

samarbetsteamet

Nyhetsbrev till kommunerna och välfärdsområdena
4 | 2023 december

BILD: ISTOCK

**Protesterna
blir allt starkare
– förbunden demonstrerar
mot försämringarna
i arbetslivet** [Sida 3](#)

**Ledande näringsterapeut:
"Talkoanda" behövs!**

[Sida 9](#)

**Förtydligande av
grunderna för uppsägning
av kommundirektören** [Sida 8](#)

Även vi förtjänar ett värde!

Det är tråkigt att politiska beslutsfattare verkar se på arbetet inom kommun- och välfärdssektorn endast utifrån kostnaderna, ur euro- och besparingssynpunkt. Vad det arbetet ger oss alla ur ett större perspektiv har inte fått det värde och den uppskattning det förtjänar.

Att Finland har konstaterats vara det lyckigaste och tryggaste landet i världen enligt många indikatorer kan tack vare välfärdsfaktorn till stor del tillskrivas det arbete som utförs inom den offentliga sektorn. Hos oss kan familjer välja om de vill ta hand om barnen hemma eller om personalen på trygga daghem ska ta hand om dem, hälso- och sjukvården är inte bunden till dyra försäkringar och föräldrarna behöver inte spara stora belopp för barnens utbildning på bekostnad av sitt eget välbefinnande. Det är lätt att hitta många liknande exempel. Vår välfärd bygger på ett starkt förtroende för den offentliga sektorn och de människor som arbetar där.

Vilka är då orsakerna till de många negativa uppfattningarna om arbetet inom den offentliga sektorn? Varför talas det i offentligheten om det arbete som utförs inom kommuner och välfärdsområden som om det bara var en gigantisk utgift som finansierades av den privata sektorn? Långt borta är också de tider då arbetet inom den offentliga sektorn var en trygghet och rimligt betungande, även om man fortfarande kan höra denna uppfattning. Det är ett faktum att arbetet inom den kommunala sektorn enligt undersökningar redan i flera år har varit ett av de mest betungande arbetena i det finländska arbetslivet.

"Det är lätt att gå in i ett enkelspårigt tankesätt i fråga om kostnaderna."

En orsak till ovanstående är säkert svårigheten att mäta värdet eller kostnadseffektiviteten i det offentliga arbetet. Därför är det enkelt att gå in i ett enkelspårigt tankesätt i fråga om kostnaderna. Detta bidrar till att kostnaderna skärs ner och finansieringen minskas där det inte är vettigt eller framsynt.

Att skära i resurserna kommer att skapa enorma problem i framtiden, minska arbetsplatsernas attraktionskraft inom kommun- och välfärdssektorn och öka personalbristen ytterligare. Arbetsbelastningen påverkas starkt av politiska beslut om resurser, ekonomi och arbetsreglering. Ständigt pågående eller kommande samarbetsförhandlingar, oro över ändrade arbetsbeskrivningar eller uppsägning leder till utmattning bland dem som arbetar som experter, chefer och i ledarskapspositioner.

Utöver det faktiska förhandlingsarbetet är det en utmanande uppgift för våra aktörer som representerar FOSU:s medlemmar inom kommun- och välfärdssektorn att skapa en större förståelse för och tro på värdet av det offentliga arbetet, som kommunernas och välfärdsområdenas personal producerar för samhället, individerna, sammanslutningarna och näringslivet.



Arja Varis
intressebevakningschef
Loimu

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

Natur-, miljö- och skogsvetareförbundet Loimu

Arja Varis, intressebevakningschef
tfn (09) 6226 8540
arja.varis@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
Ut kommer 2024: februari, juni, oktober, december
Adressändringar: Det egna medlemsförbundet www.yhteistiimi.fi



Förbunden protesterar mot försämringar i arbetslivet

Nu protesterar förbunden mot försämringarna i arbetslivet som ingår i regeringsprogrammet genom demonstrationer och strejker. Enligt förväntningarna kommer åtgärderna att skärpas i början av nästa år.

Sedan oktober har olika fackförbund demonstrerat mot regeringens planerade försämringar i arbetslivet. FFC och STTK har ordnat utmarscher och 1–2-dagars strejker på arbetsplatser över hela landet.

