

Liikennepeili

Varautunut yllätyksiin

s. 4

Juhana Hietaranta
turvallisuuspäällikkö

Suuret kaupunkiraidehankkeet
on tulevaisuuden yksikkö

s. 6

Metron matkustajamäärät
kasvavat - kapasteetin
nostamiseen selvitetään keinoja

s. 8

TILAISUUS

Tällä palstalla kerromme kaupungin elämästä: tilaisuuksista ja tapahtumista.



Teksti Kaisa Sikkilä Kuva Marie von Bell

Ensimmäiset peruskorjatut metrojunat liikenteeseen

Kaksi ensimmäistä peruskorjattua M100-sarjan metrojunaa on palannut liikenteeseen. Junissa on muun muassa uudistettu matkustamon sisustusta ja lisätty avointa tilaa esimerkiksi pyörien kuljettamiseen. Myös ohjaamot on uudistettu kokonaan.

HKL peruskorjaa kaikki M100- ja M200-sarjan metrojunat tulevien kolmen vuoden aikana.

Katso video uudistuneesta metrojunasta HKL:n Youtube-kanavalta www.youtube.com/HKLHelsinki.

MATKUSTAJA

Tapaamme tällä palstalla HKL:n palveluita käyttäviä henkilöitä ja kysymme heidän ajatuksiaan HKL:n kohtaamisesta.



Teksti ja kuva Marie von Bell

Aino Kuronen

Kalasataman metroasema 26.8.2020

THL julkisti suosituksen kasvomaskien käytöstä elokuun puolivälissä. Kasvomaskia suositeltiin käytettäväksi muun muassa joukkoliikennevälineissä matkustettaessa.

Kysyimme harrastuksiinsa matkalla olleelta **Aino Kuroselta**, miltä maskisuositus tuntuu.

– Käytän maskia julkisissa ja kaupoissa. Aluksi kertakäyttömaskien käyttö tuntui hankalalta, mutta kun sain tilaamani kankaaiset maskit, tuntuu käyttö jo rutuilla. En katso maskittomia kanssamatkustajia pahalla silmällä, mutta hämmästelen sitä, kuinka vähän maskeja käytetään. Uskon, että maskien käyttö on tullut jäädäkseen, vaikka koronasta päästäisiin. Itse uskon, että tulen käyttämään maskeja esimerkiksi influenssakausina.

Liikennepeili

Liikennepeili on HKL:n henkilöstölehti, ja se ilmestyy neljä kertaa vuodessa. Seuraava lehti ilmestyy joulukuussa.

Julkaisija:
HKL



Postiosoite:

PL 1400
00099 Helsingin kaupunki

Käyntiosoite:

Hämeentie 86, 00550 Helsinki

www.hkl.fi

www.facebook.com/hklhst/

<https://twitter.com/HKLhst>

www.instagram.com/hklhst/

www.youtube.com/HKLHelsinki

www.linkedin.com/company/hkl

Päätoimittaja:

Ville Lehmuskoski, p. 310 35091

Toimituspäällikkö:

Elina Norrena, p. 310 35104

Toimittajat:

Marie von Bell p. 040 662 3048

Ulla Paukku p. 310 20338

Kaisa Sikkilä p. 310 35105

Toimituskunta:

Ville Lehmuskoski (pj)

p. 310 35091

ville.lehmuskoski@hel.fi

Petri Lumijärvi

p. 040 551 1967

petri.lumijarvi@hel.fi

Toni Jurva

p. 310 34825

toni.jurva@hel.fi

Artturi Lähdetie

p. 31035245

artturi.lahdetie@hel.fi

Laura Penttinen

p. 040 5294396

laura.penttinen@hel.fi

Jukka Stenberg

p. 310 35801

jukka.stenberg@hel.fi

Hannes Saarikoski

p. 040 5227216

hannes.saarikoski@hel.fi

Ulkoasu, taitto ja reprotyö:

Timoteus Ojala/Propagandamedia

Paino:

Next Print Oy, 2020

Paperi:

LumiSilk 130 g/m²

ISSN 0786-9657

Lehti jaetaan HKL:n koko henkilöstölle. Osoitteenmuutokset saamme automaattisesti palkanlaskijan kautta. Osoitetiedot on rekisteröity Liikennepeilin jakelurekisteriin. Rekisteriseloste on nähtävissä osoitteessa www.hel.fi. Halutessaan Liikennepeilin eläkkeelle jäävien ja muiden tilaajien tulee lähettää osoitetietonsa osoitteeseen marie.von.bell@hel.fi.

SISÄLTÖ 3/2020



Kuva Ulla Paukku

Kannessa

Juhana Hietaranta
turvallisuuspäällikkö

3 Päätoimittajalta
Syyskausi jatkuu monien muutosten siivittämänä

4 Työntekijän päivä
Varautunut yllätyksiin

6 Suuret kaupunkiraidet
on tulevaisuuden yksikkö

7 Näkökulma
Uusien yksiköiden avulla vastaamme paremmin kaupungin strategiaan tarpeisiin

8 Metron matkustajamäärät
kasvavat – kapasiteetin nostamiseen selvitetään keinoja

9 Historia
"Maailman uuden aikaisimman" metron koerata

10 HKL:n johtoon uutta vahvistusta

11 HKL kirkastaa työnantajakuva

12 Koronakevään jälkeinen
(työ)elämä

13 HKL:n johtoon uutta
vahvistusta

14 Lyhyesti

15 Palvelusvuosia

PÄÄTOIMITTAJALTA

Syyskausi jatkuu monien muutosten siivittämänä

Vielä alkukesästä varovaisesti toivottiin, että nyt syksyllä voitaisiin työelämässä jo melko laajalti palata koronan aikaisesta maailmasta ns. normaali aikaan. On kuitenkin jo käynyt selväksi, että näin ei ole, vaan korona vaikuttaa työelämäämme vielä ainakin alkaneen syys-/talvikauden, ja jotkin työelämän muutoksista saattavat jäädä pysyviksi. Elokuussa on muun muassa matkustajia ohjeistettu käyttämään maskeja, ja kaupunki on myös vahvistanut etätyösuosituksiaan.

HKL on onnistunut koronaan liittyen tehtävissään hyvin. Olemme pystyneet joustavasti ja nopeasti HSL:n toiveiden mukaisesti muokkaamaan liikennetarjonnan määrää. Olemme tehneet useita niin omaa henkilöstöämme kuin matkustajia suojaavia toimenpiteitä. Talvikauden metroluokituksen ruuhka-aikoja on laajennettu 3,5 tunnilla, jotta kaupunkilaisilla olisi väljyyttä matkustaa. Korona-aikanakin olemme pystyneet tuottamaan niin raitio- kuin metroluokituksen luotettavasti jopa tavoitteet ylittäen. Kiitos hyvästä työstä koko henkilökunnallemme!

Samanaikaisesti koronan aiheuttamien erityistoimien rinnalla jatkamme normaalia työtämme HKL:n toiminnan kehittämiseksi. INKA:n ja KUPIn infratehtävien uudistettuihin tehtäviin valitut henkilöt ovat aloittaneet tehtävissään. Syyskuun alussa aloitimme myös uudella yksikötason organisaatiojoella, jossa erityisesti investointien ja omaisuuden hallinnan resurssointia lisättiin jakamalla infra- ja kalustoyksikkö (INKA) omaisuuden hallintayksikköön (OMHA) ja suuret kaupunkiraidet -yksikköön (SKAR). Liikennöintiyksikössä liikennepalvelujen esimiestyön vahvistamiseksi tehdyt muutokset tulevat voimaan lokakuussa.

