



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2024

Ähtärin kaupunki

Sisällys

1.	Henkilöstöjohtajan katsaus vuoteen 2024	2
2.	Laajan henkilöstökyselyn tuloksia.....	3
3.	Henkilöstöhallinnon tunnuslukuja	10
4.	Henkilöstökulut 2020- 2024.....	14
4.	Työterveyshuollon kustannukset.....	15
5.	Lopuksi	15

1. Henkilöstöjohtajan katsaus vuoteen 2024

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.

Vuosi 2024 oli kokonaisuudessaan monien muutosten vuosi Ähtärin kaupungin henkilöstöorganisaatiolle niin henkilövaihdosten, tilojen kuin taloudenkin osalta. Organisaatio- ja toimintakulttuuriin omalta osaltaan muutoksen toi kaupunginjohtajan vaihtuminen vuoden 2024 alussa. Uutta kaupunginjohtajaa rekrytoitiin alkuvuosi 2024, jonka aikana johtaminen tapahtui väliaikaisjärjestelyin. Uusi kaupunginjohtaja aloitti virassaan 1.8.2024.

Uusi uimahalli Loiske avattiin toukokuussa 2024 käyttöön, joten osa henkilöstöstä pääsi myös uusiin tiloihin työskentelemään. Perusopetuksen koulut jatkoivat toimintaansa edelleen väistötiloissa alkuvuoden 2024, samalla kun uusi Otson yhtenäiskoulu valmistui. Uudessa koulussa päästiin aloittamaan lukuvuosi 2024-2025 elokuussa. Se on tuonut omalta osaltaan koulujen toimintakulttuurien yhteensovittamista ja uusien tilojen käytön opettelua.

Tilinpäätöksen 2023 yhteydessä tehtyjen alaskirjausten myötä tase muuttui noin 2,6 miljoonaa euroa alijäämäiseksi. Vuoden 2025 talousarviovalmistelun yhteydessä todettiin, että kaupungin talouden tasapainottaminen edellyttää kaikkien keinojen selvittämistä. Koko kaupungin henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut käytiin loppuvuodesta 2024, mikä vaati paljon yhteistyötä ja sitoutumista kaikilta osapuolilta. Yhteistoimintaneuvotteluiden tuloksena kaupunginhallitus päätti 2.12.2024 toteuttaa enimmillään 350 000 euron henkilöstösäästöt seuraavasti vuoden 2025 aikana; Ähtärin kaupungin työntekijöiden lomautuksen kesto on pääsääntöisesti kaksi viikkoa. Lomautusten lisäksi hallintokunnissa toteutetaan tehtävien uudelleenjärjestelyitä.

Kunta-alan virka- ja työehtosopimukset ovat voimassa 1.5.2022-30.4.2025. Vuonna 2024 virka- ja työehtosopimukseen sisältyi 1.6.2024 yleiskorotus, paikallinen järjestelyerä ja kehittämisohjelmaerä. Yleiskorotus oli kaikilla sopimusaloilla 2,27 %. OVTES:n sopimusallalla yleiskorotuksesta 0,77 % maksettiin 1.5.2024 alkaen ja loput 1,50 % 1.6.2024 alkaen. Paikalliset järjestelyerät olivat 0,73 % (0,4 % +0,33 % = verrokkialojen vaikutus) ja paikallinen kehittämisohjelmaerä OVTES:n A-F osiossa 0,6 %, OVTES:n G-osiossa ja KVTES:ssa 1,0 % ja TS:ssa 0,881 %. Yleiskorotus ja järjestelyerät olivat yhteensä 3,6 % – 4,0 %.

Laaja työhyvinvointikysely tehtiin syksyllä 2024 Luotain Consulting Oy:n toimesta, jonka tuloksia on käyty läpi sekä Ähtärin kaupungin tasolla että työyksiköittäin. Kokonaisuutena voidaan sanoa, että kyselyn tulokset osoittavat negatiivisen kehityksen suuntaa. Vertailua on haettu aiemmilta vuosilta. Tulokset olivat hyvät vuonna 2022, ja vuonna 2023 työntekijöiden kokema työnhyvinvointi oli Luotain Consulting Oy:n tekemän analyysin mukaan lisääntynyt Ähtärin kaupungilla. Vuoden 2024 tulokset kuitenkin osoittavat työntekijöiden työhyvinvoinnin vähentyneen alle vuoden 2022 tason. Tässä asiakirjassa on kerrottu henkilöstön työhyvinvointikyselyn tuloksista ja muista vuoden tapahtumista tarkemmin.

Kiitokset kaikille Ähtärin kaupungin työntekijöille arvokkaasta ja vastuullisesta työpanoksestanne!

