

# kommunteamet

Medlemsinfo 4 | 2020 December

BILD: ISTOCK



Ledare:

**Njut av att ha ledigt!** Sidan 2

**Corona ökade psykologers belastning** Sidan 4

**Vilka delar av välfärdsområdena väcker frågor?** Sidan 7

Direktör för bibliotekstjänster:

**Även chefer behöver intressebevakning**

Sidan 3

**KunTeko var den kommunala sektorns gemensamma kraftansträngning**

Sidan 8



# Sträva efter att koppla av – åtminstone under helgen

Julen är redan nära och utöver den traditionella julstressen väntar alla med spänning vad coronasituationen medför. Samtidigt känns det som om världen måste bli färdig både i arbetet och under fritiden. Låter det här bekant?

Det gångna året har varit tungt, särskilt psykiskt. Stora förändringar har kraschat på oss och att lära sig nya verktyg och verksamhets sätt har säkert utmattat även de bästa digikunniga.

De negativa nyheterna om den ekonomiska situationen och oron över arbetsplatserna har skapat mer tryck i det vardagliga arbetet. Vi lever i en tid där vi ständigt är omgivna av stimulus. Vi får kontinuerligt meddelanden i arbetets e-post och de sociala medierna, även utanför arbetstiden. Arbetsdagarna kan bli långa och mörkret stjälar resten av krafterna efter arbetsdagen. Brådskan, den väldiga arbetsbördan och allt annat som ska göras inför julen gör inte denna ekvation något lättare.

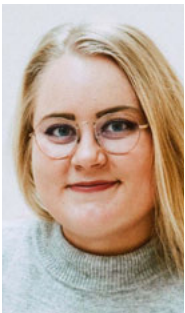
Inte underligt att hjärnan tröttnar. Det är förstås viktigt att ta hand om sin fysiska hälsa till exempel genom att jogga eller motivera på annat sätt, men man får inte heller glömma hjärnan och den mentala hälsan. Ett bra första steg är att vara barmhärtig mot sig själv, både vad gäller julen och vad gäller allt annat. Världen blir nödvändigtvis inte färdig för den här julen heller. Det är helt okej.

När det är dags för längre ledigheter är det viktigt att kunna koppla av från alla vardagliga sysslor och låta bli att tänka på arbetet, ens för några dagar. Det är inte bra för någon att man tänker på arbetet just då när man ska vara närvarande.

Det här handlar inte endast om julhelgen utan i allmänhet om alla de stunder som är reserverade för vila: återhämtning betyder inte endast att man återhämtar sig efter träning, utan man ska också låta hjärnan vila. Vila å sin sida kan betyda vad som helst mellan himmel och jord, så länge som du gör något som du själv gillar och finner avkopplande. Webben är full med yogavideor, hantverkstips och bokklubbar som kan ge dig mer idéer för dina lediga dagar, oberoende av om du är hemma eller hos släktingar. Vad ditt sätt att koppla av än är, är det dock bra att komma ihåg säkerheten, i synnerhet med tanke på corona.

Förhoppningsvis kan du senast nu koppla av och inte tänka på vardagliga sysslor, vila benen och njuta av dina lediga dagar. Du har förtjänat det.

Oberoende av corona hoppas jag att du och dina nära och kära kan njuta av riktigt ljuvliga stunder tillsammans och separat.



**Veera Hellman**  
sakkunnig  
Finlands Ekonomer

## Förbundens kontaktpersoner

### 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, arbetslivsexpert  
tfn (09) 2291 2208  
tapani.lautikainen@tek.fi  
www.safa.fi

### Finlands Ekonomer

Veera Hellman, sakkunnig  
tfn 050 3858 229  
veera.hellman@ekonomit.fi  
www.ekonomit.fi

### Finlands Juristförbund

Kirsi Venäläinen, förhandlingschef  
tfn (09) 8561 0328, 050 587 3528  
kirsi.venalainen@lakimiesliitto.fi  
www.lakimiesliitto.fi

