
PERSONALRAPPORT ÅR 2010

1. ÖVERSIKT

Under året har personalstrategin reviderats och samkommunstyrelsen har godkänt en ny personalstrategi för åren 2010—2015. Den nya personalstrategin tar fasta på personalens välmående, personalledning, personalens kompetens och personalresurser och dessa områden låg som grund då personalplanen utarbetades. Personalplanen som är en verksamhetsplan för personalstrategin, är i kraft från hösten 2010 till december 2011. I enlighet med personalplanen tillsattes ett flertal arbetsgrupper med uppgift att utarbeta de direktiv och rutiner som behövs för att nå personalstrategins målsättningar. De flesta av arbetsgrupperna påbörjade arbetet under hösten och fortsätter med arbetet under år 2011.

Ett gemensamt intranät har skapats för hela samkommunens personal. Målsättningen är att information som berör personalen och samkommunens verksamhet ska finnas framlagt på ett lätt tillgängligt ställe. På intranätet hittas bl.a. dagsaktuell information, direktiv och instruktioner, kontaktuppgifter, elektroniska blanketter, föredragningslistor och protokoll samt veckans lunchmenyer.

Antalet anställda, både tillsvidare anställda och visstidsanställda, var vid årets slut 487 personer, vilket var en ökning med åtta personer från motsvarande tidpunkt året innan. Om man räknar enbart antalet tillsvidare anställda, kan man konstatera att de ökade något mera, med 13 personer. I och med den ökade verksamheten inom Yrkesakademien i Österbotten har det funnits behov av att öka antalet tillsvidare anställda. Wasa Teater—Österbottens regionteaters omfattande verksamhet under året ses bättre i ökningen av årsarbeten än i antalet anställda 31.12.2010. I årsarbeten ingår totala antalet anställningsdagar under året.

Positivt är att antalet sjukfrånvarodagar och även antalet sjukskrivningsdagar minskade jämfört med året innan. Minskningen beror dels på att anställda har blivit pensionerade, dels på att sjukskrivna kunnat återgå till arbetet. Det här syns också i kostnaderna för företagshälsovården, som totalt ökat med 26 procent. Sjukvårdskostnaderna står här för en ökning om endast sju procent, medan kostnaderna för den lagstadgade företagshälsovården ökade med 47 procent.

Samkommunstyrelsen har godkänt en handlingsmodell för tidigt ingripande, stöd och uppföljning vid sjukfrånvaro. Denna handlingsmodell ska vara ett stöd för förmän, anställda och för företagshälsovården. Handlingsmodellen är också ett viktigt dokument då samkommunen ansöker om ersättning för företagshälsovårdskostnaderna hos Folkpensionsanstalten. Bland annat beror ersättningens storlek på om arbetsgivaren har en plan för stöd och uppföljning vid sjukfrånvaron.

2. PERSONALSTRATEGI

Ett av målen med verksamheten under året har varit att revidera samkommunens personalstrategi. Ett nytt förslag till personalstrategi utarbetades av samkommunens ledningsgrupp som ett led i det interna utvecklingsarbetet. Personalen vid huvudansvarsområdena gavs information och möjlighet att ge utlåtande om förslaget vid informationstillfällen och genom e-post. Även kulturnämnden, direktionerna, samarbetskommittén och arbetarskyddskommissionen ombads ge utlåtande om förslaget. På basis av de inkomna utlåtandena utarbetade samkommunens ledningsgrupp det förslag till personalstrategi för åren 2010—2015 som slutligen godkändes av samkommunstyrelsen.

I personalstrategin konstateras att för att förverkliga samkommunens vision behövs en välmående, kunnig och motiverad personal. För att uppnå visionen krävs enligt strategin följande: en välmående personal, en god personalledning, en kompetent personal och tillräckliga personalresurser. För att uppnå detta fastslogs både målsättningar och mätare i personalstrategin.

Utgående från personalstrategin utarbetade en arbetsgrupp, bestående av samkommunens styrelseordförande, samkommunens ledningsgrupp, fackliga ombud och arbetarskyddschefen, en personalplan för hösten 2010 fram till december 2011.

Målsättningar i budgeten för år 2010

- *Att utarbeta en jämställdhetsplan för samkommunen.*
Arbetet har inletts under året.
- *Att revidera och implementera personalstrategin.*
Personalstrategin reviderades och godkändes under våren 2010. Utgående från personalstrategin utarbetades en personalplan för åren 2010—2011.
- *Att uppgöra direktiv för tidigt ingripande för stödande av personalens arbetsförmåga.*
En handlingsmodell för tidigt ingripande, stöd och uppföljning vid sjukfrånvaro har godkänts under året.

3. PERSONALMÄNGD OCH —STRUKTUR

I personalrapporten redogörs för antalet ikraftvarande anställningsförhållanden per 31.12.2010 och jämförelser görs med tidigare år då det finns tillgång till motsvarande uppgifter.

Den organisationsförändring som trädde i kraft 1.1.2009 innebär att samkommunen nu har tre huvudansvarsområden, Yrkesakademin i Österbotten (YA), Wasa Teater—Österbottens regionteater (WT) och KulturÖsterbotten (KÖ). För uppgifter som behövs inom alla huvudansvarsområden bildades enheten för samkommunal förvaltning och servicetjänster (SF & S). Hit överfördes alla anställda inom ekonomiförvaltningen, it-stödfunktionen, fastighetsförvaltningen, samkommunens information och ledning.

En stor del av personalen vid YA och enheten för samkommunal förvaltning och servicetjänster berörs i och med samgångsprocessen av Lagen om kommun- och servicestrukturreformen (169/2007) och av avtalet om grundande av EduWest (YA). Lagen och avtalet stadgar om ett fem års uppsägningsskydd för personal som berörs av sammanslagningen. Uppsägningsskyddet begränsar arbetsgivarens rätt att säga upp ett anställningsförhållande av ekonomiska eller produktionstekniska orsaker.

I personalmängden ingår alla som har ett ikraftvarande anställningsförhållande 31.12.2010 som ingåtts tillsvidare och för en viss tid. Timlärare i bisyssla ingår inte utan redovisas separat. Ingen har under året varit anställd med sysselsättningsmedel.

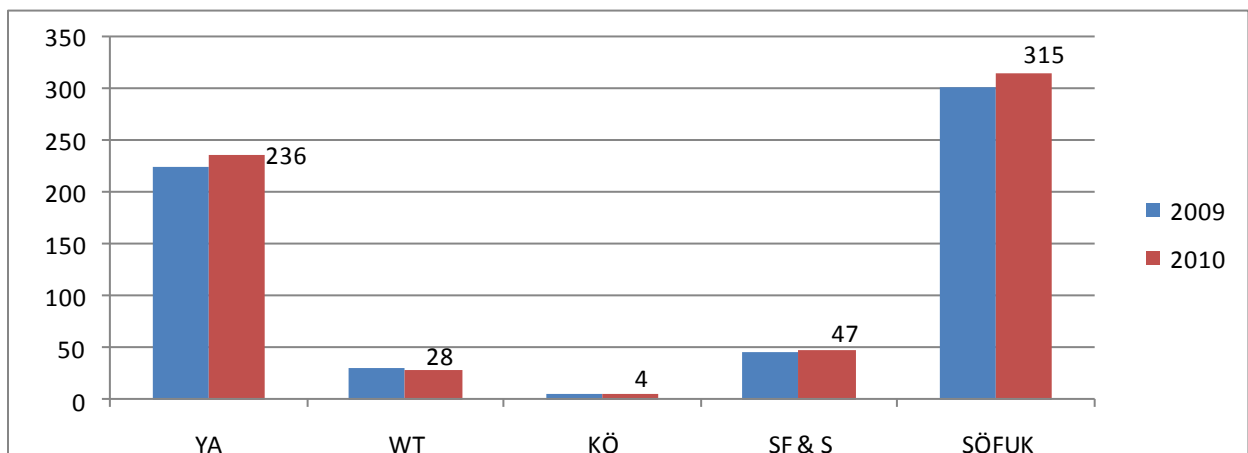
I tabellen nedan har tillsvidare anställda beaktats endast som tillsvidare anställd, oberoende av om de för en viss tid har haft andra arbetsuppgifter i samkommunen fram till 31.12.2010 eller inte. Det totala antalet anställda i samkommunen var 487 personer, vilket var åtta personer fler än året innan.

Antal anställda 31.12.2010 (alla beaktade endast en gång)	Tillsvidare anställda	Visstids- anställda	Totalt 31.12.2010	Totalt 31.12.2009	Förändring 2009—2010
Yrkesakademin i Österbotten	236	102	338	335	+ 3
Wasa Teater—Österbottens regionteater	28	60	88	85	+ 3
KulturÖsterbotten	4	7	11	9	+ 2
Samkommunal förvaltning och servicetjänster	47	3	50	50	0
SÖFUK totalt	315	172	487	479	+ 8

Antalet tillsvidare anställda ökade jämfört med 31.12.2009 med 13 personer. Vid YA fick under året 25 personer ett tillsvidareanställningsförhållande, men totalt ökade de tillsvidare anställda vid YA med enbart 12 personer. Detta hänger samman med att 22 personer av de som blev tillsvidare anställda sedan tidigare hade ett visstidsanställningsförhållande vid YA. De blev tillsvidare anställda eftersom behovet av arbetskraft kvarstod.

Antalet tillsvidare anställda minskade på teatern med en person. För KulturÖsterbotten var antalet oförändrat och vid enheten för samkommunal förvaltning och servicetjänster ökade antalet tillsvidare anställda med två personer. Samkommunens fastighetsmassa ökade vid sammanslagningsprocessen och därmed också behovet av mera arbetskraft inom fastighetsförvaltningen.

Tillsvidare anställa 2009-2010



Antalet visstidsanställda var 172 personer, vilket är fem personer färre än året innan. För YA var antalet visstidsanställda nio färre än föregående år, totalt 102 personer. Teatern hade 60 visstidsanställda, vilket var en ökning med fyra personer. Antalet anställda vid teatern 31.12 är mycket beroende av om den produktion som spelas just då är personalkrävande eller inte. Personerna med visstidsanställningsförhållande vid KulturÖsterbotten ökade med två till sju personer men endast tre av dem arbetar heltid. Vid enheten för samkommunal förvaltning och servicetjänster minskade antalet visstidsanställda med två personer till tre personer. Av de tre visstidsanställda arbetade endast en heltid.

Största gruppen visstidsanställda var timlärare i huvudsyssla som var visstidsanställda för att de saknade behörighet för yrkesutbildning. Även bland gruppen utbildare fanns det många visstidsanställda. Det berodde främst på att behovet av utbildare är beroende av de

utbildningstjänster som säljs. Utbildningstjänsterna varierar i fråga om längd, antal timmar, typ av utbildning, mängd resurser m.m.

Heltids- och deltidsanställda

Andelen anställda som arbetade heltid minskade med tre procentenheter till 84 procent. Orsaken till minskningen var att antalet visstidsanställda som arbetade heltid minskade från 85 procent till 74 procent. Av de tillsvidareanställda var 89 procent i heltidsarbete. De flesta tillsvidare anställda som arbetade deltid var kvinnor och deras andel ökade med fyra procentenheter till 71 procent.

Anställningar i bisyssla

Anställda i bisyssla 31.12.2010 var 23 personer, varav 18 personer som timlärare i bisyssla. År 2009 hade 22 personer ett anställningsförhållande i bisyssla, varav 16 personer var timlärare.

Årsarbeten och nettoårsarbeten

Eftersom antalet anställda varierar under året, beskriver antalet årsarbeten bättre personalstyrkan än antalet anställda per den 31 december. Ett årsarbete motsvarar antalet anställningsdagar totalt i kalenderdagar dividerat med 365. Anställningar som varat bara en del av året och deltidsanställningar omvandlas till årsarbeten. För en lärare med undervisningsskyldighet räknas full lön som kriterium vid beräkningen av årsarbetet. I nettoårsarbetet är oavlönade dagar inte medräknade.

Årsarbetet ökade totalt i samkommunen med 19,1 årsarbeten, medan nettoårsarbetet ökade med 22,7 nettoårsarbeten.

Nettoårsarbeten/årsarbeten

	2009		2010	
	Nettoårsarbete	Årsarbete	Nettoårsarbete	Årsarbete
Yrkesakademin i Österbotten	306,1	333,6	320,8	344,0
Wasa Teater—Österbottens regionteater	68,7	69,4	77,8	79,3
KulturÖsterbotten	6,0	8,1	5,9	8,1
Samkommunal förvaltning och servicetjänster	47,5	51,9	46,5	50,7
SÖFUK	428,3	463,0	451,0	482,1

YA:s och teaterns ökade verksamhet under året ses i ökningen av både årsarbeten och nettoårsarbeten. För YA ökade nettoårsarbetet med 14,7 nettoårsarbeten och för teatern med 9,1 nettoårsarbeten.

För enheten för samkommunal förvaltning och servicetjänster minskade både netto- och årsarbetena något. För KulturÖsterbotten var årsarbetet på samma nivå som föregående år.

Tjänste- och arbetsavtalsförhållanden

Av samkommunens tillsvidare anställda var 36 procent anställda i tjänsteförhållande och 64 procent i arbetsavtalsförhållande.

Könsfördelningen

Den procentuella fördelningen mellan kvinnor och män i samkommunen var densamma som året innan. Detta innebär att andelen kvinnor uppgick till 57 procent och andelen män till 43 procent. Bland de visstidsanställda ökade andelen kvinnor med en procentenhet till 58 procent. Andelen kvinnor inom den kommunala sektorn var 79 procent år 2009.

Fördelningen mellan kvinnor och män bland de tillsvidare anställda	2009		2010	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Yrkesakademin i Österbotten	56 %	44 %	56 %	44 %
Wasa Teater—Österbottens regionteater	54 %	47 %	57 %	43 %
KulturÖsterbotten	100 %		100 %	
Samkommunal förvaltning och servicetjänster	60 %	40 %	57 %	43 %
SÖFUK	57 %	43 %	57 %	43 %

Behöriga lärare/utbildare vid Yrkesakademin i Österbotten

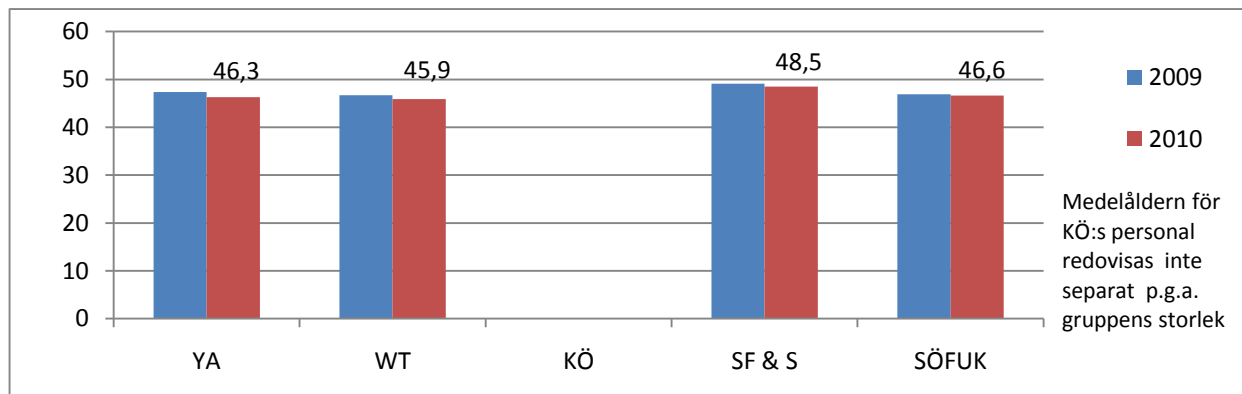
Andelen behöriga lärare/utbildare vid YA ökade under året från 65,3 procent till 66,67 procent. Den procentuella andelen behöriga lärare/utbildare vid YA:s ansvarsområden framgår i tabellen nedan.

Andelen behöriga lärare/ utbildare	2009	2010
Teknik och naturbruk	64,4 %	70,1 %
Välfärd	71,4 %	71,2 %
Gemensamma stödfunktioner	90,9 %	91,7 %
Vuxenutbildningscenter	57,3 %	57,3 %
YA	65,3 %	66,7 %

Personalens ålder

Medelåldern för samkommunens personal var 43,7 år, vilket kan jämföras med år 2009 då medelåldern var 43,4 år. År 2009 var medelåldern inom kommunsektorn 45,5 år.

Medelåldern för de tillsvidare anställda per huvudansvarsområde



Medelåldern för samkommunens tillsvidare anställda var 46,6 år och för visstidsanställda 38,4 år. Medelåldern för anställda i bisyssla var 40,2 år. För kommunsektorn var medelåldern år 2009 för tillsvidare anställda 47,5 år och för visstidsanställda 38,2 år.

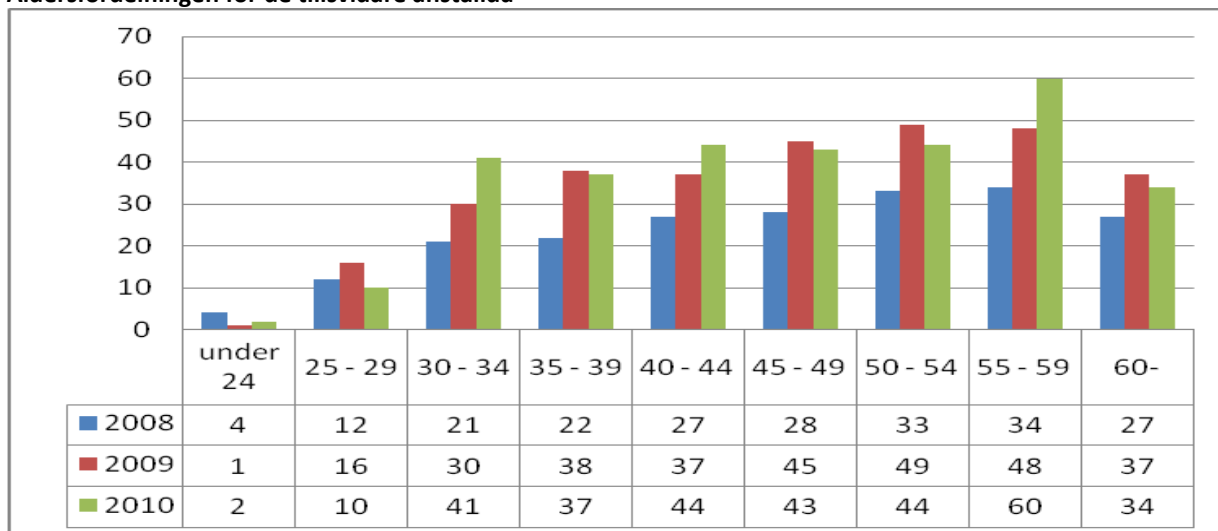
Personalens medelålder per huvudansvarsområde

	Kvinnor/ tillsvidare	Män/ tillsvidare	Alla tillsvidare	Kvinnor/ visstidsanställda	Män/ visstidsanställda	Alla Visstids.	Medelålder totalt
YA	45,8	46,9	46,3	39,3	45,8	42,0	44,7
WT	48,3	42,6	45,9	30,0	32,7	31,3	36,3
KÖ	*	*	*	*	*	*	40,9
SF & S	49,2	47,6	48,5	*	*	*	48,3

* antalet i grupper färre än sju och redovisas inte

Största åldergruppen tillsvidare anställda var 55–59-åringar. Det var även denna åldergrupp som ökade mest jämfört med föregående år. Även gruppen 30–34-åringar ökade märkbart. Andelen tillsvidare anställda över 50 år var 43,8 procent. Året innan var andelen tillsvidare anställda över 50 år 44,5 procent.

Åldersfördelningen för de tillsvidare anställda



Personalomsättning

Under året upphörde tillsvidareanställningsförhållandet för 15 personer. Elva av dem erhöll pension. Avgångsprocenten (här ingår inte pensioneringar) sjönk från 2,7 procent föregående år till 1,3 procent.

Nyanställningsprocenten för tillsvidare anställda var 8,8 procent. År 2009 var nyanställningsprocenten 9,6 procent, då man inte beaktar de tillsvidare anställningsförhållanden som överfördes från Vocana och Korsnäs Kurscenter.

Pensionering

Under året erhöll elva anställda pension, vilket är tre personer fler än år 2009. Medelåldern för de som erhöll pension var 63,3 år. År 2009 var medelåldern 56,4 år och år 2008 61,6 år. Inom kommunsektorn var pensionsåldern 59,7 år.

