

HSY

Henkilöstökertomus 2025



Henkilöstöyksikkö
20.3.2026

Sisällys

1. Johdanto	3
2. Työn murroksen strategiaohjelmat toiminnassa	4
2.1. Pito- ja vetovoimainen työnantaja -ohjelmassa vakiinnutimme uudistetun työnantajakuvaan osaksi viestintäämme.....	4
2.2 Työkulttuurin kehittäminen jatkuu	5
2.3. Uudistettu aloitetoiminta innosti henkilöstöä kehittämään	6
2.4. Osaava ja kehittyvä henkilöstö	6
2.5 Rekrytoinnit.....	7
2.5.1. Rekrytointien määrässä vähäistä laskua viime vuodesta	7
2.5.2. Kesätyöhakemusten määrä kovassa nousussa	7
2.5.3. Aktiivisella oppilaitosyhteistyöllä luodaan positiivista työnantajakuva.....	8
3 Palkkaus ja palkitseminen	10
4. Osaamisen kehittäminen	11
4.1 Monipuoliset koulutusmahdollisuudet.....	11
4.2 Välkky otettu aktiiviseen käyttöön	11
4.3 Esihenkilötyön kehittäminen	11
5. Organisaatiomuutokset	12
6. TTT-toiminnassa positiivista kehitystä lähes jokaisella osa-alueella	13
6.1 Työturvallisuus strategian kovinta ydintä	14
6.1.1. Turvallisuustaso vahvistui; vakavat poikkeamat nollassa, lievät poikkeamat ja havainnot 3 x vähäisemmät	18
6.2 Työkyky- ja työhyvinvointijohtamisella voimaa arkeen.....	18
6.2.1. Yhteistyö jatkui Lääkärikeskus Aava Oy:n kanssa vuoden alusta.....	19
6.2.2. Työkykyjohtamisen avaintavoitteena varhainen välittäminen ja eläkeriskin vähentäminen	19
6.2.3 Sairauspoissaolopäivien määrä pysyi lähes samana	21
6.2.5 Työkyvyttömyys ja tapaturmavakuutuksen kokonaiskustannukset laskivat edellisvuodesta	23
6.3 Työhyvinvoinnin paraneminen jatkaa positiivista kasvuaan	23
6.3.1 Positiivista henkilöstökyselyn tuloskehitystä monella rintamalla	23
6.3.2 Rakentavaa keskustelua ja toimivaa vuorovaikutusta dialogin keinoin	24
6.3.3 Henkilöstöeduilla työhyvinvointia ja työkykyä	25
7. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmamme uudistui.....	28

7.1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden saavuttaminen kaudella 2024–2025	28
7.2. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus henkilöstökyselyn näkökulmasta	29
7.3. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman uudistaminen vuosille 2026–2027	31
8. Tunnusluvut	33
8.1 Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet.....	33
8.2 Henkilöstön ikärakenne	34
8.3. Palvelussuhteen kesto	34
8.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	35
8.5 Sukupuoli ja palvelussuhteen luonne	36
8.6. Palkkaus ja palkitseminen	38
8.7. Työelämän joustojen käyttö	40
8.8. Työhyvinvointi.....	41
8.9. Työturvallisuus	42
8.10. Työterveys.....	43

1. Johdanto

Toimintaympäristön muutokset vaikuttavat toimintamme varmistamiseen aivan eri tavalla kuin ehkä koskaan ennen. Viimeiset 4 vuotta on globaali turvallisuustilanne ollut liikkeessä. Tämä vaikuttaa meihin sekä organisaationa että myös ihmisinä koetellen eri tavoin resilienssiämme. Uusi maailmantilanne on muuttanut käsitystämme turvallisesta ja tutusta.

Emme ole itsellemme tyypillisesti jääneet aloillemme, vaan aktiivisesti ryhtyneet toimeen varmistaaksemme turvallisuuttamme. Olemme lisänneet harjoittelua, päivittäneet suunnitelmiamme ja varautumistamme, yhdenmukaistaneet käytäntöjämme ja järjestelmiä suojataksemme kriittistä toimialaamme ja huoltovarmuuttamme. Tunnistamme vastuumme ja roolimme alan suurimpana toimijana tukea alojemme kehitystä myös oman organisaatiomme ulkopuolella.

Olemme jatkaneet henkilöstön turvallisuusselvittämistä suunnitellussa aikataulussa. Toimintaympäristön muutoksen vaikutuksia henkilöstölle pyrimme poistamaan ja minimoimaan muun muassa varmistamalla kattavat työterveyshuollon palvelut ja mielen palvelut niissä. Muutoinkin huolehdimme henkilöstön työhyvinvoinnista monin eri tavoin.

Työturvallisuuteen panostimme systemaattisesti. Tavoitteellistimme työturvallisuuden toimenpiteitä edelleen strategiakorttitavoitteissa. Pidämme realistisina tavoitteina sekä nolla tapaturmaa että nollatoleranssi kiusaamiselle. Lisäksi tavoitteemme on nolla työstä johtuvaa sairauspoissaoloa. Panostimme mm. läheltä piti -tilanteiden ja turvallisuushavaintojen ja -kävelyiden tekemiseen laajasti. Suoritimme työturvallisuuskorttikoulutuksen yli 90%:sti ja ensiapukoulutuksissa saavutimme tavoitteemme. Nolla tapaturmaa ei toteutunut ja sattuneiden tapaturmien määrä pysyi lähes ennallaan. Positiivista oli, että tapahtuneet tapaturmat aiheuttivat aiempaa vähemmän sairaspöissaoloja ja tapaturmataajuutemme jatkaa maltillista alenemista. Emme siis voi tuodittautua 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.

Uuden työterveyshuollon sopimuskauden käyttöönotto vuonna työterveyshuollon kustannukset eivät kääntyneet laskuun. Työkykyjohtamisen toimintamallin kehittämistä jatkettiin ja panostimme mm. varhaisen välittämisen -keskustelujen pitämiseen aikataulussa. Tavoitteemme on saada myös muut tärkeät työkykyjohtamisen mittarit pysymään laskusuunnassa.

Osaamisessa painopisteenämme oli työturvallisuuteen liittyvät lakisäätiset koulutukset ja koko henkilöstölle kohdennetut pakolliset koulutukset, mm. turvallisuuskoulutus sekä ttt-perehdytys. Myös paljon muuta oppimissisältöä ja oppimispolkuja rakennettiin uuteen oppimisympäristöömme Välkkyyn ja sen käyttö on vilkasta. Esihenkilöiden valmentavan johtamisen valmennukset pyörivät ja neljä kurssillista esihenkilöitä suoritti valmennuksen tarkasteluvuonna.

Uudistimme jälleen palkkausjärjestelmän. Tällä kertaa valtakunnallisesti koko kunta-alaa koskeva KVTES-alan tasopalkkajärjestelmä otettiin käyttöön aikataulussa. Tätä työtä helpotti merkittävästi vain noin vuosi aiemmin valmistunut oma palkkausjärjestelmien uudistamistyö. Ensimmäisen kerran myös henkilöstökyselyssä palkkauksen osio liikkui merkittävästi positiivisempaan suuntaan.

Syksyn henkilöstökyselyn perusteella on moni muukin asia edistynyt organisaatiossamme ja samalla on todettava, että meillä on vielä tekemistä työhyvinvointimme edistämiseksi. Nykyisen strategian työn murroksen kokonaisuudessa edistämme henkilöstön hyvinvointia. Esimerkkeinä voi mainita johtamisen kehittämisen sekä työnantajakuvaan kehittämisen osana brändin uudistamista, koulutusmahdollisuuksien ja sisäisen liikkuvuuden näkyväksi tekemisen ja näitä koskevan ohjeistuksen kautta tasapuolisuuden lisäämisen. Tavoitteemme palkkauksen ja palkitsemisen kannustavuudesta, dynaamisuudesta muutoksissa ja avoimuudesta ja ymmärrettävyydestä näyttäisivät toteutuvan paremmin kuin aikaisemmin.

Olemme suoriutuneet vuodesta jälleen hienosti. Olemme arjen ja kovan työn lisäksi kokeneet paljon ilon hetkiä ja juhlistaneet onnistumisia. Kiitos kuluneesta vuodesta, teidän kanssanne on hyvä työskennellä.

Helsingissä, 20.3.2026

Tommi Fred
toimitusjohtaja

2. Työn murroksen strategiaohjelmat toiminnassa

Työn murroksen strategiaohjelmissa keskeisimpänä tavoitteena on hyvän työntekijäkokemuksen varmistaminen. Työntekijät ja kulttuuri -yksikössä (1.1.2026 alkaen henkilöstöyksikössä) johdetaan ja koordinoidaan työn murroksen ohjelmia pito – ja vetovoimainen työnantaja sekä osaava ja kehittyvä henkilöstö. Tärkeässä 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. Pito- ja vetovoimainen työnantaja -ohjelmassa vakiinnutimme uudistetun työnantajakuvaan osaksi viestintäämme

Työnantajakuva siirtyi hankkeesta vakiintuneeksi käytännön toiminnaksi ja osaksi kaikkea viestintäämme. Lanseerasimme syksyllä uudistetun brändin, brändikäsikirjan ja työnantajamielikuvan pohjalta kampanjan. Kampanja nostaa erityisesti HSY:n työn merkityksellisyyttä pääkaupunkiseudun asukkaiden sujuvan arjen mahdollistajana. Brändityössä tuotetut videot ja kuvat tulevat myös olemaan osa ensi vuoden vesihuollon juhluvuoden viestintää. Yhdenmukainen brändi näkyy viestinnässämme työnantajakuvaviestinnästä asiakaskirjeisiin ja sosiaaliseen mediaan.

Meillä jo aiemmin käytössä ollut ”Kiitos, kun lajittelet” laajeni muuhunkin viestintäämme. Pyrimme osallistamaan asiakkaita ja kiittämään heitä siitä, että he omalla toiminnallaan mahdollistavat työmme.

Valmentavan johtamisen valmennukset jatkuivat edelleen keskeisenä osana ohjelman toimenpiteitä.



Kuva 1

2.2 Työkulttuurin kehittäminen jatkuu

Kumppanuuteen perustuvan työkulttuurin hankkeen tavoitteena on luoda yhteinen kulttuuri ja toimintamalli, joka vahvistaa entisestään sisäistä yhteistyötämme, vuorovaikutustamme ja sujuvoittaa toimintaamme.

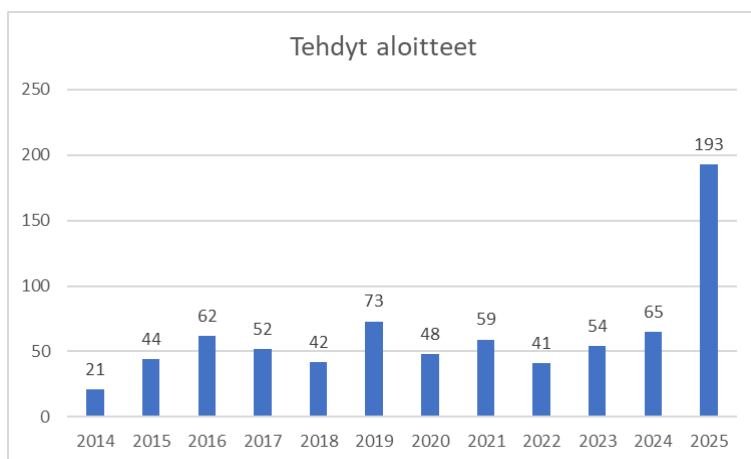
Hanke käynnistettiin alkuvuodesta 2025 kartoittamalla työkulttuurimme nykytilaa henkilöstö-, yhteistyö- ja mainekyselyjen avulla. Tämän jälkeen lähdimme määrittelemään ja tarkentamaan toimintamallin sisältöä ja tavoitteita operatiivisella, taktisella ja strategisella tasolla pilottiorganisaatioiden kanssa. Tällöin havaitsimme, että kumppanuus käsitetään hyvin samankaltaisena organisaatiosostosta riippumatta. Tältä pohjalta pystyimme luomaan ensimmäisen hahmotelman yhteisestä toimintamallista, jota lähdemme tulevan vuoden aikana tarkentamaan ja ottamaan käyttöön mm. päivittämällä aiemmin julkaisemamme kulttuurikäsikirjan.

Jatkoimme HR-partneritoimintaa aiemmin määritellyllä tavalla. Tavoitteena on tuoda HR-toimintaa lähemmäksi esihenkilöiden arkea verkostomaisen sekä kumppanuuteen perustuvan toimintatavan kautta. HR-partnerit hoitavat tätä roolia oman varsinaisen tehtävänsä ohessa.

2.3. Uudistettu aloitetoiminta innosti henkilöstöä kehittämään

Vuosi 2025 oli HSY:n aloitetoiminnalle läpimurtovuosi. Uudistettu aloitetoiminnan malli edisti näkyvyyttä, avointa kulttuuria ja matalan kynnyksen osallistumista. Aloitteiden määrä, laatu ja toteutusaste osoittivat, että henkilöstö tarttui aktiivisesti mahdollisuuteen vaikuttaa. Uudistuksen tavoitteet – avoimuus, helppous ja ketteryys – toteutuivat erinomaisesti, ja aloitetoiminnasta tuli näkyvä ja toimiva osa HSY:n kehittämiskulttuuria.

Hyödynsimme aloitetoimintaa myös strategisten tavoitteidemme edistämiseen. Fiksummin-kampanjassa innostimme henkilöstöä tekemään aloitteita, joiden avulla voisimme tehostaa ja sujuvoittaa toimintaamme ja tuottaa myös taloudellista hyötyä. Kampanja lisäsi taloudellista ajattelua koko organisaatiossamme, rohkaisi kehittämään omaa työtä ja työympäristöä. Lisäksi kampanja palkittiin yhtenä vuoden 2025 innostavimmista kunta-alan kehittämisteoista Tärkeissä Töissä-gaalassa.



KUVA 2 TEHTYJEN ALOITTEIDEN MÄÄRÄ VUOSINA 2014–2025.

2.4. Osaava ja kehittyvä henkilöstö

Vuonna 2025 Osaava ja kehittyvä henkilöstö -ohjelman keskeisenä painopisteenä oli oppimissisältöjen tuottaminen sähköiseen oppimisjärjestelmäämme Väkkyyn, jotta saimme koko henkilöstöä koskevat pakolliset koulutukset koskien turvallisuutta ja työturvallisuutta toteutumaan.

Väkky mahdollistaa koko henkilöstön osaamisen kehittämisen ja johtamisen, ja järjestelmää onkin otettu käyttöön laajasti. Oppimiskokonaisuuksien ja -polkujen lisäksi oppimissisältöjen etenemistä voidaan seurata järjestelmässä, mikä mahdollisti mm. turvallisuuteen ja työturvallisuuteen liittyvien tavoitteiden toteutumisen varmistamisen. Lisäksi järjestelmässä voidaan valvoa lakisääteisten pätevyyškoulutusten voimassaoloa ja uusimistarpeita. Rakensimme myös Väkkyyn oppimispolut esihenkilöiden manager- ja työturvallisuusosaamisen kehittämiseksi, jotta yhdenmukaistamme edelleen esihenkilöiden osaamista.

Vuoden aikana määritimme myös sisäisten työmarkkinoiden prosessin, jotta se olisi selkeämpi ja ymmärrettävämpi esihenkilöille ja työntekijöille. Prosessin yhteydessä yhtenäistimme olemassa olevaa ohjeistusta ja julkaisimme Väkkyyn lomakkeen, jonka avulla henkilöstö voi ilmoittaa kiinnostuksensa työkiertoon.

Strategian mukaisesti jatkoimme valmentavan johtamisen valmennuksia ja valmennusosaamista tuotiin vahvemmin esihenkilötyöhön. Viime vuonna järjestimme yhteistyökumppanin kanssa neljä valmennusohjelmaa, joihin osallistui yhteensä 53 esihenkilöä. Osallistujat antoivat valmennuksista kiittävää palautetta; erityisen arvokkaiksi koettiin keskustelut ja kokemusten vaihto kollegoiden kanssa, vertaistuki sekä asioiden tarkastelu uusista näkökulmista. Lisäksi tarjottiin mahdollisuus osallistua pienryhmävalmennuksiin, jotka tukevat esihenkilöitä erilaisissa johtamistilanteissa ja ammatillisessa kasvussa.

2.5 Rekrytoinnit

2.5.1. Rekrytointien määrässä vähäistä laskua viime vuodesta

Tänä vuonna haimme noin 80 rekrytoinnissa uusia työntekijöitä vakituisiin, määräaikaisiin tai sijaisen tehtäviin (poisluettuna kesätyöt). Rekrytoinneissa eri työtehtäviin tuli valituksi 34 nykyistä työntekijäämme.

Rekrytointien määrä väheni jonkin verran edellisestä vuodesta (noin 10 rekrytointia vähemmän).

Omasta pyynnöstään irtisanoutuneiden osuus lähtövaihtuvuudesta (30 %) on merkittävästi alhaisempi kuin vuosina 2024 (46 %), 2023 (74 %) ja 2022 (63 %). Nämä yhdessä voivat heijastella yleistä työllisyystilannetta ja sitä, että meidät koetaan vakaaksi ja turvalliseksi työnantajaksi.

2.5.2. Kesätyöhakemusten määrä kovassa nousussa

Tarjosimme kesätyöpaikan tarkasteluvuonna noin 60 nuorelle. Kesätyöhakemusten määrä on ollut mukavassa kasvussa vuodesta toiseen ja saimme ennätykselliset, noin 2 700 kesätyöhakemusta. Tämä tarkoittaa, että hakemuksia tuli noin 1 100 kpl enemmän, kuin vuonna 2024 (noin 1 600 hakemusta) eli hakemusten määrä kasvoi peräti 68,8 %.

Osallistuimme Tutkitusti hyvä kesäduuni -tutkimukseen. Tutkimuksessa kesätyöntekijöille teetetään kysely, jonka tulosten pohjalta saamme tärkeää tietoa niin kesätyöntekijöiden työkokemuksesta meillä, mutta myös katsauksen siitä, kuinka sijoitumme kesätyökilpailussa muihin tutkimukseen kuuluviin työnantajiin nähden. Tutkitusti hyvä kesäduuni -tutkimuksessa sarjat perustuivat työllistettyjen kesätyöntekijöiden määrään. Sarjoja oli kaikkiaan kolme:

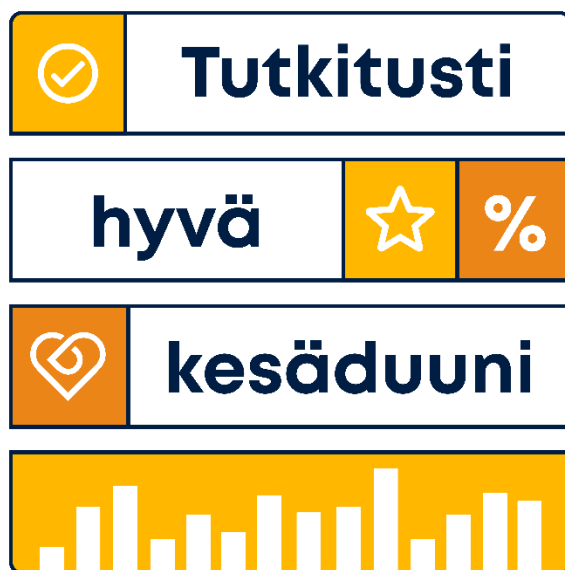
- alle 50 kesätyöntekijää työllistävät työnantajat,
- 50–200 kesätyöntekijää työllistävät työnantajat (meidän sarjamme) ja
- yli 200 kesätyöntekijää työllistävät työnantajat.

Sarjaamme kuului kaikkiaan 16 organisaatiota ja vastaustulosten perusteella sijoituimme sijalle 9. Kyselyyn vastasi 34 kesätyöntekijää.

