



18.09.2023

Asia/7

## § 556

### Henkilöstöjohtajan virkaan ottaminen

HEL 2023-011313 T 01 01 01 01

#### Päätös

Kaupunginhallitus otti tradenomi (YAMK), Executive MBA Petri Lumijärven henkilöstöjohtajan vakinaiseen virkaan 1.10.2023 lukien. Virassa on kuuden kuukauden koeaika.

Mikäli virkaan otetaan henkilö, joka ei ole kaupungin palveluksessa, eikä terveydellisiä tietoja ole käytettävissä virkaan otettaessa, on päätösehdollinen, kunnes henkilön terveydentilasta saadun selvityksen perusteella virkaan ottaminen on vahvistettu. Selvitys on esitettävä kuukauden kuluessa virkaan ottamista koskevan päätöksen tiedoksisaannista lukien

#### Esittelijä

pormestari  
Juhana Vartiainen

#### Lisätiedot

Riitta Hellman, johtava asiantuntija, puhelin: 09 310 32950  
riitta.hellman(a)hel.fi

#### Liitteet

- 1 Hakijaluettelo
- 2 Hakijayhteenveto
- 3 Hakemukset

#### Muutoksenhaku

Oikaisuvaatimusohje, kaupunginhallitus

#### Otteet

**Ote**  
Virkaa hakeneet

**Otteen liitteet**  
Esitysteksti  
Oikaisuvaatimusohje, kaupunginhallitus

#### Päätösehdotus

Päätös on ehdotuksen mukainen.

#### Esittelijän perustelut

Henkilöstöjohtajan virka



Kaupunginhallitus on 24.4.2023, 268 § merkinnyt tiedoksi edellisen viranhaltijan irtisanoutumisen henkilöstöjohtajan virasta ja kehottanut kaupunginkansliaa käynnistämään viran julkisen hakumenettelyn hallintosäännön mukaisin kelpoisuusvaatimuksen.

Hallintosäännön 8 luvun 1 §:n 10 kohdan mukaan kansliapäällikköä seuraavan alemman organisaatiotason johtavan viranhaltijan virkaan ottamisesta päättää kaupunginhallitus.

Hallintosäännön 5 luvun 3 §:n mukaan henkilöstöjohtajan tehtävänä on johtaa kaupunginkanslian henkilöstöosastoa. Hallintosäännön 4 luvun 2 §:n mukaan henkilöstöosasto huolehtii kaupungin henkilöstöpolitiikasta, osaamisen johtamisen ja henkilöstösuunnittelun toimintatavoista, työhyvinvoinnista ja työturvallisuudesta sekä työnantajatoiminnasta ja HR-prosessien ohjaamisesta. Osasto huolehtii myös henkilöstön kehittämispalveluista ja muutostuesta.

Henkilöstöjohtajan viran kelpoisuusvaatimus on ylempi korkeakoulututkinto, kokemus johtamistehtävistä sekä suomen kielen erinomainen taito ja ruotsin kielen tyydyttävä suullinen ja kirjallinen taito. Muodollisten kelpoisuusvaatimusten lisäksi hakuilmoituksessa edellytettiin usean vuoden kokemusta henkilöstöhallinnon johtamisesta suurissa organisaatioissa ja kattavaa HR-kokonaisuuden tuntemusta. Lisäksi edellytettiin kokemusta vaativien muutos- ja kehittämishankkeiden läpiviemisestä suurissa ja monimutkaisissa ympäristöissä sekä näyttöjä sellaisissa onnistumisesta; monipuolisia vuorovaikutus- ja verkostojohtamisen taitoja, sekä kykyä ja halua omalla toiminnallaan edistää arvostavaa ja asiakaslähtöistä kulttuuria kaupungin HR:ssä ja organisaatiossa laajemmin.

Virkaa täytettäessä tulee varsinaisten kelpoisuusehtojen lisäksi ottaa huomioon perustuslain 125 §:ssä säädetyt yleiset nimitysperusteet julkisiin virkoihin eli taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto.

Henkilöstöjohtajan virka oli julkisesti haettavana 23.5.– 9.6.2023 kaupungin sähköisessä rekryointipalvelussa. Hakuilmoitus oli esillä myös TE-palveluiden, Joblyn, Oikotien ja Duunitorin työnhakusivustoilla sekä Helsingin kaupungin LinkedInin työpaikkajulkaisuissa. Haun markkinoinnissa käytettiin Duunitorin tehokampanjaa, Helsingin Sanomien diginostoa ja Helsingin Sanomien Mobiiliparaatilistausta. Lisäksi virkahaaku oli esillä Helsingin Facebook- ja Instagram-tileillä. Hakuilmoituksen lyhennelmä julkaistiin 28.5.2023 Hufvudstadsbladetissa ja Helsingin Sanomissa. Julkisen ilmoittelun ohella hakuvaiheessa käytettiin konsulttiyhtiö Amrop Finland Oy:n suorahakupalvelua.

