



Henkilöstökertomus 2012

Helsingin seudun ympäristöpalvelut -kuntayhtymä

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

Copyright

Kansikuva: HSY/Jenni-Justiina Niemi

Sisällys

JOHDANTO	3
1 KESKEISET ASIAT HENKILÖSTÖNÄKÖKULMASTA	4
1.1 Strategiaan perustuvat hankkeet	4
1.2 HSY:n organisointi ja sen tukeminen	5
1.3 Henkilöstömenot.....	6
1.4 HENKILÖSTÖ TOIMIKUNTA.....	6
2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	8
2.1 HENKILÖSTÖMÄÄRÄ	8
2.2 PALVELUSSUHTEEN LUONNE	9
2.3 HENKILÖSTÖN PÄÄTOIMISUUS	9
2.4 HENKILÖSTÖN RAKENNE	9
2.4.1 Henkilöstön sukupuolijakauma	9
2.4.2 Henkilöstön ikärakenne	10
2.4.3 Palveluksessaoloaika	12
2.5 ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN	12
2.6 VAIHTUVUUS JA REKRYTOINTI.....	13
3 TYÖPANOS.....	16
4 OSAAMINEN, SEN KEHITTÄMINEN JA JOHTAMINEN.....	17
4.1 KOULUTUSTASO	17
4.2 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	18
4.2.1 Osaamisen kehittämisen ryhmä	18
4.2.2 Kehityskeskustelujen käyminen.....	18
4.2.3 Esimiespäivät ja päällikköpäivät	18
5 TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY.....	20
5.1 SAIRAUSPOISSAOLOT JA TYÖTAPATURMAT/AMMATTITAUDIT.....	20
5.1.1 Työtapaturmat ja ammattitaudit	21
5.2 Työsuojelu	22
6 TYÖHYVINVOINTI	23
6.1. TOIMENPITEET 2012.....	23
6.2. HENKILÖSTÖTUTKIMUKSET 2011 JA 2012	23
6.3. VARHAISEN TUEN MALLIT	25
7. TASA-ARVOSELVITYKSET	26
8. PALKKAKUSTANNUKSET	28

JOHDANTO

Helsingin seudun ympäristöpalvelut -kuntayhtymän (HSY) henkilöstökertomus julkaistaan nyt kolmannen kerran. Henkilöstökertomuksen tehtävänä on antaa tietoa henkilöstön kehittämisen perustaksi ja päätöksenteon tueksi.

Kertomuksessa kuvataan henkilöstömäärää ja – rakennetta, työpanosta, terveyttä ja toimintakykyä, henkilöstön vaihtuvuutta, osaamista ja sen kehittämistä, työhyvinvointia ja henkilöstötaloutta. Näkökulmat ovat menneessä kehityksessä, nykyhetkessä sekä ennen kaikkea tulevaisuuden arvioinnissa ja suunnittelussa.

Myös vertailu toimintaympäristöön ja muihin työnantajiin on tärkeä osa tämän tyyppistä henkilöstökertomusta. Kunnallinen työmarkkinalaitos on toukokuussa 2013 uudistamassa suositusta henkilöstövoimavarojen raportoinnista. Suositus on ennakkotietojen mukaan sisältämässä mm. suosituksen tunnusluvuista, joita kaikkien kuntien toivotaan raportoivan yhdenmukaisella tavalla. Tästä syystä myös HSY:n henkilöstökertomuksen sisältö tullaan uudelleen arvioimaan ennen vuoden 2013 kertomuksen julkaisemista keväällä 2014. Näin ollen kertomuksen 2012 sisältö vielä noudattelee kertomuksen 2011 mukaista rakennetta.

Vuoden 2010 henkilöstökertomusta laadittaessa todettiin, ettei ole mahdollista koota kattavasti toteumatietoja ja lukusarjoja fuusiota edeltäneestä toiminnasta. Tästä syystä kertomuksessa on jouduttu käyttämään useissa kohdin jatkumona HSY organisaation toimintakautta, nyt kolmea vuotta vuotta.

Henkilöstökertomuksen runko on pyritty laatimaan siten, että se kattaa johtamisessa tarvittavan henkilöstön määrää ja rakennetta, osaamista, työhyvinvointia sekä henkilöstömenoja koskevan olennaisen tiedon. Kertomukseen sisältyy oma kappaleensa kertomusvuonna toteutetusta osaamisen kehittämistoiminnasta sekä työhyvinvoinnin otsikon alla tietoja syksyllä 2011 ja syksyllä 2012 toteutetuista henkilöstökyselyistä.

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

Henkilöstökertomuksen tilastollisen aineiston on pääosin tuottanut työsuhdepäällikkö Sirkka Hietanen ja teksteistä vastaa Hietasen ohella allekirjoittanut

Leena Lehtoruusu
henkilöstöjohtaja

1 KESKEISET ASIAT

HENKILÖSTÖNÄKÖKULMASTA

1.1 Strategiaan perustuvat hankkeet

Helsingin seudun ympäristöpalvelut -kuntayhtymän kolme ensimmäistä toimintavuotta ovat olleet henkilöstönäkökulmasta sekä tulevan suunnan ja linjausten määrittelyä että monien käytännön asioiden yhtenäistämistä ja järjestämistä.

Toimintavuoden aikana henkilöstöyksikkö toteutti käytössään olevien resurssien puitteissa sille hyväksytyjä strategisia tehtäviä. Kuitenkin henkilöstöjohtajan irtisanoutuminen ja osaston resurssitilanne muutoinkin johti siihen, että toimintavuonna yksikön hallinnollisten ja muiden pakollisten perustehtävien vaatima osuus käytettävissä olleesta työpanoksesta esti suunniteltujen kehittämishankkeiden edistämisen siinä laajuudessa kuin toimintavuotta alun perin suunniteltaessa oli tarkoitettu.

Henkilöstönäkökulman HSY- tason toiminnalliset tavoitteet toteutuivat vuonna 2012 seuraavasti:

Näkökulma	Henkilöstön uudistuminen ja työkyky		
Strateginen päämäärä	Kehittää henkilöstön osaamista ja luoda vetovoimainen työnantajakuva		
Tavoite 2012 - 2014	Toimenpiteet 2012	Tavoitetaso 2012	Toteutuma 31.12.2012
Työnantajakuvan kehittäminen	Toimenpideohjelman toteuttaminen	Toimenpideohjelman mukainen eteneminen.	● Toteutui osittain. Rekrytointi-ilmoitusten visuaalinen ilme on uudistettu, ilmoitusten kohdentamista käytetty, perehdytyspäiviä järjestetty ja henkilöstöuutisoinnin suunnitelmallisuuteen kiinnitetty huomioita.
Osaamisen kehittäminen strategisten päämäärien ja tavoitteiden pohjalta	Toimenpideohjelman toteuttaminen	Toimenpideohjelman mukainen eteneminen.pl	● Toteutui osittain. Osaamisen kehittämisen prosessi jäi kuvaamatta. Koulutusta järjestettiin suunnitelman mukaisesti.
Työhyvinvoinnin edistäminen	Toimenpideohjelman toteuttaminen	Henkilöstökyselyssä saatu arvosana on parempi kuin vuonna 2011.	● Tavoite toteutui.
		Lyhyiden sairauspoissaolojen määrä on pienempi kuin vuonna 2011.	● Ei toteutunut. Lyhyiden poissaolojen määrä nousi hieman (127 pv) edellisestä vuodesta. Kaikkien poissaolojen osalta sairauspoissaolot kuitenkin vähenivät 5 752 pv.

Palkkausjärjestelmien kehittämistyössä oli edellisen toimintavuoden 2011 aikana tehty tehtävien vaativuuteen perustuvien palkanosien määrittely, joka oli saatettu päätökseen kaikkien palkkausjärjestelmien osalta. Työ jatkui vuonna 2012 henkilökohtaiseen suoriutumiseen liittyvien palkanosien sisällön määrittelyyn käynnistämällä, joka työ saadaan päätökseen 2013 kuluessa.

Tulospalkkio- ja kannustuslisäjärjestelmien sisällön kehittämistä jatkettiin. Palkkojen keskinäinen harmonisointi on edelleen keskeinen tavoite siirryttäessä uusiin yhtenäisiin palkkausjärjestelmiin.

