



HENKILÖSTÖRAPORTTI 2017

SISÄLLYSLUETTELO

1. YPÄJÄN KUNTASTRATEGIA.....	3
2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE.....	8
3. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET.....	9
4. TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT.....	11
5. HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS.....	11
6. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN.....	12
7. HENKILÖSTÖINVESTOINNIT.....	13
7.1 TYÖKYVYN YLLÄPITO JA TYÖSUOJELU.....	13
7.2 TYKY-TOIMINTA.....	15

1. YPÄJÄN KUNTASTRATEGIA

Ypäjän valtuusto on 14.12.2017 hyväksynyt Ypäjän kunnan strategian 2018-2021.

VISIO 2021

*Ypäjä on kansainvälinen, hevosvoimaisen ihmisen asuin- työ- ja yrittämisen paikka.
Tyytyväisten asukkaidensa arvostama, vireä ja laadukkaiden palvelujen kunta
Loimijokilaaksossa.*

STRATEGIA

Strategiset linjat 2018–2021

Kunnan strategiset linjat ovat pääsääntöisesti vuoden 2015 valtuustopäätösten mukaisia muutamain tämän päivivitystyön tarkennuksin.

Hallintotoimiala

Kunnan hallinto, talous ja investoinnit

Kunnan hallinto tiloineen mitoitetaan tarpeeseen ja palveluperiaatteeseen. Virkojen ja työsuhteiden täyttö tulee olla joustavaa vastaten strategian toteuttamiseen täysimääräisenä. Organisaatio- sekä palvelurakennetta tarkistetaan tarpeen mukaan. Kunnan toiminnasta viestitään ulospäin aktiivisesti ja kuntalaisia osallistetaan suunnitteluun tarvittaessa. Ypäjän kunta toteuttaa kaikessa toiminnassaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Syrjintää ja epäasiallista käytöstä yksiköissä ja toimipisteissä ei sallita.

Kunta ylläpitää tasapainoisen talouden. Tämä edellyttää sekä lyhyen että pitkän aikavälin taloussuunnittelua ja aktiivista -seurantaa kaikissa yksiköissä. Investoinnit ovat harkittuja ja oikein mitoitettuja. Hankerahoituksia osana investointien toteutuksia hyödynnetään. Tarkemmat vuoden 2018 investoinnit on kuvattu strategian toimeenpano-ohjelmassa. Vuosien 2018-2021 talous- ja investointisuunnitelma on liitteenä. Talouden yhteisesti asetettuihin tavoitteisiin ja toimintaperiaatteisiin sitoudutaan. Kokonaistaloudellisuutta sekä kustannustehokkuutta korostetaan kaikissa toiminnoissa. Tuottavuutta parannetaan sekä omassa toiminnassa että yhteistyön kautta. Valittujen keskitettyjen ja erillisten palvelukokonaisuuksien käyttö tulee olla perusteltua. Palveluiden ja hyödykkeiden hankinnassa noudatetaan seutukunnallisesti rakennettua hankintaohjetta, oman kunnan tarjonnan ensisijaisuusperiaatetta noudattaen. Laadukkaiden palvelujen järjestämisessä on valmius uusiin, joustaviin toimintamalleihin. Ennaltaehkäiseviin palveluihin panostetaan.

Lomituspalvelujen toteuttamisen selvitystyöhön maakuntauudistuksen yhteydessä osallistutaan. Kunnan toimiminen edelleen keskitetysti lomituspalveluiden hallinnoijana Lounais-Hämeen alueella uudessa maakuntarakenteessa selvitetään.

Kunnan kansainvälistä toimintaa ja ulottuvuutta parannetaan. Ystävyyskaupunkityötä Bábolnaan Unkariin jatketaan ja hyödynnetään kaikkien kunnan toimialojen ja kolmannen sektorin tueksi.

Euroopan Unionin uusi tietoturva-asetus saatetaan osaksi kunnan toimintoja. Tietoturvallisesta toiminnasta huolehditaan läpi koko organisaatorakenteen.

Yksiköiden turvallisuus-, valmius- ja varautumissuunnitelmat tarkastetaan ja päivitetään. Kriisinsietokyky testataan, elintärkeät toiminnot turvataan.

Kunnan markkinointiviestintää tehdään suunnitelmallisesti ja keskitetysti vastuu keskittäen. Kunnan oman lehden, Ypäjäläisen asemaa terävöitetään paikallisena pääpaperimediana.

