

STATSRÅDETS FÖRORDNING OM ORGANISERING AV EN SAMARBETSMODELL FÖR SEKTORSÖVERGRIPANDE STÖD SOM FRÄMJAR SYSSELSÄTTNINGEN

1 Bakgrund och bemyndigande att utfärda förordning

Våren 2023 antog riksdagen en lagstiftningshelhet om omorganisering av offentliga arbetskrafts- och företagstjänster. Från och med ingången av 2025 överförs ansvaret för att ordna offentlig arbetskraftsservice till kommunerna. Som en del av reformen upphävdes lagen om sektorsövergripande samservice som främjar sysselsättningen (1369/2014) och antogs en ny lag om sektorsövergripande främjande av sysselsättningen (381/2023).

Samtidigt med lagen om sektorsövergripande samservice som främjar sysselsättningen upphävs också statsrådets förordning om sektorsövergripande samservice som främjar sysselsättningen (1377/2014) som utfärdats med stöd av lagen. Lagen om sektorsövergripande främjande av sysselsättningen innehåller ett bemyndigande att utfärda förordning, enligt vilket det i den föreslagna förordningen ska utfärdas närmare bestämmelser om hur samarbetsmodellen för sektorsövergripande stöd ska organiseras.

I 9 § i lagen om sektorsövergripande främjande av sysselsättningen föreskrivs det om organiseringen av samarbetsmodellen för sektorsövergripande stöd. I enlighet med bemyndigandet att utfärda förordning enligt 3 mom. utfärdas genom förordning av statsrådet närmare bestämmelser om tillsättandet av en ledningsgrupp för samarbetsmodellen för sektorsövergripande stöd som främjar sysselsättningen, om gruppens sammansättning och uppgifter, om samarbetsavtalets innehåll, om hur den person som leder organiseringen av modellen jämte en ersättare för denna ska utses och om vilka deras uppgifter ska vara.

2 Beredningen av propositionen

Förslaget till förordning har beretts som tjänsteuppdrag vid arbets- och näringsministeriet. Vid beredningen anlätades Arbetsgruppen för tjänster och digitalisering och Arbetsgruppen för kontaktytorna med social- och hälsovården, som båda tillsatts för genomförandet av reformen av arbets- och näringstjänsterna (TE24) och totalreformen av integrationslagen (KOTO24) samt arbetssektionen för sektorsövergripande samservice som främjar sysselsättningen som tillsatts enligt lagen om sektorsövergripande främjande av sysselsättningen. Utöver arbets- och näringsministeriet har undervisnings- och kulturministeriet, finansministeriet, social- och hälsovårdsministeriet, arbets- och näringsbyråerna, närings-, trafik- och miljöcentralernas samt arbets- och näringsbyråernas utvecklings- och förvaltningscenter, kommunerna, Finlands Kommunförbund rf, Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT, Folkpensionsanstalten, välfärdsområdena, Välfärdsområdesbolaget Hyvil Ab, nätverken för sektorsövergripande samservice som främjar sysselsättningen och Institutet för hälsa och välfärd THL varit representerade i de ovannämnda grupperna.

Utkastet till förordning var ute på skriftlig remiss 27.2–12.4.2024 tillsammans med sex andra utkast till förordning om överföring av ansvaret för ordnandet av arbetskraftsservice. Yttrande begärdes bland annat av de centrala ministerierna, justitiekanslern i statsrådet, riksdagens justitieombudsman, dataombudsmannen, diskrimineringsombudsmannen, kommunerna, Finland Kommunförbund rf, välfärdsområdena, arbets- och näringsbyråerna, närings-, trafik- och miljöcentralerna, utvecklings- och förvaltningscentret, regionförvaltningsverken, Folkpensionsanstalten, Keva, Arbetslöshetskassornas Samorganisation, Sysselsättningsfonden, Försäkringsdomstolen, besvärsnämnden för social trygghet, förvaltningsdomstolarna, Rättsregistercentralen, Finansinspektionen, de organisationer som företräder centrala arbetsgivare, arbetstagare, företagare, arbetslösa och tjänsteproducenter, landskapet Åland, landskapsförbunden, Folktinget och Centralhandelskammaren. Sammanlagt cirka 80 yttranden lämnades.

