

AVSLUTANDE AV SAMARBETSFÖRHANDLINGAR OCH KONSTATERANDE AV FÖRHANDLINGSRISULTAT

Östra Nylands välfärdsområde inledde genom välfärdsområdesstyrelsens beslut 26.9.2024 (§ 214) samarbetsförhandlingar i syfte att balansera ekonomin.

Samarbetsförhandlingarna kom igång 4.10.2024 och den sista överläggningen ägde rum 15.11.2024. Det blev totalt sju överläggningar.

Förhandlingarna gällde åtgärdsråden B och C i det av välfärdsområdesstyrelsen 12.12.2023 godkända produktivetsprogrammet samt servicenätsplanen. Åtgärden i råden A behandlades vid den första samarbetsförhandlingen sommaren 2024.

Åtgärden i råden B kan om de genomförs minska tillgången till tjänster, och åtgärden i råden C kan om de genomförs försämra och beskära servicenivån (se servicenätsplanen). Enligt produktivetsprogrammet kan åtgärden i B-råden till exempel minska utbudet av icke-lagstadgade tjänster eller deras öppettider, göra grunderna för beviljande av service snävare i de tjänster där det är möjligt samt begränsa tillträdet för kunder och uppkomsten av kundrelationer i fråga om personer som bor utanför Nyland. Åtgärder i C-råden kan vara till exempel permitteringar av personalen, ändrade arbetsbeskrivningar och beredning av uppsägningar, nedläggning av produktionen av icke-lagstadgade tjänster, indragning av vissa enheter inom primärvården och socialvården samt minskning av antalet platser inom boendeservicen.

Produktivetsprogrammet hade redan tidigare behandlats i samarbetsorganet 27.9.2023, 18.10.2023, 8.11.2023, 20.11.2023, 14.2.2024, 13.3.2024 och 24.4.2024.

Under samarbetsförhandlingsperioden träffades parterna sju gånger för överläggning. Där presenterades de åtgärder som arbetsgivaren berett och som eventuellt kommer att ingå i budgeten och som är i linje med produktivetsprogrammet och servicenätsplanen samt åtgärdenas eventuella konsekvenser.

Eventuella uppsägningar gäller personalen antalsmässigt enligt följande: i social- och hälsovårdssektorn är antalet 91, i koncern- och strategitjänsterna 7 och i räddningsväsendet 15. Arbetsgivaren strävar efter att undvika att anställningsförhållandena upphöra och gör det genom att erbjuda anställda som riskerar att bli uppsagda andra arbetsuppgifter. Eventuella omändringar i verksamheten kan emellertid indirekt leda till att anställningsförhållandet upphöra. Detta kan inträffa om en person till följd av en förändring i verksamheten vägrar gå med på att ändra villkoren i sitt anställningsförhållande eller inte tar emot en annan uppgift som erbjuds honom eller henne för att undvika uppsägning.

Arbetsgivaren har meddelat rekryteringsförbud för förvaltnings- och stödtjänstuppgifter, lednings- och chefsuppgifter samt de enheter inom social- och hälsovårdssektorn vars personal eventuellt berörs av de planerade ändringarna.

Representanterna för huvudavtalsorganisationerna lade inte fram några motförslag under förhandlingarna, men överlämnade ett gemensamt skriftligt ställningstagande om samarbetsförhandlingarna (bilaga).

Vid förhandlingarna behandlades följande åtgärder som eventuellt kommer att innefattas i budgetförslaget för 2025:

a) Räddningsväsendet

Strömfors brandstation: Uppsägning av 15 anställningar i bisyssla vid brandstationen i Strömfors. För de personer som sägs upp finns det inte ersättande arbete att föreslå, då man beaktar att alla har någon annan huvudsyssla. Dessa personer i bisyssla kan om de så önskar gå med i en frivillig brandkår. Den föreslagna balanseringsåtgärden inverkar inte på den heltidsanställda personalen. Åtgärdens spareffekt är 68 000 euro/år.

Nedskärningar i utbildningsanslagen för den fast anställda personalen: Man deltar i utbildningar inom sin egen bransch på distans, om det är möjligt. Om utbildningen anses nödvändig, deltar endast en person i gruppen. Eftersom vissa utbildningar är obligatoriska för att man ska kunna vara verksam i branschen och för att man ska få den senaste kunskapen, deltar man i dem. Åtgärdens spareffekt är 47 000 euro/år.

Övertidsförbud för fast anställd personal: Personalbrist eller bristande prestationsförmåga under arbetspass lappas inte på med övertidsarbete. Åtgärdens spareffekt är 140 000 euro/år.

b) Social- och hälsovårdstjänsterna

Hälso- och sjukvårdstjänsterna, avdelning 1: Enheten planeras stänga 31.5.2025. Personalen sägs upp 1.6.2025. För att undvika uppsägning strävar arbetsgivaren efter att erbjuda personalen i fråga arbete som motsvarar dess utbildning och kompetens vid andra enheter. Risken för uppsägning av personal har följande inriktning: 1 chef, 1 biträdande avdelningsskötare, 8 sjukskötare, 12 närvårdare, 1 omsorgsassistent, 0,5 avdelningssekreterare och 1 fysioterapeut.

Genom att stänga avdelning 1 i Näse kan man enligt uppskattningar nå den största ekonomiska sparpotentialen. Avdelningen är varken den som är i det sämsta skicket eller den som har den dyraste verksamheten. Motiveringen till nedläggningen sammanhänger med funktionaliteten samt personalens kompetensbrist och den oreda som råder i patientprofileringen. Sparmålet för nedläggningen av avdelningen är cirka 1 miljon euro på årsnivå.

Huvudavtalsorganisationernas representanter konstaterade under förhandlingarna att de tvivlar på att en nedläggning av avdelningen åstadkommer den besparing som arbetsgivaren eftersträvar. Huvudavtalsorganisationerna bad arbetsgivaren fästa uppmärksamhet vid att åtgärden sannolikt kommer att leda till ökade avgifter för fördröjningsdagar. Enligt arbetsgivarens beräkningar är sparpotentialen trots ökade avgifter för fördröjningsdagar 1 miljon euro enligt vad som konstaterats ovan.

Akutmottagningen i Askola: Servicen koncentreras till Borgå. Åtgärden kan i sin helhet genomföras genom en minskning av anlitandet av köpta tjänster och medför inga personalflyttningar. Åtgärden innebär att patienter i behov av brådskande vård hänvisas till Borgå. Läkare- och sjukskötarmottagningen blir kvar i Askola. Sparmålet för centraliseringen av akutmottagningen i Askola är 300 000 euro på årsnivå.

Hälsocentralsjukhustjänster: En tjänst som serviceansvarig inrättas. Underlaget för tjänsten bildas genom att man ombildar en vakant befattning som munhygienist till en

tjänst som serviceansvarig. Vid Palliativt centrum inrättas befattningar som biträdande avdelningsskötare och avdelningssekreterare. Underlagen för befattningarna bildas genom att man ombildar underlagen för två sjukskötares befattningar till befattningarna i fråga. Vid Palliativt centrum inrättas en läkartjänst och inom missbrukarvården en läkartjänst med andelen 0,5. Underlagen för tjänsterna bildas genom att man överför de tidigare 1,5 läkartjänsterna vid hälsostationstjänsterna till Palliativt centrum. Vid minneskliniken inrättas en befattning som minnesskötare. Underlaget för befattningen bildas genom att man ombildar en sjukskötarbefattning vid hälsostationstjänsterna till en befattning som minnesskötare. De läkare som arbetar stadigvarande på avdelning (3–4) överförs så att de sorterar under överläkaren vid hälsocentralsjukhusstjänsterna.

I chefläkarens arbetsuppgifter inkluderas uppgifterna som regionöverläkare, och alla överläkare överförs så att de sorterar under chefläkaren. Läkaren vid ungdomsstationen överförs så att läkaren sorterar under regionöverläkaren inom preventiv vård.

Enheterna för mun- och tandvård i det östra och det västra området slås samman. Övertandläkartjänsten i östra området ombildas till en tjänst som biträdande övertandläkare. Tjänsten som serviceansvarig i västra området ombildas till en befattning som teamansvarig.

Tjänsterna som överläkare vid hälsocentralsjukhusstjänsterna ombildas så att det i fortsättningen vid resultatenheten finns en överläkare och en biträdande överläkare. Den ena överläkartjänsten ombildas till en tjänst som biträdande överläkare.

Fysioterapeuterna i Sibbo och Lovisa (2) överförs delvis till arbete vid hjälpmedelscentralen i Borgå.

Reservpersonalen vid avdelningarna i Näse övergår till den interna vikariepoolenhet som ska inrättas vid välfärdsområdet. Ändringen gäller tre (3) sjukskötare och fyra (4) närvårdare.

Lapträsk hälsostation: En stängning av mun- och tandvården planeras ske 1.1.2025. Mottagningen stängs 1.7.2025. Den egna personalen överförs till enheten i Lovisa. Överföringen av personal har följande inriktning: 1 läkare, 2 hälsovårdare/sjukskötare, 1 närvårdare (hjälpsskötare), 1 tandläkare (köpt tjänst), 1 munhygienist (köpt tjänst) och 1 tandskötare. Sparmålet för centraliseringen av verksamheten vid Lapträsk hälsostation är 310 000 euro på årsnivå.

