

RAKENTAVAN KESKUSTELUN PELISÄÄNNÖT

BY ERÄTAUKO

- 1 Kuuntele** toisia, älä keskeytä tai käynnistä sivukeskusteluja.
- 2 Liity** toisten puheeseen ja käytä arkikieltä.
- 3 Kerro** omasta kokemuksesta.
- 4 Puhuttele** muita suoraan ja kysy heidän näkemyksiään.
- 5 Ole läsnä ja kunnioita** toisia sekä keskustelun luottamuksellisuutta.
- 6 Etsi ja kokoa.** Työstä rohkeasti esiin tulevia ristiriitoja ja etsi piiloon jääneitä asioita.



Henkilöstökertomus 2022

HSY

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

HSY:n henkilöstökertomus vuodelta 2022.

Helsingin seudun ympäristöpalvelut -kuntayhtymä
Ilmalantori 1
00240 Helsinki
puhelin 09 156 11
www.hsy.fi

Sisällysluettelo

- 1 Johdanto
- 2 Uusi strategia ja työn murros
 - 2.1 Työn murroksen kokonaisuutta rakennettiin
 - 2.2 Valmentavan johtamisen nykytila ja tavoitetila
 - 2.3 Osaamisen kehittäminen osaksi strategiatyötä
- 3 Pito- ja vetovoimainen työnantaja -ohjelman toimenpiteitä ja ammattilaisten osaaminen esille
 - 3.1 Yhteistyötä työnantajakuvan kehittämisessä
 - 3.2 Rekrytoinnit ja vastuullinen työnantaja -yhteisöön liittyminen
 - 3.3 Oppilaitosyhteistyön uusi alku
- 4 Osaamisen kehittäminen
 - 4.1 Kohti tasalaatuisempaa, interaktiivisempaa perehdytystä ja organisaation osaamisen esille tuomista
 - 4.2 Digiosaamismerkit osoittautuvat suosituksi osaamisen kehittämisen muodoksi
 - 4.3 Esihenkilöiden osaamisen tukeminen
 - 4.4 TVA-työ loppusuoralla
 - 4.5 Palkanlaskenta ulkoistettiin Monetralle
 - 4.6 Työajanseurannan ja työvuorosuunnittelun järjestelmähankinta
- 5 Työhyvinvoinnin, työturvallisuuden ja työkyvyn johtaminen
 - 5.1 Työhyvinvoinnin johtaminen
 - 5.1.1 Pulssikysely
 - 5.1.2 Häirintä tai epäasiallinen kohtelu vähentyi vuoden aikana
 - 5.1.3 Rakentavaa keskustelua ja toimivaa vuorovaikutusta dialogin keinoin
 - 5.2 Työturvallisuuden johtaminen
 - 5.2.1 Työolojen riskien arviointi on turvallisuustyön perusta
 - 5.2.2 Sattuneiden tapaturmien määrä samalla tasolla – tapaturmataajuus laskussa
 - 5.2.3 Turvallisuushavainnot ennätysmäärä
 - 5.2.4 Työturvallisuus tärkeä osa arkitutiinia
 - 5.2.5 Paikallista panostusta turvallisuusasioihin
 - 5.3 Työkykyjohtaminen
 - 5.3.1 Työkyvyttömyysriskissä olevien määrä vähentyi merkittävästi
 - 5.3.2 Sairauspoissaolopäivien määrä nousi viidenneksen – koronan vaikutus 18 % kokonaissairauspoissaoloista
 - 5.3.3 Työterveyshuollon käyntimäärät nousussa
 - 5.3.4 Lisää vääntöä – kuntosaliohjausta kohdennetusti työntekijöille
 - 5.3.5 Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset nousussa
 - 5.3.6 Paluu takaisin normaaliin – työhyvinvointia edistettiin myös yhdessä virkistäytymällä ja juhlistamalla
- 6 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuden tavoitteista ja toteutumisesta
- 7 HR-toimintamallin kehittäminen
- 8 Tunnusluvut
 - 8.1 Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet
 - 8.2 Henkilöstön ikärakenne
 - 8.3 Palvelussuhteen kesto
 - 8.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus
 - 8.5 Sukupuoli ja palvelussuhteen luonne
 - 8.6 Tapaturmat
 - 8.7 Työkyky ja -terveys
 - 8.8 Työhyvinvointi

1 Johdanto

Vuonna 2022 pääsimme vihdoin rakentamaan uutta normaalia koronan jälkeen. Tosin heti vuoden alussa olimme uuden kansainvälisen kriisin äärellä, joka heilutti turvallisuuttamme ehkä jopa koronaa enemmän. Venäjän hyökkäyssota Ukrainaan kyseenalaisti monella tavalla meidän jokaisen kokemuksen tutusta ja turvallisesta, mutta HSY:lle pääkaupunkiseudun kriittisten palveluiden tuottajana se toi myös turvallisuuden ja toiminnan varmuuden aivan uudelleenlokukseen. Tässäkin tilanteessa, siirtyessämme toisenlaisesta uhasta toiseen, todistimme meidän työntekijöidemme ja organisaation hienoa resilienssiä ja pystyimme huolehtimaan edelleen toimintakyvystämme ensiluokkaisesti.

Korona ja Ukraina haastoivat toden teolla myös jaksamistamme. Tuen tähän me varmistimme kattavien työterveyshuollon palveluiden avulla. Työhyvinvoinnista huolehdimme vuoden aikana monin eri toimenpitein. Työterveyshuollon palveluita oli käytössä ja niitä tarjottiin aktiivisesti sekä mielen jaksamiseen että myös edelleen koronan ehkäisemiseen. Samaan aikaan pääsimme toteuttamaan normaalia työterveyshuollon toimintaa, mm työpaikkaselvityksiä ja terveystarkastuksia.

Työturvallisuuteen liittyviä panostuksia tehtiin aktiivisesti. Tavoitteellistimme työturvallisuutta myös kirjaamalla yhteisiä tavoitteita strategiakorttiin. Meillä oli tavoitteena sekä nolla tapaturmaa että nollatoleranssi kiusaamiselle. Nolla tapaturmaa ei toteutunut ja emme saaneet käännettyä tapaturmia laskuun, vaan niiden määrä pysyi aiemmalla tasolla. Positiivista oli, että tapahtuneet tapaturmat aiheuttivat aiempaa vähemmän sairauspoissaoloja, mutta emme voi tuudittautua tähän, vaan tekemistä tapaturmien vähentämiseksi on jatkettava sitkeästi ja määrätietoisesti. Sen sijaan nollatoleranssi työpaikkakiusaamiselle -projekti tuotti tulosta ja kokemus epäasiallisesta käytöksestä ja kiusaamisesta väheni merkittävästi. Tätäkin työtä on jatkettava varmistaaksemme hyvin alkanut kehitys.

Työterveyshuollon kustannukset ja sairauspoissaolot nousivat verrattuna edellisiin poikkeuksellisiin vuosiin ja palasimme kustannuksissa ja poissaoloissa ennen koronaa tasolle. Työkykyjohtamisen toimintamallin toteuttamista selkiytettiin vuoden aikana ja sen myötä meillä on odotukset, että tullemme saamaan lukuja uudelleen laskuun.

Osaamisessa painopisteenä oli työturvallisuuteen liittyvien lakisääteisten koulutusten ja riskien arviointien kouluttavan kyselyn lisäksi erityisesti digiosaamiseen panostaminen ja digiosaamismerkkejä suoritettiin aktiivisesti vuoden aikana. Esihenkilöiden perehdyttämisen lisäksi aloitettiin uudistamaan koko talon perehdytysmallia.

Palkanmaksun ulkoistaminen Monetralle käynnistyi vuoden vaihteessa. Palkanmaksun käyttöönotto tapahtui sujuvasti yhteistyössä Monetran, henkilöstöyksikön ja työntekijöiden kanssa. Isoihin muutoksiin liittyy aina uuden oppimista ja niin tässäkin. Työajanhallinnan uudistamisen edellyttämä järjestelmä kilpailutettiin ja käyttöönottoprojekti aloitettiin syksyllä. Itse järjestelmän käyttöönotto tapahtuu 2023 keväällä.

Syksyn Pulssikyselyn perusteella on moni asia edistynyt organisaatiossamme ja samalla on todettava, että meillä on vielä paljon tekemistä työhyvinvointimme edistämiseksi. Uusi strategiakaus alkoi vuoden 2023 alussa ja rakensimme viime vuonna aktiivisesti yhdessä uuden strategian sisältöjä. Työn murroksen kokonaisuudessa pääsemme jatkamaan aiemmin aloitettua vuorovaikutuskulttuurimme kehittämistä ja rakentamaan uusia askeleita mm. johtamisen kehittämisessä, henkilöstön osaamisen systematisoinnissa ja tunnistamisessa. Palkkausta ja palkitsemisen kannustavuutta, dynaamisuutta ja avoimuutta unohtamatta. Tavoitteenamme on kumppanuus, jossa veto- ja pitovoimainen työnantaja sekä osaava ja kehittyvä henkilöstö kohtaa.

Toimintaympäristön asettamista haasteista huolimatta olemme suoriutuneet vuodesta hienosti. Haastavaan vuoteen mahtui myös paljon valon ja ilon hetkiä, kun saimme vihdoin tulla yhteen parin vuoden tauon jälkeen, tavata toisiamme sekä toimistolla että juhlistamisen merkeissä, viettää joulujuhlat ja kukittaa ansioituneet työntekijämme. Tehdä töitä toistemme äärellä. Muistatthän, että jokainen teistä on arvokas. Kiitos kuluneesta vuodesta, teidän kanssanne on ilo työskennellä.

Helsingissä, 15.3.2023

Tommi Fred
Toimitusjohtaja

2 Uusi strategia ja työn murros

2.1 Työn murroksen kokonaisuutta rakennettiin

Vuoden alusta 2023 alkanutta strategiakautta työstettiin aktiivisesti eri vaiheissa koko vuosi 2022. Alkuvuonna äänestimme myös uusista arvoista ja henkilöstöstä koostuvissa työryhmissä työstimme Työn murroksen sisältöjä, tavoitteita ja mittareita, jotka hallitus ja yhtymäkokous loppuvuonna päätti.

Keskeisiä työn murroksen tavoitteita lähdimme tavoittelemaan ja erityisesti suunnittelemaan vuonna 2022. Nämä valitsimme uuden strategian keskeisiksi tavoitteiksi:

Henkilöstö on motivoitunut ja suosittelee HSY:tä työpaikkana.
Mahdollistamme hyvän työntekijäkokemuksen.

Meillä on mielekkäät ja kehittyvät tehtävät, muutoskyvykyys ja yhteistyö ovat tekemisemme perustana ja tukevat osaamistamme.



Kuva 1. Strategia vuoteen 2030

Tavoittemme pito- ja vetovoimaisesta työnantajasta ja osaavasta ja kehittyvästä henkilöstöstä muodostavat uuden strategian kauden päätavoitteet ja niiden sisälle rytmittyä henkilöstöä ja työnantajaa koskeva kehittämisemme tulevana strategivuotena.

Osana uuden strategian valmistelua päivitimme arvomme. Äänestimme uusista arvoista tammikuussa. Aiemmat arvot *avoimesti, palveluhenkisesti ja vastuullisesti* jatkavat ja neljänneksi arvoksi äänestyksessä nousi *yhteistyössä*.

Järjestimme syksyllä neljä strategiawebinaaria, joissa käsitelimme sitä, kuinka uusi strategia tulee näkymään käytännössä. Henkilöstö osallistui lähettämällä etukäteen kysymyksiä ohjelmien sisällöstä. Työn murros ohjelman webinaarissa haastattelimme sisäisessä

työkierrossa vesihuollon yksikönpäällikön tehtävässä työskennellyttä Pirjo Daavittilaa.

2.2 Valmentavan johtamisen nykytila ja tavoitetila

Osana uutta strategiaamme tuomme valmentavaa johtamisosaamista osaksi esihenkilötyötämme. Tämä työ käynnistettiin kesän aikana toteutetulla kyselyllä, joka toimi nykytilakartoituksena valmentavan johtamisen toteutumiseksi. Esihenkilöille ja otannalle työntekijöitä lähetettiin kysely, jolla arvioitiin esihenkilön taitoja ohjata työntekijöitä valmentavan johtamisen ydintaitojen pohjalta. Esihenkilöt arvioivat oman osaamisensa lisäksi samoja ydintaitoja ja kuinka tärkeinä näitä taitoja työntekijän ohjaamisessa pitävät.

Vastauksissa korostuivat parhaiten toteutuvina ja tärkeinä pidettyinä taitoina työntekijän hyvinvoinnista välittämiseen ja luottamiseen liittyvät taidot. Vähiten tärkeinä pidettyinä ja heikoiten toteutuvina taitoina taas korostuivat työntekijän ohjaamiseen, ongelmanratkaisutaitoon ja itseohjautuvuuteen liittyvät taidot. Kyselyn pohjalta saatiin käsitys siitä, mitkä ovat kehitystyön suuntaviivat.

Nykytilakartoituksen tulosten pohjalta esihenkilöt saivat työstää syksyn esihenkilöpäivillä työpajan muodossa valmentavalle johtamiselle tavoitetilaa ja johtamislupauksen. Henkilöstö äänesti kahden esihenkilöiden valitseman kahden ehdotuksen pohjalta ja näin johtamislupaukseksi muodostui ”Sitoudumme kuuntelemaan, antamaan tilaa, luottamaan ja pitämään huolta toisistamme.”

Tämän ennakkotyöskentelyn pohjalta käynnistettiin loppuvuonna valmentavan johtamisen kumppanin kilpailutus ja valmennukset käynnistyvät vuonna 2023.

2.3 Osaamisen kehittäminen osaksi strategiatyötä

Jatkoimme vuonna 2020 käynnistynyttä yhteistyötä Tamora Oy:n, Koulutuskeskus Salpauksen ja Stadin Ammattiopiston kanssa tuotekehitystyön erikoisammattitutkinnon suorittamiseksi. Meiltä valmistui jo kolmannelta tutkintoryhmästä 26 henkilöä ja syksyllä käynnistyneeseen neljanteen ryhmään ilmoittautui yhdeksän henkilöä. Koulutuksen tavoitteena on työkuultuurin kehittäminen.

Erikoisammattitutkinnon lisäksi meillä järjestetään monipuolisesti koulutuksia niin läsnä kuin verkossa. Työntekijöillämme on myös mahdollisuus osallistua ulkopuolisten palveluntarjoajien koulutuksiin. Vuoden 2022 aikana yhteensä 523 eri työntekijää eli noin 66 % henkilöstöstä osallistui sisäisiin ja ulkoisiin koulutuksiin vähintään yhden koulutuspäivän verran. Koulutukseen osallistumispäiviä oli yhteensä 2051 päivää eli 2,60 päivää per työntekijä. Vuoden 2021 vastaavat luvut olivat 1892 päivää eli 2,31 päivää per työntekijä.

Monipuolisten koulutusmahdollisuuksien lisäksi olemme huomioineet osaamisen kehittämisen myös osaksi uutta strategiatyötämme. Työstimme yhdessä osaamisen kehittämisen työryhmämme kanssa syksyllä tulevaan strategiaohjelmaan konkreettisia toimenpiteitä vuodelle 2023. Ehdotetuista toimenpiteistä valittiin viisi toimenpidettä, joita lähdemme edistämään vuonna 2023:

1. Esihenkilövalmennus kohti valmentavaa otetta
2. Työntekijävalmennus kohti ongelmanratkaisua
3. Oppimissuunnitelmat kehityskeskustelujen yhteydessä
4. Selvitämme, missä on mahdollisuuksia uusiin positioihin tai tekemätöntä työtä
5. Sisäisen osaajapoolin luominen ja osaamiskartoituksen laatiminen.

3 Pito- ja vetovoimainen työnantaja -ohjelman toimenpiteitä ja ammattilaisten osaaminen esille

3.1 Yhteistyötä työnantajakuvan kehittämiseksi

Kehitimme työnantajakuvaa moninaisilla tavoilla, esimerkiksi oppilaitosyhteistyötä, sisäistä työyhteisöviestintää, rekrytointien ohjeita ja HSY:n omia sekä eri ilmoituskanavien urasivuja uudistamalla. Jatkoimme töistämme, toiminnastamme sekä työntekijöistämme kertomista sosiaalisen median tileillämme Instagramissa ja LinkedInissä. Jatkoimme myös sometilien, kuten Meillä töissä -Instagram -tilin kehittämistä.

Työnantajakuvatyössä kehitimme yhteistyössä rekrytoivien esihenkilöiden kanssa rekrytointiprosessin käytäntöjä. Uudistimme saamiemme toiveiden perusteella rekrytointien ohjeita. Toteutimme vuoden aikana sisäisessä viestinnässämme kampanjoita, joiden tarkoituksena oli lisätä organisaatiossa toistemme monipuolisten työtehtävien ymmärrystä ja arvostusta. Sisäisten rekrytointien ilmoituskäytäntöjä ja näkyvyyttä kehitettiin ottamalla niihin käyttöön työnantajabrändin mukaiset kuvat. Viestintä- ja neuvontayksikkö toteutti kahta erilaista kampanjaa, joissa toisessa nostettiin kuukausittain esille uusi ammattiryhmä ja kerrottiin työntekijöidemme monipuolisesta osaamisesta ja urista. Kuukauden kehu -kampanjassa julkaisimme sisäisesti asiakaspalveluun tulleita hyviä palautteita ja kehuja henkilöstömme työsuoritteista.

