



Henkilöstökertomus 2016



Helsingin seudun ympäristöpalvelut -kuntayhtymä

Opastinsilta 6 A
00520 Helsinki
puhelin 09 156 11
faksi 09 1561 2011
www.hsy.fi

Kansikuvassa Santeri Rinta-Kanto ilmanlaadun supermittausasemalla Mäkeläkadulla

Sisällys

1	Johdanto	4
2	Keskeiset kehittämistoimenpiteet henkilöstönäkökulmasta	5
2.1	HSY:n strategian henkilöstöosion toteutuminen	5
2.2	Työsuojelu	6
2.3	Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmä	7
2.4	Osaamisen kehittäminen	7
2.5	Kehityskeskustelut, palkitseminen ja henkilöstöedut	8
2.6	Muut keskeiset hankkeet	8
3	Henkilöstön määrä, työajan jakautuminen ja henkilöstörakenne	10
3.1	Henkilöstön määrä ja henkilötyövuodet	10
3.2	Työajan jakautuminen	11
3.3	Henkilöstörakenne	12
3.3.1	Palvelussuhteen luonne	12
3.3.2	Kokoaikaiset ja osa-aikaiset palvelussuhteet	12
3.3.3	Sukupuolijakauma	13
3.3.4	Ikärakenne	13
3.3.5	Koulutustaso	14
4	Eläköityminen ja vaihtuvuus	15
4.1	Eläköityminen	15
4.2	Vaihtuvuus	16
5	Palkkakulut	17
6	Työterveyshuolto	18
6.1	Toiminta	18
6.2	Kustannukset	19
7	Terveydellinen toimintakyky	21
7.1	Sairauspoissaolot	21
7.2	Työtapaturmat	22
8	Henkilöstötoimikunta	25

1 Johdanto

Helsingin seudun ympäristöpalvelut -kuntayhtymän henkilöstökertomus julkaistaan nyt seitsemännen 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 17.3.2017

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 2016–2018 strategisia tavoitteita, vuoden 2016 tavoitteita ja toimenpiteitä sekä niiden toteutumista.

Taulukko 1. Henkilöstöön liittyvien strategisten tavoitteiden toteutuminen

TTS2016–2018: tavoite	TA2016: tavoite	TA2016: toimenpiteet	Toteutuma 31.12.2016
Henkilöstön työhyvinvointi paranee ja sairauspoissaolojen määrä vähenee.	Henkilöstön työhyvinvointi lisääntyy siten, että sairauspoissaolojen määrä vähenee vuoden 2014 tasosta (13,56 pv/palvelussuhdevuosi) 13 päivään/ palvelussuhdevuosi.	<p>Esimiesten aktiivisuus työkykyyn ja työssä selviytymiseen liittyvien haasteiden puheeksiotossa sekä yhteistyössä työterveyshuollon ja HR:n kanssa.</p> <p>Työhyvinvointiohjelma päivitetään huomioiden työolojen riskien arvioinnin tulokset.</p> <p>Työhyvinvointiohjelmaa hyödynnetään esimieskoulutuksissa sekä toiminnan suunnittelussa.</p>	<p>• Ei toteutunut.</p> <p>Toteutuma oli 13,5 päivää/ palvelussuhdevuosi (ilman työtapaturmia).</p>
	Vuonna 2015 käynnistyneet työolojen riskien arvioinnit (hyödyntäen henkilöstökyselyn tuloksia) terveyden ja turvallisuuden haittojen ja vaarojen tunnistamiseksi on toteutettu ja toimenpiteet työolojen ja henkilöstön hyvinvoinnin kehittämiseksi on suunniteltu 100-%:sti. Suunnitelmiin kirjattujen toimenpiteiden toteutusaste loppuvuonna 2016 on vähintään 80 %.	<p>Esimiehet vastaavat työolojen riskien arviointien toteutuksesta ja toimenpiteiden toteutuksesta.</p> <p>Johto seuraa ja kannustaa.</p>	<p>• Toteutui.</p>
Henkilöstön kokemus osaamisen kehittämisestä ja muutokyvystä kehittyi positiiviseen suuntaan. Henkilöstösuunnitelma tukee päätöksentekoa määrällisen	Henkilöstön osaamisen kehittämisen tarpeet on kuvattu koulutussuunnitelmassa. Koulutussuunnitelman tekemisessä on hyödynnetty käytyjä kehityskeskusteluita.	Päivitetään HSY:n yleinen koulutussuunnitelma.	<p>• Toteutui.</p>

suunnittelun lisäksi myös siinä, että osaaminen kehittyvä vastamaan HSY:n tarpeita.			
Henkilöstön tyytyväisyys palkitsemiseen nousee lähelle vertailuryhmän tasoa.	Vuonna 2015 määritelty strategialähtöinen palkitsemisjärjestelmä on otettu käyttöön ja sen toimivuutta seurataan. Palkitsemisjärjestelmässä määritellään, mihin palkkataso on kytketty, miten palkkakehityksestä huolehditaan, ketkä vastaavat ja päättävät mistäkin sekä miten järjestelmän toteutumista seurataan ja arvioidaan.	Palkitsemisjärjestelmän toteutumista seurataan ja arvioidaan sen toimivuutta vuonna 2015 määriteltyjen periaatteiden mukaisesti.	● Toteutui.
Henkilöstön kokemus johtamis- ja toimintakulttuurin kannustavuudesta paranee ja nousee vertailuryhmän tasolle.	Työhyvinvointiohjelmaan kirjatut johtamisen periaatteet on otettu aktiivisesti käyttöön.	Johto vie johtamisen ja esimiestyön kehittämisen käytäntöön ja tuloskortteihin. Johtamisen periaatteet ovat mukana esimieskoulutuksissa.	● Toteutui.
	Esimiesten osaaminen kehittyi henkilöstön ja toiminnan johtamisessa. Esimiehet osallistuvat HSY:n esimiesten osaamispolun koulutuksiin vähintään 70-%:sti ja tyytyväisyys koulutussisältöihin on vähintään tasolla 3,5 (1–5).	Johto kannustaa ja velvoittaa HSY:n järjestämiin esimiesten osaamispolun koulutuksiin. HR seuraa koulutustyytyväisyyttä.	● Toteutui osittain. Osallistumisprosentti oli 64,4 %. Koulutustyytyväisyys oli 4,2.
Henkilöstön kokemus esimiestyön laadusta paranee ja nousee vertailuryhmän tasolle.	Henkilöstön tyytyväisyys johtamiseen ja esimiestyön laatuun paranee. Kehityskeskustelut käydään 100-%:sti.	Esimiehet käyvät kehityskeskustelut ja panostavat niiden laatuun. Kehityskeskustelujen käymiseen esimiesvalmennukset Laaditaan ohjeet kehityskeskustelun käymiseen.	● Toteutui.

2.2 Työsuojelu

Vuonna 2015 aloitettujen työolojen riskien arviointien tekemistä sähköiseen Riski-järjestelmään jatkettiin. Esimiehet ja työntekijät tekivät järjestelmään yhdessä riskien arviointeja ja suunnitelmia havaittujen riskien todennäköisyyden ja vakavuuden pienentämiseksi. Työolojen riskejä ja kehittämiskohteita arvioitiin seuraavilta osin: fyysiset vaaratekijät, fyysinen kuormittuminen, henkinen kuormittuminen, kemialliset ja biologiset vaaratekijät sekä tapaturman vaarat. Työolojen riskien arviointeja on tehty jokaisella organisaatiotasolla kiitettävästi vuoden aikana. Riskienarviointityö on jatkuvaa, ja arviointikohteita on lisätty havaittujen tarpeiden mukaan koko ajan.

Riski-järjestelmään tehtiin vuoden 2016 aikana yhteensä 324 turvallisuushavaintoa. Läheltä piti -tilanteita kirjattiin yhteensä 74. Turvallisuushavainto on työstä, työympäristöstä, työolosuhteista, työohjeista, työkäytännöistä, henkilönsuojaimista tms. tehty havainto, jonka korjaaminen tai kehittäminen edistää työterveyttä ja työturvallisuutta. Läheltä piti -tilanteiksi on luettu vaaratilanteet, joissa tapaturman sattuminen on ollut lähellä mutta henkilövahingoilta on välttytty. Henkilöstöyksikkö tuki Riski-järjestelmän käyttämistä ja arviointien tekemistä.

Tehtäväkohtaisen riskien pika-arviointilomakkeen osalta käynnistettiin kehitystyö palveluntarjoajan kanssa.

