

Välfärdsområdesstyrelsen 5.10.2026

Inledande av samarbetsförhandlingar om en omorganisering av servicelinjen elevhälsa och mentalvårdstjänster

Beredning och upplysningar (fornamn.efternamn@luvn.fi):
Westergård Mikaela
Sarekoski Kimmo

Beslutsförslag Välfärdsområdesdirektör Svahn Sanna

Aluehallitus päättää

1. että perhe- ja vammaispalvelujen opiskeluhoillon ja mielenterveyspalvelujen palvelulinjaa koskevien toiminnallisten ja organisatoristen muutosten toteuttamiseksi käynnistetään perhe- ja vammaispalveluiden palvelualueen opiskeluhoillon ja mielenterveyspalvelujen palvelulinjaan kohdistuvat yhteistoimintaneuvottelut

2. että yhteistoimintaneuvottelut koskevat opiskeluhoito ja mielenterveyspalvelut -palvelulinjan a) kaikkia niitä työ- ja virkasuhteisia, joilla työntekopaikka ei ole koko LUVN-aluetta käsittävä b) organisaation esihenkilötehtäviä (palveluyksikköpäälliköt, palveluesihenkilöt, johtavat psykologit, johtavat kuraattorit) ja vastaavaa kuraattoria johtamisrakenteiden uudelleenarviointiin liittyen,

3. että yhteistoimintaneuvotteluissa käsitellään mahdollisia henkilöstövaikutuksia, mukaan lukien tehtäväkuvien, työntekopaikan tai työntekoalueen, palkkauksen tai muiden palvelussuhteen ehtojen muutokset sekä mahdolliset tuotannollisista tai toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvat irtisanomisperusteet. Henkilömuutoksissa käytetään ensisijaisesti muita keinoja kuin irtisanomisia; vapaaehtoista siirtymistä toisiin tehtäviin tai toimipisteisiin, eläköitymistä sekä hyödynnetään henkilöstön normaalia vaihtuvuutta. Koska muutoksessa voi tulla vastaan tilanteita, joissa tämä ei kuitenkaan ole mahdollista, työnantaja varautuu myös tuotannollistaloudellisiin ja toiminnan uudelleen järjestelyihin liittyvin perustein irtisanomaan henkilöstöä tavoiteltavien muutosten toteuttamiseksi,

4. että aluehallitus valtuuttaa henkilöstöjohtajan hyvinvointialuejohtajan ohella antamaan kirjallisen

neuvotteluesityksen yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi, ja

5. nimetä työnantajan edustajat yhteistoimintaneuvotteluihin seuraavasti: palvelutuotannon johtajan, perhe- ja vammaispalvelujen palvelualuejohtajan, opiskeluhuollon ja mielenterveyspalvelujen palvelulinja johtajan sekä henkilöstöjohtajan. Nämä kukin nimeävät lisäksi neuvotteluihin tarvittavan määrän asiantuntijoita.

Behandling

Beslut

Redogörelse

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue aloitti uutena työnantajana palvelutuotantonsa 1.1.2023. Hyvinvointialue muodostui lakiin perustuen kymmenen kaupungin ja kunnan sekä viiden kuntayhtymän (Perusturvakuntayhtymä Karviainen, Kårkulla samkommun, Eteva kuntayhtymä, Luksian ja Omnian koulutuskuntayhtymät) liikkeenluovutuksesta. Henkilöstö siirtyi hyvinvointialueelle suurelta osin entisissä tehtävissään ja työyksiköissään. Hyvinvointialueen eri palvelualueiden organisaatiota on muokattu hyvinvointialueen toiminnan käynnistymisen jälkeen ja muokkauksia on edelleen tarpeen tehdä. Perhe- ja vammaispalvelujen palvelualue aloitti toimintansa 1.1.2026. Opiskeluhuolto ja mielenterveyspalvelut -palvelulinja toimii osana perhe- ja vammaispalvelujen organisaatiota.