Teimme syksyllä työnantajakuvatyöhön liittyviä kuvauksia Ämmässuon ekoteollisuuskeskuksella Espoossa sekä päätoimipisteellämme Ilmalantorilla Helsingissä. Kuvausten tarkoituksena oli tuottaa rekrytointi-ilmoitusten sekä muun viestinnän tueksi kuvia työskentelystä erilaisissa työympäristöissämme. Jatkoimme työntekijätarinoiden tuottamista ja julkaisimme uusia uratarinoita. Vuoden lopulla otimme käyttöön uutena rekrytointi-ilmoituskanavana Kuntarekryn, johon valmistui muun muassa työntekijöidemme kertomuksia esittelevä uusi urasivusto.



Kuva 2. Kuva työntekijätarinasta, jossa Tiina kertoi putkimestarin urastaan ja työstään HSY:llä.

3.2 Rekrytoinnit ja vastuullinen työnantaja -yhteisöön liittyminen

Tänä vuonna haimme hieman yli 100 uutta työntekijää vakituisiin, määräaikaisiin tai sijaisen tehtäviin (poisluettuna kesätyörekrytoinnit). Rekrytoinneissa valittiin eri työtehtäviin 33 nykyistä työntekijäämme. Sisäisiä siirtymiä oli eri työtehtävissä yhteensä 47.

Meillä oli töissä 98 kesätyöntekijää. Saimme avoimiin kesätyöpaikkoihin kaikkiaan noin 1490 hakemusta. Tarjosimme noin 20 kesätyöpaikkaa enemmän edelliseen vuoteen verrattuna. Vetovoimaisuutemme kesätyöhaussa kasvoi, sillä saimme 419 hakemusta enemmän verrattuna edelliseen kesätyöhakuun. HSY on mukana Oikotien vastuullinen kesäduuni -kampanjassa neljättä vuotta. Kampanjaan kuuluu vuoden kesätyöntekijän valinta. Vuoden kesätyöntekijäksi valittiin vesihuollon liitossuunnittelijana työskennellyt Mia Tikka. Mia kertoi aikaisemman mielikuvan HSY:n työtehtävien monipuolisuudesta kasvaneen työskentelyn aikana.

“Tiesin, että HSY:llä tehdään vesihuollon ja jätehuollon tehtäviä, mutta en tiennyt kuinka monipuolista työ käytännössä on. Nyt, kun olen

päässyt vähän tutustumaan henkilöstöön, niin olen ymmärtänyt, kuinka paljon HSY:llä on töissä ammattilaisia erilaisissa työtehtävissä ja täällä on runsaasti erilaisia mahdollisuuksia. Se, että puhdas vesi tulee hanasta, vaatii monen ihmisen työpanoksen.”

Kesätyöntekijöille tehtyjen kyselyjen perusteella HSY:n vahvuksina koettiin tasa-arvoisuus, työyhteisöön kuuluvuuden tunne, hakuprosessi ja perehdytys työturvallisuuteen. Kesätyöntekijät suosittelivat meitä mielellään työnantajana. Kesätyöntekijöiden antama NPS-luku oli kyselyssä 85.



Kuva 3. Ympäristöasiantuntijaharjoittelijamme Olga asettaa yrtejä Flow-festivaalikävijöille HSY:n hanavesibaarin alueella vesipulloihin käytettäväksi.

Syksyllä liityimme Oikotien Vastuullinen työnantaja -yhteisöön kampanjan yhdistyessä Vastuullinen kesäduuni-kampanjaan. Sitoudumme jäsenyyden myötä kehittämään yhdessä entistä vastuullisempaa työpaikkaa ja vastuullisen työpaikan kuutta periaatetta, joita ovat:

1. Syrjimättömyys
2. Työelämän tasapaino ja hyvinvointi
3. Esihenkilötyöhön panostaminen
4. Työn merkitys ja työssä kehittyminen
5. Tehtävän vaatimusten mukainen palkkaus
6. Hyvä hakijakokemus

Vastuullisen työnantajuuden periaatteet sopivat hyvin strategiaamme tavoitteisiin pito- ja vetovoimaisesta työnantajasta. Kehitämme parhaillaan valmentavaa johtamisosaamista sekä palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmiämme. Olemme sitoutuneet syrjimättömyyteen ja meillä on nollatoleranssi häirintään tai epäasialliseen kohteluun. Tuemme henkilöstömme kehittymistä työuralla sekä sisäisissä että ulkoisissa koulutuksissa. Meille on tärkeää selvittää henkilöstömme näkemyksiä vastuullisuuden tukemiseen ja sen toteutumisesta. Tämän vuoksi selvitämme jatkossa henkilöstökyselyn ja pulssikyselyn lisäksi työntekijöidemme kokemuksia vastuullisen työpaikan periaatteiden toteutumisesta osallistumalla Oikotien kanssa yhdessä toteutettavaan vastuullinen työpaikka -tutkimukseen.

3.3 Oppilaitosyhteistyön uusi alku

Koronarajoitusten poistuttua oppilaitosyhteistyössä koettiin uusi alku, kun pääsimme jälleen osallistumaan aktiivisesti erilaisiin tilaisuuksiin. Esittelimme HSY:tä työnantajana ja esittelimme toimintaamme esimerkiksi Stadin ammattiopistolla järjestetyissä Meet & Greet -tilaisuuksissa, Helsingin Yliopiston HYY:n avajaiskarnevaalissa ja ViikkiAreena-työelämätahtumassa sekä Aalto-yliopiston Ympäristöteekkaripäivillä. Pidimme asiantuntijaluentoja esimerkiksi jätteiden käsittelyyn ja päästöttömään työmaahan liittyen Metropolian ammattikorkeakoululla. Opiskelijavierailujen järjestäminen Viikinmäen jätevedenpuhdistuslaitokselle ja Ämmässuon ekoteollisuuskeskukseen mahdollistui myös syksyn aikana.



Kuva 4. Ständimme ViikkiAreena -tapahtumassa

Täsmensimme yhteistyötämme Stadin ammattiopiston kanssa yhteistyössä luodulla vuosikellolla. Määrittelimme opiskelijaharjoitteluille tietyt ajanjaksot. Nämä luovat selkeyttä ja rytmiä yhteistyölle ja helpottavat ennakkointia mm harjoittelijoiden ohjaajien resursointia varten. Yhteinen harjoittelujakso luo myös tasavertaisen hakumahdollisuuden harjoitteluun. Meillä on jatkossa kaksi harjoittelujaksoa vuodessa, kevään jakso käynnistyy maaliskuussa ja syksyn jakso lokakuussa. Harjoittelut kestävät tehtävästä riippuen kahdesta kolmeen kuukauteen, Sortti- asemilla mahdollisuuksien mukaan pidempäänkin. Tiedotamme harjoittelupaikkojen hakuajasta oppilaitosten tiedotuskanavissa, omilla verkkosivuiltamme ja Meillä töissä -Instagramissa.

4 Osaamisen kehittäminen

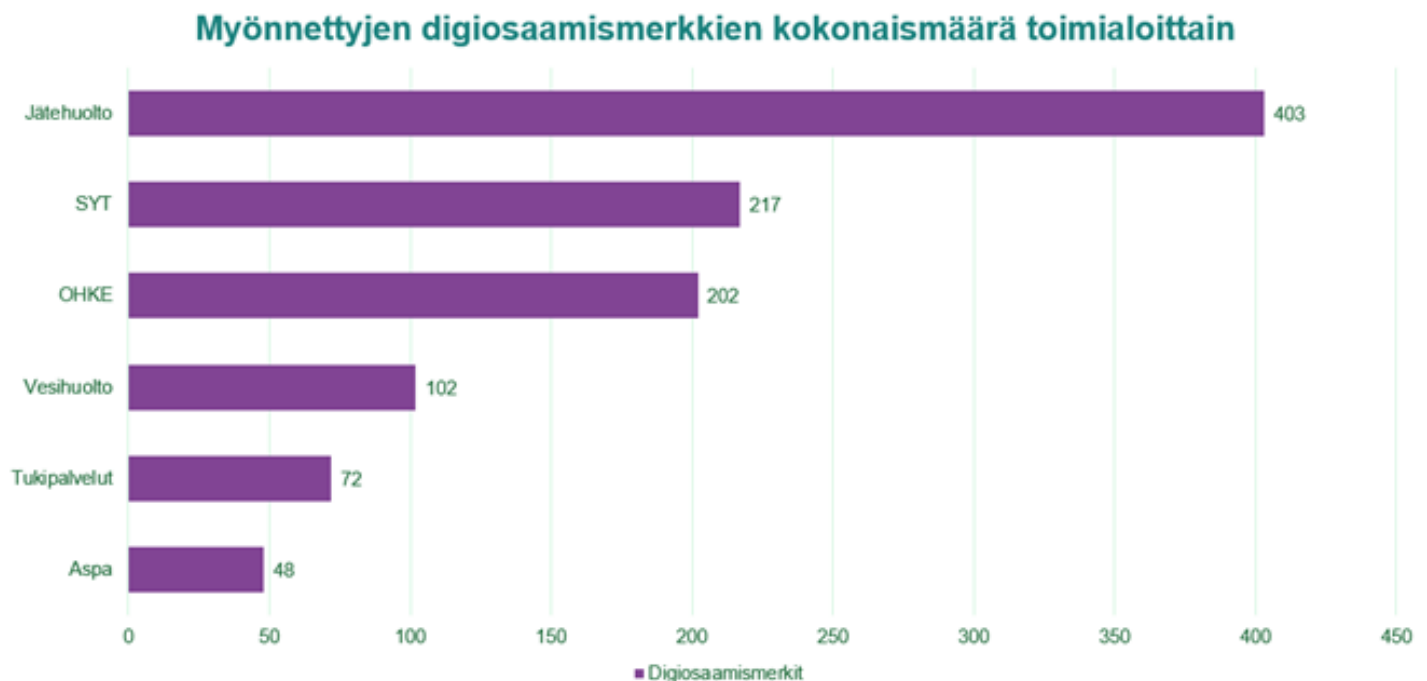
4.1 Kohti tasalaatuisempaa, interaktiivisempaa perehdytystä ja organisaation osaamisen esille tuomista

Vaikka perehdytysohjelmaamme on kehuttu kattavaksi, on sitä toisaalta kritisoitu vanhanaikaiseksi ja raskaaksi. Käynnistimme syksyllä perehdytyksen kehittämistä koskevan työpajan, jonka perusteella päädyimme kehittämään perehdytystä virtuaalisemmaksi. Siirtämällä perehdytys verkkokurssimaiseen muotoon, tieto yleisistä asioista esitetään kaikille samanlaisena eli perehdytys on jatkossa tasalaatuisempaa. Samalla verkkokurssin tapaan perehdytykseen saadaan tuotua interaktiivisia elementtejä, kuten tehtäviä ja videoita, jotka tukevat oppimista.

Talon yhteisen perehdytysohjelman lisäksi meillä on toimialakohtaisia perehdytysohjelmia. Toivomuksissa oli myös ammattiryhmä- tai tehtäväkohtaisen perehdytyksen huomioiminen. Tästä nousi tarve kehittää perehdytyksen lisäksi osaamispolkuja, mikä tuo näkyväksi ammattiryhmäkohtaisia osaamisvaatimuksia ja pätevyyskä. Totesimme, etteivät meidän nykyiset työkalumme tue tätä tahtotilaa. Lähdemme vuonna 2023 kartoittamaan uutta osaamisen hallinnan järjestelmää, mikä tukee sekä virtuaalista ja modernia perehdytystä, kokonaisvaltaista koulutusten hallinnointia, että organisaation osaamisen esille tuomista.

4.2 Digiosaamismerkkit osoittautuvat suosituksi osaamisen kehittämisen muodoksi

Digiosaamismerkkien tavoitteena on kuvata henkilöstön tarvitsemia keskeisiä digitaatioita, suunnata osaamisen kehittämistä vastaamaan tunnistettuja yhteisiä osaamistarpeita ja auttaa seuraamaan henkilöstön digiosaamisen tasoa sekä asettamaan tavoitteita digiosaamisen systemaattiselle kehittämiselle. Tammikuussa käyttöön otettuja digiosaamismerkkejä myönnettiin koko vuoden aikana yhteensä 1049 kappaletta. Työntekijöistä kaikkiaan 277 henkilöä suoritti digiosaamismerkkejä. Keskimäärin siis yksittäinen työntekijä suoritti 3,7 merkkiä. Toimialoista erityisesti jätehuollossa innostuttiin merkkien suorittamisesta kokonaisella 403 hyväksytyllä merkillä.



Kuva 5. Toimialakohtaisesti myönnettyjen digiosaamismerkkien kokonaismäärän jakautuminen

Digiosaamismerkistöömme kuuluu kokonaisuudessaan kymmenen eri merkkiä. Yksi merkeistä, Perusdigitaatio HSY:ssä, kuvaa koko henkilöstölle tarpeelliset perustaidot. Muut merkit ovat erikoismerkkejä ja niillä testataan jo syvempää digiosaamista. Näitä ovat:

- ammatillinen someviestintä
- datan analysointi, visualisointi ja raportointi
- etäfasilitointi
- hybriditilaisuudet
- ohjelmistorobotiikan hyödyntäminen
- tekoälyn hyödyntäminen
- tiedostojen hallinta
- tietojärjestelmien kehittäminen.

Yksi useita eri merkkejä suorittanut HSY:läinen on **Aino Moisio** Seutu- ja ympäristötiedon tulosalueelta. ”*Erikoismerkkien haastavuus innosti perehtymään uusiin alueisiin ja testaamaan omaa osaamistaan. Merkkejä on lukumääräisesti juuri sopivan verran, jolloin ne muodostavat paketin, jonka suorittaminen kokonaisuudessaankin vaikuttaa mahdolliselta ja motivoi yrittämään*”, Aino kertoo.

Digiosaamismerkkien käyttöönottoprojektissa mukana ollut **Silja Huuhtanen** ja **Liisa Viitanen** kertovat digimerkkien suosion yllättäneen positiivisesti: ”*Useat yksiköt asettivat myös omiin strategiakortteihinsa digiosaamismerkkejä koskevan tavoitteen, mikä vauhditti merkkien suorittamista näissä yksiköissä*” Silja iloitsee. ”*Merkkien arviointi vaatii myös työtä ja sitoutumista mutta meillä on onneksi hyvä ja tehokas tiimi merkkejä arvioimassa*”, toteaa Liisa.

4.3 Esihenkilöiden osaamisen tukeminen

Jatkoimme vuonna 2021 käynnistettyä uusien esihenkilöiden kolmivaiheista HR-asioiden perehdytysprosessia. Perehdytyksessä käydään läpi esihenkilörooliin sisältyvät henkilöstöasiat ja verkostoidutaan muiden uusien esihenkilöiden kanssa. Vesihuollon toimialalla työskentelevät **Doris Kalve** ja **Anna Lehtonen** kokivat tapaamiset hyödyllisiksi. ”*Kahdenkeskisessä tapaamisessa HR:n edustajan kanssa sai keskustella mieltä askarruttavista asioista ja kynnyks ottaa myöhemmin yhteyttä madaltui. Ryhmätapaaminen auttoi verkostoitumisessa ja pystyin kysymään myös muiden näkemyksiä ensimmäiseen tulevaan rekrytointiini.*” Doris kertoo. ”*Tärkein anti oli tieto siitä, etten ole yksin mahdollisten pulmatilanteiden kanssa, aina saa apua. Esihenkilötkin ovat yksilöitä siinä missä muutkin, ei ole välttämättä aina oikeaa ja väärää tapaa toimia. Ryhmätapaamisessa sain uusia näkökulmia esihenkilötyöhön ja pystyin verkostoitumaan.*” Anna jatkaa. Vuonna 2022 uuden esihenkilön perehdytykseen osallistui 20 henkilöä.

Järjestimme keväällä ja syksyllä esihenkilöpäivät ja johdon päivät. Esihenkilöpäivillä käsiteltiin keväällä strategiaa ja nollatoleranssiohjelmaa työpaikkakiusaamiselle. Syksyn esihenkilöpäivillä osallistujat hahmottelivat työpajan muodossa valmentavalle johtamiselle tavoitetilaa ja johtamislupausta. Tämän lisäksi esihenkilöt saivat johdatuksen dialogiin ja Erätauko-menetelmään. Keväällä johdon päivillä työstiin yhdessä suunnittelutyöryhmien vastaavien kanssa strategiaohjelmia sekä ohjelmien toimenpiteitä ensi vuodelle, syksyllä aiheena olivat ajankohtaiset turvallisuus-, henkilöstö-, talousasiat.

