



HSY / Aleksi Alku

## Henkilöstökertomus 2015



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

**Helsingin seudun ympäristöpalvelut -kuntayhtymä**

Opastinsilta 6 A

00520 Helsinki

puhelin 09 156 11

faksi 09 1561 2011

[www.hsy.fi](http://www.hsy.fi)

# Sisällys

1	Johdanto	4
2	Keskeiset asiat henkilöstönäkökulmasta	5
2.1	Strategian henkilöstöosion toteutuminen	5
2.2	Henkilöstökysely	6
2.3	Riskien arviointi	6
2.4	Osaamisen kehittäminen	7
2.5	Rekrytointiprosessin kehittäminen, työnantajan tunnettavuus ja palkitsemisen kokonaisuus	7
2.6	Muut keskeiset hankkeet ja tapahtumat	8
2.7	Henkilöstömenot ja palkkakustannukset	9
3	Henkilöstön määrä, työpanos ja rakenne	10
3.1	Henkilöstön määrä ja henkilötyövuodet	10
3.2	Työpanos	11
3.3	Palvelussuhteen luonne	11
3.4	Henkilöstön päätoimisuus	12
3.5	Henkilöstörakennetta koskevia tietoja	12
3.5.1	Henkilöstön sukupuolijakauma	12
3.5.2	Henkilöstön ikärakenne	13
3.5.3	Koulutustaso	14
3.5.4	Koulutuksiin osallistuminen	14
3.6	Eläkkeelle siirtyminen	15
3.7	Vaihtuvuus	16
4	Terveydellinen toimintakyky	17
4.1	Sairauspoissaolot ja työtapaturmat	17
4.1.1	Sairauspoissaolot	17
4.1.2	Työtapaturmat	18
4.1.3	Työterveyshuoltokustannukset	20
5	Henkilöstötoimikunta	22

# 1 Johdanto

Helsingin seudun ympäristöpalvelut -kuntayhtymän henkilöstökertomus julkaistaan nyt kuudennen kerran. Se sisältää kuvauksen strategian henkilöstöosion ja keskeisten henkilöstöyksikön hankkeiden toteutumisesta, henkilöstömenoista ja palkkakustannuksista, henkilöstön määrästä, työpanoksesta ja rakenteesta sekä terveydellisestä toimintakyvystä. Kertomuksen sisältö noudattaa pääosin aikaisempien kertomuksien perusrakennetta.

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

Helsingissä 18.3.2016

Ulla Pitkänen  
henkilöstöjohtaja

## 2 Keskeiset asiat henkilöstönäkökulmasta

### 2.1 Strategian henkilöstöosion toteutuminen

Alla olevassa taulukossa on kuvattu vuoden 2015 strategisia tavoitteita, niihin liittyviä toimenpiteitä ja niiden toteutumista.

Strateginen päämäärä		Houkutteleva työnantaja, jolla on hyviä suorituksia tavoitteleva muutoksiin kykenevä ja hyvinvoiva henkilöstö	
Tavoite 2015 - 2017	Tavoitetaso 2015	Toimenpiteet 2015	Toteutuma 31.12.2015
Henkilöstön työhyvinvoinnin kokemus paranee ja sairauspoissaolojen määrä vähenee. Lähtövaihtuvuus säilyy hyvällä 4 - 8 %:n tasolla.	Henkilöstö ja esimiehet ovat tietoisia olemassa olevista työhyvinvointia edistävästä toimintamalleista ja käytännöistä ja niiden mukainen toiminta lisääntyy.	Vuonna 2015 voimaan tulevan työterveyshuollon uuden sopimuksen täytäntöönpano ja toiminnan käynnistäminen uuden palveluntuottajan kanssa. Työterveyshuollon tavoitteiden asettaminen, vaikuttavuusmittareiden valinta ja seuranta. Vatu-prosessin sähköisten lomakkeiden tekeminen HR-Herttaan. HR-Hertan ja työterveyshuollon välisen liittymän rakentaminen. Työhyvinvointiin ja työkykyjohtamiseen liittyvät valmennukset sekä säännöllinen viestintä.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toteutui osittain</li> </ul> <p>HR-Herttaan ei voi tietosuojan vuoksi tallentaa käytyjä vatu-keskusteluja, mutta sinne laitetaan kohta, johon voi tallentaa, että keskustelu on käyty</p> <p>HR-Hertan ja työterveyshuollon välisen liittymän rakentaminen ei ole edennyt, koska työterveyshuollolla ei ole siihen vielä valmiuksia.</p>
	Vuonna 2014 laadittu työhyvinvointiohjelma sisältöineen jalkautetaan kentälle. Ohjelma linjaa toimintaa ja työhyvinvointia edistäviä käytäntöjä HSY:llä. Työhyvinvointia edistävä työ on aktiivista arjen toimintaa, jossa otetaan huomioon fyysisen hyvinvoinnin lisäksi henkinen hyvinvointi.	Työturvallisuusriskien arvioinnin ja työolojen kehittämisen prosessin mallintaminen ja jalkauttaminen sekä toteuttamisen käynnistäminen koulutuksineen. Prosessin edellyttämän sähköisen työkalun hankinta ja käyttöönotto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toteutui</li> </ul>
Henkilöstön kokemus osaamisen kehittämisestä ja muutuskyvystä kehittyy positiiviseen suuntaan. Henkilöstösuunnitelma tukee päätöksentekoa määrällisen suunnittelun lisäksi myös siinä, että osaaminen kehittyy vastaamaan HSY:n tarpeita.	Uuden strategian mukaiset HSY:n yhteiset avainkompetenssit on määritetty ja niihin liittyvää valmennusta on tarjolla.	Avainkompetenssien määrittely, osaamisen kehittämisen ohjelman ("osaamispolut") valmennusten käynnistäminen, kehityskeskustelulomakkeiden tekeminen HR-Herttaan, kehityskeskustelujen hyödyntäminen valmennusten tarjonnassa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toteutui osittain</li> </ul> <p>Johdon avainkompetenssien määrittely siirtyi vuodelle 2016.</p>
Henkilöstön tyytyväisyys palkitsemiseen nousee lähelle vertailuryhmän tasoa.	Palkitsemisen kokonaisuus ja palkitsemisjärjestelmä tutuksi. Soveltamisohjeiden ja -periaatteiden yhtenäistäminen	TVA-ryhmän kokoonpanon, roolin ja tehtävien tarkistaminen. Hessun palkitsemista koskevien sivujen uudistaminen. Johdon ja esimiesten kouluttaminen yhtenäisen palkkausjärjestelmän soveltamiseen. TVA-järjestelmän toimivuuden seuranta ja jatkokehityksen tarpeen arviointi ja suunnittelu.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toteutui osittain</li> </ul> <p>Palkitsemisen kokonaisuudesta tehtiin kysely ja sitä työstettiin johdon seminaareissa ja henkilöstön muodostamissa pienryhmissä.</p>

