



Henkilöstökertomus 2013

HSY:n hallitus 11.4.2014



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

Helsingin seudun ympäristöpalvelut -kuntayhtymä

Opastinsilta 6 A

00520 Helsinki

puhelin 09 156 11

faksi 09 1561 2011

www.hsy.fi

Sisällys

1	Johdanto	4
2	Keskeiset asiat henkilöstönäkökulmasta	5
2.1	Strategiaan perustuvat hankkeet	5
2.2	Henkilöstösuunnittelu	7
2.3	HSY:n organisointi ja sen tukeminen	8
2.4	Henkilöstömenot	8
2.5	Henkilöstötoimikunta	9
3	Henkilöstön määrä ja rakenne	10
3.1	Henkilöstömäärä	10
3.2	Palvelussuhteen luonne	11
3.3	Henkilöstön päätoimisuus	11
3.4	Henkilöstörakennetta koskevia tietoja	12
3.4.1	Henkilöstön sukupuolijakauma	12
3.4.2	Henkilöstön ikärakenne	12
3.4.3	Palveluksessa oloaika	13
3.5	Eläkkeelle siirtyminen	13
3.6	Vaihtuvuus ja rekrytointi	14
3.6.1	Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus	14
3.6.2	Rekrytointitarve	14
4	Työpanos	15
5	Osaaminen ja koulutus	16
5.1	Koulutustaso	16
5.2	Osaamisen kehittäminen	17
5.2.1	Osaamisen kehittämisen ryhmä	17
5.2.2	Kehityskeskustelujen käyminen	17
5.2.3	Esimiespäivät ja päällikköpäivät	17
6	Terveydellinen toimintakyky	18
6.1	Sairauspoissaolot ja työtaturmat	18
6.1.1	Sairauspoissaolot	18
6.1.2	Työtaturmat	19
6.2	Työsuojelu ja työhyvinvointi	20
7	Henkilöstötutkimus	21
8	Tasa-arvoselvitykset	24
9	Palkkakustannukset	25

1 Johdanto

Helsingin seudun ympäristöpalvelut -kuntayhtymän (HSY) henkilöstökertomus julkaistaan nyt neljännen 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 koota tietoa tulevaisuuden arviointia ja suunnittelua varten.

Myös vertailu toimintaympäristöön ja muihin työnantajiin on tärkeä osa tämän tyyppistä henkilöstökertomusta. Kunnallinen työmarkkinalaitos on toukokuussa 2013 uudistanut suositusta henkilöstövoimavarojen raportoinnista. Suositus sisältää mm. suosituksen tunnusluvuihin, joita kaikkien kuntien toivotaan raportoivan yhdenmukaisella tavalla. KT:n raportointivaatimuksia on huomioitu myös tässä kertomuksessa, mutta tietojärjestelmäsyistä ei kaikilta osin. Kertomuksen 2013 sisältö pääosin vielä noudattaa aikaisempien kertomuksen perusrakennetta.

Ensimmäistä, vuoden 2010 henkilöstökertomusta laadittaessa todettiin, ettei ole mahdollista koota kattavasti toteumatietoja ja lukusarjoja fuusiota edeltäneestä toiminnasta. Tästä syystä kertomuksessa on jouduttu käyttämään useissa kohdissa jatkumona HSY organisaation toimintakautta, nyt neljää 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 2012 ja 2013 toteutetuista henkilöstötutkimuksista.

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

Henkilöstökertomuksen tilastollisen aineiston on pääosin tuottanut palkkatiimi palvelusuhdepäällikkö Pirjo Norppa-Röpelisen johdolla ja teksteistä vastaa allekirjoittanut. Henkilöstökoordinaattori Mari Malin on huolehtinut kertomuksen ulkoasusta.

Helsingissä 31.3.2014

Leena Lehtoruusu
henkilöstöjohtaja

2 Keskeiset asiat henkilöstönäkökulmasta

2.1 Strategiaan perustuvat hankkeet

Toimintavuoden aikana henkilöstöyksikkö toteutti käytössään olevien resurssien puitteissa sille hyväksytyjä strategisia tehtäviä. Osaston resurssitilanne muuttui toimintavuoden aikana siten, että suuren osan vuotta tiimi toimi viiden asiantuntijan sijasta kolmen asiantuntijan voimin. Tämä johti siihen, että toimintavuonna työsuhteisiin liittyvien 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 2013 seuraavasti:

Näkökulma	Henkilöstön uudistuminen ja työkyky		
Strateginen päämäärä	Kehittää henkilöstön osaamista ja luoda vetovoimainen työnantajakuva		
Tavoite 2013-2015	Toimenpiteet 2013	Tavoitetaso 2013	Toteutuma 31.12.2013
Tunnettuuden, yhteisökuvan ja työnantajakuvan kehittäminen	Toteutetaan toimenpideohjelmaa. Seurataan ja mitataan tehtyjen toimenpiteiden vaikutuksia.	Tunnettuus on lisääntynyt. Perustehtävät tunnetaan entistä paremmin Henkilökunnan tyytyväisyys työnantajaan on lisääntynyt	● Toteutui ● Toteutui
Strategisen osaamisen kuvaaminen ja sitä tukevien osaamisen kehittämisen toimintatapojen toimeenpano	Käynnistetään osaamiskarttatyö, linkitykset kehityskeskusteluihin ja koulutuksen suunnitteluun	Osaamisen johtamisen prosessi kuvattu. Sen edellyttämät kehittämisen suunnitteluun ja toimeenpanoon liittyvät toimintatapojen muutokset aloitettu	● Toteutui osittain. Kaikkien toimenpiteiden toteuttamiseksi ei ollut resursseja mm. henkilöstövaihdosten, pitkien poissaolojen ym. vuoksi.
Työhyvinvoinnin edistäminen	Toteutetaan henkilöstötutkimuksen tulosten perusteella laadittu toimenpideohjelma. Toimenpiteet ja seuranta yksikkökohtaisesti	Ohjelman toteuttaminen aloitettu	● Toteutui
	Arvioidaan uudelleen työsuojelun johtamismalli	Nykyisen toimintamallin muutostarpeet arvioitu ja toimintasuunnitelma tehty	● Toteutui osittain. Kaikkien toimenpiteiden toteuttamiseksi ei ollut resursseja mm. henkilöstövaihdosten, pitkien poissaolojen ym. vuoksi.
Näkökulma	Prosessit ja rakenteet		
Strateginen päämäärä	Vahvistaa synergisiä prosesseja ja aikaansaada tehokkuushyötyjä		
TTS-kauden 2013-2015 strateginen hanke	Tavoitetaso 2013	Toteutuma 31.12.2013	
Henkilöstöprosessien uudistaminen ja sähköistäminen	Henkilöstöprosessien tietojärjestelmäprojekti etenee ja järjestelmä on pääosin käyttöön otettu vuoden 2013 aikana	● Toteutui osittain. Järjestelmän käyttöönottoa valmisteltu, käyttöönotto talven 2014 aikana.	

Keskeisimmät käynnissä olleet hankkeet olivat seuraavat:

Kunnallisen alan työehtosopimusten edellyttämän henkilökohtaisen lisän (työsuorituksen arviointi, TSA) maksamiseen tarvittavan arviointijärjestelmän suunnittelua jatkettiin. Järjestelmä saatiin testausvaiheeseen syksyllä 2013 ja lisän käyttöönottoon liittyvät pääsopimuksessa edellytetyt neuvottelut päätökseen siten, että varsinainen arviointityö käynnistyi tarkasteluvuoden jälkeen maaliskuussa 2014.

HSY:n johtoryhmä hyväksyi 2012 HSY:n arvot, joiden jalkauttaminen oli tulokorttien 2013 yksi koko työyhteisöä koskenut tavoite. Arvojen jalkautumista edistettiin erilaisin viestinnällisin keinoin julkaisemalla asiaan liittyviä juttuja intranetissä ja henkilöstölehdessä, visualisoimalla arvojen esitystapaa, tuottamalla arvoihin liittyviä aineistoja yksiköiden käyttöön sekä järjestämällä erityisiä työpajoja arvoista keskustelemista varten.