### Finlands Psykologförbund rf.

Katja Vähäkangas, föreningskoordinator  
katja.vahakangas@psyli.fi  
www.psyli.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

Marjaana Kousa, jurist  
tfn (09) 6226 8542  
marjaana.kousa@loimu.fi  
www.loimu.fi

### Teknikens Akademikerförbund TEK

Tapani Laurikainen, arbetslivsexpert  
tfn (09) 2291 2208  
tapani.laurikainen@tek.fi  
www.tek.fi

### Tradenomit

Ville-Veikko Rantamäki, arbetsmarknadsdirektör  
tfn 040 832 6682  
ville-veikko.rantamäki@tradenomi.fi  
www.tradenomi.fi

Ansvärlig redaktör: Akavas Specialorganisationer,  
Jaakko Korpisaari, tfn 0201 235 363,  
jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi  
Kommunteamets redaktion:  
Akavas Specialorganisationers kommunikation  
Utkommer 2020: majrs juni, oktober, december  
Adressändringar: Medlemsförbundet  
www.kuntatiimi.fi

## I biblioteket under coronatiden

## "Vi har levt i stunden"

**S**alla Palmi-Felin är direktör för bibliotekstjänsterna i Lahtis. Biblioteken har diskuterats i år eftersom man under coronatiden har varit tvungen att begränsa de offentliga tjänsterna och människornas samsamkomster i offentliga lokaler. På våren stängde biblioteken sina dörrar för kunderna, och i kommunerna började man permittera bibliotekens personal.

**Den finländska arbetsmarknaden har ofta beskrivits som styv, men å andra sidan har permitteringsförordningen också lovordats under coronakrisen som ett flexibelt alternativ för uppsägning. Hur själv upplevde du de åtgärder som vidtogs i rask takt i biblioteken under våren, Salla Palmi-Felin?**

– Jag anser att det är bra att det inte är möjligt att vidta radikala åtgärder på alltför lätta grunder eller med en mycket snabb tidtabell, utan att det krävs lite återhållsamhet. Till exempel coronakrisen visade att en del av kommunerna snabbt avbröt exempelvis biblioteksarbeten även om endast en del av arbetstagarnas arbete var fysisk kundservice. Permitteringar har jag sällan sett leda till någon egentlig nytta för kommunerna, utan det är mer fråga om en kosmetisk åtgärd. I stället visade vårens coronasituation att arbetstagarna också har kompetens och vilja att övergå till ersättande uppgifter om situationen så kräver.

**Hurdant är biblioteksarbete, och hurdant är det att leda det?**

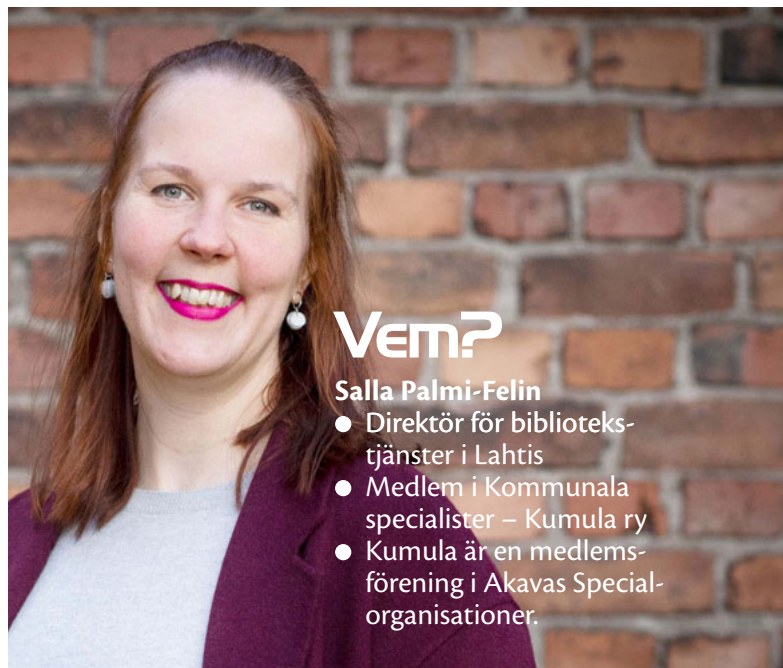
– Biblioteksarbete är ofta mycket hektiskt, men under coronakrisen har vi om möjligt levt även mer i stunden. Situationerna förändras snabbt och man måste genast reagera på dessa förändringar och se till att både personalen och kunderna vet vad som händer. Samtidigt strävar vi efter att säkerställa trygga tjänster i biblioteken både för personalen och för kunderna och att överföra så många tjänster som möjligt till webben.