Henkilöstön käyttö

Henkilöstön määrä on toimintaan ja haluttuun palvelun laatuun suhteutettua, pitkäaikaisia OTO-tehtävien hoitamisia tulee välttää ja hallinnollisia päällekkäisyyksiä tehtävien hoidossa järjeistettävä. Rekrytoinnissa noudatetaan tarkkuutta ja suunnitelmallisuutta. Henkilöstön innovatiivisuutta ja aloitteellisuutta työtehtävien ja prosessien kehittämisessä kannustetaan. Henkilöstö on yhteistyö- ja uudistumiskykyistä. Ammattitaitoa, työkykyä ja -hyvinvointia ylläpidetään. Tarkempi vuoden 2018 henkilöstösuunnitelma on kuvattu strategian toimeenpano-ohjelmassa. Vuosien 2018-2021 henkilöstösuunnitelma on liitteenä.

Yrittäjyys ja elinkeinoelämä

Kunta edistää ja tukee toiminnallaan uusyritysten perustamista alueelleen ja olemassa olevan yritysraakenteen toimintaedellytyksiä ja kehittymistä. Yhteistyötä elinkeinoelämän ja kolmannen sektorin kanssa tehdään ja edelleen kehitetään vetovoimaisuuden lisäämiseksi. Yritysasiamiestoimintaa kunnan alueen yritysten tueksi tehostetaan etupainoiseksi.

Sivistystoimiala

Ennaltaehkäisevä hyvinvointi

Lähipalvelut ovat kuntalaisille suurimerkityksisiä. Tavoitetilassa tärkeimmät terveyden peruspalvelut ovat kaikkien kuntalaisten saatavilla mahdollisuuksien mukaan oman kunnan alueella. Yhteispalvelujen tuottamista tulee harkita tarpeen ja toimialan mukaan.

Kunnan tulee sosiaali- ja terveyspalveluiden sekä maakuntauudistuksen myötä korostaa toiminnoissaan sekä terveyttä ylläpitävän ja edistävän että ennaltaehkäisevän toiminnan merkitystä. Kunnan sosiaali- ja terveyspalvelut on muutoin integroitu v. 2014 tuolloin perustettuun Forssan seudun hyvinvointikuntayhtymään (FSHKY). FSHKY:n toiminnan kytkeminen maakunnalliseen SOTE-ratkaisuun kunnan asukkaiden palvelut turvaten tulee varmistaa väestörakenteeseen suhteuttaen.

Työpajatoiminnan osuutta terveyttä ennaltaehkäisevässä työssä ja kuntouttavassa työtoiminnassa tulee vahvistaa. Toiminnan muotoja tulee monipuolistaa. Työpajatoiminnan jatkuvuus tulee

tarkastella SOTE- ja maakuntauudistuksen yhteydessä (työpajatoiminta on sijoitettuna kunnassa johtamispalveluihin hallintotoimialalle).

Keskitetyn, laadukkaan ja toimivan ruokahuollon ja puhtauspalvelujen toimivuus kunnassa on keskeistä ja sillä on laajalti vaikutuksia mm. koulutoimeen, palvelukeskus- ja kotipalvelutoimintoihin.

Kunnan yhteistyötä kolmannen sektorin: seurojen, yhdistysten, järjestöjen ja muun vapaaehtoistoiminnan kanssa lisätään ja vakiinnutetaan. Toiminta muodostuu jatkossa paitsi ennaltaehkäiseväksi myös terveyttä ylläpitäväksi ja täydentäväksi toiminnaksi.

Kasvu ja mielekäs vapaa-aika

Monipuolisia varhaiskasvatuspalveluja tarjotaan sekä perhepäivähoitona että päiväkodissa perheiden tarpeet huomioiden. Esiopetus järjestetään päiväkodissa.

Koulutoimessa perusopetusta antavat pätevät ja motivoituneet opettajat ja koulunkäynninohjaajat. Suunnittelukaudella siirrytään vaiheittain yhtenäiskouluun (ala- ja yläkoulu), mikäli oppilasmäärissä ei tapahdu merkittävää kasvua. Oman erityisopetuksen lisäksi tarvittavia erityisopetuspalveluita kilpailutetaan ja ostetaan tarvittaessa.

