



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2025

Ähtärin kaupunki

Sisällys

1.	Henkilöstöjohtajan katsaus vuoteen 2025	2
2.	Pulssikyselyn tuloksia.....	3
3.	Henkilöstöhallinnon tunnuslukuja	11
4.	Henkilöstökulut 2020- 2025.....	17
4.	Työterveyshuollon kustannukset.....	17
5.	Lopuksi	18

1. Henkilöstöjohtajan katsaus vuoteen 2025

Henkilöstökertomus nivoo yhteen menneen vuoden tapahtumat henkilöstön osalta. Tässä asiakirjassa on kerrottu henkilöstön työhyvinvointikyselyn tuloksisista ja muista vuoden tapahtumista tarkemmin. Henkilöstö on useimpien organisaatioiden tärkein voimavara, ja sen hyvinvointi sekä osaaminen vaikuttavat merkittävästi organisaation menestykseen. Vuosittainen henkilöstökertomus tarjoaa systemaattisen tavan tarkastella henkilöstöresursseja. Se ei ole pelkkä raportointiväline, vaan strateginen työkalu, joka auttaa suunnittelemaan tulevaisuutta.

Tilinpäätöksen 2023 yhteydessä tehtyjen alaskirjausten myötä Ähtärin kaupungin tase muuttui 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 vuoden 2025 aikana. Lomautukset koskivat koko henkilöstöä ja ne toimeenpantiin vuoden aikana jokaisessa yksikössä kaupunginhallituksen päätöksen mukaisesti. Työsuojelutoimikunta otti kantaa lomautusten vaikutuksista henkilöstön jaksamiseen laatimalla kirjelmän päättäjille, joka käsiteltiin kaupunginhallituksessa ja kaupunginvaltuustossa syksyllä 2025. Vuoden aikana henkilöstön keskuudessa nousi myös huoli Ähtärin kaupungin arviointimenettelystä ja sen merkityksestä omalle työlle.

Kunta-alan yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa KVTESissa on otettu käyttöön tasopalkkajärjestelmä vuonna 2025. KT ja pääsopijajärjestöt sopivat järjestelmästä joulukuussa 2024. Siirtymäkaudeksi uuden järjestelmän käyttöönotolle sovittiin 1.2.–30.9.2025. Palkat määräytyivät uuden järjestelmän mukaan lokakuussa 2025. Tasopalkkamalli korvaa aiemmin käytössä olleen palkkausjärjestelmän, joka perustui tehtävän vaativuuden arviointiin. Tasopalkkamallin piirissä ovat KVTESin sekä OVTES G:n alla olevat palkansaaajat. Tasopalkkajärjestelmän käyttöönotto aiheutti merkittävästi ylimääräistä työtä niin lähiesihenkilöiden kuin erityisesti palkanlaskennan tehtävissä.

Kunta- ja hyvinvointialan uudet työ- ja virkaehtosopimukset ovat voimassa 1.5.2025–29.2.2028. Sopimuskauden pituus on 34 kuukautta, eikä sopimusta voi irtisanoa. Alla olevassa taulukossa näkyvät vuoden 2025 korotukset. Osa taulukoissa mainituista vuoden 2025 korotuksista on sellaisia, joista on sovittu pääsopijajärjestöjen kesken jo sopimuskaudella 2022–2025.

1.6.2025	Kehittämisohjelmaerä (paikallinen erä)	0,45 % (Liite 15 0,80 %)	0,40 %	0,25 %	0,50 % + 0,15 %	0,40 %
1.6.2025	Kehittämisohjelmaerä (keskitetty erä)**	–	–	–	0,15 %	0,40 %
1.10.2025	Yleiskorotus	2,50 % / 53 €	2,50 %		2,50 % / 53 €	2,50 %

Pääosin työyksiköt pysyivät vuonna 2025 samoina. Lukion henkilöstön toimintaan kuitenkin vaikutti lukion siirtyminen loppuvuodesta sairaalan tiloista uudelle Tuomarniemen kampukselle. Samalla alkoi tiiviimpi yhteistyö Sedun kanssa, jota edelleen jatkokehitetään. Pitkään jatkuneet väistötilaratkaisut saivat lukion osalta päätöksen marraskuussa 2025.

Työhyvinvoinnin pulssikysely tehtiin syksyllä 2025 Luotain Consulting Oy:n toimesta. Tuloksia on käyty läpi sekä Ähtärin kaupungin tasolla että työyksiköittäin. Kokonaisuutena voidaan sanoa, että kyselyn tulokset ovat pysyneet melko samana aiempaan vuoteen verrattuna, mutta edelleen tulokset ovat

negatiivissävytteisiä. Erityisesti esihenkilöiden vastaukset ovat muuttuneet huonompaan suuntaan verrattuna aiempiin vuosiin. Vertailua on haettu aiempien vuosien kyselyistä, jotka on toteuttanut sama organisaation ulkopuolinen toimija Luotain Consulting Oy. Henkilöstökyselyn tulokset olivat hyvät vuonna 2022, ja vuonna 2023 työntekijöiden kokema työnhyvinvointi oli lisääntynyt Ähtärin kaupungilla. Vuoden 2024 tulokset kuitenkin osoittavat työntekijöiden työhyvinvoinnin vähentyneen alle vuoden 2022 tason ja vuosi 2025 jatkaa samaa vuoden 2024 tasoa.

Kiitokset kaikille Ähtärin kaupungin työntekijöille arvokkaasta ja vastuullisesta työpanoksestanne!

