



HENKILÖSTÖRAPORTTI 2023

SISÄLLYSLUETTELO

1. YPÄJÄN KUNTASTRATEGIA.....	3
2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE.....	5
3. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET.....	6
4. TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT.....	9
5. HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS.....	9
6. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN.....	10
7. HENKILÖSTÖINVESTOINNIT.....	11
7.1 TYÖKYVYN YLLÄPITO JA TYÖSUOJELU.....	11
7.2 TYKY-TOIMINTA.....	13
7.3 ANSIOMERKIT.....	13

1. YPÄJÄN KUNTASTRATEGIA

Ypäjän valtuusto on 1.9.2022 hyväksynyt Ypäjän vision ja strategian 2022 - 2025.

1.1 VISIO 2022 - 2025

Ypjä on Suomen vetovoimaisin asuin- työ- ja yrittämisen paikka maaseudulla ja hevososaamisessa Euroopan kirkkainta kärkeä.

STRATEGISET PAINOPISTEET

YPÄJÄLÄISET IHMISET

Ypäjällä panostetaan lapsiperheisiin ja nuoriin. Varhaiskasvatuksen, perusopetuksen ja nuorisotoimen resurssit ovat kattavat. Toisen asteen koulutuspaikat ovat lähellä ja tämä kaikki tukee lapsiperheiden ja nuorten pysymistä alueella.

Senioriväestön on turvallista ja esteetöntä elää ja harrastaa omalla paikkakunnalla.

Palvelu- ja asiointiliikenne on laadukasta ja tarpeita vastaavaa.

YPÄJÄLÄINEN YMPÄRISTÖ

Ypäjäläinen rakennettu ja luonnontilainen maalaismaisema on terveellinen, turvallinen, ympäristöystävällinen, puhdas sekä viihtyisä ja se palvelee ihmisten tarpeita.

Luonto- ja liikuntapalvelut tukevat toisiaan ja kuntalaisten mahdollisuuksia terveelliseen ja liikunnalliseen elämään.

Kestävän kehityksen näkökulmat näkyvät kunnan toiminnoissa ja palveluissa.

YRITTÄJYYS JA HEVOSALA

Kunta uskoo vahvasti yrittäjyyteen kärkihankkeissaan ja sen myötä syntyvään paikalliseen kasvuun, omavaraiseen työllistämiseen ja työllistymiseen.

Hevoset ja hevosalan koulutus muodostavat kunnan identiteetin ja samalla elinvoima- ja kilpailuedun. Hevos-, luontopalvelu- ja matkailuelinkeinot nähdään paikallisina vetovoimatekijöinä.

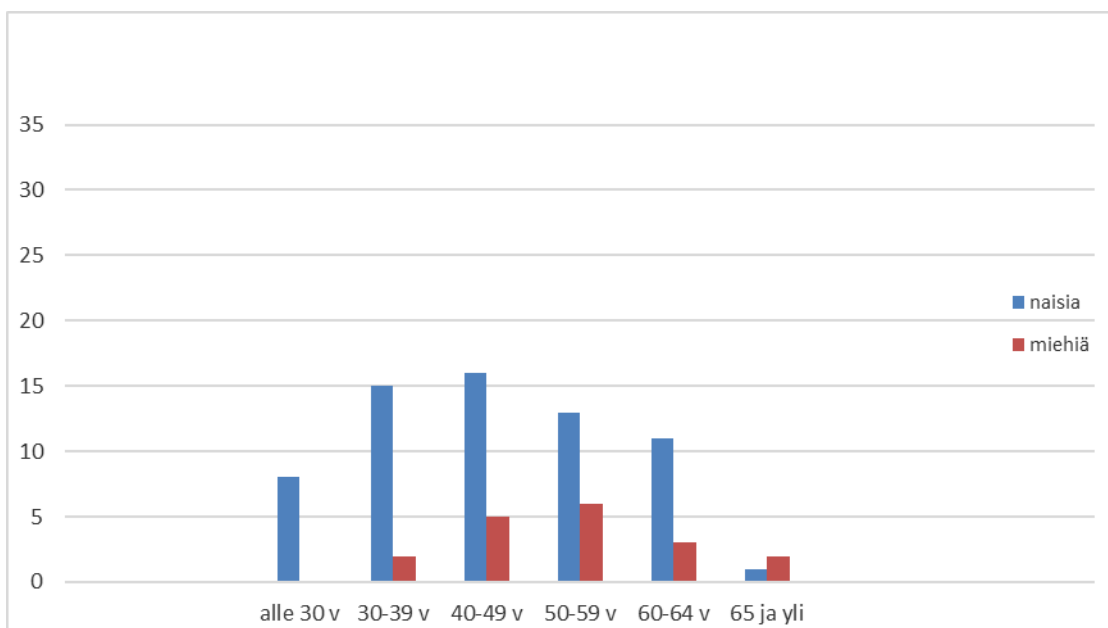
2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

