



HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS

2019

2019

SISÄLLYS

JOHDANTO 3

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA -RAKENNE 4

Henkilöstömäärä 4

Ikäjakauma 4

Palvelussuhteen laji 4

REKRYTOINTI JA HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS 5

Rekrytoinnit 5

Työnantajamielikuva 5

Lähtövaihtuvuus 6

Eläkeikään tulevat 2020-2024 6

PALKKAUS JA PALKITSEMINEN 7

Palkkausjärjestelmä 7

Kerta- ja ideapalkitseminen 7

Tulospalkkio 7

TAVOITTEENA ESIMIES- VALMENNUS JA OSAAMISEN KEHITTÄMINEN 8

Osaamisen kehittäminen 8

Samalla radalla -esimiesvalmennus 8

TYÖHYVINVOINTI JA POISSAOLOT 9

TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS 10

Helsingin kaupungin

yhdenvertaisuussuunnitelma 10

TUNNUSLUVUT 11



JOHDANTO

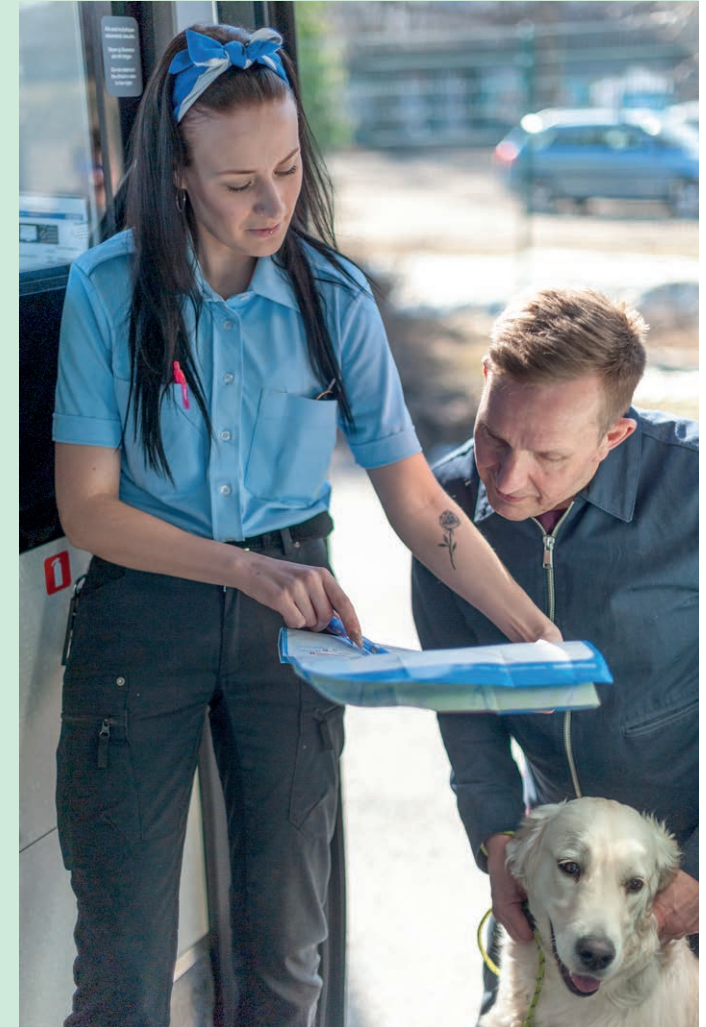
Tavoiteohjelmansa mukaisesti HKL on toimialansa arvostetuin osaaja ja julkisen sektorin paras työpaikka vuonna 2024. Näiden tavoitteiden saavuttaminen edellyttää hyvää tietoon perustuvaa henkilöstöjohtamista. HKL:n henkilöstötilinpäätökseen on koottu tärkeimmät henkilöstötiedot sekä johtamisen tueksi että auttamaan henkilöstöjohtamisen onnistumisen arviointia.

Henkilöstötilinpäätös kertoo HKL:stä työnantajana. Henkilöstötilinpäätöstä voi käyttää työnantajakuvasta viestimiseen ja lisäämään HKL:n houkuttelevuutta työmarkkinoilla.

Vuoden 2019 painopisteet henkilöstöjohtamisen alueella

olivat mittava esihenkilövalmennus sekä työturvallisuuden parantaminen. Samalla radalla -valmennukseen osallistuivat kaikki HKL:n esihenkilöt sekä suuri joukko muitakin HKL:n työntekijöitä. Valmennuksen aikana parannettiin HKL:n prosesseja, määritettiin esihenkilön roolit ja kehitettiin yhteistyötaitoja. Työturvallisuuden parantamiseksi vahvistettiin turvallisuusasioiden organisaatiota sekä tehtiin lukuisia erilaisia kehittämistoimenpiteitä.

Lisää näistä sekä muista vuoden 2019 henkilöstöaiheista seuraavilla sivuilla.