**Vad har ni händerna fulla med just nu? Förutom corona, förstås.**

– Vid sidan av corona planerar vi för stunden aktivt verksamheten och dess mål för nästa år och bereder ekonomin för nästa år i enlighet med budgeten som fullmäktige har godkänt. Samtidigt planerar vi en kundservicereform och utvecklar närbibliotekens verksamhet så att de på ett ännu bättre sätt stöder kommuninvånarnas delaktighet.

**Du har en roll som arbetsgivare i ditt arbete samtidigt som du har varit Kumula ry:s ordförande. Många Akava-medlemmar som utför expertarbete i kommunerna är också arbetsgivare. Hurdant har det varit att ha förtroendeuppdrag?**

– Att arbeta i en löntagarorganisation har hjälpt mig mycket i mitt arbete eftersom det ger en stark grund åt förståelse av frågor som gäller arbetstagarnas rättigheter och välbefinnande. Man glömmer ofta att även chefer är



**Vem?**

**Salla Palmi-Felin**

- Direktör för bibliotekstjänster i Lahtis
- Medlem i Kommunala specialister – Kumula ry
- Kumula är en medlemsförening i Akavas Specialorganisationer.

arbetstagare med rätt till intressebevakning och stöd i sitt eget arbete. Det är bra för alla att verksamheten följer lagarna och förordningarna. Fastän jag kommer att lämna löntagarorganisationernas förtroendeuppdrag upplever jag att uppdraget har lärt mig mycket som är till hjälp i mitt nuvarande arbete.

**Du upplever alltså att även personer i ledarpositioner behöver fackföreningsrörelsen?**

– Alla i en ledarposition utför arbete som ofta är belastande och kräver mycket, så intressebevakning är absolut något som behövs på samma sätt som det behövs för andra arbetstagare. Det lönar sig absolut att fråga efter hjälp och råd alltid när man behöver det.

**Hurdant är det kommunala arbetet och hur är det att leda i kommunen?**

– Det bästa med kommunalt arbete är att arbetet är varierande och mångsidigt. Särskilt som direktör har man möjlighet att se på saker ur flera olika synvinklar och i större omfattning sätta sig in i verksamheten. Jag anser att det arbete som utförs i kommunerna utgör grunden för invånarnas välbefinnande. Att leda är också meningsfullt eftersom effekterna blir snabbt synliga på en kommunal nivå och kunderna ger mycket direkt respons. Ofta hinner man i den offentliga diskussionen se kommunalt arbete och arbete inom den offentliga sektorn överlag som oproduktivt även om vår vardag mycket snabbt skulle bli ganska så utmanande utan kommunala arbetstagare. ■

**Jussi Näri**

verksamhetsledare

Kommunala specialister – Kumula

Psykologförbundets undersökning:

# Psykologernas expertis eftersökt även under undantagsförhållanden

En del av psykologerna inom kommunsektorn fick inte tillstånd att arbeta på distans under coronavåren. Även användningen av skydd var bristande.

För många psykologer var det snabba digisprånget ett språng in i det okända. Å andra sidan medförde coronatiden även bra reformer i arbetet.

