



Henkilöstökertomus 2020



Helsingin seudun ympäristöpalvelut -kuntayhtymä
Samkommunen Helsingforsregionens miljötjänster
Helsinki Region Environmental Services Authority

HSY:n henkilöstökertomus vuodelta 2020.

Helsingin seudun ympäristöpalvelut -kuntayhtymä

Ilmalantori 1

00240 Helsinki

puhelin 09 156 11

faksi 09 1561 2011

www.hsy.fi

Sisällysluettelo

- 1 Johdanto
- 2 Hyvän työelämän kehittäjä
 - 2.1 Johtamisjärjestelmä 2020 - Selkeä johtamisjärjestelmä ja toimintamallit sekä toteutuskyky
 - 2.2 Strategisen osaamisen kehittämisessä korostui digiosaamisen kehittäminen
 - 2.3 Kohti parempaa tunnettuutta työnantajana
 - 2.3.1 Tekijät ja työnantajalupaukset esille
 - 2.3.2 Tavoitteellista oppilaitosyhteistyötä
 - 2.3.3 Entistä enemmän näkyvyyttä somekanavissa
- 3 Meillä töissä
 - 3.1 Uusi järjestelmä sujuvan rekrytinnin mahdollistamiseksi
 - 3.2 Kesätyöntekijöidemme kokemuksissa korostui yhteisöllisyys
 - 3.3 Etätyö haastoi perehdytyksen
 - 3.4 Tukea hyvään esihenkilötyöhön
 - 3.5 Monipuoliset koulutus- ja kehittymismahdollisuudet
 - 3.6 Palkkaus ja palkitseminen
 - 3.7 Työturvallisuudessa varautumista, hyviä suunnitelmia ja yhteistyötä
 - 3.8 Entistä tiiviimpää yhteistyötä työterveyshuollon kanssa
 - 3.9 Työhyvinvointi syntyy pienistä arkisista asioista
- 4 Tunnuslukuja henkilöstöstä
 - 4.1 Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet
 - 4.2 Sukupuoli ja palvelussuhteen luonne
 - 4.3 Ikäjakama
 - 4.4 Palvelussuhteen kesto
 - 4.5 Vaihtuvuus
 - 4.6 Tapaturmat
 - 4.7 Työkyky ja -terveys
 - 4.8 Työhyvinvointi

1 Johdanto

Vuosi 2020 oli HSY:n 10-vuotisjuhlavuosi. Aloitimme juhlavuoden koko talon yhteisillä kakkukahveilla kaikissa toimipisteissä tammikuussa. Suunnitelmissa oli juhlia työkavereiden kesken pitkin vuotta erilaisten sisäisesti suunniteltujen tapahtumien ja toimenpiteiden merkeissä. Vuosi sai kuitenkin täysin ennakoimattoman käänteen koronavirus Covid-19-pandemian myötä.

Vaikka HSY onkin vielä nuori, meillä työskentelee edelleen suuri joukko työntekijöitä, jotka vuonna 2010 siirtyivät HSY:lle sen perustamisvaiheessa kunnallisista edeltäjäorganisaatioista. Muistamme vuosittain pyöreitä palvelusvuosia saavuttaneita työntekijöitä. Palvelusaikaan lasketaan mukaan yhtäjaksoinen palvelussuhde HSY:n edeltäjäorganisaatioista alkaen. Vuoden 2020 aikana 52 henkilöllä tuli täyteen 20, 30 ja neljällä työntekijällä jopa uskomattomat 40 vuotta yhtäjaksoista työskentelyä. Yhteistä juhlatilaisuutta ei koronan takia järjestetty, mutta juhlistamme näitä hienoja työuria porukalla myöhemmin.

Kaikkea toimintaamme ohjaavat arvomme: vastuullisesti, avoimesti, palveluhenkisesti ja uudistuen. Viime keväänä johtoryhmä hyväksyi HSY:n ensimmäisen sosiaalisen vastuun sitoumuksen nimeltään ”Yhdessä teemme maailman kestävimmän kaupunkiseudun - Olemme hyvän työelämän kehittäjä ja kanssamme on sujuva ja mukava asioida”. Sitoudumme julkisesti muun muassa tavoittelemaan sähköisten palvelujemme laatutasoa 5/5, työ- ja vuorovaikutuskulttuurin käsikirjan laatimiseen sekä anonymien rekrytointien käyttöönottoon. Valtioneuvoston kanslian kestävä kehityksen toimikunta palkitsi HSY:n sosiaalisen vastuun sitoumuksen vuoden 2020 kolmen parhaan yhteiskuntasitoumuksen joukossa.

Avoimuus ja palveluhenkisyys ovat tärkeä osa meneillään olevaa työ- ja vuorovaikutuskulttuurin kehittämistä. Avoimuutta lisää yhteistyö ja kommunikointi sekä omien tai oman tiimin kokemusten, ajatusten ja ideoiden jakaminen rohkeasti yli yksikkörajojen. Korkealaatuinen keskinäinen viestintä on olennainen osa palveluhenkistä asiakaspalvelua.

Olemme tarkastelleet ja arvioineet useita sisäisiä prosesseja ja laatineet niihin uusia toimintamalleja. Työntekijöiden arjessa uudistukset tulevat näkymään esimerkiksi sujuvampina prosesseina, vastuiden selkeytenä sekä mielekkäämpinä työtehtävinä.

Enemmän yhdessä – hengessä tekeminen on juurtumassa osaksi arkeamme ja työ- ja vuorovaikutuskulttuuriamme. Myös työssämme strategian mahdollistajapäämäärän ”Hyvän työelämän kehittäjä” edistämisessä haluamme tehdä mahdollisimman laajaa yhteistyötä läpi organisaation ja näin lisätä mahdollisuuksia olla vaikuttamassa asioihin, jotka viime kädessä koituvat kaikkien työyhteisöön kuuluvien eduksi.

Pandemiasta huolimatta toimintamme säilyi vakaana ja henkilöstö sopeutui hienosti poikkeusoloissa työskentelyyn sekä läsnä- että etätyössä. Korona-ohjeita on noudatettu tunnollisesti. Mukana on varmasti myös ripaus onnea, mutta toistaiseksi koronatartuntoja on todettu henkilöstön keskuudessa vain vähän ja olemme välttyneet laajoilta altistumisketjuilta. Haastavasta tilanteesta huolimatta monet asetetut tavoitteet onnistuttiin saavuttamaan. Tästä kuuluu kiitos kaikille työntekijöillemme, jotka ottivat vastuun pandemian aikaisesta turvallisesta työskentelystä ja kykenivät työssään säilyttämään keskittymisen olennaiseen koronan muuttamassa maailmassa.

Helsingissä, 9.3.2021

Raimo Inkinen

Toimitusjohtaja

2 Hyvän työelämän kehittäjä

HSY:n strategian 2025 yksi neljästä mahdollistajapäämäärästä on Hyvän työelämän kehittäjä. Tämä päämäärä rakentuu seuraavista osa-alueista:

- Edistämme hyvää johtamista ja esihenkilötyötä.
- Edistämme henkilöstön työtyytyväisyyttä kehittämällä työ- ja vuorovaikutuskulttuuria.
- Panostamme osaamisen kehittämiseen ja uudistumiseen.

Olemme edistäneet Hyvän työelämän kehittäjä mahdollistajapäämäärää Johtamisjärjestelmä 2020-ohjelmalla sekä osaamisen kehittämisen ja työnantajakuva parantamisen teemoilla.



Kuva 1. HSY:n Strategia 2025

2.1 Johtamisjärjestelmä 2020 - Selkeä johtamisjärjestelmä ja toimintamallit sekä toteutuskyky

Johtamisjärjestelmä 2020 -hanke sisälsi alun perin sekä rakenteen että johtamisjärjestelmän selkeyttämisen. Rakenteen uudistamisen osalta emme tehneet muutoksia nykyiseen organisaatioon. Jatkoimme Johtamisjärjestelmän selkeyttämistä ja kehittämistä valittujen toimintamallien kehittämisellä. Näitä toimintamalleja olivat hankintojen, digitalisaation, investointien sekä teknisen asiakaspalvelun ja asiantuntijapalveluiden organisointi. Loppuvuodesta

aloittivat uudet työryhmät valmistelevaan talouden ja hallinnon sekä henkilöstöhallinnon toimintamallia. Otamme uudet toimintamallit vaiheittain käyttöön vuoden 2021 aikana.

Toteutuskyvyn nostamiseen pyritään sujuvoittamalla prosesseja. Vuoden 2020 aikana toteutuskykyprojektissa tunnistettiin kehittämisen tarvetta mm. päätöksentekoprosesseissa ja asiakkuuteen liittyvissä prosesseissa. Sovittujen prosessien kehittämistä jatketaan lean-konseptia hyödyntäen vuoden 2021 aikana. Tätä varten henkilöstölle järjestetään lean-koulutusta alkuvuodesta 2021.

Lähdimme kehittämään työ- ja vuorovaikutuskulttuuriamme konkreettisesti Enemmän yhdessä -visiomme mukaisesti vuoden 2020 aikana. Tarjosimme kaikille vakituisessa työsuhteessa oleville HSY:läisille mahdollisuuden osallistua oppisopimuskoulutus -ohjelmaan, jossa tuotekehitystyön erikoisammattitutkinto toimii työkaluna muun muassa yhdessä tekemiseen ja verkostoitumiseen. Työ- ja vuorovaikutus kehittyy arjen tekemisissä ja kohtaamisissa. Koulutuksen painopiste onkin juuri yhdessä tekemisessä ja eri toimintojen välisen yhteistyön kehittämisessä. Korkean keskinäisen vuorovaikutuksen ja viestinnän kehittämisen lisäksi tavoitteena on edistää henkilöstön motivointia ja itseohjautuvuutta sekä lisätä siten johdon ja henkilöstön keskinäistä luottamusta. Johtoryhmällä on myös tähän liittyen oma kehittämisohjelmansa.

Kaikki HSY:läiset pääsevät vuonna 2021 konkreettisesti osallistumaan kulttuurityöhön, kun laadimme yhteisen kulttuurikäsikirjamme. Käsikirjan sisältö ja muoto muokkautuu jatkuvasti henkilöstön käsittelyssä. Kulttuurikäsikirjan tavoitteena on muun muassa toimia työkaluna rekrytoinneissa, perehdytyksessä ja esihenkilötyössä.

2.2 Strategisen osaamisen kehittämisessä korostui digiosaamisen kehittäminen

Hyvän työelämän kehittäjä –mahdollistajapäämäärän yksi teema on osaamisen kehittäminen. Olemme valinneet kaksi strategisen osaamisen kehittämisen kohdetta, jotka ovat digiosaamisen kehittäminen sekä ympäristövastuu ja resurssitehokkuus omassa toiminnassamme. Vuonna 2020 keskityimme vahvasti digiosaamisen kehittämiseen.

Järjestimme vuoden alkupuolella laajasti koko henkilöstölle Office 365 -koulutuksia, joiden sisältö oli räätälöity tarpeisiimme. Tämä edesauttoi sitä, että siirtyminen laajamittaiseen etätööhön pandemiatilanteessa sujui digiosaamisen näkökulmasta varsin hyvin. Toteutimme muita sovelluskohtaisia koulutuksia ja koulutusvideoita tarpeiden mukaan. Henkilöstöllä on ollut lisäksi mahdollisuus opiskella omatoimisesti Wistec-online verkko-oppimisympäristössä, jossa on monipuolinen koulutustarjonta muun muassa Microsoft Office 365:n ja Adoben ohjelmia sekä sosiaaliseen mediaan.

Jaoimme tietoturvaan liittyvää tietoa ja ohjeistusta koko henkilöstölle säännöllisesti muun muassa henkilöstön intranetissä ja infotilaisuuksissa. Käytössämme oli myös Hoxhunt-ohjelma, joka opetti henkilöstöä tunnistamaan huijaus- ja kalasteluviestejä sähköpostista.

Vahvistimme ICT-järjestelmien kehittämiseen liittyvää osaamista järjestämällä Ohjelmistotuotannon perusteet – pilottikoulutuksen sekä jakamalla tietoa ja kokemuksia järjestelmähankkeista projektikoordinaatiofoorumilla.

Kannustimme henkilöstöä suorittamaan Tekoälyn perusteet -verkkokoulutusta, mihin järjestimme yhteistä sparrausta. Useita erityisasiantuntijoita osallistui myös kolmipäiväiselle Analytiikka ja Datastrategiat -kurssille.

Teemasta ympäristövastuu ja resurssitehokkuus HSY:n omassa toiminnassa on jaettu tietoa ja kokemuksia muun muassa yhteisessä resurssitehokkuusryhmässämme sekä kiertotalouskuulumisissa.

2.3 Kohti parempaa tunnettuutta työnantajana

Työnantajakuva parantamisen teema on ollut käynnissä meillä vuodesta 2019. Panostamme siihen, että työntekijämme ovat tyytyväisiä ja sitoutuneita, olemme kiinnostava työpaikka sekä meillä on hyvä maine työyhteisönä.

Työnantajakuvan parantamisen teemaan sisältyy kolme osa-aluetta, jotka ovat organisaation osaaminen esille, henkilöstö työnantajakuvan rakentajana ja oppilaitosyhteistyön kehittäminen.