Några av Akavas förbund har genom organisationsbeslut gett sina medlemmar tillstånd att delta i strejker som anordnas av FFC och STTK. Bland annat Akavas Specialorganisationer har fattat ett organisationsbeslut för att säkra medlemmarnas deltagande i politiska demonstrationer.

Demonstrationer i Helsingfors

Lördagen den 18 november ordnade arbetsmarknadscentralorganisationen STTK en demonstration i Helsingfors med temat "Med måtta i allt". STTK hade också bjudit in

medlemsförbunden i andra centralorganisationer till demonstrationen. Bland Akavas förbund deltog Akavas Specialorganisationer, Högskoleutbildade samhällsvetare och Fackorganisationen för högutbildade inom socialbranschen Talentia.

Torsdagen den 23 november anordnade Undervisningssektorns Fackorganisation OAJ också en manifestation i Helsingfors med temat "Ljuset på!".

Remissbehandling av exportmodellen

Arbetslivsförsämringarna som planeras av landets regering är redan nu delvis under lagstiftningsberedning, medan en del ännu väntar på att beredningen ska inledas. De första som avses träda i kraft är försämringarna av arbetslöshets-skyddet.

I början av januari 2024 är avsikten att remissbehandlingen av den så kallade exportdrivna modellen som styr kollektivavtalsförhandlingarna ska slutföras och att projektet ska fortsätta till lagberedningen. Vår förhandlingsorganisation FOSU håller också på att lämna ett eget kritiskt remissvar om exportmodellen, som i synnerhet skulle komplicera löneintressebevakningen inom den offentliga sektorn.

Arbetsmarknadscentralorganisationerna bereder nu de kommande åtgärderna. Som det ser ut nu planeras gradvis intensifierade demonstrationer till början av nästa år. Följ kommunikationen från ditt eget förbund! ■



Jaakko Korpisaari
kommunsektorns förhandlingschef
Akavas Specialorganisationer



Akavas förbund deltog i STTK:s demonstration "Med måtta i allt" i Helsingfors den 18 november 2023.

Välfärdsområdena i en virvel av samarbetsförhandlingar

Välfärdsområdenas organisationer har varit verksamma i endast ett år och letar fortfarande efter sina former. Samtidigt kastar de enorma ekonomiska utmaningarna en skugga över framtidsutsikterna i nästan alla välfärdsområden.

Under hösten har det i jämn takt regnat meddelanden om samarbetsförhandlingar. Mer än hälften av välfärdsområdena i landet har meddelat om eller redan hållit samarbets- eller omställningsförhandlingar. Det är mycket beklagligt att nya ändringar och till och med eventuella uppsägningar nu pressas igenom i snabb takt. I stället borde man ge de anställda inom välfärdsområdena arbetsro att bygga upp bra och högklassiga tjänster samt en hållbar och god förvaltning.

Inom många områden har löneharmoniseringen inletts åtminstone delvis. Allas löner har förstås inte granskats ännu. Inom många områden råder det faktiskt fortfarande en situation där det kan finnas stora skillnader i lönerna för samma arbetsuppgifter.

Välfärdsområdena ska slutföra löneharmoniseringen före utgången av år 2025. Det finns alltså fortfarande tid, även om tiden kan kännas lång för alla som väntar på att lönerna korrigeras. FOSU:s förtroendemen arbetar mycket just nu bland annat med löneharmonisering och uppbyggandet av nya lönesystem.

Vi finns här för dig!

Omfattningen, åtgärderna och målen för samarbetsförhandlingarna inom välfärdsområdena har varierat från område till område. I vissa områden är det fråga om interna ändringar som nödvändigtvis inte leder till uppsägningar eller permitteringar. I andra områden har samarbetsförhandlingarna avslutats och tyvärr är resultatet att många kollegor har permitterats eller sagts upp.

Vår förhandlingsorganisation FOSU och dess medlemsförbund stöder och ger råd till både våra förtroendemen och våra medlemmar i de kommande förhandlingarna.

