



# Henkilöstökertomus 2019



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

HSY:n henkilöstökertomus vuodelta 2019.

Helsingin seudun ympäristöpalvelut -kuntayhtymä  
Ilmalantori 1  
00240 Helsinki  
puhelin 09 156 11  
faksi 09 1561 2011  
[www.hsy.fi](http://www.hsy.fi)

# Sisällysluettelo

- 1 Johdanto
- 2 Hyvän työelämän kehittäjä
  - 2.1 Johtamisjärjestelmä 2020
  - 2.1.1 Työ- ja vuorovaikutuskulttuuri
  - 2.2 Strateginen osaamisen kehittäminen
  - 2.3 Työnantajakuvan parantaminen
  - 2.3.1 Organisaation osaaminen esille
  - 2.3.2 Kohti aktiivista oppilaitosyhteistyötä
  - 2.3.3 Henkilöstö työnantajakuvan rakentajana
  - 2.4 Työtä uudella tyylillä – monitoimitilatyöskentely tullut tutuksi henkilöstölle
- 3 Turvallinen ja terveellinen työympäristö – tavoitteena nolla tapaturmaa
- 4 Työkykyjohtamista varhaisella välittämällä
- 5 Työhyvinvointijohtamisen tulokset – henkilöstökyselyn yleiskuva oli positiivinen
- 6 Meillä töissä
  - 6.1 Sujuvampaa ja houkuttelevampaa rekrytointia
  - 6.2 Kesätyöntekijät viihtyvät meillä
  - 6.3 Hyvä perehdytys antaa pohjan onnistuneeseen työn aloitukseen
  - 6.4 Tukea hyvään esimiestyöhön
  - 6.5 Monipuoliset koulutus- ja kehitysmahdollisuudet
- 7 Henkilöstötilastot
  - 7.1 Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet
  - 7.2 Palvelussuhteen luonne
  - 7.3 Ikäjakauma
  - 7.4 Sukupuolijakauma
  - 7.5 Vaihtuvuus
- 8 Työturvallisuus-, työterveys- ja työhyvinvointitilastot
  - 8.1 Tapaturmat
  - 8.2 Työkyky ja -terveys
  - 8.3 Työhyvinvointi

# 1 Johdanto

HSY:n yhtymäkokous hyväksyi kokouksessaan 16.11.2018 HSY:n uuden strategian vuoteen 2025. HSY:n visiona on tehdä yhdessä pääkaupunkiseudusta maailman kestävin kaupunkiseutu. Tavoitteeseen vievät toiminta ympäristövastuun ja resurssitehokkuuden edelläkävijänä, korkea toimintavarmuus, sujuvat palvelut ja vakaa talous. Strategisten päämäärien toteuttamisen tueksi on asetettu neljä mahdollistajapäämäärää. Yksi mahdollistajapäämääristä on Hyvän työelämän kehittäjä.

Hyvän työelämän kehittäjä -mahdollistajapäämäärän toiminnan painopisteitä ovat hyvä johtaminen ja esimiestyö, henkilöstön tyytyväisyys sekä osaamisen kehittäminen ja uudistuminen. Mahdollistajapäämäärää edistetään käytännössä seuraavien ohjelmien ja teemojen ja niihin liittyvien toimenpiteiden avulla:

- Ohjelma - Johtamisjärjestelmä 2020 uudistus
- Teemat – Osaamisen kehittäminen, Työtä uudella tyylillä, Työnantajakuva parantaminen ja Sisäinen asiakkuus

Johtamisjärjestelmä 2020 – ohjelma sisältää kolme osaprojektia, jotka ovat selkeä rakenne ja johtamisjärjestelmä, toteutuskyvyn tason nostaminen sekä työ- ja vuorovaikutuskulttuurin kehittäminen. Jokaiselle osalle on nimetty omat vetäjät. Lisäksi ohjelmaan kuuluu johtamisen ja esimiestyön pitkän aikavälin kehittämisohjelma. Ohjelmasta ja teemoista kerromme tarkemmin tulevissa kappaleissa.

Uuden strategiakauden alkamiseen liittyen 2019 vuoden aikana käynnistimme useita koko organisaation uudistumiseen ja kehittämiseen tähtäviä projekteja. Uusien projektien lisäksi jatkamme, pidämme yllä ja kehitämme jo meillä käytännössä olevia prosesseja, joissa on vuosien ajan tehty laadukasta työtä. Näitä ovat esimerkiksi työhyvinvointiin, työturvallisuuteen ja osaamisen kehittämiseen liittyvät projektit ja prosessit.

Syksyn 2019 henkilöstökyselyssä tulos oli kokonaisuutena positiivinen. Kokonaisuutena erityisesti ihmisten johtaminen (lähiesimiehen toiminta) on mennyt positiiviseen suuntaan (4,1 /5). Olemme pitkäjänteisesti tarjonneet esimiehille erilaisia esimiestyöhön liittyviä koulutuksia ja valmennuksia, ja näistä saatuja tietoja ja taitoja on onnistuttu viemään käytäntöön. Jokainen esimies sai ensimmäistä kertaa kyselystä oman esimiesarvion, joka käydään läpi osana kehityskeskustelua ja sovitaan arvion perusteella kehitettävät osaamisalueet.

Vuosi 2019 ja uuden strategiakauden käynnistyminen antoivat lähtölaukauksen monille uusille hankkeille ja projekteille. Sekä näiden että kaikkien arjen perustehtävien tavoitteiden saavuttamisessa voimme nojata osaavaan ja sitoutuneeseen henkilöstöön, joka tekemällä enemmän yhdessä onnistuu työssään entistäkin paremmin.



Helsingissä, 6.3.2020

Raimo Inkinen

Toimitusjohtaja

# 2 Hyvän työelämän kehittäjä

## 2.1 Johtamisjärjestelmä 2020

Johtamisjärjestelmä 2020 -hankkeen tarkoituksena on saada HSY:n rakenne ja johtamisjärjestelmä tukemaan parhaiten strategian toteuttamista sekä esille tulleita työ- ja vuorovaikutuskulttuurin kehityskohteita. Yhtenä tavoitteena on myös toteutuskyvyn tason nostaminen.

Osana Johtamisjärjestelmä 2020- hanketta käynnistimme johtamisen ja esimiestyön pitkän aikavälin kehittämisohjelman. Syksyllä 2019 toteutimme yhteistyökumppanin avustuksella alkutilakartoituksen, jonka tavoitteena oli saada näkemys johtamisen ja esimiestyön kehittämisen nykytilasta sekä suosituksia jatkotoimista. Kartoitusta varten haastateltiin tiettyjä avainhenkilöitä ja esimiehiä sekä koottiin yhteen aiheeseen liittyvää HSY:ssä käytössä olevaa dokumentaatiota, kuten johtamisen periaatteet ja henkilöstökyselyn tuloksia. Kartoituksen tulosten perusteella jatkamme kehittämisohjelman rakenteen suunnittelua.

Pyysimme henkilöstöltä ideoita yhteisestä visiosta työ- ja vuorovaikutuskulttuurin kehittämiseksi. Ehdotuksista valikoitui voittajaksi visio Enemmän yhdessä.

Voittajavision ehdottaja kommentoi ehdotustaan seuraavasti: *"Toisaalta yhdessä saa enemmän aikaiseksi, toisaalta meidän pitäisi tehdä enemmän yhteistyötä. Laitoin jo saman ehdotuksen toisinpäin (yhdessä enemmän), mutta näin päin se saa kaksoismerkityksen."*

HSY:n johtoryhmä totesi, että visiossa kiteytyy työ- ja vuorovaikutuskulttuurin tavoitteiden lisäksi hyvin myös monet muut johtamisjärjestelmän osien tavoitteet. Johtoryhmä päättikin, että Enemmän yhdessä sopii hyvin koko Johtamisjärjestelmä 2020 visioksi.

### 2.1.1 Työ- ja vuorovaikutuskulttuuri

Johtamisjärjestelmä 2020 -hankkeen yhtenä osatavoitteena on edistää organisaation työ- ja vuorovaikutuskulttuuria. Loimme johtamisjärjestelmähankkeelle yhteisen vision- Enemmän yhdessä. Visio kuvaa tavoitettamme, jossa toiminnan painopiste on yhdessä tekemisessä ja eri toimintojen välisen yhteistyön kehittämisessä. Se toimii myös työ- ja vuorovaikutuskulttuurin kehittämisessä punaisena lankana.

Työ- ja vuorovaikutuskulttuurin projektiryhmä on muodostettu HSY-läisistä esimiehistä, asiantuntijoista ja työntekijöistä. Projektin tavoitteena on korkean keskinäisen vuorovaikutuksen ja viestinnän kehittämisen lisäksi edistää henkilöstön motivointia ja itseohjautuvuutta ja lisätä siten johdon ja henkilöstön keskinäistä luottamusta. Yksi konkreettisista toimenpiteistä on laatia HSY:lle kulttuurikäsikirja, joka toimii jatkossa niin henkilöstön kuin esimiestenkin työkaluna ja tukena ohjaamaan toimintaa yhdessä tavoiteltuun suuntaan, sovittuja pelisääntöjä ja käytäntöjä noudattaen.

Työ- ja vuorovaikutuskulttuurille määritellään aluksi yhteinen tavoitetila ja mittarit, joita tullaan seuraamaan osana johdon raportointia. Koko henkilöstön pulssikyselyt toimivat yhtenä kanavana, kuten myös henkilöstökyselyt ja muu henkilöstön osallistaminen.

## 2.2 Strateginen osaamisen kehittäminen

Hyvän työelämän kehittäjä – mahdollistajapäämäärän yksi teema on osaamisen kehittäminen. Olemme valinneet kaksi strategisen osaamisen kehittämisen kohdetta: digiosaamisen kehittäminen sekä ympäristövastuu ja resurssitehokkuus HSY:n omassa toiminnassa.

Toteutimme syksyllä digiosaamisen selvityksen koko henkilöstölle tehdyllä kyselyllä sekä johdon haastatteluilla. Selvityksessä oli eri kohderyhmille suunnattuja erilaisia osioita. Selvityksen tulosten perusteella laadimme digiosaamisen kehittämissuunnitelman, jossa on kolme toimenpidekokonaisuutta: työkalujen sujuva käyttö, digitaalisen ympäristön tuntemus ja onnistuneet ICT-järjestelmät. Suunnitelman käytännön toimet käynnistyvät vuonna 2020.

Ympäristövastuu ja resurssitehokkuus HSY:n omassa toiminnassa – osa-alueella tehtiin osaamiskartoitus yksikön päälliköille suunnatulla pienellä kyselyllä. Projektiryhmä määritteli kyselyn perusteella teemoittaiset työpaketit, joista erillinen työryhmä luonnosteli kehittämissuunnitelman teemat tavoitteineen. Teemoina ovat mm. Oman työn ympäristövaikutukset – taustalla tavoite ”HSY on hiilineutraali vuonna 2030” ja Kestävät kuljetukset ja liikkuminen.

## 2.3 Työnantajakuvan parantaminen

Työnantajakuvan parantaminen on yksi teema, jolla edistämme mahdollistajapäämäärää 'hyvän työelämän kehittäjä'. Tavoitteenamme on, että työntekijämme ovat tyytyväisiä ja sitoutuneita, olemme kiinnostava työpaikka sekä meillä on hyvä maine työyhteisönä.

Teema etenee kolmella osa-alueella, jotka ovat organisaation osaaminen esille, oppilaitosyhteistyön kehittäminen ja henkilöstö työnantajakuvan rakentajana. Taustamateriaalina olemme hyödyntäneet erilaisten kyselyjemme tuloksia. Olemme järjestäneet henkilöstöämme laajasti osallistavia työpajoja. Teimme myös talon sisäisiä haastatteluja, joissa selvitimme meille relevanttien työntekijäryhmien vetovoimatekijöitä HSY:ssä. Tämän työn perusteella olemme luoneet meille tavoitteet, mittarit, kohderyhmät, kanavat sekä viestinnälliset kattoteemat, sisältötyypit ja tavoitellut brändimielikuvat.

