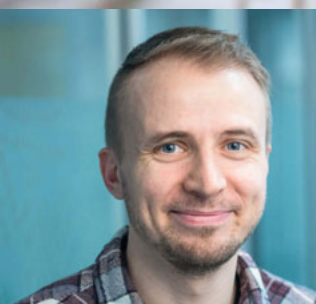


kommunteamet

Medlemsinfo 4 | 2021 December



BILD: ISTOCK



**Lönen är
en öm punkt**

sida 2

**Förhandlingarna
inleds – strids-
åtgärder kan
förväntas** sida 3

**Utvärderingen
av arbetets
svårighetsgrad
står still** sida 7

**I yrkeslivet:
miljösekreterare**

sida 6

**Känner du till
strejktermerna?**

sida 4



Gemensam linje till julen?

Efter en rätt lång period med observationer hann det redan skapas några kollektivavtalslösningar inom den privata sektorn under hösten. Men nu när vi nått mitten av halva december är man till exempel i den centrala branschen dvs. teknologiindustrin i ett avtalslöst tillstånd och bland annat Akava-medlemmar utövar påtryckning med övertidsblockad. Det är ännu vårt att säga ifall den privata sektorn kan bjuda på ett omfattande paket med kollektivavtal och den så kallade allmänna linjen för löneförhöjningar i privata sektorn.

Den offentliga sektorn kommer att använda de egna tjänste- och arbetskollektivavtal under våren 2022 inom ramarna för de etablerade tjänste- och arbetskollektivavtalen mellan de befintliga avtalsparterna. En stor principiell förändring är förstås de nya välfärdsområdena och att förbereda samt komma överens om tjänste- och arbetskollektivavtalens strukturer för dem. Våren 2022 kommer det att föras intensiva förhandlingar särskilt inom ramen för det nya social- och hälsovårdsavtalet kring vilka personalgrupper som får de största löneförhöjningarna och om det sker på de andra personalgruppernas bekostnad.

Ett flerårigt löneprogram kunde bli en lösningsmodell för problemen med lönerna inom kommun- och välfärdssektorn. Programmet bör utarbetas särskilt från sektorns egna utgångspunkter. I detta fall får den privata sektorns allmänna linje för lönejusteringar inte skapa ett hinder för att strukturera ett fungerande och omfattande program. De anställda inom kommunsektorn har rätt till sin egen linje.

Det enda som är säkert är att den nuvarande avtalsperioden inom kommun- och välfärdssektorn fortsätter fram tills den 28 februari 2022. För att åstadkomma den nya tjänste- och arbetskollektivavtalshelheten behövs aktiva förhandlingar på centralnivå och även att aktivt upprätthålla beredskapen för stridsåtgärder på arbetsplatsnivå. När beredskapen är i skick behövs inga egentliga stridsåtgärder.

FOSU har förberett en organisation för stridsåtgärder tillsammans med förbunden och härnäst bildar vi de lokala grupperna för stridsåtgärder. Allra först samlar vi ihop representanter för de olika förbunden i en lokal arbetsgrupp.

Kontakta förbundets ombudsman (kontaktuppgifter finns bredvid) ifall ni är intresserade av den kommande avtalsrundan och att stödja FOSU:s förhandlare. Aktiva människor är till nytta även när man upprätthåller beredskapen inför stridsåtgärder.



Petri Toiviainen
förhandlingschef
Högskoleutbildade samhällsvetare

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

Petteri Kivelä, förhandlingschef
tfn (09) 8561 0345, 041 458 0038
petteri.kivela@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@yhteisikunta-ala.fi
www.yhteisikunta-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 2022: mars, juni, oktober, december
Adressändringar: Medlemsförbundet
www.kuntatiimi.fi

Kommunförhandlingarna inleds i januari – beredskap inför stridsåtgärder

Förhandlingarna inleds enligt överenskommelse den 11 januari. Spänningarna mellan de olika parterna ökar.

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT som representerar kommunarbetsgivarna samt huvudavtalsorganisationerna FOSU, JAU och Sote rf som representerar löntagare har kommit överens om att kollektivavtalsförhandlingarna för kommunsektorn inleds den 11 januari.

Förhandlingarnas tyngdpunkt kommer att vara i februari 2022. De nuvarande kollektivavtalen inom kommunsektorn löper ut i slutet av februari 28.2.2022.