Strateginen päämäärä		Tuloksiin ja vaikutuksiin tähtäävä toimintakulttuuri	
Tavoite 2015 - 2017	Tavoitetaso 2015	Toimenpiteet 2015	Toteutuma 31.12.2015
Henkilöstön kokemus johtamis- ja toimintakulttuurin kannustavuudesta paranee ja nousee vertailuryhmän tasolle.	Johtamis- ja toimintakulttuuriin liittyvät HSY:lle olennaiset ja merkittävät osatekijät on kuvattu ja painopisteet valittu teemaan liittyvän kehittämistyön kohteiksi.	Henkilöstötutkimukseen liittyvien toimenpiteiden tekeminen ja seuranta. TSA-järjestelmän hyödyntäminen johtamisjärjestelmän osana.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toteutui</li> </ul>
	Johtamisen ja toimintakulttuurin edistäminen painottamalla arvoja, työhyvinvointia, arvostusta ja kannustamista, luottamusta, työn hallinnan tunnetta, asenteita, positiivisuutta ja työyhteisötaitoja	Johtoryhmän ja päälliköiden valmennusohjelma, muut valmennukset.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toteutui osittain</li> </ul> HSY:n johtoryhmän valmennus toteutettiin ja esimiesvalmennukset käynnistettiin.
Henkilöstön kokemus esimiestyön laadusta paranee ja nousee vertailuryhmän tasolle.	Henkilöstö tiedostaa entistä vahvemmin HSY:n tavoitteet ja panostuksen esimiestyön laatuun ja henkilöstön hyvinvoinnin kehittämiseen	Aktiivinen viestintä asetetuista tavoitteista ja niihin liittyvästä toiminnasta. HR-Hertta arjen työkaluksi. Käytössä olevat tiedot (esim. riskinarvioinnit) ohjaaman kehitystyötä ja toimintaa. Osaamisen tukeminen valmennuksilla ja tarvittavalla lähituella.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toteutui</li> </ul>

## 2.2 Henkilöstökysely

Syksyllä 2015 toteutettiin henkilöstökysely, jolla selvitettiin henkilöstön tyytyväisyyttä omaan työhönsä sekä esimiehen, oman työyhteisön ja koko HSY:n toimintaan. Kyselyyn sisältyivät myös kohdat HSY:n arvoista, työterveyshuollon toimivuudesta sekä työhyvinvoinnin kokemuksesta. Neljännen kerran toteutetun kyselyn sisältö säilytettiin käytännössä aikaisempia kertoja vastaavana. Kyselyn vastausprosentti oli 78 % ja sen toteutti Promenade Research Oy.

Tulokset parantuivat lähes kautta linjan edellisistä kyselyistä. Kokonaiskeskiarvo vuonna 2015 oli 3,53, kun edellisessä kyselyssä se oli 3,46. Parhaat arvosanat saivat oma työ (3,76), lähiesimiehen toiminta (3,73) ja arvojen mukainen toiminta (3,73). Huonoimmat arvosanat koko HSY:ssä saivat mm. muutoksien johtaminen ja yhtenäisenä HSY:nä toimiminen. Johtoryhmä on valinnut nämä koko talon kehittämiskohteiksi. Esimiehet ovat työstäneet kyselyn tuloksia osaltaan ja valinneet niistä yhdessä työntekijöiden kanssa kehittämiskohteensa.

## 2.3 Riskien arviointi

Kokonaisvaltaista työolojen ja riskien arviointia varten otettiin syksyllä käyttöön sähköinen työolojen riskien arviointijärjestelmä Riski. Esimiehet yhdessä työntekijöiden ja sidosryhmien kanssa tekevät järjestelmässä riskien arviointeja ja kehittämistoimenpiteitä työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin parantamiseksi. Järjestelmän kautta jokainen työntekijä voi tehdä turvallisuushavaintoja. Esimiehet koulutettiin järjestelmän käyttöön syksyllä.

## 2.4 Osaamisen kehittäminen

HSY panosti vuonna 2015 vahvasti osaamisen kehittämiseen. HSY:lle laadittiin yhtenäinen koulutussuunnitelma, joka on myös edellytys koulutuskorvauksen hakemiseen työttömyysvakuutusrahastolta. Henkilöstöjärjestelmä HR-Herttaan luotiin koulutusosio, jonka kautta työntekijät voivat hakea ulkoiseen koulutukseen ja ilmoittautua sisäisiin koulutuksiin. Osio sisältää myös jokaisen työntekijän koulutusrekisterin.

Henkilöstöyksikkö kartoitti esimiesten avainkompetenssit ja keväällä 2015 aloitettiin esimiesvalmennukset. Valmennukset koostuvat eri moduuleista kuten työsuhdeasiat, esimiestaidot, työturvallisuus- ja työhyvinvointiasiat sekä muista esimiestyötä tukevista osa-alueista. Sekä keväällä että syksyllä järjestettiin esimies- ja päällikköpäivät.

Kielivalmennukset käynnistettiin syksyllä 2015 niille työntekijöille, jotka tarvitsevat nykyisissä tai tulevaisuudessa työtehtävissään kielitaitoa. Vuonna 2014 sihteereille ja assistenteille tehdyn kyselyn mukaisesti järjestettiin heille IT-koulutusta (excel, word, powerpoint) ja omat sihteeri- ja assistenttipäivät.

Uusille työntekijöille järjestettiin Tervetuloa Taloon -perehdytyspäivät kolme kertaa; helmikuussa, kesäkuussa ja marraskuussa. Henkilöstöyksikkö jatkoi myös perehdytyksen onnistumisen seuraamista kyselyn avulla.

## 2.5 Rekrytointiprosessin kehittäminen, työnantajan tunnettavuus ja palkitsemisen kokonaisuus

Rekrytointiprosessia kehitettiin luomalla rekrytoinnin periaatteet. Rekrytoinnin tavoitteena on saada HSY:lle osaamiseltaan, työkokemukseltaan ja koulutukseltaan parhaiten soveltuvia henkilöitä. Periaatteet koskevat sekä sisäistä että ulkoista rekrytointia ja sitä sovelletaan kaikkiin vapautuviin ja uusiin työtehtäviin. Ohjeessa otetaan kantaa mm. hakumenettelyyn, haastatteluihin, soveltuvuusarviointeihin ja päätöksentekoon.

