



12.06.2017

Asia/8

§ 648

Oikaisuvaatimus kansliapäällikön päätökseen työntekijöiden siirrosta kaupunginkansliasta taloushallintopalveluliikelaitokseen

HEL 2017-004644 T 01 01 00

Päätös

Kaupunginhallitus päätti hylätä ***** oikaisuvaatimuksen koskien kansliapäällikön päätöstä työntekijöiden siirrosta kaupunginkansliasta taloushallintopalveluliikelaitokseen 21.4.2017 (§ 5). Oikaisuvaatimuksessa ei ole esitetty sellaisia laillisuus- tai tarkoituksenmukaisuusperusteita, joiden johdosta kansliapäällikön päätöstä olisi muutettava.

Esittelijä

kansliapäällikkö
Sami Sarvilinna

Lisätiedot

Asta Enroos, yksikön päällikkö, työnantajapolitiikka, puhelin: 310 36420
asta.enroos(a)hel.fi
Sami Rantanen, projektipäällikkö, puhelin: 310 25235
sami.rantanen(a)hel.fi

Liitteet

1 Oikaisuvaatimus

Muutoksenhaku

Kunnallisvalitus, oikaisuvaatimuksen johdosta annettu päätös

Otteet

Ote
Asianosainen

Otteen liitteet
Kunnallisvalitus, oikaisuvaatimuksen johdosta annettu päätös

Päätösehdotus

Päätös on ehdotuksen mukainen.

Esittelijän perustelut

Kuntalain (410/2015) 134 §:n 1 momentin mukaan kunnanhallituksen, lautakunnan ja valiokunnan, niiden jaoston sekä niiden alaisen viranomaisen päätökseen tyytymätön saa hakea siihen oikaisua. Oikaisuvaatimus tehdään 2 momentin mukaan 1 momentissa tarkoitetun toimielimen ja sen jaoston sekä sen alaisen viranomaisen päätöksestä asianomaiselle toimielimelle. Oikaisuvaatimuksen saa 137 §:n mukaan



12.06.2017

tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuu-
teen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (asianosainen) sekä kun-
nan jäsen. Kuntalain 138 §:n mukaan oikaisuvaatimus tulee tehdä 14
päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. ***** on asiassa
asianosainen, joten hänellä on ollut oikeus tehdä asiassa oikaisuvaati-
mus. Oikaisuvaatimus on tehty määräajassa ja oikealle toimielimelle.

***** on tehnyt oikaisuvaatimuksen kansliapäällikön päätökseen
21.4.2017 (§ 5), jossa on siirretty työntekijöitä kaupunginkansliasta ta-
loushallintopalveluliikelaitokseen.

***** perustelee oikaisuvaatimustaan seuraavasti:

- HR-neuvonnan toimintaa ei voi rinnastaa tukipalvelutoimintaan. Toi-
minta on osa substanssia ja asiantuntijatyönä vaatii kiinteää yhteyt-
tä kanslian henkilöstöosastoon.
- Päätöstä varten ei ole riittävästi selvitetty HR-neuvonnan toiminnan
roolia ja merkitystä kaupunkiyhteisen henkilöstöpolitiikan muotoutu-
miseen.
- Siirron ajankohta on väärä. Organisaation muutoksen jälkeen kesäl-
lä 2019 tarvitaan todennäköisesti paljon tukea esimiehille. Tässä ti-
lanteessa olisi tärkeää, että esimiehillä olisi käytettävissä vakiintu-
nut ja tuttu HR-neuvonta. Muussa tapauksessa toimialat voivat al-
kaa kehittää omia kaupungin yhteisestä linjasta poikkeavia henki-
löstökäytäntöjä.
- YT-tilaisuudet ovat olleet puutteellisia. Tilaisuuksissa ei ole saatu
vastauksia tulevan työtehtävän sisältöä ja vaativuutta koskeviin ky-
symyksiin.

