



21.12.2023

Kansliapäällikkö

179 § Henkilöstöpolitiikan johtajan virkaan ottaminen

HEL 2023-015949 T 01 01 01 01

Päätös

Kansliapäällikkö ottaa valtiotieteiden maisteri Joanna Brady-Bisterin henkilöstöpolitiikan johtajan vakinaiseen virkaan. Virassa on kuuden kuukauden koeaika.

Mikäli virkaan otetaan henkilö, joka ei ole kaupungin palveluksessa, eikä terveydellisiä tietoja ole käytettävissä virkaan otettaessa, on päätös tällaisen henkilön osalta ehdollinen, kunnes henkilön terveydentilasta saadun selvityksen perusteella virkaan ottaminen on vahvistettu. Selvitys on esitettävä 30 päivän kuluessa virkaan ottamista koskevan päätöksen tiedoksisaannista lukien.

Päätöksen perustelut

Viran aiempi hoitaja valittiin kaupungin henkilöstöjohtajaksi, minkä takia haku virkaan oli syytä avata.

Virka oli julkisesti haettavana 16.10.-6.11.2023 kaupungin sähköisessä rekrytointipalvelussa. Hakuilmoitus oli lisäksi esillä TE-palveluiden, Joblyn, Oikotien ja Duunitorin työnhakusivustoilla sekä LinkedInin työpaikkajulkaisuissa. Näiden lisäksi rekrytoinnin markkinoinnissa käytettiin Helsingin Sanomien diginostoa sekä Helsingin Sanomien mobiiliparaattia. Julkisen ilmoittelun ohella hakuvaiheessa käytettiin konsulttiyhtiö MPS-yhtiöt Oy:n suorahakupalvelua.

Hallintosäännön 12 luvun 1 §:n 2 momentin 9 kohdan mukaan kansliapäällikkö, ellei ole siirtänyt tehtävää toiselle viranhaltijalle, ottaa palvelukseen kaupunginkanslian viranhaltijat ja työntekijät.

Kaupunginkanslian toimintasäännön 4. luvun kappaleen 4.1 mukaan vastuullinen työnantaja- yksikön vastuulla on kaupungin työantajapolitiikan linjausten valmistelu ja kehittäminen. Yksikkö edistää ja koordinoi henkilöstön osallisuuden ja yhteistoiminnan sekä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista kaupungilla. Yksikköön kuuluvat palkkapolitiikan linjausten valmistelu ja vaikuttavien palkitsemisen menetelmien uudistaminen. Yksikkö kehittää HR-prosesseja ja -palveluja.

Virkaa täytettäessä on noudatettava perustuslain 125 § 2 momenttia säädettyjä yleisiä virkanimitysperusteita, jotka ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto. Henkilöstöpolitiikan johtajan viran kelpoisuusvaatimuksena on ylempi korkeakoulututkinto. Lisäksi viran kelpoisuusvaati-



21.12.2023

Kansliapäällikkö

muksena on kokemus johtamistehtävistä sekä suomen kielen erinomainen ja ruotsin kielen tyydyttävä suullinen ja kirjallinen taito.

Muodollisten kelpoisuusvaatimusten lisäksi hakuilmoituksessa todettiin, että tehtävässä menestyäkseen hakijalla on oltava vahvaa näkemyksellisyttä siitä, kuinka luodaan vaikuttavaa henkilöstö- ja palkkapolitiikkaa sekä kyky varmistaa niiden toteuttaminen yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen, kaupungin johdon ja kaupungin HR-verkoston kanssa, sekä kyky luovia monien ristikkäisten odotusten keskellä. Hakijalta edellytettiin myös kokemusta julkishallinnon tehtävistä. Tehtävässä onnistuminen edellyttää kykyä vaikuttavaan ja vakuuttavaan vuorovaikutukseen haastavissakin tilanteissa. Lisäksi edellytettiin johtamisotetta, joka toteuttaa kaupungin johtamisen kulmakiviä, joita ovat näkemyksellisyys, linjakkuus, innostus ja toimeenpanokyky.

Kaupungilla johdon tehtävissä sovelletaan kokonaispalkkajärjestelmää. Palkka määräytyy tehtävän vaativuuden sekä tehtävässä menestymisen edellyttämän kokemuksen mukaan. Hallintosäännön 12 luvun 3 §:n 3 kohdan mukaan henkilöstöjohtaja päättää tehtävien vaativuusluokitte- lusta ja tarkastusjohtajaa lukuun ottamatta siihen perustuvasta palkas- ta. Henkilöstöjohtaja on rekrytointiprosessin yhteydessä päättänyt hen- kilöstöpolitiikan johtajan kokonaispalkaksi 8900 euroa kuukaudessa.

