijöitä siirtyi liikkeenluovutuksella hyvinvointialueen palvelukseen. Muihin kuntiin verrattuna Ähtärin kaupunkiin kohdistui kuitenkin vähemmän muutospainetta, koska sote-henkilöstö siirtyi jo aiemmin Kuusiolinna Terveys Oy:n palvelukseen ja pois kaupungin palkkalistoilta.

Koulut jatkoivat toimintaansa edelleen väistötiloissa, kun uudet koulut rakentuvat. Myös varhaiskasvatuksen osalta oltiin väistötilaratkaisussa Tassula- rakennuksen siirron ajan.

Kunta-alan virka- ja työehtosopimukset ovat voimassa 1.5.2022-30.4.2025. Vuonna 2023 virka- ja työehtosopimukseen sisältyi 1.6.2023 yleiskorotus, paikallinen järjestelyerä ja kehittämisohjelmaerä. Yleiskorotus oli kaikilla muilla sopimusaloilla 2,2 %, paitsi opetusallalla (OVTES) 2,02 %. Paikalliset järjestelyerät olivat 0,7 % (0,4 % + 0,3 % = verrokkialojen vaikutus) ja paikallinen kehittämisohjelmaerä 1,2 %. Yleiskorotus ja järjestelyerät olivat yhteensä 3,92 % – 4,1 %. Näiden lisäksi sopimusratkaisu sisälsi kaikilla sopimusaloilla maksettavan euromääräisen kertaerän. Kertaerä maksettiin kesäkuun palkanmaksun yhteydessä tietyt palvelussuhteen yhdenjaksoisuuteen liittyvät edellytykset täyttäneille työntekijöille/viranhaltijoille. Kertaerän suuruus oli 467 € lukuun ottamatta eräitä varhaiskasvatuksen hoito- ja kasvatustehtäviä sekä koulun peruspalvelutehtäviä, joissa kertaerän suuruus oli 587 € – 617 €.

Keväällä 2023 kaupunginhallitus päätti vaihtaa palkka- ja HR- järjestelmän. Syksyllä toteutettiin tietojen syöttämistä uuteen järjestelmään sekä valmisteltiin ohjelmiston käyttöönottoa. Vuodenvaihteessa projekti valmistui, ja vuoden 2024 alusta toiminnassa on ollut uusi palkka- ja HR- ohjelmisto.

Laaja työhyvinvointikysely tehtiin syyskuussa 2022 Luotain Consulting Oy:n toimesta, jonka tuloksia käytiin työyksiköittäin läpi vielä alkuvuonna 2023. Vuonna 2023 syyskuussa tehtiin koko henkilöstölle pulssikysely saman yrityksen toimesta. Sen tuloksia verrattiin aiempaan laajaan henkilöstökyselyyn. Kokonaisuutena voidaan sanoa, että kyselyn tulokset osoittavat positiivisen kehityksen suuntaa. Tulokset olivat jo entisestään hyvät vuonna 2022, ja vuonna 2023 työntekijöiden kokemana työhyvinvointi on Luotain Consulting Oy:n tekemän analyysin mukaan lisääntynyt Ähtärin kaupungilla. Tässä asiakirjassa on kerrottu henkilöstön pulssikyselyn tuloksista ja muista vuoden tapahtumista tarkemmin.

Kiitokset kaikille Ähtärin kaupungin työntekijöille arvokkaasta ja vastuullisesta työpanoksestanne!

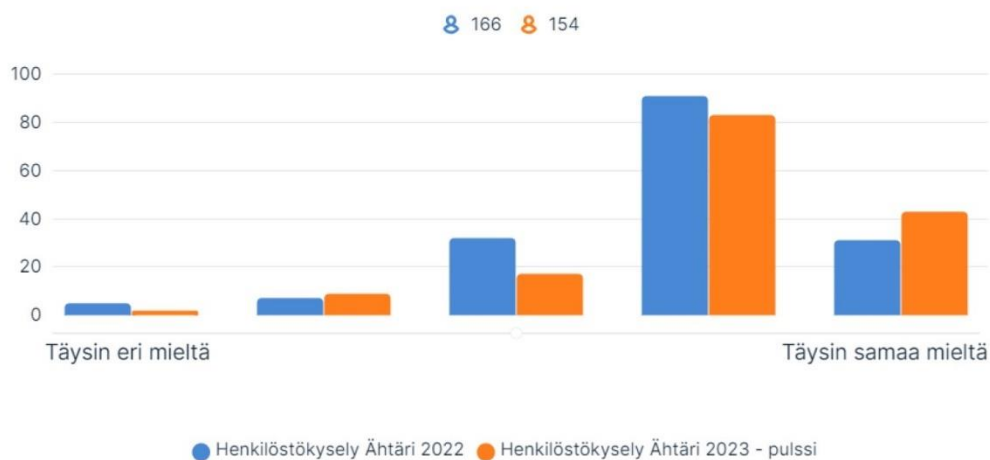
Eija Kuoppa-aho  
Sivistys- ja henkilöstöjohtaja  
Ähtärin kaupunki