Henkilöstösuunnittelussa laadittiin henkilöstömäärälliset tavoitteet henkilöstömäärän sopeuttamiseksi HSY- tasolla sekä toiminnoittain vuoteen 31.12.2016 saakka. Laadullisten tavoitteiden osalta suunnitteluprosessia pyrittiin kehittämään enemmän osaamis pohjaiseen suuntaan, joskin järjestelmä keskeisiltä osiltaan edelleen on määrälliseen suunnitteluun liittyvä.

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

Henkilötyövuosikehitys 2008-2012

	31.12.2008	1.2.2010	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012
Kuntayhtymän johto		3,0	3,0	6,0	1,4
Ohjaus ja kehittäminen					49,0
Hallintopalvelukeskus		57,1	64,7	65,5	
Tukipalvelut					72,6
Jätehuolto		140,6	136,0	140,3	131,2
Vesihuolto		509,8	494,9	484,9	448,3
Seutu- ja ympäristötieto		36,0	35,4	36,3	37,1
HSY yhteensä	780	746,5	734,0	733,0	739,6

1.2 HSY:n organisointi ja sen tukeminen

HSY:n kolmantena toimintavuonna toteutettiin merkittäviä toiminnan uudelleen organisointeja, jotka osataan jatkoivat jo edellisinä toimintavuosina käynnistettyä muutostyötä. Suurimmat muutokset olivat:

- tukipalvelujen tulosalueen muodostaminen 1.5.2012 lukien ja vesihuollon ja hallintopalvelukeskuksen osana olleiden toimintojen siirto tukipalveluiden osaksi
- hallintopalvelukeskuksen purkaminen ja järjestäminen ohjaus- ja kehittämistoimintojen eri yksiköiksi suoraan toimitusjohtaja alaisuudessa
- HSY:n yhteisen asiakaspalvelun muodostamisen valmistelu, joka asiakaspalvelutoiminto käynnistyi 1.1.2013
- eri laajuisia organisaatiomuutoksia ja -tarkistuksia mm. vesihuollon investointiyksikössä ja jätehuollon käyttöpalveluissa
- vesihuollon liiketoimintojen tuki yksikön purkaminen ja ja ao. toimintojen järjestäminen uudelleen.

Vuoden kuluessa jatkettiin myös muiden organisaatiomuutosten selvittämistä sekä valmistelua, joiden muutosten kuitenkin on tarkoitus toteutua vasta vuoden 2012 jälkeen. Tällaisia ovat mm. laskutustoimintoihin sekä viestinnän ja asukasneuvonnan järjestämiseen liittyvät hankkeet. Samoin valmisteltavana oli Helsingin kaupungin ilmastoinfon toimintojen ja henkilöstön siirtyminen osaksi HSY:n organisaatiota. Muutos toteutui alkuvuodesta 2013.

Toimintavuonna toteutettiin syksyllä 2011 tehdyn henkilöstökyselyn työyksikkökohtaisia toimintaohjelmia, joissa monissa toimintaohjelmissa nimenomaan muutoksen johtaminen ja muutosten parempi hallinta ja viestintä olivat keskeisellä sijalla.

Työterveyshuollon palvelutoimittaja Lääkärikeskus Aava Oy:n (ent. Helsingin Lääkärikeskus Oy) kanssa tehtiin tiivistä yhteistyötä ja tuettiin muutostilanteita erillisin hankkein ja asiantuntijaresurssien palveluita tarjoten. Etenkin muutosalueitten esimiehille oli tarjolla mm. työnohjauksellista tukea.

1.3 Henkilöstömenot

Toteutuneet henkilöstömenot sivukuluineen olivat 40 918 000 euroa, mikä ylitti 1044000 eurolla talousarvion mukaisen 39 874 000 euroa. Henkilöstökuluihin sisältyy 1,5 miljoonan euron varaus tulospalkkioihin. Talousarvio ei kuitenkaan sisällä tulospalkkioita, koska ne rahoitetaan toimintamenojen säästöillä ja toimintakatteen paranemisella. Ilman tulospalkkiovarausta henkilöstökulut jäävät 0,5 miljoonaa euroa talousarviota pienemmiksi. Ero johtuu pääosin vesihuollon rekrytointiviiveistä, joiden takia toimialan henkilövahvuus on tilikauden aikana ollut jonkin verran suunniteltua pienempi.

1.4 HENKILÖSTÖTOIMIKUNTA

Lakisääteisenä yhteistoimintaelimenä HSY:ssä toimii henkilöstötoimikunta. Toimikunta kokoontui vuonna 2012 seitsemän kertaa.

Toimikunnan jäseninä 2012 olivat

Työnantajan edustajat:

Raimo Inkinen, toimitusjohtaja, puheenjohtaja

Tommi Fred, vs. toimialajohtaja

Matti Hilli, hallintojohtaja

Peter Fredriksson, vs. tulosaluejohtaja, kokoukseen 27.8 saakka

Irma Karjalainen, tulosaluejohtaja, kokouksesta 7.11. alkaen

Tuija Rätty, tulosaluejohtaja, kokouksesta 4.6. alkaen

Petri Kouvo, toimialajohtaja, kokoukseen 15.8. saakka

Markku Salo, vs. toimialajohtaja, kokouksesta 27.9. alkaen

Leena Lehtoruusu, henkilöstöjohtaja, kokouksesta 26.4. alkaen

Henkilöstön edustajat:

Jani Kiuru, pääluottamusmies, JHL

Mauri Kekkonen, työsuojeluvaltuutettu, JHL

Jari Niemi, pääluottamusmies, KTN

Timo Kattilamäki, edustaja, KTN

Jussi Pirinen, pääluottamusmies, JUKO

Sari Nieminen, pääluottamusmies, Jyty

Tapio Leinonen, edustaja, Jyty

Henkilöstötoimikunnan sihteerinä on toiminut HR-sihteeeri Merja Välkki.

2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

Henkilöstön määrä ja rakenne on kuvattu pääosin per 31.12. tilanteen mukaisesti. Henkilöstömäärä on ilmoitettu henkilötyövuosina (htv) ja henkilölukumäärinä. Henkilötyövuosilaskennassa osa-aikaiset palvelussuhteet lasketaan osa-aikaisuuden suhteessa täydestä laskennallisesta henkilötyövuodesta. Henkilöstörakenne on laskettu henkilölukumäärien perusteella.

2.1 HENKILÖSTÖMÄÄRÄ

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

Henkilötyövuosien määrä on vähentynyt HSY:n toiminta-aikana 40,4 htv:n verran.

Henkilöstön määrän kehitys v. 2008-2012									
Toimiala/Tulosalue	31.12.2008	1.2.2010				31.12.2010			
	Henkilöt yht	Vaki- naiset	Määrä- aik	Henkilöt yht	Htv	Vaki- naiset	Määrä- aik	Henkilöt yht	Htv
Johto, ohjaus ja kehittäminen									
Tukipalvelut									
Hallintopalvelukeskus		55	7	62	60,1	62	8	70	67,7
Jätehuolto		130	18	148	140,6	130	12	142	136,0
Vesihuolto		514	11	525	509,8	489	19	508	494,9
Seutu- ja ympäristötieto		31	8	39	36,0	33	4	37	35,4
YHTEENSÄ	780	730	44	774	746,5	714	43	757	734,0

Toimiala/Tulosalue		31.12.2011				31.12.2012			
		Vaki- naiset	Määrä- aik	Henkilöt yht	Htv	Vaki- naiset	Määrä- aik	Henkilöt yht	Htv
Johto, ohjaus ja kehittäminen						49	7	56	50,4
Tukipalvelut						69	7	76	72,6
Hallintopalvelukeskus		68	6	74	71,5				
Jätehuolto		131	14	145	140,3	126	13	139	131,2
Vesihuolto		485	25	510	484,9	441	26	467	448,3
Seutu- ja ympäristötieto		32	6	38	36,3	34	4	38	37,1
YHTEENSÄ		716	51	767	733,0	719	57	776	739,6

2.2 PALVELUSSUHTTEEN LUONNE

Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö toimialoittain/tulosalueittain

Toimiala/Tulosalue	Vakinaiset		Määrä- aikaiset		Henkilöt yhteensä	
		%		%		%
Johto+ Ohjaus ja kehittäminen	49	87,5	7	12,5	56	100,0
Tukipalvelut	69	90,8	7	9,2	76	100,0
Jätehuolto	126	90,6	13	9,4	139	100,0
Vesihuolto	441	94,4	26	5,6	467	100,0
Seutu- ja ympäristötieto	34	89,5	4	10,5	38	100,0
Yhteensä	719	92,7	57	7,3	776	100,0

Määräaikaisen henkilöstön osuus koko henkilökunnasta on suhteellisen alhainen 7,3 prosenttia (6,6 % v. 2011). Määräaikaisen henkilöstön määrä on toimintavuonna jonkin verran kasvanut, koska toiminnan uudelleen organisoinnissa on edelleen osin tarve vain määräaikaisiin tehtäviin.

