

Styrelsen

Tid 22.5.2025 kl. 15:00–16:00

Plats Luksia, Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä,
Toivogatan 2, 08100 Lojo/Teams

Deltagare

Närvarande	Namn	Uppgift	Mer information
	Luoma Pekka	ordförande	
	Räsänen Pekka	vice ordförande	
	Neuman Rafik	styrelseledamot	Teams
	Nevalainen Merja	styrelseledamot	Teams
	Salapuro Paula	styrelseledamot	
	Saukkola Ville	styrelseledamot	Teams, närvarade under § 33–44, lämnade mötet under § 45 kl. 15.55
	Sjöblom Susanne	styrelseledamot	
	Talts Kaddi	styrelseledamot	
	Aaltolaine Mari	styrelseledamot	Teams
	Sarviaho Rainer	styrelseledamot	
	Lindfors Krista	styrelseledamot	Teams, närvarade under § 33–44, lämnade mötet under § 45 kl. 15.58

Övriga närvarande	Namn	Uppgift	Mer information
	Hakkarainen Timo	samkommunsdirektör, föredragande	
	Kivelä Karita	ledningsassistent, protokollförare	
	Loiskekoski Markku	rektor, närvarade under § 33–35 och § 37–47	
	Mäntyharju Kari	ekonomi- och förvaltningsdirektör	
	Pääkkönen Tuula	huvudförtroendeman JYTY, via Teams	
	Valtonen Iris	huvudförtroendeman JUKO	
	Rekola Tuija	personalchef, närvarade under § 33–36	

Behandlade ärenden, § 33–47

Underskrifter

Pekka Luoma
ordförande

Karita Kivelä
protokollförare

Protokolljustering Protokollat är justerat digitalt

Mari Aaltolaine
protokolljusterare

Paula Salapuro
protokolljusterare

Framläggning av protokoll

Protokollet har varit offentligt framlagt på samkommunens webbplats 28.5.2025.

Det svenska protokollet är en översättning av det framlagda finska protokollet. Tiden för att söka ändring beräknas utgående från framläggningen av det finska protokollet.

Behandlade ärenden

§	Rubrik	Sida
§ 33	Sammanträdet laglighet och beslutförhet	4
§ 34	Val av protokolljusterare	5
§ 35	Personalberättelse 2024	6
§ 36	Ledigförklarande av rektorstjänsten	8
§ 37	Samkommunsdirektörens aktuella ärenden	10
§ 38	Det ekonomiska läget för januari–april 2025	11
§ 39	Styrelsens bemötanden till revisionsnämndens utvärderingsberättelse för 2024	13
§ 40	Sammanställande av samkommunsstämma 17.6.2025	21
§ 41	Antalet ledamöter i samkommunens styrelse under mandatperioden 2025–2029	22
§ 42	Val av ledamöter och ersättare i samkommunens styrelse under mandatperioden 2025–2029	23
§ 43	Val av ledamöter och ersättare i samkommunens revisionsnämnd under mandatperioden 2025–2029	24
§ 44	Uppdatering av förvaltningsstadgan	25
§ 45	Uppdatering av grundavtalet	26
§ 46	Tjänsteinnehavarbeslut 3.4–14.5.2025	30
§ 47	Övriga ärenden som framkommer på mötet	31

Styrelsen

§ 33

22.5.2025

Sammanträdet laglighet och beslutförhet

Styrelsen 22.5.2025 § 33

Enligt 110 § i förvaltningsstadgan ska ordföranden, då han eller hon har öppnat sammanträdet, konstatera vilka som är närvarande och om sammanträdet är lagligt och beslutfört.

Ett organs sammanträde är lagligt, om det hålls vid en tid som organet eller ordföranden har bestämt (102 § i förvaltningsstadgan).

Ett organ är beslutfört när över hälften av ledamöterna är närvarande (103 § i kommunallagen).

Förslag

Mötet konstateras vara lagligt sammankallat och beslutfört.

Beslut

Sammanträdet konstaterades vara lagligt sammankallat och beslutfört.

Styrelsen

§ 34

22.5.2025

Val av protokolljusterare

Styrelsen 22.5.2025 § 34

Enligt 122 § i förvaltningsstadgan justeras ett organs protokoll på det sätt som organet har beslutat.

Styrelsen beslutade på sitt sammanträde 23.9.2021 i § 71 att styrelsens protokoll justeras av två styrelseledamöter som väljs till protokolljusterare på vart och ett möte.

Förslag

Mötet väljer två protokolljusterare.

Beslut

Mari Aaltolaine och Paula Salapuro valdes till protokolljusterare för detta sammanträde.

Styrelsen

§ 35

22.5.2025

Personalberättelse 2024

Styrelsen 22.5.2025 § 35
28/01.00.02/2025

Beredning: personalchef Tuija Rekola.

Personalberättelsen för 2024 upptar de samlade centrala nyckeltalen om personalen och analyserar de viktigaste förändringarna i dem. År 2024 var ett viktigt år av förändringar och anpassning av verksamheten för Luksia. De nationella nedskärningarna i finansieringen hade direkt inverkan även på Luksias finansiering och krävde anpassningsåtgärder i fråga om personalen. Nyckeltalen för 2024 återspeglar dessa åtgärder och förändringar.

I slutet av 2024 var det totala antalet anställda 331, vilket var 50 färre än vid motsvarande tidpunkt föregående år. Mätt i antalet årsverken minskade personalresurserna med omkring 18. Den kraftiga minskningen i antalet anställda är en konsekvens av det arbete för att balansera ekonomin och verksamheten som utfördes under 2024. Föremålet för omställningsförhandlingarna under våren 2024 var alla alternativ som kunde ersätta åtgärder för nedskärning av personalen: att inte besätta tjänster som blir lediga, kritiskt bedöma förlängningar av visstidsanställningar, omorganisera arbetet och arbetstiderna samt ändra arbetsuppgifterna. Därmed kunde Luksia hålla de direkta uppsägningarna på en rimlig nivå.

Under 2024 uppgick personalens medelålder till 51,1 år. De tilltagande pensionsavgångarna blev påtagliga under året, då sammanlagt 19 personer gick i pension vid samkommunen. Pensionsavgångarna kommer att vara fortsatt höga även under de närmaste åren. I och med att personalen blir äldre har också antalet delinvalidpensioner och behovet av sådana ökat.

Företagshälsovården är en viktig partner när det gäller att stötta personalens hälsa, arbetsförmåga och välmående i arbetet. I arbetet inom företagshälsovården sätter Luksia särskilt fokus på att stötta och säkra de anställdas arbets- och funktionsförmåga och ha kontroll över sjukfrånvaron. Personaladministrationen konkurrensutsatte tjänsterna för företagshälsovård i slutet av 2024. I anbudsförfarandet framhävde man särskilt vikten av den förebyggande företagshälsovården.

Luksia genomförde en enkät om jämställdhet och likabehandling bland personalen i slutet av 2024. Utgående från resultatet ska Luksia göra upp en plan för jämställdhet och likabehandling under 2025. Den traditionella arbetshälsoenkäten bland personalen genomförde man på våren 2025.