HKL:n mahdolliseen yhtiöittämiseen liittyvät valmistelut etenevät myös. Pormestarin johdolla asiaa käsitellään niin Helsingin sisällä kuin seudullisen raideliikenneteistyön tarpeisiin liittyen Espoon ja Vantaan kanssa. Kesällä käynnistettiin uusi seudullista toimintamallia konkretisoiva selvitys, joka valmistuu syksyllä. On mahdollista, että yhtiöitetty HKL toimisi ensimmäisenä vaiheena seudulliselle yhtiölle, tai että HKL yhtiöitetään samalla, kun seudullinen yhtiö aloittaa, tai että organisatorista yhteistyötä seudullisesti ei nykyistä laajempaan tulisi aikaan ja HKL yhtiöitetäisiin lähinnä Helsingin tarpeista katsoen, tai että jatketaan nykyisellä. Syksy tuo meille selville asiaan. Joka tapauksessa on jo selvää, ettei yhtiöittäminen tapahdu vielä vuoden alussa, vaan aikaisintaan ensi vuoden puolivälissä.

Ville Lehmuskoski
toimitusjohtaja
HKL





klo 7.30

Parvekepalaverit ovat tuoneet etätöihin mukavaa vaihtelua.



klo 9.45

PLVM:n liikenneturvallisuusstrategian tie- ja raideliikenteen työpajassa sähköiset post-it-laput toimivat hyvin ryhmätöissä.



klo 14.00

Riskipalaverin jälkeen on vielä mukavaa käydä "livenä" tervehtimässä osaa TLY-ryhmästä neuvotteluhuone Spårassa. Kuvassa **Maija Sarpo, Jaakko Salovaara, Markus Lustig, Evelina Saarela ja Jani Thurén.**



klo 14.30

Etätyö on säästänyt paljon aikaa siirtymässä. Tavallisesti yleisin kulkuväline on metro tai oma auto aikataulusta ja paikasta riippuen. Päivä päättyy jälleen kotitoimistolla.

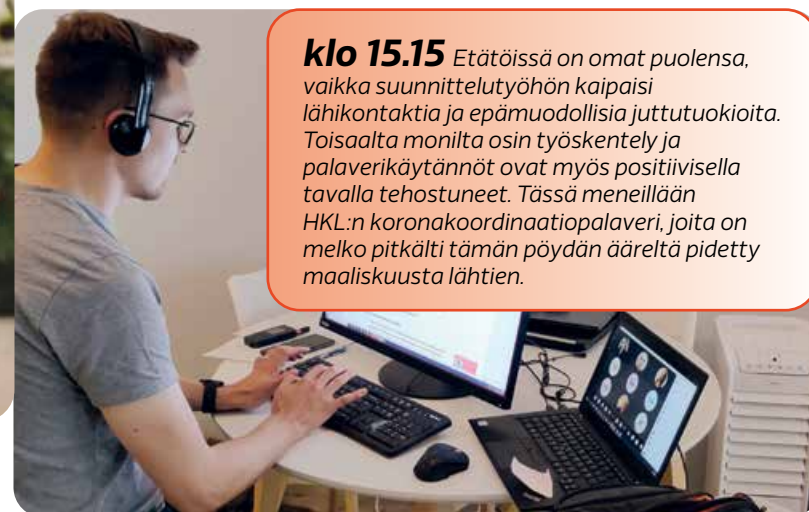


Teksti Marie von Bell Kuvat Marie von Bell ja Juhana Hietaranta

Varautunut yllätyksiin

klo 14.00

Välillä kotoakin pääsee poistumaan, tällä kertaa Vallilaan riskityöpajaan. Oma työpiste Juhana on Herttoniemessä.



klo 15.15

Etätyössä on omat puolensa, vaikka suunnittelutyöhön kaipaisi lähikontaktia ja epämuodollisia juttutuokioita. Toisaalta monilta osin työskentely ja palaverikäytännöt ovat myös positiivisella tavalla tehostuneet. Tässä meneillään HKL:n korona-koordinaatiopalaveri, joita on melko pitkälti tämän pöydän ääreltä pidetty maaliskuusta lähtien.



klo 18.50

Turvallisuusteemat seuraavat Juhanaa vapaa-ajallekin VPK:n hälytysosaston harjoituksiin.

Korona-aika on muuttanut monen toimistotyöläisen arjen, niin myös turvallisuuspäällikkö **Juhana Hietaranta**. Etätyön myötä Juhana on saanut aamuihin enemmän aikaa. Uusiin rutineihin sisältyy nyt myös aamu-tv:n katselu kahvia siemaillessa ja sähköposteja availlessa. Pelkästään lisää aikaa koronakevät ei ole kuitenkaan tuonut, sillä turvallisuuskäytännöt, ennakointi ja henkilökunnan joustavuus on laitettu kovalle koetukselle – ja turvallisuuspäällikkö tositoimiin.

– Olen todella tyytyväinen siitä, miten

korona-koordinaatioksi kutsutun laajennetun kriisiryhmän tapaamiset saatiin järjestämään etänä heti alusta alkaen. Koronan hyvä puoli on, että varautuminen ja jatkuvuudenhallinta ovat konkretisoituneet. Usein tällainen pohdinta saattaa jäädä kiireen keskellä puolitehen, mutta nyt on ollut pakko miettiä, miten vaikkapa toimitaan, jos sijaisen sijaisen sijainenkin on kipeänä tai karanteenissa. Tällainen työ auttaa myös muunlaisiin uikiin varautumisessa.

Aiemmin Juhana etätyöpäivät olivat laskettavissa yhden käden sormilla, nyt

tilanne on kääntynyt pääläelleen.

– Korona-asioiden koordinointiin ei oikeastaan vaikuta olenko omalla työpisteellä vai kotona. Maaliskuun puolivälissä työpöydällä oli lähes pelkkää koronaa. Nytemmin ei enää olla niin kriisimoodissa, ja aikaa on jäänyt muullekin kehittämiselle. Koronasta on kuitenkin toistaiseksi tullut uusi normaali, joka työllistää joka päivä jonkin verran.

Juhana on työskennellyt HKL:ssä noin kymmenen vuotta ja turvallisuuspäällikkönä nyt lähes kaksi vuotta.

– Organisaatioturvallisuus on sen verran laaja kokonaisuus, että nyt alkaa olla koko kuva kirkastunut. Tässä on ollut paljon uuden oppimista.

Moni asia on kehittynyt HKL:llä kahdessa vuodessa, mutta tekemistä riittää edelleen.

– Koko ajan enemmän ymmärretään turvallisuuden ja riskienhallinnan

merkitystä. On mukavaa olla tällaisessa koordinoivassa roolissa, kun kiinnostusta ja kehityshalua on läpi talon.