Vapaa-aikatoimen liikuntapalveluissa yhteistyötä tiivistetään paikallisten urheiluseurojen ja muiden toimijoiden kanssa. Kunnan yleisten liikunta- ja harrastuspaikkojen sekä -mahdollisuuksien monipuolistamista tavoitellaan.

Nuorisopalveluissa panostetaan nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseen etsivän nuorisotyön kautta. Nuorisotila Haavin ja työpajatoiminnan osuutta vahvistetaan. Toiminnan muotoja tulee monipuolistaa. Nuorten vaikuttamismahdollisuuksia päätöksenteossa lisätään.

Kulttuuritapahtumien sisältöjen kehittämisessä painotetaan yhteisöllisyyttä. Kunnan yhteistyötä kolmannen sektorin: seurojen, yhdistysten, järjestöjen ja muun vapaaehtoistoiminnan kanssa lisätään ja vakiinnutetaan. Jokiläänin kansalaisopiston kurssitarjontaa kehitetään.

Aktiivista kyläyhdistystoimintaa tuetaan osana paikallistason elinvoimaisuutta kunnan eri osissa. Kunnan ja kyläyhdistysten välistä keskusteluyhteyttä kehitetään.

Tekninen toimiala

Maankäyttö ja rakentaminen

Aktiivisella, asukkaiden ja yritysten tarpeita palvelevalla kaavoitustoiminnalla varmistetaan monipuolinen ja määrältään riittävä tonttitarjonta. Kirkonkylän asemakaava-alueen päivitystä ja laajennusta jatketaan keskusta-alueen viireys, toiminnallisuus ja alueiden tehokas käyttö huomioiden.

Keskeisiä seutukunnallisia tieyhteyksiä kehitetään ja niiden suunnitteluun osallistutaan. Myös alempiluokkaisten teiden kunnan parantamiseen panostetaan. Yhteistoimintaa tiestön ylläpidollisissa toimissa kunnan alueella Hämeen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen (ELY) kanssa jatketaan. Maakuntien välisiä kehitysväyliä/kasvukäytävien potentiaaleja selvitetään.

Kunnassa on kysyntää vastaava määrä monipuolisia ja hyväkuntoisia asuntoja. Vanhimpien kunnan omistamien asunto-osakeyhtiöiden ja yksittäisten vuokrahuoneistojen myyntiä selvitetään. Kunnan alueesta irrallisten tai tarpeettomiksi katsottujen kiinteistöjen sekä metsä- ja maa-alueiden osittaista tai täyttä myyntiä tai vaihtoehtoisesti pitkäa vuokraamista selvitetään.

Palveluiden järjestämisessä tehdään entistä enemmän yhteistyötä kuntien ja eri seutukuntien kesken.

Strategiset valinnat 2018-2021

Hevosala

Hevoset ja hevosala muodostavat kunnan identiteetin ja samalla merkittävän elinvoima- ja kilpailuedun. Kunta panostaa suunnittelukaudella maankäytöllisiin ratkaisuihin, kansalliseen ja kansainväliseen yhteistyöhön, verkottumiseen, näkyvyyteen ja hanketoimintaan, jotka tukevat alaa paikallisena elinkeinona ja vetovoimatekijänä seutukunnallisuus huomioiden. Hevosala nähdään kiinteänä osana paikallista elämäntapaa, yrittäjyyttä, luonnonvara-alan kehittymistä, matkailua ja koulutustarjontaa alueella. Ypäjän Hevosopiston voimakasta menestystä paikkakunnallisena vetovoimatekijänä tuetaan ja keskusteluyhteyttä opiston kanssa vahvistetaan useilla toimintatasoilla.

Yrittäjyys

Kunta uskoo vahvasti yrittäjyyteen kärkihankkeissaan ja sen myötä syntyvään paikalliseen kasvuun, omavaraiseen työllistämiseen ja työllistymiseen. Toimiva kunnan, yrittäjien ja paikalliset olot ja tarpeet tuntevan, aktiivisen yritysasiemiehen keskusteluyhteys on keskeinen toiminnan kulmakivi. Ypäjäläisten yrittäjien näkyvyys on kunnan etu, niin ikään yrittäjät hyötyvät kunnan aktiivisesta esilläolosta. Yritystoiminnan aloitus, pysyvyys ja sukupolvenvaihdos tulee sekä neuvontapalveluiltaan että tilojen saatavuudeltaan toimia matalan kynnyksen ja yhden luukun periaattein. Kokeiluyrittäjyyttä on pyrittävä tukemaan, samoin luomaan kannustimia yritystoiminnan paikkakunnalla pysymiseksi että saapumiseksi. Hevos-, luontopalvelu- ja matkailuelinkeinot nähdään paikallisina vetovoimatekijöinä.

