

# kommunteamet

Medlemsinfo 2 | 2021 Juni

BILD: JAAKKO KORHESVARI



Ledare:

**Det är snart  
brist på experter  
i kommunerna** sida 2



**Orsakar löne-  
harmoniseringen  
övertäcknings-  
kostnader för  
social- och hälso-  
vårdsreformen?**

sida 5



**En geronom är  
en expert på  
åldringsarbete** sida 7

**Vaccinera dig mot  
corona – även  
om det är under  
arbetstid!** sida 9



BILD: ISTOCK

**Hur fastställs  
semester-  
penningen?** sida 10



# Är det snart brist på experter i kommunerna?

**M**ånga högt kvalificerade experter har nu efterfrågan och marknadsvärde, kanske mer än någonsin tidigare. Särskilt den offentliga sektorn har en akut brist på arbetskraft. Till exempel enligt KEVA:s prognos för den kommunala arbetskraften (<https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/kuntien-tyovoimaennuste-2030-hoitajissa-sosiaalityontekijoiissa-ja-lastentarhanopettajissa-suurin-osaajapula-nyt-ja-tulevaisuudessa>) är bristen på arbetskraft i de stora yrkesgrupperna redan tusentals anställda inom hälso-, omsorgs- och utbildningssektorerna och situationen kommer inte att underlättas på grundval av pensions- och utbildningsprognoserna.

När man har följt situationen ur social- och hälsovårdspersonalens synvinkel har utvecklingen varit synlig länge. Den privata sektorn och företagande lockar allt fler människor i ett allt tidigare skede av sin karriär. Kommunsektorn riskerar att bli en inträdessektor där man stannar till för att kartlägga situationen och skaffa sig lite erfarenhet, följt av den bättre betalda privata sektorn eller företagande som lockar med frihet.

Arbetskraften blir allt yngre och det börjar råda brist på erfarna specialister inom kommunsektorn och man lyckas inte locka unga till arbetet på samma sätt som tidigare. Även inom de köpta tjänsterna råder det brist inom vissa områden när man med dem försöker fylla ett tjänstegap.

För psykologer återspeglas situationen tydligt i en nyligen genomförd behovskartläggning (<https://www.psyli.fi/me/suosituks-ohjeet-ja-julkaisut/psykologien-tarvekartoitus/>) som genomförts av Finlands Psykologförbund och Psykonet, universitetsnätverket för utbildningsbranschen inom psykologi. (En mer omfattande artikel om kartläggningens resultat finns på annat håll i denna tidskrift.)

Arbetsgivarnas svåra situation, när de inte kan rekrytera arbetskraft till vakanserna, förvandlas mycket snabbt också till en svår situation för arbetstagarna. För dem som fortfarande jobbar ackumuleras fler arbetsuppgifter, arbetsområdet expanderar orimligt och orken testas. I värsta fall kan arbetsgivaren till och med lyckas att få dem som arbetar hårt att känna skyldighet för att deras kollegor inte söker till vakanserna. Att locka personal till platserna kan till och med överlåtas helt till arbetstagaren, "när du har dessa nätverk och du har dessa grupper inom social media".

Det finns en risk ovanför huvudet att lediga vakanser omvandlas till något annat och riktas till sökande som kan vara mer lättillgängliga.

Sist men inte minst lider tjänsternas användare som skulle förtjäna de lagstadgade, sakkunniga och väl förvaltade tjänsterna. Det är därför dags för arbetsgivarna att vakna upp och inse behovet av att ändra attityderna till krävande sakkunnigarbete, både när det gäller rekrytering och att behålla anställda. Det handlar inte alltid ens om pengar, utan om att uppskatta arbetarna på det sätt de förtjänar.



**Katja Vähäkangas**  
föreningskoordinator  
Finlands Psykologförbund

## 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

Viktor Kock, verksamhetsledare  
tfn. 040 585 0972  
kansli@diff.fi  
www.diff.fi

### Finlands Arkitektförbund SAFA

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

Harri Westerlund, specialsakkunnig  
tfn 040 839 5909  
harri.westerlund@tradenomi.fi  
www.tradenomi.fi

Ansvarig redaktör: Akavas Specialorganisationer, Jaakko Korpisaari, tfn 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi  
Kommunteamets redaktion:  
Akavas Specialorganisationers kommunikation  
Utkommer 2021: mars, juni, oktober, december  
Adressändringar: Medlemsförbundet  
www.kuntatiimi.fi

# Social- och hälsovårdsavtalet träder i kraft i september

Det är fråga om tekniska lösningar som inte innebär några egentliga ändringar av arbetsvillkoren. De egentliga avtalsförhandlingarna fortsätter under hösten.

