

kommunteamet

Medlemsinfo 3 | 2019 Oktober

BILD: ISTOCK



Ledare:

**Kommunsektorn
förbereder sig
inför avtals-
förhandlingar**

Sida 2

Felpermitterad

Sida 5



**Förhandlingsmål
förbereds**

Sida 3

**Polvijärvis röst
blir hörd**

Sida 9

**En garant
för god anda**

Sida 6

**Den nya förtroende-
mannaperioden
började 1.8.2019
– utbildning erbjuds**

Sida 7



Kommunsektorn förbereder sig inför avtalsförhandlingar

Huvudavtalsorganisationerna har så småningom börjat förbereda gemensamma mål för förhandlingsomgången. I olika avtalsbranscher granskas löneförhöjningarnas nivå och format, avtalsperiodens längd och så kallade testfrågor som kan gälla till exempel arbetshälsa. I förberedelserna tas hänsyn till lösningar i andra branscher som visar riktningen för löneförhöjningar.

Exportindustrin kommer åter att under ledning av Industriefacket och Teknologiindustrin rf visa vägen för innehållet för förhandlingslösningen. Det förväntas att exportindustrin försöker öka möjligheterna till lokala avtal i fråga om inriktning av förhöjningar.

Den största heta frågan är emellertid vilket öde den så kallade arbetstidsförlängningen i konkurrenskraftsavtalet har. Tas den bort och på vilket sätt? Betalar man något för borttagandet? Man bör komma ihåg att den inskrivning som i det senaste konkurrenskraftsavtalet förlängde arbetstiden gavs åt arbetsgivarna gratis.

Vi vet att de gällande kommunavtalen slutar att gälla 31.3.2020, då även arbetsfredsplikten upphör. Vår förhandlingsorganisation FOSU höjer under hösten sin organisationsberedskap ifall man inte uppnår ett godtagbart förhandlingsresultat utan påtryckningar. Det är bra också för våra medlemmar att vara beredda inför detta.

FOSUs mål för den offentliga sektorn är förhöjningar som ligger på minsta samma nivå som i de övriga branscherna. Exportindustrins lösningar beaktas då man avtalar om avtalsperiodens längd. Samtidigt håller FOSU fast vid enhetliga avtalsperioder för sina olika branscher.

Det finns inte ännu några exakta mål för förhöjningarnas storlek. Det är emellertid klart att förutom de övriga branschernas lösningar påverkas målen också av de utmanande utgångspunkterna i den offentliga sektorn, såsom löner som släpar efter, de tidigare nedskärningarna av semesterpenning samt den positiva utvecklingen som är långsammare inom den offentliga sektorn än inom den privata. FOSU betonar även procentuella allmänna förhöjningar. Man kräver anvisningar för lokala potter, genom vilka man säkerställer att de också inriktas till FOSU-grupper.

Kommunsektorns förhandlingar befinner sig ännu i ett rekognoseringskede. De egentliga förhandlingarna inleds i början av nästa år.

Målet för båda förhandlingsparterna är säkert att uppnå en tillfredsställande lösning innan det gamla avtalet går ut utan att man skulle hamna i en situation utan "arbetsfred".

Låt oss önska att vi inte skulle behöva gå så långt då vi försvarar rimliga arbetsvillkor för våra medlemmar i anställnings- och tjänsteförhållanden.

Jag önskar alla en riktigt god höst!

