

HSY

Henkilöstökertomus 2023



Työntekijät ja kulttuuri -yksikkö
13.3.2024

Sisällys

1. Johdanto.....	1
2. Työn murroksen strategiaohjelmien eteneminen.....	2
2.1. Merkityksellistä työtä ja hyvän työntekijäkokemuksen vahvistamista.....	2
2.2. Osaava ja kehittyvä henkilöstö.....	3
2.3. HR-partner sujuvoittaa yhteistyötä esihenkilöiden ja henkilöstöyksikön välillä.....	5
2.4. Kesätyöntekijät pitivät pyörät pyörimässä lomien ajan.....	6
2.5. Oppilaitosyhteistyössä on monta eri näkökulmaa – kaikki yhtä tärkeitä meille.....	7
3. Osaamisen kehittäminen.....	8
3.1 Monipuoliset koulutusmahdollisuudet.....	8
3.2 Jatkuva oppiminen ja osaamisen kehittämisen monipuoliset tavat näkyviksi.....	9
3.3 Esihenkilötyön kehittäminen.....	9
3.4. Uudistettuun TVA-järjestelmään palkkakytkennän periaatteet.....	10
3.5. Työajanseurantaan ja työvuorosunnitteluun käyttöön uusi järjestelmä.....	10
4. Organisaatiouudistukset.....	11
4.1. Asiakkuudet ja viestintä -osaston järjestäytyminen.....	11
4.2. Talous- ja strateginen ohjaus.....	11
4.3. Jätevedenpuhdistukseen uusia työtehtäviä.....	12
5. Työkykyjohtamisen saralla positiivisia muutoksia.....	13
5.1. Työhyvinvoinnin johtaminen.....	14
5.2. Työturvallisuuden johtaminen.....	17
6. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.....	32
6.1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet kaudelle 2024–2025.....	32
6.2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus vuoden 2023 henkilöstökyselyn valossa.....	34
7. Tunnusluvut.....	35
7.1 Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet.....	35
7.2 Henkilöstön ikärakenne.....	36
7.3. palvelussuhteen kesto.....	37
7.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	38
7.5. Rekrytoinnit.....	38
7.6 Sukupuoli ja palvelussuhteen luonne.....	38
7.7. Palkkaus.....	40
7.8. Työelämän joustojen käyttö.....	41
7.9. Työhyvinvointi.....	43

7.10. Tapaturmat..... 44

1. Johdanto

Vuonna 2023 pääsimme palaamaan uuteen normaaliin pandemian jälkeen. Venäjän hyökkäyssota Ukrainaan helmikuusta 2022 kyseenalaisti monella tavalla meidän jokaisen kokemuksen tutusta ja turvallisesta. Tämä toi myös näkyväksi organisaatiomme erityisen tehtävän kriittisenä toimijana ja elämää ylläpitävän tehtävämme. Tämä vaikuttaa meillä myös henkilöstöä koskevan turvallisuuden, työturvallisuuden ja henkilöturvallisuuden, vielä aiempaakin vahvistuneesta merkityksestä.

Toimintaympäristön muutoksen vaikutuksia henkilöstölle pyrimme poistamaan ja minimoimaan muun muassa varmistamalla kattavat työterveyshuollon palvelut. 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 edelleen sekä nolla tapaturmaa että nollatoleranssi kiusaamiselle. Näiden lisäksi panostimme läheltäpiti -tilanteiden ja positiivisten turvallisuushavaintojen tekemiseen. Nolla tapaturmaa ei toteutunut, vaikka saimme tapaturmat käännettyä laskuun. Positiivista oli, että tapahtuneet tapaturmat aiheuttivat aiempaa vähemmän sairauspoissaoloja. Emme siis voi tuudittautua nykyiseen tilanteeseen, vaan aktiivista tekemistä tapaturmien vähentämiseksi on jatkettava sitkeästi ja määrätietoisesti. Epäasiallista käytöstä ja kiusaamista ehkäisevää työtä jatkamme varmistaaksemme hyvin alkaneen kehityksen näiden ehkäisemiseksi.

Työterveyshuollon kustannukset laskivat jonkin verran ja myös sairauspoissaolot laskivat edellisestä vuodesta. Työkykyjohtamisen toimintamallin toteuttamista selkiytettiin vuoden aikana ja sen myötä meillä on odotukset, että tullemme saamaan myös muita työkykyjohtamisen lukuja uudelleen laskuun.

Osaamisessa painopisteenä oli työturvallisuuteen liittyvien lakisääteisten koulutusten ja riskien arviointien kouluttavan kyselyt. Esihenkilöiden valmentavan johtamisen valmennukset käynnistyivät ja olemme linjanneet, että jokainen esihenkilö tulee kyseisen valmennuksen suorittamaan.

Työajanhallinnan uudistamisen edellyttämän järjestelmän kilpailutus ajoittui kevääseen ja käyttöönottoprojekti syksyyn, kun urakoitsijoiden turvallisuusperhdytys aloitti uuden järjestelmän käytön.

Syksyn henkilöstökyselyn perusteella on moni asia edistynyt organisaatiossamme ja samalla on todettava, että meillä on vielä tekemistä työhyvinvointimme edistämiseksi. Uusi strategiakausi alkoi vuoden 2023 alussa. Työn murroksen kokonaisuudessa pääsemme edistämään montaa asiaa, jotka sekä lisäävät henkilöstön hyvinvointia että tuovat työntekoon sujuvuutta ja mielekkyyttä, mm. rakentamaan uusia askeleita 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 kohtaavat.

Toimintaympäristön asettamista haasteista huolimatta olemme suoriutuneet vuodesta hienosti. Vuotemme on mahtunut myös paljon valon ja ilon hetkiä, onnistumisia ja juhlistamista kovan työn lisäksi. Muistattehan, että jokainen olemme arvokas. Kiitos kuluneesta vuodesta, teidän kanssanne on ilo työskennellä.

Helsingissä, 13.3.2024

Tommi Fred
toimitusjohtaja

2. Työn murroksen strategiaohjelmien eteneminen

Työn murros on yksi meidän uuden strategiamme neljästä painopisteestä. Se muodostuu kahdesta ohjelmasta, pito- ja vetovoimainen työnantaja -ohjelmasta ja osaava ja kehittyvä henkilöstö -ohjelmasta. Molempia ohjelmia johdetaan ja koordinoidaan henkilöstöyksiköstä ja ne muodostuvat useasta eri tavoitteesta ja toimenpiteestä. Vuosi 2023 oli osittain ohjelmien käynnistämisen vuosi ja osittain jo aiempien toimenpiteiden toteutuksen aktiivista edistämistä ja loppuvuonna työskentelyn pohjalta muodostui kärkihankkeet kuluvaan strategiavuoteen. Keskeisessä roolissa ovat ohjelmien ohjelmapäälliköt. Ohjelmat ovat luonteeltaan sellaisia, että niiden onnistuminen on kiinni esihenkilöiden ja henkilöstömme sitoutumisesta näihin kirjatuissa tavoitteissa.

2.1. Merkityksellistä työtä ja hyvän työntekijäkokemuksen vahvistamista

Pito- ja vetovoimainen työnantaja -ohjelman keskeisin tavoite on hyvän työntekijäkokemuksen vahvistaminen. Ohjelmaan sisältyy toimenpiteinä muun muassa esihenkilöiden valmentavan johtamisosaamisen koulutukset, palkkaus- ja palkitsemiskäytäntöjen kehittäminen ja avoimen sekä yhdenvertaisen työ- ja vuorovaikutuskulttuurin edistäminen.

Tärkeää tietoa ohjelman edistämisen tueksi saamme mittaamalla henkilöstön hyvinvointia ja tyytyväisyyttä henkilöstökyselyn, pulssikyselyn sekä vastuullisuustutkimuksen tuloksista ja avoimista vastauksista. HSY:n on ollut Oikotien Vastuullinen työpaikka -yhteisön jäsen viime vuoden lopulta. Huhtikuussa kysimme Vastuullinen työpaikka -yhteisön periaatteiden toteutumisesta työpaikallamme. Kyselyyn vastasi hieman alle 400 työntekijää.

Vahvuuksina työnantajana, jotka ovat keskiarvoa paremmalla, hyvällä tai erinomaisella tasolla ovat meillä työn merkitys ja työssä kehittyminen, vastuullinen esihenkilötyö, kestävän kehityksen edistäminen, hyvä hakijakokemus ja perehdytys työsuhteen alkaessa. Vastuullisuuskokemuksen keskiarvo oli meillä 3,84/5. Verrattuna kaikkien suurten organisaatioiden (250–1000 työntekijää) vastauksiin sijoituimme kolmen parhaimman organisaation joukkoon kolmessa eri kategoriassa.

♥ Työn merkitys ja työssä kehittyminen

♥ Kestävä kehitys

♥ Vastuullinen esihenkilötyö

Esihenkilöt ottavat huomioon hyvin alaisten erilaisuuden ja kohtelevat tiimin jäseniä oikeudenmukaisesti sekä tasapuolisesti. Myös mahdollisuudet ammatilliseen kehittymiseen koettiin olevan meillä keskimääräistä paremmalla tasolla vertailutulosten perusteella. Kestävän kehityksen teemaan liittyen henkilöstömme on ollut mukana vastuullisuusohjelman työstämisessä. Henkilöstö kokee ylpeyttä siitä, että ratkaisemme työllämme kestävän kehityksen ongelmia.

Vuoden lopulla valitsimme kilpailutuksessa kumppanin työnantajakuvan ja yhtenäisen brändiviestinnän kehittämiseen. Toteutamme valitun kumppanin kanssa pito- ja vetovoimainen työnantaja -ohjelman kärkihanketta, jossa yhdenmukaistetaan brändiviestintää, erilaisia viestintäkampanjoita sekä kehitetään työnantajamielikuvaa. Konaisuuteen sisältyy myös rekrytointiviestinnän ja brändikäsikirjan uudistaminen. Työskentely käynnistyi suunnittelulla ja työpajoilla, jossa on mukana työnantajakuvatyöhön osallistuvia asiantuntijoita, viestinnän asiantuntijoita sekä eri toimi- ja tulosalueiden osallistujia. Työpajoissa muotoillaan yhteisesti muun muassa työnantajalupaus. Työskentely jatkuu ensi vuonna ja keväälle 2025 saakka.

Edistimme yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta rekrytoinneissa pilotoimalla anonyymia rekrytointia syksyllä osassa rekrytointeja. Anonyymien rekrytoinnin käyttöönoton yhteydessä järjestettiin esihenkilöille infotilaisuus uuden rekrytointitavan valmentamistarkoituksessa. Anonyymista rekrytoinnista kerääntyi käyttökokemuksia muutamista rekrytoinneista, joiden avulla pääsimme kehittämään uuteen rekrytointitapaan liittyviä käytäntöjä. Anonyymien rekrytoinnin käyttämistä päätettiin jatkaa myös ensi vuodelle.

Teimme erilaisten työtehtävien tunnettavuuden lisäämiseksi työntekijävideoita, joita kuvattiin uudella Blominmäen jätevedenpuhdistamolla sekä Ilmalantorin päätoimipisteellä ja Ilmalan vesihuollon verkon tukikohdan alueella. Videoilla työtehtävien merkityksellisyydestä kertoivat Blominmäellä työskentelevä koneasentaja ja prosessinhoitaja sekä Ilmalantorin toimiston alueinsinöörit ja energia-asiantuntija.

Palkitsemisen käytäntöjen kehittämiseen liittyen uudistimme muun muassa henkilöstölahjojen tilauskäytäntöjä. Palvelusvuosilahjojen saajien ryhmiä laajennettiin ja valitsimme kaikkiin henkilöstön lahjatilauksiin yhden toimittajan yhdenmukaistaaksemme lahjojen tilauskäytäntöjä. Toimittajan valinnassa tärkeänä kriteerinä oli lahjavalkoimien kotimaisuus, mahdollisuus tilata aineettomia lahjoja sekä palveluja ja hyväntekeväisyyslahjakohteet.

2.2. Osaava ja kehittyvä henkilöstö

Vuonna 2023 alkaneen strategiakauden aikana olemme käynnistäneet strategialähtöisen osaamisen kehittämisen ja johtamisen uudistuksen. Sen tavoitteena on rakentaa uusi toimintatapa, jossa yhtenäistämme toimenpiteet ja menetelmät yhteisen mallin mukaisiksi.

Kärkihankkeenamme vuonna 2023 oli uuden osaamisen hallinnan järjestelmän hankinta ja käyttöönoton pilotointi. Uusi kaikille yhteinen järjestelmä mahdollistaa laajan henkilöstön osaamisen kartoituksen, ajantasaisen osaamisrekisterin ja koulutusten seurannan sekä perehdytyksen kehittämisen. Käyttöönotto aloitettiin urakoitsijoiden perehdytyksen ja työlupien hallinnoimiseksi vesi- ja jätehuollossa ja käyttöönotto laajenee seuraavana vuonna varsinaiseen henkilöstöömme.

Osana strategiaamme toimme myös valmentavaa johtamisosaamista osaksi esihenkilötyötämme aloittamalla valmentavan johtamisosaamisen valmennukset. Edellisenä vuonna tehti

nykytilakartoitus ja esihenkilöpäivillä toteutetut työpajat muodostivat tavoitetilan ja antoivat suuntaviivat valmennuksen painotuksille.

Viime vuonna järjestimme yhteistyössä kumppanimme kanssa kaksi valmennusohjelmaa, ja niihin osallistui yhteensä 27 esihenkilöä. Osallistujat antoivat valmennukselle kiitettävää palautetta, erityisen hyödyllisiksi koettiin keskustelut kollegoiden ja oman valmennusryhmän kanssa, mahdollisuus tavata ja tutustua kollegoihin, vertaistuki ja kokemusten vaihto sekä asioiden oivaltaminen ja tarkastelu uudesta näkökulmasta.



Kuva 1. Osallistuimme syksyllä 30.9.-4.10. Chigagossa järjestettyyn WEFTEC:iin (the Water Environment Federation's Technical Exhibition and Conference), Pohjois-Amerikan suurimpaan vesialan konferenssiin. Viisihenkinen joukkueemme Helsinki Sewer Turdles kisasi tapahtumassa järjestetyssä Operations Challenge -kilpailussa 3.-4.10 erilaisissa vesihuoltoalan tehtävissä sisältäen muun muassa jätevesipumpun korjauksen, kaveripelastuksen ja kiintoaineanalyysin laboratoriossa. Meillä on mahdollista kehittyä ja kouluttautua työn ohessa. Työntekijämme ovat teknisen kehityksemme ajureita. Tuotantoesimiehenä työskentelevä Kim Nyman on kouluttautunut työn ohessa vesihuoltomestariksi.

2.3. HR-partner sujuvoittaa yhteistyötä esihenkilöiden ja henkilöstöyksikön välillä

Olemme parin edellisen vuoden aikana kehittäneet ja uudistaneet HR-toimintamallia tavoitteena tuoda HR-toimintaa lähemmäksi linjaorganisaation ja henkilöstön arkea verkostomaisen sekä kumppanuuteen perustuvan toimintatavan kautta. Uudistuksen viimeisessä vaiheessa kolme HR-partneria aloittivat työskentelyn syksyllä 2023 yhteyshenkilöinä esihenkilöiden ja henkilöstöyksikön välillä. HR-partnerit hoitavat tätä roolia oman varsinaisen tehtävänsä ohessa.

Mallilla tavoitellaan yhdenmukaisia käytäntöjä ja asioiden hoitamisen tehostumista osapuolten välillä. Malli on vielä uusi ja henkilöstöyksikkö arvioi tiettyjen HR-prosessien osalta, tarvitaanko jatkossa uusia lähestymistapoja. HR-partnerin tehtävissä käydään muun muassa johtoryhmissä vuoropuhelua HR-asioista. Tehtäviin kuuluu esihenkilöiden tukeminen henkilöstöasioiden vuosikellon mukaisissa asioissa. Näin esihenkilöt tietävät kenen kanssa ainakin saavat henkilöstöasioihinsa vastauksia. Henkilöstöyksikön asiantuntijoilla on kaikilla edelleen omat vastuualueensa.

HR-partnereita on tukitoiminnoilla, seutu- ja ympäristötiedolla, vesihuollolla ja jätehuollolla. Henkilöstöjohtaja Merja Soosalu kertoo, että henkilöstöyksikkö haluaa olla aiempaa lähempänä, tutumpana ja aktiivisempänä kumppanina sekä esihenkilöille että johdolle. Tähän tarpeeseen pyritään HR-partnereilla vastaamaan. Samalla uusi malli rikastaa henkilöstöyksikön työntekijöiden työtä, kun pääsee käytännössä näkemään henkilöstöasioiden vaikutuksen ydintekemisessä onnistumiseen. HR-partner -malli on erityisesti kohdennettu esihenkilöiden tueksi henkilöstöasioihin. – Uskon, että kun esihenkilöt saavat jouhevammin asioita eteenpäin, niin tämä näkyy myös työntekijöiden tyytyväisyytenä ja yleisesti parempana työntekijäkokemuksena, Merja lisää.

HR-partnerit uskovat muutoksen olevan positiivinen ja helpottavan henkilöstöasioiden hoitamista. Uusi toimintamalli edistää myös parempaa palvelukokemusta ja sisäisten asiakkaiden yhdenmukaista palvelemista. HR-partnerien oma osaaminen laajenee ja ymmärrys toimintojen erityispiirteistä lisääntyy.



Kuva 2. HR-partnerit Anne-Mari, Pia ja Minka.

2.4. Kesätyöntekijät pitivät pyörät pyörimässä lomien ajan

Vuonna 2023 avasimme 71 kesätyöpaikkaa yleiseen hakuun, jotka täytettiin 1 341 hakemuksen joukosta. Hakemusten määrässä oli pienoista laskua vuoteen 2022 nähden (1 490, -10%), mutta silti lukumäärä viittaa siihen, että HSY on mielenkiintoinen työnantaja opiskelijoiden silmissä. Monet kesätyöntekijöistämme viihtyvät HSY:llä niin hyvin, että palaavat kesä toisensa jälkeen työskentelemään meille ja samalla tarjoamme monelle hakijalle ensimmäisen kosketuksen työelämään.

Oiketien Vastuullinen kesäduuni -kampanjassa olimme mukana jo viidettä vuotta, sillä haluamme sitoutua tarjoamaan kesätyöntekijöillemme hyvän, laadukkaan ja ennen kaikkea vastuullisen työkokemuksen. Kampanjaan kuuluu myös kesätyöntekijöiden kysely, jonka kilpailussa sijoituimme omassa suurten organisaatioiden kategoriassamme hieman puolenvälin alapuolelle sijalle 26 (46 organisaatiota). Nousua vuoden 2022 sijoitukseen oli 10 sijaa. HSY:n kesätyökokemuksen keskiarvo

oli 4,49 asteikolla 1–5 ja vastaajista 93 % oli täysin tai samaa mieltä siitä, että suosittelisi HSY:tä työnantajana myös ystävilleen.