Ypäjän kunnan palveluksessa 31.12.2023 oli 82 henkilöä, joista toistaiseksi voimassa olevassa virka- tai työsuhteessa oli 62 henkilöä ja määräaikaisessa suhteessa (sijaiset, tilapäiset) 20 henkilöä.

Päävastuualueet	2020	2021	2022	2023
Hallintotoimi	23	25	23	15
Sivistystoimi	56	62	56	58
Tekninen toimi	10	9	9	9
Yhteensä	89	96	88	82

Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Ypäjän kunnan henkilöstön suurimmat ikäryhmät vuonna 2023 olivat 60-64-vuotiaiden ryhmä, jossa oli 14 henkilöä sekä 50-54 -vuotiaiden ryhmä, jossa oli 12 henkilöä. Yli 50-vuotiaiden osuus kunnan henkilöstöstä oli 43,9 %.



3. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

Kunnan palkkauksessa sovelletaan Kunta-alan yleistä virka- ja työehtosopimusta (KVTES), Kuntaalan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimusta (OVTES) ja Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimusta (TS). Nykyiset sopimukset ovat voimassa (1.5.2022) 30.4.2025 saakka.

Palkankorotukset 2023:

Henkilöstölle maksettiin sopimuksen mukainen kertaerä, minkä kertavaikutus sivukuluineen oli 47.151,31 euroa.

Kunta-alan työehtosopimusten paikallisia järjestelyeriä koskevia neuvotteluita järjestettiin pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa. Neuvotteluissa annettiin henkilöstölle tosiasiallinen vaikutusmahdollisuus ja tavoitteena oli pyrkiä mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen kuulemalla tasavertaisesti neuvotteluosapuolia. Erien jakamisesta saavutettiinkin yksimielisyys kaikkien osapuolien kesken.

Paikallisen järjestelyerän kohdentamisessa huomioitiin, että paikallisen järjestelyerän käyttö jakaantui mahdollisimman tasapuolisesti liitteiden palkkasummat huomioiden eri palkkahinnoitteluliitteiden välillä. Palkkahinnoittelun ulkopuoliset muodostivat oman ryhmänsä.

KVTES allekirjoituspöytäkirjassa sovittuun 1.6.2023 yleiskorotukseen 1,5 % tuli verrokkialojen vaikutuksesta 0,7 % korotus, ja näin ollen yleiskorotus oli yhteensä 2,2 %. Samoin allekirjoituspöytäkirjassa sovitun paikallisen järjestelyerän 0,4 % lisäksi tuli sovittavaksi 0,3 % suuruinen paikallinen järjestelyerä verrokkialojen vaikutuksesta.

Palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskevan kehittämisohjelman 2023–2027 erän 1,2 % sopijaosapuolet ovat sopineet, että vuoden 2023 kehittämisohjelman erä on paikallinen järjestelyerä.

Näiden lisäksi KVTES henkilöstölle maksettiin 30.6. kertapalkkio 473 €.