Hakijat ja rekrytointiprosessi

Virkaa haki hakuajan puitteissa 40 henkilöä, joista kaksi sittemmin ve- täytyi hakuprosessista. Hakijalista on tämän päätöksen liitteenä 1. Ha- kijoista 36 täytti virkaan asetetut kelpoisuusvaatimukset. Vaikka haki- joiden työkokemus ja osaaminen vaihtelevat, heillä kaikilla on koke- musta usealla viran vastuulle kuuluvalla osa-alueella.

Haun ensimmäinen vaihe toteutettiin videohaastatteluna. Videohaastat- teluun kutsuttiin 13 hakijaa, joilla arviottiin olevan riittävästi julkisen sek- torin kokemusta sekä hakijoista osuvinta henkilöstöpolitiikan johtami- sen taustaa. Videovastaukset pyydettiin Helbit-rekrytointijärjestelmän videohaastattelutyökalulla 8.-12.11.2023. Videohaastattelun vastauksia arvioivat henkilöstöjohtaja Petri Lumijärvi, yksikön päällikkö Tarja Näkki sekä kehittämispäällikkö Heli Lappi-Rantanen.

Ensimmäinen varsinainen haastattelukierros toteutettiin 22.-23.11.2023 ja siihen kutsuttiin kuusi hakijaa, joiden hakijoiden aiempi kokemus se- kä videovastaukset antoivat vakuuttavimman kuvan soveltuvuudesta virkaan. Videohaastattelujen pohjalta haastatteluun kutsuttiin Joanna Brady-Bister, ***** sekä kaksi hakijaa, joka myöhemmin vetäytyivät prosessista. Hakijoita haastattelivat henkilöstöjohtaja Petri Lumijärvi, yksikön päällikkö Tarja Näkki sekä kehittämispäällikkö Heli Lappi- Rantanen.



21.12.2023

Kansliapäällikkö

***** on suorittanut oikeustieteen kandidaatin ylemmän korkeakoulututkinnon Helsingin yliopistossa vuonna 1993. ***** on vahvaa henkilöstöpolitiikan johtamisen kokemusta monipuolisesti erilaisissa organisaatioissa.

Joanna Brady-Bister on suorittanut valtiotieteiden maisterin ylemmän korkeakoulututkinnon Helsingin yliopistossa vuonna 2000. Brady-Bister on työskennellyt vuodesta 2019 väylävirastolla HR:n yksikönpäällikkönä vastaten viraston henkilöstöasioiden johtamisesta ja kehittämisestä. Tätä aiemmin hän on toiminut henkilöstöpäällikön tehtävissä Ruokavirastolla (2016–2019), Luonnonvarakeskuksella (2012–2016) sekä Geologian tutkimuskeskuksella (2007–2012). Hakemuksen ja haastattelun perusteella on katsottava, että Brady-Bisterillä on hyvää kokemusta vaativista henkilöstöalan tehtävistä valtion virastoissa, ja hänen tehtävänsä ovat sisältäneet monipuolisesti henkilöstöpolitiikan johtamista.

***** on suorittanut oikeustieteen kandidaatin ylemmän korkeakoulututkinnon Helsingin yliopistossa vuonna 1990. ***** on pitkä ja monipuolinen henkilöstöjohtamisen kokemus useissa julkisissa organisaatioissa ja vahva henkilöstöpoliittinen osaaminen.

***** on suorittanut valtiotieteiden maisterin ylemmän korkeakoulututkinnon Helsingin yliopistossa vuonna 2007. ***** on pitkä ja monipuolinen henkilöstöjohtamisen kokemus useissa julkisissa organisaatioissa. Hänet nähtiin kuitenkin enemmän HR:n vahvana yleisjohtajana kuin henkilöstöpolitiikkaan profiloituneena johtajana.

Kaikilla haastatelluilla arvioitiin siis olevan hyvää kokemusta ja näyttöä erilaisissa henkilöstöjohtamisen haastavissa tehtävissä toimimisesta. Neljällä haastateltavalla katsottiin olevan myös vahvaa henkilöstöpolitiikan näkemystä ja osaamista. Kaupungin henkilöstöpolitiikan onnistuminen edellyttää johtamista, jossa luodaan yhteistä ymmärrystä sekä havainnoidaan ja huomioidaan eri tahojen näkökulmia, niin yksikön johtamisessa kuin myös yhteistyötahojen kanssa.