Osana kampanjaa kuuluu vuoden kesätyöntekijän valinta, ja vuoden kesätyöntekijäksi valittiin viestintä- ja neuvontayksikössä kesäharjoittelijana ollut Sanni Kosunen. Sannin mielestä hänen työnsä suola oli päästä näkemään HSY:läisten monipuolista toimintaympäristöä:

On ollut positiivista päästä konkreettisesti näkemään paikkoja, tutustumaan työympäristöön ja työntekijöihin. HSY:n toiminta on niin monipuolista, että on ollut mielenkiintoista päästä näkemään, missä kaikkialla työ tapahtuu.

Teimme kesän 2023 kesätyöntekijöille kesän ja syksyn aikana myös kaksi muuta kyselyä kesätöiden sujumisesta ja HSY:stä työnantajana. Toinen kyselyistä oli omamme ja toisen lähetimme Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n nimissä. Omassa kesän puolivälissä teettämässämme fiilismittarikyselyssä kysyimme NPS-indeksillä, kuinka todennäköisesti kesätyöntekijä suosittelisi HSY:tä työnantajana ystävälle tai kollegalle. Tulokseksi saimme ilahduttavan 79, joka oli 19 pykälää parempi kuin viime vuonna. Avoimissa vastauksissa kiiteltiin rentoa ja kannustavaa työilmapiiriä, perehdytystä ja työhön opastusta sekä kesätyöntekijän työpanoksen arvostusta. KT:n kyselyssä saimme vahvimmat arvosanat väittämistä " Työ laajensi osaamistani" ja " Muut työntekijät suhtautuivat minuun myönteisesti".

2.5. Oppilaitosyhteistyössä on monta eri näkökulmaa – kaikki yhtä tärkeitä meille

Meillä on kolme kulmaa oppilaitosyhteistyössä: yhteiskuntavastuu, osaavien työntekijöiden saaminen jatkossakin sekä positiivisen työnantajakuvan rakentaminen. Julkisen toimijana haluamme kantaa sosiaalista ja yhteiskunnallista vastuuta ottamalla työssäoppijoita kevät- ja syyskaudella tutustumaan HSY:llä työskentelyyn. Näiden lisäksi meillä on joka kesä kesätyöntekijöitä, jotka tekevät korkeakouluharjoittelunsa osana kesätöitään. Työntekijämme pitävät myös vuosittain korkeakouluissa erilaisia asiantuntijaluentoja, jotta voimme tarjota ammattitaitoamme myös opetukselliseen tarkoitukseen.

Teemme yhteistyötä monen pääkaupunkiseudun ammattikoulun ja korkeakoulun kanssa, jotta pääsemme esittelemään HSY:tä opiskelijoille mahdollisena työpaikkana, saadaksemme tuoreita näkökulmia erilaisiin toimintaan liittyviin hankkeisiin ja tarjotaksemme mahdollisuuden työssäoppimisjaksoille. Toimintaamme ohjaavat erilaiset vuosikellot, joita on tehty sekä Stadin ammattiopiston että Metropolian kanssa. Vuoden 2023 kokosimme myös Metropolian kanssa kahdesti vuodessa kokoontuvan ohjausryhmän.

Pääsimme esittelemään HSY:tä työnantajana ja toimintaamme vuoden aikana moniin tilaisuuksiin, kuten Metropolian Tekniikan työnantajapäiville, ammattiopisto Keudan rekrykarnevaaleihin, Stadin ammattiopiston Meet&Greeteihin ja Aalto yliopiston rakennusinsinöörikillan kesätyösaunaan. Keväällä näyimme Espoossa Taitaja2023-tapahtumassa sponsoroimalla putki- ja sähköasennuksen lajikelkkoja. Putkiasennuksen lajin yhteistyökumppanina tarjosimme vesimittarit sekä asennustelineet kilpailijoille lainaksi finaali- ja välikierrosten ajaksi. Sähköasennuksen puolella sponsorointimme näkyi rahallisena palkintokumppanuutena. Emme aina itse jalkaudu oppilaitoksiin, vaan opiskelijaryhmille tarjotaan myös mahdollisuus tulla paikan päälle tutustumaan Viikinmäen ja Blominmäen jätevedenpuhdistuslaitoksille sekä Ämmässuon ekoteollisuuskeskukseen.



Kuva 3. Sanna ja Saara Taitaja 2023-tapahtuman ständillä.

Metropolian kanssa toteutimme monialaisen MINNO-innovointiprojektin, jossa opiskelijoista koostuva projektiryhmä innovoi ja ideoi oman ratkaisunsa heille esitettyyn haasteeseen. Tarjosimme projektin teemalla "Apua! Muutan omakotitaloon Helsinkiin. Miten saan vettä hanasta ja roskalaatikot tyhjiksi?", jossa pyysimme opiskelijoita ideoimaan digitaalista asiointipolkua omakotitaloon muuttavalle asukkaalle. Vuoden aikana HSY:lle tehtiin myös opinnäytetyötä ja muita opiskelijoiden innovaatioprojekteja, joissa tutkittiin muun muassa roskalavojen jyräämisen vaikutusta roskalavojen lavapainoihin ja kustannuksiin sekä liete- ja viherjätekompostoinnin kasvihuonekaasupäästöjä.

3. Osaamisen kehittäminen

3.1 Monipuoliset koulutusmahdollisuudet

Alati muuttuva toimintaympäristö luo uudenlaisia tarpeita myös osaamisen kehittämiselle ja jatkuvalla oppimiselle. Työn murroksen toisena strategisena painopisteenä on tällä strategiakaudella varmistaa, että tekemisemme perustana ja osaamistamme tukemassa ovat mielekkäät ja kehittyvät tehtävät, muutostyökyvykkyys sekä yhteistyö.

Meillä järjestetään ja osallistutaan monipuolisesti erilaisiin koulutuksiin niin läsnä kuin verkossa. Työntekijöillämme on myös mahdollisuus osallistua ulkopuolisten palveluntarjoajien koulutuksiin.

Vuoden 2023 aikana yhteensä 530 eri työntekijää eli noin 66,3 % henkilöstöstä osallistui sisäisiin ja ulkoisiin koulutuksiin vähintään yhden koulutuspäivän verran. Koulutukseen osallistumispäiviä oli yhteensä 2453 päivää eli 3,1 päivää per työntekijä. Verrattuna vuoden 2022 vastaaviin lukuihin, on koulutuksiin osallistuttu hieman edellistä vuotta enemmän.

3.2 Jatkuva oppiminen ja osaamisen kehittämisen monipuoliset tavat näkyviksi

Vuonna 2022 käynnistyi työ perehdytyksen kehittämiseksi tasalaatuisempaan ja virtuaaliseen muotoon, jolloin talotasaisen yleisen perehdytyksen lisäksi voidaan huomioida myös toimiala-, ammatti- tai tehtäväkohtaiset tarpeet. Perehdytyksen kehittämisen lisäksi tunnistettiin myös tarve luoda osaamispolkuja työroolikohtaisten osaamisvaatimusten ja pätevyyksien osalta ja tuoda ne näkyväksi. Näitä tarpeita varten kilpailutimme uuden osaamisen hallinnan järjestelmän, joka korvaa aiemmin käytössä olleet alustat ja joka tulee työkaluksi koulutusten ja perehdytyksen hallintaan. Uutta järjestelmää tullaan lisäksi käyttämään laajasti osaamisen kehittämisessä hyödyntämällä sinne rakennettavia osaamispolkuja- ja profiileja. Näin osaamiset ja osaamistavoitteet ovat näkyviä, mikä auttaa esihenkilöitä ja työntekijöitä myös osaamistavoitteiden asettamisessa ja seurannassa. Järjestelmä auttaa osaltaan hallinnoimaan ja tekemään aiempaa näkyvämmiksi sisäiset työmarkkinat ja halukkuuden uuden oppimiseen tehtäväkierron avulla.

Kesällä käynnistimme kumppanin kanssa osaamisen kehittämisen ja johtamisen uudistusta. Tästä alkoi projekti, jonka tavoitteena oli koota näkemys osaamisen kehittämisen ja johtamisen toimintavoista ja mallintaa tapa, joka vastaa tarpeeseen tehdä osaamisen kehittämisestä ja johtamisesta selkeämpää, suunnitelmallisempaa ja systemaattisempaa. Projektin aluksi syyslokakuussa kumppanimme kartoitti toimintatapoja kyselyllä henkilöstölle ja haastattelemalla esihenkilöitä ja työntekijöitä. Kyselyyn vastasi 162 henkilöä. Pienehköstä otannasta huolimatta vastaajia oli kattavasti eri henkilöstöryhmistä monipuolisesti toimi- ja tulosalueilta sekä yksiköistä. Tämän jälkeen järjestettiin johtoryhmälle sekä henkilöstölle työpajoja, jossa yhteisesti työstettiin osaamisen kehittämisen ja johtamisen strategiaa, käytiin läpi erilaisia työrooleja ja niiden kasvun ja kehittymisen vaihtoehtoja sekä millaisilla tavoilla mahdollistamme tulevaisuudessa jatkuvan oppimisen meillä HSY:ssä. Johtoryhmä työsti visiota ja tavoitteita osaamisen johtamiselle, sekä tunnisti ja määritteli tulevaisuuden osaamistarpeita eli HSY:n strategisia kyvykkyyksiä. Työ näiden pohjalta jatkuu vuoden vaihteen jälkeen tunnistamalla osaamiset ja luomalla osaamispolut, varmistamalla oppimisen ja kehittymisen tavat käyttöön läpi koko organisaation sekä sen, että oppimista edistävää kulttuuria luodaan ja johdetaan. Uusi osaamisen hallinnan järjestelmä rakennetaan tukemaan osaamisen johtamisen systematiikkaa ja läpinäkyvyyttä.

3.3 Esihenkilötyön kehittäminen

Valmentavan johtamisen valmennusryhmien lisäksi käynnistimme kaksi esihenkilöille suunnattua mentorointiohjelmaa. Niiden tavoitteena oli vahvistaa hyvää johtajuutta ja työntekijäkokemusta strategian tavoitteiden mukaisesti. Mentorointiryhmään osallistuminen lisäsi yksiköt ylittävää yhteistyötä, siirsi hiljaista tietoa ja mahdollisti toisilta oppimista, nopeutti uuden esihenkilön perehtymistä organisaation ja loi mahdollisuuden vertaisverkoston luomiseen. Ensimmäiseen ohjelmaan osallistui 14 esihenkilöä, joista muodostettiin mentorointipareja tai ryhmiä osallistujien toiveet ja tarpeet huomioiden. Palautteen mukaan ohjelmasta oli merkittävää hyötyä oman

osaamisen laajentamiseen ja syventämiseen. Organisaation sisällä verkostoituminen, erilaisiin johtamistapoihin tutustuminen, itsetuntemuksen lisääntyminen ja uudet ideat nousivat palautteissa erityisiksi mukaan tarttuneiksi opeiksi. Elokuussa aloitti toinen seitsemän hengen mentorointiryhmä.

Keväällä ja syksyllä pidettävät esihenkilöpäivät ovat yksi HSY:n johtamisen ja esihenkilötyön kehittämisen keskeisistä foorumeista. Esihenkilöpäivillä käsiteltiin keväällä TVA-työn tilannetta, kerrottiin HR-Partner toimintamallin käyttöönotosta sekä keskusteltiin ja käsiteltiin ryhmätöinä esihenkilöiden omaa NPS-tulosta. Syksyn esihenkilöpäivillä käytiin läpi henkilöstökyselyn purkumalli sekä strategian jalkauttamiseen liittyvä materiaali ja ohjeet. Keväällä johdon päivillä työstiin ryhmätöinä Työn murrokseen sisältyvä pito- ja vetovoima strategiaohjelmaa ja syksyllä aiheena olivat ajankohtaiset turvallisuus- ja henkilöstöasiat.

Järjestimme kuusi esihenkilöiden aamuinfoa. Aiheina olivat HR-toimintamallin esittely ja TSA-periaatteet, työkykyjohtaminen, työtaturma- ja etätyövakuutukset, ensimmäiseen mentorointiohjelmaan osallistuneiden kokemukset ja sen antamat opit, anonymi rekrytointi ja TVA sekä infotilaisuus koskien osaamisen kehittämisen ja johtamisen mallin uudistusta.

Johtamis- ja esihenkilötyön kehittämiseen ja työn tukemiseen valitsimme loppuvuodesta kumppanin tuottamaan meille räätälöidyn johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon (JYET). JYET:in tavoitteena on osaltaan vahvistaa strategiaan pohjautuvia johtamistaitoja. Noin vuoden kestävään kokonaisuuteen sisältyy valmennuspäiviä, verkkoseminaareja, työpaikalla tapahtuvaa oppimista sekä EAT:n suorittamiseen tähtäävää ohjausta näyttöineen ja arviointikeskusteluineen. JYET suoritetaan oppisopimuskoulutuksena työn ohessa jokaiselle opiskelijalle räätälöidyn oppimispolun mukaan. Ensimmäiset koulutukset alkavat keväällä 2024.

3.4. Uudistettuun TVA-järjestelmään palkkakytkennän periaatteet

Useamman vuoden jatkunut tehtävien vaatavuuden arviointien (TVA) uudistamiseen liittyvä uusien tehtäväkuvausten arviointityö on valmistunut. Viimeisenä vaiheena ennen uudistetun järjestelmän käyttöönottoa 1.2.2024 laadittiin ja neuvoteltiin loppuvuodesta 2023 hyvässä ja rakentavassa yhteistyössä pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa palkkakytkennän periaatteet. Tärkeimmät periaatteet ovat, ettei kenenkään palkka laske uudistetusta järjestelmästä johtuen ja uudet tehtäväkohtaiset palkat tulevat täysimääräisinä voimaan heti 1.2.2024.

3.5. Työajanseurantaan ja työvuorosunnitteluun käyttöön uusi järjestelmä

Työajanseurantaan ja työvuorosunnitteluun otettiin 1.4.2023 alkaen käyttöön uusi järjestelmä. Käyttöönotto sujui aikataulussa ja suunnitellusti. Muutoksen myötä pystyimme luopumaan kaikista aikaisemmista paperilla tai muuten manuaalisesti ilmoitettavasti ylitöistä ja työaikakorvauksista.

Henkilöstölle järjestettiin käyttöönottoa ennen eri käyttäjärooli-kohtaiset koulutustilaisuudet, jotka tallennettiin intranettiin käytettäväksi kertauksena ja ohjeistuksena.

Vuoden varrella järjestelmätoimittajan kanssa on tehty aktiivista yhteistyötä käytössä havaittujen haasteiden tai puutteiden korjaamiseksi. Tässä on onnistuttu hyvin. Myös käyttäjiltä eri rooleissa on tullut aktiivisesti palautetta ja kehitysehdotuksia, joita on mahdollisuuksien mukaan pyritty huomioimaan.

Haastavinta muutoksessa on ollut erityisesti palkanmaksuun vaikuttavien aikataulujen noudattaminen: työntekijän vastuunkantaminen omien työaikamerkintöjen oikeellisuudesta ja ajantasaisuudesta vaikuttaa esihenkilön mahdollisuuteen toimia hyväksyjäroolissa ja noudattaa palkanmaksua varten annettua aikataulua.

4. Organisaatiouudistukset

Vuoden aikana toteutimme useamman organisaatiomuutoksen, joista tässä kuvattu kolmea. Myös vanhoja yksiköitä lakkautui samassa yhteydessä. Esimerkkinä voi mainita Kehittämissyksikön, jonka työntekijät siirtyivät joko vanhoine tai uusine tehtävineen muualle organisaatiossa (talous- ja hallintoyksikköön, henkilöstöyksikköön ja vesihuollon toimialapalveluihin). Talous- ja hallintotiimin muutoksen yhteydessä hallintopalveluiden toiminta siirtyi suoraan toimitusjohtajan alaisuuteen ja muodostaa Johdon tuki -yksikön sisältäen jatkossa myös sisäisen tarkastuksen.

Organisaatiomuutoksilla ei ollut vaikutusta henkilöstömäärään.

4.1. Asiakkuudet ja viestintä -osaston järjestäytyminen

Organisaatiomuutoksessa yhdistettiin osastokokonaisuudeksi aiemmin ohjauksen ja kehittämisen alla olleet henkilöstö-, viestintä ja neuvonta- sekä asiakaspalvelut-yksikkö. Yhdistymisessä yksikkörakenteita muokattiin synergioita ja tehokkuutta tuottaviksi uusiksi kokonaisuuksiksi. Uudet yksiköt ovat: asiakkuudet, asiointi ja asiakasviestintä, viestintä ja yhteisökuva sekä työntekijät ja kulttuuri. Osa tehtävistä muokattiin lisäksi matriisityyppisiksi toiminnoiksi, näitä olivat asiakastiedolla johtaminen ja sisäiset kumppanuudet.

Viestintäjohtaja Riitta-Liisa Hahtala tarkentaa: Muutoksen ajureita olivat tehokkuuden ja synergioiden lisääminen sekä uudenlaisen työkuulttuurin näkökulmat. Lisäksi muutoksella varauduttiin tuleviin muun muassa digitalisaation tuomiin muutoksiin työnteossa ja tehtäväkuivissa.

Organisointia pohjusti yhdistyvien yksiköiden päälliköistä koostunut joukko, jonka jälkeen koko henkilöstö pääsi kommentoimaan ja työstämään useampaa organisointivaihtoehtoa. Tästä työ jatkui edelleen kohti valittua muotoa. Henkilöstöä osallistettiin muun muassa työpajassa ja muutoksesta tiedotettiin kuukausittaisissa henkilöstöinfoissa, joissa kerrottiin työn etenemisestä ja vastattiin heränneisiin kysymyksiin. Henkilöstöltä saatiin ehdotuksia uuden osaston nimeksi nimikilpailun kautta. Nimeä työstettiin kahdessa eri vaiheessa. Muutos synnytti myös uusia tehtäviä ja niihin rekrytointi mahdollisti myös muille siirtymistä uusiin tehtäviin tai muutoksia nykyisiin tehtäviin.

Uusi organisaatio astuu voimaan vuodenvaihteessa ja muutoksen ja kehittämisen fokus siirtyy työntekijöiden, tehtävien ja kumppanuuksien kehittämiseen muutoksen alkuperäisen tavoitteen ja aikataulun mukaisesti.

4.2. Talous- ja strateginen ohjaus

Talous- ja hallintoyksikön vastuut laajentuivat vuoden aikana tapahtuneiden organisaatiomuutosten myötä, mikä ohjasi uudistamaan yksikön rakennetta. Uudistettu rakenne astui voimaan 1.12.2023 alkaen. Strategiaprosessin johtaminen, laatu- ja toimintajärjestelmät, riskienhallinta,

vastuullisuusraportointiin ja hankekoordinaatioon liittyvät tehtävät siirtyivät yksikköön vuoden kuluessa.

Uusien toimintojen siirtymisen ohella keskeisin rakenteellinen muutos oli kaikkien ulkoisen ja sisäisen laskentatoimen tehtävien kokoaminen yhdeksi ryhmäksi. Aikaisemmin talouden tehtäviä hoidettiin useissa tiimeissä. Samaan aikaan valmisteltiin myös toinen rakenteellinen muutos, jonka myötä hallintotiimi siirtyi vuodenvaihteesta raportoimaan suoraan toimitusjohtajalle.