### 2.3.1 Organisaation osaaminen esille

Toimme organisaation osaamista esille suunnitelmallisesti työntekijätarinoidemme ja arjen tekemisemme kautta esimerkiksi intranetissä, verkkosivuillamme, sosiaalisessa mediassa sekä erilaisissa tilaisuuksissa. Toimme erilaisissa julkaisuissa esille meillä olevia monipuolisia työtehtäviä, mahdollisuuksista ammatilliseen kehittymiseen ja työskentelyyn merkittävässä ympäristöalan organisaatiossa yhteiskunnallisesti tärkeiden asioiden parissa. Meillä on osaava henkilöstö sekä runsaasti mielenkiintoisia tehtäviä, joista kerroimme erilaisissa yhteyksissä.

Olemme käyttäneet sisältömuotoina tarinoita, kuvaa sekä videoita. Tuotimme artikkelikokonaisuuden, jossa haastattelimme sekä vakituisia että kesätyöntekijöitä. Vesihuollon toimiala toteutti toisen tuotantokauden meillä töissä -videoita. Julkaisimme otteita työntekijätarinoista, tapahtumistamme sekä avoimista työtehtävistä sosiaalisen median tileillämme Facebookissa, Twitterissä ja LinkedInissä. Saamiemme kokemusten perusteella laadimme sisältösuunnitelman vuodelle 2020.



Kuva 1. Kuva meillä töissä -videosta

## 2.3.2 Kohti aktiivista oppilaitosyhteistyötä

Aloitimme yhtenäisen ja tavoitteellisen oppilaitosyhteistyön konseptin rakentamisen. Selvitimme oppilaitosyhteistyön nykytilan sekä määrittelimme sen tavoitetilan. Tavoitteemme kärjeksi nousi lisätä tunnettuuttamme oppilaitoksissa, jotta olisimme jatkossakin kiinnostava työnantaja opiskelijoiden ja vastavalmistuneiden keskuudessa. Tulemme lisäämään näkyvyyttämme esimerkiksi oppilaitoksissa osallistumalla erilaisiin oppilaitostilaisuuksiin ja olemalla aktiivisia sosiaalisessa mediassa.

Määrittelimme myös oppilaitosyhteistyön kohderyhmät. Ammattiryhmistä erityisesti asentajat, Sortti-asemanhoitajat ja teknisen alan insinöörit ovat niitä, joista on työntekijöinä nyt ja jatkossa pulaa. Tämän perusteella olemme valinneet oppilaitosyhteistyön kumppaniehdokkaiksi ne pääkaupunkiseudun ammattikoulut, ammattikorkeakoulut ja yliopistot, joista kyseisen alan opiskelijoita valmistuu. Neuvottelemme kumppaniehdokkaiden kanssa yhteistyöstä keväällä 2020.



Kuva 2. Kehitämme oppilaitosyhteistyötä

## 2.3.3 Henkilöstö työnantajakuivan rakentajana

Kolmas teeman osa-alue on henkilöstön tukeminen työnantajakuivan rakentamisessa. Tässä työssä keskiössä ovat työntekijämme omaehtoisen aktiivisuuden kasvattaminen ja osaamisen tukeminen heidän omista verkostoistaan niin sosiaalisessa mediassa kuin jokaisen omassa arjessa.

Julkaisimme artikkelin, jossa kannustimme omaa henkilöstöämme käyttämään sosiaalista mediaa. Lähtötilanteen kartoittamiseksi teimme kyselyn, jossa selvitimme henkilöstömme aktiivisuutta ja kiinnostusta sosiaalisessa mediassa. Keräsimme työntekijöidemme toiveita some-osaamisesta. Tämän perusteella tarjosimme henkilöstölle runsaasti mahdollisuuksia osallistua sisäisiin eri sosiaalisen median kanavien valmennuksiin, esimerkiksi Tuunaa LinkedIn -profiilisi työpajaan. Aloitimme myös kuukauden sometekojen palkitsemiset. Suositut koulutukset ja kannustavaksi koetut palkitsemiset jatkuvat vuonna 2020.

## 2.4 Työtä uudella tyylillä – monitoimitilatyyöskentely tullut tutuksi henkilöstölle

Toimistovaltaisen henkilöstön muuton yhteydessä uusiin monitoimitiloihin Ilmalantorille vuoden 2018 alussa otimme käyttöön koko HSY:tä koskevan Työtä uudella tyylillä -mallin osana uudistuvaa työkuulttuuriamme. Mallissa etätöiden tekeminen tehtävän niin salliessa on normaali tapa työskennellä. Olemme myös ottaneet Skype- ja Teams-kokoukset aktiiviseen käyttöön, millä on pystytty vähentämään kokousmatkustamista.

”Luottamuksen ja tuloksellisuuden vahvistaminen työkuulttuurissamme.”



# Kokous järjestettävänä ja kollegat ympäri pääkaupunkiseutua?



Ei hätää! Järjestä Skype-kokous!

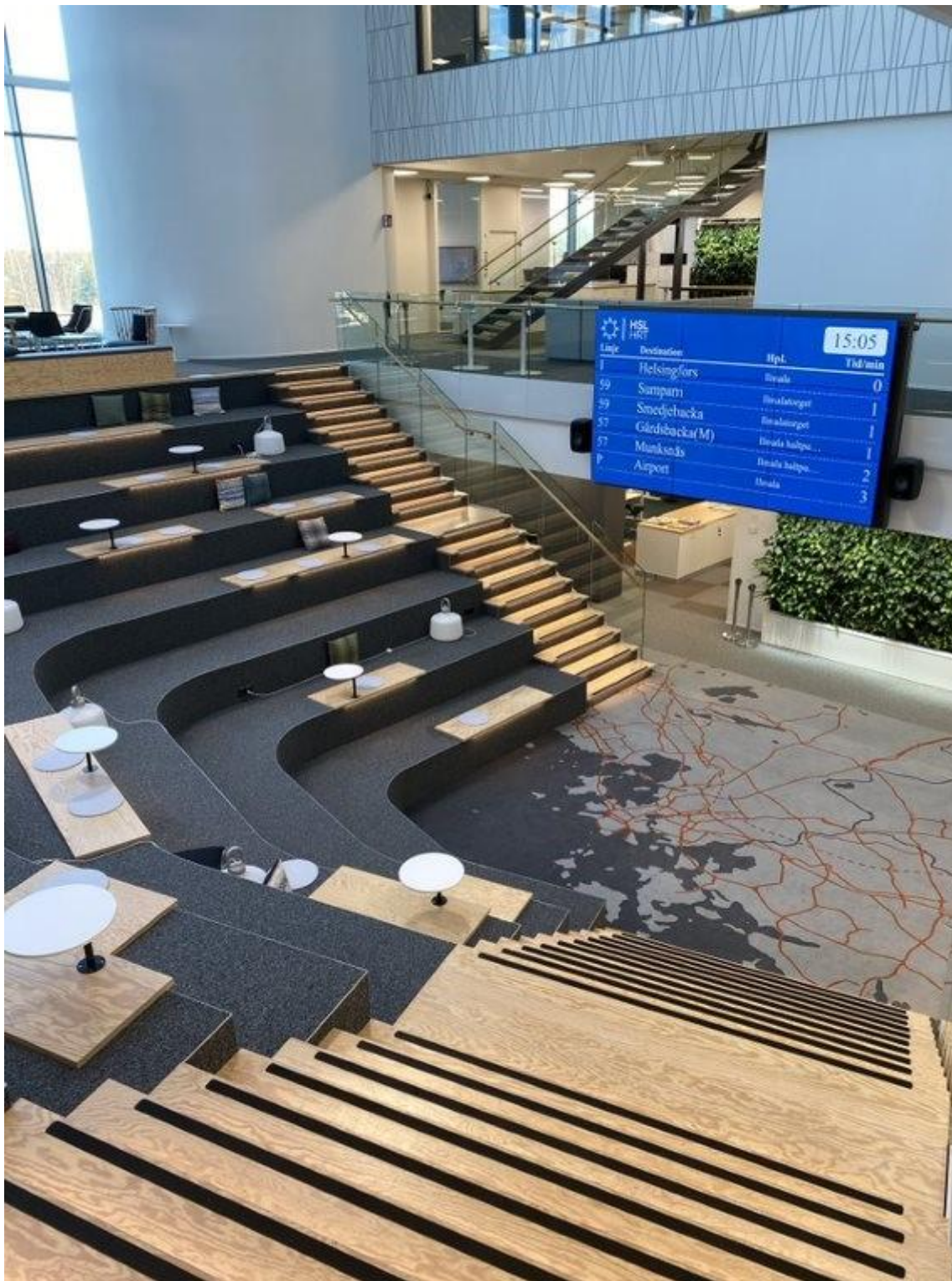
Kuva 3. Skype-kokoukset ovat vähentäneet kokousmatkustamista.

*"Onko hän etänä? No en minä sitten häntä vaivaa, palaan asiaan huomenna."* Kuulostaako tutulta? Myös meillä oli uudessa tavassa työskennellä opeteltavaa.

Alkuvuodesta 2019 toteutimme Työtä uudella tyylillä -malliin liittyen etätyökampanjan. Halusimme muistuttaa, että etätyöpäivä on ihan normaali työpäivä ja että työntekijään saa olla tuolloin yhteydessä. Lisäksi kerroimme kampanjan aikana esimerkiksi etätyön hyödyistä, huomioon otettavista tietoturva-asioista sekä ergonomiasta. Uudistimme myös etätyöohjeemme ja otimme käyttöön mobiilisovelluksen etätyöpäivien työajan seurantaan varten.

Etätyö perustuu luottamukseen. Kokosimme esimiehiltämme heidän kokemuksiaan ja vinkkejä etätyön järjestämiseen. *"Omassa tiimissäni jokaiselle työntekijälle laaditaan työsuunnitelma, eli seurataan sitä mitä hän saa aikaan, ei niinkään hänen työaikaan. Pääasia on, että saadaan tuloksia aikaan"*, kommentoi yksi esimiehistämme. Sen sijaan, että meillä ei luotettaisi etätyön tuloksellisuuteen, on huomattu etätyöpäivän olevan joidenkin osalta ehkä liiankin intensiivistä: *"Etätyö toimii myös siksi, että se ohjaa oman työn parempaan suunnitelmallisuuteen, sillä etätyötä varten joutuu tarkemmin suunnittelemaan työtään. Omasta kokemuksesta voin sanoa, että aluksi työnteko oli ehkä liiankin intensiivistä etäpäivänä, enkä malttanut taottaa työtä. Myös osapäiväinen etätyö on koettu hyvänä, se tuo lisää joustoa työn ja kotielämän yhteensovittamiseen."* Muistutimme etätyökampanjan yhteydessä myös taukojen pitämisestä.

Halusimme seurata, kuinka henkilöstö sopeutuu muutokseen ja toteutimme puolivuositain fiilismittari-kyselyjä liittyen muun muassa uusiin tiloihin ja työskentelytyyliin. Tulosten perusteella koettiin, että keskittymisrauha monitoimitiloissa on heikompaa kuin entisissä tiloissa omilla työhuoneissa. Kuitenkin kokemukset aikaansaavuudesta sekä esimiehen ja työkollegoiden tavoitettavuudesta paranivat kysely kyselyltä. Etätyöskentely ja kokouksiin osallistuminen Skypen tai Teamsin kautta ovat paranteet myös yleisesti työtyytyväisyyttä, kun siirtyminen työn ja kodin välillä tai eri toimipisteiden välillä ei vie aikaa päivästä. Työtä uudella tyylillä on meillä nykyään ihan normaali tapa työskennellä.



Kuva 4. Ilmalantorin tapahtumaportaat

# 3 Turvallinen ja terveellinen työympäristö – tavoitteena nolla tapaturmaa

Meillä työsuojelutoimintaa tehdään systemaattisesti omista arjen tarpeista lähtien. Huomioimme työn organisoinnin, työolojen, sosiaalisten suhteiden sekä työympäristön vaikutukset työntekijöidemme fyysiseen sekä henkiseen terveyteen. Tavoitteenamme on nolla tapaturmaa.

