

HSY

Henkilöstökertomus 2024



Työntekijät ja kulttuuri -yksikkö
21.3.2025

Sisällys

1. Johdanto.....	3
2. Työn murroksen strategiaohjelmat toiminnassa.....	4
2.1. Brändiviestintä tukemaan työnantajamielikuvatyötä yhteisen tekemisen kautta.....	4
2.2. Matkalla kohti avointa, aktiivista ja ketterää aloitetoimintaa.....	5
2.4. Osaava ja kehittyvä henkilöstö.....	7
2.5. Rekrytoinnit.....	8
2.5.1. Rekrytointien määrässä vähäistä laskua.....	8
2.5.2. Kesätyöntekijät viihtyvät meillä heikentyneistä kyselytuloksista huolimatta.....	9
2.5.3. Oppilaitosyhteistyöllä luodaan positiivista työnantajakuva ja jaetaan asiantuntijuuttamme.....	10
3. Palkkaus ja palkitseminen.....	11
4. Osaamisen kehittäminen.....	12
4.1 Monipuoliset koulutusmahdollisuudet.....	12
4.2 Uusi osaamisen hallinnan alusta ja monipuoliset osaamisen kehittämisen tavat.....	12
4.3 Esihenkilötyön kehittäminen.....	13
5. Organisaatiouudistukset.....	13
6. Työterveys ja -turvallisuus.....	14
6.1 Työkyky- ja työhyvinvointi.....	15
6.1.1. Työterveyshuollon kilpailutuksen voitti Lääkärikeskus Aava Oy.....	15
6.1.3 Kaikkien sairauspoissaolopäivien määrä väheni 12,1 %.....	17
6.1.4. Työterveyshuoltokustannukset nousivat 16,7 %.....	18
6.1.5 Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset laskivat edellisvuodesta.....	19
6.2 Työhyvinvoinnin paraneminen jatkaa positiivista kasvuaan.....	19
6.2.2 NPS – työpaikan suositeltavuus parani positiiviselle puolelle.....	21
6.2.4 Rakentavaa keskustelua ja toimivaa vuorovaikutusta dialogin keinoin.....	22
6.2.5 Työturvallisuuden johtaminen strategisempaa kuin koskaan ennen.....	22
6.2.6 Ei yhtään vakavaa poikkeamaa ja lieviä poikkeamia runsaasti enemmän.....	25
6.2.7 Henkilöstöeduilla työhyvinvointia ja työkykyä.....	27
7. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.....	30
7.1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet kaudelle 2024–2025.....	30
7.2. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus syksyn henkilöstökyselyiden näkökulmasta.....	32
8. Tunnusluvut.....	34
8.1 Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet.....	34

8.2 Henkilöstön ikärakenne	35
8.3. Palvelussuhteen kesto	36
8.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	37
8.5 Sukupuoli ja palvelussuhteen luonne	38
8.6. Palkkaus ja palkitseminen	41
8.7. Työelämän joustojen käyttö.....	42
8.8. Työhyvinvointi	45

1. Johdanto

Toimintaympäristön muutokset vaikuttavat toimintamme varmistamiseen aivan eri tavalla kuin ehkä koskaan ennen. Venäjän hyökkäyssota Ukrainaan on jatkunut helmikuusta 2022 ja globaali turvallisuustilanne on liikkeessä tämän myötä. Tämä vaikuttaa meihin sekä organisaationa että myös ihmisiin, jotka meillä työskentelevät. Uusi maailmantilanne on muuttanut käsitystämme turvallisesta ja tutusta. Kokonaisturvallisuuden sisällä työturvallisuus ja henkilöturvallisuus ovat olleet merkittävässä fokuksessa tarkasteluvuoden aikana.

HSY sai organisaationa turvallisuusselvitettävän organisaation statuksen kesäkuussa ja tämän jälkeen käynnistimme prosessin työntekijöiden turvallisuusselvittämiseksi niissä tehtävissä, joissa se on tarpeen. Käynnistimme turvallisuusselvitykset ensin rekrytointien yhteydessä syyskuussa ja loppuvuodesta aloitimme henkilöstön selvittämisen johtoryhmästä.

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 monipuolisesti.

Työturvallisuuteen panostettiin aktiivisesti. Tavoitteellistimme työturvallisuuden toimenpiteitä myös strategiakorttitavoitteisiin. Meillä oli tavoitteena edelleen sekä nolla tapaturmaa että nollatoleranssi kiusaamiselle. Lisäksi tavoitteemme on nolla työstä johtuvaa sairauspoissaoloa. Panostimme mm. läheltä piti -tilanteiden ja positiivisten turvallisuushavaintojen ja -kävelyiden tekemiseen laajasti. Laajensimme työturvallisuuskorttikoulutuksen koko henkilöstölle, myös ei-operatiivisen toiminnan asiantuntijatehtäviin. Nolla tapaturmaa ei toteutunut ja sattuneiden tapaturmien määrä pysyi lähes ennallaan. 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 jatkoimme varmistaaksemme hyvin alkaneen kehityksen näiden ehkäisemiseksi.

Työterveyshuollon kustannukset kasvoivat, mutta vastaavasti sairauspoissaolopäivien määrät laskivat edellisestä vuodesta merkittävästi. Työkykyjohtamisen toimintamallin kehittämistä jatkettiin ja panostimme varhaisen välittämisen -toimintamallin ja lomakkeiston uudistamiseen. Tavoitteemme on saada myös muut tärkeät työkykyjohtamisen mittarit vielä enemmän laskuun.

Osaamisessa painopisteenä oli työturvallisuuteen liittyvät lakisäätöiset koulutukset ja koko henkilöstölle kohdennettu tietoturvakoulutus. Myös paljon muuta oppimissisältöä ja oppimispolkuja rakennettiin uuteen oppimisympäristöömme Välkkyyn. Osaamisen johtamisen ja osaamisen kartoittamisen pilotit toteutettiin SYT:ssä ja Asiakkuudet ja viestintä -osastolla ja näissä syntyneiden sisältöjen ja havaintojen perusteella jatkamme työtä osaamisen johtamisen haltuunotossa. Esihenkilöiden valmentavan johtamisen valmennukset pyörivät ja neljä kurssillista esihenkilöitä suoritti valmennuksen tarkasteluvuonna.

Syksyn henkilöstökyselyiden, pulssi -kyselyn ja vastuullinen työpaikka -kyselyn, perusteella on moni asia edistynyt organisaatiossamme ja samalla on todettava, että meillä on vielä tekemistä työhyvinvointimme edistämiseksi. Nykyisen strategian yhden painopisteen eli työn murroksen kokonaisuudessa pääsemme edistämään henkilöstön hyvinvointia samalla kun tuomme työntekoon

sujuvuutta ja mielekkyyttä. Esimerkkeinä voi mainita johtamisen kehittämisen, henkilöstön osaamisen systematisoinnin ja tunnistamisen sekä työnantajakuvaan kehittämisen osana brändin uudistamista. Näihin kaikkiin panostimme. Palkkauksen ja palkitsemisen kannustavuus, dynaamisuus muutoksissa ja avoimuus ohjasivat meitä uudistaessamme TVA-palkkajärjestelmää. Näiden tavoitteiden toteutumisen suunta näkyy kyselyissä, mutta tältäkin osin meillä on tehtävää erityisesti palkkausjärjestelmän ymmärrettävyyden ja käytön osaamisen varmistamisessa. 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. Kiitos kuluneesta vuodesta, teidän kanssanne on ilo työskennellä.

Helsingissä, 21.3.2025

Tommi Fred
toimitusjohtaja

2. Työn murroksen strategiaohjelmat toiminnassa

Työn murroksen strategiaohjelmissa keskeisimpänä tavoitteena on hyvän työntekijäkokemuksen varmistaminen. Työntekijät ja kulttuuri -yksikössä (ent. henkilöstöyksikkö) johdetaan ja koordinoidaan työn murroksen ohjelmia pito – ja vetovoimainen työnantaja sekä osaava ja kehittyvä henkilöstö. Keskeisessä roolissa ohjelmien toimenpiteiden toteuttamisessa ja tavoitteiden saavuttamisessa ovat ohjelmapäälliköt. Ohjelmien onnistumisessa on keskeistä, miten esihenkilöt ja henkilöstömme sitoutuvat ohjelmien kautta kehitettyjen toimintamallien ja menetelmien oppimiseen ja soveltamiseen.

2.1. Brändiviestintä tukemaan työnantajamielikuvatyötä yhteisen tekemisen kautta

Pito- ja vetovoimainen työnantaja -ohjelman keskeisimpänä tavoitteena ja hankkeena oli 2024 HSY:n työnantajakuvaviestinnän ja brändiviestinnän uudistaminen ja yhdenmukaistaminen. Uusi työnantajakuva ja samalla uudistettu brändi tulevat käytännössä näkyväksi erilaisissa viestintäkampanjoissa, rekrytointiviestinnässä ja uudistetussa brändikäsi kirjassa. Uudistuksen pohjaksi saatiin tietoa muun muassa aikaisemmista henkilöstö- ja mainekyselyistä sekä keväällä koko henkilöstölle tehdystä työnantajamielikuvakyselystä. Työnantajakuvaa ja brändiä suunniteltiin työpajoissa, joissa oli osallistujina erilaisissa työtehtävissä toimivia työntekijöitämme eri puolilta organisaatiota.

Uudeksi työnantajalupaukseksi jokaiselle työntekijällemme kirkastettiin yhteisen suunnittelun ja kyselyjen pohjalta:

Välitämme ympäristöstämme ja toisistamme. Kehitämme toimintaamme ja itseämme. Teemme yhdessä maailman kestävimmän kaupunkiseudun.

Uudistettu brändi ja työnantajamielikuvakonsepti otettiin käyttöön viestintävalmennuksessa, joka pidettiin asiakkuudet ja viestintä -osaston henkilöstölle syksyllä ja sen tallenne on jaettu koko henkilöstön käyttöön. Sisäisen käyttöönoton jälkeen työnantajakuvaviestintä päivitettiin myös ulkoiseen viestintään.

2.2. Matkalla kohti avointa, aktiivista ja ketterää aloitetoimintaa

Aloitetoiminnan tavoitteena on edistää yhdessä tekemistä, avointa työskentelyä ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua laajasti HSY:n toiminnan kehittämiseen.

Lähdimme keväällä 2024 uudistamaan aloitetoimintaamme. Halusimme innostaa henkilöstöä ideoimaan nykyistä enemmän ja tarjota näkyvän, sujuvan prosessin ideoiden käsittelyn tueksi. Aloitteita tehtiin meillä vuosittain jonkin verran, mutta käsittelyprosessi oli hidas, näkymätön ja piilossa toimintajärjestelmämme IMS:n syövereissä.

Kehittämistyömme alkoi sekä julkisen että yksityisen sektorin toimijoiden benchmarkauksella. Kohtasimme erinomaisia ja pitkälle vietyjä aloiteprosesseja, mutta sellaisiakin, joissa aloitetoiminta oli hyvinkin näkymätöntä ja alkutekijöissään vielä.

Seuraavaksi kysyimme henkilöstöltä ja johdolta, mitä he toivoivat uudelta aloitetoiminnalta. Kaikkein eniten toivottiin avointa, innostavaa, kannustavaa, helppoa ja ketterää aloitetoimintaa. Näiden toiveiden ohjaamana lähdimme kehittämään ja pilotoimaan uutta aloitetoimintaamme.

Kuvalle yhdellä sanalla millaista on hyvä aloitetoiminta
81 responses



Kuva 1. Henkilöstön toiveita uudesta aloitetoiminnasta sanapilvenä.

Uuden aloitetoiminnan pilotti toteutettiin 14.10.-31.12.2024. Siirsimme toiminnan IMS:istä intranet-sivullemme, jossa aloitteet tulivat reaaliajassa kaikille näkyviin, samoin käsittelyn tilanne ja palkitsemisen perustelut. Aloitteita saattoi käydä tykkäämässä ja kommentoimassa, vaikkapa jatkokehittämässäkin Aloitefoorumissa, Viva Engagessa. Aloitelomakkeesta muotoilimme helpon ja selkeän ja aloitteiden aihepiiri oli vapaa.

Aloitetoiminnan pilottiin tuli 2,5 kuukauden aikana 27 uutta aloitetta, joten aloiteaktiivisuus kasvoi keskimäärin yli puolella verrattuna samaan aikaan edellisvuonna. Myös aloitteet-sivun latausten määrä nousi pilotin aikana huikeasti, lähes nelinkertaiseksi aiempaan verrattuna. Lataukset kertovat siitä, että aloitteita haluttiin tehdä, lukea ja kommentoida aktiivisesti.

Aloitteisiin saatiin myös nopeasti asiantuntijalausunnat, minkä vuoksi pystyimme käsittelemään lausunnot tavoiteaikataulumme mukaisesti kahden kuukauden sisällä. Lisäksi aloitteet olivat varsin hyviä, joten jopa 40 prosenttia niistä ehdotettiin palkittavaksi.

Pilotin aikana saimme myös hyviä kehittämissuhteita, joiden avulla pystyimme tekemään nopeasti muutoksia ja parannuksia, esimerkiksi aloitesivun sisältöön ja näkyvyyteen ja lausunnonantajien ohjeistukseen. Pilotilla voitiinkin pitää varsin onnistuneena, joten päätimme siirtyä uuteen toimintamalliin vuoden 2025 alusta alkaen. Keväällä 2025 tulemme lanseeraamme myös ensimmäisen teemallisen aloitekilpailun.

2.3 Työkulttuurin kehittäminen jatkuu

Tärkeää tietoa työkulttuurin nykyisestä tilanteesta saamme henkilöstökyselyjen ja vastuullinen työpaikka -tutkimuksen avulla. Osallistuimme syyskuussa toista kertaa Vastuullinen työpaikka -tutkimukseen. Vastuullisuustutkimukseen vastasi 410 työntekijäämme. Edellisen vuoden tuloksiin nähden kehitystä oli tapahtunut etenkin syrjimättömyyttä ja työelämän tasapainoa sekä henkilöstön hyvinvointia mittaavien osa-alueiden vastauksissa. Erityisesti seuraavat väittämät saivat tutkimuksessa erinomaisen arvosanan = suurempi kuin 4,00.

- Työnantajani joustaa eri elämäntilanteissa, 4,23
- Työnantajallani on myönteinen vaikutus yhteiskuntaan, 4,43
- Tiedän mikä on oma roolini yhteisten tavoitteidemme saavuttamiseksi, 4,23
- Esihenkilöni kohtelee tiimin jäseniä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti, 4,16
- Haluan jatkossakin työskennellä nykyisellä työnantajallani, 4,10.

Syksyllä valmisteltiin kumppanuuteen perustuvan työkulttuurin kehittämistä käynnistämällä kumppanuustoiminnan kartoittaminen osana asiakkuudet ja viestintä -osaston työskentelyä. Ko kyselyn tarve nousi kesän johdon katselmusten yhteydessä ja palvelee siis myös tavoitetta selvittää tyytyväisyyttä yhteisten palveluiden palveluihin sisäisesti.

Vahvistimme yhdenvertaista työkulttuuria, työnantajamielikuvaa sekä työhakemusten tasapuolista, hakijan osaamiseen ja pätevyyteen perustuvaa käsittelyä jatkamalla anonyymin rekrytoinnin käyttämistä osassa rekrytointejamme. Osa rekrytointiprosessista tapahtuu anonyymin rekrytoinnin periaatteiden mukaisesti, sillä hakemuksista on piilotettuna hakijoiden tunnistetiedot hakemusten käsittelyvaiheessa. Uudesta rekrytointitavasta kysyttiin kokemuksia esihenkilöiltä sekä vasta aloittaneilta työntekijöiltä. Positiivisina puolina menetelmässä nähtiin hakemuksen sisällön, hakijan osaamisen ja motivaation hakea kyseiseen tehtävään korostuminen sekä runsaan hakemuskokouksen helpompi käsittely.

Tarkasteluvuosi oli ensimmäinen HR-partneritoiminnan toimintavuosi. HR-toimintamallin tavoitteena on tuoda HR-toimintaa lähemmäksi linjaorganisaation ja henkilöstön arkea verkostomaisen sekä kumppanuuteen perustuvan toimintatavan kautta. HR-partnerit hoitavat tätä roolia oman varsinaisen tehtävänsä ohessa.

2.4. Osaava ja kehittyvä henkilöstö

Osaava ja kehittyvä henkilöstö -ohjelman keskeisimpänä tavoitteena vuonna 2024 oli määritellä osaamisen johtamisen malli sekä HSY:n strategiset kyvykkyydet osana osaamisen johtamisen kokonaisuutta. Tavoitteena oli synnyttää yhteistä ymmärrystä ja sitoutumista osaamisen kehittämiseen ja jatkuvan oppimisen johtamiseen. Työskentely perustui työntekijöiden osaamisen nykytilan ja tarpeiden sekä strategian pohjalta määriteltyjen tulevaisuuden osaamistarpeiden tunnistamiseen ja määrittelyyn. Työ on jatkoa vuonna 2023 alkaneen strategiakauden aikana käynnistämäämme strategialähtöisen osaamisen kehittämisen ja johtamisen uudistuksen kokonaisuuteen. Sen tavoitteena on rakentaa uusi toimintatapa, jossa yhtenäistämme toimenpiteet ja menetelmät yhteisen mallin mukaisiksi.

Pilotoimme lisäksi osaamiskartoituksia osana osaamisen johtamisen mallia ja uutta osaamisen hallinnan järjestelmää työtä tukevana työkaluna. Uusi, kaikille yhteinen järjestelmä Vätkky mahdollistaa laajan henkilöstön osaamisen kartoituksen, ajantasaisen osaamisrekisterin ja koulutusten seurannan sekä oppimiskokonaisuudet ja -polut. Ensimmäisiä käyttöönottoja olikin perehdytyksen sähköistäminen oppimispoluksi Vätkkyy. Oppimisalustan käyttöönotto aloitettiin urakoitsijoiden perehdytyksen ja työlupien hallinnoimiseksi vesi- ja jätehuollossa. Tämän jälkeen teimme koulutusosion peruskäyttöönoton koko henkilöstön osalta vuonna 2024.

Osana strategiaamme toimimme myös valmentavaa johtamisosaamista osaksi esihenkilötyötämme jatkamalla valmentavan johtamisen valmennuksia. Viime vuonna järjestimme yhteistyössä kumppanimme kanssa neljä valmennusohjelmaa, ja niihin osallistui yhteensä 45 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. Ensimmäisten kahden pienryhmän valmennukset käynnistyivät loppuvuodesta 2023 ja jatkuvat edelleen vuonna 2025 kunnes kaikki esihenkilömme ovat suorittaneet valmennuksen. Tarjosimme myös mahdollisuuden osallistua lisäksi pienryhmävalmennuksiin, joiden tarkoituksena on tukea esihenkilöitä erilaisissa arkisissa johtamistilanteissa sekä ammatillisessa kasvussa.



Kuva 2. HSY:n asentajajoukkue oli toista kertaa kisaamassa 7.–8.10. järjestetyssä Operations Challenge -taitokilpailussa New Orleansissa. Kilpailu pidetään WEFTEC:in (the Water Environment Federation's Technical Exhibition and Conference) Pohjois-Amerikan suurimman vesialan konferenssin yhteydessä. Nelihenkinen joukkue Helsinki Sewer Turdles saavutti kilpailussa ensimmäisen sijan Yhdysvaltojen ulkopuolisena joukkueena. Joukkueemme taitoja koeteltiin monipuolisissa vesihuoltoalan tehtävissä, asentaja-, prosessi-, laboratorio-, pumpun huolto ja kaveripelastustehtävissä.

2.5. Rekrytoinnit

2.5.1. Rekrytointien määrässä vähäistä laskua

Tänä vuonna haimme yli 90 rekrytoinnissa uusia työntekijöitä vakituisiin, määräaikaisiin tai sijaisen tehtäviin (poisluettuna kesätyörekrutoinnit). Rekrytoinneissa eri työtehtäviin tuli valituksi 52 nykyistä työntekijäämme.