Om du är orolig över något eller har frågor om framtida eller pågående samarbets- eller omställningsförhandlingar eller löneharmoniseringen rekommenderar jag att du kontaktar din egen förtroendeman eller ditt förbund. Vi hjälper er på bästa möjliga sätt. ■



Elin Blomqvist-Valtonen
chef för samhällsrelationer
välfärdsområdenas intressebevakning
Akavas Specialorganisationer



Ytterligare nedskärningar av kommunernas statsandelar kom som en överraskning

Den 17 november efter arbetstid meddelade finansministeriet om ytterligare minskningar av kommunernas statsandelar med över 400 miljoner euro 2024. De ytterligare minskningarna berodde på slutförandet av beskattningen för 2022. Måndagen den 20 november meddelade finansministeriet att de ytterligare minskningarna av statsandelarna till kommunerna kommer att genomföras under 2025–2027.



BILD: ISTOCK

Blogg

Kommunernas svarta fredag

Överraskande eller inte, kommer inkomstnedskärningen så småningom att drabba finansiären, det vill säga skattebetalaren och användaren av kommunala tjänster.

Den svarta fredagen blev verklighet i kommunerna den 17 november, när finansministeriet oväntat efter arbetstid meddelade att Finlands kommuner nästa år kommer att drabbas av en ytterligare minskning av statsandelarna med sammanlagt över 400 miljoner euro och att den permanenta nedskärningen delvis beror på bland annat ett dåligt investeringsår.

Förvisso meddelade finansministeriet också att minskningen av finansieringen grundar sig på omräkningen av skattefinansieringen för social- och hälsovårdsreformen och att det är en överenskommen princip: överföringen av social- och hälsovårdstjänsterna och räddningstjänsterna måste ske på ett kostnadsneutralt sätt mellan välfärdsområdena, kommunerna och staten.

En iskall vind och djup chock svepte över det kommunala fältet. Mot kvällen måndagen den 20 november meddelade finansministeriet att den ytterligare minskningen av statsandelarna för kommunal basservice inte kommer att

ske under 2024, utan kommer att periodiseras över åren 2025–2027.

”Slutresultatet av helgens kommunrally är att periodiseringen inte kommer att rädda våra kommuners ekonomi, eftersom de permanenta nedskärningarna är här för att stanna.”

Nedskärningen på över 400 miljoner euro är också ”fatal”, eftersom det i samband med social- och hälsovårdsreformen konstaterades att överföringen av social- och hälsovården och räddningsväsendet till välfärdsområdena inte får försvaga ekonomin i någon kommun med mer än 60 euro per invånare. Även om

det utlovas en periodisering, innebär nedskärningen cirka 80 euro per kommuninvånare, enligt helgens beräkningar som utförts av Finlands Kommunförbund.

Kommunerna kämpar redan nu med sin försvagade ekonomi och flera av dem kommer att bli tvungna att göra ett bokslut som visar på ett underskott. Buffertarna är slut och samarbetsförhandlingar pågår för närvarande i cirka 15 kommuner.

”Det är viktigt att upprepade gånger påpeka att kommunerna förser kommuninvånarna med lagstadgad service och därför ansvarar för jämlikheten i utbudet.”





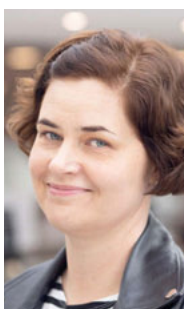
●●● "Periodiseringen minskar chocken nästa år, men under de närmaste åren står vi inför en massiv tsunami av samarbetsförhandlingar som bara ett fåtal kommuner kan undvika."

Kommunerna, välfärdsområdena och staten är juridisk-administrativa aktörer, men framför allt och i slutändan består de av människor – oss kommuninvånare, medborgare, invånare, skattebetalare, användare av tjänster och behövande.

I framtiden kommer kommuninvånare och kommunal personal att stå inför stora och permanenta besparingsbehov, som kommer att tas ur budgeten, till exempel genom att skära ner tjänster.

"Minskningen av finansieringen drabbar i första hand barn och unga, eftersom bildningen och småbarnspedagogiken är den största tjänstesektorn i de nuvarande kommunerna."