En invecklad förhandlingsrunda kan förväntas. Förhandlingarna skapar ett tryck för att nå den s.k. allmänna nivån inom löneförhöjningarna och målsättningen att skapa ett löneprogram för att åtgärda eftersläpande löner.

Mer spänningar skapas av de olika målsättningarna i anslutning till innehållet i social- och hälsovårdsavtalet som trädde i kraft i september för kommunsektorns social- och hälsovårdsområde. Frågor kring social- och hälsovårdsavtalet har även skapat spänningar mellan förbunden.

Resultat söks genom förhandlingar – förberedelser inför stridsåtgärder görs

Avtalsförhandlingarna upprepas med två års mellanrum. När avtalsperioden avslutas och förhandlingarna närmar sig bör man lyfta fram möjligheten till att situationen trappas upp. Det vill säga att ett avtal inte uppstår bara sådär och utan att visa de organisationsmässiga krafterna.

Vår förhandlingsorganisation FOSU har traditionellt sett strävat efter att nå resultat genom att förhandla. Denna praxis har under årens lopp gett avtal på en rimlig nivå och löneförhöjningar.

Kommunarbetssgivarens verksamhet är också förhandlingsorienterad. Man vill inte att kommunala tjänster störs av strejker eller andra stridsåtgärder.

Nu har situationen emellertid förändrats. Bland löntagarnas organisationer har särskilt Tehy och Super som representerar social- och hälsovårdsbranscherna framfört kraftfulla krav om förmåner som riktar sig till deras egna grupper. Kraven har också ställts med hot om påtryckningar. Hot och att medvetet göra en kris av situationen har blivit en del av förhandlingskulturen inom kommunsektorn.

Situationen har lett till att det blivit allt viktigare att stödja förhandlarna genom att visa beredskap för stridsåtgärder. En part som visar sina kraftåtgärder kan dra andra organisationer med sig.

Det är oklart om vår förhandlingsorganisation FOSU kommer att behöva vidta stridsåtgärder och utfärda en strejkvarning, men man bör förbereda sig på det. Därför har FOSU i samarbete med sina medlemsförbund byggt upp en beredskap inför stridsåtgärder. Förutom att utveckla förbundets verksamhet bygger man även upp lokala grupper för stridsåtgärder. Grupperna består av representanter från FOSU-förbunden.

Vi behöver representanter från våra förbund för de lokala stridsåtgärdsgrupperna. Hör av dig till kontaktpersonen vid ditt förbund och kom med! ■



Jaakko Korpisaari
förhandlingschef
Akavas Specialorganisationer



Hur förhandlingsomgången framskrider



Kommunsektorns förhandlingsparter

Arbetsgivare

Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT

- Kommuner
- Samkommuner

Huvudavtalsorganisationer

FOSU

- Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU
- Akavas förbund

JAU

Offentliga sektorns union JAU

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

Sote rf

Social- och hälsovårdens förhandlingsorganisation Sote rf

- Tehy
- Finlands närvårdar- och primärskötarförbund SuPer
- Suomen Pelastusalan ammattilaiset SPAL

Kort arbetskonfliktsordlista

Förbud mot övertid och skiftbyte = Förbundet uppmanar sina medlemmar att inte tacka ja till övertidsarbete eller byta arbetsskift. Arbetstagaren/tjänsteinnehavaren behöver inte i normala fall heller tacka ja till övertidsarbete eller byta sitt arbetsskift efter att tjänstgöringslistan publicerats. Att tacka nej till övertid eller byte av arbetsskift blir till en stridsåtgärd när det utförs av medlemmarna samtidigt, vilket lätt orsakar problem i tjänsteproduktionen.

Utmarsch = En kort strejk. Till exempel kan man avlägsna sig från arbetsplats mitt under arbetsdagen. Arbetstagaren/tjänsteinnehavaren förlorar lönen för ifrågavarande tid. Är möjligt först efter att kollektivavtalet löpt ut. Förbundet betalar strejkunderstöd.