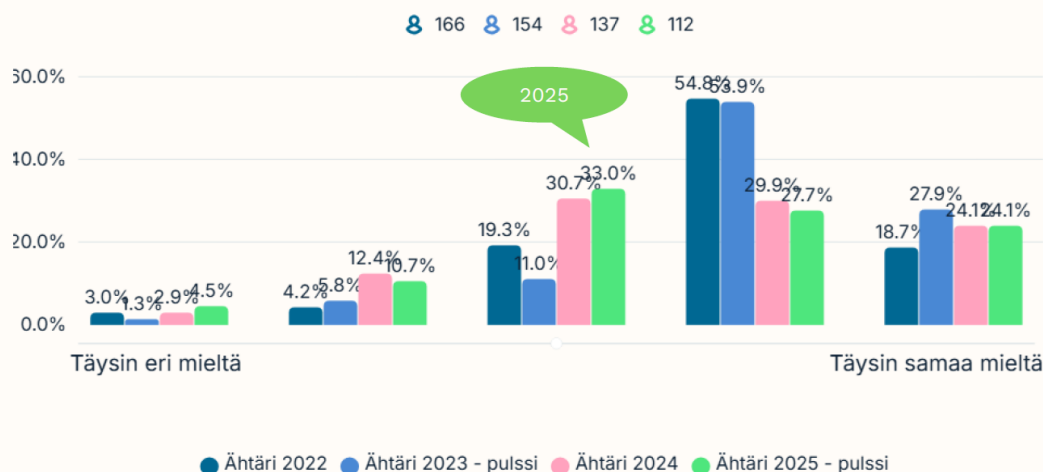
Eija Kuoppa-aho
Sivistys- ja henkilöstöjohtaja
Ähtärin kaupunki

2. Pulssikyselyn tuloksia

Koko kaupungin henkilöstölle toteutettiin Luotain Consulting Oy:n toimesta pulssikysely vuonna 2025, 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 2024, ja vuonna 2023 toteutettiin pulssikysely saman yrityksen toimesta. Raportissa on vertailtu vuoden 2025 tuloksia aiempien kyselyiden tuloksiin. Luotain Consulting Oy:n henkilöstö- ja työhyvinvoinnin johtamisen asiantuntija Eija Haapala esitteli Ähtärin kaupungin henkilöstön tulokset kokonaisuudessaan esihenkilöjohtoryhmälle 3.12.2025.

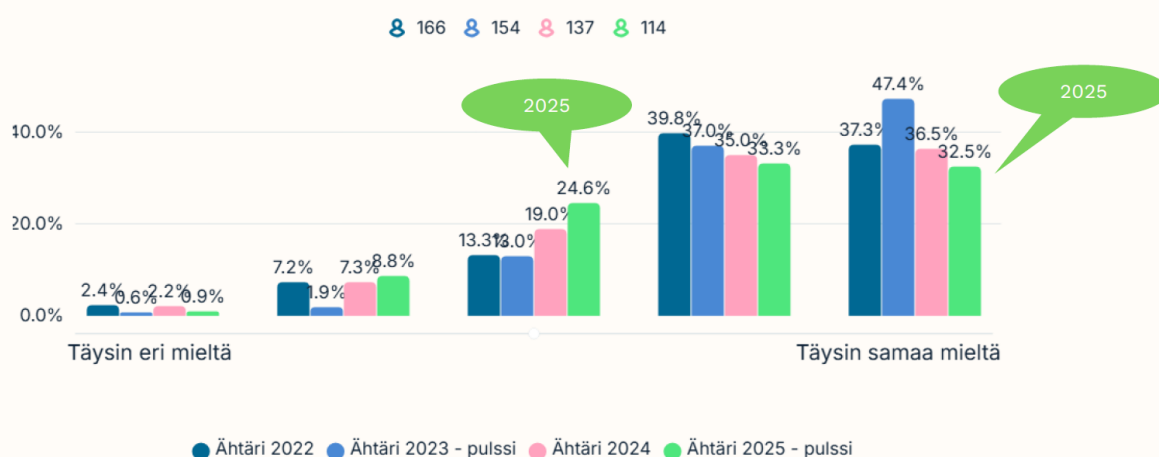
Alla olevissa taulukoissa on esitetty kysymykset ja vastaukset koko kaupungin henkilöstön osalta verraten vuoden 2025 tuloksia vuoteen 2022, 2023 ja 2024. Pulssikyselyyn vastasi nyt 116 työntekijää, vuonna 2024 laajaan henkilöstökyselyyn vastasi 147 työntekijää, 2023 pulssikyselyyn vastasi 155 työntekijää 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



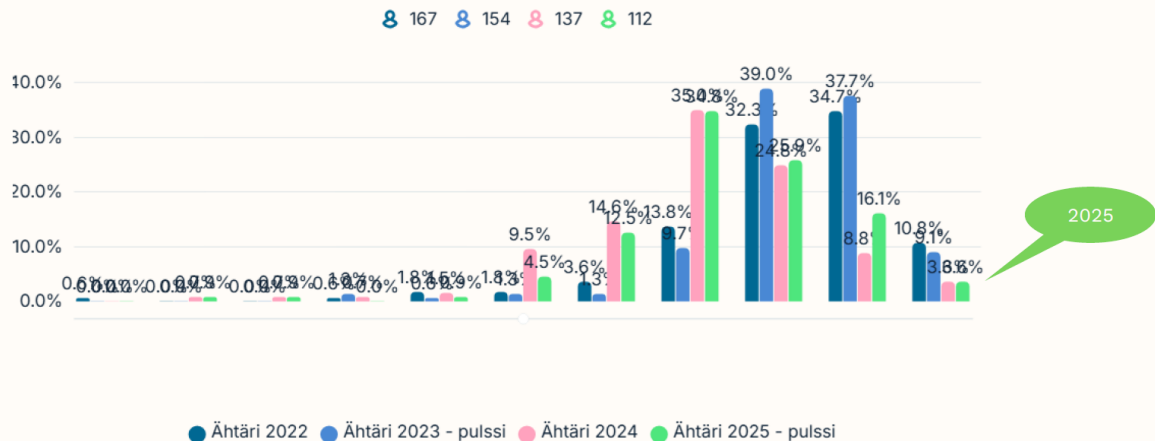
Kaupungin työntekijät kokevat pääsääntöisesti, että työyhteisön pelisäännöt kaipaavat tarkennuksia aiempaa enemmän. Yhteisten pelisääntöjen ja toimintatapojen toiminnan positiivinen kokeminen on vähentynyt vuoden takaisesta.

