Välfärdsområdesstyrelsen 23.11.2026

Avslutande av samarbetsförhandlingar som inleddes genom välfärdsområdesstyrelsens beslut den 21 september 2026, § 175, om ledningsstrukturen inom ansvarsområdet för boendeservice

Beredning och upplysningar (fornamn.efternamn@luvn.fi):
Turunen Timo
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 mellan den 2 oktober 2026 och den 29 oktober 2026, att samarbetsskyldigheten enligt samarbetslagen har fullgjorts och att verkställigheten således kan inledas,

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

Välfärdsområdesstyrelsen beslutade vid sitt sammanträde den 21 september 2026 att inleda samarbetsförhandlingar för att genomföra ändringar som gäller verksamheten och organisationsstrukturen inom boendeservicen. Förhandlingarna kunde eventuellt leda till uppsägningar av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker.

Välfärdsområdesstyrelsen beslutade

1 att det i syfte att förenhetliga ledningsstrukturerna inom boendeservicen och stärka arbetet som närmaste chef inleds samarbetsförhandlingar om omorganisering av chefsuppgifter och arbetsledande uppgifter inom boendeservicen,

2. att samarbetsförhandlingarna omfattar högst 30 chefsuppgifter eller arbetsledande uppgifter,

3. att omorganiseringen av uppgifterna genomförs på uppsägningsgrunder och i första hand genom omplacering av personal, utnyttjande av naturlig avgång och överföring till andra uppgifter samt att strävan är att erbjuda ersättande uppgifter inom samma enhet eller servicehelhet. I samarbetsförhandlingarna har man detaljerat gått igenom ändringarna, grunderna för dem och konsekvenserna för personalen.

Behovet av förändringen har motiverats för välfärdsområdesstyrelsen och personalen enligt följande:

Organisationsförändringen inom boendeservicen genomfördes från och med den 1 maj 2025. I samband med organisationsförändringen överfördes ledningsstrukturer från olika serviceområden till boendeservicen, och dessa strukturer skilde sig från varandra. Till följd av detta varierar enheternas chefsstrukturer och antalet anställda per chef avsevärt mellan enheterna.

Skillnaderna i ledningsstrukturerna har lett till oenhetliga verksamhetssätt samt skillnader i chefernas arbetsbelastning och i hur det nära ledarskapet genomförs. Inom verksamhetsområdet för boendeservicen har det identifierats ett behov att förenhetliga ledningsstrukturerna och stärka arbetet som närmaste chef. Målet med förändringen är att skapa en tydligare och enhetligare ledningsmodell där chefsansvaret, arbetsfördelningen och ledningsstrukturerna bättre stöder ledningen av verksamheten och styrningen av personalens dagliga arbete. Samtidigt eftersträvas en jämnare fördelning av antalet anställda per chef och av chefernas arbetsbelastning mellan de olika enheterna.

I samarbetet har man granskat chefsuppgifterna och de arbetsledande uppgifterna inom hela verksamhetsområdet för boendeservice. Avsikten är att omorganisera chefsuppgifter på högre nivå och arbetsledande uppgifter och att utifrån enheternas behov ersätta dem med uppgifter som närmaste chef. Samtidigt är avsikten att förstärka resurserna för arbetet som närmaste chef genom att öka antalet uppgifter som närmaste chef. I samarbetsförfarandet har det konstaterats att

förändringarna berör högst 30 chefsuppgifter eller arbetsledande uppgifter.

Samarbetsförfarandet ha således omfattat chefsuppgifter och arbetsledande uppgifter inom boendeservicen. Vid samarbetsförhandlingarna konstaterades det att syftet med förändringarna var att stärka och förenhetliga arbetet som närmaste chef inom boendeservicen.

I samband med samarbetsförfarandet har det uppgetts att omorganiseringen av uppgifterna är avsedd att genomföras på uppsägningsgrunder, i första hand genom omplacering av personal, naturlig avgång och förflyttning till andra uppgifter. Målet är att i första hand hitta ersättande uppgifter för personalen inom samma enhet eller servicehelhet. Om detta inte lyckas är målet att omplacera de personer som inte får en placering i chefsstrukturen inom boendeservicen till andra uppgifter i välfärdsområdet. Sett till antalet finns det ersättande uppgifter som närmaste chef eller arbetsledare att erbjuda de flesta av dem som berörs av förändringen. Målet med förändringen är inte att minska antalet anställda. I enskilda fall kan uppsägning dock bli aktuell om den berörda personen inte tar emot den ersättande uppgift som erbjuds eller om det inte finns något annat lämpligt arbete att erbjuda.

