



Svenska Österbottens förbund
FÖR UTBILDNING OCH KULTUR



Personalrapport 2022
SOFUK/17/01.00.02/2023

PERSONALRAPPORT ÅR 2022

1.	INLEDNING.....	3
2.	PERSONALSTRATEGI OCH PLAN	4
3.	PERSONALSTYRKAN.....	4
	Årsverke och nettoårsverke	6
	Tjänste- och arbetsavtalsförhållande	6
	Behöriga lärare/utbildare vid Yrkesakademin i Österbotten	7
	Personalens ålder	7
	Omsättning bland den fast anställda personalen	8
	Pension och pensionsavgifter.....	8
	Pensionsavgifter	8
4.	ARBETSHÄLSA OCH ARBETSMILJÖ.....	9
4.1.	Hälsorelaterad frånvaro	10
	Sjukfrånvaro	10
	Olycksfall och arbetarskyddet	11
4.2.	Arbetsmiljö	12
4.3.	Åtgärder som stöder arbetshälsan.....	12
	Företagshälsovård	12
	Tidigt stöd	14
	Motion och kultur.....	15
	Uppvaktnings av anställda	15
4.3.	Personalutbildning.....	16
4.4.	Samarbete	17
	Huvudförtroendemän	17
	Arbetarskyddskommissionen	17
5.	ARBETSKRAFTSKOSTNADER OCH PERSONALINVESTERINGAR	18
	Löner.....	18
	Kollektivavtal och medelinkomst	19
	Personalförmåner och immateriella belöningar	20
6.	Utmaningar framöver.....	20
	Bilaga 1. Förverkligande av personalstrategin 2022	22

1. INLEDNING

Året började med fortsatta restriktioner på grund av coronapandemin, på grund av den var föreställningsverksamheten för närvarande publik på teatern inställd fram till mitten av februari. Som om åren med pandemin inte var nog inledde Ryssland i slutet av februari ett anfallskrig på mot Ukraina. Restriktionerna på grund av pandemin upphörde under våren-sommaren och till den delen har vardagen återgått till det mera normala.

Det nya normala är mera distansarbete vilket ger en positiv flexibilitet i arbetet. Inom undervisningen har man under en större del av året kunnat ge närundervisning för läropliktiga studerande medan äldre studerande har, även efter att restriktionerna har upphört, fortsättningsvis möjlighet till distansstudier och därmed en viss flexibilitet i sin utbildning.

Antalet anställda vid kalenderårets slut var 316 anställda, vilket var en minskning med 15 personer jämfört med motsvarande tidpunkt 2021. Nivån på antalet anställda motsvarar den under åren 2019 och 2020. Antalet årsverken var 298 årsverken. I beräkningen av årsverken ingår endast avlönade kalenderdagar under anställningstiden.

De sammanlagda kostnaderna för löner, arvoden och lönebikostnader ökade med 2,44 procent till 16 349 357 euro. Under året betalades allmänna förhöjningar och lokala justeringspotter enligt kollektivavtalsenliga överenskommelser.

Under året upphandlades företagshälsovårdsproducent för åren 2023–2025 med möjlighet till optionsår. Mehiläinen var den enda företagshälsovårdsproducenten som gav anbud. Samkommunstyrelsen godkände anbudet och Mehiläinen fungerar som koordinerande företags-hälsovårdsproducent från 1.1.2023.

Efter att under två år haft en minskad sjukfrånvaro ökade antalet sjukfrånvaron under året med drygt 91 procent till 3 485 sjukfrånvarodagar. Sjukfrånvarodagar mellan 4–29 dagar som hade den största ökningen jämfört med föregående år, 131 procent. Antalet sjukfrånvarodagar per anställd var 11,0 dagar per anställd. Antalet sjukfrånvarodagar med läkar- eller hälsovårdarintyg ökade med 237 procent. Kostnaderna för företagshälsovården ökade med drygt 17 procent till 133 495 euro.

I augusti tillträdde filosofie magister Anne Levonen som ny rektor efter yrkesutbildningsråd/ректор Boris Ståhl och teaterns administrativa chef Marit Berndtson efterträddes av ekonomie magister Gunilla Lillbacka. De båda ledande tjänsteinnehavarna har kommit förtjänstfullt kommit väl i gång med sina nya arbetsuppgifter.

Samkommunstyrelsen godkände i juni en ny organisationsmodell för Yrkesakademin i Österbotten från 1.1.2023. Med den organisationsförändringen i fokus har man internt inom Yrkesakademin förberett sig under hösten genom att fokusera på ansvarsfördelningar och processer.

Vi kan konstatera att, trots pandemin och instabiliteten i världen, har samkommunens anställda under året visat att de har en flexibilitet och professionalitet i sitt sätt att utföra sina uppgifter och att de producerar kvalitativa tjänster som arbetsgivaren kan vara stolt över.

Yvonne Holmlund
Personalchef

2. PERSONALSTRATEGI OCH PLAN

Personalstrategin för åren 2021-2025 utarbetades utgående från samkommunens värdeord respekt, professionalitet och arbetsglädje samt samkommunens vision, strategi och tyngdpunktsområden. Den behandlades i samarbetskommittén, arbetarskyddskommissionen och i personalsektionen före den slutligen godkändes av samkommunstyrelsen 7.12.2020. Målsättningen är en kunnig och engagerad personal som besitter social kompetens och som är stolt över sin arbetsplats. Fokusområdena i strategin är professionalitet, förnyelse och engagemang. I personalstrategin finns målsättningar med mätare som är planerade att genomföras under åren 2021-2025. Målsättningarna och utvärderingen av dem redovisas i bilaga 1.

3. PERSONALSTYRKAN

Samkommunen upprätthåller Yrkesakademin i Österbotten (YA), Wasa Teater–Österbottens regionteater (WT) och KulturÖsterbotten (KÖ). Samkommunens gemensamma administrationsuppgifter, ekonomifunktion, personalförvaltning, informationsverksamhet, IT-stödfunktion samt fastighetsförvaltning sköts av centralförvaltning och servicetjänster (CS).

Personalstrukturen och –volymen dimensioneras utgående från de mål som satts upp för verksamheten. I samband med budgetarbetet dimensioneras behovet av personal baserat på en bedömning av verksamhetens behov av personalresurser under det kommande budgetåret.

I personalrapporten redogörs för antalet ikraftvarande anställningsförhållande, både tillsvidare och för viss tid, per 31.12.2022. En person räknas endast en gång, d.v.s. en person räknas inte som visstidsanställd om han eller hon även har ett anställningsförhållande tillsvidare i samkommunen.

Antalet anställningsförhållanden, då man även beaktar anställningsförhållanden som timlärare i bisyssla, var 319.

Anställningsförhållanden 31.12.2021 och 31.12.2022

Anställningsförhållanden*)	2021			2022			Förändring antal anställda 2021–2022
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	
Tillsvidare anställda	149	104	253	148	102	250	–3
Visstidsanställda	46	34	80	38	31	69	–11
Alla anställda	195	138	333	186	133	319	–14

*) inkluderat timlärare i bisyssla

Könsfördelningen i samkommunen har under åren varit oförändrad så att andelen kvinnor har varierat mellan 59–60 procent. Inom kommunsektorn var kvinnornas andel av hela personalen 80 procent enligt statistik för år 2021.

Antalet anställda 31.12.2022 per ansvarsområde redovisas i tabellen nedan. I tabellen ingår inte timlärare i bisyssla.

Antal anställda 31.12.2022 per ansvarsområde, jämförelse av antalet anställda under åren 2018–2022 samt förändring i antalet anställda åren 2021–2022

	Anställda 31.12.2018	Anställda 31.12.2019	Anställda 31.12.2020	Anställda 31.12.2021	Tillsvidare anställda 31.12.2022	Visstids anställda 31.12.2022	Anställda 31.12.2022	Förändring antal anställda 2021–2022
YA	198	190	199	209	172	32	204	-5
WT	59	78	63	73	36	27	63	-10
KÖ	9	10	9	9	4	6	10	1
CS	38	40	40	40	38	1	39	-1
SÖFUK	304	318	311	331	250	66	316	-15

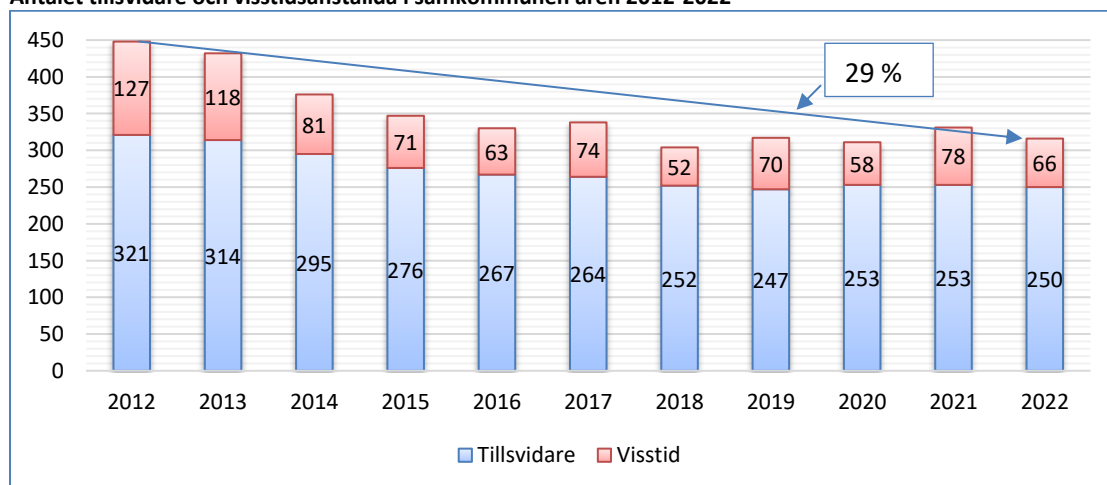
Antalet anställda 31.12.2022 var 316 anställda, vilket var en minskning med 15 personer eller 4,5 procent jämfört med motsvarande tidpunkt föregående år. Antalet anställda vid YA minskade med fem personer och vid teatern med 10 personer. YA tilldelades under åren 2020–2021 ett tilläggsanslag med vilket YA, för dessa år, kunde rekrytera fler personer för undervisning och handledning. Villkoret från Undervisnings- och kulturministeriet för beviljandet av extra anslaget var anställande av lärare och/eller handledare. Vid teatern varierar antalet anställda beroende på hur resurskrävande produktionerna är. Vid KÖ och CS har antalet anställda varit så gott som oförändrat de senaste åren.