Tunnen, että minusta välitetään työpaikallani



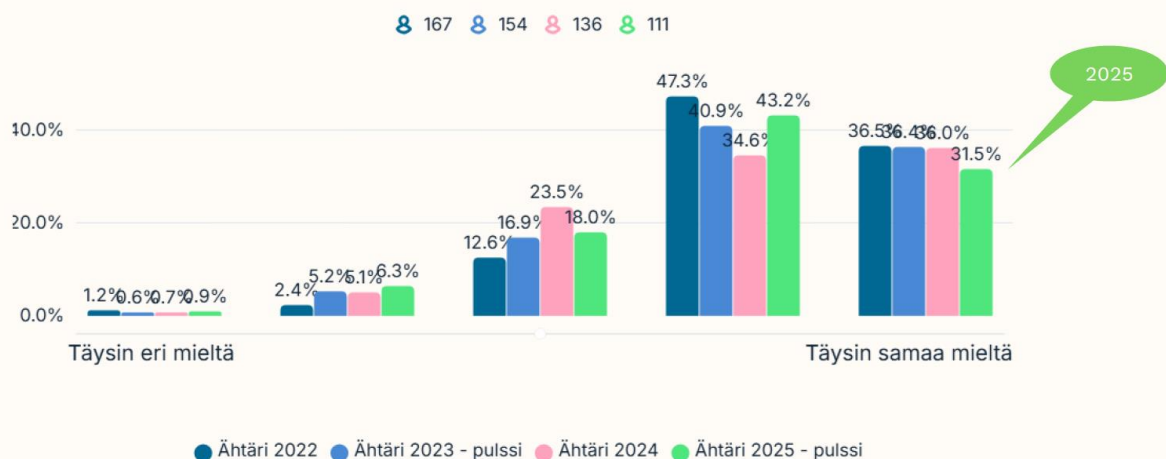
Työntekijöiden kokema välittämisen tunne on vähentynyt vuoden aikana kaupungin organisaatiossa, joskin se on edelleen pääosin hyvällä mallilla.

Oletetaan, että työkykyysi on parhaimmillaan saanut 10 pistettä? Merkitse, minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyillesi?



Suurin osa työntekijöistä arvioi työkykynsä olevan 7 asteikolla 1-10.

Olen tyytyväinen työympäristöni turvallisuuteen



Koko kaupungin henkilöstön osalta työympäristön turvallisuuden kokemisen tunne on pysynyt melko samana vuoteen 2024 verrattuna.

Esihenkilö



Koko kaupungin tulosten osalta esihenkilötyön arvioimisen korkeimpia arvosanoja keskimäärin sai väittämä ”esihenkilöni pitää antamansa lupaukset”. Palautteen antaminen ja tiedonkulku koetaan edelleen eniten kehitettäviksi asioiksi. Esihenkilöfoorumi sai alkunsa vuonna 2022. Sen tehtävänä on edelleen kehittää yhtenäistä johtamiskulttuuria ja yhtenäisiä hyviä käytänteitä kaupungin organisaatiossa. Esihenkilöitä vuonna 2025 oli Ähtärin kaupungilla 11 henkilöä.

Ähtärin kaupungin työntekijöiden etuihin kuuluu E-passi (5 € kk, eli 60 €/vuosi). Etuus koskee kaikkia työntekijöitä, joilla on vähintään 3 kuukauden työsopimus. Työsuhdepyörä on edelleen mahdollista hankkia. Palvelun tarjoaa GoByBike. Tyky-toimintaa (työkykyä ylläpitävä toimintaa) on järjestetty yksiköittäin, mutta myös yhteistä ja kaikille avointa toimintaa on mm. liikuntahallin salitilassa. Tyky-toiminnan kehittäminen on noussut esiin keskusteluissa edelleen, ja sitä pitää tulevaisuudessa yhtenäistää.

Yhteistoimintaelimeen 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 jouluihin kahvihetki työyksiköittäin vuonna 2025. Vaihtoehtoisesti oli mahdollisuus myös hankkia pieni jouluihin muistaminen työntekijälle, jos yhteistä aikaa kokoontumiselle oli mahdotonta löytää.

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. Työergonomiaan liittyen esimerkiksi sähköpöytiä sekä tarvittavia apuvälineitä on hankittu, mikäli se on työpisteen takia ollut tarpeen.

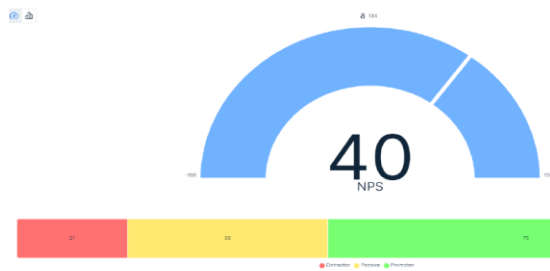
Ähtärin kaupunki siirtyi kaupunginhallituksen päätöksellä §145 hyödyntämään etä- ja hybridityömallia 1.8.2022 alkaen, ja hyväksyi työskentelyn periaatteet. Etätyöllä tarkoitetaan joustavaa, vapaaehtoisuuteen,

sopimukseen ja sääntöihin perustuvaa työn tekemistä muualla kuin työnantajan tiloissa. Työskentely voi tapahtua yhdessä tai useammassa paikassa ja olla kestoaltaan ja säännöllisyydeltään hyvin vaihtelevaa. Etätöitä tehdään työ- tai virkasuhteessa ja siihen sovelletaan virka- ja työsuhdelaainsäädännön säännöksiä sekä virka- ja työehtosopimusten määräyksiä kuten vastaavaan työnantajan tiloissa tehtävään työhön. Etä- ja hybridityöohjeistus on otettu henkilöstön keskuudessa hyvin vastaan, ja toimintatapaa jatketaan edelleen.

Työhakemusten määrä avointa tehtävää kohden saattaa vaihdella paljon riippuen tehtävästä ja pätevyysvaatimuksista. Hakemusten määrän lisääntyminen tehtävää kohden kertoo vallitsevasta työmarkkinatilanteesta. Työtehtävät ovat löytäneet tekijänsä Ähtärissä, uusia tekijöitä on saatu organisaatioon myös vuonna 2025. Henkilöstöä on koulutettu organisaation tarpeiden mukaan jo laista tulevin perustein (mm. täydennyskoulutusvaatimukset).

Työhyvinvointikyselyssä on mitattu eNPS-lukua, joka kertoo työntekijöiden kokemuksen työpaikasta, ja lukumäärällisesti ilmaisee myös suositteluasteen. Oheisissa taulukoissa on lukuina vuoden 2023 ja 2024 eNPS luku ja vuoden 2025 eNPS-luku. Kokonaisuudessaan suosittelijoiden määrä on lisääntynyt vuodesta 2024, mutta edelleen koko kaupungin henkilöstön osalta luku on negatiivinen.