Henkilöstöprosessien sähköistämiseen liittyvän IT-järjestelmän tarjouskilpailu saatiin päätökseen vuodenvaihteessa 2012/13. Toimittajaksi tarjouskilpailun perustella valittiin kotimainen Sympa Oy, jonka kanssa yhteistyöprojekti käynnistettiin helmikuussa 2013. Projektityötä tehtiin henkilöstöyksikön johdolla oman työn ohella tapahtuen, poikkeuksena ainoastaan lyhytaikaisen päätoiminen resurssointi syksyllä 2013, ja näin ollen projektin eteneminen huomioiden henkilöstöyksikön muutenkin suunniteltua alhaisemmat resurssit ei edennyt asetetun tavoitteen mukaan. Kaikille työhön osallistuneille on kuitenkin syytä antaa suuri kiitos oman työn ohella tapahtuneesta panoksesta hankkeen eteenpäin viemisessä. Järjestelmän työsuhteen elinkaareen hallinnointiin liittyvien osien on tarkoitus tulla käyttöön vuoden 2014 ensimmäisellä vuosipuoliskolla. Tämän jälkeen järjestelmään tullaan liittämään mm. rekrytointimoduuli ja osaamisen suunnittelua avastavat osiot. Näiden käyttöönotto aikataulutetaan myöhemmin. Työn lopputuloksena henkilöstöprosesseja yksinkertaistetaan ja uudistustyö vaikuttaa myös päätöksentekomenettelyihin siten, että päätöksentekovoimuuksia henkilöstöasioiden eri osa-alueilla tullaan selkeyttämään.

HSY:ssä käytössä olleet lukuisat eri kehityskeskustelulomakkeet ja -ohjeistukset yhtenäistettiin vuoden 2013 keskusteluja varten.

Viestinnän johdolla HSY:n sisäinen intranet siirrettiin uudelle IT-alustalle, mikä tarkoitti henkilöstöyksikön kannalta merkittävää työpanoksen osoittamista myös tähän hankkeeseen. Samalla käynnistettiin henkilöstöasioita koskevien osioiden kehittämistyö, ja syksyllä 2013 tehtiin ensimmäiset uudistusvaiheet tästä työstä (mm. kehityskeskusteluja ja työhyvinvoinnin tukikäytäntöjä koskevat osiot).

Henkilöstötutkimus tehtiin syyskuussa 2013 ja sen tulokset saatiin käyttöön lokakuussa 2013. Vuonna 2013 eri työyksiköissä, aikaisemman toimintatavan mukaisesti, toteutettiin tutkimuksen 2012 pohjalta kehittämistoimenpiteitä. Samoin vuoden 2013 tutkimuksen pohjalta työyksiköt tulevat kehittämään toimintaansa vuonna 2014. Tutkimukseen liittyvä yhteinen kehittämistavoite on sisällytetty molempien vuosien tulokortteihin.

Työhyvinvointiin liittyen työterveyshuollon yhteistyökumppani Aavan kanssa kehitettiin edelleen yhteisiä toimintatapoja ja edistettiin linjaesimiesten ja työterveyshuollon yhteistyötä mm. kouluttamalla esimiehiä työterveyshuollon palveluiden sisällön ja varhaisen tuen mallin koulutuksilla. Työsuojelun ja työhyvinvoinnin osa-alueen tavoitteiden eteenpäin viemistä hidasti ao. osa-alueista vastanneen henkilön pitkäaikainen poissaolo.

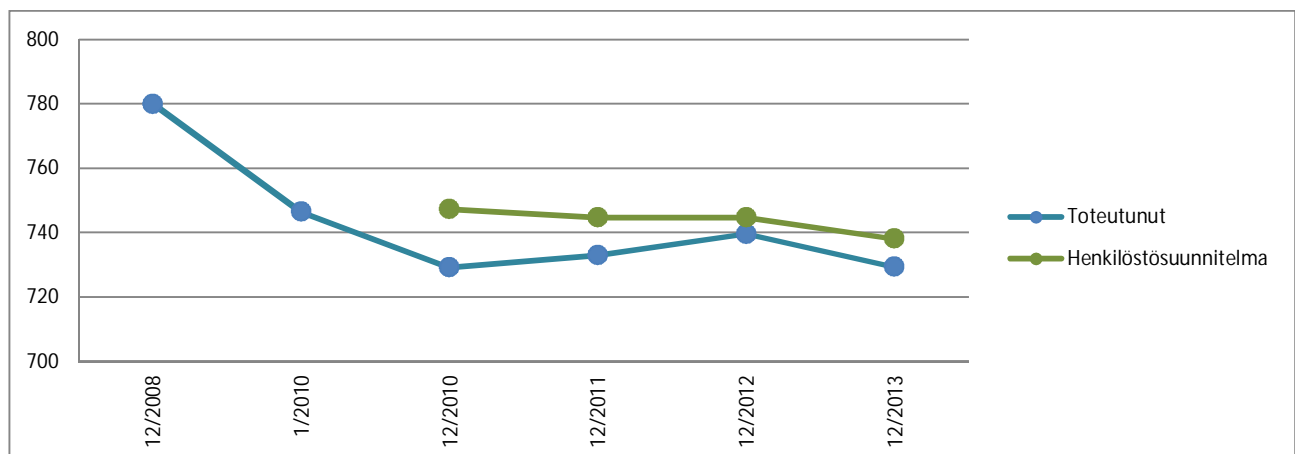
2.2 Henkilöstösuunnittelu

TTS -prosessiin liittyen henkilöstösuunnitelmassa laadittiin henkilöstöä koskevat määrälliset tavoitteet HSY-tasolla sekä toiminnoittain. Laadullisten tavoitteiden osalta suunnitteluprosessia kehitettiin enemmän osaamispohjaiseen suuntaan, joskin järjestelmä keskeisiltä osiltaan edelleen on määrälliseen suunnitteluun painottuva. Laadulliseen suunnitteluun panostetaan edelleen jatkossa.

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

	31.12.2008	1.2.2010	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013
Kuntayhtymän johto		3,0	3,0	6,0	1,4	1,4
Asiakaspalvelut						29,5
Ohjaus ja kehittäminen					49,0	45,0
Hallintopalvelukeskus		57,1	64,7	65,5		
Tukipalvelut					72,6	63,6
Jätehuolto		140,6	136,0	140,3	131,2	132,0
Vesihuolto		509,8	494,9	484,9	448,3	416,0
Seutu- ja ympäristötieto		36,0	35,4	36,3	37,1	41,8
HSY yhteensä	780	746,5	734,0	733,0	739,6	729,3

Yksikkö	Palkat	Sivukulut	Palkat yhteensä	Henkilöstö 31.12.2013	Henkilöstö 31.12.2012	Muutos 2012 - 2013
Vesihuolto	19 326 235 €	4 454 796 €	23 781 031 €	416,0 htv	448,3 htv	-32,3 htv
Jätehuolto	5 622 861 €	1 738 534 €	7 361 395 €	132,0 htv	131,2 htv	+0,8 htv
Seutu- ja ympäristötieto	1 986 499 €	534 397 €	2 520 896 €	41,8 htv	37,1 htv	+4,7 htv
Tukipalvelut	2 634 242 €	618 276 €	3 252 517 €	63,6 htv	72,6 htv	-9,0 htv
Asiakaspalvelu	1 045 352 €	234 744 €	1 280 096 €	29,5 htv	-	+29,5 htv
Ohjaus ja kehittäminen	2 172 307 €	717 162 €	2 889 469 €	45,0 htv	49,0 htv	-4,0 htv
Johto, - palkat	332 172 €	66 705 €	398 877 €	1,4 htv	1,4 htv	0,0 htv
- luottamushlöt, palkkiot	179 241 €	37 991 €	217 232 €			
- luottamushlöt, palkkiot	152 931 €	28 715 €	181 646 €			
Yhteensä	33 119 668 €	8 364 614 €	41 484 000 €	729,3 htv	739,6 htv	-10,3 htv



2.3 HSY:n organisointi ja sen tukeminen

HSY:n neljäntenä toimintavuonna toteutettiin edelleen toiminnan uudelleen organisointeja, jotka osaltaan jatkoivat jo edellisinä toimintavuosina käynnistettyä muutostyötä. Suurimmat muutokset olivat:

- HSY:n yhteisen asiakaspalvelun toiminnan käynnistäminen alkaen 1.1.2013 ja valmistelutyöt laskutuksen liittämiseksi asiakaspalveluun, joka muutos toteutettiin 1.1.2014
- Helsingin kaupungin ilmastoinfon toimintojen siirtäminen osaksi SYT:n organisaatiota alkaen 1.4.2013
- HSY:n yhteisen neuvontapalveluryhmän muodostamisen ja viestintäyksikköön liittämisen valmistelu, joka toteutettiin alkaen 1.1.2014
- valmistautuminen jätteenpolttolaitoksen valmistumiseen alkuvuonna 2014, mikä vaikuttaa Ämmässuon jätteen vastaanotto toimintojen henkilöstön asemaan
- eri laajuisia, kuitenkin pienempiä, organisaatiomuutoksia ja -tarkistuksia eri osissa organisaatiota.

Vuoden 2013 kuluessa pääosin saatettiin päätökseen HSY:n strategiaan 2011-2014 sisältyneet organisaation muutoksia koskevat hankkeet.

