



# KOMMUNTEAMET

MEDLEMSINFO

DECEMBER

- Bedömning av konkurrenskraftsavtalet sidan 1
- AKTA: Avtalen träder i kraft den 1 februari 2017 sidan 2
- LAL, MHL och MCF slås samman och blir Loimu sidan 2
- Nya förmånsvillkor för vuxenutbildningsstöd sidan 3
- Ändringar i arbetsavtalslagen från och med början av 2017 sidan 4
- Ställningen för personer som sagts upp på grund av produktionsekonomiska orsaker förbättras sidan 5
- Ändringar i utkomstskyddet för arbetslösa sidan 6
- Kostnader som familjeledigheter orsakar utjämnas genom en engångsersättning sidan 7
- I yrkeslivet: Jaana Martikainen sidan 8

BILD: ISTOCK

## LEDARE

### Bedömning av konkurrenskraftsavtalet

**N**u när dammet har lagt sig kan man redan preliminärt överväga vilka effekter konkurrenskraftsavtalet som ingicks i början av sommaren har på kommunsektorn. Statsministern har nu i början av december glatt sig över den begynnande tillväxten av landets ekonomi. Har konkurrenskraftsavtalet någon påverkan eller inte?

Konkurrenskraftsavtalet påverkar såväl kommunernas som kommunanställdas ekonomi. Nedskärningen av semesterpenning gäller endast under en viss tid och en del av beloppet. Nedskärningen är 30 procent av de semesterpenningar som betalas under 2017–2019. Förlängning av arbetstid genomförs – inom alla kollektivavtalsområden – utan att ändra inkomstnivån. Det har inte avtalats om löneförhöjningar för 2017. Även efter detta förväntar sig landets regering mycket måttliga löneförhöjningar.

Också i fråga om arbetstagarens arbetspensionsavgift och arbetslöshetsförsäkringsavgift överförs en större andel som ska dras av från arbetstagarens lön, samtidigt som arbetsgivarens avgifter minskar. Konkurrenskraftsavtalet försämrade således inte anställningsförmånerna för kommunanställda.

Ur kommunernas synvinkel är förlängningen av arbetstiden en konkret följd. Det påverkar inte direkt så att kommunerna uppnår bättre ”resultat”. Man kan se effekter endast om man som konsekvens av förlängda arbetstider får effektivare kommundjänster eller om den förlängda arbetstiden minskar personalantalet.

Genom nedskärningen av semesterpenning inom offentliga sektorn finansieras sänkningen av alla arbetsgivares socialskyddsavgifter. Som en följd av detta kan kommunarbetsgivarna inte använda de lönepengar som ”blir över”,

utan de används till att fylla finansieringsluckan i socialavgifterna.

Nedskärningen av semesterpenningen minskade lönekostnaderna och som en följd minskades statsandelarna med motsvarande belopp.

I samband med att konkurrenskraftsavtalet undertecknades i slutet av augusti fördes en extra förhandling. Samtidigt som landets regering förberedde sig inför budgetmanglingen upptäckte man att den genomförda delvisa nedskärningen av semesterpenning för viss tid, förlängningen av arbetstid och ändringarna som gäller sjukförsäkringsavgifter leder till att kommunekonomin förlorar inkomster. Kommunerna får ju mindre skatteintäkter!

Huvudavtalsorganisationerna inom kommunsektorn – inklusive vår egen FOSU – tog upp frågan, eftersom nedskärningarna av anställningsförmåner enligt konkurrenskraftsavtalet genomfördes i syfte att bevara arbetstillfällena. I konkurrenskraftsavtalet avtalades även att dess effekt på kommunekonomin ska vara kostnadsneutral.

Huvudavtalsorganisationen föreslog åt landets regering att detta ska rättas till. Förhandlingar fördes under budgetmanglingen och som resultat av dessa ska staten ansvara för de uppskattade extra kostnaderna för kommunerna.



**Jaakko Korpisaari**  
ombudsman  
Akavas Specialorganisationer

# Avtalen träder i kraft den 1 februari 2017

Det kommunala tjänste- och arbetskolektivavtalet AKTA 2017 är i kraft 1.2.2017–31.1.2018.