2.3 Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmä

Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmän sertifiointia (OHSAS 18001, Occupational Health and Safety Assessment Series) valmisteltiin HSY-tasoisessa projektiryhmässä. Projektin tavoitteena oli luoda prosessit sekä tarvittavat ohjeet ja mallit, jotka täyttävät työterveys- ja -turvallisuusstandardin OHSAS 18001 vaatimukset, sekä yhtenäistää toimintatapoja HSY:n sisällä. Projektin aikana varmistettiin mm., että työolojen arvioinnissa sekä työtapaturmien ja turvallisuushavaintojen käsittelyssä on käytössä yhteiset menetelmät ja että niiden mukaisesti toimitaan. Lisäksi projektissa kuvattiin työturvallisuuden johtamisen ja työkykyjohtamisen prosessit.

Työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmä esiarviointiin lokakuussa ja varsinainen auditointi tapahtui marras-joulukuussa. Arvioinnin perusteella ei löydetty vakavia poikkeamia, jotka olisivat estäneet varsinaiseen sertifiointiin siirtymisen.

2.4 Osaamisen kehittäminen

Verkkokoulutuksia varten otettiin käyttöön verkko-oppimisympäristö Moodle. Ensimmäisenä verkkokoulutuksena luotiin RYHTI-verkkokoulutus, jonka kaikki työntekijät suorittivat. Koulutuksen tavoitteena oli luoda kaikille työntekijöille yhteinen ymmärrys siitä, mitkä ovat HSY:n eettiset periaatteet ja millaista on niiden mukainen toiminta. Jatkossa kaikki uudet työntekijät suorittavat RYHTI-verkkokoulutukset. Koulutuksen suorittaminen on liitetty osaksi perehdytysohjelmaa.

Tervetuloa taloon -perehdytyspäivä uusille työntekijöille järjestettiin kaksi kertaa.

Esimiesvalmennuksia järjestettiin mm. johtamiseen, esimiestyöhön ja esimiehen rooliin, viestintä- ja vuorovaikutustaitoihin, esimiehen omaan jaksamiseen sekä palvelussuhdeasioihin liittyen. Vuoden 2016 lopussa käynnistettiin myös Ilmalaan muuttavien esimiesten muutosvalmennus tilaisuudella, jossa käsiteltiin muuttuvaa johtamiskulttuuria.

Hertta-HR-järjestelmässä otettiin käyttöön osaamisprofiiliosio, jota hyödynnetään osaamiskartoitusten tekemisessä eri työntekijäryhmille. Sihteereiden ja assistenttien osaamiskartoitukset käynnistettiin vuoden 2016 lopussa tavoitteena luoda tämän työntekijäryhmän koulutuksen ja muun osaamisen kehittämisen toimien järjestämistä viitoittava osaamispolku. Lisäksi HSY:n sisäiselle tehtäväkierrolle luotiin ohjeet.

Osaamisen johtamisen kokonaisuus kuvattiin ja sitä käsiteltiin johdon Toiminta- ja taloussuunnitelmaseminaarissa (TTS). Henkilöstösuunnitelman ohjeistukseen lisättiin määrällisen suunnittelun lisäksi laadullisen suunnittelun huomiointi. Laadullisessa suunnittelussa huomioidaan esimerkiksi tulevaisuudessa tarvittava uudenlainen osaaminen, miten se hankitaan sekä miten turvataan riittävän laaja osaaminen avaintehtävissä.

Toimintakauden aikana Hertta-HR-järjestelmän koulutusosion mukaan yhteensä 554 eri työntekijää eli noin 74 % henkilöstöstä osallistui sisäisiin ja ulkoisiin koulutuksiin vähintään yhden koulutuspäivän verran. Koulutukseenosallistumispäiviä oli yhteensä 1 243 päivää. Koulutuspäivän laskennallinen pituus on kuusi tuntia ja koulutuspäiväkertymään lasketaan mukaan kaikki vähintään tunnin kestäneet koulutustilaisuudet.

2.5 Kehityskeskustelut, palkitseminen ja henkilöstöedut

Kehityskeskustelun, työsuorituksen arvioinnin (TSA) ja tuloskortin roolit, prosessit ja työkalut käsiteltiin ja päätettiin johtoryhmässä syksyllä. Kehityskeskustelujen ja TSA-keskustelujen käyminen jaettiin vuosikellossa siten, että kehityskeskustelut käydään vuodenvaihteessa tai alkuvuodesta ja työsuorituksen arvioinnin keskustelut kesällä. Kehityskeskustelulomake uusittiin kaikille työntekijöille yhteiseksi. Työsuorituksen arviointijärjestelmän mukaiset arvioinnit tehtiin edellisvuotisen mallin mukaisesti ja sen mukaiset henkilökohtaiset TSA-lisät maksettiin marraskuussa. TSA-lomake uusitaan vuoden 2017 aikana.

Tulospalkkioita maksettiin tuloskorttien toteuman mukaisesti. Henkilöstön tuloskortit toteutuivat keskimäärin 80,1-prosenttisesti.

Kahden vuoden välein tehtävän tasa-arvosuunnitelman osana tarkastellaan myös palkkauksen tasa-arvoa. Viimeisin tarkastelu tehtiin vuoden 2016 lopussa kyseisen vuoden palkkatoteutumien pohjalta. Tämän perusteella sukupuoli ei ole HSY:ssä palkkaukseen vaikuttava tekijä eikä merkittäviä palkkaeroja juurikaan havaittu vertailukelpoisten tehtävien osalta.

HSY tarjoaa henkilöstölleen laajat työterveyshuoltopalvelut, virike- ja lounassetelit sekä työsuhdematkalipun. Henkilöstölle järjestettiin kesäjuhla ja pikkujoulut. Lisäksi yksiköt järjestivät omia työhyvinvointitilaisuuksiaan. Henkilöstön vapaa-ajan harrastekerho- ja kuntosalitoimintaa tuettiin rahallisesti. Tukea myönnettiin yhteensä 37 henkilöstökerholle. HSY muistaa työntekijöitensä lahjalla 50- ja 60-vuotispäivien yhteydessä. Lisäksi 20, 30 tai 40 vuotta HSY:n ja edeltäjäorganisaatioiden palveluksessa toimineita työntekijöitä muistettiin lahjalla ja järjestämällä Täydet kympit -juhla palvelusvuosiaan juhliville työntekijöille sekä näiden esimiehille.

2.6 Muut keskeiset hankkeet

Työnantajamielikuva

HSY osallistui vuonna 2016 ensimmäisen kerran Vastuullinen kesäduuni -kampanjaan, jossa HSY sitoutuu hyvän kesätyön periaatteisiin, jotka ovat hyvä hakijakokemus, mielekäs työ, hyvä perehdytys, oikeudenmukaisuus, työsopimus ja työtodistus. HSY tarjosi vuonna 2016 kesätyötä ja kesäajan sijaisuuksia yhteensä 90 työntekijälle.

HSY:n työntekijöiden ja kesätyöntekijöiden tarinoita julkaistiin HSY:n nettisivuilla.

Palvelussuhteen päättymisen prosessi

Palvelussuhteen päättymisen prosessia tarkennettiin ja prosessi kuvattiin. Lisäksi otettiin käyttöön lähtökysely, jonka henkilöstöyksikkö lähettää irtisanoutuneille ja eläkkeelle lähteville työntekijöille. Kyselyn avulla kerätään tietoa mm. siitä, mitkä asiat ovat vaikuttaneet työntekijän irtisanoutumiseen. Esimies voi halutessaan tehdä pois lähtevälle työntekijälle myös lähtöhaastattelun.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuosille 2017–2018 laatimiseen ovat osallistuneet henkilöstöyksikkö, työnantajan ja työntekijöiden edustajista koostuva henkilöstötoimikunta, pääluottamusmiehet sekä johto. Lisäksi työntekijöiltä pyydettiin suunnitelman luonnokseen palautetta intranetissä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seuraa henkilöstötoimikunta.

3 Henkilöstön määrä, työajan jakautuminen ja henkilöstörakenne

Tässä luvussa esitellään HSY:n henkilöstön määrä, työpanos ja rakenne tilanteessa 31.12.2016.

