

**HELSINGIN SEUDUN LIIKENNE - KUNTAYHTYMÄ
SAMKOMMUNEN HELSINGFORSREGIONENS TRAFIK**

YHTYMÄKOKOUS 29. TOUKOKUU 2018
SAMKOMMUNSSTÄMMA 29. MAJ 2018

LIITE
BILAGA

**ÄÄNILUETTELO
RÖSTLÄNG**

JÄSENKUNTA MEDLEMSKOMMUN	ÄÄNIOSUUS RÖSTANDEL	ÄÄNIÄ RÖSTER	VALTUUTETTU EDUSTAJA BEFULLMÄKTIGAT OMBUD
Espoo / Esbo	21,5	21,5	
Helsinki / Helsingfors	49,7	49,7	
Kauniainen / Grankulla	0,7	0,7	
Kerava	2,8	2,8	
Kirkkonummi / Kyrkslätt	3,1	3,1	
Sipoo / Sibbo	1,6	1,6	
Siuntio / Sjundeå	0,5	0,5	
Tuusula / Tusby	3,0	3,0	
Vantaa / Vanda	17,2	17,2	
Yhteensä	100,0	100	

Helsingin seudun liikenne - kuntayhtymä, perussopimus § 12
Samkommunen Helsingforsregionens trafik, grundavtal § 12



Sisälllys

1 Toimintavuosi 2017	3
2 Henkilöstövoimavarat	4
2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne	4
2.2 Henkilöstön vaihtuvuus	4
2.3 Henkilöstön ikä	4
2.4 Palvelussuhteen pituus	5
2.5 Eläkkeelle siirtyminen	5
2.6 Työaika ja -panos	5
2.7 Henkilöstökustannukset	6
3 Kehittäminen	7
3.1 Osaamisen kehittäminen	7
3.2 Koulutus	7
4 Työn tekemisen edellytykset, kyky saada aikaan	7
4.1 Työtyytyväisyys ja sen eri osa-alueet	7
4.2 Tasa-arvon toteutuminen työpaikalla	8
5 Vaikutukset toimintaan ja tuloksiin	8
5.1 Työterveyshuollon kustannukset	8
5.2 Työpaikkaselvitykset	8
5.3 Sairauspoissaolot	8
5.4 Tapaturmat	9
5.5 Ylityöt	9
5.6 Tulokortin toteuma	10

1 Toimintavuosi 2017: strategiaa ja asiakasymmärrystä

HSL:n uutta toimintastrategiaa valmisteltiin vuoden aikana eri vaiheissa laajasti sekä oman henkilöstön että asiakkaiden ja sidosryhmien kanssa. Henkilöstö osallistui strategiatyöhön sekä tuottamalla kyselyn avulla näkemyksiä nykytilasta että työstämällä strategian sisältöä työpajoissa. Strategialuonnoksen arviointiin osallistui koko henkilöstö, kun ehdotusta käytiin ryhmittäin läpi yhteisessä strategiakeskustelussa. Strategia viimeisteltiin henkilöstön antaman palautteen ja loppuvuonna järjestetyn strackathon- tapahtuman tulosten perusteella.

Lähes koko henkilöstö oli syksyllä ”Asiakkaan matkassa” joko konkreettisesti kuulemassa asiakkaan kokemuksia tai havainnoimassa joukkoliikenteen sujumista erilaisten asiakkaiden näkökulmasta. Jatkokyönä tästä tehtiin arjen työn tueksi opas asiakaslähtöisen kehittämisen periaatteista.

Keskinäisen yhteistyön tukemiseksi tehtiin pelisäännöt yhteistyön eri vaiheisiin: asioiden valmisteluun, päätösten ja suunnitelmien toimeenpanoon, osallistamiseen sekä tiedonhankintaan ja viestintään. Uudet pelisäännöt käsiteltiin ryhmäpalavereissa.

