

Välfärdsområdesstyrelsen 04.12.2024

Godkännande av resultatet av samarbetsförhandlingar som förts av produktionsekonomiska skäl för att förtydliga serviceproduktionen och organisationsstrukturen som en del av budgetberedningen för 2025

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

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 mellan den 15 oktober 2024 och den 25 november 2024 och att samarbetskyldigheten enligt samarbetslagen således har fullgjorts,
2. godkänna på basis av samarbetsförhandlingarna arbetsgivarens förslag till behövliga åtgärder i enlighet med bilagan,
3. konstatera att genomförandet av åtgärderna sker i enlighet med förvaltningsstadgan och bestämmelserna om befogenheter i verksamhetsföreskrifterna och
4. justera protokollet i fråga om detta ärende genast vid sammanträdet.

Behandling

Beslut

Redogörelse

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen aluehallitus päätti kokouksessaan 10.10.2024 § 156, että

1. että organisaatiomuutosten tavoitteiden saavuttamiseksi ja talouden tasapainottamiseksi on aloitettava koko henkilöstöä (työ- ja virkasuhteiset) koskevat toiminnan, toimipisteiden, työntekopaikkojen ja työtehtävien sekä palkkauksen muutoksia ja uudelleenjärjestelyjä koskevat yhteistoimintaneuvottelut, joiden perusteena on mahdollinen tuotannollistaloudellisiperusteinen henkilöstön irtisanominen.
2. että mahdollisten irtisanomisten ja osa-aikaistamisten arvioidaan kohdentuvan siten, että irtisanomisia ja osa-aikaistamisia voi toteutua enintään 351 henkilötyövuotta. Tämä perustuu mahdollisiin toiminnan sekä toimipisteiden muutoksiin ja uudelleenjärjestelyihin, jotka voivat johtaa palvelussuhteen päättymiseen työntekijän/viranhaltijan kieltäytyessä mahdollisista muutoksista.

Henkilöstömuutoksissa käytetään ensisijaisesti muita keinoja kuin irtisanomisia; eläköitymistä, vapaaehtoista siirtymistä toisiin tehtäviin tai toimipisteisiin, sekä hyödynnetään henkilöstön normaalia vaihtuvuutta. Koska muutoksessa voi tulla vastaan tilanteita, joissa tämä ei kuitenkaan ole mahdollista, työnantaja varautuu myös tuotannollistaloudellisin perustein irtisanomaan henkilöstöä tavoiteltavien muutosten toteuttamiseksi.

3. valtuuttaa henkilöstöjohtajan hyvinvointialuejohtajan ohella antamaan kirjallisen neuvotteluesityksen yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi.
4. nimetä työnantajan edustajat yhteistoimintaneuvotteluihin seuraavasti: pääneuvottelijoiksi muutoksen kohteena olevien palvelualueiden palvelualuejohtajat, konsernipalvelujen johtajan, palvelutuotannon johtajan sekä henkilöstöjohtajan. Nämä kukin nimeävät lisäksi neuvotteluihin tarvittavan määrän linjajohtajia ja asiantuntijoita.

Päätöksen selostusosassa todettiin, että hyvinvointialueen eri palvelualueiden organisaatiota on muokattu hyvinvointialueen toiminnan käynnistymisen jälkeen ja muokkauksia on vielä tarpeen tehdä. Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella on edelleen talouden tasapainottamisen tarpeita ja osana kestäväälle tasolle pääsemistä tarvitaan toimintojen uudelleen järjestelyjä. Näköpiirissä on toimipisteiden uudelleenjärjestelyjä, toimintojen yhdistämistä ja siirtämistä. Henkilöstöresurssien tasaamista yksiköiden välillä ja suhteessa palvelutarpeeseen on tarpeen jatkaa. Lisäksi todettiin, että esihenkilörakenteita tulee tarkastella uudelleen, samoin hallinnollisten resurssien kohdentumista ja tehtäväkokonaisuuksia. Näillä toimenpiteillä on henkilöstövaikutuksia. Näiden muutosten voidaan nähdä mahdollisesti johtavan työntekopaikan muuttamiseen sekä työtehtäviä että palkkausta koskeviin muutoksiin. Uudelleenjärjestelyjen kohteena olevien toimipisteiden ja muiden muutosten piiriin kuuluvalla henkilöstölle tarjotaan kuitenkin työtä Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelta.

