



## HENKILÖSTÖRAPORTTI 2016

## SISÄLLYSLUETTELO

1. YPÄJÄN KUNTASTRATEGIA.....	3
2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE.....	5
3. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET.....	6
4. TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT.....	8
5. HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS.....	8
6. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN.....	9
7. HENKILÖSTÖINVESTOINNIT.....	10
7.1 TYÖKYVYN YLLÄPITO JA TYÖSUOJELU.....	10
7.2 TYKY-TOIMINTA.....	11
7.3 ANSIOMERKIT.....	11

# 1. YPÄJÄN KUNTASTRATEGIA

Ypäjän valtuusto on marraskuun 2015 kokouksessaan hyväksynyt Ypäjä-vision 2020 ja strategian.

## **VISIO 2020**

- **Ypäjä on kansainvälinen, hevosvoimainen ihmisen paikka.**
- **Ypäjä on tyytyväisten asukkaiden arvostama, laadukkaiden palvelujen vireää yrittämisen kunta Loimijokilaaksossa.**

## **STRATEGIA**

### **TALOUS JA HENKILÖSTÖ**

Kunnalla on tasapainoinen ja vakaa talous, joka edellyttää lyhyen ja pitkän tähtäimen suunnittelua, seurantaa sekä harkittuja ja oikein mitoitettuja investointeja. Yhteisesti asetettuihin tavoitteisiin ja toimintaperiaatteisiin sitoudutaan.

Toiminnassa noudatetaan kustannustehokkuutta ja kokonaistaloudellisuutta. Tuottavuutta parannetaan sekä omassa toiminnassa että yhteistyöverkostojen kautta. Laadukkaiden palvelujen järjestämisessä on valmius uusiin, joustaviin toimintamalleihin. Organisaatio- sekä palvelurakennetta tarkistetaan tarpeen mukaan. Ennaltaehkäiseviin palveluihin panostetaan.

Henkilöstön määrä on toimintaan suhteutettu. Rekrytoinnissa noudatetaan tarkkuutta ja suunnittelua. Henkilöstö on ammattitaitoista, aloitteellista, yhteistyö- ja uudistumiskykyistä. Työkykyä ja -hyvinvointia ylläpidetään.

### **TERVEYS JA HYVINVOINTI**

Forssan seudulla on jo suoritettu sote-integraatio sosiaalipalveluiden siirtämisen myötä Forssan seudun hyvinvointikuntayhtymän tuotettaviksi vuoden 2014 alusta alkaen. Forssan seudun hyvinvointikuntayhtymän toiminnan turvaaminen tulevaisuudessa koetaan tärkeäksi.

Lähipalvelut ovat kuntalaisille suurimerkityksisiä. Kaikessa toiminnassa tulee korostaa sekä terveyttä ylläpitävää ja edistävää toimintaa että ennaltaehkäisevän toiminnan merkitystä.

Seudullisen edunvalvontaverkoston lisäksi myös kunnan oma edunvalvonta on tärkeää.

Tavoitetilan määrittelyssä tärkeimmät peruspalvelut tulee olla kaikkien kuntalaisten saatavilla ja mielellään oman kunnan alueella. Kunnan suuria haasteita ovat vanhusvoittoinen ikärakenne ja väestönkehitys. Viime mainittu on saatava kääntymään positiiviseen suuntaan.

Yksi merkittävä tekijä omassa kunnassamme on keskitetyn ruokahuollon ja puhtauspalvelujen toimivuus. Kunnassa toimivan kolmannen sektorin osuus koskien niin eri seuroja, yhdistyksiä, järjestöjä kuin muutakin vapaaehtoistoimintaa muodostuu jatkossa paitsi ennaltaehkäiseväksi myös terveyttä ylläpitäväksi ja täydentäväksi toiminnaksi. Yhteistyön merkitys eri toimijoiden ja sidosryhmien kesken kolmannella sektorilla lisätynä tulee jatkossa korostumaan. Myös työpajatoiminnan osuutta kuntouttavassa työtoiminnassa tulevina aikoina tulee vahvistaa.

