

# samarbetsteamet

Nyhetsbrev till kommunerna och välfärdsområdena  
2 | 2023 juni



Mari Keturi från FOSU:  
**Mera vi-anda!** Sida 3

**Löneförhöjningar 1 juni**  
Sidorna 5 och 7

**Hur gick  
förtroendemanna-  
valen?**

Sidorna 8 och 10–13





# Saldot för årets början – det som kom och gick

**U**nder våren som gått har det fattats flera beslut som kommer att ha en betydande påverkan på anställda i kommunerna och de nya välfärdsområdena. I samband med detta lyfter jag fram löneuppgörelserna för åren 2023 och 2024 samt AN2024-reformen som gäller arbetskraftstjänster.

## Löneuppgörelsen våren 2023

På våren 2022 avtalade FOSU, JAU och KT att den genomsnittliga skillnaden i alla löneförhöjningar som överstiger 1,9 procent inom teknologiindustrin, kemiindustrin och lastbilsbranschen i AKT ska beaktas i alla tjänste- och arbetskollektivavtal inom kommunerna och välfärdsområdena. Samtidigt avtalade man om att 70 procent av överskottet läggs till de allmänna förhöjningarna och 30 procent avtalas lokalt.

Lönejusteringens koppling till jämförelsebranscherna fick kritik i medierna särskilt av den privata sektorn. Kopplingen visade dock sina krafter från personalens synvinkel och sin betydelse i och med att inflationen kraftigt ätit upp löntagarnas köpkraft, senast från slutet av år 2022. Utan denna koppling skulle utvecklingen av lönenivåerna i kommunerna och välfärdsområdena ha blivit lidande. Innehållet i löneuppgörelsen för åren 2023 och 2024 presenteras närmare i detta meddelande.

I början av mars trädde VÄLKA i kraft på de nya välfärdsområdena. VÄLKA ersatte AKTA-avtalet som definierat villkoren för tjänsteförhållanden på dessa arbetsplatser. Kollektivavtalen för både kommunerna och välfärdsområdena har således skraddarsyttts för de nya organisationerna. Avtalsperioden och arbetsfreden gäller till slutet av april 2025.

## AN2024 ökar antalet anställda inom kommunsektorn

I början av mars beslutade riksdagen att ansvaret för att anordna arbetskraftstjänster flyttas från arbets- och näringsbyråerna till kommunerna den 1 januari 2025. Ändringen gäller tusentals löntagare inom staten och kommunerna. Kommunens AN-tjänster flyttas till sysselsättningsområden som skapas av en eller flera kommuner. Arbetskraftsbasen hos sysselsättningsområdena ska vara minst 20 000 personer.

Kommunerna som bildar sysselsättningsområdena ska ligga i geografisk förbindelse till varandra och ska utgöra ett område som fungerar med tanke på arbetsmarknaderna och pendling. Kommunerna bör komma överens om att bilda samarbetsområden och meddela om det till arbets- och näringsministeriet till slutet av oktober 2023.

Tidsschemat för förändringen är än en gång späckat och det kommer att behövas en hel del intressebevakningsarbete både på centralnivå och arbetsplatserna. Personalen övergår till de nya arbetsgivarnas tjänst genom överlåtelse av rörelse, vilket ger tydliga ramar för hur förändringen genomförs.

När det gäller löner, arbetstider och semesterdagar kommer det säkert att behövas en hel del samordning. Det skulle också vara viktigt att inkludera kompetensen hos de nuvarande personalrepresentanterna i AN-byråerna som en del av intressebevakningen inom kommunsektorn.



**Petri Toiviainen**  
förhandlingschef  
Högskoleutbildade samhällsvetare

## Kontaktpersoner för förbund, kommuner och välfärdsområden

### Agronomförbundet

Outi Parikka, förhandlingschef  
tfn (09) 2511 1642  
outi.parikka@agronomiliitto.fi  
www.agronomiliitto.fi

### Akavas Specialorganisationer

#### Välfärdsområden:

Elin Blomqvist-Valtonen,  
chef för samhällsrelationer  
tfn 040 775 3040  
elin.blomqvist-valtonen@akavanerityisalat.fi

#### Kommuner:

Jaakko Korpisaari, förhandlingschef  
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.lautikainen@tek.fi  
www.safa.fi

### Finlands Ekonomer

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

### Finlands Psykologförbund

Katja Vähäkangas, specialsakkunnig  
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

### Juristiliitto – Juristförbundet

Petteri Kivelä, förhandlingschef  
tfn (09) 8561 0345, 041 458 0038  
petteri.kivela@juristiliitto.fi  
www.lakimiesliitto.fi

### Natur-, miljö- och skogsvetareförbundet Loimu

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  
Redaktionen för Kuntatiimi/Kommunteamet: Akavas Specialorganisationers kommunikation  
Utkommer 2023: februari, juni, oktober, december  
Adressändringar: Det egna medlemsförbundet  
www.yhteistiimi.fi

FOSU:s nya verksamhetsledare Mari Keturi:

# Mera samarbete!

– Det lönar sig inte att förstöra det som är helt. Vad kommer att hända med sakkunnigas arbetsförmåga eller de offentliga tjänsterna om personalen inom den offentliga sektorn minskas, funderar FOSU:s nya verksamhetsledare Mari Keturi.