2.3.1 Tekijät ja työnantajalupaukset esille

Olemme tuoneet näkyville organisaation osaamista erityisesti työntekijöidemme tarinallisten kokonaisuuksien kautta. Toteutimme kaksi tuotantokautta uusia työntekijätarinoita sekä keräsimme kesätyöntekijöiden kokemuksia työstään meillä. Tarinat ovat nähtävillä viime vuonna uusittujen verkkosivujemme [HSY työnantajana](#) -osiossa.

Tarinat ovat olleet näkyvästi ja monipuolisesti esillä sosiaalisen median kanavissamme, erityisesti helmikuussa avatulla @hsymeillätöissä-tilillä Instagramissa mutta myös LinkedInissä.

Seuraavat työnantajalupauksemme huomioimme esimerkiksi tarinallisissa kokonaisuuksissa:

- Meillä on merkityksellinen työ ja olemme vakaa työnantaja.
- Panostamme hyvään esimiestyöhön ja arvostamme henkilöstöämme.
- Meillä on hyvät mahdollisuudet kehittyä ja kouluttautua.
- Meillä on hyvät työkaverit ja auttamisen kulttuuri.



Kuva 2. Työntekijätarinoiden kuvauksissa putkiasentaja Ilkka

Vuonna 2020 HSY täytti 10 vuotta. Keräsimme työyhteisöltämme ja harrastekerhoilta vuoden ajalle erilaisia, kivoja HSY 10 vuotta -tapahtumia. Koronatilanne ja etätyösuositus rajoittivat toimintaamme, joka jäi alkuvuoden synttärilahveja lukuun ottamatta intranetissä ja Yammerissa tapahtuviksi muisteluiksi ja esittelyiksi.

Työnantajakuva parantamisen teemassa seuraamme hakemusten määriä tietyissä ammattiryhmissä, kuten Sortti-asemanhoitajat, sähkö- ja automaatioalan asentajat sekä putkiasentajat. Tarkastelun kohteena oli myös kaikkien työhakemusten määrän kehittyminen 2019–2020. Hakemusten määrä nousi kaikissa ryhmissä 2020 lukuun ottamatta sähkö- ja automaatioalan asentajien tehtäviä. Hakemusten määrä avointa työpaikkaa kohden nousi noin kolmella hakemuksella viime vuoteen verrattuna.

2.3.2 Tavoitteellista oppilaitosyhteistyötä

Vuoden 2020 painopisteeksi valitsimme oppilaitosyhteistyön kehittämisen ja yhteistyökumppanuuksien aloittamisen. Tavoitteemme oppilaitosyhteistyössä on lisätä tunnettuuttamme ja houkuttelevuuttamme työnantajana, etenkin niissä oppilaitoksissa, joista valmistuu toimintamme kannalta tärkeitä ammattiryhmiä, kuten asentajat, Sortti-asemanhoitajat ja teknisen alan insinöörit.

Loppuvuodesta solmimme yhteistyösopimukset Stadin ammattioppilaitoksen ja Metropolia Ammattikorkeakoulun kanssa. Teemme yhteistyötä myös Omnian ja Hyrian kanssa. Lisäksi parantelimme HSY:n esittelymateriaaleja opiskelijoita ja puhujatilaisuuksia varten sekä koulutimme asiantuntijoitamme tulevaisuuden talenttien lähettiläiksi esittelemään organisaatiota tapahtumissa ja tilaisuuksissa.

Alkuvuodesta ehdimme osallistua rekrytointitapahtumaan opiskelijoille ja jakamaan uutta oppilaitosyhteistyön inspiroimaa haalarimerkkiämme. Koronapandemian myötä olemme toteuttaneet puhujatilaisuuksia etäyhteydellä sekä pitäneet oppilaille virtuaalisia laitoskiertoja.



Kuva 3. Lanseerasimme alkuvuodesta haalarimerkin opiskelijoille

2.3.3 Entistä enemmän näkyvyyttä somekanavissa

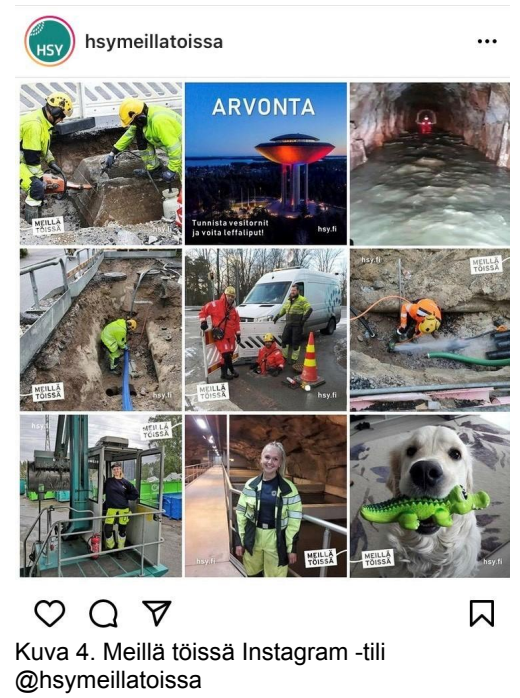
Olemme aktiivisia sosiaalisen median tileillämme Facebookissa, LinkedInissä ja Twitterissä. Markkinoimme kanavissa myös työpaikkojamme. Helmikuun alussa avasimme uuden HSY:n Meillä töissä -Instagram-tilin, jossa voi käydä tutustumassa työtehtäviimme ja työntekijöihimme. Tilillämme oli 2020 lopulla yhteensä 534 seuraajaa. Työntekijämme ovat osallistuneet sisällön tuottamiseen lähettämällä ottamiaan kuvia sosiaalisen median julkaisuja varten. Olemme kehittäneet Instagram-tilin sisältöä ensimmäisen vuoden aikana muun muassa analysoimalla julkaisujen tilastotietoja. Käytämme somekanavissa #HSYMeilläTöissä -aihetunnistetta kaikissa työnantajakuvaan liittyvissä julkaisuissa sekä työpaikkajulkaisuissa.

[Facebook Helsingin seudun ympäristöpalvelut HSY](#)

[Instagram Meillä töissä | HSY](#)

[LinkedIn Helsingin seudun ympäristöpalvelut HSY](#)

[Twitter HSY](#)



Kuva 4. Meillä töissä Instagram -tili @hsymeillatoissa

3 Meillä töissä

Meillä on monipuolisia työtehtäviä ja tarjoamme mahdollisuuksia kehittyä ammatillisesti. Vuonna 2020 panostimme hyvään esihenkilötyöhön muun muassa valmennusten ja työpajojen avulla. Rekrytoinnin lean-projekti jatkui ja tavoitteena oli kehittää työnhakijakokemusta. Järjestimme useita erilaisia sisäisiä koulutuksia eri ammattiryhmien tarpeisiin ja henkilöstömme osallistui myös runsaasti erilaisiin ulkoisiin valmennuksiin. Vuoden aikana tehtävien vaativuuden arviointityö edistyi. Palkitsimme hyvistä työsuorituksista kannustepalkkioin ja kehitämme jatkuvasti työturvallisuutta ja työhyvinvointia, jotka oli erityisen vahvasti esillä koronavuotena 2020.



3.1 Uusi järjestelmä sujuvan rekrytoinnin mahdollistamiseksi

Vuonna 2019 käynnistynyt rekrytointiprosessin lean-projekti tuli päätökseensä syksyllä 2020, kun otimme käyttöön LAURA-rekrytointijärjestelmän. Rekrytointijärjestelmän vaihtaminen on merkittävä työnhakijakokemuksen sujuvuuteen vaikuttava tekijä. Järjestelmän myötä rekrytointiprosessi on ketterämpi myös esihenkilöiden ja HR:n näkökulmasta. Työpaikkailmoitukset ovat moniulotteisempia ja näyttävämpiä, sillä niihin voi yhdistää kuvia ja videoita. Hakijan on mahdollista tallentaa työnhakuun oma osaajaprofiili tai hyödyntää aikaisemmin täyttämänsä hakemusta, mikä sujuvoittaa hakemusten täyttöä. Otimme myös käyttöön työpaikkavahdin helpottamaan avautuvien työtehtäviemme seuraamista.

Järjestimme esihenkilöiden perehdytyksen rekrytointijärjestelmän käyttöön Teams-tilaisuuksina syksyllä. Järjestelmän käyttöön liittyvissä asioissa saa neuvontaa myös jatkossa henkilöstöyksiköstä. Olemme saaneet esihenkilöiltä positiivista palautetta rekrytointijärjestelmän helppokäyttöisyydestä ja uusista ominaisuuksista. Hakemusasiakirjat ovat helposti luettavissa ja järjestelmä on mahdollistanut rekrytointien vastuuhenkilöiden yhteistyön aikaisempaa vuorovaikutteisemmalla tavalla.

3.2 Kesätyöntekijöidemme kokemuksissa korostui yhteisöllisyys

Voimme iloksemme todeta, ettei koronapandemia perunut meiltä yhtäkään kesätyöpaikkaa. Työllistimme viime kesänä noin 80 kesätyöntekijää ja olimme mukana Oikotien Vastuullinen kesäduuni -kampanjassa vastuullisena kesätyönantajana. Avoimia kesätyörekrytointeja oli hieman yli 60. Kesä oli kuitenkin osittain myös meidän osaltamme poikkeuksellinen. Suunnittelimme ja järjestimme esimerkiksi etänä uusien työntekijöidemme Tervetuloa taloon -tilaisuuden. Osa kesätyöntekijöistä sai perehdytyksen sekä työskenteli etänä kesän ajan.

Halusimme parantaa yhteisöllisyyden tunnetta kesätyöntekijöillemme. Perustimme heille tähän tarkoitukseen oman Teams-ryhmän, missä henkilöstöyksikkö yhdessä viestintä- ja neuvontayksikön kanssa kertoi tärkeistä kesätyöhön liittyvistä asioista. Ryhmässä oli mahdollista keskustella avoimesti mieltä askarruttavista asioista. Loppukesällä toteutimme kesätyökyselyn ja lisäksi teimme fiilismittarikyselyn, jotta pystyimme seuraamaan kesätyöntekijöiden tyytyväisyyttä työhönsä jo kesän puolessa välissä. Kesätyötyytyväisyyskyselymme tuloksista oli havaittavissa, että virtuaalinen perehdytys koettiin onnistuneeksi.

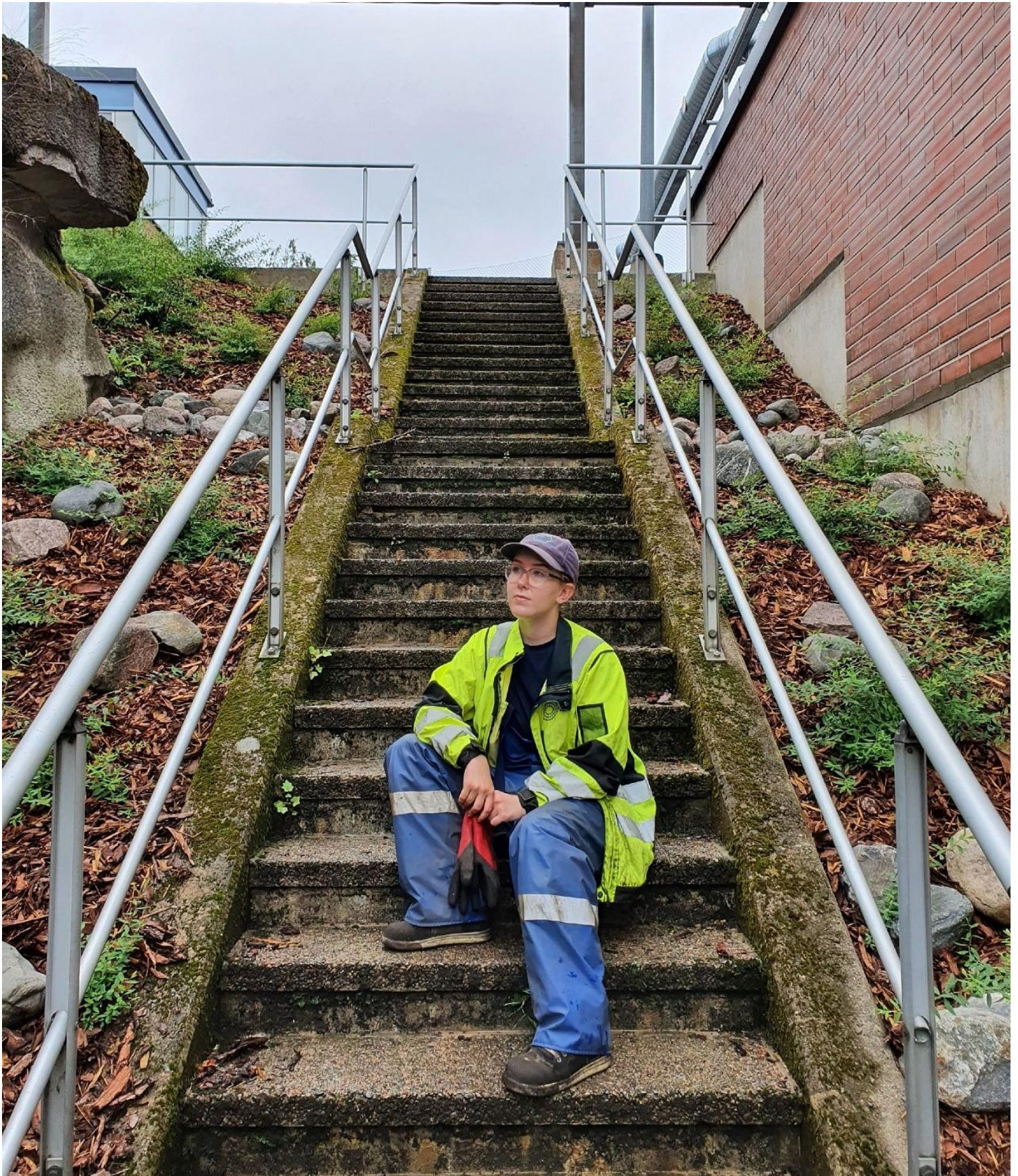
"Vaikka olen tämän kesän ollut etänä töissä, niin tilanteeseen nähden työt ovat lähteneet kivasti käyntiin. Erityisesti perehdytys onnistui meillä tosi hyvin. Toki joskus olisi kiva olla ihan paikan päälläkin töissä työkavereiden ympäröimänä. NykYTEknologia mahdollistaa kuitenkin nopean yhteydenpidon työkavereihin ja vastaukset kysymyksiin saa etäisyydestä huolimatta nopeasti." kertoi asiakasneuvojana työskennellyt Siiri.