Henkilöstöstrategiset tavoitteet ja niiden toteutuminen

Strategiset tavoitteet olivat:

Kehitämme osaamistamme tavoitteellisesti ja monipuolisesti toiminnan ja tulosten parantamiseksi

Vahvistamme esimiestyön ammattimaisuutta ja henkilöstön työyhteisötaitoja

Teemme tuloksellista yhteistyötä työkavereiden, asiakkaiden ja sidosryhmien kanssa

Nämä tavoitteet olivat osa HSL:n tuloskorttitavoitteita. Tavoitteiden toteutumista mitattiin työntekijäkokemuksen avulla:

Mittari (henkilöstökysely, asteikko 1 – 5)	2016 toteutuma	2017 tavoite (max-tulos)	2017 toteutuma
Osaamisen kehittäminen	3,90	4,00	3,93
Työyhteisötaidot	4,02	4,10	4,08
Asiakaslähtöisyys	3,66	3,80	3,63
Osastojen välinen yhteistyö	3,24	3,50	3,13

Osaamisen kehittämiseen ja työyhteisötaitoihin liittyvät asiat olivat hyvällä tasolla ja ne koettiin positiivisemmin kuin vuotta aiemmin, mutta tulokset eivät olleet ihan maksimituloksen tasolla. Asiakaslähtöisyyden toteutumiselle ja sisäiselle yhteistyölle asetettiin kunnianhimoiset tavoitteet. Palaute asiakaslähtöisyyden toteutumisesta oli suunnilleen samalla tasolla kuin edellisenä vuonna. Henkilöstön kokemuksen perusteella asiakaslähtöisyydessä on vielä kehittämisen mahdollisuuksia. Palaute osastojen välisen yhteistyön toimivuudesta oli aiempaa kriittisempää.

Keskeiset henkilöstöä kuvaavat luvut

Henkilöstön määrä vuoden 2017 lopussa oli 391. Vakituudessa palvelussuhteessa oli 90 % henkilöstöstä. Henkilöstön keski-ikä oli 42,3. Koulutukseen (kursseihin) käytettiin toimintavuoden aikana keskimäärin 842 euroa henkilöä kohti.

Vuoden 2017 henkilöstökustannuksia vastaava työpanos oli 366 henkilötyövuotta. Henkilökustannukset henkilötyövuotta kohden olivat vajaat 55 000 euroa, kustannukset pysyivät suunnilleen samalla tasolla kuin edellisenä vuonna. Ylitöitä tehtiin edellisvuotta vähemmän.

Sairauspoissaolojen määrä laski merkittävästi edelliseen vuoteen verrattuna, sairauspoissaolojen osuus teoreettisista työpäivistä oli 4,6 %. Työtapaturmia sattui aiempaa vähemmän, yhteensä 47.

Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus puoliintui edellisvuodesta ja oli 4,8 %. Suurinta vaihtuvuus oli asiakaspalvelutehtävissä.

2 Henkilöstövoimavarat

2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstö 31.12.	Miehet					Naiset					Kaikki				
	2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017
Vakinaiset	133	134	135	133	145	211	210	216	196	206	344	344	351	329	351
Määräaikaiset	26	25	19	20	16	35	28	29	24	24	61	53	48	44	40
Yhteensä	159	159	154	153	161	246	238	245	220	230	405	397	399	373	391

Kokoaikatyössä oli 345 ja osa-aikatyössä 46 henkilöä.

Miehiä oli 41 % ja naisia 59 %. Henkilöstöstä vakituisia oli 90 % ja määräaikaisia 10 %. Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piirissä oli 265 henkilöä ja teknisten sopimuksen piirissä 126 henkilöä.