Kaupungilla johdon tehtävissä sovelletaan kokonaispalkkajärjestelmää. Palkka määräytyy tehtävän vaativuuden sekä tehtävässä menestymi-



sen edellyttämän kokemuksen mukaan. Hallintosäännön 12 luvun 1 §:n 1 momentin 8 kohdan mukaan kansliapäällikkö päättää toimialajohtajan, palvelukokonaisuuden johtajan, liikelaitoksen johtajan, kaupunginkanslian osastopäälliköiden ja toimialojen hallintojohtajien palkasta, palkan määräytymisperusteesta ja palkan harkinnanvaraisesta tarkistamisesta sekä näiden tehtävien vaativuusluokittelusta ja siihen perustuvasta palkasta. Kansliapäällikkö on rekrytointiprosessin yhteydessä päättänyt henkilöstöjohtajan kokonaispalkaksi 10 500 euroa kuukaudessa.

### Hakijat ja rekrytointiprosessi

Virkaa haki hakuajan kuluessa 30 henkilöä, joista neljä on sittemmin perunut hakemuksensa. Hakijoista neljä ei täyttänyt viran kelpoisuusvaatimusta koulutuksen osalta. Hakijaluettelo on liitteenä 1. Hakijoiden esittämät ansiot, koulutus, kielitaito ja työkokemus ilmenevät hakemuksista. Hakemuksista laadittu yhteenveto on esityslistan liitteenä 2.

Haun ensimmäinen vaihe toteutettiin videohaastatteluna, johon kutsuttiin kymmenen hakijaa. Hakijoilta pyydettiin vastaukset kaupungin rekrytointijärjestelmän videohaastattelutyökalulla 15.–18.6.2023 välisenä aikana. Vastauksia arvioivat kansliapäällikkö Sami Sarvilinna, rahoitusjohtaja Tuula Saxholm, pääekonomisti Mikko Kiesiläinen pormestarin esikunnasta ja rekrytoinnin asiantuntija Riitta Hellman kaupunginkanslian henkilöstöosastolta.

Videovaiheen jälkeisiin lähihaastatteluihin kutsuttiin kuusi hakijaa, joilla arvioitiin olevan viran hoidon kannalta riittävän monipuolista kokemusta HR:n kokonaisuuden johtamisesta suurissa organisaatioissa ja HR-organisaation esihenkilönä toimimisesta, todennettua kokemusta laajojen muutoshankkeiden läpiviemisestä sekä yleistä näkemystä HR:n digitalisaation, henkilöstön saatavuuteen ja työnantajakuvan edistämiseen liittyvissä kysymyksissä.

Kaikki lähihaastatteluun kutsutut täyttivät viran kelpoisuusvaatimukset. Yksi kutsutuista perui hakemuksensa ennen lähihaastattelua. Viidestä lähihaastatelluista kaksi on sittemmin perunut hakemuksensa.

Hakijat Petri Lumijärvi, \*\*\*\*\* haastateltiin 16.–21.8.2023 välisenä aikana. Hakijoita haastattelivat kansliapäällikkö Sami Sarvilinna, rahoitusjohtaja Tuula Saxholm, pääekonomisti Mikko Kiesiläinen pormestarin esikunnasta ja rekrytoinnin asiantuntija Riitta Hellman.

\*\*\*\*\* on suorittanut valtiotieteiden maisterin ylemmän korkeakoulututkinnon Helsingin yliopistossa vuonna 2007. \*\*\*\*\*



Hakemuksen ja haastattelun perusteella voidaan katsoa, että hakijalla on monipuolista kokemusta HR-johtamisen tehtävistä erityisesti yksityisen sektorin asiantuntijaorganisaatioista. Hänellä on kokemusta niin strategisen kuin operatiivisen tason työskentelystä, mikä tekee hänen kokemuksestaan eheää. Hänen osaamisessaan painottuu arjen esihenkilötyö ja panostus vaikuttamiseen ja viestintään, joiden keinoin hän on onnistunut viemään läpi laajojakin toiminnan muutoksia mm. järjestelmien käyttöönottojen yhteydessä. Hänen toimialakokemuksessaan painottuukin jossain määrin ict-ala; toisaalta kokemus valtiomisteisesta yhtiöstä on tuonut ymmärrystä myös julkisen puolen yhtiön toimintaan ja kulttuuriin. Hän on verkostoitunut muun muassa osaamisen johtamisen ja palkitsemisen verkostoissa.

