



Svenska Österbottens förbund
FÖR UTBILDNING OCH KULTUR



Personalrapport 2019

PERSONALRAPPORT ÅR 2019

1.	INLEDNING	3
2.	PERSONALSTRATEGI OCH PLAN	4
3.	PERSONALSTYRKAN.....	4
	Heltids- och deltidanställda	6
	Årsverke och nettoårsverke	6
	Tjänste- och arbetsavtalsförhållande.....	7
	Könsfördelningen	7
	Behöriga lärare/utbildare vid Yrkesakademin i Österbotten.....	7
	Personalens ålder	8
	Personalomsättning	8
	Pension och pensionsavgifter	9
	Invalidpensioner	9
	Pensionsavgifter	9
4.	ARBETSHÄLSA OCH ARBETSMILJÖ	10
4.1.	Hälsorelaterad frånvaro	11
	Sjukfrånvaro	11
	Olycksfall och arbetarskyddet	12
4.2.	Arbetsmiljö	13
	Medarbetarenkät	13
4.3.	Åtgärder som stöder arbetshälsan.....	17
	Företagshälsovård	17
	Tidigt stöd.....	18
	Annan frånvaro.....	18
	Allmänna principer för att upprätthålla arbetsförmågan hos arbetstagare som hotas av arbetsoförmåga och hos äldre arbetstagare	19
	Motion och kultur	19
	Uppvaktnings av anställda	20
4.3.	Personalutbildning	21
4.4.	Samarbete	22
	Huvudförtroendemän	22
	Arbetarskyddskommissionen	22
5.	ARBETSKRAFTSKOSTNADER OCH PERSONALINVESTERINGAR.....	23

Löner.....	23
Kollektiv och medelinkomst	24
Personalförmåner och immateriella belöningar	25
6. Utmaningar framöver.....	25

Bilaga 1. Förverkligande av personalstrategin år 2019

Bilaga 2. Resultatet från personalenkäten 2019

1. INLEDNING

Året som gått inleddes med ibruktagande av ett nytt ekonomi- och löneprogram, byte av kollektivavtal för undervisande personal, vilket också betydde ett nytt arbetstidssystem, en ny organisationsstruktur för Yrkesakademin i Österbotten (YA) och för teatern en utlokaliserad konstnärlig verksamhet samt förberedelser för att starta med repertoarteater från hösten. Med andra ord ett utmanande år på många sätt för vår personal men samtidigt en möjlighet att lära sig nya arbetssätt och metoder.

Den nya kollektivavtalsbilagan, UKTA del C bilaga 1, började tillämpas på YA:s undervisningspersonal från 1.1.2019. Bestämmelserna i det nya avtalet är gjorda för att vara bättre lämpade för den verksamhet som förutsätts i yrkesutbildningslagen än de kollektivavtalsbilagorna som tidigare tillämpades. En fördel är också att samma kollektivavtalsbestämmelser tillämpas på alla YA:s lärare, förutom på lärare inom musik.

Ändringen av kollektivavtalsbilaga innebär att undervisningspersonalen övergick till ett arbetstidssystem med årsarbetstid. Samtidigt togs beslut om att frångå systemet med läsårsplanering till att planera verksamheten och arbetstiden per kalenderår. Arbetstiden för en heltidsanställd lärare är 1500 årsarbetstimmar under kalenderåret och 12 veckor lediga perioder. För en del av undervisningspersonalen innebär ändringen av kollektivavtalsbilaga även en löneförhöjning. Lärarna inom musik fortsätter som tidigare med en arbetstid baserad på undervisningsskyldighet.

Wasa Teaters (WT) konstnärliga verksamhet har spelåret 2018-2019 varit utlokaliserad under tiden för renoveringen av teaterfastigheten. Under hösten flyttade verksamheten in i de nyrenoverade utrymmena och samtidigt övergick man till att spela repertoarteater.

KulturÖsterbottens (KÖ) verksamhet har under året utvecklats genom flertalet projekt och året har också präglats av de stora evenemang som KÖ ansvarat för.

Inom Centraförvaltning- och servicetjänster togs det nya ekonomi- och löneprogrammet i bruk 1.1.2019. En process som varit krävande för alla som varit involverade. Att samtidigt ta i bruk ett nytt löneprogram, ett nytt kollektivavtal och inkomstregisteranmälan har varit utmanande men betalningen av löner och anmälningar har trots detta inte försenats.

Antalet anställda 31.12.2019 var 318 personer, vilket var en ökning med 14 personer. Ökningen beror till största delen av att antalet anställda vid teatern var högre vid årets slut jämfört med motsvarande tidpunkt föregående år. Antalet anställda vid teatern varierar kontinuerligt beroende på vad som spelas på teatern. Andelen tillsvidare anställda minskade med åtta procentenheter till 75 procent. Antalet årsverken under året var 290 årsverken.

De sammanlagda kostnaderna för löner, arvoden och lönebikostnader ökade med 4,9 procent till 15 069 152,77 euro. Under året har kollektivavtalsenliga löneförhöjningar verkställts, från 1.1.2019 med lokala justeringspotter och från 1.4.2019 med allmänna förhöjningar.

Samkommunen erbjuder anställda både lagstadgad företagshälsovård och sjukvård på allmän läkarnivå. Antalet sjukfrånvarodagar ökade från 2 499 dagar till 2 603 dagar och antalet sjukfrånvarodagar per anställd från 8,2 dagar till 9,0 dagar per anställd.

Antalet anställda som avgått med ålderspension under året var tolv anställda och medelåldern för dem var 63,8 år.

Under hösten genomfördes en medarbetarenkät för att kartlägga hur anställda ser på sin arbetssituation, arbetsgemenskap, ledarskap samt jämställdhet och likabehandling.

Yvonne Holmlund
Personalchef

2. PERSONALSTRATEGI OCH PLAN

Samkommunens personalstrategi 2016–2020 utarbetades under hösten 2015 av en arbetsgrupp bestående av fackligt förtroendevalda, förmän och ordförande för YA:s direktion. Förslaget behandlades i samarbetskommittén, arbetarskyddskommissionen och i personalsektionen innan det slutligen godkändes av samkommunstyrelsen 9.12.2015.

I personalstrategin har fastställts de fokusområden för personalledning som är viktiga för att samkommunens visioner och strategier ska kunna förverkligas. Fokusområden är Personalens välmående, Ledarskap och förmansarbete och Personalens kompetens. En förutsättning för att visionerna och strategierna ska förverkligas är att personalen har den yrkeskunskap som behövs för utföra arbetsuppgifterna, är motiverade i sitt arbete, har tillräckligt utmanade arbetsuppgifter och en arbetsgemenskap som man trivs med.

I samarbetskommittén utarbetas, utgående från fokusområdena i personalstrategin, årliga målsättningar för att förverkliga personalstrategin. Dessa målsättningar godkänns slutligen av personalsektionen. Målsättningarna för de separata fokusområdena och utvärderingen av dem redovisas i bilaga 1.

3. PERSONALSTYRKAN

Samkommunen upprätthåller Yrkesakademin i Österbotten (YA), Wasa Teater–Österbottens regionteater (WT) och KulturÖsterbotten (KÖ). Förutom dessa tre ansvarsområden finns även Centralförvaltning och servicetjänster. Centralförvaltning och servicetjänsterna (CS) ansvarar för samkommunens förvaltning, intressebevakning och för sådan verksamhet som stöder de tre ansvarsområdena.

Personalstrukturen och personalvolymen dimensioneras enligt de mål som satts upp för verksamheten. I samband med budgetarbetet gör förmännen årliga personalplaner som utgår från det planerade behovet av personal för verksamheten. Samkommunen har direktiv för rekryteringsprocessen. Ett eventuellt lediganslående av en tjänst eller en befattning för en längre tid en sex månader kan förutsätta ett godkännande av rekryteringsgruppen. Prövotid tillämpas alltid vid nyanställningar.

I personalrapporten redogörs för antalet ikraftvarande anställningsförhållande, både tillsvidare och för viss tid, per 31.12.2019. 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. Ingen har under året varit anställd med sysselsättningsmedel.

Anställningsförhållanden per 31.12.2019

Anställningsförhållanden *)	Kvinnor	Män	Sammanlagt	Förändring, % från föregående år
Tillsvidare anställda	149	98	247	– 1,98 %
Visstidsanställda	43	32	75	38,89 %
Alla anställda	192	130	322	5,23 %

Antalet anställningsförhållanden 31.12.2019 var 322 stycken, inklusive fyra anställningsförhållanden som timplärare i bisyssla.

I tabellen nedan som visar antalet anställda 31.12.2019 per ansvarsområde ingår inte timplärare i bisyssla.

Antal anställda 31.12.2019 per ansvarsområde, jämförelse av antalet anställda under åren 2015–2019 samt förändring i antalet anställda åren 2018–2019

	Anställda 31.12.2015	Anställda 31.12.2016	Anställda 31.12.2017	Anställda 31.12.2018	Tillsvidare anställda 31.12.2019	Visstids anställda 31.12.2019	Anställda 31.12.2019	Förändring antal anställda 2018–2019
YA	240	225	223	198	170	20	190	– 8
WT	61	57	69	59	35	43	78	19
KÖ	5	8	8	9	4	6	10	1
CS	41	40	38	38	38	2	40	2
SÖFUK	347	330	338	304	247	71	318	14

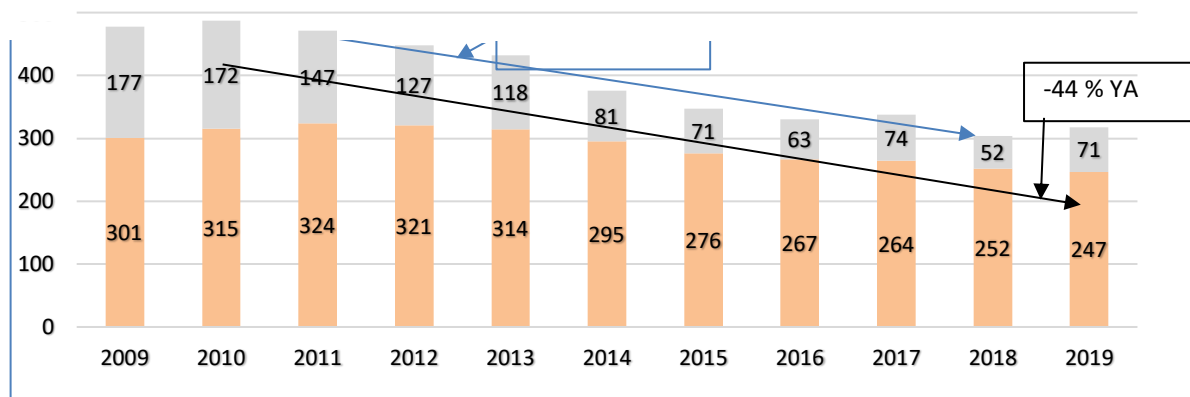
*) ingår inte lärare i bisyssla.

Antalet anställda i samkommunen ökade med 14 personer under året till 318 anställda. Det är antalet visstidsanställda som ökat med 19 personer och då främst vid Wasa Teater. Större delen av teaterns personal är visstidsanställda och antalet anställda varierar beroende på behovet av personal för de teaterproduktioner som sätts upp på teaterns scener under spelåret. För de övriga ansvarsområdena är antalet visstidsanställd så gott som oförändrat jämfört med föregående år. Grunderna för visstidsanställning har varit avsaknad av behörighet, vikariat och tillfälligt behov av arbetskraft.

Tillsvidare anställda i samkommunen minskade med fem personer jämfört med år 2018 till 247 anställda. Andelen tillsvidare anställda av hela personalen var 75 procent.

Sedan början av 2010-talet har den statliga finansieringen för både yrkesutbildningen och teaterverksamheten minskat betydande. För att klara av de minskade statsandelarna har under åren samarbetsförhandlingar förts, en restriktivare anställningspolicy hållits och utbildningslinjer upphört. Från 31.12.2010 då samkommunen hade flest antal anställda, 487 personer, till år 2018 har antalet anställda minskat med drygt 37 procent. Trots att samkommunens anställda ökade något mellan åren 2018–2019 så fortsatte antalet anställda att minska för YA. Mellan åren 2010 och 2019 minskade antalet anställda vid YA med knappt 44 procent. Regeringen Rinne kom med öronmärkta tilläggsanslag för anställande av undervisningspersonal inom yrkesutbildningen i en tilläggsbudget år 2019. Beslutet om tilldelande av medel från dessa medel, som för YAs del blev 160.000 euro, kom så sent på året att rekryteringar inte hann verkställas. Enligt användningsvillkoren kan medlen användas även under år 2020, för YAs del kommer därför en del nyrekryteringar göras med dessa medel.

Antalet tillsvidare och visstidsanställda i samkommunen åren 2009-2019



*) ingår inte anställda i bisyssla

Heltids- och deltidsanställda

Andelen tillsvidare anställda som arbetat deltid minskade mest under året, se tabellen nedan. Andelen tillsvidare anställda i heltid ökade marginellt jämfört med föregående år.

Andelen kvinnor bland alla deltidsanställda var 77 procent.

Procentuella förändringen i antalet heltids- och deltidsanställda jämfört med föregående år

Heltids- och deltidsanställda 31.12.2019	Kvinnor	Män	Sammanlagt	Förändring, % från föregående år
Tillsvidare anställda i heltid	121	90	211	1,0 %
Tillsvidare anställd i deltid	28	8	36	-16,3 %
Alla heltidsanställda	141	113	254	3,3 %
Alla deltidsanställda	49	15	64	6,7 %

Årsverke och nettoårsverke

Ett årsverke motsvarar antalet anställningsdagar totalt i kalenderdagar dividerat med 365. Ett årsverke beskriver personalstyrkan under året bättre än antalet anställda per den 31 december eftersom årsverken beaktar alla anställningsförhållanden under hela året. 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 undervisningsskyldighet räknas full lön som kriterium vid beräkningen av årsverke.

Antalet årsverken minskade med 3,86 procent till 289,81 årsverken jämfört med år 2018.

Årsverken per ansvarsområden 2015-2019

Årsverken	2015	2016	2017	2018	2019	Förändring, % från föregående år
YA	240,19	218,30	210,43	204,46	188,65	-7,73 %
WT	57,80	53,06	51,22	54,04	56,75	5,01 %
KÖ	4,65	5,79	6,81	6,44	7,91	22,82 %
CS	39,24	37,02	37,38	36,49	36,49	- %
SÖFUK	341,88	314,17	305,84	301,43	289,81	-3,86 %

Tjänste- och arbetsavtalsförhållande

Enligt 87 § i kommunallagen (410/2015) har anställda antingen ett tjänste- eller arbetsavtalsförhållande med samkommunen. Uppgifter i vilka offentlig makt utövas sköts i tjänsteförhållande. Anställda i tjänsteförhållande i samkommunen är bland annat förmän med rätt att fatta prövningsbaserade beslut och lärare.

I en läroinrättning anses bland annat disciplinära åtgärder vara utövande av offentlig makt. I den yrkesutbildningslag som trädde i kraft 1.1.2018 görs ingen skillnad på yrkesutbildning för unga och vuxna såsom tidigare. Lärare, inom den tidigare så kallade vuxenutbildningen, ansågs inte utöva offentligt makt och var därför anställda i arbetsavtalsförhållande. Enligt en övergångsbestämmelse i yrkesutbildningslagen kunde en lärare i arbetsavtalsförhållande överföras till ett tjänsteförhållande förutsatt att läraren uppfyllde kraven på behörighet. De lärare som var behöriga enligt förordningen om behörighetsvillkor för lärare inom undervisningsväsendet överfördes från 1.1.2019 i tjänsteförhållande.

Andelen anställda i tjänste- eller arbetsavtalsförhållanden åren 2015-2019

	2015	2016	2017	2018	2019
Tjänsteförhållande	34 %	32 %	30 %	31 %	41 %
Arbetsavtalsförhållande	66 %	68 %	70 %	69 %	59 %

Könsfördelningen

I samkommunen har fördelningen mellan andelen tillsvidare anställda kvinnor och män varit oförändrad under de senaste åren. Tabellen nedan visar könsfördelningen bland tillsvidare anställda i samkommunen.

Fördelningen mellan kvinnor och män bland tillsvidare anställda

	2015		2016		2017		2018		2019	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
YA	58 %	42 %	59 %	41 %	60 %	40 %	61 %	39 %	62 %	38 %
WT	55 %	45 %	52 %	48 %	51 %	49 %	48 %	52 %	51 %	49 %
KÖ	100 %		100 %		100 %		75 %	25 %	75 %	25 %
CS	63 %	37 %	62 %	38 %	61 %	39 %	59 %	41 %	61 %	39 %
SÖFUK	59 %	41 %	60 %	40 %	60 %	40 %	60 %	40 %	60 %	40 %

Bland alla anställda, både tillsvidare och visstidsanställda, var 60 procent kvinnor och 40 procent män. Inom kommunsektorn var kvinnornas andel av hela personalen 80 procent enligt statistik för år 2018.

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 studierna 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 85 procent behöriga.

Andelen behöriga lärare/ utbildare

	2015	2016	2017	2018	2019
YA	77 %	78 %	83 %	87 %	85 %

Personalens ålder

Medelåldern för samkommunens anställda ökade från 46,2 år till 46,6 år. För anställda inom kommunsektorn år 2018 var medelåldern 45,7 år.

Medianåldern för tillsvidare anställda i samkommunen är 49 år, vilket är detsamma som år 2018.

I tabellen nedan jämförs medelåldern för olika personalgrupper i samkommunen under åren 2015–2019. En jämförelse görs också med kommunalt anställda år 2018.

