

A woman with glasses and a blue patterned shirt is sitting on a wooden stool in a library, reading a book. She is surrounded by tall wooden bookshelves filled with books. A wicker basket with a blue ribbon and a circular logo is on a table next to her. The library has a warm, cozy atmosphere with soft lighting. The word "Ähtäri" is written in green text in the top left corner.

Ähtäri

Henkilöstökertomus 2022

Sisällys

Johdanto	2
1. Osaaminen ja uudistuminen.....	3
2. Työhyvinvoinnin johtaminen.....	4
3. Johtaminen ja esihenkilötyö.....	7
4. Tuottavuus ja tuloksellisuus.....	8
5. Henkilöstöhallinnon tunnuslukuja	9
6. Henkilöstökulut 2015- 2022.....	14
7. Työterveyshuollon kustannukset 2008-2022.....	15
Johtopäätökset	15

Johdanto

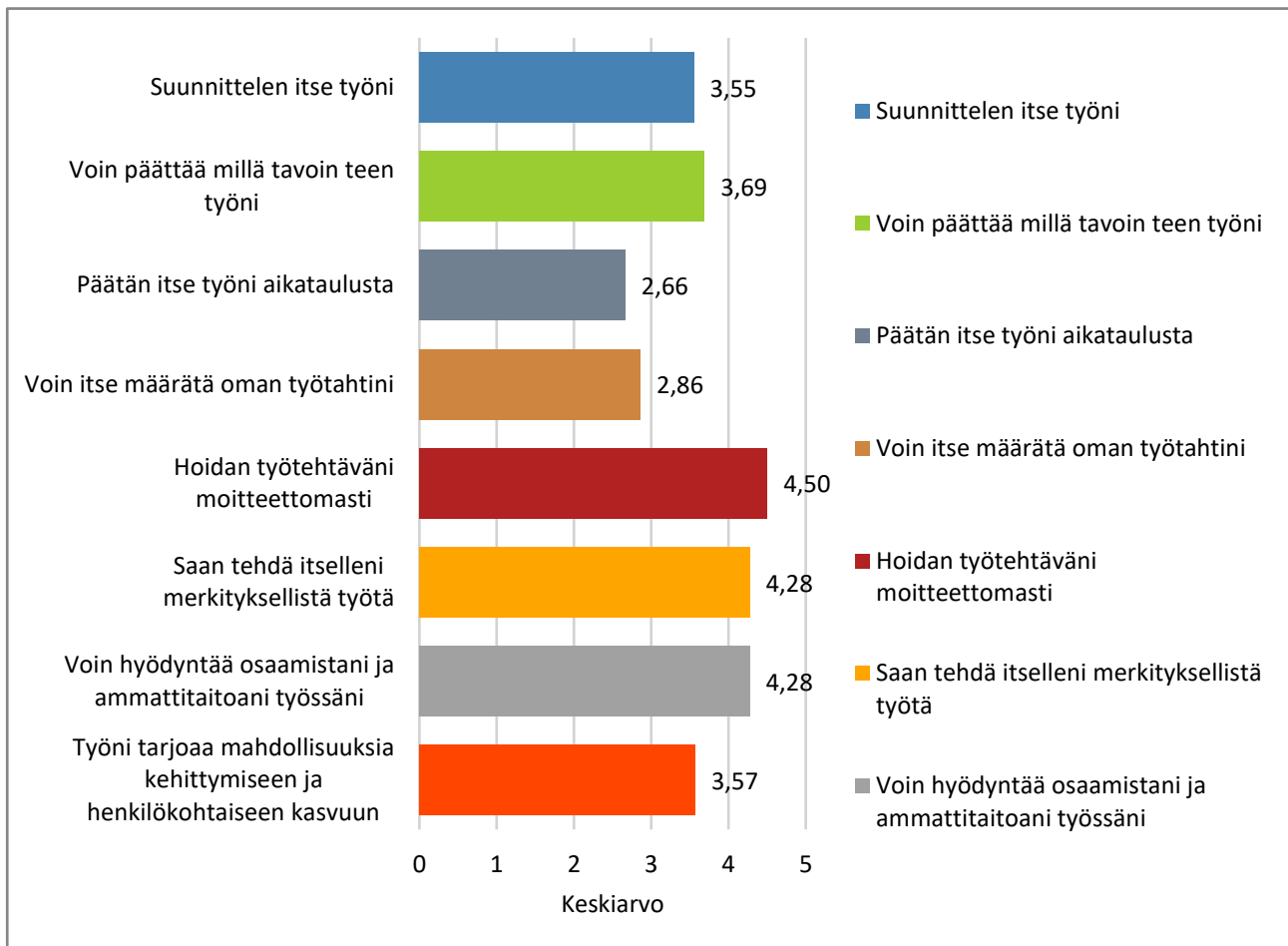
Henkilöstökertomus nivoo yhteen menneen vuoden tapahtumat henkilöstön osalta. Henkilöstökertomuksen tavoitteena on myötävaikuttaa henkilöstön, työyhteisöjen ja johtamisen kehittymiseen. Se tuottaa tietoa sekä niin päättäjille ja ylemmälle johdolle, kuin myös esimiehille ja henkilöstölle henkilöstön nykytilasta.

Vuosi 2022 jää mieleen siitä, että elämä korona-pandemian keskellä jatkui, ja alkuvuonna korona näkyi selvästi myös poissaoloina kaupungin henkilöstössä. Etätyöskentely on tullut valtakunnallisestikin uudeksi normaaliksi, joten myös Ähtärin kaupungilla oli laadittava ohjeistukset työskentelyyn. Kaupunginhallitus hyväksyi etä- ja hybridityöohjeistuksen toukokuussa 2022. Esihenkilöfoorumi aloitti vuonna 2022 toimintansa ja näin ollen johtamiskäytäntöjen on tavoitteena olla entistä yhtenäisempiä kaupungin eri sektoreilla.

Laaja työhyvinvointikysely on tehty syyskuussa 2022 Luotain Consulting Oy:n toimesta, jonka tuloksia on käyty työyksiköittäin läpi loppusyksystä alkaen henkilöstön kanssa yhdessä keskustellen. Vastauksia kertyi yhteensä 167, jota voidaan pitää hyvänä määränä. Tässä asiakirjassa on kerrottu henkilöstökyselyn tuloksista ja muista vuoden tapahtumista tarkemmin.

1. Osaaminen ja uudistuminen

Koko kaupungille toteutettiin laaja työhyvinvointikysely, jonka tulokset kerättiin kokonaisuutena sekä sen lisäksi yksiköittäin. Kyselyssä käsiteltiin työn eri osa-alueita ja kyselyn tulokset on koottu koontina aihealueittain. Kyselyn tulokset esitettiin sen toteuttajan, Luotain Consulting Oy:n, toimesta päättäjille. Sen lisäksi kaupunginjohtaja ja henkilöstöjohtaja ovat aloittaneet vuonna 2022 kiertämään kaikkiaan 15 kaupungin eri yksikköä ja tapaamaan henkilöstöä keskustellen heidän oman yksikkönsä tuloksista. Kysymyksistä pystyttiin koostamaan koontitaulukko, jossa näkyy työntekijöiden vastaukset kysymyksiin niin, että vastauksista on laskettu keskiarvot. Pääosin kysymykset on esitetty arviointiasteikolla 1-5.