2.4 Henkilöstömenot

Vuoden 2013 toteutuneet henkilöstömenot sivukuluineen olivat 41 467 000 euroa, jääden 952 000 euroa talousarviota (42 419 000 euroa) pienemmäksi. Henkilöstökuluihin sisältyy 1,6 miljoonan euron tulospalkkiovaraus sivukuluineen. Talousarvio ei kuitenkaan sisällä tulospalkkioita, koska ne rahoitetaan toimintamenojen säästöillä ja toimintakatteen paranemisella. Ilman tulospalkkiovarausta henkilöstökulut olisivat jääneet 2,6 miljoonaa euroa talousarviota pienemmiksi. Ero johtuu pääosin henkilöstö määrän vähenemisestä sekä rekrytointiviiveistä, joiden takia henkilövahvuus on tilikauden aikana ollut jonkin verran suunniteltua pienempi.

2.5 Henkilöstötoimikunta

Lakisääteisenä yhteistoimintaelimenä HSY:ssä toimii henkilöstötoimikunta. Toimikunta kokoontui vuonna 2013 neljä kertaa.

Toimikunnan jäseninä 2013 olivat

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

Henkilöstön edustajat:

Jani Kiuru (JHL)
Mauri Kekkonen (JHL)
Jari Niemi (KTN)
Timo Kattilamäki (KTN)
Jussi Pirinen (JUKO)
Timo Nieminen (JUKO)
Sari Nieminen (Jyty)
Tapio Leinonen (Jyty).

Henkilöstötoimikunnan sihteerinä toimi HR-sihteerinä Merja Välkki.

3 Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstön määrä ja rakenne on kuvattu pääosin 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.

3.1 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 50,7 htv:n verran.

Henkilöstön määrän kehitys v 2008-2013									
Toimiala / Tulosalue	31.12.2008		1.2.2010		31.12.2010				
	Henkilöt yht	Vakinaiset	Määrä-aikaiset	Henkilöt yht	Htv	Vakinaiset	Määrä-aikaiset	Henkilöt yht	Htv
Johto, ohjaus ja kehittäminen									
Asiakaspalvelu									
Tukipalvelut									
Hallintopalvelukeskus		55	7	62	60,1	62	8	70	67,7
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				31.12.2013			
	Vaki-naiset	Määrä-aikaiset	Henkilöt yht	Htv	Vaki-naiset	Määrä-aikaiset	Henkilöt yht	Htv	Vaki-naiset	Määrä-aikaiset	Henkilöt yht	Htv
Johto, ohjaus ja kehittäminen					49	7	56	50,4	46	6	52	46,4
Asiakaspalvelu									30	2	32	29,5
Tukipalvelut					69	7	76	72,6	64	2	66	63,6
Hallintopalvelukeskus	68	6	74	71,5								
Jätehuolto	131	14	145	140,3	126	13	139	131,2	127	11	138	132,0
Vesihuolto	485	25	510	484,9	441	26	467	448,3	414	20	434	416,0
Seutu- ja ympäristötieto	32	6	38	36,3	34	4	38	37,1	38	5	43	41,8
YHTEENSÄ	716	51	767	733,0	719	57	776	739,6	719	46	765	729,3

3.2 Palvelussuhteen luonne

Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö toimialoittain/tulosalueittain 2013:

Toimiala/Tulosalue	Vakinaiset	%	Määrä- aikaiset	%	Henkilöt yhteensä	%
Johto+Ohjaus ja kehittäminen	46	88,5	6	11,5	52	100,0
Asiakaspalvelut	30	93,8	2	6,3	32	100,0
Tukipalvelut	64	97,0	2	3,0	66	100,0
Jätehuolto	127	92,0	11	8,0	138	100,0
Vesihuolto	414	95,4	20	4,6	434	100,0
Seutu- ja ympäristötieto	38	88,4	5	11,6	43	100,0
Yhteensä	719	94,0	46	6,0	765	100,0

Vuonna 2012 vakinaisen henkilöstön osuus oli 92,7 % ja määräaikaisten 7,3 %.
Määräaikaisten henkilöstön käyttö liittyy lähes kokonaisuudessaan erilaisten sijaisuuksien hoitamiseen.

3.3 Henkilöstön päätoimisuus

Koko- ja osa-aikatyötä tekevät:

Toimiala/Tulosalue	Koko- aikaiset	%	Osa- aikaiset	%	Henkilöt
Johto +Ohjaus ja kehittäminen	51	98,1	1	1,9	52
Asiakaspalvelut	31	96,9	1	3,1	32
Tukipalvelut	61	92,4	5	7,6	66
Jätehuolto	136	98,6	2	1,4	138
Vesihuolto	420	96,8	14	3,2	434
Seutu- ja ympäristötieto	42	97,7	1	2,3	43
Yhteensä	741	96,9	24	3,1	765

Osa-aikaisesti työskentelevistä toimintavuonna oli naisia 11 eli 45,8 % ja miehiä 13 eli 54,2 %.

Edellisenä toimintavuonna naisten osuus oli 48,7 % (19) ja miesten osuus 51,3 % (20).

3.4 Henkilöstörakennetta koskevia tietoja

3.4.1 Henkilöstön sukupuolijakauma

Miesten osuus henkilöstöstä on noin 65 % ja naisten 35 %. Tuntipalkkaiset asennus- ja vastaavissa tehtävissä työskentelevät henkilöt ovat lähes yksinomaan miehiä.

Määräaikaisissa tehtävissä työskentelevistä enemmistö on naisia.

Henkilöstön sukupuolijakauma 2013

	Vakinaiset Miehet	Naiset	Yhteensä	Määräaikaiset Miehet	Naiset	Yhteensä	Yhteensä Miehet	%	Yhteensä Naiset	%	Kaikki yhteensä
Kk-palkkaiset	304	235	539	16	29	45	320		264		584
Tuntipalkkaiset	176	4	180	1		1	177		4		181
Yhteensä	480	239	719	17	29	46	497	65,0	268	35,0	765

Henkilöstön sukupuolijakauma on aikasarjana tarkasteltuna kehittynyt siten, että naisten osuus on hiukan noussut jokaisena toimintavuonna.

	v. 2013	v.2012	v.2011	v.2010
Miehet	65,0	65,3	67,1	67,4
Naiset	35,0	34,7	32,9	32,6

3.4.2 Henkilöstön ikärakenne

HSY:n vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 46,2 vuotta (vuonna 2012: 47,4 vuotta). Keski-ikä on laskenut, mutta on kuitenkin melko korkea. Viisikymmentä vuotta täyttäneiden osuus on hiukan kasvanut (2013: 42,5 %, ja 2012: 40,8 %).

Henkilöstön ikärakenne 2013

Ikä	Miehet	Naiset	Vakinaiset	%	Miehet	Naiset	Määrä- aikaiset	%	Yhteensä	%	2012 Yhteensä	2012 %
20-29	41	8	49	6,8	10	10	20	43	69	9,0	74	6,90
30-39	86	50	136	18,9	5	13	18	39	154	20,1	148	19,00
40-49	148	80	228	31,7	2	2	4	9	232	30,3	236	30,40
50-59	146	79	225	31,3	2	1	3	7	228	29,8	227	29,30
60-	57	24	81	11,3		1	1	2	82	10,7	89	11,50
Yhteensä			719	100,0			46	100	765	100,0	774	97,10

3.4.3 Palveluksessa oloaika

Palvaika	Vaikinaiset				Määräaikaiset			Yhteensä		Kaikki	
	miehet	naiset	Yht	%	miehet	naiset	yht	miehet	naiset	yht	%
00-04	124	62	186	25,9	16	29	45	140	91	231	30,2
05-09	93	41	134	18,6	0	0	0	93	41	134	17,5
10-14	66	36	102	14,2	1	0	1	67	36	103	13,5
15-19	34	18	52	7,2	0	0	0	34	18	52	6,8
20-24	48	23	71	9,9	0	0	0	48	23	71	9,3
25-29	43	24	67	9,3	0	0	0	43	24	67	8,8
30-34	36	14	50	7,0	0	0	0	36	14	50	6,5
35-39	19	11	30	4,2	0	0	0	19	11	30	3,9
40-44	14	10	24	3,3	0	0	0	14	10	24	3,1
45-49	3	0	3	0,4	0	0	0	3	0	3	0,4
Yhteensä	480	239	719	100	17	29	46	497	268	765	100