Strejk = Den anställda/tjänsteinnehavaren kommer inte till jobbet fastän det är arbetsdag. Frånvaro på grund av strejk är möjligt ifall den anställdas förbund

har meddelat om saken till arbetsgivaren på förhand (strejkvarning till arbetsgivarförbundet och riksförlikningsmannen). Förbundets meddelande skyddar den anställda/tjänsteinnehavaren. Möjligt när kollektivavtalet löpt ut. Förbundet betalar strejkunderstöd.

Strejkvarning = Fackförbundet meddelar att dess medlemmar inte kommer till jobbet. Strejkvarning ges till arbetsgivarförbundet och riksförlikningsmannen och i den bestäms vilka arbetsgivare som berörs av strejken, vilka yrkesgrupper som strejkar och hur länge strejken pågår. Förbundets meddelande skyddar den anställda/tjänsteinnehavaren. Är möjligt först efter att kollektivavtalet löpt ut. Förbundet betalar strejkunderstöd.

Japansk strejk = Man arbetar normalt, men uttrycker sitt stöd för de grupper som strejkar till exempel genom att visa strejksymboler och -sloganer offentligt (till exempel genom att bära pins).

Kunta
#neuvotellen2022

Hälsningar från Karleby:

Lönen är en öm punkt

– Arbetets svårighetsgrad syns ofta inte tillräckligt i lönen, säger vicehuvudförtroendeman Erik Engberg.



KUVA: TEEMU HUJANEN

Vicehuvudförtroendeman Erik som arbetar vid Kokkola stad beskriver stämningen vid arbetsplatsen som förväntansfull och lugn. Det nya social- och hälsovårdsavtalet trädde i kraft och tillsvidare är en arbetskonfliktsorganisation det enda tecknet på den kommande förhandlingsomgången. Erik är kontaktperson för Akavas Specialorganisationer i förhandlingsorganisationen FOSU:s lokala grupp för stridsåtgärder.

– De främsta tankarna hos medlemmarna har gällt coronatiden och ärenden kring arbetsvillkoren, såsom att utföra distansarbete. Allt annat verkar hamna lite under coronaproblemet, funderar Erik.

– Min erfarenhet är att vi kunnat sammanfoga distans- och närarbete på ett smidigt och dynamiskt sätt hos oss under pandemitiden.

När vintern anlänt har epidemiläget i Karleby förvärrats och distansarbetet ökat.

– Arbetsgivaren har som tur är möjliggjort både när- och distansarbete. Coronainformationen har också varit bra hos oss. Vem som helst kan be om råd hos arbetarskyddschefen, till exempel för att ordna tillställningar.

Lönen är en stötesten

Erik representerar FOSU-medlemmar i Kokkola stad för AKTA-avtalets del inom bildningsväsendet, det vill säga biblioteks-, musei-, ungdoms- och idrottsenheterna samt i koncernförvaltningen.

– Många hos oss har svårt med sin lön. I dessa sakkunnigyrken tar man sig an nya ansvarsområden och är flexibel. Man uppmuntras till detta och att fortbilda sig. Tilläggsutmaningarna i arbetsbilden kommer inte nödvändigtvis att synas i lönen, säger Erik.

– Det finns en konflikt mellan lönen och arbetets kravnivå som upplevs vara orättvis. Senast redde man ut saken för en persons del som arbetar med musik, berättar Erik.

– Sakkunniglönerna inom till exempel museibranschen är också mycket låga. Det känns orimligt att arbetsuppgifterna dessutom innehåller till exempel ett brett chefsansvar med de där lönerna.

Meningsfull uppgift

Erik arbetar som forskningsamanuens vid K.H.Renlunds museum och började som muséets viceförtroendeman genast då han fick en fast anställning år 2014.

– Till en början funderade jag mycket över uppgiften men märkte väldigt snabbt att det var naturligt och meningsfullt för mig att vara personalrepresentant.

Senare valdes Erik till förtroendeman inom sin egen avtalsbransch och till vicehuvudförtroendemannens uppgift. Han har också fortbildat sig aktivt genom förtroendemanutbildningar som ordnats av FOSU och har gått kommunens grundkurs för huvudförtroendeman.

Ibland känns det ensamt att vara förtroendeman för ett brett utbud av yrken.

– Det finns utan tvekan ett behov av att skapa närmare band mellan oss förtroendeman och de medlemmar som representeras. Det skulle vara bra att diskutera djupare med medlemmarna om deras humör och önskemål.