Rekrytointien määrä väheni jonkin verran edellisestä vuodesta (noin 10 rekrytointia vähemmän). Omasta syystä lähteneiden osuus lähtövaihtuvuudesta (46%) on merkittävästi alhaisempi kuin vuonna 2023 (74%) ja myös kuin vuonna 2022 (63%). Nämä yhdessä voivat heijastella yleistä työllisyystilannetta ja sitä, että meidät koetaan vakaaksi ja turvalliseksi työnantajaksi.

2.5.2. Kesätyöntekijät viihtyvät meillä heikentyneistä kyselytuloksista huolimatta

Haimme yleisessä haussa tammi-helmikuussa yli 50 kesätyöntekijää. Paikat täytimme noin 1 600 meille tulleen hakemuksen joukosta. Kesätyöhakemusten määrässä oli kasvua vuoteen 2023 nähden (1341, 19 %). Monet kesätyöntekijöistämme viihtyvät HSY:llä niin hyvin, että palaavat kesä toisensa jälkeen työskentelemään meille ja samalla tarjoamme monelle hakijalle ensimmäisen kosketuksen työelämään.

Osallistuimme jälleen Oikotien Vastuullinen kesäduuni (VKD) -kampanjaan. Koemme tärkeäksi, että kesätyöntekijöillemme tarjotaan hyvä, laadukas ja ennen kaikkea vastuullinen työkokemus. Kampanjaan kuuluu kesätyöntekijöiden kysely, jonka kilpailussa sijoituimme omassa suurten organisaatioiden kategoriassamme vasta sijalle 41 (49 organisaatiota). Laskua viime vuoden sijoitukseen oli 15 sijaa. Kyselyyn vastasi 21 kesätyöntekijää, kun viime vuonna vastaava määrä oli 29. Myös kokonaisorganisaatioiden määrä oli viime vuonna pienempi, kyselyssä oli mukana 46 suurta organisaatiota. HSY:n kesätyökokemuksen keskiarvo oli 4,40 asteikolla 1–5, kun se vastaavasti viime vuonna oli 4,49 eli pientä laskua myös kokemuksessa. Tarkasteluvuonna tilasimme vain suppean ranking-raportin kyselyn tuloksista, joten tarkempaa selitystä tulosten laskusuhdanteelle emme pystyneet niiden perusteella päättämään.

Kampanjaan kuuluvassa vuoden kesätyöntekijäkilpailussa valittiin HSY:ltä Ämmässuon Ekoteollisuuskeskuksessa kaasun ja vesien hallinnassa huoltomiehenä toista kesää työskennellyt Miikka Kervinen. Miikan työtehtäviin kuului muun muassa sijaistustehtäviä, kaasuvirtausten säätö- ja kunnossapitotehtävät sekä kunnossapito-ohjelman päivitys. Miikka suosittelisi HSY:tä työpaikkana kaverilleen, sillä tehtävät ovat olleet mielenkiintoisia ja vielä toisenakin vuotena on riittänyt uutta opittavaa.

–Jos haluaa oppia jätehuollon toiminnasta ja kaatopaikkaympäristöstä, niin ei varmaan HSY:tä parempaa paikkaa siihen löydy. Tämä on myös hyvä paikka oppia työelämätaitoja ja täällä annetaan paljon vastuuta. Täällä on hyvät mahdollisuudet kehittyä.

Teetimme kesätyöntekijöillemme oman sisäisen, laajemman kyselyn saadaksemme tarkempaa tietoa kesätyöntekijöiden kokemuksista VKD:n ranking-raportin lisäksi. Vastausmäärä oli miltei sama, 22 vastaajaa. Kesätyöntekijöiden NPS (Net Promoter Score) oli 50, joka oli 29 pykälää heikompi, kuin edellisenä kesänä. Hajontaa esiintyi väittämässä palautteen saamisesta esihenkilöltä tai kollegoilta ja osaamisen käyttämisen mahdollisuudesta työssä. Muuten vastaukset jakaantuivat tasaisesti tyytyväisen ja erittäin tyytyväisen välille, joten kyselyjen tulosten heikentymistä viime vuoteen verrattuna on vaikea arvioida. Muistutamme esihenkilöjä palautteen antamisen tärkeydestä ja siitä, että kesätyöntekijää valitessa tulee ottaa huomioon työtehtävien ja työntekijän osaamisen kohtaaminen, jotta tunne osaamisen hyödyntämisestä tehtävässä on mielekästä.

Pienestä notkahduksesta VKD:n kyselyn tuloksista ja NPS:n tuloksesta huolimatta, sisäisesti teettämämme kyselyn mukaan 95,5 % vastaajista oli täysin tai samaa mieltä siitä, että oli tyytyväinen kesätyöpaikkaansa.

2.5.3. Oppilaitosyhteistyöllä luodaan positiivista työnantajakuva ja jaetaan asiantuntijuuttamme

Meillä on kolme kulmaa oppilaitosyhteistyössä: yhteiskuntavastuu, osaavien työntekijöiden saaminen jatkossakin sekä positiivisen työnantajakuvan rakentaminen. Julkisenä toimijana haluamme kantaa sosiaalista ja yhteiskunnallista vastuuta ottamalla työelämässäoppijoita kevät- ja syyskaudella tutustumaan HSY:llä työskentelyyn. Meille ovat vakiintuneet ajankohdat työelämässäoppimisjaksoille lokakuusta vuoden loppuun ja maaliskuusta toukokuun loppuun, joihin haemme opiskelijoita julkisella haulla. 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. Jatkoimme vuodesta 2023 alkanutta ohjausryhmätyötä Metropolian kanssa ja elokuussa pääsimme tutustumaan Metropolian Myyrmäen kampuksen toimipisteeseen. Vierailun aikana meille esiteltiin mm. Hiilitallin ja UrbanLabFarmin toimintaa.

Osallistuimme tänäkin vuonna aktiivisesti erilaisiin oppilaitostilaisuuksiin, jotta parantaisimme tunnettuuttamme opiskelijoiden keskuudessa. Osallistuimme Metropolian Tekniikan työnantajapäivään, ammattikoulu Omnian DuuniOmnia-tilaisuuteen sekä Stadin ammattiopiston Meet&Greet'hin ja syyssuunnistukseen, missä meidän pisteenämme oli hitiksi noussut kakkakoris. Kävimme esittelemässä HSY:tä työnantajana luentovieraina Luksiassa ja Metropoliasa sekä olimme puhujina erilaisissa seminaareissa, kuten Aalto yliopiston kiertotalouden seminaarissa ja Metropolian Maailman Vesipäivässä. Järjestimme myös tutustumiskierroksia Viikinmäen ja Blominmäen jätevedenpuhdistuslaitoksille sekä Ämmäsuon ekoteollisuuskeskukseen.

Metropolia osallistuu Change Agents -projektiin, jossa ratkotaan kestävä kehityksen haasteita. Projektissa on mukana opettajia ja opiskelijoita Hollannista, Belgiasta, Saksasta, Ukrainasta ja Suomesta. Olemme mukana tukemassa Metropoliaa tässä projektissa ja sponsoroimme opiskelijoiden matkan Suomesta Amsterdamiin, missä opiskelijat ratkoivat puhtaaseen veteen ja sanitaatioon liittyviä haasteita. Vuonna 2025 opiskelijat tapaavat Suomessa, jolloin me olemme mukana järjestämässä heille työpajaa.

Meille toteutettiin syksyn aikana kaksi MINNO-projektia. Projektien aiheet koskivat energianeuvonnan palvelutuotteen prosessikehitystä tekoälyn avulla ja kotitalousjätteiden lajittelututkimusta. Energianeuvonnan projektin lopputuotteena on tarkoitus syntyä AI Chatbot – sähköinen energianeuvoja – joka osaa neuvoa asiakkaalle vähintään yhden usein kysytyn kysymyksen alusta loppuun ilman, että ihminen osallistuu keskusteluun. Kotitalousjätteiden lajittelututkimuksessa opiskelijat lajittelivat sekajätteitä 40:een eri jakeeseen ja tutkivat, kuinka paljon esimerkiksi muovia päättyy sekajätteen joukkoon. Opiskelijat kirjasivat näytteiden tuloksia ylös Excel-pohjaan, minkä avulla saimme graafeja esimerkiksi kiinteistötyyppien välisistä eroista. Tähän

liittyen he analysoivat lajittelutottumusten eroavaisuuksia eri kokoisilla kiinteistöillä sekä sitä, kenelle ja miten kierrätysinfoa tulisi kohdentaa.



Kuva 3. Kuvitteellinen maskotti sähköiselle energianeuvojalle

3. Palkkaus ja palkitseminen

Tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmä eli TVA-järjestelmän uudistaminen saatiin päätökseen. Uudistettu järjestelmä otettiin käyttöön täysimääräisenä 1.2.2025, joka tarkoittaa sitä, että kaikki tehtäväkuvat ja tehtävien palkkaus KVTES- ja TS -sopimusaloilla toteutettiin uuden tva-järjestelmän mukaisesti. Erityisesti alkuvuonna järjestettiin koulutuksia sekä esihenkilöille ja työntekijöille uudistetusta palkkausjärjestelmästä. Vuoden aikana käsiteltiin myös muutamia tyytymättömyyden ilmaisuja työnantajan ratkaisuihin tehtävien sijoittumisesta uudistetun tva-järjestelmän vaativuustasoille.

Joulukuussa KT eli Kuntatyöntajat ilmoittivat, että KVTES-sopimusallalla otetaan käyttöön vuoden 2025 syyskuun loppuun mennessä tasopalkkajärjestelmä, joka korvaa täysin KVTES-sopimusalan tehtävänvaativuuden arviointiin perustuvan palkkausjärjestelmän. Arvioimme, että uudistetun TVA-järjestelmän puitteissa tehtyä kehittämistyötä on mahdollista hyödyntää tämän tulevan tasopalkkajärjestelmän käyttöönotossa.

Palkitsimme vuoden varrella lukuisia työntekijöitämme kertaluontoisella kannustuspalkkiolla, jonka suuruus vaihteli 100 euron ja 600 euron välillä. Kannustepalkkion voi saada poikkeuksellisen hyvästä työsuorituksesta, kuten venymisestä työyksikön jossain hankkeessa tai poikkeustilanteessa. Myös esimerkiksi poikkeuksellisen hyvän taloudellisen tai laadullisen tuloksen aikaansaamisesta on voinut saada kannustepalkkion.

Maksoimme myös tulospalkkiojärjestelmämme mukaisia tulospalkkioita. Tulospalkkiojärjestelmällä tuemme HSY:n strategian toteuttamista. Jokainen työntekijä osallistuu tiettyjen strategiakorteissa määriteltyjen tavoitteiden toimenpiteisiin. Tulospalkkiot voidaan maksaa, jos järjestelmän mukainen rahoitus toteutuu, strategiakorttien tavoitteiden toteutumien perusteella.

4. Osaamisen kehittäminen

4.1 Monipuoliset koulutusmahdollisuudet

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

Meillä järjestetään ja osallistutaan monipuolisesti erilaisiin koulutuksiin niin läsnä kuin verkossa. Työntekijöillämme on myös mahdollisuus osallistua ulkopuolisten palveluntarjoajien koulutuksiin. Vuoden 2024 aikana yhteensä 487 työntekijää eli noin 61 % henkilöstöstä osallistui sisäisiin ja ulkoisiin koulutuksiin vähintään yhden koulutuspäivän verran. Koulutukseen osallistumispäiviä oli yhteensä 2 383,28 päivää eli 2,9 päivää per työntekijä. Verrattuna vuoden 2023 vastaaviin lukuihin, on koulutuksiin osallistuttu lähes saman verran kuin edellisenä vuonna.

4.2 Uusi osaamisen hallinnan alusta ja monipuoliset osaamisen kehittämisen tavat

Vuonna 2024 otimme käyttöön uuden ja kaikille yhteisen sähköisen osaamisen hallinnan alustan ja saimme valmiiksi koulutusosion käyttöönoton. Osana käyttöönottoa kehitimme perehdytystä entistä tasalaatuisempaan muotoon, jolloin talotasoisien yleisen perehdytyksen lisäksi huomioimme myös toimiala-, ammatti- tai tehtäväkohtaiset tarpeet ja sisällöt. Automaatiikan ansiosta saamme kohdennettua oikeat kurssisisällöt eri ryhmille perehtymistä tukemaan.

Tulemme hyödyntämään uutta järjestelmää osaamisen kehittämisen työkaluna myös laajemmin. Vuonna 2024 käynnistimme kaksi osaamisen tunnistamiseen, kartoittamiseen ja osaamisen näkyväksi tekemiseen liittyvää pilottia. Pilotit toteutettiin Seutu- ja ympäristötiedon tulosalueella sekä Asiakkuus ja viestintä -osastolla ja näissä piloteissa tunnistimme keskeisiä osaamisia sekä tulevaisuuden osaamistarpeita. Suuntaviivat tulevaisuuden osaamistarpeisiin ja osaamisen kehittämiseen tulevat meille määritellyistä strategisista kyvykkyyksistä, jotka on työstetty työpajoissa johtoryhmässä ja osaston johtajien ja yksikön päälliköiden kanssa. Osaamisen kartoittamisen tavoitteena on tunnistaa HSY-tasoisia olennaisimpia osaamisia ja tuoda osaamista näkyväksi. Tämä työ oli tärkeä osa osaamisen kehittämisen ja johtamisen uudistusta, joka vastaa tarpeeseen tehdä osaamisen kehittämisestä ja johtamisesta selkeämpää, suunnitelmallisempaa ja systemaattisempaa sekä lisäämään läpinäkyvyyttä.

Vuonna 2024 panostimme edelleen vahvasti henkilöstömme osaamisen kehittämiseen tarjoamalla monipuolisia kouluttautumisen mahdollisuuksia. Kannustamme työntekijöitämme suorittamaan lakisääteisten pätevyysien lisäksi ammatillisia sertifikaatteja ja tutkintoja tukemaan erityisesti ammatillisen osaamisen ylläpitoa ja kehittymistä. Lisäksi tarjoamme erilaisia koulutusohjelmia ja kursseja, jotka on räätälöity vastaamaan sekä organisaation että työntekijöiden tarpeita. Käynnistimme syksyllä haun koko henkilöstölle mentorointiohjelmaan, mikä herätti paljon mielenkiintoa läpi talon. Mentorointi ja muiden työssä oppimisen tapojen tukeminen on keskeinen ja vaikuttava keino vahvistaa osaamista, oppia uutta ja saada tukea ammatilliseen kehittämiseen.

4.3 Esihenkilötyön kehittäminen

Valmentavan johtamisen valmennukset jatkuivat uusilla ryhmillä. Osana valmentavan johtamisen kokonaisuutta käynnistimme jo ryhmävalmennukseen osallistuneille mahdollisuuden osallistua myös pienryhmäcoachingiin, jossa tarkoituksena on luottamuksellisesti käsitellä arjen johtamistilanteita ja omaa kasvua esihenkilönä valmentajan ohjaamana. Lisäksi jatkoimme järjestyksessään toista vuoden ajan kestävästä esihenkilöille suunnattua mentorointiohjelmaa. Ohjelman 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. 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.

Jatkoimme yhteistyötä toisen koulutuskumppanimme kanssa, joka mahdollistaa johtamis- ja esihenkilötyön kehittämisen meille räätälöidyn johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon (JYET) muodossa. JYET:in tavoitteena on osaltaan vahvistaa strategiaan pohjautuvia johtamistaitoja. Noin vuoden kestävässä kokonaisuudessa 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 alkoivat keväällä 2024.

Keväällä ja syksyllä pidettävät esihenkilöpäivät ovat yksi HSY:n johtamisen ja esihenkilötyön kehittämisen keskeisistä foorumeista. Esihenkilöpäivillä käsiteltiin keväällä TTS:ää ja henkilöstösuunnitteluun liittyviä tavoitteita ja suunnitteluperiaatteita. Lisäksi Työterveyslaitoksen konsultin johdolla paneuduttiin psykososiaalisen kuormituksen teemaan luennon ja ryhmätöiden muodossa. Syksyn esihenkilöpäivien teemoina tutustuttiin hankintojen strategiseen kehittämiseen, uusittuun aloitetoimintaan sekä rekrytointien turvallisuusselvityksiin. Keväällä johdon päivillä käsiteltiin Työterveyslaitoksen tutkijan johdolla uutta turvallisuusajattelun teemaa (Safety 2) ja syksyllä laatu- ja prosessijohtamista sekä ajankohtaisia turvallisuus- ja henkilöstöasioita.

Esihenkilöiden aamuihmoja järjestimme kerran kuukaudessa kesäkautta lukuunottamatta. Aiheina oli muun muassa osaamisen kehittämisen järjestelmä Välkky, uudistettu brändi ja työnantajamielikkuva, henkilöstön turvallisuusselvitykset, johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto JYET, henkilöstökyselyiden tulokset ja niiden käsittely työyhteisöissä sekä työterveyshuollon uuden sopimuskauden muutokset työterveyshuollon palveluissa.

5. Organisaatiouudistukset

Vuoden aikana toteutimme organisaatiomuutoksia. Organisaatiomuutoksilla ei ollut vaikutusta henkilöstömäärään, muutosten yhteydessä tapahtui tehtäväjärjestelyjä ja joissakin esihenkilörakenne muuttui.

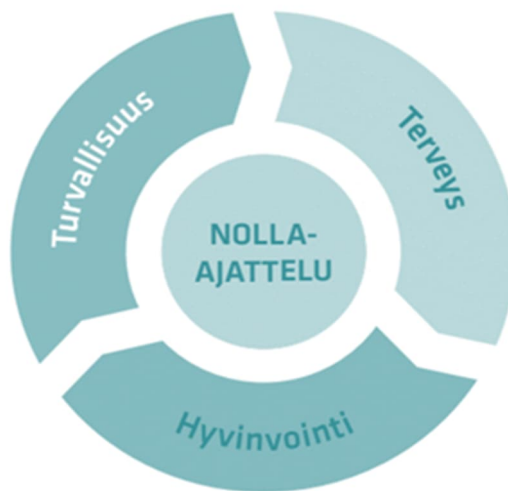
Asiakkuudet ja viestintä -osasto aloitti uuden rakenteen mukaisesti ja tarkasteluvuosi oli uuden organisaation toimintojen organisointia ja toiminnan käynnistämistä, monelta osin hallinnollisen tekemisen ja johtamisen järjestämistä ja uuden organisaation toiminnan arvioimista.

Talous ja strateginen ohjaus -osaston organisaatorakenne säilyi samana koko toimintavuoden 2024 ajan. Joulukuussa 2024 aloitettiin yhteistoimintalain mukainen käsittely ulkoistussuunnitelmasta, joka koskee myyntireskontra- ja perintätoimintojen ulkoistamista vuoden 2025 aikana.

6. Työterveys ja -turvallisuus

Työterveys, työturvallisuus ja työhyvinvointi eli TTT-suunnitelmassa 2024 määriteltyjä toimenpiteitä toteutettiin sovitulla tavalla aktiivisesti vuoden aikana. Erityisesti työturvallisuustoimenpiteet olivat osana koko henkilöstölle määriteltyjä strategiakorttitavoitteita.

TTT-saralla saimme aikaan lähes jokaisella osa-alueella positiivista kehitystä. Pulssikyselyn ja vastuullinen työpaikka -kyselyn tulokset paranivat, sattuneiden tapaturmien poissaolojen määrät vähenivät ja työturvallisuushavaintojen määrät nousivat merkittävästi. Lisäksi myös NPS-suosittelemattomuus nousi sekä selvitettyjen häirintä- tai epäasiallisen kohtelun kokemusten määrä väheni.



Kuva 4. HSY:llä on Nolla -ajattelu turvallisuudessa, terveydessä ja hyvinvoinnissa.

TTT-toiminnan keskiössä olivat edelleen kokonaistyöturvallisuuden ja työkykyjohtamisen parantaminen Nolla- ja Safety II -ajattelun näkökulmasta. Näiden puitteissa toteutettiin useita toimenpiteitä yhdessä koko henkilöstön kanssa yhteisen arjen parantamiseksi.

