



## Henkilöstökertomus 2011

**Helsingin seudun ympäristöpalvelut -kuntayhtymä**

Opastinsilta 6 A  
00520 Helsinki  
puhelin 09 156 11  
faksi 09 1561 2011  
[www.hsy.fi](http://www.hsy.fi)

**Copyright**

Kansikuva: HSY

# Sisällys

|       |   |    |
|-------|---|----|
| 1     | JOHDANTO.....   | 3  |
| 2     | KESKEISET ASIAT HENKILÖSTÖNÄKÖKULMASTA.....           | 4  |
| 2.1   | Strategiaan perustuvat hankkeet.....                  | 4  |
| 2.2   | HSY;n organisointi ja sen tukeminen.....              | 5  |
| 2.3   | Henkilöstömenot.....                                  | 5  |
| 3     | HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE.....                     | 6  |
| 3.1   | HENKILÖSTÖMÄÄRÄ.....                                  | 6  |
| 3.2   | PALVELUSSUHTEEN LUONNE.....                           | 6  |
| 3.3   | HENKILÖSTÖN PÄÄTOIMISUUS.....                         | 7  |
| 3.4   | HENKILÖSTÖN RAKENNE.....                              | 7  |
| 3.4.1 | Henkilöstön sukupuolijakauma.....                     | 7  |
| 3.4.2 | Henkilöstön ikärakenne.....                           | 8  |
| 3.4.3 | Palveluksessaoloaika.....                             | 9  |
| 3.5   | ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN.....                           | 10 |
| 3.6   | VAIHTUVUUS JA REKRYTOINTI.....                        | 11 |
| 4     | TYÖPANOS.....   | 13 |
| 5     | OSAAMINEN, SEN KEHITTÄMINEN JA JOHTAMINEN.....        | 14 |
| 5.1   | KOULUTUSTASO.....                                     | 14 |
| 5.2   | OSAAMISEN KEHITTÄMINEN.....                           | 15 |
| 5.2.1 | Osaamisen kehittämisen ryhmä.....                     | 15 |
| 5.2.2 | Kehityskeskustelujen kehittäminen Vesihuollossa.....  | 15 |
| 5.2.3 | Esimiespäivät.....                                    | 16 |
| 6     | TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY.....                      | 17 |
| 6.1   | SAIRAUSPOISSAOLOT JA TYÖTAPATURMAT/AMMATTITAUDIT..... | 17 |
| 6.1.1 | Työtapaturmat ja ammattitaudit.....                   | 18 |
| 6.2   | Työsuojelu.....                                       | 19 |
| 7     | TYÖHYVINVOINTI.....                                   | 20 |
| 7.1   | HENKILÖSTÖKYSELY 2011.....                            | 20 |
| 7.2   | VARHAISEN TUEN MALLIT.....                            | 20 |
| 7.3   | ETÄTYÖKOKEILUN ALOITTAMINEN.....                      | 21 |
| 8     | TASA-ARVOSELVITYKSET.....                             | 22 |
| 9     | PALKKAKUSTANNUKSET.....                               | 24 |



# 1 JOHDANTO

Helsingin seudun ympäristöpalvelut -kuntayhtymän (HSY) henkilöstökertomus julkaistaan nyt toisen kerran; onhan takana kuntayhtymän toinen toimintavuosi. Henkilöstökertomuksen tehtävänä on antaa tietoa henkilöstön kehittämisen perustaksi ja päätöksenteon tueksi. Kuten ensimmäisestä kertomusta valmisteltaessa ”paalutettiin”, kuvataan kertomuksessa henkilöstömäärää ja – rakennetta, työpanosta, terveyttä ja toimintakykyä; henkilöstön vaihtuvuutta, osaamista ja sen kehittämistä, työhyvinvointia ja henkilöstötaloutta. Näkökulmat ovat sekä menneessä kehityksessä, nykyhetkessä että ennen kaikkea tulevaisuuden arvioinnissa ja suunnittelussa. Myös vertailu toimintaympäristöön ja muihin työnantajiin on tärkeä osa henkilöstökertomusta.

Vuoden 2010 henkilöstökertomusta laadittaessa todettiin, ettei ole mahdollista koota kattavasti toteumatietoja ja lukusarjoja fuusiota edeltäneestä toiminnasta. Tästä syystä myöskin tässä kertomuksessa on jouduttu käyttämään useissa kohdin jatkumona organisaatiomme koko toimintakautta, kahta vuotta. Tätä puutetta pyrimme tulevina vuosina paikkaamaan lisäämällä kertomukseen vertailutietoja muihin toimijoihin. Tätä kertomusta valmisteltaessa siihen ei ollut mahdollisuuksia.

Henkilöstökertomuksen edellisvuotinen runko on pyritty laatimaan siten, että se kattaa johtamisessa tarvittavan henkilöstön määrää ja rakennetta, osaamista, työhyvinvointia sekä henkilöstömenoja koskevan olennaisen tiedon. Uutuutena tähän kertomukseen sisältyy oma kappaleensa kertomusvuonna toteutetusta osaamisen kehittämistoiminnasta sekä työhyvinvoinnin otsikon alla tietoja henkilöstökysely 2011:sta. Saman otsikon alla selostetaan myös varhaisen tuen mallien käyttöä ja etätyökokeilun käynnistymistä.

Jatkossa tulemme kehittämään henkilöstökertomusta saadun palautteen mukaisesti. Kehittämistarpeina ovat ainakin edellä jo mainitut vertailutiedot muihin toimijoihin sekä tulevaisuuteen perustuvat analyysit toiminnan sisällön edellyttämistä henkilöstötoimenpiteistä.

Kertomuksen tiedot on kerätty henkilöstöhallinnon tietojärjestelmästä ja kirjanpidosta sekä Kuntien eläkevakuutuksen kuntakohtaisista tilastoista.

Henkilöstökertomuksen rungon on laatinut henkilöstöjohtaja Harri Lipasti, joka helmikuussa 2012 siirtyi kotikuntansa Tuusulan palvelukseen henkilöstöjohtajaksi. Harri Lipastin ansioksi on luettava, että viiden eri organisaation lähes jokaisessa yksityiskohdassaan erilaisesta henkilöstöpolitiikasta ja henkilöstöhallinnon käytänteistä on saatu luoduksi yhtenäinen HSY:n henkilöstöpolitiikka ja henkilöstö- ja palkkahallinto. Vaikka paljon on vielä tekemättä, on kahdessa vuodessa edetty lähes kaaottisesta alkutilanteesta nykyiseen, jo varsin toimivaan järjestelmään.

Harrin lisäksi haluan erityisesti kiittää työsuuhdepäällikkö Sirkka Hietasta ja henkilöstön kehittäjä Susanna Hietasta, jotka ovat tuottaneet kertomuksen sisällön. Erityisesti Sirkka Hietanen on viettänyt lukuisia iltoja päivätyönsä jälkeen taulukoiden ja graafien parissa. Kiitos siitä!

Matti Hilli  
hallintojohtaja

## 2 KESKEISET ASIAT

# HENKILÖSTÖNÄKÖKULMASTA

### 2.1 Strategiaan perustuvat hankkeet

Helsingin seudun ympäristöpalvelut -kuntayhtymän toinen toimintavuosi oli henkilöstönäkökulmasta sekä tulevan suunnan ja linjausten määrittelyä että monien käytännön asioiden yhtenäistämistä ja järjestämistä. Toimintavuoden aikana määriteltiin strategiaan perustuvat pitemmän aikavälin henkilöstötavoitteet, luotiin perustaa henkilöstösuunnittelun sisällölle, käynnistettiin yhteisten henkilöstöprosessien ja palkkausjärjestelmien kehittäminen, määriteltiin henkilöstökäytäntöjä, sekä luotiin työsuojelun ja muun yhteistoiminnan muodot ja sisältöä.

Henkilöstönäkökulman HSY- tason toiminnalliset tavoitteet toteutuivat vuonna 2011 seuraavasti:

| Näkökulma   | Henkilöstön uudistuminen ja työkyky   |   |
|---|---|---|
| Strateginen päämäärä  | Kehittää henkilöstön osaamista ja luoda vetovoimainen työnantajakuva                    |   |
| Tavoite 2011 - 2013   | Tavoite 2011  | Toteutuma 31.12.2011  |
| Työnantajakuvan kehittäminen  | Työnantajakuvatutkimus toteutettu ja toimenpideohjelma laadittu                         | ● Ei toteutunut. Työnantajakuvan kehittämisen perusteita ja aikataulua on tarkennettu siten, että ulkoiseen työnantajakuvaan keskeisesti vaikuttavan sisäisen työnantajakuvan kehittämisen toteuttaminen on aloitettu syksyllä 2011 tehdyn henkilöstötutkimuksen perusteella. Ulkoisen työnantajakuvan tavoitteiden määrittely ja tutkimus tehdään vuonna 2012. |
| Strategisen osaamisen määrittely ja keskeisten osaamistarpeiden toteuttaminen | Strategisen osaamisen määrittely ja keskeisten osaamistarpeiden toteuttaminen           | ● Ei toteutunut. Strateginen osaaminen määritelty. Osaamistarpeita sisällytetty kehittämis- ja koulutusohjelmiin, mutta kattavan ohjelman laatiminen siirtyy vuodelle 2012.   |
|   | Toimenpideohjelma ns. hiljaisen tiedon siirtämisen varmistamiseksi laadittu ja käytössä | ● Ei toteutunut. Yhteistä HSY-tason kuvausta ei vielä ole, vaan hiljaisen tiedon dokumentointia ja siirtämistä on toteutettu yksikkötasolla.  |
| Palkitsemisen kokonaisuuden rakentaminen ja käyttöönotto                      | Palkitsemisjärjestelmien suoritusarviointiin perustuvat osat määritelty ja käytössä     | ● Ei toteutunut ja työ siirtyy toteutettavaksi talvella 2012. Suorituksen arviointityötä edeltävä vaativuuden arviointityö ja sen perusteella tehty palkkarakenne- muutokset saatiin loppuun marraskuussa 2011, jonka jälkeen on tehty tuntipalkkaisten alustavia suorituksen arviointipohjia   |
| Henkilöstöasioiden toimintaohjelman tekeminen ja vakiinnuttaminen työkaluksi  | Henkilöstöasioiden kokonaisuuden kehittämisasiat koottu ja aikataulutettu               | ● Toteutui.   |
| Työhyvinvoinnin edistäminen   | Henkilöstökysely tehty ja sen perusteella laadittu toimenpideohjelma                    | ● Ei toteutunut. Henkilöstökysely on tehty, mutta toimenpideohjelma valmistuu alkuvuodesta 2012. Yksikkökohtaiset toimenpideohjelmat on pääosin tehty.  |
|   | Lyhyiden sairauspoissaolojen määrä alentunut edellisvuodesta                            | ● Toteutui.   |

Palkkausjärjestelmien kehittämistyössä toimintavuoden painopiste oli tehtävien vaativuuteen perustuvien palkanosien määrittely, joka saatiin tehtyä kaikkien palkkausjärjestelmien osalta. Työ jatkuu vuonna 2012 henkilökohtaiseen suoriutumiseen liittyvien palkanosien sisällön määrittelyllä. Tulospalkkio- ja kannustusjärjestelmien sisällön kehittämistä jatkettiin. Nykyisten palkkojen keskinäinen harmonisointi on edelleen keskeinen tavoite siirryttäessä uusiin yhtenäisiin palkkausjärjestelmiin.

