

Välfärdsområdesstyrelsen 30.3.2026

Inledande av samarbetsförhandlingar om personalkonsekvenser i samband med omorganisering och verksamhetsändringar av personaltjänsterna inom koncerntjänsterna

Beredning och upplysningar (fornamn.efternamn@luvn.fi):
Syrjänen Markus
Sarekoski Kimmo

Beslutsförslag

Välfärdsområdesdirektör Svahn Sanna

Välfärdsområdesstyrelsen beslutar att

1. det för att verkställa de ändringar inom personaltjänsterna som stöder organisationsändringsmålen som trädde i kraft den 1 januari 2026 är nödvändigt att inleda samarbetsförhandlingar om ändringar i organisering av verksamheten, arbetstagarnas och tjänsteinnehavarnas uppgifter och arbetsfördelningen. Grunden för förhandlingarna är eventuella uppsägningar av personal av produktionsorsaker,
2. det genom uppsägningar eftersträvade behovet att minska personal uppgår till högst fem arbetstagare eller tjänsteinnehavare. Verksamhetsändringarna förutsätter ändringar i högst nio arbetstagares eller tjänsteinnehavares uppgifter. Detta genomförs med ändrade uppgifter och omorganiseringar, som också kan leda till att anställnings- eller tjänsteförhållandet upphör om arbetstagaren eller tjänsteinnehavaren eventuellt vägrar ta emot den erbjudna uppgiften. I personaländringarna används i första hand andra åtgärder än uppsägningar: pensioneringar, frivilligt byte av uppgifter eller verksamhetsställe. Man utnyttjar också den normala personalomsättningen. Eftersom ändringarna kan leda till situationer där detta ändå inte är möjligt, är arbetsgivaren beredd på att säga upp personal av produktionsorsaker för att genomföra de eftersträvade ändringarna,
3. befullmäktiga personaldirektören att vid sidan av välfärdsområdesdirektören lämna en skriftlig förhandlingsframställning om inledande av samarbetsförhandlingar och
4. utse arbetsgivarens representanter till samarbetsförhandlingarna enligt följande: som huvudförhandlare direktören för koncerntjänsterna och personaldirektören. Dessa utser dessutom det antal övriga intressenter som behövs för förhandlingarna.

Behandling

Beslut

Redogörelse

Organisationen för personaltjänsterna ändrades den 1 januari 2026 så att personalutvecklingstjänsterna och karriärtjänsterna sammanslogs till en ny enhet, karriärtjänsterna, som omfattar både personalutvecklingstjänsterna och rekryteringstjänsterna. Projektet för utveckling av chefsarbete och ledarskap, som inleddes i slutet av 2025, kommer också att förutsätta ändringar av arbetsuppgifter inom personaltjänsterna. Målet är att stärka personaltjänsternas förmåga att främja chefsarbetet och dess utveckling. Utvecklingsområden är bland annat stödtjänster för kompetensutveckling, i synnerhet utveckling av yrkeskompetens, stödtjänster för ledarskapsutveckling, rekryteringstjänster, tjänster för välbefinnande i arbetet och arbetarskydd samt tjänster för anställningsförhållanden. Detta förutsätter bedömningar av organisationen och verksamheten inom personaltjänsterna, inklusive HR-partnertjänster, och ändringar i hur arbetet organiseras och till vissa delar också i innehållet av arbets- och tjänsteuppgifter. Dessa ändringar kan eventuellt leda till att det sker förändringar i arbetsuppgifterna och lönesättningen. I enskilda situationer är det också möjligt att säga upp personal, vilket innebär att arbetsgivaren är beredd på att säga upp tjänsteinnehavare eller arbetstagare av produktionsorsaker för att genomföra de eftersträlvade ändringarna. I personaländringarna används i första hand andra åtgärder än uppsägningar: pensioneringar, frivilligt byte av uppgifter eller verksamhetsställe. Man utnyttjar också den normala personalomsättningen. De uppsägningar av produktionsorsaker som eventuellt hänför sig till organisationsändringar och som syftar till att minska personalen uppskattas gälla högst fem arbetstagare och tjänsteinnehavare.

Genom samarbetsförfarandet tryggas personalens möjligheter att påverka arbetsgivarens beslutsärenden som omfattas av lagen. Ändringarna ska planeras i dialog med personalorganisationernas representanter i enlighet med lagens anda.

Behörighet

Enligt § 42 i förvaltningsstadgan ska välfärdsområdesstyrelsen bland annat svara för välfärdsområdets förvaltning och skötseln av dess ekonomi, företräda välfärdsområdet som arbetsgivare, svara för välfärdsområdets personalpolitik samt svara för samordningen av välfärdsområdets verksamhet. Enligt § 136 i förvaltningsstadgan ska välfärdsområdesstyrelsen besluta om uppsägning av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker samt om principerna för permitteringsförfarandet, om inledande av förfarandet och om beslutsfattandet om förfarandet. I enlighet

med de ovannämnda bestämmelserna är det
velfärdsområdesstyrelsens uppgift att besluta om inledande av
samarbetsförhandlingarna som nämns i beslutsdelen.

Bilaga

Tilläggsmaterial

För kännedom

Verkställighet

direktören för koncerntjänsterna, personaldirektören

Beslutshistoria