



KOMMUNTEAMET

MEDLEMSINFO

OKTOBER

BILD: SHUTTERSTOCK

- Arbetshjältar** sidan 1
God praxis i vardagen lyfts fram sidan 2 **Vanliga frågor** sidan 3
En ny webbplats öppnats för chefer som är med i ändringen sidan 3
Nolltolerans mot mobbning! sidan 4 **AKTA: Löneförhöjningar 2014 och 2015** sidan 4
FOSU om pensionslösningen: Kvinnor och högutbildade försumrades sidan 5
SIAFKA är nu AVAINA-avtal sidan 5 **Löneförhöjning inom TS-sektorn 2015** sidan 5

LEDARE

Arbetshjältar

Arbetsmarknadshösten har haft en hektisk början. Även om vi får vänta på den egentliga förhandlingsomgången för kollektivavtal åtminstone till nästa år, har pensionsförhandlingarna varit en påminnelse om de finländska arbetsmarknadsorganisationernas ställning och betydelse. Lösningen kan sägas vara bra med tanke på statsbudgeten, men många Akavamedlemmar, i synnerhet högutbildade kvinnor, förlorar i och med lösningen orimligt mycket. I pensionslösningen som Akava förkastade var den s.k. karriärpensionen, också känd som "arbetshjältsförordningen", en nyhet. Att bli karriärpensionerad förutsätter en arbetskarriär på 38 år i ett psykiskt eller fysiskt belastande arbete. Det blir intressant att följa vad man egentligen kommer att avse i synnerhet med psykiskt belastande arbete. Hurdana instrument använder man för att mäta detta?

Man kan säga att det är mycket mer komplicerat att arbeta i kommuner och den offentliga förvaltningen jämfört med privatsektorn. Förutom ständig press på resultat och krav på effektivitet arbetar man i den offentliga sektorn under politisk kontroll och offentlig press. Den ständiga försämringen i kommunernas ekonomi, den åldrande befolkningen och till exempel efterfrågan på elektroniska tjänster kräver innovativitet, effektivitet och snabbare reagerande än tidigare

av den offentliga förvaltningen. Hur kan man förbättra produktiviteten då det råder en ständig resursknapphet? När produktivitet inom den privata sektorn uppstår av handel, uppstår produktivitet inom kommunsektorn av skapande och effektivisering av gemensamma offentliga tjänster. Det är svårt att definiera mervärdet, eftersom många offentliga tjänster och produkter oftast inte har en egentlig marknad.

Hurdana tolkningarna som gäller belastande arbete och karriärpensionen än är, är det bra att komma ihåg att utveckling, förbättring och upprätthållande av tjänster som är gemensamma för alla innebär verkligt hjälteskap inom arbetet.



Antti Leino
ombudsman

Finlands Ekonomförbund – SEFE ry

Kunteko 2020 är kommunsektorns eget program för arbetslivsutveckling

God praxis i vardagen lyfts fram

För närvarande bereds för kommunsektorn ett program för arbetslivsutveckling, vars syfte är att synliggöra det goda utvecklingsarbetet som görs på arbetsplatserna i kommunerna och att främja arbetslivsutvecklingen som en del av de stora reformerna inom kommunsektorn.

KT Kommunarbetsgivarna och huvudavtalsorganisationerna inom kommunsektorn startade i januari förberedelser för ett gemensamt program för arbetslivsutveckling. Målet är att Finland ska ha de bästa kommunarbetsplatserna i Europa samt att arbetsplatserna inom kommunsektorn ska ha förmågan att svara på utmaningarna som kommunarbetet står inför under de närmaste åren.

Programmet Kunteko 2020 utgår från att arbete för arbetslivsutveckling som sker på alla nivåer ska synliggöras.

Genom programmet synliggörs såväl små och vardagliga arbetsplats-specifika förbättringar som en alldeles ny och innovativ tjänstelösning som överskrider sektorsgränserna. Genom programmet kan man dela med sig av sina erfarenheter. Det ger också möjligheten att tillämpa lärdomar som andra upplevt goda i den egna verksamheten.