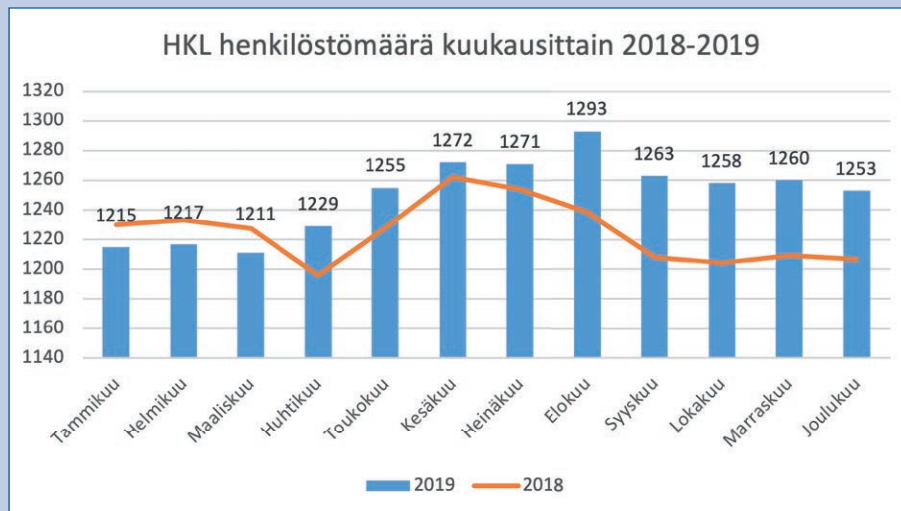
HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA -RAKENNE

Henkilöstömäärä

HKL:n henkilöstömäärä vuoden 2019 lopussa oli 1253, joka on 46 henkilöä enemmän kuin vastaavana ajankohtana vuonna 2018. Keskimäärin henkilöstömäärä kasvoi edellisestä vuodesta 25 henkilöllä.

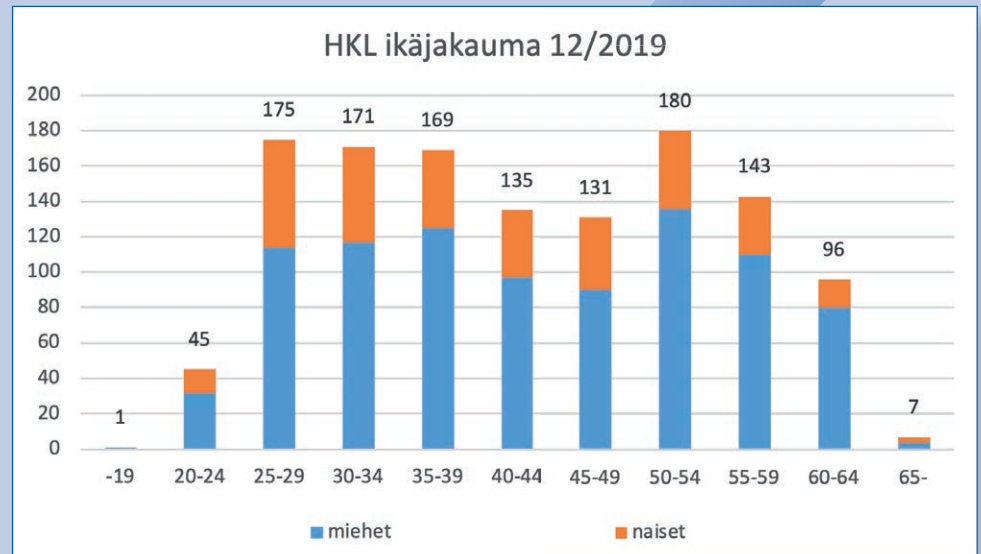
Henkilöstö jakautui 31.12.2019 HKL:n yksiköihin seuraavasti:

HELI ja toimitusjohtaja	51
TATO	36
INKA	66
KUPI	339
LIIK	761



Ikäjakauma

HKL:n ikäjakaumaa tarkasteltaessa ikäryhmät 25–29 ja 50–54 erottuvat suurempina ryhminä verrattuna muihin ikäjakaumaryhmiin. Keskimääräinen ikä HKL:ssä vuonna 2019 oli 43 vuotta.



