



Henkilöstökertomus 2017



Helsingin seudun ympäristöpalvelut -kuntayhtymä
Ilmalantori 1
00240 Helsinki
puhelin 09 156 11
faksi 09 1561 2011
www.hsy.fi

Kansikuvassa työskentelyä Uudessa Ilmalassa

Sisällys

1	Johdanto	5
2	Keskeiset kehittämistoimenpiteet henkilöstönäkökulmasta	6
2.1	HSY:n strategian henkilöstöosion toteutuminen	6
2.2	Työsuojelu	7
2.2.1	Työolojen ja tehtäväkohtaisten riskien vaarat selville	7
2.2.2	Yhdenmukaista toimintaa ja jatkuvaa parantamista OHSAS 18001 -standardin avulla	7
2.2.3	Työhyvinvointiohjelma päivitettiin kahdelle seuraavalle vuodelle	8
2.2.4	Työkykyjohtamisen työkaluja päivitettiin selkeämmäksi	8
2.3	Osaamisen kehittäminen	8
2.4	Työsuorituksen arviointimalli ja henkilöstökysely	9
2.4.1	Työsuorituksen arviointimalli TSA uusittiin	9
2.4.2	Henkilöstökysely (Työyhteisön toiminta edelleen hyvällä tasolla)	10
3	Henkilöstön määrä, työajan jakautuminen ja henkilöstörakenne	11
3.1	Henkilöstön määrä ja henkilötyövuodet	11
3.2	Työajan jakautuminen	12
3.3	Henkilöstörakenne	12
3.3.1	Palvelussuhteen luonne	12
3.3.2	Kokoaikaiset ja osa-aikaiset palvelussuhteet	13
3.3.3	Sukupuolijakauma	13
3.3.4	Ikärakenne	14
3.3.5	Koulutustaso	14
4	Eläköityminen ja vaihtuvuus	15
4.1	Eläköityminen	15
4.2	Vaihtuvuus	15
5	Palkkakulut	16
6	Työterveyshuolto	17
6.1	Työterveyshuollontoiminta	17
6.2	Työterveyshuoltokustannukset	17
7	Terveydellinen toimintakyky	19
7.1	Sairauspoissaolot lisääntyivät jonkun verran	19
7.2	Työtapaturmat	20

1 Johdanto

Helsingin seudun ympäristöpalvelut -kuntayhtymän henkilöstökertomus julkaistaan nyt kahdeksannen kerran. Se sisältää kuvaukset keskeisistä kehittämistoimenpiteistä, henkilöstön määrästä, työajan jakautumisesta, henkilöstörakenteesta, eläköitymisestä ja vaihtuvuudesta, palkkakuluista, työterveyshuollosta ja terveydellisestä toimintakyvystä sekä henkilöstötoimikunnasta. Kertomuksen sisältö noudattaa pääosin aikaisempien kertomuksien perusrakennetta.

Kertomuksen tilastotiedot on kerätty henkilöstöhallinnon tietojärjestelmistä, kirjanpidosta, työterveyshuollon, Kuntien eläkevakuutuksen ja vakuutusyhtiöiden tilastoista.

Helsingissä 9.3.2018

Ulla Pitkänen
henkilöstöjohtaja

2 Keskeiset kehittämistoimenpiteet henkilöstönäkökulmasta

Tässä luvussa esitetään HSY:n strategiasta nousevat henkilöstöön liittyvät tavoitteet toimenpiteineen ja toteutuneen sekä työsuojeluun, työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmään, osaamisen kehittämiseen, palkitsemiseen ja muihin keskeisiin henkilöstöä koskeviin aiheisiin liittyvät kehittämistoimenpiteet.

2.1 HSY:n strategian henkilöstöosion toteutuminen

Alla olevassa taulukossa on kuvattu vuosien 2017–2019 strategisia tavoitteita, vuoden 2017 tavoitteita ja toimenpiteitä sekä niiden toteutumista.

Taulukko 1. Henkilöstöön liittyvien strategisten tavoitteiden toteutuminen

TTS2017–2019: tavoite	TA2017: tavoite	TA2017: toimenpiteet	Toteutuma 31.12.2017
Henkilöstön työhyvinvointi paranee	Työhyvinvoinnin kokemus Henkilöstötutkimuksen kysymys ”Koen, että työhyvinvointini on kunnossa”, tulos asteikolla 1-5 / positiivisten osuus Tavoite 2017 3,95/67	Esimiesvalmennuksia jatketaan ja kehitetään. Henkilöstökyselyn toteuttaminen ja tulosten hyödyntämisen käynnistäminen. Työterveys ja työturvallisuus -sertifioinnista johtuneet toimenpiteet ja niiden seuranta.	Toimenpiteet toteutuivat. Työhyvinvoinnin kokemuksen indeksi ei toteutunut. Vuoden 2017 aikana oli useita erilaisia muutoshankkeita ja niiden yhteensovittamisessa ei onnistuttu toivotulla tavalla. Muutto uusiin toimitiloihin ja uuteen toimintakulttuuriin sekä uusien järjestelmien ja toimintatapojen omaksuminen nopealla aikajänteellä toi haasteita koko henkilöstölle. (v. 2015 3,79/67%)
Henkilöstön kokemus osaamisen kehittämisestä ja muutoskyvystä kehittyä positiiviseen suuntaan. Henkilöstösuunnitelma tukee päätöksentekoa määrällisen suunnittelun lisäksi myös siinä, että osaaminen kehittyä vastaamaan HSY:n tarpeita.	Osaamisen kehittäminen Henkilöstötutkimuksen indeksi (yhdistelmä kysymyksistä; voi käyttää riittävästi tietoja ja taitoja työssä, riittävä osaaminen työtehtävien hoitamiseen, tyytyväisyys koulutus- ja kehittymismahdollisuuksiin, osaamisen ja tiedon jakaminen työyhteisössä, HSY:llä panostetaan riittävästi henkilöstön osaamisen kehittämiseen), tulos asteikolla 1-5	Osaamiskartoituksia jatketaan työntekijäryhmittäin. Kartoituksen tuloksia käytetään hyödyksi koulutuksien suunnittelussa, perehdyttämisessä ja tehtäväkiertoissa. Kartoitukset ovat myös osana vuosittain käytävää kehityskeskustelua (kehittymissuunnitelma).	Toimenpiteet toteutuivat. Indeksi ei parantunut, mutta tilanne ei huonontunutkaan ja oli kuitenkin melko korkealla tasolla. Henkilöstön käsitys oman osaamisen riittävydestä työtehtävien hoitamiseen säilyi erittäin korkeana 4,23:ssa. Vuoden 2017 aikana käyttöönotettujen uusien järjestelmien ja toimintatapojen omaksuminen nopealla aikajänteellä aiheutti haasteita eikä koulutusta koettu aina riittäväksi. (v. 2015 3,82)