Medelåldern för olika personalgrupper åren 2015–2019

Personalgrupp	Medelålder	Medelålder	Medelålder	Medelålder	Medelålder	Kommunalt anställda
	2015	2016	2017	2018	2019	Medelålder 2018
Kvinnor	45,6	46,1	46,3	46,5	46,7	45,8
Män	46,6	45,1	45,6	45,6	46,4	45,6
Tillsvidare anställda	47,9	47,8	48,0	48,3	48,5	47,8
Visstidsanställda	39,7	37,7	38,9	36,3	43,1	38,4
Heltidsanställda	46,0	46,4	46,4	46,0	46,0	45,8
Deltidsanställda och anställda i bisyssla	46,3	44,0	44,6	46,4	47,3	45,5
YA	47,1	46,6	47,0	48,0	49,3	-
WT	39,7	39,7	41,3	37,9	39,7	-
KÖ	46,2	44,9	45,2	42,9	45,1	-
Centralförvaltning och servicetjänster	49,5	49,4	48,8	49,5	50,4	-
Samtliga anställda i samkommunen	46,0	45,8	45,8	46,2	46,6	45,7

Tabellen nedan visar de olika åldersgruppernas andel av tillsvidare anställda. Största åldersgruppen var som föregående år gruppen 50–59-åringar.

Antal tillsvidare anställda per ålderskategori åren 2015–2019, åldersgruppens procentuella andel

Ålder	2015		2016		2017		2018		2019	
	Antal	%-andel	Antal	%-andel	Antal	%-andel	Antal	%-andel	Antal	%-andel
Under 30	7	2,5	3	1,1	6	2,3	6	2,4	7	2,8
30-39	61	22,1	65	24,3	59	22,3	47	18,7	44	17,8
40-49	84	30,4	80	30,0	79	29,9	83	32,9	78	31,8
50-59	81	29,4	81	30,4	82	31,1	85	33,7	89	36,1
60-	43	15,6	38	14,2	38	14,4	31	12,3	28	11,5
Tillsvidare anställda	276	100	267	100	264	100	252	100	247	100

Personalomsättning

Personalomsättningen för nyanställda var 5,2 procent med 13 personer som tillsvidare anställdes under året. Överföring av anställda från ett tillsvidare anställningsförhållande till ett annat i samkommunen beaktas inte som nyanställning.

Personalomsättningen för avslutade anställningsförhållanden var procentuellt något högre än föregående år, 8,7 procent men antalet var detsamma.

Personalomsättning år 2015-2019

	2015		2016		2017		2018		2019	
	Antal	Personal-oms. %	Antal	Personal-oms. %	Antal	Personal-oms. %	Antal	Personal-oms. %	Antal	Personal-oms. %
Påbörjade anställningar	8	2,7 %	9	3,3 %	11	4,1 %	9	3,4 %	13	5,2 %
Avslutade anställningar	23	7,8 %	19	6,9 %	14	5,2 %	22	8,3 %	22	8,7 %

Pension och pensionsavgifter

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

Antalet anställda som avgått med ålderspension under året var åtta anställda. Medelåldern för de som gått i ålderspension var 64,9 år. En uppskattning är att under åren 2020–2021 kommer cirka 15 att personer ansöka om ålderspension.

Antalet personer som avgått med ålderspension 2015–2019 samt medelålder

År, antal personer och medelålder	2015		2016		2017		2018		2019	
	Antal	Medel-ålder	Antal	Medel-ålder	Antal	Medel-ålder	Antal	Medel-ålder	Antal	Medel-ålder
SÖFUK	11	64,1 år	8	64,4 år	9	64,6 år	12	63,8 år	8	64,9 år

Med pensionslagen som trädde i kraft 1.1.2017 ersattes den tidigare så kallade deltidspensionen med det nya pensionsslaget partiell förtida ålderspensionen. Till skillnad från deltidspensionen kan man efter att ha blivit beviljad partiell förtida ålderspension välja att arbeta heltid eller att anhålla om deltidsarbete.

Invalidpensioner

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

Pensionsavgifter

Pensionsavgiftsstrukturen ändrades 1.1.2019 och består nu av en lönebaserad avgift och en pensionsutgiftsbaserad avgift.

Den tidigare förtidspensionsavgiften slopade och ersattes av en invalidpensionsavgift som är en del av den lönebaserade avgiften. Invalidpensionsavgiften uppkommer då en anställd får invalidpension eller rehabiliteringsstöd. De av Keva betalda pensionerna påverkar arbetsgivarens invalidpensionsavgift under 24 kalendermånader från det att pensionen börjar.

Den pensionsutgiftsbaserade avgiften är inte bunden vid de löner som betalas ut, utan medlemssamfundet betalar en pensionsutgiftsbaserad avgift för de löpande pensioner som tjänats in för anställning hos respektive medlemssamfund före år 2005.

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 2019 är 61 100 euro.

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 2019 är cirka 80 205,50 euro.

Preliminärt för samkommunen är pensionsutgiftsbaserade avgiften ca. 217 400 euro för år 2019. För år 2018 var avgiften ca. 185 000 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 Vanhuudenturvasäätiö för utbetalning av stöd till personer anställda vid teatern både före och efter 1.1.1983. Näyttämöväen Vanhuudenturvasäätiö 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 stödsystem 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 2016–2019 samt den för år 2020 beräknade andelen redovisas i tabellen nedan.

Självriskandel

Ansvarsområde	2016	2017	2018	2019	2020
Wasa Teater – Österbottens regionteater	10 898	10 963	11 024	11 184	11 322

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 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 arbeta 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 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 i samkommunen ökade från 2 499 dagar till 2 603 dagar. Antalet sjukfrånvarodagar per anställd var 8,2 dagar per anställd. Sjukfrånvarodagar per årsverken i samkommunen var 9,0 dagar. Inom kommunsektorn var antalet sjukfrånvarodagar per årsverke i snitt 17 dagar år 2018.

Hälsoprocenten, dvs. antalet anställda som inte varit frånvarande på grund av sjukdom var 54 procent. Hälsoprocenten år 2018 inom kommunsektorn var 22 procent.

Jämförelse av sjukfrånvarodagar 2015–2019

Ansvarsområden	2015	2016	2017	2018	2019	Förändring 2018–2019
Yrkesakademin i Österbotten	2 668	2 376	2 164	1 681	1932	14,9 %
Wasa Teater	210	226	279	114	71	–37,7 %
KulturÖsterbotten	15	26	23	20	3	–85,0 %
Centralförvaltning och servicetjänster	353	564	900	684	597	–12,7 %
SÖFUK	3 246	3 192	3 366	2 499	2 603	4,6 %

Jämförelse av sjukfrånvarodagar per anställd 2015–2019

Ansvarsområden	Dagar/anst. 2015	Dagar/anst. 2016	Dagar/anst. 2017	Dagar/anst. 2018	Dagar/anst. 2019	Förändring 2018–2019
Yrkesakademin i Österbotten	10,9	10,5	9,6	8,5	10,2	20,0 %
Wasa Teater	3,4	4,0	4,0	1,9	0,9	–52,6 %
KulturÖsterbotten	3,0	3,2	2,9	2,2	0,3	–86,4 %
Centralförvaltning och servicetjänster	8,4	14,1	23,7	18,0	14,9	–17,2 %
SÖFUK	9,2	9,6	9,9	8,2	8,2	0 %

Största personalgruppen i samkommunen var undervisande personal och för den gruppen minskade antalet sjukfrånvarodagar per anställd till 8,9 dagar jämfört med 9,0 dagar året innan. För övriga personalgrupper redovisas inte sjukfrånvaron då antalet anställda i personalgrupperna är relativt lågt. Antalet sjukfrånvarodagar bland män ökade från 5,4 dagar per man till 8,3 dagar per man. Antalet sjukfrånvarodagar per kvinna var fortsättningsvis högre än för männen men minskade med 0,7 sjukfrånvarodagar per kvinna till 9,4 dagar per kvinna.

Promedi har sammanställt rapport över besöks- och sjukskrivningsorsaker vid Promedi under året. Enligt rapporten var antalet sjukskrivningsdagar under året 1 013 dagar. Antalet sjukskrivningsdagar år 2018 var 1 421 dagar. Andelen sjukskrivningsdagar för *sjukdomar i stöd- och rörelseorganen* var 12 procent av alla sjukskrivningsdagar. Motsvarande andel för *psykiska sjukdomar och syndrom samt beteendestörningar* var 51 procent. Andelen av sjukskrivningsdagar var för *andningsorganens sjukdomar*, 13 procent. Knappt 46 procent av antalet sjukskrivningarna var för 1–3 dagar.

Antal besök vid Promedi på grund av sjukdom var 231 besök. Den största besöksorsaken var för *sjukdomar i stöd- och rörelseorganen*, 23 procent och 14 procent av besöken var för *sjukdomar i andningsorganen*. Andelen besök för *psykiska sjukdomar och syndrom samt beteendestörningar* knappt sju procent.

Lönekostnaden för sjukfrånvaro i samkommunen var 234 918,20, vilket var 1,56 procent av totala lönekostnaden. År 2018 var motsvarande andel av lönekostnaden 1,94 procent.

Hälsorelaterad frånvaro i kalenderdagar i relation till lönekostnad

Hälsorelaterad frånvaro	Kalenderdagar	1 000 e	% av lönekostnaden
Kortvarig frånvaro < 4 dagar	386		
4–29	669		
30–60	260		
61–90	458		
91–180	102		
Över 180 dagar	728		
Sjukfrånvaro sammanlagt	2 603	234	1,56 %
Sammanlagt i genomsnitt/årsverke	9,0		

Olycksfall och arbetarskyddet

Arbetarskyddets riskkartläggningar har under året utförts vid Campus Kungsgården (metall, el, VVS, fordon, logistik, centrallager) och vid enheten i Pedersöre (närvårdarutbildning).

Företagshälsovården har under året utförd lagstadgade granskningar utförda vid Campus Kungsgården (metall, el, VVS, fordon, logistik och centrallager) och vid enheten i Närpes.

Lagstadgade granskningar i skolmiljö har under året utförts vid Campus Kungsgården (metall, el, VVS, fordon, centrallager), enheten i Närpes och enheten i Pedersöre (närvårdarutbildning).

Regionförvaltningsverket genomförde under året inspektioner vid Campus Kungsgården (el, bygg, ytbehandling, metall, fordon, centrallager, VVS, hälsovård och välfärd, kultur och fostran, yrkesförberedande VALMA, trädgård, skog, lantbruk, köket, kökspersonalen, kockutbildningen) och enheten i Närpes (handel och service, logistik, teknik, bygg och metall).

Brandsyn har hållits vid YA:s enhet i Pedersöre, Campus Kungsgården och vid Wasa Teater. Utrymningsövningar har genomförts vid enheterna enligt räddningsplan.

Årets miljödag har hade arbetarskydd som tema. Under vecka 43 arrangerades arbetarskydds dagar med fokus på kemikalier, arbetarskydd och säkerhet vid alla YA:s enheter.

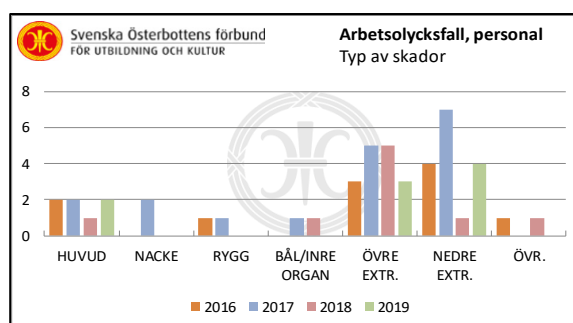
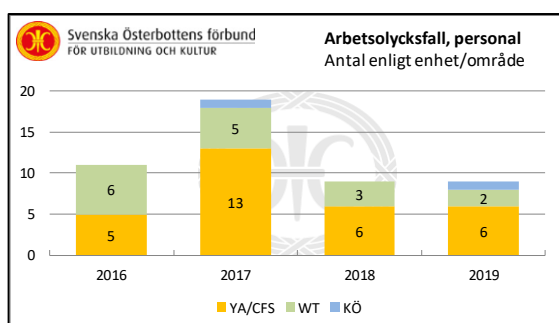
I tabellen redovisas olycksfallsstatistiken för åren 2015–2019. Statistiken har uppgjorts av If Skadeförsäkringsbolag.

Olycksfallsstatistik för personal åren 2015–2019

År		Antal skador	Ersättning i euro	Ersättning i euro/skada
2015		8	7 156	894
2016		11	3 605	328
2017		18	34 328	1 807
2018		9	11 941	1 327
2019		9	7 140	793

År 2019 är antalet registrerade skador bland personalen på samma nivå som året innan. Sex av skadorna klassificerades som "ingen arbetsoförmåga", två av skadorna kategoriserades som "föribgående" och en skada avslogs som försäkringsärende.

Fyra av de nio skadorna var i de nedre extremiteterna (ben, fotled, fot). Tre skador var i övre extremiteterna (axlar, armar, händer, fingrar) och de två övriga skadorna i huvudet eller i tänderna.



Ersättningsnivån minskade från 11 941 euro till 7 140 euro, per fall från 1 327 euro till 793 euro. Antalet dagar som ersatts minskade från 68 till 42 dagar, per fall en minskning från 7,56 dagar till 4,67 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, arbetsmotivationen och arbetssäkerheten.

Medarbetarenkät

I samkommunen görs medarbetarenkäter vartannat år för att kartlägga hur anställda ser på sin arbetssituation, arbetsgemenskap, ledarskap samt jämställdhet och likabehandling. Nytt för enkäten hösten 2019 var att den genomfördes och sammanställdes av en utomstående part. Samkommunstyrelsen gav efter enkäten år 2017 personalsektionen i uppdrag att se om det skulle vara mera ändamålsenligt att personalenkäterna genomförs och utvärderas av en extern part. Som ett resultat av detta uppdrag och den respons som getts vid diskussioner med personalens representanter om hur motivera anställda att svara på enkäten beslöt personalsektionen att enkäten ska genomföras och sammanställas av utomstående part.

Svarsprocent för enkäterna per ansvarsområde

År	2013	2015	2017	2019
Yrkesakademin i Österbotten	66 %	64 %	56 %	76 %
Wasa Teater/KulturÖsterbotten	72 %	59 %	55 %	57 % *)
Centralförvaltning och servicetjänster	82 %	64 %	65 %	68 %
SÖFUK	-	-	-	71 %

*) Wasa Teater och KulturÖsterbotten redovisas som en grupp

Målsättning för enkäten var en svarsprocent på minst 70 procent. Den uppnåddes, svarsprocenten var 71 procent. Uppmaningen att svara på enkäten hade tydligt hörsammats inom YA, vars svarprocent var 76 procent. För Wasa Teater/KulturÖsterbotten var svarprocenten 57 procent och för Centralförvaltning och servicetjänster 68 procent. Orsaker för att inte fylla i enkäten har varit en oro för att man kanske inte är anonym då man svarar på enkäten, tidsbrist, tidpunkten för enkäten, att den inte leder till förändringar och en trötthet på alla typer av enkäter.

Resultatet från enkäten presenteras i en rapport för hela samkommunen och i separata rapporter för Yrkesakademin i Österbotten, Wasa Teater/KulturÖsterbotten och Centralförvaltning och

servicetjänster, se bilaga 2. Eftersom anställda vid KulturÖsterbotten är få har de tidigare inte deltagit i enkäten då resultatet från en mindre grupp kan öka spårbarheten. Genom att sammanslå resultatet för KÖ och WT hade anställda vid KÖ en möjlighet att svara på enkäten. För YA sammanställdes även åtta separata rapporter för varje ansvarsområde.

Den andra fastställda målsättningen för enkäten var ett medeltal för enkäten om 3,3 för alla ansvarsområden. För höstens enkät har inte ett totalt medelvärde beräknats. De för enkäten fastställda målsättningarna i bokslutet baserade på en skala från 1-4. Då kategorierna och påståendena i kategorierna inte är helt lika dem i de föregående enkäterna och då skalan nu var en annan, 1-5 och inte 1-4, är resultaten inte helt jämförbart med de föregående enkäterna.

Resultatet, medelvärden för kategorier, nöjd medarbetarindex NMI och NPS, är följande:

– skala 1 -5 (1=väldigt missnöjd, 5=mycket nöjd):

Kategorier, NMI, NPS	YA	WT/KÖ	CS	SÖFUK
Mångfald	4,3	4,5	4,5	4,3
Miljö	4,1	3,9	4,3	4,1
Hälsa	3,9	4,0	4,1	3,9
Mål och visioner	3,8	4,3	3,9	3,9
Arbetsmiljö	3,8	4,2	4,1	3,9
Utvecklingssamtal	3,7	3,7	4,0	3,7
Organisationen	3,5	4,3	4,1	3,7
Information	3,6	3,9	4,0	3,7
Kompetens och utveckling	3,6	3,8	3,8	3,6
Ledarskap	3,5	4,0	4,1	3,6
Arbetsituation	3,3	3,5	3,6	3,3
NMI	3,5	4,0	4,0	3,6
NPS	-17 %	43 %	48 %	0 %

Ett högt betyg anses vara ett medelvärde mellan 4,0–5,0, ett medel betyg medelvärden mellan 3,6–3,99 och ett lågt betyg medelvärden mellan 1,0–3,59.

Ser man på resultatet för hela samkommunen så kan man konstatera att resultatet för många kategorier är bra.

Kategorin Mångfald motsvarar kategorin Jämställdhet och likabehandling i de föregående enkäterna och som tidigare är medelvärdet fortsättningsvis högt för alla ansvarsområden.

Kategorin Miljö har inte en direkt koppling till personalen välmående och trivsel på arbetsplatsen men finns med i enkäten då YA är miljöcertifierat och det därmed finns behov av att följa upp hur anställda ser på det miljöarbete som görs. Kategorin har som tidigare ett högt medelvärde.

Positivt är att kategorin med påstående om den egna fysiska och psykiska hälsan har ett relativt högt medelvärde för alla ansvarsområden. För WT/KÖ är medelvärdena för påståendena om den anställda har en bra balans mellan arbete och privatliv och om man upplever att man kan koppla av på sin fritid dock låga.

Kategorin Mål och Visioner hade ett medelvärde om 3,9 för hela samkommunen men det strategiarbete som genomförts både vid teatern och vid KÖ är noterbart med ett medelvärde om 4,3.

Glädjande är också att kategori Arbetsmiljö har ett bra värde om 3,9 för hela samkommunen. Påståenden i kategorin som för alla ansvarsområden har ett medelvärde om 4,0 eller högre är påståendena: Vi har en bra gemenskap och sammanhållning i vår arbetsgrupp, Jag känner mig

respekterad av mina arbetskamrater, Samarbetet med mina kollegor fungerar bra. Däremot hade påståendet om samarbetet mellan funktioner/avdelningar på min arbetsplats fungerar bra lågt för YA och för Centraförvaltning och servicetjänster.