Förslag

Samkommunsdirektören Styrelsen antecknar personalberättelsen för 2024 för kännedom.

Beslut

Styrelsen fattade beslut enligt förslaget.

Styrelsen

§ 35

22.5.2025

Bilaga

Personalberättelse 2024

Verkställande

Föredragningslistan för samkommunsstämman 17.6.2025

Styrelsen

§ 36

22.5.2025

Ledigförklarande av rektorstjänsten

Styrelsen 22.5.2025 § 36
85/01.01.01.01/2025

Beredning: samkommunsdirektör Timo Hakkarainen och personalchef Tuija Rekola

Samkommunens nuvarande rektor avgår med pension i slutet av sommaren 2026 vid en tidpunkt som senare avtalas separat. På grund av semester kommer den faktiska tidpunkten för avslutande av arbetet att infalla före sommaren.

Rektorn har till uppgift att leda verksamheten, ekonomin och personalen inom resultatområdet för utbildning enligt de strategiska riktlinjer som samkommunen gjort upp samt att svara för att resultatområdet uppnår de uppställda målen för verksamheten och ekonomin enligt ledningsprocessen. Rektorn medverkar i arbetet inom samkommunens styrelse och ledningsgrupp samt leder resultatområdets ledningsteam. Rektorn är chef för prorektorn och utbildningscheferna samt ställföreträdare för prorektorn.

Inklusive intervjuomgångar och lämplighetsbedömningar kommer urvalsprocessen för den nya rektorn att ta flera månader i anspråk. För att uppgifterna ska övergå smidigt är det viktigt att den avgående rektorn står till förfogande när den nya rektorn tillträder tjänsten och behöver inskolning. Då övergår den avgående rektorn till ett pedagogiskt ledningsuppdrag som ska ge stöd för implementering av strategin. Uppdraget fastställs separat senare.

Rekryteringsprocessen för den nya rektorn måste inledas genast i början av den nya styrelseperioden på hösten 2025.

Enligt 39 § i förvaltningsstadgan ska samkommunens styrelse välja cheferna för resultatområdena. Enligt 38 § i förvaltningsstadgan ska en tjänst eller ett arbetsavtalsförhållande ledigförklaras av det organ eller den tjänsteinnehavare som fattar beslut om valet.

Behörighetsvillkoren och kraven på språkkunskaper för en rektor fastställs i förordningen om behörighetsvillkoren för personal inom undervisningsväsendet (986/1998). Enligt förordningen (2 kap. 2 §) är man behörig som rektor om man har

- 1) högre högskoleexamen
- 2) sådan behörighet som lärare för utbildningsformen i fråga som föreskrivs i denna förordning
- 3) tillräcklig arbetserfarenhet av läraruppgifter
- 4) examen i undervisningsförvaltning enligt av utbildningsstyrelsen godkända grunder, slutfört studier i undervisningsförvaltning omfattande minst 25 studiepoäng eller minst 15 studieveckor som ordnas vid ett universitet eller på annat sätt inhämtad tillräcklig kännedom om undervisningsförvaltning.

Styrelsen

§ 36

22.5.2025

En rektor ska ha utmärkta muntliga och skriftliga kunskaper i läroanstaltens undervisningsspråk eller i det undervisningsspråk som anges i ett anordnartillstånd enligt lagen om yrkesutbildning. Om det i ett tillstånd att ordna utbildning som handleder för examensutbildning bestäms om undervisningsspråket, ska rektorn ha utmärkta muntliga och skriftliga kunskaper också i detta undervisningsspråk.

Utöver behörighetsvillkoren för personal inom undervisningsväsendet tillkommer förutsättningarna för att handha rektorstjänsten, vilka fastställs närmare av den arbetsgrupp som tillsätts för urvalet. Gruppen tillsätts med tjänsteinnehavare och ledamöter i den nya styrelsen.

Förslag

Samkommunsdirektören

Styrelsen beslutar att

1. förklara tjänsten som rektor ledig att sökas på hösten 2025
2. arbetsgruppen för urvalet består av samkommunsdirektören, personalchefen, styrelsens ordförande och vice ordförande.

Beslut

Styrelsen fattade beslut enligt förslaget.

Rektor Markku Loiskekoski lämnade mötet innan detta ärende började behandlas, kl. 15.16, och återvände efter att beslut fattats i ärendet, kl. 15.20.

Personalchef Tuija Rekola lämnade mötet kl. 15.20 efter att beslut fattats i detta ärende.

Verkställande

Personalchefen

Styrelsen

§ 37

22.5.2025

Samkommunsdirektörens aktuella ärenden

Styrelsen 22.5.2025 § 37
148/00.02.04/2024

Beredning: samkommunsdirektör Timo Hakkarainen.

Samkommunsdirektören föredrar en översikt av aktuella ärenden.

Förslag

Samkommunsdirektören Styrelsen beslutar att anteckna översikten för kännedom.

Beslut

Styrelsen fattade beslut enligt förslaget.

Styrelsen

§ 38

22.5.2025

Det ekonomiska läget för januari–april 2025

Styrelsen 22.5.2025 § 38
146/02.02.02/2024

Beredning: ekonomi- och förvaltningsdirektör Kari Mäntyharju.

Samkommunen + Luksia koulutus Oy, extern resultaträkning

Under januari–april uppgick Luksias verksamhetsintäkter enligt resultaträkningen till 10,0 miljoner euro, vilket överskrider budgeten för de fyra månaderna med 121 000 euro (1,2 %), och är i det närmaste det samma som vid samma tidpunkt för ett år sedan. Enhetspriserna är högre än i fjol, men antalet målinriktade studerandeår är 117 färre. Fram till utgången av budgetåret 2025 beviljas finansieringen utifrån målsättningen för antalet studerandeår, inte utifrån utfallet. Utfallet för verksamhetsintäkterna var 33,7 procent av budgeten för hela året. För budgetåret som helhet beräknas verksamhetsintäkterna utfalla nästan enligt budgeten med beaktande av de periodiseringar som gjorts.

Verksamhetskostnaderna uppgick till 9,0 miljoner euro, vilket underskrider budgeten för de fyra månaderna med 233 000 euro (–2,5 %) och underskrider motsvarande upplupna kostnader under fjolåret med 404 000 euro (–4,3 %). Utfallet för verksamhetskostnaderna var 32,5 procent av budgeten för hela året. De totala personalkostnaderna är enligt tertialrapporten 421 000 euro mindre än under motsvarande period i fjol och 520 000 euro mindre än budgeterat. Med beaktande av de kommande förändringarna i avlöning (nivålöner och generella förhöjningar samt justeringspotter) och det sannolika utfallet för årsarbetstiden kommer lönekostnaderna inte att underskrida budgeten på årsnivå. Materialkostnaderna är 118 000 euro (–8,1 %) mindre än i fjol, men inköpen av tjänster har ökat med 116 000 euro (8,8 %). Bland köptjänsterna är ökningen i ICT-kostnader den största förändringen jämfört med i fjol. Uppskattningen för hela året är att materialkostnaderna och köptjänsterna håller sig inom budgetramarna med reservation för att köptjänsterna kan bli högre än uppskattat på grund av rivningskostnader inom byggprojekt.

