

Henkilöstökatsaus 2023



Henkilöstötyytyväisyys nousuun

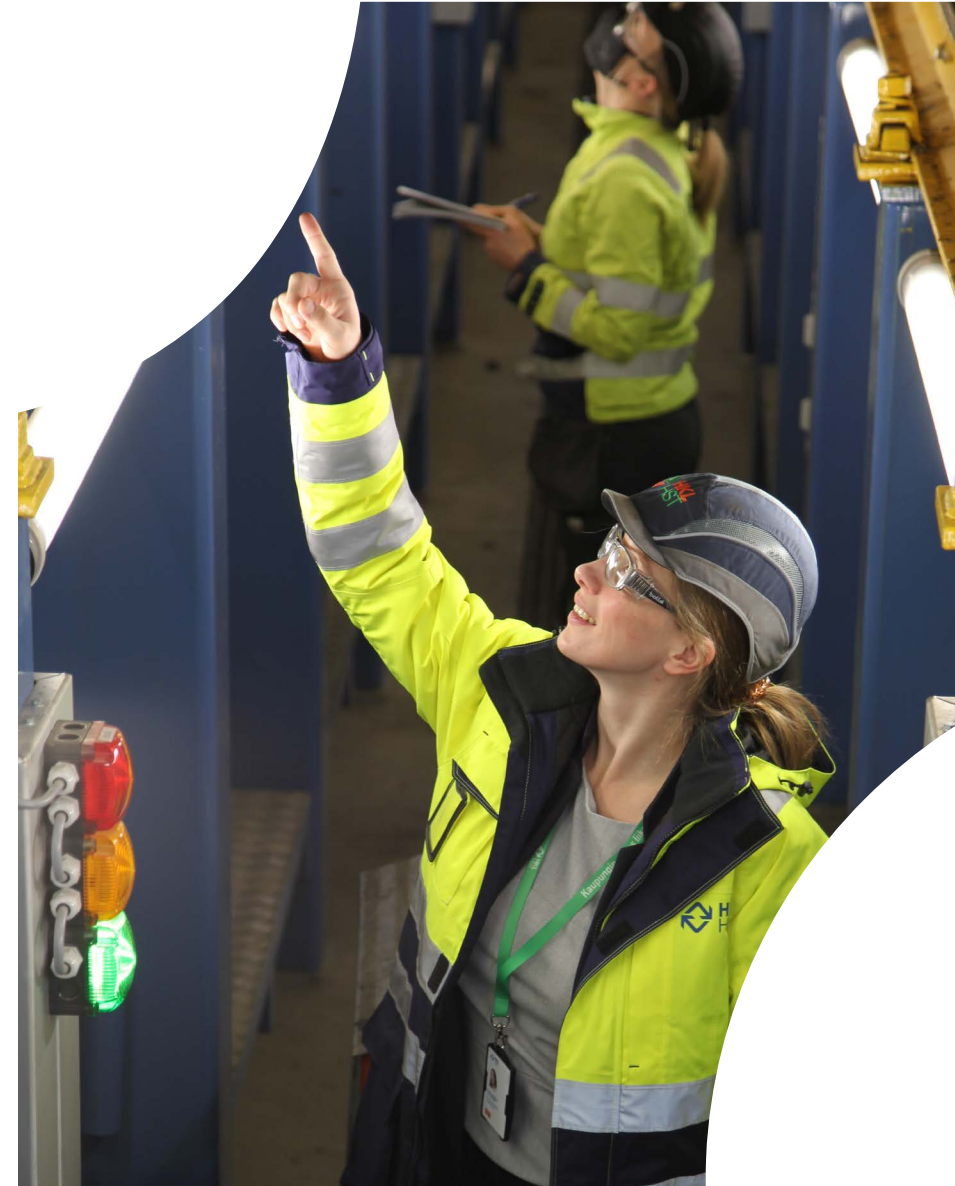
Hyvinvoivat, osaavat, innostuneet ja työstään ylpeät ammattilaiset luovat parasta kaupunkiliikennettä. Tämän toteutuminen edellyttää hyvää tietoon perustuvaa henkilöstöjohtamista. Henkilöstökatsaukseen on koottu yhtiön tärkeimmät henkilöstötiedot johtamisen tueksi ja onnistumisen arvioimiseksi.

