

Henkilöstökertomus 2021



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

HSY:n henkilöstökertomus vuodelta 2021.

Helsingin seudun ympäristöpalvelut -kuntayhtymä

Ilmalantori 1

00240 Helsinki

puhelin 09 156 11

faksi 09 1561 2011

www.hsy.fi

Sisällysluettelo

- 1 Johdanto
- 2 Työnantajakuvaa HSY:läisten silmin
 - 2.1 Työnantajakuvaprojektin toimenpiteitä ja tavoitteiden toteutuminen
 - 2.2 Tärkeä oppilaitosyhteistyö
 - 2.3 Kesätyöntekijät arvostavat työilmapiiriä sekä hakija- ja oikeudenmukaisuuden kokemusta
- 3 Työhyvinvoinnin, työsuojelun ja työturvallisuuden johtaminen
 - 3.1 Työhyvinvoinnin johtaminen
 - 3.1.1 Työhyvinvointisuunnitelma 2020-2021 vaihtui TTT-toimintasuunnitelmaksi 2022-2023
 - 3.1.2 Avaimet parempaan työhyvinvointiin – kouluttava kysely koko henkilöstölle
 - 3.1.3 Henkilöstökyselyn 2021 lähes jokaisen mittarin muutossuunta oli positiivinen
 - 3.1.4 Työnantajan suosittelukokemusta parannettava ja työpaikkakiusaamista vähennettävä
 - 3.1.5 Tyhyilyä ja virkistäytymistä etänä
 - 3.2 Työturvallisuusjohtamista edistettiin aktiivisesti
 - 3.2.1 Korona-aika toi esille uudistumiskykyämme, joustavuutta ja yhteistyötä
 - 3.2.2 Kohti uutta normaalia -kysely koko henkilöstölle
 - 3.2.3 Tapaturmien määrä noususuunnassa
 - 3.2.4 Työturvallisuustavoitteet kaikille organisaatiotasolle
 - 3.2.5 Virtuaaliperehdytystä, omien ammattilaisten turvallisuuskoulutuksia ja tiedolla johtamista
 - 3.2.6 Turvallisuushavaintojen ja kävelyjen määrä nousi koronasta huolimatta
 - 3.3 Työkykyjohtaminen – Systemaattinen varhaisen välittämisen työ näkyy käytännössä
 - 3.3.1 Sairauspoissaolot vähentyneet selvästi
 - 3.3.2 Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset vähentyneet
 - 3.3.3 Työkykyriskissä olevien määrä vähentynyt parin vuoden aikana
 - 3.3.4 Kuntoutustoiminta suuntautui pääsääntöisesti lähityöhön
- 4 Työkulttuurin kehittämistä yhdessä opiskellen ja kulttuurikäsikirjan avulla
- 5 Jatkuvaa osaamisen kehittämistä – painopisteenä digiosaamisen kehittäminen
 - 5.1 Monipuoliset koulutusmahdollisuudet
 - 5.2 Osaamisessa painopisteenä Digiosaaminen
- 6 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuden tavoitteista ja toteutumisesta
- 7 Tukea esihenkilötyöhön
- 8 HR-toimintamallin kehittäminen
- 9 Tunnusluvut
 - 9.1 Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet
 - 9.2 Henkilöstön ikärakenne
 - 9.3 Palvelussuhteen kesto
 - 9.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus
 - 9.5 Sukupuoli ja palvelussuhteen luonne
 - 9.6 Tapaturmat
 - 9.7 Työkyky ja -terveys
 - 9.8 Työhyvinvointi

1 Johdanto

Vuotta 2021 leimasi edelleen voimakkaasti korona-pandemia. Käytännössä kaikki tekeminen oli jollain tavalla organisoitava tämän tosiasian ehdoilla. Terveysturvallisuuden ohjeistukset ja linjaukset tehtiin pandemian alkaessa ja niitä seurattiin ja noudatettiin myös vuonna 2021 päivittäen niitä tarvittaessa mm. uuden tautimuodon ilmaantuessa. Toimenpiteemme olivat huolellisia ja toimivia. Tästä osoituksena, että pystyimme välttämään hallitsemattomat tautiketjut ja varmistamaan toimintamme jatkuvuus.

Toisaalta korona-pandemia toi pitkittyessään myös muita haasteita. Työntekijöiden jaksaminen lähitöiden poikkeusjärjestelyissä ja etätyössä oli kovilla. Lyhyt hetki syksyllä ei ennättänyt tuoda odotettua paluuta uuteen arkeen, johon oli vuoden aikana valmistauduttu yhteisellä työskentelyllä ja linjauksilla.

Työhyvinvoinnista huolehdittiin vuoden aikana monin eri toimenpitein. Työterveyshuollon palveluita oli käytössä ja niitä tarjottiin aktiivisesti sekä mielen jaksamiseen että korona-testeihin. Samaan aikaan pystyttiin toteuttamaan normaalia työterveyshuollon toimintaa, mm työpaikkaselvityksiä ja terveystarkastuksia. Työturvallisuuteen liittyviä panostuksia toteutettiin myös.

Hyvä suunta sairauspoissaoloissa jatkuikin aiempia vuosia seuraten. Työterveyshuollon kustannukset laskivat koronan aiheuttamista ylimääräisistä kustannuksista huolimatta ja sama laskutrendi näkyy myös eläkevakuutus ja työtapaturmavakuutus maksuissa. Työmatkalla tapahtuvat tapaturmat vähenivät etätyöskentelyn jatkuessa. Sitä vastoin työpaikalla tapahtuvat tapaturmat lisääntyivät ja näihin otettiinkin aktiivisesti kiinni ja tilanteen korjaamiseen tähtäävät toimet on aloitettu.

Osaamisessa painopisteenä oli työturvallisuuteen liittyvien lakisääteisten koulutusten lisäksi erityisesti digiosaamiseen panostaminen ja digiosaamismerkkien käyttöönotto suunniteltiin vuoden 2021 aikana. Esihenkilöiden perehdyttämiseen luotiin uusi toimintamalli ja työturvallisuuteen panostettiin myös virtuaalisen oppimisympäristön kehittämällä.

Henkilöstökysely toteutettiin syksyllä ja sen palautteiden perusteella työyksiköt ovat suunnitelleet toimenpiteitä. Henkilöstökyselyn tulokset olivat pääsääntöisesti parempia kuin aiemmin. Ikävää oli huomata, että epäasiallisen käytöksen ja kiusaamisen kokemuksia työntekijöillä edelleen on. Tähän on tartuttu koko organisaation kattavasti.

Kaiken kaikkiaan, olosuhteista huolimatta, meillä oli varsin mallikas vuosi. Iso kiitos tästä kuuluu jokaiselle meidän henkilöstössämme ja lähiesihenkilöille. Teidän kanssanne on ilo työskennellä.

Helsingissä, 17.3.2022

Tommi Fred
Toimitusjohtaja

2 Työnantajakuva HSY:läisten silmin

Tavoitteenamme on, että työntekijämme ovat tyytyväisiä ja sitoutuneita, olemme kiinnostava työpaikka sekä meillä on hyvä maine työyhteisönä. Työnantajakuvan parantamisen teeman projekti on ollut käynnissä meillä vuodesta 2019 henkilöstöyksikön ja viestintä- ja neuvontayksikön yhteistyönä.

Teeman projekti päätettiin vuoden 2021 lopulla, mutta sen parissa työskentely jatkuu ja työnantajakuva kehitetään edelleen moninaisin tavoin, esimerkiksi oppilaitosyhteistyön, työyhteisöviestinnän ja Meillä töissä -Instagram -tilin kehittämisen muodossa.

2.1 Työnantajakuvaprojektin toimenpiteitä ja tavoitteiden toteutuminen

Työnantajakuvan parantamisen teemassa seurasimme kolme kertaa vuodessa sovittuja mittareita, joita olivat tietoisuus, suosittelijuus ja hakemusten määrä suhteessa avoimiin työpaikkailmoituksiin. Mittasimme tavoitteiden saavuttamista muun muassa henkilöstö- ja mainekyselyllä- sekä toimenpideohjelman toteutumisella.

Seuraajamäärämme on noussut seuratulla ajanjaksolla sosiaalisen median kanavissamme. Työhakemusten määrä on pysynyt seuratulla ajanjaksolla 2020-2021 keskimäärin samana. Kesätyöhakemusten määrä nousi viime vuodesta keskimäärin neljällä hakemuksella kohden avointa kesätyöpaikkaa.

Alkuvuodesta Someco Oy toteutti analyysin työnantajakuvastamme verkkosivuillamme ja sometileillämme. Analyysissä tutkittiin kuinka työnantajalupauksemme näyttäytyvät ulospäin.

Työnantajalupauksemme ovat

- Meillä on merkityksellinen työ ja vakaa työnantaja
- Panostamme hyvään esimiestyöhön ja arvostamme henkilöstöämme
- Meillä on hyvät työkaverit ja auttamisen kulttuuri
- Meillä on hyvät mahdollisuudet kehittyä ja kouluttautua

Analyysin tuloksena lupauksista ilmenevät selvimmin ”Meillä on hyvät työkaverit ja auttamisen kulttuuri” sekä ”Meillä on merkityksellinen työ ja vakaa työnantaja”. Työnantajakuvamme on positiivista ja innostavaa eri kanavassa. Analyysin tuloksia tarkasteltiin ja tuloksia hyödynnettiin työnantajakuvan jatkokehityksessä.

Projektin aikana tuotimme syksyllä lisää työntekijätarinoita. Tarinat esittelevät verkkosivujemme työnantaja -osiossa, sosiaalisen median tileillämme ja You Tube-kanavassamme HSY:ssä tehtävää yhteistyötä ja työtehtäviämme työntekijöidemme ja esihenkilöidemme silmin.



Kuva 1. Meillä -töissä -työntekijätarinat, Katja ja Tero digitoimisto

Järjestimme infotilaisuuden esihenkilöille, jonka aiheena oli sosiaalisen median hyödyntäminen rekrytoinneissa. Lisäksi olemme kannustaneet henkilöstöä jakamaan sosiaalisen median päivityksiä rekrytointien näkyvyyden lisäämiseksi.

2.2 Tärkeä oppilaitosyhteistyö

Oppilaitosyhteistyö on tärkeä osa HSY:n 2025 strategiaa, jonka yhtenä strategian painopisteenä on lisätä HSY:n tunnettuutta ja houkuttelevuutta työnantajana. Oppilaitosyhteistyön tavoitteena on tehdä HSY näkyväksi oppilaitoksilla, saada opiskelijat kiinnostumaan meistä, tulemaan meille työharjoitteluun tai kesätöihin, tekemään meille lopputöitä sekä valmistumisen jälkeen tulemaan meille töihin.

Vuonna 2021 syvensimme vuonna 2020 alkaneita yhteistyösopimuksiamme Stadin Ammattiopiston ja Metropolian kanssa. Edellä mainittujen lisäksi teemme yhteistyötä myös muiden oppilaitosten kanssa, esimerkiksi Omnian ja Hyrian kanssa.

Työntekijämme kiersivät vuoden aikana aktiivisesti niin ammattikouluissa kuin korkeakouluissakin asiantuntijaluennoilla ja eri tilaisuuksissa kertomassa sekä työ- että harjoittelumahdollisuuksista HSY:ssä. Osana toiminnan kehittämistä lisäsimme työhakukanaavamme uutena ominaisuutena mahdollisuuden hakea harjoittelu- ja/tai opinnäytetyöpaikkaa.

Opiskelijat olivat myös tärkeässä roolissa erilaisissa innovaatioprojekteissamme kuten Metropolian kanssa yhteistyössä tehdyssä ”Asumisessa syntyvän jätteen kierrätysasteen nostaminen - Poistotekstiilien keräys ja esikäsittely” -projektissa. Pidimme myös keväällä tietoisuuden esihenkilöillemme oppilaitosyhteistyökuvioista ja niiden tärkeydestä HSY:n toiminnalle.

2.3 Kesätyöntekijät arvostavat työilmapiiriä sekä hakija- ja oikeudenmukaisuuden kokemusta

Meillä työskenteli yli 70 nuorta tai opiskelijaa eri toimialoilla ja toimipisteillämme. Olemme olleet mukana Oikotien Vastuullinen kesäduuni -kampanjassa vuosina 2017-2021.

Osallistuimme kampanjan yhteydessä toteutettavaan kesätyökokemuksia kartoittavaan tutkimukseen kolmatta kertaa. Suurin osa kyselyyn vastanneista 41 kesätyöntekijästämme opiskeli ammattikorkeakoulussa tai yliopistossa. Saimme erinomaiset tulokset hakijakokemusta mittaavasta osiosta ja työnhakuvaiheemme arvostettiin 5. parhaaksi suurten organisaatioiden sarjassamme. Kyselyssä vahvuuksina erottuivat koettu oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus

sekä työyhteisön hyvä ilmapiiri. Näillä tekijöillä on suuri vaikutus jatkossakin vastuullisuuden kokemuksiin ja ne kannattaa säilyttää tulevaisuudessakin hyvällä tasolla.

Kesätyöntekijämme kokevat, että heitä kohdellaan tasavertaisesti muiden työntekijöiden kanssa, he pystyvät antamaan palautetta työnantajalle, voivat vaikuttaa omaan työhönsä ja heidän mielipiteitään kuunnellaan. Lisäksi esihenkilön tai muun vastuuhenkilön kanssa on ollut helppo keskustella mieltä askarruttavista asioista.

Viestintä- ja neuvontayksikössä työskentelevä Juulia kertoi, että vaikka työ on toteutunut pääosin etänä, kollegoihin on silti päässyt tutustumaan hyvin Teamsin välityksellä.

"Eniten olen kesän aikana varmaankin tehnyt sisäisiä uutisia ja haastatteluja, joiden kautta olen päässyt tutustumaan muihinkin kuin oman yksikön HSY:läisiin. Kävin myös kesän aikana useassa HSY:n toimipisteessä tekemässä kuvauskeikkoja, joka oli tervetullutta vaihtelua näytön äärellä työskentelyyn."