3.1 Henkilöstön määrä ja henkilötyövuodet

HSY:n henkilöstömäärä tilanteessa 31.12.2016 oli 753 työntekijää. Henkilöstömäärä kasvoi yhdellä työntekijällä edellisen vuoden vastaavasta tilanteesta. Toimi- ja tulosalueiden välisiä henkilömäärämuutoksia vuosien 2015 ja 2016 välillä (taulukko 2) selittää se, että 1.2.2016 alkaen asiakaspalvelun laskutusryhmän tehtävät siirrettiin ohjauksen ja kehittämisen talousyksikköön, vesihuollon verkko-osaston verkkopalveluyksikön sopimushallinnan tehtävät sekä jätehuollon kuljetuspalvelut-yksikön sopimushallinta- ja palveluneuvontatehtävät asiakaspalveluyksikköön. Lisäksi 1.9.2016 alkaen talousyksikkö ja hallintoyksikkö yhdistettiin talous- ja hallintoyksiköksi.

Taulukko 2. Henkilöstömäärän kehitys 2015–2016

Toimiala / tulosalue	Henkilöstö 31.12.2015	Henkilöstö 31.12.2016	Henkilöstö, muutos 2015–2016
Kuntayhtymän johto, Ohjaus ja kehittäminen	63	80	17
Vesihuolto	426	422	-4
Jätehuolto	130	120	-10
Seutu- ja ympäristötieto	36	35	-1
Tukipalvelut	62	62	0
Asiakaspalvelu	35	34	-1
Yhteensä	752	753	1

Henkilötyövuosiin on laskettu mukaan kesätyöntekijät sekä palkalliset opinnäytetyöntekijät ja muut palkalliset lyhytaikaiset palvelussuhteet (taulukko 3). HSY-tasolla henkilöstösuunnitelman ja henkilötyövuositoteuman välinen ero oli pieni: henkilöstön määrä henkilötyövuosina vuonna 2016 oli 760,9, mikä on 7,6 henkilötyövuotta ja 1,0 prosenttia pienempi verrattuna henkilöstösuunnitelman lukuun 768,5.

Taulukko 3. Henkilöstösuunnitelma ja henkilötövuositoteuma

Toimiala / tulosalue	Suunnitelma, henkilötövuodet 2016	Toteuma, henkilötövuodet 2016	Toteuman ja suunnitelman välinen ero, htv
Kuntayhtymän johto, Ohjaus ja kehittäminen	78,7	76,2	-2,5
Vesihuolto	442,3	433	-9,3
Jätehuolto	122,1	124,1	+1,9
Seutu- ja ympäristötieto	35,5	33,4	-2,1
Tukipalvelut	62,3	61,5	-0,8
Asiakaspalvelu	27,7	32,8	+5,1
Yhteensä	768,5	760,9	-7,6

3.2 Työajan jakautuminen

Tehty työaika kuvaa työaikaa, jonka työntekijä on ollut töissä. Se lasketaan palvelussuhdetietojen perusteella säännöllisestä työajasta, josta on vähennetty mm. vuosilomat, terveystieteiset poissaolot, kaikki muut palkalliset poissaolot ja kaikki muut palkattomat poissaolot. Tehdyn työajan ja poissaolojen prosenttiosuudet HSY-tasolla säilyivät lähes vuoden 2015 tasolla: vuonna 2016 tehty työaika koko HSY:ssä oli 80,9 % (edellisenä vuonna 81 %) ja poissaoloprosentti oli 19,1 (edellisenä vuonna 19,0). Kuntatyönantajien vertailutietopankkiin ilmoitettuihin tietoihin perustuva keskimääräinen tehty säännöllinen vuosityöaika kunta-alalla oli vuonna 2015 keskimäärin 76 prosenttia teoreettisesta vuosityöajasta muilla kuin opettajilla. Poissaoloprosentti laski asiakaspalvelut-yksikössä, jätehuollossa ja vesihuollossa ja nousi tulosalueilla (taulukko 4). Tätä selittävät 1.2.2016 alkaen tehdyt organisaatiouudistukset asiakaspalvelussa sekä sairauspoissaolopäivien vähentyminen jätehuollossa ja vesihuollossa.

Taulukko 4. Tehdyn työajan ja poissaolojen kehitys vuosina 2014–2016

Toimiala / tulosalue	Poissaolopäivät yhteensä, 2016	Tehty työaika päivinä, 2016	Poissaolo-% 2014	Poissaolo-% 2015	Poissaolo-% 2016
Kuntayhtymän johto, Ohjaus ja kehittäminen	4 528,3	16 086,0	25,3	16,6	22,0
Asiakaspalvelut	1 777,8	7 175,1	21,4	21,8	19,9
Tukipalvelut	3 087,4	13 109,2	18	16,4	19,1
Jätehuolto	6 383,8	28 745,9	19,1	18,7	18,2
Vesihuolto	21 576,7	94 216,4	20,4	19,2	18,6
Seutu- ja ympäristötieto	2 089,7	7 285,8	20,6	21,2	22,3
Yhteensä	39 443,7	166 618,4	19,9	19,0	19,1

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 93,75 % ja määräaikaisen 6,25 %. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus kasvoi hieman edellisvuodesta, jolloin vakituisia palvelussuhteita oli 95,20 % ja määräaikaisia 4,8 %. Määräaikaisen henkilöstön käyttö liittyy lähes kokonaisuudessaan erilaisten sijaisuuksien hoitamiseen. Eri toimialojen välillä on jonkin verran eroa määräaikaisten työntekijöiden suhteellisessa osuudessa. Suhteessa eniten määräaikaisia palvelussuhteita oli asiakaspalvelut-yksikössä ja seutu- ja ympäristötiedon tulosalueella (taulukko 5).

Taulukko 5. Vakituinen ja määräaikainen henkilöstö tilanteessa 31.12.2016

Toimiala / tulosalue	Vakituiset määrä	osuus	Määräaikaiset määrä	osuus	Henkilöstö yhteensä
Kuntayhtymän johto, Ohjaus ja kehittäminen	73	91,25 %	7	8,75 %	80
Asiakaspalvelu	27	79,41 %	7	20,59 %	34
Tukipalvelut	60	96,77 %	2	3,23 %	62
Jätehuolto	112	93,33 %	8	6,67 %	120
Vesihuolto	399	94,55 %	23	5,45 %	422
Seutu- ja ympäristötieto	29	82,86 %	6	17,14 %	35
Yhteensä	700	93,75 %	53	6,25 %	753

Lisäksi kesätyötehtävissä ja kesäajan sijaisuuksissa työskenteli vuonna 2016 yhteensä 90 työntekijää.

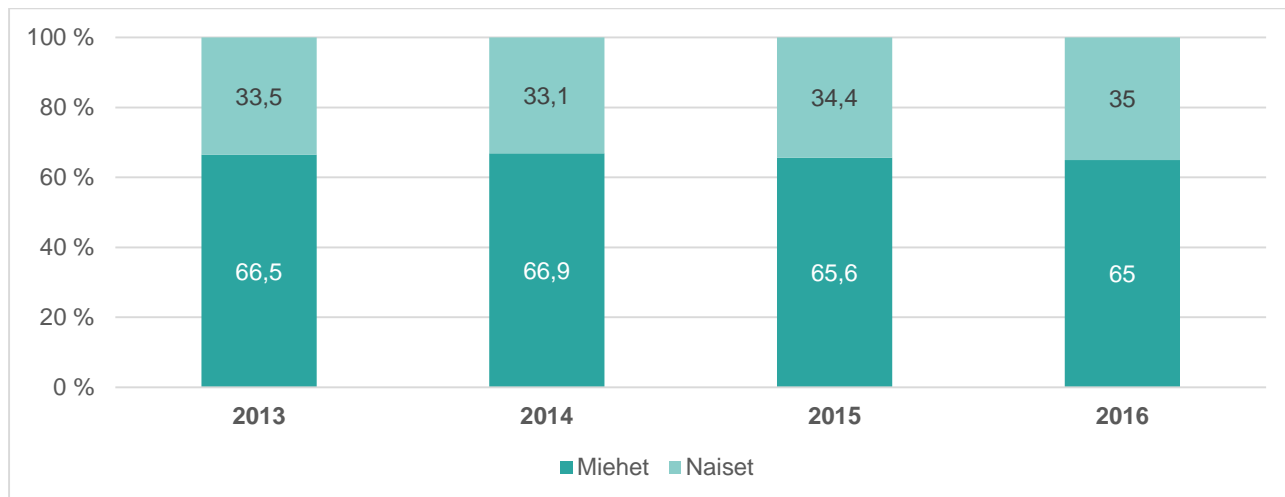
3.3.2 Kokoaikaiset ja osa-aikaiset palvelussuhteet

Suurin osa (94,41 %) työntekijöistä oli kokoaikatyötä tekeviä kuten edellisennäkin vuonna (95,35 %). Osa-aikaisesti työskenteleviä oli yhteensä 42. Edellisenä vuonna osa-aikaisesti työskenteleviä oli yhteensä 34.