## **KASVUN JA MIELEKKÄÄN VAPAA-AJAN EDELLYTYKSET**

Monipuolisia varhaiskasvatuspalveluja tarjotaan sekä perhepäivähoitona että päiväkodissa. Perheiden tarpeet pyritään huomioimaan. Esiopetus järjestetään päiväkodissa.

Perusopetusta antavat motivoituneet opettajat ja ohjaajat. Koulutoimessa on oppilasmäärän vähetessä suunnitteilla siirtyminen yhteen alakouluun. Oman erityisopetuksen lisäksi erityisopetuspalveluita ostetaan Loimaan kaupungilta.

Vapaa-aikatoimen liikuntapalveluissa yhteistyötä tiivistetään paikallisten urheiluseurojen kanssa. Nuorisopalveluissa panostetaan nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseen (etsivä nuorisotyö). Toimenpiteisiin kuuluvat nuorisotila Haavin ja työpajatoiminnan kehittäminen.

Kirjastotoimessa selvitetään Jokiläänin kirjaston perustamismahdollisuudet. Kulttuuritoimi järjestää vuosittain muun muassa Pertunpäivät elokuussa. Yhteistyötä yhdistysten kanssa vahvistetaan.

Jokiläänin kansalaisopiston kurssitarjontaa kehitetään toiveiden suuntaan.

## **YRITTÄJYYS JA MAANKÄYTÖN NÄKÖKULMA**

Kunta toiminnallaan edistää yritysten toimintaedellytyksiä. Aktiivisella, asukkaiden ja yritysten tarpeita palvelevalla kaavoitustoiminnalla varmistetaan monipuolinen ja määrältään riittävä tonttitarjonta. Kunnalla on aktiivinen rooli yrityspalveluiden kehittämisessä. Teemme kiinteää yhteistyötä elinkeinoelämän ja kolmannen sektorin kanssa vetovoimaisuuden lisäämiseksi. Kunnan markkinointia tehdään suunnitellusti, kärkihankkeena on hevosalan toimintoihin suunnitellun Honkalan alueen rakentaminen.

Olemme mukana kehittämässä seutukunnallisia tieyhteyksiä sekä pyrimme vaikuttamaan myös alempiluokkaisten teiden kunnan parantamiseen.

Kunnassa on kysyntää vastaava määrä monipuolisia ja hyväkuntoisia asuntoja.

Palveluiden järjestämisessä tehdään entistä enemmän yhteistyötä eri seutukuntien kesken.

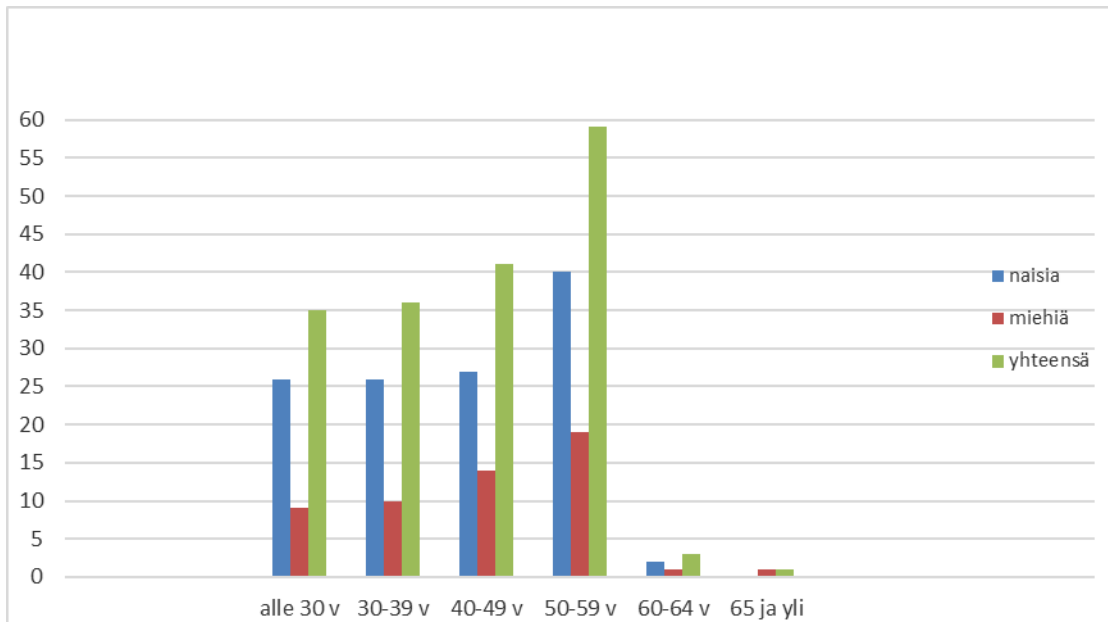
## 2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