## 2. Henkilöstön pulssikyselyn tuloksia

Koko kaupungin henkilöstölle toteutettiin Luotain Consulting Oy:n toimesta laaja työhyvinvointikysely vuonna 2022, jonka tulokset kerättiin kokonaisuutena, sekä sen lisäksi yksiköittäin. Kyselyssä käsiteltiin työn eri osa-alueita ja kyselyn tulokset koottiin koontina aihealueittain. Kyselyn tuloksia käytiin läpi yhteisissä tilaisuuksissa yksiköittäin kaupunginjohtajan ja henkilöstöjohtajan toimesta alkaen loppuvuodesta 2022 ja jatkuen huhtikuulle 2023. Keskustelutilaisuuksia yksiköissä järjestettiin kaikkiaan 14. Syyskuussa 2023 Luotain Consulting Oy toteutti pulssikyselyn, jossa kysyttiin osin samoja kysymyksiä kuin aiemmin laajassa työhyvinvointikyselyssä, jotta vastauksia voitiin vertailla vuoden takaisin vastauksiin. Luotain Consulting Oy:n henkilöstö- ja työhyvinvoinnin johtamisen asiantuntija Eija Haapala esitteli Ähtärin kaupungin henkilöstön pulssikyselyn tulokset henkilöstölle avoimessa tilaisuudessa 14.12.2023.

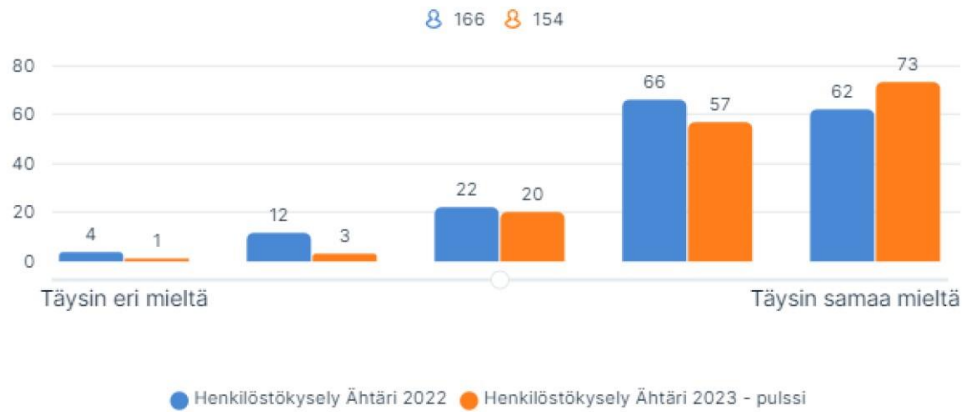
Alla olevissa taulukoissa on esitetty kysymykset ja vastaukset koko kaupungin henkilöstön osalta verraten vuoden 2023 tuloksia vuoteen 2022. Pulssikyselyyn vastasi nyt 155 työntekijää, vuonna 2022 laajaan henkilöstökyselyyn vastasi 167 työntekijää. Vastausprosentti vuoden 2023 pulssikyselyssä oli 74%. Vastaukset annettiin 1-5 skaalalla, jossa pääosin arvo 1 ilmaisi väittämään kohdistuvaa kantaa ”täysin eri mieltä” ja vastaus 5 ilmaisi väittämään kohdistuvaa kantaa ”täysin samaa mieltä”.

### Työyhteisöni pelisäännöt ja toimintatavat ovat kunnossa



Kaupungin työntekijät kokevat pääsääntöisesti, että työyhteisön pelisäännöt ovat kunnossa, pelisääntöjen ja toimintatapojen toiminnan positiivinen kokeminen on hieman kehittynyt vuoden takaisesta.

# Tunnen, että minusta välitetään työpaikallani

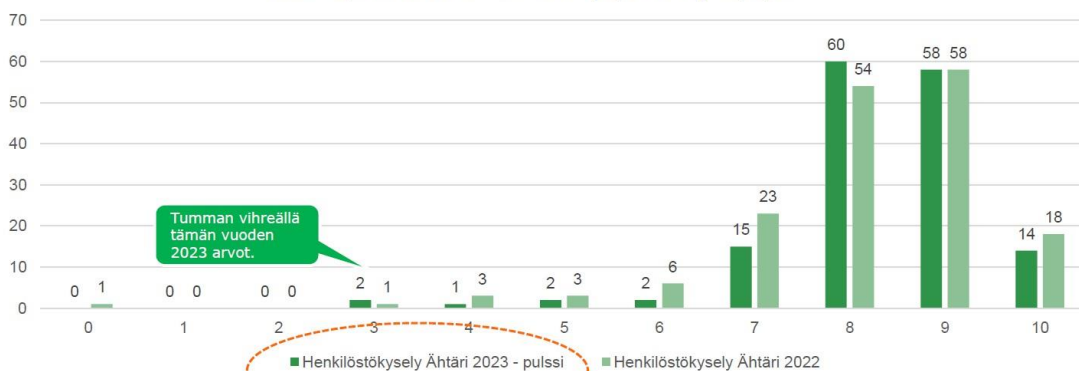


Työntekijöiden kokemus välittämisen tunne on kasvanut vuoden aikana kaupungin organisaatiossa.

# Nykyinen työkyky melko samalla tasolla kuin 2022



Oletetaan, että työkykysi on parhaimmillaan saanut 10 pistettä? Merkitse, minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyllesi?



Suurin osa työntekijöistä arvioi työkykynsä olevan kouluarvosanoilla 8 tai sitä parempi. Sitä voidaan pitää hyvänä tuloksena. Tulos on pysynyt suunnilleen samanlaisena verrattuna aiempaan vuoteen. Henkilöstöjohtamisessa pyritään painottamaan ennaltaehkäiseviä toimia, jolla ylläpitää henkilöstön hyvinvointia.

