

# Henkilöstökatsaus



# Henkilöstö tekee sujuvaa Kaupunkiliikennettä

**Vuonna 2022 tärkeimpiä henkilöstöön vaikuttavia muutoksia olivat yhtiömuotoon siirtyminen, työehtosopimusten vaihtuminen rautatiealan TES:iin ja palkkarakenteiden muutos.**

**H**yvinvoivat, osaavat, innostuneet ja työstään ylpeät ammattilaiset luovat parasta kaupunkiliikennettä. Tämän toteutuminen edellyttää hyvää tietoon perustuvaa henkilöstöjohtamista. Kaupunkiliikenne Oy:n henkilöstökatsaukseen on koottu yhtiön tärkeimmät henkilöstötiedot johtamisen tueksi ja onnistumisen arvioimiseksi.

Vuoden 2022 aikana tapahtui paljon suuria muutoksia yhtiön HR-kentässä. HKL:n toiminnot yhtiöitettiin metron infra- ja liikennöintisopimukseen liittyviä toimintoja lukuun ottamatta, ja Pääkaupunkiseudun Kaupunkiliikenne Oy aloitti

toimintansa 1.2.2022. Yhtiöittämisessä HKL:n henkilöstö siirtyi yhtiön palvelukseen liikkeenluovutuksen periaatetta noudattaen. Yhtiöittämisen valmistelussa henkilöstön asemaa ja liikkeen luovutuksen ehtoja käytiin laajasti henkilöstön ja henkilöstön edustajien kanssa läpi. Tämän lisäksi siirryttiin uusiin työehtosopimuksiin 1.5.2022. Yhtiössä sovittiin myös uuden yt-lainsäädännön perusteella yhtiössä noudatettavat yhteistoimintakäytännöt.

Vuoden 2022 painopisteitä henkilöstöjohtamisessa olivat työhyvinvoinnin ja esihenkilötyön kehittäminen, uusien työehtosopimusten haltuunotto sekä työturvallisuuden parantaminen. Syksyllä 2022 hyväksyttiin yhtiön uusi strategia, jolla tulee olemaan suuri vaikutus myös henkilöstöjohtamiseen.

Tästä henkilöstökatsauksesta löytyy tärkeää ja mielenkiintoista tietoa vuoden 2022 henkilöstöasioista.



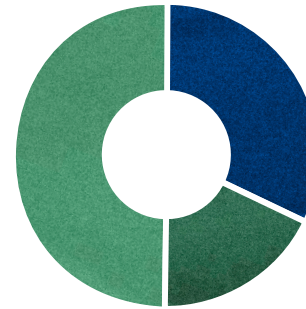
# TUNNUSLUVUT

## Henkilöstömäärä yksiköittäin

Henkilöstömäärämme vuoden 2022 lopussa oli 1200, joka on 20 henkilöä vähemmän kuin vuonna 2021 vastaavana ajankohtana.

31.12.2022	2022	2021
Henkilöstö ja liiketoiminnan tuki (HELI)	42	41
Talous ja toiminnanohjaus (TATO)	40	39
OmaisuuDENhallinta (OMHA)	54	55
Suuret kaupunkiraidehankkeet (SKAR)	30	28
Kunnossapito (KUPI)	328	342
Liikennöinti (LIIK)	706	715

## Henkilöstön ikäjakauma

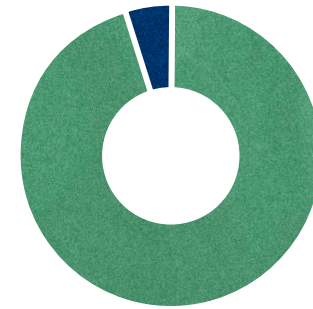


- Alle 30 vuotta **16,5%**
- 31-50 vuotta **49,8%**
- Yli 51 vuotta **33,7%**

**Keski-ikä 43,5 vuotta**

Kaupunkiliikenteen ikäjakaumaa tarkasteltaessa ikäryhmät 30–34-vuotiaat, 35–39-vuotiaat, 50–54-vuotiaat ja 55–59-vuotiaat erottuvat suurempina ryhminä verrattuna muihin ryhmiin. Keskimääräinen ikä kaupunkiliikenteellä vuonna 2022 oli 43,5 vuotta.