Muutos perustui osaston vastuiden laajenemiseen ja talouden tehtävien keskittämiseen. Strategiaprosessi, laatu- ja toimintajärjestelmät sekä riskienhallinta tulivat mukaan uusina vastuualueina. Talouden keskittämisen myötä saimme sisäisen ja ulkoisen laskentatoimen samaan ryhmään.

Talousjohtaja Minna Haapala kertoo uudistuksen mukanaan tuomista muutoksista:

Ostoreskontra siirtyi rahoituksesta talousryhmään ja rahoitus pystyy keskittymään entistä paremmin rahamarkkinan seurantaan, rahoituksen ja maksuvalmiuden kysymyksiin, lainasalkun hallintaan ja lainaneuvotteluihin. Myyntireskontra siirtyi laskutuksen ja luotonvalvonnan tiimistä talousryhmään. Laskutus ja perintä -tiimi pystyy aiempaa paremmin keskittymään laskutuksen prosessien kehittämiseen ja perinnän ulkoistamisen edistämiseen.

Hallintotiimin siirtyminen raportoimaan suoraan toimitusjohtajalle toi prosessitehokkuutta ja suoran raportointilinjan sisäiseltä tarkastajalta toimitusjohtajalle.

Talousasioiden keskittäminen yhdeksi ryhmäksi toteutettiin luonnollisten, olemassa olevien tiimien yhdistämisellä. Muutosta valmisteltiin esihenkilöiden yhteistyönä. Rinnalla tapahtuvassa perinnän ulkoistuksessa ovat osallisina esihenkilöiden lisäksi erityisesti perintätiimimme. Osaston infoissa ja tiedotustilaisuuksissa tiedotettiin asioiden etenemisestä.

Talousasioiden keskittäminen yhdeksi ryhmäksi on lisännyt läpinäkyvyyttä ja yhteistä ymmärrystä siitä, mikä kulloinkin on tärkeää. Lisäksi on jo nyt nähtävissä, miten HSY-tasoisten talouden, rahoituksen, laskutuksen ja perinnän, strategiajohtamisen, laatu- ja toimintajärjestelmien ja riskienhallinnan johtamisprosessien yhdistäminen tuo ilmeisiä synergiaetuja.

4.3. Jätevedenpuhdistukseen uusia työtehtäviä

Jätevedenpuhdistuksen kunnossapidon organisaatiomuutoksessa perustettiin uusia tehtäviä. Näitä ovat SIA (sähkö, automaatio ja instrumentointi) -ryhmäpäällikön toimi ja automaatio- sekä kyberasiantuntijan tehtävät. SIA-ryhmäpäällikkö vastaa jätevedenpuhdistamojen ja -pumppaamojen SIA-kunnossapidosta ja kehittämisestä kokonaisuutena. Hänen alaisuudessaan toimivat automaatioinsinöörit sekä SIA-esihenkilöt ja näiden vetämät asentajatiimit.

Kunnossapidon projektiryhmä sai täydennystä automaatio- ja kyberasiantuntijasta, toinen asiantuntijoista siirtyi kaukokäyttöyksiköstä ja toinen osaston johdosta.

Organisaation muutoksia valmisteltiin syksyllä ja muutosten kohteena olevalle henkilöstölle järjestettiin yhteiset tiedotus- ja keskustelutilaisuudet. Jätevedenpuhdistuksen osastonjohtaja

Kristian Sahlstedt ja kunnossapitoyksikön päällikkö Kari Reinikainen kertoivat, että henkilöstön kanssa käytiin henkilökohtaiset keskustelut, joiden tuloksena alkuperäistä ehdotusta muokattiin edelleen. Organisaation muutos astuu voimaan 1.2.2024, kun järjestelmät ja järjestelyt on saatu valmiiksi. Myöskään tämä muutos ei aiheuttanut henkilöstövähennyksiä tai -lisäyksiä.

5. Työkykyjohtamisen saralla positiivisia muutoksia

Työkykyjohtamisen saralla tuli lähes jokaisella osa-alueella positiivista kehitystä. Henkilöstökyselyn tulokset paranivat, NPS nousi merkittävästi, häirintää tai epäasiallista kohtelua koki työntekijöistä yhä vähemmän, sattuneiden tapaturmien ja sairauspoissaolojen määrät vähenivät ja työturvallisuuskävelyjen ja työturvallisuushavaintojen määrä nousi merkittävästi.

Työterveys-, työturvallisuus ja työhyvinvointi eli TTT-suunnitelmassa 2022–2023 määritellyt toimenpiteet toteutettiin sovitulla tavalla vuoden 2023 aikana. Toiminnan keskiössä oli edelleen nollatoleranssi työpaikkakiusaamiselle, työturvallisuuden parantaminen kohti nolla tapaturmaa, työturvallisuushavaintojen ja työolojen riskien arvioinnin tehostaminen sekä työkykyjohtamisen uudelleensijoituksen, korvaavan työn tehostaminen sekä mielenhuoltoasioiden käynnistäminen. Näiden seurauksena toteutettiin monia toimenpiteitä yhdessä koko henkilöstön kanssa asioiden parantamiseksi.

Uusi TTT-toimintasuunnitelma määriteltiin 2023 loppuvuodesta vuosille 2024 – 2025. Keskeisiksi teemoiksi määriteltiin Safety II – eli inhimillisten tekijöiden syvällisempi huomioinen tapaturmatutkinnassa sekä nolla-ajattelun vahvistaminen niin työturvallisuuden, -terveyden kuin työhyvinvoinnin uusissa teemoissa.



5.1. Työhyvinvoinnin johtaminen

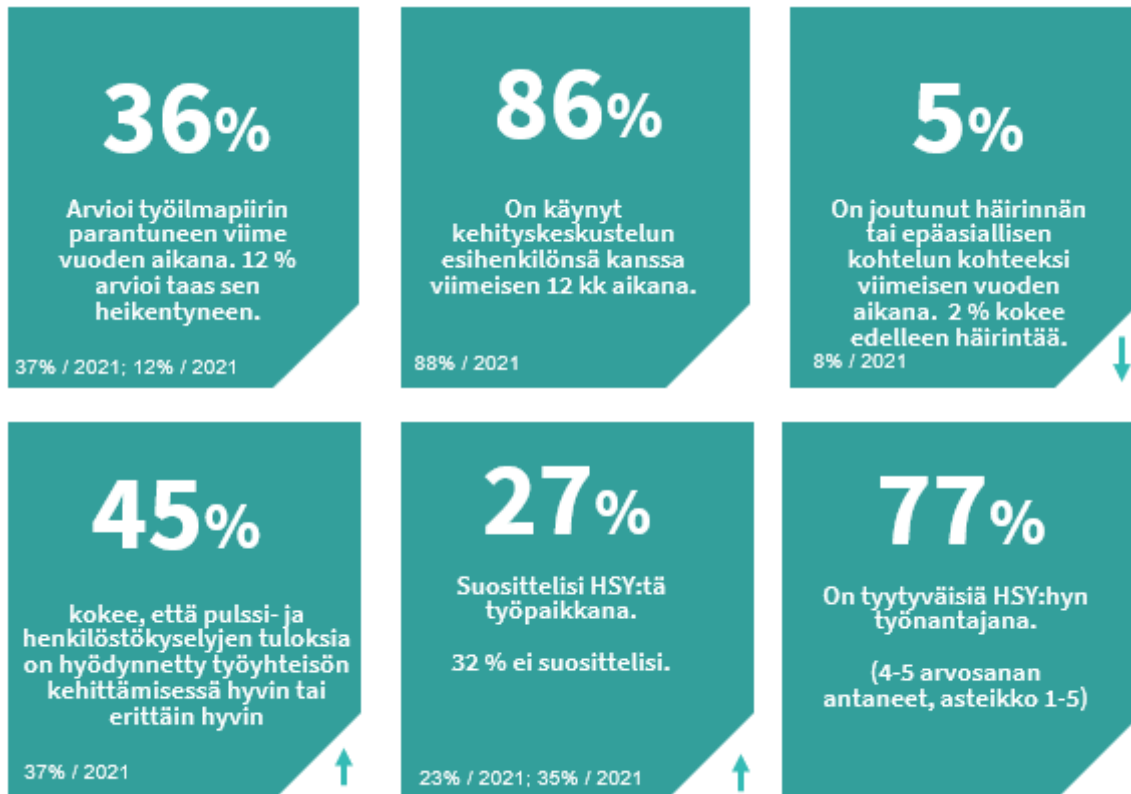
5.1.1 Henkilöstökysely 2023

Loppuvuodesta toteutettiin laajempi henkilöstökysely, joka tehdään joka toinen vuosi vuorotellen kevyemmän pulssikyselyn 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. Vastajamäärä oli edelleen korkealla tasolla, peräti 82 % (2021 88 %). Edellinen pulssikysely toteutettiin vuonna 2022 ja edellinen henkilöstökysely vuonna 2021.

Päälinjaukset tuloksissa olivat varsin positiivisia ja tehdyt toimenpiteet näkyivät jo selkeästi tuloksissa. Parhaiten onnistuneita tekijöitä asteikolla 1-5 oli edelliseen kyselyyn verrattuna olivat seuraavat: Edesautan omalla toiminnallani tiedonkulkua työyhteisössämme (4,3), Koen voivani työskennellä turvallisesti (4,3) ja Minulla on riittävä osaaminen työtehtävien hoitamisessa (4,3).

Kehittymistä on tapahtunut indekseissä johtaminen, muutoskyky ja sisäinen asiakkuus. Lisäksi esihenkilötyön, osaamisen, työntekijäkokemuksen ja tiedonkulun indeksit ovat pysyneet samalla tasolla edelliseen kyselyyn verrattuna. Uusia indeksejä ovat palkka ja palkitseminen, pito- ja vetovoimainen työnantaja sekä hyvinvointi, johon ei ole vielä vertailutietoa (ks tarkemmin kertomuksen lopussa olevat tilastot).

Henkilöstökyselyn keskeisiä tuloksia olivat:

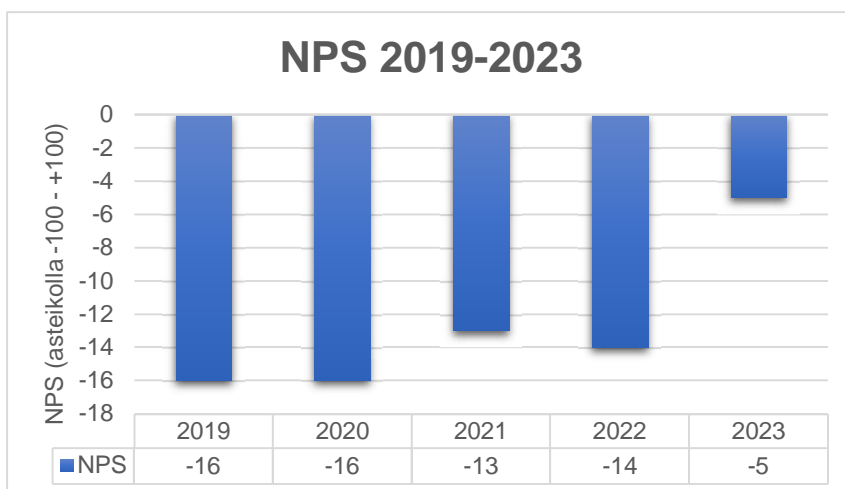


Merkittävät muutokset kuvattu nuolin.

Kuva 4. Henkilöstökyselyn keskeisiä tuloksia 2023

5.1.2 NPS – suositteluhaluus ja tyytyväisyys nousi merkittävästi

NPS (Net Promoter Score) on parantunut vuoden takaisesta mittauksesta merkittävästi ollen -5 (2022 -14). Kysymys "Kuinka todennäköisesti suosittelisit HSY:tä työpaikkana ystävillesi/ tuttavillesi?" mittaa suositteluhalukkuutta ja tyytyväisyyttä yhden kysymyksen avulla ja sen skaala on -100 - +100. Mittari on kansainvälisesti käytetyin uskollisuuden ja suosittelevuuden mittari. Tutkimuksen toteuttajan koko vertailutietokannan NPS-keskiarvo suomalaisilla työnantajilla on tällä hetkellä +13.



Taulukko 1: NPS Net Promoter Score vuosina 2019 – 2023. Laskentatapa (NPS) = suosittelijoiden %-

osuudesta (arvosanan 9-10 antaneet) vähennetään arvostelijoiden (arvosanan 0-7 antaneet) %-osuus.

5.1.3 Häirintä tai epäasiallinen kohtelu vähentyi merkittävästi vuoden aikana

Vuoden 2022 alussa tehdyssä lähtökyselyssä 13 % eli 75 henkilöä oli kokenut viimeisimmän vuoden aikana häirintää tai epäasiallista kohtelua. Sen sijaan uudessa 2023 henkilöstökyselyssä vastaava määrä oli 5 % eli 33 henkilöä ja erityisen huomattavaa oli, että enää 2 % eli 13 henkilöä kokee, että häirintä tai epäasiallinen kohtelu jatkuu edelleen. Olemme jatkaneet työtä näiden tapausten selvittämiseksi ja poistamiseksi.

Häirinnän tai epäasiallisen kohtelun tuntemuksia on siis saatu jo merkittävästi käännettyä toivottuun suuntaan. Kohdennetut työyhteisösovittelun toimenpiteet, tiedottaminen, keskustelut, pelisääntöjen ja ymmärryksen lisääminen ovat tuoneet selkeää parannusta. Toimenpiteitä tarvitaan kuitenkin edelleen ja asioita pidetään aktiivisesti esillä jatkossakin.

5.1.4 Dialogilähettiläät tukevat HSY:n työ- ja vuorovaikutuskulttuurin kehittämistä

Loppuvuonna 2022 alkaneet fasilitaattorivalmennuskokonaisuudet saivat jatkoa myös vuonna 2023. Valmennuksessa koulutettiin dialogilähettiläitä, jotka Erätauko-keskustelumallia hyödyntäen kehittävät HSY:n työ- ja vuorovaikutuskulttuuria pitkäjännitteisesti ja tuovat konkreettisia työkaluja sekä ymmärrystä arkityöhön. Uudessa strategiassamme yksi strateginen painopiste on Työn murros, johon liittyvät strategiset ohjelmat Pito- ja vetovoimainen työnantaja sekä Osaava ja kehittyvä henkilöstö. Dialogiset keskustelutaidot tukevat omalta osaltaan näitä kokonaisuuksia.

Keväällä 2023 koulutuksen saaneiden dialogilähettiläiden määrä kasvoi 12 työntekijällä jo aikaisemmin koulutettujen 28 dialogilähettilään lisäksi.

Vuoden 2023 aikana pidimme dialogilähettiläille kahdeksan verkostoitumis- ja sparrailutilaisuutta, joissa jaettiin ajatuksia ja kokemuksia dialogilähettiläänä toimimisesta sekä käsiteltiin dialogilähettiläiden roolia osana työyhteisöä. Muodostimme myös dialogilähettiläiden vuosikellon. Yhteiseksi työalustaksi rakennettiin Howspace, jonka kautta jaetaan toimeksiantotarjouksia dialogilähettiläille ja jossa voi käydä keskustelua muun muassa dialogien juoksutus- ja käsikirjoitusaihiosta. Toimeksiantotarjouksia kaikkien dialogilähettiläiden valittavaksi saatiin vuoden aikana kymmenen kappaletta. Tavallisimmat aiheet olivat henkilöstökyselyjen purkaminen ja erilaiset pelisääntökeskustelut. Näiden lisäksi dialogilähettiläät tekivät omatoimisesti toimialoillaan ja tulosalueillaan omia keskusteluttamisiaan tarpeen mukaan.

Vastaavana tiedottajana työskentelevä Tarja Methuen kertoo kokemuksistaan dialogilähettiläänä toimimisesta:

Pääsin fasilitoimaan viime vuonna muutamaa keskustelua Erätauko-menetelmää käyttäen. Uudessa tavassa keskustella on merkittävää se, että siinä annetaan jokaiselle tasapuolisesti mahdollisuus kertoa oma mielipiteensä rauhassa muiden kuunnellussa. Keskustelun aikana laitetaan muut työt odottamaan, jotta pystytään olemaan läsnä. Dialogisen keskustelun vetäminen on ollut hyvin antoisaa. Hienointa on ollut huomata, että ihmiset ovat lähteneet mukaan avoimin mielin ja menetelmää on pidetty hyvänä ja toimivana. Dialogisella keskustelulla voi etsiä uusia näkökulmia hyvin monenlaisista asioista. Erityisen hedelmällistä on ollut lähteä fasilitoimaan uusille vesille eli eri yksiköihin, joiden kanssa ei tee yleensä töitä. Samalla on tutustunut uusiin ihmisiin ja oppinut toisen yksikön tehtävistä lisää.

5.2. Työturvallisuuden johtaminen

5.2.1. TTT-kehittämissuunnitelmat yksikkötasolla kuntoon

Henkilöstön yhteiseksi strategiakorttitavoitteeksi yhdistettiin työolojen riskien arvioinnin, epäasiallisen kohtelun kyselyn ja pulssikyselyn perusteella laadittu yksikön oma kehittämissuunnitelma. Työolojen riskien arviointi päivitettiin myös strategiakortin mukaisesti yksikkökohtaisesti helmikuun loppuun mennessä.

Työolojen riskienarviointi erityisesti fyysisten olosuhteiden osalta jatkui pääteemana Liki liippas - turvallisuushavaintokampanjalla läpi vuoden, koska uskomme, että huolella tehty riskien arviointi on yksi työturvallisuuden perusta ja ennakoivat turvallisuushavainnot vähentävät tapaturmien ja läheltä piti -tilanteiden määrää todistettusti.

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.

Psykososiaalisten riskien arviointia ja haitallisten kuormitustekijöiden ennaltaehkäisyä nostettiin enemmän esille mm. loppuvuoden Työterveyslaitoksen kanssa käynnistetyllä työpajalla, joka oli selkeästi jatkoa työolojen riskien arviointi -teemalle.

Kehittämissuunnitelmat ja -kohteet

Kaikki kohteet > HSY Työsuojelu > Seutu- ja ympäristötieto > 4010 Ilmastoyksikkö

Arviointi Kehittämissuunnitelma Toimenpide Raportointi

1. Kehittämissuunnitelmat

1. Kehittämissuunnitelmat + Lisää Kehittämissuunnitelma

Kehittämissuunnitelmat ja -kohteet

Lisää jokaista kehittämissuunnitelmaa kohden yksi lomake ja sen sisällä kehittämiskohteet omille kehittämislomakkeille.

Kehittämissuunnitelma (6)

#	Tyyppi	Yksikkö / Tiimin nimi /	Yleiskatsaus	Kehittämissuunnitelman
26929	Strategiakortti 2023 (työturvallisuus ja työn murros)	4010 Ilmastoyksikkö ja 4011 Ilmastoinfo (yhteinen)	Työolojen riskienarvioinnin, epäasianlaisen kohtelun kyselyn ja Pulssi-kyselyn perusteella laadittu yksikön oma kehittämissuunnitelma (Strategiakortin 2023 tulostavoite)	Valmis

Kuva 5. TTT-kehittämissuunnitelmat yksikkötasolla osana strategiakorttia.