Järjestimme kuusi esihenkilöiden aamuinfoa. Aiheina olivat vastuullinen kesäduuni, IMS-toimintajärjestelmä, nollatoleranssi työpaikkakiusaamiselle, henkilöstösuunnittelun työpaja ja vuonna 2023 käynnistyvän mentorointiohjelman infotilaisuus.

4.4 TVA-työ loppusuoralla

Useamman vuoden jatkunut tehtävien vaativuuden arviointien (TVA) kehittämiseen liittyvä uusien tehtäväkuvausten arviointityö eteni loppusuoralle. Uudet tehtäväkuvaukset on laadittu geneeristen arviointitekijöiden kehikkoon perustuen. Jokaisella palkkahinnoitteluryhmällä on oma arviointikehikko. Arviointikehikon kuvaukset ovat yhteisiä kaikille samaan palkkahinnoitteluryhmään kuuluville tehtäville, organisaation osasta riippumatta.

Geneeriset arviointitekijöiden kuvaukset helpottavat erilaisten tehtävien keskinäistä vertailtavuutta sekä lisäävät avoimuutta vaativuuden arviointiperusteista.

Laaja ja organisaatorajat ylittävä yhteistyö arviointikehikoiden kuvausten laatimisessa lisäsi yhteistä ymmärrystä tehtävien kirjosta, joita ympäri organisaatiota tehdään. Arviointityössä korostui myös arviointiryhmän yhteisen näkemyksen muodostaminen arvioitavasta kokonaisuudesta, ei pelkästään esihenkilön tai päällikön edustamien yksittäisten tehtävien vaativuuden arviointi.

4.5 Palkanlaskenta ulkoistettiin Monetralle

Ulkoistimme palkanlaskennan vuoden 2022 alusta alkaen Monetra Oy:lle. Ulkoistuksesta ei aiheutunut henkilöstövaikutuksia, työtehtäviä muokkaamalla vakituisten työntekijöiden työt jatkuvat henkilöstöyksikössä. Yhteistyö Monetran kanssa on ollut sujuvaa. Saimme lähes tulkoon kaikki palkat alusta alkaen maksuun ajallaan ja oikein. Joidenkin sellaisten palkanosien käsittely Monetran käyttämässä Personec F-järjestelmässä, joiden muodostumiseen vaikuttaa useampi palkkatekijä, on aiheuttanut virhetilanteita. Näiden selvittely on vienyt aikaa, mutta asioita on edistetty hyvässä yhteistyössä ja -hengessä. Integraatioiden toimivuutta on myös tarpeen edelleen kehittää.

4.6 Työajanseurannan ja työvuorosuunnittelun järjestelmähankinta

Kilpailutimme alkuvuodesta työajanseurannan ja työvuorosuunnittelun kokonaisratkaisun hankinnan. Toimittajaksi valitun Max Technologies Oy:n kanssa käynnistyi käyttöönottoprojekti syyskuussa. Käyttöönotto on projektin aikataulun mukaan huhtikuussa 2023.

Järjestelmän käyttöönoton myötä työaikakorvauksiin ja ylitöiden maksamiseen liittyvät tiedot siirtyvät sähköisesti palkanmaksuun ja työvuoro- ja varallaolosuunnitelmat laaditaan järjestelmässä. Nykyisin käytettävät paperilomakkeet ylitöiden ja työaikakorvausten maksua varten ja excel-taulukoissa ylläpidettävät työvuorolistat ja varallaolokalenterit tulevat jäämään historiaan.

Merkittävässä roolissa käyttöönoton onnistumisessa tulee olemaan koko henkilöstön kouluttaminen uuden järjestelmän käyttämiseen ja sitoutuminen muutokseen.

5 Työhyvinvoinnin, työturvallisuuden ja työkyvyn johtaminen

Työterveys-, työturvallisuus ja työhyvinvointi eli TTT-suunnitelmassa 2022–2023 määritellyjä toimenpiteitä toteutettiin sovitulla tavalla vuoden aikana. Vuoden 2022 ja 2023 TTT-kokonaistavoitteet ja -teemat säilyivät lähes samoina: nolla tapaturmaa, nolla häirintää tai epäasiallista kohtelua ja työkykyjohtamisen toimintamallin parantaminen.

Vuoden aikana toiminnan keskiössä oli Nollatoleranssi työpaikkakiusaamiselle, työolojen riskien arvioinnin tehostaminen sekä työkykyjohtamisen uudelleensijoituksen ja korvaavan työn tehostaminen, jonka seurauksena toteutettiin monia toimenpiteitä yhdessä koko henkilöstön kanssa asioiden parantamiseksi.

5.1 Työhyvinvoinnin johtaminen

5.1.1 Pulssikysely

Kevyempi pulssikysely tehdään joka toinen vuosi vuorotellen laajemman henkilöstökyselyn välissä. Kysely seuraa strategian 2030 etenemistä ja sen tuomia muutoksia organisaatiomme kaikilla tasoilla. Se seuraa myös HSY:lle asetettuja mittareita ja henkilöstökyselyssä sovittujen toimenpiteiden etenemistä. Vuonna 2022 vastaajien määrä oli 79 %. Edellinen pulssikysely toteutettiin vuonna 2020 ja edellinen henkilöstökysely vuonna 2021.

Keskeisiä tuloksia olivat:

- 38 %** arvioi luottamuksen parantuneen henkilöstön ja johtoryhmän välillä (eniten parantunut tekijä).
- 28 %** arvioi henkilöstön riittävän kuulemisen toiminnan kehittämisessä heikentyneen (eniten heikentynyt tekijä). Vastaava osuus (29 %) arvioi tilanteen myös parantuneen.
- 63 %** vastasi työhyvinvointinsa olevan kunnossa (4-5 vastanneet, asteikko 1-5, keskiarvo 3,6, 2021: 3,8).
- 28 %** vastasi olevansa eri mieltä väitteen "HSY tarjoaa minulle mahdollisuuksia kehittyä työssäni ja edetä urallani" kanssa (keskiarvo 3,2).
- 67 %** vastaajista tuntee suoriutuvansa etätöissä paremmin verrattuna lähityöhön.
- 14** on HSY:n henkilöstön NPS*. Vuoden 2021 henkilöstökyselyssä NPS oli -13. Innolinkin vertailuaineiston henkilöstökyselyiden NPS on +14.

Kuva 6. Pulssikyselyn keskeisiä tuloksia. *NPS eli Net Promoter Score on kansainvälisesti käytetty uskollisuuden mittari. Se mittaa suosittelemalukkuutta ja tyytyväisyyttä yhden kysymyksen avulla. Mittaria hyödynnetään yleisesti asiakas- ja henkilöstökyselyissä. Laskentatapa: suosittelevien %-osuudesta (9-10 antaneet) vähennetään arvostelijoiden %-osuus = NPS. Tutkimusorganisaation vertailuaineiston NPS on +14.

5.1.2 Häirintä tai epäasiallinen kohtelu vähentyi vuoden aikana

Henkilöstökyselyssä 2021 nousi esille häirinnän tai epäasiallisen kohtelun kokemuksia ja tämän pohjalta vuoden 2022 HSY:n yhteiseksi strategiakorttitavoitteeksi asetettiin nollatoleranssi työpaikkakiusaamiselle. Vuoden 2022 aikana tehtiin keväällä ja syksyllä erilliset kyselyt pelkästään tähän liittyen. Häirintää tai epäasiallista kohtelua koki keväällä 13 % (= 75 henkilöä) ja syksyllä 10 % (= 55 henkilöä). 4 % (= 24 henkilöä) kokee, että häirintää tai epäasiallista kohtelua jatkuu edelleen. Kevään kyselyn vastausprosentti oli 73 % (kevät) ja joulukuun kyselyn vastausprosentti 71 %.

Loppuvuodesta oli hienoa huomata, että häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tuntemukset oli saatu käännettyä toivottuun suuntaan ja että olimme vielä paremmin tunnistanee työyksiköt, joihin pystyimme entistä paremmin vaikuttamaan kohdennetusti. Selkeää parannusta oli

nähtävissä myös ymmärryksen ja keskustelun lisääntymisessä siitä, mikä on häirintää tai epäasiallista kohtelua. Toimenpiteitä tarvitaan edelleen ja työtä jatketaan erityisesti niissä työyhteisöissä, jossa häirinnän tai epäasiallisen kohtelun kokemuksia edelleen on.

Vuoden aikana käynnistettiin useita kohdennettuja keskusteluja esihenkilöiden ja eri työyhteisöjen kanssa hyvän työilmapiirin parantamiseksi ja toteutettiin myös joitakin työyhteisösovitteluja. Lisäksi teema oli koko vuoden vahvasti esillä eri tiimipalaverissa, yhteisissä foorumeissa ja infotauluilla. Aihetta tuotiin esille myös aamuinfoissa ja esihenkilöpäivillä.



Kuva 7. Rakentavan keskustelun pelisäännöt

5.1.3 Rakentavaa keskustelua ja toimivaa vuorovaikutusta dialogin keinoin

Strategisena tavoitteenamme on keskustelukulttuurin ja toisten huomioimisen kehittäminen. Tätä tavoitetta ajatellen ryhdymme rakentamaan sisäistä toimintamallia dialogilähteiläitä kouluttamalla. Dialogilähteiläiden on tarkoitus omalla toiminnallaan tuoda rakentavaa vuorovaikutusta omiin työyhteisöihinsä sekä toimia tilauksesta fasilitoijina erilaisissa keskustelutilaisuuksissa, joissa on tarve lisätä osallistujien ymmärrystä käsiteltävästä aiheesta. Heidän on tarkoitus ottaa dialogi käyttöön omassa työssään, levittää Erätauko-mallia omassa yksikössään ja toimia esihenkilöiden tukena työkuulttuurin kehittämisessä.

Järjestimme loppuvuodesta yhteistyössä DialogiAkatemian kanssa kaksi Erätauko-fasilitaattorivalmennuskokonaisuutta dialogilähteiläille. Näissä valmennuksissa opittiin perusteet dialogista, sen ohjaamisesta sekä soveltamisesta erilaisissa työ- ja ryhmätilanteissa Erätauko-keskustelumallia hyödyntäen. Valmennuksiin osallistui yhteensä 28 työntekijää, jotka toimivat meillä dialogilähteiläinä.

Tämä valmennus ja toimintamalli oli osa vuoden 2022 kaikille yhteistä strategiakorttitavoitetta Nollatoleranssi kiusaamiselle ja myös osa uuden strategian Työn murroksen toimenpiteitä.

"Lähdin valmennukseen mukaan, koska mielestäni henkilöstöviestijän työtehtäviin kuuluu avoimemman keskustelukulttuurin edistäminen työpaikalla. Näen valmennuksen todella hyödyllisenä, sillä se tarjosi minulle paljon lisätietoa omista taidoistani keskustelijana, mutta myös

täysin uusia näkökulmia kuuntelemiseen ja muiden keskustelijoiden näkökulmien ymmärtämiseen. Erätauko-malli tuo Työn murroksen strategiseen tavoitteeseen konkreettisia välineitä, sillä kehittämällä keskustelukulttuuriamme edistämme myös yhteistyötä, henkilöstön hyvinvointia, avoimuutta sekä pito- ja vetovoimaa työnantajana.” Vastaavana tiedottajana työskentelevä Tytti Raussi kertoo mietteitään valmistuksesta.



Kuva 8. Valmennukseen osallistui kuusi henkilöä henkilöstöyksiköstä

5.2 Työturvallisuuden johtaminen

5.2.1 Työolojen riskien arviointi on turvallisuustyön perusta

Vuoden 2022 henkilöstön yhteiseksi strategiakorttitavoitteeksi asetettiin myös Nolla tapaturmaa. Pääteemaksi määriteltiin työolojen riskienarviointi, koska uskomme, että huolella tehty riskien arviointi on yksi työturvallisuuden perusta. Työolojen riskien arvioinnin tavoitteena oli löytää kaikki työstä ja työympäristöstä johtuvat haitta- ja vaaratekijät sekä pohtia pitääkö riskin poistamiseksi tai pienentämiseksi ryhtyä toimenpiteisiin. Ennakointi, sujuva ja turvallinen työ saa aikaan tulosta ja näin voimme pitää parempaa huolta itsestämme, työoloistamme ja työkavereistamme.

”Henkilöstön turvallisuus merkitsee meille HSY:läisille joka rintamalla paljon. Meidän pitää jatkuvasti varautua työolojen riskeihin, vaaroihin ja yllätyksiin joka päivä.

Varatkaa nyt hetki aikaa näiden asioiden miettimiselle, koska sujuva ja turvallinen työ saa aikaan tulosta ja näin voimme pitää parempaa huolta itsestämme, työoloistamme ja työkavereistamme.”

Tommi Fred

Jokainen HSY-läinen varasi aikaa näiden asioiden miettimiselle kouluttavan kyselyn äärellä. Tärkeää oli, että jokainen tuntee työolojen riskien arvioinnin käytännön HSY:n työturvallisuuden edistämiseksi, tietää arviointiprosessin eri vaiheet, havainnoi aktiivisesti työn mahdollisia vaaroja joka päivä ja kertoo havainnoista esihenkilölle ja/tai tekee turvallisuushavainnon riskijärjestelmään. Lisäksi esihenkilöiden tietämystä lisättiin kouluttamalla heitä työolojen riskien arviointien tekemiseen. Jokaisen hsy-läisen tehtävänä oli tehdä myös vähintään kaksi turvallisuushavaintoa kouluttavan kyselyn aikana.

Tavoitteeksi asetettiin myös, että riskien arvioinnit tehdään yhteistyössä koko henkilöstön kanssa 31.12.2022 mennessä riskijärjestelmään. Toimintojen arviointia tehostettiin mm. yhteismitallistamalla Ilmalantorin yhteiset arvioinnit. Pieni ja tehokas

ydinjoukko arvioi fyysisen toiminnan riskit yhteisesti kaikille Ilmalantorilla toimiville yksiköille ja muut psykososiaaliset riskit arvioitiin paikallisesti tiimikohtaisesti. Samassa yhteydessä tehtiin turvallisuuskävely alueen kiinteistöihin. Työolojen riskien arvioinnin kokonaisuutta tehtiin koko vuoden aikana yhteistyössä Työterveyslaitoksen kanssa.

Riskien arviointi tehdään riskijärjestelmässä

- Yhdessä esihenkilön vetämänä
- Arvioitavia riskitekijöitä ovat: fyysiset, kemialliset ja biologiset tekijät sekä tapaturmat, ergonomia, henkinen kuormittuminen, työaika ja etätyö.
- Riskitekijöille määritellään yhteinen riskiluku = **todennäköisyys x vakavuus**
- Tämä on vuoden 2022 yksi koko henkilöstöä koskeva strategiakorttitavoite.



| | | VAKAVUUS | | |
|----------------|--------------------|-----------------------|--------------------------|----------------------|
| | | Vähäiset seuraukset 1 | Haitalliset seuraukset 2 | Vakavat seuraukset 3 |
| TODENNÄKÖISYYS | Epätodennäköinen 1 | Merkityksetön riski | Vähäinen riski | Kohtalainen riski |
| | Mahdollinen 2 | Vähäinen riski | Kohtalainen riski | Merkittävä riski |
| | Todennäköinen 3 | Kohtalainen riski | Merkittävä riski | Sietämätön riski |

Kuva 9. Työolojen riskien arviointi -teemana vuonna 2022.

5.2.2 Sattuneiden tapaturmien määrä samalla tasolla – tapaturmataajuus laskussa

Mielenkiintoisesta teemasta ja aktiivisesta työturvallisuustoiminnasta huolimatta jäimme kuitenkin määrällisesti kauas Nolla tapaturmaa - tavoitteesta. Sattuneita työpaikkatapaturmia tapahtui saman verran kuin edellisvuotena eli 53 kpl. Työmatkatapaturmia oli 15 kpl (vuonna 2021: 6 kpl). Toisaalta työpaikkatapaturmataajuus väheni merkittävästi edellisvuoteen verrattuna. Vuonna 2022 työpaikkatapaturmataajuus oli 24,3 (vuonna 2021: 34,6). Työpaikkatapaturmataajuuden laskemiseen vaikutti se, että sattuneet tapaturmat eivät aiheuttaneet niin paljon poissaoloja kuin edellisvuotena. Työolojen riskien arvioinnin -teemasta saatiin joka tapauksessa hyvää tietoa ja harjoittelua meidän kokonaisturvallisuustyön perustaksi.

Työmatkatapaturmataajuus nousi hiukan edellisvuodesta (3,9:stä 6,2:een). Vertailevaa työmatkatapaturmataajuutta on viimeisten vuosien aikana hankala verrata erityisesti koronan vaikutuksesta työmatkaliikumisessa, mutta myös talvisään vaihtelevuuden takia. Suurin osa sattuneista työtapaturmista on liukastumisia ja kaatumisia.

Urakoitsijoille tapahtuneet työpaikkatapaturmat vähenivät vuoden aikana merkittävästi. Vuoden aikana oli 10 tapaturmaa, joka oli 20 tapaturmaa vähemmän kuin edellisvuotena. Näistä kuusi tapaturmaa tapahtui vesihuollossa ja neljä jätehuollossa.