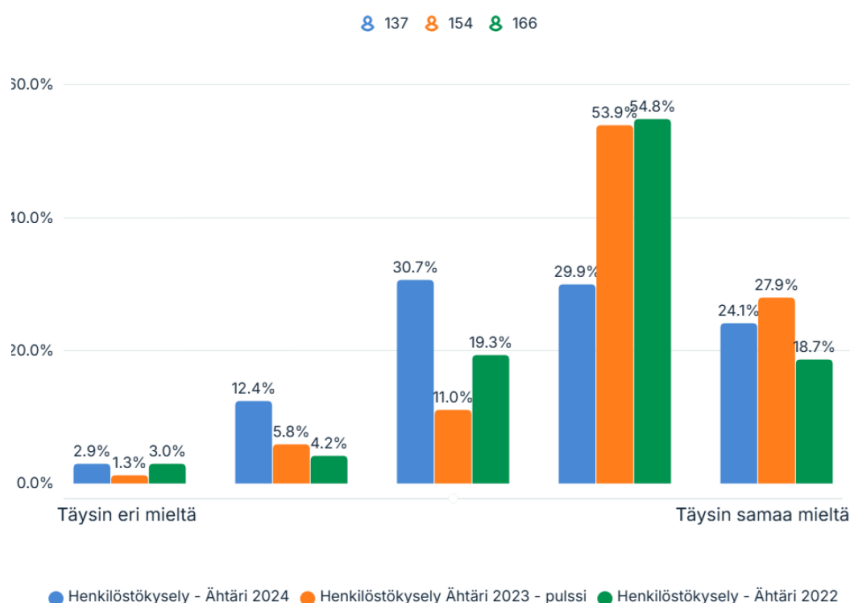
Eija Kuoppa-aho
Sivistys- ja henkilöstöjohtaja
Ähtärin kaupunki

2. Laajan henkilöstökyselyn tuloksia

Koko kaupungin henkilöstölle toteutettiin Luotain Consulting Oy:n toimesta laaja työhyvinvointikysely vuonna 2024, jonka tulokset kerättiin kokonaisuutena, sekä sen lisäksi yksiköittäin. Kyselyssä käsiteltiin työn eri osa-alueita ja kyselyn tulokset koottiin koontina aihealueittain. Aiempi laaja henkilöstökysely on toteutettu 2022, ja vuonna 2023 toteutettiin pulssikysely saman yrityksen toimesta. Raportissa on vertailtu vuoden 2024 tuloksia aiempien kyselyiden tuloksiin. Luotain Consulting Oy:n henkilöstö- ja työhyvinvoinnin johtamisen asiantuntija Eija Haapala esitteli Ähtärin kaupungin henkilöstön tulokset kokonaisuudessaan esihenkilöjohtoryhmälle 14.1.2025.

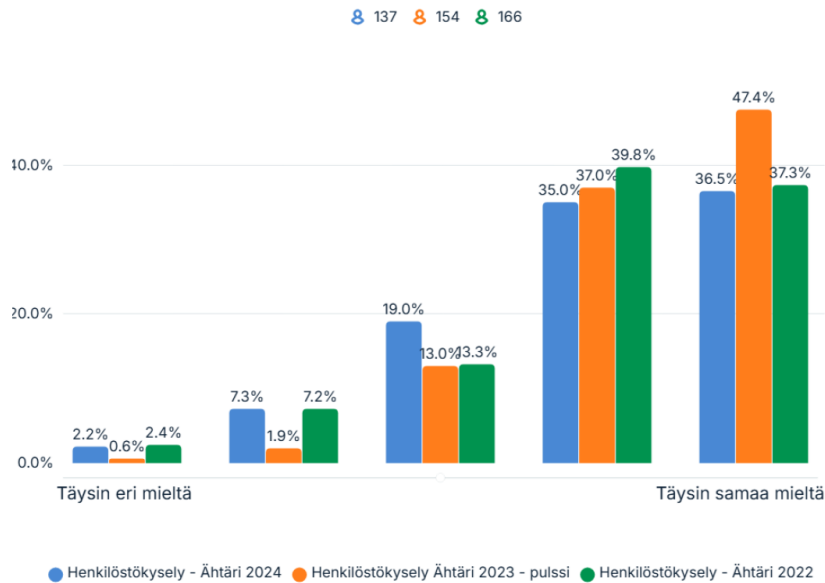
Alla olevissa taulukoissa on esitetty kysymykset ja vastaukset koko kaupungin henkilöstön osalta verraten vuoden 2024 tuloksia vuoteen 2022 ja 2023. Laajaan henkilöstökyselyyn vastasi nyt 147 työntekijää, vuonna 2023 pulssikyselyyn vastasi 155 työntekijää ja vuoden 2022 henkilöstökyselyyn vastasi 167 työntekijää. 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”. Vertailtavuuden vuoksi kyselyissä on käytetty samoja kysymyksiä.