Mari Keturi
skribenten är
verksamhetsledare för FOSU



Även andra kommunala bastjänster, såsom vatten-, värme- och väginfrastruktur eller förvaltning, är de som gör det möjligt för var och en av oss att ha en trygg och smidig vardag. Risken är att kommunerna nu gör oplanerade nedskärningar i tjänsterna. Man behöver inte vara någon vidare spåman för att förutspå situationen – konsekvenserna kommer att synas som en minskning av personalen. Det är viktigt att upprepade gånger påpeka att kommunerna försöker kommuninvånarna med lagstadgad service och därför ansvarar för jämlikheten i utbudet.

Det är en del av god förvaltningssed att beredningen görs och besluten fattas på ett sådant sätt att det finns möjlighet att påverka och förbereda sig på dem. Regeringen har nu lovat att hitta lösningar för att lindra effekterna av nedskärningarna för kommunerna från och med 2025.

Den här gången bör kommunerna tas med i diskussionerna i tid, så att de kan säkerställa tillgången på tjänster och sin funktionsförmåga. I kommunerna måste å andra sidan personalen och förtroendemännen

vara starkt engagerade när de drar upp riktlinjer för förändringen och dess konsekvenser. Personalen har ofta den bästa kunskapen om hur man kan utveckla arbetet och vad man kan avstå ifrån. ■

Jaana Pohja
skribenten är
kommunikationschef för FOSU



Blogg

God förvaltning föll bort

Finansministeriet drog undan mattan för kommunerna genom att i sista stund meddela om en större minskning av skatteintäkterna än väntat.

År har budgetarbetet varit ännu svårare än vanligt i många kommuner. Minskade skatteintäkter och statsandelar har påverkat kommunernas ekonomi, samtidigt som inflationen har höjt priserna. Ändå har budgetberedningen fortgått i enlighet med principerna för god förvaltning och kommunernas ekonomi har beretts på ett sådant sätt att konsekvenserna av den svåra ekonomiska situationen på den kommunala servicen eller personalen ska vara så små som möjligt.

Det är lätt att förstå irritationen hos de tjänstemän som ansvarar för kommunernas ekonomi, när finansministeriet drog undan mattan för kommunerna genom att i sista stund meddela om en större minskning av skatteintäkterna än väntat.

Det handlar också om hur utfört expertarbete värdesätts: de noggrant utarbetade budgetarna och allt det omfattande beredningsarbetet spelade ingen större roll, när ministeriet i praktiken meddelade om ytterligare nedskärningar i statsandelarna på över 400 miljoner euro. Ur kommunernas synvinkel uppfyller detta inte på något sätt kraven på god förvaltning.

Röran med kommunernas statsandelar verkar ändå få en partiell lösning, då regeringspartierna beslutade att periodi-

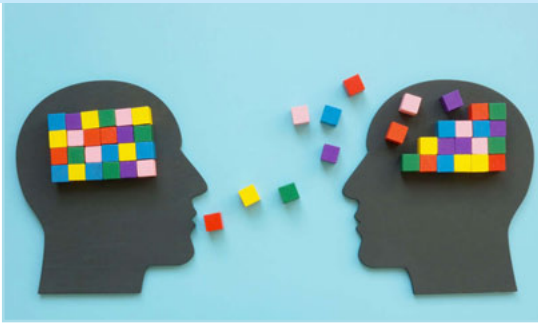
sera de meddelade minskningarna av statsandelarna över åren 2025–2027. Den värsta chocken kan alltså nu undvikas i kommunerna, men det eliminerar inte det faktum att situationen kommer att vara besvärlig om ett år. Trots periodiseringen fördjupas kommunernas ekonomiska svårigheter och medlen för att balansera ekonomin är begränsade.

År 2024 skulle vara det första året utan rester av social- och hälsovårdsreformen, och kommunerna har gjort ett enormt jobb med budgetberedningen med detta i åtanke. Nu kommer större besparingsåtgärder än väntat oundvikligen att avspeglas på nästa år. En viktigare fråga än de kommunala sparlösningarna skulle emellertid vara hur staten tänker säkerställa att kommunerna även i framtiden kan tillhandahålla högklassig lagstadgad service till kommuninvånarna. ■



Jussi Näri
verksamhetsledare
Kommunala specialister – KUMULA/
Akavas Specialorganisationer

BILD: ISTOCK



Finlands Psykologförbunds arbetsmiljöundersökning utredde anställda psykologers erfarenheter av arbetsförhållanden, välbefinnande i arbetet och ledarskap. Forskningsdata samlades in på senvåren 2023 med en enkät som skickades till förbundets samtliga löntagarmedlemmar. Enkäten besvarades av totalt 941 psykologer, varav 72 procent arbetade inom välfärdsområden, områden med organiseringsansvar eller kommuner.