5.2.2 Sattuneiden tapaturmien määrä laskusuunnassa – samoin tapaturmataajuus

Kohti nolla tapaturmaa meillä on vielä matkaa, mutta suunta oli oikea. Työpaikalla tapahtuneet tapaturmat olivat laskusuunnassa niin lukumäärällisesti kuin vakavuudenkin suhteen. Työpaikkatapaturmia tapahtui 42, joiden määrä väheni 11 kappaleella ja työmatkatapaturmia tapahtui 17 ja niiden määrä nousi 2 kappaleella. Työpaikkatapaturmataajuuksien alenemiseen vaikutti se, että sattuneet tapaturmat eivät aiheuttaneet niin paljon poissaoloja kuin edellisellä vuonna. Sen sijaan työmatkatapaturmia, josta suurin osa liukastumisia oli hivenen enemmän edellisvuoteen verrattuna.

Tapaturma-poissaolo%	Työpaikka-tapaturmia	Työmatka-tapaturmia	Urakoitsija-tapaturmia
0,4 %	42 kpl	17 kpl	7 kpl
Vuosi 2022: 0,49 % Muutos: - 0,09 %	Vuosi 2022: 53 kpl Muutos: -11 kpl	Vuosi 2022: 15 kpl Muutos: + 2 kpl	Vuosi 2022: 10 kpl Muutos: - 3 kpl

Taulukko 2: Tapaturmamäärien vertailua vuosina 202 –2023.

Vakavien tapaturmien (yli 30 sairauspoissaolopäivää) määrä laski myös hiukan edellisvuoteen verrattuna ja niitä oli kolme kappaletta (2022 5 kpl). Näistä kaikki tapaturmat tapahtuivat vesihuollon verkossa (kaksi työpaikalla ja yksi työmatkalla).

Urakoitsijoille tapahtuneet työpaikkatapaturmien määrä väheni seitsemään tapaturmaan (vuonna 2022 10 kpl). Näistä yksi tapaturma tapahtui vesihuollossa ja kuusi jätehuollossa.

5.2.3 Turvallisuushavaintojen määrä nousi lähes 55 %

Turvallisuushavaintojen määrä nousi vuoden aikana lähes 55 % edelliseen vuoteen verrattuna. Turvallisuushavaintoja tehtiin yhteensä 1340 kappaletta (2022 865 kpl).

Läheltä piti -ilmoituksia tehtiin vuoden aikana yhteensä 123, mikä oli viisi ilmoitusta vähemmän kuin edellisenä vuonna. Eniten turvallisuushavaintoja ja läheltä piti-ilmoituksia tehtiin vuoden aikana vesihuollossa, josta yli puolet oli vesihuollon verkossa. Henkilöstömäärään suhteutettuna vesihuollossa tehtiin 2,1 havaintoa/hlö/v ja jätehuollossa 2,9 havaintoa/hlö/v. Jätehuollossa 80 % havainnoista tehtiin Sortti-asetoiminnassa. Turvallisuushavaintojen käsittelynopeudessa tarvitaan vielä tehostustoimia.

Turvallisuushavaintojen määrän lisääminen ja positiivisen ajattelun kasvattaminen havaintojen tekemiseen on jatkossakin tärkeällä sijalla. Myös liukastumisten tutkintaan kiinnitetään jatkossa enemmän huomiota. Uusia strategiakorttitavoitteita vuodelle 2024 mietittiin erityisesti toimialojen turvallisuushavaintojen määrän kasvattamisessa ja TTT-vuosikellojen toimenpiteiden varmistamisessa.

Turvallisuus-havaintoja	Läheltä piti -ilmoituksia	Turvallisuus-kävelyjä
1340 kpl	123 kpl	151 kpl
Vuosi 2022: 865 kpl Muutos: + 475 kpl	Vuosi 2022: 128 kpl Muutos: - 5 kpl	Vuosi 2022: 94 kpl Muutos: + 57 kpl

Taulukko 3. Turvallisuushavaintoja, läheltä piti -ilmoituksia ja turvallisuuskävelyjä 2022–2023.

5.2.4 Turvallisuuskävelyjen määrä kasvoi lähes 40 %

Turvallisuuskävelyjä toteutettiin koko vuoden aikana aktiivisesti pääasiassa vesi- ja jätehuollossa, yhteensä 151. Tämä on 57 turvallisuuskävelyä enemmän kuin aikaisempana vuotena. Eniten turvallisuuskävelyjä tehtiin vesihuollossa (130 kpl), joista lähes 85 % tehtiin verkko-osastolla. Kaikki turvallisuuskävelyistä syntyneet havainnot kirjataan riskijärjestelmään.

Uusissa strategiakorttitavoitteissa vuodelle 2024 huomioitiin myös turvallisuuskävelyt tavoitteena lisätä erityisesti toimialojen yksikön päälliköiden turvallisuuskävelyjen määrää sekä omassa yksikössä että myös naapuriorganisaatiossa.

5.2.5 Ei yhtään vakavaa poikkeamaa, lieviä poikkeamia 13 % vähemmän

Työterveys- ja turvallisuusstandardin ISO 45001 -määräaikaisarviointi toteutettiin normaalisti loppuvuodesta yhteistyössä auditointiorganisaation kanssa. Lieviä 2. luokan poikkeamia oli kaksi kappaletta (2022 16 kpl). Lisäksi kehitettäviä havaintoja oli kaikkiaan 19 (2022 8 kpl).

Positiivisena havaintona nostettiin esille kuluvan vuoden aikana mm. suunnitelmallinen päällikkötason tehtäväkierto, toimittaja-auditointien suunnitelmallisuus, Vanhankaupungin laitoksella pitkän tähtäimen hätätilanneharjoitus suunnitelma, ennakoivien TTT-mittareiden esittäminen kuukausi-infoissa, Investointiosaston asiakirjapohjien kehitys (mm. työmaakokouspöytäkirjojen riskilista). Lisäksi auditoijat totesivat, että tapaturmataajuuden trendit HSY-tasolla näyttävät jo lupaavilta, vaikka taso on edelleen monin paikoin korkea.

Parannettavia osa-alueita olivat sen sijaan kemikaali- ja paloturvallisuus (pikapaloletkut), kriittiset keskeneräiset työt, Ämmäsuon Tukes-havaintoihin liittyvien asiakokonaisuuksien hoito, pakollisista korttikoulutuksista huolehtiminen sekä urakoitsijoiden turvallisuus.

Sisäisiä auditointeja tehtiin vuoden aikana vesihuollon vedenpuhdistuksessa kemikaaliturvallisuudesta, jätehuollon käsittelypalveluissa työturvallisuusjohtamisesta ja vesihuollon investoinneissa ja verkko-osastolla työturvallisuus käsikirjasta ja -perehdytyksestä. Työsuojelutarkastuksia ei ollut yhtään vuonna 2023.



YHDISTELMÄSERTIFIKAATTI

Sertifikaatin numero: 1000483297-MSG-FIN45-FIN
Alkuperäinen sertifikaatti myönnetty: 01. huhtikuuta 2016
Voimassaoloaika: 01. huhtikuuta 2022 – 31. maaliskuuta 2025

Täten todistetaan, että
**HSY Helsingin seudun ympäristöpalvelut -
kuntayhtymä**
Ilmalantori 1, 02400 Helsinki, Suomi
ja toimipisteet, jotka on mainittu tämän sertifikaatin liitteessä

täyttää seuraavan johtamisjärjestelmästandardin vaatimukset:
ISO 9001:2015
ISO 14001:2015
ISO 45001:2018

Tämä sertifikaatti on voimassa seuraavassa laajuudessa:
Vesi- ja jätehuolto, seutu- ja ympäristötietopalvelut sekä näihin liittyvät tukipalvelut.

Paikka ja aika:
Espoo, 31. maaliskuuta 2022



Sertifikaatin myöntänyt:
DNV - Business Assurance
Kallerkanta 1, 02150 Espoo, Finland

Kimmo Haatala
Järjestön edustaja

Sertifikaatti voimassaolo-erityyhteisöä varten tarkoitettu.
Aikavälittömästi: DNV Business Assurance Finland Oy Ab, Kallerkanta 1, 02150 Espoo, Finland - TEL: +358 10 222 4200 - www.dnv-businessassurance.com

Työsuojeluorganisaatiolle järjestettiin keväällä ensimmäinen yhteinen teema puolipäivää HSY:n omissa tiloissa, Vanhassa kaupungissa. Työsuojeluorganisaatioon kuuluvat kaikki TTT-ryhmän jäsenet sekä HSY:n työsuojeluorganisaatio. Päivän teemana oli Liki liippas -kampanjan tehostaminen (eli turvallisuushavainnot ja läheltä piti -tilanteet).

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 koko henkilöstölle.

Vaate- ja suojainryhmä käynnisti kilpailutuksen ja koko HSY:n TTT-perehdyttämisen siirtämistä ja kehittämistä sähköiseen järjestelmään vietiin eteenpäin. Työterveys- ja turvallisuuslainsäädännön VTA-arviointia (vaatimusten täyttymisen arviointi) eli oman toiminnan arviointia lakisääteisten ja muiden sitovien velvoitteiden näkökulmasta edistettiin jonkin verran kuluvan vuoden aikana.

5.2.6 Turvallisuuspäivillä ja -viikoilla saatiin hyvää käytännön turvallisuusharjoituksia

Käytännön harjoittelua ja oppimista sekä työturvallisuusasenteen kasvattamista Safety II:sen suuntaan toteutettiin eri tavoin. Vesihuollon ja Jätehuollon toimialat järjestivät turvallisuuspäiviä vuoden aikana koko henkilöstölle yhteensä kuusi kpl (Vesihuolto kokonaisuudessa 2 kpl, Verkossa 1 kpl, Vedenpuhdistuksessa 1 kpl ja Jätehuollossa 2 kpl). Lisäksi Vesihuollon jätevedenpuhdistuksessa järjestettiin kokonainen turvallisuusviikko. Joidenkin turvallisuuspäivien yhteyteen oli järjestetty myös hätäpoistumis- ja alkusammutusharjoituksia.

Jätehuollon ja Vesihuollon vedenpuhdistuksen turvallisuuspäivät pidettiin koko henkilöstölle Ruduksen turvapuistossa, Ämmäsuon Ekoteollisuuskeskuksessa. Lisäksi koko vesihuollon henkilöstö osallistui ensimmäistä kertaa Meriturvan palokoulutusyksikössä Upinniemessä pidettävään turvallisuuspäivään.

Turvallisuusteemat olivat vahvasti esillä koko päivän/viikon sisältäen erilaisia tehtäviä ja luentoja. Vesihuollon turvallisuuspäivässä Meriturvassa käytiin lävitse mm. tunneli-, kemikaaliturvallisuutta, työskentelyä happiköyhissä tiloissa sekä keskusteltiin tulityöohjeistusten kehittämisestä ja yhtenäistämisestä koko HSY:lle.

Uutena teemana turvallisuuspäivillä oli Safety II, joka liittyy vahvasti työturvallisuuden kokonaisvaltaiseen ajatusmalliin siitä, miten me jokainen olemme ratkaisevan tärkeässä roolissa työturvallisuuden ylläpidossa ja kehittämisessä.

Lakisääteisiä työturvallisuuskoulutuksia toteutettiin pääasiassa yhteistyössä ulkopuolisen toimijan kanssa. Keskeisimpiä koulutuksia olivat vuoden aikana työturvallisuuskortti-, ensiapu- ja alkusammutuskoulutukset.





Kuvia turvallisuuspäiviltä:

Kuva 6: työsuojeluvaltuutettu Jari Sirén näyttää Ruduksen turvapuistossa, miten valjaissa roikutaan

Kuva 7: Ruskeasannan Sortti-aseman ryhmäesihenkilö Jari Toikkanen varmistaa, että tukikohdassa ei ole enää ihmisiä.

Kuva 8: Meriturvan turvallisuuspäivässä alkusammutukset hoituvat taidokkaasti yksikön päällikkö/ työsuojelupäällikkö Petteri Jokiselta.

5.3. Työkykyjohtaminen

5.3.1 KEVA myönsi HSY:lle työelämän kehittämistä rahaa psykososiaalisen kuormituksen vähentämiseen

Työkykyjohtamisen toimenpiteitä edistettiin kuluvan vuoden aikana määrätietoisesti eteenpäin yhä enemmän myös psykososiaalisen kuormituksen ennalta-ehkäisemiseksi. Eläkeyhtiö Keva myönsi HSY:lle työelämän kehittämistä rahaa psykososiaalisten kuormitustekijöiden ennaltaehkäisemiseen yhteensä 32 000 euroa loppuvuodesta 2023. Lähdimme asian kanssa liikkeelle mm. seuraavilla konkreettisilla toimenpiteillä:

- Työolojen riskiarvioinnin parantaminen riskijärjestelmässä erityisesti psykososiaalisen kuormituksen osalta. Tämä osio on jatkoa vuoden 2022 tavoitteelle, jossa työolojen riskien arvioinnissa kiinnitettiin huomiota erityisesti fyysisiin kuormitustekijöihin. Psykososiaalisen kuormituksen osalta prosessia, ohjeistusta ja käytäntöjä on tarkoitus selkeyttää entisestään yhteistyössä HSY:n työsuojeluorganisaation (TTT), työterveyshuollon ja Työterveyslaitoksen

kanssa.

- Yhteistyö ulkopuolisen palveluntuottajan kanssa käynnistettiin matalan kynnyksen hyvinvointipalvelun osalta uudessa Vinha-yksikössä käyttöön pilottikoikeiluna. Palvelu sisälsi sarjan ratkaisukeskeisiä henkilökohtaisia keskusteluja mielenhuollon ammattilaisen kanssa. Keskustelujen tavoite oli tukea työssä jaksamista ja ennaltaehkäistä sairauspoissaoloja.
- Käyttöön otettiin myös koko henkilöstölle harjoituskirjasto mielen hyvinvoinnin parantamiseksi. Harjoitteita löytyy työ- ja työskentelytaitoihin, arvotyöskentelyyn, palautumiseen ja tietoisuustaitoihin, uneen, toiminnan muutokseen, mutta myös parisuhteeseen liittyen. Lisäksi hyödynnettiin palvelujen kuukausittaisia vaihtuvia 30 min hyvinvointiaiheisia webinaareja.

Yhteistyö käynnistettiin Kevan ja ulkopuolisen palveluntuottajan kanssa myös vapaaehtoisella työuravalmennuksella siinä vaiheessa, kun työntekijän terveydentilan hiipuesssa ja työkykyyn liittyviä haasteita ja/tai Kevan ammatillinen kuntoutuksen keinot eivät enää ole HSY:llä mahdollisia.

Vuoden yhteistyön avaintavoitteet työterveyshuollon kanssa olivat:

1. Varhaisen välittämisen mallin jalkauttaminen ja esihenkilökoulutukset

Varhaisen välittämisen -toimintamallia vahvistettiin entisestään ja työkykyriskissä olevista ja heidän hoito- ja kehittämispoluistaan saatiin vuoden aikana entistä parempaa ymmärrystä. Työkyvyttömyysriskissä olevien määrä pysyi samana vuoden aikana.

Työterveyshuollon ja Kevan kanssa yhteistyö vahvistui myös uudelleensijoitus- ja korvaavan työn mallin, prosessin, ohjeiden ja koulutuksen merkeissä.

2. Tuki- ja liikuntaelinpoissaolojen ja eläkeriskien vähentäminen

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

Vesihuollon verkossa käynnistettiin uudelleen tuki- ja liikuntaelinsairauksia omaaville asentajille viikottaista aamujumppaa Ilmalan ja Hosantien tukikohdissa. Palaute on ollut positiivista. Tavoitteena on aktivoida lihaksistoa ennen haastavan asennustyön aloittamista niin, että mahdolliset kylmiltään tulevat lihasrevähdykset voitaisiin minimoida.

Mahdollisuuksia Kevan tukemia ammatillisia kuntoutuksia olisi voitu käyttää vuoden aikana vielä enemmän. Sen sijaan omia sisäisiä työn muokkauksia ja onnistuneita työkyvyn tukemisen ratkaisuja toteutettiin onnistuneesti.

5.3.2 Teemme 100 %:sti hybridityötä

Teemme 100:sta hybridityötä, joka ei ole täysin etä- eikä läsnätyötä, vaan niiden yhdistelmää. Hybridityötä tehdään kaikissa toimistotyötä tekevissä yksiköissä. Nyt kun työ ei ole enää siinä määrin paikkasidonnaista, hybridityö ja -kokoukset tuovat joustavuutta työelämän arkeen entistä enemmän. Suurin osa työntekijöistämme pitävät tästä toimintamallista. Moni on nostanut myös esille, että pitkät teams-kokoukset väsyttävänä ja puuduttavina, eikä niissä jakseta keskittyä ilman taukoja.

Ohjeistuksemme mukaisesti työyhteisöt päättävät, miten ja milloin kohtaavat läsnä ja vastaavasti etänä. Näin hybridityön määrä ja läsnäolo virallisella työpisteellä vaihtelevat. Hallittua läsnäkokousten käyttöä mietitään tarkkaan. Läsnäkokouksien merkitys on koko ajan entistä enemmän nousussa organisaation yhteisöllisyyden ja sitoutumisen rakentamisen välineenä.

Parantamisen varaa on myös etätöiden kognitiivinen ja fyysinen ergonomian arvioinnissa. Esihenkilön tehtävänä on keskustella työntekijän kanssa säännöllisesti etätöiden vaikutuksista työhyvinvoinnille, työn imulle ja työuupumukselle, josta meillä ei ole tällä hetkellä selkeää näyttöä.

5.3.3 Sairauspoissaolopäivien määrä väheni 13 %

Sairauspoissaolopäivien määrä väheni 13 %. Sairauspoissaolopäivien määrä oli yhteensä 11 213 päivää (2022 12 899 pv). Terveysprosentin muodostavat työntekijät, joilla ei ole vuoden aikana yhtään sairauslomapäivää. Vuonna 2023 terveysprosenttimme oli 24,9 %.

Mikäli kaikki sairauspoissaolopäivät jaetaan koko henkilöstömäärällä se tarkoittaa, että jokainen työntekijä oli keskimäärin 13,8 päivää vuoden aikana sairauspoissaololla (2022 15,1 pv/hlö). Pitkiä sairauspoissaoloja (yli 30 päivää) oli 64,5 % kokonaissairauspoissaolojen määrästä.

Työterveyshuoltokäyntien kokonaismäärä väheni edellisvuoteen verrattuna n. 8 % ollen 3 866 käyntimäärään/vuosi (2022 4 200 käyntimäärää). Eniten käyntejä aiheuttivat edelleen ennaltaehkäisevät käynnit ja tuki- ja liikuntaelinsairaudet, mutta jonkun verran myös hengityselinten sairaudet.