*Jag skulle vilja ha en sektorsövergripande vi-anda, säger Mari Keturi.*

**Mari Keturi** började som FOSU:s verksamhetsledare den 1 mars 2023. Till sin utbildning är Keturi juris kandidat. Hon har gjort en lång karriär med uppgifter inom avtals- och juridisk intressebevakning, senast som förhandlingsdirektör i Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL.

– Till FOSU:s intressebevakningsområde hör 200 000 akava-löntagare, som är en mycket betydelsefull yrkesgrupp när det gäller offentliga tjänster. Med andra ord är det här verkligen en utsiktsplats, säger den nya verksamhetsledaren.

Keturi motiveras av att göra tillsamman. Målet för den nya verksamhetsledaren är att FOSU:s strategiska värderingar, det vill säga samarbete, tillit och öppenhet skulle synas allt mer i vardagen.

– Jag skulle vilja ha sektorsövergripande samarbete och vi-anda så att vi kan få bra avtal för olika sektorer och lyckas tillsammans. Även ett intensivare samarbete mellan FOSU och YTN är mycket viktigt med tanke på kommande förhandlingsomgångar.

## Förhandlingarna förgyller arbetet

Det bästa i arbetet enligt Keturi är förhandlingarna med sina dramakurvor.

– Många vet inte att varje förhandlingsomgång är alla texter i tjänste- och arbetskollektivavtalen öppna. Varje paragraf förhandlas på sätt och vis om. Varje omgång lyfter både löntagar- och arbetsgivarsidan fram någon sak som en viktig principiell fråga. Under förhandlingsomgången våren 2022 och det här året var reformen av familjeledigheterna den stora enskilda textfrågan.

– Ibland har förhandlingarna varit försvarsstrider för att de förmåner man uppnått inte skulle försvagas, ibland utveckling och köpslagning. Förhandlingsparterna gör mycket arbete för att utveckla tjänste- och arbetskollektivavtalet under den så kallade arbetsfreden.

Den offentliga sektorn bröt den exportdrivna modellen genom att definiera ett lönetak under förra förhandlingsomgången. På arbetsmarknadsfältet finns det ingen gemensamt överenskommen mall och branschspecifika drag bör beaktas bättre, betonar Keturi.

Keturi gillar inte att förhandlingarna förs på sociala medier, såsom Twitter. Information är viktigt men om man går in för att diskutera detaljer på sociala medier blir helheten oklar. Förhandlingslösningarna skapas ju vid förhandlingsborden.

## Nej till osthveln

Den närmsta framtiden för arbetstagarna i den offentliga sektorn beror på det kommande regeringsprogrammet. Keturi önskar att regeringen skulle uppskatta arbetet som görs inom den offentliga sektorn och förvaltningens verksamhet.

– Det lönar sig inte att förstöra det som är helt. Vad kommer att hända med sakkunnigas arbetsförmåga och arbetshälsa, eller de offentliga tjänsterna?

Keturi är särskilt intresserad av frågor som gäller arbetslivets kvalitet.

– Det finns två saker som en ledare alltid ska komma ihåg att säga, dessa är tack och hur mår du. Arbetstagarna förbinder sig inte till arbetsplatsen endast på grund av lönen. Arbetsförhållanden, en bra arbetsgemenskap och gott klimat har en stor påverkan. När man arbetar ska man också kunna ha roligt!

På fritiden är Keturi intresserad av koreanska språket och kulturen. Intresset började med koreanska Netflix-serier och k-pop. Den här sommaren kulminerar intresset med en resa till Seoul. Familjen och labradoodlen Martta håller Keturis vardag fartfylld. ■

Text: **Matleena Kantola**

## Finlands viktigaste investering

Påskgräs i en mjölkkartong

Förstående vuxna i ungdomsgården



Ärtsoppa och pannkaka på torsdag

Nytt yrke efter femtio

# Offentligt arbete är Finland viktigaste investering

KT, FOSU och andra huvudavtalsorganisationer inom kommun- och välfärdsbranschen driver en kampanj för offentligt arbete. Målet är att öka uppskattningen för det offentliga arbetet.

Offentligt arbete är Finland viktigaste investering, eftersom basservicen den producerar bär Finland vid alla tider. Det här händer dock inte automatiskt, utan man måste arbeta för det, säger KT och organisationerna inom kommun- och välfärdsbranschen FOSU, JAU och Sote rf i vårens omfattande Finlands viktigaste investering-kampanj.

– Tills vidare är Finland världens lyckligaste land. Det här är mestadels tack vare arbetet som görs i kommunerna och välfärdsområdena. Om vi inte kan identifiera allt det som man åstadkommer genom offentligt arbete, är det endast kostnaderna som får synas, betonar kampanjen.

Den offentliga sektorn möjliggör hela samhällets verksamhet, eftersom den håller medborgarna trygga, friska och fungerande. Via basservice får även företag tillgång till utbildning, kompetens och infrastruktur, påminner kampanjen.

En av den offentliga sektorns viktiga uppgifter är att ta hand om de svagaste, därför är det viktigt att säkerställa högkvalitativa och likvärdiga tjänster överallt i Finland. Betydelsen av yrkespersoner inom de offentliga branscherna och fungerande arbetsgemenskaper växer allt mer i framtiden.

Allt eftersom befolkningsstrukturen ändras behövs ny kompetens, omfattande delaktighet, äkta omsorg och förebyggande av utslagning.

Arbetsgivarens och löntagarnas gemensamma kampanj påminner också om att arbetstagarna och arbetsgivarna bör samarbeta för att utveckla attraktionskraften hos arbetslivet.