Yhdessä henkilöstöpoliittisen osaamisen kanssa nämä ominaisuudet nähtiin toteutuvan parhaiten Joanna Brady-Bisterissä, hakijassa, joka vetäytyi prosessista ennen toista haastattelua sekä hakijassa, joka vetäytyi toisen haastattelun jälkeen. Kaksi jäljellä olevaa hakijaa kutsuttiin henkilöarviointeihin ja toiselle haastattelukierrokselle. Henkilöarvioinnit toteutti MPS-yhtiöt Oy ajalla 29.-30.11.2023 ja toisen kierroksen haastattelut pidettiin 13.12.2023. Toisessa haastattelussa hakijoita haastattelivat kansliapäällikkö Jukka-Pekka Ujula, henkilöstöjohtaja Petri Lumijärvi, yksikön päällikkö Tarja Näkki, pormestarin erityisavustaja Antti Leino sekä kehittämispäällikkö Heli Lappi-Rantanen.

Arviointi

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

Y-tunnus
0201256-6



21.12.2023

Kansliapäällikkö

Henkilöstöpolitiikan johtaja johtaa vastuullinen työnantaja -yksikköä, jonka tehtävänä on kaupungin henkilöstöpolitiikan kehittäminen muuttuvan työelämän tarpeisiin. Yksikössä työskentelee noin kaksikymmentä alan ammattilaista kahdessa eri tiimissä. Henkilöstöpolitiikan johtajan vastuulla on kaupungin työnantajapolitiikan uudistaminen ja toteuttaminen. Tehtävässä menestyminen edellyttää vahvaa näkemyksellisyyttä siitä, kuinka luodaan vaikuttavaa henkilöstö- ja palkkapolitiikkaa sekä kykyä varmistaa niiden toteuttaminen yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen, kaupungin johdon ja kaupungin HR-verkoston kanssa. Työssä onnistuminen edellyttää myös kykyä vaikuttavaan ja vakuuttavaan vuorovaikutukseen kiperissäkin tilanteissa, mm. median kanssa, sekä kykyä luovia monien ristikkäisten odotusten keskellä. Hakijalta edellytettiin kokemusta julkishallinnon tehtävistä.

Vastuullinen työnantaja -yksikkö vastaa Suomen suurimman työnantajan henkilöstöpolitiikan johtamisesta ja uudistamisesta. Sen johtajalta edellytetään vahvaa näkemyksellisyyttä vaikuttavan henkilöstöpolitiikan luomiseen. Joanna Brady-Bister on toiminut useassa valtion virastossa johtavassa HR-roolissa ja tottunut toimimaan työnantajan edustajana näkemyksellistä argumentointia vaativissa tilanteissa, mm. virastojen yhdistymisissä. Brady-Bister kykeni rekrytointiprosessin aikana esittämään henkilöstöpoliittisissa kysymyksissä vastauksia, jotka olivat hyvässä tasapainossa käytännön tason sekä tehtävän edellyttämän strategisuuden ja näkemyksellisyyden kanssa. Hän siis täyttää vaatimuksen tehtävän edellyttämästä näkemyksellisyydestä.

Tehtävässä onnistuminen edellyttää myös kykyä vakuuttavaan vuorovaikutukseen niin yhteistyöverkostoissa, erilaisissa vaikuttamistilanteissa kuin median kanssa. Brady-Bisterillä arvioidaan olevan varsin hyvät vuorovaikutusvalmiudet, ja hän on rekrytointiprosessin aikana osoittanut kykyään selkeään ja vakuuttavaan tapaan kommunikoida.

Rekrytointiprosessin aikana saatiin syventävää tietoa myös kärkihakijoiden johtamisvalmiuksista. Joanna Brady-Bisterin nähdään olevan ihmislähtöinen ja yhteistyötä arvostava johtaja. Johtamistyyllisään hänellä painottuvat muutosjohtajuus, keskusteleavuus ja kehittäminen ihmisten kautta.

Hakuasiakirjoihin, haastatteluihin ja henkilöarviointiin perustuvan kokonaisarvion perusteella katsotaan, että Brady-Bisterillä hakijoista on parhaat edellytykset hoitaa edellä kuvattuja virkaan kuuluvia tehtäviä. Hänen valintaansa puoltaa rekrytointiprosessin aikana esiin tuotu vahva näyttö kyvystä johtaa henkilöstöpolitiikkaa rakentamalla luottamuksellista ja avointa ilmapiiriä, ihmisiä kuunnellen ja erilaisia tilanteita herkillä korvalla huomioiden. Arvioidaan, että Brady-Bister pystyy hyödyntämään moderneja ihmisjohtamisen valmiuksiaan sekä yksikön johta-



21.12.2023

Kansliapäällikkö

misessa että yhteistyörakenteissaan mm. henkilöstöjärjestöjen ja toimialojen kanssa, ja siten vaikuttamaan positiivisesti Helsingin henkilöstöpolitiikan onnistumiseen.