Henkilöstösuunnittelussa laadittiin henkilöstömäärälliset tavoitteet henkilöstömäärän sopeuttamiseksi HSY- tasolla sekä toiminnoittain vuoteen 31.12.2014 saakka. Laadullisten tavoitteiden osalta käynnistettiin osaamisohjainen henkilöstösuunnittelu.

Henkilötyövuosina laskettu henkilöstömäärä kehittyi toimintavuonna alla olevan mukaisesti. Taulukossa on taustatietona siirtyneiden toimintojen laskennallinen henkilötyövuosimäärä per 31.12.2008.

### Henkilötyövuosikehitys 2008- 2011

|                          | 31.12.2008 | 1.2.2010     | 31.12.2010   | 31.12.2011   |
|--------------------------|------------|--------------|--------------|--------------|
| Kuntayhtymän johto       |            | 3,0          | 3,0          | 6,0          |
| Hallintopalvelukeskus    |            | 57,1         | 64,7         | 65,5         |
| Jätehuolto               |            | 140,6        | 136,0        | 140,3        |
| Vesihuolto               |            | 509,8        | 494,9        | 484,9        |
| Seutu- ja ympäristötieto |            | 36,0         | 35,4         | 36,3         |
| <b>HSY yhteensä</b>      | <b>780</b> | <b>746,5</b> | <b>734,0</b> | <b>733,0</b> |

## 2.2 HSY:n organisointi ja sen tukeminen

HSY:n toisena toimintavuonna toteutettiin merkittäviä toiminnan uudelleen organisoimista pääosin vesihuollossa ja hallintopalvelukeskuksessa mm. vesihuollon verkko-osastolla, asiakaspalvelussa ja vedenpuhdistuslaboratoriossa, sekä kaikkien toimialojen ja tulosalueitten viestintätoiminnossa.

Toiminnan organisoimista tuki palkkausjärjestämätööhön liittynyt kaikkien tehtävien kuvaaminen kirjallisessa muodossa ja niiden läpikäynti henkilöstön kanssa.

Toimintavuonna toteutettiin henkilöstökysely, jossa käsiteltiin muutoksen sen hetkistä tilannetta ja vaadittavia jatkotoimia muutoksen onnistumiseksi. Kyselyn perusteella on tehtiin toimenpidesuunnitelmat.

Työterveyshuollon toimittajan Helsingin lääkärikeskus Oy:n kanssa tehtiin tiivistä yhteistyötä ja tuettiin muutostilanteita erillisin hankkein. Etenkin muutosalueitten esimiehille oli tarjolla työnohjauksellista tukea.

Yhteistoimintajärjestelmät jatkoivat toimintaansa. Henkilöstötoimikunta kokoontui säännöllisesti ja työsuojelun yhteistoiminta organisoitiin sekä hyväksyttiin työsuojelun pitemmän aikavälin toimintaohjelma sekä vuositavoitteet.

## 2.3 Henkilöstömenot

Toteutuneet henkilöstömenot sivukuluineen olivat 38 738 000 euroa, mikä ylitti 111 000 eurolla talousarvion mukaisen 38 627 000 euroa. Henkilöstökuluihin sisältyy 1,3 miljoonan euron varaus tulospalkkioihin. Talousarvio ei kuitenkaan sisällä tulospalkkioita, koska ne rahoitetaan toimintamenojen säästöillä ja toimintakatteen paranemisella. Ilman tulospalkkiovarausta henkilöstökulut jäävät 1,2 miljoonaa euroa talousarviota pienemmiksi. Erosta suurin osa syntyy rekrytointiviiveistä vesihuollon toimialalla.

### 3 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

Henkilöstön määrä ja rakenne on kuvattu pääosin per 31.12. tilanne. Henkilöstömäärä on ilmoitettu henkilötövuosina (htv) ja henkilölukumäärinä. Henkilötövuosilaskennassa osa-aikaiset palvelussuhteet lasketaan osa-aikaisuuden suhteessa täydestä laskennallisesta henkilötövuodesta. Henkilöstörakenne on laskettu henkilölukumäärien perusteella.

#### 3.1 HENKILÖSTÖMÄÄRÄ

Alla olevassa taulukossa henkilötövuodet per 31.12.2008 on saatu kaupunkien vesilaitosten ja YTV:n julkaisemista tiedoista, jotka on muutettu henkilötövuosiksi. Lisäksi summaan on lisätty henkilötövuosiarviona kaupunkien keskushallinnon vesilaitoksille antamat palvelut, jotka HSY:ssä tuotetaan omana työnä.

Henkilötövuosien määrä on vähentynyt 47 htv:n verran vuosina 2009 ja 2011. Vähentyminen on kohdistunut vesihuollon toimialalle.

| Henkilöstön määrän (htv) kehitys v. 2008-2011 |              |             |           |              |              |             |           |              |              |             |           |              |              |
|---|--------------|-------------|-----------|--------------|--------------|-------------|-----------|--------------|--------------|-------------|-----------|--------------|--------------|
| Toimiala/Tulosalue                            | 31.12.2008   | 1.2.2010    |           |              |              | 31.12.2010  |           |              |              | 31.12.2011  |           |              |              |
|   | Henkilöt yht | Vaki-naiset | Määrä-aik | Henkilöt yht | htv          | Vaki-naiset | Määrä-aik | Henkilöt yht | htv          | Vaki-naiset | Määrä-aik | Henkilöt yht | htv          |
| Hallintopalvelukeskus                         |              | 55          | 7         | 62           | 60,1         | 62          | 8         | 70           | 67,7         | 68          | 6         | 74           | 71,5         |
| Jätehuolto                                    |              | 130         | 18        | 148          | 140,6        | 130         | 12        | 142          | 136,0        | 131         | 14        | 145          | 140,3        |
| Vesihuolto                                    |              | 514         | 11        | 525          | 509,8        | 489         | 19        | 508          | 494,9        | 485         | 25        | 510          | 484,9        |
| Seutu- ja ympäristötieto                      |              | 31          | 8         | 39           | 36,0         | 33          | 4         | 37           | 35,4         | 32          | 6         | 38           | 36,3         |
| <b>YHTEENSÄ</b>                               | <b>780</b>   | <b>730</b>  | <b>44</b> | <b>774</b>   | <b>746,5</b> | <b>714</b>  | <b>43</b> | <b>757</b>   | <b>734,0</b> | <b>716</b>  | <b>51</b> | <b>767</b>   | <b>733,0</b> |

#### 3.2 PALVELUSSUHTEEN LUONNE

Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö toimialoittain/tulosalueittain

| Toimiala/Tulosalue           | Vakinaiset |             | Määrä-aikaiset |            | Henkilöt yhteensä |              |
|------------------------------|------------|-------------|----------------|------------|-------------------|--------------|
|                              |            | %           |                | %          |                   | %            |
| Johto+ Hallintopalvelukeskus | 68         | 91,9        | 6              | 8,1        | 74                | 100,0        |
| Jätehuolto                   | 131        | 90,3        | 14             | 9,7        | 145               | 100,0        |
| Vesihuolto                   | 485        | 95,1        | 25             | 4,9        | 510               | 100,0        |
| Seutu- ja ympäristötieto     | 32         | 84,2        | 6              | 15,8       | 38                | 100,0        |
| <b>Yhteensä</b>              | <b>716</b> | <b>93,4</b> | <b>51</b>      | <b>6,6</b> | <b>767</b>        | <b>100,0</b> |

Määräaikaisen henkilöstön osuus koko henkilökunnasta on suhteellisen alhainen 6,6 prosenttia (5,7 % v. 2010). Määräaikaisten osuus on toimintavuonna laskenut vain hallintopalvelukeskuksen tulosalueella. Muilla tulos-/toimialoilla määräaikaisen henkilöstön määrä on jonkin verran kasvanut, koska toiminnan uudelleen organisoinnissa on osin tarve vain määräaikaisiin tehtäviin.



### 3.3 HENKILÖSTÖN PÄÄTOIMISUUS

#### Koko- ja osa-aikatyötä tekevät

| Toimiala/Tulosalue           | Koko-aikaiset |             | Osa-aikaiset |            | Henkilöt yhteensä |
|------------------------------|---------------|-------------|--------------|------------|-------------------|
|                              |               | %           |              | %          |                   |
| Johto +Hallintopalvelukeskus | 73            | 98,6        | 1            | 1,4        | 74                |
| Jätehuolto                   | 141           | 97,2        | 4            | 2,8        | 145               |
| Vesihuolto                   | 485           | 95,1        | 25           | 4,9        | 510               |
| Seutu- ja ympäristötieto     | 34            | 89,5        | 4            | 10,5       | 38                |
| <b>Yhteensä</b>              | <b>733</b>    | <b>95,6</b> | <b>34</b>    | <b>4,4</b> | <b>767</b>        |

Osa-aikaisia naisia 17 eli 50,0 % ja osa-aikaisia miehiä 17 eli 50,0 %.

