



Henkilöstökertomus 2014



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	Strategian henkilöstöosion toteutuminen	5
2.2	Osaamisen kehittäminen	6
2.3	Työnantajan tunnettavuus ja rekrytointiprosessin kehittäminen	6
2.4	Henkilöstötietojärjestelmän käyttöönotto	6
2.5	Työsuojelutoiminta ja työhyvinvoinnin edistäminen	7
2.6	Muut keskeiset hankkeet ja tapahtumat	7
2.7	Henkilöstömenot ja palkkakustannukset	8
3	Henkilöstön määrä, työpanos ja rakenne	9
3.1	Henkilöstön määrä ja henkilötyövuodet	9
3.2	Työpanos	9
3.3	Palvelussuhteen luonne	10
3.4	Henkilöstön päätoimisuus	10
3.5	Henkilöstörakennetta koskevia tietoja	11
3.5.1	Henkilöstön sukupuolijakauma	11
3.5.2	Henkilöstön ikärakenne	11
3.5.3	Koulutustaso	11
3.6	Eläkkeelle siirtyminen	12
3.7	Vaihtuvuus	13
4	Terveydellinen toimintakyky	14
4.1	Sairauspoissaolot ja työtapaturmat	14
4.1.1	Sairauspoissaolot	14
4.1.2	Työtapaturmat	16
4.1.3	Työterveyshuoltokustannukset	19
5	Henkilöstötoimikunta	20

1 Johdanto

Helsingin seudun ympäristöpalvelut -kuntayhtymän henkilöstökertomus julkaistaan nyt viidennen kerran. Se sisältää kuvauksen strategian henkilöstöosion ja keskeisten henkilöstöyksikön hankkeiden toteutumisesta, henkilöstömenoista ja palkkakustannuksista, henkilöstön määrästä, työpanoksesta ja rakenteesta sekä terveydellisestä toimintakyvystä. Näkökulmat ovat menneessä kehityksessä, nykyhetkessä ja tulevaisuuden näkymissä. Kertomuksen sisältö noudattaa pääosin aikaisempien kertomuksien perusrakennetta. Terveydellistä toimintakykyä on kuvattu tarkemmin kuin edellisissä kertomuksissa.

Kunnallinen työmarkkinalaitos on toukokuussa 2013 uudistanut suositusta henkilöstövoimavarojen raportoinnista. Suositus sisältää mm. suosituksen tunnusluvuista, joita kaikkien kuntien toivotaan raportoivan yhdenmukaisella tavalla. Tässä henkilöstökertomuksessa on pääsääntöisesti huomioitu näitä suosituksia. Kertomuksen tilastotiedot on kerätty henkilöstöhallinnon tietojärjestelmistä, kirjanpidosta, työterveyshuollon, Kuntien eläkevakuutuksen ja vakuutusyhtiö Pohjolan tilastoista.

Helsingissä 16.3.2015

Ulla Pitkänen
henkilöstöjohtaja

2 Keskeiset asiat henkilöstönäkökulmasta

2.1 Strategian henkilöstöosion toteutuminen

Näkökulmaan henkilöstön uudistuminen ja työkyky liittyviä strategisia tavoitteita sekä vuoden 2014 toimenpiteitä, toiminnallisia tavoitteita ja niiden toteutumia on kuvattu alla olevassa taulukossa.

Toimenpiteet 2014	Tavoite 2014	Toteutuma 31.12.2014
HR –IT järjestelmään osaamisosio, osaamisen johtamisen tiekartta	Toimenpiteet tehty	Suunnitelma miten kehityskeskusteluista nousevat strategiset osaamistarpeet saa hyödynnettyä Hertasta, on tehty. Osaamisen tiekartasta on laadittu esimiesten osaamispolut.
Laaditaan ja toteutetaan seuraavat toimenpidesuunnitelmat: 1. Työnantajatunnettuisuuteen liittyvä markkinointiviestintä, 2. Rekrytointiprosessin kehittäminen ml. markkinointiviestinnällinen ja visuaalinen aineisto, 3. Perehdyttämisympäristön kehittäminen ja aineistot.	Suunnitelmien mukaiset vuoden 2014 toimenpiteet tehty	1. Työpaikkailmoituksia on kehitetty viestinnän kanssa, tehty sopimuksia eri yhteistyökumppaneiden kanssa (ml. Rakennuslehti, Tekniikka & Talous). Oikotien ilmoituspohja on tehty. Nettisivuille "HSY työnantajana" on tehty. 2. Rekrytointiprosessia on kehitetty ja Herta-rekrytointi otetaan käyttöön 1.1.2015. 3. Perehdytysprosessi kuvattu (IMS), perehdytyksen ohjeet (Hessu) ja yleinen perehdytysohjelma on tehty (Hessu).
Henkilöstötutkimuksen toimenpideohjelmat	Ohjelmat laadittu ja vuoden 2014 toimenpiteet tehty	Tuloksia on käsitelty yhdessä henkilöstön kanssa ja laadittu toimenpideohjelmat. Suunnitellut toimenpiteet on toteutettu.
HR-IT –järjestelmän käyttöönotto	HR-IT- järjestelmä on käytössä	Ennen käyttöönottoa uudistettiin ja yhdenmukaistettiin henkilöstöasioiden päätöksentekoon liittyvät delegointipäätökset, palvelussuhteen elinkaareen liittyvät prosessit ja toimintatavat. Henkilöstötietojärjestelmä otettiin tuotantoon kesäkuussa koko henkilöstön käytettäväksi. Ensimmäisessä vaiheessa tuotantoon otettiin poissaolo- ja vuosilomalomakkeet, palvelussuhdetietojen muutokset, sekä työsopimusten laadinta.

2.2 Osaamisen kehittäminen

Yhtenä tavoitteena oli suunnitella henkilöstötietojärjestelmän osaamiseen liittyvän osion käyttöönotto ja laatia osaamisen johtamisen kehittämisen tiekartta. Osana osaamisen johtamisen kehittämisen tiekarttaa on laadittu esimiesten osaamispolut. Esimiesten osaamispolkujen pohjalta on vuonna 2015 aloitettu esimieskoulutusten suunnittelu ja kilpailuttaminen. Ensimmäiset valmennukset pidetään kevään 2015 aikana. Kehityskeskustelulomakkeet päivitettiin ja vietiin Herttaan. Kehityskeskusteluista nousevat strategiset osaamistarpeet saadaan raportoitua Hertasta.

Osaamisen kehittämiseen liittyen laadittiin yleinen perehdytysuunnitelma ja jatkettiin perehdytyspäivien pitämistä. Kesällä pidettiin perehdytyspäivä, johon osallistui sekä kesätyöntekijöitä että myös muita uusia työntekijöitä. Syksyllä pidettiin perehdytyspäivä uusille työntekijöille. Perehdyttämisen kehittämistä jatketaan vuonna 2015 jolloin mm. kuvataan tyypillisimpien henkilöstöryhmien tehtäväkuvausten pohjalta tehtäväkohtaiset perehdytysohjelmat.

Hertan käyttöönotossa järjestettiin koulutuksia avainkäyttäjille, esimiehille ja henkilöstölle sekä tehtiin Herttaan itseopiskelumateriaaleja. Henkilöstöasioiden ohjeistusta ja tiedottamista on parannettu mm. päivittämällä Hessun sivuja ja lomakkeita sekä uusimalla esimiessivustoa.