Enligt enkäten har endast 56 procent av anställda haft utvecklingssamtal under året. Förklaringar till detta är utlokaliseringen av teaterns verksamhet i samband med renoveringen av fastigheten, ibruktagandet av det nya arbetstidssystemet för lärarna och den ändrade organisationsstrukturen för YA. Kategorin Utvecklingssamtal hade ett medelvärde om 3,7 för hela samkommunen.

I kategorin Organisation, som var en ny kategori, fanns två påståenden: Jag är stolt över att arbeta i organisationen och jag tror att jag kommer att arbeta kvar i organisationen om tre år. Medelvärdet för kategorin var 3,7. För WT/KÖ och för Centraförvaltning och servicetjänster var medelvärdena 4,3 respektive 4,1. YA hade ett lågt medelvärde om 3,5.

Medelvärdet för kategorin Information var 3,7. Anställda vid WT/KÖ och Centraförvaltning och servicetjänster är överlag nöjda med informationen medan anställda vid YA bland annat anser att den information de får inte känns som relevant för arbete. Alla ansvarsområden hade ett lågt medelvärde för påståendet om informationsflödet mellan funktioner/avdelningar fungerar bra.

Kategorin Kompetens och utveckling hade ett medelvärde om 3,6, som är ett lågt värde. Positivt för kategorin var att man inom alla ansvarsområden själv tar initiativ för att få den kompetensutveckling man behöver och att man har de kunskaper som behövs för att utföra sitt arbete. Lågt medelvärde hade påståendet om att de finns bra utvecklingsmöjligheter inom organisationen för mig.

Medelvärdet för kategorin Ledarskap var högt för WT/KÖ och för Centraförvaltning och servicetjänster. För YA har kategorin däremot ett lågt medelvärde om 3,6. Det påstående som för alla ansvarsområden hade ett medelvärde 4,0 eller högre var påståendet att min närmaste visar att han/hon litar på sina medarbetare.

Den kategorin som hade det lägsta medelvärdet var kategorin Arbetssituation, ett medelvärde om 3,3. Alla ansvarsområden har ett lågt medelvärde. Delvis förklaras de låga medelvärdena för respektive ansvarsområde av de påståenden som finns i kategorin. Fem av åtta påståenden i kategorin är frågor som berör arbetsbelastning, arbetstakt, tid för återhämtning och möjlighet att påverka.

Som möjliga förklaringar till en del av de låga medelvärden är för YA:s del är de förändringar i verksamheten och i arbetsuppgifterna som den yrkesutbildningslagstiftningen medfört, ibruktagande av årsarbetstidssystemet samt den nya organisationsstrukturen. Anställda vid teatern har under året arbetat med en utlokaliserad konstnärlig verksamhet samtidigt som andra delar av verksamheten fortsatt i teaterfastigheten samtidigt som den renoverades. Även anställda vid teatern har fått övergå till ett nytt sätt att arbeta i och med ibruktagande av repertoarteater. Inom Centraförvaltning och servicetjänster har ibruktagande av de nya ekonomi- och löneprogrammen varit krävande och under året har en del arbetsuppgifter tillfällig förändrats.

NMI-index

Nytt i enkäten var indexet för nöjd medarbetare, NMI. Indexet mäts utgående från följande tre påståenden: Jag är som helhet nöjd med min arbetssituation, Jag är som helhet nöjd med min arbetsgivare och Min arbetssituation uppfyller mycket väl de förväntningar jag har. NMI-indexet för samkommunen var 3,6. För de olika ansvarsområdena är NMI-indexet olika. För YA 3,5 och för WT/KÖ samt för Centraförvaltning och servicetjänster 4,0. Påståendet om att jag är som helhet nöjd med min arbetsgivare hade ett medelvärde om 4,2 för både WT/KÖ och Centraförvaltning och servicetjänster.

NPS-index (Net Promotor Score)

Personalenkätens sista fråga var "Skulle du rekommendera YA/WT/CS som arbetsgivare åt någon du känner?". Thomas Lundqvist konstaterar i boken "Det biologiska ledarskapet" att faktum är att rekommendationer från någon man kan lita på rankas mycket högt och kan avgöra ett köpbeslut. Enligt Lundqvist ställs endast denna fråga och svaret ges på en skala från 0–10, där 0 anger "nej, absolut inte" och 10 "ja, i högsta grad". De som svarar mellan 0 och 6 anses vara motståndare till en vara eller en tjänst, de som svarar 7 eller 8 är neutrala och räknas därmed inte med i indexet. De som svarar 9 eller 10 är så kallade ambassadörer. Ambassadörernas uppgift är att rekommendera varan eller tjänsten för vänner och bekanta. För att räkna fram indexet utgår man från antalet ambassadörer och subtraherar det med antalet motståndare och dividerar differensen med det totala antalet tillfrågade. Ju flera ambassadörer desto fler marknadsförare och ett bättre NPS-index. I sin bok refererar Lundqvist till en stor undersökning med 400 företag med 130 000 respondenter. I den undersökningen var det genomsnittliga indexet 16 procent.

Jämförelse av NPS-index och medelvärdet för NPS-frågan för respektive huvudansvarsområde

NPS-index	2013	2015	2017	2019
YA	– 35 %	– 9 %	6 %	-17 %
WT/KÖ	54 %	74 %	57 %	43 % *)
CS	24 %	25 %	58 %	48 %

*) år 2019 WT/KÖ som sammanslagen grupp

NPS-indexet, som tidigare inte har beräknats för hela samkommunen utan endast för varje ansvarsområde, var noll procent. För WT/KÖ och Centralförvaltning och servicetjänster sjönk indexet jämfört med föregående enkät men indexet var trots det bra. NPS-indexet för YA var mycket lågt jämfört med enkäten 2017.

Kränkande särbehandling/mobbning, hot om våld

I enkäten finns även frågan om du personligen, under det senaste året, känt dig utsatt för kränkande särbehandling/mobbning på din arbetsplats. Tyvärr har 13 procent svarat jakande på den frågan och sju procent har inte velat uppge ett svar. Tjugotvå procent har svarat jakande på frågan om du känner till att det förekommer mobbning på din arbetsplats. Både personalsektionen och samkommunens ledningsgrupp har poängterat vikten av att förmännen tar upp mobbning till diskussion vid genomgången av enkäten och att uppmana anställda att ta kontakt. Samkommunen har handlingsplan mot osakligt bemötande och trakasserier och har i den fastställt att i samkommunen råder nolltolerans mot mobbning. I handlingsplanen finns anvisningar om hur gå tillväga både för den som är mobbad, för den som vet att någon är mobbad och till förmännen.

Nittiofyra procent svarar i enkäten nekande på frågan om du, under det senaste året, blivit utsatt för våld eller hot i ditt arbete. De som svarade ja på frågan arbetade vid YA. Under året ordnades vid YA en grundutbildning i MAPA som är en metod för förebyggande hantering av utmanande beteende. I utbildningen tränas olika sätt och metoder för att möta personer som är i ett sådant sinness tillstånd som kan leda till svårhanterbara situationer. Betoningen är på förebyggande åtgärder och hur man bemöter människor, speciellt då situationen är krävande och vi konfronteras med aggressioner eller hot om våld.

Öppna frågor i enkäten

I enkäten gavs, som i de föregående enkäterna, möjlighet att svara på två öppna frågor. Nedför en förteckning över de tre teman som återkom många gånger i de svar som getts.

Vilka är enligt din åsikt arbetsplatsens tre starkaste sidor?

- Goda arbetskamrater, bra arbetsgemenskap
- Kunnig personal
- Studerande (YA)

Vilka är enligt din åsikt arbetsplatsens tre viktigaste förbättringsåtgärder?

- Information/kommunikation
- Personalen välmående
- Ledarskapet

4.3. Åtgärder som stöder arbetshälsan

Företagshälsovård

Sedan 1.1.2018 är Promedi Ab samkommunens företagshälsovårdsproducent. Enligt företagshälsovårdsavtalet anlitar Promedi Ab Sydmedi som underleverantör för företagshälsovårdstjänster för anställda i Närpes och i Kristinestad, Jakobstads Arbetshälsovårdsförening r.f. för anställda i Jakobstad och Pedersöre och Työplus Oy för anställda i Karleby.

Företagshälsovårdens roll att bistå arbetsgivaren med att stöda och upprätthålla en god arbetshälsa för anställda är viktig och förutsätter ett aktivt samarbete mellan företagshälsovårdens representanter och samkommunens förmän. Tillsammans med företagshälsovårdsrepresentanter utarbetas en årlig verksamhetsplan för företagshälsovårdsarbetet. I verksamhetsplanen fastställs de viktigaste målen för företagshälsovårdsarbetet som är att upprätthålla arbetsmotivationen och arbetsförmågan för anställda, att stöda förmännen i sitt ledarskap och att stöda arbetsgemenskaper/-grupper som har problem.

Kostnaderna för företagshälsovården minskade med 9,2 procent till 119 256 euro jämfört med år 2018. 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 mindre kostnader för tjänster som inte kan hänföras som kostnader till ersättningsklasserna I och II.

Kostnaderna för företagshälsovården per ansvarsområde åren 2015–2019

SÖFUK	2015	2016	2017	2018	2019	Förändring % 2018-2019
YA	123 381	132 183	105 876	92 254	86 324	-6,4 %
WT	18 963	22 330	21 472	16 679	16 452	-1,4 %
KÖ	2 211	2 889	2 971	1 640	2 336	42,4 %
CS	21 729	31 256	24 939	20 697	14 144	-31,7 %
Totalt	166 284	188 658	155 257	131 270	119 256	-9,2 %

Målsättningen för både arbetsgivaren och företagshälsovården är att upprätthålla arbetsförmågan med förebyggande åtgärder. Den förebyggande företagshälsovårdens andel av totala kostnaden för företagshälsovården var densamma som föregående år, 46 procent. Sjukvårdskostnadernas andel av totala kostnaderna minskade med en procentenhet till 52 procent. Övriga företagshälsovårdskostnadernas andel av totala kostnaden var två procent.

Kostnadsfördelningen mellan ersättningsklass I, ersättningsklass II och övriga kostnader under åren 2015–2019

	2015	2016	2017	2018	2019	Förändring % 2018-2019
Ersättningsklass I	90 923	108 676	83 847	60 104	54 458	-9,4 %
Ersättningsklass II	71 475	75 952	65 590	69 610	62 245	-10,0 %
Övriga kostnader	3 886	4 030	5 820	1 556	2 552	64,0 %
Kostnader totalt	166 284	188 657	155 257	131 270	119 256	-9,2 %

Kostnader och ersättningar för företagshälsovård under åren 2015–2019

År	Kostnader för företagshälsovård *)	Ersättning från FPA	Ersättningsklass I/ person (ersätts 60 %)	Ersättningsklass II/ person (ersätts 50 %)
2015	166 284	72 471,26	100,50	96,97
2016	188 658	72 440,90	101,40	110,42
2017	155 258	68 036,06	101,70	96,66
2018	131 270	66 278,73	101,70	104,78
2019	119 256	**)	**)	**)

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

**) Uppgifter om ersättning erhålls år 2020

Tidigt stöd

Samkommunen har en Handlingsplan för tidigt ingripande och för stöd och uppföljning vid sjukfrånvaro. I handlingsplanen fastställs samkommunens rutiner vid sjukfrånvaro för både anställda och förmän. Den ger också ramarna för samarbetet mellan företagshälsovårdens representanter, anställda och förmän. 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 har program för förebyggande och handläggande av rusmedelsproblem på arbetsplatsen som även innehåller anvisningar för vårdhänvisning av rusmedelsmissbrukare och antidrogprogram.

Annan frånvaro

Samkommunen har under åren förhållit sig positiv till olika former av ledigheter då det verksamhetsmässigt har varit möjligt att bevilja ledigheten. Anhållan om deltid, både för visstid och tillsvidare, har beviljats då det varit möjligt.

Anställda har, såsom under de senaste åren, haft möjlighet att anhålla om tjänst- och arbetsledigheter med fördelaktigare villkor än i bestämmelserna i kollektivavtalen. Fördelaktigare villkor beviljades för ledigheter som varade högst tre veckor.

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.

Beviljade ledigheter 2015–2019

Frånvaro	2015		2016		2017		2018		2019	
	Personer	Antal dagar	Personer	Antal dagar	Personer	Antal dagar	Personer	Antal dagar	Personer	Antal dagar
Familjeledigheter*)	26	3706	22	2 996	18	2 401	11	1 564	9	1 567
Partiell vårdledighet	9	-	8	-	9	-	5	-	2	-
Vård av sjukt barn	36	110	45	149	51	154	38	150	37	131
Studieledighet	1	153	3	503	2	516	1	212	-	-
Alterneringsledighet	5	749	2	542	4	242	3	242	1	121
Tjänst- och arbetsledighet med fördelaktigare villkor	41	490	41	469	35	315	24	231	12	133

*) I familjeledigheter ingår moderskaps-, faderskaps, föräldra- och vårdledighet

Allmänna principer för att upprätthålla arbetsförmågan hos arbetstagare som hotas av arbetsoförmåga och hos äldre arbetstagare

I Personal- och utbildningsplanen, som årligen behandlas i samarbetskommittén, ingår allmänna principer för att upprätthålla arbetsförmågan hos arbetstagare som hotas av arbetsoförmåga och hos äldre arbetstagare.

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

Motion och kultur

Samkommunen erbjuder anställda Tyky-Kunto+-sedlar till ett värde om 52 euro. Sedlarna erbjuds också till visstidsanställda över ett (1) år och till visstidsanställda med avbrutna anställningsförhållanden vars anställningstid sammanlagt, under innevarande kalenderår och föregående kalender år, är totalt 12 månader. Sedlarna kan användas som betalningsmedel vid köp av både motion och kultur.

Tyky-Kuntosedlar+ –sedlar åren 2015-2019

SÖFUK	Anställda som anhängit om Tyky-Kunto+-sedlar	Kostnaden för Tyky-Kunto+-sedlar i euro
2015	211	10 550
2016	198	9 900
2017	196	9 800
2018	189	9 450
2019	186	9 672

Samkommunens anställda hade tillgång till konditionssalarna vid Campus Kungsgården och vid enheten i Närpes. Vid Campus Kungsgården hade anställda även möjlighet att använda gymnastiksalen under kvällar och helger.

WT har under året erbjudit samkommunens anställda förmånligare teaterbiljetter till teaterns egna produktioner.

I årets målsättningar för förverkligande av personalstrategin 2016–2020 fanns som målsättning att en kulturkampanj genomförs under hösten 2019 och att minst 20 procent av anställda deltar i kampanjen. År 2017 genomfördes den första kulturkampanjen under en period om fyra veckor. Då var tiden för kampanjen för kort tid och redovisningsblanketten upplevdes för svår att fylla i. Till årets kulturkampanj förenklades redovisningsblanketten och kampanjen genomfördes under tiden 2.9-2.11.2019. För att delta i utlottningen av priser förutsattes att man lyckats samla ihop ett visst antal poäng. Ett poäng gavs för varje heltimme av kulturaktivitet och det förutsattes aktiviteter från minst tre olika typer av kulturaktiviteter. Tyvärr deltog endast 18 personer i kulturkampanjen och därmed uppnåddes inte målsättningen för deltagande som var att 20 procent av anställda skulle delta.

Samkommunen har de senaste 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. Maximibeloppet som varje ansvarsområde kan betala per tävling är 500 euro.

Uppvaktning av anställda

Arbetsgivaren uppvaktar då anställda 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 sextio-årsdagar är avlönade lediga dagar enligt kollektivavtalet. Om den anställda har undanbett sig uppvaktning vid födelsedagar respekterades detta.

Anställda som hade ett 20-årigt anställningsförhållande uppvaktades vid vårens samkommunsstämma med Finlands kommunförbunds förtjänsttecken i silver och anställda med ett anställningsförhållande på 30 eller 40 år tilldelades ett armbandsur.

Yrkesakademin i Österbotten

Förtjänsttecken i silver 20 år:

Lektor Johan Bertlin

Lektor Monica Björk

Byråchef Camilla Källberg

Studiesekreterare Ann-Carine Nordmyr

Lektor Birgitta Smedlund

Armbandsur för 30 år:

Kock Birgit Grop

Lektor Gösta Småros

Lektor Carola West

Wasa Teater

Armbandsur för 30 år:

Fastighetsskötare Dan-Ove Glader

Centralförvaltning och servicetjänster

Förtjänsttecken i silver 20 år:

Fastighetsskötare Karl-Gustav Bergman

Bokförare Patricia Knutar

Armbandsur för 30 år:

Byråsekreterare Ann-Sofie Nordström

Armbandsur för 40 år:

Fastighetsskötare Johnny Nordström

4.3. Personalutbildning

I personalstrategin konstateras att genom en planerad personalfortbildning och yrkesinriktad kompletterings- och påbyggnadsutbildning upprätthålls och höjs personalens kompetens och yrkesskicklighet. Att upprätthålla och öka yrkeskunskandet förbättrar arbetslivskvaliteten hos personalen och ger i förlängningen förbättrad service och produktivitet för arbetsgivaren. Då man upplever att man har tillräcklig kompetens och yrkeskunskap för de egna arbetsuppgifterna och då arbetsuppgifterna är tillräckligt utmanande och utvecklande ger det välbefinnande i arbetet.

I målsättningarna för förverkligande av personalstrategin finns övergripande målsättningar för att upprätthålla och öka personalens kompetens och yrkeskunskande samt målsättningar för fortbildning för förmän, se bilaga 1. Antalet fortbildningsdagar per anställd var 2,6 fortbildningsdagar per anställd.