## Työsuhteiden rakenne työsuhteen mukaan

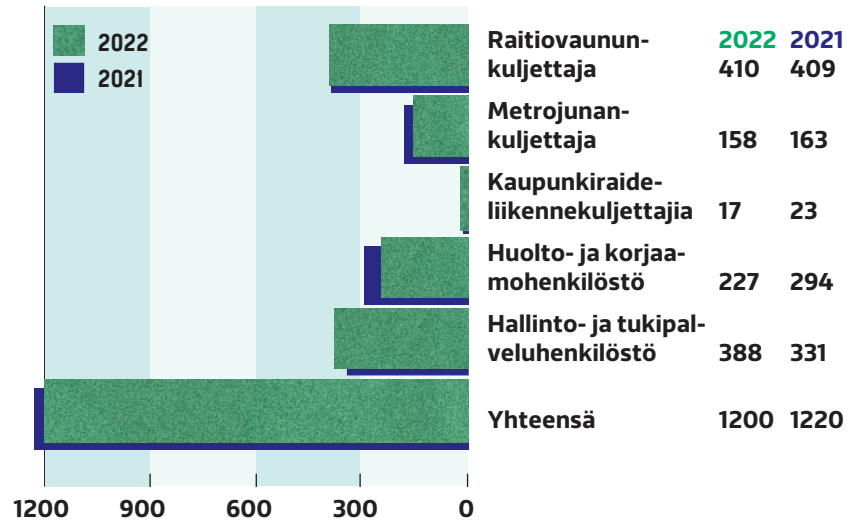


- Vakituinen henkilöstö **92,8%**
- Määräaikaiset **7,2%**

Vuoden 2022 lopussa vakituisia työsuhteita oli yhteensä 1114 ja määräaikaisia yhteensä 86. 92,8 prosenttia työsuhteista oli vakituisia ja 7,2 prosenttia työsuhteista määräaikaisia.



## Henkilöstö työtehtävien mukaan



	2022	2021
Raitiovaunun-kuljettaja	410	409
Metrojunan-kuljettaja	158	163
Kaupunkiraide-liikennekuljettajia	17	23
Huolto- ja korjaa-mohenkilöstö	227	294
Hallinto- ja tukipal-veluhenkilöstö	388	331
<b>Yhteensä</b>	<b>1200</b>	<b>1220</b>

## Eläköityvät

Eläkeiän saavuttaa Kaupunkiliikenteellä yhteensä 105 henkilöä seuraavan viiden vuoden aikana. Henkilöt jakautuvat yksiköihin seuraavasti:

HELI	3
TATO	6
OMHA	10
SKAR	2
KUPI	45
LIIK	39



# REKRYTOINTI JA HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN

## Rekrytointi

Otimme tammikuun 2022 lopussa käyttöön uuden rekrytointijärjestelmän. Avoimia työpaikkoja oli kertomusvuonna yhteensä 96.

**T**ammikuun lopussa otimme käyttöön uuden rekrytointijärjestelmän. Sen kautta avoimia työpaikkoja oli vuonna 2022 yhteensä 87. Ennen uuteen järjestelmään siirtymistä HKL:llä oli avoimia paikkoja haussa 8 ja hakijoita 438. Vuonna 2022 tehtäviin haki yhteensä 2670 henkilöä.

Kesätyöpaikkojen määrä nousi edellisvuodesta. Vuonna 2022 kesätyöpaikkoja oli avoinna 20, kun edellisenä vuonna

kesätyöpaikkoja oli avoinna 16. Vuonna 2022 panostimme kesätyöpaikkojen markkinointiin erityisesti sosiaalisessa mediassa.

Kuljettajakursseja järjestettiin ennätysmäärä. Niitä järjestettiin seitsemän, joista kolme oli metrojunan- ja neljä raitiovaunukuljettajakursseja. Kurssien hakijamäärät pysyivät haastavasta työmarkkinatilanteesta huolimatta kohtuullisella tasolla.

	2021	2022
Avoimet työpaikat	86	96
Hakijat	2260	2670



# Työnantajamielikuva

**Työnantajakuvalla haluamme varmistaa pätevän työvoiman saatavuuden ja pysyvyyden palvelukessamme.**

**T**oteutimme vuonna 2022 neljättä kertaa Luottamus & Maine -tutkimuksen, jolla mitataan julkivhallinnon organisaatioiden mainetta kansalaisten keskuudessa. Tutkimuksen mukaan kokonaisarvosana pysyi ennallaan edelliseen vuoteen verrattuna (2021 tutkittu nimellä HKL). Maine työnantajana laski jonkin verran edellisestä vuodesta (2022: 2,96, 2021: 3,00).