Työyhteisöni pelisäännöt ja toimintatavat ovat kunnossa



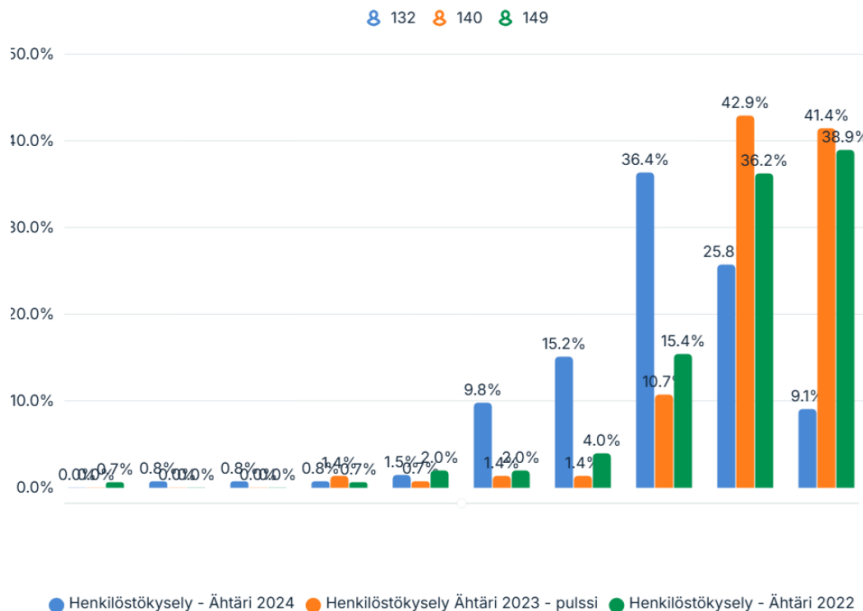
Kaupungin työntekijät kokevat pääsääntöisesti, että työyhteisön pelisäännöt kaipaavat tarkennuksia aiempaa enemmän. Yhteisten pelisääntöjen ja toimintatapojen toiminnan positiivinen kokeminen on vähentynyt vuoden takaisesta.

Tunnen, että minusta välitetään työpaikallani



Työntekijöiden kokema välittämisen tunne on vähentynyt vuoden aikana kaupungin organisaatiossa, joskin se on edelleen pääosin hyvällä mallilla.

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



Suurin osa työntekijöistä arvioi työkykynsä olevan kouluarvosanoilla 8, mutta tulos hajaantuu aiempiin vuosiin verrattuna enemmän. Korkeimpia pisteitä saaneet arvosanat ovat korvautuneet heikommilla pisteillä.

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. Palvelun tarjoaa GoByBike.

Työntekijöillä mahdollisuus vuokrata Naava Chalet (huoneisto 305) tai Mustikkavuoren majoitustila ja yösauna. 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

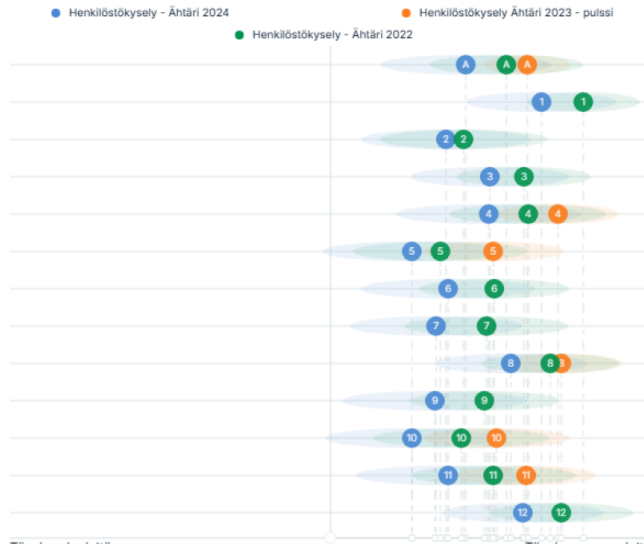
Tyky-toimintaa (työkykyä ylläpitävä toimintaa) on järjestetty yksiköittäin. Tyky-toiminnan kehittäminen on noussut esiin keskusteluissa edelleen, ja sitä pitää tulevaisuudessa yhtenäistää. Muun muassa tämä nousi esille yhteistyöelimessä, joka kokoontuu säännöllisesti. Siihen kuuluvat järjestöjen sekä 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 4.12.2024 yhteinen pikkujouluruokailu Mesikämmenessä.

Työsuojelutoimikunta on pitänyt kokouksia säännöllisesti, tehnyt järjestelmällisesti työpaikkaselvityksiä, sekä tarvittaessa käsitellyt akuutteja asioita. Työturvallisuuteen on kiinnitetty huomiota arvioiden työyksiköiden toimintaa. Avin työsuojelutarkastus tehtiin Ähtärin lukiolle 3.9.2024.