Kyselymme perusteella kesätyöntekijät kokivat kuuluvansa osaksi työyhteisöä kesällä 2020 paremmin kuin vuotta aiemmin. Sähkö- ja automaatioasentajaharjoittelijana toimineelta sähköalan insinööriksi opiskelevalta Villeltä saimme positiivista palautetta läsnätyön perehdytyksestä ja yhteisöllisyydestä Viikinmäen jätevedenpuhdistamolla.

"Meillä on hyvä työporukka. Töitä saa tehdä rauhassa ja koen, että eri hommiin pystyy perehtyä niiden vaatimalla tavalla. Ketään ei kuitenkaan jätetä itsekseen huolehtimaan ja murehtimaan työtehtäviä ja töitä tehdään aina yleensä pareittain. Myös näin kesätyöntekijänä kuljen aina ammattihenkilön matkassa, kun lähdetään ympäri laitosta korjaamaan tai asentamaan laitteistoa."

Kyselyn tuloksissa ilahdutti lisäksi hakijaviestinnässä onnistuminen. Tällä kertaa tiedon saanti rekrytointiprosessin etenemisestä koettiin sujuvampana. Tulos kohentui myös väittämien *"haluan työskennellä HSY:llä myös tulevaisuudessa"* ja *"olin tyytyväinen kesätyöpaikkaani"*, osalta.

Vuoden kesätyöntekijäksi valitsimme vihersuunnittelijamme Lotan Viikinmäen jätevedenpuhdistamolta. Lotta edusti Vastuullinen kesäduuni -kampanjan vuoden kesätyöntekijä -kilpailussa HSY:tä. Lotta vastasi ulko- ja piha-alueiden kunnostuksesta ja toimi lähiesihenkilön roolissa kuudelle vihertyöntekijälle. Lotta sai monipuoliset perustelut tuekseen, sillä hän oli esimerkiksi ohjannut omaa tiimiään ja saanut piha-alueet kukoistamaan. Lisäksi positiivinen asenne edesauttoi töiden sujuvuutta.



Kuva 5. Vuoden kesätyöntekijä vihersuunnittelija Lotta Viikinmäen jätevedenpuhdistamolla

3.3 Etätyö haastoi perehdytyksen

Haluamme varmistaa, että jokainen uusi HSY:läinen saa hyvän ja laadukkaan perehdytyksen. Meillä on käytössämme HSY-tasoinen perehdytysohjelmapohja, joka ohjaa uuden tulijan perehtymistä yhteisiin käytäntöihimme. Perehdytysohjelma sisältää asioita, jotka esihenkilö käy jokaisen uuden työntekijän kanssa yhdessä läpi. Yhteinen perehdytysohjelmamme tukee ja täydentää yksiköissä tehtävää työtehtäviin ja lähityöyhteisöön perehdyttämistä. Perehdytysmateriaaleista osa on verkko-oppimisympäristössämme Moodlessa. Kehitimme perehdytys suunnitelmamme pohjaa enemmän etätyöskentelyyn ja itsenäiseen perehtymiseen soveltuvammaksi.

Järjestämme kaksi kertaa vuodessa Tervetuloa taloon -perehdytyspäivän kaikille uusille työntekijöillemme. Vuonna 2020 perehdytyspäivä pidettiin tammikuussa totuttuun tapaan läsnätilaisuutena, mutta poikkeustilanteen vuoksi kesällä pidetty perehdytyspäivä toteutettiin etänä. Aikaisemmin Tervetuloa taloon -tilaisuus sisälsi kierrokset Viikinmäen jätevedenpuhdistuslaitoksella ja Ämmäsuon ekoteollisuuskeskuksessa. Kierroksista jouduttiin luopumaan pandemian takia ja toimintojen esittelyt tehtiin etäyhteyksin.



Kuva 6. Tervetuloa taloon -perehdytyspäivässä vierailimme etänä Viikinmäen jätevedenpuhdistamolla.

3.4 Tukea hyvään esihenkilötyöhön

Tuemme noin 130 esihenkilöämme muun muassa erilaisilla yhteisillä tilaisuuksilla, valmennuksilla, sekä viestimällä kuukausittaisen esimiesviestin ja intranetin kautta. Lisäksi järjestämme kaksi kertaa vuodessa ajankohtaisista aiheista koostuvat esihenkilö- ja päällikköpäivät. Jatkoimme edellisenä vuonna käynnistettyjä muutoksen johtamiseen liittyviä valmennuskokonaisuuksia.

Koronapandemia pakotti monet meistä etätöihin keväällä ja toi esihenkilöille uusia haasteita, kuten kuinka johtaa työntekoa ja työyhteisöä etänä. Etäjohtaminen oli keväällä virtuaalisesti toteutetun päällikköpäivän yhtenä aiheena. Syksyllä koronapandemian jatkuessa järjestimme myös kaksiosaisen valmennuksen etäjohtamisesta.

- Erilaisten muutosten ja ihmisten johtaminen
- Muutoksen johtaminen strategiasta käytäntöön
- Etäjohtaminen

Viestintä- ja neuvontayksikön ryhmäpäälikkö Leena Mikkonen-Young osallistui syksyllä järjestettyyn etäjohtamisen esimiesvalmennukseen.

”Osallistuin HSY:n järjestämään etävalmennukseen lokakuussa 2020. Tätä ennen olin jo osallistunut muutamille aamukahveille, joissa sparrattiin etäjohtamista muiden päälliköiden ja johtajien kanssa. Koen, että vertaistuki on erittäin tärkeää. On palkitsevaa huomata, että muutkin ovat samassa tilanteessa, alussa vähän takki auki ja sitten pikkuhiljaa alkaa homma sujua uudessa tilanteessa. Pienillä jutuilla saa ihmeitä aikaan, tiimille tunteen, että kaikki ovat mukana ja kaikki osaavat. Itselleni jäi koulutuksesta erityisesti mieleen esihenkilön eri roolit, toisinaan olen valmentaja, toisinaan taas esimerkiksi fasilitaattori. Välillä pitää myös uskaltaa lähteä ns. mukavuusalueen ulkopuolelle, kokeilujen ja uusien juttujen pitääkin vähän jännittää. Olen etävuoden aikana kuitenkin huomannut, että lopulta etäjohtamisessa pätee kuitenkin pitkälti samat lainalaisuudet kuin muussakin johtamisessa.”

Ajankohtaisia tilaisuuksia esihenkilöille

Esihenkilö- ja päällikköpäivillä keskityimme keväällä kehittämään valmiutta tunnistaa ja puuttua häirintään tai epäasialliseen kohteluun. Syksyllä esihenkilöpäiville kokoonnuttiin pohtimaan onnistumisen johtamista arjessa valmentavan johtamisen ajatuksia hyödyntäen. Syksyn päällikköpäivillä teemana oli organisaatiokulttuuri työ- ja vuorovaikutustyön kehittämisen näkökulmasta.

Esihenkilöiden aamuinfoja järjestettiin vuoden aikana kolmesti. Aiheina olivat vastuullinen kesäduuni 2020 - vinkit esihenkilöille, työterveyshuollon Covid-19 -info sekä henkilöstön pulssikyselyn tulosten läpikäyminen ja toimenpiteet.

Koulutimme esihenkilöitä myös työolojen riskien arviointiin. Koronapandemian myötä keskityimme psykososiaalisen kuormituksen arviointiin ja työolojen vaarojen arviointiin yhteistyössä työterveyden ja työturvallisuuskeskuksen kanssa.

3.5 Monipuoliset koulutus- ja kehittymismahdollisuudet

Meillä toimii osaamisen kehittämisen ryhmä, joka muun muassa kartoittaa koko HSY:n osaamisen kehittämisen tarpeita sekä suunnittelee ja seuraa HSY-tasoista koulutusta ja osaamisen kehittämistä. Ryhmän jäsenenä toimii esihenkilöitä ja asiantuntijoita eri puolilta HSY:tä. Ryhmä kokoontui vuonna 2020 neljä kertaa.

Tavoitteemme on, että jokaisen HSY:läinen käy vuosittain kehityskeskustelun esihenkilönsä kanssa. Kehityskeskusteluissa esihenkilö ja työntekijä käyvät yhdessä läpi menneen kauden arviointia, asetetaan uusia tavoitteita ja tehdään suunnitelma tarvittavan osaamisen kehittämiseksi. Vuonna 2020 kehityskeskusteluissa asetetimme kaikille tavoitteen esihenkilöosaamisen kehittämiseen. Lähtökohtana ja alkumittarina esihenkilöosaamisen kehittämisessä toimi monelle esihenkilölle henkilöstökyselystä syksyllä 2019 saadut tulosindeksit omasta esihenkilötyöstä.

Järjestämme vuosittain useita koulutuksia koko henkilöstölle sekä osasto- ja yksikkökohtaisesti tarpeiden mukaan. Koulutukseen osallistumispäiviä oli vuonna 2020 yhteensä 2 142 eli 2,7 päivää työntekijää kohden. Poikkeuksellinen koronavuosi näkyi hieman vähäisempinä koulutuspäivinä kuin aiempina vuosina. Vuonna 2019 koulutuspäiviä oli yhteensä 2 567 eli 3,3 päivää työntekijää kohden.

Runsaasti verkko-opiskelumahdollisuuksia jo ennen korona-aikaa

Meillä on kattavat verkko-opiskelumahdollisuudet. Käytössämme on Moodle-verkko-oppimisympäristö, jonne olemme rakentaneet talon sisäisiä koulutuksia yleisistä käytännöistämme. Toinen käytössämme oleva verkko-oppimisympäristö Wistec Online tarjoaa laajan valikoiman kursseja esimerkiksi Office 365 -työkalujen käytöstä. Verkko-opintoja voi suorittaa joustavasti työpäivän aikana.

Lisääntyneistä etäkoulutuksista hyviä kokemuksia

Hyvät verkko-oppimisympäristöt tukivat laaja-alaiseen etätööhön siirtymistä keväällä. Sopeuduimme nopeasti pitämään koulutuksia ja valmennuksia etänä. Etätilaisuuksien järjestäminen on ollut helppoa ja vaatinut vähemmän aikaa. Koulutuksiin osallistuminen on myös ollut sujuvampaa etänä. Osallistujamääriä ei tarvitse rajoittaa tilojen tai muiden rajoitteiden takia, joten pystymme tarjoamaan osaamisen kehittämistä entistä laajemmin ja matalammalla kynnyksellä. Tallentaminen on mahdollistanut sen, että valmennuksia on voinut hyödyntää myös jälkikäteen.

3.6 Palkkaus ja palkitseminen

Olemme jatkaneet tehtävien vaativuuden arviointien (TVA) kehittämistä kuvaamalla tehtäväkuvauksien vaativuuden arviointitekijöitä geneeristen kuvausten avulla. Esihenkilöt, päälliköt ja johtajat läpi organisaation ovat yhdessä keskustellen luoneet samankaltaisille tehtäville organisaation osasta riippumatta geneeriset arviointitekijöiden kuvaukset. Esihenkilö käyttää yhteisesti hyväksytyjä kuvauksia laatiessaan tehtäväkuvauksia.

Kirjoitamme kaikki tehtäväkuvaukset uusien yleisten kuvausten mukaisesti. Näiden vaativuudet arvioidaan arviointiryhmissä vuoden 2021 kevään aikana.

Vaikka korona vaikutti monin tavoin kaikkien työskentelyyn, vuoden aikana koettiin lukuisia onnistumisia, joista palkitsimme työntekijöitä kannustepalkkiolla. Kannustepalkkion voi saada poikkeuksellisen hyvistä työsuorituksista ja se voidaan maksaa joko tietyn ryhmän jäsenille tai yksittäiselle työntekijälle. Palkkion määrä voi olla 100–1000 €.

Kannustepalkkiota myönnettiin muun muassa poikkeuksellisen ansiokkaasta työstä toimialan yhteistyön kehittämisessä, aloitteellisuudesta organisaatiouudistuksessa ja määrätietoisuudesta muutosjohtamisen eteenpäin viemisessä positiivisella asenteella ja erinomaisesta työsuorituksesta uusien soveltuvien rikkivetymittareiden hankinnassa.