Tämänhetkiset työntekijäedut on koottu oheiseen listaukseen:

E-passi (5 € kk, eli 60 €/vuosi). Etuus koskee kaikkia työntekijöitä, joilla on vähintään 3 kuukauden työsopimus.

Työnantajan mahdollistaman verovapaan pyöräedun avulla voi valita pyörän ilman kertamaksua. Pyöräetu koskee vakituudessa työsuhteessa olevia henkilöitä. Palvelun tarjoaa GoByBike.

Työntekijöillä mahdollisuus vuokrata Naava Chalet (huoneisto 305) tai Mustikkavuoren majoitustila ja yläsauna. Hinnat: 1 yö/100€, 2 yötä/150€, 3 yötä/200€. Vuokraaminen ei ole mahdollista sesonkiaikoina (viikot: 1, 9, 25-35, 43, 52). Varaukset ja lisätiedot: [tea.leino@ehtari.fi](mailto:tea.leino@ehtari.fi)

Henkilöstöllä ilmainen avantouintimahdollisuus Mustikkavuoren saunatiloilla torstaisin klo 18.00-20.00. Toiminta käynnissä ainakin huhtikuun 2024 loppuun saakka. Kaupungin työntekijöiden tulee laittaa nimi osallistujalistaan.

Tyky-toimintaa (työkykyä ylläpitävä toimintaa) on järjestetty yksiköittäin. Tyky-toiminnan kehittäminen on noussut esiin keskusteluissa, ja sitä pitää tulevaisuudessa yhtenäistää. Muun muassa tämä nousi esille yhteistyöelimestä, joka kokoontuu säännöllisesti. Siihen kuuluvat järjestöjen sekä työnantajan edustajat. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kaupungin toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun. Samalla pyritään edistämään henkilöstön työelämän laatua ja palvelutuotannon tuloksellisuutta. Yhteistyöelin kokoontui vuoden aikana säännöllisesti.

Ähtärin kaupungin henkilöstölle järjestettiin vuonna 14.12.2023 yhteinen pikkujouluruokailu liikuntahallin kahviossa.

Työsuojelutoimikunta on pitänyt kokouksia säännöllisesti, tehnyt järjestelmällisesti työpaikkaselvityksiä, sekä tarvittaessa käsitellyt akuutteja asioita. Työturvallisuuteen on kiinnitetty huomiota arvioiden työyksiköiden toimintaa.

Ensiaputarvikkeet hankittiin täydennyksinä eri yksiköihin. Ensiapukoulutusta järjestettiin lähikoulutuksena sekä etäkoulutuksena. Työergonomiaan liittyen esimerkiksi sähköpöytiä sekä tarvittavia apuvälineitä on hankittu, mikäli se on työpisteen takia ollut tarpeen.

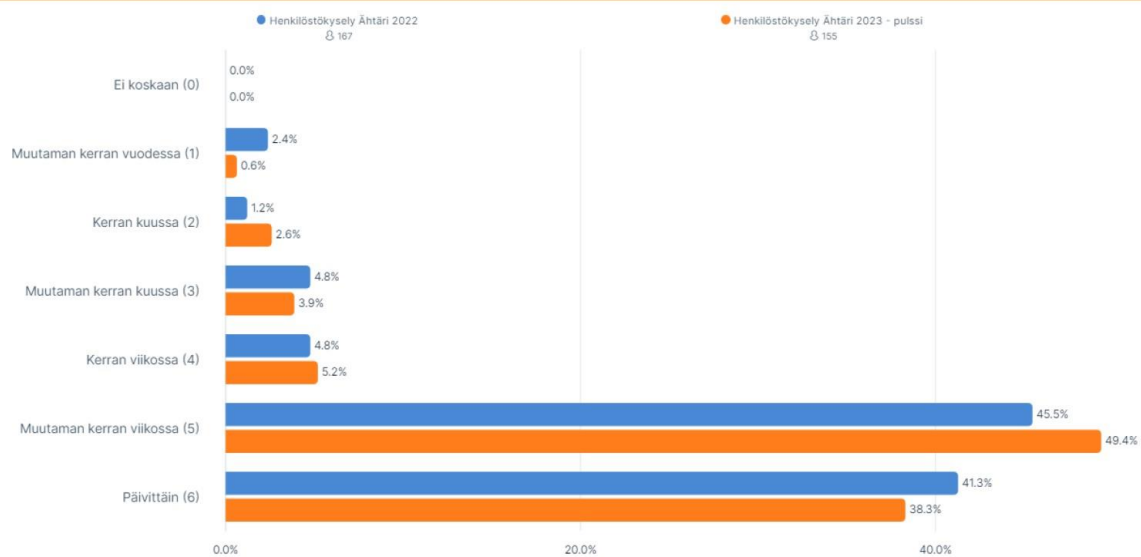
# Esihenkilötyö on kehittynyt kaikissa vertailukysymyksissä



Esihenkilötyön arvioimisen korkeimpia arvosanoja keskimäärän saivat väittämät ”saan apua ja tukea esihenkilöltäni”, ”esihenkilöni pitää antamansa lupaukset”. Nämä väittämät saavat keskiarvon 4,4/5 molemmat, joka on huippuarvosana arviointiasteikolla 1-5. Palautteen antaminen ja tiedonkulku koetaan edelleen eniten kehitettäviksi asioiksi, joskaan nekään eivät huonoa arvosanaa saa. Kaikissa esihenkilötyön vertailukysymyksissä arvosanat ovat kehittyneet vuodesta 2022.

