

Behandling av anpassningsprogrammet för 2026

Mellersta Österbottens välfärdsområdesstyrelse 18.03.2026 § 64

Beredningen

välfärdsområdesdirektör Mikko Komulainen, mikko.komulainen(at)soite.fi, verksamhetsområdeschef Helinä Saarela, helina.saarela(at)soite.fi, verksamhetsområdeschef Tarja Oikarinen-Nybacka, t.oikarinen-nybacka(at)soite.fi, personaldirektör Markku Hämäläinen, markku.hamalainen(at)soite.fi

I Mellersta Österbottens välfärdsområde har det ackumulerats ett underskott från 2023 på cirka 20,5 miljoner euro och från 2024 på cirka 16,8 miljoner euro. År 2025 gjorde välfärdsområdet ett överskott på cirka 9,8 miljoner euro, vilket innebär att välfärdsområdets kumulativa underskott från åren 2023–2025 uppgår totalt till cirka 27,5 miljoner euro.

Enligt 115 § i lagen om välfärdsområden (611/2021) ska ett underskott i välfärdsområdets balansräkning täckas inom två år från ingången av det år som följer efter det att bokslutet fastställdes. Inom denna tid ska också underskott som uppkommit under eller efter det år budgeten upprättades täckas. I Mellersta Österbotten innebär detta att det ackumulerade underskottet från och med 2023 ska vara täckt före utgången av 2026, om inte välfärdsområdet beviljas förlängd tidsfrist för att täcka underskottet utifrån den lagstiftning som nu bereds. För att täcka underskottet är anpassningsåtgärder för ekonomin nödvändiga.

Enligt 4 § i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden behandlas i samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen åtminstone ärenden som gäller:

- 1) sådana förändringar i organiseringen av arbetet, kommunens eller välfärdsområdets servicestruktur, i kommunindelningen eller i samarbetet mellan kommunerna, i samarbetet mellan välfärdsområdena eller i samarbetet mellan kommunerna och välfärdsområdena som har betydande konsekvenser för personalens ställning,
- 2) principerna för omorganisering av tjänsterna, om ärendet kan ha väsentliga personalkonsekvenser som följer av anlitande av utomstående arbetskraft eller överlåtelse av rörelse eller andra väsentliga konsekvenser för personalen,
- 3) principer och planer som hänför sig till personalen, utvecklandet av och likvärdigt bemötande av personalen samt till det interna informationsutbytet inom arbetskollektivet,
- 4) överföring av arbetstagare till anställning på deltid, permittering eller uppsägning, om dessa åtgärder vidtas av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker.

Mellersta Österbottens välfärdsområde planerar att inleda ett anpassningsprogram år 2026 för att täcka det kumulativa underskottet. Planen är att första fasen av verkställandet av anpassningsprogrammet inbegriper samarbetsförhandlingar om

anpassningsåtgärder gällande koncerttjänsterna samt tjänsterna för äldre och funktionshindersservice samt besparingsåtgärder gällande hela personalen. Samarbetsförhandlingarna skulle föras 25.3 – 11.5.2026 och resultatet av förhandlingarna skulle läggas fram för välfärdsområdesstyrelsen för beslutsfattande vid sammanträdet 13.5.2026.

Planen är att man i samarbetsförhandlingarna gällande första fasen i anpassningsprogrammet för år 2026 behandlar en ändring av sättet att producera och platsen för produktionen av välfärdsområdets tjänster och indragning av högst 16 befattningar, vilket motsvarar uppsägning av 16 personer av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker samt omvandling av ett jobb till en deltidsanställning. Besparingsåtgärderna gällande personalen inbegriper olika alternativ för att uppnå löneinbesparingar år 2026. Målet för förhandlingarna är årliga besparingar på högst cirka 4,2 miljoner euro.

Välfärdsområdesstyrelsen fastställer och behandlar verkställandet av samt åtgärderna och målen relaterade till andra fasen av anpassningsprogrammet för år 2026 i ett senare skede.

Beslutsförslag

Välfärdsområdesstyrelsen

1. beslutar att det inleds samarbetsförhandlingar gällande koncerttjänsterna, tjänsterna för äldre och funktionshindersservicen samt hela välfärdsområdets personal enligt ovannämnda motiveringar,
2. befullmäktigar välfärdsområdesdirektören och personaldirektören eller någon annan som dessa utsett att representera arbetsgivaren vid förhandlingarna.

Beslut

Välfärdsområdesstyrelsen godkände beslutsförslaget enhälligt.

Ant. personaldirektören höll ett inledningsanförande om ärendet vid sammanträdet.

