

samarbetsteamet

Nyhetsbrev till kommunerna och välfärdsområdena

3|2025 oktober



BILD: ISTOCK



**Nivålön kom
till kommunerna**

Sida 4-5



Ledare:

**Lokala potter
skapar diskussion**

Sida 2

**Rösta
i arbetarskydds-
valet!** Sida 3



Lokala potter skapar diskussion i kommuner och välfärdsområden

Tjänste- och kollektivavtalslösningen för kommuner, välfärdsområden och kommunägda bolag som man kom överens om på våren 2025 innehåller som vanligt flera lokala potter. Under den treåriga avtalsperioden uppgår de allmänna förhöjningarna för alla löntagare i branschen till sammanlagt 6,67 procent.

Dessutom finns det flera lokala justeringspotter i bruk, vars storlekar varierar något mellan olika avtal. Det handlar i alla fall om en betydande summa pengar. Därför är det nödvändigt att påminna om några grundläggande spelregler angående justeringspottarna.

Lokala potter är inget nytt i kommuner och välfärdsområden. De har varit en del av avtalen på central nivå sedan 1990-talet. Vissa år har upp till cirka hälften av löneförhöjningarna inom kommun- och välfärdssektorn varit lokalt inriktade poster. Detta var situationen till exempel vid löneförhöjningarna enligt avtalslösningen 2022–2025 som betalades ut under 2023 och 2024.

En lokal pott innebär att förhöjningarna inte fördelas jämnt till alla på samma sätt som de allmänna förhöjningarna. I stället förhandlar arbetsgivaren och personalens representanter lokalt om hur lönesumman som reserverats för den lokala potten ska allokeras till olika löntagare. Vid förhandlingsborden sitter bland annat FOSU:s huvudfackombud för kommuner och välfärdsområden.

Vid utdelning av en lokal pott varierar löneförhöjningens storlek enligt den lokala lösningen. Löneförhöjningarna kan variera per yrkesgrupp eller uppgift. Det är dessutom viktigt att notera att alla löntagare inte nödvändigtvis får förhöjning.

Merparten av förhandlingarna som berör lokala potter resulterar i samförstånd mellan arbetsgivaren och de förtroendemän som företräder organisationerna. Om de lokala förhandlingarna inte kommer fram till ett resultat, beslutar arbetsgivaren i enlighet med avtalen inom kommun- och välfärdssektorn om användningen och utbetalningen av den lokala potten.

Till största delen fungerar förhandlingsprocesserna och allokeringen av lokala potter på det sättet som det är avsett att de ska fungera. Tyvärr får vi också med jämna mellanrum information om problem.

Akilleshälen i lokala förhandlingar är ofta att få information ur personalens och dess representanters perspektiv. Arbetsgivarsidan kan inte alltid producera sådan löneinformation som gör det möjligt för personalen att begå äkta förhandlingar och påverka lösningen för allokeringen av den lokala potten. I värsta fall förblir motiveringen till allokeringarna av den lokala potten oklar för alla, till och med för majoriteten av arbetsgivarens representanter.

Trots sin långa historia kräver kulturen för lokala förhandlingar fortfarande inläring och en vilja till genuin överenskommelse även i kommunerna och välfärdsområdena.



Petri Toiviainen
förhandlingschef
Högskoleutbildade samhällsvetare

Kontaktpersoner för förbund, kommuner och välfärdsområden

Agronomförbundet

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

Akavas Specialorganisationer

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

DIFF – Ingenjörerna i Finland

Viktor Kock, verksamhetsledare
tfn. 040 585 0972
kansli@diff.fi
www.diff.fi

Finlands Arkitektförbund SAFA

Tapani Laurikainen, arbetslivsexpert
tfn (09) 2291 2208
tapani.laurikainen@tek.fi
www.safa.fi

Finlands Ekonomer

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

Finlands Psykologförbund

Katja Vähäkangas, specialsakkunnig
katja.vahakangas@psyli.fi
www.psyli.fi

Högskoleutbildade samhällsvetare

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

Juristiliitto – Juristförbundet

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

Natur-, miljö- och skogsvetareförbundet Loimu

Arja Varis, intressebevakningschef
tfn (09) 6226 8540
arja.varis@loimu.fi
www.loimu.fi

Teknikens Akademikerförbund TEK

Tapani Laurikainen, arbetslivsexpert
tfn (09) 2291 2208
tapani.laurikainen@tek.fi
www.tek.fi

Tradenomit

Harri Westerlund, specialsakkunnig
tfn 040 839 5909
harri.westerlund@tradenomi.fi
www.tradenomi.fi

Ansvarig redaktör: Akavas Specialorganisationer, Jaakko Korpisaari, tfn 0201 235 363, jaakko.korpisaari@akavanerityisalat.fi
Redaktionen för Kuntatiimi/Kommunteamet: Akavas Specialorganisationers kommunikation
Utkommer 2025: april, juni, oktober, december
Adressändringar: Det egna medlemsförbundet www.yhteistiimi.fi

Arbetarskyddsval i kommuner och samkommuner!

Hösten 2025 väljs nya arbetarskyddsfullmäktige inom kommun- och välfärdssektorn. Arbetarskyddsfullmäktige väljs separat för arbetstagare och chefer.

Anmäl dig till valet om du är intresserad av arbetshälsan på din egen arbetsplats och arbetsplatsens hälsosamhet. Arbetarskyddet är en gemensam angelägenhet för arbetstagarna och arbetsgivaren.

Läs mer:

<https://ttk.fi/sv/arbetarskydd/arbetarskyddssamarbetet/>

Den fyraåriga mandatperioden börjar 1.1.2026

Ytterligare information får du av arbetarskyddsfullmäktige på din arbetsplats och huvudfackombudet för Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU.

Arbetarskyddscentralens anvisningar samt nytt material och verktyg som stöd för arbetsplatserna hittar du här (på finska):

<https://ttk.fi/2025/02/06/kunta-alalla-valmistaudutaan-tyosuojeluvaaleihin-uutta-materiaalia-ja-tyokaluja-tyopaikkojen-tueksi/>



Ta hjälp av valaffischerna!