Työn luonteesta kysyttäessä selkeästi nousi esiin se, että kaupungin työntekijät kokevat tekevänsä merkityksellistä työtä. Työtehtävät koetaan tehtävän pääosin moitteettomasti ja omaa osaamista saadaan hyödyntää työtehtävien tekemisessä. Vähäisempiä arvosanoja saavat väitteet ”voin määrätä oman työtahtini” ja ”päätän itse työni aikataulusta”. Työtahti johtuu monesti itse työn luonteesta ja aikataulut tulevat annettuina, työtehtävien tekemisessä on myös ajoittaista ruuhkautumista.

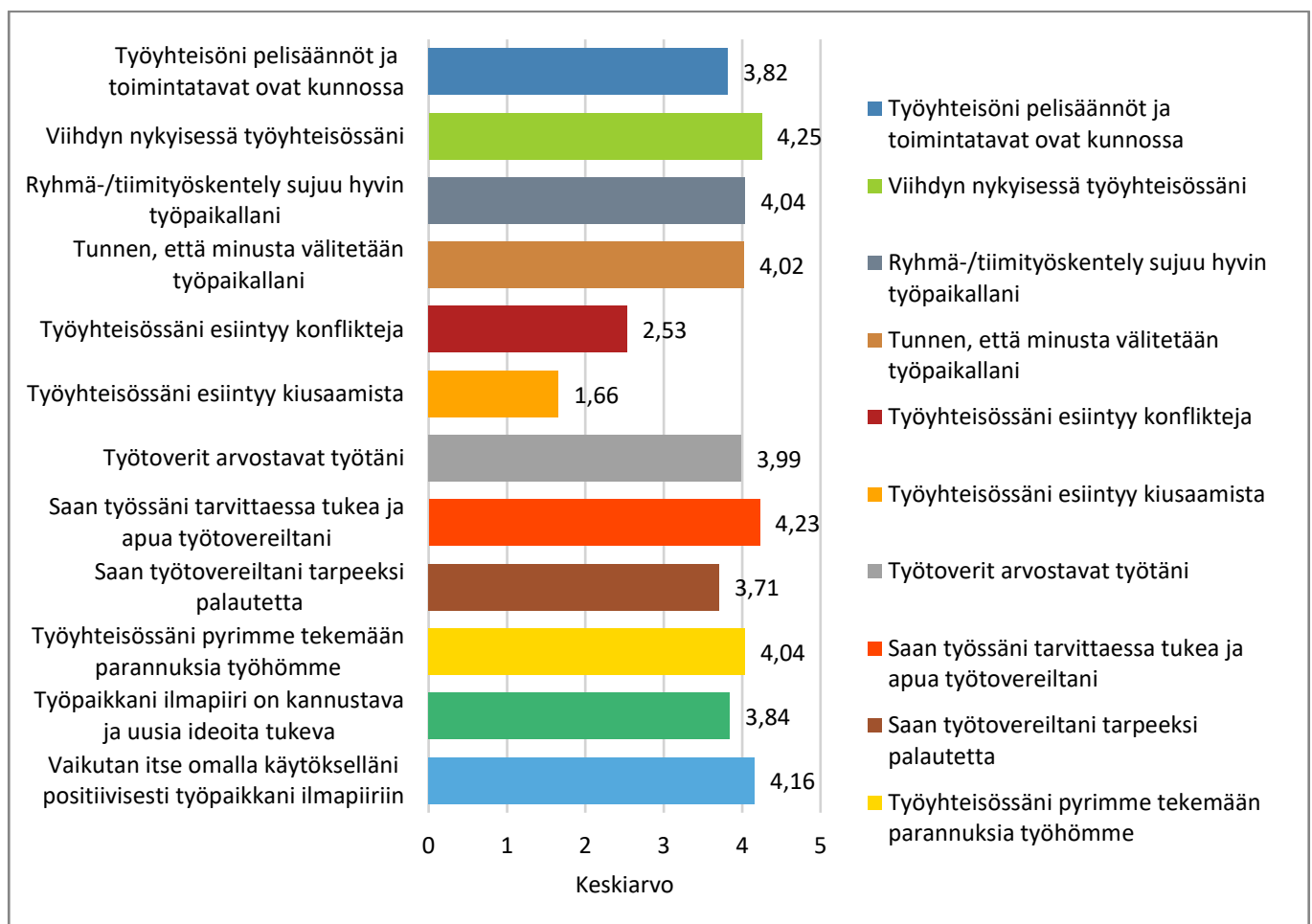
Pätevyysvaatimusten myötä joitakin paikkoja on ollut haasteellista täyttää niin Ähtärin kaupungissa, kuin valtakunnallisestikin tarkasteltuna. Yksi hyvä esimerkki tästä ovat edelleen varhaiskasvatuksen opettajan tehtävät, joita on ollut avoinna vuosittain, mutta päteviä tekijöitä paikkoihin ei ole saatu. Työhakemusten määrä avointa tehtävää kohden saattaa vaihdella paljon riippuen tehtävästä ja pätevyysvaatimuksista. Työtehtävät ovat löytäneet tekijänsä Ähtärissä, uusia tekijöitä on saatu organisaatioon myös vuonna 2022.

TE-palvelujen uusi asiakaspalvelumalli astui voimaan 2.5.2022. Uusi asiakaspalvelumalli on osa hallituksen toimenpidekokonaisuutta, jolla tuetaan työllisyyden kasvua Suomessa. Uudessa palvelumallissa työnhakijalle

asetetaan työnhakuvelvollisuus. Sen mukaan asiakkaan tulee hakea omasta tilanteestaan riippuen kuukaudessa 0–4 työpaikkaa. Haettavien paikkojen minimimäärä asetetaan kullekin työnhakijalle yksilöllisesti ja hän saa itse valita haettavat työpaikat. Työnhakuvelvoitteen täyttäminen korvaa osittain TE-toimiston tekemät työtarjoukset. Tällä hetkellä velvollisuus hakea kokoaikatyötä tarkoittaa sekä omatoimista työnhakua että hakemista kaikkiin TE-toimiston osoittamiin työpaikkoihin riippumatta siitä, kuinka aktiivinen asiakas on itse työnhaussa. Käytännössä tämä on alkanut tarkoittamaan sitä, että avoinna oleviin paikkoihin tulee hakemuksia, mutta työnhakija saattaa soittaa perään, että hakemus ei ole aito. Se vie työnantajan edustajilta resursseja.