TTT (työterveys- ja työturvallisuusstandardin ISO 45001) määräaika-arviointi toteutettiin vuoden vaihteessa 2019. Teimme edellisen sertifiointin yhteydessä esiin tulleiden havaintojen perusteella kirjattuja toimenpiteitä suunnitelmien mukaisesti ja järjestimme sisäisiä TTT-auditointeja jäte- ja vesihuollossa erityisesti urakoitsijaturvallisuuden parantamiseksi. Tavoitteenamme on vahvistaa työturvallisuuskulttuuriamme entistä paremmaksi.

Työhyvinvointiohjelmamme 2018-2019 sisältää työturvallisuuslain 738/2002 9§:n tarkoittaman työsuojelun toimintaohjelman. Työturvallisuuden painopistealueet oli laadittu vuosille 2018-2019 ja toteutimme ne suunnitelmien mukaisesti. Työsuojelun toimintaohjelman sisältö ja työsuojelulle asetetut tavoitteet perustuvat meillä mm. työpaikan vaarojen ja haittojen arvioinnille. Lisäksi työterveyshuollon laatimasta työpaikkaselvityksistä saimme hyvää tietoa työn ja työolojen aiheuttamista terveysvaaroista. Asetimme myös tiettyjä yksikkökohtaisia tulokorttitavoitteita tärkeimmille turvallisuustoimenpiteillemme.

HSY-tason TTT-ryhmä (työterveys- ja turvallisuus) aloitti toimintansa keväällä 2019. Yhteistyöryhmä koostuu eri toimialojen työsuojelupäälliköistä, laatupäälliköistä ja muista työturvallisuuden asiantuntijoista. Ryhmän tehtävänä on aktiivisesti suunnitella, kehittää ja seurata HSY-tason TTT-asioita. Toimialojen turvallisuuskoordinaatiokokoukset kokoontuivat vuoden aikana säännöllisesti ja yhteistyö HSY-tasolla ja toimialoilla tiivistyi hyvään suuntaan.



Tapaturmataajuusindeksit (kertomuksen lopussa tilasto) vähenivät sekä työpaikka- että työmatkatapaturmien (korvauksiin johtaneet) osalta edellisvuoteen verrattuna. Laskenta perustuu valtakunnalliseen tapaturmavakuutuskeskus (TVK) laskentakaavaan:

- työpaikkatapaturmat vähenivät 6,8 indeksiä vuoteen 2018 verrattuna.
- työmatkatapaturmat vähenivät 2,3 indeksiä vuoteen 2018 verrattuna.

Vuoden aikana sattui viisi vakavaa (yli 30 sairauslomapäivää) työpaikkatapaturmaa, joista yksi oli hengenvaarallinen ja tapahtui verkko-osaston putkiasennustyössä. Käsittelimme tilanteen ripeästi ja ammattitaitoisesti sekä toteutimme tarvittavat toimenpiteet kattavasti. Työmatkatapaturmista suurin osa aiheutui kevätkauden liukastumisista.

Turvallisuus-havainnot	Läheltä piti-ilmoituksia	Turvallisuus-kävelyjä
<b>542 kpl</b>	<b>91 kpl</b>	<b>88 kpl</b>
Vuosi 2018: 367 kpl Muutos: + 175 kpl	Vuosi 2018: 113 kpl Muutos: - 3 kpl	Vuosi 2018: 82 kpl Muutos: + 6 kpl

Riskijärjestelmän (tapaturman, turvallisuushavaintojen ja työolojen riskien arviointi-järjestelmä) kehittämistyö jatkui vuoden aikana määrätietoisesti. Uudistimme järjestelmän sisältöä toimivammaksi erityisesti tapaturman tutkintaprosessin ja urakoitsijatapaturmien osalta. Järjestimme ko. aiheesta myös neljä puolipäivän koulutustilaisuutta esimiehille ja muille, jotka käyttävät järjestelmää päivittäisessä työssään. Selkeytimme TTT-ryhmässä ja työsuojelutoimikunnassa vakavan tapaturman toimintaprosessia ja käynnistimme työterveyshuollon kanssa kriisitilanteen (debriefing) jälkipuintia koskevan toimintaohjeen tekemisen. Kilpailutimme lakisääteiset työturvallisuuskoulutukset ja käynnistimme myös vesihuollon verkko-osaston urakoitsijoille Moodle-perehdytyksen.

Vuoden aikana toimialojen henkilöstölle järjestetyt työturvallisuuspäivät/-viikot sekä -kävelyt edistivät merkittävästi turvallisuushavaintojen lukumäärän nousua. Vuoden aikana saimme yhteensä 542 kappaletta turvallisuushavaintoja, joka oli 175 kappaletta enemmän kuin vuonna 2018. Turvallisuuskävelyjä järjestettiin lähes saman verran (88 kpl) kuin edellisvuotena erityisesti vesi- ja jätehuollossa.



Kuva 5. Vedenpuhdistuksessa ja jätevedenpuhdistuksessa aikaisemman turvallisuuspäivän sijaan järjestettiin turvallisuusviikko, jonka sisältöön kuului erilaisia turvallisuuden liittyviä luentoja, toiminnallisia rasteja sekä web-koulutuksia.

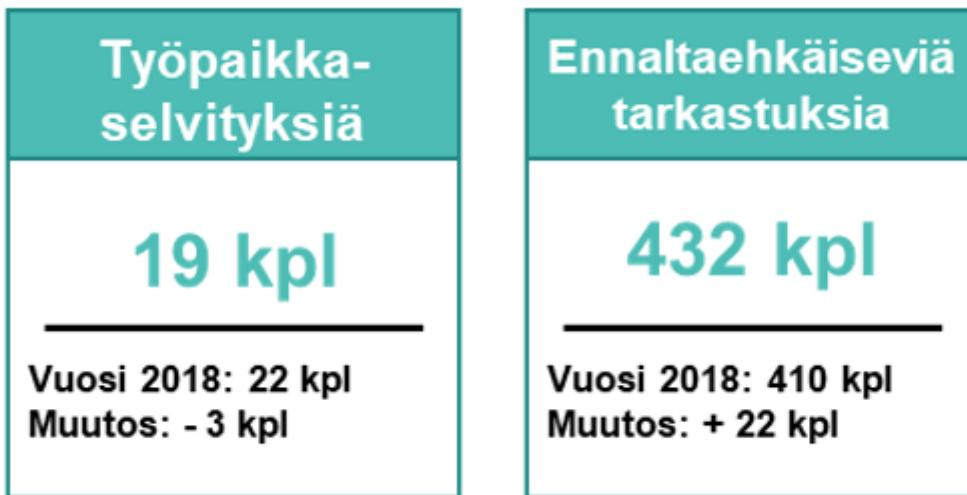
Olemme mukana valtakunnallisessa Nolla tapaturmaa -foorumissa, jonka tavoitteena on työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin jatkuva parantaminen sekä hyvien käytäntöjen levittäminen. Hyödynsimme vuoden aikana mm. monia työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyviä webinaareja ja tietoiskuja. Työsuojelupäälliköt ottivat loppuvuodesta käyttöön HSEQ Onlinen, joka mahdollistaa työturvallisuuden laajan lainsäädännön ja johtamisstandardien vaatimusten paremman seurannan ja edistää työturvallisuuskulttuurimme parantamista.

# 4 Työkykyjohtamista varhaisella välittämisellä

Työkykyjohtaminen on meillä ennakoivaa, tavoitteellista ja pitkäjänteistä toimintaa. Tällä pyrimme edistämään työntekijöiden työkykyä ja esimiesten valmiuksia johtaa työtä parhaalla mahdollisella tavalla. Ongelmatilanteisiin puuttuminen tarkoittaa meillä varhaista välittämistä ja puheeksi ottamista.

Kehitämme jatkuvasti työkykyjohtamista, jonka tavoitteena on henkilöstön hyvinvoinnin edistäminen ja työkyvyttömyysriskien hallinta. Toteutimme muun muassa varhaisen välittämisen -toimintamallia aktiivisesti ja laajasti eri yksiköissä koko vuoden aikana. Tavoitteena on yhteisvoimin tukea työntekijää sovittamalla työtä hänen työkykyynsä sopivaksi sekä kaikkia palvelevalla tavalla. Haasteena on edelleenkin sisäisen uudelleensijoittelun, muokatun työn ja työkokeilun aikaansaaminen tiettyjen tehtävien osalta. Kelan ja Kevan ammatillisen kuntoutuksen vaihtoehtoja käytettiin enenevässä määrin. Monia onnistumisiakin uudelleenjärjestelyjen osalta koettiin vuoden aikana.

Lisäksi järjestimme työterveyshuollon ja Kevan kanssa säännöllisiä tapaamisia, joissa oli tavoitteena suunnitella ja edistää työpaikkamme terveyttä ja turvallisuutta niin lyhyellä kuin pitkälläkin aikavälillä ja ennaltaehkäistä kasvavien työkyvyttömyyseläkkeiden määriä.



Veimme varhaisen välittämisen -mallia ja tukea konkreettisesti esimiesten aamun starttipalaveriin työterveyshuollon ja työsuojelun avustuksella. Tukipalavereissa korostettiin yhteistyötä, sovittuihin periaatteisiin sitoutumista, vuorovaikutustaitoja sekä rohkeutta puuttua vaikeiltakin tuntuviin asioihin. Varhaisen välittämisen – ja työkykykeskustelut ovat esimiestyöhön liittyvää jatkuvaa toimintaa ja välittämistä. Työkyvyttömyyden merkitys on ihmisille suuri, ja siksi asioiden käsittely vaatii erityistä tietoa, taitoa ja tukea vaikeiden asioiden puheeksi ottamiseen ja käsittelyyn. Sparraustunnit saivat hyvän vastaanoton ja sovimme, että niitä jatketaan myös seuraavana vuonna.

Sairauspoissaoltilastojen järjestelmällinen seuranta on osa esimiestyötä ja auttaa havaitsemaan varhaisen tuen tarpeita hyvissä ajoin, ennen kuin vakavat työkykyongelmat pääsevät pahenemaan. Teimme kehitystyötä myös sairauspoissaolojen hälytysrajojen osalta. Sovitun hälytysrajan ylittyessä esimies saa muistutuksen sähköpostiin ottaa sairauspoissaolot puheeksi työntekijän kanssa.

Sairauspoissaolo %	Sairauspoissaolopäiviä	Sairauspoissaolo €/hlö/vuosi
<b>4,04 %</b>	<b>11697</b>	<b>801 €/hlö</b>
<b>Vuosi 2018: 3,8 % Muutos: + 0,24 %</b>	<b>Vuosi 2018: 10965 Muutos: + 732 pv</b>	<b>Vuosi 2018: 818 €/hlö Muutos: - 17 €/hlö/v</b>

Sairauspoissaolojen määrä nousi jonkun verran vuoteen 2018 verrattuna erityisesti keskipitkän (4–30 päivää) sairauslomien osalta. Eniten työterveyshuoltokäyntejä aiheuttivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja toisena tapaturmat. Erityisesti keskipitkien sairauslomapäivien lisääntymisessä syynä oli vapaa-ajalla tapahtuneet tapaturmat sekä yksi kesällä 2019 tapahtunut hengenvaarallinen työpaikkatapaturma.

Hyvällä työterveysyhteistyöllä on kartoitettu ja saatu työkykyprosessiin mukaan suurin osa työkyvyttömyysriskissä olevista. Erilaisia ennaltaehkäiseviä terveystarkastuksia teimme vuoden aikana yli 400 kpl. Näistä 79 kpl oli altisteisiin liittyviä alkutarkastuksia. Lisäksi teimme lakisääteisiä määräaikaistarkastuksia, kuten asbesti-, yötyö-, melu-, pöly-, jätevesi- ja kemikaalitarkastuksia. Ammattitauteja ja -epäilyjä ei tullut vuoden aikana yhtään esille.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset laskivat vuoden 2019 aikana 1,4 % edellisvuoteen verrattuna. Työterveyslääkärin kustannukset laskivat jonkun verran vuoden aikana sairaanhoidollisessa työssä. Tavoitteena on jatkossakin lisätä työterveyshoitajan ja erityisesti työfysioterapeutin työtä, millä tavoitellaan työterveyslääkärin ja sairaanhoidon kustannusten vähentämistä. Työterveyshuoltokustannukset laskivat 17 €/hlö/vuosi edellisvuoteen verrattuna. Koko vuoden kustannus oli 801 €/hlö/vuosi.