**M**edlemmarna i Finlands Psykologförbund svarade under våren på en omfattande coronaenkät. Enligt undersökningen arbetade 93 procent av alla löntagare som svarade på enkäten helt som normalt, och 4 procent av psykologerna var permitterade på deltid eller heltid. Permitteringarna fokuserades på den privata sektorn. Permitteringar planerades i en del av kommunerna, men slutligen permitterade endast några kommuner psykologer. Psykologernas expertis var alltså eftersökt även under undantagsförhållandena.

## Arbete som inte var brådskande flyttades, handledning minskade

Av alla löntagare som deltog i undersökningen berättade 63 procent att de utförde samma arbete som före undantagstiden, och 30 procent utförde till största delen samma arbete. Endast under 2 procent av de som besvarade enkäten flyttades av arbetsgivaren till helt andra uppgifter. Tyngdpunkterna i arbetets innehåll förändrades dock för många även om arbetsgivaren nödvändigtvis inte bestämde om detta. Vissa av arbetets delområden minskade avsevärt medan andra ökade. Även nya slags arbetsformer togs i bruk.

Enligt enkätsvaren ökade arbetets psykiska belastning eftersom många prioriterade krävande kundarbete över andra arbeten som inte var lika brådskande. Ännu under våren tänkte man att undantagssituationen skulle gå snabbt förbi, och särskilt psykologiska utredningar sköts ofta upp eftersom dessa undersökningar är svåra att genomföra på distans. Utöver detta styrde andra experter färre personer till psykologtjänsterna. I början avbokade också kunderna ofta sina mottagningar. Många ville vänta och se om det snart skulle vara möjligt att återgå till det normala och träffa människor ansikte mot ansikte. Den s.k. vårdskulden har som resultat av detta blivit allt större, och för många arbetstagare har hösten varit mer brådskande än någonsin.

## Kommunernas digisprång startade långsamt jämfört med andra arbetsgivarsektorer

Psykologförbundets undersökning lyfte fram betydande skillnader i statens, kommunernas och den privata sektorns praxis gällande distansarbete. En tredjedel av alla löntagarykologer arbetade inte alls på distans (hemifrån) vid undersökningstidpunkten, men digitala förbindelser utnyttjades i ●●●

- mån av möjlighet i arbetet. Även i detta var arbetsgivarspecifika skillnader tydliga: Medan över 90 procent av statliga psykologer arbetade huvudsakligen på distans och över hälften av arbetsplatserna var stängda, arbetade endast en femtedel av psykologerna inom kommunernas specialistsjukvård helt på distans. Psykologer som arbetar för kommunen hade betydligt mer närkontakter med kunder än psykologerna inom andra sektorer.

För cirka en tredjedel av de som besvarade enkäten var distansarbete inte möjligt på grund av arbetets innehåll. Över en femtedel fick inte från arbetsgivaren sådana maskiner, programvaror eller förbindelser som distansarbetet krävde, och för en femtedel hindrades distansarbete av familjen eller svårigheten att arbeta hemifrån datasäkert.

Ett överraskande resultat var att många psykologer måste mot sin vilja arbeta i närkontakt med kunderna under undantagsförhållandena. Vissa arbetsgivare hade till och med förbjudit psykologerna att arbeta på distans. Cirka 13 procent av psykologerna inom kommunsektorn berättade att arbetsgivaren inte tillät arbete på distans. Detta var bekymrande i en situation där statsmakten rekommenderade distansarbete.

På våren erbjöd arbetsgivarna inte heller tillräckligt med skydd för alla. Denna situation kan antas ha rättats till nu när ansiktsskydd har blivit en del av vardagen. Det ringa digitala arbetet var tydligt inom kommunsektorn under våren även i att det begränsade antalet VPN-förbindelser, bärbara datorer och webbkameror användes turvis av arbetstagarna. Bristen på datorer och apparater komparerades lovt av arbetstagarna genom att de vid behov använde endast till exempel telefonen för distansarbetet.

För många var den snabba övergången till att använda digitala förbindelser i arbetet ett språng in i det okända: nästan 50 procent av alla psykologer som besvarade enkäten berättade att de före undantagstiden inte alls hade arbetat på distans, och 35 procent hade använt digitala förbindelser endast sporadiskt.