2.3 HENKILÖSTÖN PÄÄTOIMISUUS

Koko- ja osa-aikatyötä tekevät

Toimiala/Tulosalue	Koko- aikaiset		Osa- aikaiset		Henkilöt yhteensä
		%		%	
Johto +Ohjaus ja kehittäminen	55	98,2	1	1,8	56
Tukipalvelut	70	92,1	6	7,9	76
Jätehuolto	137	98,6	2	1,4	139
Vesihuolto	442	94,6	25	5,4	467
Seutu- ja ympäristötieto	33	86,8	5	13,2	38
Yhteensä	737	95,0	39	5,0	776

Osa-aikaisia naisia oli 19 eli 48,7 % ja osa-aikaisia miehiä 20 eli 51,3 %.

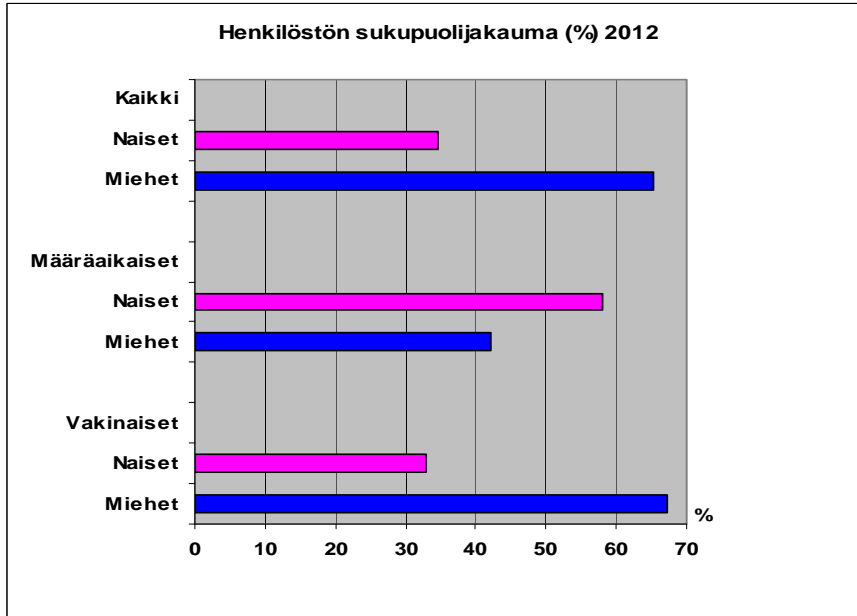
Vuonna 2011 vastaavat luvut olivat naisia 17 (50,0 %) ja miehiä 17 (50,0 %).

2.4 HENKILÖSTÖN RAKENNE

2.4.1 Henkilöstön sukupuolijakauma

Miesten osuus henkilöstöstä on noin kaksi kolmasosaa (65,3 %) ja naisten yksi kolmasosa (34,7 %). Tuntipalkkaiset asennus- ja vastaavissa tehtävissä työskentelevät henkilöt ovat lähes yksinomaan miehiä. Määräaikaisissa tehtävissä työskentelevistä enemmistö on naisia.

	Vakinaiset			Määräaikaiset			Yhteensä		Yhteensä		Kaikki yhteensä
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	%	Naiset	%	
Kk-palkkaiset	304	232	536	22	33	55	326		265		591
Tuntipalkkaiset	179	4	183	2	0	2	181		4		185
Yhteensä	483	236	719	24	33	57	507	65,3	269	34,7	776

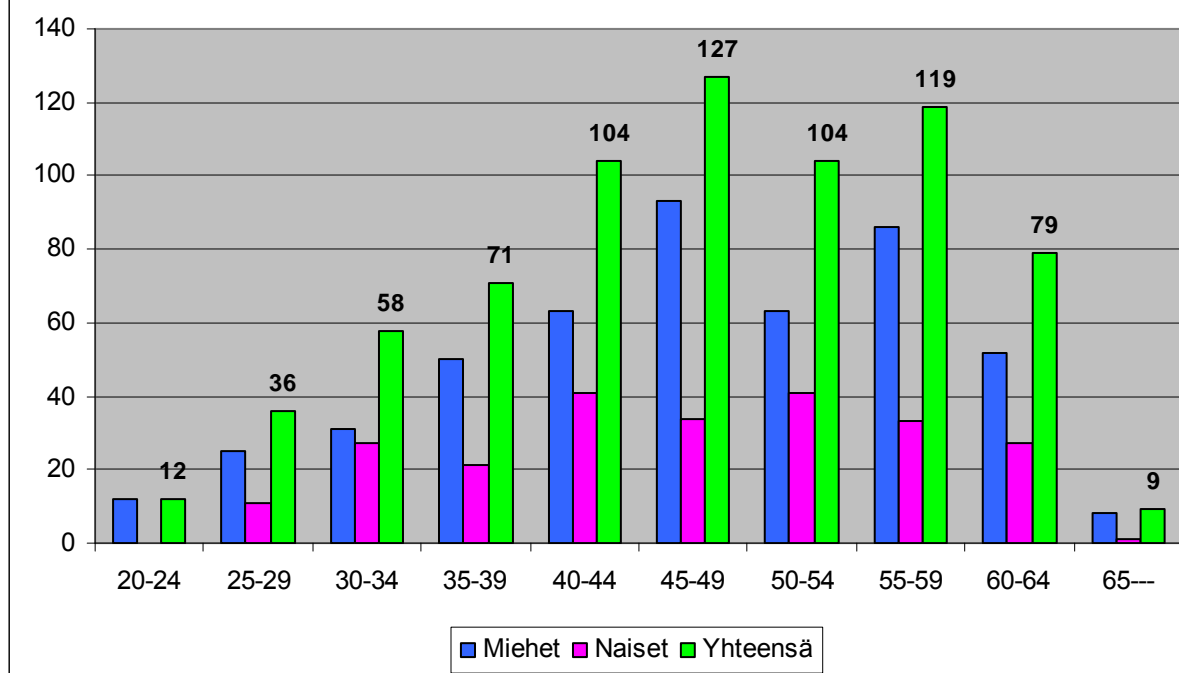


2.4.2 Henkilöstön ikärakenne

HSY:n vakinaisen henkilöstön keski-ikä on melko korkea 47,35 vuotta (v.2011 47,30 v). Suurimmat ikäryhmät ovat 40-59 -vuotiaat. Seutu- ja ympäristötiedon tulosalueella ikärakenne on keskiarvoa selvästi alhaisempi.