Kuva 2. Viestintäharjoittelijamme Juulia kuvaamassa HSY:n toimipisteellä kesällä

3 Työhyvinvoinnin, työsuojelun ja työturvallisuuden johtaminen

3.1 Työhyvinvoinnin johtaminen

Työhyvinvointiohjelmassa 2020–2021 määritellyt toimenpiteet toteutettiin sovitulla tavalla vuoden aikana ja uuteen toimintasuunnitelmaan haettiin enemmän tavoitteellisuutta ja selkeyttä. Vuoden aikana terveysturvallisuuden osalta toiminnan keskiössä oli koronapandemiasta johtuvat toimenpiteet monella eri saralla. Avaimet parempaan työhyvinvointiin -kouluttava kysely toteutettiin laajamittaisesti koko henkilöstön kanssa.

Henkilöstökyselyn 2021 lähes jokaisen mittarin muutossuunta oli positiivinen ja erityisesti lähiesihenkilötyö on meillä huippuluokkaa. Sen sijaan häirintä- tai epäasiallisen kohtelun -toimintamallin terävöittäminen ja parempi kokemus työnantajan suosittelemisesta vaatii vielä toimenpiteitä.

3.1.1 Työhyvinvointisuunnitelma 2020-2021 vaihtui TTT-toimintasuunnitelmaksi 2022-2023

Alkusyksystä lähdettiin yhteisesti miettimään uuden kauden TTT-painotuksia (työterveys,

työturvallisuus ja työhyvinvointi painotuksia). Nimikin koki muodonmuutoksen ja Työhyvinvointisuunnitelmasta tuli TTT-toimintasuunnitelma. Teemaksi valitsimme työturvallisuutta, jaksamista ja hyvinvointia yhdessä. TTT-toimintamallin tavoiteaihiot lähtivät liikkeelle eri kyselyistä, foorumeista ja keskusteluista ja konkreettisesti ne suunniteltiin yhdessä HSY:n TTT-ryhmän, työsuojelun- ja henkilöstötoimikunnan edustajien sekä HSY:n johtoryhmän kanssa. HSY:n johto osoitti vahvaa sitoutumista toimintamallin tavoitteisiin ja kehittämiseen HSY:n työturvallisuuden sekä -hyvinvoinnin seuraavalle kaudelle.

TTT-toimintasuunnitelmaan linjattiin kolme keskeistä tavoitetta tuleville vuosille, joista kaksi on myös kaikille yhteiset strategiakorttitavoitteet vuodelle 2022:

1. Työkykyjohtamisen toimintamallin parantaminen
2. Työolojen riskien arviointien tehostaminen (strategiakorttitavoite 2022)
3. Nollatoleranssi työpaikkakiusaamiselle (strategiakorttitavoite 2022)

3.1.2 Avaimet parempaan työhyvinvointiin – kouluttava kysely koko henkilöstölle

Työhyvinvointia edistettiin kevään aikana strategiakorttitavoitteen mukaisesti niin, että jokainen työntekijä suoritti oman henkilökohtaisen työhyvinvoinnin parantamiseen liittyvän kouluttavan kyselyn ja laati oman henkilökohtaisen sekä oman

työyksikön kanssa yhdessä laaditun työhyvinvointisuunnitelman. Lisäksi jokainen osallistui HSY:n yhteisen kulttuurikäsikirjan laatimiseen.

Avaimet parempaan työhyvinvointiin -kouluttavan kyselyn tavoitteena oli vahvistaa oman ja työkaverin osaamisen arvostamista, antaa keinoja palautumisen hallintaan sekä mielen hyvinvoinnin parantamiseen että asiallisen työpaikkakulttuurin tukemiseen. Kouluttava kysely räätälöitiin yhteistyössä Työterveyslaitoksen (TTL) kanssa. Henkilöstöstä 95 % suoritti kouluttavan kyselyn. Tuloksia hyödynnettiin muun muassa TTT-toimintasuunnitelmassa 2022-2023.

"Tämä on ihan ylivertainen kaikkiin aikaisempiin työpaikkani kaikenlaisiin kyselyihin yms. verrattuna. Tosi upeeta, että jää vielä dokumentti, johon voi palata ja sitä kautta muistaa ja koettaa kehittyä."

"Videoissa viehätti kiireettömyys, selkeys ja jotenkin lähelle tuleminen turvallisesti. Paljon kiitoksia!"

3.1.3 Henkilöstökyselyn 2021 lähes jokaisen mittarin muutossuunta oli positiivinen

Syksyllä 2021 tehtyyn henkilöstökyselyyn vastasi ennätyselliset 692 työntekijää ja vastausprosentti oli 88. Kyselyn lähes jokaisen mittarin muutossuunta oli positiivinen. Kaikkien kriteerien keskiarvo nousi edellisestä kyselystä ollen 3,71 (2019 3,61). Eniten arviot parantuivat johdon ja henkilöstön välisessä luottamuksessa, muutoksen johtamisessa sekä tiedonkulussa eri HSY:n yksiköiden välillä (+0,3 yksikköä).

Lähiesihenkilötyön kehittämisessä on jatkunut myönteinen suunta ja esimerkiksi kehityskeskustelujen käyneiden määrä oli 96 % vastaajista.

HSY:n johtoryhmän ja henkilöstön välinen luottamus (asteikko 1-5)	HSY:n johtoryhmä johtaa muutoksia hyvin (asteikko 1-5)
3,1	3,1
Vuosi 2019: 2,8 Muutos: + 0,3	Vuosi 2019: 2,8 Muutos: + 0,3
Lähiesihenkilön toiminta (asteikko 1-5)	Kehityskeskustelun käyneiden määrä (vähint. vuoden talossa olleet)
4,1	96 %
Vuosi 2019: 4,0 Muutos: + 0,1	Vuosi 2019: 85 % Muutos: + 11%

Kuva 4. Henkilöstökyselyn 2019-2021 muutosseuranta

3.1.4 Työnantajan suosittelukokemusta parannettava ja työpaikkakiusaamista vähennettävä

Toimintatavat ja ilmapiiri kokonaisuutena ovat parantuneet henkilöstökyselyn mukaan merkittävästi. Vuoden 2021 aikana toteutettiin myös häirintään tai epäasialliseen kohteluun liittyviä esihenkilövalmennuksia, päivitettiin sisäisiä toimintaohjeita vielä selkeämmäksi ja käytiin lävitse erilaisia työyhteisöneuvotteluja mm. suunnattujen työpaikkaselvitysten pohjalta. Näistä huolimatta meillä esiintyy edelleen häirintää tai epäasiallista kohtelua eli arkikielellä työpaikkakiusaamista. Näiden tulosten pohjalta sovittiin syksyllä 2021 kaikille yhteiseksi strategiakortti-tavoitteeksi vuodelle 2022 Nollatoleranssi työpaikkakiusaamiselle.

Kysymyksellä 'kuinka todennäköisesti suosittelisit HSY:tä työpaikkana ystävillesi/tuttavillesi?' mitattiin kansainvälistä uskollisuuden mittaria NPS:ää eli Net Promoter Scorea. HSY:n NPS on parantunut hieman kahden vuoden takaisesta ollen nyt -13 (vuonna 2019 se oli -16, asteikolla -100 - +100). Arvostelijoita on edelleen reilu 1/3 vastaajista. Vertailutietokannan NPS-keskiarvo suomalaisilla työnantajilla on +13.

Sisäisen asiakkuuden tulokset, kuten yhteistyön sujuvuus ja tiedonkulun toimivuus eri yksiköiden välillä nousivat merkittävästi edelliskyselyyn verrattuna, mutta vaativat edelleen jatkohuomiota sen parantamiseksi.

Toimintatavat ja ilmapiiri (asteikko 1-5)	Kokemus häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta	HSY:n NPS (suositteluhalukkuus ja tyytyväisyys, asteikolla 0-10)	Yhteistyön sujuvuus eri yksiköiden välillä (asteikko 1-5)	Tiedonkulun toimivuus eri yksiköiden välillä (asteikko 1-5)
3,3	8 %	- 13	3,0	2,8
Vuosi 2019: 3,1 Muutos: + 0,2	Vuosi 2019: 8 % Muutos: +- 0	Vuosi 2019: - 16 Muutos: + 3	Vuosi 2019: 2,8 Muutos: +- 0,2	Vuosi 2019: 2,5 Muutos: + 0,3

Kuva 5. Henkilöstökyselyn 2019-2021 muutosseuranta

Henkilöstökyselyn tuloksia käytiin lävitse heti loppuvuodesta monella rintamalla ja uusia kehittämispolkuja toiminnan parantamiseksi työstettiin innokkaasti.

3.1.5 Tyhyilyä ja virkistäytymistä etänä

Vuoteen 2021 mahtui myös Tyhy-päiviä poikkeusoloista huolimatta. Yksiköt saivat itse päättää, missä muodossa tyhy-päivänsä järjestivät voimassa olevat koronarajoitukset huomioiden. Kokoontumisia järjestettiin sekä etänä että pienimuotoisina läsnä tilaisuuksina, joissa keskityttiin pääsääntöisesti ulkoilmassa tapahtuneisiin aktiviteetteihin. Tyhy-päivissä käytiin muun muassa Korkeasaarella, kuljettiin Vantaankosken maastossa tutustuen luonnossa selviytymisen tietoihin ja taitoihin sekä tehtiin Töölön taitelijakerros.

Koko henkilöstömme yhteinen vuosittainen kesäjuhla järjestettiin toista kertaa etätilaisuutena. Tällä kertaa HSY:läiset kutsuttiin virtuaaliselle lomamatkalle etelän lämpöön aurinkoiseen Fuengirolaan. Virtuaaliselle lomamatkalle osallistui yli 425 HSY:läistä. Ohjelmassa oli Stella Polariksen improvisaatioteatteria, kinkkistä kesävisaa, Kiitä työkaveria -osio ja kesäjumppaa. Jälkikäteen kerätyssä palautteessa kiiteltiin, että kokonaisuus oli onnistunut etätoteutuksesta huolimatta. Perinteisiä pikkujouluja ei voitu järjestää poikkeustilanteesta johtuen, mutta vuoden loppuksi jokainen työntekijä sai monipuolisen herkkukorin kiitoksena kuluneesta vuodesta. Tuotevalinnoissa suosittiin HSY:n arvoille sopivia kotimaisia luomutuotteita.



Kuva 6. Kesäjuhlien yllätysvieras Kesä-Esa kesävisassa.

3.2 Työturvallisuusjohtamista edistettiin aktiivisesti

Organisaatioiden toimintakyky jatkui vuoden aikana koronahaasteista huolimatta hyvällä tasolla. Operatiivinen ja inhimillinen toimintatapa ja tehokkuus olivat hallinnassa ja tasapainossa, vaikka loppuvuodesta korona ilmestyi uusine muunnoksineen, tartuntojen määrä hiukan nousi ja lisäsi erityisesti lähityössä työskentelevien työntekijöiden paineita.

Työturvallisuustoiminta oli vuoden aikana aktiivista monella rintamalla, mutta siitä huolimatta tapaturmien määrä erityisesti loppuvuodesta oli noususuunnassa. Nolla tapaturmaa -tavoite ja erityisesti työolojen riskien arviointi -ohjelma asetettiin strategiakorttitavoitteeksi koko henkilöstölle vuodelle 2022.

3.2.1 Korona-aika toi esille uudistumiskykyämme, joustavuutta ja yhteistyötä

Vuoden aikana pystyttiin varmistamaan työskentely koronan aiheuttamista haasteita huolimatta. Onnistumisen mahdollisti erityisesti lähiesihenkilöiden ja koko henkilöstön, jotka organisoivat, venyivät ja sopeutuivat uusiin koronakäänteisiin ja -muutoksiin joustavasti ja hyvällä yhteistyöllä. Hallitsemattomilta altistumisketjuilta vältyttiin. On tärkeää, että oppimaamme ja yhdessä tunnistettuja ratkaisuja vaalitaan jatkossakin ja huolehdimme uudistumiskyvystämme poikkeuksellisissa olosuhteissa.

HSY toimii kriittisellä toimialueella ja tehtävämme on varmistaa, että osaavaa ja motivoitunutta henkilöstöä on kaikissa tilanteissa riittävästi. Tärkeänä pidämme myös sitä, että kohdennetut, yhtenäiset ja jatkuvasti ajan tasalla olevat koronaohjeistukset ovat olleet koko henkilöstön tiedossa säännöllisesti ja helposti. Ajantasaiset koronavirusohjeet henkilöstölle saivatkin laajasti positiivista palautetta.



Kuva 7. Henkilöstön koronavirusohjeita pidettiin ajan tasalla jatkuvasti

HSY-tason laajennettu koronaryhmä kokoontui kriittisinä aikoina parhaimmillaan kerran viikossa tekemään linjauksia ja ohjeistuksia. Tavoitteemme on ollut seurata tilannekuvaa jatkuvasti, reagoida muuttuviin olosuhteisiin nopeasti ja pitää henkilöstö yhtenäisesti tilanteesta ajan tasalla.

Yhteistyö työterveyshuollon kanssa on ollut myös erittäin aktiivista vuoden aikana. Työterveyslääkäri laati korona-ajan kriittisinä aikoina viikoittaisen koronatilanneraportin ja terveydenhuollon ammattilaiset olivat mukana henkilöstön infotilaisuuksissa kertomassa korona-ajan tilannekuvasta ja antamassa neuvoja ja vinkkejä korona-ajan työskentelyyn ja ohjeistuksiin. Työterveyshuolto on antanut myös yksilöllistä lisäapua erilaisissa muutosten käsittelyssä.