Syksyllä käynnistettiin esimiesten uutiskirjeen lähetyksellä sähköpostilla kerran kuukaudessa. Esimiestyöhön liittyviä ajankohtaisaiheita on käsitelty sekä esimiespäivillä (26.2/12.3 ja 18.11/26.11) että päällikköpäivillä (29.11). HSY:ään marraskuussa 2011 perustettu osaamisen kehittämisen ryhmä, joka mm. kartoittaa osaamisen kehittämisen tarpeita, on kokoontunut kaksi kertaa vuoden 2014 aikana. Osaamisen kehittämisen ryhmä jatkaa toimintaa vuonna 2015 mm. edellä kuvatun perehdytyksen kehittämisen puitteissa.

2.3 Työnantajan tunnettavuus ja rekrytointiprosessin kehittäminen

Työnantajan tunnettavuuden ja rekrytointiprosessin kehittämisessä on tehty seuraavat toimenpiteet:

- rekrytointiyhteistyökumppaneiden kanssa on tiivistetty yhteistyötä ja viestinnän kanssa on yhdessä suunniteltu kaksi eri vaihtoehtoista pohjaa lehti-ilmoituksille
- oikotien ilmoituspohja on tehty
- HSY:n uusien nettisivujen tekstit kohtaan "HSY työnantajana" on tehty
- rekrytointiprosessia on kehitetty ja rekrytointiin tueksi otettiin käyttöön Hertan rekrytointityökalu 1.1.2015, rekrytointityökalun avulla kaikki hakemukset vastaanotetaan sähköisesti, HR tukee esimiehiä rekrytointityökalun käytössä
- vuonna 2015 jatketaan työnantajatuunnettuuden kehittämistä tekemällä yhdessä viestinnän kanssa suunnitelma työnantajakuvan kehittämiseksi.

2.4 Henkilöstötietojärjestelmän käyttöönotto

Yhtenä tavoitteena oli, että henkilöstötietojärjestelmä on käytössä. Ennen järjestelmän käyttöönottoa uudistettiin ja yhdenmukaistettiin henkilöstöasioiden päätöksentekoon liittyvät delegointipäätökset, sekä palvelussuhteen elinkaareen liittyvät prosessit ja toimintatavat. Uusi henkilöstötietojärjestelmä, Hertta otettiin tuotantoon kesäkuussa ja se on koko henkilöstön käytössä. Ensimmäisessä vaiheessa otettiin tuotantoon poissaolo- ja palvelussuhdetietojen hallintaan liittyvä osio sekä työsopimusten laadinta. Syksyn aikana rakennettiin Hertan rekrytointi-osiota ja jatkettiin Hertan kehittämistä mm. raportoinnin osalta, sekä siirrettiin tuotantoon uusia lomakkeita, mm. kehityskeskustelulomakkeet. Hertan kehittäminen jatkuu vuonna 2015, jolloin otetaan käyttöön mm. Hertan koulutusosio. Tavoitteena on ylläpitää Hertassa koulutuksiin liittyvää kokonaisuutta yksilö- ja organisaatiossa.

2.5 Työsuojelutoiminta ja työhyvinvoinnin edistäminen

HSY:lle laadittiin uusi työhyvinvointiohjelma, johon on kirjattu HSY:n työsuojelu- ja työhyvinvointitoiminnan pääperiaatteet. Työhyvinvointiohjelma toimii myös työturvallisuuslain tarkoittamana työsuojelun toimintaohjelmana. Toimialat ja tulosalueet sekä työyksiköt täydentävät ohjelmaa omilla vuosittaisilla kehittämiskohteillaan ja suunnitelmillaan. Ohjelmaa laadittaessa on otettu huomioon lainsäädännön velvoitteet, HSY:n strategiset tavoitteet sekä olemassa oleva tieto henkilöstön työhyvinvoinnin tilasta (mm. sairauspoissaolot, työtapaturmat, henkilöstökysely, työterveyshuoltoon kertynyt yleistason tieto). Ohjelma on käsitelty HSY:n johtoryhmässä 2.9.2014 ja henkilöstötoimikunnassa 5.11.2014, jonka jälkeen toimitusjohtaja Raimo Inkinen on hyväksynyt sen 2.12.2014. Toimintaohjelma on voimassa vuoden 2017 loppuun saakka ja se tarkistetaan ja päivitetään tarpeellisilta osin vuosittain edellä kuvatun käytännön mukaisesti. Ohjelmaa on käsitelty yleisesti päällikkö- ja esimiespäivillä ja jatkossa ohjelman sisällön tarkempi käsittely on osana esimiesten koulutusta.

Henkilöstökyselyn tavoitteena on selvittää HSY:n vahvuuksia ja kehittämisalueita ja antaa jokaiselle mahdollisuus vaikuttaa työyhteisön kehittämiseen. Vuoden 2014 aikana kehitettiin vuoden 2013 henkilöstökyselyssä esiin nousseita asioita. Kyselyn tulosten ja yhdessä henkilöstön kanssa käydyn keskustelun perusteella laadittiin toimenpideohjelmat työyhteisön kehittämiseksi ja sovittiin niiden seurannasta. Ohjelmien laatiminen ja toimenpiteiden toteuttaminen oli yhtenä mittarina kaikkien tuloskorteissa. Toimenpiteet jatkuvat vuonna 2015 ja niiden vaikuttavuudesta saadaan tietoa syksyllä 2015 toteutettavassa seuraavassa kyselyssä. Henkilöstökyselyn tuloksia hyödynnettiin myös HSY:n strategian valmistelussa ja kyselyn työhyvinvointia ja toimintakulttuuria koskevia mittareita käytetään myös strategian toteutumisen seurantamittareina.

HSY:n työsuojelun yhteistoiminta on organisoitu siten, että HSY:llä on työnantajaa edustava työsuojelupäällikkö sekä vesihuollon ja jätehuollon toimialoilla oman työn ohella toimivat työsuojelupäälliköt. Paikallisen työsuojelun yhteistoimintaa koskevan sopimuksen perusteella on valittu sekä esimiehiä/asiantuntijoita että työntekijöitä edustavat työsuojeluvaltuutetut ja heille varavaltuutetut. Työsuojelutoimikunta koostuu edellä mainituista toimijoista täydennettynä työterveyshuollon edustajalla, mikäli käsiteltävät asiat sitä edellyttävät. Toimintavuonna 2014 työsuojelutoimikunta kokoontui viisi kertaa. Lisäksi HSY:lle on valittu 11 työsuojeluasiamiestä eri toimipisteisiin.

Hessun työhyvinvointisivuston sisältöä on uusittu ja se on otettu käyttöön alkuvuodesta 2015. Vuoden 2014 aikana on selvitetty sähköisen riskienarviointivälineen hankintaa ja valmisteltu riskienarviointiprosessin toteutusta sekä siihen liittyviä ohjeita.

Henkilöstöyksikkö on lisännyt entisestään yhteistyötä esimiesten ja henkilöstön mm. työkykyhaasteisiin ja palvelussuhdeasioihin liittyen. Vuoden aikana on tiivistetty ja kehitetty yhteistyötä Kevan ja vakuutusyhtiö Pohjolan kanssa.

Työterveyshuoltopalvelut on kilpailutettu syksyn 2014 aikana entisessä laajuudessa. Työterveyshuollon kanssa tehtävää yhteistyötä on kehitetty ja tiivistetty. Esimerkiksi työkykyhaasteiden käsittelyyn sekä raportointiin ja seurantaan on haettu entisestään toimivampaa yhteistyökokonaisuutta. HSY:lle on haettu ja saatu kolme Aslak-kurssia (esimiehet, tuotannon työntekijät, asiantuntijat), jotka käynnistyvät vuoden 2015 aikana.