– Det är oundvikligt att lösa den kroniska kompetensbristen så att den offentliga servicen kan tryggas. ■

*Kampanjen Finlands viktigaste investering startades på Arbetsmarknadsseminariet i Lahtis den 16–17 maj 2023.*

## Finlands viktigaste investering

Gipsad arm i jourmottagningen

Badminton för seniorer



Varm bastu i simhallen

Remiss till tandregleringen

## Finlands viktigaste investering

Trygg famn på daghemmet

Uppmuntrande klasslärare



Konsert i biblioteket

Blommor i rondellen





BILD: ISTOCK

# Engångsarvodena betalas ut den 30 juni.

Kommun- och välfärdsbranschens engångsarvoden på 467 euro betalas ut i slutet av juni. Förutsättningen är ett oavbrutet anställnings- eller tjänsteförhållande.

**F**örhandlingsparterna har avtalat om en engångsarvode i euro till de nya arbets- och tjänstekollektivavtalen i kommun- och välfärdsbranschen. Engångsarvodena på 467 euro betalas ut den 30 juni till alla som har haft ett arbets- eller tjänsteförhållande i kommunen eller välfärdsområdet under perioden 2–31.5.2023.

Förutom denna pott betalas tilläggsengångsarvodena till personalen i AKTA:s bilaga 5 (120 euro) och personalen i UKTA:s Del G (150 euro). De här arbetstagargrupperna får således två engångsarvoden.

Från engångsarvoden betalas skatt precis som från lönen.

## Engångsarvoden betalas ut om anställnings-/tjänsteförhållandet är oavbrutet

För att anställnings- eller tjänsteförhållandet ska räknas som oavbrutet får det inte finnas ens en dags avbrott mellan avtalen i maj månad. Ett anställnings-/tjänsteförhållande räknas som oavbrutet när det gamla avtalet upphör och det nya inleds genast nästa dag. Om avbrottet är en dag långt räknas anställnings-/tjänsteförhållandet inte som oavbrutet. Engångsavgiften betalas inte ut till exempel om det mellan två visstidsanställningar blir ett veckoslut utan anställningsförhållande. Engångsarvoden betalas inte heller ut om anställningsförhållandet har börjat eller slutat i maj, så att det i slutet av månaden finns dagar utan tjänsteförhållande.

Anställnings-/tjänsteförhållandet är i kraft under avlönade och oavlönad arbets-/tjänstledighet, så rätten att få engångsarvode gäller även då. Således är till exempel sommar-

lov, familjeledighet, studieledighet eller en annan avlönad eller oavlönad ledighet inte ett hinder för att få engångsarvoden, så länge du har ett anställnings-/tjänsteförhållande i bakgrunden. För att få engångsarvode behöver du alltså inte få lön under den perioden. Även de studerande som utför arbetspraktik i ett anställnings-/tjänsteförhållande som pågår i maj får engångsarvode på sommaren.

## Deltidsanställda får engångsarvode i relation till deltidsprocenten

I fråga om arbetstagar-/tjänsteinnehavare på deltid tillämpas den deltidsprocent som gäller den 31 maj 2023. Om arbetstagar-/tjänsteinnehavaren har 60 procents arbetstid den 31 maj, får hen 60 procent av 467 euro, det vill säga 280,20 euro som engångsarvode. Om arbetstagar-/tjänsteinnehavarens deltidsprocent ändras mitt i maj används den procent som gäller 31 maj som betalningsgrund. Om du till exempel övergår till en heltidsanställning den 31 maj eller precis före det får du engångsarvode till fullt belopp, även om anställningen varit på deltid under största delen av maj.

Fråga din egna förtroendeman om du undrar över något med ditt egna engångsarvode! ■



**Katja Vähäkangas**  
specialsakkunnig  
Finlands Psykologförbund

# Den som öppnade avtalsrundan klarade sig bra

Kommunerna och välfärdsområdena öppnade spelet och behöll sitt försprång i avtalsförhandlingarna. Huvudfokus kan nu riktas mot att utveckla lönesystemen och – förhoppningsvis – arbetshälsan.

Löneförhöjningarna för kommunernas och välfärdsområdenas löntagare år 2023 bands förra året till de kommande förhöjningsnivåerna inom jämförelsebranscherna i den privata sektorn. Annars skulle vi inte ha gått med på ett långt avtal.

Dessutom fick kommunerna och välfärdsområdena ett löneprogram som höjer lönerna fem år i sträck med sammanlagt cirka 5 procent. Från detta allokteras cirka 1,2 procent till lönerna redan i juni.

Som jämförelsebranscher kom man förra året överens om kollektivavtalet för arbetstagare inom teknologiindustrin, kollektivavtal för den kemiska basindustrin och kollektivavtalet för bil- och transportbranschen. Kostnadseffekten för dessa avtal var lika stora som för merparten av avtalslösningarna. Inom jämförelsebranscherna gjordes det dock inte textändringar till exempel för att lägga till familjeledighet för båda föräldrarna, vilket redan avtalats i kommunerna.

## Akavamedlemmar är föregångare inom familjeledigheter

Frågan om avlönade familjeledigheter löstes i avtalen som förhandlades fram för alla avtalsbranscher inom den offentliga sektorn och för privata sektorn av förhandlingsorganisationen för högre tjänstemän YTN, som representerar Akava-förbunden. I tjänstemännens och arbetstagarnas avtal uppnåddes målet inte lika bra. På den privata sidan gjordes förutom avlönad familjeledighet överlag färre textändringar.