– Vi är på väg mot rätt håll, men den alltjämt ökande brådskan i arbetet saktar ner processen, beklagar Erik och uppmanar medlemmar att ta kontakt ifall man undrar över något i anställningsförhållandet. ■

Vem?

Erik Engberg

”Jag är anställd som forskningsamanuens vid K.H.Renlunds museum och har haft en fast anställning sedan år 2014.

Största delen av mitt arbete består av forskning, utveckling och informationstjänster. Olika möten och kundkontakter ger emellertid mitt arbete en överraskande ”rörlighet”.

Min utbildning är filosofie magister från Åbo Akademi (2013), huvudämnet allmän historia, och via lärarlinjen är jag lärare inom historia, samhällslära och filosofi.

”Miljövården lider”

– Det svåraste är att tåla miljöskyddets svaga status i kommunorganisationen, säger Kirsi Järvinen, miljösekreterare i Hollola.

Hollola är en kranskommun med 25 000 invånare som omger Lahtis. I Hollola centreras miljömyndighetens arbete bland annat kring projekt i glesbygden och miljövård inom lantbruket. Strandboende och verksamhet på grundvattenområden betonas också på arbetsfältet.

Kirsi Järvinen arbetar som miljösekreterare i Hollola kommun.

– Redan då jag var ung visste jag att jag vill utföra miljövårdsarbete inom kommuner när jag utexaminerades. Jag har gjort det här arbetet inom olika kommuner i drygt 15 år, berättar Järvinen.

Vad är belönande i ditt arbete?

– Lyckade beslut och slutförda projekt motiverar mig mycket i mitt arbete. Framgångsrika naturvårds- och vattenskyddsprojekt är alltid belönande. Dessutom inspireras jag av att få svåra beslutsärenden slutförda så att lösningen med omständigheterna i åtanke är den bästa möjliga.

Vad skulle du ändra på din arbetsplats?

– De mest brådskande ändringsbehoven inom miljövården finns på riksnivå: kommunernas miljövård lider av enorma resursbrister.

– I många kommuner lutar resursallokeringen sig på ursprungliga statsandelar från den kommunala miljövårdsmyndighetslagens tider. Så är det även i Hollola som har en tjänsteinnehavare per nästan 10 000 invånare. Resursallokeringen är med andra ord 35 år gammal med undantag för stora städer och några enskilda kommuner. Uppgifternas antal och mångsidighet är inte på något sätt jämförbart med utgångsläget för kommunernas miljövård.

Vad är det svåraste i ditt arbete?

– Det svåraste är att tåla miljövårdens status i kommunorganisationen. Kommunens miljövårdsenhet hamnar ofta väldigt långt ner i organisationen. Detta leder till att det är svårt och ibland nästan omöjligt att sköta myndighetens självständiga uppgift och ställning.



– Det är viktigt att jag blir inspirerad och lär mig nytt i arbetet. Jag upplever att människor och naturen ska behandlas rätt och jämlikt, säger miljösekreterare Kirsi Järvinen.

– Miljövårdsenheten verkar oftast under den tekniska sektorn i kommunen. Den här sektorns uppgift är att förvalta kommunens egendom, erbjuda service och ge avkastning genom bland annat förvaltning av jordegendom. Miljövårdsmyndighetens uppgift är i konflikt med den här uppgiften vilket ofta orsakar oavsiktliga påtryckningar och gör det svårt att ta hand om uppgiften.

– Det finns även definitivt ett behov av att fixa till miljömyndigheternas avlöning. Tjänstekollektivavtalet för teknisk personal tillämpas på avtalen för de som arbetar med kommunens miljöärenden. Innehavare av miljötjänster befinner sig i en lönegrop ifall man jämför deras löner till exempel enbart inom det tekniska avtalet. ■

Vem?