<p>Henkilöstön kokemus esimiestyön laadusta paranee</p>	<p>Johtamisen ja esimiestyön kannustavuus</p> <p>Henkilöstötutkimuksen indeksi (yhdistelmä väittämistä; esimieheni on kiinnostunut työstäni, tukee ja opastaa tarvittaessa, ottaa huomioon näkemykseni ja mielipiteeni, antaa palautetta työstäni, on oikeudenmukainen, suhtautuu myönteisesti aloitteisiin ja ideoihin, tekee vastuulleen kuuluvat päätökset, puuttuu ongelmatilanteisiin rakentavasti), tulos asteikolla 1-5</p>	<p>Esimiesvalmennuksia jatketaan ja kehitetään</p> <p>Seurataan kehityskeskustelujen käyntiprosenttia ja laatua sekä raportoidaan johdolle.</p> <p>Johto kannustaa ja velvoittaa HSY:n järjestämiin esimiesten osaamispolun koulutuksiin.</p> <p>HR seuraa koulutustyytyväisyyttä.</p> <p>Etätyöohjeiden päivittäminen</p>	<p>Toimenpiteet toteutuivat.</p> <p>Henkilöstökyselyn indeksi ei toteutunut.</p> <p>Indeksin kysymykset käsittelevät lähiesimiehen työtä. Eniten kehitettävää oli esimiehen puuttumisessa ongelmatilanteisiin ja palautteen antamiseen. Muutosten johtamiseen esim. suurissa järjestelmähankkeissa ei oltu kovin tyytyväisiä. (v. 2015 3,80)</p>
---	--	--	--

2.2 Työsuojelu

2.2.1 Työolojen ja tehtäväkohtaisten riskien vaarat selville

Vuonna 2015 aloitettua työolojen riskien arviointia sähköisessä Riski-järjestelmässä jatkettiin edelleen erityisesti vesi- ja jätehuollossa. Riskienarviointityö on jatkuvaa: uusia arviointikohteita, riskien arvioiteja ja suunnitelmia havaittujen riskien todennäköisyyden ja vakavuuden pienentämiseksi tehdään jatkuvasti tarpeen mukaan lisää ja vanhoja arviointikohteita päivitetään.

Riski-järjestelmässä otettiin käyttöön uutena osa-alueena tehtäväkohtaisten riskien (kohderiskien) arviointi. Yleisluonteisen kohderiskien arviointilomakkeen testaamisen perusteella todettiin sen olevan riittämätön käyttötarpeeseen nähden. Yhteistyössä toimialojen asiantuntijoiden kanssa aloitettiin riskienarviointilomakkeiden kehittäminen tiettyjä turvallisuusriskejä sisältäviä tehtäviä varten. Syksyllä 2017 otettiin käyttöön lomakkeisto kaivuutyön sekä kaivossa työskentelyn tehtäväkohtaisten riskien arviointiin. Kehittämistyö on alkanut myös tunnelityöskentelyn, jätevedenpuhdistuksen sekä jätehuollon kohderiskien arvioinnin osalta ja jatkuu vuonna 2018.

Riski-järjestelmää on kehitetty jatkuvasti käytettävyydeltään ja sisällöltään paremmaksi niin käyttäjiltä kuin työterveys- ja työturvallisuussertifiointista saadun palautteen perusteella.

2.2.2 Yhdenmukaista toimintaa ja jatkuvaa parantamista OHSAS 18001 -standardin avulla

HSY:lle on luotu työturvallisuus- ja työkykyjohtamisen prosessit ja ohjeet sekä mallit, jotka yhtenäistävät HSY:n toimintatapoja ja täyttävät työterveys- ja -turvallisuusstandardin (OHSAS 18001) vaatimukset. Tällä tavalla varmistetaan yhdenmukainen toiminta ja jatkuva parantaminen työolojen arvioinnissa, turvallisuushavaintojen tekemisessä ja käsittelyssä, työtapaturmien ja sairauspoissaolojen sekä läheltä piti -tilanteista ilmoittamisessa ja käsittelyssä sekä varhaisen välittämisen mallin toteutuksessa.

Esimiehille tehtiin materiaali työturvallisuuden ja työkyvyn johtamiseen. Esimiehet käyvät materiaalin avulla työntekijöittensä kanssa läpi työturvallisuus- ja työkykyjohtamiseen liittyvät asiat, jotta kaikilla olisi yhteinen

ymmärrys siitä, kuinka yllä olevissa asioissa toimitaan ja mitkä ovat työntekijän ja esimiehen tehtävät ja vastuut.

2.2.3 Työhyvinvointiohjelma päivitettiin kahdelle seuraavalle vuodelle

Työhyvinvointiohjelma päivitettiin vuosille 2018–2019. Ohjelmassa on määritelty työhyvinvoinnin ja työturvallisuus- ja työkykyjohtamisen tavoitteet ja periaatteet sekä työsuojelun vastuut ja toimivaltuudet. Ohjelmassa esitetyt painopistealueet on määritelty yhdessä HSY:n johdon, henkilöstön edustajien, työsuojelutoimikunnan ja henkilöstön kanssa. Työhyvinvointiohjelma toimii myös työturvallisuuslain 738/2002 9§:n tarkoittamana työsuojelun toimintaohjelmana.

2.2.4 Työkykyjohtamisen työkaluja päivitettiin selkeämmäksi

Varhaisen välittämisen malli ja päihdeohjelma päivitettiin yhteistyössä henkilöstön edustajien, työsuojeluvalltuutettujen ja työterveyshuollon kanssa. Varhaisen välittämisen mallia yksinkertaistettiin ja siihen otettiin mukaan päihitteettömyyden tukeminen. Varhaisen välittämisen keskustelun tukemiseksi tehtiin esimiehille ja työntekijöille yhteinen lomake, joka toimii keskustelun muistilistana, muistiona ja samalla myös mahdollisena lähetteenä jatkotoimiin työterveyshuoltoon. Varhaisen välittämisen -keskusteluja ja -valmennuksia esimiehille aloitettiin toteuttaa aktiivisesti loppuvuodesta 2017.

HSY tuki henkilöstöään (vähintään yli 3 kk:n työsuhde) yhteistyössä Aava työterveyspalvelujen kanssa tupakoinnin lopettamisessa. Tupakan vieroituskampanja toteutettiin 1.11.2017 – 28.2.2018. HSY antoi 150 euron rahallisen tuen nikotiinivalmisteiden ja/tai reseptilääkkeiden kuluihin sekä ilmaiset tukikäynnit työterveyshuollossa.

HSY tarjosi myös influenssarokotukset henkilöstölleen yhteistyössä työterveyshuolto Aavan kanssa. Noin sata henkilöä otti influenssarokotteen syksyn 2017 aikana.

2.3 Osaamisen kehittäminen

Vuoden 2017 alussa esimiehille tehtiin osaamiskartoitus, jonka perusteella suunniteltiin uusia esimiesvalmennuksia syksyille 2017 ja vuosille 2018–2019. Esimiehille järjestettiin keväällä 2017 talousvalmennusta ja syksyllä Ilmalaan muuttaville esimiehille muutosvalmennusta, jonka tarkoituksena oli valmistautua työkuulttuurin muutokseen.

Esimiehille järjestettiin kaksi ajankohtaista aiheita ja esimiestyötä käsitellyttä esimiespäivää ja lisäksi päällikkötehtävissä toimiville kaksi päällikköpäivää. Esimies- ja päällikköpäiviä kehitettiin saadun palautteen perusteella ja niiden tavoitteita ja sisältöä tarkennettiin myös johtoryhmässä.