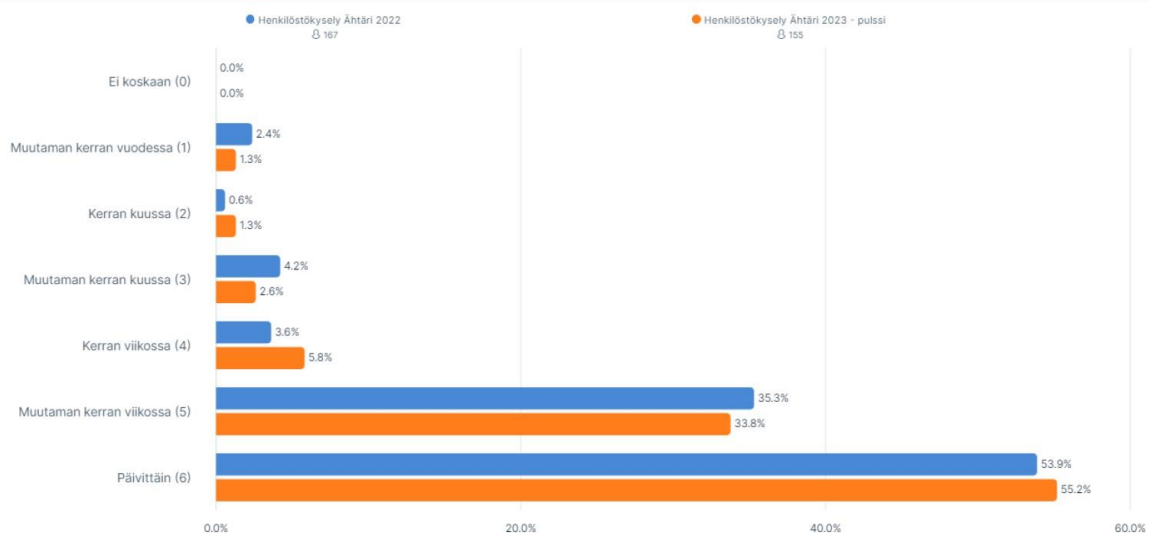
Esihenkilöfoorumi sai alkunsa vuonna 2022. Sen tehtävänä on edelleen kehittää yhtenäistä johtamiskulttuuria ja yhtenäisiä hyviä käytänteitä kaupungin organisaatiossa. Esihenkilöitä oli Ähtärin kaupungilla vuonna 2023 yhteensä 11. Esihenkilöfoorumi kokoontui säännöllisesti vuoden 2023 aikana kehittämään toimintaansa.

# Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni LUOTAIN



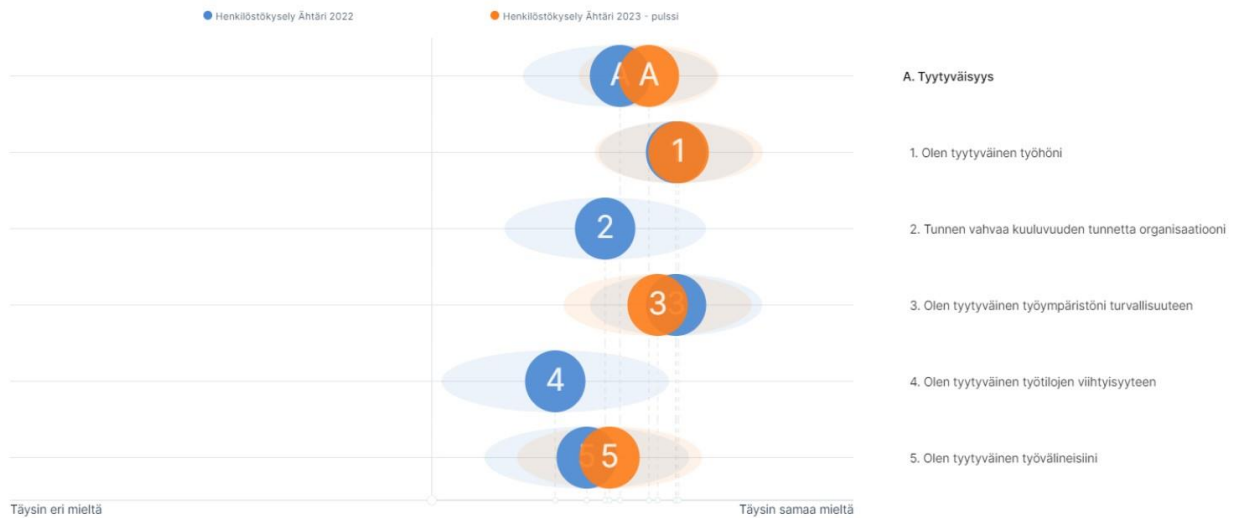
Väittämän vastauksista kokonaisuutena voidaan sanoa, että työntekijät kokevat, että he ovat vahvoja ja tarmokkaita työsssä. Muutaman kerran viikossa- kohtaan on vastattu viime vuotista enemmän, päivittäinen vahvuus ja tarmokkuus on hieman vähentynyt.

# Olen innostunut työstäni LUOTAIN



Työssä innostumista koetaan hieman enemmän päivittäin, toisalta jonkin verran on kasvanut kohta kerran viikossa innostunut. Pääsääntöisesti kuitenkin valtaosa työntekijöistä kokee innostusta työstänsä päivittäin tai muutaman kerran viikossa.