Andelen tillsvidare anställda i samkommunen var 79 procent, vilket var en ökning med knappt tre procentenheter jämfört med året innan. Andelen tillsvidare anställda har sedan 2018 varierat mellan 76–83 procent. Grunden för visstidsanställning har varit oftast varit avsaknad av behörighet, behov av vikarie eller tillfälligt behov av arbetskraft.

Andelen heltidsanställda var oförändrat 78 procent.

Tabellen nedan visar hur personalstyrkan varierat under de senaste 11 åren. Den statliga finansieringen för både yrkesutbildningen och teaterverksamheten minskade betydligt från början av 2010-talet. Som en följd av de snävare ekonomiska ramarna minskade antalet anställda under åren 2010–2020 med drygt 36 procent. Sedan år 2018 har antalet tillsvidare anställda varit så gott som oförändrad. Under åren 2012–2022 minskade antalet anställda med 29 procent.

Antalet tillsvidare och visstidsanställda i samkommunen åren 2012–2022

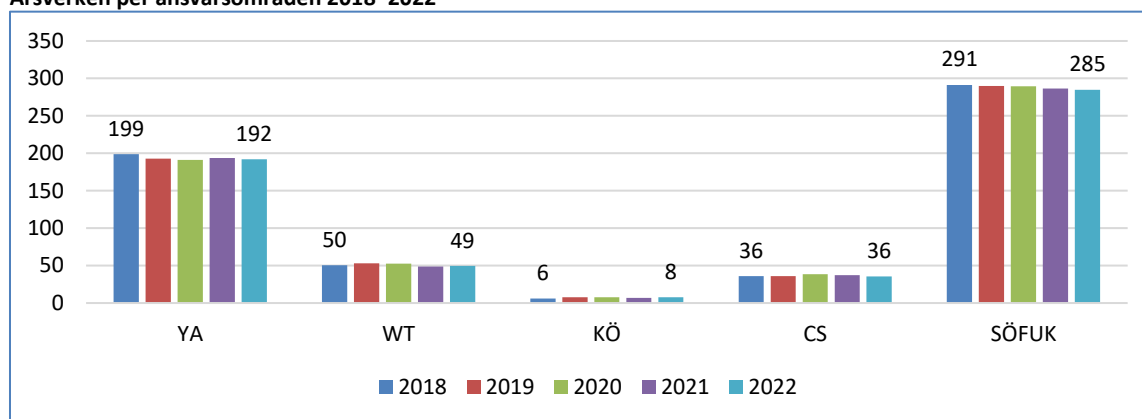


Årsverke och nettoårsverke

Ett årsverke motsvarar antalet avlönade anställningsdagar under ett år totalt i kalenderdagar dividerat med 365. Ett årsverke är alltid maximalt ett (1). Övertid och annan arbetstid utöver normal arbetstid beaktas inte i uträkningen. En deltidsarbetandes arbetsinsats räknas om till årsverken i förhållande till deltidsprocenten. Har den som arbetat deltid under hela året en arbetstid som är 80 procent av heltid blir personens årsverke 0,80. För lärare med årsarbetstid och för en lärare med undervisningsskyldighet räknas full lön som kriterium vid beräkningen av årsverke. Vid beräkningen av årsverken har oavlönad frånvaro inte beaktats i enlighet med KT:s rekommendation om uppgörande av personalrapporter. Tidigare har det i personalrapporterna redovisats för bruttoårsverken, dvs. då alla anställningsdagar under kalenderåret beaktas i beräkningen.

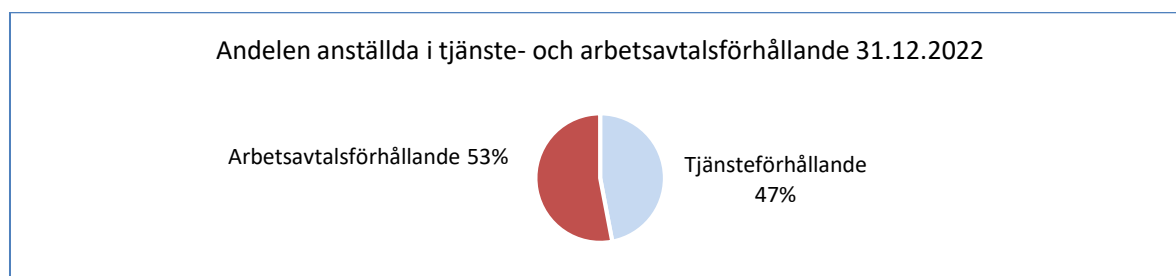
I tabellen nedan redovisas för årsverken per ansvarsområden under åren 2018–2022. Antalet årsverken var 285 årsverken, vilket var en minskning med 0,70 procent jämfört med år 2021.

Årsverken per ansvarsområden 2018–2022



Tjänste- och arbetsavtalsförhållande

I enlighet med 87 § i kommunallagen (410/2015) står anställda antingen ett tjänsteförhållande eller arbetsavtalsförhållande till samkommunen. Uppgifter i vilka offentlig makt utövas sköts i tjänsteförhållande. Anställda i tjänsteförhållande i samkommunen är bland annat förmän och lärare. Eftersom den undervisande personalen är stor så är andelen tjänsteinnehavare hög i samkommunen. Andelen anställda i tjänsteförhållande ökade under året med en procentenhet till 47 procent. Inom kommunsektorn år 2021 var andelen tjänsteinnehavare 27 procent.



Behöriga lärare/utbildare vid Yrkesakademin i Österbotten

Behörighetsvillkoren för lärare fastställs i förordningen om behörighetsvillkoren för personal inom undervisningsväsendet (986/1998). Orsaker till avsaknad av behörighet kan vara avsaknad av lämplig examensnivå, avsaknad av pedagogiska studier för lärare och/eller avsaknad av tillräckligt lång arbetserfarenhet. Förordningens bestämmelser förutsätter att den högskoleexamen och den yrkesarbetserfarenhet som en lärare har, är lämplig för den undervisningsuppgift som utbildningsanordnaren har bestämt.

Av undervisningspersonalen vid YA var 80 procent behöriga.

Personalens ålder

Medelåldern för anställda i samkommunen var 47,9 år. År 2021 var medelåldern för anställda inom kommunsektorn 45,5 år.

Medianåldern för tillsvidare anställda i samkommunen är 50 år, densamma som föregående år.

I tabellen nedan jämförs medelåldern för olika personalgrupper i samkommunen under åren 2018–2022. En jämförelse görs också med anställda inom kommunsektorn år 2021.

Medelåldern för olika personalgrupper åren 2018–2022

Personalgrupp	Medelålder	Medelålder	Medelålder	Medelålder	Medelålder	Kommunalt anställda
	2018	2019	2020	2021	2022	Medelålder 2021
Kvinnor	46,5	46,7	46,7	46,6	47,6	45,5
Män	45,6	46,4	47,4	47,5	48,4	45,5
Tillsvidare anställda	48,3	48,5	48,7	49,2	49,7	47,6
Visstidsanställda	36,3	43,1	39,5	39,9	41,2	38,9
YA	48	49,3	48,5	48,7	49,3	-
WT	37,9	39,7	40,4	40,2	41,9	-
KÖ	42,9	45,1	43,9	48,2	48,1	-
Centralförvaltning och servicetjänster	49,5	50,4	50,6	50,1	50,1	-
Samtliga anställda i samkommunen	46,2	46,6	47	47,0	47,9	45,5

Tabellen nedan visar de olika åldersgruppernas andel av tillsvidare anställda. Största åldersgruppen var som under tidigare år gruppen 50–59-åringar och dess andel ökade jämfört med de föregående åren. Däremot minskade andelen anställda under 40 år.

Antal tillsvidare anställda per ålderskategori år 2018–2022, åldersgruppens procentuella andel

Ålder	2018		2019		2020		2021		2022	
	Antal	%-andel	Antal	%-andel	Antal	%-andel	Antal	%-andel	Antal	%-andel
Under 30	6	2,4	7	2,8	7	2,8	7	2,8	6	2,4
30-39	47	18,7	44	17,8	34	13,4	33	13	28	11,2
40-49	83	32,9	78	31,8	88	34,8	84	33,2	85	34,0
50-59	85	33,7	89	36,1	94	37,1	92	36,4	96	38,4
60-	31	12,3	28	11,5	30	11,9	37	14,6	35	14,0
Tillsvidare	252	100	247	100	253	100	253	100	250	100

Omsättning bland den fast anställda personalen

Personalomsättningen för nyanställda med ett tillsvidare anställningsförhållande ökade med 3,5 procentenheter till 7,5 procent. Vid beräkningen har inte beaktats tillsvidare anställda som under året övergått till andra arbetsuppgifter. Omsättningen för interna omplaceringar ökade från 0,4 procent till en procent.

Personalomsättningen för avslutade tillsvidare anställningsförhållanden ökade till 5,1 procent. I enlighet med Rekommendationen för utarbetade av personalrapporter ingår inte pensioneringar beräkningen. Personalomsättningen gällande pensioneringar var 2,4 procent jämfört med år 2021 då den var 2,0 procent.