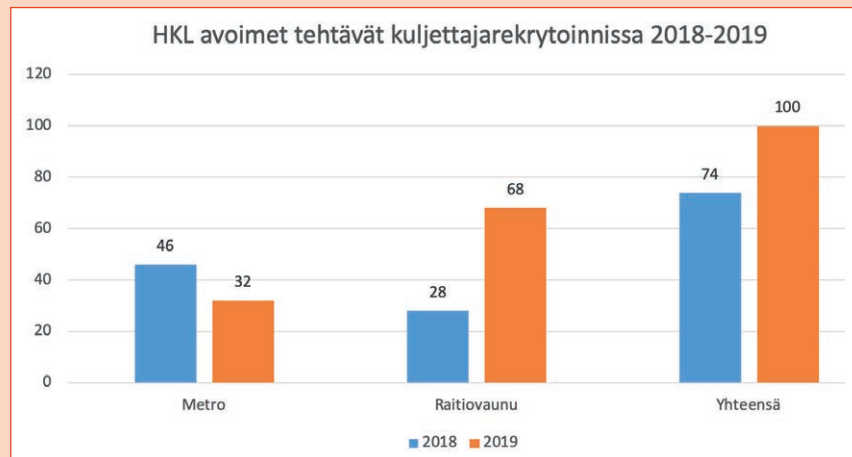
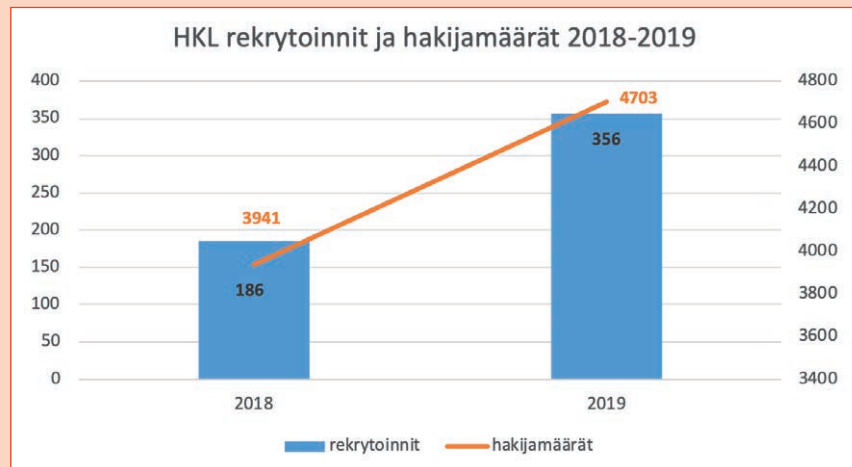
Palvelussuhteen laji

Vuoden 2019 lopussa vakituisia palvelussuhteita oli yhteensä 1188 ja määräaikaista 65. Vaikka miehiä lukumääräisesti oli enemmän molemmissa palvelussuhteissa, prosentuaalisesti miesten ja naisten välillä ei ollut eroa. 95 prosenttia sekä miesten että naisten palvelussuhteista oli vakituisia ja 5 prosenttia määräaikaista.

REKRYTOINTI JA HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

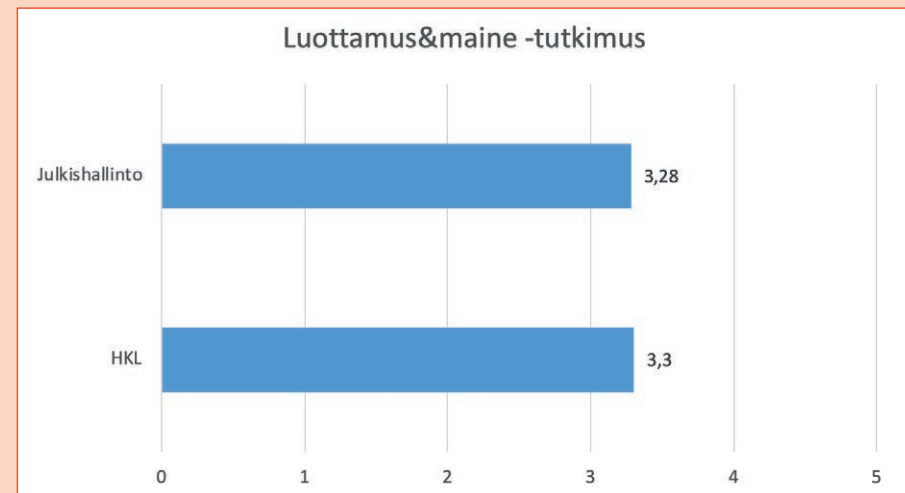
Rekrytoinnit

Vuonna 2019 haettavia tehtäviä oli yhteensä 356. Tehtäviin haki yhteensä 4703 henkilöä. Rekrytointimäärän kasvuun edellisestä vuodesta vaikuttivat etenkin infra- ja kástoyksikön organisaation kasvu uusiin hankkeisiin liittyen sekä kuljettajarekrytoinnit.