Tutkimustulosten mukaan kesätyöntekijöidemme kesätyökokemus oli keskiarvallisesti 4,50 (vuonna 2024 ka oli 4,40). Tämä tulos oli parempi, kuin oman sarjamme organisaatioiden keskiarvo

kesätyökokemuksesta (4,47) ja kaikkien tutkimuksessa mukana olleiden organisaatioiden kesätyökokemuksen keskiarvo (4,48).

Palkitsimme vuoden kesätyöntekijänämme liitossuunnittelijana työskennelleen Veikan. Kesätyö HSY:llä on vahvistanut Veikan käsitystä siitä, että hän on oikealla alalla. Kokemus antaa hyvän pohjan opinnoille ja tulevalle työuralle.-Työn hän kokee merkitykselliseksi ja motivoivaksi. Lisäksi rekrytointiprosessimme sujuvuus teki häneen suuren vaikutuksen: hakijana oli hienoa saada nopeasti selkeää tietoa etenemisestä. Veikka suosittelee HSY:tä työnantajana muillekin opiskelijoille, koska työ on mielenkiintoista, ilmapiiri erinomainen ja työn joustavuus tukee hyvin opiskelijan elämää.



KUVA 3 OLEMME TUTKITUSTI HYVÄ KESÄTYÖPAIKKA

2.5.3. Aktiivisella oppilaitosyhteistyöllä luodaan positiivista työnantajakuva

Rakennamme positiivista työnantajakuva tarjoamalla säännöllisesti työelämässä oppimisjaksoja ja tekemällä itseämme näkyväksi osallistumalla erilaisiin oppilaitostilaisuuksiin sekä kampanjoilla. Tarjoamme kahdesti vuodessa työelämässä oppimispaikkoja, joihin haemme opiskelijoita avoimella haulla. Näiden lisäksi meillä on joka kesä kesätyöntekijöitä, jotka tekevät korkeakouluharjoittelunsa osana kesätöitään. Meillä on myös muuhun vuoden aikaan korkeakouluharjoittelijoita. Pidämme myös korkeakouluissa erilaisia asiantuntijaluentoja, jotta voimme tarjota ammattitaitoamme myös opetukselliseen tarkoitukseen.

Yhteistyömme Stadin ammattioppilaitoksen, Omnian ja Metropolian kanssa jatkui. Osallistuimme useisiin kumppanioppilaitostemme työnantajatilaisuuksiin. Näiden lisäksi esittelemme HSY:tä työnantajana Luksian virtuaalisilla työelämätreffeillä ja osallistuimme ensimmäistä kertaa Contact Forum -messuille, mikä on erityisesti ammattikorkeakouluopiskelijoille suunnattu kesätyötaphtuma. Järjestimme myös tutustumiskierroksia Viikinmäen ja Blominmäen

jätevedenpuhdistuslaitoksille sekä Ämmässuon ekoteollisuuskeskukseen. Tilaisuuksien lisäksi toteutimme muutaman kuukauden mittaisen mainoskampanjan Aalto yliopistolle, minkä tavoitteena oli kertoa meistä työnantajana ja kesätyöpaikkamahdollisuuksistamme. Aktiivinen näkyminen oppilaitoksissa ja tilaisuuksissa selittää varmasti runsaasti kasvanutta kesätyöhakemusten määrää.

Omnia käynnisti syksyllä Jotpa-rahoitteisen Ratkaisuja yhdessä tehden -hankkeen, mihin osallistuimme työnantajakumppanina. Hankkeen tavoitteena on lisätä koulutuksen järjestäjän, työnantajien ja koulutuksiin osallistuvien työntekijöiden välistä yhteistyötä sekä edistää työn tuottavuutta ja tehokkuutta sekä tukea talouskasvua digitalisaation hyödyntämisen avulla. Yhtenä hankkeen toimenpiteistä Omnia käynnisti Digivarmuutta työpäivään -koulutusohjelman, mihin kultakin työnantajakumppanilta sai osallistua enintään 12 opiskelijaa. Meiltä koulutusohjelmaan osallistui neljä opiskelijaa. Hanke jatkuu keväällä 2026.

Metropolia osallistuu kansainväliseen Change Agents -projektiin, jossa ratkotaan erilaisia kestävän kehityksen teemahaasteita kunkin projektissa mukana olevan oppilaitoksen isännöimänä vuorollaan. Vuonna 2025 opiskelijat matkasivat Suomeen ja tapaamista isännöi Metropolia. Tapaamisen ja haasteen teemana oli Climate Neutral and Smart Cities. Metropolia pyysi meitä mukaan yhteistyöhön toteuttamaan teemaan liittyvää vierailua. Toteutimme opiskelijaryhmälle puolen päivän mittaisen työpajan, minkä alkuun kerroimme ensin HSY:n toiminnoista ja tämän jälkeen opiskelijat kiersivät pienryhmissä neljä eri teemaan liittyvää rastia:

- Rasti 1: Jätevedenpuhdistamon omavaraisuus
- Rasti 2: Kestävä liikkuminen
- Rasti 3: Muuttuvan ilmaston vaikutus omaan kotikaupunkiin
- Rasti 4: Kakkakoris

Kolmessa rastissa opiskelijat pääsivät ratkaisuja annettuihin kestävän kehityksen aiheisiin ja neljäs rasti, kakkakoris, toimi huumorimielisenä välikevennyksenä kaiken kehitystyön välissä. Sekä opiskelijat että opettajat olivat erittäin tyytyväisiä päivän toteutukseen ja mekin saimme neljän pienryhmän mielenkiintoisia ehdotuksia ja näkökulmia annettuihin aiheisiin liittyen.



KUVA 4 RYHMIEN EHDOTTAMIA RATKAISUJA JÄTEVEDENPUHDISTAMON OMAVARAISUUTEEN OLIVAT MM. BIOKAASUN HYÖDYNTÄMINEN, AURINKOVOIMA SEKÄ TUULIVOIMAN KÄYTTÖ, **JOTKA OVAT MEILLÄ JO KÄYTÖSSÄ.**

3 Palkkaus ja palkitseminen

Kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukainen uusi palkkausjärjestelmä eli tasopalkkajärjestelmä otettiin käyttöön KVTES-alan työntekijöille lokakuun alussa. Uuden palkkausjärjestelmän määrittelytyö tehtiin alkuvuodesta yhteistyössä työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa. Saimme toteutettua siirtymisen tasopalkkajärjestelmään pääosin teknisenä muutoksena, koska edellisenä vuonna valmistuneen tva-uudistuksen yhteydessä tehtyä työtä voitiin hyödyntää tässä muutoksessa.

Kesän jälkeen henkilöstöyksikön asiantuntijat varmistivat henkilöstöjärjestelmän ja palkanmaksujärjestelmän toimivuuden tasopalkkajärjestelmän vaatimusten mukaisesti. Syksyllä järjestimme sekä esihenkilöille että henkilöstölle koulutukset tasopalkkajärjestelmästä.

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 kehittämiselle ja jatkuvalle oppimiselle. Työn murroksen toisena strategisena painopisteenä on tällä strategiakaudella varmistaa, että tekemisemme perustana ja osaamistamme tukemassa ovat mielekkäät ja kehittyvät tehtävät, muutoskyvykyys sekä yhteistyö.

Meillä järjestetään ja osallistutaan monipuolisesti erilaisiin koulutuksiin niin läsnä kuin verkossa. Työntekijöillämme on myös mahdollisuus osallistua ulkopuolisten palveluntarjoajien koulutuksiin. Vuonna 2025 yhteensä 640 työntekijää eli noin 79 % henkilöstöstä osallistui sisäisiin tai ulkoisiin koulutuksiin vähintään yhden koulutuspäivän verran. Määrä on suurempi kuin edellisvuonna, jolloin koulutuksiin osallistuneita oli 487 työntekijää (61 % henkilöstöstä). Tätä nousua selittävät esimerkiksi strategiset tavoitteemme työturvallisuus- ja ensiapukorttikoulutuksiin liittyen. Koulutukseen osallistumispäiviä oli yhteensä 1 809,15 päivää eli 2,2 päivää per työntekijä.

4.2 Välkky otettu aktiiviseen käyttöön

Panostimme edelleen vahvasti henkilöstömme osaamisen kehittämiseen tarjoamalla monipuolisia kouluttautumisen mahdollisuuksia. Kannustamme työntekijöitämme suorittamaan lakisääteisten pätevyyksien lisäksi ammatillisia sertifikaatteja ja tutkintoja tukemaan erityisesti ammatillisen osaamisen ylläpitoa ja kehittymistä. Lisäksi tarjosimme erilaisia koulutusohjelmia ja kursseja, jotka on räätälöity vastaamaan sekä organisaation että työntekijöiden tarpeita. Toteutimme koko henkilöstölle suunnatun mentorointiohjelman, joka sai erittäin hyvää palautetta. Mentorointi ja muiden työssä oppimisen tapojen tukeminen on keskeinen ja vaikuttava keino vahvistaa osaamista, oppia uutta ja saada tukea ammatilliseen kehittymiseen.

Hyödynsimme uutta järjestelmäämme Välkkyä osaamisen kehittämisen työkaluna aktiivisesti erityisesti verkkokoulutuksien osalta. Välkyn avulla olemme voineet tehostaa niin oman henkilöstömme kuin urakoitsijoiden perehdytystä kuin yleistä osaamisen kehittämistä. Julkaisimme esimerkiksi kaksi koko henkilöstöä koskevaa, strategiatavoitteisiin liittyvää opintokokonaisuutta.

Vuonna 2024 käynnistetyt pilotit osaamisen kartoittamiseksi ja näkyväksi tekemiseksi todettiin liian raskaiksi viedä läpi koko organisaation siinä muodossa, kuin ne nyt toteutettiin. Vuoden 2025 aikana päätimme olla edistämättä tätä hanketta nykyisen strategiakauden ollessa loppuillaan. Tulemme jatkamaan työtä uuden strategian myötä ja sen tavoitteiden puitteissa.

4.3 Esihenkilötyön kehittäminen

Valmentavan johtamisen valmennukset jatkuivat. Tarjosimme valmentavan johtamisen valmennuksen suorittaneille mahdollisuutta osallistua pienryhmäcoachingiin. Tämä on vapaaehtoinen osa valmentavan johtamisen kokonaisuutta ja tarkoituksena on luottamuksellisesti käsitellä arjen johtamistilanteita ja omaa kasvua esihenkilönä valmentajan ohjaamana. Mentorointi-ohjelman kohdensimme avoimena mahdollisuutena koko henkilöstölle ja siihen osallistui asiantuntijoiden lisäksi esihenkilöitä.

Keväällä ja syksyllä pidettävät esihenkilöpäivät ovat yksi HSY:n johtamisen ja esihenkilötyön kehittämisen keskeisiä foorumeita. Esihenkilöpäivillä käsiteltiin keväällä uutta hankintakäsikirjaa, uudistuvaa strategiatyötä sekä kuulumme mitä Tähy- ja Fiksummin -projekteille kuuluu. Tähy käsittelee tekoälyn hallintaa ja hyödyntämistä ja Fiksummin aloitekampanjaa. Saimme kuulla myös kokeneen valmentajan oivalluksista esihenkilönä toimimisesta eri rooleissa.

Syksyn esihenkilöpäivien isoina teemoina olivat mainetyö sekä kumppanuuteen perustuvan työkulttuurin edistäminen. Molemmissa aiheissa teemoja pohdittiin pienemmissä ryhmissä ja käsiteltiin lopuksi yhdessä. Meille kerrottiin myös, miten strategian uudistamistyö on edennyt. Päivän päätti Fiksummin -kampanjan parhaiden aloitteiden äänestys ja palkitseminen.

Esihenkilöiden aamuinfoja järjestimme kerran kuukaudessa kesäkautta lukuun ottamatta. Aiheina oli muun muassa tasopalkkajärjestelmä, hankintojen strateginen kehittäminen eli Haka -projekti, Recright – videohaastattelutyökalun käyttöönotto, Cuckoon hyvinvointisovelluksen hyödyntäminen, Baronan työkykypalveluiden esittely ja alustus aivoergonomiasta ja jaksamisesta.

5. Organisaatiomuutokset

Vuoden aikana toteutimme organisaatiomuutoksia. Organisaatiomuutoksilla ei ollut vaikutusta henkilöstömäärään, muutosten yhteydessä tapahtui tehtäväjärjestelyjä ja joissakin esihenkilörakenne muuttui sekä muutoksen kohteena olevan toiminnon sijainti organisaatiossamme muuttui.

Tukipalveluiden tulosalueen muutokset käynnistyivät keväällä, kun maaliskuun alusta ajoneuvo- ja kiinteistöpalvelut jakautuivat ja ajoneuvo- ja kiinteistöpalvelut siirtyivät vesihuollon toimialan alle omaksi teknisten palveluiden yksiköksen ja tilapalveluiden ryhmä siirtyi asiakkuudet ja viestintä -osastolle. Tukipalveluiden tulosalueen muutokset jatkuivat syksyllä, kun hallitus lakkautti tulosalueen syyskuun alusta ja tuloalueella jäljellä olevat toiminnot, tietohallinto ja sen asiakirjahallinnon ryhmä sekä hankintapalvelut järjestäytyivät uudelleen siten, että asiakirjahallinnon ryhmä ja hankintapalveluiden yksikkö siirtyi uuteen osastoon hallinto- ja oikeudellinen ohjaus, jonka johtajana toimii johtaja juristi. Tietohallintoyksikön organisaatiouudistusta ei edennetty vuoden 2025 aikana, vaan tämä toteutetaan myöhemmin. Sen toiminnan kehittäminen käynnistettiin kesän aikana toteutetun selvityksen perusteella.

Vesihuollon toimialan toimintaa tukeva yksikkörakenne kehittyi vuoden 2025 aikana siten, että vesihuoltoon maaliskuun alussa siirtyneet kiinteistö- ja ajoneuvopalvelut muotoituivat vesihuollon tekniset palvelut -yksiköksi. Yksikköön siirtyivät kiinteistöturvallisuutta ja tiettyjen kiinteistöjen hallintaa kehittävät palvelut sekä ajoneuvo-omaisuuden hallintapalvelut. Kevään ja kesän aikana työstiin asiakaspalvelun ja viestinnän kanssa liittymisen ja sopimushallinnan palveluita. Tämän työn myötä vesihuollon toimialapalvelut jakautui toimialapalvelut -yksikköön ja vesihuollon asiakkuudet ja talous -yksikköön syyskuun alusta alkaen. Toimialapalvelut tuottaa vesihuollon

tarvitsemia verkoston esisuunnittelu- ja tietopalustapalveluita sekä hallinnollisia kehittämispalveluita, ja asiakkuus ja talous -yksikkö tuottaa vesihuollon asiakkaaksi liittymisen hallinnolliset palvelut, vastaa vesihuollon asiakaspalvelun prosessien kehittämisestä ja toimialan talouden palveluista. Vesihuollon investointiosastolla muodostettiin suoraan osastonjohtajan alle erillinen vaativien hankkeiden ryhmä, jossa hallinnoidaan mm. käynnissä olevien allianssihankkeiden toimintaa.

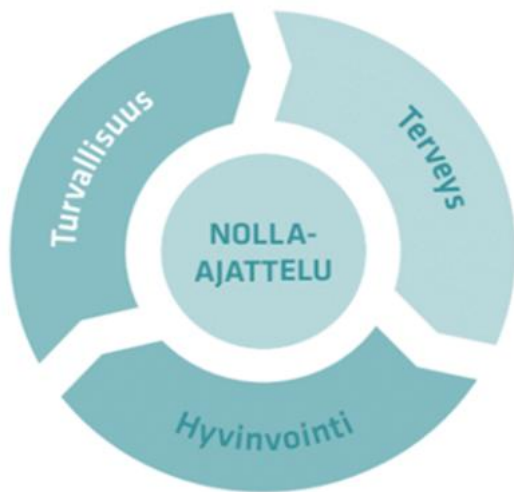
Asiakkuudet ja viestintä -osasto jatkoi muutostaan ja osaston toiminta muuttui tarkastelu vuoden aikana. Edellä jo todettiin, että tilapalveluiden ryhmä tehtävineen siirtyi osastolle keväällä. Syyskuun alussa siirtyivät asiakkuudet ryhmän tehtävät ja työntekijät vesihuollon toimialapalveluihin ja jätehuollon kuljetuspalveluihin ja näin sekä vesihuollon sopimuksiin että jätehuollon tilauksiin liittyvät tehtävät ja tekijät toimivat toimialoilla. Osastolle jäi edelleen asiakaspalvelun toiminta ja tekijät sekä viestintä ja henkilöstöpalvelut. Näiden vuoden aikana tapahtuneiden muutosten myötä oli jälleen tarkoituksenmukaista tarkastella osaston rakennetta ja tämä työskentely toteutettiin marras-joulukuussa ja osaston uusi rakenne astui voimaan 2026 vuoden alusta.

Talous ja strateginen ohjaus -osaston organisaatorakennetta muutettiin vastaamaan jo edellisenä vuonna aloitettua ja tarkasteluvuoden aikana toteutettua laskutuksen elinkaaripalvelujen ulkoistusta. Muutoksen myötä myyntireskontra- ja perintätoiminnot pääosin ulkoistettiin ja maksuvalvontatiimi luotiin hallinnoimaan uudenlaisia toimintamalleja ulkoistetun kumppanin kanssa. Laskutuksen tulostus- ja välityspalvelut on ulkoistettu samalle palveluntarjoajalle jo aiemmin.

6. TTT-toiminnassa positiivista kehitystä lähes jokaisella osa-alueella

TTT-toiminnassa (työterveys, työturvallisuus ja työhyvinvointi) 2025 sovittuja toimenpiteitä toteutettiin sovitulla tavalla aktiivisesti vuoden aikana. Koko henkilöstölle asetetuissa yhteisissä strategiakorttitavoitteissa mitattiin erityisesti tapaturmataajuutta, turvallisuushavaintojen ja turvallisuuskävelyjen määriä, TTT-koulutuksiin osallistumista sekä toteutettuja turvallisuuskampanjoita ja varhaisen välittämisen -keskusteluja.

TTT-tietoisuus lisääntyi vuoden aikana merkittävästi ja saimme aikaan lähes jokaisella osa-alueella positiivista tuloskehitystä. Koko henkilöstöllä on nyt voimassa oleva työturvallisuuskortti ja 83 %:lla ensiapukortti. Tapaturmataajuus laski 13,2 %, turvallisuushavaintoja tehtiin lähes 4 kpl/hlö ja tapaturmavakuutuksen kokonaiskustannukset vähenivät yli 68 %. Henkilöstökyselyn tulokset paranivat entisestään. Erityisesti eNPS-suosittelemiskokemus nousi merkittävästi sekä selvitettyjen häirintä- tai epäasiallisen kohtelun kokemusten määrä väheni entisestään.



TYÖTURVALLISUUS :

- ✓ *Nolla tapaturmaa*
- ✓ *Nolla haitallista altistumista*
- ✓ *Nolla työturvallisuudesta tietämätöntä esihenkilöä ja työntekijää*

TYÖKYKY:

- ✓ *Nolla työstä johtuvaa sairauspoissaoloa*
- ✓ *Nolla työuupumustapausta*

TYÖHYVINVOINTI:

- ✓ *Nolla sujumatonta työpäivää*
- ✓ *Nollatoleranssi kiusaamiselle*

KUVA 5 TOIMINNALLISET NOLLA-AJATTELUN KESKEISET TAVOITTEET VUONNA 2025

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

TTT-toimintasuunnitelma päivitettiin loppuvuodesta vuodelle 2026–2027. Keskeisinä teemoina jatketaan edelleen Safety II eli inhimillisten tekijöiden syvällisempää huomioimista erityisesti tapaturmatutkinnassa ja juurisyyanalyysissa, urakoitsijaturvallisuutta sekä nolla-ajattelun vahvistamista niin fyysisen kuin psykologisen työturvallisuuden sekä työterveyden ja työhyvinvoinnin uusissa tavoitteissa.

