



# Förhandlingsresultatet för den kommunala sektorn 27.5.2020



# AVTAL FÖR SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDSBRANSCHEN

- Social- och hälsovårdspersonal som ingår i nuvarande AKTA avtalas att bli en separat avtalsbransch.
  - Exaktare tillämpningsområde: AKTA bilagorna 3 och 4, inklusive icke-lönesatta grupper samt icke-lönesatta chefer inom social- och hälsovårdsbranschen. Sjukhusens sjukhus- och lokalvårdare ingår i avtalet för social- och hälsovårdsbranschen.
  - Arbets- och tjänstekollektivavtalet för social- och hälsovårdsbranschen träder i kraft den 1 september 2021. Avtalet gäller 1.9.2021–28.2.2022.
  - Avtalet för social- och hälsovårdsbranschen består av ett underteckningsprotokoll, kapitel om löner och arbetstider, ett kapitel med övriga bestämmelser samt bilagor gällande lönesättningen. De nya bestämmelserna ska ha avtalats senast den 31 augusti 2021. Övergångstider av olika längd kan inkluderas i bestämmelserna.
- Om parterna inte kommer överens om nya bestämmelser, följs villkoren i AKTA.



# AVTAL FÖR SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDSBRANSCHEN

- Som villkor för personal som omfattas av avtalet för social- och hälsovårdsbranschen följs emellertid villkoren i AKTA fram till den 31 december 2022, såvida inte parterna avtalat något annat.
- Arbetsgrupper: Sammansättningen av den permanent social- och hälsovårdsgruppen är KT 4, SOTE 4, JUKO 2, JAU 2. För förhandlingarna om avtal för social- och hälsovårdsbranschen tillsätts arbetsgrupper (lönesättning och arbetstider) enligt 6 § i detta avtal. Gruppernas sammansättning motsvarar den permanenta social- och hälsovårdsgruppen.  
**Arbetsgruppernas uppgifter avtalas i social- och hälsovårdsgruppen innan utgången av augusti 2020. Arbetsgrupperna inleder sitt arbete senast den 1 september 2020.**
- Preliminärt ingår åtminstone följande bilagor i avtalet för social- och hälsovårdsbranschen:
  - **Bilaga 1: Lednings-, chefs- och specialsakkunniguppgifter samt icke-lönesatta andra sakkunniguppgifter**
  - Bilaga 2: Sakkunniguppgifter inom vård- och omsorgsbranschen
  - Bilaga 3: Yrkesuppgifter inom vård- och omsorgsbranschen
  - Bilaga 4: Sakkunniguppgifter inom socialarbete och socialvård
  - Bilaga 5: Grundläggande serviceuppgifter inom social- och hälsovården



# AVTAL FÖR SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDSBRANSCHEN

- Social- och hälsovårdsgruppen fattar innan utgången av augusti 2020 beslut om sammansättningen av bilagor för förhandling. Om inget samförstånd nås i frågan, tas bilagorna till förhandling i arbetsgruppen för lönesättning inom social- och hälsovården.
- I bilagorna fastställs grundlönenivåerna enligt lönepunkterna separat för varje bilaga. För icke-lönesatta grupper handlar det om fastställande av jämförelsegrupper. Förhandlingarna om grundlönenivåerna kan kombineras så att lönerna i flera bilagor förhandlas samtidigt.



# Huvudavtal

## FÖRLIKNINGSMANNENS FÖRSLAG 30.4.2020

Huvudavtalet fortsätter gälla utan avbrott

Social- och hälsovårdspersonal som ingår i nuvarande AKTA avtalas att bli en separat avtalsbransch

bilagorna 3 och 4 (inkl. också Icke-lönesatta grupper och icke-lönesatta chefer, Sjukhusens sjukhus- och lokalvårdare)

- Avtalet för social- och hälsovårdsbranschen träder i kraft den **1 mars 2022**
  - Villkoren i AKTA följs till den 31 december 2022, om inget annat innan dess har avtalats om tidpunkten för när villkoren i avtalet för social- och hälsovårdsbranschen ska träda i kraft (t.ex. den 1 januari 2023)
- Permanenta social- och hälsovårdsgruppen: KT 4, SOTE 4, JUKO 2, JAU 2
- Arbetsgrupper (lönesättning och arbetstid), samma sammansättning som för social- och hälsovårdsgruppen