Vuoden 2026 aikana on noussut tarve opiskeluhuollon ja mielenterveyspalvelujen palvelulinjan arviointiin. Uudelleenarvioinnin osana on tehty laajaa nykytilan kartoitusta. Johtamisrakenteisiin ja organisoitumiseen liittyvät muutostarpeet ovat nousseet esiin sekä keskusteluissa henkilöstön että koulutuksen järjestäjien edustajien kanssa. Nykyistä moniportaista ammattiryhmäkohtaista johtamisrakennetta pidetään käytännössä raskaana ja arjen toimintaa hankaloittavana ja hidastavana rakenteena.

Tavoitteena on rakentaa nykyistä selkeämpi ja moniammatillisempi organisaatio, jossa esihenkilötyö on lähempänä henkilöstön ja oppilaitosten arkea. Samalla tulee mahdolliseksi vahvistaa alueellista tuntemusta, yhteistyötä koulutuksen järjestäjien kanssa sekä henkilöstön mahdollisuuksia keskittyä perustehtäväänsä. Uudella suunnitteilla olevalla johtamisrakenteella tavoitellaan opiskeluhuollon moniammatillisen kokonaisjohtamisen vahvistamista, johtamisvastuiden selkeyttämistä sekä esihenkilötyön tuomista lähemmäs oppilaitosten arkea.

Suunnitelmana on muodostaa alueellinen moniammatillinen tiimirakenne, jossa professiokohtaista tukea kaikille ammattilaisille on saatavilla matriisissa toimivilta asiantuntijoilta. Myös lasten mielenterveyspalveluiden johtamisrakennetta uudistettaisiin tiiviksi osaksi samaa kokonaisuutta, jotta asiakkaan siirtyminen palvelusta toiseen sujuvoituisi entisestään. Organisatorisella muutoksella saataisiin aikaan myös resurssien joustavampaa käyttöä, mikä niin ikään lisäisi asiakkaan pääsyä nopeammin palvelujen pariin.

Opiskeluhuollon ja mielenterveyspalveluiden henkilöstö siirtyi hyvinvointialueen palvelukseen vuonna 2023 vanhoilla työ sopimuksillaan, minkä vuoksi silloin siirtyneen henkilöstön työssäkäyntialueeksi on usein merkitty yksittäinen koulu tai kunta. Palvelu- ja asiakastarpeiden muuttuessa, toiminnan kasvaessa ja kehittyessä sekä kuntien ja koulutuksen järjestäjien oppilaitos- ja palveluverkkojen muuttuessa on toiminnallisista syistä tarpeellista, että jokaisen työssäkäyntialue on hyvinvointialue tasoinen. Niillä työntekijöillä/viranhaltijoilla, jotka ovat aloittaneet työskentelyn LUVN:lla vuoden 2023 jälkeen, työntekoalue kattaa jo koko LUVN-alueen. Näin ollen muutoksella yhtenäistettäisiin koko henkilöstön työntekoalue. Suunnitteilla oleva työntekoalueen muutos koskee vain noin puolta opiskeluhuollon ja lasten mielenterveyspalvelujen henkilöstöstä. Muutoksesta huolimatta jatkossakin henkilöstön toiveet, osaaminen ja sen kehittyminen sekä kiinnittyminen tiettyyn työyksikköön huomioidaan työtekopaikkaa suunniteltaessa lukuvuodelle 2027–2028 ja siitä eteenpäin. Esitettävän muutoksen voimaantulomishetkellä ei ole näköpiirissä laajamittaista opiskeluhuollon ja mielenterveyspalvelujen henkilöstön sijoittamista eri toimipisteisiin kuin missä he tällä hetkellä työskentelevät.

Yhteistoimintaneuvottelujen perusteena ovat tuotannolliset ja toiminnan uudelleenorganisointiin liittyvät perusteet. Työntekoalueen muutos koskee noin 220 palvelussuhteessa olevaa ja esihenkilörakenteen muutos noin 30 esihenkilöä. Muutoksen perusteena ei ole taloudellisten säästöjen saavuttaminen, vaan toiminnan organisointi tarkoituksenmukaiseksi ja asiakaslähtöisemmäksi.