Årsbidraget blev 997 221 euro (10,0 % av verksamhetsintäkterna), vilket låg 304 000 euro (43,9 %) över budgeten för de fyra månaderna och 419 000 euro (72,5 %) över utfallet vid motsvarande tid i fjol. Utfallet för årsbidraget var 48,0 procent av budgeten för hela året.

Resultatet efter avskrivningar blev 338 682 euro, vilket överskred budgeten med 371 266 euro och utfallet vid motsvarande tid i fjol med 441 384 euro.

Samkommunens resultatområden

	Resultat 1–4/25	Resultat 1–4/24	Budget 1–4/25
Utbildning	192 473	–253 892	–171 089
Stödtjänster	–174 808	–124 116	138 505

Styrelsen

§ 38

22.5.2025

Investeringar

Luksias investeringsbudget för 2025 uppgår till 4 034 500 euro, varav 605 430 euro (15,0 %) hade använts i slutet av april. Den viktigaste och till omfattningen största enskilda investeringen är slutförandet av ventilations-entreprenaden i sektion C på Toivogatan 4. Av denna hade 379 714 euro utfallit i slutet av april. Den totala kostnaden för ventilationsrenoveringen i sektion C inklusive tilläggsarbeten uppgår till cirka 2 miljoner euro. För sektion C var genomförandet budgeterat för budgetåret 2024, men en del av det överfördes till innevarande budgetår. Den nya ventilations-entreprenaden i sektionerna F och D på Toivogatan har redan påbörjats, men till den delen har inte kostnader utfallit till mer än 76 343 euro ännu.

Dotterbolag

Luksia koulutus Oy:s resultat för det första tertialet var 11 742 euro. Omsättningen minskade jämfört med i fjol, vilket var känt när budgeten för 2025 uppgjordes.

Den ekonomiska situationen för Kiinteistö Oy Luksian Opiskelija-asunnot har blivit något bättre då beläggningsgraden på Majatuvankuja har stigit.

Resultaträkningarna för samkommunen och dess resultatområden samt samkommunens båda dotterbolag inklusive jämförelser med budgeten för perioden 1.1–30.4.2025 bifogas föredragningslistan.

Förslag

Samkommunsdirektören

Styrelsen beslutar att anteckna samkommunens resultatrapport och dotterbolagens resultatinformation för januari–april 2025 för kännedom.

Beslut

Styrelsen fattade beslut enligt förslaget.

Bilagor

Numerisk resultatrapport 1.1–30.4.2025
Avkastningskalkyl, Kiinteistö Oy Luksian Opiskelija-asunnot

Revisionsnämnden	§ 6	6.2.2025
Revisionsnämnden	§ 13	13.3.2025
Revisionsnämnden	§ 21	28.4.2025
Styrelsen	§ 39	22.5.2025

Styrelsens bemötanden till revisionsnämndens utvärderingsberättelse för 2024

Revisionsnämnden 6.2.2025 § 6

Enligt 121 § i kommunallagen ska revisionsnämnden bedöma huruvida utbildningssamkommunen har nått de mål för verksamheten och ekonomin som samkommunsstämman satt upp och huruvida verksamheten är ordnad på ett resultatrikt och ändamålsenligt sätt. Revisionsnämnden gör upp en utvärderingsplan och lämnar för varje år en utvärderingsberättelse med resultaten av utvärderingen till samkommunsstämman.

Revisionsnämnden börjar bereda utvärderingsberättelsen för 2024.

Förslag	Revisionsnämnden beslutar att börja bereda utvärderingsberättelsen för 2024.
Beslut	Revisionsnämnden började bereda utvärderingsberättelsen för 2024 och avtalade om det fortsatta arbetet.

Revisionsnämnden 13.3.2025 § 13

Revisionsnämnden fortsätter bereda utvärderingsberättelsen för 2024.

Förslag	Revisionsnämnden beslutar att fortsätta bereda utvärderingsberättelsen för 2024.
Beslut	Revisionsnämnden beslutade att fortsätta bereda utvärderingsberättelsen för 2024.

Revisionsnämnden 28.4.2025 § 21

Resultatet av revisionsnämndens bedömning och dess ställningstaganden läggs fram i utvärderingsberättelsen, som nämnden har berett på sina möten 6.2.2025, 13.3.2025 och 28.4.2025.

Förslag	Revisionsnämnden beslutar att 1. behandla och godkänna utvärderingsberättelsen för 2024 och lägga fram den för samkommunsstämman
---------	---

Revisionsnämnden	§ 6	6.2.2025
Revisionsnämnden	§ 13	13.3.2025
Revisionsnämnden	§ 21	28.4.2025
Styrelsen	§ 39	22.5.2025

2. föreslå samkommunsstämman att den kräver att utbildningssamkommunens styrelse behandlar utvärderingsberättelsen och avger ett utlåtande om slutledningarna och åtgärderna.

Beslut Revisionsnämnden fattade beslut enligt förslaget.

Bilaga Utvärderingsberättelse 2024

Verkställande Styrelsens föredragningslista 22.5.2025 och samkommunsstämmans föredragningslista 17.6.2025

Styrelsen 22.5.2025 § 39
93/00.03.00/2024

Beredning: samkommunsdirektör Timo Hakkarainen och ekonomi- och förvaltningsdirektör Kari Mäntyharju.

Bilagan innehåller den utvärderingsberättelse och de ställningstaganden som revisionsnämnden utarbetat för räkenskapsperioden 2024 och som ska bemötas för behandling i styrelsen och på samkommunsstämman. Den egentliga utvärderingsberättelsen för 2024 bifogas i sin helhet. Sammanfattningsvis konstaterar revisionsnämnden att målen för ekonomin och verksamheten för räkenskapsperioden 2024 har uppnåtts tämligen väl. **Revisionsnämndens ställningstaganden på de olika temaområdena står i fetstil** och styrelsens bemötanden i normal storlek.

1. Intervjuer som gjorts med tjänsteinnehavare under räkenskapsperioden (styckena 2.1.1–2.1.5 i utvärderingsberättelsen)

1 a) I fråga om utvecklings- och kvalitetsarbetet ser nämnden ett behov av att vässa de gemensamma arbetssätten och förbinda sig till dem.

Ur Luksias perspektiv är ett enhetligare utvecklings- och kvalitetsarbete ett viktigt inslag i det kontinuerliga arbetet med att förbättra verksamheten och uppnå strategiska mål. Behovet av att skapa klarhet i de gemensamma arbetssätten har fastställts och framöver bör Luksia säkerställa att hela personalen förbinder sig till dem på ett genuint sätt.

För att nå detta mål kommer Luksia att fortsatt stärka den interna kommunikationen, göra etablerade processer enhetliga och erbjuda personalen stöd och utbildning. Därigenom säkerställer man att kvalitetsarbetet inte blir en lösryckt aktivitet, utan får en sömlös koppling till dagliga rutiner och den gemensamma utvecklingskulturen.