Työnantajakuvan kehittämiseksi laadittiin suunnitelma vuosille 2016-2017. Työnantajakuvasuunnitelma koskee rekrytointiviestintää, oppilaitosyhteistyötä, opiskelijamessuja, HSY:n nettisivuja ja muuta näkyvyyttä työnantajana.

Palkitsemisen kokonaisuudesta tehtiin syksyllä kysely ja sitä työstettiin sekä johdon seminaareissa että henkilöstön muodostamissa pienryhmissä. Johtoryhmä valitsi kehittämiskohteiksi mm. tulospalkkion, työsuorituksen arvioinnin (TSA) ja kehityskeskustelujen roolin selkeyttämisen, projekti- ja kehitystyöryhmätoiminnan kehittämisen sekä tehtäväkierron kehittämisen. Kehittämistyö tehdään vuoden 2016 aikana.

## 2.6 Muut keskeiset hankkeet ja tapahtumat

Työsuorituksen arviointijärjestelmän (TSA) mukaiset arvioinnit tehtiin viimevuotisen mallin mukaisena ja sen mukaiset henkilökohtaiset TSA-lisät maksettiin marraskuussa.

Yhteistoimintaelimessä (henkilöstötoimikunnassa) noudatettavista pelisäännöistä tehtiin sopimus. Niissä sovittiin mm. henkilöstötoimikunnan toimikaudeksi neljä vuotta sekä työnantajan ja työntekijöiden edustajien lukumääräksi kahdeksan ja heille kullekin yksi varajäsen. Uusi toimikausi alkoi 1.1.2016.

Henkilöstölle järjestettiin kesäkuussa kesäpäivä ja marraskuussa pikkujoulut. Palvelusvuosijuhla järjestettiin joulukuun alussa.



## 2.7 Henkilöstömenot ja palkkakustannukset

Toteutuneet henkilöstömenot sivukuluineen olivat noin 43 230 teuroa, jääden noin 488 teuroa talousarviota pienemmäksi.

Ylityö- ja varallaolokustannukset kohdistuvat pääosin töiden luonteen vuoksi vesihuollon toimialalle. Niissä ei ole mukana sivukuluja. Kustannukset olivat ylitöiden osalta vuotta 2014 pienemmät ja varallaolokustannuksia oli enemmän. Vuonna 2014 ylitöitä maksettiin yhteensä 1 468 200 € ja vuonna 2015 yhteensä 1 253 281 €. Varallaolokorvauksia maksettiin 2014 yhteensä 1 164 000 € ja vuonna 2015 yhteensä 1 256 350 €.

Taulukko 2.8 Palkkakustannukset toimi- ja tulosalueittain sekä rahana maksetut ylityöt ja varallaoleminen

Yksikkö	Palkat	Sivukulut	Palkat yhteensä
Vesihuolto	19 801 963 €	4 843 103 €	24 645 066 €
Jätehuolto	5 561 814 €	1 748 426 €	7 310 240 €
Seutu- ja ympäristötieto	1 666 333 €	486 261 €	2 152 595 €
Tukipalvelut	2 749 578 €	676 267 €	3 425 845 €
Asiakaspalvelu	1 322 243 €	326 167 €	1 648 410 €
Kuntayhtymän johto, ohjaus ja kehittäminen			
- palkat	2 939 685 €	918 538 €	3 858 223 €
- luottamushlöt, palkkiot	174 734 €	14 725 €	189 459 €
<b>Yhteensä</b>	<b>34 216 351 €</b>	<b>9 013 487 €</b>	<b>43 299 838 €</b>

Ylityöt	Kuukausipalkat	Tuntipalkat	Yhteensä
Johto, ohjaus ja kehittäminen	9 233 €		9 233 €
Tukipalvelut	16 846 €	4 400 €	21 246 €
Jätehuolto	124 970 €		124 970 €
Vesihuolto	385 528 €	710 189 €	1 095 717 €
Seutu- ja ympäristötieto	2115 €		2115 €
<b>Yhteensä</b>	<b>538 692 €</b>	<b>714 589 €</b>	<b>1 253 281 €</b>

Varallaolokorvaukset	Kuukausipalkat	Tuntipalkat	Yhteensä
Johto, ohjaus ja kehittäminen	19 919 €		19 919 €
Tukipalvelut		9 923 €	9 923 €
Jätehuolto	134 995 €		134 995 €
Vesihuolto	540 703 €	545 186 €	1 085 889 €
Seutu- ja ympäristötieto	5624 €		5624 €
<b>Yhteensä</b>	<b>701 241 €</b>	<b>555 109 €</b>	<b>1 256 350 €</b>

# 3 Henkilöstön määrä, työpanos ja rakenne

## 3.1 Henkilöstön määrä ja henkilötyövuodet

Henkilöstön määrä, työpanos ja rakenne on kuvattu 31.12.2015 tilanteen mukaisesti. HSY:n henkilöstömäärä väheni 31.12. tilanteessa kokonaisuudessaan yhdellä henkilöllä edellisestä vuodesta. Ruskeasantaan avattiin uusi Sortti –asema ja ostolaskujen käsittely siirtyi tukipalvelujen tulosalueelta ohjauksen ja kehittämisen talousyksikköön.

Taulukko: henkilöstön määrä 31.12. tilanteen mukaan

Yksikkö	Henkilöstö 31.12.2015	Henkilöstö 31.12.2014	Muutos 2014 - 2015
Vesihuolto	426	433	-7
Jätehuolto	130	124	+6
Seutu- ja ympäristötieto	36	35	+1
Tukipalvelut	62	66	-4
Asiakaspalvelu	35	37	-2
Kuntayhtymän johto, ohjaus ja kehittäminen	63	58	+5
<b>Yhteensä</b>	<b>752</b>	<b>753</b>	<b>-1</b>

Henkilöstön keskimääräinen määrä vuoden aikana henkilötyövuosina oli 757,7 htv, joka oli 23 htv henkilöstösuunnitelman mukaista määrää 780,7 pienempi. Henkilötyövuosiin on laskettu mukaan kesätyöntekijät sekä palkalliset opinnäytetyöntekijät ja muut palkalliset lyhytaikaiset työsuhteet.