3.2.2 Kohti uutta normaalia -kysely koko henkilöstölle

Toteutimme keväällä 2021 ”kohti uutta normaalia – toimintamallit koronarajoitusten purkaututtua” -kyselyn. Sen tavoitteena oli kartoittaa henkilöstön ajatuksia HSY:n toimintamalleista ja hyödyntää tuloksia mahdollisuuksien mukaan suunnitelmassa koronarajoitusten purkautumisen jälkeisissä toimintamalleissa. Saimme vastauksia pääosin etätyötä tekevilta työntekijöiltä. Monen mielestä etäjohtaminen on sujunut hyvin, mutta lisäksi kaivattiin lähitilaisuuksista tukea yhteisöllisyydelle, työkavereiden aktiivisempaa yhteydenpitoa, säännöllisiä yhteisiä lähipalavereita ja että esihenkilö olisi helposti tavoitettavissa. Suurin osa vastaajista jatkaisi joustavia etätyökäytäntöjä ja Teams-palavereja jatkossakin.

Kohti uutta normaalia -tuloksia hyödynnettiin osana koronarajoitusten purkautumisen jälkeisen ajan suunnitelmassa. Uudessa normaalissa ehdittiin elää noin kaksi viikkoa, kunnes jouduimme palaamaan etätöihin loppuvuodesta. Uusi omikronvirusmuunnos ja sen nopea tarttuvuus toi uusia tarkentavia ja entistä tiukempia ohjeistuksia erityisesti lähityöskentelyyn. Tällä varmistimme, että työskentelymme on terveellistä ja turvallista kaikissa tilanteissa.

Turvavälien noudattamiseen ja käsihygieniaan sekä myöhemmin myös maskin käyttöön liittyvät ohjeet ovat pandemian alusta saakka koskeneet kaikkia, jotka ovat työskennelleet toimipaikoissa tai työkohteissa. Uutena lisänä kannustimme koronarokotusten ottamista mm. yhteistyöllä työterveyshuoltomme kanssa. Koronatesti on ollut myös mahdollista työterveyshuollon kautta.



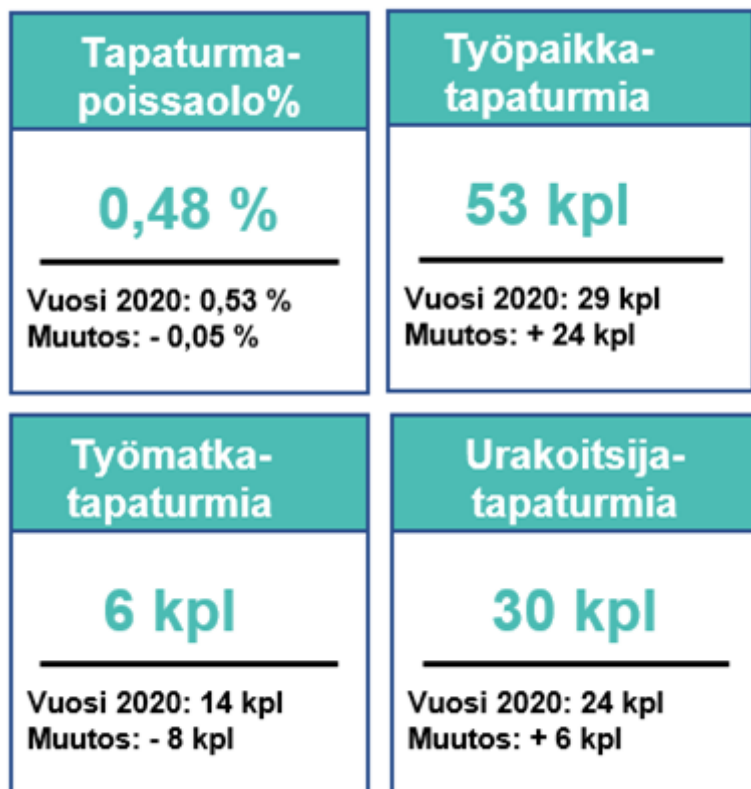
Kuva 8. Koronaohjeet ovat turvallisuusohjeita ja niitä noudatetaan samoin kuin muita turvallisuusohjeita

3.2.3 Tapaturmien määrä noususuunnassa

Sattuneiden työpaikkatapaturmien määrä niin HSY:n oman henkilöstön kuin urakoitsijoidenkin osalta nousi jonkun verran, kun taas työmatkoista aiheutuvien tapaturmien määrä väheni edellisvuoteen verrattuna. Työmatkatapaturmien vähenemiseen vaikutti selkeästi koko vuoden jatkuneet etätöyt. Tapaturmapoissaolojen määrä sen sijaan väheni hiukan edellisvuoteen verrattuna. Tähän vaikuttivat mm. aikaisemmilta vuosilta poistuneet vakavat työpaikkatapaturmatapaukset.

Vakavia tapaturmia (yli 30 sairauslomapäivää) oli sama määrä kuin edellisvuotena eli yhteensä seitsemän kappaletta. Kaikki vakavat tapaturmat sattuivat työpaikalla. Näistä viisi tapahtui vesihuollossa ja kaksi jätehuollossa. Kaikista vakavista tapaturmista viisi kappaletta oli kompastumisia, horjahduksia ja/tai kaatumisia. Urakoitsijoille sattuneita tapaturmia oli vuoden aikana kuusi kappaletta enemmän kuin edellisvuotena. Näistä 18 kappaletta tapahtui jätehuollossa ja 10 kappaletta vesihuollossa (tapaturmien kirjaaminen aloitettiin vuonna 2020).

HSY:n yhteinen ja toimialakohtaiset TTT-ryhmät tiivistivät yhteistyötään ja lähtivät yhteisesti miettimään nolla tapaturmaa -tavoitteiden konkreettisia toimenpiteitä tulevan TTT-toimintasuunnitelman sisällöksi vuosille 2022-2023.



Kuva 9. Tapaturmamääriä 2020-2021

Vesihuollossa järjestettiin koko toimialaa koskeva työturvallisuusilmapiirikartoitus yhteistyössä työterveyslaitoksen (TTL) kanssa. Tulosten pohjalta laadittiin toimenpidesuunnitelmia.

Tapaturmien määrän nousun takia HSY:n TTT-ryhmä halusi nostaa esille kehitettäväksi kohteeksi työolojen riskien arvioinnin ja johtoryhmä hyväksyi sen vuoden 2022 toimintasuunnitelman yhdeksi painopisteeksi. Yhteistyötä lähdettiin viemään eteenpäin niin ikään työterveyslaitoksen (TTL) kanssa.

Työolojen riskien arvioinnin saralla toteutettiin vuoden aikana myös virallisia radon- purkkimittauksia HSY:n eri kohteissa noin 350 kappaletta. Tämä mittaustulos kattaa > 95 % kyseessä olevan alueilla työskentelevän henkilöstön määrästä. Jotain pieniä viitearvoylityksiä oli vesitorneissa ja vedenpuhdistuslaitoksilla, mutta jokaiselle kohteelle on tehty tarkat korjaustoimenpiteet.

Biologisten tekijöiden aiheuttamien vaarojen lakisoveltamista ja tarkentavien uusien menettelytapojen yhteistyötä jatkettiin syksyn 2021 aikana mm. vesilaitosyhdistyksen ja oman työterveyslääkärin kanssa.

3.2.4 Työturvallisuustavoitteet kaikille organisaatiotasolle

Työterveys- ja turvallisuusstandardin ISO 45001 -määräaikaisarviointi toteutettiin normaalisti loppuvuodesta uuden auditointiorganisaation kanssa. Loppuvuoden ulkoisessa auditoinnissa nostettiin esille positiivisena havaintona johdon sitoutuminen TTT-tavoitteisiin ja konkreettisten tavoitteiden läpiviemiseen niin vesihuollossa kuluvan vuoden aikana, mutta myös vuoden 2022 osalta HSY:n kaikilla tasoilla.

Vahvuutena nähtiin myös HSY:n perehdytysohjelma, organisaatiotason viestintä ja turvallisuushavaintojen käsittelyyn panostaminen. Sen sijaan laki- ja asetusmuutosten jalkautumisessa sekä ulkoisten prosessien, kriteeristöjen ja suorituskyvyn arvioinnissa kaivattiin vahvempia näyttöjä.

Vuoden aikana pidettiin myös oma sisäinen auditointi turvallisuushavainnoista.

Vuosi 2021 oli viimeinen nelivuotisen työsuojelukauden toimintavuosi ja syksyllä järjestettiin työsuojeluvaalet kaudelle 2022-2025. Vaalien tuloksena työsuojeluvalluutettuina jatkavat samat työsuojeluvalluutetut.

3.2.5 Virtuaaliperehdytystä, omien ammattilaisten turvallisuuskoulutuksia ja tiedolla johtamista

Työturvallisuusperehdytysten ja -koulutusten tavoitteena on ehkäistä työtapaturmia ja ammattitauteja, mutta myös lisätä työhyvinvointia ja jaksamista sekä saada työntekijät sitoutumaan paremmin työhönsä.

Vesihuollon verkko-osastolla suunniteltiin työturvallisuusperehdyttämisen parantamiseksi räätälöity oppimisolusta liikenteen keskellä olevasta kaivantotyöstä yhteistyössä työterveyslaitoksen (TTL) kanssa. Oppimisolustalla käyttäjä pääsee toimimaan ns. virtuaalitallassa, jossa voi kävellä, osoittaa ja aktivoida kohteita ja tilanteita. Tavoitteena on luoda positiivisia oppimiskokemuksia ja tukea työntekijöitä tekemään oikeita työturvallisuuteen liittyviä ratkaisuja. On turvallista harjoitella käytäntöjä ensin virtuaalisesti ja sen jälkeen siirtyä käytännön tekemiseen. Varsinaiset koulutukset käynnistyivät vuoden 2022 puolella.



Kuva 10. Virtuarion käytöstä muodostuu vahvoja muistijälkiä ja oppimiskokemuksia

Jätehuollossa järjestettiin työturvallisuuteen liittyviä koulutuksia toimialan omien sisäisten ammattilaisten toteuttamina. Näitä olivat mm. aluepalveluiden trukkikurssi ja ajoharjoittelua säässä kuin säässä. Lisäksi Ämmäsuolla aloitettiin pitämään omia työturvallisuuskorttikoulutuksia.

Lakisääteiset koulutukset toteutettiin pääasiassa yhteistyössä ulkopuolisen toimijan kanssa, jotka myös vuoden aikana kilpailutettiin. Oleellisimpia lakisääteisiä koulutuksia olivat vuoden aikana työturvallisuuskortti-, ensiapu- ja alkusammutuskoulutukset. Lisäksi tapaturmavakuutusyhtiön kanssa järjestettiin esihenkilöille ja työturvallisuusorganisaatiolle yhteinen tapaturmiin liittyvä aamufotilaisuus.

Vuoden aikana veimme ison askeleen eteenpäin sähköistä TTT-raportointityökalua (työterveys ja -turvallisuus) yhteistyössä ulkoisen toimittajan kanssa tiedon raportoinnin ja analysoinnin parantamiseksi. Lisäksi HSY-tasolla täsmennettiin ja selkeytettiin esihenkilöiden ja uusien työntekijöiden TTT-perehdyttämistä.

3.2.6 Turvallisuushavaintojen ja kävelyjen määrä nousi koronasta huolimatta

Turvallisuushavaintojen ja -kävelyjen määrä nousi vuoden aikana positiiviseen suuntaan poikkeusoloista huolimatta. Turvallisuushavaintoja tehtiin 594 kappaletta ja niitä vietiin esihenkilö- ja työsuojelupäällikkövetoisesti aktiivisesti eteenpäin. Turvallisuuskävelyjä toteutettiin yhdeksän kappaletta enemmän kuin aikaisempina vuosina pääasiassa vesi- ja jätehuollossa.

Oppimista tapahtui myös niin turvallisuuspäivillä kuin turvallisuusviikoilla, joita toteutettiin terveysturvallisesti ulkotiloissa ja etätilaisuuksina. Joihinkin tapahtumiin oli sisällytetty myös mm. lakisääteisiä hätäpoistumisharjoituksia..

Turvallisuus-havaintoja	Läheltä piti -ilmoituksia	Turvallisuus-kävelyjä
594 kpl	72 kpl	77 kpl
Vuosi 2020: 514 kpl Muutos: + 80 kpl	Vuosi 2020: 85 kpl Muutos: - 13 kpl	Vuosi 2020: 68 kpl Muutos: + 9 kpl

Kuva 11. Turvallisuushavaintoja, läheltä piti -ilmoituksia ja turvallisuuskävelyjä 2020 - 2021

3.3 Työkykyjohtaminen – Systemaattinen varhaisen välittämisen työ näkyy käytännössä

Sairauspoissaolot vähenivät vuoden aikana merkittävästi. Sama suunta näkyi työkyvyttömyyden kokonaiskustannusten osalta. Määräaikaistarkastuksia kurottiin aktiivisesti kiinni edellisvuoden koronarajoitteiden takia. Kuntoutustoimenpiteet suuntautuivat pääsääntöisesti Vesihuollon verkko-osaston lähityöskentelyyn.

Varhaisen välittämisen -toimintamallia edistettiin koronatilanteesta huolimatta. Esihenkilöille järjestettiin etävalmennuksia ja erilaisia työkykykeskusteluja käytiin säännöllisesti myös etänä. Työkykyriskissä olevien määrä väheni merkittävästi edeltävien vuosien aikana. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset vähenivät hiukan vuoden aikana.

