



# Årsberättelse 2022



## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>Verkställande direktörens översikt</b>	3	<b>INTRESSEBEVAKNING</b>	35
		Arbetsgrupper	36
		Målsättningar för regeringsprogrammet	37
		Utlåtanden av sakkunniga	38
		Intressebevakning inom EU	39
<b>KOMMUN- OCH VÅRFÄRDSOMRÅDES- ARBETSGIVARNA KT</b>	5	<b>NÄTVERK</b>	42
Beslutsfattande	8	Nätverket för KT:s kontaktpersoner	43
Ekonomi	10	HR-nätverket	44
Kommunikation	16	Samarbete med arbetsgivarna	45
Arbetsmarknadsundersökning	19	Soteliiderit	48
Utbildning	20	Kuntatyö2030	49
Rådgivning	22		
<b>AVTAL OCH LAGSTIFTNING</b>	24		
Avtalsförhandlingar	25		
Tjänste- och arbetskollektivavtal 2022–2025	27		
Avtalen utvecklas i arbetsgrupper	30		
Lokala meningsskiljaktigheter om tolkning	31		
Ändringar i lagstiftning	33		

### Bilder:

Eeva Anundi 3, 6, 8, 21, 36, 39

Pauliina Sievänen 5, 10, 16

Mostphotos 20, 31, 32, 34, 40, 46

Tanja Seppänen 25, 28

STT Lehtikuva / Markku Ulander 26

Freepik 37, 45

Kuuki Visuals 38

Layout: Taina Leino, Vitale Ay

Kommun- och vårds-  
områdesarbetsgivarna KT

Andra linjen 14

00530 Helsingfors

tfn. 09 771 3000

kt.fi/sv

KT:s verkställande direktör Markku Jalonen framför i sin översikt över 2022 att verksamhetsåret går till KT:s historia som ett år med en exceptionellt svår förhandlingsomgång som präglades av kriser. "Samtidigt klarade vi ändå av att genomföra ändringen av KT:s förvaltning, utföra våra kärntjänster och till och med öka tjänsterna genom att skapa en egen utbildningsverksamhet", skriver Jalonen.

År 2022 var mycket exceptionellt på många olika sätt. Efterdyningarna efter coronakrisen slog ner i samhället och Rysslands brutala anfallskrig mot Ukraina chockade hela Europa. Medkänslan med och stödet till Ukraina var omfattande, vilket också avspeglade sig hos de finländska aktörerna inom kommun- och välfärdssektorn.

Arbetsmarknadsförhandlingarna ledde till kriser och omfattande strejker. I januari inledde KT förhandlingar med huvudavtalsorganisationerna om kommun- och välfärdssektorns nya arbets- och tjänstekollektivavtal. En avtalsuppgörelse förhandlades fram för åtta avtalsområden som omfattar cirka 425 000 arbetstagare.

De svåraste förhandlingarna i KT:s verksamhetshistoria och medlingen i arbetskonflikterna varade sammanlagt i nästan tio månader. Slutligen nåddes en avtalsuppgörelse och arbetsmarknadens längsta arbetsfred enligt förslag av riksförlikningsmannen och förlikningsnämnden, som tillsätts vid särskilt svåra arbetskonflikter.

Avtalsuppgörelsen 2022–2025 som godkändes i oktober omfattade även ett program för utveckling av



lönesystemen samt en skrivning om att förstärka den gemensamma arbetslivsutvecklingen. Som ett första steg inledde kommunsektorns utvecklingssektion sin verksamhet den 8 december med en styrka på elva kommunorganisationer. Välfärdsområdenas sektion för utveckling av arbetslivet inledde sin verksamhet i samband med seminariet om undersökningar av arbetsförhållanden i december.

Beredningen av välfärdsområdesreformen påverkade årets verksamhet i hög grad. Under hela året tillhandahöll KT förändringsstöd i form av rådgivning och nätverk åt dem som beredde välfärdsområdena. Dessutom deltog KT:s representanter även i ett flertal av SHM:s nationella verkställande arbetsgrupper inom förvaltning och ledarskap. Kommunerna erbjöds också riktat stöd och evenemang.



Vårdsområdenas verksamhet som inleddes 2023 påverkade även förhandlingsverksamheten. På grundval av de kommunbaserade avtalen avtalades en tillfällig avtalsuppgörelse för vårdsområdena, men framtiden beaktades också i avtalsuppgörelsen.

Genom vårdsområdesreformen förnyades även KT:s verksamhet och förvaltning. KT:s delegation fungerade som beslutsfattare till slutet av året, men styrelsen samt kommun- och vårdsområdes-sektionernas verksamhet planerades så att de inledde sin verksamhet som nya organ i början av 2023.

Den första företagssektionen i KT:s historia inledde sin verksamhet på grundval av lagen redan i slutet av 2021. År 2022 var sammanlagt fem företag medlemmar i KT, och dessa var representerade i KT:s företagssektion.

KT förstärkte sin kundtjänst och inledde en egen utbildningsverksamhet. I fortsättningen erbjuder KT själv sina medlemmar utbildning i bland annat arbetslagstiftning och arbets- och tjänstekollektivavtal samt personalledning. KT:s sakkunniga fungerar som utbildare.

Även i KT:s verksamhet märktes det att regeringsperioden upphörde. I september godkände delegationen KT:s målsättningar för regeringsprogrammet. Centrala mål var säkerställande av tillgången på personal och

ekonomisk hållbarhet. Påverkansarbete gjordes även i samarbete med andra centralorganisationer, arbetsmarknadsorganisationer och medlemmar. Vi arbetade tillsammans med de andra centralorganisationerna i projektet Suomen suunta (Finlands riktning), där omfattande utvecklingsförslag gavs rörande sysselsättningen och produktiviteten i arbetet under ledning av arbets- och näringsministeriet.

KT fortsatte även utvecklingsverksamheten som delvis genomfördes med finansiering av externa aktörer. Under paraplyet Kuntatyö2030 utvecklades och framtofs förändringarna i arbetslivet, digital god praxis samt exempel på arbetslivsutveckling på Framstegsarenan tillsammans med löntagarorganisationerna.

Inom forskningsprojektet De internationella experternas Finland utreddes under åren 2021–2023 hur fler internationella experter kan fås att bli delaktiga i utvecklandet av Finland. Inom projektet Soteliiderit stödde vi beredarna av vårdsområdena samt kommunernas representanter i social- och hälsovårdsreformen i förändrings- och personalledning.

KT:s sakkunniga deltog aktivt i den tväradministrativa grupp som social- och hälsovårdsministeriet tillsatt för att säkerställa att tillräckligt med personal är tillgänglig inom social- och hälsovården. KT lyfte fram svårigheterna med att samordna statistik över tillgången på och behovet av vårdare och läkare samt

särskilt frågor som gäller dimensionering, utbildning, invandring och sysselsättningspolitik. Under ledning av arbets- och näringsministeriet fördjupade vi oss i andra branschens åtgärder för att utveckla tillgången på arbetskraft.

Många av de arbeten som inleddes 2022 fortsätter och konkretiseras först år 2023. Följande stora strukturella reform är överföringen av AN-tjänsterna på kommunernas ansvar. KT stöder kommunerna i förändring.

Verksamhetsåret 2022 går till KT:s historia som ett år med en exceptionellt svår förhandlingsomgång som präglades av kriser. Samtidigt klarade vi ändå av att genomföra ändringen av KT:s förvaltning, utföra våra kärntjänster och till och med öka tjänsterna genom att skapa en egen utbildningsverksamhet. Vårt påverkansarbete rörande den kommande regeringens program är mångsidigt.

Detta skulle inte ha varit möjligt utan arbetsinsatsen av KT:s kompetenta och yrkeskunniga personal. Det välfungerande samarbetet mellan KT:s byrå och delegation framhövdes mitt i kriserna.

Vi klarade det mycket utmanande verksamhetsåret med äran i behåll och jag vill tacka KT:s personal och förvaltning för det.

**Markku Jalonen**

KT:s verkställande direktör

# KOMMUN- OCH VÄLFÄRDSOMRÅDESARBETSGIVARNA KT

**Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT är arbetsgivarorganisation och central arbetsmarknadsorganisation för kommun- och välfärdssektorn. Kommunerna, samkommunerna, välfärdsområdena, välfärdsområdessammanslutningar och företag som ägs av dessa är våra medlemmar.**

Vi förhandlar fram arbets- och tjänstekollektivavtalen för branschen, utvecklar arbetslivet och deltar i lagberedning. Vårt arbete är lagstadgat, och det utförs under tjänsteansvar.

Vårt arbete påverkar varje finländare via de offentliga tjänsterna och beskattningen. Kommun- och välfärdssektorn sysselsätter var femte löntagare i Finland.

Vårt mål är att säkerställa högklassiga välfärdstjänster för finländarna och försvara skattebetalarnas intressen.

## **PERSONALEN**

På KT:s byrå i Kommunernas hus i Helsingfors arbetar cirka 60 sakkunniga. Uppgifterna är indelade i olika

enheter, vilka är ledning, förvaltning, kommunikation, kundrelationer och utbildning och tidskriften KT-lehti, allmänna anställningsfrågor, anställningsfrågor inom social- och hälsovården och småbarnspedagogiken, anställningsfrågor inom undervisnings- och bildningsväsendet, arbetsmarknadsutredningar och utveckling av personalresurser.

KT:s byrå leds av verkställande direktör **Markku Jalonen**, som stöds av en ledningsgrupp som verkar under hans ledning.



Till KT:s ledningsgrupp hör:

Jalonen Markku, verkställande direktör

Freund Hannu, förhandlingsdirektör,  
anställningsfrågor inom undervisnings- och  
bildningsväsendet

Huuskonen Mika, administrativ direktör, förvaltning

Juutinen Mika, utredningsdirektör,  
arbetsmarknadsutredningar

Kiiski Anne, förhandlingsdirektör, allmänna  
anställningsfrågor

Kukka Anna, förhandlingsdirektör, utveckling av  
personalresurserna

Nybondas-Kangas Henrika, förhandlingsdirektör,  
anställningsfrågor inom social- och hälsovården  
och småbarnspedagogiken

Tuimala Aija, relationsdirektör, kommunikation,  
kundrelationer och utbildning, KT-lehti

Laine Vesa, verkställande direktör, Avainta  
Arbetsgivarna rf



Ledningsgruppens medlemmar, från vänster Anna Kukka, Henrika Nybondas-Kangas, Hannu Freund, Mika Juutinen, Markku Jalonen, Aija Tuimala, Mika Huuskonen, Anne Kiiski, Vesa Laine



## PERSONALEN 2022

**Aaltonen Jenni**, arbetsmarknadsjurist

**Antikainen Johanna**, arbetsmarknadsjurist

**Bergman Mertz**i, sakkunnig i kompetens och utbildningspolitik

**Freund Hannu**, förhandlingsdirektör

**Haakana Marko**, kontorsvärd

**Hakonen Niilo**, ledande sakkunnig i arbetslivsutveckling

**Hallia Kaisa**, administrativ assistent

**Huuskonen Mika**, administrativ direktör

**Itkonen Mervi**, ledande kommunikationssakkunnig, chefredaktör

**Jaanu Anna-Mari**, programchef

**Jalonen Markku**, verkställande direktör

**Juutinen Mika**, utredningsdirektör

**Kallberg Ann-Mari**, sekreterare

**Karhu Taina**, administrativ sakkunnig

**Kiiski Anne**, förhandlingsdirektör

**Knuuti Juha**, ledande pensionssakkunnig

**Kokko Mari**, arbetsmarknadsombudsman

**Koskela Kaisa**, kommunikationssakkunnig, redaktionssekreterare

**Krause Riikka**, arbetsmarknadsutredare

**Kukka Anne**, förhandlingsdirektör

**Kämäri Suvi**, ledande arbetsmarknadsombudsman

**Lehtinen Maarit**, arbetsmarknadsjurist

**Liivala Ritva**, arbetsmarknadsjurist

**Lilja Satu**, sekreterare för arbetsmarknadsfrågor

**Liljander Tuija**, utbildningsplanerare

**Lith Mimosa**, arbetsmarknadsjurist

**Mattila Marjaana**, kommunikationssakkunnig

**Metsäranta Teija**, ledande arbetsmarknadsjurist

**Mäkelä Katri**, sakkunnig i ekonomiförvaltning

**Niinimaa Ilkka**, arbetsmarknadsombudsman

**Nybondas-Kangas Henrika**, förhandlingsdirektör

**Nypelö Eeva**, arbetsmarknadsjurist

**Näsänen Jaana**, utvecklingschef

**Oinonen Suvi**, sakkunnig i intressentrelationer

**Ojanperä Hanne**, arbetsmarknadsjurist

**Paakkonen Niina**, arbetsmarknadsutredare

**Paavola Heli**, arbetsmarknadsombudsman

**Petäsnoro Mervi**, arbetsmarknadsombudsman

**Pirhonen Jaana**, ledningens assistent

**Rantanen Janna**, arbetsmarknadsjurist

**Raunio Juha**, arbetsmarknadsjurist

**Rautio Ville**, projektplanerare

**Renko Merja**, arbetsmarknadsombudsman

**Ruskoaho Juho**, chefekonom

**Saaristo Heikki**, ledande arbetsmarknadsombudsman

**Salli Minna**, ledande sakkunnig i arbetslivsutveckling

**Seppänen Tanja**, sekreterare

**Sievänen Pauliina**, kommunikationssakkunnig

**Sivonen Sirpa**, utvecklingschef

**Sjöblom Lena**, utbildningskoordinator

**Taavitsainen Virpi**, ledande arbetsmarknadsombudsman

**Tammensalo Carita**, sekreterare

**Tervonen Taina**, projektplanerare

**Tossavainen Mirja-Maija**, ledande arbetsmarknadsjurist

**Tuimala Aija**, relationschef

**Tuomi Anniina**, sakkunnig i kundrelationer och utveckling

**Tötterman Patrik**, sakkunnig i sysselsättnings- och socialpolitik

**Walldén Marjaana**, sakkunnig i arbetslivsutveckling

**Vierula Tanja**, arbetsmarknadsutredare

**Vesterbacka Eeva**, arbetsmarknadsjurist

**Wessman Canelia**, arbetsmarknadsombudsman

**Wilén Heikki**, arbetsmarknadsjurist

**Kommun- och vårdsområdesarbetsgivarna KT:s beslutanderätt utövades 2022 av den delegation som avses i 2 § i lagen om Kommunala arbetsmarknadsverket. Delegationens mandatperiod varar till dess att KT:s nya sektioner har fastställts och styrelsen har valts år 2023. Delegationens verksamhet styrdes utöver av lagstiftningen även av arbetsordningen som trädde i kraft 1.7.2021.**

*Kommun- och vårdsområdesarbetsgivarna KT:s delegations arbetsordning 1.7.2021 kan läsas på KT:s webbplats >*

#### **BESLUTSMAKTEN LIGGER HOS DELEGATIONEN**

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

Delegationens mandatperiod började 1.1.2022. Delegationen bestod av elva medlemmar, som var och en har en personlig ersättare. Delegationens ordförande är **Kirsi-Marja Lievonen**. **Taina Niiranen** är första vice ordförande och **Juha Rostedt** är andra vice ordförande.