Henkilöstön ikärakenne 2012						
Ikä	Vakinaiset		Määräaikaiset		Yhteensä	
		%		%		%
---19	0	0,0	2	3,5	2	0,3
20-24	12	1,7	11	19,3	23	3,0
25-29	36	5,0	15	26,3	51	6,6
30-34	58	8,1	13	22,8	71	9,1
35-39	71	9,9	6	10,5	77	9,9
40-44	104	14,5	3	5,3	107	13,8
45-49	127	17,7	2	3,5	129	16,6
50-54	104	14,5	2	3,5	106	13,7
55-59	119	16,6	2	3,5	121	15,6
60-64	79	11,0	1	1,8	80	10,3
65---	9	1,3	0	0,0	9	1,2
Yhteensä	719	100,0	57	100,0	776	100,0

Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2012



Ikäryhmän %-osuus toimialalla/tulosalueella

Ikäryhmän %-osuus toimialalla (vakinaiset)					
Ikä	Johto+Ohje	Tukipalvelut	Jätehuolto	Vesihuolto	SYT
20-24	0,0		0,0	2,7	0,0
25-29	12,2	2,9	6,3	5,5	5,9
30-34	10,2	8,7	7,1	7,5	11,8
35-39	18,4	7,2	10,2	9,6	17,6
40-44	2,0	17,4	19,7	11,1	26,5
45-49	16,3	20,3	19,7	17,5	5,9
50-54	16,3	13,0	11,8	15,2	14,7
55-59	12,2	13,0	15,7	18,2	11,8
60-64	12,2	13,0	8,7	11,6	5,9
65 ---	0,0	4,3	0,8	1,1	0,0
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Henkilöstön keski-ikä	31.12.2012	31.12.2011	31.12.2010
Vakinaiset	47,35	47,30	47,43
Miehet	47,45	47,56	47,89
Naiset	47,15	46,76	46,39
Määräaikaiset	32,83	33,19	32,65
Miehet	33,67	33,88	31,64
Naiset	32,21	32,29	33,27
Yhteensä	46,24	46,40	46,59
Miehet	46,77	46,81	47,38
Naiset	45,26	45,53	44,97

2.4.3 Palveluksessaoloaika

Vakinaisen henkilöstön keskimääräinen palvelusaika oli 15,26 vuotta (v. 2011 15,50v). Määräaikaisen henkilöstön keskimääräinen palvelusaika oli 1,05 vuotta (0,41v). Vakinaisesta henkilöstöstä 73,8 % (74,4 %) oli ollut palveluksessa vähintään 5 vuotta.

Palveluksessaoloaika 2012												
Palvaika v	Vakinaiset				Määräaikaiset				Yht		Kaikki	
	Miehet	Naiset	yht	%	Miehet	Naiset	yht	%	Miehet	Naiset	yhteensä	%
00-04	124	63	187	26,0	23	33	56	98,2	147	96	243	31,3
05-09	74	36	110	15,3	1	0	1	1,8	75	36	111	14,3
10-14	67	36	103	14,3	0	0	0	0,0	67	36	103	13,3
15-19	36	14	50	7,0	0	0	0	0,0	36	14	50	6,4
20-24	63	28	91	12,7	0	0	0	0,0	63	28	91	11,7
25-29	40	25	65	9,0	0	0	0	0,0	40	25	65	8,4
30-34	35	9	44	6,1	0	0	0	0,0	35	9	44	5,7
35-39	23	18	41	5,7	0	0	0	0,0	23	18	41	5,3
40-44	18	6	24	3,3	0	0	0	0,0	18	6	24	3,1
45-49	3	1	4	0,6	0	0	0	0,0	3	1	4	0,5
Yhteensä	483	236	719	100,0	24	33	57	100,0	507	269	776	100,0

2.5 ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN

Vuodesta 2005 lukien ei ole enää varsinaista vanhuuseläkeikää. Vanhuuseläkkeelle voi jäädä henkilön oman valinnan mukaisesti 63 - 68 vuoden iässä.

Alla olevissa taulukoissa on Kevan arvio HSY:n henkilöstön eläkkeelle siirtymisistä (eläkepoistuma-arvio) sekä eläkelajeittain tehty tilasto vuonna 2012 eläkkeelle jääneistä.

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

Eläkepoistuma-arvio

Eläkepoistuma -arvio (%) 2013- 2022																
						%							%		%	
	2013*	2014	2015	2016	2017	Yht	vak	2018	2019	2020	2021	2022	Yht	vak	Yht	vak
Kuntayhtymän johto	0	0	0	0	0	0	0,0	0	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0
Ohjaus ja kehittäminen	2	1	1	0	1	5	0,7	2	0	3	0	0	5	0,7	10	1,4
Tukipalvelut	6	2	1	1	3	13	1,8	0	4	1	2	0	7	1,0	20	2,8
Jätehuolto	5	3	2	1	4	15	2,1	1	6	3	0	0	10	1,4	25	3,5
Vesihuollon johto	0	0	0	1	0	1	0,1	0	1	0	0	0	1	0,1	2	0,3
Liiketoimintojen tuki	3	1	2	1	2	9	1,3	2	1	2	3	2	10	1,4	19	2,6
Verkko	9	5	5	1	3	23	3,2	5	7	4	1	3	20	2,8	43	6,0
Jätevedenpuhdistus	5	2	4	3	3	17	2,4	0	3	3	4	3	13	1,8	30	4,2
Vedenpuhdistus	5	4	2	5	2	18	2,5	1	4	2	0	3	10	1,4	28	3,9
Investoinnit	3	0	2	1	1	7	1,0	1	0	2	2	1	6	0,8	13	1,8
Seutu- ja ympäristötieto	1	1	0	0	1	3	0,4	1	0	0	0	0	1	0,1	4	0,6
Yhteensä	39	19	19	14	20	111	15,4	13	26	20	12	12	83	11,5	194	27,0

Vuoden 2013 luvut sisältävät yhteensä 19 henkilöä, joiden henkilökohtainen eläkeikä on täyttynyt v.2009-2012.

KUEL-eläkkeelle siirtyneet						
Eläkemuoto	2012		2011		2010	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Vanhuuseläke	13	54,2	20	57,1	23	65,7
Työkyvyttömyyseläke	5	20,8	8	22,9	6	17,1
Osatyökyvyttömyyseläke	2	8,3	1	2,9	1	2,9
Kuntoutustuki	2	8,3	3	8,6	0	0,0
Osa-aikaeläke	2	8,3	3	8,6	5	14,3
Yhteensä	24	100,0	35	100,0	35	100,0

2.6 VAIHTUVUUS JA REKRYTOINTI

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

a) Ulkoinen vaihtuvuus

Ulkoinen vaihtuvuus -%:n laskentatapa:

$100 * (\text{alkaneet palvelussuhteet} + \text{päätyneet palvelussuhteet}) / \text{henkilöstön lukumäärä}$

Vuonna 2012 vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi yhteensä 18 henkilöä (28 henkilöä v. 2011). Jos heitä ei oteta mukaan, vuoden 2012 ulkoinen vaihtuvuus oli 9,6 % (9,7 % v. 2011).

Vakinaisen henkilöstön ulkoinen vaihtuvuus -%				
Tulos-/toimialue	Alkaneet palvelus-suhteet	Päätyneet palvelus-suhteet	Vakinaisten lukumäärä yhteensä	2012 Vaihtuvuus%
Johto+ Ohjaus ja kehittäminen	1	2	49	6,1
Tukipalvelut	4	2	69	8,7
Jätehuolto	6	10	126	12,7
Vesihuolto	23	33	441	12,7
Seutu- ja ympäristötieto	4	2	34	17,6
Yhteensä	38	49	719	12,1

b) Lähtövaihtuvuus

Vuonna 2012 vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi yhteensä 18 henkilöä. Jos heitä ei oteta mukaan, vuoden 2012 lähtövaihtuvuus oli 4,3 % (4,5 % v.2011). Rekrytointitarve on jäljempänä laskettu 4,3 %:n lähtövaihtuvuuden mukaan.

Lähtövaihtuvuus 2012 syykoodeittain							
	Luku-määrä miehet	Luku-määrä naiset	Lähteneiden lukumäärä yhteensä	% kaikista vakinaisista ('719)	Keski-ikä miehet	Keski-ikä naiset	Keski-ikä yhteensä
Eron syy							
Eläkkeelle siirtyminen iän perusteella	12	1	13	1,81	63,72	65,00	63,91
Työkyvyttömyyseläke	4	1	5	0,70	56,40	63,00	57,72
Eronnut palveluksesta	20	4	24	3,34	38,55	37,36	38,39
Työnantaja irtisanonut/purkanut palv.suhteen	6	0	6	0,83	44,48		44,48
Muu syy	1	0	1	0,14	48,58		48,58
Yhteensä	43	6	49	6,82	47,68	48,02	47,72

Rekrytointitarve

HSY:n kannalta on tärkeää arvioida toiminnoittain tuleva rekrytointitarve.

Edellä olevien eläköitymisennusteiden ja vaihtuvuustietojen perusteella voidaan arvioida vuosien 2013 – 2017 rekrytointitarve seuraavasti:

eläköityminen	111
lähtövaihtuvuus (pl. eläköityminen)	155
rekrytointitarve	266

Vuotuinen "tasaisen vauhdin" rekrytointitarve matemaattisesti olisi siis yli 50 henkeä/vuosi. Määrällisesti tämä näyttää jossain määrin haasteelliselta, mutta toisaalta luo mahdollisuuksia organisaation kehittämiseen strategisten tarpeiden mukaisesti.

