



Henkilöstökertomus 2018



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

Sisällysluettelo

- 1 Johdanto
- 2 Keskeiset kehittämistoimenpiteet henkilöstönäkökulmasta
 - 2.1 HSY:n strategian henkilöstöosion toteutuminen
 - 2.2 Työturvallisuusjohtaminen ja sen kehittäminen
 - 2.3 Työkykyjohtaminen ja sen kehittäminen
 - 2.4 Työhyvinvointijohtaminen ja sen kehittäminen
 - 2.5 Osaamisen kehittäminen
- 3 Henkilöstön määrä, työajan jakautuminen ja henkilöstörakenne
 - 3.1 Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet
 - 3.2 Työajan jakautuminen
 - 3.3 Henkilöstörakenne
- 4 Eläköityminen ja vaihtuvuus
 - 4.1 Eläköityminen
 - 4.2 Vaihtuvuus
- 5 Palkkakulut
- 6 Henkilöstötoimikunta

1 Johdanto

Helsingin seudun ympäristöpalvelut -kuntayhtymän henkilöstökertomus julkaistaan nyt kahdeksannen kerran. Se sisältää kuvaukset keskeisistä kehittämistoimenpiteistä, henkilöstön määrästä, työajan jakautumisesta, henkilöstörakenteesta, eläköitymisestä ja vaihtuvuudesta, palkkakuluista, työterveyshuollosta ja terveydellisestä toimintakyvystä sekä henkilöstötoimikunnasta. Kertomuksen sisältö noudattaa pääosin aikaisempien kertomuksien perusrakennetta.

Kertomuksen tilastotiedot on kerätty henkilöstöhallinnon tietojärjestelmistä, kirjanpidosta, työterveyshuollon, Kuntien eläkevakuutuksen ja vakuutusyhtiöiden tilastoista.

Helsingissä 27.2.2019

Ulla Pitkänen

henkilöstöjohtaja

2 Keskeiset kehittämistoimenpiteet henkilöstönäkökulmasta

Tässä luvussa esitetään HSY:n strategiasta nousevat henkilöstöön liittyvät tavoitteet toimenpiteineen ja toteutuneen sekä työturvallisuus-, työkyky- ja työhyvinvointijohtamiseen, osaamisen kehittämiseen, palkkaukseen ja palkitsemiseen ja muihin keskeisiin henkilöstöä koskeviin aiheisiin liittyvät kehittämistoimenpiteet.

2.1 HSY:n strategian henkilöstöosion toteutuminen

Taulukko 1. Henkilöstöön liittyvien strategisten tavoitteiden toteutuminen

Strateginen päämäärä	TTS 2018 - 2020 tavoite	Toimenpiteet 2018	Toteutuma 31.12.2018
Houkutteleva työnantaja, jolla on hyviä suorituksia tavoitteleva muutoksiin kykenevä ja hyvinvoiva henkilöstö	Henkilöstön kokemus työhyvinvoinnista paranee	<ul style="list-style-type: none"> Päivitetyn työhyvinvointiohjelman jalkautus Henkilöstökyselyn 2017 tulosten perusteella tehtyjen kehittämissuunnitelmien toteutus Päihdeohjelma ja VATU - prosessin valmennus esimiehille 	Työhyvinvointiohjelma on toteutettu suunnitelmien mukaisesti. Henkilöstökyselyn 2017 tulosten perusteella on tehty suunnitelmia ja niitä on toteutettu, mutta riskiin tehtyjen merkintöjen mukaan kaikki eivät ole tehneet suunnitelmia riskiin. Esimiehille on annettu Päihdeohjelma ja VA-TU - prosessin valmennusta.
	Henkilöstön kokemus osaamisen kehittämisestä paranee	<ul style="list-style-type: none"> Osaamiskartoituksia jatketaan työntekijäryhmittäin. Kartoituksen tuloksia käytetään hyödyksi koulutuksien suunnittelussa, perehdyttämisessä ja tehtäväkierroissa. Kartoitukset ovat myös osana vuosittain käytävää kehityskeskustelua. 	Resurssivajeesta johtuen osaamiskartoituksia ei ole tehty suunnitellussa laajuudessa.
Tuloksiin ja vaikutuksiin tähtäävä toimintakulttuuri	Henkilöstön kokemus johtamis- ja toimintakulttuurin kannustavuudesta paranee	<ul style="list-style-type: none"> Työtä uudella tyylillä mallin käyttöönotto ja seuranta Päivitettyjen johtamisen periaatteiden jalkautus Esimiesvalmennuksien jatkaminen ja kehittäminen 	Työtä uudella tyylillä malli on käyttöönotettu ja tehty kaksi kyselyä siihen liittyen. Johtamisen periaatteita on jalkautettu hessussa ja esimieskirjeessä. Esimiesvalmennuksia jatkettu ja kehitetty.

2.2 Työturvallisuusjohtaminen ja sen kehittäminen

2.2.1 ISO 45001 -järjestelmällä yhdenmukaista toimintaa ja jatkuvaa parantamista

rakentaminen Riski-järjestelmään. Tällä uudistuksella vähennetään käsityötä ja annetaan johdolle ja esimiehille reaaliaikaista tietoa sairaus- ja tapaturmapoissaolojen, turvallisuusaktiivisuuden, työolojen riskikartoitusten määristä kuukausitasolla. Esimiehille järjestettiin Riski-järjestelmän käyttökoulutusta toukokuussa aamuinfon yhteydessä.

Työolojen riskienarviointityö on jatkuvaa: uusia arviointikohteita, riskien arviointeja ja suunnitelmia havaittujen riskien todennäköisyyden ja vakavuuden pienentämiseksi tehdään jatkuvasti tarpeen mukaan lisää ja vanhoja arviointikohteita päivitetään. Muun muassa pikariskienarviointia kehitettiin Vesihuollon Verkkoyksikössä ottamalla käyttöön tunnelityöskentelyn pikariskiarviointi.

2.2.3 Aktiivinen turvallisuustoiminta näkyi vuoden 2018 aikana jonkun verran tapaturmien määrän vähenemisenä

Työhyvinvointiohjelma toimii myös työturvallisuuslain 738/2002 9§:n tarkoittamana työsuojelun toimintaohjelmana. Työturvallisuuden painopistealueet on laadittu vuosille 2018-2019 ja ne toteutuivat vuoden 2018 osalta suunnitelmien mukaisesti.