Delegationens medlemmar företräder den kommunala arbetsgivaren och är i central ställning som förtroendevald eller anställd i en kommun, samkommun eller 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 resultatet i kommunalvalen och jämlikhetsvinklar.





**DELEGATIONENS VIKTIGASTE BESLUT 2022**

Delegationen sammanträdde 17 gånger under verksamhetsåret. På sammanträdena under verksamhetsåret behandlades bland annat kommunsektorns arbets- och tjänstekollektivavtal 2022–2025, organiseringen av KT:s utbildningsverksamhet och KT:s ändrade ställning och de arrangemang som detta medför inom förvaltningen, tjänsterna och ekonomin samt inledandet av verksamheten i KT:s företagssektion.

**UTSKOTTET**

Utskottet, som KT:s delegation tillsatt, fattar beslut och ger fullmakter åt enskilda kommuner eller samkommuner att göra lokala tjänste- eller arbetskollektivavtal. År 2022 sammanträdde utskottet 6 gånger för att behandla olika begäranden om bemyndiganden som inkommit.

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

**DELEGATIONEN 1.1.2022–31.12.2022**

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

Delegationens ordförande är **Kirsi-Marja Lievonen**. **Taina Niiranen** är första vice ordförande och **Juha Rostedt** är andra vice ordförande.

ORDINARIE MEDLEM	HEMKOMMUN	PERSONLIG ERSÄTTARE	HEMKOMMUN	PARTI
<b>Rostedt Juha</b> , ordförande i stadsfullmäktige	Lahtis	<b>Jäntti Aleks</b> i, biträdande borgmästare	Tammerfors	Saml
<b>Kattelus Lauri</b> , stadsdirektör	Laitila	<b>Haapanen Jorma</b> , köptjänstdirektör	Kyrkslätt	Saml
<b>Mäkelä Outi</b> , kommundirektör	Nurmijärvi	<b>Hintikka-Varis Sari</b> , kommunfullmäktig	Rautalampi	Saml
<b>Lievonen Kirsi-Marja</b> , personal- och koncerndirektör	Helsingfors	<b>Vainio Eero</b> , stadsdirektör	Reso	SDP
<b>Majalahti Juha</b> , kommundirektör	Eura	<b>Pajari Noora</b> , stadsdirektör	Keuru	SDP
<b>Niiranen Taina</b> , hälso- och välfärdsdirektör	Parkano	<b>Ruhanen Seppo</b> , kommundirektör	Hirvensalmi	C
<b>Kalliokoski Taneli</b> , serviceproduktionschef	Nurmijärvi	<b>Moilanen Riikka</b> , stadsdirektör	Oulainen	C
<b>Koskinen Marko</b> , vice ordförande i stadsfullmäktige	Kitee	<b>Koskela Jari</b> , ordförande i stadsfullmäktige	Kankaanpää	Sannf
<b>Aavakare Eila</b> , ordförande i stadsfullmäktige	Kajana	<b>Lampi Pirjo</b> , stadsfullmäktig	Åbo	Sannf
<b>Huusko Mari</b> , projektchef, fullmäktig	Borgnäs	<b>Nurro Lauri</b> , diplomingenjör	Träskända	Gröna
<b>Heikkinen Pekka</b> , FöM, medlem i koncernsektionen	Tusby	<b>Virtanen Kirsi</b> , stadsfullmäktig	Tusby	VF

**Kommun- och vårdsområdesarbetsgivarna KT:s totala kostnader för hela året 2022 var sammanlagt 9 083 505,58 euro. Intäkterna var 1 531 494,16 euro och 7 552 011,42 euro uppbars i form av betalningsandelar av medlemmarna.**

KT:s bokslut upprättades för tiden 1.1–31.12.2022. Detta är KT:s första bokslut som omfattar ett helt kalenderår, och av denna anledning avviker uppgifterna i jäm-

förelse med året innan. Bokslutet för tiden 1.7–31.12.2021 används som jämförelse.

KT:s verksamhet finansieras med medlemsavgifter som uppbars av medlemmarna. Budgeten för räkenskapsperioden har godkänts 9.12.2021.

Ändringar i intäkter och kostnader beaktas i faktureringen av de medlemsavgiftsandelar som

fastställts i budgeten så att räkenskapsperiodens överskott/underskott är 0,00 euro. Intäkterna och kostnaderna presenteras i bokslutet.

Under räkenskapsperioden grundades stödtjänstbolaget Inservio Oy tillsammans med Kommunförbundet. KT äger 10 aktier i bolaget.





## Resultaträkning

ORDINARIE VERKSAMHET		2022	7/2021–12/2021	
Intäkter		1 531 494,16		694 735,36
Kostnader				
Personalkostnader	-5 623 403,60		-2 323 200,48	
Avskrivningar	-7 763,14		-4 234,44	
Övriga kostnader	-3 452 338,84	-9 083 505,58	-1 364 933,68	-3 692 368,60
Underskott		-7 552 011,42		-2 997 633,24
TILLFÖRDA MEDEL				
Betalningsandelar		7 552 011,42		2 997 633,24
Räkenskapsperiodens överskott/underskott		0,00		0,00



## Balansräkning

### AKTIVA

#### Bestående aktiva

Maskiner och inventarier  
Aktier i ägarintresseföretag

#### Rörliga aktiva

Omsättningstillgångar  
Kortfristiga fordringar  
    Försäljningsfordringar  
    Resultatregleringar  
Kassa och bank

#### Rörliga aktiva totalt

#### AKTIVA TOTALT

31.12.2022

0,00  
10 000,00

35 573,05  
260 945,63  
2 367 456,46  
0,00

2 628 402,09

2 673 975,14

31.12.2021

38 815,87  
0,00

35 862,75  
57 851,40  
785 555,10  
276 784,93

1 120 191,43

1 194 870,05

### PASSIVA

#### Kortfristigt främmande kapital

Kortfristiga lån från finansieringsinstitut  
Leverantörsskulder  
Övriga skulder  
Resultatregleringar  
Främmande kapital totalt

#### PASSIVA TOTALT

1 044 689,04  
407 652,25  
131 259,97  
1 090 373,88  
2 673 975,14

2 673 975,14

0,00  
173 678,90  
111 046,81  
910 144,34  
1 194 870,05

1 194 870,05

## NOTER TILL BOKSLUTET

## Noter till resultaträkningen

INTÄKTER OCH KOSTNADER AV DEN ORDINARIE VERKSAMHETEN	2022	7/2021–12/2021
Helhetsintäkter	9 083 505,58	3 692 368,60
Helhetskostnader	-9 083 505,58	-3 692 368,60
<b>Specifikation av intäkter och kostnader enligt verksamhet</b>		
KT:s byrå		
Serviceersättningar	682 303,07	370 235,49
Övriga verksamhetsintäkter	258 565,53	130 430,65
	940 868,60	500 666,14
Personalkostnader	-5 354 021,66	-2 203 583,99
Avskrivningar	-7 763,14	-4 234,44
Övriga kostnader	-2 889 375,45	-1 282 365,22
	-8 251 160,25	-3 490 183,65
	<b>-7 310 291,65</b>	<b>-3 990 849,79</b>
Delegationen		
Personalkostnader	-119 502,00	-41 156,40
Övriga kostnader	-9 636,23	-3 334,76
	-129 138,23	-44 491,16
Tidskriften Kuntatyöntantaja		
Intäkter	115 625,00	138 165,00
Personalkostnader	-56 187,91	-25 481,87
Övriga kostnader	-77 776,59	-37 155,81
	-18 339,50	75 527,32
Publikationsförsäljning		
Intäkter	156 396,40	31 050,70
Övriga kostnader	-54 194,29	-24 475,72
	102 202,11	6 574,98



Arbetslivsutveckling i kommunsektorn		
Intäkter	318 604,20	132 053,50
Personalkostnader	-76 110,50	-48 959,19
Övriga kostnader	-309 343,20	-119 419,30
	-66 849,60	-36 324,99
SGI Europe		
Intäkter	0,00	27 300,00
Övriga kostnader	-68 476,93	-32 500,00
	-68 476,93	-5 200,00
KT utbildningsverksamhet		
Intäkter	0,00	0,00
Övriga kostnader	-47 667,75	0,00
	-47 667,75	0,00
Finansieringskonton		
Intäkter	0,00	0,00
Kostnader	-13 449,85	0,00
	13 449,85	0,00
<b>TILLFÖRDA MEDEL</b>		
Förskott på betalningsandelar	5 719 454,49	5 576 902,80
Kommunernas betalningsandelar	-7 552 011,42	-5 715 608,08
Tilläggsuppbörd (+)/återbäring (-)	1 832 556,93	138 705,28
<b>AVSKRIVNINGAR</b>	7 763,14	4 234,44
<b>SPECIFIKATION ÖVER PERSONALKOSTNADERNA</b>		
Löner	4 395 995,27	2 096 341,57
Arvoden, delegationen	110 950,00	38 650,00
Arvoden, övriga	84 590,04	49 098,50
Pensionskostnader	770 647,04	332 181,20
Övriga lönebikostnader	128 948,05	47 049,06
Semesterlöner och sjukkostnadsersättningar	132 273,13	240 119,85
	5 623 403,53	2 323 200,48
Personalantalet i medeltal	66	60
<b>REVISION</b>	6 820,00	3 492,00

## Noter till balansräkningen

### OMSÄTTNINGSTILLGÅNGAR

Material och förnödenheter		
Anskaffningsutgift 1.1	35 862,75	35 863,00
Avdrag	-289,70	0,00
Anskaffningsutgift 31.12	35 573,05	35 862,75

### RESULTATREGLERINGAR

Betalningsandelar av kommunerna	1 971 262,21	138 705,28
Extern projektfinansiering	283 489,75	193 778,41
Resultatregleringar rörande personalen	31 127,62	4 698,00
Övriga resultatregleringar	81 576,88	448 373,41
	2 367 456,46	785 555,10

### RESULTATREGLERINGAR

Löner inkl. sociala kostnader	1 053 782,02	820 216,47
Övriga resultatregleringar	36 591,86	89 927,87
	1 090 373,88	910 144,34

### LEASINGANSVAR

Ansvar som förfaller under de följande 12 månaderna

Danske Finance	9 624,68
3step/Nordea	8 635,26
K AutoLeasing	18 953,88
Sammanlagt	37 213,82

Ansvar som förfaller efter 1-5 år

Danske	1 732,85
3step/Nordea	4 593,51
K AutoLeasing	26 749,43
Sammanlagt	33 075,79

### Leasing totalt

**70 289,61**

### HYRESANSVAR

Ansvar som förfaller under de följande 12 månaderna

448 125,94

Ansvar som förfaller efter 1-5 år

0,00

**Under verksamhetsåret var kommunikationen mycket livlig, eftersom förhandlingar fördes nästan hela året. Dessutom förberedde vi riktlinjerna för kommunikationen under året.**

Strategiska riktlinjer utarbetades för KT:s kommunikation för åren 2023–2026. Riktlinjerna för kommunikationen baserar sig på KT:s strategi, som blev färdig 2021. I beredningen hördes KT:s beslutsfattare samt personalen. Riktlinjerna blev färdiga i årsskiftet 2022–2023.

Kommunikationsenheten utökades under sommaren med sakkunniga inom utbildning och kundrelationer för att förstärka den självständiga KT:s verksamhet.

**KOMMUNIKATIONEN SKER VIA MÅNGA KANALER**

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

Liksom tidigare publicerade KT regelbundet nyhetsbrev, cirkulär och information till kontaktpersonerna. Arbetsgivarkunderna har också tillgång till KT Linja, som är en separat e-tjänstportal.

Medierna betjänades genom att pressmeddelanden skickades ut och journalisternas förfrågningar besvarades. På webbplatsen publicerades förutom pressmeddelanden också bland annat nyheter, anvisningar, svar på vanliga frågor, utlåtanden, blogginlägg och videor samt inspelningar av evenemang.

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

**KT-LEHTI**

I början av verksamhetsåret förnyade tidskriften Kuntatyöntäntäjä sitt namn till KT-lehti. Den utkommer sex gånger per år. Tidskriften är avsedd för beslutsfattare, ledning, chefer och anställda inom personalförvaltningen, och den fokuserar på arbetsgivarverksamheten och -intressebevakningen. Artiklarna erbjuder material som stöd för ledarskap och infor-

mation för arbetsgivarbeslut samt lyfter fram god personalledning, chefsarbete och arbetsgivarpolitik.

Tidskriftens upplaga är cirka 6 000 och den postas ut till cirka 4 000 adresser. År 2022 var tidskriftens 49 utgivningsår.

I varje nummer av tidskriften finns det två så kallade kommuncaseartiklar på ett tema som varierar per nummer. Under verksamhetsåret var temana Regionalt samarbete (Kymsote, Kouvola, Fredrikshamn, EKTURVA, Villmanstrand), Utveckling tillsammans (Helsingfors,







Lahtis), Chefens ork (Wiitaunioni, KYS), Arbetet och livet (Päijänne-Tavastlands välfärdsområde, Juuka) och Förändring (Norra Österbottens välfärdsområde, Varkaus).

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 cirka 140 300 enskilda besökare och nästan 250 000 sidladdningar under verksamhetsåret 2022.

#### PUBLIKATIONER

Under verksamhetsåret publicerade KT tryckta avtalsböcker för 2022–2025. En del av dem utkom under verksamhetsåret och en del 2023. Under verksamhetsåret utkom sju av nio finskspråkiga avtalsböcker:

- Allmänt tjänste- och arbetskollektivavtal för kommunsektorn (AKTA) 2022–2025
- Tjänste- och arbetskollektivavtal för kommunsektorns undervisningspersonal (UKTA) 2022–2025
- Tjänste- och arbetskollektivavtal för kommunsektorns tekniska personal (TS) 2022–2025
- Arbetskollektivavtal för kommunsektorns timavlönade personal (TIM-AKA) 2022–2025
- Tjänste- och arbetskollektivavtal för kommunsektorns musiker 2022–2025
- Kollektivavtal för kommunsektorns skådespelare 2022–2025

- Tjänste- och arbetskollektivavtal för läkare (LÄKTA) 2022–2025

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

#### KT SYNLIGT I MEDIERNA

KT hade en omfattande synlighet i medierna 2022, både i nyhetsmedia och i sociala medier. Enligt en extern medieanalys nämndes KT i nyhetsmedia nästan 2 400 gånger i januari–november. På sociala medier nämndes KT nästan 30 000 gånger under året (december 2021–november 2022). Dessa omnämningar skedde nästan enbart på Twitter.

I synligheten på sociala medier fanns det kraftiga toppar i april och september 2022, då patientsäkerhetslagen behandlades i offentligheten. De egentliga förhandlingsresultaten för kommun- och välfärdssektorn väckte ingen stor uppmärksamhet i jämförelse med dessa.

Mediekontaktarna var många, likaså medieträffarna. Totalt 41 egna pressmeddelanden publicerades.

#### INTENSIV UPPFÖLJNING AV AVTALSFÖRHANDLINGARNAS FORTSKRIDANDE PÅ WEBBPLATSEN

Utöver pressmeddelandena publicerades 70 nyheter på webbplatsen kt.fi år 2022. I nyheterna följde man naturligtvis med svängarna i kommunsektorns hårda avtalsförhandlingar samt strejksituationen som ändrades snabbt. Dessutom informerades arbetsgivarna

bland annat om beredningen av välfärdsområdesreformen samt de lagändringar som påverkar dem. Det var ett stort arbete att publicera arbets- och tjänstekollektivavtalen, som trädde i kraft i maj, på webbplatsen, och arbetet fortsatte ännu efter årsskiftet.