Työnantajamielikuva

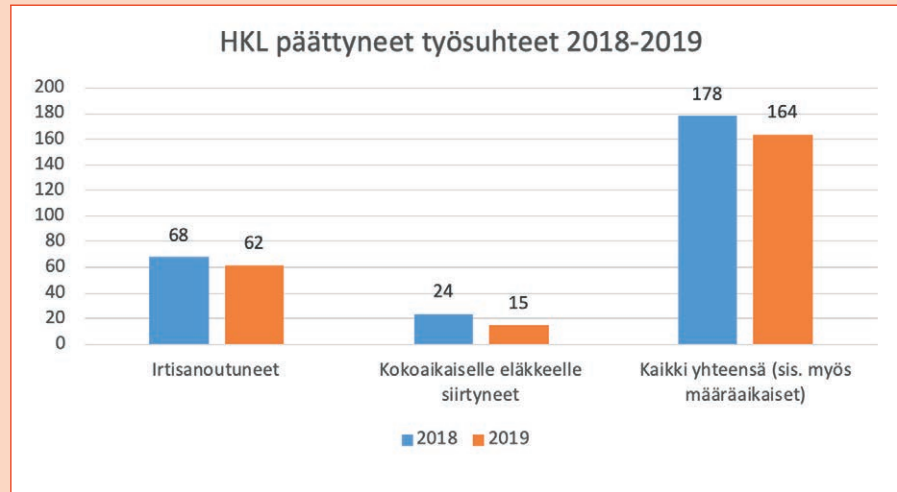
HKL toteutti vuonna 2019 ensimmäistä kertaa Luottamus & Maine -tutkimuksen, jonka avulla tutkittiin suuren yleisön käsityksiä HKL:stä. HKL:n maine sai arvosanaksi 3.30 suuren yleisön kohderyhmässä, jossa mainetta tutkittiin viisiportaisella arvoasteikolla (1-5). HKL:n maine ylsi hieman yli julkishallinnon maineen keskiarvon, joka oli 3.28.



Loppuvuodesta 2019 HKL:ssä aloitettiin työnantajamielikuvan kehittäminen, joka tulee jatkumaan tulevien vuosien aikana. Rekrytointi-ilmoitusten kehittämistyö aloitettiin myös 2019, ja se jatkuu vuonna 2020. Lisäksi vuonna 2019 HKL:n rekrytointien näkyvyyttä lisättiin ja systematisoitiin HKL:n sosiaalisen median kanavissa.

Lähtövaihtuvuus

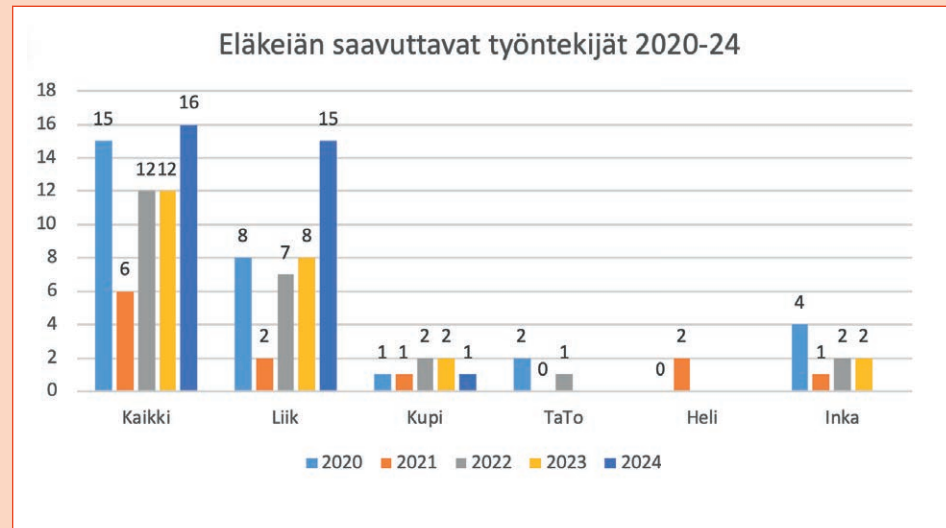
HKL:n lähtövaihtuvuus pieneni edellisvuodesta. Vuonna 2019 HKL:n vakituisten henkilöstön lähtövaihtuvuus oli 6,3 prosenttia, kun se vuonna 2018 oli 7,9 prosenttia. Lähteneiden vakituisten määrä oli 77 henkilöä. Kokoaikaiselle eläkkeelle (vanhuus- tai työkyvyttömyyseläke) siirtyi 15 henkilöä.



Eläkeikään tulevat 2020-2024

Eläkeiän saavuttaa HKL:ssä yhteensä 61 henkilöä seuraavan viiden vuoden aikana. Henkilöt jakautuvat yksiköihin seuraavasti:

HELI ja toimitusjohtaja	2
TATO	3
INKA	9
KUPI	7
LIIK	40



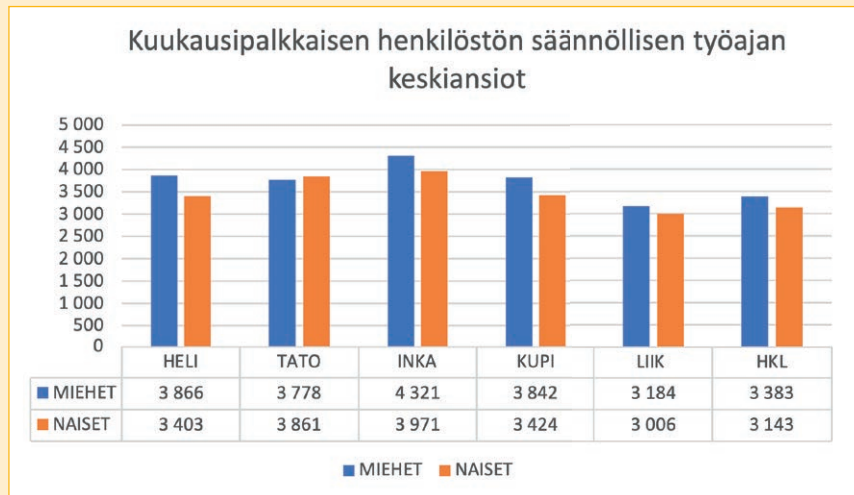
PALKKAUS JA PALKITSEMINEN

Palkkausjärjestelmä

HKL:n palkka- ja palkitsemispolitiikka perustuu HKL:n strategiaan, palkitsemisohjelmaan ja kunnallisiin työehtosopimuksiin.

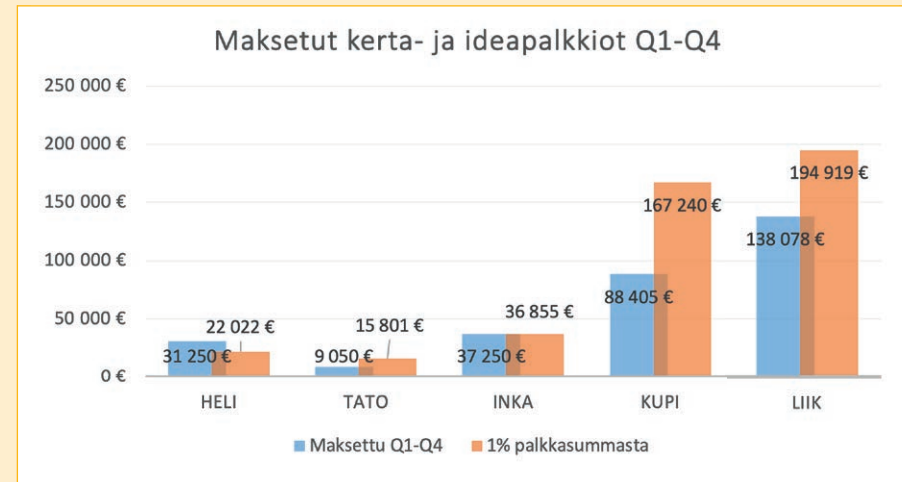
HKL:ssä on käytössä kolme työehtosopimusta: kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS) sekä kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES). KVTES:n ja TS:n palkkausmuoto on kuukausipalkka ja TTES:n tuntipalkka.

Palkkarakenteen lähtökohtana on, että tehtäväkohtainen palkka muodostuu tehtävän vaativuudesta. Henkilökohtainen palkka muodostuu työkokemukseen perustuvasta lisästä sekä työsuorituksen perusteella myönnettävästä harkinnanvaraisesta henkilökohtaisesta lisästä. Tämän lisäksi maksetaan olosuhteista riippuvia palkanosia, kuten ilta-, yö- ja sunnuntaisiä.



Kerta- ja ideapalkitseminen

HKL:ssä ja Helsingin kaupungilla on otettu käyttöön kertapalkitsemisen periaatteet. Niiden mukaan on mahdollista maksaa henkilöstölle kertapalkkioita, joiden kokonaismäärä vastaa yhtä prosenttia palkkasummasta. Vuonna 2019 HKL:ssä maksettiin kerta- ja ideapalkkioita yhteensä 304 033 euroa, mikä vastaa noin 0,7 prosenttia palkkasummasta.



Tulospalkkio

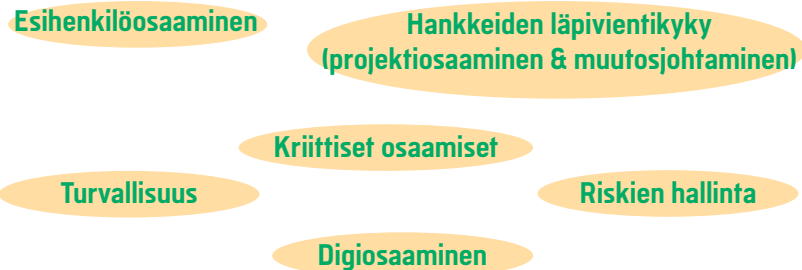
HKL:ssä on käytössä tuloksellisuuteen ja laadulliseen kehittämiseen perustuva tulospalkkiojärjestelmä. Se rakentuu HKL-tason ja yksikötason tavoitteista, esimiehillä on lisäksi johtamiseen liittyviä tavoitteita. Tulospalkkioita maksettiin vuoden 2019 tulosten perusteella keskimäärin 1 012 euroa henkilöä kohden, kun vastaava luku edellisenä vuonna oli 347 euroa.

ESIHENKILÖVALMENNUS JA OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Osaamisen kehittäminen

HKL:n henkilöstön koulutusbudjetti oli kertomusvuonna kokonaisuudessaan noin 400 000 euroa. Summa jaettiin eri yksiköille henkilökohtaisten koulutussuunnitelmien toteuttamiseen.