Antalet fortbildningsdagar per anställd 2015–2019

Antalet fortbildningsdagar per anställd	2015	2016	2017	2018	2019
Yrkesakademien i Österbotten	3,2	3,6	4,1	3,5	3,9
Wasa Teater – Österbottens regionteater	0,3	1,1	0,5	0,8	0,1
KulturÖsterbotten	2,5	3,0	1,9	1,1	3,6
Centralförvaltning och servicetjänster	1,6	1,4	1,4	1,2	0,8
SÖFUK	2,5	2,9	3,0	2,6	2,6

Samkommunen har för alla år som det varit möjligt sökt om utbildningsersättning från Sysselsättningsfonden. För att kunna söka om utbildningsersättning krävs att en utbildningsplan har uppgjorts och att den har behandlats i samarbetskommittén. Utbildningsersättningen är 10 procent av arbetsgivarens lönekostnader under utbildningstiden. Ersättningen betalas för högst tre dagar per anställd och år. Antalet utbildningsdagar som samkommunen sökte ersättning för var för 456 fortbildningsdagar. Ersättningsbeloppet som Sysselsättningsfonden beviljade för år 2019 var 9 604 euro.

Antal utbildningsdagar och ansökt ersättning för lön under utbildningsdagen åren 2015–2019

Antal dagar och ersättning i euro	Antal utbildningsdagar	Godkänt belopp
2015	495	9 861
2016	552	11 367
2017	567	11 419
2018	506	10 207
2019	456	9 604

Kostnaderna för personalens kurs- och deltagaravgifter ökade från 37 262 euro till 37 755,12 euro.

4.4. Samarbete

Samarbetet i samkommunen följer bestämmelserna i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007). Parter i samarbetsförfarandet är kommunen i egenskap av arbetsgivare och de kommunalt anställda som företräds av en förtroendeman, en arbetarskyddsfullmäktig eller någon annan representant för personalen. I enlighet med lagens bestämmelser ska det finnas ett samarbetsorgan, en samarbetskommitté. Samarbetskommittén består av företrädare för arbetsgivaren och personalen. 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 behandlar ärenden som hör till samarbetsförfarandet och får vid sammanträden information om ärenden som kommer att behandlas vid samkommunstyrelsen följande sammanträde. Samarbetskommittén sammanträdde sex gånger under året.

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

Huvudförtroendeman

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. Sedan våren 2016 har samkommunen ingen huvudförtroendeman 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 skådespelare 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 arbets säkerheten 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.

Verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet är för perioden 1.1.2018–31.12.2021. För motsvarande period har arbetarskyddsfullmäktigen valts. Arbetarskyddskommissionen består av fem arbetarskyddsfullmäktigen, varav en representerar anställda i tjänstemannaställning. Arbetsgivarrepresentanter i arbetarskyddskommissionen är personalchefen och arbetarskyddschefen. Arbetarskyddskommissionen behandlar bland annat verksamhetsplanerna för företagshälsovården, statistik från företagshälsovården, ersättningsansökan till FPA för företagshälsovårdskostnader och olycksfallsstatistik. Arbetarskyddskommissionen har sammanträtt tre gånger under året.

5. ARBETSKRAFTSKOSTNADER OCH PERSONALINVESTERINGAR

Löner

De sammanlagda kostnaderna för löner, arvoden och lönebikostnader ökade med 4,9 procent till 15 069 152,77 euro. Jämfört med år 2018 ökade lönekostnaderna med 704 426,36 euro. De avtalsenliga löneförhöjningarna har av KT Kommunarbetsgivarna uppskattats till i snitt totalt 2,6 procent under 2019.

Avtalsperioden för kommunala tjänste- och arbetskollektivavtal och för teaterverksamhetens kollektivavtal är 1.2.2018–31.3.2020. Under år 2019 betalades 1.4.2019 allmänna förhöjningar, ca 1,0 procent, enligt respektive underteckningsprotokoll för de kollektivavtal som tillämpas i samkommunen. I enlighet med arbetsmarknadsparternas överenskommelse betalades i samband med januarilönen 2019 en lokal engångspott som bokfördes som kostnad på år 2018 och som därmed inte inverkar på personalkostnaderna för år 2019. Förhandlingar om lokala justeringspottar, som varierade mellan 0,9–1,2 procent, fördes vid årets början och betalas ut retroaktivt från 1.1.2019.

Från och med år 2020 betalas semesterpenningen ut till 100 procent enligt bestämmelserna i AKTA. Detta resultatregleras i bokslutet och inverkar på personalkostnaderna för år 2019.

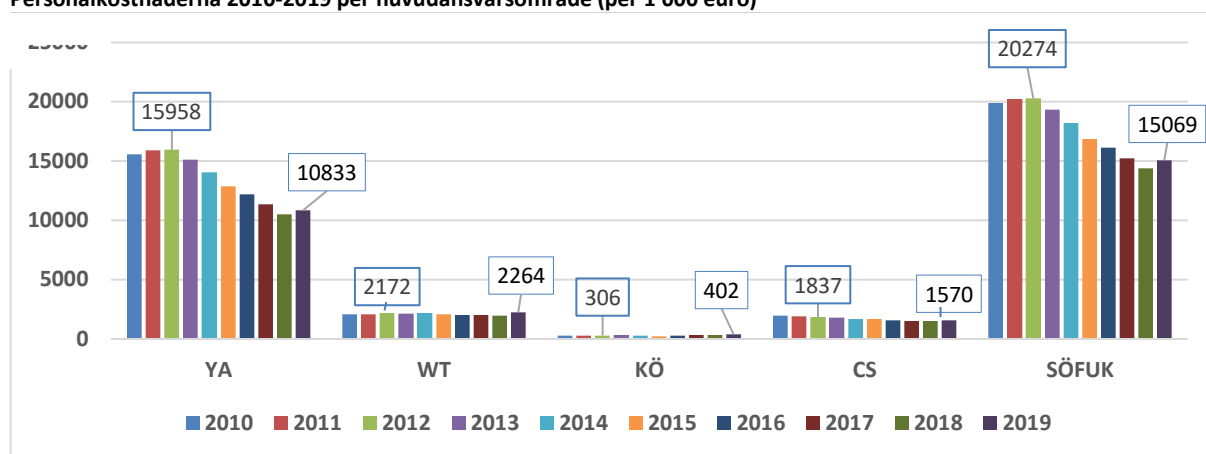
Personalkostnaderna ökade för alla ansvarsområden. Byte av kollektivavtal för undervisande personal innebar en löneökning för en del av lärarna. Ökningen av personalkostnaderna för teatern beror på delvis på behovet av skådespelare för inbrott i olika roller på grund av sjukdomsfall. KÖ:s projektverksamhet har krävt mera personalkostnader och för Centralförvaltning och servicetjänster har det funnits behovet av tilläggsresurser.

Förändring i personalkostnaderna 2018–2019

Ansvarsområden	2018	2019	Förändring, % från föregående år
Yrkesakademin i Österbotten	10 502 995	10 832 508	3,1 %
Wasa Teater	1 961 932	2 264 320	15,4 %
KulturÖsterbotten	355 400	401 831	13,1 %
Centralförvaltning och servicetjänster	1 544 400	1 570 494	1,7 %
Totalt	14 364 727	15 069 153	4,9 %

I tabellen nedan visas personalkostnadsutvecklingen under åren 2010–2019. Mellan åren 2012 till 2018 minskade personalkostnaderna för samkommunen med drygt 29 procent. De minskade kostnaderna var resultatet av ett målmedvetet och proaktivt arbete för att möta de förändringar som gjorts gällande den statliga finansieringen för både yrkesutbildningen och för teaterverksamheten.

Personalkostnaderna 2010-2019 per huvudansvarsområde (per 1 000 euro)



Samkommunen har sedan år 2010 erbjudit anställda möjlighet till tjänst- och arbetsledighet med fördelaktigare villkor än vad som fastställs i kollektivavtalen. För samkommunen gav detta en inbesparing på 11 089 euro inklusive sociala kostnader år 2019. Möjligheten att kunna få ledighet med fördelaktigare villkor har uppskattats av anställda. Orsaken till att färre anställd vid YA har använt sig av möjligheten är att ingen lärare kan i och med byte av kollektivavtalsbilaga använda sig av denna möjlighet.

Inbesparing genom tjänst- och arbetsledighet med fördelaktigare villkor (inkl. sociala kostnader)

Ansvarsområde	2015	2016	2017	2018	2019	Skillnad 2018-2019
Yrkesakademin i Österbotten	22 918	23 532	16 086	11 287	4 984	-55 %
Wasa Teater	8 458	7 954	5 892	1 609	0	-100 %
KulturÖsterbotten	0	2 856	0	1 992	0	-100 %
Centralförvaltning och servicetjänster	8 709	9 286	6 861	7 061	6 105	-14 %
Totalt	40 085	43 628	28 839	21 949	11 089	-49 %

Kollektiv och medelinkomst

De kollektivavtal som tillämpas i samkommunen är det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA), det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonalen (UKTA) och det kommunala avtalet för teknisk personal (TS). Av tillsvidare anställda hade 32 procent ett anställningsförhållande inom AKTA, 48 procent inom UKTA och fem procent inom TS. För personalen vid Wasa Teater tillämpas privata sektorns kollektivavtal för teaterbranschen (TeaTES) och privata sektorns kollektivavtal för skådespelarna (NÄYTES). Av tillsvidare anställda vid teatern var sju procent anställda inom TeaTES och en procent inom NÄYTES.

För nuvarande avtalsperiod för AKTA har arbetsmarknadsparterna kommit överens om möjlighet att lokalt förhandla om byte av semesterpenningen till ledighet för semesterkvalifikationsåren 2017-2018 och 2018-2019. I samkommunen har lokala förhandlingar förts om möjligheten att byta semesterpenningen till ledig tid. Detta har inte nyttjats eftersom samkommunens erbjudande om ledighet till fördelaktigare villkor än kollektivavtalets bestämmelser är ett bättre alternativ för samkommunens anställda.

Medelinkomsten för tillsvidare heltidsanställda år 2019 var 3 597 euro per månad. Inom kommunsektorn var totallönen i snitt 3 215 euro per månad år 2018.

För tillsvidare heltidsanställda inom AKTA var medelinkomsten 3 361 euro/månad, inom UKTA 4 115 euro/månad, inom TS 2 416 euro/månad och inom TeaTES 2 761 euro/månad. För tillsvidare anställda skådespelare i heltid redovisas inte medellönen eftersom antalet tillsvidare anställda skådespelare är lågt.

Medelinkomsten för heltidsanställda kvinnor var 3 632 euro/månad och för män 3 550 euro/månad.

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.
- Subventionerade teaterbiljetter till WT:s egna föreställningar.
- Anställda har kunnat inta lunch i Kristinestad, Jakobstad och i Vasa till ett subventionerat pris. Lunch till ett subventionerat pris erbjuds anställda som inte har möjlighet att inta lunch vid samkommunens egna matserveringar.
- 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.
- Anställda bjöds på jullunch.
- Office 365 ProPlus.

6. Utmaningar framöver

Till operativa risker i samkommunen hänförs bland annat verksamhetsprocesserna rekrytering, tillgång till kunnig personal, personalens kompetens och personalens välmående. I bokslutet för år 2019 konstateras att organisationen är sårbar för oväntade förändringar på vissa nyckelposter och att förlust av kompetens är av en betydande operativ risk för samkommunen. Samtidigt konstateras också att betydande utmaningar är att engagera och motivera personalen i förändringsarbetet och att få kärnprocesserna anpassade till de förändrade verksamhetsförutsättningarna.

Utmaningar framöver är fortsättningsvis att:

- Som arbetsgivare kunna motivera och inspirera enskilda anställda och arbetsgemenskaper att delta i fortbildning som utvecklar yrkeskunnandet samt att också kunna ge stöd och uppmuntran då arbetsprocesserna och sättet att arbeta behöver ändras och utvecklas. De förändringar som skett under året fortsätter även de närmaste åren och förutsätter både lyhördhet, flexibilitet och lagarbete av både förmän och anställda för att alla ska ha krafter att orka både i arbetet och privat.
- Som arbetsgivare motivera anställda till en ökad användning av digitala verktyg i sitt arbete och att kunna erbjuda den fortbildning som behövs för detta.
- Som arbetsgivare kunna erbjuda för arbetsuppgiften lämpliga arbetsredskap och fortbildning i användningen av dessa.

-
- Vara en attraktiv arbetsgivare så att samkommunen vid nyrekrytering får sökanden som är behöriga och som har det kunnandet och de kompetenser som behövs för att kunna sköta arbetsuppgiften på bästa sätt.

Bilaga 1. Förverkligande av personalstrategin 2019

1. Personalens välmående

Arbetsgivarens primära målsättning för hälsan och arbetsförmågan

är att stöda och främja anställda till en god hälsa och arbetsförmåga genom att erbjuda anställda tillgång till både lagstadgad företagshälsovård och allmän sjukvård samt att stöda samhörighetskänslan (vi-andan) inom arbetsgemenskapen så att arbetsresultatet och arbetsklimatet är gott.

Målsättning	Hur uppnås målsättningarna?	Uppfyllt målsättningarna			Resultat
		Ja	Delvis	Nej	
Gemensamma dagar på temat att orka och trivas i arbete.	Genom fortbildning i temat, personaldagar.	x			Kick In 9.8.2019 för anställda vid YA, KÖ och CS. Föreläsning av professor Annika Tidström om Fnurror på tråden – vilken rikedom!. Eftermiddagen gemensamt program runt Campus Kungsgården. Personaldag för anställda vid CS. Olika programpunkter med bl.a. rundvandring vid enheten i Närpes. KulturÖsterbottens personal deltog 14-15.5.2019 i ett studiebesök till Sydkustens landskapsförbund och Luckan i Helsingfors och hade också kulturaktiviteter på programmet. Wasa Teater ordnade en Das Arts fortbildning för hela personalen 25 mars med betoning på hur man ger positiv och konstruktiv feedback och upprätthåller en gott arbetsklimat i kreativa arbetsprocesser. Personalen gjorde en studieresa till Stockholm 3-5.5. Teatern ordnade spelårsavslutning 29.5, cometogether 5.8 och friluftsdag med stadsguidning 17.12 för hela personalen. Fortbildningsdag vid YA 11.10.2019 om att se Individiden.
Personalenkät om arbetstrivsel	Medelvärde för enkäten 3,3 och svarsprocent 70 %.		X		Under tiden 21.10-10.11.2019 genomfördes enkäten av en extern part som gjorde enkäten och sammanställde resultatet. Svarsprocenten var 71 %. Inget medelvärde för hela enkäten beräknades. Målsättningen var 3,3 och baserade sig på en skala 1-4 och i enkäten var skalan 1-5.
Revidering av jämställdhetsplan och utökande av den med plan för likabehandling samt genomförande av lönekartläggning	Godkänd jämställdhets och likabehandlingsplan för åren 2020-2022 och genomförd lönekartläggning.			X	Genomfördes inte på grund av tid- och resursbrist.

Kulturkampanj hösten 2019.	Minst 20 procent av anställda som har deltagit i kampanjen		X		Kulturkampanjen genomfördes under perioden 2.9-3.11.2019. Totalt deltog 18 personer.
----------------------------	--	--	---	--	--

2. Ledarskap och förmansarbete

Arbetsgivarens primära målsättning för det professionella ledarskapet är

att skapa en god ledningskultur som upplevs som rättvist och inspirerande och som motiverar anställda att ta ett större ansvar för den egna verksamheten och att utföra ett så högklassigt och produktivt arbete som möjligt.

Målsättning	Hur uppnås målsättningarna?	Uppfyllt målsättningarna			Resultat
		Ja	Delvis	Nej	
Aktivt deltagande i fortbildning och strategidagar.	Förmännen deltagit i fortbildning och strategidag	X			Förmännen deltar kontinuerligt i fortbildning i mån av möjlighet och utbildningsutbud. Inom projektet Bästa ledarskap har YA:s förmän deltagit i nationella Johtoboosteri dagar, NordYrk-seminarium och fortbildning inom Ledarskapsforum samt utfört en Peili-analys.
Fortsatt fortbildning för YA:s förmän i kollektivavtal UKTA del C bilaga 1	Fortbildning ordnas.			X	Inget deltagande.
Fortbildning i intern kontroll och riskhantering för förmän.	Fortbildning ordnas.			X	Specifik fortbildning i intern kontroll och riskhantering har på grund av tidsbrist inte ordnats för samkommunens förmän.

3. Personalens kompetens

Arbetsgivarens primära målsättning för personalens kompetens är

- att behovet av kompetensutveckling baseras på de behov av kompetens som krävs för att genomföra samkommunens strategi och de förändringskrav som samhället ställer på samkommunens verksamhet.
- att ge anställda den fortbildning och det stöd som de behöver för att sköta kundkontakterna (studeranden, teaterbesökare, arbets- och näringslivsrepresentanterna m.fl.)

Målsättning	Hur uppnås målsättningarna?	Uppfyllt målsättningarna			Resultat
		Ja	Delvis	Nej	
Fortbildning som ökar det kunnande som behövs för arbetsuppgiften och som ökar den egna arbetskompetensen samt fortbildning som ökar det kunnande som behövs i arbetsgemenskapen.	Antal fortbildningsdagar per anställd.	X			YA: 3,9 fortbildningsdagar per anställd WT: 0,1 fortbildningsdagar per anställd KÖ: 3,6 fortbildningsdagar per anställd CS: 0,8 fortbildningsdagar per anställd

					Deltagande i fortbildning i samtliga personalgrupper beroende på fortbildningsutbud och behov. 22.02.2019 YA:s fortbildningsdag: Mod att förnya- modeller och erfarenheter. 23.04.2019 YA:s fortbildningsdag: Vi kommer längre tillsammans. 11.10.2019 YA:s fortbildningsdag: Se människan & Strategin för dig. 09.12.2019 YA:s fortbildningsdag: Teman för dagen var YA:s arbetsplatshandledarutbildning och Skolframgång i det mångkulturella samhället
Ändamålsenlig digital kompetens i relation till var och ens arbetsuppgifter.	Fortbildningstillfällen ordnas.	X			KÖ:s personal har utvecklat kompetens för digital kulturverksamhet genom deltagande i extern fortbildning samt genom egna evenemang. Fortbildning i digital teknik för en del av YA:s personal ordnad via olika projekt, bl.a. TecnoFuture, Metsädigi, Tolokusti verkossa. Digitala lärstigar ett tema med egen station under YA:s fortbildningsdag 22.2.2019. Wasa Teater har tagit i bruk nya funktioner i Theatron för repertoarteaterplaneringen, den tekniska personalen har fått skolning i användningen av den scentekniska utrustning som anskaffats i samband med teaterns renovering.
Inom YA ge fortbildning och stöd till undervisande personal i och med de förändrade krav på arbetsuppgiften som nya yrkeslagstiftningen förutsätter.	Fortbildningstillfällen ordnas för grupper och enskilda lärare.	X			Deltagare i personalfortbildningen Yrkesläraren som bedömningsproffs. Lotslärarnas tematiska träffar (14 st). Pedacaféer ordnade av lotslärare 9 st Presentation av arbetsplatshandledarutbildningen på fortbildning 9.12
Inom YA satsas på personalens kunskande om handledning och kompetensbaserad lärande – i digital miljö.	Minst ett fortbildningstillfälle per bransch/ lärarlag i handledning av digitala verktyg.		X		Pilotering av Workseed uppföljningsprogram inom några branscher.

