



§ 467 Uudelleensijoituksen periaatteet

HEL 2023-007154 T 01 00 00 00

Päätös

Kaupunginhallitus hyväksyi uudistetut uudelleensijoituksen periaatteet palkkatakauun keston, uudelleensijoituksen keston ja siirtymälisän maksavan organisaation osalta seuraavasti:

- Henkilölle maksetaan 100 %:n suuruinen palkkatakauu 6 kuukauden ajan tehtävien muuttuessa uudelleensijoituksesta johtuen.
- Palkkatakauun siirtymälisän 6 kuukauden ajalta maksaa lähettävä organisaatio. Vastaanottavalla organisaatiolla on vastuu uuden tehtävän mukaisesta palkasta.
- Uudelleensijoituksen kolmen vuoden kesto poistetaan ja Helsingissä siirrytään lainsäädännön mukaiseen uudelleensijoituskäytäntöön, jossa uudelleensijoitukselle ei ole asetettu minimi- tai maksimikeskoa.

Palkkatakauun muutos astuu voimaan kahden (2) vuoden siirtymäajan jälkeen eli 1.1.2026 alkaen. Ennen 4,5 vuoden palkkatakauun poistumista työnantaja ja järjestöt keskustelevat palkkatakauusta ja arvioivat tilannetta.

Muilta osin uudelleensijoituksen periaatteet astuvat voimaan 1.1.2024 alkaen.

Samalla kaupunginhallitus kumosi 17.5.2010, § 648 tekemänsä uudelleensijoitusperiaatteita koskevan päätöksen 1.1.2024 lukien.

Esittelijä

kansliapäällikkö
Sami Sarvilinna

Lisätiedot

Katja Hatakka, kehityspäällikkö, puhelin: 09 310 73470
katja.hatakka(a)hel.fi

Liitteet

1 Uudelleensijoituksen periaatteet 2023

Muutoksenhaku

Oikaisuvaatimusohje, kaupunginhallitus



Päätösehdotus

Päätös on ehdotuksen mukainen.

Esittelijän perustelut

Uudistuksen lähtökohta

Helsinki työnantajana toteuttaa vastuullista henkilöstöpolitiikkaa. Helsingin kaupunki ei irtisano tai lomauta henkilöstöä muutostilanteissa, kun henkilöstöllä on valmius siirtyä osaamistaan ja kokemustaan vastaaviin uusiin tehtäviin. Tämä tarkoittaa, että työnantajana Helsinki tulee ennakoimaan toimintaympäristön ja työn muutoksia. Mitä aikaisemmin työn muutos tunnistetaan, sitä paremmat mahdollisuudet Helsingillä työnantajana on huolehtia henkilöstön uudelleensijoittumisesta.

Vastuullisena työnantajana Helsinki pyrkii myös tunnistamaan yksilöllisiä työkyvyn muutoksia mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Työkykyä tukevilla varhaisilla toimenpiteillä pyritään siihen, että henkilö voisi jatkaa omassa työssään ja työyksikössään mahdollisimman pitkään.

Vastuullinen henkilöstöpolitiikka tarkoittaa aktiivista uuden työn etsimistä niissä tilanteissa, joissa työtehtävät tehtäväjärjestelyjen vuoksi loppuvat tai henkilön työkyky edellyttää siirtymistä toiseen työhön. Näissä tilanteissa työnantajalla on työsopimuslakiin perustuva uudelleensijoitusvelvollisuus. Uudelleensijoitus toteutuu, kun velvoitteen piirissä olevalle työntekijälle tarjotaan hänen työkykynsä, kokemukseensa tai osaamiseensa nähden soveltuvaa työtehtävää. Työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

Helsingin kaupunki on yksi työnantaja. Uudelleensijoituksen ja työntarjoamisen piiriin kuuluvat kaikki kaupungin toistaiseksi voimassa olevassa tai määräaikaisessa työ- tai virkasuhteessa olevat henkilöt palvelussuhteen voimassaoloajan. Avoimia tehtäviä täytettäessä Helsingin kaupungin uudelleen sijoittuvat työntekijät ovat aina etusijalla.

Uudelleensijoittaminen on työnantajan lakisääteinen velvollisuus, jota työnantaja ei voi siirtää työntekijän vastuulle, mutta työntekijän oma aktiivisuus edistää merkittävästi työllistymistä kaikessa uran jatkumiseen liittyvässä toiminnassa. Työntekijä voi myös oma-aloitteisesti käynnistää työkykynsä liittyvät selvittelyt urasuunnittelua varten ja ennakoida näin oman työuransa muutosta.