Uusia toimintatapoja

TATOn ja HELIn synnyttänyt organisaatiouudistus toi turvallisuuden sekä laadun ja ympäristön samaan yksikköön. Toimintatapojen, prosessien ja dokumentaation kehittäminen on ollut yhteinen tavoite, jota on päästy kehittämään entistä paremmin. Vaikka varsinaiset turvallisuusvastuut kulkevat linjassa muun johtamisvastuun kanssa ja hajaantuvat läpi organisaation, niin Juhana on tyytyväinen kehityksestä, jossa resursseja on kohdistettu laadun ja turvallisuuden hallintaa tukeviin tehtäviin aiempaa enemmän.

– Olemme saamassa kunnolla käyntiin turvallisuus-, laatu- ja ympäristöasioiden koordinaatiomallia. Tarkoitus on, että minulla ja laatu- ja ympäristöpäällikkö **Maija Sarpolla** on tukenamme TLY-koordinaattoreiden joukko, joiden kanssa pystymme paremmin muodostamaan ja tuottamaan kokonaistilannekuvaa ja toisaalta esimerkiksi jalkauttamaan yksiköihin yhteisiä toimintatapoja, kuten vaikka riskienhallintaa.

Kahta samanlaista päivää ei Juhana kalenterissa näy, mutta usein päivän täyttävät erilaiset toistuvat palaverit esimerkiksi kaupungin eri toimijoiden, viranomaisien ja sidosryhmien kanssa.

– Suunnitelmallisen kehittämisen lisäksi tähän hommaan kuuluu väistämättä erilaista akuuttia sälää. Ideaaliin

työpäivään olisikin hyvä saada varattua riittävästi aikaa ennakoimattomille asioille. Aina vastaus kysymykseen ei löydy apteekin hyllyltä, ja moni asia vaatii minultakin perehtymistä. Lisäksi työn luonteeseen kuuluu se, että hyvästä kalenterinhallinnasta huolimatta yksi viesti turvalavomasta voi pistää kalenterin uusiksi.

Harvemmin yllättävät tilanteet osuvat kalenterin tyhjään kohtaan.

– Päivän päätös on mukavin hetki työpäivää, varsinkin, jos tuntuu, että päivän tärkeimmät hommat on saanut tehtyä ja asioita vietyä eteenpäin. Koen, että tämä on erittäin merkityksellistä työtä, joka ei toisaalta tule ikinä valmiiksi. Aina voi ja pitää miettiä, mitä voitaisiin tehdä vielä paremmin.



Kuka?

Juhana Hietaranta
turvallisuuspäällikkö
Talous ja toiminnanohjaus

► Vapaa-aikanani olen aktiivinen sopimuspalokuntalainen Helsingin VPK:ssa. Minussa on myös aika paljon raideliikenneharrastajan vikaa ja entisenä metrojunankuljettajana pidän ajolupaa yllä ylpeydellä.

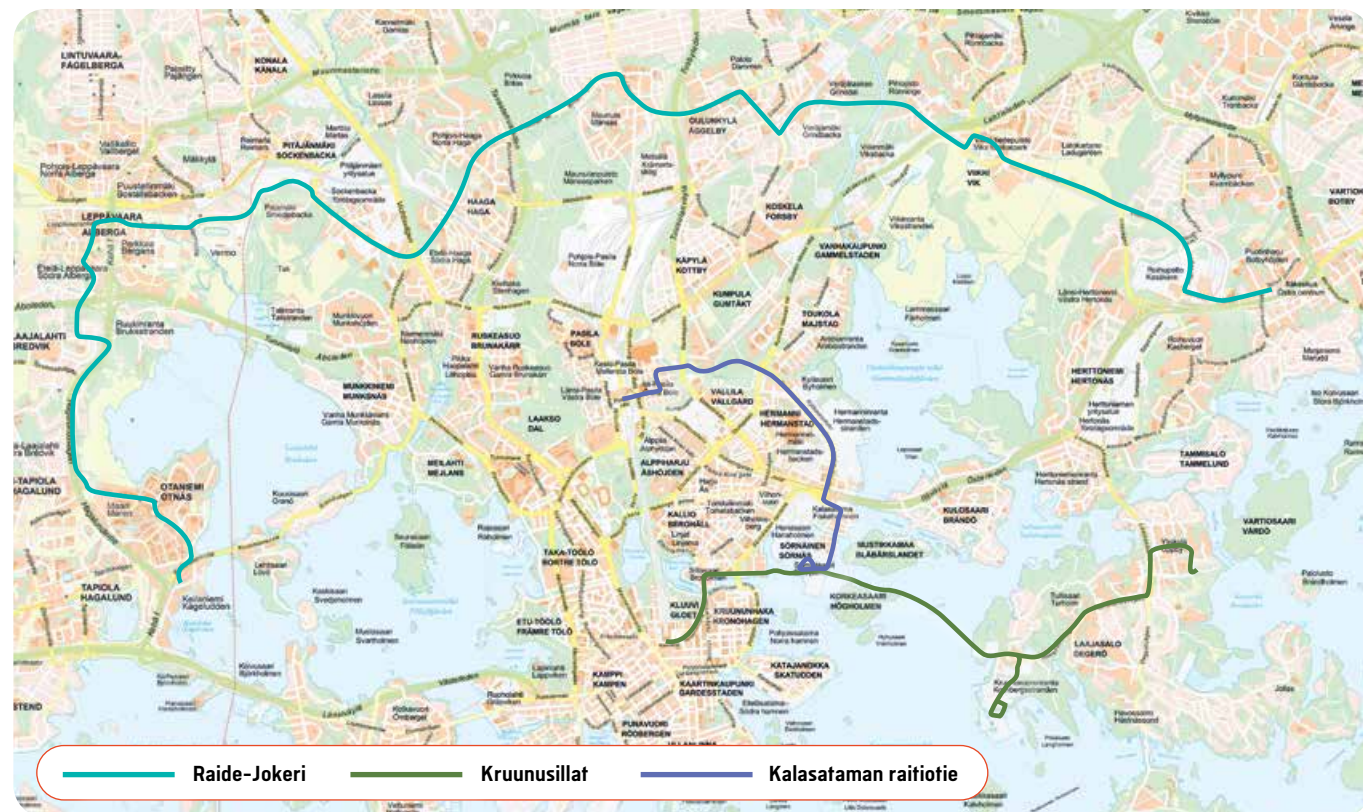
Suuret kaupunkiraidehankkeet on tulevaisuuden yksikkö

Helsinkiäiset liikkuvat tulevaisuudessa yhä enemmän raiteilla. Uuden suuret kaupunkiraidehankkeet -yksikön tehtävä on varmistaa, että HKL:llä on mahdollisimman hyvät edellytykset vastata kaupungin kasvuhaasteisiin taloudellisesti ja laadullisesti tehokkaalla tavalla.



Jo nyt yleiskaavassa Helsinki esitetään raideliikenteeseen perustuvana verkostokaupunkina, ja suunnitelmissa on, että tulevaisuudessa runkoliikenne kulkee pääosin raiteilla ja bussiliikenne vastaa liityntäliikenteestä

– Suuret kaupunkiraidehankkeet oli järjevä koota yhteen omaksi yksiköksen siksi, että niissä tulee eteen samanlaisia suuren mittakaavan haasteita. Hankkeet hyötyvät saamistaan opeista muun muassa vaikutusten arviointiin ja urakoiden hallintaan liittyen. Jo nyt on huomattu synergiaetuja. Lisäksi resurssi- ja osaamista pystytään siirtämään helpommin hankkeiden välillä, yksikön johtaja **Artturi Lähdetie** kertoo.