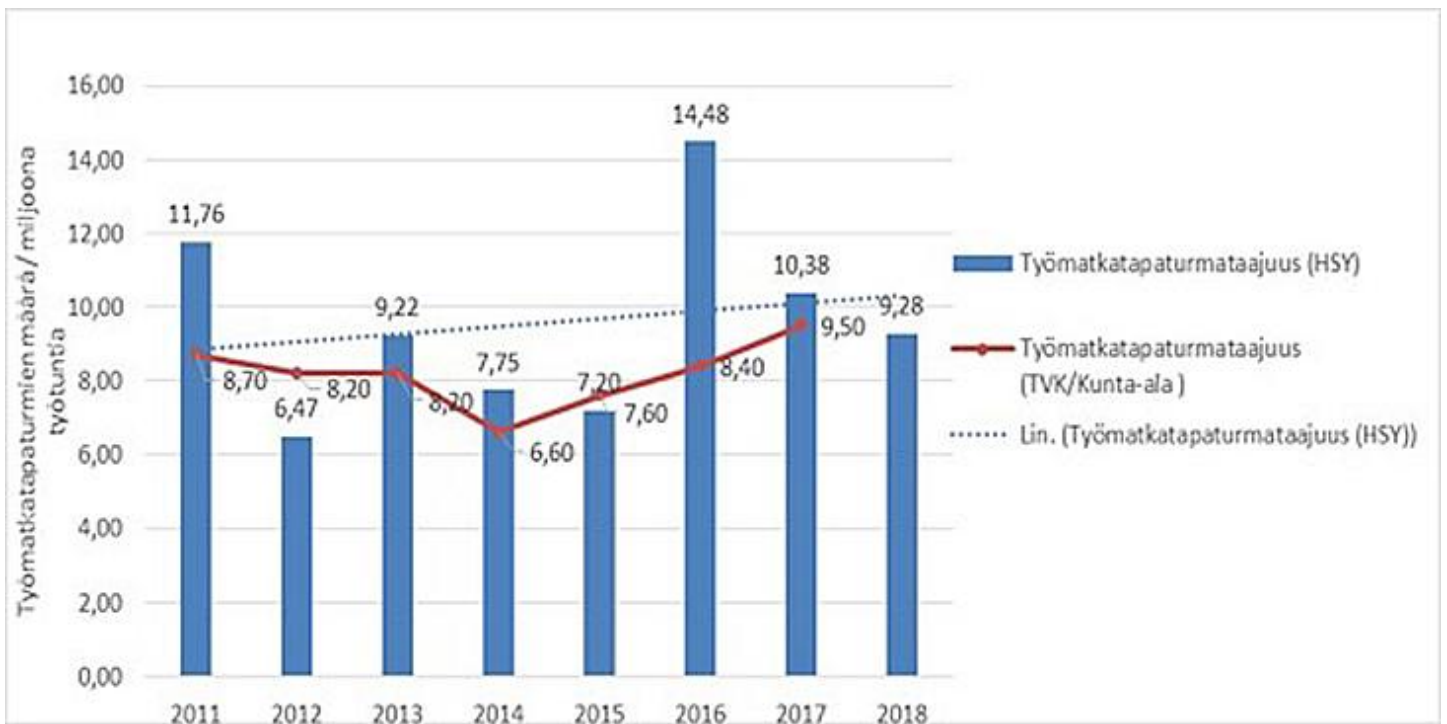
HSY on myös mukana valtakunnallisessa Nolla tapaturmaa -foorumissa, jonka tavoitteena on työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin jatkuva parantaminen sekä hyvien käytäntöjen levittäminen. Verkostoa yhdistää nolla tapaturmaa -ajattelutapa. Se tarkoittaa sitoutumista ja päättäväistä suhtautumista työturvallisuuden sekä työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Aktiivinen turvallisuustoiminta näkyi vuoden 2018 aikana erityisesti korvattavien tapaturmien määrän vähenemisenä. Työpaikkatapaturmataajuus (korvauksiin johtaneet) vähenivät 5,69 indeksiä (perustuu valtakunnalliseen tapaturmavakuutuskeskuksen (tvk) laskentakaavaan) vuoteen 2017 verrattuna. Työpaikkatapaturmia sattui kaikkiaan 54 kpl, joka oli 2 kpl vähemmän kuin vuonna 2017. Vakavia työpaikkatapaturmia (yli 30 pv kestäviä) sattui kolme kpl Vesihuollon putki- ja koneasennustehtävissä. Ammattitautiepäilyjä oli vuoden aikana yksi kappale Vesihuollon putkiasennustyössä.



Kuva 2: Työpaikkatapaturmataajuus 2011-2018, HSY (korvauksiin johtaneet)

Sama tilanne näkyi vuoden 2018 aikana myös työmatkatapaturmataajuusindeksin määrän vähenemisenä. Korvauksiin johtaneet työmatkatapaturmat vähenivät 1,1 indeksiä (perustuu valtakunnalliseen tapaturmavakuutuskeskuksen (tvk) laskentakaavaan) vuoteen 2017 verrattuna. Työmatkatapaturmia sattui kaikkiaan 13 kpl, joka oli sama määrä kuin vuonna 2017. Vakavia työmatkatapaturmia (yli 30 pv kestäviä) ei ollut yhtään tapahtumaa.



Kuva 3: Työmatkatapaturmataajuus 2011-2018, HSY (korvauksiin johtaneet).

Turvallisuushavaintojen ja läheltä piti -tilanteiden ilmoitusten määrän aktivoimiseksi on sovittu toimenpidesuunnitelma vuodelle 2019.

2.3 Työkykyjohtaminen ja sen kehittäminen

2.3.1 Varhaisen välittämisen -mallia hyödynnettiin laajalaisesti

Varhaisen välittämisen -toimintamalli ja osana sitä päihitteettömyyden tukemisen -malli päivitettiin alkuvuodesta. Tämä malli antaa tukea asioiden ratkaisemiseksi niin työnantajalle kuin työntekijällekkin. Toimintatavalla voidaan puuttua työn sujumiseen, terveydentilaan ja päihiteisiin liittyviin ongelmiin, joilla on merkittävä vaikutus työhyvinvointiin, puhumattakaan yksittäisen ihmisen elämään ja elämänlaatuun. Malli on rakennettu yhdessä HSY:n johdon, henkilöstön ja työterveyshuollon kanssa.

Työterveyshuoltoyhteistyö oli vuoden aikana aktiivista HSY:n eri tasoilla. Esimiesten työkykyjohtamisen taitoja valmennettiin varhaisen välittämisen -valmennuspäivässä helmikuussa sekä myöhemmin esimiesten aamuinfoilla syksyllä. Esimiesten tehtäväksi jäi myös käydä ko. malli ja prosessi lävitse henkilöstön kanssa tiimi- ja yksikköpalavereissa. Vuoden aikana on käyty varhaisen välittämisen keskusteluja ja useita työkykyneuvotteluja laajasti eri yksiköissä.

2.3.2 Työterveyshuoltoyhteistyötä kilpailutettiin

Työterveyshuollon kilpailutus toteutettiin loppuvuodesta. Kokonaistaloudellisen hintakriteerien ansiosta kustannuksia saatiin pienennettyä merkittävästi. Kilpailutuksen laatuksikriteereissä arvostettiin työterveyshuoltotiimin osaamista ja sairaus- ja työkyvyttömyyseläkekustannusten vähentämiseen liittyvää keinovalikoimaa. Lääkärikeskus Aava Oy valittiin yhteistyökumppaniksi kahden vuoden sopimuksella vuosiksi 2019 – 2020 sekä optiona vuodet 2021 - 2022 ja 2023 - 2024.