Henkilöstöä on koulutettu organisaation tarpeiden mukaan jo laista tulevin perustein (mm. täydennyskoulutusvaatimukset). Henkilöstön koulutuksen osalta tullaan aiempaa vahvemmin kiinnittämään huomiota koulutuksien suunnitelmallisuuteen ja kohdentamiseen, siten että se tuottaa lisäarvoa sekä koulutukseen osallistuvalla että lähettävälle organisaatiolle. Työntekijöiltä on tullut palautetta, että koulutuksia järjestetään ja he ovat melko hyvin pystyneet niihin osallistumaan. Arki on kuitenkin kiireistä, koulutuksia on paljon tarjolla, joten on pystyttävä valikoimaan oikeat koulutukset, johon osallistua. Henkilöstön osaamisen kehittämiseen ja koulutuspäivien kirjaamiseen tulee jatkossa kiinnittää huomiota. Korona vaikutti koulutusten järjestämiseen valtakunnallisesti ja monet koulutukset siirtyivät verkkoon.

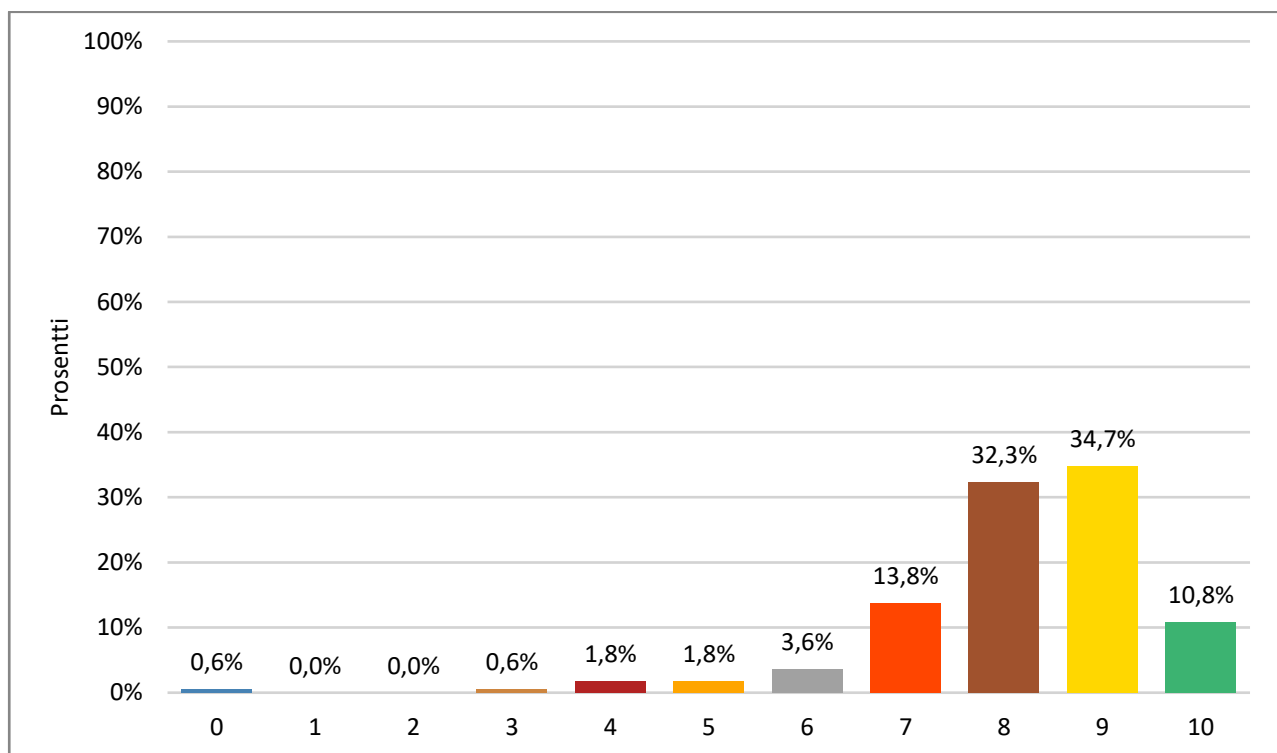
2. Työhyvinvoinnin johtaminen



Työntekijät kokevat pääosin itse vaikuttavansa positiivisesti työpaikan ilmapiiriin sekä saavat työkavereilta tarvittaessa apua ja tukea työhönsä. Toisten työtä arvostetaan. Työyhteisössä ilmenee jonkin verran konflikteja; niistä on työpaikkavierailuilla keskusteltu, että se kuuluu arkeen ja osoittaa myös, että kyselyyn on vastattu rehellisesti. Tärkeää on, että konfliktit saadaan selvitettyä. Ähtärin kaupungilla on nollatoleranssi kiusaamisessa, joten tapauskohtaisesti selvitetään asia, jos joku kokee tulleen kiusatuksi. Pääosin henkilöstö kuitenkin kokee, että heistä välitetään. Lisäksi he kokevat viihtyvänsä nykyisessä työyhteisössä ja tiimityöskentely sujuu.

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. 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 hybridityöohjeistus on otettu henkilöstön keskuudessa hyvin vastaan. Yhdessä esihenkilön kanssa sopien on pystytty luomaan joustavaa työn tekemisen mallia niille, kenelle se on työn luonteen vuoksi mahdollista.

Oletetaan, että työkyky on parhaimmillaan saanut 10 pistettä? Merkitse, minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyillesi? (täysin työkyvytön = 0, työkyky parhaimmillaan = 10). Laita rasti pistemäärän kohdalle.



Suurin osa työntekijöistä (77,8%) arvioi työkykynsä olevan kouluarvosanoilla 8 tai sitä parempi. Sitä voidaan pitää hyvänä tuloksena. Henkilöstöjohtamisessa on alettu painottaa ennaltaehkäiseviä toimia, jolla ylläpitää henkilöstön hyvinvointia.

1.1.2022 alkaen on otettu käyttöön Epassi. Epassi on työntekijänhenkilökohtainen sähköinen hyvinvointibudjetti, mitä voi käyttää maksuvälineenä liikuntaan, kulttuuriin sekä hyvinvointiin. Edun arvo on koko vuoden työskentelevillä on 50€. E-passin käyttöoikeus on edellyttänyt vuonna 2022 vähintään kuuden kuukauden palvelussuhdetta. Puolen vuoden työskentelystä käytössä on 50% osuus edusta. E-passin saldo nollaantuu vuoden viimeisenä päivänä, jos etuja ei ole käytetty.