Henkilöstöyksikkö on osallistunut laatutyöskentelyyn kehittämällä mm. työsuojelun, työterveyden ja työturvallisuuden toimintakäytäntöjä.

2.6 Muut keskeiset hankkeet ja tapahtumat

Osana palkkausjärjestelmän kehittämistä saatettiin vuonna 2014 päätökseen työsuorituksen arviointijärjestelmän laatiminen (TSA-järjestelmä). Uuden arviointijärjestelmän mukaiset työsuorituksen arviointikeskustelut pidettiin keväällä ja niiden perusteella maksettiin henkilökohtaiset lisät lokakuussa.

HSL:n kanssa tehtiin uusi sopimus työsuohdematkalipuista ja työntekijöille vaihdettiin uudet työsuohdematkaliput. Työsuohdematkalippujen ja matkaseteleiden käytöstä tehtiin ohjeet.

Etätöohje ja -sopimus uudistettiin. Etätömahdollisuus jatkuu vuoden 2015 loppuun saakka.

Kerhotoiminnan säännöt päivitettiin yhdessä taloushallintoyksikön kanssa siten, että säännöt ovat nyt verottajan ohjeiden mukaiset. Kesäjuhlat pidettiin 5.6.2014 Suomenlinnassa ja pikkujoulut 28.11.2014 Finlandia-talolla. Kesäjuhliin osallistui noin 350 henkilöä ja pikkujouluihin noin 370 henkilöä.

Henkilöstötoimikunta kokoontui vuoden aikana neljä kertaa. Vuonna 2015 jatketaan perinteitä ja pidetään sekä kesäjuhlat että pikkujoulut. Syksyllä aloitettiin säännölliset tapaamiset pääluottamusmiesten kanssa. Näitä tapaamisia on tarkoitus jatkaa vuonna 2015.

2.7 Henkilöstömenot ja palkkakustannukset

Vuoden 2014 toteutuneet henkilöstömenot sivukuluineen olivat 42 354 teuroa, jäaden 650 teuroa talousarviota (43 004 teuroa) pienemmäksi. Toteutuma sisältää budjetoimattoman 1,6 miljoonan euron varauksen vuodelta 2014 maksettaviin tulospalkkioihin (sivukuluineen). Henkilöstökuluja on pienentänyt osaltaan budjetoimattomat oikaisuerät, kuten sairausvakuutus-, vanhempainvapaa- ym. Kelan maksamat korvaukset. Sivukuluja ovat alentaneet ennakoitua pienempinä toteutuneet varhaiseläke- ja eläkemenoperusteiset maksut.

Ylityö- ja varallaolokustannukset kohdistuvat pääosin töiden luonteen vuoksi vesihuollon toimialalle. Niissä ei ole mukana sivukuluja. Kustannukset olivat samaa tasoa kuin vuonna 2013 paitsi ylityöt. Vuonna 2014 niitä maksettiin yhteensä 1 468 200 € ja vuonna 2013 yhteensä 1 602 000 € eli vuonna 2014 ne olivat 133 000 euroa vähemmän.

Taulukko: palkkakustannukset toimialoittain ja tulosalueittain sekä eritelty rahana maksetut ylityöt ja varallaolokustannukset

Toimialue / Tulosalue	Maksetut palkat ja palkkiot
Asiakaspalvelut	1 350 000
Johto, ohjaus ja kehittäminen	3 129 000
Tukipalvelut	2 763 000
Jätehuolto	5 231 000
Vesihuolto	19 537 000
Seutu- ja ympäristötieto	1 671 000
Yhteensä	32 331 000

Ylityöt	Kuukausipalkat	Tuntipalkat	Yhteensä
Johto, ohjaus ja kehittäminen	28 000		28 000
Tukipalvelut	20 000	300	20 300
Jätehuolto	108 000		108 000
Vesihuolto	476 000	835 000	1311 000
Seutu- ja ympäristötieto	900		900
Yhteensä	632 900	835 300	1 468 200

Varallaolokorvaukset	Kuukausipalkat	Tuntipalkat	Yhteensä
Johto, ohjaus ja kehittäminen	42 000		42 000
Tukipalvelut			0
Jätehuolto	61 000		61 000
Vesihuolto	547 000	514 000	1 061 000
Seutu- ja ympäristötieto			0
Yhteensä	650 000	514 000	1 164 000

3 Henkilöstön määrä, työpanos ja rakenne

3.1 Henkilöstön määrä ja henkilötyövuodet

Henkilöstön määrä, työpanos ja rakenne on kuvattu 31.12.2014 tilanteen mukaisesti. HSY:n henkilöstömäärä 31.12.2014 tilanteessa oli 753, joka on 12 henkilöä vähemmän kuin edellisellä vuonna vastaavana ajankohtana. Jätehuollon toimialalta siirtyi vuoden alusta neuvonnan henkilöstö yhteiseen viestintä- ja neuvontayksikköön, johon siirtyi myös ilmastoinfon henkilöstö seutu- ja ympäristötiedon tulosalueelta. Muutokset näkyvät vastaavana lisäyksenä ohjauksen ja kehittämisen henkilömäärässä. Lisäksi jätehuollon toimialalta siirtyi laskutusta ja perintää hoitavat henkilöt asiakaspalveluyksikköön. Em. toisiin yksiköihin siirtyneitä henkilöitä oli yhteensä noin 19 henkilöä.

Taulukko: henkilöstön määrät ja henkilötyövuodet vakinaisten ja määräaikaisten mukaan

Toimiala/Tulosalue	31.12.2014					
	vakinaiset	määräaikaiset	yhteensä henkilöt	toteutuma htv	Hesu htv	toteutuma htv/Hesu htv, muutos %
Johto, ohjaus ja kehittäminen	55	3	58	58,5	61,6	-5,0
Asiakaspalvelu	35	2	37	36,9	38	-2,9
Tukipalvelut	63	3	66	64,2	66,5	-3,5
Jätehuolto	114	10	124	122,7	126,9	-3,3
Vesihuolto	418	15	433	439,5	444,2	-1,1
Seutu- ja ympäristötieto	32	3	35	35,5	37,5	-5,3
YHTEENSÄ	717	36	753	757,3	774,7	-2,2

3.2 Työpanos

Tehty työaika kuvaa työaika, jonka työntekijä on ollut töissä. Se lasketaan palvelussuhdetietojen perusteella säännöllisestä työajasta, josta on vähennetty mm. vuosilomat, terveysperusteiset poissaolot, kaikki muut palkalliset poissaolot ja kaikki muut palkattomat poissaolot. Vuonna 2014 tehty työpanos oli 80,1 % ja poissaoloprosentti oli 19,9 %. Vastaavasti vuonna 2013 työpanos oli 79,2 % ja poissaoloprosentti 20,8 %.

Poissaoloprosentit ovat samaa tasoa kuin viime vuonna kaikissa yksiköissä. Ohjauksen, kehittämisen ja HSY:n johdon hieman suurempi poissaoloprosentti selittää mm. palkattomat työvapaat, joihin ei oteta sijaisia.