Käynnissä olevat suuret raideliikennehankkeet.

Tulevaisuuden yksikkö

Kaupunkiraidehankkeet -yksikössä suurista hankkeista Raide Jokeri on jo toteutusvaiheessa, Kruunusillat ja Kalasatamasta Pasilaan -hanke kehittämissvaiheissa. Viikkin, Viikin-Malmin ja Tuusulanvylän pikaraitiotiet odottavat vielä lähtökuopissaan. Kun tähän lisää vielä varikkohankkeet ja metron kapasiteetin kehittämishankkeen (lue lisää kapasiteettihankkeesta s. 10), on yksikön tehtäväkenttä laaja jo nyt, saati tulevaisuudessa.

– Lisäksi yksikkö auttaa naapurikuntia omissa raideliikennehankkeissaan, kuten Espoota Raide-Jokerissa. Yksikkö edistää myös valtakunnallisesti koko raitiotiesuunnittelun osaamista kehittämällä alalle uutta koulutusohjelmaa, Lähdetie selvittää.

Suurten kaupunkiraidehankkeiden taustalla on kaupunkikehitys, jolloin HKL saa ne tehtäväkseen omistajaltaan Helsingin kaupungilta. Pienissä hankkeissa omistajuus on suuremmin HKL:n omissa käsissä ja ne kuuluvat siksi omaisuudenhallintayksikköön.

Kantakaupungissa rakennetaan uutta raitiotietä tällä hetkellä muun muassa Jätkäsaareen ja Hernesaareen, lähitulevaisuudessa Ilmalaan. Uutta raitiotietä on suunniteltu myös muun muassa Käpylään, Pasilaan, Sturenkadulle ja Mäkelänkadulle. Nämä hankkeet on suunniteltu tarkkaan ja tunnistettu jo vuoden 2008 kokonaiskehittämissuunnitelmassa. Hankkeiden toteutumiseen on jo varauduttu muun muassa kalustohankinnoissa.

Lue lisää suurista raitiotiehankkeista

Suurista raitiotiehankkeista – Raide-Jokerista, Kruunusilloista ja Kalasatamasta Pasilaan -hankkeesta löytyy lisätietoa tiivistetysti vuoden 2019 vuosikertomuksesta ja aiemmista Liikennepeleistä (Kruunusillat 1/2020, Kalasatamasta Pasilaan 2/2020, Raide-Jokeri 1/2019) Tuoreimman tiedon löydät hankkeiden kotisivuilta.

Raide-Jokeri: raidejokeri.info
Kruunusillat: kruunusillat.fi
Kalasatamasta Pasilaan: kalasatamastapasilaan.fi

NÄKÖKULMA

Kirjoittaja on HKL:n toimitusjohtaja.

Uusien yksiköiden avulla vastaamme paremmin kaupungin strategiaan tarpeisiin

HKL:n rooli Helsingin kaupunkikehityksen kannalta strategisten investointien toteuttajana on viime vuosina kasvanut ja on edelleen vahvistumassa merkittävästi. Lähes kaikki merkittävät Helsingin kaupunkikehityshankkeet 2020- ja 2030-luvuilla tukeutuvat laajenevaan kaupunkiraidehankkeen verkkoon, jonka toteutuksessa HKL:llä on ratkaisevan tärkeä rooli. Suurten kaupunkiraidehankkeiden taloudellinen mittakaava Helsingissä on seuraavan kymmenen vuoden aikana noin kaksi miljardia euroa. Kuitenkin näiden merkitys kaupunkikehityksen mahdollistajana on vielä suurempi.

Pikaraitiotiehankkeet muuttavat raitiotieverkkoa historiallisesti katsoen poikkeuksellisessa mitassa. Raide-Jokeri, Kruunusillat, Kalasatamasta Pasilaan raitiotie, Viikintien kaupunkibulevardin raitiotie, Viikin-Malmin raitiotie, Tuusulanvylän kaupunkibulevardin raitiotie sekä lukuisat kantakaupungin raitiotieverkon laajennukset laajentavat nykyisen noin 50 kilometrin pituisen raitiotieverkon lähes kolminkertaiseksi. Raitiotien lisäksi tällä vuosikymmenellä HKL toteuttaa neljä uutta raitiovaunuvarikkoa. Metron kapasiteetin kehittämishanke puolestaan on taloudellisesti mittaluokaltaan satojen miljoonien eurojen sateenvarjohanke, jonka toteutus kestää noin vuosikymmenen.

Kaupunkiraidehankkeen järjestelmää laajentavan työn lisäksi HKL:llä on vastuu Helsingin nykyisen joukkoliikenneomaisuuden ensiluokkaisesta hallinnasta. Tähän joukkoliikenneomaisuuteen kuuluvat mm. raitio- ja metroradat, metroasemat, juna-asemat (3 kpl), pysäkit, bussi- ja lauttaterminaalit, liityntäpysäköinnin infrastruktuuri sekä metrojunat ja raitiovaunut. Omaisuuden tarkoituksenmukainen elinkaaren hallinta on Helsingin kaupungin toimivuuden kannalta merkittävässä asemassa. Laatunäkökulman lisäksi elinkaaren hallinnalla on huomattavia taloudellisia vaikutuksia. On yhteiskunnan edun kannalta tärkeää, että hallitsematonta korjausvelkaa ei synny, mutta toisaalta ettei yli-laatuakaan tuoteta.

HKL:n nykyinen organisaatorakenne on pääosin vuodelta 2015 ja valmisteltu silloisia haasteita vastaavaksi. HKL:n tehtäväkenttä on tämän jälkeen kasvanut, ja kaupungin kehittymistä tukevat tehtävämme ovat edelleen vahvistamassa merkitystään. Meidän on tärkeää kiinnittää paljon huomiota ja kehittää osaamistamme niin suurten kaupunkiraidehankkeiden toteuttamisessa kuin joukkoliikenneomaisuuden hallinnassa. Siksi toteutimme organisaatiomuutoksen, jossa perustimme kaksi uutta yksikköä yhden aiemman tilalle.

Ville Lehmuskoski
toimitusjohtaja



”Lukuisat raitiotieverkon laajennukset laajentavat nykyisen noin 50 kilometrin pituisen raitiotieverkon lähes kolminkertaiseksi.”

Metron matkustajamäärät kasvavat – kapasiteetin nostamiseen selvitetään keinoja

Kasvavat matkustajamäärät vaativat metron matkustajakapasiteetin nostoa tämän vuosikymmenen loppuun mennessä. HKL:ssä on käynnistynyt hanke, jossa selvitetään, miten kapasiteettia olisi mahdollista parantaa tulevaisuudessa. Selvitystyötä tehdään yhdessä HSL:n, Länsimetro Oy:n ja Espoon kaupungin kanssa.