Toiminnan siirron taustat

Kaupunginvaltuuston johtamisuudistusta koskevan päätöksen
(22.6.2016 § 196) jälkeen käynnistyi useita selvitystöitä hallintotehtä-
vien järjestämiseksi uudessa organisaatiossa. Yksi selvitystehtävä kos-
ki kaupunginkanslian, tulevien toimialojen ja liikelaitosten sekä talous-
hallintopalveluliikelaitoksen (Talpa) välistä työnjakoa. HR-neuvonnan ja
Talpan väliseen työnjakoon liittyvässä selvityksessä kysyttiin, kuinka
paljon Talpan palkkahallinnon neuvonnalla ja kanslian esimiesten neu-
vonnalla hr-asioissa on päällekkäisyyksiä ja olisiko syytä keskittää kaik-
ki neuvontapalvelut Talpaan. Talpa oli aiemmin tahollaan tehnyt ratkai-
sun asiakaspalveluyksikön perustamisesta ja tiettyjen taloushallinnon ja
palkkahallinnon neuvontatehtävien tuottamisesta.

Selvitystyö käynnistyi syksyllä 2016 kaupunginkanslian henkilöstöosas-
ton ja Talpan yhteistyönä. HR-neuvonnan ja Talpan selvitystä työnjaos-
ta, mahdollisesta keskittämisestä saatavia hyötyjä ja haittoja käsiteltiin



12.06.2017

HR-neuvonnan tiimin ja työnantajapolitiikkayksikön sekä Talpan ja henkilöstöosaston palavereissa. Talpan ja HR-neuvonnan yhteiset työpajat selvitykseen liittyen toteutuivat 26.9.2016 ja 11.11.2016. Näistä jälkimmäiseen työpajaan osallistui koko HR-neuvonnan tiimi ja myös

Selvitystyön johtopäätöksenä muodostui käsitys, että keskittämällä kaikki henkilöstö- ja taloushallintoon liittyvät palvelut Talpaan, voidaan neuvontapalvelut tuottaa nykyistä tehokkaammin ja tarkoituksenmukaisemmin. Tavoitteena on, että neuvonnan asiakkaat saavat palvelun yhdestä palvelupisteestä. Toimialoilla ei myöskään jatkossa ole hr-neuvontaa vaan neuvonta on keskitetty Talpaan. Keskitetyt palvelut mahdollistavat myös henkilöstölle kehittymisen mahdollisuuksia, kun asiakaspalvelupisteen tehtävät neuvonnassa ovat laaja-alaisia.

HR-neuvonnan toiminnat on perusteltua siirtää Talpaan, sillä esimiesten neuvontapalvelut on tarkoituksenmukaista keskittää yhteen pisteeseen.

HR-neuvonnan toiminta

Nykytilanteessa keskitetyn HR-neuvonnan tehtävänä on esimiesten neuvonta hr-asioissa kunnallisten virka- ja työehtosopimusten ja kaupungin yhteisten ohjeiden mukaisesti. Pääosa asioista liittyy virka- ja työehtosopimusten soveltamiseen kaupungin ohjeiden pohjalta. Ohjeet ja niihin liittyvät henkilöstöpoliittiset linjaukset valmistellaan pääasiassa kaupunginkanslian henkilöstöosastolla. Neuvontatoiminta keskitettiin virastoista ja liikelaitoksista henkilöstökeskukseen vuonna 2013.

Neuvontatyön tavoitteena on kaupunkiyhtenäisten linjausten varmistaminen ja esimiestyön tukeminen päivittäisissä hr-asioissa. Neuvonta tuottaa myös tietoa kaupungin ohjevalmisteluun. Lisäksi vuoden 2016 alusta HR-neuvonta on antanut eRekryn (rekrytointijärjestelmä) neuvontaa virastojen pääkäyttäjille ja työnhakijoille. Neuvonnasta on osallistuttu esimiesten kouluttamiseen hr-asioissa.

Keskitetyn neuvonnan malli on osoittautunut toimivaksi. Päivittäisen neuvonnan toimintamallia ei ole tarkoitus muuttaa Talpaan siirtymisen yhteydessä. Tavoitteena on neuvonnan vahvistaminen, kun Talpan asiakaspalveluyksikköön keskitetään myös muita talous- ja henkilöstöhallintoon liittyviä neuvontapalveluja. Koska neuvontatyö tapahtuu kaupungin ohjeiden pohjalta, se edellyttää kiinteää yhteistyötä kaupungin henkilöstöosaston kanssa jatkossakin.