Revisionsnämnden	§ 6	6.2.2025
Revisionsnämnden	§ 13	13.3.2025
Revisionsnämnden	§ 21	28.4.2025
Styrelsen	§ 39	22.5.2025

1 b) Nämnden fastställde ett behov av att fästa uppmärksamhet vid samarbetet mellan studerandevården och studieområdena, inskolningen av nya arbetstagare, utvecklingen av nätmiljön samt uppföljningen, tillgodogörandet och systematiseringen av mätdata inom studieområdena.

De nämnda sakerna kom fram i Luksias pedagogiska självvärdering. Luksia har redan reagerat på revisionsnämndens påpekande om samarbetet mellan studerandevården och studieområdena, inskolningen, nätmiljöerna och tillgodogörandet av mätdata. Studieområdena tog upp egna utvecklingsuppgifter bland dessa. Delområdena i fråga betraktas som centrala för studerandestöd, högkvalitativ undervisning och kunskapsbaserat ledningsarbete.

Luksia svarar på de fastställda utvecklingsbehoven genom att stärka det sektorsövergripande samarbetet, precisera praxis för inskolning av nya arbetstagare och fortsatt utveckla nätmiljöerna på ett kund- och användarorienterat sätt, bland annat genom 3D Bear-samarbetet. Vi kommer också att utveckla insamlingen och användningen av mätdata (TCD) för att stödja planeringen och beslutsfattandet inom de olika studieområdena på ett mer systematiskt sätt.

1 c) När det gäller antagnings- och handledningstjänsterna bör Luksia fokusera på en jämn kvalitet i antagningsprocesserna, utformningen av utbildningsprodukterna så att de motsvarar efterfrågan och tillräckligt täta startintervall för den kontinuerliga antagningen.

Vid Luksia har vi åtagit oss att stärka enhetligheten i antagningsprocesserna för de olika utbildningsformerna samt att utveckla utbildningsprodukter som svarar mot det regionala kompetensbehovet och väcker intresse.

För att säkerställa att den kontinuerliga antagningen fungerar smidigt kommer vi framöver att se över frekvensen för starterna och rikta in handledningsresurserna på ett kundorienterat sätt. På så sätt stöder vi att sökande i olika livssituationer kan söka sig till utbildning på ett flexibelt och ändamålsenligt sätt. I praktiken strävar vi efter att göra det möjligt för studenter att börja studera när som helst, bland annat genom att utveckla nätbaserad utbildning, harmonisera språkraven och vidareutveckla samarbetet med arbetslivet för att ta fram nya utbildningsprodukter.

1 d) Studeranderestaurangen bör ha tillräckligt exakta uppgifter för att uppskatta mängden mat som ska tillagas så att onödiga överskott kan minimeras.

I samordning av utbildningscheferna ska enheterna meddela studeranderestaurangerna om eventuell frånvaro i utbildningsgrupperna och annat som påverkar antalet måltider. Denna fråga har redan behandlats i flera

Revisionsnämnden	§ 6	6.2.2025
Revisionsnämnden	§ 13	13.3.2025
Revisionsnämnden	§ 21	28.4.2025
Styrelsen	§ 39	22.5.2025

olika forum och på olika kommunikationssätt, och ambitionen är att ytterligare utveckla frågan.

2. Samkommunens styrkort 2024

2a) Målen för feedback från arbetsplatserna var satt till en svarsfrekvens på minst 30 procent och ett genomsnittligt feedbackvitsord på minst 4,0. Svarsfrekvensen blev 21 procent och genomsnittet i de inkomna genvaren 4,3. De uppsatta målen har i stort sett uppnåtts, men det är värt att notera att svarsfrekvensen är relativt låg i förhållande till populationen. Trots detta är genomsnittet för den inkomna feedbacken rätt hög. Svarsfrekvensen förbättrades med fyra procentenheter jämfört med referensåret.

Feedback från arbetsplatserna är en viktig del i att utveckla utbildningens kvalitet och stärka samarbetet med arbetslivet. Det är positivt att genomsnittet för feedbacken har förblivit högt och rentav blivit bättre. Detta vittnar om en positiv erfarenhet av samarbetet mellan läroinrättningen och arbetsplatserna.

Samtidigt noterar Luksia behovet av att öka svarsfrekvensen, så att återkopplingsdata blir mer representativa för hela fältet för arbetslivet. Den låga svarsfrekvensen beror till en del på att arbetsplats- och handledarenkäterna ofta går till samma mottagare på arbetsplatserna, vilket gör att en och samma person får oproportionerligt många enkäter att besvara. Vi arbetar dock för att utveckla svarsaktiviteten genom att öka kommunikationen och se till att vi har aktuella kontaktuppgifter för alla respondenter.

2 b) När det gäller personlig tillämpning uppföljdes det uppsatta budgetmålet om att godkänna en personlig utvecklingsplan för kunnandet för alla nya studerande inom 60 kalenderdagar från att de påbörjar sina studier. Utfallet blev 86 procent för grundexamina och 94 procent för yrkes- och specialyrkesexamina. Det uppställda målet nåddes inte i någotdera fallet, men arbetet går starkt åt rätt håll. På grund av det lagstadgade kravet på att göra upp utvecklingsplaner är det tillrådligt att undersöka orsakerna till fördröjningen och försöka undvika onödiga fördröjningar i utarbetandet av utvecklingsplaner.

Personlig tillämpning är en viktig del av lärande som utgår från de studerande och fullgörande av ålägganden i lag. Positivt är att man nått en hög nivå i utfallet för de personliga tillämpningsplanerna, även om man ännu inte helt har fullgjort det uppställda målet.

Framöver kommer vi att sträva efter ett tidsenligare resultat genom att göra processerna smidigare, systematiskt spåra orsakerna till fördröjningar och stödja personalen i arbetet med att göra upp planer. På så sätt ser vi till att varje studerande får en personlig plan i rätt tid och med hög kvalitet till stöd för sina studier. Till stöd för uppföljningen har Luksia utvecklat kunskaps-

Revisionsnämnden	§ 6	6.2.2025
Revisionsnämnden	§ 13	13.3.2025
Revisionsnämnden	§ 21	28.4.2025
Styrelsen	§ 39	22.5.2025

baserat ledningsarbete där statusen för personliga planer följs upp i realtid (TCD). På grund av den kontinuerliga antagningen kan tidpunkten för den personliga tillämpningen infalla under ett annat kalenderår än antagningen. Detta påverkar graden av måluppfyllelse.

2 c) Det fjärde målet var att genomföra personal- och arbetshälsoenkäter bland hela personalen. Senast genomfördes undersökningarna våren 2023 och nästa undersökning är planerad till våren 2025. Två år är ett alldeles för långt intervall för personal- och arbetshälsoenkäter, särskilt i en tid då man har sökt stora anpassningar av verksamheten och har fört omställningsförhandlingar som gäller personalen.