TTT-toimintasuunnitelma päivitettiin loppuvuodesta vuodelle 2025. Keskeisinä teemoina jatketaan edelleen Safety II – eli inhimillisten tekijöiden syvällisempää huomioimista erityisesti tapaturmatutkinnassa ja juurisyyanalyysissa sekä nolla-ajattelun vahvistamista niin työturvallisuuden, työterveyden kuin työhyvinvoinnin uusissa tavoitteissa.

<p>TYÖTURVALLISUUS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nolla tapaturmaa ✓ Nolla haitallista altistumista ✓ Nolla työturvallisuudesta tietämätöntä esihenkilöä ja työntekijää <p>TYÖKYKY:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nolla työstä johtuvaa sairauspoissaoloa ✓ Nolla työuupumustapausta <p>TYÖHYVINVOINTI:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nolla sujumatonta työpäivää ✓ Nollatoleranssi kiusaamiselle
--

Kuva 5. Toiminnalliset Nolla-ajattelun keskeiset tavoitteet vuonna 2024.

6.1 Työkyky- ja työhyvinvointi

6.1.1. Työterveyshuollon kilpailutuksen voitti Lääkärikeskus Aava Oy

Työterveyshuollon kilpailutus toteutettiin vuoden 2024 aikana ja hallituksen päätöksellä jatkamme 1.1.2025 lukien työterveyshuoltoyhteistyötämme Lääkärikeskus Aava Oy:n kanssa.

Työterveyshuoltoyhteistyön tavoitteeksi asetimme entistä tehokkaamman työkykyjohtamisen, erityisesti työkyky- ja eläkeriskissä olevien määrän vähentämisen, altisteisen ja fyysisesti vaativan työn terveyden turvaamisen sekä psyykkisen hyvinvoinnin varmistamisen ja kustannustehokkuuden lisäämisen.

6.1.2. Työkykyjohtamisen avaintavoitteena varhainen välittäminen ja eläkeriskin vähentäminen

Vuoden yhteistyön avaintavoitteet työterveyshuollon kanssa ja niiden toteutuminen on kuvattu alla.

Työkyky tilanne hyvä viime vuosiin verrattuna

Varhaisen välittämisen toimintamallia vahvistettiin entisestään ja työkykyriskissä olevien osalta ja saimme heidän hoito- ja kehittämispoluistaan vuoden aikana entistä parempia tuloksia.

Työkyvyttömyysriskissä olevien määrä pysyi lähes samana vuoden aikana. Vaihtuvuutta tapahtui kuitenkin niin, että 11 henkilöltä poistui työkykyriskiryhmästä ja heistä aiempaa useampi pystyi palaamalla takaisin työhönsä. Toisaalta työkykyriskiseurannan piiriin tuli 6 uutta henkilöä.

Pitkien sairauspoissaolojen (yli 30 pv) määrä väheni 10,2 %.

Eniten varhaisen välittämisen keskusteluja on käyty Vesihuollon verkko-osastolla. Vuoden aikana järjestettiin muun muassa varhaisen välittämisen valmennus erityisesti verkon mestareille ja työnjohtajille sekä toteutettiin kuntosalitreeneit fyysistä työtä tekeville työntekijöille. Toimenpiteet näkyivät osaston sairauspoissaolopäivien määrän merkittävänä vähenemisenä.

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

Tuki- ja liikuntaelinpoissaolojen vähentäminen

Erilaisiin työterveyshuollon suositteluihin ja Kelan tukemiin kuntoutuksiin ohjattiin vuoden aikana muutamia henkilöitä. Kevan tukemia ammatillisia kuntoutuksia olisi voitu käyttää vuoden aikana vielä enemmän. Sen sijaan omia sisäisiä työn muokkauksia ja onnistuneita työkyvyn tukemisen ratkaisuja toteutettiin onnistuneesti.

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

Vesihuollon verkossa käynnistettiin fyysistä työtä tekeville asentajille kaksi kertaa viikossa vapaaehtoinen kuntosalitreeni sekä FirstBeat-mittaukset työterveyshuollon ohjauksessa. Viikoittaiset treenit toteutettiin Ilmalan, Hosantien ja Mikkilän tukikohdissa. Palaute ja tulokset ovat olleet positiivia.



Kuva 6. Mainos verkon tukikohtien kuntosalitreeneistä. Kuvassa Ilmalan kuntosali.

Psykososiaalisen kuormituksen vähentäminen

Työkykyjohtamisen toimenpiteitä edistettiin kuluvan vuoden aikana määrätietoisesti eteenpäin yhä enemmän myös psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisemiseksi. Alla keskeiset nostot tästä kehittämistyöstä.

Työolojen riskiarviointia parannettiin Riski -järjestelmässä erityisesti psykososiaalisen kuormituksen osalta. Jokainen työyhteisö teki fyysisen riskien arviointien lisäksi myös psykososiaalisten kuormitustekijöiden riskienarvioinnit uudistettuun Riski -järjestelmään. Esihenkilöille annettiin myös

yhteiskoulutusta yhteistyössä työterveyslaitoksen (TTL) kanssa. Uskomme, että ennakointi, sujuva ja turvallinen työ saa aikaan tulosta ja näin voimme pitää parempaa huolta itsestämme, työoloistamme ja -kavereistamme.

Yhteistyö Auntie Solutions Oy:n kanssa jatkui kuluvan vuoden aikana matalan kynnyksen hyvinvointipalvelun osalta erityisesti pilottina Asiakkuudet ja viestintä -osaston henkilöstölle. Positiivisen kokeilujakson jälkeen päätettiin jatkaa yhteistyötä seuraavanakin vuonna. Palvelun tavoitteena on tukea työssä jaksamista ja ennaltaehkäistä työkyvyn heikkenemistä ennen kuin niistä syntyy sairauspoissaoloja ja tarvetta työterveyshuoltopalveluille. Kokeilujakson aikana hyödynnettiin myös Auntien kuukausittaisia hyvinvointiaiheisia webinaareja koko henkilöstölle.

Käynnistimme yhteistyön työurapalvelu Barona Oy:n kanssa. Työuravalmennuksia käytetään siinä vaiheessa, kun työntekijän terveydentila on heikkenemässä ja työkykyyn liittyvien haasteiden ja/tai Kevan ammatillinen kuntoutuksen keinot eivät enää ole mahdollisia. Palvelua käytettiin yhteensä 10 kertaa ja sitä päätettiin jatkaa vuoden 2025 aikana.

HSY kutsuttiin myös kaksi vuotta kestäväan, työsuojelurahaston rahoittamaan PsykOHS-tutkimukseen, jonka käynnistää ja toteuttaa työterveyslaitoksen (TTL) tutkimusryhmä. Työn muuttuessa henkisesti kuormittavammaksi on tärkeä tarkastella työturvallisuutta ei pelkästään fyysisen työympäristön, vaan myös henkisen hyvinvoinnin kannalta. Projektissa tutkitaan psykososiaalisten tekijöiden vaikutusta mm. tapaturmien syntyyn. HSY:n lisäksi projektiryhmässä on neljä muuta kohdeorganisaatiota meille kiinnostavilta ja liittyviltä toimialoilta.

6.1.3 Kaikkien sairauspoissaolopäivien määrä väheni 12,1 %

Sairauspoissaolopäivien määrä on parina viimeisenä vuotena vähentynyt kumpanakin noin 12–13 %. Sairauspoissaolopäivien määrä oli kuluvana vuotena yhteensä 9 857 päivää (vuonna 2023: 11 213 päivää ja vuonna 2022: 12 899 päivää). Terveysprosentin eli niiden henkilöiden osuus henkilöstöstä, joilla ei ollut vuoden aikana yhtään sairauspoissaoloa oli yhteensä 25,8 % henkilöstöstä (vuonna 2023: 24,9 %).

Mikäli kaikki sairauspoissaolopäivät jaetaan koko henkilöstömäärällä se tarkoittaa, että jokaisella työntekijällä oli vuoden aikana keskimäärin 12,3 päivää (2023: 13,6 päivää/hlö).

Pitkiä sairauspoissaoloja (yli 30 päivää) oli 36,1 % kokonaissairauspoissaolojen määrästä. Pitkien sairauspoissaolojen (yli 30 päivää) määrä väheni edellisvuoteen verrattuna noin 22,7 %.

SAIRAUSSPOISSAOLOJEN TUNNUSLUVUT (sis. määräaikaiseläkkeet ja tapaturmat)	2021	2022	2023	2024
Sairauspoissaolopäivien lkm yhteensä	10267	12899	11213	9857
Sairauspoissaoloprosentti	3,41 %	5,97 %	5,27 %	4,74 %
- josta tapaturmapoissaolopäivien osuus		936	828 (757/71)	245 (222/23)
- josta tapaturmien osuus (%)	0,48 %	0,49 %	0,39 %	0,12 %
Sairauspoissaolopäivien lkm palvelussuhdevuotta	12,5	15,1	13,8	12,3
0-päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)			24,90 %	25,81 %
Sairauspoissaolopäivien pituus	2021	2022	2023	2024
alle 4 pv	1520	2297	2327	2363
4-29 pv	5978	6037	4275	3938
yli 30 pv:	2769	4579	4611	3556
- 30-60 pv		1337	1235	895
- 61-90 pv		1119	1138	822
- 91-180 pv		1379	1501	1656
- yli 180 pv		730	737	183

Taulukko 24. Sairauspoissaolosten lukumäärät vuosina 2023–2024.

6.1.4. Työterveyshuoltokustannukset nousivat 16,7 %

Työterveyshuoltokäyntien kokonaismäärä nousi edellisvuoteen verrattuna n. 4,8 % ollen 4 051 käyntimäärää eli noin 5 käyntiä/työntekijä (2023: 3 866 käyntimäärää). Eniten käyntejä aiheuttivat tuki- ja liikuntaelinvaiat, syksyn flunssa-aalto mutta myös muutama vakava sairastuminen. HSY halusi tarjota myös vuonna 2024 vapaaehtoisen influenssarokotteen halukkaille. Influenssarokotuksen otti 36 % henkilöstöstä. Tuki- ja liikuntaelinvaijoista, mielenterveysongelmista ja tapaturmista johtuvat käynnit sekä etäpalvelujen käyttö vähenivät kokonaisuudessaan.

Eniten työterveyshuoltokuluja nostivat erikoislääkärikonsultaatioiden 28 %. Lisäksi kokonaiskustannuksia nostivat laboratoriotutkimukset 42 % ja erilaiset kuvantamistutkimukset 50 %.

Ennaltaehkäisevät kustannukset (Kela I) nousivat 9,1 % ja sairaanhoidolliset kustannukset (Kela II) nousivat 19,2 %. Tavoitteenamme onkin edelleen ennaltaehkäisevien käyntien määrän nostaminen ja vastaavasti sairaanhoidollisten käyntien määrän vähentäminen. Tältä osin jakauma Kela I:n ja Kela II:n välillä hivenen parani oikeaan suuntaan vuoden aikana, 35 %/65 %. (2023: 33 %/67 %).

Ennaltaehkäisevät käyntimäärät laskivat edelliseen vuoteen verrattuna 7 %. Näistä määräaikais- ja alkutarkastuskäyntejä oli eniten ja niitä käytiin hivenen vähemmän kuin edellisvuonna (2024: 244 kpl; 2023: 259 kpl). Määräaikais- ja alkutarkastukset kohdistuivat työntekijöihin, jotka tekevät asbestitarkastuksia, yö- ja paineilmalaitetöitä ja ovat lisäksi tekemisissä melun, jäteveden, pölyn, kemikaalien ja biologisten tekijöiden kanssa.

Perustyöpaikkaselvityksiä tehtiin 8 kpl ja suunnattuja työpaikkaselvityksiä 2 kpl. Vuoden aikana ei ilmennyt yhtään ammattitautia eikä ammattitautiepäilyä.

Terveys-%	Sairauspoissaolo-%	Sairauspoissaolopäiviä	Sairauspoissaolopäivien lkm/hlö/v	Työpaikkaselvityksiä	Ennaltaehkäiseviä tarkastuksia
25,81 %	4,74 %	9857 pv	12,3 pv	10 kpl	441 kpl
Vuosi 2023: 24,9 % Muutos: + 0,91 %/v	Vuosi 2023: 5,27 % Muutos: - 0,53 %	Vuosi 2023: 11213 pv Muutos: - 1356 pv	Vuosi 2023: 13,6 pv Muutos: - 1,3 pv	Vuosi 2023: 4 kpl Muutos: + 6 kpl	Vuosi 2023: 472 kpl Muutos: - 31 kpl

Kuva 7. Sairauspoissaolot ja työterveyshuollon ennaltaehkäisevät tarkastukset 2023–2024.

Kela teki vuoden aikana työterveyshuollon korvauksia koskevan tarkastuksen. Tarkastuksessa havaittiin muutama lievä poikkeama, jotka liittyivät laskujen maksuaikatauluun ja nämä korjattu.

6.1.5 Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset laskivat edellisvuodesta

Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset laskivat edellisvuodesta 9 419 €. Kokonaiskustannukset olivat vuoden aikana 2 517 796 euroa. Työkyvyttömyyseläkekustannukset laskivat 112 586 € ollen vuoden 2024 aikana 432 176 € (2023: 544 762 €).

Sairauspoissaolokustannukset laskivat 13 854 €. Kokonaiskustannus vuoden 2024 aikana oli 1 171 037 €.

Työterveyshuollon raportoidut kustannukset, joista ei ole vähennetty Kela-korvauksia ja sisältävät myös ei Kela-korvattavat kulut ja muut yrityslaskutuskulut, nousivat edellisvuoteen verrattuna 16,7 %. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 1 070 € henkilöltä vuodessa. Nousua edellisvuodesta oli 144 €.

Työterveyshuollon kustannus €/hlö/v	Sairauspoissaolokustannus €/hlö/v	Työkyvyttömyyseläkemaksu €/hlö/v	Tapaturmavakuutus-kustannus €/hlö/v	Työkyvyttömyyden kokonaiskustannus	TK-eläkemaksu (% palkoista)
453 €/hlö	1462 €/hlö	540 €/hlö	690 €/hlö	2,517 M€	0,93 %
Vuosi 2023: 389 €/hlö Muutos: + 64 €/hlö/v	Vuosi 2023: 1482 €/hlö Muutos: - 20 €/hlö/v	Vuosi 2023: 681 €/hlö Muutos: - 141 €/hlö/v	Vuosi 2023: 607 €/hlö Muutos: + 83 €/hlö/v	Vuosi 2023: 2,527 M€ Muutos: - 0,010 M€	Vuosi 2023: 1,23 % Muutos: - 0,3 %

Kuva 8. Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset 2023–2024. Työterveyshuollon (Kela I ja Kela II) kustannuksista vähennetty Kela-osuus, lähde: Keva.

6.2 Työhyvinvoinnin paraneminen jatkaa positiivista kasvuaan

6.2.1 Syksyn 2024 henkilöstökyselyt

Pulssikysely

Varsinaista henkilöstökyselyä 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 2024 vastaajien määrä oli 74 %. Henkilöstökyselyn 2023 jälkeen on tapahtunut toimenpiteitä, ja se näkyy positiivisena tuloksettyksenä.

Yksiköiden välisessä yhteistyössä on tapahtunut merkittävä parannus, vaikka arvio tästä osuudesta on kyselyn yksi heikoimmista kohdista. Yksittäisistä kriteereistä parhaiten ovat onnistuneet fyysiseen turvallisuuteen ja omaan osaamiseen liittyvät väittämät. HSY:ssä koetaan, että voidaan olla oma itsensä ja tuetaan työkaveria. Heikoiten onnistuneena näyttäytyvät tutut teemat: henkilöstön kuuntelu toiminnan kehittämisessä sekä yhteiset pelisäännöt.

Avoimissa vastauksissa peräänkuulutettiin lisää avoimuutta ja osallistumisen mahdollisuuksia sekä parempaa sisäistä viestintää. Huolta vastaajissa aiheuttaa esihenkilöiden kokemus kuormitus, mikä siirtää osin työkuormaa myös työntekijöille. Lisäksi koetaan myös, että työmäärät eivät aina jakaudu tasaisesti. Vaikka parhaiten onnistuttiin fyysisen ja psykososiaalisen turvallisuuden parantamisessa, siihen tuli lukuisia hyviä, uusia kehittämis ehdotuksia. Vastaajat toteavat, että esihenkilöllä on suuri rooli tämän teeman edistämässä ja nähdäänkin tärkeänä, että he saisivat jatkossa entistä enemmän koulutusta henkisestä hyvinvoinnista ja mielenhaasteista. Tärkeitä nousevia teemoja olivat myös tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, kommunikaatio, vuorovaikutus ja etätyömahdollisuudet.

Kaikki kolme seurattavaa indeksiä ovat jo nyt korkealla tasolla ja jokaisessa niistä on edelleen tapahtunut pientä nousua. Osaava ja kehittyvä henkilöstö -indeksin osalta on edelleen ylläpidettävä ja kehitettävä osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia. Henkilöstöryhmistä erityisesti työntekijät antavat väitteeseen maltillisempia arvioita muihin henkilöstöryhmiin verrattuna.

Henkilöstön hyvinvointi -indeksin osalta erityisesti työntekijät ja työnjohto/mestarit -ryhmän toivomuksena on kiinnittää huomiota entistä enemmän fyysiseen ja psykologiseen turvallisuuteen, vaikka yksittäisistä kriteereistä ne olivat kokonaisuutena parhaiten onnistuneita.

Pito- ja vetovoimainen työnantaja -indeksin muutossuunta on myös positiivinen. On oletettavaa, että indeksi paranee entisestään panostamalla edellä mainittuihin tekijöihin.

Kaikkien pulssikyselyn väittämien keskiarvo on edelleen pienessä noususuunnassa edelliseen vuoteen verrattuna. Mittari on laskettu kyselyssä mukana olleiden vertailukelpoisten kysymysten osalta. Vuodesta 2022 mittari nousut merkittävästi (2024: 3,85; 2022: 3,26).

Vastuullinen työpaikka -kysely

Tarkasteluvuonna teimme toisen pulssikyselyä kattavamman henkilöstökyselyn Vastuullinen työpaikkakyselyn osana yhteistyötämme Oikotien:n kanssa.

Samoin kuin pulssikyselyssä työntekijöiden vastuullinen työpaikkakyselyssä näkyi pientä nousua 2023 keväällä toteutetun kyselyn vastauksiin nähden. Vastuullisuuskokemuksen kokonaisarvoa mittaavissa väittämässä keskiarvo oli noussut jokaisen väittämän kohdalla. Kokonaisarvosana HSY:lle vastuullisena työnantajana oli 3,87 asteikon ollessa 1-5. Tämä oli sekä kaikkien tutkittujen organisaatioiden että suurten organisaatioiden sarjassa hieman vastausten keskiarvon yläpuolella. HSY:n kokonaisarvosana vastuullisuudelle oli kohonnut noin kymmenyksellä.

Annettu kokonaisarvosana työnantajan maineelle oli 3,94 ja väittämän suosittelisin työnantajaani tuttaville ja ystäville 3,70. Tutkimuksessa on seurattu omana kysymyksenä tyytyväisyyden kokemusta nykyisellä työnantajalla, joka oli saanut hieman paremman arvosanan edelliseen tutkimukseen verrattuna (2024: 3,90; 2023: 3,86).

Vastuullisuuskokemuksen lisäksi kyselyn keskeisiä teemoja ovat esihenkilötyö, palkkaus ja palkitseminen, kestävä kehitys, työn merkitys ja työssä kehittyminen, työelämän tasapaino ja hyvinvointi. Millään kyselyn osa-alueista ei ollut tapahtunut heikentymistä, mutta vastausten perusteella kehitettävää on esimerkiksi konkreettisten tuen tarjoamisessa työssä jaksamiseen. Keskustelun avoimuutta palkkoihin liittyen toivottiin edelleenkin enemmän. Tehtävän vaatimusten mukaista palkkausta ja palkitsemista koskevissa kysymyksissä kehitystä oli koettu tapahtuneen eniten palkkausten perusteiden selkeydessä ja avoimuudessa (2024: 3,17 ja 2023: 2,94) ja työntekijän onnistumisista palkitsemisessa asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta selkeiden sekä avointen käytäntöjen mukaisesti. TVA-uudistustyön myötä näkyväksi tehty uusi tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmä, aiheeseen liittyvä viestintä sekä koulutukset ovat osittain tuomassa avoimuutta.