**D**et nya social- och hälsovårdsavtalet träder i kraft i september. FOSU:s styrelse godkände för sin del avtalet i början av juni. Det är fråga om en teknisk lösning som inte innebär några egentliga ändringar av arbetsvillkoren.

Sammanlagt berör ändringarna nästan 200 000 kommunala löntagare: 170 000 av dem är anställda inom social- och hälsovårdssektorn.

De kommunala läkarna, tandläkarna och veterinärerna som representeras av FOSU förblir i sitt eget Läkaravtal.

Ordförande i FOSU:s styrelse **Olli Luukkainen** (OAJ) påpekar att utvecklingen av arbetsvillkoren förblev blygsam under förhandlingarna.

De egentliga avtalsförhandlingarna för reformernas del kommer att fortsätta redan under hösten och kulminera under våren 2022, liksom andra avtalsförhandlingar inom kommunsektorn.

Social- och hälsovårdsavtalet och andra avtal inom kommunsektorn gäller till och med den 28 februari 2022.

Löntagarnas organisationer FOSU, Social- och hälsovårdens förhandlingsorganisation Sote, Offentliga sektorns union JAU och KT Kommunarbetsgivarna avtalade i den senaste arbetsmarknadsomgången att de ska förhandla om ett nytt arbets- och tjänstekollektivavtal för social- och hälsovårdssektorn. Samtidigt avtalade man om att överföra småbarnspedagogikens lärare till ett läraravtal. ■

## Ytterligare information

### om social- och hälsovårdsavtalet:

<https://www.juko.fi/ajankohtaista/q-a-sosiaali-ja-terveydenhuollon-tyo-ja-virkaehtosopimus-eli-sote-sopimus/>

## Förhandlingarna om innehållet i social- och hälsovårdsavtalet fortsätter

**H**ur fortskred förhandlingarna om social- och hälsovårdsavtalet, motsvarade resultatet målen för FOSU och hur går man framåt. **Maria Löfgren**, verksamhetsledare för Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf, svarar:



Maria Löfgren

### Varför antogs innehållet i social- och hälsovårdsavtalet så tidigt?

– Det finns två skäl till detta. För det första innebar det nu förhandlade social- och hälsovårdsavtalet i praktiken att AKTA:s bilagor 3 och 4 om lönesättning överfördes till ett nytt avtal – vi så att säga gav en ny pärm till de gamla anvisningarna.

– Löneförhöjningar eller förändringar i arbetsvillkoren har inte avtalats om nu, även om arbetstids- och lönefrågor har förhandlats sedan början av hösten förra året. I det avseendet befinner sig byggandet av det nya avtalet i sin linda och hårt arbete ligger framför oss. En teknisk lösning är lättare än att ändra innehållet och detta bidrog naturligtvis till en snabb lösning.

– För det andra måste arbetsgivarnas och arbetstagarnas representanter kunna förbereda den tekniska övergången, som träder i kraft den 1 september, tillräckligt tidigt. Tidtabellen tog hänsyn till att förberedelserna på grund av semestrarna inte är fullödiga i juli, så tidtabellen måste påskyndas.

## Hur ser social- och hälsovårdsavtalet ut?

– Innehållsmässigt är det under dess första avtalsperiod närmast en kopia av AKTA. Tiden kommer att visa hur KT och arbetstagarorganisationerna FOSU, JAU och Sote lyckas utveckla arbetsvillkoren för social- och hälsovårdspersonalen i förhandlingarna.

– Den nya avtalsbranschen främjar det att man beaktar och utvecklar de många särdragen för social- och hälsovårdspersonal, som omfattas av den. Detta ändrar dock inte den gamla välbekanta lagbundenheten i kollektivförhandlingar: om utvecklingen av arbetsvillkor kostar arbetsgivarna något försvåras utvecklingen. Social- och hälsovårdsavtalet löper ut den 28 februari 2022, samtidigt som de andra avtalen inom kommunsektorn.

– Personal som omfattas av social- och hälsovårdsavtalet kan inte fullt lösas ut förrän man vet om och hur reformen av social- och hälsovården kommer att genomföras. Det finns fortfarande olösta frågor i förberedelserna som riksdagen och dess utskott förhoppningsvis kommer att lösa så snart som möjligt.

– Social- och hälsovårdsavtalet gäller inte all personal inom social- och hälsovård eftersom läkare också i fortsättningen kommer att omfattas av sitt eget Läkaravtal, som ingår mellan KT och FOSU.