Vesihuollon verkko-osaston asentajien aamun alkulämmittelyjumppia järjestettiin kolmessa eri tukikohdassa. Osallistumiskynnys on madaltunut vuoden aikana. Kävijämäärä kasvoi tukiyksiköittäin alkuvaiheen 8:sta jopa yli puolella. Ennen raskaan kaivuutyön aloittamista on tärkeää valmistautua myös fyysisesti. Näillä jumppatoimenpiteillä tavoitellaan tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisyä, jossa työn rasittavuus vähenee, liikkumisen helpottuu, palautumisen laatu paranee ja vammautumisen riski pienenee.



Kuva 6. Aamujumppien tunnelma ja tekemisen meininki on rento ja mukava, smoothietakin on nautittu verryttelyn jälkeen!

# 5 Työhyvinvointijohtamisen tulokset – henkilöstökyselyn yleiskuva oli positiivinen

Organisaatiomme perusta menestymiselle on osaava, hyvinvoiva, motivoitunut ja oikein mitoitettu henkilöstö. Esimiestaitojen rinnalla meille on tärkeää myös jokaisen työntekijän työyhteisötaidot. Siihen tarvitaan mm. halua olla aidosti läsnä, toisten työn arvostamista ja erilaisuuden hyväksymistä.

Vastaus%	Kokonaistulos
<b>87 %</b>	<b>3,7 / 5</b>
<b>Vuosi 2017: 79 % Muutos: + 8 %</b>	<b>Vuosi 2017: 3,5 Muutos: + 0,2</b>

Toteutimme henkilöstökyselyn syksyllä 2019. Yleiskuva tuloksista oli positiivinen. Kyselyn tavoitteena oli kartoittaa HSY:n henkilöstön kokonaistyytyväisyyttä ja antaa strategiaa 2025 tukevia toimenpidesuosituksia. Aktiivinen kampanjointi toi ennätysmäärän vastaajia (87%). Henkilöstökyselyn tulosten yleiskuva oli positiivinen. Tulosten kokonaiskeskiarvo oli vuonna 2019 yhteensä 3,7 (asteikolla 1 - 5), kun vuoden 2017 vastaava luku oli 3,5. Kyselyn tulokset käytiin lävitse yksikkötasolla 31.12.2019 mennessä. Työhyvinvointi syntyy arkisista tekijöistä, joihin on mahdollista itse vaikuttaa. Luomme työhyvinvointia yhdessä joka päivä.

Johtaminen ja esimiestyö	Osaaminen ja muutoskyky	Työnantajakuva	Sisäinen asiakkuus
<b>4,0 / 5</b>	<b>3,9 / 5</b>	<b>3,1 / 5</b>	<b>3,1 / 5</b>
<b>Vuosi 2017: 3,7 Muutos: + 0,3</b>	<b>Vuosi 2017: 3,8 Muutos: + 0,1</b>	<b>Vuosi 2017: 3,3 Muutos: - 0,2</b>	<b>Vuosi 2017: 3,3 Muutos: - 0,2</b>

Tutkimuksen mukaan HSY:n henkilöstö arvostaa lähiesimiestoimintaa ja sitoutuneisuus on korkealla tasolla. Lisäksi henkilöstömme haluaa vahvistaa sellaista työ- ja vuorovaikutuskulttuuria, jossa pelisäännöt ovat selkeät, keskitymme oikeisiin asioihin, vuoropuhelu toimii, tietoa on saatavilla ja työkaverit ovat arvossa.

Päivitimme työhyvinvointiohjelmaa 2020-2021. Pidämme tärkeänä, että jokainen HSY-läinen työntekijä voi hyvin työssään. Henkilöstön työhyvinvointi vaikuttaa myös HSY:n strategian toteutumiseen. Työhyvinvointi on monen tekijän summa ja se syntyy pääasiassa arjessa. Työhyvinvointiohjelmamme tärkeimmät osa-alueet ovat:

- Hyvä johtaminen ja esimiestyö
- Työ- ja vuorovaikutuskulttuuri
- Osaamisen kehittäminen ja uudistuminen
- Työturvallisuus- ja työkykyjohtaminen

Järjestimme perinteisiä tyhy-päiviä eri yksiköissä pitkin vuotta. Osastojen ja yksiköiden henkilöstö suunnitteli omat hyvinvointitekemisensä ja erilaiset tyhy-tapahtumat itse. Tyhy-päivät ovat tärkeitä työntekijöiden työmotivaation kannalta – hauskat hetket, irtiotto normaalirutiinista ja tunne yhteenkuuluvuudesta lisää motivaatiota myös arkisen työn tekemiseen. Panostus tyhy-päivään saa työntekijät tuntemaan itsensä tärkeäksi osaksi organisaation toimintaa, joka parhaimmillaan nostaa myös tulevaisuuden työpanosta.



## 6 Meillä töissä

Meitä on lähes 800 HSY:läistä. Meillä on laaja kirjo erilaisia tehtäviä ja tehtävänimikkeitä. Eniten meillä työskentelee kone-, putki-, ja sähköasentajia sekä Sortti-asemanhoitajia.



Kuva 7. Meillä on laaja kirjo tehtävänimikkeitä

Kilpailu osaavista työntekijöistä on kiristynyt. Työnantajakuvan parantamisella pyrimme vastaamaan tähän haasteeseen. Uudet sukupolvet eivät ole yhtä sitoutuneita yhden ja saman työnantajan palvelukseen, kuin aiemmat sukupolvet ovat olleet. Haluamme tunnistaa vahvuutemme ja kehittämiskohteemme työnantajana, jotta voimme paremmin sekä pitää nykyisistä työntekijöistämme kiinni että olla houkutteleva työnantaja uusien työnhakijoiden keskuudessa.

Olemme jo aiemmin mainitun työnantajakuvan parantamisen teeman ohella luoneet kyselyn, joka lähetetään puolivuositain uusille työntekijöille. Kyselyllä kartoitamme niitä tekijöitä, joiden perusteella työntekijä haki meille töihin, mikä on yllättänyt hänet positiivisesti ja missä voisimme edelleen parantaa työnantajana. Saamme näin arvokasta tietoa vielä uuden työntekijän näkökulmasta niistä asioista, jotka meillä ovat kunnossa sekä niistä, missä voimme kehittyä. Lisäksi pystymme tarvittaessa vielä reagoimaan tilanteisiin, jotka eivät ole vastanneet odotuksia.



Panostamme työntekijöiden tyytyväisyyteen tarjoamalla hyvät työvälineet ja -tilat, etätöy mahdollisuuden tehtävästä riippuen, laajan työterveyshuollon sekä muita monipuolisia palvelussuhde-etuja. Tuemme työhyvinvointia esimerkiksi kerhotoiminnalla, mikä on saanut paljon positiivista palautetta henkilöstöltä. Kerhoja on noin 30 ja niissä harrastetaan muun muassa salibandyä, jalkapalloa, joogaa, retkeilyä, käsitöitä ja musiikkia. Kerhotoiminta on työajan ulkopuolista ja tämä mahdollistaa tutustumisen uusiin työkavereihin, kun samaan kerhoon voi kuulua työntekijöitä monesta eri toimipisteestä. Kerhotoimintamme on myös työnantajan puolesta vakuutettu.



Kuva 8. Iloista mieltä vuotuisella Tahkon hiihtoretellä.

## 6.1 Sujuvampaa ja houkuttelevampaa rekrytointia

Osana uutta strategiaamme haluamme nopeuttaa asiakasprosessejamme ja parantaa tuottavuutta muun muassa sujuvoittamalla prosessejamme. Käynnistimme alkuvuodesta 2019 kaksi lean-pilottiprojektia, joista toinen on rekrytointiprosessin sujuvoittaminen.

*"Rekrytointiprosessin leanauksesta on ollut puhetta monessa yhteydessä, koska se on koettu hankalaksi ja pitkäksi prosessiksi. Ensimmäisessä työpajassa oli kouluttaja mukana, joka johdatteli meitä leanin saloihin ja aloitimme prosessin arvovirtakuvauksen tekemisen. Sen jälkeen kokoonnuimme kokoamaan ratkaisuehdotuksia. Toivomme, että työn tuloksena prosessin läpimenoaika lyhentyy ja asiakastyytyväisyys parantuu. Saimme myös arvokasta aineistoa lean-toimimallin luomiseen."* kertoo laatuapäällikkö Kirsi Immonen lean-projektista.

Merkittävimpänä asiana todettiin niin hakijoiden, esimiesten kuin HR:n näkökulmasta, että nykyinen rekrytointijärjestelmä ei ole toimiva rekrytointiprosessin sujuvaan läpivientiin. Olemme käynnistäneet uuden rekrytointijärjestelmän hankintaprojektin ja uusi järjestelmä on käytössämme syksyllä 2020.

Samalla uudistimme rekrytointi-ilmettämme ja -viestintäämme raikkaammaksi ja houkuttelevammaksi. Otimme runsaasti uusia kuvia, jotka vastaavat nyt paremmin työpaikkailmoituksiimme, niin asentajien kuin asiantuntijoidenkin tehtäviin. Olemme kiinnittäneet myös entistä enemmän huomiota työpaikkailmoituksiin esimerkiksi lisäämällä niihin yksikköesittelyjä, jotta hakija saa jo ilmoitusta lukiessaan paremman kuvan siitä, mitä mahdollinen tuleva työtiimi tekee konkreettisesti. Myös hakijakohtaista rekrytointiviestintää on kehitetty yhteistyössä esimiesten kanssa.

## 6.2 Kesätyöntekijät viihtyvät meillä

Työllistämme vuosittain noin 60-80 kesätyöntekijää ja meille on tärkeää, että jokainen kokee itsensä ja työnsä meillä tärkeäksi. Kuulumme Oikotien Vastuullinen kesäduuni -kampanjaan ja siihen kuuluvan tutkimuksen avulla seuraamme vuosittain kehittymistämme kesätyönantajana. Kesän 2019 tuloksista voimme olla todella iloisia, sillä ponnistelumme olivat tuloksista luettavissa: tuloksemme paranivat viime kesästä!

Erityisen ylpeitä olemme työsopimuksen tekoon ja läpikäyntiin saamaamme tulokseen (3,87), mikä oli parempi, kuin koko suurten organisaatioiden kategorian yhteistulos (3,86) sekä julkishallinnon, järjestöjen ja kirkon yhteistulos (3,85). Oman työympäristön tuloksista paranivat erityisesti yleinen tyytyväisyys (3,52 < 3,64) sekä työntekijöiden kokemus siitä, että heitä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti (3,48 < 3,58). Lisäksi työyhteistyön ilmapiiri koettiin meillä hyväksi ja se on tutkimuksen mukaan yksi tärkeimmistä tekijöistä, mikä vaikuttaa kesätyön mielekkyyteen nuorten mielestä.

## 6.3 Hyvä perehdytys antaa pohjan onnistuneeseen työn aloitukseen

Panostamme uusien työntekijöiden perehdytykseen. Meillä on koko talolle yhteinen perehdytysohjelma työsuhteen yleisiin asioihin ja työkaluihin liittyen sekä tämän lisäksi työntekijä perehdytetään tietenkin vielä itse tehtävään. Käytössämme ovat monipuoliset verkkokoulutusmahdollisuudet, joita hyödynnetään myös perehdytyksen yhteydessä. Meillä on esimerkiksi omat perehdytyskurssit liittyen tietosuoja- ja tietoturva-asioihin sekä eettisiin periaatteisiin. Näiden lisäksi työntekijöillämme on mahdollisuus hyödyntää aiemmin mainittua Wistec Online verkko-oppimisympäristöä esimerkiksi Office 365 -työkaluihin tutustumiseksi.