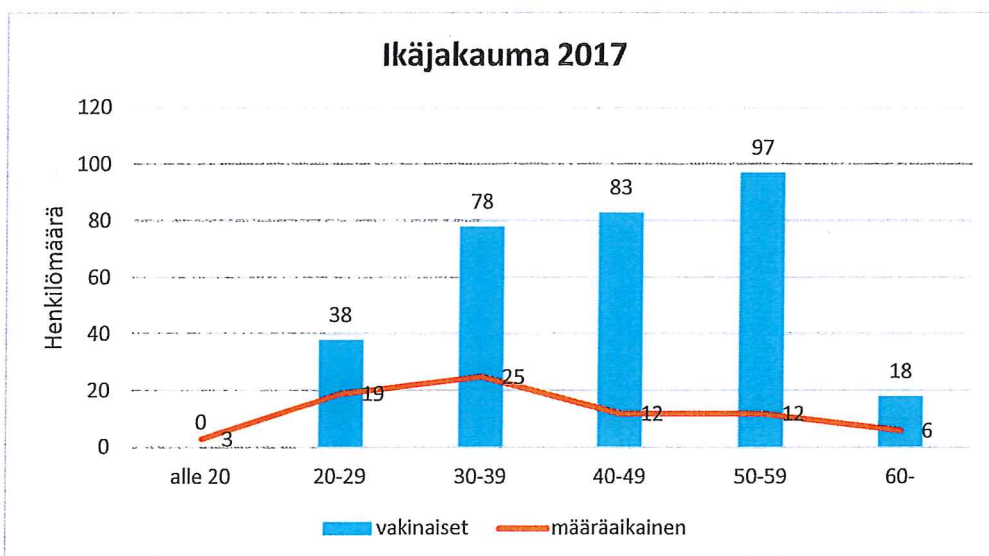
Kuntayhtymään rekrytoitiin 28 uutta henkilöä vakituisen palvelusuhteeseen (2016: 13 tt). Uudet työntekijät tulivat asiakaspalvelu-, esimies- tai asiantuntijatehtäviin.

2.2 Henkilöstön vaihtuvuus

HSL:n palveluksesta erosi 17 vakinaisessa palvelussuhteessa ollutta henkilöä. Lähtövaihtuvuus oli 4,8 % (irtisanoutuneiden määrä suhteessa vakituisen henkilöstön määrään, ei sisällä eläkkeelle jääneitä). Talosta lähteneistä suurin osa oli asiakaspalvelutehtävissä.

2.3 Henkilöstön ikä

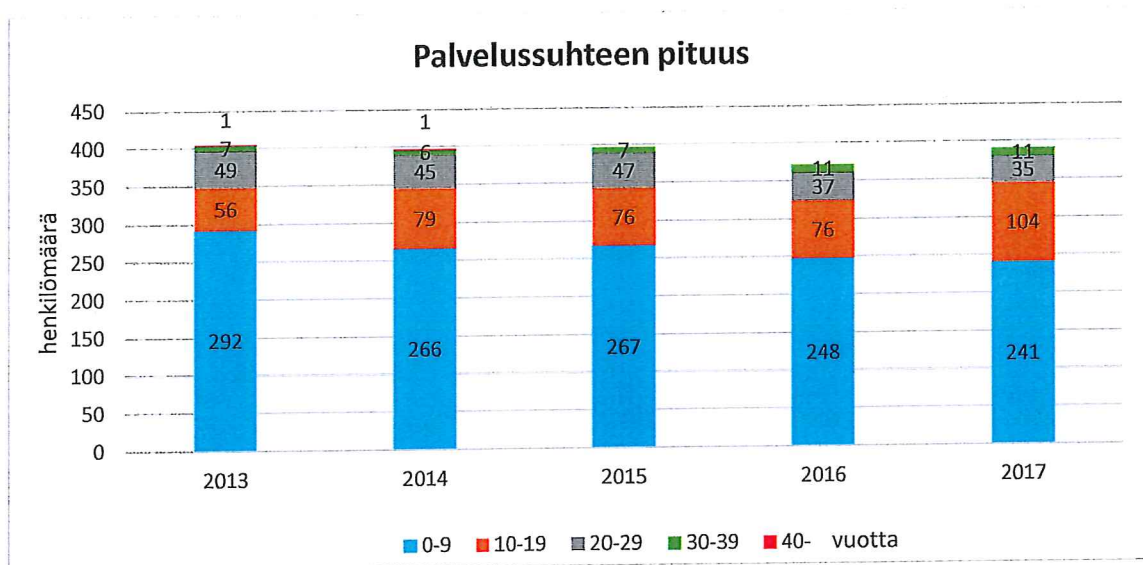
Henkilöstöstä alle 30-vuotiaita oli 15 %, 30-49-vuotiaita 51 % ja 50-vuotiaita tai sen yli 34 %.