Työterveys- ja yleislääkärikäyntikustannukset pysyivät lähes samana, mutta laboratoriotutkimukset vähenivät lähes 30 % ja etäpalvelut lähes 25 %. Sen sijaan fysioterapian käyntikustannukset lisääntyivät lähes 20 %:ia ja erikoislääkärikäynnit 26 %.

Ennaltaehkäisevät käyntimäärät vähenivät edelliseen vuoteen verrattuna 0,92 %.

Määräaikaistarkastuskäyntejä, joita oli eniten, toteutettiin hivenen vähemmän kuin edellisvuonna 149 (2022 152). Tarkastukset kohdistuivat työntekijöihin, jotka tekevät asbestitarkastuksia, yö- ja paineilmalaitetöitä ja ovat lisäksi tekemisissä melun, jäteveden, pölyn, kemikaalien ja biologisten tekijöiden kanssa.

Perustyöpaikkaselvityksiä tehtiin kolme ja suunnattuja työpaikkaselvityksiä yksi. Vuoden aikana ei ilmennyt yhtään ammattitautia eikä ammattitautiepäilyä. 37 % henkilöstöstä otti vapaaehtoisen Influenssarokotuksen.

Tunnistetut työkyyriskissä olevat työntekijät on ohjattu esihenkilöiden toimesta aktiivisesti työterveyshuoltoon ja arviot oman työn kehittämistoimenpiteistä on tehty yhdessä esihenkilöiden, HR:n, työterveyshuollon ja eläkeyhtiön kanssa.

Terveys-%	Sairauspoissaolo-%	Sairauspoissaolopäiviä	Sairauspoissaolopäivien lkm/hlö/v	Työpaikka-selvityksiä	Ennaltaehkäiseviä tarkastuksia
24,9 %	5,27 %	11213 pv	13,6 pv	4 kpl	473kpl
Vuosi 2022: uusi tunnusluku, ei vertailua	Vuosi 2022: 5,97 % Muutos: - 0,7 %	Vuosi 2022: 12899 pv Muutos: - 1686 pv	Vuosi 2022: 15,1 pv Muutos: -1,5 pv	Vuosi 2022: 7 kpl Muutos: - 3 kpl	Vuosi 2022: 493 kpl Muutos: - 20 kpl

Taulukko 4. Sairauspoissaolot ja työterveyshuollon ennaltaehkäisevät tarkastukset 2022 – 2023.

5.3.4 Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset lähes samalla tasolla

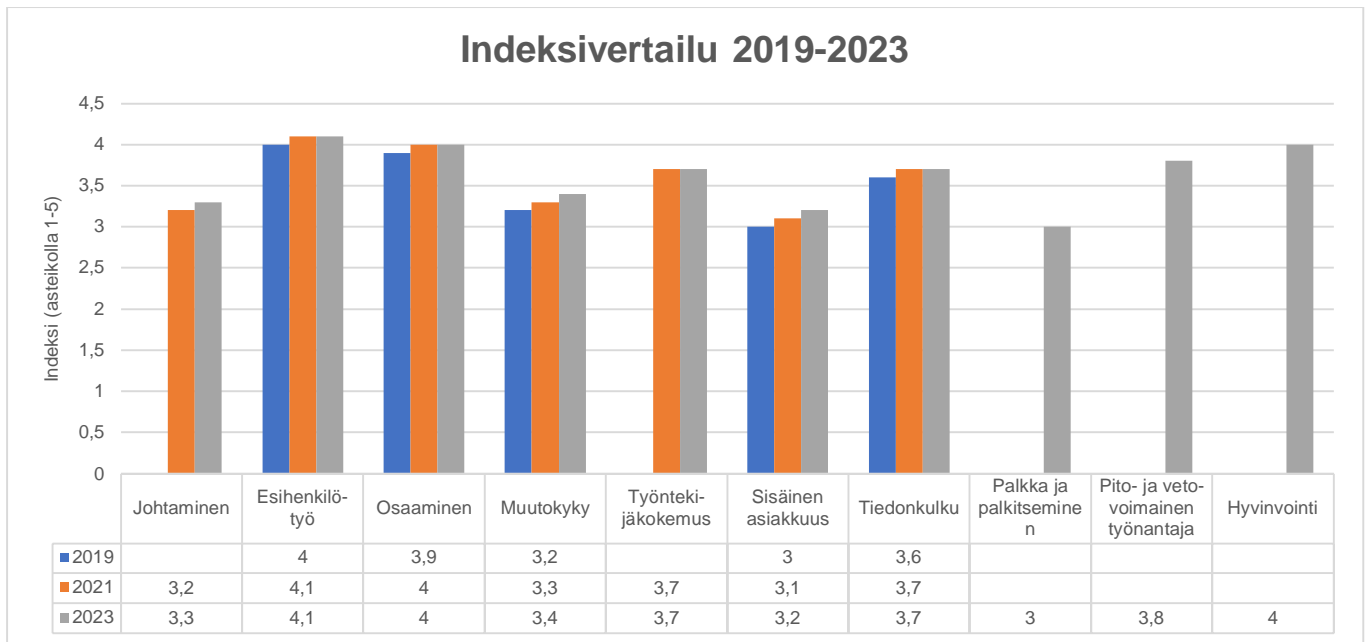
Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset olivat vuoden aikana hiukan yli 2,52 M€ euroa. Ne nousivat edelliseen vuoteen verrattuna 75 645 €:lla. Työkyvyttömyyseläkekustannukset nousivat niin ikään 213 259 € ollen vuoden 2023 aikana n. 540 000 € (2022 n. 330 000 €).

Sairauspoissaolokustannuksissa sen sijaan tuli laskua n. 230 000 €. Kokonaiskustannus vuoden aikana oli 1,18 M€.

Työterveyshuollon raportoimat kustannukset, joista ei ole vähennetty Kela-korvauksia (sisältää myös ei Kela-korvattavat- ja muut yritys-laskutuskulut) vähenivät 0,94 % edellisvuoteen verrattuna. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 917 €/hlö/v (laskua edellisvuodesta oli 6 €/hlö/v). Työterveyshuoltokustannusten jakauma% oli: 33% (Kela I) ja 67% (Kela II).

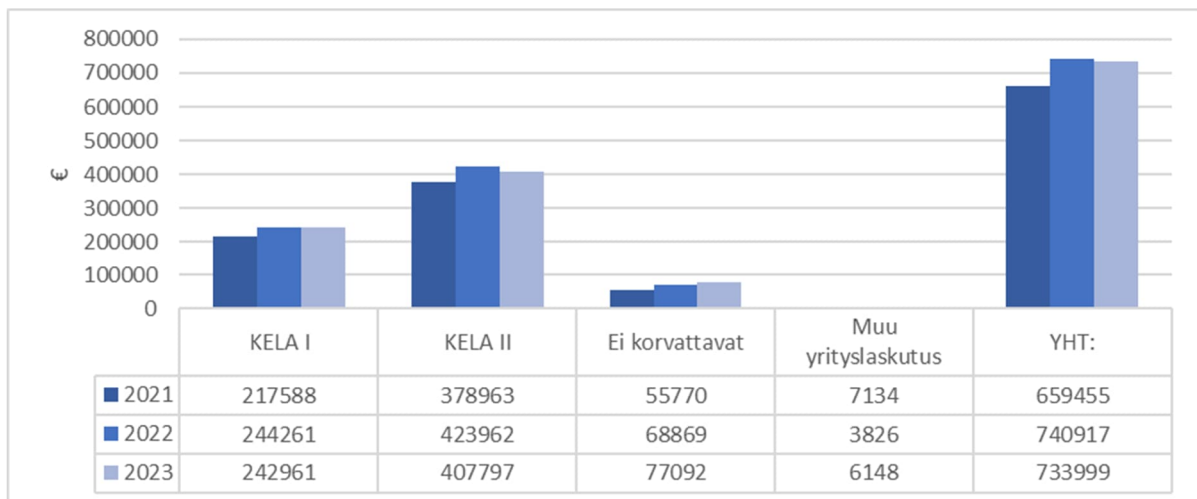
Työterveyshuollon kustannus €/hlö/v	Sairauspoissaolokustannus €/hlö/v	Työkyvyttömyyseläkemaksu €/hlö/v	Tapaturmavakuutus-kustannus €/hlö/v	Työkyvyttömyyden kokonaiskustannus	TK-eläkemaksu (% palkoista)
389 €/hlö	1482 €/hlö	681 €/hlö	607 €/hlö	2,5 M€	1,23 %
Vuosi 2022: 483 €/hlö Muutos: -94 €/hlö/v	Vuosi 2022: 1759 €/hlö Muutos: - 278 €/hlö/v	Vuosi 2022: 412 €/hlö Muutos: + 269 €/hlö/v	Vuosi 2022: 483 €/hlö Muutos: + 124 €/hlö/v	Vuosi 2022: 2,4 M€ Muutos: + 0,1 M€	Vuosi 2022: 0,8 % Muutos: + 0,43 %

Taulukko 5. Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset 2022–2023. Työterveyshuollon (Kela I ja Kela II) kustannuksista vähennetty Kela-osuus, lähde: Keva.

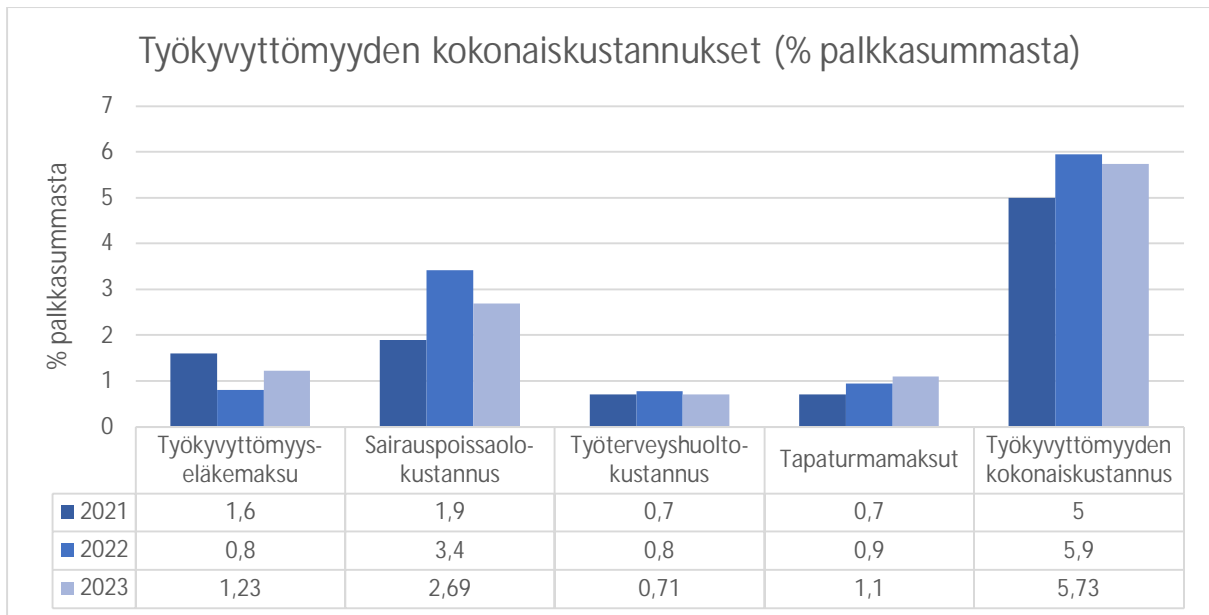


Taulukko 6: Henkilöstökyselyn indeksivertailu vuosina 2019 – 2023.

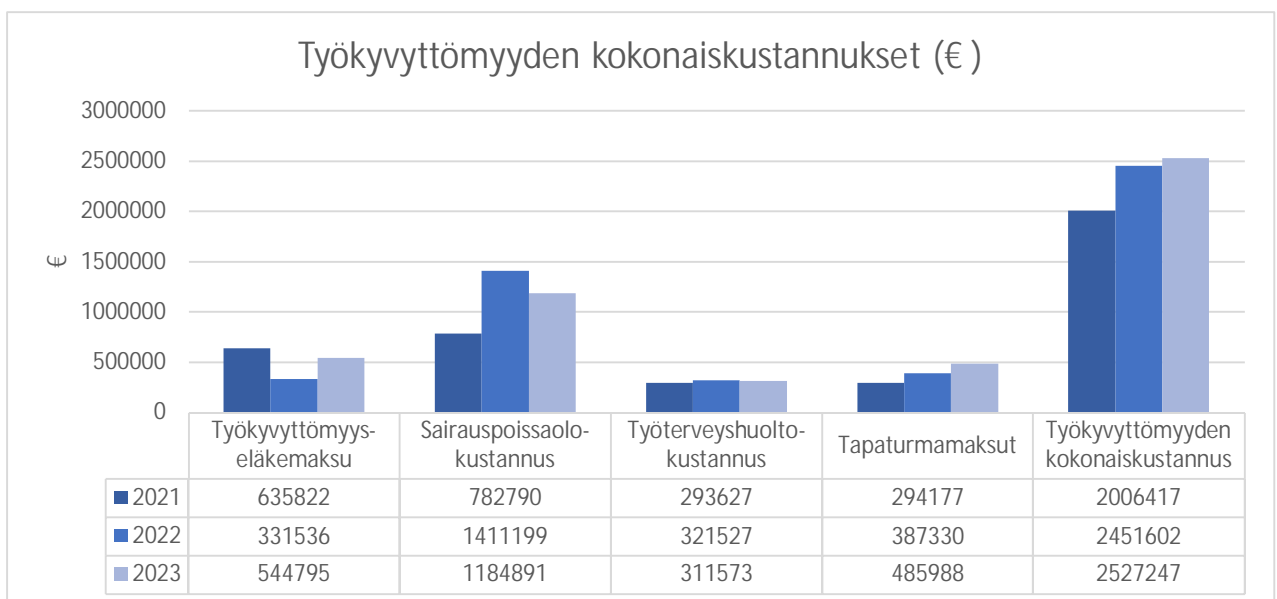
Taulukko 7: Sairauspoissaolojen lukumäärät vuosina 2022–2023. Tunnuslukujen raportointiperiaatetta on muutettu 1.1.2022 alkaen kuntatyönantajien suositusten mukaisesti. (ks. taulukko 31 s.46).



Taulukko 8: Työterveyshuoltokustannukset korvausluokittain vuosina 2021–2023. Kelakorvauksia ei ole vähennetty. (Hyväksytyt KELA-vähennykset ovat korvausluokassa I: max 60 % ja korvausluokassa II: max 50 %).



Taulukko 9: Työkyvyttömyyteen liittyviä kokonaiskustannuksia (% palkkasummasta) vuosina 2021-2023.



Taulukko 10: Työkyvyttömyyteen liittyviä kokonaiskustannuksia (€) vuosina 2021-2023.

5.3.5 Henkilöstöeduilla työhyvinvointia ja työkykyä

HSY:läisillä on useita mahdollisuuksia osallistua liikuntaharrastuksiin ja huolehtia kunnostaan työnantajan tukemana. Työkykyä ylläpitävään toimintaan sisältyvät mm. harrastekerhojen toiminta, kulttuuri-, liikunta- ja hierontaetu, osastojen ja yksiköiden omat työhyvinvointipäivät sekä koko henkilöstön yhteiset kesäjuhlat ja pikkujoulut.

Kesäjuhlien osalta päästiin takaisin tavalliseen puolen päivän toimintamalliin vuoden 2022 poikkeuksellisten jälkeen. Pitopaikaksi valikoitui Tapanilan Erä, jonne saapui 280 HSY:läistä nauttimaan tarjolla olleista 12 eri lajista. Aktiviteetteja oli tarjolla moneen eri makuun hikiliikkujista taiteen ystäville kuten esimerkiksi joogaa, seinäkiipeilyä, akryylimaalauksia, jousitaistelua ja kuplafutista. Rungas lajivalikoima keräsikin palautekyselyssä kiitosta ja iloittiin siitä, että omat tutut porukat sekoittui ja pääsi tutustumaan lajien parissa uusiin HSY:läisiin.



Kuva 9. Jousiammuntaa kesäjuhlassa.

Pikkujoulut vietettiin marraskuussa kolmen vuosikymmenen diskon teemalla noin 340 juhlijan voimin. Moni oli ottanut teemapukeutumisen asiakseen ja juhkakansan yllä nähtiinkin paljon 70-, 80- ja 90-lukujen trendejä ja diskopallojen kimallusta. Ruoan, karaoken ja tanssilattian lisäksi läsnäolijoita viihdytti arcade-peliluola flippereineen ja nopeuspeleineen. Salin nurkkaan oli kasattu myös nostalgisista karkeista koostunut karkkipöytä, josta ei ollut kuin rippeet jäljellä kun juhlat lopeteltiin puolilta öin.

Joulukuun ensimmäisenä päivänä juhlimme Täydet -kympit palvelusvuosijuhlassa HSY:ssä 10, 20, 30 tai 40 vuotta työskennelleitä. Alkumaljan jälkeen pidetyssä juhlapuheessa toimitusjohtaja Tommi Fred onnitteli juhlavieraita pitkistä työurista ja korosti yhdessä tekemistä ja sen tärkeyttä. Juhlan ohjelmassa meitä viihdytti musiikillisesti myös duo. Virallisemmän juhlaohjelman jälkeen siirryttiin kahvi- ja kakkutarjoiluun.



Kuva 10. Aluevalvoja Ari Kivinen aloitti työuransa Helsingin kaupungin rakennusvirastossa 40 vuotta sitten

Kuva 11. Ympäristöasiantuntija Päivi Vaisto siirtyi Kirkkonummen jätehuollosta HSY:n edeltäjäorganisaatioon YTV:hen yhdistymisen myötä.

Itsenäisyyspäivänä palkittiin kuutta HSY:ssä pitkän työuran tehnyttä tasavallan presidentti Sauli Niinistön myöntämällä Suomen Valkoisen Ruusun ritarikunnan kunniamerkeillä. Kunniamerkin pitkistä ja vastuullisista ja ansiokkaista työuristaan saivat vesihuollon päällikkö Petteri Jokinen, jätehuollon kehittämistehtävissä toimiva projektipäällikköä Kirsi Karhu, vesihuollon hankepäällikkö Arto Mettinen, johdon assistentti Merja Heikkinen, liiketoiminta-assistentti Sari Terenius sekä laitospääntöapin koneasentaja Jouko Pirhonen.

Valtakunnallista Tuo lapsi mukaan töihin -päivää vietettiin marraskuun 24. päivänä Ilmalantorin päätoimipisteessä. Saimme 65 innokasta ja iloista lasta ja nuorta vieraiksemme. Ohjelmassa oli muun muassa kakkakorista, pakopeliä, ongintaa ja puuhakirjojen täyttämistä. Lapset ja vanhemmatkin pääsivät myös tekemään ihka oman hanavesimainoksen ja tutustumaan jäteautoon ja kyselemään jätteiden keräämisestä ammattikuskeilta.



Kuva 12. Tuo lapset mukaan töihin -päivässä marraskuussa pienet vieraat pääsivät tutustumaan jäteautoon

Yhteisten juhlien ja tapahtumien lisäksi osastot ja yksiköt pitävät sopivassa kohdassa vuotta omia tyhy-tilaisuuksiaan haluamalla tavallaan. Vuoden aikana tyhilityn muun muassa matkaamalla Tallinnaan, Helsingin Isosaareen ja tutustumalla sen kohteisiin oppaan vetämänä sekä laittamalla yhdessä ruokaa.