Strategiamme mukaisesti yhtenä fokusalueenamme vuonna 2023 oli erinomainen työntekijäkokemus. Vuoden 2023 painopisteitä henkilöstöjohtamisessa olivat työhyvinvoinnin ja esihenkilötyön kehittäminen, uusien työehtosopimusten haltuunotto sekä työturvallisuuden parantaminen. Vuoden

2023 työhyvinvointitutkimusten tulokset osoittivat, että henkilöstötyytyväisyys on kääntynyt nousuun. Erityisesti kuljettajaryhmissä muutos on ollut merkittävä verrattuna aikaisempiin vuosiin.

HKL:n toiminnot yhtiöitettiin vuonna 2022 metron infra- ja liikennöintisopimukseen liittyviä toimintoja lukuun ottamatta, ja Pääkaupunkiseudun Kaupunkiliikenne Oy aloitti toimintansa. Suurten muutosten jälkeen yhtiön toimintaa on kehitetty uuden toimitusjohtajan, **Juha Hakavuoren**, johdolla. Vuoden 2023 aikana myös henkilöstö ja liiketoiminnan tuki-yksikkö sai uudeksi johtajakseen **Sanni Alajääskin** ja liikennöintiyksikkö **Johan Nykvistin**.

Tästä henkilöstökatsauksesta löytyy tärkeää ja mielenkiintoista tietoa vuoden 2022 henkilöstöasioista.



REKRYTOINTI JA HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN

Rekrytointi

Avoimia työpaikkoja oli kertomusvuonna yhteensä 102. Tehtäviin haki yhteensä 3379 henkilöä. Rekrytoinneissa panostimme erityisesti kuljettajakurssien rekrytointien näkyvyyteen. Kuljettajarekrytointeja järjestettiin kertomusvuonna yhteensä kymmenen. Kurssien hakijamäärät pysyivät haastavasta työmarkkinatilanteesta huolimatta kohtuullisella tasolla.

Panostimme vuonna 2023 rekrytointimarkkinoinnin kehittämiseen. Kuljettajarekrytointeja markkinoitiin messutapahtumissa, sosiaalisessa mediassa ja ulkomainospaikoilla. Jatkoimme yhteistyötä rekrytointikumppanimme Baronan kanssa alkuvuonna. Toteutimme yhteistyössä HSL:n kanssa ”Ylpeästi ammattikuljettaja”-kampanjan,

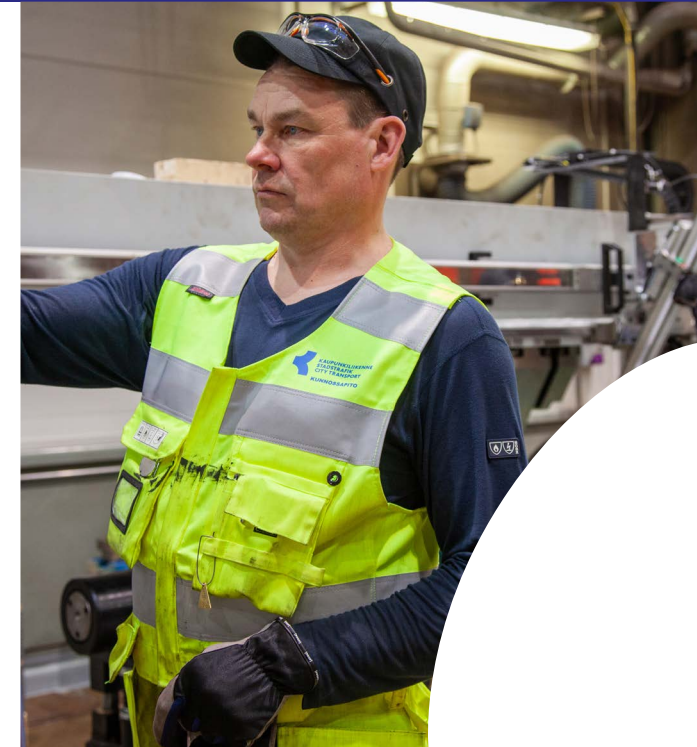
jossa kuljettajamme jakoivat ajatuksiinsa kuljettajan työstä.

Markkinoinnin myötä kuljettajarekrytointien hakijamäärät pysyivät hyvällä tasolla, ja ilmoituksemme oli Oikotien avoimien työpaikkojen luetuimpien työpaikkojen joukossa useampana kuukautena. Metrojunankuljettajien määrä saatiin kuljettajarekrytoinneilla normaalille tasolle.

Panostamalla eri tavoin rekrytointimarkkinoinnin kehittämiseen lisäsimme näkyvyyttä monipuolisista tehtävistämme. Etsimme osaajia toteuttamalla yhdessä Duunitorin kanssa kampanjan, jossa toimme esille ainutlaatuisia töitämme rakennushankkeiden parissa. Panostimme kesätyörekrytointien nettisivuihin ja markkinoimme kesätöitä

laajasti sosiaalisessa mediassa. Kesätyöpaikkamme kiinnostivat ja hakemuksia tuli 561.