6.1 Työturvallisuus strategian kovinta ydintä

Vuoden 2025 strategiakorttitavoitteet kohdistettiin entistä ennakoivampiin toimenpiteisiin, kuten turvallisuushavaintojen ja turvallisuuskävelysten sekä työturvallisuutta edistävien kampanjoiden määrän lisäämiseen sekä laadun parantamiseen. Nolla tapaturmaa tavoitetta pidettiin vuoden aikana esillä monella eri rintamalla. Vuoden tärkeitä TTT-teemoja on listattu alla.

Tapaturmataajuus jatkoi laskuaan

Tapaturmataajuus (työpaikka ja työmatka) oli 13,23. Se laski 13,19 % edellisvuoteen verrattuna. Vakavia tapaturmia (yli 30 sairauspoissaolopäivää) oli 4 kpl (2024 3 kpl). Kaksi vakavaa tapaturmaa tapahtui työtehtävissä vesihuollon verkon työmaakohteessa ja yksi vakava tapaturma sorttiasemalla. Lisäksi yksi vakava tapaturma tapahtui työmatkalla. Tapaturmapoissaoloprosentti oli 0,17 % (2024: 0,12 %). Tapaturmista aiheutuvia poissaoloja oli 360 päivää (2024: 245 päivää), joista työpaikalla tapahtuneet aiheuttivat 322 sairauspoissaolopäivää ja työmatkalla 38 sairauspoissaolopäivää.

Tapaturmien lukumäärä oli 49 kpl, joista 20 kpl aiheutti tapaturmapoissaoloja (2024 tapaturmia: 58). Tapaturmista 42 (2024 43) tapahtui työpaikalla ja 7 (2024: 15) työmatkalla. Näin ollen työmatkatapaturmat vähenivät yli puolella edellisvuoteen verrattuna. Suurin osa työpaikkatapaturmista oli kaatumisia ja kompurointeja.

Urakoitsijoille tapahtuneiden työpaikkatapaturmien määrä nousi 8:lla edellisvuoteen verrattuna. Vuoden 2026 yhtenä työturvallisuusteemana onkin urakoitsijatapaturmien tarkempi tarkastelu.

Tapaturma-poissaolo%	Työpaikka-tapaturmia	Työmatka-tapaturmia	Urakoitsija-tapaturmia
0,17 %	42 kpl	7 kpl	10 kpl
Vuosi 2024: 0,12 % Muutos: + 0,05 %	Vuosi 2024: 44 kpl Muutos: - 2 kpl	Vuosi 2024: 16 kpl Muutos: - 9 kpl	Vuosi 2024: 2 kpl Muutos: - 8 kpl

KUVA 6 TAPATURMAPOISSAOLOPROSENTTI JA SATTUNEET TAPATURMAT 2024-2025

Ennätysmäärä turvallisuushavaintoja

Turvallisuushavaintojen määrä nousi jo toistamiseen merkittävästi, vuoden aikana peräti 46 % edellisvuoteen verrattuna. Turvallisuushavaintoja tehtiin yhteensä 3092 kappaletta (2024 2119). Näistä 19 % oli positiivisia turvallisuushavaintoja. Tämä tarkoittaa käytännössä, että jokainen HSY-läinen teki vuoden aikana lähes 4 havaintoa. Turvallisuushavaintojen määrän lisääminen ja positiivisen työturvallisuusajattelun kasvattaminen havaintojen tekemiseen on jatkossakin tärkeällä sijalla.

Läheltä piti -tilanteet paljastavat riskit ennen vahinkoja

Läheltä piti -ilmoituksia tehtiin vuoden aikana yhteensä 207 kappaletta, joka oli 13 kappaletta enemmän kuin edellisenä vuotena.

Turvallisuus-havaintoja	Läheltä piti-ilmoituksia	Turvallisuus-kävelyjä
3092 kpl	207 kpl	217 kpl
Vuosi 2024: 2321 kpl Muutos: + 771 kpl	Vuosi 2024: 194 kpl Muutos: + 13 kpl	Vuosi 2024: 210 kpl Muutos: + 7 kpl

KUVA 7 TURVALLISUUSHAVAINTOJA, LÄHELTÄ PITI -ILMOITUKSIA JA TURVALLISUUSKÄVELYJÄ 2024-2025.

Turvallisuuskävelyt: tehokkaimpia tapoja tunnistaa ja ehkäistä vaaroja

Työturvallisuuskävelyjä tehtiin viime vuonna yhteensä 217(2024 210) HSY:n eri kohteissa, pääsääntöisesti kuitenkin vesi- ja jätehuollon työmaa- ja kiinteistökohteissa.

Strategiakorttitavoitteissa esihenkilöiltä odotettiin työturvallisuuskävelyjen määrän kasvattamista oman yksikön lisäksi ristiin myös muilla toimialoilla. Jokainen esihenkilömme teki vuoden aikana lähes neljä (4) turvallisuuskävelyä.

Työturvallisuuskävelyillä tehtiin tärkeitä työturvallisuutta lisääviä havaintoja, 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. Monet turvallisuuskävelyistämme oli myös teemallisesti kohdennettuja.



KUVA 8 (VASEMMALLA) SEUTU- JA YMPÄRISTÖTIETO -YKSIKÖN EDUSTAJAT TURVALLISUUSKÄVELYLLÄ TEOLLISUUSKADUN ILMANLAADUN MITTAUSASEMALLA. POSITIIVISIA TURVALLISUUSHAVAINTOJA TULI PALJON.



KUVA 9. (OIKEALLA) HSY:N JOHTORYHMÄN TYÖTURVALLISUUSKÄVELY TYÖTURVALLISUUSKORTTIKOULUTUKSEN YHTEYDESSÄ BLOMINMÄEN JÄTEVEDENPUHDISTUSLAITOKSELLA.

Työturvallisuusviikko järjestettiin toista kertaa koko henkilöstölle

Syyskuussa järjestettiin toista kertaa 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.

Viikon aikana kuultiin erilaisia luentoja muun muassa tapaturman juurisyyanalyysistä, psykologisen turvallisuuden parantamisesta, someuhkailusta, liukastumisista, palautumisesta, ravinnosta, unesta ja taukoliikunnasta.

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



KUVA 10. TYÖFYSIOTERAPEUTTI SUSANNA ESPO OHJASI YLÄRANGAN LIIKKUVUUSTESTIÄ HOSAN TUKIKOHDASSA JÄRJESTETYLLÄ TERVYSTORILLA

KUVA 11. PURISTUSVOIMAN MITTAAMISTA ILMALANTORIN TERVEYSTORILLA

KUVA 12. ALKUSAMMUTUSHARJOITUS MIKKELÄN TUKIKOHDASSA

Vuoden muita tärkeitä TTT-kohokohtia

Vuoden aikana vahvistettiin työturvallisuusosaamista, -ajattelua ja -kulttuuria erittäin vahvasti kaikilla organisaatiotasoilla. Koko henkilöstöllä oli vuoden lopussa suoritettu 100 %:sti työturvallisuuskortti sekä työturvallisuus, -terveys ja -hyvinvointi-periaatteet oppimispolku suoritettuna. 83 % henkilöstöllä oli viiden vuoden voimassa oleva EA-kortti ja alkusammutusharjoituksen olivat käyneet 93 % henkilöstöstä.

Kriittisten TTT-mittareiden rakentaminen Power Bi -sovellukseen saatiin versiovaiheeseen 1.0. Mittareiden seuraaminen erityisesti työsuojeluorganisaation ja johdon työpöydällä helpottui ja selkiytyi, koska tämä mahdollistaa reaaliaikaisemman, läpinäkyvämmän ja strategiaan tavoitteisiin kytkeytyvän seurannan. Mittaristo on pitkäjänteistä kehitystä kohti yhä vahvempaa turvallisuuskulttuuria.

Vuoden aikana toteutettiin laaja kirjo innostavia ja vaikuttavia turvallisuuskampanjoita, jotka vahvistivat henkilöstön arjen turvallisuustaitoja monesta näkökulmasta. Mukana olivat muun muassa 112-päivän teemat, suojalasien käytön edistäminen sekä teline- ja porrasturvallisuuskampanjat. Lisäksi toteutettiin Pysy pystyssä -talviturvallisuuskampanja, heijastinturvallisuuden näkyvyyttä parantava kampanja, helleturvallisuuteen keskittyvä kokonaisuus sekä koko henkilöstön huomion herättänyt Liki liippas -kampanja. Myös liikenneturvallisuuteen panostettiin pyöräily- ja porrasturvallisuuden lisätoimilla. Yhdessä nämä kampanjat toivat turvallisuuden konkreettisesti osaksi jokapäiväistä työarkea. Lisäksi myös useita erilaisia ohjeistuksia päivitettiin ja kampanjoitiin sisäisissä tiedotuskanavissa ja -foorumeissa.

Työsuojeluorganisaatiolle järjestettiin keväällä kolmas yhteinen teema ½ päivää Kivikon sorttiasemalla. Työsuojeluorganisaatioon kuuluvat kaikki toimialojen TTT-ryhmien jäsenet sekä

HSY:n työsuojeluorganisaatio. Päivän teemana oli tapaturmatutkinnan juurisyysanalyysi.

Loppuvuodesta henkilöstöjärjestöistä muodostuva vaalitoimikunta toteutti ehdokasasettelun uusista työsuojeluvaltuutetuista ja heidän varajäsenistään vuosille 2026–2029. Sopuvaalin perusteella samat edustajat jatkavat luottamustehtävässään myös uudella kaudella. Tämän lisäksi valittiin työsuojeluyhdyshenkilöt kymmeneen eri toimipisteeseen.

6.1.1. Turvallisuustaso vahvistui; vakavat poikkeamat nollassa, lievät poikkeamat ja havainnot 3 x vähäisemmät

Työterveys- ja turvallisuusstandardin ISO 45001 -sertifiointi toteutettiin normaalisti loppuvuodesta yhteistyössä auditointiorganisaation kanssa. Lieviä (II luokan) poikkeamia tuli 4, mikä on neljä kertaa vähemmän kuin edellisvuotena.

	2023	2024	2025
Vakavat poikkeamat	0	0	0
Lievät poikkeamat (II lk)	2	16	4
Havainnot	19	16	6
Parannusmahdollisuudet	2	7	2
Positiivinen palaute	0	1	0

TAULUKKO 1. ULKOISEN AUDITOINNIN POIKKEAMISTA, HAVAINNOISTA, PARANNUSMAHDOLLISUUKSISTA JA POSITIIVISESTA PALAUTTEESTA LUKUJA VUOSILTA 2023-2025.

Lievien poikkeamien tuli mm. muutamasta ilman merkintöjä olevasta nostoliinasta sekä puutteellisesta työvälisestä ja huolto-ohjeesta. Lisäksi pari katkaisulaikkaa olivat vanhentuneita.

Havaintona erään työyksikön osalta ei saatu näyttöä vaatimusten läpikäynnistä vuoden 2025 alusta voimaan tulleen uuden lain sammutusjärjestelmien määräaikaistarkastusväleistä.

Sisäisiä auditointeja tehtiin vuoden aikana kaikkiaan 17 (2024: 16), jotka kohdentuivat erityisesti jäte- ja vesihuollon toimialoille. Erityisen huomion kohteena oli HSY:n tapaturmat, läheltä piti - tilanteet, turvallisuushavainnot ja -kävelyt sekä niiden käsittely. Lisäksi TTT-roolit ja foorumit olivat auditoinnin kohteena.

Ulkopuolisia työsuojelutarkastuksia toteutui Konalan sorttiasemalle kemiallisiin tekijöihin liittyviin asioihin, mikä ei vaatinut jatkotoimenpiteitä. Kaasuvaraston kaasukellon tuke- käyttöönottotarkastus tehtiin Jätehuollon Ämmäsuolle. Lisäksi Lupa- ja valvontavirasto (entinen AVI) teki Vesihuollon Verkon tarkastuksen asbestipurkuluvan uusimisen edellyttämän tarkastuksen.

6.2 Työkyky- ja työhyvinvointijohtamisella voimaa arkeen

6.2.1. Yhteistyö jatkui Lääkärikeskus Aava Oy:n kanssa vuoden alusta

Työterveyshuollon kilpailutus toteutettiin vuoden 2024 aikana ja kilpailutuksen perusteella tuli valituksi Lääkärikeskus Aava.

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

6.2.2. Työkykyjohtamisen avaintavoitteena varhainen välittäminen ja eläkeriskin vähentäminen

Työterveyshuolto-yhteistyön avaintavoitteet ja niiden toteutuminen on kuvattu alla:

Varhaisen välittämisen -kiertueella vahvistusta yhteisille toimintatavoille

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

Työkyvyttömyysriskissä olevien määrä väheni ja suurin osa pystyi palaamaan pitkältä sairauslomalta takaisin työhönsä.

Vuoden aikana järjestettiin esihenkilöille muun muassa varhaisen välittämisen -kiertue 15 työpisteessä, jonka toteuttivat Aavan työterveyslääkäri ja työpsykologi sekä oma työhyvinvointipäällikkömme. Kiertueella tuotiin esille käytännön vinkkejä varhaisen tuen tilanteisiin.

Tules-riskit hallintaan ja pienempiä eläkeriskejä

Erilaisiin työterveyshuollon suosittelemiin ja Kelan tukemiin kuntoutuksiin ohjattiin vuoden aikana yksittäisiä henkilöitä. Sisäisiä työn muokkauksia ja onnistuneita työkyvyn tukemisen ratkaisuja toteutettiin onnistuneesti.

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

Vesihuollon verkko-osastolla jatkettiin fyysistä työtä tekeville, työterveyshuollon fyysisen työkykyriskin uhanalla oleville asentajille kaksi kertaa viikossa vapaaehtoista kuntosalitreeniä yhteistyössä ulkopuolisen personal trainerin kanssa. Viikoittaiset treenit toteutettiin eri tukikohdissa. Osallistujia oli noin 30 henkilöä. Palaute ja tulokset ovat olleet positiivisia. Toimenpiteet näkyivät osaston tules-sairauspoissaolopäivien määrän vähenemisenä.

Pyöräilyviikkoa vietettiin toukokuussa. Viikko aloitettiin aamuwebinaarilla teemalla: Pyöräilyn ergonomia ja terveyshyödyt. Työntekijät voivat lainata HSY:n yhteiskäyttöpalkupyöriä liikkumiseen työpäivän aikana .



KUVA 13. (VASEMMALLA) KUNTOSALITREENIT VESIHUOLLON VERKON TYÖNTEKIJÖILLE HOSAN TUKIKOHDASSA.
KUVA 14. (OIKEALLA) CUCKOO HYVINVOINTISOVELLUS LANSEERATTIIN TYÖTURVALLISUUSVIIKKOLA. ANNI HAVAS
CUCKOOLTA OPASTAA OHJELMAN KÄYTTÖÖN.

Psykologisesti turvallinen työarki kantaa kauas

Vuoden aikana nostimme tarkasteluun psykologisen turvallisuuden merkityksen fyysisen turvallisuuden rinnalla. Otimme psykologisen turvallisuuden esille muun muassa henkilöstökyselyssä ja työyhteisöjen kehittämissuunnitelmien toteuttamisessa. Valmistelimme psykologisen turvallisuuden -kyselyn toteuttamista vuoden lopussa ja itse kysely toteutettiin tammikuussa 2026.

Ennakoivaa riskien hallintaa ja hyvinvointia työkuormituksessa

Työkykyjohtamisen toimenpiteitä edistettiin kuluvan vuoden aikana määrätietoisesti eteenpäin yhä enemmän myös psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisemisiksi. Periaatteena on, että työolojen riskien arvioinnit pidetään aina ajan tasalla. Uskomme, että ennakointi, sujuva ja turvallinen työ saa aikaan tulosta ja näin voimme pitää parempaa huolta itsestämme, työoloistamme ja -kavereistamme.

Kilpailutimme entisen taukoliikuntasovelluksen tilalle uuden hyvinvointisovelluksen, jonka tarkoituksena on lisätä työntekijöiden hyvinvointia muistuttamalla säännöllisistä tauoista ohjaamalla lyhyisiin, kehoa ja mieltä virkistäviin harjoituksiin. Sovellus lanseerattiin työturvallisuusviikolla ja heidän edustajansa osallistui terveystoreillemme opastamaan sovelluksen käytössä. Käyttäjiksi rekisteröityi heti ensimmäisten kuukausien aikana lähes 200 käyttäjää eli noin neljäsosa henkilöstöstä.

Yhteistyömme jatkui matalan kynnyksen mielen hyvinvointipalvelun tuottajan kanssa onnistuneesti. Palvelu keskittyy ennaltaehkäisyyn, kuormituksen keventämiseen ja työkyvyn vahvistamiseen. Kokeilujakson aikana hyödynnettiin myös toimittajan kuukausittaisia mielen hyvinvointiaiheisia webinaareja koko henkilöstölle. Toimimme valtakunnallisen mielenterveysviikon aikana esille mielen hyvinvoinnin teemaa ja tiedotimme eri palveluistamme, jotka tukevat mielen hyvinvointia. Lisäksi järjestimme henkilöstölle pikahaasteen, mikä kannusti kokeilemaan eri mielen hyvinvointia tukevia

aktiviteetteja hyvinvointisovelluksessamme.

Lähdimme kokeilemaan yhteistyötä myös työurapalvelutoimijan kanssa. Yhteistyössä on mukana vahvasti myös eläkevakuuttajamme. Työuravalmennuksia käytetään siinä vaiheessa, kun työntekijän terveydentila on heikkenemässä ja työn jatkaminen ja olemassa oleva keinovalikoima HSY:ssä ei ole enää mahdollisia.

Otimme käyttöön työterveyshuollossa toimivan liikuntareseptin, jossa aktivoidaan erityisesti vähän liikkuvia työntekijöitä mm. sillä, että vastaanotoilla tarkastellaan ja arvioidaan työntekijöiden nykyisiä liikuntatottumuksia, asetetaan henkilökohtaisia tavoitteita ja laaditaan tarvittaessa yksilöllinen liikuntaohjelma.

HSY osallistui aktiivisesti vuoden aikana myös Työterveyslaitoksen 2-vuotiseen tutkimushankkeeseen (PsykOHS), joka keskittyy työpaikkojen psykososiaalisten kuormitustekijöiden hallintaa osana työturvallisuutta. Tutkimus vastaa kysymyksiin; miten työpaikat tunnistavat ja hallitsevat psykososiaalisia kuormitustekijöitä, miten käytössä olevat menetelmät toimivat ja miten tieto jalkautuu käytäntöön työpaikan eri rooleissa. Hanke sisältää haastatteluja, dokumenttianalyysia, työpäiväkirjoja ja työpajoja.

6.2.3 Sairauspoissaolopäivien määrä pysyi lähes samana

Sairauspoissaoloprosentti oli 4,74 % eli sama kuin vuonna 2024. Sairauspoissaolopäivien lukumäärä oli lähes sama kuin edellisenä vuotena: 9 860 päivää (2024: 9 857 päivää). Tapaturmapoissaolojen osuus kokonaissairauspoissaolopäivien määrästä oli vain 3,6 % Terveysprosentin eli niiden henkilöiden osuus henkilöstöstä, joilla ei ollut vuoden aikana yhtään sairauspoissaoloa oli yhteensä 25,59 % henkilöstöstä (vuonna 2024: 25,81 %).

Mikäli kaikki sairauspoissaolopäivät jaetaan koko henkilöstömäärällä se tarkoittaa, että jokaisella työntekijällä oli vuoden aikana keskimäärin 12,2 päivää (2024:12,3 päivää/hlö).

Pitkiä sairauspoissaoloja (yli 30 päivää) oli 37,1 % kokonaissairauspoissaolojen määrästä. Pitkien sairauspoissaolojen (yli 30 päivää) määrä nousi edellisvuoteen verrattuna noin 2,9 %. Pitkistä sairaspoissaaloista suurin kasvu on tapahtunut 30 - 60 sairauspoissaolopäivää -ryhmässä ja suurin lasku on tapahtunut 60 - 90 sairauspoissaolopäivää -ryhmässä.