## Hur förverkligades FOSU:s mål?

– Manuskriptet för de fortsatta förhandlingarna, som man nu också avtalade om, är lämpligt för FOSU. Den preliminära ramen för lönesättningen grundar sig på ett multiprofessionellt perspektiv och tar hänsyn till FOSU:s sakkunskap och ledningsansvar. Jämställdhet vid utarbetandet av arbetstidsbestämmelserna återspeglas till exempel i praxisen för viloperioder.

– Kommunal personal kommer också i fortsättningen att behandlas lika oavsett avtalsbransch och löneförhöjningar för en yrkesgrupp kan inte betalas på bekostnaden av andra yrkesgrupper.

## Vad händer som nästa i social- och hälsovårdsavtalet?

– Förhandlingarna kommer att återupptas efter helgerna. Fokus ligger på tillämpningsområdet, lönesättningens inramning och lönesystem samt arbetstidsföreskrifterna. Min egen förutsägelse är att även om vi fortfarande har sex månader på oss innan avtalsperioden löper ut kommer lösningarna först i sista minuten.

– Så länge som bestämmelserna i social- och hälsovårdsavtalet inte har förnyas tillsammans tillämpas fortfarande föreskrifterna i AKTA. Samtidigt som social- och hälsovårdsavtalet förhandlas fram byggs också en ny avtalshelhet mellan kommuner, välfärdsområden och företag som ägs av dem. Det finns fler öppna frågor än slutgiltiga svar. ■

# Social- och hälsovårdsavtalet

– Detta avtalades den 27.5.2020

**S**ocial- och hälsovårdspersonalen i det nuvarande AKTA blir en egen avtalsbransch, social- och hälsovården. Från det nuvarande AKTA omfattas personalen i bilaga 3 hälso- och sjukvårdspersonal och bilaga 4 personal inom socialvård och läkemedelsförsörjning samt grupper utanför lönesättningen, chefer utanför lönesättningen samt sjukhusvårdare och lokalvårdare på sjukhus.

Förhandlingsparterna för social- och hälsovårdsavtalet är samma som för AKTA: KT Kommunarbetstagarorganisationerna, JAU (JHL och Jyty), FOSU och Sote rf (Tehy och Super). Om bestämmelserna i social- och hälsovårdsavtalet förhandlas före 31.8.2021.

Arbets- och tjänstekollektivavtalet för social- och hälsovården träder i kraft 1.9.2021. Bestämmelserna i AKTA tillämpas på anställningsvillkoren för personalen som omfattas av social- och hälsovårdsavtalet till och med 31.12.2022 om man inte avtalar annorlunda.

# De faktiska personal- kostnaderna glömdes bort vid förberedelserna av social- och hälsovårdsreformen

Lönerna för dem som flyttar från kommunerna till välfärdsområden och utför samma arbete måste harmoniseras inom 2–3 år efter överlåtelsen av rörelse. Detta höjer kostnaderna för social- och hälsovården, påminner vår förhandlingsorganisation FOSU i sitt ställningstagande.

Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU påminner beslutsfattare som beslutar om social- och hälsovården om en betydande finansiell risk när löneharmoniseringen inte har tagits på tillräckligt stort allvar vid förberedelserna av reformen av social- och hälsovården.

FOSU:s verksamhetsledare **Maria Löfgren** och styrelsens ordförande **Olli Luukkainen** varnar för att välfärdsområden inte kommer att klara av sitt ansvar som arbetsgivare om man inte reserverar tillräckligt med pengar för att eliminera löneskillnaderna.

– Det är en vilseledande politik om man i social- och hälsovården håller tyst om kostnaderna för att harmonisera lönerna för personal som flyttar till välfärdsområden från kommunerna, betonar ordförande Olli Luukkainen.

FOSU kräver att riksdagen nu säkerställer att den rättar till den löneharmonisering som regeringen ignorerat och reserverar tillräckliga medel för den.