De handlingar som gäller beredningen av ärendet finns tillgängliga i den offentliga tjänsten på adressen [Förordningar som hänför sig till reformen av arbets- och näringsstjänsterna 2024 - Arbets- och näringsministeriets webbtjänst \(tem.fi\)](#)

3 De viktigaste förslagen

I förordningen föreskrivs det med stöd av lagen om sektorsövergripande främjande av sysselsättningen närmare om organiseringen av samarbetsmodellen för sektorsövergripande stöd. De närmare bestämmelserna gäller tillsättandet av ledningsgruppen för samarbetsmodellen, dess sammansättning och uppgifter, innehållet i samarbetsavtalet samt utnämmandet av den person som leder organiseringen av samarbetsmodellen och dennes ersättare samt deras uppgifter.

I förordningen anges att ledningsgruppens mandatperiod är fem år. Mandattiden för den ledande personen och dennes ersättare ska motsvara ledningsgruppens mandattid. Till ledningsgruppens uppgifter hör att fastställa regionala mål och följa upp dem. Dessutom anger ledningsgruppen ramarna för den ledande personens uppgifter och stöder hans arbete. Samarbetsavtalet ska innehålla bestämmelser som är relevanta för organiseringen av samarbetsmodellen för sektorsövergripande stöd. I samarbetsavtalet ska man åtminstone komma överens om hur samarbetsmodellen ska organiseras, hur personalen ska anvisas med tillräcklig noggrannhet och hur kostnaderna ska fördelas. Den ledande personen ska inom de ramar som ledningsgruppen ställt upp svara för ledningen av organiseringen av nätverket för samarbetsmodellen, för beredningen av de ärenden som behandlas i ledningsgruppen och för föredragningen i ledningsgruppen samt för utvecklandet av samarbetspraxis.

4 De huvudsakliga konsekvenserna

Konsekvenserna av lagstiftningshelheten om överföring av ansvaret för ordnande av arbetskraftsservice har bedömts i en regeringsproposition om servicen (RP 207/2022 rd). Till lagstiftningshelheten hör också lagen om sektorsövergripande främjande av sysselsättningen (RP 207/2022 rd). Detta förslag till förordning bedöms inte ha några betydande konsekvenser utöver vad som beskrivs i propositionen. Den föreslagna mer

detaljerade regleringen bidrar till organiseringen och genomförandet av samarbetsmodellen.

5 Remissvar

Det lämnades 41 yttranden om utkastet till statsrådets förordning om sektorsövergripande främjande av sysselsättningen.

Kajanalands välfärdsområde ansåg att fokus i rubriken borde ligga på samarbetet. I den fortsatta beredningen ändrades rubriken till Statsrådets förordning om organisering av en samarbetsmodell för sektorsövergripande stöd som främjar sysselsättningen.

Största delen av dem som yttrade sig om ledningsgruppens mandatperiod ansåg att den mandatperiod på fem år som förslags är bra. Detta stöddes av TYP-direktörernas nätverk, flera städer, Södra Savolax landskapsförbund, flera välfärdsområden och AN-byrå i Birkaland. Enligt remissinstanserna främjar en mandatperiod som är längre än för närvarande handlingsmodellens genomslagskraft och den långsiktiga utvecklingen samt kontinuiteten. Kommunförbundet och STTK föreslog att man skulle överväga att begränsa mandatperioden till fyra år, vilket sammanfaller med mandatperioden för delegationen för främjande av sysselsättningen. STTK påpekade att mandatperiodens längd inte har motiverats. Hyvil understöder en förlängning av mandatperioden med tanke på kontinuiteten, men påpekar att bestämmelsen inte har samordnats med längden på mandatperioden för styrelsen för delegationen och inte heller med mandatperioderna för förtroendevalda i välfärdsområdena. Enligt Folkpensionsanstalten bör man inte reglera ledningsgruppens mandatperiod, eftersom lagen är permanent. Vid den fortsatta beredningen ändrades inte mandatperiodens längd. En tillräckligt lång mandatperiod stöder i den nya verksamhetsmiljön inledande, genomförande och ledning av sektorsövergripande samarbete på regional nivå. På grund av verksamhetens nätverkskaraktär är det inte ändamålsenligt att tillsätta en permanent ledningsgrupp. Det att en ledningsgrupp tillsätts för en viss tid innebär inte automatiskt att förfarandet är administrativt tungt. Ledningsgruppen kan till exempel tillsättas på nytt om alla parter är nöjda med sammansättningen och representativiteten.