Paikallista järjestelyerää kohdennettaessa ensisijaisia tavoitteita olivat henkilöstön saatavuuden turvaaminen, paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen sekä tuloksellisuutta ja tuottavuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukeminen.

TS allekirjoituspöytäkirjassa sovittuihin korotuksiin tuli vastaavat korotukset kuten KVTES:ssa ja myös kesäkuussa maksettu kertakorvaus oli samansuuruinen.

Teknisten sopimuksen kehittämisohjelman mukaisen paikallisen järjestelyerän tavoitteena on parantaa kunta- ja hyvinvointialan työpaikkojen kilpailukykyä, henkilöstön saatavuutta, työelämän

laatua ja palvelutuotannon tuloksellisuutta ja nämä tavoitteet pyrittiin huomioimaan erää jaettaessa. Muiden paikallisten erien osalta keskeinen tavoite oli palkkaepäkohtien korjaaminen.

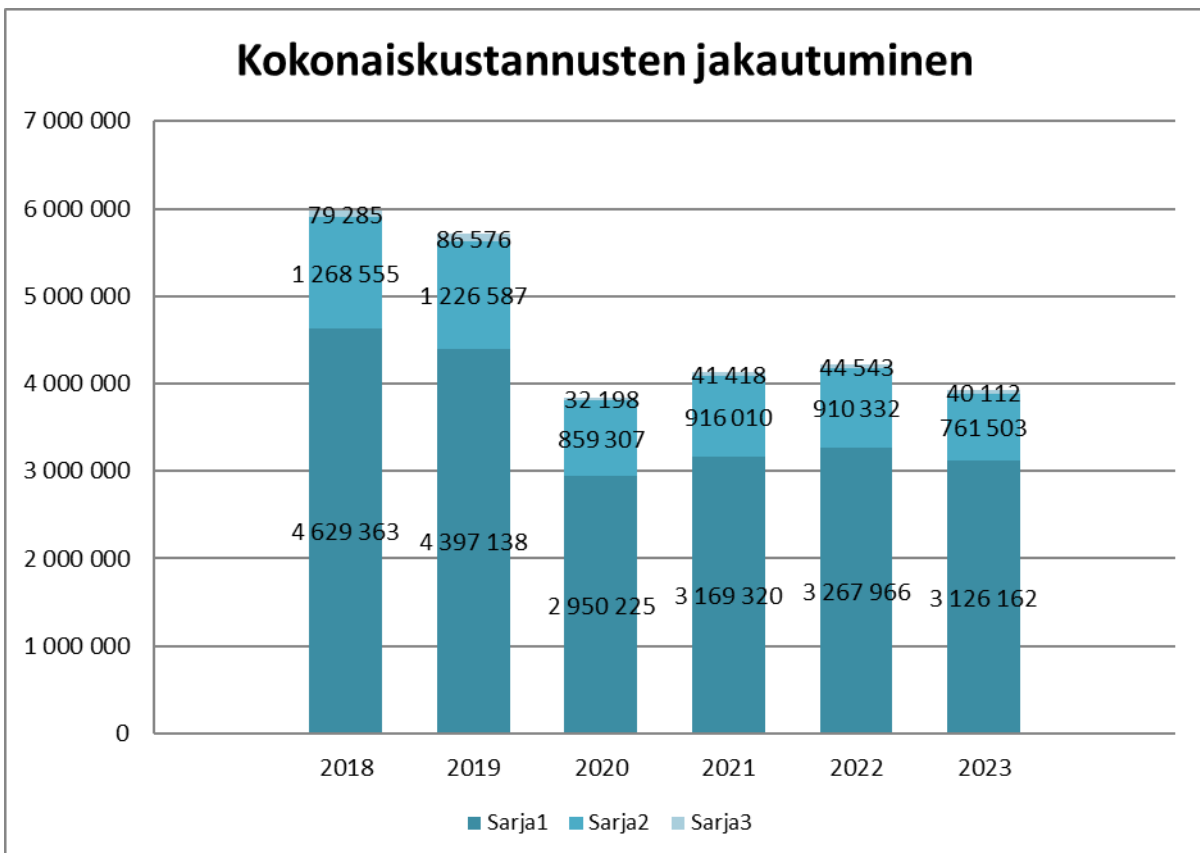
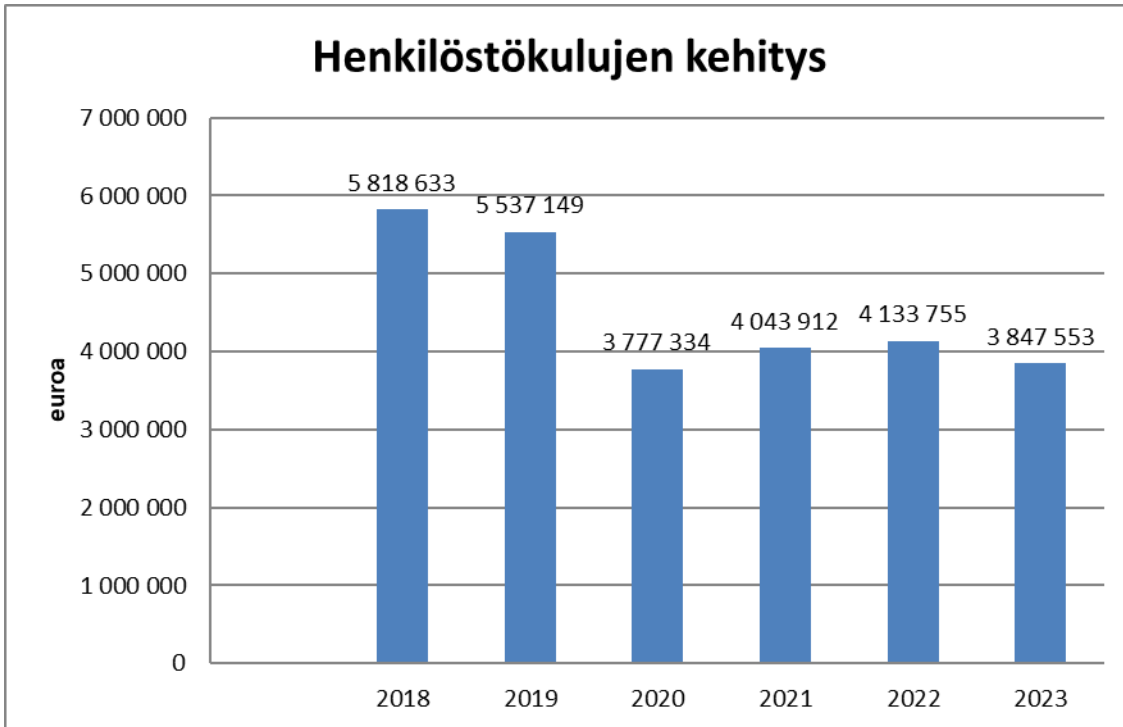
OVTES perälaudan vaikutukset olivat samansuuruisia kuin muissakin sopimuksissa ja myös opetushenkilöstölle maksettiin kertapalkkio.

Paikallisten järjestelyerien tavoitteena oli henkilöstön saatavuuden turvaaminen, paikallisten palkkaepäkohtien korjaaminen sekä tuloksellisuutta ja tuottavuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukeminen.

Tilikauden 2023 palkat, palkkiot, eläkekulut ja muut henkilösivukulut

Henkilöstökulut	2023	2022
Palkat ja palkkiot	3 045 937,47	3 178 880,55
Henkilösivukulut		
Eläkekulut	649 474,40	794 011,68
Muut henkilösivukulut	112 028,71	116 320,17
Henkilöstökorvaukset ja muut korjaukset	40 112,23	44 542,84
Yhteensä tuloslaskelman mukaan	3 847 552,81	4 133 755,24
Henkilöstökuluja aktivoitu käyttöomaisuuteen		
Henkilöstökulut yhteensä	3 847 552,81	4 133 755,24

Ypäjän kunnan henkilöstökulujen kehitys 2018–2023



Sarja 1: palkat ja palkkiot, sarja 2: henkilösivukulut, sarja 3: henkilöstökorvaukset

4. TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT

Kunnan työntekijöillä oli terveysvaikutteisia poissaolopäiviä yhteensä 251 kalenteripäivää (v. 2022 288).

