



Årsberättelse 2021



INNEHÅLL

EN ÖVERSIKT AV ÅRET 2021	3	INTRESSEBEVAKNING	32
Personalen inom kommunsektorn 2021	5	Arbetsgrupper	33
		Utlåtanden av sakkunniga	34
		Intressebevakning inom EU	36
KOMMUN- OCH VÄLFÄRDSOMRÅDES- ARBETSGIVARNA KT	6	SAMARBETE MED ARBETSGIVARE OCH NÄTVERK	39
Beslutsfattande och byrån	8	Arbetsgivarnätverk	41
Ekonomi	11	Soteliiderit som förändringsstöd för social- och hälsovårdens arbetsgivare	43
Rådgivning	17	Kuntatyö2030 – Världens bästa kommunarbete gör vi tillsammans	44
Kommunikation	19	Etänä enemmän – sotetyö uudistuu	47
Arbetsmarknadsundersökning	23	Digitalisering och förändringen i arbetslivet	48
Utbildning	24		
AVTAL, REKOMMENDATIONER OCH LAGSTIFTNING	25		
Avtals- och förhandlingssystemet förnyades	26		
Verksamhetsårets avtal	27		
Över 20 förhandlingsarbetsgrupper	28		
Lokala meningsskiljaktigheter om tolkning	29		
Ny och ändrad lagstiftning	30		
Rekommendation för utarbetande av personalrapporter	31		

Bilder:

Eeva Anundi 3,5,8, 17, 23, 26, 28, 29,

30, 31, 32, 39, 43, 48

Pauliina Sievänen 6, 11, 19, 24, 25, 27

Mikko Törmänen 41

Pixhill 34, 36, 42

Unsplash 17, 48

Layout: Taina Leino, Vitale Ay

Kommun- och välfärds-
områdesarbetsgivarna KT

Andra linjen 14

00530 Helsingfors

tfn. 09 7711

kt.fi

År 2021 var KT:s 51:a verksamhetsår. I början av året verkade vi ännu under namnet KT Kommunarbetsgivarna. I samband med lagarna om social- och hälsovårdsreformen godkändes från och med 1.7.2021 även lagen om anordnande av intressebevakning för kommunerna och välfärdsområdena som arbetsgivare, som omdefinierade KT:s ställning och uppgifter.

KT lösgjordes från Finlands Kommunförbund rf till ett separat offentlighetsrättsligt samfund. Efter lagändringen är kommunerna och samkommunerna samt välfärdsområdena och välfärdssammanslutningarna KT:s lagstadgade kunder. Enligt bestämmelserna i lagen kan dessutom organisationer (företag, andelslag och stiftelser) som ovanstående har bestämmande inflytande i ansöka om att bli kunder.

STRATEGIN GODKÄNDES

I samband med förändringen uppdaterades även KT:s strategi, som godkändes av delegationen på dess sammanträde den 21 oktober. I strategin betonas utförande av de lagstadgade uppgifterna i enlighet med KT:s värderingar. KT:s värderingar är inflytande, mod, ansvarsfullhet och kundperspektiv. I beredningen av strategin deltog både personalrepresentanter och kunder.

DE FÖRSTA FÖRETAGSKUNDERNA BLEV MEDLEMMAR I KT

I oktober fick KT sina första företagsmedlemmar och KT:s företagssektion höll sitt konstituerande möte 16.12.2021.

EN ÖVERSIKT AV ÅRET 2021

På mötet godkändes företagssektionens arbetsordning och medlemmar utsågs till företagssektionen. KT:s delegation leder verksamheten tills den nya styrelsen tillträder år 2023.

AVTALSSYSTEMET ÄNDRADES PÅ ETT HISTORISKT SÄTT

Social- och hälsovårdens nya arbets- och tjänstkollektivavtal (SH-avtalet) trädde i kraft den 1 september 2021. Till avtalet överfördes cirka 177 500 löntagare från det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorn (AKTA). Ändringarna i det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för underservisningspersonal (UKTA 2020–2021) trädde också i kraft vid samma tid.



SAMMANSLAGNINGEN AV PENSIONSSYSTEMEN STRANDADE I SEPTEMBER

Projektet där en sammanslagning av kommunsektorns och privata sektorns pensionssystem beretts en längre tid strandade i september. KT hoppades på en snabb fortsättning på projektet, eftersom en förstärkning av pensionssystemens hållbarhet fortfarande anses vara viktigt.

BRISTEN PÅ KOMPETENT PERSONAL MÄRKS ALLTMER INOM OLIKA BRANSCHER

Bristen på kompetent personal har märkts i allt större utsträckning inom hela kommunsektorn och man har sökt metoder att hantera den i olika arbetsgrupper och gentemot regeringen. Tillgången på personal påverkas också av personaldimensioneringarna, som KT har motsatt sig, eftersom de förutsätter realistiska personal- och utbildningsmängder för att kunna genomföras.

Den senaste att träda i kraft var dimensioneringen för barnskyddet inom socialarbetet 1.1.2022. Social- och hälsovårdsministeriet startade i november ett program för att lösa tillgången på personal inom social- och hälsovården. Dessutom inledde arbets- och näringsministeriet ett projekt för att påverka tillgången på arbetskraft inom andra branscher i Finland.

Båda projekten stöder KT:s mål som gäller tillgången på personal och arbetet fortsätter under de kommande åren.

CORONASITUATIONEN FÖRVÄRRADES PÅ HÖSTEN

Coronaviruspandemins effekter på ekonomin märktes i hög grad ännu under 2021. Coronasituationen förvärrades återigen på hösten, vilket medförde att beredningarna angående coronavaccintäckningen, coronapasset och ett coronapass för arbetslivet sattes de sakkunniga såväl i arbetsgrupper som i kundtjänsten. Lagen om smittsamma sjukdomar uppdaterades de sista dagarna på året, till följd av vilken temporära bestämmelser om vårdares vaccinskydd i vissa arbetsuppgifter trädde i kraft 1.1.2022.

LAGSTIFTNINGSREFORMER

I juli trädde även lagstiftningen om välfärdsområdena i kraft. Välfärdsområdena grundades administrativt och beredningen av verksamheten inleddes under ledning av beredningsorganen (VATE). KT koordinerade huvudnätverket av HR-beredare samt de underarbetsgrupper som fokuserade på juridiska frågor och ledarskapsfrågor.

KT:s representanter deltog även i ett flertal av SHM:s nationella verkställande arbetsgrupper inom förvaltning och ledarskap.

Riksdagen beslutade om familjeledighetsreformen i december och reformen träder i kraft i augusti 2022. Målet med reformen har varit att göra det mer flexibelt för föräldrarna att sinsemellan utnyttja föräldraleddigheterna. Inom KT har det funnits en oro över att familjeledigheterna anhopas inom de kvinnodominerade branscherna och arbetsgivarna, såsom kommunsektorn.

Den parlamentariska kommittén för social trygghet fortsatte att bereda reformen av den sociala tryggheten under 2021.

I trepartssamarbete genomfördes riktlinjer enligt regeringsprogrammet utifrån förslag av kommittén som dryftar rehabiliteringsreformen. Dessutom bereddes temporära ändringar i sjukförsäkringslagen rörande ersättning av coronavaccination och -testning inom företagshälsovården samt förutsättningar för beviljande av dagpenning vid smittsam sjukdom.

ARBETSGIVARAVGIFTERNA MINSKADE

KT är med och påverkar inom styrelserna för de aktörer som beslutar om arbetsgivaravgifterna (Keva, Sysselsättningsfonden) och genom beslutet 2021 minskar arbetsgivaravgifterna för kommunarbetsgivarna med totalt 0,45 procentenheter år 2022, vilket innebär en besparing på cirka 100 miljoner euro för arbetsgivarna. Arbetslöshetsförsäkringsavgiften ökade måttligt med 0,2 procentenheter då man beaktar effekterna av coronan på sysselsättningsgraden.

FÖRBEREDELSE INFÖR AVTALSFÖRHANDLINGARNA

I slutet av 2021 förberedde vi oss även för att avtalsperioden 2020–2021 inom kommunsektorn skulle upphöra 28.2.2022. Förberedelsearbetet har utförts under hela hösten enligt principen för fortlöpande förhandlingsförfarande. De egentliga avtalsförhandlingarna inleds i januari.

Personalen inom kommunsektorn 2021

I oktober 2021 arbetade totalt 434 200 löntagare inom kommunsektorn. Personalantalet ökade med två procent under 2021 i jämförelse med året innan.

Av löntagarna inom kommunsektorn får 429 600 månadslön och 4 700 timlön. Antalet anställda som fick månadslön ökade med så mycket som 9 600 löntagare.

Antalet timavlönade anställda minskade däremot med cirka 300 löntagare.

Enligt KT:s undersökning till kommunarbetsgivarna i slutet av 2021 berodde ökningen i personalmängden i framför allt på den extra personal som anställts på grund av coronaepidemin.

 Personalmängden inom kommunsektorn ökade med 9 000 löntagare år 2021.





I samband med lagarna om social- och hälsovårdsreformen godkändes 1.7.2021 även lagen om anordnande av intressebevakning för kommunerna och välfärdsområdena som arbetsgivare, som definierade KT:s ställning och uppgifter.

Enligt den nya lagen är KT ett självständigt offentlig-rättsligt samfund. Förutom kommunerna och samkommunerna omfattas även välfärdsområdena och välfärdssammanslutningarna av KT:s riksomfattande intressebevakning. Dessutom kan företag och andra organisationer som kommunerna och välfärdsområdena har bestämmande inflytande i ansluta sig som medlemmar i det nya KT.

ETT MÅL I STRATEGIN ÄR ATT MEDLEMS- ORGANISATIONERNA SKA LYCKAS SOM ARBETSGIVARE

I samband med förändringen uppdaterades även KT:s strategi, som godkändes av delegationen på dess sammanträde den 21 oktober. I strategin betonas utförande av de lagstadgade uppgifterna i enlighet med KT:s värderingar. I beredningen av strategin deltog både personalrepresentanter och kunder.

KT:s verksamhetsidé, dvs. mission, är att hjälpa medlemsorganisationerna att lyckas som arbetsgivare.

Enligt missionen möjliggör vi genom vårt intressebevaknings- och utvecklingsarbete att medlemsorganisationerna lyckas som attraktiva arbetsgivare. Verksamhetsidéen är alltså att hjälpa medlemmarna att lyckas som arbetsgivare. Enligt visionen är KT Finlands mest inflytelserika arbetsmarknadsaktör år 2030 och dess medlemsorganisationer är attraktiva arbetsgivare.



**KT:s värderingar är inflytande,
mod, ansvarsfullhet och
kundperspektiv.**



Ett välfungerande arbetsliv, för en hållbar ekonomi och attraktiva arbetsgivare



Kommun- och vårdsområdesarbetsgivarna KT, strategi

STRATEGIN GENOMFÖRS GENOM MÅLEN

I strategin beskrivs det hur KT bygger ett välfungerande arbetsliv och stöder sina medlemmar i att lyckas som arbetsgivare.

Enligt målen

- arbetar vi för att våra medlemmar – kommuner, vårdsområden och företag – ska lyckas i rollen som arbetsgivare
- stöder vi våra medlemsorganisationer i praktiska arbetslivsfrågor och förändringarna i arbetslivet
- påverkar vi samhället och bevakar våra medlemmars intressen
- förnyar vi oss tillsammans med våra kunder.

Med utgångspunkt i målen utarbetas årligen en budget och verksamhetsplan som godkänns av delegationen.

Delegationen använder KT:s beslutsmyndighet. Delegationen beslutar om tjänste- och arbetskollektivavtal samt om andra centrala arbetsmarknadsärenden. Delegationen godkänner även KT:s strategi, verksamhetsplan och budget samt bokslut och verksamhetsberättelse.

Delegationen består av elva medlemmar, som var och en har en utsedd personlig ersättare. Delegationens mandatperiod är fyra år. Mandatperioden inleds i

början av det år som följer på kommunalval. Delegationens medlemmar företräder den kommunala arbetsgivaren och är i en central ställning som förtroendevald eller anställd i en kommun, samkommun eller i kommunernas centralorganisation. Finansministeriet utser medlemmar och ersättare i KT:s delegation på förslag av Kommunförbundet. När medlemmar föreslås beaktas de rådande politiska styrkeförhållandena i kommunerna som baserar sig på resultaten i kommunalvalen och jämlikhetssynvinklar.

Kommun- och vårdsområdesarbetsgivarna KT:s beslutanderätt utövas av den delegation som avses i 2 § i lagen om Kommunala arbetsmarknadsverket tills dess att KT:s nya sektioner har fastställts och styrelsen har valts år 2023. Delegationens verksamhet styrs av arbetsordningen som trätt i kraft 1.7.2021 utöver lagstiftningen.



DELEGATIONENS VIKTIGASTE BESLUT 2021

Delegationen sammanträdde 10 gånger under verksamhetsåret. På sammanträdena under verksamhetsåret behandlades bland annat det nya arbets- och tjänstekollektivavtalet för social- och hälsovårdssektorn, ändringen av Kommunala arbetsmarknadsverket till Kommun- och vårdsområdesarbetsgivarna KT, de omstruktureringar som ändringen medför inom förvaltningen, tjänsterna och ekonomin, inledandet av verksamheten i KT:s nya företagssektion samt sammanslagningen av pensionssystemen.

UTSKOTTET

Utskottet, som KT:s delegation tillsatt, fattar beslut och ger fullmakter åt enskilda kommuner eller samkommuner att göra lokala tjänste- eller arbetskollektivavtal. År 2021 sammanträdde utskottet 9 gånger för att behandla olika begäranden om bemyndiganden som inkommit.

Utskottets ordförande är verkställande direktör **Markku Jalonen**. Medlemmar är förhandlingscheferna **Hannu Freund**, **Henrika Nybondas-Kangas**, **Anne Kiiski** och **Anna Kukka**.

Delegationen 1.1.2018–31.12.2021

Delegationen består av elva medlemmar, som var och en har en utsedd personlig ersättare.

Delegationens ordförande är **Kirsi-Marja Lievonen**. **Taina Niiranen** Taina Niiranen är första vice ordförande och **Jorma Haapanen** är andra vice ordförande.

ORDINARIE MEDLEM	HEMKOMMUN	PERSONLIG SUPPLEANT	HEMKOMMUN	PARTI
Haapanen Jorma , servicedirektör	Kyrkslätt	Pirhonen Jarmo , stadsdirektör	Kuopio	Saml
Leisimo Eino , sektordirektör	Jyväskylä	Rahkonen Hannu , kapten i.a.	Lahtis	Saml
Valtonen Sinikka , personaldirektör	Åbo	Raukko Päivi , bildnings- och vårdsdirektör	Tavastehus	Saml
Lievonen Kirsi-Marja , personaldirektör	Helsingfors	Vainio Eero , kommundirektör	Petäjävesi	SDP
Määttänen Petra , administrationsdirektör	Åbo	Alho Olli , stadsutvecklingsdirektör	Sjundeå	SDP
Majalahti Juha , kommundirektör	Eura	Halonen Hilikka , verksamhetsledare	Kemi	SDP
Niiranen Taina , hälso- och vårdsdirektör	Parkano	Ruhanen Seppo , kommundirektör	Hirvensalmi	C
Riikonen Olli , kommundirektör	Tohmajärvi	Laine Marja-Leena , chef för småbarnspedagogiken	Hyvinge	C
Ojansuu-Kaunisto Kirsi , teol.kand., ped.mag.	Tavastehus	Nordström Paula , verksamhetsledare	Lojo	Gröna
Koskinen Marko , företagare	Kides	Kärkkäinen Ilpo , ordförande för kommunfullmäktige	Sonkajärvi	Sannf
Heikkinen Pekka , förv.mag., fullmäktigeledamot	Tusby	Luosujärvi Riitta , direktör för sjukvårdsdistriktet	Kemi	VF



KT:S PERSONAL 2021

Personalen på KT:s byrå i Kommunernas hus i Helsingfors arbetar med sakkunniguppgifter inom olika enheter, vilka är ledning, förvaltning, kommunikation och tidskriften Kuntatyöntäjä, allmänna anställningsfrågor, anställningsfrågor inom social- och hälsovården och småbarnspedagogiken, anställningsfrågor inom undervisnings- och bildningsväsendet, arbetsmarknadsutredningar och utveckling av personalresurser.