HSY tukee vuosittain kaikille työntekijöille avoimia harrastekerhoja, jotka ovat suosittu tapa ylläpitää työkykyä liikunnan ja muun yhteisen tekemisen kautta. Harrastekerhoon osallistumalla pidetään mieli ja keho virkeänä, samalla tutustuen muihin HSY:läisiin ympäri organisaatiota. Vuonna 2023 kerhonvetäjien ylläpitämiä harrastekerhoja oli 22. Harrastekerhoja oli bändikerhosta liikuntakerhoihin ja niissä pääsi liikkumaan joko ohjatusti tai joukkueittain pelivuoroilla, kädentaitoja unohtamatta. Ohjatun liikunnan ja pelivuorojen lisäksi harrastekerhot osallistuvat erilaisiin urheilutapahtumiin ja messuille, järjestivät retkiä ja ottivat kerta- tai kurssikohtaista valmennusta lajin tiimoilta.

6. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Laki edellyttää työnantajan laatimaan suunnitelman tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä työpaikalla. Lain edellytysten lisäksi haluamme, että HSY on monimuotoisuutta tukeva organisaatio, jossa jokaiselle taataan yhdenvertainen kohtelu. Olemme allekirjoittaneet yritysvastuuverkosto FIBS ry:n monimuotoisuussitoumuksen, jolla sitoudumme sosiaalisen vastuullisuuden periaatteisiin: reiluun ja osallistavaan työyhteisöön, asiakaslähtöisyyteen, hyvään vuorovaikutukseen ja yhteistoimintaan sekä oikeudenmukaiseen johtamiseen.

Vuoden 2023 aikana laadimme uuden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuosille 2024-2025. Suunnitelmaan sisältyy kuvaus henkilöstörakenteesta sukupuolittain, tasa-arvolain vaatima palkkakartoitus sekä kuvaus yhdenvertaisuuden toteutumisen nykytilasta. Tiedot on saatu HSY:n henkilötietojärjestelmästä ja henkilöstölle suunnatuista kyselyistä. Tilastot koskevat tilannetta joulukuussa 2022, ellei toisin mainita.

Keräsimme myös erillisellä kyselyllä henkilöstöltä näkemyksiä uuden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiksi. Toimenpide-ehdotuksia annettiin 55 kappaletta, joita hyödynnettiin suunnitelman toimenpideoSION laatimisessa. Suunnitelman luonnokseen pyydettiin kommentit myös HSY:n johtoryhmältä ja suunnitelmaa täydennettiin palautteiden mukaisesti.

Suunnitelman valmistumisesta uutisoitiin intranetissämme Hessussa ja hyväksytty suunnitelma on intranetissä kaikkien luettavissa.

6.1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet kaudelle 2024–2025

Aihealue	Tavoite	Toimenpiteet	Toteutumisen mittari
Yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistäminen arjen toiminnassa	Kehitetään psykososiaalista työturvallisuutta parantamalla yhdenvertaisuutta työyhteisössä. Kiinnitetään huomiota sukupuoli- ja seksuaali-vähemmistöjen asemaan työyhteisössä konkreettisilla työyhteisötoimilla.	-Tilojen käytössä huomioidaan erilaisten vähemmistöjen tarpeet, mm. esteettömyys, unisex. Yhdenvertaisuutta edistetään monipuolisesti -Työyhteisöjen kehittämishankkeissa huomioidaan monimuotoisuuden edistäminen.	Henkilöstökyselyssä hyvinvointi -indeksi

		<p>-Esihenkilöiden valmennuksissa monimuotoisuuden ja erilaisuuden hyväksymisen teemat käsittelyssä.</p> <p>-Kaikkiin koko HSY:tä koskeviin tilaisuuksiin on nimetty häirintäyhteys henkilö(t)</p>	
Yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistäminen rekrytoinneissa	Rekrytoinneissa huolehdimme henkilöstömme monimuotoisuuden lisäämisestä.	Anonyymien rekrytoinnin hakulomake otetaan käyttöön LAURA-rekrytointijärjestelmässä. Anonyymi rekrytointi otetaan osaksi rekrytointien käytäntöjä ja ohjeita. Koulutus esihenkilöille.	Anonyymien rekrytointien lkm/ kaikki rekrytoinnit
HSY:n vastuullisuus työn sosiaalisen vastuullisuuden ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön kytkeminen kiinteämmin	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö on kiinteä osa HSY:n vastuullisuustyötä.	Henkilöstön vaihtuvuutta, palkkoja ja vanhempainvapaan käyttöä seurataan vuosittain jaoteltuna sukupuolen ja iän mukaan	Nämä mukana henkilöstökertomuksessa vuosittain
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyön tunnettuus	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja sen sisältö on henkilöstölle tuttu	Koko henkilöstö saa tietoa HSY:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2024–2025 sisällöstä ja tavoitteista	Viestintäsuunnitelma toteutettu
Yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus	Yhdenvertaisuustilanteen arviointia tarkennetaan	Yhdenvertaisuustilanteita arvioidaan, syrjintäperusteita tunnistetaan ja edistämistoimenpiteet käsitellään henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa	Käsitelty työsuojelutoimikunnassa ja henkilöstötoimikunnassa

Yhdenvertainen rekrytointi – osaaminen ratkaisee	HSY:llä rekrytointiin osallistuvat tiedostavat asenteensa ja kohtelevat työnhakijoita yhdenvertaisesti rekrytointiprosessin kaikissa vaiheissa sekä tunnistavat monimuotoisen työyhteisön tärkeyden	Anonyymien rekrytoinnin vakiinnuttaminen, työyhteisövalmennukset , dialogilähettilästoiminta, työyhteisöjen kehittämishankkeet, työyhteisösovittelu, monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden huomioiminen perehdytyksessä	Anonyymien rekrytointien lkm/ kaikki rekrytoinnit
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus palvelussuhteessa	Sukupuolineutraalit nimikkeet kaikkiin tehtäviin. Palkkatasa-arvosta huolehtiminen.	Jatketaan nimikkeiden muuttamista sukupuolineutraaleiksi. Tämä koskee kaikkia ammattinimikkeitä. Palkkauksen tasa-arvoisuudesta huolehditaan ja seurataan.	muutettujen nimikkeiden lkm / kaikki mies-päätteiset nimikkeet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-suunnitelman palkkavertailu
Yhdenvertaisuuden huomioiminen fyysisten tilojen suunnittelussa	Tilojen esteettömyyden varmistaminen	Tilojen suunnittelussa huomioidaan esteettömyyden vaatimus. Sähköisen/digitaalisen asioinnin esteettömyys huomioidaan.	

Taulukko 11. Vuoden 2024–2025 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet, toimenpiteet ja mittarit.

6.2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus vuoden 2023 henkilöstökyselyn valossa

Syksyllä 2023 toteutetun henkilöstökyselyn mukaan vastaajista 5 % (33 henkilöä) oli kokenut viimeisen vuoden aikana häirintää tai epäasiallista kohtelua. Vuoden 2022 lähtötutkimuksessa vastaava luku oli 13 %. Sen lisäksi 13 työntekijää (2 %) kokee, että häirintä tai epäasiallinen kohtelu jatkuu edelleen. Tilanne on kehittynyt siis parempaan suuntaan mutta edellyttää edelleen aktiivista työtä.

Uusimman henkilöstökyselyn tuloksien mukaan kokemus yhdenvertaisuudesta ja yhteisten pelisääntöjen toteutumisesta oli kehittynyt HSY:ssä positiiviseen suuntaan edellisten kyselyiden tuloksiin verrattuna. HSY-tasolla väittämään ”Työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti” tuloksena

oli arvosana 3,3 (asteikolla 1–5). Muutos aikaisempiin henkilöstökyselyihin oli positiivinen (2019 2,9 ja 2021 3,1).

Kokemus yhteisten pelisääntöjen noudattamisesta HSY:ssä on hieman parantunut viimeisimpien henkilöstökyselyiden tulosten mukaan. Tuoreimmassa kyselyssä väittämä ”HSY:llä noudatetaan yhteisiä pelisääntöjä” sai arvosanan 3,2 (asteikolla 1–5). Vuoden 2019 kyselyssä tulos oli 2,9 ka vuoden 2021 kyselyssä keskiarvo oli 3,1.

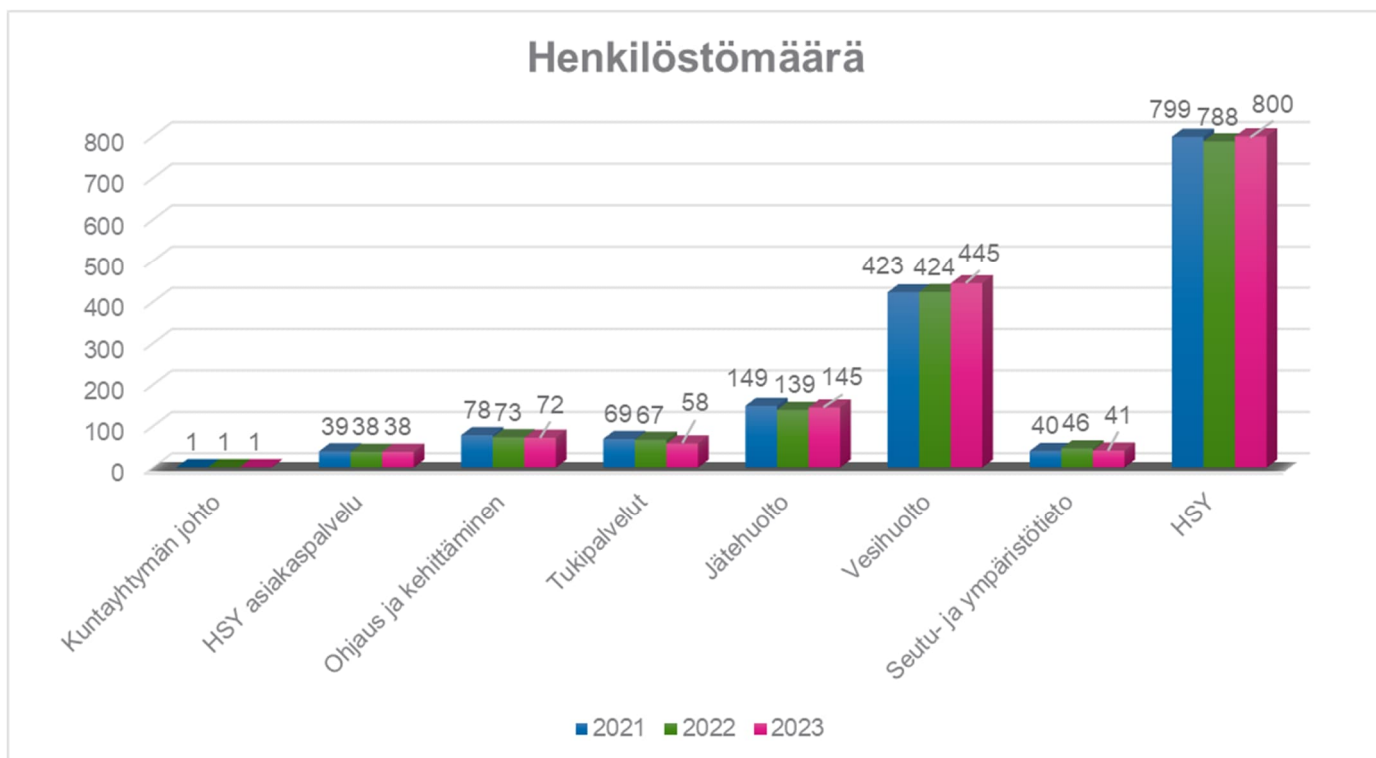
Seuraavan kerran yhdenvertaisuuden toteutumisen kokemuksia tarkastellaan viimeistään syksyn 2024 pulssikyselyn yhteydessä.

7. Tunnusluvut

7.1 Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet

Henkilöstömäärä 31.12.2023 oli 800 henkeä. Henkilöstömäärä lisääntyi 12 työntekijällä edellisen vuoden vastaavaan ajankohtaan verrattuna.

Vuoden 2023 keskimääräinen henkilötyömäärä henkilötyövuosina oli 811,6, mikä on 56 henkilötyövuotta pienempi kuin henkilöstösuunnitelman mukainen henkilötyövuosien määrä 867,6. Edelliseen vuoteen 2022 verrattuna keskimääräinen henkilötyömäärä kasvoi yhteensä 10,8 henkilötyövuotta.



Taulukko 12. Henkilöstömäärän vertailu vuosina 2021–2023.



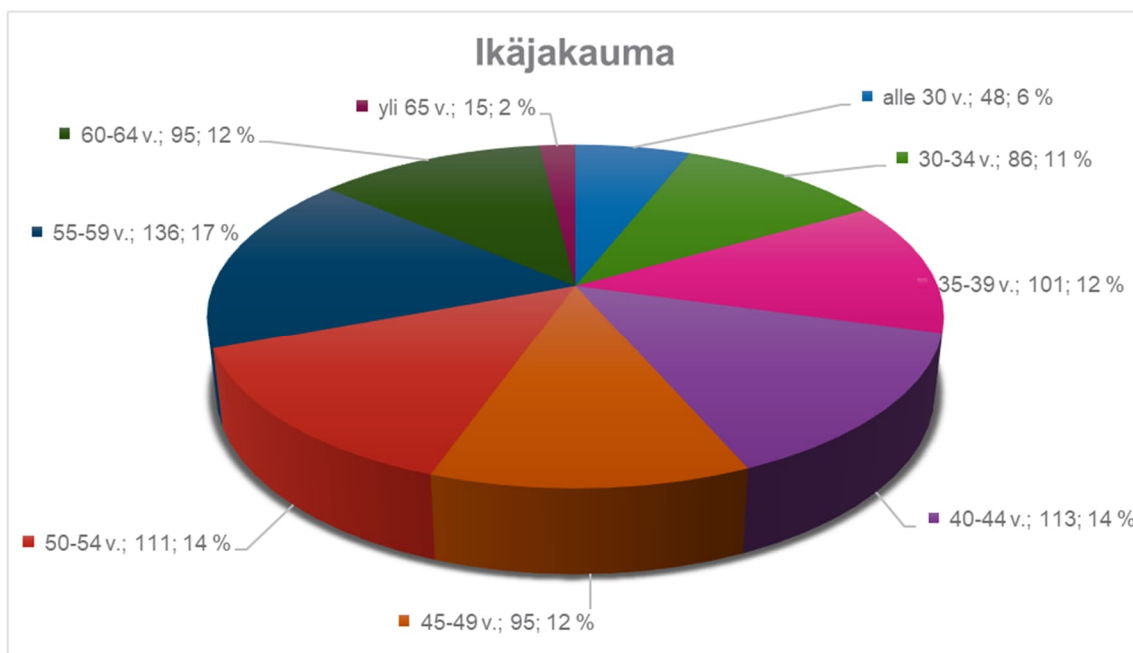
Taulukko 13. Keskimääräiset henkilötyövuodet vuosina 2022-2023.

7.2 Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2023 lopussa on 46,7 vuotta.



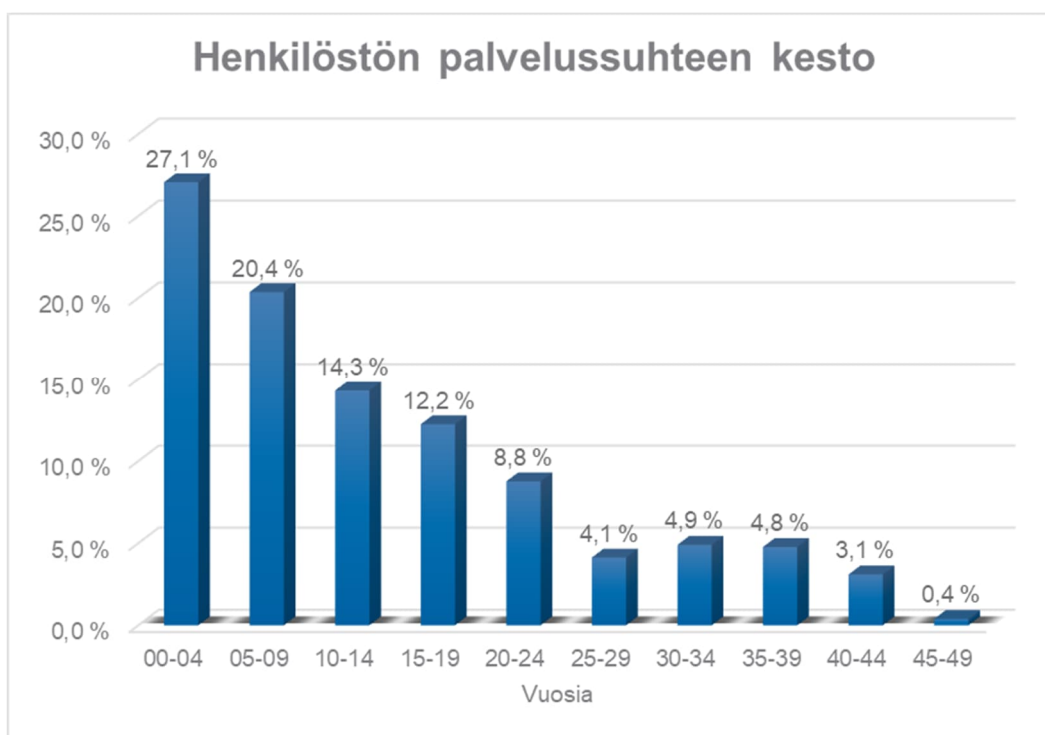
Taulukko 14. Henkilöstön keski-ikä vuosina 2020-2023.



Taulukko 15. Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2023.

7.3. Palvelussuhteen kesto

HSY:n henkilöstöstä 27,1 % on ollut palvelussuhteessa alle viisi vuotta. 61,7 % henkilöstöstä on ollut palvelussuhteessa alle 15 vuotta. Yli 30 vuoden palvelussuhteita vuoden 2023 lopussa oli 13,1 % ja yli 40 vuoden mittaisia palvelussuhteita oli 3,5 % henkilöstöstä.



Taulukko 16. Henkilöstön palvelussuhteen kesto 31.12.2023

7.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vuonna 2023 päättyneitä vakituisia palvelussuhteita oli yhteensä 47, joista 7 henkilöä siirtyi eläkkeelle iän perusteella.

Päättyneiden palvelussuhteiden määrä suhteessa vakituisen henkilöstön määrään eläköityminen mukaan lukien oli 5,9 % (2022 7,3 %; 2021 8,1 %). Vaihtuvuus ilman iän perusteella eläköityneitä henkilöitä oli 5,0 % (2022 4,6 %; 2021 6,1 %). Eläkkeelle iän perusteella siirtyvien keskimääräinen ikä oli 65,5 vuotta.



