



# HENKILÖSTÖRAPORTTI 2012

## Sisällys

1	Toimintavuosi 2012.....	3
2	Tunnusluvut .....	3
2.1	Henkilöstön määrä ja rakenne .....	3
2.2	Henkilöstön ikä .....	3
2.3	Palvelussuhteen pituus .....	4
2.4	Vaihtuvuus .....	4
2.5	Eläkeelle siirtyminen .....	5
3	Työaika ja -panos.....	5
4	Osaaminen .....	5
4.1	Koulutuksen määrä .....	5
5	Terveydellinen toimintakyky ja työhyvinvointi .....	5
5.1	Tapaturmapoissaolot .....	6
5.2	Työtyytyväisyys.....	6
5.3	Toiminnan kehittäminen.....	6
5.4	Vapaa-ajan toiminnan tuki .....	7
6	Viestintä ja yhteistoiminta.....	7
6.1	Sisäinen tiedottaminen.....	7
6.2	Työpaikkakokousperiaatteet .....	7
6.3	Yhteistoiminta .....	7
7	Vuoden aikana maksetut palkat .....	7

## 1 Toimintavuosi 2012

Henkilöstön tyytyväisyys oli syksyllä tehdyn henkilöstökyselyn perusteella kehittynyt kolmannen toimintavuoden aikana myönteiseen suuntaan. Tulosten perusteella HSL:ssä oli keskimäärin hyvä perusta oman työn tekemiselle. Kaksi vastaajaa kolmesta kertoikin olevansa innostunut työstään. Myös suhteet työkaverihin ja keskinäinen arvostus omassa työyksikössä oli palautteen perusteella kunnossa. 60 % työntekijöistä oli tyytyväisiä HSL:ään kokonaisuutena organisaationa ja työnantajana.

Toimintavuoden aikana sairauspoissaolojen ja sekä työssä että työmatkalla tapahtuneiden tapaturmien määrä väheni aiempaan verrattuna.

Vuoden aikana tehdyillä rekrytoinneilla tuettiin Kutsuplus -palvelun käynnistämistä, LIJ2014-hankkeen etenemistä ja operatiivisten tutkimusten toteuttamista sekä varmistettiin asiakaspalvelun jatkuvuutta. Matkalippujen tarkastukseen rekrytoitiin ja koulutettiin vuoden aikana 12 uutta viranhaltijaa.

## 2 Tunnusluvut

### 2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

	Miehet			Naiset			Yhteensä		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Vakinaiset henkilöt	123	126	122	194	196	202	317	322	324
Määräaikaiset henkilöt	11	9	12	16	20	25	27	29	37
<b>Yhteensä</b>	<b>134</b>	<b>135</b>	<b>134</b>	<b>210</b>	<b>216</b>	<b>227</b>	<b>344</b>	<b>351</b>	<b>361</b>

Henkilöstön määrä 31.12.

Kokoaikatyössä oli 333 ja osa-aikatyössä 28 henkilöä.

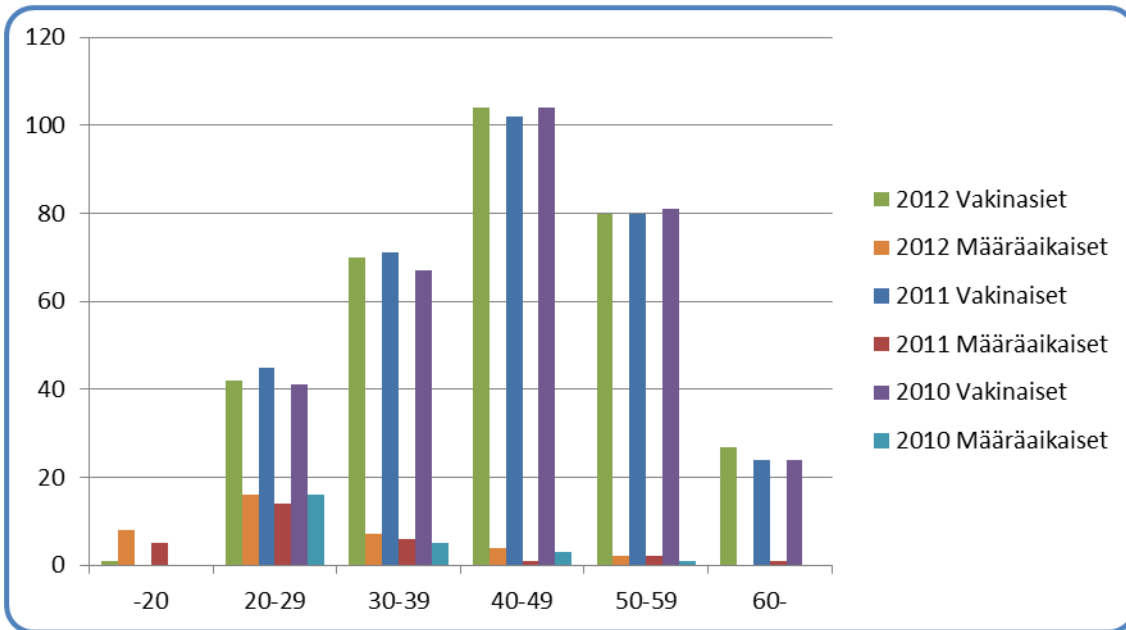
Miehiä oli 37,1 % ja naisia 62,9 %. Vakituista henkilökuntaa oli 89,8 % ja määräaikaista 10,2 %.