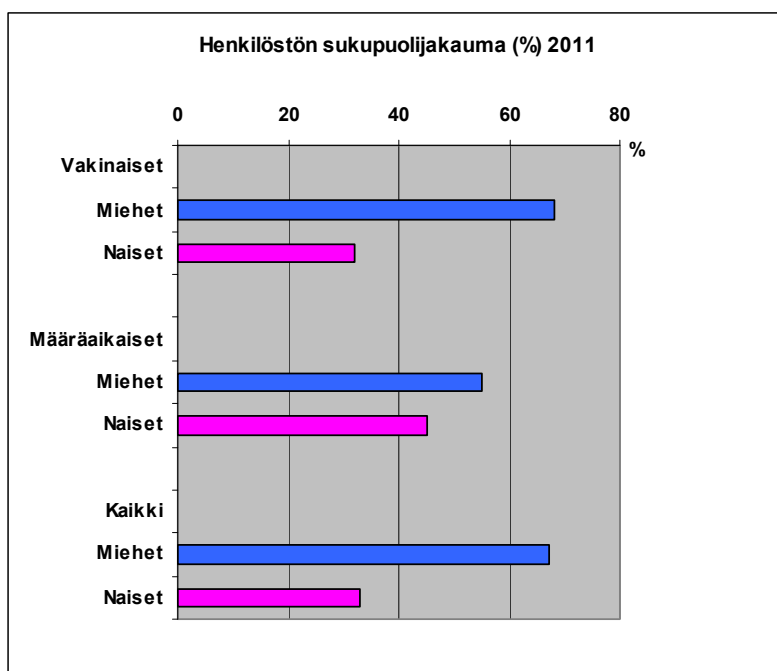
Vuonna 2010 vastaavat luvut olivat naisia 22 (48,9 %) ja miehiä 23 (51,1 %)

### 3.4 HENKILÖSTÖN RAKENNE

#### 3.4.1 Henkilöstön sukupuolijakauma

Miesten osuus henkilöstöstä on noin kaksi kolmasosaa (67,1 %) ja naisten yksi kolmasosa (32,9 %). Tuntipalkkaiset asennus- ja vastaavissa tehtävissä työskentelevät henkilöt ovat lähes yksinomaan miehiä. Määräaikaisissa tehtävissä työskentelevistä enemmistö on miehiä.

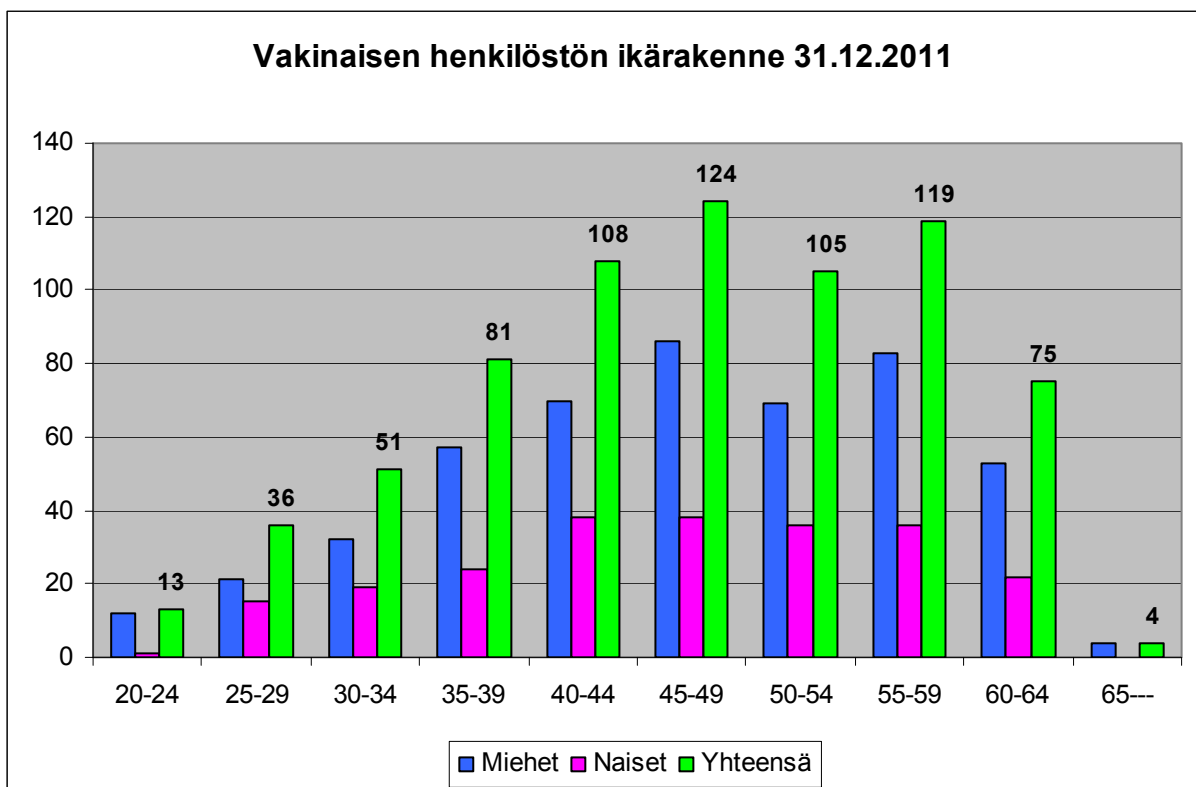
|                 | Vakinaiset |            |            | Määräaikaiset |           |           | Yhteensä   |             | Yhteensä   |             | Kaikki yhteensä |
|-----------------|------------|------------|------------|---------------|-----------|-----------|------------|-------------|------------|-------------|-----------------|
|                 | Miehet     | Naiset     | Yhteensä   | Miehet        | Naiset    | Yhteensä  | Miehet     | %           | Naiset     | %           |                 |
| Kk-palkkaiset   | 297        | 225        | 522        | 23            | 23        | 46        | 320        |             | 248        |             | 568             |
| Tuntipalkkaiset | 190        | 4          | 194        | 5             | 0         | 5         | 195        |             | 4          |             | 199             |
| <b>Yhteensä</b> | <b>487</b> | <b>229</b> | <b>716</b> | <b>28</b>     | <b>23</b> | <b>51</b> | <b>515</b> | <b>67,1</b> | <b>252</b> | <b>32,9</b> | <b>767</b>      |



### 3.4.2 Henkilöstön ikärakenne

HSY:n vakinaisen henkilöstön keski-ikä on melko korkea 47,30 vuotta (v.2010 47,43 v). Suurimmat ikärühmät ovat 40 - 59 -vuotiaat. Seutu- ja ympäristötiedon toimialalla ikärakenne on keskiarvoa selvästi alhaisempi.

| Henkilöstön ikärakenne 2011 |            |              |                    |              |            |              |
|-----------------------------|------------|--------------|--------------------|--------------|------------|--------------|
| Ikä                         | Vakinaiset |              | Määrä-<br>aikaiset |              | Yhteensä   |              |
|                             |            | %            |                    | %            |            | %            |
| --- - 19                    | 0          | 0,0          | 2                  | 3,9          | 2          | 0,3          |
| 20- 24                      | 13         | 1,8          | 7                  | 13,7         | 20         | 2,6          |
| 25- 29                      | 36         | 5,0          | 20                 | 39,2         | 56         | 7,3          |
| 30- 34                      | 51         | 7,1          | 7                  | 13,7         | 58         | 7,6          |
| 35- 39                      | 81         | 11,3         | 5                  | 9,8          | 86         | 11,2         |
| 40- 44                      | 108        | 15,1         | 3                  | 5,9          | 111        | 14,5         |
| 45- 49                      | 124        | 17,3         | 4                  | 7,8          | 128        | 16,7         |
| 50- 54                      | 105        | 14,7         | 0                  | 0,0          | 105        | 13,7         |
| 55- 59                      | 119        | 16,6         | 1                  | 2,0          | 120        | 15,6         |
| 60- 64                      | 75         | 10,5         | 2                  | 3,9          | 77         | 10,0         |
| 65---                       | 4          | 0,6          | 0                  | 0,0          | 4          | 0,5          |
| <b>Yhteensä</b>             | <b>716</b> | <b>100,0</b> | <b>51</b>          | <b>100,0</b> | <b>767</b> | <b>100,0</b> |



## Ikäryhmän %-osuus toimialalla/tulosalueella

| Ikäryhmän %-osuus toimialalla 2011<br>(vakinaiset) |              |              |              |              |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Ikä  | Johto+Hake   | Jätehuolto   | Vesihuolto   | SYT          |
| 20- 24   | 0,0          | 0,8          | 2,5          | 0,0          |
| 25- 29   | 1,5          | 5,3          | 5,6          | 3,1          |
| 30- 34   | 7,3          | 12,2         | 5,4          | 12,5         |
| 35- 39   | 10,3         | 8,4          | 11,5         | 21,9         |
| 40- 44   | 23,6         | 21,4         | 12,0         | 18,8         |
| 45- 49   | 22,0         | 16,8         | 17,5         | 6,3          |
| 50- 54   | 13,2         | 11,5         | 15,3         | 21,9         |
| 55- 59   | 16,2         | 13,7         | 17,9         | 9,4          |
| 60- 64   | 5,9          | 9,9          | 11,5         | 6,3          |
| 65- ---  | 0,0          | 0,0          | 0,8          | 0,0          |
| <b>Yhteensä</b>                                    | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b> |

| Henkilöstön keski-ikä | 31.12.2011   | 31.12.2010   |
|-----------------------|--------------|--------------|
| <b>Vakinaiset</b>     | <b>47,30</b> | <b>47,43</b> |
| Miehet                | 47,56        | 47,89        |
| Naiset                | 46,76        | 46,39        |
| <b>Määräaikaiset</b>  | <b>33,19</b> | <b>32,65</b> |
| Miehet                | 33,88        | 31,64        |
| Naiset                | 32,29        | 33,27        |
| <b>Yhteensä</b>       | <b>46,40</b> | <b>46,59</b> |
| Miehet                | 46,81        | 47,38        |
| Naiset                | 45,53        | 44,97        |