Keskeinen kapasiteettia parantava keino on metron vuorovälin tihentäminen. Nykyinen ruuhka-ajan vuoroväli 2,5 minuutin vuoroväli ei tämän vuosikymmenen lopulla enää riitä vastaamaan kasvavan matkustajamäärän tarpeisiin. Tällä hetkellä metrolienteessä on kapasiteettia 14 000 matkustajaa varten tunnissa, yhteensä 24 junassa. Tulevaisuudessa kapasiteetin on riitettävä jopa 18 000 matkustajalle tunnissa, jolloin

ajetaan yhteensä jopa 36 junaa tunnissa. Tavoitteena on, että ruuhka-ajan vuoroväliksi mahdollistettaisiin tulevaisuudessa 100 sekuntia.

– Pääkaupunkiseudun kasvun ja metron uusien asemien myötä matkustajamäärät jatkavat kasvuaan. Tämä vaatii metron järjestelmien uudistamista siten, että junien vuoroväliä voidaan lyhentää. Lyhyemmät vuorovälit myös lyhentävät pysähtymisaikoja ja edelleen

matkustusaikoja, sanoo projektijohtaja **Heikki Viika**.

Uusia keinoja junien kapasiteetin hyödyntämiseen

Hankkeen tehtävänä on tutkia myös, miten junien kapasiteetti pystyttäisiin hyödyntämään entistä paremmin. Yksi tavoitteista on, että matkustajat saataisiin ohjattua niihin vaunuihin, joissa on eniten tilaa. Opastusjärjestelmänä voisi

toimia esimerkiksi vaunun oven kohdalla oleva vihreä, keltainen tai punainen valo, joka osoittaa vaunun täyttöasteen.

– Tarkastelemme myös muita matkustajien opastamiseen liittyviä keinoja, joilla tavoitellaan junien lyhyempiä pysähtymisaikoja. Sellaisia ovat esimerkiksi matkustajavirtausten sujuvoittaminen asemilla ja etikettiviestintä junissa, Viika sanoo.

Metron kapasiteettia on mahdollista lisätä myös esimerkiksi poistamalla penkkejä vaunuista, jolloin vaunuissa vapautuu enemmän seisoma- ja pyöräkuljetustilaa. M100-sarjan metrojunista penkkejä poistuu vähitellen, kun kaikki sarjan junat peruskorjataan. Peruskorjaukset käynnistyivät viime syksynä. Avarampi eteistila vaunussa sujuvoittaa myös matkustajien siirtymistä junaan ja lyhentää siten junan pysähtymisaikaa asemalla.

Automaattiajoon siirtymistä valmistellaan

Keskeisenä osana metron kapasiteetin kehittämisen selvityksiä hanke valmistelee myös puoliautomaatti- ja täysautomaattiajoon siirtymistä. Metroliikenteessä on tavoitteena siirtyä ensin puoliautomaattiajoon, jolloin kuljettajat ovat vielä junissa, mutta mm. junien nopeutta valvotaan ja ohjataan järjestelmällä keskitetysti. Samalla valmistaudutaan täysautomaattiajoon, johon voitaisiin siirtyä 2030-luvulla junakaluston uusiuduttua.

Metron kapasiteettia parantavista toimenpiteistä on valmistumassa yleissuunnitelma, jonka pohjalta tarkennetaan esimerkiksi hankintojen valmistelua.



Kapasiteettihanketta vetää HKL:n projektijohtaja Heikki Viika.



Metroa rakennetaan Siilitien metroaseman kohdalla.



Metrojuna koeajossa Herttoniemen-Puotinharjun alueella.

”Maailman uuden aikaisimman” metron koerata

Helsingin kaupungin metrotuotantoyhtiö HSL:n metrotoimikunta järjesti metron koeradan vihkimis- ja koejunan luovutus- ja vastaanottotilaisuuden 4.5.1972. Kuuden vaunun metrojuna teki ensimmäisen koeajonsa klo 14.30–15.00 juhlaväkeä pullollaan. Tilaisuudessa koejunaa esitteli toimitusjohtaja **Unto Valtanen**, ja kaupungin puolesta koejunan otti vastaan ylipormestari **Teuvo Aura**.

Helsingin tulevaa metroa luonnehdittiin aikanaan maailman uuden aikaisimaksi. Koerataa oli rakennettu Herttoniemeen lähes kolme kilometriä. Helsingin Sanomat kirjoitti tilaisuudesta seuraavana päivänä, ja jo silloin tiedettiin, että alun perin vuoden 1977 alkuun kaavailtu metrolinja tulisi lykkääntymään ainakin vuodella.

HKL:n johtoon uutta vahvistusta

Antti Nousiainen aloitti syyskuun alussa HKL:n uuden omaisuudenhallintayksikön johtajana. Nousiainen kertoo, että hänelle on tärkeää kehittää toimintaa kestävien ratkaisujen pohjalta ja löytää yhdessä henkilöstön kanssa parhaat tavat toimia.

HKL:n ja Helsingin kaupungin toiminta ja tavoitteet ovat linjassa oman arvomaailman kanssa. HKL:ssä pääsen tekemään asioita, jotka ovat yhteiskunnallisesti merkittäviä ja perustuvat tarpeeseen. Yksi niistä on kestävä kaupungin kehittäminen. Tavoitteenani on ohjata HKL:ssä omia tiimejäni kestävä kehityksen mukaisesti ratkaisuihin, jotka eivät kuormita liikaa ekosysteemiä.

Uuden omaisuudenhallintayksikön järjestäytyminen on käynnissä. Toiminnot sinänsä ovat entiset, eikä niitä ole tarkoitus lähteä muuttamaan. Tavoitteenani on nyt päästä tutustumaan oman yksiköni tiimeihin ja tulla henkilökohtaisesti tutuksi ihmisten kanssa; kuulla heidän ajatuksiaan ja odotuksiaan tulevasta. Keskustelujen kautta ja yhteistyössä selviää, mikä on pidemmällä aikavälillä hyvä tapa tehdä asioita.

Arjen hyvät käytännöt esiin

Tiimeissä on varmasti paljon hiljaista osaamista, jota tulee hyödyntää. Toivon, että saamme arjen toimintojen hyvät käytännöt esiin ja pohdimme porukalla, kannattaako johonkin muutokseen tai innovaatioon lähteä mukaan. Oma johtamistyylini on osallistava: pidän

tärkeänä, että saan oman porukani ideoimaan ja osallistumaan.

Uudelleenorganisoinnin takia on syytä selvittää, miten tieto organisaatiossa liikkuu. Tiedon tehokas välittyminen ei tarkoita lisää palavereja – pidän ei-muodollisia kohtaamisia toimivina ratkaisuinä. Ne ovat käytössä olevien viikko- ja tiimipalaverien lisäksi hyvä tapa pysyä kartalla meneillään olevista asioista ja lisäävät avoimuutta ja yhteenkuuluvuutta.

On tärkeää, että kaikilla on hyvä motivaatio omaan työhön – se johtaa aina hyvin lopputuloksiin. Uskon, että voimme löytää uusia tapoja tehdä työtämme ja katsoa asioita uudesta näkökulmasta. Esimerkiksi erilaisilla digitaalisilla sovelluksilla ja tekoälyn hyödyntämisellä on mahdollista saavuttaa isoja kehitysoikkoja.

Kehityshakuinen organisaatio ei jää toistamaan sitä, mitä on joskus keksinyt tai minkä mukaan on tottunut toimimaan. Koko ajan pitää pystyä näkemään,

mitä seuraavaksi on tulossa ja olla valmis kehittämään omaa toimintaa uuteen suuntaan.”