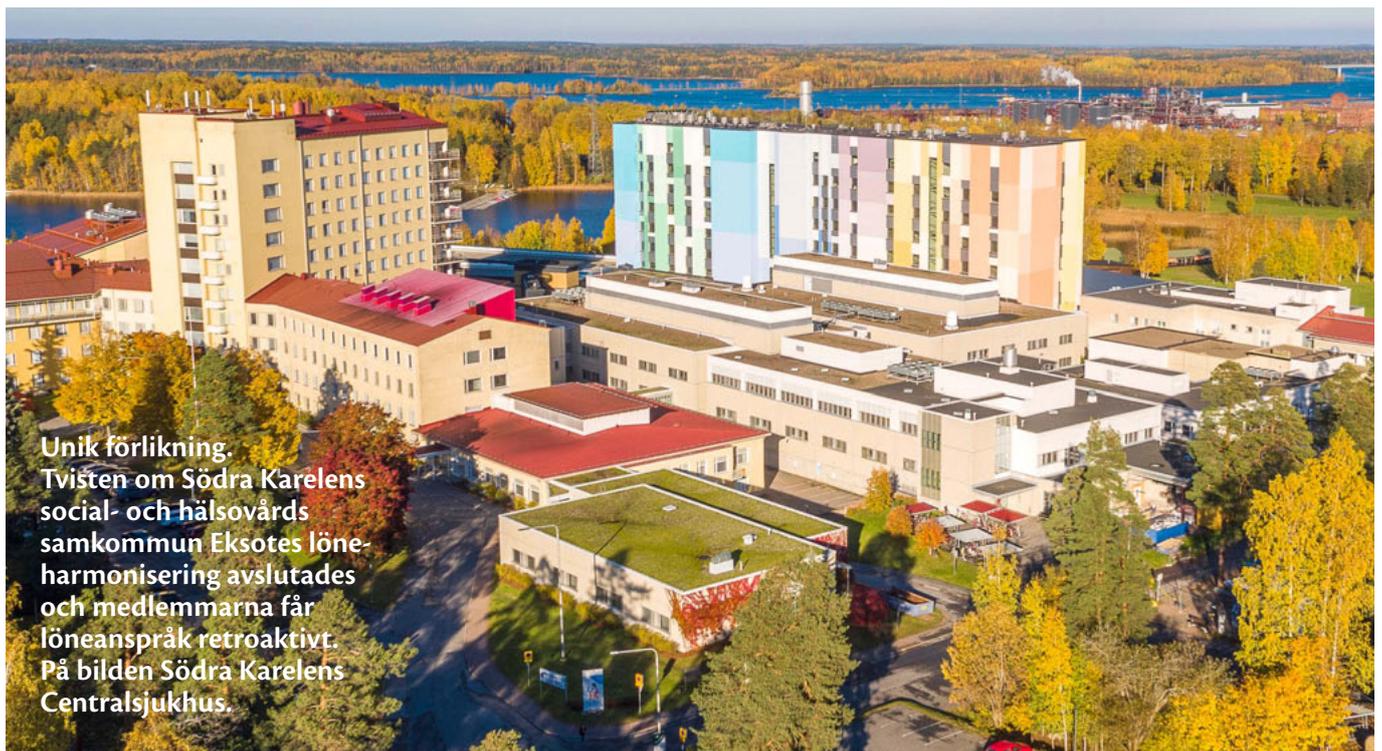
Maria Löfgren, verksamhetsledare för FOSU, påpekar att den nya arbetsgivaren måste harmonisera lönerna för

arbetstagare som utför samma arbete inom 2–3 år efter överlåtelsen av rörelse. Detta ökar kostnaderna för social- och hälsovården, eftersom lönerna justeras till de högsta lönerna i varje lönegrupp.

Arbetsdomstolen dömde förra sommaren social- och hälsovårdsdistriktet i södra Karelen (Eksote) att betala sina anställda cirka 30 miljoner euro i löner retroaktivt för den utestående löneharmoniseringen. ([https://www.kuntatiimi.fi/uutishuone/pitka\\_riita\\_eksote-palkkaharmonisoinnista\\_paattayi\\_sovintoon](https://www.kuntatiimi.fi/uutishuone/pitka_riita_eksote-palkkaharmonisoinnista_paattayi_sovintoon))

– Om pengar inte öronmärks för att minska löneskillnaderna kommer välfärdsområdena inte att kunna ta sitt ansvar som arbetsgivare. Om försummelsen av betalningskyldigheterna och den efterföljande justeringen förlängs hotar det att komma en stor räkning med ränta, och det ligger inte i någons intresse, varnar Löfgren och Luukkainen. ■

**Läs mer:** <https://www.juko.fi/ajankohtaista/juko-sote-valmistelussa-unohtuivat-todelliset-henkilostomenot-korjausliikkeesta-uhkaa-tulla-iso-laskuon-harhaanjohtavaa/>



Unik förlikning.  
Tvisten om Södra Karelen  
social- och hälsovårds  
samkommun Eksotes löne-  
harmonisering avslutades  
och medlemmarna får  
löneanspråk retroaktivt.  
På bilden Södra Karelen  
Centralsjukhus.

# Behovet av psykologer ökar i Finland

Man får inte ens tillnärmelsevis längre sökande till alla vakanser för psykologer. Också kommunerna bör investera i nya rekryteringsmetoder för att ha tillräcklig psykologisk kompetens i framtiden.

**F**inlands Psykologförbund och Universitetsnätverket inom psykologifältet Psykonet har undersökt hur stort behovet av psykologer i Finland är och hur många psykologer som finns tillgängliga.