Lisäsimme yhteistyötä oppilaitosten kanssa osallistumalla rekrytointitapahtumiin, joissa mainostimme työpaikkamme alan opiskelijoille, ja vastavuoroisesti opiskelijat vierailivat varikoillamme. Yhteistyöllä avasimme kanavat sen kehittämiseksi ja jatkamiselle.



	2022	2023
Avoimet työpaikat	96	102
Hakijat	3670	3379



Työnantajamielikuva

Työnantajakuvalla haluamme varmistaa pätevän työvoiman saatavuuden ja pysyvyyden palveluksessamme.

Vuonna 2023 jatkoimme monin tavoin työnantajamielikuvan kehittämistä. Työntekijälähettiläs-toimintamme jatkui sosiaalisen median kanavissamme, kun työntekijälähettiläät eri yksiköistä ja toiminnoista ottivat Kaupunkiliikenteen Instagram-tilin haltuunsa aina työviikoksi kerrallaan ja jakoivat ajatuksia ja kohtaamisia työpäivästään. Erityisesti kuljettajien päivät olivat suosittuja. Lisäksi verkkosivuilla ja sosiaalisessa mediassa julkaisimme asiantuntijablogikirjoituksia ja työntekijätarinoita. Työntekijälähettiläillä, asiantuntijablogeilla ja työntekijätarinoilla on haluttu tuoda esille monipuolista osaamistamme ja mielenkiintoisia työtehtäviämme.

Panostimme koko vuoden rekrytointimarkkinoinnin kehittämiseen. Lisääntyneiden kuljettajakurssien vuoksi rekrytointimarkkinoinnissa panostimme erityisesti kuljettajarekrytointiin. Kuljettajarekrytointeja markkinointiin messutapahtumissa, sosiaalisessa mediassa ja ulkomainospaikoilla. Jatkoimme yhteistyötä rekrytointikumppanimme Baronan kanssa alkuvuonna. Toteutimme yhteistyössä HSL:n kanssa "Ylpeästi ammattikul-

jettaja"-kampanjan, jossa kuljettajamme jakoivat ajatuksiaan kuljettajan työstä.

Markkinoinnin myötä kuljettajarekrytointien hakijamäärät pysyivät hyvällä tasolla, ja ilmoituksemme oli Oikotien avoimien työpaikkojen luetuimpien työpaikkojen joukossa useampana kuukautena. Metrojunankuljettajien määrä saatiin kuljettajarekrytoinneilla normaalille tasolle.

Panostimme koko vuoden rekrytointimarkkinoinnin kehittämiseen eri tavoin lisätäksemme näkyvyyttä monipuolisista tehtävistämme. Etsimme osaajia toteuttamalla yhdessä Duunitorin kanssa kampanjan, jossa toimme esille ainutlaatuisia töitämme rakennushankkeiden parissa. Panostimme kesätyörekrutointien nettisivuihin ja markkinoimme kesätoitaa laajasti sosiaalisessa mediassa. Kesätyöpaikkamme kiinnostivat ja hakemuksia tuli 561.

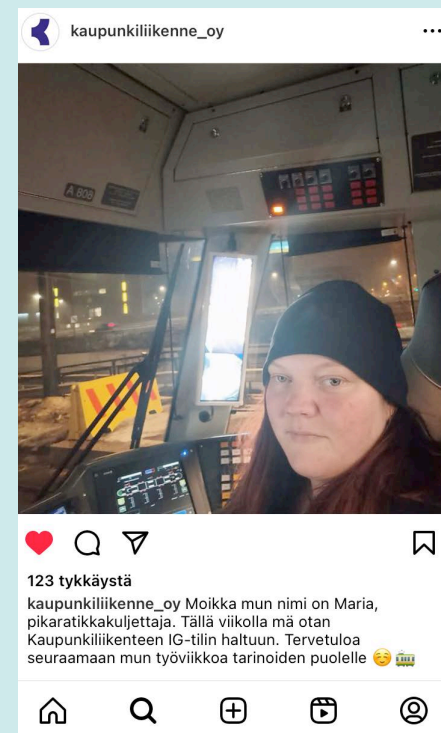
Lisäsimme yhteistyötä oppilaitosten kanssa osallistumalla rekrytointitapahtumiin, joissa mainostimme työpaikkojamme alan opiskelijoille ja vastavuoroisesti opiskelijat vierailivat varikoillamme. Avasimme kanavat yhteistyön kehittämiseksi ja jatkamiselle.