Järjestämme myös uusille työntekijöillemme kaksi kertaa vuodessa Tervetuloa taloon -perehdytyspäivän. Uudet HSY:läiset pääsevät kuulemaan toimitusjohtajan ja toimialojemme johtajien esittelyt toiminnastamme ja käymme tutustumiskierroksilla Viikinmäen jätevedenpuhdistuslaitoksella sekä Ämmäsuon ekoteollisuuskeskuksessa. Mukaansa he saavat tervetuliaispaketin, mihin kuuluu esimerkiksi kestopassi, vesipullo ja heijastin. Päivä antaa hyvän yleisnäkemyksen koko toiminnastamme.



Kuva 9. Uuden HSY:läisen tervetuliaispaketti.

## 6.4 Tukea hyvään esimiestyöhön

Meillä on noin 130 esimiestä ja tuemme esimiestyötä järjestämällä erilaisia valmennuksia ja tiedottamalla ajankohtaisista esimiestyöhön liittyvistä aiheista esimerkiksi keväällä ja syksyllä järjestettävillä esimies- ja

päällikköpäivillä, esimiesten aamuinfoilla ja kuukausittaisella esimieskirjeellä. Vuoden 2019 aikana esimiehille järjestettiin useita esimiesten osaamispolkujen mukaisia ajankohtaisiin aiheisiin liittyviä esimiesvalmennuksia.

Valmennuskokonaisuuksia vuonna 2019:

- eri tavoin suorituvien johtaminen ja varhainen puuttuminen
- esimiehen resilienssin ja paineensietokyvyn kasvattaminen
- esimiehen ja alaisen jaksamisen parantaminen
- erilaisten muutosten ja ihmisten johtaminen
- muutoksen johtaminen strategiasta käytäntöön.

Esimies- ja päällikköpäivien aiheena sekä keväällä että syksyllä oli Johtamisjärjestelmä 2020 -uudistus. Syksyn tilaisuuksissa käsiteltiin myös henkilöstökyselyn tuloksia ja annettiin vinkkejä erilaisiin tapoihin käydä tuloksia läpi oman tiimin kanssa. Esimiesten aamuinfoja järjestettiin vuoden aikana kolme kappaletta. Kahdessa aamuinfoissa valmensimme esimiehiä henkilöstökyselyn tulosten käsittelyyn, niistä viestimisen parhaimmilla tekniikoilla ja taktiikoilla sekä hyvän toimenpidesuunnitelman tekemiseen malliesimerkkien avulla. Tämän lisäksi yhden aamuinfon aiheena oli uuden etätyöajanseurannan käyttöönotto ja sen ohjeistus.

## 6.5 Monipuoliset koulutus- ja kehitysmahdollisuudet

Henkilöstön kokemus osaamisen kehittamisestä ja muutoskyvystä on parantunut henkilöstökyselyn tulosten perusteella. Osaamisen kehittämisen ja muutoskyvyn indeksi sisälsi seuraavat väittämät:

- HSY:llä panostetaan riittävästi henkilöstön osaamisen kehittämiseen.
- Minulla on riittävä osaaminen työtehtävien hoitamiseen.
- Voin käyttää työssäni riittävästi tietojani ja taitojani.
- Olen tyytyväinen koulutus- ja kehittämismahdollisuuksiin.

Haluamme tukea henkilöstöä ylläpitämään ja kehittämään omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan. Meillä toimii osaamisen kehittämisen ryhmä, joka mm. kartoittaa koko HSY:n osaamisen kehittämisen tarpeita ja suunnittelee HSY-tasoista koulutus- ja osaamisen kehittämisen ohjelmaa. Ryhmä kokoontui vuonna 2019 neljä kertaa ja isoimpana osa-alueena suunniteltiin digiosaamisen kehittämistä ja sen toteuttamista koko henkilöstön osalta.

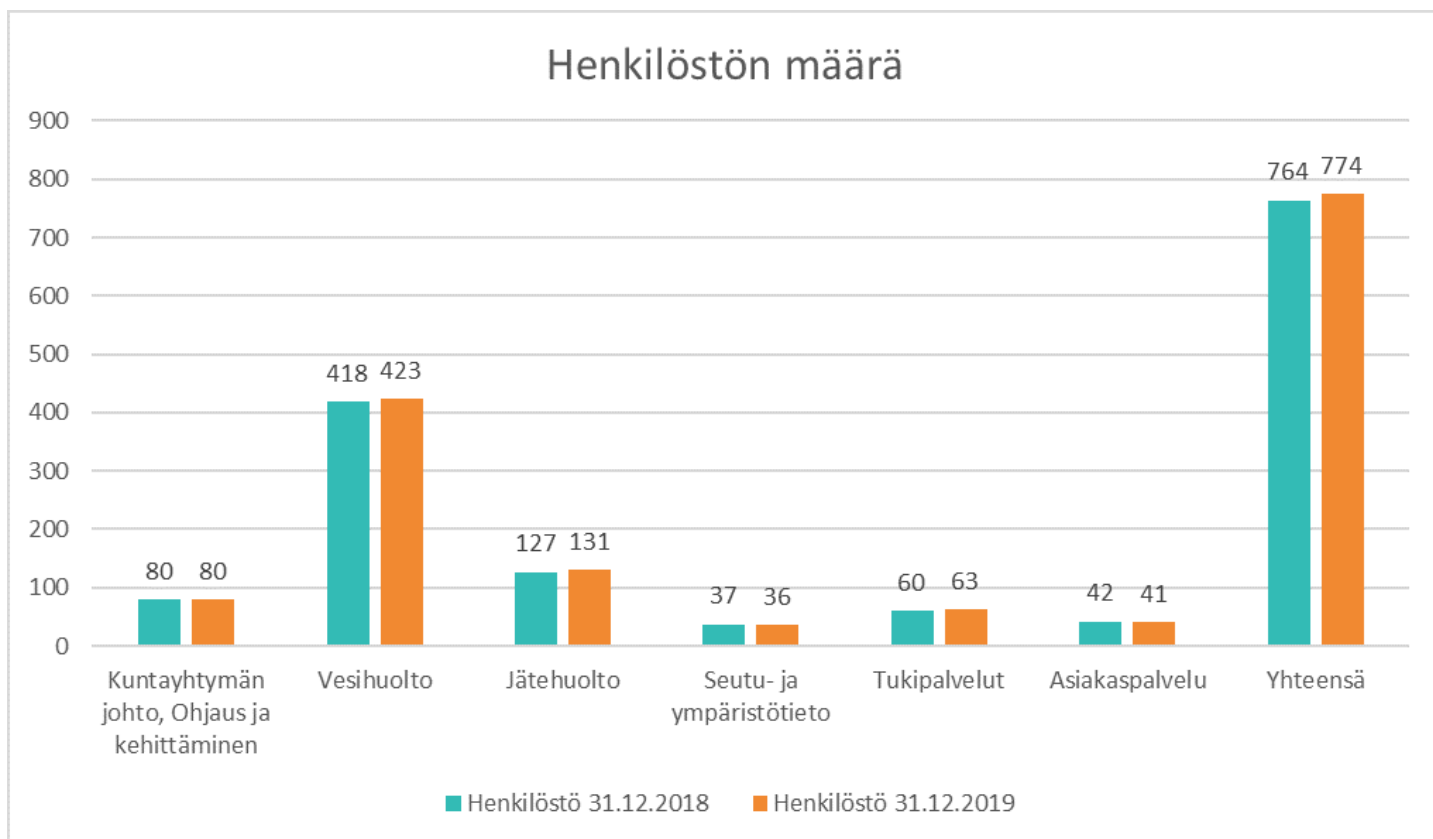
Järjestämme vuosittain useita koulutuksia koko talolle sekä osasto- ja yksikkökohtaisesti. Työntekijöillämme on mahdollisuus osallistua myös ulkopuolisen palveluntarjoajan järjestämään koulutukseen. Vuoden 2019 aikana yhteensä 569 eri työntekijää eli noin 72 % henkilöstöstä osallistui sisäisiin ja ulkoisiin koulutuksiin vähintään yhden koulutuspäivän verran. Koulutukseen osallistumispäiviä oli yhteensä 2 567 päivää eli 3.28 päivää per työntekijä.

Meillä on lisäksi kattavat verkko-opiskelumahdollisuudet. Käytössämme on Moodle-verkkokurssialusta, jonne olemme rakentaneet talon sisäisiä koulutuksia yleisistä käytännöistämme. Myös perehdytykseen kuuluvia verkkokurssejamme on Moodlessa, esimerkiksi eettisten periaatteiden koulutuksemme, joka päivitettiin vuonna 2019. Toinen käytössämme oleva verkko-oppimisympäristö Wistec Online tarjoaa laajan valikoiman kursseja esimerkiksi Office 365 -työkalujen käytöstä. Verkko-opintoja saa suorittaa työajalla.

# 7 Henkilöstötilastot

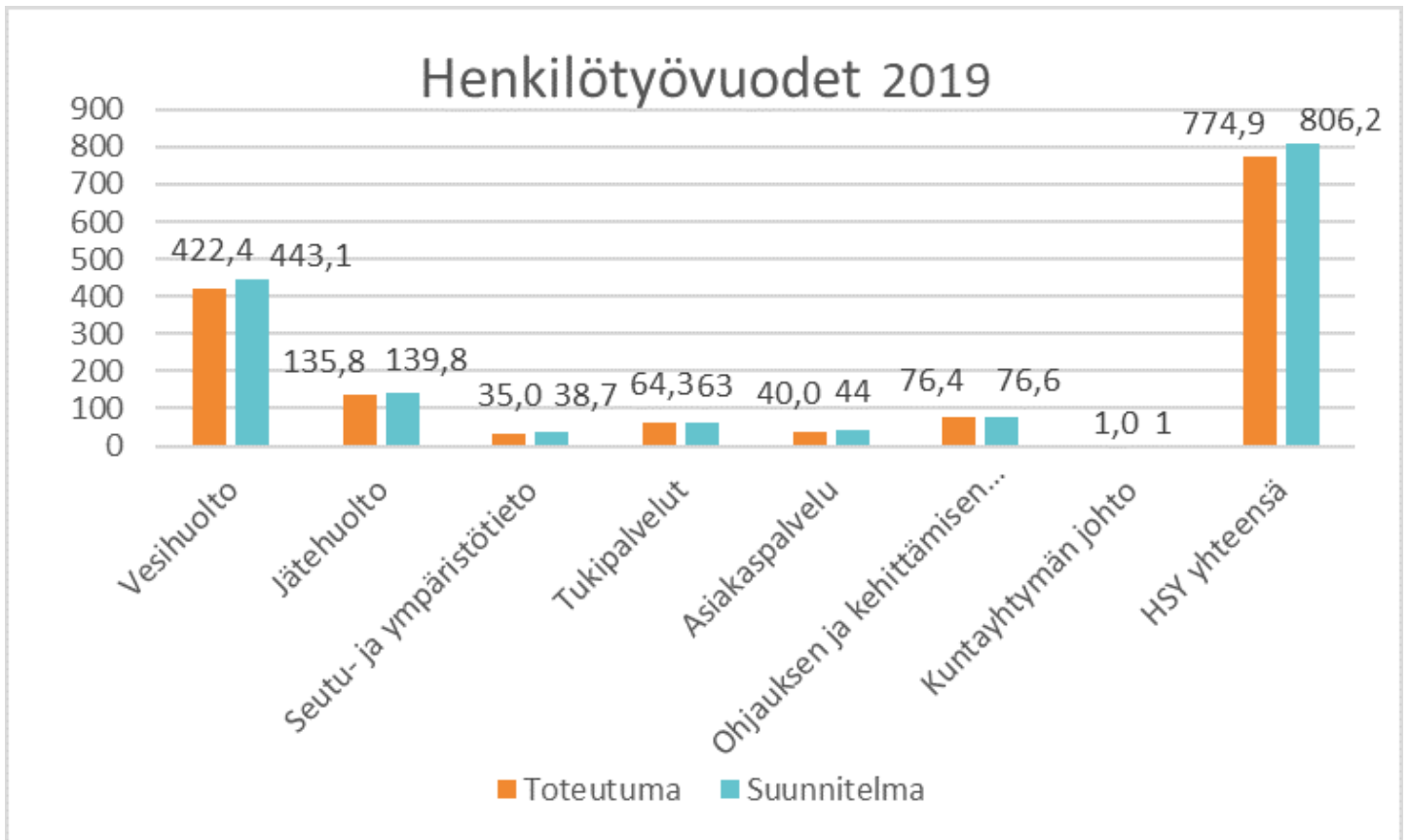
## 7.1 Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet

HSY:n henkilöstömäärä tilanteessa 31.12.2019 oli 774 työntekijää. Henkilöstömäärä lisääntyi 10 työntekijällä edellisen vuoden vastaavasta tilanteesta.