Vuonna 2022 jatkoimme monin tavoin työnantajamielikuvan kehittämistä. Työntekijälähettilästoimintamme jatkui sosiaalisen median kanavissamme, kun työntekijälähettiläät eri yksiköistä ja toiminnoista ottivat Kaupunkiliikenteen Instagram-tilin

haltuunsa aina työviikoksi kerrallaan ja jaikoivat ajatuksia ja kohtaamisia työpäivästään. Lisäksi verkkosivuilla ja sosiaalisessa mediassa julkaisimme asiantuntijablogikirjoituksia ja työntekijätarinoita. Verkkosivumme uudistettiin kokonaisuudessaan, ja myös urasivut saivat uuden ilmeen. Avasimme työpaikkamme LinkedInin Jobs-osiossa.

Lisääntyneiden kuljettajakurssien vuoksi markkinoinnissa panostimme kuljettajarekrytointiin. Kuljettajarekrytointeja markkinoitiin messutapahtumissa, sosiaalisessa mediassa ja ulkomainospaikoilla. Toteutimme myös koko Kaupunkiliikenteen brändikampanjan "Vihreät vaeltajat", mikä tuki osaltaan rekrytointien näkyvyyttä. Kampanjalla halusimme tuoda esiin Kaupunkiliikennettä asiantuntijana liikennöinnin, mutta erityisesti rakentamisen saralla.



# Osaamisen kehittäminen

Jatkoimme kertomusvuonna käyttöönotetun osaamisen johtamisen mallin vakiinnuttamista.

Osaamisen johtamisen mallissa kuvataan osaamisen johtamisen tavoitteet, vastuut sekä toimenpiteet, joilla osaamista tunnistetaan ja kehitetään organisaation tavoitteiden saavuttamiseksi. Osaamisen johtamisen mallissa lähtökohtana on 70-20-10-mallin mukainen osaamisen kehittämisen näkökulma. Tavoitteena on monipuolistaa 70-20-10-mallin pohjalta osaamisen kehittämisen menetelmiä ja siirtä koulutuskeskeisestä painotuksesta monipuolisempaan osaamisen kehittämiseen.

Käynnistimme vuoden aikana mm. uuden mentorointiohjelman pilottiohjelman saatuamme osallistujilta erittäin hyvää palautetta. Edistimme vuoden aikana myös verkko-oppimisympäristömme Pajan kehittämistä.

Yksiköiden kanssa syksyllä käydyissä työpaikoissa määriteltiin yksikkökohtaisia osaa-

misia sekä niiden kehittämistarpeita. Myös loppuvuodesta valmistunut uusi strategia toi uusia tarpeita osaamisen kehittämiseksi. Nämä otettiin huomioon seuraavan vuoden osaamisen kehittämisen suunnitelmaa laadittaessa Kaupunkiliikenteen työyhteisön kehittämissuunnitelmaan.

Syksyn kehityskeskustelut käytiin osaamisen johtamisen mallin mukaisesti osamiskeskusteluina niin, että keskustelun painopiste oli osaamisen kehittämisessä ja henkilökohtaisten osaamisen kehittämissuunnitelmien laadinnassa. Ennen henkilökohtaisia keskusteluja käytiin myös ryhmäosaamiskeskustelut, joissa esihenkilön johdolla käydään läpi koko tiimin osaaminen sekä niiden vahvuudet ja tarpeelliset kehittämisalueet.

Vuonna 2022 Kaupunkiliikenteen koulutusbudjetti oli 350 000 euroa. Henkilös-

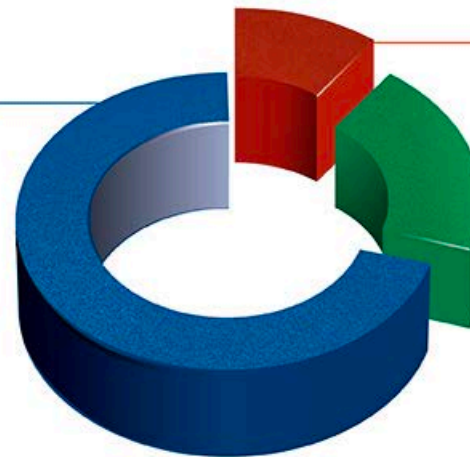
tön osaamista kehitettiin edellisen vuoden osamiskeskusteluissa sovittujen henkilökohtaisten sekä tiimin kehittymistarpeiden ja talon strategian mukaisesti.