Arvioitu tulevien viiden vuoden (2013–2017) rekrytointitarve on yhteensä noin 34 prosenttia HSY:n koko henkilöstöstä.

3 TYÖPANOS

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

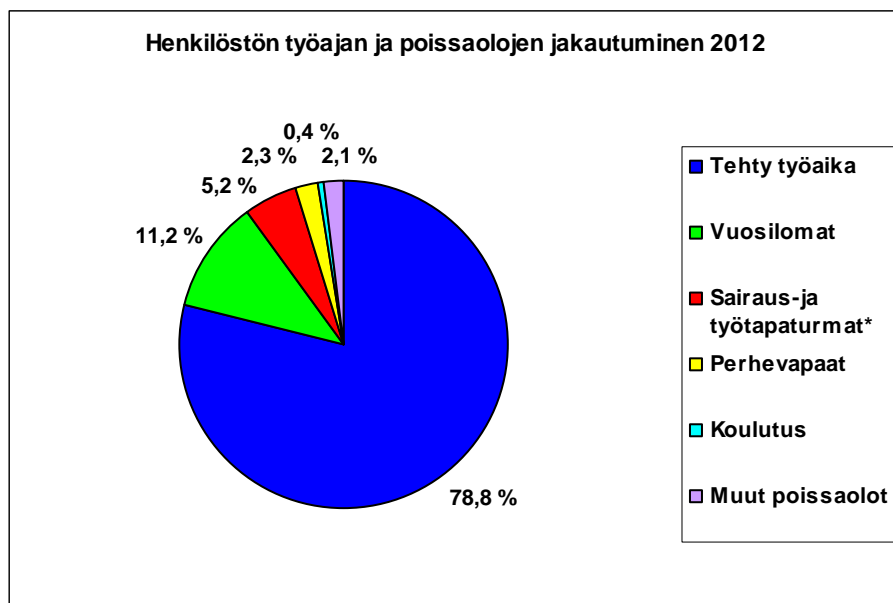
Työpanos 2012 toimialoittain/tulosalueittain

Toimiala/ tulosalue	Palvelus- suhde		Palkalliset poissaolo		Palkattomat poissaolo		Poissaolo- pvt	Tehdyt työpanos- pvt	Poissa- olo %	Henkilö- työ- vuodet
	lkm	pvt	pvt	pvt	pvt	yhteensä				
Kuntayhtymän johto	2	720	76	9	85	635	11,8	2,4		
Hallintopalvelukeskus	10	5 953	793	214	1 007	4 946	16,9	19,0		
Ohjaus ja kehittäminen	64	9 603	2 062	651	2 713	6 889	28,3	26,4		
Tukipalvelut	81	12 465	2 326	309	2 634	9 831	21,1	37,7		
Jätehuolto	193	38 844	5 898	1 739	7 637	31 208	19,7	119,7		
Vesihuolto	577	125 956	22 901	3 206	26 107	99 849	20,7	383,0		
Seutu- ja ympäristötieto	42	9 791	1 511	451	1 961	7 830	20,0	30,0		
HSY yhteensä	969	203 332	35 566	6 579	42 144	161 188	20,7	618,3		

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

Henkilöstön työajan ja poissaolojen jakautuminen						
	2012		2011		2010	
	%	pvät	%	pvät	%	pvät
Palvelussuhdepäivät		287 607		281 574		283 983
Tehty työaika	78,80	226 630	78,14	220 008	78,90	224 053
Vuosilomat	11,23	32 309	11,50	32 393	11,75	33 376
Sairaus- ja työtaturmat*	5,19	14 918	6,01	16 926	5,48	15 560
Perhevapaat	2,26	6 494	1,81	5 107	1,32	3 753
Koulutus	0,45	1 289	0,50	1 410	0,58	1 645
Muut poissaolot	2,07	5 967	2,03	5 730	1,97	5 596
Yhteensä	21,20	60 977	21,86	61 566	21,10	59 930

* Mukana määräämääräiset kuntoutustuet



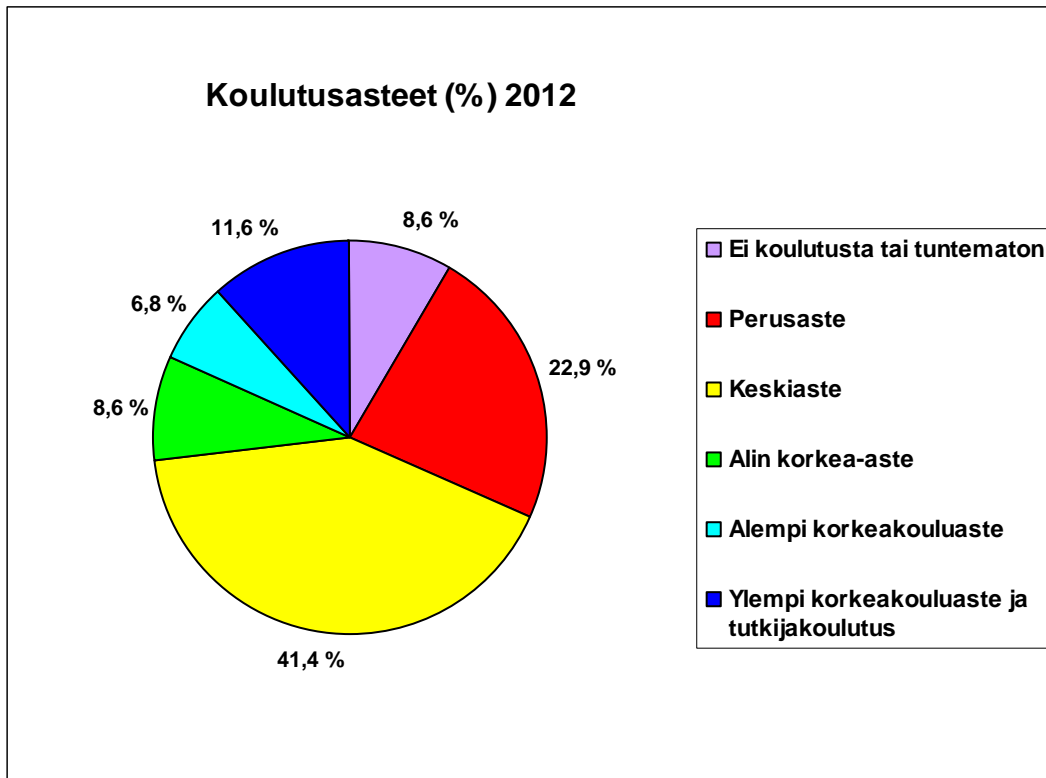
4 OSAAMINEN, SEN KEHITTÄMINEN JA JOHTAMINEN

Osaamisen kehittäminen on yksi HSY:n strategisista tavoitteista. Vuoteen 2013 ulottuvana tavoitteena on strategisen osaamisen määrittäminen ja osaamisen johtamiseen liittyvien prosessien määrittäminen ja kuvaaminen. Strategisten ydinosaamisten määrittäminen käynnistettiin loppuvuodesta 2010. Työ ei kuitenkaan resurssisyistä edennyt vuonna 2012 sille asetettujen tavoitteiden ja aikataulujen puitteissa..

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

4.1 KOULUTUSTASO

Henkilöstön koulutustaso											
Koulutusaste	Vakin	Vakin	Vakin	%	Määräaik	Määräaik	Määräaik	Yht	Yht	Yht	%
	miehet	naiset	yht		miehet	naiset	yht	miehet	naiset	yht	
0 Ei koulutusta tai tuntematon	48	10	58	8,1	2	7	9	50	17	67	8,6
1 Alempi perusaste	45	16	61	8,5	0	0	0	45	16	61	7,9
2 Ylempi perusaste	82	28	110	15,3	4	3	7	86	31	117	15,1
3 Keskiaste	201	89	290	40,3	14	17	31	215	106	321	41,4
5 Alin korkea-aste	43	24	67	9,3	0	0	0	43	24	67	8,6
6 Alempi korkeakouluaste	31	20	51	7,1	1	1	2	32	21	53	6,8
7 Ylempi korkeakouluaste	30	47	77	10,7	3	5	8	33	52	85	11,0
8 Tutkijakoulutus	3	2	5	0,7	0	0	0	3	2	5	0,6
Yhteensä	483	236	719	100,0	24	33	57	507	269	776	100,0



4.2 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

4.2.1 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. Ryhmän johdolla ja työn pohjalta laadittiin yhteinen koulutussuunnitelma, jossa painottuvat sekä esimies- että työyhteisötaidot. Koulutussuunnitelmaa on toteutettu ulkoisten valmentajien palvelutarjonnan avulla.