Psykologer upplever sitt arbete som meningsfullt och inspirerande, men saknar ledarskap

Välfärdsområden behöver bättre informationsflöde mellan ledningen och personalen, visar Finlands Psykologförbunds arbetsmiljöundersökning.

Resultaten av Finlands Psykologförbunds arbetsmiljöundersökning visar att psykologer upplever mycket arbetsengagemang i sitt arbete. De flesta psykologer upplever sitt arbete som meningsfullt och anser att de i stor utsträckning kan utnyttja sin expertis i arbetet. Erfarenheterna av hur mycket man kan påverka sin egen arbetsmängd eller beslut som är viktiga för det egna arbetet varierade dock. Ungefär en fjärdedel upplevde att de endast mycket sällan eller ganska sällan kunde påverka beslut som var viktiga för det egna arbetet.

I expertarbete är möjligheten att fatta beslut om det egna arbetet och ta ansvar för det egna arbetet viktiga resursfaktorer som ökar känslan av kontroll. Den upplevda tillfredsställelsen, meningsfullheten och möjligheterna att påverka i arbetet var positivt relaterade till arbetsengagemang och mindre arbetsbelastning. På motsvarande sätt var en mer positiv bedömning av ledningens, chefens och arbetsgemenskapens verksamhet kopplad till upplevd tillfredsställelse, meningsfullhet och möjligheter att påverka i arbetet.

Mer än hälften upplevde överdriven belastning

Mer än hälften av psykologerna som deltog i undersökningen upplevde arbetsbelastning ganska eller mycket ofta, och nästan hälften upplevde att deras arbetsmängd ständigt var för stor. Arbetsbelastningen upplevdes oftare än andra inom elevvården, där en stor arbetsmängd, oklarheter i arbetsfördelningen och brister i chefsarbetet lyftes fram som faktorer som orsakar belastning. Det vore viktigt för cheferna att uppmärksamma arbetsbelastningen och tydligheten i arbetsfördelningen.

De respondenter vars chef var psykolog var i genomsnitt mer nöjda med sin chef och den orientering de fått, bedömde chefens verksamhet som helhet mer positivt och upplevde att nyttan av utvecklingssamtal i genomsnitt var större jämfört med respondenter vars chef inte var en psykolog. Psykologens arbete stöds av att chefen förstår arbetets karaktär och förutsättningar.

I arbetslokalerna var brister i visuell isolering och ljudiso-

lering som äventyrade dataskyddet relativt vanliga, särskilt inom elevvården och i yrkesvalspsykologernas arbetslokaler. Arbetslokalerna ska vara sådana att klienternas rätt till konfidentiell behandling av känslig information inte äventyras.

Brister i informationsflödet

De flesta av psykologerna med lönearbete arbetar inom välfärdsområdena. Inom många områden pågick organisationsförändringarna fortfarande under våren. Erfarenheterna av effekterna av social- och hälsovårdsreformen ur det psykologiska arbetets perspektiv var varierande, och osäkerhet kring organisationsarrangemangen var vanligt.

Mitt bland organisationsförändringarna betonas vikten av kommunikation. Även bland respondenterna med lednings- och chefsuppgifter inom välfärdsområdena uppskattade hälften att informationsflödet mellan högsta ledningen och personalen är mycket eller ganska dåligt. Dessutom upplevde en betydande del (43 %) av dem att ledningen inte är intresserad av personalens åsikter i arbetsrelaterade frågor.

I fortsättningen skulle det därför vara viktigt att försöka säkerställa att information vidarebefordras i organisationen från ledningen till personalen och att man hör personalen i frågor som berör deras arbete. De respondenter som arbetar i företag bedömde organisationsledningens verksamhet mer positivt än de som arbetar inom andra sektorer och skulle också oftare än andra rekommendera sin arbetsgivare till sina vänner. Mellan välfärdsområden och områden med organiseringsansvar varierade andelen personer som rekommenderade sin arbetsgivare mellan 25 procent och 82 procent.