Flera remissinstanser ansåg att det är bra att beslut om ledningsgruppens sammansättning kan fattas flexibelt och att varje aktör kan utnämna det antal medlemmar till ledningsgruppen som den anser vara behövligt. En del av remissinstanserna påpekade emellertid att det i förordningen för välfärdsområdenas del finns bestämmelser om tillsättande av såväl socialservicens som hälso- och sjukvårdstjänsternas representanter i ledningsgruppen. Vid den fortsatta beredningen ändrades förordningen inte till denna del, men motiveringspromemorian kompletterades. Eftersom välfärdsområdet i samarbetsmodellen tillhandahåller både socialservice och hälso- och sjukvårdstjänster och ledningsgruppen har till uppgift att komma överens om tillhandahållandet av tjänsterna måste man i princip utgå ifrån att välfärdsområdet utnämner en sådan representation till ledningsgruppen som det anser behövas.

Rautalampi kommun och Alliansi ry förde fram att också kommunerna bör vara representerade i ledningsgruppen (t.ex. ungdomsarbetet). Förordningen ändrades inte på grund av yttrandet, eftersom ledningsgruppens sammansättning motsvarar de aktörer

som har lagstadgade uppgifter i samarbetsmodellen. Vid den fortsatta beredningen kompletterades motiveringspromemorian så att ledningsgruppens sammansättning förtydligas.

Hyvil och en del av välfärdsområdena påpekade att det föreslagna utkastet till förordning ger ledningsgruppen befogenheter vid ingående av samarbetsavtal som går utöver välfärdsområdets lednings- eller förvaltningsstadga. Förordningen ändrades inte på grund av yttrandena, men motiveringspromemorian kompletterades i fråga om ingående av samarbetsavtal. Förfarandet motsvarar förfarandet enligt den gällande regleringen, där välfärdsområdena har medverkat sedan ingången av 2023.

I fråga om ledningsgruppens uppgift att ställa upp regionala mål ansåg flera remissinstanser att det inte framgår av förordningsutkastet vilken aktör som ställer upp de nationella mål för främjande av sysselsättningen som ledningsgruppen måste beakta. Förordningsutkastet innehåller en hänvisning till 21 § i lagen om ordnande av arbetskraftsservice. Vid den fortsatta beredningen har motiveringspromemorian för tydlighetens skull kompletterats utgående från yttrandena.

Folkpensionsanstalten påpekade i anslutning till ledningsgruppens uppföljningsuppgift att uppföljningen av genomförandet i fortsättningen bör vara noggrannare än vad som varit fallet i fråga om den gällande verksamheten för sektorsövergripande främjande av sysselsättningen. Vid den fortsatta beredningen har motiveringspromemorian kompletterats med exempel.

En del av remissinstanserna ansåg att det är olämpligt att årligen se över samarbetsavtalet, men en del av dem tyckte att det är bra. På grundval av yttrandena kompletterades motiveringspromemorian vid den fortsatta beredningen. I förordningen föreskrivs det inte om något årligt avtalsförfarande, utan om att aktörerna som en del av genomförandet av samarbetsmodellen också övervakar att personalresurserna är tillräckliga i förhållande till kundernas behov av service.

Flera remissinstanser påpekade att det kan vara svårt att fastställa tillräckliga personresurser eller att det kan visa sig vara olika i olika regioner. Förordningen ändrades inte på grundval av yttrandena. I lagen om sektorsövergripande främjande av sysselsättningen finns bestämmelser om att tillräckliga personalresurser ska anslås. I den fortsatta beredningen kompletterades motiveringspromemorian ändå till den del som yttrandena gällde noggrannare överenskommelser om personresurser i samarbetsavtalet.