Hälsningar

Tapani Laurikainen

ombudsman

Teknikens Akademikerförbund TEK



Förbundens ombudsmän för den kommunala sektorn

Agronomförbundet

Outi Parikka, förhandlingschef

tfn (09) 2511 1642

outi.parikka@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

tfn. 040 585 0972

kansli@diff.fi

www.diff.fi

Finlands Arkitektförbund SAFA

Tapani Laurikainen, ombudsman

tfn (09) 2291 2208

tapani.laurikainen@tek.fi

www.safa.fi

Finlands Ekonomer

Ted Apter, ombudsman

tfn 0400 602 439

ted.apter@ekonomit.fi

www.ekonomit.fi

Finlands Juristförbund

Kirsi Venäläinen, förhandlingschef

tfn (09) 8561 0328, 050 587 3528

kirsi.venalainen@lakimiesliitto.fi

www.lakimiesliitto.fi

Högskoleutbildade samhällsvetare

Petri Toiviainen, förhandlingschef

tfn 010 231 0354

petri.toiviainen@yhteiskunta-ala.fi

www.yhteiskunta-ala.fi

Natur-, miljö- och skogsvetareförbundet Loimu rf

Janet Virtanen, jurist

tfn (09) 62268 553

janet.virtanen@loimu.fi

www.loimu.fi

Teknikens Akademikerförbund TEK

Tapani Laurikainen, ombudsman

tfn (09) 2291 2208

tapani.laurikainen@tek.fi

www.tek.fi

Tradenomiliitto TRAL

Elin Blomqvist-Valtonen, ombudsman

tfn 040 775 3040

elin.blomqvist-valtonen@tral.fi

www.tral.fi

Ansvärik redaktör: Akavas Specialorganisationer, Jaakko Korpisaari, tfn 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
Kommunteamets redaktion:

Akavas Specialorganisationers kommunikation

Utkommer 2019: februari, juni, oktober, december

Adressändringar: Medlemsförbundet

FOSU förbereder gemensamma arbetslivsmål för alla sina sektorer

Avtalshösten inleddes med förhandlingar inom exportbranscherna. Kommunsektorn förbereder sig redan intensivt inför vårens förhandlingar.

Exportindustrin har öppnat en avtalsförhandlingsomgång i augusti. Initiativtagaren har en viktig position, eftersom den traditionellt drar upp linjer för löneförhöjningsnivån och till exempel för hur arbetsgivaren svarar på frågan om ersättning av de extra timmar som konkurrenskraftsavtalet medför.

Inom kommunsektorn betonar KT Kommunarbetsgivarna att kommunsektorn förhandlar utifrån sina egna utgångspunkter. En gemensam oro för avtalsparterna inom kommunsektorn är kommunernas ekonomiska situation och återställande av finansiering i och med försämringarna i konkurrenskraftsavtalet.

FOSUs målförberedelser intensifieras

Vår förhandlingsorganisation Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU har förberett sig inför vårens avtalsförhandlingar genom att utarbeta mål. FOSU ställde i våras frågor till sina medlemsförbund om mål som FOSUs organ förbereder och preciserar under hösten och vintern.

I början av hösten har fokus på målarbetet legat på förberedelse av arbetslivsmål. FOSU ordnade workshoppar om balans mellan arbete och fritid samt utveckling av kompetens. Målet är att identifiera och konkretisera för alla arbetsmarknadssektorer som representeras av FOSU gemensamma arbetslivsmål och ta fram idéer som kan utnyttjas i olika sektorer.

SuPer och Tehy sade upp huvudavtalet

Det lönekrav som Tehy redan uttryckt samt att Tehy och SuPer i slutet av september för sin del sade upp kommunsektorns huvudavtal påverkar hur de kommande förhandlingarna fortlöper.

Det kommunala huvudavtalet definierar vilka som är kollektiv- och tjänstekollektivavtal inom kommunsektorn och vilka som förhandlar om dem. Huvudavtalet slutar gälla 31.3.2020, deg vill säga samtidigt som kollektivavtalen.

SuPer och Tehy vill förhandla om ett nytt huvudavtal där vårdbranschen skulle ha ett eget kollektiv- och tjänstekollektivavtal

Kommunsektorns förhandlingsparter

Arbetsgivare

KT Kommunarbetsgivarna

- Kommuner
- Samkommuner

Kommunerna och samkommunerna har cirka 421 000 tjänsteinnehavare och arbetstagare (oktober 2018). AKTA är den största avtalsbranschen inom kommunsektorn och omfattar 310 000 000 löntagare.