## Centrala ändringar i avtalet

- Ingen löneförhöjning 2017.
- Delvis nedskärning av semesterpenning för viss tid. Semesterpenningen skärs ned med 30 procent under 2017– 2019. Ett separat tjänste- och kolektivavtal ingicks om nedskärningarna för tiden 1.2.2017–30.9.2019. Semesterpenningen betalas till sitt fulla belopp i anställningsförhållanden som upphör före 1.2.2017 och efter 1.10.2019.
- Veckoarbetstiden förlängs med 30 minuter från och med 1.2.2017. Den förlängda arbetstiden per vecka ska i regel planeras så i arbetsskiftsförteckningen att den utförs under en dag. Information om ändringar i det nya AKTA 2017-avtalet har getts i KT Kommunarbetsgivarnas cirkulär 04/2016 (07.10.2016) Allmänt kommunalt tjänste- och arbetskolektivavtal 2017 (AKTA 2017) [www.kuntatyonantajat.fi](http://www.kuntatyonantajat.fi) ■

# LAL, MHL och MCF slås samman och blir Loimu

**F**rån och med början av 2017 slås Akademiska Naturvetarförbundet, Forstmästareförbundet och Miljöspecialisternas centralförbund samman till ett nytt förbund. Namnet på förbundet blir Natur-, miljö- och skogsvetareförbundet Loimu rf. Genom sammanslagningens vill man bl.a. nå effektivare intressebevakning och bättre medlemstjänster. Samarbetet mellan förbunden som pågått länge har erbjudit en stabil grund för det nya förbundet.

Loimu har cirka 15 000 medlemmar, varav 11 000 egentliga medlemmar i ar-

betsför ålder. Av egentliga medlemmar arbetar cirka en tiondedel inom kommunsektorn; bland annat i miljöuppgifter, skogsvård, hälsoinspektörer, lärare och specialsakkunniga inom hälsovården.

## Ett sektorsövergripande förbund

Loimu är ett sektorsövergripande förbund: medlemmarna är utbildade biologer, biovetare, kemister, geologer, limnologer, forstmästare, miljövetare, meteorologer, geografer, statistiker, fysiker, matemati-

ker – och många andra. Medlemmarna i Loimu arbetar i nyckelbranscher med tanke på mänsklighetens välbefinnande och vår världs framtid – bl.a. inom miljöforskning och -skydd, i forsknings- och produktutvecklingsuppgifter i företag inom medicin- och kemiindustrin, inom skogsindustrin och -ekonomi samt uppgifter inom bioekonomi.

Den nya webbplatsen öppnas i början av 2017 på adressen [www.loiumu.fi](http://www.loiumu.fi). Förhandlingschef Kirsi-Marja Valariutta ansvarar för kommunsektorn i Loimu. ■



Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto



BILD: ISTOCK

# Nya förmånsvillkor för vuxenutbildningsstöd

Vuxenutbildningsstödet grunddel minskar med 15 procent och maximilängden minskar med fyra månader till 15 månader.

Landets regering planerade först att vuxenutbildningsstödet skulle ersättas med lånearrangemang. Man lyckades emellertid trygga vuxenutbildningsstödsystemet i arbetsmarknadsorganisationernas konkurrenskraftsavtal. Riksdagen har i slutet av november godkänt de ändringar av vuxenutbildningsstödet som grundar sig på konkurrenskraftsavtalet. Ändringarna träder i kraft i början av 2017.

Vuxenutbildningsstöd kan beviljas åt en vuxen som deltar i frivillig yrkesutbildning och tar studieledigt från ett anställnings- eller tjänsteförhållande. Även företagare kan få stöd för studier. Man avtalar om studieledighet med sin egen arbetsgivare.

Vuxenutbildningsstödet för löntagare kommer att finansieras helt av Arbetslöshetsförsäkringsfonden. Samtidigt görs följande justeringar i förmånsvillkoren: vuxenutbildningsstödet grunddel minskar med 15 procent och maximilängden minskar med fyra månader från 19 till 15 månader.

Enligt lagreformen träder ändringarna av vuxenutbildningsstödet i kraft den 1 januari 2017 enligt följande:

- Stödbeloppet ändras för alla som får vuxenutbildningsstöd den 1 augusti

**Om ansökan skickas in under 2016, kan maximitiden vara längre.**

2017 till den nivå som förskrivs i lagen.