Största delen av remissinstanserna understödde inte förslaget att den person som leder samarbetsmodellen ska utnämnas högst för ledningsgruppens mandatperiod. På grundval av yttrandena kompletterades motiveringspromemorian. Den föreslagna längden på mandatperioden ändrades inte. Även i fortsättningen baserar sig lika långa mandatperioder på att ledningen av samarbetsmodellen bygger på ett nära samspel och samarbete mellan ledningsgruppen och den ledande personen.

Vissa remissinstanser framförde också synpunkter på förfarandet för godkännande av den ledande personen och den resurs som ska avsättas för ledningen. Dessa yttranden har beaktats genom att motiveringspromemorian till förordningen har kompletterats.

Hyvil och flera välfärdsområden påpekade att den föreslagna regleringen medför extra kostnader för välfärdsområdena och att dessa bör ersättas fullt ut. På basis av yttrandena gjordes inga ändringar i förordningen vid den fortsatta beredningen. Lagstiftningen om samarbetsmodellen har godkänts i lagen om sektorsövergripande främjande av sysselsättningen. I förordningen föreslås en mer precis reglering. Dessutom är de tjänster som erbjuds i samarbetsmodellen arbeidskrafts-, social- och hälsovårdstjänster som tillgodoser behoven bland invånarna i verksamhetsområdet samt FPA:s rehabiliteringstjänster som enligt servicebehovet även i övrigt med stöd av lag ska tillhandahållas invånarna.

I flera yttranden framfördes åsikter om lagen om sektorsövergripande främjande av sysselsättningen. Flera av remissinstanserna tog upp oklarheten i fråga om att tillsätta och utnämna en ledningsgrupp i en situation med flera ledningsgrupper inom verksamhetsområdet för välfärdsområdet eller ansåg att det bara ska finnas en ledningsgrupp inom verksamhetsområdet för välfärdsområdet. Bestämmelser om tillsättande av ledningsgrupp finns i 9 § i den lagen. Förordningen ändrades inte på grundval av yttrandena. Detta är ett ärende som ska regleras i lag. En precisering av paragrafen i fråga föreslogs i regeringens proposition RP 37/2024 rd. Dessutom föreslogs ändringar bland annat i hur den ledande personen utnämns. Även den utnämmande myndigheten regleras i lag, så på basis av yttrandena gjordes inga ändringar i förordningen vid den fortsatta beredningen.

6 Specialmotivering

1 §. *Tillsättande av en ledningsgrupp för samarbetsmodellen för sektorsövergripande stöd och gruppens sammansättning.* Enligt 9 § 1 mom. i lagen om sektorsövergripande främjande av sysselsättningen ska det inom verksamhetsområdet för varje välfärdsområde för organisering av samarbetsmodellen för sektorsövergripande stöd finnas minst en ledningsgrupp för samarbetsmodellen för sektorsövergripande stöd. Välfärdsområdet, arbeidskraftsmyndigheten och Folkpensionsanstalten ska förhandla om antalet ledningsgrupper och om verksamhetsområdena innan ledningsgrupperna tillsätts. Tillsättandet av en ledningsgrupp hör till arbeidskraftsmyndighetens behörighet. I praktiken kan en ledningsgrupp med flera arbeidskraftsmyndigheter bildas endast om arbeidskraftsmyndigheterna avtalar om vilken arbeidskraftsmyndighet som tillsätter ledningsgruppen och utser den ledande personen samt om vilken arbeidskraftsmyndighet som utnämner ordföranden. I 2 § föreskrivs det närmare om tillsättandet av ledningsgruppen för samarbetsmodellen för sektorsövergripande stöd och om gruppens sammansättning.

I 1 mom. föreslås en bestämmelse om att ledningsgruppens mandattid ska vara fem år.