Päätöksissä otetaan huomioon yritys- ja elinvoimavaikuttavuus.

Lapsiperheet ja nuoret

Monipuoliset kunnan perus- ja lapsiperheille suunnatut palvelut ovat elinvoimaisuuden tae. Toimivat varhaiskasvatus, esiopetus sekä perusopetus ja toisen asteen koulutuksen saavutettavuus läheltä peruskoulun jälkeen tukevat lapsiperheiden ja nuorten alueella pysymistä. Ennaltaehkäisevä ja osallistava lapsi- ja nuorisotyö parantaa nuorten elämänhallintataitoja, edistää heidän kasvuun, itsenäistymistään ja osallisuutta yhteiskuntaan sekä ehkäisee syrjäytymistä. Kolmannen sektorin rooli lapsiperheiden ja nuorten arjessa korostuu uudessa SOTE- ja maakuntamallissa.

Ypäjäläinen arki

Ystävällisyys, avuliaisuus, talkoo- ja kylähenki sekä maaseutukunnalle ominainen vieraanvaraisuus ovat ypäjäläisiä ominaisuuksia. Yhteys ympäröivään luontoon ja sen monipuoliseen, arvokkaaseen hyödyntämiseen nähdään voimavarana. Ypäjäläinen rakennettu ja luonnontilainen maalaismaisema on terveellinen, turvallinen, puhdas ja viihtyisä ja se palvelee käyttäjien tarpeita. Liikenneväylien, puistojen, liikuntapaikkojen ja muiden yleisten alueiden hyvällä hoidolla ja alueita kehittämällä ympäristö pidetään viihtyisänä ja tarjotaan kuntalaisille laadukkaat puitteet liikkumiseen ja ulkoiluun. Niin ikään monipuolinen kulttuuritoiminta tavoittaa mahdollisimman monta eri-ikäistä kuntalaista yhteistyössä kolmannen sektorin kanssa. Senioriväestön on turvallista ja esteetöntä elää ja harrastaa omalla paikkakunnalla.

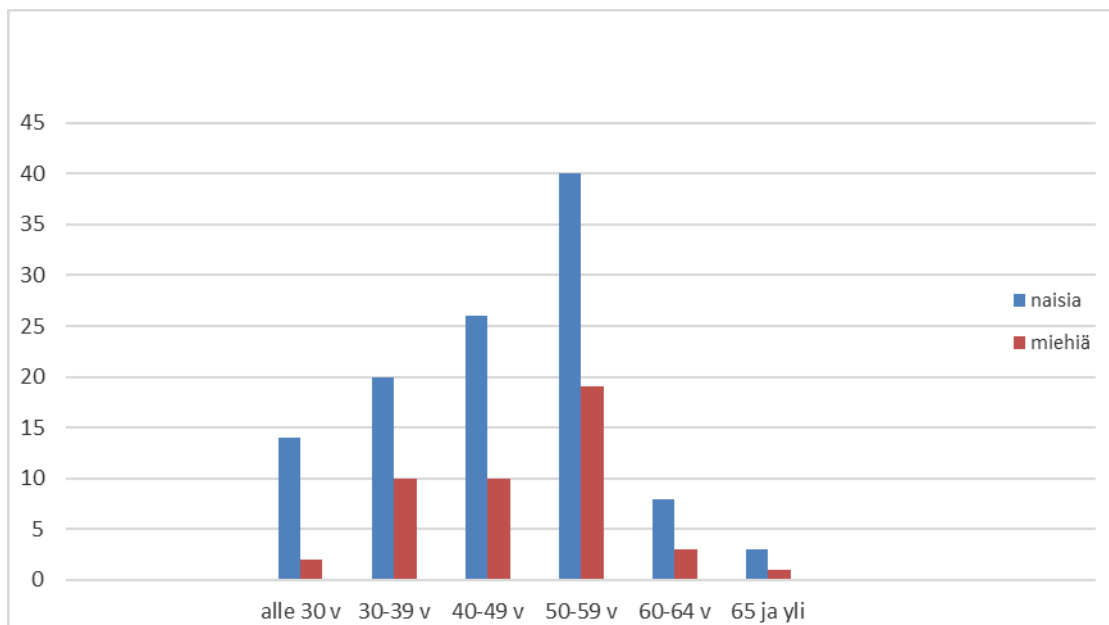
2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