År 2024 var ett ovanligt år med utmaningar på grund av flera förändringar och anpassningar. Personaladministrationen genomförde en undersökning av jämställdhet och likabehandling i slutet av 2024 och en arbetshälsoenkät under våren 2025. I fortsättningen kommer vi att genomföra arbetshälsoenkäten varje år enligt normalt tidsschema.

Vi har kommit överens om ett nytt tillvägagångssätt för att gå igenom resultaten av undersökningarna. Ledningsgruppen går igenom resultaten på ett gemensamt möte för hela personalen i maj. Det nya sättet för resultatgenomgång möjliggör en öppen diskussion och en beredskap hos ledningen att höra personalens synpunkter. Detta tillvägagångssätt ger stöd för att ställa upp gemensamma mål och komma överens om konkreta åtgärder för att tillsammans arbeta för hälsa, välbefinnande och jämlikhet i organisationen.

3. Personalen

3 a) Revisionsnämnden anser det vara viktigt att se till att de anställdas arbetsbelastning förblir rimlig och att de har behövliga resurser och stöd för att utföra sina uppgifter.

Luksia kan stötta de anställda som grupp och stärka lagandan genom att till exempel ordna gemensamma evenemang och öka den öppna dialogen mellan arbetstagarna och ledningen. Att involvera personalen i beslutsfattandet och utvecklingen av arbetsprocesser kan dessutom öka arbetstillfredsställelsen och engagemanget.

Ambitionen har varit att främja en öppen dialog mellan arbetstagarna och ledningen genom olika samarbetsforum (Luksia linjoilla, personalinformation, Tietotorstai) och genom att ledningen kan nå inom rimlig tid. Att organisera gemensamma evenemang kräver aktivitet, inte bara av ledningen utan också av hela personalen. Ett sätt att stärka lagandan är till exempel att hålla årliga arbetshälsodagar, som förutom saklig information även omfattar lagom mycket gemensam avkoppling och program i fri form.

För att hantera arbetsbelastningen är det väsentliga att fördela den korrekt mellan arbetstagarna, prioritera det egna arbetet, rationalisera arbets-

Revisionsnämnden	§ 6	6.2.2025
Revisionsnämnden	§ 13	13.3.2025
Revisionsnämnden	§ 21	28.4.2025
Styrelsen	§ 39	22.5.2025

processerna och utveckla arbetstagarnas kompetens, bland annat genom att använda digitala verktyg i arbetet. Samkommunen uppmuntrar sin personal till kompetensstyrning och därmed också till att kontrollera sin arbetsbelastning med hjälp av intern och extern utbildning. Naturligtvis kommer toppar i arbetsbelastningen att förekomma tidvis, men syftet är att hålla den genomsnittliga arbetsbelastningen inom ramen för den arbetstid som tilldelats arbetstagaren.

3 b) I stället för att ta till yrkeshandledare kunde man överväga att utveckla ett register över vikarier, där man skulle kunna söka efter pedagogiskt behöriga vikarier för lärarbehovet. Detta skulle kunna förbättra kvaliteten på undervisningen ytterligare.

Luksia har infört en modell där man kan ta till yrkesinriktade handledare som vikarier vid plötsliga vikariebehov på 1–3 dagar. I sådana oförutsedda situationer kan man utgå från att den yrkesinriktade handledaren är tillgänglig redan samma dag och därmed behöver undervisningen inte ställas in på grund av lärarens frånvaro.

Att utveckla ett vikarieregister har potential att stärka den pedagogiska kvaliteten på undervisningen, särskilt när det gäller längre vikariat. Vi kommer att utreda möjligheterna att bygga upp ett flexibelt och kompetent nätverk av vikarier som vi kan ta till vid behov under lärares frånvaro.

Vid plötslig sjukdom är dock den snabba tillgången till yrkeshandledare ofta den mest praktiska och ändamålsenliga lösningen för att säkerställa kontinuerlig undervisning.

3 c) Den upplevda säkerheten har försämrats för personalen på vissa enheter. För att förbättra säkerheten bör Luksia bedöma behovet av vakter, utveckla personalens utbildning i att hantera aggressivt beteende och utveckla arbetssätt för att hantera säkerhetshot.

Luksia har fastställt ett behov av att se över säkerhetssituationen, särskilt på de enheter där det har framkommit oro. För att förbättra säkerheten på arbetsplatsen har vi bedömt riskerna och följer regelbundet upp säkerhetsobservationer som en del av det dagliga arbetet.

Vi har inlett ett samarbete med polisen i Västra Nyland för bättre säkerhet och kommer framöver att bedöma behovet av vakter på kritiska platser baserat på rapporter om säkerhetsobservationer. Vi har utvecklat utbildning för personalen för att hantera krävande situationer och uppdaterar våra tillvägagångssätt för att förebygga och reagera på säkerhetshot. Luksia har en Secapp-applikation för kriskommunikation, som all personal har utbildats i att använda.

3 d) Med tanke på den höga medelåldern bland personalen och det stora antalet pensionsavgångar under de kommande åren är det viktigt att stödja medarbetarnas arbetsförmåga och att ta hänsyn till möjligheten till deltidsarbete. När det gäller pensionsavgångarna bör

Revisionsnämnden	§ 6	6.2.2025
Revisionsnämnden	§ 13	13.3.2025
Revisionsnämnden	§ 21	28.4.2025
Styrelsen	§ 39	22.5.2025

samkommunen undersöka om något humankapital följer med anställda och som man med fördel borde överföra innan de går i pension för att ta tillvara "tyst kunskap".

Att stödja arbetstagarnas arbetsförmåga är av yttersta vikt. I slutet av en karriär framhävs ofta behovet av att lätta på arbetsbördan, antingen av personliga skäl eller av hälsoskäl. Vi har möjliggjort deltidarbete genom olika lösningar. Vi samarbetar aktivt med företagshälsovården och våra chefer försöker organisera arbetsuppgifterna så att deltidarbete är möjligt. Vid behov hjälper pensionsbolaget till med att stödja fortsatt arbete för den anställda.

Cheferna kommer att genomföra successionsplanering och se till att "tyst kunskap" förs över till resten av personalen. De anställda som går i pension ska också bidra till detta.

3 e) Revisionsnämnden önskar att Luksia ägnar särskild uppmärksamhet åt insynen i ledningsarbetet och åt att öka personalens upplevda tillfredsställelse med hur organisationen leds.

Luksia betraktar insyn i ledningsarbetet och nöjda anställda som viktiga framgångsfaktorer. Vi har åtagit oss att främja en kultur med öppen dialog där ledningsarbetet bygger på transparent kommunikation, lyhördhet och samarbete.

För att utveckla vår praxis för ledningsarbetet använder vi resultaten från personalenkäterna, håller regelbundna utvecklingssamtal och ordnar chefsutbildning för att utveckla ett engagerande och coachande ledningsarbete.

3 f) När det gäller cheferna anser nämnden det vara viktigt att engagera alla för gemensamma tillvägagångssätt och att avsätta tillräckliga resurser för stödtjänsternas chefer att utveckla sin kompetens.