Sammanträdet avslutades kl. 13:19 efter behandlingen av detta ärende, och de ärenden som inte hann behandlas överfördes till ett fortsatt sammanträde i enlighet med 153 § i förvaltningsstadgan. Det fortsatta sammanträdet hölls 19.3.2026 kl. 7:30 via Teams.

Mellersta Österbottens välfärdsområdesstyrelse 03.06.2026 § 126
875/00.02.01/2026

Beredningen

personaldirektör Markku Hämäläinen, markku.hamalainen(at)soite.fi, verksamhetsområdeschef Helinä Saarela, helina.saarela(at)soite.fi, verksamhetsområdeschef Tarja Oikarinen-Nybacka, tarja.oikarinen-nybacka(at)soite.fi

Mellersta Österbottens välfärdsområdesstyrelse beslutade vid sitt sammanträde 18.3.2026 (§ 64/18.3.2026) inleda samarbetsförhandlingar relaterat till anpassning av ekonomin. Vid samarbetsförhandlingarna gällande första fasen i anpassningsprogrammet för år 2026 behandlades en ändring av

sättet att producera och platsen för produktionen av välfärdsområdets tjänster. Enligt arbetsgivarens preliminära bedömning skulle man behandla indragning av högst 16 jobb, vilket motsvarar uppsägning av 16 personer av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker samt omvandling av ett jobb till en deltidsanställning. De eventuella besparingsåtgärderna gällande personalen inbegrep olika alternativ för att uppnå löneinbesparingar år 2026. Målet med åtgärderna som behandlades vid förhandlingarna var årliga besparingar på högst cirka 4,2 miljoner euro.

Samarbetsförhandlingarna fördes 25.3 - 21.5.2026, och förhandlingsparterna sammanträdde totalt åtta gånger under den perioden. Under förhandlingarna granskades de anpassnings-, utvecklings- och effektiviseringsåtgärder som arbetsgivaren övervägt för att uppnå de nödvändiga kostnadsbesparingarna samt grunder, alternativ och konsekvenser relaterade till dessa. Under förhandlingarna preciserade arbetsgivaren sin förhandlingsframställning bland annat i fråga om antalet jobb som dras in eller som ändras till deltidsanställningar. När förhandlingarna avslutades hade de förhandlande parterna delade meningar.

Förhandlingarnas gång

Förhandlingarna fördes enligt det följande:

- 25.3 Ärendena som det ska förhandlas om, tidtabellen för förhandlingarna, grunderna för åtgärder, en sysselsättningsfrämjande handlingsplan, spelregler i fråga om kommunikation.
- 31.3 Tjänster för äldre och funktionshindersservicen: Sammanslagning av Soldalens boendetjänster, nedläggning av verksamhetscentrets boktryckeriverksamhet, en ändring av verksamheten vid intervallvårdsenheten Valkama, att avstå från att tillsätta en vakans som socialhandledare.
- 8.4 Tjänster för äldre och funktionshindersservicen: sammanslagning av Soldalens boendetjänster, nedläggning av verksamhetscentrets boktryckeriverksamhet, en ändring av verksamheten vid intervallvårdsenheten Valkama, att avstå från att tillsätta en vakans som socialhandledare.
- 14.4 Koncerntjänster: att lägga ut verksamheten vid Cafeteria Kuppi ut på entreprenad, att avstå från tjänsten med hemleverans av matportioner (Dunkars), ibruktagande av Oima-tjänsten, centralisering av kontrollen av fakturor till ekonomiförvaltningen. Minskning av lönekostnader gällande hela personalen: att byta ut semesterpenning mot ledighet, att skära ned i semesterpenning, oavlönade tjänste- och arbetsledigheter, att ta ut semestrar, sparade ledigheter och arbetstidssaldon, deltidsarbete, servicenivån i fråga om och innehållet i företagshälsövården, arbetstidsformer.
- 22.4 Koncerntjänster: att lägga ut verksamheten vid Cafeteria Kuppi ut på entreprenad, att avstå från tjänsten med

- hemleverans av matportioner (Dunkars), ibruktagande av Oima-tjänsten, centralisering av kontrollen av fakturor till ekonomiförvaltningen. Minskning av lönekostnader gällande hela personalen: att byta ut semesterpenning mot ledighet, att skära ned i semesterpenning, oavlönade tjänste- och arbetsledigheter, att ta ut semestrar, sparade ledigheter och arbetstidssaldon, deltidsarbete, servicenivån i fråga om och innehållet i företagshälsovården, arbetstidsformer.
- 28.4 Personalorganisationers begäran om närmare utredningar, en sysselsättningsfrämjande handlingsplan, omställningsskydd från sysselsättningsmyndigheten samt presentation av verkställighetsprocesser för åtgärder som eventuellt genomförs efter samarbetsförhandlingarna.
- 11.5 Minskade lönekostnader gällande hela personalen: beredskapsersättning och utryckningspenning/"kutsuraha" (inkallelsepenning)/"haittakorvaus" (ersättning för olägenhet).
- 21.5 Minskade lönekostnader gällande hela personalen: beredskapsersättning och utryckningspenning/"kutsuraha" (inkallelsepenning)/"haittakorvaus" (ersättning för olägenhet), permittering av personalen samt ledningsgruppens arbetstidsformer. Avslutande av förhandlingarna, åtgärderna som arbetsgivaren övervägt och behandling av förhandlingsresultatet.