Taulukko: henkilöstön määrät ja henkilötyövuodet vakinaisten ja määräaikaisten mukaan

Toimiala/tulosalue	31.12.2015			
	henkilöstö	toteuma htv	Hesu htv	toteuma htv/Hesu htv muutos %
Johto, ohjaus ja kehittäminen	63	60,5	59,35	+1,9 % *
Asiakaspalvelu	35	34,3	36,40	-5,8 %
Tukipalvelut	62	63,1	67,60	-6,7 % *
Jätehuolto	130	127,1	127,68	-0,5 %
Vesihuolto	426	439,6	451,20	-2,6 %
Seutu- ja ympäristötieto	36	33,1	38,50	-14,0 %
<b>Yhteensä</b>	<b>752</b>	<b>757,7</b>	<b>780,7</b>	<b>-3,0 %</b>

\* Ostolaskutuksen siirto tukipalveluista johtoon, ohjaukseen ja kehittämiseen

## 3.2 Työpanos

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. Vuonna 2015 tehty työpanos oli 84,0 % ja poissaoloprosentti oli 16,0 %. Vastaavasti vuonna 2014 työpanos oli 80,1 % ja poissaoloprosentti 19,9 %. Poissaoloprosentti laski koko HSY:llä.

Taulukko: työpanos

Toimiala/Tulosalue	Poissaolotpvt yhteensä	Tehdyt työpanospvt	Poissaolo-% 2015	Poissaolo % 2014	Poissaolo % 2013
Johto, ohjaus ja kehittäminen	2 114,2	11 789,3	15,2	25,3	26,7
Asiakaspalvelut	1 385,1	6 247,2	18,1	21,4	23,5
Tukipalvelut	1 832,1	11 598,7	13,6	18,0	20,2
Jätehuolto	4 478,4	24 325,4	15,5	19,1	20,0
Vesihuolto	15 800,4	81 546,3	16,2	20,4	20,0
Seutu- ja ympäristötieto	1 351,7	6316,1	17,6	20,6	21,0
<b>Yhteensä</b>	<b>26 961,9</b>	<b>141 823,0</b>	<b>16,0</b>	<b>19,9</b>	<b>20,8</b>

## 3.3 Palvelussuhteen luonne

Vakinaisen henkilöstön osuus oli 93,75 % ja määräaikaisten 6,25 %.

Vastaavat luvut edellisellä vuonna olivat 95,20 % ja 4,8 %. Määräaikaisen henkilöstön käyttö liittyy lähes kokonaisuudessaan erilaisten sijaisuuksien hoitamiseen.

Taulukko: vakinainen ja määräaikainen henkilöstö toimialoittain/tulosalueittain

Toimiala/Tulosalue	Vakinaiset	%	Määräaikaiset	%	Henkilöt yhteensä	%
Johto, ohjaus ja kehittäminen	60	95,24	3	4,76	63	100
Asiakaspalvelut	33	94,29	2	5,71	35	100
Tukipalvelut	61	98,39	1	1,61	62	100
Jätehuolto	115	88,46	15	11,54	130	100
Vesihuolto	405	95,07	21	4,93	426	100
Seutu- ja ympäristötieto	31	86,11	5	13,89	36	100
<b>Yhteensä</b>	<b>705</b>	<b>93,75</b>	<b>47</b>	<b>6,25</b>	<b>752</b>	<b>100</b>

## 3.4 Henkilöstön päätoimisuus

Suurin osa työntekijöistä (95,35 %) oli kokoaikatyötä tekeviä kuten edellisennäkin vuonna (96,1 %). Osa-aikaisesti työskenteleviä toimintavuonna oli yhteensä 34. Edellisenä vuonna osa-aikaisesti työskenteleviä oli yhteensä 29.

Taulukko: koko- ja osa-aikatyöntekijät

Toimiala/Tulosalue	Kokoaikaiset	%	Osa-aikaiset	%	Henkilöt yhteensä	%
Johto, ohjaus ja kehittäminen	55	87,30	8	12,70	63	100
Asiakaspalvelut	33	94,29	2	5,71	35	100
Tukipalvelut	60	96,77	2	3,23	62	100
Jätehuolto	125	96,15	5	3,85	130	100
Vesihuolto	414	97,18	12	2,82	426	100
Seutu- ja ympäristötieto	30	83,33	6	16,67	36	100
<b>Yhteensä</b>	<b>717</b>	<b>95,35</b>	<b>35</b>	<b>4,65</b>	<b>752</b>	<b>100</b>

## 3.5 Henkilöstörakennetta koskevia tietoja

### 3.5.1 Henkilöstön sukupuolijakauma

Miesten ja naisten suhteellinen osuus on viime vuosina pysynyt lähes samana.

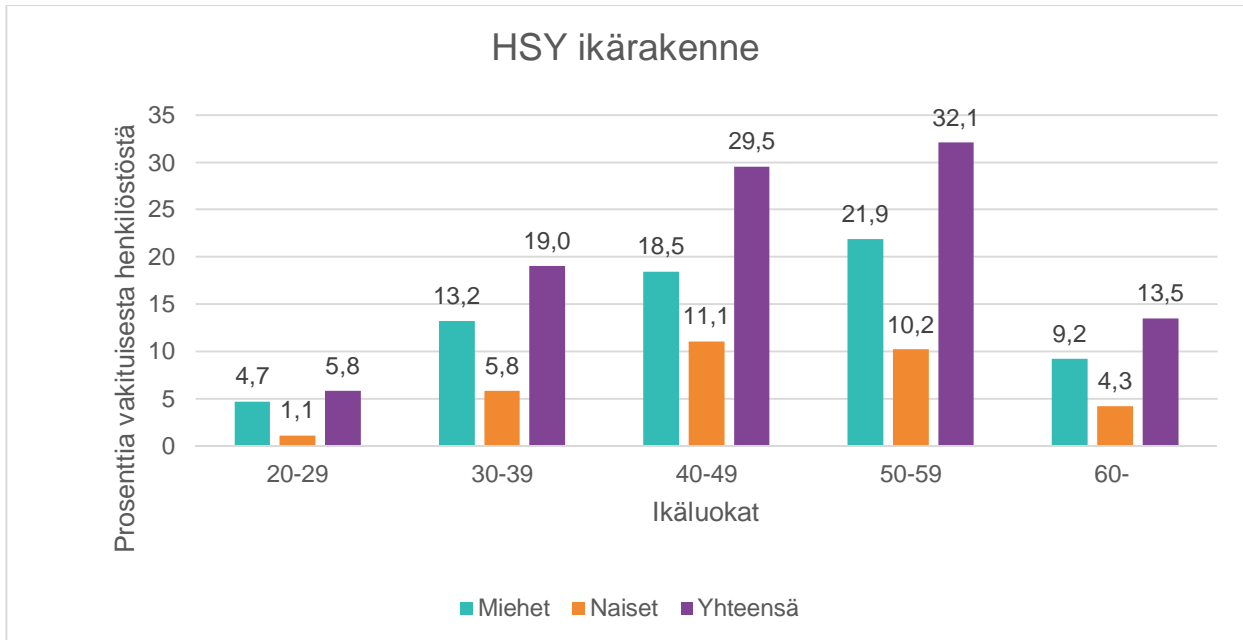
Taulukko: henkilöstön sukupuolijakauma

	2015	2014	2013	2012	2011
Miehet %	65,6	66,9	66,5	65,3	67,1
Naiset %	34,4	33,1	33,5	34,7	32,9

### 3.5.2 Henkilöstön ikärakenne

HSY:n henkilöstön keski-ikä oli 46,15 vuotta. Vastaava luku edellisenä vuonna oli 46,10 vuotta.