TYÖNTEKIJÄ- LÄHETILÄÄT INSTAGRAMISSA



Työntekijälähettilämmemme ovat kertoneet omasta työstään sosiaalisessa medias- sa jo usean vuoden ajan. Suosittu kampanja jatkui kertomusvuonna. Työntekijälähettiläät ovat työntekijöitämme, jotka ottavat Kaupunkiliikenteen Instagram-tilin haltuunsa aina työviikoksi kerrallaan. Lähettiläät kertovat työstään ja jakavat kokemuksiaan ja kohtaamisia työpäivästään. Erityisesti kuljettajien päivät ovat suosittuja seuraajien keskuudessa. Lähettiläiden myötä seuraajat pääsevät kurkistamaan Kaupunkiliikenteen kulissemiin ja näkevät millaista on työ esimerkiksi raitiovaunun ohjaimissa tai mitä tehdään ratakunnossapidossa.

Kaupunkiliikenteen monipuolisesta arjesta saa käsityksen myös verkkosivuil- lamme julkaistavan asiantuntijablogin ja työntekijätarinoiden kautta. Työntekijälä- hettiläskampanjoilla, asiantuntijablogilla ja työntekijätarinoilla haluamme tuoda esille monipuolista osaamistamme ja mielenkiin- toisia työtehtäviämme.



Osaamisen kehittäminen

Kertomusvuonna määriteltiin Kaupunkiliikenteen strategisia osaamis-
sia. Jatkoimme aiempina vuosina käynnistetyn osaamisen johtamisen mallin vakiinnuttamista käyttöön. Kertomusvuonna keskityimme samana vuonna hyväksytyyn Kaupunkiliikenteen strategian toteuttamiseen osaamisen kehittämisen näkökulmasta ja aloitimme Kaupunkiliikenteen strategisten osaamisten määrittelytyön.

Toteutimme strategialähtöisen asiakkuuden kehitysohjelman asiakaskokemusvalmennukset, jotka suunnattiin kaikille asiantuntijoille, päälliköille ja johdolle. Valmennuspäiviä järjestettiin vuonna 2023 kaikkiaan kymmenen ja osallistujia niissä oli yhteensä yli 200.

Käynnistimme kertomusvuonna myös projektijohtamisen osaamisen kehittämisen. Syksyn 2023 aikana järjestimme projektijoh-

tamisen koulutuksia, joihin on osallistunut noin 140 esihenkilöä, projektipäällikköä tai asiantuntijaa eri yksiköistä. Laadukkaasti johdettujen projektien merkitys on suuri liiketoimintamme kasvaessa voimakkaasti. Tulevana vuonna projektijohtamisen osaamisen kehitys ja tuki projektipäälliköiden työhön jatkuu projektipäällikköverkoston kautta. Projektipäällikköverkoston toiminta käynnistyy alkuvuodesta 2024.

Light Rail Training -koulutusohjelmaan osallistui 31 henkilöä. Kansainvälisesti toteutettu koulutusohjelma kehittää laaja-alaisesti kaupunkiraideliikenneosaamista.

Vuonna 2023 Kaupunkiliikenteen koulutusbudjetti oli 461 500 euroa, joka oli tuntuvasti suurempi kuin vuonna 2022. Henkilöstön osaamista kehitettiin edellisen vuoden osaamiskeskusteluissa sovittujen henkilökohtaisten ja tiimin kehittymistarpeiden sekä strategiamme mukaisesti.

Edistimme vuoden aikana myös verkko-oppimisympäristömme Pajan kehittämistä. Pajaan rakennettiin useita uusia koulutuksia, kuten varikkoperehdytyksiä, projektijohtamiskoulutuksia ja tietoturvatentti. Aloitimme myös Pajan käyttäjähallinnan projektin, jolla helpotetaan Pajan käyttöä sekä mahdollistetaan pätevyyksien ja koulutusten suoritusten siirto HR-järjestelmään.

