

Välfärdsområdesstyrelsen 04.12.2023 § 198

§ 198

## **Resultatet av samarbetsförhandlingarna godkändes som en del av budgetberedningen och åtgärderna för att balansera ekonomin för 2024**

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

### **Beslutsförslag**

Välfärdsområdesdirektör Svahn Sanna

Välfärdsområdesstyrelsen beslutar

1. konstatera att samarbetsförhandlingar i enlighet med lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007) har förts 23.10.2023–3.12.2023 och att samarbetskyldigheten således har fullgjorts;
2. godkänna förslaget till nödvändiga åtgärder i enlighet med bilagan och vilka arbetsgivaren har tagit fram på basis av samarbetsförhandlingarna;
3. konstatera att genomförandet av åtgärderna sker i enlighet med förvaltningsstadgan och bestämmelserna om befogenheter i verksamhetsföreskrifterna och
4. i fråga om detta ärende justera protokollet genast vid sammanträdet.

### **Behandling**

Under behandlingen redogjorde personaldirektör Sarekoski för resultatet av samarbetsförhandlingarna.

Välfärdsområdesfullmäktiges första vice ordförande Hyrkkö anlände till sammanträdet under behandlingen av detta ärende kl. 10.33.

Välfärdsområdesfullmäktiges andra vice ordförande Vuornos var frånvarande från sammanträdet under behandlingen av detta ärende kl. 10.42–10.48.

Första vice ordförande Guzenina var frånvarande från sammanträdet under behandlingen av detta ärende kl. 10.45–10.48.

### **Beslut**

Välfärdsområdesstyrelsen godkände beslutsförslaget enhälligt.

### **Redogörelse**

Västra Nylands välfärdsområdesstyrelse beslutade vid sitt sammanträde 16.10.2023 § 169 att

1. styrelsen på basis av den ekonomiska, finansiella och operativa situationen ska inleda samarbetsförhandlingar som gäller hela personalen (i anställnings- och tjänsteförhållanden) 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 ändringar till anställning på deltid (minskning av användningen av arbetskraft) som kan leda till att anställningsförhållandet upphör uppskattas riktas 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 eller tjänsteinnehavaren vägrar de eventuella ändringarna;

3. omställningsförhandlingarna gäller hela personalen i Västra Nylands välfärdsområde, dock så att fast anställd personal som utför lagstadgat klient- och patientarbete inklusive deras närmaste chefer inte kommer att föreslås permitteringar eller personalminskningar genom uppsägningar. Det är sannolikt att organiseringar av verksamheten kommer att genomföras, vilket kan innebära ändringar på arbetsplatsen eller i arbetsuppgifterna även för personalen som utför klient- och patientarbete. Eventuella åtgärder som påverkar patient- och klientarbetet görs genom att minska mängden köpta tjänster och hyrd arbetskraft, användningen av vikarier samt genom att utnyttja personalomsättning;

4. arbetsgivaren ska dessutom överväga permitteringar, vilka kan gälla ledningen, förvaltningen och experter;

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.

I redogörelsen för beslutet konstaterades att den nuvarande nivån på verksamhetsutgifterna i kombination med en stigande kostnadsnivå och ett ökat servicebehov skulle leda till en kumulativ ökning av underskotten i Västra Nylands välfärdsområde. Även om finansieringsnivån kommer att stiga med stöd av finansieringslagen är det klart att den ekonomiska och operativa situationen förutsätter att verksamheten efter överlåtelsen omorganiseras och ekonomin anpassas. Västra Nylands välfärdsområdes ekonomiprognos för 2023 uppvisar ett underskott på 86 miljoner euro. Underskottet under 2023 ska täckas före utgången av 2026 (lagen om välfärdsområden, 115 §). Finansieringen för det första verksamhetsåret har inte räckt till för att motsvara de resurser, ansvar och skyldigheter som överförts från kommunerna och samkommunerna.

I redogörelsen för beslutet lyftes även fram att anpassningen av ekonomin till en hållbar nivå grundar sig på servicestrategins beslut om reformen av tjänsterna och verksamheten. De här metoderna hinner dock inte inverka fullt ut på 2024, och av den anledningen var

välfrädsområdet tvunget att också föreslå sådana metoder för att balansera ekonomin, vars effekter syns genast. Dessa åtgärder var bland annat:

- ändringar i servicestrukturen,
- effektivisering av verksamheten med hjälp av olika metoder,
- harmonisering av funktioner för att minska kostnader,
- eventuellt nedsatt servicenivå eller gallrat serviceutbud,
- centralisering av funktioner eller nedläggning av verksamheten på nuvarande verksamhetsställen,
- nedskärning i användningen av hyrd arbetskraft, köptjänster och servicesedlar,
- ökning av inkomster genom att höja avgifter, taxor och hyror,
- kritisk bedömning av köp av tjänster och målinriktad minskning av användningen av hyrd arbetskraft,
- återhållsamhet i fråga om fortsättning av visstidsanställningar,
- effektivt utnyttjande av avgångsomsättningen,
- omorganisering av egna funktioner och uppgifter för att uppnå anpassningsmålet.