Personalomsättning år 2021-2022

År	2021		2022	
	Antal	Personal-oms. %	Antal	Personal-oms. %
Påbörjade anställningar	10	4,0 %	19	7,5 %
Avslutade anställningar	9	3,6 %	13	5,1 %

Pension och pensionsavgifter

Samkommunen är medlemssamfund i Keva och eftersom samkommunen är en offentlig myndighet tillämpas bestämmelserna i pensionslagen för den offentliga sektorn (OffPL 81/2016) på samkommunen.

Sex anställda har under året avgått med ålderspension och medelåldern för dem var 65,1 år. En uppskattning är att under åren 2023–2025 kommer cirka 15 att personer ansöka om ålderspension.

Antalet personer som avgått med ålderspension 2018–2022 samt medelålder

År, antal personer och medelålder	2018		2019		2020		2021		2022	
	Antal	Medel-ålder	Antal	Medel-ålder	Antal	Medel-ålder	Antal	Medel-ålder	Antal	Medel-ålder
SÖFUK	12	63,8 år	8	64,9 år	5	64,2 år	5	64,4 år	6	65,1 år

Anställda som under året beviljats invalidpension, delinvalidpension eller rehabiliteringsstöd rapporteras inte separat i personalrapporten eftersom antalet anställda som berörs är så få så att det inte av datasekretesskäl är möjligt att föra statistik över dessa.

Pensionsavgifter

Arbetsgivarens pensionsavgift består av en lönebaserad avgift, som även innehåller en invalidpensionsavgift, och en pensionsutgiftsbaserad avgift. De invalidpensioner och rehabiliteringsstöd som Keva betalar till samkommunens anställda påverkar invalidpensionsavgiften under 24 kalendermånader från det att Keva börjat betala pension eller rehabiliteringsstöd.

Samkommunen betalar en pensionsutgiftsbaserad avgift för de löpande pensioner som Keva betalar ut och som har tjänats in för anställning hos samkommunen före år 2005. För år 2022 har Keva preliminärt fakturerat samkommunen 254 217,36 euro för den pensionsutgiftsbaserade avgiften. För år 2021 var avgiften 254 074,18 euro. Den pensionsutgiftsbaserade avgiften slopas i början av 2023. Då införs en utjämningsavgift som fördelas mellan kommunerna och välfärdsområdena. Utjämningsavgiften påförs inte samkommuner.

I samkommunens pensionsutgiftsbaserade avgift ingår även avgiften för de som tidigare var anställda vid Svenska yrkeshögskolan. Enligt avtal med Ab Yrkeshögskolan vid Åbo Akademi fakturerar samkommunen Yrkeshögskolan Novia för de pensionsutgifter som uppkommit för anställda vid Svenska yrkeshögskolan. Den preliminära avgiften för år 2022 är 81 797,17 euro.

I samband med bildandet av YA har samkommunen förbundit sig att stå för kostnaderna för den pensionsutgiftsbaserade avgiften för anställda vid Vocana och Korsnäs kurscenter (KKC). Keva fakturerar samkommunen för den pensionsutgiftsbaserade avgiften som uppstått för tidigare anställda vid Vocana. Korsnäs kommun fakturerar samkommunen för den pensionsutgiftsbaserade pensionsavgift som uppstått för personal som varit anställd vid KKC. Den uppskattade pensionsutgiftsbaserade avgiften som Korsnäs kommun fakturerar samkommunen för år 2022 är 68 350 euro.

Wasa Teater–Österbottens regionteaters verksamhet upprätthölls före kommunaliseringen år 1997 av föreningen Wasa Teater–Österbottens regionteater r.f. Föreningen hade ingått avtal med Näyttämöväen Vanhuudenturvasäätio för utbetalning av stöd till personer anställda vid teatern både före och efter 1.1.1983. Näyttämöväen Vanhuudenturvasäätio är grundat år 1945, före det nuvarande lagstadgade pensionssystemet. Stiftelsens verksamhet skiljer sig från det nuvarande lagstadgade pensionssystemet genom att det är ett stödsystem som är ett komplement till det lagstadgade pensionsskyddet. Med det nuvarande pensionssystemet har det gamla stödsystemet ingen större betydelse. Då föreningen Wasa Teater–Österbottens regionteater r.f. överförde teaterverksamheten till samkommunen överfördes även avtalet på samkommunen. Under hösten 2000 begärde samkommunen utträde ur stiftelsen. I enlighet med bestämmelserna i avtalet kvarstår ansvaret för personer anställda före 1.1.1983. Samkommunen faktureras årligen en kostnad för de stöd som stiftelsen betalar för de avslutade anställningsförhållandena vars grund för stödet är anställningstid före 1.1.1983.

Samkommunens självriskandel för åren 2019–2022, samt beräknade självriskandelen för år 2023

Wasa Teater – Österbottens regionteater	2019	2020	2021	2022	2023
Självriskandel	11 184	11 322	7 927	4 338	4 633

4. ARBETSHÄLSA OCH ARBETSMILJÖ

Arbetshälsa omfattar inte enbart individens hälsa och egenskaper utan inbegriper också hela arbetsplatsen och organisationen. Även psykosociala belastningsfaktorer som anknyter till arbetsinnehållet och arbetsarrangemanget och det sociala klimatet i arbetsgemenskapen inverkar på hälsan. Faktorer som bidrar till en bättre arbetshälsa är bland annat ett rättvist och motiverande ledarskap, ett gott arbetsklimat och en god yrkeskompetens. En god arbetshälsa har en positiv inverkan på produktiviteten och servicen och stöder anställda att orka samt förbättrar anställdas möjligheter att stanna längre kvar i arbetslivet.

Arbetsgivaren har ansvar för säkerheten i arbetsmiljön, för ett bra ledarskap och en rättvis och likabehandling av arbetstagarna. Arbetstagarna har själva också ett ansvar för att upprätthålla den egna arbetsförmågan och yrkeskompetensen och till att arbeta för ett positivt arbetsklimat inom den egna arbetsgemenskapen. Vi kan och bör alla bidra till ett positivt arbetsklimat på arbetsplatsen!

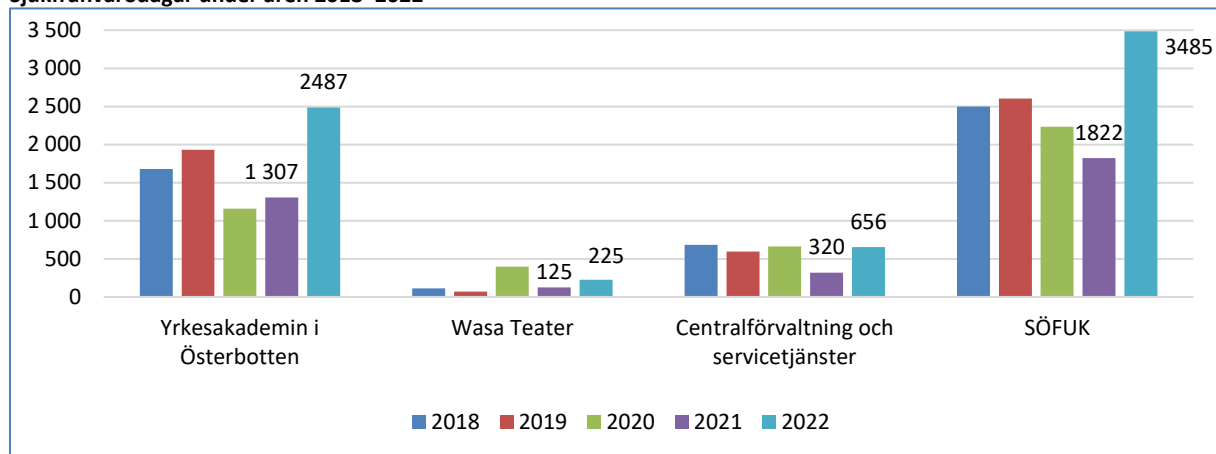
4.1. Hälsorelaterad frånvaro

Sjukfrånvaro

Antalet sjukfrånvarodagar ökade med 91 procent från 1 822 dagar till 3 485 dagar och antalet sjukfrånvarodagar per anställd från 5,5 dagar per anställd till 11,0 sjukfrånvarodagar per anställd. Sjukfrånvarodagar per årsverken var 12,2 dagar. Inom kommunsektorn var antalet sjukfrånvarodagar per arbetstagare i medeltal 16,7 dagar år 2021.

Andelen anställda som inte hade varit frånvarande på grund av sjukdom minskade från 62 procent till 33 procent.

Sjukfrånvarodagar under åren 2018–2022



*) Redovisas inte separat för KulturÖsterbotten då antalet anställda är under 10 personer

Jämförelse av sjukfrånvarodagar per anställd 2018–2022

Ansvarsområden *)	Dagar/anst. 2018	Dagar/anst. 2019	Dagar/anst. 2020	Dagar/anst. 2021	Dagar/anst. 2022	Förändring 2021-2022
Yrkesakademien i Österbotten	8,5	10,2	5,8	6,3	12,9	104,8 %
Wasa Teater	1,9	0,9	6,3	1,7	3,6	111,76 %
Centralförvaltning och servicetjänster	18,0	14,9	16,6	8	16,8	110,0 %
SÖFUK	8,2	8,2	7,2	5,5	11,0	100,0 %

Tabellen nedan visar sjukfrånvaron enligt sjukfrånvarolängd. Största ökningen i antalet sjukfrånvarodagar jämfört med föregående var för sjukfrånvaron som varade mellan 4–29 dagar. Antalet sjukfrånvarodagar ökade för den gruppen med 128 procent. Även sjukfrånvaron över 91 dagar ökade betydligt, med 106 procent.