Balansen mellan arbetets resurser och belastningsfaktorer är en förutsättning för att man ska orka och trivas i arbetet. Vid sidan om lönen är arbetsförhållandena en betydande attraktions- och hållfaktor på arbetsplatsen. Finlands Psykologförbund uppmanar organisationerna att uppmärksamma arbetsförhållandena. ■

Laura Nenonen

sakkunnig, yrkesärenden, Finlands Psykologförbund



BILD: ISTOCK

Rättsfall

Förtydligande av grunderna för uppsägning av kommundirektören

Förhållandet mellan tjänsteinnehavarlagen och kommunallagen har lämnat rum för tolkning när det gäller grunderna för uppsägning av kommundirektören. HFD:s nya beslut gav klarhet i frågan.

Det finns särskilda bestämmelser om uppsägning av kommundirektörens tjänsteförhållande i 43 § i den gällande kommunallagen. Enligt denna paragraf kan fullmäktige säga upp kommundirektören eller förflytta hen till andra uppgifter om hen har förlorat fullmäktiges förtroende.

För att fatta ett sådant beslut krävs det att två tredjedelar av alla fullmäktigeledamöter understöder beslutet. Saken väcks på framställning av kommunstyrelsen eller om minst en fjärdedel av ledamöterna i fullmäktige har tagit initiativ till det. När saken bereds ska kommundirektören underrättas om vad förlusten av förtroende grundar sig på och ges tillfälle att bli hörd.

Kommundirektören står i offentligt tjänsteförhållande till kommunen och omfattas därmed av lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden (tjänsteinnehavarlagen). Lagen i fråga föreskriver att ett tjänsteförhållande kan sägas upp antingen på grund av s.k. ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller av skäl som beror på tjänsteinnehavaren personligen.

I princip kan samma uppsägningsgrunder tillämpas på kommundirektören som på andra tjänsteinnehavare. Förhållandet mellan tjänsteinnehavarlagen och kommunallagen har till denna del dock i viss mån lämnat rum för tolkning. Ärendet klagades i högsta förvaltningsdomstolens beslut HFD 2023:72 som meddelades i augusti i år.

I det aktuella rättsfallet hade fortsättningen av kommundirektörens tjänsteförhållande granskats i första skedet i ett förfarande i enlighet med 43 § i kommunallagen. Bristen på förtroende förutsätter kvalificerad majoritet i fullmäktige, men en sådan majoritet hade inte uppstått i omröstningen.

Därefter genomförde kommunen uppsägning av kommundirektörens tjänsteförhållande med stöd av 35 § i tjänsteinnehavarlagen. I denna paragraf föreskrivs att arbetsgivaren inte får säga upp ett tjänsteförhållande av något skäl som beror på tjänsteinnehavaren, om inte skälet är sakligt och vägande.

Som sådana skäl kan anses allvarligt brott mot eller åsidosättande av sådana förpliktelser som följer av tjänsteför-

hållandet, lag eller bestämmelser och som är av väsentlig betydelse för tjänsteförhållandet samt en väsentlig förändring av de personliga arbetsförutsättningar på grund av vilka tjänsteinnehavaren inte längre kan klara av sina arbetsuppgifter. Vid bedömningen av om det är fråga om ett sakligt och vägande skäl ska arbetsgivarens och tjänsteinnehavarens omständigheter beaktas som en helhet.

Beslutet om uppsägning upphävdes

I sitt avgörande konstaterade HFD att trots att den nödvändiga kvalificerade majoriteten av ledamöter i kommunfullmäktige inte hade sett grunder för brist på förtroende enligt 43 § kommunallagen, hindrade detta inte kommunen från att därefter vidta åtgärder i enlighet med 35 § tjänsteinnehavarlagen.

HFD betonade dock att kommundirektörens organisatoriska särställning vid tillämpningen av 35 § inte innebär att hans uppsägningsskydd enligt tjänsteinnehavarlagen skulle vara sämre än för övriga tjänsteinnehavare. I den ledande ställningen ingår ett tydligt krav på arbetsgivarens förtroende vilket tas i beaktande när man bedömer om uppsägningsgrunden är saklig och vägande på motsvarande sätt som för kommunens övriga tjänsteinnehavare i ledande ställning.