Vid staten förhandlade man i sin tur också om textförändringar. På kommun- och välfärdsområdesnivå kom man överens om att föräldraledigheterna är avlönade för båda föräldrarna. Dessutom höjde man åldersgränsen för tillfällig vårdledighet till samma nivå som kommunernas, det vill säga 12 år. Användningsområdet för resdagsersättningen och lördagsersättningen utökades i sin tur.

Vid staten utökade man uppgiftsutdelningen för utvecklingsgruppen för statens lönesystem. Arbetsgruppen gran-

skar statsarbetsgivarens externa konkurrensförmåga samt behov och grunder för om lönemässiga utvecklingsbehov som uppkommit när man tillämpat stadens ämbetsverks lönesystem behöver utredas på centralnivå. Resultaten ses över i avtalsförhandlingarna år 2025. Med löneprogrammet i staten strävar man efter att minska en eftersläpning i lönerna som konstateras tillsammans, enligt kommunens modell.

I privata och offentliga sektorn finns det en tydlig skillnad på avtalens påverkan på lönenivåerna. I privata sektorn är överenskomna förhöjningar miniminivån för vad som betalas för arbetet. Under avtalsperioden finns det en hel del flexibilitet i lönerna. Arbetskraften byter arbetsplats för en bättre lön eller så kan man få en löneförhöjning i samma arbetsuppgift.

På offentliga sidan är det ofta avtalen som definierar lönetaket för vad man får betalt i olika uppgifter. Man får mer lön om man avancerar till en mer krävande uppgift. Lönedelen som baserar sig på individuell prestation har delvis varit frusen i staten, eftersom budgetfinansieringen inte möjliggör förhöjningar ens för goda prestationer. På grund av detta bör man tidvis säkerställa den offentliga sektorns konkurrenskraft som arbetsgivare med ett löneprogram.

Sammanfattningsvis kan man konstatera att kommunerna och välfärdsområdena behöll sitt försprång i avtalsförhandlingarna. Huvudfokus kan nu riktas mot att utveckla lönesystemen, förbättra orken i arbetet och arbetshälsan samt att genomföra löneharmoniseringen i välfärdsområdena. ■



**Harri Westerlund**  
specialsakkunnig  
Tradenomförbundet Tradenomit



# Löneförhöjningarna ökade i kommunerna och välfärdsområdena – engångsarvode som tillägg!

I mars uppnådde förhandlingsparterna för kollektivavtalen inom kommunerna och välfärdsområdena, Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT och huvudavtalsorganisationerna som representerar arbetstagarna, resultat i förhandlingarna om återverkningen från kollektivavtalen inom exportbranschen på löneförhöjningarna.

Resultatet av förhandlingarna blev att återverkningen från exportbranscherna överfördes fullständigt till löneförhöjningarna i kommunerna och välfärdsområdena. Det här resultatet garanterar att nivån för lönesättningen i kommunerna och välfärdsområdena ökar med löneprogrammet. Precis det ville man ha med strejkerna våren 2022!

På basis av jämförelsegranskningen ökade årets 2023 löneförhöjningar med 1 procent till 4,1 procent. Dessutom betalade man ut ett engångsarvode på sommaren. År 2024 ökade löneförhöjningarna med 1,1 procent till 4 procent.

På basis av avtalet som nu uppnåddes är löneförhöjningarna med spridningseffekter:

## 1.6.2023

Allmän förhöjning för alla 2,20 %

Justeringspott som förhandlas lokalt 0,70 %

Dessutom 1.6.2023 justeringspott som förhandlas lokalt enligt löneprogrammet 1,2 %

## 30.6.2023

Engångsarvode för alla 467 euro (förutsätter att anställningsförhållandet är i kraft 2–31.5.2023)

## 1.6.2024

Allmän förhöjning för alla 2,27 %

Justeringspott som förhandlas lokalt 0,73 %

## Social- och hälsovårdsavtalets löneprogram och dess verkningar

Förra hösten avtalades ett separat löneprogram för välfärdsområdenas social- och hälsovårdsavtal. Social- och hälsovårdsavtalets löneprogram allokeras till samordning av löner, utveckling av avlöningen och införande av lönesystem.

Löneprogrammet avtalades också för välfärdsområdenas allmänna avtal VÄLKA och läkarnas avtal.

Återverkningen på kommunsektorn från välfärdsområdenas social- och hälsovårdsavtal riktas till personalgrupperna inom småbarnspedagogiken inom AKTA- och UKTA-avtalen. Till personalgrupperna betalar man ett engångsarvode på 120 euro enligt AKTA:s bilaga 5 och ett engångsarvode på 150 euro enligt UKTA:s Del G.