2.3.3 Työpaikkaselvitysprosessia kirkastettiin

Hyvällä työterveys- ja työsuojeluyhteistyöllä kirkastettiin ja lanseerattiin selkeämpi työpaikkaselvitysprosessi. Perustyöpaikkaselvityksiä (johon sisältyi myös Terveenä työssä -kysely) toteutettiin eri toimialoilla ja tulosalueilla yhteensä 12 kpl ja suunnattuja työpaikkaselvityksiä yksi kpl. Erilaisia ergonomia- ja valaistus selvityksiä toteutettiin vuoden aikana yhdeksän kpl. Työkykyyn, työajanhallintaan ja ergonomiaan liittyviä luentoja järjestettiin kahdeksan kpl. 123 henkilöä otti influenssarokotteen syksyn 2018 aikana.

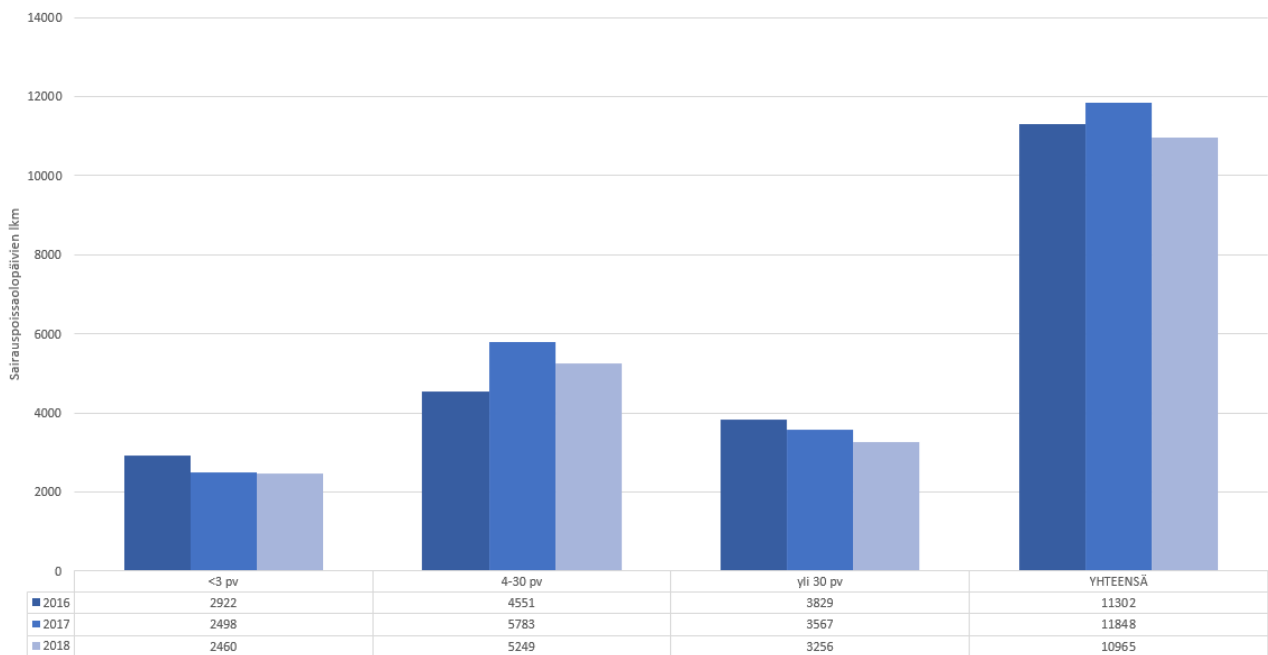
Loppuvuodesta käynnistettiin Vesihuollon verkko-osaston asentajille aamun alkulämmittelyjumbpia kolmessa eri tukikohdassa. Ennen raskaan kaivuutyön aloittamista on tärkeää valmistautua myös fyysisesti. Näillä jumppatoimenpiteillä tavoitellaan tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisyä, jossa työn rasittavuus vähenee, liikkumisen helpottuu, palautumisen laatu paranee ja vammautumisen riski pienenee.



Kuva 4: Ranteet lämpimiksi

2.3.4 Aktiivinen toiminta näkyy sairauspoissaolojen ja työterveyshuollon kustannusten vähenemisenä

Aktiivinen työkykyjohtaminen ja työterveyshuoltoyhteistyö näkyi vuoden 2018 aikana sairauspoissaolojen ja työterveyshuollon kustannusten vähenemisenä. Vuoden 2018 sairauspoissaolo% (ml. määräaikaiset työkyvyttömyyseläkkeet) oli 3,8%, joka oli 0,33 prosenttiyksikköä vähemmän kuin vuonna 2017. Sairauspoissaolopäivien lukumäärä (ml. määräaikaiset tk-eläkkeet ja tapaturmapoissaolot) vähenivät kokonaisuutena 883 päivällä edellisvuoteen verrattuna.



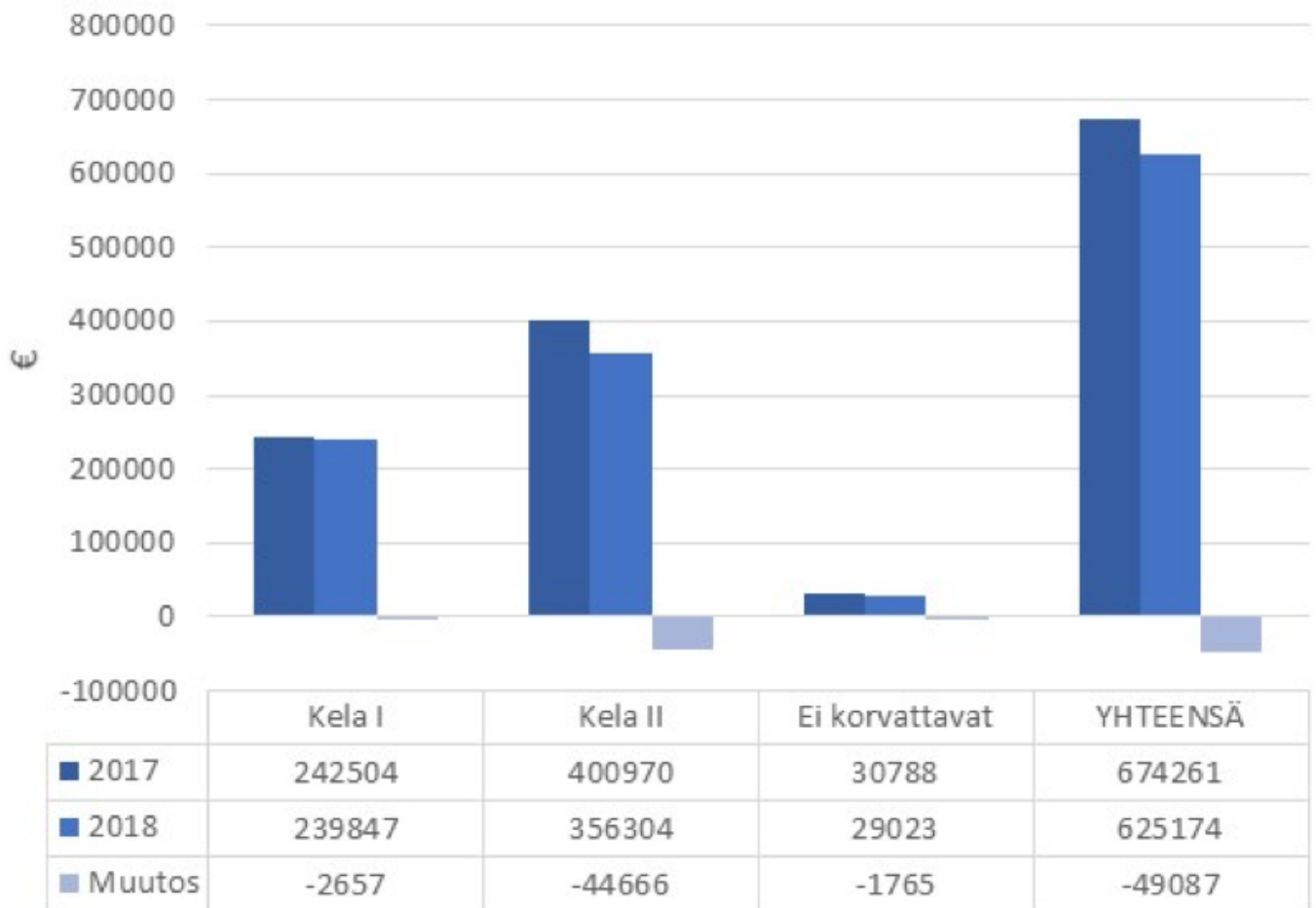
Kuva 5: Sairauspoissaolojen lukumäärät vuosina 2016-2018.