					Personalig handledning av nätpedagogen samt avdelningsvisa tematräffar med nätpedagogen.
Inom YA kompetensutveckling av ansvariga handledare.	Minst fyra gemensamma diskussions- och fortbildningstillfällen ordnas för ansvariga handledare.	X			Kompetensutvecklingen ordnad genom regelbundna pedacafen, där aktuella frågor lyfts upp till behandling och diskussion. Planering av fortbildning Yrkespedagogiken förnyas som genomförs för ansvariga handledare år2020.
Handledning i användandet av UBW-moduler för anställda.	Anställda använder UBW.		X		Fakturacirkulation för alla granskningar och förmännen godkännarstegen (5 tillfällen). HR-webben tas i bruk först under 2020.

Målsättningarna godkända av personalsektionen 26.11.2018 Akt 16/2015, reviderad 21.3.2019.

SÖFUK Medarbetarenkät November 2019

Alla respondenter
n=191

Innehåll

Förverkligande av undersökning

Svarande

Vad påverkar på nöjdheten?

Delområden med bästa och sämsta nöjdhet

Fördelning och medelvärde för delområden; alla respondenter

Delområden och medelvärden per avdelning

- Arbetssituation
- Arbetsmiljö
- Hälsa
- Kompetens och utveckling
- Information
- Mål och visioner
- Utvecklingssamtal
- Ledarskap
- Mångfald
- Miljö
- Organisation
- Helhet och NMI

Fri textsvar

Förverkligande av undersökning

Målsättning

- Webropol HR-Kompas/medarbetarenkät för SÖFUK personal förverkligades i Oktober-November 2019.
- Undersökningens målsättning var att undersöka SÖFUK personals nöjdhet med eget jobb och arbetsgivare.

Anonymitet och förtroendefullhet

- I e-post meddelandet till respondenterna beskrevs undersökningens målsättning och att den utförs av ett externt företag: Webropol.
- Avdelningsrapporterna visar sammanfattande resultat utan fritextsvar.

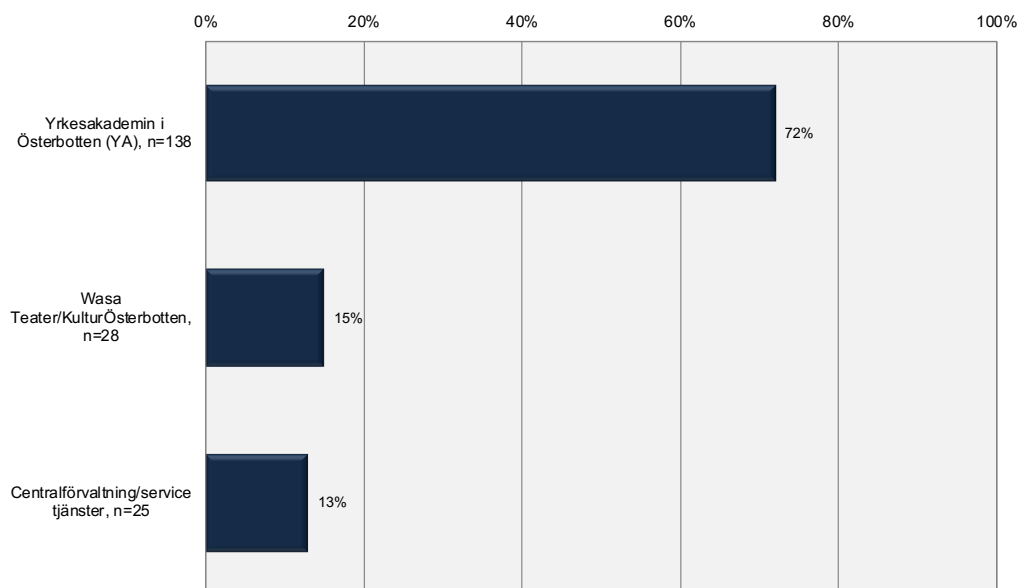
Datainsamling

- Till respondenter skickades undersökningens privata länkar per e-post. Till respondenterna skickades tre påminnelser.
- Undersökningslänkarna skickades 21.10.2019.
- Undersökningen skickades till 268 personer, varav 191 svarade. Svarsprocenten var 71,3%.

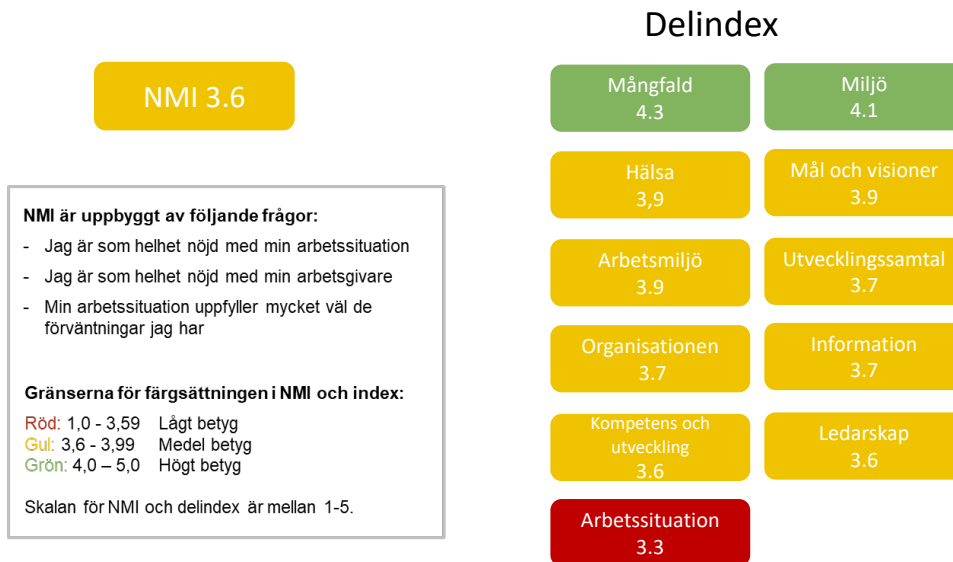


Arbetsplats

Antal svar: 191



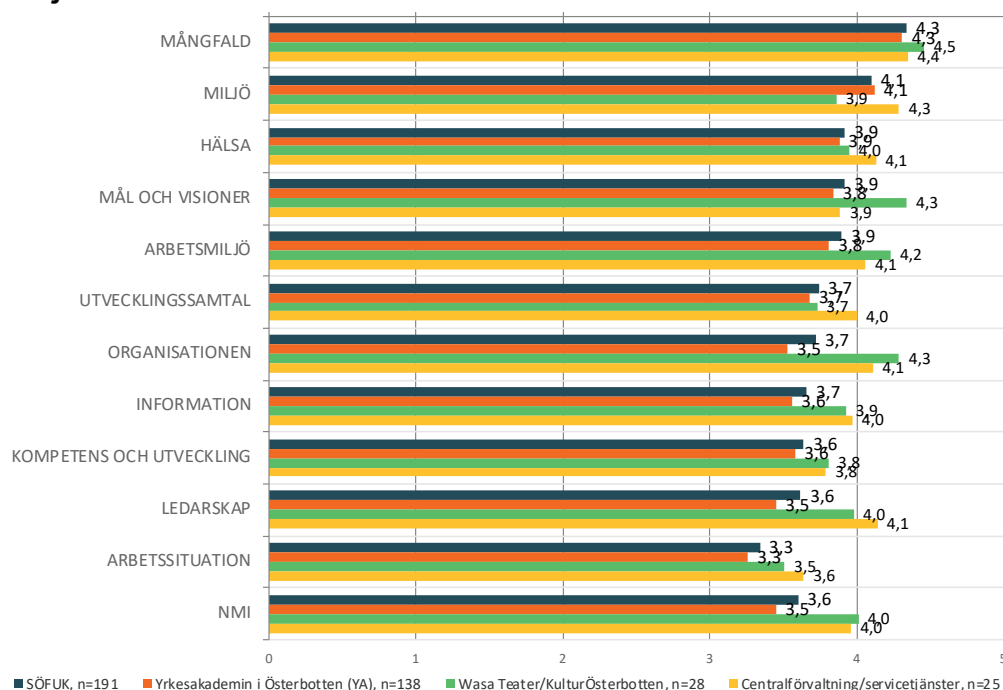
Nöjd medarbetarindex NMI och delindex



9

WEBPOL
POWERFUL INSIGHTS

Nöjd medarbetarindex NMI och delindex

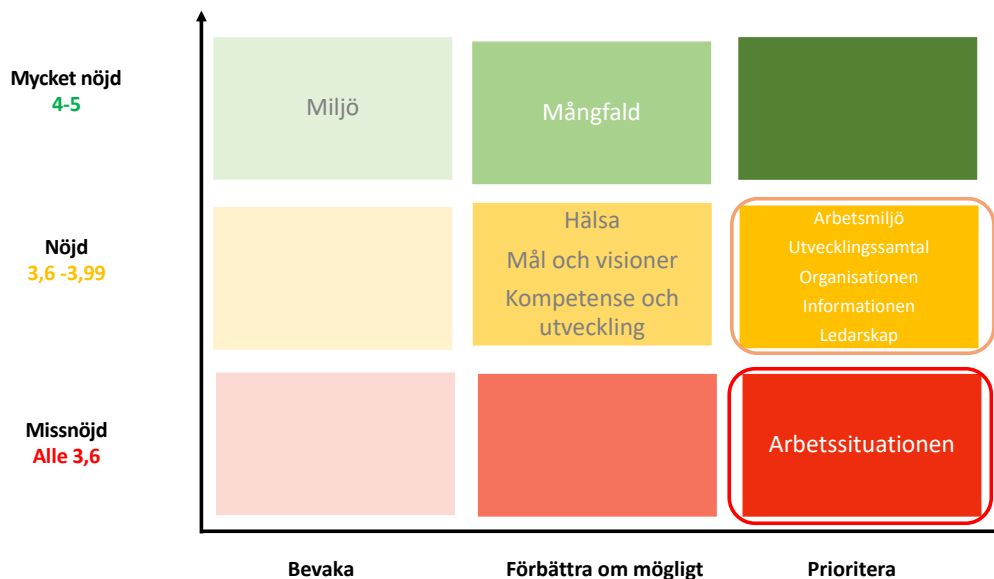


10

1=Väldigt missnöjd, 5=Mycket nöjd

WEBPOL
POWERFUL INSIGHTS

Vad påverkar på nöjdheten?



Hjälp vid tolkning av resultatet på nästa sidan.



11

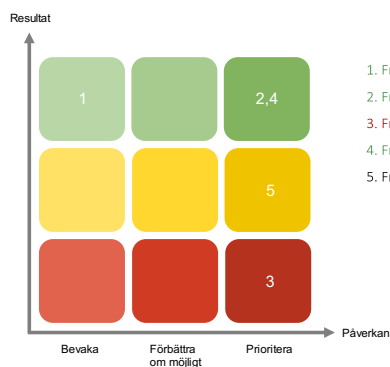
WEBPOL
POWERFUL INSIGHTS

Bilaga - Hjälp vid tolkning av resultatet

Åtgärdsmatrisen

Åtgärdsmatrisen byggs upp av två dimensioner; **resultat** och **samband** med helhetsattityden.

Resultatnivå, det vill säga hur nöjda respondenterna är i de olika frågorna, utgörs av medelvärdet för den enskilda frågan, på skalan 1 till 5. Ju högre medelvärde desto nöjdare är respondenterna. Resultatet återfinns i matrisens y-axel (vertikalt), där frågor som visar högre prestation placerar sig högt upp och frågor som visar lägre prestation placerar sig långt ner.



- 1. Fråga 1
- 2. Fråga 2
- 3. Fråga 3
- 4. Fråga 4
- 5. Fråga 5

Prioritera

Områden som har starkt samband med den totala nöjdheten.

Förbättra om möjligt

Områden som har ett samband med den totala nöjdheten hos respondenterna.

Bevaka

Områden som inte har något samband eller har svaga samband med den totala nöjdheten.

Sambandet med helhetsattityden innebär korrelationen/sambandet som den enskilda frågan har med helhetsattityden.

Sambandet kan vara starkt, vilket innebär att det finns ett tydligt samband i hur respondenterna har svarat i helhetsfrågan och den enskilda frågan.

Sambandet kan också vara svagt, då är mönstret inte lika tydligt i hur respondenterna har svarat i frågorna eller så finns inget samband alls.

Sambandet med helhetsattityden återfinns i matrisens x-axel (horisontellt), där frågor med starkt samband placerar sig långt till höger och frågor med inget eller svagt samband placerar sig långt till vänster.



12

WEBPOL
POWERFUL INSIGHTS

Områden med bästa och sämsta nöjdhet (n=191)