Yhteistoimintamenettelyn kohteena on koko Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen henkilöstö.

Organisaatiomuutosten tavoitteiden saavuttamiseksi ja talouden tasapainottamiseksi aloitetut koko henkilöstöä (työ- ja virkasuhteiset) koskevat toiminnan, toimipisteiden, työntekopaikkojen ja työtehtävien sekä palkkauksen muutoksia ja uudelleenjärjestelyjä koskevat yhteistoimintaneuvottelut aloitettiin 15.10.2024. Kutsu yhteistoimintaneuvotteluihin oli toimitettu henkilöstöä edustaville järjestöille 7.10.2024 ja TE-toimistolle tiedoksi 10.10.2024.

Yhteistoimintaneuvotteluja käytiin viikoittain 15.10.2024 alkaen ja yhteistoimintaneuvottelukertoja oli yhteensä (6) yhteistoimintalain edellyttämän vähintään 6 kuuden viikon ajan ajanjaksolla 15.10.2024-25.11.2024. Yhteistoimintaneuvotteluiden aikana on henkilöstö voinut lausua käsityksensä esitetyistä toimenpiteistä ja tuoda esille ehdotuksia mahdollisista vaihtoehtoisista säästöistä. Yhteistoimintaneuvottelut päättyivät erimielisenä.

Kuten yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista koskevassa aluehallituksen päätöksessä on todettu, on yhteistoimintamenettelyllä pyritty turvaamaan henkilöstön vaikutusmahdollisuudet lain piirissä olevissa työnantajan päätösasioissa. Palvelualueilla suunniteltuja muutoksia ja niiden perusteita, vaikutuksia ja mahdollisia vaihtoehtoja on työnantajan näkemyksen mukaan käyty läpi yhteistoimintalain

hengen mukaisesti vuoropuhelussa henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa.

Liitteessä on esitetty tiivistetysti neuvottelussa esillä olleet suunnitellut henkilöstöön välittömästi vaikuttavat toimenpiteet palvelualueittain.

Tämän lisäksi yhteistoiminnassa käsiteltiin konsernihallinnon suunnitelmaa talouspalvelukeskuksen siirtämisestä osaksi palvelukeskusta, talouden vastualueen uudelleen profilointia organisaatiomuutosten jälkeen sekä tilapalvelut – vastualueen tehtävien organisoinnin arviointia. Toimeenpano edellyttää tarkempaa selvitystyötä kevään 2025 aikana.

Yhteistoimintaneuvotteluiden pöytäkirjat liitteineen ovat nähtävissä kokouksessa. Pöytäkirjat liitteineen ovat salassa pidettäviä (julkisuuslaki 24.1 § 18 k)

Toimivalta

Hallintosäännön 42 § kohdan 4 mukaan aluehallituksen tehtävänä on edustaa hyvinvointialuetta työnantajana ja vastata hyvinvointialueen henkilöstöpolitiikasta. Hallintosäännön 135 § mukaan aluehallitus päättää henkilöstön taloudellisista ja tuotannollisista irtisanomisperusteista sekä lomauttamismenettelyn periaatteista, menettelyn aloittamisesta ja menettelyä koskevasta päätöksenteosta. Edelleen hallintosäännön 139 § mukaan aluehallitus päättää hyvinvointialueen luontois- ja henkilöstöetujen käyttönotosta (ja niitä koskevista muutoksista). Em. säännösten nojalla on aluehallituksen tehtävänä päättää päättyneiden yhteistoimintaneuvottelujen perusteella tehtävistä toimenpiteistä.