Avoimissa vastauksissa työn kohokohtina nähtiin erityisesti hyvä työyhteisö, kollegat ja esihenkilöt, mahdollisuus tehdä mielekkäitä työtehtäviä ja merkityksellistä työtä ympäristön hyväksi, kehittämismahdollisuudet omassa työssä, vastuun saaminen sekä positiivinen suhtautuminen työntekijän kouluttautumiseen.

Vastuullinen työpaikka -kyselyn tekemistä ei enää jatketa, koska sen toteuttaja on lopettanut kyselyn tekemisen.

6.2.2 NPS – työpaikan suositeltavuus parani positiiviselle puolelle

NPS on parantunut vuoden takaisesta mittauksesta merkittävästi (2024: +4; 2023: -5). Tutkimuksen tehneen organisaation vertailutietokannan mukaan NPS-keskiarvo suomalaisilla työnantajilla on tällä hetkellä +13. Mittaushistoriassa ensimmäistä kertaa työpaikkamme suosittelijoita (arvosanan 9 tai 10 antaneita) on enemmän kuin arvostelijoita (arvosanan 0–6 antaneita). Huomioitavaa on myös, että suosittelutodennäköisyys on vahvassa kasvussa HSY:llä niin kaikkien vuosivertailukelpoisten toimialojen/tulosalueiden kuin sukupuolen mukaan tarkasteltuna. Henkilöstöryhmien osalta suurin positiivinen kehitys on saatu aikaan työnjohto/mestarit -ryhmässä.

6.2.3 Häirintään ja epäasialliseen kohteluun kiinnitettävä edelleen huomiota

Häirinnän tai epäasiallisen kohtelun osuus on laskenut merkittävästi edellisvuosiin verrattuna. Häirinnän tai epäasiallisen kohtelun tapauksista suurin osa selvitetään tai niiden selvitystyö on käynnistetty, mutta edelleen tutkimuksessa esiintyy häirintää tai epäasiallista kohtelua, joka jatkuu.

Vuoden 2024 pulssikyselyssä väittämä: Kyllä, häirintä tai epäasiallinen kohtelu jatkuu edelleen, oli vähentynyt 1 %:iin eli 8 henkilöä kokee että epäasiallinen kohtelu jatkuu edelleen (vuonna 2023: 2 %, 13 henkilöä). Kyselyyn lisättiin uusi väittämä, jolla seuraamme aiemman käsittelyn epäasiallisen käytöksen tai häirinnän selvittämisen jälkeistä tilannetta (Kyllä, asiaa on selvitetty, mutta häirintä tai epäasiallinen kohtelu jatkuu edelleen) vastasi tilanteen jatkuvan 8 henkilöä eli 1 %.

Häirinnän tai epäasiallisen kohtelun täsmäkeskusteluja yksiköiden kanssa jatketaan edelleen ja aihetta pidetään aktiivisesti esillä eri tilanteissa ja tapaamisissa. Uutena koko HSY:tä koskevana toimenpiteenä sovittiin matalien ja korkeiden NPS-lukemien juurisyyskeskustelut työhyvinvointipäällikön ja henkilöstöjohtajan sekä yksiköiden esihenkilöiden välille.

Henkilöstön yhteisenä strategiakorttitavoitteena oli myös työyksiköiden oman kehittämissuunnitelman laatiminen yhteiseen riskijärjestelmään helmikuun loppuun mennessä ja niihin kirjattujen kehittämistoimenpiteiden toteuttaminen tarkasteluvuoden aikana. Määräaikaan mennessä se löytyi pääsääntöisesti kaikilta yksiköiltä tehtynä.

6.2.4 Rakentavaa keskustelua ja toimivaa vuorovaikutusta dialogin keinoin

Vuoden 2024 aikana dialogien pitäminen jatkui jokseenkin matalalla profiililla. Keväällä käynnistimme suunnittelun dialogilähettilästoiminnan aktivoimisesta ja kehittämisestä kumppanimme kanssa.

Käynnistimme syksyllä 2024 kuusiosaisen dialogilähettilästapaamisten sarjan. Kolme tapaamista ajoittui elo-marraskuulle ja kolme seuraavaa jatkuvat vuoden 2025 tammikuusta maaliskuulle. Yhden tapaamisen kesto oli 2,5 tuntia ensimmäistä tapaamista (3 tuntia) lukuun ottamatta. Tapaamisiin sisältyi kouluttajan alustusta, dialogia dialogista ja myös jonkin tekemiemme dialogien reflektointia. Tapaamiset ovat saaneet kiittävää palautetta. Dialogitaitojen lisäksi osallistujat ovat kokeneet oppivansa paljon muitakin omaa työtään hyödyttäviä taitoja.

Loppuvuodesta 2024 tilattujen dialogien määrä hieman nousi, kun Vastuullinen työpaikka -kyselyn ja henkilöstön pulssikyselyn tuloksia käytiin läpi dialogin keinoin.

Kaikki dialogilähettiläämme eivät ole vielä ohjanneet dialogeja useita kertoja. Pyrimme jakamaan osaamista toimimalla mahdollisimman usein dialogipareina, joissa vähemmän kokeneet fasilitaattorit voivat toimia kokeneemman ohjaajan työparina heille sopivassa roolissa. Tämä madaltaa dialogin vetämiseen uskaltautumista silloin, jos on vielä vähän epävarma omasta osaamisestaan.

6.2.5 Työturvallisuuden johtaminen strategisempaa kuin koskaan ennen

Vuoden 2024 strategiakorttitavoitteet kohdistettiin erityisesti ennakoiviin toimenpiteisiin, kuten turvallisuushavaintojen ja turvallisuuskävelyjen sekä työturvallisuutta edistävien kampanjoiden määrän lisäämiseen sekä laadun parantamiseen. Erityisesti huomiota kiinnitettiin psykososiaalisten riskien laadullisempaan arvioimiseen riskijärjestelmän työolojen riskien arvioinnin -osiossa. Tavoitteena oli myös työvaatekilpailutuksen loppuun vieminen.

Turvallisuushavaintojen määrä nousi vuoden aikana peräti 57,4 % edellisvuoteen verrattuna. Turvallisuushavaintoja tehtiin yhteensä 2 321 kappaletta (2023: 1 332 kpl). Näistä 19 % oli positiivisia turvallisuushavaintoja. Vesihuollon ja jätehuollon toimialoilla tehtiin aikaisempaan vuoteen verrattuna merkittäviä lisäyksiä turvallisuushavaintojen määrässä. Vesihuollon toimialalla lisäystä oli 66,8 % ja jätehuollon toimialalla peräti 87,8 %. Henkilöstömäärään suhteutettuna vesihuollossa tehtiin 3,4 havaintoa/hlö ja jätehuollossa 5,3 havaintoa/hlö tarkasteluvuoden aikana. Jätehuollossa 87 % havainnoista tehtiin Sortti-asetoiminnassa. Turvallisuushavaintojen määrän lisääminen ja positiivisen työturvallisuusajattelun kasvattaminen havaintojen tekemiseen on jatkossakin tärkeällä sijalla.

Läheltä piti -ilmoituksia tehtiin vuoden aikana yhteensä 194 kappaletta, joka oli 71 kappaletta enemmän kuin edellisenä vuotena.

Turvallisuus-havainnointoja	Läheltä piti -ilmoituksia	Turvallisuus-kävelyjä
2321 kpl	194 kpl	210 kpl
Vuosi 2023: 1332 kpl Muutos: + 989 kpl	Vuosi 2023: 123 kpl Muutos: + 71 kpl	Vuosi 2023: 151 kpl Muutos: + 59 kpl

Kuva 9. Turvallisuushavainnointoja, läheltä piti -ilmoituksia ja turvallisuuskävelyjä 2023–2024.

Turvallisuuskävelyt tärkeä osa työturvallisuus havaintojen tekemisessä

Työturvallisuuskävelyjä tehtiin viime vuonna yhteensä 210 HSY:n eri kohteissa, pääsääntöisesti kuitenkin vesi- ja jätehuollon työmaa- ja kiinteistökohteissa (2023: 151 kpl). Kaikki työturvallisuuskävelyistä syntyneet havainnot kirjattiin Riski -järjestelmään.

Strategiakortissa erityisesti toimialojen yksikön päälliköiden työturvallisuuskävelyjen määrän kasvattaminen oman yksikön lisäksi muilla toimialoilla ja yksiköissä olivat agendalla. Työturvallisuuskävelyillä tehtiin tärkeitä työturvallisuutta lisääviä havainnointoja, mutta saatiin aikaan myös hyvää ja kohdennettua tietoa siitä, miten asiat käytännössä tehdään työpaikalla. Samalla kartoitettiin työntekijöiden suhtautumista työturvallisuutta kohtaan ja mitä työpaikkakohtaisia haasteita on havaittavissa. Onnistunut työturvallisuuskävely antaa tarkkaa käytännön tietoa siitä, miten asiat toimivat ja auttavat luomaan kokonaisvaltaisen kuvan työympäristöstä. Vuoden aikana paransimme myös työturvallisuuskävelyjemme yhteistä ohjeistusta ja toteutimme siihen liittyvän koulutuksen uudessa oppimisen verkkoympäristössä Välyssä



Kuva 10. Työturvallisuuskävely vesihuollon verkon työmaalla.

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.

Strategiakorttitavoitteen eri organisaatiotason vuosikellojen toteutusaste täyttyi 75 %-100 %. Erityisesti vaate- ja suojainryhmän edistämä kilpailutus ei toteutunut odotetulla tavalla ja sen toteuttaminen jouduttiin siirtämään vuodelle 2025.

Uusia strategiakorttitavoitteita vuodelle 2025 koottiin jo hyvissä ajoin vuoden jälkimmäisellä puoliskolla. TTT-tavoitteet uudelle kaudelle ovat entistä ennakoivampia, konkreettisempia ja koko henkilöstöä koskettavampia arjen toimenpiteitä.

Koko henkilöstölle järjestettiin ensimmäistä kertaa yhteinen työturvallisuusviikko

Syyskuussa järjestettiin ensimmäistä kertaa yksi yhteinen työturvallisuusviikko koko HSY:ssä. Viikon tarkoituksena oli muistuttaa työturvallisuuden tärkeydestä, herättää yhteistä keskustelua ja aktivoida työturvallisuusteemoihin erilaisilla sisällöillä. Viikon järjestelyt saivat pääasiassa positiivista palautetta ja se päätettiin toteuttaa seuraavana vuonna vastaavalla tavalla uudelleen.



Kuva 11.

Turvallisuusviikolla oli monenlaista tapahtumaa:

Kuva 1: Hätäensiapua konkreettisesti omin voimin ja sydäniskurin avulla

Kuva 2: HSY:itä löytyy satoja Arskoja

Kuva 3: Taidonnäyte alkusammutusharjoituksesta

Kuva 4: Silmänpaineenmittausta

Viikon aikana kuultiin erilaisia luentoja muun muassa painonhallinnasta ja taukoliikunnan hyödyistä, hyvinvoinnista ja epävarmuuden sietämisestä, kemikaaleista ja alkusammutuksista sekä uhka- ja väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisystä.

Käytännön alkusammutus- ja poistumisharjoitusten lisäksi järjestettiin koko henkilöstölle yhteinen terveystori, jossa mukana oli mm. työterveyshuollon palveluntuottajamme, eläkevakuuttajamme, yhteistyökumppanimme työlaseissa sekä ensiapukoulutuksissa.

Syksyllä aloitettiin myös koko henkilöstöä koskevat työturvallisuuskorttikoulutukset. Tavoitteena on vahvistaa edelleen HSY:n turvallisuusajattelua ja -kulttuuria kaikilla organisaatiotasolla. Koulutukset toteutettiin oman kouluttajan toimesta ja harjoitukset liittyivät organisaatiomme toimintoihin,

käytäntöihin ja esimerkkeihin. Työturvallisuuskortti on voimassa 5 vuotta ja siitä saa virallisen digikortin.

Siirsimme kaikki lakisääteiset TTT-koulutukset pätevyyksineen ja todistuksineen uuteen osaamisen hallinnan järjestelmään Välkkyyn.

Sattuneiden tapaturmien määrä ja tapaturmataajuus nousivat hieman

Meillä on vielä matkaa kohti Nolla tapaturmaa. Työpaikalla sattuneiden tapaturmien määrät olivat lähes samat edellisenä vuonna ja tarkasteluvuonna (2024: 44 kpl; 2023: 42 kpl). Sen sijaan työmatkatapaturmia, josta suurin osa on edelleen liukastumisia ja jalankulku- ja polkupyöräkaatumisia, oli hivenen vähemmän edellisvuoteen verrattuna (2024: 16kpl; 2023: 17 kpl).

Tapaturmataajuus (työpaikka ja työmatka) nousi hivenen edellisvuoteen verrattuna (2024: 15,21; 2023: 14,17). Vakavia tapaturmia (yli 30 sairauspoissaolopäivää) oli 3 kpl eli saman verran kuin edellisenä vuotena. Kaksi vakavaa tapaturmaa tapahtui työtehtävissä jätehuollon sorttiasemilla ja yksi asiakkuudet ja työntekijät -osastolla. Vesihuollon verkossa sekä työpaikalla että työmatkalla tapahtuneiden tapaturmien määrää ja vakavuutta on onnistuttu vähentämään huomattavasti vuoteen 2023 verrattuna. Tapaturmapoissaoloprosentti oli 0,12%, joka oli alhaisempi kuin edellisenä vuonna (2023: 0,39 %). Tapaturmista aiheutuvia poissaoloja oli 245 päivää, joista työpaikalla tapahtuneet aiheuttivat 222 sairauspoissaolopäivää ja työmatkalla 23 sairauspoissaolopäivää (2023: 838 päivää)

Urakoitsijoille tapahtuneet työpaikkatapaturmien määrä väheni kahteen tapaturmaan (vuonna 2023: 7 kpl).



Kuva 12. Tapaturmapoissaoloprosentti ja sattuneet tapaturmat 2023–2024.

Systemaattinen kuukausittainen TTT-raportointi johdolle aloitettiin maaliskuussa. Samoin käynnistettiin kriittisten TTT-mittareiden rakentaminen sähköiseen Power BI-sovellukseen ja näistä hedelmistä saammekin nauttia vuoden 2025 puolella.

6.2.6 Ei yhtään vakavaa poikkeamaa ja lieviä poikkeamia runsaasti enemmän

Työterveys- ja turvallisuusstandardin ISO 45001 -sertifiointi toteutettiin normaalisti loppuvuodesta yhteistyössä auditointiorganisaation kanssa. Lieviä (II luokan) poikkeamia tuli 16 kpl, mikä on runsaasti enemmän kuin edellisvuotena (2023: 2 kpl).

	2023	2024
Vakavat poikkeamat	0	0
Lievät poikkeamat (II lk)	2	16
Havainnot	19	16
Parannusmahdollisuudet	2	7
Positiivinen palaute	0	1

Kuva 13. Ulkoisen auditoinnin poikkeamista, havainnoista, parannusmahdollisuuksista ja positiivisesta palautteesta vuosilta 2023–2024.

Lieviä poikkeamia tuli mm. erilaisten nostoapuvälineiden, nostoliinon, kuormalavahyllyjen ja sähkölaitteiston tarkastuksiin sekä alueiden merkintöihin ja dokumenttien säilytykseen liittyvistä puutteista. Näiden lisäksi poikkeamia tuli johtamisjärjestelmän vaatimien tehtävien resurssien riittävydestä, työvälineiden ja venttiilien huollosta sekä niiden turvallisesta käytöstä. Sen sijaan kehitettäviä havaintoja oli jonkun verran vähemmän, kuin edellisvuotena (2024 16 kpl, 2023: 19 kpl). Positiivisena havaintona nostettiin esille mm. Seutu- ja ympäristötieto -tulosalueen ilmanlaadun poikkeamien hyvin johdettu toiminnan suunnittelu, ohjaus ja toteutus.

Sisäisiä auditointeja tehtiin vuoden aikana erityisesti jätehuollon ja vesihuollon toimialoille (2024 16 kpl, 2023: 17 kpl). Erityisen huomion kohteena oli HSY:n työturvallisuuskävelyt.

Ulkopuolisia työsuojelutarkastuksia ei toteutettu yhtään vuoden aikana.

Ulkopuolinen toimija toteutti sisäisen tarkastuksen työturvallisuuden kehittämistoimien vaikuttavuudesta. Tarkastuksen tavoitteena oli varmistaa prosessien toimivuus ja tehokkuus sekä vastuualueet, yhtenäisten käytäntöjen noudattaminen sekä sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan toimenpiteiden sulauttaminen osaksi päivittäistä operatiivista toimintaa. Positiivisina huomioina nähtiin, että HSY:ssä on toteutettu suunnitelmallisesti työturvallisuuden kehitystoimenpiteitä ja ne ovat kohdistuneet oikein organisaation tunnistamiin kohteisiin ja joita myös vastaavissa organisaatioissa on toteutettu. Tutkimuslaitoksen näkemyksen mukaan kehitystoimenpiteet ovat olleet perusteltuja ja vaikuttavuutta on pyritty edistämään muun muassa sisällyttämällä työturvallisuustavoitteet organisaatio- ja henkilötason tulostavoitteisiin. Merkittävimpänä kehittämiskohteena nähtiin, että riskijärjestelmän juurisyytiedot ja toiminnallisuus eivät juurikaan tue työtaturman perimmäisten syiden ymmärtämistä ja niiden korjaamista. Lisäksi urakoitsija ja niistä ketjuuntuvien aliurakoitsijoiden tapaturmien, turvallisuushavaintojen ja läheltä piti – tilanteiden seuranta ja niistä aiheutuvat kehittämistoimenpiteet vaativat jatkossa enemmän huomiota.

Työsuojeluorganisaatiolle järjestettiin keväällä toinen yhteinen teema ½ päivää Blominmäen jätevedenpuhdistamolla. Työsuojeluorganisaatioon kuuluvat kaikki toimialojen TTT-ryhmien jäsenet sekä HSY:n työsuojeluorganisaatio. Päivän teemana oli Safety II, Nolla tapaturmaa sekä psykososiaalisen kuormituksen vähentäminen.

Työterveys- ja turvallisuuslainsäädännön VTA-arviointi (= vaatimusten täyttymisen arviointi oman toiminnan ja lakisäätöiden ja muiden sitovien velvoitteiden osalta) otettiin käyttöön TTT-ryhmän toimesta.

6.2.7 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 hierontaetuuksien, osastojen ja yksiköiden omat kehittämis- ja työhyvinvointipäivät sekä koko henkilöstön yhteiset kesäjuhlat ja pikkujoulut.

Kesäjuhlat vietettiin Triplan Biitsillä, jonne saapui kaikkiaan 277 hsy:läistä. Päivän aikana oli mahdollista valita kolmesta eri vaihtoehdosta itselleen mieluisin aktiviteetti: beach-olympialaiset, elokuvanäytös tai Urban Art -katutaidekierros.



Kuva 15 . Beach-olympialaiset Triplan Biitsillä.

Pikkujoulut vietettiin marraskuussa the Great Gatsby -teemalla noin 350 juhlijan voimin. Moni oli ottanut teemapukeutumisen asiakseen ja juhlakansan yllä nähtiinkin paljon sulkapähineitä, käsineitä, liivejä ja hattuja. Ruoan ja tanssilattian lisäksi läsnäolijoita viihdyttivät salakapakkatyylinen "uhkapeliluola" ja huijaava taikuri.