4.2.2 Kehityskeskustelujen käyminen

Kehityskeskustelujärjestelmä on käytössä koko HSY:ssä ja sitä on ohjeistettu sekä tuettu tuottamalla keskustelun helpottamiseksi ja keskustelukäytäntöjen yhtenäistämiseksi keskustelurunkoja sekä tarjoamalla valmennustilaisuuksia.

4.2.3 Esimiespäivät ja päällikköpäivät

Vuonna 2012 toteutettiin esimiespäivät sekä keväällä (7.2./15.2.) että syksyllä (19.11./26.11). Tilaisuuksissa käsiteltiin esimiestyöhön liittyviä ajankohtaisaiheita. Aiheina olivat mm. organisaatiomuutokset, varhaisen tuen mallin soveltaminen, koulutus ja kehittäminen, henkilöstötutkimuksen tulokset, talouden ajankohtaiskatsaukset, toimintajärjestelmä sekä kriisiviestintävalmiudet. Tilaisuuksiin osallistuivat käytännössä kaikki HSY:n noin 120 eri tason esimiesroolin omaavaa henkilöä. Tilaisuudet koettiin hyvin tarpeellisiksi ja saatu palaute oli kaikin puolin myönteistä.

Vuonna 2012 järjestettiin kahdet päällikköpäivät (30.5. ja 14.11.). Päiville kutsuttiin keskijohtoa edustavat esimiehet yksikön päälliköistä alkaen, osallistujia kummassakin tilaisuudessa oli noin 60. Tavoitteena on verkottua, tutustua ja jakaa esimiesten työn kannalta tärkeää tietoa. Päivien aiheina 2012 olivat mm. HSY:n arvot, organisaatiomuutokset, asiakastyytyväisyyden mittaaminen sekä talouden ja muiden osa-alueiden ajankohtaiskatsaukset. Molemmista päivistä saatu palaute oli erittäin hyvä.

Saatua palautetta seuraten päivien järjestämistä tullaan jatkamaan myös vuonna 2013.

5 TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY

5.1 SAIRAUSPOISSAOLOT JA TYÖTAPATURMAT/AMMATTITAUDIT

Sairauspoissaolosten määrä per henkilö oli vuonna 2012 keskimäärin 15,3 päivää (18,0 päivää v.2011). Määrä ei poikkea oleellisesti kunta-alan keskiarvosta. Henkilöstön ikääntyessä pitkien sairauspoissaolosten määrä yleensä keskimäärin kasvaa.

Yhteisenä tulokorttitavoitteena oli lyhyiden (1-3 päivää) sairauspoissaolosten määrän vähentäminen. Tavoitetta ei saavutettu. Lyhyiden sairauspoissaolosten määrät olivat toiminnoittain keskimäärin seuraavat: ohjaus ja kehittäminen 3,8 päivää (3,6), tukipalvelut 3,6 päivää, jätehuolto 2,8 päivää (3,0) päivää, vesi- huolto 2,6 päivää (3,0) ja seutu- ja ympäristötieto 1,6 päivää (3,5). Lyhyet sairauspoissaolot lisääntyivät vuodesta 2011 125 päivällä eli 5,3 prosenttia. Sairauspoissaolosten kokonaismäärä kuitenkin väheni.

Henkilöstön sairauspoissaolot 2012 keston mukaan

Sairauspoissaolot 2012	Päiviä	%-osuus	Tapauksia	%-osuus
1. Vakinaiset				
Poissaolot 1-3 pv	2 287	17,1	1 193	63,2
Poissaolot 4-7 pv	1 757	13,1	338	17,9
Poissaolot 8-14 pv	1 943	14,5	172	9,1
Poissaolot 15-30 pv	2 290	17,1	106	5,6
Poissaolot yli 30 pv	5 103	38,1	80	4,2
Poissaolot yhteensä	13 380	100,0	1 889	100,0
Poissaolopäivät/henkilö	17,6			

Sairauspoissaolot 2012	Päiviä	%-osuus	Tapauksia	%-osuus
2. Määräaikaiset				
Poissaolot 1-3 pv	208	41,6	117	80,1
Poissaolot 4-7 pv	86	17,2	17	11,6
Poissaolot 8-14 pv	92	18,4	8	5,5
Poissaolot 15-30 pv	31	6,2	2	1,4
Poissaolot yli 30 pv	83	16,6	2	1,4
Poissaolot yhteensä	500	100,0	146	100,0
Poissaolopäivät/henkilö	3,4			

Sairauspoissaolot 2012	Päiviä	%-osuus	Tapauksia	%-osuus
3. Yhteensä				
Poissaolot 1-3 pv	2 495	18,0	1 310	64,4
Poissaolot 4-7 pv	1 843	13,3	355	17,4
Poissaolot 8-14 pv	2 035	14,7	180	8,8
Poissaolot 15-30 pv	2 321	16,7	108	5,3
Poissaolot yli 30 pv	5 186	37,4	82	4,0
Poissaolot yhteensä	13 880	100,0	2 035	100,0
Poissaolopäivät/henkilö	15,3			

Henkilöstön sairauspoissaolot v. 2012 toimialoittain/tulosalueittain

ml.ma.kuntoutustuki

Vakinaisen henkilöstön sairauspoissaolot v. 2012									
Toimiala/tulosalue	Kesto 1-3 pv päivät	Kesto 4-7 pv päivät	Kesto 8-14 pv päivät	Kesto 15-30 pv päivät	Kesto yli 30 pv päivät	Yht. pv	Yht. krt	%	pv/hlö
Ohjaus ja kehittäminen	198	159	158	227	129	871	183	5,0	18,1
Tukipalvelut	262	125	165	165	315	1 032	187	4,2	15,2
Jätehuolto	412	228	194	174	296	1 304	293	2,7	9,7
Vesihuolto	1 354	1 205	1 370	1 646	4 329	9 904	1 168	6,1	20,9
Seutu- ja ympäristötieto	61	40	56	78	34	269	58	2,2	7,5
Vakinaiset yhteensä	2 287	1 757	1 943	2 290	5 103	13 380	1 889	5,1	17,6
Määräaikaisen henkilöstön sairauspoissaolot v. 2012									
Toimiala/tulosalue	Kesto 1-3 pv päivät	Kesto 4-7 pv päivät	Kesto 8-14 pv päivät	Kesto 15-30 pv päivät	Kesto yli 30 pv päivät	Yht. pv	Yht. krt	%	pv/hlö
Ohjaus ja kehittäminen	22	0	0	0	0	22	15	1,0	2,4
Tukipalvelut	23	20	18	0	49	110	20	4,9	9,2
Jätehuolto	64	9	37	0	34	144	40	2,5	4,0
Vesihuolto	93	51	37	31	0	212	67	1,9	2,6
Seutu- ja ympäristötieto	6	6	0	0	0	12	4	0,9	2,0
Määräaikaiset yhteensä	208	86	92	31	83	500	146	2,2	3,4
Henkilöstön sairauspoissaolot v. 2012									
Toimiala/tulosalue	Kesto 1-3 pv päivät	Kesto 4-7 pv päivät	Kesto 8-14 pv päivät	Kesto 15-30 pv päivät	Kesto yli 30 pv päivät	Yht. pv	Yht. krt	%	pv/hlö
Ohjaus ja kehittäminen	220	159	158	227	129	893	198	4,6	15,4
Tukipalvelut	285	145	183	165	364	1 142	207	4,3	14,3
Jätehuolto	476	237	231	174	330	1 448	333	2,7	8,5
Vesihuolto	1 447	1 256	1 407	1 677	4 329	10 116	1 235	5,8	18,2
Seutu- ja ympäristötieto	67	46	56	78	34	281	62	2,1	6,7
Kaikki yhteensä	2 495	1 843	2 035	2 321	5 186	13 880	2 035	4,8	15,3