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piirissä oli henkilöistä 249 ja teknisten sopimuksen piirissä 112 henkilöä.

### 2.2 Henkilöstön ikä

Henkilöstöstä alle 30 vuotiaita oli 18,6 %, 30-50 vuotiaita 51,2 % ja yli 50 vuotiaita 30,2 %.

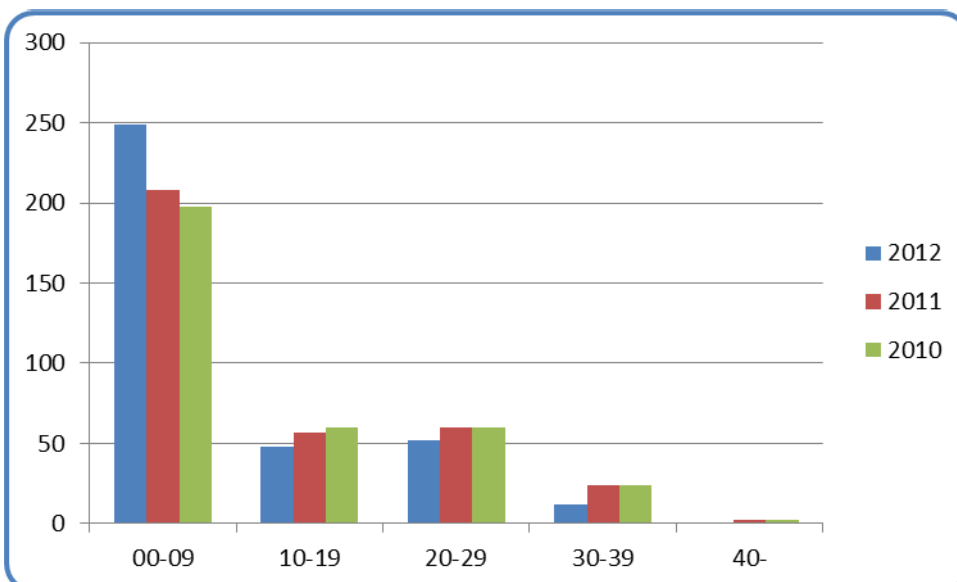
Ikälk	Vakinaiset		Määräaikaiset		Yhteensä		
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	
-19	0	1	2	6	2	7	9
20-29	13	29	5	11	18	40	58
30-39	28	42	3	4	31	46	77
40-49	41	63	2	2	43	65	108
50-59	33	47	0	2	33	49	82
60---	6	21	0	0	6	21	27



Henkilöstön keski-ikä oli 42,4 vuotta (vuonna 2011 43,1). Vakinaisessa työsuhteessa olevilla keski-ikä oli 43,8 vuotta ja määräaikaisessa työsuhteessa olevilla 28,6 vuotta.

### 2.3 Palvelussuhteen pituus

Keskimääräinen palvelusaika oli 8,8 vuotta. Vakinaisessa työssä olevilla miehillä työkokemus oli keskimäärin 8,5 vuotta ja naisilla 10,3 vuotta.



### 2.4 Vaihtuvuus

Uusia työntekijöitä palkattiin vuoden aikana yhteensä 84 (vakinaisia 29 ja määräaikaisia 55 ). Vakinaisesta palveluksesta erosi 27 henkilöä. Määräaikaisia työsuhteita päättyi 53.