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.

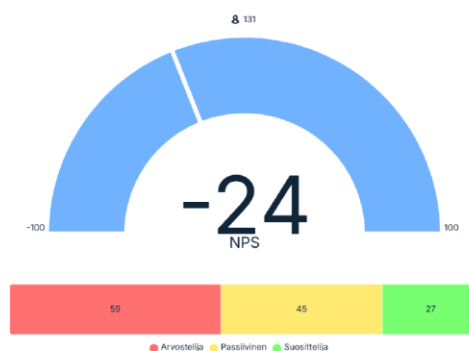
$27 - 59 / 131 \times 100 = -24,43$

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

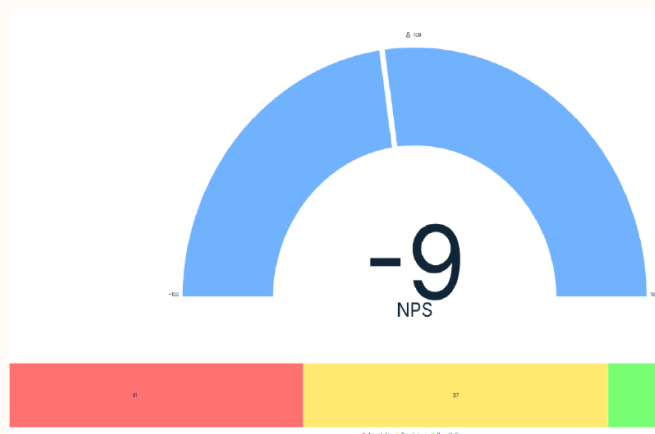
Länsimaissa pidetään eNPS-tulosta 20 hyvänä tasona. Yli 50 NPS-pistettä on jo erinomainen ja melko harvinainen.

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.



eNPS 2025 eli kuinka todennäköisesti suosittelisit Ähtärin kaupunkia työpaikkana? LUOTAIN



Vastaajia, jotka vastaavat 9-10 kutsutaan promootoreiksi, eli suosittelijoiksi.

He, jotka vastaavat 0-6, ovat arvostelijoita. Heitä, jotka antavat numeraaliseksi arvioksi 7-8, kutsutaan passiivisiksi.

eNPS lasketaan seuraavalla kaavalla:
(suosittelijoiden määrä – arvostelijoiden määrä) / (vastaajien määrä) x 100.
 $31 - 41 / 109 \times 100 = -9,1743 \sim -9$
Kun eNPS-pisteet ovat yli 0, voidaan ajatella, että suurempi osa työntekijöistä suosittelisi organisaatiota työpaikkana.

Yli 50 eNPS-pistettä on harvinainen.

Tulos poikkeaa kuitenkin selvästi esihenkilöiden eNPS- lukujen osalta muusta henkilöstöstä. Esihenkilöiden eNPS-luku on vuonna 2025 -64, kun se vuonna 2024 on ollut – 29 ja vuonna 2023 positiivinen eli 54.

Esihenkilöiden vastaukset kysymykseen: Kuinka todennäköisesti suosittelisit Ähtärin kaupunkia työpaikkana?

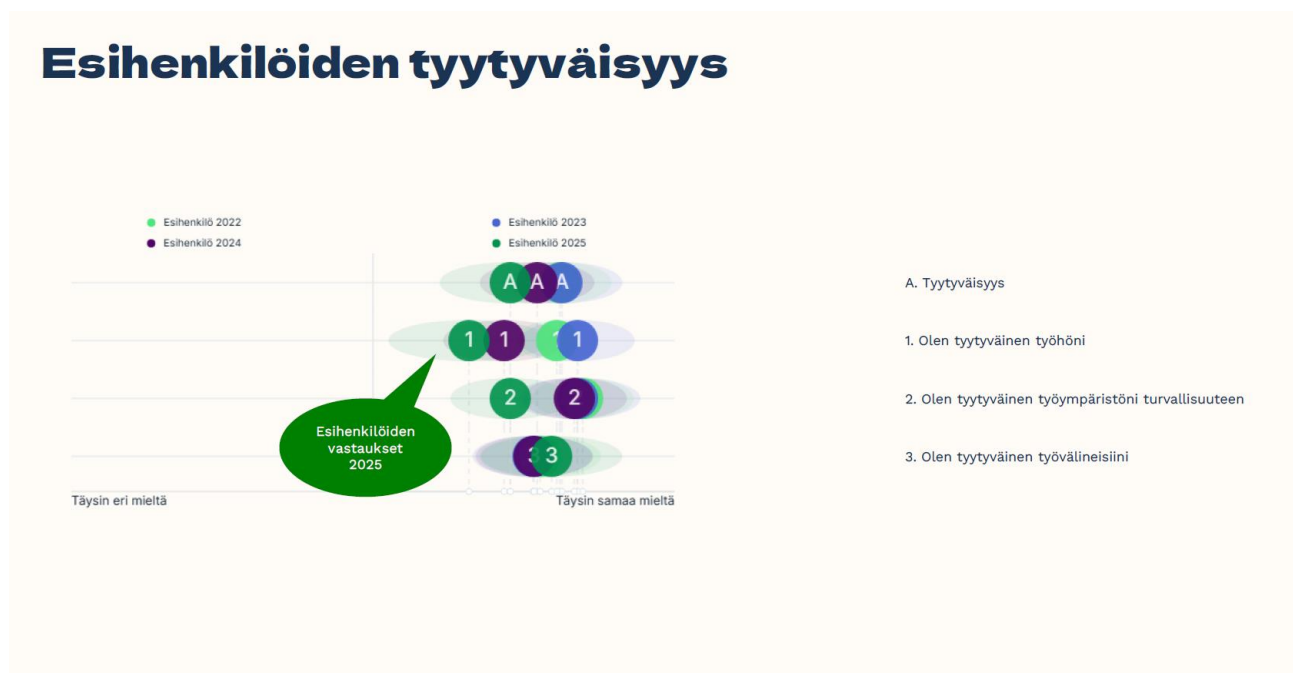
Name	n	NPS Score	Detractor	Passive	Promoter
Esihenkilö 2022	0	-	-	-	-
Esihenkilö 2023	13	54	1	4	8
Esihenkilö 2024	14	-29	6	6	2
Esihenkilö 2025	11	-64	8	2	1

Esihenkilöiden
vastaukset
2025

Alla kuvissa on muutamia vastauksia, jotka on nostettu esihenkilöiden osalta. Vastauksia on verrattu aiempien vuosien esihenkilövastauksiin.