Osaamisen kehittämisen painopistealueet vuodelle 2019 olivat:



Samalla radalla -esihenkilövalmennus

HKL:n henkilöstöasioiden vuoden 2019 tärkein tavoite oli työhyvinvoinnin parantaminen ja esihenkilötyön sujuvoittaminen. Tässä yhteisillä toimintatavoilla ja johtamisen kehittämisellä on tärkeä rooli. Kehitystyötä varten vuoden 2019 alussa aloitettiin Samalla radalla -hanke, joka auttoi esihenkilöitä kehittämään työhyvinvointia ja hyödyntämään valmentavaa esihenkilötyöskentelyä.

Hankkeen avulla kehitettiin yhteisiä työn tekemisen tapoja, vastuita, tavoitteita ja johtamista. Työhön osallistettiin suuri joukko HKL:läisiä eri yksiköistä ja tasoilta. Apuna hankkeen toteuttamisessa oli Azets Insight Oy. Pyrkimyksenä oli muun muassa sujuvoittaa työn tekemisen tapoja, selkeyttää vastuita ja valtuuksia sekä nopeuttaa päätöksentekoa henkilöstölle tärkeissä asioissa.

Hanke käynnistyi tammi-helmikuussa 2019 haastatteluilla ja kyselyillä, joissa selvitettiin HKL:n nykytilaa. Johtoa, päälliköitä, asiantuntijoita, mestareita ja työntekijöitä haastateltiin, ja heille järjestettiin kysely. Niin haastatteluissa kuin kyselyssäkin nousi

esiin erityisesti toive yhteisöllisemmästä toimintakulttuurista ja hierarkian vähentämisestä.

Maaliskuussa 2019 käynnistettiin työpajatyöskentely, joissa haastattelujen ja kyselyjen tuloksia hyödyntämällä luotiin tavoitekulttuuri, eli tavoitteet HKL:n toimintatavoille sekä kuusi esihenkilöroolia. Keväeseen 2020 kestäneissä esihenkilövalmennuksissa otettiin käyttöön ja ryhdyttiin työstämään työryhmässä luotuja uusia toimintatapoja. Valmennusten lomassa järjestettiin yksiköille omia valmennuspäiviä, joissa ratkottiin yksikön omia huonosti toimivia käytäntöjä, toimeenpanon esteitä ja yksiköiden välisiä prosesseja.

Samalla Radalla -hankkeen tuloksia

Esihenkilöroolit

UUDISTAJA

Jalostaa ideoita ratkaisuksi, kannustaa kokeilemaan, antaa luvan mokata.



VALMENTAJA

Toimii esimerkkinä, kannustaa ja antaa kokeilla, on tuki ja turva.



TURVAAJA

Huolehtii korjaavista toimista, etsii ratkaisuja, ei syyllisiä, osallistaa turvallisuustyöhön.



VIESTIJÄ

Varmistaa tiedonkulun, edistää yhteistyötä yli tiimirajojen, linkki asiakkaisiin ja kumppaneihin.



MAHDOLLISTAJA

Organisoi käytännön työt, antaa valtaa ja vastuuta, raivaa esteitä.



TULOKSELLISUUDEN VARMISTAJA

Hahmottaa kokonaisuuden, asettaa tavoitteet ja sitouttaa, varmistaa resurssit, priorisoi.

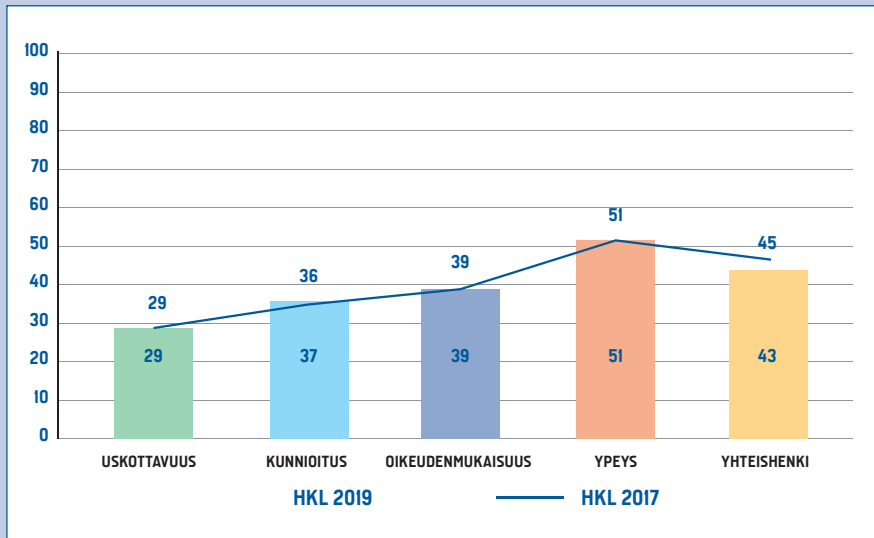


TYÖHYVINVOINTI JA POISSAOLOT

HKL:n henkilöstöasioiden tärkein tavoite vuonna 2019 oli työhyvinvoinnin parantaminen ja esihenkilötyön sujuvoittaminen. Henkilöstön työhyvinvoinnin tilaa seurattiin HKL:ssä syys-lokakuussa toteutetulla Suomen parhaat työpaikat -tutkimuksella ja marraskuussa Työterveys Helsingin toteuttamalla työterveyskyselyllä.