Arbetarskyddsfullmäktige är arbetstagarnas representant i arbetarskyddsfrågor och en viktig länk mellan arbetsgivaren och personalen. Fullmäktige lyfter fram frågor om säkerhet och välbefinnande i vardagen som kan vara svåra för en enskild medarbetare att ta tag i ensam.

Arbetarskyddsfullmäktige väljs genom val där personalen kan påverka arbetarskyddsfrågor på sin arbetsplats.

Se till att valet syns på din arbetsplats! Ta hjälp av affischerna som Arbetarskyddscentralens branschgrupp för Kommuner och välfärdsområden har skapat.

Ladda ner kostnadsfria affischer här:

<https://ttk.fi/sv/publikation/affischer-for-arbetarskyddsval/>





BILD: ISTOCK

– Ett nytt lönesystem för kommunernas AKTA-avtal

Lönesystemet i kommunsektorns allmänna arbets- och tjänstekollektivavtal, dvs. AKTA, förnyas när en ny nivålön tas i bruk 1.10.2025.

Arbetsgivaren genomför ändringen i sitt eget lönesystem och i löneutbetalningen. Ingen kommer att få sänkt lön när lönesystemet ändras. Vad förändras ur arbetstagarens/tjänsteinnehavarens perspektiv?

Från lön baserat på arbetets kravnivå till nivålön

I AKTA-avtalet har man i ett tjugotal år använt ett lönesystem som baserar sig på en bedömning av arbetets kravnivå. Principen har varit att i takt med att uppgifterna blir mer krävande ska även den uppgiftsspecifika lönen öka. Olika uppgifter granskades utifrån fyra kravfaktorer: kompetens, arbetets effekter och ansvar, samarbetsfärdigheter som arbetet förutsätter och arbetsförhållanden.

Systemet med bedömning av arbetets kravnivå har delvis upplevts som för tungt och olika arbetsgivare har uppdaterat lönesystemet på olika sätt. Förbundet fick meddelanden särskilt om beaktande av ändringar i arbetsuppgifterna i lönesättningen, den lilla löneskillnaden mellan olika krav-

nivåer, enhetlighet i beaktandet av kravfaktorer hos olika arbetsgivare samt uppdatering av uppgiftsbeskrivningarna.

Arbetsgivaren genomför reformen

Arbetsgivaren genomför reformen av lönesystemet. Arbetstagaren/tjänsteinnehavaren kommer inte nödvändigtvis ens att lägga märke till förändringen. Arbetsgivaren överför uppgifterna för de olika yrkesgruppernas lönesättningspunkter i det gamla systemet till motsvarande lönegrupp i nivålönesystemet.

Lönen för arbetstagare/tjänsteinnehavare sänks inte i förändringen. Lönen kan höjas om det finns högre löner på samma nivå i det nya systemet. Efter ändringen finns det bara en lön per nivå.

Arbetsgivaren förbereder reformen och en lokal lönearbetsgrupp grundas för att förbereda förändringen. De organisationer som representerar arbetstagarna deltar. Våra medlemmar representeras av huvudfackombud från Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU. ●●●

Illustration 1.

Exempel på nivåer; vissa sakkunniguppgifter inom förvaltningen (IASI44)

Vissa sakkunniguppgifter inom förvaltningen (IASI44)	Nivå	Nivålön 1.2.2025	Nivålön 1.10.2025	Nivålön 1.8.2026
1ASI44C1	C1	2 998,24	3 073,20	3 142,96
1ASI44B1	B1	2 938,24	3 011,70	3 080,07
1ASI44A1	A1	2 888,24	2 960,45	3 027,65

●●● Nivålönen baseras på arbetsuppgiftens innehåll

Målet med nivålönesystemet är att få allmänt fastställda faktorer (kriterier) som gör att uppgiften betraktas som mer krävande och att det är något som man ska betala mer uppgiftsspecifik lön för. Placeringen på en nivå baserar sig på den kompetens- och ansvarsnivå som uppgiften kräver.

Tre nivåer har fastställts för alla yrkesgrupper (lönegrupper) i AKTA-avtalet. De har betecknats som nivå A, B och C. På nivå A uppfyller uppgiften det normala kravet på kompetens och ansvar. På nivå B ligger uppgifterna på en högre kompetens- och ansvarsnivå än på nivå A och på nivå C på en högre nivå än på nivå B.

Placering på nivåerna A, B och C fastställs utifrån de yrkesgruppsspecifika kriterier som fastställts i AKTA-avtalet (nationella kriterier). Dessutom kan man vid behov fastställa ytterligare kriterier lokalt.

Den lokala lönearbetsgruppen behandlar kriterierna för varje yrkesgrupp och utifrån dem hur uppgifterna placeras på A-, B- eller C-nivå. Om ett enda kriterium uppfylls flyttas uppgiften bort från A-nivån. Vid behov kan man också komma överens om tilläggsnivåer. I de lokala nivåbeskrivningarna görs yrkesgruppsspecifika definitioner av kriterierna för B- och C-nivåerna.

Utöver nivålönen kan ett nivåtillägg betalas ut. Det kan användas för att beakta olika tilläggsuppgifter och/eller -ansvar. Även nivåtillägg har fastställts på nationell nivå (handledning av elever, läkemedelsbehandling inom småbarnspedagogiken) och fler kan fastställas lokalt. Nivåtillägg kan användas både för uppgifter enligt lönegrupperna och för uppgifter utanför lönegrupperna.

Övergång till nivålönesystemet senast 1.10.2025

Om alla löner inte har placerats i lokala nivålöner 1.10.2025 kommer lönerna att harmoniseras inom rimlig tid. Arbetsgivaren ska upprätta en harmoniseringsplan och en tidtabell för denna. Personalen ska göras medvetna om dessa.

Arbetstagaren/tjänsteinnehavaren ska i samband med införandet av nivålönesystemet ha följande uppgifter:

- Vilken nivå tillhör min uppgift, varför?
- Vilken är min egen lön?
- Finns det behov av harmonisering för att höja min lön till nivålönen? När sker höjningen av lönen?

Om arbetstagaren/tjänsteinnehavaren är av annan åsikt om arbetsgivaren om nivåplaceringen behandlas tvisten enligt följande:

- Omedelbart rådslag med chefen. Chefens förfrågan vidare.
- Frågan tas upp i lönearbetsgruppen. Kontakta FOSU:s huvudfackombud.
- Lokal förhandling som gäller oenighet. Lokal förhandling mellan FOSU:s huvudfackombud och arbetsgivaren. ■



Jaakko Korpisaari
förhandlingschef
Akavas Specialorganisationer

Illustration 2.