Enligt § 13 i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och personal i kommunen och välfärdsområdet (449/2007) ska förhandlingar föras i minst sex veckor om de överföringar till anställning på deltid, permitteringar och uppsägningar som arbetsgivaren överväger gäller minst tio arbetstagare. Förhandlingarna har pågått sammanlagt i cirka åtta veckor.

En uppskattning av besparingar som kan uppnås genom de åtgärder som arbetsgivaren har övervägt och som behandlats vid förhandlingarna

Genom anpassnings-, utvecklings- och effektiviseringsåtgärder samt indragning av jobb eftersträvas kostnadsbesparingar på sammanlagt cirka 1,3 miljoner euro. De permanenta minskningsåtgärderna uppskattas ge cirka 950 000 euro kostnadsbesparingar och engångsåtgärderna cirka 380 000 euro kostnadsbesparingar enligt det följande:

Funktion/åtgärd	Kostnadseffekt Av engångs- karaktär	Kostnadseffekt Permanent	Personalinverkan, indragning av jobb	Obs
Verksamhetsområdet för äldre och funktionshinderservice	30 000 €	600 000 €	5 - 10	
Koncerttjänsternas verksamhetsområde	-50 000 €	130 000 €	8	
Byte av semesterpenning mot ledighet år 2026	400 000			Arbetsgivarens uppskattning av mängden
Ändring gällande beredskapsersättning		42 000 €		
Ändring gällande utryckningspenning/"kutsuraha" (inkallelsepenning)/"haitakorvaus" (ersättning för olägenhet)		176 000 €		
SAMMANLAGT	380 000 €	948 000 €	13 - 18	
		1 328 000 €		

Antalet uppsägningar

Personalminskningar har planerats genom avskaffning av jobb enligt det följande:

1. Verksamhetsområdet för tjänster för äldre och funktionshinderservice: sammanlagt 5 - 10:
 - a. Sammanslagning av Soldalens boendetjänster: 2 - 4
 - b. Nedläggning av verksamhetscentrets boktryckeriverksamhet: 2 - 3
 - c. Att avstå från att tillsätta en vakans som socialhandledare: 1 - 3
2. Koncerttjänster, sammanlagt 8:
 - a. Att lägga ut verksamheten vid Cafeteria Kuppi på entreprenad: 2
 - b. Att avstå från tjänsten med hemleverans av matportioner (Dunkars): 3
 - c. Ibruktagande av Oima-tjänsten: 5
 - d. Centralisering av kontrollering av fakturor och kontosättning: ökar behovet med 2 anställda (detta har beaktats så att antalet uppsägningar inom koncerttjänster har minskats).

De planerade personalminskningarna i välfärdsområdet motsvarar totalt 13–18 årsverken genom avskaffning av jobb, vilket grundar sig på centralisering av funktioner, anpassning eller på att lägga ut på entreprenad. Vid enhetsvisa och individuella samtal preciseras hur mycket personalminskningar som måste göras genom uppsägning. Som alternativ till uppsägning erbjuds antingen andra eventuella lediga jobb i välfärdsområdet eller nyinrättade jobb.

Tjänster för äldre och funktionshinderservice

De ändringar som föreslås i fråga om tjänster för äldre och funktionshinderservice baserar sig på ändringar i servicebehovet och på att man söker mer ekonomiska lösningar. En sammanslagning av de svenskspråkiga enheterna för serviceboende med heldygnsomsorg gör det möjligt att åtgärda vissa brister i de nuvarande lokalerna och utöka tjänsterna med några platser, och

sammanslagningen medför ekonomiska besparingar. De nuvarande enheterna är för små för att kunna genomföra heldygnsvård, och det är inte möjligt att utöka antalet platser inom boendeservicen i de lokaler som används i nuläget.

Nedläggningen av Eke-tuote, som är en del av verksamhetscentret i Kaustby, baserar sig på att beställningarna inom tryckeriverksamheten har minskat och att intäkterna likaså har minskat. Dessutom har också antalet kunder som deltar i verksamheten minskat, och kundantalet kommer även att påverkas av den planerade avvecklingen av rehabiliterande arbetsverksamhet som socialservice. Detta hänger samman med den kommande ändringen av socialvårdslagen. Verksamhetscentrets lokaler har också blivit för små för att ordna den övriga verksamheten. Särskilt behoven inom dagverksamheten för personer med intellektuell funktionsnedsättning har ökat, och boktryckeriets lokaler behövs åtminstone för dessa ökade lokalbehov.