Taulukko: työpanos vuonna 2014

Nimi	Poissaolotpvt yhteensä	Tehdyt työpanospvt	Poissaolo % 2014	Poissaolo % 2013
Asiakaspalvelut	2 109,6	7 730,7	21,4	23,5
Ohjaus ja kehittäminen ja HSY johto	4 228,8	12 501,6	25,3	26,7
Tukipalvelut	3 164,8	14 401,7	18,0	20,2
Jätehuolto	6 667,9	28 304,9	19,1	20,0
Vesihuolto	22 909,0	95 128	20,4	20,0
Seutu- ja ympäristötieto	1 939,5	7 455,5	20,6	21,0
Yhteensä	41 020	165 522	19,9	

3.3 Palvelussuhteen luonne

Vuonna 2014 vakinaisen henkilöstön osuus oli 95,2 % ja määräaikaisten 4,8 %. Vuonna 2013 vastaavat luvut olivat 94,0 % ja 6,0 %. Määräaikaisen henkilöstön käyttö liittyy lähes kokonaisuudessaan erilaisten sijaisuuksien hoitamiseen.

Taulukko: vakinainen ja määräaikainen henkilöstö toimialoittain/tulosalueittain

Toimiala/Tulosalue	Vakinaiset	%	Määräaikaiset	%	Henkilöt yhteensä	%
Johto+Ohjaus ja kehittäminen	54	94,74	3	5,26	58	100
Asiakaspalvelut	35	94,59	2	5,41	37	100
Tukipalvelut	63	95,45	3	4,55	66	100
Jätehuolto	114	91,94	10	8,06	124	100
Vesihuolto	418	96,54	15	3,46	433	100
Seutu- ja ympäristötieto	32	91,43	3	8,57	35	100
Yhteensä	716	95,2	36	4,8	753	100

3.4 Henkilöstön päätoimisuus

Taulukko: koko- ja osa-aikatyötä tekevät jakautuivat seuraavasti:

Toimiala/Tulosalue	Kokoaikaiset	%	Osa-aikaiset	%	Henkilöt
Johto +Ohjaus ja kehittäminen	55	94,8	3	5,2	58
Asiakaspalvelut	36	97,3	1	2,7	37
Tukipalvelut	60	90,9	6	9,1	66
Jätehuolto	119	96,0	5	4,0	124
Vesihuolto	424	97,9	9	2,1	433
Seutu- ja ympäristötieto	30	85,7	5	14,3	35
Yhteensä	724	96,1	29	3,9	753

Osa-aikaisesti työskenteleviä toimintavuonna oli yhteensä 29, joista naisia oli 72 % ja miehiä 28 %. Edellisenä vuonna osa-aikaisesti työskenteleviä oli yhteensä 24, joista naisten osuus oli 49 % ja miesten osuus 51 %.

3.5 Henkilöstörakennetta koskevia tietoja

3.5.1 Henkilöstön sukupuolijakauma

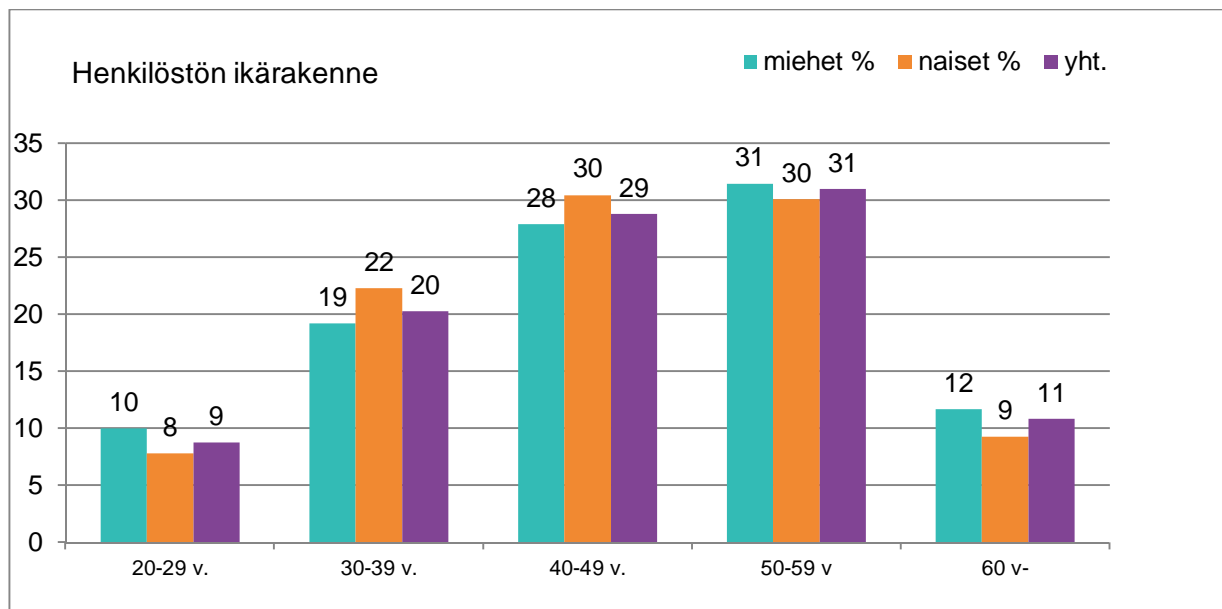
Taulukko: henkilöstön sukupuolijakauma

	v. 2014	v. 2013	v. 2012	v. 2011	v. 2010
Miehet %	66,9	66,5	65,3	67,1	67,4
Naiset %	33,1	33,5	34,7	32,9	32,6

3.5.2 Henkilöstön ikärakenne

HSY:n henkilöstön keski-ikä oli 46,1 vuotta. Vastaava luku edellisenä vuonna oli 46,2 vuotta. Henkilöstön ikärakenteessa nuoria, 20-29 vuotta, on suhteellisesti lähes yhtä paljon kuin iäkkämpiä eli 60-vuotiaita. Suhteellisesti suurimman luokan muodostavat 40-59-vuotiaat.

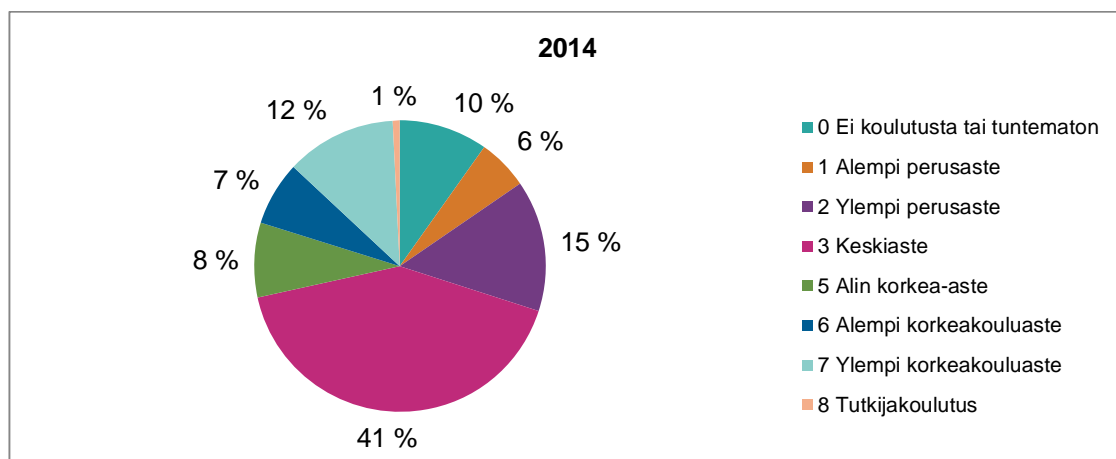
Taulukko: henkilöstön ikärakenne



3.5.3 Koulutustaso

Palkkahallinnon järjestelmään tallennettujen tietojen mukaisesti HSY:n henkilöstön koulutuksellinen tausta on peruskoulutuksen osalta sellainen, että suurimmalla osalla on keskiasteen peruskoulutus.