6.2.4. Työterveyshuollon käyntimäärät ja kulut noususuunnassa

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset KL I (ennaltaehkäisevä, lakisääteinen) ja KL II (sairaanhoidollinen) olivat yhteensä 1 037 196 euroa, mikä tarkoittaa 38 %:n nousua edelliseen vuoteen verrattuna. Eniten työterveyshuoltokuluja nostivat työterveyshuollon hinnannousu, joka vaihteli eri palveluissa sekä lisääntyneet käyntimäärät (36 %).

Etäpalvelujen käyttö nousi myös merkittävästi 85 % (2025: 2 280 käyntiä ja 2024: 4 220 käyntiä). Etäpalvelujen käyttöä lisäsi erityisesti Luotsi-palvelun käyttöönotto. Luotsin käyttökustannukset nostivat kokonaiskuluja 86 276 euroa. Tavoitteemme on edelleen kivijalkakäyntien muuttaminen entistä enemmän etäpalvelu -yhteydenottoihin.

Ennaltaehkäisevät kustannukset (KL I) nousivat 58 %, sairaanhoidolliset kustannukset (KL II) nousivat 26 % ja ei-korvattavat kustannukset (KL III) nousivat 54 %. Lisäksi muuta yrityslaskutusta aiheutui 32 000 euroa. Tavoitteenamme on edelleen ennaltaehkäisevien käyntien määrän nostaminen suhteessa sairaanhoidollisten käyntien määrään. Tältä osin KL I:n ja KL II:n välinen jakauma parani hieman tavoiteltuun suuntaan vuoden aikana (2025: 40 %/60 % ja 2024: 35 %/65 %).

Työterveyshuoltokäyntien kokonaismäärä nousi edellisvuoteen verrattuna noin 36 % (2025: 7 920 käyntiä), mikä oli noin 9,8 käyntiä/työntekijä (2024: 5 830 käyntimäärää).

Kela I käyntien määrät lisääntyivät 21,7 % (2025: 2 025 käyntiä ja 2024: 1 863 käyntiä) johtuen erilaisten terveystarkastusten määrän noususta. Erityisesti alku- ja määräaikaistarkastusten määrä nousi 30 %. Näitä oli vuoden aikana 317 kpl (2024: 244 kpl). Alku- ja määräaikaistarkastukset kohdistuivat työntekijöihin, jotka tekevät asbestitarkastuksia, yö- ja paineilmalaitetoita ja ovat lisäksi tekemisissä melun, jäteveden, pölyn, kemikaalien ja biologisten tekijöiden kanssa.

Lisäksi työfysioterapeutin käynnit nousivat 120 → 260 eli 110% ja työterveyspsykologin käynnit 209 → 273 eli 31 % edellisvuoteen verrattuna.

Perustyöpaikkaselvityksiä tehtiin yhteensä 10 kpl (2024: 8 kpl). Suunnattuja työpaikkaselvityksiä ei tehty yhtään (2024: 2 kpl). Työpaikkaselvitysten yhteydessä toteutettuja Aistii-kyselyjä eli hyvinvointi- ja tuottavuustutkimuksia tehtiin 150 kpl. Vuoden aikana ei ilmennyt yhtään ammattitautia eikä ammattitautiepäilyä.

Kela II käyntien määrät lisääntyivät 16 % (2025: 4 260 käyntiä ja 2024: 3 682 käyntiä). Eniten käyntejä aiheuttivat tuki- ja liikuntaelinvaiat (38 %) sekä hyvin poikkeuksellinen syksyn flunssa-aalto. HSY halusi tarjota myös vuonna 2025 vapaaehtoisin influenssarokotteen halukkaille. Influenssarokotuksen otti 39 % (2024: 36 %) henkilöstöstä. Erilaisista vammoista ja tapaturmista johtuvat käynnit vähenivät 232 → 206 eli 11 %.

Terveys-%	Sairauspoissaolo-%	Sairauspoissaolopäiviä	Sairauspoissaolopäivien lkm/hlö/v	Työpaikkaselvityksiä	Ennaltaehkäiseviä tarkastuksia
25,59 %	4,74 %	9860 pv	12,2 pv	10 kpl	549 kpl
Vuosi 2024: 25,81 % Muutos: + 0,22 %/v	Vuosi 2024: 4,74 % Muutos: 0 %	Vuosi 2024: 9857 pv Muutos: + 3 pv	Vuosi 2024: 12,3 pv Muutos: - 0,1 pv	Vuosi 2024: 10 kpl Muutos: 0 %	Vuosi 2024: 441 kpl Muutos: + 108 kpl

KUVA 15. SAIRAUSPOISSAOLOT JA TYÖTERVEYSHUOLLON ENNALTAEHKÄISEVÄT TARKASTUKSET 2024-2025.

6.2.5 Työkyvyttömyys ja tapaturmavakuutuksen kokonaiskustannukset laskivat edellisvuodesta

Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset laskivat edellisvuodesta 367 942 euroa eli lähes 15 %. Kokonaiskustannukset olivat vuoden aikana 2 149 812 euroa. Työkyvyttömyyseläke-kustannukset laskivat 40 %, sairauspoissaolokustannukset nousivat 4,5 % ja työterveyshuollon raportoimat kustannukset (KLI ja KL II), joista on vähennetty Kela-korvauksia nousivat edellisvuoteen verrattuna 36 %. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset (KL I ja KL II) oli 612 euroa/hlö/v (2024: 453 euroa/hlö/v). Nousua edellisvuodesta oli 169 euroa/hlö/v.

Työterveyshuollon kustannus €/hlö/v	Sairauspoissaolo- kustannus €/hlö/v	Työkyvyttömyys- eläkemaksu €/hlö/v	Tapaturmavakuutus- kustannus €/hlö/v	Työkyvyttömyyden kokonaiskustannus	TK-eläkemaksu (% palkoista)
612 €/hlö	1517 €/hlö	320 €/hlö	216 €/hlö	2,149 M€	0,54 %
Vuosi 2024: 453 €/hlö Muutos: + 159 €/hlö/v	Vuosi 2024: 1462 €/hlö Muutos: + 55 €/hlö/v	Vuosi 2024: 540 €/hlö Muutos: - 220 €/hlö/v	Vuosi 2024: 690 €/hlö Muutos: - 474 €/hlö/v	Vuosi 2024: 2,517 M€ Muutos: - 0,368 M€	Vuosi 2024: 0,93 % Muutos: - 0,39 %

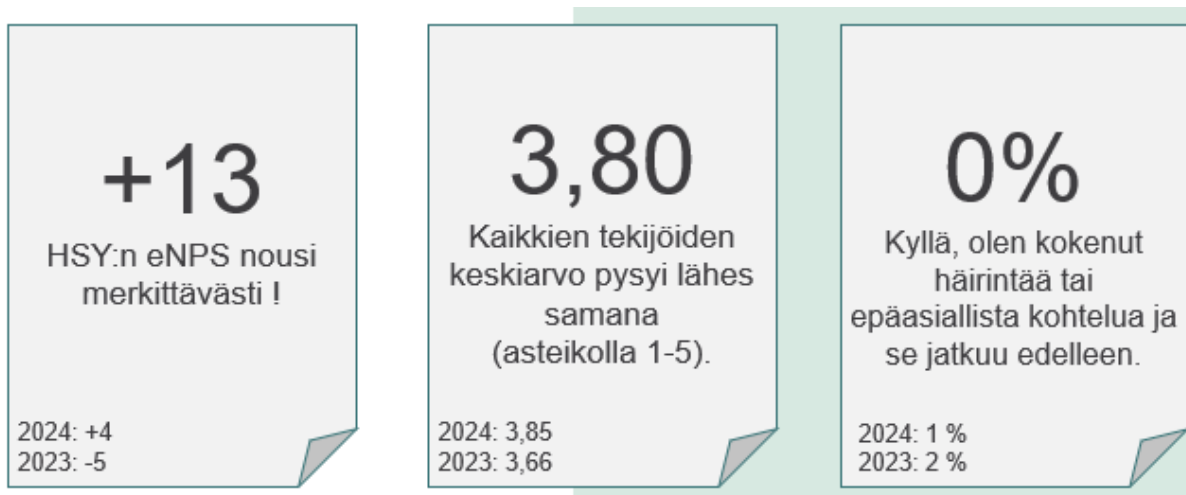
KUVA 16. TYÖKYVYTÖMYYDEN KOKONAISKUSTANNUKSET 2024-2025. TYÖTERVEYSHUOLLON (KELA I JA KELA II) KUSTANNUKSISTA EI OLE VÄHENNETTY KELA-OSUUTTA, LÄHDE: KEVA

6.3 Työhyvinvoinnin paraneminen jatkaa positiivista kasvuaan

6.3.1 Positiivista henkilöstökyselyn tuloskehitystä monella rintamalla

Henkilöstökyselyn kokonaisvastausprosentiksi muodostui 78 %. Vastaajia oli yhteensä 640, joka on 20 vastaajaa vähemmän vuoden 2024 pulssikyselyyn verrattuna. Saimme kuitenkin erittäin kattavasti tietoa mm. siitä, mitä henkilöstö ajattelee HSY:stä organisaationa ja työnantajana, HSY:n toimintatavoista ja ilmapiiristä sekä johdon, lähiesihenkilöiden ja omien työyhteisöjemme toiminnasta. Kaikkea tätä saatua tietoa voimme hyödyntää koko HSY:n ja omien työyhteisöjen toiminnan kehittämisessä.

Päälinjauksissa olivat erittäin positiivisia ja nyt tehdyt toimenpiteet alkavat jo selkeästi näkyä tuloksissa. Menemme strategiassa määritellyjä tavoitteita kohti ja näitä tuloksia on mukava viedä eteenpäin. Esimerkiksi vuoden 2030 strategiatavoite eNPS:n osalta on jo saavutettu tarkasteluvuonna (+13) ja häirintä tai epäasiallisen kohtelun määrät ovat edelleen laskussa.



KUVA 17. *ENPS ELI EMPLOYEE PROMOTER SCORE ON KANSAINVÄLISESTI KÄYTETYN USKOLLISUUDEN MITTARI. SE MITTAA SUOSITTELUHALUKKUUTTA JA TYYTYVÄISYYTTÄ YHDEN KYSYMYKSEN AVULLA. LASKENTATAPA: SUOSITTELIJOIDEN %-OSUUDESTA (9-10 ANTANEET) VÄHENNETÄÄN ARVOSTELIJOIDEN %-OSUUS = ENPS

Parhaiten onnistuneita tekijöitä koetaan olevan työskentely fyysisesti turvallisesti, laadukkaat palvelut kuntalaisille ja riittävä oma osaaminen työtehtävien hoidossa. Eniten parantuneita tekijöitä olivat selkeät ja avoimet palkkojen perusteet, kokonaistyytyväisyys palkitsemisjärjestelmään ja työnantajan palkkatasa-arvon edistäminen.

Heikoiten onnistuneita tekijöitä olivat tiedonkulku HSY:n eri yksiköiden välillä, avoin keskustelu palkoista ja peruspalkka. Vähiten parantuneita tekijöitä olivat oma työhyvinvointi, esihenkilön aktiivinen ja avoin viestiminen sekä esihenkilön töiden organisointi ja jakaminen omassa yksikössä.

Kaikki kolme seurattavaa indeksiä ovat jo nyt korkealla tasolla ja jokaisessa niistä on edelleen tapahtunut pientä nousua. Erityisesti palkka ja palkitseminen -indeksi nousi edellisvuoteen verrattuna merkittävästi (+0,32).

Kaikkien pulssikyselyn väittämien keskiarvo pysyi lähes samana edellisvuoteen verrattuna eli 3,8 (vuonna 2024 3,85).

Häirinnän tai epäasiallisen kohtelun kokemisen osuus on laskenut merkittävästi edellisvuosiin verrattuna. Esiin tulleiden häirinnän tai epäasiallisen kohtelun tapauksista suurin osa selvitetään tai niiden selvitystyö on käynnistetty.

Henkilöstön yhteisenä strategiakorttitavoitteena oli myös työyksiköiden oman kehittämissuunnitelman laatiminen yhteiseen riskijärjestelmään maaliskuun loppuun mennessä ja niihin kirjattujen kehittämistoimenpiteiden toteuttaminen tarkasteluvuoden aikana. Määräaikaan mennessä tämä löytyi kaikilta yksiköiltä suunniteltuna ja toteutettuna.

6.3.2 Rakentavaa keskustelua ja toimivaa vuorovaikutusta dialogin keinoin

Vuoden 2025 aikana dialogitoimintaa kehitettiin jatkovalmennuksella. Lisäksi dialogeja hyödynnettiin erilaisissa kehittämistilanteissa vuoden aikana.

Jatkovalmennuksessa syvennettiin osallistujien dialogitaitoja ja tehtiin näkyväksi erilaisia dialogin käymisen erilaisia tyynejä. Valmennuksen lopussa suunniteltiin myös dialogiverkoston toiminnan kehittämistä ja vakiinnuttamista HSY:ssä vuodelle 2026.

6.3.3 Henkilöstöeduilla työhyvinvointia ja työkykyä

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

Tänä vuonna kokeilimme erilaista konseptia henkilöstötilaisuuksissamme ja vietimme normaalia poiketen kesäjuhlat iltatilaisuutena. Juhlia vietettiin teemalla kesäfestarit. Teeman mukaisesti juhlissa oli eri esiintyjiä. Tilaisuuteen saapui noin 340 juhlijaa.

Uuden kokeilun myötä perinteiset pikkujoulut korvattiin tapahtumaviikolla. Marraskuussa toteutettuun viikkoon sisällytettiin monipuolisesti eri tapahtumia, joista osallistuja sai valita itselleen mieluisimman vaihtoehdon. Yhteensä 273 työntekijää osallistui tapahtumaviikon aktiviteetteihin. Kokeilu sai erittäin hyvää palautetta ja aiomme toteuttaa henkilöstötilaisuudet tällä konseptilla uudelleen, todennäköisesti vuoden 2026 150-juhlavuoden jälkeen.



KUVA 18 TAPAHTUMAVIIKON YKSI SUOSITUIMMISTA TAPAHTUMISTA OLI SM-LIIGAOTTELU HIFK-TPS

Joulukuun alussa juhlimme HSY:ssä 10, 20, 30 tai 40 vuotta palvelleita työkavereitamme Täydet kympit -palvelusvuosijuhlissa. Pitkistä urista palkittavia oli 2025 kaikkiaan 36 työntekijäämme. Saimme haastatteluissa muutamilta palkittavista tietoa uransa merkityksellisimmistä kohdista. Yksi juhlissa palkittavista oli HSY:llä kymmenen vuotta työskennellyt Joonas, joka vastaa nykyisessä

tehtävässään vaarallisen jätteen ja alueellisen keräyksen toiminnoista. Hänen uransa jätehuollon toimialalla on ollut monipuolinen ja pitänyt sisällään merkittäviä kehittämishankkeita, kuten Sortti-projekti, jossa otettiin käyttöön uusi maksujärjestelmä ja itsepalveluratkaisut. Hankkeen lopputulos näkyy edelleen jokaisella Sortti-asemalla. Pitovoimatekijöiksi hän nostaa erityisesti työn merkityksellisyyden ja tiimihengen.

Myös vesihuollon viestinnän erityisasiantuntija Katin HSY-taival on käynnistynyt alkujaan kymmenen vuotta sitten jätehuollon toimialalta nettisivu-uudistushankkeen kautta. Päällimmäiseksi muistoksi hänelle on jäänyt mieleen uraltaan rankennushankkeiden viestintä. Näihin lukeutuvat Blominmäen jätevedenpuhdistamo sekä Hiekkaharjun vesitornin purku ja uuden rakentaminen. Hankkeet olivat pitkäkestoisia, näkyviä ja niissä tehtiin laajasti yhteistyötä.

Vahtimestarimme Markku juhlii jo 40 vuotista uraansa HSY:llä. Tehtävä alkoi YTV:llä lähettinä. Työssä mukavinta on ollut tehtävien monipuolisuus, työpäivien vaihtelevuus ja uusien asioiden oppiminen.



KUVA 19 PALVELUSVUOSIJUHLASSA PALKITUT MARKKU, KATI JA JOONAS

Itsenäisyyspäivänä julkistettiin kaksikymmentäyksi työntekijäämme, jotka saavuttivat kunniamerkkejä omalla ammattialallaan huomattavista yhteiskunnallisista saavutuksista. Tasavallan presidentti myöntämiä Suomen Valkoisen Ruusun ja Suomen Leijonan kunniamerkkejä sai 21 viranhaltijaamme ja työntekijäämme.

Marraskuun lopulla olimme mukana kansallisessa Tuo lapset mukaan töihin -päivässä. Päivä suunniteltiin toista kertaa yhteistyössä Helsingin kaupungin rakentamispalveluliikelaitoksen Staran kanssa, joka toimii kanssamme samassa toimistorakennuksessa Ilmalan toimipisteellämme. Päivään osallistui noin 130 lasta, nuorta tai aikuista. Suosituimpia tutustumiskohteita olivat jäteauto, Staran lumiaura sekä kadunlakaisukone. Kestosuosikki kakkakorisi sai kaverikseen Mini -kakkakoriksen perheen pienimmille. Vesi kiertää kaikkialla demo keräsi myös innokkaita kuulijoita ympärilleen. Uusina ja erittäin pidettyinä tehtävärasteina olivat Unelmien kaupungin askartelu sekä symbolien metsästäminen eri kerroksista. Päivästä jäi jälleen hymy huulille niin lapsille kuin aikuisille.



KUVA 20 TUO LAPSET MUKAAN TÖIHIN -PÄIVÄSSÄ SYMBOLIEN METSÄSTYS OLI HAUSKAA.

HSY tukee vuosittain kaikille työntekijöille avoimia harrastekerhoja, jotka ovat suosittu tapa ylläpitää työkykyä liikunnan ja muun yhteisen tekemisen kautta. Samalla tutustuu mukavalla tavalla toisiin HSY:läisiin ympäri organisaatiota. Vuonna 2025 kerhonvetäjien ylläpitämiä harrastekerhoja oli 22. Harrastekerhoissa oli runsaasti liikuntaa, mm. sählyä, padelia, joogaa, jääkiekkoa ja golfia. Lisäksi retkeiltiin ja liikuttiin ja harrastettiin yhdessä koirien kanssa. Osassa kerhoista, kuten lukupiirissä ja käsityökerhossa osallistuttiin myös aiheeseen sopiville messuille. Käsityökerho järjesti myös kursseja, kuvassa 7 harjoitellaan kukka -asetelman tekoa.



KUVA 21. KÄSITYÖKERHON KUKKAISTUTUSKURSSILLA OPITTIIN UUSIA TAITOJA.

7. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmamme uudistui

Laki edellyttää työnantajaa 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 2025 aikana toteutimme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa 2024–2025.

7.1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden saavuttaminen kaudella 2024–2025

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteita saavutettiin pääsääntöisesti hyvin. Esimerkiksi esihenkilöiden valmennuksissa monimuotoisuuden ja erilaisuuden hyväksymisen teemat eivät olleet vielä käsittelyssä suunnitellulla tavalla ja työ nimikkeiden muuttamiseksi sukupuolineutraaliksi toteutuu uuden suunnitelmakauden alussa.

Suunnitelman tavoitteiden toteutumista seurattiin vuoden aikana osavuositarkastuksen rytmisissä henkilöstötoimikunnan ja työsuojelutoimikunnan kokouksissa. Keskeneräisiksi jääneet tavoitteet sisällytettiin lähtökohtana uuden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteisiin.