Osaamisen kehittämisen painopistealueet vuonna 2022 olivat yksiköiden läpileikkaavat yhteiset osaamiset: turvallisuusosaaminen, johtamisosaaminen, digiosaaminen, asiakasosaaminen ja toimeenpanokyky. Muita kehittämisen painopistealueita olivat yhtiöittämissuunnitelmien vaatima osaamisen kehittäminen (esim. TES-asiat, yhtiöoikeudelliset asiat, osakeyhtiön talous), muutosjohtamisen osaaminen, kaupunkiraideliikenneosaaminen (Light Rail Training-koulutusohjelma) sekä tavoiteohjelmasta nousevan osaamisen kehittäminen (mm. hiilineutraalisuus, tiedolla johtaminen, projektiosaaminen).

## 70-20-10-MALLIN MUKAINEN OSAAMISEN KEHITTÄMISEN NÄKÖKULMA

### TYÖSSÄ OPPIMINEN 70%

Oman työn jatkuva kehittäminen, ongelmien ratkaisu, projektit, workshopit, kehittämistehtävät, laajenevat työtehtävät, työkierto, sijaistukset, urakierto, parhaat käytännöt ja benchmarking, esitysten ja demojen pitäminen, työnohjaus, reflektointi



### KOULUTUS 10%

Koulutus, valmennus, kurssit, seminaarit, työpajat, webinaarit, itseopiskelu, lukeminen

### MUILTA OPPIMINEN 20%

Palautte esihenkilöltä, palaute asiakkailta ja kollegoilta, onnistumiskeskustelut, tiimityö, parityöskentely, perehdyttäminen, mentoointi ja coaching, vertaistuki, sparraukset, itsearviointi, kirjallisuus

# TYÖHYVINVOINTI

## Työhyvinvointia edistetään

Hyväksyimme joulukuussa Työyhteisön kehittämissuunnitelman, joka on osa työnantajan ja henkilöstön välisen vuoropuhelun edistämistä.

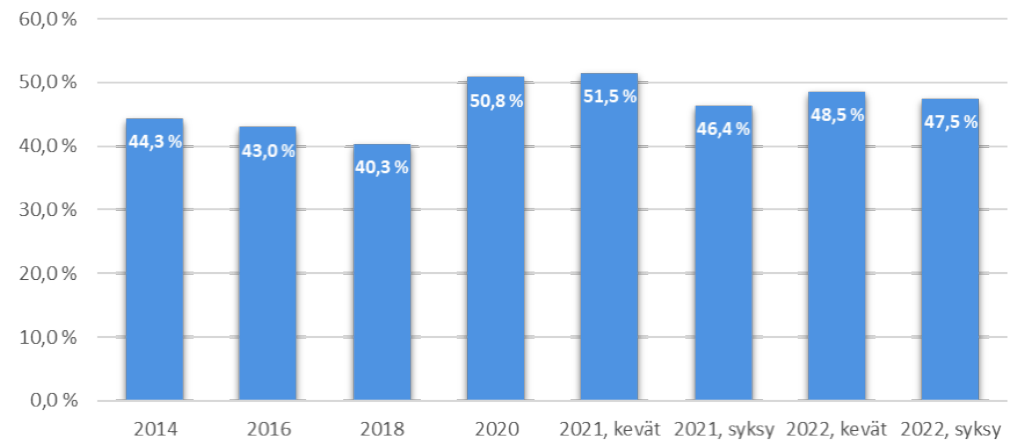
**K**ehittämissuunnitelman pääsisältöalueet ovat osaamisen kehittäminen, työhyvinvoinnin edistäminen ja ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteet. Työhyvinvoinnin edistämisen osalta haluamme kiinnittää huomiota erityisesti henkilöstön kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja työkyvyn ylläpitämiseen mahdollisimman ennakkoivasti ja yhteistyössä eri toimijoiden välillä. Henkilöstön hyvinvoinnin ja työkyvyn edistämisen toimia ovat mm. työhyvinvoinnin tilan seuraaminen työhyvinvointikyselyiden perusteella ja työkykymallin mukaisen toiminnan toteuttaminen.