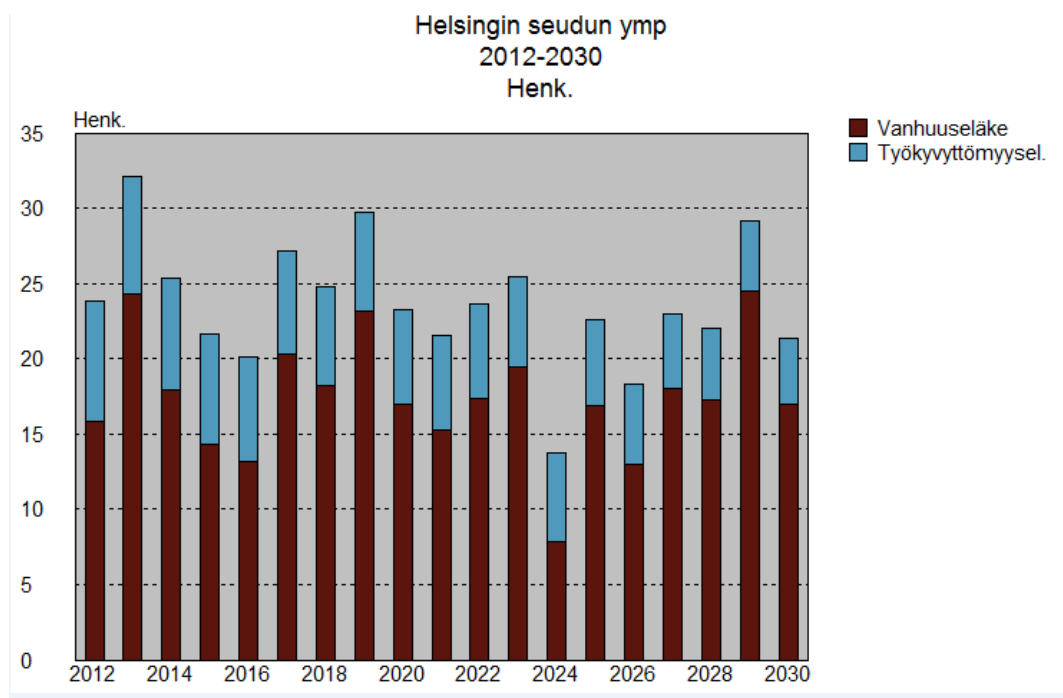
3.5 Eläkkeelle siirtyminen

Vuodesta 2005 lukien ei ole enää ollut 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 2013 eläkkeelle jääneistä.

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

Kevan taulukko HSY:n eläkepoistumasta:



KUEL-eläkkeelle siirtyneet								
Eläemuoto	2013		2012		2011		2010	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Vanhuuseläke	23	76,7	13	54,2	20	57,1	23	65,7
Työkyvyttömyyseläke	4	13,3	5	20,8	8	22,9	6	17,1
Osatyökyvyttömyyseläke	0	0,0	2	8,3	1	2,9	1	2,9
Kuntoutustuki	2	6,7	2	8,3	3	8,6	0	0,0
Osa-aikaeläke	1	3,3	2	8,3	3	8,6	5	14,3
Yhteensä	30	100,0	24	100,0	35	100,0	35	100,0

3.6 Vaihtuvuus ja rekryointi

3.6.1 Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus

Vuonna 2013 päättyneitä palvelussuhteita kaikki syyt huomioiden oli 39. Vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi yhteensä 27 henkilöä. Jos eläkkeelle siirtymistä ei oteta huomioon, vuoden 2013 lähtövaihtuvuus oli 1,7 % (vastaavasti 2012: 4,3 % ja 2011: 4,5 %). Palvelussuhteestaan eronneiden määrä on siis laskenut. Muista kuin eläkkeeseen liittyneistä syistä vuonna 2013 palveluksesta erosi 9 vakinaisessa palvelussuhteessa ollutta henkilöä ja vastaava luku vuonna 2012 oli 24 henkilöä. Selittävä tekijänä voidaan pitää yleistä kehitystä työmarkkinoilla, johon liittyy korkea työttömyys.

Lähtövaihtuvuus 2013 syykodeittain

Eron syy	Lukumäärä miehet	Lukumäärä naiset	Lähteneiden lukumäärä yhteensä	% kaikista vakinaisista	Keski-ikä miehet	Keski-ikä naiset
Eläkkeelle siirtyminen iän perusteella	16	7	23	3,20	64,11	64,18
Työkyvyttömyyseläke	3	1	4	0,56	52,06	51,42
Eronnut palveluksesta	6	3	9	1,25	47,08	41,36
Työnantaja irtisanonut/purkanut palv.suhteen	1	2	3	0,42	25,41	37,25
Muu syy	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Yhteensä	26	13	39	5,42		

3.6.2 Rekryointitarve

HSY:n henkilöstösuunnittelun kannalta on tärkeää arvioida toiminnoittain tuleva rekryointitarve. Edellä olevien eläkkeelle siirtymistä koskevien ennusteiden ja vaihtuvuustietojen perusteella voidaan vuosien 2014 - 2018 rekryointitarvet arvioida seuraavasti (vertailutietona 2012 tehty arvio):

	2012 arvio	2013 arvio
eläkkeelle siirtyminen	111	119
muu lähtövaihtuvuus	155	61
rekryointitarve	266	180

Vuotuinen "tasaisen vauhdin" rekryointitarve matemaattisesti olisi siis noin 35 henkilöä/vuosi (2012 arvio: yli 50 henkilöä/vuosi). Määrällisesti tämä näyttää aikaisempaan nähden vähemmän haasteelliselta, mutta lähtövaihtuvuutta 2013 voitaneen kuitenkin pitää yleisestä taloudellisesta tilanteesta johtuvana työmarkkinailmiönä, joka yleisen taloudellisen tilanteen muuttuessa voi muuttua nopeastikin, etenkin HSY:n toiminta-alueella pääkaupunkiseudulla. Edellä arvioitu tulevien viiden vuoden (2014–2018) rekryointitarve on yhteensä noin 25 prosenttia HSY:n koko 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 henkilötyövuositunnusluku työssäoloa.

Työpanos 2013 toimialoittain/tulosalueittain

Toimiala/ tulosalue	lkm	Palvelus- suhde pvt	Palkalliset poissaolo pvt	Palkattomat poissaolo pvt	Poissaolo- pvt yhteensä	Tehdys työpanos- pvt	Poissa- olo %	Henkilö- työ- vuodet
Kuntayhtymän johto	2	365	37	0	37	328	10,2	1,3
Hallintopalvelukeskus	2							
Asiakaspalvelu	38	8 961	1 445	664	2 110	6 851	23,5	26,3
Ohjaus ja kehittäminen	64	13 062	2 253	1 234	3 487	9 575	26,7	36,7
Tukipalvelut	83	17 298	3 233	257	3 490	13 808	20,2	53,0
Jätehuolto	179	37 528	5 931	1 574	7 505	30 023	20,0	115,2
Vesihuolto	550	116 709	20 695	3 069	23 764	92 944	20,0	356,5
Seutu- ja ympäristötieto	50	10 976	1 534	767	2 301	8 675	21,0	33,3
HSY yhteensä	968	204 898	35 128	7 566	42 694	162 204	20,7	622,2

Seuraavassa työpanosta kuvataan koko HSY -tasolla tehdyn työajan ja poissaolojen jakautumisella, numeerinen taulukko ja sen perusteella graafinen kuva:

Henkilöstön työajan ja poissaolojen jakautuminen								
	2013 %	päivät	2012 %	päivät	2011 %	päivät	2010 %	päivät
Palvelussuhdepäivät		286 880		287 607		281 574		283 983
Tehty työaika	78,75	225 907	78,80	226 630	78,14	220 008	78,90	224 053
Vuosilomat	11,66	33 455	11,23	32 309	11,50	32 393	11,75	33 376
Sairaus- ja työtapaturmat*	4,53	12 996	5,19	14 918	6,01	16 926	5,48	15 560
Perhevapaat	2,73	7 827	2,26	6 494	1,81	5 107	1,32	3 753
Koulutus	0,42	1 194	0,45	1 289	0,50	1 410	0,58	1 645
Muut poissaolot	1,92	5 501	2,07	5 967	2,03	5 730	1,97	5 596
Yhteensä	21,25	60 973	21,20	60 977	21,86	61 566	21,10	59 930