Ähtärin kaupungin henkilöstölle otettiin käyttöön vuonna 2022 pyöräetu. Pyöräetu on verovapaa luontoisetu 1200 euroon asti vuosittain. Työsuhdepyörän hankinnasta vastaa työnantaja, jolle helpointa on hankkia pyörät leasingpalveluna. Työsuhdepyörä on tarkoitettu työntekijän vapaaseen käyttöön niin vapaa-ajalle kuin työmatkapyöräilyyn. Etu koskee sekä tavallisia että sähköavusteisia polkupyöriä. Vuokra-ajan päätyttyä työntekijällä on oikeus lunastaa pyörä edullisesti itselleen. Työsuhdepyörän pääoma kuoletetaan vuokra-aikana lähes kokonaan, joten työntekijän kannattaa käytännössä aina lunastaa pyörä. Yleisin käytäntö on, että pyöräedun verotusarvo vähennetään työntekijän bruttopalkasta, jolloin edun tarjoaminen on työnantajalle edullista.

Ähtärin kaupungin henkilöstölle järjestettiin vuonna 2022 pikkujoulu. Pikkujouluun kuuluivat ruokailu Mesikämmenessä sekä Sami Hedbergin keikka. Sen lisäksi henkilöstölle tarjottiin lippu Kauhava Big Bandin konserttiin solisteinaan Sussu Erkinheimo, Mariam Sandhu ja Juha Hautaluoma.

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. Yhteistyöelimen tavoitteena on yhteisymmärryksessä kehittää organisaation toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa organisaatiossa.

Työsuojelutoimikunta on pitänyt kokouksia säännöllisesti, tehnyt järjestelmällisesti työpaikkaselvityksiä, sekä tarvittaessa käsitellyt akuutteja asioita. Työturvallisuuteen on kiinnitetty huomiota arvioiden työyksiköiden toimintaa. Työntekijältä tulleesta aloitteesta työsuojelutoimikunta hankki vuonna 2022 hyvinvointilaatikon jokaisen työyksikköön, jonka tarkoituksena on tuoda hyvinvointia työn tauottamisen aikana.

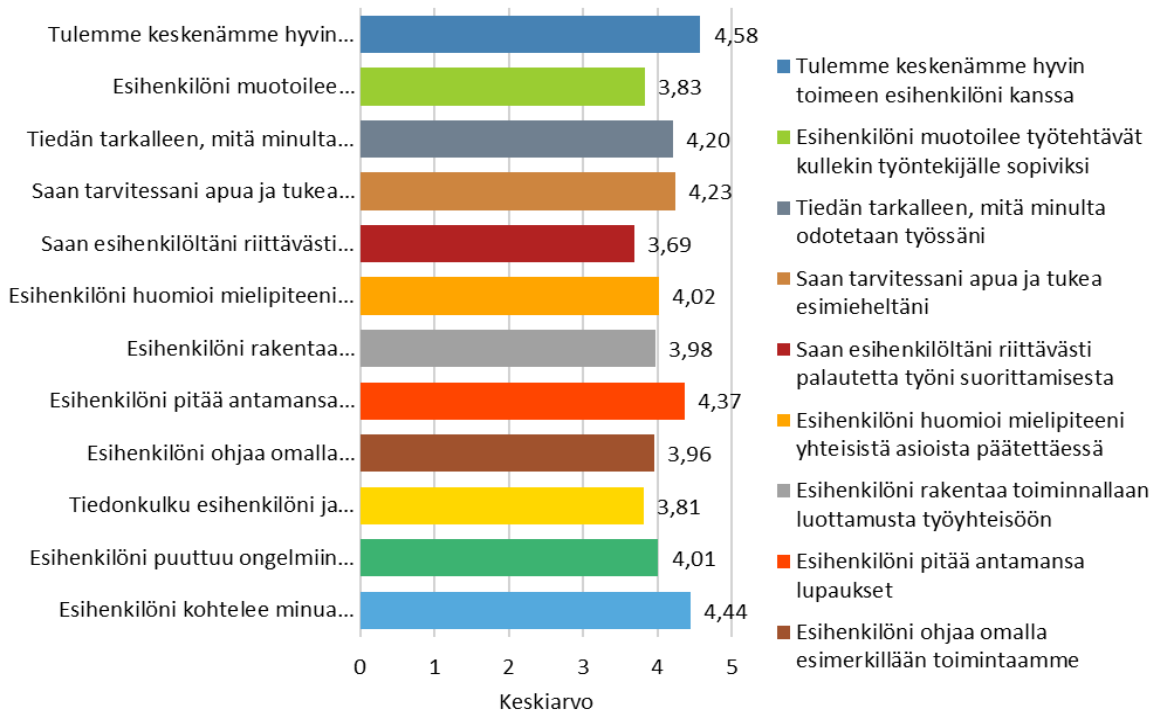
Se sisältää:

- vastuskuminauhoja kaksi kappaletta ohjeineen
- harjanvarsi jumppakepiksi ja ohjeet
- mutjutin eli kalvohierontaväline ohjevihkoineen
- nystyräpallo eli piikkipallo rentouttamaan kireitä lihaksia
- tasapainotyyyny, joka on ideaalinen tasapainoharjoitteluun ja keskivartalon lihasten vahvistamiseen
- sydämen muotoinen stressipallo

Työsuojelutoimikunta järjesti kaikille halukkaille työntekijöille koulutuksen lokakuussa 2022 aiheesta ”haastavan asiakkaan kohtaaminen- poliisin näkökulmaa ja ohjeistusta asiaan”.

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.