De samarbetsförhandlingar som förutsattes av de planerade ändringarna inleddes den 2 oktober 2026. Kallelsen till samarbetsförhandlingarna skickades till de organisationer som representerar personalen den 21 september 2026. Sammanlagt fyra separata förhandlingar fördes under perioden 2.10.2026–29.10.2026. Under samarbetsförhandlingarna har representanterna för personalen fått uttala sig om de föreslagna åtgärderna och föreslå eventuella alternativa sätt att genomföra dem. Samarbetsförhandlingarna avslutades den 29 oktober 2026. Parterna var eniga om att samarbetsförfarandet hade uppfyllt sitt syfte, men oeniga i och med att personalorganisationerna inte understödde arbetsgivarens förslag till den del det innebar uppsägningar av personal.

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

Behörighet

Enligt 42 § 4 punkten i förvaltningsstadgan ska välfärdsområdesstyrelsen företräda välfärdsområdet som arbetsgivare och svara för välfärdsområdets personalpolitik. 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.

Bilaga

Tilläggsmaterial

För kännedom

Verkställighet

Beslutshistoria

Välfärdsområdesstyrelsen 21.9.2026 § 175

§ 175

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

Beslutsförslag Välfärdsområdesdirektör Svahn Sanna

Välfärdsområdesstyrelsen beslutar

1 att det i syfte att förenhetliga ledningsstrukturerna inom boendeservicen och stärka arbetet som närmaste chef inleds samarbetsförhandlingar om omorganisering av chefsuppgifter och arbetsledande uppgifter inom boendeservicen,

2. att samarbetsförhandlingarna omfattar högst 30 chefsuppgifter eller arbetsledande uppgifter,

3. att omorganiseringen av uppgifterna genomförs på uppsägningsgrunder och i första hand genom omplacering av personal, utnyttjande av naturlig avgång och överföring till

andra uppgifter samt att strävan är att erbjuda ersättande uppgifter inom samma enhet eller servicehelhet,

4. befullmäktiga personaldirektören att lämna en skriftlig förhandlingsframställning om inledande av samarbetsförhandlingar, och

5. utse arbetsgivarens representanter till samarbetsförhandlingarna enligt följande: som huvudförhandlare ansvarsområdesdirektören för ansvarsområdet som berörs av förändringarna samt personaldirektören. Arbetsgivarens representanter utser dessutom det antal sakkunniga som behövs för förhandlingarna.

Behandling

Servicelinjedirektör Laine avlägsnade sig från sammanträdet under behandlingen av detta ärende kl. 13.45.

Beslut

Välfärdsområdesstyrelsen godkände beslutsförslaget enhälligt.

Redogörelse

Organisationsförändringen inom boendeservicen genomfördes från och med den 1 maj 2025. I samband med organisationsförändringen överfördes ledningsstrukturer från olika serviceområden till boendeservicen, och dessa strukturer skilde sig från varandra. Till följd av detta varierar enheternas chefsstrukturer och antalet anställda per chef avsevärt mellan enheterna.

Skillnaderna i ledningsstrukturerna har lett till oenhetliga verksamhetssätt samt skillnader i chefernas arbetsbelastning och i hur det nära ledarskapet genomförs. Inom verksamhetsområdet för boendeservicen har det identifierats ett behov att förenhetliga ledningsstrukturerna och stärka arbetet som närmaste chef. Målet med förändringen är att skapa en tydligare och enhetligare ledningsmodell där chefsansvaret, arbetsfördelningen och ledningsstrukturerna bättre stöder ledningen av verksamheten och styrningen av personalens dagliga arbete. Samtidigt eftersträvas en jämnare fördelning av antalet anställda per chef och av chefernas arbetsbelastning mellan de olika enheterna.

I den planerade förändringen granskas chefsuppgifterna och de arbetsledande uppgifterna inom hela verksamhetsområdet för boendeservice. Chefsuppgifter på högre nivå och arbetsledande uppgifter omorganiseras och ersätts utifrån enheternas behov med uppgifter som närmaste chef. Samtidigt förstärks resurserna för arbetet som närmaste chef genom att antalet uppgifter som närmaste chef utökas. Förändringarna berör högst 30 chefsuppgifter eller arbetsledande uppgifter.

Omorganiseringen av uppgifterna genomförs på uppsägningsgrunder och i första hand genom omplacering av personal, utnyttjande av naturlig avgång och överföring till andra uppgifter. Målet är att i första hand hitta ersättande uppgifter för personalen inom samma enhet eller servicehelhet. Det finns ersättande uppgifter som närmaste chef eller andra arbetsledande uppgifter att erbjuda de flesta som berörs av förändringen. Målet med förändringen är inte att minska antalet anställda. I enskilda fall kan uppsägning dock bli aktuell om den berörda personen inte tar emot den ersättande uppgift som erbjuds eller om det inte finns något annat lämpligt arbete att erbjuda.

Samarbetsförfarandet omfattar chefsuppgifter och arbetsledande uppgifter inom boendeservicen. Genom samarbetsförfarandet tryggas personalens möjligheter att påverka sådana beslut av arbetsgivaren som omfattas av lagen. Förändringarna 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