

Välfärdsområdesstyrelsen 27.10.2025

Godkännande av resultatet av samarbetsförhandlingarna som förts av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker för att genomföra ändringar i ledningsstrukturen och inledande av åtgärderna

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

Beslutsförslag

Välfärdsområdesdirektör Svahn Sanna

1. konstatera att samarbetsförhandlingar i enlighet med lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007) har förts mellan den 1 oktober 2025 och den 15 oktober 2025 och att samarbetsskyldigheten enligt samarbetslagen därmed är uppfylld och att åtgärder för att genomföra den nya ledningsstrukturen för gemensamma social- och hälsovårdstjänster samt för serviceområdet för familjer och personer med funktionsnedsättning som inleds den 1 januari 2026 kan påbörjas;
2. konstatera att genomförandet av åtgärderna sker i enlighet med förvaltningsstadgan och bestämmelserna om befogenheter i verksamhetsföreskrifterna och
3. justera protokollet i fråga om detta ärende genast vid sammanträdet.

Behandling

Beslut

Redogörelse

Västra Nylands välfärdsområdesstyrelse beslutade vid sitt sammanträde den 29 september 2025,

1. att man för att verkställa ändringen av förvaltningsstadgan och utveckla ledningsstrukturen ska inleda samarbetsförhandlingar gällande ledningsstrukturen och ledningsuppgifterna inom serviceområdena för tjänster för barn, unga och familjer, funktionshindersservice samt gemensamma social- och hälsovårdstjänster, som grundar sig på eventuella uppsägningar av personalen av produktionsorsaker.

2. att de eventuella uppsägningarna beräknas gälla högst nio tjänsteinnehavare. Detta grundar sig på sådana ändringar i ledningsuppgifterna som kan leda till att anställningsförhållandet upphör. I personaländringarna används i första hand andra åtgärder än uppsägningar: pensioneringar, frivilligt byte av uppgifter eller verksamhetsställe. Man utnyttjar också den normala personalomsättningen. Eftersom ändringarna kan leda till situationer där detta ändå inte är möjligt, är arbetsgivaren beredd på att säga upp personal av produktionsorsaker för att genomföra de eftersträlvade ändringarna.

3. befullmäktiga personaldirektören att vid sidan av välfärdsområdesdirektören lämna en skriftlig förhandlingsframställning om inledande av samarbetsförhandlingar.

4. utse arbetsgivarens representanter till samarbetsförhandlingarna enligt följande: som huvudförhandlare direktören för serviceproduktionen, direktören för konerntjänsterna samt personaldirektören. Dessa utser dessutom det antal övriga intressenter som behövs för förhandlingarna.

I redogörelsedelen av beslutet konstaterades att välfärdsområdesstyrelsen beslutade vid sitt sammanträde den 25 augusti 2025 inleda verkställandet av de ändringar av förvaltningsstadgan som beslutades av välfärdsområdesfullmäktige den 27 maj 2025 § 31 så att:

"1. organisationsstrukturen för det nya serviceområdet för tjänster för familjer och personer med funktionsnedsättning planeras, och

2. samtidigt bedöms förändringsbehoven i de interna strukturerna inom övriga serviceområden.

På grund av förväntade konsekvenser för personalen tas företrädnarna för personalen med i beredningen från början."

Den mest centrala ändringen i förvaltningsstadgan som välfärdsområdesfullmäktige fastställde den 27 maj 2025 gällde

inrättandet av ett nytt serviceområde, serviceområdet för tjänster för familjer och personer med funktionsnedsättning från och med den 1 januari 2026. I motiveringen till beslutet som välfärdsområdesstyrelsen fattades den 25 augusti 2025 konstaterar att verkställandet av ändringarna i förvaltningsstadgan förutsätter noggrann planering. Vid sammanslagningen av serviceområdena ska strukturen med linjer, enheter och ledning planeras för det nya serviceområdet. Strukturen ska främst stödja kundorientering och effektivitet i tjänsterna.

Vidare förutsatte välfärdsområdesstyrelsen att man i samband med planeringen av ändringarna av förvaltningsstadgan också bör bedöma hur balanserade och effektiva ledningsstrukturerna i de övriga serviceområdena är. Detta ansågs motiverat särskilt för att undvika en organisation med flera skikt och trygga att strategin verkställs framgångsrikt.

Organiseringen av tjänsterna för familjer och personer med funktionsnedsättning har beretts i en arbetsgrupp. Representanter för personalorganisationerna bjöds in till arbetsgruppen. Behovet av eventuella ändringar inom andra serviceområden har inledningsvis bedömts av en mindre beredningsgrupp, och behandlingen av de identifierade ändringsbehoven har inletts i samarbetsarbetsgrupper i fråga om gemensamma social- och hälsovårdstjänster.

