

Välfärdsområdesstyrelsen 16.10.2023 § 169

§ 169

Inledande av samarbetsförhandlingar som en del av budgetberedningen och åtgärderna för att balansera ekonomin för 2024

Beredning och upplysningar (fornamn.efternamn@luvn.fi):
Syrjänen Markus
Sarekoski Kimmo
Pälve Matias

Beslutsförslag

Välfärdsområdesdirektör Svahn Sanna

Välfärdsområdesstyrelsen beslutar att

1. på basis av den ekonomiska, finansiella och operativa situationen ska samarbetsförhandlingar som gäller hela personalen (arbets- och tjänsteförhållanden) inledas avseende en eventuell minskning av användningen av arbetskraft, omorganisering av verksamheten och anpassning av ekonomin i syfte att minska kostnaderna permanent med 40 miljoner euro från och med 2024 samt de omorganiseringar som verksamheten förutsätter;
2. eventuella uppsägningar och överföringar till anställning på deltid (minskning av användningen av arbetskraft) som kan leda till att anställningsförhållandet upphör, beräknas att inriktas så att behovet av minskning är högst 80 årsverken. Detta omfattar också eventuella omorganiseringar av verksamheten som kan leda till ändringar i anställningsvillkoren och väsentliga ändringar i anställningsvillkoren på uppsägningsgrund, vilka kan innebära att anställningsförhållandet upphör om arbetstagaren/tjänsteinnehavaren vägrar eventuella ändringar;
3. samarbetsförhandlingarna gäller hela personalen i Västra Nylands välfärdsområde dock så att fast anställd personal som utför lagstadgat klient- och patientarbete inklusive deras närmaste chefer kommer inte att föreslås permitteringar eller personalminskningar genom uppsägningar. Det är sannolikt att omorganiseringen av verksamheten kommer att genomföras, vilket kan innebära ändringar på arbetsplatsen eller i arbetsuppgifterna även för personalen som utför klient- och patientarbete. Eventuella nedskärningar i patient- och klientarbetet görs genom att minska mängden köpta tjänster och hyrd arbetskraft, användningen av vikarier samt genom att utnyttja personalomsättningen;
4. arbetsgivaren ska dessutom överväga permitteringar som kan gälla ledningen, förvaltningen och sakkunnigverksamheten;
5. befullmäktiga personaldirektören att vid sidan av välfärdsområdesdirektören lämna en skriftlig förhandlingsframställning om inledande av samarbetsförhandlingar, samt
6. utse arbetsgivarens representanter till samarbetsförhandlingarna enligt följande: som huvudförhandlare direktörerna för serviceområdena, direktören för koncerntjänsterna, direktören för

serviceproduktionen samt personaldirektören. Dessa utser dessutom det antal linjedirektörer och sakkunniga som behövs för förhandlingarna.

Behandling

Välståndsområdesfullmäktiges första vice ordförande Hyrkkö anlände till sammanträdet under behandlingen av detta ärende kl. 11.10.

Beslut

Välståndsområdesstyrelsen beslutade enhälligt

1. godkänna beslutsförslaget och
2. i fråga om detta ärende justera protokollet genast vid sammanträdet.

Redogörelse

Västra Nylands välståndsområde inledde sin serviceproduktion som ny arbetsgivare den 1 januari 2023. Välståndsområdet bildades med stöd av lagen genom överlåtelse av rörelse från tio städer och kommuner samt fem samkommuner och antalet anställda i välståndsområdet är cirka 9600. Personalen har till stor del överförs till välståndsområdet i sina tidigare uppgifter och arbetsenheter. Ett undantag är koncernförvaltningen som i huvudsak måste byggas upp i Västra Nylands välståndsområde som en ny organisation eftersom kommunernas eller sjukvårdsdistriktens administrativa strukturer inte överfördes till välståndsområdet som sådana.

I praktiken överfördes personalen inom social- och hälsovården och räddningsväsendet inom alla de sammanslagna organisationerna till välståndsområdet i början av 2023.

I lagen om finansiering av välståndsområden fastställs nivån för finansieringen av välståndsområdena. Finansieringen för det första verksamhetsåret har inte räckt till för att motsvara de resurser, ansvar och skyldigheter som överförs från kommunerna och samkommunerna. I delårsrapporten (januari–juni) som välståndsområdesfullmäktige behandlade 26 september 2023 uppvisar Västra Nylands välståndsområde ett underskott på 86 miljoner euro 2023. Underskottet under 2023 ska täckas före utgången av 2026 (lagen om välståndsområden, 115 §).

Den nuvarande nivån på verksamhetsutgifterna i kombination med en höjning av kostnadsnivån och ett ökat servicebehov skulle leda till en kumulativ ökning av underskottet i Västra Nyland. Även om finansieringsnivån kommer att öka med stöd av finansieringslagen är det klart att den ekonomiska och operativa situationen förutsätter att verksamheten efter överlåtelsen omorganiseras och ekonomin anpassas.