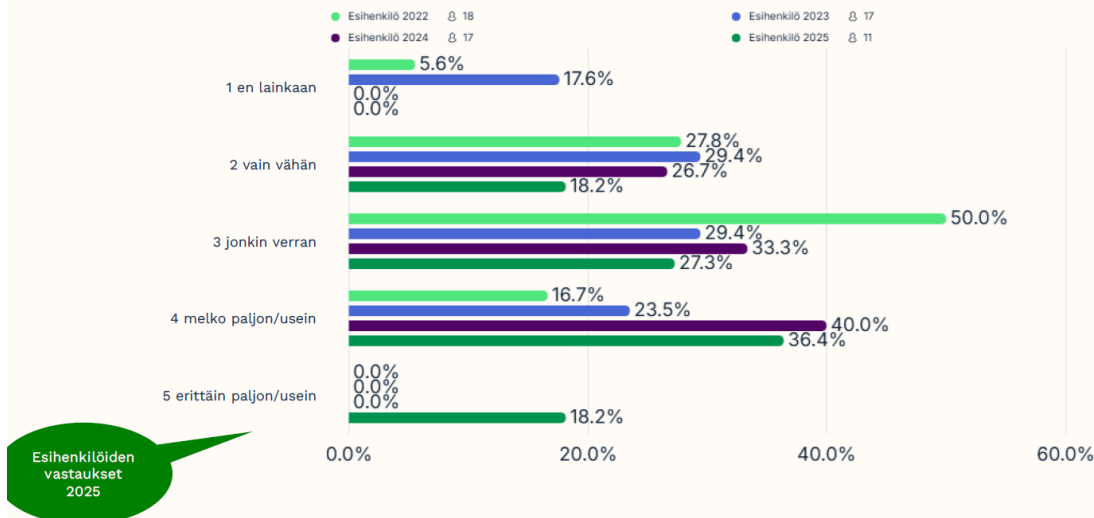


Esihenkilöiden työyhteisön ja työilmapiirin kokemisessa on laskua verrattuna aiempiin vuosiin.



Esihenkilöiden osalta työvälineisiin ollaan tyytyväisiä. Työympäristön turvallisuuden kokeminen ja työtyytyväisyys ovat laskeneet esihenkilöiden osalta.

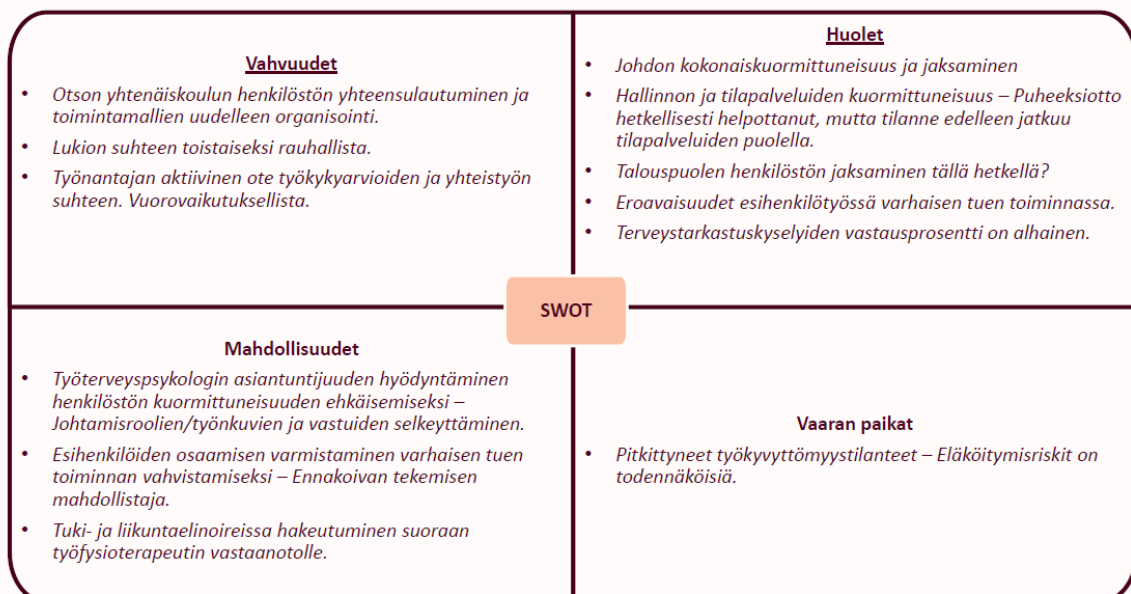
Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi taikka hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä? Tunnetko sinä nykyisin tällaista stressiä?



Esikilöiden stressin kokeminen on noussut aiemmista vuosista selkeästi.

Työterveyshuollon kanssa tehdään tiivistä yhteistyötä, ja he analysoivat kaupunkia oman toimintansa kautta syksyn 2025 osalta. Pihlajalinna työterveyden tekemä SWOT-analyysi kertoo Ähtärin kaupungin tilanteesta työterveydelle näytettyinä asioina.