Työkykyneuvotteluja käytiin vuoden aikana useita toimialoilla ja tulosalueilla. Tavoitteena on yhteisvoimin tukea työntekijää sovittamalla työtä hänen työkykynsä sopivaksi sekä työntekijää että työpaikkaa palvelevalla tavalla. Haasteena on edelleenkin sisäisen uudelleensijoittelun ja työkokeilun aikaansaaminen tiettyjen tehtävien osalta. Kelan ja Kevan ammatillisen kuntoutuksen vaihtoehtoja käytettiin jonkun verran. Monia onnistumisiakin uudelleenjärjestelyjen osalta koettiin vuoden aikana.

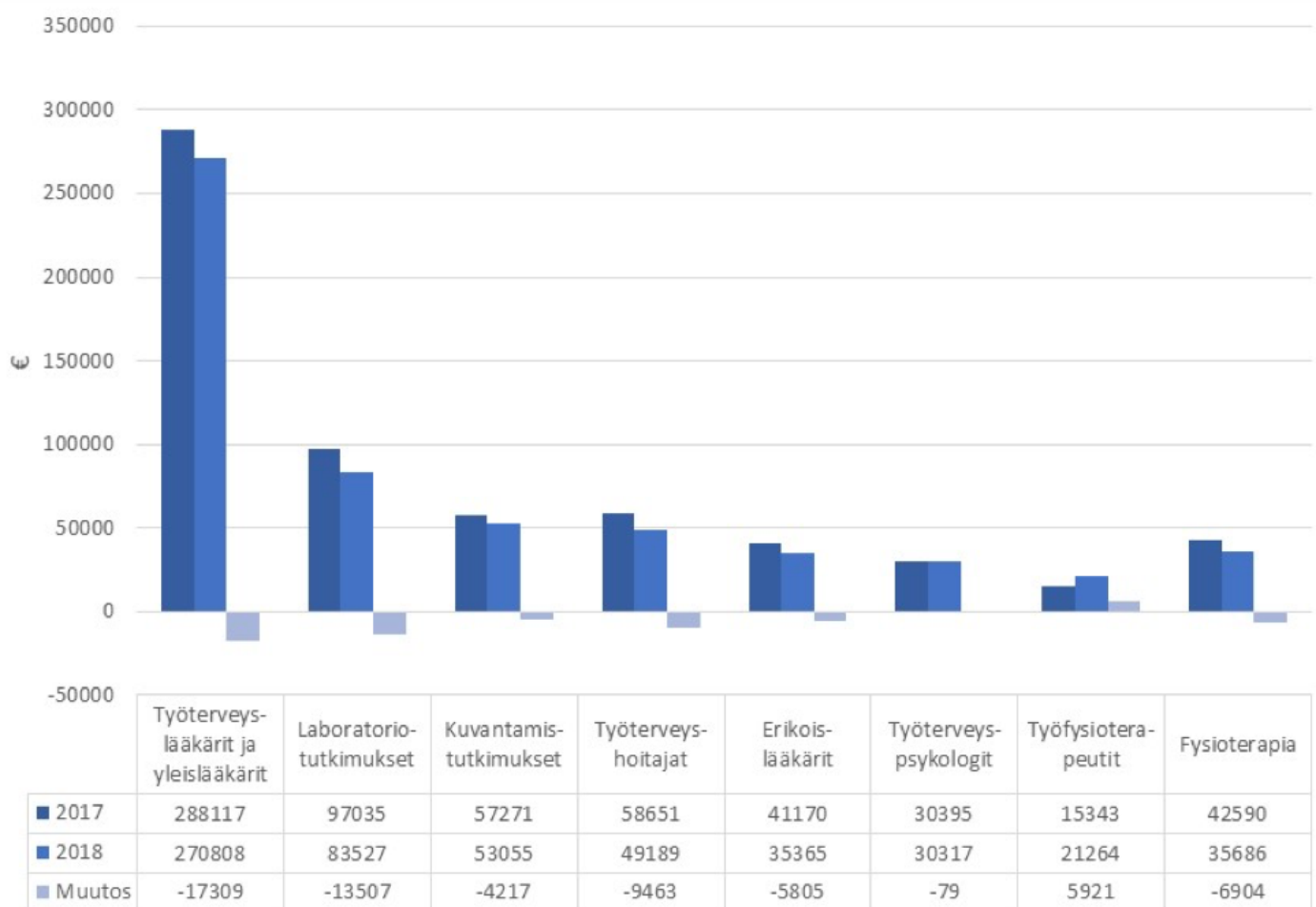
Työterveyshuoltokäynnit diagnooseittain laskivat edellisvuoteen verrattuna 186 kpl käyntien kokonaismäärän ollessa 3668 vuonna 2018. Eniten käyntejä aiheutti tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja toisena hengityselinten sairaudet. Työterveyslääkärin ja yleislääkärin vastaanottokäyntejä oli eniten (yhteensä 2537), joka oli kuitenkin 142 käyntiä vähemmän kuin vuonna 2017.

Lakisääteisiä terveystarkastuksia tehtiin vuoden aikana 100 kpl. Näistä 20 kpl oli altisteisiin liittyviä Vesihuollon Verkon asbestitarkastuksia ja 1 kpl paineilmalaitetyöskentelyn tarkastus. Muita altisteisiin liittyviä määräaikaistarkastuksia olivat melu, pöly, jätevesi ja kemikaalit.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset laskivat vuoden 2018 aikana 49 087 € (-7,9%) edellisvuoteen verrattuna. kokonaiskustannusten ollessa yhteensä 625 174 €. Työterveyslääkärin toiminta lisääntyi vuoden aikana ennaltaehkäisevässä työssä. Tavoitteena on jatkossa lisätä työterveyshoitajan ja erityisesti työfysioterapeutin työtä, millä tavoitellaan työterveyslääkärin sairaanhoidon kustannusten vähentämistä. Työterveyshuoltokustannukset olivat vuonna 2018 yhteensä 818 €/hlö/vuosi. Vuonna 2017 kustannus oli 917 €/hlö/vuosi.