Taulukko: koulutustaso



3.6 Eläkkeelle siirtyminen

Kevan tiedoissa eläkelajeittain suurin osa on vuonna 2014 jäänyt vanhuuseläkkeelle ja seuraavaksi suurin eläkelaji on kuntoutustuki. Vanhuuseläkkeelle jääneiden osuus vuonna 2014 oli hieman pienempi kuin vuonna 2014.

Taulukko: Kevan tilastot eläkkeelle jääneistä eläkelajeittain vuonna 2014

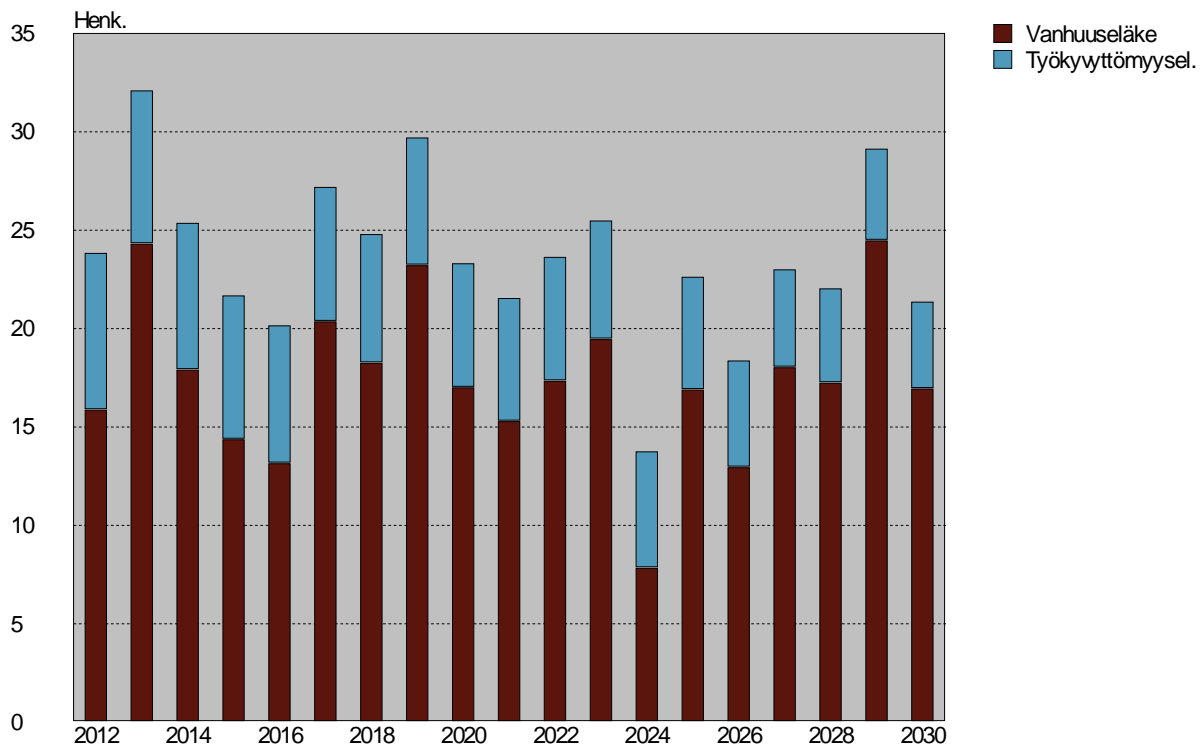
KUEL-eläkkeelle siirtyneet								
Eläkemuo	2014		2013		2012		2011	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Vanhuuseläke	18	69,2	27	77,1	11	55,0	13	59,1
Työkyvyttömyyseläke	2	7,7	1	2,9	1	5,0	3	13,6
Osatyökyvyttömyyseläke	1	3,8	1	2,9	4	20,0	1	4,5
Kuntoutustuki	4	15,4	3	8,6	1	5,0	3	13,6
Osa-aikaeläke	1	3,8	3	8,6	3	15,0	2	9,1
Yhteensä	26	100	35	100	20	100	22	100

Kevan arviossa henkilöstön eläkkeelle siirtymisistä (eläkepoistuma-arvio) seuraavat pari vuotta ovat tasaista noin 20 henkilön eläkkeelle siirtymistä vuosittain.

Taulukko: Kevan arvio HSY:n eläkepoistumasta

Kunta-alan eläkepoistuma (KuEL ja VaEL)

Helsingin seudun ymp
2012-2030
Henk.



3.7 Vaihtuvuus

Vuonna 2014 päättyneitä palvelussuhteita oli 30. Jos eläkkeelle siirtymistä ei oteta huomioon, vuoden 2014 lähtövaihtuvuus oli 10 henkilöä eli 1,4 % (vastaavasti 2013: 1,7 %).

Palvelussuhteestaan eronneiden suhteellinen osuus on hieman laskenut. Absoluuttisissa luvuissa ei ole suurtakaan eroa. Muista kuin eläkkeeseen liittyneistä syistä vuonna 2014 palveluksesta erosi 10 vakinaisessa palvelussuhteessa ollutta henkilöä ja vastaava luku vuonna 2013 oli 9 henkilöä.

Taulukko: vaihtuvuus syykoodeittain

Eron syy	Lähteneiden lukumäärä yhteensä	% kaikista vakinaisista
Eläkkeelle siirtyminen iän perusteella	18	2,50
Työkyvyttömyyseläke	2	0,28
Eronnut palveluksesta	10	1,39
Työnantaja irtisanonut/purkanut palvelussuhteen	0	0
Yhteensä	30	4,17

Kevan tekemän eläkepoistuma-arvion ja vaihtuvuustietojen perusteella voidaan ennustaa vuodesta 2015 eteenpäin poistuman olevan noin 30 henkilöä vuosittain, mikäli lähtövaihtuvuus pysyy samalla tasolla.

4 Terveystieteellinen toimintakyky

4.1 Sairauspoissaolot ja työtapaturmat

4.1.1 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolotilastot on otettu HSY:n omasta henkilötietojärjestelmästä (eHeavy) 25.2.2015 tilanteen mukaan. Siinä palvelussuhdepäivät lasketaan henkilöiden palvelussuhteiden kestojen summapäivinä poissaoloraportin aikavälillä ja kaikki päivät ovat kalenteripäiviä. Jos palvelusuhde ei ole kestänyt koko poiminta-ajanjaksoa, käytetään työsuhteen alkupäivää ja työsuhteen loppupäivää. Järjestelmä laskee sairauspoissaoloprosentin siten, että se on sairauspoissaolopäivien lukumäärä / palvelussuhdepäivät * 100.

Kaikkien sairauspoissaolopäivien lukumäärä, mukaan lukien työtapaturmista johtuvat sairauspoissaolot oli vuonna 2014 10 643 päivää. Kaikkien sairauspoissaolopäivien määrä verrattuna edelliseen vuoteen on laskenut 1935 päivää.

Sairauspoissaolojen määrä mukaan lukien työtapaturmat palvelussuhdevuotta kohden vuonna 2013 oli 16,04 päivää ja vuonna 2014 vastaavasti 13,56 päivää.

Sairauspoissaoloprosentti vuonna 2014 oli 3,57 % ja vuonna 2013 4,09 % ja 2012 4,83 %. Suunta on siis laskeva.

Keskimäärin jokaista palvelussuhdevuotta kohden poissaoloja vuonna 2013 oli 2,66 kertaa ja vuonna 2014 2,51 kertaa.