Ledningsgruppen

Jalonen Markku, verkställande direktör

Freund Hannu, förhandlingschef, undervisnings- och bildningsväsendet

Juutinen Mika, utredningschef, arbetsmarknadsutredningar

Kiiski Anne, förhandlingschef, allmänna anställningsfrågor

Kukka Anna, förhandlingschef, utveckling av personalresurser

Moisio Jussi-Pekka, förvaltningschef, förvaltning

Nybondas-Kangas Henrika, förhandlingschef, anställningsfrågor inom social- och hälsovården samt småbarnspedagogiken

Tuimala Aija, relationschef, kommunikation och tidskriften Kuntatyöntäjä

Personal

Aaltonen Jenni, arbetsmarknadsjurist

Antikainen Johanna, arbetsmarknadsjurist

Haakana Marko, kontorsvärd

Hakonen Niilo, ledande sakkunnig inom arbetslivsutveckling

Hallia Kaisa, förvaltningssekreterare

Hotti Anne, ledande arbetsmarknadsutredare

Huuskonen Mika, ekonomiplanerare

Hämäläinen Hanna-Kaisa, informatör

Jaanu Anna-Mari, programchef

Kallberg Ann-Mari, sekreterare

Karhu Taina, administrativ sakkunnig

Knuuti Juha, arbetsmarknadsombudsman

Kokko Mari, arbetsmarknadsombudsman

Koskela Kaisa, arbetsmarknadsinformatör, redaktionssekreterare

Krause Riikka, arbetsmarknadsutredare

Kämäri Suvi, ledande arbetsmarknadsombudsman

Lehtinen Maarit, arbetsmarknadsjurist

Liivala Ritva, arbetsmarknadsjurist

Lilja Satu, sekreterare för arbetsmarknadsfrågor

Lith Mimosa, arbetsmarknadsjurist

Mattila Marjaana, webbformatör

Mentula Leevi, arbetsmarknadsjurist

Metsäranta Teija, ledande arbetsmarknadsjurist

Mäkelä Katri, ekonomisekreterare

Niinimaa Ilkka, arbetsmarknadsombudsman

Nypelö Eeva, arbetsmarknadsjurist

Näsänen Jaana, utvecklingschef

Paakkonen Niina, arbetsmarknadsutredare

Paavola Heli, arbetsmarknadsombudsman

Petäsno Mervi, arbetsmarknadsombudsman

Pirhonen Jaana, ledningens assistent

Rantanen Janna, arbetsmarknadsjurist

Raunio Juha, arbetsmarknadsjurist

Rautio Ville, projektkoordinator

Renko Merja, arbetsmarknadsombudsman

Ruskoaho Juho, arbetsmarknadsutredare

Saaristo Heikki, ledande arbetsmarknadsombudsman

Salli Minna, sakkunnig gällande utveckling av arbetslivet

Seppänen Tanja, sekreterare

Sievänen Pauliina, kommunikations- och marknadsföringsplanerare

Sivonen Sirpa, utvecklingschef

Taavitsainen Virpi, ledande arbetsmarknadsombudsman

Tervonen Taina, projektplanerare

Tossavainen Mirja-Maija, ledande arbetsmarknadsjurist

Tuomi Anniina, projektkoordinator

Waldén Marjaana, sakkunnig gällande utveckling av arbetslivet

Vierula Tanja, arbetsmarknadsutredare

Vesterbacka Eeva, arbetsmarknadsjurist

Wessman Canelia, arbetsmarknadsombudsman

KT Kommunarbetsgivarna hörde enligt 1 § i lagen om det kommunala arbetsmarknadsverket (254/1993) till Finlands Kommunförbund till och med 30.6.2021. Från och med 1.7.2021 är Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT ett offentligt samfund enligt 2 § i lagen om anordnande av intressebevakning för kommunerna och välfärdsområdena som arbetsgivare (630/2021).

Räkenskapsperioden för Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT:s första bokslut var undantagsvis 1.7–31.12.2021. På grund av KT:s ändrade ställning upprättade Finlands Kommunförbund rf ett mellanbokslut för tiden 1.1–30.6.2021. Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT:s bokföring inleddes på basis av detta mellanbokslut.

KT:s totala kostnader för hela året 2021 var sammanlagt 7 118 000 euro. Intäkterna var 1 402 000 euro och 5 716 000 euro uppbars i form av betalningsandelar av medlemmarna.

INTÄKTER

Verksamhetsintäkterna år 2021 var sammanlagt cirka 1 402 000 euro. För försäljning av utbildnings- och sakkunnigtjänster uppbars sammanlagt cirka 699 000 euro i serviceersättningar. Försäljningsintäkterna från publikationer och Kuntatyöntantaja-tidskriftens prenumerationsavgifter var sammanlagt cirka 214 000 euro. Övrig försäljning var 201 000 euro. Den externa projektfinansierings andel var totalt 287 000 euro.

KOSTNADER

Den största utgiftsposten i KT:s verksamhet är lönerna och lagstadgade personalbikostnader, sammanlagt 4 525 000 euro, dvs. 63,6 procent av alla kostnader. Övriga kostnader var sammanlagt 2 588 000 euro. KT betalade cirka 1 137 000 euro för externa köptjänster och 682 000 euro som ersättning till Kommunförbundet Service Ab och F CG Finnish Consulting Group Ab för deras tjänster.

MEDLEMMARNAS BETALNINGSANDELAR

Enligt 6 § i lagen om det kommunala arbetsmarknadsverket (254/93) "Utgifterna för arbetsmarknadsverket uppbars hos kommunerna till hälften enligt det antal skatteören som i kommunen har påförts vid kommunalbeskattningen det föregående året och till hälften i proportion till invånarantalet den 1 januari samma år. På kommunernas betalningsandelar kan uppbaras förskott."

Enligt 11 § i lagen om anordnande av intressebevakning för kommunerna och välfärdsområdena som arbetsgivare (630/2021) tas Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT:s utgifter ut av medlemsamfundet. Betalningsandelen bestäms enligt lönesumman i medlemssamfundets senast fastställda bokslut i förhållande till hela lönesumman för medlemssamfundet i Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT. Förskott kan tas ut på betalningsandelarna.





RESULTATRÄKNING

ORDINARIE VERKSAMHET	2021	2020
Intäkter	1 401 977,22	2 759 826,42
Kostnader	-7 117 585,30	-8 016 729,51
Personalkostnader	-4 525 173,43	-4 898 894,29
Avskrivningar	-4 234,44	-47 466,19
Övriga kostnader	-2 588 177,43	-3 070 369,03
Underskott	-5 715 608,08	-5 256 903,09
TILLFÖRDA MEDEL		
Betalningsandelar	5 715 608,08	5 256 903,09
Räkenskapsperiodens överskott/underskott	0,00	0,00

BALANSRÄKNING

	31.12.2021	31.12.2020
AKTIVA		
Rörliga aktiva		
Maskiner och inventarier	38 815,87	
Rörliga aktiva		
Omsättningstillgångar	35 862,75	
Kortfristiga fordringar		
Försäljningsfordringar	57 851,40	231 025,49
Fordringar från företag inom samma koncern		368 893,50
Övriga fordringar		
Betalningsandelar		640 701,09
Resultatregleringar	785 555,10	606 775,68
Kortfristiga fordringar totalt	843 406,50	1 847 395,76
Kassa och bank	276 784,93	
Rörliga aktiva totalt	1 156 054,18	1 847 395,76
AKTIVA TOTALT	1 194 870,05	1 847 395,76
PASSIVA		
Obligatoriska reserveringar		
Pensionsansvar		386 213,20
Kortfristigt främmande kapital		
Erhållna förskott		
Leverantörsskulder	173 678,90	134 190,64
Skulder till företag inom samma koncern		38 017,64
Övriga skulder	111 046,81	105 556,89
Resultatregleringar	910 144,34	1 183 417,39
Främmande kapital totalt	1 194 870,05	1 461 182,56
PASSIVA TOTALT	1 194 870,05	1 847 395,76

NOTER TILL BOKSLUTET

REDOVISNINGSPRINCIPER FÖR BOKSLUTET

KT bokför inte överskott eller underskott, utan för stora betalningsandelar returneras till medlemmarna och för små betalningsandelar debiteras som slutliga betalningsandelar.

Noter till resultaträkningen

INTÄKTER OCH KOSTNADER AV DEN ORDINARIE VERKSAMHETEN	2021	2020
Helhetsintäkter	7 117 585,30	8 016 729,51
Helhetskostnader	-7 117 585,30	-8 016 729,51
Specifikation av intäkter och kostnader enligt verksamhet		
KT:s byrå		
Serviceersättningar	699 368,02	694 632,95
Övriga verksamhetsintäkter	267 151,20	550 857,06
	966 519,22	1 245 490,01
Personalkostnader	-4 677 358,06	-4 594 928,79
Avskrivningar	-4 234,44	-47 466,19
Övriga kostnader	-2 246 729,90	-2 336 258,01
	-6 928 322,40	-6 978 652,99
Delegationen		
Personalkostnader	-65 056,40	-55 680,63
Övriga kostnader	-3 334,76	-6 213,78
	-68 391,16	-61 894,41
Tidskriften Kuntatyöntaja		
Intäkter	139 655,00	82 845,00
Personalkostnader	-50 862,48	-52 668,91
Övriga kostnader	-79 451,02	-79 158,37
	9 341,50	-48 982,28
Publikationsförsäljning		
Intäkter	74 328,50	668 661,50
Övriga kostnader	-45 854,45	-173 423,46
	28 474,05	495 238,04

Arbetslivsutveckling i kommunsektorn		
Intäkter	194 174,50	465 002,74
Personalkostnader	-100 119,57	-195 615,96
Övriga kostnader	-147 624,45	-409 119,90
	-53 569,52	-139 733,12
SGI Europe / CEEP		
Intäkter	27 300,00	28 827,17
Övriga kostnader	-65 000,00	-66 195,51
	-37 700,00	-37 368,34
TILLFÖRDA MEDEL	2021	2020
Förskott på betalningsandelar	5 576 902,80	-4 616 202,00
Kommunernas betalningsandelar	-5 715 608,08	5 256 903,09
Tilläggsuppbörd (+)/återbäring (-)	138 705,28	640 701,09
AVSKRIVNINGAR		
Anläggningstillgångarna avskrivs i sin helhet under anskaffningsåret på grund av att de kommunvisa betalningsandelarna utjämnas varje räkenskapsår.		
Maskiner och inventarier	4 234,44	47 466,20
ANSVARSFÖRBINDELSER		
Pensionsskyddet för KT Kommunarbetsgivarnas anställda sköts via Kommunernas pensionsförsäkring.		
SPECIFIKATION ÖVER PERSONALKOSTNADERNA	2021	2020
Löner	3 912 222,21	3 822 755,43
Arvoden, delegationen	62 550,00	53 844,12
Arvoden, övriga	99 077,50	90 337,50
Pensionskostnader	753 999,50	806 115,20
Övriga lönebikostnader	111 733,35	125 842,04
	4 939 582,56	4 898 894,29
Antal anställda i genomsnitt	60	62



Noter till balansräkningen

RESULTATREGLERINGAR

Betalningsandelar av kommunerna
Extern projektfinansiering
Övriga resultatregleringar

2021

138 705,28
193 778,41
453 071,41
785 555,10

2020

640 701,09
299 057,44
307 718,24
1 247 476,77

OBLIGATORISKA RESERVERINGAR

Obligatorisk reservering för tilläggspensioner
som arbetsgivaren betalar.

386 213,20

RESULTATREGLERINGAR

Semesterlönereservering
Skuld till Kommunförbundet
Övriga resultatregleringar

820 216,47
89 927,87
910 144,34

843 417,15
307 432,89
32 567,35
1 183 417,39

KT betjänar arbetsgivarna genom att ge råd bland annat gällande tillämpning av avtals- och lagbestämmelser. KT:s sakkunniga svarar på rådfrågningar per e-post, telefon eller webbsidorna.

Under verksamhetsåret fanns det nio e-postadresser i bruk, via vilka svar gavs på cirka 7 500 tjänsteförfrågningar. Antalet tjänsteförfrågningar per e-post minskade cirka 20 procent i jämförelse med året innan. Undantagsläget som coronaviruset medförde år 2020 och dess verkningar på arbetslivet ökade behovet av rådgivning.

Av förfrågningarna per e-post gällde 80 procent anställningsförhållanden samt tillämpning av olika arbets- och tjänstekollektivavtal. Flest förfrågningar som krävde rådgivning skickades till e-postservicen inom AKTA och UKTA. Under verksamhetsåret framhövdes rådgivning om löner, semester, arbetstider och avtalsändringar i e-postsvaren.

Förfrågningar per e-post mottas och skickas jämnt fördelat över hela året. De livligaste månaderna år 2021 var mars och september. Juli var den lugnaste månaden.

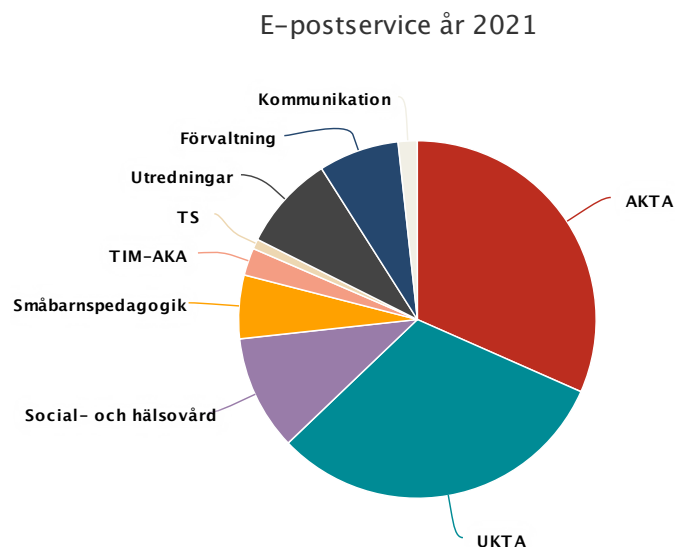
UTBILDNING OCH ANVISNINGAR OM RÅDGIVNINGSBHOVET

Kontakterna via e-post följs aktivt och via dem når man bäst en sakkunnig som kan svara på frågor som kräver rådgivning. Om det kommer mycket liknande frågor via e-post kan separata anvisningar ges på webbplatsen om dessa frågor och svar eller så sätts de in under vanliga frågor.

Frågorna som kommer via e-post inverkar också bland annat på vad KT beaktar i intressebevakningen eller hurdan utbildning som ordnas för arbetsgivarna.



E-postservicens fördelning år 2021



E-postservice år 2021

- **kvtes@kt.fi** På denna adress besvaras tolkningsfrågor gällande det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA). Till adressen skickas mycket vitt olika tolkningsbegäranden gällande allmänna anställningsvillkor.
- **ovtes@kt.fi**: Via denna e-postservice besvaras huvudsakligen tolkningsfrågor som rör det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal (UKTA).
- **soster@kt.fi**: E-postadressen är avsedd särskilt för frågor av enheter inom social- och hälsovårdsbranschen gällande tolkning av det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA) och det kommunala tjänstekollektivavtalet för läkare (LÅKTA) och gällande arbetslagstiftning.
- **vaka@kt.fi**: På denna adress besvaras anställningsfrågor gällande personal inom småbarnspedagogik och familjedagvårdare. Flertalet frågor rör tolkning av det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA).
- **ttes@kt.fi**: E-postservicens frågor gäller särskilt tolkning av det kommunala arbetskollektivavtalet för timavlönad personal (TIM-AKA).
- **ts@kt.fi**: Via denna e-postservice besvaras huvudsakligen frågor som rör det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal (TS).
- **tutkimus@kt.fi**: Via denna e-postservice besvaras förfrågningar gällande statistik, undersökningar, kostnader och kostnadsberäkning av olika slag inom branschen. Från e-postservicen skickas även pågående utredningar och frågor gällande dessa besvaras.
- **toimisto@kt.fi**: Till e-postservicen kan skickas frågor som gäller KT:s verksamhet allmänt och som inte gäller tolkning av arbets- och tjänstekollektivavtal.
- **viestinta@kt.fi**: Via denna e-postservice besvaras frågor om kommunikation, till exempel bild- eller intervjufrågningar.

KT blev ett självständigt offentligt samfund 1.7.2021 och dess namn ändrades till Kommun- och vårdsområdesarbetsgivarna KT. Samtidigt omdefinierades KT:s ställning, uppgifter och medlemsorganisationer. Genom reformen blev vårdsområdena KT:s medlemmar och även kommunernas och vårdsområdenas företag fick möjlighet att ansluta sig. I lagen om KT fastställdes KT:s uppgifter mer detaljerat än tidigare, och en uppgift är att främja arbetsgivar-kommunikationen.

Organisationsändringen påverkade naturligtvis KT:s kommunikationsår på många sätt. I all enkelhet innebär den att KT:s logo uppdaterades, innehåll förnyades och kunderna informerades om ändringen. Dessutom förberedde man sig för att beakta de nya medlems-samfunderna i kommunikationen. Inom den interna kommunikationen orsakade lösgörandet från Finlands Kommunförbund ett behov av att ordna personal-kommunikationen på ett nytt sätt.

I relation till detta inledde man planering av ett eget intranät för KT. Det togs i bruk i slutet av verksamhets-året.

År 2021 var redan det andra året med coronaviruset, och pandemin framhövdes fortfarande i hög grad i kommunikationen. KT fortsatte att anvisa arbetsgivar-na om praxis i anknäring till coronan och bland annat vaccinationer. Utöver coronapandemin bestod verksamhetsårets viktiga kommunikationsämnen av löne-justeringarna enligt avtalen, ikraftträdandet av det nya SH-avtalet och överförandet av lärarna inom små-barnspedagogik från AKTA till UKTA.

KOMMUNIKATIONEN SKER VIA MÅNGA KANALER

De viktigaste kommunikationskanalerna för KT är KT:s offentliga webbplatser (kt.fi och kt.fi/sv), tidskriften Kuntatyönantaja och dess webbplats (ktelehti.fi och ktelehti.fi/sv).