Kuva 6: Työterveyshuoltokustannukset korvausluokittain 2017-2018.



Kuva 7: Työterveyskustannukset toiminnoittain 2017-2018.

2.4 Työhyvinvointijohtaminen ja sen kehittäminen

Vuosiksi 2018-2019 työhyvinvointiohjelmassa sovitut toimenpiteet ovat lähes kaikki toteutuneet suunnitelmien mukaisesti. Henkilöstökyselyn toimenpiteiden etenemistä ja kehityskeskustelun käyntejä seurataan myös muiden toimenpiteiden toteutumisten ohessa HSY:n johtoryhmässä.

Loppuvuodesta 2017 toteutettiin koko HSY:tä koskeva henkilöstökysely. Varsinaisten toimenpiteiden yksikkökohtainen läpikäynti ja toimenpiteistä sopiminen käytiin yksikkökohtaisesti keväällä 2018. Esimiehille lanseerattiin myös laaja ohjeistus erityisesti tulosten käsittelyä varten. Osa toimenpiteistä on sisällytetty yksikkökohtaisiin tuloskortteihin. Henkilöstökyselyn pohjalta tehtiin myös koko HSY-tasoinen suunnitelma ja sen seuranta toteutettiin johtoryhmässä alkuvuodesta 2019. Henkilöstökyselyn kehittämissuunnitelmien toimenpiteet olivat valmiina vajaa 70 %:n osalta. Fiilismittarikyselyjä toteutettiin vuoden 2018 aikana kahteen kertaan.

HSY:n henkilöstökyselyn (2017) ja mainitutkimuksen (2016) pohjalta toteutettiin loppuvuodesta luottamuksen parantamiseksi erillinen kysely yhteistyössä ulkopuolisen toimittajan kanssa. Tutkimus toteutettiin ryhmähaastatteluilla ja johtoryhmän kyselyllä. Tulokset valmistuvat tammikuussa 2019.

2.5 Osaamisen kehittäminen

2.5.1 Koulutuksella tuetaan esimiestyötä ja ammatillista osaamista

Vuoden 2018 aikana esimiehille järjestettiin edellisenä vuotena tehdyn osaamiskartoituksen perusteella esimiesvalmennuksia. Valmennuskokonaisuuksia olivat eri tavoin suoriutuvien johtaminen ja varhainen puuttuminen, esimiehen resilienssin ja paineensietokyvyn kasvattaminen sekä esimiehen ja alaisen jaksamisen parantaminen. Ilmalaan muuton yhteydessä järjestettiin esimiehille koulutusta etäjohtamisesta sekä työn johtamisesta uudella tavalla.

Esimiehille järjestettiin kaksi esimiestyötä ja ajankohtaisia aiheita käsitellyttä esimiespäivää. Kevään esimiespäivässä teemana oli strategiatyö sekä HSY:n johtamisen periaatteet ja arvot. Syksyn esimiespäivässä käsiteltiin mm. tiekartta -konseptin hyödyntämistä strategian toimeenpanossa. Syksyn päällikkö-päivässä kehitettiin ja työstettiin tiekartta -konseptia.

Esimiesten aamuinfoja järjestettiin aiheista: kesätyöntekijät ja vastuullinen kesäduuni, uudet työaikamääräykset, Riskijärjestelmä sekä työkyvyn tukemisen vaihtoehdot varhaisen välittämisen -mallissa. Esimiesten aamuinfot ovat tilaisuuksia, joissa käsitellään ajankohtaisia esimiestyötä koskevia aiheita ja joihin on mahdollista osallistua myös Skype-yhteydellä. Esimieskirje ajankohtaisista asioista lähetetään kuukausittain.



Kuva 8: Koulutusta pääkonttorimme Tapahtumaportaililla

Sihteereille ja assistenteille järjestettiin koulutustilaisuus, jonka aiheena oli vuorovaikutus, ihmisten erilaisuus ja toimintatyylit sekä yhteistyön kehittäminen, omien voimavarojen tärkeys.

Kaikille työntekijöille tarkoitettuja verkkokoulutuksia mm. tietoturvaan, tietosuojaan ja asiakaspalveluun jatkettiin. Työtä uudella tyylillä -koulutuksia jatkettiin teemoilla itsensä johtaminen ja jatkuva kehittäminen. Myös GDPR tietosuojavaatimuksista järjestettiin koulutuksia.

Toimialat järjestivät omalle henkilökunnalleen tarvittavia koulutuksia. Lisäksi järjestettiin yleinen laatu- ja ympäristökoulutus sekä sopimusjuridiikan koulutusta. Kielivalmennuksia jatkettiin ruotsin ja englannin kieliryhmissä.

Toimintakauden aikana Herta-HR-järjestelmän koulutusosion mukaan yhteensä 486 eri työntekijää eli 63,3 % henkilöstöstä osallistui sisäisiin ja ulkoihin koulutuksiin vähintään yhden koulutuspäivän verran. Koulutukseenosallistumispäiviä oli yhteensä 2 265 päivää. Koulutuspäivän laskennallinen pituus on kuusi tuntia ja koulutuspäiväkertymään lasketaan mukaan kaikki vähintään tunnin kestäneet koulutustilaisuudet.

2.5.2 Kehityskeskustelut ja osaamisen kehittämisen ryhmä mukana työssä kehittymisessä

Kehityskeskusteluohjeet päivitettiin. Tavoitteet perustuvat pääsääntöisesti tiekarttaan ja tuloskorttiin. Kehityskeskusteluissa on tärkeää ottaa esille myös digiosaaminen ja sen tarvittava kehittäminen.

Osaamisen kehittämisen ryhmä kokoontui 4 kertaa. Ryhmässä käsitellään toimialojen ajankohtaisia osaamisen kehittämisen kulumisia. Tietojen vaihdolla voidaan kehittää yhteisiä käytäntöjä ja tarjota toisille toimialoille kurssipaikkoja ja täten tehostaa toimintaa. Osaamisen kehittämisen ryhmään saatiin myös tietohallintopalveluiden edustaja. Digiosaaminen ja sen kehittäminen on todettu kaikilla toimialoilla tärkeäksi.

2.5.3 Hyvä kesätyökokemus on meille tärkeää

HSY osallistui Vastuullinen kesäduuni -kampanjaan. Esimiehille tarjottiin kesätyöntekijöiden perehdytyspaketti. Kesätyöntekijät osallistuivat talon perehdytyspäivään sekä saivat vastata Vastuullisen kesäduunin -kyselyyn. Vastauksia hyödynnetään kesän 2019 kesätyökampanjassa. Valitsimme esimiesten tekemien esitysten perusteella vuoden kesätyöntekijän. Henkilökohtaisia perehdytysohjelmia täydensi Tervetuloa taloon -päivä, jonka aikana talon ylin johto ja toimialojen johtajat kertoivat toimialan keskeisiä asioita. Lisäksi tutustuttiin Viikinmäen vedenpuhdistamoon ja Ämmässuon jätteenkäsittelykeskuksen toimintaan.