Taulukko 1. Henkilöstömäärän muutos vuosina 2018–2019

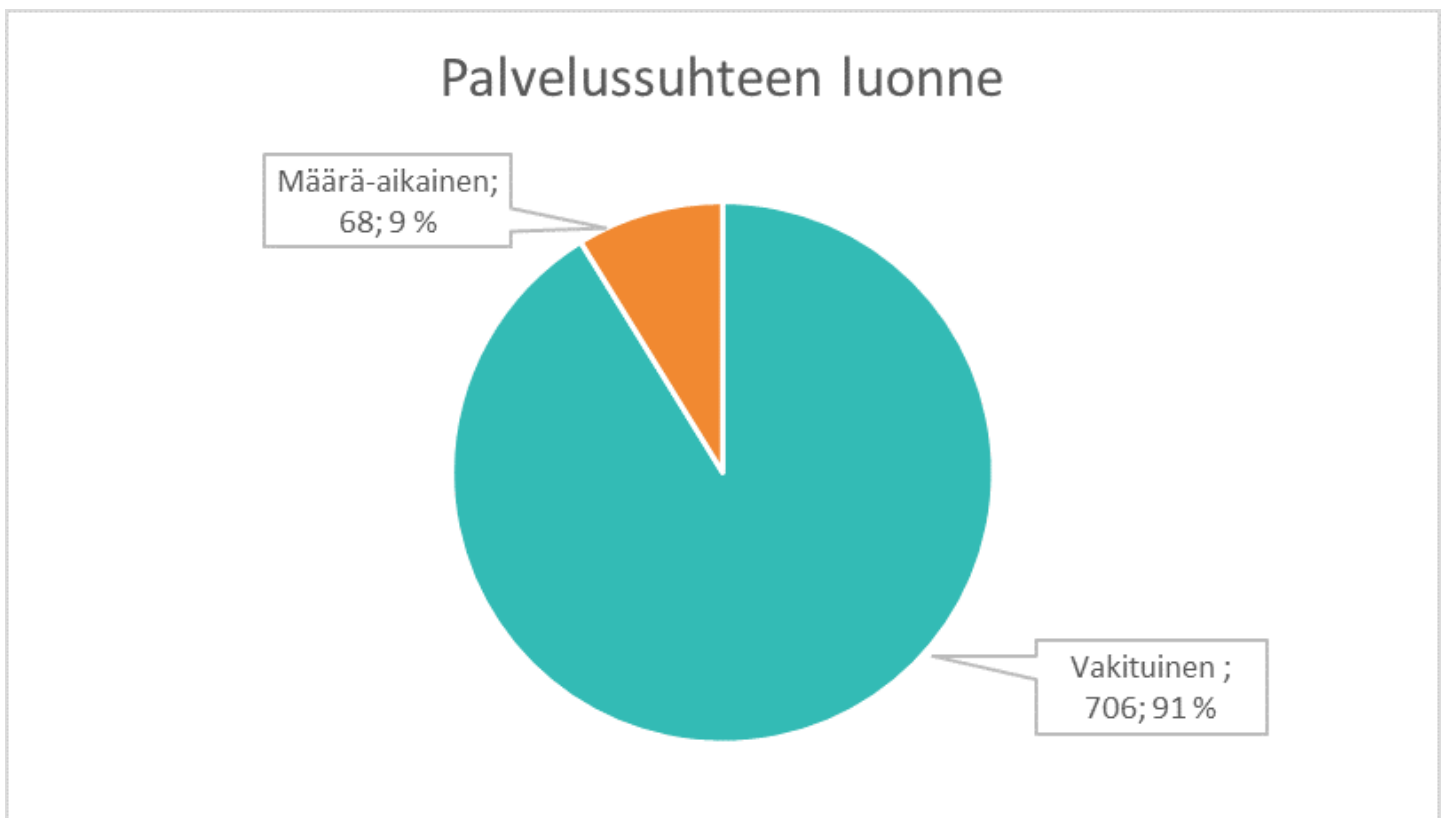
Henkilöstön keskimääräinen määrä vuoden aikana oli henkilöstötyövuosina 774,9 htv, joka oli 31,3 htv pienempi verrattuna henkilöstösuunnitelman mukaiseen määrään 806,2 htv.



Taulukko 2. Henkilöstösuunnitelma ja henkilötyövuositoteuma 2019

## 7.2 Palvelussuhteen luonne

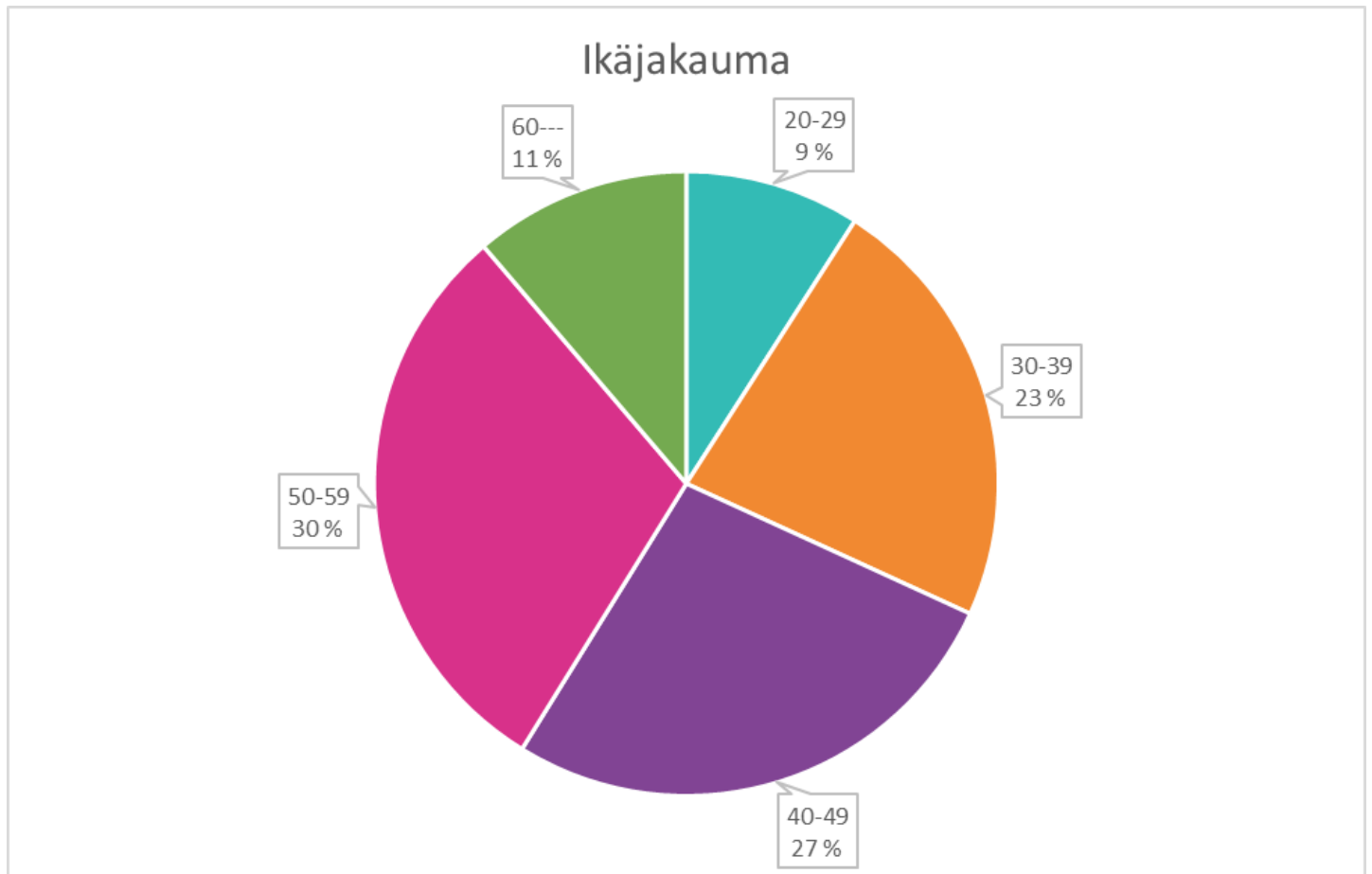
Vakituisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä oli 91 % ja määräaikaisen 9 %. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus nousi hieman edellisvuodesta, jolloin vakituisia palvelussuhteita oli 93,19% ja määräaikaisia 6,81 %. Määräaikaisen henkilöstön käyttö liittyy lähes kokonaisuudessaan erilaisten sijaisuuksien hoitamiseen.



Taulukko 3. Vakituinen ja määräaikainen henkilöstö 31.12.2019

## 7.3 Ikäjakauma

HSY:n henkilöstön keski-ikä vuonna 2019 oli 45,2 vuotta. Vastaava luku vuonna 2018 oli 44,7 vuotta. Suurimmat ikäluokat olivat 50–59-vuotiaat, joita oli 30 prosenttia henkilöstöstä. Alle 20-vuotiaita työntekijöitä oli alle viisi, minkä vuoksi ikäluokka on jätetty pois vertailusta.

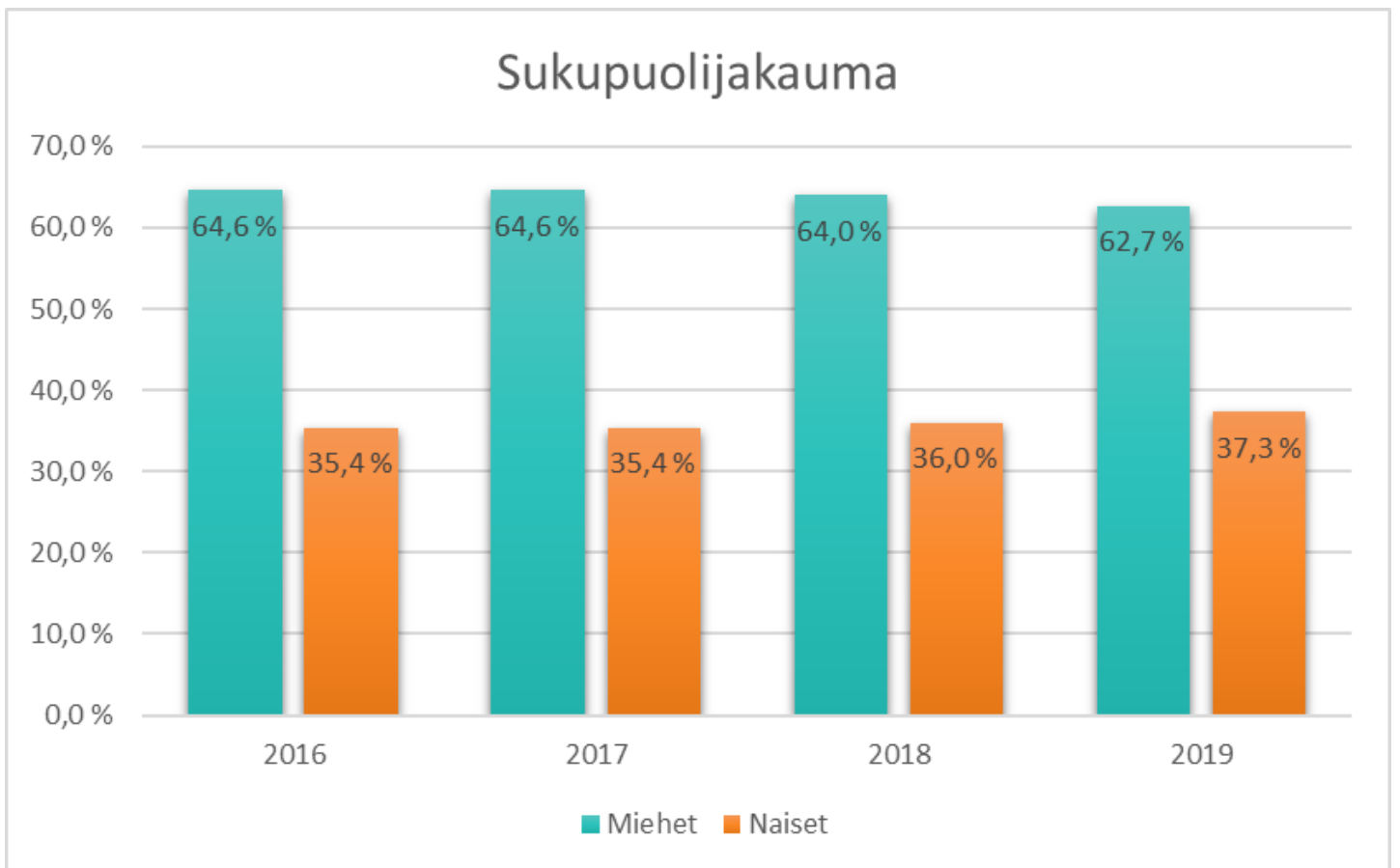


Taulukko 4. Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2019

## 7.4 Sukupuolijakauma

Miesten ja naisten suhteellinen osuus henkilöstöstä on viime vuosina pysynyt lähes samana. Miehiä on henkilöstöstä 62,7 % ja naisia 37,3 %.

