



Resultatet av de samarbetsförhandlingar som förts under hösten 2024

Välfärdsområdesstyrelse 25.11.2024

6418/01.00.00/2024

Beredare Suikkanen Juha
Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 040 1835803, fornamn.efternamn@ovph.fi

Enligt § 4 och § 5 i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden ska arbetsgivaren innan den avgör ett ärende som gäller bland annat

- organisering av arbete som har betydande konsekvenser för personalens ställning,
- uppsägning, permittering eller överföring av anställd till anställning på deltid, om åtgärderna vidtas av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker, eller
- principer för omorganisering av tjänster, om ärendet kan ha personalkonsekvenser,

diskutera grunderna för, verkningarna av och alternativen till en åtgärd som är under beredning med åtminstone de arbetstagare som saken gäller i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet.

Vid sitt sammanträde 16.9.2024 § 180 beslutade välfärdsområdesstyrelsen att ett samarbetsförfarande, som omfattar hela organisationen (förutom räddningsverket och de uppgifter som skilt fastställts av välfärdsområdesdirektören), och vilket avses i 4 § och 7 § i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden, ska inledas i syfte att uppnå en minskning på 10 miljoner euro i personalkostnaderna under år 2025. Personalbesparingarna uppskattades bli anvisade så att minskningsbehovet skulle uppgå till högst 250 årsverken.

Arbetsgivaren gav inför förhandlingarna en förhandlingsframställning till personalrepresentanterna den 17 september 2024. Under förhandlingstiden 23.9–14.11.2024 hölls sammanlagt 5 förhandlingar. Grunderna för förhandlingarna baserade sig på framtids- och anpassningsprogrammet 2025–2026, där omfattningen av sparkraven fastställs.

Sparmålet för personalkostnaderna uppgick enligt de preliminära planerna till 10 M€. Vid förhandlingarna efterlystes förändringar i förvaltningen och närchefsstrukturen, vilket innebar att man strävade efter att göra de största nedskärningarna i förhållande till personalantalet i dessa uppgifter.

Nedskärningar söktes även bland andra personalgrupper i och med de ändringar, inskränkningar eller indragningar som ska göras i verksamheten. Dessutom försökte man även hitta ändringar i servicenätet.

Vid förhandlingarna konstaterade man att de kan leda till uppsägningar och/eller deltidsanställningar, men att alternativa lösningar söks vitt på förhandlingsväg, bland annat genom att inte besätta uppgifter, genom att ändra uppgiftsbeskrivningar och tjänsteskyldigheter, genom att ändra villkor i anställningsförhållanden och genom mer noggranna utvärderingar av visstidsanställningar.

Under samarbetsförhandlingarnas gång föreslog arbetsgivaren varierande åtgärder med vilka man skulle ha kunnat uppnå en beständig besparing på totalt 9,2 miljoner euro i personalkostnaderna. Vid förhandlingarna förde man även diskussioner om nedskärningar i personalförmåner och utbildningsanslag, men arbetsgivaren föreslår nu inga inbesparingar i dem. En besparing på ca 8,2 M€ euro kan uppnås genom att luckra upp förvaltningen och ledningsstrukturen, ändra på servicestrukturerna och avsluta tomma vakanser, dra nytta av pensioneringar och ändra på arbetsuppgifter. Förvaltningens andel



av besparingarna uppgår till ca 2,47 M€ och besparingarna i ledningsstrukturen uppgår till ca 0,9 M€.

Förutom detta strävar man efter att uppnå en inbesparing på cirka 1 M€ genom att säga upp och omförhandla avtalen om larmpenningar. Kostnadsinbesparingen är beräknad på årsnivå, även om vissa åtgärder inte ger full kostnadseffekt från 1.1.2025, utan verkställs under året.

Utfallet av effekten beräknat i årsverken per verksamhetsområde är följande:

Verksamhetsområde	Personalantal	Påverkan i årsverken	Andel av personalen
Förvaltningen och högsta ledningen	400	55	13,8 %
Hem- och boendeservicen	2060	30	1,5 %
Resurs- och kundcentret	1380	12,3	0,9 %
Sjukhusservicen	1250	23	1,8 %
Social- och hälsovårdstjänsterna	1100	6,5	0,6 %
Rehabiliteringsservicen	1015	10	1 %
Psykosociala servicen	370	5,5	1,5 %

Efter att samarbetsförhandlingarna har avslutats kan diskussioner inledas med berörda personalgrupper och personer som direkt berörs av anpassningsåtgärderna.

Det antal uppgifter som berörs av åtgärderna och de åtgärder som ska vidtas preciseras i takt med att verkställigheten av åtgärderna framskrider. Antalet personer som sägs upp kan preciseras när man vet hur många som tar emot en ny uppgift för att undvika uppsägning. Omplaceringsmöjligheterna för dem som är under uppsägningshot bedöms individuellt före uppsägningen i samband med verkställandet av åtgärderna samt under uppsägningstiden.

Förhandlingarna avslutades i oenighet. Trots oenigheten om förhandlingsresultatet fördes förhandlingarna i en god och konstruktiv anda. Som avslutning på förhandlingarna konstaterade arbetsgivaren att samarbetsförhandlingar har förts i enlighet med lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden, varvid samarbetskyldigheten således har fullgjorts.

Välfärdsområdesdirektör Kinnunen Marina

föreslår att välfärdsområdesstyrelsen

- 1) ska anteckna resultatet av samarbetsförhandlingarna för kännedom
- 2) ska befullmäktiga behöriga myndigheter att omsätta de åtgärder som förhandlingsresultatet föranleder i praktiken inom ramen för de bestämmelser som fastställs i förvaltningsstadgan om befogenheter

Beslut: