

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2013

Sisällys

1	Toimintavuosi 2013.....	3
2	Henkilöstövoimavarat.....	3
2.1	Henkilöstön määrä ja rakenne	3
2.2	Henkilöstön ikä	4
2.3	Palvelussuhteen pituus	5
2.4	Eläkkeelle siirtyminen	5
2.5	Työaika ja -panos.....	5
2.6	Työvoimakustannukset	6
3	Kehittäminen.....	6
3.1	Osaamisen kehittäminen	6
3.1	Koulutus.....	7
4	Työn tekemisen edellytykset, kyky saada aikaan	7
4.1	Työtyytyväisyys ja sen eri osa-alueet.....	7
5	Vaikutukset toimintaan ja tuloksiin	8
5.1	Sairaus- ja tapaturmapoissaolot.....	8
5.2	Vaihtuvuus.....	9
5.3	Ylitöiden määrä.....	9

1 Toimintavuosi 2013

Vuoden ensimmäisen vuosikolmanneksen aikana käytiin vuosikellon mukaiset tavoite- ja kehityskeskustelut sekä työsuorituksen arviointikeskustelut. Osaamisen tarkastelu tehtiin ensimmäisen kerran siten, että osaamista käytiin läpi sekä suhteessa omaan tehtävään määriteltyyn osaamiseen että asetettuihin tavoitteisiin.

Loppukeväällä tehdyssä työympäristön riskikartoituksessa henkilöstö arvioi erilaisten työympäristöön liittyvien riskien vakavuutta ja toteutumisen todennäköisyyttä. Tuloksissa nousivat esille toimitilojen ilmanvaihto, lämpötila ja sisäilman laatu sekä työasentojen staattisuus, ergonomia ja työssä esiintyvä kiire.

Vuosittain toistettavan henkilöstökyselyn perusteella henkilöstön työtyytyväisyys oli edelleen kehittynyt lievästi positiiviseen suuntaan. Vahvuuksia olivat suhtautuminen omaan työhön ja yhteistyö lähimmässä työyhteisössä. Kriittisintä palautetta henkilöstö antoi asioissa, jotka liittyvät tiedon jakamiseen ja yhteistyöhön eri osastojen ja yksiköiden välillä.

Henkilöstöllä oli mahdollisuus osallistua HSL:n strategiatyöhön useammassa eri vaiheessa. Työn alussa henkilöstöltä kartoitettiin näkemyksiä toimintaympäristön muutoksista, jotka vaikuttavat HSL:n toimintaan. Loppuvuonna toiminta- ja henkilöstöstrategioiden luonnoksia käsiteltiin ryhmäpalavereissa, ja saatua palautetta hyödynnettiin strategioiden jatkotyössä.

Henkilöstön sairauspoissaolot ja tapaturmat vähentyivät edelliseen vuoteen verrattuna.

2 Henkilöstövoimavarat

2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Kokoaikatyössä oli 339 ja osa-aikatyössä 8 henkilöä, osa-aikaeläkkeellä 4, osatyökyvyttömyyseläkkeellä 2 henkilöä, tuntityössä oli yhteensä 52 henkilöä.

Palveluksessa oleva henkilöstö 31.12.	Miehet				Naiset				Kaikki			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
Vakinaiset	123	126	122	133	194	196	202	211	317	322	324	344
Määräaikaiset	11	9	12	26	16	20	25	35	27	29	37	61
Yhteensä	134	135	134	159	210	216	227	246	344	351	361	405

Määrävaihtuvuus osastoittain

Johto	2
Liikennejärjestelmä	2
Joukkoliikennesuunnittelu	15
Liikennepalvelut	1
Matkustajapalvelut	7
Matkalippujen tarkastus	10
Viestintäyksikkö	4
Talousyksikkö	3
Hallinto	0

Miehiä oli 39,2 % ja naisia 60,8 %. Vakituista henkilökuntaa oli 84,9 % ja määräaikaista 15,1 %.

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piirissä oli 283 ja teknisten sopimuksen piirissä 122 henkilöä.

2.2 Henkilöstön ikä

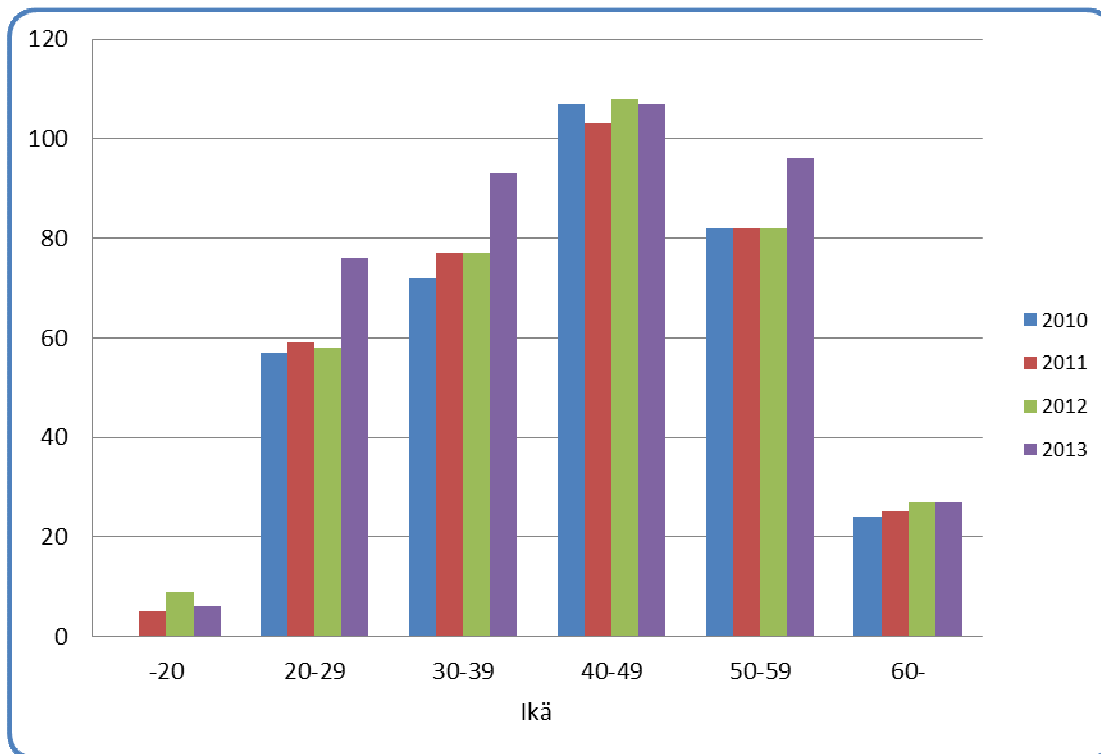
Henkilöstöstä alle 30 vuotiaita oli 20,5 %, 30-50 vuotiaita 49,6 % ja yli 50 vuotiaita 29,9 %.

Vaihtuvuus

Ikäik	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä
-19	0	6	6
20-29	49	28	77
30-39	77	15	92
40-49	105	4	109
50-59	87	7	94
60---	26	1	27

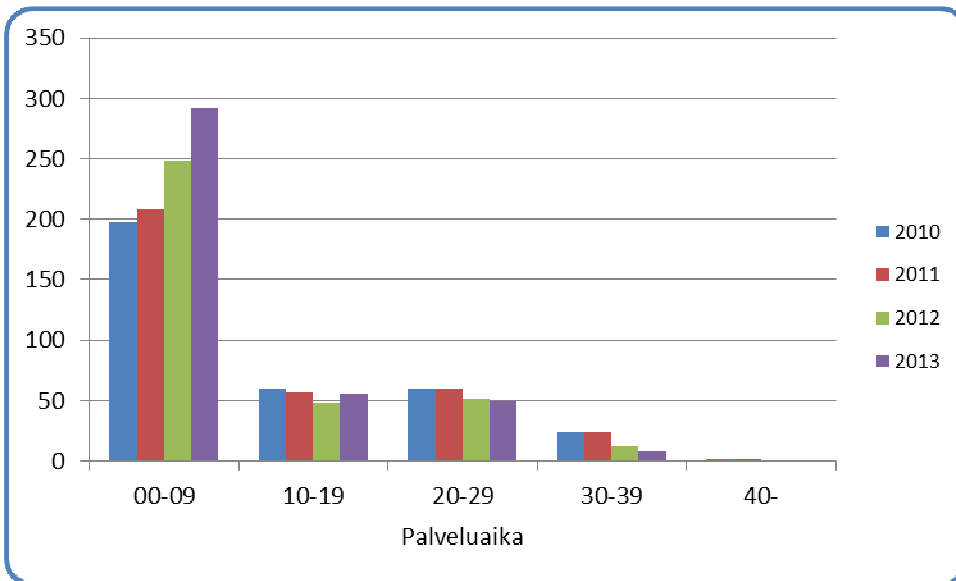
Henkilöstön keski-ikä oli 41,7 vuotta (vuonna 2012 42,2). Vakinaisessa työsuhteessa olevilla keski-ikä oli 43,4 vuotta ja määräaikaisessa työsuhteessa olevilla 31,4 vuotta.

Ikäjakauma



2.3 Palvelussuhteen pituus

Keskimääräinen palvelusaika oli 7,9 vuotta. Vakinaisessa työssä olevilla miehillä työkokemus oli keskimäärin 7,9 vuotta ja naisilla 10 vuotta.



2.4 Eläkkeelle siirtyminen

Vanhuuseläkkeelle jäi vuonna 2013 6 henkilöä, varhennetulle vanhuuseläkkeelle 1 henkilö. 3 henkilöä siirtyi osa-aikaeläkkeelle.

2.5 Työaika ja -panos

Vuonna 2013 työntekijöistä 83,7 % teki kokoaikatyötä, osa-aikaisia oli 16,3 %. Henkilötyövuosia kertyi 360,04.

Työajan prosentuaalinen jakautuminen	2010	2011	2012	2013
Tehty vuosityöaika	79,1	78,3	76,4	77,0
Vuosi- ym.lomat	10,7	10,0	11,3	10,4
Sairaus- ja tapaturmalomat	5,1	6,2	5,4	5,0
Muut palkalliset poissaolot	1,3	1,3	2,0	1,6
Koulutus	0,5	0,2	0,4	0,4
Palkattomat poissaolot	3,3	4,0	4,5	5,6
Yhteensä	100 %	100 %	100 %	100 %

Vuoden aikana oli työsuhteessa yhteensä 457 eri työntekijää, joilla oli henkilötyöpäiviä yhteensä 98 663. Palkattomissa poissaoloissa oli vuorotteluvapaita 1,8, opintovapaita 4,1 ja muita palkattomia vapaita 16,2 henkilötyövuotta.

2.6 Työvoimakustannukset

		2010		2011		2012		2013
	%	1.000 euroa	%	1.000 euroa	%	1.000 euroa	%	1.000 euroa
I Palkkasumma		11 200,0		12 518,0		13 099,5		14 462,2
II Tehdyn työajan palkat	60,5	9 131,7	60,8	10 314,4	60,4	10 689,8	61,8	12 094,8
A Välilliset palkat (A)	17,3	2 620,0	16,7	2 826,7	17,1	3 035,0	15,6	3 051,1
B Sosiaaliturva (B)	16,7	2 515,6	16,8	2 856,6	17,7	3 128,3	17,2	3 371,7
C Muut välilliset työvoimakustannukset	5,5	833,6	5,7	969,4	4,8	875,2	5,4	1 066,1
A lomaraha		551,7		623,1		625,3		683,7
vuosiloma-ajan palkat		1 257,4		1 340,1		1 652,8		1 778,3
sairausajan palkat		599,3		640,9		478,2		459,7
muut palkalliset vapaat		152,8		161,4		234,4		82,4
koulutusajan palkat		58,8		61,2		44,3		47,0
		2 620,0		2 826,7		3 035,0		3 051,1
B KVTEL maksut		2 048,2		2 252,1		2 462,0		2 697,8
Muut työeläkemaksut		18,3		0,1		-		-
Jaksotetut eläkekulut		0,1		-		48,8		47,0
Kansaneläke- ja sairausvakuutusmaksut		260,2		261,9		297,1		306,2
työttömyysvakuutusmaksut		299,3		444,0		386,9		435,1
tapaturmavakuutusmaksut		74,5		83,1		90,4		91,8
muut sosiaalivakuutusmaksut		7,3		9,2		8,8		10,1
Jaksotetut sos.vak.maksut		-76,9		60,5		-25,4		-17,6
sair.vakuutus ja tapaturmakorvaukset		-115,4		-254,3		-140,3		-198,7
		2 515,6		2 856,6		3 128,3		3 371,7
C virka- ja suoja-puvut		55,7		137,4		53,7		85,1
koulutus		238,5		201,5		210,9		263,3
työterveyspalvelut		238,5		321,9		321,6		342,1
lounassetelit		260,2		258,5		266,4		305,8
virkestys- ja sosiaalitoiminta		40,7		50,1		25,4		70,9
		833,6		969,4		875,2		1 066,1
III Välilliset työvoimakus. Yht (A+B+C)		5 969,2		6 652,7		7 038,5		7 488,9
IV Työvoimakustannukset yhteensä (II+III)		15 100,9		16 967,1		17 728,3		19 583,7

3 Kehittäminen

3.1 Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämistä raamitettiin kolmen erilaisen osaamisen kautta: strateginen, ammatillinen ja yhteinen osaaminen. Pohjaa hyödynnettiin osaamisen kehittämisen suunnittelussa ja esimies-alais – keskusteluissa. Osaamisen kehittämisen toimintamallista tehtiin ensimmäinen määrittely.



3.1 Koulutus

Koulutukseen käytettiin 263 277 € eli keskimäärin 442 €/työntekijä. Opintovapaalla oli vuoden aikana 8 henkilöä 4,1 htv.