Liksom tidigare publicerade KT regelbundet nyhets-brev, cirkulär och information till kontaktpersonerna. För arbetsgivar-kunderna upprätthölls även extranät-tjänsten Linja. Medierna betjänades genom att press-meddelanden skickades ut och journalisternas för-frågningar besvarades. På webbplatsen publicerades förutom pressmeddelanden också bland annat nyheter, anvisningar, svar på vanliga frågor, utlåtanden, blogginlägg och videor.

Förutom webbplatsen utnyttjades också sociala medier, varav Twitter, LinkedIn och YouTube används, för kommunikation.

TIDSKRIFTEN KUNTATYÖNANTAJA

Tidskriften Kuntatyönantaja utkommer sex gånger per år. Tidskriften är avsedd för kommunsektorns besluts-fattare, ledning, chefer och anställda inom personal-förvaltningen, och den fokuserar på arbetsgivarverk-



samheten och -intressebevakningen. Artiklarna erbjuder material som stöd för ledarskapet och information för arbetsgivarbeslut samt lyfter fram god personalledning, chefsarbete och arbetsgivarpolitik som utförs i kommunerna och samkommunerna.

Tidskriftens upplaga är cirka 6 000 och den postas ut till cirka 4 500 adresser. Tidskriften är avgiftsbelagd – priset på en prenumeration var 50 euro per år. Tidskriften har dessutom en omfattande utdelning av gratisexemplar till intressentgrupper och samarbetspartner. År 2021 var tidskriftens 47 utgivningsår.

I varje nummer av tidskriften finns det två så kallade kommuncaseartiklar på ett tema som varierar per nummer. Under verksamhetsåret vara temana Kommunen förnyas (Imatra och Ikalis), Arbetskraft (Helsingfors och Lembois), Arbetsgivare inom social- och hälsovården (Kuopio, Soite, Letala, Saarijärvi och Kemi), Ledarskap (Villmanstrand och Pudasjärvi), Tillgången till arbetskraft (Kauhajoki, Alajärvi, SASKY utbildningssamkommun och Kangasala) och Arbetsförhållanden (Vasa och Essote).

En del av artiklarna publiceras enligt tema på tidskriftens webbplats och genom att länka till annat lämpligt material på KT:s webbplats. Den tryckta tidskriften har en svenskspråkig del; På svenska. Dessutom finns artiklar publicerade på svenska på tidskriftens svenskspråkiga webbsidor. Det omfattande artikelarkivet på webben sträcker sig till år 2011. Tidskriftens webbplats hade nästan 123 300 enskilda besökare och nästan 250 000 sidladdningar under verksamhetsåret 2021.

PUBLIKATIONER

Under verksamhetsåret publicerade KT handböcker och en statistikutredning.

- **Rekommendation för utarbetande av personalrapporter.** Publikationen är avsedd som stöd för utveckling av ledning baserad på personalinformation. I rekommendationen presenteras synvinklar och mätare för att få personalinformation som kan utnyttjas i ledarskapet och beslutsfattandet. I rekommendationen presenteras fem gemensamma nyckeltal, genom vilka personalinformation kan samlas in på samma sätt i hela landet. Beräkningen av nyckeltalen enligt rekommendationen inleds i början av 2022.
- **Kommunala arbetstagare – Anställningshandbok för chefer.** Handboken har utarbetats för chefer inom kommunsektorn. Handboken ger information om de viktigaste frågorna som gäller inledande och avslutande av anställningsförhållanden. I handboken behandlas även de mest centrala rättigheterna och skyldigheterna för arbetsgivaren och arbetstagaren. Handboken som uppdaterats under verksamhetsåret ersätter handboken med samma namn som KT publicerade 2015. Den utkom som en nätpublikation på svenska.
- **Kommunala tjänsteinnehavare – Anställningshandbok för chefer.** Handboken har utarbetats för chefer inom kommunsektorn. Handboken innehåller information om de viktigaste frågorna som gäller användning, inledande och avslutande av tjänsteförhållanden samt permittering. I handboken behandlas även de mest centrala rättigheterna och skyldigheterna för arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren. Handboken som uppdaterats under verk-

samhetsåret ersätter handboken med samma namn som KT publicerade 2015. Den utkom som en nätpublikation på svenska.

- **Kommunala familjedagvårdare: Utredning om antal, arbetstider och lönesättning i april 2021.** Dessutom utreddes vissa särskilda frågor om familjedagvårdare som arbetar i eget hem. Resultaten från utredningen behövs i förhandlingsverksamheten.

Tryckta publikationer såldes via KT:s Linjas webbutik och elektroniska versioner fanns tillgängliga på KT:s webbplats.

KT SYNLIGT I MEDIERNA

På KT:s webbplats publicerades 23 pressmeddelanden under verksamhetsåret. De publicerades förutom på webbplatsen även i informationstjänster, och målgruppen för dessa var i första hand medierna. En del av meddelandena gjordes i samarbete med andra organisationer, såsom de centrala arbetsmarknadsorganisationerna. Meddelandena är en viktig kanal för KT:s intressebevakning, och via dem framfördes KT:s ståndpunkter bland annat angående tillgången på personal, den offentliga ekonomin, förnyandet av familjeledigheterna och pensionsystemen, ordnandet av arbetskraftstjänsterna och coronapraxis.

KT och dess ståndpunkter var i stor utsträckning synliga i olika medier. Under verksamhetsåret var KT synligt i nyhetsmedierna 612 gånger. Detta betyder i genomsnitt två omnämningar varje dag. Mest synlighet fick KT i Kuntalehti, Yle, Demokraatti, Helsingin Sanomat, Hämeen Sanomat och Ilta-Sanomat.

ETT LIVLIGT NYHETSÅR OCH MÅNGA BESÖKARE PÅ WEBBPLATSEN

Utöver pressmeddelandena publicerades 107 nyheter på webbplatsen kt.fi år 2021, och sidorna uppdaterades aktivt även i övrigt. Det mest populära innehållet på webbplatsen var fortsättningsvis arbets- och tjänstekollektivavtalen, cirkulären, vanliga frågor och anvisningarna.

KT:s offentliga webbplats kt.fi hade i genomsnitt nästan 100 000 enskilda besökare per månad. Sammanlagt besöktes sidorna cirka 131 700 gånger per månad. Det totala antalet sidladdningar under verksamhetsåret var cirka 11,5 miljoner. Det genom tiderna största besökarantalet på webbplatsen registrerades i mars 2021, då sidorna besöktes över 207 700 gånger.

Under verksamhetsåret förnyades utseendet på både den huvudsakliga webbplatsen kt.fi och på webbplatsen för tidskriften för att motsvara KT:s nya image. Utöver det förnyade utseendet förnyades även den funktionella utformningen på webbplatsen.

KT:S SAKKUNNIGA BLOGGADE FLITIGT

KT:s sakkunniga bloggade på webbplatsen minst en gång per månad. Under verksamhetsåret publicerades sammanlagt 17 blogginlägg på webbplatsen, där KT:s sakkunniga i stor utsträckning tog ställning till aktuella arbetsmarknadsfrågor inom kommunsektorn. Inläggen behandlade bland annat arbetslivsutveckling, välfärdsområdesreformen, arbetskraftsbristen, personaldimensioneringarna och distansarbete.

Blogginlägg skrevs av KT:s arbetsmarknadsdirektör **Markku Jalonen** samt sakkunniga **Hannu Freund**, **Niilo Hakonen**, **Anna Kukka**, **Henrika Nybondas-Kangas**, **Jaana Näsänen**, **Ville Rautio**, **Juho Ruskoaho**, **Minna Salli** och **Aija Tuimala**.

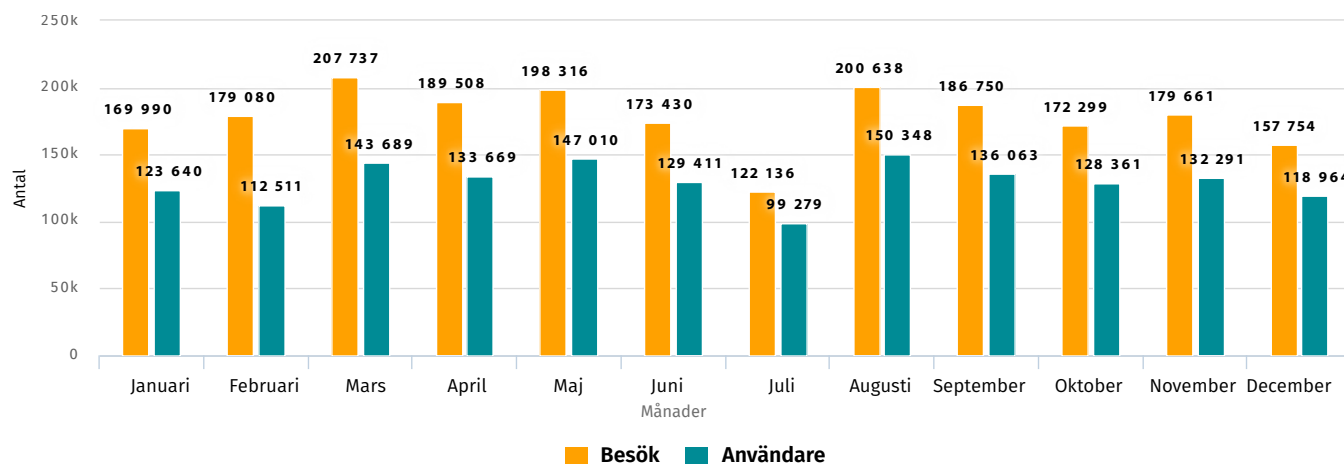
Av blogginläggen var läsarna mest intresserade av förhandlingschef **Hannu Friends** blogginlägg om lärarvikariernas sommarlöner samt förhandlingschef **Henrika Nybondas-Kangas** blogginlägg om avtalsvillkoren inom social- och hälsovårdsbranschen och det första SH-avtalet.

EVENEMANG

KT deltog i februari i FCG:s ekonomi- och finansforum, som endast hölls på nätet. KT hade ingen egen virtuell avdelning i evenemanget, men **Markku Jalonen**, **Aija Tuimala** och **Jaana Näsänen** höll ett expertanförande om personalledning på webbseminariet.

Tillsammans med kommunsektorns huvudavtalsorganisationer ordnade KT ett arbetsmarknadswebbinarium 20.5 kl. 9–13, som sändes från Kommunernas hus i Helsingfors. Webbinariet ersatte det traditionella arbetsmarknadsseminariet i Tammerfors, som ordnas vartannat år men inte kunde ordnas på grund av begränsningarna angående sammankomster samt undantagstiden.

Arbetsmarknadswebbinariet var avsett för ledningen inom olika sektorer, sakkunniga inom personalförvaltning och andra i arbetsgivarställning i kommunerna, samkommunerna och andra kommunala organisationer samt förtroendemän och andra personalrepresentanter.



Arbetsmarknadswebbinariet hade nästan 600 åskådare.

På webbinariet diskuterades det ekonomiska läget, kompetensutveckling samt arbetstids- och lönefrågor ur arbetsgivarens och arbetstagarens synvinkel. På programmet fanns även en traditionell panel mellan KT och ordförandena för kommunsektorns huvudavtalsorganisationer. Denna gång fanns det två ordförandepaneler. Temat för den ena var ändringarna i avtalssystemet och den kommande förhandlingsomgången och i den andra diskuterades arbetslivsutvecklingen inom kommunsektorn.

I juni ordnade KT och huvudavtalsorganisationerna tillsammans ett webinarium där de första resultaten från uppföljningen av förändringarna i arbetslivet inom kommunsektorn 2021 publicerades. Över tusen experter inom kommunarbete på olika håll i Finland deltog i uppföljningen av förändringarna i arbetslivet på våren 2021. De första resultaten kommenterades av KT:s arbetsmarknadsdirektör Markku Jalonen, Arbetshälsoinstitutets generaldirektör Antti Koivula samt fackförbundet Jytys ordförande Jonna Voima.

Kommunmarknaden i september ordnades enbart på nätet redan för andra gången. Kommunmarknaden samlade cirka 6 200 deltagare till webben. I samband med Kommunmarknaden höll KT sitt traditionella arbetsmarknadsseminarium med drygt 190 åskådare. På arbetsmarknadsseminariet diskuterades avtalsändringarna samt tillgången på arbetskraft och personalbristen inom olika branscher.

Dessutom sändes 11 informationsinslag direkt från KT:s egen studio. KT:s informationsinslag nådde totalt cirka 600 följare. Informationsinslagen behandlade mångsidigt KT:s olika kunskapsområden, såsom exempelvis innehåll i enskilda avtal, förändringsledarskap, arbetshälsa och utvecklingsverksamhet inom kommunsektorn.

Under året ordnade KT i egen regi närmare 20 olika webinarier som antingen var öppna eller riktade till nätverken. Dessa var bland annat KT-infon till arbetsgivarkunder, Chefsakademins ledarskapscoachningar för chefer samt HR-nätverkets evenemang. Flera webinarier för arbetarskyddschefernas nätverk var öppna för alla. I dessa deltog sammanlagt cirka 3 500 personer.

NYHETS BREV OCH INFORMATIONSMEDDELANDEN TILL KONTAKTPERSONERNA

I KT:s nyhetsbrev framförs aktuella arbetsmarknadsnyheter från kommunsektorn och det påminns om KT:s utbildningar och evenemang samt om de nyaste artiklarna ur tidskriften Kuntatyöntäjä som publicerats på nätet. Nyhetsbrevet utkommer ungefär en gång per månad. I juli sänds inget nyhetsbrev.

Nyhetsbrevet kan fritt beställas. År 2021 utdelades den till cirka 3 200 prenumeranter. Mest läst var nyhetsbrevet 6/2021 i juni, som behandlade de kommande ändringarna i avtalen och val av arbetarskyddsfullmäktige.

KT gav ut 18 cirkulär. Genom cirkulären förmedlas aktuell kunskap om avtal och arbetsmarknadsärenden till kommuner och samkommuner. Cirkulären publiceras på webbplatsen kt.fi och information om utgivningen skickas till dem som beställt meddelandet.

Under året sändes 31 informationsmeddelanden till KT:s kontaktpersoner per e-post. Informationsmeddelandena skickas till utnämnda KT-kontaktpersoner i kommunerna, vilka koordinerar personalärenden, ser till att tjänste- och arbetskollektivavtalen verkställs och att den gemensamma linjen efterföljs vid tillämpning av avtalen i kommuner och samkommuner.

Det finns sammanlagt cirka 825 kontaktpersoner och ersättare för dem.

Sammanlagt 9 HR-info-nyhetsbrev skrevs under verksamhetsåret till HR-nätverkets medlemmar. HR-nätverket samlar kommunsektorns arbetsgivarrepresentanter som arbetar med personalärenden. Nätverkets målsättning är att utveckla personalledning, dela med sig av god praxis och stöda förändringsledning i reformer. Nyhetsbrevet utdelas till cirka 50 personer.

Sammanlagt gjordes tio stycken av nyhetsbrevet KT informerar arbetarskyddschefer. Nyhetsbrevet utdelas till sammanlagt cirka 500 personer. Dessa är kommunernas och samkommunernas arbetarskyddschefer, personer som sköter arbetarskyddscheffsuppgifter eller är arbetsgivarrepresentanter som är intresserade av arbetarskydd.

Avtalsbestämmelserna i kommunbranschens tjänste- och arbetskollektivavtal utvecklas i arbetsgrupper, som man avtalar om i avtalsförhandlingarna. Under verksamhetsåret kartlades kommunarbetsgivarnas behov med ett flertal enkäter till grund för utvecklingsarbetet.

Till arbetsmarknadsutredningarnas uppgifter hör undersökningar som behövs för KT:s intressebevakning och avtals- och förhandlingsverksamheten, utredningar och kostnadsberäkning.

Inom KT arbetsmarknadsutredningars kunskapsområde utförs otaliga enkäter gällande kommunsektorn. En del av enkäterna görs årligen.

KT gör utredningar bland annat om kommunernas och samkommunernas

- arbetskraftssituation
- behov av att anpassa personalkostnaderna
- användning av avtalsenliga lönepotter,
- arbetstider och lönesättning
- yrkesmässig fortbildning som arbetsgivaren anordnar.

Enkäterna skickas oftast till KT-kontaktpersonerna. De besvaras av kommunernas och samkommunernas arbetsgivarrepresentanter. Kommunerna och samkommunerna besvarar enkäterna tämligen heltäckande.

ENKÄTER OCH UNDERSÖKNINGAR SOM GENOMFÖRTS 2021

- Tandläkarnas åtgärdsarvoden

- Enkät om yrkesmässig fortbildning för hela personalen inom kommunsektorn 2020
- Enkät om sommarjobb för unga i kommuner och samkommuner 2021
- Enkät om kommunala familjedagvårdare 2021
- Användning och allokering av den lokala justeringspotten 1.4.2021
- Läsarenkät
- Simuleringsfas I rörande ett nivålönesystem för uppgiftsrelaterade löner i AKTA
- Enkät om medborgarinstituten
- Enkät om arbetskraftssituationen inom kommunsektorn 2021
- Enkät om arbetskraftssituationen för sjukhusläkare och -tandläkare 2021



Arbetsmarknadsundersökning

- Enkät om musikläroanstalterna
- Snabbenkät om personalens måltider och vilotider inom periodarbete inom SH-avtalet
- Enkät om antalet åtgärder utförda av heltidsarbetande hälsocentraltandläkare
- Enkät om ambulerande timlärare
- Aktuellt inom kommunsektorn 2021
- Enkät om dygnsvila enligt SH-avtalet och placering av lediga dagar i december 2021

UTREDNINGAR FÖR UTVECKLING AV AVTALEN

Bestämmelserna i de kommunala kollektivavtalen utvecklas i arbetsgrupper som parterna kommit överens om vid avtalsförhandlingarna. Under verksamhetsåret kartlades de kommunala arbetsgivarnas behov genom flera enkäter. Enkätresultaten används som underlag för utvecklingsarbetet.