Esimiehille ja asiantuntijoille järjestettiin syksyllä 2017 kaksi Eloa etäkokouksiin -valmennusta, jotka oli suunnattu kaikille niille, jotka pitävät etäkokouksia ja etäkoulutuksia ja haluavat uusia taitoja sekä itsevarmuutta verkossa järjestettävien tilaisuuksien pitämiseen.

Uutena esimiesviestinnän ja kouluttamisen kanavana otettiin käyttöön esimiesten aamuinfot, joissa käsitellään ajankohtaisia esimiestyötä koskevia aiheita ja joihin on mahdollista osallistua myös Skype-yhteydellä. Vuoden aikana pidettiin kolme aamuinfoa, joissa käsiteltiin Herta-henkilötietojärjestelmän palvelussuhdeasiat, Savuton elämä -kampanja, työturvallisuuden ja työkykyjohtamisen esimiesmateriaali sekä henkilöstökyselyn tulosten hyödyntäminen. Infoista on saatu hyvää palautetta ja niiden pitämistä jatketaan.

Sihteereille ja assistenteille järjestettiin kaksi päivän mittaista tilaisuutta, joissa aiheina olivat mm. osaaminen, itsensä johtaminen, vuorovaikutuskulttuuri, muutos, palautteen antaminen ja vastaanottaminen, työn imu, oman työn suunnittelu sekä ajanhallinta. Lisäksi osallistujat määrittivät itselleen oman työskentelynsä kehittymiskohteet ja suunnitelmat ja toimivat pienryhmissä toistensa kehittymisen tukijoina ja sparraajina.

Kaikki työntekijät suorittivat tietoturvaan koskevan verkkokoulutuksen, jonka tavoitteena oli yleisen tietoturvatietouden ja hyvien työkäytäntöjen edistäminen HSY:ssä. Lisäksi käynnistettiin koko henkilöstöä koskeva verkkokoulutus tietosuojasta.

Kaikilla työntekijöillä oli mahdollisuus osallistua oman työn tuunaustyöpajoihin, joita järjestettiin kaksi Pasilassa ja yksi Pitkäkioskella. Työpajoissa osallistujat pohtivat innostuksen ja energian lähteitä työssään ja tapoja tehdä omasta työstä mielekkäämpää ja tuottivat yhdessä keskustellen henkilökohtaisen oman työnsä tuunaussuunnitelman.

Osallistuimme Vastuullinen kesäduuni -kampanjaan ja nostimme keskeisimmiksi teemoiksi rekrytointiprosessin sujuvuuden, perehdytysohjelman tekemisen ja palautteen antamisen sekä saamisen. Kesätyöntekijät saivat vastata Vastuullisen kesäduunin -kyselyyn ja järjestimme heille erillisen työpajan, jossa kesätyöntekijät saivat antaa palautetta sekä jakaa kokemuksiaan kesätyöstä. Kyselyn ja työpajan palautteiden perusteella teimme toimenpidesuunnitelman vuodelle 2018.

2.4 Työsuorituksen arviointimalli ja henkilöstökysely

2.4.1 Työsuorituksen arviointimalli TSA uusittiin

Työsuorituksen arvioinnit tehtiin uuden mallin mukaisesti. Uudessa mallissa HR-järjestelmään rakennettiin arviointilomake, joka toimi arviointityökaluna. Esimies arvioi jokaisen alaisena kohdalta henkilön työssä suoriutumista neljän eri arviointitekijän näkökulmasta kaudella 1.6.2016 – 31.5.2017.

Työsuoritukset arvioitiin suhteessa työntekijän tehtävänkuvaukseen arviointihetkellä, tehtävän vaativuuteen ja tehtävälle asetettuihin tavoitteisiin.

Arviointitekijät olivat:

1. Aikaansaavuus, työn laadukkuus ja osaaminen
2. Yhteistyö ja vuorovaikutus työyhteisössä
3. Asiakaskohtaamiset ja sidosryhmätyö
4. Suhtautuminen muutokseen, kehittämisote ja kehittyminen

Arviointiasteikko oli 1–5, jossa asteikon taso 3 kuvaa työntekijän suoriutumista odotuksia vastaavalla tasolla.

Arvioinnin tulosten perusteella ei maksettu henkilökohtaisia TSA-lisiä.

2.4.2 Työyhteisön toiminta edelleen hyvällä tasolla

Sähköinen henkilöstökysely toteutettiin 4.–20.9.2017. Kyselyllä selvitettiin henkilöstön asenteita, työssä jaksamista ja tyytyväisyyttä omaan työhön ja esimiehen, oman työyhteisön ja koko HSY:n toimintaan sekä kysyttiin näkemyksiä organisaation kannalta tärkeistä kysymyksistä.

Kyselyn vastausprosentti oli 79. Tulosten kokonaiskeskiarvo oli 3,51 (asteikolla 1–5), kun edellisessä kyselyssä se oli 3,53.

Kaikista annetuista arvosanoista 55 % oli myönteisiä (arvosanat 4 ja 5) ja 18 % kriittisiä (arvosanat 1 ja 2). Tulos laski hienoisesti kaikissa osioissa Työyhteisön toiminta -osiota lukuun ottamatta. Osioista parhaan arvosanan sai Oma työ (3,72), minkä jälkeen osioista parhaat arvosanat saivat HSY:n arvot (3,68) ja Lähiesimiehen toiminta (3,67). Osioista heikoimmat arvosanat saivat HSY organisaationa ja työnantajana (3,22) ja Muutosten johtaminen (2,84).

HSY-tason tuloksista kerrottiin marraskuun 2017 esimiespäivillä. Esimiehille tiedotettiin kyselytulosten käsittelemisestä ja hyödyntämisestä työyhteisö-/yksikkötasolla esimiesten aamuinfossa. Tulosten perusteella työyhteisöissä/yksiköissä valitaan yhdessä kehittämiskohteet ja laaditaan kehittämissuunnitelmat, joiden toteutumista seurataan. Lisäksi laaditaan HSY-tasoinen kehittämissuunnitelma. Tulosten käsittelemistä jatketaan alkuvuonna 2018. Kyselytuloksista nouseva toimintakulttuuriin ja/tai työhyvinvointiin liittyvä tavoite sisällytetään myös osaksi vuoden 2018 tuloskortteja.

3 Henkilöstön määrä, työajan jakautuminen ja henkilöstörakenne

3.1 Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet

HSY:n henkilöstömäärä tilanteessa 31.12.2017 oli 745 työntekijää. Henkilöstömäärä laski kahdeksalla työntekijällä edellisen vuoden vastaavasta tilanteesta.

Taulukko 2. Henkilöstömäärän kehitys 2016–2017

Toimiala / tulosalue	Henkilöstö 31.12.2016	Henkilöstö 31.12.2017	Henkilöstö, muutos 2016–2017
Kuntayhtymän johto, Ohjaus ja kehittäminen	80	83	+3
Vesihuolto	422	403	-19
Jätehuolto	120	124	+4
Seutu- ja ympäristötieto	35	36	+1
Tukipalvelut	62	61	-1
Asiakaspalvelu	34	38	+4
Yhteensä	753	745	-8

Henkilötyövuosiin on laskettu mukaan kesätyöntekijät sekä palkalliset opinnäytetyöntekijät ja muut palkalliset lyhytaikaiset palvelussuhteet (taulukko 3). Henkilöstön määrä henkilötyövuosina vuonna 2017 oli 746,7, mikä on 23,8 henkilötyövuotta pienempi verrattuna henkilöstösuunnitelman lukuun 771,3.