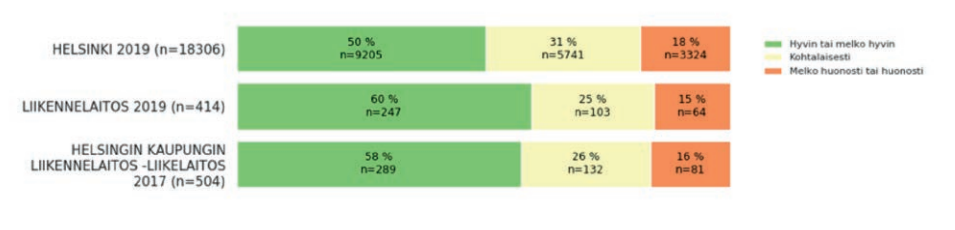
Suomen parhaat työpaikat -tutkimuksen tulokset heikkenivät hieman vuonna 2017 toteutetun tutkimuksen tuloksista. Tutkimuksessa ammattiyhdyksen liittyvissä kysymyksissä tulokset olivat parhaimpia, kun taas kunnioitukseen ja yhteishengen liittyvät tulokset olivat hieman alhaisempia.

HKL:n tulokset Suomen parhaat työpaikat tutkimuksissa 2017 ja 2019



Työterveyskyselyn tuloksia tarkasteltiin erityisesti koetun työkyvyn, työkykyriskien ja sosiaalisen pääoman näkökulmasta. Tulokset henkilökohtaiseen terveyteen ja jaksamiseen liittyvissä kysymyksissä olivat kehittyneet myönteiseen suuntaan. Myös yhteistyön koettiin parantuneen kahden vuoden takaiseen tilanteeseen verrattuna. Kuntoliikunnan harrastamisessa tulokset olivat sitä vastoin hieman heikentyneet edellisestä kyselystä.

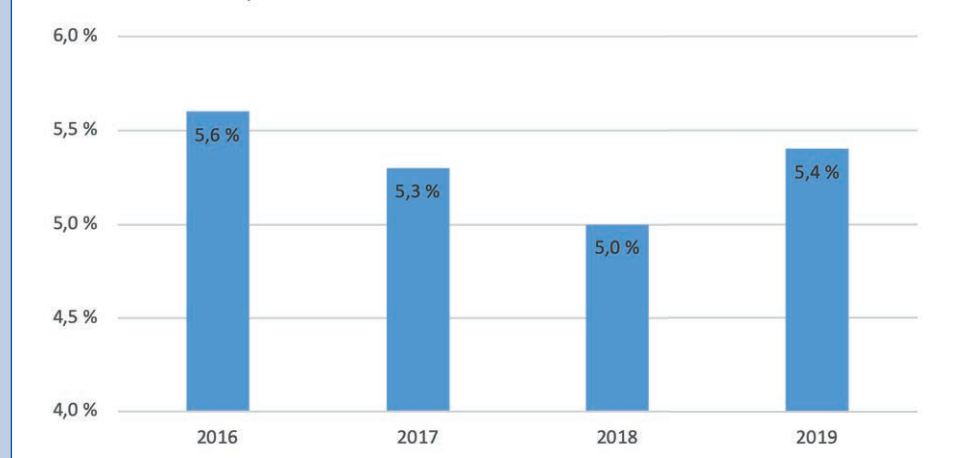
Työstä palautuminen työpäivän jälkeen (k32)



Työterveyshuollon painopiste on ennaltaehkäisevässä toiminnassa. Yhteistyössä työterveyden kanssa korostuivat vuonna 2019 työkyvyn hallinta ja seuranta sekä varhaisen tuen tukitoimien tehostaminen. Liikennöintiyksikössä selkeytettiin lisäksi esimiesrooleja hyvän työterveysyhteistyön saavuttamiseksi.

HKL:n sairauspoissaoloprosentti vuonna 2019 nousi hieman edellisestä vuodesta ja oli nyt 5,4%. Lyhyet 1-3 päivän pituiset sairauspoissaolot olivat vuoden 2018 tasolla. Sairauspäivien lisääntyminen vuodesta 2018 painottui palkattomiin sairauspoissaoloihin. Työtapaturmien määrä säilyi ennallaan 0,2 prosentissa.