Petri Lumijärvi on suorittanut tradenomin ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa vuonna 2016, sekä tradenomin alemman korkeakoulututkinnon Laurea ammattikorkeakoulussa vuonna 2006. Lisäksi hän on suorittanut Executive Master of Business Administration -tutkinnon Aalto-yliopistossa vuonna 2022. Lumijärvi on toiminut helmikuusta 2023 Helsingin kaupungin henkilöstöpolitiikan johtajana. Tällä hetkellä hän toimii väliaikaisena henkilöstöjohtajana. Aiemmin hän on työskennellyt Kaupunkiliikenne Oy:llä sekä Helsingin kaupungin liikenneliikelaitoksella (HKL), ensin vuodesta 2019 yksikönjohtajana ja vuosina 2021–2022 toimitusjohtajana. Tätä ennen hän teki lähes 10 vuoden työuran Liikenne- ja viestintävirasto Traficom osastopäällikkönä. Hän on lisäksi toiminut Rautatieviraston henkilöstöpäällikkönä vuosina 2006–2009, Ratahallintokeskuksen yksikön-päällikkönä vuosina 2003–2006 ja Puolustusvoimilla useissa eri tehtävissä vuosina 1988–2003.

Hakemuksen, haastattelun ja käytännön näyttöjen perusteella on katsottava, että hakijalla on monipuolinen kokemus johtamistyöstä ja henkilöstöhallinnon johtamisesta julkisen sektorin eri organisaatioissa, vuodesta 2003 alkaen työnantajan edustajana. Hän on vinyt menestyksekkäästi läpi erityyppisiä monimutkaisia muutos- ja neuvottelutilanteita, uusien virastojen perustamisia, yhtiöittämissä ja vaativia yhtiötilanteita. Hän on lisäksi varsinaisessa virassaan kaupungin henkilöstöpolitiikan johtajana ja väliaikaisena henkilöstöjohtajana lyhyessä ajassa antanut näyttöjä rakentavasta yhteistyöstä niin sisäisten kuin ulkoisten sidosryhmien kanssa muun muassa haastavissa julkisuus- ja neuvottelutilanteissa.

\*\*\*\*\* on suorittanut filosofian maisterin ylemmän korkeakoulututkinnon Joensuun yliopistossa vuonna 1987. \*\*\*\*\*

Hakemuksen ja haastattelun perusteella voidaan todeta, että hakijan kokemus suurten teollisuusyhtiöiden henkilöstöhallinnon, HR-



kehittämisen ja viestinnän johtamisen tehtävistä on vahvaa ja monipuolista. Hän on vienyt läpi merkittäviä henkilöstöhallinnon ja liiketoiminnan muutoksia, ja HR-johtamisen näkökulmasta elänyt läpi ja tukenut myös suuren teollisuusyhtiön kansainvälistymisen ajanjaksoa ja prosessia. Hänen osaamisessaan painottuu geneerinen HR-johtaminen, työhistoriastaan hänellä on vahvaa näyttöä niin ansiokkaasta kehittämistyöstä kuin HR:n lakisäätöisestä toiminnasta ja neuvottelutoiminnasta.

Henkilöarviointiin ja sen jälkeiseen toiseen haastatteluun kutsuttiin kolme hakijaa. Henkilöarvioinnit toteutti Psycon Oy ajalla 21.–28.8.2023 ja toinen haastattelukierros pidettiin 4.–5.9.2023. Toisessa haastattelussa hakijoita haastattelivat pormestari Juhana Vartiainen, rahoitusjohtaja Tuula Saxholm, viestintäjohtaja Liisa Kivelä sekä rekrytoinnin asiantuntija Riitta Hellman.