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



TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointia edistetään

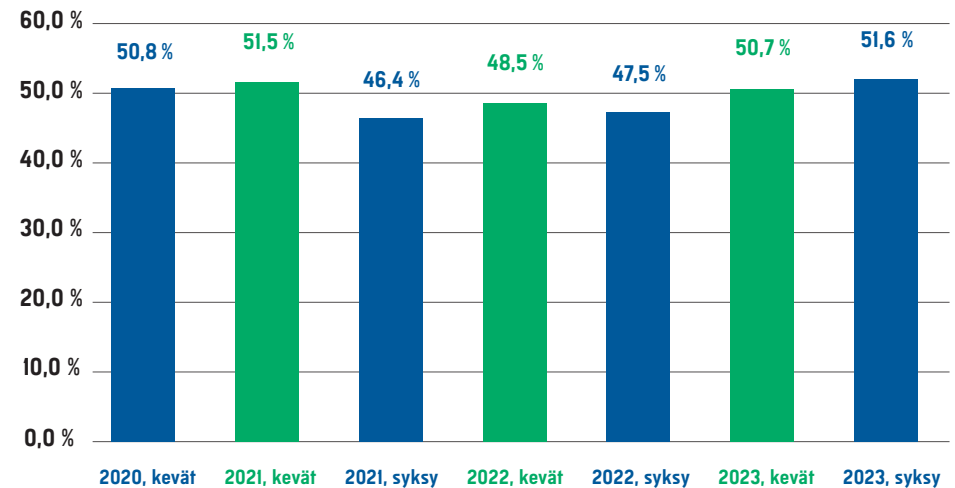
Työyhteisön kehittämissuunnitelma on osa työnantajan ja henkilöstön välisen vuoropuhelun edistämistä. Työhyvinvoinnin edistämisen osalta halusimme kehittämissuunnitelmassa kiinnittää huomiota erityisesti henkilöstön kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja työkyvyn ylläpitämiseen mahdollisimman ennakoivasti ja yhteistyössä eri toimijoiden välillä. Henkilöstön hyvinvoinnin ja työkyvyn edistämisen toimia olivat muun muassa työhyvinvoinnin tilan seuraaminen työhyvinvointikyselyiden perusteella ja työkykymallin mukaisen toiminnan toteuttaminen.

Työhyvinvoinnin tilan seuraaminen ja kehittäminen

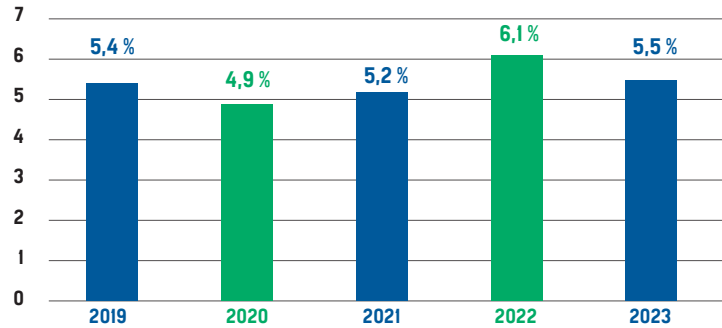
Henkilöstön työhyvinvoinnin tilaa seurasimme keväällä toteutetulla suppealla TyöhyvinvointiPulssi-kyselyllä ja syksyllä toteutetulla työhyvinvointikyselyllä. Pulsikyselyn tulosten perusteella oli mahdollista tarkentaa jo aikaisemmin suunniteltuja kehittämistoimia. Työhyvinvointikyselyn myötä suunnittelimme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

Kummallakin kyselyllä seurasimme työelämän laatuindeksin (QWL) kehittymistä.

QWL-indeksi 2020-2023



Sairauspoissaoloprosentti



Työterveys

Työterveyden tavoitteena on edistää henkilöstön terveyttä sekä ennaltaehkäistä ja hoitaa työkykyä haittaavia sairauksia. Työterveyspalveluiden tuottamisvastuu oli kesäkuun loppuun asti Työterveys Helsingillä. Työterveyspalveluiden kilpailuttamisen myötä palveluiden tuottamisvastuu siirtyi Terveystalolle kesäkuussa 2023.

Työterveysyhteistyön tavoitteena on vaikuttava toiminta työn, työolojen, työterveyden sekä työ- ja toimintakyvyn edistämiseksi. Perustan työterveysyhteistyölle muodostaa työterveystarpeiden tunnistaminen ja todentaminen. Kertomusvuonna valmisteltuun työterveyden toimintasuunnitelmaan on nostettu Kaupunkiliikenteen ja työterveyden kanssa yhdessä määritellyt tarpeet, tavoitteet ja toimenpiteet Terve työpaikka -mallin mukaisesti.

Työterveyskustannusten nousua selitti palveluntuottajan vaihtumisen myötä tapahtunut kustannusten hinnoittelutason

nousu sekä parempi työterveyspalveluiden saatavuus. Omasta toiminnasta johtuvana tekijänä kustannuksia lisäsi erityisesti usean kuljettajakurssin aloittaminen ja niihin liittyvät työhöntulotarkastukset.