5.1.1 Työtapatuomat ja ammattitaudit

Henkilöstön tapaturmapoissaolot toimialoittain/tulosalueittain

Toimiala/Tulosalue	2012			2011			2010		
	Työtapa- turmien määrä	Poissa- olo- päivät	Päivät/ työtapa- turma	Työtapa- turmien määrä	Poissa- olo- päivät	Päivät/ työtapa- turma	Työtapa- turmien määrä	Poissa- olo- päivät	Päivät/ työtapa- turma
Ohjaus ja kehittäminen	1	0	0,0						
Hallintopalvelukeskus	2	8	4,0	1	9	9,0			
Tukipalvelut	7	27	3,9						
Jätehuolto	6	43	7,2	8	78	9,8	5	68	13,6
Vesihuolto	33	465	14,1	32	777	24,3	31	392	12,6
Seutu- ja ympäristötieto	0	0	0,0	1	3	3,0	1	6	6,0
Yhteensä	49	543	11,1	42	867	20,6	37	466	12,6

Tapaturmia oli v. 2012 yhteensä 49 (52 v. 2011), joista 38 oli työtapaturmia ja 11 työmatkatapaturmia. Yhteensä 11 tapaturmasta ei aiheutunut poissaoloa.

5.2 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.

Hyväksytyt 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 ja yhteisten ”pelisääntöjen luominen” niiden käyttämisen varmistamiseksi
4. työhygieenisten mittausten kehittäminen
5. toimipisteiden turvallisuussuunnitelmien päivittäminen uuden lainsäädännön mukaisiksi pelastussuunnitelmiksi

Työsuojelutoimikunnassa tavoitteiden eteenpäin viemiseksi laadittiin ja hyväksyttiin työsuojelun vuotuinen työsuunnitelma ja työtä jatketaan asetettujen painopisteiden mukaisesti 2013.

AVI:n työsuojelutarkastuksia tehtiin eri työkohteisiin muutamia, ja ns. ”uutena” kesällä 2012 tilaajavastuun toteutumista selvittävä tarkastus. Työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä jatkettiin työterveyshuollolle hyväksytyt suunnitelman mukaisesti.

Työsuojelutoimikunta kokoontui vuoden aikana kuusi kertaa ja huolehti sille ao. säännöksissä asetetuista tehtävistä.

6 TYÖHYVINVOINTI

6.1. TOIMENPITEET 2012

Työhyvinvointityön perusteina olivat olleet HSY:n strategia ja tavoitteet, koko henkilöstöä koskenut henkilöstötutkimus 2011 sekä tutkimuksen perusteella tehdyt toimenpidesuunnitelmat, sairauspoissaoloseuranta, työterveyshuollon neljännesvuosiraportointi sairauspoissaolojen määrästä ja perusteista, sekä työsuojeluviranomaisten tarkastukset ja työterveyshuollon työpaikkaselvitykset.

Toimenpiteinä on vuonna 2012 toteutettu

- syksyllä 2011 tehdyn henkilöstötutkimuksen toimenpideohjelmien toteuttaminen ja seuranta sekä syksyllä 2012 tehty uusi henkilöstötutkimus
- 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 Lääkärikeskus Aavan työpsykologin kanssa toimenpiteet
 - coaching
 - työyksiköiden kehittämispäivät
- työterveyshuollon toimintasuunnitelman toteuttaminen
 - painotus ennaltaehkäisevässä työssä
 - ergonomiaselvitykset, työpaikkaselvitykset, varhaisen tuen malli jne
- muuta
 - harrastuskerhotoiminta
 - liikunta- ja kulttuurisetelit

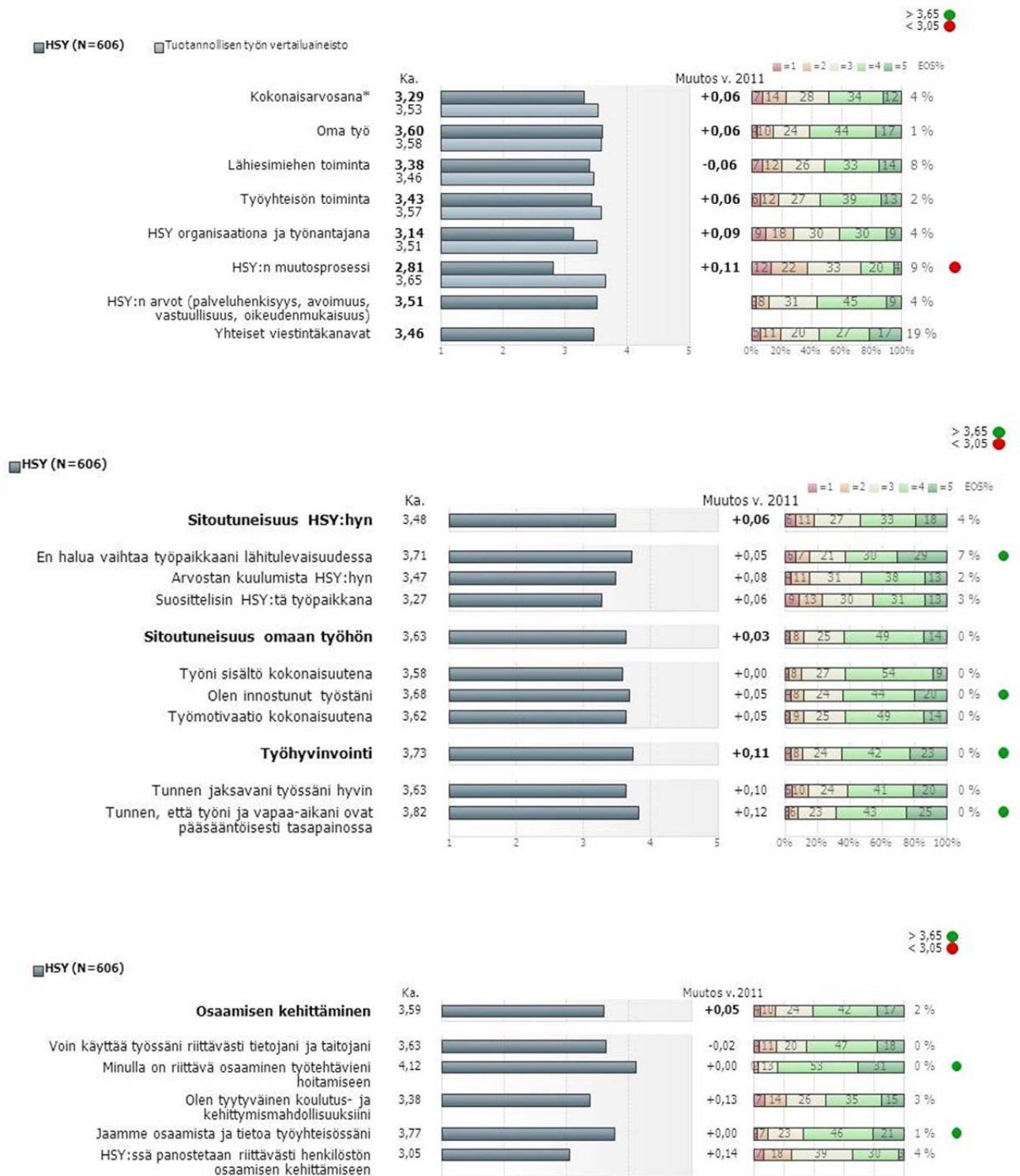
6.2. HENKILÖSTÖTUTKIMUKSET 2011 JA 2012

Henkilöstötutkimus 2011 tehtiin 14. - 26.9.2011. Tutkimukseen vastasi 578 henkilöä ja vastausprosentiksi muodostui 77%.

Vastaava kysely toteutettiin uudelleen 10.- 29.8.2012. Vastauksia saatiin 606 kappaletta ja vastausprosentti oli 79 % (606/769).

Vuoden 2012 tutkimuksen tulokset verrattuna tutkimukseen 2011 kehittyivät myönteiseen suuntaan. Lähes jokaisella osa-alueella tulokset paranivat.

Tutkimuksen 2012 keskeiset arvosanat on esitetty yhteenvetona seuraavalla sivulla.