Pihlajalinnan tekemät työkykyhavainnot Q3/Q4 2025

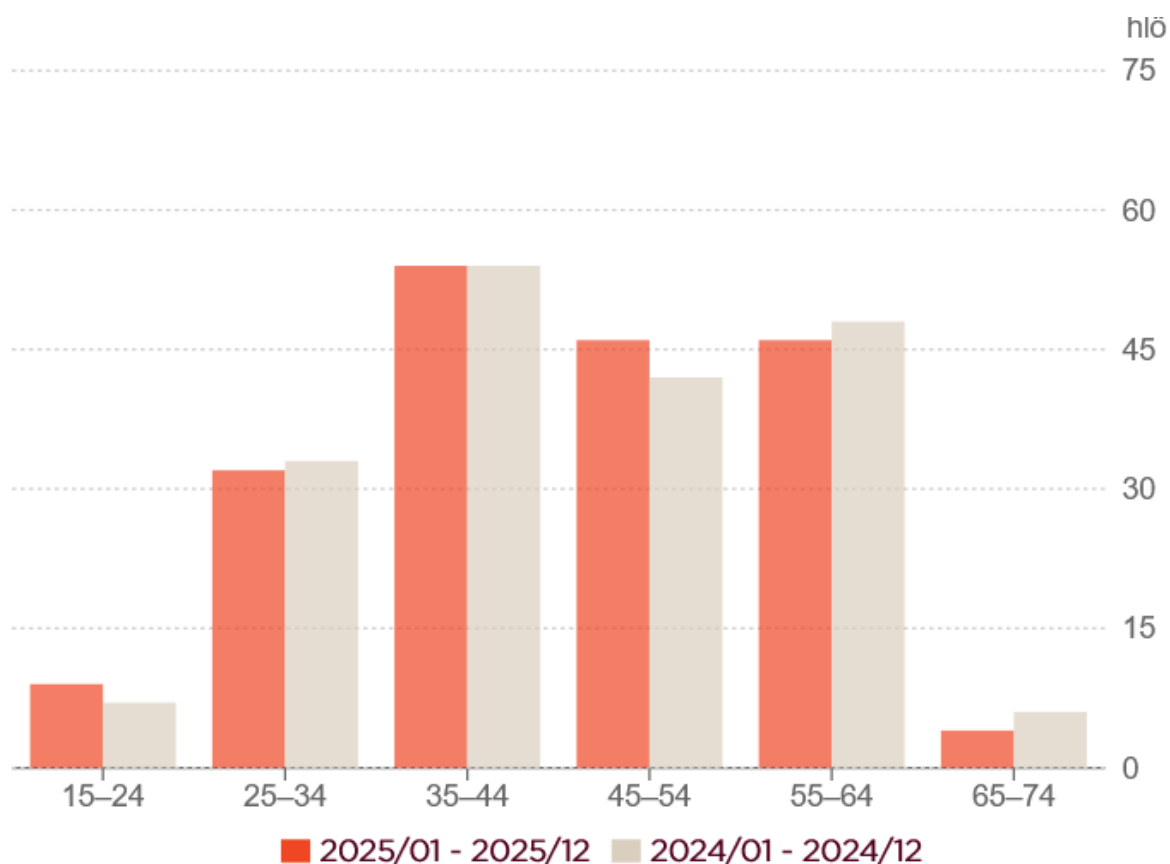


3. Henkilöstöhallinnon tunnuslukuja

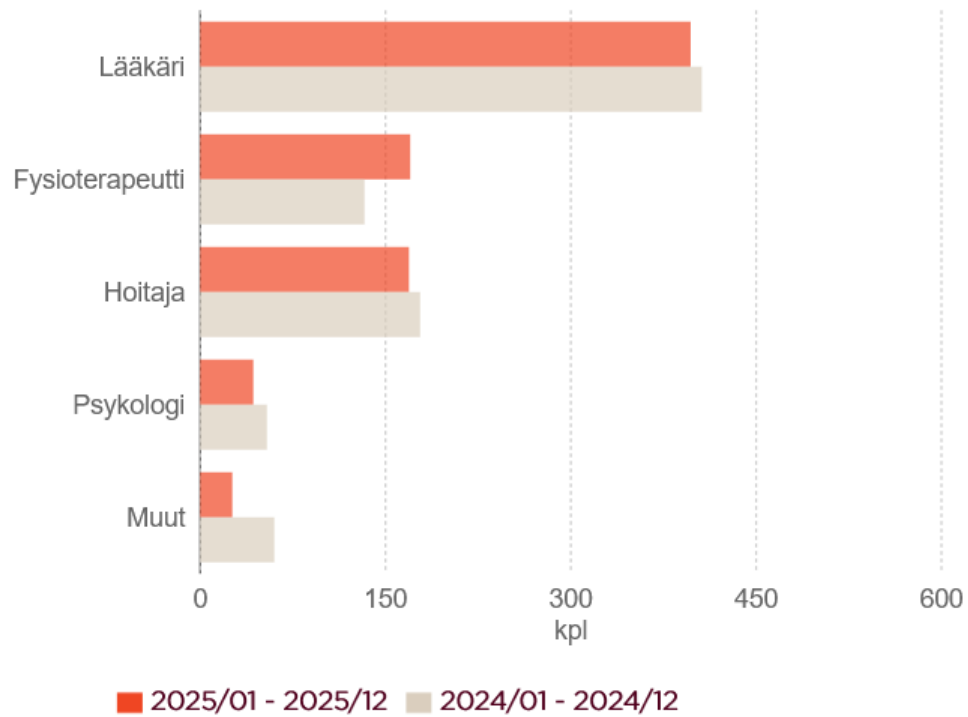
Alla oleva taulukko kaupungin henkilöstömäärästä vuoden lopussa käsittää kaikki palvelussuhteet, joita kaupungilla on ollut vuodenvaihteessa, vaikka palvelussuhde ei sillä hetkellä olisikaan aktiivinen. Taulukosta on vuoden 2025 osalta vähennetty myös saman henkilön useat palvelussuhteet.

	2025	2024	2023
Yleishallinto	12	12	12
Sosiaali- ja terveystoimi	10	10	10
Sivistys- ja hyvinvointi	156	166	158
Tila- ja infrapalvelut	29	33	33
Yhteensä	207	221	213

Vuoden 2025 työterveyden tilasto henkilöstön (työterveyspalveluihin kirjatut) ikäjakaumasta.



Henkilöstöstä eniten on 35-44 vuotiaita, seuraavaksi eniten kuuluu ikäryhmään sekä 45-54 vuotiaat, että 55-64-vuotiaat.