Vakavien tapaturmien (yli 30 sairauslomapäivää) määrä laski myös hiukan edellisvuoteen verrattuna. Vuoden aikana oli viisi vakavaa tapaturmaa (vuonna 2021 niitä oli 7). Näistä neljä tapahtui vesihuollossa ja yksi jätehuollossa. Kaikista vakavista tapaturmista kahdessa synnä oli liukastuminen.

| Työpaikka-tapaturmia | Työmatka-tapaturmia | Urakoitsija-tapaturmia |
|-------------------------------------|--------------------------------------|--|
| 53 kpl | 15 kpl | 10 kpl |
| Vuosi 2021: 53 kpl Muutos: 0 kpl | Vuosi 2021: 6 kpl Muutos: + 9 kpl | Vuosi 2021: 30 kpl Muutos: - 20 kpl |

Kuva 10. Tapaturmamääriä 2021–2022.

5.2.3 Turvallisuushavaintoja ennätysmäärä

Turvallisuushavaintojen määrä nousi vuoden aikana positiiviseen suuntaan poikkeusoloista huolimatta. Turvallisuushavaintoja tehtiin yhteensä 865 kappaletta, joka oli lähes puolet enemmän kuin edellisvuonna. Vuoden aikana työolojen riskien arvioinnin -kouluttavaan kyselyyn sisältyi vähintään kahden turvallisuushavainnon tekeminen ja sen seurauksena syntyi peräti 1200 turvallisuushavaintoa, joka ei kaikilta osin näy kokonaisraportoinnissa. Lisäksi kesäharjoittelijoille toteutettiin Liki liippas -kampanja, joka tuotti kymmeniä havaintoa.

Läheltä piti -ilmoituksia tehtiin vuoden aikana yhteensä 128 kappaletta, joka oli yli puolet (+73 kappaletta) enemmän kuin edellisvuotena. Eniten turvallisuushavaintoja ja läheltä piti - ilmoituksia tehtiin jätehuollossa ja erityisesti Sortti-asetoiminnassa.

| Turvallisuus-havaintoja | Läheltä piti -ilmoituksia | Turvallisuuskävelyjä |
|--|--|--|
| 865 kpl | 128 kpl | 93 kpl |
| Vuosi 2021: 594 kpl Muutos: + 271 kpl | Vuosi 2021: 74 kpl Muutos: + 73 kpl | Vuosi 2021: 77 kpl Muutos: + 16 kpl |

Kuva 11. Turvallisuushavaintoja, läheltä piti -ilmoituksia ja turvallisuuskävelyjä 2021–2022

Tapaturmämäärien takia HSY:n TTT-ryhmä vie edelleen eteenpäin vuoden 2023 aikana ennakoidun turvallisuustoimintaa, tällä kertaa fokuksessa on turvallisuushavaintojen määrän lisääminen ja positiivisen ajattelun kasvattaminen havaintojen tekemiseen. Myös liukastumisten tutkintaan kiinnitetään jatkossa enemmän huomiota. Vesihuollossa organisaatiokohtaiseksi tulokorttitarjoitteeksi 2023 asetettiin vähintään kahden turvallisuushavainnon tekeminen/hlö/vuosi.

Turvallisuuskävelyjä jatkettiin poikkeuksellisista olosuhteista huolimatta aktiivisesti. Turvallisuuskävelyjä toteutettiin pääasiassa vesi- ja jätehuollossa, yhteensä 93 kappaletta. Tämä on 16 kappaletta enemmän kuin aikaisempina vuosina. Vesihuollon Verkko-osasto siirsi turvallisuuskävelyt riskijärjestelmään sähköiseen muotoon. Jätehuolto edisti erityisesti turvallisuuskävelysten toimintatapa ja toivat entistä enemmän esille sen laadullista merkitystä.

5.2.4 Työturvallisuus tärkeä osa arkirutiinia

Työterveys- ja turvallisuusstandardin ISO 45001 -määräaikaisarviointi toteutettiin normaalisti loppuvuodesta yhteistyössä auditointiorganisaation kanssa. Positiivisena havaintona nostettiin esille kuluvan vuoden aikana mm. jätehuollon sorttiasemien siisteys, koko HSY:ssä henkilönsuojainten aktiivinen käyttö, vedenpuhdistuksen hyvin tehdyt vaarojen kartoitukset sekä vesihuollon tapaturmista tehdyt Flash-raportit koko henkilöstölle. Positiivisia havaintoja oli myös henkilöstön osallistaminen strategiatyöhön sekä huomion kiinnittäminen yritysturvallisuuteen. Parannettavia osa-alueita olivat tapaturmien määrät, sähkölaitteiston ja palojärjestelmäturvallisuus sekä varaston ja huollon tilojen siisteys ja turvallisuus. Lieviä poikkeamia tehtiin kaikkiaan 16 kpl.



AVI-tarkastuksia tehtiin Viikinmäen jätevedenpuhdistuksessa, HSY-tasolla yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisessa sekä Jätehuollon yhteisellä työpaikalla ulkopuolisen rakennusurakoitsijan kohteessa.

Sisäisiä auditointeja tehtiin vuoden aikana vesihuollon vedenpuhdistuksessa kemikaaliturvallisuudesta, jätehuollon käsittelypalveluissa työturvallisuusjohtamisesta ja vesihuollon investoinneissa ja verkko-osastolla työturvallisuuskäsikirjasta ja -perehdytyksestä.

Uusi työsuojeluorganisaatio käynnistyi kaudelle 2022 – 2025. Käytännössä työsuojelu-toimikunnassa jatkoi vaalien tuloksena uudella toimintakaudella samat työsuojeluvalltuudet kuin edellisellä kaudella. Uusille työsuojeluyhdyshenkilöille järjestettiin kevään aikana työturvallisuuden perehdytystilaisuus. Koko HSY:n työsuojeluorganisaatio ja TTT-ryhmät tapaavat jatkossa teemallisesti vuosittain.

Erilaisia kampanjoita turvallisuuden edistämiseksi toteutettiin monella saralla. Näitä olivat mm. 112-päivä, suojalasi-, teline- ja porrasturvallisuus, pysy pystyssä-, heijastin- ja hellekampanja sekä liki liippas -kampanja kesäharjoittelijoille.

Vaate- ja suojainryhmä aloitti kilpailuttamisen suunnittelun ja määrittämisen uuden vaate-, kenkä- ja pesulapalveluiden hankinnalle, joka toteutetaan vuonna 2023.

Koko HSY:n TTT-perehdyttämisen siirtäminen ja kehittäminen sähköiseen järjestelmään käynnistettiin vuoden lopussa.

Tietojärjestelmäudistuksiakin tehtiin erityisesti työturvallisuuspuolelle. Chemical Managerin käyttöä laajennettiin Jätehuollon toimialalle. VINCIT-kunnossapitajärjestelmästä rakennettiin liittymäpinta HSY:n yhteiseen Riskijärjestelmään, joka helpottaa turvallisuushavaintojen ja työolojen riskien arviointien yhteensopivuutta järjestelmien kesken. Lisäksi riskijärjestelmään tehtiin muita käytäntöjä tukevia ja selkeyttäviä uudistuksia, kuten verkko-osaston turvavartit ja turvallisuuskävelyt.

5.2.5 Paikallista panostusta turvallisuusasioihin

Oppimista ja asennetta positiiviseen suuntaan toteutettiin monin eri tavoin. Vesihuollon ja Jätehuollon toimialat järjestivät paikallisia turvallisuuspäiviä vuoden aikana ja joihinkin turvallisuuspäivien yhteyteen oli järjestetty myös hätäpoistumisharjoituksia. Jätehuollon turvallisuuspäivät pidettiin koko henkilöstölle Ruduksen turvapuistossa, Ämmäsuon Ekoteollisuuskeskuksessa.

Turvallisuuspäiviä pidettiin myös vesihuollossa, jossa järjestettiin jopa kokonainen turvallisuusviikko. Turvallisuusteemat olivat esillä koko viikon sisältäen erilaisia tehtäviä ja luentoja. Verkon turvallisuuspäivän aiheina oli muun muassa tapaturmat ja niiden juurisyyt sekä uudet turvavarttikäytännöt.

Vesihuollon verkko-osastolla otettiin vuoden aikana riskijärjestelmässä käyttöön uutena teknisenä toimintatapana turvavartit. Turvavarteissa on tarkoitus pysähtyä pohtimaan oman työn vaaroja ja tehdä kehittämissuhteita. Turvavarteissa jaetaan tietoa ajankohtaisista TTT-asioista sekä pidetään yllä positiivista keskustelua työturvallisuudesta.



Lakisääteisiä työturvallisuuskoulutuksia toteutettiin pääasiassa yhteistyössä ulkopuolisen toimijan kanssa. Keskeisimpiä koulutuksia olivat vuoden aikana työturvallisuuskortti-, ensiapu- ja alkusammutuskoulutukset. Jätehuollossa järjestettiin työturvallisuuteen liittyviä koulutuksia toimialan omien sisäisten ammattilaisten toteuttamina. Näitä olivat mm. työturvallisuuskortti- ja työhyvinvointikoulutukset.

5.3 Työkykyjohtaminen

5.3.1 Työkyvyttömyysriskissä olevien määrä vähentyi merkittävästi

Työkykyjohtamisen toimintamallin parantaminen jatkui toimintasuunnitelman mukaisesti.

HSY käynnisti Eläkeyhtiö Kevan kanssa vahvemman yhteistyön erityisesti työkykyjohtamisen prosessin parantamiseksi ja työkykyjohtamista tukevien avaintietojen saamiseksi. Yhteistyössä toteutettiin 360°-kysely, joka kohdistettiin johdolle, esihenkilöille, pääluottamusmiehille, työsuojeluvaltuutetuille sekä työterveyshuollose. Tavoitteena oli saada selville HSY:n työkykyjohtamisen, -mallien, -prosessien ja -yhteistyön toimivuus, tunnistaa sen vahvuudet ja kehittämiskohteet sekä tehdä toteuttamiskelpoinen toimenpidesuunnitelma. Yhtenä tärkeänä toimenpiteenä vuodelle 2023 päätettiin täsmentää uudelleensijoitus- ja korvaavan työn prosessia.

Varhaisen välittämisen -toimintamallia vietiin edelleen määrätietoisesti eteenpäin vuoden aikana. Työkyvyttömyysriskissä olevien määrä väheni vuoden aikana peräti -44,1%. Tunnistetut työkykyriskissä olevat työntekijät on ohjattu esihenkilöiden toimesta aktiivisesti työterveyshuoltoon ja arviot oman työn kehittämistoimenpiteistä on tehty yhdessä esihenkilöiden, HR:n, työterveyshuollon ja eläkeyhtiön kanssa. Varhaisen välittämisen

-prosessi selkeytyi entisestään ja työkykyriskissä olevista ja heidän hoito- ja kehittämispoluistaan saatiin vuoden aikana entistä parempaa ymmärrystä.

Työterveyshuollon toiminta painottui ennaltaehkäisevään toimintaan ja sitä kautta myös esihenkilöyhteistyön ennaltaehkäisevän varhaisen välittämisen vahvistamiseen kiinnitettiin entistä enemmän huomiota. Esihenkilöitä kannustettiin huomioimaan varhaisen tuen toimet työntekijän ja koko työyhteisön hyvinvoinnin sekä työn sujumisen varmistamiseksi.

HSY:n ja työterveyshuollon välille rakennettiin sähköinen tiedonkulkukanava, joka edesauttaa parempaa ja oikea-aikaisempaa työntekijän asiakkuuden ja sairauspoissaolotiedon kulkua työterveyshuoltoon ja näin tehostaa työkykytoimintaa.

5.3.2 Sairauspoissaolopäivien määrä nousi viidenneksen – koronan vaikutus 18 % kokonaissairauspoissaoloista

HSY selvisi korona-ajasta olosuhteisiin nähden hyvin. Poikkeusolojen työskentely osoitti, että koronan aiheuttamista haasteita huolimatta pystyttiin varmistamaan riittävä toimintakapasiteetti kriittisissä tehtävissä. Onnistumisen mahdollisti erityisesti lähiesihenkilötyö ja koko

henkilöstö, jotka organisoivat, venyivät ja sopeutuivat uusiin koronakäänteisiin ja -muutoksiin joustavasti ja hyvällä yhteistyöllä. Tämä kokemus toi esille, että meillä on erinomainen kyky selvitä poikkeuksellisista olosuhteista. Tämä lisäsi luottamusta työntekijöiden ja organisaation resilienssistä myös koronan jälkeen uudessa turvallisuustilanteessa.



Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä edelliseen vuoteen verrattuna nousi yli viidenneksen, josta koronaan liittyvien poissaolojen määrä oli 18 %. Vuoden 2022 sairauspoissaolopäivien määrä oli 12899 kpl (vuonna 2021: 10267). Sairauspoissaolopäivien lukumäärä nousi myös 2,6 päivään hlö/vuosi. Vuoden aikana oli siis keskimäärin 15,1 sairauspoissaolopäivää työntekijää kohden. Pitkiä sairauslomia (yli 30 päivää) oli 64,5 % kokonaissairauspoissaolojen määrästä. Yli 30 sairauslomapäivän osuus nousi huomattavasti, peräti 65,4% edellisestä vuodesta.

Ryhdyimme raportoimaan tunnuslukujen laskennassa KT kunta- ja hyvinvointialan työnantajien suositusten mukaisesti vuoden 2022 alusta lähtien. Tärkeimmät muutokset sairauspoissaolojen laskennassa muuttuivat tuoden useamman sairauspoissaolo-kategorian pitkien sairauspoissaolojen ryhmään ja teoreettisen työajan laskennan osalta. Sen takia eri vuosien tunnuslukujen vertailu ei ole täysin vertailukelpoinen.

Muutimme ilmoituskäytäntöä lyhyiden sairauspoissaolojen osalta vuoden aikana siten, että työntekijä voi yhdessä sopia esihenkilön kanssa enintään seitsemän kalenteripäivän pituisesta sairauspoissaolosta. Kahdeksannesta sairauspoissaolopäivästä alkaen edellytetään lääkärintodistusta. Aiemmin lääkärintodistusta edellytettiin neljännestä sairauspoissaolopäivästä lukien.

Uudistimme päihdeohjelmaa ja sen myötä otimme huumetestaukset laajempaan käyttöön.

5.3.3 Työterveyshuollon käyntimäärät nousussa

Työterveyshuoltokäyntien kokonaismäärä nousi edellisvuoteen verrattuna n. 17 %. Eniten käyntejä aiheuttivat edelleen ennaltaehkäisevät käynnit ja tuki- ja liikuntaelinsairaudet, mutta myös hengityselinten sairaudet. Virallisella PCR-testillä saatua koronaa oli kaikista sairauspoissaoloista yhteensä 18 %. Lisäksi myös influenssa- ja koronarokotteita annettiin kaikille vapaaehtoisille.

Työterveyshuollon käyntimäärät nousivat vuonna 2022 yhteensä 23,71% (vuonna 2021 käyntimäärä oli 831 ja vuonna 2022 se oli 1028). Erityisesti infektioikäntien määrä lisääntyi ja korona-ajan hoitovelka purkaantui. Laboratoriotutkimukset lisääntyivät 12,77 %. Lisäksi etäpalveluiden käyttö lisääntyi edellisvuoteen verrattuna yli 30,42 % ja esimerkiksi työkykykeskusteluja käytiin pääsääntöisesti etänä.

Ennaltaehkäisevissä käynneissä kirittiin kiinni edelleen koronan aiheuttamaa terveystarkastusvelkaa erityisesti altisteisentyön alku- ja määräaikaistarkastusten sekä työpaikkaselvitysten osalta. Tarkastukset kohdistuivat työntekijöihin, jotka tekevät asbestitarkastuksia, yö- ja paineilmalaitetöitä ja ovat lisäksi tekemisissä melun, jäteveden, pölyn, kemikaalien ja biologisten tekijöiden kanssa. Työkykyä edistävien terveystarkastusten määrä nousi lähes 50 % (vuonna 2021: 71 käyntiä, vuonna 2022: 106 käyntiä).

Perustyöpaikkaselvitysten ja niiden perusteella tehtäviä suunnattuja työpaikkaselvityksiä toteutettiin seitsemän kappaletta. Ne kohdistuivat yksiköiden työhyvinvoinnin ja -ilmapiirin parantamiseen. Lisäksi toteutettiin muutamia esihenkilöiden yksilösparrauksia. Työpaikkaselvitysten yhteydessä otettiin käyttöön uusi AistiHealth-kysely entisen terveenä työssä -kyselyn tilalle. Vuoden aikana todettiin yksi ammattitauti.