Exempel på nivåkriterier: vissa sakkunniguppgifter inom förvaltningen (IAS144)

Följande nivåkriterier har en inverkan på den tillämpliga kompetens- och ansvarsnivån (B, C):

- till uppgifterna hör självständigt beredningsansvar eller till uppgifterna hör föredragandens ansvar i kommunens eller samkommunens organ
- mer ansvarsfullt utvecklingsarbete i lönegruppen: I granskningen beaktas till exempel arbetsgruppens eller utvecklingsgruppens ledningsansvar eller en utvecklingsuppgift som har en inverkan på organisationsnivå regional nivå eller nationell nivå
- ansvar för en omfattande operativ helhet
- roll som chef eller ställföreträdande chef
- andra möjliga lokalt fastställda nivåkriterier.

Stämning efter förhandlingsomgången i Uleåborg

Vi bad fackombuden vid Uleåborgs stad om en uppskattning av lönelösningarna efter vårens förhandlingsomgång. Det kom både beröm och kritik!

Enligt **Juha Moilanen**, huvudfackombud för FOSU i Uleåborgs stad, underlättades vårens förhandlingar och uppföljningen av dessa avsevärt av att FOSU:s bakgrundsarbete var mycket bra.

– Bra förberedelser hjälpte. När jag själv var mycket välinformerad och hade rätt ut saker på förhand var det egentligen främst en fråga om att på lokal nivå följa upp att saker och ting går som de ska, säger Moilanen.

Under förhandlingarna gav medlemmarna egentligen inga kommentarer till Moilanen och förhandlingarna väckte inte heller någon särskild diskussion. Även det löneprogram som arbetsgivarparten sade upp visade sig mer vara en förhandlingstaktik som främst stökade till saker och ting.

– Nu kan man ju inte säga upp det längre, även om vi kanske tog ett litet slag.

Som det största problemet ser Uleåborgs huvudfackombud för närvarande arbetsgivarstipstocken för justeringspotterna och användningen av justeringspotterna för att harmonisera lönerna under de kommande åren. Arbetsgivarstipstocken innebär att arbetsgivaren har den slutliga beslutsrätten om förhandlingarna inte ger resultat.

– Lönerna harmoniseras under åren 2026 och 2027 i samband med reformen av lönesystemet och man har redan nu allokerat medlen från kommande justeringspotter till denna harmonisering. Detta gör ju att alla förhandlingar om justeringspotterna är teater, eftersom arbetsgivaren i slutändan bestämmer över dem genom sin stipstock, säger Moilanen.

Huvudfackombudet anser att det är tvivelaktigt att förhandlingselementet saknas. Det finns inget att förhandla om när allt redan har använts i förväg. Tanken med justeringspotterna är ändå att kunna korrigera nuvarande missförhållanden i löner.

I Uleåborg har det egentligen inte kommit in några förfrågningar om förnyelsen av lönesystemet.

– Å andra sidan, när nivåerna och summorna slutligen publiceras på stadens intranät tror jag att det kommer kon-

takter till både fackombud och förbund, förutspår Moilanen.

"Vi lyckades i huvudsak"

Uleåborgs stads fackombud **Eeva Mäkinen** anser att lönelösningen i huvudsak var lyckad, men att den första höjningen i löneprogrammet, som infaller först i oktober, kändes som en försvagning. Mäkinen bedömer också att det reformerade avtalet bättre motsvarar arbetslivets krav och spelregler.



Eeva Mäkinen

Å andra sidan funderar Mäkinen på avtalens längd. Skulle man med kortare avtalsperioder bättre kunna beakta intressebevakning och lösningar i enlighet med arbetstagarnas intressen? Mäkinen listar också saker som det finns anledning att vara uppmärksam på i fortsättningen:

– Hur beaktas lönejämställdheten i fortsättningen? När fylls lönegapet inom kommunsektorn med avtalslösningar eller hur be-

aktas distansarbete i AKTA-avtalet?

När det gäller reformen av lönesystemet påminner Eeva Mäkinen också de anställda själva om att säkerställa att allt går rätt till. Som fackombud bedömer Mäkinen att det kommer att komma kontakter angående bland annat vilken nivå personens uppgift tillhör, vilken lön personer har och om det finns behov av harmonisering för att höja lönen så att den motsvarar lönesättningen på den egna nivån. ■

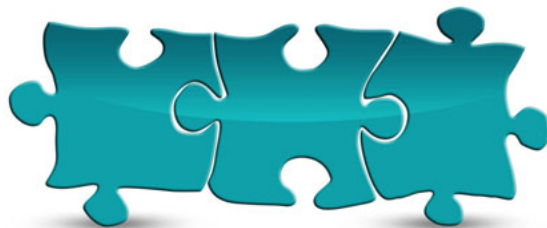


Juha Moilanen



Jussi Näri
verksamhetsledare
Kumula

Kumula ry är en fackorganisation för proffs inom biblioteks- och informationsbranschen och för studerande inom branschen. Kumula är en medlemsförening i Akavas Specialorganisationer.



TEKTA för teknisk personal framskrider

Förhandlingarna om den tekniska personalens eget tjänste- och arbetskollektivavtal (TEKTA) pågår nu med en strikt tidtabell.

Hösten har kommit och förhandlingarna om ett nytt tjänste- och kollektivavtal för teknisk personal har inletts.

Målschemat är riktigt tufft, men vi har antagit utmaningen och strävar efter att ha möten nästan varje vecka för att nå en överenskommelse. Men vi är också realistiska och det är snarare parternas intresse att förhandla ordentligt på en gång än att förhastiga sig för att få något gjort.

Situationen försvåras också av den svåra ekonomiska situationen inom kommunsektorn. Naturligtvis är det inte heller enkelt att skapa en avtalsstruktur som består av tre olika avtal (TS, TIM-AKA, AKTA) och skapa ett enda avtal för den tekniska branschen (TEKTA).

Lyckligtvis kom vi redan i förra omgången överens om vissa ramar för TEKTA, som det nya avtalet ska följa, och dessa riktlinjer underlättar delvis vårt arbete. Det finns dock fortfarande mycket oklart som måste kartläggas redan från början.