3. Johtaminen ja esihenkilötyö

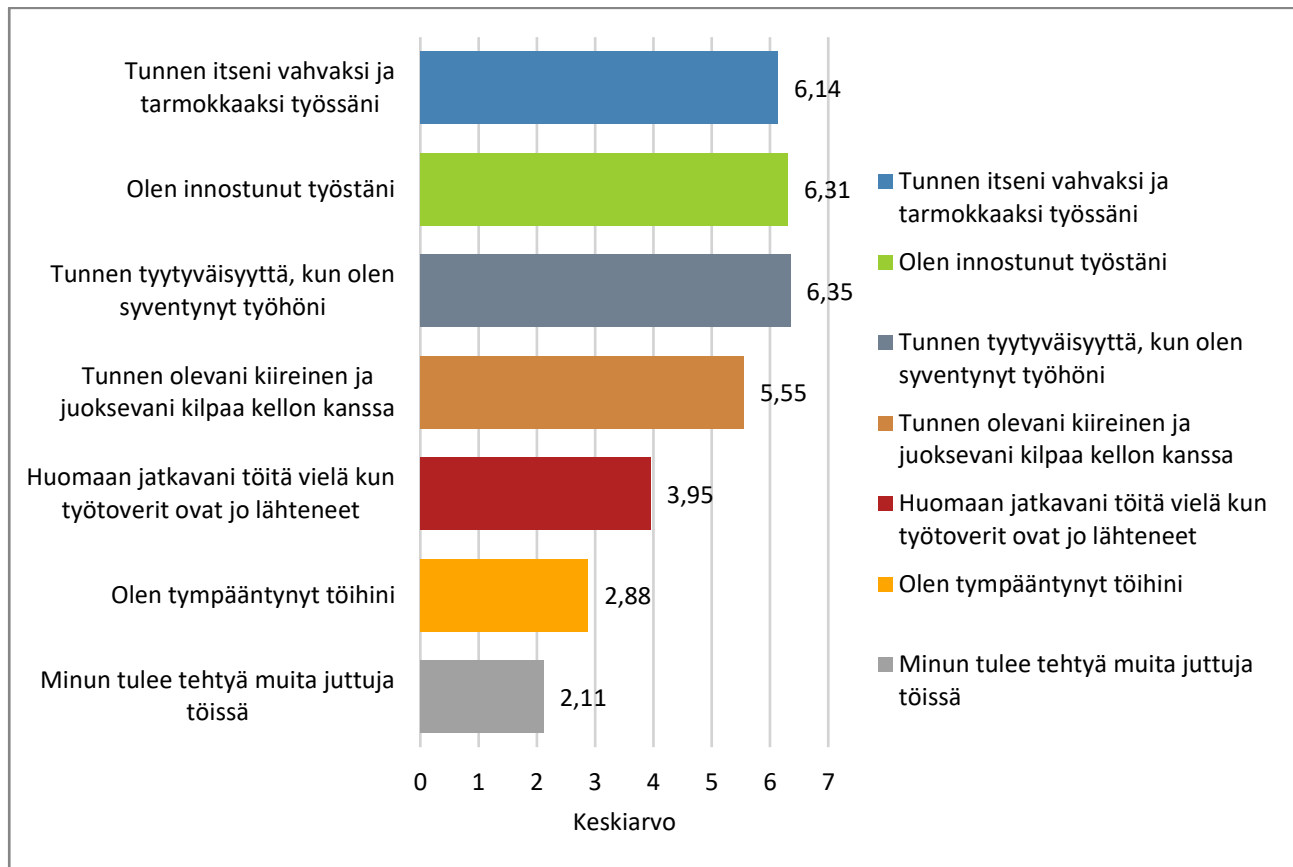


Esihenkilötyön arvioimisen korkeimpia arvosanoja keskimäärän saivat väittämät ”tulemme keskenämme hyvin toimeen esihenkilöni kanssa”, ”esihenkilöni pitää antamansa lupaukset” ja ”esihenkilöni kohtelee minua oikeudenmukaisesti”. Palautteen antaminen ja tiedonkulku koetaan eniten kehitettäviksi asioiksi, joskaan nekään eivät huonota arvosanaa saa.

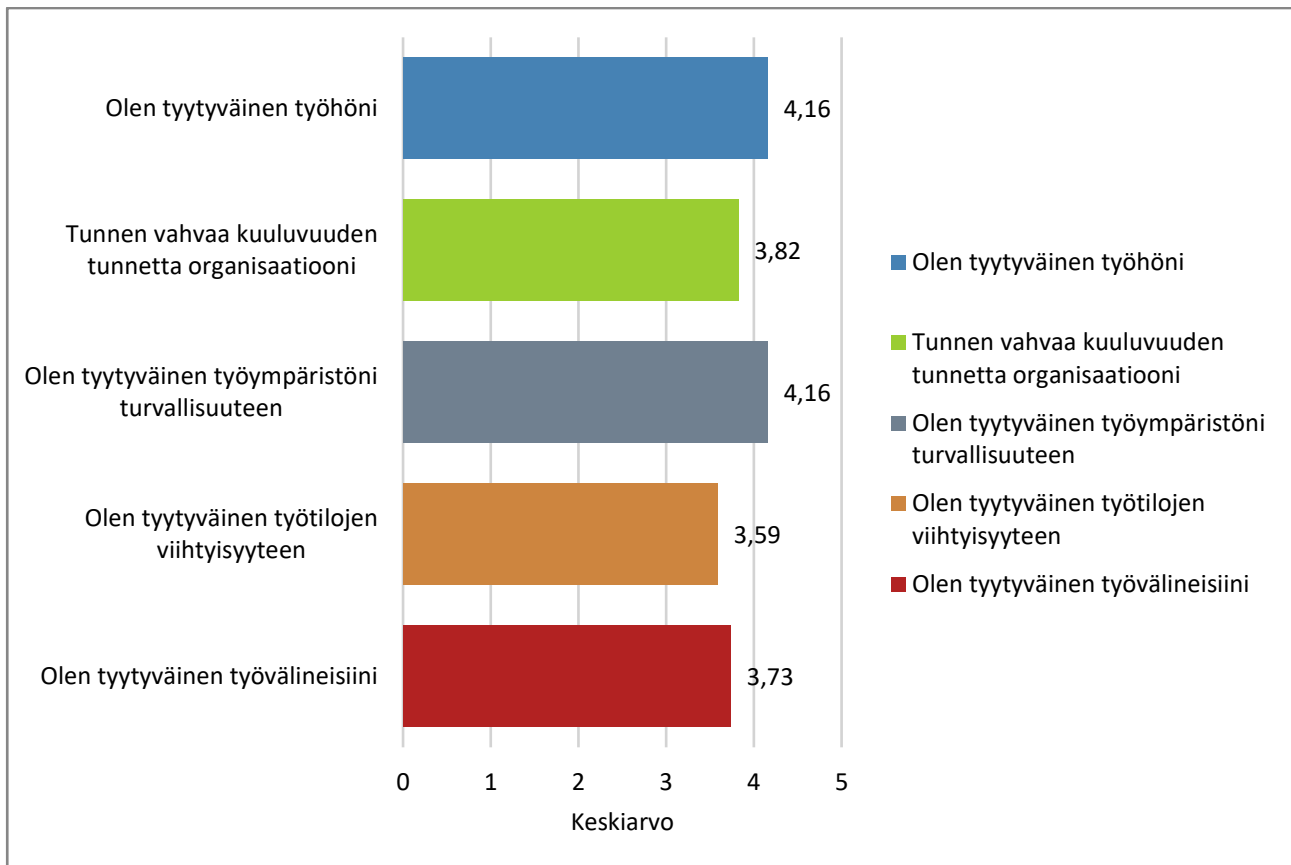
Työyksikkövierailujen aikana henkilöstöstä on välittynyt aito ja rento vuorovaikutus. Tapaamisissa on ollut helppo puhua työyksikössä tapahtuvista asioista ja kyselyn tuloksista. Virallisemmän tulosten läpikäymisen jälkeen jokaisen työyksikön kanssa on menty ruokailemaan Mesikämmeneen ja viettämään pieni hetki hieman epävirallisemmissa merkeissä. Palaute henkilöstöltä on ollut myönteinen, tilaisuutta on arvostettu.

