

Inledande av samarbetsförfarande

Välfärdsområdesstyrelse 25.08.2025

ÖVPH/4410/01.00.00/2025

Beredare Suikkanen Juha
Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 040 183 5803, fornamn.efternamn@ovph.fi

Inledande av samarbetsförhandlingar som påverkar personalens ställning Redogörelse

För att förmå verkställa de ekonomiska målen i välfärdsområdesreformen måste verksamheten i vårt välfärdsområde förändras. Personalkostnaderna utgör ungefär hälften av de totala utgifterna i budgeten. Samtidigt har vi fortfarande stora utmaningar i och med att utfallet av personalkostnaderna är så pass mycket större än det borde vara. Fortsatta anpassningsåtgärder diskuteras kontinuerligt, och målsättningen är att uppnå ett överskott som är så nära det uppställda som möjligt samt att få underskotten i balans under år 2026.

Före utgången av år 2026 ska kostnaderna minskas med sammanlagt cirka 57 M€ (5 M€ år 2025 och 53 M€ år 2026). Detta måste göras för bemöta den lagstadgade skyldigheten enligt vilket underskott måste täckas. Personalkostnaderna i budgeten för år 2026 ska i mån av möjlighet stävas med ca 10 M€.

Personalkostnaderna bör minskas redan år 2025. I och med detta har man redan infört en tillståndspraxis för rekryteringar. Alla vakanser som blir lediga behandlas enligt den här överenskomna praxisen. Processen utgår från att verksamhetsområdena har en aktuell lägesbild av personalresurserna på respektive enhet. När ett rekryteringsbehov uppstår säkerställer närchefen att den egna enhetens vakanser är budgeterade/ att antalet vakanser motsvarar budgeten samt bedömer noggrant behovet av personalresurserna utifrån behovet i verksamheten. Om det finns ett rekryteringsbehov avger chefen för mellanledningen och närchefen ett förslag till verksamhetsområdets ledningsgrupp. Verksamhetsområdets ledningsgrupp utvärderar behovet och fattar sedan ett beslut om hur man ska framskrida i ärendet. Om verksamhetsområdets ledningsgrupp förordar rekryteringen tas ärendet till anordnarledningen för behandling, där det slutgiltiga beslutet i ärendet fattas.

Målet är att antalet vakanser ska minskas med knappt 300 vakanser fram till sommaren 2026. Separata mål har uppställts för respektive verksamhetsområde och månad. På välfärdsområdesnivå bör antalet vakanser minskas med cirka 30 stycken per månad. Alla verksamhetsområden förutsätts inte ha en månatlig plan för vilka vakanser som ska dras in. För att uppnå målet kommer man dra nytta av uppsägningar som görs antingen på grund av pensioneringar eller av någon annan orsak.

Det här målet kan ändå inte uppnås enbart genom att dra in vakanser som blir lediga. För att uppnå målet behövs riktade samarbetsförhandlingar. Förändringar verkställs även stegvis. Dessa förändringar kommer oundvikligen att få konsekvenser som påverkar personalen i varierande grad. Lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (i fortsättningen samarbetslagen) förutsätter att arbetsgivaren innan den fattar beslut i en fråga som väsentligt påverkar personalens ställning ska förhandla om grunderna för, verkningarna av och alternativen för avgörandet med personalen.

Även om man i minskningen av resurserna strävar efter att utnyttja den naturliga omsättningen och frivilliga personalflyttningar kommer resursminskningen också att kräva ändamålsenliga förflyttningar, varvid personalens arbetsställe och eventuella arbetsuppgifter ändras genom arbetsgivarens ensidiga beslut. För att uppnå målet kan man också bli tvungen att se över servicenätet och ledningssystemet.



Inledande av samarbetsförhandlingar

För att uppnå de mål som fastställts för anpassningsåtgärderna måste verksamheten i välfärdsområdet förändras. Dyliga förändringar leder oundvikligen alltid också till konsekvenser som påverkar personalen i varierande grad. Samarbetslagen förutsätter att arbetsgivaren innan den fattar beslut i en fråga som väsentligt påverkar personalens ställning ska förhandla med personalen om grunderna för, verkningarna av och alternativen till avgörandet. Om genomförandet av förändringarna leder till att minst 10 anställda sägs upp, anställs på deltid eller permitteras, ska förhandlingar föras i minst 6 veckor innan något beslut i ärendet fattas. I fråga om uppsägningar, överföringar till anställning på deltid eller permitteringar som gäller färre än 10 anställda är förhandlingstiden minst två veckor. Motsvarande förhandlingsförfarande iakttas också när genomförandet av en förändring ensidigt ändrar villkoren i ett arbetsavtal som ingåtts med en arbetstagare utan att arbetstagaren samtycker till den föreslagna ändringen.

Enligt 18 § i förvaltningsstadgan beslutar välfärdsområdesstyrelsen om samarbetsförhandlingar som kan leda till permitteringar och uppsägningar av ekonomiska orsaker och/eller produktionsorsaker.

Förhandlingar kan föras stegvis under år 2025 och eventuellt i början av år 2026 så att välfärdsområdesdirektören ger personalrepresentanterna ett preciserat förhandlingsförslag gällande de respektive delområden som omfattas av förhandlingarna på det sätt som förutsätts i samarbetslagen. Beslut gällande varje skilt delområde som omfattas av förhandlingarna kan fattas när den samarbetsskyldighet som beslutet förutsätter har fullgjorts genom förhandlingar.

Välfärdsområdesdirektör Kinnunen Marina

föreslår, att välfärdsområdesstyrelsen beslutar befullmäktiga välfärdsområdesdirektören att senast 31.12.2025 inkomma med förslag till olika delhelheter som hänför sig till de förändringar om vilka det ska förhandlas och inleda förhandlingar om dem samt att delge välfärdsområdesstyrelsen resultaten av samarbetsförhandlingarna.

Beslut:

Distribution