I likhet med tidigare år var arbets- och tjänstekollektivavtalen, cirkulären, vanliga frågor och anvisningarna bland det mest använda innehållet på webbplatsen. I anvisningarna och vanliga frågor instruerades arbetsgivarna särskilt angående arbetskonflikter. Innehållen rörande coronan samt ansökan om de nya familjeledigheterna var också populära.

KT:s offentliga webbplats kt.fi hade i genomsnitt nästan 138 000 enskilda besökare per månad. I medeltal besöktes sidorna över 190 000 gånger per månad. Det totala antalet sidladdningar under verksamhetsåret var cirka 8,5 miljoner. Det nya rekordet i antalet besökare på webbplatsen nåddes i januari 2022, då sidorna besöktes över 216 000 gånger.

Under verksamhetsåret inleddes ett utvecklingsprojekt, vars mål är att göra publikationen av arbets- och tjänstekollektivavtalen på webbplatsen smidigare samt att finslipa arbetsprocesserna i anknytning till publicerandet.

#### AKTUELLA BLOGGINLÄGG

KT:s sakkunniga bloggade på webbplatsen minst en gång per månad. Under verksamhetsåret publicerades sammanlagt 14 blogginlägg på webbplatsen, där KT:s sakkunniga i stor utsträckning tog ställning till aktuella



arbetsmarknadsfrågor. Inläggen behandlade bland annat arbetslivsutveckling, avtalen, pensionsberäkningar, vårdsområdesreformen, personalbristen, personaldimensioneringarna och jämlik behandling av personalen.

### **EVENEMANG**

I början av juni deltog KT i Finansierings- och ledarskapsforumet RAFO 2022 med en egen avdelning. KT:s sakkunniga var även i hög grad delaktiga i programmet genom olika anföranden. RAFO 2022 ordnades som ett fysiskt evenemang i Tammerfors.

Kommunsektorns utvecklingsseminarium för samarbete och arbetsliv ordnades traditionellt i Villmanstrand i augusti. Det fanns också möjlighet att delta på distans genom strömning. Seminariet samlar beslutsfattare, personalledning och -experter, chefer, utvecklingsexperter, personalrepresentanter och medlemmar i samarbetskommittéer och utvecklingsgrupper. Seminariet ordnades i samarbete mellan KT, kommunsektorns huvudavtalsorganisationer och Villmanstrand stad. Temat för seminariet var att den finländska vårdsstaten står inför något nytt.

Kommunmarknaden i september samlade återigen branschen till Kommunernas hus efter en paus på två år. En del av programmet strömmades även på nätet. Under två dagar besöktes Kommunernas hus av cirka 6 000 besökare, och dessutom hade cirka 1 200 deltagare anmält sig enbart till webbprogrammet. KT deltog i Kommunmarknaden med en egen avdelning och ordnade ett traditionellt arbetsmarknadsseminarium, en egen tillställning för intressent-

grupperna, 2 informationsinslag på platsen och 10 som strömmades på nätet.

KT:s och huvudavtalsorganisationernas utvecklingssektion och arbetsgrupp för vårdsområdena 2022–2025 ordnade i december ett gemensamt seminarium om undersökning av arbetsförhållanden, där resultaten från de färskaste undersökningarna av arbetsförhållandena inom social- och hälsovårdssektorn och räddningsväsendet behandlades, och det diskuterades vad dessa berättar om arbetsförhållandena och personalens välbefinnande vid övergången till vårdsområdena. Seminariet sändes ut från Kommunernas hus och strömmades öppet på nätet.

Under året ordnade KT i egen regi många olika webinarier som antingen var öppna eller riktade till nätverken. Dessa var bland annat KT-efon till arbetsgivarkunder, Chfsakademins ledarskapscoachningar för chefer samt HR-nätverkets och arbetarskyddschefsnätverkets evenemang.

### **NYHETSBRV OCH INFORMATIONSMEDDELANDEN TILL KONTAKTPERSONERNA**

I KT:s nyhetsbrev framförs aktuella arbetsmarknadsnyheter och det påminns om KT:s utbildningar och evenemang samt om de nyaste artiklarna ur tidskriften KT-lehti. Nyhetsbrevet utkommer ungefär en gång per månad.

Nyhetsbrevet kan fritt beställas. År 2022 utdelades den till cirka 3 200 prenumeranter. Mest läst var juni nyhetsbrev 6/2022, där det berättades om den treåriga avtalsuppgörelsen som kommunsektorn nådde den 8 juni.

KT gav ut 31 cirkulär. Med cirkulären förmedlas aktuell kunskap om avtal och arbetsmarknadsärenden till kommuner och samkommuner. År 2022 nåddes en avtalsuppgörelse, varför antalet cirkulär var avsevärt mycket större än året innan. Cirkulären publiceras på KT:s webbplats och information om utgivningen skickas till dem som beställt meddelandet.

Under året sändes 60 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 800 kontaktpersoner och ersättare för dem.

Totalt 10 HR-info-nyhetsbrev skrevs under verksamhetsåret till medlemmarna i HR-nätverket. Nätverket samlar arbetsgivarnas representanter som utför personalarbete inom kommun- och vårdsområdessektorerna samt samkommuner och vårdsområdesammanslutningar. HR-nätverkets mål är att utveckla personalledning, dela god praxis samt stödja förändringsledning i reformer. År 2022 utdelades nyhetsbrevet till cirka 340 prenumeranter.

Nyhetsbrevet KT informerar arbetarskyddschefer utkom totalt nio gånger. Nyhetsbrevet utdelas sammanlagt till cirka 700 personer. Dessa är kommunernas och samkommunernas arbetarskyddschefer, personer som sköter arbetarskyddschefsuppgifter eller är arbetsgivarrepresentanter som är intresserade av arbetarskydd.

**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 kommun- och vårdssektorn. 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.

**ENKÄTER OCH UNDERSÖKNINGAR SOM GENOMFÖRTS 2022**

- Enkät om bestämmelserna om läkares och tandläkares utvidgade verksamhet (LÄKTA bilagor 3 och 4)
- Enkät om bestämmelserna om läkares och tandläkares utvidgade verksamhet (LÄKTA bilagor 1 och 2)
- Sommarjobbfrågan
- Enkät om yrkesmässig fortbildning för hela personalen inom kommunsektorn 2021
- Sommarjobbenkät till sommarjobbare
- KT:s snabbenkät om effekterna av förbudet mot tillfällig omplacering inom kommunsektorn
- KT:s enkät om kontinuerligt lärande
- Enkät om arbetskraftssituationen för sjukhusläkare och -tandläkare 2022

- Förfrågan rörande studiehandledare och speciallärare i vuxengymnasium
- Förfrågan rörande musiker inom kommunsektorn
- Förfrågan rörande skådespelare inom kommunsektorn
- Aktuellt inom kommunsektorn 2022

**UTREDNINGAR TILL GRUND FÖR UTVECKLING AV AVTALEN**

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.

**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. Med hjälp av lönestatistiken följer KT även de förändringar som sker i kommunsektorns personalstruktur och inkomstutveckling.



**KT:s delegation beslutade 24.2.2022 att inleda utbildningar riktade till medlemsorganisationerna som en egen tjänst inom KT från och med 1.6.2022. Ändringen baserade sig på lagen om anordnande av intressebevakning för kommunerna och välfärdsområdena som arbetsgivare (630/2021), som gjorde KT till ett självständigt offentligrättsligt samfund.**

Genom sin egen utbildningsverksamhet kan KT uppfylla sina mål genom att ännu intensivare samarbeta

och interagera med sina medlemmar. KT bygger ett välfungerande arbetsliv och stöder sina medlemmar i att lyckas som arbetsgivare. Målet med utbildningarna är att stödja medlemmarnas arbetsgivarkompetens.

#### **UTBILDNINGARNA BASERAR SIG PÅ KOMPETENS OCH ERFARENHET**

Förberedelserna inför utbildningarna inleddes stegvis under våren. Enheten Kommunikation och kundrelationer fick ansvaret för planeringen, utvecklandet och

genomförandet av utbildningarna. I maj började två nya anställda hos KT, en utbildningsplanerare och en utbildningskoordinator.

Den 16 juni hölls den första utbildningen om familjeledighetsreformen, och den samlade över 300 deltagare på nätet.

Under sommaren och hösten utstakades vår utbildningstjänst. Utbildningspraxis prövades och utvecklades på basis av erfarenheten.

Utbildningarna baserar sig på KT:s roll om arbetsgivarorganisation för kommunsektorn och välfärdsområdena samt som central arbetsmarknadsorganisation. KT svarar för arbets- och tjänstekollektivavtalsverksamheten och den övriga intressebevakningen inom kommun- och välfärdssektorn.

I utbildningsinnehållet betonas frågor som gäller tillämpning av arbets- och tjänstekollektivavtal, anställningsförhållanden, arbetslivslagstiftning, ledarskap, chefsarbete, personalledning och arbetslivskvalitet och kompetensutveckling. Som utbildare fungerar främst KT:s egna sakkunniga, vars kunskaper baserar sig på arbetslivserfarenhet, lagstiftningsberedning, deltagande i utvecklingsprojekt, undersökningar samt aktiv växelverkan med arbetsgivarna inom branschen.

Utbildningarna är avsedda för arbetsgivarrepresentanter i kommuner, samkommuner, välfärdsområden, välfärdsområdessammanslutningar och företag. Utbildningarna riktar sig till experter, chefer och ledning inom personal- och löneförvaltning och andra sektorer.





KT erbjuder i första hand öppna och gemensamma utbildningar för sina medlemmar, men inom ramen för resurserna är det möjligt att i viss mån även genomföra beställningsutbildningar för medlemsorganisationerna. Experter i bolag som tillhandahåller tjänster inom ekonomiförvaltning och som ägs av medlemsamfundet kan delta i KT:s utbildningar.

### **UTBILDNINGSNYCKELTAL**

I början av året genomfördes en del utbildningar tillsammans med FCG. Från och med juni har KT ordnat sina medlemsutbildningar själv. I juni hölls avtalsinfotillfällen och under hösten genomfördes totalt 43 utbildningar, varav en på svenska. Alla utbildningar var avgiftsfria för kunderna.

Av utbildningarna var 38 webinarier och fyra närvaroutbildningar. En av närvaroutbildningarna hölls som en hybrid i Vasa. För de andra planerade hybridgenomförandena fanns det inte tillräckligt med anmällda för att genomföra närvaroutbildning. Det tekniska genomförandet av de flesta webinarier sköttes av den externa tjänsteleverantör som vunnit konkurrensutsättningen. Största delen av utbildningarna varade i genomsnitt 2–3 timmar, men sex utbildningar varade över fem timmar.

Till utbildningarna anmälde sig 6 379 personer, varav cirka 70 procent deltog.

Sammanlagt 27 av KT:s egna sakkunniga fungerade som utbildare i utbildningarna. Sex personer var

externa utbildare som utbildade i sammanlagt 8,5 timmar. Dessutom deltog sex av KT:s egna sakkunniga i arrangemangen och genomförandet av utbildningarna vid sidan om sina egna arbeten.

Femton inspelningar gjordes av utbildningarna och delades med medlemsorganisationernas representanter som var inloggade i Linja-tjänsten. I Linja sparades även presentationsmaterialet från utbildningarna.

Från och med augusti begärdes respons om utbildningen av deltagarna. Responsen om utbildningen var mycket god. En responsammansättning gjordes av ett urval på 15 utbildningar. Medeltalet i dessa responser var 4,5 på skalan 1–5. Responsprocessen och rapporteringen utvecklas vidare under 2023.

### **NÄTVERKSUTBILDNINGAR**

Utöver utbildningarna ordnades olika aktuella evenemang och informationstillfällen, varav en del var öppna för alla och en del riktade till en viss grupp. KT har flera expertnätverk som regelbundet ordnar evenemang och utbildningar för sina medlemmar. Evenemang ordnades bland annat av HR-nätverket, arbetarskyddschefernas nätverk och olika projekt.

### **EKJ-PROGRAMMET INLEDDES I FÖRNYAD TAPPNING**

Ledarskapscoachningen EKJ för chefer och mellanledning i kommuner, samkommuner och organisationer ägda av kommuner inleddes för sjätte gången efter en paus på två år.

EKJ6 inleddes enligt planerna i maj, och temat för den första delen var Ledning av arbete och människor – kommunarbete i förändring. Den andra coachningsdelen hölls i augusti på temat Resultatinriktat ledarskap – kundorientering i tjänsteprocesserna. Den tredje coachningsdelen ordnades i oktober, och temat för den var Med ny färdkost mot en förändrad verksamhetskultur. Pilotförsöket med det förnyade programmet hade cirka 50 deltagare.

Gruppcoachning infördes som en ny coachningsform. Dessutom infördes personlig respons, reflektion och smågruppssamtal i coachningen. Den organisations-specifika utvecklingsuppgiften som tidigare hade ingått slopades.

Responsen om det förnyade programmet var mycket positiv. Helheten fick vitsordet 4,5 på skalan 1–5 bland dem som gav respons, och 100 procent rekommenderade den.

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.

*Alla KT:s utbildningar och evenemang på  
KT:s webbplats >*

**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 webbplatsen och utbildar genom egna utbildningar och aktuella webinarier.**

Under verksamhetsåret användes flera e-postadresser för rådgivning, via vilka svar gavs på över 8 000 servicefrågningar. Per e-post betjänade KT cirka 500 olika organisationer och över 2 000 enskilda mottagare.

Av frågningarna per e-post gällde 80 procent anställningsförhållanden samt tillämpning av olika arbets- och tjänstekollektivavtal. Flest frågor som krävde rådgivning skickades till e-postservicen inom AKTA och UKTA.



Merparten av de aktörer som tog kontakt via e-post var kommunorganisationer, men bland mottagarna fanns det också företag inom privata sektorn, till exempel inom ekonomi- och personalförvaltning. Förfrågningar per e-post mottas och skickas jämnt fördelat över hela året. Augusti var den livligaste månaden 2022 och juli var den lugnaste.

### **UTBILDNING OCH ANVISNINGAR OM RÅDGIVNINGSBEHOVET**

Kontakterna via e-post övervakas 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.

### **FÖRDELNINGEN AV ANTALET E-POSTFÖRFRÅGNINGAR**

År 2022 betjänade KT cirka 500 olika organisationer och över 2 000 enskilda mottagare per e-post. Sammanlagt skickades över 8 000 e-postsvar.

KT:s e-postadresser år 2022 var följande:

- **kvtes@kt.fi:** På denna adress besvaras tolkningsfrågor gällande det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA). Till e-postservicen 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 (LÄKTA) 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.
- **koulutus@kt.fi** Via denna e-postservice besvaras frågor om KT:s utbildningar.
- **yrikykset@kt.fi** Via denna e-postservice besvaras frågor om KT:s medlemsföretag.