## 3.4.3 Palveluksessaoloaika

Vakinaisen henkilöstön keskimääräinen palvelusaika oli 15,50 vuotta (v. 2010 16,13v). Määräaikaisen henkilöstön keskimääräinen palvelusaika oli 0,41 vuotta (0,83 v). Vakinaisesta henkilöstöstä 74,4 % oli ollut palveluksessa vähintään 5 vuotta.

| Palveluksessaoloaika 2011 |            |            |            |              |               |           |           |              |            |            |            |              |  |
|---------------------------|------------|------------|------------|--------------|---------------|-----------|-----------|--------------|------------|------------|------------|--------------|--|
| Palvaika v                | Vakinaiset |            |            |              | Määräaikaiset |           |           |              | Yht        |            | Kaikki     |              |  |
|                           | Miehet     | Naiset     | yht        | %            | Miehet        | Naiset    | yht       | %            | Miehet     | Naiset     | yhteensä   | %            |  |
| 00- 04                    | 124        | 59         | 183        | 25,6         | 27            | 23        | 50        | 98,0         | 151        | 82         | 233        | 30,4         |  |
| 05- 09                    | 70         | 38         | 108        | 15,1         | 1             | 0         | 1         | 2,0          | 71         | 38         | 109        | 14,2         |  |
| 10- 14                    | 62         | 34         | 96         | 13,4         | 0             | 0         | 0         | 0,0          | 62         | 34         | 96         | 12,5         |  |
| 15- 19                    | 31         | 10         | 41         | 5,7          | 0             | 0         | 0         | 0,0          | 31         | 10         | 41         | 5,3          |  |
| 20- 24                    | 75         | 34         | 109        | 15,2         | 0             | 0         | 0         | 0,0          | 75         | 34         | 109        | 14,2         |  |
| 25- 29                    | 43         | 22         | 65         | 9,1          | 0             | 0         | 0         | 0,0          | 43         | 22         | 65         | 8,5          |  |
| 30- 34                    | 29         | 8          | 37         | 5,2          | 0             | 0         | 0         | 0,0          | 29         | 8          | 37         | 4,8          |  |
| 35- 39                    | 30         | 21         | 51         | 7,1          | 0             | 0         | 0         | 0,0          | 30         | 21         | 51         | 6,6          |  |
| 40- 44                    | 21         | 2          | 23         | 3,2          | 0             | 0         | 0         | 0,0          | 21         | 2          | 23         | 3,0          |  |
| 45- 49                    | 2          | 1          | 3          | 0,4          | 0             | 0         | 0         | 0,0          | 2          | 1          | 3          | 0,4          |  |
| <b>Yhteensä</b>           | <b>487</b> | <b>229</b> | <b>716</b> | <b>100,0</b> | <b>28</b>     | <b>23</b> | <b>51</b> | <b>100,0</b> | <b>515</b> | <b>252</b> | <b>767</b> | <b>100,0</b> |  |

### 3.5 ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN

Vuodesta 2005 lukien ei ole enää varsinaista vanhuuseläkeikää. Vanhuuseläkkeelle voi jäädä milloin haluaa 63 -68 vuoden iässä.

Alla olevissa taulukoissa on Kuntien eläkevakuutuksen arvio HSY:n henkilöstön eläkkeelle siirtymisistä (eläkepoistuma-arvio) sekä eläkelajeittain tehty tilasto vuonna 2011 eläkkeelle jääneistä.

Seuraavan viiden ja kymmenen vuoden kuluessa lähtee eniten henkilöstöä eläkkeelle vesihuollon verkko-osastolta.

#### Eläkepoistuma-arvio

| ELÄKEPOISTUMA-ARVIO (%) 2012- 2021 |           |           |           |           |           |            |             |           |           |           |           |           |           |             |            |             |
|------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|------------|-------------|
|                                    | 2012*     | 2013      | 2014      | 2015      | 2016      | Yht        | %<br>vak    | 2017      | 2018      | 2019      | 2020      | 2021      | Yht       | %<br>vak    | Yht        | %<br>vak    |
| Kuntayhtymän johto                 | 0         | 0         | 0         | 0         | 0         | 0          | 0,0         | 0         | 0         | 0         | 0         | 0         | 0         | 0,0         | 0          | 0,0         |
| Hallintopalvelukeskus              | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         | 5          | 0,7         | 1         | 2         | 1         | 4         | 0         | 8         | 1,1         | 13         | 1,8         |
| Jätehuolto                         | 3         | 4         | 3         | 2         | 2         | 14         | 2,0         | 4         | 1         | 6         | 3         | 0         | 14        | 2,0         | 28         | 3,9         |
| Vesihuollon johto                  | 0         | 0         | 0         | 0         | 1         | 1          | 0,1         | 0         | 0         | 1         | 0         | 0         | 1         | 0,1         | 2          | 0,3         |
| Liiketoimintojen tuki              | 6         | 4         | 1         | 0         | 1         | 12         | 1,7         | 2         | 2         | 1         | 3         | 3         | 11        | 1,5         | 23         | 3,2         |
| Toimialapalvelut                   | 5         | 2         | 2         | 2         | 0         | 11         | 1,5         | 3         | 0         | 3         | 0         | 1         | 7         | 1,0         | 18         | 2,5         |
| Verkko                             | 7         | 6         | 5         | 5         | 1         | 24         | 3,4         | 3         | 6         | 8         | 4         | 1         | 22        | 3,1         | 46         | 6,4         |
| Jätevedenpuhdistus                 | 5         | 2         | 2         | 4         | 3         | 16         | 2,2         | 2         | 0         | 3         | 4         | 5         | 14        | 2,0         | 30         | 4,2         |
| Vedenpuhdistus                     | 6         | 3         | 4         | 2         | 5         | 20         | 2,8         | 3         | 1         | 4         | 2         | 1         | 11        | 1,5         | 31         | 4,3         |
| Investoinnit                       | 3         | 1         | 0         | 2         | 1         | 7          | 1,0         | 1         | 1         | 0         | 2         | 3         | 7         | 1,0         | 14         | 2,0         |
| Seutu- ja ympäristötieto           | 1         | 0         | 1         | 0         | 0         | 2          | 0,3         | 1         | 1         | 0         | 0         | 0         | 2         | 0,3         | 4          | 0,6         |
| <b>Yhteensä</b>                    | <b>37</b> | <b>23</b> | <b>19</b> | <b>18</b> | <b>15</b> | <b>112</b> | <b>15,6</b> | <b>20</b> | <b>14</b> | <b>27</b> | <b>22</b> | <b>14</b> | <b>97</b> | <b>13,5</b> | <b>209</b> | <b>29,2</b> |

Vuoden 2012 luvut sisältävät yhteensä 19 henkilöä, joiden henkilökohtainen eläkeikä on täyttynyt v.2009-2011.

| KUEL- eläkkeelle siirtyneet |           |              |           |              |
|-----------------------------|-----------|--------------|-----------|--------------|
|                             | 2011      |              | 2010      |              |
| Eläkemuoto                  | lkm       | %            | lkm       | %            |
| Vanhuuseläke                | 20        | 57,1         | 23        | 65,7         |
| Työkyvyttömyyseläke         | 8         | 22,9         | 6         | 17,1         |
| Osatyökyvyttömyyseläke      | 1         | 2,9          | 1         | 2,9          |
| Kuntoutustuki               | 3         | 8,6          | 0         | 0,0          |
| Osa-aikaeläke               | 3         | 8,6          | 5         | 14,3         |
| <b>Yhteensä</b>             | <b>35</b> | <b>100,0</b> | <b>35</b> | <b>100,0</b> |

### 3.6 VAIHTUVUUS JA REKRYTOINTI

#### Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

##### a) ulkoinen vaihtuvuus

Ulkoinen vaihtuvuus- % :100\*(alkaneet palvelussuhteet+ päättäneet palvelussuhteet) /henkilöstön lukumäärä

Vuonna 2011 vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi yhteensä 28 henkilöä. Jos heitä ei oteta mukaan, vuoden 2011 ulkoinen vaihtuvuus oli 9,7 % (4,7 % v. 2010).

| Vakinaisen henkilöstön ulkoinen vaihtuvuus- % |                          |                            |                                |                  |
|---|--------------------------|----------------------------|--------------------------------|------------------|
| Tulos-/toimialue                              | Alkaneet palvelussuhteet | Päättäneet palvelussuhteet | Vakinaisten lukumäärä yhteensä | 2011 Vaihtuvuus% |
| Johto+ Hallintopalvelukeskus                  | 5                        | 5                          | 71                             | 14,1             |
| Jätehuolto                                    | 6                        | 12                         | 142                            | 12,7             |
| Vesihuolto                                    | 29                       | 39                         | 518                            | 13,1             |
| Seutu- ja ympäristötieto                      | 2                        | 4                          | 35                             | 17,1             |
| <b>Yhteensä</b>                               | <b>42</b>                | <b>60</b>                  | <b>766</b>                     | <b>13,3</b>      |

##### b) Lähtövaihtuvuus

Vuonna 2011 vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi yhteensä 28 henkilöä. Jos heitä ei oteta mukaan, vuoden 2011 lähtövaihtuvuus oli 4,5 % (2,7 % v.2010). Jäljempänä on vuoden 2011 lähtövaihtuvuus arvioitu poikkeukselliseksi ja laskettu rekrytointitarpeen minimi 2,7 %:n lähtövaihtuvuuden perusteella.

| Lähtövaihtuvuus 2011 syykoodeittain sekä lähtöikä |                  |                  |                                |                               |                  |                  |                    |  |
|---|------------------|------------------|--------------------------------|-------------------------------|------------------|------------------|--------------------|--|
| Eron syy  | Lukumäärä miehet | Lukumäärä naiset | Lähteneiden lukumäärä yhteensä | % kaikista vakinaisista (716) | Keski-ikä miehet | Keski-ikä naiset | Keski-ikä yhteensä |  |
| Eläkkeelle siirtyminen iän perusteella            | 17               | 3                | 20                             | 2,79                          | 63,5             | 63,7             | 63,5               |  |
| Työkyvyttömyyseläke                               | 8                | 0                | 8                              | 1,12                          | 59,1             |                  | 59,1               |  |
| Eronnut palveluksesta                             | 17               | 12               | 29                             | 4,05                          | 40,1             | 37,5             | 39,1               |  |
| Työnantaja irtisanonut/purkanut palv.suhteen      | 1                | 0                | 1                              | 0,14                          | 56,3             |                  | 56,3               |  |
| Muu   | 1                | 1                | 2                              | 0,28                          | 56,9             | 49,4             | 53,2               |  |
| <b>Yhteensä</b>                                   | <b>44</b>        | <b>16</b>        | <b>60</b>                      | <b>8,38</b>                   | <b>53,5</b>      | <b>42,8</b>      | <b>51,0</b>        |  |

**Rekryointitarve**

HSY:n kannalta on tärkeää arvioida toiminnoittain tuleva rekryointitarve.