Esihenkilöfoorumi sai alkunsa vuonna 2022. Sen tehtävänä on edelleen kehittää yhtenäistä johtamiskulttuuria ja yhtenäisiä hyviä käytänteitä kaupungin organisaatiossa. Esihenkilöitä oli Ähtärin kaupungilla vuonna 2022 yhteensä 12. Esihenkilöfoorumille järjestettiin syksyllä koulutusta työpsykologin pitämänä työn henkisestä kuormittavuudesta.

4. Tuottavuus ja tuloksellisuus



Työntekijät kokevat, että he ovat vahvoja ja tarmokkaita työsssänsä. He kokevat myös olevansa innostuneita ja tuntevansa tyytyväisyyttä kun ovat syventyneet työhönsä. Myös kiireisyyttä koetaan sekä työn taakkaa, kun muut ovat lähteneet. Työpaikkavierailuilla on puhuttu myös työhön tympääntymisestä sekä muista jutuista työn aikana. Työhön tympääntymisen koetaan olevan pääosin normaaleja arjen rytmiin kuuluvia ajoittaisia hetkiä. Muiden juttujen taas on kerrottu olevan vaikkapa hammaslääkärikäyntejä keskellä päivää, kun muu aika ei sovi.



Työntekijät kokevat työtyytyväisyyttä sekä tyytyväisyyttä turvallisuuteen. Työtilojen viihtyisyys ja työvälineet saavat kyselyssä pienempiä arvosanoja, joskaan eivät nekään huonoja. Se selittyy mm. koulujen väistötiloina, joissa edelleen ollaan siihen saakka kunnes uusi koulu valmistuu.

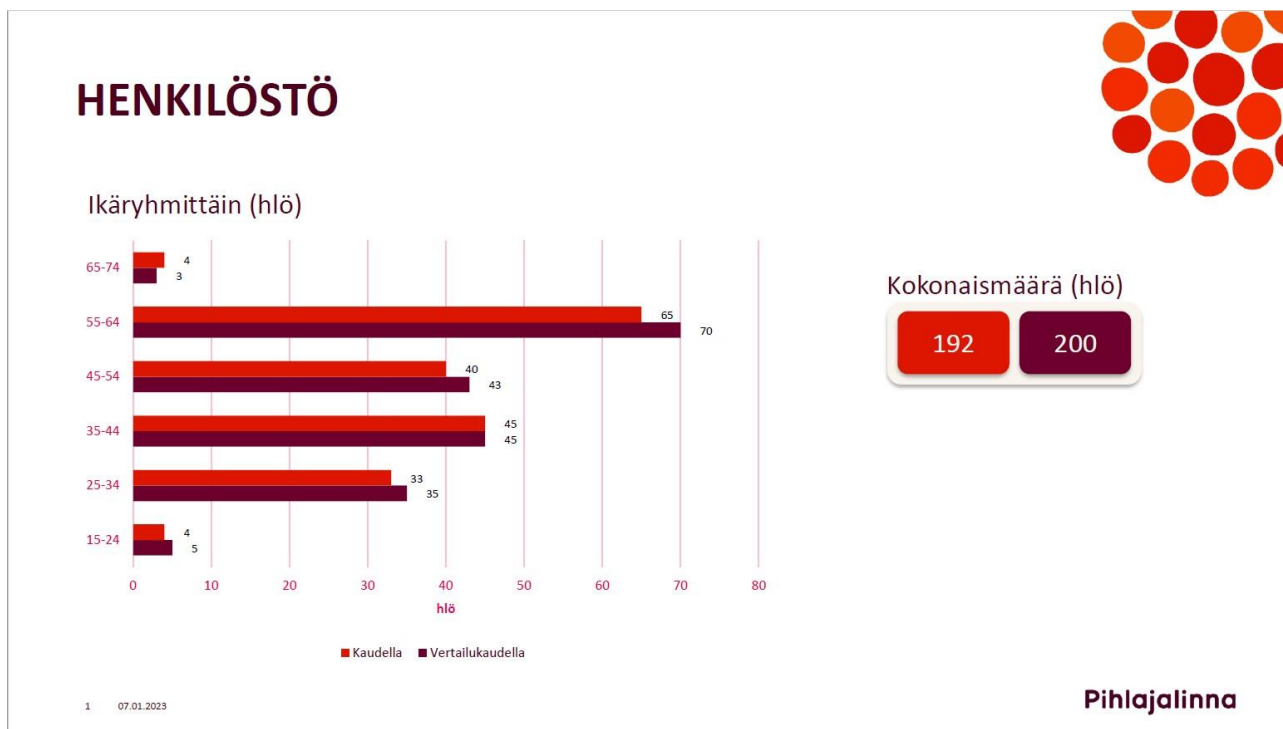
Yhteiskunnan muuttuvat vaatimukset sekä erityisesti koronan tuoma digitalisaatio on muuttanut työn tekemisen toimintamalleja kaupungissa. Toimintatapojen sähköistyessä on työntekijöiden ollut pakko myös kehittää aiemmin luotuja malleja edelleen oman työnsä ohella. Tämä on näkynyt erityisesti hallinnossa, 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 tuloksellisuutta on erityisesti rakennettu organisaatiouudistusten ja tehtävien uudelleen organisoinnin myötä.

4. Henkilöstöhallinnon tunnuslukuja

Alla oleva taulukko kaupungin henkilöstömäärästä vuoden lopussa käsittää kaikki palvelussuhteet, joita kaupungilla on ollut vuodenvaihteessa, vaikka palvelussuhde ei sillä hetkellä olisikaan aktiivinen. Suuri ero viime vuoteen sivistys- ja hyvinvointisektorilla selittyy sillä, että tilanne on juuri vuoden viimeisenä päivänä ollut tietynlainen. Tämän vuoden luvussa näkyvät erona viime vuoteen myönnetyt virka- ja työvapaat, uimahallin henkilökunnan näkyminen määrässä, määräaikaisten työsopimukset lukuvuodelle (aiemmin saatettu tehdä pelkästään syksy- tai kevätlukukaudelle), sekä määräaikaisten henkilökohtaisten avustajien kasvanut määrä.

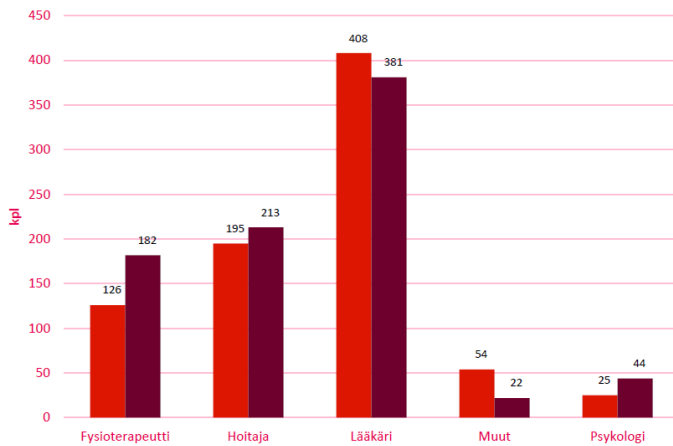
	2022	2021	2020
Yleishallinto	14	14	17
Sosiaali- ja terveystoimi	10	13	13
Sivistys- ja hyvinvointi	159	130	140
Tekninen	56	58	56
Yhteensä	239	215	226

Vuoden 2022 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 2022 on 44,3 vuotta.