Myönteisinä osa-alueina vastaajat toivat esiin oman osaamisensa riittävyyden työtehtävien suorittamiseen, tyytyväisyyden työterveyshuollon palveluihin, ympäristövastuun huomioimisen HSY:n toiminnassa, HSY:n palveluiden laadukkuuden sekä kokemuksen työn ja vapaa-ajan tasapainosta.

Kriittisimmin arvioitiin palkitsemista, HSY:n toiminnan yhtenäisyyttä, muutoksien johtamisen onnistuneisuutta ja yhteistyön sujumista HSY:n eri yksiköiden välillä.

Johtoryhmän tutkimustuloksia käsitelleessä kehittämispäivässä todettiin, että HSY:n yhteiset kehittämisen painopisteet tutkimuksen 2012 perusteella säilytetään samoina kuin tutkimuksen 2011 pohjalta aiemmin oli päätetty. Kehittämisen painopistealueiksi vahvistettiin edelleen

- yhteinen toimintakulttuuri,
- muutoksen johtaminen ja hallinta sekä
- esimiestyön vahvistaminen.

6.3. VARHAISEN TUEN MALLIT

HSY:ssä on käytössä varhaisen tuen mallit: varhaisen tuen malli, sairauslomalta paluun tuen malli, päiheteettömyyden tukemisen malli ja asiallisen kohtelun malli. Mallit on kehitetty henkilöstöhallinnon, henkilöstön edustajien ja työterveyshuollon yhteistyönä.

7. TASA-ARVOSELVITYKSET

HSY:ssä on laadittu tasa-arvosuunnitelma v. 2011. Suunnitelmaan liittyy erilaisia tilastollisia tasa-arvoselvityksiä, joiden vuotta 2012 koskevat päivitykset on koottu tähän alakohtaan.

Henkilöstön ikäjakauma 2012

Henkilöstön ikäjakauma 2012													
Ikälk	Vakinaiset		Vakinaiset yht	Määräaik		Määräaik yht	Yht		Yht		Kaikki		
	Miehet	Naiset		Miehet	Naiset		Miehet	%	Naiset	%	yht	%	
---19	0	0	0	0	2	2	0	0,0	2	0,7	2	0,3	
20-24	12	0	12	7	4	11	19	3,7	4	1,5	23	3,0	
25-29	25	11	36	6	9	15	31	6,1	20	7,4	51	6,6	
30-34	31	27	58	3	10	13	34	6,7	37	13,8	71	9,1	
35-39	50	21	71	3	3	6	53	10,5	24	8,9	77	9,9	
40-44	63	41	104	0	3	3	63	12,4	44	16,4	107	13,8	
45-49	93	34	127	2	0	2	95	18,7	34	12,6	129	16,6	
50-54	63	41	104	1	1	2	64	12,6	42	15,6	106	13,7	
55-59	86	33	119	1	1	2	87	17,2	34	12,6	121	15,6	
60-64	52	27	79	1	0	1	53	10,5	27	10,0	80	10,3	
65---	8	1	9	0	0	0	8	1,6	1	0,4	9	1,2	
Yhteensä	483	236	719	24	33	57	507	100,0	269	100,0	776	100,0	

Miesten ja naisten sijoittuminen eri tehtäviin

	2012					2011					2010				
	Miehet	%	Naiset	%	Yht	Miehet	%	Naiset	%	Yht	Miehet	%	Naiset	%	Yht
Johtajat	9	60,0	6	40,0	15	12	80,0	3	20,0	15	11	84,6	2	15,4	13
Yksikön päälliköt ja johtavat asiantuntijat	30	61,2	19	38,8	49	26	57,8	19	42,2	45	30	58,8	21	41,2	51
Esimiehet	64	79,0	17	21,0	79	76	81,7	17	18,3	93	67	81,7	15	18,3	82
Muut	398	64,2	222	35,8	622	395	65,2	211	34,8	606	402	65,8	209	34,2	611
Yhteensä	501	65,5	264	34,5	765	509	67,1	250	32,9	759	510	67,4	247	32,6	757

Palkat Miehet/Naiset

Kuukausipalkat	lkm			Teht.koht.		Vars.			Hlö.k. lisät *			HI%			
	2012	2011	2010	2012	2011	2012	2011	2010	2012	2011	2010	2012	2011	2010	
Miehet	321	317	310	2 863	2 695	2 618	3 252	3 106	3 038	126	122	164	4,4	4,5	6,2
Naiset	260	246	243	2 682	2 476	2 367	2 972	2 783	2 673	81	80	96	3,0	3,2	4,1
Kaikki	581	563	553	2 782	2 599	2 508	3 127	2 965	2 878	106	104	134	3,8	4,0	5,3

Palkat sopimusaloittain

KVTES	lkm	lkm	lkm	Teht.koh t.	Teht.koh t.	Teht.koh t.	Vars. palk- ka	Vars. palk- ka	Vars. palk- ka	HIök lisät *	HIök lisät *	HIök lisät *	HI%	HI%	HI%
	201 2	201 1	201 0	palkka 2 012	palkka 2 011	palkka 2 010	2 012	2 011	2 010	201 2	201 1	201 0	201 2	201 1	201 0
Miehet	54	55	49	3 558	3 297	3 332	3 900	3 675	3 731	127	120	120	3,6	3,6	3,6
Naiset	159	152	152	2 578	2 371	2 263	2 852	2 668	2 551	75	71	75	2,9	3,0	3,3
Kaikki	213	207	201	2 827	2 617	2 524	3 118	2 935	2 839	89	84	86	3,1	3,2	3,4

TS	lkm	lkm	lkm	Teht.koh t.	Teht.koh t.	Teht.koh t.	Vars. palk- ka	Vars. palk- ka	Vars. palk- ka	HIök lisät *	HIök lisät *	HIök lisät *	HI%	HI%	HI%
	201 2	201 1	201 0	palkka 2 012	palkka 2 011	palkka 2 010	2 012	2 011	2 010	201 2	201 1	201 0	201 2	201 1	201 0
Miehet	267	262	261	2 722	2 569	2 484	3 121	2 987	2 908	125	123	172	4,6	4,8	6,9
Naiset	101	94	91	2 846	2 646	2 540	3 161	2 968	2 876	90	94	130	3,2	3,6	5,1
Kaikki	368	356	352	2 756	2 589	2 499	3 132	2 982	2 900	116	115	161	4,2	4,5	6,4

* ilman ns. betonoituja henk.koht.lisiä ja erillisisiä

8. PALKKAKUSTANNUKSET

Toteutuneet henkilöstömenot sivukuluineen olivat 40 918 000 euroa, mikä ylitti 1.044.000 eurolla talousarvion mukaisen 39 874 000 euroa. Henkilöstökuluihin sisältyy 1,5 miljoonan euron varaus tulospalkkioihin. Talousarvio ei kuitenkaan sisällä tulospalkkioita, koska ne rahoitetaan toimintamenojen säästöillä ja toimintakatteen paranemisella. Ilman tulospalkkiovarausta henkilöstökulut jäävät 0,5 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 2850 euroa per työntekijä.

Toimialue/Tulosalue	Maksetut palkat ja palkkiot
Johto, Ohjaus ja kehittäminen	2 897 000
Tukipalvelut	1 877 000
Jätehuolto	5 780 000
Vesihuolto	20 347 000
Seutu- ja ympäristötieto	1 797 000
Yhteensä	32 698 000

Ylityöt	Kuukausipalkat	Tuntipalkat	Yhteensä
Ohjaus ja kehittäminen	28 000		28 000
Tukipalvelut	10 000		10 000
Jätehuolto	105 000		105 000
Vesihuolto	557 000	776 000	1 333 000
Seutu- ja ympäristötieto	8 000		8 000
Yhteensä	708 000	776 000	1 484 000

Varallaolokorvaukset	Kuukausipalkat	Tuntipalkat	Yhteensä
Ohjaus ja kehittäminen			0
Tukipalvelut			0
Jätehuolto	52 000		52 000
Vesihuolto	488 000	503 000	991 000
Seutu- ja ympäristötieto			0
Yhteensä	540 000	503 000	1 043 000

Helsingin seudun ympäristöpalvelut -kuntayhtymä

PL 100, 00066 HSY, Opastinsilta 6 A, 00520 Helsinki
Puh. 09 156 11, Fax 09 1561 2011, 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

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