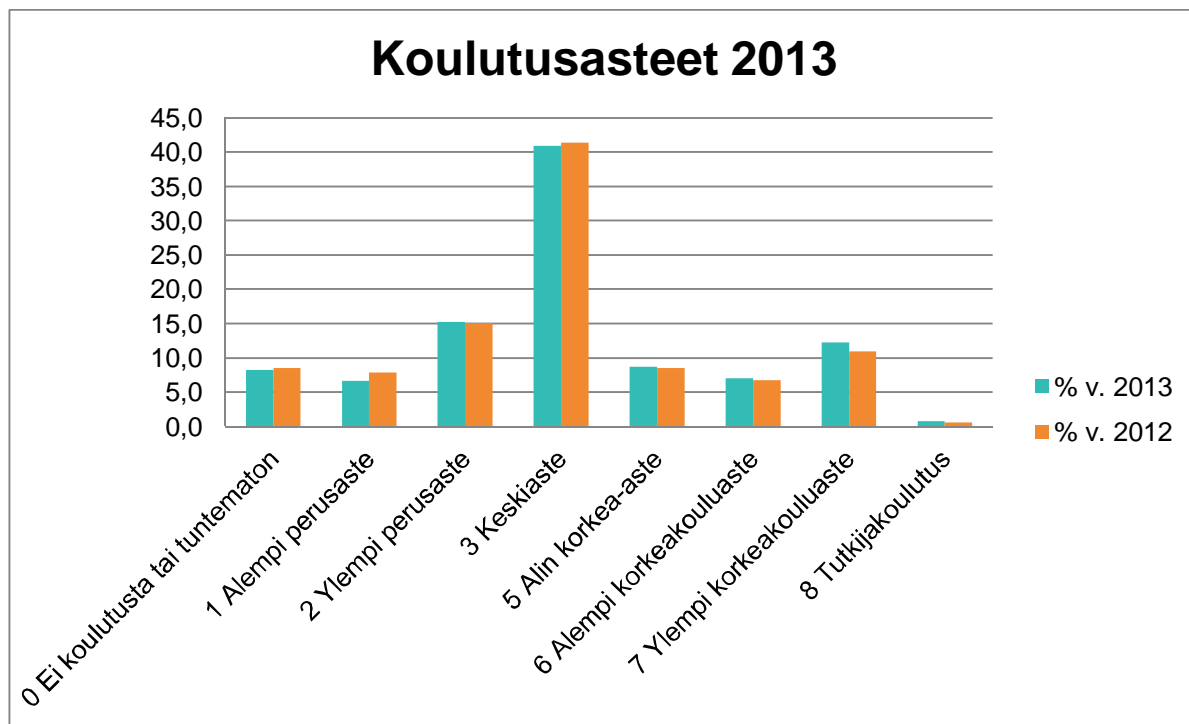
* sisältää myös määräaikaiset kuntoutustukipäätöksiin perustuvat poissaolot

5 Osaaminen ja koulutus

5.1 Koulutustaso

Palkkahallinnon järjestelmään tallennettujen tietojen mukaisesti HSY:n henkilöstön koulutuksellinen tausta on peruskoulutuksen mukaisesti luokiteltuna seuraava:

Koulutustaso	Vakin. miehet	Vakin. naiset	Vakin. yht.	Määräaik. miehet	Määräaik. naiset	Määräaik. yht.	V+M miehet	V+M naiset	V+M yht.	% 2013	% 2012
0 Ei koulutusta tai tuntematon	46	9	55	4	4	8	50	13	63	8,2	8,6
1 Alempi perusaste	39	12	51	0	0	0	39	12	51	6,7	7,9
2 Ylempi perusaste	84	28	112	2	3	5	86	31	117	15,3	15,1
3 Keskiaste	201	93	294	8	11	19	209	104	313	40,9	41,4
5 Alin korkea-aste	42	24	66		1	1	42	25	67	8,8	8,6
6 Alempi korkeakouluaste	33	20	53	0	1	1	33	21	54	7,1	6,8
7 Ylempi korkeakouluaste	32	51	83	3	8	11	35	59	94	12,3	11,0
8 Tutkijakoulutus	3	2	5	0	1	1	3	3	6	0,8	0,6
Yhteensä	480	239	719	17	29	46	497	268	765	100,0	100,0



5.2 Osaamisen kehittäminen

5.2.1 Osaamisen kehittämisen ryhmä

HSY:ään 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 on laadittu yhteinen koulutussuunnitelma, jossa painottuvat sekä esimies- että työyhteisötaidot. Koulutussuunnitelmaa on toteutettu ulkoisten valmentajien palvelutarjonnan avulla.

5.2.2 Kehityskeskustelujen käyminen

Kehityskeskustelujen ohjeistus ja lomakkeet yhdenmukaistettiin syksyllä 2013. Lomakkeiden uudistuksessa erityisesti korjattiin aikaisemmissa lomakkeissa olleet puutteet osaamisen kehittämisen suunnittelun osalta. Uudet lomakkeet nimenomaisesti ohjaavat siihen, että keskustelun yhtenä osana on henkilön osaamisen kehittämisen arviointi ja siihen liittyvän kehittämissuunnitelman tekeminen. Lomakepohjat on suunniteltu eri henkilöstöryhmien työn erityispiirteiden mukaisesti: käytössä on omat lomakkeet työntekijöille, asiantuntijatehtävissä toimiville sekä johdolle ja esimiehille.

5.2.3 Esimiespäivät ja päällikköpäivät

Vuonna 2013 toteutettiin esimiespäivät sekä keväällä (5.3./8.3.) että syksyllä (11.11./12.11.). Tilaisuuksissa käsiteltiin esimiestyöhön liittyviä ajankohtaisaiheita. Aiheina olivat mm. organisaatiomuutokset, toimintajärjestelmä, yhteistyö työterveyshuollon kanssa, henkilöstötutkimuksen tulokset, strategian valmistelutyö sekä talouteen, henkilöstöasioihin ja viestintään liittyvät ajankohtaiskatsaukset. Tilaisuuksiin osallistuivat käytännössä kaikki HSY:n noin 120 eri tason esimiesroolin omaavaa henkilöä. Tilaisuuksista saatu palaute oli kaikin puolin myönteistä ja päiviä pidettiin hyvin tarpeellisina.

Vuonna 2013 järjestettiin kahdet päällikköpäivät (17.5. ja 20.10.). Ensimmäinen päiväistä suunnattiin toimi- ja tulosalueiden johtoryhmien jäsenille ja päivän sisältö liittyi käynnissä olleeseen strategian valmisteluun. Syksyn päivään kutsuttiin keskijohtoa edustavat esimiehet yksikön päälliköistä alkaen, osallistujia tilaisuudessa oli noin 60. Päivän aiheet liittyivät käynnissä olleeseen strategiatyöhön ja vierailavana luennoitsijana oli toimitusjohtaja Sari Salojärvi (Hanken & SSE Executive Education), jonka aiheena oli ”Tuottava hyvinvointi”. Molemmista päiväistä saatu palaute oli erittäin hyvä.

Saatua palautetta seuraten päivien järjestämistä tullaan jatkamaan myös vuonna 2014.

6 Terveystieteellinen toimintakyky

6.1 Sairauspoissaolot ja työtapaturmat

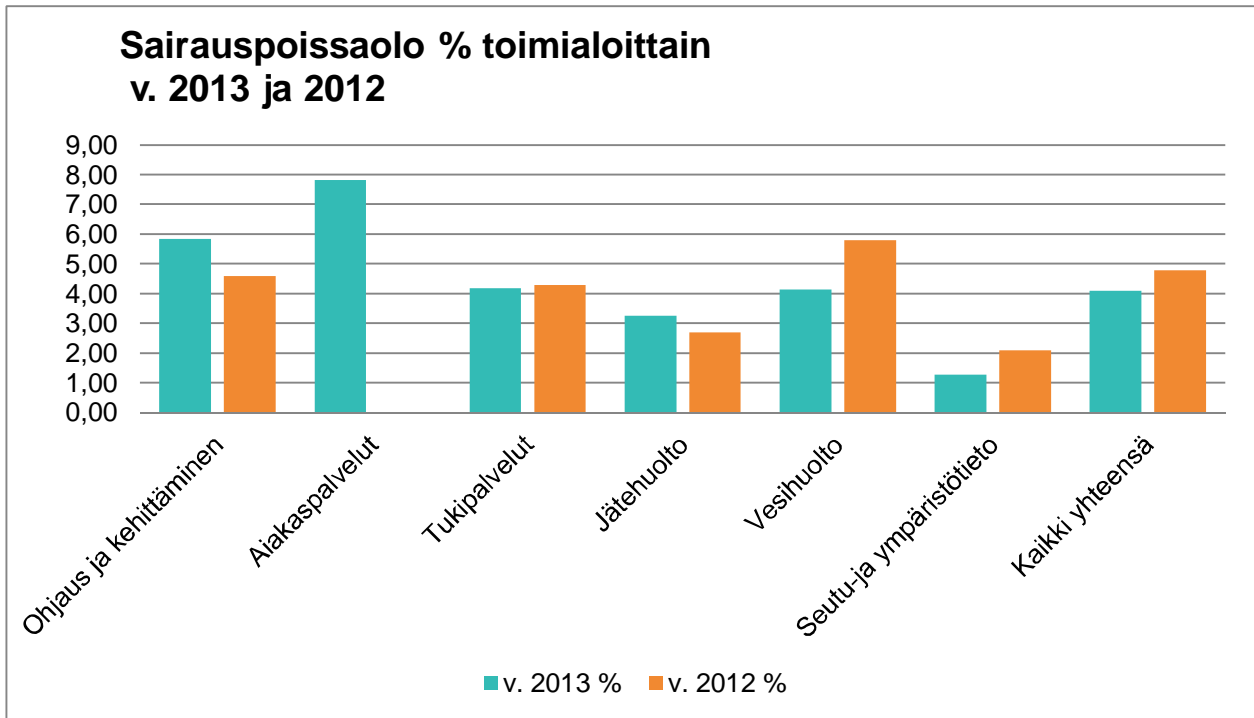
6.1.1 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen määrä on laskenut edelliseen vuoteen verrattuna. Sairauspoissaolojen määrä henkilöä kohden oli keskimäärin 13,2 päivää (vuonna 2012: 15,3 päivää). Määrä ei poikkea oleellisesti kunta-alan keskiarvosta.