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

Esihenkilötyön arviointi 2024 vs. 2023 vs. 2022



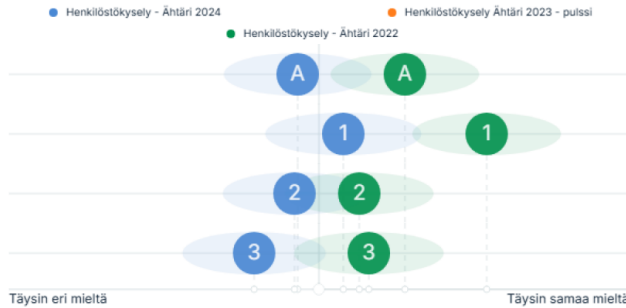
A. Esihenkilö

1. Tulemme keskenämme hyvin toimeen esihenkilöni kanssa
2. Esihenkilöni muotoilee työtehtävät kullekin työntekijälle sopiviksi
3. Tiedän tarkalleen, mitä minulta odotetaan työssäni
4. Saan tarvittamani apua ja tukea esihenkilöltäni
5. Saan esihenkilöltäni riittävästi palautetta työni suorittamisesta
6. Esihenkilöni huomioi mielipiteeni yhteisistä asioista päätettäessä
7. Esihenkilöni rakentaa toiminnallaan luottamusta työyhteisöön
8. Esihenkilöni pitää antamansa lupaukset
9. Esihenkilöni ohjaa omalla esimerkillään toimintaamme
10. Tiedonkulku esihenkilöni ja työntekijöiden välillä on riittävä
11. Esihenkilöni puuttuu ongelmiin heti niiden ilmaannuttua
12. Esihenkilöni kohtelee minua oikeudenmukaisesti työpaikallani

Esihenkilötyön arvioimisen korkeimpia arvosanoja keskimäärän saivat väittämät ”tulemme keskenämme hyvin toimeen esihenkilöni kanssa” sekä ”esihenkilöni kohtelee minua oikeudenmukaisesti työpaikallani”. Palautteen antaminen ja tiedonkulku koetaan edelleen eniten kehitettäväksi asioiksi. Kaikissa esihenkilötyön vertailukysymyksissä arvosanat ovat laskeneet vuosista 2022 ja 2023.

Esihenkilöfoorumi sai alkunsa vuonna 2022. Sen tehtävänä on edelleen kehittää yhtenäistä johtamiskulttuuria ja yhtenäisiä hyviä käytänteitä kaupungin organisaatiossa. Esihenkilöitä oli Ähtärin kaupungilla vuonna 2024 vaihteleva määrä 10-12 henkilöä. Merkittävä muutos esihenkilötyön johtamiseen vuonna 2024 oli pitkäaikaisen kaupunginjohtajan lähteminen ja johtajavaihdokset.

Kaupunki

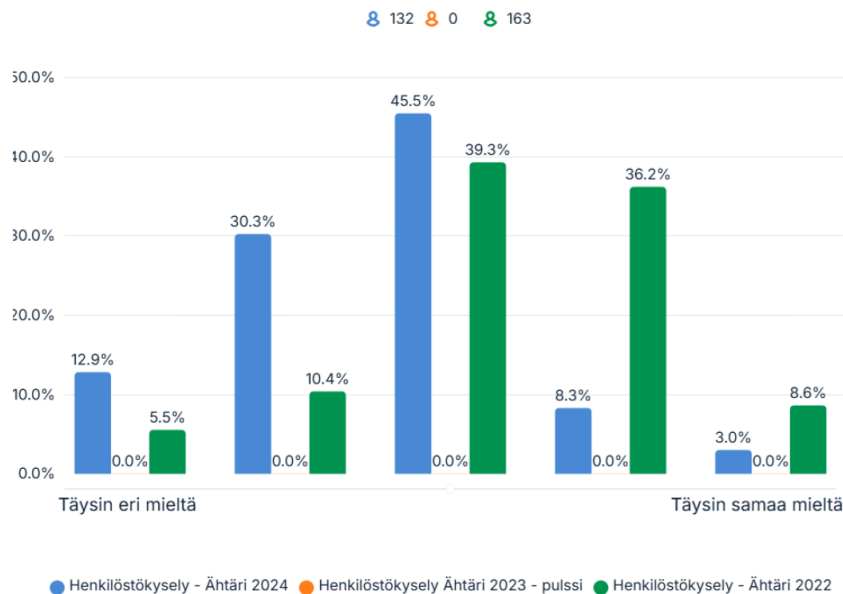


A. Kaupunki

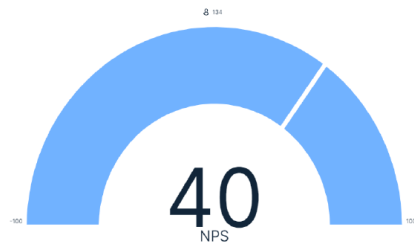
1. Olemme merkittävä kaupunki omalla toimialallamme
2. Kaupunkimme on sekä mielenkiintoinen että haluttu työpaikka
3. Meillä on selkeä näkemys kaupunkimme tulevaisuuden suunnitelmista

Työntekijöiden vastauksissa koko Ähtärin kaupungin osalta on huomattavissa selkeää laskua aiempaan verrattuna, kun kysytään näkemystä Ähtärin kaupungista työpaikkana. Suurin osa vastaajista on vastannut negatiivisen arvon kysyttäessä selkeää näkemystä kaupungin tulevaisuuden suunnitelmista. Myös näkemys kaupungista vetovoimaisena työpaikkana on kääntynyt negatiivisen kokemuksen puolelle. Työntekijät kaipaavat selkeää visiota siitä, millainen Ähtärin kaupunki on työpaikkana tulevaisuudessa.