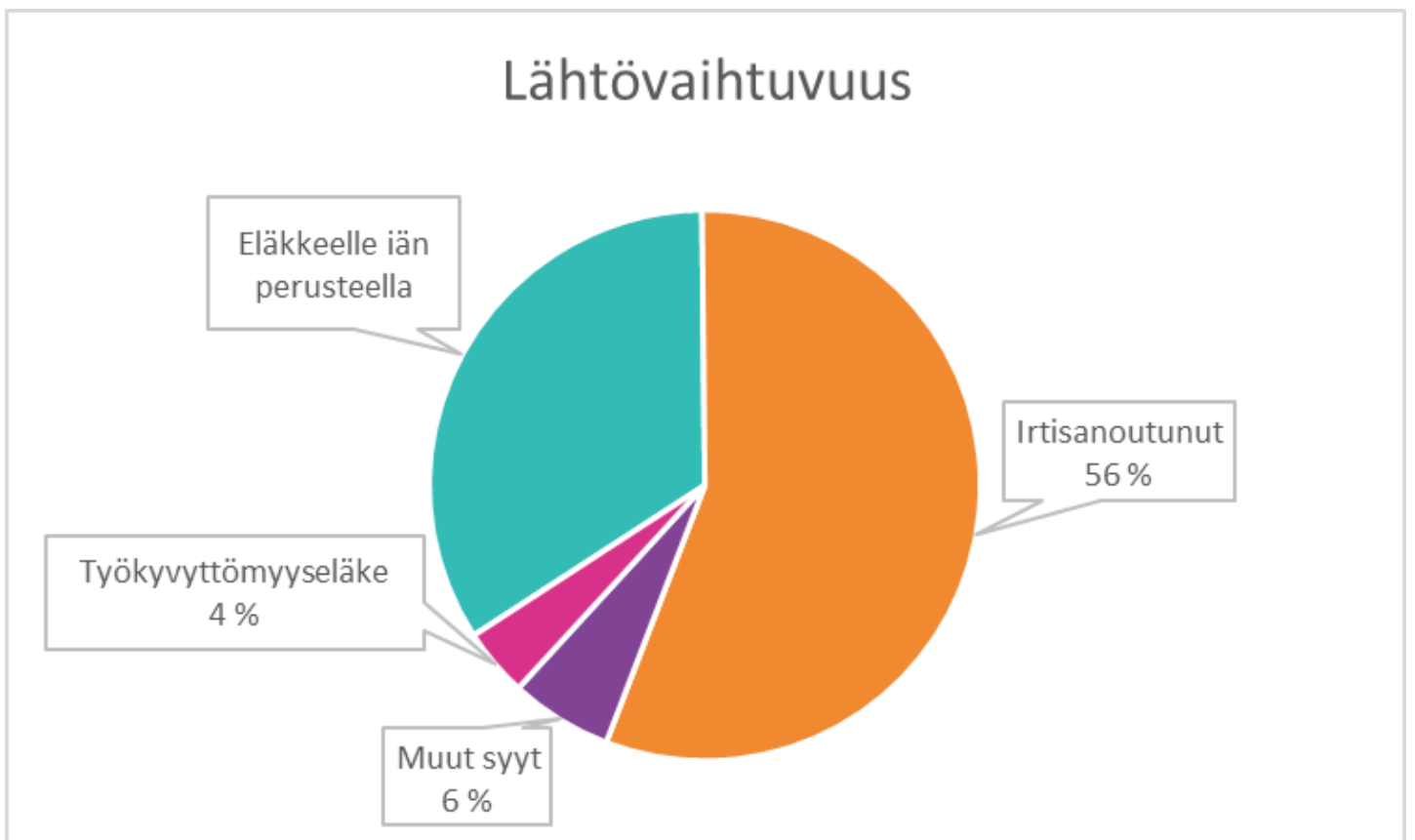




Taulukko 5. Henkilöstön sukupuolijakauma vuosina 2016-2019

## 7.5 Vaihtuvuus

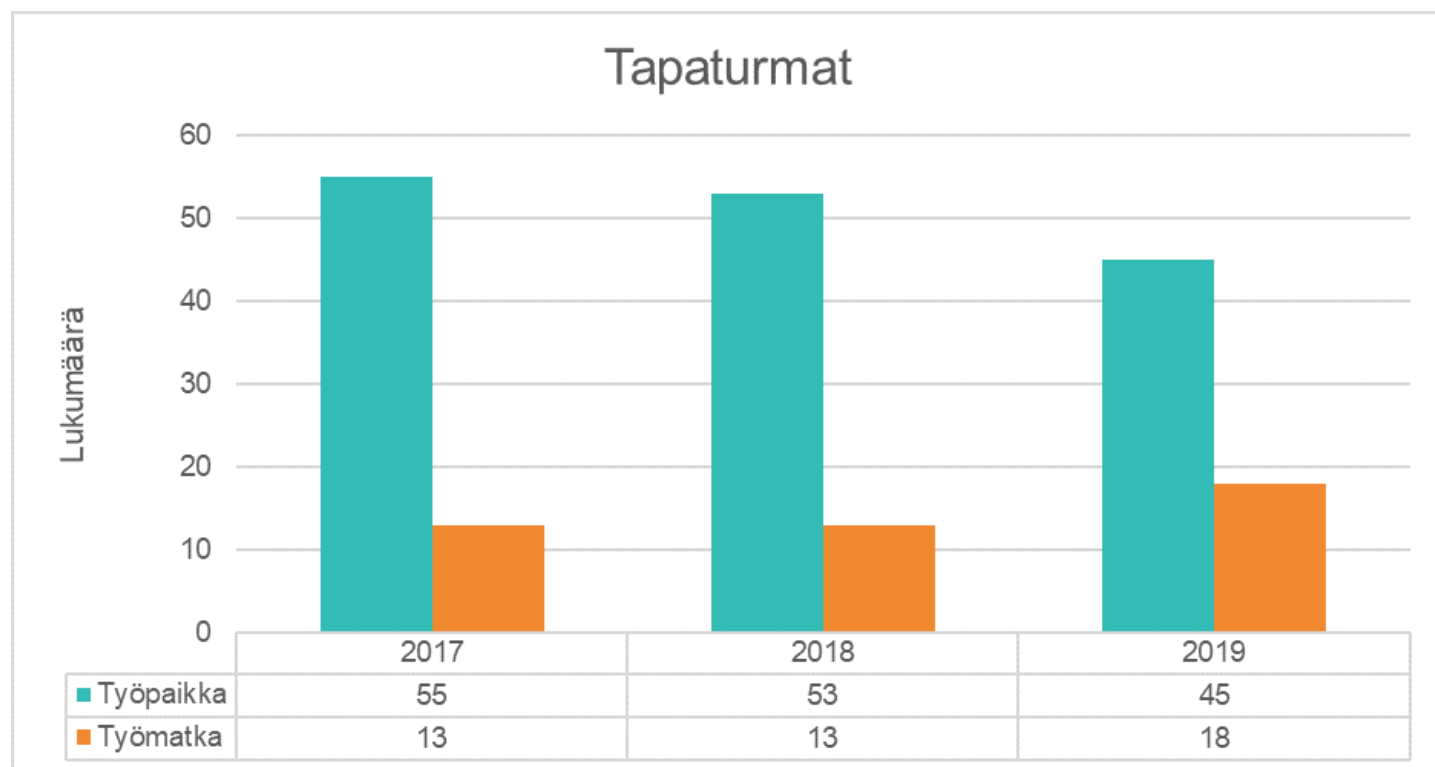
Vuonna 2019 päättyneitä palvelussuhteita oli 48. Päättyneiden palvelussuhteiden määrä suhteessa vakituisen henkilöstön määrään eli lähtövaihtuvuus oli 6,2 % (vuonna 2018 6,3 %; 45 päättynyttä palvelussuhdetta).



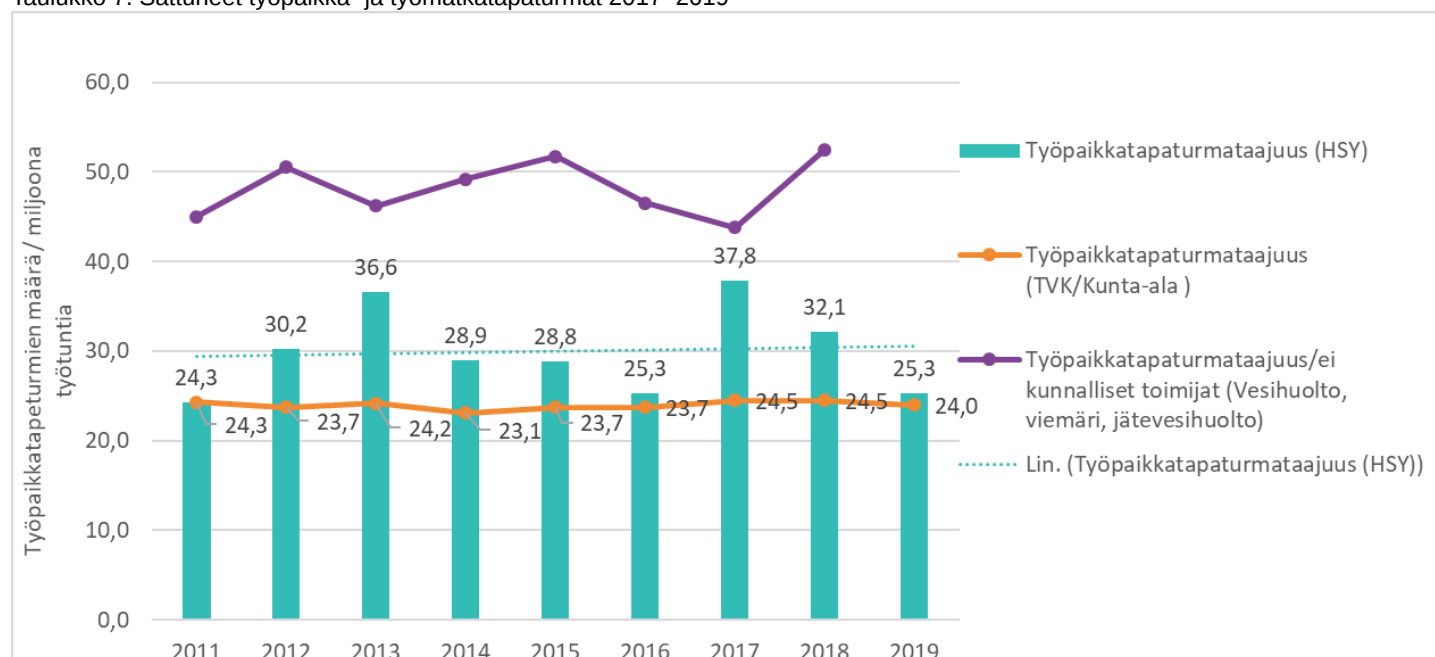
Taulukko 6. Palvelussuhteiden päättymissyöt vuonna 2019