Statistiken ger noggranna beräkningar

Den huvudsakliga källan för statistiken gällande kommunsektorn var kommunsektorns lönestatistik som Statistikcentralen samlat in och som uppdateras en gång per år och som har samlats in åtminstone sedan 1970-talet.

KT använder informationen från lönestatistiken i hög grad bland annat för kostnadsberäkning vid förhandlingar om tjänste- och arbetskollektivavtal, vid bedömning av ekonomiska effekter under beredning av olika författningar samt i utvecklingsarbetet med arbetstids- och lönesystemen. KT följer med hjälp av lönestatistiken även de förändringar som sker i kommunsektorns personalstruktur och inkomstutveckling.

KT ordnar olika evenemang för sina arbetsgivar-kunder, exempelvis utbildning om nya avtalsbestäm-melser, verkningar av lagändringar eller annat aktuellt som inverkar på kundernas vardag.

KT ordnar många olika aktualitetsdagar för sina nät- verk där det är viktigt att bekanta sig med och dela er- farenheter med andra i motsvarande situation. År 2020 och 2021 ordnades evenemangen huvudsakligen som webinarier och Teams-möten.

Dessutom vill KT stödja arbetsgivarna inom social- och hälsovården i förändring och har via olika projekt erbjudit webinarier för utveckling i chefsarbetet.



CHEFSKAPSAKADEMIN

Chefskapsakademien är en tillväxande elektronisk plattform, som grundats år 2020 som stöd för ledar- skapet på arbetsplatserna i kommunerna, samkom- munerna och kommunkoncernerna och som sporrar de anställdas närmaste chefer till att utveckla sig och sina arbetsteam trots begränsade resurser.

Chefskapsakademien hittas på fliken "Akademia" i tjäns- ten KT Linja. Chefskapsakademien är öppen för chefer och HR-utvecklare som representerar arbetsgivaren. Inloggningsuppgifter till akademien kan beställas från KT:s byrå. Inloggningsuppgifter skickas automatiskt till alla arbetsgivarrepresentanter som anmält sig till Chefskapsakademins webinarium.

År 2021 öppnades följande inlärningsmoduler i Chefs- akademien:

- Chefen är förändringsledare i vardagen
- Förtroendebyggande på arbetsplatsen
- Stigen för ingripande

För varje modul hölls även ett webinarium, där inne- hålllet i modulen behandlades och ledarskapsfrågor inom modulens teman dryftades tillsammans.

UTBILDNINGSSAMARBETE MED FCG

En del av KT:s utbildningar 2021 planerades och ar- rangerades i samarbete med Finnish Consulting Group FCG Oy. Utbildningarna gällde huvudsakligen innehåll

och tolkning av olika arbets- och tjänstekollektivavtal, bland utbudet fanns till exempel anställningsdagar om AKTA och UKTA, såväl för yrkesutbildningen som för den allmänbildande utbildningen. Gemensamma utbildningar var också exempelvis Esimies-passi 2020 (chefspasset) och olika utbildningsprogram såsom ut- bildningsprogrammen för KT-kontaktpersoner, löne- och personalförvaltning eller anställningsfrågor i chefsarbete.

Under verksamhetsåret ordnades sammanlagt 52 utbildningsevenemang – samtliga som webinarier – i samarbete med dem. Under verksamhetsåret deltog cirka 2 000 personer i utbildningar. Dessutom beställ- de kommunerna och samkommunerna 2 egna utbild- ningsevenemang. Under verksamhetsåret deltog sam- manlagt cirka 2 100 personer i utbildningar.

DET ANDRA MELLANÅRET FÖR EKJ-LEDARSKAPSCOACHNING

Ledarskapscoachningen för chefer och mellanledning – EKJ-programmet– för kommuner, samkommuner och organisationer ägda av kommuner inleddes inte alls åren 2020 och 2021 på grund av coronapandemin.

Bakom EKJ-programmet står Kommunförbundet, KT, Keva, Avainta Arbetsgivarna rf och Kommunfinans. FCG Konsultointi Oy svarar för de praktiska arrangemangen för ledarskapscoachningen som varar ungefär ett år.

Kommunsektorn har åtta olika avtalsområden. Dessa avtal omfattar alla löntagare inom kommuner och samkommuner.

I september under verksamhetsåret trädde det nya Arbets- och tjänstekollektivavtalet för social- och hälsovårdssektorn SH i kraft och blev den största avtalssektorn inom kommunsektorn. Den omfattar cirka 181 000 löntagare. De största yrkesgrupperna är sjukskötare, närvårdare, handledare, hälsovårdare, avdelningssekreterare, socialarbetare och anstaltsvårdare.

När social- och hälsovårdspersonalen övergick från det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA) till SH-avtalet och lärarna inom småbarnspedagogik övergick till UKTA kvarstod totalt cirka 124 000 löntagare inom AKTA. De största yrkesgrupperna är barnskötare inom småbarnspedagogik, skolgångshandledare, barnskötare, byråsekreterare,

anstaltsvårdare, familjedagvårdare, anställda inom matservice, städare, lantbruksavbytare, skolgångsbiträden och biblioteksfunktionärer.

Cirka 82 100 lärare omfattades av det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal (UKTA). Merparten av lärarna, dvs. cirka 47 100, arbetade i grundskolan. I gymnasierna arbetade 6 300 lärare. I yrkesläroanstalter arbetade cirka 10 200 lärare. Lärarna inom småbarnspedagogik var 16 700.

Till det kommunala tjänstekollektivavtalet för läkare (LÄKTA) hörde 17 700 läkare som arbetar i kommuner eller samkommuner. Av dem arbetade 10 400 på sjukhus och 4 200 i hälsovårdscentraler. Tandläkarna var 2 600 och veterinärerna cirka 500.

Inom det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal (TS) fanns 24 000 löntagare.

Avtalets största yrkesgrupp är brand- och räddningsväsendets personal. Andra yrkesgrupper är bland annat fastighetskötare, byggmästare och ingenjörer.

Inom arbetskollektivavtalet för timavlönade (TIM-AKA) fanns det 4 700 arbetstagare. Timlöner används bland annat i byggnads- och installationsarbeten, underhålls- och rengöringsarbeten på gator samt park- och trädgårdsbranschens uppgifter.

Utöver dessa finns det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för musiker – för musiker och dirigenter som arbetar i stadsorkestrar – samt det kommunala arbetskollektivavtalet för skådespelare – för skådespelare som arbetar på stadsteatrar. Avtalet för musiker omfattar cirka 700 tjänsteinnehavare och avtalet för skådespelare omfattar cirka 120 skådespelare.



I avtalsuppgörelsen 2020–2021 ingick ett tjänste- och arbetskollektivavtal om fortsättning av det kommunala huvudavtalet. I detta så kallade fortsättningsavtal avtalade parterna om att förnya förhandlings- och avtalssystemet.

Avtalssystemet ändrade enligt överenskommelse i början av september. Då bytte nästan hälften av personalen inom kommunsektorn avtalsområde.

KOMMUNSEKTORN HAR ÅTTA OLIKA AVTALSOMRÅDEN

Social- och hälsovårdens arbets- och tjänstekollektivavtal, SH-avtalet, trädde i kraft 1.9.2021. SH-avtalet gäller i likhet med de andra avtalen inom kommunsektorn till och med 28.2.2022.

Social- och hälsovårdspersonalen övergick från det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet, AKTA, till det nya SH-avtalet.

Även anstaltsvårdare vid sjukhus övergick till det nya SH-avtalet. De antalsmässigt största yrkesbeteckningarna i det nya SH-avtalet är sjukskötare och sjuksköterskor, som utgör nästan hälften (47 %) av alla som omfattas av avtalet.

Cirka 181 000 löntagare sammanlagt övergick till SH-avtalet. SH-avtalet är det största avtalsområdet inom kommunsektorn både vad gäller antalet anställda och arbetskraftskostnaderna. Dess betydelse i fråga om kostnadseffekterna av lönehöjningar är stor.

UNDERVISNINGSPERSONALEN INOM SMÅBARNSPEDAGOGIK ÖVERGICK TILL TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTALET FÖR UNDERVISNINGSSSEKTORN

I början av september byttes avtalsområdet även för lärare, speciallärare och chefer inom småbarnspedagogik. De övergick från AKTA till UKTA. På anställningsvillkoren för lärarna inom småbarnspedagogik som övergått till UKTA tillämpas dock bestämmelserna i AKTA till och med 31.12.2022. Överföringen av lärarna inom småbarnspedagogik och anställningsvillkoren förhandlades i arbetsgrupper där huvudavtalsorganisationerna var representerade.

Bytet av avtalsområde var en så kallad teknisk överföring och den påverkade inte anställningsvillkoren. Anställningsvillkoren för den överförda personalen togs in i UKTA del G.

I fortsättningsavtalet avtalades även om en arbetsgrupp som utvärderar överlappningar mellan tillämpningsområdena för avtalen för teknisk personal och timavlönad personal samt AKTA. Arbetsgruppen fortsatte sitt arbete under 2022.



Verksamhetsåret var det andra året inom avtalsperioden 2020–2021 för de kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalen. Under verksamhetsåret genomfördes två lönehöjningar samt de förnyelser av förhandlingsystemet som avtalats i avtalsuppgörelsen. Lönesättningen, lönesystemen och arbetslivet utvecklades sammanlagt i över 20 avtalsarbetsgrupper.

AVTALSENLIGA HÖJNINGAR 1.4.2021

Under verksamhetsåret betalades avtalsenliga höjningar på 1,8 procent i enlighet med avtalsuppgörelsen, som omfattade en allmän höjning och en lokal justeringspott. En allmän höjning på en procent genomfördes den 1 april.

Dessutom omfattades alla avtal av en lokal justeringspott som trädde i kraft den 1 april. Pottens storlek är 0,8 procent av lönesumman inom avtalsområdet inom AKTA och i flera andra avtal.

Enligt KT:s utredning fördelades justeringspotten i enlighet med avtalet. Nästan inga extra lönejusteringar betalades. Personalandelen som fått del av potten varierade mellan 34 procent och 60 procent beroende på avtal.

Inom AKTA avtalsområde användes merparten av justeringspotten till lönehöjningar för personal inom social- och hälsovården samt småbarnspedagogik.

Beslut om användningen av justeringspotten fattades lokalt i samförstånd mellan arbetsgivaren och löntagarorganisationerna. Beslut uppkommer sällan genom arbetsgivarens ensidiga beslut.



AKTA

- allmän höjning 1,0 %
- lokal justeringspott 0,8 % av lönesumman

UKTA

- allmän höjning: grundskolan och gymnasiet 0,72 %, yrkesläroanstalter 0,99 %, övriga 0,75 %
- den lokala justeringspotten var 0,8 % av lönesumman för alla andra lärargrupper förutom undervisningspersonalen inom yrkesläroanstalter, för vilka den var 0,4 %

LÄKTA

- allmän höjning 1 %: hälsocentraltandläkare 1,31 %, praktikerveterinärer 0,72 %
- den lokala justeringspotten gällde alla andra läkargrupper förutom veterinärerna, för vilka potten användes centralt. De delbara pottorna fördelades på nya lönesättningspunkter och en pott för förnyelse av lönesystemet (0,5 %) samt på en övrig lokal pott (0,3 %). De var totalt 0,8 % av lönesumman i bilagorna 1–4 till läkaravtalet.

TS

- allmän höjning: höjning av det individuella tillägget och separattillägget 1 %
- lokal justeringspott 0,8 % av lönesumman, varav minst 0,3 procentenheter var reserverade för individuella tillägg

TIM-AKA

- allmän höjning 1,0 % av grundtimlöner och ackordslöner
- lokal justeringspott 0,8 % av lönesumman inom avtalsområdet

Musiker och skådespelare

- allmän höjning 1,0 %, individuella tillägg 1,0 %, tillfälliga musiker 1,78 %, arvoden i gästskådespelares avtal 1,8 %
- lokal justeringspott 0,8 % av lönesumman inom avtalsområdet

Avtalen och arbetslivet utvecklades i över 20 förhandlingsarbetsgrupper. I avtalsuppgörelsen avtalade man om flera avtalsområdesspecifika förhandlingsarbetsgrupper för avtalsperioden.

Under avtalsperioden iaktas även principerna om fortlöpande förhandlingsförfarande, varvid man kan förhandla om de tjänste- och arbetskollektivavtalsärenden som parterna lyfter fram.

Arbetsgruppernas arbete utnyttjades i förhandlingarna om den kommande avtalsuppgörelsen, som officiellt inleddes i januari 2022.

HUVUDFÖRHANDLINGSGRUPPEN FÖR KOMMUNSEKTORN					
Förhandlingsgrupp för AKTA	AKTA Arbetsgrupp som utreder lönesystemet	AKTA Arbetsgrupp som utreder bestämmelserna om familjeledigheter	AKTA Arbetsgrupp som utreder bundenheten i arbetet och arbetsresor	AKTA Arbetsgrupp för frågor om sjukledighet och arbetsförmåga	AKTA Arbetsgrupp för familjedagvård
AKTA Grupp för avbytarservice inom lantbruket	AKTA Småbarns-pedagogik	Samarbetsgrupp för småbarns-pedagogik	Förhandlingsgrupp för social- och hälsovård	Arbetstider inom social- och hälsovård	
LÄKTA Allmän grupp	LÄKTA Arbetstidsgrupp	LÄKTA Veterinärer	LÄKTA Revidering av prestationslönesystemet (läkare)	LÄKTA Revidering av prestationslönesystemet (tandläkare)	
Förhandlingsgrupp för UKTA	UKTA Arbetsgrupp för lönesystemet	UKTA Konstundervisning och fritt bildningsarbete	Förhandlingsgrupp för musikeravtal	Förhandlingsgrupp för kollektivavtal för skådespelare	
Förhandlingsgrupp för TIM-AKA	Förhandlingsgrupp för tekniska sektorn	Förhandlingsgrupp för ett enda avtal för tekniska sektorn	Arbetsgrupp för arbetslivsutveckling (Tekry)	Statistikgrupp	



Om det uppstår lokala meningsskiljaktigheter om tolkning eller tillämpning av tjänste- och arbetskollektivavtals bestämmelser förs lokala förhandlingar om dem mellan representanterna för den lokala arbetsgivaren och huvudavtalsorganisationen.

I det kommunala huvudavtalet finns bestämmelser om förhandlingsförfarandet. Största delen av meningsskiljaktigheterna gällande arbets- och tjänstekollektivavtalsbestämmelser blir lösta på lokal nivå, vilket också är KT:s målsättning.

Om man inte når enighet i de lokala förhandlingarna kan den lokala meningsskiljaktigheten gällande tolkning föras till central förhandling och avgörande mellan KT och huvudavtalsorganisationerna.

FLER CENTRALA FÖRHANDLINGAR BEGÄRDES

År 2021 inlämnades 151 begäranden om central förhandling till KT, vilket är 60 begäranden mer än året innan.

En central förhandling kan resultera i en enhällig lösning, en kompromiss mellan parterna eller den kan förbli oenig. En del av de centrala förhandlingarna omfattar mycket stora helheter och kräver mycket utredning. De centrala förhandlingarna kan vara anhängiga väldigt länge.

Om meningsskiljaktigheten inte löses via centrala förhandlingar, kan ärendet föras till arbetsdomstolen för avgörande. Under verksamhetsåret inleddes över 20 domstolsärenden, vilket var avsevärt fler än året innan, men på samma nivå som 2020.

BÖTER TILL ORGANISATIONER FÖR OLAGLIGA ARBETSKONFLIKTER

Under verksamhetsåret förde KT stridsåtgärder arrangerade av organisationer och deras lokala avdelningar till arbetsdomstolen. I en del av ärendena väntas beslut under nästa år.

Under verksamhetsåret meddelade arbetsdomstolen avgöranden för de stridsåtgärder som arrangerats 2020. I en dom som utfärdades i februari dömdes de stridsåtgärder som vidtogs inom måltids- och renhållningstjänsterna i Uleåborg på hösten 2020 vara olagliga. I sammanlagt fyra domar (R 63/20, R 65/20, R 64/20 och R 66/20) ålades JAU, JHL och Jyty samt deras lokalföreningar i Uleåborg och Norra Österbotten strejkböter i enlighet med KT:s talan.

Nyheten på KT:s webbplats 17.2.2021: Arbetskonflikterna i Uleåborg hösten 2020 har dömts som olagliga

I mars beslutade arbetsdomstolen att JAU och JHL samt deras lokalföreningar i enlighet med KT:s talan ska åläggas strejkböter för de strejker som ordnades i Jyväskylä hösten 2020 (TT 2021:22 och TT 2021:23).