Juhlistimme joulukuussa meillä HSY:llä 10, 20, 30 tai 40 vuotta palvelleita työkavereita. Yksi juhlassa palkittavista oli HSY:llä 30 vuotta työskennellyt ja nykyisin ryhmäesimiehenä Ämmäsuon Sortti- asemalla työskentelevä Matti Pitkänen. Hänen työnkuvansa kehittyi silloiselta Kivikon siirtokuormausasemalta pikkuhiljaa eri Sortti- asemille. *"Parasta on ollut mielenkiintoinen työ, joka ei ole yksitoikkoista. Jätteen kierrätys ja lajittelu ovat olleet mielenkiintoisia teemoja, joiden parissa työskennellä"*. Lisäksi Matti nostaa pitovoimatekijäksi todella hyvät työkaverit.

Myös 30 vuotta HSY:llä työskennelleelle jätehuollon talous- ja hallintoyksikön päällikölle Juha Uuksulaiselle työilmapiiri on ollut tärkeä. Lisäksi työkierto on mahdollistanut työuran monipuolisuuden ja vaihtelevuuden. Työura on alkanut YTV:n aikana neuvonnassa ja sen jälkeen tehtävät ovat pitäneet sisällään muun muassa projekti- ja ympäristöpäällikön töitä sekä Uudenmaan ympäristökeskuksen ylitarkastajan tehtäviä.

HSY:llä 10 vuotta työskennellyt Outi Kesäniemi aloitti uransa harjoittelijana Paikkatietoa suunnittelijoille -koulutuksen kautta. Hän on työskennellyt erilaisissa tehtävissä: projektitutkijana, -päällikkönä, seututietoasiantuntijana ja paikkatietoasiantuntijana. " Halusin nuorena tutkijaksi, koska halusin tuottaa uutta tietoa. Nyt pääsen tuottamaan tietoa hyvin käytännöllisiin tarpeisiin ja se on hyvin palkitsevaa."



Kuva 16. Palvelusvuosista palkittavia vasemmalta: Juha Piispanen, Anne Latto, Leena Mikkonen-Young, Outi Kesäniemi, Juha Uuksulainen ja Petri Kouvo



Kuva 17. Matti Pitkänen palkittiin 30-vuotisesta työurasta ja presidentti myönsi hänelle itsenäisyyspäivänä Suomen Valkoisen Ruusun I luokan mitalin.

Itsenäisyyspäivänä palkittiin yhtätoista työntekijäämme, jotka saavuttivat kunniamerkkejä omalla ammattialallaan huomattavista yhteiskunnallisista tehtävistä. Tasavallan presidentti Alexander Stubb myönsi Suomen Valkoisen Ruusun ja Suomen Leijonan kunniamerkit.

Olimme marraskuussa mukana Tuo lapset mukaan töihin -päivässä. Päivä suunniteltiin yhteistyössä Helsingin kaupungin rakentamispalveluliikelaitoksen Staran kanssa, joka toimii kanssamme samassa toimistorakennuksessa Ilmalan toimipisteellämme. Päivään osallistui noin 90 lasta, nuorta tai aikuista. Päivän vetonauloina olivat etenkin taidejäteautoon ja Staran lumiauraan sekä kadunlakaisukoneeseen tutustuminen ja kierrätysaiheinen onnenpyörä, josta saattoi voittaa erilaisia palkintoja. Myös veden kiertokulkua maapallolla esittelevä demonstraatio, työmaavarasteet työturvallisuuspisteellä, kakkakorin ja Ilmastoinfon pienoiskerrostalo keräsivät kiinnostuneita toimintaamme tutustuneita vierailijoita yhteisessä tapahtumassa.



Kuva 18. Tuo lapset mukaan töihin -päivässä pieniä vierailijoita kiinnosti myös jätevedenpuhdistamolla välppään ajautuneet ja talteen otetut esineet.

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 2024 kerhonvetäjien ylläpitämiä harrastekerhoja oli 21. Harrastekerhoja oli koirien agilitykerhosta 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. Käsityökerho haastoi myös koko organisaation kutomaan sukkaa ja lapasia kodittomille pääkaupunkiseudulla.

7. 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 tasa-arvoinen ja 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 2024 aikana toteutimme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa 2024–2025.

7.1. 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 seksuaalivähemmistöjen asemaan työyhteisössä konkreettisilla työyhteisötoimilla.	-Tilojen käytössä huomioidaan erilaisten vähemmistöjen tarpeet, mm. esteettömyys, unisex. Yhdenvertaisuutta edistetään monipuolisesti -Työyhteisöjen kehittämishankkeissa huomioidaan monimuotoisuuden edistäminen. -Esihenkilöiden valmennuksissa monimuotoisuuden ja erilaisuuden hyväksymisen teemat käsitellyssä. -Kaikkiin koko HSY:tä koskeviin tilaisuuksiin on nimetty häirintäyhteys henkilö(t)	Henkilöstökyselyssä hyvinvointi -indeksi

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	Anonyymien rekrytoinnin vakiinnuttaminen, työyhteisövalmennukset, dialogilähteilästoiminta, työyhteisöjen kehittämishankkeet, työyhteisösovittelu, monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden huomioiminen perehdytyksessä	Anonyymien rekrytointien lkm/ kaikki rekrytoinnit

	työyhteisön tärkeyden		
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 huomioinen fyysisten tilojen suunnittelussa	Tilojen esteettömyyden varmistaminen	Tilojen suunnittelussa huomioidaan esteettömyyden vaatimus. Sähköisen/digitaalisen asioinnin esteettömyys huomioidaan.	

Kuva 19. Vuoden 2024–2025 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet, toimenpiteet ja mittarit.

Suunnitelman toteutumisesta on tehty edistymisen väliarviointi, joka oli henkilöstötoimikunnan käsittelyssä syksyllä.

7.2. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus syksyn henkilöstökyselyiden näkökulmasta

Pulssikyselyn tulokset koskien tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta olivat kauttaaltaan hyvin samaa tasoa kuin vuoden 2024 henkilöstökyselyssäkin. Väittämien saamat keskiarvot ovat kohonneet kymmenyksellä tai pysyneet samana.

Pulssikyselyn hyvinvointi-indeksin arvo (yksi mittareista) nousi vuoden 2023 luvusta 3,96 vuoden 2024 pulssikyselyn arvoon 4,00. Vastuullinen työpaikka -kyselyssä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemoja käsiteltiin pulssikyselyä laajemmin.

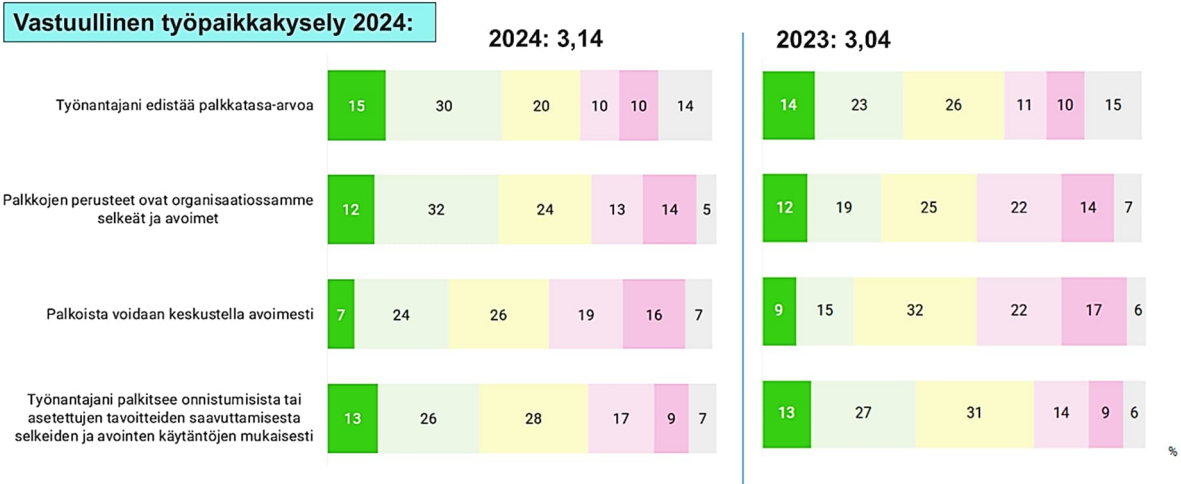
Vastuullinen työpaikkakysely 2024:

2024: 3,82 / 2023: 3,73



Taulukko 1. Syrjimättömyys Vastuullinen työpaikka 2024 -kyselyssä

Tehtävän vaatimusten mukainen palkkaus ja palkitseminen



- 2023 tuloksiin verrattuna eniten kehitystä on tapahtunut väittämän **Palkkojen perusteet ovat organisaatiossamme selkeät ja avoimet** kohdalla, Keskiarvo 2024: 3,17 > 2023: 2,94
- **Työnantajani palkitsee onnistumisista tai asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta selkeiden ja avointen käytäntöjen mukaisesti** –väittämän vastaukset ovat samalla tasolla kuin kaikkien kyselyyn vastanneiden organisaatioiden keskiarvo (3,19). Kaikki kyselyyn vastaajat n=5774.

18

Taulukko 2. Tehtävän vaatimusten mukainen palkkaus Vastuullinen työpaikka 2024 -kyselyssä

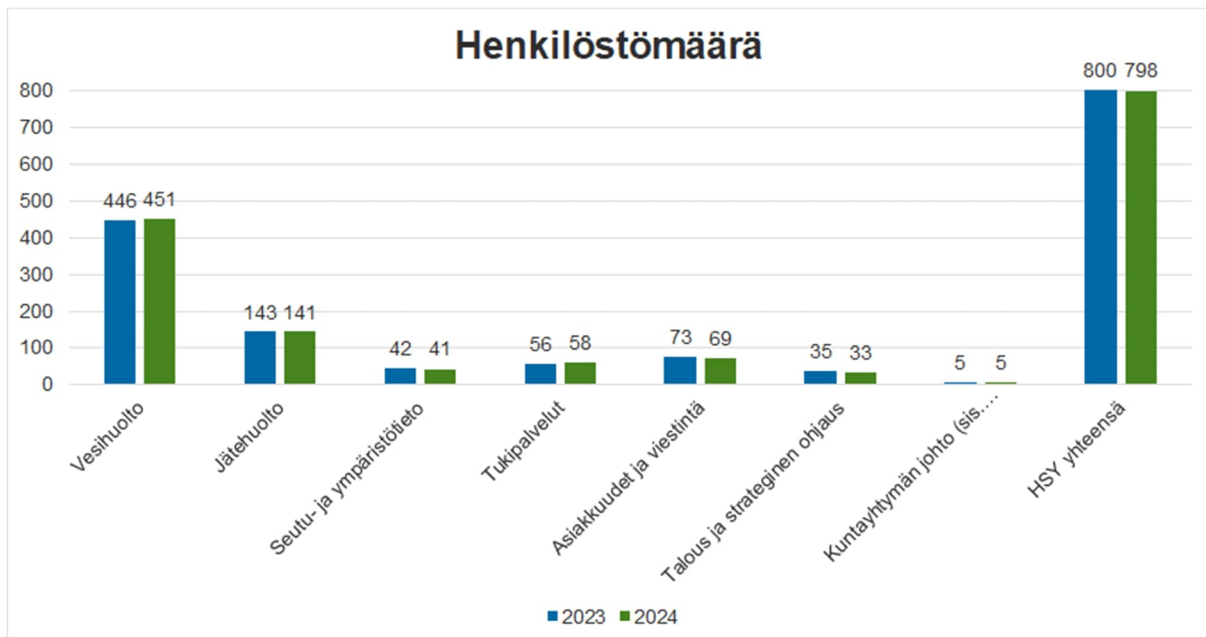
Vastuullinen työpaikka -tutkimuksessa väite ” Tiedän, että työnantajallani on tehtynä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja mikä sen sisältö on” arvio oli vuonna 2023 3,74 ja vuonna 2024 3,86 eli hivenen parempi kuin edellisessä kyselyssä. Viestintää ja kouluttamista tulee tältä osin yhä jatkaa.

8. Tunnusluvut

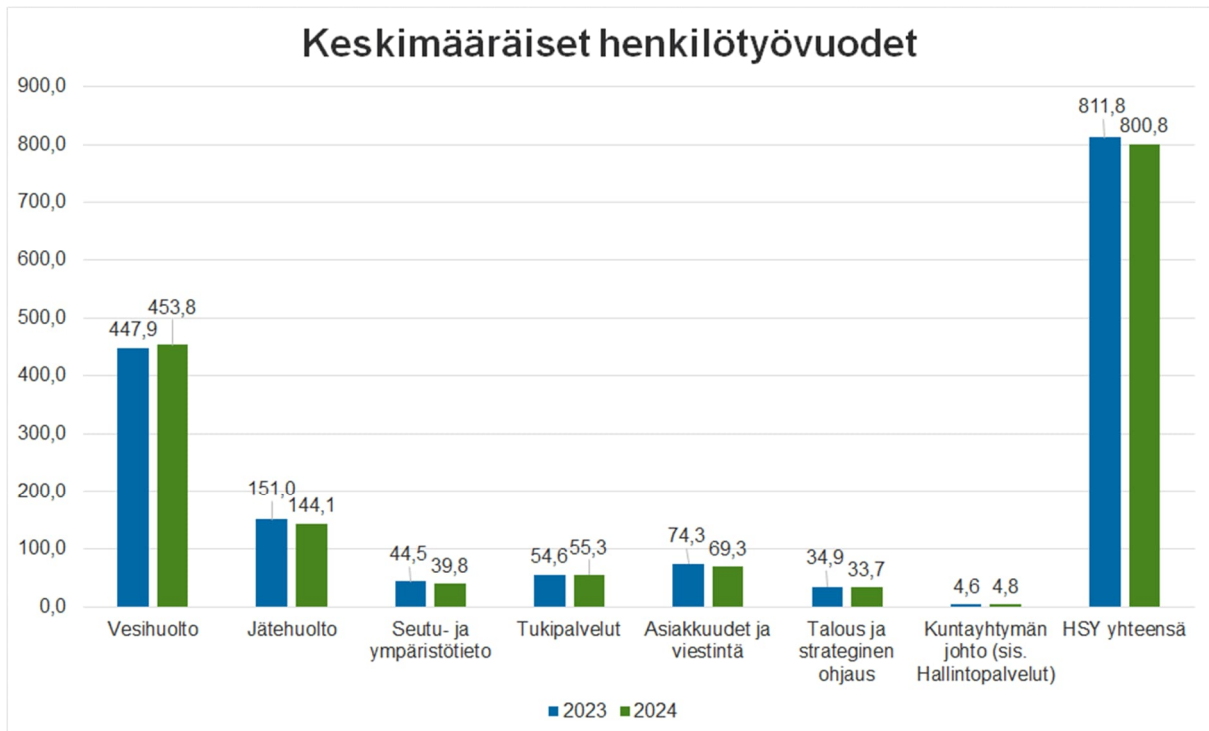
8.1 Henkilöstömäärä ja henkilötövuodet

Henkilöstömäärä 31.12.2024 oli 798 henkeä. Henkilöstömäärä vähentyi 2 työntekijällä edellisen vuoden vastaavaan ajankohtaan verrattuna.

Vuoden 2024 keskimääräinen henkilötöymäärä henkilötövuosina oli 800,8 htv. Tämä on 31,1 henkilötövuotta pienempi kuin henkilöstösuunnitelman mukainen henkilötövuosien määrä 842,7. Edelliseen vuoteen 2023 verrattuna keskimääräinen henkilötöymäärä väheni yhteensä 11,0 henkilötövuotta.



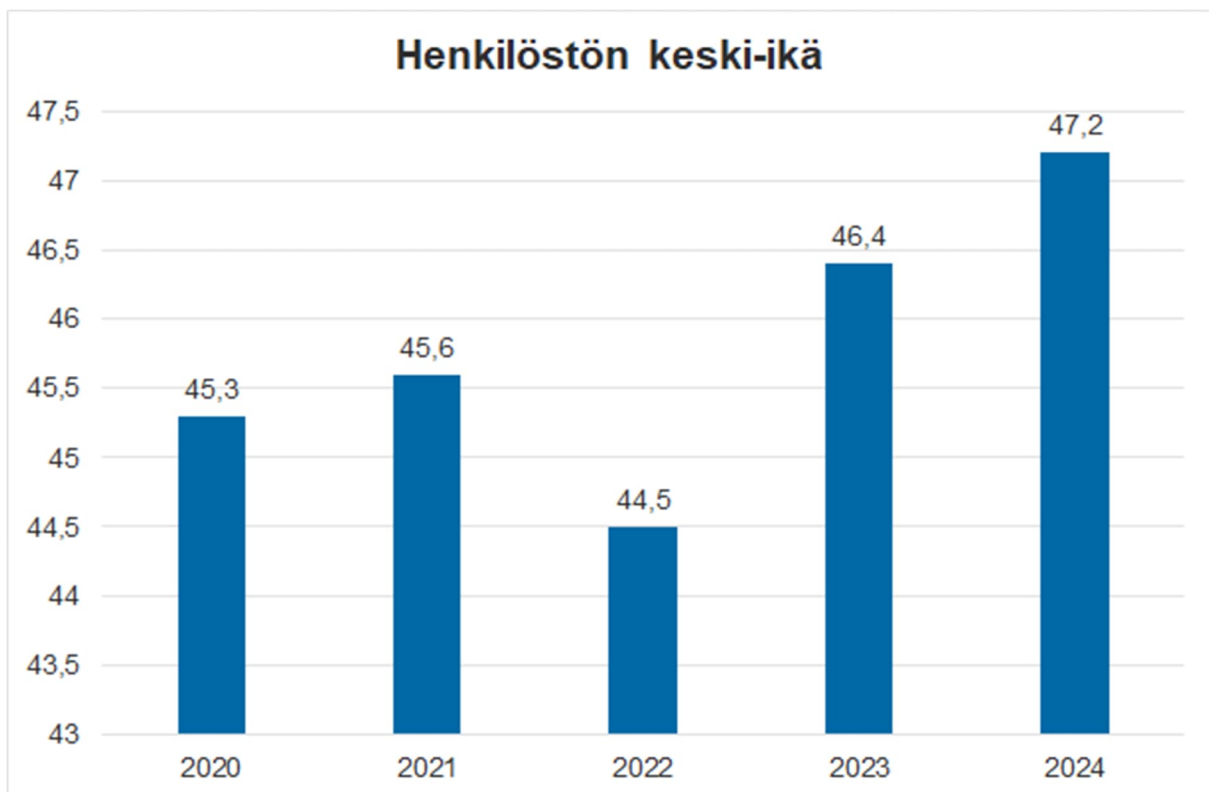
Taulukko 3. Henkilöstömäärän vertailu vuosina 2023–2024.