HKL:n sairauspoissaolot 2016-2019



TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS

HKL:ssä on nollatoleranssi kaikenlaisen kiusaamisen, epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja syrjinnän suhteen. Tavoitteena on, että työyhteisöt toimivat Sopuisasti Stadissa -toimintamallin mukaisesti ja että linjajohto sitoutuu yhdenvertaisuutta edistävään johtamiseen ja tukee sen edistämistä. Toimenpiteiden toteutumista seurataan henkilöstöraportoinnilla sekä työhyvinvointitutkimuksilla ja työterveyskyselyillä.

Suomen parhaat työpaikat -tutkimuksen perusteella noin 61 prosenttia henkilöstöstä oli sitä mieltä, että HKL:ssä henkilöstöä kohdellaan tasa-arvoisesti iän, syntyperän, sukupuolen ja seksuaalisen suuntautumisen perusteella.

Helsingin kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelma

Helsingin kaupungin hallitus hyväksyi vuonna 2019 henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelman ja kehotti samalla toimialoja ja liikelaitoksia yhteistyössä edistämään henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteita ja toimenpiteitä.

Kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelman pohjalta HKL:ssä otettiin työn alle anonyymi rekrytointi, jossa valinta työhaastatteluun tehdään puhtaasti hakijan ansioiden perusteella. Tarkoituksena on edistää hakijoiden yhdenvertaisuutta ja henkilöstön monimuotoisuutta. Anonyymi rekrytointi on tarkoitus ottaa käyttöön kuljettaja-rekrytoinnissa.

Sukupuolineutraaleihin nimikkeisiin otettiin ensiaskelia, kun esimies-sana korvattiin esihenkilö-nimikkeellä. Tehtävänimikkeisiin tullaan myös jatkossa laatimaan sukupuolineutraaleja vaihtoehtoja.

HKL:ssä palkkaus perustuu tehtävän vaativuuteen, ja esimerkiksi kuljettajan tehtäväkohtainen palkka on sama naisilla ja miehillä. Tasa-arvo näkyy myös korotuksissa ja palkitsemisessa.

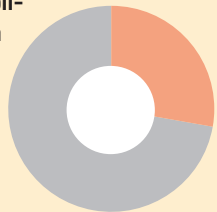
Vuonna 2019 kerta- ja ideapalkkioita maksettiin noin 304 033 euroa. Maksetut palkkiot jakautuivat naisten ja miesten välille alla olevan taulukon mukaisesti. Summa on naisille ja miehille lähes sama, kun jaettu kokonaissumma suhteutetaan naisten ja miesten lukumäärään HKL:ssä.

miehet	220 239 €
naiset	83 794 €
yhteensä	304 033 €

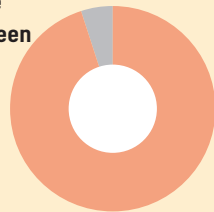


TUNNUSLUVUT

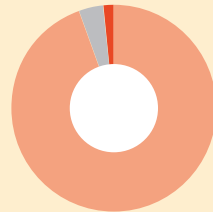
Henkilöstön sukupuoli-jakauma



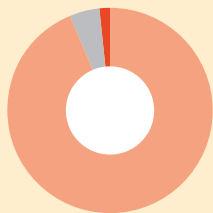
Työsuhteiden rakenne työsuhteen mukaan



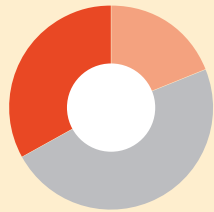
Työsuhteiden rakenne työajan mukaan



Henkilöstön äidinkieli



Henkilöstön ikäjakauma

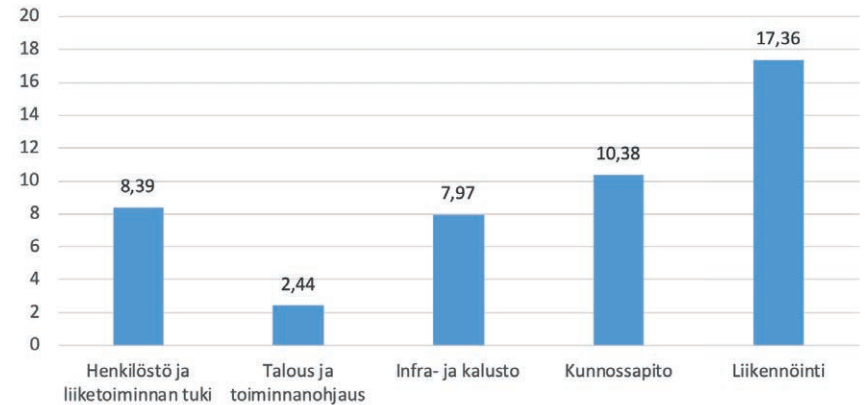


Keski-ikä 43,2 v

Henkilöstö työtehtävien mukaan

	2018	2019
Raitiovaunukuljettaja	413	429
Metrojunankuljettaja	161	174
Huolto- ja korjaamohenkilöstö	296	298
Hallinto- ja tukipalveluhenkilöstö	337	352
Yhteensä	1 207	1 253

Sairauspäivät keskimäärin/henkilö/vuosi



Ylityötunnit keskimäärin/henkilö/vuosi