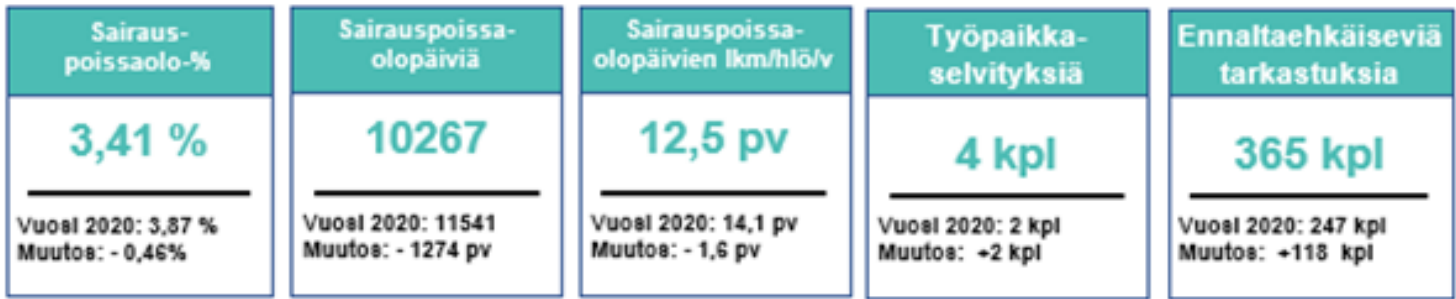
3.3.1 Sairauspoissaolot vähentyneet selvästi

Sairauspoissaoloprosentti laski merkittävästi (-0,46%) edellisvuoteen verrattuna, erityisesti pitkien (yli 30 päivää) sairauspoissaolojen laskua oli jopa 32 %. 1-3 päivän ja 4-30 päivän sairauspoissaolojen määrä pysyi edellisvuoden tasolla. Sairauspoissaolopäivien lukumäärä palvelussuhdevuotta kohden väheni 1,6 päivää/hlö/vuosi. Jokaisella HSY-läisellä oli vuoden aikana keskimäärin 12,5 sairauspoissaolopäivää.

Työterveyshuoltokäyntien määrä nousi edellisvuoteen verrattuna n. 13 %. Eniten käynnejä aiheuttivat ennaltaehkäisevät käynnit ja tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Ennaltaehkäisevissä käynneissä kirittiin kiinni koronan aiheuttamaa terveystarkastusvelkaa (+103 %) erityisesti altisteisen työn alku- ja määräaikaistarkastusten osalta. Tarkastukset kohdistuivat työntekijöihin, jotka tekevät asbestitarkastuksia, yö- ja paineilmalaitetoita ja ovat lisäksi tekemisissä melun, jäteveden, pölyn, kemikaalien ja biologisten tekijöiden kanssa. Myös perustyöhöntulotarkastuksia tehtiin yhteensä 33 kappaletta.


Perustyöpaikkaselvityksen perusteella suunnattuja työpaikkaselvityksiä toteutettiin neljä. Ne kohdistuivat yksiköiden työhyvinvoinnin ja -ilmapiirin parantamiseen.

Sairauspoissaolojen suurimpana syynä olivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet sekä erilaiset vammat (työtapaturmat, myös vapaa-ajan tapaturmat). Työterveyshuollon havaintojen mukaan vastaanotoilla korostuivat psykososiaaliset kuormitustekijät aiempaa enemmän. Henkilöstölle tarjottiin mahdollisuus työterveyshoitajan ja -psykologin tukeen. Ammattitautiepäilyjä oli yksi kappale.



Kuva 12. Sairauspoissaolot ja työterveyshuollon ennaltaehkäisevät tarkastukset 2020 – 2021

3.3.2 Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset vähentyneet

 Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset olivat vuoden aikana yhteensä noin kaksi miljoonaa euroa. Ne vähenivät edelliseen vuoteen verrattuna runsaan 300 000 euroa. Selkeä sairauspoissaolojen väheneminen ja aikaisemmilta vuosilta poistuneet vakavat työpaikkatapaturmat näkyivät sairauspoissaolo- ja tapaturmavakuutuskustannusten sekä työkyvyttömyyseläkemaksujen vähenemisenä.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset, joista ei ole vähennetty Kelakorvauksia (sisältää myös ei Kelakorvattavat- ja muut yritys-laskutuskulut) vähenivät 1,27% edellisvuoteen verrattuna. Työterveyshuollon kustannukset (vain Kela I ja Kela II), joista on vähennetty Kela-korvaukset, vähenivät 93 €/ työntekijä verrattuna edellisvuoteen.

Korona-aikana etäpalveluiden käyttö lisääntyi. Erityisesti työterveyspsykologin yksilöohjauksen tarve kasvatti etäpalveluiden käyttöä. Lisäkustannuksia työterveyshuollon kustannuksiin toivat myös koronasta johtuvat testaukset ja tiedottamistarpeet. Koronan pikatestaukset otettiin käyttöön ja influenssarokotuksia jaettiin henkilöstölle vuonna 2021 ennätysmäärät.



Kuva 13. Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset 2020 – 2021. Työterveyshuollon (Kela I ja Kela II) kustannuksista vähennetty Kelaosuus, lähde Keva.

3.3.3 Työkykyriskissä olevien määrä vähentynyt parin vuoden aikana

Varhaisen välittämisen -toimintamallia vietiin määrätietoisesti eteenpäin koronatilanteista huolimatta. Systemaattisen ja toistuvan varhaisen välittämisen -mallin jalkautuminen on näkynyt työkyvyttömyyseläkeriskissä olevien työntekijöiden määrän vähentymisenä viimeisen parin vuoden aikana lähes 30 %. Tunnistetut työkykyriskissä olevat työntekijät on ohjattu esihenkilöiden toimesta aktiivisesti työterveyshuoltoon ja arviot oman työn kehittämistoimenpiteistä on tehty yhdessä esihenkilöiden, työterveyshuollon ja eläkeyhtiön kanssa.

Työterveyshuollon toiminta painottui ennaltaehkäisevään toimintaan ja sitä kautta myös esihenkilöyhteistyö vahvistui. Esihenkilöitä kannustettiin huomioimaan varhaisen tuen toimet työntekijän ja koko työyhteisön hyvinvoinnin ja työn sujumisen varmistamiseksi. Tarvetta on ollut lisätä puhetta ja aamuinfoja työstä ja ohjata huomiota jo aiempaa aikaisemmin myös työkyvyn kysymyksiin. Esihenkilöille järjestettiin etävalmennuksia ja erilaisia työkykykeskusteluja käytiin säännöllisesti niin ikään etänä. Esihenkilöille tehtiin varhaisen välittämisen- ja työkykykeskustelun tueksi myös työkykyä koskeva tarkistuslista.

Eläkeyhtiön mahdollisuuksia ammatillisiin kuntoutuksiin käytettiin vuoden aikana varsin vähän. Sen sijaan sisäisiä työn muokkauksia ja onnistuneita työkyvyn tukemisen ratkaisuja toteutettiin. Vielä vahvempaa työkykyjohtamisen toimintamallin parantamista ja yhteistyötä lähdettiin suunnittelemaan loppuvuodesta yhteistyössä Eläkeyhtiö Kevan kanssa.

3.3.4 Kuntoutustoiminta suuntautui pääsääntöisesti lähityöhön

Vuoden aikana kuntoutustoimintaa suunnattiin vahvasti vesihuollon verkko-osastolle. Tavoitteena on saada ikääntyville, fyysisesti raskaan ja tapaturma-alttiin työn tekijöille tietoa, aktivoitumista ja vahvempaa peruskuntoa päivän kuormituksen hallintaan yhteensovittamalla päivittäisen ja vapaa-ajalla tehtävän työn määrää.

Työfysioterapeutti osallistui vuoden aikana aktiivisesti vesihuollon verkon tukikohtien fyysisten töiden, toimintatapojen ja työvälineiden käytön kehittämiseen. Fyysisen työn tekemisen tueksi otettiin osaston jokaiseen tukikohtaan käyttöön selkärankaa keventäviä eksoskeletoneja.



Kuva 14. Selkää tukeva exoskeletoni käytössä verkko-osaston tukikohdassa

Suosittu aamuverryttelyt verkko-osaston tukikohdissa jatkuivat keväällä, mutta koronan takia ne jäivät syksyllä tauolle. UKK-kävelytestejä ehdittiin toteuttaa vuoden aikana kolmessa vesihuollon toimipisteessä.

Työfysioterapeutin suunnattuja työpaikkakäyntejä, ergonomiaselvityksiä, erityislasiarviointeja ja kuntoutusneuvontaa toteutettiin koronasta johtuvasta syystä edelleen osittain etäyhteyksien avulla.

Tietotyötä tekevien työntekijöiden Kiila-kuntoutus toteutettiin vuoden aikana. Myös putkiasentajille aloitettiin oma räätälöity Kiila-kuntoutus.

4 Työkulttuurin kehittämistä yhdessä opiskellen ja kulttuurikäsitteiden avulla

Työkulttuurin kehittäminen jatkui HSY:ssä aktiivisesti ”Enemmän yhdessä”- visiomme mukaisesti korona-ajasta huolimatta. Vuoden aikana lanseerattiin HSY:n oma kulttuurikäsitteiden ja kaikkien esihenkilöiden valmennettiin käsittelemään ja keskustelemaan työkulttuuriasioita omissa työyhteisöissään.

Kulttuurikäsitteiden sisältöä, jotka valikoituivat laajan taustamateriaalin muun muassa henkilöstökyselyt, johtamisen kysely, mainekyselyt, luottamuskyselely sekä johdon ja asiantuntijoiden haastattelujen pohjalta. Kulttuurikäsitteiden perustan muodostavat periaatteet

- perustamme vahvuuksille,
- etsimme ratkaisuja,
- tutustumme toisiimme,
- osallistumme kaikki

Näiden pohjalta työyhteisöt tuottivat yhdessä omat kulttuurilupauksensa yhteistyömme kehittämiseksi.

”Enemmän yhdessä”- tavoitetta edistettiin myös yhdessä opiskellen. HSY:ssä käynnistettiin vuonna 2020 tuotekehityksen erikoisammattitutkinto yhteistyössä Tamora Oy:n, Koulutuskeskus Salpauksen ja Stadin Ammattiopiston kanssa. Tutkinto on mahdollistanut HSY:läisille keinoja kehittää sekä omaa osaamistaan että organisaatiota. Opintokokonaisuuksien sisältö muokattiin omien työkulttuurimme ja yhteistyömme kehittämistarpeiden mukaiseksi. Ensimmäiset opiskelijat valmistuivat vuoden 2021 lopussa.



5 Jatkuvaa osaamisen kehittämistä – painopisteenä digiosaamisen kehittäminen

HSY:llä on useita erilaisia tapoja kehittää osaamista. Näitä menetelmiä ovat esimerkiksi perehdyttäminen ja työhönopastus, tehtäväkierrrot ja sisäiset siirrot, lisä- ja täydennyskoulutus, omaehtoinen koulutus, kehityskeskustelut ja erilaiset kehittämishankkeet.

Sisäisiä siirtoja tehtävästä toiseen tehtiin vuonna 2021 yhteensä 55, joista 40 henkilöä valittiin rekrytoinneissa ja 15 henkilöä siirtyi vapautuvaan tai uuteen tehtävään ilman rekrytointia.

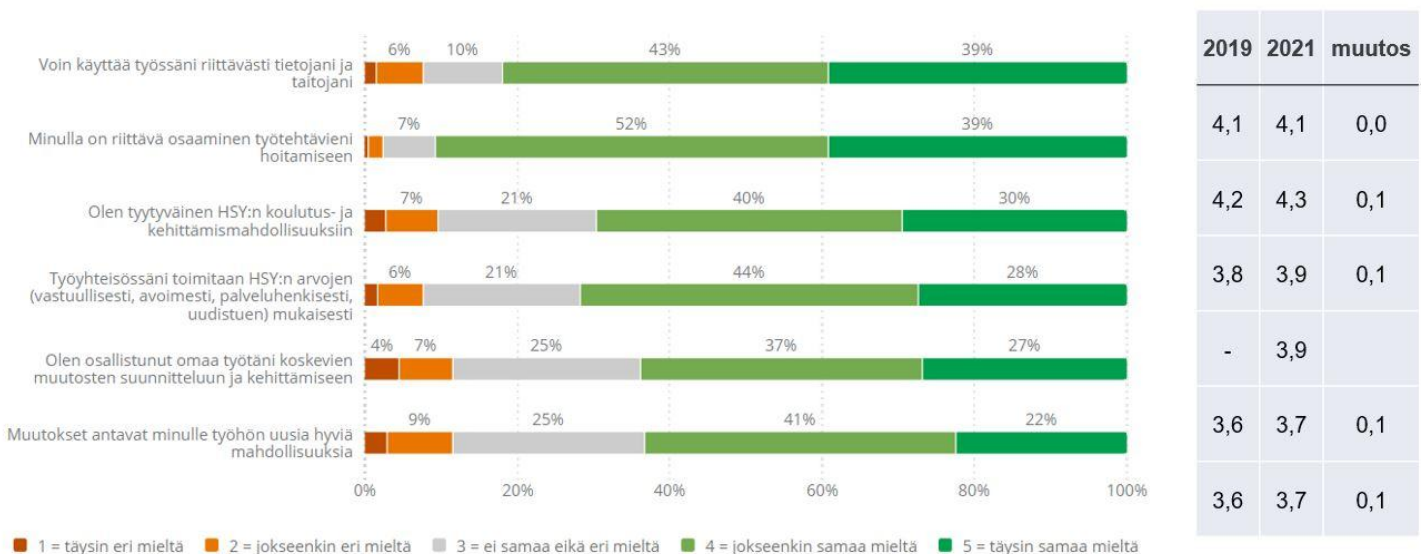
Henkilöstön kokemus osaamisen kehittämisestä ja muutuskyvystä parantuivat hieman tai pysyivät samana vuoden 2021 henkilöstökyselyn perusteella vuoden 2019 tuloksiin verrattuna.