85 procent av de tillfrågade uppskattade att behovet av psykologer skulle öka under de närmaste åren och 95 procent uppskattade att behovet skulle öka under de närmaste 5–10 åren.

De svarande organisationerna kan uppskattas sysselsätta omkring en femtedel av de psykologer som är verksamma på den finska arbetsmarknaden. Organisationer med öppna vakanser för psykologer var mest aktiva i undersökningen.

De tillfrågade uppgav att det för närvarande råder brist på cirka 100 psykologer i deras organisationer. Underskottet avsåg en vakans för en psykolog, för vilken man för närvarande söker en arbetstagare eller för vilken ingen arbetstagare har erhållits.

De som svarade på enkäten uppgav att de mest icke-besatta vakanserna fanns inom den offentliga sektorn, särskilt inom student- och studerandevård samt specialiserad sjukvård.

Geografiskt sett hade Kymmenedalen och Mellersta Österbotten störst behov av psykologer eller psykologiska tjänster. I befolkningscentrum och universitetsstäder med psykologutbildning var andelen icke-besatta vakanser förhållandevis lägst.

## Utmaningar vid rekrytering

I undersökningen bedömer arbetsgivarna orsakerna till att rekryteringen av psykologer är utmanande eller att omsättningen av psykologisk personal är hög. Dessa omfattade arbetsplatsens läge, lön och arbetsbelastning samt krävande arbetsbeskrivningar, där en psykologs uppgifter innefattar uppgifter inom många olika tillämpningsområden. Det hänvisades också till svårigheterna att få tag på psykologer som är lämpligt specialiserade eller på annat sätt lämpade för en viss uppgift.

I undersökningen lyfte arbetsgivarna också fram olika sätt att stödja rekrytering. De vanligaste av dessa var att utöver ersättning erbjuda individuell arbetshandledning, kompletterande utbildning och anställningsförmåner. Arbetshandledning och kompletterande utbildning är lagstadgade skyldigheter för arbetsgivaren för psykologarbete som betraktas som arbete med mental hälsa, men det kan finnas skillnader i fråga om kvantitet och kvalitet.

Rekryteringskompetens för arbetsgivare

Undersökningen avspeglade det att den offentliga sektorn kanske ännu inte är tillräckligt medveten om att arbetsgivaren förväntas vara aktiv och locka arbetstagare till lediga tjänster.

För att rekrytera högutbildade och önskvärda experter räcker det inte längre att öppna en plats på arbets- och näringsbyråns webbplats och vänta på ansökningar. Och när det inte finns dussintals av dem så konstateras att orsaken förmodligen är arbetsplatsens avlägsna läge och saken lämnas att ligga eller fler utbildningsplatser krävs så att hög arbetslöshet och överutbud av arbetstagare skulle driva arbetstagare runt Finland.

Arbetsplatsens attraktionskraft kan också bero på faktorer relaterade till arbetsbeskrivningen som kan vara lätta att ändra. Att definiera interna uppgifter och roller inom organisationen kan ha stor inverkan på hur till exempel en öppen vakans för en psykolog framträder.

Arbetsgivarna bör också visa uppskattning för arbetstagarens kompetens, stödja utbildning och ta särskild hänsyn till erfarna specialister. Arbetsgivaren drar också en mer omfattande nytta av arbetstagarens specialkompetens än bara arbete med sina klienter eller patienter. Expertis överförs naturligt till en del av hela organisationens kunnande genom arbetsgrupper, team och arbetsgemenskap. ■

Bekanta dig med kartläggningen av behovet för psykologer här:

<https://www.psyli.fi/me/suosituks-ohjeet-ja-julkaisut/psykologien-tarvekartoitus/>



BILD: ISTOCK

### Arbetsgivarnas syn på möjliga incitament för rekrytering

	Vi erbjuder för tillfället	Det skulle vara till hjälp
1. Tillhandahållande av individuell arbetshandledning	72 %	19 %
2. Tillhandahållande av tilläggsutbildning	67 %	26 %
3. Tillhandahållande av arbetsförmåner	57 %	30 %
4. Konkurrenskraftig lön	44 %	49 %
5. Utveckling av arbetslokaler eller arbetsutrustning	38 %	41 %
6. Utveckling av möjligheter att avancera i organisationen	19 %	52 %
7. Tillhandahållande av arbete också för en partner	2 %	35 %
8. Något annat	20 %	60 %

Geronomi Kaisa:

# Äldre människor behöver erbjudas mer än bara vård



– Jag är genuint intresserad av människor, vilket är användbart i mitt yrke, säger geronom Kaisa Sjöholm.