Sairauspoissaolot

Henkilöstön sairauspoissaolot laskivat edelliseen vuoteen verrattuna. Eniten sairauspoissaoloja oli vuoden ensimmäisten kuukausien aikana poissaolojen laskiessa loppuvuotta kohden, viimeistä kvartaalia lukuun ottamatta, jolloin sairauspoissaolot nousivat hieman keskivertoa korkeammalle. Sairauspoissaoloprosentin laskemisessa siirryttiin käyttämään mm. Elinkeinoelämän Keskusliitto EK:n suosimaa teoreettista työaikaa, minkä myötä sairauspoissaoloprosenttimme ovat entistä verrannollisempia muihin työelämän yrityksiin. minkä myötä sairauspoissaoloprosenttimme ovat entistä verrannollisempia muihin työelämän yrityksiin.



TYÖTURVALLISUUS

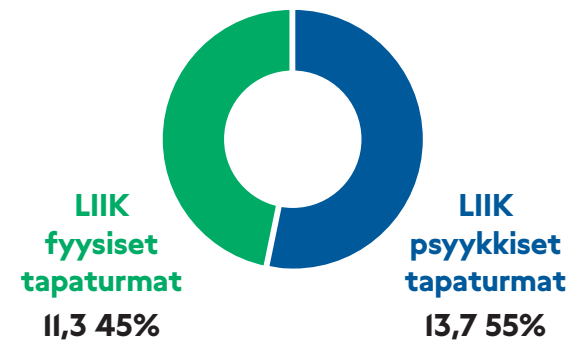
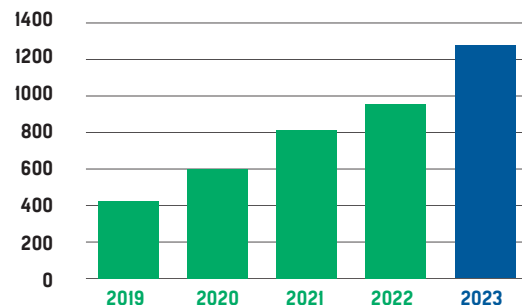
Työpaikkatapaturmataajuus kehittyi kertomusvuonna myönteiseen suuntaan, vaikka vuositavoitteeseen ei aivan päästy. Erityisesti vähenivät kuljettajille sattuneet liukastumiset. Tapaturmataajuudessa emme saavuttaneet kertomusvuonna vuositavoitetta alle 19 työpaikkatapaturmaa miljoonaa työtuntia kohden, mutta poissaoloon johtaneet työpaikkatapaturmat vähenivät selvästi edelliseen vuoteen verrattuna. Tapaturmataajuus oli 21,4, kun se edellisenä vuonna oli 29. Taajuusluvuissa ovat mukana fyysisten tapaturmien lisäksi myös liikenteen järkyttävistä tilanteista aiheutuneet niin sanotut psyykkiset tapaturmat.

Yleisimpiä tapaturmia olivat aiempien vuosien tapaan erilaiset kävelyyn liittyvät

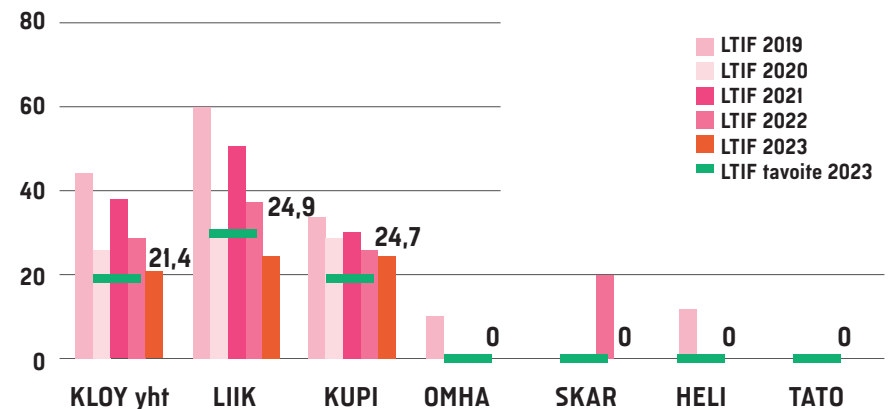
liukastumiset ja kompastumiset. Työpaikalla sattuneiden liukastumisten määrä kuitenkin väheni selvästi erityisesti kuljettajille jaettujen kittakenkien ansiosta. Liikennöinnin fyysiset tapaturmat puolittuivat edelliseen vuoteen verrattuna.