**Kommunsektorn har totalt sju olika avtalsområden. Dessa avtal omfattar alla löntagare inom kommuner och samkommuner samt välfärdsområden och välfärdsområdessammanslutningar.**

#### KOMMUNSEKTORN AVTAL

Avtalen som ska följas inom kommunsektorn är:

- Allmänt tjänste- och arbetskollektivavtal för kommunsektorn (AKTA)
- Tjänste- och arbetskollektivavtal för kommunsektorns undervisningspersonal (UKTA)
- Tjänste- och arbetskollektivavtal för kommunsektorns tekniska personal (TS)
- Tjänste- och arbetskollektivavtal för läkare (LÄKTA)
- Arbetskollektivavtal för kommunsektorns timavlönade personal (TIM-AKA)
- Tjänste- och arbetskollektivavtal för kommunsektorns musiker
- Kollektivavtal för kommunsektorns skådespelare

AKTA omfattar cirka 124 000 löntagare. De största yrkesgrupperna är barnskötare inom småbarnspedagogik, skolgångshandledare, barnskötare, byråsekreterare, anstaltsvårdare, familjedagvårdare, anställda inom matservice, städare, lantbruksavbytare, skolgångsbiträden och biblioteksfunktionärer.

UKTA omfattar cirka 82 200 lärare. Merparten av lärarna, dvs. cirka 47 100, arbetade i grundskolan. I gymnasierna arbetade 6 400 lärare. I yrkesläroanstalter arbetade cirka 9 600 lärare. Lärarna inom småbarnspedagogik var 16 700 till antalet.

## AVTAL OCH LAGSTIFTNING

Under verksamhetsåret omfattades 24 000 löntagare av TS. Avtalets största yrkesgrupp var brand- och räddningsväsendets personal. Andra yrkesgrupper är bland annat fastighetsskötare, byggmästare och ingenjörer.

LÄKTA omfattade 17 700 läkare som arbetar inom välfärdssektorn. Av dem arbetade 10 400 på sjukhus och 4 200 i hälsovårdscentraler. Tandläkarna var 2 600 och veterinärerna cirka 500.

TIM-AKA omfattade 4 700 arbetstagare. Timlöner används bland annat i byggnads- och installationsarbeten, underhålls- och rengöringsarbeten på gator samt park- och trädgårdsbranschens uppgifter.

På musiker och kapellmästare som arbetar i stadsorkestrar tillämpas tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorns musiker. Avtalet för musiker omfattar cirka 700 löntagare. Kollektivavtalet för skådespelare omfattar cirka 120 skådespelare som arbetar vid stadsteatrarna.





**Förhandlingarna om avtalsuppgörelsen 2022–2055 inleddes i januari. Förhandlings- och avtalssystemet hade förnyats i september 2021, och detta påverkade förhandlingarna. I stället för tidigare fem uppgörelser förhandlade man nu inom sex stora avtalsområden. De frågor som förhandlades var fler till antalet och mer omfattande än någonsin tidigare i kommunsektorns arbetsmarknadshistoria.**

På hösten 2021 överfördes personalen inom social- och hälsovårdssektorn, som hade omfattats av det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorn (AKTA), till Arbets- och tjänstekollektivavtalet för social- och hälsovårdssektorn (SH-avtalet). Ändringar i avtalssystemet medförde även överföringen av lärare inom småbarnspedagogik från AKTA till Tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorns undervisningspersonal (UKTA).

I förhandlingarna förberedde vi oss för att då välfärdsområdesreformen genomförs i början av 2023 börjar välfärdsområdena tillämpa tjänste- och arbetskollektivavtalet för läkare (LÄKTA) och SH-avtalet, för vilket man förhandlade fram löne- och arbetstidsystem som ska tillämpas i välfärdsområdena. Under verksamhetsåret inleddes även förhandlingar om ett allmänt tjänste- och arbetskollektivavtal för välfärdssektorns (VÄLKA) personal inom förvaltning, kontors- och stödtjänster.

I och med genomförandet av välfärdsområdesreformen kvarstår det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorn och UKTA som avtal som tillämpas inom kommunsektorn. Under förra avtals-



Bild: STT Lehtikuvva, Markku Ulander

omgången kom man överens om att det nya Tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorns tekniska personal (TS) fortsättningsvis ska tillämpas inom kommunsektorn.

Den nya KT-lagen möjliggjorde att KT kan ha en företagssektion för de organisationer som kommunerna och välfärdsområdena äger. Företagssektorns kollektivavtal lyder under sektionen. Under verksamhetsåret förhandlade man även om dessa avtal.

### FRÅN FÖRHANDLINGAR TILL FÖRLIKNINGSFÖRFARANDE

Förhandlingarna leddes och koordinerades av en huvudförhandlingsgrupp, där KT:s och huvudavtalsorganisationernas huvudförhandlare var representerade. Huvudförhandlingsgruppen hade över tjugo förhandlingsgrupper under sig.

KT var tvungen att avbryta förhandlingarna i slutet av februari då meningsskiljaktigheterna om lönejusteringarna var för stora och det saknades förutsättningar för att fortsätta förhandlingarna. KT avslutade dock inte förhandlingarna då, utan man övergick till förlikningsförfarande i förhandlingarna i början av mars,

då huvudavtalsorganisationen Sote rf lämnade in ett meddelande om strejk.

Riksförlikningsmannen lämnade ett förlikningsförslag i slutet av mars. Alla kommunsektorns huvudavtalsorganisationer förkastade förslaget den 29 mars, men KT skulle ha varit beredd att godkänna riksförlikningsmannens förslag. Förlikningsförslaget skulle ha varit ett tillräckligt kompromissförslag, även om det inte till alla delar var i enlighet med KT:s mål.

### OMFATTANDE ARBETSKONFLIKTER UNDER VÅREN

Avtalsförhandlingarna som inleddes i januari avbröts på våren då organisationerna inom social- och hälsovårdsbranschen inledde omfattande stridsåtgärder i mars. Strejkerna spred sig runtom i Finland och inom hela kommunsektorn. De riktade sig särskilt till sjukvårdsdistrikten och de stora städerna.

Strejker hölls sammanlagt vid sex tidpunkter och de utlystes av JHL, Jyty, Tehy, Super och FOSU. Till exempel i vårdbranschens strejk som inleddes den 1 april deltog totalt sex sjukvårdsdistrikt och dessutom KT:s företagsmedlemmar inom social- och hälsovårdsbranschen.

### FÖRLIKNINGSNÄMNDEN SÖKTE EN LÖSNING I APRIL

Förlikningsnämnden inledde sitt arbete den 10 april. Arbetsministern hade utsett tre representanter med arbetsgivar- och löntagarbakgrund samt tre opartiska personer till förlikningsnämnden. Nämnden arbetade intensivt i ungefär en månad. KT hördes flera gånger av nämnden och försåg nämnden med det bakgrundsmaterial som begärdes.



Förlikningsnämnden lämnade ett förlikningsförslag den 10 maj, vilken KT:s delegation godkände den 11 maj. Av organisationerna var FOSU och JAU beredda att godkänna det, men Sote rf förkastade förslaget. Av dess medlemsförbund skulle Suomen pelastusalan ammattilaiset SPAL ry (Finlands brandmannaförbund) ha godkänt förslaget.

KT:s delegation hade befullmäktigat KT:s förhandlare att förhandla fram ett separat avtal med FOSU och JAU. Målet var att få den största delen av kommunsektorns personal att omfattas av arbetsfred och säkerställa tjänsterna.

KT förhandlade fram ett separat avtal som utgick från förlikningsnämndens förlikningsförslag, som FOSU och JAU tidigare hade godkänt. I förhandlingarna eftersträvade KT hela tiden en lösning, vars kostnadseffekt ändå måste hållas inom de ekonomiska ramar som KT:s delegation hade gett fullmakt för.

### **ARBETSFRED I EN DEL AV KOMMUNSEKTORN I JUNI**

Kommunsektorn fick delvis arbetsfred den 8 juni, då KT, Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU och Offentliga sektorns union JAU nådde en överenskommelse om avtalsuppgörelsen 2022–2025. I uppgörelsen ingick ett utvecklingsprogram för lönesystemen 2023–2027.

Avtalsuppgörelsen 2022–2025 baserar sig på förlikningsnämndens förlikningsförslag som KT, FOSU och JAU godkände i maj.

Sote rf förblev ännu utanför avtalsuppgörelsen i juni. På grund av jämlik och rättvis behandling av personalen tillämpades avtalshöjningarna på alla arbetstagare inom kommunsektorn från och med den 1 juni.

### **NYA STREJKER FÖRBEREDES PÅ HÖSTEN**

På hösten började Sote rf återigen förbereda strejker och massuppsägningar som riktade sig till intensivvården och äldreomsorgen, utan strejkbegränsande skyddsarbete. Redan från och med våren hade KT föreslagit revidering av patientsäkerhetslagen, så att Sote rf:s åtgärder inte skulle äventyra patienters liv och hälsa.

Medborgarna stödde också en begränsning av stridsåtgärderna, eftersom den barometer som KT beställt av Taloustutkimus gav stöd för begränsning av strejker i situationer där patienternas liv och hälsa hotas. Finlands regering beredde också patientsäkerhetslagen i enlighet med KT:s mål.

Förhandlingarna med social- och hälsovårdsbranschens organisationer hade överförts att ledas av riksförlikningsmannen efter att Tehy och Super lämnade sitt första meddelande om stridsåtgärder den 18 augusti. Tehy och Super försökte inleda flera strejker riktade mot intensivvården, men de kunde hindras genom tillfälliga säkringsåtgärder. Slutligen genomförde Tehy en strejk och Super en strejk inom vårdbranschen före förlikningsuppgörelsen på hösten. Dessa gällde hemvården, och inte intensivvården.

### **EN UPPGÖRELSE FÖR SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDSBRANSCHEN I OKTOBER**

Den 3 oktober godkände KT och Sote rf riksförlikningsman Anu Sajavaaras förlikningsförslag för arbetstvisterna. Således började den treåriga arbetsfreden även omfatta Sote rf. Uppgörelsen avslutade omedelbart de pågående stridsåtgärderna och de nya som förbereddes.

Förlikningsförslaget som KT och Sote rf godkände den 3 oktober och kommunsektorns avtalsuppgörelse 2022–2025 som godkändes den 8 juni höjer lönerna med i genomsnitt 13 procent under avtalsperioden för den personal som omfattas av SH-avtalet.

I uppgörelsen avtalade man även om hur lönerna för de arbetstagare som hör till SH-avtalet ska harmoniseras i de nya välfärdsområdena och välfärdsområdessammanslutningarna. Lagstiftningen förutsätter att lönerna inom välfärdsområdena harmoniseras i varje fall och detta medför kostnader för arbetsgivarna.

I avtalet kom man även överens om en systematisk uppföljning av vårdarnas och chefernas arbetsförhållanden och arbetsförmåga under åren 2022–2025. I SH-avtalet kom man överens om en ändring, enligt vilken de som arbetar inom allmän arbetstid fick möjlighet att hålla sin matpaus på arbetstid under arbetsskiftet. I uppgörelsen ingick även ett engångsarvode som betalas till coronavårdarna 2023.

**Kommun- och vårdssektorn har en treårig avtalsuppgörelse som gäller 2022–2025. I avtalsuppgörelsen ingår även ett separat femårigt program för utveckling av lönesystemen inom kommun- och vårdssektorn under åren 2023–2027.**

Målet med programmet för utveckling av lönesystemen är att förbättra konkurrenskraften hos arbetsplatserna inom kommun- och vårdssektorn, tillgången på personal, arbetslivskvaliteten och effektiviteten i tjänsteproduktionen genom att förnya lönesystemen. Programmet genomförs i huvudsak genom lokala avtal och lokala justeringspottar.

Avtalsperioden för tjänste- och arbetskollektivavtalen är 1.5.2022–30.4.2025. I enlighet med avtalsuppgörelsen verkställs avtalsenliga höjningar 2022, 2023 och 2024. Förhandlingarna ledde till många textändringar i bestämmelserna i tjänste- och arbetskollektivavtalen.

Avtalen inom kommun- och vårdssektorn fick sin slutliga form i mars 2023 då ett förhandlingsresultat uppnåddes om den så kallade stupstocksskrivningen som ingick i avtalsuppgörelsen 2022–2025 samt om ett allmänt tjänste- och arbetskollektivavtal för vårdssektorn 2023–2025 (VÄLKA).

#### ARBETSKRAFTSKOSTNADER 2022

Under verksamhetsåret 2022 genomfördes en allmän höjning inom alla avtalsområden den 1 juni och en centraliserad justeringspott den 1 oktober. Avtalshöjningarna och -ändringarna 2022 ökade kostnaderna med 1,76 procent för kommun- och vårdssektorn i jämförelse med genomsnittet året innan. I euro inne-

bar detta en kostnadsökning på cirka 183 miljoner euro inom kommunsektorn och cirka 209 miljoner euro inom vårdssektorn.

Följande ändringar påverkade ökningen av arbetskraftskostnaderna under verksamhetsåret:

- Under verksamhetsåret höjdes lönerna inom båda sektorerna 1.6 med en allmän höjning på 46 euro, dock minst 2,0 procent.

- Av den centraliserade justeringspotten 1.10 användes 0,03 procent till genomförandet av familjedighetsreformen inom alla avtalsområden.
- I oktober utbetalades en centraliserad justeringspott på 0,5 procent, vars användning avtalades per avtalsområde.

#### ARBETSKRAFTSKOSTNADER 2023 OCH 2024

I enlighet med avtalsuppgörelsen 2022–2025 genomförs 2023 en allmän höjning från och med den 1 juni,



en lokal justeringspott och en lokal pott i enlighet med programmet för utveckling av lönesättningen. Kostnaderna ökar med 4,85 procent inom kommunsektorn, dvs. cirka 513 miljoner euro i jämförelse med genomsnittet 2022. De motsvarande talen inom välfärdssektorn är 6,13 procent och cirka 740 miljoner euro. De avtalade engångsarvodena höjer kostnaderna inom kommunsektorn med cirka 129 miljoner euro, vilket även innehåller extra engångsarvoden för personalen inom småbarnspedagogiken. Inom välfärdssektorn kostar engångsarvodena cirka 130 miljoner euro.

Från och med den 1 februari 2024 genomförs en centraliserad pott i enlighet med löneutvecklingsprogrammet. Dessutom har man avtalat om en allmän höjning, en lokal pott och en lokal pott i enlighet med löneutvecklingsprogrammet som verkställs den 1 juni. År 2024 ökar kostnaderna inom kommunsektorn med 2,99 procent, dvs. cirka 331 miljoner euro i jämförelse med genomsnittet året innan. Inom välfärdssektorn ökar kostnaderna med 4,15 procent, dvs. cirka 531 miljoner euro.

### **FAMILJELEDIGHETSREFORMEN IMPLEMENTERADES I AVTALEN**

Familjeledighetsreformen implementerades i tjänste- och arbetskollektivavtalen 2022–2025. De ändringar som lagstiftningen förutsätter förhandlades in i avtalsbestämmelserna. Reformen genomfördes på samma sätt i alla avtal. Enligt familjeledighetsreformen som genomfördes i augusti gavs båda föräldrarna en lika lång avlönad ledighet efter barnets födelse. Familjeledighetsreformen som genomförts i lag-

stiftningen och i tjänste- och arbetskollektivavtalen ökar behoven av vikarier och olika arbetsarrangemang.