3.7 Työturvallisuudessa varautumista, hyviä suunnitelmia ja yhteistyötä

Koronapandemian puhjettua jouduimme uuden tilanteen eteen. Mietimme, miten järjestämme työskentelytavat ja -olosuhteet nopeasti vastaamaan täysin uudenlaista tilannetta työskennellä pandemian aikaisissa poikkeusoloissa turvallisesti ja terveellisesti.

Johdon koronaryhmä sekä laajennettu riskienhallinnan koronaryhmä kokoontuivat keväällä päivittäin. Sen jälkeen kokoontumisia on jatkettu vähintään viikoittain. Koko henkilöstölle on laadittu intranettiin koronaohjeistuksia, joita on päivitetty sitä mukaa kun ohjeet muuttuvat tai tulee uusia.

Pandemiasta johtuvat muutokset koskivat koko henkilöstöä. Etätöytä ryhdyttiin tekemään kaikissa niissä tehtävissä, joissa se oli mahdollista. Osa henkilöstöstä oli jo aiemmin työskennellyt etänä, joten monille muutos ei ollut suuri. Läsäntöä tehtiin vain niissä tehtävissä, joissa se oli välttämätöntä. Läsäntötyöhön laadittiin ohjeistukset ja työt

organisoiitiin siten, että kaikki kohtaamiset työntekijöiden kesken rajattiin vain välttämättömiin tilanteisiin. Asiakaskohtaamisiin luotiin omat ohjeet. Turvavälien noudattamiseen ja käsihygieniaan sekä myöhemmin myös maskin käyttöön liittyvät ohjeet ovat pandemian alusta saakka koskeneet kaikkia, jotka ovat työskennelleet toimipaikoissa tai työkohteissa.



Kuva 7. Laitosoperaattorimme vaihtavat vuoroa Ämmässuon Sortti-asemalla turvavälejä noudattaen ja vaihtavat samalla kuulumisia.

Korona-aika toi muutoksia työarkeen

Työn tekemisen tapa ja yhteydenpito muihin työyhteisön jäseniin muuttui merkittävästi erityisesti etätöyöhön siirtyneillä työntekijöillä. Vastaavasti läsnätyötä tekevät joutuivat sopeutumaan tarkkoihin korona-turvallisuusohjeisiin sekä siihen, että päivittäiset kontaktit työkavereiden kanssa vähenivät. Yhteistyö työterveyshuollon kanssa on ollut aktiivista: työterveyslääkäri on laatinut viikoittain koronatilanneraportin ja terveydenhuollon ammattilaiset ovat olleet mukana useissa henkilöstön infotilaisuuksissa kertomassa neuvoja ja vinkkejä korona-ajan työskentelyyn.

Ajan kuluessa etätöyöskentelyssä oli havaittavissa myös normaaliin läsnätyöskentelyyn liittyvän vuorovaikutuksen ja sosiaalisten kontaktien puutetta. Digitaaliset työympäristöt ja uudet työnteon tavat vaativat työyhteisöltä sopeutumista ja esihenkilöiltä uudenlaisia johtamisen tapoja ja työkaluja. Monet yksiköt tekivät omia yksikkökohtaisia kyselyjä etätöyön sujumisesta ja parantamisesta. Jotkut esihenkilöt lähtivät myös ideoimaan yhteisöllisyyden ja motivaation rakentamista muun muassa yhteisillä etänä järjestettävillä kahvi- ja lounastauoilla.

Poikkeusoloissa läsnätyöskentelyn kontakteja ei voida välttää ja turvaväleistä ja -suojauksista pitää huolehtia. Uudenlainen rytminmuutos ja organisointi arjessa vaati esihenkilöiltä paljon taitoa etsiä uusia ja luovia toimintatapoja. Yhteisellä haasteella ja yhdessä tekemisellä olemme svinneet toistaiseksi hyvin. Läsnätyöskentelyyn laadittiin paikalliset toimintaohjeet ja menettelytavat tartuntojen ja altistumisketjujen välttämiseksi.

Selvisimme korona-ajan haasteista yhdessä

Työyhteisömme selviytyivät koronapandemian haasteista vuoden aikana hyvin. Vaikka pandemian torjuntaan jouduttiin yllättäen, huolehtiminen työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta onnistui niin työsuojelun kuin työterveyshuollon ammattilaisten tuella sekä työntekijöiden ja työnantajan rakentavalla yhteistyöllä.

Koronatoimenpiteet ja nopeat reagoinnit muutoksia vaativiin asioihin sekä henkilöstön sitoutuminen ohjeiden noudattamiseen ovat edesauttaneet siihen, että HSY:n työntekijöiden keskuudessa todettiin vain muutama koronatartunta, eikä hallitsemattomia altistumisketjuja ole päässyt syntymään.



Kuva 8. Töiden organisointi korona-aikana onnistui läsnätyössä erinomaisesti. Jätevedenpuhdistamon valvomoon ei mennä kuin tärkeissä työasioissa ja silloinkin on käytettävä asianmukaisia suojaimia

Tapaturmien määrä laskussa

Määrätietoisien ja pitkäjänteisen työturvallisuus- ja työkykyjohtamiskulttuurin vahvistaminen jatkui vuoden aikana sovitulla tavalla. Sattuneiden tapaturmien määrä laski selkeästi, mutta tapaturmista johtuneiden poissaolojen määrä nousi hivenen vuoteen 2019 verrattuna.

Vakavia tapaturmia (yli 30 sairauslomapäivää) oli yhteensä seitsemän, joista työmatkalla tapahtuneita kolme ja työpaikalla neljä. Näistä kuusi tapausta tapahtui vesihuollossa. Vakavat tapaturmat lisääntyivät kahdella edellisvuoteen verrattuna. Työmatkalla tapahtuneista vahingoista kuusi tapausta tapahtui työmatkapyöräilyssä. Urakoitsijoille sattuneita tapaturmia oli vuoden aikana 17, joista 10 tapausta kohdistui vesihuollon toimialalle.

Tapaturma- poissaolo%	Työpaikka- tapaturmia	Työmatka- tapaturmia	Urakoitsija- tapaturmia
0,53 %	29 kpl	14 kpl	17 kpl
Vuosi 2019: 0,28 % Muutos: + 0,25 %	Vuosi 2019: 45 kpl Muutos: - 16 kpl	Vuosi 2019: 18 kpl Muutos: - 4 kpl	Vuosi 2019: ei tilastoa Muutos:

Kuva 9. Tapaturmatunnuslukujen/-määrien muutokset 2019-2020

Työturvallisuuden edistäminen lähtee hyvästä suunnittelusta ja yhteistyöstä

Työterveys- ja -turvallisuusstandardin ISO 45001 ulkoinen määräaika-arviointi toteutettiin sovitusti vuoden aikana periaatteella, että asioita voidaan aina parantaa. Sisäinen koko taloa koskeva määräaika-arviointi kohdistui tapaturman tutkintaan.

Tapaturmien, turvallisuushavaintojen ja työolojen riskien arvioinnin sisältävän Riski-järjestelmän sisältöä uudistettiin vuoden aikana biologisten tekijöiden (koronapandemian) osalta. Työolojen riskien arviointia tehostettiin erityisesti pandemiariskikartoituksen osalta. Kartoituksessa tunnistettiin työt, joissa on selkeästi kohonnut riski saada koronavirustartunta sekä toimenpiteet tartuntojen ehkäisemiseksi. Riskiryhmäläisten korona-aikaisista työjärjestelyistä keskusteltiin yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Työolojen riskien arvioinnista järjestettiin kaksi puolen päivän koulutustilaisuutta esihenkilöille ja työsuojeluorganisaatiolle yhteistyössä Työturvallisuuskeskuksen (TTK) kanssa. Koulutuksen sisältönä oli erityisesti koronapandemian aikainen työolojen riskien ja psykososiaalisen kuormituksen arviointi. Kilpailutimme myös lakisääteiset työturvallisuuskoulutukset. Näitä koulutuksia järjestimme onnistuneesti etätilaisuuksina muun muassa työturvallisuuskorttien ja ensiavun osalta.

Vesihuollon verkon tukikohdissa perehdyttiin VR-lasien eli virtuaalilasien käyttöön työturvallisuusperehdytyksessä, jossa uutta työntekijää opastetaan tulevan työpaikan tapoihin. Näin pystymme tuomaan tasalaatuisuutta perehdytysprosessiin. Tavoitteena on lähitulevaisuudessa ottaa virtuaalilasit käyttöön muun muassa liikenteen keskellä tapahtuvan kaivantotyöskentelyn perehdyttämisen parantamiseksi.

Lisäksi kehitimme sähköistä TTT-työkalua (työterveys ja -turvallisuus) yhteistyössä ulkoisen toimittajan kanssa tiedon raportoinnin ja analysoinnin parantamiseksi. Yhteistyö Nolla tapaturmaa -foorumin sekä KT Työsuojelupäällikkö -foorumin kanssa jatkui aktiivisesti tavoitteena työturvallisuuden ja terveyden parantaminen ja hyvien käytäntöjen levittäminen koko organisaatioon.



Kuva 10. Vesihuollon verkon tukikohdissa perehdyttiin VR-lasien käyttöön

Turvallisuushavaintojen ja -kävelyjen määrä väheni koronan takia

Työhyvinvointiohjelmamme 2020–2021 sisältää työturvallisuuslain 738/2002 9§:n tarkoittaman työsuojelun toimintaohjelman. Toteutimme HSY-tasolla sovittuja kehittämistoimenpiteitä suunnitelmien mukaisesti ja asetimme myös yksikkökohtaisia strategiakorttitavoitteita tärkeimmille turvallisuustoimenpiteillemme. HSY- ja toimialakohtaiset TTT-ryhmät (työterveys ja -turvallisuus) kokoontuivat vuoden aikana säännöllisesti etänä. Yhteistyö HSY-tasolla ja toimialoilla tiivistyi edelleen hyvään suuntaan.

Turvallisuus-havaintoja	Läheltä piti -ilmoituksia	Turvallisuuskävelyjä
485 kpl	76 kpl	68 kpl
Vuosi 2019: 542 kpl Muutos: - 57 kpl	Vuosi 2019: 91 kpl Muutos: - 15 kpl	Vuosi 2019: 88 kpl Muutos: -20 kpl

Kuva 11. Turvallisushavaintojen, läheltä piti -ilmoitusten ja turvallisuuskävelyjen määrät/muutokset vuosina 2019-2020

Turvallisushavaintojen, läheltä piti -tilanteiden ja turvallisuuskävelyjen määrä väheni vuoden aikana eri yksiköissä poikkeusolojen takia. Siitä huolimatta havaintoja tehtiin 485 kappaletta ja niitä vietiin esihenkilö- ja työsuojelupäällikkövetoisesti aktiivisesti eteenpäin. Turvallisushavaintoja ja läheltä piti -tilanteiden ilmoituksia tehtiin ja turvallisuuskävelyjä toteutettiin pääasiassa vesi- ja jätehuollossa. Toimialat järjestivät työturvallisuuspäiviä etätilaisuuksina koronarajoitteet huomioiden. Rajoitimme turvallisuuskävelyjen määriä koronapandemian takia.

Työntekijöiden suojelua tehostetaan biologisten tekijöiden aiheuttamalta vaaralta

Valtioneuvosto ajanmukaisti ja tehosti kahdella uudella säädösmuutoksella 15.11.2020 työntekijöiden suojelua työhön liittyvien biologisten tekijöiden aiheuttamalta vaaralta. Työnantajan on tunnistettava ja selvitettävä työssä erityisesti terveydelle vaarallisten tai mahdollisesti vaarallisten biologisten tekijöiden luokittelua, altistumisen todennäköisyyttä, luonnetta, määrää ja kestoja sekä huomioitava erityisesti vaaroille alttiit työntekijät. Lähdimme loppuvuodesta miettimään tarkentavia uusia menettelytapoja asian suhteen.

3.8 Entistä tiiviimpää yhteistyötä työterveyshuollon kanssa

Korona-aika vaati nopeaa reagointia, hyvää organisointia sekä viestintää niin sisäisesti kuin ulkoisesti. Poikkeusaika inspiroi positiivisesti löytämään uusia toimintamalleja, yhdessä tekemistä ja varautumista haastavaan tilanteeseen. Korona-aikainen aktiivinen tiedottaminen, ”testaa — jäljitä — eristä” -strategia sekä tiivis yhteistyö työterveyshuollon kanssa ovat tuottaneet hyviä tuloksia.

Lisäsimme vahvasti myös sisäistä viestintää henkilöstölle. Koko henkilöstölle järjestettiin koronaan, jaksamiseen ja etäergonomiaan liittyviä aamuinfoja ja verkkokoulutuksia. Otimme käyttöön Break Pro -taukoliikuntasovelluksen. Toistamme auttamisen henki ja yhteisen vastuun kantaminen voimistui silmin nähtävästi. Paikasta riippumattomasta yhteydenpidosta ja koronaa ennaltaehkäisevien ohjeistuksien toistamisesta on tullut osa tehokasta arkea.



Kuva 12: Kolme tärkeää ohjenuoraa koronapandemian aikana.