## Motstridiga anvisningar förbryllade

Undersökningsresultaten berättade om att arbetsgivarnas praxis var mycket brokiga och motstridiga under coronatiden. När den plötsliga krisen började ansvarade ingen för den helhet som social- och hälsovårdens anvisningar bildade, och på grund av de brokiga riktlinjerna hamnade en del av psykologerna och deras kunder i orimliga situationer. Problem orsakades bland annat av att fastän till exempel sjukvårdsdistriktens anvisningar verkade tydliga i sig kunde de stå i konflikt med statsrådets riktlinjer. Den grundläggande nivån och specialistsjukvården hade inte heller dragit upp sina riktlinjer tillsammans.

Som värst verkade arbetsgivaren ännu under våren nästan förneka verkligheten och kräva att arbetsuppgifterna skulle utföras som förut: kunderna skulle träffas live och undersökningar utföras utan någon skyddsutrustning – oberoende av om kunden eller arbetstagaren själv hörde till en riskgrupp.

Efter våren har både kommunerna och sjukvårdsdistriktet säkert specificerat sina anvisningar, sina beredskapsprocesser och sin kommunikation både för kunder och för arbetstagare. I den föränderliga situationen är det också utmanande att fortsättningsvis hänga med i anvisningarna och praxis.

## Också nytt och bra för arbetet

Den allvarliga krissituationen medförde också mycket nytt och bra både vad gäller arbetssätt och arbetets organisation. Deltagarna förmodade att till exempel distansmöten och arbetshandledning på distans kan förbli permanent praxis efter undantagstiden. Några hade övergått till mottagningar utomhus, och dessa naturinterventioner hade gett nytt ork i psykologernas arbete. På arbetsplatserna hade man också utvecklat nya tjänster som antogs bli i permanent bruk även efter pandemin.

Resultaten visar att psykologernas arbetsinsats nu har varit efterfrågad. I en kris som coronapandemin framhävs psykologernas starka kompetens och expertis inom mental hälsa, psykiskt välbefinnande och kriser. ■

## Så här genomfördes undersökningen

Undersökningen genomfördes som en webbenkät under vecka 17/2020. I undersökningen kartlades ändringar i arbetet, distansarbete, eventuella besparingsåtgärder och psykologernas tankar och känslor om den nya slags arbetssituationen.

Undersökningen skickades till 5 665 medlemmar i Finlands Psykologförbund. Av de som besvarade enkäten var 1 214 löntagare. Löntagarnas svarsprocent var 30,7. Över 75 procent av de löntagare som svarade på enkäten arbetade i en kommun, samkommun eller sjukvårdsdistrikt. ■

## Akava Works-utredning: Corona ändrade de högutbildades arbetsbelastning

Följderna av coronapandemin har delat på de högutbildades arbetsliv. För en del har belastningen minskat, för en del ökat, berättar Akava Works omfattande enkät. För andra har coronasituationen lett till permitteringar och arbetslöshet.

Akava Works utredning visar att arbetets kognitiva belastning minskade som resultat av coronapandemin särskilt för de högutbildade experter som utförde mer distansarbete än tidigare.

– För arbetslivets framtid är detta den viktigaste observationen. Smidig kombination av distansarbete och arbete på arbetsplats kan betydligt öka arbetets produktivitet och välbefinnandet i framtiden, uppskattar forskare Joonas Miettinen.

Till följd av coronapandemin har nya sätt att utföra expertarbete blivit vanligare i alla branscher. I utredningen upptäckte man att för en del har coronasituationen ökat arbetsmängden och arbetsbelastningen. För en del verkar de nya arbetssätten ha minskat belastningen.