Poissaolopäiviä oli 3,1 pv/työntekijä (v. 2022 3,3 pv).

Työtapaturmia v. 2023 sattui 7 kpl, joista korvattiin 49 päivää.

5. HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

Vakinaisen henkilöstön yhtäjaksoinen työsuhteen kesto

- alle 2 v	7
- 2–4 v	10
- 5–9 v	10
- 10–14 v	10
- 15–19 v	11
- 20–24 v	5
- 25–29 v	3
- yli 30 v	6

yhteensä 62

6. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Koulutuspalvelujen ostot 2018–2023



Henkilöstön ammatilliseen koulutukseen käytettiin v. 2023 60 pv (v. 2022 27 pv).

7. HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

7.1 Työkyvyn ylläpito ja työsuojelu

Ypäjän kunta on ostanut työntekijöiden lakisääteisen työterveyshuollon palvelut Forssan seudun hyvinvointikuntayhtymän työterveyshuolloilta 30.9.2019 asti. FSHKY on kilpailuttanut tarjoamansa työterveyshuollon palvelut. Kilpailutuksen perusteella työterveyshuollon palvelujen tuottajaksi valikoitui Suomen Terveystalo Oy. 1.10.2019 alkaen työterveyshuollon palveluja on tuotettu Suomen Terveystalo Oy:n toimesta Ypäjän kunnalle, joka liittyi palvelusopimukseen FSHKY:n kautta. Lisäksi kunta ostaa henkilökunnalleen vapaaehtoisen sairaan- ja terveydenhoidon työterveyshuollon kautta. Suomen Terveystalo Oy:n työterveyshuollon palveluiden kattohintasopimus oli voimassa 1.1. – 30.9.2023 jonka jälkeen suoriteperusteinen sopimus oli voimassa 1.10.- 31.12.2023 asti. Työterveyshuollon palveluiden hankinnasta järjestettiin seudullinen kilpailutus, jonka perusteella työterveyshuollon palveluiden tuottajaksi valikoitui jatkossakin Suomen Terveystalo Oy.

Työterveyshuollon kanssa tehdään toimintasuunnitelma, jossa määritellään tehtävät terveystarkastukset, työpaikkaselvitykset, työkykyä ylläpitävä toiminta sekä yhteistyö muissa työntekijöiden terveyteen tai työkykyyn liittyvissä asioissa. Toimintasuunnitelma päivitetään kokonaisvaltaisesti kahden - neljän vuoden välein ja väliaikana tehdään tarvittaessa tarkistuksia.

Työterveyshuollon toiminnan sisältö on ollut vuoden 2023 toimintasuunnitelman mukaista. Toimintasuunnitelmaan on kirjattu keskeisinä työterveyshuollon toiminnan tavoitteina:

- **Terve työ**
Työpaikan toimintatavat ja prosessit edistävät työn sujuvaa tekemistä, ehkäisevät haitallista kuormitusta ja parantavat työpaikan tuloksellisuutta
- **Hyvinvoiva ihminen**
Työterveystarkastustoiminta edistää ja ylläpitää terveyttä työnäkökulmasta
- **Aktiivinen johtaminen**
Johtaminen ja esihenkilötyö on ammattitaitoista ja laadukasta. Esihenkilöiden osaamista kehitetään ja he saavat tukea johtamistyöhönsä

Terveystarkastukset ovat olleet alkutarkastus, määräaikaistarkastus, työhönsijoitustarkastus, terveystarkastukset terveyden ja työkyvyn edistämiseksi. Määräaikaistarkastuksia tehdään erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä oleville. Terveystarkastuksissa kaikille työntekijöille tehdään terveystarkastus ja selvitetään työntekijän yleinen terveydentila sekä mahdolliset työ- ja toimintakyvyn rajoitukset.