Henkilöstön keski-ikä oli 42,3 vuotta (2016: 41,6 v). Vakinaisessa työsuhteessa olevilla keski-ikä oli 45,6 vuotta (2016: 46,5 v) ja määräaikaisessa palvelussuhteessa olevilla 37,5 vuotta (2016: 33,0 v).

2.4 Palvelussuhteen pituus

Henkilöstön keskimääräinen palveluaika oli 8,4 vuotta (2016: 9,8 v). Miesten keskimääräinen palvelusaika oli 7,5 vuotta (2016: 7,9 v) ja naisilla 9,0 vuotta (2016: 13,1 v). Palvelusajassa on mukana myös mahdollinen palveluaika HSL:n lähtöorganisaatioista (YTV ja HKL).



2.5 Eläkkeelle siirtyminen

Vuonna 2017 vanhuuseläkkeelle jäi 5 henkilöä. Eläkkeelle jätiin keskimäärin 65,5 vuotiaana.

2.6 Työaika ja -panos

Vuonna 2017 henkilöstön kokonaistyöpanos oli 388.

Työajan prosentuaalinen jakautuminen	2013	2014	2015	2016	2017
Tehty vuosityöaika	77	77,1	76,6	74,9	76,6
Vuosilomat ja säästövapaat	10,4	10,9	10,7	10,7	10,6
Sairaus- ja tapaturmalomat	5	5,3	5,5	5,7	4,9
Muut palkalliset poissaolot	1,6	0,9	1,1	1,0	1,3
Koulutus (palkallinen)	0,4	0,4	0,4	0,2	0,4
Perhevapaat (palkallinen ja palkaton)		2,9	2,9	3,4	3,6
Palkattomat poissaolot	5,6	2,3	2,8	4,1	2,6
Yhteensä	100	100	100	100	100

Palkattomiin poissaoloihin sisältyvät opinto-, vuorottelu- ja muut palkattomat vapaat.

2.7 Henkilöstökustannukset

Palkka- ja henkilösivukulut olivat 20 117 904 euroa. Kustannukset henkilötyövuotta kohti olivat 54 967 euroa (2016: 53 161 euroa).