Edellä olevien eläköitymisennusteiden ja vaihtuvuustietojen perusteella voidaan vuosien 2012 – 2016 rekryointitarve seuraavasti:

|                                     |           |
|-------------------------------------|-----------|
| eläköityminen                       | 112       |
| lähtövaihtuvuus (pl. eläköityminen) | <u>95</u> |
| Rekryointitarve                     | 207       |

Arvioitu vuosien 2012 – 2016 rekryointitarve on yhteensä 22 prosenttia HSY:n henkilöstöstä.

## 4 TYÖPANOS

Tehty työaika eli vuosityöpanos kuvaa työaika, jonka työntekijä on ollut työssä. Se voidaan laskea palvelussuhdetietojen perusteella, joista vähennetään kaikki palkalliset ja palkattomat poissaolot. Työpanos kuvaa tarkemmin kuin henkilötöyvuositunnusluku työssäoloa.

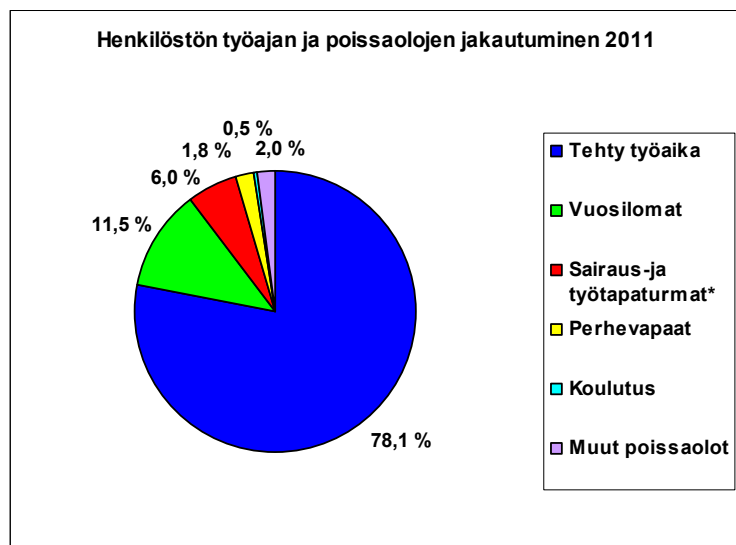
Työpanos 2011 toimialoittain/tulosalueittain

| Toimiala/ tulosalue      | lkm        | Palvelus-        | Palkalliset     | Palkattomat    | Poissaolo-      | Tehdyt           | Poissa-     | Henkilö-     |
|--------------------------|------------|------------------|-----------------|----------------|-----------------|------------------|-------------|--------------|
|                          |            | suhde            | poissaolo       | poissaolo      | pvt             | työpanos-        | olo         |              |
|                          |            | pvt              | pvt             | pvt            | yhteensä        | pvt              | %           | työ-         |
|                          |            |                  |                 |                |                 |                  |             | vuodet       |
| Kuntayhtymän johto       | 7          | 1 460,0          | 246,4           | 7,1            | 253,6           | 1 206,4          | 17,4        | 4,6          |
| Hallintopalvelukeskus    | 88         | 17 023,7         | 2 842,7         | 842,1          | 3 684,9         | 13 338,8         | 21,6        | 51,2         |
| Jätehuolto               | 192        | 38 266,8         | 5 523,6         | 1 198,6        | 6 722,2         | 31 544,6         | 17,6        | 121,0        |
| Vesihuolto               | 628        | 129 220,7        | 24 882,1        | 4 400,0        | 29 282,1        | 99 938,6         | 22,7        | 383,3        |
| Seutu- ja ympäristötieto | 42         | 9 305,6          | 1 519,5         | 278,6          | 1 798,1         | 7 507,5          | 19,3        | 28,8         |
| <b>HSY yhteensä</b>      | <b>957</b> | <b>195 276,7</b> | <b>35 014,4</b> | <b>6 726,4</b> | <b>41 740,8</b> | <b>153 535,9</b> | <b>21,4</b> | <b>588,9</b> |

Työpanos on HSY- tasolla lisäksi kuvattu tehdyn työajan ja poissaolojen jakautumisella.

| Henkilöstön työajan ja poissaolojen jakautuminen |              |                |              |                |
|--|--------------|----------------|--------------|----------------|
|  | 2011         |                | 2010         |                |
|  | %            | päivät         | %            | päivät         |
| Palvelussuhdepäivät                              |              | <b>281 574</b> |              | <b>283 983</b> |
| Tehty työaika                                    | <b>78,14</b> | 220 008        | <b>78,90</b> | 224 053        |
| Vuosilomat                                       | 11,50        | 32 393         | 11,75        | 33 376         |
| Sairaus- ja työtaturmat*                         | 6,01         | 16 926         | 5,48         | 15 560         |
| Perhevapaat                                      | 1,81         | 5 107          | 1,32         | 3 753          |
| Koulutus   | 0,50         | 1 410          | 0,58         | 1 645          |
| Muut poissaolot                                  | 2,03         | 5 730          | 1,97         | 5 596          |
| <b>Yhteensä</b>                                  | <b>21,86</b> | <b>61 566</b>  | <b>21,10</b> | <b>59 930</b>  |

\* Mukana määräaikaiset kuntoutustuet



\* Mukana määräaikaiset kuntoutustuet

## 5 OSAAMINEN, SEN KEHITTÄMINEN JA JOHTAMINEN

Osaamisen kehittäminen yksi HSY:n strategisista tavoitteista. Vuoteen 2013 ulottuvana tavoitteena on strategisen osaamisen määrittelemine ja keskeisten osaamistarpeiden toteuttaminen. Strategisten ydinosamisten määrittäminen käynnistettiin loppuvuodesta 2010. Osaamisen kehittämisen sisältöä ja toimintatapoja määriteltiin tarkemmin vuoden 2011 aikana.

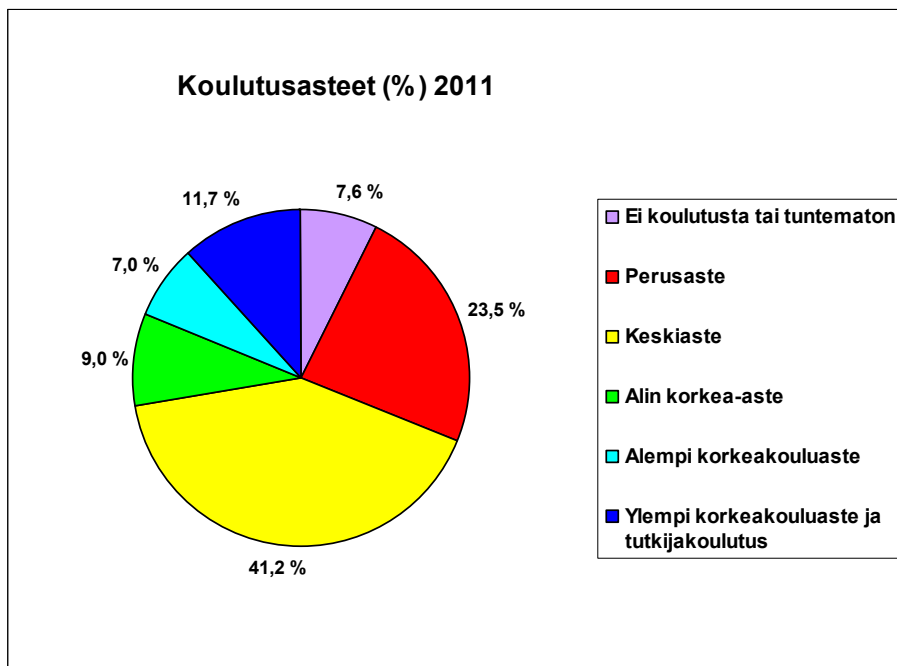
Seuraavassa on kuvattu yleisellä tasolla HSY:n henkilöstön koulutustasoon perustuvaa osaamista.