Toiminnalliset muutokset pyritään toteuttamaan siten, että irtisanomisia ei lähtökohtaisesti tulisi, vaan kaikille neuvottelujen piirissä oleville löytyisi neuvottelujen aikana täsmennyvässä uudessa organisaatiossa edelleen työtehtävä. Tehtäväkuva, palkka, työntekoalue tai muut palvelussuhteen ehdot saattavat muuttua. Irtisanomisia voisi aiheutua toiminnan ja työtekopaikkojen muutoksiin ja uudelleenjärjestelyihin liittyen siinä tilanteessa, jos työntekijä/viranhaltija kieltäytyisi mahdollisista tarjotuista muutoksista työtehtävässä tai työntekoalueessa.

Yhteistoimintamenettelyllä turvataan henkilöstön vaikutusmahdollisuudet lain piirissä olevissa työnantajan päätösasioissa. Muutokset on lain hengen mukaisesti

suunniteltava vuoropuhelussa henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa.

Jatkovalmistelu

Aluehallitus palautti asian valmisteluun kokouksessaan 21.9.2026 § 174. Jatkovalmistelussa on edelleen jatkettu vuoropuhelua yhdessä henkilöstön kanssa ja samalla tarkasteltu vielä laajemmin koko mahdollisen organisaatiomuutoksen vaikutuksia.

Vaikutusten ennakkoarviointi

Muutoksen vaikutuksia on arvioitu ennakkoon suhteessa strategiaamme. Keskeiset muutosvaikutukset koskevat asiakkaita, henkilöstöä ja yhteistyötä kumppaneiden kanssa. Asiakkaille muutoksen ennakoidaan parantavan palvelujen saatavuutta, oikea-aikaisuutta, jatkuvuutta ja laatua selkeyttämällä alueellista kokonaisvastuuta ja palvelupolkuja. Henkilöstövaikutusten näkökulmasta, johtamisvastuiden ja moniammatillisen yhteistyön arvioidaan selkiytyvän, mutta muutokseen liittyvä epävarmuus voi lyhyellä aikavälillä vaikuttaa työhyvinvointia heikentävästikin. Yhteistyön näkökulmasta alueelliset moniammatilliset tiimit ja selkeä vastuuesihenkilörakenne voivat sujuvoittaa yhteistyötä oppilaitosten, kuntatoimijoiden, opiskeluhuollon ja lasten mielenterveyspalvelujen välillä.

Toimivalta

Hallintosäännön § 42 mukaan aluehallituksen tehtävänä on mm. vastata hyvinvointialueen hallinnosta ja taloushoidosta, edustaa hyvinvointialuetta työnantajana, vastata hyvinvointialueen henkilöstöpolitiikasta sekä vastata hyvinvointialueen toiminnan yhteensovittamisesta. Edelleen hallintosäännön § 133 mukaan on aluehallituksen tehtävänä päättää henkilöstön taloudellisista ja tuotannollisista irtisanomisperusteista sekä lomauttamismenettelyn periaatteista, menettelyn aloittamisesta ja menettelyä koskevasta päätöksenteosta. Edellä mainitut säännökset huomioiden on aluehallituksen tehtävänä päättää päätösosassa mainittujen yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä.

Bilaga

Tilläggsmaterial

För kännedom

Beslutshistoria

Välfärdsområdesstyrelsen 21.9.2026 § 174

§ 174

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

Beslutsförslag

Välfärdsområdesdirektör Svahn Sanna

Välfärdsområdesstyrelsen beslutar

1. att man för att genomföra operativa och organisatoriska ändringar som gäller servicelinjen elevhälsa och mentalvårdstjänster inom serviceområdet för tjänster för familjer och personer med funktionsnedsättning inleder samarbetsförhandlingar som riktar sig till servicelinjen elevhälsa och mentalvårdstjänster inom serviceområdet för tjänster för familjer och personer med funktionsnedsättning,
2. att samarbetsförhandlingarna gäller servicelinjen elevhälsa och mentalvårdstjänster: a) alla anställda i arbetsavtalsförhållande och tjänsteförhållande, vars arbetsplats inte omfattar hela LUVN-området b) organisationens chefsuppgifter (serviceenhetschefer, servicechefer, ledande psykologer, ledande kuratorer) och ansvarande kuratorn i samband med omvärderingen av ledningsstrukturerna,
3. att man i samarbetsförhandlingarna behandlar eventuella personalkonsekvenser, inklusive ändringar i arbetsuppgiften, arbetsplatsen eller arbetsområdet, avlöningen eller andra anställningsvillkor samt eventuella uppsägningsgrunder som beror på produktionsorsaker eller omorganisering av verksamheten. I personaländringarna används i första hand andra åtgärder än uppsägningar: frivilligt byte av uppgifter eller verksamhetsställe, pensioneringar och 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 ekonomiska orsaker, produktionsorsaker eller orsaker som hänför sig till omorganisering av verksamheten för att genomföra de eftersträvade ändringarna,