Namn: Kirsi Järvinen
Utbildning: FM, miljöekologi
Medlem i Natur-, miljö- och skogs-
vetareförbundet Loimu rf



BILD: ISTOCK

Utvärdering av arbetets svårighetsgrad inte genomförd på många arbetsplatser

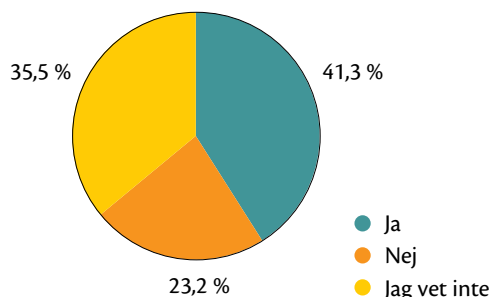
Uppgiftsbeskrivningarna föråldras och bedömningen av arbetets svårighetsgrad står still även om avtalen säger annat. Till exempel vet inte mer än en tredjedel av psykologerna ifall uppgiftens svårighetsgrad bedömts.

Från och med den 1 mars 2008 hamnade alla psykologer utanför prissättningen för det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet. Till följd av detta blev det mycket friare att avtala och förhandla om psykologernas löner.

Trots förflyttningen berörs psykologer av alla bestämmelser om löner och arbetsvillkor i AKTA/social- och hälsovårdsavtalet. Avtalet innehåller emellertid ingen grundlön för psykologer som arbetsgivare eller anställda bör förbinda sig till. Finlands Psykologförbund undersöker medlemmarnas löner och utvecklingen av dem under två års tid och samtidigt kartläggs den aktuella situationen på avtalsfältet. Undersökningen upprepades hösten 2021.

Oroväckande att många inte vet

Drygt 41 % svarade ja på frågan "Har svårighetsgraden i dina uppgifter bedömts?", enligt cirka 23 % hade svårighetsgra-



den inte bedömts och fler än 35 % visste inte om bedömningen gjorts.

Svarsfördelningen i denna enkät är ganska lika från år till år. De som svarar "Kan inte säga" utgör mellan 25 och 35 procent av de svarande och 20 procent meddelar att bedömningen inte gjorts.

Den stora andelen av personer som inte vet samt väljer nej-alternativet väcker frågor. Vad kan det bero på att anställda inte känner till grunderna för sitt lönesystem och vad kan vara orsaken bakom att arbetsgivare inte tillgodosett en förpliktelse som gäller dem?

En del respondenter berättar i de öppna svaren att de precis påbörjat arbetet vid ifrågavarande arbetsplats och känner därmed inte till arbetets kravnivåer.

Olyckligtvis beskriver en stor grupp situationen på arbetsplatserna som kaotisk. Utvärderingen av arbetets kravnivåer har gjorts för länge sedan och inte kontrollerats efter det, eller så har processen stannat upp på grund av byråkrati efter att den påbörjats. I värsta fall har arbetsgivaren inget intresse av att utvärdera kravnivån eller vägrar helt och hållet att ta hand om ärendet. Endast i ett öppet svar nämndes det att man begärt hjälp av en förtroende- man för att påskynda processen. Man får en uppfattning av att medlemmarna försöker främja saken enligt sin bästa förmåga ensamma eller inom sin enhet, men på grund av sakens vaghet, möjlig brådska hos chefen, okunskap eller undvikande blir saken bortglömd bland yrkesmässiga eller övriga ärenden som troligen också är viktiga.



●●● Svårighetsgraden kan öka utan att man märker det

AKTA och social- och hälsovårdsavtalet fastställer emellertid entydigt att det lönesystem som används i en kommun/samkommun ska uppfylla de mål som ställs på ett gott och välfungerande lönesystem. Det här ska kontrolleras med jämna mellanrum.

Även arbetstagarnas/tjänsteinnehavarnas arbetsbeskrivningar ska uppdateras. När uppgiftshelheten som bedöms i den anställdas/tjänsteinnehavarens arbetsbeskrivning ändras, eller när den förändras mer än marginellt, ska man kontrollera arbetsbeskrivningen för personen ifråga så att den stämmer överens med den nya situationen. Samtidigt omprövas uppgiftens svårighetsgrad för att utreda eventuella förändringar i uppgiftens helhetskrav. Efter det utvärderas effekterna som eventuella förändringar har på uppgiftsrelaterade löner.

Särskilt uppmärksam bör man vara på förändringar i uppgifterna som sker långsamt och obemärkt. Det kunande som den anställda förvärvat genom erfarenhet och fortbildning åtföljs ofta av att arbetsuppgifterna småningom blir mer krävande. Förändringen kan ske etappvis under

en längre tid och arbetsgivaren märker nödvändigtvis inte detta ifall det inte tas upp regelbundet, till exempel vid utvecklingssamtal.