Osaamisen kehittämisen ja muutuskyvyn indeksi sisälsi seuraavat vuonna 2021 väittämät:

- Voin käyttää työssäni riittävästi tietojani ja taitojani,
- Minulla on riittävä osaaminen työtehtävieni hoitamiseen,
- Olen tyytyväinen HSY:n koulutus- ja kehittämismahdollisuuksiin,
- Työyhteisössäni toimitaan HSY:n arvojen (vastuullisesti, avoimesti, palveluhenkisesti, uudistuen) mukaisesti,
- Olen osallistunut omaa työtäni koskevien muutosten suunnitteluun ja kehittämiseen,
- Muutokset antavat minulle työhön uusia hyviä mahdollisuuksia.

Työyhteisössäni toimitaan HSY:n arvojen (vastuullisesti, avoimesti, palveluhenkisesti, uudistuen) mukaisesti -väittämä lisättiin uutena vuoden 2021 henkilöstökyselyyn eikä siitä ole sen vuoksi saatavilla vertailuarvoa.

Henkilöstökyselyn tulosten perusteella HSY:läisillä on riittävä osaaminen työtehtäviensä hoitamiseen sekä näitä tietoja ja taitoja voi käyttää jokapäiväisessä työssä.



Kuva 16. Henkilöstökyselyn osaamisen kehittämisen ja muutuskyvyn indeksivertailut vuosina 2019–2021, > 4,0 vastausta pidetään onnistuneena tavoitteena.

Haluamme tukea ja kannustaa henkilöstöä ylläpitämään sekä kehittämään omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan. HSY:llä toimii erillinen osaamisen kehittämisen työryhmä, joka kokoontui vuonna 2021 neljä kertaa. Työryhmän

tavoitteena on kartoittaa koko henkilöstön osaamisen kehittämisen tarpeita ja seurata organisaatiotasosta koulutus- ja osaamisen kehittämisen ohjelmaa. Vuoden 2021 pääpainona oli henkilöstön digiosaamisen kehittäminen (ks 5.2).

5.1 Monipuoliset koulutusmahdollisuudet

Järjestämme vuosittain useita koulutuksia koko talolle sekä osasto- ja yksikkökohtaisesti tarpeiden mukaisesti. Vuonna 2021 järjestimme sisäisiä koulutuksia 83 kappaletta. Työntekijöillämme on mahdollisuus osallistua myös ulkopuolisten palveluntarjoajien järjestämiin koulutuksiin. Vuoden 2021 aikana yhteensä 496 eri työntekijää eli noin 61 % henkilöstöstä osallistui sisäisiin ja ulkoisiin koulutuksiin vähintään yhden koulutuspäivän verran. Koulutukseen osallistumispäiviä oli yhteensä 1 892 päivää eli 2,31 päivää per työntekijä. Vuoden 2020 vastaavat luvut olivat 2 142 päivää eli 2,7 päivää työntekijää kohden.

Erillisten koulutusten lisäksi HSY:llä on käytössä monipuoliset verkko-opiskelumahdollisuudet. Osana perehdytystä jokaisen HSY:läisen tulee käydä Moodle-verkkokurssialustalla talon sisäisiä koulutuksia yleisistä käytännöistämme ja toimintatavoistamme. Moodlen kautta on mahdollista opiskella myös toimialakohtaisia koulutuksia. Toinen käytössämme oleva Eduhouse Oneline (ent. Wistec) -verkko-oppimisympäristö tarjoaa kattavan määrän erilaisia ICT-koulutuksia. Verkko-opintoja saa suorittaa työajalla.

5.2 Osaamisessa painopisteenä Digiosaaminen

Vuoden 2021 aikana oli käynnissä digiosaamismerkkiprojekti, jossa laadittiin digiosaamismerkkejä henkilöstön käyttöön. Merkkien käyttöönotto tapahtuu alkuvuodesta 2022.

Valmistelimme HSY:lle vuonna 2021 oman digiosaamismerkistön, joka otettiin käyttöön vuoden 2022 alussa. Digiosaamismerkkien tavoitteena on kuvata HSY:n koko henkilöstön tarvitsemia keskeisiä digitaitoja ja suunnata osaamisen kehittämistä vastaamaan tunnistettuja yhteisiä osaamistarpeita. Digiosaamismerkkien tavoitteena on myös auttaa seuraamaan henkilöstön digiosaamisen tasoa ja asettamaan tavoitteita digiosaamisen systemaattiselle kehittämiselle. Samalla ne innostavat ja kannustavat työntekijöitä oman osaamisen jatkuvaan kehittämiseen.

Digiosaamismerkkien valmistelussa hyödynnettiin valtakunnallisen Osuvat taidot -hankkeen ja Tietoyhteiskunnan kehittämisskeskus TIEKE ry:n kokemuksia digiosaamismerkkien kehitystyöstä sekä avointa Open Badge Factory -alustaa osaamismerkeille. HSY:ssä osaamismerkkejä työsti projektiryhmä, jossa oli laajasti edustajia eri toimialoilta ja yksiköistä.

Perusdigitaidot HSY:ssä -merkki kuvaa koko henkilöstölle tarpeelliset perustaidot, ja sen osa-alueita ovat:

- työssä tarvittavat digilaitteet,
- työssä tarvittavat perussovellukset,
- tietoturva ja tietosuoja,
- viestintä HSY:n digikanavissa.

Muut digiosaamismerkkit kuvaavat erityistaitoja, joita tarvitaan vaihtelevasti eri työtehtävissä. Niitä ovat:

- Tiedostojen hallinta,
- Sähköiset kyselyt,
- Ammatillinen someviestintä,
- Etäfasilitointi,

- *Datan analysointi, visualisointi ja raportoiminen,*
- *Tietojärjestelmien kehittäminen,*
- *Ohjelmistorobotiikan hyödyntäminen,*
- *Tekoälyn hyödyntäminen.*

Täydennämme digiosaamismerkistöä tulevina vuosina uusien tunnistettujen tarpeiden mukaan.



Kuva 17. Perusdigimerkit HSY:ssä metamerkki.

6 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuden tavoitteista ja toteutumisesta

Vuoden 2021 alussa HSY:n johtoryhmä hyväksyi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuosille 2021-2022. Suunnitelmakausi sisältää useita konkreettisia tavoitteita tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi HSY:llä. Seuraavia tavoitteita edistettiin vuoden 2021 aikana usein eri toimenpitein.

HSY:läiset ovat tietoisia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöstä ja tavoitteista

- Intranetissämme uutisoitiin kauden 2021-2022 suunnitelmasta ja sen sisältämistä tavoitteista tammikuussa 2021.

- Esihenkilöitä kannustettiin käymään keskustelua tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta työyhteisöissä.

Käytämme termiä esihenkilö HSY:n sisäisessä ja ulkoisessa viestinnässä

- Arkisessa kielenkäytössä on harjoiteltu puhumaan esihenkilöistä. Tässä jokainen kulkee omassa tahdissaan ja se on täysin ok.

- Erilaisissa kirjallisissa viestintämateriaaleissa (Intranet, ohjeet, järjestelmät, esitysmateriaalit ym.) on esimiehet päivitetty esihenkilöiksi. Päivittäminen jatkuu edelleen muun sisällön päivittämisen yhteydessä.

- Uusissa kirjallisissa materiaaleissa on käytetty esihenkilö-termiä sekä sisäisessä että ulkoisessa viestinnässä.

- Henkilöstölle järjestettiin nimikilpailun Esimiesviestin nimeämiseksi uudelleen. Uudeksi nimeksi valittiin Esikko.



Kuva 18. Esihenkilöviesti Esikon banneri.

Sukupuolineutraalit tehtävänimikkeet esihenkilöille

Miespäätteisiä tehtävänimikkeitä oli alettu HSY:ssä muuttaa sukupuolineutraaleiksi jo ennen kauden 2021–2022 suunnitelmaa. Vuoden 2021 alussa HSY:llä oli käytössä 19 erilaista miespäätteistä tehtävänimikettä ja vuoden lopussa yhteensä 16.

Muutos tehtävänimikkeissä tehtiin sitä mukaa, kun syntyi uusia tehtäväkuvia tai -nimikkeitä ja kun tehtäväkuvauksia käsiteltiin TVA-työn yhteydessä. Muutos on vauhdiltaan maltillista, mutta etenee vakaasti sukupuolineutraaliuden suuntaan. Myös muita kuin esihenkilöiden miespäätteisiä tehtävänimikkeitä muutetaan sukupuolineutraaleiksi.

HSY:n rekrytointiprosessi on yhdenvertainen

Järjestimme esihenkilöille maaliskuussa 2021 kaksi rekrytointivalmennustilaisuutta. Valmennusten tavoitteena oli nostaa osaamisen merkitys rekrytoinnissa keskiöön ja auttaa rekrytoivia tiedostamaan omat mahdolliset ennakoasenteensa. Näihin kahteen samansisältöiseen rekrytointivalmennukseen osallistui yhteensä noin 50 esihenkilöä.

Kehitämme HSY:läisten valmiuksia ennaltaehkäistä ja selvittää häirinnän tai epäasiallisen kohtelun tilanteita

Häirinnän tai epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisy ja selvittäminen on viime aikoina ollut HSY:llä huomion ja kehittämisen kohteena. Häirintään tai epäasialliseen kohteluun puuttumisen toimintaohjetta päivitettiin syksyllä 2021 osapuolten kuulemisen ohjeiden sekä selvityksessä syntyvän materiaalin säilyttämisen ja käsittelyn osalta.

Jatkuvana käytäntönä on edelleen, että jokainen uusi HSY:läinen tekee osana perehdytystä Moodle-kurssin häirinnän tai epäasiallisen kohtelun tunnistamisen ja selvittämisen toimintamallista.

HR-viestintää HSY:n arvojen mukaisesti koko henkilöstölle

Vuoden aikana uudistettiin HR-viestinnän rakennetta HSY:n intranetissä. Aiemmin vain esihenkilöille tarkoitetun HR-asioiden intranet-sivuston tietosisällöt siirrettiin koko henkilöstön yhteiselle sivustolle. Uudistuksella lisättiin

henkilöstökäytäntöjen viestimisen avoimuutta ja selkeytettiin HR-viestinnän kokonaisuutta.

7 Tukea esihenkilötyöhön

Vuoden alusta henkilöstöyksikkö alkoi toteuttaa systemaattista uusien esihenkilöiden HR-perehdytystä, jonka tavoitteena on tukea esihenkilöiden perehtymistä HSY:n työnantaja- ja henkilöstökäytäntöihin. Kolmivaiheinen perehdytys tukee esihenkilöroolin omaksumista edistäen tutustumista henkilöstöasioihin, esihenkilökollegoihin ja henkilöstöyksikön jäseniin. Vuoden 2021 aikana HR-perehdytykseen osallistui 19 uutta esihenkilöä.

Esihenkilöille järjestettiin keväällä rekrytointivalmennusta, joissa kerrattiin laadukkaan rekrytointiprosessin kulkua ottaen huomioon tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden sekä hyvän hakijakokemuksen toteutuminen. Valmennustilaisuuksiin osallistui yhteensä noin 50 esihenkilöä.

Esihenkilöpäivillä keväällä käsiteltiin häirintään tai epäasialliseen kohteluun puuttumisen toimintaohjeita, kuultiin inspiroiva esitys käytännön keinoista vaikeisiin keskusteluihin sekä pohdittiin esihenkilön omaa jaksamista. Syksyllä esihenkilöpäivillä käsiteltiin henkilöstökyselyn tuloksia, tunteiden johtamista ja pohdittiin yhdessä uuden strategian laatimista. Päällikköpäivien teemana oli keväällä "Enemmän yhdessä sidosryhmäverkostossa" ja syksyllä "Strategia 2023".

Esihenkilöiden aamuinfot

Vuonna 2021 henkilöstöyksikkö järjesti yhteensä 10 esihenkilöiden aamuinfoa erilaisista ajankohtaisista aiheista, muun muassa kesätyöntekijöiden rekrytoinneista, tapaturmavakuuttamisesta, varhaisen välittämisen toimintamallista, työhyvinvoinnista, oppilaitosyhteistyöstä ja sosiaalisen median hyödyntämisestä rekrytointien yhteydessä. Kahden aamuinfon aiheena oli miten henkilöstökyselyä voidaan hyödyntää toiminnan ja työhyvinvoinnin kehittämisessä. Tavoitteena oli antaa kokonaiskuva henkilöstökyselyn prosessista ja esihenkilön roolista prosessin eri vaiheissa.

Lisäksi loppuvuodesta toteutimme useamman infotilaisuuden esihenkilöille ja koko henkilöstölle palkanlaskennan ulkoistamisen mukanaan tuomista uusista käytännöistä.

8 HR-toimintamallin kehittäminen

Henkilöstöhallinnon toimintamallin kehittäminen oli valittu Johtamisjärjestelmä 2020 hankkeessa yhdeksi kehittämiskohteeksi. Uuden HR-toimintamallin tavoitteilaksi oli asetettu "HR-palvelut toiminnan ja kehityksen mahdollistajana ja lisäarvon tuottajana".

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

Kehittämistyö käynnistyi keväällä henkilöstöyksikön sisäisellä kick off -tilaisuudella, jossa kartoitettiin uuden toimintamallin mahdollisuuksia ja vaikutuksia sekä yksittäisen työntekijän että koko yksikön työskentelyyn. Elokuussa pidettiin 15 johtajalle ja esihenkilölle henkilökohtaiset haastattelut. Niiden tavoitteena oli rakentaa ymmärrystä siitä, miten HR parhaiten voisi tukea tulosalueita, toimialoja ja yksiköitä onnistumaan ja menestymään, sekä miten HR voisi tulla lähemmäksi linjaorganisaation ja henkilöstön arkea. Haastatteluissa nousi esille toiveita erityisesti rekrytointeihin ja palvelussuhdeasioihin liittyen.