Työntekijät kokevat työtyytyväisyyttä keskimäärin enemmän kuin aiempänä vuonna. Tyytyväisyys työympäristön turvallisuuteen saa hieman alemman arvosanan kuin aiemmin, mutta selkeää muutosta ei siinä kohdassa kuitenkaan ole. Työympäristön turvallisuuteen tulee kuitenkin kiinnittää huomiota jatkossa.

Yhteiskunnan muuttuvat vaatimukset sekä erityisesti koronan tuoma digitalisaatio on muuttanut työn tekemisen toimintamalleja kaupungissa. Toimintatapojen sähköistyessä on työntekijöiden ollut pakko myös kehittää aiemmin luotuja malleja edelleen oman työnsä ohella. Tämä on näkynyt erityisesti hallinnossa, mutta myös muissa kaupungin yksiköissä. Väistämättä tämä ulkoa tullut muutos on kuormittanut henkilöstöä, mutta toisaalta se on myös vapauttanut resursseja, koska matkustaminen on selkeästi vähentynyt ja teams- kokoukset ovat tulleet jäädäkseen. Tuottavuutta ja tulokellisuutta on erityisesti rakennettu organisaatiouudistusten ja tehtävien uudelleen organisoinnin myötä jo aiempina vuosina.

Ähtäriin kaupunki siirtyi kaupunginhallituksen päätöksellä §145 hyödyntämään etä- ja hybridityömallia 1.8.2022 alkaen, ja hyväksyi työskentelyn periaatteet. Etätyöllä tarkoitetaan joustavaa, vapaaehtoisuuteen, sopimukseen ja sääntöihin perustuvaa työn tekemistä muualla kuin työnantajan tiloissa. Työskentely voi tapahtua yhdessä tai useammassa paikassa ja olla kestoltaan ja säännöllisyydeltään hyvin vaihtelevaa. Etätyötä tehdään työ- tai virkasuhteessa ja siihen sovelletaan virka- ja työsuhdelainsäädännön säännöksiä sekä virka- ja työehtosopimusten määräyksiä kuten vastaavaan työnantajan tiloissa tehtävään työhön. Etä- ja hybridityöhjeistus on otettu henkilöstön keskuudessa hyvin vastaan.

Työhakemusten määrä avointa tehtävää kohden saattaa vaihdella paljon riippuen tehtävästä ja pätevyysvaatimuksista. Työtehtävät ovat löytäneet tekijänsä Ähtärissä, uusia tekijöitä on saatu organisaatioon myös vuonna 2023.

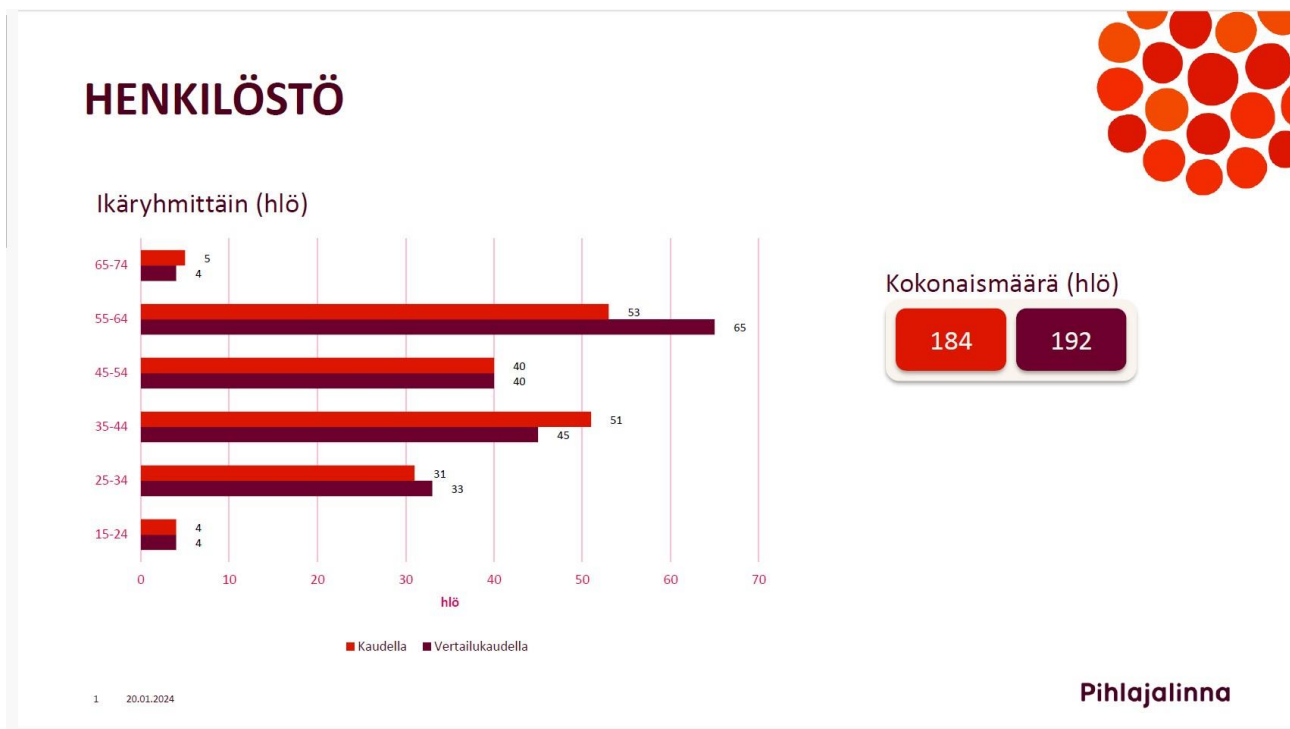
Henkilöstöä on koulutettu organisaation tarpeiden mukaan jo laista tulevin perustein (mm. täydennyskoulutusvaatimukset). Henkilöstön koulutuksen osalta tullaan aiempaa vahvemmin kiinnittämään huomiota koulutuksen suunnitelmallisuuteen ja kohdentamiseen, siten että se tuottaa lisäarvoa sekä koulutukseen osallistuvalla että lähettävälle organisaatiolle.