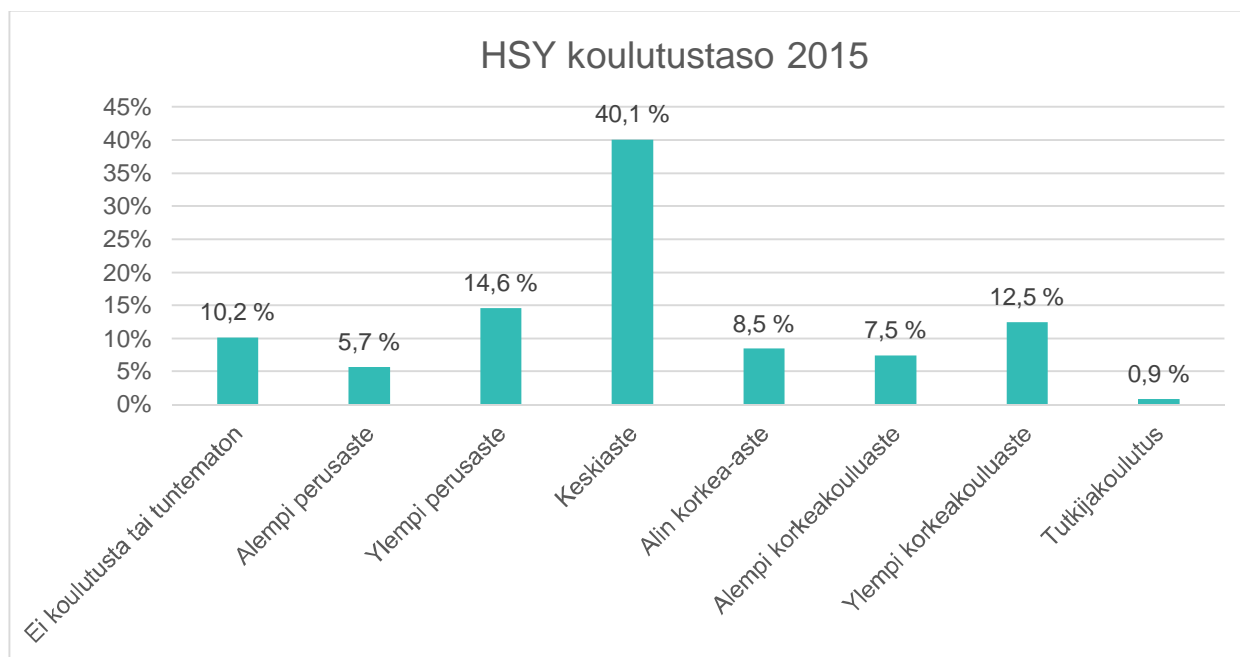
Taulukko: vakituisen henkilöstön ikärakenne



### 3.5.3 Koulutustaso

Palkkahallinnon järjestelmään tallennettujen tietojen mukaan enemmistö HSY:n henkilöstöstä on käynyt keskiasteen koulutuksen. Muut koulutusasteet ovat suhteellisen tasaisia ja vähiten henkilöstöstä löytyy tutkijakoulutuksen käyneitä.

Taulukko: vakituisen henkilöstön koulutustaso



### 3.5.4 Koulutukseen osallistuminen

Toimintakauden aikana käyttöön otetun (1.6.2015 lähtien) henkilötietojärjestelmä Hertan koulutusosion mukaan henkilöstö osallistui yhteensä 350 sisäiseen ja ulkoiseen koulutukseen. Koulutuksia järjestettiin sisäisesti 57 ja niihin osallistui 563 eri henkilöä. Ulkoisissa koulutuksissa oli 293 ja niissä kävi kaikkiaan 357 eri henkilöä.

Koulutusosion mukaan koulutukseen osallistumisen päiviä oli yhteensä 799 päivää. Koulutuspäiviin lasketaan kaikki vähintään tunnin kestäneet tilaisuudet. Koulutuspäivän laskennallinen pituus on kuusi tuntia.

## 3.6 Eläkkeelle siirtyminen

Kevan tiedoissa eläkelajeittain suurin osa on vuonna 2015 jäänyt vanhuuseläkkeelle ja seuraavaksi suurin eläkelaji on osa-aikaeläke.