## Arviointi

Henkilöstöjohtaja johtaa Helsingin työnantaja- ja henkilöstöpolitiikkaa. Tässä roolissaan hän vastaa kaupungin työ- ja virkaehtoja koskevasta neuvottelu- ja sopimustoiminnasta. Lisäksi hänen tehtävänsä on varmistaa HR:n panos kaupungin strategisissa henkilöstökysymyksissä, kuten työnantajavetoisuuden vahvistamisessa sekä henkilöstökokeemukseen ja työvoiman saatavuuteen liittyvissä kysymyksissä. Henkilöstöjohtaja vastaa myös kaupungin henkilöstöjohtamisen digitalisointiin liittyvien kehittämishankkeiden onnistumisen edellytyksistä ja tekee yhteistyötä sidosryhmien kanssa tämän varmistamiseksi. Reilun 80 hengen henkilöstöosaston lisäksi henkilöstöjohtaja johtaa vaikuttavasti myös kaupungin sisäistä HR-verkostoa, joka koostuu toimialojen ja liikelaitosten HR-toimijoista.

Henkilöstöjohtaja on kaupungin johtoryhmän jäsen ja osallistuu siten kaupungin johtamiseen laajemminkin. Omalla vastuualueellaan hän on virkamiesjohdon ensisijainen kumppani ja neuvonantaja. Tästä syystä on tärkeää, että hänellä on kokemusta työskentelystä organisaation ylimmässä johdossa sekä kyky muodostaa luottamuksellinen suhde ja asiakaslähtöinen tapa tehdä yhteistyötä virkamiesjohdon kanssa. Henkilöstöhallinnon vastuualueen johtavana viranhaltijana hänellä tulee olla valmius käydä vuoropuhelua myös kaupungin poliittisen johdon ja keskeisten ulkoisten sidosryhmien, kuten median kanssa.

Vertailu tehtiin kolmen kärkiehdokkaan, \*\*\*\*\* Petri Lumijärven ja \*\*\*\*\* kesken.

Kaikki haastatellut osoittivat omaavansa valmiudet suuren organisaation HR-toiminnan johtamiseen, niin johdettavan kokonaisuuden koon kuin johtamisen osittaisen matriisimaisen luonteen näkökulmasta. Kaikilla kolmella arvioitiin niin ikään olevan riittävää kokemusta henkilöstö-



hallinnon johtamisesta sen eri osa-alueilla, työsuhteen hallinnasta ja neuvottelutoiminnasta henkilöstön ja esihenkilötyön kehittämiseen.

\*\*\*\*\* vahvuutena voidaan pitää hänen pitkää ja monipuolista kokemustaan HR-työstä ict-toimialalla, minkä johdosta hänellä on mutkatonta ja ratkaisuhakuista näkemystä muun muassa HR:n digitalisaation kysymyksiin. Hän on johtamisotteeltaan käytännönläheinen ja hänen ajattelussaan korostuu viestinnän ja arjen hyvän esihenkilötyön merkitys henkilöstökokemukseen. Henkilöstöjohtajan toimintaympäristön näkökulmasta hänen kokemuksensa julkishallinnon puolelta ja poliittisesti johdetusta ympäristöstä on vähäisempää, vaikkakin kokemus valtiomisteisesta yhtiöstä on varmasti tuonut tähän ymmärrystä osaltaan. Hänellä on niukalti kokemusta yhteistyöstä median kanssa.

Lumijärven suurimmat vahvuudet liittyvät hänen todennettuun ammattitaitoonsa julkishallinnon muutosjohtajana ja kykyynsä olla rakentavasti vuorovaikutuksessa niin sisäisten kuin ulkoisten sidosryhmien kanssa, saaden sitä kautta aikaan luottamusta ja yhteistyötä. Hänen HR-kokemuksessaan painottuu \*\*\*\*\* enemmän julkisen puolen henkilöstöhallinnollinen palvelussuhde- ja neuvotteluosaaminen; toisaalta hän on lähestymisessään kehittämishenkinen ja osoittaa omalla johtamistavallaan pitävänsä tärkeänä muun muassa kaupungin johtamisen ja esihenkilötyön kehittämistä edelleen.

\*\*\*\*\* vahvuutena voidaan pitää hänen laajaa ammatillista osaamistaan ja kokemustaan suurista yhtiöistä ja monen tyyppisten HR-organisaatioiden johtamisesta. Hänen pitkä kokemuksensa työskentelystä kansainvälisesti ja globaalisti toimivista teollisuusyhtiöistä tuo hänen näkemykseensä kokonaisvaltaisuutta ja varmaotteisuutta; hänellä on kokemusta myös johtamis- ja päätöksentekotaitoja koetelleiden vaikeiden tilanteiden läpiviennistä. Vuorovaikutuksessaan hän on vakuuttava. Hänen, kuten myös \*\*\*\*\* lähestyminen HR-johtamiseen on vahvasti liiketoimintalähtöinen. Hänellä ei ole kokemusta työskentelystä julkisella sektorilla tai siihen verrattavista, demokraattisesti johdetuista ympäristöistä. Hänellä on niukalti kokemusta työskentelystä median kanssa.

