

Lisätiedot:

henkilöstöjohtaja Maari Valli, puh. 040 670 8856

kaupunginjohtaja Christoffer Masar, puh 050 411 0163

etunimi.sukunimi@kauniainen.fi

Kaupunginhallitus päätti kokouksessaan 28.10.2024 § 153

tuotantotapaselvitysten käynnistämisestä. Yhtenä selvittävänä palveluna oli HR- ja palkkapalvelut. Tuotantotapaselvityksen tarkoituksena on ollut selvittää Kauniaisten kaupungin nykyisen HR- ja palkanmaksujärjestelmän vaihtoehtoja sekä arvioida kustannustehokkaita toimintamalleja palkkapalveluiden tuottamiselle. Lisäksi selvityksessä on pyritty tunnistamaan vaihtoehtoisten valintojen vaikutukset kaupungin HR- ja palkkapalveluiden tuottamiseen.

HR- ja palkanmaksujärjestelmän kilpailuttaminen

Kauniaisten kaupungin nykyinen HR- ja palkanmaksujärjestelmä otettiin käyttöön loppuvuonna 2022. Käyttöönotto jouduttiin toteuttamaan nopealla aikataululla, koska aiemman järjestelmän käyttö ja tuki lopetettiin. Nykyinen järjestelmä ja palvelukokonaisuus ovat sekä taloudellisesti kuormittavia että toiminnallisesti riittämättömiä. Tulevat organisaatiomuutokset nykyisen palveluntuottajan toiminnassa on myös huomioitava, kuten lainsäädännölliset muutokset. Palkkahallinnon ja -järjestelmän kehittämisestä on myös jätetty valtuustoaloite (käsitelty KV 18.3.2024 § 10).

Loppusyksyllä 2024 pyydettiin tarjoukset konsultti-/asiantuntijatyöstä selvittämään HR- ja palkkajärjestelmien markkinatilannetta ja hintatasoja suhteessa Kauniaisten kaupungin kokoon, tarpeisiin ja käytössä oleviin työehtosopimuksiin, joita on neljä.

Kumppaniksi valikoitui Facilor Oy (Hallintojohtajan päätös 22.10.2024 § 2). Selvitykseen kuuluivat nykytilan, tahtotilan ja markkina-analyysin avulla tunnistaa vaihtoehtoisia HR- ja palkanmaksujärjestelmiä, toimintatapoja sekä kustannuksia Kauniaisten kaupungille. Facilor Oy:n asiantuntijoiden lisäksi tuotantotapaselvityksen tekemiseen on osallistunut edustajia IT-palveluista, HR-palveluista ja hallintopalveluista.

Järjestelmä uudistuksen tarkoitus on parantaa tehokkuutta, vähentää kustannuksia ja siirtyä käyttäjäystävällisempään, integroitavaan kokonaisratkaisuun, joka tukee toimintaa pitkällä aikavälillä.

Palkkapalveluiden tuottaminen

Kauniaisten kaupungin palkkapalvelut tuotetaan 3,6 henkilötyövuodella. Neljä työntekijää, joista yksi on osa-aikainen. Palkanmaksutehtävät jakautuvat siten, että 1,6 henkilötyövuotta on kohdennettu OVTES-työehtosopimuksen palkanlaskentaan ja kaksi henkilötyövuotta kohdennettu KVTES-, TS- ja TTES-sopimusten palkanlaskentaan.

Palkkapalveluiden tuottaminen ovat kaupungin omaa toimintaa, mutta osa palkkapalveluista ostetaan järjestelmätoimittajalta. Kauniainen toimii ns. hybridiasiakkaana. Toimittajan palkka- ja HR järjestelmästä maksetaan järjestelmäkustannuksia sekä käyttö- ja palvelumaksuja kuukausittain.

Keväällä 2024 pitkäaikaisen palkkasihteerin irtisanouduttua yksi tehtävänimike muutettiin palkka- ja HR-asiantuntijaksi. Samalla kelpoisuusvaatimuksia ja osaamisprofiilia korotettiin, tavoitteena laajentaa tehtäväkuva palkanlaskennan lisäksi myös HR-tehtäviin. Kuitenkin kriittisesti kuormittuneen palkanmaksuprosessin vuoksi palkka- ja HR-asiantuntijan työ on keskittynyt lähinnä palkkatiimin tehtäviin eikä suunniteltua HR-osaamista ole päästy hyödyntämään.