## 2.5 Eläkkeelle siirtyminen

Eläkkeelle voi jäädä ikävuosien 63 – 68 aikana itse valitsemana ajankohtana. Vanhuuseläkkeelle jäi vuonna 2012 4 henkilöä. Kaksi henkilöä siirtyi työkyvyttömyyseläkkeelle.

Vuonna 2013 eläkeiän saavuttaneita on 12 henkilöä, vuosina 2014-2015 noin 6 henkilöä/vuosi.

## 3 Työaika ja –panos

Vuonna 2012 työntekijöistä 92,2 % teki kokoaikatyötä, osa-aikaisia oli 7,8 %.

	2010	2011	2012
Tehty vuosityöaika	79,1	78,3	76,4
Vuosi- ym.lomat	10,7	10,0	11,3
Sairaus- ja tapaturmalomat	5,1	6,2	5,4
Muut palkalliset poissaolot	1,3	1,3	2,0
Koulutus	0,5	0,2	0,4
Palkattomat poissaolot	3,3	4,0	4,5
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Vuoden aikana oli työsuhteessa yhteensä 414 eri työntekijää, joilla oli henkilötyöpäiviä yhteensä 90606 . Henkilötyövuosia kertyi 340,5

Vuorotteluvapaalla 2012 aikana oli 5 henkilöä yhteensä 670 kalenteripäivää.

## 4 Osaaminen

### 4.1 Koulutuksen määrä

Koulutukseen käytettiin 210 436 € eli keskimäärin 618 €/työntekijä.

Lisäksi Toimi-hankkeessa oli merkittävä määrä uusien tietojärjestelmien käyttöönottoon liittyvää koulutusta.

Opintovapaalla oli vuoden aikana 7 henkilöä 1196 kalenteripäivää.

## 5 Terveellinen toimintakyky ja työhyvinvointi

HSL:llä on sopimus työterveydenhuollon järjestämisestä Lääkärikeskus Aava:n kanssa.

Työterveyshuollon palveluihin käytettiin yhteensä 319 595,67 euroa.

1-3 päivän sairauspoissaolot	2010		2011		2012	
	%	Päivät	%	Päivät	%	Päivät
Sairausloma, palkallinen	1,3	1 608	1,2	1 541	1,6	1 427
Sairausloma, 2/3 palkka	0,1	94	0,1	71	0,04	36
Sairausloma, palkaton			0	13	0	1
	1,4	1 702	1,3	1 625	1,6	1 464

<b>Kaikki sairauspoissaolot</b>	<b>2010</b>		<b>2011</b>		<b>2012</b>	
	%	Päivät	%	Päivät	%	Päivät
Sairausloma, palkallinen	3,9	4 599	3,5	4 442	3,9	3 544
Sairausloma, 2/3 palkka	0,5	613	1,1	1 417	0,5	476
Sairausloma, palkaton	0,4	462	0,6	737	0,7	643
<b>Yhteensä</b>	<b>4,8</b>	<b>5 674</b>	<b>5,2</b>	<b>6 596</b>	<b>5,1</b>	<b>4 663</b>

### 5.1 Tapaturmapoissaolot

	%	Korvattuja päiviä	Kertoja
2012	0,3	272	32
2011	0,4	477	49
2010	0,2	258	59

Yleisin syy tapaturmiin olivat matkalipun tarkastajille sattuneet väkivaltatilanteet sekä liukastumiset.

### 5.2 Työtyytyväisyys

HSL:ssä kartoitetaan vuosittain henkilöstön työtyytyväisyyttä henkilöstökyselyn avulla. Kyselyssä on mahdollista antaa palautetta koko organisaation ja oman työyksikön toimivuudesta, johtamisesta ja esimiestyöstä, yhteistyöstä ja omasta työstä. Palautteen perusteella tehdään toimintasuunnitelma, johon kootaan muutama keskeinen konkreettinen asia, johon halutaan muutosta.

Lokakuun alussa tehtyyn kyselyyn vastasi 77 % henkilöstöstä.

	<b>keskiarvo</b>	<b>keskiarvo</b>	<b>keskiarvo</b>
	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
Organisaation toimivuus, HSL	2,68	3,06	3,21
Organisaatio toimivuus, oma työyksikkö	3,23	3,71	3,84
Johtaminen ja esimiestyö	3,09	3,6	3,8
Yhteistyö	3,34	3,84	3,85
Oma työ	3,5	3,95	3,91
Työhyvinvointi *)	3,49	3,75	
Työnantajan arviointi *)		3,52	3,59
Kokonaisindeksi	3,25	3,67	3,75

\*) Kysymyksiä on ryhmitelty uudelleen ja kysymysten sisältöjä on täsmennetty.