Akava genomförde enkäten tillsammans med sina 32 medlemsförbund. Enkätmaterial samlades in 31.8–16.9.2020. Enkäten besvarades av 14 400 sysselsatta Akava-medlemmar. Frågorna gällde nya arbetssätt, förändringar i arbetsmängden och arbetsbelastningen. ■

Bekanta dig med resultaten på adressen <https://akavaworks.fi/koronaselvitys/>

Gud jul och  
framgång för 2021!  
Önskar vi på Kommunteamet

# Vilka delar av välfärdsområdena väcker frågor?

Målet är att välfärdsområdena inleder sin verksamhet senast i början av 2023 när personalen inom social- och hälsovården och räddningsväsendet övergår till anställning i områdena som överlåtelse av rörelse. Hurdana åsikter har framförts om personalens ställning i reformen?

**F**inlands regering har under hösten fortsatt beredningen av den stora totalreformen av social- och hälsovården. Syftet är alltså att överföra ansvaret för ordnandet av social- och hälsovårdens tjänster och räddningsväsendet från kommunerna till nya självstyrande välfärdsområden. Den offentliga sektorn är sålunda fortsättningsvis den som ordnar och huvudsakligen producerar tjänsterna. Privata aktörer och den tredje sektorn kompletterar de offentliga social- och hälsovårdstjänsterna.

Målet är att välfärdsområdena inleder sin verksamhet senast 1.1.2023 när personalen inom social- och hälsovården och räddningsväsendet övergår till områdenas tjänst som överlåtelse av rörelse. I samband med lagberedningen som anknyter till reformen har man även samlat in åsikter om personalens ställning. I denna artikel går vi i korthet igenom frågor som väckts i remissvaren.

## Överlåtelse av rörelse är i sig en fungerande modell

Största delen av dem som lämnade in svar ansåg att det som föreslås om personalens överföring är ändamålsenligt med tanke på personalens ställning. Att definiera den förvaltnings- och stödtjänstpersonal som överförs till områdena ansågs vara mer utmanande. Lagberedningens utgångspunkt har alltså varit att personalen som inom kommunens förvaltning eller stödtjänster huvudsakligen utför uppgifter inom social- och hälsovården skulle övergå till anställning i landskapen.

I vissa svar önskade man att regleringen skulle göras mer flexibel på så sätt att välfärdsområdet och områdets kommuner har en möjlighet att utifrån sina egna utgångspunkter bedöma och avtala om frågor gällande skötsel av stödtjänster, och för enskilda personers och funktioners del borde det vara möjligt att i varje situation förhandla om den mest ändamålsenliga lösningen.

I några svar föreslogs att en övergångsperiod på två år föreskrivs. Då skulle personalens fortsatta överföring betraktas som överlåtelse av rörelse. Dessutom uppmärksammade man tryggheten av en tillräcklig beredningstid så att de egentliga överlåtelseerna av rörelse skulle ske så smidigt som möjligt.

## Löneharmonisering väcker många känslor

Flera av remissvaren lyfte fram utmaningar som anknyter till harmoniseringen av lönerna, andra anställningsvillkor och verksamhetsmodeller för personalen som överförs i samband med reformen. I allmänhet ansåg man att de kommande harmoniseringskostnaderna ska beaktas i landskapens finansiering och särskild finansiering ska användas för kostnaderna. Till en del ansåg man att lönernas harmoniseringsnivå och -tidtabell ska föreskrivas separat i reformen med lagstiftning.

Arbetstagarnas åsikt är att löneharmoniseringens principer förstärks i rättspraxis och separat lagstiftning om ärendet sålunda inte är nödvändig. I rättspraxis har man utgått ifrån att harmoniseringen ska genomföras inom några år efter överlåtelsen av rörelse.