3.3.3 Sukupuolijakauma

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

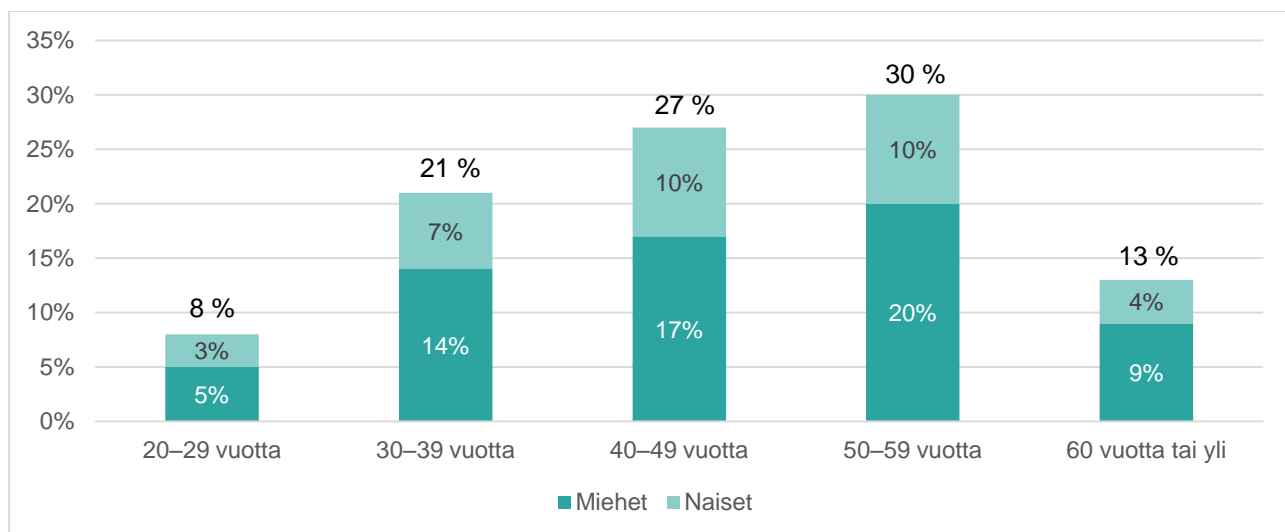
Kuvio 1. Henkilöstön sukupuolijakauma vuosina 2013–2016



3.3.4 Ikärakenne

HSY:n henkilöstön keski-ikä vuonna 2016 oli 45,8 vuotta. Vastaava luku vuonna 2015 oli 46,15 vuotta. Suurimmat ikäluokat olivat 50–59-vuotiaat, joita oli 30 prosenttia henkilöstöstä, ja 40–49-vuotiaat, joita oli 27 prosenttia henkilöstöstä. Alle 20-vuotiaita työntekijöitä oli alle viisi, minkä vuoksi ikäluokka on jätetty pois kuviosta. Sukupuolten osuudet eri ikäluokissa ovat melko tasaiset noudatellen henkilöstön kokonaissukupuolijakaumaa.

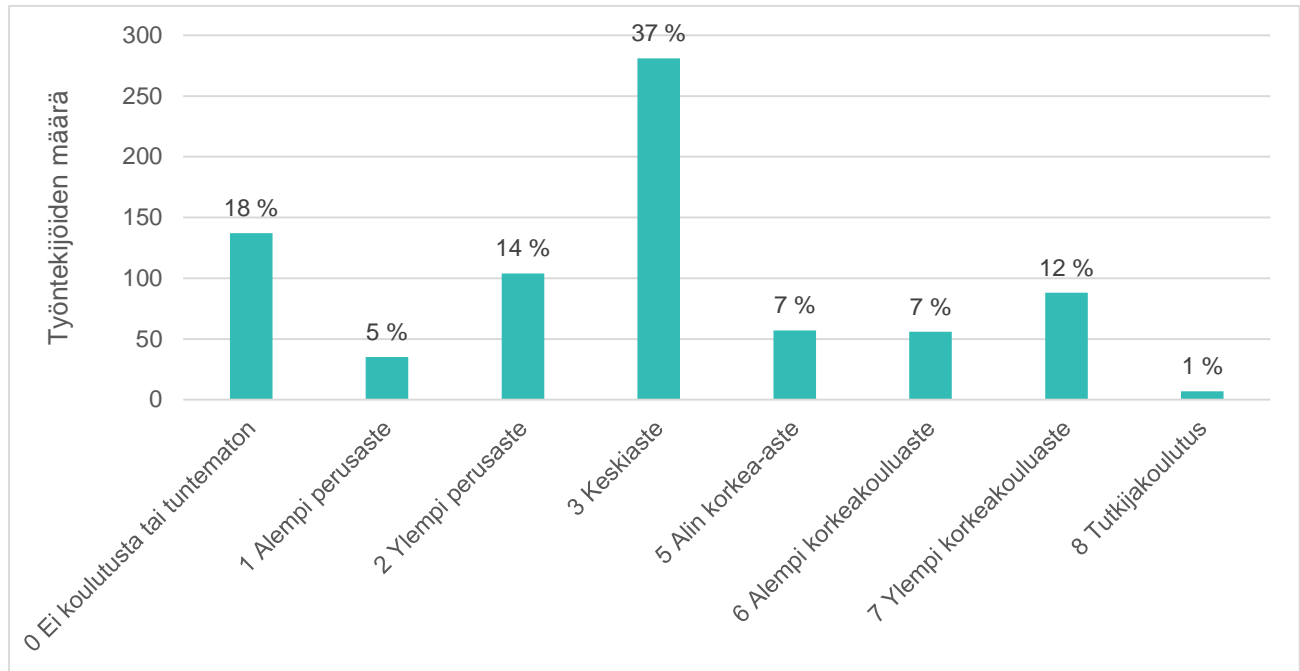
Kuvio 2. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2016



3.3.5 Koulutustaso

Palkkahallinnon järjestelmään tallennettujen tietojen mukaan enemmistö (37 %) HSY:n henkilöstöstä on käynyt keskiasteen koulutuksen. Muiden koulutusasteiden osuudet ovat suhteellisen tasaisia. Selkeästi vähiten henkilöstössä on tutkijakoulutuksen käyneitä.

Kuvio 3. Henkilöstön koulutustaso



4 Eläköityminen ja vaihtuvuus

Tässä luvussa kuvataan toteutunutta ja ennustettua eläköitymistä sekä henkilöstön vaihtuvuutta.

4.1 Eläköityminen

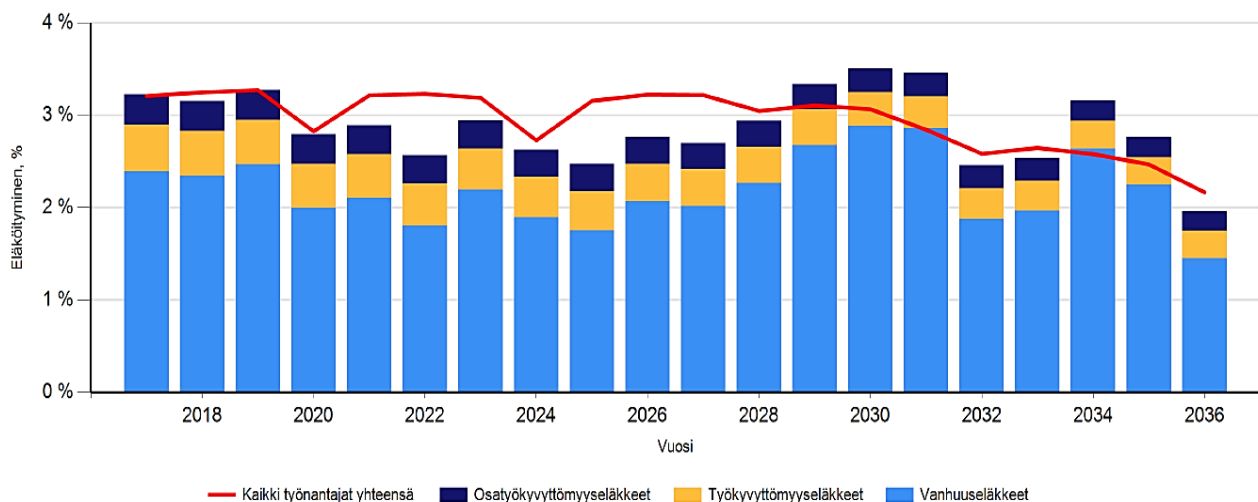
Erilaisille eläkkeille jäi vuonna 2016 yhteensä 19 työntekijää, joista valtaosa (15 työntekijää) vanhuuseläkkeelle. Eläkkeelle jääneiden määrä on hieman pienempi kuin edeltävinä vuosina (taulukko 6).