Uuden organisaation aloittaessa toiminnan on tärkeää, että esimiehillä on käytettävissä vakiintunut ja tuttu neuvontapalvelu, minkä puoleen on helppo kääntyä. Lähtökohtana on, että esimiesten päivittäisneuvonta



hr-asioissa jatkuu entisellään. Kaupunginkansliassa nykyisin päivittäistä neuvontaa hoitavat viisi työntekijää siirtyvät Talpan keskitettyyn neuvontaan vastaaviin tehtäviin. Asiakkaille organisaatiossa tapahtuvan muutoksen 1.6.2017 ei ole tarkoitus näkyä. Neuvonnan yhteystiedot säilyvät ennallaan samoin kuin neuvonnan sivut Helmessä osana henkilöstöasioita. Henkilöstöosaston roolina on jatkossa toimia neuvontapalvelun tilaajana ja Talpa toimii puolestaan palvelun tuottajana. Yhteistyöstä eri toimijoiden välillä on sovittu.

Siten ***** väite siitä, että esimiehillä ei olisi uudistuksen yhteydessä käytettävissä vakiintunutta ja tuttua HR-neuvontaa ei pidä paikkansa. HR-neuvonnan rooli on selvitetty riittävällä tavalla.

Henkilöstön osallistuminen ja yhteistoiminta

Ennen päätöksentekoa on HR-neuvonnan henkilöstöllä ollut mahdollisuus osallistua muutoksen valmisteluun osasto-, yksikkö- ja tiimitasolla sekä henkilökohtaisissa keskusteluissa. Tällöin on keskusteltu uudistuksen perusteluista, aikatauluista, vaihto-ehdoista ja vaikutuksista.

Kaupunginkanslian henkilöstöosaston yhteistoimintatilaisuudet toteutuivat 3.6.2016 ja 29.11.2016. HR-neuvonnan tiimin yhteistoimintatilaisuus oli 7.12.2016 ja henkilökohtaiset yhteistoimintakeskustelut HR-neuvonnan työntekijöiden kanssa 27. - 28.2.2017.

Yhteistoimintatilaisuudessa 29.11.2016 esillä oli esitys kaupunginkanslian toimintasäännön organisaatiota koskeviksi osiksi 1.6.2017 alkaen. Tämä esitys ei enää sisältänyt HR-neuvontaa kaupunginkanslian toimintana, kun HR-neuvonnan siirrosta Talpaan oli muodostunut yhteinen näkemys. Tilaisuudessa kerrottiin, että Talpan neuvonnan uuden palvelukonseptin suunnittelu ja siirtojen valmistelu käynnistyy kansliapäällikön päätettyä toimintasäännöstä. Tilaisuudessa käsiteltiin myös muita henkilöstöosastoa koskevia muutoksia ja pääosa henkilöstöstä oli tällöin läsnä, myös *****

HR-neuvonnan oma yhteistoimintatilaisuus järjestettiin 7.12.2016. Tähän tilaisuuteen oli kutsuttu HR-neuvonnan tiimi, pääluottamusmiehet ja työsuojelu. Tilaisuudessa keskusteltiin henkilöstöosaston 29.11.2016 yhteistoimintatilaisuudessa käsitellystä esityksestä ja sen vaikutuksista HR-neuvontaan, josta arvioitiin noin viiden henkilön työpanoksen siirtyvän Talpaan. Tilaisuudessa kaksi työntekijää, joista toinen oli oikaisuvaatimuksentekijä ***** ilmaisi eriävän näkemyksensä, että hän ei ole yhtä mieltä muutosehdotuksesta.

Kansliapäällikön päätettyä toimintasäännöstä käynnistyi HR-neuvonnan siirron valmistelu ja toimeenpano. Talpan ja henkilöstöosaston yhteiseen työpajaan 8.2.2017 osallistui koko HR-neuvonnan tiimi ja muita



12.06.2017

siirtyviä henkilöitä. Yhteisessä tilaisuudessa jäsenettiin, mikä on päivittäistä neuvontaa, Talpaan siirtyviä tehtäviä ja mitä tehtäviä jää kaupunginkansliaan sekä muita selvitettäviä kysymyksiä. Tärkeänä pidettiin myös, että hyvä yhteistyö nykyiseen henkilöstöosastoon säilyy jatkossa.

HR-neuvonnassa henkilökohtaiset yhteistoimintatilaisuudet jokaisen tiimin työntekijän kanssa pidettiin 27. - 28.2.2017 välisenä aikana. Yhteistoimintakeskusteluissa nousi esiin useita kysymyksiä ja selvitettäviä asioita, joihin on palattu keskustellen sitä mukaa, kun asiat ovat selvinneet.