En av de bärande tankarna för utvecklingsprogrammet är att systematiskt

samla in information om goda erfarenheter och intressanta praxis, så att de ska bli tillgängliga för alla. En annan tanke är att också mitt i eventuella ändringar främja en gemensam och långsiktig utveckling. Kunteko är inte avsedd för projekt, vars syfte är att säga upp och permittera anställda.

Redan genomfört arbete utnyttjas

Kommunsektorn har långa traditioner inom samverkande utveckling av produktiviteten, resultatorienteringen och arbetslivskvaliteten. När produktivitet förbättras på ett hållbart sätt, beaktas också tjänsternas kvalitet och effekter, processernas smidighet samt personals prestationsförmåga och välfärd.

Detta innebär att kommuninvånarna och de anställda ska få delta i utvecklingen av serviceverksamheten. På den punkten råder stor variation mellan olika organisationer och enheter i dag.

KUNTEKO är INTE avsedd för projekt, vars syfte är att säga upp och permittera anställda.

I beredningen av utvecklingsprogrammet Kunteko 2020 har erfarenheter från kommunarbetsplatsernas effektivitetsarbete och förlängningen av arbetskarriärer utnyttjats i stor utsträckning. I januari ställdes följande riktlinjer för beredningen:

- syfta till en parallell utveckling av resultatet och arbetslivskvaliteten
- utgöra en fortsättning på produktivtets- och resultatarbetet i kommunsektorn
- ta avstamp i utvecklingsprojekt som härrör ur kommunala organisationers egna behov och stödjade dessa projekt
- rikta in sig på kommunala organisationer av olika slag och storlek
- gå in under den nationella strategin Arbetsliv 2020

KT Kommunarbetsgivarna och kommunsektorns huvudavtalsorganisationer godkände en programplan i juni. Programmets namn "Kunteko 2020" offentliggjordes vid ett seminarium i Villmanstrand i augusti.

Kontakta oss!

Om du är intresserad av att följa beredningen av programmet Kunteko 2020, kontakta Niilo Hakonen (niilo.hakonen@kt.fi), expert inom arbetslivsutveckling eller projektchef Maria Ojakoski (maria.ojakoski@kt.fi). Medlemmar i FOSU får mer information av organisationschef Simo Kekki, simo.kekki@juko.fi, tfn 040 562 4516 och OAJ:s arbetslivsombudsman Riina Länsikallio, riina.lansikallio@oaj.fi, tfn 050 316 6446. ■

Programmet Kunteko 2020 går under den nationella strategin för utveckling av arbetslivet och dess fem dimensioner.



Källa: Projektet Arbetsliv 2020

VANLIGA FRÅGOR

Kan arbetsgivaren ensidigt ombilda mitt tjänsteförhållande till ett arbetsavtalsförhållande?

Det finns två anställningsformer inom kommunsektorn, tjänsteförhållande och arbetsavtalsförhållande. Med tjänsteförhållande avses en offentligrättslig anställning och med arbetsavtalsförhållande privaträttslig anställning. På tjänsteförhållanden tillämpas lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) och på arbetsavtalsförhållanden tillämpas arbetsavtalslagen (55/2001). Cirka 72 procent av kommunernas personal är anställda i arbetsavtalsförhållanden och cirka 28 procent i tjänsteförhållanden.

Uppgifter, där offentlig makt används, ska skötas i tjänsteförhållande. Annars anställs personalen i arbetsavtalsförhållande. Huvudsakligen omfattas personalen oberoende av anställningsform av kommunala tjänste- och arbetskollektivavtal. En del avtalsbestämmelser tillämpas emellertid endast på tjänsteinnehavare och en del på anställda.