Sjukfrånvaro enligt frånvarolängd

Sjukfrånvaron	Avlönade sjukfrånvaron Kalenderdagar	1 000 €	% av lönekostnaden
Kortvarig frånvaro < 4 dagar	95		
4–29 dagar	1 441		
30–60 dagar	369		
61–90 dagar	330		
Över 91 dagar	1 250		
Sjukfrånvaro sammanlagt	3 485	316	1,9 %
Sammanlagt genomsnitt/årsverke	12,2		

Lönekostnaderna för sjukfrånvaro ökade med 124 procent till 316 2533,20 euro, vilket var 1,9 procent av totala lönekostnaden. År 2021 var motsvarande andel av lönekostnaden 0,89 procent.

Största personalgruppen är undervisande personal och för den gruppen ökade antalet sjukfrånvarodagar per anställd från 4,3 till 13,1 sjukfrånvarodagar per anställd. För övriga personalgrupper redovisas inte sjukfrånvaron då antalet anställda i personalgrupperna är relativt lågt.

Mehiläinen har sammanställt en rapport över besöks- och sjukskrivningsorsaker under året. Enligt rapporten ökade antalet sjukskrivningsdagar under året i samkommunen med 237 procent till 3028 dagar. Antalet sjukskrivningsdagar år 2021 var 899 dagar. Största ökningen var för sjukskrivningsdagar på grund av tumörer, en ökning med 869 procent. Även sjukskrivningsdagar för sjukdomar i andningsorganen (infektionssjukdomar) ökade mycket, med 497 procent. Antalet sjukskrivningsdagar på grund psykiska sjukdomar och syndrom samt beteendestörningar ökade med 217 procent. Antalet sjukskrivningsdagar för diagnoskoder med så lågt antal sjukskrivningsdagar så att de inte redovisas separat ökade med 572 procent.

Antalet besök som gjordes vid Mehiläinens mottagningar under året ökade till 497 besök, jämfört med föregående år då 342 besök gjordes. Den största besöksorsaken var för andningsorganens sjukdomar (infektionssjukdomar), 17 procent av alla besök. Besök gjorda på grund av sjukdomar i stöd- och rörelseorganen var 13 procent. Andelen besök på grund av psykiska sjukdomar och syndrom samt beteendestörningar var 7 procent. Andelen besök, som inte uppgavs separat per diagnoskod för att antalet besök för dessa var lågt, var 28 procent.

Enligt Mehiläinen tredubblades antalet sjukfrånvaron på grund av luftvägs- och coronainfektioner under januari–oktober 2022 hos deras företagshälsovårdskunder. Antalet frånvaroperioder på 4–10 dagar ökade med mer än 3,5 gånger. Mehiläinen konstaterar också att psykiska orsaker som grund till sjukfrånvaron fortfarande ökar hos deras kunder. Även om pandemin har lättat skapar det instabila världsläget fortfarande oro och psykisk påfrestning. Sömnproblem, ångestsymtom och depression är de vanligaste diagnoserna vid besök inom företagshälsovården enligt Mehiläinen.

Olycksfall och arbetarskyddet

Arbetarskyddets riskkartläggningar har under året utförts vid Campus Kungsgården (tekniksidan, exkl. bygg & trä) samt vid enheterna i Pedersöre och i Jakobstad. Arbetet fortsatte med de bullermätningar som initierades året innan.

Företagshälsovården har under året utförd lagstadgade granskningar vid Campus Kungsgården (tekniksidan, exkl. bygg & trä), vid enheterna i Närpes och Pedersöre och vid Wasa Teater.

Lagstadgade granskningar i skolmiljö har under året utförts vid Campus Kungsgården (tekniksidan, exkl. bygg & trä) och vid enheten i Närpes.

Regionförvaltningsverket (RFV) genomförde arbetsplatsinspektioner av arbetsutrustning (besiktning av lyftanordningar) vid Campus Kungsgården och enheten i Närpes. RFV genomförde även inspektioner gällande unga arbetstagare vid närvårdarutbildningen och vid teknikenheterna i Vasa och Närpes.

Brandsyn har hållits vid Wasa Teater. Utrymningsövningar har genomförts, planerade och som resultat av falsklarm.

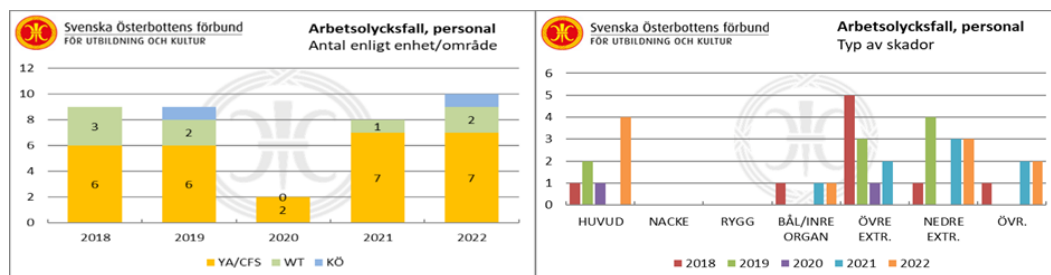
I tabellen redovisas olycksfallsstatistiken för åren 2018–2022, enligt försäkringsbolagens information. Statistiken för år 2022 bygger på information från försäkringsbolaget LokalTapiola. År 2022 ökade antalet registrerade skador bland personalen något (2 st.) i jämförelse med året innan. Av skadorna inträffade 50 procent på arbetsplatsen och 50 procent på resa till eller från arbetsplatsen.

Olycksfallsstatistik för personal under åren 2018–2022

År	Antal skador	Ersättning i euro	Ersättning i euro/skada
2018	9	11 941	1 327
2019	9	7 140	793
2020	2	2 034	1 017
2021	8	3 786	473
2022	10	5 221	522

Årets skador fördelade sig mellan tre skador i de nedre extremiteterna (ben, fotled, fot), fyra skador i huvudet, en skada för bål/inre organ och två skador under kategorin övrigt.

Ersättningsnivån ökade något, från 3 786 euro till 5 221 euro. Per fall ökade ersättningsnivån från 473 euro till 522 euro. Antalet dagar som ersatts totalt var 32 dagar, samma som året innan. Antalet dagar per fall minskade från 4,0 dagar till 3,2 dagar.



4.2. Arbetsmiljö

Arbetsmiljön, ändamålsenliga utrymmen och redskap, god arbetsgemenskap, en god arbetsledning och möjlighet att påverka den egna arbetssituationen har en stor betydelse för personalens hälsa, arbetsmotivation och arbets säkerhet. Undersökningar visar att det finns ett positivt samband mellan trivsel och ett gott arbetsklimat och låg sjukfrånvaro. Ett positivt arbetsklimat på arbetsplatsen leder ofta till ökad närvaro, bättre kvalitet, arbetstrivsel och i kombination med en god styrning av verksamheten också till en ökad effektivitet i verksamheten. Med hjälp av resultaten från medarbetarenkäten får arbetsgivaren signaler om hur läget är på arbetsplatsen och förmännen kan tillsammans med anställda vid behov agera på basen av resultaten från enkäten.

I samkommunen görs medarbetarenkäter vartannat år. Den senast enkäten genomfördes år 2021 och resultaten från den delgavs i personalrapporten.

4.3. Åtgärder som stöder arbetshälsan

Företagshälsovård

Som koordinerande företagshälsovårdsproducent fungerade Mehiläinen i Vasa. Företagshälsovårdstjänster på övriga verksamhetsorter sköttes av Mehiläinen genom avtal med

företagshälsovårdsproducenter på orterna. Mehiläinen hade fram till hösten avtal med Sydmedi Ab för anställda i Närpes och Kristinestad men från och med 1.9.2022 har Mehiläinen ansvarat för företagshälsovårdstjänsterna efter att bolaget köpt upp Sydmedi Ab. Däremot har Mehiläinen fortsättningsvis avtal med Botnia företagshälsovård för företagshälsovårdstjänster för anställda i Jakobstad och Pedersöre. I Karleby anlitar anställda Mehiläinen i Karleby. Efter upphandling av företagshälsovårdstjänster för perioden 1.1.2023–31.12.2025 med option 1 år plus 1 år godkände samkommunstyrelsen Mehiläinens anbud.

Företagshälsovårdens roll att bistå arbetsgivaren med att stöda och upprätthålla en god arbetshälsa för anställda är väsentlig och förutsätter ett aktivt samarbete mellan företagshälsovårdens representanter och samkommunens förmän. Tillsammans med företagshälsovårdsrepresentanterna utarbetas en årlig verksamhetsplan för företagshälsovårdsarbetet.

Kostnaderna för företagshälsovården, som under åren med coronapandemin varit exceptionellt låga, ökade med 17,8 procent till 133 495 euro. I företagshälsovårdskostnaderna ingår kostnaderna för den lagstadgade förebyggande företagshälsovården (Ersättningsklass I), sjukvård på allmänläkarnivå (Ersättningsklass II) och övriga företagshälsovårdskostnader. I den lagstadgade förebyggande företagshälsovården ingår kostnader bland annat för arbetsplatsutredningar, hälsokontroller, åtgärdsförslag, information, rådgivning och vägledning, uppföljning av hur arbetstagare klarar sig i arbetet och hänvisning till rehabilitering, deltagande i ordnandet av första hjälpen, upprätthållande och främjande av arbetsförmåga samt för samarbete med andra aktörer. Sjukvård på allmänläkarnivå omfattar kostnader för vård som ges av företagsläkare och företagshälsovårdare, nödvändiga laboratorieundersökningar och bilddiagnostiska undersökningar och konsultationer av sakkunniga inom företagshälsovården samt kostnader för specialistläkare för utredning av arbetsförmågan. I övriga företagshälsovårdskostnader ingår kostnader för tjänster som inte kan hänföras som kostnader till ersättningsklasserna I och II, till exempel läkarnas digitala sjukmottagningar, influensa- och covidvaccinationer och Kanta-avgifter.