Vaikka sairauspoissaolojen kokonaismäärä väheni (2013: 11.731 päivää verrattuna 2012: 13.880 päivää) ja siten kehitys on ollut suotuisaa, on todettava, että lyhyiden 1-3 päivän sairauspoissaolojen kokonaismäärä kasvoi edelliseen vuoteen nähden (2013: 2.697 päivää verrattuna 2012: 2.495 päivää). Vastaavasti kehitys 2011/2012 oli negatiivinen ja lyhyet sairauspoissaolot ovat siten lisääntyneet jo kolmena perättäisenä vuonna. Lyhyiden sairauspoissaolojen määrän ja kehityksen on yleisesti katsottu toimivan tärkeänä indikaattorina henkilöstön hyvinvoinnin ja etenkin johtamiskäytäntöjen ja -kulttuurin tilasta.

Pitkien yli 30 päivää kestäneiden sairauspoissaolojen määrä väheni merkittävästi. Vuonna 2012 niitä oli yhteensä 5.186 päivää ja vuonna 2013 yhteensä 3.560 päivää. Tämän suotuisan kehityksen voidaan arvioida olevan tulosta henkilöstöyksikön ja työterveyshuollon palveluntuottajan systemaattisesta yhteistyöstä, jossa yhtenä painopistealueena oli Kelan edellyttämällä tavalla ns. 30/60/90 -mallin tehokas toteuttaminen.

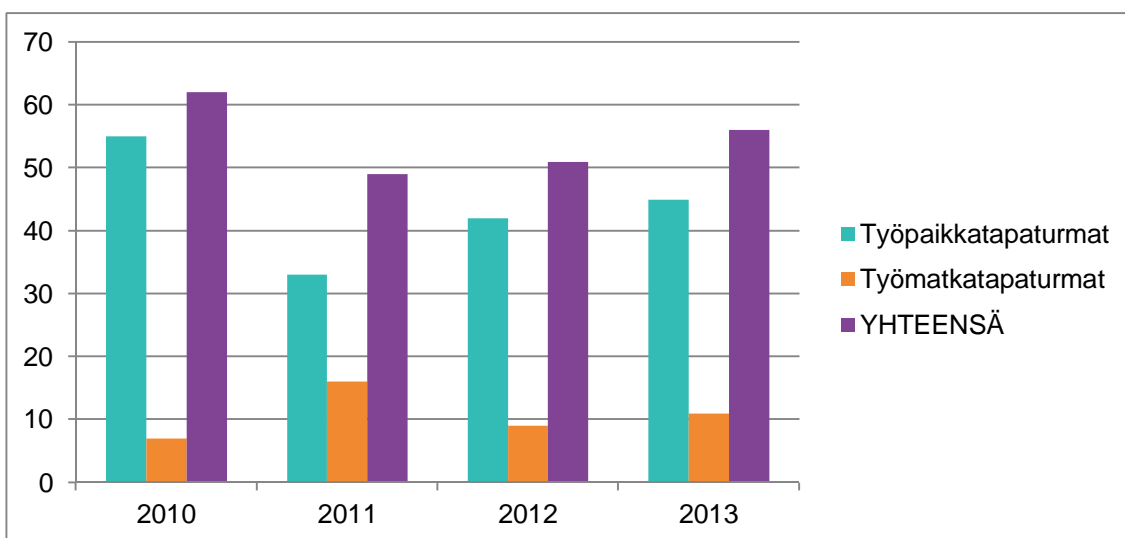
Henkilöstön sairauspoissaolot v. 2013 toimialoitain/tulosalueittain																				
ml. ma.kuntoutustuki																				
Vakinaisen henkilöstön sairauspoissaolot v. 2013																				
Toimiala/tulosalue	Kesto 1-3 pv päivät	Kesto 1-3 pv kerrat	Kesto 4-7 pv päivät	Kesto 4-7 pv krt	Kesto 8-14 pv päivät	Kesto 8-14 pv krt	Kesto 15-30 pv päivät	Kesto 15-30 pv krt	Kesto yli 30 pv päivät	Kesto yli 30 pv krt	Yht. pv	Yht. krt	% pv/hlö							
Ohjaus ja kehittäminen	187	112	1,18	134	26	0,84	72	7	0,45	218	10	1,37	406	7	2,55	1 017	162	6,40	22,1	
Aiakaspalvelut	119	58	1,05	88	18	0,78	130	13	1,15	73	4	0,65	509	5	4,50	919	98	8,12	27,9	
Tukipalvelut	264	129	1,10	101	21	0,42	131	13	0,54	240	11	1,00	319	7	1,32	1 055	181	4,38	14,9	
Jätehuolto	456	246	0,98	313	60	0,67	202	19	0,44	389	19	0,84	263	7	0,06	1 623	351	3,50	12,4	
Vesihuolto	1 367	665	0,89	884	171	0,58	1 094	97	0,72	1 206	57	0,79	2 028	32	1,33	6 579	1 022	4,30	2,3	
Seutu- ja ympäristötieto	91	56	0,68	35	7	0,26	54	5	0,40	0	0	0,00	0	0	0,00	180	68	1,34	4,7	
Vakinaiset yhteensä	2 484	1 266	0,94	1 555	303	0,59	1 683	154	0,64	2 126	101	0,80	3 525	58	1,33	11 373	1 882	4,30	14,9	
Määräaikaisen henkilöstön sairauspoissaolot v. 2013																				
Toimiala/tulosalue	Kesto 1-3 pv päivät	Kesto 1-3 pv kerrat	Kesto 4-7 pv päivät	Kesto 4-7 pv krt	Kesto 8-14 pv päivät	Kesto 8-14 pv krt	Kesto 15-30 pv päivät	Kesto 15-30 pv krt	Kesto yli 30 pv päivät	Kesto yli 30 pv krt	Yht. pv	Yht. krt	% pv/hlö							
Ohjaus ja kehittäminen	15	8	0,83	4	1	0,22	0	0	0,00	0	0	0,00	19	9	1,05	3,2				
Aiakaspalvelut	23	15	3,13	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	23	15	3,13	5,8				
Tukipalvelut	16	9	0,98	5	1	0,31	0	0	0,00	0	0	0,00	21	10	1,29	1,5				
Jätehuolto	43	29	0,85	13	2	0,26	0	0	0,00	0	0	0,00	56	31	1,11	1,2				
Vesihuolto	104	65	0,93	45	9	0,40	22	2	0,20	21	1	0,19	35	1	0,31	227	78	2,03	2,8	
Seutu- ja ympäristötieto	12	6	0,69	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	12	6	0,69	2,0	
Määräaikaiset yhteensä	213	132	0,95	67	13	0,30	22	2	0,10	21	1	0,90	35	1	0,16	358	149	1,59	2,6	
Henkilöstön sairauspoissaolot v. 2013																				
Toimiala/tulosalue	Kesto 1-3 pv päivät	Kesto 1-3 pv kerrat	Kesto 4-7 pv päivät	Kesto 4-7 pv krt	Kesto 8-14 pv päivät	Kesto 8-14 pv krt	Kesto 15-30 pv päivät	Kesto 15-30 pv krt	Kesto yli 30 pv päivät	Kesto yli 30 pv krt	Yht. pv	Yht. krt	% v. 2013 %	pv/hlö	v. 2012 %					
Ohjaus ja kehittäminen	202	120	1,14	138	27	0,78	72	7	0,41	218	10	1,23	406	7	2,29	1 036	171	5,85	19,9	4,60
Aiakaspalvelut	142	73	1,18	88	18	0,73	130	13	1,08	73	4	0,61	509	5	4,22	942	113	7,82	25,5	
Tukipalvelut	280	138	1,09	106	22	0,41	131	13	0,51	240	11	0,93	319	7	1,24	1 076	191	4,19	12,7	4,30
Jätehuolto	499	275	0,97	326	62	0,63	202	19	0,39	389	19	0,76	263	7	0,51	1 679	382	3,27	10,6	2,70
Vesihuolto	1 471	730	0,90	929	180	0,57	1 116	99	0,68	1 227	58	0,75	2 063	33	1,26	6 806	1 100	4,15	13,0	5,80
Seutu- ja ympäristötieto	103	62	0,68	35	7	0,23	54	5	0,36	0	0	0,00	0	0	0,00	192	74	1,27	4,4	2,10
Kaikki yhteensä	2 697	1 398	0,94	1 622	316	0,57	1 705	156	0,59	2 147	102	0,75	3 560	59	1,24	11 731	2 031	4,09	13,2	4,80



Toimialoittaiset erot sairauspoissaoloissa näyttävät melko suurina. Tilastollista vertailtavuutta kuitenkin heikentää ja vaikeuttaa tehdyt organisaatiomuutokset. Vesihuollon osalta kehitys näyttää suotuisimmalta ja vuoden 2013 alussa toimintansa aloittaneen HSY:n yhteisen asiakaspalveluyksikön tilanne näyttää huolestuttavimmalta. Asiakaspalveluyksikön huolestuttavaan tilanteeseen on pyritty vaikuttamaan työterveyshuollon keinoin sekä järjestämällä työyhteisövalmennuksia. Ohjauksen ja kehityksen sairauspoissaolojen kasvu (2013: 1.039 päivää verrattuna 2012: 871 päivää) johtuu eräistä yksittäisistä pitkistä sairauslomista eli pitkät, yli 30 päivän sairauslomat ovat lisääntyneet vuoden 2012 129 päivästä vuoden 2013 406 päivään.