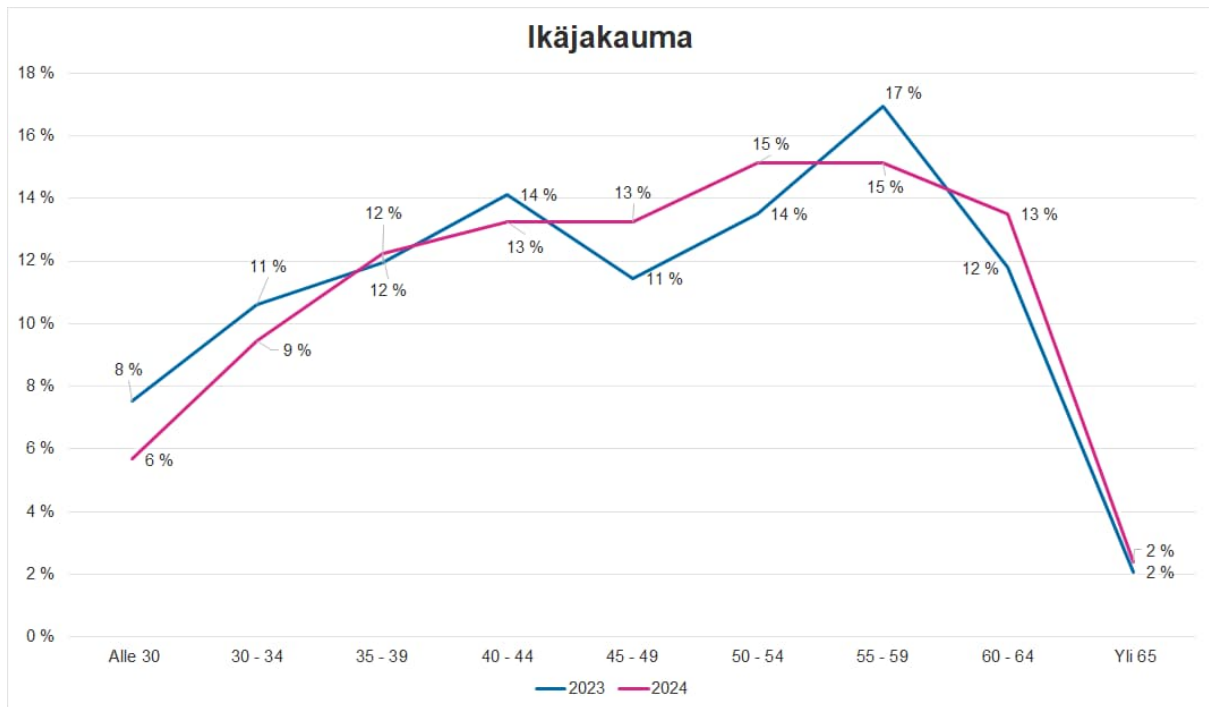
Taulukko 4. Keskimääräiset henkilötyövuodet vuosina 2023–2024.

8.2 Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2024 lopussa on 47,2 vuotta.



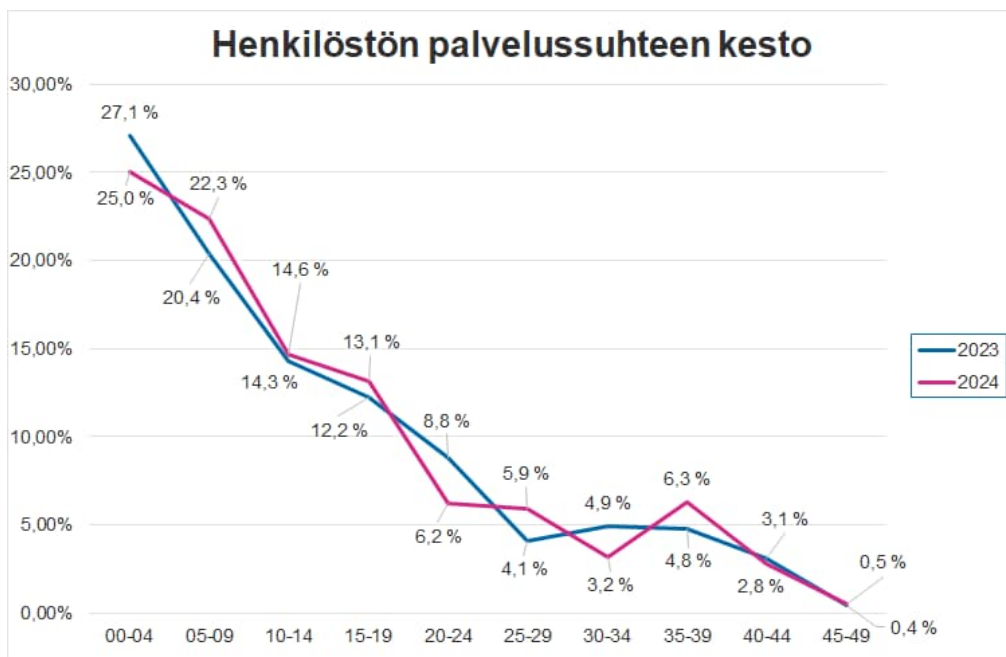
Taulukko 5. Henkilöstön keski-ikä vuosina 2020–2024.



Taulukko 6. Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2024.

8.3. Palvelussuhteen kesto

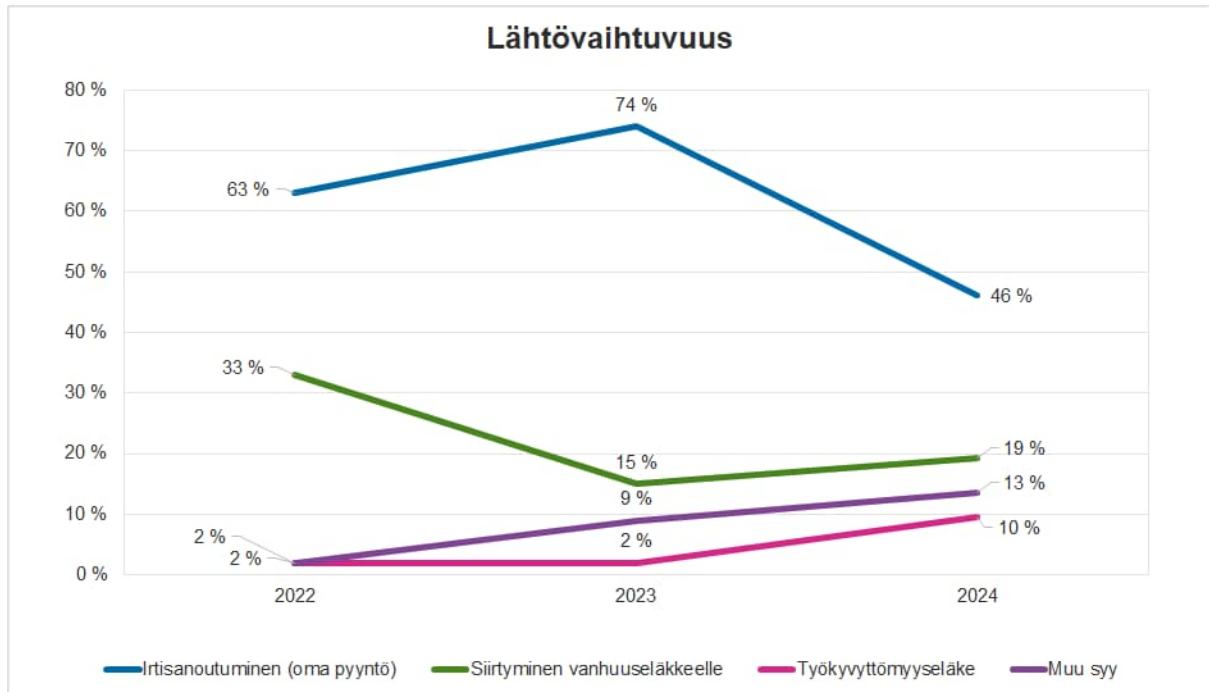
Vuoden 2024 lopussa HSY:n henkilöstöstä 25,0 % on ollut palvelussuhteessa alle viisi vuotta. 62,0 % henkilöstöstä on ollut palvelussuhteessa alle 15 vuotta. Yli 30 vuoden palvelussuhteita vuoden 2023 lopussa oli 12,8 % ja yli 40 vuoden mittaisia palvelussuhteita oli 3,3 % henkilöstöstä.



Taulukko 7. Henkilöstön palvelussuhteen kesto 31.12.2023 ja 2024

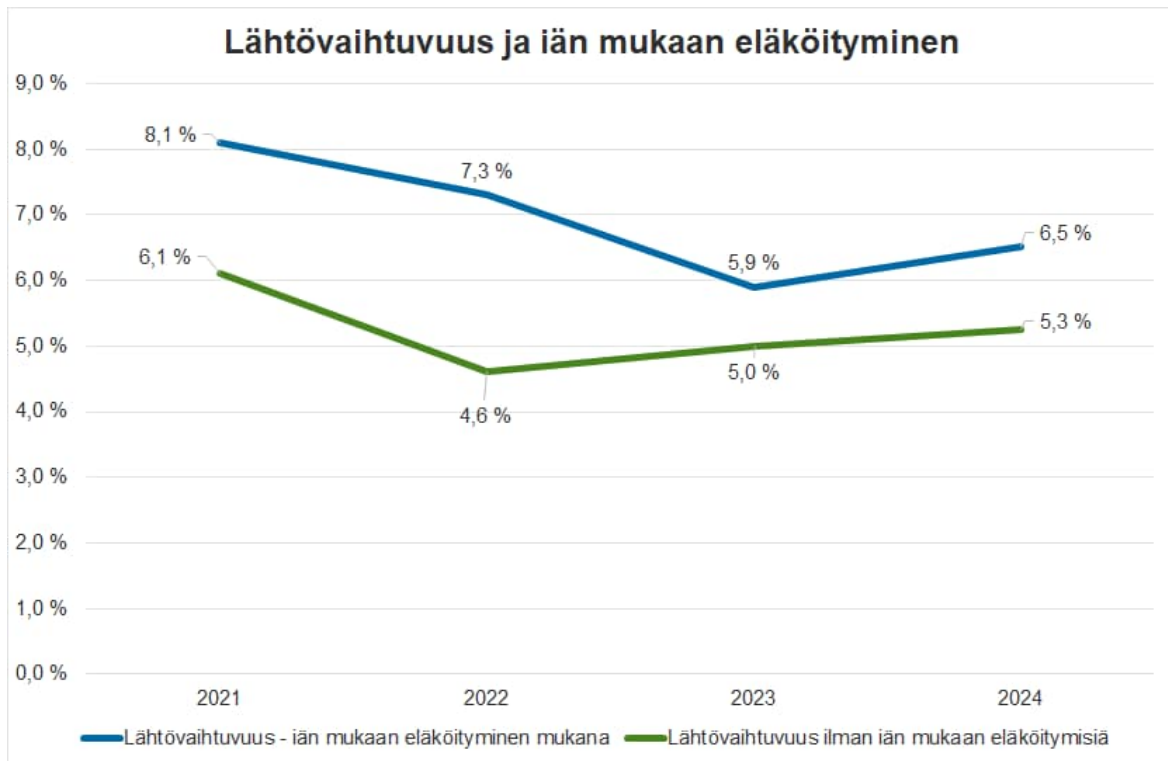
8.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vuonna 2024 päättyneitä vakituisia palvelussuhteita oli yhteensä 46, joista 10 henkilöä siirtyi eläkkeelle iän perusteella.



Taulukko 8. Vakituksen henkilöstön vaihtuvuus 2024.

Päättyneiden palvelussuhteiden määrä suhteessa vakituksen henkilöstön määrään eläköityminen mukaan lukien oli 6,5 %. Vaihtuvuus ilman iän perusteella eläköityneitä henkilöitä oli 5,3 %. Eläkkeelle iän perusteella siirtyvien keskimääräinen ikä oli 65,1 vuotta.

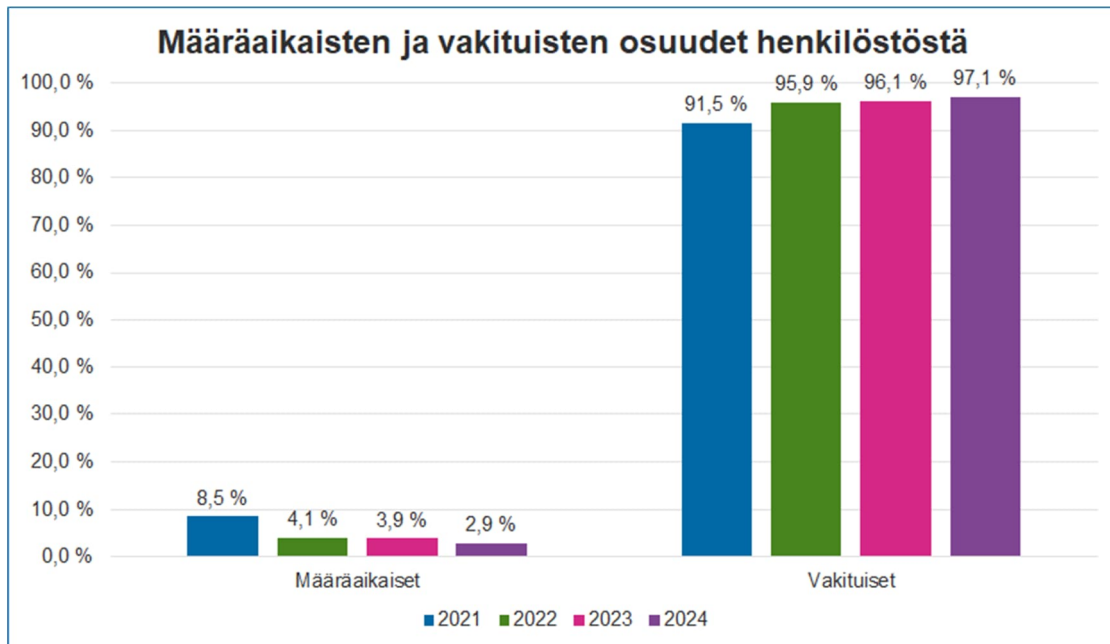


Taulukko 9. Iän mukaan eläköityminen suhteessa vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuuteen vuonna 2024

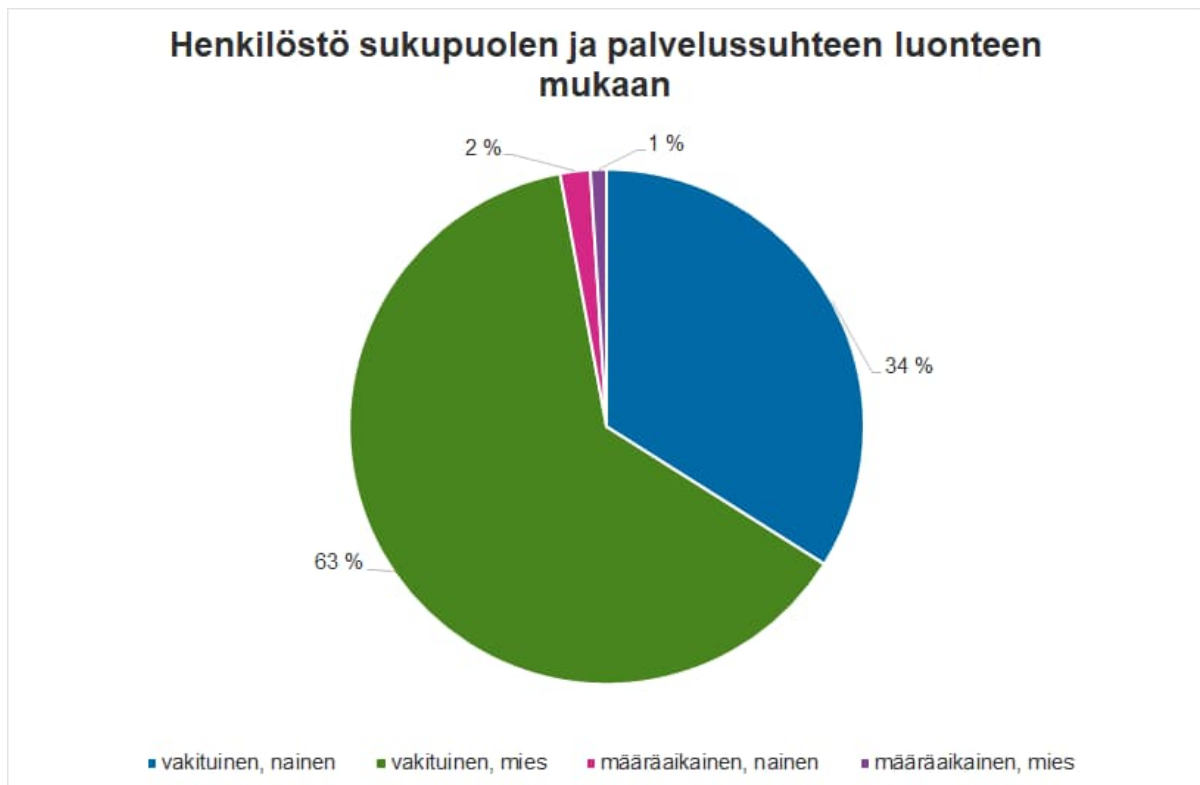
8.5 Sukupuoli ja palvelussuhteen luonne

Vakituisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä oli vuoden 2024 lopussa 97,1 % ja määräaikaisten 2,9 %. Määräaikaisten henkilöstön lukumäärään ei ole tässä laskettu mukaan sijaisuuksia. Määräaikaista henkilöstöä käytetään tyypillisesti kausiluonteiseen työhön ja projektityöhön.

Määräaikaisessa palvelussuhteessa oli 31.12.2024 yhteensä 23 henkilöä, joista 8 miehiä ja 15 naisia. Määräaikaisia palvelussuhteita oli suhteellisesti eniten Asiakkuudet ja viestintä -osastolla (10,4 % määräaikaisia).

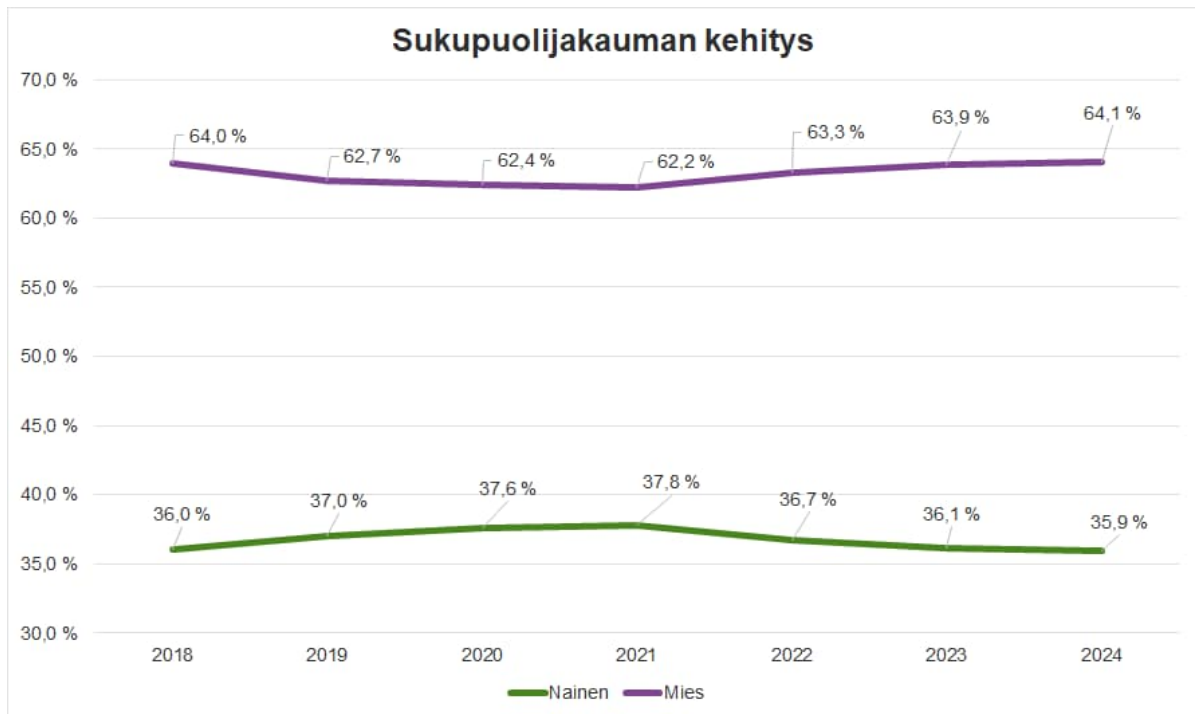


Taulukko 10. Vakituisten ja määräaikaisten henkilöstön osuudet vuosina 2021–2024



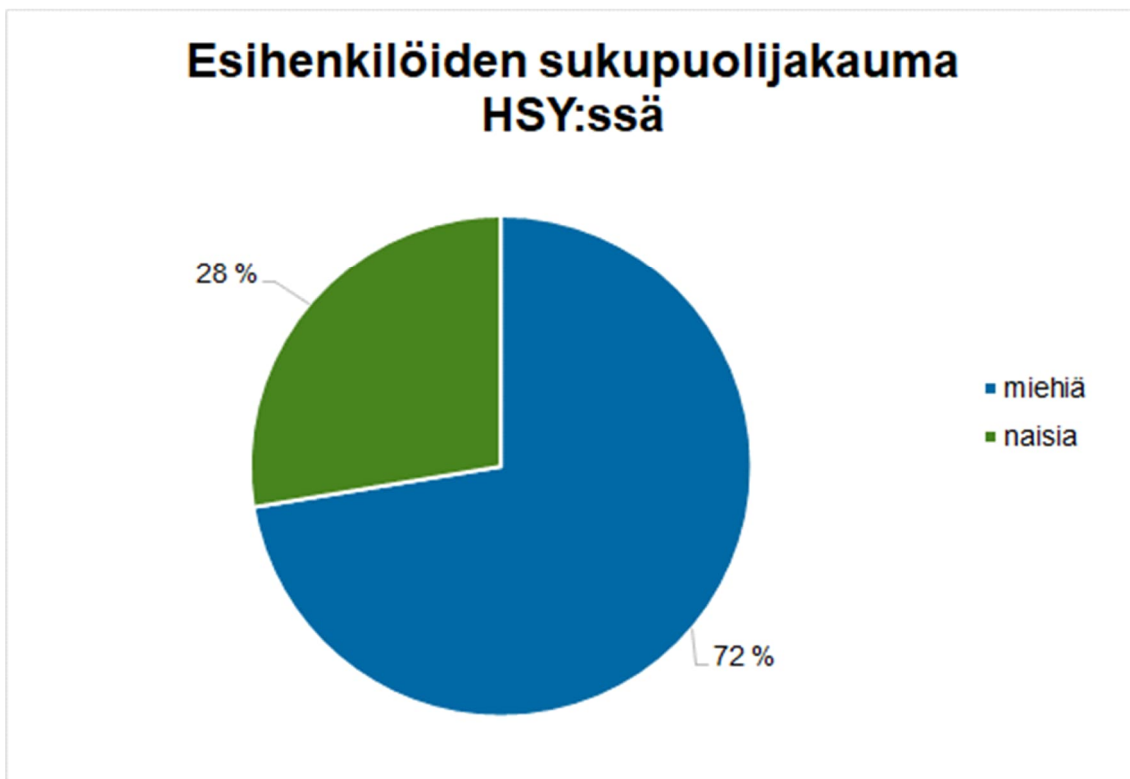
Taulukko 11. Vakituinen ja määräaikainen henkilöstö sukupuolen mukaan 31.12.2024.