- För de ansökningar om vuxenutbildningsstöd som anländer från och med den 1 januari 2017 är maximitiden för förmånen 15 månader enligt den nya lagen.
- Rätten till maximitiden på 19 månader enligt den gamla lagen består emellertid fram till den 31 december, om:
  - ansökan anländer till Utbildningsfonden senast den 31 december 2016 och om utbildningen börjar senast den 1 augusti 2017; eller om
  - personen ansöker om fortsättning på tidigare beviljat stöd för samma utbildning. I fråga om ansökningar som gäller fortsätt-

ning på stöd spelar det ingen roll vilket datum ansökan anländer.

För personer som tjänar mindre än 3 000 euro per månad minskar stödbeloppet med cirka 60 euro per månad. För personer som tjänar mer än 3 000 euro per månad är nedskärningen i stödet cirka 100–187 euro per månad.

Också i fortsättningen finansieras vuxenutbildningsstödet för företagare av staten. Beloppet för vuxenutbildningsstöd för företagare är samma som grunddelen. För närvarande är grunddelen 702,62 euro per månad. Grunddelen minskar med 15 procent från och med den 1 augusti 2017. Då är beloppet cirka 597 euro per månad beräknat enligt nivån för 2016.

Vuxenutbildningsstödet administreras av Utbildningsfonden, mer information [www.koulutusrahasto.fi](http://www.koulutusrahasto.fi). ■

**Petri Toiviainen**  
förhandlingschef,  
Högskoleutbildade samhällsvetare r.f.

**Kuntatiimi netissä > [kuntatiimi.fi](http://kuntatiimi.fi)  
Kuntatiimi på svenska > [kommunteamet.fi](http://kommunteamet.fi)**

# Ändringar i arbetsavtalslagen från och med början av 2017

Prövotiden förlängs och återanställningsskyldigheten lindras. Långtidsarbetslösa kan anställas som visstidsanställda utan grundad anledning.

**R**iksdagen har godtagit flera ändringar i arbetsavtalslagen (55/2001). I och med reformen kommer de bestämmelser som gäller prövotid, arbetsgivarens återanställningsskyldighet och grunderna för visstidsanställning att ändras.

Reformen grundar sig på landets regeringsprogram för 2015 och dess syfte är enligt regeringen att förbättra sysselsättningsmöjligheterna för långtidsarbetslösa, sänka tröskeln för arbetsgivare att sysselsätta nya anställda och öka arbetsgivarnas vilja att växa. I detta skede gjordes inga ändringar i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.

I skrivande stund väntar den nya lagen fortfarande på att republikens president ska stadfästa den och den ska träda i kraft i början av 2017.

## Prövotiden förlängs till ett halvt år

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en prövotid som inleder anställningsförhållandet. Under denna tid kan båda parterna häva avtalet endast genom att hänvisa till prövotidsvillkoret. Syftet med prövotiden är att ge båda parterna tid att överväga om det arbetsavtal som ingåtts motsvarar förväntningarna.

Man kan avtala om prövotid för såväl visstidsanställning som tillsvidareanställning. Hittills har maximilängden för prövotid i regel varit fyra (4) månader. I fortsättningen kan prövotiden vara högst sex (6) månader lång.

Dessutom skrevs i lagen en bestämmelse om att ifall arbetstagaren under prövotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga prövotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetsgivaren ska innan prövotiden går ut underrätta arbetstagaren om att prövotiden förlängts.

Innan den reformerade lagen träder i kraft tillämpas på gällande arbetsavtal den gamla prövotidsbestämmelsen. Likaså kommer alla inskrivningar i arbets- och tjänstekollektivavtal som avviker från lagen fortfarande att vara i kraft.

## Tiden för arbetsgivarens återanställningsskyldighet förkortas

I arbetsavtalslagen föreskrivs om arbetsgivarens återanställningsskyldighet. Arbetsgivaren ska erbjuda arbete till en tidigare anställd som arbetsgivaren sagt upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker och som fortfarande är registrerad som arbetssökande i arbets- och näringsbyrå, om arbetstagare behövs inom nio månader efter att anställningen upphört i samma eller likartade arbetsuppgifter som den uppsagda utförde. Syftet med bestämmelsen är att skydda arbetstagaren mot arbetslöshet och erbjuda honom eller henne möjligheten att återvända till ett arbete som motsvarar hans eller hennes kompetens.

I och med lagreformen förkortas återanställningsskyldigheten till fyra månader. Om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, är tiden för återanställande emellertid sex månader. Innan den reformerade lagen träder i kraft tillämpas den gamla återanställningsskyldigheten på anställningsförhållanden som upphört. Likaså kommer alla inskrivningar i arbets- och tjänstekollektivavtal som avviker från lagen fortfarande att vara i kraft.