Nyheten på KT:s webbplats 25.3.2021: JAU och JHL får plikta för strejker i Jyväskylä >

I juni meddelade arbetsdomstolen en dom (TT 2021:57) om de stödstrejkåtgärder som anställda vid Åbo stad vidtog i november 2019 för att stödja en strejk som utfördes av anställda vid Arkea Oy, som ägs av Åbo stad. Enligt domen stred stödstrejkåtgärderna mot arbetsfredsplikten, eftersom arbetskonflikten som

stöddes stred mot arbetsfredsplikten. JHL och Jyty bötfölldes.

Artikeln i tidskriften Kuntatyönantaja 4/2021: JHL ja Jyty hyvityssakkoihin Turun tukityötaisteluista

Dessutom meddelade arbetsdomstolen, hovrätten och Högsta domstolen följande betydande avgöranden gällande kommunsektorn:

HFD 23.2.2021: Högsta förvaltningsdomstolens beslut gällde en förvaltningstvist om användning av tidsbestämda tjänsteförhållanden. Enligt beslutet var det motiverat att anställa en lärare i sex på varandra följande tjänsteförhållanden. Arbetskraftsbehovet var inte etablerat eller av permanent karaktär. HFD ansåg att antalet förverkligade undervisningstimmar också måste ges betydelse.

Timantalet var inte etablerat på så sätt att tjänsteförhållandet borde ha tillsatts tills vidare.

Artikeln i tidskriften Kuntatyönantaja 3/2021: Peräkkäiset määräaikaiset tuntiopettajuudet perusteltuja

Arbetsdomstolen TT 2021:2: Arbetsdomstolens dom gällde bestämmelsen i UKTA om årsbundet tillägg för en pensionerad lärare. Bestämmelsen som gällde till och med 31.7.2020 var i strid med förbudet mot indirekt åldersdiskriminering enligt diskrimineringslagen och således ogiltig.

Artikeln i tidskriften Kuntatyönantaja 2/2021: Eläkeläisen vuosisidonnaisesta lisästä ratkaisua

KT:S STÄLLNING OCH UPPGIFTER ÄNDRADES

Under verksamhetsåret trädde en lagändring i kraft som i hög grad påverkade KT:s ställning och uppgifter.

I samband med lagarna om social- och hälsovårdsreformen godkändes från och med 1.7.2021 även lagen om anordnande av intressebevakning för kommunerna och vårdsområdena som arbetsgivare, som omdefinierade KT:s ställning och uppgifter. KT Kommunarbetsgivarna blev Kommun- och vårdsområdesarbetsgivarna KT.

Enligt den nya lagen är KT ett självständigt offentlig-rättsligt samfund. Förutom kommunerna och samkommunerna omfattas även vårdsområdena av KT:s riksomfattande intressebevakning. Dessutom kan företag och andra organisationer som kommunerna och vårdsområdena har bestämmande inflytande i ansluta sig som medlemmar i det nya KT.

ARBETSGIVARENS SKYLDIGHETER PRECISERAS RÖRANDE UTREDNING OCH BEDÖMNING AV RISKER

I början av oktober trädde ändringar i kraft i arbetarskyddslagen, genom vilka arbetsgivarna styrs att förebygga och systematiskt reda ut och minska hälso-mässiga olägenheter som orsakas av resande och nattarbete. Arbetsgivaren är skyldig att reda ut genom hurdana åtgärder belastningsfaktorerna i arbetet kan minskas i situationer där det inte är möjligt för en arbetstagare som utför nattarbete att byta arbetsuppgifter eller övergå till dagsarbete. Om arbetstagaren begär det ska arbetsgivaren ge en förklaring varför det inte är möjligt.

*Artikeln i tidskriften Kuntatyöntäjä 3/2021:
Työturvallisuuslakiin tulossa muutoksia >*

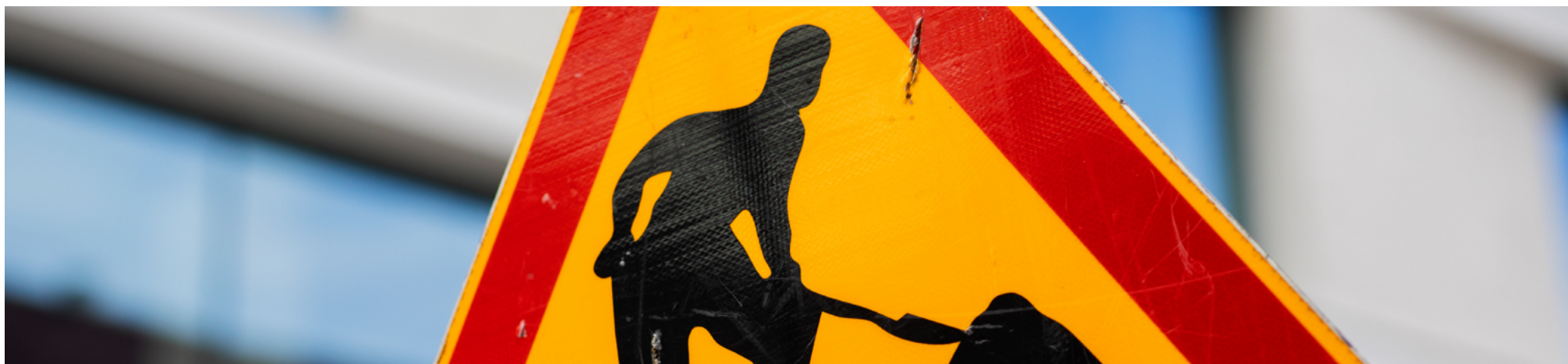
Ny och ändrad lagstiftning

ARBETSGIVARE SKA HA EN RAPPORTERINGSKANAL

Lagstiftningen om skydd för personer som rapporterar om överträdelser trädde i kraft i december. Den förpliktar arbetsgivare att inrätta en kanal för rapportering om överträdelser då arbetsgivaren har över 50 anställda.

Skyldiga att inrätta en rapporteringskanal är bland annat kommunerna och övriga juridiska personer inom den offentliga sektorn samt juridiska personer som dessa äger eller har bestämmanderätt över. Rapporteringskanalen måste vara en kanal som möjliggör rapportering skriftligen eller muntligen eller på båda sätten.

*Artikeln i tidskriften Kuntatyöntäjä 5/2021:
Työntäjäille velvoite perustaa ilmoituskanava*



Rekommendation för utarbetande av personalrapporter

Under verksamhetsåret förnyades rekommendationen för utarbetande av personalrapporter. Den ersätter den tidigare rekommendationen "Utvärdering av personalresurserna – Rekommendation om utveckling av personalrapporter" från 2013. Rapportering i enlighet med den nya rekommendationen ska införas år 2022.

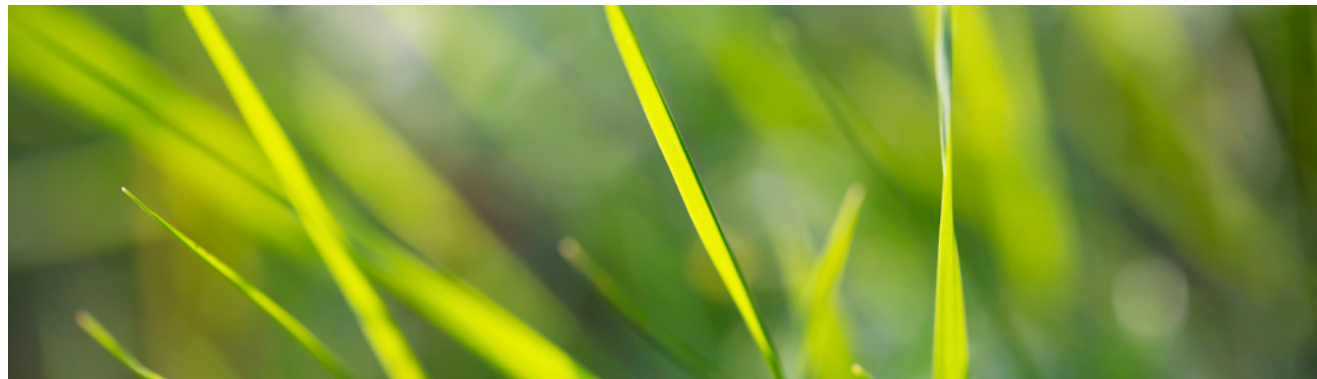
UTARBETAD I SAMARBETE

Den förnyade rekommendationen har utarbetats i samarbete med kommunorganisationerna. Innehållet i rekommendationen togs fram i workshoppar under ledning av KT, där förutom KT:s representanter även representanter från Keva och kommuner runtom i Finland deltog. Utkastet till rekommendationen var utsänt för kommentarer till medlemmarna i KT:s HR-nätverk och till representanterna för kommunsektorns huvudavtalsorganisationer. En dialog fördes också med HR-systemleverantörerna om de förnyade nyckeltalen som ska beräknas enhetligt.

REKOMMENDATIONEN STÖDER LEDNING BASERAD PÅ PERSONALINFORMATION

Rekommendationen uppmuntrar till utveckling av ledning baserad på personalinformation. Utgångspunkten är att identifiera behovet samt de interna och externa informationskällor som lämpar sig för behovet, så att arbetsplatserna utvecklas och tjänsterna kan förbättras. Rekommendationen fokuserar i första hand på intern information inom organisationen, personalinformation.

Personalrapporterna baseras på de kommunala organisationernas strategier. Den nya rekommendationen uppmuntrar till att definiera mål, åtgärder och upp-



följningskriterier för de centrala behoven och målen som an knyter till personalinformation. Strategiska val styr definieringen.

I rekommendationen lyfts fyra teman fram som man önskar ska uppmärksammas: kompetens och förnyelse, ledning av arbetshälsa, chefsarbetet och ledarskap samt resultat och produktivitet. Rekommendationen ger exempel på hur mål, åtgärder och mätare kan tas fram utifrån dessa teman. Varje kommunal organisation skapar dock egna mål, åtgärder och mätare utifrån sina egna behov.

I slutet av rekommendationen presenteras fem kvantitativa nyckeltal som beskriver personalens status, och det rekommenderas att dessa samlas in och följs upp på samma sätt i hela landet. Ett enhetligt sätt att beräkna dessa nyckeltal gör det möjligt att jämföra de kommunala organisationerna sinsemellan.

Rekommendation för utarbetande av personalrapporter

Det är nödvändigt att bedöma personalresurserna i planeringen och prognostiseringen av verksamheten. KT:s publikation "Rekommendation för utarbetande av personalrapporter" är avsedd som stöd för utveckling av ledning baserad på personalinformation. [Ladda ner publikationen](#)

KT sköter intressebevakningen för kommuner och samkommuner, så att verksamhetsförutsättningarna i samhället ska vara så goda som möjligt för kommun- och vårdsområdesarbetsgivarna samt medlemmarna i KT:s företagssektion.

En hållbar offentlig ekonomi och förbättrad sysselsättning hör till KT:s centrala mål med intressebevakningsarbetet. Det var KT:s uppgift att säkerställa att det var möjligt för kommun- och vårdsområdesarbetsgivarna att sköta de lagstadgade uppgifterna och ombesörja arbetsgivarskyldigheterna. I intressebevakningen stödde man sig bland annat på aktuell information som KT:s egna arbetsmarknadsutredningar producerade.

OMFATTANDE INTRESSEBEVAKNING

Intressebevakningsarbetet utförs både via permanenta styrelserepresentationer och via temporära arbetsgrupper. Inom intressebevakningen förs KT:s mål vidare som en del av målen i landets regeringsprogram, genom lagstiftningen och utvecklingen av arbetslivet.

KT deltog aktivt bland annat i beredningen av genomförandet av vårdsområdesreformen i arbetsgrupper som tillsatts av ministerierna. KT deltog även i arbetsgrupper där reformerna av den sociala tryggheten och arbetslöshetsskyddet bereds. Under verksamhetsåret påverkades intressebevakningen även av svårigheterna inom den kommunala ekonomin och coronapandemins effekter på tjänsterna.

SAMARBETE MED CENTRALA ARBETSMARKNADSORGANISATIONER

KT samarbetar aktivt med de centrala arbetsmarknadsorganisationerna. Under coronapandemin deltog KT i en trepartsarbetsgrupp där pandemins effekter på arbetsmarknaden utvärderades. Arbetsgruppen gav gemensamma rekommendationer bland annat om vaccinationer och ett coronapass för arbetslivet.

I likalöneprogrammet 2020–2023 har de centrala arbetsmarknadsorganisationerna förbundit sig till att organisationerna ska eftersträva att minska den

genomsnittliga löneskillnaden mellan könen genom avtalspolitik och genom att montera ned differentieringen enligt kön i arbetslivet samt till utveckling av lönesystemen och sammanjämkning av arbete och familjeliv. I enlighet med programmet uppdaterade de centrala arbetsmarknadsorganisationerna under verksamhetsåret rekommendationen om konsekvensbedömning av arbets- och tjänstekollektivavtalen ur ett jämställdhetsperspektiv.

KT förband sig att tillsammans med de centrala arbetsmarknadsorganisationerna främja Manifestet om psykisk hälsa som SHM utarbetat. Främjande av psykisk hälsa och förebyggande av problem med den psykiska hälsan i arbetslivet hör till de bättre satsningarna i arbetslivet. KT förband sig även tillsammans med de andra arbetsmarknadsparterna att påverka attityderna för att eliminera sexuella trakasserier.



Intressebevakningen är omfattande. KT representerade arbetsgivarna i otaliga arbetsgrupper och organisationers styrelser. En del av KT:s representation utgörs av permanenta platser i organs och samarbetspartners styrelser.

KT representerar kommun- och vårdsområdesarbetsgivarna bland annat i styrelserna för Sysselsättningsfonden, Arbetarskyddsfonden, Arbetshälsoinstitutet, Arbetarskyddscentralen, Keva och Pensionskyddscentralen.

KT DELTOG I ÖVER 100 OLIKA ARBETSGRUPPER

KT är även representerad i arbetsdomstolen och försäkringsdomstolen samt i besvärnämnden för socialskydd och arbetspensionsärenden. I den nationella intressebevakningen påverkar KT via EU:s nationella beredningssektioner och Finlands ILO-delegation.

KT samarbetar med arbetsgivarorganisationer inom den europeiska offentliga sektorn. Dessutom har KT en representant bland annat i arbetsrådet, arbets-, utbildnings- och näringslivsrådet, kommunernas pensionsdelegation, delegationen för beredning av arbetarskyddsbestämmelser samt delegationerna för arbetarskydd, företagshälsovård, kostnadsersättningar och avbytarärenden.

KT är också med i jämställdhetsdelegationens arbetslivssektion och i granskningssektionen för delegationen för utländska arbetstagares arbetsförhållanden och uppehållstillståndsärenden.

SNABBA ÅTGÄRDER BEHÖVS FÖR ATT SÄKERSTÄLLA TILLGÅNGEN PÅ ARBETSKRAFT

Under verksamhetsåret blev säkerställande av tillgången på arbetskraft en viktig uppgift inom intressebevakningen. På hösten startade social- och hälsovårdsministeriet (SHM) ett program för att lösa bristen på arbetskraft inom social- och hälsovården. I den tväradministrativa arbetsgruppen är de viktigaste ministerierna och arbetsmarknadsorganisationerna representerade. KT representerar de kommunala organisationerna och vårdsområdena i gruppen.

Arbetsgruppen har till uppgift att söka fram hållbara lösningar för att täcka arbetskraftsbehovet inom social- och hälsovården på kort, medellång och lång sikt. Redan i slutet av verksamhetsåret lämnade KT ett paket med åtgärdsförslag till arbetsgruppen, genom vilka tillgången på arbetskraft inom social- och hälsovårdsbranschen är avsedd att säkerställas. KT utgick från att en del av de föreslagna åtgärderna ska genomföras snabbt. KT ansåg det också vara viktigt att parterna sinsemellan skapar en gemensam lägesbild av tillgången på arbetskraft.

Då SHM svarar för att utreda arbetskraftsbehoven inom social-, hälso- och vårdsbranschen svarar arbets- och näringsministeriet (ANM) för tillgången på kompetent arbetskraft i hela Finland. På hösten startade ANM ett projekt där en vägkarta över säkerställande av kompetent arbetskraft bereds för nio branscher.

KT har representation både i styrgruppen för projektet och i de branschvisa arbetsgrupperna, där bland annat

ett prognostiserande scenario som beaktar de regionala skillnaderna bereds. Målet är att hitta lösningar för att lediga arbetsplatser och arbetslösa arbets-sökande bättre ska mötas. Dessutom utreds hur den arbetsrelaterade invandringen kan påskyndas.

SAMMANSLAGNINGEN AV PENSIONSSYSTEMEN GICK INTE VIDARE

En sammanslagning av pensionssystemen inom den kommunala och den privata sektorn bereddes i en arbetsgrupp som tillsatts av SHM, där alla de centrala arbetsmarknadsorganisationerna ingick (Akava, EK, KT, FFC och STTK). Målet var att nå en lösning om projektets fortskridande före utgången av verksamhetsåret.

Arbetsgruppens arbete upphörde före tidsfristen då arbetsgruppen inte nådde samförstånd. EK godkände inte det kompromissförslag som ministeriet gav. KT, de andra centrala arbetsmarknadsorganisationerna samt SHM och finansministeriet understödde förslaget om en sammanslagning av pensionssystemen.