I 46 § i kommunallagen (365/1995) föreskrivs om möjligheten att ensidigt genom arbetsgivarbeslut ombilda tjänsteförhållandet till ett arbetsavtalsförhållande. I första hand borde man emellertid avtala om ombildning av an-

ställningen med tjänsteinnehavaren och ensidig bestämmanderätt ska användas endast, om man inte lyckas med att ingå ett avtal.

Arbetsgivaren kan ensidigt besluta om ombildning av tjänsteförhållande till arbetsavtalsförhållande, om utövning av offentlig makt inte ingår i uppgifterna i tjänsten eller tjänsteförhållandet i fråga. Ett ensidigt beslut förutsätter dessutom att arbetsgivaren har erbjudit arbetsavtalsförhållandet med åtminstone de tidigare villkoren för anställningen samt gett tjänsteinnehavaren information om de centrala villkoren i arbetsavtalsförhållandet enligt 2 kapitel 4 § i arbetsavtalslagen. Om bestämmanderätten om ändringen av anställningsformen inte delegeras, fattar fullmäktige beslutet.

Tjänsteinnehavaren kan enligt kommunallagen söka om ändring i en arbetsgivares ensidiga beslut genom rätelseyrkande och kommunalbesvär. Ändringsökande kan gälla alla de aspekter som enligt bestämmelsen är förutsättningar för ombildning till arbetsavtalsförhållande. Tjänsteförhållandet blir ett arbetsavtalsförhållande när beslutet vunnit laga kraft. Om beslutet överklagas, uppstår således arbetsavtalsförhållandet först efter att domstolens beslut vunnit lag kraft. ■

Petri Toiviainen, förhandlingschef, Högskoleutbildade samhällsvetare

En ny webbplats öppnats för chefer som är med i ändringen

Webbplatsen [Esimiehenopasmuutokseen.fi](https://www.esimiehenopasmuutokseen.fi) erbjuder cheferna stöd och hjälp i ändrings- och utvecklings-situationer samt ger tips för ledarskap i ändringar.

På webbplatsen finns ett mångsidigt utbud av redskap för ändring som chefer kan utnyttja ensamma eller dela med sig av för hela arbetsgemenskapen.

[Esimiehenopasmuutokseen.fi](https://www.esimiehenopasmuutokseen.fi) är avsedd i synnerhet för che-

fer som arbetar inom den offentliga sektorn, men även många andra kan dra nytta av den, såsom anställda som ansvarar för personalfrågor eller utvecklar personalen samt samarbetsaktörer inom arbetarskyddet.

Webbplatsen har satts upp av Keva, Kyrkostyrelsen, Kommunförbundet, TTK:s Kommungrupp och FCG Konsultering Ab. Akavas Specialorganisationer, Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL och KT Kommunarbetsgivarna har deltagit i planeringen.

Diskutera frågan på Twitter [@esimiehenopas](https://twitter.com/Esimiehenopas) <https://twitter.com/Esimiehenopas> ■

www.esimiehenopasmuutokseen.fi

Valikko

Esimiehen
OPAS MUUTOKSEEN

Hae sivustolta...

Esimiehenä muutoksessa

Lähiesimies on tärkeä muutoksentehtävien organisaatiossa. M...
vaatii aikaa, sitoutumista ja hyvää johtamista. Erilaisten työkalujen avulla esimies voi edesauttaa muutoksen onnistumista.

Esimies on omalla tavallaan myös yksi työkalu muiden joukossa. Ajattelun apuvälineet johdattavat sinut tarkastelemaan itseäsi muutoksen esimiehenä.

- Esimiehenä muutoksessa
- Oma työyhteisöni
- Mistä saan tukea?
- Päätöksenteko
- Asukkaat ja asiakkaat
- Yhteistyö ja luottamus
- Seuranta ja arviointi
- Työkalupakki

Lue lisää

Nolltolerans mot mobbning!

Ingen borde bli mobbad i sitt arbete. Trots detta upplever mer än 100 000 löntagare dagligen att de utsätts för mobbning på arbetsplatsen. På arbetsplatserna behövs nolltolerans mot mobbning, en organisationskultur, där det är ett gemensamt värde att mobbning inte accepteras eller tolereras.