Ypäjän kunnan palveluksessa 31.12.2016 oli 175 henkilöä, joista toistaiseksi voimassa olevassa virka- tai työsuhteessa oli 124 henkilöä ja määräaikaisessa suhteessa (sijaiset, tilapäiset) 51 henkilöä.

Päävastuualueet	2013	2014	2015	2016
Hallintotoimi	109	103	102	90
Sosiaali- ja terveystoimi	88	0	0	0
Sivistystoimi	42	76	71	74
Tekninen toimi	14	11	11	11
<b>Yhteensä</b>	<b>253</b>	<b>190</b>	<b>184</b>	<b>175</b>

### Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Ypäjän kunnan henkilöstön suurin ikäryhmä vuonna 2016 oli 50 – 59 -vuotiaiden ryhmä, jossa oli 59 henkilöä. Toiseksi suurin ryhmä oli 40 – 49 -vuotiaiden ryhmä, jossa oli 41 henkilöä. Yli 50-vuotiaiden osuus kunnan henkilöstöstä oli 36 %.



### 3. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

Kunnan palkkauksessa sovelletaan KVTES:a, OVTES:a ja teknisten sopimusta.

Palkantarkistukset tehtiin 1.2.2016 lukien seuraavasti:

KVTES:n (2014-2016) ja teknisten sopimuksen (TS-14) sopimuskauden toisella jaksolla 1.1.2016 – 31.1.2017 viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotettiin 1.2.2016 lukien yleiskorotuksella seuraavasti:

- tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin 0,47 prosentilla, jos tehtäväkohtainen palkka oli 31.1.2016 vähintään 3 404,26 euroa
- jos tehtäväkohtainen palkka oli 31.1.2016 alle 3 404,26 euroa, tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin 16,00 eurolla kuukaudessa.

KVTES:ssa henkilökohtaista lisää korotettiin 0,47 prosentilla 1.2.2016 lukien. Teknisten sopimuksessa henkilökohtaista lisää ja erillislisää korotettiin 1.12.2016 lukien 0,47 prosentilla.

Yleiskorotus koski myös palkkahinnoittelun ulkopuolisia.