### **FÖRSÖK MED ETT NIVÅLÖNESYSTEM AVTALADES**

I avtalsuppgörelsen avtalade man om simulerings- och försöksbestämmelser om ett nivålönesystem (AKTA 2022–2025 bilaga 19). En revidering av lönesystemet har beretts redan i flera år i KT:s och organisationernas gemensamma arbetsgrupp som tillsätts per avtalsperiod. Medlen för programmet för utveckling av lönesystemen 2023–2027 är delvis bundna till en revidering av lönesystemen.

Försöken genomförs från oktober 2022 till november 2023. Med tillstånd av AKTA-lönearbetsgruppen hade arbetsgivarna möjlighet att gå med i testningen av hur lönesystemet fungerar genom simulering och försök i en genuin miljö. Själva försöket förutsatte ett lokalt avtal.

Det nya lönesystemet är avsett att ersätta det nuvarande systemet som baserar sig på uppgiftsrelaterade löner och utvärdering av arbetets svårighetsgrad. I nivålönesystemet fastställs nivålönen på basis av det kunnande och ansvar (KA) som krävs i arbetet i enlighet med de nivåer som fastställts för lönepunkterna.

I programmet för utveckling av lönesystemen planeras ett nytt lönesystem förutom för det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorn (AKTA), även för den del i Tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorns undervisningspersonal (UKTA) som gäller småbarnspedagogik, Arbets- och tjänste-

kollektivavtalet för social- och hälsovårdssektorn (SH-avtalet) samt med tillämpning på Tjänste- och arbetskollektivavtalet för läkare (LÅKTA) och det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för välfärdssektorn (VÅLKA).

### **FAMILJEDAGVÅRDARNA BLEV MÅNADSAVLÖNADE**

I avtalsuppgörelsen 2022–2025 kom man överens om en förnyelse av lönesättningen för familjedagvårdare som arbetar i eget hem. Familjedagvårdarna blev månadsavlönade enligt AKTA från början av oktober 2022. Under följande avtalsperiod överförs familjedagvårdarna till personalen inom småbarnspedagogik i AKTA.

### **LÄKARNAS LÖNESYSTEM FÖRNYAS**

I tjänste- och arbetskollektivavtalet för läkare 2022–2025 ingår revideringar av lönesystemen. Under avtalsperioden ersätts hälsovårdscentralläkarnas åtgärdssystem med ett prestationslönesystem. Det blir också ändringar i systemet med åtgärdsarvoden för tandläkare. I veterinärernas jourssystem höjs jourersättningarna.

Bestämmelserna om läkarnas vilotid förnyades. De nya bestämmelserna förhandlades fram redan under förra avtalsomgången, men de har utvecklats i avtalet 2022–2025 på basis av de erfarenheter som erhållits.

### **ÄNDRINGAR I PERIODARBETSTID**

Den största ändringen i AKTA 2022–2025 gäller periodarbetstid, för vilken förhandlingarna ledde till tidsbestämda bestämmelser. Från mitten av september 2022 har det varit möjligt att ordna periodarbete i perioder



på sex veckor. Arbetsgivaren har fyra möjligheter att välja mellan vad gäller längden på perioden.

Det har avtalats att söckenhelger kan ges i ledig tid med vissa begränsningar, ifall perioder på sex veckor används. Begränsningar infördes i direktionens rätten i fråga om hur söckenhelger planeras. Målet är att ledigheterna ska ges som hela lediga dagar.

### **MÅNGA ÄNDRINGAR I AVTALSBESTÄMMELSERNA INOM UNDERVISNINGSEKTORN**

Många ändringar förhandlades fram i avtalsbestämmelserna i tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorns undervisningspersonal 2022–2025 (UKTA). Ändringar infördes i alla avtalsbilagorna. Målet är att öka jämlikheten i olika personalgruppers anställningsvillkor och samtidigt att få en större flexibilitet i avtalsbestämmelserna.

Anställningsvillkoren för ambulerande lärare i grundskolan och gymnasiet och lärare i bisyssla i yrkesläro-

anstalter harmoniserades i förhållande till de andra lärargrupperna. Ändringar gjordes också i arbetstidsbestämmelserna för lärare i medborgarinstitut. Arbetstidsbestämmelserna för lärare och speciallärare blev flexibla. Lönegrunderna för rektorer i grundskolan förnyades.

Ändringar förhandlades också fram i anställningsvillkoren för ambulerande lärare. Förhandlingsparterna förebygger likabehandlingsproblem tillsammans.

### **ALLMÄNNA ANVISNINGAR FÖR DISTANSARBETE**

Arbetets bundenhet och resande i anknytning till arbete utreddes i en arbetsgrupp. Som en del av avtalsuppgörelsen 2022–2025 utarbetade KT och organisationerna gemensamma anvisningar för distansarbete. I anvisningar avtalade man bland annat om tolkningar rörande resor, som till exempel vad som är arbetstid och vilka resor som ersätts.

### **VI UTVECKLAR ARBETSLIVET MED ETT GEMENSAMT PROGRAM**

I avtalsuppgörelsen 2022–2025 avtalade man också om arbetslivsutveckling inom kommun- och vårdssektorn. Genom ett utvecklingsprogram som KT och huvudavtalsorganisationerna finansierar gemensamt förstärks långsiktig arbetslivsutveckling och ökas sektorernas attraktionskraft.

Målet med utvecklandet av arbetslivet är att stödja förnyelse av verksamhetssätten och gemensam utveckling. Vi vill också synliggöra det goda offentliga arbetet och utvecklandet av det. Från början av 2023 är serviceteamet för arbetslivsutveckling permanent och KT:s och organisationernas gemensamma resurs för utvecklingsverksamhet.

Den gemensamma riksomfattande utvecklingsverksamheten koordineras av arbetsgruppen för arbetslivsutveckling Tekry. Utvecklingssektioner inrättades både för kommunsektorn och vårdssektorn för att bereda utvecklingsåtgärder och stödja genomförandet av dem. I sektionerna ingår representanter från kommunernas och vårdsområdenas ledning.

**För avtalsperioden 2022–2025 avtalades flera avtalsområdesvisa arbetsgrupper. I dessa utvecklas löne- och arbetstidssystemen samt andra anställningsvillkor.**

Nivålönesystemet utvecklas fortsättningsvis i AKTA-arbetsgruppen. Arbetsgruppen följer upp införandet av simulerings- och försöksbestämmelserna hos arbetsgivarna och gör behövliga ändringar i systemet.



Till uppdraget hör också att eventuellt ändra bestämmelserna om lönesättningsystemet, arbetserfarenhetstillägget och det individuella tillägget.

För avtalsperioden tillsattes även en arbetsgrupp med uppgift att kartlägga yrkesbenämningarna inom AKTA och göra dem könsneutrala i mån av möjlighet.

För läkarnas tjänste- och arbetskollektivavtal avtalades flera arbetsgrupper med uppgift att vidareutveckla löne- och arbetstidsbestämmelserna samt följa upp bland annat införandet av de nya prestationslönebestämmelserna för hälsovårdscentralläkarna och effekterna av ändringarna i systemet med åtgärdsarvoden för tandläkare. Under avtalsperioden utvecklas även veterinärernas lönesystem.

Beträffande Tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorns undervisningspersonal (UKTA) tillsattes arbetsgrupper där det förhandlas bland annat om ett nytt lönesystem för undervisningspersonalen inom småbarnspedagogik som ska ersätta systemet som baserar sig på utvärdering av arbetets svårighetsgrad. Anställningsvillkoren för lärare i gymnasier och vuxengymnasier utvecklas i en separat arbetsgrupp.

I Tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorns tekniska personal (TS) kom man överens om en arbetsgrupp som ska kartlägga ett arbetstidssystem för brand- och räddningsverket som avses betjäna brand- och räddningsverkens olika behov i arbetstidsarrangemangen.

**Om det uppstår lokala meningsskiljaktigheter om tolkning eller tillämpning av tjänste- och arbetskollektivavtals bestämmelser förs lokala förhandlingar om dem mellan den lokala arbetsgivarens och huvudavtalsorganisationens representanter.**

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.

**ANTALET CENTRALA FÖRHANDLINGAR VARIERAR**

År 2022 lämnades 86 begäranden om central förhandling till KT, vilket är 65 begäranden färre än året innan, men på samma nivå som år 2020. En central förhandling kan resultera i en enhällig lösning, en kompromiss från båda 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 10 domstolsärenden, vilket var avsevärt färre än året innan, men på samma nivå som 2020.

**DOMSTOLSBESLUT 2022**

**Arbetsdomstolen avslag FOSU:s talan om ändring av uppgifter till väsentligt mer krävande**

I sin dom av den 25 november 2022 avslag arbetsdomstolen den talan som FOSU hade väckt mot Essote och KT. Ärendet avgjordes i enlighet med KT:s ståndpunkt. Enligt arbetsdomstolen hade Essote inte handlat i strid med det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorn (AKTA) då lönen för en tjänsteinnehavare hos Essote inte höjdes i samband med ändringar i uppgiften. Betydelsen av det lokala systemet med utvärdering av arbetets svårighetsgrad framhävdes i avgörandet.

I fallet hade Etelä-Savon sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymä Essote (samkommunen för social- och hälsovårdstjänster i Södra Savolax) inte höjt den uppgiftsrelaterade lönen för en tjänsteinnehavare då tjänsteinnehavarens uppgifter ändrades från patientombudsman till social- och patientombudsman.

Enligt KT och Essote hade arbetet i viss mån blivit mer krävande, men ändringen innebar inte att arbetets svårighetsgrad skulle ha ändrats väsentligt på det sätt som avses i AKTA.

Det lokala utvärderingssystemet var i enlighet med lönebestämmelserna i AKTA i det ifrågasatt fallet. Utvärderingen av svårighetsgraden på de ändrade uppgifterna visade dessutom att den nya uppgiftshelheten var på samma lokala svårighetsgrad som innan



ändringen. Detta visade klart på att det inte hade skett någon väsentlig ändring i arbetets svårighetsgrad.

I sin helhetsbedömning kom arbetsdomstolen till att Essote inte kan bevisas ha brutit mot bestämmelsen i 10 § i lönekapitlet i AKTA. Således hade inte heller KT försummat sin tillsynsskyldighet. FOSU:s talan avslogs och FOSU åläggs att ersätta KT:s och Essotes rättegångskostnader. Domen var enhällig.

### **BÖTER TILL ORGANISATIONER FÖR OLAGLIGA STRIDSÅTGÄRDER**

Under verksamhetsåret meddelade arbetsdomstolen flera domar om de olagliga stridsåtgärder som organisationerna vidtog hösten 2021.

#### **Olagliga stridsåtgärder i Norra Österbotten och Päijänne-Tavastland**

Tehys fackavdelning i Norra Österbottens sjukvårdsdistrikt och SuPers 12 lokala fackavdelningar införde förbud mot övertid och skiftbyte på arbetsplatserna i Norra Österbottens sjukvårdsdistrikt 13–28.9.2021. I stridsåtgärderna deltog cirka 3 222 Tehy-medlemmar och 311 medlemmar i SuPers fackavdelningar. Orsaken till förbudet mot övertid och skiftbyte var arbetstagarernas missnöje med arbetsgivarens beslut om att inte genast höja och förhandla om höjning av uttryckningspenningen och ersättningar för interna inhopps efter att utbetalningen av de tidsbestämda ersättningarna för sommarperioden hade upphört.

På arbetsplatserna i Päijänne-Tavastlands välfärdssamkommun infördes förbud mot övertid och skiftbyte

21.9.2021, och i det deltog medlemmar i Tehys fackavdelning i Päijänne-Tavastlands välfärdssamkommun och SuPers fackavdelning i Lahtis.

Målet med stridsåtgärderna var att utöva påtryckning på arbetsgivaren att höja de ersättningar som betalas till social- och hälsovårdspersonalen för flexibilitet med arbetsskiften, såsom utryckningspenning.

Både i Norra Österbottens sjukvårdsdistrikt och i Päijänne-Tavastlands välfärdssamkommun var stridsåtgärderna olagliga, eftersom de gällde arbets- och tjänstekollektivavtalet under arbetsfred. Arbetsdomstolen dömde Tehys och SuPers lokala fackavdelningar, som hade vidtagit stridsåtgärderna, till böter för brott mot arbetsfredsplikten.

Dessutom ansåg arbetsdomstolen att Tehy rf, SuPer rf och Sote rf inte hade vidtagit tillräckliga tillsynsåtgärder med anledning av de olagliga stridsåtgärderna och dömde organisationerna att betala böter för försummelse av sin tillsynsskyldighet i enlighet med kollektivavtalslagen. Organisationerna dömdes också att solidariskt ersätta KT:s rättegångskostnader i båda ärendena.

#### **Olaglig arbetskonflikt vid HST**

Helsingin raidetyöntekijät JHL ry ordnade en åsiktsyttring vid HST 7.9.2021, i vilken timavlönade arbetstagare deltog. En annan stridsåtgärd vidtog Raitio- ja Metrohenkilökunnan yhdistys JHL ry och Helsingin raide-työntekijät JHL ry genom att ordna en strejk 16–18.9.2021, i vilken totalt 365 arbetstagare deltog. Orsaken till åsiktsyttringen och strejken var den besvikelse som

medlemmarna upplevt angående hur HST:s bolagisering behandlades med personalen. Samarbetsförhandlingarna upplevdes som bristfälliga.

Arbetsdomstolen konstaterade att stridsåtgärderna var olagliga. Genom stridsåtgärderna demonstrerade JHL:s lokalavdelningar mot arbetsgivarens beslut som omfattas av dennes direktions- och affärsledningsrätt. På grundval av etablerad rättspraxis åtnjuter även arbetsgivarens affärsledningsbeslut arbetsfredsskydd via bestämmelsen om direktionsrätt. Genom stridsåtgärderna försökte man utöva påtryckning på arbetsgivaren i ett ärende som hör till arbetsgivarens direktionrätt och affärsledningsrätt.

Böter utdömdes till organisationerna och deras underföreningar. Organisationerna dömdes också att solidariskt ersätta KT:s rättegångskostnader.

#### **Olaglig arbetskonflikt vid Åbo universitetscentralsjukhus**

Tehy och SuPer och deras lokala fackavdelningar vid Åbo universitetscentralsjukhus fick under verksamhetsåret en dom för det olagliga förbud mot övertid och skiftbyte som de införde i september 2021. Sote rf tilldömdes också böter.

Arbetsdomstolen dömde Tehy och SuPer samt förhandlingsorganisationen Sote rf att betala böter för försummelse av tillsynsskyldigheten som baserar sig på kollektivavtalslagen. Tehy dömdes att betala förhöjda böter.



## Under verksamhetsåret trädde ett flertal betydande lagändringar i kraft.

### FAMILJELEDIGHETERNA FÖRNYADES

Lagändringarna som gällde familjeledigheterna trädde i kraft den 1 augusti. Efter reformen finns det inte längre moderskaps- och faderskapsledighet. Den grävda föräldern fick rätt till graviditetspenning i 40 dagar. Efter lagändringarna har båda föräldrarna rätt till föräldraledighet, 160 dagpenningdagar, varav högst 63 dagar kan överföras till den andra föräldern. Dagpenningdagarna kan också delas i flera perioder. I familjeledigheterna tas det större hänsyn till mångfalden av familjer än tidigare. De ändringar som familjeledighetsreformen krävde förhandlades fram i kommun- och vårdssektorns tjänste- och arbetskollektivavtal 2022–2025.