Enligt det föreslagna 2 mom. ska medlemmarna i ledningsgruppen vara personer som utsetts av varje välfärdsområde inom ledningsgruppens område och av arbeidskraftsmyndigheten samt av Folkpensionsanstalten. Välfärdsområdet och arbeidskraftsmyndigheten ska därmed utse medlemmarna i alla de ledningsgrupper till vars verksamhetsområde de hör. Dessutom ska Folkpensionsanstalten utse en medlem i alla ledningsgrupper. En personlig ersättare ska också utses för varje medlem. Det är

nödvändigt att varje part i en samarbetsmodell som hör till ledningsgruppens område är representerad i ledningsgruppen, eftersom ansvaret för ordnandet av de tjänster som enligt lagen om sektorsövergripande främjande av sysselsättningen ska samordnas och ansvaret för att ordna och tilldela resurser för serviceprocessen enligt den samarbetsmodell som föreskrivs i lagen vilar på dessa parter.

Ledningsgruppens storlek begränsas inte i bestämmelsen och varje part ska till ledningsgruppen utse det antal medlemmar som den anser vara behövt och som är ändamålsenligt med tanke på ledningsgruppens arbete. Ledningsgruppens beslut ska grunda sig på gemensam överenskommelse och inte på ett omröstningsförfarande, varvid det inte har någon betydelse för beslutsfattandet om en part har flera medlemmar än de övriga.

Medlemmarna bör också vara utsedda på ett lämpligt sätt med hänsyn till ledningsgruppens uppgifter, i fråga om både substanskunskap och beslutsförfarandet i den organisation som de företräder. Medlemmarna i ledningsgruppen företräder sina bakgrundsorganisationers åsikter och riktlinjer och det är bra om medlemmarna har ett mandat att komma överens om frågor som hör till ledningsgruppens uppgifter. Med överenskommelse avses dock inte i detta sammanhang något godkännandeförfarande. Dokumentation som upprättas i ledningsgruppen godkänns vid behov separat i enlighet med bakgrundsorganisationens beslutsförfarande. Ledningsgruppens sammansättning och expertresurserna påverkas också av kundprofilen och identifierade servicebehov bland de arbetslösa inom verksamhetsområdet. I synnerhet med tanke på kundernas servicebehov innebär detta att välfärdsområdet utser en representant för både socialservice och hälso- och sjukvårdstjänster.

Ledningsgruppen kan höra aktörer som den anser vara behövliga i deras egenskap av sakkunniga, till exempel företrädare för ungdomsverksamhet, undervisningsverksamhet eller olika intressentgrupper.

I 3 mom. föreslås bestämmelser om att ordföranden för ledningsgruppen ska utses av Arbetskraftsmyndigheten. Vice ordföranden ska utses av välfärdsområdet.

2 §. Ledningsgruppens uppgifter. Enligt 9 § 1 mom. i lagen om sektorsövergripande främjande av sysselsättningen hör det till ledningsgruppen att godkänna de personer som leder organiseringen av samarbetsmodellen för sektorsövergripande stöd innan de utses. I 2 mom. föreskrivs det att ledningsgruppen ska ingå ett samarbetsavtal om organisering av och allokering av resurser för samarbetsmodellen för sektorsövergripande stöd. I den föreslagna 2 § föreskrivs det närmare om ledningsgruppens uppgifter.

I det föreslagna 1 mom. ska ledningsgruppens uppgifter först och främst vara att årligen fastställa mål för respektive verksamhetsområde. När de regionala målen fastställs ska de nationella mål för främjande av sysselsättningen som avses i 21 § i lagen om ordnande av Arbetskraftsservice beaktas. Enligt paragrafen fastställer statsrådet efter föredragning från Arbets- och näringsministeriet för en regeringsperiod åt gången de nationella målen för främjande av sysselsättningen. De nationella målen kan bland annat innehålla mål för samarbetet mellan staten, kommunerna och sysselsättningsområdena samt andra aktörer. Målberedningen görs i samarbete med

kommunerna och andra viktiga aktörer. I praktiken sker engagerandet i målberedningen via den riksomfattande delegation för främjande av sysselsättningen som avses i 22 § i lagen om ordnande av arbetskraftsservice. Andra faktorer som ska beaktas när ledningsgruppens mål för verksamhetsområdena ställs upp är till exempel strukturen på arbetskraften inom ledningsgruppens verksamhetsområde och särskilt antalet kunder som behöver sektorsövergripande stöd samt den tillgängliga informationen om kundernas servicebehov. Ledningsgruppens sektorsövergripande sammansättning och samråd med andra viktiga aktörer gör det möjligt att samla in regional information och bidrar till fastställandet och uppföljningen av regionala mål. Det är viktigt att ledningsgruppen följer och analyserar utvecklingen av sysselsättningen och antalet kunder inom sitt verksamhetsområde i syfte att förutse hur kundantalen ändras i fråga om samarbetsmodellen.