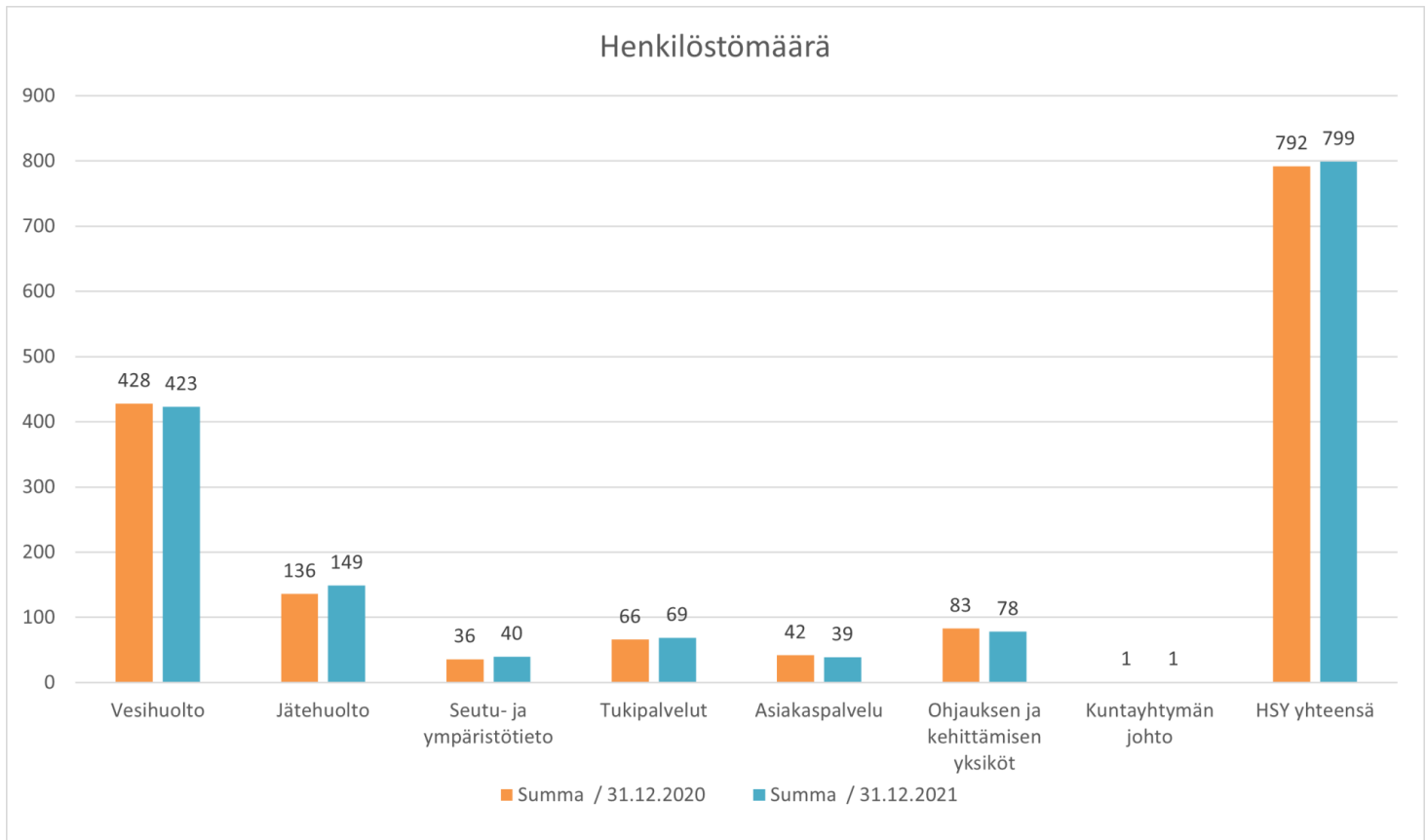
Toimintamallin kehittämistä jatkettiin henkilöstöyksikön työskentelyllä kahdessa eri työpajassa. Henkilöstöyksikkö kartoitti tärkeimmät asiat, joissa HSY-tason yhtenäisyys toisi HR-toiminnalle lisäarvoa ja mahdollistaisi tulosalueiden, toimialojen ja yksiköiden kehityksen. Näitä olivat osaamisen hankkiminen ja resurssointi, osaamisen kehittäminen, palvelussuhdeasiat, HR-järjestelmät, työyhteisön erikoistilanteet sekä työyhteisöjen hyvinvointi. Pohdimme, miten organisoitumalla voimme parhaiten tukea ja tuoda lisäarvoa toimintaan ja rakentaa HR-kumppanuutta. Näitä olivat mm. henkilöstöjohtamisen aiheiden merkityksellisyys HSY:n johtoryhmässä, nimetyt HR-kumppanit toimialoille ja tulosalueille, tietoon pohjautuva toiminnan kehittäminen sekä aktiivinen ja avoin rooli HR-viestinnässä.

HR-toimintamallin kehittämistyö jatkuu vuoden 2022 aikana.

9 Tunnusluvut

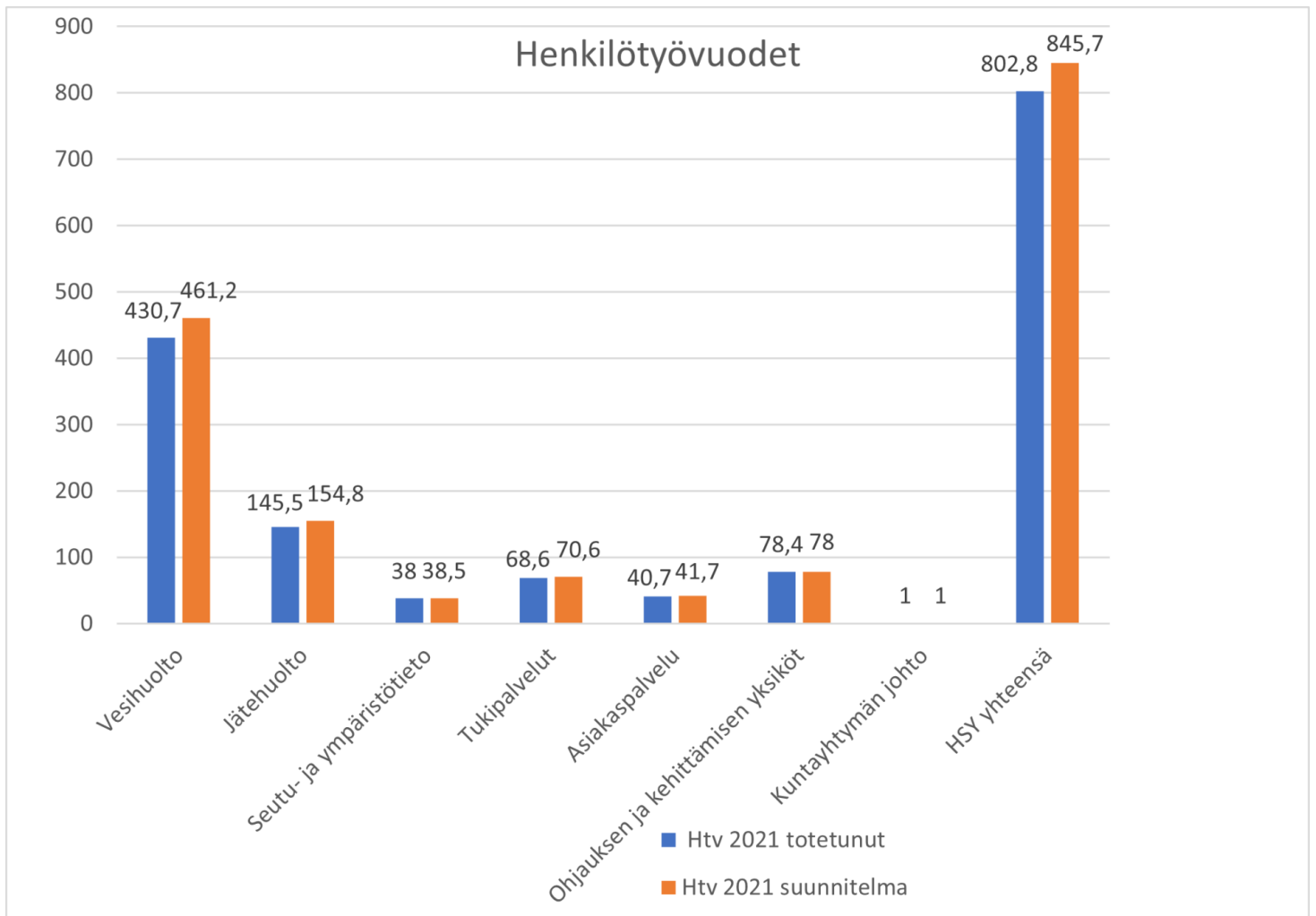
9.1 Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet

Henkilöstömäärä 31.12.2021 oli 799 henkeä. Henkilöstömäärä lisääntyi seitsemällä työntekijällä edellisen vuoden vastaavaan ajankohtaan verrattuna.



Taulukko 1. Henkilöstömäärän vertailu vuosina 2020-2021.

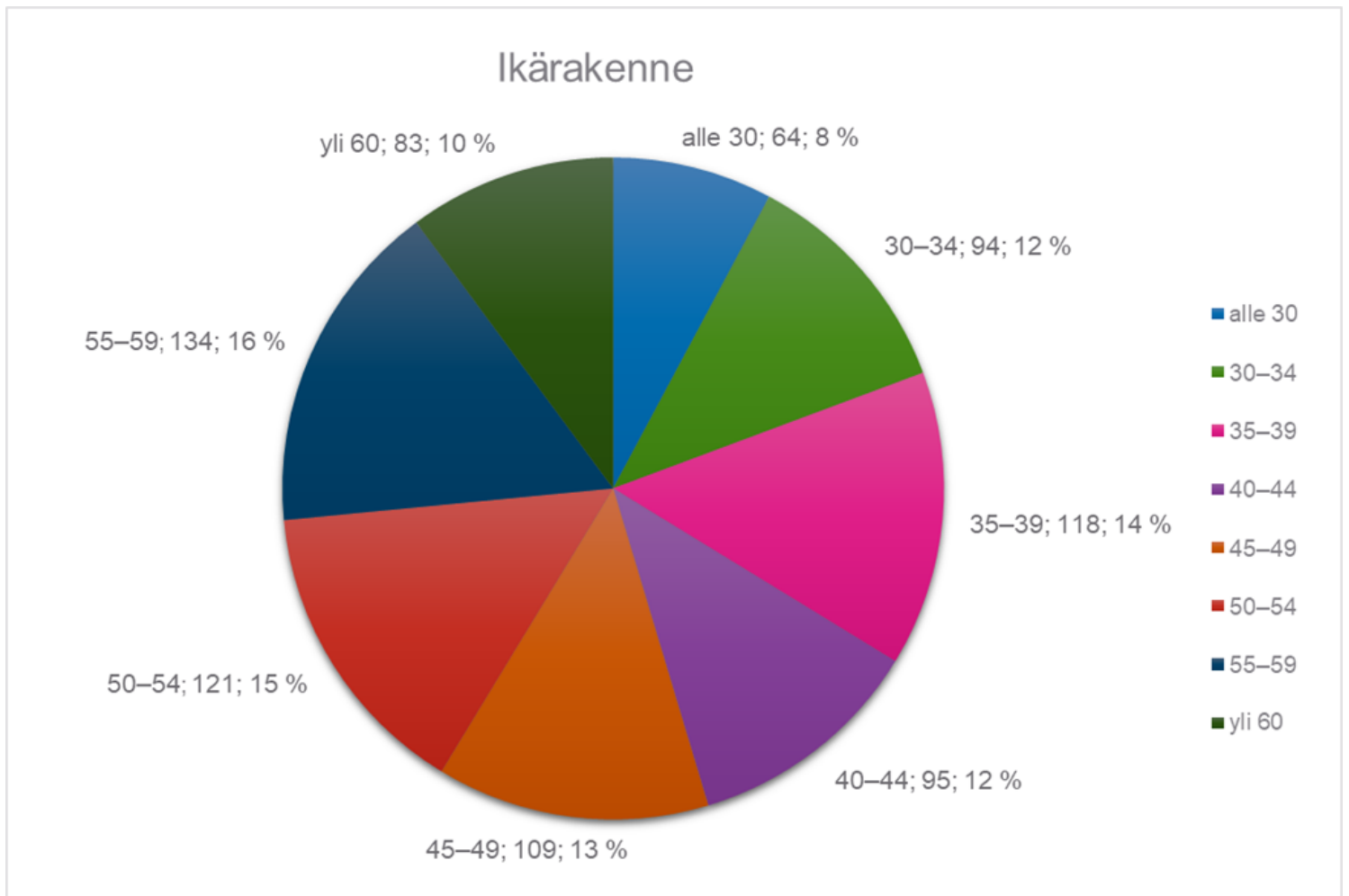
Vuoden 2021 keskimääräinen henkilöstömäärä henkilötyövuosina oli 802,8. Tämä on 42,9 henkilötyövuotta pienempi kuin henkilöstösuunnitelman mukainen henkilötyövuosien määrä 845,7. Edelliseen vuoteen 2020 verrattuna keskimääräinen henkilöstömäärä kasvoi 19 henkilötyövuotta.



Taulukko 2. Henkilötyövuodet toteutunut ja suunnitelma 2021.