### Työhyvinvoinnin tilan seuraaminen ja kehittäminen

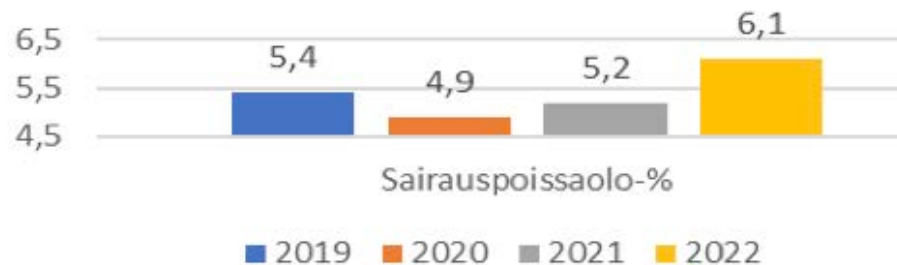
Henkilöstön työhyvinvoinnin tilaa seurasi keväällä toteutetulla suppealla TyöhyvinvointiPulssi-kyselyllä ja syksyllä toteutetulla työhyvinvointikyselyllä. Pulsikyselyn tulosten perusteella oli mahdollista tarkentaa jo aikaisemmin suunniteltuja kehittämistoimia. Työhyvinvointikyselyn myötä suunnittelimme kokonaan uudet kehittämistoimet yksiköissä sovitun linjauksen mukaisesti.

Kummallakin kyselyllä seurasi työelämän laatuindeksin (QWL) kehittymistä.

QWL-indeksi 2014-2022



## Sairauspoissaolot (ilman työtaturmapoissaoloja)



# Työterveys

Työterveyden tavoitteena on edistää organisaation ja sen työyhteisöjen hyvinvointia sekä ennaltaehkäistä ja hoitaa työkykyä haittaavia sairauksia.

**T**yöterveys Helsinki vastasi kertomusvuonna henkilöstömme työterveyspalveluiden tuottamisesta. Työterveyden painopistealueita olivat edelleen sujuva esihenkilöyhteistyö ja ennakoiva työkyvyn tuki, työntekijän oman vastuun ottaminen työkyvystään ja terveydestään sekä terveellinen, turvallinen sekä toimiva ja monimuotoinen työyhteisö.

Työterveyskustannusten nousua edellisestä vuodesta selittivät erityisesti useiden kuljettajakurssien aloittaminen ja niihin liittyvät työhöntulotarkastukset, yhtiöittämisen myötä sovitut laajemmät työterveyspalvelut sekä hyvinvointivalmennukset.

Vuoden 2022 aikana aloimme valmistautua työterveyspalveluiden kilpailuttamiseen.

### Sairauspoissaolot

Henkilöstön sairauspoissaolot lisääntyivät edellisistä vuosista. Eniten sairauspoissaoloja oli vuoden ensimmäisten kuukausien aikana poissaolojen laskiessa jokaisella kvartaalilla loppuvuotta kohden. Varsinkin kuljettajilla sairauspoissaolot olivat korkeammalla tasolla edellisiin vuosiin verrattuna.

Työtaturmataajuudessa saavutettiin edellisvuosien mukainen taso (v. 2022 0,2 %, v. 2021 0,2 %, v. 2020 0,2 %).



# TYÖTURVALLISUUS

## Entistä turvallisempi työympäristö

Tyypillisimpiä tapaturmia olivat kertomusvuonna kävelyn liittyneet liukastumiset ja kompuroinnit. Liikennöinnissä 39 prosenttia tapaturmista oli liikenteessä järkyttäneisiin tilanteisiin liittyneitä psyykkisiä tapaturmia.

Työpaikkatapaturmataajuudessa emme saavuttaneet vuositavoitetta (<21 työpaikkatapaturmaa / milj. työtuntia), mutta tapaturmataajuus kehittyi kuitenkin myönteisesti edelliseen vuoteen verrattuna: taajuus oli 29,0 kun se edellisellä vuonna oli 38,3.

Vuoden 2022 alku oli vielä vahvasti koronaviruspandemian leimaama, mikä näkyi muun muassa kolmatta vuotta jatkuneina koronakoordinaatiopalaverina. Alkuvuoden maskivelvoitteet, väljyyssäädökset ja altistumiskartoitukset purettiin kevään aikana, ja lähitöihin paluu mahdollistui vuode- edetessä.