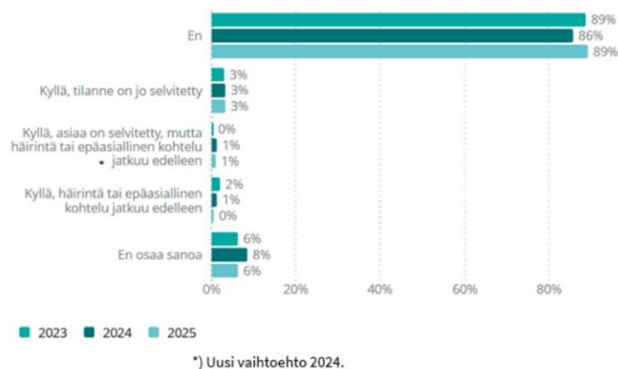
7.2. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus henkilöstökyselyn näkökulmasta

Syksyllä 2026 HSY:ssä toteutettiin henkilöstökysely, jossa kysyttiin myös tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun määrä näyttää pienentyneen edellisestä vuodesta, nyt oltiin kahden vuoden takaisella tasolla.

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu



Oletko joutunut häirinnän tai epäasiallisen kohtelun kohteeksi viimeisimmän vuoden aikana?



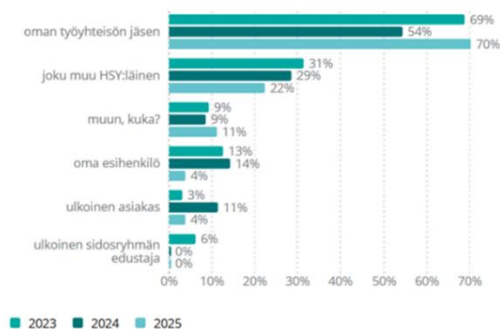
- **29 vastaajaa kertoo joutuneensa häirinnän tai epäasiallisen kohtelun kohteeksi** viimeisimmän vuoden aikana.
- Näistä 20 vastaajaa kertoo, että tilanne on selvitetty.
- **Yhdeksällä vastaajalla häirintä tai epäasiallinen kohtelu jatkuu edelleen.** Näistä kuusi kertoo, että asiaa on selvitetty.
- Lisäksi 39 vastaajaa valitsi "en osaa sanoa".

KUVA 22 HÄIRINTÄ JA EPÄASIALLINEN KOHTELU VUODEN 2025 HENKILÖSTÖKYSELYSSÄ

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun taho



Kenen taholta sinuun on kohdistunut häirintää tai epäasiallista kohtelua?



Kysytty vain niiltä vastaajilta, jotka ovat kertoneet joutuneensa häirinnän tai epäasiallisen kohtelun kohteeksi.

Kysymykseen vastanneet:

- 2023 n=32
- 2024 n=35
- 2025 n=27

Palkit laskevasti vuoden 2025 tuloksen mukaan.

KUVA 23 HÄIRINNÄN JA EPÄASIALLINEN KOHTELUN TAHO VUODEN 2025 HENKILÖSTÖKYSSELYSSÄ

Tyytyväisyys HSY:n palkitsemisjärjestelmään (palkka, luontaisedut, tulospalkkiot, kannustepalkkiot jne.) on noussut selvästi kahden vuoden takaisesta tilanteesta. Palkkajärjestelmien kanssa tehty työ ja niistä viestiminen on vaikuttanut tilanteeseen ainakin osittain.

Parhaiten ja heikoimmin onnistuneet väittämät



Parhaiten onnistuneet tekijät, top 10	2023	2025	Muutos
Koen voivani työskennellä fyysisesti turvallisesti HSY:ssä	4,3	4,5	0,1
HSY:llä on laadukkaat palvelut kuntalaisille	4,2	4,4	0,2
Minulla on riittävä osaaminen työtehtävieni hoitamiseen	4,3	4,3	0,1
Edesautan omalla toiminnallani tiedonkulkua työyhteisössämme	4,3	4,3	0,0
Koen voivani olla oma itseni työyhteisössäni	4,2	4,3	0,0
Työni fyysinen kuormittavuus on sopiva	4,1	4,3	0,1
* kehittää myös omaa osaamistaan	4,1	4,2	0,1
Autamme toisiamme työyhteisössä	4,1	4,2	0,1
* ottaa huomioon näkemykseni ja mielipiteeni	4,2	4,2	0,0
* suhtautuu myönteisesti aloitteisiin ja ideoihin	4,2	4,2	0,0

*) Esihenkilöni...

Merkitykselliset muutokset kuvattu nuolin.

Asteikko: 1 = täysin eri mieltä, 2 = joihinkin eri mieltä, 3 = ei samaa, eikä eri mieltä, 4 = joihinkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä.

Muutokset laskettu tarkkoilla arvoilla.

Heikoimmin onnistuneet tekijät, bottom 10	2023	2025	Muutos
Yhteistyö HSY:n eri yksiköiden välillä on sujuvaa	3,1	3,3	0,1
** perustelee päätöksensä henkilöstölle	3,1	3,2	0,1
- muut palkitsemismuodot (mm. kannustepalkkio)	3,0	3,2	0,3
Työnantajani palkitsee onnistumisista tai asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta selkeiden ja avointen käytäntöjen mukaisesti	2,9	3,2	0,3
Olen tyytyväinen kokonaisuutena HSY:n palkitsemisjärjestelmään (palkka, luontaisedut, tulospalkkiot, kannustepalkkiot jne.)	2,8	3,2	0,4
Henkilöstöä kuunnellaan riittävästi HSY:n toiminnan kehittämisessä	3,0	3,2	0,1
palkantisät (TSA, HEKO)	2,7	3,0	0,4
peruspalkka	2,7	3,0	0,4
Palkoista voidaan keskustella avoimesti	2,7	3,0	0,4
Tiedonkulku HSY:n eri yksiköiden välillä toimii hyvin	2,9	3,0	0,1

**) HSY:n johtoryhmä...

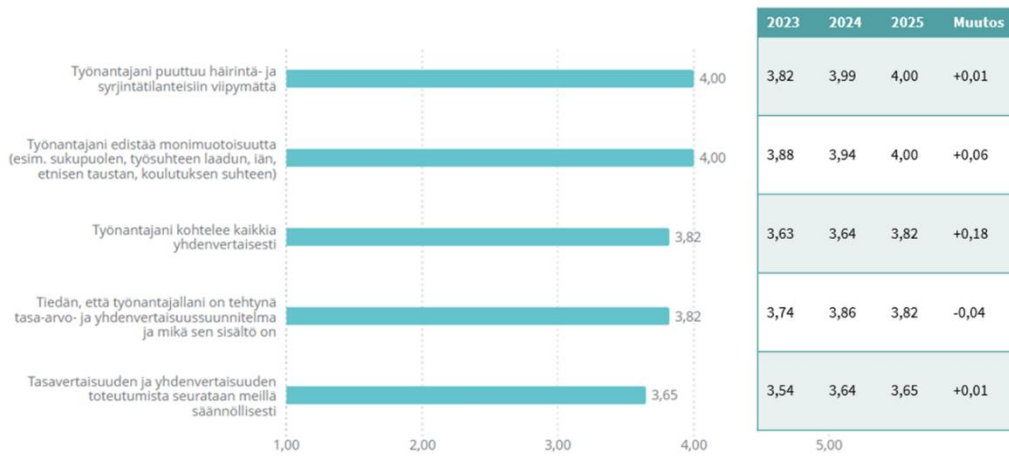
KUVA 24 PARHAITEN JA HUONOITEN ONNISTUNEET VÄITTÄMÄT VUODEN 2025 HENKILÖSTÖKYSSELYSSÄ

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tunnettuus ja näkyvyys eivät ole hyviä ja uutta suunnitelmaa tehtiin alusta asti isommalla osallistuvalla joukolla, osallistuminen oli mahdollista kaikille. Uudessa suunnitelmassa on mukana myös viestintäsuunnitelma, joka ohjaa säännöllisempään ja näkyvämpään vuorovaikutukseen.

Syrjimättömyys – Keskiarvot

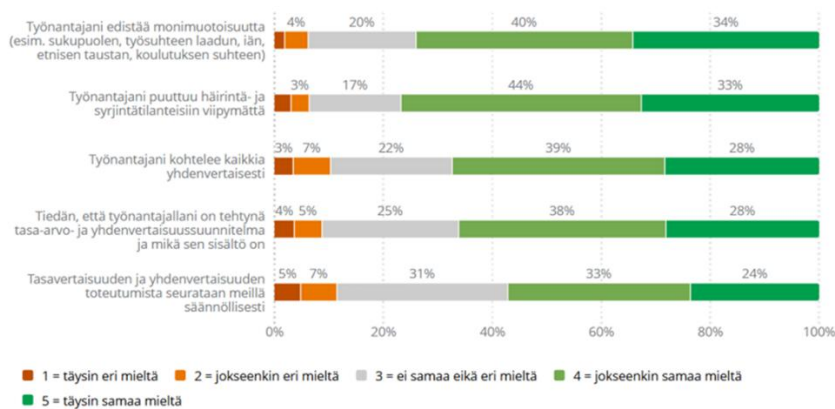


Asteikko: 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä



KUVA 25 SYRJIMÄTTÖMYYS VUODEN 2025 HENKILÖSTÖKYSSELYSSÄ

Syrjimättömyys – Jakaumat



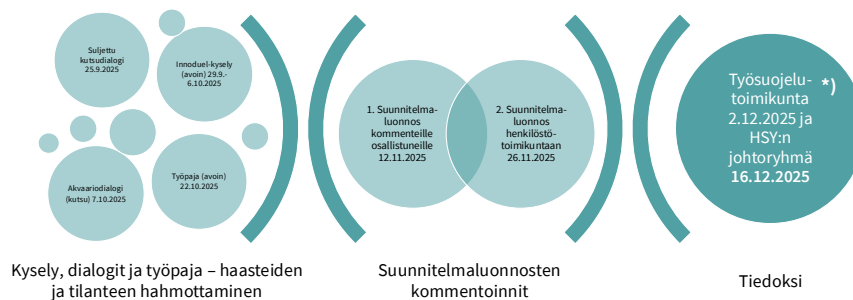
KUVA 26 SYRJIMÄTTÖMYYDEN JAKAUMAT VUODEN 2025 HENKILÖSTÖKYSSELYSSÄ

7.3. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman uudistaminen vuosille 2026–2027

Uuden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tekeminen aloitettiin syyskuussa 2025. Kahden kutsudialogin (osallistujat HSY:stä) jälkeen pyysimme HSY:läisiä vastaamaan suunnitelmaa tukevaan kyselyyn, jonka tuloksia käytettiin dialogiyhteenvetojen kanssa lähtömateriaalina vielä yhteen kaikille avoimeen akvaariodialogiin.

Yhteisen työskentelyn ja aiheeseen liittyvän muun pohjamateriaalin käsittely ja analysointi tekoälyn avulla nosti esiin HSY:läisten tärkeimmät ajatukset ja painopisteet. Niistä rakennettu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaluonnos lähetettiin kaikille omalla nimellään työhön osallistuneille henkilöille, henkilöstötoimikunnalle ja työsuojelutoimikunnalle kommentoitavaksi. Lopuksi kommenttien perusteella hiottu versio lähti vielä HSY:n johtoryhmän käsittelyyn ja hyväksyttäväksi. Uusi suunnitelma käsiteltiin loppuvuonna henkilöstötoimikunnassa ja työsuojelutoimikunnassa ennen kuin johtoryhmän käsittelyn perusteella suunnitelma hyväksyttiin.

Osallistaminen ja prosessi suunnitelman teossa

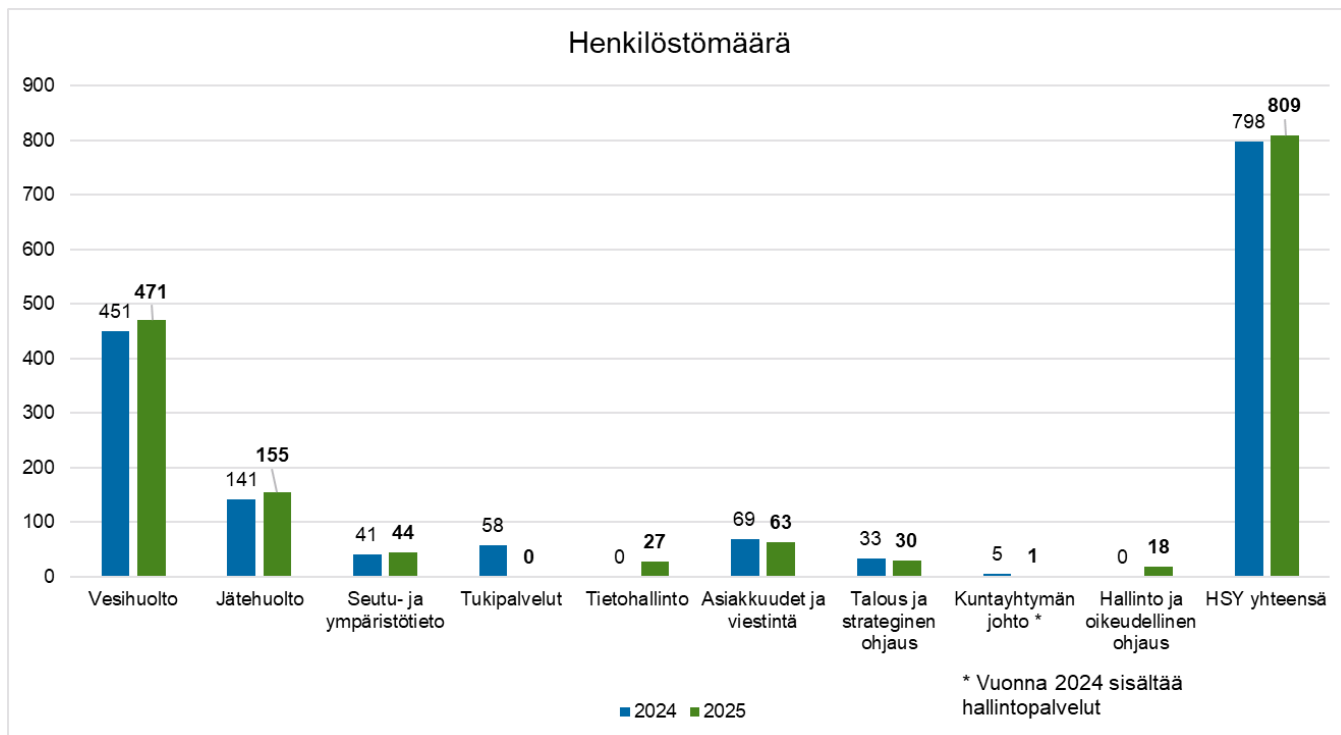


*) Jatkossa suunnitelmaluonnos työsuojelutoimikunnalle myös kommentteille

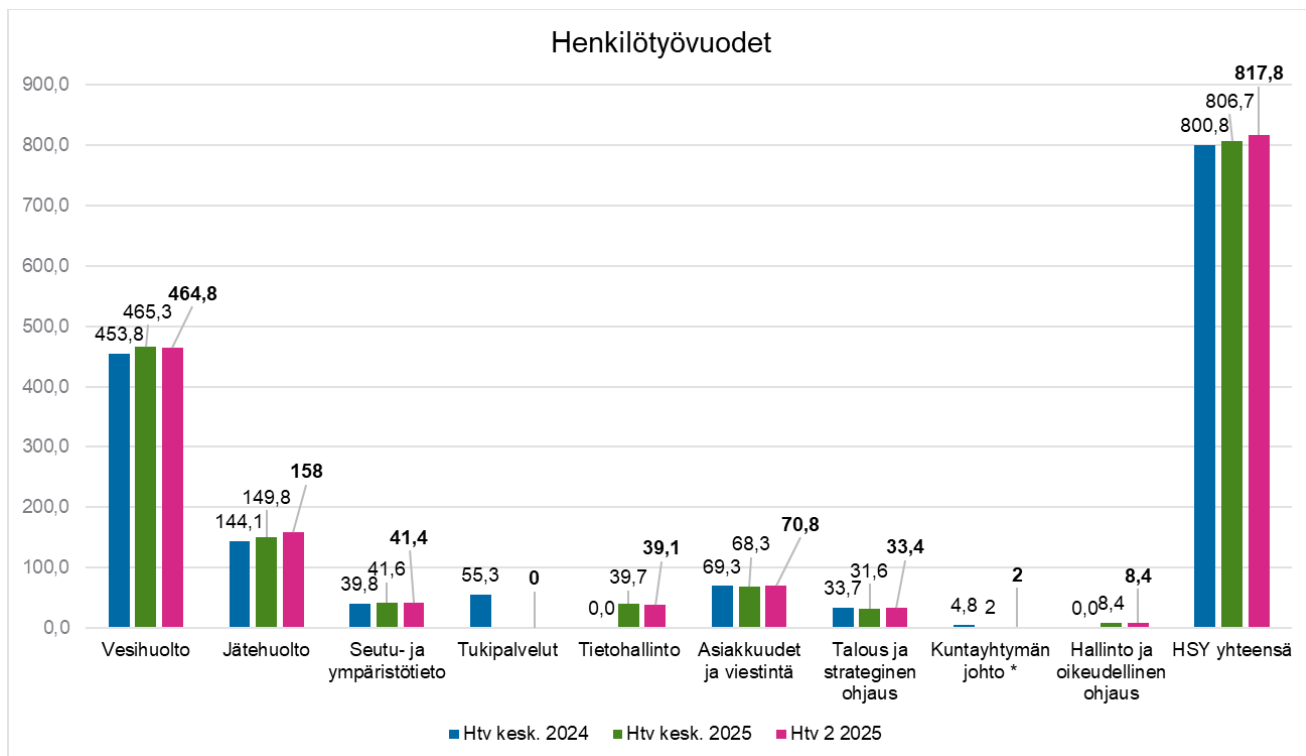
KUVA 27. SYKSYN 2025 AIKANA SUUNNITELTIIN MYÖS VUONNA 2026 TOTEUTETTU PSYKOLOGISEN TURVALLISUUDEN KARTOITUSKYSELY.

8. Tunnusluvut

8.1 Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet

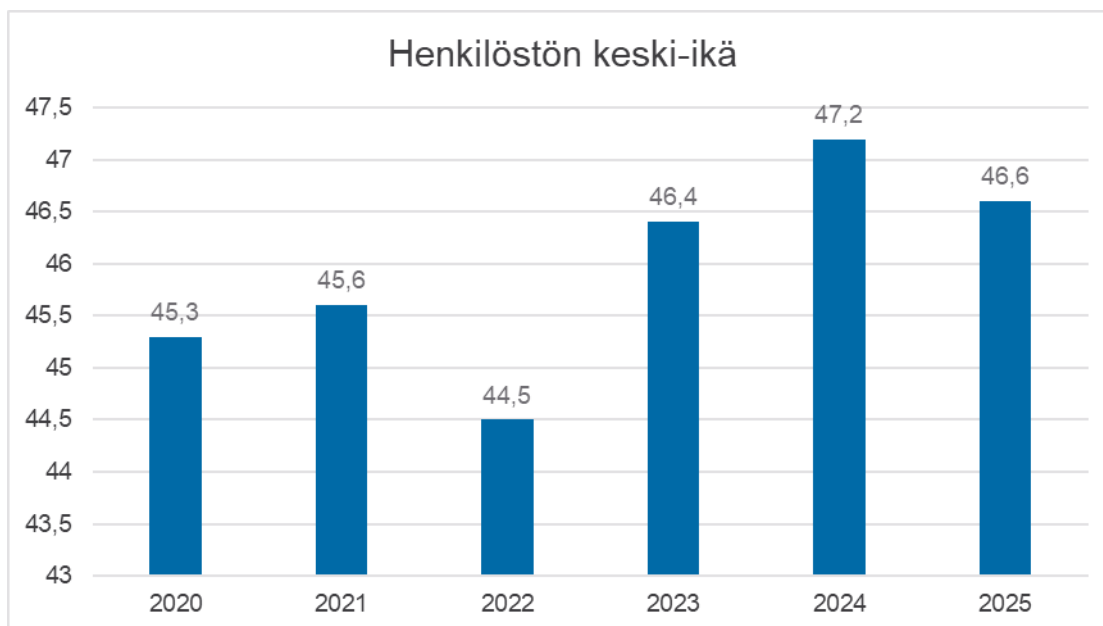


TAULUKKO 2. HENKILÖSTÖMÄÄRÄN VERTAILU VUOSINA 2024–2025.