Effektivisering av verksamheten inom funktionshinderservicen och omorganisering av verksamheten möjliggör en granskning av antalet anställda inom de olika tjänsterna. En minskning av personalen är nödvändig för att stävja kostnaderna inom funktionshinderservicen. Ändringen av Valkamas intervallvårdsenhet för äldre till platser inom serviceboende med heldygnsomsorg preciseras i takt med att Soites servicestrategi för äldre färdigställs, och syftet med ändringen är att minska användningen av intervallvård som köplatser till serviceboende med heldygnsomsorg.

Minskade lönekostnader gällande hela personalen

Planen är att minska lönekostnaderna gällande hela personalen uppnås genom att semesterpenning byts ut mot ledighet samt genom att minska beredskapsersättningen och utryckningspenningen/"kutsuraha" (inkallelsepenning)/"haittakorvaus" (ersättning för olägenhet). Arbetsgivaren uppskattar att lönekostnaderna minskar med ungefär 400 000 euro år 2026 genom att semesterpenning byts ut mot ledighet. När det gäller beredskapsersättningen och utryckningspenningen/"kutsuraha" (inkallelsepenning)/"haittakorvaus" (ersättning för olägenhet) uppskattas kostnaderna minska med cirka 218 000 euro per år. I fråga om dessa måste eventuella gällande lokala avtal sägas upp och lokala förhandlingar måste föras för att upprätta nya lokala avtal.

De åtgärder som arbetsgivaren har övervägt och förhandlingsresultatet finns som bilaga.

Avvikande meningar

Under samarbetsförhandlingarna har personalens representanter uttryckt avvikande meningar. De avvikande meningarna har lämnats in som kompletterande material (som bilagor till förhandlingsprotokollen).

Rekryteringsförbud

Efter att samarbetsförhandlingarna har avslutats fortsätter rekryteringsförbudet i välfärdsområdet i fråga om de jobb som har varit föremål för uppsägningar. När dessa jobb blir vakanta, tillsätts de i första hand av personer som omfattas av omplacerings- och återanställningsskyldigheten. De rekryterande cheferna i välfärdsområdet ges separat närmare anvisningar om rekryteringsförbudet.

Fortsatta åtgärder

Den planerade tidtabellen för genomförandet av fortsatta åtgärder som görs enligt välfärdsområdesstyrelsens beslut är:

- 9.6.2026 anvisningar för cheferna (de chefer som måste fatta beslut gällande personal)
- Senast 25.6.2026: samtal och beslut gällande omplaceringar har förts och fattats
- Senast 30.6.2026: hörande vid uppsägning och besked om uppsägningar har genomförts och lämnats
- Senast 30.6.2026 åtgärder relaterade till andra besparingar i fråga om verksamheten har genomförts eller besluten om dessa har fattats

Bilaga:

- De åtgärder som arbetsgivaren har övervägt och förhandlingsresultatet

Kompletterande material:

- Protokollen från samarbetsförhandlingarna jämte bilagor
- Avvikande meningarna som personalens representanter uttryckt och deras ställningstaganden relaterat till samarbetsförhandlingarna som fördes 8.4-21.5.2026

Beslutsförslag

Välfärdsområdesstyrelsen beslutar

1. konstatera att samarbetsförhandlingar som är i enlighet med lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007) och som är relaterade till I fasen i fråga om anpassningsåtgärder år 2026 har förts under perioden 25.3 - 21.5.2026 och har slutförts,
2. godkänna förhandlingsresultatet som finns som bilaga och befullmäktiga verksamhetsområdescheferna, välfärdsområdesdirektören, personaldirektören och andra behöriga myndigheter att verkställa åtgärderna som är i enlighet med samarbetsförhandlingarnas resultat.

Beslut

Ledamot Marja Tiala föreslog att ärendet återremitteras för ny beredning i fråga om ändringarna i verksamheten vid intervallvårdsenheten Valkama. Tialas förslag om återremittering för ny beredning förföll i brist på understöd och behandlingen av ärendet fortsatte.

Ledamot Ari Huuki föreslog att det lämnas kvar tre intervallvårdsplatser vid Valkama. Huukis förslag förföll i brist på understöd.

Välfärdsområdesstyrelsen godkände punkterna 1–2 i
beslutsförslaget.

*Ant. personaldirektören höll ett inledningsanförande om ärendet vid
sammanträdet.*