Henkilöstön sukupuolijakauman asettui samoille lukemille edellisen vuoden kanssa: naisia 35,9 % ja miehiä 64,1 %.



Taulukko 12. Sukupuolijakauman kehitys vuosina 2018–2024.

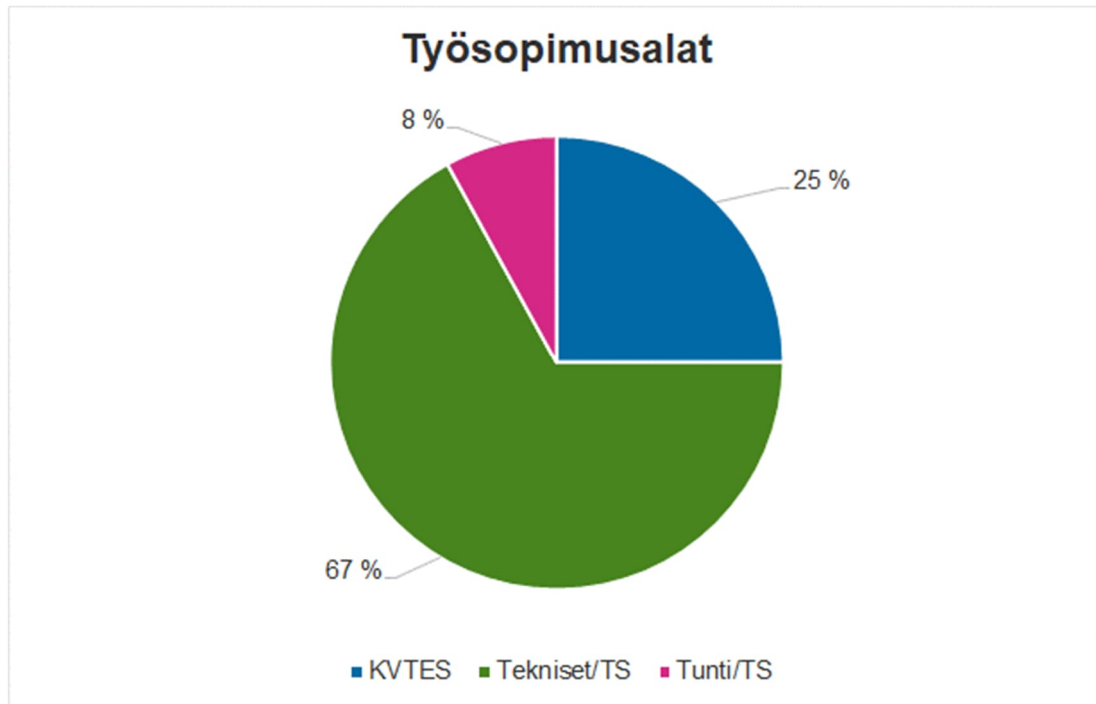
Miesten osuus esihenkilöistä (72 %) on suurempi kuin heidän osuutensa koko henkilöstöstä (64,1 %).



Taulukko 13. Esihenkilöiden sukupuolijakauma HSY:ssä 31.12.2024

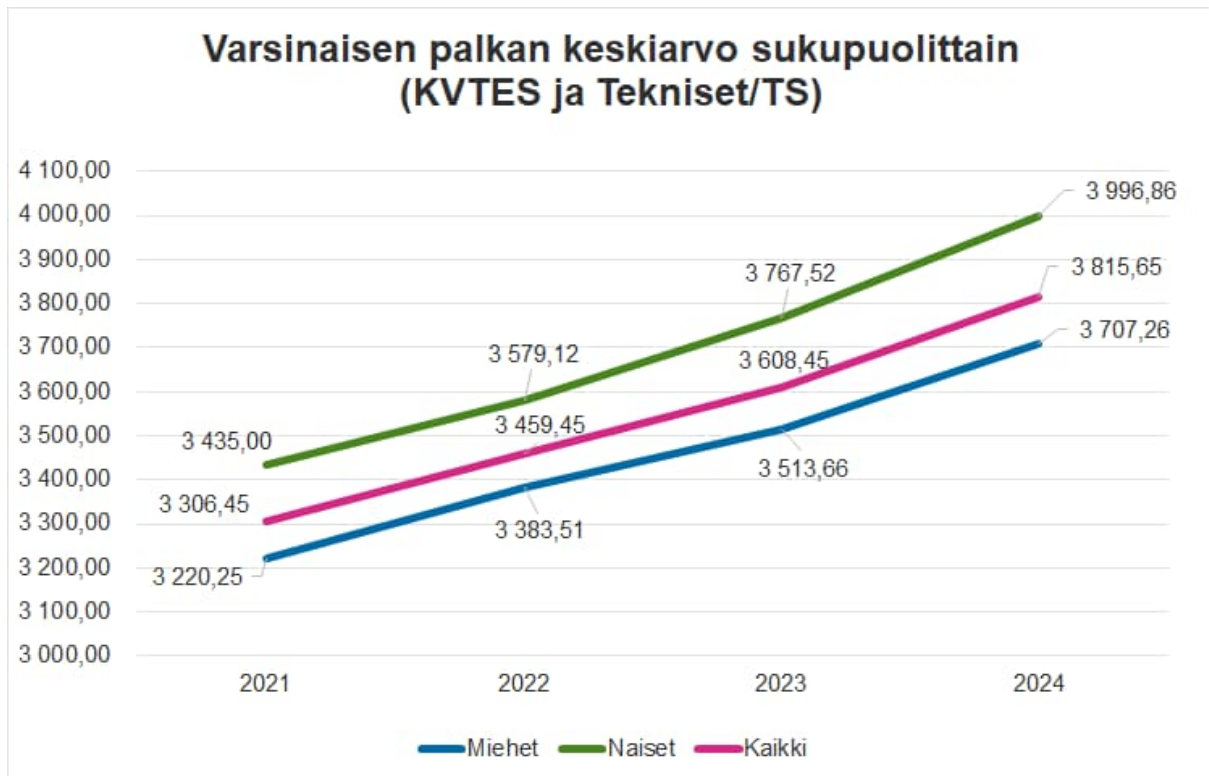
8.6. Palkkaus ja palkitseminen

HSY:n henkilöstöstä 25 % kuuluu kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin, 67 % teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (Tekniset/TS) ja 8 % tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen (TuntiTES) piiriin.



Taulukko 14. Työsopimusalat

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

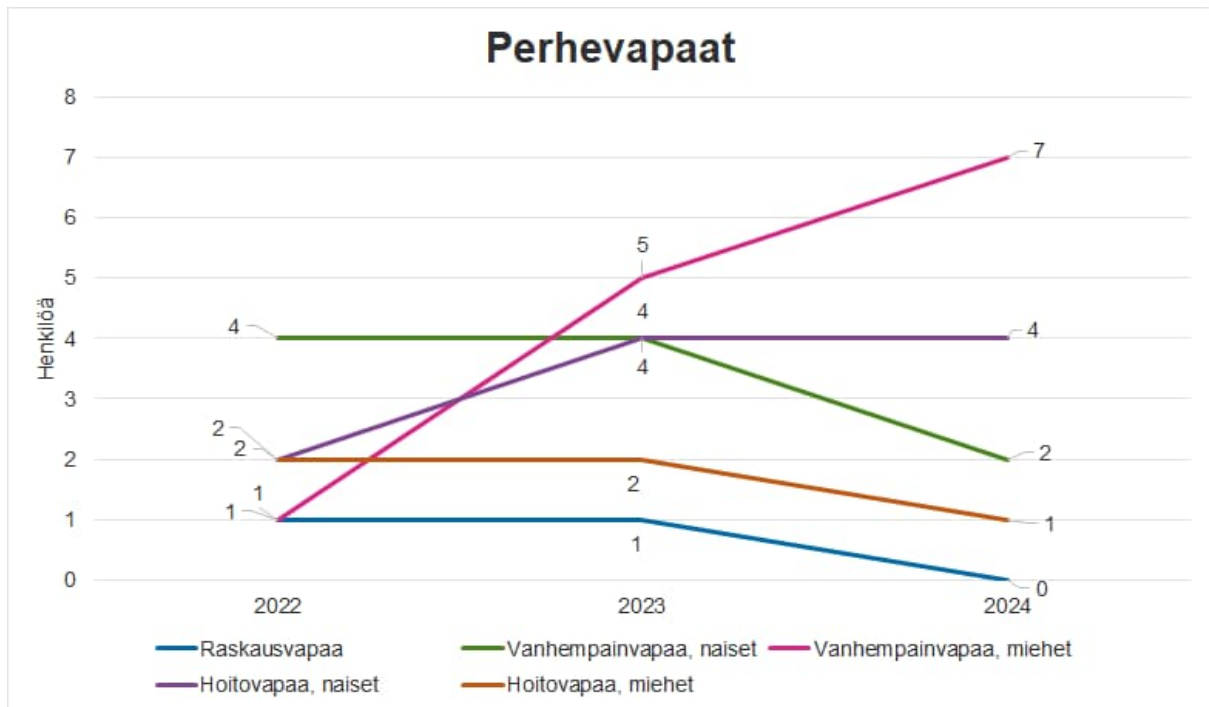


Taulukko 15. Varsinaisen palkan keskiarvo (KVTES ja TS) vuosina 2021, 2022 ja marraskuulta 2023 sekä 2024

8.7. Työelämän joustojen käyttö

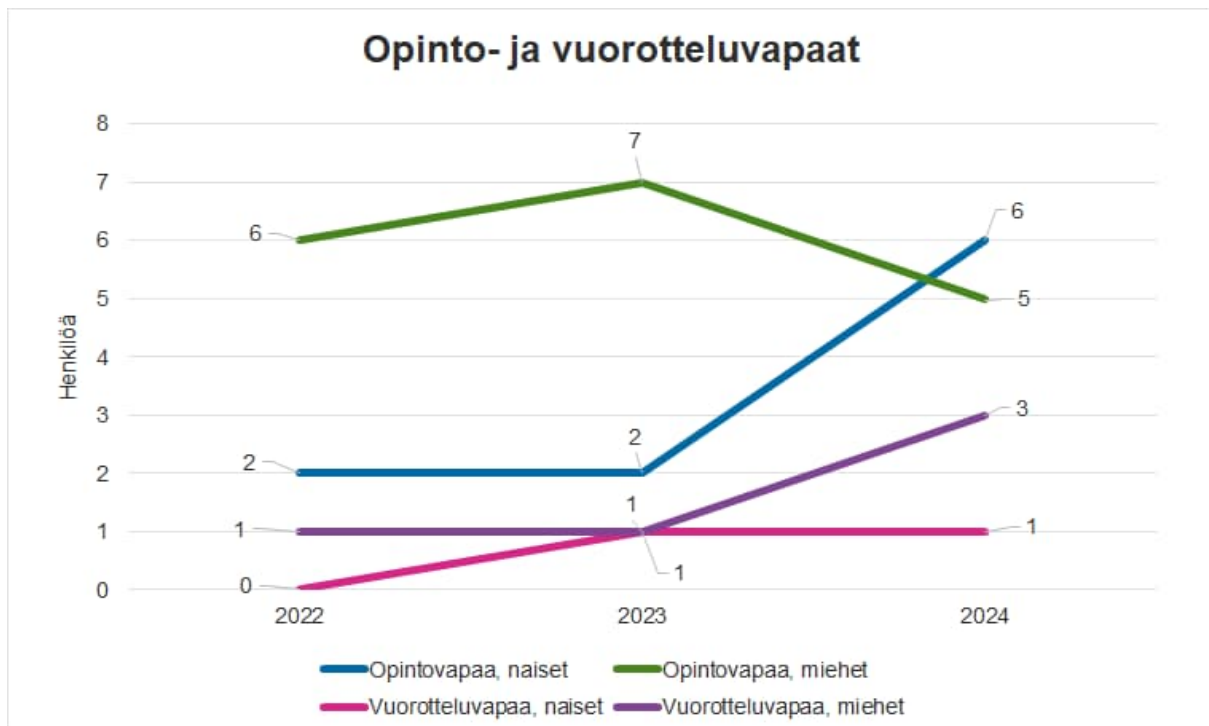
Työelämän joustojen käyttö on tarkastelujaksolla suunnilleen edellisen vuoden tasolla. Miesten vanhempainvapaan käyttö on tarkastelujaksolla lisääntynyt suhteessa edellisten vuosien vastaaviin jaksoihin.

Taulukossa 16. esitetään, miten naiset ja miehet ovat käyttäneet perhevapaita ajalla 1.1.-9.11.2022, 2023 ja 2024. Yhteenveto sisältää vertailujakson ajalle jatkuvat vapaat sekä vertailujaksolla alkaneet ja sen yli jatkuvat vapaat.

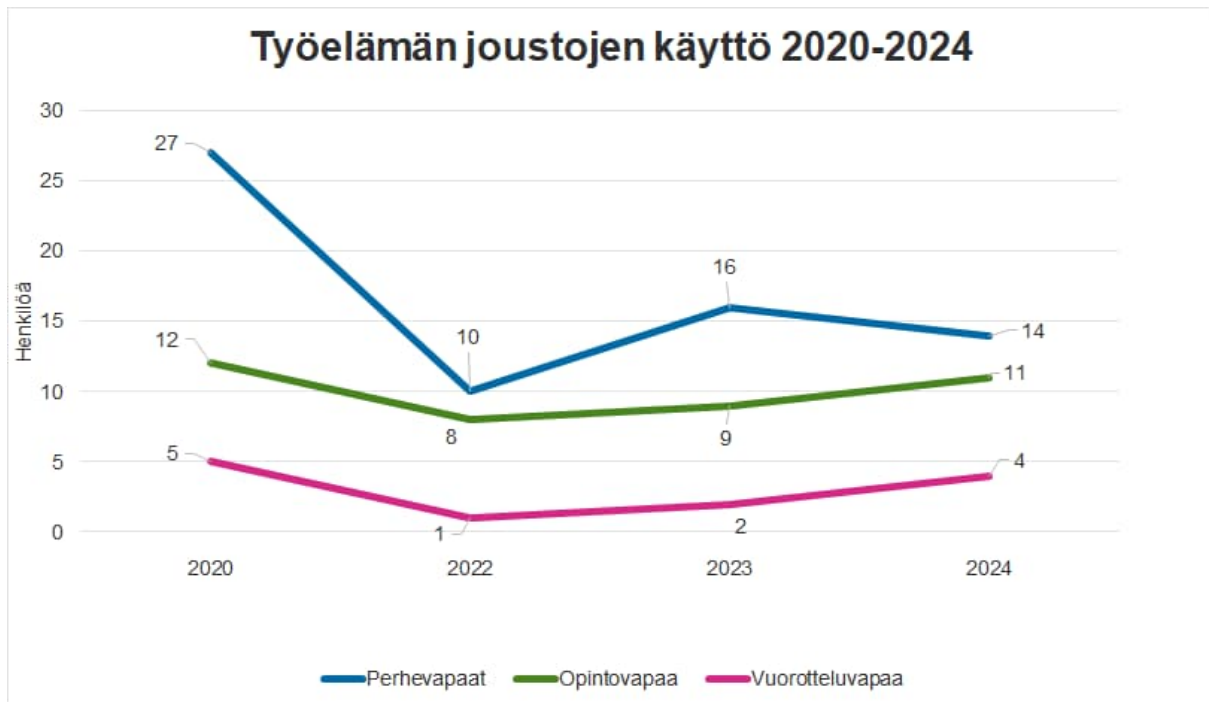


Taulukko 16. Perhevapaiden käyttö 1.-9.11.2022, 2023 ja 2024

Naisten osuus (6) opintovapaalla olleista (11) on kasvanut edellisen vuoden vastaavasta ajankohdasta kolminkertaiseksi.