Kostnaderna för företagshälsovården per ansvarsområde åren 2018-2022

SÖFUK	2018	2019	2020	2021	2022	Förändring % 2021-2022
YA	92 254	86 324	58 800	79 104	95 057	20,2 %
WT	16 679	16 452	19 073	17 441	23 341	33,8 %
KÖ	1 640	2 336	1 274	2 455	2 006	-18,3 %
CS	20 697	14 144	13 874	14 343	13 091	-8,7 %
Totalt	131 270	119 256	93 021	113 343	133 495	17,8 %

Målsättningen för både arbetsgivaren och företagshälsovården är att upprätthålla arbetsförmågan med förebyggande åtgärder. Den förebyggande företagshälsovårdens andel (KL I) av de totala kostnaderna minskade med fem procentenheter till 40 procent medan sjukvårdskostnadernas andel ökade med fyra procentenheter till 53 procent. Sjukvårdskostnaderna ökade mest under året och det är enligt Mehiläinen en trend som syns hos de flesta arbetsgivare och framförallt är det luftvägs- och coronainfektioner som orsakat den ökade sjukfrånvaron. Övriga företagshälsovårdskostnadernas andel av totala kostnaden har ökat sedan år 2020 och dess andel av totala kostnaderna var sju procent. I övriga kostnaderna ingår bland annat läkarnas digitala mottagningar vars användning ökat men också Kanta-avgifter och vaccinationer. Under året har anställda erbjudits Covidvaccin och från och med hösten även influensavaccin.

Kostnadsfördelningen mellan ersättningsklass I, ersättningsklass II och övriga kostnader under åren 2018–2022

Ersättningsklass	2018	2019	2020	2021	2022	Förändring % 2021-2022
Ersättningsklass I	60 104	54 458	35 506	50 802	53 897	6,09 %
Ersättningsklass II	69 610	62 245	51 261	55 185	70 410	27,59 %
Övriga kostnader	1 556	2 552	6 253	7 356	9 187	24,90 %
Kostnader totalt	131 270	119 256	93 021	113 343	133 495	17,78 %

Kostnader och ersättningar för företagshälsovård under åren 2018–2022

År	Kostnader för företagshälsovård *)	Ersättning från FPA	Ersättningsklass I/ person (ersätts 60 %)	Ersättningsklass II/ person (ersätts 50 %)
2018	131 270	66 278,73	101,7	104,78
2019	119 256	62 668,26	101,7	99,81
2020	93 021	46 631,35	67,14	81,37
2021	113 343	58 583,45	91,18	84,22
2022	133 495	**)	**)	**)

*) ingår kostnader för Ersättningsklass I, Ersättningsklass II, och övriga företagshälsovårdskostnader

**) Uppgifter om ersättning erhålls år 2023

Tidigt stöd

Samkommunen har en Handlingsplan för tidigt ingripande och för stöd och uppföljning vid sjukfrånvaro. I planen fastställs ramarna för samarbetet mellan företagshälsovårdens representanter, förmän och anställda samt rutinerna vid sjukfrånvaro för förmän och anställd. I enlighet med handlingsplanen går personalchefen tillsammans med företagshälsovårdarna igenom sjukfrånvaron två gånger per år i syfte att se över behovet av eventuella åtgärder för att stöda anställda till en fortsatt god hälsa och arbetsförmåga. Företagshälsovården har också möjlighet att ge teamarbetsskolning/arbetsplatshandledning då det finns behov.

Samkommunen beviljades stöd för en KIILA rehabiliteringsgrupp bestående av samkommunens anställda under åren 2022–2023. KIILA-rehabiliteringen är yrkesinriktad rehabilitering för att bevara och förbättra arbetsförmågan hos personer i arbetslivet. Tyvärr var intresset för rehabiliteringen för lågt så rehabiliteringen kunde inte påbörjas. De som hade anmält intresse gavs möjlighet att delta i en annan rehabilitering.

Alternativa åtgärder för äldre anställda och anställda, vars arbetsförmåga är hotad, kan vara att helt eller delvis byta arbetsuppgifter eller att på egen begäran gå ner i arbetstid eller att ta del av Keva:s yrkesinriktade rehabilitering. Tyvärr är det inte alltid möjligt att erbjuda andra lämpliga arbetsuppgifter

Förutom anställda som arbetar inom riskgrupper och som enligt lag blir kallade till hälsogranskningar regelbundet så erbjuds övriga anställda hälsogranskningar regelbundet från fyllda 37 år.

Samkommunen har program för förebyggande och handläggande av rusmedelsproblem på arbetsplatsen som även innehåller anvisningar för vårdhänvisning av rusmedelsmissbrukare och antidrogprogram.

Annan frånvaro

Samkommunen förhåller sig positiv till olika former av ledigheter då det verksamhetsmässigt har varit möjligt att bevilja ledigheten. Även anhållan om deltid för visstid och tillsvidare har beviljats då det varit möjligt. I samkommunen beviljas prövningsbaserade tjänst- och arbetsledigheter, om det är verksamhetsmässigt möjligt, för högst ett år. Endast av grundad anledning kan tjänst- och arbetsledigheter beviljas för en längre tid. För en del anställda är det kollektivavtalsenligt möjligt att byta hela eller delar av semesterpenningen till ledig tid.

Motion och kultur

Samkommunen erbjuder anställda Tyky-Kunto+-sedlar till ett värde om 52 euro. Sedlarna kan användas som betalningsmedel vid köp av både motion och kultur. Från och med 1.1.2023 övergår samkommunen till epassi, som personalförmån.

Tyky-Kuntosedlar+ -sedlar åren 2018-2022

SÖFUK	Anställda som anhållit om Tyky-Kunto+-sedlar	Kostnaden för Tyky-Kunto+-sedlar i euro
2018	189	9 450
2019	186	9 672
2020	181	9 691
2021	179	9 308
2022	190	9 852

Anställda har också haft möjlighet att använda sig av konditions- och gymnastiksalen vid Campus Kungsgården och av konditionssalen vid Campus Mosedal.

Samkommunen har under åren betalat anmälnings-/deltagaravgiften för anställda som deltagit i på förhand fastställda idrottsevenemang. Arbetsgivaren har sett det som positivt att anställda aktivt motionerar samtidigt som deltagande i motionsevenemang som förutsätter lagdeltagande kan stärka samhörighetskänslan på arbetsplatsen. Arbetsgivaren har också sett evenemangen som en möjlighet till marknadsföring då deltagande förutsätts använda sig av tröjor eller motsvarande med logon för det ansvarsområde som de representerar. Under året har anställda både deltagit i BotniaVasan och Vaasa Run. Maximibeloppet som varje ansvarsområde kan betala per tävling är 500 euro.

Uppvaktning av anställda

Arbetsgivaren uppvaktar anställda som fyller 50 år eller om ingen uppvaktning skett då så uppvaktas den anställda då hen fyller 60 år. Arbetsgivaren uppvaktar också vid pensionering och då anställningsförhållandet upphör. Femtio- och sextioårsdagar är avlönade lediga dagar enligt kollektivavtalet. Om den anställda har undanbett sig uppvaktning vid födelsedagen respekteras detta.

Arbetsgivaren uppmärksammar även anställda som har ett 20-, 30- eller 40-års anställningsförhållande till samkommunen. Från och med år 2020 uppmärksammades anställda med ett konstverk av konstnären Sixten Ahlsved.

Vid Yrkesakademin i Österbotten

För 20 år: Kari Lapveteläinen, lektor

Carita Ståhl, arbetsledare

För 30 år: Hasse Berglund, lektor

Marina Grahn, lektor

Ann Christine Sjöblom, lektor

Anneli Bäcklund, studiesekreterare

Vid Centralförvaltning och servicetjänster

För 30 år: Anna-Stina Sténs, löneräknare
Susanne Sörhannus, bokförare

För 40 år: Stig Berg, snickare

Personalsektionen beslöt 20.6.2022 att premiering för långvariga anställningsförhållanden från och med år 2023 görs enligt följande:

Anställning 10 år: En dag betald ledighet

Anställning 20 år: Två dagar betald ledighet

Anställning 30 år: Fem dagar betald ledighet

Anställning 40 år: Fem dagar betald ledighet

Anställda som premieras med lediga dagar bjuds också in till ett gemensamt premieringstillfälle med arbetsgivarens representanter. Ansökan om ledighet för lång tjänstgöring görs i HR-web, i samråd med förman. Ledigheterna ska hållas under det kalenderår som de beviljats.

4.3. Personalutbildning

Ett av personalstrategins fokusområden är personalens professionalitet. Målsättningen är att den egna och kompetensen och yrkesskickligheten höjs genom en planerad fortbildning och yrkesinriktad kompletterings- och påbyggnadsutbildning. Att upprätthålla och öka yrkeskunnandet förbättrar arbetslivskvaliteten hos anställda och ger i förlängningen förbättrad service och produktivitet för arbetsgivaren. Ett välbefinnande i arbetet fås då anställda upplever att de har en tillräcklig kompetens och yrkeskunskap för den egna arbetsuppgiften samtidigt som arbetsuppgiften upplevs tillräckligt utmanande och utvecklande.

Antalet utbildningsdagar per anställd minskade från 2,1 fortbildningsdagar per anställd till 1,9 fortbildningsdagar per anställd. I antalet utbildningsdagar ingår alla utbildningsdagar oberoende om arbetsgivaren har bekostat utbildningen eller om det har varit fråga om projektfinansierad utbildning. En orsak till att antalet utbildningsdagar har minskat är att det allt oftare är möjligt att delta i fortbildningar via webinarier. Webinarierna är ofta 1–3 timmar långa till skillnad från tidigare då de flesta fortbildningsdagarna sträckte sig över hela arbetsdagen. Även kostnaderna för personalens kurs- och deltagaravgifter minskade från 33 923,73 euro till 28 296,54 euro.