Kaupungilla ei ole varsinaista HR-henkilöstöä henkilöstöjohtajan lisäksi. Tästä syystä palkkapalveluissa hoidetaan laajasti myös HR-tehtäviä. Tilanne on kehittynyt asteittain, kun henkilöstöä on siirtynyt Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelle, siirtynyt toisen työnantajan palvelukseen tai jäänyt eläkkeelle – ilman, että on ollut mahdollista palkata lisäresursseja.

Palkkapalveluiden nykyiset tehtävät

Kaupungin palkkapalvelut tuottavat tällä hetkellä laajan kirjon HR-tehtäviä palkanmaksun lisäksi.

Palkkapalveluihin kuuluu sekä lakisääteisiä viranomaistoimintoja että muita hallinnollisia ja operatiivisia HR-palveluja. Lakisääteisiin tehtäviin kuuluvat muun muassa:

- Tulorekisteri-ilmoitukset
- Kela-, KEVA- ja vakuutusyhtiöasioiden hoito

Lisäksi palkkapalvelut tuottavat palvelussuhdepalveluja, kuten:

- Työkokemuslisälaskenta
- Vakanssirekisterin ja lomien hallinta
- Varhaiskasvatuksen Varda-aineiston ylläpito ja hallinta
- Palkkausjärjestelmän hallinta
- Työsopimusten ja virkamääräysten valmistelu
- Organisaatorakenteen ylläpito järjestelmissä
- Työajanhallinta ja työaikaloidojen hallinta

Palkkapalveluihin sisältyy myös työnantajan harkinnanvaraisia palveluja, kuten:

- ePassin ylläpito
- Työsuhteasuntojen vuokrien periminen palkasta
- Henkilöstöetuuksien hallinta
- Muistamiskäytännöt

Lisäksi palkkapalvelut vastaavat laskujen tiliöinnistä sekä HR-tietojärjestelmien hallinnasta, kehittämisestä ja muutostöistä. Palvelu tuottavat myös raportointia ja tarjoavat päivittäistä ohjausta ja neuvontaa esihenkilöille.

HR-työ on tällä hetkellä kohdennettu pääosin henkilöstöjohtajalle, jonka vastuulla ovat mm:

- Palvelussuhdeasiat
- Palkkapalveluista vastaaminen
- Työehtosopimukseen ja valtakunnallisiin muutoksiin liittyvät paikalliset tehtävät

- Neuvottelutoiminta
- Yhteistoiminta
- Työsuojelutehtävät
- Rekrytointi ja henkilöstön saatavuus
- Henkilöstökokemusmittaukset
- Koulutus ja osaamisen kehittäminen

Näiden lisäksi henkilöstöjohtajan virkaan kuuluu muut työnantajalle kuuluvat tehtävät ja vastuut. Mikäli palkkapalvelut ulkoistetaan, tulisi HR osaamista vahvistaa kaupungilla rekrytoinnilla.

Palkkapalveluiden ulkoistamisen perustelut ja vaikutukset

Palkkapalveluiden ulkoistamista on harkittava vakavasti, sillä nykyinen toimintamalli ja resursointi ovat liian haavoittuvia. Mikäli palkanmaksu mitoitetaan pelkästään prosessin normaalin suorituksen mukaisesti, ei poikkeustilanteisiin jää riittävää liikkumavaraa. Pienessä tiimissä ei ole sijaisia eikä mahdollisuutta ylläpitää varajärjestelmää esimerkiksi äkillisten poissaolojen tai muiden häiriöiden varalle. Tämä muodostaa merkittävän riskin kaupungin lakisääteisten velvoitteiden toteutumiselle.

Palkanmaksu on kunnalle pakollinen ja lakisääteinen tehtävä, jonka tulee toimia häiriöttä, virheettömästi ja oikea-aikaisesti. Ulkoistaminen vahvistaisi palkanmaksun jatkuvuutta, varmuutta ja laatua. Samalla se turvaisi vaatimustenmukaisen viranomaisraportoinnin ja tarjoaisi hyötyjä erityisesti riskienhallinnan näkökulmasta.