Kaksi uutta yksikköä

Infra- ja kalustoyksikkö jakautui syyskuun alussa kahdeksi eri yksiköksi: suuret kaupunkiraidet hankkeet -yksiköksi (SKAR) ja omaisuudenhallintayksiköksi (OMHA). Suuret kaupunkiraidet hankkeet vastaa mm. pikaraitiotiehankkeista ja raitiotieverkon laajennushankkeista (lue lisää s. 6-7).

Omaisuudenhallintayksikkö vastaa Helsingin joukkoliikenneinfrastruktuurin sekä raitiovaunu- ja metrojunakaluston omaisuuden hallinnasta ja kehittämisestä sekä kaluston uushankinnoista. Yksikön vastuulle kuuluvat muun muassa metroasemien ja raitiotieratojen peruskorjaukset.

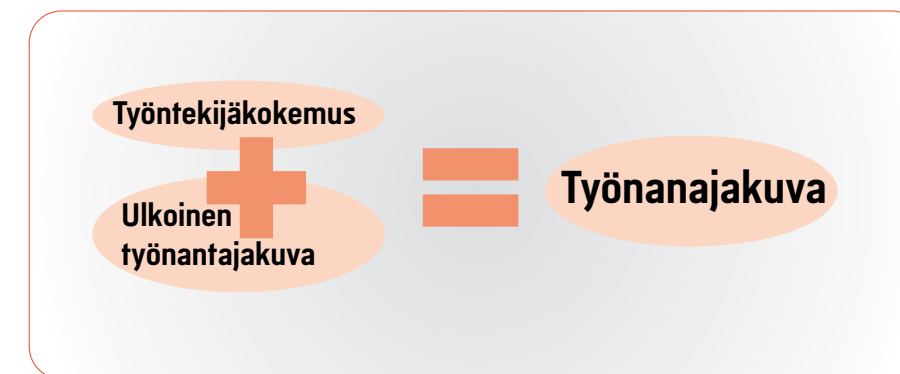


Antti Nousiainen

- omaisuudenhallintayksikön johtaja 1.9.2020 alkaen
- siirtyi HKL:lle Skanska CDF:ltä, missä työskenteli kiinteistökehityksestä ja liiketoiminnan kehityksestä vastaavana johtajana
- asuu perheineen Tapiolassa
- vapaa-ajallaan harrastaa kuntoliikuntaa ja on vuosia ollut joukkueenjohtajana juniorijalkapallojoukkueessa sekä luottamustehtävissä seuraorganisaatiossa.

HKL kirkastaa työnantajakuva

HKL kehittää suunnitelmallisesti työnantajakuvaansa, koska haluamme varmistaa, että meillä pysyvät ja meille tulevat jatkossakin parhaat ammattilaiset ja tyypit.



Työnantajakuva muodostuu sisäisestä ja ulkoisesta työnantajakuvasta. Sisäinen työnantajakuva muodostuu kaikista niistä pienistä hetkistä, joita koemme joka päivä arjessa työpäiviemme aikana aina ensimmäisestä työpäivästä lähtien. Ulkoisella työnantajakuvalla viitataan ensisijaisesti potentiaalisten työntekijöiden muodostamaan mielikuvaan meistä.

Sisäinen organisaatiokulttuuri ja työntekijäkokemus ovat koko työnantajakuvan lähtökohta; voimme viestiä vain siitä, mikä vastaa todellisuutta. Työntekijäkokemuksen eteen tehdään HKL:ssä jatkuvasti töitä muun muassa Samalla radalla -hankkeen sekä Great Place to Work- ja Kunta10-tutkimuksista johdettujen toimenpiteiden pohjalta.

Kehitämme työnantajamielikuvaa yhdessä henkilökunnan kanssa. Kirkastamalla työnantajakuva ja luomalla HKL:lle oman, erottuvan työnantajabrandin selkeyttämme rooliamme työnantajana, HR-asiantuntija **Elina Haapamäki** kertoo.

Työnantajakuvan kehittäminen alkaa arvolupauksesta

Arvolupaus saatiin kokoon keväällä 2020, ja sen muodostamisessa auttoi Duunitori. Taustatietoa kerättiin haastatteleamalla johtoa, tekemällä henkilöstölle kysely työntekijäkokemuksesta sekä järjestämällä henkilöstölle ja johdolle omat workshopit. Lisäksi hyödynnettiin HKL:lle tehtyjä aiempia tutkimuksia.

– Työnantajan arvolupaus pyrkii ilmaisemaan sen, miksi meille kannattaa hakea töihin ja miksi meihin kannattaa sitoutua. Arvolupaus tiivistää lisäksi ne teemat, joita me HKL:n työntekijät pidämme erityisen tärkeinä ja jotka myös toteutuvat päivittäisessä työssä, Haapamäki selvittää.

Johdon haastatteluiden ja workshopin avulla varmistettiin arvolupauksen yhteensovittaminen HKL:n yleiseen strategiaan. Henkilöstön workshopissa puolestaan tarinallistettiin työntekijäkokemusta viesteiksi henkilöstömme oman kokemuksen ja tutkimustiedon pohjalta.

Haapamäen mielestä työnantajakuvan kirkastaminen on tärkeää, sillä meidän muistetaan tutkimuksien mukaan edelleen bussiliikenteestä, eikä eroamme HSL:ään hahmoteta selkeästi.

– Työnantajakuvan kannalta suurimmat haasteet liittyvät tällä hetkellä kuitenkin siihen, että meitä ja monipuolisia työmahdollisuuksiamme ei tunneta tarpeeksi hyvin lukuun ottamatta liikennöintiä. Erityisesti insinööri- ja kunnossapidon osaamistamme pitää tuoda paremmin esille.

HKL:n ulkoista työnantajakuva vahvistetaan lokakuussa mainoskampanjan avulla. Sen tavoitteena on parantaa HKL:n tunnettua työnantajana erityisesti keskeisimpien hakijakohderyhmien mielissä ja tuoda esille HKL:ää laaja-alaisena ja monipuolisena ammattilaisten työpaikkana. Kampanja tulee näkymään Helsingin katukuvassa metroasemilla ja -junissa, ratikoissa sekä somessa ja HKL:n uusilla urasivuilla.

Tutustu HKL:n työnantajakuvaan ja arvolupaukseen Helmi-intrassa → Johtaminen → Työnantajakuva.



Viestintä- ja henkilöstönkehittämispäällikkö **Elina Norrena** vastaa ja HR-asiantuntija **Elina Haapamäki** koordinoi työnantajakuvan kehitystyötä.

Koronankevään jälkeinen (työ)elämä

Koronapandemia muutti maailmaa ja työelämää. Korona vaikutti myös kaikkien HKL:läisten työhön, vaikka suurelle osalle etätyö ei ole edes vaihtoehto. Joskus kankeanakin pidetty kaupungin liikelaitos notkistui ja löysi uusia toimintatapoja.

Jatkuvuuden suunnittelun ja riskienhallinnan tärkeys nousi uudella tavalla esiin, eikä pikku lenssussa enää ole sopivaa tulla työpaikalle.