Antalet utbildningsdagar per anställd 2018–2022

Antalet utbildningsdagar per anställd	2018	2019	2020	2021	2022
Yrkesakademin i Österbotten	3,5	3,9	2,8	2,5	2,3
Wasa Teater – Österbottens regionteater	0,8	0,1	0,7	1,0	0,7
KulturÖsterbotten	1,1	3,6	0,9	1,6	2,2
Centralförvaltning och servicetjänster	1,2	0,8	1,7	2,2	2,0
SÖFUK	2,6	2,6	2,2	2,1	1,9

Samkommunen söker årligen om utbildningsersättning från Sysselsättningsfonden. Utbildningsersättningen betalas för högst tre hela utbildningsdagar per anställd per år och lönekostnaden för utbildningsdagarna ersätts till 10 procent. I tabellen nedan noteras därför endast det antalet utbildningsdagar för vilka ersättning kan sökas. Antalet utbildningsdagar år 2022 som

samkommunen har sökt och blivit beviljad ersättning för var 434 fortbildningsdagar. Ersättningsbeloppet var 9 715 euro.

Antal utbildningsdagar och ansökt ersättning för lön under utbildningsdagen åren 2018–2022

Antal dagar och ersättning i euro	Antal utbildningsdagar	Godkänt belopp
2018	506	10 207
2019	456	9 604
2020	311	6 546
2021	443	9 551
2022	434	9 715

4.4. Samarbete

Samarbetet i samkommunen följer bestämmelserna i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007). Samarbetskommittén består av 11 medlemmar, varav fyra representerar Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU, tre representerar Julkisen alan unioni JAU (JHL, JYTY) och tre är arbetsgivarrepresentanter. Den elfte medlemmen är, i enlighet med lagen om samarbete, utsedd som samarbetsombud för personalen vid Wasa Teater. JAU har under året haft endast två representanter då man inte internt lyckats rekrytera en representant till samarbetskommittén.

Samarbetskommittén sammanträder regelbundet och behandlar ärenden som hör till samarbetsförfarandet samt får även information om ärenden som kommer att behandlas av samkommunstyrelsen. Samarbetskommittén sammanträdde sju gånger under året.

Andra former av samarbete är till exempel på ett arbetsplatsmöte och ärenden som berör en enskild anställd som behandlas mellan den anställde och förmannen.

Huvudförtroendemän

Förtroendemannasystemet är ett samarbetssystem som syftar till att främja iakttagandet av tjänste- och arbetskollektivavtalen, att på ett ändamålsenligt, rättvist och snabbt sätt klara upp meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivare och anställda samt att bevara arbetsfreden.

Samkommunen har en huvudförtroendeman för Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU och en huvudförtroendeman som representerar JHL. Däremot finns ingen huvudförtroendeman utsedd för JYTY. Största medlemsföreningen inom FOSU är Undervisningssektorns Fackorganisation OAJ. Huvudförtroendemannen för FOSU och en lektor fungerar som förtroendeman för OAJ. Anställda vid WT representeras av två förtroendeman för skådespelarna, som delar på uppdraget, och en förtroendeman som representerar teater- och mediearbetare.

Arbetarskyddskommissionen

Arbetarskyddsfullmäktige representerar arbetstagarna i ärenden i anslutning till arbetarskydd och arbetshälsa. Samarbetet gör det möjligt för arbetstagarna att delta och påverka behandlingen av ärenden som gäller arbetssäkerheten och arbetshälsan på arbetsplatsen. Målet med verksamheten är en trygg och hälsosam arbetsmiljö, bra arbetsförhållande och en välmående arbetsgemenskap. Till

uppgifterna hör även att fästa arbetstagarnas uppmärksamhet på faktorer som främjar arbetssäkerheten och arbetshälsan.

I enlighet med verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet för perioden 1.1.2022–31.12.2025 består arbetsskyddskommissionen av sex fullmäktigen, varav fem representerar arbetstagare och en anställda i tjänstemannaställning, samt av en arbetsgivarrepresentant. Arbetarskyddschefen deltar i kommissionens sammanträden. Arbetarskyddskommissionen har under året haft tre möten och har då bland annat behandlat följande ärenden; upphandling av företagshälsovårdstjänster, verksamhetsplanerna för arbetarskyddet och för företagshälsovården, statistik från företagshälsovården, ersättningsansökan till FPA för företagshälsovårdskostnaderna, olycksfallsstatistiken, personalenkäten, personalrapporten och resultat av inspektioner, kartläggningar och mätningar.

Säkerhetsvandringar har gjorts med personalen vid campus Kungsgården för att bekanta sig med befintliga skyddsrum. Skyddsrummens innehåll har inventerats och granskats. Samkommunens säkerhets- och krisgrupp behandlade förutom Covid-pandemin också myndigheternas farhågor om energibrist, något som resulterade i att pannlampor köptes in till personalen, som en extra säkerhetsåtgärd.

5. ARBETSKRAFTSKOSTNADER OCH PERSONALINVESTERINGAR

Löner

De sammanlagda kostnaderna för löner, arvoden och lönebikostnader var 16 349 357,28 euro. Kostnaderna ökade med 389 801 euro eller 2,44 procent jämfört med år 2021. Avtalshöjningarna under året var 2,55 procent inom kommunala sektorn och inom teaterbranschen 2,0 procent.

Förändring i personalkostnaderna 2021–2022

Ansvarsområden	2021	2022	Förändring, % från föregående år
Yrkesakademien i Österbotten	11 714 579	11 906 000	1,63 %
Wasa Teater	2 249 341	2 373 892	5,54 %
KulturÖsterbotten	373 739	421 188	12,70 %
Centralförvaltning och servicetjänster	1 621 896	1 648 277	1,63 %
Totalt	15 959 556	16 349 357	2,44 %

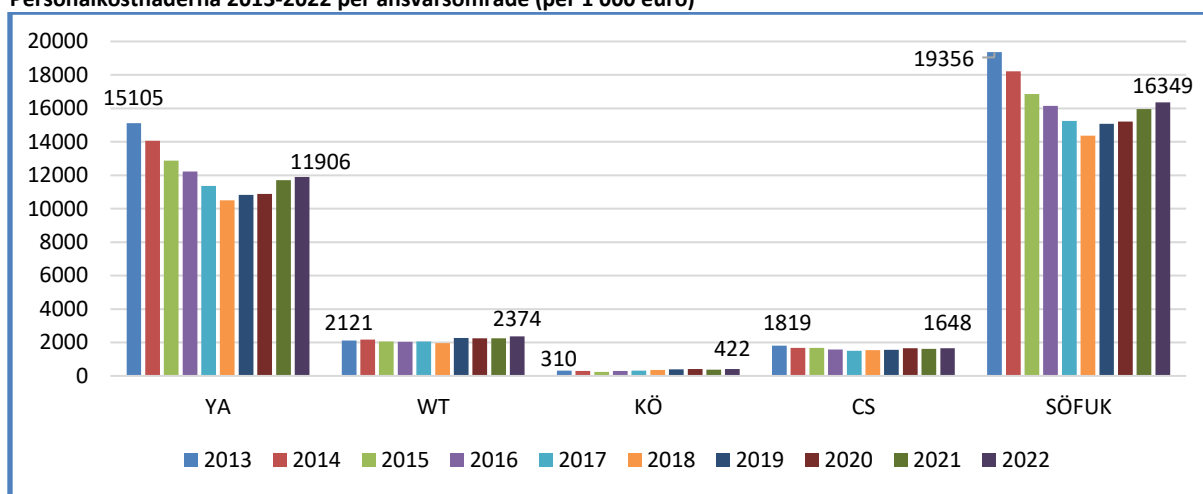
Avtalsperioden för de kommunala kollektivavtalen är 1.5.2022–30.4.2025. För anställda inom det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA), inom tekniska sektorns kollektivavtal (TS) och inom undervisningssektorn höjdes lönerna 1.6.2022 genom en allmän löneförhöjning om 2,0 procent. Utöver detta höjdes lönerna 1.10.2022 genom en justeringspott om 0,55 procent, varav 0,05 procent användes centralt för kostnader som föranletts av familjeledighetsreformen som trädde i kraft 1.8.2022. Enligt arbetsmarknadsparternas överenskommelse betalades justeringspotten för AKTA och TS som en allmän löneförhöjning. Centrala arbetsmarknadsparterna överenskom om användningen av justeringspotten för UKTA. För YA innebar det att grundlönerna för två lönekoder i del C, lönekoden för undervisningspersonal med lämplig högskoleexamen, ingenjörs- eller byggnadsarkitektexamen och lönekoden för undervisningspersonal med annan examen eller utbildning, höjdes. Den första med 1,55 procent och den andra med 2,2 procent.

Avtalsperioden för teaterbranschens kollektivavtal är 1.3.2022–28.2.2024. Allmänna löneförhöjningen för anställda inom teatern var 1,5 procent 1.5.2022 och lokala justeringspotterna, som betalades 1.9.2022 var 0,5 procent.

Enligt AKTA och TS kan anställda byta hela eller en del av semesterpenningen till ledig tid. Totala antalet semesterpenningsdagar var 326 dagar vilket minskade den betalda semesterpenningen med 40 878 euro (inkluderar inte sociala kostnaderna).