Huvudavtalsorganisationer

FOSU

Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU

- Akavas förbund

JAU

Julkisen alan unioni JAU

- Offentliga och privata sektorns funktionärsförbund Jyty
- Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL

KoHo

Kommunsektorns utbildade vårdpersonal KoHo

- Tehy
- Finlands närvårdar- och primärskötarförbund SuPer
- Suomen Palomiesliitto SPAL

- inom social- och hälsovårdsbranschen. I det nuvarande avtalssystemet för kommunsektorn är lärarnas avtal, läkarnas avtal och avtalet för teknisk personal egna avtalsbranscher.

FOSU lugnar ner sina medlemmar

FOSU betonar att SuPers och Tehys uppsägande inte har omedelbara effekter på medlemmarnas ställning. Huvudavtalet samt tjänste- och arbetskollektivavtalen tillämpas till 31.3.2020. Under våren 2020 förs förhandlingar om innehållet i de kommande avtalen.

Enligt FOSUs åsikt är målet om ett separat social- och hälsovårdsavtal som gäller hela personalen inom social- och hälsovårdsbranschen inte problemfri. Ännu vet man inte hurdan den nya social- och hälsovårdsreformen skulle vara, hur mycket personal som eventuellt skulle övergå någon-

stans och inom vilken tidsram övergången skulle ske. Personalen inom social- och hälsovårdsbranschen har organiserat sig i många förbund, så alla parter kommer att förhandla om avtalet. Social- och hälsovårdsavtalet kan inte jämföras med lärar- eller läkaravtal, eftersom OAJ och Finlands Läkarförbund representerar ensamma sina yrkeskårer.

FOSU kommer att fortsätta att utveckla arbetsvillkoren för social- och hälsovårdspersonalen i de pågående arbetsgrupperna och förbereder sig för att förbättra arbetsvillkoren under den nästa förhandlingsomgången. ■



Jaakko Korpisaari
förhandlingschef
Akavas Specialorganisationer

TS

Kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtal för teknisk personal

Nyheter från tekniska sektorn

Mångfalden av lönesystem skapar osäkerhet

För drygt två år sedan kom det fram av vårt samarbetsförbund FKT:s enkät att i knappa hundra kommuner tillämpas inte avtalet för den tekniska sektorn korrekt. Man ingrep snabbt i situationen. Som hjälp hade man utbildningar som gällde tillämpningen av tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunernas personalförvaltning och förtroendemän. Man hade avtalat om utbildningarna under den förra avtalsomgången. Genom att öka medvetenheten utvecklades situationen i en bättre riktning.

Förutom utbildningar har vi haft regelbundna möten med KT Kommunarbetsgivarna. På mötena har vi gått igenom de kommuner där det fortfarande förekommer brister i tillämpningen av tjänste- och arbetskollektivavtalet. Då har problemen oftast berott på att lönesystemet är i strid med avtalet, vilket inte kan åtgärdas snabbt.

Situationen har blivit bättre under två år: numera förekommer det brister i endast drygt tio kommuner, då utgångsläget var brister i knappt hundra kommuner. Vi hoppas att framstegen också har synts för personalen.

Hjälp från en avtalshandbok?

Problemen som gäller tillämpning av det tekniska avtalet har pågått en längre tid. Bakom dem ligger en brokig lönesystemspraxis som skapar mycket osäkerhet.

En avtalshandbok, som följer som bilaga till avtalet, har varit till god hjälp och ett rättesnöre för arbetsgivaren vid

tillämpning av tjänste- och arbetskollektivavtalet. Avtalshandboken är emellertid inte juridiskt bindande och handboken har inte uppdaterats under de senaste åren.

Det har också förekommit svårigheter med att direkt lyfta fram förtydligande punkter i avtalshandboken som förpliktande avtalstexter, varvid arbetsgivaren borde förbinda sig till dem.