		2013		2014		2015		2016		2017		
	%	1.000 euroa	%	1.000 euroa	%	1.000 euroa	%	1.000 euroa	%	1.000 euroa		
I	Palkkasumma			14 462,2		14 882,1		16 478,2		18 978,8	20 117,9	
II	Tehdyn työajan palkat	60,4		12 094,8	61,8	12 707,8	63,4	14 023,9	67,2	16 548,2	68,9	17 702,8
A	Välilliset palkat (A)	17,1		3 051,1	15,5	3 192,5	14,6	3 222,4	13,1	3 233,3	11,5	2 963,8
B	Sosiaaliturva (B)	17,7		3 371,7	17,1	3 507,6	16,6	3 673,3	14,7	3 624,2	14,8	3 813,7
C	Muut välilliset työvoimakustannukset	4,8		1 066,1	5,6	1 151,4	5,4	1 192,7		1 173,3	4,7	1 209,8
A	lomaraha			683,7		741,1		768,1		802,7		548,6
	vuosiloma-ajan palkat			1 778,3		1 566,3		1 620,3		1 596,8		1 612,8
	sairausajan palkat			459,7		564		553		595,8		541,2
	muut palkalliset vapaat			82,4		271		224		200,7		209,9
	koulutusajan palkat			47		50,1		57		37,3		51,3
				3 051,1		3 192,5		3 222,4		3 233,3		2 963,8
B	KUEL maksut			2 697,8		2 837,5		2 962,7		2 993,8		3 212,0
	Muut työeläkemaksut			-		-		-		-		-
	Jaksotetut eläkekulut			47		27,1		45,7		-10,8		30,5
	Kansaneläke- ja sairausvakuutusmaksut			306,2		329,3		332		340		175,1
	työttömyysvakuutusmaksut			435,1		470,4		461,0		516,9		515,0
	tapaturmavakuutusmaksut			91,8		71		104,9		76,9		128,0
	muut sosiaali- vakuutusmaksut			10,1		9,9		10,9		11,7		11,7
	Jaksotetut sos.vak.maksut			-17,6		9,3		16,9		4,5		-28,8
	sair.vakuutus ja tapaturmakorvaukset			-198,7		-246,9		-260,8		-290,8		-229,8
				3 371,7		3 507,6		3 673,3		3 624,2		3 813,7
C	virka- ja suoja-avut			85,1		53,5		67,9		38,1		52,8
	koulutus			263,3		307		282,3		314,5		329,4
	työterveyspalvelut			342,1		416,6		412,4		411,8		406,2
	lounassetelit			305,8		300		340,8		335,3		307,1
	virkestys- ja sosiaalitoiminta			70,9		74,3		89,3		73,6		114,3
				1 066,1		1 151,4		1 192,7		1 173,3		1 209,8
III	Välilliset työvoimakust. Yht (A+B+C)			7 488,9		7 851,5		8 088,4		8 048,8		7 987,3
IV	Työvoimakustannukset yhteensä (II+III)			19 583,7		20 559,3		22 112,3		24 597,0		25 690,0

3 Kehittäminen

3.1 Osaamisen kehittäminen

HSL:lle on tärkeää pitää huolta siitä, että henkilöstöllä on toiminnan ylläpitämisen, kehittämisen ja tavoitteiden saavuttamisen edellyttämä osaaminen. Henkilöstön kehittämisessä hyödynnetään henkilöstökoulutuksen lisäksi monipuolisesti erilaisia keinoja.

3.2 Koulutus

Talon ulkopuolelta hankittavaan koulutukseen käytettiin 329 380 €, keskimäärin 842 € työntekijää kohden. Summa noudatteli edellisen vuoden tasoa (2016: 843 €/työntekijä).

HSL:n koulutussuunnitelman mukaisesti vuonna 2017 toteutettiin 25 koulutusta. Koulutuksen teemat liittyivät mm. ensiaputaitoihin, kielitaidon kohentamiseen, toimisto-ohjelmistoihin ja muiden työkalujen käyttöön, esimiestaitoihin sekä ajankäyttöön ja itsensä johtamiseen, hankintoihin ja projektitaitoihin.

Sisäisiä koulutuksia, jossa oma henkilöstö oli kouluttajina, toteutettiin 10. Aiheina olivat mm. uudistuneen hankintalainsäädännön muutokset ja viranhaltijapäätösten laatiminen sekä toimisto-ohjelmien käyttö. Uusien matkalippujen tarkastajien koulutuksessa aiheina olivat esim. uusi lippujärjestelmä, lipputuotteet ja hinnat sekä turvallisuustyökalut.

Talon ulkopuolelta ostettiin koulutusta mm. ensiaputaidoissa, kielitaidon kohentamisessa, projektityön johtamisessa ja esimiestaidoissa.

4 Työn tekemisen edellytykset, kyky saada aikaan

4.1 Työtyytyväisyys ja sen eri osa-alueet

HSL:ssä kartoitetaan vuosittain henkilöstön työtyytyväisyyttä henkilöstökyselyn avulla. Kyselyssä on mahdollista antaa palautetta eri osa-alueilta: työyhteisö ja esimiestyö, oma työ ja yhteistyö, asiakaslähtöisyys sekä organisaatio ja työnantaja.