Mörskom hälsostation: Enheten planeras stänga 1.1.2025. Den egna personalen överförs till enheten i Askola. Minskningen av personal har följande inriktning: 1 läkare (köpt tjänst), 1 hälsovårdare/sjukskötare (köpt tjänst), 0,5 tandläkare (köpt tjänst), 1 tandskötare (köpt tjänst) och 0,5 munhygienist (köpt tjänst).

Pukkila hälsostation: Enheten planeras stänga 1.1.2025. Den egna personalen överförs till enheten i Askola. Minskningen har följande inriktning: 1 läkare (köpt tjänst), 1 hälsovårdare (köpt tjänst), 0,5 tandläkare (köpt tjänst), 1 tandskötare (köpt tjänst), 0,5 munhygienist (köpt tjänst) och 0,5 fysioterapeut.

Sparmålet för centraliseringen av verksamheten vid Mörskom och Pukkila hälsostationer är 425 000 euro på årsnivå.

c) Tjänster för äldre

Genom att stänga en enhet eftersträvas en årlig besparing på cirka 900 000 euro.

Rosenkulla: Enheten planeras stänga 30.6.2025. Personalen sägs upp 1.7.2025. För att undvika uppsägning strävar arbetsgivaren efter att erbjuda personalen i fråga arbete som motsvarar dess utbildning och kompetens vid andra enheter. Risken för uppsägning av personal har följande inriktning: 1 chef, 1 sjukskötare, 12 närvårdare, 1 omsorgsassistent och 0,5 vårdbiträde.

Fastighetens skick uppfyller inte kriterierna för serviceboende med heldygnsomsorg

Mäntyrinne: Enheten planeras stänga 31.12.2025. Personalen sägs upp 1.1.2026. För att undvika uppsägning strävar arbetsgivaren efter att erbjuda personalen i fråga arbete som motsvarar dess utbildning och kompetens vid andra enheter. Risken för uppsägning av personal har följande inriktning: 1 chef, 4 sjukskötare, 17 närvårdare, 1 omsorgsassistent och 1 vakant underlag för en befattning som fastighetsmaskinist (besätts inte).

Fastighetens skick uppfyller inte kriterierna för serviceboende med heldygnsomsorg, och lokalerna motsvarar inte dagens standard för boende med heldygnsomsorg.

Solliden: Enheten planeras stänga 31.12.2025. Personalen sägs upp 1.1.2026. För att undvika uppsägning strävar arbetsgivaren efter att erbjuda personalen i fråga arbete som motsvarar dess utbildning och kompetens vid andra enheter. Risken för uppsägning av personal har följande inriktning: 1 chef, 2 sjukskötare, 12 närvårdare, 2 omsorgsassistenterna och 1 chaufför.

Fastighetens skick uppfyller inte kriterierna för serviceboende med heldygnsomsorg, och lokalerna motsvarar inte dagens standard för boende med heldygnsomsorg.

Sommarvind: Enheten planeras stänga 31.12.2025, och personalen sägs upp 1.1.2026. För att undvika uppsägning strävar arbetsgivaren efter att erbjuda personalen i fråga arbete som motsvarar dess utbildning och kompetens vid andra enheter. Risken för uppsägning av personal har följande inriktning: 1 chef, 2 sjukskötare, 1 verksamhetshandledare, 17 närvårdare och 1 omsorgsassistent.

Fastighetens skick uppfyller inte kriterierna för serviceboende med heldygnsomsorg, och lokalerna motsvarar inte dagens standard för boende med heldygnsomsorg.

Intern vikariepool: Vid välfärdsområdet inrättas en vikariepool som betjänar hela välfärdsområdet. Dess uppgift är att fungera som enhet för reservpersonal. Till reservpersonalen överförs personal/underlag för befattningar enligt följande: reservpersonal inom hemvården (1 chef och 22 närvårdare), reservpersonal inom boendeservice (13 närvårdare), reservpersonal inom hälso- och sjukvårdstjänster (3 sjukskötare och 4 närvårdare) samt 17 vakanta underlag för befattningar som frigörs på grund av ändringen i den vårddimensionering som gäller boendeservice.

Personalpoolen erbjuder arbetsuppgifter för de personer som riskerar att bli uppsagda.

Regnbågen: Rehabiliteringsenhetens anstaltsvårdare koncentreras till koncern- och strategitjänsternas anstaltsvård. Ändringen gäller tre (3) anstaltsvårdare.

