

Personalorganisationernas gemensamma ställningstagande samt yttrande om avvikande mening avseende samarbetsförhandlingarna våren 2026

Personalorganisationerna konstaterar att de åtgärder som lagts fram under samarbetsförhandlingarna i huvudsak har betraktats som enskilda sparobjekt utan att man gjort en tillräcklig helhetsbedömning av deras samlade konsekvenser. Samtidiga personalnedskärningar, förändringar i vikariearrangemangen, en alltmer ansträngd grundläggande bemanning, nedskärningar i utbildningsanslagen samt en minskning av företagshälsovårdens serviceinnehåll bildar en helhet vars konsekvenser för personalens arbetsbelastning, kompetens och arbetshälsa samt för klient- och patientsäkerheten inte har bedömts på det sätt som förutsätts i samarbetslagen. Materialet uppvisar dessutom brister när det gäller bibehållandet av kompetens och tyst kunskap, ansvarsfördelningen i samband med omställningen samt uppföljningen av konsekvenserna.

Personalorganisationerna anser att de föreslagna nedskärningarna av vårdpersonal inte är förnuftiga eller motiverade. Redan nu uppfylls den lagstadgade personaldimensioneringen på 0,6 inte alltid i praktiken i arbetsschemat, och de planerade nedskärningarna skulle ytterligare försvaga dimensioneringen och äventyra tjänsternas kvalitet och hur personalen orkar arbeta. Samtidigt är det nödvändigt att beakta den vårdpersonalbrist som kommer att förvärras under de närmaste åren: kortsiktiga personalnedskärningar försämrar organisationens förmåga att svara mot det framtida personalbehovet och leder på lång sikt till högre kostnader för rekrytering och inhyrd arbetskraft. Eventuella tillfälliga överskottsresurser borde användas för att täcka upp för semester och annan frånvaro, inte för att genomföra uppsägningar. Ett sådant förfarande vore ägnat att främja medarbetarretentionen, arbetsgivarvarumärket och framtida rekrytering.

De återkommande nedskärningarna i utbildningsanslagen är mycket oroande. Besparingarna inom utbildningsområdet kan inte fortsätta år efter år, särskilt inte i en situation där målet är bestående besparingar. Tvärtom borde man satsa på att utveckla personalens kompetens, och eventuella nedskärningar borde vara engångsåtgärder så att anslagen återställs i nästa budget.

Mål har satts upp för utvecklandet av organisationsstrukturerna i syfte att förbättra kundprocesserna, kostnadseffektiviteten och verkningsfullheten, men personalorganisationerna efterlyser konkreta verksamhetsmodeller och praktiska exempel på hur målen ska uppnås, så att målen inte förblir allmänna formuleringar.

Ställningstagande om sättet att genomföra organisationsreformen

Personalorganisationerna betonar att om en eventuell organisationsreform genomförs så måste den ske på ett personalvänligt och kontrollerat sätt. Den nya organisationen och ledningen bör presenteras på ett genuint och transparent sätt för hela personalen genom öppen dialog, tillräcklig kommunikation och ledningens synliga närvaro så att personalen får en verklig möjlighet att förstå den nya organisationsstrukturen, ledningssystemet och sin roll i omställningen. Dessutom anser organisationerna att det är viktigt att utvecklingstjänsternas roll och synlighet stärks så att tjänsterna blir en aktör som personalen klart kan vända sig till, har en närmare koppling till det dagliga arbetet, involverar personalen och stöder utvecklandet av arbetet på ett praktiskt sätt för att verksamhetens verkningsfullhet och fördelar ska märkas bättre i hela organisationen.

Ställningstagande om företagshälsovården

Personalorganisationerna påpekar att förslaget om att minska företagshälsovårdens serviceinnehåll huvudsakligen har granskats ur ett perspektiv som syftar till kortsiktiga kostnadsbesparingar. Organisationerna betonar att företagshälsovårdens centrala uppgift är att förebygga försämrade arbetsförmåga, erbjuda tidigt stöd samt förebygga långvarig sjukfrånvaro och långvarig arbetsoförmåga. Effekterna av ändringen av tyngdpunkten i tjänsterna på tjänster med låg tröskel, snabb tillgång vård och modeller för tidigt stöd måste utvärderas noggrant, eftersom dessa faktorer har avgörande betydelse för personalens förmåga att orka med arbetet och för bevarandet av personalens arbetsförmåga. Försvagningen av förebyggande insatser och tidiga stödtjänster kan på längre sikt leda till ökad sjukfrånvaro, större vårdbehov och högre kostnader. Personalorganisationerna förutsätter att konsekvenserna av eventuella ändringar följs upp systematiskt och att väsentliga förändringar i företagshälsovårdens serviceinnehåll diskuteras i samråd innan beslut fattas.