Henkilöstökyselyssä palautetta antoi 81 % henkilöstöstä (2016: 83 %). Kyselyn kaikkien kysymysten keskiarvo oli 3,78, joka oli suurin piirtein samalla tasolla kuin edellisenä vuonna (3,81).

Yhteistyö oman lähiyhteisön kesken nähtiin edelleen merkittävänä vahvuutena. Enemmistö työntekijöistä antoi työkavereilleen hyvää palautetta yhteishengestä ja yhteistyön toimivuudesta sekä koki olevansa arvostettu omassa ryhmässään. Hyvää palautetta annettiin myös johtamisesta ja esimiestyöstä, jotka koettiin myönteisemmin kuin edellisenä vuonna. Varsinkin kokemukset esimiehen oikeudenmukaisuudesta ja aktiivisuudesta toiminnan kehittämiseksi olivat vahvistuneet. Useissa omaan työhön liittyvissä asioissa (osaaminen suhteessa työn vaatimuksiin, tehtävän sisällön selkeys, valtuudet oman työn hoitamiseen) palaute oli edelleen erinomaisella tasolla. Mahdollisuutta kehittyä omassa työssä arvioitiin aiempaa myönteisemmin. Asiakaslähtöisyyden kokemus oli kokonaisuutena pysynyt suunnilleen edellisvuoden tasolla. Aiempaa positiivisemmin oli arvioitu aktiivisuutta asiakkaiden paremmassa palvelussa.

Henkilöstökyselyn keskeiset luvut

Tulokset ja muutos edelliseen vuoteen (arviointiasteikko 1–5):

Tulokset osa-alueittain	2017	2016
Kokonaisindeksi	3,78	3,81
Yhteistyö	4,04	4,01
Oma työ	3,85	3,97
Työnantajan arviointi	3,77	3,84
Johtaminen ja esimiestyö	3,96	3,84
Asiakaslähtöisyys	3,63	3,66
Organisaation toimivuus: oma työyhteisö	3,75	3,85
Organisaation toimivuus: HSL	3,16	3,25

4.2 Tasa-arvon toteutuminen työpaikalla

Henkilöstökyselyn yhteydessä kysyttiin ensimmäistä kertaa palautetta sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta työpaikalla. Tulokset olivat erinomaisia lähes kaikilla osa-alueilla: noin neljä viidestä vastaajasta antoi positiivista palautetta sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta, uralla etenemisen ja työssä kehittymisen mahdollisuuksista sekä päätöksentekoon osallistumisen mahdollisuuksista.

5 Vaikutukset toimintaan ja tuloksiin

5.1 Työterveyshuollon kustannukset

HSL:n työterveyshuollon yhteistyökumppani on Lääkärikeskus Aava. Työterveyshuollon kustannuksista 26 % käytettiin ns. ennaltaehkäisevään toimintaan (2016: 23 %).

Kustannukset 2013 – 2017:

	vuosi				
	2013	2014	2015	2016	2017
Kela I	86 988,04	134 983,85	106 460,75	89 554,08	111 496,31
Kela II	232 483,38	260 601,02	282 877,57	266 748,07	293 148,07
Ei korvattava	20 848,62	17 723,69	18 761,34	19 787,93	23 795,47
Kulut yhteensä	340320,04	413308,56	408099,66	376090,08	428439,85

5.2 Työpaikkaselvitykset

Työpaikkaselvitykset tehtiin Asiakaspalvelussa sekä Liikennejärjestelmä ja tutkimukset -osastolla.

5.3 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen määrä pieneni edelliseen vuoteen verrattuna. Sairauspoissaolopäivien osuus teoreettisista työpäivistä oli 4,6 % (2016: 5,5 %). Lyhyiden 1-3 päivän poissaolojen osuus kasvoi hieman.