Återanställningsskyldigheten gäller inte visstidsanställda eller anställda, vars arbetsavtal har sagts upp eller hävts på grund av skäl som har samband med arbetstagarens person, s.k. individuella grunder. Återanställningsskyldigheten gäller inte heller arbetstagare vars arbetsavtal har upphört på rund av prövotid.

## I början behövs ingen grundad anledning för visstidsanställning av en långtidsarbetslös

Enligt arbetsavtalslagen gäller ett arbetsavtal tills vidare, om det inte av grundad anledning har ingåtts för viss tid. Ett arbetsavtal som på initiativ av arbetsgivaren utan grundad anledning har ingåtts för viss tid ska anses gälla tills vidare. Begreppet ”grundad anledning” definieras inte närmare i lagen. I praktiken anses som lagliga grunder 1) arbetets karaktär 2) vikariat 3) praktik eller en annan orsak som jämföras med dessa samt 4) annan grund som hänför sig till företagets verksamhet eller det arbete som utförs.

I arbetsavtalslagen har nu upptagits en specialbestämmelse om att ingå ett arbetsavtal för viss tid med långtidsarbetslösa. Ett arbetsavtal som ingås för viss tid förutsätter inte ovan nämnda grundade anledning, om personen som ska anställas enligt arbets- och näringsbyråns har varit arbetslös arbetssökande utan avbrott under de senaste tolv månaderna. Ett anställningsförhållande på högst två veckor utgör emellertid inget avbrott i arbetslösheten. Det att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent utgör inget hinder för att avtalet ingås för viss tid.

Den maximala längden för den här typen av visstidsavtal är ett år. Avtalet kan förnyas högst två gånger inom ett år från det att det första avtalet för viss tid började löpa. Den sammanräknade totala längden för avtalen får dock inte överstiga ett år. ■

**Petri Toiviainen**  
förhandlingschef,  
Högskoleutbildade samhällsvetare r.f.



Sysselsättningsutbildningen som erbjuds av arbetsgivaren till uppsagda arbetstagare är en ny förmån.

# Ställningen för personer som sagts upp på grund av produktionsekonomiska orsaker förbättras

En del av arbetsgivarna blir skyldiga att erbjuda sysselsättningsfrämjande utbildning eller träning

**R**iksdagen har godkänt förbättringar i ställningen för personer som sagts upp av produktionsekonomiska orsaker. Förbättringarna utgår från arbetsmarknadsorganisationernas konkurrenskraftsavtal. Ändringarna ska träda i kraft i början av 2017 och de gäller arbetsavtalsförhållanden samt tjänsteförhållanden inom kommuner och staten.

I fortsättningen är arbetsgivaren skyldig att erbjuda arbetstagare som sagts upp av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker möjlighet att delta i sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar. Skyldigheten gäller arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda.

Utbildning eller träning ska erbjudas arbetstagare som arbetat hos arbetsgivaren i minst fem år. Principerna för ordnande av utbildning eller träning införs i personal- och utbildningsplaner enligt samarbetslagar.

## Utbildning som motsvarar en månads lön

Träningen eller utbildningen ska till sitt värde motsvara arbetstagarens kalkylerade lön för en månad eller den genomsnittliga månadsinkomsten för personal som arbetar vid samma verksamhetsställe som den uppsagda arbetstagaren, beroende på vilket belopp som är större.

Träningen eller utbildningen ska genomföras inom två månader från det att uppsägningstiden gick ut.

Arbetsgivaren och personalen har rätt omfattande möjligheter att avtala om ovan nämnda principer på ett annat sätt. En arbetsgivare som inte har iakttagit sin skyldighet är skyldig att

i engångsersättning till arbetstagaren betala ett belopp som motsvarar utbildningens eller träningens värde.

## Företagshälsovård under ett halvt år

Dessutom har arbetsgivaren i fortsättningen skyldigheten att ordna företagshälsovård åt den uppsagda arbetstagaren under sex månader efter att skyldigheten att arbeta upphör. Arbetsgivaren har rätt att få ersättning enligt sjukförsäkringslagen för nämnda tid. Arbetsgivaren är skyldig att ordna förebyggande företagshälsovård. Däremot är det frivilligt för arbetsgivaren att ordna sjukvård och annan hälsovård i samband med företagshälsovårdstjänster. Lagreformen ändrar inte denna situation: om arbetsgivaren inte ordnar sjukvård eller annan hälsovård för sina anställda, har inte heller uppsagda personer i och med lagändringen rätt till detta.