4. att välfärdsområdesstyrelsen befullmäktigar personaldirektören att vid sidan av välfärdsområdesdirektören lämna en skriftlig förhandlingsframställning om inledande av samarbetsförhandlingar, och

5. utse arbetsgivarens representanter till samarbetsförhandlingarna enligt följande: direktören för serviceproduktionen, serviceområdesdirektören för tjänster för familjer och personer med funktionsnedsättning, servicelinjedirektören för elevhälsa och mentalvårdstjänster samt personaldirektören. Dessa utser dessutom det antal sakkunniga som behövs för förhandlingarna.

Behandling

Under behandlingen hölls en sammanträdespaus kl. 13.14–13.21.

Under behandlingen lämnade ordförande Laiho, understödd av första viceordförande Värmälä, följande förslag om att återremittera ärendet för ny beredning:

"Välfärdsområdesstyrelsen återremitterar ärendet för ny beredning. Vid återremitteringen beaktas diskussionen som förts i välfärdsområdesstyrelsen och hur konsekvenserna har beaktats."

Ordföranden begränsade diskussionen att gälla endast återremitteringen av ärendet för ny beredning.

När ingen längre begärde om ordet och återremittering av ärendet för ny beredning inte kunde godkännas enhälligt, konstaterade ordföranden att det förrättas omröstning.

De som understödde fortsatt behandling av ärendet skulle rösta "JA". De som understödde ordförande Laihos förslag om att återremittera ärendet för ny beredning skulle rösta "NEJ".

Vid omröstningen fick fortsatt behandling av ärendet 1 JA-röst och ordförande Laihos förslag om att återremittera ärendet för ny beredning 14 NEJ-röster.

Ledamot Ampuja röstade JA.

Ordförande Laiho, första vice ordförande Värmälä, andra vice ordförande Wickström, ledamöterna Ahjoniemi, Cederlöf, Halkosaari, Hukari, Keisteri-Sipilä, Kokko, Pelkonen, Räsänen, Uusitalo samt ersättarna Laaksonen och Saukkola röstade NEJ.

Eftersom förslaget att återremittera ärendet för ny beredning hade fått flest röster i omröstningen konstaterade ordföranden att ärendet återremitteras för ny beredning.

Välfärdsområdesfullmäktiges ordförande Katainen och välfärdsområdesfullmäktiges andra vice ordförande Karimäki var frånvarande från sammanträdet under behandlingen av detta ärende kl. 13.21–13.23.

Ledamot Haapaniemi avlägsnade sig från sammanträdet under behandlingen av detta ärende kl. 13.28.

Beslut

Välfärdsområdesstyrelsen beslutade återremittera ärendet för ny beredning.

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 (vård- och omsorgssamkommunen Karviainen, Kårkulla samkommun, Eteva samkommun, utbildningssamkommunerna Luksia och Omnia). Personalen överfördes till stor del till välfärdsområdet i sina tidigare uppgifter och arbetsenheter. Organisationen för de olika serviceområdena i välfärdsområdet har bearbetats efter att välfärdsområdet inledde sin verksamhet och det finns fortfarande behov av att göra ändringar. Det nya serviceområdet för tjänster för familjer och personer med funktionsnedsättning inledde sin verksamhet den 1 januari 2026. Servicelinjen elevhälsa och mentalvårdstjänster är en del av organisationen för tjänster för familjer och personer med funktionsnedsättning.