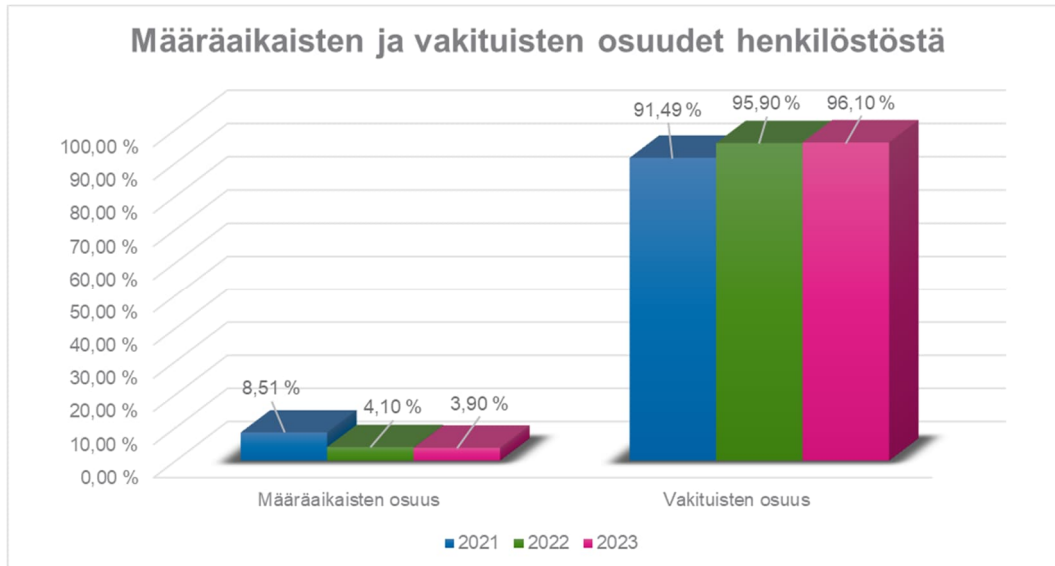
Taulukko 17. Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus 2023.

7.5. Rekrytoinnit

Tänä vuonna haimme hieman yli 80 rekrytoinnissa uusia työntekijöitä vakituisiin, määräaikaisiin tai sijaisiin tehtäviin (poisluettuna kesätyörekrutoinnit). Rekrytoinneissa valittiin eri työtehtäviin 34 nykyistä työntekijäämme.

7.6 Sukupuoli ja palvelussuhteen luonne

Vakituisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä oli vuoden 2023 lopussa 96,4 % (2022 95,9 %) ja määräaikaisten 3,9 % (2022 4,1 %). Määräaikaista henkilöstöä käytetään erilaisiin sijaistuksiin, kausiluonteiseen työhön ja projektityöhön. Määräaikaaisessa palvelussuhteessa oli 31.12.2023 yhteensä 30 henkilöä, joista 15 miehiä ja 15 naisia. Määräaikaaisia palvelussuhteita oli vuoden 2023 suhteellisesti eniten seutu- ja ympäristötiedon tulosalueella (17,1 % määräaikaisia) ja asiakaspalveluyksikössä (10,5 %).

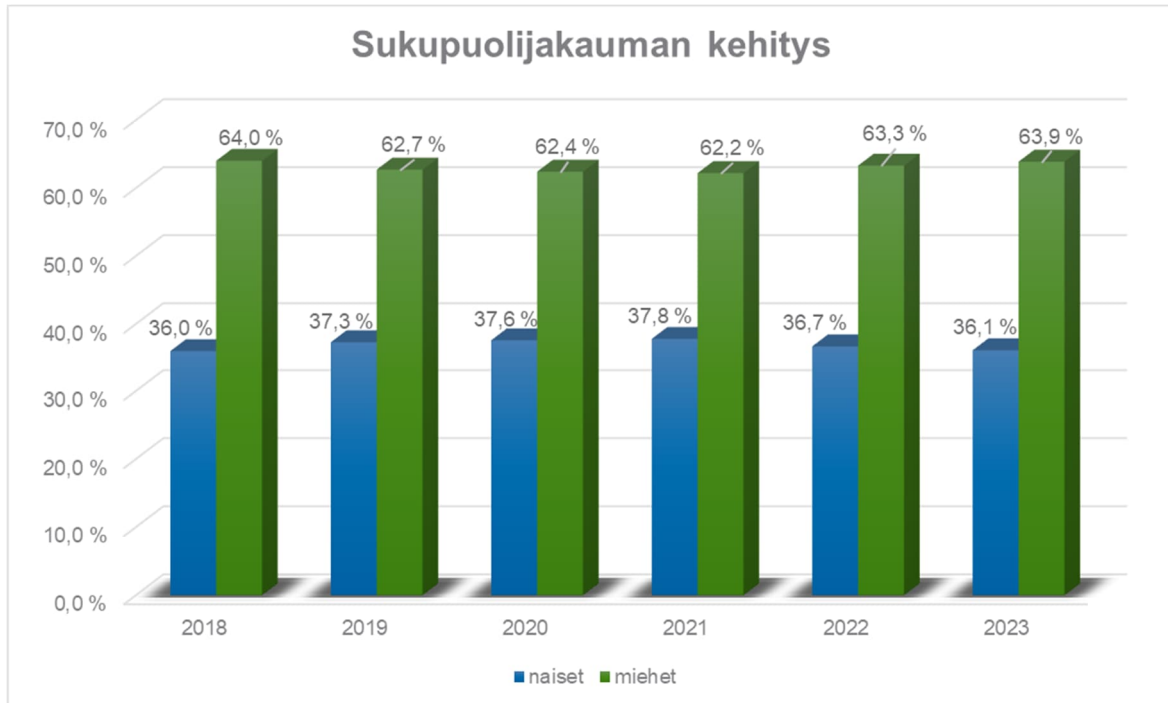


Taulukko 18. Vakituisen ja määräaikaisten henkilöstön osuudet vuosina 2021-2023



Taulukko 19. Vakituinen ja määräaikainen henkilöstö sukupuolen mukaan 31.12.2023.

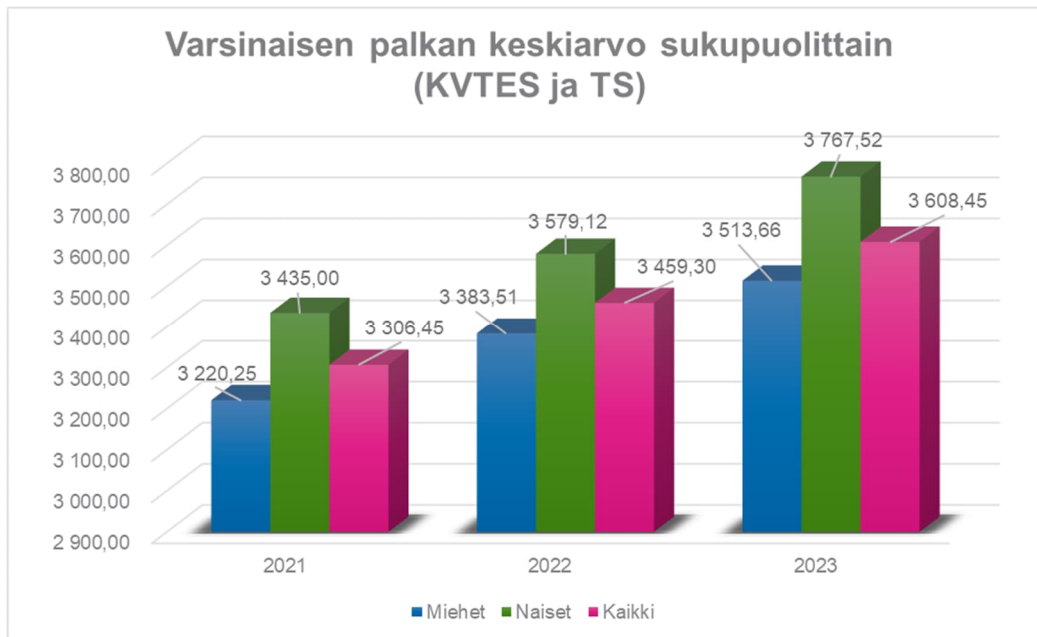
Henkilöstön sukupuolijakauman asettui samoille lukemille edellisen vuoden kanssa: naisia 36,1% ja miehiä 63,9%.



Taulukko 20. Sukupuolijakauman kehitys vuosina 2018–2023.

7.7. Palkkaus

Kuukausipalkkaisten KVTES- ja TS-sopimusten piiriin kuuluvien HSY:läisten naisten palkat ovat keskimäärin hieman miesten palkkoja korkeampia.



Taulukko 21. Varsinaisen palkan keskiarvo (KVTES ja TS) vuosina 2021, 2022 ja marraskuulta 2023

7.8. Työelämän joustojen käyttö

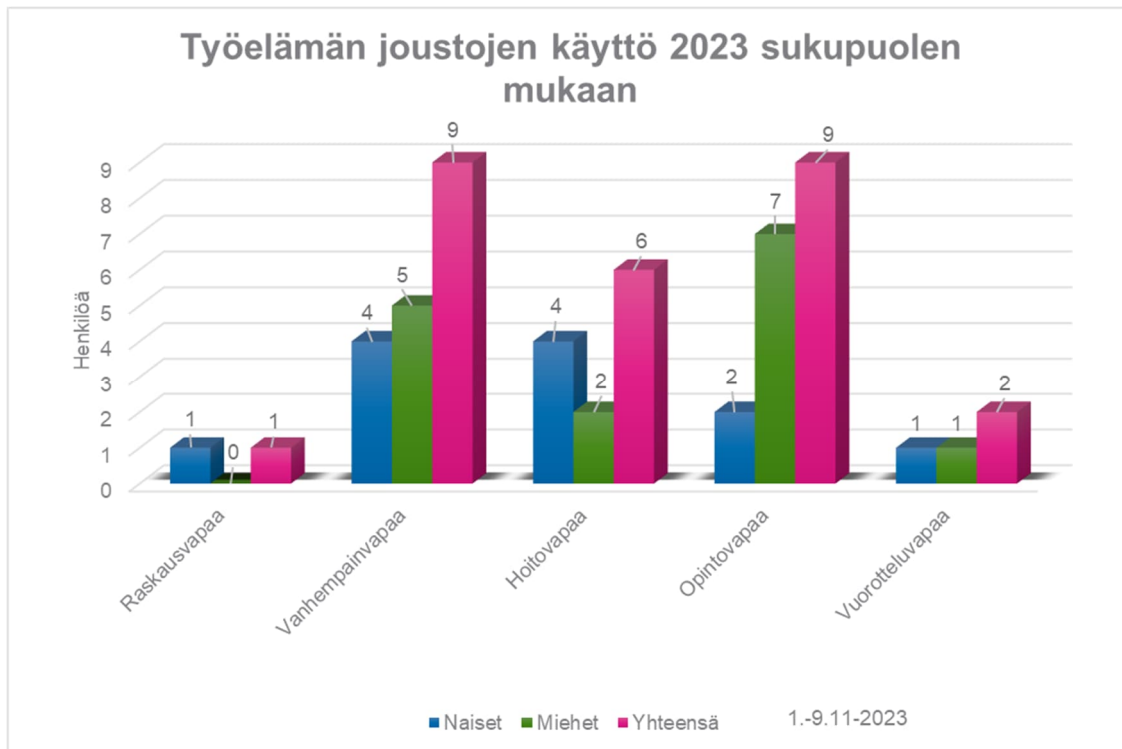
Työelämän joustojen käyttö on tarkastelujaksolla suunnilleen edellisen vuoden tasolla. Miesten vanhempainvapaan käyttö on tarkastelujaksolla edellistä vuotta selkeästi korkeampaa.

Taulukossa 12 esitetään, miten naiset ja miehet ovat käyttäneet työelämän joustoja ajalla 1.1.-9.11.2023. Yhteenveto sisältää vertailujakson ajalle jatkuvat vapaat sekä vertailujaksolla alkaneet ja sen yli jatkuvat vapaat.

	<i>Naiset</i>	<i>Miehet</i>	<i>Yhteensä</i>
<i>Raskausvapaa</i>	1(1)		1
<i>Vanhempainvapaa</i>	4(4)	5(1)	9
<i>Hoitovapaa</i>	4(2)	2(2)	6
<i>Opintovapaa</i>	2(2)	7(6)	9
<i>Vuorotteluvapaa</i>	1(0)	1(1)	2
<i>Yht.</i>	12	15	27

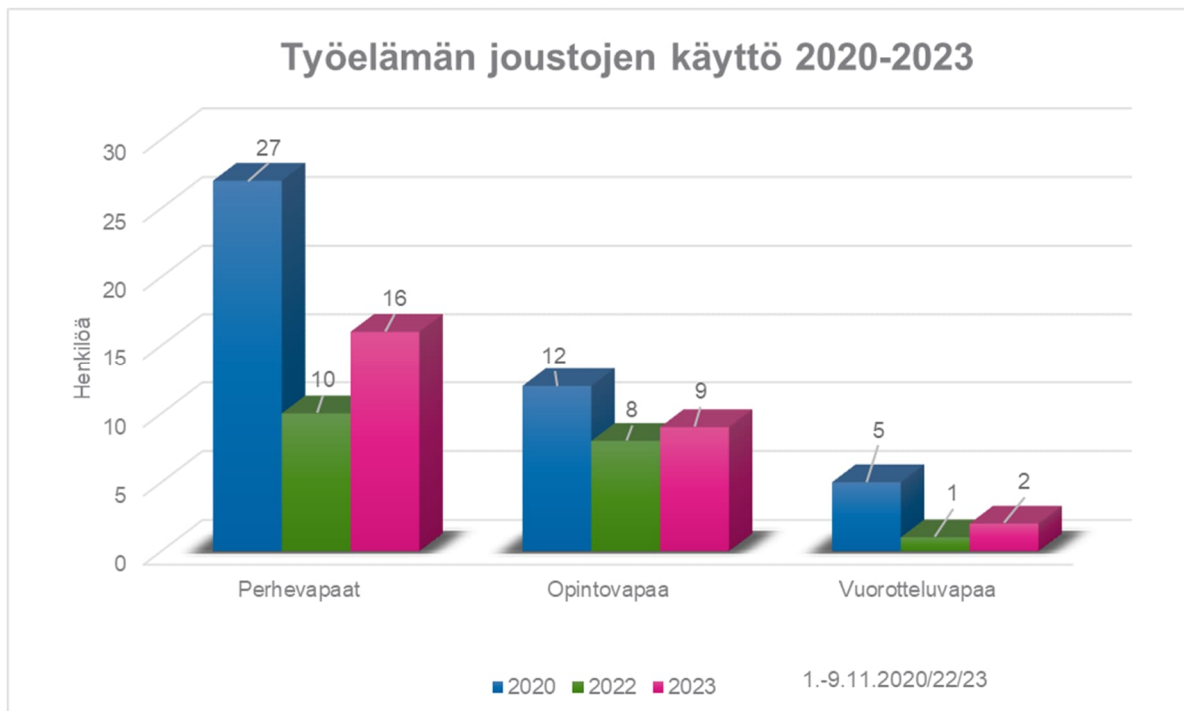
Taulukko 22. Työelämän joustojen käyttö 1.-9.11.2023 (suluissa 1.11.–9.11.2022)

Miehet (5) ovat tarkastelujakson aikana olleet naisia (4) enemmän vanhempainvapaalla. Opintovapaata viettäneistä (9) suurin osa on ollut miehiä (7).



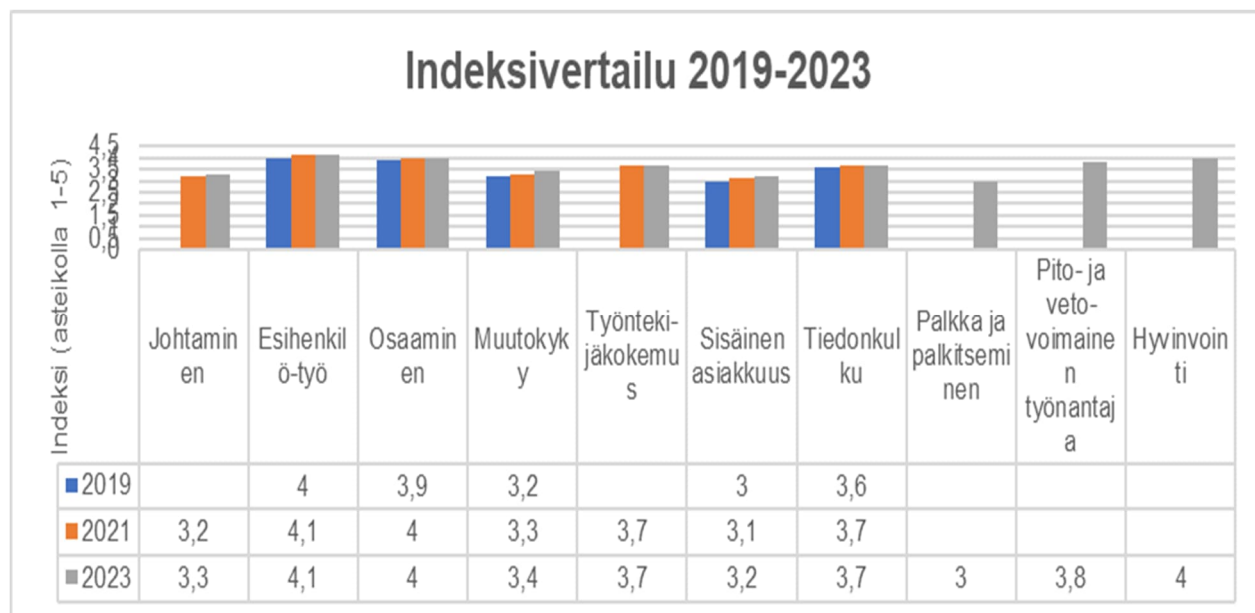
Taulukko 23. Työelämän joustojen käyttö 1.-9.11.2023 sukupuolen mukaan

Kolmen vuoden tarkasteluaikana työelämän joustojen käytön trendi on ollut laskeva. Marraskuuden tarkastelujaksoina työelämän joustoja käytti vuonna 2020 44 henkilöä, vuonna 2022 19 henkilöä ja vuonna 2023 27 henkilöä.