Tämä syksy näyttää, onko uusille rajoituksille tarvetta, mutta nyt toimintatavat ovat valmiina. Koulujen avaaminen ja läsnätyön lisääntyminen ovat jo selvästi näkyneet matkustajamäärissä.

Kaupunkipyöräkausi avattiin suunniteltua aiemmin, jotta kaupunkilaisille tarjoutuisi turvallisempi – ja terveellisempi – tapa liikkua. HKL:n henkilökunnalle ilmainen kaupunkipyöräkausi on tuonut lisää vaihtoehtoja työmatkoille jo aiemmin, mutta sen merkitys on nyt korostunut entisestään.

Teams- ja Skype-palaverit ovat mahdollistaneet kokoukset korona-aikana, mutta tuoneet myös joustoa ja mahdollisuuksia osallistua kokouksiin, jotka muuten olisivat olleet logistisesti mahdottomia. Toisaalta kun siirtymisiltä paikasta toiseen on välttytty, on säästetty selvää työaika ja kokouskäytäntöjä on saatu terävöitettyä. Etäkokoukset eivät voi kokonaan korvata fyysisiä kohtaamisia, mutta ne avaavat lisää mahdollisuuksia.

Lisääntyvässä etätyössä ja laajassa organisaatiossa videoilla voidaan saada ihmiset lähemmäksi toisiaan, eikä viestintä tapahdu vain tekstitiedostojen kautta. Videoviestinnän merkitys koulutuksessa, ohjeistuksissa ja viestinnässä ylipäätään tulee varmasti lisääntymään tulevaisuudessa.

HKL:n viikoittain järjestettävistä ratkaisupalavereissa pyritään löytämään sujuvia tapoja lisätä yksiköiden ja eri asiantuntijoiden välistä yhteistyötä ja hakemaan yhteistyöllä hyvää, selkeää ja ripeää ratkaisua talon sisäisiin haasteisiin. Palaverien malli löytyi keväällä hyvin toimineista koronapalavereista, joissa koordinoitiin ajankohtaiseen koronatilanteeseen sopivia talon yhteisiä käytäntöjä ja sovittiin toimenpiteistä. Nyt syksyllä koko HKL:n henkilökunta on voinut lähettää asiantuntijoille kysymyksiä ja ongelmia, joita tulisi ratkaista.



Toimitusjohtajan videoterveiset ovat tuoneet rytmiä viikkoon ja ajankohtaista tietoa koko talolle.



Yhä useampi käyttää kasvomaskia suositusten mukaan julkisilla liikennevälineillä liikkuaessaan.



Koronan vaikutukset näkyvät myös muun muassa neuvotteluhuoneiden käyttökapasiteetissa. Turvaväleistä huolehtiminen on tärkeää myös työpaikalla.

Työhyvinvointitoimenpiteillä kohti parempaa HKL:ää

HKL:ssä työhyvinvointitulokset ovat kääntyneet nousuun. Aina on kuitenkin parannettavaa, ja sen eteen tehdään tinkimätöntä työtä.

Henkilöstöjohtaja **Petri Lumijärvi** on tyytyväinen. Lukuisat työhyvinvointitoimenpiteet ovat tuottaneet tulosta, ja niin vuoden 2019 lopun Uudistumisen pulssi ja työterveyskysely kuin kevään TyöhyvinvointiPulssikyselykin antavat selviä viitteitä työhyvinvoinnin parantumisesta HKL:ssä

– Kokonaiskuvaa ajatellen HKL:ssä pääosa asioista on hyvin. Jokaisesta työpaikasta löytyy kuitenkin myös kehitettävää, ja me kaikki kohtaamme työssämme asioita, jotka voisivat olla paremmin. Hyvän työpaikan merkki on se, että epäkohdat tunnistetaan ja niiden parantamiseksi tehdään jatkuvasti töitä, Lumijärvi muistuttaa.

Korona-ajasta hyviä käytäntöjä

Viime vuosina HKL:n työhyvinvointikyselyiden tulokset ovat olleet heikkoja. Tulosten parantamiseksi on käytetty resursseja ja tehty paljon töitä, ja kehitystä on

tapahtunut nopeasti – koronasta huolimatta.

– Koronan aikana tehdyt toimenpiteet ovat jopa parantaneet tyytyväisyyttä, Lumijärvi arvelee.

Säännölliset koronapalaverit kokosivat yhteen niin johtoa kuin operatiivista henkilöstöä, ja yhdessä saatiin aikaan toimivia toimenpiteitä. Toimitusjohtajan videotervehdykset saivat hyvää palautetta ja luottamusmiesten, toimitusjohtajan, henkilöstöpäällikön ja henkilöstöjohtajan yhteiset säännölliset palaverit tuottivat myös tulosta.

– Korona-ajasta on opittu paljon, ja toimenpiteet lähensivät johtoa ja henkilöstöä toisiinsa. Siksi ainakin yhteisiä palaveria tulemme jatkamaan, Lumijärvi kertoo.

Positiivisuus ruokkii positiivisuutta

Kunta10-kysely on käynnissä, ja sillä on tärkeä rooli työhyvinvointitulosten

mittaamisessa. Lumijärvi toivoo vuoden 2018 tuloksiin selviä parannuksia.

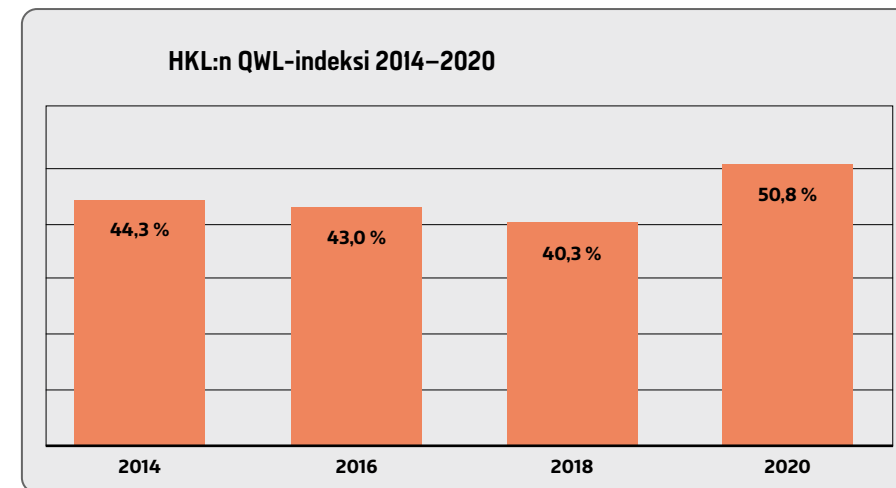
– Tärkeintä vastatessa Kunta10-kyselyyn on, että miettii HKL:ää kokonaisuutena, ei yksittäisiä onnistumisia tai epäonnistumisia. Sillä tavoin löydetään paremmin asiat, joissa on parantamisen varaa, ja silloin myös toimenpiteisiin ryhtyminen on helpompaa.

Lumijärvi on huomannut, että ihmisten kanssa keskustellessa puheista on välittynyt positiivinen vire. Saman hän huomasi HKL:n työnantajakuvaan liittyvän arvolutauksen työpajoissa.