### TEMPORÄR 48 A § I LAGEN OM SMITTSAMMA SJUKDOMAR FÖR SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDSUPPGIFTER

I alla uppgifter inom social- och hälsovårdstjänsterna tillämpades 48 a § i lagen om smittsamma sjukdomar under verksamhetsåret. Den tillämpades på uppgifter som var förknippade med smittrisk till följd av närkontakt med sådana klienter eller patienter för vilka sjukdomen covid-19 riskerade att få allvarliga konsekvenser. Bestämmelsen upphörde att gälla den 31 december.

### NY PERSONALDIMENSIONERING

Lagändringar om personaldimensionering i barnskyddslagen samt i lagen om elev- och studerandevård trädde i kraft den 1 januari. Till barnskyddslagen

fogades en bestämmelse enligt vilken en socialarbetare som ansvarar för barnets angelägenheter får ha högst 30 barn som sina klienter. Detta maximalaantal tillämpas från och med den 1 januari 2024.

En lagändring om personaldimensionering i lagen om elev- och studerandevård trädde i kraft den 1 augusti. Inom psykolog- och kuratorstjänster får det finnas högst 670 studerande per kurator och högst 780 stude-

rande per psykolog. Dimensioneringen gäller kuratorer och psykologer inom studerandevården i den grundläggande utbildningen och i andra stadiets utbildning. Utöver detta preciserades behörighetskraven för kuratorer.

### ARBETSKRAFTSSERVICEN FÖRNYADES

Den nordiska modellen för arbetskraftsservice trädde i kraft den 2 maj. Syftet med modellen är att höja



sysselsättningsgraden, öka antalet sysselsättnings-tjänster och förbättra kvaliteten på dem. Avsikten är att stärka samarbetet mellan arbetskraftsservicens experter och arbetssökande. En expert inom arbetskraftsservicen ska ännu bättre än tidigare fördjupa sig i kundens situation.

Den nya modellen för arbetskraftsservice är endast en del av totalreformen av sysselsättningstjänsterna. Genomförandet av den skapar förutsättningar för en smidig överföring av arbetskraftsservicen från staten till kommunerna i början av 2025.

#### **ARBETSVILLKORSDIREKTIVET MEDFÖRDE ÄNDRINGAR I ARBETSLAGSTIFTNINGEN**

EU:s direktiv om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor, dvs. arbetsvillkorsdirektivet, medförde ändringar i vår nationella arbetslagstiftning. Lagändringarna som i huvudsak gjordes i arbetsavtalslagen, arbetstidslagen och lagen om kommunala tjänsteinnehavare trädde i kraft den 1 augusti. Ändringar gjordes bland annat i löntagarnas rätt till information och villkoren för dem som arbetar i varierande arbetstid.

#### **ÄNDRINGAR RÖRANDE EXCEPTIONELL ORDINARIE ARBETSTID GJORDES I ARBETSTIDSLAGEN**

Genom ändringen av arbetstidslagen återinfördes möjligheten enligt den tidigare arbetstidslagen att avvika från begränsningarna gällande dygns- och vecko-arbetstid enligt 5 § i lagen. I riksomfattande tjänste- och arbetskollektivavtal kan man avtala om att vecko-arbetstiden kan vara över 40 timmar. Den exceptionella ordinarie arbetstiden kan även basera sig på ett undantagstillstånd beviljat av undantagstillstånds-myndigheten.

#### **NYA KONTROLLTIDER VID LÅNGA SJUKLEDIGHETER**

I sjukförsäkringslagen infördes nya kontrolltider vid sjukdagpenningperioder som drar ut på tiden. Till lagen fogades bestämmelser om tidpunkter för bedömning av rehabiliteringsbehovet, den återstående arbetsförmågan och möjligheterna att fortsätta arbeta. De nya kontrolltiderna infaller vid 150 och 230 dagar med sjukdagpenning. Lagändringen trädde i kraft i början av 2022.

#### **PATIENTSÄKERHETSLAGEN SÄKERSTÄLLDE TJÄNSTER**

Lagen om säkerställande av nödvändig hälso- och sjukvård och hemvård under en arbetskonflikt, den så kallade patientsäkerhetslagen, trädde i kraft den 20 september. Syftet med lagen är att hindra allvarligt äventyrande av klienters och patienters liv och hälsa på grund av arbetskonflikter. Lagen som stiftades under verksamhetsåret är temporär och gäller till och med den 31 januari 2023.

Patientsäkerhetslagen tillämpades på nödvändig hälso- och sjukvård samt hemvård. Vård och omsorg som hör till dessa definieras närmare i lagen. Patientsäkerhetslagen gällde både arbetstagare och tjänsteinnehavare.

KT har som långsiktigt mål att få en permanent lagstiftning till Finland, varigenom arbetskonflikter kan begränsas i situationer som hotar liv och hälsa. KT har ansett det vara viktigt att man tillsammans avtalar om tillräckligt skyddsarbete.

**Avtalsförhandlingarna är ofta den mest synliga delen av KT:s intressebevakning, men utöver dem bevakar KT arbetsgivarnas intressen i stor utsträckning. Avtalen utvecklas i olika arbetsgrupper enligt principen om fortgående förhandlingsförfarande även under arbets- och tjänstekollektivavtalens giltighetstid.**

Det att KT:s sakkunniga företrädar sina medlemsorganisationer i medeltal i över 100 arbetsgrupper årligen beskriver på ett bra sätt omfattningen i KT:s intressebevakning.

KT har en egen representant i ekonomiska rådet, som är ett samarbetsorgan för regeringen, de viktigaste

intresseorganisationerna och Finlands Bank, och som leds av statsministern.

Dessutom representerar KT sina medlemsorganisationer i ett flertal organisationers styrelser och permanenta organ. Kommun- och vårdsområdesarbetsgivarna är representerade via KT i bland annat Arbetarskyddsfondens, Arbetshälsoinstitutets och Arbetarskyddscentralens styrelser. KT är också representerad i Kevas styrelse och i Pensionskyddscentralens representantskap. KT är även representerad i arbetsdomstolen, den kommunala tjänstestvistanämnden, försäkringsdomstolen samt i besvärnämnden för socialskydd och arbetspensionsärenden.

## INTRESSEBEVAKNING

KT påverkar utvecklingen av kyrkans arbetsmarknadsärenden via Kyrkans arbetsmarknadsverks beslutande organ, dvs. delegationen för Kyrkans arbetsmarknadsverk.

EU:s styrning inom arbetslagstiftningen, ekonomi- och sysselsättningspolitiken samt välfärdstjänsterna påverkar också kommunerna och vårdsområdena. Därför är EU-intressebevakningen en viktig del av KT:s arbetsgivarintressebevakning. I den nationella intressebevakningen påverkar KT via EU:s nationella beredningssektioner och Finlands ILO-delegation. KT samarbetar med arbetsgivarorganisationer inom den europeiska offentliga sektorn.



**År 2022 var KT med i arbetsgrupper som bland annat arbetade med att säkerställa tillgången på personal, främja sysselsättningen och utveckla arbetslivet.**

KT var också aktivt med i arbetsgruppen för personals tillräcklighet och tillgången till arbetskraft inom social- och hälsovården, som leddes av social- och hälsovårdsministeriet, samt delaktig i utarbetandet av en färdplan för att säkerställa den branschvisa och regionala tillgången på arbetskraft. I underarbetsgrupperna till ministerarbetsgruppen för främjande av sysselsättning fördjupade man sig i lösningar för främjande av sysselsättningen. Dessutom förberedde man sig inför välfärdsområdesreformen i ett flertal uppföljnings- och beredningsgrupper. KT var även delaktig i olika projekt för utveckling av kompetens och utbildning.

KT var också med i kommittén för sociala trygghet, som reviderar den sociala tryggheten, och dess sektioner. KT har särskilt betonat att den sociala tryggheten ska revideras i trepartssamarbete och med beaktande av hållbarheten i den offentliga ekonomin och främjande av sysselsättningen.



De välfärdstjänster som finländarna behöver säkerställs bäst genom att ombesörja en balans i den offentliga ekonomin, en välfungerande arbetsmarknad och tillräckligt med personal. KT anser att de stora frågorna för regeringsperioden som börjar år 2023 är kostnaderna för välfärdstjänsterna, en höjning av sysselsättningsgraden och en välfungerande arbetsmarknad, arbetsfred samt säkerställande av tillgången på personal.

Hösten 2022 godkände KT:s delegation KT:s målsättningar för regeringsprogrammet.

KT:s mål i korthet:

- Kommun- och välfärdstjänsterna ska organiseras effektivt så att balansen i den offentliga ekonomin och en välfungerande arbetsmarknad samtidigt beaktas.
- Arbetsmarknadens funktionalitet och arbetsfred ska säkerställas. Vi behöver spelregler för arbetskonflikter och trygghet för medborgarna. Därför behöver Finland en patientsäkerhetslag.

- Sysselsättningsgraden ska höjas till 80 procent. För att uppnå detta ska bland annat den sociala tryggheten förnyas och tröskeln för sysselsättning ska sänkas.
- Tillgången på personal ska säkerställas. Behörighetskraven och dimensioneringarna rörande personal ska omvärderas. Antalet studerande som antas till utbildning bör öka, den arbetsrelaterade invandringen behöver göras smidigare och karriärerna bör förlängas.



**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 inkom det cirka 150 begäranden om utlåtanden och sakkunnighöranden till KT. Merparten av begärandena om utlåtanden och höranden kom från olika ministerier. Skriftliga begäranden om utlåtanden framställdes förutom av ministerierna,

också bland annat av riksdagen, kommuner och 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. Utöver skriftliga utlåtanden deltog KT:s sakkunniga i riksdagens hörandetillfällen.

## Utlåtanden av sakkunniga

### UTLÅTANDEN FÖR LAGBEREDNINGEN

KT gav sammanlagt 75 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.

*[KT:s utlåtanden från 2022 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 bevara intressen genom kontakt till kommissionen och Europaparlamentets medlemmar samt att utnyttja arbetsgivarsamarbetet på Europainivå och den kontakt som därigenom uppnås till den beredning som sker i kommissionen.**

### EU:S ÅR

År 2022 var en vändpunkt för Europa. Efter att Ryssland anföll Ukraina i februari fastställde EU och dess partner aldrig förut skådade sanktioner mot Ryssland och dem som var delaktiga i kriget, samt erbjöd Ukraina humanitärt, ekonomiskt och militärt stöd. Ryssland krigade mot Ukraina, men riktade sig även mot Europas energi och ekonomi.



## Intressebevakning inom EU

År 2022 fortsatte vi med åtgärderna för att klara av covid-19-pandemin och stödde vaccinationskampanjer inom och utanför EU.

Arbetet för ett klimatneutralt, grönt, rättvist och socialt Europa fortsatte och i EU främjades flera initiativ som Europeiska kommissionen tidigare tagit med målet att förbättra utbildningen, de sociala rättigheterna och arbetsförhållandena för alla som bor i Europa.

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.

Europaparlamentet och EU:s medlemsstater nådde politiskt samförstånd om ett direktiv om tillräckliga minimilöner. Genom nya bestämmelser främjas fastställandet av löner genom centrala avtalsförhandlingar.

Kommissionen fortsatte att genomföra sina många olika jämlikhetsstrategier. Strategierna behandlar jämställdhet mellan könen (inklusive lika lön), bekämpning av rasism, antisemitism, diskriminering av romer, hbtq-gruppen och rättigheter för personer med funktionsnedsättning.

Den europeiska arbetsmyndigheten ELA verkar oberoende av kommissionen. Myndigheten förväntas ha full verksamhetsberedskap år 2024. Dess uppgift är att bidra till att säkerställa att EU:s bestämmelser om



arbetskraftens rörlighet och koordinering av den sociala tryggheten genomförs rättvist.

I EU har man också godkänt en strategisk ram för arbetsmiljö till och med år 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 förvaltnings sätt. 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. Via SGI Europe är KT medlem också i kommissionens permanenta beslutsfattande organ.

De europeiska avtalsparterna (Business Europe, SGI Europe, företagens SMEUnited och arbetstagar sidans EAY/ETUC) utarbetar regelbundet ett arbetsprogram. Inom ramen för det nyaste arbetsprogrammet förs förhandlingar om revidering av avtalet om distansarbete. Inom de närmaste åren sluts även ett ramavtal om digitalisering av arbetslivet.

Även frågor som gäller ungdomar och andra grupper som riskerar utslagning från arbetslivet (aktiv arbetsmarknadspolitik) samt exempelvis kompetens (innovationer, kompetensutveckling, anordnande av utbildning och antagning till utbildning) ingår i parternas arbetsprogram.

### 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 företrädde alla 27 EU-medlemsländers kommuner och regionala förbund. Som arbetsgivare sysselsätter medlemsförbunden cirka 20 miljoner löntagare.

Verksamhetsåret påverkades kraftigt av kriget i Ukraina och efterbehandlingen av covid-19, som avspeglade sig på kommunerna och regionerna i Europa. Verksamningarna följdes upp såväl på arbetsgivarmöten som i samarbete med arbetstagarorganisationerna. På agendan var särskilt bland annat flyktingsituationen samt frågor rörande energi och ekonomi. Tillsammans med arbetstagarorganisationerna utarbetade vi ett ställningstagande, där vi uttryckte de europeiska arbetsmarknadsparternas samt lokal- och regionalförvaltningarnas starka stöd för Ukraina.

I arbetsgivararbetet tog vi ställning till den debatt som kommissionen inlett om förnyande av arbetsmarknadsparternas socialdialogpraxis och en eventuell ny dialog inom socialservicesektorn.

De europeiska arbetsmarknadsparterna utarbetade slutsatser på temat "Våld och trakasserier av tredje part på arbetsplatsen" som ett gemensamt projekt. Samtidigt meddelade även kommissionen att den inleder beredning av ett direktiv på det temat. I samarbete mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna utarbetades en arbetsplan för åren 2023–2025.

De centrala temana i arbetsplanen 2023–2025 kommer att vara följande:

1. **Den digitala omställningen.** I samarbete med takorganisationen för arbetstagarorganisationerna inom kommunsektorn EPSU (European Public Service Union) beredde vi under 2022 projektet "Local Social Digital", där digitaliseringens effekter



på arbetet och arbetspraxis följs upp och man får lära sig om de lösningar som genomförts i olika EU-länder.

## 2. Socialdialogens framtid och uppbyggnad av kompetenser på nationell och europeisk nivå

Dialogen om att förnya praxis för socialdialogen på EU-nivå fortsätter med Europeiska kommissionen. Utifrån representativitetsutredningen som Eurofound publicerade 2020 stöds utvecklingen av förhandlings- och samarbetskompetenser hos arbetsmarknadsparter på nationell nivå.

## 3. Förebyggande av våld och trakasserier av tredje part på arbetsplatsen.

Vi följer upp och tar ställning till beredningen av kommissionens direktivförslag. I samarbete med de europeiska arbetsmarknadsparterna uppdateras rekommendationerna från 2011 särskilt med beaktande av våld och trakasserier mot kvinnor samt de nya former av trakasserier som digitaliseringen och sociala medier medför.