Inkomstskattelagen ändras så att sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som bekostas av arbetsgivaren inte betraktas som en skattepliktig förmån för arbetstagaren. Utbildning eller träning som ordnas efter att anställningsförhållandet upphört påverkar i regel inte rätten till arbetslöshetsförmån för den som blivit arbetslös.

Tillämpningsområdet för samarbetslagen ska utvidgas till att gälla sådana filialer till utländska sammanslutningar som regelbundet har minst 20 anställda. ■

**Petri Toiviainen**

*förhandlingschef, Högskoleutbildade samhällsvetare rf.*

# Ändringar i utkomstskyddet för arbetslösa

Utbetalningstiden för inkomstrelaterad dagpenning blir kortare och självrisktiden blir längre. Riksdagen beslutade om lagändringar i november.

**R**egeringen har under hösten gett riksdagen propositioner om skärpningar av utkomstskydd för arbetslösa. I skrivande stund har riksdagen godkänt endast en del av de föreslagna lagändringarna. Här presenteras de mest centrala:

## 1. Den maximala betalningstiden blir kortare

I och med lagändringen betalas inkomstrelaterad dagpenning i princip under högst 400 dagar. Från den maximala betalningstiden dras av 100 dagar om personen har högsts tre års arbetshistoria. Den maximala betalningstiden är 500 dagar, om personen då han eller hon uppfyller arbetsvillkoret har fyllt 58 år och har arbetat i minst fem år under de föregående 20 åren. Till skillnad från vad som gällde tidigare övergår den arbetslösa personen till att få FPA:s arbetsmarknadsstöd då den maximala betalningstiden 300/400/500 dagar uppfylls.

För närvarande betalas inkomstrelaterad dagpenning för högst 500 dagar. Betalning av förtjänstdel har minskats med 100 dagar när personen har en arbetshistoria som är kortare än tre år och då han eller hon har vägrat att delta i sysselsättningsfrämjande service. I sådana situationer är beloppet för de sista 100 eller 200 dagarna enligt räknaren för 500 dagar lika stort som grunddagpenningen.

Ändringen som gäller förkortning av den maximala betalningstiden gäller inte personer vars maximala betalningstid har börjat före den 1 januari 2017. Om betalningstiden för förtjänstdelen har minskats på grund av vägran att delta i sysselsättningsfrämjande service, återställs rätten till förtjänstdelen från och med den 1 januari 2017.

## 2. Självrisktiden förlängs

I och med lagändringen förlängs självrisktiden från fem dagar till sju dagar. Självrisktiden på sju dagar gäller för personer vars självrisktid börjar den 1 januari 2017 eller efter det.

Självrisktiden föreläggs då arbetslösheten börjar och då när arbetsvillkoret som är förutsättningen för inkomstrelaterad dagpenning uppfylls på nytt och den maximala betalningstiden börjar om på nytt. Förmån betalas inte för självrisktiden.

## 3. Ändringar som gäller utbetalning av förhöjningsdel

I nuläget betalas högre förmåner på basis av 20 års arbetshistoria för de första 90 förmånsdagarna. I och med lagändringen beviljas inte denna förhöjningsdel till personer, vars anställningsförhållande upphör efter den 1 januari 2017. Till personer, vars anställningsförhållande har upphört före den 1 januari 2017, kan man betala en förhöjd förtjänstdel på basis av lång arbetskarriär högst fram till den 30 juni 2017.

Förhöjningsdel betalas fortfarande för tiden för sysselsättningsfrämjande service.

Förhöjningsdelarnas nivå minskar från och med den 1 januari 2017 för alla som får förhöjningsdel. För personer som tjänar 1 000–3 000 euro minskar förhöjningsdelen med 23 procent.

## Arbetskraftspolitiska ändringar som föreslås av regeringen

Under hösten har regeringen föreslagit bl.a. följande ändringar som kan träda i kraft under 2017:

Kostnadsersättning betalas inte längre under tiden för frivilliga studier. Arbetsprovningens användningssyfte utvidgas under 2017–2018 så att arbetsprovning kan användas för att bedöma arbetstagarens lämplighet innan arbetsavtal ingås. Om en frivillig och högst en månad lång rekryteringsprovning leder till ett anställningsförhållande, dras provningstiden av från provotiden. Under rekryteringsprovningen betalas arbetslöshetsförmån utan den förhöjning eller kostnadsersättning som betalas för den tid man deltar i sysselsättningsfrämjande service.