Taulukko 6. Eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain vuosina 2014–2016 (Lähde: Kuntien eläkevakuutus)

Eläkemuoto	2014 lkm	osuus	2015 lkm	osuus	2016 lkm	osuus
Vanhuuseläke	18	69,2 %	14	63,7 %	15	78,9 %
Työkyvyttömyyseläke	2	7,7 %	1	4,5 %	1	5,3 %
Osatyökyvyttömyyseläke	1	3,8 %	2	9,1 %	0	0 %
Kuntoutustuki	4	15,5 %	2	9,1 %	0	0 %
Osa-aikaeläke	1	3,8 %	3	13,6 %	3	15,8 %
Yhteensä	26	100 %	22	100 %	19	100 %

Kuntien eläkevakuutuksen eläkepoistumaennusteessa (kuvio 4) kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2015 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2017 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet pois lukien varhennetut vanhuuseläkkeet. Työuraeläkkeet sisältyvät täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin.

Kuvio 4. HSY:n eläköitymisennuste vuosille 2017–2036 (Lähde: Kuntien eläkevakuutus)



Poistumaennusteen mukaan HSY:n eläköitymisaste on vuonna 2017 3,2 % (26 työntekijää) säilyen sen jälkeisinä vuosina melko tasaisena ja laskien hieman vuoteen 2025 saakka. Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

4.2 Vaihtuvuus

Vuonna 2016 päättyneitä palvelussuhteita oli 37. Päättyneiden palvelussuhteiden määrä suhteessa vakituisen henkilöstön määrään eli lähtövaihtuvuus oli 5,3 % (vuonna 2015 5,2 %; 37 päättynyttä palvelussuhdetta). Kuntatyönantajien vertailutietopankkiin ilmoitettuihin tietoihin perustuva keskimääräinen vaihtuvuus kunta-alalla vuonna 2015 oli 7 %. Jos eläkkeelle siirtymistä ei oteta huomioon, vuoden 2016 lähtövaihtuvuus oli 23 työntekijää eli 3,3 %. Vuonna 2015 vastaava lähtövaihtuvuus oli 3,1 % (22 henkilöä).

Taulukko 7. Palvelussuhteiden päättymissyöt syykoodeittain, 2016

Palvelussuhteen päättymissyö	Päättyneet palvelussuhteet	Lähtövaihtuvuus syyn mukaan
Eläkkeelle iän perusteella	14	2,0 %
Irtisanoutunut	17	2,4 %
Muut syyt	6	0,9 %
Yhteensä	37	5,3 %

5 Palkkakulut

Toteutuneet palkkakulut henkilösivukuluineen olivat noin 43 879 000 euroa jääden noin 142 000 euroa talousarvioita pienemmäksi (taulukko 8).

Taulukko 8. Vuoden 2016 palkkakulut henkilösivukuluineen

Toimiala / tulosalue	Palkat, tuhat euroa	Henkilösivukulut, tuhat euroa	Palkkakulut yhteensä, tuhat euroa
Vesihuolto	20 005	5 022	25 028
Jätehuolto	5 548	1 610	7 158
Seutu- ja ympäristötieto	1 668	501	2 169
Tukipalvelut	2 554	650	3 204
Asiakaspalvelu	1 269	314	1 583
Kuntayhtymän johto, Ohjaus ja kehittäminen			
Palkat	3 588	992	4 580
Luottamushenkilöiden palkkiot	152	4	156
Yhteensä	34 785	9 094	43 879

Ylityö- ja varallaolokustannukset kohdistuvat pääosin työn luonteen ja henkilömäärän vuoksi vesihuollon toimialalle (taulukko 9). Kustannukset kasvoivat ylityöiden osalta edellisvuoteen verrattuna, jolloin ylityökorvauksia maksettiin 1 253 281 euroa. Sen sijaan varallaolokorvausten kustannus laski verrattuna edellisvuoteen, jolloin varallaolokorvauksia maksettiin yhteensä 1 256 350 euroa. Laskennassa ei ole mukana sivukuluja.

Taulukko 9. Rahana maksetut ylityö- ja varallaolokorvaukset 2016

Toimiala / tulosalue	Ylityökorvaukset, euroa	Varallaolokorvaukset, euroa	Yhteensä, euroa
Vesihuolto	1 228 011	1 051 667	2 279 678
Jätehuolto	129 627	135 103	264 730
Seutu- ja ympäristötieto	1 621	5 623	7 244
Tukipalvelut	14 721	0	14 721
Asiakaspalvelu	912	0	912
Kuntayhtymän johto, ohjaus ja kehittäminen	18 944	19 919	38 863
Yhteensä	1 393 836	1 212 312	2 606 148

6 Työterveyshuolto

Tässä luvussa esitetään tiedot työterveyshuoltotoiminnasta ja sen kustannuksista.

6.1 Toiminta

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman 2016 tavoitteet täyttyivät vuoden aikana seuraavilta osin:

- yli 30 päivää työkyvyttömänä olleita 5,2 % koko henkilöstöstä (tavoite alle 10 %).
- tuki- ja liikuntaelinpoissaolot laskeneet 19,3 %:iin kaikista poissaoloista (tavoite alle 25 %).
- määräaikaistarkastukset toteutuvat säännönmukaisesti.

Perustyöpaikkaselvityksiä tehtiin seuraaviin toimipisteisiin:

- Sortti-asetat: Ruskeasanta ja Munkinmäki
- jätehuollon talous- ja hallintopalvelut ja rakentamispalvelut
- seutu- ja ympäristötieto
- vesihuollon verkkopalveluyksikkö
- suunnattu työpaikkaselvitys: Ämmässuon tuhkan käsittely.

Ennen työpaikkaselvitystä yksikön työntekijöille tehdään Terveenä työssä -kysely, jossa kysytään mm. omaan työ- ja toimintakykyyn, työhyvinvointiin, työn kuormitustekijöihin, työstä palautumiseen, työn sujuvuuteen, työturvallisuuteen, esimiestoimintaan ja työpaikan ilmapiiriin liittyviä asioita. Vastausten perusteella kutsutaan tarvittaessa terveystarkastukseen. Vastauksista riippumatta kaikille tarjotaan mahdollisuutta tulla terveystarkastukseen. Tämä kysely koskee HSY:llä lähinnä yksiköitä, joissa ei ole altisteita eikä työntekijöille tehdä lakisääteisiä määräaikaista työterveystarkastuksia. Kysely voidaan tehdä myös altisteisiin yksiköihin. Työntekijä saa kyselystä itselleen palautteen. Kyselyn tulokset käydään läpi ensin esimiesten kesken ja myöhemmin henkilöstön kanssa.

Työfysioterapeutin suunnattuja työpaikkaselvityksiä tehtiin henkilökohtaisten käyntien lisäksi seuraaviin yksiköihin:

- Ruskeasannan Sortti-asema
- talouspalveluiden ja sopimushallinnan työpisteiden ergonomian kartoitus
- seutu- ja ympäristötiedon työpisteiden ergonomian kartoitus (Terveenä työssä -kyselyn perusteella)
- verkkopalveluyksikön työpisteiden ergonomian kartoitus (Terveenä työssä -kyselyn perusteella)
- Viikinmäen sähkösäätöisten työpöytien ergonomian ohjaus.

Työterveyshuollon tilastojen mukaan vastaanottokäyntejä oli lähes yhtä paljon kuin viime vuonna (4 128 käyntiä). Lisäystä edelliseen vuoteen verrattuna oli 120 käyntiä, joista suurin osa oli erikoislääkärikäyntejä. Erikoislääkärikäynneistä eniten käyntejä oli aloilla ortopedia, psykiatria sekä korva-, nenä- ja kurkkutaudit. Eniten vastaanottokäyntejä oli diagnoosiryhmissä tuki- ja liikuntaelinvaivat ja hengitystieinfektiot. Sen jälkeen eniten käyntejä oli diagnoosiryhmissä mielenterveys ja tapaturmat. Sairauspöissaolopäivien yleisimmät syyt

työterveyshuollon tilastojen mukaan olivat diagnoosiryhmittäin mielenterveys, tuki- ja liikuntaelinvaivat sekä hengitystieinfektiot. Ennaltaehkäisevien työterveyskäyntien osalta eniten kasvua oli työhöntulotarkastuksissa, joita tehtiin yhteensä 30 enemmän kuin vuonna 2015.