Sairauspoissaoloissa lievää laskua, työterveyshuollon kustannuksissa nousua

Sairauspoissaolojen määrä laski jonkun verran vuoteen 2019 verrattuna, erityisesti lyhyiden 1–3 päivän sairauslomien osalta jopa 36 %. Sen sijaan yli 30 päivän sairauslomien määrä nousi vastaavasti noin 35 %. Eniten työterveyshuoltokäyntejä aiheuttivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja toisena hengitystiesairaudet. Sairauslomien suurimpana syynä olivat erilaiset vammat, jotka sisältävät myös vapaa-ajan tapaturmat.

Työterveyshuollon toimipisteissä käyntien määrä väheni koronan takia noin 11 %. Työterveyshuollon kustannukset nousivat sen sijaan noin 8 %. Kustannusten nousu johtuu muun muassa koronasta johtuvista testauksista, raporteista ja tiedusteluista. Lisäksi kustannusnousua on tullut etäpalveluiden lisääntyneestä käytöstä sekä työterveyspsykologin yksilöohjauksen tarpeen kasvamisesta. Syksyllä annetut maksuttomat influenssarokotukset kiinnostivat henkilöstöä tänä vuonna myös aikaisempaa enemmän. Työterveyshuoltokustannus oli vuoden aikana 842 euroa henkilöä kohden.

Sairauspoissaolo-%	Sairauspoissaolopäiviä	Työterveyshuollon kust. €/hlö/vuosi
3,87 %	11541	842 €/hlö
Vuosi 2019: 4,04 % Muutos: - 0,17%	Vuosi 2019: 11697 Muutos: - 156 pv	Vuosi 2019: 801 €/hlö Muutos: + 41 €/hlö/v

Kuva 13. Sairauspoissaolojen määrien ja työterveyshuoltokustannusten muutos vuosina 2019-2020

Onnistuneita työkykyneuvotteluja ja -neuvontaa etäyhteyksien avulla

Varhaisen välittämisen -toimintamallia toteutimme koronapandemiasta huolimatta. Sitä toteutettiin etäyhteydellä niin onnistuneesti, että siitä muodostunee meille jatkossa pysyvämpi ja kustannustehokkaampi toimintatapa. Keskustelujen tavoitteena on yhteisvoimin tukea työntekijää sovittamalla työtä hänen työkykynsä sopivaksi kaikkia palvelevalla tavalla, vähentää sairauspoissaoloja ja ennalta ehkäistä työkyvyttömyyseläkkeitä. Haasteena on edelleenkin sisäisen uudelleensijoittelun, muokatun työn ja työkokeilun aikaansaaminen tiettyjen tehtävien osalta. Muutamia onnistumisiakin koimme uudelleenjärjestelyjen osalta vuoden aikana ja työkykyneuvottelujen määrä väheni hiukan edellisvuoteen verrattuna.

Työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä, suunnattuja työpaikkaselvityksiä ja useita ennaltaehkäiseviä terveystarkastuksia siirrettiin koronan takia myöhäisempään ajankohtaan toteutettavaksi. Tietotyötä tekevien

työntekijöiden Kiila-kuntoutus käynnistyi loppuvuodesta. Vuonna 2020 oli kolme ammattitautiepäilyä, mutta ei yhtään todettua ammattitautia.

Työfysioterapeutin toteuttamia ergonomiaselvityksiä, erityislasiarviointoja ja kuntoutusneuvontaa toteutettiin etäyhteyksien avulla. Työfysioterapeutti osallistui vuoden aikana myös aktiivisesti vesihuollon verkon tukikohtien fyysisten töiden toimintatapojen ja työvälineiden käytön kehittämiseen. Suositut aamuverryttelyt verkko-osaston tukikohdissa joutuivat keväällä koronan takia tauolle. Niitä kuitenkin jatkettiin syksyllä tukikohdittain ulkona, henkilösuojaimet, turvavälit huomioiden. Tämän toiminnan ansiosta verkko-osastolla yksikössä on nähtävissä selkeästi tuki- ja liikuntaelinpoissaolojen määrän väheneminen.



Kuva 14. Työterveyshuollon työpaikkaselvitysten ja ennaltaehkäisevien tarkastusten määrät vuosina 2019-2020

Kehittämisverkostosta tukea työkykyjohtamiseen

Vuoden aikana käynnistyi yhteistyö Kevan valtakunnallisen työkykyjohtamisen kehittämisverkoston kanssa. Foorumin tavoitteena on verkostoitua ja luoda yhteisöllistä työkykyjohtamisen kehittämiskulttuuria. Tämän tuen avulla voimme viedä eteenpäin omia työkykyjohtamisen tavoitteitamme ja vahvistaa henkilöstövoimavarojen tuloksellista johtamista omassa organisaatiossamme.

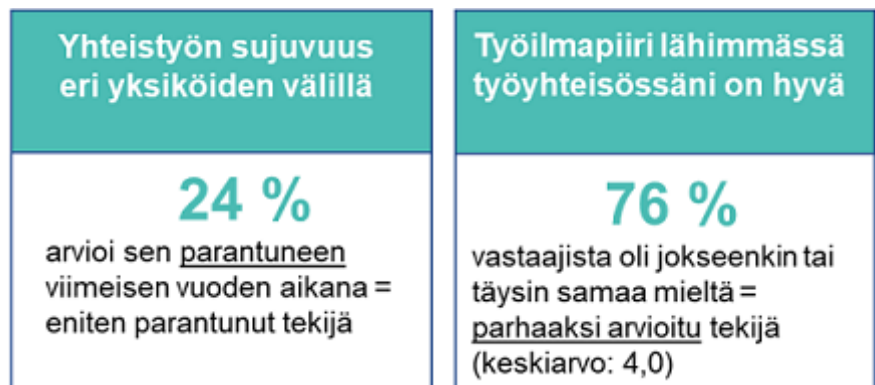
3.9 Työhyvinvointi syntyy pienistä arkisista asioista

Työhyvinvointiohjelmassa 2020–2021 määritellyjä toimenpiteitä toteutettiin sovitulla tavalla vuoden aikana. Työhyvinvoinnin peruselementit eivät ole muuttuneet, mutta monet tärkeät asiat, kuten keskinäinen luottamus, sosiaalisten kohtaamisten puute, yhteistyön haastavampi rakentaminen ja työn tekemisen rajat näyttäytyivät selkeästi eri tavalla kuin normaalioloissa ennen korona-aikaa. Korostamme edelleen, että työhyvinvointi syntyy arkisista tekijöistä, joihin on mahdollista itse vaikuttaa. Ennen kaikkea luomme työhyvinvointia yhdessä joka päivä.

Pulssikyselyllä väliaikatarkastelua työhyvinvoinnin kehittämiskohteiden etenemisestä

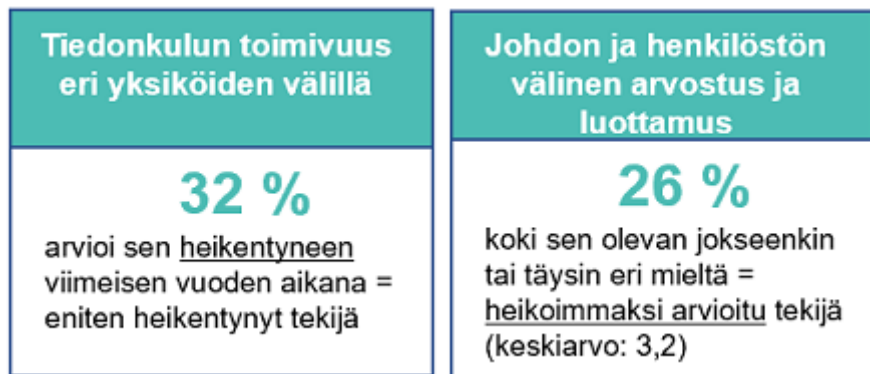
Syksyllä toteutimme koko henkilöstölle pulssikyselyn, joka oli jatkoa syksyn 2019 henkilöstökyselylle. Pulssikyselyn tavoitteena oli seurata kevyemmin strategiassa asetettujen kriittisten mittareiden ja henkilöstökyselyssä 2019 esiin nousseiden kehittämiskohteiden muutosta ja kehittymistä sekä poikkeusolojen tilannetta ns. välitarkasteluna. Tulokset käytiin lävitse jokaisessa yksikössä vuoden loppuun mennessä. Kyselyyn vastasi yhteensä 536 henkilöä. Kyselyn vastausprosentiksi muodostui 67, mikä oli 20 % vähemmän kuin vuonna 2019 tehdyn henkilöstökyselyn vastausprosentti.

Reilu puolet vastaajista oli sitä mieltä, että HSY:n valituissa kehityskohteissa ei ole tapahtunut muutosta vuoden aikana. Joka neljäs koki yhteistyön parantuneen eri yksiköiden välillä vuoden aikana. Tämä koettiin myös eniten parantuneeksi tekijäksi. Työilmapiiri lähimmässä työyhteisössä arvioitiin koko kyselyn parhaaksi tekijäksi.



Kuva 15. Pulssikyselyn 2020 tuloksia yhteistyön sujuvuuden ja työilmapiirin osalta

en sijaan joka kolmas koki erityisesti tiedonkulun yksiköiden välillä heikentyneen. Se koettiin myös eniten heikentyneeksi tekijäksi vuoden aikana. Lisäksi joka neljäs koki yhteisten pelisääntöjen noudattamisen sekä johdon ja henkilöstön keskinäisen arvotuksen ja luottamuksen heikentyneeksi. Johdon ja henkilöstön välinen arvostus ja luottamus arvioitiin koko kyselyn heikoimmaksi tekijäksi.



Kuva 16. Pulssikyselyn 2020 tuloksia tiedonkulun toimivuuden sekä johdon ja henkilöstön välisestä arvostuksesta ja luottamuksesta

Pulssikyselyssä mitattiin myös halukkuutta suositella työnantajaa yhden kysymyksen avulla asteikolla 0-10. Tämä ns. NPS-mittari (Net Promoter Score) on kansainvälisesti käytetyin uskollisuuden mittari. Koko HSY:n tasolla työnantajan suosittelemuus oli kyselyssä -16, joka pysyi samana viime tutkimukseen verrattuna. Yksiköiden kesken NPS-luku vaihteli +24 ja -29 välillä.

Etäjohtaminen asetti uudenlaisia haasteita

Pulssikyselyyn vastanneista poikkeusolojen aikana etätöihin siirtyi 59 % henkilöstöstä. Vastaajista 75 % kokee etätöyskentelyn onnistuneeksi. Erityisesti työmatkoihin kuluvan ajan pois jääminen ja työnteon tehostuminen nähtiin tekijöinä, jotka mahdollistavat paremman omasta hyvinvoinnista huolehtimisen.

Etätöihin liittyviä ohjeistuksia täsmennettiin ja erityisesti etätöiden ergonomia-asioihin kiinnitettiin huomioita ohjeistuksilla ja aamuinfotilaisuudella. Työturvallisuuslain säännökset soveltuvat melko rajoitetusti etätöihin, koska työnantajalla on rajallinen mahdollisuus valvoa työolosuhteita, seurata työaika ja kuormittumista. Lisäksi koska työntekijät ovat erilaisia, tarvitsevat he erilaisia ratkaisuja, jotta heidän työhyvinvointinsa olisi kunnossa. Opastimme ja kannustimme esihenkilöitä vuoden aikana aktiiviseen ja myötäelävään vuorovaikutukseen muun muassa pitämällä tiivistä ja tehokasta yhteydenpitoa työntekijöihin sekä arvioimaan etätöiden sujumista arjessa säännöllisesti.

Tärkeänä asiana toimimme esille myös etätöihin liittyvän jokaisen oman vastuun turvallisesta ja terveellisestä työskentelystä sekä korostimme taukojen ja palautumisen merkitystä. Lisäksi henkilöstöllä oli mahdollisuus lainata HSY:n Ilmalantorin toimistolta kotityöpisteeseen työtuoleja ja -pöytiä sekä näyttöjä. Sähköpöytien ja työtuolien

ostoeduista sekä alennuksista neuvoteltiin ulkopuolisen kalustetoimittajan kanssa. Kalenterivarausten kesto automatisoitiin keskitetysti vajaaksi tunniksi, että seuraavaan palaveriin valmistautumiselle, siirtymiselle ja pienelle tauolle jäisi vähän aikaa.

Häirinnän tai epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisemiseen ja poistamiseen panostetaan aktiivisesti

Pulssikyselyssä tehdyssä mittauksessa kokemukset häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta kasvoivat hieman edellisvuoden mittauksesta. Entistä useampi tilanne viedään onnistuneesti eteenpäin, mutta tästä huolimatta joidenkin vastaajien osalta häirintä tai epäasiallisen kohtelun tilanne jatkuu edelleen.

Järjestimme keväällä laajamittaisen häirintää tai epäasiallista kohtelua koskevan Moodle-verkkokoulutuksen koko henkilöstölle. Esihenkilöille järjestimme kohdennetun koulutuksen kevään esimiespäivien yhteydessä. Kannustamme esimiehiä ja henkilöstöä tarttumaan vaikeiltakin tuntuviin asioihin rohkeasti ja viipymättä. Nollatoleranssin vahvistaminen on edelleen ajankohtaista.