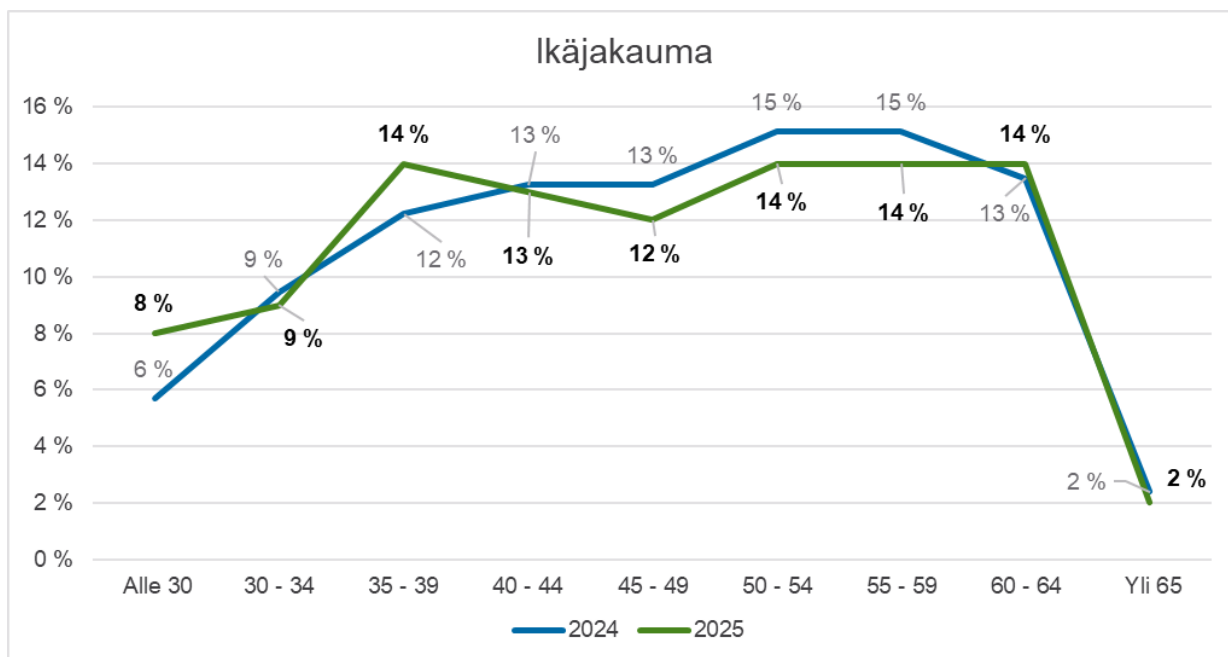


TAULUKKO 3. TOTEUTUNEET JA KESKIMÄÄRÄISET HENKILÖTYÖVUODET VUOSINA 2024–2025.

8.2 Henkilöstön ikärakenne

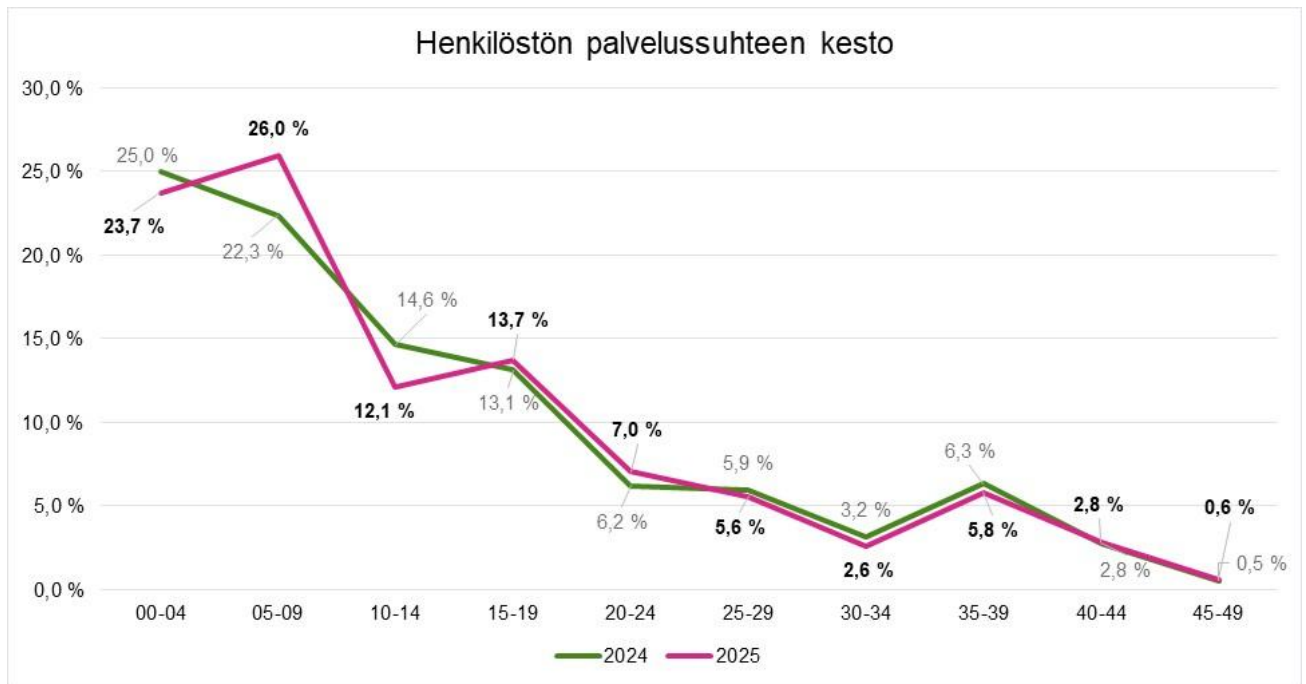


TAULUKKO 4. HENKILÖSTÖN KESKI-IKÄ VUOSINA 2020–2025.



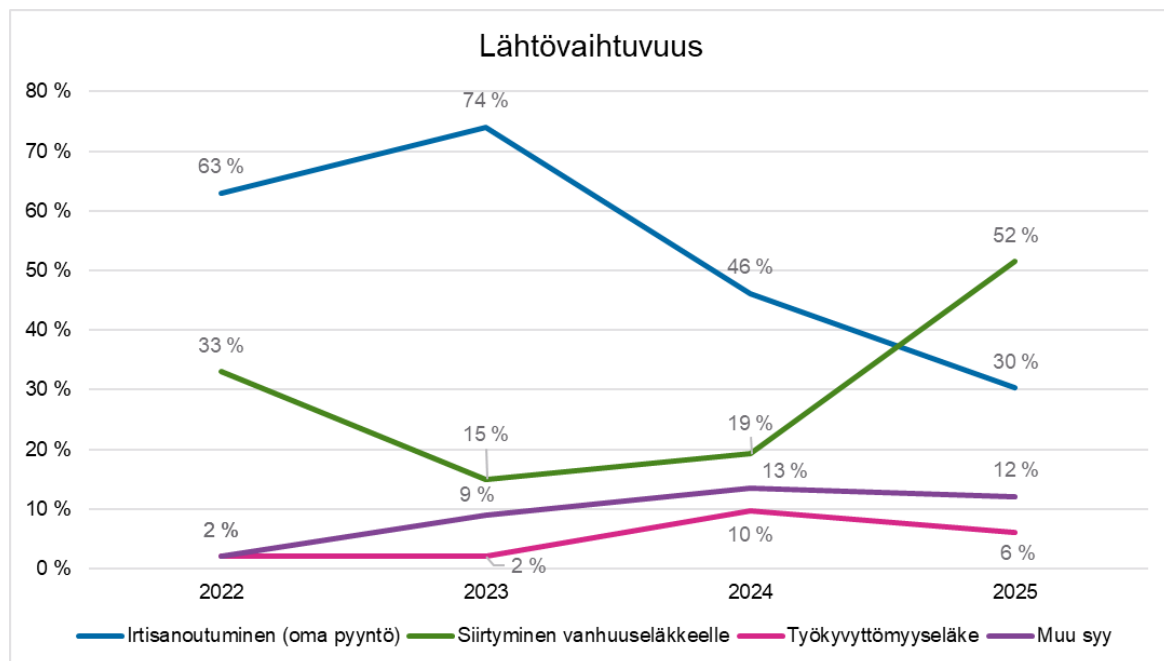
TAULUKKO 5. HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA 31.12.2024 JA 31.12.2025.

8.3. Palvelussuhteen kesto

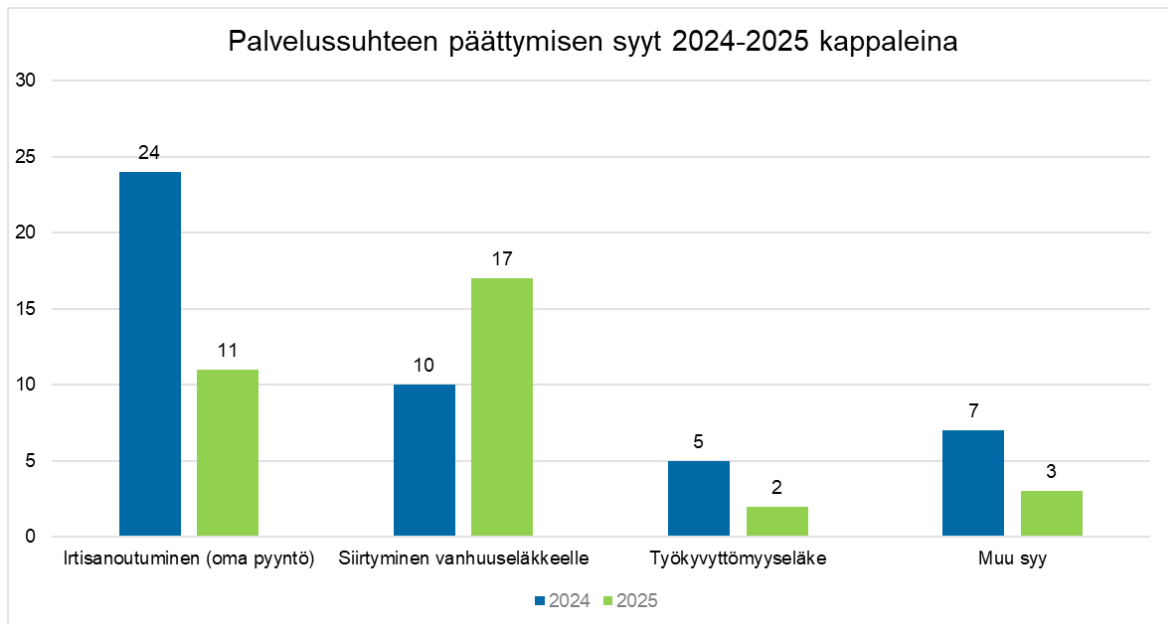


TAULUKKO 6. HENKILÖSTÖN PALVELUSSUHTEN KESTO 31.12.2024 JA 2025

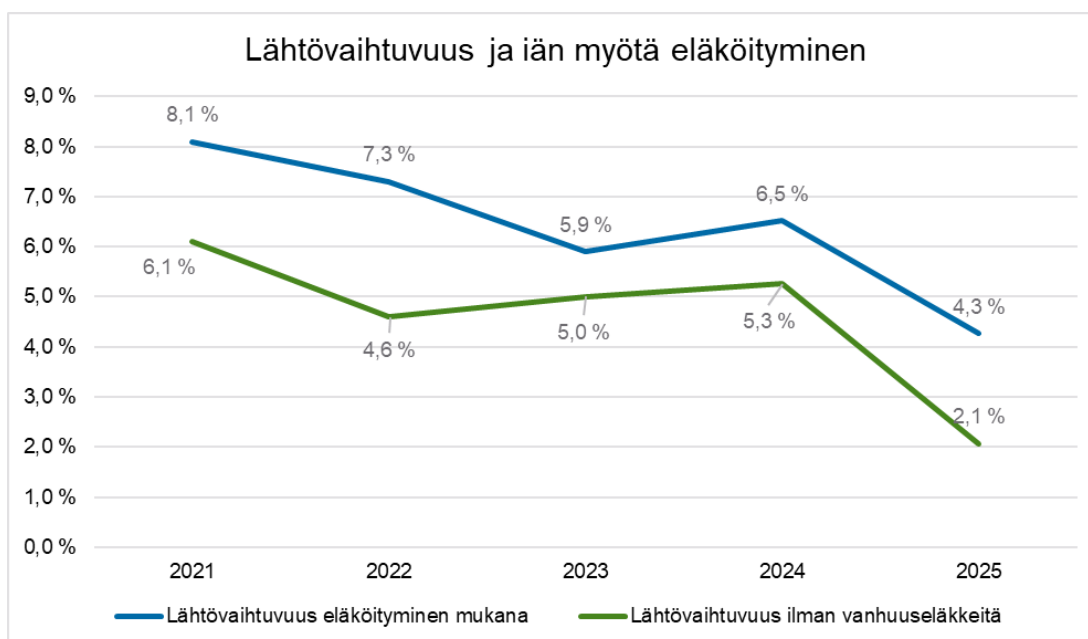
8.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus



TAULUKKO 7. VAKITUISEN HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS VUOSINA 2022–2025.