# 8 Työturvallisuus-, työterveys- ja työhyvinvointitilastot

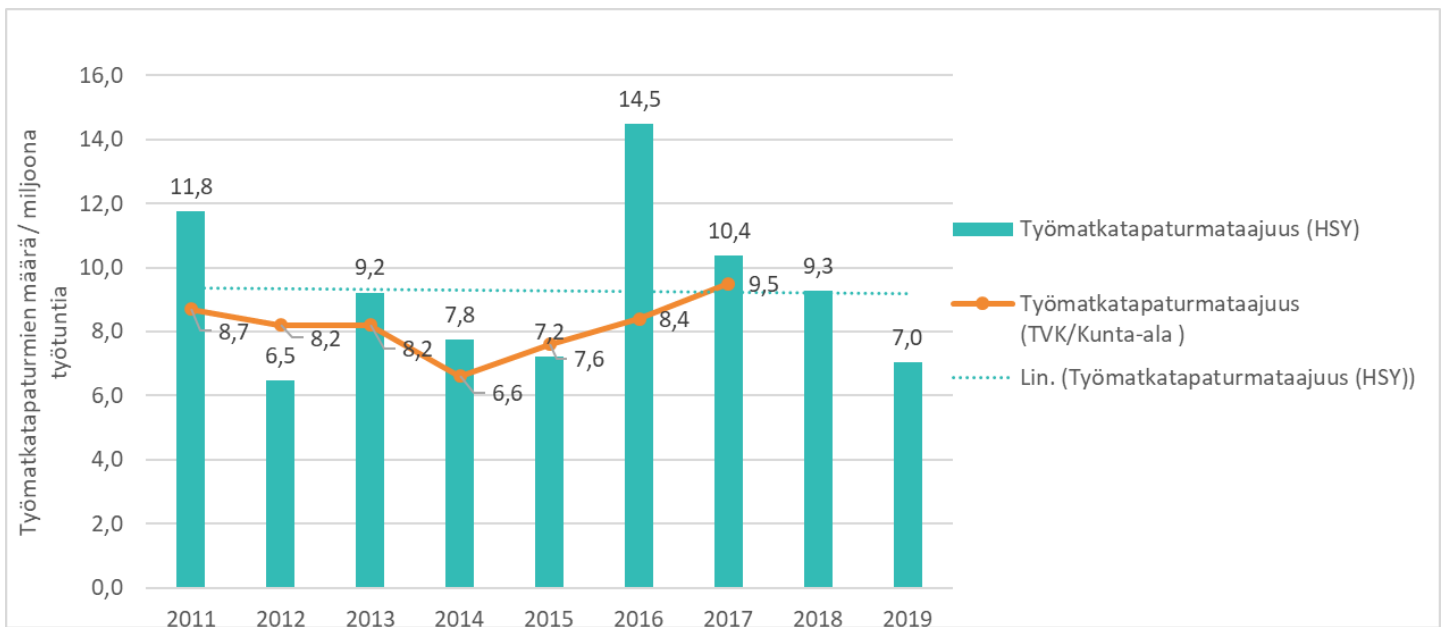
## 8.1 Tapaturmat



Taulukko 7. Sattuneet työpaikka- ja työmatkatapaturmat 2017–2019



Taulukko 8. Työpaikkatapaturmataajuus 2011–2019, (korvauksiin johtaneet)



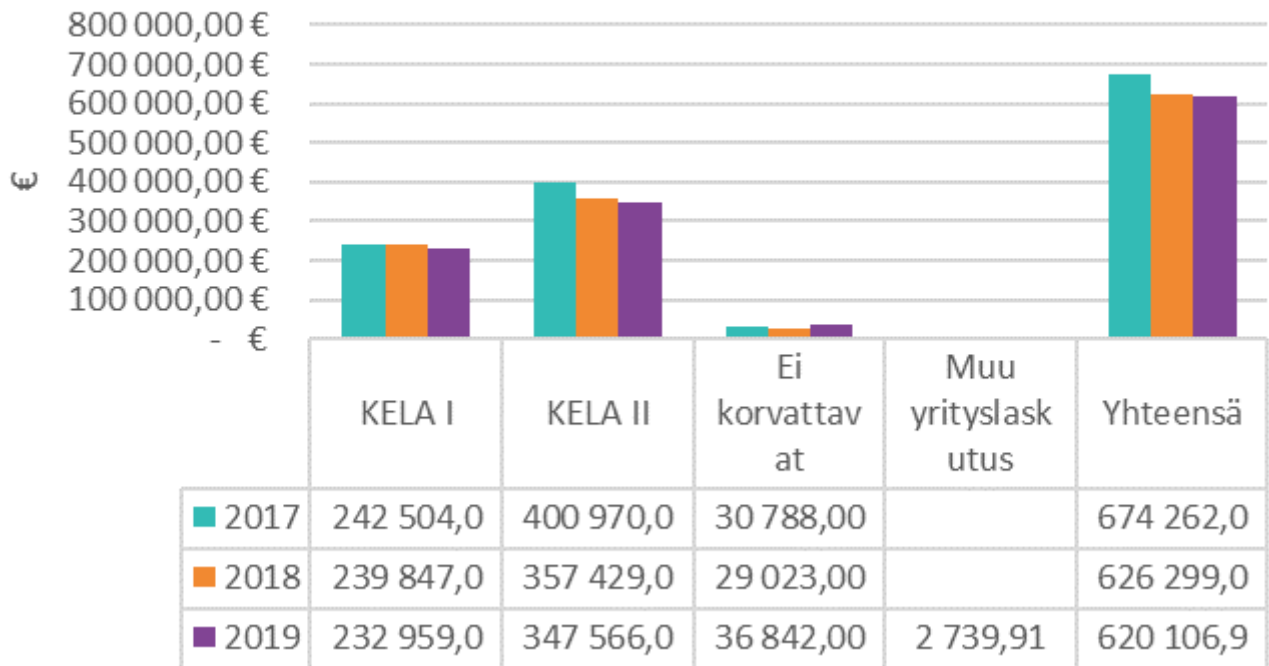
Taulukko 9. Työmatkatapaturmamaajuuks 2011–2019, (korvauksiin johtaneet).

## 8.2 Työkyky ja -terveys

SAIRAUSPOISSAOLOJEN TUNNUSLUVUT (sis. määräaikaiseläkkeet ja tapaturmat)	2017	2018	2019
<b>Sairauspoissaolopäivien lukumäärä</b>	<b>11848</b>	<b>10965</b>	<b>11697</b>
<b>Sairauspoissaoloprosentti</b>	<b>4,13 %</b>	<b>3,80 %</b>	<b>4,04</b>
<b>Sairauspoissaolopäivien lukumäärä palvelussuhdevuotta kohden</b>	<b>15,1</b>	<b>14,6</b>	<b>14,8</b>
<b>Sairauspoissaolopäivien pituus</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
<b>&lt; 3 pv</b>	<b>2498</b>	<b>2460</b>	<b>2406</b>
<b>4-30 pv</b>	<b>5783</b>	<b>5249</b>	<b>6260</b>
<b>yli 30 pv</b>	<b>3567</b>	<b>3256</b>	<b>3031</b>
<b>Sairauspoissaolopäivät yhteensä</b>	<b>11848</b>	<b>10965</b>	<b>11697</b>

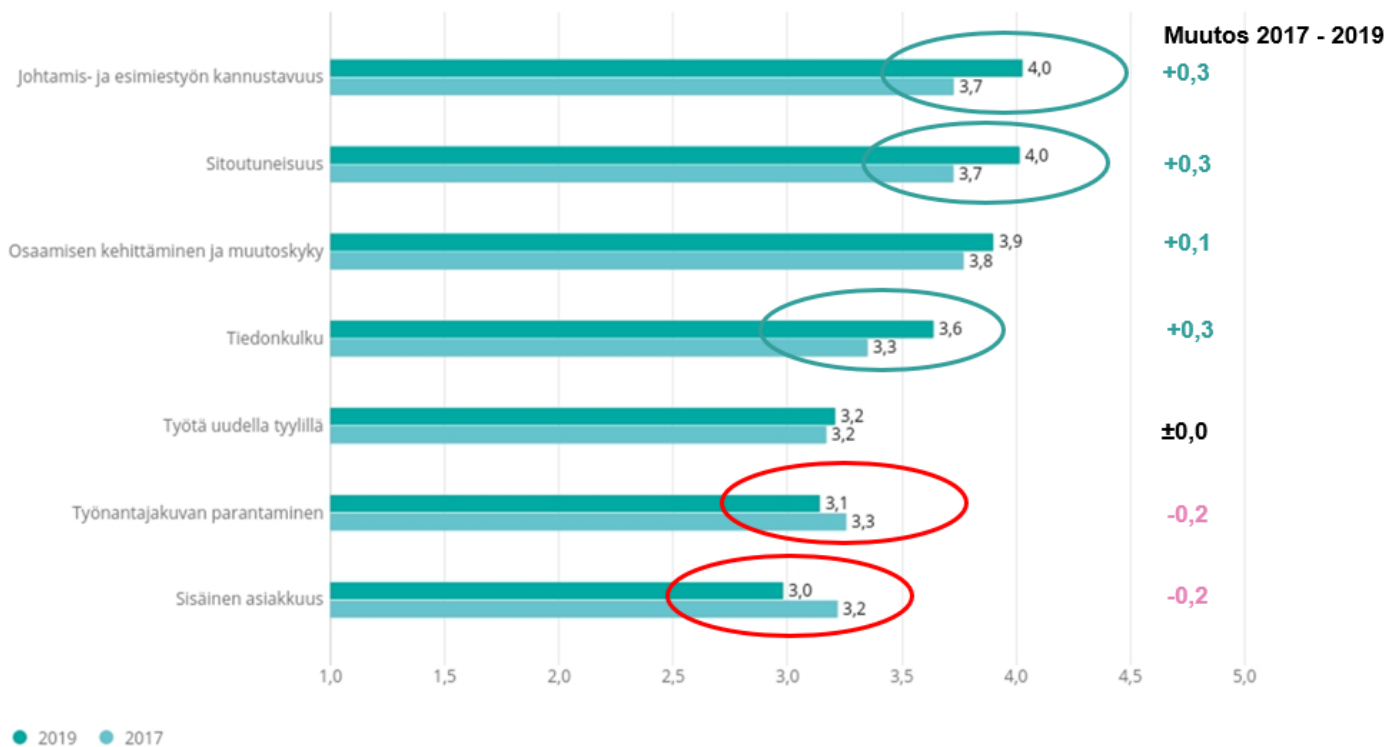
Taulukko 10. Sairauspoissaolojen lukumäärät vuosina 2017–2019.

## Työterveyshuoltokustannukset



Taulukko 11. Työterveyshuoltokustannukset korvausluokittain 2017–2019.

## 8.3 Työhyvinvointi



Arviointi asteikolla 1-5, 1 = täysin eri mieltä, 2 = joksėenkin eri mieltä, 3 = ei samaa, eikä eri mieltä, 4 = joksėenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä.

Taulukko 12. Henkilöstökyselyn tulokset, indeksivertailu 2017–2019

HSY:n henkilöstökertomus vuodelta 2019.

Helsingin seudun ympäristöpalvelut -kuntayhtymä  
Ilmalantori 1  
00240 Helsinki  
puhelin 09 156 11  
faksi 09 1561 2011  
[www.hsy.fi](http://www.hsy.fi)