Social- och hälsovårdsförvaltningen: Professionsdirektörstjänsterna (3 stycken) dras in. Uppgifterna sammanslås med andra tjänster inom ansvarsområdena. Inom social- och

hälsovårdsförvaltningen inrättas en tjänst som förvaltningschef, vars underlag för tjänsten överförs från personaltjänsterna.

Representanterna för SuPer rf och Tehy rf konstaterade att de anser att ledningen av vårdarbetet bör organiseras så att vårdarbetet inte leds av en läkare.

d) Förvaltnings- och stödserviceuppgifter

Om verksamhetsstället Rosenkulla i Lovisa stängs 30.6.2025 och seniorcentret i Sibbo stängs 31.12.2025 och verksamhetsstället Mäntyrinte i Askola stängs 31.12.2025, påverkar dessa åtgärder också personalen inom kosthållningen och renhållningen vid enheterna i fråga.

Behovet av personalnedskärningar gäller hela enheter. Man strävar efter att erbjuda personalen arbete vid andra enheter.

Rosenkulla: Risken för uppsägning gäller två (2) matservicearbetare vars arbetsuppgifter även omfattar städning. Personalen sägs upp 1.7.2025.

Seniorcentret: Uppsägningshotet gäller fyra (4) städarbetare. Objektet är delat, vilket betyder att åtgärden inte riktar sig mot enskilda personer.

Mäntyrinte: Risken för uppsägning gäller personalen enligt följande: 1 chef, 3 kokerskor och 1 matservicearbetare. Dessutom upphör städningen av objektet, något som införskaffats som köpt tjänst.

Förvaltningsuppgifter vid koncern- och strategitjänsterna lämnas obesatta på grund av balanseringen av ekonomin enligt följande:

Förvaltningstjänster: En befattning som delaktighetskoordinator inrättas inte. En tjänst som upphandlingsjurist inrättas inte. Ett underlag för en befattning som byråsekreterare, som eventuellt blir vakant, besätts inte.

Personaltjänster: Ett underlag för en befattning som rekryteringsexpert som blivit vakant överförs till social- och hälsovårdsförvaltningen. Ett underlag för en befattning som HR-expert besätts inte. Uppgiften som arbetarskyddschef, som håller på att bli vakant, besätts inte, utan uppgiften sköts genom interna arrangemang genom att kombinera den med andra uppgifter.

Ekonomitjänster: Ett underlag för befattning ombildas till en befattning som servicechef. Befattningen som redovisningschef ombildas till en befattning som ekonomichef. En befattning som controller ombildas till ledande controller. Ett underlag för en befattning som spetsexpert inom riskhantering besätts inte.

Utvecklingstjänster: Underlaget för befattningen som utvecklingschef (FUUIK) besätts genom interna arrangemang. Underlaget för befattningen som projektchef dras in.

Digitala tjänster: Beteckningar ändras för att underlätta tillgången på personal och för att minska lönekostnaderna. Åtgärderna gäller underlag för befattningar som är vakanta.

Kommunikationstjänster: Beteckning ändras för att effektivisera verksamheten: en befattning som kommunikationsassistent ombildas till en befattning som kommunikationsplanerare.

e) Permitteringar

Välfrädsområdesdirektören har inte föreslagit permitteringar i budgeten för 2025. Sådana ingår emellertid i åtgärdsalternativen i produktivetsprogrammets B- och C-korgar.

Går välfrädsområdet in för permitteringar, ska man vid genomförandet av dem tillämpa bestämmelsen i kapitel VIII § 4 i VÄLKA om ordningsföljden vid reducering av arbetskraften.

Den operativa ledningen har bedömt att räddare, brandmästare, brandförmän, överbrandmän, brandmän, akutmådschefer, förstavårdare (akutmårdare) och lägescentralsjourhavande samt de som utför direkt patientarbete och deras närmaste chefer borde lämnas utanför permitteringarna.

Permitteringarnas spareffekt är cirka 165 000 euro/1 veckolång permittering.

Både den operativa arbetsgivarledningens och huvudavtalsorganisationernas gemensamma vilja har varit att anpassningsåtgärden inte ska omfatta permitteringar av personal.

Huvudavtalsorganisationernas enhälliga uppfattning är att välfrädsområdesfullmäktige inte vid sitt budgetsammanträde kan fatta beslut om permitteringar och att sådana således inte kan innefattas i budgeten. Om man ämnar genomföra permitteringar, ska det föras nya samarbetsförhandlingar om dem, i vilka också anges exakta sparmål i euro och principer för genomförandet. Dessutom borde arbetsgivaren också beakta de indirekta kostnader som en eventuell permittering skulle medföra i form av kollaps i arbetsproduktiviteten, förlorad goodwill vad gäller rekrytering samt den arbetstid som används för att verkställa permitteringen.