Strikt målschema

Målet är att det nya huvudinnehållet i tjänste- och arbetskollektivavtalet för den tekniska branschen (den s.k. avtals-

ramen) för annat än det nya nivålönesystemet avtalas senast 31.1.2026. Dessutom ska de s.k. simuleringsbestämmelserna för nivålönesystemet i det nya avtalet för den tekniska branschen förhandlas fram senast 31.3.2026 med beaktande av den tekniska branschens behov. Efter simuleringen förhandlas de slutliga bestämmelserna före 30.9.2026.

Målet med den helhetsreform som angår den tekniska personalen är att den avtalade tekniska personalen övergår från TS-, TIM-AKA- och AKTA-avtalen (med räknat bl.a. yrkesgrupperna inom IKT-branschen) till det nya tjänste- och arbetskollektivavtalet för den tekniska branschen senast 1.3.2027. Tidtabellen kan ändras särskilt vad det gäller införandet av nivålönesystemet. Arbets- och förhandlingsgruppen kan fördröja tidtabellen på grund av förberedelsernas framskridande eller tidpunkterna för de potter som ska användas.

Schemat är stramt, men båda parterna har en stabil vilja att försöka komma överens om de öppna frågorna så bra som möjligt. Det viktigaste är att vi får en positiv tilltro till att den tekniska personalens särställning beaktas också i framtiden, bland annat genom ett eget avtal. ■



Tapani Laurikainen

arbetslivsexpert

Teknikens Akademikerförbund TEK

Välfärdsområden

VÄLKA-avtalets lönerreform pågår

Ett nytt nivålönesystem har beretts för välfärdsområdenas allmänna tjänste- och arbetskollektivavtal (VÄLKA). Målet är att få fram en förhandlingslösning om bestämmelserna under pågående år.

Välfärdsområdenas VÄLKA-avtal har ett nytt lönesystem beretts som ett arbetsgruppsarbete sedan 2024. Det nya lönesystemet baserar sig på samma principer som det nivålönesystem som avtalats för kommunsektorn. Det togs i bruk 1.2.2025 i kommunernas allmänna tjänste- och kollektivavtal (AKTA).

Arbetsgivarna i välfärdsområdena simulerade nivålönebestämmelserna i VÄLKA-avtalet i slutet av 2024. Be-

stämmelserna preciserades utifrån simuleringen. Välfärdsområdena frågades ännu i höstas om hur de preciserade bestämmelserna fungerar. Målet är att få en förhandlingslösning under hösten.

VÄLKA-avtalet omfattar personalen inom välfärdsområdenas förvaltning och matjänster. ■

Jaakko Korpisaari

förhandlingschef

Akavas Specialorganisationer



Lönebestämmelserna i välfärdsområdenas social- och hälsovårdsavtal testas

Arbetsgruppens preliminära s.k. nivålönebestämmelser testas nu i välfärdsområdena. I idealfallet kan de nya bestämmelserna träda i kraft nästa år.

I det nya social- och hälsovårdsavtalet som ingicks i vår kom man överens om att reformera lönebestämmelserna i snabb takt under hösten 2025. I det första skedet av reformen byggdes nya lönebilagor och för varje bilaga upprättades 3–6 löneprissättningspunkter. Denna fas trädde i kraft 1.2.2024.

Den gemensamma arbetsgruppen för social- och hälsovårdsavslöning, som bildats av Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT och huvudavtalsorganisationerna, har fortsatt till den andra fasen av reformen av lönebestämmelserna.

Arbetsgruppen har utarbetat nivåindelningar som baserar sig på kompetens och ansvar för varje lönesättningspunkt (hädanefter lönegrupper) och definierat nivåkriterier för dem. Varje lönesättningspunkt har i detta skede i princip tre s.k. KA-nivåer (kunnande och ansvar).

I det s.k. nivålönesystemet placeras uppgifterna som hör till varje prissättningspunkt arbetsgivarspecifikt på lokal nivå på dessa olika nivåer utifrån kriterierna. För de nivåer som fastställts nationellt avtalas också om en nationellt utbetalad minsta uppgiftsspecifik lön.

Arbetsgruppens preliminära nivålönebestämmelser och nivåkriterier har nu testats i många välfärdsområden. Majoriteten av välfärdsområdena gick med i denna testfas av bestämmelserna.

Tanken med testningen är att få synpunkter från välfärdsområdena, både från arbetsgivarnas och huvudavtalsorganisationernas representanter, på hur bestämmelserna och nivåkriterierna fungerar och möjliga idéer för vidareutveckling av dem.

Testningen genomförs som en s.k. simulering

Testningen görs som en s.k. simulering, dvs. lönerna som i verkligheten betalas ut till arbetstagarna ändras inte i samband med testningen, utan arbetsgivarna placerar uppgifterna på nivåer som överensstämmer med kriterierna och den information som erhålls utifrån det analyseras av arbetsgruppen för social- och hälsovårdens lön.

Avsikten är att arbetsgivarna och huvudavtalsorganisationernas huvudfackombud tillsammans går igenom genomförandet av simuleringen genom förhandlingar. Dessutom genomförs separata enkäter för både arbetsgivare och företrädare för organisationer, där användbara bedömningar och idéer för vidareutveckling av bestämmelserna erhålls.

Tidsfristen för att genomföra simuleringen och svara på enkäten var i praktiken i slutet av september. Därefter analyserar den riksomfattande arbetsgruppen för social- och hälsovårdens löner resultaten av simuleringarna och enkätsvaren. De påverkar också för sin del hur lönebestämmelserna och nivåkriterierna som arbetsgruppen förbereder eventuellt modifieras och förbättras så att de är både så fungerande som möjligt och är ur arbetstagarens perspektiv belönande, förståeliga och också uppmuntrar till framsteg i arbetskarriären.

Målet är ett avtal under slutet av året

Arbetsgruppens mål är att man ännu under slutet av året förhandlar om slutförandet av bestämmelserna och kommer fram till en gemensam lösning. Om man slutligen kommer till en överenskommelse kan de nya bestämmelserna i idealfallet träda i kraft inom någon typ av övergångsperiod, till exempel under nästa år.