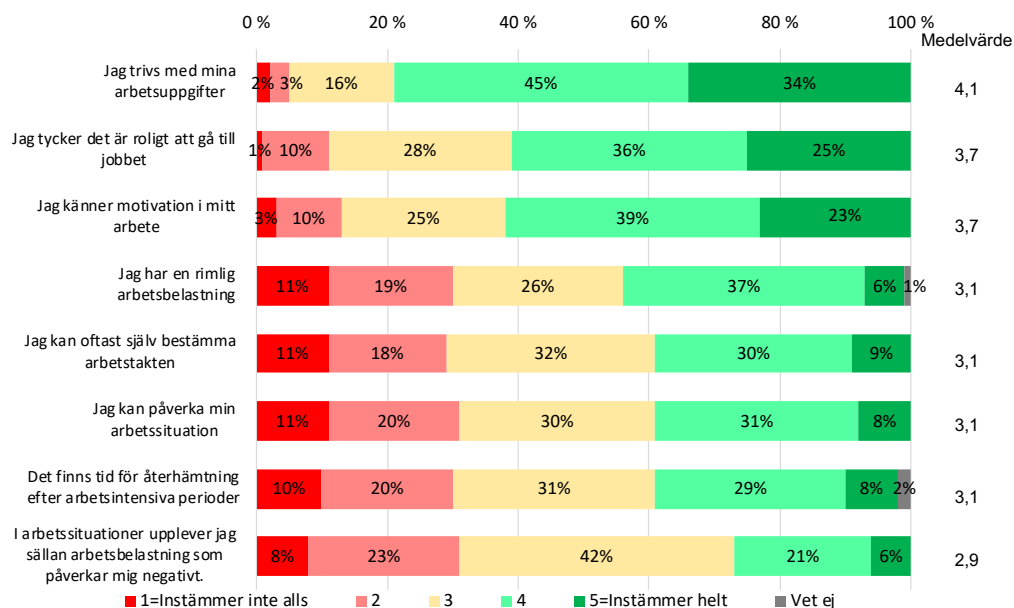


13

WEBPOL
POWERFUL INSIGHTS

ARBETSSITUATION

Antal svar: 191

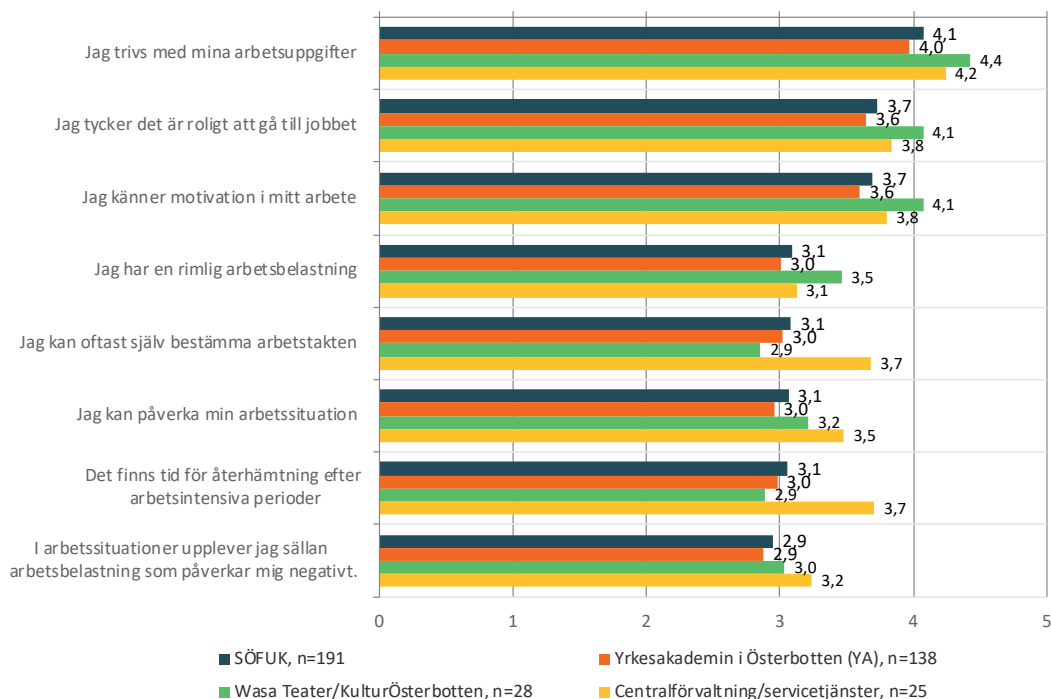


10

WEBPOL
POWERFUL INSIGHTS

ARBETSSITUATION

1=Instämmer inte alls, 5=Instämmer helt

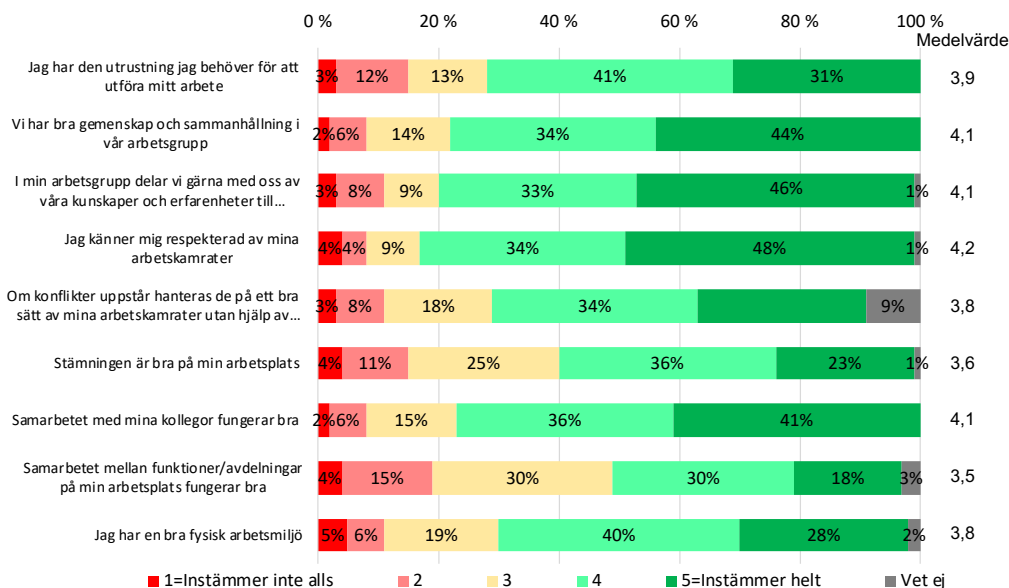


11

WEBPOL
POWERFUL INSIGHTS

ARBETSMILJÖ

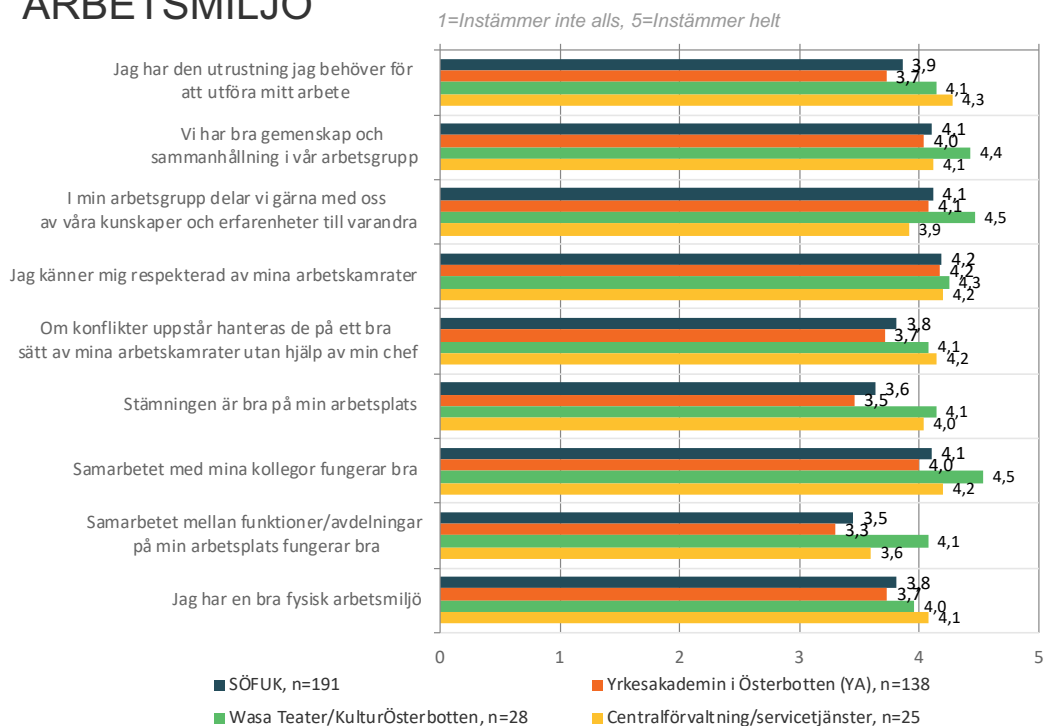
Antal svar: 191



12

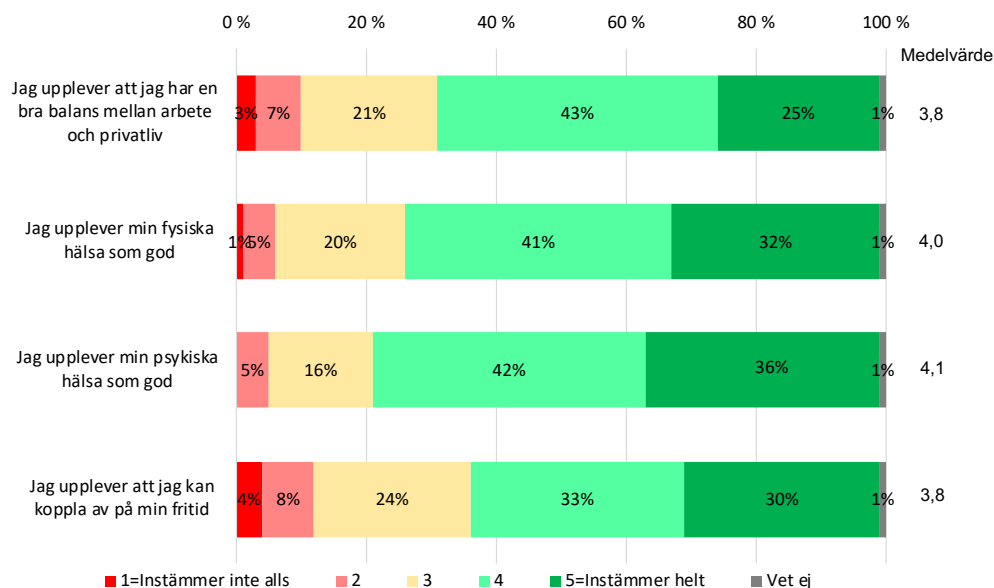
WEBPOL
POWERFUL INSIGHTS

ARBETSMILJÖ

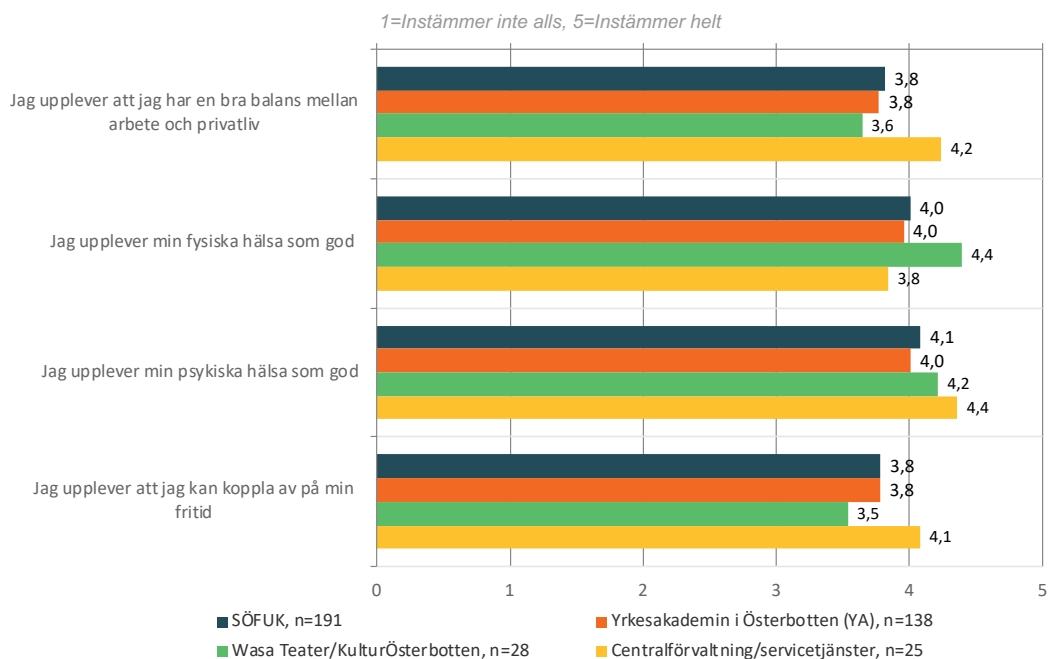


HÄLSA

Antal svar: 191



HÄLSA

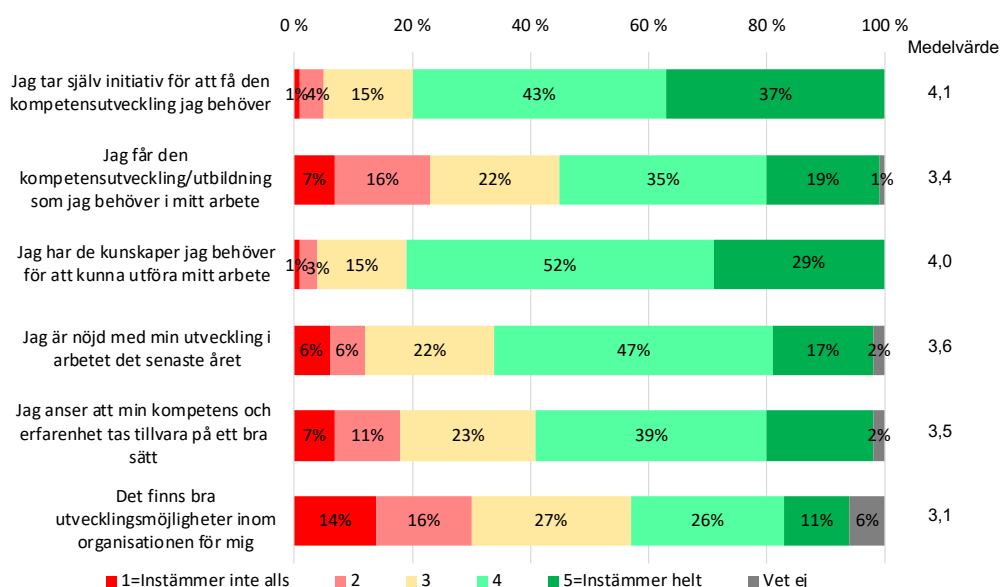


15

WEBPOL