Under beredningen hade det framkommit ett uppenbart behov av att genomföra ändringar i ledningsstrukturen i dessa delar av vår organisation, bland annat för att säkerställa balans och effektivitet. Ändringarna riktas mot ledningsstrukturen och ledningsuppgifterna inom de nuvarande serviceområdena för barn, unga och familjer, funktionshinderservice samt gemensamma social- och hälsovårdstjänster. Ändringen berör vissa av de högsta ledningsuppgifterna inom dessa serviceområden. Dessa ändringar har konsekvenser för de ledande tjänsteinnehavarna. Dessa ändringar kan eventuellt leda till att det sker förändringar i arbetsuppgifterna och lönesättningen. I enskilda situationer är det också möjligt att säga upp personal, vilket innebär att arbetsgivaren är beredd på att av produktionsorsaker säga upp ledande tjänsteinnehavare för att genomföra de eftersträlvade ändringarna. I personaländringarna används i första hand andra åtgärder än uppsägningar: pensioneringar, frivilligt byte av uppgifter eller verksamhetsställe. Man utnyttjar också den normala personalomsättningen. Organisationsförändringarna som eventuellt kan leda till uppsägningar av produktionsorsaker uppskattades att gälla högst nio tjänsteinnehavare.

Samarbetsförhandlingarna för att genomföra de operativa ändringarna började den 1 oktober 2025 och de fortsatte vid sammanträden den 6 oktober och den 10 oktober 2025. I sista förhandlingarna konstaterades gemensamt att skyldigheten att föra samarbetsförhandlingar har uppfyllts genom dessa förhandlingar. Kallelsen till samarbetsförhandlingarna skickades på förhand till de organisationer som representerar personalen den 25 september 2025 och till arbets- och näringsbyrån för kännedom den 29 september 2025.

Under samarbetsförhandlingarna hade representanterna för personalen fått uttala sig om de föreslagna åtgärderna och föreslå eventuella alternativa sätt att gå till väga. Dessa har behandlats i förhandlingarna och arbetsgivaren tar i den mån det är möjligt hänsyn till de föreslagna alternativen. Samarbetsförhandlingarna avslutades dock i oenighet.

På samma sätt som välfärdsområdesstyrelsen konstaterat i sitt beslut om inledande av samarbetsförhandlingar, har styrelsen med samarbetsförfarandet strävat efter att trygga personalens möjligheter att påverka arbetsgivarens beslutsärenden som omfattas av lagen. De planerade ändringarna i ledningsstrukturen och grunderna till ändringarna, deras konsekvenser och eventuella alternativa åtgärder har enligt arbetsgivarens åsikt behandlats i enlighet med samarbetslagen i dialog med personalorganisationernas representanter.

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

Enligt 41 § 4 punkten i lagen om välfärdsområden ska välfärdsområdesstyrelsen företräda välfärdsområdet som arbetsgivare och svara för välfärdsområdets personalpolitik. Enligt 136 § 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 140 § i förvaltningsstadgan beslutar välfärdsområdesstyrelsen om införandet av välfärdsområdets natura- och personalförmåner (och om ändringar i anslutning till dem). Med stöd av ovannämnda bestämmelser har välfärdsområdesstyrelsen i uppgift att besluta om vilka åtgärder som vidtas på basis av de avslutade samarbetsförhandlingarna.

Tilläggsmaterial

- Yhteistoimintaneuvottelujen 1.10.2025 pöytäkirja koskien johtamisrakenteen muutoksia (SALASSA PIDETTÄVÄ JulkL (621/1999) 24 § 1 mom 18)
- Yhteistoimintaneuvottelujen 6.10.2025 pöytäkirja koskien johtamisrakenteen muutoksia (SALASSA PIDETTÄVÄ JulkL (621/1999) 24 § 1 mom 18)
- Yhteistoimintaneuvottelujen 10.10.2025 pöytäkirja koskien johtamisrakenteen muutoksia (SALASSA PIDETTÄVÄ JulkL (621/1999) 24 § 1 mom 18)

För kännedom

Verkställighet

Beslutshistoria

Välfärdsområdesstyrelsen 29.09.2025

Beredning och upplysningar (fornamn.efternamn@luvn.fi):

Beslutsförslag

Välfärdsområdesdirektör Svahn Sanna

Välfärdsområdesstyrelsen beslutar

1. att man för att verkställa ändringen av förvaltningsstadgan och utveckla ledningsstrukturen ska inleda samarbetsförhandlingar gällande ledningsstrukturen och ledningsuppgifterna inom serviceområdena för tjänster för barn, unga och familjer, funktionshindersservice samt gemensamma social- och hälsovårdstjänster, som grundar sig på eventuella uppsägningar av personalen av produktionsorsaker.