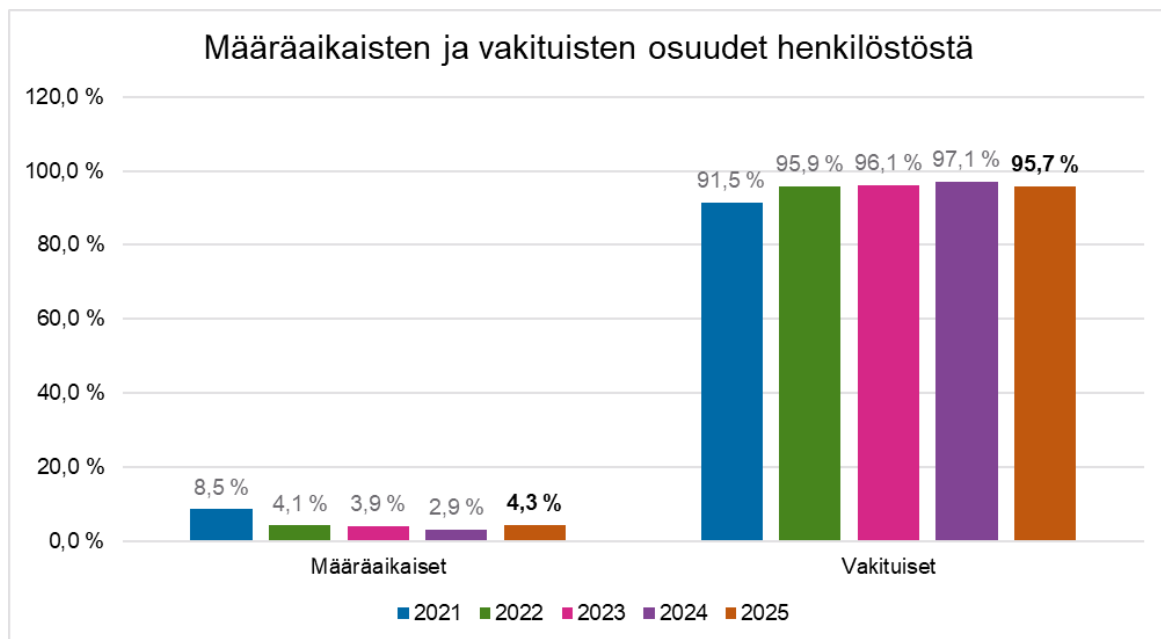


TAULUKKO 8. PALVELUSSUHTeen PÄÄTTYMISEN SYYT 2024–2025 KAPPALEINA

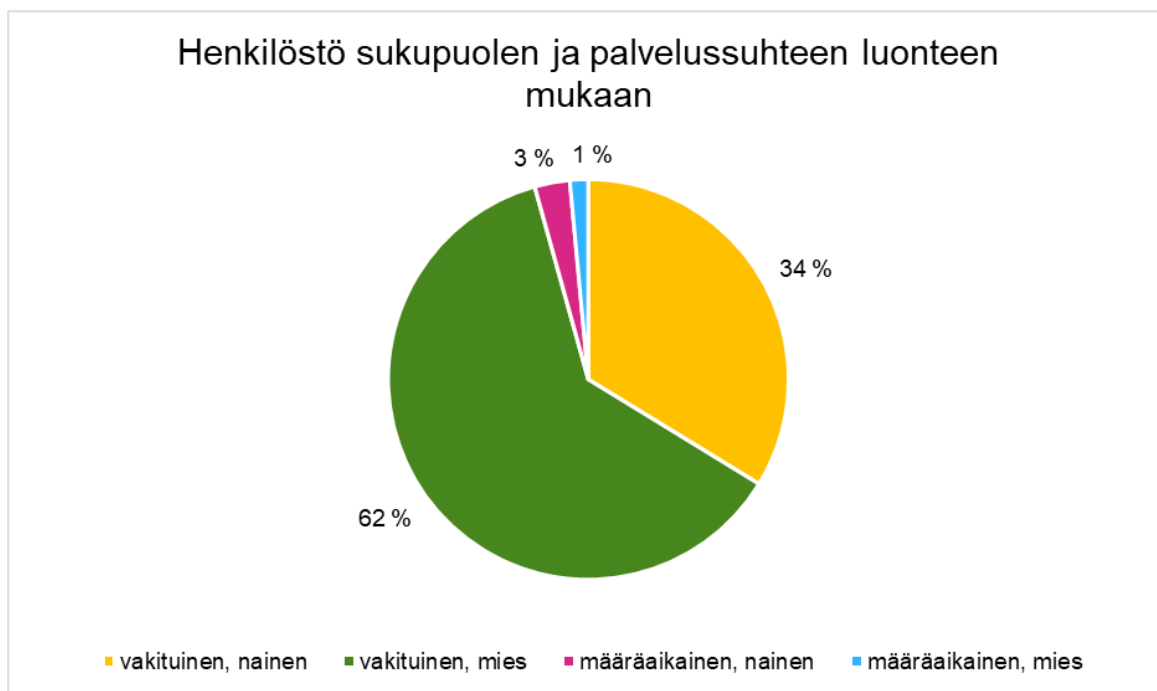


TAULUKKO 9. IÄN MUKAAN ELÄKÖITYMINEN SUHTEESSA VAKITUISEN HENKILÖSTÖN LÄHTÖVAIHTUVUUTEEN VUOSINA 2022–2025

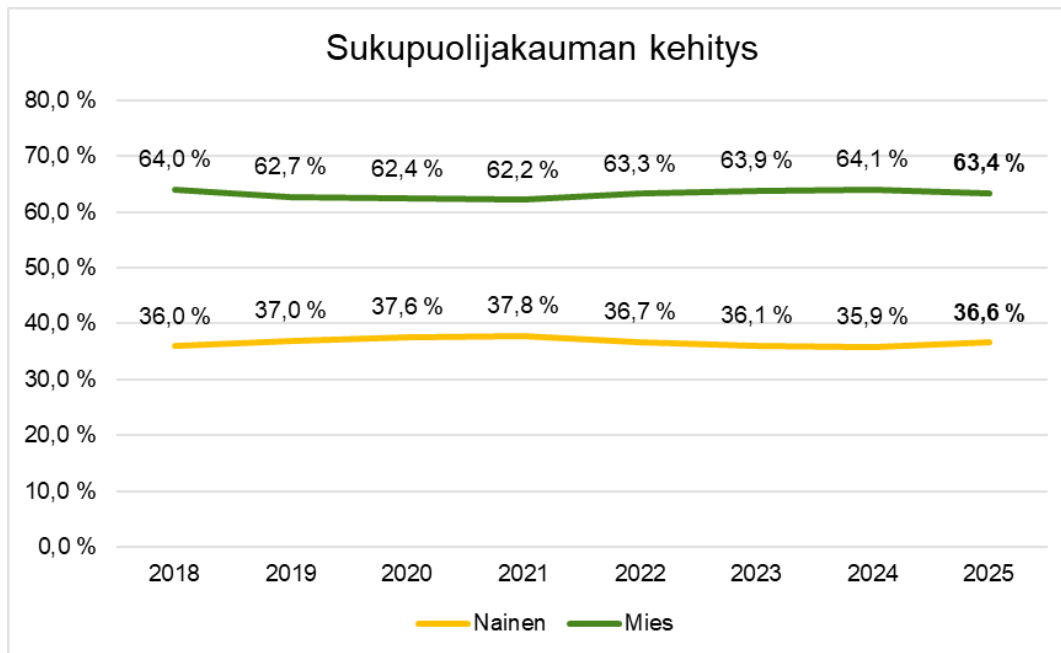
8.5 Sukupuoli ja palvelussuhteen luonne



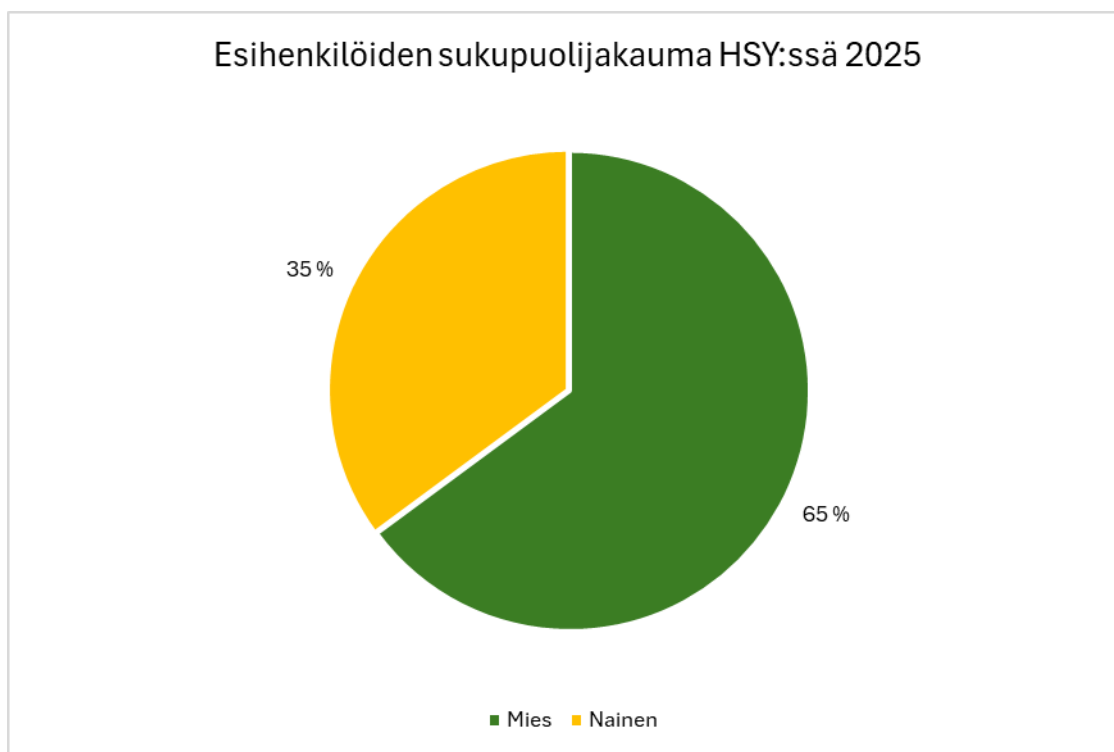
TAULUKKO 10. VAKITUISEN JA MÄÄRÄAIKAISTEN HENKILÖSTÖN OSUUKSET VUOSINA 2021–2025



TAULUKKO 11. VAKITUINEN JA MÄÄRÄAIKAINEN HENKILÖSTÖ SUKUPUOLEN MUKAAN 31.12.2025.

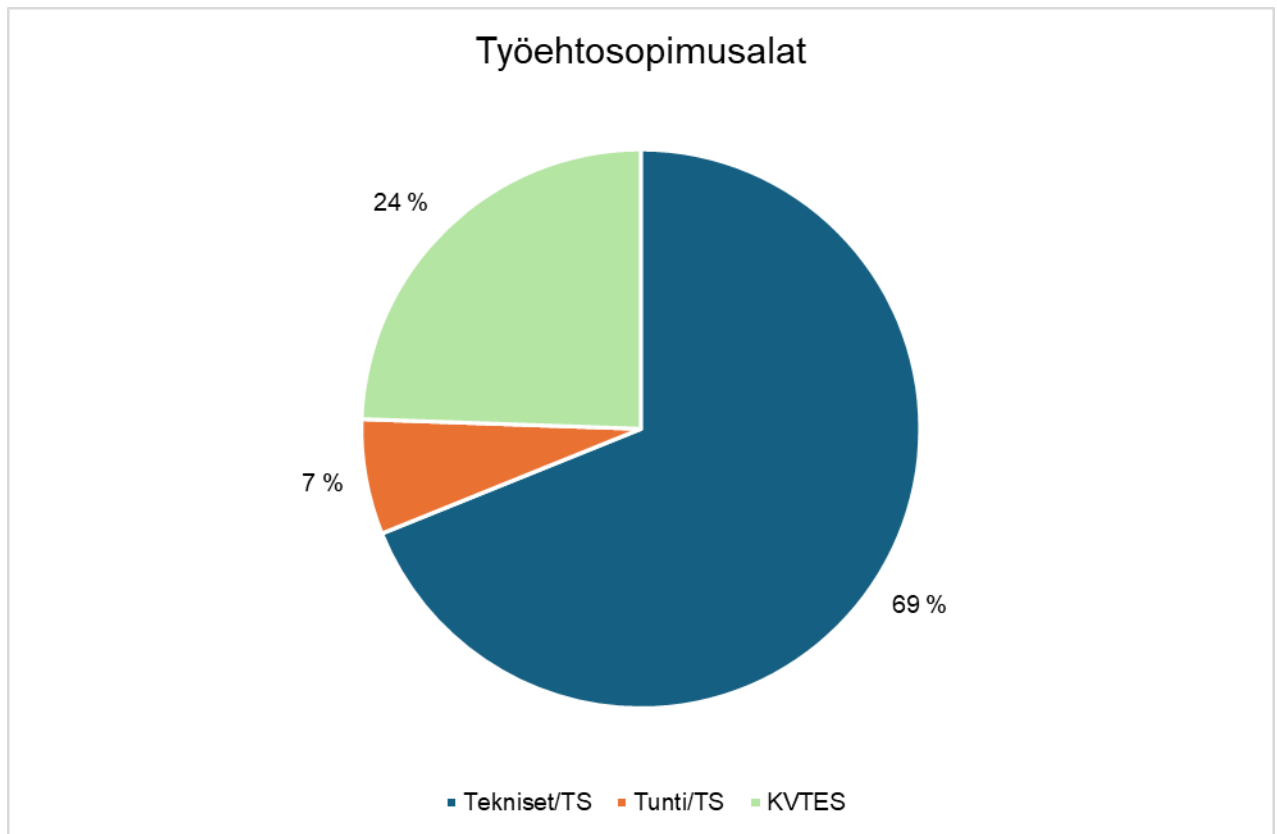


TAULUKKO 12. SUKUPUOLIJAKAUMAN KEHITYS VUOSINA 2018–2025.