Att man följer tillvägagångssätten är en förutsättning för att organisationen ska fungera på ett enhetligt och effektivt sätt. Cheferna förväntas förbinda sig till och agera i enlighet med de gemensamma tillvägagångssätten. Framöver kommer vi att ägna mer uppmärksamhet åt att fastställa tillvägagångssätt, kommunicera dem och för ut dem på fältet. Vi följer regelbundet upp hur anställda följer tillvägagångssätten och ger feedback så att vi kan vidta korrigerande åtgärder vid behov.

Kontinuerlig utveckling och uppdatering av kompetensen hos cheferna är avgörande för att säkerställa kvalitet och effektivitet i verksamheten. Cheferna måste ha tillräcklig beredskap att leda sina team och stödja personalen på bästa möjliga sätt. Att avsätta tillräckliga resurser för att utveckla alla chefers kompetens är av yttersta vikt.

Revisionsnämnden	§ 6	6.2.2025
Revisionsnämnden	§ 13	13.3.2025
Revisionsnämnden	§ 21	28.4.2025
Styrelsen	§ 39	22.5.2025

Vi tar upp utvecklingsbehoven för chefernas kompetens i utvecklings-samtalen och kommer överens om bland annat vilken utbildning de behöver och vilka resurser som är tillgängliga i en personlig utvecklings-plan. För den kompetens som samkommunen behöver och för vars och ens egna arbete är det viktigt att cheferna tillsammans med sina egna överordnade kartlägger ändamålsenliga och för tidsanvändningen realistiska utvecklingsmål för varje verksamhetsår.

3 g) När det gäller fördelningen av resurser mellan stödtjänsterna och utbildningen bör Luksia försäkra sig om en ändamålsenlig arbets-fördelning för att säkerställa att de anställdas stresstålighet och beredningen av ärenden ligger på en tillräckligt hög nivå.

För att utveckla en ändamålsenlig arbetsfördelning har cheferna för resultatområdena kommit överens om att alla chefer inom utbildning, utbildningsstöd och utveckling samt stödtjänster tillsammans ska delta i ett arbetsplatsmöte för utbildningen där man går igenom en ändamålsenlig arbetsfördelning för båda sidorna. För koncerttjänsterna och stödtjänst-erna har möten planerats in i maj 2025, där utbildningscheferna och servicecheferna inom stödtjänsterna tillsammans ska gå igenom utbild-ningschefernas förväntningar och önskemål i fråga om servicenivå och ändamålsenlig arbetsfördelning. Särskild uppmärksamhet kommer att ägnas åt beredning av ärenden till stöd för beslutsfattandet.

Förslag

Samkommunsdirektören Styrelsen beslutar att lämna ovan relaterade bemötande till de ställnings-taganden och utvecklingsförslag som revisionsnämnden framför i utvärde-ringsberättelsen för 2024 till samkommunsstämman för kännedom.

Beslut

Styrelsen fattade beslut enligt förslaget.

Bilaga

Utvärderingsberättelse 2024

Verkställande

Föredragningslistan för samkommunsstämman 17.6.2025

Styrelsen

§ 40

22.5.2025

Sammanfattande av samkommunsstämma 17.6.2025

Styrelsen 22.5.2025 § 40
134/00.02.09/2021

Beredning: ledningsassistent Karita Kivelä

Enligt 6 § i samkommunens grundavtal ska samkommunsstämma hållas minst två gånger om året, en senast i juni och en senast i november. Kallelsen till stämman utfärdas av samkommunsstyrelsens ordförande eller, om han eller hon är förhindrad, av vice ordföranden. Kallelsen till stämman ska sändas minst tre veckor före sammanträdet.

Samkommunens första samkommunsstämma för i år hålls enligt överenskommelse tisdag 17.6.2025 kl. 13.00.

Stämmokallelsen ska ange tid och plats för stämman och de ärenden som ska behandlas. Föredragningslistan ska bifogas stämmokallelsen och innehålla en redogörelse för ärendena inklusive behövliga bilagor samt styrelsens förslag till beslut av stämman.

Förslaget till föredragningslista för samkommunsstämman ingår i bilagan.

Förslag

Samkommunsdirektören Styrelsen beslutar att

1. sammankalla samkommunsstämman tisdag 17.6.2025 kl. 13.00
2. godkänna föredragningslistan för stämman.

Ändrat förslag framlagt på mötet
Samkommunsdirektören

Styrelsen beslutar att

1. sammankalla samkommunsstämman tisdag 17.6.2025 kl. 13
2. lägga till upphandlingen av revisionstjänster för perioden 2025–2028 på samkommunsstämmans föredragningslista
3. godkänna den uppdaterade föredragningslistan för stämman.

Beslut

Styrelsen fattade beslut enligt det ändrade förslag som lades fram på mötet.

Bilaga

Föredragningslista för samkommunsstämman 17.6.2025

Verkställande

Ledningsassistenten

Styrelsen

§ 41

22.5.2025

Antalet ledamöter i samkommunens styrelse under mandatperioden 2025–2029

Styrelsen 22.5.2025 § 41
79/00.00.01.00/2025

Beredning: samkommunsdirektör Timo Hakkarainen.

Enligt 10 § i samkommunens grundavtal har samkommunen en styrelse med minst sju (7) eller högst elva (11) ledamöter. Enligt 7 § i grundavtalet fattar samkommunsstämman beslut om antalet ledamöter i styrelsen.

Förslag

Samkommunsdirektören

Styrelsen beslutar att lägga fram följande beslutsförslag för samkommunsstämman:

Samkommunsstämman beslutar att styrelsen har elva (11) ledamöter under mandatperioden 2025–2029.

Beslut

Styrelsen fattade beslut enligt förslaget.

Verkställande

Föredragningslistan för samkommunsstämman 17.6.2025

Styrelsen

§ 42

22.5.2025

Val av ledamöter och ersättare i samkommunens styrelse under mandatperioden 2025–2029

Styrelsen 22.5.2025 § 42
79/00.00.01.00/2025

Beredning: samkommunsdirektör Timo Hakkarainen.

Enligt 7 § i grundavtalet för samkommunen ska samkommunsstämman välja styrelsens medlemmar och bland dem utse en ordförande och en vice ordförande. Varje ledamot har en personlig ersättare.

Enligt 10 § i grundavtalet är styrelseledamöternas mandattid fyra (4) år och vid val av styrelse ska sammansättningen vara regionalt jämlik.

Enligt 58 § i kommunallagen ska styrelsen ges en sammansättning som svarar mot den andel röster olika grupper som är representerade i medlemskommunernas fullmäktige fått inom samkommunens område vid kommunalvalet med iakttagande av proportionalitetsprincipen enligt vallagen.

Enligt 4 a § i jämställdhetslagen (lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män) ska kvinnor och män vardera vara representerade i samkommunens organ till minst 40 procent av antalet medlemmar.

Förslag

Samkommunsdirektören

Styrelsen beslutar att lägga fram följande beslutsförslag för samkommunsstämman:

Samkommunsstämman beslutar att välja styrelseledamöter och ersättare för mandatperioden 2025–2029 och utse styrelsens ordförande och vice ordförande bland medlemmarna.