Täysin ilman sairauspoissaoloja henkilöstöstä oli 32,6 %.

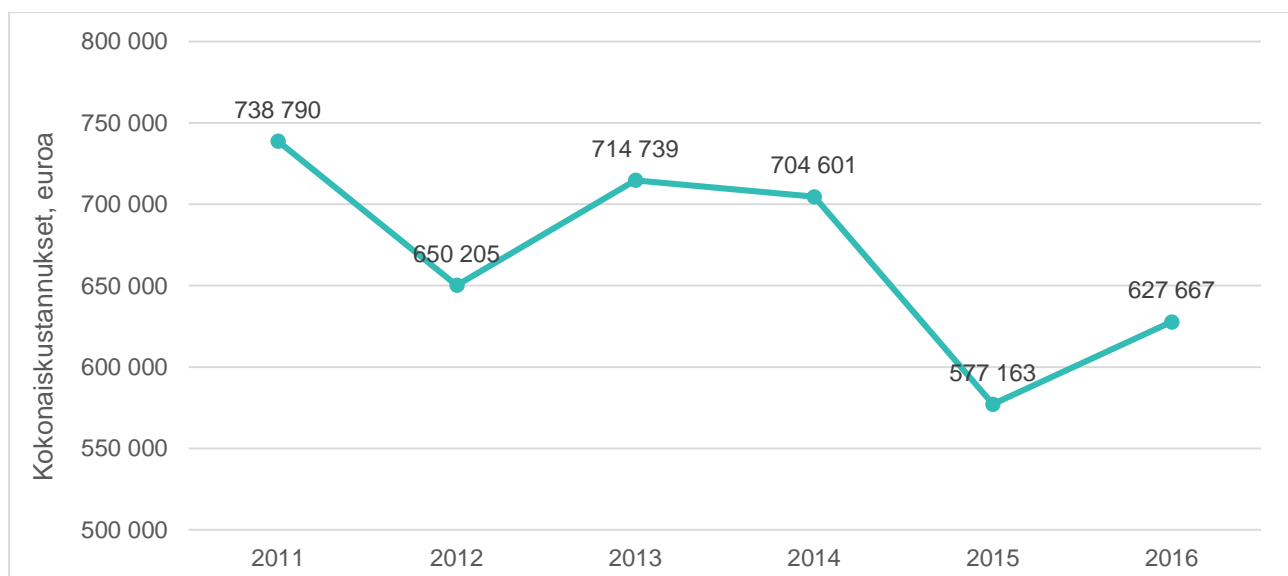
6.2 Kustannukset

Työterveyshuoltokustannukset koostuvat

- lakisääteisestä ennaltaehkäisevästä työterveyshuollosta ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävästä toiminnasta, kuten työpaikkaselvitykset, työpaikkakäynnit, terveystarkastukset, varhaisen tuen toiminta, yksilöneuvonta ja -ohjaus sekä ensiapuvalmiuden ylläpitäminen. Tämä toiminta kuuluu Kelan korvausluokkaan I.
- yleislääkäritasoisesta sairaanhoidosta ja muusta terveydenhuollon kustannuksista, jotka kuuluvat Kelan korvausluokkaan II.
- muusta työterveystoiminnasta, kuten toimenpiteiden laitosmaksut ja niissä käytetyt lääkkeet, influenssarokotusten vastaanottokäynnit, työhön liittymättömät rokotukset, toimistomaksut, ryhmämuotoinen neuvonta ja ohjaus, huumeseulat ja sairaanhoitajan vastaanotto.

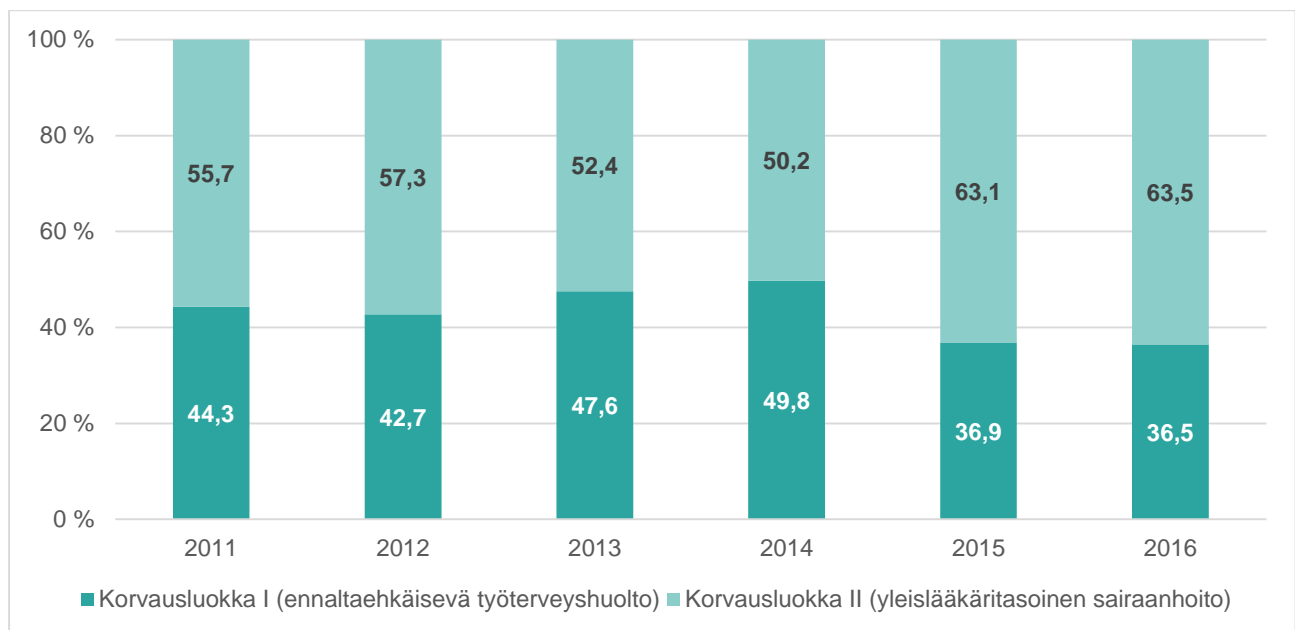
HSY:n työterveyshuoltokustannuksissa on vuosittaista vaihtelua, mutta ajanjaksolla 2011–2016 tarkasteltuna panostus työterveyshuoltoon on ollut kokonaiskustannuksiltaan melko tasainen ja hieman laskeva (kuvio 5). Vuonna 2016 työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 627 667 euroa. Kustannukset nousivat vuodesta 2015 noin 50 504 euroa, mistä suurin osa oli työpsykologin työtä (noin 22 500 euroa) ja erikoislääkärien työtä (noin 15 000 euroa). Työpsykologin suunnattuihin työpaikkaselvityksiin panostettiin tietoisesti vuonna 2016. Työterveyshuoltoon käytetty rahamäärä kertoo palveluiden poikkeuksellisen laajasta tasosta ja työnantajan panostuksesta työterveyshuoltopalveluihin ja siten henkilöstönsä ja sen hyvinvointiin.