Taulukko: Kevan tilastot eläkkeelle jääneistä eläkelajeittain vuonna

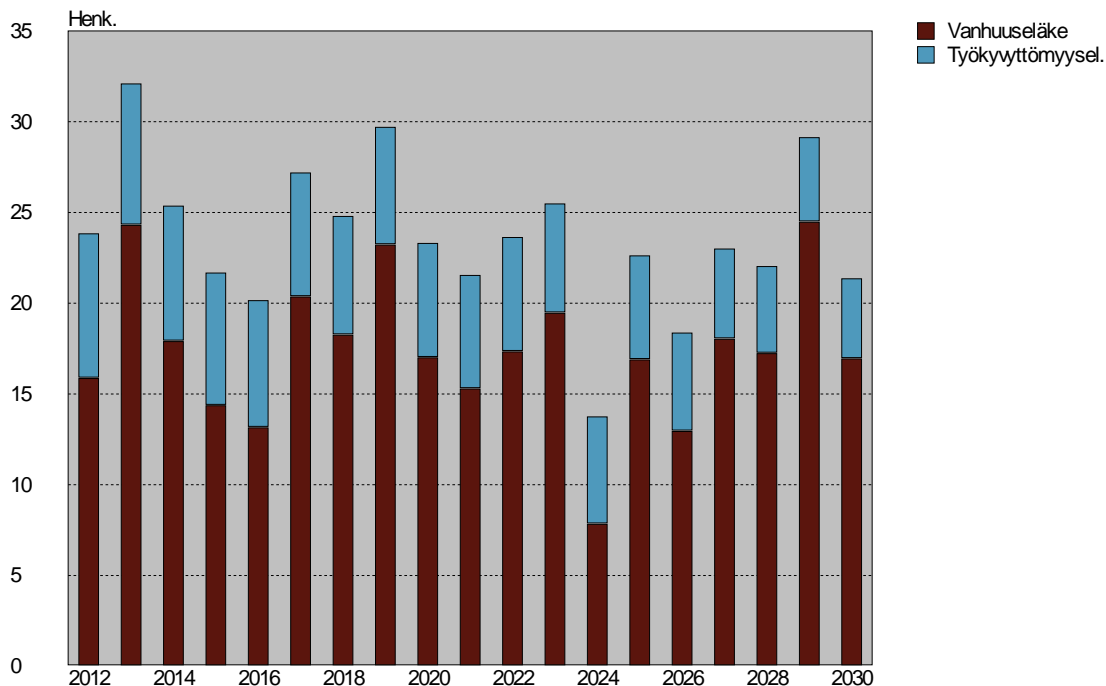
KUEL-eläkkeelle siirtyneet								
Eläkemuoto	2015		2014		2013		2012	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Vanhuuseläke	14	63,6	18	69,2	27	77,1	11	55,0
Työkyvyttömyyseläke	1	4,5	2	7,7	1	2,9	1	5,0
Osatyökyvyttömyyseläke	2	9,1	1	3,8	1	2,9	4	20,0
Kuntoutustuki	2	9,1	4	15,4	3	8,6	1	5,0
Osa-aikaeläke	3	13,6	1	3,8	3	8,6	3	15,0
<b>Yhteensä</b>	<b>22</b>	<b>100</b>	<b>26</b>	<b>100</b>	<b>35</b>	<b>100</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Kevan arviossa henkilöstön eläkkeelle siirtymisistä (eläkepoistuma-arvio) seuraavat pari vuotta ovat tasaista noin 20 henkilön eläkkeelle siirtymistä vuosittain.

Taulukko: Kevan arvio HSY:n eläkepoistumasta

### Kunta-alan eläkepoistuma (KuEL ja VaEL)

Helsingin seudun ymp  
2012-2030  
Henk.



## 3.7 Vaihtuvuus

Vuonna 2015 päättyneitä palvelussuhteita oli 37. Jos eläkkeelle siirtymistä ei oteta huomioon, vuoden 2015 lähtövaihtuvuus oli 22 henkilöä eli 3,1 %. Vuonna 2014 lähtövaihtuvuus oli pienempi eli 1,4 %.

Taulukko: vaihtuvuus syykoodeittain

<b>Työsuhteen päätymissyy</b>	<b>2015</b>	<b>vaihtuvuus-%</b>
Eläkkeelle iän perusteella	12	1,7 %
Työkyvyttömyyseläke	3	0,4 %
Irtisanoutunut	18	2,6 %
Työnantaja irtisanonut/purkanut palvelussuhteen	3	0,4 %
Kuollut	1	0,1 %
<b>Yhteensä</b>	<b>37</b>	<b>5,2 %</b>



# 4 Terveydellinen toimintakyky

## 4.1 Sairauspoissaolot ja työtapaturmat

### 4.1.1 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolotilastot on otettu HSY:n omasta henkilötietojärjestelmästä (eHeavy) 23.2.2016 tilanteen mukaan. Siinä palvelussuhdepäivät lasketaan henkilöiden palvelussuhteiden kestojen summapäivinä poissaoloraportin aikavälillä ja kaikki päivät ovat kalenteripäiviä. Jos palvelusuhde ei ole kestänyt koko poiminta-ajanjaksoa, käytetään työsuhteen alkupäivää ja työsuhteen loppupäivää. Järjestelmä laskee sairauspoissaoloprosentin siten, että se on sairauspoissaolopäivien lukumäärä / palvelussuhdepäivät \* 100.

Vuonna 2015 kaikkien sairauspoissaolopäivien lukumäärä, mukaan lukien työtapaturmat, oli 11 700 päivää. Verrattuna edelliseen vuoteen ne olivat nousseet 1057 päivää. Sairauspoissaolopäivien lukumäärä, mukaan lukien työtapaturmat, palvelussuhdevuotta kohden oli noussut vuodesta 2014 vuoteen 2015. Vuonna 2015 se oli 16,24 päivää ja edellisenä vuonna 13,56 päivää.

Sekä sairauspoissaoloprosentissa että sairauspoissaolokerroissa suunta oli nouseva. Sairauspoissaolo prosentti vuonna 2015 oli 3,81 % ja edellisenä vuonna 3,57 %. Keskimäärin jokaista palvelussuhdevuotta kohden poissaoloja vuonna 2015 oli 2,80 kertaa ja edellisenä vuonna 2,51 kertaa.

Sairauspoissaolot ovat kasvaneet Asiakaspalvelut –yksikössä, jätehuollossa ja vesihuollossa. Eniten kasvua on ollut jätehuollossa.

Taulukko: sairauspoissaolojen tunnuslukuja

	2013	2014	2015
Sairauspoissaolopäivien lukumäärä	12578	10643	11700
Sairauspoissaoloprosentti	4,09 %	3,57 %	3,81 %
Keskimäärin jokaista palvelussuhdevuotta kohden poissaolokertoja	2,66	2,51	2,80

Määrällisesti sairauspoissaolopäiviä oli eniten vesihuollossa, kun taas suhteessa palvelusvuosiin niitä oli eniten asiakaspalvelussa.

Taulukko: sairauspoissaolopäivien lukumäärät (luku sisältää osa- ja kokoaikaiset sekä palkattomat sairauspoissaolot, määräaikaiseläkkeet ja työtapaturmista johtuneet sairauspoissaolot)

	2013	2014	2015
Asiakaspalvelut	942	770	846
Ohjaus ja kehittäminen	1049	912	681
Tukipalvelut	1209	758	717
Jätehuolto	1683	1749	2270
Vesihuolto	7503	6125	6949
Seutu- ja ympäristötieto	192	329	237
Yhteensä	12578	10643	11700

Taulukko: sairauspoissaolopäivien lukumäärä / palvelussuhdevuosi

	2013	2014	2015
Asiakaspalvelut	28,55	20,26	23,50
Ohjaus ja kehittäminen	21,85	14,48	10,64
Tukipalvelut	17,27	10,83	11,20
Jätehuolto	11,94	13,66	17,19
Vesihuolto	16,67	13,64	15,40
Seutu- ja ympäristötieto	4,57	8,89	6,40
<b>Yhteensä</b>	<b>16,04</b>	<b>13,56</b>	<b>16,24</b>

Lyhyiden sairauspoissaolopäivämäärien lukumäärät ovat hieman nousseet.