Ehdotuksena HR-neuvonnan henkilökohtaisissa yhteistoimintakeskusteluissa oli, että HR-neuvonnasta Talpaan siirtyvät pääasiassa päivittäistä neuvontaa nykyisin hoitavat viisi hr-asiantuntijaa ja että henkilöt siirtyvät 1.6.2017 nykyisillä palvelussuhteen ehdoilla vastaaviin tehtäviin Talpaan ja siellä keskitetyt palvelut osastolle. Lisäksi henkilökohtaisissa yhteistoimintakeskusteluissa oli esillä mahdollinen kiinnostus avoimeen eläkeneuvojan tehtävään. HR-neuvonnassa henkilökohtaisissa yhteistoimintakeskusteluissa kaksi Talpaan siirtyvää henkilöä ilmaisi eriäviä näkemyksiä. Näistä toinen oli *****

HR-neuvonnassa uudistusta ja sen vaikutuksia neuvonnan toimintaan on käsitelty työpaikkatasolla säännöllisesti toistuvissa tiimipalaverissa ja yksikkökokouksissa sekä yhteistyökokouksissa Talpan kanssa vuoden 2016 ja alkuvuoden 2017 aikana.

Yhteistoiminnan toteutumista ja aikataulua on käsitelty johtamisuudistuksen keskushallintoryhmässä sekä kaupunginkanslian laajennetussa johtoryhmässä, joka on kaupunginkanslian edustuksellinen yhteistoimintaelin.

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (2007/449) 4 §:n mukaan työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään asiat, jotka koskevat henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa. Ennen kuin työnantaja ratkaisee 4 §:ssä tarkoitetun asian, hänen on neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista ainakin niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee.

HR-neuvonnan koko henkilöstön kanssa on neuvoteltu yhteistoiminnassa valmisteilla olleen toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista. Neuvotteluja on käyty niin koko kaupungin, osaston, tiimin kuin yksittäisten työntekijöidenkin tasolla.



12.06.2017

Yhteistoimintaneuvottelut on toteutettu Helsingin kaupungin yhteistoimintasopimuksen mukaisesti ja noudattaa siten myös lain edellyttämiä vaatimuksia.

Lopuksi

Oikaisuvaatimus tulee hylätä, koska ei ole esitetty laillisuus- eikä tarkoituksenmukaisuusperusteita, joiden johdosta kansliapäällikön päätöstä olisi muutettava.

Esittelijä

kansliapäällikkö
Sami Sarvilinna

Lisätiedot

Asta Enroos, yksikön päällikkö, työnantajapolitiikka, puhelin: 310 36420
asta.enroos(a)hel.fi
Sami Rantanen, projektipäällikkö, puhelin: 310 25235
sami.rantanen(a)hel.fi

Liitteet

1 Oikaisuvaatimus

Muutoksenhaku

Kunnallisvalitus, oikaisuvaatimuksen johdosta annettu päätös

Otteet

Ote
Asianosainen

Otteen liitteet
Kunnallisvalitus, oikaisuvaatimuksen johdosta annettu päätös

Tiedoksi

Kaupunginkanslia

Päätöshistoria

Kaupunginkanslia Kansliapäällikkö/U 21.04.2017 § 5

HEL 2017-004644 T 01 01 00

Päätös

Kansliapäällikkö päätti siirtää liitteessä mainitut vakinaiset työntekijät nykyisine palkkaetuineen ja vakansseineen kaupunginkansliasta taloushallintopalveluliikelaitokseen 1.6.2017 lukien.



Päätöksen perustelut

1.6.2017 voimaan tulevan hallintosäännön mukaisesti kansliapäällikkö päättää viran ja viranhaltijan siirtämisestä toimialalta toiseen tai toimialan ja keskushallinnon välillä (12 luku 1 momentti 1 § 9 kohta). Kansliapäällikkö tekee siirtopäätökset myös työsuhteisten osalta.

Kaupungin strategiaohjelman (2013–2016) mukaisesti kaupungin organisaatiota kehitetään asukkaiden palvelujen parantamiseksi. Toimenpiteenä on mm. tukipalvelujen keskittämisen jatkaminen.