Taulukko: sairauspoissaolojen tunnuslukuja

	2013	2014
Sairauspoissaolopäivien määrä	12578	10643
Sairauspoissaoloprosentti	4,09 %	3,57 %
Keskimäärin jokaista palvelussuhdevuotta kohden poissaolokertoja	2,66	2,51

Taulukko: sairauspoissaolopäivien lukumäärät (luku sisältää osa- ja kokopalkkaiset sekä palkattomat sairauspoissaolot, määräaikaiseläkkeet ja työtapaturmista johtuneet sairauspoissaolot)

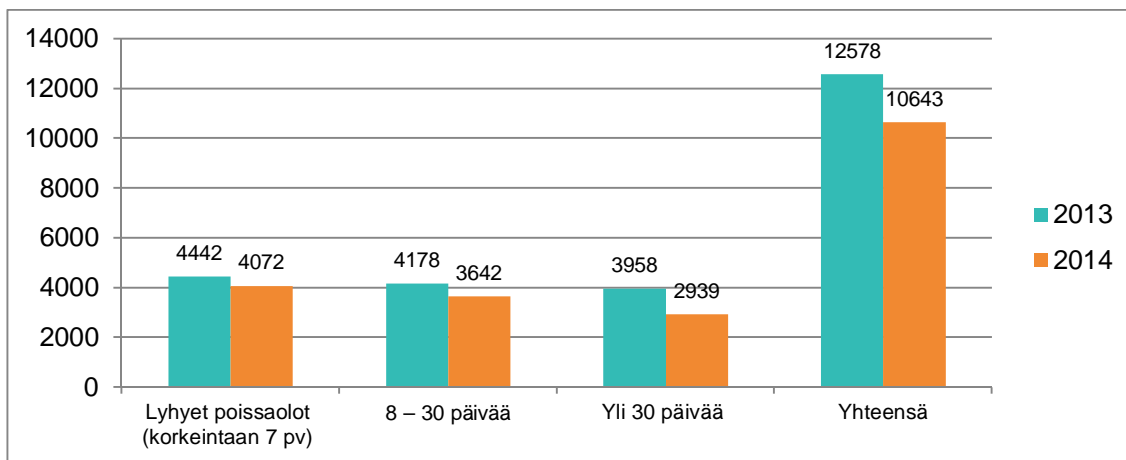
	2013	2014
HSY	12578	10643
Asiakaspalvelut	942	770
Ohjaus ja kehittäminen	1049	912
Tukipalvelut	1209	758
Jätehuolto	1683	1749
Vesihuolto	7503	6125
Seutu- ja ympäristötieto	192	329

Taulukko: sairauspoissaolojen määrä päivissä / palvelussuhdevuosi

	2013	2014
HSY	16,04	13,56
Asiakaspalvelut	28,55	20,26
Ohjaus ja kehittäminen	21,85	14,48
Tukipalvelut	17,27	10,83
Jätehuolto	11,94	13,66
Vesihuolto	16,67	13,64
Seutu- ja ympäristötieto	4,57	8,89

Sekä lyhyiden ja pitkien sairauspoissaolopäivien määrät ovat laskeneet.

Taulukko: sairauspoissaolopäivien määrä pituuden mukaan



Tulkinnassa kannattaa huomioida se, että lyhyiden poissaolojen kertamäärät ovat huomattavasti isommat, mitä pitkien poissaolojen osuudessa. Pitkien poissaolojen osuus keskittyy huomattavasti vähäisemmälle henkilömäärälle. Vuonna 2014 poissaolokertoja oli kaikkiaan 1976, joista 85,7 % sijoittui lyhyisiin poissaoloihin.

Työterveyshuollon tilastojen mukaan vuoden 2014 merkittävin poissaolojen syy oli tuki- ja liikuntaelinvaiat, mikä on luonnollista ajateltaessa HSY:llä tehtävän työn luonnetta. Mielenterveyteen ja tapaturmiin (työ- ja vapaa-aikatapaturmat) liittyvät sairauspoissaolot ovat laskeneet.

Sairauspoissaolojen kehityssuunta (laskevat sairauspoissaolopäivät ja pitkien sairauspoissaolopäivien lasku) näyttää hyvältä ja että työkykyyn liittyvien asioiden hoitamisen toimintatapa on alkanut tuottamaan tulosta.

Yhteistyötä työterveyshuollon kanssa on tiivistetty työkykyasioiden käsittelyssä ja seula haasteellisissa tilanteissa olevien havaitsemiseksi on entistä tiiviimpi. Varhaisen tuen toimintamallin tunnettavuuteen ja aktiiviseen käyttöön sekä erityisesti esimiestehtävään kuuluvaa sairauspoissaolojen sekä työkykyhaasteiden puheeksi ottamiseen on jatkossakin syytä hyvin aktiivisesti panostaa. Puheeksi ottaminen on tehtävä mieluiten varhain kuin liian myöhään.

Sairauspoissaolojen suotuisaan kehityssuuntaan on mahdollista vaikuttaa jatkossakin: vahvistetaan entisestään nykyistä toimivaa käytäntöä, huolehditaan aktiivisuudesta, turvallisista ja terveellisistä työtavoista ja työoloista, hyvästä työergonomiasta, kunnossa olevista työvälineistä, henkistä hyvinvointia edistävästä asioista, tapaturmien ehkäisemisestä jne. Hyvä kehitys jatkossakin edellyttää työterveyshuollon, henkilöstöyksikön, toimialojen ja tulosalueiden sekä muiden yksiköiden yhteistyötä ja aktiivisuutta.

4.1.2 Työtapaturmat

Tapaturmien osalta HSY:n tavoitteena on nolla tapaturmaa. Kehitys on vaihdellut jonkin verran vuosittain. Vuonna 2014 työtapaturmia sattui 60 kpl ja vuonna 2013 66 kpl. Kehitys kääntyi laskusuuntaiseksi vuoteen 2013 verrattuna. Seuraavat teemaan liittyvät tilastotiedot taulukoineen on otettu vuosilta 2011 - 2014. Tilastoitumisessa on viivettä, joten eri aikoina otettujen tilastojen luvut voivat vaihdella tästä johtuen. Näin mm. vuoden 2014 tilastotiedot eivät ole välttämättä vakiintuneet siten kuin aiempien vuosien tilastot.

Taulukko: tapaturmien lukumäärät vuosina 2011 – 2014

	2010	2011	2012	2013	2014
Työpaikkatapaturmat (korvauksiin johtaneet)	55	33	42	50	39
Työmatkatapaturmat (korvauksiin johtaneet)	7	16	9	13	11
Edelliset (työ+matka) yhteensä	62	49	51	63	50
Tapaturmat, joista ei ole seurannut korvauksia	7	10	6	3	10
Kaikki sattuneet tapaturmat yhteensä	69	59	57	66	60

Vakavien tapaturmien osuus korvauksiin johtaneista tapaturmista on hieman laskenut vuodesta 2013 vuoteen 2014. Nolla-tapaturmaa foorumi, jonka jäsen HSY on, luokittelee vakaviksi tapaturmiksi sellaiset tapaturmat, joista on seurannut yli 30 päivän poissaolo. Niiden osuus HSY:llä näkyy alla olevasta taulukosta.

Taulukko: vakavien tapaturmien (yli 30 poissaolopäivää) prosenttiosuus korvauksiin johtaneista tapaturmista

	2010	2011	2012	2013	2014
Työpaikkatapaturma	7,27	12,12	7,14	8	7,69
Työmatkatapaturma	0	18,75	0	15,38	9,09
Yhteensä	7,27	30,87	7,14	23,38	16,78

Tapaturmista johtuvien sairauspoissaolopäivien suhteellinen osuus vuodesta 2013 on laskenut 6,7 prosentista 3,7 prosenttiin.