Ypäjän kunnan palveluksessa 31.12.2017 oli 156 henkilöä, joista toistaiseksi voimassa olevassa virka- tai työsuhteessa oli 111 henkilöä ja määräaikaisessa suhteessa (sijaiset, tilapäiset) 45 henkilöä.

Päävastuualueet	2014	2015	2016	2017
Hallintotoimi	103	102	90	83
Sosiaali- ja terveystoimi	0	0	0	0
Sivistystoimi	76	71	74	62
Tekninen toimi	11	11	11	11
Yhteensä	190	184	175	156

Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Ypäjän kunnan henkilöstön suurin ikäryhmä vuonna 2017 oli 50 – 59 -vuotiaiden ryhmä, jossa oli 59 henkilöä. Toiseksi suurin ryhmä oli 40 – 49 -vuotiaiden ryhmä, jossa oli 36 henkilöä. Yli 50-vuotiaiden osuus kunnan henkilöstöstä oli 47 %.



3. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

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

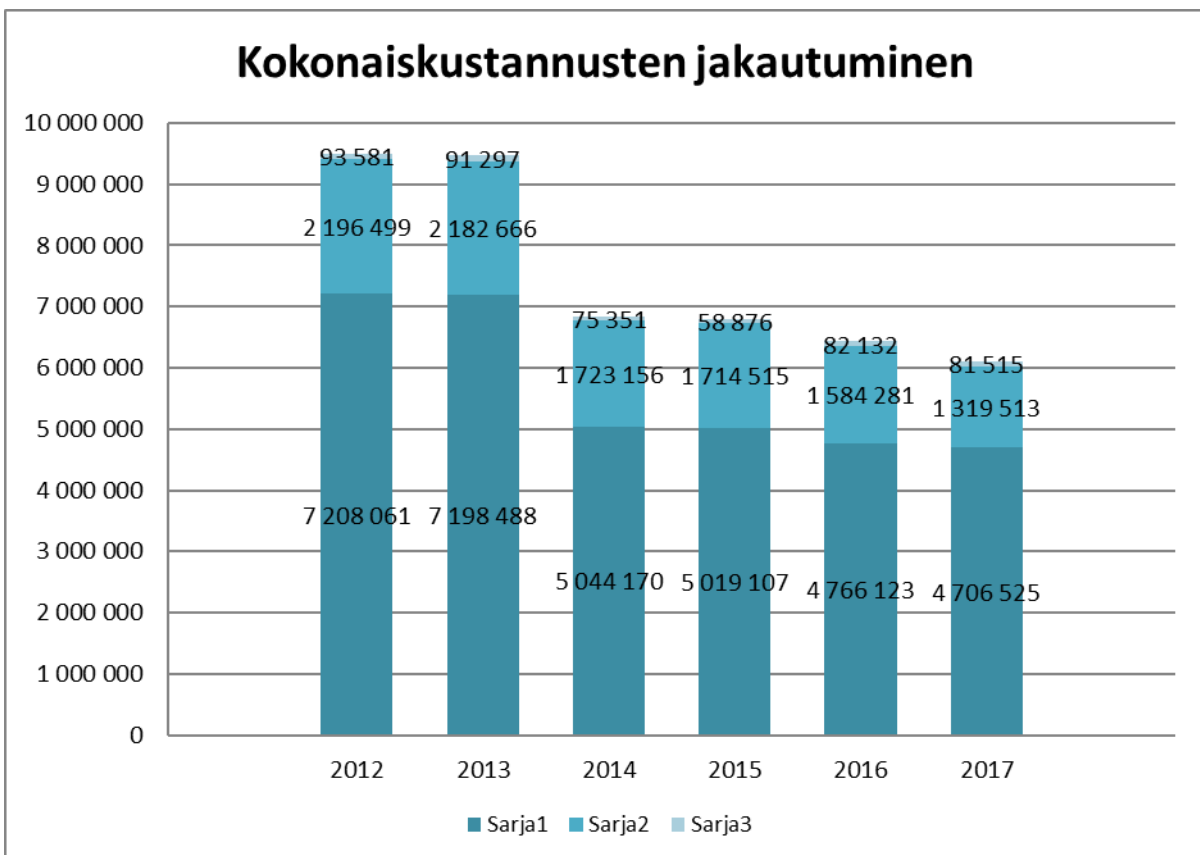
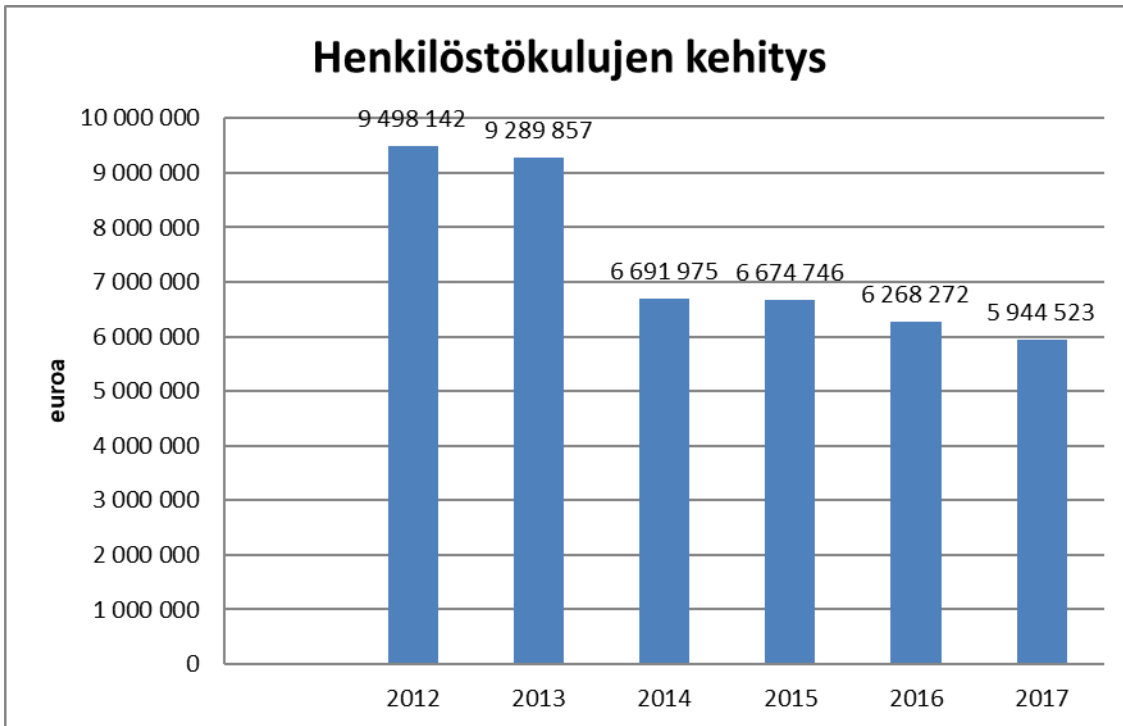
Uudet virka- ja työehtosopimukset solmittiin ajalle 1.2.2017 – 31.1.2018. Lisäksi solmittiin erillinen virka- ja työehtosopimus ns. kilpailukyky sopimus ajalle 1.2.2017 – 30.9.2019.

Palkkahinnoittelun peruspalkat eivät nousseet sopimuskaudella. Muuttuneet sopimusmääräykset liittyivät työajan pidentämiseen sekä lomarahen vähentämiseen lomanmääräytymisvuosien 2016-2017, 2017-2018 ja 2018-2019 oalta. Lomараha maksetaan 30 prosentilla alennettuna 1.2.2017 – 30.9.2019 välisellä ajanjaksolla. Työaikaa koskevia määräyksiä muutettiin siten, että säännöllistä työaikaa pidennettiin. Tehtäväkohtaiset palkat eivät tästä syystä muuttuneet. Työaikaa pidennettiin kilpailukyky sopimuksen mukaisesti keskimäärin 24 tuntia vuodessa ansiotasoa muuttamatta. Myös ylityörajoja muutettiin. Opettajilla työajan pidennys kohdistuu muuhun kuin opetustyöhön.