Ukrainan kriisi, korona ja taloudelliset muutokset herättivät monissa työntekijöissä huolta. Tämän johdosta henkilöstölle tarjottiin mahdollisuus työterveyshoitajan ja -psykologin tukeen ja koko henkilöstölle järjestettiin mielen reagointia pitkittyneessä kriisissä -webinaari. Samassa yhteydessä otettiin pysyvään käyttöön myös mielen tuki -chatpalvelu, jossa työntekijä saa nopean keskusteluyhteyden terveydenhuollon ammattilaiseen chatin välityksellä.

| Sairauspoissaolo-% | Sairauspoissaolopäiviä | Sairauspoissaolopäivien lkm/hlö/v | Työpaikkaselvityksiä | Ennaltaehkäiseviä tarkastuksia |
|--|--|---|--------------------------------------|--|
| 5,97 % | 12899 | 15,1 pv | 7 kpl | 264 kpl |
| Vuosi 2021: 3,41 % Muutos: + 2,56 % | Vuosi 2021: 10267 Muutos: + 2632 pv | Vuosi 2021: 12,5 pv Muutos: + 2,6 pv | Vuosi 2021: 4 kpl Muutos: + 3 kpl | Vuosi 2021: 365 kpl Muutos: - 101 kpl |

Kuva 12. Sairauspoissaolot ja työterveyshuollon ennaltaehkäisevät tarkastukset 2021–2022.

5.3.4 Lisää vääntöä – kuntosaliohjausta kohdennetusti työntekijöille

Vuoden aikana kuntoutustoimintaa suunnattiin erityisesti fyysisen työn määräaikais-tarkastuksiin liittyviin toimintakykytesteihin, työhön paluun tukikäynteihin sekä työkykyä edistäviin terveystarkastuksiin ja yksilöohjaukseen.

Työfysioterapeutti osallistui vuoden aikana UKK-kävelytestien tekemiseen sekä toteutti verkon tukikohdissa työterveyshuollon valitsemille työntekijöille Lisää vääntöä

-kuntosaliohjausta työterveyshuollon valitsemille työntekijöille. Tavoitteena oli riittävä peruskunto ja kuntosaliharjoittelun vakiinnuttaminen.

Erilaisiin työterveyshuollon suositteluihin ja Kelan tukemiin kuntoutuksiin ohjattiin vuoden aikana 12 henkilöä.

Mahdollisuuksia Kevan tukemiin ammatillisiin kuntoutuksiin olisi voitu käyttää vuoden aikana enemmän. Sen sijaan omia sisäisiä työn muokkauksia ja onnistuneita työkyvyn tukemisen ratkaisuja toteutettiin onnistuneesti.

5.3.5 Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset nousussa

Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset olivat vuoden aikana vajaa 2.5 miljoonaa euroa. Ne nousivat edelliseen vuoteen verrattuna vajaalla puolella miljoonalla eurolla. Työkyvyttömyyseläkekustannukset laskivat sen sijaan merkittävästi yli puolella ollen vuoden 2022 aikana 0,33 miljoonaa euroa.

Hyvä kolmen vuoden laskusuunta sairauspoissaolokustannuksissa nousi vuoden aikana reippaasti vajaalla puolella. Kokonaiskustannus vuoden 2022 aikana oli 1,4 miljoonaa euroa.

Työterveyshuollon kustannukset, joista ei ole vähennetty Kelakorvauksia (sisältää myös ei Kelakorvattavat- ja muut yrityslaskutuskulut) nousivat hiukan edellisvuoteen verrattuna 12,35%. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 923 €/hlö/v (nousua edellisvuodesta oli 102 €/hlö/v). Hyväksytyt kela-vähennykset ovat korvausluokka I: max 60% ja korvausluokka II: max 50 %.

| Työterveyshuollon kustannus €/hlö/v | Sairauspoissaolokustannus €/hlö/v | Työkyvyttömyyseläkemaksu €/hlö/v | Tapaturmavakuutus-kustannus €/hlö/v | Työkyvyttömyyden kokonaiskustannus | TK-eläkemaksu (% palkoista) |
|--|--|--|--|--|--|
| 483 €/hlö | 1759 €/hlö | 412 €/hlö | 483 €/hlö | 2,4 ME | 0,8 % |
| Vuosi 2021: 366 €/hlö Muutos: + 117 €/hlö/v | Vuosi 2021: 375 €/hlö Muutos: + 784 €/hlö/v | Vuosi 2021: 792 €/hlö Muutos: - 379 €/hlö/v | Vuosi 2021: 366 €/hlö Muutos: + 116 €/hlö/v | Vuosi 2021: 2,0 ME Muutos: + 0,4 ME | Vuosi 2021: 1,57 % Muutos: - 0,77 % |

Kuva 13. Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset 2021 – 2022. Työterveyshuollon (Kela I ja Kela II) kustannuksista vähennetty Kelaosuus, lähde Keva.

5.3.6 Paluu takaisin normaaliin – työhyvinvointia edistettiin myös yhdessä virkistäytymällä ja juhlistamalla

Edellisten kahden vuoden poikkeusolojen jälkeen pääsimme pitkästä ajasta viettämään yhteistä aikaa kasvokkain juhlien ja tyhy-toiminnan merkeissä. Jokavuotinen kesäjuhlamme vietettiin poikkeusolojen jälkeen Koskenrannassa, Vanhankaupunginkosken rannalla. Tilaisuuteen oli ilmoittautunut ennakkoon yli 300 HSY:läistä ympäri organisaatiota. Päivään mahtui geokätköilyaktiiviteetti, ruokailuja, livemusiikkia ja rentoa yhdessäoloa myöhäisiltan asti. Juhlien palautteissa kiiteltiin juhlia todella onnistuneiksi ja riemuittiin, että poikkeusolojen jälkeen pääsi tapaamaan työkavereita muunkin kuin työn merkeissä.

Pikkujoulut vietettiin jo hyvissä ajoin marraskuun puolella Vanhalla ylioppilastalolla. Teemana juhlissa oli odotettu James Bond ja Casino Royale. HSY:läiset olivat ottaneet pukukoodin hienosti haltuun ja juhlissa nähtiinkin paljon teemaan sopivia juhlamekkoja, tyylikkäitä pukuja ja Bond-elokuvien hahmoja. Illan aikana Vanhalle saapui kaiken kaikkiaan noin 340 juhlijaa kuulemaan stand-upia, pelaamaan kasinopelejä ja tanssimaan Käsityöläisten tahtiin.

Juhlistimme marraskuussa meillä pitkään työskennelleiden työuria Täydet kymppi- palvelusvuosijuhlissa, joissa pääsimme viettämään aikaa yhdessä muutaman vuoden tauon jälkeen. Paikalla oli kaikkiaan neljäkymmentä palkittavaa työntekijäämme sekä suurin osa heidän esihenkilöistään. Juhlapuheessa korostettiin yhteistyön tärkeyttä sekä kiitettiin työntekijöitämme ansiokkaista vuosista. Puheen jälkeen kuultiin trubaduri Vihtori Majjasen esitystä, jaettiin ruusuja sekä vaihdettiin kuulumisia kakku- ja kahvitarjoilujen ääressä.

Itsenäisyyspäivänä kymmenelle HSY:n työntekijälle myönnettiin Suomen Valkoisen Ruusun ritarikunnan kunniamerkkejä. Kunniamerkeillä kiitettiin pitkistä työurista sekä vesihuollon kehittämis-, asiantuntija kuin hallinnollisissa tehtävissä että jätehuollon huoltomiehen, asemanhoitajan, ryhmäesimiehen ja järjestelmäasiantuntijan tehtävissä toimineita työntekijöitämme.

Pitkin vuotta yksiköt pitivät myös omia kehittämispäiviään virkistäytyen samalla mieleisensä aktiviteetin parissa. Tyhy-päivien kohteiksi valikoituivat muun muassa HSY:n uusi jätevedenpuhdistamo Espoon Blominmäellä, Korkeasaari ja Hotel Katajanokka. Aktiviteetit vaihtelivat kulttuurista ja taiteesta kevyeen liikuntaan ja tiimikisailuun.

Yksi HSY:läisille tärkeä tapa ylläpitää työkykyä ovat HSY:n tukemat kaikille avoimet harrastekerhot. Harrastekerhojen tarkoituksena on pitää sekä mieli että keho virkeänä samalla tutustuen muihin työntekijöihin yli yksikkö- ja toimipaikkarajojen. Vuonna 2022 harrastekerhoja oli 28 kappaletta. Harrastekerhoissa pääsi muun muassa pelaamaan padelia, jalkapalloa ja salibandyä, kiipeilemään, joogaamaan sekä harrastamaan käsitöitä ja yhdessä musisointia. Kerran viikossa kokoontumisten lisäksi harrastekerhot saattoivat osallistua erilaisiin tapahtumiin kuten Midnight Run -juoksutapahtumaan ja Kirjamesuille tai ottaa kertakohtaista lajivalmennusta esimerkiksi suunnistukseen. Koronarajoitukset vaikuttivat valitettavasti myös harrastekerhojen alkuvuoden toimintaan, mutta parhaansa mukaan kerhot siirsivät toimintaansa rajoitusten ajaksi ulkotiloihin tai etäyhteyksien päähän.



Kuva 14. Anssilla tuli 20 vuotta HSY:llä täyteen ja Seijalla 30.



Kuva 15. Pikkujouluja vietettiin upealla Vanhalla Ylioppilastalolla

6 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuden tavoitteista ja toteutumisesta

Vuosia 2021–2022 koskevan tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmamme tavoitteet toteutuivat osittain. Viestimme tavoitteen mukaisesti suunnitelman sisällöstä, tavoitteista, toimenpiteistä ja niiden etenemisestä. Termi esimies korvattiin kirjallisiin materiaaleihimme esihenkilöksi ja sitä käytetään kaikissa uusissa kirjallisissa esityksissä. Esihenkilöille järjestettiin koulutus yhdenvertaisesta rekrytoinnista ja omien ennakoasenteiden tunnistamisesta.

Tehtävänimikkeiden sukupuolineutralisoinnissa emme päässeet asetettuihin tavoitteisiin. Meillä on edelleen 16 mies-pääteistä tehtävänimikettä. Näiden yhdenmukaistamista tehdään etenevän TVA-työn yhteydessä ja kun uusia tehtäväkuvia tai -nimikkeitä otetaan käyttöön.

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisy on osa jokapäiväistä työtämme ja seuraamme kehitystä henkilöstö- ja pulssikyselyn tuloksissa. Lisäksi teimme aiheeseen keskittyvän oman tarkentavan kyselyn keväällä ja joulukuussa. Tulokset olivat kehittyneet vuodesta 2021 positiivisesti, joten työssä on edetty oikeaan suuntaan. Tuloksista kerrottiin tarkemmin kohdassa 5.1.2.

Työsuojeluviranomainen suoritti syksyllä valvontakyselyn ja tarkastuksen liittyen yhdenvertaisuuden toteutumiseen ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan työpaikallamme. Tarkastuksesta ilmeni, ettemme viranomaisen mukaan ole arvioineet riittävästi yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja ettei nykyinen yhdenvertaisuussuunnitelmamme kattanut riittävästi yhdenvertaisuustilanteen arviointia. Tulemme huomioimaan nämä havainnot vuosien 2023–2024 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus suunnitelmaa tehdessämme.

Taulukko 1. Vuoden 2021–2022 tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet, toimenpiteet ja arviot toteutumisesta.

| Aihealue | Tavoite | Toimenpiteet | Toteutumisen mittari | Arvio toteutumisesta |
|---|---|---|---|--|
| Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Esimiestyö | Koko henkilöstö saa tietoa HSY:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2021–2022 sisällöstä ja tavoitteista | Tehdään viestintäsuunnitelma ja toteutetaan viestintä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta Hessussa ja esimiesten kautta ym. | Viestintäsuunnitelma toteutettu | Viestimme tavoitteen mukaisesti suunnitelman sisällöstä, tavoitteista, toimenpiteistä ja niiden etenemisestä kauden aikana. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on jokaisen nähtävillä intrassamme Hessussa. |
| Tasa-arvo Esimies esihenkilöksi | Termi esimies korvataan esihenkilöksi HSY:n viestinnässä | Käytetään systemaattisesti esihenkilö-termiä kaikissa tilanteissa | Esihenkilö-termi on otettu yleisesti käyttöön, käytetään kaikissa uusissa kirjallisissa esityksissä | Termi esimies korvattiin kirjallisiin materiaaleihimme esihenkilöksi ja sitä käytetään kaikissa uusissa kirjallisissa esityksissä. |
| Tasa-arvo Sukupuolineutraalit nimikkeet esimiehille | Muutetaan tehtävänimikkeet, joissa on esimiespäätte, (esim. varasto(esimies) sukupuolineutraaleiksi, (9 tehtävänimikettä yhteensä 19 henkilöllä) | Käydään esimiesten tehtävänimikkeet läpi TVA-työn yhteydessä ja mietitään uudet tehtävänimikkeet | Esimiesten tehtävänimikkeet on muutettu sukupuolineutraaleiksi | Emme päässeet asetettuihin tavoitteisiin. Meillä on edelleen 16 miespäätteistä tehtävänimikettä, mutta muutosta tehdään etenevän TVA-työn yhteydessä ja kun uusia tehtäväkuvia tai -nimikkeitä syntyy. |
| Yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus Yhdenvertainen rekrytointi – osaaminen ratkaisee | HSY:llä rekrytointiin osallistuvat tiedostavat asenteensa ja kohtelevat työnhakijoita yhdenvertaisesti rekrytointiprosessin kaikissa vaiheissa sekä tunnistavat monimuotoisen työyhteisön tärkeyden | Esimiehille järjestetään rekrytointikoulutusta, jonka yhteydessä käsitellään yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta | Koulutus järjestetty | Esihenkilöille järjestettiin koulutus yhdenvertaisesta rekrytoinnista ja omien ennakoasenteiden tunnistamisesta. |
| Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisy ja tapauksien selvittäminen | Kehitetään edelleen johdon, esimiesten ja henkilöstön valmiuksia ennaltaehkäistä, tunnistaa ja selvittää häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tilanteita | | Henkilöstö-/pulsikkyselyn tulokset | Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisy on osa jokapäiväistä työtämme. Aiheeseen liittyvän kyselyn tulokset syksyllä 2022 olivat kehittyneet vuodesta 2021 positiivisesti, joten työssä on edetty oikeaan suuntaan. |

7 HR-toimintamallin kehittäminen

Henkilöstöyksikön toimintamallin kehittäminen aloitettiin syksyllä 2021. Uuden HR-toimintamallin tavoitetilaksi oli asetettu ”HR-palvelut toiminnan ja kehityksen mahdollistajana ja lisäarvon tuottajana.”

HR-toimintamallin uudistuksen tavoitteena on tuoda HR-toimintaa lähemmäksi linjaorganisaation ja henkilöstön arkea verkostomaisen ja kumppanuuteen perustuvan toimintatavan kautta. Lisäksi HR-toiminnan strategista roolia halutaan vahvistaa uuden toimintamallin kautta. Toimintamallin kehittämisessä tärkeää, että HR:n osalta määritellään selkeästi uusi toimintamalli ja siihen liittyvät tehtävät, roolit ja vastuut.

Kehittämistyötä jatkettiin syyskuussa 2022 henkilöstöyksikön sisäisenä työskentelynä. Syksyn aikana kokoonnuimme 6 kertaa kirkastaaksemme ja määrittääksemme rooleja tehtäviä. Määritimme, miten organisoitumalla voimme parhaiten tukea ja tuoda lisäarvoa toimintaan ja rakentaa HR-kumppanuutta.