## 4. Granskning av det europeiska ekonomistyrningssystemet.

Vi följer med debatterna rörande de nya finansieringsinstrumenten (bl.a. State Aid Temporary Framework, Next Generations EU, Recover and Resilience Facility) och granskningen av den europeiska planeringsterminen. Vid behov tar vi ställning till eventuella revideringars konsekvenser för regionerna och kommunerna som arbetsgivare.

## 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 godkänt.

Under verksamhetsåret har Hospeem behandlat socialpartnerns roll i förebyggandet av våld på arbetsplatsen. Hospeem uppdaterade även sin verksamhetsram rörande rekrytering och behållande av personal som var från 2010, och som nu ger en bättre bild av de förändringar som skett i hälsovårdstjänsterna i Europa de senaste åren. I detta arbete beaktades bland annat Covid-19, balans i arbetslivet, jämställdhet mellan könen och digitalisering. Under verksamhetsåret deltog Hospeem i BeWell-projektet, som bereder en grön och digital strategi för att förbättra kompetensen och utbilda hälso- och sjukvårdspersonal inför framtida utmaningar.

## EFEE, THE EUROPEAN FEDERATION OF EDUCATION EMPLOYERS

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

nisationer. EFEE representerar allmänbildande utbildning, yrkesutbildning och utbildning på högskolenivå. Från Finland företräds arbetsgivarna inom undervisningssektorn förutom av KT även av Bildningsarbetsgivarna rf som KT samarbetar med rörande gemensamma ämnen och intressebevakning för arbetsgivare.

Efter coronapandemin övergick man igen till fysiska möten. Verksamhetsmodellerna har dock utvecklats så att ordnandet av förbindelser på distans har blivit en etablerad del av verksamheten. Under verksamhetsåret ordnades redan några evenemang och konferenser i anslutning till projekt i olika medlemsländer.

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 och den gröna omställningen samt framtagande av metoder för att utveckla läraryrkets attraktivitet. Under visningens utveckling efter coronapandemin och dess följd utvärderades i ett separat projekt.

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 2022 på webbplatsen [op.europa.eu](http://op.europa.eu) >*

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.



KT-kontaktpersonerna koordinerar personalärenden, ser till att tjänste- och arbetskollektivavtalen verkställs och att den gemensamma linjen efterföljs vid tillämpning av avtalen i kommuner och samkommuner. En KT-kontaktperson är ofta en tjänsteinnehavare eller arbetstagare i ledande eller självständig ställning.

KT-kontaktpersonen är den primära representanten för den lokala arbetsgivaren i fråga om samarbetet med och kontakten till KT. KT-kontaktpersonen ser till att den arbetsgivarinformation som KT producerar förmedlas till ledningen inom den egna organisationen. Kontaktpersonen ger handledning och råd till ledningen samt ombesörjer även chefernas kunskande. KT-kontaktpersonen strävar i första hand efter att

reda ut lokal problem och vid behov kontaktar hen KT:s sakkunniga.

#### NÄTVERKET AV KT-KONTAKTPERSONER OMFATTAR NÄSTAN 800 PERSONER

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-kontaktpersonerna bildar ett nätverk av nästan 800 personer.

På hösten 2022 började vi hålla regelbundna nätverksmöten för KT-kontaktpersonerna en gång i månaden. Fyra nätverksmöten hölls och dessa hade i medeltal 200 deltagare.

#### INFORMATION TILL KT-KONTAKTPERSONERNA OCH AKTUALITETSTILLSTÄLLNINGAR

KT informerar om aktuella arbetsmarknadsfrågor och ändringar som påverkar anställningsförhållandena genom informationen till KT-kontaktpersonerna. År 2022 skickades 69 elektroniska informationsmeddelanden till KT-kontaktpersonerna. KT ordnade KT-informationsmöten om den aktuella avtalsituationen och avtalsuppgörelsen.

KT:s digitala tjänsteplattform Linja betjänar i synnerhet KT-kontaktpersonerna. På KT Linja finns ett eget nätverk för KT-kontaktpersonerna, och på dessa sidor samlas 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.



KT-yhteyshenkilöiden  
ja henkilöstöjohdon  
ajankohtaispäivä

**År 2022 samlade HR-nätverket kommunsektorns arbetsgivarrepresentanter som arbetar med personalärenden. Nätverkets målsättning är att utveckla strategisk personalledning, dela god praxis och stödja organisationer i förändring. Vid utgången av 2022 hade HR-nätverket cirka 350 medlemmar från 175 olika organisationer.**

I HR-nätverket var alla direktörer, sakkunniga och utvecklare som svarar för personalledning eller personalärenden inom kommunsektorn eller deras koncern välkomna år 2022. 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.

### LÄRANDE OCH FÖRNYELSE PÅ NÄTVERKSTRÄFFAR

Till HR-nätverkets verksamhetsmodell hör nätverksträffar, som ordnas året runt. År 2022 hölls sju nätverksträffar, varav en var ett hybridevenemang och resten helt på distans.

På träffarna 2022 behandlades företagshälsovården och ledningen av arbetshälsa, gemensam kompetensledning, HR-arbetets framtid och robotars roll i HR-arbetet samt tillgången på personal ur perspektivet olika metoder hos många arbetsgivare.

### HR-NÄTVERKET ÄR AKTIVT

HR-nätverket har ett eget nätverksmeddelande HR-info, som delas ut till cirka 400 personer. Under året utgavs sammanlagt 10 HR-info-nyhetsbrev. Meddelanden om evenemangen och verksamheten ges i första hand via nätverkets nyhetsbrev, dvs. HR-infon.



**KT har nära samarbete med kommunarbetsgivarna och de övriga arbetsmarknadsaktörerna i olika roller och sektorer. En del av samarbetet sker i nätverk som är samordnade för dem eller vid regelbundna möten som överenskomms årligen.**

#### **NÄTVERKSMÖTEN FÖR MEDLEMS- ORGANISATIONERNAS LEDNING**

Under verksamhetsåret träffade KT:s ledning medlemsorganisationernas ledning med anledning av förhandlingsmålen och -resultaten rörande kommunsektorns arbets- och tjänstekollektivavtal. Möten hölls bland annat med direktörerna för de 21 största städerna, direktörerna för sjukvårdsdistrikten, landskapsdirektörerna och även ekonomiledningens och räddningschefernas nätverk. Under året träffade vi dessutom representanter för styrelsen i Finlands Kommundirektörer rf och ledningen i välfärdsområdena.

Vi fortsätter att träffas årligen rörande aktuella arbetsmarknads- och centralorganisationsfrågor.

#### **VÄLFÄRDSOMRÅDENAS OCH VÄLFÄRDSOMRÅDES- SAMMANSLUTNINGARNAS NÄTVERK**

Syftet med HR-beredarnas nätverk har varit att stödja välfärdsområdena som nya arbetsgivare. Till slutet av 2022 låg tyngdpunkten på att stödja genomförandet av välfärdsområdesreformen i regionerna. Grupperna sammanträdde i genomsnitt en gång per månaden. Temana på dessa möten var bland annat arbetsgivarbilden, strategi och praxis för personalledning samt olika frågor rörande arbetslagstiftningen, såsom samarbetsförfarande och 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 de blivande välfärdsområdena.

I slutet av året övergick vi till en nätverksstruktur, där nätverket för HR-ledning och de sakkunnigas så kallade juridiknätverk blev etablerade verksamhetsätt.

## **Samarbete med arbetsgivarna**

#### **SJUKVÅRSDISTRIKTENS HR-LEDNING**

Sjukvårdsdistriktens HR-ledning sammanträdde intensivt om frågor som gällt både coronan och arbetsmarknadssituationen på kallelse av KT:s enhet för anställningsfrågor inom social- och hälsovården. Möten hölls i genomsnitt varannan månad. Verksamheten i detta nätverk med HR-ledningen för sjukvårdsdistriktet upphörde 2022 då välfärdsområdena inledde sin verksamhet 2023.



### DE STORA STÄDERNAS HR-DIREKTÖRER

KT träffar årligen HR-ledningen för de största städerna. Under coronatiden ersattes fysiska möten med distansmöten, men under verksamhetsåret möttes städernas representanter återigen på en två dagar lång live-tillställning.

På tillställningen behandlades teman som chefsarbete, tillgången på arbetskraft, den aktuella situationen på arbetsmarknaden och i centralorganisationerna, utvecklandet av lönesystemen samt hybridarbete.

### DE STORA STÄDERNAS KOMMUNIKATIONSNÄTVERK

KT:s, Kommunförbundets och Kevas kommunikatörer möts årligen inom kommunsektorns kommunikationsnätverk. Kommunikationsdirektörerna och -cheferna från de 30 största städerna träffades en gång under verksamhetsåret för ett tvådagarsmöte. Temana för dagarna var bland annat effekterna av inrättandet av vårdomsråden på städernas egen kommunikation samt städernas kommunikation som främjar näringsverksamhet.

### NÄTVERKET FÖR VÅRDSOMRÅDENAS KOMMUNIKATIONSLEDNING

Inrättandet av de blivande vårdomsrådena 1.1.2023 ökade behovet av kommunikativt samarbete, varför KT, Kommunförbundet och Keva kallade representanterna för vårdomsrådenas, HUS-sammanslutningens och Helsingfors stads kommunikationsledning inom social- och hälsovårdstjänster till ett två dagar långt möte hösten 2022. Temana för mötet var bland annat planering och inledande av kommunikations-

funktioner i vårdomsrådena, kriskommunikation vid förändring samt klient- och boendekommunikation.

På basis av mötet kom man överens om att nätverket i fortsättningen ska samlas årligen för att behandla aktuella teman.

### UNDERVISNINGSEKTORNENS ARBETSGIVARNÄTVERK

Inom enheten 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 samt en branschvis mer allmän intressebevakning 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 **grundskolans arbetsgivargrupp** hör representanter från de 15 största städerna. På mötena år 2022 behandlades bland annat slutrapporten om försöket med årsarbetstid, avtalsomgångens mål och resultat, problem inom löneräkning samt modeller för lokala avtal för speciallärare och tutorlärare vid sjukhus.
- Till **gymnasiets arbetsgivargrupp** hör representanter för de 15 största anordnarna av gymnasieutbildning. På mötena under verksamhetsåret

behandlades bland annat avtalsomgångens mål och resultat samt bestämmelser om årsarbetstid för studiehandledare och speciallärare vid vuxengymnasier.

- **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, förhandlingsmål och -resultat beträffande årsarbetstidssystemet. Bland andra personalärenden som behandlades var frågor gällande UKTA:s och AKTA:s tillämpningsområden, upphovsrättsfrågor samt tillsynsskyldigheten rörande undervisning och handledning.
- Till **medborgarinstitutens arbetsgivargrupp** hör cirka 18 representanter för utbildningsanordnare inom Kommunförbundets nätverk av medborgarinstitut. På mötena under verksamhetsåret behandlades bland annat avtalsomgångens mål och resultat.
- Till **småbarnspedagogikens arbetsgivargrupp** hör Kommunförbundets nätverk av direktörer för småbarnspedagogik som består av representanter från cirka 30 av de största städerna. På mötena under verksamhetsåret behandlades bland annat avtalsomgångens mål och resultat samt frågor rörande dimensionering av och tillgången på samt behörighet för personalen.

### UNDERVISNINGS- OCH FOSTRANSSEKTORNENS ARBETSGIVARTIMME

KT:s enhet för anställningsfrågor inom undervisnings- och bildningsväsendet införde *arbetsgivartimme* som

en nyhet för cheferna inom undervisnings- och fostranssektorn och andra arbetsgivarrepresentanter inom sektorn. Dessa distansmöten hölls via Teams. Under året hölls totalt 5 möten. Antalet deltagare varierade mellan 30 och 80 per möte. Målet är att arbetsgivarrepresentanterna etableras som en del av den service som erbjuds till arbetsgivarna.

Fördelen med mötena är att man under dem kan fokusera på avtalen och verksamhetskulturen inom sektorn samt de personalfrågor som är aktuella. På mötena framförs KT:s syn på frågorna och aktuella ämnen. I slutet av varje möte finns det tid för diskussion.

#### **ARBETARSKYDDSCHEFERNAS NÄTVERK**

KT:s arbetarskyddschefsnätverk är avsett för kommunernas och samkommunernas arbetarskyddschef, 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.

År 2022 fortsatte man att hålla Teamsmötena för arbetarskyddscheferna som inletts i och med coronan. Under året hölls 21 möten. Hälften av mötena var en halv timme långa och syftet med dem var att arbetarskyddscheferna skulle kunna sparra varandra och dela god praxis. Hälften av mötena var en timme långa, och då deltog en sakkunnig som berättade om aktuella teman. Tema under året var bland annat olycksfallsuppgifter inom kommunsektorn, tillsyn av situationer med våld, resiliens i organisationer och den mänskliga faktorn inom arbets säkerhet. Talare var sakkunniga från såväl KT som Olycksfallsförsäkringscentralen, Arbetarskyddscentralen, Arbetshälsoinstitutet och RFV.

Ett heldags hybridevenemang för arbetarskyddschefernas nätverk hölls 19.5.2022 på temat Stöd och välbefinnande i arbetarskyddschefens vardag. Förmiddagen genomfördes som ett hybridmöte och då fick man på sedvanligt sätt höra vad som är aktuellt på arbetsmarknaden. Dessutom hölls anföranden på tema om etisk belastning inom tjänster för äldre och erfarenheter av införande av ett kvalitetssystem.

På eftermiddagen låg fokus på arbetarskyddschefernas välbefinnande genom improvisation.

Under året handlade arbetarskyddschefernas debatt om arbetarskyddssamarbete i anslutning till inledandet av verksamheten i vårdomsrådena.

Arbetarskyddschefernas nätverk har också ett eget nyhetsbrev. Under verksamhetsåret skickades totalt 9 nyhetsbrev ut. Nyhetsbrevet utdelas till cirka 500 personer. Dessutom förnyades webbsidorna om arbetarskydd och arbetshälsa.

#### **DET NORDISKA KOMMUNARBETSGIVARSAMARBETET**

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

De nordiska arbetsmarknadsjuristerna inom kommunsektorn samlas årligen till en gemensam träff, som hölls i Helsingfors i maj 2022. De nordiska kommun- och regionarbetsgivarna träffades också i Finland i augusti 2022.

**KT:s projekt Soteliiderit stödde år 2022 kommunernas arbetsgivare inom social- och hälsovården i genomförandet och ledningen av den stora förändringen.**

**I projektet fokuserade man på olika teman inom förändringsledning och strategisk personalledning. Projektet fungerade som en naturlig del av det förändringsstöd som KT tillhandahöll för arbetsgivarna i välfärdsområdesreformen.**

### **FÖRÄNDRINGSSTÖD I VÄLFÄRDSOMRÅDESREFORMEN**

Projektet Soteliiderit, som finansieras av Europeiska socialfonden, främjade genom sin verksamhet social- och hälsovårdens arbetsgivares nätverkande och samarbete såväl med KT som mellan arbetsgivarna under sitt sista verksamhetsår.

År 2022 började välfärdsområdenas förvaltning ta form och även de politiska beslutsfattarna inledde sitt arbete i mars. Samarbetet mellan Soteliiderit och KT utvidgades småningom under 2022 till att även omfatta de nya organisationerna, när man inom välfärdsområdena övergick från beredning till en ny permanent struktur.