Lagen om utkomstskydd för arbetslösa ändras så att arbetstagaren har rätt till jämkad dagpenning, om han eller hon är sysselsatt på heltid i företagsverksamhet under högst två veckor. Tidigare har jämkad dagpenning betalats endast om en arbetssökande är sysselsatt på deltid i företagsverksamhet.

I det arbetsvillkor som utgör en förutsättning för erhållande av arbetslöshetsdagpenning inräknas vid lönesubventionerat arbete 75 procent av de kalenderveckor som annars uppfyller arbetsvillkoret. Tidigare har veckorna ökat arbetsvillkoret som sådant. Även i fortsättningen samlas arbetsvillkoret in till sitt fulla belopp, om det är fråga om lönesubventionsarbete som ordnas utifrån sysselsättningskyldigheten för äldre.

Skyldigheten att ta emot arbete stramas åt bl.a. genom att häva skyddet för yrkesskicklighet, om det inte finns arbete som motsvarar personens utbildning och erfarenhet, genom att förlänga tiden utan ersättning (karens) samt genom att förutsätta att personen ska använda sin egen bil till arbetsresor utanför pendlingsregionen, om personen äger en bil. Det förutsätts inte att man ska skaffa en egen bil. ■

**Eija Puusa**

*Specialutbildades arbetslöshetskassa Erko*



*Fridfull jul och  
ett framgångsrikt nytt år 2017!  
önskar vi på Kuntatiimi*

## Kostnader som familjeledigheter orsakar utjämnas genom en engångsersättning

**R**iksdagen har i slutet av november godkänt en ändring av sjukförsäkringslagen, vars syfte är att jämna ut de kostnader som familjeledigheter orsakar arbetsgivarna. Orsaken till ändringen är regeringsprogrammet för 2015.

I syfte att främja jämlikt bemötande och sysselsättning av kvinnor, utjämnas de kostnader som kvinnliga arbetstagares familjeledigheter orsakar arbetsgivarna genom en engångsersättning på 2 500 euro. Stödet betalas ut till alla arbetsgivare som på grundval av arbets- eller tjänstekollektivavtalet eller ett arbets-

avtal betalar ut lön för minst en månad under moderskapspenningsperioden. Ett ytterligare villkor för att ersättningen ska betalas ut är att arbetsförhållandet till arbetsgivaren ska ha pågått minst tre månader innan moderskapspenningsperioden började och att arbetsförhållandet grundar sig på ett minst ettårigt arbetsavtal. Arbetstiden ska dessutom omfatta minst 80 procent av arbetstiden för en heltidsanställd i branschen när moderskapspenningsperioden börjar.

Stödet betalas med motsvarande förutsättningar även till arbetsgivare för

adoptivmodrar, om lön betalas ut under adoptivmoderns föräldrapenningsperiod.

Lagreformen träder i kraft de 1 april 2017. Lagen tillämpas om den första dagen då moderskapspennning eller föräldrapennning för adoptivmodrar betalas ut är den dag då lagen träder i kraft eller en dag som följer detta datum. ■

**Petri Toiviainen**  
förhandlingschef  
Högskoleutbildade samhällsvetare rf.

# I YRKESLIVET

## Jaana Martikainen, LVM, legitimerad näringsterapeut

N ringsterapeut f r vuxenbefolkningen i Vanda stad i enheten f r rehabiliteringsverksamhet inom social- och hälsovårdens verksamhetsområde. Min viktigaste arbetsuppgift  r personligt kundarbete. Jag m ter Vandabor som har sjukdomar som kräver n ringsbehandling eller som annars behöver stöd för att se över sin kost.

Som näringsterapeut  r jag även konsult för övriga yrkesm nskors inom social- och hälsovården i frågor som gäller kost. I arbetet ingår även annat expertarbete, såsom att ta fram n ringsr d och -rekommendationer.