Kuva 9: Palkkaamme vuosittain kymmeniä nuoria kesätöihin eri tehtäviin

2.5.4 Palkkaus ja palkitseminen

Tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmän kehittäminen aloitettiin syksyllä 2018 ja se jatkuu aina vuoden 2020 kevääseen asti. Kannustepalkitsemisen ohjeet ja täyttölupamenettely uudistettiin. Neuvoteltiin pääluottamusmiesten kanssa 1.1.2019 järjestelyerä sekä paikallinen arviointijärjestelmä henkilökohtaisen lisän maksamiseksi.

2.5.5 Sähköinen ylityölaskenta – projekti käynnistettiin

Käynnistettiin projekti manuaalisten ylityömääräysten korvaamisesta toimisto- ja yleistyöaikaisen henkilöstön osalta työajanhallintajärjestelmällä. Järjestelmästä siirtyy sähköisesti tiedot ylityö- ja työaikakorvauksista palkanlaskentajärjestelmään laskettavaksi. Pilotointivaihe alkaa vuodenvaihteen jälkeen ja varsinaiseen tuotantokäyttöön siirytään maaliskuussa.

2.5.6 Työtä uudella tyyliillä

Työtä uudella tyyliillä -malli otettiin käyttöön 1.1.2018. Malli luo yhteiset suuntaviivat työn tekemiselle koko HSY:ssä. Sen keskeisimpiä elementtejä ovat luottamuksen ja tuloksellisuuden vahvistaminen työkuulttuurissamme. Joustavat käytännöt mahdollistavat etätöskentelyn tehtävästä riippuen.

Keväällä 2018 toteutettiin esimiehille ja työntekijöille Työtä uudella tyyliillä – valmennuksia yhteensä kuusi tilaisuutta. Tarjosimme henkilöstöllemme uuden työkuulttuurin myötä myös itsensä johtamiseen ja jatkuvaan kehittämiseen liittyviä valmennuksia, joissa yhteistyökumppanimme toimii Academy of Brain. Työtä uudella tyyliillä – asiaan liittyvien fiilismittarikyselyiden perusteella tehtiin kehittämissuunnitelma vuodelle 2019.

Työntekoa HSY:ssä ohjaa

Luottamus ja vuorovaikutus

Tavoitteellisuus

Yhteydenpito

**Työn tulosten
seuranta**

Työturvallisuus

Joustavat käytännöt

Työaika

Tietosuoja ja tietoturva

Kuva 10: Työntekoa HSY:ssä ohjaavat tekijät

2.5.7 Kilpailutukset

Kilpailutettiin soveltuvuusarvioinnit, henkilöstöetujen sähköiset maksuvälineet ja työterveyshuollon palvelut.

Päivitettiin tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2019-2020 ja se käsiteltiin henkilöstötoimikunnassa 12.12.2018.

3 Henkilöstön määrä, työajan jakautuminen ja henkilöstörakenne

3.1 Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet

HSY:n henkilöstömäärä tilanteessa 31.12.2018 oli 764 työntekijää. Henkilöstömäärä lisääntyi 19 työntekijällä edellisen vuoden vastaavasta tilanteesta.

Taulukko 2. Henkilöstömäärän kehitys 2017–2018

Toimiala / tulosalue	Henkilöstö 31.12.2017	Henkilöstö 31.12.2018	Henkilöstö, muutos 2017–2018
Kuntayhtymän johto, Ohjaus ja kehittäminen	83	80	-3
Vesihuolto	403	418	15
Jätehuolto	124	127	+3
Seutu- ja ympäristötieto	36	37	+1
Tukipalvelut	61	60	-1
Asiakaspalvelu	38	42	+4
Yhteensä	745	764	+19

Henkilötyövuosiin on laskettu mukaan kesätyöntekijät sekä palkalliset opinnäytetyöntekijät ja muut palkalliset lyhytaikaiset palvelussuhteet (taulukko 3). Henkilöstön keskimääräinen määrä vuoden aikana oli henkilötyövuosina 763,1 htv, joka oli 25,4 htv pienempi verrattuna henkilöstösuunnitelman mukaiseen määrään 788,5 htv.

Taulukko 3. Henkilöstösuunnitelma ja henkilötyövuositoteuma

Toimiala / tulosalue	Suunnitelma, henkilötyövuodet 2018	Toteuma, henkilötyövuodet 2018	Toteuman ja suunnitelman välinen ero, htv
Kuntayhtymän johto, Ohjaus ja kehittäminen	77,4	77,7	+0,3
Vesihuolto	440,5	422,9	-17,6
Jätehuolto	133,2	127,4	-5,8
Seutu- ja ympäristötieto	37,5	35,2	-2,3
Tukipalvelut	61,5	61,4	-0,1
Asiakaspalvelu	38,5	38,5	0,0
Yhteensä	788,5	763,1	-25,4

3.2 Työajan jakautuminen

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. Tehdyn työajan ja poissaolojen prosenttiosuudet HSY-tasolla säilyivät vuoden 2017 tasolla: vuonna 2018 tehty työaika koko HSY:ssä oli 80,8 % (edellisenä vuonna myös 80,8 %) ja poissaoloprosentti oli 19,2 (sama kuin edellisenä vuonna).

Taulukko 4. Tehdyn työajan ja poissaolojen kehitys vuosina 2016–2018

Toimiala / tulosalue	Poissaolopäivät yhteensä 2018	Tehty työaika päivinä 2018	Poissaolo-% 2018	Poissaolo-% 2017	Poissaolo-% 2016
Kuntayhtymän johto, Ohjaus ja kehittäminen	4 074,36	16 956,80	19,37 %	22,90 %	22 %
Asiakaspalvelut	1 875,2	8 875,9	17,44 %	17,70 %	19,90 %
Tukipalvelut	3 245,51	13 218,88	20,55 %	19,50 %	19,10 %
Jätehuolto	6 630,9	29 100,1	18,56 %	19,80 %	18,20 %
Vesihuolto	21 179,18	90 293,77	18,99 %	18,50 %	18,60 %
Seutu- ja ympäristötieto	2 463,1	7 759,6	24,09 %	19,40 %	22,30 %
Yhteensä	39 468,3	166 205,04	19,19 %	19,20 %	19,10 %

3.3 Henkilöstörakenne

Henkilöstörakennetta kuvataan palvelussuhteiden luonteen, henkilöstön sukupuolijakauman ja ikärakenteen näkökulmista.