Johtamisjärjestelmän uudistamista koskevan kaupunginvaltuuston päätöksen (16.3.2016 § 78) perusteluissa todetaan nykyisten virastojen hallintotehtäviä keskitettävän toimialoittain, siltä osin kuin niitä ei ole tarkoituksenmukaista keskitellä keskushallintoon. Lisäksi päätöksen perusteluissa todetaan, että yksittäisiä tehtäviä voidaan jatkovalmistelussa siirtää hallintokuntien välillä.

Johtamisuudistuksen ja hallintosäännön johtamisjärjestelmää koskevia osia koskevan kaupunginvaltuuston päätöksen (22.6.2016 § 196) perusteluissa todetaan toimialojen ja kaupunginkanslian työnjakoa yhdenmukaistettavan suhteessa hallinto- ja tukipalveluja tuottaviin keskushallinnon liikelaitoksiin.

Hallinto- ja tukipalveluja on selvitetty työryhmässä osana johtamisuudistusta. Tässä työssä on ollut tavoitteena tehtäväjärjestelyt, joissa sekä toimialojen kesken että toimialojen ja keskushallinnon liikelaitosten kesken on yhtenäiset työnjaot. Työn tuloksena on muodostunut kokonaisuus tehtävistä, jotka voidaan keskitellä keskushallinnon liikelaitokseen ja erityisesti palvelukeskusliikelaitokseen. Johtamisen jaostolle on annettu asiasta tilannekatsaus osana hallinto- ja tukipalvelujen valmistelutilanteen katsausta 28.11.2016 (94 §) ja 12.12.2016 (101 §).

Tehdyn selvittelyn perusteella pidettiin tarkoituksenmukaisena, että esimiesten ja työntekijöiden erilaiset neuvontapalvelut keskitetään taloushallintopalveluliikelaitokseen. Henkilöstöosastolta siirrettäisiin näin ollen esimiesten päivittäinen HR-neuvonta, eläkeneuvonta ja työnhakijoiden eRekry –neuvonta.

Vaihtoehtoisena mallina on tarkasteltu tehtävien keskittämistä toimialoittain hallinto- ja tukipalveluihin. Valmistelussa on kuitenkin päädytty toimialojen keskinäisen yhdenmukaisuuden johdosta keskittämään tehtävän taloushallintopalveluliikelaitokseen.

Kaupunginhallitus päätti kokouksessaan 18.4.2017 esittää kaupunginvaltuustolle hallintosäännön teknisiä tarkistuksia. Osana näitä tarkistuksia on kaupunginkanslian henkilöstöosaston tehtävistä poistettu henki-



12.06.2017

Asia/8

löstö- ja eläkeasioiden neuvonta. Järjestelmäteknisistä syistä henkilöstön siirtoja koskevat päätökset tulee tehdä toukokuun alkuun mennessä eikä kaupunginvaltuuston päätöstä hallintosäännön teknisistä tarkistuksista voida odottaa. Mikäli kaupunginvaltuusto ei päätä ehdotuksen mukaisesti, niin tätä päätöstä tarkistetaan.

Yhteistoimintamenettely on toteutettu kaupungin yhteistoimintaa koskevien ohjeiden mukaisesti. Johtamisjärjestelmä uudistusta on käsitelty 3.6.2016 kaupunginkanslian henkilöstöosaston yhteistoimintatilaisuudessa sekä 29.11.2016 kaupunginkanslian yhteistoimintatilaisuudessa.

HR-neuvonnan oma yhteistoimintatilaisuus järjestettiin 7.12.2016 ja henkilökohtaiset yhteistoimintatilaisuudet on pidetty 27.-28.2.2017 välisenä aikana HR-neuvonnan viidelle henkilölle sekä yhdelle eläkeneuvojalle. Kolme henkilöä on esittänyt siirrosta eriäviä näkökulmia. Yhteistoiminnan toteutumista ja aikataulua on käsitelty kaupunginkanslian laajennetussa johtoryhmässä 23.1.2017, 6.2.2017, 27.2.2017 ja 20.3.2017.

Lisätiedot

Anna Kari, henkilöstöpäällikkö, puhelin: 310 25757
anna.kari(a)hel.fi

Sami Rantanen, projektipäällikkö, puhelin: 310 25235
sami.rantanen(a)hel.fi