BILD: JUHO HORTTANAINEN

Välbefinnande är inte detsamma som hälsa. För att må bra måste man kunna förverkliga sig själv på ett mångsidigt sätt. Vi erbjuder stöd för detta i servicecentret, sammanfattar **Kaisa Sjöholm**, som arbetar som frivilligverksamhetens handledare vid Helsingfors stad, betydelsen av sitt jobb.

## Varför är ditt jobb så viktigt?

– Servicecentren erbjuder aktiviteter (sociala, fysiska, mentala...) som upprätthåller välfärd och som gör att våra kunder kan leva ett självständigt, värdigt och meningsfullt liv längre.

## Vem?

Namn: Kaisa Sjöholm

Ålder: 42

Utbildning: Geronom

Titel: Frivilligverksamhetens handledare

Arbetsplats: Kampens servicecenter, Helsingfors stad

Förbund: Suomen Geronomiliitto, som är en medlemsförening i Akavas Specialorganisationer.

– En geronom är en expert på åldringsarbete och vi får en mångsidig utbildning i de till föråldrande anslutna social- och hälsovårdstjänsterna. Varje dag upplever jag vikten av mitt arbete för människors välbefinnande.

## Vilka färdigheter behöver du i ditt arbete?

– Jag ansvarar för verksamheten av cirka 130 volontärer vid Kampens servicecenter. Detta kräver att man är systematisk och har förmågan att samordna. Ibland är det också bra att ha medlingsförmåga.

– I det här arbetet måste man i princip gilla att arbeta med olika människor. Jag möter människor med mycket olika temperament och jag skulle inte kunna göra mitt jobb om jag inte uppriktigt uppskattade deras åsikter och deras livserfarenhet.

– Mitt arbete kräver också goda sociala och lyssnande färdigheter samt förmåga att leda sitt eget arbete.

Berätta om en av dina senaste viktiga arbetsupplevelser

– Jag fick inrätta en liten stödgrupp för volontärer som upplevde att sitt sociala välbefinnande har förminskats när servicecentret har varit stängt.

## Under vilka omständigheter har du nyligen fått beröm?

– Under stängningen av servicecentret har jag ringt många så kallade stödsamtal till kunder och volontärer. Nästan alla jag har ringt har varit glada över samtalet och har tackat.

## Vad kan andra inte gissa om din arbetsbeskrivning?

– I mitt arbete får jag verkligen förverkliga mig själv – bara fantasin sätter gränser. Till exempel har jag serverat, bakat pannkakor i en hydda, steppat, presenterat servicecenteraktiviteter för en statsgäst, planerat reklamer, sjungit, dansat och gjort matlagningsvideor på Facebook.

– Jag uppskattar att min arbetsgivare litar på mig och att jag får planera mitt arbete helt självständigt.

## Vilken typ av arbete utförs i servicecentret?

– Servicecentren är viktiga mötesplatser för pensionärer och arbetslösa i Helsingfors. Utöver social interaktion erbjuder servicecentren handledning och rådgivning från bl.a. socialhandledare och fysioterapeuter, mångsidiga rekreativsmöjligheter samt underhållande och informativa evenemang.

- – Tjänsterna och aktiviteterna är kostnadsfria för dem som ansöker om ett kostnadsfritt servicecenterkort. Du kan också äta lunch eller fika i servicecentren.
  - Kampens servicecenter tar i genomsnitt emot tusen besökare per dag under normala tider.

**"Efter att coronakrisen stängde dörrarna till servicecentren var många av våra kunder tvungna att hitta ett nytt sätt och en ny plats att göra nästan allt i sitt dagliga liv."**

- En dam som besökt huset i 20 år sa att hon knappt kan beskriva hur viktig Kampen är för henne. Damen trodde att hon kanske inte skulle vara vid liv om det inte var för Kampen.

### **En geronoms arbete är meningsfullt och ökar välbefinnandet. Vad annat skulle du säga till en ungdom som överväger din bransch?**

- Att arbeta med äldre kanske inte är attraktivt på grund av vissa fördomar. Det kan dock hända att bilderna orsakas av stereotyper som förknippas med äldre människor. Ju fler år som ligger bakom, desto längre och mer intressant är den livserfarenhet en person har – vad kan vara mer inspirerande? ■

## AVAINTA

Kollektivavtal för  
AVAINTA Arbetsgivarna rf

## Förtroendemannen

# "Oro för personalen vid SF-situationer"

För bemanningsföretaget Seure präglades år 2020 av corona och samarbetsförhandlingar. Huvudförtroendeman Soile Toivari erkänner att en tung tid ligger bakom.