Taulukko 3. Henkilöstösuunnitelma ja henkilötyövuositoteuma

Toimiala / tulosalue	Suunnitelma, henkilötyövuodet 2017	Toteuma, henkilötyövuodet 2017	Toteuman ja suunnitelman välinen ero, htv
Kuntayhtymän johto, Ohjaus ja kehittäminen	78,1	79,6	+0,5
Vesihuolto	436,2	410,4	-25,8
Jätehuolto	126,1	127,5	+1,4
Seutu- ja ympäristötieto	35,6	34,2	-1,4
Tukipalvelut	62,3	60,9	-1,4
Asiakaspalvelu	32,0	34,1	+2,1
Yhteensä	771,3	746,7	-24,6

3.2 Työajan jakautuminen

Tehty työaika kuvaa työaika, jonka työntekijä on ollut töissä. Se lasketaan palvelussuhdetietojen perusteella säännöllisestä työajasta, josta on vähennetty mm. vuosilomat, terveysperusteiset poissaolot, kaikki muut palkalliset poissaolot ja kaikki muut palkattomat poissaolot. Tehdyn työajan ja poissaolojen prosenttiosuudet HSY-tasolla säilyivät lähes vuoden 2016 tasolla: vuonna 2017 tehty työaika koko HSY:ssä oli 80,8 % (edellisenä vuonna 81 %) ja poissaoloprosentti oli 19,2 (edellisenä vuonna 19,1).

Taulukko 4. Tehdyn työajan ja poissaolojen kehitys vuosina 2015–2017

Toimiala / tulosalue	Poissaolo-päivät yhteensä 2017	Tehty työaika päivinä 2017	Poissaolo-% 2017	Poissaolo-% 2016	Poissaolo-% 2015
Kuntayhtymän johto, Ohjaus ja kehittäminen	4852,4	16291,7	22,9	22,0	16,6
Asiakaspalvelut	1728,8	8338,0	17,7	19,9	21,8
Tukipalvelut	3199,7	13216,7	19,5	19,1	16,4
Jätehuolto	6968,5	28308,3	19,8	18,2	18,7
Vesihuolto	20154,1	89061,4	18,5	18,6	19,2
Seutu- ja ympäristötieto	1855,8	7718	19,4	22,3	21,2
Yhteensä	38759,3	162934,1	19,2	19,1	19,0

3.3 Henkilöstörakenne

Henkilöstörakennetta kuvataan palvelussuhteiden luonteen ja päätoimisuuden sekä henkilöstön sukupuolijakauman, ikärakenteen ja koulutustason näkökulmista.

3.3.1 Palvelussuhteen luonne

Vakituisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä oli 93,15 % ja määräaikaisen 6,85 %. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus laski hieman edellisvuodesta, jolloin vakituisia palvelussuhteita oli 93,75 % ja määräaikaisia 6,25 %. Määräaikaisen henkilöstön käyttö liittyy lähes kokonaisuudessaan erilaisten sijaisuuksien hoitamiseen.

Taulukko 5. Vakituinen ja määräaikainen henkilöstö tilanteessa 31.12.2017

Toimiala / tulosalue	Vakituiset määrä	%-osuus	Määräaikaiset määrä	%-osuus	Henkilöstö yhteensä
Kuntayhtymän johto, Ohjaus ja kehittäminen	75	90,36 %	8	9,64 %	83
Asiakaspalvelu	31	81,58 %	7	18,42 %	38
Tukipalvelut	59	96,72 %	2	3,28 %	61
Jätehuolto	111	89,52 %	13	10,48 %	124
Vesihuolto	388	96,28 %	15	3,72 %	403
Seutu- ja ympäristötieto	30	83,33 %	6	16,67 %	36
Yhteensä	694	93,15 %	51	6,85 %	745

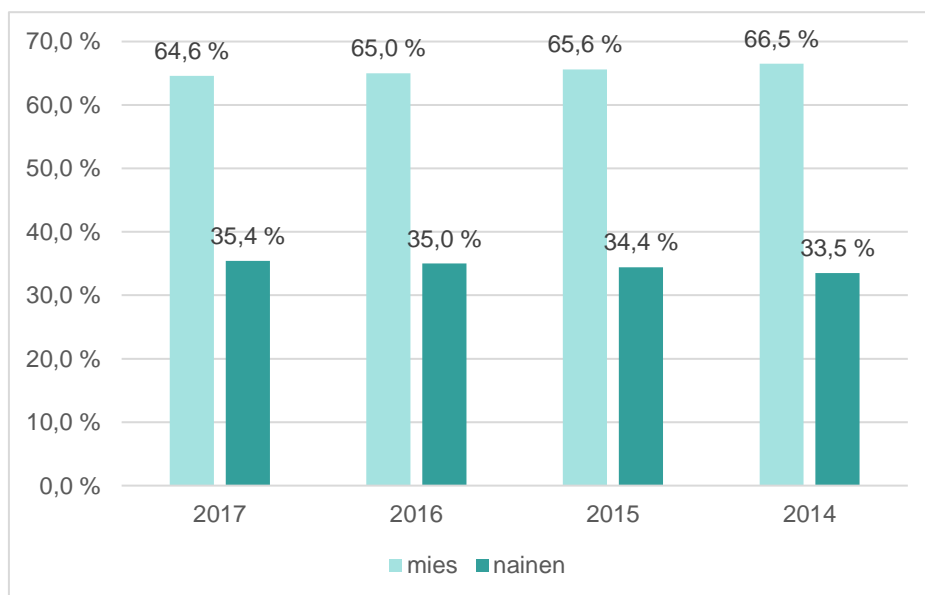
3.3.2 Kokoaikaiset ja osa-aikaiset palvelussuhteet

Suurin osa (95,07) työntekijöistä oli kokoaikatyötä tekeviä kuten edellisennäkin vuonna (94,41 %). Osa-aikaisesti työskenteleviä oli yhteensä 32. Edellisenä vuonna osa-aikaisesti työskenteleviä oli yhteensä 42.

3.3.3 Sukupuolijakauma

Miesten ja naisten suhteellinen osuus henkilöstöstä on viime vuosina pysynyt lähes samana (kuvio 1).