### 5.1 KOULUTUSTASO

#### Henkilöstön koulutustaso

| Koulutustaso                   | Vakin      |            |            |              | Määräaik  |           |           | Yht        |            | Yht        |              | % |
|--------------------------------|------------|------------|------------|--------------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|--------------|---|
|                                | miehet     | naiset     | yht        | %            | miehet    | naiset    | yht       | miehet     | naiset     | yht        |              |   |
| 0 Ei koulutusta tai tuntematon | 44         | 9          | 53         | 7,4          | 4         | 1         | 5         | 48         | 10         | 58         | 7,6          |   |
| 1 Alempi perusaste             | 50         | 16         | 66         | 9,2          | 0         | 0         | 0         | 50         | 16         | 66         | 8,6          |   |
| 2 Ylempi perusaste             | 80         | 28         | 108        | 15,1         | 4         | 2         | 6         | 84         | 30         | 114        | 14,9         |   |
| 3 Keskiaste                    | 200        | 87         | 287        | 40,1         | 15        | 14        | 29        | 215        | 101        | 316        | 41,2         |   |
| 5 Alin korkea-aste             | 45         | 22         | 67         | 9,4          | 1         | 1         | 2         | 48         | 23         | 69         | 9,0          |   |
| 6 Alempi korkeakouluaste       | 35         | 18         | 53         | 7,4          | 1         | 0         | 1         | 36         | 18         | 54         | 7,0          |   |
| 7 Ylempi korkeakouluaste       | 30         | 46         | 76         | 10,6         | 3         | 4         | 7         | 33         | 50         | 83         | 10,8         |   |
| 8 Tutkijakoulutus              | 3          | 3          | 6          | 0,8          | 0         | 1         | 1         | 3          | 4          | 7          | 0,9          |   |
| <b>Yhteensä</b>                | <b>487</b> | <b>229</b> | <b>716</b> | <b>100,0</b> | <b>28</b> | <b>23</b> | <b>51</b> | <b>517</b> | <b>252</b> | <b>767</b> | <b>100,0</b> |   |





## 5.2 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

### 5.2.1 Osaamisen kehittämisen ryhmä

HSY:hyn perustettiin marraskuussa 2011 osaamisen kehittämisen ryhmä, joka mm. kartoittaa koko HSY:n osaamisen kehittämisen tarpeita ja suunnittelee HSY-tasoista koulutus- ja osaamisen kehittämisen ohjelmaa. Ryhmään kuuluvat:

Mari Heinonen, Timo Kattilamäki ja Harri Kolehmainen vesihuollosta, Marjut Mäntynen ja Markus Turunen jätehuollosta, Silja Huuhtanen seutu- ja ympäristötiedosta, Tuija Loppi-Hakamäki asiakaspalvelumatriisista, Heli Riutto taloushallinnosta ja puheenjohtajana henkilöstön kehittäjä Susanna Hietanen henkilöstöhallinnosta.

### 5.2.2 Kehityskeskustelujen kehittäminen vesihuollossa

Vesihuollossa käynnistettiin kehityskeskustelujen kehittämisprojekti, jonka tavoitteena oli selkiyttää toisistaan kehityskeskusteluiden, tulokortin ja tsa:n tarkoitus, tuottaa 3 eri kehityskeskustelumallia johdolle ja esimiehille, toimihenkilöille ja työntekijöille, tukea esimiesten sisäistä organisoitumista kehityskeskusteluiden hyödyntämisessä, laajentaa ymmärrystä kehityskeskusteluiden merkityksestä sekä yksilöiden että työyhteisön johtamisen välineenä sekä vahvistaa keskusteluiden kautta johtamisen kulttuuria.

Vesihuollon johto ja esimiehet koulutettiin uusiin kehityskeskustelumalleihin kesän ja syksyn aikana ja uudenmalliset kehityskeskustelut päästiin pitämään loppuvuodesta 2011.

### 5.2.3 Esimiespäivät

Vuonna 2011 järjestettiin kahdet esimiespäivät. Esimiespäiville kutsuttiin keskijohtoa edustavat esimiehet yksikön päälliköistä alkaen. Tavoitteena oli verkottua, tutustua ja jakaa esimiesten työn kannalta tärkeää tietoa. Tilaisuudet ovat saaneet hyvää palautetta ja vuoden lopulla päätettiin, että vuonna 2012 esimiespäivien nimeksi muutetaan väärinkäsitysten välttämiseksi päälliköpäivät. Lisäksi kaikille esimiehille ryhdytään järjestämään kahdesti vuodessa yhteisiä esimiesiltapäiviä.

## 6 TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY

### 6.1 SAIRAUSPOISSAOLOT JA TYÖTAPATURMAT/AMMATTITAUDIT

Sairauspoissaolujen määrä per henkilö oli vuonna 2011 keskimäärin 18,0 päivää (15,3 päivää v.2010). Määrä ei poikkea oleellisesti kunta-alan keskiarvosta. Henkilöstön ikääntyessä pitkien sairauspoissaolujen määrä keskimäärin kasvaa. Lyhyiden sairauspoissaolujen (1-3 päivää) määrät olivat toiminnoittain keskimäärin seuraavat: hallintopalvelukeskus 3,6 päivää, jätehuolto 3,0 päivää, vesihuolto 3,0 päivää ja seutu- ja ympäristötieto 3,5 päivää. Lyhyet poissaolot ovat vähentyneet vuodesta 2010 267 päivällä eli noin 10 prosenttia.

#### Henkilöstön sairauspoissaolot 2011 keston mukaan

| Sairauspoissaolot 2011     | Päiviä        | %-osuus      | Tapauksia    | %-osuus      |
|----------------------------|---------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>1. Vakinaiset</b>       |               |              |              |              |
| Poissaolot 1-3 pv          | 2 254         | 14,3         | 1 173        | 57,9         |
| Poissaolot 4-7 pv          | 2 057         | 13,1         | 390          | 19,2         |
| Poissaolot 8-14 pv         | 2 581         | 16,4         | 231          | 11,4         |
| Poissaolot 15-30 pv        | 2 678         | 17,0         | 127          | 6,3          |
| Poissaolot yli 30 pv       | 6 155         | 39,1         | 105          | 5,2          |
| <b>Poissaolot yhteensä</b> | <b>15 725</b> | <b>100,0</b> | <b>2 026</b> | <b>100,0</b> |
| Poissaolopäivät/henkilö    | 20,5          |              |              |              |

| Sairauspoissaolot 2011     | Päiviä     | %-osuus      | Tapauksia | %-osuus      |
|----------------------------|------------|--------------|-----------|--------------|
| <b>2. Määräaikaiset</b>    |            |              |           |              |
| Poissaolot 1-3 pv          | 116        | 42,6         | 69        | 79,3         |
| Poissaolot 4-7 pv          | 45         | 16,5         | 9         | 10,3         |
| Poissaolot 8-14 pv         | 89         | 32,7         | 8         | 9,2          |
| Poissaolot 15-30 pv        | 22         | 8,1          | 1         | 1,1          |
| Poissaolot yli 30 pv       | 0          | 0,0          | 0         | 0,0          |
| <b>Poissaolot yhteensä</b> | <b>272</b> | <b>100,0</b> | <b>87</b> | <b>100,0</b> |
| Poissaolopäivät/henkilö    | 2,2        |              |           |              |

| Sairauspoissaolot 2011     | Päiviä        | %-osuus      | Tapauksia    | %-osuus      |
|----------------------------|---------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>3. Yhteensä</b>         |               |              |              |              |
| Poissaolot 1-3 pv          | 2 370         | 14,8         | 1 242        | 58,8         |
| Poissaolot 4-7 pv          | 2 102         | 13,1         | 399          | 18,9         |
| Poissaolot 8-14 pv         | 2 670         | 16,7         | 239          | 11,3         |
| Poissaolot 15-30 pv        | 2 700         | 16,9         | 128          | 6,1          |
| Poissaolot yli 30 pv       | 6 155         | 38,5         | 105          | 5,0          |
| <b>Poissaolot yhteensä</b> | <b>15 997</b> | <b>100,0</b> | <b>2 113</b> | <b>100,0</b> |
| Poissaolopäivät/henkilö    | 18,0          |              |              |              |

## Henkilöstön sairauspoissaolot v. 2011 toimialoittain/ tulosalueittain

| Vakinaisen henkilöstön sairauspoissaolot v. 2011 |              |              |              |              |              |               |              |            |             |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|--------------|------------|-------------|
| Toimiala/tulosalue                               | Kesto        | Kesto        | Kesto        | Kesto        | Kesto        | Yht           | Yht          | %          | pv/hlö      |
|  | 1-3pv        | 4-7pv        | 8-14pv       | 15-30pv      | yli 30pv     |               |              |            |             |
| Kuntayhtymän johto                               | 22           | 17           | 11           | 0            | 0            | 50            | 14           | 2,1        | 7,1         |
| Hallintopalvelukeskus                            | 215          | 161          | 126          | 173          | 33           | 708           | 170          | 3,2        | 11,1        |
| Jätehuolto                                       | 406          | 316          | 231          | 120          | 321          | 1 394         | 312          | 2,8        | 9,8         |
| Vesihuolto                                       | 1 490        | 1 525        | 2 167        | 2 363        | 5 595        | 13 140        | 1 431        | 7,4        | 25,4        |
| Seutu- ja ympäristötieto                         | 121          | 38           | 46           | 22           | 206          | 433           | 99           | 3,6        | 12,4        |
| <b>Vakinaiset yhteensä</b>                       | <b>2 254</b> | <b>2 057</b> | <b>2 581</b> | <b>2 678</b> | <b>6 155</b> | <b>15 725</b> | <b>2 026</b> | <b>6,0</b> | <b>20,5</b> |

| Määräaik. henkilöstön sairauspoissaolot v. 2011 |            |           |           |           |          |            |           |            |            |
|---|------------|-----------|-----------|-----------|----------|------------|-----------|------------|------------|
| Toimiala/tulosalue                              | Kesto      | Kesto     | Kesto     | Kesto     | Kesto    | Yht        | Yht       | %          | pv/hlö     |
|   | 1-3pv      | 4-7pv     | 8-14pv    | 15-30pv   | yli 30pv |            |           |            |            |
| Kuntayhtymän johto                              |            |           |           |           |          |            |           |            |            |
| Hallintopalvelukeskus                           | 22         | 4         | 44        | 0         | 0        | 70         | 19        | 3,9        | 7,0        |
| Jätehuolto                                      | 26         | 0         | 0         | 22        | 0        | 48         | 16        | 1,0        | 1,5        |
| Vesihuolto                                      | 65         | 41        | 31        | 0         | 0        | 137        | 49        | 1,5        | 1,9        |
| Seutu- ja ympäristötieto                        | 3          | 0         | 14        | 0         | 0        | 17         | 3         | 1,0        | 2,8        |
| <b>Määräaikaiset yhteensä</b>                   | <b>116</b> | <b>45</b> | <b>89</b> | <b>22</b> | <b>0</b> | <b>272</b> | <b>87</b> | <b>1,6</b> | <b>2,2</b> |

