

# kommunteamet

Medlemsinfo | 2022 Mars



BILD: ISTOCK

Välfärdssektorn  
blomstrar  
i Kauhajoki Sida 9



God beredskap  
för strejk  
Sida 5

Värde  
för experten!  
– Läs om våra  
förhandlingsmål!  
Sida 12



# Syns omvandlingen av arbetet i förhandlingarna?

**D**en grundläggande orsaken till omvandlingen av arbetet i kommunsektorn är inte skapandet av välfärdsområden. I Finland är födelsetalet lägre än antalet personer som går i pension. Att upprätthålla social- och hälsovårdstjänster kommer att bli en större utmaning, eftersom det kommer att finnas färre skattebetalare jämfört med äldre människor som begripligt nog använder mest hälso- och sjukvårdstjänster. Å andra sidan har den offentliga sektorn blivit så skuldsatt att besparingar söks från staten och kommunerna.

Det är nödvändigt att utveckla nya handlingsätt, eftersom vi inte längre har råd att betala för alla kvadrat och kuber. Digitaliseringen kommer att hjälpa. Det är meningsfullt att delvis övergå från fasta verksamhetsställen till elektroniska tjänster. Då kan experternas arbetsbeskrivning utvidgas till besök hos kunden. En del av arbetena kommer att delvis fortsätta på distans även efter pandemin, och detta är billigare också för arbetsgivaren.

Förändringarna i arbetssätt är betydande. De utmanar arbetsgivaren, cheferna och arbetstagarna. Arbetstagarnas ansvar för det egna arbete ökar och, om det lyckas, gör det möjligt för dem att uppleva arbetets betydelse. Cheferna har fortsättningsvis ansvar för arbetstagarna, även om de inte möter dem fysiskt lika ofta.

Arbetsgivaren måste ta hand om arbetshälsan på ett helt nytt sätt, och man måste satsa på den. Distansarbetsplatser ska vara utrustade med arbetsredskap som är minst lika bra som inom fasta väggar i kontor. Dessutom bör känslan av gemenskap upprätthållas och arbetstagarna bör ha möjlighet att sinsemellan diskutera sina glädjeämnen och sorger.

Under den aktuella avtalsomgången avtalar man om 425 000 arbetstagares avtal inom kommunsektorn. Det finns fler än 20 olika förhandlingsgrupper. Förutom löneförhöjningar behandlar de också åtgärder för att förbättra arbetsförhållanden.

Betydande är hur behoven i omvandlingen av arbetet kan beaktas i förhandlingarna. Under förhandlingsomgångarna har man ofta haft en dålig vana att överföra svåra frågor till arbetsgrupperna. Därför har slutgiltiga beslut försenats alltför mycket.

Löntagarorganisationerna är väl förberedda för den pågående förhandlingsomgången. Under avtalsomgången måste man alltid vara förberedd på att man i slutändan endast kan nå fram till ett avtal genom att sälja arbetsfred till arbetsgivaren.

Kommunsektorns strejkberedskap har därför ökat systematiskt sedan i höstas. Du kan följa förhandlingsläget på vår huvudförhandlare FOSU:s webbplats. Förhandlingsläget uppdateras regelbundet även för förtroendemän.