2. att de eventuella uppsägningarna beräknas gälla högst nio tjänsteinnehavare. Detta grundar sig på sådana ändringar i ledningsuppgifterna som kan leda till att anställningsförhållandet upphör. I personaländringarna används i första hand andra åtgärder än uppsägningar:

pensioneringar, frivilligt byte av uppgifter eller verksamhetsställe. Man utnyttjar också den normala personalomsättningen. Eftersom ändringarna kan leda till situationer där detta ändå inte är möjligt, är arbetsgivaren beredd på att säga upp personal av produktionsorsaker för att genomföra de eftersträvade ändringarna.

3. befullmäktiga personaldirektören att vid sidan av välfärdsområdesdirektören lämna en skriftlig förhandlingsframställning om inledande av samarbetsförhandlingar.

4. utse arbetsgivarens representanter till samarbetsförhandlingarna enligt följande: som huvudförhandlare direktören för serviceproduktionen, direktören för koncerntjänsterna samt personaldirektören. Dessa utser dessutom det antal övriga intressenter som behövs för förhandlingarna.

Behandling

Beslut

Redogörelse

Välfärdsområdesstyrelsen beslutade vid sitt sammanträde den 25 augusti 2025 inleda verkställandet av de ändringar av förvaltningsstadgan som beslutades av välfärdsområdesfullmäktige den 27 maj 2025 § 31 så att:

"1. organisationsstrukturen för det nya serviceområdet för tjänster för familjer och personer med funktionsnedsättning planeras, och

2. samtidigt bedöms förändringsbehoven i de interna strukturerna inom övriga serviceområden.

På grund av förväntade konsekvenser för personalen tas företrädena för personalen med i beredningen från början."

Den mest centrala ändringen i förvaltningsstadgan som välfärdsområdesfullmäktige fastställde den 27 maj 2025 gällde inrättandet av ett nytt serviceområde, serviceområdet för tjänster för familjer och personer med funktionsnedsättning från och med den 1 januari 2026. I motiveringen till beslutet som välfärdsområdesstyrelsen fattades den 25 augusti 2025 konstaterar att verkställandet av ändringarna i förvaltningsstadgan förutsätter noggrann planering. Vid sammanslagningen av serviceområdena ska strukturen med linjer, enheter och ledning planeras för det nya

serviceområdet. Strukturen ska främst stödja kundorientering och effektivitet i tjänsterna.

Vidare förutsatte välfärdsområdesstyrelsen att man i samband med planeringen av ändringarna av förvaltningsstadgan också bör bedöma hur balanserade och effektiva ledningsstrukturerna i de övriga serviceområdena är. Detta ansågs motiverat särskilt för att undvika en organisation med flera skikt och trygga att strategin verkställs framgångsrikt.

Organiseringen av tjänsterna för familjer och personer med funktionsnedsättning har beretts i en arbetsgrupp. Representanter för personalorganisationerna bjöds in till arbetsgruppen. Behovet av eventuella ändringar inom andra serviceområden har inledningsvis bedömts av en mindre beredningsgrupp, och behandlingen av de identifierade ändringsbehoven har inletts i samarbetsarbetsgrupper i fråga om gemensamma social- och hälsovårdstjänster.

Under beredningen har det framkommit ett uppenbart behov av att genomföra ändringar i ledningsstrukturen i dessa delar av vår organisation, bland annat för att säkerställa balans och effektivitet. Ändringarna riktas mot ledningsstrukturen och ledningsuppgifterna inom de nuvarande serviceområdena för barn, unga och familjer, funktionshinderservice samt gemensamma social- och hälsovårdstjänster. Ändringen berör vissa av de högsta ledningsuppgifterna inom dessa serviceområden. Dessa ändringar har konsekvenser för de ledande tjänsteinnehavarna. Ändringarna kan eventuellt uppfattas leda till att det sker förändringar i arbetsuppgifterna och lönesättningen. I enskilda situationer är det också möjligt att säga upp personal, vilket innebär att arbetsgivaren är beredd på att av produktionsorsaker säga upp ledande tjänsteinnehavare för att genomföra de eftersträlvade ändringarna. I personaländringarna används i första hand andra åtgärder än uppsägningar: pensioneringar, frivilligt byte av uppgifter eller verksamhetsställe. Man utnyttjar också den normala personalomsättningen. Organisationsförändringarna som eventuellt kan leda till uppsägningar av produktionsorsaker uppskattas gälla högst nio tjänsteinnehavare.

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 § 42 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 § 136 i förvaltningsstadgan är det även välfärdsområdesstyrelsens uppgift att besluta om de ekonomiska orsakerna eller av produktionsorsakerna 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