9.2 Henkilöstön ikärakenne

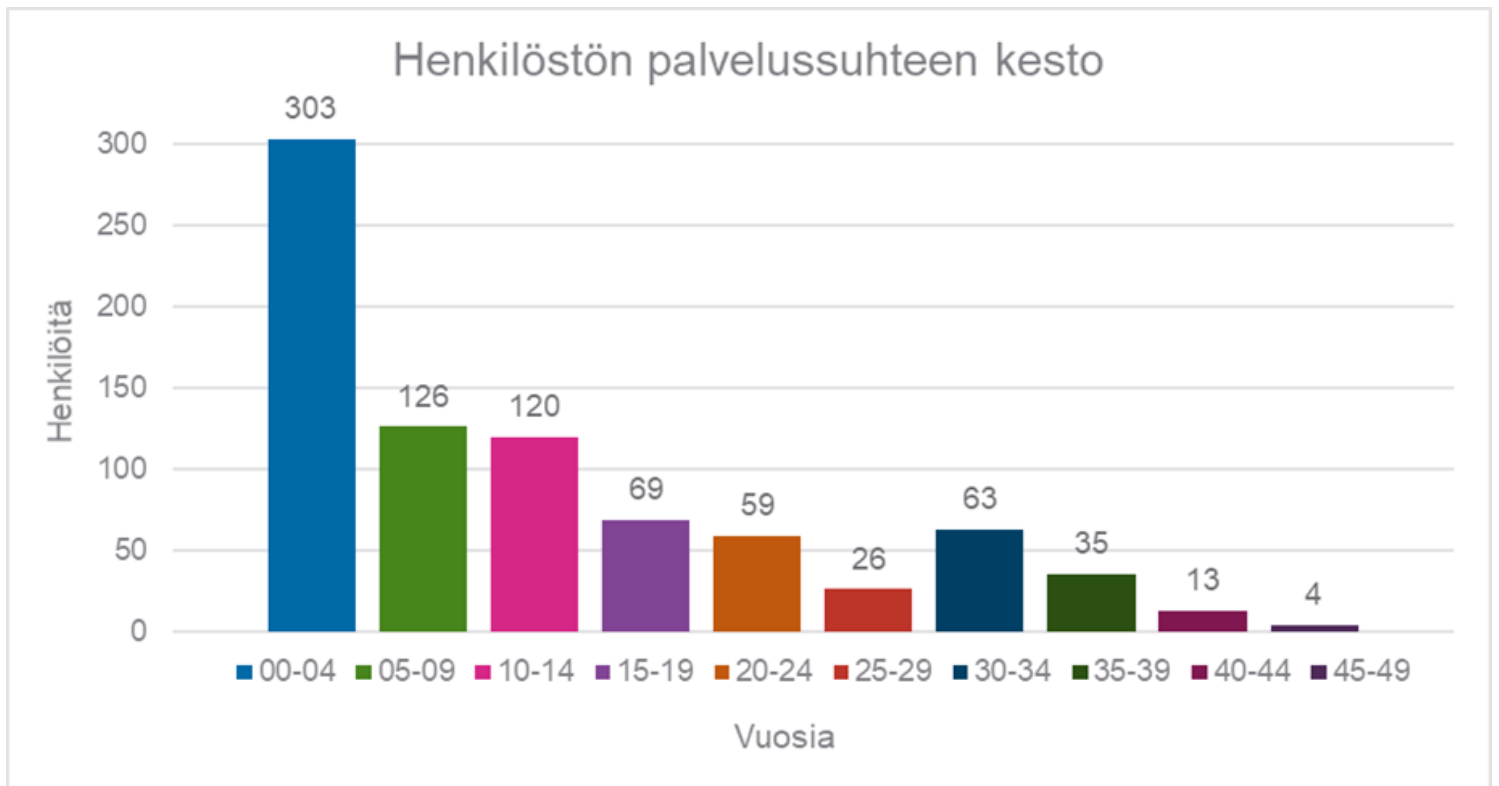
Henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2021 lopussa 45,6 vuotta. Vuonna 2020 keski-ikä oli 45,3 vuotta ja 2019 45,2 vuotta.



Taulukko 3. Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2021.

9.3 Palvelussuhteen kesto

37,04 % HSY:n henkilöstöstä on ollut palvelussuhteessa alle viisi vuotta. 67,11 % henkilöstöstä on ollut palvelussuhteessa alle 15 vuotta. Yli 40 vuotta työskennelleitä on 17 henkilöä.

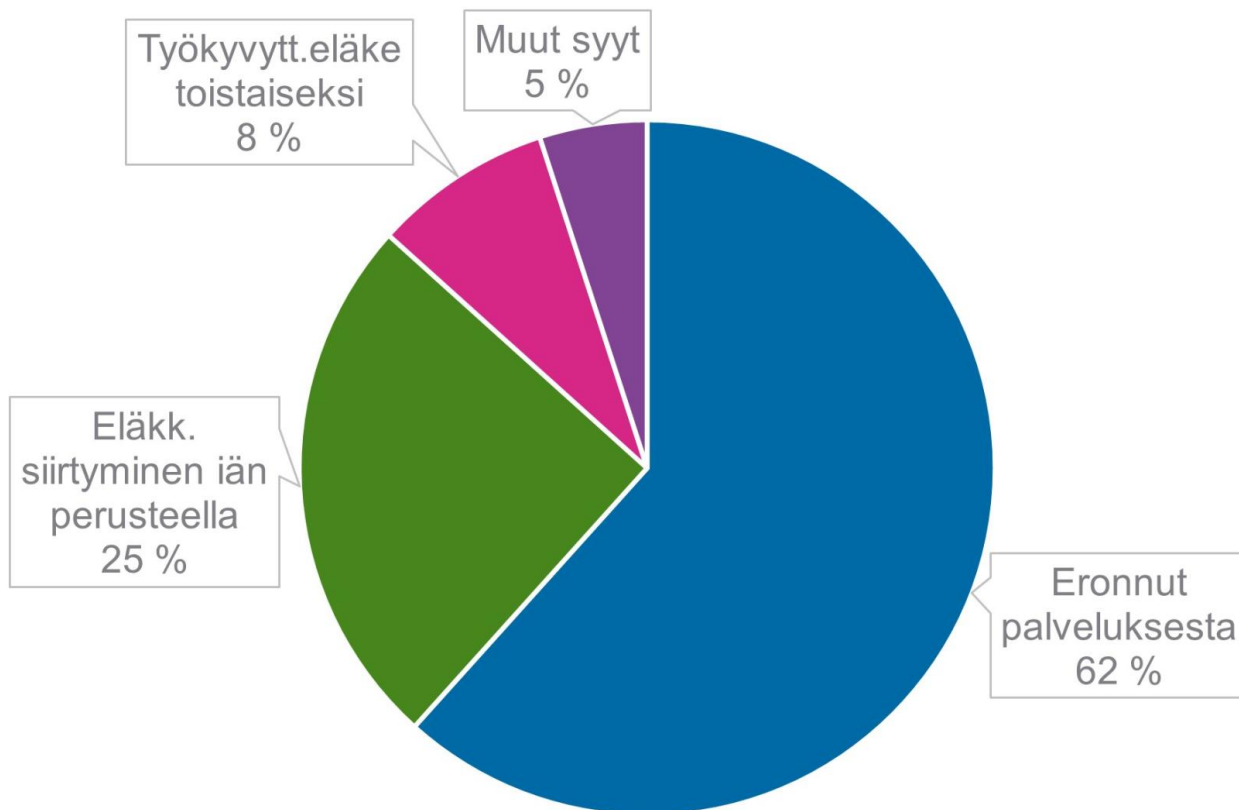


Taulukko 4. Palvelussuhteen kesto 31.12.2021.

9.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vuonna 2021 päättyneitä vakinaisia palvelussuhteita oli yhteensä 60, joista 15 henkilöä siirtyi eläkkeelle iän perusteella. Päättyneiden palvelussuhteiden määrä suhteessa vakituisen henkilöstön määrään eläköityminen mukaan lukien oli 8,1 % (2020: 4,7 %; 34 päättynyttä palvelussuhdetta). Vaihtuvuus pois lukien eläköityminen iän perusteella oli 6,1 % eli 45 työntekijää (2020: 2,9 %; 21 työntekijää). Eläkkeelle iän perusteella siirtyvien keskimääräinen ikä oli 65,2 vuotta.

Lähtövaihtuvuus



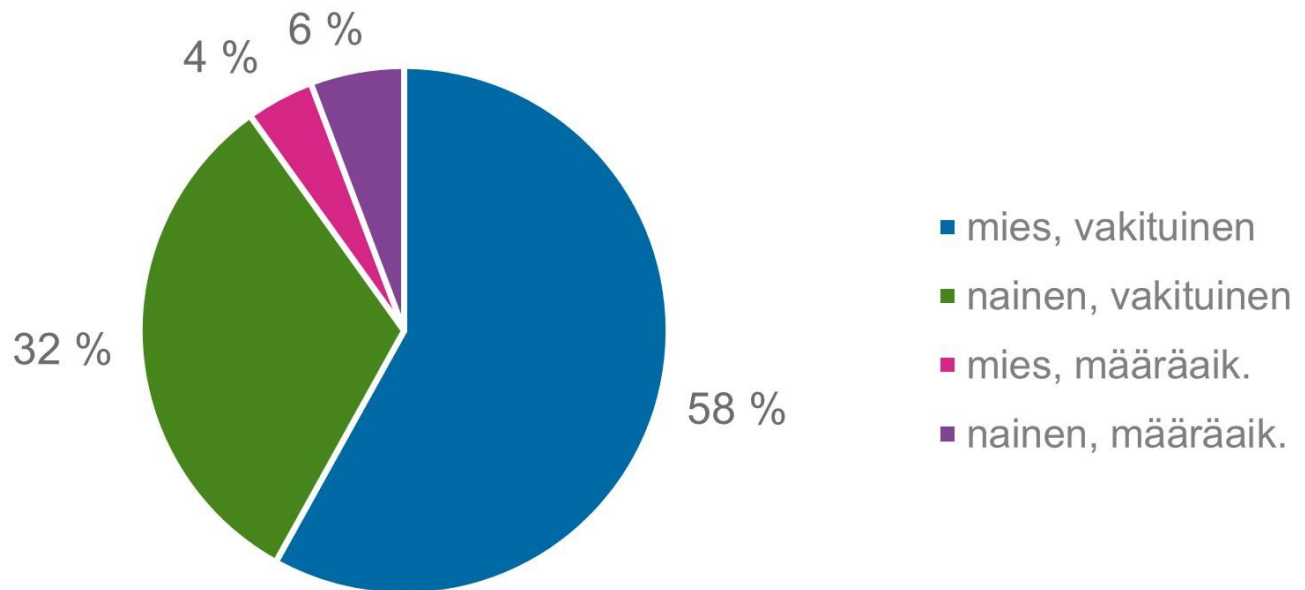
Taulukko 5. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus 2021.

9.5 Sukupuoli ja palvelussuhteen luonne

Vakituisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä oli 90 % ja määräaikaisten 10 %. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus laski viime vuodesta, jolloin se oli 11 % (vuonna 2019 määräaikaisia oli 9 %). Määräaikaisen henkilöstön käyttö liittyy erilaisten sijaisuuksien hoitamiseen. Määräaikaisessa palvelussuhteessa oli 31.12.2021 yhteensä 81 henkilöä, joista 47 naisia ja 34 miehiä. Määräaikaisia palvelussuhteita oli eniten vesihuollon ja jätehuollon toimialoilla, ohjauksen ja kehittämisen yksiköissä sekä seutu- ja ympäristötiedon tulosalueella. Vesihuollon toimialalla määräaikaiset olivat pääosin miehiä ja jälkimmäisissä pääosin naisia. Asiakaspalveluissa kaikki määräaikaiset olivat naisia.

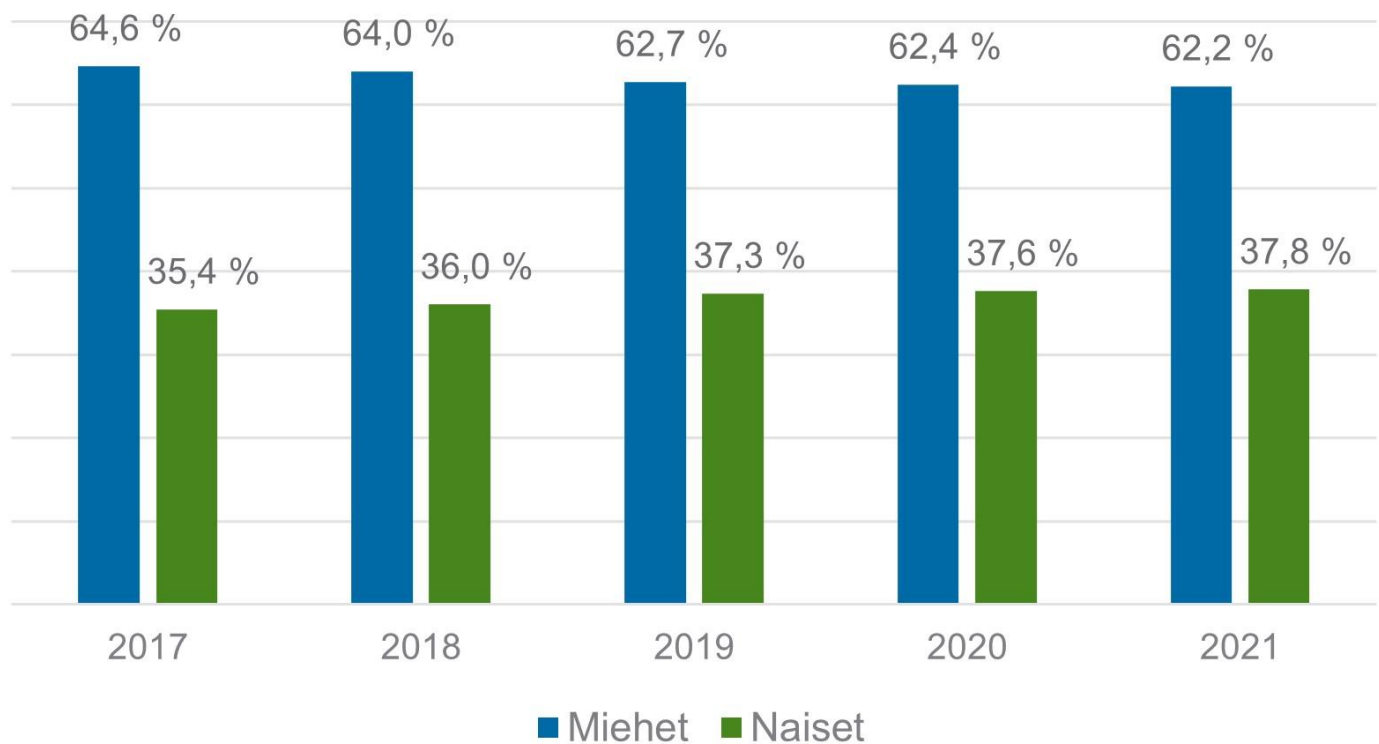
Henkilöstön sukupuolijakauma on pysynyt viime vuodet lähes samana kehittyen kuitenkin hitaasti tasaisemman jakauman suuntaan.