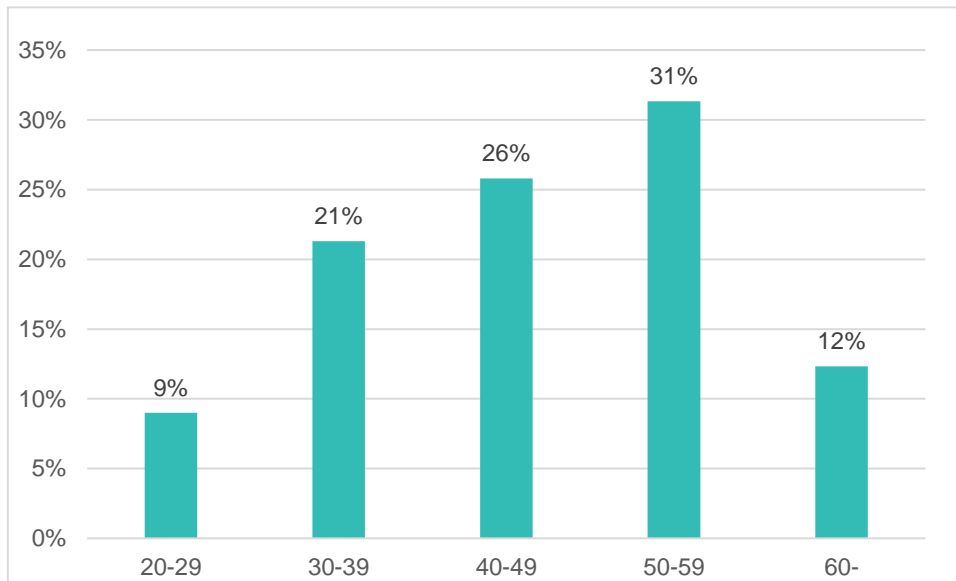
Kuvio 1. Henkilöstön sukupuolijakauma vuosina 2014–2017



3.3.4 Ikärakenne

HSY:n henkilöstön keski-ikä vuonna 2017 oli 46,4 vuotta. Vastaava luku vuonna 2016 oli 45,9 vuotta. Suurimmat ikäluokat olivat 50–59-vuotiaat, joita oli 31 prosenttia henkilöstöstä, ja 40–49-vuotiaat, joita oli 26 prosenttia henkilöstöstä. Alle 20-vuotiaita työntekijöitä oli alle viisi, minkä vuoksi ikäluokka on jätetty pois kuviosta

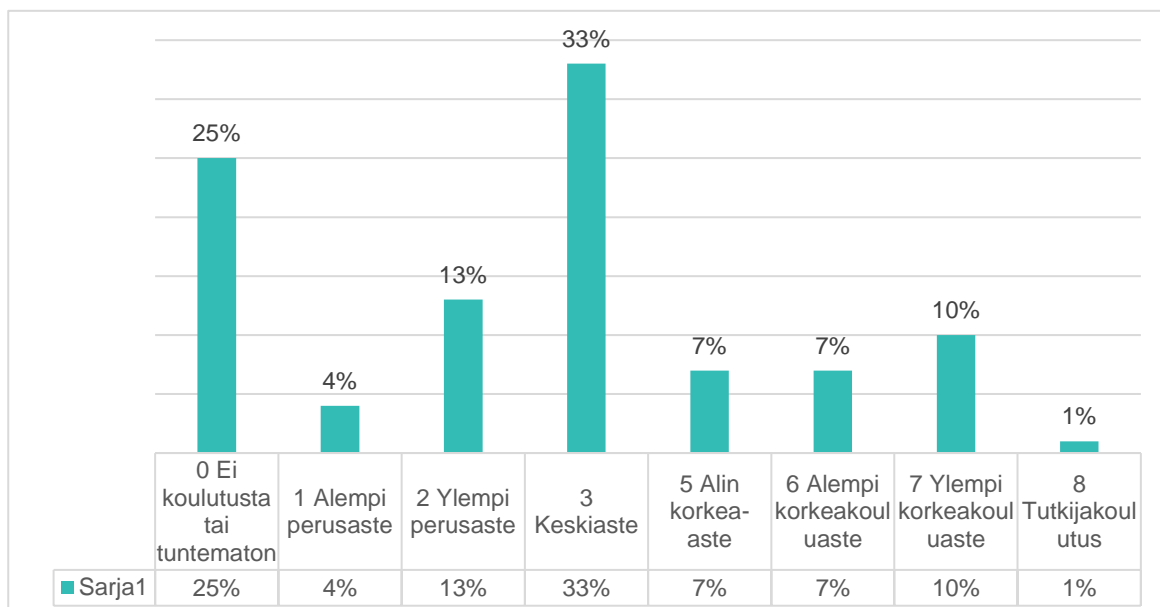
Kuvio 2. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2017



3.3.5 Koulutustaso

Palkkahallinnon järjestelmään tallennettujen tietojen mukaan enemmistö (33 %) HSY:n henkilöstöstä on käynyt keskiasteen koulutuksen. Muiden koulutusasteiden osuudet ovat suhteellisen tasaisia. Selkeästi vähiten henkilöstössä on tutkijakoulutuksen käyneitä.

Kuvio 3. Henkilöstön koulutustaso prosentteina koko henkilöstöstä



4 Eläköityminen ja vaihtuvuus

Tässä luvussa kuvataan toteutunutta eläköitymistä sekä henkilöstön vaihtuvuutta.

4.1 Eläköityminen

Erilaisille eläkkeille jäi vuonna 2017 yhteensä 12 työntekijää, joista valtaosa (8 työntekijää) vanhuuseläkkeelle. Eläkkeelle jääneiden määrä on hieman pienempi kuin edeltävinä vuosina (taulukko 6).

Taulukko 6. Eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain vuosina 2014–2016 (osa-aikaeläke poistunut eläkejärjestelmästä)

Eläkemuoto	2015 lkm	osuus	2016 lkm	osuus	2017 lkm	osuus
Vanhuuseläke	14	63,7 %	15	78,9 %	8	66,7 %
Työkyvyttömyyseläke	1	4,5 %	1	5,3 %	4	33,3 %
Osatyökyvyttömyyseläke	2	9,1 %	0	0 %	0	0 %
Kuntoutustuki	2	9,1 %	0	0 %	0	0 %
Osa-aikaeläke	3	13,6 %	3	15,8 %		
Yhteensä	22	100 %	19	100 %	12	100 %

4.2 Vaihtuvuus

Vuonna 2017 päättyneitä palvelussuhteita oli 26. Päättyneiden palvelussuhteiden määrä suhteessa vakituisen henkilöstön määrään eli lähtövaihtuvuus oli 3,75 % (vuonna 2016 5,3 %; 37 päättynyttä palvelussuhdetta).

Taulukko 7. Palvelussuhteiden päättymissyöt syykoodeittain 2017

Palvelussuhteen päättymissy	Päättyneet palvelussuhteet	Lähtövaihtuvuus syyn mukaan
Eläkkeelle iän perusteella	8	1,15 %
Irtisanoutunut	11	1,59 %
Muut syyt	7	1,01 %
Yhteensä	26	3,75 %

5 Palkkakulut

Toteutuneet palkkakulut henkilösivukuluineen olivat noin 41 481 634 euroa jääden noin 1 165 000 euroa talousarvioita pienemmäksi (taulukko 8).

Taulukko 8. Vuoden 2017 palkkakulut henkilösivukuluineen

Toimiala / tulosalue	Palkat, tuhat euroa	Henkilösivukulut, tuhat euroa	Palkkakulut yhteensä, tuhat euroa
Vesihuolto	18 819 227 €	4 212 529 €	23 034 916 €
Jätehuolto	5 523 813 €	1 391 536 €	6 915 349 €
Seutu- ja ympäristötieto	1 724 509 €	438 796 €	2 163 305 €
Tukipalvelut	2 563 199 €	579 319 €	3 142 518 €
Asiakaspalvelu	1 377 374 €	307 496 €	1 684 870 €
Kuntayhtymän johto, Ohjaus ja kehittäminen	3 680 539 €	860 137 €	4 540 676 €
Yhteensä	33 691 820 €	7 789 815 €	41 481 634 €

Ylityö- ja varallaolokustannukset kohdistuvat pääosin työn luonteen ja henkilömäärän vuoksi vesihuollon toimialalle (taulukko 9). Kustannukset laskivat ylityöiden osalta edellisvuoteen verrattuna, jolloin ylityökorvauksia maksettiin 1 393 836 euroa. Sen sijaan varallaolokorvausten kustannus nousivat verrattuna edellisvuoteen, jolloin varallaolokorvauksia maksettiin yhteensä 1 212 312 euroa. Laskennassa ei ole mukana sivukuluja.