Ur arbetstagarens perspektiv skulle man genom att göra lönesystemen öppnare och tydligare minska känslan av osäkerhet, vilket skulle förbättra arbetsmotivationen och därigenom även arbetsproduktiviteten. Skulle inte upprätthållande av arbetsmotivation också vara förenligt med arbetsgivarens intressen? Naturligtvis skulle man i detta sammanhang även kunna uttrycka detta i ännu större omfattning: detta skulle också gynna kommuninvånarna!

Senare på hösten inleds åter nya förhandlingar för att fortsätta avtalet som upphör att gälla 31.3.2020. En stor utmaning i förhandlingarna är att föra vidare de ovan nämnda frågorna. Förhoppningsvis ser vi nu lite ljus i slutet av tunneln. Det är en utmaning att göra praxisen tydligare, men inte omöjligt om man bara hittar viljan på både arbetstagar- och arbetsgivarsidan. ■

Tapani Laurikainen
ombud,
teknikens Akademikerförbund TEK

Samarbete vid permitteringar

Ersättning till permitterade i Uleåborg

Högsta domstolen gav i augusti ett beslut som gällde de tidigare permitteringarna i Uleåborg. Tillräckliga samarbetsförhandlingar hade inte förts före permittierungsbeslutet, så de permitterade fick en ersättning enligt lagen om samarbete i företag.

Beslutet är aktuellt eftersom antalet samarbetsförhandlingar med anknytning till besparingar har ökat något i kommunsektorn. En traditionell besparingsåtgärd är permitteringar av personal på viss tid.

Bakgrund till fallet

Uleåborg stad förde under hösten 2013 samarbetsförhandlingar med sina anställda om de besparingsmål som gällde personalutgifter och som förutsattes i budgetförslaget. Under dessa förhandlingar behandlades knappt permittering som en åtgärd för att genomföra besparingar.

Stadsstyrelsen föreslog – **först efter** de samarbetsförhandlingar som förts under hösten 2013 – åt fullmäktige att besparingsmålet på 5 miljoner euro genomförs genom att permittera hela personalen under cirka en vecka. Stadsfullmäktige fattade ett beslut enligt förslaget 2.12.

Stadsfullmäktige gav efter fullmäktigebeslutet, i januari 2014, anvisningar om permitteringen. Staden förde först utifrån dessa anvisningar, våren 2014, samarbetsförhandlingar om detaljerna för det praktiska genomförandet av permitteringen med sin anställda.

Den rättsliga bedömningen

Högsta domstolen ansåg att Uleåborg stad hade avgjort frågan om permittering på fullmäktigemötet i december 2013. Högsta domstolen konstaterade att staden **borde före beslutet** om permittering ha fört förhandlingar enligt 4 § 1 mom. 4 punkt i lagen om samarbete i företag.

Enligt högsta domstolen uppfyllde inte samarbetsförhandlingarna under hösten 2013 kriterierna för den kommunala lagen om samarbete i företag gällande förhandlingsförslaget och den information som gavs åt de anställda. Till exempel hade man knappt behandlat permittering som ett alternativ. Därmed blev det inte påvisat att staden skulle ha "i en anda av samarbete och i syfte att uppnå enighet förhandlat med sina anställda om grunderna för, verkningarna av och alternativen för den permittering som förbereddes".

Eftersom Uleåborg stad hade försummat sin samarbetskyldighet ålades den att betala en gottgörelse enligt lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare till sina permitterade anställda som väckt talan. Storleken på gottgörelsen fastställdes till 1 500 euro per anställd.

Petri Toiviainen

förhandlingschef

Högskoleutbildade samhällsvetare

Lagen förpliktar till samarbetsförfarande innan beslut fattas

I lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare föreskrivs att bland annat överföring av arbetstagare till anställning på deltid, permittering eller uppsägning, om dessa åtgärder vidtas av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker behandlas samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen (4 § 1 mom. 4 punkt i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare).

