



26.06.2023

Asia/10

§ 447 Uudelleensijoituksen periaatteet

HEL 2023-007154 T 01 00 00 00

Päätös

Kaupunginhallitus päätti panna asian pöydälle.

Käsittely

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

Liitteet

1 Uudelleensijoituksen periaatteet 2023

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus hyväksyy uudistetut uudelleensijoituksen periaatteet palkkatakkuun keston, uudelleensijoituksen keston ja siirtymälisän maksavan organisaation osalta seuraavasti:

- Henkilölle maksetaan 100 %:n suuruinen palkkatakku 6 kuukauden ajan tehtävien muuttuessa uudelleensijoituksesta johtuen.
- Palkkatakkuun 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 maksimikes-
toa.

Palkkatakuun muutos astuu voimaan kahden (2) vuoden siirtymäajan
jälkeen eli 1.1.2026 alkaen. Ennen 4,5 vuoden palkkatakuun poistumis-
ta työnantaja ja järjestöt keskustelevat palkkatakuusta ja arvioivat tilan-
netta.

Muilta osin uudelleensijoituksen periaatteet astuvat voimaan 1.1.2024
alkaen.

Samalla kaupunginhallitus kumoaa 17.5.2010, § 648 tekemänsä uudel-
leensijoitusperiaatteita koskevan päätöksen 1.1.2024 lukien.

Esittelijän perustelut

Uudistuksen lähtökohta

Helsinki työnantajana toteuttaa vastuullista henkilöstöpolitiikkaa. Hel-
singin kaupunki ei irtisano tai lomauta henkilöstöä muutostilanteissa,
kun henkilöstöllä on valmius siirtyä osaamistaan ja kokemustaan vas-
taaviin uusiin tehtäviin. Tämä tarkoittaa, että työnantajana Helsinki tu-
lee ennakoimaan toimintaympäristön ja työn muutoksia. Mitä aikai-
semmin työn muutos tunnistetaan, sitä paremmat mahdollisuudet Hel-
singillä työnantajana on huolehtia henkilöstön uudelleensijoittumisesta.

Vastuullisena työnantajana Helsinki pyrkii myös tunnistamaan yksilölli-
siä työkyvyn muutoksia mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Työ-
kykyä tukevilla varhaisilla toimenpiteillä pyritään siihen, että henkilö
voisi jatkaa omassa työssään ja työyksikössään mahdollisimman pit-
kään.

Vastuullinen henkilöstöpolitiikka tarkoittaa aktiivista uuden työn etsimis-
tä niissä tilanteissa, joissa työtehtävät tehtäväjärjestelyjen vuoksi lop-
puvat tai henkilön työkyky edellyttää siirtymistä toiseen työhön. Näissä
tilanteissa työnantajalla on työsopimuslakiin perustuva uudelleensijoi-
tusvelvollisuus. Uudelleensijoitus toteutuu, kun velvoitteen piirissä ole-
valle työntekijälle tarjotaan hänen työkykyynsä, kokemukseensa tai
osaamiseensa nähden soveltuvaa työtehtävää. Työnantajan on järjes-
tettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta,
jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmu-
kaisena ja kohtuullisena.

Helsingin kaupunki on yksi työnantaja. Uudelleensijoituksen ja työntar-
joamisen piiriin kuuluvat kaikki kaupungin toistaiseksi voimassa olevas-
sa tai määräaikaisessa työ- tai virkasuhteessa olevat henkilöt palvelus-



suhteen 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 ennakoita 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 vastuunjakoa 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,



26.06.2023

Asia/10

jonka jälkeen palkka määräytyy uuden tehtävän työn vaativuuden mukaisesti.

Tehtäväjärjestelyistä johtuvissa uudelleensijoituksissa kuuden kuukauden palkkataruu alkaa vanhan tehtävän loppumisajankohdasta, riippumatta siitä milloin työntekijä siirtyy uuteen tehtävään. Terveysperusteisissa uudelleensijoituksissa palkkataruu alkaa viranhaltijan henkilökohtaisen kuulemistilaisuuden tai työntekijän yhteistoimintakäsittelyn pitoajankohdasta. Uudelleensijoittuvan tehtäväkuvaa voidaan skaalata vaatimuksien osalta olemassa olevaan työkykyyn ja osaamistaan sopivaksi. Palkka tarkistetaan räätälöidyn tehtäväkuvan mukaiseksi palkkataruajan päätyttyä.

Siirtymälisän maksava organisaatio

Nykyisen käytännön mukaan palkkataruun 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 säädetyin 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 Henkilöstösasto laatii vuosittain ohjeen budjetoitavasta osatyökykyisten määrarahasta, joka perustuu kunkin toimialan ja liikelaitoksen työkyvyttömyysriskiin ja tavoiteltuun osatyökykyratkaisujen määrään. 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



26.06.2023

Asia/10

Liitteet

1 Uudelleensijoituksen periaatteet 2023

Muutoksenhaku

Oikaisuvaatimusohje, kaupunginhallitus

Tiedoksi

Kaupunginkanslia, henkilöstöosasto
Henkilöstöpäälliköt