Taulukko 9. Rahana maksetut ylityö- ja varallaolokorvaukset 2017

Toimiala / tulosalue	Ylityökorvaukset, euroa	Varallaolokorvaukset, euroa	Yhteensä, euroa
Vesihuolto	1 039 641	1 062 485	2 102 125
Jätehuolto	150 860	194 427	345 289
Seutu- ja ympäristötieto	6 973	10 188	17 161
Tukipalvelut	15 823	7 547	23 370
Asiakaspalvelu	8 452	0	8 452
Kuntayhtymän johto, ohjaus ja kehittäminen	11 931	31 347	43 278
Yhteensä	1 233 680	1 305 994	2 539 674

6 Työterveyshuolto

Tässä luvussa esitetään tiedot työterveyshuoltotoiminnasta ja sen kustannuksista.

6.1 Työterveyshuollon toiminta

Työterveyshuollon vastaanottokäyntejä oli vuoden aikana 4335 kpl, joka nousi edellisvuoteen nähden 3%. Suurimmat käyntimäärät (66 %) kaikista käynneistä olivat käynnit työterveyslääkärin ja työterveyshoitajan vastaanotolla. Muita käyntejä olivat: yleislääkäri (9,5 %), erikoislääkäri (7%), sairaanhoitaja (2,9), työterveyspsykologi (2,4%), työfysioterapeutti (1,1%), muut asiantuntijat (11,1 %). Sairauspoissaolopäivien yleisimmät syyt (29% kaikista diagnooseista) olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet (nousua edellisvuoteen verrattuna 4,6 %) sekä hengitystieinfektiot (laskua edellisvuoteen verrattuna -11,4%).

Työkykyä tukevia eri työterveystarkastusmuotoja käytettiin vuoden aikana monipuolisesti. Perustyöpaikkaselvityksiä ja työfysioterapeutin suunnattuja työpaikkaselvityksiä ja ergonomiakartoituksia (henkilökohtaisten käyntien lisäksi) toteutettiin suunnitelmien mukaisesti (työpaikkaselvityksiä 2 kpl, työfysioterapeutin suunnattuja työpaikkaselvityksiä 2 kpl, työfysioterapeutin tekemiä työpisteiden neuvontakäyntejä 31 kpl). Vuosittaisten määräaikaistarkastusten lisäksi on myös huoltotunneleissa tehty paineilmalaitteilla työskentelevien alku- ja määräaikaistarkastuksia Ämmäsuon jätteenkäsittelykeskuksessa sekä asbestitarkastuksia Vesihuollon verkko-osastolla.

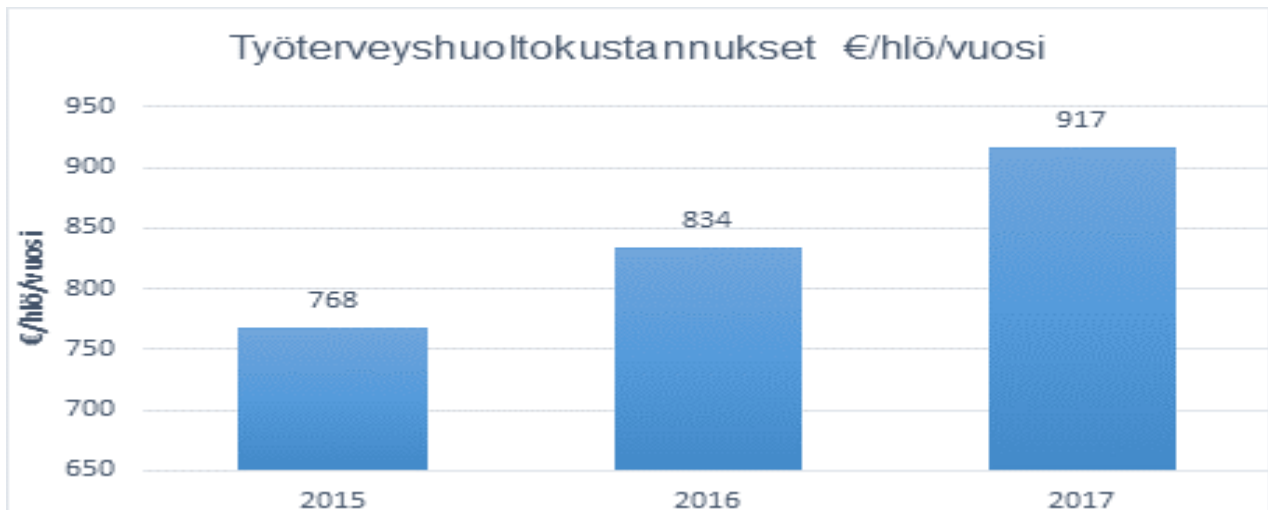
HSY:llä tehtiin lisäksi ennen työpaikkaselvityksiä 2 kpl Terveenä työssä -kyselyjä erityisesti niihin yksiköihin, joissa ei ole altisteita, eikä lakisääteisiä ja määräaikaisia työterveystarkastuksia. Vastausten perusteella työntekijä kutsutaan tarvittaessa terveystarkastukseen. Lisäksi vastauksista riippumatta kaikille tarjottiin mahdollisuutta tulla terveystarkastukseen. Työntekijä sai kyselystä henkilökohtaisen palautteen. Lisäksi kyselyn kokonaistulokset käytiin esimiesten ja myöhemmin henkilöstön kanssa lävitse sekä sovittiin mahdollisista yhteisistä jatkotoimenpiteistä.

6.2 Työterveyshuoltokustannukset

Työterveyshuoltokustannukset koostuvat: Kela I (lakisääteisestä ennaltaehkäisevästä työterveyshuollosta ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävästä toiminnasta) sekä Kela II (yleislääkäritasoisesta sairaanhoidosta ja muusta terveydenhuollon kustannuksista).

HSY:n työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 672 596 euroa, joka oli 6,9 % suuremmat edellisvuoteen verrattuna. Työterveyspalvelujen vuosittainen panostus oli 917 euroa/henkilö/vuosi. Työterveyshuoltoon käytetty rahamäärä kertoo palveluiden poikkeuksellisen laajasta tasosta ja työnantajan panostuksesta työterveyshuoltoon.

Kuvio 1. Työterveyshuoltokustannukset €/hlö/vuosi.



Työterveyshuollon kokonaiskustannuksista (95 %) kuului Kela-korvauksen piiriin. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannusten osuus on jonkun verran kasvanut edellisvuoteen verrattuna. Kela-korvattavien työterveyshuoltokustannusten jakautuminen ennaltaehkäisevän toiminnan ja sairaanhoidon välillä oli vuoden 2017 aikana seuraavanlainen:

- Ennaltaehkäisevään työterveyshuoltotoimintaan (Kela I) käytettiin 37,8 % (36,5 %/2016) ja
- Sairaanhoidon (Kela II) 62,2% (63,5 %/2016)

Yleisesti pidetään tavoiteltavana, että osuudet olisivat karkeasti suhteessa 50/50.