Dessutom finns följande bestämmelse i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbets-

tagare: Om det i kommunens budgetförslag förutsätts åtgärder vilkas genomförande sannolikt leder till flera uppsägningar, överföringar till anställning på deltid, permitteringar eller avsevärda försämringar i anställningsvillkoren, skall åtgärderna behandlas vid samarbetsförfarande innan kommunstyrelsen ger sitt slutliga budgetförslag till fullmäktige (4 § 2 mom.).

Högsta domstolen tog i sitt avgörande om Uleåborg stad som gavs i augusti 2019 HD 2019:66 ställning till tolkningen av dessa bestämmelser. ■

En garant för god anda

”**K**ommundirektörens arbete är mycket mångsidigt. I det ingår ledning av kommunorganisationen, men även att skapa en plattform för samarbete för gemenskapen i hela kommunen; för kommuninvånarna, företag, samfund.

Att säkerställa kommunorganisationens funktionsförmåga och en god anda mellan olika aktörer är en av mina mest centrala uppgifter. Detta innebär oändliga samarbetsmöten med olika aktörer. Dessutom är kommunens intressebevakning (inte endast kommunorganisationens, utan gemenskapens) allt viktigare.

Det absolut bästa är upplevelserna av att man har gjort något tillsammans. Vare sig det är fråga om samarbete som görs med ledningsgruppen, kommunstyrelsen, kommunfullmäktige eller till exempel företagare som leder till konkreta resultat. Då känner man sig som en vinnare!

Sådant kan till exempel vara ett erkännande som vår kommun får för arbete som görs för att utveckla livskraften och företagarevänlighet. Suomussalmi utsågs till livskraftskommun i Kajanalands län i september på företagargalan i Kajanalands län (Kainuun Yrittäjägaala). Erkännandet kändes särskilt bra eftersom vi hade satsat mycket på företagarsamarbete bland annat genom gemensamma tillställningar och genom att skapa en arbetsgrupp för livskraft med medlemmar från stadsfullmäktige, företagarmedlemmar och sakkunnigmed-

lemmar från stadens livskraftstjänster. Den positiva feedbacken om utvecklingen av samarbete värmer.

– Tony Blair har sagt: ”The art of leadership is saying no, not saying yes. It is very easy to say yes.” Särskilt i den här ekonomiska situationen sammanfattar detta en av de största utmaningarna i mitt arbete. Det vore mycket trevligare att förhålla sig positivt till otaliga bra projekt som man presenterar för oss i kommunen. Nästan alla idéer är sådana att man skulle vilja säga ”ja” till dem, eftersom de har genuint goda mål. På grund av den ekonomiska situationen måste man ofta svara ”nej”.

– Jag kan inte säga vilka personliga egenskaper som gör en bra kommundirektör. Jag försöker själv möta många olika människor och alltid hitta tid för att prata några minuter med så många som möjligt. ■

Vem?

Erno Heikkinen

- Kommundirektör för Suomussalmi
- Medlem i Akavas Specialorganisationer och Kommunala specialister – Kumula ry

Förtroendemannens utbildningsväg 2019

Syftet med förtroendemannautbildningen är att ge FOSUs förtroendemen som svarar för den lokala intressebevakningen goda färdigheter att verka i intressebevakningsuppgifter på arbetsplatser inom den offentliga sektorn. Man har tagit fram för förtroendemen en utbildningsväg, och då man går igenom dess olika delområden får man omfattande kompetens och behövliga kunskaper och färdigheter för att vara förtroendeman.

Förtroendemannens utbildningsväg

Grundkurser

- 1 Det kommunala avtalssystemet, förtroendemannens ställning
- 2 AKTA-avtalet

Fördjupande studier

- 3 AKTA Lönekapitel
- 4 AKTA Arbetstidskapitel
- 5 Samarbete, lokala avtal

Förtroendemannens färdigheter

- 6 Förhandlingsförmåga
- 7 Kommunikation
- 8 Påverkan

På grundkurserna sätter man sig in i förtroendemannasystemet och förtroendemannens ställning (kurs 1) och AKTA-avtalet från pärm till pärm (kurs 2).

