

Välfärdsområdesstyrelsen 13.4.2026

## **Tilläggslista: Avslutande av samarbetsförhandlingar som inleddes av välfärdsområdesstyrelsen den 30 mars 2026 § 35**

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

**Beslutsförslag** Välfärdsområdesdirektör Svahn Sanna

Välfärdsområdesstyrelsen beslutar

1. konstatera att samarbetsförhandlingar enligt lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007) har förts mellan den 30 mars och den 12 april 2026 och att samarbetskyldigheten att föra förhandlingar i 14 dagar enligt samarbetslagen således har fullgjorts, och att man således kan börja verkställa åtgärderna,
2. konstatera att genomförandet av åtgärderna sker i enlighet med förvaltningsstadgan och bestämmelserna om befogenheter i verksamhetsföreskrifterna och
3. justera protokollet i fråga om detta ärende genast vid sammanträdet.

**Behandling**

**Beslut**

**Redogörelse**

Välfärdsområdesstyrelsen beslutade den 30 mars 2026 att inleda samarbetsförhandlingar av produktionsorsaker för att genomföra ändringar som gäller verksamheten och organiseringen av arbetet inom ansvarsområdet för personal inom koncerntjänsterna.

Organisationen för personaltjänsterna ändrades den 1 januari 2026 så att personalutvecklingstjänsterna och karriärtjänsterna sammanslogs till en ny enhet, karriärtjänsterna, som omfattar både personalutvecklingstjänster och rekryteringstjänster. Projektet för utveckling av chefsarbete och ledarskap, som inleddes i slutet av 2025, kommer också att kräva ändringar i

arbetsuppgifterna 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.

Genomförandet av verksamhetsmässiga ändringar förutsätter bedömningar av nästan hela organisationen och verksamheten inom personaltjänsterna, inklusive HR-partnertjänster, ändringar i hur arbetet organiseras och till vissa delar också i innehållet av arbets- och tjänsteuppgifter. En del av förändringarna påverkar både arbetsuppgifterna och lönen. I enskilda situationer är det också möjligt att säga upp personal, vilket innebär att arbetsgivaren är beredd på att av produktionsorsaker säga upp tjänsteinnehavare eller arbetstagare för att genomföra de eftersträvade ändringarna. I personaländringarna används i första hand andra åtgärder än uppsägningar: pensioneringar, frivilligt byte av uppgifter eller verksamhetsställe. Man utnyttjar också den normala personalomsättningen.

I de förda samarbetsförhandlingarna har arbetsgivaren lagt fram att uppsägningar av personal av produktionsmässiga skäl kan beröra högst tre personer och att de produktionsmässigt motiverade förändringarna sammanlagt kan beröra högst nio personer.

De samarbetsförhandlingar som förutsattes av de planerade ändringarna inleddes den 30 mars 2026. Kallelsen till samarbetsförhandlingarna skickades till de organisationer som representerar personalen den 23 mars 2026. Processen för samarbetsförhandlingarna varade den föreskrivna tiden om 14 dagar, och konkreta förhandlingar med företrädare för personalorganisationerna fördes den 30 mars och den 8 april 2026. Under samarbetsförhandlingarna har representanterna för personalen fått lyfta fram sina åsikter om föreslagna åtgärder och förslag till eventuella alternativa sätt att genomföra ändringarna. Samarbetsförhandlingarna avslutades den 8 april 2026 i oenighet.

På samma sätt som välfärdsområdesstyrelsen konstaterat i sitt beslut om inledande av samarbetsförhandlingar, har styrelsen med samarbetsförfarandet strävat efter att trygga personalens möjligheter att påverka arbetsgivarens beslutsärenden som omfattas av lagen. De planerade ändringarna i serviceområdena och grunderna till ändringar, deras konsekvenser och eventuella alternativa åtgärder har enligt arbetsgivarens åsikt behandlats i enlighet med samarbetslagen

i dialog med personalorganisationernas representanter.

Protokollen för samarbetsförhandlingarna och tillhörande bilagor är sekretessbelagda (24.1 § 18 punkten i offentlighetslagen). Protokollen med bilagor bifogas som tilläggsmaterial före välfärdsområdesstyrelsens sammanträde. På så sätt kan välfärdsområdesstyrelsen nyttja materialet som stöd för sitt beslutsfattande.

Enligt 41 § 4 punkten i förvaltningsstadgan ska välfärdsområdesstyrelsen företräda välfärdsområdet som arbetsgivare och svara för välfärdsområdets personalpolitik. 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. Enligt 140 § i förvaltningsstadgan beslutar välfärdsområdesstyrelsen om införandet av välfärdsområdets natura- och personalförmåner (och om ändringar i anslutning till dem). Med stöd av ovannämnda bestämmelser har välfärdsområdesstyrelsen i uppgift att besluta om vilka åtgärder som vidtas på basis av de avslutade samarbetsförhandlingarna.

## **Bilaga**

## **Tilläggsmaterial**

## **För kännedom**

## **Verkställighet**

henkilöstöjohtaja

## **Beslutshistoria**