## FÖRHANDLINGSRISULTAT 27.5.2020

- Huvudavtalet fortsätter gälla utan avbrott
- Social- och hälsovårdspersonal som ingår i nuvarande AKTA avtalas att bli en separat avtalsbransch
  - bilagorna 3 och 4 (inkl. också Icke-lönesatta grupper och icke-lönesatta chefer, Sjukhusens sjukhus- och lokalvårdare)
- Avtalet för social- och hälsovårdsbranschen träder faktiskt i kraft den **1 september 2021 utan begränsningar (se de separata diabliderna 2–4 för mer detaljerad information om ändringarna)**
- Permanenta social- och hälsovårdsgruppen: KT 4, SOTE 4, JUKO 2, JAU 2
- Arbetsgrupper (lönesättning och arbetstid), samma sammansättning som för social- och hälsovårdsgruppen. **Arbetsgruppernas arbete inleds senast den 1 september 2020.**



# Huvudavtal

## FÖRLIKNINGSMANNENS FÖRSLAG 30.4.2020

- Åtminstone följande bilagor ska ingå i avtalet för social- och hälsovårdsbranschen
  - Bilaga 1: Lednings- och chefs- samt specialsakkunniguppgifter
  - Bilaga 2: Icke-lönesatta övriga sakkunniga
  - Bilaga 3: Sakkunniguppgifter inom vård- och omsorgsbranschen
  - Bilaga 4: Yrkesuppgifter inom vård- och omsorgsbranschen
  - Bilaga 5: Tjänster inom socialt arbete och socialvård (tidigare socialförvaltning)
  - Bilaga 6: Grundläggande serviceuppgifter inom social- och hälsovården
  - I bilagorna fastslås grundlönenivåer enligt lönepunkterna.
- Lärare och chefer inom småbarnspedagogiken förs över till UKTA från den 1 mars 2022.
  - Arbetsgruppen KT + JUKO förhandlar om anställningsvillkoren. Villkoren i AKTA följs fram till den 31 december 2022.
- HFG tillsätter en arbetsgrupp för småbarnspedagogiken (UKTA och AKTA för småbarnspedagogik) som samordnar anställningsvillkoren för personal inom småbarnspedagogiken.

## FÖRHANDLINGSRESULTAT 27.5.2020

- Åtminstone följande bilagor ska ingå i avtalet för social- och hälsovårdsbranschen
  - Bilaga 1: Lednings- och chefs- samt specialsakkunniguppgifter **och icke-lönesatta**
  - Bilaga 2: Sakkunniguppgifter inom vård- och omsorgsbranschen
  - Bilaga 3: Yrkesuppgifter inom vård- och omsorgsbranschen
  - Bilaga 4: Tjänster inom socialt arbete och socialvård (tidigare socialförvaltning)
  - Bilaga 5: Grundläggande serviceuppgifter inom social- och hälsovården
  - I bilagorna fastslås grundlönenivåer enligt lönepunkterna.
  - **Beslut om sammansättningen för de bilagespecifika förhandlingarna fattas i social- och hälsovårdsgruppen**

Lärare och chefer inom småbarnspedagogiken förs över till UKTA från den **1 september 2021**.

- Arbetsgruppen KT + JUKO förhandlar om anställningsvillkoren. Villkoren i AKTA följs fram till den **31 augusti 2021**.

HFG tillsätter en arbetsgrupp för småbarnspedagogiken (UKTA och AKTA för småbarnspedagogik) som samordnar anställningsvillkoren för personal inom småbarnspedagogiken.





# Huvudavtal

## FÖRLIKNINGSMANNENS FÖRSLAG 30.4.2020

- Överlappningar i TS, avtalet om timlöner och AKTA bedöms i arbetsgruppen. **Med arbetsgruppens samförstånd** görs överföringar mellan arbets- och tjänstekollektivavtalen från den 1 mars 2022.
  - Jfr kommunförbindelse: TS-avtalet upphör och brand- och räddningsväsendet överförs till arbetskollektivavtalet för social- och hälsovårdsbranschen.
- Huvudförhandlingsgrupp
  - Leder och samordnar förhandlingarna, tillsätter arbetsgrupper
  - Fattar beslut om arbetskollektivavtalens kostnadseffekt
- **Detta huvudavtal följs oavsett eventuell uppsägning tills kommunernas och landskapens huvudavtal har trätt i kraft**
- Statistikgruppen utreder innan den 28 februari 2022 frågor med anknytning till lönejämställdheten och löneutvecklingen inom den kommunala sektorn.