Vaikka työtapaturmia sattuu edelleen kokonaisuutena liikaa, henkilöstön kasvava turvallisuustietoisuus näkyy turvallisuushavaintojen määrässä. Niiden vahva kasvutrendi jatkui, ja ilmoituksia tehtiin 34 prosenttia enemmän kuin edellisenä vuonna. Kertomusvuonna otettiin käyttöön uusi Valpas-järjestelmä turvallisuushavaintoja ja niiden käsittelyä varten.

Henkilöstön tekemien turvallisuushavaintojen määrä 2019–2023



Työpaikkatapaturmataajuus (LTIF) yksiköittäin, vuositasolla 2019–2023



TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS

Kaupunkiliikenne Oy on sitoutunut edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta läpileikkaavasti kaikessa toiminnassaan. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuslait velvoittavat työnantajan laatimaan suunnitelmat, joissa kuvaillaan tavoitteet, toimenpiteet ja seurantatavat, joiden avulla työnantaja pyrkii edistämään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien toteutumista työpaikalla. Tähän perustuen Kaupunkiliikenteessä laadittiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2023–2026. Vuoden 2023 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteet käsiteltiin yhteistyötoimikunnan kokouksessa.

Palkkausjärjestelmä

Palkka- ja palkitsemispolitiikkamme perustuu Rautatiealan työehtosopimukseen, tavoitteisiimme sekä palkitsemisohjelmaan.

Rautatiealan työehtosopimusten palkkarakenteen lähtökohtana on se, että tehtäväkohtainen palkka muodostuu tehtävän vaativuuden mukaisesta osasta ja henkilökohtaisesta osasta. Henkilökohtainen osa muodostuu esimerkiksi suoriutumisesta, osaamisesta, työkokemuksesta ja muista työehtosopimusten määrittämistä kriteereistä. Henkilökohtaisen palkanosuuden arvioinnissa on käytössä työehtosopimuksissa

sovitut toimintatavat. Tämän lisäksi makamme olosuhteista riippuvia palkanosia, kuten ilta-, yö- ja sunnuntailisiä.

Rautatiealan työehtosopimukseen siirryttiin vuonna 2022. Rautatiealan työehtosopimusten edellyttämiä palkkaprosesseja pyrittiin vuoden 2023 aikana vakiinnuttamaan selkeiksi ja läpinäkyviksi vuosikelloprosesseiksi.

HKL:ltä siirtyneelle henkilöstölle annettiin vuoden 2022 liikkeenluovutuksen ja työehtosopimusten vaihtamisen yhteydessä vakuutus ansiotasojen säilyttämisestä. Siihen liittyvä tarkastelutyö saatiin päätökseen vuoden 2023 aikana yhteistyössä luottamushenkilöiden kanssa.

Kerta- ja ideapalkitseminen

Käytössämme on kertapalkitsemisen periaatteet. Niiden mukaan on mahdollista maksaa henkilöstölle kertapalkkioita, joiden kokonaismäärä vastaa yhtä prosenttia palkkasummasta. Vuonna 2023 maksoimme kerta- ja ideapalkkioita yhteensä 484 479 euroa. Maksetut palkkiot jakautuivat naisten ja miesten välille oheisen taulukon mukaisesti. Kertapalkkiot jakautuivat tasaisesti naisten ja miesten kesken, kun kokonaissumma suhteutetaan miesten ja naisten lukumäärään Kaupunkiliikenteellä.

Kertapalkkiot koko henkilöstön sukupuolijakauman mukaan

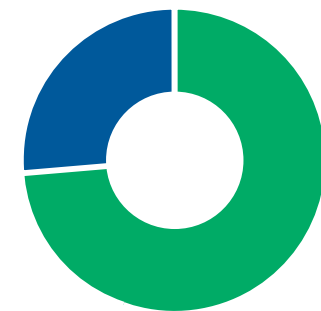
Miehet	355 056 €	73,3 %
Naiset	129 423 €	26,7 %
Yhteensä	484 479 €	100 %

Tulospalkkio

Käytössämme on tuloksellisuuteen ja laadulliseen kehittämiseen perustuva tulospalkkiojärjestelmä, joka rakentuu sekä yhtiötason että yksikötason tavoitteista. Vuoden 2023 tavoitteenasetannassa oli ensimmäistä kertaa osalle toimihenkilöitä asetettu myös henkilökohtaisia tavoitteita.