Ifall arbetsgivaren försummar sina förpliktelser att kontrollera lönesystemet, inte håller arbetsbeskrivningarna uppdaterade eller vägrar att sköta hela ärendet ska den anställda kontakta den egna FOSU-förtroendemannen vars uppgift är att övervaka att avtalen följs på arbetsplatserna.

Ifall saken inte ordnas med hjälp av förtroendemannen kan FOSU göra en tillsynsbegäran hos Kommun- och välfärdsarbetsgivarna vars skyldighet är att se till att arbetsgivarna under dem följer avtalet. Till exempel är den kommande social- och hälsovårdsreformen inte en acceptabel orsak till att inte följa arbets- och tjänstekollektivavtalet. ■

Nästan 900 svarade på Finlands Psykologförbunds enkätundersökning, vilket är cirka 30 % av psykologerna som arbetar inom kommunsektorn. Förutom avlöning handlade frågorna om till exempel övergången till social- och hälsovårdsavtalet samt om läget kring utvärderingar av arbetets svårighetsgrad ur medlemmarnas perspektiv. Sedan början av 2000-talet har man frågat medlemmarna om lönesystemet och om att använda utvärdering av arbetets kravnivå som grund för avlöningen.

Tydliga mål med lönesystemet

De officiellt godkända målen för kommunens lönesystem är effektiv verksamhet, motiverad personal, konkurrenskraftig lön och rättvisa. Enligt lönekapitlet 6 § i det tjänste- och arbetskollektivavtal som används i kommunerna (AKTA eller social- och hälsovårdsavtalet) är målsättningen med lönesystemet att främja en effektiv verksamhet inom kommunerna och samkommunerna, motivera personalen till goda arbetsprestationer och att säkerställa konkurrenskraften hos lönerna inom kommunsektorn.

Man strävar efter att uppnå målen genom en rättvis lön, vars grunder är:

- Uppgifter och deras svårighetsgrad. Den uppgiftsrelaterade lönen bestäms enligt dem.
- Tjänstgöringstid. Arbetserfarenhetstillägget utbetalas på basis av tjänstgöringstiden.
- Yrkesskicklighet och att prestera i arbetet. Personligt tillägg bestäms enligt dessa.

Dessutom kan rekryteringstillägg, resultatbonus samt andra tillägg, bonusar eller ersättningar som nämns i avtalet.

Utvärdering av svårighetsgrad för arbetsuppgiften och arbetsbeskrivning som grund för lönen

Enligt lönekapitlets 9 § i AKTA eller social- och hälsovårdsavtalet utgör uppgifternas svårighetsgrad i första hand

grunden för hur den uppgiftsrelaterade lönen bestäms. Utvärderingen av uppgifternas svårighetsgrad sker i kommunerna och samkommunerna. Bedömningen ska grunda sig på arbetstagarens/tjänsteinnehavarens verkliga uppgifter, inte endast behörighetsvillkoren för tjänsten eller sektorn.

Bedömningen av uppgifternas kravnivå ska grunda sig på arbetsbeskrivningen av vilken ska framgå uppgiftens syfte, väsentliga innehåll och centrala uppgiftshelheter. Arbetsbeskrivningen ska ha en tydlig och enkel struktur. Arbetsbeskrivningen ska hållas uppdaterad. När uppgifterna utvecklas, sker även en utveckling av uppgifternas kravnivå.

Arbetsbeskrivningarna utarbetas tillsammans med en representant för arbetsgivaren och arbetstagaren/tjänsteinnehavaren, eller med en representant för ifrågavarande yrkesgrupp ifall det handlar om att göra en modellarbetsbeskrivning. Arbetsbeskrivningen behöver inte göras separat för alla personer när de gör likadana uppgifter. I detta fall kan man till exempel göra en modellarbetsbeskrivning som kompletteras när det är nödvändigt. Arbetsgivaren bekräftar arbetsbeskrivningen. En kopia av en bekräftad arbetsbeskrivning ska ges på den anställdas/tjänsteinnehavarens begäran. ■



Katja Vähäkangas
föreningskoordinator
Finlands Psykologförbund

Till Kommunteamets läsare

**God jul
och ett framgångsrikt år
2022!**

önskar Kommunteamet