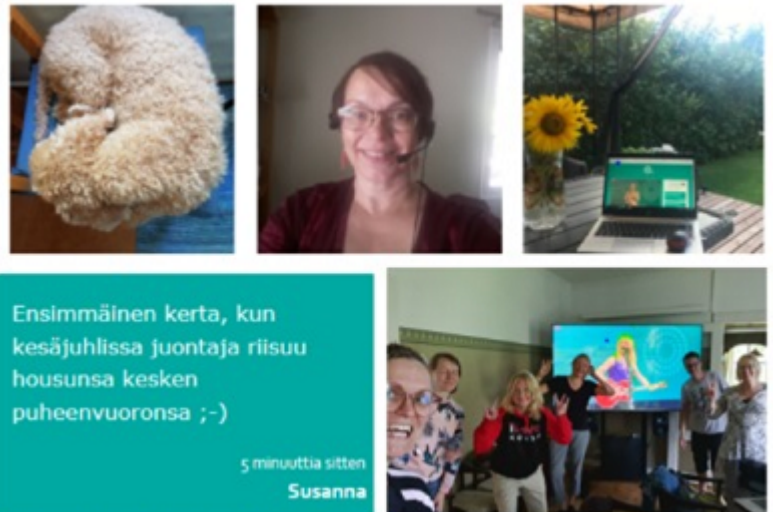
Onnistuneita tyhy- ja virkistyspäiviä etänä

Tyhy-päiviä järjestettiin yksiköissä poikkeusoloista huolimatta pitkin vuotta. Tällä kertaa tyhyiltiin verkossa etänä. Yksikköjen henkilöstö suunnitteli itse omat työhyvinvointiin liittyvät aktiviteetit – työkaverin kaatokehu ja televisiostakin tuttu kuutamolla -leikit saivat aikaan naurua ja iloa sekä yhdessä tekemistä.

Koko henkilöstömme yhteinen vuosittainen kesäjuhla järjestettiin virtuaalitapahtumana. Ohjelmassa oli musiikkia musavisan ja esiintyjän merkeissä, taikuutta mentalistin johdolla sekä muutaman vapaaehtoisien HSY:läisen avustamana ja tietenkin taukojumppaa. Virtuaaliseen kesäjuhlaan osallistui noin 400 HSY:läistä.

Saatu palaute osoitti, että juhla koettiin hauskaksi ja yhteisölliseksi, vaikka emme päässeetkään juhlimaan paikan päällä. Vuoden päätteeksi kiitimme henkilöstöä kuluneesta vuodesta herkullisella lahjalla.

Jokainen sai oman herkkukorin, jossa oli monipuolisesti tuotteita. Tuotevalinnoissa suosittiin kotimaisia luomutuotteita.

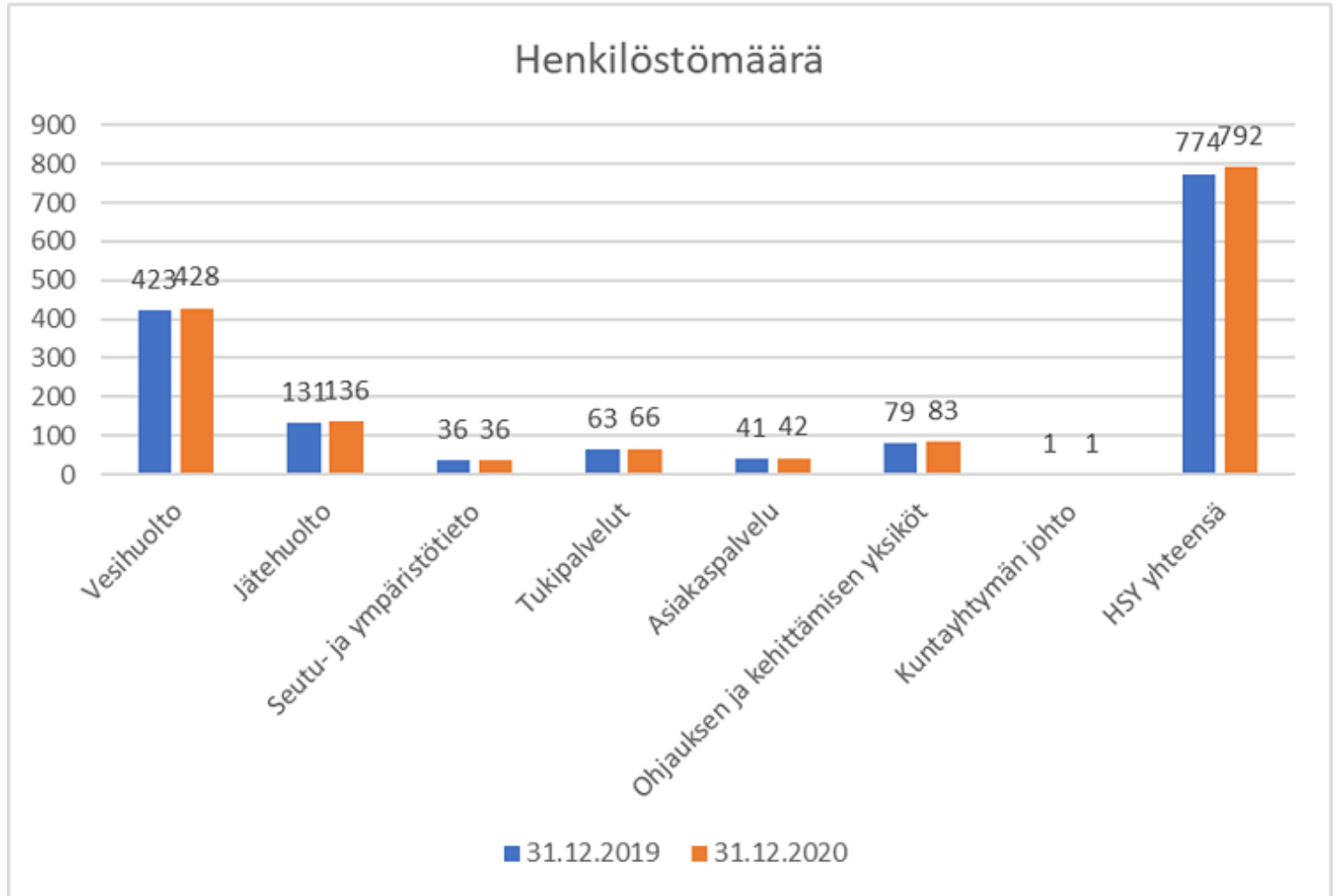


Kuva 17. Kesäjuhlat 2020 etäyleisö

4 Tunnuslukuja henkilöstöstä

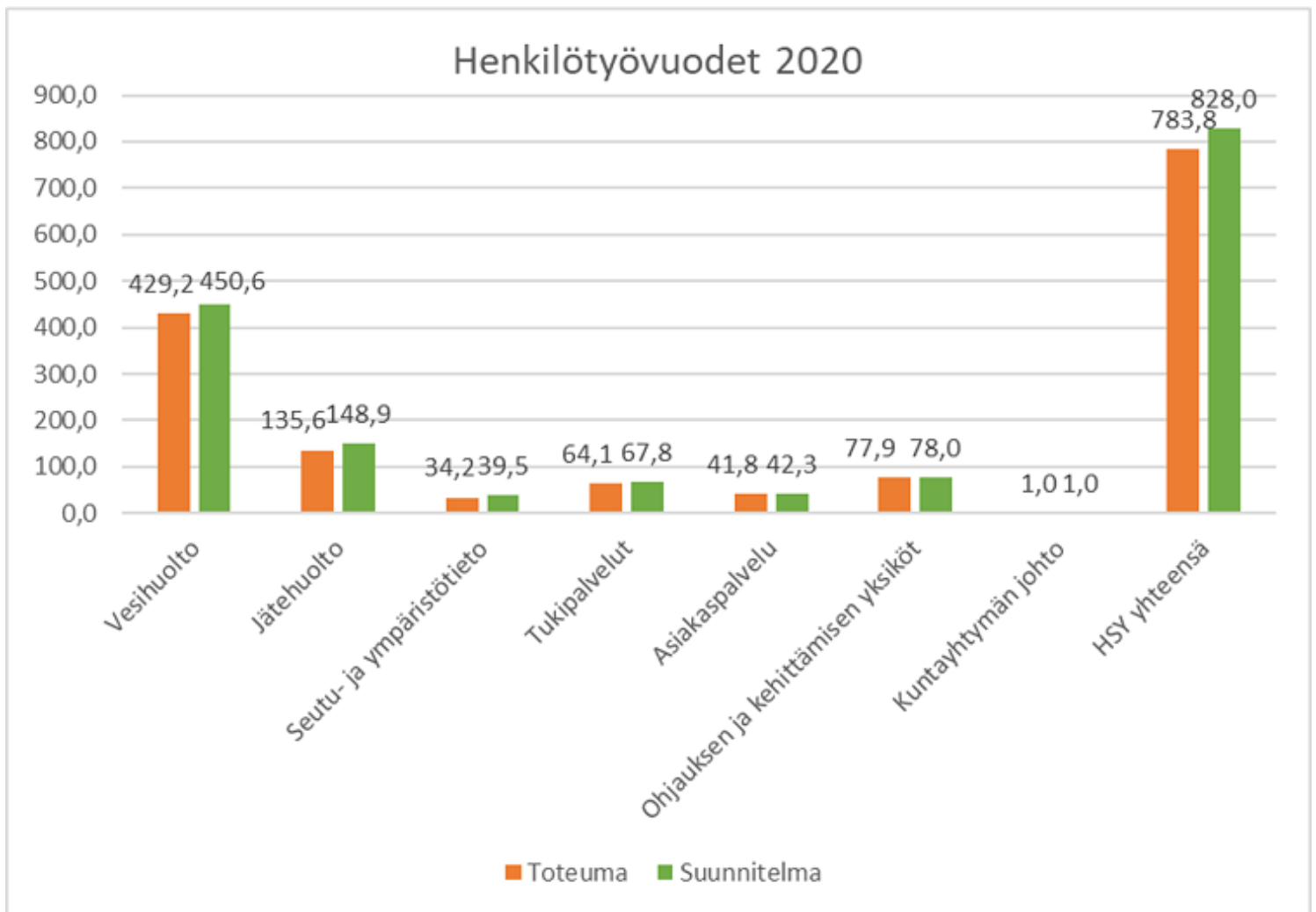
4.1 Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet

HSY:n henkilöstömäärä 31.12.2020 oli 792 henkilöä. Henkilöstömäärä lisääntyi 18 työntekijällä edellisen vuoden vastaavasta ajankohdasta.



Taulukko 1. Henkilöstömäärän muutos vuosina 2019–2020

Henkilöstön keskimääräinen määrä vuoden aikana oli henkilötyövuosina 783,8, joka oli 44,2 henkilötyövuotta pienempi verrattuna henkilöstösuunnitelman mukaiseen määrään 828,0 henkilötyövuotta. Henkilöstön keskimääräinen määrä vuoden aikana oli 8,9 henkilötyövuotta enemmän kuin vuonna 2019.



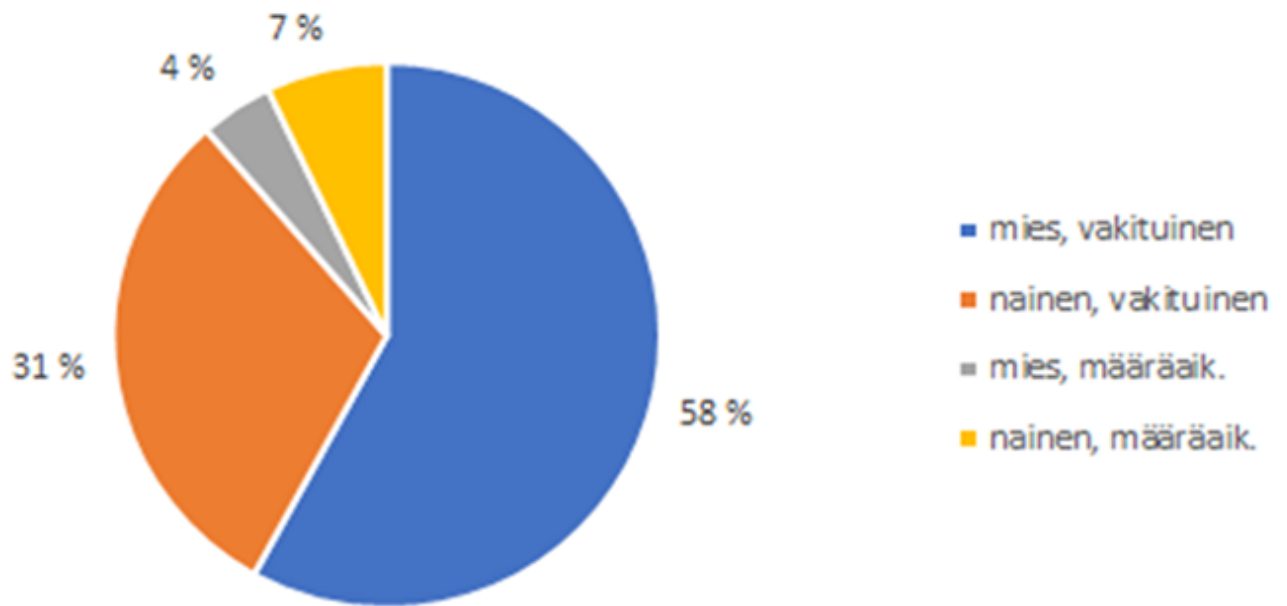
Taulukko 2. Henkilöstösuunnitelma ja henkilötyövuositoteuma 2020

4.2 Sukupuoli ja palvelussuhteen luonne

Vakituisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä oli 89 % ja määräaikaisen 11 %. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus on ollut viime vuosina kasvussa ja se nousi edellisvuodesta, jolloin määräaikaisia oli 9 % (vuonna 2018 määräaikaisia oli 6,8 %). Määräaikaisen henkilöstön käyttö liittyy erilaisten sijaisuuksien hoitamiseen.