Tilikauden 2017 palkat, palkkiot, eläkekulut ja muut henkilösivukulut

Henkilöstökulut	2017	2016
Palkat ja palkkiot	4 543 495,21	4 601 858,21
Henkilösivukulut		
Eläkekulut	1 110 317,67	1 273 291,49
Muut henkilösivukulut	209 194,95	310 989,51
Henkilöstökorvaukset ja muut korjauseurät	81 514,99	82 132,44
Yhteensä tuloslaskelman mukaan	5 944 522,82	6 268 271,65
Henkilöstökuluja aktivoitu käyttöomaisuuteen		
Henkilöstökulut yhteensä	5 944 522,82	6 268 271,65

Ypäjän kunnan henkilöstökulujen kehitys 2012 – 2017



Palkat ja palkkiot, sarja 2: henkilösivukulut, sarja 3: henkilöstökorvaukset

4. TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT

Kunnan työntekijöillä oli sairauspoissaolopäiviä yhteensä 3 880 kalenteripäivää (v. 2016 3 533), joista lomituspalvelujen henkilöstöllä 1 818 päivää (v. 2016 1 763) ja muulla kunnan henkilöstöllä 2 062 päivää (v. 2016 1 770).

Poissaolopäiviä oli 28,32 pv/työntekijä (v. 2016 23,24 pv), jotka jakaantuivat:

- lomituspalvelut 42,28 pv/hlö (v. 2016 39,17 pv/hlö)
- muu kunta 21,94 pv/hlö (v. 2016 16,54 pv/hlö)

Työtaturmia v. 2017 sattui 25 kpl, joista korvattiin 349 päivää.

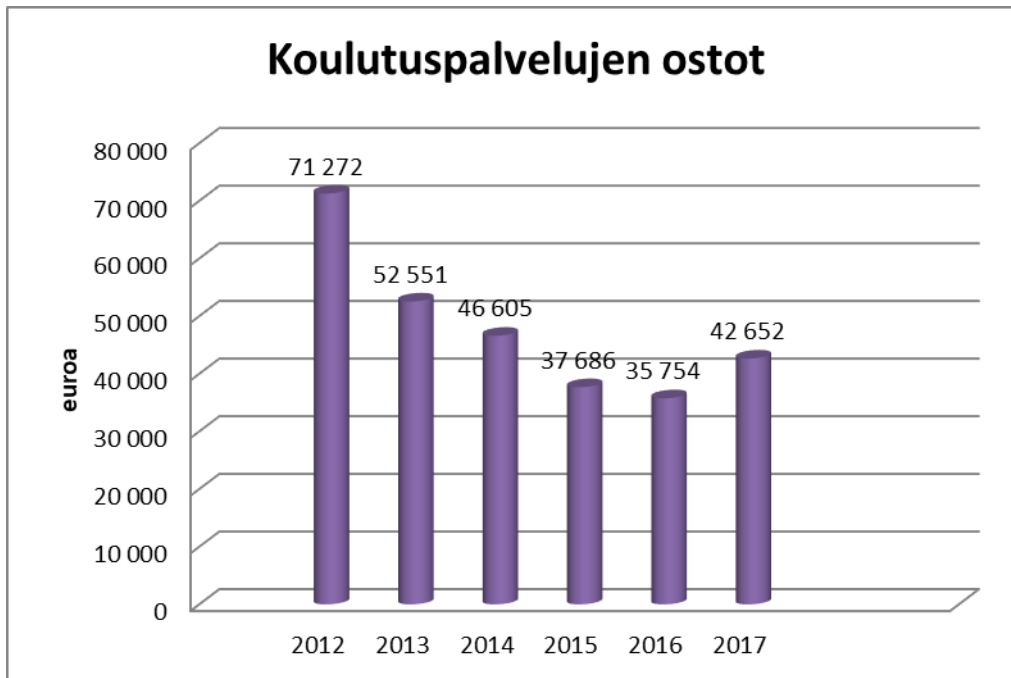
5. HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

Vakinaisen henkilöstön yhtäjaksoinen työsuhteen kesto

- alle 2 v	6
- 2 – 4 v	4
- 5 – 9 v	38
- 10 – 14 v	32
- 15 – 19 v	12
- 20 – 24 v	4
- 25 – 29 v	14
- yli 30 v	1
yhteensä	111

6. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Koulutuspalvelujen ostot 2012 - 2017