## Om social- och hälsovårdsreformens målsatta tider

Vår-sommar 2021	• Riksdagsbehandling och godkännande av lagutkast
1.7.2021	• Införandelagen i kraft, välfärdsområdena grundas
1.9.2021	• Välfärdsområdenas temporära förvaltningar har inlett sin verksamhet; definition av personalen som överförs och beredning av förslag på personalens överföringsplan och -avtal för områdesfullmäktige
Början av 2022	• Områdesval
Vinter 2022	• Områdesfullmäktige inleder sitt arbete
1.1.2023	• Ansvaret för att ordna social- och hälsovårdens och räddningsväsendets uppgifter överförs • Förändringen av personalens arbetsgivare genomförs

www.soteuudistus.fi/sv

- I samband med reformen har man som mål att även föreskriva om finansieringen av pensionen för den övergående personalen. Den planerade lagstiftningen ansågs i sig vara fungerande och att välfärdsområdena blir medlemmar i Keva betraktades som grundat.

## Personalen med i beredningen genast från början

Arbetsgivarnas intressebevakning skulle i landskapen skötas av Kommun- och landskapsarbetsgivarna KT. Denna lösning ansågs allmänt vara motiverad. Vad gäller personalens

ställning konstaterade många att personalen ska redan i ett tidigt skede kunna delta i planeringen av nya funktioner, och förändringarnas konsekvenser för t.ex. arbetshälsa ska bedömas som en del av förändringsprocessen. I flera svar betonade man att öppenhet i beredningen är viktigt för att uppgifternas överföring ska lyckas. ■



**Petri Toiviainen**  
förhandlingschef  
Högskoleutbildade samhällsvetare



# Kunteko-programmet avslutas

Utvecklingsprogrammet Kunteko nådde en stor del av kommunfältet under sina sex aktiva verksamhetsår. I Kunteko deltog sammanlagt 240 olika organisationer varav största delen var kommuner och samkommuner.

**K**unteko-programmet som avslutas i år hade som utgångspunkt att utveckling på kommunala arbetsplatser sker i samarbete. Detta betydde att ledningen, cheferna och personalens representanter deltog i utvecklingen. Programmet var avsett för alla slags organisationer inom kommunsektorn, inklusive kommunala bolag.

Kunteko-programmet nådde en stor del av kommunfältet. I programmets långvariga utvecklingsåtgärder, såsom sparring, coaching, workshoppar och nätverk, deltog under första perioden 182 kommunorganisationer och under andra perioden 146. I programmet deltog sammanlagt cirka 240 olika organisationer varav största delen var kommuner och samkommuner.

Sammanlagt cirka 5 000 personer deltog i sparring, coaching, nätverk och workshoppar under programmet. Av dem var cirka 80 procent arbetstagare och resten var ledning och chefer. Under sex år deltog allt som allt cirka 10 000 personer i programmets åtgärder, inklusive evenemang och webinarier.

## Det gemensamma programmet för arbetstagare och arbetsgivare

Kunteko 2020 – programmet för arbetslivsutveckling i kommunsektorn var ett gemensamt nationellt projekt för KT Kommunarbetsgivarna och kommunsektorns huvudavtalsorganisationer, alltså Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf, Julkisen alan unioni JAU ry och Social- och hälsovårdens förhandlingsorganisation Sote rf. Programmet planerades i samarbete och det genomfördes och finansierades tillsammans.

Programmets första fas genomfördes 2015–2017 och andra fas 2018–2020. Programmets mål var att reformera kommunsektorn så att kommunsektorns arbetsplatser i

fortsättningen skulle vara än mer framgångsrika och produktiva och mer högklassiga ur personalens synvinkel.

Huvudfinansieraren för programmet var Europeiska socialfonden (ESF) och den finansierande myndigheten NTM-centralen i Tavastland.

KT:s arbetsmarknadsdirektör **Markku Jalonen** betonade i Kuntekos avslutningsgala i november att fastän Kunteko slutar kommer utvecklingsarbetet att fortsätta. Utvecklingsarbetet nämns även i kommunsektorns kollektivavtal. ■

Bekanta dig med Kunteko-programmets slutrapport [https://www.kunteko.fi/sites/default/files/kunteko2020-loppuraportti\\_verkkoon.pdf](https://www.kunteko.fi/sites/default/files/kunteko2020-loppuraportti_verkkoon.pdf)