Ställningstagande om omförhandling av det lokala avtalet om utryckningspenning

Personalorganisationerna konstaterar att kostnadsaspekten framhålls i underlaget rörande en eventuell omförhandling av det lokala avtalet om utryckningspenning, vilket väcker farhågor om att ersättningsnivån ska sänkas. Enligt organisationernas uppfattning bör ersättningsnivån för utryckningspenningen inte sänkas, eftersom arbete av utryckningsnatur i en exceptionellt belastande arbetssituation förutsätter en tillräcklig och motiverande ersättning för att personalen ska vara beredd att börja arbeta i plötsliga och krävande situationer. Avtalet om utryckningspenning kan vid behov utvecklas genom att kriterierna och tillämpningspraxisen förtydligas, men inte genom att ersättningsnivån sänks. En otillräcklig ersättning vore ägnad att minska personalens vilja att ta emot arbetspass med utryckningar och skulle kunna leda till resursbrist samt äventyra säkerheten för personal, klienter och patienter. I denna situation måste avtalet om utryckningspenning betraktas som en väsentlig del av den helhet som främjar arbetsförmågan och är nödvändig för att tjänsterna ska kunna tillhandahållas på ett säkert sätt.

Ställningstagande om permitteringar

Personalorganisationerna konstaterar att arbetsgivaren i sitt eget material noterar att permitteringarnas spareffekter är osäkra och att de är förknippade med betydande administrativa kostnader samt risken för att skulden för semesterlön ökar. Av denna anledning kan permitteringar inte anses vara ett motiverat eller hållbart sätt att uppnå bestående sparmål. Permitteringar är till sin natur en tillfällig sparåtgärd och stöder inte arbetsgivarens uttalade mål om bestående personalbesparingar.

Arbetsgivaren har med rätta avstått från planer på permitteringar som omfattar hela personalen, vilket visar att riskerna med permitteringar har identifierats. Personalorganisationerna betonar emellertid att även permitteringar som drabbar den återstående personalen innebär en risk både med tanke på smidigheten i verksamheten och med tanke på klient- och patientsäkerheten, och för personalens förmåga att orka med arbetet.

Dessutom innebär partiella eller riktade permitteringar att personalen försätts i en ojämlig situation utan tillräckliga och rättvisa skäl, och de kan därför inte anses vara en lämplig eller rättvis lösning i en situation där varken besparingarnas varaktighet eller smidigheten och säkerheten i verksamheten har visats på ett tillförlitligt sätt.

Ställningstagande angående åtgärder som gäller fastigheter och lokaler

Personalorganisationerna konstaterar att arbetsgivarens förslag om ändamålsenlig användning av fastigheter, optimering av lokaler och förbättring av lokaleffektiviteten, något för vilket ett årligt sparmål på 250 000 euro har fastställts från och med 1.1.2027, inte har behandlats på det sätt som samarbetslagen förutsätter. Åtgärden har presenterats som ett allmänt sparmål utan konkreta åtgärder, tidsplan, fokusering eller tillräcklig bedömning av personalkonsekvenserna, och personalorganisationerna har inte fått några alternativ presenterade, och det har inte heller förts genuina förhandlingar om konsekvenserna för organiseringen av arbetet, arbetsförhållandena, platserna för utförande av arbetet eller personalens ställning.

Personalorganisationerna betonar att beslut som rör lokaler, arbetsställen, hybridarbete och arbete på flera platser kan få betydande konsekvenser för personalen, vilket förutsätter ett separat och lämpligt samarbetsförfarande innan beslut fattas och verkställs. Enbart en allmän skrivning om sparåtgärden uppfyller inte förhandlingsskyldigheten enligt samarbetslagen, och eventuella konkreta lokalarrangemang måste behandlas i ett nytt samarbetsförfarande innan de genomförs.