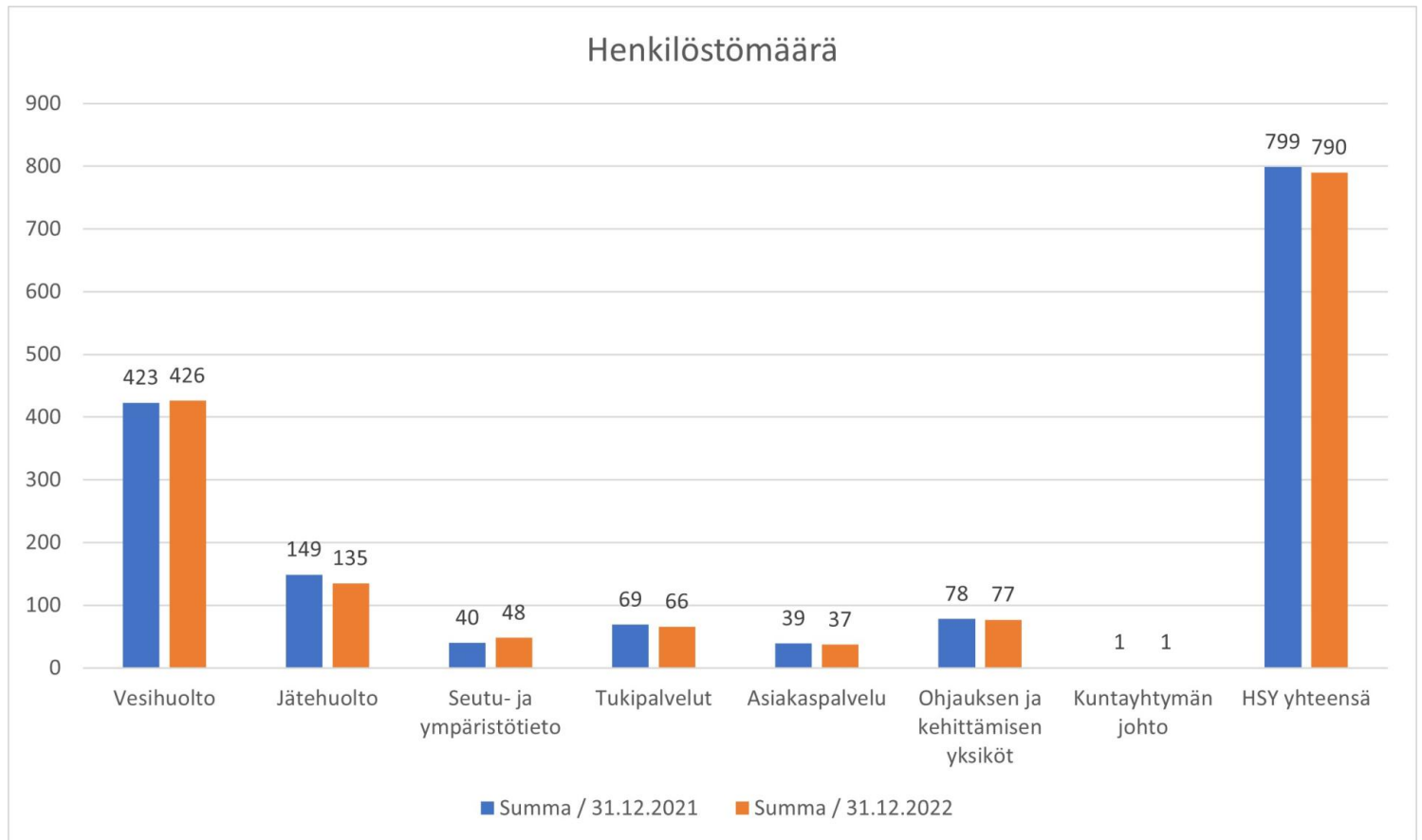
HR-toimintamalli otetaan käyttöön keväällä 2023.

8 Tunnusluvut

8.1 Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet

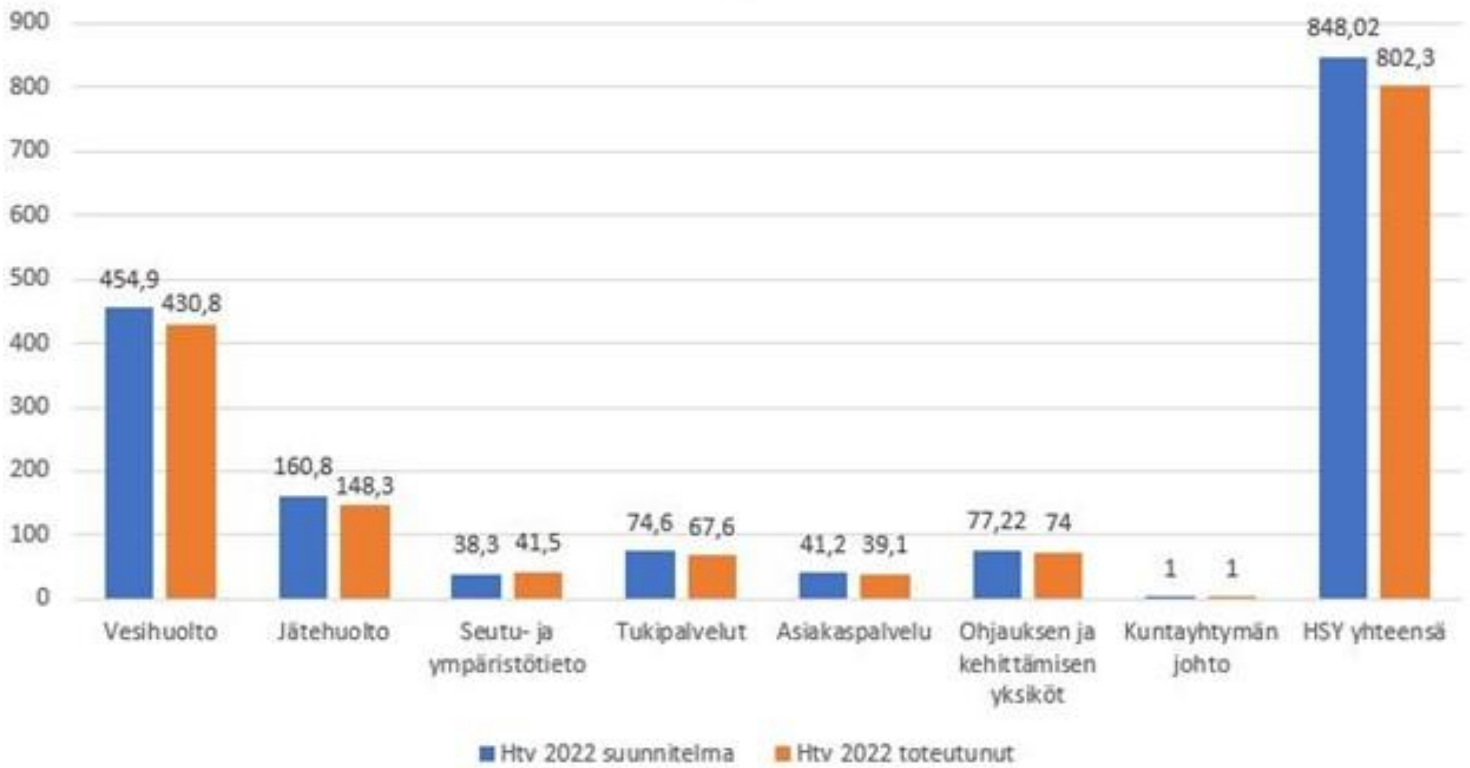
Henkilöstömäärä 31.12.2022 oli 790 henkeä. Henkilöstömäärä vähentyi yhdeksällä työntekijällä edellisen vuoden vastaavaan ajankohtaan verrattuna.

Vuoden 2022 keskimääräinen henkilöstömäärä henkilötyövuosina oli 802,3. Tämä on 45,7 henkilötyövuotta pienempi kuin henkilöstösuunnitelman mukainen henkilötyövuosien määrä 848,0. Edelliseen vuoteen 2021 verrattuna keskimääräinen henkilöstömäärä väheni 0,5 henkilötyövuotta.



Taulukko 2. Henkilöstömäärän vertailu vuosina 2021–2022.

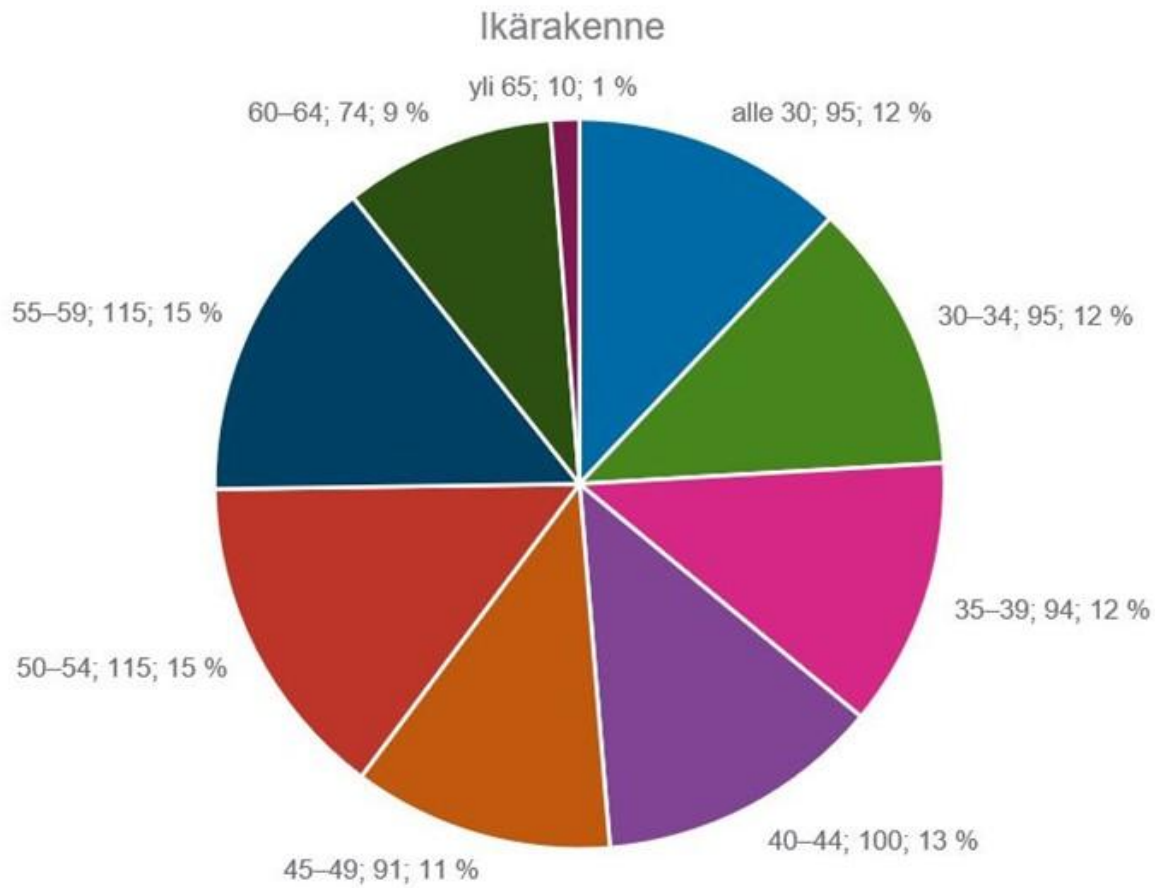
Henkilötyövuodet



Taulukko 3. Henkilötyövuodet toteutunut ja suunnitelma 2022.

8.2 Henkilöstön ikärakenne

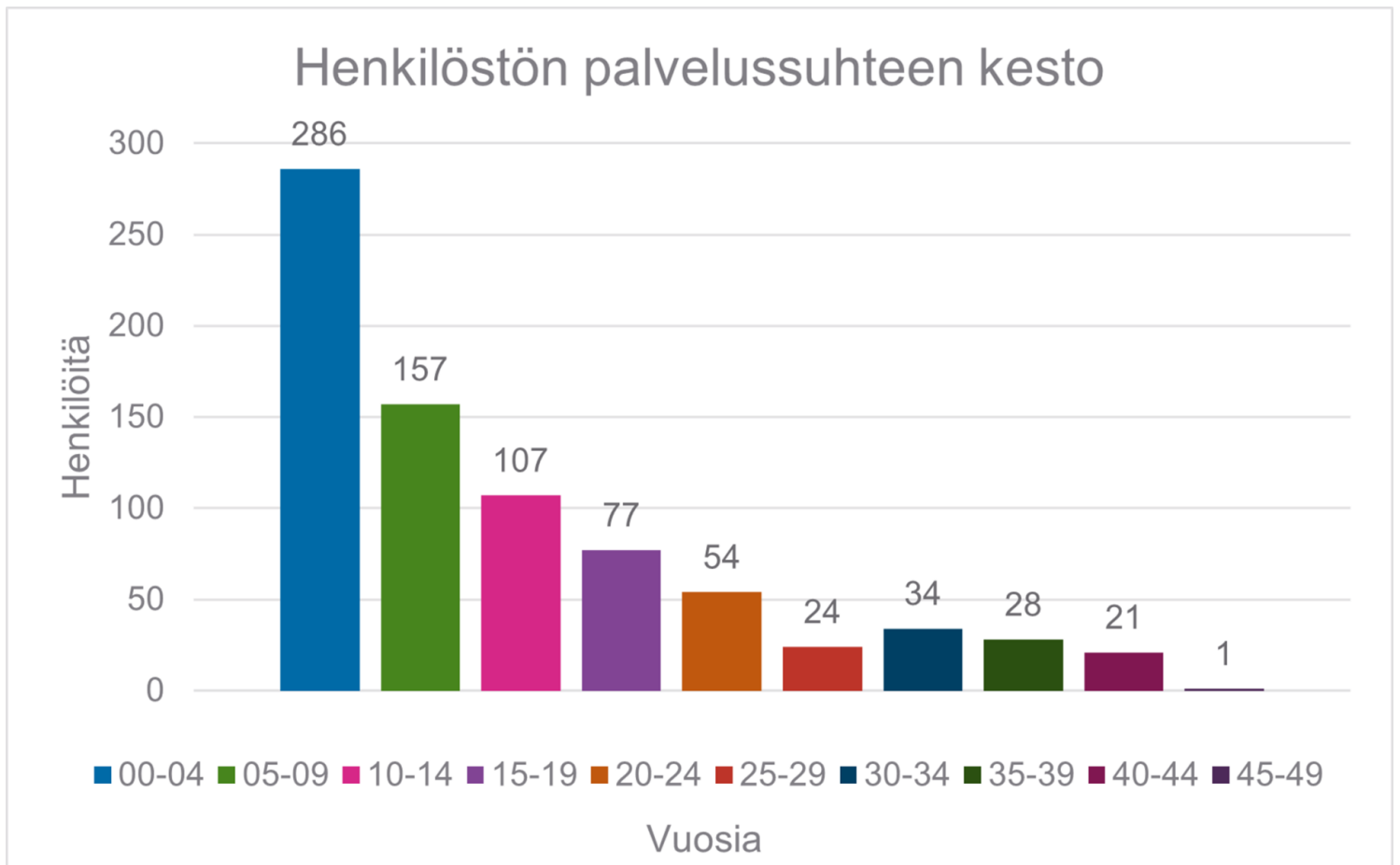
Henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2022 lopussa 44,5 vuotta. Vuonna 2021 keski-ikä oli 45,6 vuotta ja 2020 45,3 vuotta.



Taulukko 4. Henkilöstön ikäjakama 31.12.2022.

8.3 Palvelussuhteen kesto

36,2 % HSY:n henkilöstöstä on ollut palvelussuhteessa alle viisi vuotta. 69,62 % henkilöstöstä on ollut palvelussuhteessa alle 15 vuotta. 10,63 % on ollut palvelussuhteessa yli 30 vuotta. Yli 40 vuotta työskennelleitä on 22 henkilöä.

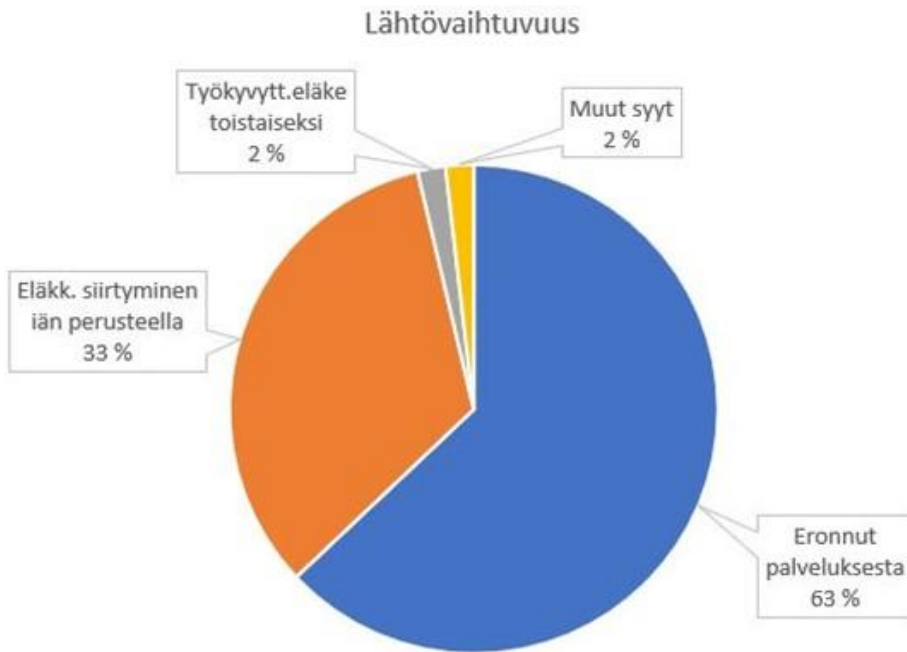


Taulukko 5. Henkilöstön palvelussuhteen kesto 31.12.2022

8.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vuonna 2022 päättyneitä vakinaisia palvelussuhteita oli yhteensä 54, joista 18 henkilöä siirtyi eläkkeelle iän perusteella.

Päättynneiden palvelussuhteiden määrä suhteessa vakituisen henkilöstön määrään eläköityminen mukaan lukien oli 7,3 % (2021: 8,1 %; 60 päättynyttä palvelussuhdetta). Vaihtuvuus pois lukien eläköityminen iän perusteella oli 4,6 % eli 34 työntekijää (2021: 6,1 %; 45 työntekijää). Eläkkeelle iän perusteella siirtyvien keskimääräinen ikä oli 65,0 vuotta.