| Henkilöstön sairauspoissaolot v. 2011 |              |              |              |              |              |               |              |            |             |
|---------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|--------------|------------|-------------|
| Toimiala/tulosalue                    | Kesto        | Kesto        | Kesto        | Kesto        | Kesto        | Yht           | Yht          | %          | pv/hlö      |
|                                       | 1-3pv        | 4-7pv        | 8-14pv       | 15-30pv      | yli 30pv     |               |              |            |             |
| Kuntayhtymän johto                    | 22           | 17           | 11           | 0            | 0            | 50            | 14           | 2,1        | 7,1         |
| Hallintopalvelukeskus                 | 237          | 165          | 170          | 173          | 33           | 778           | 189          | 3,3        | 10,5        |
| Jätehuolto                            | 432          | 316          | 231          | 142          | 321          | 1 442         | 328          | 2,7        | 8,2         |
| Vesihuolto                            | 1 555        | 1 566        | 2 198        | 2 363        | 5 595        | 13 277        | 1 480        | 7,1        | 22,5        |
| Seutu- ja ympäristötieto              | 124          | 38           | 60           | 22           | 206          | 450           | 102          | 3,2        | 11,0        |
| <b>Kaikki yhteensä</b>                | <b>2 370</b> | <b>2 102</b> | <b>2 670</b> | <b>2 700</b> | <b>6 155</b> | <b>15 997</b> | <b>2 113</b> | <b>5,7</b> | <b>18,0</b> |

### 6.1.1 Työtaturmat ja ammattitaudit

#### Henkilöstön tapaturmapoissaolot toimialoittain/tulosalueittain

| Toimiala/Tulosalue       | 2011                         |                           |                              | 2010                         |                           |                              |
|--------------------------|------------------------------|---------------------------|------------------------------|------------------------------|---------------------------|------------------------------|
|                          | Työtapa-<br>turmien<br>määrä | Poissa-<br>olo-<br>päivät | Päivät/<br>työtapa-<br>turma | Työtapa-<br>turmien<br>määrä | Poissa-<br>olo-<br>päivät | Päivät/<br>työtapa-<br>turma |
| Hallintopalvelukeskus    | 1                            | 9                         | 9,0                          |                              |                           |                              |
| Jätehuolto               | 8                            | 78                        | 9,8                          | 5                            | 68                        | 13,6                         |
| Vesihuolto               | 32                           | 777                       | 24,3                         | 31                           | 392                       | 12,6                         |
| Seutu- ja ympäristötieto | 1                            | 3                         | 3,0                          | 1                            | 6                         | 6,0                          |
| <b>Yhteensä</b>          | <b>42</b>                    | <b>867</b>                | <b>20,6</b>                  | <b>37</b>                    | <b>466</b>                | <b>12,6</b>                  |

Tapaturmia oli v. 2011 vakuutusyhtiön mukaan yhteensä 52 (57 v. 2010), joista 36 oli työtapaturmia ja 16 työmatkatapaturmia. Yhteensä 12 tapaturmasta ei aiheutunut poissaoloa.

## 6.2 Työsuojelu

Työsuojelu on organisoitu siten, että HSY:llä on työnantajaa edustava työsuojelupäällikkö sekä vesihuollon ja jätehuollon toimialoilla omat työsuojelupäälliköt (oto). Paikallisen työsuojelun yhteistoimintaa koskevan sopimuksen perusteella on valittu sekä esimiehiä että työntekijöitä edustavat työsuojeluvaltuutetut ja heille varavaltuutetut. Työsuojelutoimikunnassa työnantajaa edustaa henkilöstöjohtaja ja työntekijöitä työsuojeluvaltuutetut ja työntekijöitä edustava 1. varavaltuutettu. Kokouksissa ovat läsnä myös työsuojelupäälliköt ja työterveyshuollon edustajat.

Hyväksytyn työsuojelun toimintaohjelman mukaan työsuojelun painopisteitä kertomusvuonna olivat:

1. Työsuojelun yhteistoiminnan mallien määrittely ja henkilöstön kouluttaminen ja tiedottaminen (mm. Hessun sivut)
2. Toimipisteiden vaarojen arviointien tarkistaminen
3. Henkilönsuojainten kunnon tarkastaminen
4. Työhygieenisten mittausten kehittäminen
5. Toimipisteiden turvallisuussuunnitelmien päivittäminen uuden lainsäädännön mukaisiksi pelastussuunnitelmiksi

Työsuojelutoimikunnassa tavoitteita on viety eteenpäin yksityiskohtaisemmalla työsuunnitelmalla ja työ jatkuu asetettujen painopisteiden mukaisesti 2012.

## 7 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointityön perusteina ovat vuonna 2011 olleet HSY:n strategia ja tavoitteet, koko henkilöstöä koskeva henkilöstökysely 2011 sekä kyselyn perusteella tehdyt toimenpidesuunnitelmat, sairauspoissaoloseuranta, työterveyshuollon kolmannesvuosiraportointi sairauspoissaolojen määrästä ja perusteista, sekä työsuojeluviranomaisten tarkastukset ja työterveyshuollon työpaikkaselvitykset

### Toimenpiteinä on vuonna 2011 toteutettu

- Henkilöstökyselyn 2011 toimenpiteet
- Johdolle ja esimiehille tarjottu ja toteutettu työnohjaus/coaching, jolla oli tarkoitus tukea esimiesten jaksamista ja muutostyön toteuttamista omassa yksikössään
- Johtamisen tukeminen
  - tavoitteiden määrittelyllä
  - kehityskeskustelukäytännöillä
- Yksiköiden johtamisen ja yhteistoiminnan tukeminen
  - Yhteistyössä Lääkärikeskuksen työpsykologin kanssa toimenpiteet
  - Coaching
  - Työyksiköiden kehittämispäivät
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelman toteuttaminen
  - painotus ennaltaehkäisevässä työssä
  - ergonomiaselvitykset, työpaikkaselvitykset, varhaisen tuen malli jne
- Etätyökokeilun aloittaminen
- Muuta
  - Harrastuskerhotoiminta
  - Liikunta- ja kulttuurisetelit

### 7.1 HENKILÖSTÖKYSELY 2011

Henkilöstökysely tehtiin 14.-26.9.2011. Kyselyyn vastasi 578 henkilöä ja vastausprosentiksi muodostui hyvä 77%. Vastauksista muutamaa kymmentä paperista lomaketta lukuun ottamatta melkein kaikki annettiin sähköisen järjestelmän avulla.

Kyselyn mukaan HSY:läisten toimiviksi kokemat asiat liittyvät omaan työhön ja työhyvinvointiin. Suurin tyytymättömyys kohdistui yhteiseen HSY:hyn sitoutumisessa. Muutosten johtaminen ja esimiestyö saivat myös runsaasti kehittämistoiveita.

Esimiestyön arviot vaihtelivat runsaasti työyhteisöstä toiseen. Annettujen arvioiden mukaan esimiesten osaamisen taso vaihtelee asteikon alalaidasta hyvään huippuun asti. Johtoryhmä päätyi tulosten perusteella ottamaan muutosten johtamisen ja esimiestyön kehittämisen seuraavan vuoden kehittämiskohteiksi koko HSY:ssä.

### 7.2 VARHAISEN TUEN MALLIT

Vuoden 2011 aikana HSY:ssä otettiin käyttöön varhaisen tuen mallit: Varhaisen tuen malli, sairauslomalta paluun tuen malli, päihteettömyyden tukemisen malli ja asiallisen kohtelun malli. Mallit on kehitetty henkilöstöhallinnon, henkilöstön edustajien ja työterveyshuollon yhteistyönä.

Esimiehille järjestettiin varhaisen tuen malleista useita koulutuksia syksyn 2011 aikana. Lisäksi malleja on käyty läpi syksyn esimiespäivillä.

### 7.3 ETÄTYÖKOKOKEILUN ALOITTAMINEN

Etätyö on työnantajan kanssa sovittua työntekoa kotona tai eri toimipisteissä, työkohteissa, asiakkaan luona tai matkan aikana. HSY:ssä aloitettiin syksyllä 2011 etätyökokeilu, joka kestää 31.5.2012 saakka. Kokeilun aikana etätyötä voi tehdä yhtenä päivänä viikossa tai enintään 2 tuntia päivässä. Kokeilun piiriin kuuluvat asiantuntija- ja kehittämistehtäviä tekevät HSY:läiset. Etätyön tekemisestä tehdään aina erillinen sopimus, jossa sovitaan muun muassa etätyön määrästä.

## 8 TASA-ARVOSELVITYKSET

HSY:ssä on laadittu tasa-arvosuunnitelma v. 2011. Suunnitelmaan liittyy erilaisia tasa-arvoselvityksiä.

Tasa-arvoselvityksiä on voitu käyttää hyödyksi otettaessa käyttöön HSY:n uudet palkkausjärjestelmät. Keskeinen osa uusista palkkausjärjestelmistä on tehtäväkohtainen palkka, joka perustuu objektiivisten kriteeritien perusteella tehtyihin tehtävien vaativuusarviointeihin. Oheisista tasa-arvoselvityksistä havaitaan, että miehille maksetaan suurempia henkilökohtaisia lisiä kuin naisille. Teknisten sopimuksen osalta uusien palkkausjärjestelmien käyttöön otettaessa on siirretty osa henkilökohtaisista lisistä uusien tehtäväkohtaisten palkkojen katteeksi, jolloin tulee tilaa ja on mahdollisuus yhtenäisin kriteerein arvioida miesten ja naisten henkilökohtaisia suoriutumisia ja maksaa sen perusteella henkilökohtaisia lisiä.