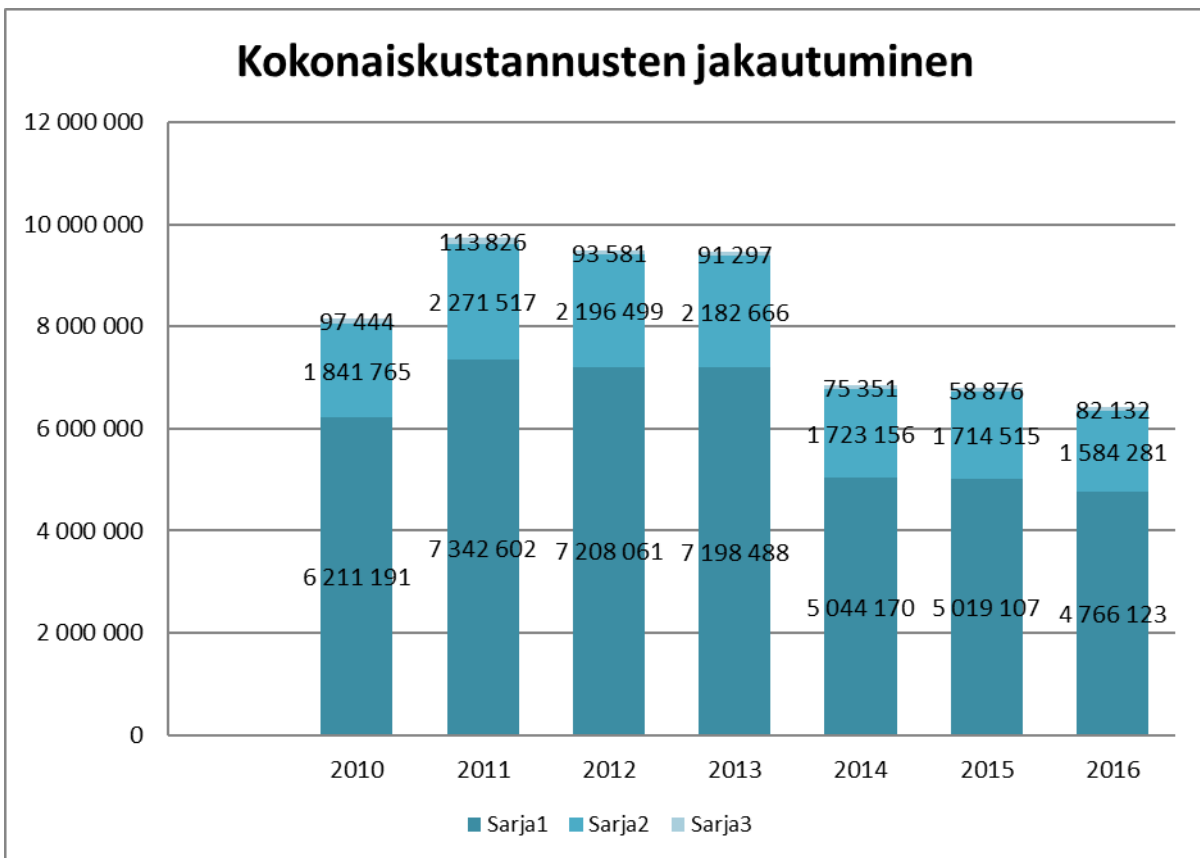
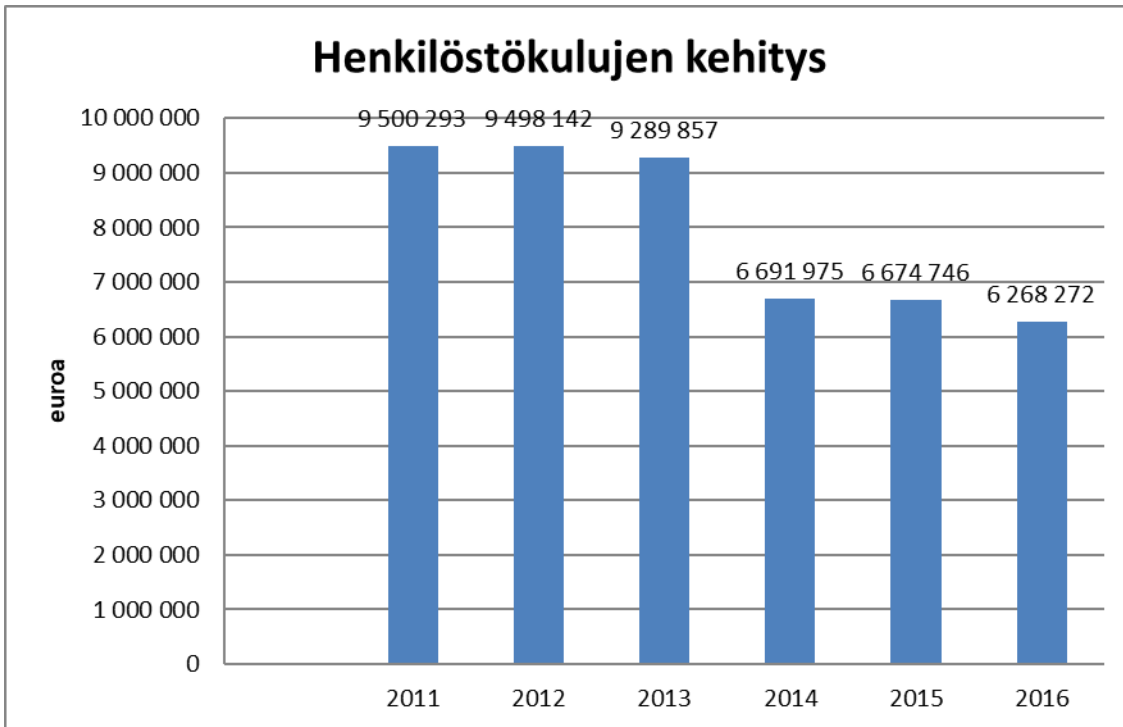
OVTES:ssa palkantarkistukset toteutettiin 0,4 prosentin yleiskorotuksena 1.1.2016 lukien.

Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotettiin 0,4 prosentin suuruisella yleiskorotuksella. Vastaavalla prosentilla korotettiin henkilökohtaista lisää sekä palkkaliitteen mukaisia euromääräisiä lisiä sekä tuntipalkkioita.

#### Tilikauden 2016 palkat, palkkiot, eläkekulut ja muut henkilösivukulut

<b>Henkilöstökulut</b>	<b>2016</b>	<b>2015</b>
Palkat ja palkkiot	4 601 858,21	4 901 355,55
Henkilösivukulut		
Eläkekulut	1 273 291,49	1 405 700,50
Muut henkilösivukulut	310 989,51	308 814,42
Henkilöstökorvaukset ja muut korjaukset	82 132,44	58 875,83
Yhteensä tuloslaskelman mukaan	6 268 271,65	6 674 746,30
Henkilöstökuluja aktivoitu käyttöomaisuuteen		
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>6 268 271,65</b>	<b>6 674 746,30</b>

## Ypäjän kunnan henkilöstökulujen kehitys 2011 – 2016



## 4. TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT

Kunnan työntekijöillä oli sairauspoissaolopäiviä yhteensä 3 533 kalenteripäivää, joista lomituspalvelujen henkilöstöllä 1 763 päivää ja muulla kunnan henkilöstöllä 1 770 päivää.

Poissaolopäiviä oli 23,24 pv/työntekijä, jotka jakaantuivat:

- lomituspalvelut 39,17 pv/hlö
- muu kunta 16,54 pv/hlö

Työtapaturmia v. 2016 sattui 5 kpl, joista korvattiin 44 päivää.