Kaikilla ehdokkailla oli näkemyksiä Helsingin kaupungin lähitulevaisuuden kannalta merkittäviin henkilöstökysymyksiin, joita ovat muun muassa henkilöstön saatavuuden varmistaminen, henkilöstökokemuksen kehittäminen ja henkilöstöjohtamisen uudistaminen digitalisaatiota hyödyntäen. Lumijärvi ymmärrettävästi on tukevasti ajan tasalla näillä alueilla tehtävästä kehittämis- ja vaikuttamistyöstä, ja va. henkilöstöjohtajana itse johtaa sitä. Sekä \*\*\*\*\* kohdalla keskustelu erityisesti henkilöstön saatavuuden haasteisiin liittyvistä ratkaisuvaihtoehdoista jäi hieman suppeammaksi; ajatukset rajautuivat melko tyyppillisiin ja osin jo



koeteltuihin vaihtoehtoihin, eikä ymmärrys ongelman haastavuudesta ja moniulotteisuudesta täysin heijastunut vastauksista.

Hakuasiakirjoihin, haastatteluihin, henkilöarviointiin ja käytännön näyttöihin perustuen on katsottava, että Petri Lumijärvellä on parhaat edellytykset henkilöstöjohtajan virkaan kuuluvien tehtävien hoitamiseen.

Lumijärven valintaa puoltaa hänen kokemuksensa vaativien julkishallinnon muutosten onnistuneesta läpiviennistä, näkemyksensä kaupungin henkilöstöjohtamisen strategiaan kysymyksiin, kyky toimia rakentavasti ja tuloksellisesti eri sidosryhmien kanssa sekä vankka HR-osaaminen.

Lumijärvellä on vakuuttavaa näyttöä monimutkaisten ja mittavien muutosten läpiviemisestä onnistuneesti, joista esimerkkeinä Trafain perustaminen Liikenne- ja viestintävirasto Traficomien yhteyteen ja HKL:n toimintojen yhtiöittäminen. Trafain perustamisessa Lumijärvi toimi projektipäällikkönä, tehtävänään yhdistää neljä virastoa yhdeksi. HKL:n toimintojen yhtiöittämiseen hän osallistui vahvasti sekä henkilöstöjohtajan että toimitusjohtajan roolissa. HKL:n ajalta hänen meriittinään voi pitää myös palkanmaksujärjestelmän onnistunutta vaihtoa vuonna 2021. Muutosprojektissa saavutettiin tavoitteet niin aikataulun kuin suunnitelman osalta, ilman palkkavirheitä.

Julkisella sektorilla neuvottelutaidot ovat oleellinen osa monen muutoksen läpivientiä. Lumijärvi on ollut valtionhallinnossa lukuisia kertoja neuvottelemassa palkkausjärjestelmästä, joista neljässä viimeisessä hän on ollut päävastuullinen neuvottelija. Kaupunkiorganisaatiossa hän oli HKL:n toimintojen yhtiöittämisessä onnistuneesti päävastuussa yhtiön aloittamisessa ja työehtosopimusten vaihtamisessa. Myös vakinaisessa virassaan kaupungin henkilöstöpolitiikan johtajana sekä väliaikaisena henkilöstöjohtajana hän on lyhyessä ajassa antanut näyttöjä rakentavasta yhteistyöstä eri sidosryhmien kanssa haastavissa neuvottelutilanteissa. Kaikessa tässä näkyy paitsi hänen henkilökohtaiset taitonsa vuorovaikuttajana, myös pitkä kokemus työnantajatoiminnasta.

Kaupungin henkilöstöjohtamisen strategisten kysymysten hahmottamisessa näkyy hänen kykynsä jäsentää moniselitteisiä ilmiöitä. Hänen ajatuksensa yhteistyön ja luottamuksen varmistamiseksi toimialojen ja keskushallinnon välille HR-johtamisen kokonaisuudistuksen yhteydessä kertovat pyrkimyksestä saada aikaan tarkoituksenmukaisia, arjen työtä helpottavia digitaalisia palveluja. Henkilöstön saatavuuden ja henkilöstökokemuksen edistämisen osalta hänen ajatuksensa ovat pragmaattisia, ja hänellä on hyvät valmiudet johtaa tätä työtä siten, että se näkyy myös kaupunkilaisille parempana asiakaskokemuksena, joka heijastuu myös kaupungin työnantajakuvaan.