Kuvio 5. Työterveyshuoltokustannukset vuosina 2011–2016



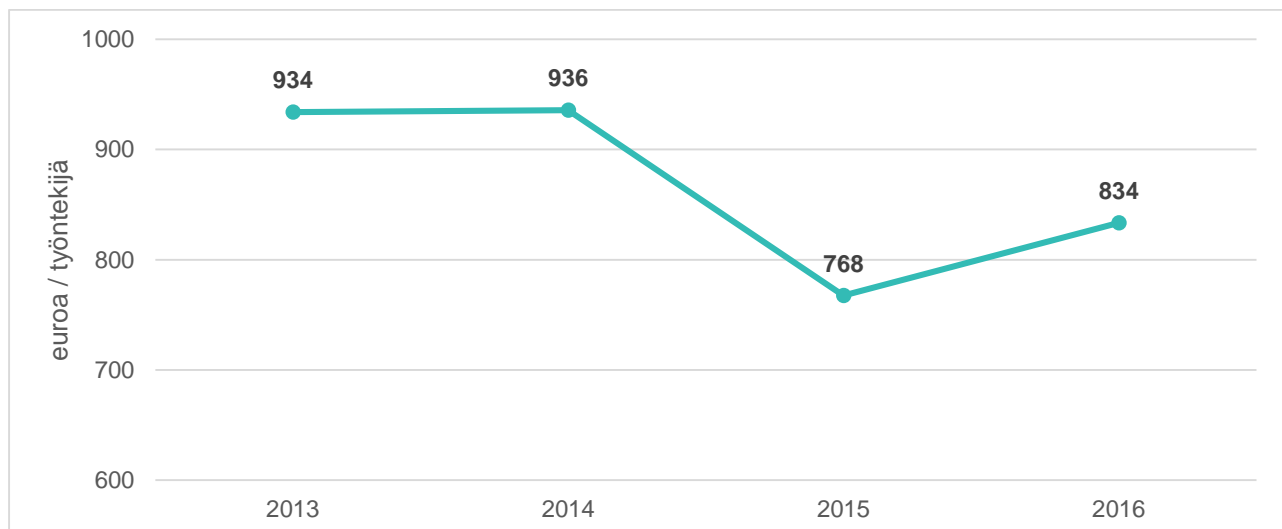
Työnantaja saa Kelasta korvausta tarpeellisista ja kohtuullisista työterveyshuollon ja sairaanhoidon kustannuksista. Työterveyshuollon kokonaiskustannuksista 582 630 euroa (93 %) kuului Kela-korvauksen piiriin. Kela-korvattavien työterveyshuoltokustannusten jakautuminen ennaltaehkäisevän toiminnan ja sairaanhoidon välillä on kohtalainen: ennaltaehkäisevään työterveyshuoltotoimintaan käytettiin 36,5 % ja sairaanhoitoon 63,5 % Kela-korvattavista työterveyshuoltomenoista (taulukko 7). Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannusten osuus on laskenut jonkin verran edellisten vuosien tasosta. Yleisesti pidetään tavoiteltavana, että osuudet olisivat karkeasti suhteessa 50/50.

Kuvio 6. Kela-korvattavan ennaltaehkäisevän työterveyshuollon ja sairaanhoidon kustannusten suhde vuosina 2011–2016



Työterveyshuoltokustannukset työntekijää kohti nousivat edellisvuodesta lähes yhdeksällä prosentilla (kuvio 7).

Kuvio 7. Työterveyshuoltokustannukset työntekijää kohti vuosina 2013–2016



7 Terveydellinen toimintakyky

Tässä luvussa tarkastellaan henkilöstön sairauspoissaolo- ja työtaturmamäärien kehitystä.

7.1 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolotilastot on otettu HSY:n omasta henkilötietojärjestelmästä (eHeavy). Siinä palvelussuhdepäivät lasketaan henkilöiden palvelussuhteiden kestojen summapäivinä poissaoloraportin aikavälillä ja kaikki päivät ovat kalenteripäiviä. Jos palvelusuhde ei ole kestänyt koko poiminta-ajanjaksoa, käytetään palvelussuhteen alkupäivää ja palvelussuhteen loppupäivää. Sairauspoissaoloprosentin laskukaava on sairauspoissaolopäivien lukumäärä / palvelussuhdepäivät * 100.

Sairauspoissaolotiedot sisältävät työtaturmista johtuvat sairauspoissaolot sekä määräaikaiseläkkeet. Vuonna 2016 kaikkien sairauspoissaolopäivien lukumäärä, mukaan lukien työtaturmat ja määräaikaiset työkyvyttömyyseläkkeet, oli 11 302 päivää (taulukko 10). Sairauspoissaolopäivien määrä laski 398 päivää edellisestä vuodesta. Sairauspoissaolopäivien lukumäärä palvelussuhdevuotta kohden oli 14,40 päivää laskien 3,35 prosentilla edellisvuoden 14,90 päivästä. Kuntatyöntajien vertailutietopankin tietojen mukaan terveysperusteisia sairauspoissaoloja oli vuonna 2015 kunta-alalla keskimäärin 15,8 päivää palvelussuhdevuotta kohden. HSY:n sairauspoissaoloprosentti vuonna 2016 oli 3,94 % laskien hieman edellisvuoden 4,07 prosentista.

Taulukko 10. Sairauspoissaolojen tunnuslukuja

Tunnusluku	2014	2015	2016
Sairauspoissaolopäivien lukumäärä	10 643	11 700	11 302
Sairauspoissaoloprosentti	3,57 %	4,07 %	3,94 %
Sairauspoissaolopäivien lukumäärä palvelussuhdevuotta kohden	13,56	14,90	14,40

Lyhyiden sairauspoissaolopäivämäärien määrä on noussut hieman (taulukko 11). Pitkien sairauspoissaolopäivien lukumäärä sen sijaan on laskenut jonkin verran.

Taulukko 11. Sairauspoissaolopäivien lukumäärät sairauspoissaolojen pituuden mukaan

Sairauspoissaolon pituus, päivää	2014	2015	2016
Lyhyet, enintään 7 päivän pituiset poissaolot	4 072	4 245	4 517
8–30 päivän pituiset poissaolot	3 642	3 368	2 956
Pitkät, yli 30 päivän poissaolot	2 923	4 087	3 829
Yhteensä	10 643	11 700	11 302

Määrällisesti sairauspoissaolopäiviä oli eniten vesihuollossa, mutta suhteessa palvelusvuosiin sairauspoissaolopäiviä oli eniten ohjaus- ja kehittämissyksikössä ja sen jälkeen eniten tukipalveluissa ja

asiakaspalvelussa (taulukko 12). Asiakaspalvelun sairauspoissaolojen määrä kuitenkin laski selvästi edellisvuodesta, mikä johtuu suurimmaksi osaksi 1.2.2016 tehdystä organisaatiouudistuksesta, jossa asiakaspalvelusta siirtyi henkilöstöä ohjaus- ja kehittämissyksikköön. Myös jätehuollossa sairauspoissaolopäivien määrä laski selvästi vuodesta 2015, jolloin jätehuollossa oli muutamia pitkiä sairauspoissaoloja. Sairauspoissaolopäivien määrä nousi selvästi ohjaus- ja kehittämissyksikössä, tukipalveluissa sekä seutu- ja ympäristötiedon tulosalueella. Tukipalveluissa ja seutu- ja ympäristötiedon tulosalueella sairauspoissaoloja ovat lisänneet muutamat pidemmät sairauspoissaolot.

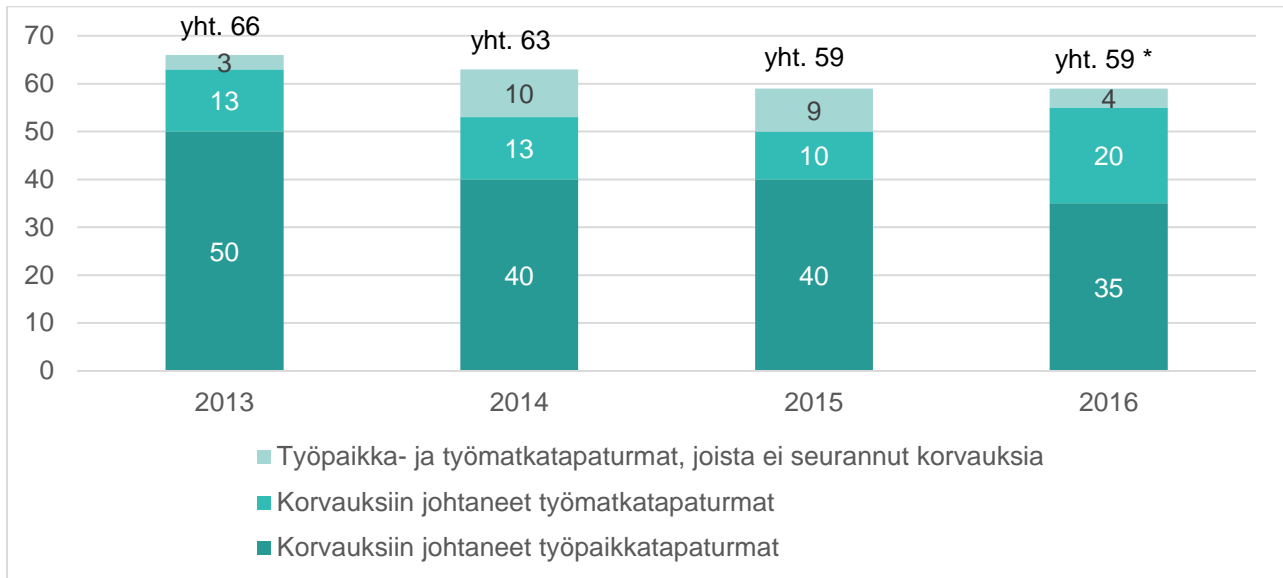
Taulukko 12. Sairauspoissaolopäivien määrät sekä määrät suhteutettuna palvelussuhdevuosiin toimiloittain ja tulosalueittain vuosina 2014–2016