Förutom arbetsgivarna är också alla huvudavtalsorganisationer representerade i arbetsgruppen för social- och hälsovårdens lön. FOSU representeras i arbetsgruppen av Talentias förhandlingsdirektör **Tuomas Hyytinen** och Hälsovårdarförbundets förhandlingschef **Harri Liikkanen**. ■



Harri Liikkanen
förhandlingschef
Hälsovårdarförbundet

Kom med och bygg upp rösten på din arbetsplats



BILD: ISTOCK

– välfärdsområdenas fackombudsval närmar sig!

I välfärdsområdena ordnas snart fackombudsval, där man väljer FOSU:s huvudfackombud och fackombud för perioden 2026–2028.

I kommunerna ordnas valen senare på våren, och den nya perioden där börjar 1.8.2026.

Valet är ett viktigt tillfälle att påverka vem som talar med personalens röst i lokala förhandlingar och säkerställa att arbets- och tjänstevillkoren följs på rätt sätt.

Fackombudet fungerar som en länk mellan arbetstagar- na och arbetsgivaren. Ombudet känner till arbetsplatsens vardag och innehållet i avtalen och har till uppgift att se till att personalens rättigheter förverkligas. Samtidigt tar fackombudet arbetstagar- nas åsikter till arbetsgivaren och stödjer sina kollegor i olika arbetsrelaterade frågor.

Varför ställa upp som kandidat?

Förtroendeuppdraget ger dig möjlighet att påverka vardagen i din egen arbetsgemenskap. Det erbjuder värdefulla erfarenhet av förhandlingar, intressebevakning och samarbete mellan olika yrkesgrupper. Du får utbildning och stöd av FOSU och förbunden. Många som har verkat i förtroende- uppdrag berättar att arbetet har lärt dem färdigheter som är till nytta även för den egna yrkeskarriären.

Vem kan ställa upp som kandidat och vem kan rösta?

Alla medlemmar i FOSU:s medlemsföreningar eller -för- bund som arbetar inom ett välfärdsområde kan ställa upp i valet. Alla medlemmar i FOSU har rösträtt – på så sätt

kan var och en påverka vem som representerar dem under nästa valperiod.

Hur ordnas valet?

Valet ordnas antingen elektroniskt eller i form av ett valmö- te. Om antalet kandidater är detsamma som antalet valbara platser, kan ett s.k. sänjval genomföras. Det viktigaste är att alla medlemmar har möjlighet att delta och rösta.

Ställ upp som kandidat – påverka vems röst som hörs!

Om du är intresserad av att ställa upp som kandidat ska du följa tidtabellerna och rutinerna för din region gällande att ställa upp i valet. Tidsfristen för att ställa upp i valet är minst 10 dagar före valet och information om valet ges i god tid, minst 14 dygn innan det genomförs.

Förtroendeuppdraget är ett viktigt och givande sätt att vara med och utveckla arbetslivet i välfärdsområdena. Nu är det rätt tidpunkt att ta ett steg och gå med – tillsammans bygger vi en rättvisare och bättre fungerande arbetsplats. ■

JUKO®

Det kan vara avgörande att träffa en karriärcoach – Antalet besökare till de karriärtjänster som förbunden erbjuder ökar

Genom kompetens- och karriärtjänster kan fackförbundets medlemmar utveckla sin kompetens och få stöd för jobbsökning och karriärens olika skeden. Tjänsternas besökarantal har ökat stadigt under de senaste åren.

När den utmanande sysselsättningssituationen syns i långa arbetssökningstider och det tar allt längre för utexaminerade att få jobb, söker förbundens medlemmar allt mer aktivt stöd för jobbsökning och karriärövergångar. En lång arbetssökning kan öka frustrationen och försvaga arbetssökningsförmågan. Förbunden ger stöd.

- Loimus karriärtjänster omfattar en bred helhet av olika tjänster och produkter, och de har redan använts mycket i årtal, berättar **Suvi Liikkanen**, karriärservicechef på Natur-, miljö- och skogsvetareförbundet Loimu.
- Antalet användare av tjänsterna varierar på årsnivå från 500 användare av personlig coachning till 27 000 användare av arbetsplatsfeeden. Under de senaste åren har vi sett en särskild ökning av antalet bokningar av arbets-sökningsrelaterad coachning och antalet personer som utnyttjat arbetsplatsfeeden. Båda dessa talar för en ökning av antalet arbetssökande, vilket även statistiken visar, säger Liikkanen.

Enligt **Meri Tennilä**, expert på kompetenstjänster vid Högskoleutbildade samhällsvetare rf (YKA), har andelen arbetslösa ännu inte ökat avsevärt bland användarna av förbundets karriärcoachningstjänster, även om användarantalet i övrigt har ökat. Med hjälp av tjänsterna kan man försöka förutse framtiden, fundera på alternativ och en ny typ av profilering av kompetens, dvs. utveckla karriärflexibiliteten.

I Marja Tenniläs grupp, som är expert på kompetenstjänster, behandlar man hanteringen av utmanande situationer på arbetsplatsen. Bilden är iscensatt för artikeln.

- På YKA kan man använda kompetenstjänsterna för att utveckla sin kompetens, stärka sina arbetslivsfärdigheter och möta andra samhällsexperter. Karriärtjänsterna i sin tur erbjuder mer individuellt stöd för jobbsökning och olika ledpunkter i karriären, berättar Tennilä.

Båda förbundens karriärtjänster omfattar tjänster som används självständigt, såsom en arbetsplatslista över lediga tjänster som gjorts med Duunitori och Palkanosturi, där man kan bedöma lönenivån inom olika branscher eller arbetsuppgifter.

I tjänsteutbudet ingår även utbildningar som genomförs i grupp och kamratcoachningsgrupper för arbetssökande. På individnivå kan man få karriär- och jobbsökningscoachning, handledning i arbetshälsa eller sparring inför löneförhandlingar.

Akavas Specialorganisationer har redan i flera år erbjudit sina medlemmar mångsidiga karriärtjänster via sin samarbetspartner Coolla. Enligt servicechef **Satu Sahla-Juvankoski** har behovet av karriärtjänster ökat och individuell hjälp bland högutbildade medlemmar behövs fortfarande.