Määräaikaisessa palvelussuhteessa oli 31.12.2020 yhteensä 93 henkilöä, joista 58 naisia ja 35 miehiä. Määräaikaisia palvelussuhteita oli eniten vesihuollon ja jätehuollon toimialoilla, ohjauksen ja kehittämisen yksiköissä sekä seutu- ja ympäristötiedon tulosalueella. Kahdessa ensimmäisessä määräaikaiset olivat pääosin miehiä ja kahdessa jälkimmäisessä pääosin naisia. Asiakaspalveluissa kaikki määräaikaiset olivat naisia.

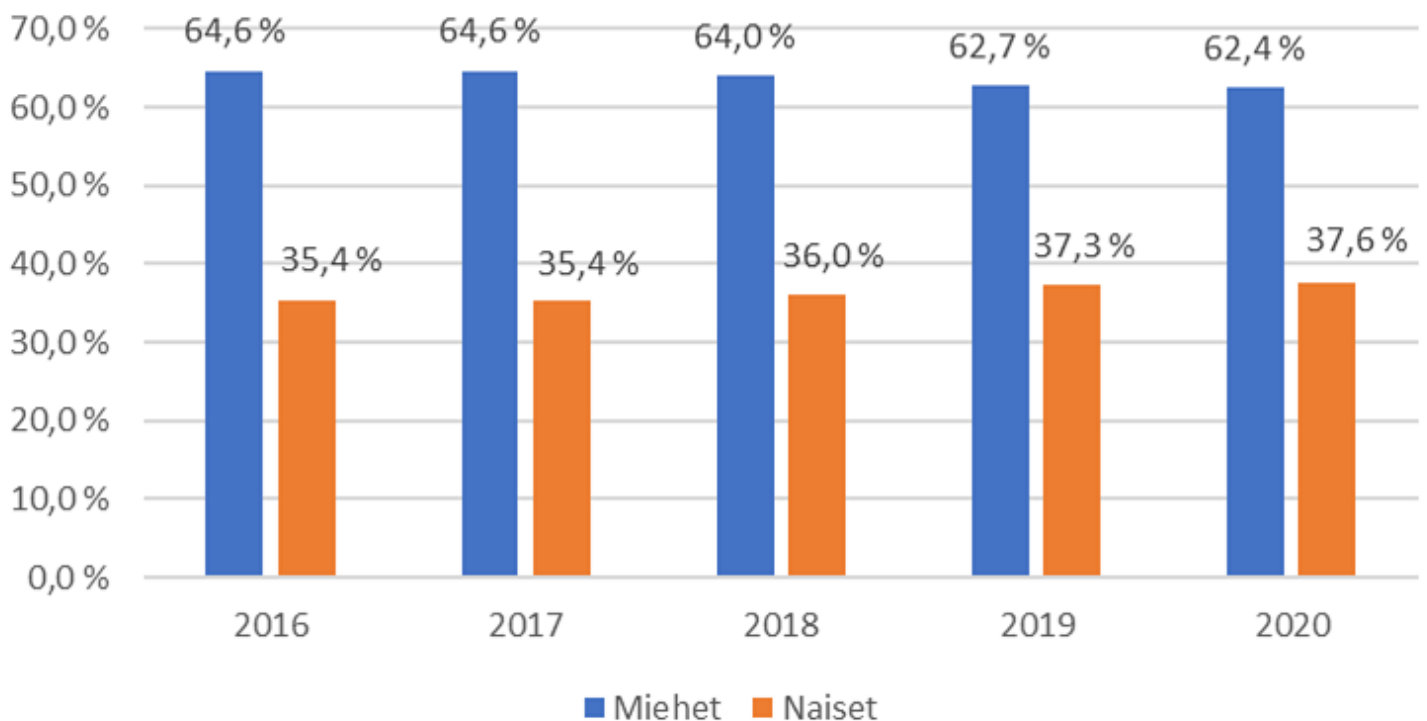
Henkilöstö sukupuolen ja palvelussuhteen luonteen mukaan



Taulukko 3. Vakituinen ja määräaikainen henkilöstö 31.12.2020

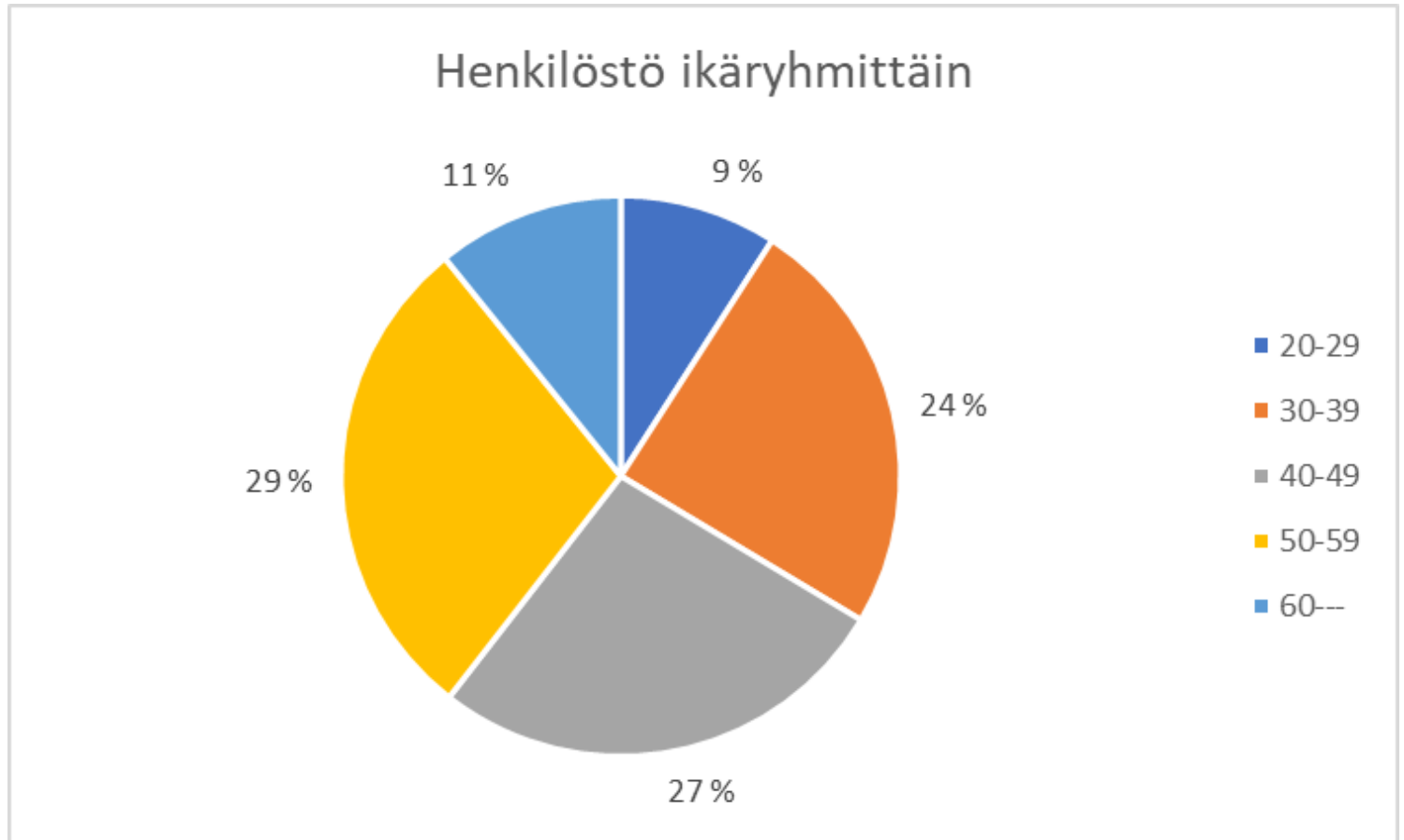
Henkilöstön sukupuolijakauma on pysynyt viime vuodet lähes samana kehittyen kuitenkin hitaasti tasaisemman jakauman suuntaan.

Sukupuolijakauman kehitys 2016 - 2020



4.3 Ikäjakauma

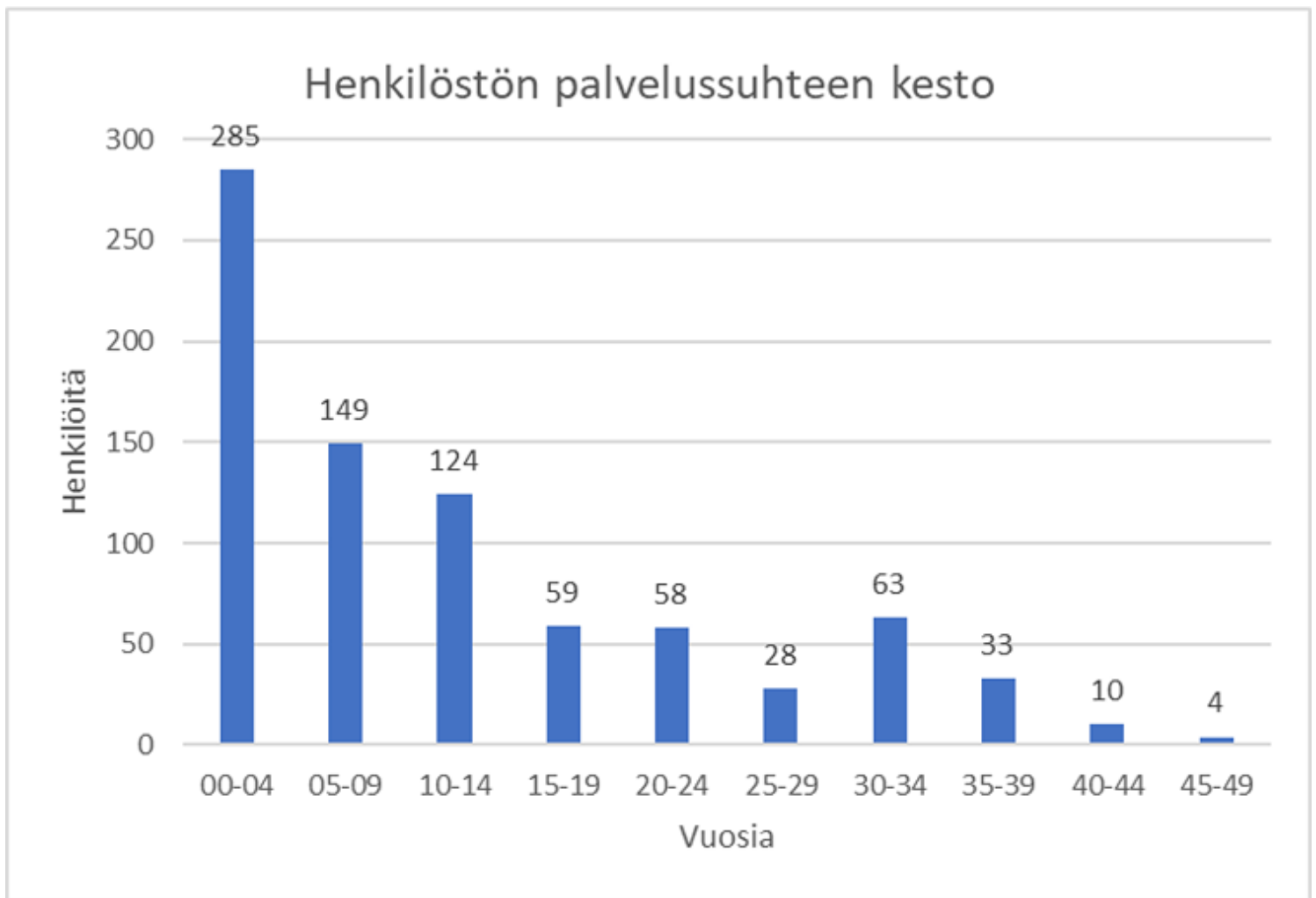
HSY:n henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2020 lopussa 45,3 vuotta. Vuonna 2019 keski-ikä oli 45,2 vuotta. vuonna 2018 keski-ikä oli 44,7 vuotta.



Taulukko 5. Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2020

4.4 Palvelussuhteen kesto

Reilu kolmannes eli 35 % HSY:n henkilöstöstä on ollut palvelussuhteessa alle viisi vuotta. Kaksi kolmannesta henkilöstöstä on ollut palvelussuhteessa alle 15 vuotta. Yli 40 vuotta työskennelleitä oli 14 henkilöä.