Taulukko: tapaturmien osuus sairauspoissaoloista

	2013	2014
Sairauspoissaolopäivät	12 578	10 643
Tapaturmista johtuvat sairauspoissaolopäivät	847	399
Tapaturmista johtuvien sairauspoissaolopäivien % - osuus kaikista sairauspoissaolopäivistä	6,7	3,7

Taulukko: työtapaturmista johtuvat sairauspoissaolopäivät

	2013	2014
HSY	847	399
Asiakaspalvelut	0	0
Ohjaus ja kehittäminen	13	1
Tukipalvelut	133	15
Jätehuolto	4	25
Vesihuolto	697	358
Seutu- ja ympäristötieto	0	0

Taulukko: Tapaturmista johtuvien poissaolojen määrä päivissä / palvelussuhdevuosi

	2013	2014
HSY	1,08	0,51
Asiakaspalvelut	0	0
Ohjaus ja kehittäminen	0,27	0,02
Tukipalvelut	1,9	0,21
Jätehuolto	0,03	0,2
Vesihuolto	1,55	0,8
Seutu- ja ympäristötieto	0	0

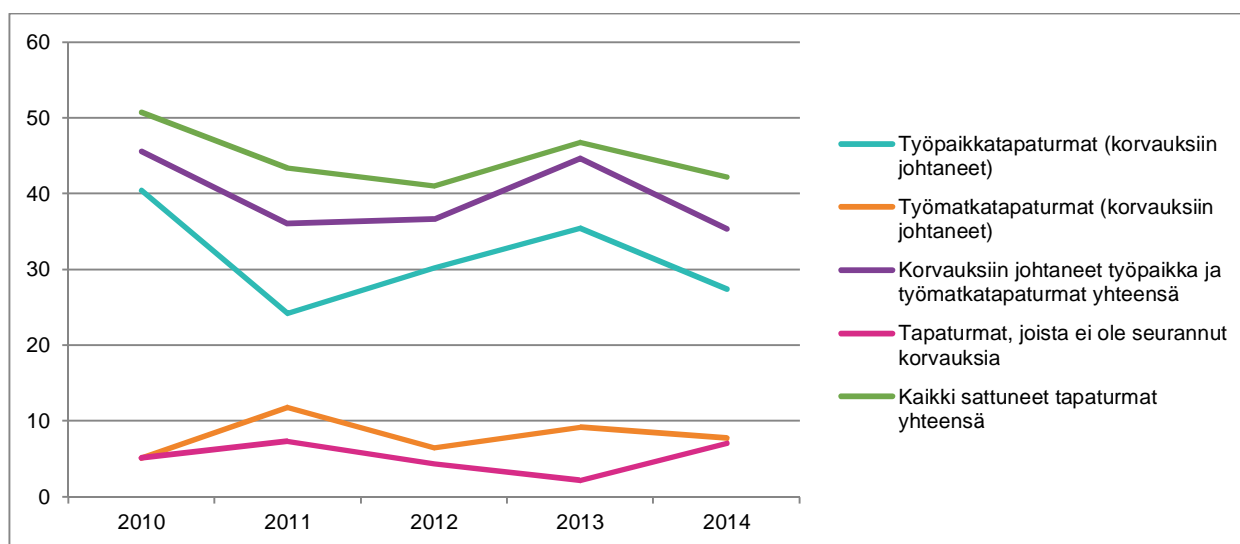
Tapaturmataajuusluku (tapaturmien lukumäärä miljoonaa työtuntia kohden) mahdollistaa vertailun organisaation sisällä esim. toimialojen välillä, koska sattuneiden tapaturmien määrä on suhteutettu työtunteihin. Muihin organisaatioihin vertailussa on syytä olla varovainen, koska taajuuslukujen laskemisen tapoja on erilaisia. Perinteisesti vertailua tehdään erityisesti työpaikkatapaturmien osalta. Tapaturmataajuus on laskenut hieman vuodesta 2013 vuoteen 2014.

Tapaturmataajuus on laskenut vuodesta 2013 vuoteen 2014.

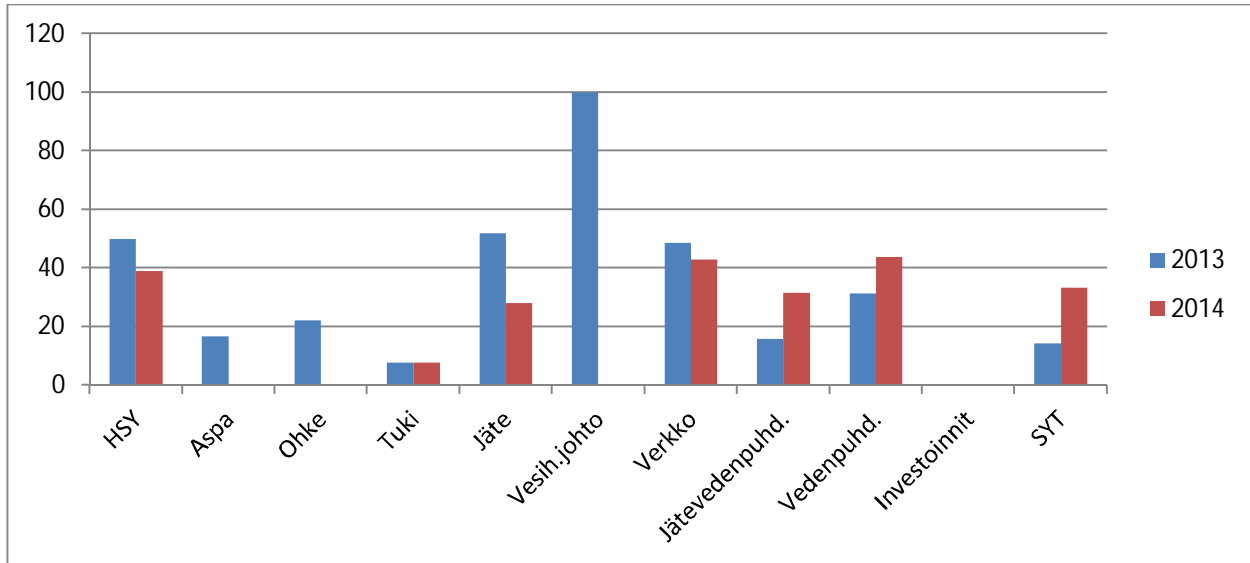
Taulukko: tapaturmataajuudet (tapaturmien lukumäärä miljoonaa työtuntia kohden)

	2010	2011	2012	2013	2014
Työpaikkatapaturmat (korvauksiin johtaneet)	40,44	24,26	30,22	35,46	27,46
Työmatkatapaturmat (korvauksiin johtaneet)	5,15	11,76	6,47	9,22	7,75
Korvauksiin johtaneet työpaikka ja työmatkatapaturmat yhteensä	45,59	36,03	36,69	44,68	35,4
Tapaturmat, joista ei ole seurannut korvauksia	5,15	7,35	4,32	2,13	7,04
Kaikki sattuneet tapaturmat yhteensä	50,74	43,38	41,01	46,81	42,25

Taulukko: tapaturmataajuuden kehitys vuosina 2011 - 2014



Taulukko: toimialatarkastelu korvauksiin johtaneiden työpaikkatapaturmien osalta - tapaturmataajuuksiluvut vuosina 2013 – 2014



Työpaikalla sattuneiden tapaturmien taajuus on kokonaisuudessaan laskenut. Tilannevaihtelua esiintyy luonnollisesti toimi- ja tulosalueiden välillä. Tapaturma-alttiimmista töissä tapaturmat sattuvat etupäässä työpaikalla ja toimistotyötyyppisissä töissä useimmiten työmatkoilla.