## Engångsarvode för en del av dem som vårdade coronapatienter

I mars 2023 betalades engångsarvode på 600 euro i samband med lönebetalningen till dem som omfattas av social- och hälsovårdsavtalet och som deltog i vården av coronapatienter i en begränsad verksamhetsenhet. ■

### Jaakko Korpisaari

kommunsektorns förhandlingschef  
Akavas Specialorganisationer

### Kommun löneförhöjningar

- 1.6 allmän förhöjning 2,2 %
- 1.6 lokal justeringspott 0,7 %, allokeringen avtalas lokalt
- 1.6 utvecklingsprogrammet för lönesystemet 1,2 %, allokeringen avtalas lokalt
- 30.6 engångsarvode 467 €

### Välfärdsområden löneförhöjningar

- 1.6 allmän förhöjning 2,2 %
- 1.6 lokal justeringspott 0,7 %, allokeringen avtalas lokalt
- 1.6 utvecklingsprogrammet för lönesystemet 1,2 %, allokeringen avtalas lokalt
- 1.6 löneprogram för samordning av löner och utveckling av lönesättningen: Social- och hälsovårdsavtalet 1,5 % och VÄLKA-avtalet 1,0 %. Allokeringen avtalas lokalt.
- 30.6 engångsarvode 467 €



BILD: ISTOCK

# Kommunsektorns förtroendemannaval kom ärorikt i mål

Under vårens val valdes över 1 500 FOSU-förtroendemen eller vice förtroendemen till kommunsektorn. Perioden inleds den 1 augusti 2023. Grattis till alla valda!

**FOSU**:s val för kommunsektorn har med undantag av några avvikelser kommit ärorikt i mål. Enligt de anmälningar man fått in är förtroendemen och vice förtroendemen inom kommunsektorn lite fler än 1 500 till antalet. Grattis till alla huvudförtroendemen, förtroendemen och vice förtroendemen som är nya eller fortsätter den 1 augusti 2023!

I vissa kommuner fanns det ingen som ville bli huvudförtroendeman, vilket kan ses som en tråkig sak. Dessa situationer har man dock skött med hjälp av grannkommunernas huvudförtroendemen. Enligt förtroendemannaavtalen har man kunnat välja en gemensam huvudförtroendeman till kommunerna eller samkommunerna.

Därtill var man inte eniga om förtroendemannaavtalet i en kommun och samkommun. Situationen ska fixas tillsammans med Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT, men det är väldigt speciellt att samarbetets betydelse i förtroendemannasystemet fortfarande är oklart inom vissa enheter.

Redan den historiska mängden lokala potter kräver satsningar på förhandlingarna både från arbetstagarnas och arbetsgivarens sida. En central sak är ett förtroendemanätverk som är tillräckligt med tanke på arbetsenheternas arbetsfred och välbefinnande.

Några hål på Finlands karta undanröjer inte det faktum att det huvudsakligen gick mycket bra att ordna valen. De förnyade anvisningarna och distansutbildningen om valet hjälpte för sin del, men äran för detta hör till största delen till de lokala aktörerna som genomförde valen.

Det att inga klagomål skickades in om valen tyder på att valen har lyckats. I någon mån genomfördes valen som så kallade sämjoval när det fanns lika många kandidater som förtroendemannaplatser.

FOSU kan fortsätta sin verksamhet från och med augusti med tillförsikt eftersom vi återigen har fått lokala FOSU-representanter invalda till kommunerna.

För nya huvudförtroendemen erbjuder vi utbildning om grundläggande frågor samt också uppdatering i uppgifterna på huvudförtroendemannadagarna. FOSU:s utbildningar finns på FOSU rf / Kuntasektorin koulutukset

Jag önskar en god start på sommaren och en framgångsrik ny förtroendemannaperiod till alla invalda! ■



**Jarmo Niskanen**

organisationschef  
Förhandlingsorganisationen för  
offentliga sektorns utbildade FOSU



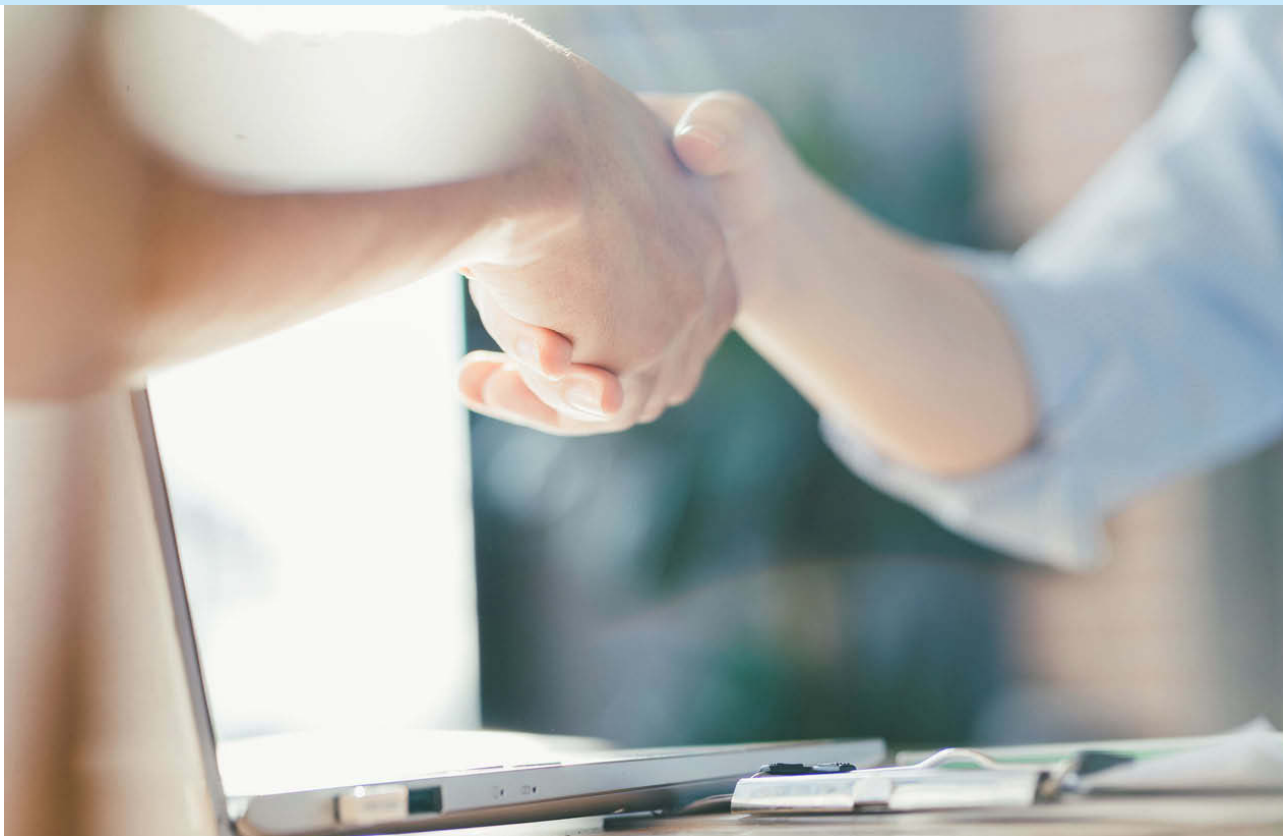


BILD:ISTOCK

# Välfärdsområdenas allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal (VÄLKA) börjar gälla

VÄLKA definierar de allmänna anställningsvillkoren för välfärdsbranschen. Med andra ord fungerar den som en grund för andra avtal, precis som AKTA. Cirka 26 000 löntagare omfattas direkt av VÄLKA.

I tjänste- och arbetskollektivavtalet som ingicks förra sommaren, avtalade parterna att de förhandlar om teknisk överföring av bestämmelserna i Kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalets (AKTA) till Välfärdsområdenas allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal (VÄLKA). Man har kommit överens om dessa saker på våren och VÄLKA har börjat gälla 1.3.2023.

VÄLKA är en av tre avtal som tillämpas på välfärdsområdena och -sammanslutningarna. De andra avtalen är Tjänste- och arbetskollektivavtalet för läkare (LÄKTA) 2022–2025 och Arbets- och tjänstekollektivavtalet för social- och hälsovårdssektorn 2022–2025 (SH). Avtalsperioden för VÄLKA upphör samtidigt som de andra avtalen inom välfärdsbranschen, det vill säga den 30 april 2025.

Avtalet definierar de allmänna anställningsvillkoren för välfärdsbranschen. Med andra ord fungerar den som en grund för andra avtal, precis som AKTA. De allmänna villkoren gäller bland annat semester, tjänste- och arbetsledigheter samt familjeledigheter. Dessutom innehåller avtalet bestämmelser om välfärdsområdenas och -sammanslutningarnas förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige.

Cirka 26 000 löntagare omfattas direkt av VÄLKA. De största yrkesgrupperna inom avtalet är brand- och räddningspersonal, personal som arbetar för välfärdsområdena med kontors- och administrationsuppgifter och mattjänstpersonalen.

## Lönesystemet förhandlas

Inom VÄLKA har man också avtalat om en lönearbetsgrupp vars uppgift är att avtala om ett nytt lönesystem, vilket ska ersätta det nuvarande systemet som bedömer hur krävande arbetsuppgifterna är. En eventuell integration av lönebestämmelserna för den tekniska branschen i VÄLKA:S lönesystem avtals i lönearbetsgruppen i den tekniska branschens bilaga. ■



**Katja Vähäkangas**  
specialsakkunnig  
Finlands Psykologförbund



# Välfärdsområdenas första förtroendemannaval var en framgång

Till välfärdsområdena fick man förutom de förtroendemen som flyttades även ett tjugotal nya FOSU-huvudförtroendemen. Sammanlagt finns det 554 förtroendeuppgifter. Perioden pågår till slutet av år 2025.

I årsskiftet 2023 började 21 nya välfärdsområden sin verksamhet. I samband med reformen genomfördes arbetsmarknadshistoriens största överlåtelse av rörelse, när över 220 000 anställda flyttades från kommunerna och samkommunerna till välfärdsområdenas tjänst. FOSU-förbundens uppskattningar om medlemmar som flyttas visade sig peka i rätt riktning, sammanlagt flyttades drygt 36 000 FOSU-medlemmar till välfärdsområdena.

Förtroendemen som flyttades behöll sin förtroendemannaposition till 31.3.2023 enligt avtalet med arbetsgivaren KT. FOSU definierade välfärdsområdenas förtroendemannaperiod undantagsvis som två och ett halvt år långt, 1.4.2023–31.12.2025.

## Målen uppfylldes väl

Förutom de flyttade huvudförtroendemen valde man in ett tiotal nya huvudförtroendemen, med andra ord uppfylldes FOSU:s mål som avtalsbranschspecifika huvudförtroendemen ganska bra.

I årsskiftet flyttades 80 huvudförtroendemen och när verksamhetsperioden 1.4.2023 inleddes började 106 personer med huvudförtroendemannens mandat. Sammanlagt finns det 554 förtroendemannauppgifter för FOSU inom välfärdsområdena och hit hör även vice förtroendemen.

Sammanlagt avtalade man fler förtroendemannaplatser till välfärdsområdena än vad det fanns kandidater, så med några undantag förde man inga egentliga val. I många områden blev det ännu öppna platser kvar, så om du är intresserad av samarbete och intressebevakning av medlemmar lönar det sig att fråga om möjligheten att ansluta sig till FOSU:s lysande grupp av huvudförtroendemen.

## Tack till huvudförtroendemen för er uthållighet!

Det var inte en lätt uppgift att ordna förtroendemannaval för första gången. De huvudförtroendemen som flyttades har mött omfattande utmaningar redan i början av året, när de nya förtroendemannavtalen skulle förhandlas till slutet av januari.

**Medlem!** Ännu finns det öppna uppgifter för FOSU-förtroendemen eller vice förtroendemen på flera välfärdsområden. Skulle du kunna tänka dig att ta an uppgiften? Kontakta FOSU-huvudförtroendemannen i välfärdsområdet!

Medlemmarnas inaktuella kontaktuppgifter gjorde det svårare att ordna valen. Kom ihåg att uppdatera dina egna uppgifter i ditt eget förbunds medlemsregister!

Medlemmarna i FOSU-förbunden betalar oftast sina medlemsavgifter själva, så från löneberäkningen det var inte möjligt att få heltäckande uppgifter om antalet som representeras. Huvudförtroendemen hade också svårigheter att få aktuell information ens från förbundens medlemsregister eftersom medlemmar tyvärr hade kanske glömt att meddela om sin flytt till välfärdsområden.

FOSU och de övriga huvudavtalsorganisationerna har dock avtalat med KT att det är möjligt att se över antalet som representeras och förtroendemannaplatserna när verksamheten stadgat sig.

Den andra utmaningen med att ordna valen gällde intern kommunikation. En del av välfärdsområdenas arbetsgivare förhöll sig mycket motvilligt till exempel till att informera om valen på intranätet. Tack vare de uthålliga huvudförtroendemen fick man dock omfattande information om FOSU:s förtroendemannaval till områdena. ■



**Minna Holm**  
förhandlingschef  
Förhandlingsorganisationen för  
offentliga sektorns utbildade FOSU





Samarbetet med de andra förtroendemännen i FOSU fungerar bra och vi har en god anda. Det här är en styrka när man representerar medlemmar, berättar den nya vice huvudförtroendemannen **Tarja Kaipainen** från Norra Savolax välfärdsområde.

## Resursbrist utmanar arbetet

### Hur har arbetet börjat, vice huvudförtroendeman och näringsterapeut Tarja Kaipainen från Norra Savolax välfärdsområde?

Förtroendemannaverksamheten har börjat bra och av de andra förtroendemännen har jag hört att det finns en hel del att göra. När jag ser i den egna kalendern kan jag också konstatera att det finns tillräckligt med förtroendemannärenden.

Från fältet har jag hört att det ibland varit utmanande att inleda arbetet i vårt välfärdsområde eftersom man ännu övar på fungerande verksamhets sätt. Resursbristen har också utmanat arbetet. Å andra sidan har dagliga aktiviteter fortsatt och det är bra att prata om förändring som något som tar tid.

### Vad har varit en positiv överraskning?

Med min korta erfarenhet har det varit glädjande att märka att samarbetet med de andra förtroendemännen i FOSU fungerar bra och vi har en god anda. Det här är en styrka när vi representerar medlemmarna.

### Var har det funnits utmaningar? Varför?

Utmaningen i den här uppgiften har varit att det tar längre att reda ut medlemmarnas ärenden än vad man själv vill. Det här beror på att man ofta måste vara i kontakt med olika personer och meddelanden sköts per e-post, vilket medför fördröjningar.

### Varifrån har du fått stöd för att sköta din förtroendemannauppgift?

Jag har fått stöd av förtroendeman som själva varit längre i uppgiften och från utbildningar. Som ny vill jag få mer information om allt möjligt och som tur finns det till exempel i utbildningar.

### Hur samarbetar ni?

Vi i FOSU har två förtroendeman i huvudsyssla (dvs. de som inte hör till läkaravtalen) och två vice förtroendeman. För mig har det reserverats en arbetsdag förtroendemannatid i veckan.

Medlemmarna som representeras har vi delat in till huvudförtroendemännen utgående från förbunden och har även beaktat den tid jag har att använda. Vi träffas också regelbundet under året med alla FOSU-huvudförtroendeman inom Norra Savolax välfärdsområde.

### Vad har ni jobbat med nu på våren?

Vi har pågående samarbetsförhandlingar om löneharmoniseringen och justeringspotterna samt serviceproduktionen. Dessutom ordnar vi arbetarskyddsval som jag ställer upp i.

### Hurdana hälsningar vill du förmedla till de medlemmar du representerar?

Jag önskar att ni hör av er och ber mig besöka i er arbetsgemenskap. Uppgifter av er medlemmar är också värdefulla för att sköta förtroendemannens uppgift! ■

**Outi Parikka**  
förhandlingschef  
Agronomförbundet



Det lönar sig att kontakta förtroendemannen om du funderar på ärenden som gäller arbets- eller tjänsteförhållandet, uppmanar huvudförtroendemannen **Katja Rosenzweig** från Österbottens välfärdsområde.

## Förändring är tungt och kräver att personalen stöds

### Hur har arbetet börjat, vice huvudförtroendeman och närings terapeut Katja Rosenzweig från Österbottens välfärdsområde?

Arbetet har börjat hyfsat. I området grundades Österbottens välfärdssammanslutning frivilligt år 2022 av nästan alla social- och hälsovårdsaktörer i området och Vasa sjukvårdsdistrikt. Därför har man kunnat lösa en del av problemen i det tidiga skedet redan förra året.

Å andra sidan har utvidgningen till ett välfärdsområde utvidgat organisationen ännu mer när den nya branschen räddningsverket och områdets specialomsorgsdistrikt anslöt sig. Det tar lång tid att samordna olika organisationer, informationssystem och förvaltning, så trots försprånget i förra året är vi fortfarande ganska mycket i startgroparna.

### Vad har varit en positiv överraskning?

Årsskiftet har inte alls varit så kaosartad som förra året då Österbottens välfärdssamkommun började. Att lösa problem förra året har helt klart hjälpt.

### Var har det funnits utmaningar?

Personalen ger fortfarande mycket respons om harmoniseringen av praxis inom Österbottens välfärdsområde. Förändring är tungt och personalen behöver stöd. Många upplever också orättvisa eftersom lönerna inte ännu har harmoniserats eller det att möjligheten att äta en måltid på arbetstiden inte omfattar alla i social- och hälsovårdsavtalets allmänna arbetstid. Dessutom finns det fortfarande utmaningar, som började redan förra året, med lönebetalningen i Österbottens välfärdsområde.

### Varifrån har du fått stöd?

Jag får stöd av FOSU:s förtroendemannakollegor, andra personalrepresentanter, FOSU:s kontor och FOSU:s medlemsförbund om det behövs. Dessutom har jag fått stöd för min uppgift via mitt fackförbund och kamratstöd av andra nä-

ringsterapeuter som har uppgiften som förtroendeman. På grund av HR-avdelningens överbelastning som började redan förra året, hinner arbetsgivarsidan tyvärr inte diskutera med oss och kontakten har inte varit lika smidig som förr.

### Hur samarbetar ni?

På Österbottens välfärdsområde fördelas FOSU:s förtroendeman enligt avtalsbransch: Läkarnas avtal har sina egna förtroendeman precis som VÄLKA- samt Social- och hälsovårdsavtalet. Själv är jag koordinerande huvudförtroendeman, med andra ord strävar jag efter att hålla alla förtroendeman uppdaterade och sköter allmänna uppgifter, bland annat möteskallelser. Vi håller gemensamma möten regelbundet även med förtroendemännen för andra huvudavtalsorganisationer och arbetarskyddet.

### Vad har ni jobbat med nu på våren?

Förhandlingar om justeringspotter och samarbetsförhandlingar om Österbottens välfärdsområdes Framtids- och anpassningsprogram sysselsätter mest just nu.

### Hurdana hälsningar vill du förmedla till de medlemmar du representerar?

Det lönar sig att kontakta förtroendemannen om du funderar på ärenden som gäller arbets- eller tjänsteförhållandet. Av förtroendemännen kan du även fråga vad som annars pågår i organisationen. Om du är intresserad av att utveckla din arbetsplats lönar det sig att kontakta huvudförtroendeman: många välfärdsområden har fortfarande öppna platser för förtroendeman eller vice förtroendeman.

Om du betalar fackförbundets medlemsavgift själv ska du komma ihåg att ta kontakt med huvudförtroendeman om ditt medlemskap. Så här när eventuell medlemsinformation även ut till dig. ■

**Outi Parikka**  
förhandlingschef  
Agronomförbundet





Nu sköts vardagliga ärenden som gäller samarbete enkelt. Det finns mer öppenhet, berättar FOSU:s vice huvudförtroendeman för Södra Karelen välfärdsområde  
**Jenni Alitalo.**

## Fint att vi fick nya förtroendemen till verksamheten

### Hur gick förtroendemannavalen, Jenni Alitalo, FOSU:s vice huvudförtroendeman från Södra Karelen välfärdsområde?

Situationen var i sig enkel, eftersom det var två landskapsorganisationer som redan fanns, EKSOTE och landskapets räddningsverk, som sammanslöt. Även om arbetsgivaren ändrades fanns organisationen i sig redan färdigt.

### Fanns det ovisshet eller annat att beakta gällande att ordna valen?

På sätt och vis eftersom det var utmanande att få medlemsuppgifterna. Arbetsgivaruppgifterna saknades hos förbunden och därmed blir det oklarheter kring vem man representerar. Visst försvinner information i förändringen när mycket pågår på en gång. Nu pågick också en större organisationsförändring, förändringar i arbetet och förtroendemannaval samtidigt.

### Fylldes platserna?

Alla förtroendemannaplatserna fylldes inte, men det var fint att vi fick nya förtroendemen! I samband med organi-

sationsförändringen väcktes tanken om förtroendemannauppgiften och dess påverkans- och informationsmöjligheter hos många. Därutöver fick vi förtroendemen från flera olika områden: räddningsverket, psykologerna och så vidare.

### Hur ser vardagen ut nu i Södra Karelen välfärdsområde?

Strukturerna för samarbete stärktes i organisationsförändringen. Till exempel sköts olika samarbetsärenden i vardagen enkelt. Välfärdsområdets ledning är enklare att närma sig och det finns mer öppenhet.

Inom den närmaste framtiden behövs alla extra händer som man kan få. Personalen är strategins spets precis som troligen i alla välfärdsområden, det vill säga finns det ingen överflödigt i tjänsterna. För administrationens del söker organisationerna troligtvis ännu sin form. ■

### Jussi Näri

verksamhetsledare

Kommunala specialister – Kumula

/Akavas Specialorganisationer



**Ha en rolig och avkopplande sommar!**

Önskar vi på Samarbetsteamet