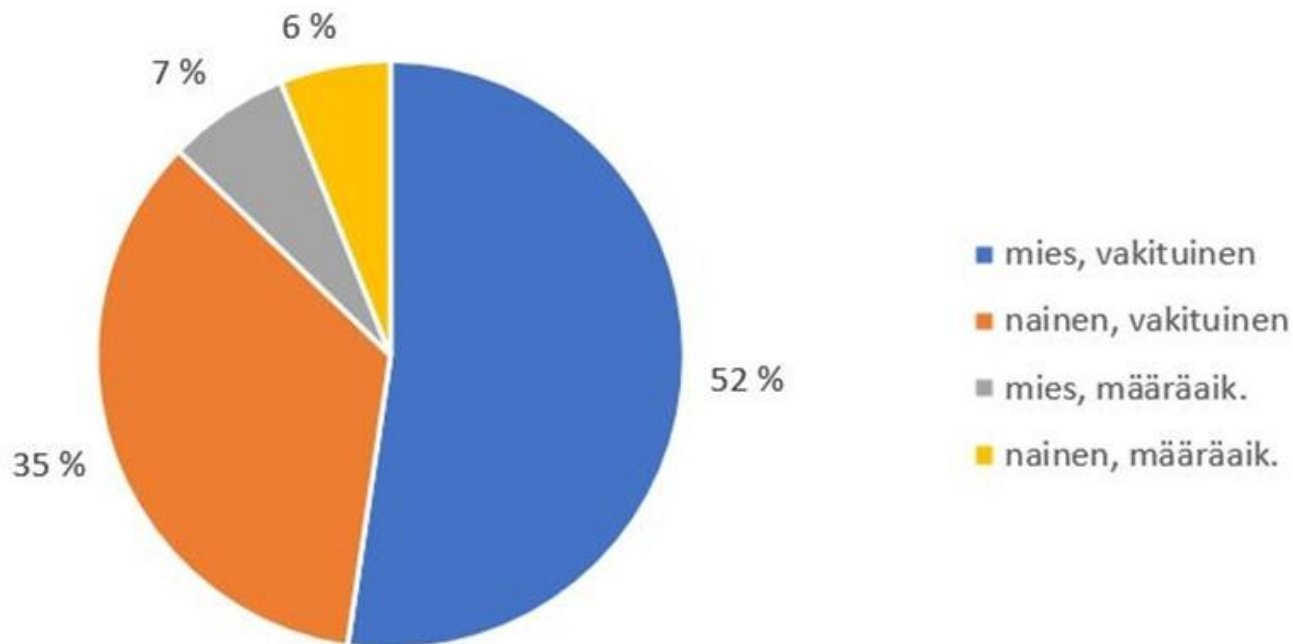
Taulukko 6. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus 2022.

8.5 Sukupuoli ja palvelussuhteen luonne

Vakituisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä oli 87 % ja määräaikaisten 13 %. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus nousi viime vuodesta, jolloin se oli 10 % (vuonna 2020 määräaikaisia oli 11 %). Määräaikaista henkilöstöä käytetään erilaisiin sijaisuksiin, kausiluoteiseen työhön ja projektityöhön. Määräaikaisessa palvelussuhteessa oli 31.12.2022 yhteensä 101 henkilöä, joista 53 miestä ja 48 naisia. Määräaikaisia palvelussuhteita oli eniten jätehuollon ja vesihuollon toimialoilla, asiakaspalveluyksikössä sekä seutu- ja ympäristötiedon tulosalueella. Jätehuollon toimialalla määräaikaiset työsuhteet jakoutuivat suunnilleen puoliksi naisten ja miesten välillä, kun taas vesihuollon toimialalla määräaikaiset olivat pääosin miehiä. Asiakaspalveluyksikössä lähes kaikki määräaikaiset olivat naisia. Seutu- ja ympäristötiedon tulosalueella miehiä oli hieman enemmän määräaikaisina työntekijöinä kuin naisia.

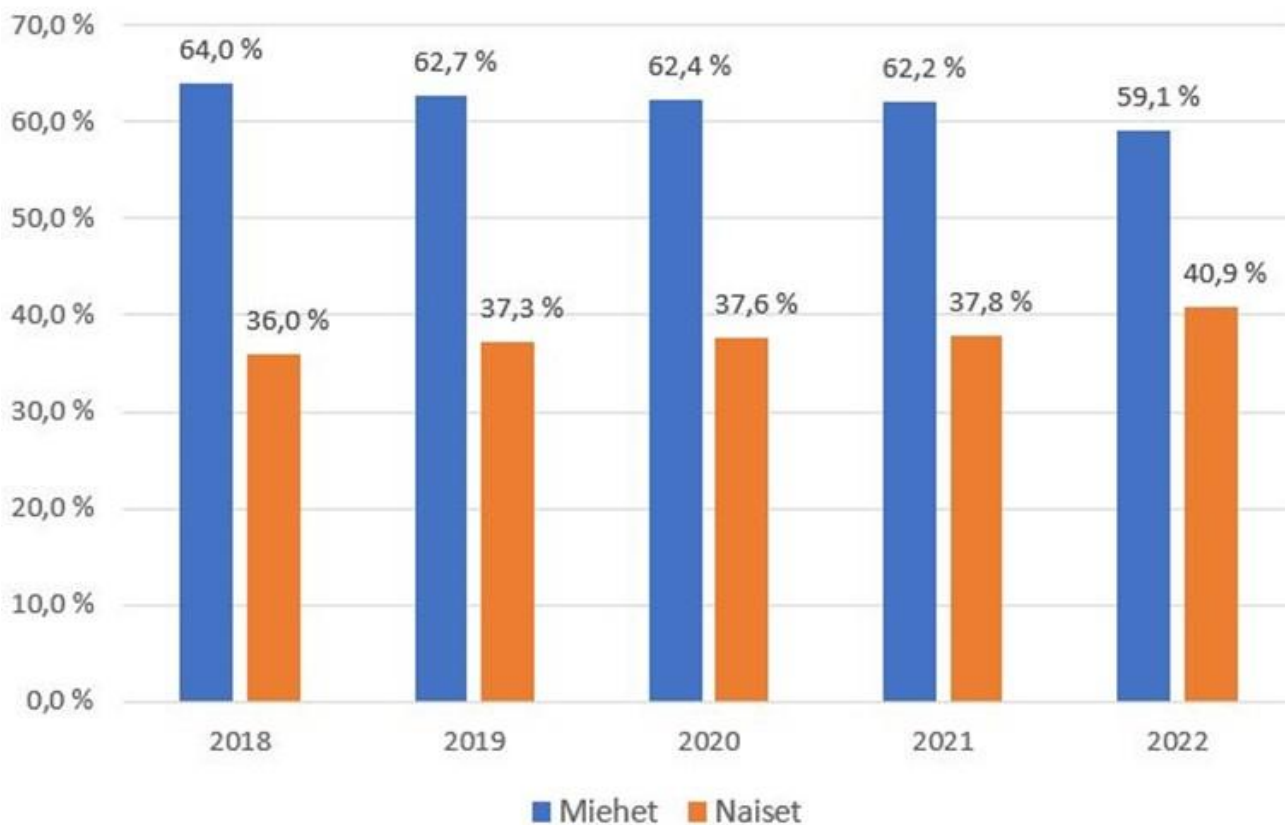
Henkilöstön sukupuolijakauma on kehittynyt viiden vuoden tarkastelujakson aikana jatkuvasti tasaisemman jakauman suuntaan. Vuonna 2022 naisten osuus henkilöstöstä kasvoi 3,1 % edelliseen vuoteen verrattuna.

Henkilöstö sukupuolen ja palvelussuhteen luonteen mukaan



Taulukko 7. Vakituinen ja määräaikainen henkilöstö sukupuolen mukaan 2022.

Sukupuolijakauman kehitys 2018–2022



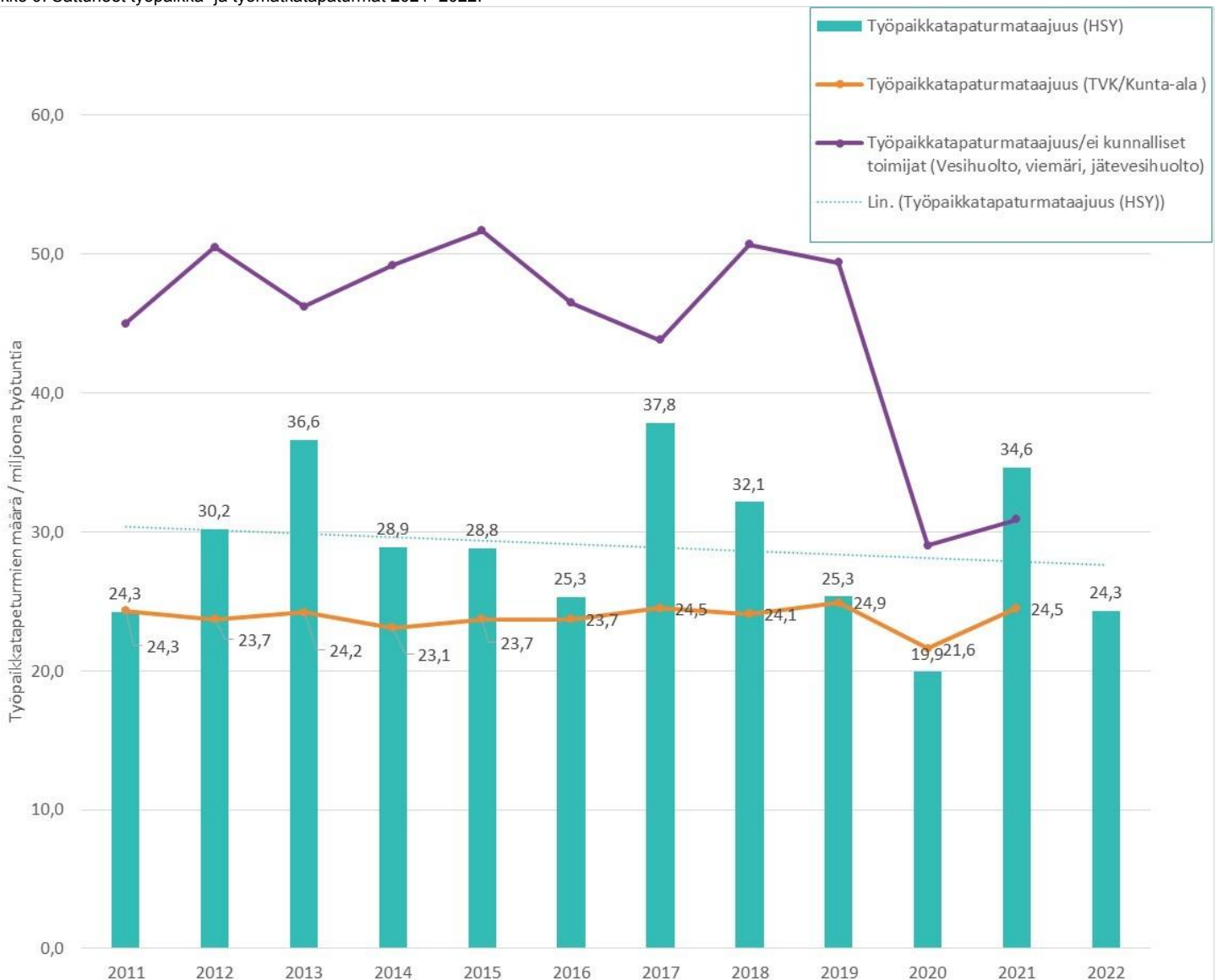
Taulukko 8. Sukupuolijakauman kehitys 2018–2022.

8.6 Tapaturmat

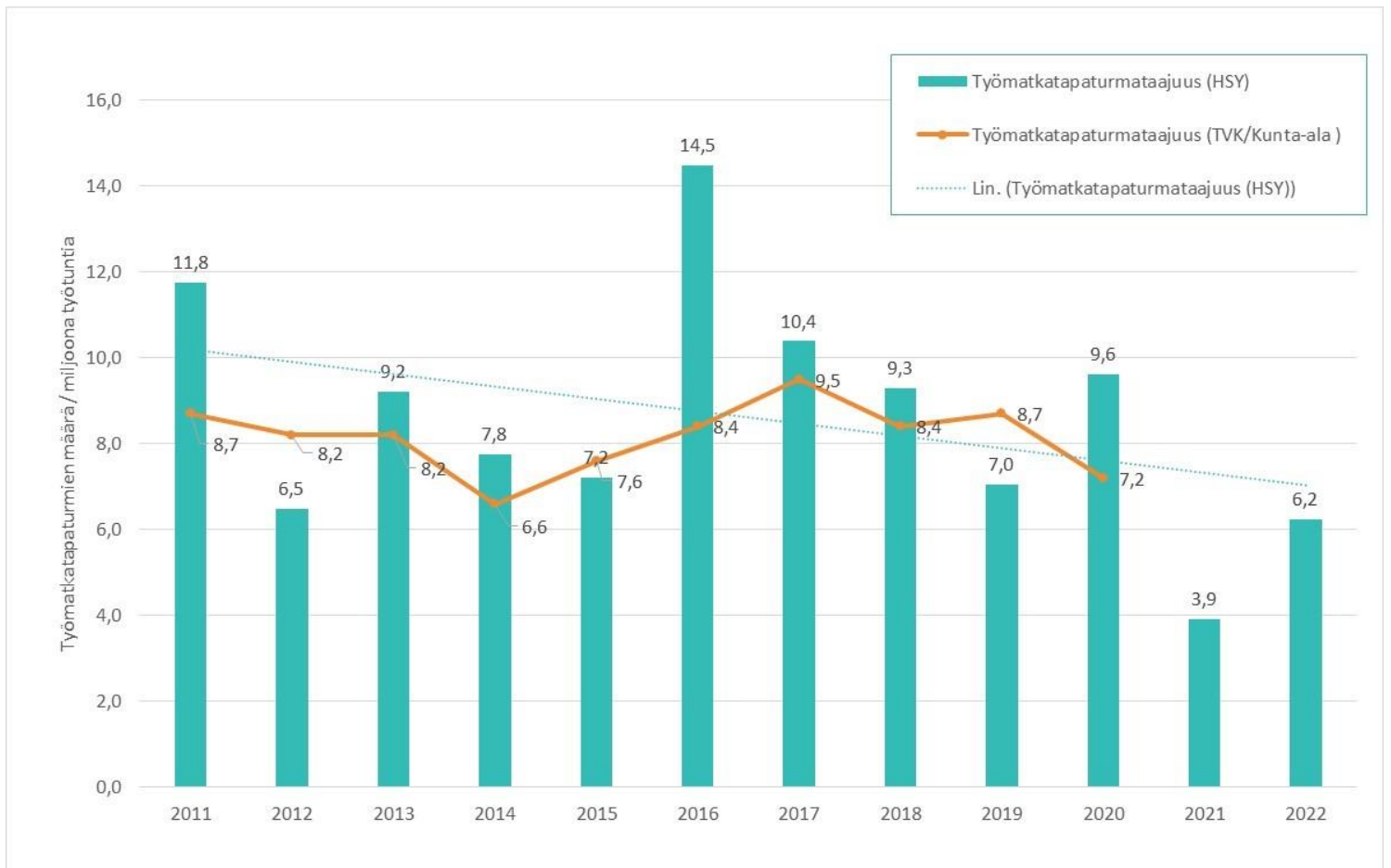
Tapaturmat (sattuneet)



Taulukko 9. Sattuneet työpaikka- ja työmatkatapaturmat 2021–2022.



Taulukko 10. Työpaikkatapaturmamaajuuks (LT10) vuosina 2011–2022 (vakuutusyhtiön korvauksiin johtaneet, sis. myös hoitokulut). Vertailuaineistoa ei vielä ole.