**S**eure är en riksomfattande expert på kommunal personalrekrytering som ägs av kommunerna i huvudstadsregionen. Bland kunderna finns social- och hälsovård, småbarnspedagogik, skolor, idrottsaktiviteter och kulturtjänster. I mars 2020 minskade Seures affärsverksamhet betydligt till följd av coronapandemin.

- Under sex månader hade vi fyra samarbetsförhandlingar: alla var tonade av produktionsekonomiska skäl och vid den senaste behandlingen skedde det också en organisationsförändring. Den senare och den sista berörde all administrativ personal, utom hyrpersonal, säger huvudförtroendeman och HR-tjänstesakkunnig Soile Toivari, som företrädde FOSU i Seure.

Vid sidan om förhandlingarna bestod Toivaris arbetsbeskrivning av att ständigt informera de anställda och sex förbund, tillsammans med förtroendemannen för ett annat



*Soile Toivari stödde personligen de anställda i situationer där de hade 48 timmar på sig att besluta sig för att acceptera ett jobb i enlighet med en ny uppgiftsbeskrivning.*

förbund, JHL. Hon gjorde det också till sin uppgift att ge personligt stöd till de anställda i situationer där de hade 48 timmar på sig att besluta sig för att acceptera ett jobb i enlighet med en ny uppgiftsbeskrivning.

- Förhandlingarna framskred mycket sakligt, men det blev ganska snart tydligt att förhandlingsparterna hade olika åsikter om målet.

- De tre första samarbetsförhandlingarna avslutades med tillfälliga permitteringar, men i den sista strävade man efter att sänka lönekostnaderna genom att förnya uppgiftsbeskrivningarna. I stället för en löneminskning på 13 procent föreslog vi frivilligt deltidsarbete och till och med tillfälliga nedskärningar av förmåner, men förslaget antogs inte. Det var fråga om en organisationsförändring som inte ens strävade efter att minska personalresurserna, konstaterar Toivari och hänvisar till en arbetsintensiv och konkurrensutsatt bransch.



## ●●● Motstridiga framgångar

Toivari, som har tjänstgjort som förtroendeman i elva år, är fortfarande utmattad av arbetet, även om de senaste samarbetsförhandlingarna avslutades redan i mitten av november förra året.

– Så här i efterhand inser man hur tuff processen var. Jag befriades från mina egna uppgifter under förhandlingarna, men jag arbetade praktiskt taget 10–12 timmar i dagen, sju dagar i veckan. Även om jag är högt utbildad var också mina färdigheter utsatta.

– Oron om människorna var intensiv och effekterna av de frågor som förhandlades fram på individuell nivå var stora, oavsett om det gällde lön eller arbetets meningsfullhet.

I Seure har vardagen efter organisationsförändringarna nu levt i några månader. En tredjedel av personalen har avgått, inklusive ledningen. 16 arbetstagare sagdes upp på grund av att de inte accepterade det erbjudna jobbet.

– Som förtroendeman fick jag mindre arbete gjort än tidigare, men mer tack från personalen för min insats. Personligen känner jag att min viktigaste roll var att se till att löner och arbetsbeskrivning inte skulle förändras med de nya uppgiftsbeskrivningarna, och det lyckades jag göra i några fall. ■

Text:

**Omnipress / Hanna Ojanpää**

## Arbetslivet

# Kommunsektorns arbetsmarknadsorganisationer uppmuntrar till att vaccinera sig mot corona

Om det inte går att problemfritt reservera en tid för coronavaccinering på fritiden kan vaccinationen utföras under arbetstid, påminner organisationerna i sitt ställningstagande.

**K**ommunsektorns arbetsmarknadsorganisationer uppmuntrar kommunalpersonalen till att vaccinera sig mot corona.

Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU, Social- och hälsovårdens förhandlingsorganisation Sote (Super, Tehy, SPAL), Offentliga sektorns union JAU (JHL och Jyty) och KT Kommunarbetsgivarna har publicerat ett gemensamt ställningstagande om coronavaccinering.

De betonar att det med tanke på den långvariga coronaepidemin är viktigt att så stor del av kommunalperso-

nalerna som möjligt vaccinerar sig mot corona och främjar genomförandet av ett omfattande vaccinationsskydd.

I sitt ställningstagande om coronavaccinering tar organisationerna inte mer generell ställning till tolkningen av Lagen om smittsamma sjukdomar 45 §. I sitt ställningstagande konstaterar de att man i första hand borde sträva till att ordna coronavaccinering på fritiden.