Beslut

Styrelsen fattade beslut enligt förslaget.

Verkställande

Föredragningslistan för samkommunsstämman 17.6.2025

Styrelsen

§ 43

22.5.2025

Val av ledamöter och ersättare i samkommunens revisionsnämnd under mandatperioden 2025–2029

Styrelsen 22.5.2025 § 43
80/00.00.01.00/2025

Beredning: samkommunsdirektör Timo Hakkarainen.

Enligt 121 § i kommunallagen ska fullmäktige tillsätta en revisionsnämnd för organisering av granskningen av förvaltningen och ekonomin under de år som motsvarar fullmäktiges mandattid. Nämndens ordförande och vice ordförande ska vara fullmäktigeledamöter.

Enligt 7 § i grundavtalet för samkommunen ska samkommunsstämman fatta beslut om antalet medlemmar i revisionsnämnden och välja nämndens medlemmar och bland dem utse en ordförande och en vice ordförande. För varje ledamot väljs en personlig ersättare.

Enligt 4 a § i jämställdhetslagen (lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män) ska kvinnor och män vardera vara representerade i samkommunens organ till minst 40 procent av antalet medlemmar.

Förslag

Samkommunsdirektören

Styrelsen beslutar att lägga fram följande beslutsförslag för samkommunsstämman:

Samkommunsstämman beslutar att välja fem (5) medlemmar och för varje medlem en personlig ersättare till revisionsnämnden för mandatperioden 2025–2029 samt utse ordförande och vice ordförande för revisionsnämnden bland de ordinarie medlemmarna.

Beslut

Styrelsen fattade beslut enligt förslaget.

Verkställande

Föredragningslistan för samkommunsstämman 17.6.2025

Styrelsen

§ 44

22.5.2025

Uppdatering av förvaltningsstadgan

Styrelsen 22.5.2025 § 44
35/00.01.01.00/2025

Beredning: samkommunsdirektör Timo Hakkarainen och ekonomi- och förvaltningsdirektör Kari Mäntyharju.

Den gällande förvaltningsstadgan (25.11.2024) bör uppdateras i fråga om mötesarvoden vid skiftet mellan styrelseperioder. Bestämmelser om mötes- och årsarvoden samt utbetalning av dem ingår i paragraferna 127–135.

Eurobeloppen för mötesarvodena har inte justerats på åtta år. Utgående från en genomförd kartläggning och förändringar i den allmänna kostnads och förtjänstnivån föreslås att mötes- och årsarvodena justeras enligt § 127–129 i den bifogade uppdateringen av förvaltningsstadgan.

Förslag

Samkommunsdirektören Styrelsen beslutar att föreslå samkommunsstämman att stämman godkänner § 127–129 i den uppdaterade förvaltningsstadgan.

Beslut

Styrelsen fattade beslut enligt förslaget.

Bilaga

Utkast till förvaltningsstadga

Verkställande

Föredragningslistan för samkommunsstämman 17.6.2025

Styrelsen	§ 67	24.10.2024
Samkommunsstämman	§ 19	21.11.2024
Styrelsen	§ 45	22.5.2025

Uppdatering av grundavtalet

Styrelsen 24.10.2024 § 67

Beredning: samkommunsdirektör Jouko Lindholm och ekonomi- och förvaltningsdirektör Kari Mäntyharju.

Det gemensamma grundavtalet för samkommunen och medlemskommunerna trädde i kraft 1.1.2017 och måste nu uppdateras. Orsaken är att omvärlden kring samkommunen och de aktiebolag som den äger förändras. Utöver medlemskommunerna ger reformen av arbets- och näringstjänsterna 2024 samkommunen nya verksamhetsformer i fråga om sysselsättningstjänster.

I den tredje paragrafen i det gällande grundavtalet beskrivs samkommunens uppgifter enligt följande: Samkommunen har som uppgift att ordna yrkesutbildning och utveckla arbetslivskompetens på sina medlemskommuners vägnar.

En utvidgning av samkommunens och dess koncernbolags verksamhet, till exempel när det gäller sysselsättningstjänster och utbildningar på marknadsvillkor som inte leder till slutexamen, kräver att samkommunens uppgifter i det gällande grundavtalet kompletteras.

Den föreslagna förändringen för samkommunens uppgifter i grundavtalets tredje paragraf lyder enligt följande: För att fullgöra sitt uppdrag är samkommunen huvudman för en läroinrättning och dess utbildningsenheter. Samkommunen kan äga och besitta lös och fast egendom samt helt eller delvis äga aktiebolag som är behövliga för verksamheten och vara medlem i andra sammanslutningar. Samkommunen och ett aktiebolag som den äger eller någon annan medlemssammanslutning för samkommunen kan ordna och producera även andra tjänster som hör till verksamhetsområdet eller utgör stöd för det.

Förslag

Samkommunsdirektören Styrelsen noterar den diskussion som förts om grundavtalet och föreslår följande ändring:

1. Ordalydelsen i § 3 i grundavtalet ändras till följande: "Samkommunen har som uppgift att ordna yrkesutbildning och utveckla arbetslivskompetens på sina medlemskommuners vägnar. För att fullgöra sitt uppdrag är samkommunen huvudman för en läroinrättning och dess utbildningsenheter. Samkommunen kan äga och besitta lös och fast egendom samt helt eller delvis äga aktiebolag som är behövliga för verksamheten och vara medlem i andra sammanslutningar. Samkommunen och ett aktiebolag som den äger eller någon annan medlemssammanslutning för samkommunen

Styrelsen	§ 67	24.10.2024
Samkommunsstämman	§ 19	21.11.2024
Styrelsen	§ 45	22.5.2025

kan ordna och producera även andra tjänster som hör till verksamhetsområdet eller utgör stöd för det.”

2. För närvarande görs inga andra ändringar i grundavtalet.

Ändrat förslag framlagt på mötet
Samkommunsdirektören

Styrelsen noterar den diskussion som förts om grundavtalet och föreslår följande ändring:

1. § 3 i grundavtalet ändras till följande lydelse: ”Samkommunen har som uppgift att ordna yrkesutbildning och utveckla arbetslivskompetens på sina medlemskommuners vägnar. För att fullgöra sitt uppdrag är samkommunen huvudman för en läroinrättning och dess utbildningsenheter. Samkommunen kan äga och besitta lös och fast egendom samt helt eller delvis äga aktiebolag som är behövliga för verksamheten och vara medlem i andra sammanslutningar. Samkommunen och ett aktiebolag som den äger eller någon annan medlemssammanslutning för samkommunen kan ordna och producera även andra tjänster som hör till verksamhetsområdet eller utgör stöd för det.”

2. För närvarande görs inga andra ändringar i grundavtalet.

3. Styrelsen beslutar att sända det ändrade grundavtalet till ägarkommunerna för godkännande i fullmäktige.

Beslut Styrelsen fattade beslut enligt det ändrade förslag som lades fram på mötet.