Efter att ha konstaterat punkterna ovan beslutade HFD att arbetsgivaren i det aktuella fallet inte ens med beaktande av tjänsteinnehavarens ledande ställning hade visat ett sakligt och vägande skäl för uppsägningen. Således upphävdes beslutet om uppsägning och tjänsteförhållandet återställdes. ■



Petri Toiviainen
förhandlingschef
Högskoleutbildade samhällsvetare

Ledande näringsterapeut Soili Alanne:

” Vi släcker bränder



Mitt arbete är mångsidigt och intressant, men vi är alldeles för få, säger ledande näringsterapeut **Soili Alanne**.

Soili Alanne arbetar inom Södra Österbottens välfärdsområde, som ledande näringsterapeut vid näringsterapienheten inom rehabiliteringsområdet.

Jag har varit ledande näringsterapeut sedan juni 2020. – År 2022 var ett år av förberedelser för en övergång till välfärdsområdet, och vi hade också tydliga planer för hur många nya näringsterapeuttjänster som skulle behövas, men just nu känner jag att alla ansträngningar var förgäves. Inom välfärdsområdet har ökningen av antalet patienter varit enorm.

– Vi har ett litet team av 6 näringsterapeuter (+en ersättare), och inom utvecklingstjänsterna arbetar dessutom en person med titeln utvecklingsplanerare. Vår lilla enhet är som en ballong som är för uppblåst och kommer att explodera när som helst.

– Till exempel är beslutsfattarna inom välfärdsområdet oroad över övervikt, de pratar om livsstilsvägledning och



- näringsvägledning, men antalet näringsterapeuter utökas inte.

- Alla patienter på centralsjukhusnivå kommer till oss och det syns i vår enhet att det inte har funnits några tjänster på områdets vårdcentraler. Vi släcker bränder, eftersom ärenden inte tas om hand i tid.

Hurdant är ditt arbete?

- Att vara ledande inom välfärdsområdet har inneburit ett ökat chefsarbete. Fler och fler uppgifter delegeras till arbetsledarna.

- Tyvärr glöms en liten enhet ofta bort kommunikativt, och därför är det viktigt att ta initiativ till att följa upp saker och ting och detta tar tid. För närvarande innebär bristande resurser att 50 procent av den arbetstid som avsatts för chefsarbete inte uppfylls, eftersom patientarbetet tar 60–70 procent av min tid. Om någon av oss blir sjuk finns det inga ersättare och tiderna tas bort och avbokas.

- Vi samarbetar med utvecklingsenhetens utvecklingsplanerare, som är näringsterapeut, i näringshälsofrämjande frågor och har samlat ett näringshälsofrämjande nätverk i landskapet.

Vilka färdigheter behöver du i ditt arbete?

- Ödmjukhet, vilja att utvecklas, "talkoanda", samarbetsförmåga, arbetsgemenskapsförmåga, empati, att sätta sig in i klientens situation, ta hand om de anställdas välbefinnande på jobbet och lyssna på dem, galenskap och mod att påpeka missförhållanden.

Vad är särskilt belönande i ditt arbete?

- Jag är utvecklingsinriktad och stöder forskning, och jag gillar utmaningar. Forskning ligger mig varmt om hjärtat och det är "min önskan" att få arbeta med det.

Vad skulle du ändra på i ditt arbete?

- Det är viktigt att förstå vikten av näring som en del av behandlingen, och undernäringundersökningar bör utföras systematiskt. Det är frustrerande att man hela tiden måste bevisa att det egna yrket och den egna yrkeskåren behövs.

- Det är en hjärtefråga för mig att näringsterapin är effektiv, och därför strävar jag efter att utveckla detta, och till min hjälp har jag hälsoekonomiskt tänkande och en examen. Tyvärr går allt långsamt framåt. Det är olyckligt att potentialen för näringsterapi förblir outnyttjad.



Fortsatta studier och lärararbete vid sidan om

Jag är en av de första näringsterapeuterna som tog examen från Kuopio universitet, vilket jag gjorde precis under lågkonjunkturen på 90-talet.