3.3.1 Palvelussuhteen luonne

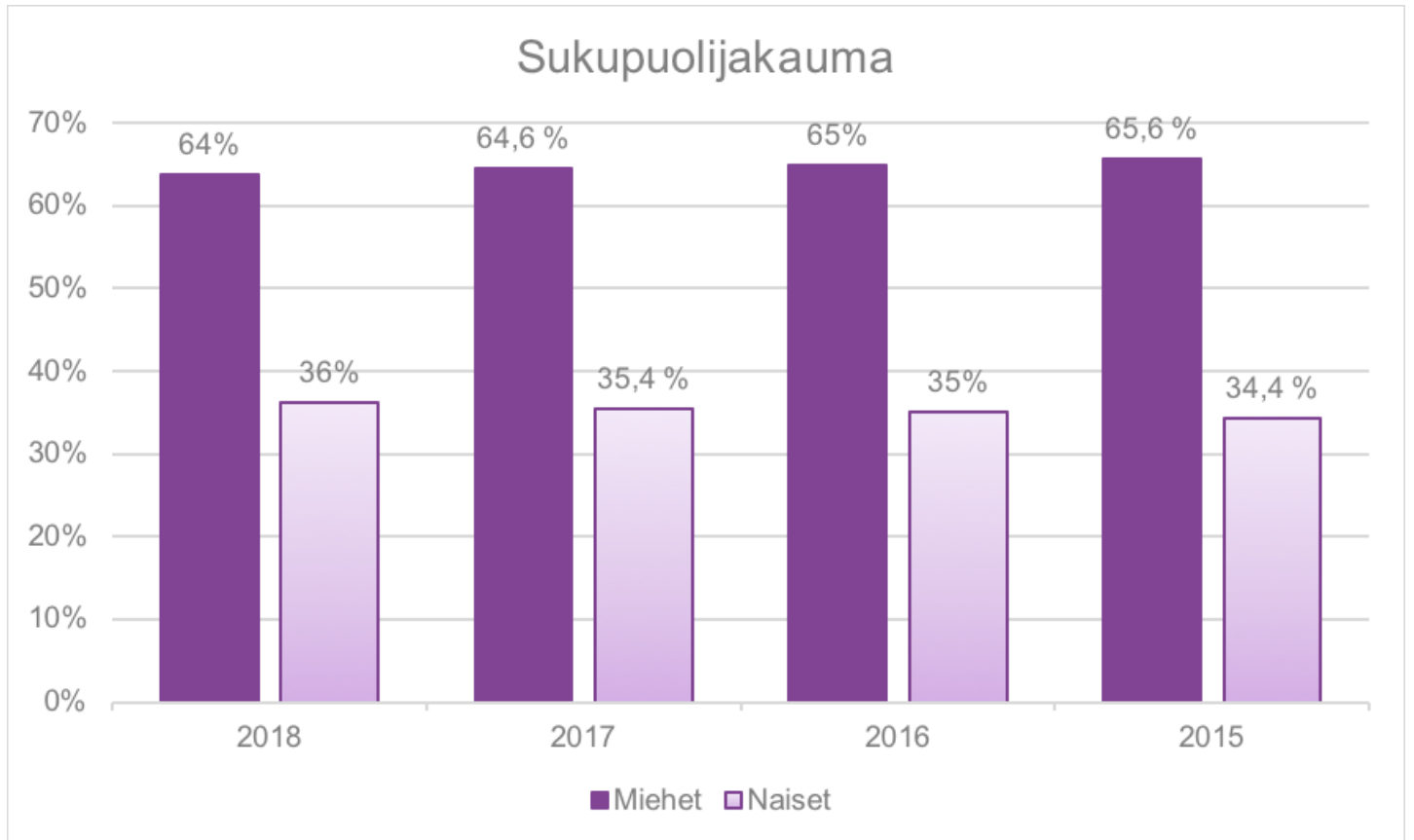
Vakituisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä oli 93,19 % ja määräaikaisen 6,81 %. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus laski hieman edellisvuodesta, jolloin vakituisia palvelussuhteita oli 93,15 % ja määräaikaisia 6,85 %. Määräaikaisen henkilöstön käyttö liittyy lähes kokonaisuudessaan erilaisten sijaisuuksien hoitamiseen.

Taulukko 5. Vakituinen ja määräaikainen henkilöstö tilanteessa 31.12.2018

Toimiala / tulosalue	Vakituiset määrä	%-osuus	Määräaikaiset määrä	%-osuus	Henkilöstö yhteensä
Kuntayhtymän johto, Ohjaus ja kehittäminen	73	91,25	7	8,75	80
Asiakaspalvelu	33	78,57	9	21,43	42
Tukipalvelut	59	98,33	1	1,67	60
Jätehuolto	118	92,91	9	7,09	127
Vesihuolto	397	94,98	21	5,02	418
Seutu- ja ympäristötieto	32	86,49	5	13,51	37
Yhteensä	712	93,19	52	6,81	764

3.3.2 Sukupuolijakauma

Miesten ja naisten suhteellinen osuus henkilöstöstä on viime vuosina pysynyt lähes samana (kuvio 1).