Henkilöstö sukupuolen ja palvelussuhteen luonteen mukaan



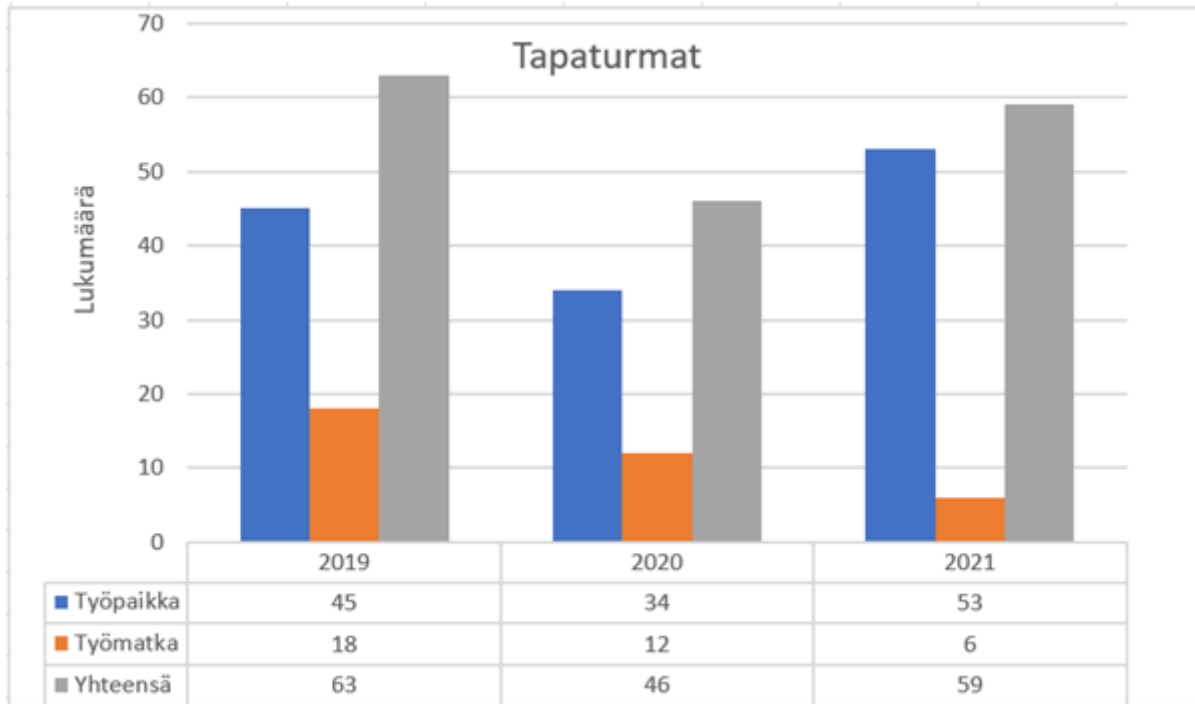
Taulukko 6. Vakituinen ja määräaikainen henkilöstö sukupuolen mukaan 2021.

Sukupuolijakauman kehitys 2017–2021



Taulukko 7. Sukupuolijakauman kehitys 2017-2021.

9.6 Tapaturmat



Taulukko 8. Sattuneet työpaikka- ja työmatkatapaturmat vuosina 2019–2021.



Taulukko 9. Työpaikkatapaturmataajuus vuosina 2011–2021 (korvauksiin johtaneet).

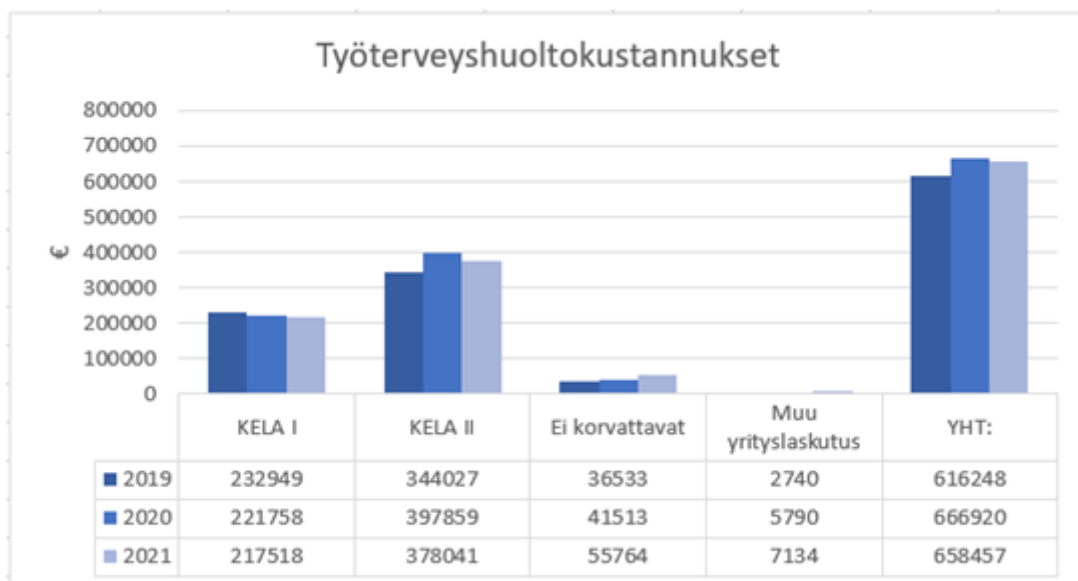


Taulukko 10. Työmatkatapaturmataajuus vuosina 2011 - 2021 (korvauksiin johtaneet).

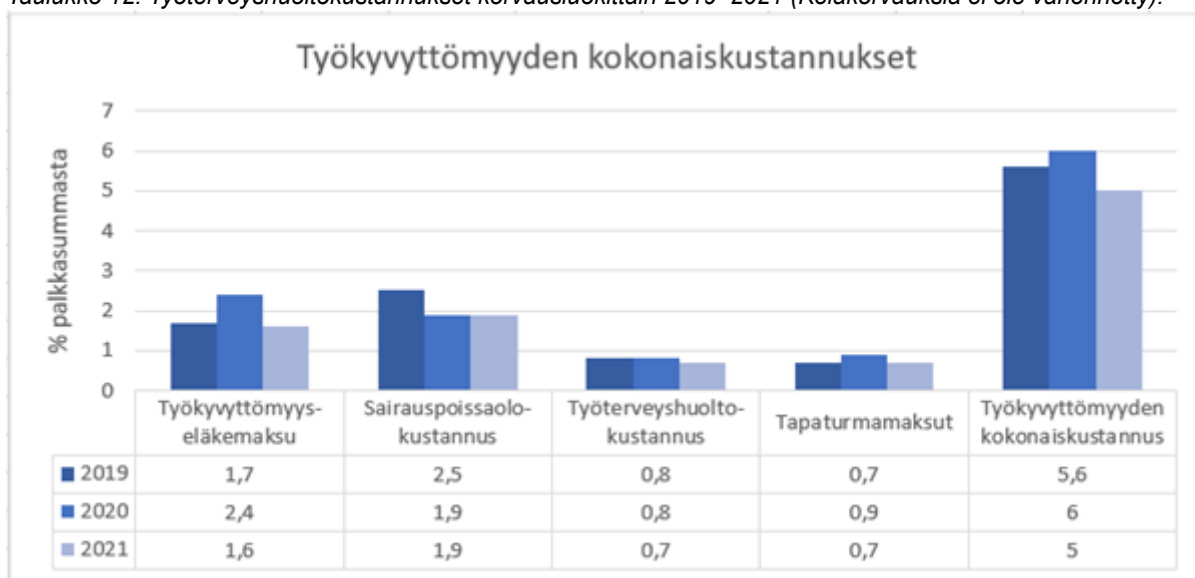
9.7 Työkyky ja -terveys

SAIRAUSPOISSAOLOJEN TUNNUSLUVUT (sis. määräaikaiseläkkeet ja tapaturmat)	2019	2020	2021
Sairauspoissaolopäivien lukumäärä yhteensä	11697	11514	10267
Sairauspoissaoloprosentti	4,04 %	3,87 %	3,41 %
Sairauspoissaolopäivien lukumäärä palvelussuhdevuotta kohden	14,8	14,1	12,5
Sairauspoissaolopäivien pituus	2019	2020	2021
1-3 pv	2406	1546	1520
4-30 pv	6260	5887	5978
yli 30 pv	3031	4081	2769

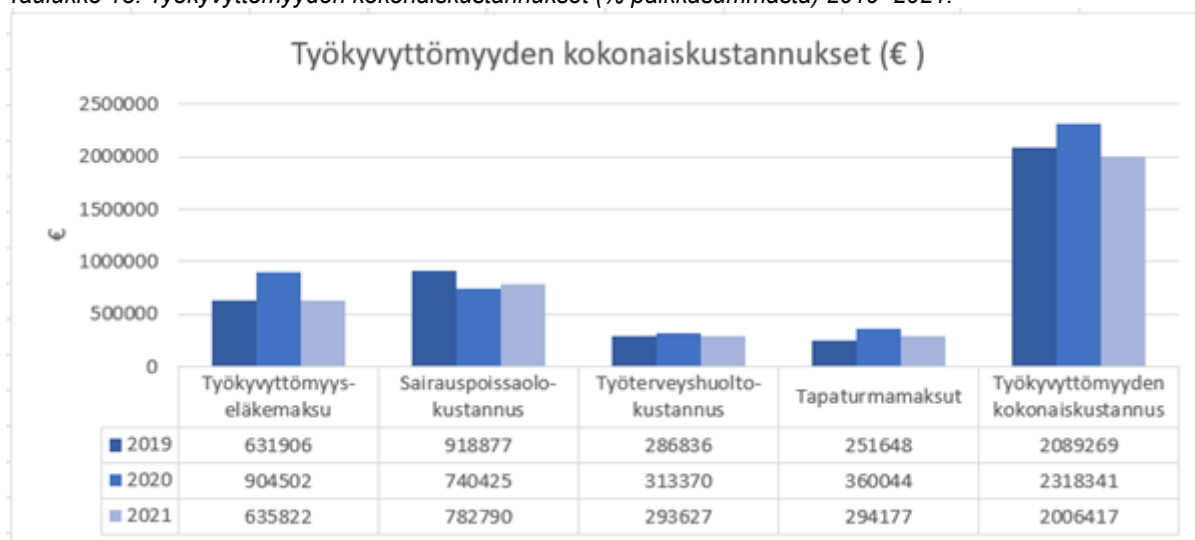
Taulukko 11. Sairauspoissaolojen lukumäärät vuosina 2019–2021.



Taulukko 12. Työterveyshuoltokustannukset korvausluokittain 2019–2021 (Kelakorvauksia ei ole vähennetty).



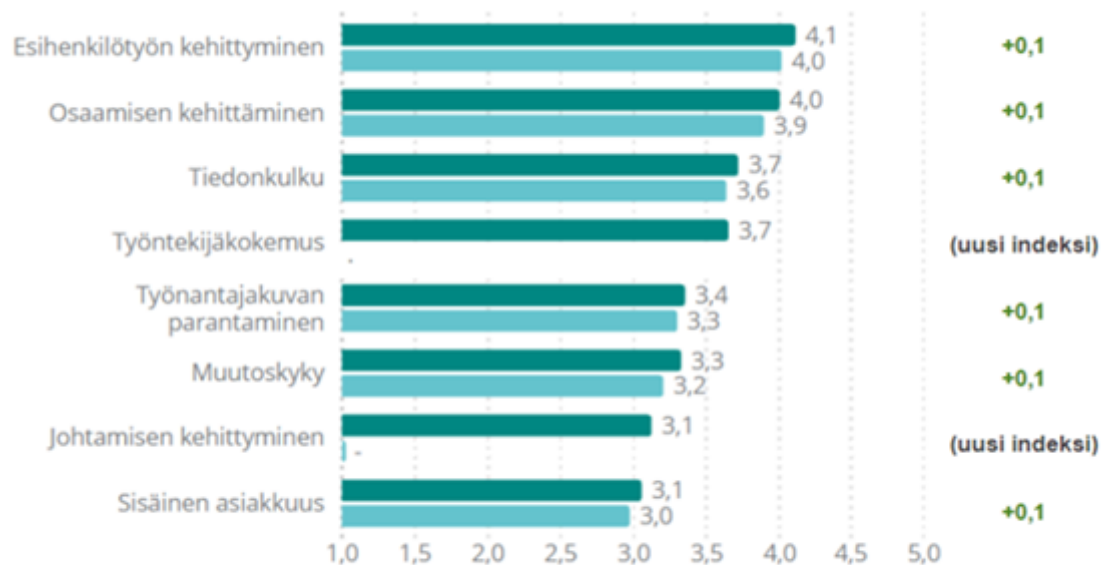
Taulukko 13. Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset (% palkkasummasta) 2019–2021.



Taulukko 14. Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset (€) 2019–2021.

9.8 Työhyvinvointi

Muutos vuodesta 2019:



■ 2021 ■ 2019

Taulukko 15. Henkilöstökyselyn keskeiset indeksivertailut vuosina 2019–2021.

HSY:n henkilöstökertomus vuodelta 2021.

Helsingin seudun ympäristöpalvelut -kuntayhtymä

Ilmalantori 1

00240 Helsinki

puhelin 09 156 11

faksi 09 1561 2011

www.hsy.fi