Kaupungin hallinnossa on noudatettu yhteisiä uudelleensijoituksen periaatteita, jotka laadittiin edellisen kerran vuonna 2010. Henkilöstöosastolla on laadittu uudet korvaavat periaatteet keväällä 2023 ja ne on käsitelty kaupungin henkilöstötoimikunnassa 5.6.2023.

Uudelleensijoitus koskee tilanteita, joissa tarjolla oleva työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi:

- Tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä
- Työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaisen muuttumisen takia, niin että työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään tai
- Työntekijä on menettänyt ammatin harjoittamiseen tarvittavan kelpoisuuden tai luvan.

Näissä tilanteissa sovelletaan uudelleensijoitusmenettelyä, jolla pyritään löytämään työntekijälle uusi työ Helsingin kaupungin tehtävistä.

Helsingin kaupungin uudelleensijoitusprosessi muutetaan lähemmäksi lainsäädännössä tarkoitettua uudelleensijoitusvelvoitetta. Samalla muokataan uudelleensijoitustoimintaa läpinäkyväksi ja yhdenvertaiseksi kaikkien toimijoiden kesken sekä selkiytetään vastuunjako toiminnan sujuvoittamiseksi toimialojen, liikelaitosten ja virastojen HR:ssä.

Palkkatakuu

Nykyisen uudelleensijoituskäytännön mukaan palkkatakuun mukaista siirtymälisää maksetaan enintään viiden vuoden ajan. Siirtymälisä on määrältään sellainen, että henkilölle maksettava palkka on vähintään 85 % entisen tehtävän varsinaisesta palkasta. Pitkä palkkatakuu aika aiheuttaa palkkauksellista epätasa-arvoa uudelleensijoitetun ja vastavassa tehtävässä olevan muun henkilöstön välille. Ehdotetussa uudelleensijoituskäytännössä uuteen tehtävään siirtyvälle henkilölle maksetaan entisen tehtävän mukainen palkka kuuden (6) kuukauden ajan, jonka jälkeen palkka määräytyy uuden tehtävän työn vaativuuden mukaisesti.

Tehtäväjärjestelyistä johtuvissa uudelleensijoituksissa kuuden kuukauden palkkatakuu alkaa vanhan tehtävän loppumisajankohdasta, riippumatta siitä milloin työntekijä siirtyy uuteen tehtävään. Terveysperusteisissa uudelleensijoituksissa palkkatakuu aika alkaa viranhaltijan henkilökohtaisen kuulemistilaisuuden tai työntekijän yhteistoimintakäsittelyn pitoajankohdasta. Uudelleensijoittuvan tehtävän kuvaa voidaan skaalata vaatimuksien osalta olemassa olevaan työkykyyn ja osaamis-



taustaan sopivaksi. Palkka tarkistetaan räätälöidyn tehtäväkuvan mukaiseksi palkkatakuujan päätyttyä.

Siirtymälisän maksava organisaatio

Nykyisen käytännön mukaan palkkatakuun siirtymälisän on maksanut vastaanottava organisaatio. Käytäntö ei ole kannustanut organisaatiota vastaanottamaan uudelleensijoittujia eikä ole edistänyt uudelleensijoituksen tavoitetta. Ehdotetussa uudessa toimintamallissa vastaanottava organisaatio vastaa ainoastaan uuden tehtävän mukaisesta palkanmaksusta. Lähettävä organisaatio maksaa puolestaan vanhan ja uuden palkan erotuksen eli siirtymälisän. Uusi käytäntö vahvistaa lähettävän organisaation vastuuta ja toimii vastaanottavalle organisaatiolle kannusteena.

Uudelleensijoituksen kesto

Voimassa olevien uudelleensijoituksen periaatteiden mukaan, uudelleensijoitustoimenpiteet kestävät kolmen vuoden ajan. Uudelleensijoitustoimenpiteiden jatkaminen yli lainsäädännön asettamien vaatimusten tuottaa hallinnollista työtä ja viivästyttää muita rekrytointeja sekä vaikeuttaa uudelleensijoittujan tilannetta.

Ehdotetussa uudelleensijoituskäytännössä uudelleensijoituksen kesto määräytyy lainsäädännössä työnantajalle säädetyn uudelleensijoitusvelvollisuuden täyttymisen perusteella. Yhtenäinen, toimialarajat ylittävä uudelleensijoitustoiminta tehostaa uudelleensijoittumista sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta.