Dessutom anser organisationerna att det är ändamålsenligt att beslutet om en nedläggning av Söderkulla hälsostation omprövas med hänsyn till underutnyttjandet av hälsostationen och lokaleffektiviteten. Ekonomiska besparingar bör i första hand eftersträvas i fastighetskostnader och lokallösningar, inte så att de inriktas på personalen, som är en avgörande resurs för tjänsternas kvalitet och kontinuiteten i verksamheten.

Ställningstagande om vikariepoolen

Vi anser att avvecklandet av vikariepoolen är en mycket kortsiktig lösning, då verksamheten ännu inte hunnit utvecklas fullt ut och dess verkliga fördelar inte hunnit utvärderas. Vikariepoolen inrättades ursprungligen för att stävja den omfattande användningen av inhyrd arbetskraft och för att hålla nere kostnaderna.

Enligt responsen från fältet går det för närvarande inte att få tillräckligt med personal från vikariepoolen. Vi ser ändå detta klart som en utmaning som kräver utveckling, inte som ett skäl att lägga ner verksamheten. Det finns samtidigt lediga arbetspass i poolen, vilket tyder på ett problem med att möta utbud och efterfrågan. Detta skulle kunna åtgärdas genom systematisk uppföljning av verksamheten, datainsamling, strukturella förändringar och utvecklingsåtgärder, i stället för att besluta att helt lägga ned verksamheten. I den vikariepool för funktionshinderservicen som inrättades 1.3.2026 har det tvärtom inte funnits några lediga arbetspass, utan det finns ett stort behov av ytterligare personal och av att utveckla verksamheten. Enligt den signal som kommer från fältet skulle man också helst vilja anlita välfärdsområdets egna vikarier i stället för inhyrd personal, eftersom de egna vikarierna är bekanta, har fått en ordentlig introduktion och vet vad de gör.

Om vikariepoolen avvecklas och de anställda sägs upp kommer situationen totalt sett att bli sämre än den var innan poolen inrättades. Tidigare fanns det inom äldreomsorgen enhetsspecifika vikariearrangemang samt stadigvarande vikarier, vilket redan då ansågs otillräckligt i förhållande till personalbehovet. Nu återgår man till en verksamhetsmodell som redan en gång har konstaterats vara otillräcklig – och i praktiken till en lösning som är sämre än utgångsläget.

Det är också värt att notera att man i början av 2025, i samband med samarbetsförhandlingarna, uttryckligen beslutade att inrätta en vikariepool för att hålla nere kostnaderna, och nu är man i färd med att föreslå att den ska avskaffas efter en mycket kort verksamhetstid. En sådan snabb kursändring tyder på en inkonsekvent personalpolitik, vilket minskar förutsägbarheten och tilliten till arbetsgivarens långsiktiga planering.

I samband med inrättandet av vikariepoolen omplacerades personal som hade varit i reserv enligt följande i början av 2025: reservpersonal inom hemvården (1 chef och 20 närvårdare), reservpersonal inom boendeservicen (13 närvårdare), reservpersonal inom hälso- och sjukvården (3 sjukskötare och 4 närvårdare). Nu föreslås det alla dessa verksamheter ska läggas ned, trots att behovet av vikarier inte har minskat och inte kommer att upphöra. Det finns fortfarande ett reellt behov av vikarier, men man verkar vara på väg att avskaffa en fungerande lösning i egen regi utan att ha något trovärdigt alternativ att ersätta den med. Arbetsgivaren har emellertid en skyldighet att säkerställa att det finns tillräckligt med kompetent personal även vid plötslig och oförutsedd frånvaro.

Avsaknaden av egna vikarier som snabbt kan sättas in skulle avsevärt försämra tillgången på vikarier och, i en situation där personalstyrkan redan är nedskuren till ett minimum, öka risken för att man tvingas ta till dyrare och ofta även mindre kompetent service i form av inhyrd arbetskraft samt hamna i situationer där det inte går att få tag på vikarier alls. Detta skulle direkt leda till mera övertid och ökad arbetsbelastning för personalen.