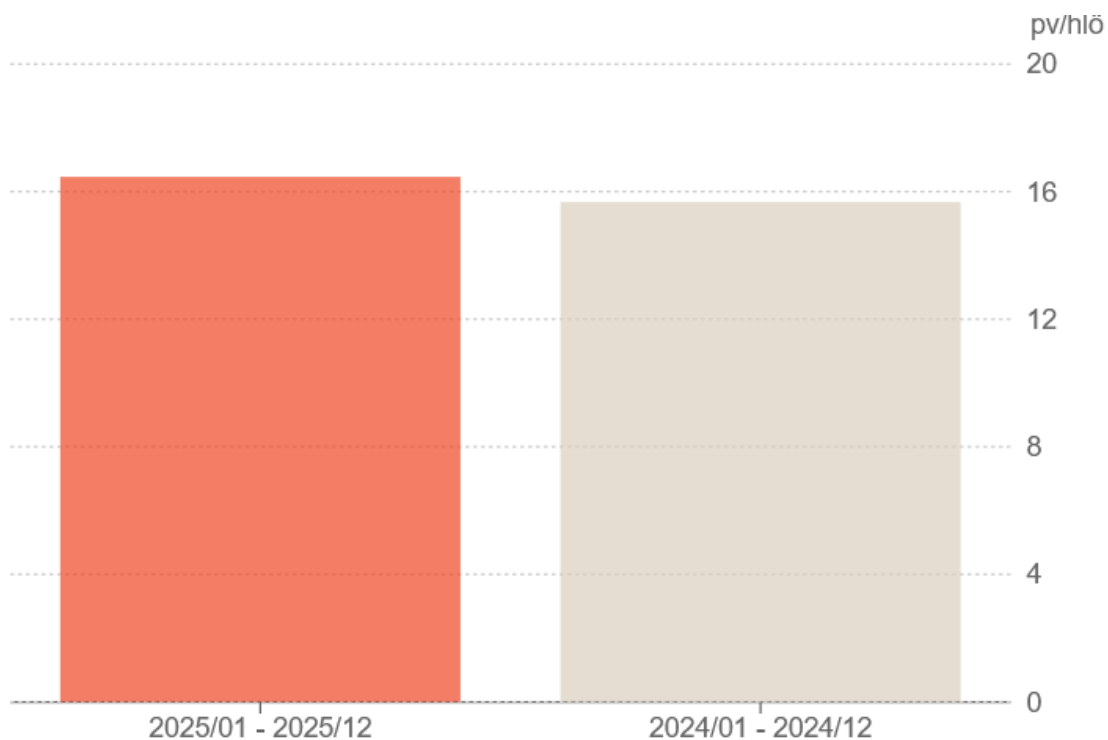


Työterveyskäyntejä on ollut suurin piirtein saman verran kuin aiempana vuotena. Ohjautuvuus fysioterapeuteille on parantunut.

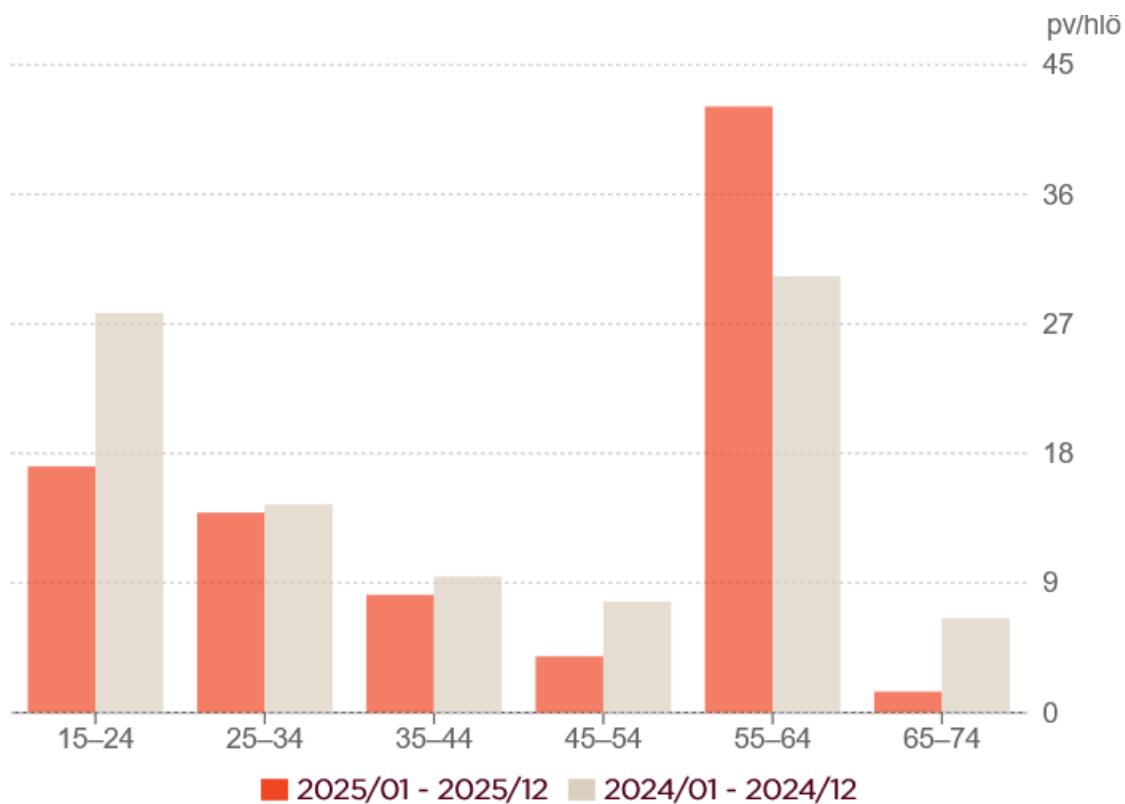


Työterveyskäynneillä painottuvat tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Seuraavana tulevat hengityselinsairaudet, jotka ovat vähentyneet edellisestä vuodesta. Työterveyshuollon kanssa on seurattu ympäri vuoden tilastojen kehittymistä sekä käyntikertojen syitä, ja tarvittaessa on yhdessä pohdittu keinoja selvittää tilannetta.

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

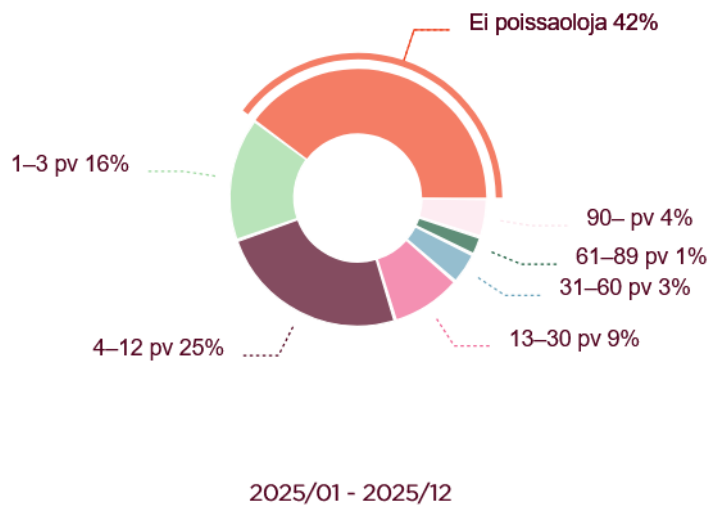


Sairauspoissaoloja vuonna 2025 kertyi reilu 16 pvä/työntekijä, joka oli enemmän kuin aiempaan vuonna. Vuonna 2024 sairauspoissaoloja oli keskimäärin 15,5 pvä/työntekijä.