Meillä on selkeä näkemys kaupunkimme tulevaisuuden suunnitelmista



Kuinka todennäköisesti suosittelisit Ähtärin kaupunkia työpaikkana = eNPS 2023



eNPS lasketaan seuraavalla kaavalla:
(suosittelijoiden määrä – arvostelijoiden määrä) / (vastaajien määrä) x 100.

$$75 - 21 / 134 \times 100 = 40,3$$

eNPS saa arvon -100 ja 100 väliltä.
Huonoimmillaan arvo olisi -100.

Länsimaissa pidetään eNPS-tulosta 20 hyvänä tasona. Yli 50 NPS-pistettä on jo erinomainen ja melko harvinainen.

Muihin vertailemista tärkeämpää on kehitys, eli se, miten eNPS-lukunne liikkuu ja kehittyy.

Kuinka todennäköisesti suosittelisit Ähtärin kaupunkia työpaikkana = eNPS 2024



eNPS lasketaan seuraavalla kaavalla:

(suosittelijoiden määrä – arvostelijoiden määrä) / (vastaajien määrä) x 100.

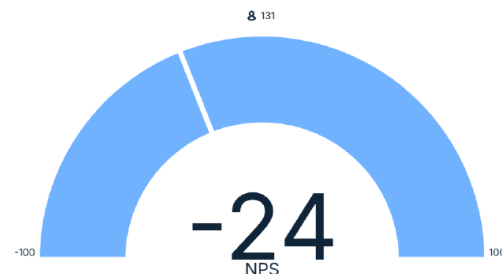
$$27 - 59 / 131 \times 100 = -24,43$$

eNPS saa arvon -100 ja 100 väliltä.
Huonoimmillaan arvo olisi -100.

Länsimaissa pidetään eNPS-tulosta 20 hyvänä tasona. Yli 50 NPS-pistettä on jo erinomainen ja melko harvinainen.

Muihin vertailemista tärkeämpää on kehitys, eli se, miten eNPS-lukunne liikkuu ja kehittyy.

Nyt pitää katsoa eteenpäin ja tehdä vaikuttamisen kehältä ne asiat, joihin voi vaikuttaa perustehtävässään. Jokainen työntekijä vaikuttaa ilmapiiriin, työnantajamielikuvaan ja eNps:ään.



Työhyvinvointikyselyssä on mitattu eNPS-lukua, joka kertoo työntekijöiden kokemuksen työpaikasta, ja lukumäärällisesti ilmaisee myös suositteluasteen. Oheisissa taulukoissa on lukuina vuoden 2023 eNPS luku ja vuoden 2024 eNPS-luku. Niissä on merkittävä ero. Suosittelijoiden määrä työntekijöissä on laskenut merkittävästi vuoden aikana, ja vastaavasti arvostelijoiden määrä on lisääntynyt.

Tyytyväisyys



Tyytyväisyys työtiloihin on lisääntynyt, ja työympäristön turvallisuutta pidetään hyvänä. Sen sijaan sitoutuminen työyhteisöön on vähentynyt.

Väistämättä digitalisaatio on vapauttanut resursseja, koska matkustaminen on selkeästi vähentynyt ja teams-kokoukset ovat tulleet jäädäkseen. Tuottavuutta ja tuloksellisuutta on erityisesti rakennettu organisaatiouudistusten ja tehtävien uudelleen organisoimien 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 kestoaltaan ja säännöllisyydeltään hyvin vaihtelevaa. Etätyötä tehdään työ- tai virkasuhteessa ja siihen sovelletaan virka- ja työsuhtelainsäädännön säännöksiä sekä virka- ja työehtosopimusten määräyksiä kuten vastaavaan työnantajan tiloissa tehtävään työhön. Etä- ja hybridityöohjeistus 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 2024. Henkilöstöä on koulutettu organisaation tarpeiden mukaan jo laista tulevin perustein (mm. täydennyskoulutusvaatimukset).

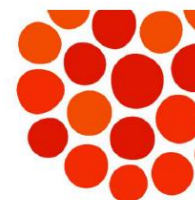
3. Henkilöstöhallinnon tunnuslukuja

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

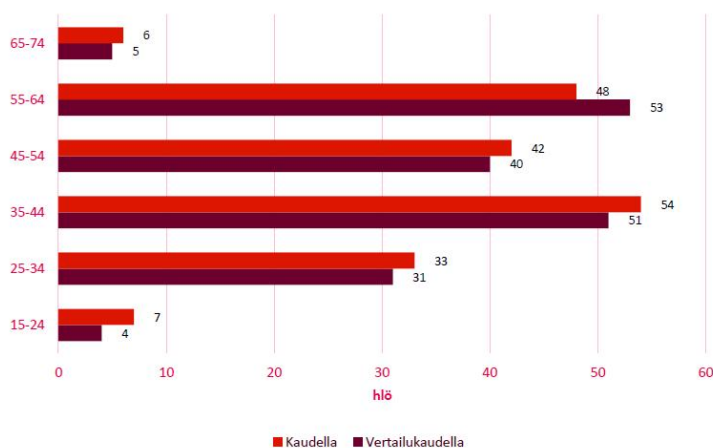
	2024	2023	2022
Yleishallinto	12	12	14
Sosiaali- ja terveystoimi	10	10	10
Sivistys- ja hyvinvointi	166	158	159
Tila- ja infrapalvelut	33	33	56
Yhteensä	221	213	239

Vuoden 2024 työterveyden tilasto henkilöstön (työterveyspalveluihin kirjatut) ikäjakaumasta.