Nolltolerans mot mobbning innebär att

- ledningen signalerar att inget slags trakasseri eller mobbning accepteras
- det satsas i hela organisationen på förebyggande av opassande bemötande och mobbning

- alla som upptäcker opassande bemötande eller mobbning ingriper
- mobbningsoffret för omedelbart saken på tal och han eller hon uppmuntras till det och ges stöd
- situationer som kommit till arbetsgivarens kännedom tas upp och utreds utan dröjsmål och sakligt.

I projektet Gott bemötande på arbetsplatsen samlades på Arbetshälsoinstitutets webbplats ett lättfattligt informations- och tipspaket för att minska mobbning på arbetsplatser och främja ingripande mot mobbning. Webbplatsens adress är www.ttl.fi/sopuisa. ■

Ett omfattande informationspaket om mobbning finns på adressen www.ttl.fi/sopuisa.



Löneförhöjningar 2014 och 2015

Allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet

- Löner enligt AKTA-avtalet höjdes med 20 euro den 1 juli 2014.
- I början av juni avtalades om användningen av höjningen på 0,4 procent år 2015 enligt följande
 - 0,1 procent användes till att slopa karensdagar för semestrar som enligt AKTA-avtalet är längre än vad som föreskrivs i semesterlagen
 - En andel på 0,19 procent användes till att förnya periodarbetstidsbestämmelser
 - En andel på 0,11 procent användes till en delvis reform av lönebilagorna till AKTA-avtalet
- Under 2015 får således inte alla som omfattas av avtalet en allmän förhöjning

Partiell reform av AKTA-lönesättningen 2015

- Reformen gällde AKTA-lönebilagorna 1 (Kommunledningen och intern servicepersonal), 2 (Personal inom bildningsväsendet), 7 (Anställda inom lantbruket) och 8 (Övrig personal).
- I samband med reformen justerades också de nedre gränserna för lönesättningspunkterna. Även i lönebilagorna 4 (Socialväsendet) och 5 (Dagvård) justerades de nedre gränserna.

- Reformen träder i kraft den 1 juli 2015.
- KT Kommunarbetsgivarna ger instruktioner om reformen i ett cirkulär i oktober 2014.
- Läs mer om reformen i Kommunteam 2/2014 www.kuntatiimi.fi

Andra reformer

- Reglerna för alterneringsledighet skärptes från och med den 1 september 2014
- Ändringar i semesterbestämmelser från och med den 1 mars 2014
 - Karensdagar för insjuknande under semestern slopades. Semestern flyttas fram från och med den första sjukdagen, när man meddelar om detta.
 - Lön för semester bestäms utifrån intjäningen av semester enligt den tid den anställda har varit i arbete.
- Läs mer om reformerna i Kommunteam 2/2014 www.kuntatiimi.fi ■

FOSU om pensionslösningen: Kvinnor och högutbildade försummade

Pensionslösningen som förhandlades fram mellan arbetsgi-
varna och två arbetstagarernas centralorganisationer var en
fullständig knockout för kvinnodominerade branscher och
högutbildade. Lösningen uppmuntrar inte heller till att fortsätta
arbetskarriärerna, vilket var det centrala syftet med pensionsre-
formen. Likaså saknas förbättringar av arbetslivskvaliteten, bedö-
mer Olli Luukkainen, ordförande för Förhandlingsorganisationen
för offentliga sektorns utbildade FOSU förhandlingsresultatet för
pensionslösningen som blev färdig i september och som Akava
enhälligt förkastade.