5.1.2. Työtaturmat

Alla olevasta taulukosta ilmenee työtaturmien määrän kehitys vuosina 2010 - 2013. Taulukko perustuu HSY:n tapaturmavakuuttajana toimivan Pohjolan tilastoon (30.1.2014).



Työtaturmien määrä on kokonaisuudessaan lisääntynyt, vaikka henkilöstömäärässä on tapahtunut vähenemistä.

Tapaturmien luonnetta analysoitaessa voidaan todeta, että tapaturmissa vammoille alttiimpia alueita ovat olleet yläraajat (38,9%) alaraajat (26,3%) sekä pään (15,4%) alue. Tapaturmista noin 60 % oli sattunut vesihuollon toimialan verkko-osastolla.

HSY:n palkkajärjestelmien tilastojen mukaan työtapaturmista 2013 aiheutui yhteensä 624 poissaolopäivää eli keskimäärin 12 päivää / tapaturma. Tilastovalikko ei mahdollista työssä ja työmatkalla sattuneiden tapaturmien erottelusta.

Henkilöstön tapaturmapoissaolot toimialoittain/tulosalueittain

	2013			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	Työtapa- turmien määrä	Poissa- olo- päivät	Päivät/ työtapa- turma
Ohjaus ja kehittäminen	1	13	13	1	0	0,0						
Hallintopalvelukeskus				2	8	4,0	1	9	9,0			
Tukipalvelut	7	133	19	7	27	3,9						
Jätehuolto	1	4	4	6	43	7,2	8	78	9,8	5	68	13,6
Vesihuolto	43	474	11,02	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	52	624	12,0	49	543	11,1	42	867	20,6	37	466	12,6

6.2 Työsuojelu ja työhyvinvointi

HSY:n 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/asiiantuntijoita 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 edustaja. Työsuojelutoimikunta kokoontui vuoden aikana viisi kertaa.

Työsuojelun ja työhyvinvoinnin osa-alueella ei ollut päätoimista työnantajaa edustavaa henkilöresurssia toukokuusta 2013 eteenpäin. Tehtävä laitettiin hakuun joulukuussa 2013 ja osa-alueen uusi henkilöstöasiantuntija on aloittanut maaliskuussa 2014. Näin ollen osa-alueen tavoitteissa ei erityisesti edetty vuoden 2013 aikana, vaan henkilöstöyksikön oto-työpanos tällä alueella jouduttiin suuntaamaan lakisäätöistä ja muista pakollisista tehtävistä selviytymiseen.

Työsuojeluviranomaisen tarkastuksia ei toimintavuonna ollut. Työterveyshuollon työpaikkaselvitykset toteutettiin suunnitellun mukaisesti. Varhaisen tuen toimintamallin jalkautumista vahvistettiin esimiehiä kouluttamalla. Työterveyshuolto toteutettiin ao. suunnitelmaan kirjatulla tavalla. Henkilöstön virkistytymistä ja hyvinvointia edistettiin järjestämällä tyhy-päiviä, tukemalla harrastuskerhotoimintaa sekä henkilöstön liikunta- ja kulttuurimahdollisuuksia.

Työhyvinvointiin liittyvän työn perusteina olivat HSY:n strategia ja tavoitteet, henkilöstötutkimus sekä tutkimuksen perusteella tehdyt toimenpidesuunnitelmat, sairauspoissaolosten seuranta, työterveyshuollon neljännesvuosiraportointi sekä työsuojeluviranomaisten aiemmin tekemät tarkastukset ja työterveyshuollon työpaikkaselvitykset.

7 Henkilöstötutkimus

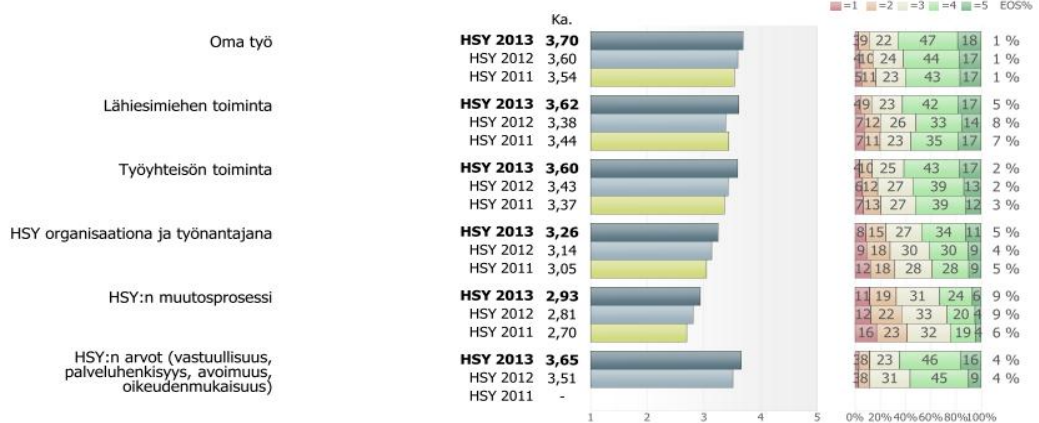
Henkilöstötutkimus toteutettiin syyskuussa 2013. Tutkimuksen vastausprosentti oli varsin hyvä 80 % ja kyselyyn vastasi 588 työntekijää. Tutkimuksella selvitettiin henkilöstön tyytyväisyyttä omaan työhönsä sekä esimiehen, oman työyhteisön ja koko HSY:n toimintaan. Tutkimukseen sisältyi kohdat myös HSY:n arvoista, työterveyshuollon toimivuudesta ja työhyvinvoinnin kokemuksesta.

Tutkimuksen toteutti Promenade Research Oy.

Tutkimus tehtiin nyt kolmannen kerran ja tutkimuksen sisältö säilytettiin käytännössä aikaisempia kertoja vastaavana. Näin ollen käytössä on nyt kolmen perättäisen tutkimuksen aikasarja. Yleisarviona voidaan todeta, että tulokset ovat viimeisten kolmen vuoden aikana kehittyneet myönteiseen suuntaan.

Osiokeskiarvot: kolmen vuoden trendi

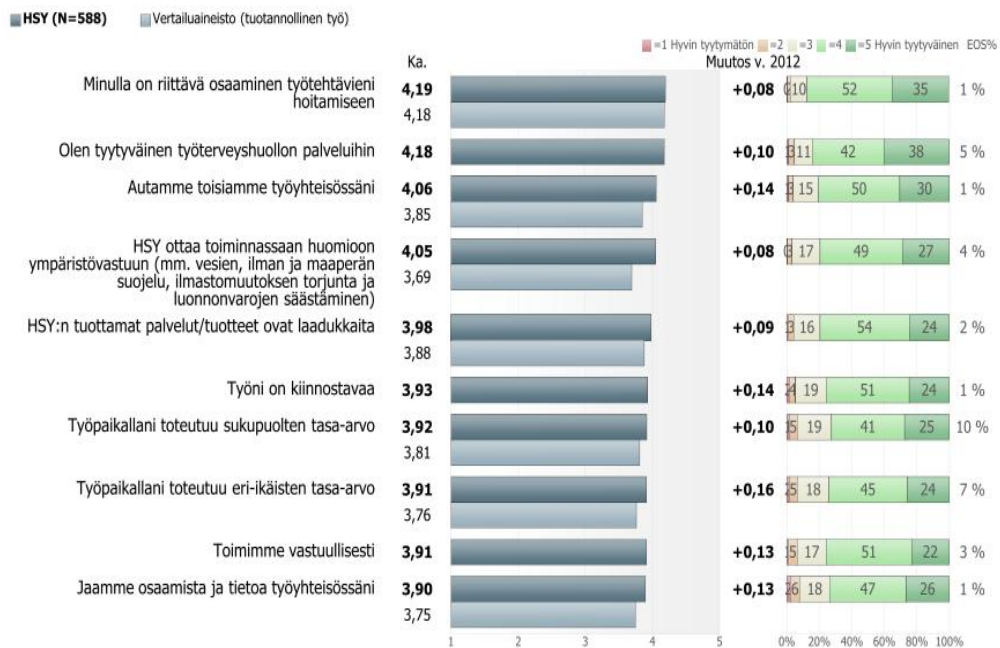
PROMENADE | HR4
Part of HR4 Group



Tutkimuksen pohjalta HSY:n vahvuksiksi voidaan todeta omaa työtään ja osaamistaan arvostavat sekä omaan työhönsä sitoutuneiksi itsensä kokevat työntekijät. Henkilöstö kertoo myös olevansa tyytyväinen työterveyshuollon palveluihin sekä työkavereiden apuun, tukeen ja osaamisen jakamiseen.