7 Terveystieteellinen toimintakyky

Tässä luvussa tarkastellaan henkilöstön sairauspoissaolo- ja työtaturmamäärien kehitystä.

7.1 Sairauspoissaolot lisääntyivät jonkun verran

Vuonna 2017 kaikkien sairauspoissaolopäivien lukumäärä, mukaan lukien työtaturmat ja määräaikaiset työkyvyttömyyseläkkeet, oli 11 848 päivää (taulukko 1). Sairauspoissaolopäivien määrä nousi 546 (+4,8%) päivää edellisestä vuodesta. Koko vuoden sairauspoissaolo% oli 4,13%. Loppuvuodesta lisättiin merkittäviä panostuksia varhaisen välittämisen -mallin uudistamiseen sekä työssä selviytymisen arviointeihin, mikä mahdollisti riskiryhmien esilletulon työterveyshuollon toiminnassa entistä paremmin.

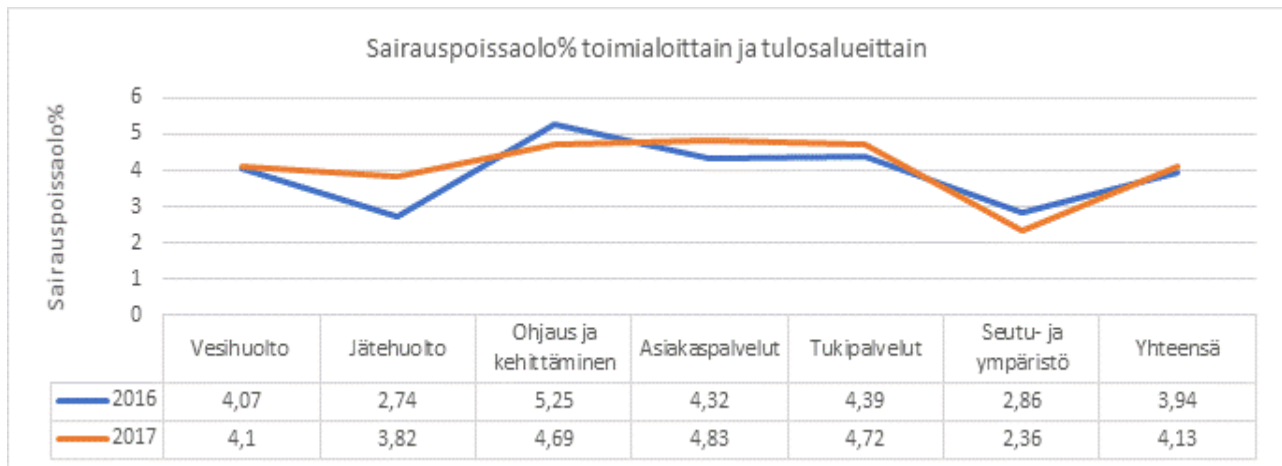
Taulukko 1. Sairauspoissaolopäivien lukumäärä ja pituus 2015-2017

Sairauspoissaolot	2015	2016	2017
Alle kolmen päivän sairauspoissaolot	2656	2922	2498
Lyhyet, 4-30 päivän mittaiset sairauspoissaolot	4551	4957	5783
Pitkät, yli 30 päivää	4087	3829	3567
Sairauspoissaolopäivien määrä yhteensä	11700	11302	11848
Sairauspoissaoloprosentti	4,07	3,94	4,13
Sairauspoissaolopäivien lukumäärä suhteessa palvelussuhdevuotta kohden	14,9	14,4	15,1

Alle 3 pv sekä pitkien yli 30 pv sairauspoissaolopäivien määrä on jonkun verran laskenut edellisvuoteen verrattuna. Sen sijaan 4-30 sairauspoissaolopäivien lukumäärä on noussut vuosien aikana samansuuntaisesti. 4-30 sairauspoissaolopäivät ovat nousseet edellisvuodesta 27,1% ja ne ovat eniten kokonaisuudessaan lisääntyneet Vesihuollon jätevedenpuhdistuksessa ja verkko-osastolla.

Sairauspoissaolo% on edellisvuoteen verrattuna noussut jätehuollossa, asiakaspalvelussa ja tukipalveluissa. Sen sijaan sairauspoissaolo% on edellisvuoteen verrattuna vähentynyt ohjaus- ja kehittämis- sekä seutu- ja ympäristöyksiköissä. Vesihuollon sairauspoissaolo% säilyi lähes samalla tasolla edellisvuoteen verrattuna.

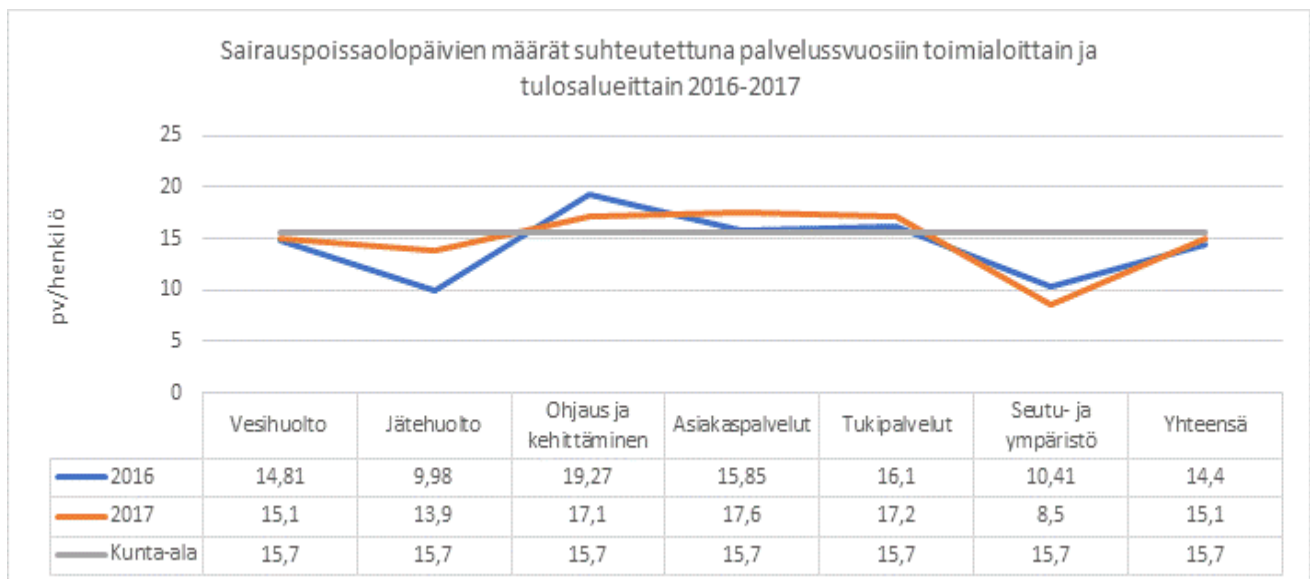
Kuvio 2. Sairauspoissaolo% toimialoittain ja tulosalueittain 2016-2017.