Bilaga

- 1 Yhteenveto tuotannollis-taloudellisten neuvottelujen lopputuloksesta

Tilläggsmaterial

För kännedom

Verkställighet

Beslutshistoria

Välfärdsområdesstyrelsen 10.10.2024 § 156

§ 156

Beredning och upplysningar:

fornamn.efternamn@luvn.fi

Förslag

Välfärdsområdesdirektör Svahn Sanna

Välfärdsområdesstyrelsen beslutar

1. att man för att uppnå målen för organisationsförändringarna ska av produktionsekonomiska orsaker inleda samarbetsförhandlingar som gäller hela personalen (arbetsavtals- och tjänsteförhållanden) och omfattar ändringar och omorganiseringar av verksamhet, verksamhetsställen, arbetsplatser och arbetsuppgifter,
2. att målet med förhandlingarna inte är att minska personalen,
3. befullmäktiga personaldirektören att vid sidan av välfärdsområdesdirektören lämna en skriftlig förhandlingsframställning om inledande av samarbetsförhandlingar och
4. 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

Under behandlingen ändrade föredraganden sitt beslutsförslag enligt följande:

”Välfärdsområdesstyrelsen beslutar

1. att man för att uppnå målen för organisationsförändringarna ska av produktionsekonomiska orsaker inleda samarbetsförhandlingar som gäller hela personalen (arbetsavtals- och tjänsteförhållanden) och omfattar ändringar och omorganiseringar av verksamhet, verksamhetsställen, arbetsplatser och arbetsuppgifter och att man i eventuella ändringar av arbetsplatser strävar efter att se till att arbetsresorna hålls rimliga,
2. att målet med förhandlingarna inte är att minska personalen,
3. befullmäktiga personaldirektören att vid sidan av välfärdsområdesdirektören lämna en skriftlig förhandlingsframställning om inledande av samarbetsförhandlingar och
4. 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.”

Ledamot Laakso anlände till sammanträdet under behandlingen av detta ärende kl. 8.18.

Beslut

Välfärdsområdesstyrelsen godkände föredragandens ändrade beslutsförslag enhälligt.

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

9 600. Personalen överfördes till stor del till välfärdsområdet i sina tidigare uppgifter och arbetsenheter. Ett undantag var 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.

De olika serviceområdenas organisationer i välfärdsområdet har bearbetats efter att välfärdsområdet inledde sin verksamhet och det finns fortfarande behov av att göra ändringar. Västra Nylands välfärdsområde har fortfarande behov av åtgärder för att balansera ekonomin och som en del av åtgärderna för att uppnå en hållbar nivå krävs omorganiseringar av funktioner. Man står inför omorganiseringar av verksamhetsställen och sammanslagningar och överföring av funktioner. Det finns behov av att fortsätta jämna ut personalresurser mellan enheter och i förhållande till servicebehovet. Dessutom ska chefsstrukturer, resursfördelningen och uppgiftshelheter granskas på nytt. Åtgärderna har konsekvenser för personalen. Ändringarna kan eventuellt uppfattas leda till att arbetsplatsen byts och att det sker förändringar i arbetsuppgifterna och lönesättningen. Den personal som arbetar på verksamhetsställena som omfattas av omorganiseringarna och den personal som omfattas av andra förändringar erbjuds trots allt arbete vid Västra Nylands välfärdsområde.

Samarbetsförhandlingarna gäller hela Västra Nylands välfärdsområdes personal.

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.

Behörighet

Enligt § 41 i förvaltningsstadgan har välfärdsområdesstyrelsen bland annat som uppgift att svara för välfärdsområdets förvaltning och skötseln av välfärdsområdets ekonomi, företräda välfärdsområdet som arbetsgivare, svara för välfärdsområdets personalpolitik samt svara 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 ovannämnda bestämmelserna är det välfärdsområdesstyrelsens uppgift att besluta om inledande av samarbetsförhandlingarna som nämns i beslutsdelen.

Bilaga

Tilläggsmaterial

**För kännedom
Verkställighet**

Beslutshistoria