TYÖTERVEYSKÄYNNIT



Kävijämäärä (eri henkilöä)

	Fysioterapeutti	Hoitaja	Lääkäri	Muut	Psykologi
■ Kaudella	55	104	134	47	9
■ Vertailukaudella	66	108	118	19	17

Kokonaismäärä (kpl)

808

842

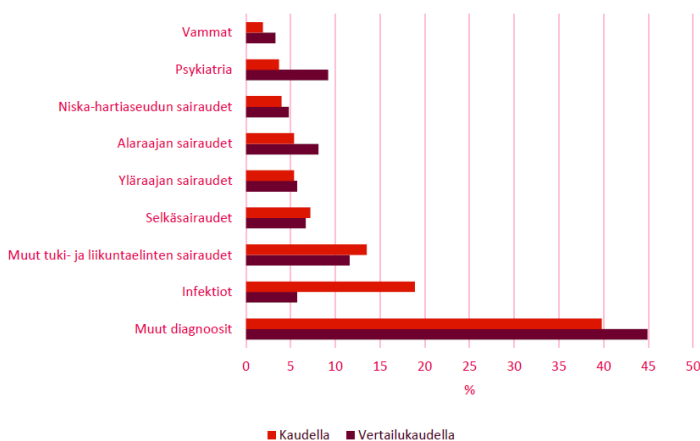
- Käyntejä 4,2/työntekijää kohden
 - Lähes käynnilleen sama määrä vs. vuosi 2021
 - Hieman normaalia korkeammalla tasolla
- Etävastaanottoa n. 19% kaikista käynneistä

Pihlajalinna

Työterveyskäyntejä on ollut 4,2 työntekijää kohden vuonna 2022. Etävastaanoton hyödyntäminen on hieman noussut.

TYÖTERVEYSKÄYNNIT DIAGNOOSIRYHMITTÄIN

Työterveyskäyntien diagnoosit (Anatominen jaotus, %)



- Muut diagnoosit mm. terveystarkastukset, reseptien uusinnat, määrittämättömät dg:t
- Infektiökäynnit kasvaneet (+57 kpl)
 - Mm. korona
- TULE-käynnit laskeneet (-5 kpl)
- Mielenterveys -käynnit laskeneet (-33 kpl)

4 07.01.2023

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

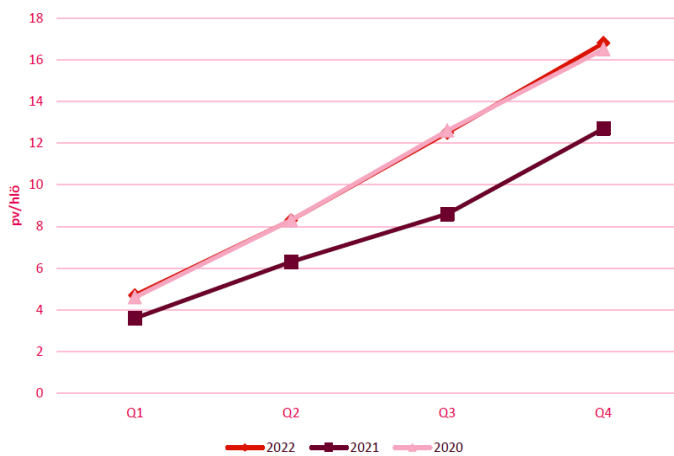
Pihlajalinna

Työterveyskäyntien muutosta selittää erityisesti infektioikäyntien kasvu edelliseen vuoteen verrattuna. Korona on vaikuttanut näiden käyntien määrän lisääntymiseen. Selkeänä muutoksena edelliseen vuoteen on myös mielenterveyskäyntien laskeminen. Pääosin työterveyttä hyödynnetään mm. reseptien uusimiseen ja terveystarkastuksiin.

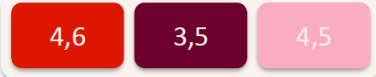
Varhainen puuttuminen on ollut toimintamallina Ähtärin kaupungilla jo kauan. Työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö on ollut erittäin hyvää ja tuloksekasta. Työterveysneuvotteluita on pidetty, ja tarvittaessa on työntekijä ohjattu myös työkykyarvioon. Työn tekemisen tukemista on pystytty tekemään. Työterveyshuollon kanssa on seurattu ympäri vuoden tilastojen kehittymistä sekä käyntikertojen syitä, ja tarvittaessa on yhdessä pohdittu keinot selvittää tilannetta.

SAIRAUSSPOISSAOLOT

Sairauspoissaolopäivät/työntekijä (kumulatiivinen)



Sairauspoissaoloprosentti (%)



- Sairauspoissaoloja 2022 16,8 pvä/työntekijä
 - keskimääräistä enemmän
- Sairauspoissaoloja 2021 12,7 pvä/työntekijä

10 07.01.2023

*Sairauspoissaoloprosentin laskentakaava: (Poissaolopäivät kaudella) / (Työpäiviä kuukaudessa * kauden pituus) * 100.

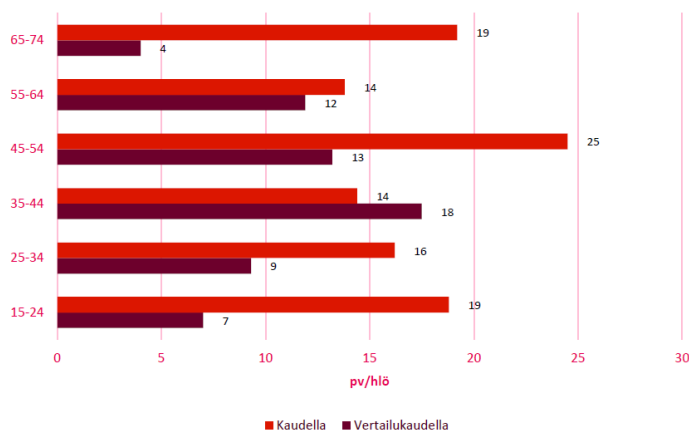
Pihlajalinna

Sairauspoissaoloja vuonna 2022 kertyi 16,8 pvä/työntekijä, joka oli keskimääräistä enemmän. Vuonna 2021 sairauspoissaoloja oli 12,7 pvä/työntekijä. Alkuvuonna 2022 Ähtäriin rantautunut korona vaikutti selkeästi sairauspoissaolojen määrään lisäävästi erityisesti keväällä.