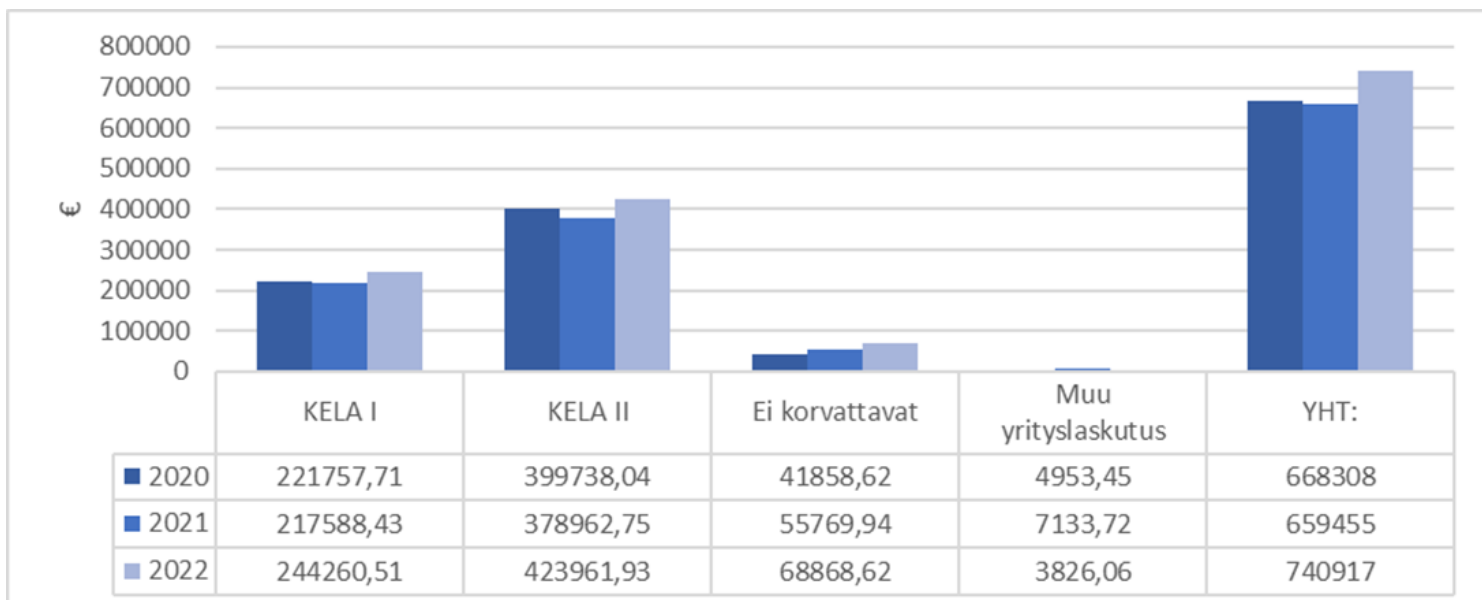


Taulukko 11. Työmatkatapaturmataajuus (LT10) vuosina 2011 - 2021 vakuutusyhtiön korvauksiin johtaneet, sis. Myös hoitokulut). Valtakunnallista vertailuaineistoa ei ole johtuen koronavuosista ja viime vuosien poikkeuksellisista talvisääolosuhteista (Lähde: TVK 2023).

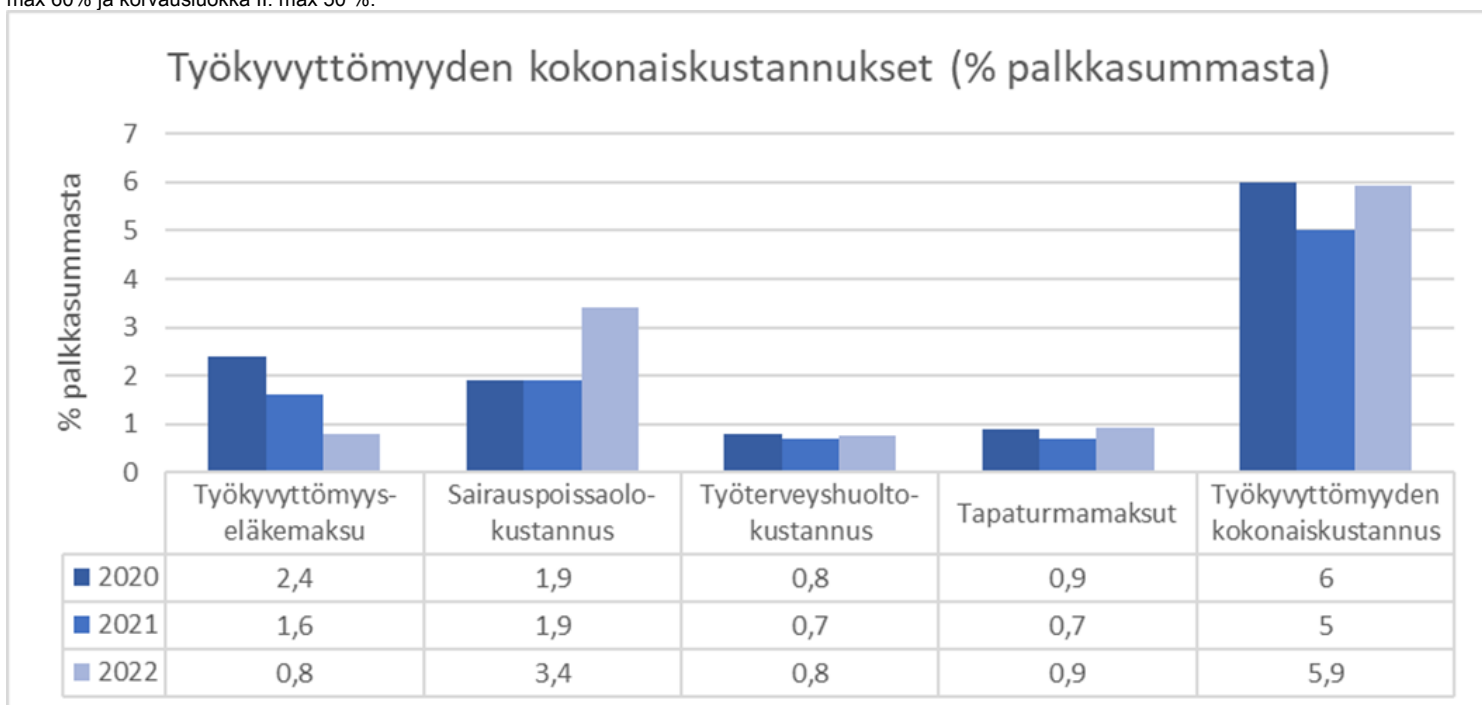
8.7 Työkyky ja -terveys

| SAIRAUSPOISSAOLOJEN TUNNUSLUVUT (sis. | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|--------|--------|--------|
| Sairauspoissaolopäivien lukumäärä yhteensä | 11514 | 10267 | 12899 |
| Sairauspoissaoloprosentti | 3,87 % | 3,41 % | 5,97 % |
| Sairauspoissaolopäivien lukumäärä/työntekijä/vuosi | 14,1 | 12,5 | 15,1 |
| Sairauspoissaolopäivien pituus | 2020 | 2021 | 2022 |
| 1-3 pv (KT: alle 4 pv) | 1546 | 1520 | 2297 |
| 4-30 pv (KT: 4-29 pv) | 5887 | 5978 | 6037 |
| yli 30 pv | 4081 | 2769 | 4579 |
| - 30-60 pv (KT) | | | 1337 |
| - 61-90 pv (KT) | | | 1119 |
| - 91-180 pv (KT) | | | 1379 |
| - yli 180 pv (KT) | | | 730 |

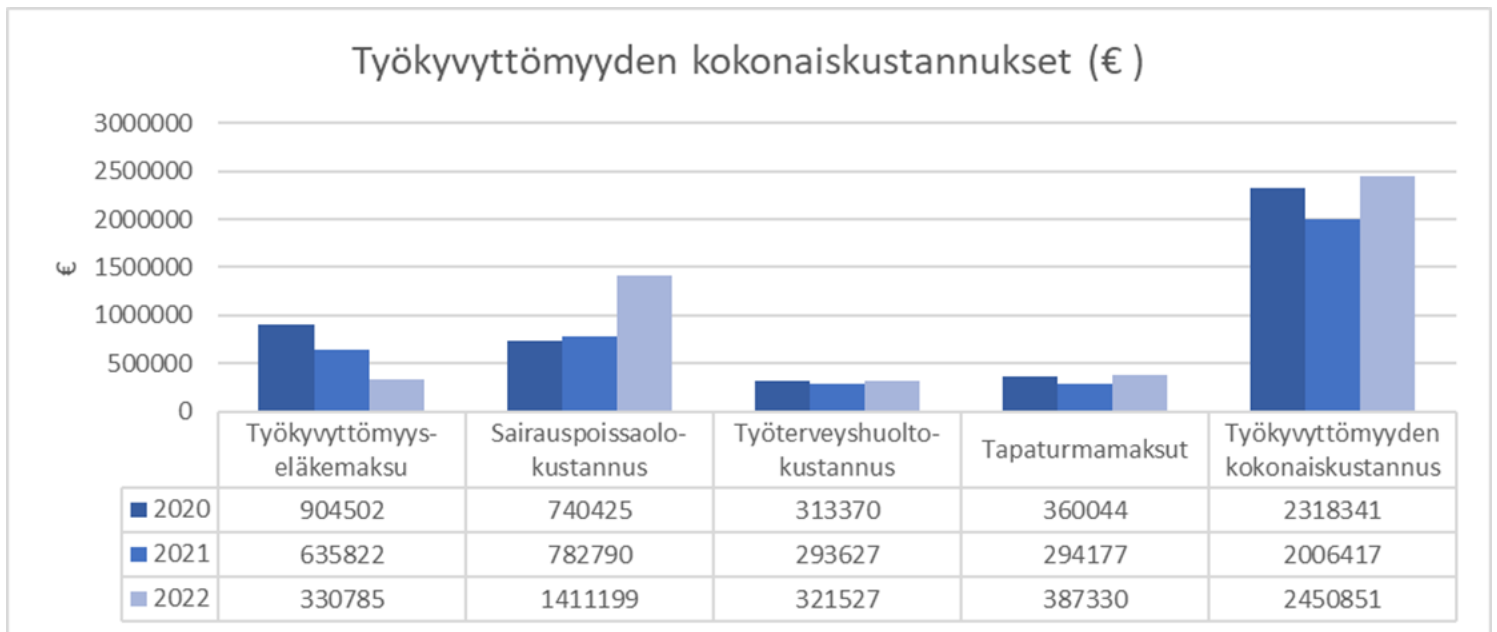
Taulukko 12. Sairauspoissaolojen lukumäärät vuosina 2021–2022. Alkuvuodesta on muutettu tunnuslukujen raportointiperiaatteita kuntatyöntekijänsuositusten mukaisesti. Lyhyiden sairauspoissaolojen ilmoituskäytäntö muuttui myös vuoden aikana.



Taulukko 13. Työterveyshuoltokustannukset korvausluokittain 2020 – 2022 (Kelakorvauksia ei ole vähennetty). Hyväksytyt kela-vähennykset ovat korvausluokka I: max 60% ja korvausluokka II: max 50 %.



Taulukko 14. Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset vuosina 2020-2022 (% palkkasummasta)



Taulukko 15. Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset (€) vuosina 2020–2022.

8.8 Työhyvinvointi

Keskeiset tulokset

- 10 %** kyselyyn vastanneista on kokenut häirintää tai epäasiallista kohtelua viime kevään 2022 jälkeen (N55, tulos kevään 2022 kyselyssä: 13 %).
- 19 %** kyselyyn vastanneista on havainnut työyhteisössään häirintää tai epäasiallista kohtelua kevään 2022 jälkeen (N106, tulos kevään 2022 kyselyssä: 17 %).
- 41 %** koetuista ja havaituista häirintätapauksista on vaikuttanut parhaillaan tai kevään 2022 jälkeen työntekijän työssä jaksamiseen negatiivisesti (N50).
- 9 %** kaikista itse koetuista häirintätapauksista on puututtu ja niiden lopputulos on ollut kokijan näkökulmasta hyvä (N5, tulos kevään 2022 kyselyssä: 16 %). Huom. Prosessi kesken -osuus on noussut.
- 22 %** kaikista itse koetuista häirintätapauksista asiaa ei olla viety eteenpäin (N12)

Yleisin häirinnän tai epäasiallisen kohtelun muoto on vastaajan maineen tai aseman kyseenalaistaminen ja väärin syytösten esittäminen.

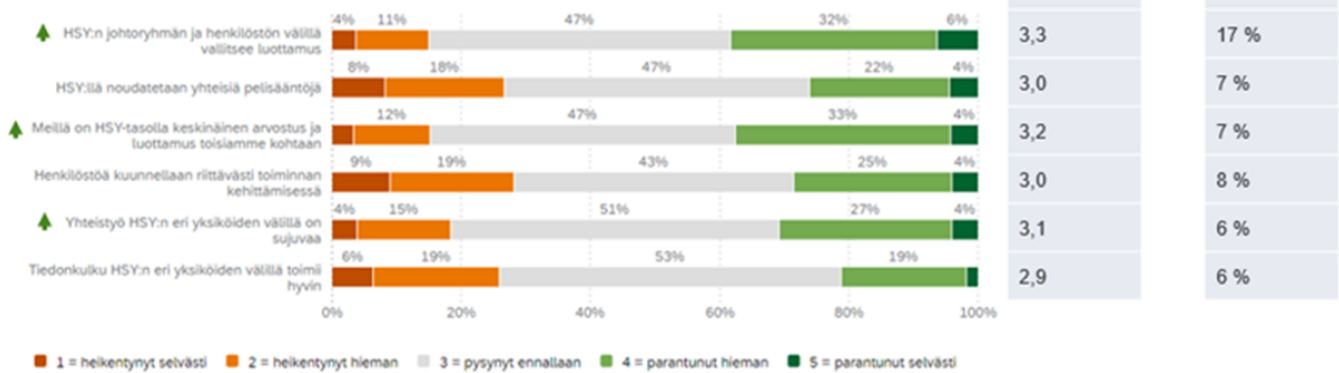


Kuva 16: Häirintä tai epäasiallinen kohtelu -kysely syksy 2022.

Kehityspisteissä tapahtuneen muutoksen arviointi

Miten arvioit seuraavien asioiden kehittyneen viimeisen vuoden aikana?

Asteikko: 1 = heikentynyt selvästi ... 5 = parantunut selvästi



Eniten parannusta on "HSY:n johtoryhmän ja henkilöstön välillä vallitsee luottamus" -mittarin osalta - 38 % vastaajista kokee asian parantuneen. Selkeää positiivista muutosta on nähtävissä "Keskinäinen arvostus ja luottamus toisia kohtaan" (37 %) ja "Yhteistyö HSY:n eri yksiköiden välillä on sujuvaa" -mittareissa (31 %). "Tiedonkulku yksiköiden välillä" vaikuttaa taas enemmän heikentyneeseen kuin parantuneeseen. Pelisääntöjen ja henkilöstön kuuntelun toiminnan kehittämisessä osalta yhtä suuri osuus katsoo tilanteen heikentyneen kuin parantuneen. Henkilöstön kuuntelu –vääntämässä on myös suurin heikentyneeksi kokevien osuus (28 %).



Kuva 17. Pulssikyselyn tuloksia syksyllä 2022.

Suosittelu (NPS)

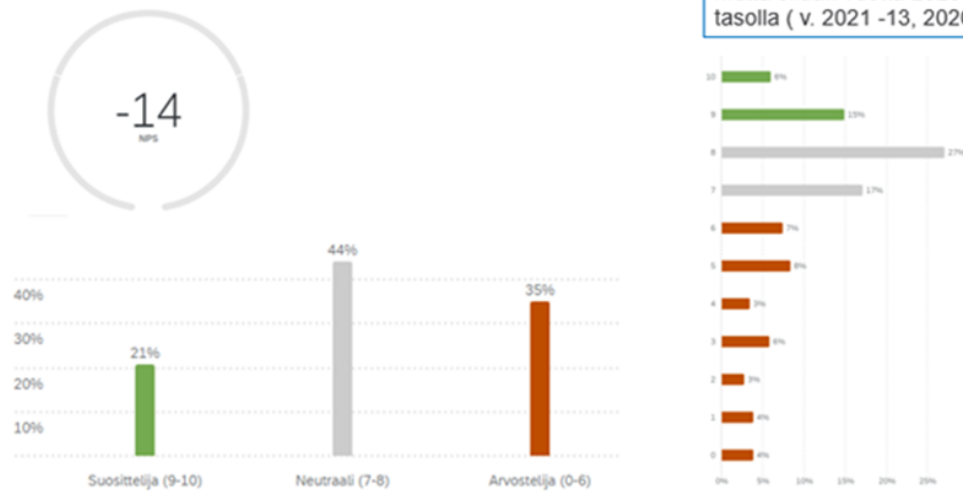
Kuinka todennäköisesti suosittelisit HSY:tä työpaikkana ystäville/tuttavillesi?

Asteikko: 0=ei lainkaan todennäköistä ... 10=erittäin todennäköistä

Suosittelijat (arvot 9-10) ovat uskollisia ja sitoutuneita työntekijöitä, jotka suosittelevat työnantajaansa mielellään muille.

Neutraalit (arvot 7-8) ovat tyytyväisiä työntekijöitä, mutta eivät niin sitoutuneita, etteikö heitä olisi helppo houkutella myös muualle.

Arvostelijat (arvot 0-6) eivät ole sitoutuneita työnantajaansa eivätkä todennäköisesti suosittelisi sitä työnantajana.



NPS on pysynyt suht. samassa maltillisessa tasossa viime vuodesta, mutta ollaan vuotta 2020 paremmalla tasolla (v. 2021 -13, 2020: -16)

NPS eli Net Promoter Score on kansainvälisesti käytetyin uskollisuuden mittari. Se mittaa suosittelemahallukkuutta ja tyytyväisyyttä yhden kysymyksen avulla. Mittaria hyödynnetään yleisesti asiakas- ja henkilöstökyselyissä.

Laskentatapa: suosittelevien %-osuudesta (9-10 antaneet) vähennetään arvostelijoiden (0-6 antaneet) %-osuus = NPS.



Kuva 18. Pulssikysely 2022 ja suosittelevuus

HSY:n henkilöstökertomus vuodelta 2022.

Helsingin seudun ympäristöpalvelut -kuntayhtymä
Ilmalantori 1
00240 Helsinki
puhelin 09 156 11
www.hsy.fi