POWERFUL INSIGHTS

KOMPETENS OCH UTVECKLING

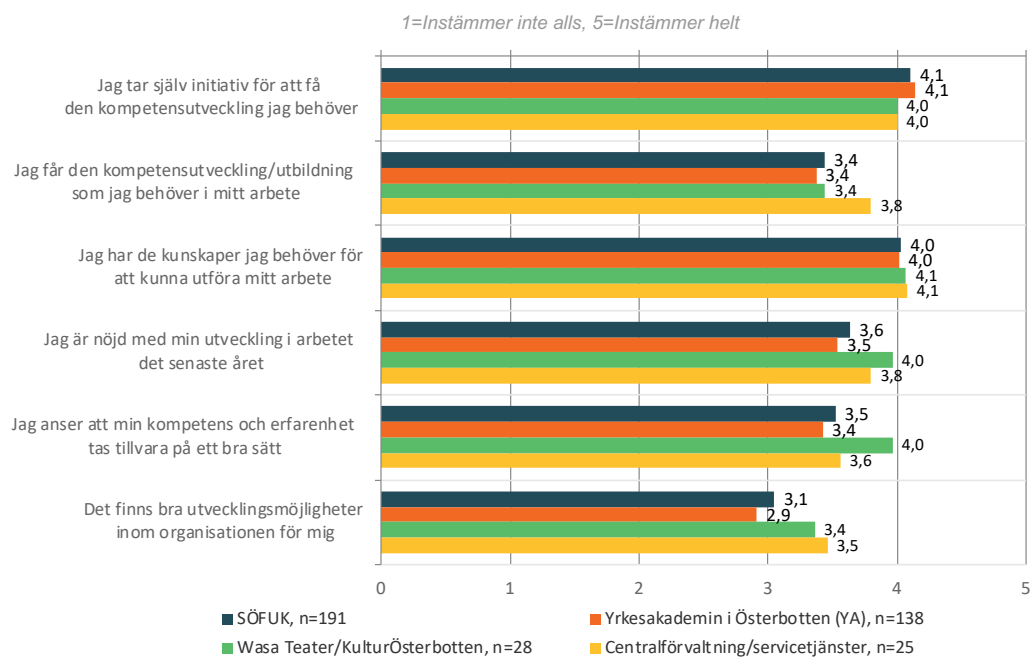
Antal svar: 191



16

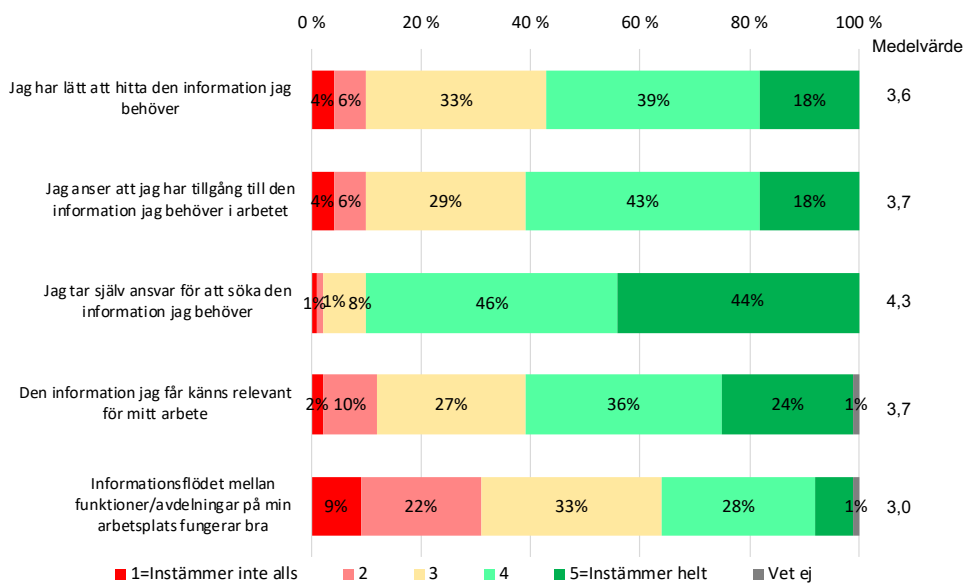
WEBPOL
POWERFUL INSIGHTS

KOMPETENS OCH UTVECKLING

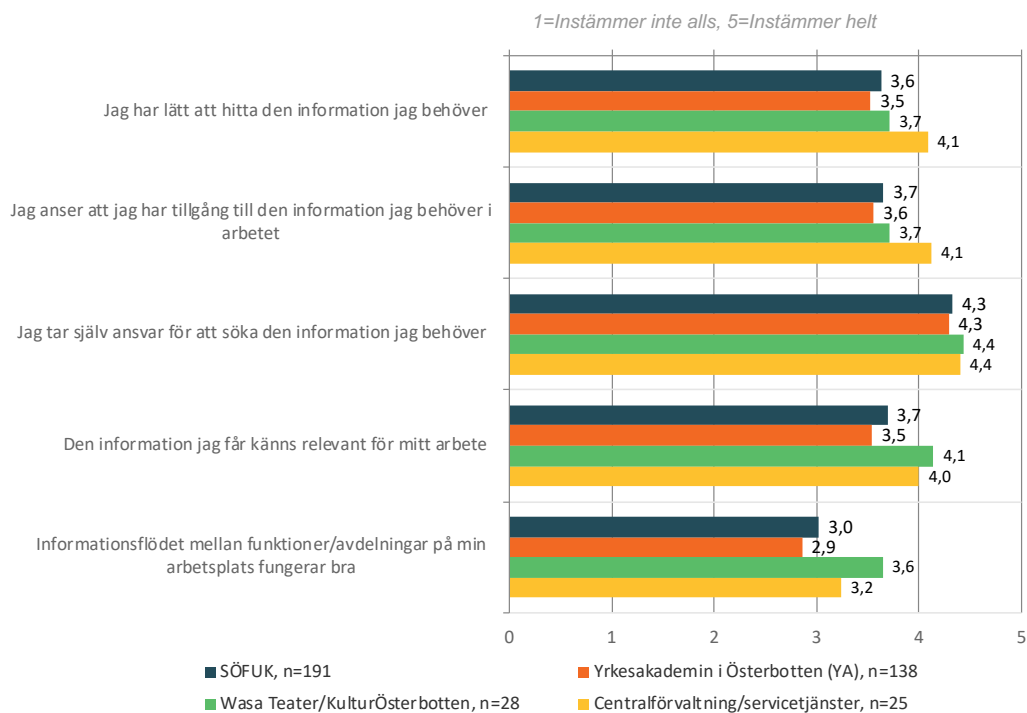


INFORMATION

Antal svar: 191

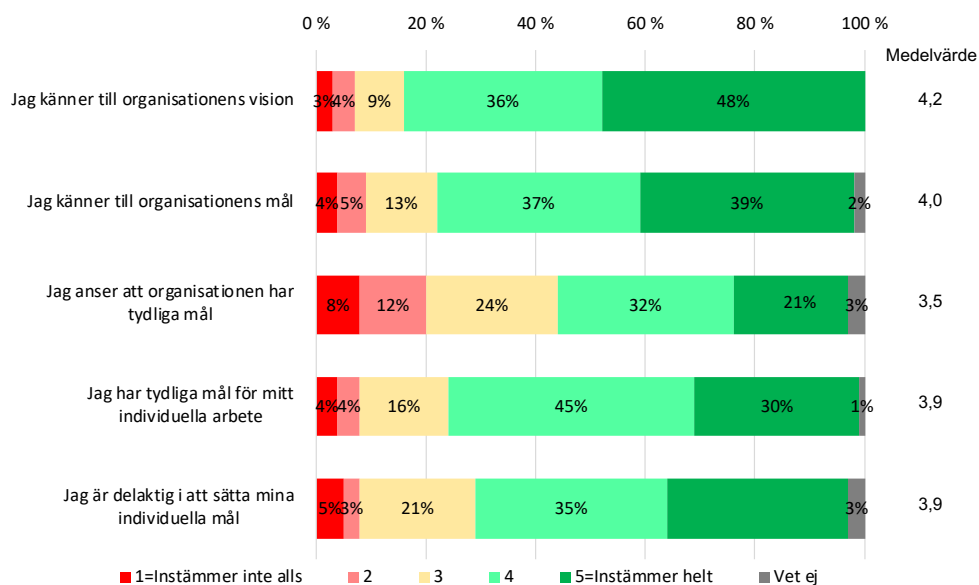


INFORMATION



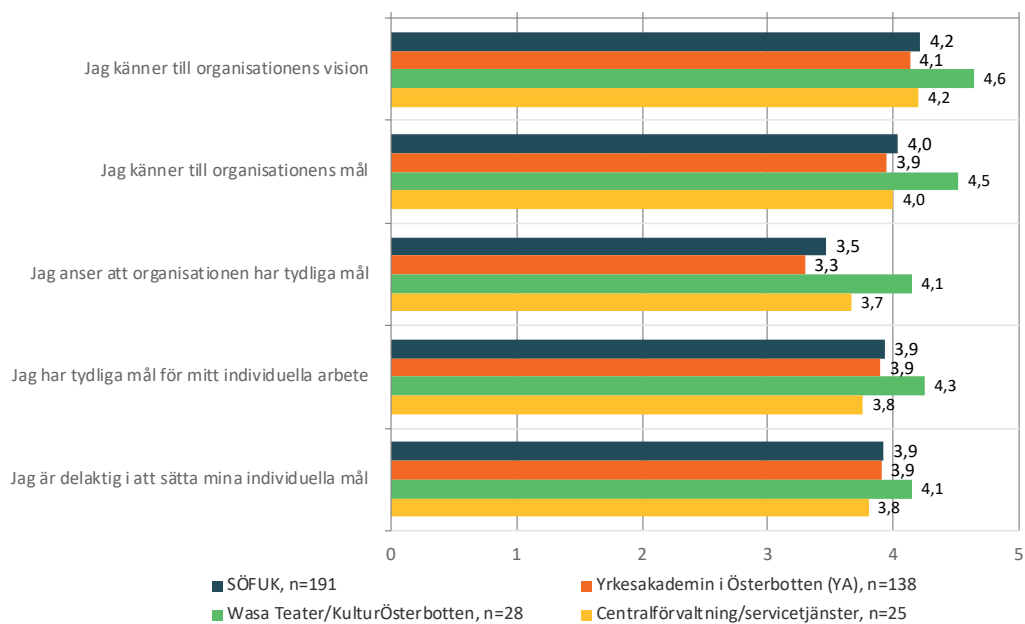
MÅL OCH VISIONER

Antal svar: 191

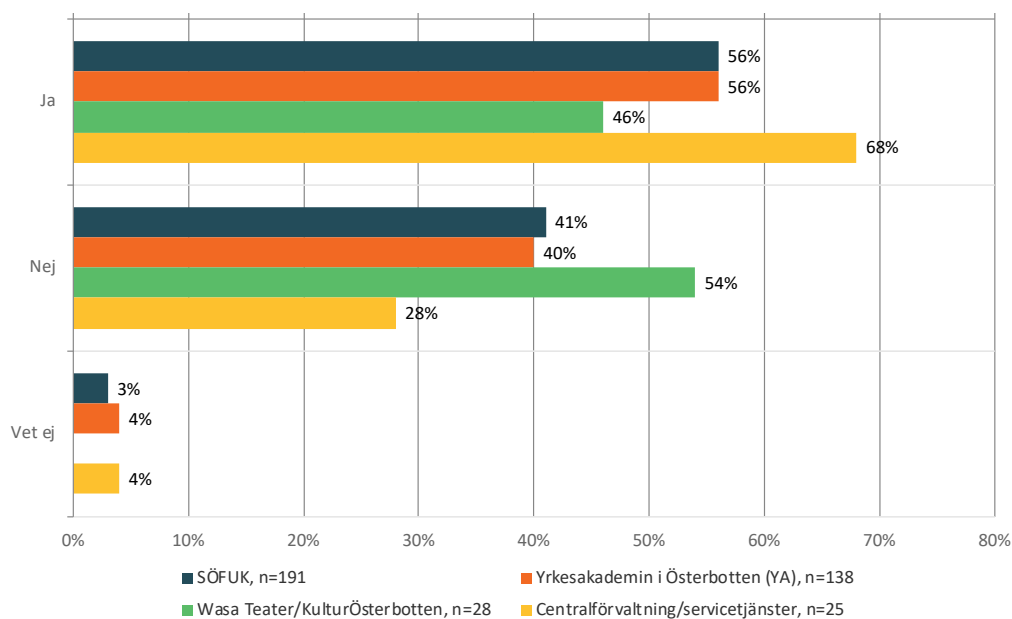


MÅL OCH VISIONER

1=Instämmer inte alls, 5=Instämmer helt

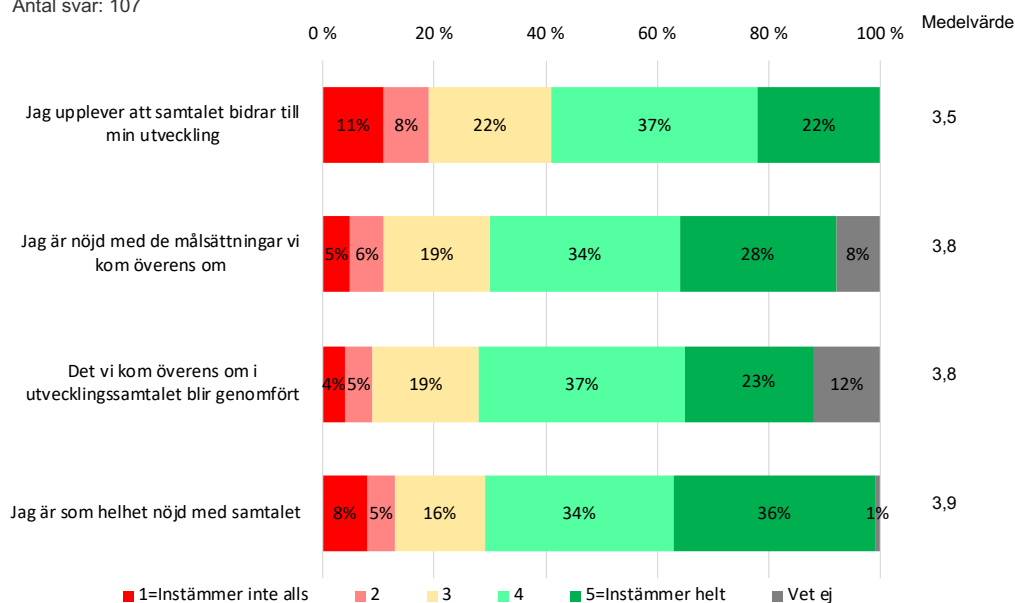


Har du haft utvecklingssamtal under de senaste 12 månaderna?

