



12.12.2022

Asia/10

§ 866

Määrärahan myöntäminen kaupunginhallituksen käyttövaroista palkanmaksu-uudistuksesta johtuvien korjaustoimenpiteiden suorittamiseksi

HEL 2022-014480 T 02 02 02

Päätös

Kaupunginhallitus päätti panna asian pöydälle.

Käsittely

Asian aikana kuultavana oli palkanlaskennan vakauttamishankkeen johtaja Kirsti Laine-Hendolin. Asiantuntija poistui kuulemisensa jälkeen kokouksesta.

Kaupunginhallitus pani asian pöydälle yksimielisesti Elisa Gebhardin ehdotuksesta.

Esittelijä

vs. kansliapäällikkö
Tuula Saxholm

Lisätiedot

Kirsti Laine-Hendolin, johtaja, palkanlaskennan vakauttamishanke, puhelin: 310 87751

kirsti.laine-hendolin(a)hel.fi

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus päättää myöntää vuoden 2023 talousarvion kohdasta 13001 Kaupunginhallituksen käyttövarat, 6 000 000 euroa palkanmaksu-uudistuksesta johtuvien korjaustoimenpiteiden suorittamiseen kaupunginkanslian käytettäväksi (projektinumero 104020108702).

Samalla kaupunginhallitus päättää kehottaa kansliapäällikköä hyväksymään määrärahaa koskevan käyttösuunnitelman.

Esittelijän perustelut

Helsingin kaupunki otti käyttöön uuden palkanmaksujärjestelmän huhtikuussa 2022. Päätös uuden järjestelmän hankinnasta tehtiin marraskuussa 2020. Uuden järjestelmän käyttöönottoa valmisteltiin tammi-kuusta 2021 alkaen. Uuden järjestelmän tarve perustui siihen, että Hel-



singin kaupungilla aiemmin käytössä ollut HR-järjestelmä oli elinkaarensa päässä ja järjestelmätoimittaja oli ajamassa järjestelmää alas. Vanhaa järjestelmää yritettiin yhdessä järjestelmätoimittajan kanssa uudistaa, mutta projekti ei tuottanut toimivaa ratkaisua. Kaupunki tarvitsi uuden järjestelmän palkanmaksun turvaamiseksi.

Sarastia Oy:n tarjoamaan, Accountor HR Solutions Oy:n kehittämään ja omistamaan MepcoPro-ratkaisuun päädyttiin, sillä sen arvioitiin soveltuvan Helsingin kaupungin tarpeisiin. Vanhan järjestelmän uudistamisyhteyksistä luovuttiin ja sopimus vanhan järjestelmän toimittajan kanssa purettiin sellaisella aikataululla, että sidosyksikköhankinta oli ainoa menettely, joka oli käytännössä mahdollinen. Tiedossa oli, että Sarastia Oy:n tarjoama Sarastia365HR oli luotu suomalaiselle kunta-sektorille ja että se kattaa kaikki kunta-alan työehtosopimukset. Myös Espoo oli päättänyt siirtyä saman järjestelmän käyttäjäksi.

Huhtikuussa 2022 toteutuneen käyttöönoton jälkeen ilmeni, että palkka-järjestelmän muutos ei onnistunut odotetusti ja palkanmaksussa alkoi esiintyä virheitä. Tilanne kriisiytyi kesäkuussa. Pääasiallisesti palkanlaskennan kriisiytymisen syyksi on tunnistettu, että muutoksen vaativuus ja muutoksen tueksi osoitettu lisähenkilöstömäärä aliarvioitiin. Palkkavirheiden syntyyn vaikutti myös haasteet tietojen siirtämisessä vanhasta järjestelmästä uuteen järjestelmään, uuden järjestelmän käytettävyyden, toiminnallisuudet ja suorituskyky sekä uuden järjestelmän edellyttämä iso toimintatapamuutos.

Helsingin kaupunki on organisoinut palkanlaskennan tilanteen hallintaa varten vakauttamishankkeen sekä hankkinut tuekseen konsulttipalvelua. Palkanlaskennan vakauttamishankkeen johtajaksi nimettiin kesäkuussa henkilöstöjohtaja. Hankkeelle nimettiin uusi kokopäiväinen johtaja lokakuun 2022 alusta lukien.

Vakauttamishankkeen kaksi päätavoitetta ovat palkanmaksun oikeellisuus ja palkanmaksua koskevien viranomais tietojen oikeellisuus. Päätavoitteiden toteuttamiseksi vakauttamishankkeessa on tunnistettu ja toteutettu korjaavia toimenpiteitä kolmella osa-alueella: uuden palkka-järjestelmän toimivuuteen liittyvä kehittäminen, Taloushallintopalveluliikelaitoksen palkanlaskennan toiminta- ja suorituskyvyn kehittäminen sekä työsuhteen elinkaaren prosesseja koskeva toimintatapamuutos, jota aikaisempaa digitaalisemmin toimiva järjestelmä työntekijöiltä ja esihenkilöiltä edellyttää.