*Den varierande kundkretsen  r kryddan i arbetet, säger Jaana Martikainen som arbetar som närings-terapeut i Vanda.*

### Vad tycker du bäst om i ditt arbete?

Den varierande kundkretsen  r kryddan i arbetet. Jag möter unga vuxna, vuxna i arbetsför ålder och  ldringar, människor från olika länder och Vandabor som skickats hit av mycket varierande orsaker. Kundm torna  r utmanande på många olika sätt: ibland sätter vi oss in i att ändra levnadssättet, ibland i de kostbehov som personer med många eller ovanliga sjukdomar har. I handledningssituationer måste man ge sitt allt för att komma fram till problemet, för att handledningen ska förverkligas och så att man gärna också kan få kunden att ta till sig ändringar som främjar hälsan.

Även de många samarbetsinstanserna ger en annan dimension åt arbetet. Arbetet f r mer inneh ll då man följer utvecklingen inom branschen genom att l sa och utbilda sig.

### Vad är det svåraste i ditt arbete?

Det svåraste  r att avgränsa sitt arbete. I Vanda, såsom även i andra kommuner, finns det få n ringsterapeuter. I Vanda  r vi två stycken, och befolkningsunderlaget  r cirka 210 000 Vandabor. Det finns ett större behov av både kundarbete och utvecklingsarbete som främjar hälsa och n ringsbehandling.

### Vilka kunskaper/färdigheter  r de viktigaste för att du ska lyckas i ditt arbete?

Utbildningen och behörigheten som legitimerad näringsterapeut ger djupa kunskaper om människans fysiologi, n ringsbehandling av sjukdomar och främjande av hälsa genom kost. Det  r väsentligt att man behärskar dessa aspekter. Goda kommunikationsfärdigheter  r nödvändiga och de utvecklas genom arbete. Det  r också viktigt att man  r företagsam, eftersom vi arbetar som en liten yrkeskår i primärvården inom ett omfattande samarbetsnätverk. ■

Ansvarig redakt r: Akavas Specialorganisationer, Jaakko Korpisaari, tfn 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi  
Kommunteamets redaktion:  
Akavas Specialorganisationers kommunikation  
Utkommer 2017: mars, juni, oktober, december  
Adressändringar: Medlemsf rbundet

## FÖRBUNDENS OMBUDSMÄN F R DEN KOMMUNALA SEKTORN

### Agronomf rbundet

Mari Raininko, förhandlingschef, tfn (09) 2511 1642  
mari.raininko@agronomiliitto.fi  
www.agronomiliitto.fi

### Akavas Specialorganisationer

Jaakko Korpisaari, ombudsman, tfn 0201 235 363  
jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi  
www.akavanerityisalat.fi

### DIFF – Ingenjörerna i Finland

Emilia Juslin, ombudsman  
tfn 040 865 1098  
emilia.juslin@diff.fi  
www.diff.fi

### Akademiska Naturvetarf rbundet LAL

Suvi Liikkanen, ombudsman  
tfn (09) 2511 1663  
suvi.liikkanen@luonnontieteilijat.fi  
www.luonnontieteilijat.fi

### Forstm staref rbundet

Tapio Hankala, verksamhetsledare  
tfn (09) 6840 8112  
tapio.hankala@metsanhoitajat.fi  
www.metsanhoitajat.fi

### Finlands Arkitektf rbund SAFA

Tapani Wahlberg, ombudsman, tfn (09) 2291 2208  
tapani.wahlberg@tek.fi  
www.safa.fi

### Finlands Ekonomer

Kosti Hyypp , ombudsman  
tfn 0201 299 253  
kosti.hyyppa@ekonomit.fi  
www.ekonomit.fi

### Finlands Juristf rbund

Kirsi Ven l inen, f rhandlingschef  
tfn (09) 8561 0328, 050 587 3528  
kirsi.venalainen@lakimiesliitto.fi  
www.lakimiesliitto.fi

### Teknikens Akademikerf rbund TEK

Tapani Wahlberg, ombudsman, tfn (09) 2291 2208  
tapani.wahlberg@tek.fi  
www.tek.fi

### Tradenomiliitto TRAL

Elena Gorschkow-Salonranta, ombudsman  
tfn 050-571 5655  
elena.gorschkow-salonranta@tral.fi  
www.tral.fi

### Högskoleutbildade samhällsvetare

Petri Toiviainen, förhandlingschef  
tfn 010 231 0354  
petri.toiviainen@yhiteiskunta-ala.fi  
www.yhiteiskunta-ala.fi

### Milj specialisternas centralförbund MCF

Arja Varis, intressebevakningschef  
tfn (09) 6226 8510  
arja.varis@ykl.fi  
www.ykl.fi