Bilaga Grundavtal

Verkställande Föredragningslistan för samkommunsstämman 21.11.2024, fullmäktige i medlemskommunerna

Samkommunsstämman 21.11.2024 § 19

Styrelsen behandlade ändringen av den tredje paragrafen i grundavtalet på sitt sammanträde 24.10.2024.

§ 3 i grundavtalet ändras till följande lydelse: ”Samkommunen har som uppgift att ordna yrkesutbildning och utveckla arbetslivskompetens på sina medlemskommuners vägnar. För att fullgöra sitt uppdrag är samkommunen huvudman för en läroinrättning och dess utbildningsenheter. Samkommunen kan äga och besitta lös och fast egendom samt helt eller delvis äga aktiebolag som är behövliga för verksamheten och vara medlem i andra sammanslutningar. Samkommunen och ett aktiebolag som den äger eller någon annan medlemssammanslutning för samkommunen kan

Styrelsen	§ 67	24.10.2024
Samkommunsstämman	§ 19	21.11.2024
Styrelsen	§ 45	22.5.2025

ordna och producera även andra tjänster som hör till verksamhetsområdet eller utgör stöd för det.”

Grundavtalet har 28.10.2024 skickats till medlemskommunernas fullmäktige för godkännande.

Förslag	Samkommunsstämman beslutar att godkänna ändringen i grundavtalet från 1.1.2025.
Beslut	Samkommunsstämman beslutade att flytta fram godkännandet av uppdateringen av grundavtalet till en extra samkommunsstämma i början av 2025, då en del av medlemskommunerna har bett om tilläggstid för att behandla grundavtalet i fullmäktige.
Bilaga	Grundavtal
Verkställande	Medlemskommuner

Styrelsen 22.5.2025 § 45
113/00.01.01.00/2024

Beredning: samkommunsdirektör Timo Hakkarainen och ekonomi- och förvaltningsdirektör Kari Mäntyharju.

Grundavtalet skickades 28.10.2024 till medlemskommunernas fullmäktige för godkännande. Alla medlemskommuner behandlade utkastet till grundavtal i sina fullmäktige senast 3.2.2025.

Samkommunens samkommunsstämma beslutade 21.11.2024 att skjuta upp godkännandet av grundavtalet till perioden från 1.1.2025, då alla medlemskommuners fullmäktige inte hann behandla utkastet till grundavtal före utgången av 2024.

Alla medlemskommuner godkände utkastet till grundavtal enligt det ändringsförslag som samkommunens styrelse lagt fram 24.10.2024. Vichtis kommun och Högfors stad lämnade därtill förslag om ändringar och tillägg i utkastet till grundavtal, som gäller genomförande av ägarstyrningen, uppgörande av koncerndirektivet och utvidgning av styrelsens sammansättning med bildningsdirektörerna från de två medlemskommunerna med den största ägarandelen.

En majoritet av medlemskommunerna (6/8) godkände utkastet till grundavtal som sådant.

Besluten inklusive ändringsförslagen i medlemskommunernas fullmäktige har sammanställts i bilagan till föredragningslistan.

Styrelsen	§ 67	24.10.2024
Samkommunsstämman	§ 19	21.11.2024
Styrelsen	§ 45	22.5.2025

Förslag

Samkommunsdirektören Styrelsen beslutar att föreslå samkommunsstämman att

1. stämman godkänner det utkast till grundavtal som samkommunens styrelse lagt fram 24.10.2024 och som medlemskommunernas fullmäktige godkänt i den form som det skickades ut 28.10.2024 till medlemskommunernas fullmäktige för godkännande. Datum för grundavtalets ikraftträdande har ändrats enligt det tidsschema som behandlingen i medlemskommunernas fullmäktige kräver.

2. det uppdaterade grundavtalet träder i kraft 18.6.2025.

Beslut

Styrelsen fattade beslut enligt förslaget.

Styrelseledamot Ville Saukkola lämnade mötet kl. 15.55 under behandlingen av detta ärende.

Styrelseledamot Krista Lindfors lämnade mötet kl. 15.58 under behandlingen av detta ärende.

Bilagor

Utkast till grundavtal
Sammanställning över behandlingen av Luksias grundavtal i medlemskommunernas fullmäktige

Verkställande

Föredragningslistan för samkommunsstämman 17.6.2025

Styrelsen

§ 46

22.5.2025

Tjänsteinnehavarbeslut 3.4–14.5.2025

Styrelsen 22.5.2025 § 46
40/00.02.08/2025

Beredning: ledningsassistent Karita Kivelä

Förteckningar över tjänsteinnehavarnas beslut har distribuerats som bilaga till föredragningslistan. I enlighet med 30 § i förvaltningsstadgan innehåller förteckningarna beslut som tjänsteinnehavarna fattat i Dynasty under perioden 3.4–14.5.2025.

De tjänsteinnehavarbeslut där en invånare i en medlemskommun har rätt att söka ändring tillkännages på Luksias webbplats under tiden för ändringssökande.

Förslag

Samkommunsdirektören Styrelsen beslutar att

1. anteckna besluten av följande tjänsteinnehavare för kännedom:

styrelseordföranden, Pekka Luoma
personalchefen, Tuija Rekola
fastighetschefen, Sanna Laaksonen
utbildningschef 1, Juha-Matti Mattila
utbildningschef 2, Petteri Sarvala
utbildningschef 3, Tarja Leppänen
utbildningschef 4, Raija Virta
utbildningschef 6, Hanna Salakari
utbildningschef 7, Katja Mattila-Laine
samkommunsdirektören, Jouko Lindholm
servicechefen för studerandetjänster, Terttu Tapio
servicechefen för kosthållet, Irmeli Heikkilä
servicechefen för dataadministrationen, Harri Vehviläinen
servicechefen för arbetslivstjänster, Sari Hertell
rektorn, Markku Loiskekoski
ekonomi- och förvaltningsdirektören, Kari Mäntyharju
prorektorn, Eero Hillman.

2. inte utöva sin rätt att överta besluten.

Beslut

Styrelsen fattade beslut enligt förslaget.

Bilaga

Beslutsförteckning 3.4–14.5.2025

Styrelsen

§ 47

22.5.2025

Övriga ärenden som framkommer på mötet

Styrelsen 22.5.2025 § 47

Enligt 113 § i förvaltningsstadgan kan ett organ, om föredraganden föreslår det eller om en ledamot framställer ett understött förslag om det, med majoritetsbeslut ta upp ett ärende till behandling även om det inte nämns i kallelsen till sammanträde.

Inga övriga ärenden behandlades på mötet.

Anvisning om besvär som gäller följande paragrafer: § 33, § 34, § 35, § 36, § 37, § 38, § 39, § 40, § 41, § 42, § 43, § 44, § 45, § 46, § 47

Besvärsförbud

Enligt 136 § i kommunallagen får besvär inte anföras i fråga om beslut som endast gäller beredning eller verkställighet.

Kontaktuppgifter

Luksia, Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä
Toivogatan 4
08100 Lojo
kirjaamo@luksia.fi

Ämbetstider: mån–tor kl. 8.00–16.00, fre och helgaftnar kl. 8.00–15.00