Lisätiedot

Heli Lappi-Rantanen, kehittämispäällikkö, puhelin: 09 310 27756
heli.lappi-rantanen(a)hel.fi

Liitteet

1 Hakijalista

Muutoksenhaku

Oikaisuvaatimusohje, kaupunginhallitus

Otteet

Ote
Hakijat

Otteen liitteet
Oikaisuvaatimusohje, kaupunginhallitus

Tiedoksi

Kaupunginkanslia



21.12.2023

Kansliapäällikkö

MUUTOKSENHAKUOHJEET

1

OHJEET OIKAISUVAATIMUKSEN TEKEMISEKSI

Pöytäkirjan 179 §.

Tähän päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen. Päätökseen ei saa hakea muutosta valittamalla tuomioistuimeen.

Oikaisuvaatimusoikeus

Oikaisuvaatimuksen saa tehdä

- se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (asianosainen)
- kunnan jäsen.

Oikaisuvaatimusaika

Oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksi-saannista.

Oikaisuvaatimuksen on saavuttava Helsingin kaupungin kirjaamoon määräajan viimeisenä päivänä ennen kirjaamon aukioloajan päättymistä.

Mikäli päätös on annettu tiedoksi postitse, asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, seitsemän päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä. Kunnan jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon seitsemän päivän kuluttua siitä, kun pöytäkirja on nähtävänä yleisessä tietoverkossa.

Mikäli päätös on annettu tiedoksi sähköisenä viestinä, asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, kolmen päivän kuluttua viestin lähettämisestä.

Tiedoksisaantipäivää ei lueta oikaisuvaatimusaikaan. Jos oikaisuvaatimusajan viimeinen päivä on pyhäpäivä, itsenäisyyspäivä, vapunpäivä, joului- tai juhannusaatto tai arkilauantai, saa oikaisuvaatimuksen tehdä ensimmäisenä arkipäivänä sen jälkeen.

Oikaisuvaatimusviranomainen

Viranomainen, jolle oikaisuvaatimus tehdään, on Helsingin kaupungin-
hallitus.

Oikaisuvaatimusviranomaisen asiointiosoite on seuraava:



21.12.2023

Kansliapäällikkö

Suojattu sähköposti: <https://securemail.hel.fi/>

Käytäthän aina suojattua sähköpostia, kun lähetät henkilökohtaisia tietoja.

Muistathan asiain yhteydessä mainita kirjaamisnumeron (esim. HEL 2021-000123), mikäli asiasi on jo vireillä Helsingin kaupungissa.

Sähköpostiosoite: helsinki.kirjaamo@hel.fi
Postiosoite: PL 10
00099 HELSINGIN KAUPUNKI
Käyntiosoite: Pohjoisesplanadi 11-13
Puhelinnumero: 09 310 13700

Kirjaamon aukioloaika on maanantaista perjantaihin klo 08.15–16.00.

Oikaisuvaatimuksen muoto ja sisältö

Oikaisuvaatimus on tehtävä kirjallisena. Myös sähköinen asiakirja täyttää vaatimuksen kirjallisesta muodosta.

Oikaisuvaatimuksessa on ilmoitettava

- päätös, johon oikaisuvaatimus kohdistuu
- miten päätöstä halutaan oikaistavaksi
- millä perusteella päätöstä halutaan oikaistavaksi
- oikaisuvaatimuksen tekijä
- millä perusteella oikaisuvaatimuksen tekijä on oikeutettu tekemään vaatimuksen
- oikaisuvaatimuksen tekijän yhteystiedot

Pöytäkirja

Päätöstä koskevia pöytäkirjan otteita ja liitteitä lähetetään pyynnöstä. Asiakirjoja voi tilata Helsingin kaupungin kirjaamosta.



21.12.2023

Kansliapäällikkö

Jukka-Pekka Ujula
kansliapäällikkö

Petri Lumijärvi
henkilöstöjohtaja

Päätös on sähköisesti allekirjoitettu.

Pöytäkirja on pidetty nähtävänä yleisessä tietoverkossa osoitteessa www.hel.fi 22.12.2023.