Samarbetsförhandlingarna som hade för avseende att minska användningen av arbetskraft och anpassa ekonomin inleddes den 23 oktober 2023 och kallelsen till samarbetsförhandlingarna skickades ut till de organisationer som representerar personalen och till arbets- och näringsbyrån den 16 oktober 2023.

Samarbetsförhandlingar fördes varje vecka från och med den 23 oktober 2023 och sammanlagt fördes 6 samarbetsförhandlingar 23.10–3.12.2023 under minst 6 veckor på det sätt som förutsätts av samarbetslagen. Under samarbetsförhandlingarna har personalen fått lyfta fram förslag till eventuella alternativa besparingsått.

På samma sätt som välfrädsområdesstyrelsen konstaterat i sitt beslut om inledande av samarbetsförhandlingar har styrelsen med samarbetsförhandlingen strävat efter att trygga personalens möjligheter att påverka arbetsgivarens beslutsärenden som omfattas av lagen. De planerade ändringarna i serviceområdena och grunderna till ändringar, deras konsekvenser och eventuella alternativa åtgärder har enligt arbetsgivarens åsikt behandlats i enlighet med samarbetslagen i dialog med personalorganisationernas representanter. Förhandlingarna fördes i god anda och på ett konstruktivt sätt, och organisationerna föreslog på flera ställen alternativa metoder att uppnå de önskade besparingarna, bland annat genom att bättre periodisera av semestrar och hänvisning till att hålla olika ledigheter, bättre planering av personalens arbete och minskad användning av hyrd arbetskraft, incitament till extra arbete och besparingar genom att avsluta serveringen vid sammanträden. Förhandlingarna avslutades dock i oenighet. Organisationerna meddelade den 27 november 2023 vid ett förhandlingstillfälle att de bland annat var av annan åsikt vad gäller de förslagna nedskärningarna i personalförmåner på bestämd tid.

I bilagan presenteras en sammanfattning av de planerade åtgärderna som har direkta konsekvenser för personalen enligt serviceområde. De planerade åtgärderna för att minska användningen av arbetskraft och anpassa ekonomin har under förhandlingarna behandlats systematiskt och man har strävat efter att ta personalrepresentanternas synpunkter i beaktande i förslaget.

Protokollen för samarbetsförhandlingarna och tillhörande bilagor är sekretessbelagda (24.1 § 18 punkten i offentlighetslagen). Protokollen och tillhörande bilagor finns som tilläggsmaterial till föredragningslistan och är till stöd för välfrädsområdesfullmäktiges beslutsfattande.

Enligt 41 § 4 punkten i lagen om välfärdsområden ska välfärdsområdesstyrelsen företräda välfärdsområdet som arbetsgivare och svara för välfärdsområdets personalpolitik. Enligt 135 § i förvaltningsstadgan ska välfärdsområdesstyrelsen besluta om uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker samt om principerna för permitteringsförfarandet, om inledande av förfarandet och om beslutsfattandet om förfarandet. Enligt 139 § i förvaltningsstadgan beslutar välfärdsområdesstyrelsen dessutom om införandet av välfärdsområdets natura- och personalförmåner (och om ändringar i anslutning till dem). Med stöd av ovan nämnda bestämmelser har välfärdsområdesstyrelsen i uppgift att besluta om vilka åtgärder som vidtas på basis av de avslutade samarbetsförhandlingarna.

### **Precisering i anvisningarna för sökande av ändring**

Anvisningen om hur man begär omprövning gäller beslutets del 2.

Förbudet mot sökande av ändring gäller beslutets del 1, 3 och 4.

### **Bilagor**

- 1 Presentation om personalminskningar, besparingar som görs på personalen och nedskärningar i personalförmåner