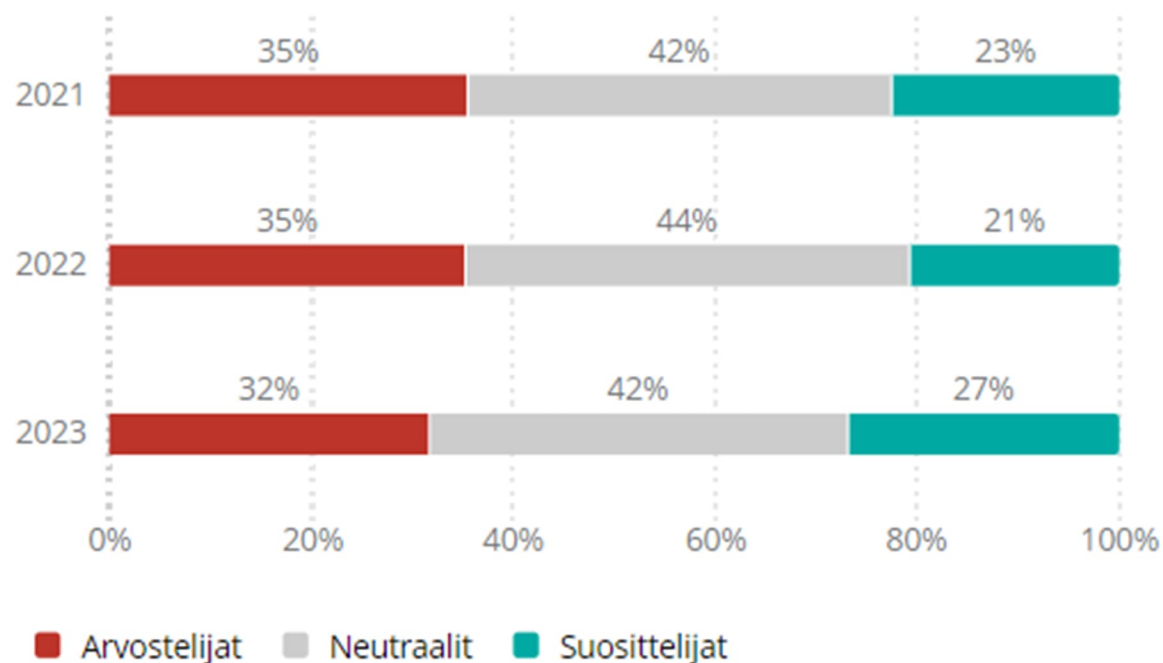


Taulukko 24. Työelämän joustojen käyttö vuosina 2020-2023

7.9. Työhyvinvointi



Taulukko 25: Henkilöstökyselyn indeksivertailu vuosina 2019 – 2023.

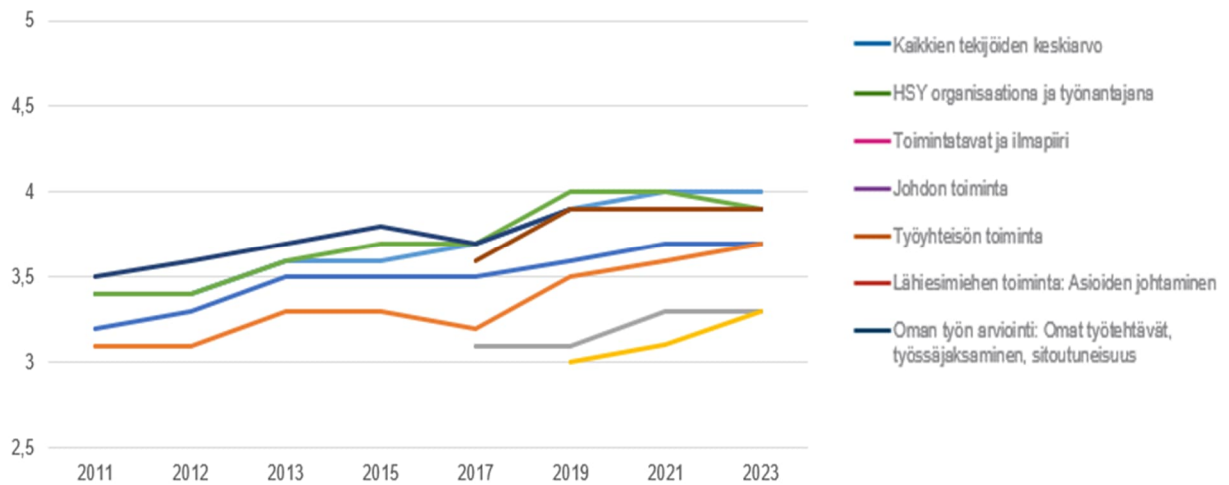


Taulukko 26: Suosittelemuhalukkuuden kehityssuunta vuosina 2021-2023:

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

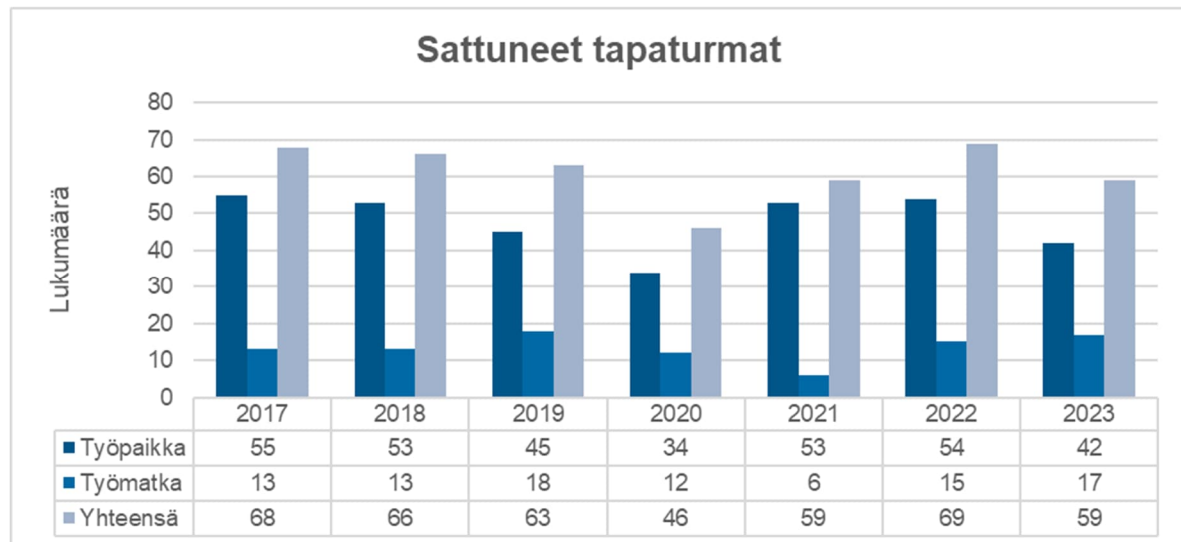
Neutraalit (arvot 7-8) ovat tyytyväisiä työntekijöitä, mutta eivät niin sitoutuneita, etteikö heitä olisi helppo houkutella myös muualle.

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

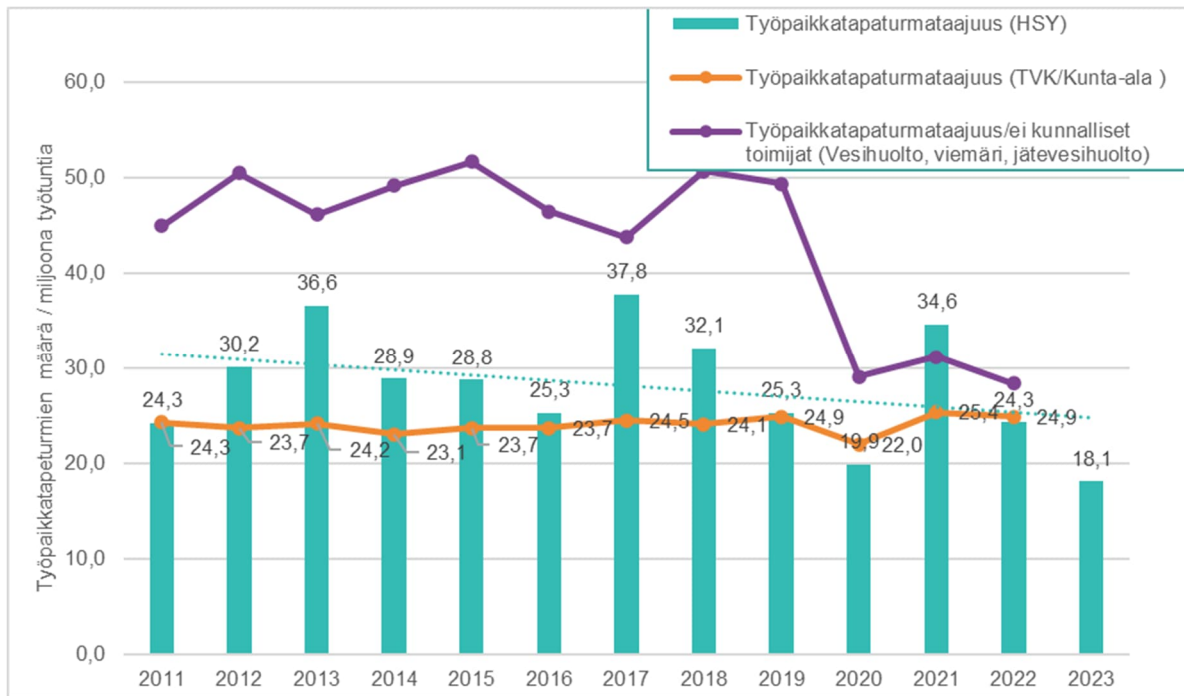


Taulukko 27: Henkilöstökyselyn kokonaistulosten kehitystrendi vuosilta 2011 – 2023 (asteikolla 1-5)

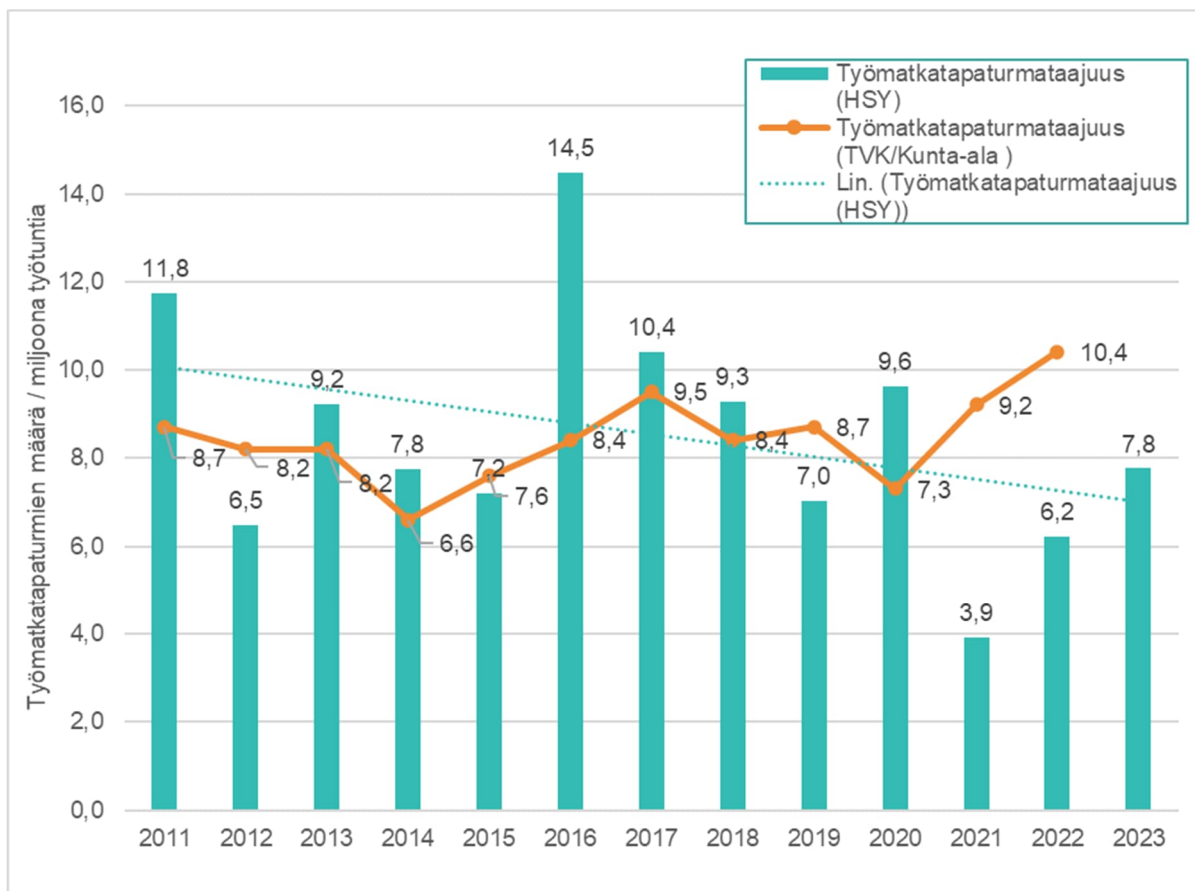
7.10. Tapaturmat



Taulukko 28. Sattuneet työpaikka- ja työmatkatapaturmat 2017 - 2023.



Taulukko 29: Työpaikkatapaturmataajuus (LT10 = vakuutusyhtiön korvauksiin johtaneet, sis. myös hoitokulut) vuosina 2011 – 2023. Vuoden 2023 vertailuaineistoa ei vielä ole.



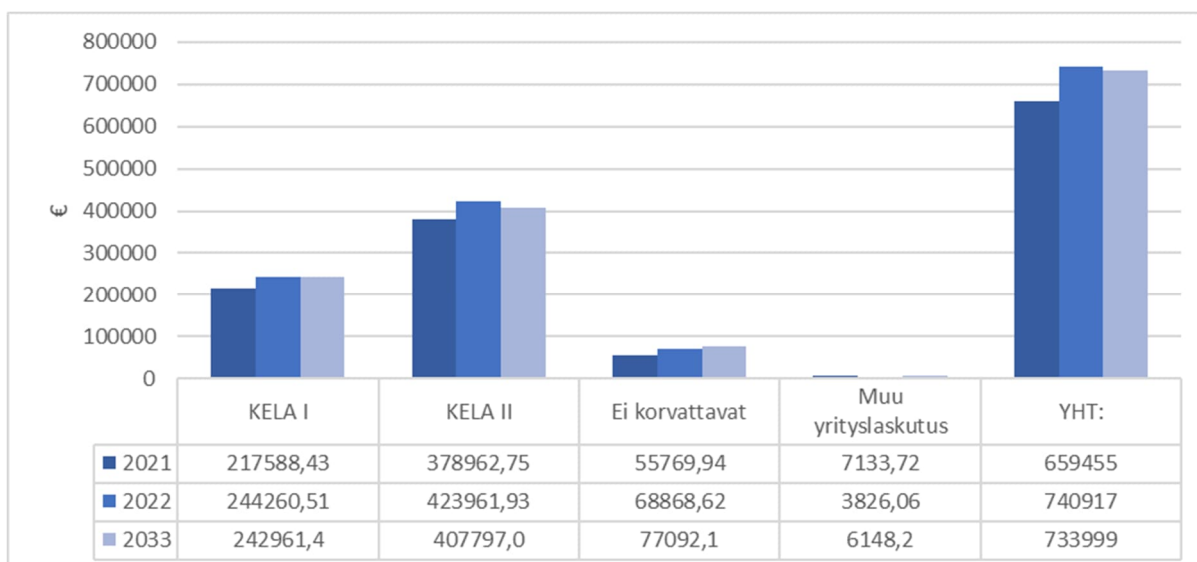
Taulukko 30: Työmatkatapaturmataajuus (LT10 = vakuutusyhtiön korvauksiin johtaneet, sis. myös hoitokulut) vuosina 2011 – 2023. Vuoden 2023 vertailuaineistoa ei vielä ole. Työmatkatapaturmien

vertailuluvut niin pieniä, että taajuuslaskenta on vain suuntaa antava (Lähde: TVK)

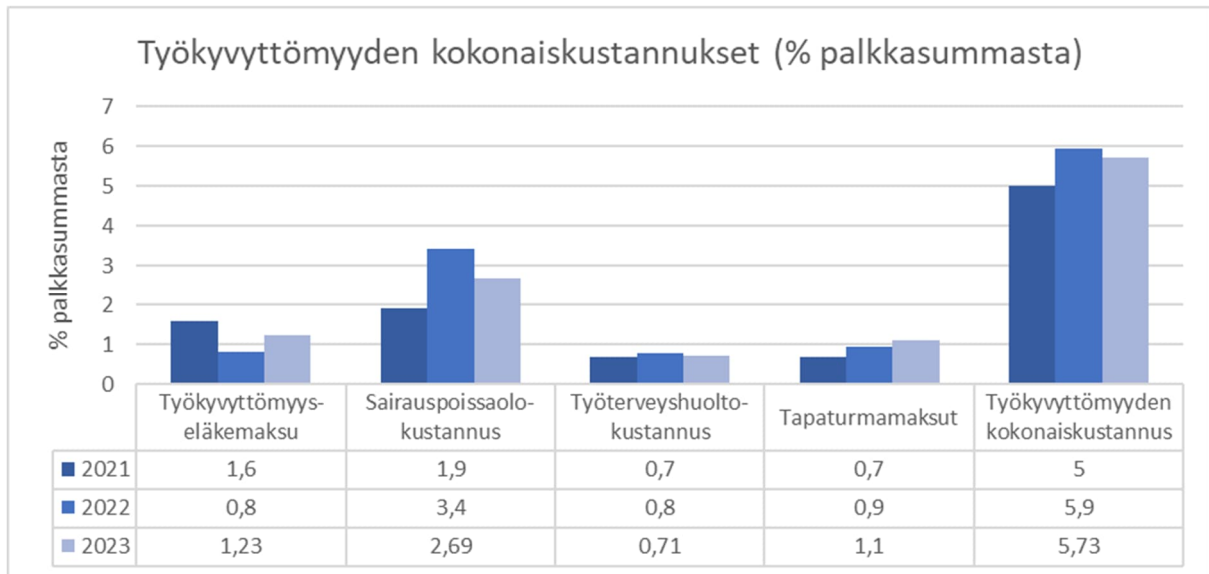
7.11. Työkyky ja -terveys

SAIRAUSPOISSAOLOJEN TUNNUSLUVUT (sis. määräaikaiseläkkeet ja tapaturmat)			
	2021	2022	2023
Sairauspoissaolopäivien lkm yhteensä	10267	12899	11213
Sairauspoissaoloprosentti	3,41 %	5,97 %	5,27 %
- josta tapaturmapoissaolopäivien osuus		936	853 (779/74)
- josta tapaturmien osuus (%)	0,48 %	0,49 %	0,40 %
Sairauspoissaolopäivien lkm palvelussuhdevuotta	12,5	15,1	13,8
0-päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)			24,90 %
Sairauspoissaolopäivien pituus			
	2021	2022	2023
1-3 pv (KT: alle 4 pv)	1520	2297	2327
4-30 pv (KT: 4-29 pv)	5978	6037	4275
yli 30 pv:	2769	4579	4611
- 30-60 pv (KT)		1337	1235
- 61-90 pv (KT)		1119	1138
- 91-180 pv (KT)		1379	1501
- yli 180 pv (KT)		730	737

Taulukko 31: Sairauspoissaolojen lukumäärät vuosina 2022 – 2023. Tunnuslukujen raportointiperiaatetta on muutettu 1.1.2022 alkaen kuntatyönantajien suositusten mukaisesti.



Taulukko 32: Työterveyshuoltokustannukset korvausluokittain vuosina 2021 – 2023. Kelakorvauksia ei ole vähennetty. Hyväksytyt KELA-vähennykset ovat korvausluokassa I: max 60 % ja korvausluokassa II: max 50 %.



Taulukko 33: Työkyvyttömyyteen liittyviä kokonaiskustannuksia (% palkkasummasta) vuosina 2021-2023.