**Harri Westerlund**  
specialsakkunnig  
Tradenomförbundet TRAL

## 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

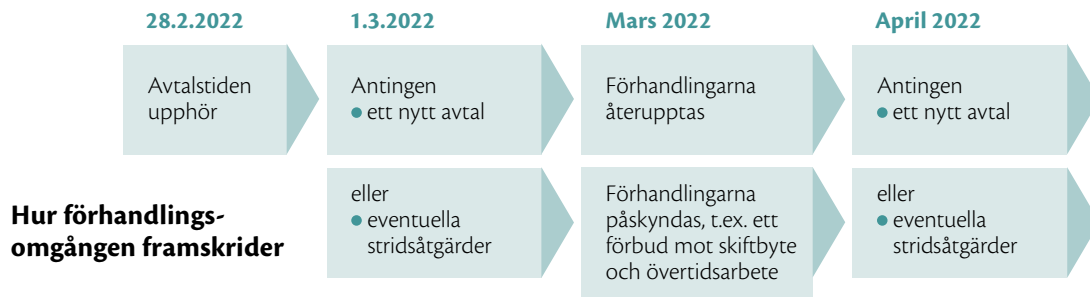
### Tradenomit

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

# Kommunsektorns förhandlingar i gång

## - Det finns ingen snabb lösning i sikte!



Kommunsektorns avtalsförhandlingar inleddes i januari och takten har drivits upp i februari. Och orsaken är tydlig: kommunsektorns kollektivavtal upphör att gälla i slutet av februari 28.2.2022.

Början av förhandlingarna var fredlig och samarbetsvillig. De viktigaste frågorna i förhandlingarna är uppnåendet av den så kallade allmänna löneförhöjningsnivån och målet att ha ett löneprogram som korrigerar eftersläpningen i lönerna.

Konfrontation uppstod när olika löntagarorganisationer presenterade sina mål för löneprogrammet. Förhandlingsorganisationen FOSU, som representerar medlemmarna i våra förbund, föreslår ett löneprogram med en omfattande korrigerande av lönenivån för alla kommunala yrken. Sote rf (Tehy och SuPer) siktar på ett löneprogram som endast riktar sig till yrkesgrupper inom vårdsektorn.

### Förhandlingarna drar ut åtminstone till mars

Det är därför sannolikt att förhandlingarna drar ut till mars efter avtalsperiodens utgång. Om detta varslar åtminstone planerna hos de förbund som representerar social- och hälsovårdssektorn. Yrkespersonerna inom social- och hälsovårdssektorn överförs till välfärdsområdena den 1 januari 2023. Då byts löneutbetalare, och kommunerna är inte längre utbetalare.

Social- och hälsovårdsförbunden har därför fokuserat på statens åtgärder och väntar på regeringens ramförhandlingar för 2023 i början av april.

### Stridsåtgärder möjliga från och med början av mars

När kollektivavtalsperioden löper ut i slutet av februari kan stridsåtgärder användas. Med stridsåtgärder kan man påskynda avtalsförhandlingarna.

Vår förhandlingsorganisation FOSU strävar efter resultat genom att förhandla. I samarbete med sina medlemsförbund har FOSU byggt upp en beredskap för stridsåtgärder, vilket gör det möjligt att vid behov använda till exempel strejker eller utmarscher som påskyndare av förhandlingarna. ■



**Jaakko Korpisaari**  
förhandlingschef  
Akavas Specialorganisationer

**Följ hur förhandlingarna framskrider på ditt eget förbunds och FOSU:s webbplats och sociala medier.**

#### 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

#### Kommunsektorns förhandlingsparter



# TES-förhandlingsomgången närmar sig målet inom den privata sektorn

De värsta farhågorna besannades inte inom den privata sektorn. Man återkommer till förhandlingsbordet omedelbart efter sommaren.

**A**vtalesförhandlingsomgången inom den privata sektorn inleddes i en spänd stämning för ungefär ett halvår sedan. Osäkerhet orsakades framför allt av att två betydande aktörer på arbetsgivarsidan – Skogsindustrin och Teknologiindustrin – förklarade att de antingen skulle upphöra med kollektivavtalsverksamheten på central nivå helt och hållet eller att de åtminstone skulle sträva efter betydande förändringar av förhandlingssystemet.

Efter ett halvår är man klokare och lyckligtvis kan man säga att de värsta farhågorna för att kollektivavtalssystemet skulle skrotas inte har besannats. Snarare kan man säga att det befintliga förhandlingssystemet återigen har visat sin styrka. Inom skogsindustrin och även inom informationssektorn (t.ex. olika IT-företag) har omfattande företagsspecifika kollektivavtal ingåtts med arbetstagarorganisationer, och inom teknologiindustrin har den nya arbetsgivarföreningen övertagit en landsomfattande och allmänt bindande kollektivavtalsverksamhet.

## Akavas medlemmar som spelöppnare

Ingången för kollektivavtal inom den privata sektorn skedde som vanligt inom teknologiindustrin. Den här gången inledde Akavas medlem De högre tjänstemännen YTN dock förhandlingslösningar genast i början av 2022.

Vid sitt eget förhandlingsbord måste YTN kämpa under ganska lång tid för att upprätthålla allmänna förhöjningar. Till slut lyckades man med detta och sektorns högre tjänstemäns löner kommer att höjas år 2022 med en allmän förhöjning på minst 0,9 procent och en lokal pott på 0,9 procent, om man inte avtalar husspecifikt om andra arrangemang. I sina egna avtal uppnådde arbetstagar- och tjänstemannaförbunden inom teknologiindustrin med hjälp av strejkhott förhöjningar på cirka 2,0 procent, där den allmänna förhöjningens andel är något större än för de högre tjänstemännen. Allt som allt verkar kostnadseffekten 2022 ha etablerat sig omkring 1,8–2,0 procent inom den privata sektorns avtalsbranscher.

## Familjeledigheter till arbetsgrupper

När det gäller textfrågor har denna förhandlingsomgång inte inneburit några betydande nya öppningar för den privata sektorn. Alla känner naturligtvis till den omfattande lagstiftningsreformen om familjeledigheter, och i de avtalspecifika arbetsgrupperna är avsikten att komma överens om hur framför allt lönen vid olika familjeledigheter hante-



**Sopivasti on tarpeeksi.**

Toimimme hyvän, kannustavan ja yhdenvertaisen työelämän puolesta. Edustamme 173 000 asiantuntijaa ja esihenkilöä yksityisellä sektorilla.

**YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT  
DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN  
ytn**

21:32 Pesukone on rikki.  
21:32 ??? Miten se sun palkankorotus?  
21:33 Ei ole vahvistettu.

## YTN för en kampanj med temat "Lagom är tillräckligt" under denna avtalsomgång.

ras i framtiden mellan den födande föräldern och den icke-födande föräldern.

Det faktum att i den största delen av kollektivavtalen har avtalats om att familjeledighetsreformen genomförs på ett kostnadsneutralt sätt skapar dock en något besvärlig ram för denna förhandling. Naturligtvis stöder staten i form av föräldradagpenning familjeledigheter mer än tidigare, så det finns utrymme för förhandlingar även på detta område.

Vissa viktiga avtalshelheter för högre tjänstemän är fortfarande öppna. Till dessa hör bland annat energiindustrin och finansieringsbranschen. Det finns dock ett starkt intryck om att dessa sektorers lösningar på ett eller annat sätt kommer att följa den linje som har intagits av teknologiindustrin.

Det bör dock noteras att avtalsförhandlingarna kommer att återupptas ganska snart på den privata sidan, eftersom förhandlingarna om lönejusteringar för 2023 kommer att inledas omedelbart efter sommaresemestrarna 2022. ■



**Petri Toiviainen**  
förhandlingschef  
Högskoleutbildade samhällsvetare

# Strejkberedskapen sker genom samarbete

Strejkberedskapen ger en rättslig möjlighet att bekämpa orättvisa arbetsvillkor. Med tanke på kommuninvånarna är målet att upprätthålla och förbättra tjänsterna.

Men vems är ansvaret?

skrivande stund är avtalsförhandlingarna i gång och snart som hetast. Medan förhandlarna svertas vid förhandlingsbordet arbetar FOSU intensivt med kommunsektorns organisationsberedskap.

Resultatet eftersträvas naturligtvis genom förhandlingar, men förhandlarna behöver organisationsberedskapen som stöd och för att kunna säga NEJ till ett dåligt erbjudande.

Under flera förhandlingsomgångar har FOSU redan gått mot förberedelser som utförs i samarbete mellan alla FOSU-förbunden. På central nivå består centralstrejkkommittén av representanter för alla FOSU:s medlemsorganisationer, och experter har bjudits in från förbunden till underarbetsgrupperna. Oavsett organisationens storlek kan alla delta, och allas insatser behövs också.

## Lokala grupper i beredskap

Centralstrejkkommittén har planerat en lokal organisation som i enlighet med den centrala nivåns modell också bygger på samarbete mellan lokala aktiva i alla FOSU-förbund. Lokala arbetsgrupper för stridsåtgärder har sammanträtt, organiserat sig och planerat möjliga åtgärder på lokal nivå.

Det har varit ett nöje att se hur ansvarsfullt de lokala aktörerna har tagit emot de riktlinjer och uppgifter som ges på central nivå. Ett stort antal personer har deltagit i distansutbildningar, och kontakt har tagits med kontaktpersoner i egna förbund.

En eventuell arbetskonflikt väcker också en rad känslor

och till och med svåra reflektioner hos medlemmar och aktiva. Särskilt för social- och hälsovårdssektorn kan det uppstå frågor bland media, medborgare och arbetstagar om huruvida en strejk ens är möjlig. Vad händer om man arbetar med dem som är mest utsatta, i behov av en hel del psykologiskt

eller socialt stöd? Hur borde man hantera det faktum att kalendern är full av patientmöten, men det är en arbetskonflikt runt hörnet?

**"Hur rättfärdigar ni en stridsåtgärd som komplicerar livet för oskyldiga människor?"**

## Stridsåtgärden måste vara effektiv

Strejker orsakar alltid störningar i samhället och försvårar människors liv. Det är vad deras effektivitet bygger på. Om stridsåtgärden känns ingenstans är det inte värt att ordna den. Avsikten är dock inte att skapa kaos, och de arbeten ●●●



Vi driver på med avtalsförhandlingarna bl.a. på sociala medier med hashtaggen #MervärdeFörExperterna.

●●● som är nödvändiga för människors liv och hälsa kommer att utföras även under strejken.

I de yrkesetiska riktlinjerna för psykologer och socialt arbete anges att det är arbetstagarens ansvar att klargöra sin egen roll i de förhållanden som han eller hon arbetar i. Arbetstagaren utför inte sitt arbete isolerat från sociala förhållanden, och etiskt övervägande behövs särskilt i situationer där kundens intresse strider mot arbetstagarens intresse, politiska beslut eller ekonomiska resurser.

Arbetstagaren måste alltså utföra sitt arbete med högsta möjliga kvalitet för sina kunder, även om han eller hon deltar i en stridsåtgärd mot sin arbetsgivare. Strejken riktar sig inte mot kunderna, utan mot arbetsgivaren, och detta måste också klargöras för kunderna. Med tanke på kunden är syftet med strejken att upprätthålla och förbättra tjänsterna. Man hamnar i en strejk på grund av att ingen överenskommelse kan uppnås med arbetsgivaren, och den är ett lagligt sätt för arbetstagaren att påskynda förhandlingarna i en sådan situation.

Strejken är också ett slags socialt förhållande som man har hamnat i. Därför skiljer den sig inte från många andra etiskt utmanande förhållanden som man dagligen arbetar med på fältet. Det hör till arbetstagarens yrkeskunskap att kunna skilja mellan saker som ligger inom hans eller hennes inflytandesfär och saker som inte gör det, och att belysa detta också för kunderna är en ansvarsfull och etisk verksamhet.

## Vems är ansvaret?

Det är arbetsgivaren som ansvarar för att organisera tjänsterna, även under strejken. Strejken kommer inte som någon överraskning för arbetsgivaren, men arbetsgivaren har minst två veckor på sig efter strejkvarningen att organisera sin tjänsteproduktion på det sätt som den kan under strejken.

Medlemmarna i fackförbund har också ett ansvar gentemot sin egen organisation och hela sin sektor. Strejken är det yttersta sättet att försvara medlemmarnas intressen, och ett strejkbeslut fattas aldrig på lätta grunder. Strejkrätten är ett lagligt sätt att försvara sina rättigheter, och när en organisation har fattat ett strejkbeslut överförs ansvaret för beslutet till organisationen, inte till en enskild arbetstagare. Det är då arbetstagarens ansvar att följa sin egen organisations beslut.

Arbetstagaren kan inte bestraffas för strejken. Om till exempel arbetsgivaren försöker påstå något annat, måste arbetstagarens eget förbund och FOSU utan dröjsmål få kännedom om saken. Då är det fråga om motåtgärder som arbetsgivaren använder för att försvaga arbetstagarnas moral och stridsvilja och förbättra arbetsgivarens ställning. ■



**Katja Vähäkangas**  
föreningskoordinator  
Finlands Psykologförbund







BILD: ISTOCK

# Avtalen för teknisk personal sammanslås ännu inte

TS

Kommunalt tjänste-  
och arbetskollektivavtal  
för teknisk personal

Målet på arbetstagersidan är fortfarande att samla den tekniska personalen verkligt och heltäckande under ett enda avtal. Arbetsgivaren har en annan lösning.

Våra förhandlingar har kommunarbetsgivarnas starka mål om ett enda avtal inom den tekniska sektorn varit att få det självständiga avtalet för teknisk personal (TS) förenat med AKTA och att lämna kollektivavtalet för tekniska timavlönade i kraft.

Förhandlarna på arbetstagersidan har en helt annan ståndpunkt på en gemensam front. Vi anser att det bör upprättas ett enda verkligt heltäckande avtal för teknisk personal. Detta skulle ske genom att det befintliga TS och kollektivavtalet för timavlönade utvecklas och samordnas och genom att även den tekniska personal som omfattas av AKTA överförs till det nya tekniska avtalet.

Redan i höstas misstänkte jag att tidtabellen för denna utmanande uppgift är för snäv, och nu håller tiden på att rinna ut. Det har skett nästan inga framsteg och det har inte uppnåtts något verkligt samförstånd om någonting.

## Är det slut i nästa omgång?

Åtminstone delar båda parterna uppfattningen att ingenting ännu kan ändras under det kommande avtalet. Kommunarbetsgivaren anser dock att deras mål kommer att uppnås under den därpå följande omgången och att TS-avtalet inte längre kommer att existera som ett självständigt avtal. Denna utveckling är oacceptabel med tanke på den tekniska personalens behov.

Under det kommande avtalet är arbetstagersidan beredd att genomföra även kommunarbetsgivarnas vilja att få till stånd ett enda avtal för den tekniska sektorn, men metoden för genomförandet måste verkligen vara sådan att den tjänar både arbetsgivaren och arbetstagarerna.

## Långsamt vid förhandlingsbordet

På grund av den svåra förhandlingssituationen som gäller avtalsstrukturen har även de så kallade normala avtalsförhandlingarna, som har löpt parallellt, framskridit i mycket långsam takt. Det är först nu, under de senaste veckorna, som vi har kunnat börja behandla parternas mål. Jag tror att vi kan förvänta oss en törnbeströdd väg här också.

Trots den svåra situationen är avtalsförhandlarnas förtroende för varandra bra och även svåra frågor kan förhandlas på ett sakligt sätt. Jag hoppas att parterna kommer att kunna hitta bra och kloka lösningar även för att förbättra avtalstexterna, i stället för att bara komma överens om löneförhöjningar. ■



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

# Ny välfärdsområdesfullmäktig! Blicken mot beredningsresurser

Vår enkät om beredningen av välfärdsområdena visade starkt en brådska och en oro för förverkligandet av god förvaltning.

I början av 2023 äger rum den största överlåtelsen av rörelse i Finlands historia, när hundratusentals experter inom social- och hälsovården överförs till nya arbetsgivare. Det är viktigt att de nya arbetsgivarenheterna kan ta på sig alla arbetsgivarens skyldigheter från början.

Inför välfärdsområdesvalet tog Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU och FOSU-förbunden upp en diskussion om förverkligandet av god förvaltning vid beredningen av de nya välfärdsområdena.

Vi genomförde en enkät för FOSU-huvudförtroendemän och personer som deltar i beredningsarbetet, och resultaten var tyvärr inte helt smickrande. Brådskan, otillräckliga resurser och oron för förverkligandet av god förvaltning framkom starkt.

Ungefär en tredjedel av de 144 deltagarna var oroade över öppenhet vid beredningen, konsekvensbedömning och om de resurser som avsatts för beredningen är tillräckliga. Hälften av deltagarna ansåg att personalen inte har hörts tillräckligt.

En del av de deltagarna gav goda utvärderingar av beredningen. Till exempel ansåg 62 procent att sakkunskapen och kompetensen i beredningsarbetet var goda.

Många av våra medlemmar genomför nu beredning i temporära beredningsorgan (vate) vid sidan om sitt eget

arbete, och de öppna svaren innehöll oroande beskrivningar av utmaningen med den dubbla rollen. 45 procent av deltagarna ansåg att deras egen arbetstid inte var tillräcklig för vate-beredningen. "Jag utför flera personers arbeten med en persons lön och arbetstid", sammanfattade en av deltagarna. "Arbetsgivaren har inte avsatt arbetstid för beredningsarbetet. Ingen del av grundarbetet har tagits bort. Beredningsarbetet tar ungefär två arbetsdagar i veckan.", berättar en annan. "Det finns för mycket arbete och det är koncentrerat till ett fåtal personer", sade en av deltagarna.

Nu gäller det för de nya välfärdsområdesfullmäktige att visa vad de går för som ledare vid beredningen av välfärdsområdena. Det är absolut inte för sent, men det är fortfarande möjligt att ingripa till exempel i personalresurserna som krävs för beredningen.

Det är uppenbart att den mandatperioden som nu inleds är av avgörande betydelse för varje välfärdsområdes framtida utveckling. Under 2022 beslutar man om framtida ramar för varje välfärdsområde. ■



**Jaakko Korpisaari,**  
förhandlingschef,  
Akavas Specialorganisationer,  
och

**Petri Toiviainen,**  
förhandlingschef,  
Högskoleutbildade samhällsvetare





# Vad händer i Kauhajoki

Folkmusikevenemanget  
Sydösterbottniska Spelen  
kommer att hållas  
i Kauhajoki i juni.  
Samtidigt firar  
evenemanget  
sitt 50-årsjubileum.

I Kauhajoki erbjuder välfärdssektorn topptjänster med starkt stöd av kompetenta arbetstagare och stadens ledning.

Välfärdssektorns uppgiftsområde är brett och omfattar biblioteksverksamhet, ungdomsarbete, fritt bildningsarbete samt kultur- och idrottstjänster. Verksamheten och tjänsterna utvecklas ständigt inom staden och i samarbete med andra. Trots att pandemin har inneburit utmaningar för verksamheten har många nya typer av tjänster utvecklats.

Personalen inom välfärdssektorn är extremt kunnig och flexibel, och arbetsuppgifterna är omfattande. **Välfärdsdirektören Eija Liikamaa** jämför sektorn med en stor blommande rosenbuske med starka rötter.

– Jag kunde inte vara stoltare över min arbetsgemenskap, vi upplever arbetsglädje varje dag, säger **Eija**.

Kauhajoki genomförde en organisationsreform 2019. Samtidigt skapades en välfärdssektor som sysselsätter över 40 heltidsanställda samt timanställda i undervisningen. Reformen medförde stora besparingar och sektorn fick en egen nämnd och budget.

Välfärdssektorn och stadens beslutsfattare har stort förtroende för de anställda. Personalen arbetar på ett självstyrt sätt och teamarbetet utförs med stöd av teamchefer. När utmaningar uppstår kan de övervinnas genom en gemensam diskussion.

– Staden är utvecklingsinriktad och ledningen uppmunt-  
rar till utveckling. Detta är positivt. I en stark strävan efter  
utveckling får vi dock inte glömma personalen och orken. Vi  
måste också komma ihåg befintliga resurser, beskriver **rek-  
torn för instituten Niina Kiprianoff** situationen.

Ett nära samarbete bedrivs med olika aktörer och kommu-  
ner i Suupohja-regionen, utan att glömma landskapsnivån.  
Tjänsterna utvecklas ständigt med hänsyn till verksamhets-  
miljön. Det är mycket viktigt att samarbeta regionalt och på  
landskapsnivå eftersom det gör det möjligt att sammanföra  
resurser och förbättra tillgången till tjänster.