Jämfört med inhyrd arbetskraft anser vi att den angivna besparingen på 300 655 euro inom den egna verksamheten ger en nytta som är obetydlig och som lätt går förlorad, eftersom den ökade övertiden och personalens arbetsbelastning sannolikt snabbt kommer att äta upp besparingen. Ur ett långsiktigt perspektiv vet vi redan nu att arbetskraftsbristen sannolikt kommer att förvärras på cirka två års sikt. I ett sådant fall skulle det vara särskilt svårt att rätta till situationen utan en befintlig vikariepool. Inrättandet av vikariepoolen våren 2025 har säkert bidragit till att kostnaderna för utryckningspenningen har minskat. Exempelvis uppgick kostnaden åren 2023–2024 till cirka 1,5 miljoner euro. År 2025 var kostnaden för utryckningspenningen drygt 376 000 euro. Det innebär en minskning på över en miljon euro.

Slutsats och förslag om vikariepoolens framtid

Mot bakgrund av ovanstående föreslår vi att vikariepoolens verksamhet fortsätter, utvecklas och utvidgas, och att den ännu ges en verklig möjlighet att visa att den fungerar. Samtidigt sägs systemet med egen koordination upp och extra arbetspass i ens "hembo" utnyttjas i större utsträckning än för närvarande i hela organisationen, i synnerhet i de enheter där personalbristen är störst. De begränsningar som arbetsgivaren själv har skapat för verksamheten bör undanröjas när det gäller bland annat vikariat vid semester och längre frånvaro, samt hinder för rekrytering av personal. Låt oss skapa ett välfungerande och tillförlitligt rapporteringssystem innan viktiga beslut fattas. Vi anser att detta är det enda förnuftiga och hållbara alternativet för att säkerställa organisationens verksamhet på både kort och lång sikt.

En ständig åtstramningspolitik kommer sannolikt på lång sikt att leda till högre kostnader, samt till en förvärrad brist på vårdpersonal och en försämrad stabilitet i verksamheten.

Anteckning om avvikande mening

Företrädarna för personalorganisationerna konstaterar att de har en avvikande mening i frågan. Enligt organisationernas uppfattning är de personalnedskärningar som lagts fram i samarbetsförhandlingarna, avvecklingen av vikariepoolen, nedskärningarna i utbildningsanslagen samt övriga anpassningsåtgärder som påverkar personalen betraktade som helhet kortsiktiga och bygger inte i alla avseenden på tillräckliga och precisa operativa eller ekonomiska grunder. Åtgärderna står i strid med tjänsternas kvalitet, personalens förmåga att orka med arbetet och personalens arbetshälsa samt med organisationens långsiktiga ekonomiska och operativa hållbarhet, varför personalorganisationerna inte kan godta de föreslagna åtgärderna.

Dessutom konstaterar personalorganisationerna att de helheter som behandlades under förhandlingarna omfattade flera områden som väsentligt påverkar personalen och vars innehåll och konsekvenser ännu delvis inte klargjorts vid tidpunkten för förhandlingarna. I synnerhet har man inte kunnat bedöma eller behandla personalkonsekvenserna av de förändringar som rör lokaler, organisations- och ledningsstruktur, lokaleffektivitet, hybridarbete, arbetsorganisation samt chefsarbetet på det sätt som samarbetslagen kräver, eftersom avgörandena har skjutits upp till den fortsatta beredningen eller genomförandefasen.

Personalorganisationerna anser att till den del de lösningar som påverkar personalen och lösningarnas konsekvenser i väsentlig grad klarnar först efter att samarbetsförhandlingarna har avslutats, kräver dessa ett nytt separat samarbetsförfarande innan beslut fattas och genomförs. Dessutom betonar organisationerna att förändringarna inom företagshälsovården måste främja förebyggande åtgärder och tidiga insatser, och att de inte får försämra personalens arbetsförmåga eller tillgången till tjänster. En eventuell organisationsreform bör genomföras på ett personalvänligt och kontrollerat sätt så att hela personalen verkligen får lära känna den nya organisationen och ledningen genom öppen dialog och tillräcklig kommunikation.

Underskrifter

Östra Nyland, 5.5.2026

På personalorganisationernas vägnar

Jyty rf
Huvudfackombud

Tehy rf
Huvudfackombud

Super rf
Huvudfackombud

FOSU rf
Huvudfackombud

JHL rf
Huvudfackombud