Under 2026 har det uppstått ett behov av att göra en bedömning av servicelinjen för elevhälsa och mentalvårdstjänster. Som en del av omdömningen har man gjort en omfattande kartläggning av nuläget. Förändringsbehoven gällande ledningsstrukturerna och organiseringen har lyfts fram både i diskussioner med personalen och med representanter för utbildningsanordnarna. Den nuvarande yrkesgruppsspecifika ledningsstrukturen med flera steg anses i praktiken vara en tung struktur som försvårar och bromsar upp den dagliga verksamheten.

Målet är att bygga upp en tydligare och mer yrkesövergripande organisation, där chefsarbetet ligger närmare personalens och läroanstalternas vardag. Samtidigt blir det möjligt att stärka den lokala kännedomen, samarbetet med utbildningsanordnarna samt personalens möjligheter att koncentrera sig på sin grunduppgift. Med den nya planerade ledningsstrukturen eftersträvas en förstärkning av den yrkesövergripande helhetsledningen av elevhälsan, ett förtydligande av ledningsansvaren samt att chefsarbetet förs närmare läroanstalternas vardag.

Planen är att bilda en regional yrkesövergripande teamstruktur, där experter som arbetar i matrisen vid behov kan tillhandahålla professionsspecifikt stöd till alla yrkespersoner. Även ledningsstrukturen för mentalvårdstjänster för barn förnyas och görs till en integrerad del av samma helhet, så att kundens övergång från en tjänst till en annan blir smidigare. Den organisatoriska förändringen möjliggör också en mer flexibel användning av resurser, vilket likaså ökar kundens möjligheter att få snabbare tillgång till tjänsterna.

Personalen inom elevhälsan och mentalvårdstjänsterna övergick till välfärdsområdets tjänst 2023 med sina gamla arbetsavtal, varför man för den personal som då övergick ofta har antecknat en enskild skola eller kommun som pendlingsområde. När service- och kundbehoven förändras, verksamheten växer och utvecklas och kommunernas och utbildningsanordnarnas läroanstalts- och servicenätverk förändras är det av operativa orsaker nödvändigt att varje arbetstagares pendlingsområde är på välfärdsområdesnivå. För arbetstagare/tjänsteinnehavare som har börjat arbeta vid LUVN efter 2023 täcker arbetsområdet redan hela LUVN-området. Således förenhetligar förändringen hela personalens arbetsområde. Den planerade förändringen av arbetsområdet gäller endast cirka hälften av personalen inom elevhälsan och mentalvårdstjänster för barn. Trots förändringen kommer man även i fortsättningen att beakta personalens önskemål, kompetens och dess utveckling samt anknytning till en viss arbetsenhet i planeringen av arbetsplatsen för läsåret 2027–2028 och framåt. Vid tidpunkten för den föreslagna förändringen planeras inga omfattande omplaceringar av personalen inom elevhälsan och mentalvårdstjänsterna till andra verksamhetsställen än där de för närvarande arbetar.

Grunderna för samarbetsförhandlingarna är produktionsmässiga och relaterade till omorganisering av verksamheten. Ändringen av arbetsområdet gäller cirka 220 personer i anställnings- eller tjänsteförhållanden och ändringen av chefsstrukturens cirka 30 chefer. Grunden för förändringen är inte att uppnå ekonomiska besparingar, utan att organisera verksamheten på ett ändamålsenligt och mer kundorienterat sätt.

Målet är att de operativa förändringarna genomförs så att uppsägningar i princip inte förekommer, utan att alla som omfattas av förhandlingarna fortsättningsvis har en arbetsuppgift i den nya organisationen som preciseras under förhandlingarnas gång. Uppgiftsbeskrivningen, lönen, arbetsområdet eller andra anställningsvillkor kan förändras. Uppsägningar kan bli aktuella i samband med förändringar och omorganiseringar av verksamheten och arbetsplatserna i en situation där arbetstagaren/tjänsteinnehavaren vägrar eventuella erbjudna förändringar i arbetsuppgiften eller arbetsområdet.

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 § 42 i förvaltningsstadgan ska välfärdsområdesstyrelsen bland annat svara för välfärdsområdets förvaltning och skötseln av dess ekonomi, företräda välfärdsområdet som

arbetsgivare, svara för välfärdsområdets personalpolitik samt svara för samordningen av välfärdsområdets verksamhet.

Enligt § 133 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. 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