### **Tilläggsmaterial**

- Yhteistoimintaneuvottelujen 23.10.2023 pöytäkirja koskien talousarvioesitystä sekä talouden tasapainotustoimenpiteitä, sisältäen henkilöstön mahdolliset irtisanomiset ja lomautukset (SALASSA PIDETTÄVÄ JulkL (621/1999) 24§ 1 mom 18 k)
- Yhteistoimintaneuvottelujen 30.10.2023 pöytäkirja koskien talousarvioesitystä sekä talouden tasapainotustoimenpiteitä, sisältäen henkilöstön mahdolliset irtisanomiset ja lomautukset (SALASSA PIDETTÄVÄ JulkL (621/1999) 24§ 1 mom 18 k)
- Yhteistoimintaneuvottelujen 6.11.2023 pöytäkirja koskien talousarvioesitystä sekä talouden tasapainotustoimenpiteitä, sisältäen henkilöstön mahdolliset irtisanomiset ja lomautukset (SALASSA PIDETTÄVÄ JulkL (621/1999) 24§ 1 mom 18 k)
- Yhteistoimintaneuvottelujen 13.11.2023 pöytäkirja koskien talousarvioesitystä sekä talouden tasapainotustoimenpiteitä, sisältäen henkilöstön mahdolliset irtisanomiset ja lomautukset (SALASSA PIDETTÄVÄ JulkL (621/1999) 24§ 1 mom 18 k)
- Yhteistoimintaneuvottelujen 20.11.2023 pöytäkirja koskien talousarvioesitystä sekä talouden tasapainotustoimenpiteitä, sisältäen henkilöstön mahdolliset irtisanomiset ja lomautukset (SALASSA PIDETTÄVÄ JulkL (621/1999) 24§ 1 mom 18 k)
- Yhteistoimintaneuvottelujen 27.11.2023 pöytäkirja koskien talousarvioesitystä sekä talouden tasapainotustoimenpiteitä, sisältäen henkilöstön mahdolliset irtisanomiset ja lomautukset (SALASSA PIDETTÄVÄ JulkL (621/1999) 24§ 1 mom 18 k)

### **För kännedom**

### **Beslutshistoria**

Välfärdsområdesstyrelsen den 16 oktober 2023 § 169

## Beslutsförslag

Välfärdsområdesdirektör Svahn Sanna

Välfärdsområdesstyrelsen beslutar att

1. på basis av den ekonomiska, finansiella och operativa situationen ska omställningsförhandlingar 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. omställningsförhandlingarna gäller hela personalen i Västra Nylands välfärdsområde dock så att fast anställd personal som utför lagstadgat klient- och patientarbete inklusive deras närmaste chefer inte kommer att föreslås permitteringar eller personalminskningar genom uppsägningar. Det är sannolikt att organiseringen 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 omställningsförhandlingar, samt
6. utse arbetsgivarens representanter till omställningsförhandlingarna 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

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

## Beslut

Välfärdsområdesstyrelsen beslutade enhälligt

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

## Redogörelse

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

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

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

Den nuvarande nivån på verksamhetsutgifterna i kombination med en stigande kostnadsnivå och ett ökat servicebehov skulle leda till en kumulativ ökning av underskotten i Västra Nyland. Även om finansieringsnivån kommer att stiga 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 servicenivån 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 med beaktande av det ekonomiska läget. På längre sikt är målet att öka det relativa antalet av den egna fast anställda personalen och avsevärt minska 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.

Anpassningsbehovet har uppskattats och målet är att balansera det per serviceområde. I balanseringen bör man använda ett brett urval av metoder. Behovet att minska de bestående kostnaderna från och med 2024 är minst 40 miljoner euro. Det slutliga anpassningsbehovet blir klart när finansieringskalkylerna för 2025 och 2026 har preciserats.

Anpassningen av ekonomin till en hållbar nivå grundar sig på servicestrategins beslut om reformen av tjänsterna och verksamheten. De här metoderna hinner dock inte inverka fullt ut på 2024, och av den anledningen var välfärdsområdet tvunget att också föreslå sådana metoder för att balansera ekonomin, vars effekter syns genast. Det här

kan innebära till exempel ändringar i servicestrukturen, effektivisering av verksamheten med hjälp av olika åtgärder, harmonisering av funktionerna på ett sätt som minskar kostnaderna, eventuell sänkning av servicenivån eller gallring av serviceutbudet, centralisering av funktionerna eller avslutande av en verksamhet vid det nuvarande verksamhetsstället, samt nedskärningar i användningen av inhyrd arbetskraft, köpta tjänster och servicesedlar. Dessutom är målet att öka inkomsterna genom att höja avgifter, taxor och hyror. Utöver en kritisk granskning av de köpta tjänsterna behövs målmedveten minskning av användningen av inhyrd arbetskraft, återhållsamhet i fråga om förlängningen av uppgifterna för visstidsanställda samt effektivt utnyttjande av avgångsomsättningen. Även omorganisering av de egna funktionerna och uppgifterna lär behövas för att det ska vara möjligt att uppnå anpassningsmålet. I balanseringen av ekonomin tryggas funktionerna som är kritiska för serviceproduktionen.

Ordinarie personal som utför lagstadgat klient- och patientarbete, inklusive deras närmaste chefer, omfattas inte av permitteringar eller personalminskningar 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.

## Beslutshistoria