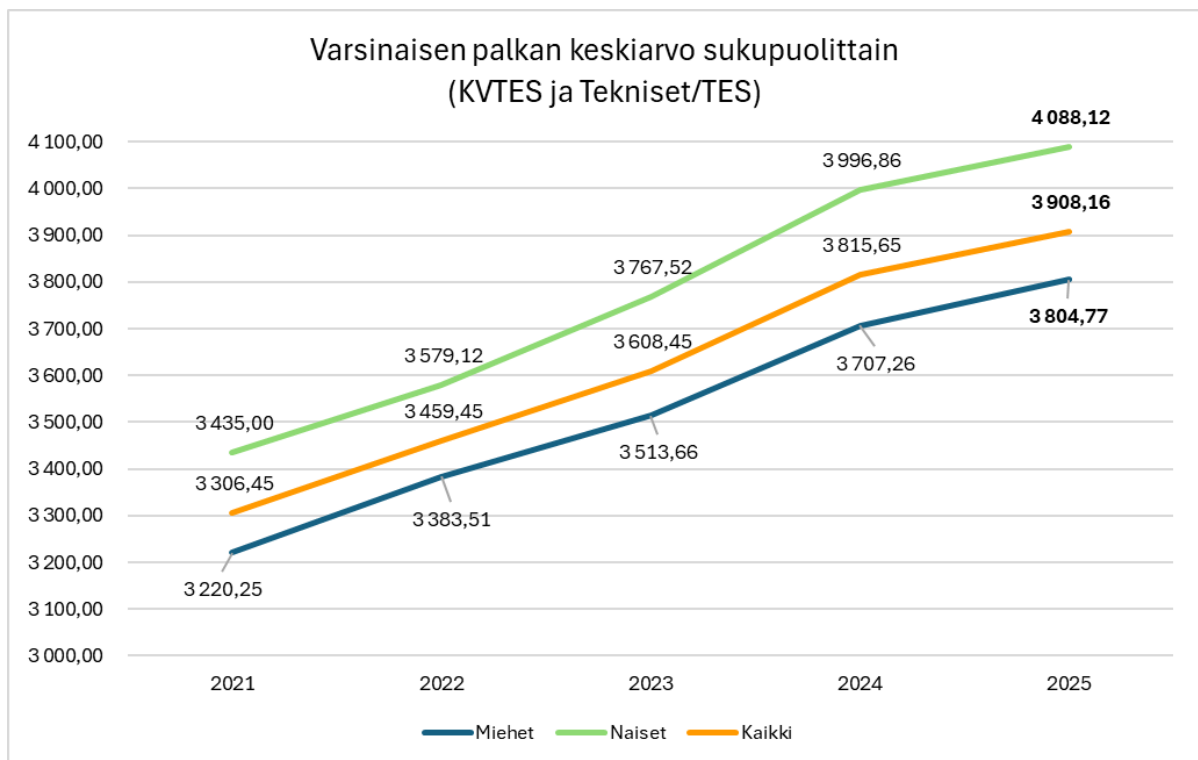


TAULUKKO 13. ESIHENKILÖIDEN SUKUPUOLIJAKAUMA HSY:ssä 31.12.2025

8.6. Palkkaus ja palkitseminen

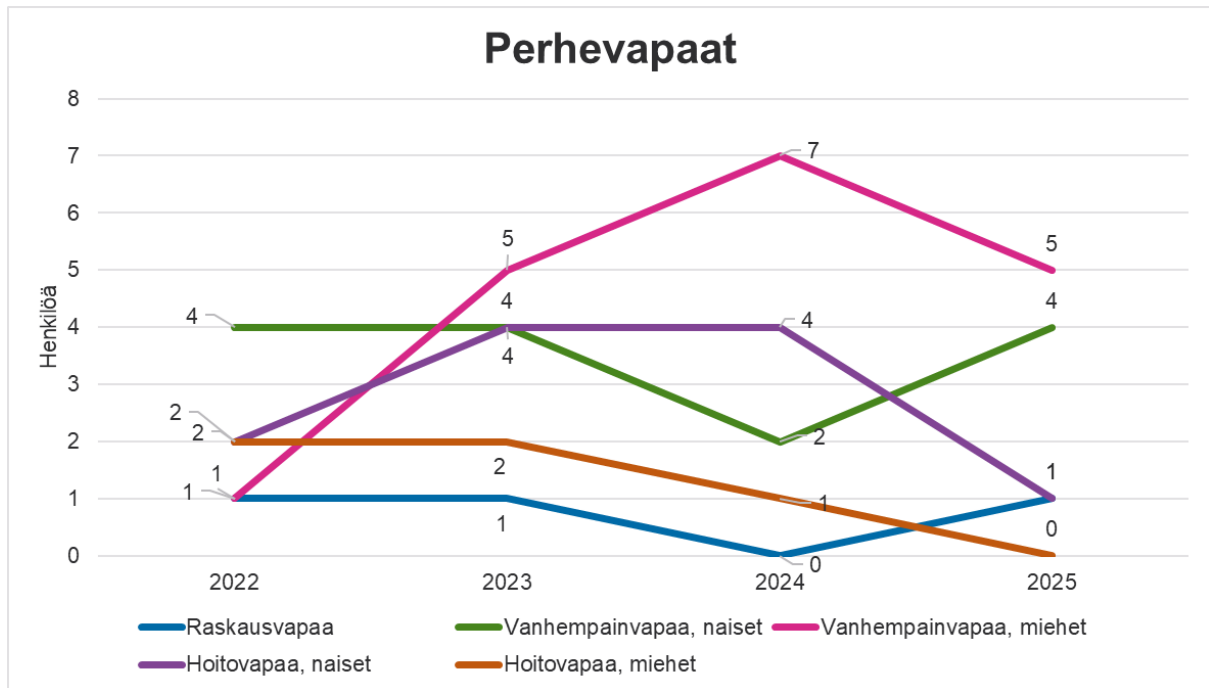


TAULUKKO 14. TYÖEHTOSOPIMUSALAT

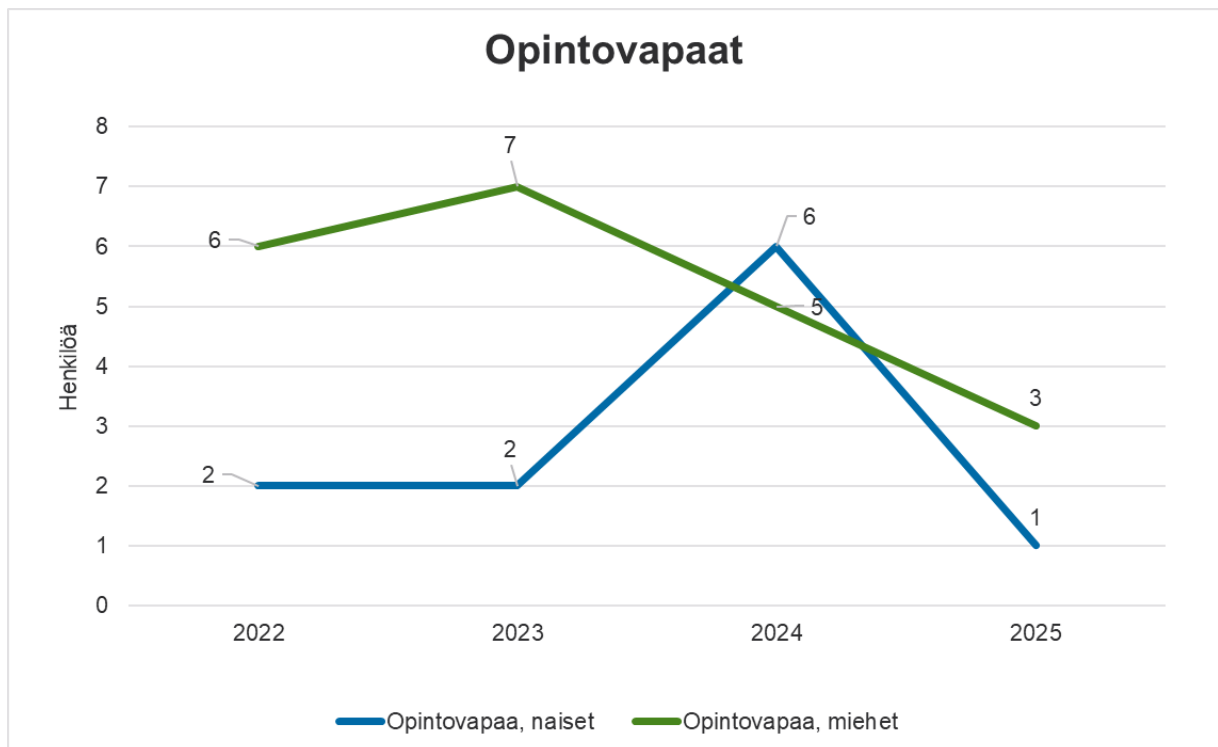


TAULUKKO 15. VARSINAISEN PALKAN KESKIAARVO (KVTES JA TS) VUOSINA 2021, 2022 SEKÄ MARRASKUULTA 2023, 2024 JA 2025

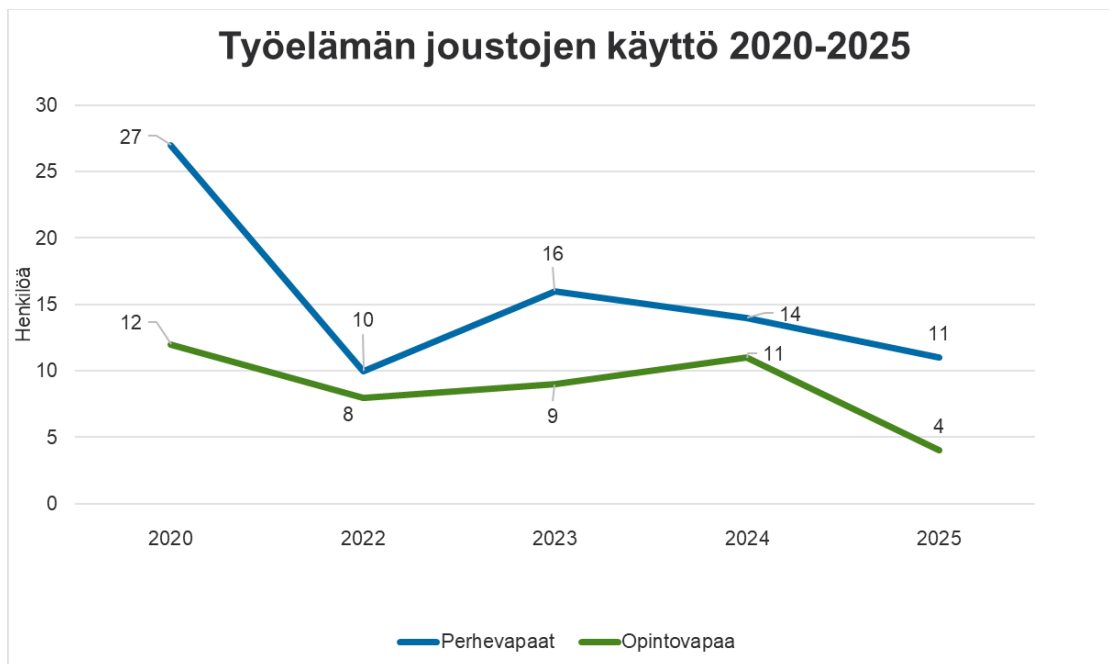
8.7. Työelämän joustojen käyttö



TAULUKKO 16. PERHEVAPAIEN KÄYTTÖ 1.-9.11.2022, 2023, 2024 JA 2025

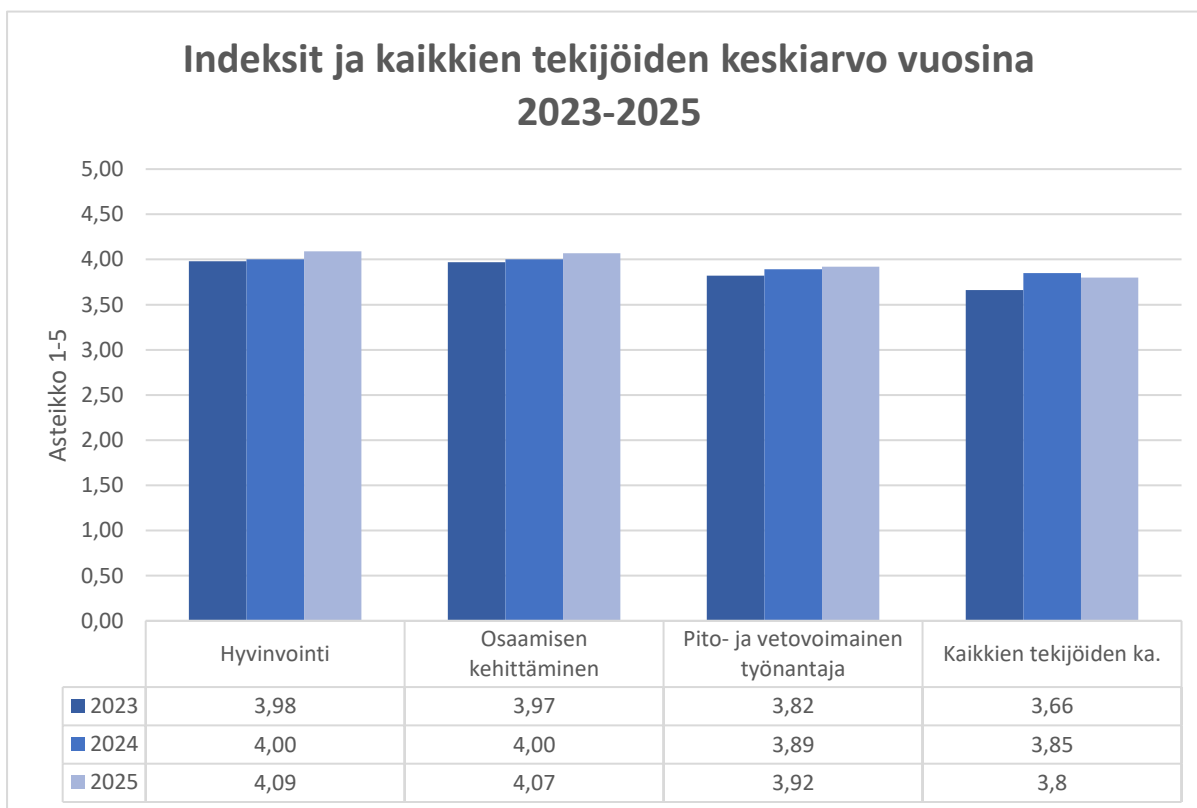


TAULUKKO 17. OPINTOVAPAAT 1.-9.11.2022, 2023, 2024 JA 2025 SUKUPUOLEN MUKAAN

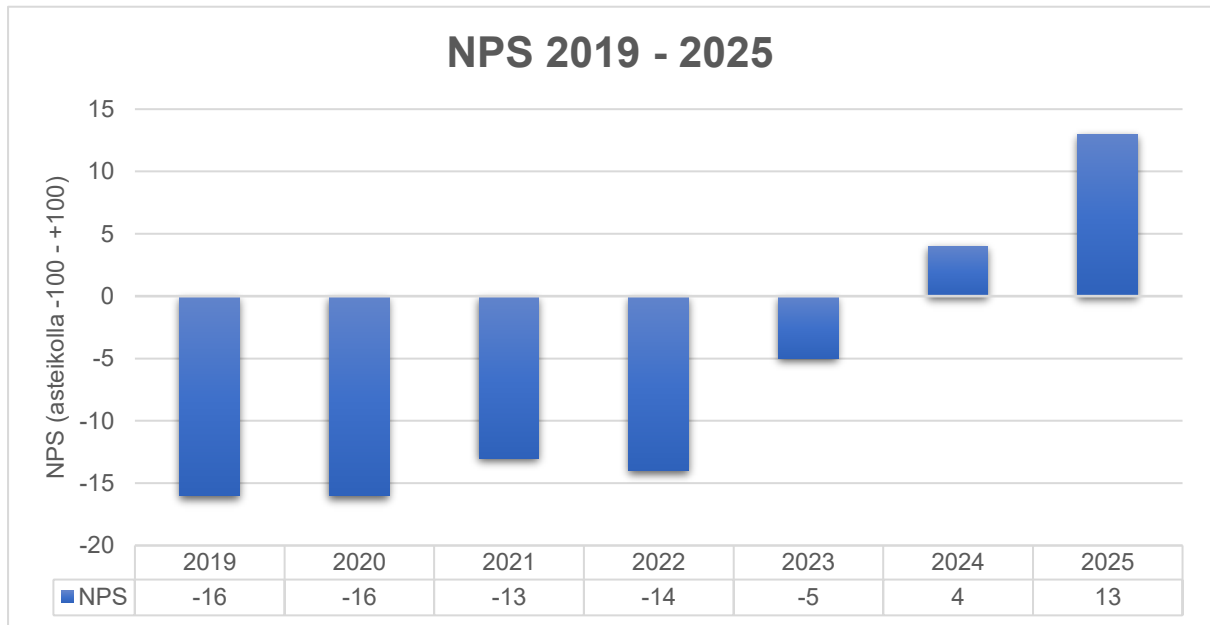


TAULUKKO 18. TYÖELÄMÄN JOUSTOJEN KÄYTTÖ VUOSINA 2020–2025 (1.–9.11.)

8.8. Työhyvinvointi

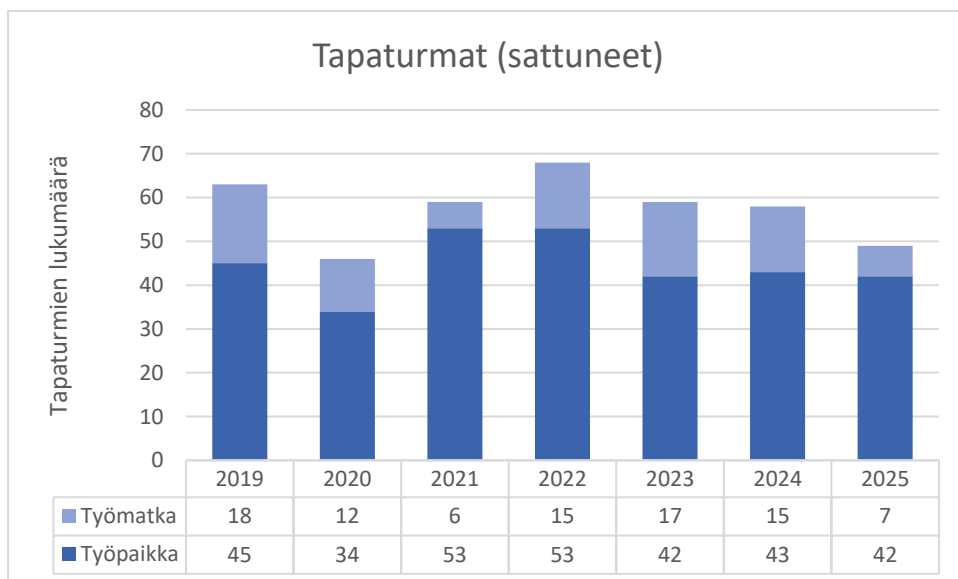


TAULUKKO 19. PULSSIKYSELYN KESKEISET INDEKSIT JA KAIKKIEN TEKIJÖIDEN KESKIAARVO ASTEIKOLLA 1–5 VUOSINA 2023 - 2025.

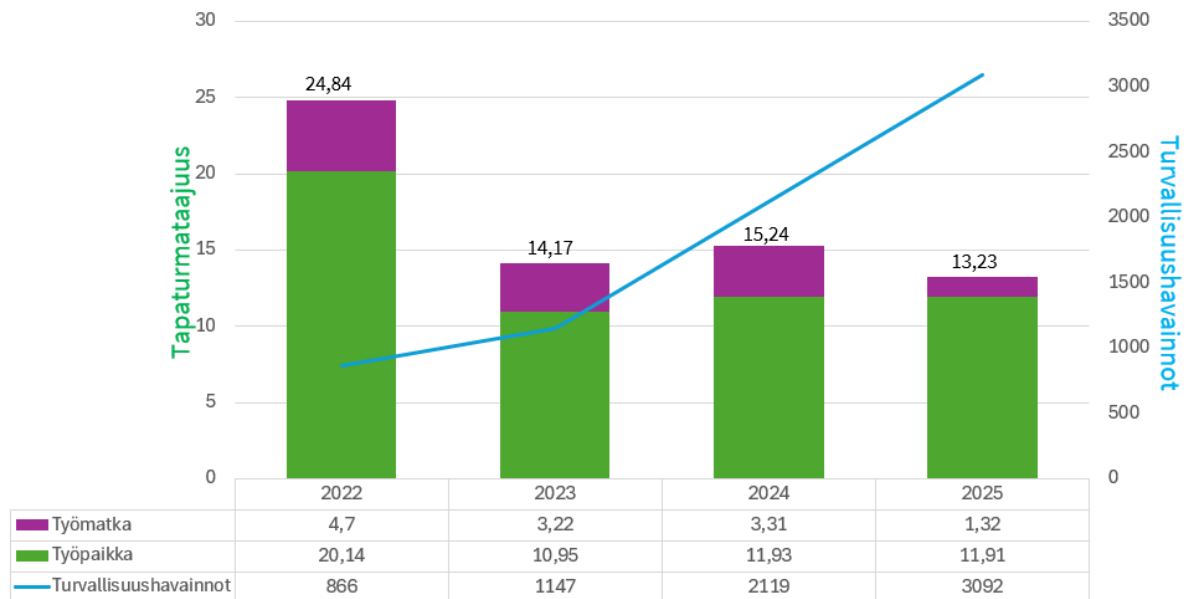


TAULUKKO 20. NPS = NET PROMOTER SCORE VUOSINA 2019–2024. LASKENTATAPA (NPS) = SUOSITTELIJOIDEN %-OSUUDESTA (9–10 ANTANEET) VÄHENNETÄÄN ARVOSTELIJOIDEN %-OSUUS.

8.9. Työturvallisuus



TAULUKKO 21. SATTUNEET TYÖPAIKKA- JA TYÖMATKATAPATURMAT 2019 – 2025.

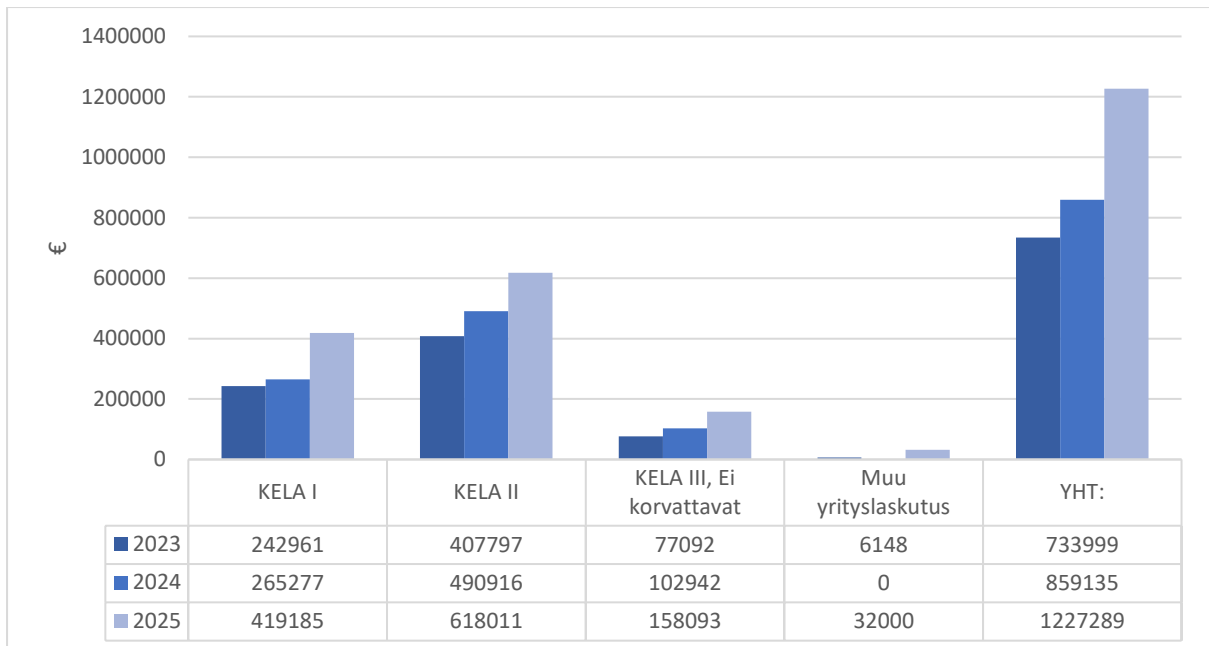


TAULUKKO 22. TAPATURMATAAJUUS VUOSINA 2022–2025 (TYÖPAIKKA JA TYÖMATKA). VUODESTA 2023 LÄHTIEN TAPATURMATAAJUUS ON LASKETTU LT11 MUKAAN = SATTUNEET TAPATURMAT, JOSSA SAIRAUSSPOISSAOLOPÄIVIÄ +1<.

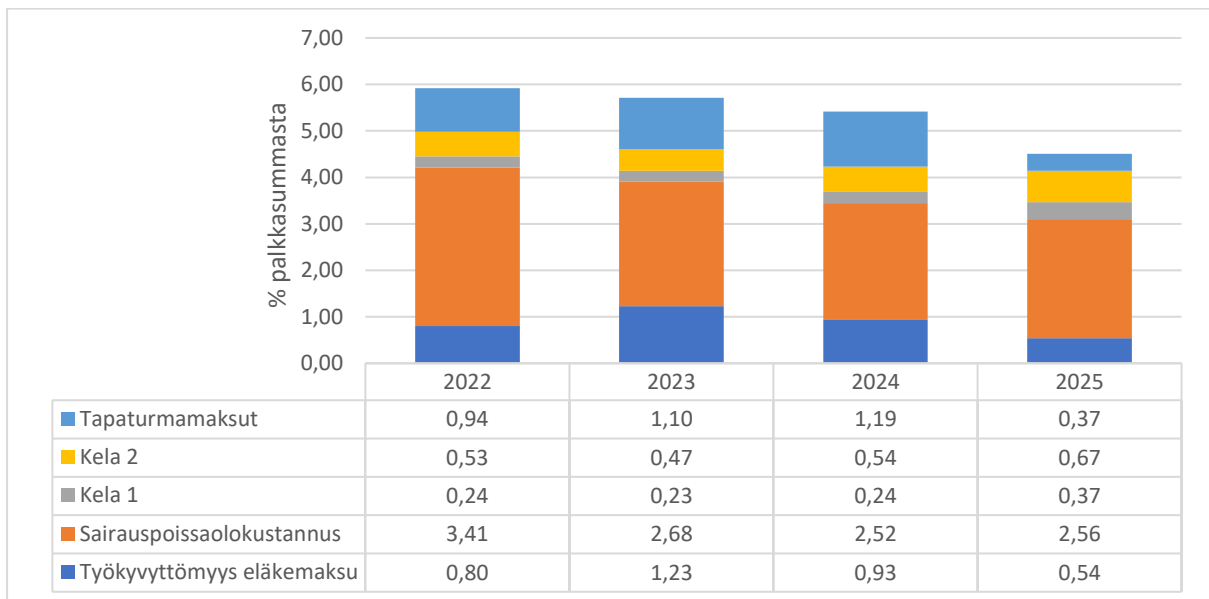
8.10. Työterveys

SAIRAUSSPOISSAOLOJEN TUNNUSLUVUT (sis. määräaikaisseläkkeet ja tapaturmat)	2021	2022	2023	2024	2025
Sairauspoissaolopäivien lkm yhteensä	10267	12899	11213	9857	9860
Sairauspoissaoloprosentti	3,41 %	5,97 %	5,27 %	4,74 %	4,74 %
- josta tapaturmapoissaolopäivien osuus		936	828 (757/71)	245 (222/23)	360 (322/38)
- josta tapaturmien osuus (%)		7,26 %	7,38 %	2,49 %	3,65 %
Tapaturmapoissaolo (%)			0,39 %	0,12 %	0,17 %
Sairauspoissaolopäivien lkm palvelussuhdevuotta	12,5	15,1	13,8	12,3	12,2
0-päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)			24,90 %	25,81 %	25,59 %
Sairauspoissaolopäivien pituus	2021	2022	2023	2024	2025
alle 4 pv	1520	2297	2327	2363	2320
4-29 pv	5978	6037	4275	3938	3880
yli 30 pv:	2769	4579	4611	3556	3660
- 30-60 pv		1337	1235	895	1449
- 61-90 pv		1119	1138	822	294
- 91-180 pv		1379	1501	1656	1552
- yli 180 pv		730	737	183	365

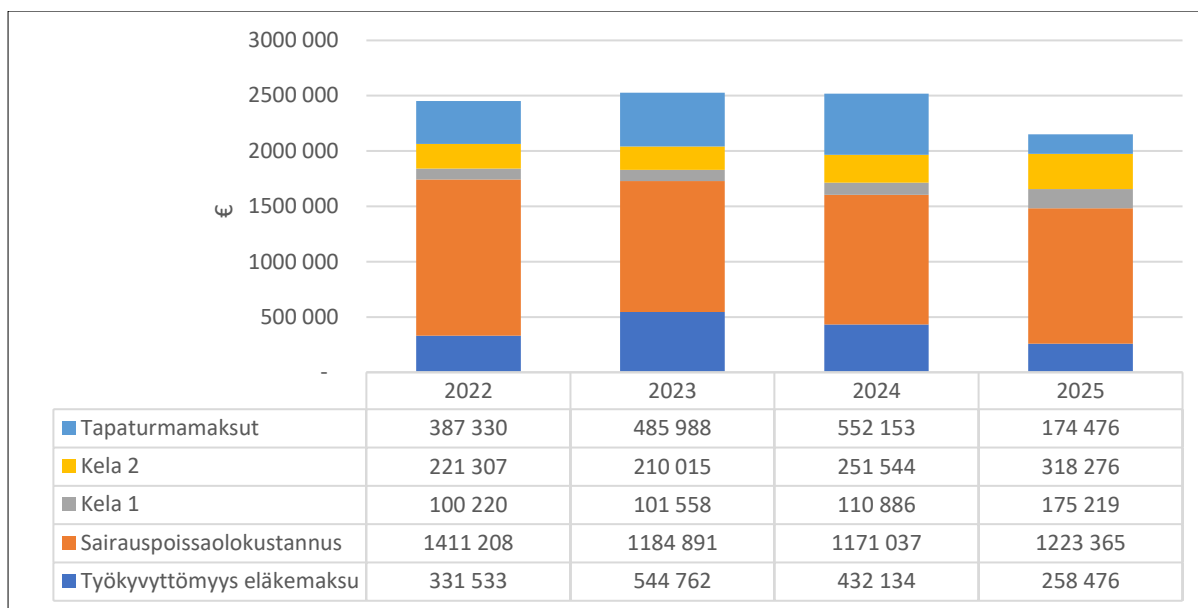
TAULUKKO 23. SAIRAUSSPOISSAOLOJEN LUKUMÄÄRÄT VUOSINA 2021 - 2025.



TAULUKKO 24. TYÖTERVEYSHUOLTOKUSTANNUKSET KORVAUSLUOKITTAIN VUOSINA 2023–2025. KELAKORVAUKSIA EI OLE VÄHENNETTY. HYVÄKSYTYT KELA-VÄHENNYKSET OVAT KORVAUSLUOKASSA I: MAX 60 % JA KORVAUSLUOKASSA II: MAX 50 %.



TAULUKKO 25. TYÖKYVYTTÖMYYTEEN LIITTYVIÄ KOKONAISKUSTANNUKSIA (% PALKKASUMMASTA) VUOSINA 2022–2025.



TAULUKKO 26. TYÖKYVYTTÖMYYTEEN LIITTYVIÄ KOKONAISKUSTANNUKSIA (€) VUOSINA 2022–2025.