## 5. HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

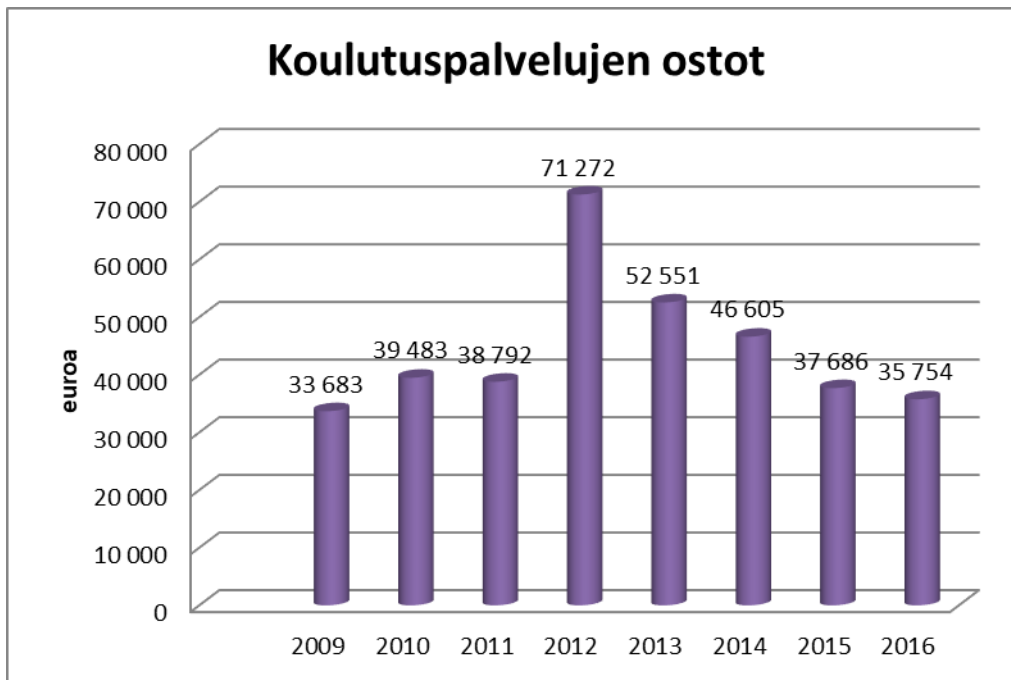
Vakinaisen henkilöstön yhtäjaksoinen työsuhteen kesto

- alle 2 v	8
- 2 – 4 v	11
- 5 – 9 v	62
- 10 – 14 v	12
- 15 – 19 v	7
- 20 – 24 v	21
- 25 – 29 v	1

yhteensä	122
----------	-----



## 6. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN



Henkilöstön ammatilliseen koulutukseen käytettiin 81 pv, luottamusmieskoulutukseen 8 pv, oppisopimuskoulutuksen teoriajaksoihin 33 pv sekä opintovapaaseen 88 pv.

## 7. HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

### 7.1 Työkyvyn ylläpito ja työsuojelu

Ypäjän kunta ostaa työntekijöiden lakisääteisen työterveyshuollon palvelut Forssan seudun hyvinvointikuntayhtymän työterveyshuollolta. Lisäksi kunta ostaa henkilökunnalleen vapaaehtoisen sairaan- ja terveydenhoidon työterveyshuollon kautta. Työterveyshuollon kanssa tehdään toimintasuunnitelma, jossa määritellään tehtävät terveystarkastukset, työpaikkaselvitykset, työkykyä ylläpitävä toiminta sekä yhteistyö muissa työntekijöiden terveyteen tai työkykyyn liittyvissä asioissa. Toimintasuunnitelma päivitetään kokonaisvaltaisesti neljän vuoden välein ja väliaikana tehdään tarvittaessa tarkistuksia.

Työterveyshuollon toiminnan sisältö on ollut vuoden 2016 toimintasuunnitelman mukaista. Toimintasuunnitelmaan on kirjattu kolme keskeistä työterveyshuollon toiminnan tavoitetta:

1. Ikääntyvän henkilökunnan terveyden edistäminen
2. Työyhteisöjen hyvinvointi
3. Sairauspoissaolojen vähentäminen yhteistyössä työntekijöiden, työnantajan ja työterveyshuollon kesken