Henkilöstön ammatilliseen koulutukseen käytettiin v. 2017 55 pv (v. 2016 81 pv), oppisopimuskoulutuksen teoriajaksoihin 16 pv (v. 2016 33 pv) sekä opintovapaaseen 444 pv (v. 2016 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 2017 toimintasuunnitelman mukaista. Toimintasuunnitelmaan on kirjattu kolme keskeistä työterveyshuollon toiminnan tavoitetta:

1. Tuki- ja liikuntaelinsairauksien ennaltaehkäiseminen ja vähentäminen yhteistyössä työntekijöiden, työnantajan ja työterveyshuollon yhteistyönä.
2. Työyhteisöjen hyvinvointi
3. Ikääntyvän henkilökunnan terveyden tukeminen ja edistäminen

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, työ- ja toimintakykyä. Työmenetelminä ovat työpaikkaselvitykset, terveydentilan ja työ- ja toimintakyvyn seuranta terveystarkastuksissa sekä tietojen antaminen ja ohjaus.

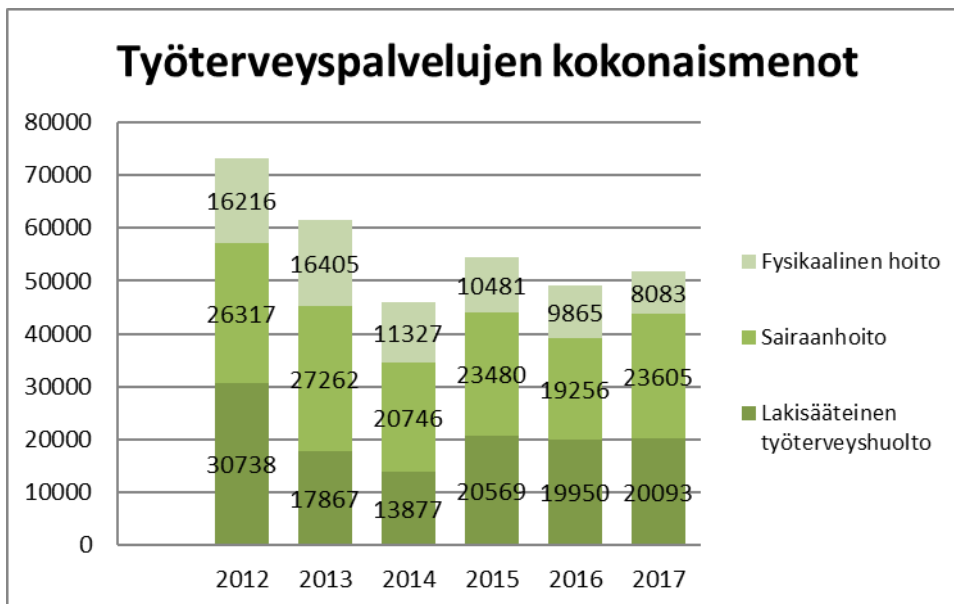
Työntekijöille on annettu ohjausta ja neuvontaa mm. työn terveysvaaroista ja turvallisuudesta, ergonomiasta, henkilösuojainten käytöstä, työn kuormittavuudesta, terveystottumuksista, liikunnasta, sairauksien ennaltaehkäisystä ja hoidosta sekä painonhallinnasta ja tupakasta vieroittautumiseen. Työntekijöille on myös tarjottu mahdollisuutta osallistua tupakanvieroitus- ja painonhallintaryhmiin.

Työntekijöiden kanssa on keskusteltu kuntoutusmahdollisuuksista.

Kunnan työsuojelupäällikkönä toimii tekninen johtaja Jouko Käkönen.
Työsuojeluvaltuutettuina toimivat lomituspalvelusihteeri Markku Lintula ja

maatalouslomittaja Janno Löhmus, ensimmäisenä varavaltuutettuna päivähoitaja Helena Koskela ja maatalouslomittaja Karoliina Vento sekä toisena varavaltuutettuna koulunkäynninohjaaja Silja Haavisto ja maatalouslomittaja Tarja Lecklin.

Työterveyspalvelujen kokonaismenot 2012 – 2017



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

- liikunta- ja kulttuurisetelit 40,00/henkilö (työsuhde jatkunut vähintään puoli vuotta)
- jouluruokailu 18.12.2017

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