Vastausasteikko = 1 - 5

### 5.3 Toiminnan kehittäminen

Tavoite- ja kehityskeskustelut ovat osa työsuorituksen ja osaamisen johtamista. HSL:ssä tavoite-, tulos- ja kehityskeskustelut on yhdistetty yhteen keskusteluun, joka käydään vuosittain.

HSL:ssä osastot ja yksiköt järjestävät vuosittain 1 – 2 kehittämispäivää, joiden tarkoituksena on varmistaa yhteisten tavoitteiden mukaista tekemistä, käydä ajankohtaisia toiminnan kehittämiseen liittyviä asioita läpi ja viihtyä yhdessä vapaamuotoisemmin.

## 5.4 Vapaa-ajan toiminnan tuki

HSL tukee henkilöstön vapaa-ajan toimintaa liikunta- ja kulttuuriseteleillä sekä henkilöstökerhojen kautta. Henkilöstökerhoille myönnetään vuosittain tukea, josta päättää henkilöstötoimikunta kerhojen tekemien hakemusten perusteella. Jokaisella kerholla on vastuhenkilö, joka vastaa kerhotoiminnan sisäisestä tiedottamisesta, seuraa toimintaan osallistuvien työntekijöiden määrää sekä vastaa kerhobudjetista ja sen seuraamisesta.

Vuonna 2012 oli toiminnassa Helsingin seudun liikennehenkilöstön historia- ja kulttuuriklubi, Musiikkikerho & HSL House Band, Jazz-kerho, Keppijumppa, Palloilukerho, Ski-Club, Sulkapallokerho ja Taide- ja kulttuurikerho.

## 6 Viestintä ja yhteistoiminta

### 6.1 Sisäinen tiedottaminen

Yhteiseen intraan, Rinkeliin, on koottu keskeisimmät työhön liittyvät tiedotteet, käytännöt ja ohjeet. Silmukka on HSL:n henkilöstölle tarkoitettu sähköinen uutiskirje, se ilmestyy joka toinen viikko. Koko henkilöstölle suunnattuja henkilöstöinfoja järjestetään kaksi kertaa vuodessa.

### 6.2 Työpaikkakokousperiaatteet

HSL:n johtoryhmä valmistelee hallitusasioita ja käsittelee keskeisimmät kehittämishankkeet ja projektit. Johtoryhmän kokousmuistio julkaistaan Rinkelissä. Osastojen ja yksikköjen johtotiimit kokoontuvat säännöllisesti ja kokousmuistiot ovat luettavissa verkkolevyllä. Osasto- ja yksikköpalavereja järjestetään kuukausittain.

### 6.3 Yhteistoiminta

Työpaikan yhteistoiminnan tarkoituksena on työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan edistäminen, henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien turvaaminen sekä toiminnan tuloksellisuuden ja työelämän laadun parantaminen.

Yhteistoiminta toteutuu kahdella tasolla: päivittäisessä yhteistyössä esimiehen ja alaisten välillä sekä yhteistoimintaryhmissä, jotka ovat lakisääteisiä työnantajan ja henkilöstön edustajien yhteistyöfoorumeja.

Henkilöstötoimikunnan tehtävänä on erilaisten yhteistoiminnan piiriin kuuluvien asioiden käsittely. Sen toimikausi on neljä vuotta. Toimikuntaan kuuluu sekä työnantajan että henkilöstön edustajia. HSL:n henkilöstötoimikunta kokoontui 6 kertaa vuonna 2012.

Työsuojelutoimikunnan tehtävänä on käsitellä työpaikkaa yleisesti koskevia, työn turvallisuuteen ja terveellisyteen liittyviä asioita. HSL:ssä työsuojelutoimikuntaan kuuluu työsuojelupäällikkö, muita työnantajan edustajia sekä henkilöstön edustajina työsuojeluvaltuutetut ja varavaltuutetut. Toimikunta kokoontui 5 kertaa toimintavuonna.

## 7 Vuoden aikana maksetut palkat

Vuoden 2012 aikana palkkakustannukset olivat 13 679 317 euroa, yhtä henkilötyövuotta kohti keskimäärin 40 174 €.