– Monilla on hienoja näkemyksiä siitä, millainen työpaikka HKL on. Uskon, että tällainen positiivinen asenne ruokkii lisää positiivisuutta.

Lue työnantajakuvaan ja arvolutaukseen liittyvä juttu sivulta 11.

TYÖELÄMÄN LAADUN INDEKSI (QWL)



Quality of Working Life (QWL) eli työelämän laadun indeksi on Lapin yliopistossa kehitetty tieteellinen menetelmä, jonka avulla organisaatiot voivat parantaa työelämän laatua ja tehokkuutta kolmesta näkökulmasta: fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus, yhteenkuuluvuus ja identiteetti sekä päämäärät ja luovuus. Lapin yliopisto oli apuna myös HKL:n Työhyvinvointipulssi-tutkimuksen suunnittelussa. QWL-indeksi on laskettu yhdeksästä Työhyvinvointipulssin kysymyksestä ja edellisistä Kunta10-tutkimusten tuloksista.

Koivusaaren metroasema avattiin lattiaremontin valmistuttua



Koivusaaren metroaseman lattian uusimistyöt saatiin päätökseen elokuun alussa, ja metroasema avattiin matkustajille 6.8. Laiturialueen lattia

uusittiin pintamateriaalissa havaittujen halkeamien vuoksi. Asemalle asennettiin myös länsimetrossa käytössä olevat näkövammaisia palvelevat

jälkivalaisevat opastenuhat. Työt valmistuivat heinäkuun lopulla, ja niistä vastasi Länsi-metro Oy. ➡

HSL saa ensi vuonna uuden toimitusjohtajan, sillä **Suvi Rihtniemi** jää eläkkeelle. Tarkka ajankohta riippuu muun muassa hänen seuraajansa rekrytoinnin etenemisestä. Suvi Rihtniemi on työskennellyt kuntayhtymän toimitusjohtajana syksystä 2009 alkaen. Hän oli samalla sen ensimmäinen työntekijä.



HSL-sovelluksen ja HSL-korttipalvelun käyttö voivat jatkossa edellyttää vahvaa tunnistautumista. Asiakas, joka maksaa lippunsa maksukortilla, voi joutua vahvistamaan ostonsa pankkitunnuksin tai jollain muulla tavalla, jota pankki vahvalta tunnistautumiselta vaatii. Yksityiskohdat, esimerkiksi se, vaaditaanko vahvaa tunnistautumista jokaisen korttimaksun yhteydessä, riippuu pankkien käytännöistä. Vahvan tunnistautumisen vaatimus perustuu EU:n maksupalveludirektiiviin.

HSL allekirjoitti kesällä VR:n kanssa kymmenvuotisen sopimuksen Helsingin seudun lähijunaliikenteestä. Uuden sopimuksen mukainen liikenne alkaa kesäkuussa 2021. VR voitti toukokuussa kilpailun Helsingin seudun lähijunien liikennöinnistä ja kunnossapidosta.

Helsingin kaduilla kulkee ensi vuonna nivelbusseja noin viidentoista vuoden tauon jälkeen. Bussilinjalle 18, 39 ja 40 tulee syksyllä yhteensä 40 sähköllä kulkevaa, täysmatalaa nivelautoa. Sähköiset nivelbussit nostavat matkustamisen laatua, sillä ne ovat viihtyisiä ja tilavia. Nivelautot palaavat HSL:n järjestämän bussiliikenteen kilpailutuksen vuoksi, jonka Nobina Oy voitti. ➡

HKL:ssä valmistaudutaan mahdolliseen yhtiöittämiseen – päätöstä yhtiöittämisestä ei ole tehty

HKL:n mahdollisen yhtiöittämisen päätöksenteon valmistelu on ollut keskeytyneenä kesän ajan. Viime kuukausien aikana asiasta on käyty poliittisia keskusteluja, ja Espoon ja Vantaan kanssa on jatkettu

seudullista keskustelua. Kesällä käynnistettiin naapurikautopunkien kanssa kolmas seudullinen selvitys, jonka on tarkoitus valmistua syyskuussa. HKL on valmistautunut omissa toiminnoissaan

mahdolliseen yhtiöittämiseen. HKL:n yhtiöittäminen voisi tämän hetken käsityksen mukaan tapahtua aikaisintaan vuoden 2021 puolivälissä. ➡

Metrojunankuljettajakurssi 2/2020

Vasemmalta oikealle:
Heini Heikkinen, Henrik Widerholm, Lauri Suhonen, Joni Hares, Anton Wikström, Santeri Laamanen, Jari Kujala, Tea Koistinen ja Daler Abdulazhanov.



Raitiovaunukuljettajakurssi 3/2020

Vasemmalta oikealle:
kouluttaja Hanna Koskinen, ajo-opettaja Jarkko Jokinen, ajo-opettaja Michaela Holmström, Elli Korpisalo, koulutuskoordinaattori Marko Huupponen, Nico Niskanen, Tom Filenius, Jani Turtiainen, Tapio Bergström, Kari Tukiainen, Sanna Tervaniemi, kouluttaja Tom Roine, Jaakko Karppinen, ajo-opettaja Oskar Sjöholm, ajo-opettaja Abdelkrim Boughzou.



Kaupunkiraideliikennekuljettajakurssi 1/2020

Ylärivissä vasemmalta:
koulutuskoordinaattori Marko Huupponen, Susanna Immonen, Roope Järvinen, Sara Hynönen ja Ville Oinonen.
Alarivissä vasemmalta: Phat Lam, Paula Savolainen, Aleksi Toivanen ja kouluttaja Tom Roine.



► Emme julkaise eläkkeelle jäävien nimiä automaattisesti. Jos haluat ilmoittaa eläkkeelle jäämisestäsi, otathan yhteyttä: ulla.paukku@hel.fi.

HKL:n työnantajakuva kirkastamiseksi valmistellaan mainoskampanjaa

Lokakuussa viikoilla 43 ja 44 näkyy HKL:n työnantajakuvakampanja niin ulkomainoksissa metroasemilla, metrojunissa ja ratikoissa kuin HKL:n somekanavissakin. Ainutlaatuisia töitämme esille nostavaa kampanjaa on valmisteltu pitkin syksyä, ja monet HKL:läiset pääsivät mukaan Rabbit Filmsin kanssa yhteistyössä luotuun videoon ja rekrykuviin. Tässä muutama maistiainen kuvauksista.



Eräänä perjantaiamuna kukonlaulun aikaan kuvattiin rekryointikuvia Itäkeskuksessa Raide-Jokerin työmaalla. Kuvattavana kehittämissuunnittelija **Evelina Saarela**.



Maskeeraus on tärkeä osa kuvauksia. Raide-Jokerin ympäristöasiantuntija **Niina Salojärvi** valmistautumassa ulkomainoskampanjan kuvauksiin.



Metrovarikolla kuvattiin kuljettajia ja sähköasentajia. Tässä kuvataan sähköasentaja **Timo Perttula** työssään metrojunan ohjaamossa.



Raitiovaununkuljettaja **Veikko Tervon** kuvauksissa venyttiin erikoisiin poseerausasentoihin niin kameran edessä kuin takanakin.



Illoiset insinöörit **Anssi Pietilä** ja **Anni Putkonen** kuvattavana Atlantinkadun ratatyömaalla.