Dessutom ska ledningsgruppen ha till uppgift att ange ramarna för skötseln av de uppgifter som enligt 4 § hör till den person som leder organiseringen av samarbetsmodellen och stödja personen vid utförandet av uppgifterna. I praktiken ska stödet för skötseln av uppgifterna innebära att man samarbetar inom ramen för de uppgifter som föreskrivits för den ledande personen och ledningsgruppen. Ett exempel på praktiskt samarbete är att tillhandahålla uppföljnings- och rapporteringsuppgifter om den regionala lägesbilden till den ledande personen om hen inte har tillgång till informationskällorna. Den ledande personen kan för sin del ge vidare den aktuella uppföljnings- och rapporteringsinformationen i anslutning till samarbetsmodellens verksamhet till ledningsgruppen.

Enligt 2 mom. ska ledningsgruppen följa upp och utvärdera genomförandet av samarbetsmodellen i sitt verksamhetsområde och hur målen enligt 1 mom. har uppnåtts. Som ett led i uppföljningen och utvärderingen av genomförandet ska ledningsgruppen i synnerhet kontrollera att skyldigheten enligt lagen om sektorsövergripande främjande av sysselsättningen att anvisa tillräckligt med personal har uppfyllts med hänsyn till det antal personer som behöver tjänster i enlighet med samarbetsmodellen för sektorsövergripande stöd. Att alla parter allokerar tillräckligt med resurser är en förutsättning för genomförandet av den samarbetsmodell som föreskrivs i lag. I praktiken ska ledningsgruppen till exempel som en del av ledningsgruppens organisation komma överens om en eller flera årliga granskningstidpunkter, de metoder som ska användas vid uppföljningen och dokumentation av utvärderingen. Den årliga uppföljningen av hur målen nås möjliggör en översyn av målnivån och en bedömning av behovet av eventuella utvecklingsåtgärder. En årlig utvärdering innebär dock inte automatiskt en översyn av samarbetsavtalet. Om ledningsgruppen på basis av resursöversynen anser att behovet och situationen har förändrats, kan man behöva ändra samarbetsavtalet.

3 §. Samarbetsavtalets innehåll. I 9 § 2 mom. i lagen om sektorsövergripande främjande av sysselsättningen finns bestämmelser om ledningsgruppens uppgift att ingå samarbetsavtal. I 3 § i förordningen föreskrivs det om ett minimiinnehåll som arbetskraftsmyndigheten, välfärdsområdet och Folkpensionsanstalten ska komma överens om i fråga om stödet för den sektorsövergripande samarbetsmodellen. Även om ledningsgruppen ingår samarbetsavtalet ska det godkännas i enlighet med beslutsprocessen för bakgrundsorganisationerna, vilket också har varit fallet i

samarbetsavtal som ingåtts med stöd av lagen om sektorsövergripande främjande av sysselsättningen.

Enligt 3 § 1 punkten i förordningen ska ledningsgruppen komma överens om på vilket sätt servicen enligt samarbetsmodellen för sektorsövergripande stöd ska ordnas. Med detta avses organiseringen av kundtjänster, bland annat när det gäller platser, kontaktsätt och mottagningstider. Till skillnad från vad som föreskrivs i lagen om sektorsövergripande samservice som främjar sysselsättningen förutsätts i lagen om sektorsövergripande främjande av sysselsättning inte ett visst antal gemensamma verksamhetsställen för tillhandahållande av service enligt samarbetsmodellen, utan ledningsgruppen kan komma överens om hur servicen ska ordnas på det mest ändamålsenliga sättet. De olika formerna för tillhandahållande av servicen ska fastställas i samarbetsavtalet, så att det är tydligt för varje part hur den sektorsövergripande servicen i regionen genomförs i enlighet med samarbetsmodellen för sektorsövergripande stöd. I samarbetsavtalet ska man till exempel komma överens om i vilka situationer experter från olika aktörer använder distansförbindelser och i vilka situationer de reser. När det gäller närservice ska man komma överens om var och hur närservicen ska genomföras. I fråga om sätten att ordna servicen ska man beakta att i likhet med samservice enligt lagen om sektorsövergripande samservice som främjar sysselsättningen även tjänster enligt samarbetsmodellen för sektorsövergripande stöd har karaktären av personliga sakkunnigtjänster. När man beslutar om på vilka sätt verksamheten ska ordnas gäller det dessutom att alltid bedöma konsekvenserna för kunderna och se till att jämlikhet för kunderna uppnås.