En sammanslagning av systemen skulle främja hela Finlands ansvar för de kommande pensionerna. KT har dessutom haft som mål att harmonisera kommunsektorns arbetsgivares pensionsavgifter med nivån inom den privata sektorn.

KT eftersträvar i fortsättningen att påverka detta genom sin egen verksamhet och att framhålla frågan bland annat via representationsplatserna inom Kevas styrelse. En sänkning av arbetspensionsavgifterna inom kommunsektorn ska genomföras utan att äventyra pensionssystemets framtid.

KT deltar i beredning av lagstiftning genom att på begäran av ministerierna och tjänstemännen som bereder lagstiftning ge utlåtanden angående lagförslag som är under beredning.

Under verksamhetsåret fick KT ta emot 107 begäranden om utlåtande, varav merparten kom från olika ministerier. Förutom från ministerierna framställdes skriftliga begäranden om utlåtanden bland annat från riksdagen och kommuner. Antalet utlåtandebegäranden var nästan 70 procent mer än år 2020. Utöver begäranden om utlåtande mottog KT även flera tjänste- och informationsbegäranden från olika samarbetspartner.

KT gav inte skriftliga svar på alla begäranden om utlåtande. I vissa fall kunde utlåtande ges som en del av Kommunförbundets eller någon annan samarbetspartners utlåtande eller så kunde ställningstagandet ges till kännedom på något annat sätt.

UTLÅTANDEN GAVS SKRIFTLIGEN OCH VID HÖRANDETILLFÄLLEN

KT gav sammanlagt 56 skriftliga utlåtanden och expertutlåtanden. Utlåtandena gällde huvudsakligen lagberedning i förslags- eller beredningsskedet och arbetsgruppernas rapporter. För vissa ärenden har utlåtande getts ett flertal gånger beroende på ärendets beredningsskede.

Utlåtanden av sakkunniga

Utöver skriftliga utlåtanden deltog KT:s sakkunniga i riksdagens hörandetillfällen, där de gav expertutlåtanden till 14 olika förslag inom lagberedningen eller exempelvis utbildningspolitiska redogörelser.

Expertutlåtandena till hörandetillfällena gällde bland annat regeringens propositioner till riksdagen med förslag till lag om temporär ändring av lagen om smittsamma sjukdomar, lagstiftning om inrättande av vårdsområden och om en reform av ordnandet av social- och hälsovården och räddningsväsendet samt lämnande av underrättelse enligt artiklarna 12 och 13 i Europeiska stadgan om lokal självstyrelse samt ändring av lagen om småbarnspedagogik.



Skriftliga utlåtanden gavs bland annat i följande ärenden:

Utlåtande till riksdagens förvaltningsutskott om inrättande av välfärdsområden och social- och hälsovårdsreformen: KT anser att lagstiftningshelheten som gäller arbets- och tjänsteförhållanden inom välfärdsområdena kan understödjas. Kostnaderna för löneharmoniseringen hotar dock överskrida den offentliga ekonomins bärkraft om de inte begränsas genom lagstiftning.

Utlåtande om förslaget till regeringens proposition till riksdagen om ändring av arbetarskyddslagen:

KT har varit delaktig i det trepartssystem som behandlat och godkänt förslaget till proposition om ändring av arbetarskyddslagen som förslaget baserar sig på. KT anser att utredningen och bedömningen av risker i arbetet enligt förslaget ska beaktas i arbetsrelaterat resande utanför arbetstiden. I sitt utlåtande lyfter KT fram innehållet i bestämmelsen om nattarbete och betydelsen av den förklaring som arbetsgivaren ger till arbetstagarerna.

Utkastet till regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om Servicecentret för kontinuerligt lärande och sysselsättning och till vissa lagar som har samband med den: KT understöder förslaget om att förnya servicesystemet för kontinuerligt lärande och sysselsättning så att utvecklingen av kompetensen

hos personer i arbetsför ålder är starkare kopplad till arbetslivets behov och utvecklingen av regionernas livskraft. Det finns dock brister i förslaget.

Tillgången på den arbetskraft som välfärdstjänsterna kräver måste säkerställas: KT anser det vara nödvändigt att man i regeringens halvtidsöversyn beslutar om ett övergripande nationellt åtgärdsprogram för att säkerställa arbetskraftsbehoven inom välfärdstjänsterna. Regeringen har som ett centralt mål att höja sysselsättningsgraden i Finland. Enligt ANM förblev 24 000 arbetsplatser oförverkligade inom social- och hälsovårdsbranschen år 2019 på grund av bristen på kompetent arbetskraft.

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av arbetspensionslagarna och folkpensionslagen samt till vissa lagar som har samband med dem: KT understöder de föreslagna ändringarna i efterlevandepensionerna och barnpensionerna. Genom ändringarna kan den ekonomiska hållbarheten i arbetspensionssystemet förbättras och trycket på att höja arbetspensionsavgiften kan dämpas.

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av ikraftträdandebestämmelsen i en lag om temporär ändring av sjukförsäkringslagen: KT understöder förslaget och en fortsättning för de lagar som stiftats om en temporär ändring av sjukförsäkringslagen. Det föreslås att giltighetstiden för de

temporära bestämmelserna om ersättning för corona-virusundersökning och vaccinering med ett vaccin som används för att skydda mot sjukdomen covid-19 förlängs från och med 1.1.2022 till slutet av juni 2022. KT betonar att kommunerna och kommunarbetsgivarna i likhet med andra sektorer ska kompenseras för företagshälsovårdskostnaderna som orsakas av coronavaccinering av deras personal.

Utlåtande till riksdagens social- och hälsovårdsutskott om regeringens proposition om ändring av 13 b § i barnskyddslagen: KT konstaterar att man inte ska utfärda sådana nya skyldigheter som man redan i lagstiftningskedet vet att inte kan tillämpas. Skyldigheterna enligt lagen kan inte uppfyllas genom att redan anställda personers arbeten omorganiseras så att andra tjänsteuppgifter inte blir utförda, eller att socialarbetare rekryteras från andra arbetsgivare.

Förslag till regeringens proposition om temporär ändring av lagen om smittsamma sjukdomar: KT förhåller sig positivt till lagförslaget och understöder att lagen stiftas snabbt och gäller länge. Arbetsgivarna inom social- och hälsovårdsbranschen ska ha sätt att säkerställa såväl klienternas och patienternas som den egna personalens säkerhet på ett tillräckligt sätt.

[KT:s utlåtande från 2021 på webbplatsen >](#)

Internationell intressebevakning i EU för kommunarbetsgivarnas räkning är KT:s uppgift. Bäst kan man påverka EU:s beslutsfattande i början av beredningen. Det är viktigt att samla kommunarbetsgivarnas gemensamma intressebevakningsmål och bevaka intressen genom kontakt till kommissionen och Europaparlamentets medlemmar samt att utnyttja arbetsgivarsamarbetet på Europainivå och den kontakt som därigenom uppnås för den beredning som sker i kommissionen.

År 2021 återhämtade sig den europeiska ekonomin efter konjunkturnedgången som pandemin orsakade 2020. Ekonomin började återhämta sig under våren då vaccinationskampanjerna framskred och begräns-

ningarna började lätta. I juni slopades resebegränsningarna och EU:s digitala coronaintryg togs i bruk. I slutet av augusti var minst 70 procent av den vuxna befolkningen inom EU vaccinerad och till hösten hade EU:s ekonomi nått den nivå som den höll före pandemin.

Storbritanniens utträde ur EU trädde i kraft 1.1.2021.

VERKSAMHETSPLAN FÖR DEN EUROPEISKA PELAREN FÖR SOCIALA RÄTTIGHETER

Många initiativ angående arbetsmarknaderna som EU tagit har under de senaste åren berört den europeiska pelaren för sociala rättigheter. Initiativen påverkar även kommunarbetsgivarnas verksamhet i Finland om de verkställs.

Intressebevakning inom EU

Europeiska kommissionen föreslog i mars en verksamhetsplan som innehåller konkreta initiativ för genomförandet av de 20 principerna enligt den europeiska pelaren för sociala rättigheter. Som mål för EU angavs att minst 78 procent av 20–64-åringarna är i arbetslivet senast 2030, minst 60 procent av de vuxna årligen deltar i utbildning och att minst 15 miljoner färre människor befinner sig i risk för fattigdom och utslagning, inklusive 5 miljoner barn. De nya målen godkändes i maj på det sociala toppmötet i Porto, där EU-ledare, arbetsmarknadsparter och representanter för medborgarsamhället samlades.

I mars godkändes kommissionens förslag om åtgärder för transparens i lönesättningen, som gäller exempel-



vis löneuppgifter som ges till arbetsökande, rättigheten att få ta del av information om lönenivån för dem som gör lika eller likvärdigt arbete och skyldigheter för stora företag att rapportera och analysera löneskillnader mellan könen. Genom dessa åtgärder strävar man efter att säkerställa att kvinnor och män får lika lön för lika eller likvärdigt arbete.

Den europeiska arbetsmyndigheten började verka oberoende av kommissionen från och med maj. Dess uppgift är att bidra till att säkerställa att EU:s bestämmelser om arbetskraftens rörlighet och koordinering av den sociala tryggheten genomförs rättvist.

I juni godkändes EU:s strategiska ram för arbetsmiljö 2021–2027, vars syfte är att bättre skydda miljoner arbetstagare från arbetsolycksfall och arbetsrelaterade sjukdomar.

ORGANISATIONER OCH FORUM FÖR ARBETSGIVARINTRESSEBEVAKNING

Arbetsmarknadsparternas dialog har blivit en del av Europeiska unionens förvaltningsätt. KT har representation i flertalet gemensamma arbetsgrupper inom EU samt i intressebevakningen i Bryssel. Dessutom är KT med i ministeriernas centrala EU-beredningssektioner.

KT är med i följande organisationer och forum för arbetsgivarintressebevakning på EU-nivå:

- SGI Europe, Services of General Interest in Europe (tidigare CEEP), den europeiska organisationen för offentliga arbetsgivare och offentliga företag

- CEMR, Council of European Municipalities and Regions, de europeiska kommunförbundens takorganisation
- HOSPEEM, European Hospital and Healthcare Employers' Association, intressebevakningsorganisation för arbetsgivare inom sjukhus- och hälsovårdsbranschen
- EFEE, The European Federation of Education Employers, intressebevakningsorganisation för arbetsgivare inom undervisningssektorn

SGI EUROPE, SERVICES OF GENERAL INTEREST IN EUROPE

Inom EU behandlas kommunsektorns arbetsmarknadsärenden i kommunsektorns socialdialogkommitté. Via SGI Europe deltar KT i den sociala dialogen som täcker alla branscher.

KT är medlem i SGI Europes Finlandssektion tillsammans med Statens arbetsmarknadsverk. Finlandssektionen har medlemskap i SGI Europes arbetssektion (SAB) samt i de ordinarie beslutsfattande organen.

Finlandssektionen deltog i och följde aktivt förhandlingarna som behandlade kommissionens förslag till ett direktiv om tillräckliga minimilöner och ett direktiv för främjande av transparens i lönesättningen, förslag angående plattformsekonomi, uppföljningsrapportering rörande arbetstidsdirektivet samt uppföljning av avtal enligt arbetsprogrammet 2019–2021: ramavtal om digitalisering, ramavtal om aktivt åldrande och generationsskifte på arbetsmarknaden. I fråga om plattformsekonomin föreslog kommissionen i december

åtgärder för att förbättra plattformsanställdas arbetsförhållanden.

SGI Europe utarbetar ett arbetsprogram för två år. Temana och målen i arbetsprogrammet 2019–2021 har gällt följande ämnen:

- Digitalisering: EU-arbetsmarknadsparternas mål är att upprätta ett ramavtal angående digitalisering.
- Förbättring av arbetsmarknadernas och socialskyddssystemens funktionalitet: EU:s arbetsmarknadsparter har bildat en arbetsgrupp som ska överlägga hur arbetsmarknadernas och socialskyddssystemens funktionalitet kan förbättras. Under verksamhetsåret fokuserade man på unga som riskerar att marginaliseras samt på en aktiv arbetsmarknadspolitik.
- Kunnande: EU:s arbetsmarknadsparter har startat ett projekt som ska stödja innovation, kompetensutveckling och utbildningsanordnande samt tillgång till utbildning.
- Förebyggande av arbetets psykosociala belastning: Arbetsmarknadsparternas mål är att ge förslag på gemensamma åtgärder, med vilka man kan förebygga detta snabbt växande problem i arbetslivet.
- Cirkulär ekonomi: Med ett gemensamt projekt utreds hur den cirkulära ekonomin inverkar på sysselsättningens tillväxt och ändrar arbetslivet.
- Utveckling av beredskap till en bättre socialdialog: EU:s arbetsmarknadsparter fortsätter sina ansträngningar bland annat för att avtal som man upprättat tillsammans bättre ska verkställas i EU-länderna och att samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare ska bli bättre.



Under verksamhetsåret inleddes förhandlingar om ett nytt arbetsprogram för åren 2022–2024 med de europeiska arbetsmarknadsparterna (Business Europe, SGI Europe, SME United och EFS).

CEMR, COUNCIL OF EUROPEAN MUNICIPALITIES AND REGIONS

De europeiska ländernas kommunförbunds samarbetsorganisation CEMR:s arbetsgivargrupp påverkar och ger utlåtanden om förslag till direktiv och rekommendationer angående arbetslagstiftning, socialskydd och arbetslivet. CEMR företräder alla 27 EU-länders kommuner och regionala förbund. Som arbetsgivare sysselsätter medlemsförbunden cirka 20 miljoner löntagare.

Under verksamhetsåret fortsatte Europeiska kommissionen aktivt beredningen och genomförandet av direktiv angående arbetsmarknaderna och särskilt främjandet av genomförandet av den så kallade pelaren för sociala rättigheter. CEMR följde med situationen och beredde kommunarbetsgivarnas ställningstaganden gällande bland annat direktiv om minimilöner och arbetstider. Bland annat genomförandet av Brexit och covid-19-pandemins regionala effekter följdes kontinuerligt upp.

Samarbete mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer

I projektet "European Dialogue, Local Solutions" som inletts i samarbete med EPSU (European Public Service Union), takorganisationen för arbetstagarorganisationer inom kommunsektorn, uppföljdes och utvärderades effekterna av dialogen via exempel. För planering-

en av innehållet i dialogen under de kommande åren togs lärdom bland annat av lokal praxis inom jämställdhet mellan könen, våld från tredje part, invandring och integration.

HOSPEEM, EUROPEAN HOSPITAL AND HEALTHCARE EMPLOYERS' ASSOCIATION

HOSPEEM grundades 2005 för att tillvarata intressen hos arbetsgivarna inom den europeiska sjukhus- och hälsovårdsbranschen i frågor gällande arbetskraft och arbetsmarknadsrelationer. KT har varit medlem i HOSPEEM sedan 2009.

Samarbetet mellan sjukhussektorns arbetsgivare HOSPEEM och EPSU, som representerar branschens arbetstagarorganisationer, har fortsatt inom ramen för socialdialogen som kommissionen godkände.

Under verksamhetsåret var bland annat följande på Hospeems arbetslista:

- Uppdatering av Hospeems åtgärdsram för rekrytering och behållande av personal från 2010,
- Uppföljning av Eurofonds representativitetsundersökning – sjukhus och hälso- och sjukvård,
- Projekt för stärkande av den sociala dialogen inom sjukhussektorn i Östra och Södra Europa samt i Centraleuropa.

EFEE, THE EUROPEAN FEDERATION OF EDUCATION EMPLOYERS

EFEE företräder arbetsgivare inom undervisningssektorn på alla utbildningsnivåer. I verksamheten deltar 18 medlemsländer och över 30 olika

utbildningsorganisationer. Under året anslöt sig 4 nya utbildningsorganisationer till organisationen. EFEE representerar allmänbildande utbildning, yrkesutbildning och utbildning på högskolenivå. Från Finland deltar förutom KT även Bildningsarbetsgivarna rf som KT samarbetar med rörande gemensamma ämnen och intressebevakning för arbetsgivare.

Coronapandemin inverkar på fortsättningsvis på EFEE:s verksamhet. Verksamhetsmodellerna har dock utvecklats så att det har blivit en etablerad del av verksamheten att ordna förbindelser på distans. Under verksamhetsåret möttes man också några gånger på evenemang och konferenser i anknäpning till projekt.

EFEE ordnade tillsammans med ETUCE (the European Trade Union Committee for Education) två ESSDE-träffar (European Sectoral Social Dialogue in Education). I samband med dessa möten hölls EFEE:s generalförsamling och separata arbetsgivarmöten. Under året rörde utvecklingsprojekten bland annat digitalisering inom utbildning, effekterna av klimatförändringen, livslångt lärande och ökning av läraryrkets attraktivitet.

EFEE har deltagit i flera av kommissionens arbetsgrupper, deltagit i möten och konferenser gällande utbildning samt påverkat beslutsfattandet genom att ge utlåtanden och utarbeta publikationer.

[Bekanta dig med EU:s år 2021 på webbplatsen op.europa.eu >](https://op.europa.eu)

NÄTVERKET FÖR KT:S KONTAKTPERSONER

KT:s kontaktpersoner är KT:s viktiga samarbetspartner i kommunerna och samkommunerna samt i de kommande välfärdsområdena. I varje arbetsgivarorganisation som KT representerar finns det en utsedd ordinarie KT-kontaktperson, och en ersättare för denne. I de största organisationerna kan det finnas flera kontaktpersoner.