Alustavien tietojen perusteella tulospalkkion rahoitusehto täyttyi osittain vuoden 2023 osalta, ja henkilöstölle maksetaan tulospalkkiota huhtikuussa 2024.

Miesten ja naisten osuus henkilöstömäärästä



■ Naiset	25,7 %	(348)
■ Miehet	74,3 %	(1006)



TUNNUSLUVUT

Henkilöstömäärä yksiköittäin

Henkilöstömäärämme vuoden 2023 lopussa oli 1354, joka on 154 henkilöä enemmän kuin vuonna 2022 vastaavana ajankohtana. Varsinkin raitiovaunukuljettajien määrä kasvoi huomattavasti, mikä johtuu suurimmaksi osaksi pikaraitiotie I5:n liikenteen käynnistämisestä.

	2023	2022	2021
Henkilöstö ja liiketoiminnan tuki (HELI)	43	42	41
Talous ja toiminnanohjaus (TATO)	46	40	39
OmaisuuDENhallinta (OMHA)	63	54	55
Suuret kaupunkiraidehankkeet (SKAR)	36	30	28
Kunnossapito (KUPI)	337	328	342
Liikennöinti (LIIK)	828	706	715

Ikäjakauma - keskimääräinen ikä 44,04 vuotta

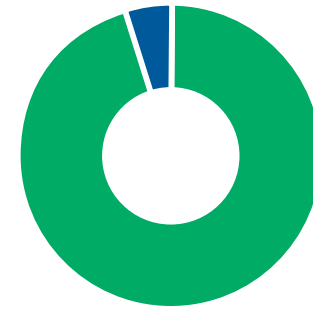


- Alle 30 vuotta 14,7 %
- 31-50 vuotta 51,1 %
- Yli 51 vuotta 34,2 %

Keski-ikä 44,04 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 2023 oli 44,04 vuotta.

Työsuhteiden rakenne työsuhteen mukaan

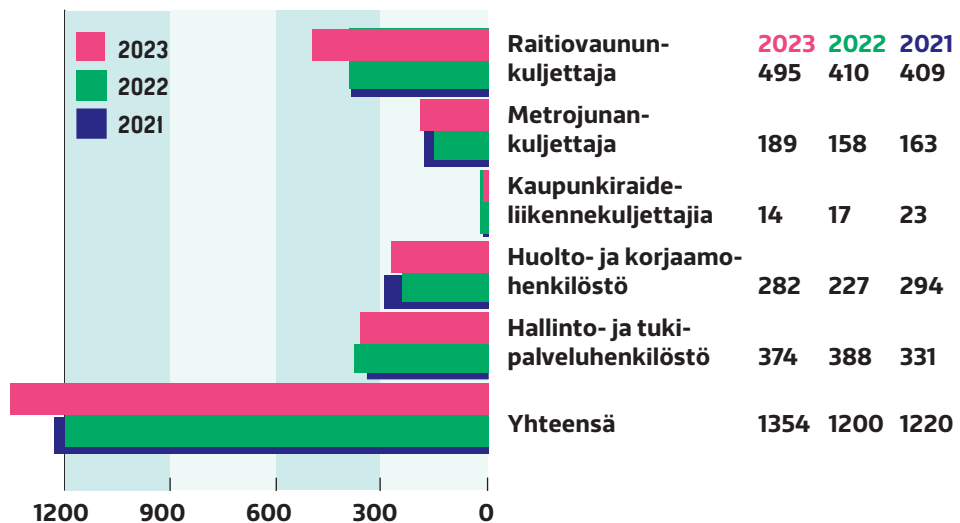


- Vakituinen henkilöstö 92,5 %
- Määräaikaiset 7,5 %

Vuoden 2023 lopussa vakituisia työsuhteita oli yhteensä 1252 ja määräaikaisia yhteensä 102. 92,5 prosenttia työsuhteista oli vakituisia ja 7,5 prosenttia määräaikaisia.



Henkilöstö työtehtävien mukaan



Lähtövaihtuvuus

Lähtövaihtuvuutemme pieni edellisvuodesta. Vuonna 2023 vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus oli noin 11,6 prosenttia, kun se vuonna 2022 oli noin 12,4 prosenttia. Lähteneiden määrä oli 158 henkilöä. Kokoaikaiselle eläkkeelle siirtyi 24 henkilöä. Eläkeiän saavuttaa Kaupunkiliikenteellä yhteensä 75 henkilöä seuraavan viiden vuoden aikana. Osittain pienentyneen lähtöprosentin selittää Kaupunkiliikenteen voimakas kasvu.