På fortsättningskurserna fördjupar man sig som sakhelheter i innehållet i AKTA.

Förhandlingsdagarna fokuserar på aktuella frågor samt förändringar i lagstiftningen, kollektivavtal och arbetsmetoder.

På fortsättningskurserna och förhandlingsdagarna lär man sig också förhandlingsfärdigheter (6), kommunikation (7) och påverkan (8).

I fortsättningen anges kursens huvudsakliga innehåll i inbjudningarna med utbildningsvägens nummer. Man behöver inte delta på grundkurserna före de övriga kurserna, men det rekommenderas. Man kan välja kurser enligt eget behov, intresse och sin arbetssituation. Målet är att man går igenom varje helhet under den treåriga förtroendemannaperioden. Man behöver inte genomföra kurserna i nummerordning.

Förtroendemannen är skyldig att uppdatera sitt eget kunnande. ■



Förtroendemannautbildningar hösten 2019

Kurs	Tidpunkt	Utbildningsväg
Fortsättningskurs för förtroendemän	29–30.10.2019	3
Grundkurs för förtroendemän	12–13.11.2019	1
Landskapsförbundens förtroendemannakurs	19–20.11.2019	8
Förtroendemännens förhandlingsdagar	3–4.12.2019	8

Förtroendemännen får en personlig inbjudan per post.

Förtroendemannautbildningarna är fackföreningsutbildningar enligt kommunsektorns utbildningsavtal. Utbildningen sker under arbetstid. Utbildningen är avgiftsfri för deltagarna.

Den godkända förtroendemannautbildningen för kommunsektorn 2019 finns i KT Kommunarbetsgivarnas cirkulär 14/2018 bilaga 1 FOSUs utbildningar www.kt.fi.

FOSU och medlemsföreningarna utbildar förtroendemän.

Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf är en huvudavtalsorganisation inom kommunsektorn som övervakar sina medlemmars juridiska, arbetsmarknadsrelaterade, ekonomiska och sociala intressen. FOSU förhandlar om kollektivavtal inom kommunsektorn och har ett förtroendemannanätverk i kommunerna och samkommunerna.

Inom kommunsektorn svarar FOSU för utbildningen av huvudförtroendemän. FOSUs medlemsföreningar svarar för utbildningen av FOSUs förtroendemän.

Oavsett sin egen organisering är alla förtroendemän FOSUs förtroendemän.

JEA, KA, STHL, Talentia och VAKAVA samarbetar i fråga om utbildning av förtroendemän som arbetar i kommuner och samkommuner. 29 Akava-förbund deltar i samarbetet. JEA och VAKAVA är Akava-förbundens samarbetsorganisationer i FOSUs intressebevakning.

1. Offentliga sektorns förmän och specialister JEA

- Akavas Specialorganisationer
- Driftingenjörförbundet i Finland DIFF
- Finlands Arkitektförbund SAFA
- Finlands Ekonomer
- Finlands juristförbund
- Teknikens Akademikerförbund TEK
- Tradenomförbundet TRAL
- Högskoleutbildade samhällsvetare YKA

2. Sakkunniga i Rehabiliteringsbranschen

- Finlands Fysioterapeuter
- Finlands Ergoterapeutförbund

3. Fackorganisationen för högutbildade inom socialbranschen Talentia

4. Finlands Hälsovårdarförbund FHVF

5. VAKAVA

- Agronomförbundet
- Akavas sjukskötare och TAJA
- Fackförbundet Ava
- Akavas Allmänna Grupp
- Diakoniarbetarnas Förbund
- Kasvatuksen ja nuorisotyön asiantuntijat KNT
- Kyrkans akademiker AKI
- Natur-, miljö- och skogsvetareförbundet Loimu
- Professorsförbundet
- Befälsförbundet
- Finlands farmaciförbund
- Finlands Polisorganisationers Förbund
- Finlands Psykologförbund
- Finlands Talterapeutförbund
- Finlands Företagshälsovårdareförbund
- Upseeriliitto