## FÖRHANDLINGSRISULTAT 27.5.2020

- Överlappningar i TS, avtalet om timlöner och AKTA bedöms i arbetsgruppen. **Huvudförhandlingsgruppen** gör överföringar mellan arbets- och tjänstekollektivavtalen från den 1 mars 2022.
- Huvudförhandlingsgrupp
  - Leder och samordnar förhandlingarna, tillsätter arbetsgrupper
  - Fattar beslut om arbetskollektivavtalens kostnadseffekt
- Statistikgruppen utreder innan den 28 februari 2022 frågor med anknytning till lönejämställdheten och löneutvecklingen inom den kommunala sektorn. **Behovet av ett löneprogram avgörs utgående från utredningen.**



# Underteckningsprotokoll

## FÖRLIKNINGSMANNENS FÖRSLAG 30.4.2020

- 1.4.2020–28.2.2022, 23 mån.
- Allmänna höjningar
  - 1.8.2020: 26 euro, minst 1,22 %  
Det individuella tillägget enligt 2 kap. 11 § höjs med 1,22 %
  - 1.4.2021: 0,8 %  
Det individuella tillägget enligt 2 kap. 11 § höjs med 0,8 %
- Lokal justeringspott
  - 1.4.2021: 1,0 %, ag bakre gräns

## FÖRHANDLINGSRISULTAT 27.5.2020

- 1.4.2020–28.2.2022, 23 mån.
- Allmänna höjningar
  - 1.8.2020: 26 euro, minst 1,22 %  
Det individuella tillägget enligt 2 kap. 11 § höjs med 1,22 %
  - 1.4.2021: **1,0%**  
Det individuella tillägget enligt 2 kap. 11 § höjs med **1,0%**
- Lokal justeringspott
  - 1.4.2021: **0,8 %**, ag bakre gräns





# Underteckningsprotokoll

## FÖRLIKNINGSMANNENS FÖRSLAG 30.4.2020

- Arbetsgrupper
  - Lönesystemet
  - Familjeledigheter
  - Bundenhet i arbetet och arbetsrelaterade resor
  - Bestämmelser om sjukledighet

## FÖRHANDLINGSRISULTAT 27.5.2020

- Arbetsgrupper
  - Lönesystem (inte bilagorna 3 och 4)
  - Familjeledigheter
  - Bundenhet i arbetet och arbetsrelaterade resor
  - Bestämmelser om sjukledighet



# Slopande av konkurrenskraftsavtalet

## FÖRLIKNINGSMANNENS FÖRSLAG 30.4.2020

- Den 5 oktober 2020 eller därpå närmast följande arbetsperiod börjar arbetstid som inte omfattas av konkurrenskraftsavtalet tillämpas. Till den 4 oktober tillämpas konkurrenskraftsavtalsenlig arbetstid enligt AKTA 2018–2019.
- Dessutom införs följande ändringar (trädde i kraft 1 maj 2020):
  - Användningen av arbetsperioder om fyra veckor avregleras för periodarbete: bestämmelsen som begränsar användningen av perioder på mer än tre veckor till situationer där det är motiverat med tanke på verksamheten slopas
  - Nattskiftena förlängs för alla funktioner inom periodarbete till 11 timmar
    - Begränsningen att 11 timmars skift enbart kan tillämpas vid psykiatriska sjukhus och institutioner för personer med intellektuell funktionsnedsättning slopas.

## FÖRHANDLINGSRISULTAT 27.5.2020

- Den **31 augusti** 2020 eller därpå närmast följande arbetsperiod börjar arbetstid som inte omfattas av konkurrenskraftsavtalet tillämpas. Till den **30 augusti** tillämpas konkurrenskraftsavtalsenlig arbetstid enligt AKTA 2018–2019.
- Dessutom införs följande ändringar (träder i kraft **31 augusti** 2020):
  - Användningen av arbetsperioder om fyra veckor vid periodarbete blir möjligt en gång, t.ex. vid jul och påsk (se separat diabil nr 11, ändringar i AKTA 3 kap.)
  - Förlängning av flextiden +50 h
  - Nattskiftena förlängs för alla funktioner inom periodarbete till 11 timmar
  - Begränsningen att 11 timmars skift enbart kan tillämpas vid psykiatriska sjukhus och institutioner för personer med intellektuell funktionsnedsättning slopas.