År 2001 började jag studera på PD-programmet inom livsmedelsekonomi, varefter jag gick vidare till Åbo universitet som doktorand och även till magisterprogrammet i hälsoekonomi vid Östra Finlands universitet. I Åbo disputerade jag till filosofie doktor 2012 och jag tog magisterexamen i hälsovetenskaper 2011. Studier, forskning och arbete överlappade varandra under alla de åren.

Efter examina arbetade jag 2015–2017 vid Seinäjoki yrkeshögskola som vikarie för överlära- ren inom näringslära under två terminer och vid sidan om studerade jag pedagogik. Min chef vid den tidpunkten gjorde det möjligt för mig att ta tjänstledighet.

Efter att jag återvänt arbetade jag både som näringsterapeut och som vikarie för utvecklingsplaneraren vid enheten för primärvård och hälsofrämjande 2018. Efter att min chef gått i pension valdes jag till ledande näringsterapeut 2020.

Jag avlade specialyrkesexamen i ledarskap och företagsledning 2022.

- Jag har sett att även en liten grupp kompetenta människor kan åstadkomma mycket med ett innovativt tillvägagångssätt, samarbete och en kombination av arbetsformer. Tyvärr har beslutsfattarna inte denna kunskap, önskan och vision. Våra beslutsfattare vet fortfarande inte riktigt vad näringsterapeuter kan användas till. ■



Samarbetsformer tar form

Aktiviteten bland FOSU:s medlemskår har varit en positiv överraskning för den nya förtroendemannen **Sanna-Mari Talala**. Hon arbetar för Västra Nylands välfärdsområde som administrativ expert.

Hur har arbetet och bevakningen av personalens intressen börjat i Västra Nylands välfärdsområde, förtroendeman Sanna-Mari Talala?

– Arbetet har i stort sett börjat bra. Jag har redan till och med haft möjligheten att utbilda mig och har fått en bra start i uppdraget som förtroendeman. Processerna är fortfarande lite halvfärdiga och vårt samarbete utvecklas hela tiden.

Vad har varit en positiv överraskning?

– Den låga tröskeln för människor att ta kontakt har varit en positiv överraskning. Det är trevligt att se att informationen om förtroendemannen har nått människor och att det är lätt att kontakta mig.

Var har det funnits utmaningar?

– Allt är fortfarande nytt inom välfärdsområdet och har inte ännu helt stabiliserats. Processerna och verksamheten har endast börjat ta form. Detta skapar utmaningar, men erbjuder också enormt med möjligheter. Samarbetet och dess former utvecklas ständigt. Dessutom är uppdraget som förtroendeman nytt för mig, så jag har också personligen fortfarande mycket att lära mig.

– De inledda samarbetsförhandlingarna kommer givetvis också att medföra många utmaningar och oro nu under hösten bland alla som omfattas av intressebevakningen.

Varifrån har du fått stöd?

– Mitt bästa stöd har varit FOSU:s huvudförtroendeman Sari Louko-Kosonen. Med henne har jag sparrat om utmaningar förknippade med att utföra uppgiften. Saris erfarenhet skapar trygghet för en ny förtroendeman.

– Jag har redan deltagit i de första utbildningarna och seminarier. Jag upplever att nätverkande och utbildningar som organiseras av mitt eget förbund och FOSU är viktiga, särskilt för en ny aktör.

Hur samarbetar ni?

– Vi har regelbundna möten med FOSU:s förtroendeman och under mötena diskuterar vi aktuella frågor.

Vad arbetar intressebevakningen med just nu?

– Mitt mål för hösten är att lära känna alla som omfattas av intressebevakningen och ta reda på mer om deras situation. De inledda samarbetsförhandlingarna kommer säkert också att medföra ytterligare uppgifter, trots att huvudförtroendemannen tar hand om själva förhandlingarna.

Hurdana hälsningar vill du förmedla till de medlemmar du representerar?

– Vi ses! ■

Sanna-Mari Talala (Högskoleutbildade samhällsvetare) arbetar för Västra Nylands välfärdsområde som administrativ expert och fungerar vid sidan om sitt eget arbete även som förtroendeman i FOSU.