Tilastojen tarkastelu vuosina 2011 - 2014 sattuneissa tapaturmissa osoittaa, että työssä on vaarassa erityisesti yläraajat (37,44 % sattuneista tapaturmista), alaraajat (27,85 %) ja pää (15,07 %) sekä selkä (12,33 %). Seurauksista merkittävimmät ovat sijoiltaan menot, nyrjähdykset, venähdykset (41,55 %) ja haavat/pinnalliset vammat (31,05 %) sekä tärähdykset/sijoiltaanmenot/ruhjevammat (17,81 %).

Työmatkalla sattuneissa tapaturmissa vaarassa ovat alaraajat (42,86 %), yläraajat (17,86 %) ja pää (12,50 %). Työmatkatapaturmien seurauksista yleisin on sijoiltaan menot/tärähdykset/venähdykset (41,07 %), toiseksi yleisin on tärähdykset/ruhjevammat (35,71 %) jonka jälkeen haavat ja pinnalliset vammat (12,5 %) ja luunmurtumat (8,93 %).

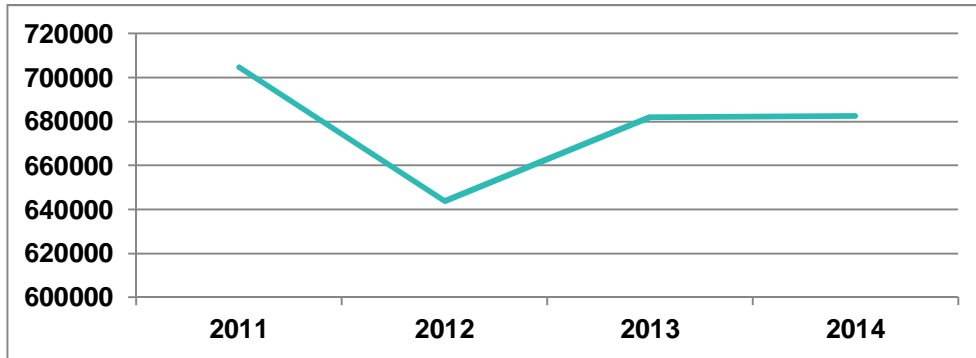
Saadaksemme tapaturmakehityksen jatkossa etenemään kohti tavoitettamme on syytä huomioida mm. seuraavat asiat:

- sitoutuminen kautta organisaation ennaltaehkäisevään työhön ja tulossa olevaan työolojen riskien arvioinnin toteutukseen
- turvallisten työtapojen varmistamiseen ja omaksumiseen sekä toimintaan ohjeistusten mukaisesti
- turhien riskienottojen välttämiseen
- kropan säästävään ja ergonomiseen käyttämiseen työssä (mm. nostot, työasennot)
- kiireen hallintaan
- työvälineiden ja -koneiden turvallisessa kunnossa pitämiseen
- henkilökohtaisten suojainten käyttöön ja käytön valvontaan
- varovaisuuteen ja huolellisuuteen
- vioista ja puutteista ilmoittamiseen esimiehelle sekä niiden korjaamiseen
- turvallisuutta edistävän yhteistyön edistämiseen
- liukastumisten estoon (esim. kengät, kulkutiet).

4.1.3 Työterveyshuoltokustannukset

Työnantajana HSY:n panostus työterveyshuoltoon on merkittävä. Vuonna 2014 kokonaiskustannukset olivat noin 682 651 euroa ja vuonna 2013 noin 682 000 euroa.

Taulukko: Työterveyshuoltokustannusten kehitys euroina vuosina 2011 - 2014
(Luvut on otettu Kela korvaushakemuksista, Kela-korvauksen osuutta ei ole vähennetty)

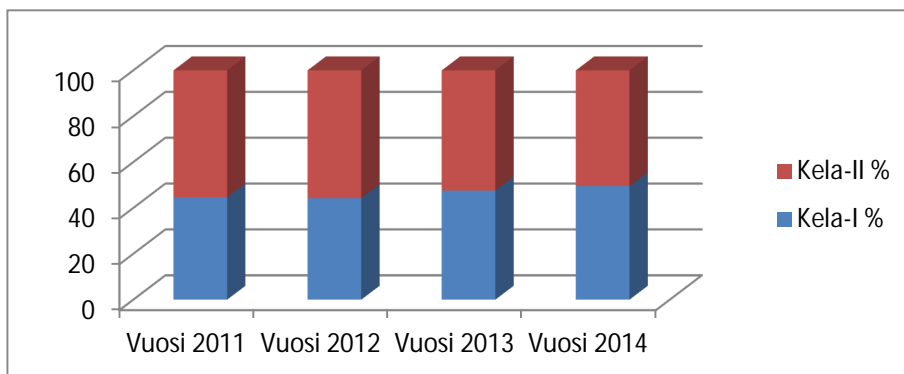


Vuonna 2011 kustannukset/henkilö olivat 927,32 euroa, vuonna 2012 835,07 euroa, vuonna 2013 889,2 euroa ja vuonna 2014 884,27 euroa. Luvuista ei ole vähennetty Kela korvauksen osuutta. Työterveyshuollon keskimääräiset kustannukset Suomessa vuonna 2012 olivat 396 euroa huollon piiriin kuuluvaa työntekijää kohti ja maksetut korvaukset 173 euroa (Lähde: Kelan työterveyshuoltotilasto 2012)

Kela korvaa työnantajalle työterveyshuoltokustannuksista niin sanotun laskennallisen enimmäismäärän mukaan. HSY on mainittuina vuosina saanut Kela korvausta noin 25 % maksetuista kuluista. HSY:n työterveyshuoltoon käyttämä rahamäärä kertoo palveluiden poikkeuksellisen laajasta tasosta ja työnantajan panostuksesta työterveyshuoltopalveluihin ja siten myös henkilöstönsä ja sen hyvinvointiin. Kustannukset/henkilö on laskettu Kelan ohjeen mukaan: HSY:n henkilömäärä tammikuussa ja joulukuussa ko. tarkasteluvuotena ja niiden keskiarvo.

Kustannusten jakautuminen ennaltaehkäisevän toiminnan ja sairaanhoidon välillä on toivotunlainen. Yleisesti pidetään hyvänä, kun osuudet ovat karkeasti 50/50 tasolla.

Taulukko: Ennaltaehkäisevän (lakisääteinen) työterveyshuollon ja sairaanhoidon (työnantajalle vapaaehtoinen) osuudet kustannuksista vuosina 2011 - 2014



5 Henkilöstötoimikunta

Lakisääteisenä yhteistoimintaelimenä HSY:ssä toimii henkilöstötoimikunta. Toimikunta kokoontui vuonna 2014 neljä kertaa.

Toimikunnan jäseninä 2014 olivat

Raimo Inkinen, toimitusjohtaja, puheenjohtaja
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

Pääsopijajärjestöjen edustajat:

Keijo Huhtasalo ja Jani Kiuru, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry
Jari Niemi ja Timo Kattilamäki, Tekniikka ja Terveys KTN ry
Jussi Pirinen ja Timo Nieminen, Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry
Sari Nieminen ja Tapio Leinonen, Julkis – ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ry.
Henkilöstötoimikunnan sihteerinä toimi henkilöstölakimies Kirsi Wickström.