Läs mer: www.juko.fi, www.akava.fi, www.elakeuudistus.fi ■



AVAINTA Arbetsgivarnas kollektivavtal

SIAFKA är nu AVAINTA-avtal

- Serviceinrättningarnas arbetsgivarförening SIAF rf ändrade i vå-
ras sitt namn till AVAINTA Arbetsgivarna rf.
- Medlemmar i AVAINTA är bolag som ägs helt eller delvis av
kommunerna, andelslag som samarbetar med kommunerna,
stiftelser och föreningar samt företag som är verksamma i
samma verksamhetsområde som kommundiensterna, såsom
yrkeshögskolor, vatten- och värmeverk, föreningar och företag
som erbjuder tjänster inom socialsektorn och dagvården.
- AVAINTA Arbetsgivarna rf:s kollektivavtal anses vara likadant
som kommunavtalen. I avtalsförhandlingar följer AVAINTA nog-
grant vilka resultat som framförhandlas inom kommunsektorn.

Lönejusteringar 2014 och 2015

- 1.8.2014 allmän förhöjning 20 €
- 1.8.2015 allmän förhöjning 0,28 procent. ■

TS Löneförhöjningar inom TS-sektorn 2015

Kommunalt tjänste- och arbetskollektivavtal för teknisk personal

TS-GRUPPEN HAR AVTALAT att lönejusteringen på 0,29 procent för
2015 genomförs som en lokal justeringspott.

Förtroendemännen förhandlar om användningen av potten
inom ramen för det lokala lönesystemet och förhöjningen ska
riktas till förhöjningar av uppgiftsspecifika löner och personliga
tillägg.

Om samförstånd om användningen av potten inte uppnås i
kommunen, betalas förhöjningen som en jämnstor allmän förhöj-
ning på 0,29 procent åt alla. ■

Ansvarig redaktör: Akavas Specialorganisationer, Jaakko Korpisaari,
tfn 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi

Kommunteamets redaktion:

Akavas Specialorganisationers kommunikation

Utkommer 2014: mars, juni, oktober, december

Adressändringar: Medlemsförbundet

FÖRBUNDENS OMBUDSMÄN FÖR DEN KOMMUNALA SEKTORN

Agronomförbundet

Mari Raininko, förhandlingschef, tfn (09) 2511 1642
mari.rainiko@agronomiliitto.fi
www.agronomiliitto.fi

Akavas Specialorganisationer

Jaakko Korpisaari, ombudsman, tfn 0201 235 363
jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi

Driftenjörseförbundet i Finland rf DIFF

Anne Granat-Jukakoski, verksamhetsledare,
tfn 040 5519 497
anne.granat-jukakoski@diff.fi
www.diff.fi

Akademiska Naturvetarförbundet LAL

Suvi Liikkanen, ombudsman
tfn (09) 2511 1663
suvi.liikkanen@luonnontieteilijat.fi
www.luonnontieteilijat.fi

Forstmästareförbundet

Tapio Hankala, verksamhetsledare,
tfn (09) 6840 8112
tapio.hankala@metsanhoitajat.fi
www.metsanhoitajat.fi

Finlands Arkitektförbund SAFA

Tapani Wahlberg, ombudsman, tfn (09) 2291 2208
tapani.wahlberg@tek.fi
www.safa.fi

Finlands Ekonomförbund SEFE

Antti Leino, ombudsman,
tfn 0201 299 287
antti.leino@sefe.fi
www.sefe.fi

Finlands Juristförbund

Kirsi Venäläinen, jurist,
tfn (09) 8561 0328
kirsi.venalainen@lakimiesliitto.fi
www.lakimiesliitto.fi

Teknikens Akademikerförbund TEK

Tapani Wahlberg, ombudsman, tfn (09) 2291 2208
tapani.wahlberg@tek.fi
www.tek.fi

Tradenomiliitto TRAL

Elina Halkola, ombudsman,
tfn 020 155 8801
elina.halkola@tral.fi
www.tral.fi

Högskoleutbildade samhällsvetare

Petri Toiviainen,
förhandlingschef, tfn 010 231 0354
petri.toiviainen@yhteiskunta-ala.fi
www.yhteiskunta-ala.fi

Miljöspecialisternas centralförbund MCF

Arja Varis, intressebevakningschef,
tfn (09) 6226 8510
arja.varis@ykl.fi
www.ykl.fi