Uusien palkkavirheiden vähentämiseksi on tehty virhelähdeanalyysiä sen ymmärtämiseksi, missä prosessin vaiheissa ja mistä syistä virheitä tyypillisimmin syntyy. Tällä tavoin vakauttamisessa kyetään kohdentamaan vaikuttavia ratkaisuja korjaaviksi toimenpiteiksi. Virhelähdeana-



lyysien perusteella virheiden syntymisen taustalla on useita syitä, joiden ratkaisemiseksi myös tarvitaan useita toimenpiteitä. Hankkeen kolmelle osa-alueelle on organisoitu yli 20 projektia, joiden toteuttamisella jo kertyneitä palkkavirheitä korjataan ja estetään uusien virheiden syntymistä.

Tilannetta on pyritty vakauttamaan palkkaamalla Taloushallintopalveluliikelaitos Talpan palkkahallintoon ja sen asiakaspalveluun lisähenkilöstöä. Tilanne palkkahallinnossa on kuitenkin yhä ruuhkautunut, eikä sitä ole saatu vakautettua normaalitilannetta vastaavaksi. Jo syntyneiden palkkavirheiden korjauksia ei ole kyetty tekemään kaikilta osin kohtuullisessa ajassa. Kertyneiden virheiden korjaaminen on hidasta siinä tilanteessa, kun palkkavirhe on jo toteutunut. Virheen korjaaminen jälkikäteen ja tietojen oikeellisuuden varmistaminen vaatii usein palkkasihiteerin työn lisäksi kontaktointia esihenkilön kanssa sekä mahdollisesti myös järjestelmätoimittajan toimenpiteitä.

Järjestelmäkehityksen osa-alueella tehdään tiivistä yhteistyötä järjestelmätoimittajan kanssa, jotta uusi palkkajärjestelmä, sen toiminnallisuudet, lomakkeet ja suorituskyky vastaisivat paremmin Helsingin kaupungin tarpeita. Tässä haasteena ovat olleet järjestelmätoimittajan omat resurssihaasteet ja se, että Helsingin kaupunki ei ole vielä voinut hyväksyä käyttöönottoprojektia valmiiksi johtuen siitä, että tietyt toiminnot ovat toimittamatta.

Uuden palkkajärjestelmän mukainen palkkaproessi perustuu siihen, että palkkaan vaikuttavat tiedot syötetään järjestelmään siellä, missä tieto syntyy. Tämä on tarkoittanut mittavaa toimintatapamuutosta. Toimintatapamuutoksen tueksi valmistellaan uusia tukitoimenpiteitä ja lisäksi arvioidaan pidemmällä aikavälillä tarvittavia muutoksia sen suhteen, miten prosessien työvaiheiden työnjakoa tulee uudistaa.

Palkanmaksun tilanne on yhä haasteellinen, kun palkkaproessin palkanlaskentavaiheeseen etenee yhä uusia virheitä digitalisoidun palkkaproessin alkuvaiheilta, eli tietojen syöttämisen vaiheilta ja samaan aikaan palkkahallinnossa korjataan tähän mennessä kertyneitä palkka- ja muita virheitä. Kertyneen virhelähdetiedon ja vakauttamishankkeessa priorisoitujen projektien ja niiden sisällä toteutettavien toimenpiteiden avulla palkanlaskennan tilanne tulee vakautumaan, mutta toimenpiteiden vaikuttavuus ei valitettavasti ole välitön.

Määrärahasta n. 1,5 miljoonaa euroa osoitetaan henkilöstökustannuksiin toimintatapamuutoksen tukitoimenpiteisiin, n. 1 miljoonaa euroa palvelujen ostoihin, n. 2 miljoonaa euroa Taloushallintopalveluliikelaitoksen lisähenkilöstön palkkakustannuksiin ja n. 1 miljoonaa euroa viiväs-



12.12.2022

Asia/10

tysmaksujen kattamiseen. Määrärahaan sisältyy myös varalle jäävä osa, jota ei käytetä, ellei se osoittaudu välttämättömäksi.

Esittelijä

vs. kansliapäällikkö
Tuula Saxholm

Lisätiedot

Kirsti Laine-Hendolin, johtaja, palkanlaskennan vakauttamishanke, puhelin: 310 87751

kirsti.laine-hendolin(a)hel.fi

Muutoksenhaku

Oikaisuvaatimusohje, kaupunginhallitus

Tiedoksi

Kaupunginkanslia

Postiosoite

PL 1
00099 HELSINGIN KAUPUNKI
kaupunginkanslia@hel.fi

Käyntiosoite

Pohjoisesplanadi 11-13
Helsinki 17
<http://www.hel.fi/kaupunginkanslia>

Puhelin

+358 9 310 1641

Faksi

Y-tunnus

0201256-6

Tilinro

FI0680001200062637

Alv.nro

FI02012566