Enligt 2 punkten ska samarbetsavtalet innehålla en överenskommelse om arbetskraftsmyndigheternas, välfärdsområdets och Folkpensionsanstaltens anvisande av personal för samarbetsmodellen för sektorsövergripande stöd. Enligt 9 § 2 mom. i lagen om sektorsövergripande främjande av sysselsättningen förutsätts arbetskraftsmyndigheten, välfärdsområdet och Folkpensionsanstalten anvisa tillräckligt med personal för samarbetsmodellen för sektorsövergripande stöd med beaktande av antalet personer som behöver sådan service. Närmare bestämmelser om antalet anställda ska fastställas i samarbetsavtalet.

Syftet med den resursdefinition som avtalas i samarbetsavtalet är att garantera att de arbetslösa som omfattas av samarbetsmodellen för sektorsövergripande stöd får en servicehelhet enligt den sektorsövergripande sysselsättningsplanen. Utgångspunkten för bedömningen av tillräcklig personal är en uppskattning av antalet kunder som omfattas av samarbetsmodellen inom ledningsgruppens verksamhetsområde och av deras servicebehov. Eftersom kundernas servicebehov är olika, kan också servicehelheterna variera. Exempelvis kan erfarenheter från TYP-modellen om det typiska innehållet i kundprocesserna och de vanligaste servicebehoven sannolikt utnyttjas vid planeringen av genomförandet av samarbetsmodellen.

Serviceprocessen för en kund som får sektorsövergripande stöd förutsätter i princip inte att aktörerna har lika resurser. Vid resurstilldelningen är det bra att notera att bedömningen av en arbetslös persons behov av sektorsövergripande service förutsätter att alla parter deltar, och utarbetandet och översynen av den sektorsövergripande sysselsättningsplanen förutsätter att aktörerna deltar i enlighet med kundens servicebehov. De åtgärder som ingår i planen riktar sig däremot till var och en av de

myndigheter som ansvarar för respektive service. Det kan vara ändamålsenligt att en del av de tjänster som hör till myndighetens organiseringsansvar "öronmärks" för samarbetsmodellen, men tjänsterna kan tillhandahållas även någon annanstans.

I avtalet ska till exempel tas hänsyn till den regionala fördelningen av den personal som parterna anvisar, i förekommande fall. I avtalet ska dessutom den personal som parterna anvisar specificeras med tillräcklig noggrannhet, till exempel per befattning. När det gäller välfärdsområdet är det lämpligt att specificera den personal inom socialvården och hälso- och sjukvården som deltar i samarbetsmodellen.

Enligt 3 punkten ska man i samarbetsavtalet komma överens om en årlig översyn av huruvida de personalresurser som avses i 2 punkten är tillräckliga och om ändring av avtalet så att man når tillräckliga personalresurser. Det är bra att skriva in i avtalet när och med vilket förfarande resursöversynen ska göras. Resursöversynen innebär inte automatiskt att avtalet justeras eller uppdateras. Avtalet ska emellertid vara uppdaterat och kan behöva ändras även av andra skäl, till exempel på grund av omorganiseringar.

Enligt 10 § 2 mom. i lagen om sektorsövergripande främjande av sysselsättningen fördelas övriga kostnader för samarbetet mellan Arbetskraftsmyndigheten och välfärdsområdet i proportion till antalet anställda som medverkar i samarbetsmodellen, om inte Arbetskraftsmyndigheten och välfärdsområdet kommer överens om något annat. Enligt 4 punkten ska en annan fördelning av kostnaderna överenskommas i samarbetsavtalet.