Framstegsarenan lyfter fram bra exempel

Processerna för att utveckla kommunikationen i Kuhmo och Polvijärvi är exempel på utvecklingsgärningar som det finns över 500 av på Kuntekos Framstegsarenan. Gärningarna kommer från olika håll av Finland och många olika verksamhetsområden. Målet är att synliggöra för alla utvecklingen av arbetslivet och det goda arbetet inom kommunsektorn.

www.kunteko.fi/tekojen-tori ■



På Framstegsarenan: Polvijärvis röst blir hörd

Polvijärvi kommun i norra Karelen med åkrar och bylandskap fanns det ingen systematisk kommunikation före 2018. Man hade kunnat berätta många berättelser om kommunen åt utomstående, men berättelserna nådde inte sin publik. Också anspråkslöshet utgjorde ett hinder för att "skryta för mycket".

Alltid behöver man emellertid inte uppnå det omöjliga för att få sin röst hörd. Ibland räcker det med att anställa en extra människa och att införa ett nytt sätt att tänka.

– Kärntanken i vår kommunikationsstrategi är att kommunikation tillhör alla. Man är öppna, positiva och använder flera kanaler samt är inte för anspråkslösa. Ansvar för kommunikation tillhör även olika enheter, eftersom de kan allra bäst berätta om sitt eget arbete, berättar **Anni Lampinen** som började arbeta 2018 som den första kommunikationssekreteraren i Polvijärvi.

Även invånarna i Polvijärvi inspireras till att starkare berätta bra berättelser för utomstående.

Hittills har det nya angreppssättet i kommunikationen fått beröm från såväl kommuninvånarna och de anställda.

– Man måste kommunicera om man vill att rösten ska bli hörd, sammanfattar Lampinen. ■



På Framstegsarenan: Stadsdirektören går i täten, personalen följer

Kuhmo är det tydligt att en kommunikationsstrategi där stadsdirektörens blogginlägg, inlägg i sociala medier och offentliga närvaro har en central ställning fungerar.

Kuhmo och **Tytti Määttä** har varit mycket i medier, i och med Instagram och Snapchat tar unga Kuhmobor mer kontakt, det kommer ständigt positiv feedback för framåtandan. Det senaste nya är att Tytti Määttä utsågs till Årets landsbygdsansikte eftersom hon med sin fräscha kommunikation har gett positiv synlighet åt landsbygden.

Även den drivande kraften, dvs. personalen, har tagits med för att föra vidare glädjebudskapet från Kuhmo. Man har startat i staden ett kommunikationsteam där entusiastiska anställda från olika delar av stadsorganisationen har kommit med. En kommunikation som gäller övergripande hela staden gör allas röst hörd. Man har gett utbildning i kommunikation i sociala medier, personalen får information aktivt och på sommaren har man kunnat se unga agenter inom sociala medier i Kuhmo.

Ekonomidirektör **Eija Jansson** som också svarar för HR-frågor i Kuhmo stad berättar att öppenhet och glädje har ökat i Kuhmo stad.

– Den positiva feedback som Kuhmo får har ytterligare höjt den egna arbetsplatsens anseende och uppmuntrar till att berätta goda saker om staden. Läs mer om gärningar för att utveckla Polvijärvi och Kuhmo www.kunteko.fi/ajankohtaista/tekojen-tori-viestintaa-kehittamalla. ■

Många ungdomar i Polvijärvi har tagits med för att föra vidare det goda budskapet om hemkommunen. Ungdomarnas röst blir hörd till exempel med hjälp av artikelserien Hyvä tyyppi som ges ut på webbplatsen Nuorten Polvijärvi.