Sairauspoissaoloprosentin laskukaava on sairauspoissaolopäivien lukumäärä / palvelussuhdepäivät * 100.

Suhteessa palvelusvuosiin sairauspoissaolopäiviä oli eniten ohjaus- ja kehittämissyksikössä, asiakaspalveluissa ja tukipalveluissa. Kuntatyöntajien vertailutietopankin tietojen mukaan terveysperusteisia sairauspoissaoloja oli vuonna 2016 kunta-alalla keskimäärin 15,7 päivää palvelussuhdevuotta kohden.

Kuvio 3. Sairauspoissaolojen määrät suhteutettuna palvelusvuosiin toimialueittain ja tulosalueittain 2016-2017.



Täysin ilman sairauspoissaoloja henkilöstöstä oli 30,1 % (32,6%/2016).

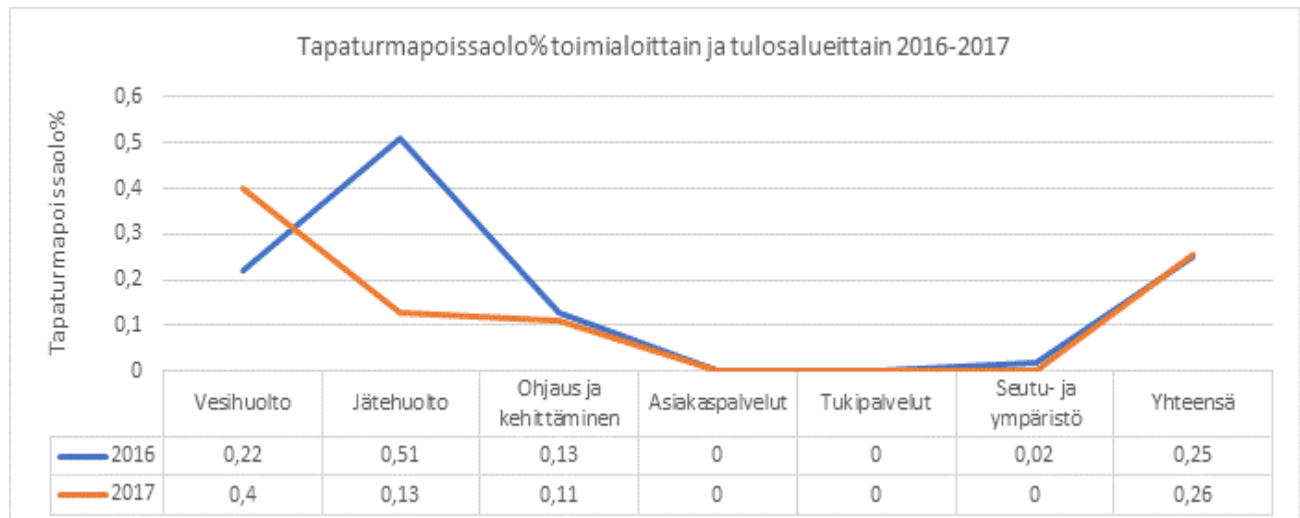
7.2 Työtaturmat

HSY on myös mukana valtakunnallisessa Nolla tapaturmaa -foorumissa, jonka tavoitteena on työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin jatkuva parantaminen sekä hyvien käytäntöjen levittäminen. Verkostoa yhdistää nolla tapaturmaa -ajattelutapa. Se tarkoittaa sitoutumista ja päättäväistä suhtautumista työturvallisuuden sekä työhyvinvoinnin kehittämiseen. Vuonna 2017 ilmoitettuja työ- ja työmatkatapaturmia oli

yhteensä 71 (59 kpl/2016), joista työpaikalla sattui 58 (37 kpl/2016), työmatkalla 13 (22 kpl/2016). Vuoden 2017 tapaturmapoissaolo% oli 0,26.

Tapaturmista aiheutuvia sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 732 (vuonna 2016 vastaava luku 720). Tapaturmista johtuvien sairauspoissaolopäivien osuus kaikista sairauspoissaolopäivistä (6,18 %) laski hieman edellisvuoden 6,3 prosentista. Eniten (2/3) kaikista tapaturmista kohdistuivat Vesihuollon toimintoihin. Suurin tapaturmapoissaolojen vähennys on tullut edellisvuoteen verrattuna Jätehuollossa.

Kuvio 4. Tapaturmapoissaolo% toimialoittain ja tulosalueittain 2016-2017.



Tapaturmapoissaolo prosentin laskukaava on tapaturmista aiheutuvien sairauspoissaolopäivien lukumäärä / palvelussuhdepäivät * 100

Vuonna 2017 vakavia tapaturmia (yli 30 pv sairauspoissaoloja) sattui viisi, jotka kaikki kohdentuivat Vesihuoltoon, yksi työmatkalla ja neljä työn teon yhteydessä (luunmurtumia ja nyrjähdyksiä). Vuonna 2016 vakavia tapaturmia sattui kolme. Lisäksi 2017 ilmoitettiin kaksi ammattitautiepäilyä, toinen Jätehuollossa ja toinen Vesihuollon Verkko-osastolla.

Taulukko 2. Tapaturmien jakautuminen vamman laadun mukaan 2017.

Tapaturmat jakaantuivat vamman laadun osalta seuraavasti:

Vamman laatu	% kaikista 2017 tapaturmista
Sijoiltaan menot, nyrjähdykset, venähdykset	42,3
Haavat ja pinnalliset vammat	23,9
Tärähdykset ja sisäiset vammat	16,9
Luunmurtumat	5,6
Muut	11,3
Yhteensä	100

8 Henkilöstötoimikunta

Lakisääteisenä yhteistoimintaelimenä HSY:ssä toimii henkilöstötoimikunta. Toimikunta kokoontui vuonna 2017 neljä kertaa.

Henkilöstötoimikunnan jäsenet henkilöstötoimikunnassa 1.1.2016–31.12.2019 ovat seuraavat:

Työnantajan edustajat

Raimo Inkinen, toimitusjohtaja, puheenjohtaja

Tommi Fred, toimialajohtaja

Petri Kouvo, toimialajohtaja

Irma Karjalainen, tulosaluejohtaja

Tuija Rätty, tulosaluejohtaja

Tuija Loppi-Hakamäki, asiakaspalvelujohtaja

Ulla Pitkänen, henkilöstöjohtaja

Riitta-Liisa Hahtala, viestintäjohtaja

Järjestöjen edustajat

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry

- varsinainen edustaja Jussi Pirinen, henkilökohtainen varajäsen Harri Huikuri
- varsinainen edustaja Timo Nieminen, henkilökohtainen varajäsen Pirjo Daavittila
- varsinainen edustaja Jari Niemi, henkilökohtainen varajäsen Martti Juoperi
- varsinainen edustaja Timo Kattilamäki, henkilökohtainen varajäsen Heikki Kolehmainen

Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty

- varsinainen jäsen Sari Nieminen, henkilökohtainen varajäsen Timo Tilus
- varsinainen jäsen Merja Huotari, henkilökohtainen varajäsen Airi Vahvaselkä

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL

- varsinainen jäsen Keijo Huhtasalo, henkilökohtainen varajäsen Tom Lindström
- varajäsen Seppo Lius

Henkilöstötoimikunnan sihteerinä toimi palvelussuhdepäällikkö Pia Mäkeläinen.