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.

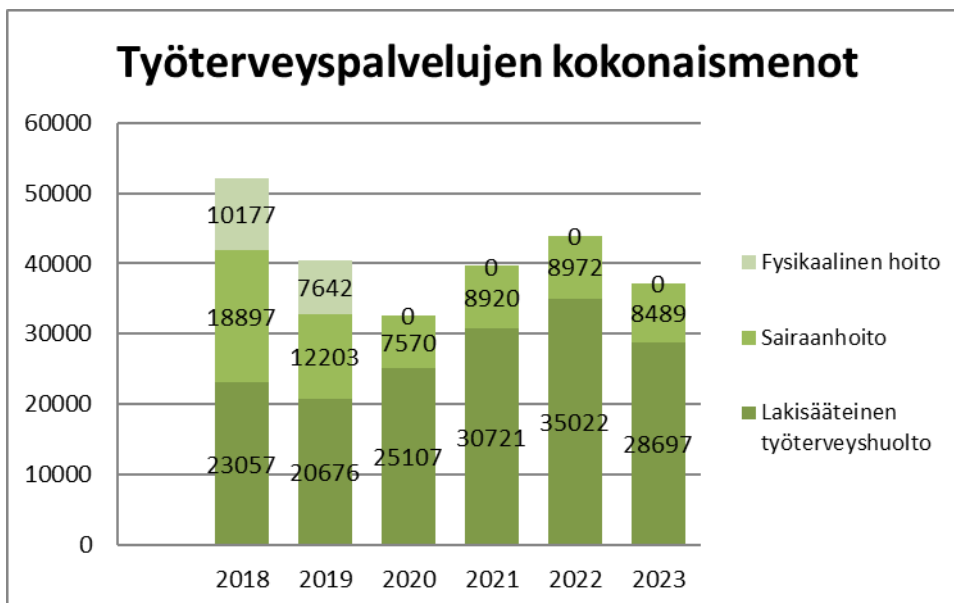
Työolosuhdeselvitystä jatkettiin tekemällä työpaikkaselvitys teknisen toimen henkilöstölle vuonna 2023. Selvitys toteutettiin työterveyshuollon toimesta laadittuna kyselynä ja työpaikkakäynteinä. Saadut vastaukset analysoitiin ja niistä annettiin palaute henkilöstölle.

Työfysioterapeutin suunnattuja ergonomiakäyntejä tehdään tarpeen mukaan.

Työntekijöiden kanssa on keskusteltu kuntoutusmahdollisuuksista.

Kunnan työsuojelupäällikkönä toimii tekninen johtaja Jouko Käkönen. Työsuojeluvaltuutettuina ovat toimineet Helena Koskela ja Miia Rusanen, varatyösuojeluvaltuutettuina toimivat Outi Viitanen ja Heidi Männikkö.

Työterveyspalvelujen kokonaismenot 2018–2023



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

- Epassi: liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalvelut 100,00/henkilö (työsuhde jatkunut vähintään puoli vuotta)
- Ypäjän Musiikkiteatterin liput
- picnic-risteily (pikkujoulu)
- palvelukeskuksen kuntosalin käyttömahdollisuus

Kunnassa käynnistyi vuoden 2022 aikana työhyvinvoinnin parantamista Ypäjän kunnassa koskeva projekti. Projekti jatkui vuonna 2023 työterveyden asiantuntijoilta tilatuilla työhyvinvointi-luennoilla, joiden aiheita olivat:

- työyhteisötaidot ja vuorovaikutus
- uni ja stressi
- aivoergonomia
- ravitsemus

7.3 Ansiomerkit

Ypäjän kunta huomioi henkilökuntaa ansiomerkein: Kuntaliiton ansiomerkkejä 30-40 vuoden palveluksesta.