Enligt 10 § 2 mom. i lagen om sektorsövergripande främjande av sysselsättningen deltar Folkpensionsanstalten i de gemensamma kostnaderna på det sätt som överenskommit i samarbetsavtalet. Enligt den föreslagna 5 punkten ska man i samarbetsavtalet närmare komma överens om Folkpensionsanstaltens deltagande i kostnaderna i fråga.

4 §. Hur den person som leder organiseringen av samarbetsmodellen och dennes ersättare utses samt deras uppgifter. Enligt 9 § i lagen om sektorsövergripande främjande av sysselsättningen utser Arbetskraftsmyndigheten den person som ska leda samarbetsmodellen för sektorsövergripande stöd inom de ramar som ledningsgruppen anger. Ledningsgruppen ska godkänna den ledande personen innan hen utses. Paragrafen innehåller bestämmelser om den ledande personens mandatperiod och uppgifter. Den ledande personens roll och uppgifter motsvarar i huvudsak de uppgifter som den ledande personen har enligt lagen och förordningen om sektorsövergripande främjande av sysselsättningen.

I 1 mom. föreskrivs det att den ledande personen och dennes ersättare kan utses högst för ledningsgruppens mandatperiod. Bestämmelsen motsvarar den bestämmelse i förordningen om sektorsövergripande främjande av sysselsättningen enligt vilken mandattiden ändå är bara tre år. Mandatperiodernas lika längd baserar sig på att ledningen av samarbetsmodellen bygger på ett nära samspel och samarbete mellan ledningsgruppen och den ledande personen. Dessutom förutsätts det i lagen att ledningsgruppen godkänner den person som föreslås av Arbetskraftsmyndigheten och dennes ersättare innan de utnämns. Det föreslås ingen mer detaljerad reglering av förfarandet för godkännande. Den föreslagna regleringen är inte heller avsedd att ingripa i rekryteringen av den ledande personen eller att begränsa den ledande

personens anställningstid, om personen redan är anställd hos en aktör som ingår i samarbetsmodellen och ska övergå till att sköta den ledande personens uppgifter.

I 2 mom. föreskrivs det om uppgifter för den som leder organiseringen av samarbetsmodellen för sektorsövergripande stöd. Hens uppgift är att inom de ramar som ledningsgruppen anger ansvara för ledningen av organiseringen av nätverket för samarbetsmodellen.

Den som leder samarbetsmodellen ska på basis av sitt uppdrag inte ha beslutanderätt i ärenden där Arbetskraftsmyndigheten, välfärdsområdet eller Folkpensionsanstalten enligt lagstiftningen har beslutanderätt. På basis av sin ställning som ledande person i samarbetsmodellen ska hen inte heller ha en chefsställning i förhållande till den personal vid Arbetskraftsmyndigheten, välfärdsområdet eller Folkpensionsanstalten som arbetar i samarbetsmodellen för sektorsövergripande stöd. Den ledande personen ska i första hand fungera som nätverkschef, och cheferna för den personal hos aktörerna som arbetar inom samarbetsmodellen bestäms separat. Till den ledande personens uppgifter hör att svara för beredningen av ärenden för behandling i ledningsgruppen och för föredragningen av ärendena för ledningsgruppen. Hen ska också utveckla samarbetsmetoder och kundprocesser i samarbetsnätverket. I praktiken innebär detta att personen utvecklar samarbetet mellan de parter som deltar i samarbetsmodellen och de gemensamma processerna. Samarbetet kan utvecklas i samarbete med andra personer i ledningen för samarbetsmodellen. Dessutom kan den person som leder samarbetsmodellen fungera som företrädare för samarbetsmodellen för sektorsövergripande stöd i riktning mot andra samarbetsparter när det gäller frågor kring organiseringen av samarbetsmodellen för sektorsövergripande stöd. Det närmare innehållet i uppgifterna bestäms enligt de ramar som ledningsgruppen fastställt. Utöver de uppgifter som anges i det föreslagna 2 mom. kan ledningsgruppen ge den ledande personen även andra uppgifter.

7 Ikraftträdande

Förordningen föreslås träda i kraft den 1 januari 2025.