I servicestrategin och beslutet om servicenivå kommer man att fastställa mål och principer som styr reformen och utvecklingen av tjänsterna och verksamheten. Samtidigt finns det skäl att granska personalens placering och storlek allteftersom reformen framskrider baserat på det ekonomiska läget. På längre sikt är målet att öka det relativa antalet av den egna fast anställda personalen och minska avsevärt användningen av inhyrd personal.

De två viktigaste utmaningarna för 2024 är:

1. inleda verkställandet av servicestrategin målmedvetet och effektivt och

2. anpassa välfärdsområdets ekonomi till en hållbar nivå.

Behovet av anpassning har bedömts och målet är att balansera det enligt serviceområde. I balanseringen finns det ett behov av att använda ett brett urval av metoder. Behovet att minska de fasta kostnaderna från och med år 2024 utgör ett belopp på minst 40 milj. euro. Det slutliga anpassningsbehovet bekräftas när finansieringskalkylerna för åren 2025 och 2026 har preciserats.

Anpassningen av ekonomin till en hållbar nivå grundar sig på den reform av tjänster och verksamhet som fastställdes i servicestrategin. Dessa metoder kommer dock inte att ha en full effekt under 2024. För att balansera ekonomin måste välfärdsområdet därför även föreslå sådana metoder vars effekt genast syns. Detta kan till exempel innebära ändringar i servicestrukturen, effektivisering av verksamheten genom olika åtgärder, en harmonisering av funktionerna som minskar kostnaderna, en eventuell sänkning av servicenivån eller gallring av serviceutbudet, centralisering av funktionerna eller avslutande av verksamheten vid det nuvarande verksamhetsstället samt nedskärningar i användningen av hyrd arbetskraft, köpta tjänster och servicesedlar. Dessutom är målet att öka inkomsterna genom att höja avgifter, taxor och hyror. Utöver den kritiska bedömningen av köpta tjänster behövs en målinriktad minskning av användningen av hyrd arbetskraft, återhållsamhet i fråga om fortsatta uppgifter för personal som är anställd på viss tid samt att avgångsomsättningen utnyttjas effektivt. För att uppnå anpassningsmålet torde det även vara nödvändigt att organisera de egna funktionerna och uppgifterna. I samband med åtgärderna för balanseringen av ekonomin tryggas funktionerna som är kritiska med tanke på serviceproduktionen.

För fast anställd personal som utför lagstadgat klient- och patientarbete inklusive deras närmaste chefer kommer varken permitteringar eller personalminskningar att föreslås genom uppsägningar. Det är dock sannolikt att organiseringen av verksamheten kommer att genomföras, vilket kan innebära ändringar på arbetsplatsen eller i arbetsuppgifterna. Eventuella resursminskningar i anslutning till patient- och klientarbetet genomförs genom att minska mängden köpta tjänster och hyrd arbetskraft, minska användningen av vikarier samt utnyttja personalomsättningen.

För personal som inte utför lagstadgat klient- och patientarbete ska behovet av omplacering, permitteringar och uppsägningar av förvaltnings-, expert- och ledningsuppgifter bedömas vid omställningsförhandlingarna.

En eventuell omorganisering och anpassning av verksamheten på grund av den ekonomiska situationen förutsätter ett samarbetsförfarande eftersom det kan leda till eventuella konsekvenser för personalen (ändringar i anställningsvillkoren, uppsägningar, deltidsanställningar, permitteringar).

Samarbetsförfarandet gäller hela personalen med ovan nämnda begränsningar. Minskningen av antalet årsverken i den egna verksamheten är högst 80 årsverken.

Genom samarbetsförfarandet tryggas personalens möjligheter att påverka arbetsgivarens beslutsärenden som omfattas av lagen. Ändringarna ska planeras i dialog med personalorganisationernas representanter i enlighet med lagens anda.

Enligt § 41 i förvaltningsstadgan har välfärdsområdesstyrelsen bland annat som uppgift att ansvara för välfärdsområdets förvaltning och ekonomi, representera välfärdsområdet som arbetsgivare, ansvara för välfärdsområdets personalpolitik samt ansvara för samordningen av välfärdsområdets verksamhet. Enligt § 135 i förvaltningsstadgan är det även välfärdsområdesstyrelsens uppgift att besluta om de ekonomiska och produktionsmässiga grunderna för uppsägning av personalen samt om principerna för permitteringsförfarandet, inledandet av förfarandet och beslutsfattandet som gäller förfarandet. I enlighet med de ovan nämnda bestämmelser är det välfärdsområdesstyrelsens uppgift att besluta om inledande av samarbetsförhandlingarna som nämns i beslutsdelen.

Bilagor

Tilläggsmaterial

För kännedom

Beslutshistoria