KT-kontaktpersonen är den primära representanten för den lokala arbetsgivaren i fråga om samarbetet med och kontakten till KT. En KT-kontaktperson är ofta en tjänsteinnehavare eller arbetstagare i ledande eller självständig ställning.

Information till KT-kontaktpersonerna och KT-info

En KT-kontaktperson fungerar också som samordnare av anställningsfrågor och strävar till att i första hand

reda ut lokala problem. Vid behov kontaktar hen KT:s sakkunniga.

KT-kontaktpersonen ser till att den arbetsgivarinformation som hen fått från KT förmedlas till ledningen inom den egna organisationen. Kontaktpersonen ger handledning och råd till ledningen i dessa frågor samt ombesörjer även chefernas kunnande.

KT informerar om aktuella arbetsmarknadsfrågor och ändringar som påverkar anställningsförhållandena genom informationen till KT-kontaktpersonerna samt ordnar vid behov en strömningsbar KT-info.

År 2021 skickades 21 informationsbrev till KT-kontaktpersonerna och totalt 4 KT-infon hölls som webinarier. KT:s digitala tjänsteplattform Linja betjänar i synnerhet KT-kontaktpersonerna. På KT Linja finns

ett eget nätverk för KT-kontaktpersonerna, och på dessa sidor samlar man all kommunikation som är riktad till dem samt material i anknytning till förslag och anvisningar. KT-kontaktpersonerna har genom egna inloggningsuppgifter tillgång till allt material som finns på KT Linja.

HR-NÄTVERKET

HR-nätverket samlar kommunsektorns arbetsgivarrepresentanter som arbetar med personalärenden. Nätverkets målsättning är att utveckla strategisk personalledning, dela god praxis och stödja organisationer i förändring. Nätverkets medlemsantal ökade under verksamhetsåret. Vid utgången av 2021 hade HR-nätverket 408 medlemmar från 173 olika organisationer.

I HR-nätverket är alla direktörer, sakkunniga och utvecklare som svarar för personalledning eller



personalärenden inom kommuner, samkommuner eller kommunkoncerner välkomna. I nätverket ingår experter inom personalledning med olika uppgiftsbenämningar, exempelvis personaldirektörer, personalchefer och personalsakkunniga, förvaltningsdirektörer, anställningschefer, sakkunniga som ansvarar för rekrytering, planerare och utvecklingsdirektörer.

Gemensamt för alla medlemmar i nätverket är att de representerar arbetsgivaren och är intresserade av att tillsammans utveckla personalledning.

På nätverksträffar lär man och förnyas sig

Till HR-nätverkets verksamhetsmodell hör nätverksträffar, som ordnas året runt. År 2021 hölls HR-nätverkets alla möten via fjärranslutning. HR-nätverket höll totalt sex möten under verksamhetsåret. Arbetsplatserna som var belastade av coronapandemin behövde i synnerhet stöd för personalens välbefinnande, varför fokus låg på stöd för välbefinnandet under tre av mötena. Vid två möten låg fokus på den alltmest aktuella ledningen baserad på personalinformation och vid ett möte på mångfaldsfrågor ur ett rekryteringsperspektiv.

På årets första möte i mars var temat rekryteringspraxis. Barbara Bergbom från Arbetshälsoinstitutet presenterade rekommendationerna för utveckling av rekrytering som utarbetats på basis av mångfaldsbarmetern. Dessutom delade man erfarenheter om anonym rekrytering, funderade på lagstiftningsaspekter rörande rekrytering och sysselsättning av invandrare.

På webinariet i april behandlades det egna och arbetsgemenskapens välbefinnande och hur dessa påverkas. Välbefinnande behandlades bland annat utifrån livshantering och känslan av att åstadkomma något samt skapande av en positiv och trygg atmosfär. Betydelsen av återhämtning lyftes också upp till diskussion. Genom webinariet fick deltagarna konkreta verktyg för att förbättra välbefinnandet.

Temat för mötet i maj var ledning baserad på personalinformation. Mötet inleddes med ett öppningsanförande om vad ledning baserad på HR-information är, vilken betydelse HR-information har för ledarskapet samt skicklighet vid ledning baserad på personalinformation. Dessutom gavs exempel på ledning baserad på HR-information från Uleåborg och Siunsote.

Rubriken för mötet i oktober var självstyrande och välmående arbetsplatser. På mötet behandlades en icke-hierarkisk kultur, uppbyggandet av en sådan och hur den märks i HR-arbetet samt ledning av arbetshälsa via tre perspektiv: självkännet, ett fungerande team och en fungerande arbetsplats samt ett gott ledarskap. Exempel erhöles från deltagande ledarskap i Lundo kommun. Dessutom behandlades en översikt av arbete och utveckling inom kommunsektorn.

I november gavs information om hjärnan, välbefinnande och lärande i arbetsgemenskapen. Dessutom fördjupade man sig i Arbetshälsoinstitutets verktygslåda för psykisk hälsa. På eftermiddagen delade man upp sig i temanätverk för att behandla välbefinnande, kompetensledning samt belöning inom kommunala organisationer.

Årets sista möte hölls i december tillsammans med projektet Soteliiderit. Ledning baserad på personalinformation granskades samtidigt ur tre perspektiv: ekonomi, verksamhet och personal.

På mötet hölls ett öppningsanförande om förutsättningar för att lyckas med ledning baserad på HR-information. Därefter följde en paneldebatt, vars deltagare representerade antingen personalen, ekonomin eller den operativa ledningen. KT:s rekommendation för utarbetande av personalrapporter från och med 2022 hade publicerats tidigare under verksamhetsåret och den presenterades på mötet.

HR-nätverket är aktivt

HR-nätverket har ett eget nätverksmeddelande HR-info, som delas ut till cirka 450 personer. Under året utgavs sammanlagt 10 HR-info-nyhetsbrev.

Meddelanden om evenemangen och verksamheten ges i första hand via nätverkets nyhetsbrev, dvs. HR-infon.

För valet av teman för HR-nätverket under den kommande verksamhetsperioden fick man stöd av ett expertråd (Advisory board) på 15 personer som består av personaldirektörer och -experter som är verksamma på olika håll i Finland.

HR-nätverkets expertråd sammanträdde på distans i december. På mötet behandlades bland annat de viktigaste frågorna ur HR-ledningssynpunkt under det kommande året.

KT verkar i otaliga arbetsgrupper och nätverk samt upprätthåller egna nätverk. De nätverk som KT koordinerar är riktade till arbetsgivarrepresentanter inom kommunsektorn och även inom de kommande välfärdsområdena. Ofta är medlemmarna i nätverken yrkespersoner inom ledning och personalbranschen, personalledning, utvecklingschefer och experter.

Nätverken fungerar på olika sätt. En del har aktiv kommunikation och växelverkan månatligen, medan andra träffas några gånger per år och utbyter aktualiteter.

NÄTVERKET FÖR VÄLFÄRDSOMRÅDENAS HR-BEREDARE

Syftet med nätverket för HR-beredarna är att stödja välfärdsområdena som arbetsgivare samt genomförandet av välfärdsområdesreformen i regionerna. Nätverket för HR-beredare består av tre olika grupper med egna teman. På sommaren utsågs från varje område en ordinarie medlem och en ersättare för denne till de tre olika grupperna.

Utöver huvudgruppen samlades grupperna för juridiska frågor och ledarskapsfrågor. Grupperna sammanträdde i genomsnitt en gång per månad. Temana på dessa sammanträden var bland annat samarbetsförfarande, praxis för personalledning och frågor rörande personalöverföring. KT:s projekt Soteliiderit stödde genom sin verksamhet nätverkets verksamhet och tog fram material till stöd för ledarskapet samt ordnade aktuella evenemang för aktörer inom social- och hälsovården och välfärdsområdena.



SJUKVÅRDSDISTRIKTENS HR-LEDNING

Sjukvårdsdistriktens HR-ledning har sammanträtt intensivt om frågor som gällt både coronapandemin och arbetsmarknadssituationen på kallelse av KT:s enhet för anställningsfrågor inom social- och hälsovården. Möten hölls i genomsnitt varannan månad.

DE STORA STÄDERNAS HR-DIREKTÖRER

KT träffar årligen HR-ledningen för de största städerna. Under coronatiden har fysiska möten ersatts med möten via fjärranslutning. Under verksamhetsåret hölls två möten. På dessa möten diskuterades bland annat den aktuella arbetsmarknadssituationen och förhandlingsomgången 2022.

DE STORA STÄDERNAS KOMMUNIKATIONSNÄTVERK

KT:s, Kommunförbundets och Kevas kommunikatörer möts årligen inom kommunsektorns kommunikationsnätverk.

Kommunikationsdirektörerna och -cheferna från de 30 största städerna höll virtuella möten under coronapandemin.

Under verksamhetsåret hölls två distansmöten där temana bland annat var strategikommunikation, kommunikationssamarbete, nätkommunikation och aktuell kommunikation.

UNDERVISNINGSEKTORNENS ARBETSGIVARNÄTVERK

Inom kunskapsområdet för undervisnings- och bildningsväsendets anställningsärenden fungerar fem olika nätverk för arbetsgivare inom undervisningssektorn. I nätverken deltar undervisningssektorns ledning, personalledning och rektorer. Varje nätverk sammanträder på sammankallning av KT med ungefär två månaders mellanrum. På mötena behandlas aktuella arbetsmarknadsfrågor. Tyngdpunkten ligger på arbets- och tjänstekollektivavtalsärenden, men även andra personalfrågor tas upp. I förhandlingarna om arbets- och tjänstekollektivavtalen stöder nätverken KT:s förhandlare med en noggrannare linjedragning av förhandlingsmål, utlåtanden och ställningstaganden för den egna läroanstaltsformen.

- **Till den grundläggande utbildningens arbetsgivar-grupp** hör representanter från de 15 största städerna.

År 2021 gick man på mötena bland annat igenom uppföljningen av årsarbetstidsförsöket, förbundsomgångens förhandlingsmål, utvidgningen av läroplikten samt de undantagsåtgärder som coronaepidemin orsakade.

- **Till gymnasiets arbetsgivargrupp** hör representanter för de 15 största anordnarna av gymnasieutbildning. Under verksamhetsårets möten drog man upp riktlinjer för förbundsomgångens förhandlingsmål och behandlade de undantagsåtgärder som coronaepidemin orsakat.
- **Arbetsgivargruppen för yrkesutbildning** är öppen för alla kommunala anordnare av yrkesutbildning samt dem som hör till Avainta Arbetsgivarna rf. I nätverket ingår över 40 utbildningsarrangörer. Under verksamhetsåret granskades särskilt tolkningsfrågor och förhandlingsmål beträffande årsarbetstidssystemet. Bland andra personalärenden som behandlades var frågor gällande UKTA:s och AKTA:s tillämpningsområden, upphovsrättsfrågor och utvidgningen av läroplikten.
- **Till medborgarinstitutens arbetsgivargrupp** hör cirka 18 representanter för utbildningsanordnare inom Kommunförbundets nätverk av medborgarinstitut. Under verksamhetsårets möten drog man upp riktlinjer för förhandlingsmålen under nästa omgång och behandlade de undantagsåtgärder som coronaepidemin orsakat.
- **Till småbarnspedagogikens arbetsgivargrupp** hör Kommunförbundets nätverk av direktörer för småbarnspedagogik som består av representanter från cirka 30 av de största städerna. Under verksamhetsårets möten drog man upp riktlinjer för förhandlingsmålen under nästa omgång och behand-

lade frågor som gällde tillgången på och dimensioneringen av personal samt personalens behörighet och lärarnas övergång till UKTA, som genomfördes på hösten.

DET NORDISKA KOMMUNARBETSGIVAR-SAMARBETET

KT har välfungerande kontakter till de kommunala arbetsgivarorganisationerna i de andra nordiska länderna. De nordiska kommunarbetsgivarernas arbets- och tjänstekollektivavtal omfattar sammanlagt cirka 2,5 miljoner löntagare.

De nordiska arbetsmarknadsjuristerna inom kommunsektorn samlas årligen till en gemensam träff. År 2020 och 2021 sammanträdde nätverket endast på distans. Mötet som Finland stod i tur att ordna flyttades fram redan för andra gången. Arbetsmarknadsjuristerna möts nästa gång i maj 2022 i Helsingfors.

ARBETARSKYDDSCHEFERNAS NÄTVERK

KT:s arbetarskyddscheferns nätverk är avsett för kommunernas, samkommunernas, välfärdsområdenas och välfärdssammanslutningarnas arbetarskyddschefer, personer som sköter arbetarskyddschefens uppgifter eller arbetsgivarrepresentanter som är intresserade av arbetarskydd.

KT:s nätverk för arbetarskyddschefer stödjer genomförandet av ändringar i ärenden som gäller arbetarskydd och ledning av arbetshälsa. Inom nätverket behandlas förutom aktuella arbetarskyddsfrågor även frågor i anknytning till ordnande av samarbete och arbetshälsosamarbete i förändringssituationer.



På videon berättar KT:s förhandlingschef Anna Kukka på finska om valet av personal inom arbetarskyddssamarbetet för 2022–2025.

År 2021 fortsatte man att hålla de en timme långa Teammötena för arbetarskyddscheferna som inletts i och med coronan. På våren 2021 hölls 6 träffar och på hösten 7 träffar. Temana under året var bland annat specialfrågor om lärare som arbetarskyddsfullmäktig, försäkringsskyddet vid distansarbete, iakttagelser som gjorts vid övervakningen inom kommunsektorn samt aktuellt om sjukförsäkringslagen och de kostnader som coronan orsakat. Talare var sakkunniga från såväl KT som Olycksfallsförsäkringscentralen och RFV.

Ett heldagswebbinarium för arbetarskyddschefernas nätverk hölls 17.3.2021, där temat bland annat var arbetshälsa och arbetarskyddssamarbete i undantagsförhållanden samt olika expertanföranden angående psykisk hälsa.

Under året behandlade arbetarskyddscheferna frågor rörande coronapandemin samt kommunsektorns arbetarskyddsval som hölls i slutet av året.

Arbetarskyddschefernas nätverk har också ett eget nyhetsbrev. Under verksamhetsåret skickades totalt 10 nyhetsbrev ut. Nyhetsbrevet utdelas till cirka 500 personer.

KT:s projekt Soteliiderit fortsatte stödja social- och hälsovårdens arbetsgivares förändringsledning, strategiska personalledning och ledarskapsutveckling.

Projektets fokus framskred till genomförandeskedet av social- och hälsovårdsreformen under sommaren.

Projektet Soteliiderit som finansieras av Europeiska socialfonden främjade 2021 social- och hälsovårdens arbetsgivares nätverkande och samarbete såväl med KT som mellan arbetsgivarna. Under våren 2021 samarbetade Soteliiderit med arbetsgivarna inom kommunsektorn och på hösten utvidgades samarbetet till att även omfatta arbetsgivarförberedelserna inom välfärdsområdena.

Projektet Soteliiderit startade i början av 2019 och tack vare tilläggsfinansiering gäller projektet till slutet av 2022. Projektarbetet fortsätter 2022 även inom det separata projektet SoteHelmet som sammanställer prestationer och resultat i fråga om utveckling av social- och hälsovårdsbranschen.

SOTELIIDERIT FÖRBEREDDE SIG FÖR FÖRÄNDRING

På våren 2021 stödde Soteliiderit arbetsgivarna i det frivilliga beredningsskedet innan det var säkert om social- och hälsovårdsreformen skulle genomföras. På våren ordnade projektet webinarier om bland annat tillgången på personal och ledning av distansarbete, samt fortsatte att hålla regionala tematillställningar. I maj hölls ett dubbelwebbinarium för kommuner och samkommuner om personalledning inför social- och hälsovårdsreformen.

STÖDET FÖR GENOMFÖRANDET KOM I GÅNG PÅ HÖSTEN

Lagstiftningen rörande social- och hälsovårdsreformen som godkändes i juli gjorde det möjligt för reformen att framskrida i praktiken.

På sommaren skedde det även personalförändringar inom projektet då projektchefen övergick till andra uppgifter och en ny projektkoordinator började. Soteliiderit deltog aktivt i verksamheten i de HR-ledningsnätverk för välfärdsområdena som KT:s förändringsstöd grundade i augusti och ordnade i oktober till exempel ett webinarium om personalöverföringar i reformen som samlade ett stort antal deltagare. På höstens evenemang behandlades också tillgången på personal och kunskapsledning. Konsortiet Lyckas tillsammans ordnade ett gemensamt seminarium i december 2021.

KOMMUNIKATION OCH NÄTVERKANDE MED ARBETSGIVARE

År 2021 informerade Soteliiderit regelbundet arbetsgivarna genom nyhetsbrev, totalt skickades sju brev. Nyhetsbrev innehöll information om aktuella ämnen rörande social- och hälsovårdsreformen, och framgångshistorier och god praxis från social- och hälsovårdsfältet delades. Även ESF-partnerprojekten lyftes regelbundet upp.

Antalet som prenumererade på nyhetsbrevet ökade till cirka 1 200 personer. Projektaktörerna för Soteliiderit skrev också blogginlägg och artiklar i KT:s publikationer och på webbplatsen under året.