- Karriärtjänsternas teman har i denna sociala situation utvidgats mer till arbetshälsa eller borde man säga arbetssökningshälsa, eftersom tiderna är tuffa och inte ens en stark kompetensbakgrund garanterar enkla "snabbvinster" på arbetssökningsmarknaden, berättar Sahla-Juvankoski
- Att söka jobb är i sig ett riktigt jobb. Det oroväckande draget syns också i att unga personer är utmattade redan innan de har skrivit under sitt första ordentliga arbetsavtal. Osäkerhet, samhälleliga omvälvningar och massiva





sparåtgärder inom vissa branscher leder naturligtvis till en situation där behovet av stöd ökar ytterligare.

Coachningen genomförs utifrån medlemmens behov

Personlig karriärcoachning eller jobbsökningssparring fungerar i praktiken så att medlemmarna bokar tid via den elektroniska tidsbokningskalendern. Möten genomförs vanligtvis på distans.

Handledningen genomförs utifrån medlemmens behov. Därför kommer man alltid i början överens om vad medlemmen vill att handledningen ska behandla.

- Ofta är det något mycket konkret, såsom sparring av ett CV eller redigering av en LinkedIn-profil. Centrala teman är också identifiering och formulering av den egna kompetensen, förberedelser inför en arbetsintervju, kartläggning av karriäriktningar och reflektion över de egna styrkorna eller till exempel motivationskällorna”, berättar

Petra Bedda, karriärcoach på Loimu.

Coachningssamtalet utgår alltid från varje medlems aktuella behov och önskemål, coachen eller förbundet har inga mål för coachningssamtalet. Samtalet är också konfidentiellt, vilket innebär att den som coachas kan prata säkert om saker som personen funderar på, berättar Suvi Liikkanen.

Längden på coachningsprocessen varierar beroende på vilka behov som coachas. För en stor del räcker det med ett samtal, men till exempel vid jobbsökning är det ofta fördelaktigt att avtala om flera coachningssamtal.

Satu Sahla-Juvankoski från Akavas Specialorganisationer betonar att fackförbundets karriärtjänst är så kallad precisionshjälp för många, eftersom karriärcoacherna förstår just högutbildade personers karriärvägar, behov och kompetens.

- Ofta kan även ett kort samtal leda till insikter om en ny riktning i den egna karriären. Själv är man ofta för nära sin situation för att kunna se särdragen i sin egen kompetens och ännu kunna sätta ord på dem. Att identifiera och formulera sin egen kompetens öppnar ibland upp för överraskande perspektiv för att hitta en ny riktning.

Ansvarsfrågor som uppstår i kompetensbehoven, självledarskap och utnyttjande av artificiell intelligens

- I samband med utbildningsresponsen frågar vi medlemmarna vilka kompetensbehov de ser för sig själva i framtiden. Artificiell intelligens och digital kompetens är de starkaste, berättar Meri Tennilä.

YKA:s medlemmars önskemål visar inte bara behovet av att lära sig använda nya program utan också förmågan att kritiskt bedöma deras effekter – till exempel ur ett etiskt och hållbarhetsperspektiv.

- Ett annat starkt tema är ledarskapskompetens, vilket visar att ledarskap har blivit ett allt mer komplicerat och krävande kompetensområde, säger Tennilä.



Karriärcoach Petra Bedda genomför vanligtvis individuella coachningar via Teams. "Jag gör det möjligt för våra medlemmar att ha en arbetslivspartner som stödjer och sparrar i många olika situationer i arbetslivet."

Angående Loimus medlemsfält lyfter Suvi Liikkanen fram ansvarstemat. Särskilt kompetensområden inom företagsansvar har varit efterfrågade. Kompetensen inom biologisk mångfald och rekonstruktion ökar också när olika organisationers ansvar för verksamhetens konsekvenser för livsmiljön ska definieras och åtgärder planeras för att minska konsekvenserna.

Dessutom önskar man kunskande om data, databaser och kodning, eftersom det fortfarande finns mycket att göra när det gäller att utnyttja den enorma mängden data och information från olika system. Artificiell intelligens påverkar allas arbete, dvs. man bör åtminstone hålla sig uppdaterad om de AI-applikationer som är relevanta för det egna arbetet. Loimu har erbjudit sina medlemmar utbildning inom alla dessa teman.

Enligt Petra Bedda söker man nu också färdigheter i självledarskap.

- Jag tror också att det handlar om att ta hand om sig själv och sitt eget välbefinnande. Även arbetssökningsfärdigheter och navigeringsfärdigheter i den egna karriären är nödvändiga i dag när arbetskarriärerna är fragmenterade, berättar Bedda.

Förbunden stöder välbefinnandet

Typiska frågor vad gäller stärkandet av arbetshälsan är kopplade till en belastande arbetssituation.

- Då börjar vi fundera på vad belastningen kan bero på. I handledningen för arbetshälsa kan vi fundera över våra egna verksamhetsmodeller eller hur man kan ta upp saker med chefen, hur man tar hand om sina egna resurser och hur man sätter gränser för sig själv och andra, berättar Petra Bedda.

Genom YKA:s karriärhälsocoachning kan en medlem få stöd för att orka i arbetet eller jobbsökningen, återhämta sig eller för utmanande situationer, såsom samarbetsförhand-



lingar. Det finns en egen klinik tjänst för välbefinnande för studerandemedlemmar.

- Många YKA-medlemmar arbetar i chefs- och ledningsuppgifter. Det är viktigt att notera att även chefer belastas – och även för detta har vi tjänster. Dessutom lyfter vi fram temat arbetshälsa i bredare helheter, såsom i **Kestävän työelämän foorumi** (Forum för ett hållbart arbetsliv) som ordnas tillsammans med TEK i november, och vi påverkar intressebevakningen så att arbetslivets strukturer också stödjer arbetshälsan”, berättar Meri Tenilä.
- Medlemmarna vill ha konkreta verktyg och redskap som stödjer det egna välbefinnandet och förmågan att klara sig i arbetslivet, bekräftar Satu Sahla-Juvankoski från Akavas Specialorganisationer.
- Mitt i detta behov har Akavas Specialorganisationer också velat ansöka om Kiila-rehabilitering som FPA beviljat förbundets medlemmar. Den första Kiila-kursen i höst

riktar sig till medlemmar som arbetar som chefer och nästa år söker man två nya kurser med ett starkt tema om arbetshälsa.