HSL:n koulutuksessa järjestettiin 27 kurssia, joihin osallistui 349 henkilöä. Kursseja järjestettiin seuraavissa aiheissa: asiakaspalvelu, asiakirjajärjestelmän käyttö, ensiapu, johtamis- ja esimieskoulutus, neuvottelutaito, projektipäällikkökoulutus, ruotsin kielen koulutus, tulokaskurssi, viestintä ja sosiaalisen median käyttö.

4 Työn tekemisen edellytykset, kyky saada aikaan

4.1 Työtyytyväisyys ja sen eri osa-alueet

Henkilöstön vastausaktiivisuus oli erinomainen. Edelliseen vuoteen verrattuna positiivisesti kehittivät erityisesti työnantajaa koskevat arviot. Hiukan aiempaa positiivisempaa palautetta henkilöstö antoi organisaation toimivuudesta ja yhteistyöstä. Hieman kriittisempiä arvioita annettiin oman työyksikön toimivuuteen liittyvissä asioissa.

Keskiarvo/vuosi	2010	2011	2012	2013
Vastausprosentti			77 %	78 %
Organisaation toimivuus, HSL	2,68	3,06	3,21	3,31
Organisaatio toimivuus, oma työyksikkö	3,23	3,71	3,84	3,77
Johtaminen ja esimiestyö	3,09	3,6	3,8	3,8
Yhteistyö	3,34	3,84	3,85	3,96
Oma työ	3,5	3,95	3,91	3,89
Työhyvinvointi *)	3,49	3,75		
Työnantajan arviointi *)		3,52	3,59	3,84
Kokonaisindeksi	3,25	3,67	3,75	3,80

*) Kysymyksiä on ryhmitelty uudelleen ja kysymysten sisältöjä on täsmennetty. Vastausasteikko = 1 - 5

5 Vaikutukset toimintaan ja tuloksiin

5.1 Sairaus- ja tapaturmapoissaolot

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

Työnantaja saa Kelasta korvausta tarpeellisista ja kohtuullisista työterveyshuollon ja sairaanhoidon kustannuksista. Korvausluokkaan I kuuluvat lakisääteiset ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja ensiapuvalmiuden ylläpitämisestä. Korvausluokkaan II kuuluvat lakisääteisen lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

Kustannukset 2012 - 2013

	Kela I	Kela II	Ei korvattava	Muu yrityslaskutus	Kulut yhteensä
2012	78 572,38	222 566,64	18 377,94	665,01	320 181,97
2013	86 988,04	232 483,38	19 856,62	992,00	340 320,04

Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen määrä vähentyi vuonna 2013. Lyhyet poissaolot, (tavallisesti esimiehen luvalla pidetyt,) lisääntyivät mutta pitkät sairauspoissaolot vähentyivät.

1-3 päivän sairauspoissaolot	2010		2011		2012		2013	
	%	Päivät	%	Päivät	%	Päivät	%	Päivät
Sairausloma, palkallinen	1,3	1 608	1,2	1 541	1,6	1 427	1,7	1 704
Sairausloma, 2/3 palkka	0,1	94	0,1	71	0,04	36	0,1	130
Sairausloma, palkaton	0,0	0	0,0	13	0,0	1	0,0	12
Yhteensä	1,4	1 702	1,3	1 625	1,6	1 464	1,9	1 846

Kaikki sairauspoissaolot	2010		2011		2012		2013	
	%	Päivät	%	Päivät	%	Päivät	%	Päivät
Sairausloma, palkallinen	3,9	4 599	3,5	4 442	3,9	3 544	3,8	3 701
Sairausloma, 2/3 palkka	0,5	613	1,1	1 417	0,5	476	0,6	580
Sairausloma, palkaton	0,4	462	0,6	737	0,7	643	0,4	359
Yhteensä	4,8	5 674	5,2	6 596	5,2	4 663	4,7	4 626

Tapaturmapoissaoloja, jotka ovat kestäneet 1-3 päivää, on kirjattu 24 työpäivää ja muita poissaoloja 315 eli yhteensä 339 työpäivää.

Tapaturmien määrä

2013	38
2012	41
2011	49
2010	59

5.2 Vaihtuvuus

Uusia työntekijöitä palkattiin vuoden aikana yhteensä 123 (vakinaisia 34 ja määräaikaisia 89). Vakinaisesta palveluksesta irtisanoutuneita oli 21 henkilöä. Määräaikaisia työsuhteita päättyi 64.

5.3 Ylitöiden määrä

Vuoden 2013 aikana tehtiin ylitöitä 30 478,7 h, joista rahallinen korvaus oli 432 721,51 € . Varallaolosta toimistotyön ulkopuolella korvattiin 115 946,62 € .