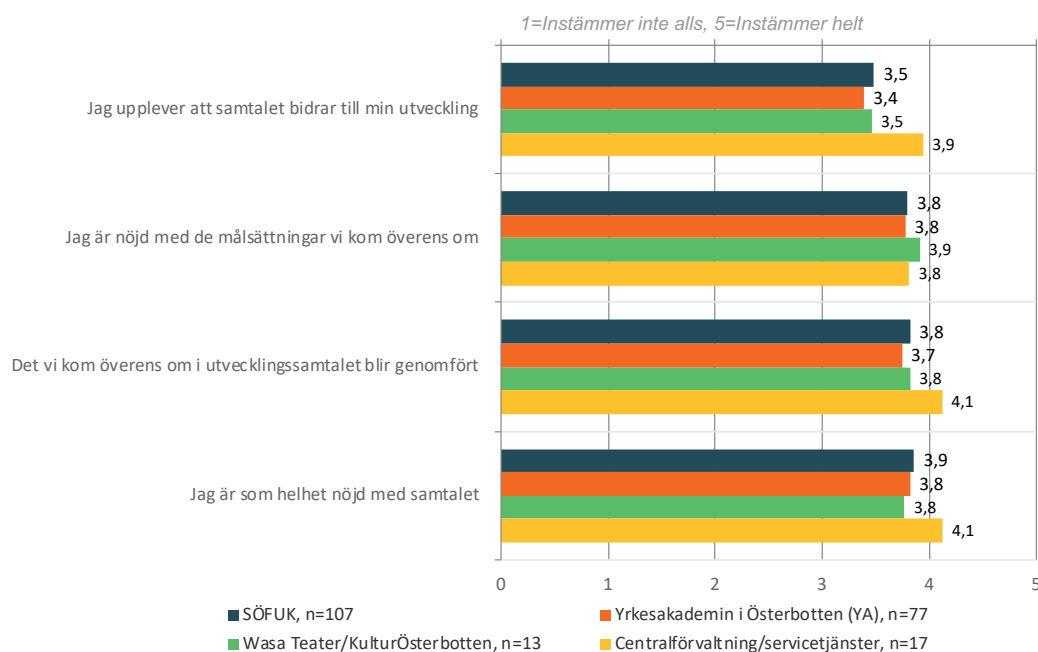


UTVECKLINGSSAMTAL

Antal svar: 107

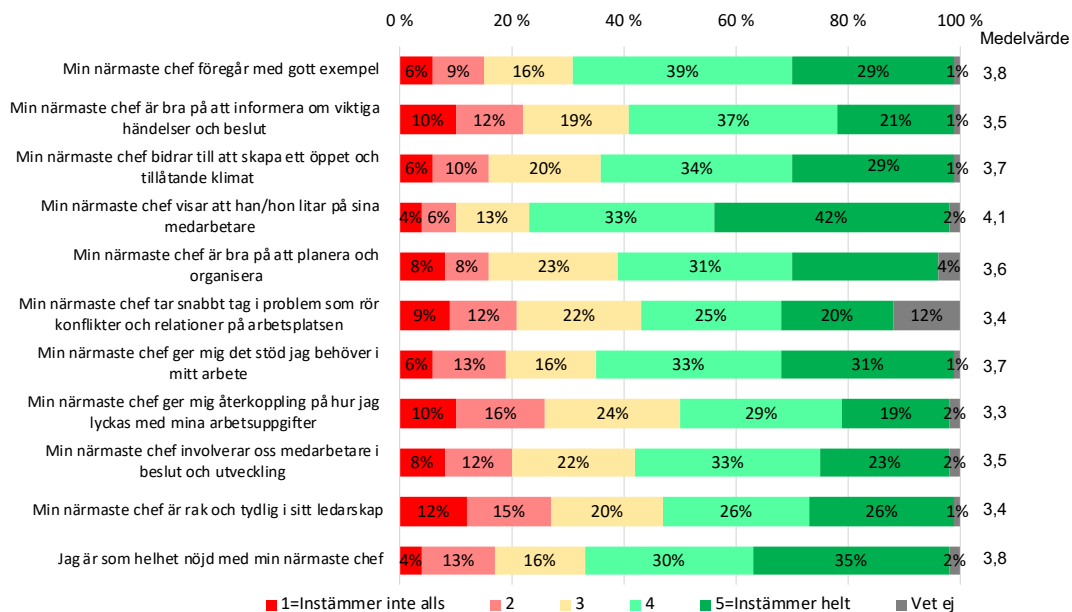


UTVECKLINGSSAMTAL



LEDARSKAP

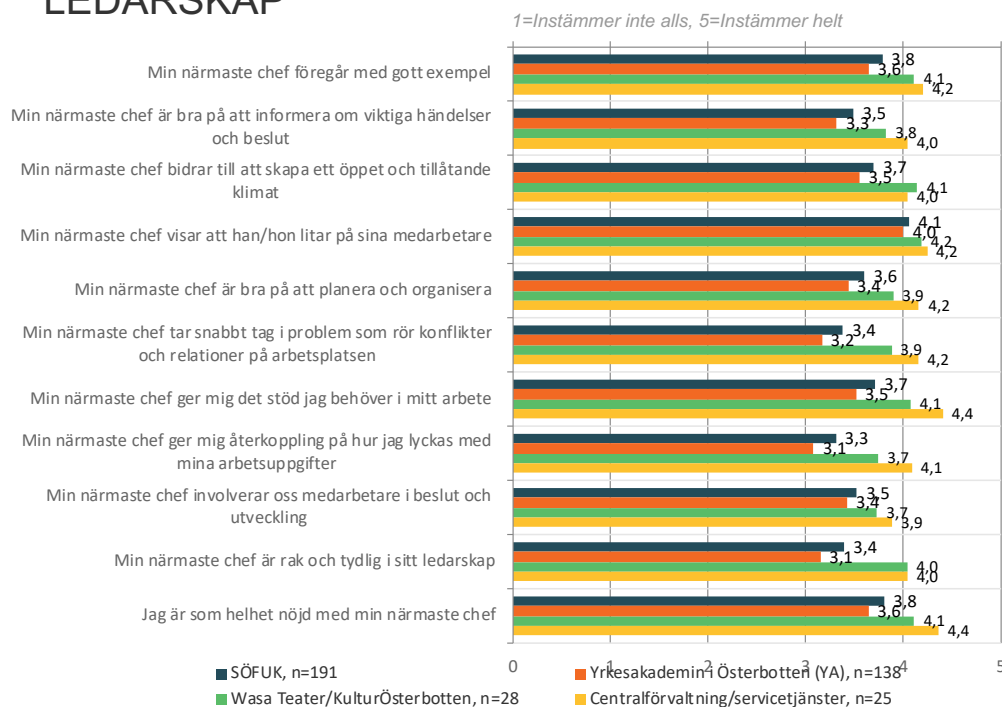
Antal svar: 191



25

WEBPOL
POWERFUL INSIGHTS

LEDARSKAP

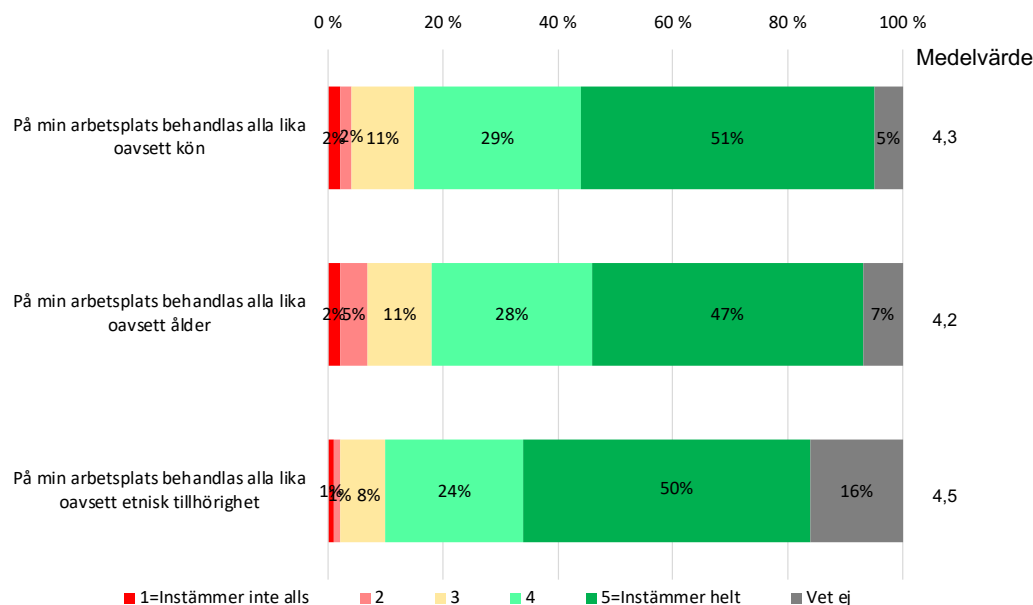


26

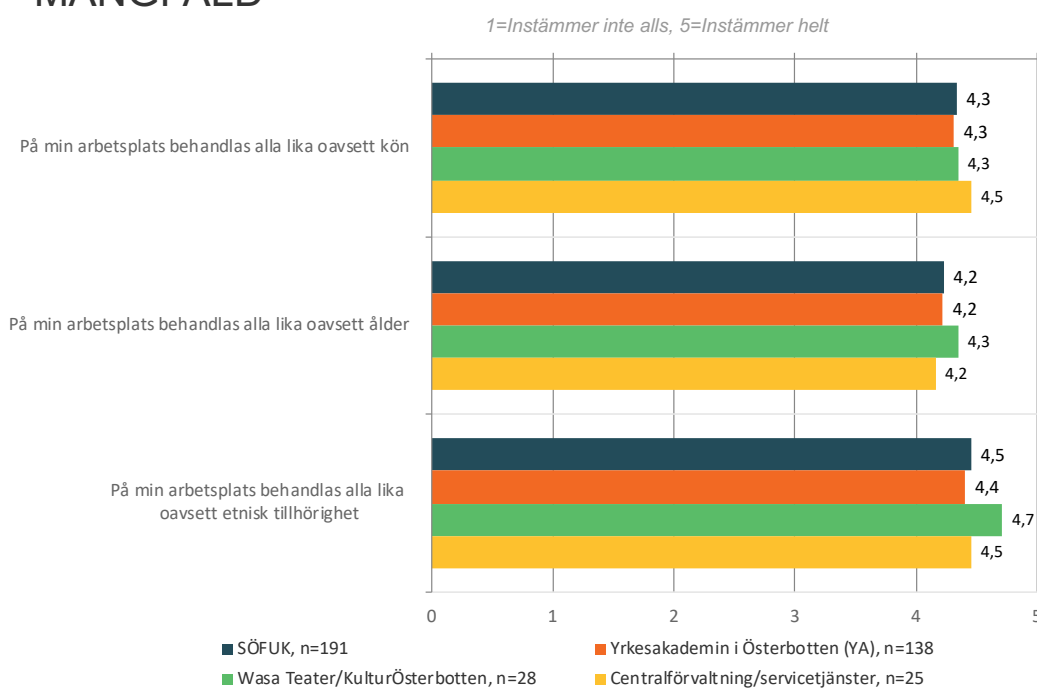
WEBPOL
POWERFUL INSIGHTS

MÅNGFALD

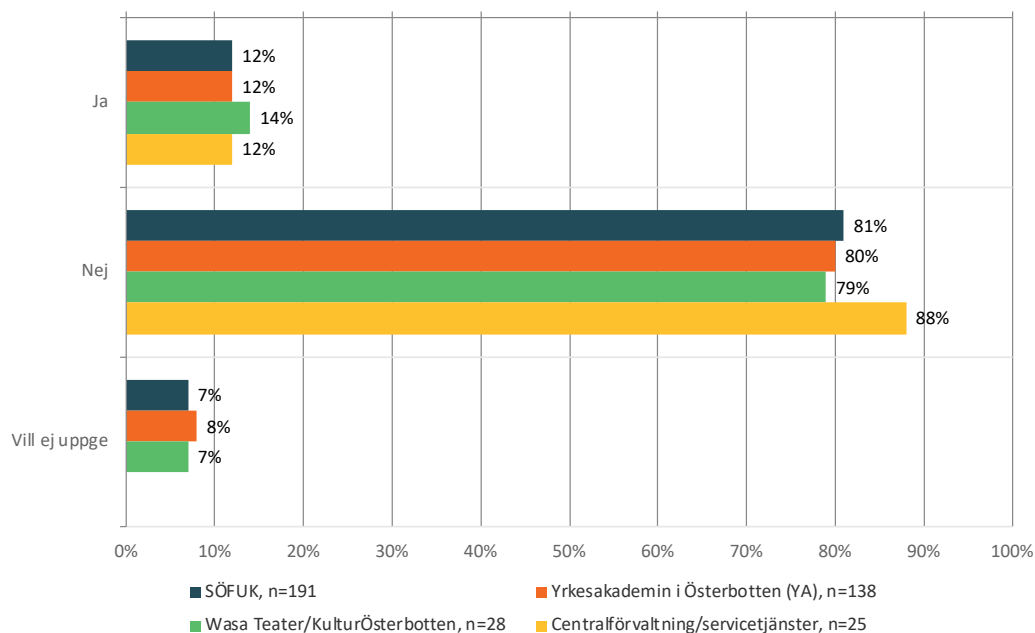
Antal svar: 191



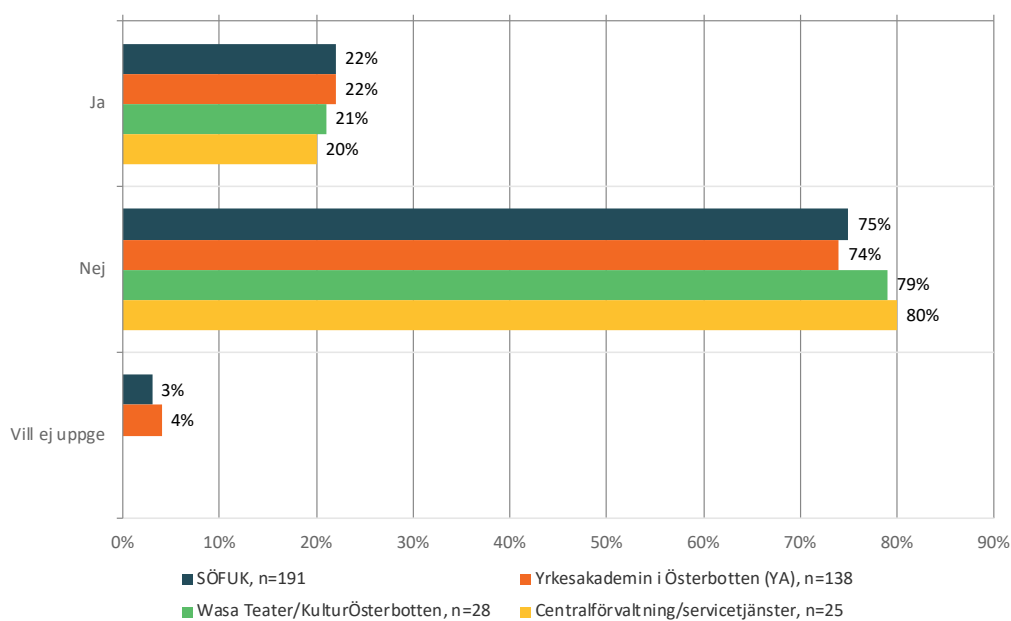
MÅNGFALD



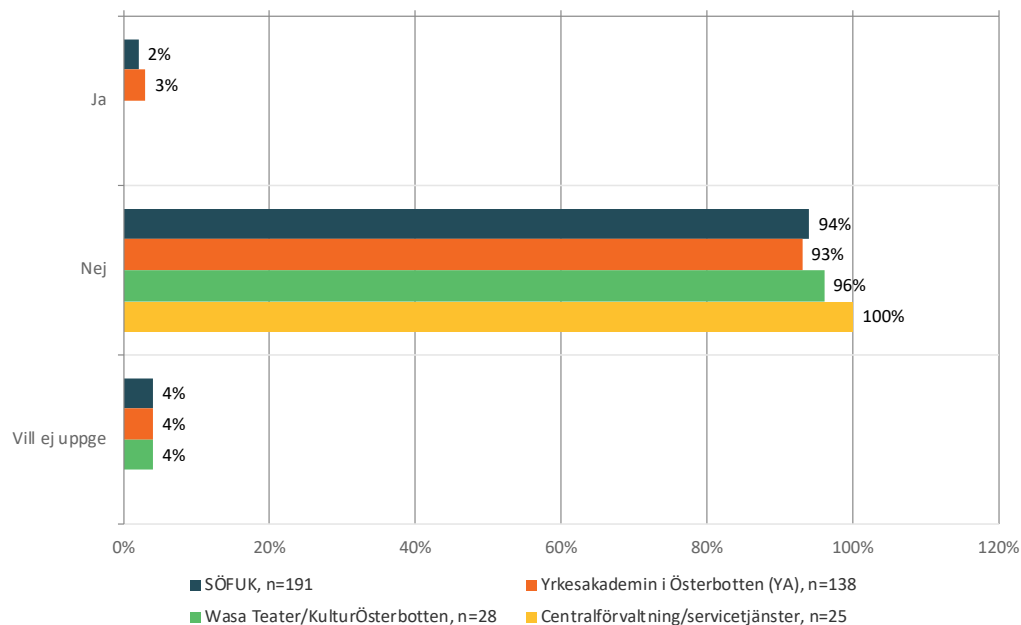
Har du personligen, under det senaste året, känt dig utsatt för kränkande särbehandling/ mobbning på din arbetsplats?



Känner du till att det förekommer mobbning på din arbetsplats?

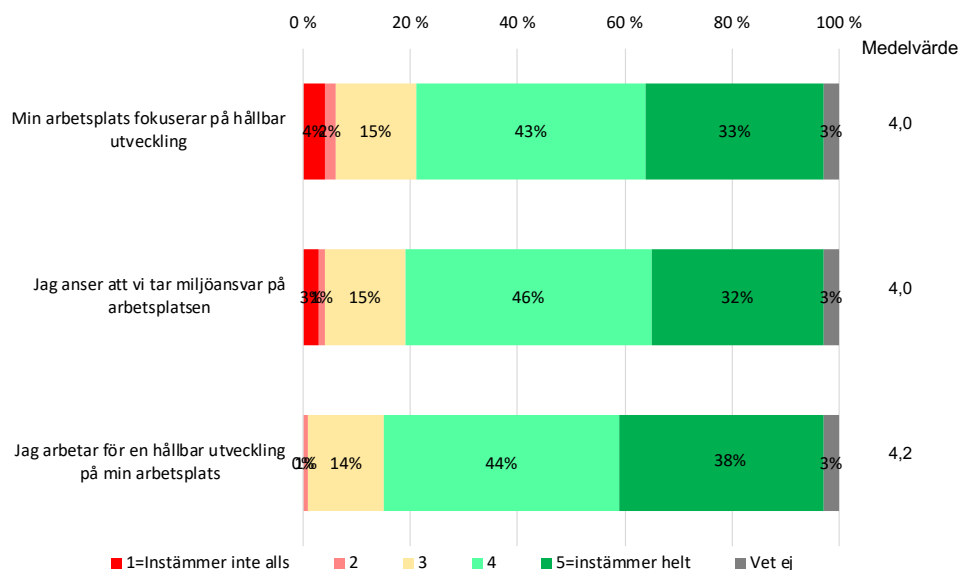


Har du, under det senaste året, blivit utsatt för våld eller hot i ditt arbete

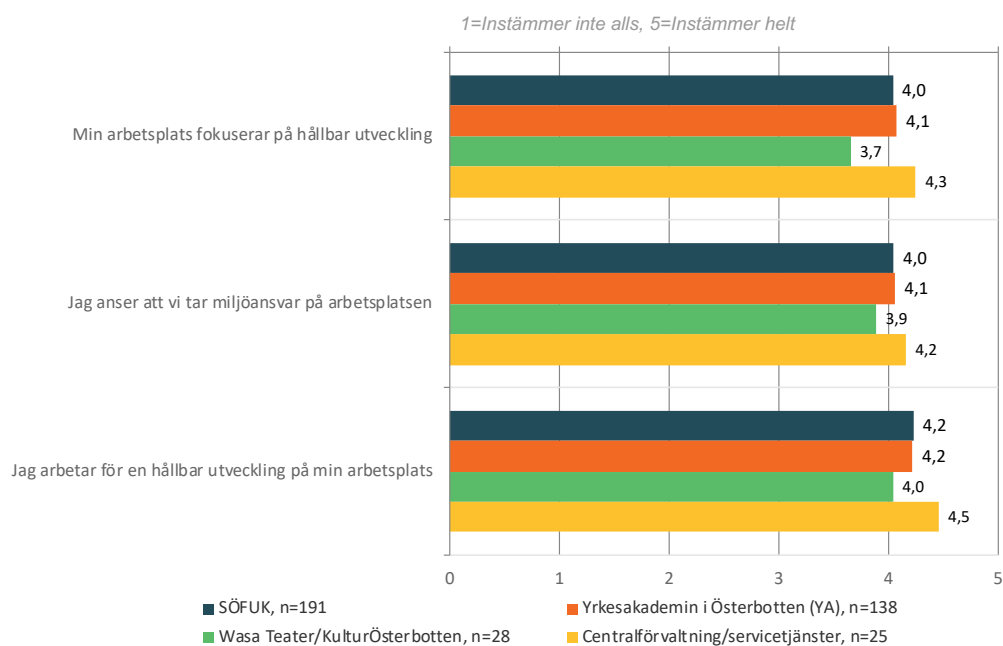


MILJÖ

Antal svar: 191

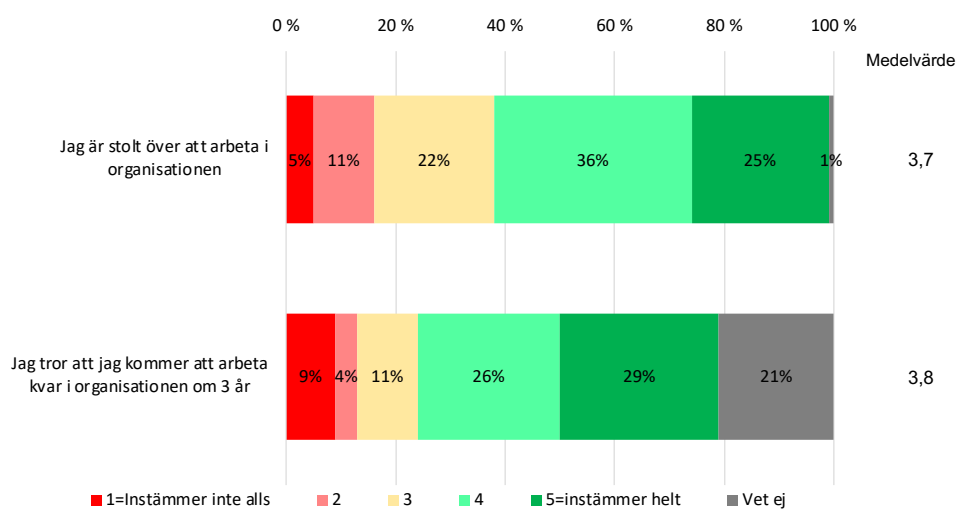


MILJÖ

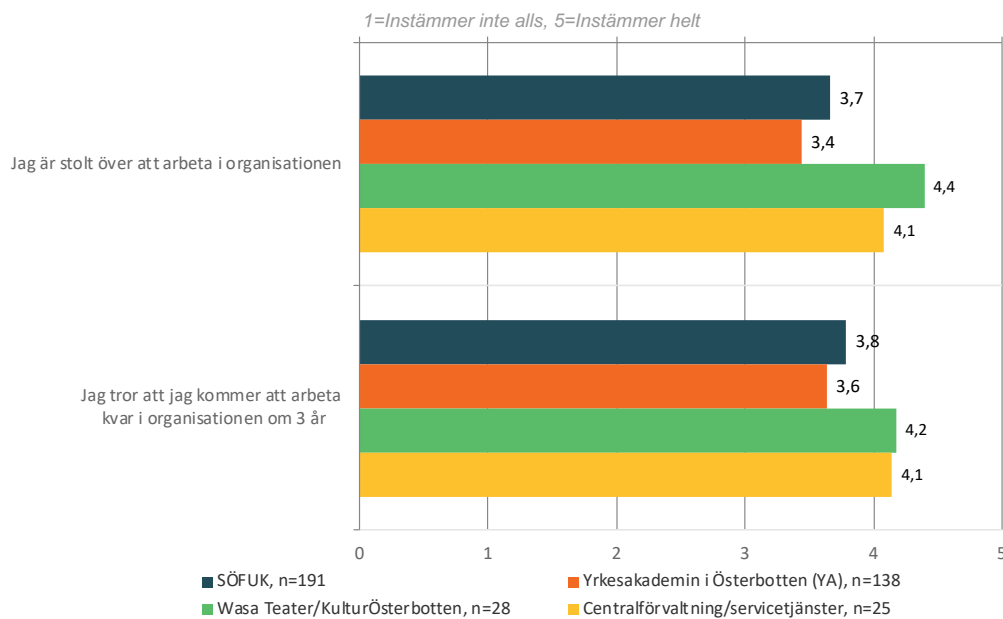


ORGANISATIONEN

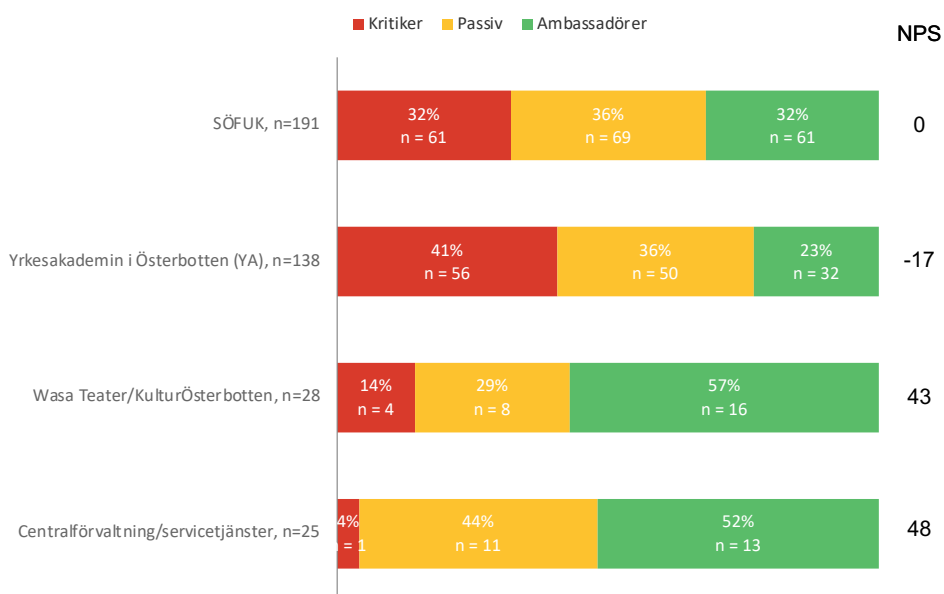
Antal svar: 191



ORGANISATIONEN

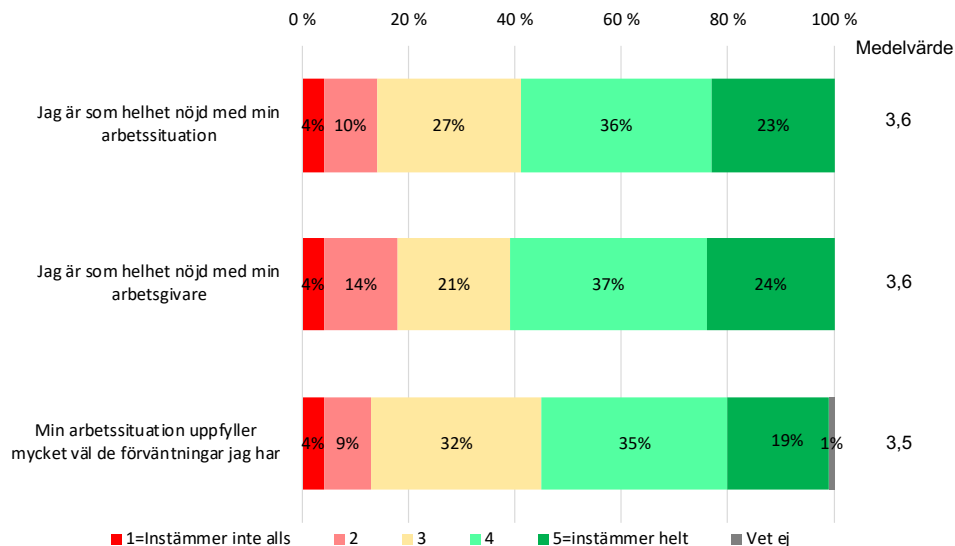


Hur sannolikt skulle du rekommendera din arbetsgivare ?



HELHET

Antal svar: 191



HELHET OCH NMI (Nöjd medarbetarindex)

1=Instämmer inte alls, 5=Instämmer helt