Parhaimmat tulokset 10

PROMENADE | HR7
Part of HR4 Group

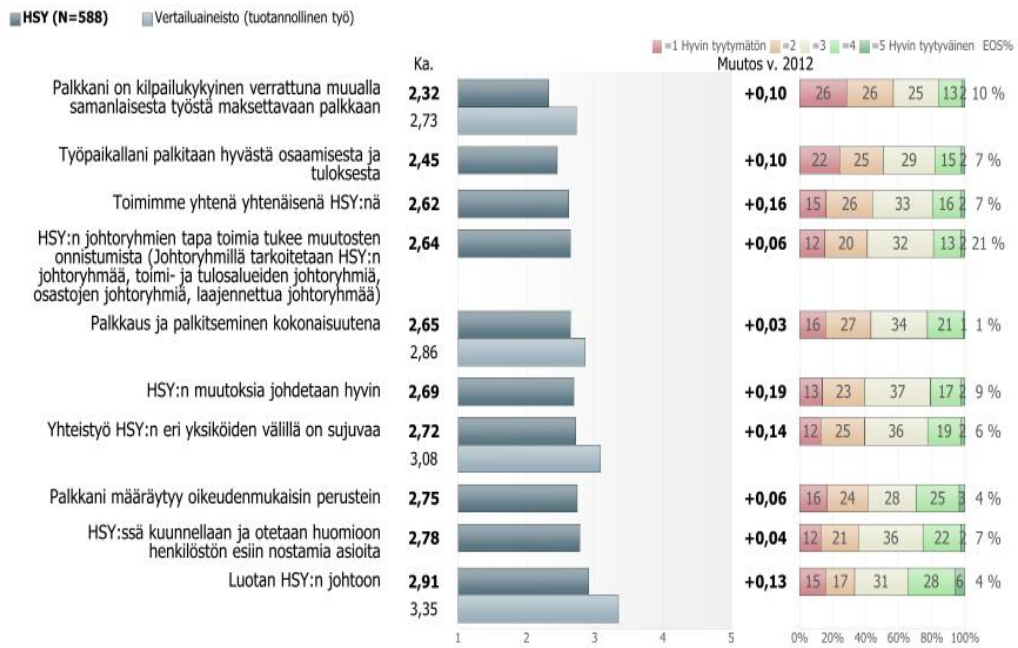


Henkilöstötutkimus 2013

12

Osa-alueet, joissa vastaukset kuvaavat kriittisempiä kokemuksia, ovat palkitseminen, kokemus HSY:n yhtenäisyydestä, muutosten johtaminen, henkilöstön näkemysten huomiointi sekä yhteistyö eri yksiköiden välillä. Myös luottamuksen rakentamisen ja henkilöstön kuulluksi tulemisen osalta tulee tehdä kehittämistyötä.

Heikoimmat tulokset 10



8 Tasa-arvoselvitykset

HSY:ssä on laadittu tasa-arvosuunnitelma v. 2011. Suunnitelmaan liittyy erilaisia tilastollisia tasa-arvoselvityksiä, joiden vuotta 2013 koskevat päivitykset on koottu tähän alakohtaan.

Henkilöstön ikäjakauma

Ikä	Miehet	Naiset	Vakinaiset	%	Miehet	Naiset	Määrä- aikaiset	%	Yhteensä	%	2012 Yhteensä	2012 %
20-29	41	8	49	6,8	10	10	20	43	69	9,0	74	6,90
30-39	86	50	136	18,9	5	13	18	39	154	20,1	148	19,00
40-49	148	80	228	31,7	2	2	4	9	232	30,3	236	30,40
50-59	146	79	225	31,3	2	1	3	7	228	29,8	227	29,30
60-	57	24	81	11,3		1	1	2	82	10,7	89	11,50
Yhteensä			719	100,0			46	100	765	100,0	774	97,10

Palkat miehet / naiset																
Kuukausipalkat	ikm				Teht.koht. palkka	Teht.koht. palkka	Teht.koht. palkka	Teht.koht. palkka	Hlö.k. lisät *	Hlö.k. lisät *	Hlö.k. lisät *	Hlö.k. lisät *	HI%	HI%	HI%	HI%
	2013	2012	2011	2010												
Miehet	315	321	317	310	2867	2 863	2 695	2 618	186	126	122	164	6,5	4,4	4,5	6,2
Naiset	262	260	246	243	2761	2 682	2 476	2 367	142	81	80	96	5,1	3,0	3,2	4,1
Kaikki	577	581	563	553	2819	2 782	2 599	2 508	169	106	104	134	6,0	3,8	4,0	5,3

Palkat sopimusaloittain ilman tuntipalkkaisia, joissa naisten osuus on alle 5 henkilöä.

Palkat sopimusaloittain																
KVTES	ikm				Teht.koht. palkka	Teht.koht. palkka	Teht.koht. palkka	Teht.koht. palkka	Hlö.k. lisät *	Hlö.k. lisät *	Hlö.k. lisät *	Hlö.k. lisät *	HI%	HI%	HI%	HI%
	2013	2012	2011	2010												
Miehet	54	54	55	49	3494	3 558	3 297	3 332	213	127	120	120	6,1	3,6	3,6	3,6
Naiset	146	159	152	152	2667	2 578	2 371	2 263	147	75	71	75	5,5	2,9	3,0	3,3
Kaikki	200	213	207	201	3080	2 827	2 617	2 524	213	89	84	86	6,9	3,1	3,2	3,4

TS																
TS	ikm				Teht.koht. palkka	Teht.koht. palkka	Teht.koht. palkka	Teht.koht. palkka	Hlö.k. lisät *	Hlö.k. lisät *	Hlö.k. lisät *	Hlö.k. lisät *	HI%	HI%	HI%	HI%
	2013	2012	2011	2010												
Miehet	261	267	262	261	2735	2 722	2 569	2 484	181	125	123	172	4,6	4,6	4,8	6,9
Naiset	116	101	94	91	2902	2 846	2 646	2 540	135	90	94	130	3,1	3,2	3,6	5,1
Kaikki	377	368	356	352	2782	2 756	2 589	2 499	169	116	115	161	4,2	4,2	4,5	6,4

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

9 Palkkakustannukset

Toteutuneet henkilöstömenot sivukuluineen olivat 41 467 000 euroa, mikä alitti talousarvion 952 000 eurolla (talousarvio: 42 419 000 euroa). Henkilöstökuluihin sisältyy 1,6 miljoonan euron varaus tulospalkkioihin. Talousarvio ei kuitenkaan sisällä tulospalkkioita, koska ne rahoitetaan toimintamenojen säästöillä ja toimintakatteen paranemisella. Ilman tulospalkkiovarausta henkilöstökulut jäävät 2,6 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.

Toimialue / Tulosalue	Maksetut palkat ja palkkiot
Johto, ohjaus ja kehittäminen	3 547 000
Tukipalvelut	2 633 000
Jätehuolto	5 622 000
Vesihuolto	19 315 000
Seutu- ja ympäristötieto	1 986 000
Yhteensä	33 103 000

Ylityöt	Kuukausipalkat	Tuntipalkat	Yhteensä
Johto, ohjaus ja kehittäminen	18 000		18 000
Tukipalvelut	14 000	8 000	22 000
Jätehuolto	141 000		141 000
Vesihuolto	552 000	856 000	1 408 000
Seutu- ja ympäristötieto	13 000		13 000
Yhteensä	738 000	864 000	1 602 000

Varallaolokorvaukset	Kuukausipalkat	Tuntipalkat	Yhteensä
Johto, ohjaus ja kehittäminen	21 000		21 000
Tukipalvelut			0
Jätehuolto	65 000		65 000
Vesihuolto	513 000	512 000	1 025 000
Seutu- ja ympäristötieto	3000		3000
Yhteensä	602 000	512 000	1 114 000



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