Projektet Soteliiderit startade i början av 2019 och tack vare tilläggsfinansiering fortgick projektet till slutet av 2022. Under 2022 genomfördes även projektet SoteHelmet, som har sammanställt prestationer och resultat från sex utvecklingsprojekt rörande social- och hälsovårdsbranschen, inom ramen för vilket en webbplats och en virtuell bok genomfördes till stöd för utvecklingsarbetet i synnerhet för alla välfärdsområden som arbetsgivare, men även i större ut-

sträckning till kännedom för exempelvis nya politiska beslutsfattare.

### **I FULL FART MOT FÖRÄNDRING**

Våren 2022 började beredningen av välfärdsområdena konkretiseras och projektet Soteliiderit var delaktigt i att lösa frågor som hade bekymrat arbetsgivarna. På vårens webinarium behandlades bland annat organiserandet av företagshälsovården och dess roll i välfärdsområdena, samt frågor rörande rekrytering och introduktion som alltid är aktuella.

Inom ramen för Soteliiderit sammanställdes också en artikelserie som fokuserade på personalledningen inom välfärdsområdena med stöd av KT:s sakkunniga. Artikelserien behandlade såväl tillgången på personal, arbetsgivarbilden som arbetshälsa.

Utöver webinarier, aktuella nyhetsbrev och nätverksverksamhet beskrevs och publicerades även expertvideor om förändrings- och personalledning på aktuella teman inom projektet tillsammans med arbetsgivarpartnerna.

### **SOTELIIDERIT DELAKTIGT I PROBLEMLÖSNING OCH NYSKAPANDE**

Efter en hektisk vår började en eventuellt ännu mer hektisk höst och väntan på årsskiftet 2023 inom välfärdsområdena. Hösten visade sig vara ännu brådare än tidigare för projektets målgrupper, dvs. direktörerna och cheferna i välfärdsområdena, kommunerna och samkommunerna. Under hösten var projektet Soteliiderit aktivt delaktigt i det förändringsstöd som KT tillhandahöll, och inom ramen för projektet framto-

exempelvis anställningshandböcker på gruppmöten tillsammans med välfärdsområdenas HR-direktörer för intresserade områden.

Under hösten ordnade Soteliiderit även korta en timme långa webinarier tillsammans med ESF-partnerprojekten, och hösten samt hela projektet avslutades med ett slutseminarium i november. På hösten intervjuades även arbetsgivare som hade medverkat länge inom projektet Soteliiderit och respons samlades in om hur projektet hade lyckats. Projektet fick utmärkt betyg av de deltagande genomförarna och en motsvarande projektverksamhet ansågs vara värdefull inom välfärdssektorn även i fortsättningen. Inom ramen för projektet kunde man skapa nya nätverk mellan arbetsgivarna och utveckla ledarskapet inom social- och hälsovårdssektorn.

### **REGELBUNDEN KOMMUNIKATION OCH NÄTVERKSVERKSAMHET MED ARBETSGIVARNA**

År 2022 verkade Soteliiderit genom sina nätverk och genom att upprätthålla dem samt kommunicerade regelbundet om aktuella teman till arbetsgivarna inom social- och hälsovårdsbranschen, i synnerhet genom nyhetsbrev. Under året utsändes sex nyhetsbrev och cirka 1 200 personer prenumererade på nyhetsbrevet. Vid sidan om nyhetsbreven producerade projektet ovan nämnda skriftliga verk och videor. I nyhetsbrevet tog man upp de mest aktuella temana i beredningen av välfärdsområdena och delade välfungerande praxis. Projektaktörerna för Soteliiderit skrev också blogginlägg och artiklar i KT-lehti och på KT:s webbplats under året.



### **KT och kommunsektorns huvudavtalsorganisationer fortsatte år 2022 att samarbeta om den riksomfattande arbetslivsutvecklingen och finansieringen av den.**

År 2020 ingicks ett avtal om att fortsätta med portalen Framstegsarenan och att synliggöra gott kommunarbete. Utöver avtalet pågick två projekt 2022 med huvudfinansiering från programmet ARBETE2030: Kuntatyö2030 och Viestinnällä vaikuttavuutta (verkningsfullhet genom kommunikation).

Arbetslivsutvecklingen leddes av gruppen för arbetslivsutveckling Tekry som var underställd huvudförhandlingsgruppen. Tekry sammanträdde regelbundet, förutom under kollektivavtalsförhandlingarna.

Programpersonalen genomförde arbetslivsutvecklingen i samarbete med Tekry. Till programteamet hörde en programchef och en projektplanerare samt en projektchef på deltid.

### **UPPBYGGANDE AV HELHETEN ARBETSLIVSUTVECKLING**

Målet inom projektet Kuntatyö2030 var att under åren 2021 och 2022 inleda och bygga upp en mer omfattande programhelhet för arbetslivsutveckling. Målet var att inleda programarbetet under projektet och planera den långsiktiga programhelheten till 2030.

I slutet av 2021 började man fundera hur den riksomfattande helheten för arbetslivsutveckling ska organiseras då vårdsområdena lösgör sig från kommunfältet. I juni 2022 slöt KT tillsammans med FOSU och JAU ett samarbetsavtal om arbetslivsutveckling inom kommun- och vårdssektorn. Sote rf anslöt sig till avtalet i oktober 2022.

I enlighet med avtalet förband sig parterna att från början av 2023 finansiera basverksamheten i arbetslivsutvecklingen och de gemensamma åtgärder som denna omfattar. Målet var att inrätta ett serviceteam

med tre anställda för arbetslivsutvecklingen. Som mål för den riksomfattande arbetslivsutvecklingen sattes förnyande av verksamhetssätten och utveckling tillsammans på arbetsplatserna i kommunerna och vårdsområdena, samt synliggörande av gott offentligt arbete.

Beträffande arbetslivsutveckling ingick det en separat arbetsgrupp i avtalet, vars uppgift är att granska offentliga sektorns, och framför allt social- och hälsovårdssektorns, arbetshälsundersökningar och dra slutsatser och göra upp åtgärdsförslag utifrån dessa. Arbetsgruppen ordnade ett seminarium om undersökning av arbetsförhållanden i vårdsområdena 19.12.2022.

I slutet av 2022 inrättades kommunsektorns utvecklingssektion och vårdsområdenas utvecklingssektion. Sektionerna har till uppgift att verka som Tekrys experter i beredningen och genomförandet av projekten för arbetslivsutveckling inom sina sektorer, samt att lyfta fram utvecklingsbehov som konstaterats på arbetsplatserna och ta initiativ till utveckling i fråga om dem. Kommunsektorns utvecklingssektion sammanträdde i december 2022 och vårdsområdenas sektion sammanträdde i januari 2023.

I slutet av 2022 beslutades det att programhelheten Kuntatyö2030 slopas och att webbplatsens adress samtidigt ändras och blir tekojontori.fi från början av 2023.





## FÖRSTÄRKNING AV KOMMUNIKATIONEN MED HJÄLP AV PROJEKTEN

Både i projektet Kuntatyö2030 och projektet Viestinlään vaikuttavuutta var målet att stärka kommunikationen om arbetslivsutveckling.

År 2022 förnyades huvudsidorna på webbplatsen och i portalen Framstegsarenan utvecklades första sidan, sökfunktionerna och blanketterna. Portalen förnyades i samarbete med användarna.

Stärkandet av kommunikationen för helheten Kuntatyö2030 inleddes i början av 2022 genom intervjuer. Projektchefen intervjuade enskilt de kommunikationsansvariga inom KT och kommunsektorns huvudavtalsorganisationer, totalt 9 personer. Intervjuerna behandlade genomförandet och utvecklingen av samt innehållet i kommunikationen rörande Kuntatyö2030 samt kommunikationsnätverkets verksamhet.

I korthet fokuserade intervjuerna på vikten av Kuntatyö2030-programmet samt hur nöjda medlemmarna i kommunikationsnätverket är med hur kommunikationen för programhelheten har genomförts. De utvecklingsförslag som kom fram var att även i fortsättningen lyfta fram positiva budskap, att minska projektspråket samt att förnya webbplatsen och Framstegsarenan.

Kommunikationsnätverkets intervjuer bekräftade tanken som uppkommit i projektteamet om att i kommunikationen 2022 betona stresshantering och stärkande av resurserna i arbetet, vilket är ett av målen för programmet Kuntatyö2030. Temat togs upp på webb-

platsen Kuntatyö2030 genom att presentera verktyg och handböcker relaterade till detta, publicera blogg-inlägg på temat samt genom att dela innehåll i sociala medier och nyhetsbrev. Dessutom var målet att få fler gärningar relaterade till temat till Framstegsarenan.

För helheten Kuntatyö2030 utarbetades en årsklocka för kommunikationen och en kommunikationsplan. Kommunikationen hade som mål att berätta om arbetslivsutveckling ur olika synvinklar, föra fram goda fall av utveckling och berättelser från kommunsektorn samt att marknadsföra tjänster inom helheten Kuntatyö2030, såsom sparring, distansverkstäder och kampanjen. De huvudsakliga målgrupperna var representanter för ledning, utveckling, chefer och personal inom alla sektorer i kommunsektorn.

Kommunikationen av Kuntatyö2030 sker via många kanaler. Utöver webbplatsen användes sociala medier, dvs. Facebook, Instagram, Twitter och LinkedIn samt nyhetsbrevet som utkom ungefär en gång i månaden. Dessutom hade det funnits artiklar relaterade till programmet i tidskriften Kuntatyönantaja, och organisationerna kommunicerade också om helheten via sina kanaler.

Nyhetsbrevet hade 2 088 prenumeranter i slutet av 2022. Webbplatsen Kuntatyö2030 hade över 100 000 besökare år 2022. Följande tal från januari–december 2022 berättar om aktiviteten på sociala medier:

- Twitter 333 inlägg, 3548 följare
- Facebook 286 inlägg, 1280 följare
- LinkedIn 250 inlägg, 786 följare

Kommunala arbetsplatsers utvecklingsåtgärder från Framstegsarenan lyftes fram i sociala medier och i Kuntatyö2030-nyhetsbrevet under hela året. De utvecklingsgärningar som belönades på Kuntatyö2030-galan i december lyftes fram nästan dagligen efter premieringen.

## KONKRET UTVECKLINGSSTÖD TILL KOMMUNALA ARBETSPLATSER

I projektet Kuntatyö2030 erbjöds konkret stöd genom sparring för främjande av utveckling på kommunala arbetsplatser. Serviceproducenter hade konkurrensutsatts för sparringen genom ett ramavtal 2021.

Sparringen var handledning, facilitering och konsultering av en erfaren extern utvecklare för organisationens eller dess enhets utvecklingsbehov. Sparringen genomfördes av åtta organisationer och 11 konsulter. Sparringen var avgiftsfri och varade 1–2 dagar.

Från augusti 2021 till slutet av 2022 godkändes totalt 72 sparringsansökningar. Dessa kom från 49 olika kommunorganisationer. Totalt 127 sparringsdagar genomfördes. I sparringen deltog 1 690 personer.

## De genomförda sparringarna fördelade sig på följande sektorer (exklusive de som gällde hela organisationens verksamhet)

- Social- och hälsovårdssektorn 14
- Undervisning och fostran 12
- Ekonomi och administration 8
- Fritid, kultur och ungdom 8
- Livskraft och sysselsättning 6
- Chefsarbete 5

- Renhållning och kosthållning 2
- Arbetarskyddsorganisationen 2
- Trafik 1
- Avfallshantering 1

#### Temana för sparringarna var:

- Utveckling av arbetsgemenskapen och verksamhetskulturen (26 st.)
- Arbetets belastning och arbetshälsa (17 st.)
- Utveckling tillsammans och delaktighet (16 st.)
- Processer, tjänster och kundorientering (11 st.)
- Utveckling av distansarbete och -tjänster (1 st.)
- Digitalisering och nya verksamhetssätt (1 st.)

Sparrarna utarbetade en rapport över varje sparring, som omfattade antalet deltagare, ett specificerat mål för sparringen, hur sparringen genomfördes och vilka teman och frågor som behandlades under sparringen, samt vilka resultat som uppnåddes genom sparringen och vilka fortsatta åtgärder som rekommenderades.

Det upplevdes att sparringen bland annat resulterade i strukturering och förståelse av nuläget, insikter, väggkost för fortsatt arbete, konkreta förslag och planer för fortsättningen, verktyg och spelregler, engagemang i ett gemensamt måltillstånd och utformning av en gemensam syn, en kultur av att göra tillsammans och en förstärkt intern arbetsfördelning, en övergripande uppfattning av det som behandlas, entusiasm och vi-anda inför förändring, nya idéer och lösningar,

en utkristallisering av framtidsbilden samt ökad delaktighet. Kvaliteten på sparringen följdes upp genom responsenkäter. Helhetsvitsordet för sparringen var 4,7/5.

I projektet Viestinnällä vaikuttavuutta testades, beskrevs och visualiserades tre modeller med distansverkstäder, dvs. modellerna Jakamo, Yhteiskehittäjä och Parastamo. Detta resulterade i en handbok om att ordna entusiastmerande och effektiva distansverkstäder; Opas innostavien ja tuloksellisten etätyöpajojen järjestämiseen. Alla intresserade kan dra nytta av handboken.

På hösten 2022 grundades ett utvecklarnätverk för personer med intresse av att utveckla kommunsektorn och vårdsområdena. Till utvecklarnätverket anmälde sig över 100 experter inom olika sektorer under sommaren 2022. Nätverkets mål och intressanta teman utformades tillsammans med dem som anmält sig till nätverket. Nätverket sammanträdde fyra gånger under hösten.

I utvecklarnätverket, distansverkstäderna (Yhteiskehittäjä, Jakamo och Parastaminen) deltog sammanlagt 72 kommunala organisationer. Av dessa var tio sjukvårdsdistrikt eller organisationer inom social- och hälsovårdssektorn, fem organisationer inom utbildningssektorn och fem kommunägda bolag. Resten var kommuner. I ovan nämnda tillställningar deltog sammanlagt 270 enskilda personer.

I kampanjen Hyvä kiertämään (Dela med dig) fick vi in rikligt med nya utvecklingsgärningar till Framstegsarenan. I projektet genomfördes hösten 2022 kampanjen Hyvä kiertämään, där målet var att få in 100 nya utvecklingsgärningar från kommunsektorns olika yrkesgrupper och på olika teman till portalen Framstegsarenan.

#### I kampanjen deltog 34 kommunala organisationer med totalt 183 utvecklingsgärningar:

- Undervisning och fostran (55 st.)
- Social- och hälsovårdstjänster (36 st.)
- Gäller flera sektorer / hela organisationen (30 st.)
- Ledning, administration och ekonomi (18 st.)
- Kultur och fritid (18 st.)
- Boende, fastigheter och miljö (11 st.)
- Närings- och företagstjänster (8 st.)
- Renhållnings- och kosthållningstjänster (4 st.)
- Sysselsättningstjänster (3 st.)
- Totalt 183 st.

Av de utvecklingsgärningar som anmälts belönades 49 utvecklingsgärningar på Kuntatyö2030-galan i december. Utöver detta premierades Limingo kommun som den mest innovativa kommunen i Finland.

Kuntatyö2030-galan och de utvecklingsgärningar som premierades uppmärksammades i offentligheten. Under höstens kampanj fick vi 21 medieträffar. Många lokala medier och kommunikationen i de premierade kommunerna publicerade nyheten om de premierade.