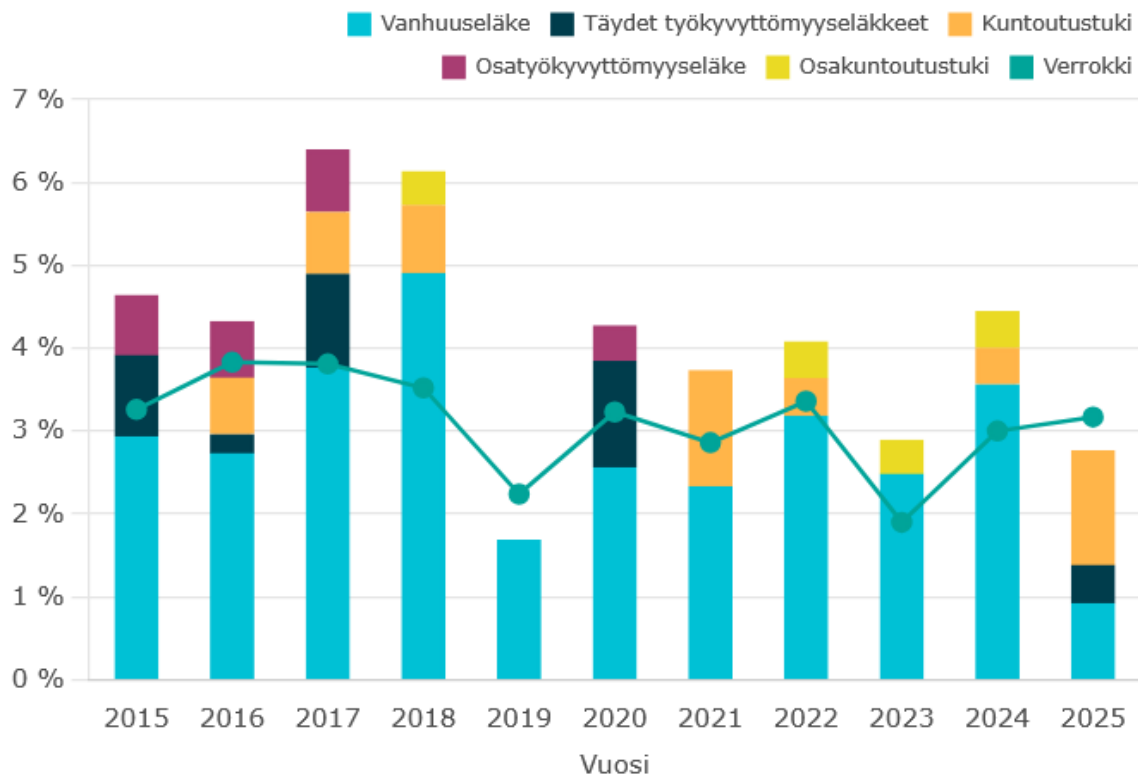
Selkeästi eniten sairaspoissaoloja vuonna 2025 kertyi ikäluokalle 55-64-vuotiaat. Poissaolot vähenivät muissa ikäryhmässä aiempaan vuoteen verrattuna.

Terveysprosentti



Terveysprosentti vuonna 2025 on 42%. Se tarkoittaa osuutta henkilöstöstä, jolla ei ollut vuoden aikana yhtään sairauslomapäivää. Vuonna 2024 terveysprosentti oli 34 % henkilökunnasta ja vuonna 2023 terveysprosentti oli 41.

Eläkkeiden alkavuus



Lähde: Kevan Avaintiedot, Ähtärin kaupunki

Vuonna 2025 henkilöstöä vaihtui jonkin verran. Oheisesta kuviosta käy ilmi, kuinka paljon vanhuuseläkkeelle, ja muille eläkelajeille siirtyviä kaupungin työntekijöitä on ollut vuosien aikana. 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- 2025

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Palkat ja palkkiot	7 322 795	7 535 251	7 579 405	7 609 200	7 852 987	7 452 513
Eläkekulut	1 934 456	1 966 097	1 965 323	1 672 404	1 680 543	1 501 047
Muut henk.sivukulut	231 496	245 652	303 805	294 642	269 446	262 441
Henkilöstö-korvaukset	-90 529	-95 790	-132 038	-85 765	-107 002	-140 484
Yhteensä tuloslaskelman muk.	9 398 218	9 651 210	9 848 533	9 490 481	9 740 478	9 029 124

Henkilöstökulut laskivat 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. Sairaanhoidon 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.

5. Lopuksi

Henkilöstökyselyn tulokset antavat kokonaiskuvan henkilöstön hyvinvoinnista. Tulosten myötä voidaan sanoa, että kokonaisuus henkilöstön työhyvinvoinnissa on pysynyt viime vuoden tasolla. Esihenkilöiden viihtyvyys työssään on laskenut verrattuna aiempiin vuosiin. Sujuvat arjen toiminnot, huomioiminen sekä yleinen myönteinen ilmapiiri auttavat työntekijöitä jaksamaan. Niitä tulee edelleen kehittää ja tarkastella, jotta työhyvinvointikyselyn tulokset saataisiin jälleen nousemaan. Jokainen voi osaltaan vaikuttaa tähän asiaan.

Sairaspoissaoloissa seuranta on kehitetty järjestelmällisesti yhteistyössä 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 kaikki työntekijät sekä luottamushenkilöt. Yhteiskunnan muutos ilmentyy myös työntekijämarkkinoilla. Osaaville työntekijöille on useampia työpaikkoja tarjolla nyt ja tulevaisuudessa.