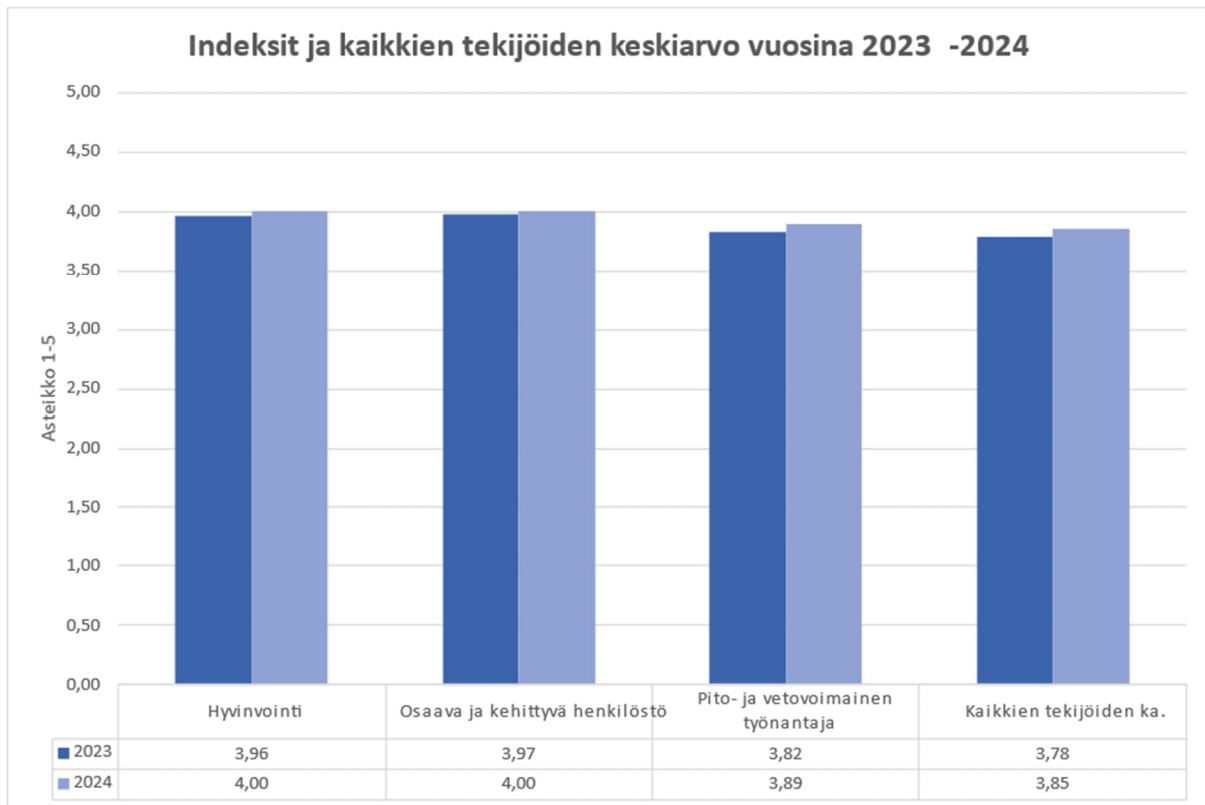


Taulukko 17. Opinto- ja vuorotteluvapaat 1.-9.11.2022, 2023 ja 2024 sukupuolen mukaan

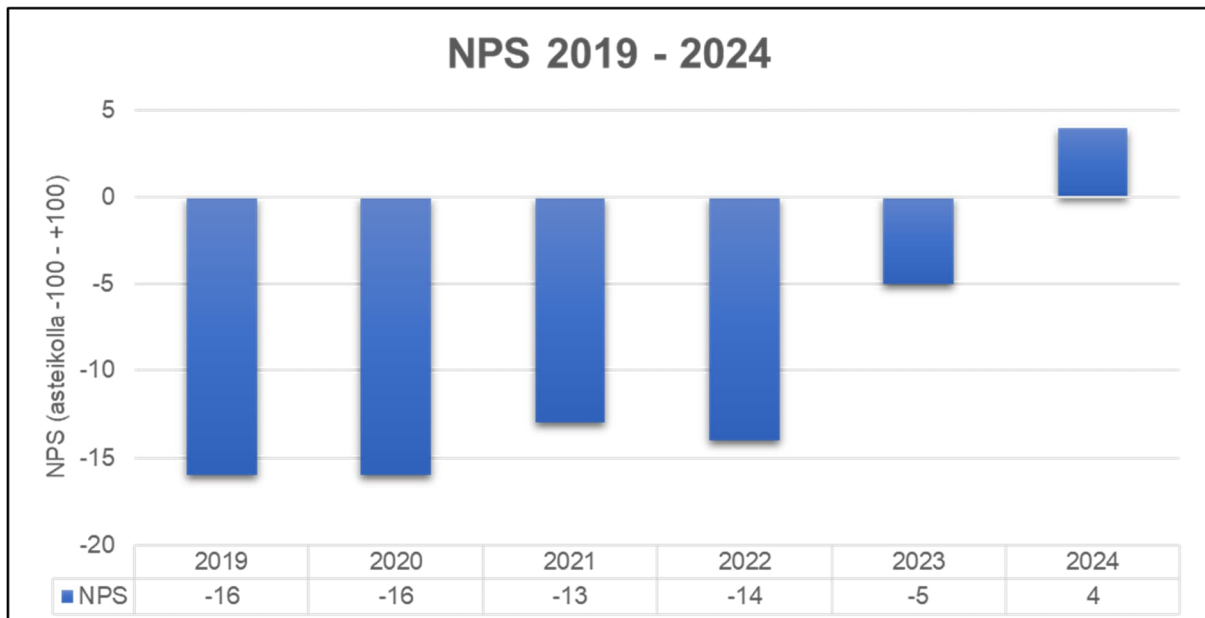


Taulukko 18. Työelämän joustojen käyttö vuosina 2020–2024

8.8. Työhyvinvointi

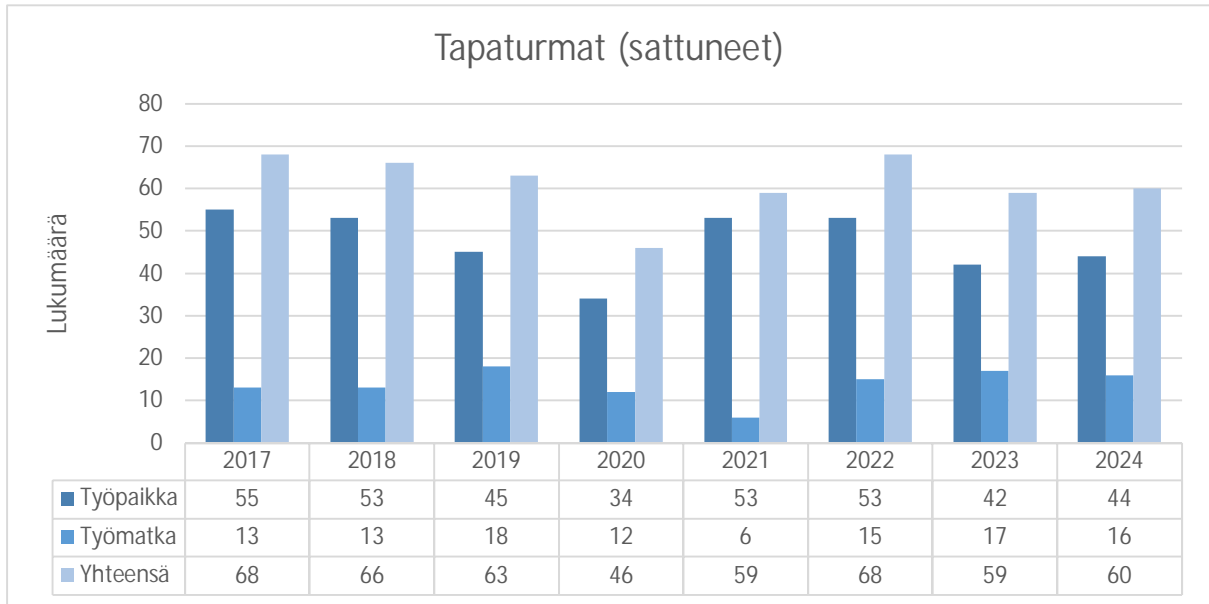


Taulukko 19. Pulssikyselyn keskeiset indeksit ja kaikkien tekijöiden keskiarvo asteikolla 1–5 vuosina 2023-2024.



Taulukko 20. NPS = Net Promoter Score vuosina 2019–2024. Laskentatapa (NPS) = suositelijoiden %-osuudesta (9–10 antaneet) vähennetään arvostelijoiden %-osuus.

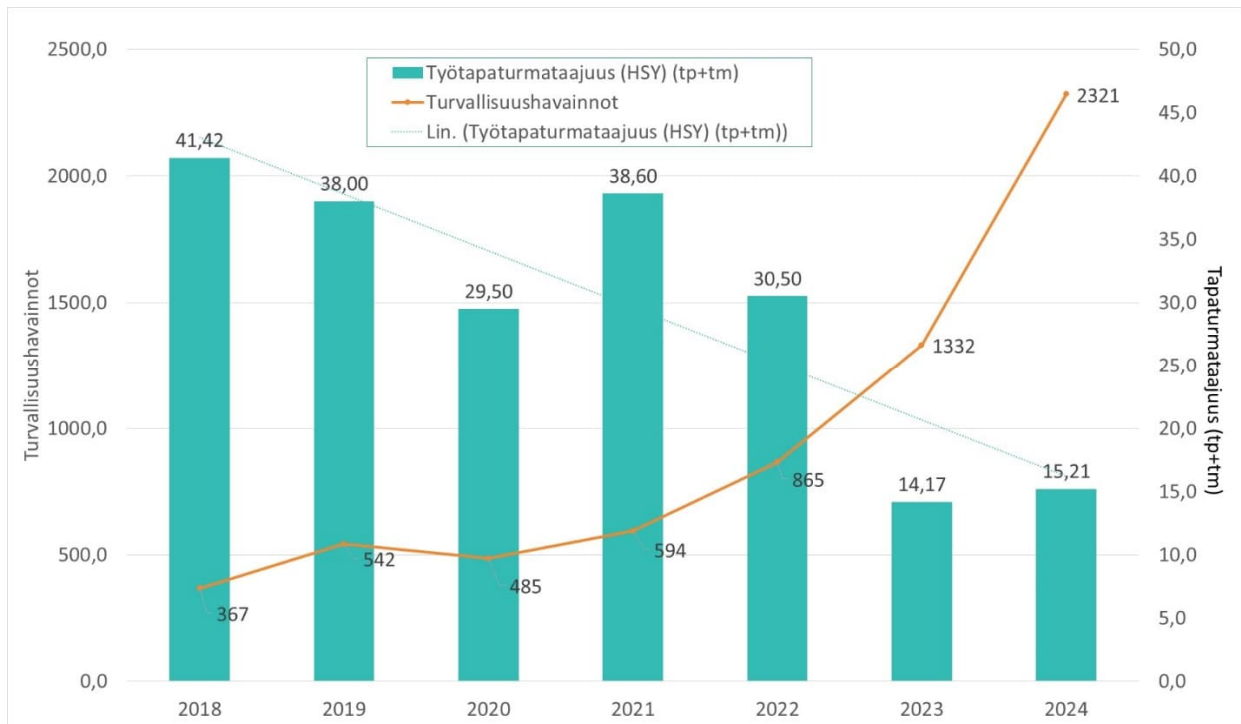
8.9. Työturvallisuus



Taulukko 21. Sattuneet työpaikka- ja työmatkatapaturmat 2017–2024.

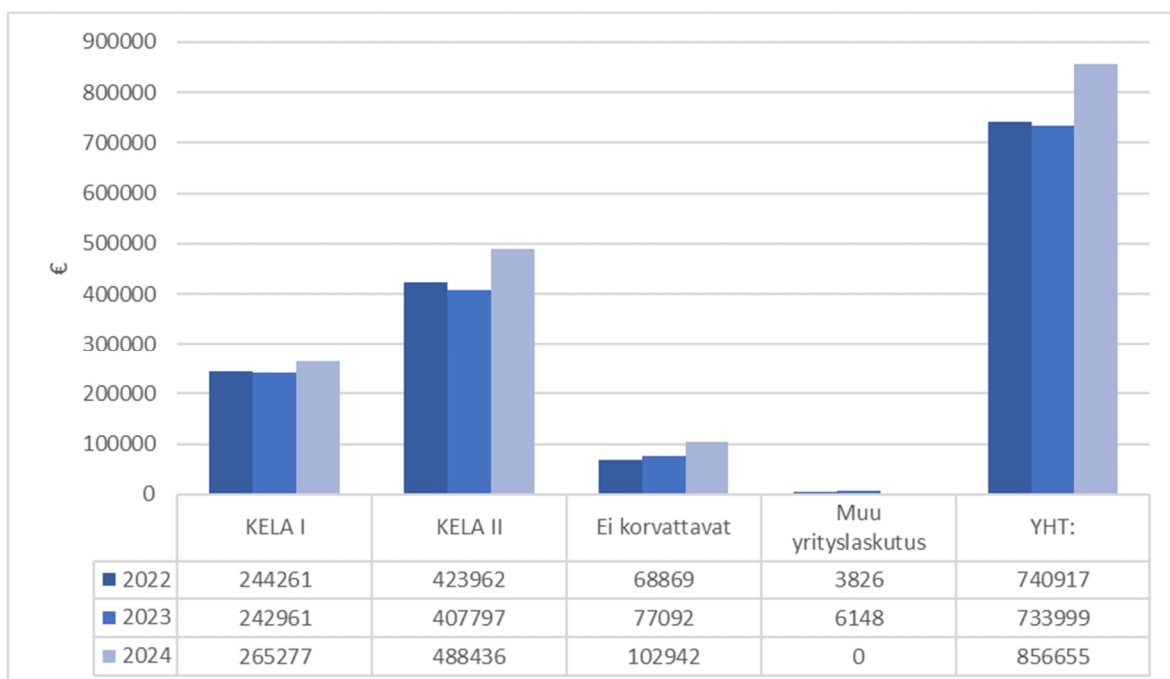
	Työpaikka		Työmatka	
	2023	2024	2023	2024
Sattuneet tapaturmat (lkm)	42	44	17	16
Tapaturmataajuus (vakavat ja kohtalaiset), LT1 (spo-päivät +1<)	10,95	11,9	3,22	3,31
Vakavat (sairauspoissaolopäivien lukumäärä yli 30 pv)	2	3	1	
Kohtalaiset (sairauspoissaolopäivien lukumäärä 0-30 pv)	15	15	4	5
Vähäiset (sairauspoissaolopäivien lukumäärä 0 pv)	25	26	12	11
	Tapaturmat (työpaikka ja työmatka)			
	2023	2024		
Urakoitsijatapaturmat (lkm)	7	2		

Taulukko 22. Tapaturmamäärien ja -vakavuuden vertailua vuosina 2023–2024.



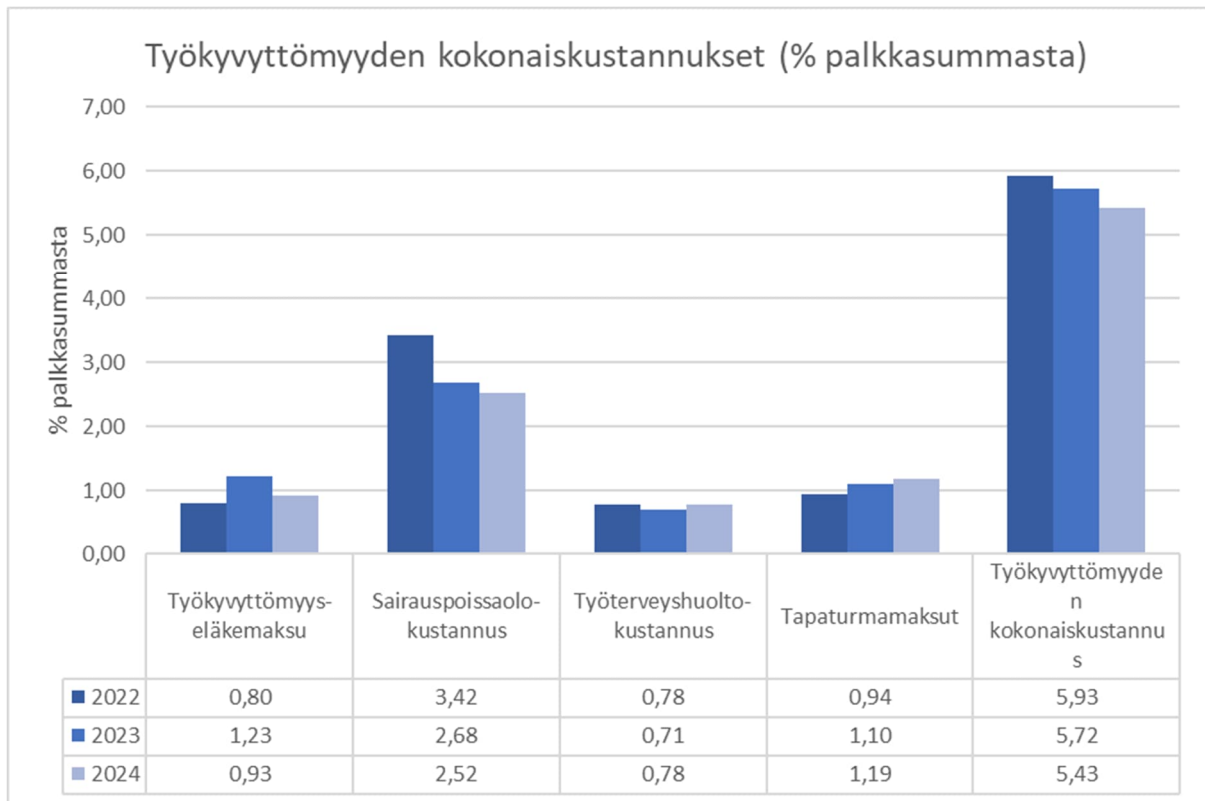
Taulukko 23. Tapaturmataajuus vuosina 2018–2024 (työpaikka ja työmatka). Vuosina 2018 – 2022 tapaturmataajuus on laskettu LT10 mukaan = vakuutusyhtiön korvauksiin johtaneet, sis. myös hoitokulut). Vuodesta 2023 lähtien tapaturmataajuus on laskettu LT11 mukaan = sattuneet tapaturmat, jossa sairauspoissaolopäiviä +1<. Ulkopuolista vertailua ei ole vielä saatavilla vuodelta 2024. Lähde: TVK.

8.10. Työterveys

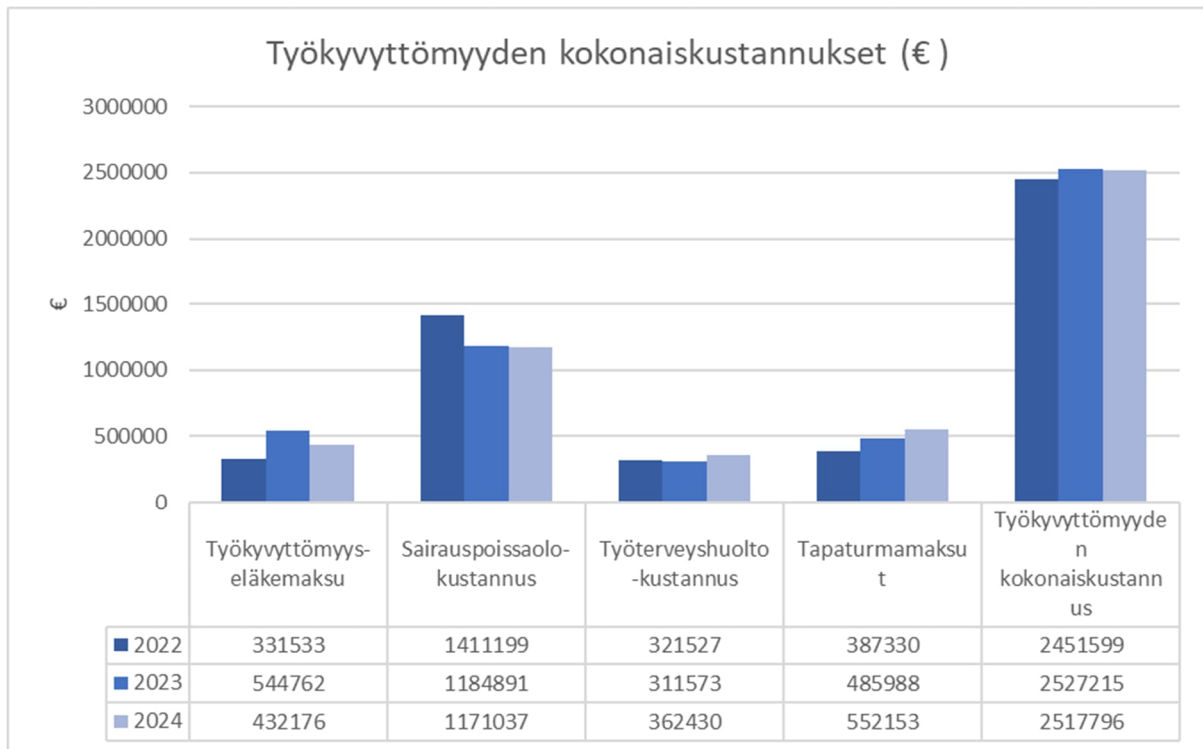


Taulukko 25. Työterveyshuoltokustannukset korvausluokittain vuosina 2022–2024. Kelakorvauksia ei

ole vähennetty. Hyväksytyt KELA-vähennykset ovat korvausluokassa I: max 60 % ja korvausluokassa II: max 50 %.



Taulukko 26. Työkyvyttömyyteen liittyviä kokonaiskustannuksia (% palkkasummasta) vuosina 2022–2024.



Taulukko 27. Työkyvyttömyyteen liittyviä kokonaiskustannuksia (€) vuosina 2022–2024.