- I denna tid behövs stödåtgärder som stöder det övergripande välbefinnandet, kamratstöd och mänsklighet. Vi i fackförbunden arbetar för ett mänskligt arbetsliv – arbetslivet ska i första hand drivas på människans villkor.

Arbetet i karriärtjänsterna känns meningsfullt när man får påverka människors sysselsättning och upprätthållande av kompetens.

- Att möta en karriärcoach kan vara avgörande i ett ögonblick då det känns som om man har förlorat sin riktning. I mitt arbete kan jag också i större utsträckning bidra till att främja ett rättvist arbetsliv där människor mår bra och kan använda sina styrkor, sammanfattar Petra Bedda. ■

Text: **Ulla Kärki**

Samarbetsförhandlingar frestar kommuner och välfärdsområden

Besparingstrycket är vardag i kommunerna och välfärdsområdena och nyheter om samarbetsförhandlingar kommer nästan varje dag.

För närvarande pågår eller har samarbetsförhandlingar förts i över 20 kommuner eller samkommuner och i nästan alla välfärdsområden. I flera välfärdsområdena har man redan genomfört flera samarbetsförhandlingar under innverande år.

I städer, kommuner och välfärdsområden representeras de personer som arbetar i expert-, chefs- och ledningsuppgifter och som är föremål för samarbetsförhandlingar av huvudfackombuden för Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU.

FOSU:s förhandlingschef **Heli Hartman-Mattila** påminner om att lösningarna i samarbetsförhandlingarna alltid orsakar betydande förändringar i organisationerna och att arbetsgivarens arbete inte slutar med att förhandlingarna avslutas.

- Förutom att förändringarna ska genomföras i enlighet med lagen och arbets- och tjänstekollektivavtalen, ska även de praktiska lösningarna genomföras så att det är tydligt för alla vad som inte ska göras när det finns färre personer som arbetar.

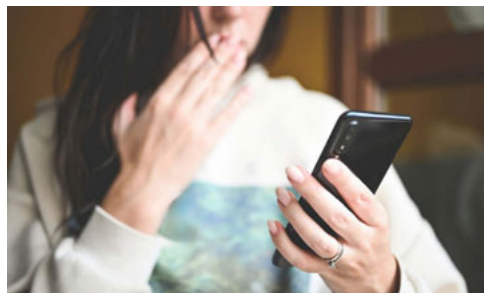
- Ansvar för dessa lösningar kan inte förbli hos arbetstagaren själv, betonar Hartman-Mattila. ■

Om du har frågor om samarbetsförhandlingar, kontakta ditt FOSU-fackombud eller ditt eget förbund.

Fick du en varning?

Din chef bjöd in dig till ett samtal och i slutet av samtalet fick du en skriftlig varning om att du har försummat dina uppgifter och de föreskrifter som chefen har gett. Den är skriven i en ganska hotfull ton och hänvisar till och med till uppsägning av anställningsförhållandet.

Du tycker inte att du har gjort något fel och känner dig felbehandlad. Du är förvånad och arg och känner dig orättvist behandlad. Finns det något att göra?



Chefen har i princip rätt att ge en skriftlig varning både enligt lag och enligt förvaltningsreglerna, oavsett var du arbetar. Det är framför allt chefsens sätt att kunna reagera när chefen anser att den underordnade har agerat klandervärt i sitt arbete.

Förvirring orsakas ibland av att olika arbetsgivare kan ha väldigt olika varningspraxis. Det upplevs i sin tur som orättvist att man inte kan överklaga en varning inom kommun- och välfärdssektorn.

Följ lokala anvisningar

I regel har arbetsgivarna interna anvisningar i sitt bruk om klandervärt beteende hos arbetstagaren och cheferna har fått instruktioner om processen. De egna förfarandena är i allmänhet separata för mindre, väsentligt och mycket allvarligt klandervärt beteende.

Det bör nämnas att en varning inte är en vardaglig situation. Det är dåligt chefsarbete om chefen tar upp problemen för första gången först när han eller hon ger en skriftlig varning.

Vi på förbunden har ingen exakt information om antalet anmärkningar och varningar, eftersom dessa i princip är frågor mellan den underordnade och chefen. Eftersom det ändå är något exceptionellt att ge en skriftlig varning, får förbundens juridiska rådgivning regelbundet kontakter om dem.

En varning kan inte överklagas

Högsta domstolen har i sitt förhandsbeslut slagit fast att det inte är möjligt att överklaga en varning i kommun- och välfärdssektorerna. Överklagande av en varning är endast möjligt för statens tjänsteinnehavare. Detta för att statens tjänsteinnehavare får en anteckning om varningen i personens matrikel. På den kommunala tjänsteinnehavarsidan har man avstått från det administrativa disciplinsystemet och varningen antecknas inte någonstans. En varning från staten är i det här avseendet en strängare åtgärd än på den kommunala sidan.

En varning som en person som arbetar inom kommun- och välfärdssektorn får har inga egentliga direkta rättsverkningar och är till stor del en arbetsledande åtgärd. Vid mindre överträdelser används ofta en ännu lindrigare skriftlig eller muntlig påtalan.

En skriftlig varning är ingen disciplinär påföljd, även om det kan verka så för mottagaren, utan snarare "handledning från arbetsledningen för framtiden". Dessutom förutsätter

lagen att man före uppsägning på personlig grund måste ge en varning.

Även en varning går ut – men när?

En varning från arbetsgivaren har inget bäst före-datum och det finns inget entydigt tidsintervall för dess giltighet. I allmänhet har man uppskattat att varningen skulle förfalla om drygt ett år, men även äldre varningar har kunnat återopas vid bedömningen av uppfyllnaden av uppsägningsgrunden. Varningens motivering och preskriptionstid kommer att bedömas av domstolen om arbetsgivaren i ett senare skede säger upp anställningsförhållandet på grund av det som nämns i varningen. Detta förutsätter förstås att uppsägningen bestrids och att ersättning begärs på rättslig väg.

Gör så här

En varning kan kännas felaktig eller omotiverad och ge upphov till en känsla av orättvis behandling. Den första reaktionen är oftast viljan att bestrida varningens motivering och påvisa att grunderna för den är felaktiga samt ställa krav på att den upphävs.