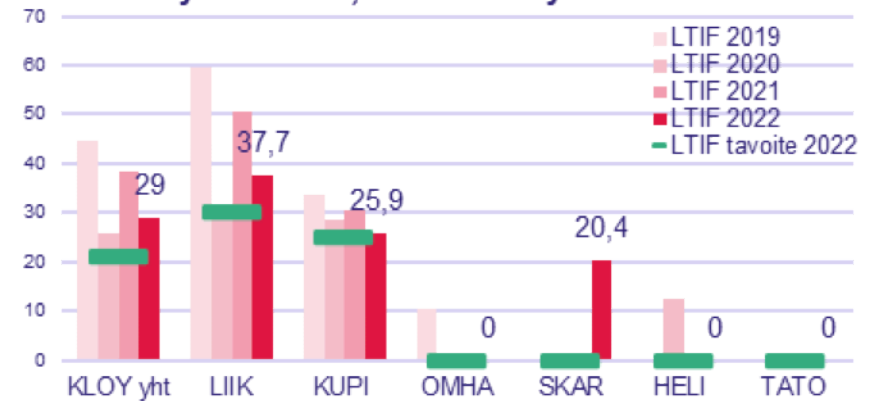
Yhtiöittämissä myötä myös HKL-ajalta tuttu henkilöstötoimikunta hajotettiin kahdeksi eri toimielimeksi: työsuojelutoimikunta ja YT-toimikunta käynnistivät toimintaansa

alkuvuodesta 2022, ja työsuojelu- ja työturvallisuustyöhön orientoituttiin näin ollen erilaisella ohjauksella. Vuoden 2022 alkupuolella panostimme uusien käytänteiden sopimiseen ja käynnistämiseen.

### Työturvallisuuden kehittäminen

Työturvallisuutta paransimme käytännön toimin esimerkiksi jakamalla kuljettajille talvikaudelle 2022–23 kitkajalkineet, joilla pyrimme vaikuttamaan yhtiötasolla yleisimpään tapaturmamuotoon, eli liukastumisiin työaikana ja työmatkoilla. Kitkajalkineiden hankinta pohjasi edellisellä talvena toteutettuun, 50 kuljettajan pilotihankkeeseen, josta saatujen kokemusten pohjalta päädyimme laajentamaan jalkinejakelua kaikille kuljettajille. Jo vuoden 2022 loppuun mennessä kitkajalkineiden

Työpaikkatapaturmataajuus (LTIF) yksiköittäin, vuosi 2022 yhteensä



käyttöönotto näkyi työpaikkatapaturmien määrän laskuna.

Vuonna 2022 aloitimme myös kaupunkiyhteisen Työsuojelupakki-järjestelmän korvaushankkeen, jossa hankinnan kohteena oli aiempaa laajemmin ja monipuolisemmin turvallisuuustyötä tukeva poikkeamanhallintajärjestelmä. Siihen sisältyvät työsuojelun lakisääteiset ominaisuudet ja työn riskienarviointien osuudet. Järjestelmän käyttöönotto siirtyi alkuvuoteen 2023.

Jatkoimme ja laajensimme aiemmilta vuosilta tutun HetiPurku-menetelmän käyttöä kouluttamalla kaksi kurssia uusia hetipurkajia, minkä myötä koulutettujen hetipurkajien kattavuus ja saatavuus paraniivat. Työturvallisuuslaitoksen kehittämään työturvallisuuden virtuaaliseen koulutusympäristöön (Virtuario) teetimme myös oman turvallisuuskoulutuksen.



# TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS

## Eettisesti toimiva Kaupunkiliikenne

**Kaupunkiliikenne Oy on sitoutunut edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta läpileikkaavasti kaikessa toiminnassaan.**

Suunnitelmat olivat vuoteen 2022 asti koko kaupungin tasoisia, ja niissä linjattiin valtuustokausittain tärkeimmät asiat, joilla kaupunkilaisten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistettiin kansliassa, toimialoilla, palveluissa ja esimerkiksi viestinnässä. Helsingin tavoitteena on olla työyhteisö ja kaupunki, jossa sukupuolten tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja ihmisoikeudet toteutuvat ja jossa kukaan ei kohtaa häirintää tai syrjintää.