HENKILÖSTÖ



Ikäryhmittäin (hlö)



Kokonaismäärä (hlö)

191

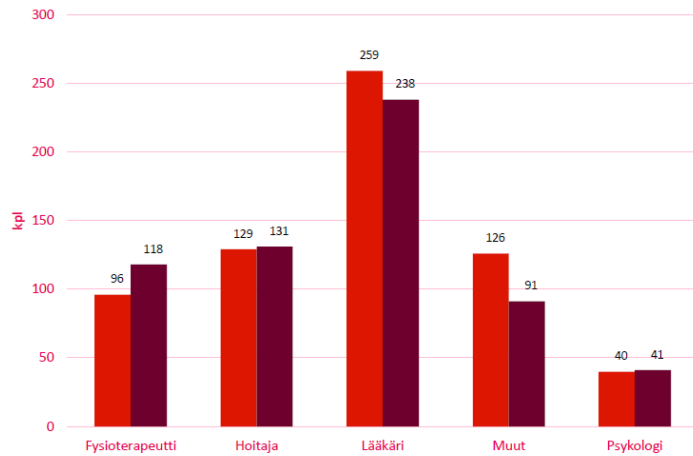
184

1 11.01.2025

Pihlajalinna

Henkilöstöstä eniten on 35-44 vuotiaita, seuraavaksi eniten kuuluu ikäryhmään 55-64-vuotiaat. Henkilöstön keski-ikä vuonna 2024 on 42 vuotta.

TYÖTERVEYSKÄYNNIT



Kävijämäärä (eri henkilöä)

	Fysioterapeutti	Hoitaja	Lääkäri	Muut	Psykologi
■ Kaudella	45	81	92	64	14
■ Vertailukaudella	40	81	94	68	13

Kokonaismäärä (kpl)

650

619

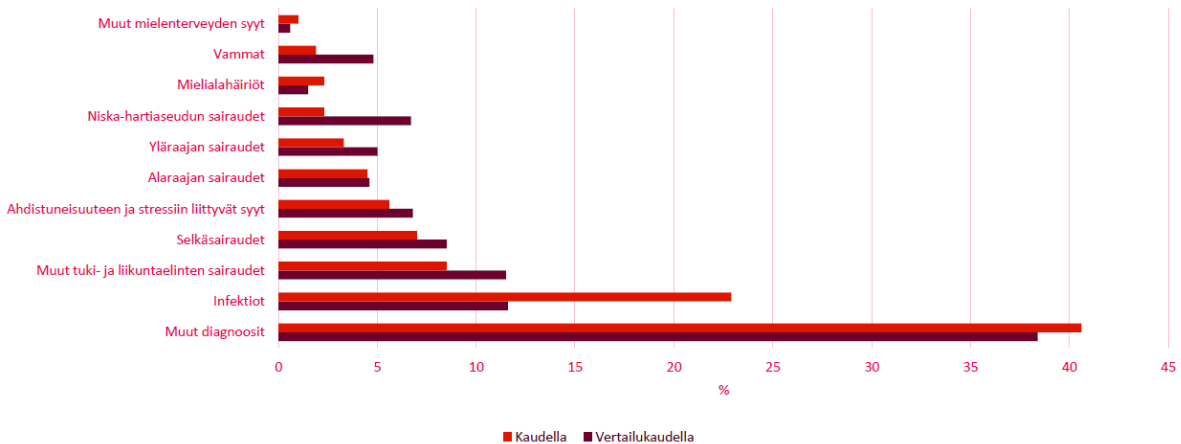
- Käyntejä 5.0 käyntiä/työntekijä
 - Hieman normaalia korkeammalla tasolla
- Etävastaanottoa 24,4 % kaikista käynneistä

Pihlajalinna

Työterveyskäyntejä on ollut 5,0 työntekijää kohden vuonna 2024. Työterveyskäyntejä on hieman enemmän kuin aiempana vuonna. Etävastaanottoa hyödynnetään hyvin.

TYÖTERVEYSKÄYNNIT DIAGNOOSIRYHMITTÄIN

Työterveyskäyntien diagnoosit (Anatominen jaotus, %)



Työterveyskäynneillä painottuvat infektiot. Muut diagnoosiryhmät ovat pysyneet suhteellisen muuttumattomina. 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.