SAIRAUSPOISSAOLOT



Ikäryhmittäin (pv/hlö)



- Eniten sairauspoissaoloja 45-54 –vuotiailla
- Vähiten sairauspoissaoloja 35-44 ja 55-64 -vuotiailla

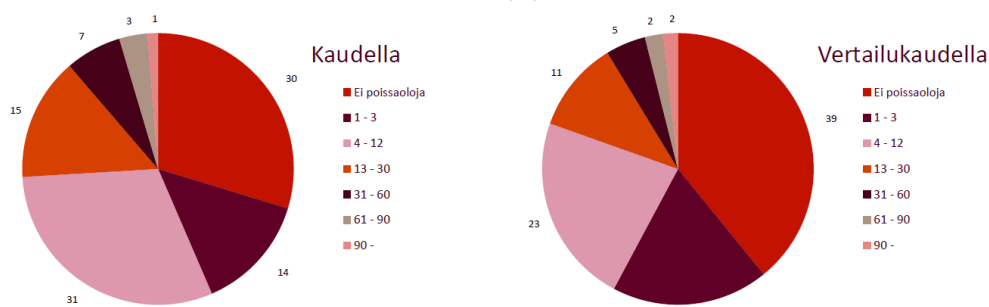
15 07.01.2023

Pihlajalinna

Eniten sairaspöissaaloja vuonna 2022 kertyi ikäluokalle 45-54-vuotiaat, kun aiemmin vuonna 2021 sairaspöissaaloja eniten oli ikäluokalla 35-44 -vuotiaat. Sairaspöissaalojen määrä nousi edelliseen vuoteen verrattuna muilla ikäryhmillä paitsi 35-44- vuotiaiden ikäryhmällä.

TERVEYSPROSENTTI

Sairauslomalla olleiden osuus koko henkilökunnasta (%)



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

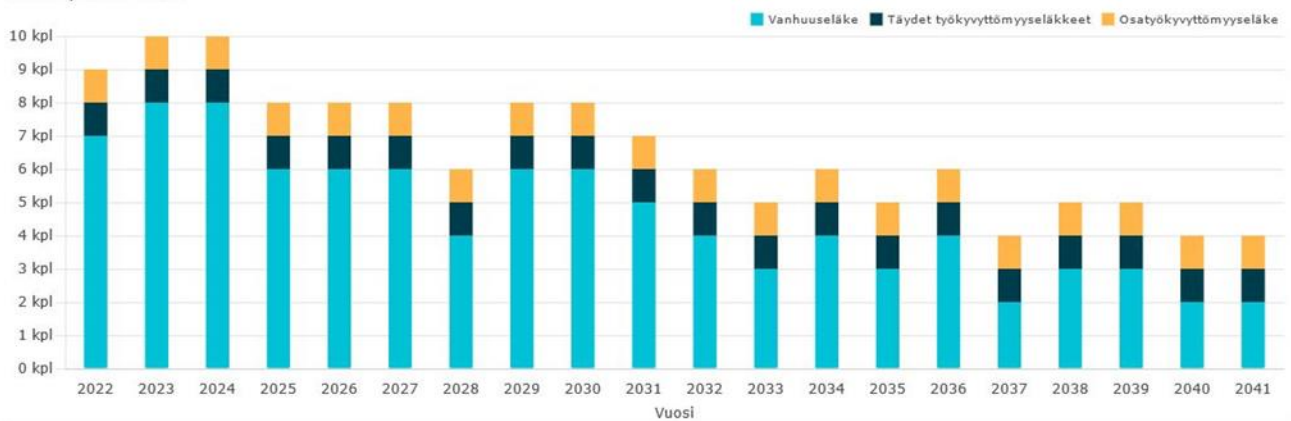
- 30% henkilöstöstä ilman sairauspoissaoloja

13 07.01.2023

Pihlajalinna

Terveysprosentti on vuonna 2022 30 % henkilökunnasta, joka on vähäinen. Se tarkoittaa osuutta henkilöstöstä, jolla ei ollut vuoden aikana yhtään sairauslomapäivää. Lyhyiden poissaolojen määrä on selvästi lisääntynyt edellisestä vuodesta. Muutos selittyy ainakin osittain koronan sairastamisella.

Eläköitymisennuste



Vuonna 2022 vakinaista henkilöstöä vaihtui jonkin verran. Yksi syy vaihtuvuuteen on edelleen vanhuuseläkkeelle siirtyminen. Oheisesta kuvioista käy ilmi, kuinka paljon vanhuuseläkkeelle siirtyviä kaupungin työntekijöitä arvioidaan olevan tulevina vuosina.

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

6. Henkilöstökulut 2015- 2022

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Palkat ja palkkiot	12.936.361	7.724.761	7.471.843	7.830.838	8.280.685	7.322.795	7 535 251	7 579 405
Eläkekulut	3.389.519	2.262.563	2.010.102	2.023.998	2.079.563	1.934.456	1 966 097	1 965 323
Muut henk. sivukulut	691.782	311.863	283.065	240.021	243.425	231.496	245 652	303 805
Henkilöstö - korvaukset	-235.500	-143.864	-119.945	-103. 775	-94.198	-90.529	-95 790	-132 038
Yhteensä tuloslaskel -man muk.	16.782.161	10.150.431	9.645.065	10.000.867	10.509.475	9.398.218	9.651.210	9 848 533

Henkilöstökulut nousivat jonkin verran vuonna 2022 verrattuna aiempaan vuoteen.

7. Työterveyshuollon kustannukset 2008-2022

Työterveyshoito järjestetään yhteistyössä Pihlajalinnan kanssa.

Kokonaiskustannukset vuonna 2022 ovat 96 662,9 € (-5,8%)

- Kustannukset työntekijää kohden 504,1 €
- Kiinteähintainen sopimus: Palautus 11692,45 € vuonna 2022

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Työterveys- huollon Kokonais- kustannukset/ 1000e	101	137	171	191	220	236	247	285	158	138	103	119	106	102	96
Kokonais- kustannukset €/virka/toimi	348	472	593	632	763	796	802	861	809	693	501	569	552	510	504
Korvaukset työterveys- Huollosta / Kela /1000€	66	73	64	69	73	78	82	90	50	54	53	54	43	51	52

Johtopäätökset

Alkuvuonna 2022 Ähtärin kaupungin henkilöstön sairaspöissaoloissa näkyi korona. Sairaspöissaolot ovat selkeästi muuttaneet suuntaa takaisin infektioauteihin, joka näkyi lyhyiden sairaslomien lisääntymisenä.

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

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.

Työterveyshuollon kustannuskehitys on viime vuosien aikana pysynyt hyvin maltillisena, jopa aavistuksen laskevana. Kustannuskehityksestä huolimatta työterveyshuollon palvelut ovat laadukkaita ja niitä on kehitetty koko ajan tiiviissä yhteistyössä työnantajan kanssa. Yleinen palaute henkilöstöltä on se, että he kokevat saavansa avun työterveyden kautta.