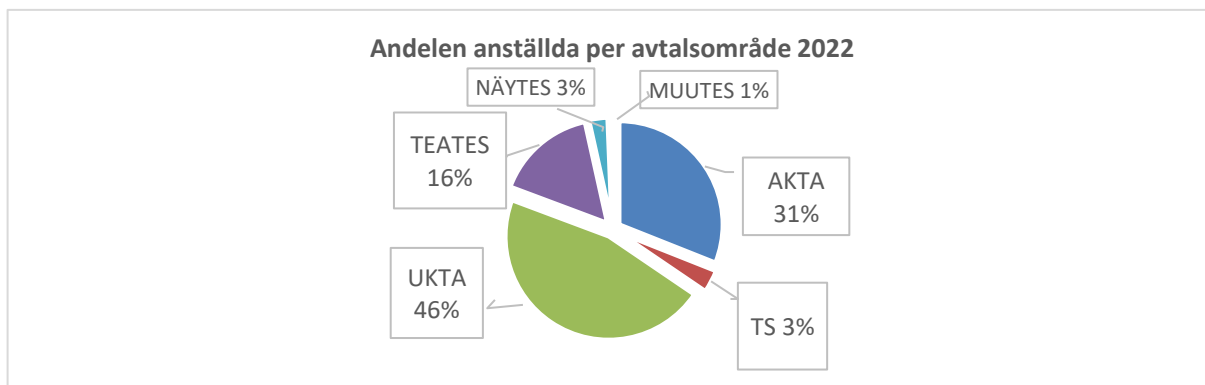
Tabellen nedan visar personalkostnadsutvecklingen under åren 2012–2022. I tabellen framkommer det tydligt hur YA:s lönekostnader påverkar samkommunens totala lönekostnader. Fram till år 2018 minskade personalkostnaderna vid YA som ett led i det målmedvetet proaktiva arbete som gjordes från början av 2010-talet för att möta de då redan aviserade förändringarna i den statliga finansieringen för yrkesutbildningen. För åren 2020–2021 fick YA tilläggsfinansiering som möjliggjorde nyrekryteringar av undervisande och handledande personal.

Personalkostnaderna 2013–2022 per ansvarsområde (per 1 000 euro)



Kollektivavtal och medelinkomst

De kollektivavtal som tillämpas i samkommunen är det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA), det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal (UKTA) och det kommunala avtalet för teknisk personal (TS). För personal vid Wasa Teater tillämpas följande kollektivavtal; kollektivavtalet för teaterbranschen (TEATES), kollektivavtalet för skådespelarna (NÄYTES) och kollektivavtalet för teatermusiker (MUUTES). Tabellen nedan visar andelen anställda per avtalsområde i samkommunen. Andelen anställd inom UKTA, TS och NÄYTES är oförändrade jämfört med föregående år. Däremot har andelen anställda inom AKTA ökat med en procentenhet medan andelen anställda på vilka TEATES tillämpas har minskat med två procentenheter.



Ordinarie lönen för tillsvidare heltidsanställda i samkommunen var 3 770,73 euro per månad. Inom kommunsektorn var totallönen i snitt 3 454 euro i oktober år 2021.

Ordinarie lönen för tillsvidare heltidsanställda i AKTA var 3 484,15 euro/månad, för heltidsanställda i UKTA 4 318,43 euro/månad, för heltidsanställda i TS 2 579,81 euro/månad och för heltidsanställda i TEATES 2 867,37 euro/månad. För tillsvidare anställda skådespelare i heltid redovisas inte medellönen eftersom antalet tillsvidare anställda skådespelare är lågt.

Personalförmånerna och immateriella belöningar

- Tyky-Kunto+-sedlar erbjuds tillsvidare anställda, anställda med ett anställningsförhållande över ett år och till visstidsanställda med avbrutna anställningsförhållanden vars anställningstid sammanlagt, under innevarande kalenderår och föregående kalender år, är totalt 12 månader. Värdet på sedlarna är totalt 52 euro/år/anställd.
- Lagstadgad företagshälsovård och allmän sjukvård.
- Möjlighet att använda sig av samkommunens gymnastiksal och konditionssal.
- Anställda har rätt till två korta pauser, förutom matpaus, under vilka arbetsgivaren erbjuder anställda på kaffe.
- Anställda som deltagit i vissa förutbestämda motionstävlingar i Österbotten har fått deltagaravgiften betald.
- Möjlighet till subventionerade teaterbiljetter.
- Anställda med långa anställningsförhållanden har uppvaktats under året.
- Office 365 ProPlus.

6. Utmaningar framöver

Vi lever in en tid som under några år präglats av Coronapandemin och nu sedan februari 2022 av Rysslands anfallskrig i Ukraina, ett instabilt världsläge, osäkerhet på tillgången till el och en ökad inflation. Allt detta påverkar oss alla och på olika sätt. Vi får allt oftare nyhetsrapporter om ungdomar och vuxna som brottas med psykisk ohälsa. Även allt fler föräldrar har barn olika åldrar som har olika svårigheter som också påverkar föräldrarna. Vi som arbetsgivare har anställda som själva kanske har det svårt, anställda som har egna barn och ungdomar som har det svårt och anställda som i sin arbetsvardag möter dessa ungdomar. I statistiken från Mehiläinen ser vi bland annat en ökning av antalet sjukskrivningsdagar på grund av psykiska sjukdomar och syndrom samt beteendestörningar. Tillsammans med företagshälsovården behöver vi som arbetsgivare stöda anställda som är i behov av stöd och hjälp för att orka med arbetet och med vardagen och för att upprätthålla det psykiska

välbefinnandet. Genom vårt avtal med företagshälsovården kan anställda med låg tröskel få stöd av företagshälsovården.

I bokslutet konstateras att organisationen är sårbar för oväntade förändringar på vissa nyckelposter och att förlust av kompetens är av en betydande operativ risk för samkommunen. Betydande utmaningar är också att engagera och motivera personalen i förändringsarbetet som är mer eller mindre kontinuerligt och att anpassa kärnprocesserna till de förändrade verksamhetsförutsättningarna.

Utmaningar framöver är fortsättningsvis att:

- Som arbetsgivare nu efter pandemin samt nu även med kriget i Ukraina, som allvarligt påverkar stabiliteten i Europa, kunna stöda anställdas och arbetsgemenskapers ork och psykiska välbefinnande.
- Som arbetsgivare ha möjlighet att erbjuda för arbetsuppgiften adekvat fortbildning som utvecklar det egna yrkeskunnandet och tillför ökad kompetens i arbetsgemenskapen.
- Som arbetsgivare kunna ge fortbildning, stöd och uppmuntran då arbetsprocesserna och sättet att arbeta behöver ändras och utvecklas, till exempel då arbetsuppgifterna i allt högre grad förutsätter digitala arbetssätt.
- Som arbetsgivare vara en attraktiv arbetsgivare så att samkommunen vid nyrekrytering får sökanden som är behöriga och som har det kunnande och de kompetenser som behövs för att kunna sköta arbetsuppgiften på bästa sätt.

Avslutar med att lyfta fram direktör Ulrica Karp avslutningsord i inledningen till bokslutet 2022 om att en kunskapsorganisation som Söfuk står och faller på de människor som är med i vår verksamhet och därför bör anställdas mående ha hög prioritet!

Ett stort tack till alla!

Yvonne Holmlund
Personalchef

Bilaga 1. Förverkligande av personalstrategin 2022

Vilka är våra fokusområden	Målsättningar Vad ska uppnås	Mätare Till vilken nivå ska målen uppnås	Hur ska målen uppnås/med vilka åtgärder	I vilken ordning dvs tidtabell	Hur är vi då vi nått målet	Uppföljning	Ansvarspersoner
Profession alitet	Förnya rekryteringsprocessen.	Förnyat direktiv för rekryteringsprocessen. I bruk tagning av KuntaRekry verktyget.	Förnya direktivet för Rekryteringsprocessen. Ta i bruk KuntaRekry-verktyget för rekrytering.	2021	Vi har en tydligare och smidigare rekryteringsprocess. Rekrytering via KuntaRekry ger en ökad marknadsföring av samkommunen.	KuntaRekry-tjänsten togs i bruk 2021. Anonym rekrytering togs i bruk under sommaren 2022 och ett förslag till förnyat direktiv för rekryteringsprocessen har behandlats i samarbetskommittén och personalsektionen under hösten 2022. Samkommunstyrelsen har godkänt direktivet för rekryteringsprocessen 6.2.2023.	Personalc hef
	Förnya introduktionsprocessen.	Godkänd introduktionsplan. Införskaffande och i bruktagning av ett verktyg för introduktionsprocessen. 10 utnämnda mentorer. Minst 70 % av nyanställda eller anställda som bytt arbetsuppgift har en mentor.	Förnya samkommunens introduktionsplan. Utveckla introduktionsprocessen så att den blir flexiblar, t.ex. genom införskaffande av ett verktyg för introduktionsprocessen. Utveckla mentorskap inom samkommunen så att nyanställda eller anställda som bytt arbetsuppgift kan erbjudas en mentor för de första 6 månaderna.	2022	En attraktiv arbetsgivare som välkomnar, inkluderar och stöder nyanställda med att sätta sig in i sina arbetsuppgifter och lära känna arbetsplats och –arbetsgivare	På grund av resursbrist har detta inte framskridit enligt tidtabell. En offertförfrågan har gjorts för verktyg för introduktionsprocessen men den har förkastats. Arbetet fortsätter.	Personalc hef
	Uppdatering av direktivet för distansarbete i kombination med en översyn av arbetsutrymmen.	Procentuell andel av personalen som utför distansarbete harmonierar med minskat behov av arbetsutrymme. Uppdaterat direktiv för distansarbete.	En enkät till anställda om vilka för- och nackdelarna är med distansarbetet. Samtidigt görs en översyn av behovet av arbetsutrymmen beaktande av ett eventuellt ökat intresse för distansarbete. Uppdatera direktivet.	2021-2022	Med möjligheten till distansarbete har anställda ett verktyg att använda för att t.ex. smidigare kombinera familjeliv och arbetsliv vid behov. Genom en översyn av arbetsutrymmen i samband med distansarbete kan antal m2 för kontorsutrymmen minskas.	Direktivet om distansarbete har uppdaterats hösten 2021. En översyn av utrymmen är på gång av en utsedd fastighetsgrupp.	Ledningsgruppen
	Regelbunden fortbildning som höjer teamets och det egna kunnandet.	I genomsnitt 1,5 fortbildningsdagar per anställd. En kompetenskartläggning görs över tjänster och befattningar. Personalenkäten.	Utgående från det behov som finns i samhället och det behov som framkommer under grupp-utvecklingssamtal och enskilda utvecklingssamtal. Även baserat på den kartläggning av kompetensbehov för tjänster och befattningar som ska göras.	2021-2025	En attraktiv arbetsgivare med en kunnig och yrkesskicklig personal.	Antalet fortbildningsdagar per anställd var 1,9 dagar. Kompetenskartläggning över tjänster och befattningar görs utgående för åtgärden i personalstrategin. Resultat från personalenkäten 2021: <i>Jag får den kompetensutveckling/utbildning jag behöver i mitt</i>	Förmän