SAIRAUSPOISSAOLOT

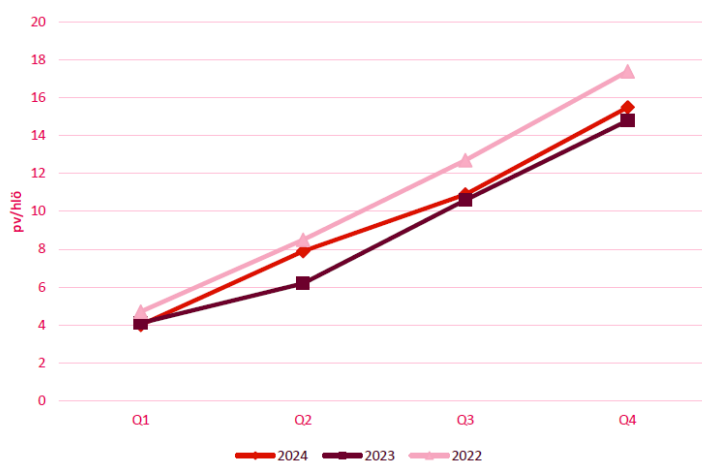
Sairauspoissaoloprosentti (%)

4,2

4,0

4,8

Sairauspoissaolopäivät/työntekijä (kumulatiivinen)



- Sairauspoissaolopäiviä 15,5 pvä/tt
 - Keskimääräistä enemmän
 - Elinvoima ja hallinto-osasto ovat poissa suht. eniten

10 11.01.2025

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

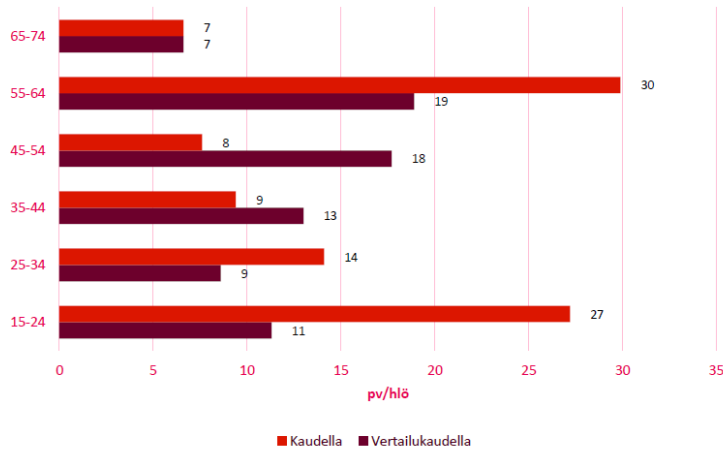
Pihlajalinna

Sairauspoissaoloja vuonna 2024 kertyi 15,5 pvä/työntekijä, joka oli enemmän kuin aiempina vuonna. Vuonna 2023 sairauspoissaoloja oli 14,6 pvä/työntekijä.

SAIRAUSPOISSAOLOT



Ikäryhmittäin (pv/hlö)



- Suhteellisesti eniten sairauspoissaoloja 55-64 –vuotiailla
- Suhteellisesti vähiten sairauspoissaoloja 65-74 -vuotiailla

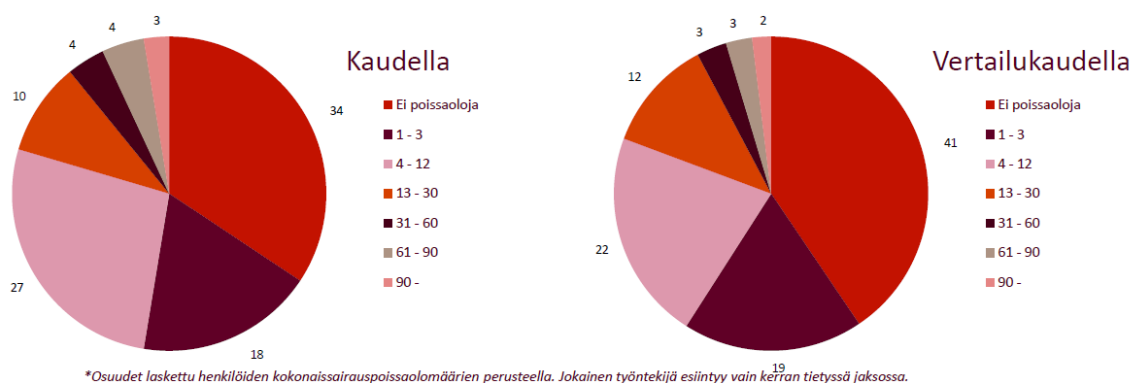
15 11.01.2025

Pihlajalinna

Eniten sairaspoissaoloja vuonna 2024 kertyi ikäluokalle 55-64-vuotiaat. Sairauspoissaolojen määrä nousi merkittävästi myös 15-25- vuotiaiden ikäryhmässä. Poissaolot vähenivät 35- 54-vuotiaiden ikäryhmässä aiempaan vuoteen verrattuna.