Det lönar sig emellertid inte att reagera på varningen mitt i en känslostorm, utan att först lugna ner sig och fundera över vad som har varit sådant i den egna verksamheten som har fått arbetsgivaren att ge varningen. Det finns också anledning att alltid ta varningen på allvar och fundera över vikten av att behålla den egna anställningen.

Om arbetsgivaren senare anser att personen upprepade gånger har gjort sig skyldig till den verksamhet som konstaterats i varningen och säger upp honom eller henne, kan man i bästa fall få ersättning av arbetsgivaren på rättsväg för olaglig uppsägning av anställningsförhållandet. De ersätter dock inte ekonomiskt en förlorad arbetsplats.

Om det emellertid känns som om det inte finns någon anledning till varningen eller att orsakerna till den är felaktiga kan det vara nödvändigt att bestrida grunderna för varningen. Det kan vara bra att skriftligen lämna in sin egen uppfattning om varningens oriktighet eller de fel som uppkommit i den till arbetsgivaren, så att bestridandet också kan verifieras senare.

Kontakta dock före detta ditt förbunds juridiska rådgivning som hjälper dig att bedöma situationen och utarbeta ett skriftligt svar på varningen. ■



Arja Varis
intressebevakningschef
Loimu



Alla förlorar om uppsägningen underlättas

Regeringen har föreslagit att uppsägning av personliga skäl ska underlättas. Detta skulle öka arbetstagarens utsatthet och betona arbetsgivarens godtycke i stället för en fruktbar personalpolitik.

Rekrytering är en risk för arbetsgivaren och detta har beaktats i den nuvarande lagen. Under prøvotiden, som kan vara upp till sex månader, kan arbetstagaren sägas upp av sakliga skäl. Motiveringen behöver inte vara speciell och behöver inte motiveras.

I denna situation är arbetstagaren flitig och under prøvotiden bildas den nivå för arbetstagaren vars väsentliga och varaktiga nedgång kan vägas i fortsättningen.

Även efter prøvotiden är det ganska enkelt att på sakliga grunder säga upp arbetstagaren eller överföra personen till andra uppgifter. Om det inte finns någon vägande orsak till en omedelbar uppsägning måste man dock först höra arbetstagaren och ge en varning så att personen kan förbättra sina vanor. Arbetsgivaren har tolkningsförmåga.

Om de ändringar som föreslås i lagförslaget förverkligas, kan parterna uppleva att balansen har förändrats och att uppsägningströskeln har sänkts.

Detta skulle öka arbetstagarens utsatthet. Arbetstagaren skulle i allt högre grad bli mer beroende av sin arbetsgivare och tvingas svälja allt möjligt för att behålla sin arbetsplats. När arbetstagaren upplever otrygghet vågar personen kanske inte heller berätta för arbetsgivaren om diskriminering, trakasserier och osakligt bemötande som riktas mot arbetstagaren eller andra. Arbetstagaren vågar kanske inte heller kritisera arbetsförhållandena.

Särskilt svårt skulle det vara för arbetstagare från länder utanför EU, eftersom uppsägningen skulle leda till att de skickas tillbaka till sitt hemland. En ny arbetsplats är dock en livsförändring och ofta en investering för arbetstagaren.

Man lämnar inte arbetsplatsen bara sådär, utan sväljer den upplevda illabehandlingen.

Om arbetslivet blir för osäkert för kompetenta arbetstagare vågar man inte byta arbetsplats och företag som söker framgång får inte nyckeln till framgång, kompetenta arbetstagare. Den upplevda lättheten med uppsägning skulle alltså inte heller vara bra för arbetsgivaren.

Ett fungerande företag med produktiva medarbetare bygger på samarbete, omsorg, förtroende och efterlevnad av arbetslivsregler, inte på knäböj, rädsla och godtycke. I en atmosfär av rädsla vågar de anställda inte ge nödvändig respons om företaget.

Konstruktiva metoder existerar

Med modeller för tidigt ingripande kan problem upptäckas i god tid. Orsaken till försämrad arbetsprestation eller oönskat beteende kan till exempel vara diskriminering, utestående utbildning, arbetsrelaterad hälsoskada, dåliga arbetsförhållanden eller arbetstidsarrangemang. Att tänka på problem tillsammans kräver förtroende.

Sjukdom som permanent försämrar arbetsprestationen är en giltig orsak till uppsägning. Innan dess ska man dock föra trepartsförhandlingar om arbetstagarens hälsa och arbetsförmåga mellan arbetsgivaren, arbetstagaren och en läkare. Sådana trepartsförhandlingar ordnas när arbetsgivaren först har visat att arbetstagarens prestation har försämrats och på grundval av detta har hänvisat arbetstagaren till en läkarundersökning, på grundval av vilken läkaren ska ge ett utlåtande om arbetsförmågan.

Processen kan också inledas på arbetstagarens initiativ och med dennes samtycke. Genom förhandlingar om arbetsförmågan kan arbetstagaren erbjudas möjligheten att fortsätta i arbetsgivarens tjänst i en annan uppgift eller med kortare arbetstid, och arbetsgivaren kan fortfarande utnyttja arbetstagarens förmågor och erfarenhet. Arbetstagarens vilja att inleda processen för bedömning av arbetsförmågan minskar dock om denne inte litar på arbetsgivarens goda vilja.

Ett företag som i stället för dessa konstruktiva medel säger upp en anställd på lätta grunder försummar att utveckla sina verksamhetsmodeller och förlorar möjligheten att utnyttja den uppsagda arbetstagarens potential.

Förändringen skulle också ha negativa konsekvenser för hela arbetslivet. För att samhället ska hålla ihop och kugg-hjulen snurra behöver vi förtroende och spelregler som upplevs som rättvisa. ■

Martin Hausen

*Förhandlingsorganisationen
för offentliga sektorns utbildade FOSU rf:s
fackombud
Esbo stad*

Landets regering har som mål att i början av 2026 få i kraft lagändringar som underlättar uppsägningen av arbetstagare. När bloggen publicerades (15.10.2025) hade regeringens förslag till ändring av arbetsavtalslagen, sjöarbetsavtalslagen och lagen om utkomstskydd för arbetslösa (s.k. uppsägningsgrund som gäller en person) ännu inte lämnats till riksdagen.