### Henkilöstön ikäjakauma 2011

| Ikälk           | Vakinaiset |            | Vakinaiset<br>yht | Määräaik  |           | Määräaik<br>yht | Yht.       |              | Yht.       |              | Kaikki     |              |
|-----------------|------------|------------|-------------------|-----------|-----------|-----------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|
|                 | Miehet     | Naiset     |                   | Miehet    | Naiset    |                 | Miehet     | %            | Naiset     | %            | yht        | %            |
| ---19           | 0          | 0          | 0                 | 1         | 0         | 1               | 1          | 0,2          | 0          | 0,0          | 1          | 0,1          |
| 20-24           | 7          | 1          | 8                 | 3         | 3         | 6               | 10         | 2,0          | 4          | 1,6          | 14         | 1,8          |
| 25-29           | 19         | 12         | 31                | 6         | 8         | 14              | 25         | 4,9          | 20         | 8,1          | 45         | 5,9          |
| 30-34           | 35         | 21         | 56                | 3         | 5         | 8               | 38         | 7,5          | 26         | 10,5         | 64         | 8,5          |
| 35-39           | 59         | 29         | 88                | 0         | 7         | 7               | 59         | 11,6         | 36         | 14,6         | 95         | 12,5         |
| 40-44           | 69         | 33         | 102               | 0         | 1         | 1               | 69         | 13,5         | 34         | 13,8         | 103        | 13,6         |
| 45-49           | 80         | 36         | 116               | 1         | 2         | 3               | 81         | 15,9         | 38         | 15,4         | 119        | 15,7         |
| 50-54           | 76         | 31         | 107               | 1         | 1         | 2               | 77         | 15,1         | 32         | 13,0         | 109        | 14,4         |
| 55-59           | 82         | 36         | 118               | 0         | 0         | 0               | 82         | 16,1         | 36         | 14,6         | 118        | 15,6         |
| 60-64           | 65         | 21         | 86                | 1         | 0         | 1               | 66         | 12,9         | 21         | 8,5          | 87         | 11,5         |
| 65---           | 2          | 0          | 2                 | 0         | 0         | 0               | 2          | 0,4          | 0          | 0,0          | 2          | 0,3          |
| <b>Yhteensä</b> | <b>494</b> | <b>220</b> | <b>714</b>        | <b>16</b> | <b>27</b> | <b>43</b>       | <b>510</b> | <b>100,0</b> | <b>247</b> | <b>100,0</b> | <b>757</b> | <b>100,0</b> |

### Miesten ja naisten sijoittuminen eri tehtäviin

| 2010  | Miehet | %          | Naiset      | %          | Yhteensä    |
|---|--------|------------|-------------|------------|-------------|
| Johtajat                                    |        | 11         | 84,6        | 2          | 15,4        |
| Yksikön päälliköt ja johtavat asiantuntijat |        | 30         | 58,8        | 21         | 41,2        |
| Esimiehet                                   |        | 67         | 81,7        | 15         | 18,3        |
| Muut  |        | 402        | 65,8        | 209        | 34,2        |
| <b>Yhteensä</b>                             |        | <b>510</b> | <b>67,4</b> | <b>247</b> | <b>32,6</b> |

| 2011  | Miehet | %          | Naiset      | %          | Yhteensä    |
|---|--------|------------|-------------|------------|-------------|
| Johtajat                                    |        | 12         | 80,0        | 3          | 20,0        |
| Yksikön päälliköt ja johtavat asiantuntijat |        | 26         | 57,8        | 19         | 42,2        |
| Esimiehet                                   |        | 76         | 81,7        | 17         | 18,3        |
| Muut  |        | 395        | 65,2        | 211        | 34,8        |
| <b>Yhteensä</b>                             |        | <b>509</b> | <b>67,1</b> | <b>250</b> | <b>32,9</b> |



## Palkat Miehet/Naiset

| Kuukausipalkat | lkm  | lkm  | Teht.koht.      | Teht.koht.      | Vars.           | Vars.           | Hlök.lisät* | Hlök.lisät* | HI%   | HI%   |
|----------------|------|------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------------|-------------|-------|-------|
|                | 2011 | 2010 | palkka<br>2 011 | palkka<br>2 010 | palkka<br>2 011 | palkka<br>2 010 | 2 011       | 2 010       | 2 011 | 2 010 |
| Miehet         | 317  | 310  | 2 695           | 2 618           | 3 106           | 3 038           | 122         | 164         | 4,5   | 6,2   |
| Naiset         | 246  | 243  | 2 476           | 2 367           | 2 783           | 2 673           | 80          | 96          | 3,2   | 4,1   |
| Kaikki         | 563  | 553  | 2 599           | 2 508           | 2 965           | 2 878           | 104         | 134         | 4,0   | 5,3   |

## Palkat sopimusaloittain

| KVTES  | lkm  | lkm  | Teht.koht.      | Teht.koht.      | Vars.           | Vars.           | Hlök.lisät* | Hlök.lisät* | HI%   | HI%   |
|--------|------|------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------------|-------------|-------|-------|
|        | 2011 | 2010 | palkka<br>2 011 | palkka<br>2 010 | palkka<br>2 011 | palkka<br>2 010 | 2 011       | 2 010       | 2 011 | 2 010 |
| Miehet | 55   | 49   | 3 297           | 3 332           | 3 675           | 3 731           | 120         | 120         | 3,6   | 3,6   |
| Naiset | 152  | 152  | 2 371           | 2 263           | 2 668           | 2 551           | 71          | 75          | 3,0   | 3,3   |
| Kaikki | 207  | 201  | 2 617           | 2 524           | 2 935           | 2 839           | 84          | 86          | 3,2   | 3,4   |

| TS     | lkm  | lkm  | Teht.koht.      | Teht.koht.      | Vars.           | Vars.           | Hlök.lisät* | Hlök.lisät* | HI%   | HI%   |
|--------|------|------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------------|-------------|-------|-------|
|        | 2011 | 2010 | palkka<br>2 011 | palkka<br>2 010 | palkka<br>2 011 | palkka<br>2 010 | 2 011       | 2 010       | 2 011 | 2 010 |
| Miehet | 262  | 261  | 2 569           | 2 484           | 2 987           | 2 908           | 123         | 172         | 4,8   | 6,9   |
| Naiset | 94   | 91   | 2 646           | 2 540           | 2 968           | 2 876           | 94          | 130         | 3,6   | 5,1   |
| Kaikki | 356  | 352  | 2 589           | 2 499           | 2 982           | 2 900           | 115         | 161         | 4,5   | 6,4   |

\* ilman ns. betonoituja henkilökohtaisia lisiä ja erillisisiä

## 9 PALKKAKUSTANNUKSET

Toteutuneet henkilöstömenot sivukuluineen olivat 38 738 000 euroa, mikä ylitti 111 000 eurolla talousarvion mukaisen 38 627 000 euroa. Henkilöstökuluihin sisältyy 1,3 miljoonan euron varaus tulospalkkioihin. Talousarvio ei kuitenkaan sisällä tulospalkkioita, koska ne rahoitetaan toimintamenojen säästöillä ja toimintakatteen paranemisella. Ilman tulospalkkiovarausta henkilöstökulut jäävät 1,2 miljoonaa euroa talousarviota pienemmiksi.

Alla olevaan taulukkoon on koottu palkkakustannukset toimialoittain ja tulosalueittain sekä eritelty rahana maksetut ylityöt ja varallaolokustannukset. Ylityö- ja varallaolokustannukset kohdistuvat pääosin töiden luonteen vuoksi vesihuollon toimialalle. Ylityökustannukset ovat vesihuollossa keskimäärin noin 6.000 euroa per työntekijä.

| Toimialue/Tulosalue          | Maksetut palkat ja palkkiot |
|------------------------------|-----------------------------|
| Johto+ Hallintopalvelukeskus | 3 138 000                   |
| Jätehuolto                   | 5 817 000                   |
| Vesihuolto                   | 20 376 000                  |
| Seutu- ja ympäristötieto     | 1 644 000                   |
| <b>Yhteensä</b>              | <b>30 975 000</b>           |

| Ylityöt                  | Kuukausipalkat   | Tuntipalkat    | Yhteensä         |
|--------------------------|------------------|----------------|------------------|
| Hallintopalvelukeskus    | 29 415           |                | 29 415           |
| Jätehuolto               | 231 446          |                | 231 446          |
| Vesihuolto               | 1 205 377        | 896 673        | 2 102 050        |
| Seutu- ja ympäristötieto | 6 333            |                | 6 333            |
| <b>Yhteensä</b>          | <b>1 472 571</b> | <b>896 673</b> | <b>2 369 244</b> |

| Varallaolokorvaukset     | Kuukausipalkat | Tuntipalkat    | Yhteensä         |
|--------------------------|----------------|----------------|------------------|
| Hallintopalvelukeskus    | 262            |                | 262              |
| Jätehuolto               | 43 371         |                | 43 371           |
| Vesihuolto               | 469 201        | 523 947        | 993 148          |
| Seutu- ja ympäristötieto |                |                | 0                |
| <b>Yhteensä</b>          | <b>512 833</b> | <b>523 947</b> | <b>1 036 780</b> |

**Helsingin seudun ympäristöpalvelut -kuntayhtymä**

PL 100, 00066 HSY, Opastinsilta 6 A, 00520 Helsinki  
Puh. 09 156 11, Fax 09 1561 2011, [www.hsy.fi](http://www.hsy.fi)

**Samkommunen Helsingforsregionens miljötjänster**

PB 100, 00066 HRM, Semaforbron 6 A, 00520 Helsingfors  
Tfn. 09 156 11, Fax 09 1561 2011, [www.hsy.fi](http://www.hsy.fi)

**Helsinki Region Environmental Services Authority**

P.O. Box 100, FI-00066 HSY, Opastinsilta 6 A, 00520 Helsinki  
Tel. +358 9 15611, Fax +358 9 1561 2011, [www.hsy.fi](http://www.hsy.fi)