# Ändringar i AKTA kap. 3

Tillämpningsanvisning för AKTA III kap. 9 § 1 mom.:

Det är endast motiverat att använda en arbetsperiod som överstiger tre veckor när det behövs med tanke på verksamheten. **Behov att använda en kontinuerlig fyraveckorsperiod kan exempelvis gälla deltidsanställda arbetstagare/tjänsteinnehavare eller dem som huvudsakligen utför nattarbete.**

**Om en arbetsperiod inkluderar fler än en söckenhelg, kan en fyraveckorsperiod tillfälligt användas. Arbetstagaren/tjänsteinnehavaren ska under utjämningsperioden i fråga ges åtminstone en ledig dag med en längd av en genomsnittlig arbetsdag som söckenhelgsförkortning.**



# Slopande av konkurrenskraftsavtalet

## FÖRLIKNINGSMANNENS FÖRSLAG 30.4.2020

- Granskningstiden för maximiantalet arbetstimmar förlängs genom arbetskollektivavtalet till 12 månader från de lagstadgade 4 månaderna
- En ny, permanent bestämmelse i kapitlet om semester i AKTA (19 §). Bestämmelsen skulle möjliggöra överenskommelse om utbytesledighet direkt med arbetstagaren utan lokalt avtal. I övrigt motsvarar innehållet den tidsbundna bilagan om saken i AKTA 2018–2019
  - En skillnad till den tidigare bilagan är att antalet utbytesledighetsdagar är 50 procent av antalet intjänade semesterdagar (ingen nedskärning av semesterpenningen tillämpas längre)

## FÖRHANDLINGSRESULTAT 27.5.2020

- Granskningstiden för maximiantalet arbetstimmar förlängs genom arbetskollektivavtalet till 12 månader från de lagstadgade 4 månaderna
- En ny, permanent bestämmelse i kapitlet om semester i AKTA (19 §). Bestämmelsen skulle möjliggöra överenskommelse om utbytesledighet direkt med arbetstagaren utan lokalt avtal. I övrigt motsvarar innehållet den tidsbundna bilagan om saken i AKTA 2018–2019
  - En skillnad till den tidigare bilagan är att antalet utbytesledighetsdagar är 50 procent av antalet intjänade semesterdagar (ingen nedskärning av semesterpenningen tillämpas längre)



# Intentionsavtal gällande social- och hälsovårdsreformen

## FÖRLIKNINGSMANNENS FÖRSLAG 30.4.2020

- Förbindelse – ingår i tjänste- och arbetskollektivavtalet
- Ett gemensamt huvudavtal och en gemensam huvudförhandlingsgrupp för kommun- och landskapssektorerna
- TS-avtalet upphör att gälla den 31 december 2022 och brand- och räddningsväsendet övergår till att omfattas av avtalet för social- och hälsovårdssektorn medan de övriga grupperna överförs till AKTA.
- Överföringen av sjukhusteknisk personal till att omfattas av avtalet för social- och hälsovårdsbranschen utreds innan 31 december 2022. Om inget samförstånd uppnås, överförs de till något annat avtal för landskapssektorn.
- Innan den 31 december 2022 utreds huruvida landskapssektorns allmänna villkor för anställningsförhållanden kan överföras till ett separat arbets- och tjänstekollektivavtal.

## FÖRHANDLINGRESULTAT 27.5.2020

- Intentionsavtal – ingår inte i tjänste- och kollektivavtalet
- Ett gemensamt huvudavtal och en gemensam huvudförhandlingsgrupp för kommun- och landskapssektorerna
- Från den 1 mars 2022 finns det bara ett avtal för den tekniska branschen (TS/Timavtal). Inget avtalades om överföring av brand- och räddningsväsendet till avtalet för social- och hälsovårdsbranschen.
- Överföringen av sjukhusteknisk personal till att omfattas av avtalet för social- och hälsovårdsbranschen utreds innan 31 december 2022. Om inget samförstånd uppnås, överförs de till något annat avtal för landskapssektorn.
- Innan den 31 december 2022 utreds huruvida landskapssektorns allmänna villkor för anställningsförhållanden kan överföras till ett separat arbets- och tjänstekollektivavtal.