– Tillsammans med kommunikationsexperten i Suupohja-  
regionens kommuner har vi utvecklat webbplatsen Visit Suu-  
pohja som gör det möjligt för turister att hitta regionens pär-  
lor och information om regionen. Museer samarbetar också i  
regionen och sammanför därmed resurser, säger **kommuni-  
kations- och kulturkoordinatören Sirpa Autio**.

Kommunikation och marknadsföring spelar en viktig roll i  
att göra gott kommunalt arbete synligt och känt. Stadens  
kommunikation presenterar olika enheters arbete och by-  
föreningars verksamhet på stadens webbplats och sociala  
medier.

– Vi har börjat marknadsföra till exempel på den tekniska ●●●

*Kommunarbeta2030 är ett gemensamt arbetslivsutvecklingsprojekt mellan Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT och huvudavtalsorganisationerna inom kommunsektorn. Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU som representerar Akavas medlemmar är en av huvudavtalsorganisationerna.*

- sidan. På så sätt utvecklas samarbetet med olika sektorer. När saker synliggörs kan man vara stolt över sitt eget arbete och välbefinnande i arbetet ökar, säger **marknads- och eventkoordinatör Riitta Alapiha**.

Fritt bildningsarbete och regionala utbildningstjänster är av stor betydelse för att upprätthålla regionens livskraft och kompetens.

– Vi vill hålla utbildningsplatser nära barn och ungdomar, det måste finnas möjlighet till fritidsintressen. Utbildning skapar livskraft och möjliggör kompetensutveckling för alla invånare, oavsett om de är arbetslösa, i arbetsför ålder eller äldre personer, säger **Niina**.

Antalet studerande vid medborgarinstitutet minskade med en tredjedel under coronatiden eftersom många var rädda för att delta i närundervisning. Cirka en tredjedel av de 150 kurserna ordnades som distansundervisning. Eftersom distansundervisning inte fungerar för alla var det nödvändigt att utveckla nya undervisningsformer.

– Kursmaterial levererades hem till äldre personer i glesbygden och läraren handledde studier per telefon, beskriver **Niina**.

Vi har klarat av coronatiden med hjälp av gott samarbete och flexibilitet. Nycklarna till överlevnad har varit god växelverkan, utbyte av information och fördelning av uppgifter. Arbetstagarna har också fått tid att lära sig nya saker. Coronatiden har ökat användningen av nya arbetsformer.

Utmaningar har kommit från att organisera det egna arbetet på ett nytt sätt och att fortsätta med Teams-möten. Osäkerheten kring pandemin har också ökat stressen och belastningen på arbetstagarna och ökat oron särskilt för äldre människors och ungdomars välbefinnande.

Trots utmaningarna har många nya tjänster utvecklats inom välfärdssektorn. Till exempel har kulturevenemang ordnats på distans och en bokkassetjänst införts i biblioteket. Några av evenemangen, såsom matmässan och kulturveckan i Kriuhnaasu, måste ställas in förra året.

– I år var vi redan mycket klokare och alla Kriuhnaasu-uppträdanden var direkta livesändningar eller förinspelade. Riemulauluryhmä-allsångsevenemanget ordnades på så sätt att texterna duplicerades och levererades bl.a. till servicehus, säger **kommunikations- och kulturkoordinatör Sirpa Autio** glatt.

Inte ens biblioteket vilade på sina lagrar under coronatiden. Bibliotekets personal genomförde med egna krafter en omorganisation och en inredning av hela biblioteksbyggnaden på basis av Vasa utvecklingsbiblioteks undersökning och arkitektens plan. Under projektets gång möjliggjordes tillgängligheten i biblioteket och institutens lokaler, och nya verksamhetsmodeller utvecklades för att öka den gemensamma användningen av hela biblioteksbyggnaden.

### Det har skett förändringar också i ungdomsarbetet.

– Ungdomsarbetet måste förändras med kundgruppen. Vi experimenterar och introducerar ständigt nya former av ungdomsarbete. Arbetsuppgifter och ansvarsområden har också förtydligats. Vi har en yrkesövergripande Nukute-arbetsgrupp som består av ungdomsarbetare, kuratorer, hälsovårdare och alla andra instanser som utför ungdomsarbete. Ett sådant samarbete sker långt ifrån i alla kommuner, säger **Päivi Ojala, koordinator för ungdomsarbete**.