Työkykyjohtamisen vahvistaminen Helsingin kaupungilla

Helsingin kaupunki vahvistaa työkykyjohtamistaan strategiakauden 2022-2025 aikana. Helsingin kaupungin nykyiset rakenteet vaativat kehittämistä, jotta osatyökykyisiä voidaan työllistää entistä paremmin. Osatyökykyisten työmahdollisuuksia halutaan lisätä varhaisessa vaiheessa, jotta voidaan välttää täysi työkyvyttömyys. Tätä varten muodostetaan uusi rakenne: osatyökykyisten määräraha, jota toimialat ja liikelaitokset voivat käyttää uusien osa-aikaisten tai osatyökykyisten ratkaisujen löytämiseen.

Kanslian Henkilöstöosasto laatii vuosittain ohjeen budjetoitavasta osatyökykyisten määrärahasta, joka perustuu kunkin toimialan ja liikelaitoksen työkyvyttömyysriskiin ja tavoiteltuun osatyökykyratkaisujen mää-



rään. Toimialat ja liikelaitokset budjetoivat kulun vuosittain omaan budjettiraamiinsa.

Uudelleensijoituksen periaatteita on käsitelty eri toimijoiden kanssa

Uudistettuja uudelleensijoituksen periaatteita ja osatyökykyisten määrärahaa on käsitelty kaikkien toimialojen ja liikelaitosten johtoryhmissä kevään 2023 aikana. Asiaa on käsitelty myös henkilöstöjärjestöjen kaupunkitason puheenjohtajien kanssa (27.4.2023 ja 25.5.2023) sekä henkilöstöpoliittisen työryhmän ja työsuojelun työryhmän yhteiskokouksessa 4.5.2023 ja kaupungin henkilöstötoimikunnassa 5.6.2023.

Kokonaisuudesta on päästy järjestöjen kanssa hyvään yhteisymmärrykseen. Kaupungin henkilöstötoimikunnassa järjestöjen edustajat toteusivat: ”Uudelleensijoitustoimien kehittäminen on erinomaista, helpottaa esihenkilöiden työtä ja on hyvä, että panostetaan työntekijän tukeen jo varhaisessa vaiheessa. Näin saadaan jokaisen työpanos käyttöön kaupunkilaisten hyödyksi. On myös hyvä varmistaa esihenkilöiden ja henkilöstön osaaminen uudelleensijoitusprosessista”.

Osapuolten vastuu ja toimintatapa uudelleensijoituksessa

Uudelleensijoituksen toteutuminen edellyttää selkeitä toimintaohjeita, lisäksi erilaiset roolit ja vastuut on tärkeää kirkastaa. Hallintosäännön 12 luvun 3 §:n 7 kohdan mukaan henkilöstöjohtaja antaa henkilöstöhallintoa koskevia menettelyohjeita. Päivitetyt henkilöstöjohtajan antamat ohjeet terveystieteeseen ja tehtäväjärjestelyistä johtuvaan uudelleensijoitukseen laaditaan vuoden 2023 aikana.

Hallintosäännön 8 luvun 1 §:n 9 kohdan mukaan kaupunginhallitus vastaa kaupungin henkilöstöpolitiikasta.

Esittelijä

kansliapäällikkö
Sami Sarvilinna

Lisätiedot

Katja Hatakka, kehityspäällikkö, puhelin: 09 310 73470
katja.hatakka(a)hel.fi

Liitteet

1 Uudelleensijoituksen periaatteet 2023

Muutoksenhaku

Oikaisuvaatimusohje, kaupunginhallitus

Tiedoksi



07.08.2023

Asia/16

Kaupunginkanslia, henkilöstöosasto
Henkilöstöpäälliköt

Päätöshistoria

Kaupunginhallitus 26.06.2023 § 447

HEL 2023-007154 T 01 00 00 00

Päätös

Kaupunginhallitus päätti panna asian pöydälle.

Käsittely

26.06.2023 Pöydälle

Asian aikana kuultavana olivat va. henkilöstöjohtaja Petri Lumijärvi ja yksikön päällikkö Sanna-Mari Myllynen. Asiantuntija poistui kuulemisensa jälkeen kokouksesta.

Kaupunginhallitus päätti yksimielisesti panna asian pöydälle Minja Koskelan ehdotuksesta.

Esittelijä

kansliapäällikkö
Sami Sarvilinna

Lisätiedot

Katja Hatakka, kehityspäällikkö, puhelin: 09 310 73470
katja.hatakka(a)hel.fi