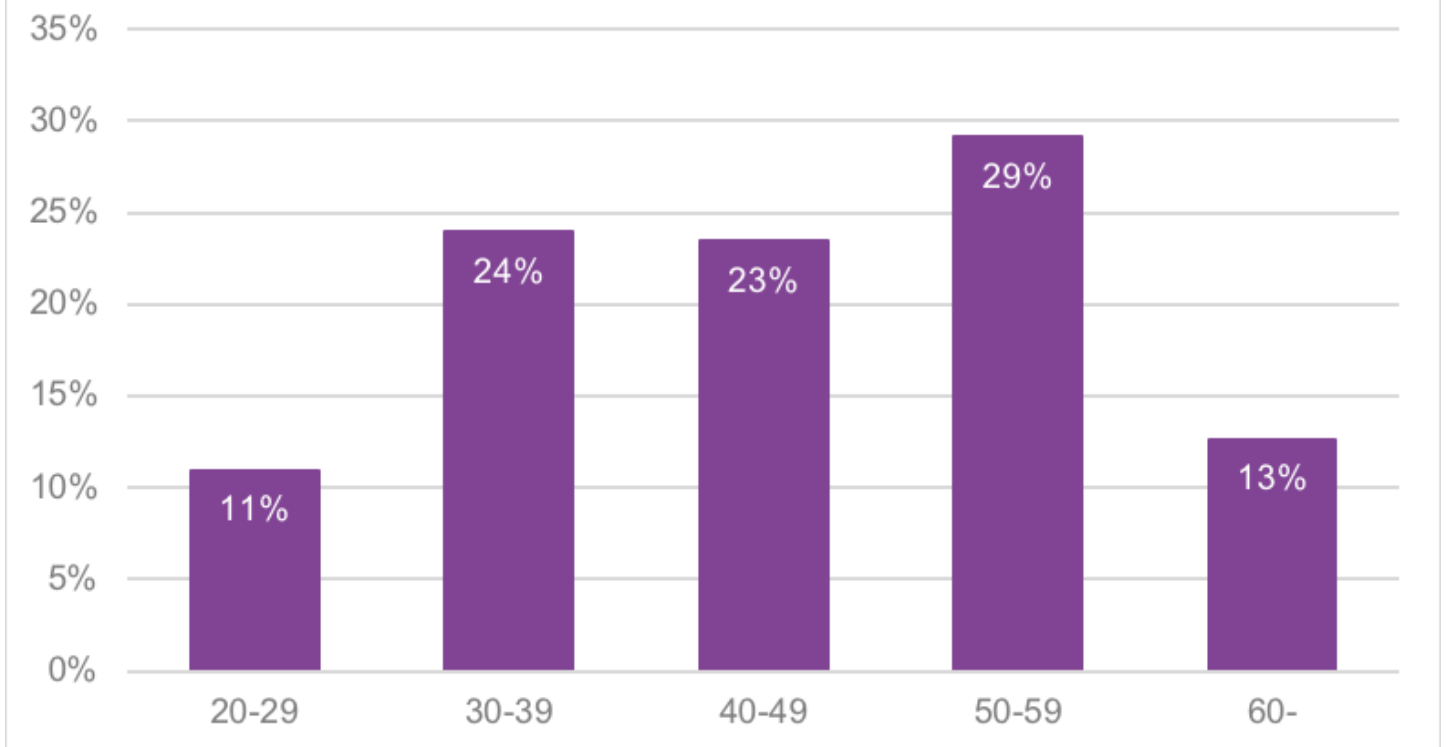


Kuvio 1. Henkilöstön sukupuolijakauma vuosina 2015–2018

3.3.3 Ikärakenne

HSY:n henkilöstön keski-ikä vuonna 2018 oli 44,7 vuotta. Vastaava luku vuonna 2017 oli 46,4 vuotta. Suurimmat ikäluokat olivat 50–59-vuotiaat, joita oli 29 prosenttia henkilöstöstä. Alle 20-vuotiaita työntekijöitä oli alle viisi, minkä vuoksi ikäluokka on jätetty pois kuviosta.

Ikärakenne



Kuvio 2. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2018

4 Eläköityminen ja vaihtuvuus

Tässä luvussa kuvataan toteutunutta eläköitymistä sekä henkilöstön vaihtuvuutta.

4.1 Eläköityminen

Erilaisille eläkkeille jäi vuonna 2018 yhteensä 21 työntekijää, joista valtaosa (16 työntekijää) vanhuuseläkkeelle. Eläkkeelle jääneiden määrä on hieman suurempi kuin edeltävinä vuosina (taulukko 6).

Taulukko 6. Eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain vuosina 2016–2018 (osa-aikaeläke poistunut eläkejärjestelmästä)

Eläkemuoto	2016 lkm	osuus	2017 lkm	osuus	2018 lkm	osuus
Vanhuuseläke	15	94 %	8	67 %	16	76 %
Työkyvyttömyyseläke	1	6 %	4	33 %	5	24 %
Yhteensä	16	100 %	12	100 %	21	100 %

4.2 Vaihtuvuus

Vuonna 2018 päättyneitä palvelussuhteita oli 45. Päättyneiden palvelussuhteiden määrä suhteessa vakituisen henkilöstön määrään eli lähtövaihtuvuus oli 6,3 % (vuonna 2017 3,7 %; 26 päättynyttä palvelussuhdetta).

Taulukko 7. Palvelussuhteiden päättymissyöt syykoodeittain 2018

Palvelussuhteen päättymissyö	Päättyneet palvelussuhteet	Lähtövaihtuvuus syyn mukaan
Eläkkeelle iän perusteella	16	2,2 %
Irtisanoutunut	24	3,4 %
Muut syyt	5	0,7 %
Yhteensä	45	6,3 %

5 Palkkakulut

Toteutuneet palkkakulut henkilösivukuluineen olivat noin 43 315 991 euroa, joka oli noin 37 000 euroa enemmän kuin talousarviossa (taulukko 8).

Taulukko 8. Vuoden 2018 palkkakulut henkilösivukuluineen

Toimiala / tulosalue	Palkat, tuhat euroa	Henkilösivukulut, tuhat euroa	Palkkakulut yhteensä, tuhat euroa
Vesihuolto	19 544 398	4 372 312	23 916 711
Jätehuolto	5 699 502	1 426 332	7 125 834
Seutu- ja ympäristötieto	1 753 808	448 551	2 202 359
Tukipalvelut	2 596 347	581 323	3 177 670
Asiakaspalvelu	1 525 105	338 316	1 863 421
Kuntayhtymän johto, Ohjaus ja kehittäminen	4 046 277	983 719	5 029 996
Yhteensä	35 165 437	8 150 553	43 315 991

Ylityö- ja varallaolokustannukset kohdistuvat pääosin työn luonteen ja henkilömäärän vuoksi vesihuollon toimialalle (taulukko 9). Kustannukset nousivat ylitöiden osalta edellisvuoteen verrattuna, jolloin ylityökorvauksia maksettiin 1 233 680 euroa. Sen sijaan varallaolokorvausten kustannukset laskivat verrattuna edellisvuoteen, jolloin varallaolokorvauksia maksettiin yhteensä 1 305 994 euroa. Laskennassa ei ole mukana sivukuluja.

Taulukko 9. Rahana maksetut ylityö- ja varallaolokorvaukset 2018

Toimiala / tulosalue	Ylityökorvaukset, euroa	Varallaolokorvaukset, euroa	Yhteensä
Vesihuolto	1 060 302 €	1 073 530,70 €	2 133 833 €
Jätehuolto	142 449 €	183 061,50 €	325 511 €
Seutu- ja ympäristötieto	4 918 €	7 289,97 €	12 208 €
Tukipalvelut	35 093 €	1 103,94 €	36 197 €
Asiakaspalvelu	15 937 €	3 740,35 €	19 678 €
Kuntayhtymän johto, ohjaus ja kehittäminen	18 655 €	23 609,37 €	42 264 €
Yhteensä	1 277 355 €	1 292 335,83 €	2 569 691 €

6 Henkilöstötoimikunta

Lakisääteisenä yhteistoimintaelimenä HSY:ssä toimii henkilöstötoimikunta. Toimikunta kokoontui vuonna 2018 neljä kertaa.

Henkilöstötoimikunnan jäsenet henkilöstötoimikunnassa 1.1.2016–31.12.2019 ovat seuraavat:

Työnantajan edustajat

Raimo Inkinen, toimitusjohtaja, puheenjohtaja

Tommi Fred, toimialajohtaja

Petri Kouvo, toimialajohtaja

Irma Karjalainen, tulosaluejohtaja

Tuija Rätty, tulosaluejohtaja

Tuija Loppi-Hakamäki, asiakaspalvelujohtaja

Ulla Pitkänen, henkilöstöjohtaja

Riitta-Liisa Hahtala, viestintäjohtaja

Järjestöjen edustajat

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry

- varsinainen edustaja Jussi Pirinen, henkilökohtainen varajäsen Harri Huikuri
- varsinainen edustaja Timo Nieminen, henkilökohtainen varajäsen Pirjo Daavittila
- varsinainen edustaja Jari Niemi, henkilökohtainen varajäsen Martti Juoperi
- varsinainen edustaja Timo Kattilamäki, henkilökohtainen varajäsen Heikki Kolehmainen

Julkis- ja yksityisalujen toimihenkilöliitto Jyty

- varsinainen jäsen Sari Nieminen, henkilökohtainen varajäsen Timo Tilus
- varsinainen jäsen Merja Huotari, henkilökohtainen varajäsen Airi Vahvaselkä

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL

- varsinainen jäsen Keijo Huhtasalo, henkilökohtainen varajäsen Tom Lindström
- varajäsen Seppo Lius

Henkilöstötoimikunnan sihteerinä toimi palvelussuhdepäällikkö Pia Mäkeläinen.