### 3. Henkilöstöhallinnon tunnuslukuja

Alla oleva taulukko kaupungin henkilöstömäärästä vuoden lopussa käsittää kaikki palvelussuhteet, joita kaupungilla on ollut vuodenvaihteessa, vaikka palvelussuhde ei sillä hetkellä olisikaan aktiivinen.

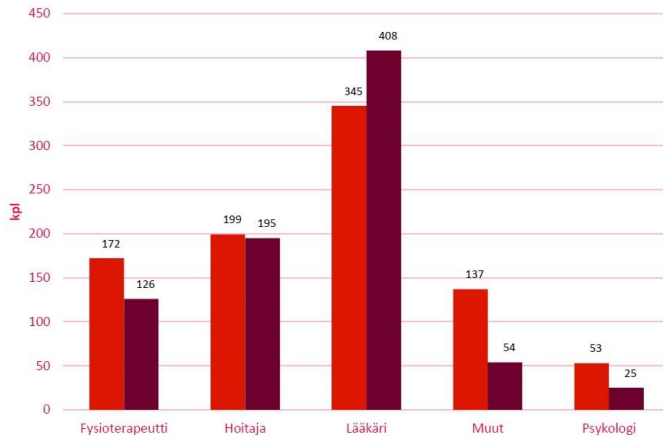
	2023	2022	2021
Yleishallinto	12	14	14
Sosiaali- ja terveystoimi	10	10	13
Sivistys- ja hyvinvointi	158	159	130
Tila- ja infrapalvelut	33	56	58
<b>Yhteensä</b>	<b>213</b>	<b>239</b>	<b>215</b>

Vuoden 2023 työterveyden tilasto henkilöstön (työterveyspalveluihin kirjatut) ikäjakaumasta.



Henkilöstöstä eniten on 55-64 vuotiaita, seuraavaksi eniten kuuluu ikäryhmään 35-44-vuotiaat. Henkilöstön keski-ikä Ähtärin kaupungin henkilökunnalla vuonna 2023 ollut 45 vuotta.

## TYÖTERVEYSKÄYNNIT



Kävijämäärä (eri henkilöä)

	Fysioterapeutti	Hoitaja	Lääkäri	Muut	Psykologi
■ Kaudella	57	113	115	87	15
■ Vertailukaudella	55	104	134	47	9

Kokonais määrä (kpl)

906

808

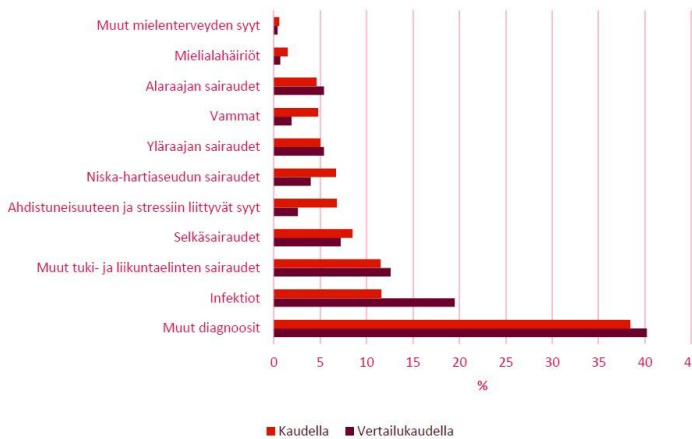
- Käyntejä 4,9/työntekijä
  - Kasvua n. 0,7 käyntiä/työntekijä vs. 2022
  - Hieman normaalia korkeammalla tasolla
- Etävastaanottoa 25,4% kaikista käynneistä
  - Hyvällä tasolla

Pihlajalinna

Työterveyskäyntejä on ollut 4,9 työntekijää kohden vuonna 2023. Etävastaanoton hyödyntäminen on hieman noussut.

## TYÖTERVEYSKÄYNNIT DIAGNOOSIRYHMITTÄIN

Työterveyskäyntien diagnoosit (Anatominen jaotus, %)



- Muut diagnoosit -käynnit 208 kpl (-21 kpl)
  - Terveystarkastukset, määrittämättömät dg:t, reseptinuisinat
- TULE-käynnit 196 kpl (-2 kpl)
- Infektio-käynnit 63 kpl (-48 kpl)
- Mielen terveys-käynnit 48 kpl (+ 27 kpl)

4 20.01.2024

\*Muut tuki- ja liikuntaelinten sairaudet: mm. tulehdukselliset reumasairaudet ja moninivelrikko.

Pihlajalinna

Työterveyskäyntien muutosta selittää erityisesti infektioikäntien lasku edelliseen vuoteen verrattuna. Siinä selitteenä ovat aiemmat koronapoissaolot. Mielen terveyden käynnit ovat selkeästi lisääntyneet verrattuna aiempaan vuoteen. Niihin on pystytty puuttumaan välittömästi, koska varhainen puuttuminen on ollut toimintamallina Ähtärin kaupungilla jo kauan. Työterveyshuollon kanssa on seurattu ympäri vuoden tilastojen kehittymistä sekä käyntikertojen syitä, ja tarvittaessa on yhdessä pohdittu keinot selvittää tilannetta.

Työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö on ollut erittäin hyvää ja tuloksekasta. Työterveysneuvotteluita on pidetty, ja tarvittaessa on työntekijä ohjattu myös työkykyarvioon. Työn tekemisen tukemista on pystytty tekemään.

## SAIRAUSSPOISSAOLOT

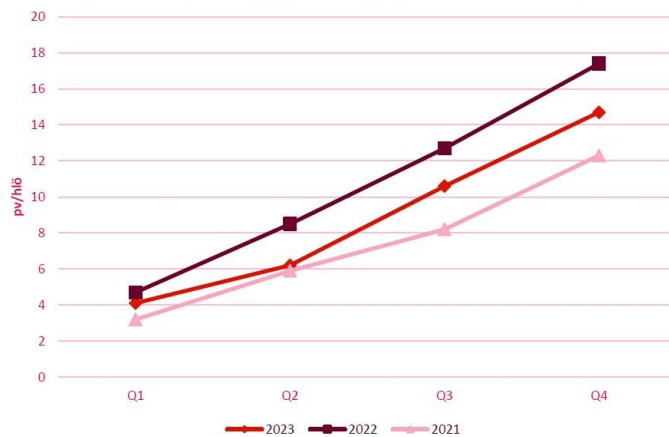
Sairauspoissaoloprosentti (%)

4,0

4,8

3,4

Sairauspoissaolopäivät/työntekijä (kumulatiivinen)



- Sairauspoissaoloja 14,6 pvä/työntekijä
  - Sairauspoissaoloja 17,4 pvä/työntekijä 2022
  - Keskimääräistä korkeammalla tasolla

10 20.01.2024

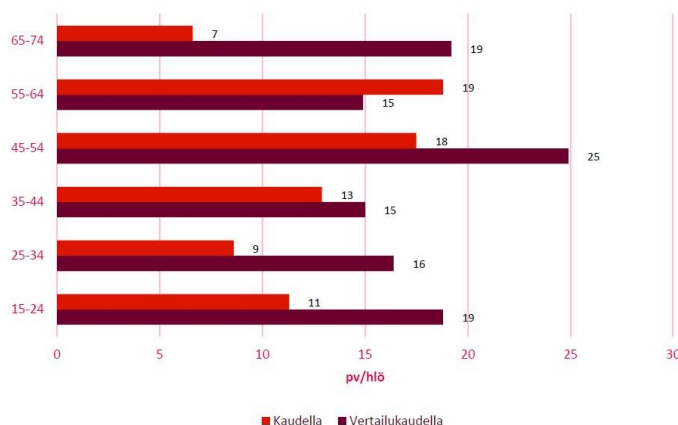
\*Sairauspoissaoloprosentin laskentakaava: (Poissaolopäivät kaudella) / (keskimääräinen henkilöstömäärä \* kauden pituus päivinä) \* 100.

Pihlajalinna

Sairauspoissaoloja vuonna 2023 kertyi 14,6 pvä/työntekijä, joka oli vähemmän kuin aiemmin. Vuonna 2022 sairauspoissaoloja oli 16,8 pvä/työntekijä.

## SAIRAUSSPOISSAOLOT

Ikäryhmittäin (pv/hlö)



- Eniten sairauspoissaoloja 55-64 -vuotiailla
- Vähiten sairauspoissaoloja 65-74 -vuotiailla



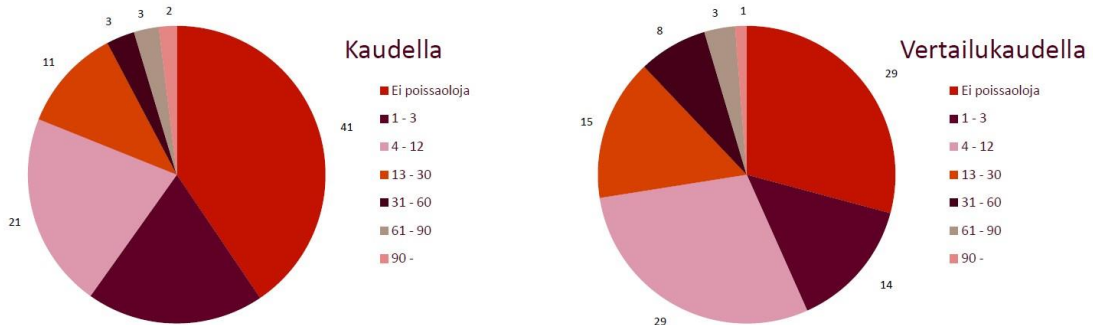
15 20.01.2024

Pihlajalinna

Eniten sairauspoissaoloja vuonna 2023 kertyi ikäluokalle 55-64-vuotiaat, kun aiemmin vuonna 2022 sairauspoissaoloja eniten oli ikäluokalla 45-54 -vuotiaat. Sairauspoissaolojen määrä laski edelliseen vuoteen verrattuna muilla ikäryhmillä paitsi 55-64-vuotiaiden ikäryhmällä.

# TERVEYSPROSENTTI

Sairauslomalla olleiden osuus koko henkilökunnasta (%)



\*Osuudet laskettu henkilöiden kokonaissairauspoissaalomäärien perusteella. Jokainen työntekijä esiintyy vain kerran tietyssä jaksossa.