Välfärdssektorns roll är stark i Kauhajoki och välfärdstjänsternas betydelse är tydlig. Kauhajokis nya stadsdirektör **Niku Latva-Pukkila** har konstaterat att välfärdssektorn är ett paraply för allt. ■

**Anna-Mari Jaanu**  
programchef  
Kommunarbeta2030-projektet  
[www.kuntatyö2030.fi](http://www.kuntatyö2030.fi)



I Kauhajoki litar man på personalen. Resultatet uppnås genom gott samarbete.

# Sparring för arbetsplatsutveckling?

Kommunarbete2030-projektet erbjuder kommuner sparring för arbetsplatsutveckling. Sparringen är avgiftsfri.

**S**parringen är vägledning, facilitering och konsultering under ledning av en utomstående sakkunnig för att stödja utvecklingen av en kommunal arbetsplats. Syftet är att strama upp en process som redan är i gång eller inleda den. Sparringen är avgiftsfri och varar i 1–2 dagar.

Objektet för sparringen kan vara hela kommunen eller samkommunen eller deras enskilda enhet eller arbetsgemenskap. Även kommunalt ägda bolag och affärsverk kan ansöka om den.

## Hur ansöker man om sparring?

Du kan komma i gång genom att fylla i ansökningsblanketten för sparring på webbplatsen [kuntatyö2030.fi](http://kuntatyö2030.fi), där man frågar om sökandens bakgrundsuppgifter, behov och önskemål om experten. Sökanden ska vara representant för arbetsgivaren.

Behovet av sparring kan vara relaterat till utveckling av verksamhetsätt och tjänster, hantering av arbetsbelastning och utveckling av arbetshälsa, eller till exempel gemensam utveckling och förnyelse av verksamhetskultur.

Kommunarbete2030-projektet rapporterar att 100 procent av förra årets sparringsfeedback sade att de skulle rekommendera sparring för andra.

Det lönar sig alltså att ansöka om sparring innan dagarna för 2022 reserveras! ■

## Kommunarbete2030

är ett gemensamt utvecklingsprojekt mellan Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT och de så kallade huvudförhandlingarna på löntagarsidan.

FOSU som representerar medlemmarna i Kommunteamets förbund är en av huvudförhandlingarna.

**Läs mer:** [kuntatyö2030.fi](http://kuntatyö2030.fi)

**POTKUA  
KEHITTÄMISTYÖHÖN**



**SPARRAUKSELLA**



## Nu förhandlas det om löner och arbetsvillkor för experter inom kommunsektorn!

Expert- och chefsuppgifter inom kommunsektorn är krävande och kräver en högskoleutbildning. Lönerna är låga i förhållande till kraven och ligger efter lönerna i den privata sektorn. Kommuner har allt svårare att hitta kvalificerad arbetskraft. Nu mäts om arbetsgivaren värdesätter kompetens.



## Hur kan vi få de bästa experterna att tillhandahålla tjänster som värderas av medborgarna?

Vi behöver ett flerårigt löneprogram för att komma ikapp den eftersläpande löneutvecklingen.

Löneförhöjningar måste förbättra köpkraften.

Föräldrarna måste kunna använda familjeledigheterna mera jämlikt än för närvarande.

All arbetstid är arbetstid!



Avtalen inom kommunsektorn gäller totalt cirka 425 000 löntagare. En tredjedel av löntagarna inom kommunsektorn är medlemmar i FOSU.

Löntagargrupperna i FOSU är bland annat experter inom utbildningssektorn, småbarnspedagogik, social- och hälsovården, förvaltningen samt inom idrotts-, ungdoms-, teknik-, kultur-, biblioteks- och museibranschen.

---

**Förhandlingsorganisationen för  
offentliga sektorns utbildade FOSU  
juko.fi**

---

**#genomattförhandla2022  
#MervärdeFörExperten**