KT och kommunsektorns huvudavtalsorganisationer avtalade om att fortsätta utveckla arbetslivet på nationell nivå och att bibehålla portalen Framstegsarenan i slutet av 2020 då Kunteko2020-programmet upphörde. KT och huvudavtalsorganisationerna grundade i början av 2021 en gemensam arbetsgrupp för arbetslivsutveckling (Tekry), vars uppgift är att koordinera och styra förnyandet av arbetslivet inom kommunsektorn på nationell nivå.

För att säkerställa en fortsättning för programarbetet ansökte KT och huvudavtalsorganisationerna om projektfinansiering från programmet ARBETE2030 som Arbetshälsoinstitutet koordinerar.

Finansiering erhöles för två projekt år 2021: Kekseliäät kehittäjäät och Kuntatyö2030.

Programpersonalen genomförde projekten i samarbete med Tekry. Till programteamet hörde en programchef och en projektplanerare samt från slutet av 2021 en projektchef på deltid.

KEKSELIÄÄT KEHITTÄJÄT SAMLADE IN UTVECKLINGSERFARENHETER FRÅN CORONATIDEN

Under året genomfördes 15 utvecklingsworkshoppar, som hade 138 deltagare från olika kommunala organisationer. Dessutom intervjuades 15 experter som utförde HR- eller utvecklingsarbete.

Kommunfältet klarade pandemitiden bra

Kommunsektorn klarade ganska bra av tiden med coronapandemin. Nycklarna till att man klarat sig har varit tillit, gott ledarskap, gemensamt ansvar för arbetet, samarbete och kollegialt stöd, en engagerad, flexibel och yrkeskunnig personal, en positiv utvecklingsattityd, öppenhet och tydlig kommunikation.

Under coronatiden stötte man inom branschen på mångahanda besvär och bekymmer som till exempel orsakades av den osäkra situationen, snabba och oförutsedda förändringar, ibrukttagande av ny teknologi, ökad arbetsbelastning samt begränsad och bristfällig interaktion.

Oron för klienterna, i synnerhet inom undervisningssektorn och social- och hälsovårdsbranschen, ökade.

Utvecklingsarbetet påskyndades i och med coronapandemin

Utvecklingen inom kommunsektorn minskade inte under pandemitiden. Utvecklingsarbetet har varit fortlöpande. Utöver den egna utvecklingsinsatsen ansöks extern finansiering för utvecklingsarbetet och olika projekt genomförs med andra kommuner och olika intressentgrupper.

Den utmanande tiden har till och med påskyndat utvecklingen och mångahanda projekt och utvecklingsåtgärder har pågått. Det har skapats nya sätt för distansarbete och distansledarskap, samarbete och utveckling tillsammans, upprätthållande av arbetshälsa och ork i arbetet samt kommunikation. Många nya förfaringssätt fortgår. När pandemin började togs även ett betydande digitalt språng inom kommunsektorn och användningen av olika digitala verktyg utökade snabbt.

Deltagarna i utvecklingsworkshopparna och intervjuerna nämnde många utvecklingsstyrkor i sina organisationer. Merparten av de som svarade upplevde att ledningen stöder utvecklingsarbetet. Säkerheten i arbetet ombesörjs, men ingripandet i belastningen bör utvecklas. I respondenternas organisationer finns det mod till försök och det är viktigt att vara kundorienterad. Det är ändå relativt utmanande att uppskatta uppkomsten av besparingar till följd av utvecklingsarbetet.





Styrkor inom utvecklingen var enligt deltagarna också exempelvis en engagerad och yrkeskunnig personal, effektiva verksamhetsmodeller och smidighet. I många kommunala organisationer förstärks verksamhetskulturen exempelvis genom att sporra alla anställda till utveckling.

Framtidens utvecklingsbehov är mångahanda

Deltagarna i utvecklingsworkshopparna och intervjuerna nämnde många olika utvecklingsbehov, såsom stärkande av digitaliseringen, planmässig kunskapsledning och identifiering av kunnande, satsning på ledning av arbetshälsa och arbetsförmåga, satsning på chefsarbete och ledarskap, utveckling av organisationskulturen och medarbetarkompetens, utökande av dialogen mellan ledningen och personalen samt stärkande av kundorienteringen.

Deltagarna framställde önskemål till kommunsektorns arbetsmarknadsparter rörande det nationella programarbetet. Dessa var till exempel att lyfta upp kommunarbetet på ett positivt sätt i offentligheten, att sprida god praxis, bra lösningar och försök, nätverkssamarbete och medskapande, dialog och inledande av samtal på olika teman samt stöd av utvecklingsarbetet på många olika sätt.

I den nationella arbetslivsutvecklingen skulle deltagarna bland annat vilja lyfta fram nya sätt att arbeta och arbetets framtid, tillgången på arbetskraft, utveckling av arbetsgivarimaget, digitalisering, kundorientering och frågor som gäller medskapande samt utveckling av ledarskapet och arbetshälsan.

KOMMUNIKATION INOM HELHETEN KUNTATYÖ2030

För helheten Kuntatyö2030 utarbetades en årsklocka för kommunikationen och en kommunikationsplan. Huvudvikten inom kommunikationen var att locka kommunala arbetsplatser med i programmet, utvecklingsworkshoppar, intervjuer och webinarier samt synliggöra gott kommunarbete och vikten av arbetslivsutveckling. Kuntatyö2030:s eget grundläggande budskap finslipades tillsammans med kommunikasbyrån Source och KT:s och huvudavtalsorganisationernas kommunikationsnätverk.

Kommunikationen riktades särskilt till ledningen och personalrepresentanterna i kommunala organisationer. Utvecklingsworkshopparna och intervjuerna marknadsfördes genom att cirka hundra kommunala organisationer kontaktades per e-post.

Dessutom riktades direktmarknadsföringen för kampanjen Hyvä kiertämään (Dela med dig) till dem som redan anmält en utvecklingsåtgärd till Framstegsarenan. I början av 2021 ändrades webbplatsen Kunteko.fi till Kuntatyö2030. Samtidigt uppdaterades innehållet på webbplatsen. För Kuntatyö2030-helheten grundades ett Twitter-konto, en Facebook-sida och en LinkedIn-profil samt ett eget nyhetsbrev som har över 2 000 prenumeranter. År 2022 utkom totalt 14 nyhetsbrev.

År 2021 hade webbplatsen nästan 85 000 besökare, varav över 67 000 var individualiserade visningar. Kommunikationen var livlig framför allt i sociala medier. På Twitter publicerades 343 tweetar och på Facebook 322 inlägg.

Kommunala arbetsplatsers utvecklingsåtgärder från Framstegsarenan lyftes fram i sociala medier och i Kuntatyö2030-nyhetsbrevet under hela året. De utvecklingsåtgärder som belönades på Kuntatyö2030-galan i december lyftes dagligen fram i julkalendern. Dessutom gjordes artiklar, blogginlägg och videor. I artikelserien Kekseliäät kehittäjät berättades det om utvecklingsarbetet och coronatiden på de kommunala arbetsplatserna. Fem artiklar utkom.

[Artikelserien Kekseliäät kehittäjät kunta-alalla på webbplatsen Kuntatyö2030 >](#)

KAMPANJEN HYVÄ KIERTÄMÄÄN UPPNÅNDE ETT REKORDRESULTAT

För att göra Framstegsarenan mer känd och öka antalet utvecklingsåtgärder inom kommunsektorn genomfördes kampanjen Hyvä kiertämään i maj–september 2021. Kampanjen nådde sin höjdpunkt i september då tilläggskampanjen Finlands mest innovativa kommun lanserades. Under kampanjen testades även avgiftsbelagd reklam i sociala medier.

Kampanjen Hyvä kiertämään lyckades utmärkt. Kampanjen inbringade 192 nya utvecklingsåtgärder till Framstegsarenan från 48 kommunala organisationer runtom i Finland.

Flest utvecklingshistorier erhöles från undervisnings- och fostransbranschen, social- och hälsovårdsbranschen samt gällande utveckling av hela organisationen.

Under kampanjen gavs tre pressmeddelanden. Meddelandet om Finlands mest innovativa kommun fick mycket synlighet och Limingo kommun sågs i stor utsträckning i de lokala medierna. Meddelandet om de premierade fick också god spridning. Premieringen och galan fick över 20 medieträffar, och dessutom gjorde de premierade kommunala organisationerna egna inlägg om de premierade. Vid tiden för galan var det rikligt med inlägg i sociala medier. I tidskriften Kuntatyönantaja 6/2021 fanns det en artikel om premieringen. Dessutom delade organisationer meddelandet om de premierade på sina webbplatser. En del gjordes också artiklar om de premierade.

Höjdpunkten på kampanjen var Kuntatyö2030-galan som hölls på Finlandiahuset 7.12, där de mest inspirerande utvecklingsåtgärderna från 22 kommunala organisationer premierades. På galan utdelades 46 pris samt diplom till 12 utvecklare inom social- och hälsovårdsbranschen från Kangasala. Dessutom fick Limingo kommun samt Kangasala stad och Lempäälä kommun hedersomnämningen som Finlands mest innovativa kommuner. Via länken hittar du närmare information om de premierade och korta beskrivningar av de premierade utvecklingsåtgärderna.

[Palkittavat kehittämisteot Kuntatyö2030-gaalassa 7.12.2021 \(PDF\) på webbplatsen Kuntatyö2030](#)

WEBBINARIER OM KOMMUNARBETET I FÖRÄNDRING OCH DIGITALISERINGSHISTORIER

Resultaten från KT:s och huvudavtalsorganisationernas gemensamma utredning Työn murros (förändringarna i arbetslivet) från 2021 presenterades i serien av webinarier under namnet Kuntatyö murroksessa (kommunarbete i förändring).

I serien producerades sju webinarier på olika teman i samarbete med Kunta.tv, och samtidigt presenterades intressanta case från olika kommunala organisationer. Till webinarierna anmälde sig 357 personer från 265 organisationer. I slutet av december hade inspelningen cirka 900 följare och tittare.

I samarbete med Kommunförbundet producerades 15 berättelser om digitaliseringens effekter på arbetsätten ur organisationens, ledningens, de anställdas och kundernas synvinkel. I berättelserna framkom digitaliseringens effekter inom olika kommunala sektorer och olika organisationer runtom i Finland. Dessutom producerades podcastserien ”8 oppia kuntien digitalisaatiosta” (8 lärdomar om digitaliseringen i kommunerna).

KOMMUNALA ORGANISATIONERS UTVECKLING STÖDDES GENOM SPARRING

Målet inom helheten Kuntatyö2030 är att erbjuda sparringsstöd för utveckling av de kommunala arbetsplatserna. Under sommaren 2021 sökte man genom

konkurrensutsättning experter att genomföra sparringen. Utifrån konkurrensutsättningen valdes åtta organisationer som utsåg 11 experter till sparringpartners.

Sparringsprocessen automatiserades 2021. Målet var att länka sparring till kundhanteringssystemet. Anvisningar och en beskrivning för ansökan om sparring utarbetades för webbplatsen Kuntatyö2030. Sparringexperternas kunnande beskrevs också på webbplatsen.

År 2021 inkom 26 ansökningar om sparring från 17 kommunala organisationer. Dessa omfattar totalt 46 sparring dagar. Sparring ansöktes för följande teman:

- Utveckling av arbetsgemenskapen och verksamhetskulturen (11 st.)
- Utveckling tillsammans och delaktighet (5 st.)
- Processer, tjänster och kundorientering (5 st.)
- Arbetets belastning och arbetshälsa (3 st.)
- Utveckling av distansarbete och -tjänster (1 st.)

Under 2021 genomfördes sparring för sju separata kommunala organisationer. I dessa deltog totalt 134 personer, varav 75 var arbetstagare. De övriga sparringarna som ansöktes före utgången av 2021 genomfördes 2022.

Sparringen fick utmärkt respons. Medeltalet i sparringresponsen var 5/5.

Projektet Etänä enemmän – sotetyö uudistuu, som yrkeshögskolan i Tammerfors (TAMK) samordnar, svarar på förändringen i arbetet inom social- och hälsovårdsbranschen genom att utveckla distansledarskap, arbetshandledning och kamratstöd på distans samt förändringsledning.

Det riksomfattande projektet Etänä enemmän – sotetyö uudistuu pågår 2019–2022. Målet med projektet är att öka arbetshälsan, arbetshandledningen och produktiviteten för personalen inom social- och hälsovårdsbranschen. KT fungerar som delgenomförare av projektet under åren 2020–2021. Övriga delgenomförare är Satakunta yrkeshögskola, Lapplands universitet och Östra Finlands universitet. Projektet finansieras av social- och hälsovårdsministeriet genom stöd av Europeiska socialfonden.

Även inom Europeiska kommissionen noterade man att projektet var aktuellt och betydelsefullt, eftersom kommissionen valde projektet Etänä enemmän till en av sina framgångshistorier år 2021. I Finland togs projektet med i programmet för Temaåret för forskningsbaserad kunskap 2021.



Etänä enemmän – sotetyö uudistuu

KT DELTAR I UTVECKLING AV KRIS- OCH DISTANSLEDARSKAP

KT:s uppgift i projektet Etänä enemmän var att tillsammans med TAMK lyfta fram frågor om kris- och distansledarskap. Under detta separata arbete ordnades åtta webinarier för chefer inom social-, hälsovårds- och servicesektorn, sju temacoachningar och ett seminarium. I evenemangen som genomfördes via fjärranslutning deltog hundratals personer. Temana för evenemangen var bland annat distansledarskap, kriskommunikation, självstyrning och arbetshälsa.

Utöver evenemangen gjorde KT som stöd för chefsarbetet fyra expertvideor om förändringsledning, lärdomar från coronatiden, arbetstidsarrangemang och uppgiftsöverföringar rörande personalen.

KT, TAMK och SAMK samlade en utvecklingsgrupp från kommunala organisationer inom social- och hälsovårdsbranschen som höll workshoppar som ledde till den avgiftsfritt nedladdningsbara Luottamuksen työkirja. Luottamuksen työkirja (arbetsbok i förtroende) innehåller material och verktyg i anknytning till att



Gratis övningsbok

Ladda ner övningsboken om förtroende

bygga upp förtroende, som kan användas av chefer och arbetsplatser i det dagliga arbetet.

Utvecklingen av kris- och distansarbete omfattade även smågruppshandledning (kamratstöd) för 10 grupper från olika håll i Finland. KT svarade för marknadsföringen och sammanställningen av grupper. TAMK:s sakkunniga fungerade som gruppleddare. Respons samlades av alla som deltagit i de olika evenemangen, och enligt responsen var den tjänst som tillhandahållits för utveckling av kris- och distansarbetet aktuell och nyttig.

Projektet Etänä enemmän på KT:s webbplats >

Etänä enemmän sotetyö uudistuu-projektets egna sidor >

Projektet Etänä enemmän har valts till Europeiska kommissionens framgångshistoria, nyhet 3.5 på KT:s webbplats >

I KT:s och Kommunförbundets gemensamma projekt Digitalisering och förändringen i arbetslivet utredes hur digitalisering utnyttjas i förändringen i arbetslivet inom kommunsektorn. Under verksamhetsåret bekantade vi oss med intressanta och framgångsrika digitaliseringsprojekt och synliggjorde digital utveckling via artikelserien Digitalisering i det kommunala arbetet och podcastserien 8 oppia kuntien digitalisaatiosta.

Artikelserien Digitalisering i det kommunala arbetet innehåller 15 exempel från olika sektorer och kommunala organisationer runtom i Finland. Materialet i artikelserien insamlades genom intervjuer med 65 personer. Intervjuer med ledning, anställda och kunder gav en intressant utsikt över den digitala utvecklingen inom kommunsektorn. Av intervjuerna framkom fina framgångshistorier, utmaningar med förnyande av verksamhetsprocesserna, möjligheter till medskapande, rädsla som digitaliseringen orsakar samt huvudsakligen ljusa framtidsutsikter. Dessutom togs effekterna av coronapandemin upp i nästan varje intervju.

8 OPPIA KUNTIEN DIGITALISAATIOSTA ÄR EN PODCASTSERIE FÖR KOMMUNALA BESLUTFATTARE OCH UTVECKLARE

Varför ska kommunen och kommunala beslutsfattare synas och höras i sociala medier? Hur garanterar man att den digitala undervisningen är högklassig i varje kommun i Finland? Digitalisering kräver investering – uppstår det slutligen någon besparing?

I KT:s och Kommunförbundets podcastserie ”8 oppia kuntien digitalisaatiosta” påstås det att digitalisering möjliggör bättre kommunarbete och kommunala tjänster än tidigare. I serien ger experter inom olika branscher konkreta tips på utnyttjande av digitalisering i kommunikation, undervisning, socialarbete, ungdomsarbete, utveckling av den byggda miljön samt hälso- och sjukvården. Dessutom diskuterar gästerna bland annat om tillgången på digitala tjänster samt kostnader.

Mer om ämnet:

Artikelserien Digitalisering i det kommunala arbetet samt podcastserien ”8 oppia kuntien digitalisaatiosta” på projektets webbplats



I podcasten ”8 oppia kuntien digitalisaatiosta” ger experter inom olika branscher konkreta tips som varje kommunal beslutsfattare borde höra.

Lyssna på alla avsnitt i Spotify.