Pitkien sairauspoissaolopäivien lukumäärät ovat nousseet 1164 päivällä vuodesta 2014 vuoteen 2015. Määräaikaiset työkyvyttömyyseläkkeet ovat päivien osalta samalla tasolla. Työtapaturmista johtuvia sairauspoissaoloja oli yhteensä 785. Vuonna 2014 näitä oli 399.

Taulukko: sairauspoissaolopäivien lukumäärät pituuden mukaan

	2013	2014	2015
HSY lyhyet poissaolot (max 7 pv)	4442	4072	4245
HSY (8-30 pv)	4178	3642	3368
HSY pitkät poissaolot (yli 30 pv)	3958	2923	4087
<b>Yhteensä</b>	<b>12578</b>	<b>10643</b>	<b>11700</b>

Työterveyshuollon tilastojen mukaan vuoden 2015 merkittävin poissaolojen syy oli tuki- ja liikuntaelinvaihat, kuten edellisenäkin vuotena. Tämä on luonnollista ajateltaessa HSY:llä tehtävän työn luonnetta.

Varhaisen tuen toimintamallin tunnettavuuteen ja aktiiviseen käyttöönottoon on valmennettu ja tiedotettu. Tätä on syytä jatkaa. Työterveyshuollon kanssa on tehty tiiviisti yhteistyötä työkykyasioiden käsittelyssä ja seula haasteellisissa tilanteissa olevien havaitsemiseksi on entistä tiiviimpi.

#### 4.1.2 Työtaturmat

Työtaturmissa HSY:n tavoitteena on nolla tapaturmaa. Kehitys on vaihdellut jonkin verran vuosittain ja se on kääntynyt laskusuuntaiseksi vuoteen 2013 verrattuna. Vuonna 2015 työtaturmia sattui 59 ja edellisenä vuonna 63.

Työtaturmat työpaikalla kohdistuivat pääasiassa yläraajoihin, alaraajoihin ja päähän sekä selkään. Seurauksista merkittävimmät ovat sijoiltaan menot, nyrjähdykset, venähdykset, haavat, pinnalliset vammat, tärähdykset, sijoiltaanmenot ja ruhjevammat. Vuonna 2015 eniten työpaikkatapaturmia aiheuttivat liukastumiset ja kaatumiset (18 kappaletta).

Työmatkalla sattuneet työtaturmat kohdistuivat alaraajoihin, yläraajoihin ja päähän. Työmatkatapaturmien seurauksista yleisimpiä olivat sijoiltaan menot, tärähdykset, venähdykset, toiseksi yleisin on tärähdykset ja ruhjevammat, jonka jälkeen haavat ja pinnalliset vammat. Vuonna 2015 eniten työmatkatapaturmia aiheuttivat liukastumiset ja kaatumiset (8 kappaletta).

Taulukko: tapaturmien lukumäärät vuosina 2010 – 2015

	2013	2014	2015
Työpaikkatapaturmat (korvauksiin johtaneet)	50	40	40
Työmatkatapaturmat (korvauksiin johtaneet)	13	13	10
Edelliset (työ+matka) yhteensä	63	53	50
Tapaturmat, joista ei ole seurannut korvauksia	3	10	9
Kaikki sattuneet tapaturmat yhteensä	66	63	59

Vakavien tapaturmien osuus korvauksiin johtaneista tapaturmista on edelleen laskusuuntainen aikaisempiin vuosiin verrattuna. Vakaviksi tapaturmiksi luokitellaan sellaiset tapaturmat, joista on seurannut yli 30 päivän poissaolo. Vuonna 2014 näitä oli 23 % (5 tapausta) kaikista korvauksiin johtaneista tapaturmista ja vuonna 2015 niitä oli 5 % (kolme tapausta).

Tapaturmista johtuvien sairauspoissaolopäivien suhteellinen osuus kaikista sairauspoissaolopäivistä on noussut. Vuonna 2015 se palasi vuoden 2013 tasolle eli 6,7 prosenttiin, kun se vuonna 2014 oli 3,7 prosenttia.

Vakavista työtapaturmista johtuvia sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 300. Näistä suurin osa oli sattunut jäte- ja vesihuollossa.

Taulukko: työtapaturmien osuus sairauspoissaoloista (eHeavy)

	2013	2014	2015
Sairauspoissaolopäivät	12 578	10 643	11 700
Tapaturmista johtuvat sairauspoissaolopäivät	847	399	785
Tapaturmista johtuvien sairauspoissaolopäivien % -osuus kaikista sairauspoissaolopäivistä	6,7	3,7	6,7

Työtapaturmista johtuvia sairauspoissaolopäiviä oli määrällisesti eniten vesihuollossa, mutta suhteessa palvelussuhdevuosiin eniten jätehuollossa.

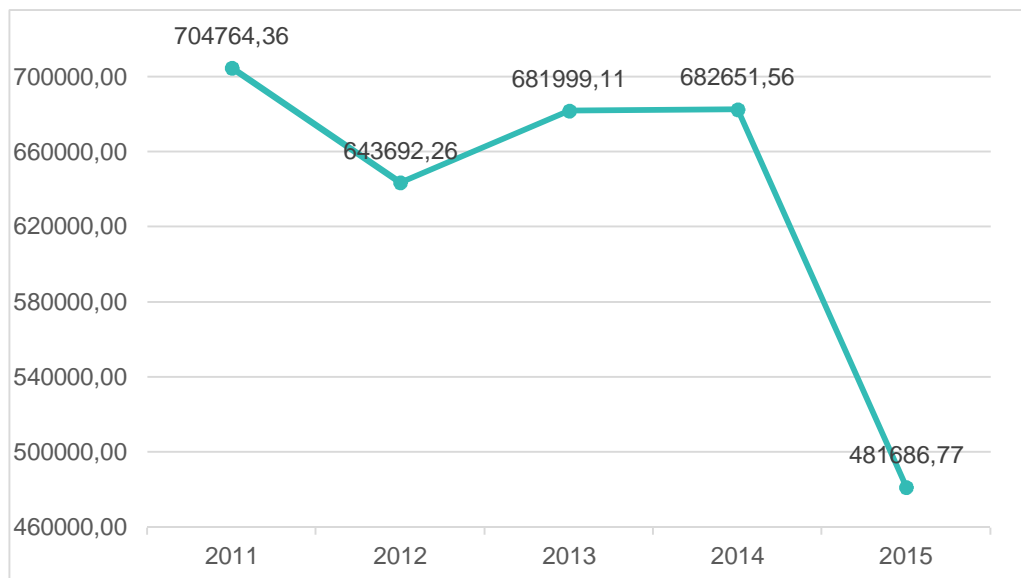
Taulukko: työtapaturmista johtuvat sairauspoissaolopäivät

	2013	2014	2015
Asiakaspalvelut	0	0	11
Ohjaus ja kehittäminen	13	1	13
Tukipalvelut	133	15	0
Jätehuolto	4	25	248
Vesihuolto	697	358	513
Seutu- ja ympäristötieto	0	0	0
Yhteensä	847	399	785

### 4.1.3 Työterveyshuoltokustannukset

Vuonna 2015 kokonaiskustannukset olivat noin 481 686 euroa ja vuonna 2014 noin 682 651 euroa.