Kaupunkiliikenne Oy:llä on sovittu, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen käynnistetään alkuvuodesta 2023. Suunnitelma laaditaan yhteistoiminnassa asiantuntijoiden, henkilöstön edustajien ja työsuojeluorganisaation kanssa.

Eettiset periaatteet ovat vastuullisen toiminnan, terveen työkuultuurin ja työhyvinvoinnin ydin. Niiden noudattaminen varmistaa, että meillä on hyvä työskennellä, ja että toimintamme on lakien, säädösten, ohjeiden ja normien mukaista. Tämän takia eettiset

periaatteet ohjaavat ja velvoittavat henkilöstöä ja luottamushenkilöitä.

Eettiset periaatteet ovat asioita, jotka yhdistävät meitä kaikkia ja joita seuraamme kaikissa tilanteissa kohti oikeaa toimintaa. Eettiset periaatteet tulee käydä jokaisessa työtiimissä yhdessä läpi.

### Palkkausjärjestelmä

Palkka- ja palkitsemispolitiikkamme perustuu yhtiön tavoiteohjelmaan, palkitsemisohjelmaan ja rautatiealan sopimukseen.

Noudatimme 30.4.2022 asti kolmea kunnallista työehtosopimusta: Kunnallista yleistä virka- ja työehtosopimusta (KVTES), Kunnallista teknistä henkilöstön virka- ja työehtosopimusta (TS) ja Kunnallista tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimusta (TTES). 1.5.2022 siirryimme noudattamaan Rautatiealan työehtosopimuksia. Käytössä olevat sopimukset ovat rautatiealan toimihenkilöitä koskeva sopimus ja rautatiealan työehtosopimus. Palkkarakenteen muutoksista työehtosopimusten vaihtumisen yhteydessä sovimme yhteistyössä sopijajärjestöjen kesken.

Palkkarakenteen lähtökohtana on se, että tehtäväkohtainen palkka muodostuu

### Kertapalkkiot koko henkilöstön sukupuolijakauman mukaan

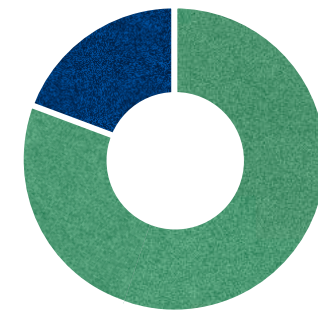
Miehet	356 599 €	76,5 %
Naiset	109 527 €	23,5 %
<b>Yhteensä</b>	<b>466 126 €</b>	<b>100 %</b>

tehtävän vaativuuden mukaisesta osasta ja henkilökohtaisesta osasta. Henkilökohtainen palkka muodostuu työkokemuksen perusteella määräytyvästä osasta sekä arvioinnin perusteella määrittyvästä henkilökohtaisesta osasta. Arviointiin on käytössä työehtosopimuksissa sovitut toimintatavat. Tämän lisäksi maksamme olosuhteista riippuvia palkanosia, kuten ilta-, yö- ja sunnuntaillisiä.

### Kerta- ja ideapalkitseminen

Käytössämme on kertapalkitsemisen periaatteet. Niiden mukaan on mahdollista maksaa henkilöstölle kertapalkkioita, joiden kokonaismäärä vastaa yhtä prosenttia palkkasummasta. Vuonna 2022 maksoimme kerta- ja ideapalkkioita yhteensä 470 956 €, mikä vastaa noin 1,09 prosenttia palkkasummasta.

### Miesten ja naisten osuus henkilöstömäärästä



**Naiset 23,5 % (282)**  
**Miehet 76,5 % (918)**

Maksetut palkkiot jakautuivat naisten ja miesten välille alla olevan taulukon mukaisesti. Kertapalkkiot jakautuivat tasaisesti naisten ja miesten kesken, kun kokonaissumma suhteutetaan miesten ja naisten lukumäärään Kaupunkiliikenteellä.

### Tulospalkkio

Käytössämme on tuloksellisuuteen ja laadulliseen kehittämiseen perustuva tulospalkkiojärjestelmä, joka rakentuu sekä yhtiötason että yksikkötason tavoitteista. Tulospalkkion rahoitusehto täyttyi osittain, ja henkilöstölle maksetaan tulospalkkiota maaliskuussa 2023.