- 41% henkilöstöstä ilman sairauspoissaoloja

13 20.01.2024

Pihlajalinna

Terveysprosentti on vuonna 2023 on 41 % henkilökunnasta, joka on selkeästi noussut edellisestä vuodesta. Se tarkoittaa osuutta henkilöstöstä, jolla ei ollut vuoden aikana yhtään sairauslomapäivää. Muutos selittyy muun muassa sillä, että korona vaikutti vuoden 2022 lyhyisiin poissaoloihin merkittävästi.

## Eläköitymisennuste



Vuonna 2023 vakinaista henkilöstöä vaihtui jonkin verran. Yksi syy vaihtuvuuteen on vanhuuseläkkeelle siirtyminen. Oheisesta kuviosta käy ilmi, kuinka paljon vanhuuseläkkeelle siirtyviä kaupungin työntekijöitä arvioidaan olevan tulevina vuosina. Ähtärin kaupungissa eläköityy tulevina vuosina aavistuksen vähemmän henkilöitä verrattuna muihin kuntaorganisaatioihin.

Muita syitä henkilöstön vaihtuvuuteen ovat mm. oma henkilökohtainen elämäntilanne, alanvaihto tai uusien haasteiden etsiminen uralla.

## 4. Henkilöstökulut 2016- 2023

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Palkat ja palkkiot</b>	7.724.761	7.471.843	7.830.838	8.280.685	7.322.795	7 535 251	7 579 405	7 609 200
<b>Eläkekulut</b>	2.262.563	2.010.102	2.023.998	2.079.563	1.934.456	1 966 097	1 965 323	1 672 404
<b>Muut henk. sivukulut</b>	311.863	283.065	240.021	243.425	231.496	245 652	303 805	294 642
<b>Henkilöstökorvaukset</b>	-143.864	-119.945	-103. 775	-94.198	-90.529	-95 790	-132 038	-85 765
<b>Yhteensä tuloslaskelman muk.</b>	10.150.431	9.645.065	10.000.867	10.509.475	9.398.218	9.651.210	9 848 533	9 490 481

Henkilöstökulut laskivat verrattuna aiempaan vuoteen, sitä selittää hyvinvointialueen toiminnan alkaminen.

## 4. Työterveyshuollon kustannukset 2012-2023

Työnantajan on järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. Työterveyshuolto tulee järjestää ja toteuttaa siinä laajuudessa kuin työstä, työjärjestelyistä, henkilöstöstä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista johtuva tarve edellyttää.

Työterveyshuollon kustannukset on jaettu kahteen korvausluokkaan. Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän työterveyshuollon kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta. Korvausluokkaan II kuuluvat yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. Vuonna 2023 Kelan korvausluokille I ja II määritelty laskennallinen työntekijäkohtainen enimmäismäärä oli 470,50 €. Kela korvaa ensisijaisesti korvausluokan I eli ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksia. Enimmäismäärän voi käyttää kokonaan ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksiin. Sairanhoidon eli korvausluokan II kustannuksia voidaan huomioida, jos enimmäismäärää on jäljellä korvausluokan I kustannusten jälkeen, kuitenkin enintään 40 % yhteisestä enimmäismäärästä.

Lakisääteiseen eli ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon kuuluvat muun muassa terveystarkastukset, työkykyarviot ja työterveysneuvottelut.

Työterveyshuollon kustannuskehitys on viime vuosien aikana pysynyt hyvin maltillisena. Kustannukset tulevat seuraavina vuosina nousemaan, yleisen kustannusten nousun vuoksi hinnankorotuspaineet ovat kovat.

Työterveyshoito järjestetään yhteistyössä Pihlajalinnan kanssa.

Kokonaiskustannukset vuonna 2023 ovat 100 982,90€ (+3 892,60€)

- Kustannukset työntekijää kohden 549,80 €

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Työterveys- huollon Kokonais- kustannukset/ 1000e</b>	220	236	247	285	158	138	103	119	106	102	96	99
<b>Kokonais- kustannukset €/virka/toimi</b>	763	796	802	861	809	693	501	569	552	510	504	550
<b>Korvaukset työterveys- Huollosta / Kela /1000€</b>	73	78	82	90	50	54	53	54	43	51	52	50

## 5. Lopuksi

Henkilöstökyselyn tulokset antavat hyvän kokonaiskuvan henkilöstön hyvinvoinnista. Tulosten myötä voidaan sanoa, että henkilöstö viihtyy työssään ja kokee tekevänsä merkityksellistä työtä. Sujuvat arjen toiminnot, huomioiminen sekä yleinen myönteinen ilmapiiri auttavat jaksamaan. Jokainen voi osaltaan vaikuttaa tähän asiaan.

Sairaspoissaoloissa seurantaa on kehitetty vuoden 2023 aikana, jolloin työyksiköittäin saadaan tarkempaa tietoa esimerkiksi diagnoosiryhmistä, jolloin tilanteisiin pystytään puuttumaan paremmin. Sairaspoissaolot ovat edelleen korkealla tasolla, ja niitä pitää seurata tulevaisuudessa aktiivisesti.

Ähtärin kaupungin tulee kiinnittää jatkossa huomiota edelleen työnantajabrändin kehittämiseen, tähän oman panoksensa voivat antaa esihenkilöt sekä luottamushenkilöt. Yhteiskunnan muutos ilmentyy myös työntekijämarkkinoilla. Osaaville työntekijöille on useampia työpaikkoja tarjolla nyt ja tulevaisuudessa.