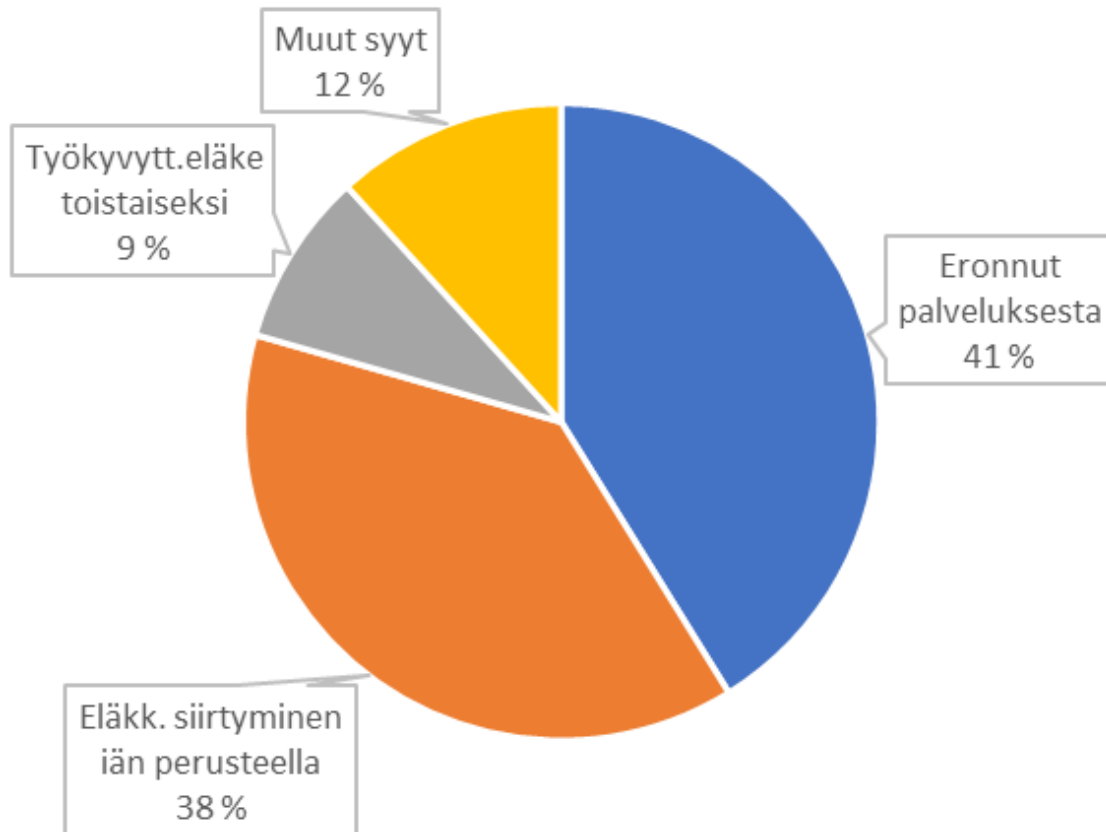
Taulukko 7. Palvelussuhteiden päättymissyty vuonna 2020

4.5 Vaihtuvuus

Vuonna 2020 päättyneitä vakinaisia palvelussuhteita oli yhteensä 34, joista 13 henkilöä siirtyi eläkkeelle iän perusteella. Päättyneiden palvelussuhteiden määrä suhteessa vakituisen henkilöstön määrään eli lähtövaihtuvuus oli 4,7 % (vuonna 2019 lähtövaihtuvuus 6,2 %; 48 päättynyttä palvelussuhdetta).

Eläkkeelle iän perusteella siirtyvien keskimääräinen ikä oli 64,4 vuotta.

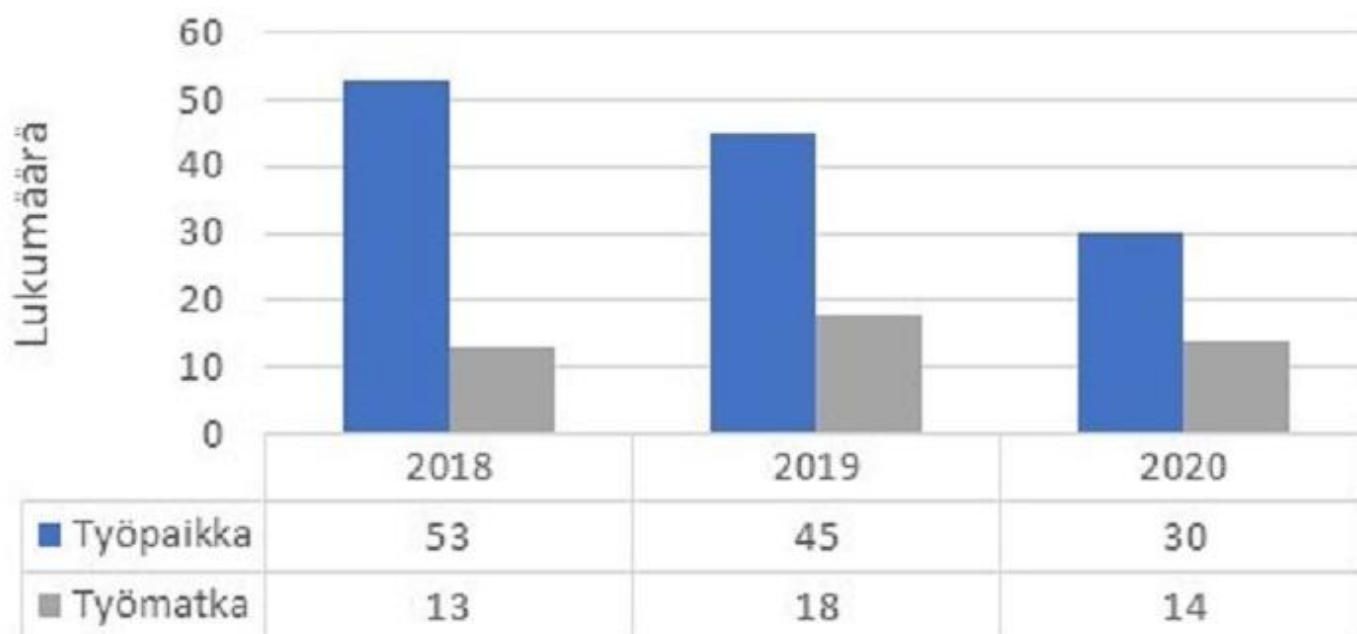
Lähtövaihtuvuus



Taulukko 8. Lähtövaihtuvuus 2020

4.6 Tapaturmat

Tapaturmat



Taulukko 9. Sattuneet työpaikka- ja työmatkatapaturmat 2018–2020.

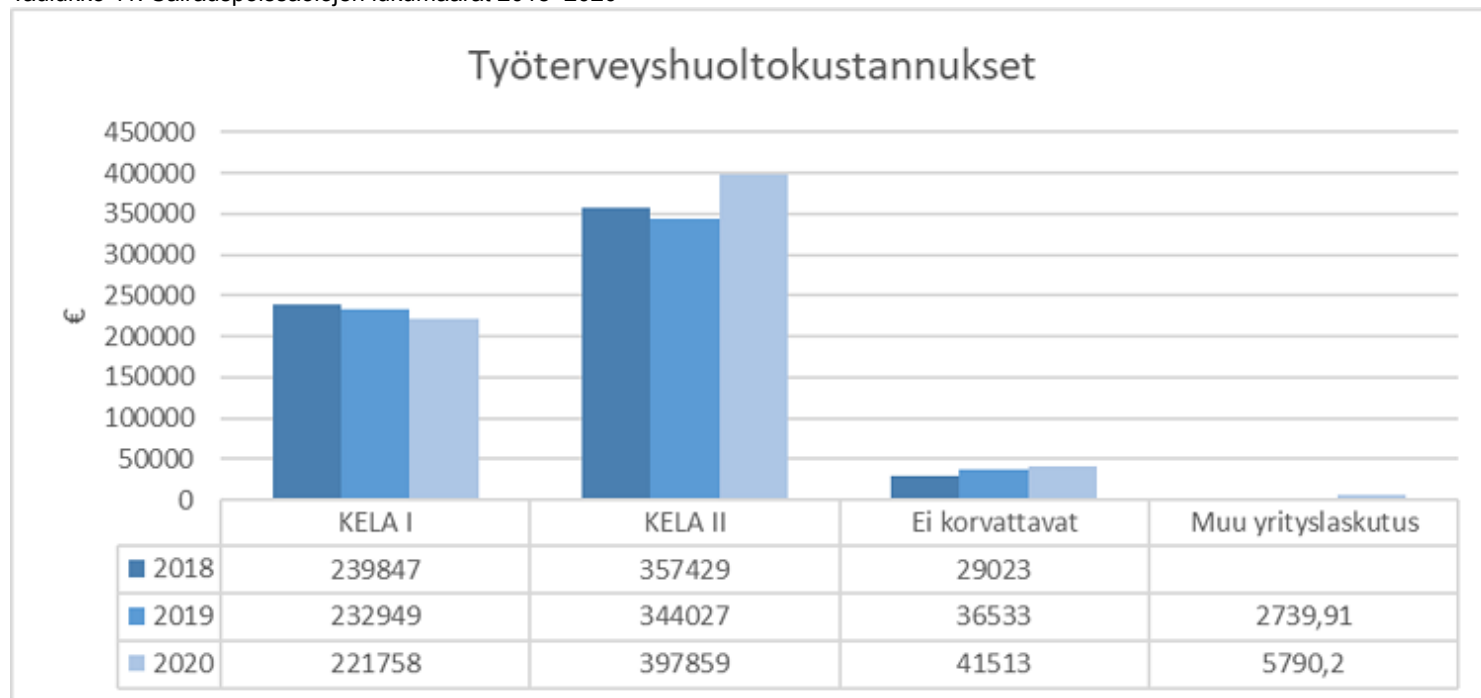


Taulukko 10. Työpaikkatapaturmataajuus 2014–2020 (korvauksiin johtaneet).

4.7 Työkyky ja -terveys

SAIRAUSPOISSAOLOJEN TUNNUSLUVUT (sis. määräaikaiseläkkeet ja tapaturmat)	2018	2019	2020
Sairauspoissaolopäivien lukumäärä yhteensä	10965	11697	11514
Sairauspoissaoloprosentti	3,80 %	4,04 %	3,87 %
Sairauspoissaolopäivien lukumäärä palvelussuhdevuotta kohden	14,6	14,8	14,1
Sairauspoissaolopäivien pituus	2018	2019	2020
1-3 pv	2460	2406	1546
4-30 pv	5249	6260	6434
yli 30 pv	3256	3031	4081

Taulukko 11. Sairauspoissaolojen lukumäärät 2018–2020

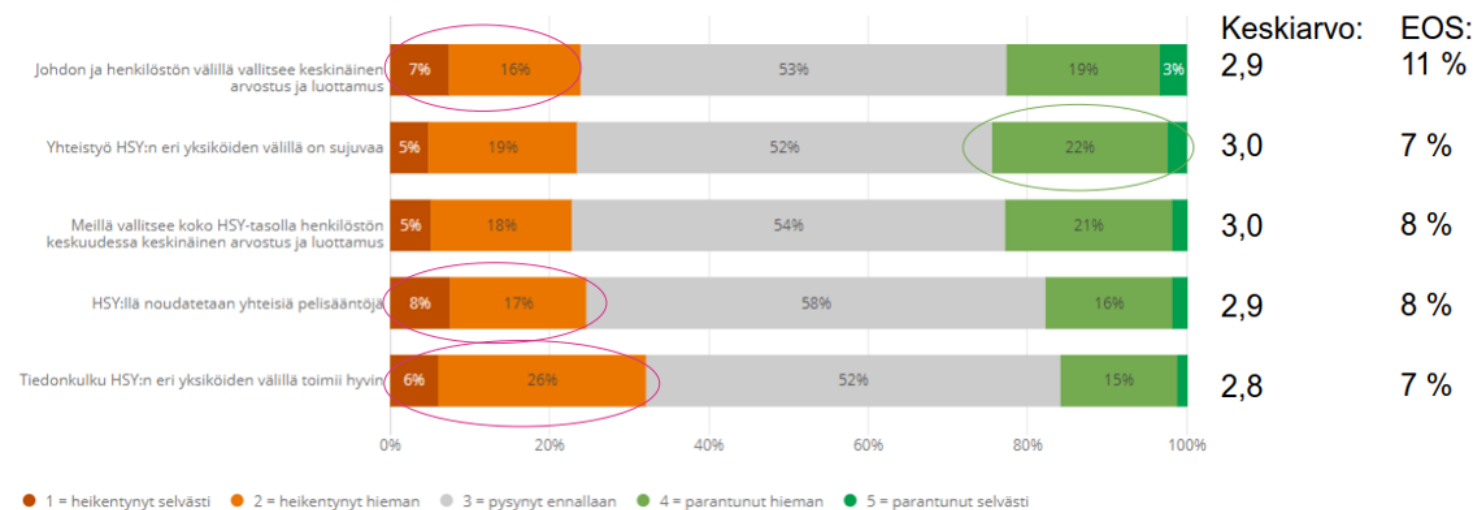


Taulukko 12. Työterveyshuoltokustannukset korvausluokittain 2018–2020

4.8 Työhyvinvointi

Miten arvioit seuraavien asioiden kehittyneen viimeisen vuoden aikana?

Asteikko: 1 = heikentynyt selvästi ... 5 = parantunut selvästi



Taulukko 13. Pulssikyselyn painopisteissä tapahtuneet muutokset 2019–2020 aikana.

HSY:n henkilöstökertomus vuodelta 2020.

Helsingin seudun ympäristöpalvelut -kuntayhtymä

Ilmalantori 1

00240 Helsinki

puhelin 09 156 11

faksi 09 1561 2011

www.hsy.fi