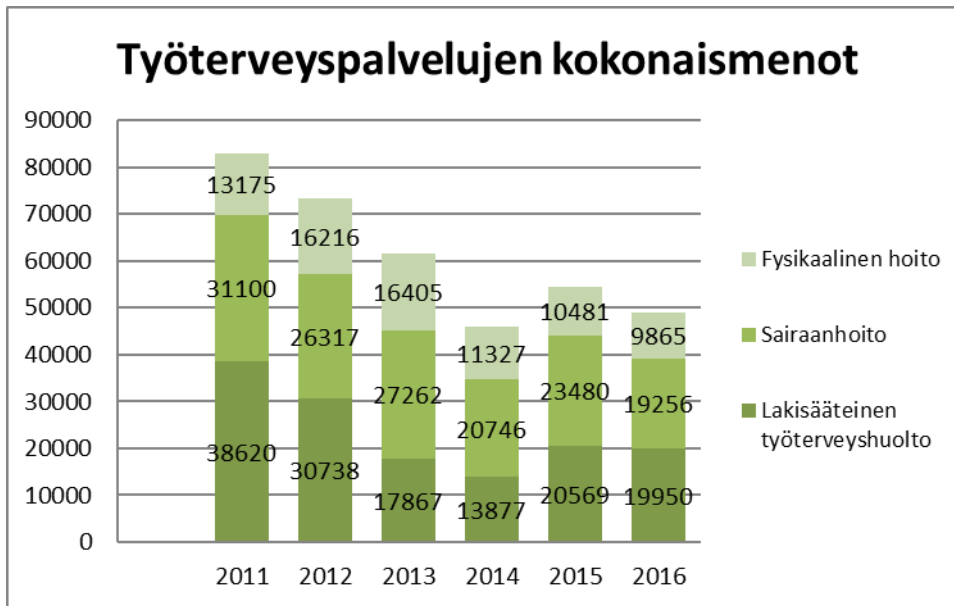
Terveystarkastukset ovat olleet työhönsijoitustarkastuksia, terveystarkastuksia erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä oleville, osatyökykyisten terveystarkastuksia, ikäryhmätarkastuksia sekä muita terveystarkastuksia ja terveydenhoitokäyntejä.

Työterveyshuolto edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja toimintaympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työyhteisön toimintaa sekä työntekijöiden terveyttä.

Työntekijöille on annettu ergonomia- ja liikuntaohjausta sekä yksilöohjausta painonhallintaan ja tupakasta vieroittautumiseen. Työntekijöille on myös tarjottu mahdollisuutta osallistua tupakanvieroitus- ja painonhallintaryhmiin.

Työntekijöiden kanssa on keskusteltu kuntoutusmahdollisuuksista.

Kunnan työsuojelupäällikkönä toimii tekninen johtaja Jouko Käkönen. Työsuojeluvaltuutettuina toimivat Janno Löhmus ja Annamaria Poutala sekä varavaltuutettuina Helena Koskela ja Silja Haavisto.



## 7.2 Tyky-toiminta

Tyky-toiminnalla tarkoitetaan toimintaa, jolla työntekijät sekä työpaikan yhteistyöorganisaatiot yhdessä edistävät ja tukevat jokaisen työelämässä olevan työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa. (Työterveyslaitos)

Koko henkilöstölle järjestettyä tyky-toimintaa

- virikekortti 40,00/henkilö (työsuhde jatkunut vähintään puoli vuotta)
- kunnan henkilöstö sai pääsylipun Ypäjän musiikkiteatterin "My Fair Lady"- musikaaliin.

Lisäksi työterveyshuollon lääkärin läheteellä on ollut mahdollista saada fysikaalista hoitoa työperäisiin vaivoihin.

## 7.3 Ansiomerkit

Ypäjän kunta huomioi henkilökuntaa ansiomerkein 16.12.2016 järjestetyssä tilaisuudessa, jossa jaettiin Kuntaliiton ansiomerkkejä 20, 30 ja 40 vuoden palveluksesta.