Ulkoisilla palveluntarjoajilla on usein käytössään vakiintuneet, testatut prosessit, toimivat sijaistus- ja varajärjestelyt ja ammattispesifinen osaaminen. Ulkoistaminen mahdollistaisi korkean osaamistason hyödyntämisen koko palkkaprosessissa, mukaan lukien täsmäytykset, tulorekisterikorjaukset, Kela-hakemukset sekä palkanlaskennan virheettömyyden varmistamisen. Selkeä työnjako ulkoisen kumppanin ja kaupungin oman HR-toiminnon välillä sujuvoittaisi prosesseja ja vahvistaisi sisäistä ohjausta.

Mikäli palkkapalvelut ulkoistettaisiin, vastuu palkan oikeellisuudesta säilyy aina työnantajalla. Kaupungin on jatkossakin huolehdittava lakisääteisistä palvelussuhde- ja HR-tehtävistä, kuten esimerkiksi työehtosopimusten mukaisista sopimuskorotuksista- ja muutoksista sekä palvelussuhdeasioista (mm. työsopimukset ja virkamääräykset, palkkausjärjestelmä, lakimuutokset, poissaolot, määräaikaisuudet, tehtävämuutokset, puuttumismenettelyt, työajanhallinta, rekrytointi ja työsuojelu), joilla kaikilla on suora vaikutus palkanmuodostukseen.

Palkkojen ulkoistaminen yleisesti kunnissa on tehty riskienhallinnan näkökulmasta, sekä kasvavien palkkapalveluiden lainsäädännöllisten vastuiden ja tehtävien näkökulmasta, joista esimerkkinä paljon työtä vaativa tulorekisterin hallinta- ja muutosilmoitustyöt reaaliaikaisesti. Kaupungit joihin Kauniaisten edustajat ovat olleet yhteydessä kertoivat, että ulkoistaminen oli mahdollistanut henkilöstöasioiden parempaa, ammatillisempaa resursointia ja myötävaikuttanut kilpailukyvykkyyteen (henkilöstön veto- ja pitovoima).

Ulkoistaminen ei olisi pelkkä kustannuskysymys, vaan strateginen ratkaisu, jossa näkökulmina ovat varmistettavuus, toimintavarmuus, osaaminen ja kehittämiskyky. Palkkapalveluiden ulkoistaminen yhdessä HR-järjestelmän

uudistamisen kanssa mahdollistaisi pitkäjänteisen kustannustehokkuuden nykyistä henkilöstörakennetta muokkaamalla toiminnan tarpeiden mukaisesti, jossa HR osaamista vahvistettaisiin vastaamaan lakisääteisiä tehtäviä.

Alustavan markkinakartoituksen mukaan on nähtävissä mahdolliset merkittävät kokonaiskustannussäästöt.

Tuotantotapaselvityksestä, sisällöstä sekä mahdollisesta aikataulusta on keskusteltu yleisellä tasolla palkkatiimin kanssa kevään ajan sekä järjestetty 20.5.2025 tiimikokouksen yhteydessä ns. tiedonanto ja keskustelutilaisuus asian mahdollisesta etenemisestä. Tässä keskustelutilaisuudessa oli kutsuttuna pääluottamusmiehiä sekä kaupunginjohtaja. Mikäli prosessi etenee, tulee se sisältämään muutosneuvottelut.

Oheismateriaalina olevasta selvityksestä ilmenee tarkemmin tehty markkina-analyysi HR- ja palkkajärjestelmiin (salassa pidettävä, JulKL 24 § 1 mom. 17 ja 20).

Kaupunginjohtaja Christoffer Masar:

Kaupunginhallitus päättää

- 1) että käynnistetään kilpailutus ulkoisen kumppanin valinnasta, joka vastaa HR- ja optiona palkkajärjestelmän kilpailutus- ja hankintaprosessista sekä käyttöönotosta,
 - 2) että edellä mainitun ulkoisen kumppanin tehtäväksi annetaan tarjouspyyntöasiakirjojen laatiminen palkkapalveluiden ulkoistamiselle,
 - 3) valtuuttaa kaupunginjohtajan hyväksymään ja allekirjoittamaan julkaistavat tarjouspyynnöt,
 - 4) että ulkoisesta kumppanista aiheutuvat kustannukset rahoitetaan kaupunginhallituksen ja kaupunginjohtajan kustannuspaikalta.
-

Merkittiin, että henkilöstöjohtaja Maari Valli selosti asiaa.

Päätös:

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Oheismateriaali:

SALASSA PIDETTÄVÄ - Tuotantotapaselvitys HR -ja Palkkapalvelut 2025