Taulukko: Työterveyshuoltokustannusten kehitys euroina vuosina 2011 - 2015  
(Luvut on otettu Kela korvaushakemuksista, Kela-korvauksen osuutta ei ole vähennetty)

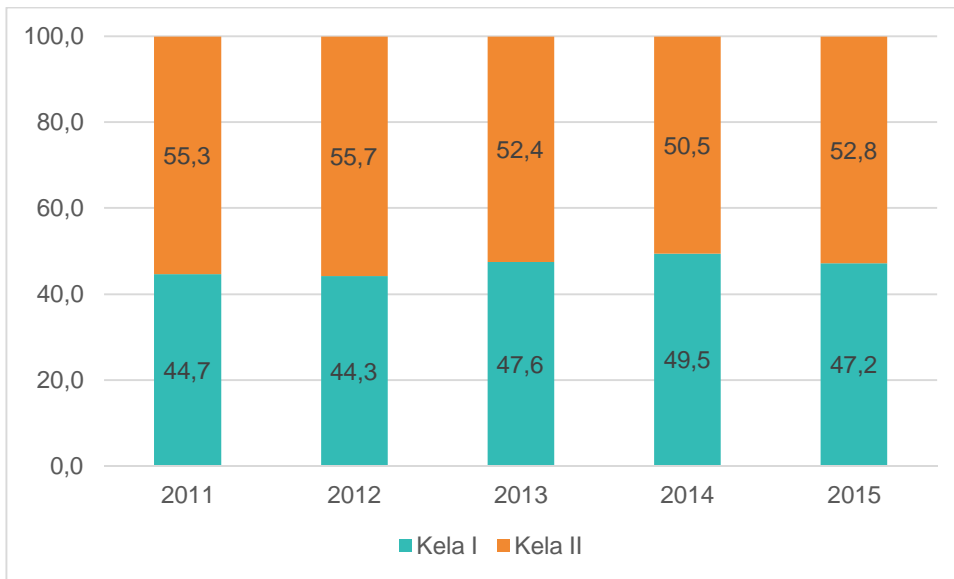


Vuonna 2014 työterveyshuollon kustannukset henkilöä kohden olivat 884,27 euroa ja vuonna 2015 ne olivat 640,54 euroa henkilöä kohden. Luvuista ei ole vähennetty Kela korvauksen osuutta. Työterveyshuollon keskimääräiset kustannukset Suomessa vuonna 2013 olivat 417 euroa huollon piiriin kuuluvaa työntekijää kohti ja maksetut korvaukset 181 euroa (Lähde: Kelan työterveyshuoltotilasto 2013).

Työterveyshuoltoon käyttämä rahamäärä kertoo palveluiden poikkeuksellisen laajasta tasosta ja työnantajan panostuksesta työterveyshuoltopalveluihin ja siten myös henkilöstöönsä ja sen hyvinvointiin. Kustannukset/henkilö on laskettu Kelan ohjeen mukaan: HSY:n henkilömäärä tammikuussa ja joulukuussa ko. tarkasteluvuotena ja niiden keskiarvo.

Kustannusten jakautuminen ennaltaehkäisevän toiminnan ja sairaanhoidon välillä on kohtalainen. Yleisesti pidetään hyvänä, kun osuudet ovat karkeasti 50/50 tasolla.

Taulukko: Ennaltaehkäisevän (lakisääteinen) työterveyshuollon ja sairaanhoidon (työnantajalle vapaaehtoinen) osuudet kustannuksista vuosina 2011 - 2015



Vuonna 2015 Kela I toimintaa on ollut huomattavasti vähemmän, joka on vaikuttanut kustannuksiin laskevasti sekä myös Kela I ja Kela II suhteen muuttumiseen vuodesta 2014.

Kela I kustannukset ovat laskeneet, koska työpaikkaselvityksiä ja terveystarkastuksia on tehty vähemmän edelliseen vuoteen nähden.

# 5 Henkilöstötoimikunta

Lakisääteisenä yhteistoimintaelimenä HSY:ssä toimii henkilöstötoimikunta. Toimikunta kokoontui vuonna 2015 neljä kertaa.

Toimikunnan jäseninä vuonna 2015 olivat:

Raimo Inkinen, toimitusjohtaja, puheenjohtaja  
Jukka Piekkari, vesihuollon toimialajohtaja  
Petri Kouvo, jätehuollon toimialajohtaja  
Irma Karjalainen, seutu- ja ympäristötiedon tulosaluejohtaja  
Tuija Rätty, tukipalveluiden tulosaluejohtaja  
Tuija Loppi-Hakamäki, asiakaspalvelujohtaja  
Ulla Pitkänen, henkilöstöjohtaja

Pääsopijajärjestöjen edustajat vuonna 2015 olivat:

Keijo Huhtasalo ja Jani Kiuru, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry  
Jari Niemi ja Timo Kattilamäki, Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry  
Jussi Pirinen ja Timo Nieminen, Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry  
Sari Nieminen ja Tapio Leinonen, Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ry

Henkilöstötoimikunnan sihteerinä toimi henkilöstöjohtaja Ulla Pitkänen kaksi ensimmäistä kokousta ja palvelussuhdepäällikkö Pia Mäkeläinen kaksi viimeistä kokousta.

1.2.2015 allekirjoitettiin pääluottamusmiesten kanssa sopimus yhteistoimintaelimessä (henkilöstötoimikunnassa) noudatettavista menettelytavoista. Sopimuksessa sovittiin mm. henkilöstötoimikunnan kokoonpanosta ja toimikaudesta. Henkilöstötoimikuntaan kuuluu kahdeksan työnantajan edustajaa sekä pääluottamusmiehet ja neljä muuta järjestöjen keskuudestaan nimeämää edustajaa. Toimikausi on neljä vuotta ja seuraava toimikausi alkaa 1.1.2016.