# Engångsarvode i anknytning till corona

## FÖRLIKNINGSMANNENS FÖRSLAG 30.4.2020

- Att kostnaden faller inom ramen, det vill säga att pengarna tas från löneutrymmet.
- Enbart till specialsjukvårdspersonal som deltagit i vården av coronapatienter (intensivvårdsavdelningar, vårdavdelningar för coronapatienter och coronajour)
- I samband med löneutbetalningen i juni
- Till den personal (inkl. läkare) som AG fastslår
- Anställningen har varit i kraft minst 7 kalenderdagar i april 2020
- 0,16 % av arbetsgivarens lönebelopp i mars 2020
- Max. 50 % av arbetstagarens egentliga lön för april

## FÖRHANDLINGSRISULTAT 27.5.2020

- I förlikningsmannens förslag ingår en engångsersättning som skulle bli cirka 35 euro om ersättningen delades lika mellan alla som omfattas av den. Arbetsgivaren skulle också ha kunnat besluta att ersättningen inte delas ut till alla.
- Ärendet lämnades utanför arbetskollektivavtalet, eftersom ersättningen på grund av det svåra läget i kommunekonomin förutsätter finansiering av Finlands regering.
- En vädjan om finansiering lämnades in till regeringen den 27 maj 2020 kl. 12.
- Regeringen har inte ännu besvarat vädjan.



# Vädjan till landets regering

De mycket svåra, nästan sex månader långa förhandlingarna om ett arbets- och tjänstekollektivavtal för den kommunala sektorn är på slutrakan. Målet är att uppnå ett förhandlingsresultat ännu i dag. För närvarande ser det ut som att parterna har goda möjligheter att uppnå ett förhandlingsresultat kring allt annat än frågan om det så kallade coronatillägget.

SuPer och Tehy har under förhandlingarna föreslagit en ersättning av engångsnatur för risk och olägenhet till dem vars arbete omfattats av restriktionerna enligt beredskapslagen. Ersättningen gäller den särskilda risk som de utsatts för i fråga om det nya coronaviruset och sjukdomen covid-19. Motiveringen till ersättningen har inte avisats av arbetsgivarna, men inget förhandlingsresultat om utbetalning av engångspotten uppnås utan att staten anvisar specifikt öronmärkt finansiering för syftet. Detta beror på att arbetsgivarnas ekonomiska läge har försämrats ytterligare på grund av coronaviruset.

De restriktioner och påfrestningar som vårdpersonalen utifrån beredskapslagarna utsatts för började den 17 mars 2020 och kommer att pågå åtminstone fram till den 30 juni 2020. I andra västländer har ersättningar betalats för motsvarande restriktioner. Detta måste ske också i Finland.

Tehy och SuPer föreslår att staten anvisar en öronmärkt pott för utbetalning av en engångsersättning om 1 000 euro till dem som följande social- och hälsovårdsuppgifter inom privat och offentlig sektor gäller:

De som utfört arbete i anknytning till coronapatienter på intensivvårds-, vård-, operations-, test- och laboratorieavdelningar

De som direkt eller indirekt på grund av coronaviruset omplacerats till andra uppgifter

De som jobbar inom äldreomsorgens dygnetruntvård och hemvård

Alla som förordningen om ibruktagning av beredskapslagen konkret har tillämpats på ( uppsägningstiden har alltså konkret förlängts, övertidsarbete beordrats, semestern skjutits upp)

Vi vädjar till landets regering att visa högaktning för vårdbranschens personal som jobbar med vård och omsorg under denna exceptionella tid.