1-3 päivän sairauspoissaolot	2013		2014		2015		2016		2017	
	%	Päivät	%	Päivät	%	Päivät	%	Päivät	%	Päivät
Sairausloma, palkallinen	1,7	1 834	1,5	1 550	1,7	1 784	1,5	1 613	1,7	1 737
Sairausloma, palkaton	0,0	12	0,0	9	0,0	2	0,0	24	0,0	6
Yhteensä	1,7	1 846	1,5	1 559	1,7	1 786	1,5	1 637	1,7	1 743

Kaikki sairauspoissaolot	2013		2014		2015		2016		2017	
	%	Päivät	%	Päivät	%	Päivät	%	Päivät	%	Päivät
Sairausloma, palkallinen	3,8	3 701	4,8	4 857	4,8	5 000	5,0	5 282	4,5	4 600
Sairausloma, palkaton	0,4	359	0,3	293	0,3	300	0,5	519	0,1	57
Yhteensä	4,7	4 626	5,1	5 150	5,1	5 300	5,5	5 801	4,6	4 657

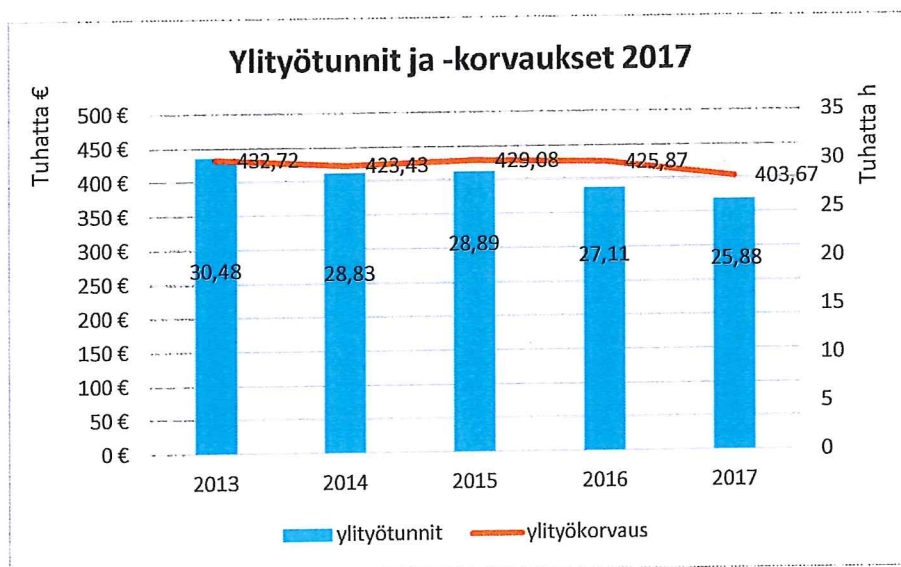
5.4 Tapaturmat

Tapaturmien määrä väheni edelliseen vuoteen verrattuna, tapaturmia oli yhteensä 47. Suurin osa työssä sattuneista tapaturmista kohdistui matkalippujen tarkastustyöhön.

Tapaturmat	2013		2014		2015		2016		2017	
	kpl	%	kpl	%	kpl	%	kpl	%	kpl	%
Työssä	37	80,4	39	81,3	45	81,3	47	81,0	36	76,6
Työmatkalla	7	15,2	8	16,7	13	16,7	11	19,0	10	21,3
Työpaikan ulkopuolella	1	2,2	1	2,1	1	2,1	0	0	0	0,0
Työssä liikenteessä	1	2,2	0	0	0	0	0	0	1	2,1
Yhteensä	46	100 %	48	100 %	59	100 %	58	100 %	47	100 %

5.5 Ylityöt

Vuoden 2017 aikana tehtiin ylityötä 25 880 tuntia (2016: 27 108 h) ylityötä, joiden rahallinen korvaus oli 403 673,03 €. Ylityöiden määrä väheni edelliseen vuoteen verrattuna 4,5 %.



5.6 Tulokortin toteuma

Vuoden 2017 HSL-tasoiset tulostavoitteiden toteumat valmistuvat maaliskuun aikana. Toteumaprosentti lisätään raporttiin tulosten vahvistumisen jälkeen.