TERVEYSPROSENTTI

Sairauslomalla olleiden osuus koko henkilökunnasta (%)



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

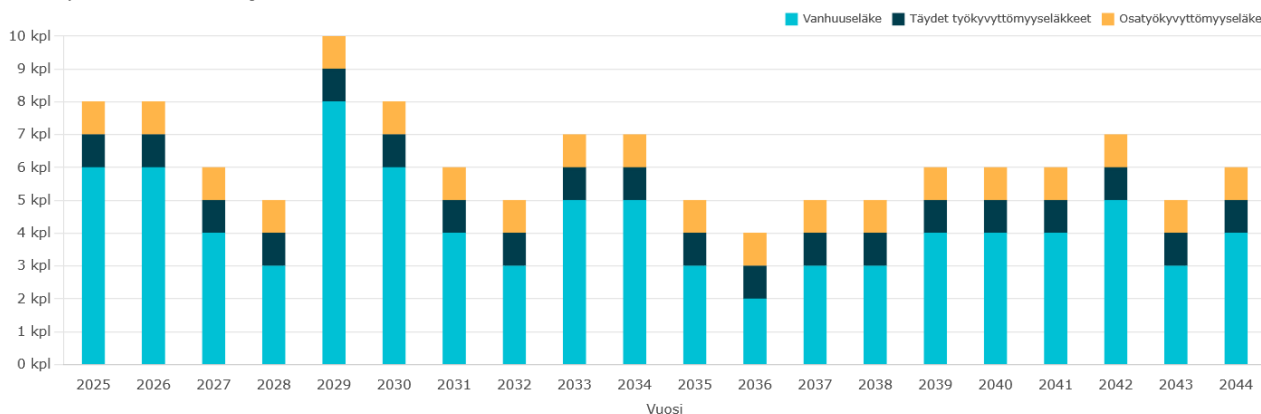
- 34 % henkilöstöstä ilman sairauspoissaoloja

13 11.01.2025

Pihlajalinna

Terveysprosentti on vuonna 2024 on 34 % henkilökunnasta, joka on laskenut edellisestä vuodesta. Se tarkoittaa osuutta henkilöstöstä, jolla ei ollut vuoden aikana yhtään sairauslomapäivää. Vuonna 2023 terveysprosentti oli 41.

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Vuonna 2024 vakinaista henkilöstöä vaihtui jonkin verran. Yksi syy vaihtuvuuteen on vanhuuseläkkeelle siirtyminen. Oheisesta kuviosta käy ilmi, kuinka paljon vanhuuseläkkeelle, ja muille eläkelajeille siirtyviä kaupungin työntekijöitä arvioidaan olevan tulevana vuosina. Ähtärin kaupungissa eläköityy tulevana vuosina aavistuksen vähemmän henkilöitä verrattuna muihin kuntaorganisaatioihin.

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

4. Henkilöstökulut 2020- 2024

	2020	2021	2022	2023	2024
Palkat ja palkkiot	7 322 795	7 535 251	7 579 405	7 609 200	7 852 987
Eläkekulut	1 934 456	1 966 097	1 965 323	1 672 404	1 680 543
Muut henk. sivukulut	231 496	245 652	303 805	294 642	269 446

Henkilöstö- korvaukset	-90 529	-95 790	-132 038	-85 765	-107 002
Yhteensä tuloslaskel- man muk.	9 398 218	9 651 210	9 848 533	9 490 481	9 740 478

Henkilöstökulut nousivat verrattuna aiempaan vuoteen.

4. Työterveyshuollon kustannukset

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. 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.

Naapurikuntien ja Kymppi-työllisyysalueen kesken muodostettiin yksi hankintayksikkö keräämään markkinakartoituksilla Hilma-järjestelmän kautta tietoa Etelä-Pohjanmaan alueen työterveyshuoltopalveluiden tarjoajien mahdollisuuksista tarjota hankintayksiköille palveluita. Markkinakartoitus laadittiin tilaajakuntien palvelutarpeiden perusteella. Kaupunginhallitus päätti 23.9 § 176 ettei Ähtärin kaupunki lähde mukaan varsinaiseen työterveyspalveluiden kilpailutukseen. Kaupunginhallitus päätti edelleen pitää voimassa nykyisen, toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen Pihlajalinnan kanssa.

5. Lopuksi

Henkilöstökyselyn tulokset antavat kokonaiskuvan henkilöstön hyvinvoinnista. Tulosten myötä voidaan sanoa, että henkilöstö viihtyvyys työssängä on laskenut verrattuna aiempiin vuosiin. Sujuvat arjen toiminnot, huomioiminen sekä yleinen myönteinen ilmapiiri auttavat työntekijöitä jaksamaan. Niitä tulee nyt kehittää ja tarkastella, jotta työhyvinvointikyselyn tulokset saataisiin jälleen nousemaan. Jokainen voi osaltaan vaikuttaa tähän asiaan.

Erityisesti työhyvinvointikyselyn vastauksissa korostuu työntekijöiden laskenut sitoutuneisuus työyhteisöä kohtaan, epävarmuus tulevasta, ja myös arvostelijoiden määrän reilu kasvu kysyttäessä, että ”olisitko valmis suosittelemaan Ähtärin kaupunkia työpaikkana”.

Sairaspoissaoloissa seurantaa on kehitetty järjestelmällisesti yhteistyöaikana Pihlajalinnan kanssa. 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.