Om det inte går att problemfritt reservera en tid för coronavaccinering på fritiden kan vaccinationen utföras under arbetstid och den tid som används, inklusive resor, ska räknas som arbetstid. ■



BILD: ISTOCK



BILDSTOCK

## Hur fastställs semesterpenningen?

Semesterpenningen är bekant för de flesta som ett extra tillskott till semesterkassan. Däremot är det en överraskning för många att Semesterlagen inte känner till detta. Inom kommunsektorn fastställs semesterpenningen enligt AKTA.

**O**m semesterpenning erhålls, erhålls den på grundval av det kollektivavtal, arbetsavtal, arbetsplatsens lokala avtal/anvisning/regel/etablerad praxis etc. som tillämpas för arbetsförhållandet. Den vanligaste källan till dessa är ett kollektivavtal.

Inom kommunsektorn fastställs betalningen av semesterpenning enligt det kommunala allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet AKTA. Detta föreskrivs i AKTA 18 § 4. kapitlet.

Semesterpenningens summa beror på anställningens längd och hur mycket tjänstetid som berättigar till årlig semester.

Semesterpenning intjänas för varje hel kvalifikationsmånad. En hel kvalifikationsmånad är en kalendermånad som berättigar till årlig semester.

Semesterpenningen får uppgå till högst 6 procent av den faktiska månadslönen för varje hel kvalifikationsmånad. Denna rätt beviljas när man har 15 år tjänstgöringstid som berättigar till årlig semester. I detta fall är rätten till ledighet också den högsta, dvs. 38 dagar årlig semester. Om alla kvalifikationsmånader fylls är semesterpenningens summa 72

procent av den egentliga månadslönen (månadslön x 0,06 x 12).

Semesterpenningen är 5 procent av den egentliga månadslönen för varje hel kvalifikationsmånad när anställningsförhållandet har pågått över ett år. Om alla kvalifikationsmånader fylls är semesterpenningens summa 60 procent av den egentliga månadslönen (månadslön x 0,05 x 12).

För anställningsförhållanden som pågått under ett år är semesterpenningen 4 procent av den egentliga månadslönen för varje hel kvalifikationsmånad.

Beräkningsgrunden för semesterpenningen är den egentliga månadslönen som faktiskt betalats ut för juli. Semesterpenningen utbetalas i samband med löneutbetalningen i augusti, om inte annat har avtalas lokalt. Om anställningsförhållandet upphör före utbetalningen av augustilönen ska semesterpenningen betalas i samband med utbetalningen av semesterlönen eller semesterersättningen. ■

*Text: Harri Ikonen  
jurist, Akavas Specialorganisationer*

# Den tekniska personalens sammanslagningsförhandlingarna fortskrider långsamt



BILD: ISTOCK

Arbetsgivarens och löntagarnas arbetsgrupp diskuterar avtalens helhet för den tekniska personalen. FOSU:s mål är att säkerställa den tekniska personalens särskilda ställning genom ett eget avtal.

I avtalslösningen för kommunsektorn under våren 2020 avtalade man om granskning av den tekniska sektorns tjänste- och arbetskollektivavtal. Både TS-avtalet för teknisk personal och TIM-AKA-avtalet för timanställda håller på att ses över.

Utredningen betyder inte att de nuvarande anställningsvillkoren försämras, utan syftet är att se om exempelvis avtalen kan kombineras till en helhet.

En helhetsgranskning görs som bäst i KT:s och huvudavtalsorganisationernas gemensamma arbetsgrupp, som kartlägger alternativen. Arbetet har framskridit långsamt. Det är först nyligen som parterna har börjat öppna spelet med tanke på sina intressen.

Under den senaste förhandlingen lade arbetsgivarsidan (KT) fram ett förslag som där TS-avtalet skulle kopplas så att det står under AKTA och låta TIM-AKA, som tillämpas för timanställda, som ett eget avtal.

Detta är ett förståeligt speldrag, eftersom det att man flyttar ett större avtal under AKTA skulle öppna en dörr från vilken det mindre TIM-AKA skulle kunna följa. Att minska

antalet avtal har varit ett öppet mål för KT under de senaste åren.

Förhandlingarna har i sig förts i en god anda, i samråd med båda parterns behov. Naturligtvis finns det alltid utmaningar när man i mån av möjlighet försöker förena sina mål med målen för en kommunal arbetsgivare och andra löntagarorganisationer.

Personligen är jag övertygad om att parterna, trots denna svåra situation, kommer att lyckas i de kommande förhandlingsomgångarna. Vårt eget mål är att den tekniska personalens särställning beaktas också i framtiden, bland annat genom ett eget avtal.

Arbetsgruppen ger sitt eventuella förslag till kommunsektorns huvudförhandlingsgrupp, som förhandlar om det i februari 2022. ■



**Tapani Laurikainen**  
Arbetslivsexpert, VHH  
Teknikens Akademikerförbund TEK