Helsingfors 27.5.2020



Silja Paavola

ordförande för SuPer ry

Millariikka Rytönen

ordförande för Tehy rf





# Tillfällig omplacering till andra uppgifter

## AKTA 1 kap. 10 §

### FÖRLIKNINGSMANNENS FÖRSLAG 30.4.2020

- En arbetstagares uppgifter avtalas genom ett arbetsavtal, men hen är vid behov förpliktad att tillfälligt övergå till andra uppgifter som med tanke på hens utbildning och arbetserfarenhet kan anses vara lämpliga. Den tillfälliga omplaceringen kan vara i högst åtta veckor i taget.
  - För närvarande är förlängningen av en tillfällig omplacering tolkningsmässigt oklar
  - I dagsläget beror en omplacering för mer än åtta veckor på i hur väsentlig grad de nya uppgifterna skiljer sig från arbetstagarens egna uppgifter enligt arbetsavtalet – om ändringen är väsentlig, förutsätter en omplacering på mer än åtta veckor arbetstagarens samtycke eller grund för uppsägning
  - För närvarande ökar lönen omedelbart vid omplacering om den uppgiftsrelaterad lönen för den nya uppgiften är bättre
- Nytt förslag till protokollsanteckning för bestämmelsen i fråga:
  - En tillfällig omplacering kan under avtalsperioden 1.4.2020–28.2.2022 vara högst 8 + 30 veckor i sträck förutsatt att den tillfälliga omplaceringen beror på behov som uppstått pga. coronaviruset.
  - Enligt II kap 10 § i AKTA ombestäms den uppgiftsrelaterad lönen efter den tidsperiod som anges i mom. 1 > en lönesänkning är alltså möjlig.

### FÖRHANDLINGSRISULTAT 27.5.2020

- Inga ändringar/försämringar i AKTA 1 kap. § 10





# Ändringar i arbetstidskapitlet till följd av reformen av kapitlet

Så kallade tekniska ändringar på grund av den nya arbetstidslagen. Inga ändringar i sak i dessa

Rättelser av paragrafhänvisningar i hela arbetstidskapitlet

Uppdatering av termer så att de motsvarar arbetstidslagen

T.ex. 24 § ledighet per vecka > veckovila

**Dessa ändringar är neutrala eller positiva ur arbetstagarnas synpunkt och innebär inte försämringar!**



# Förtroendemannens tidsanvändning

## AKTA VII kap. 8 § Förtroendemannens tidsanvändning

Den förbättrade rätt till tidsanvändning som avtalades om under föregående avtalsperiod fortsätter gälla för en bestämd tid

### Protokollsanteckning

Om inget annat avtalas lokalt, ska den regelbundna befrielse från arbetet som huvudförtroendemannen (eller om ingen sådan finns, en förtroendeman i motsvarande ställning) ges i genomsnitt vara minst en arbetsdag per vecka per 105 tjänsteinnehavare/arbetstagare som hen företräder.

Gäller för avtalsperioden



# AKTA VII 9 § Lön för förtroendemän

## Höjningar av förtroendemäns lön och ersättning

Minimilönen för förtroendemän:

från den 1 augusti 2020 minst 2 026 € och

från den 1 april 2021 minst **2 046,26** € i månaden

Höjningar av förtroendemannaersättningen enligt samma villkor som i andra branscher.



# Bestämmelser om arbetarskyddsfullmäktige

Tjänste- och arbetskollektivavtalet om uppsägningskydd och ersättning för arbetarskyddsfullmäktige (av den 24.11.2011) fortsätter gälla

Avtal om arbetarskyddsfullmäktiges tidsanvändning och ersättning av inkomstförlust (24.11.2011) och tillhörande tillämpningsanvisning fortsätter att gälla

**Uppdaterat: Tjänste- och arbetskollektivavtalet om höjning av ersättningen för en månadsavlönad arbetarskyddsfullmäktige (se FÖLJANDE DIABILD)**



# TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTAL OM HÖJNING AV ERSÄTTNINGEN FÖR EN MÅNADSAVLÖNAD ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGE

Ersättningen till arbetarskyddsfullmäktige

- från den 1 augusti 2020: 95 e
- från den 1 april 2021: 96 e

(ASF:s ersättning har från den 1 maj 2018 varit 94 e)

Om antalet anställda som representeras är 700 eller fler, blir ersättningen

- från den 1 augusti 2020: 263 e
- från den 1 april 2021: 266 e

(motsvarande tidsbestämda ersättning under föregående avtalsperiod var 260 e)

Den förhöjda ersättningen gäller för en bestämd tid 1.4.2020–28.2.2022.



# Arbetsgrupper för arbetshälsa

Tekry (utvecklingsgruppen för utveckling av arbetslivet inom kommunsektorn) samordnar och leder en arbetslivsreform

- Målet är att gemensamt främja reform och utveckling av verksamhetsätten inom kommunsektorn, säkerställa resultatrik verksamhet och sörja för kvaliteten i arbetslivet

Ro Kunteko-programmet i hamn, sköta Framstegsarenan

- Framstegsarenan sammanställer utvecklingsåtgärder och intressanta lösningar för kommunala arbetsplatser



# Vi är inte problemet, vi är lösningen.

#meolemmeratkaistu #kohtitasaarvoa #liittokierros #viärlösningen  
#förljämställdhet #förlbundsruncla