Toimiala / tulosalue	2014		2015		2016		Suhteutetun lkm:n muutos 2015–2016
	lkm	lkm / palv.-s.vuosi	lkm	lkm / palv.-s.vuosi	lkm	lkm / palv.-s.vuosi	
Asiakaspalvelu	770	20,26	846	23,50	523	15,85	–32,6 %
Ohjaus ja kehittäminen	912	14,48	681	10,64	1 522	19,27	+81,1 %
Tukipalvelut	758	10,83	717	11,20	998	16,10	+43,8 %
Jätehuolto	1 749	13,66	2 270	17,20	1 298	9,98	–41,9 %
Vesihuolto	6 125	13,64	6 949	15,37	6 576	14,81	–3,8 %
Seutu- ja ympäristötieto	329	8,89	237	6,41	385	10,41	+62,7 %
Yhteensä	10 643	13,56	11 700	14,90	11 302	14,40	–3,35 %

7.2 Työtaturmat

Työtaturmissa HSY:n tavoitteena on nolla tapaturmaa. Vuonna 2016 ilmoitettuja työ- ja työmatkatapaturmia oli yhteensä 59, joista työmatkalla sattui 22 ja työpaikalla 37. Lisäksi ilmoitettiin kaksi ammattitautia tai -epäilyä. Vuonna 2015 työpaikka- ja työmatkatapaturmia kirjattiin 59 ja vuonna 2014 niitä kirjattiin 63, joten määrä on pysynyt tasaisena (kuvio 8). Korvauksiin johtaneita työpaikka- ja työmatkatapaturmia oli vuonna 2016 yhteensä 55, kun edellisenä vuonna niitä oli 50, ja korvauksiin johtamattomia työ- ja työmatkatapaturmia yhteensä 4, kun edellisenä vuonna niitä oli 9.

Kuvio 8. Työpaikka- ja työmatkatapaturmat vuosina 2013–2016



* Lisäksi järjestelmiin kirjattiin vuoden 2016 aikana kaksi ammattitautitapausta tai -epäilyä, joista toinen johti korvauksiin.

Vuonna 2016 työpaikalla ja työmatkalla sattuneet tapaturmat kohdistuivat lukuisiin eri kehonosiin, mutta yleisimmät vahingoittuneet kehonosat olivat jalat, mukaan lukien polvet (12 tapausta); nilkka (6 tapausta) ja sormi/sormet (6 tapausta). Edellisenä vuonna työtapaturmat työpaikalla kohdistuivat pääasiassa yläraajoihin, alaraajoihin ja päähän sekä selkään ja työmatkatapaturmista valtaosa yläraajoihin, alaraajoihin tai pään ja niskan alueelle.

Työpaikkatapaturmien yleisimmät syyt tai poikkeamat eli viimeisimmät vahingoittumista edeltäneet tapahtumat olivat putoaminen tai kaatuminen (7 tapausta), terävään esineeseen satuttaminen (7 tapausta), fyysinen kuormittuminen (6 tapausta) ja laitteen hallinnan menettäminen (5 tapausta). Edellisenä vuonna eniten työpaikkatapaturmia aiheuttivat liukastumiset ja kaatumiset (18 tapausta). Vahingoittumisen seurauksista yleisimmät olivat sijoiltaan menot (22 tapausta) ja haavat (18 tapausta). Vuonna 2015 seurauksista merkittävimmät ovat sijoiltaan menot, nyrjähdykset, venähdykset, haavat, pinnalliset vammat, tärähdykset, sijoiltaanmenot ja ruhjevammat.

Palkkatietojärjestelmän (EHeavy) mukaan tapaturmista johtuvia sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 720 (vuonna 2015 vastaava luku 785). Tapaturmista johtuvien sairauspoissaolopäivien osuus kaikista sairauspoissaolopäivistä (6,3 %) laski hieman edellisvuoden 6,7 prosentista (taulukko 13).

Taulukko 13. Tapaturmista johtuvien sairauspoissaolojen osuus kaikista sairauspoissaoloista

	2013	2014	2015	2016
Sairauspoissaolopäivät	12 578	10 643	11 700	11 302
Tapaturmista johtuvat sairauspoissaolopäivät	847	399	785	720
Tapaturmista johtuvien sairauspoissaolopäivien osuus kaikista sairauspoissaolopäivistä	6,7 %	3,7 %	6,7 %	6,3 %

Työtapaturmista johtuvia sairauspoissaolopäiviä oli määrällisesti eniten jätehuollon ja vesihuollon toimialueilla (taulukko 14). Vesihuollossa määrä kuitenkin laski selvästi edellisvuodesta, kun taas jätehuollossa määrä kasvoi. Lisäksi ohjaus- ja kehittämissyksikössä työtapaturmista johtuvia sairauspoissaoloja oli selvästi enemmän kuin edellisinä vuosina. Suhteessa toimialakohtaisiin sairauspoissaolopäiviin eniten tapaturmista johtuvia sairauspoissaoloja oli jätehuollon toimialalla (25,3 %).

Taulukko 14. Työtapaturmista johtuvat sairauspoissaolopäivät

Toimiala / tulosalue	2013	2014	2015	2016	2016, suhteessa sair.poissaolopäiviin
Asiakaspalvelut	0	0	11	0	0 %
Ohjaus ja kehittäminen	13	1	13	37	2,4 %
Tukipalvelut	133	15	0	0	0 %
Jätehuolto	4	25	248	329	25,3 %
Vesihuolto	697	358	513	351	5,3 %
Seutu- ja ympäristötieto	0	0	0	3	0,8 %
Yhteensä	847	399	785	720	6,3 %

Vakaviksi tapaturmiksi luokitellaan sellaiset tapaturmat, joista on seurannut yli 30 päivän poissaolo. Vakavien tapaturmien osuus korvauksiin johtaneista tapaturmista on samalla tasolla edellisvuoteen verrattuna: vuonna 2016 vakavia tapaturmia sattui kolme (5,1 % kaikista tapaturmista) ja vuonna 2015 niin ikään kolme ja sitä edellisenä vuonna viisi.

Vuonna 2016 sattuneista vakavista työpaikka- ja työmatkatapaturmista johtuvia poissaolopäiviä oli vuoden 2016 aikana yhteensä 196 päivää. Kuitenkin vuoden 2016 aikana kokonaisuudessaan vakavista tapaturmista johtuvia poissaolopäiviä oli 377, sillä tässä määrässä ovat mukana myös edellisinä vuosina tapahtuneista vakavista tapaturmista johtuneet poissaolopäivät. Näistä kaikki poissaolopäivät kohdistuivat jätehuollon ja vesihuollon toimialoille siten, että noin 75 % poissaolopäivistä kohdistui jätehuollon toimialalle. Vuonna 2015 vakavista työtapaturmista johtuvia sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 300, joista suurin osa koski jäte- ja vesihuoltoa.

8 Henkilöstötoimikunta

Lakisääteisenä yhteistoimintaelimenä HSY:ssä toimii henkilöstötoimikunta. Toimikunta kokoontui vuonna 2016 neljä kertaa.

1.12.2015 työnantajapuoli ja pääluottamusmiehet allekirjoittivat sopimuksen yhteistoiminnassa noudatettavista menettelytavoista. Sopimuksessa määriteltiin henkilöstötoimikunnan tehtävät, henkilöstötoimikunnan kokoonpano ja valitseminen, kokousmenettely, henkilöstötoimikunnan toimikausi ja sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen.

Henkilöstötoimikunnan jäsenet henkilöstötoimikunnassa 1.1.2016–31.12.2019 ovat seuraavat:

Työnantajan edustajat

Raimo Inkinen, toimitusjohtaja, puheenjohtaja

Tommi Fred, vs. 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 Lindström
- varsinainen jäsen Jani Kiuru, henkilökohtainen varajäsen Seppo Lius

Henkilöstötoimikunnan sihteerinä toimi palvelussuhdepäällikkö Pia Mäkeläinen.