18.09.2023

Asia/7

Hänen kykynsä asettua rauhalliseen vuorovaikutukseen toisen osapuolen kanssa, yhdistettynä kykyyn omaksua monimutkaisiakin kokonaisuuksia nopeasti tekee Lumijärvestä taitavan keskustelukumppanin, oli kyse sitten mediasta, kaupungin poliittisesta johdosta tai henkilöstöstä.

Lumijärven HR-osaaminen on vahvaa siten, että osaamisessa painottuu työmarkkina- ja neuvottelutoiminnan tuntemuksen sekä palvelusuhdeasioiden hallinnan ohella muun muassa palkitsemisen ja yhteistoiminnan johtamiseen ja kehittämiseen liittyvät kysymykset. Samalla hän kuitenkin omalla johtamis- ja vuorovaikutustyyllillään osoittaa pitävänsä tärkeänä niin kaupungin henkilöstön kuin johtamisen ja esihenkilötyön jatkuvaa kehittämistä. Tästä työstä vastaavien osaston yksiköiden johtamiseen hänellä on hyvää näkemystä. Hänen halukkuudestaan kehittää myös omaa osaamistaan jatkuvasti kertoo panostus monipuoliseen täydennyskoulutukseen, myös viime vuosien aikana.

Johtamistavaltaan Lumijärvi on valmentava, ihmisläheinen ja asiantuntijuutta arvostava. Hänen ajatuksensa johtamisesta ovat positiivisia ja perustuvat vahvasti yhteistyöhön, avoimuuteen sekä henkilöstön tai muiden osapuolten osallistamiseen ja vastuuttamiseen. Näin toimiesaan hän on samalla tavoitekeskeinen, rakenteisiin nojaava ja todenneusti riittävällä tavalla vaativa.

## Muuta

Pormestari on 11.9.2023, § 81 päättänyt ottaa henkilöstöjohtajan virkaanottamista koskevan asian esittelyynsä.

Esitykseen liittyvät hakemukset ovat esityslistan liitteenä 3. Lisäksi toimielimen jäsenillä on mahdollisuus tutustua henkilöarviointiraportteihin ennen kokousta ja kokouksen aikana. Aineistoon liittyviin sisällöllisiin kysymyksiin vastaa lisätiedonantaja.

## Esittelijä

pormestari  
Juhana Vartiainen

## Lisätiedot

Riitta Hellman, johtava asiantuntija, puhelin: 09 310 32950  
riitta.hellman(a)hel.fi

## Liitteet

- 1 Hakijaluettelo
- 2 Hakijayhteenveto
- 3 Hakemukset

## Muutoksenhaku

Oikaisuvaatimusohje, kaupunginhallitus

**Postiosoite**  
PL 1  
00099 HELSINGIN KAUPUNKI  
helsinki.kirjaamo@hel.fi

**Käyntiosoite**  
Pohjoisesplanadi 11-13  
Helsinki 17  
<http://www.hel.fi/kaupunginhallitus>

**Puhelin**  
+358 9 310 1641  
**Faksi**

**Y-tunnus**  
0201256-6

**Tilinro**  
FI0680001200062637  
**Alv.nro**  
FI02012566





18.09.2023

Asia/7

## Otteet

### Ote

Virkaa hakeneet

### Otteen liitteet

Esitysteksti

Oikaisuvaatimusohje, kaupunginhallitus

## Tiedoksi

Kaupunginkanslia

## Päätöshistoria

Keskushallinto Pormestari 11.09.2023 § 81

HEL 2023-011313 T 01 01 01 01

### Päätös

Pormestari otti esittelyynsä henkilöstöjohtajan virkaan ottamista koskevan asian.

### Päätöksen perustelut

Hallintosäännön 19 luvun 1 §:n 2 momentin mukaan pormestari voi aina ottaa kaupunginhallituksen tai sen jaoston toimivaltaan kuuluvan asian esiteltäväkseen tai määrätä viranhaltijan asian esittelijäksi.

Henkilöstöjohtajan virka on keskeinen virka kaupungilla. On tarkoituksenmukaista, että pormestari esittelee henkilöstöjohtajan virkaan ottamista koskevan asian.

### Lisätiedot

Maria Nelskylä, kaupunginsihteeri, puhelin: 310 25251  
maria.nelskyla(a)hel.fi