						arbete, medelvärde 3,5/5, Jag har de kunskaper jag behöver för att kunna utföra mitt arbete, medelvärde 4,1/5. För att höja kunskandet och medvetenheten om digital säkerhet deltog personalen i den digitala säkerhetsveckan 2022. Personalen ska även årligen ta del av de riktlinjer i digital säkerhet som finns i det digitala ledningssystemet (Cyberday).	
	Att stärka kundbemötandet.	Studeranderesponsen i ARVO-systemet (slutenkät). Teaterns kundenkät. Personalenkäten.	Ordna fortbildning och handledning.	2021-2025	Vi har en personal med ett professionellt kundbemötande.	Fortbildning har hållits för personal inom YA och WT under åren. NPS-indexet i studeranderesponsen i slutenkäten för studerande som avlagt yrkesinriktad examen var 29 procent. En enkät till teaterns kunder, efter att de sett en föreställning om hur de upplevt köprocessen och bemötandet. Resultatet visar att 4,59 uppger att biljettköpet var smidigt och 4,52 upplever gott bemötande. (skala 1–5) KÖ:s personal har deltagit i fortbildningar som stärker branschkunskandet.	Förmän
Förnyelse	Öka anställdas försäljningskunnande.	Antal deltagare.	Ordna fortbildning/handledning i försäljningstjänster.	2021-2025	Vi har en personal som har ökat sitt försäljningskunnande och är bekväm med att sälja våra tjänster.	Delexamen inom grundexamen i affärsverksamhet Kundservice 20 kp har ordnats. Totalt har 15 anställda inom YA fått examen. Peda-caféer inom YA,	YA:s avdelning för Företagsamhet och ledarskap
	Ta i bruk digitala lösningar som ger smidigare, flexibla, förenklade och automatiserade arbetsprocesser.	Antal fortbildningsdagar. Införskaffande av digitala verktyg.	Fortbildning och/eller i bruktagning av digitala verktyg.	2021-2025	Vi har smidigare processer samtidigt som vi med ökade automatiserade processer minskar på att fel uppstår i processerna.	Kuntarekry tjänsten har togs i bruk under 2021 och gjort ansökningsprocesserna för anställningarna smidigare både för sökande och arbetsgivare. Arbete pågår med att utöka antalet formulär i HR-web programmet. Arbete pågår med att ta i bruk elektronisk arkivering. Styrrapporter för uppföljning av studerande-	Ledningsgrupperna

						år och nyckeltal har tagits bruk för YA:s ledning. KÖ: Projektverksamhet kring digitala lösningar.	
	Hållbarhet och cirkulär ekonomi i det dagliga arbetet.	Deltagande informationsdagar och i temadagar.	Deltagande i informationsdagar och i temadagar.	2021-2025	En arbetsgivare som aktivt arbetar för och ökar medvetenheten kring hållbarhet och cirkulär ekonomi.	Hållbarhetsdagar har hållits 29.9.2021 och 28.8.2022 och information kring temat har getts i samband med introduktion av nyanställda. Under 2021 arbetades med införskaffande av material kring Agenda 2030 etc. Personalen delaktiga i enkät om möjliga energibesparingslösningar. Genomförda miljöaspektbedömningar. Hållbarhet och cirkulär ekonomi ingår i alla examensgrunder. Under hållbarhetsdagen 28.9. 2023 samarbete mellan YA och WT inom ramen för TIU-programmet om ekologi, hållbarhet och framtid, Gläntan Teatern jobbar miljömedvetet och försöker i alla processer och skeden ta ansvar för miljön i arbetet. Från och med 2022 har arbetet med att införa en miljöcertifiering för verksamheten startat på Wasa Teater. Målsättningen är att Wasa Teaters verksamhet ska miljöcertifieras med Ekokompassen under 2022. KÖ: Projektverksamhet kring hållbarhet inom bla immateriellt kulturarv	Ledningsgruppen a, miljökoordinator, ansvariga för projekt som berör området.
Engagemang	Jämställdhet och likabehandlingsplan samt lönekartläggning.	Godkänd plan och genomförd lönekartläggning. Personalenkäten.	Godkänd plan och genomförd lönekartläggning. Personalenkäten.	2021	En arbetsplats där personalen upplever att alla behandlas lika och jämställt.	Jämställdhets- och likabehandlingsplanen är godkänd. Lönekartläggningen är genomförd. Medeltalet för kategorin Mångfald i personalenkäten var 4,3/5. Under år 2022 har ansvarsområden implementerat planen inom sina områden. Inom YA arbetar man aktivt med jämställdhet och	Personalchef

						likabehandling inom projektverksamheten. Teatern deltar i ett tvåårigt projekt, "3 Teatrar" med Västerbottens teatern och Oulun Teatteri, vars målsättning är att utöka samarbetet mellan teatrarna, att utveckla internationella nätverk, att utöka mångfalden på teaterscenerna och att utveckla publikarbetet på alla tre teatrar.	
	Revidera rutinen för grupputvecklingssamtal och enskilda utvecklingssamtal för att tydligare få kartlagt teamets och den enskilda anställdas behov av kompetensutveckling.	Nya rutiner för grupputvecklingssamtal och enskilda utvecklingssamtal utarbetas. Personalenkäten.	Nya rutiner för grupputvecklingssamtal och enskilda utvecklingssamtal utarbetas. Fortbildning för förmän ordnas vid behov.	2023	En arbetsgivare där förmän och anställda för en kontinuerlig dialog och regelbundet ser över kompetensbehovet.	Planeras utgående från tidtabellen för åtgärden i personalstrategin.	Personalc hef
	Likabehandling av personalen i fråga om möjligheten till rekreation ordnad av arbetsgivaren.	30 euro/anställd enligt bokslutsuppgifter.	Budgetera 30 euro för rekreation/anställd i hela samkommunen.	2021-2025	En arbetsgivare som behandlar alla anställda lika.	Anställdas rekreation har understötts med minst 30 euro per anställd i samkommunen. Inom alla ansvarsområden ordnas personträffar under året för arbetsgrupperna.	Ansvariga förmän
	Stolthet för sin arbetsplats.	Personalenkäten: NPS index -> minst > 20 % NMI index -> minst 4,0/5	Genom att uppnå målsättningarna i personalstrategin 2021-2025. Delaktigheten kan ökas genom korta regelbundna möten med teamet t.ex. via digitala plattformar (t.ex. 1-2 ggr per mån) där varje röst får höras. Genom fortbildning av personalen	2021-2025	Arbetsplats i världsklass.	"NPS-Indexet (Hur sannolikt skulle du rekommendera din arbetsgivare?) för samkommunen var 13 % och NMI-indexet (nöjd medarbetarindex) 3,8/5. Inom arbetsgrupper hålls regelbundet korta informations och diskussionsmöten. Personalenkäten 2021: min närmaste chef involverar oss medarbetare i beslut och utveckling, medelvärde 3,6/5	Ansvariga förmän
	Implementera ett dynamiskt tankesätt i organisationen för att sprida en positiv atmosfär i arbetsgemenskapen	Antal fortbildningsfall Personalenkäten.	Genom fortbildning av personalen.	2021-2025	Vi är en arbetsplats där var och en bidrar till en god stämning på arbetsplatsen och en ger en positiv bild åt våra kunder.	Resultat från Personalenkäten 2021: Jag trivs med mina arbetsuppgifter 4,1/5, Jag tycker att det är roligt att gå till jobbet 4,0/5, Vi har bra gemenskap och sammanhållning i vår arbetsgrupp 4,1/5, I min arbetsgrupp delar vi gärna	Ansvarig förmän

	skapen och för kunderna.					med oss av våra kunskaper och erfarenheter till varandra 4,1/5, Jag känner mig respekterad av mina arbetskamrater 4,3/5, Stämningen är bra på min arbetsplats 3,8/5.	
	Säker arbetsmiljö.	Deltagande i föreläsningar/infotillfällen	Föreläsningar/infotillfällen om olika tema inom området arbetssäkerhet.	2021-2025	De anställda har en bättre insikt om den egna rollen i arbetarskyddsarbetet.	Arbetarskyddschefen har informerat om arbetssäkerhet bland annat på introduktionstillfällen för nyanställda. Uppföljning av genomförda bullermätningar. Infotillfällen om arbetarskydd och säkerhet vid naturbruk och GEM-kurser (huvudsakligen riktade åt studerande).	Arbetarskyddschef
	Psykosociala arbetsmiljön-	Nolltolerans för trakasserier och mobbning -> mäts i personalenkäten.	Informations- och fortbildningstillfällen och stöd till arbetsgemenskaper vid behov.	2021-2025	En inkluderande och samverkande arbetsmiljö utan mobbning och trakasserier.	Personalenkäten 2021: Har du personligen, under det senaste året, känt dig utsatt för kränkande särbehandling/mobbning på din arbetsplats, 7 procent av 201 en svarande. Dessvärre framkommer det inte så som frågan är ställd om den kränkande behandlingen har gjorts av en kollega, studerande eller kund. Vid genomförda utvecklingssamtal och riskkartläggningar har fokus varit på mobbning och trakasserier. Även stöd har getts vid behov.	Arbetarskyddschef