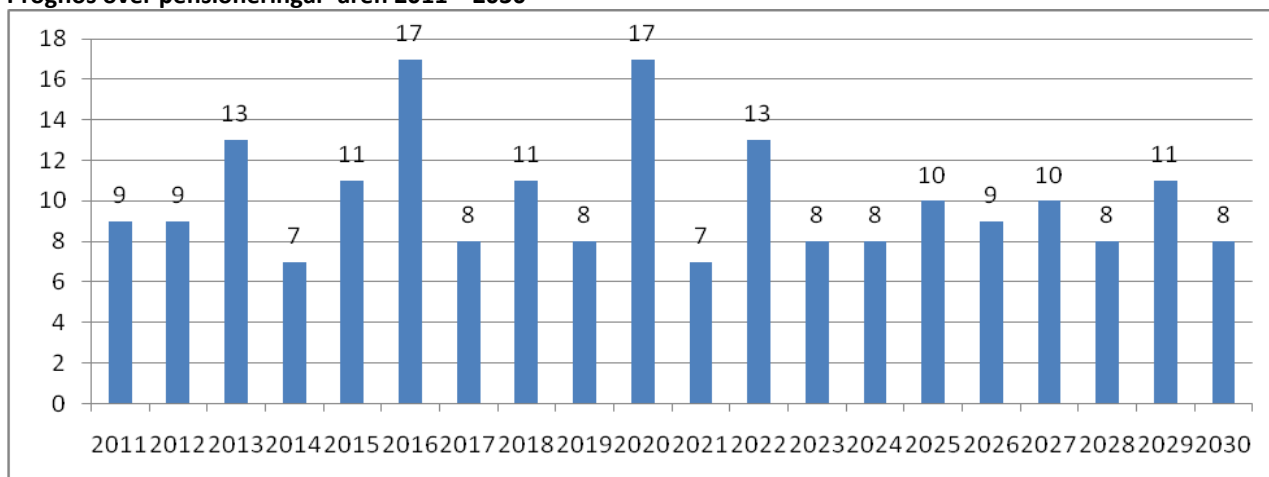
Pensioneringar åren 2006-2010

	2006	2007	2008	2009	2010
Pension	8	10	20	8	11

Fem personer beviljades deltidspension. Totalt hade 16 anställda deltidspension. Året innan hade 19 anställda deltidspension.

Prognosen över kommande pensioneringar under åren 2011–2030 är publicerad av Keva och baserar sig på antalet KomPL-försäkrade anställda i samkommunen 31.12.2008. I prognosen finns inte beaktat den personal som överfördes till samkommunen 1.1.2009.

Prognos över pensioneringar åren 2011–2030



4. ARBETSHÄLSAN

I personalstrategin betonas vikten av en välmående personal och en god personalledning.

Målsättningen med personalens välmående är att skapa en stimulerande arbetsgemenskap genom att främja och upprätthålla arbetshälsan och arbetsförmågan. Arbetshälsan är god då den anställda upplever sig må bra fysiskt, psykiskt och socialt. Genom att tillsammans med samkommunens företagshälsovårdsproducenter fokusera på förebyggande företagshälsovård och arbetarskyddet samt genom att upprätthålla och utveckla trivselen, motivationen och arbetsglädjen kan man förbättra och bibehålla arbetshälsan och -förmågan. Personalens välmående följs upp med hjälp av mätare som sjukfrånvarodagar, kostnaderna för företagshälsovården, olycksfallsstatistik och resultat från personalenkäter.

Undersökningar har visat att personalens prestationsförmåga och tjänsternas kvalitet påverkas dels av arbetets innehåll, yrkesskicklighet och arbetsmiljöfaktorer, dels av ledarskapet. Målsättningen med personalledningen är att ledarna ska vara ansvarstagande och konsekventa i sitt arbete och att de ska kommunicera aktivt med personalen. Ledarskapet bör vara rättvist och jämlikt. Den primära målsättningen för det professionella ledarskapet är att skapa en god ledningskultur som mäts med hjälp av personalenkäter och målutvärderingsdiskussioner.

Nytt för året var handlingsmodellen för tidigt ingripande, stöd och uppföljning vid sjukfrånvaro. Syftet med den är främja personalens arbetsförmåga och välbefinnande. Handlingsmodellen ger ett stöd åt förmännen i fråga om hur de i ett tidigt skede ska ingripa då de ser tecken på en försämring av arbetshälsan. Med ett systematiskt och aktivt ingripande i ett tidigt skede kan anställda garanteras ett tillräckligt stöd vid rätt tidpunkt för att de ska orka med sitt arbete och kunna behålla en god arbetsförmåga.

4.1. Arbetstillfredsställelsen

Under år 2009 utarbetades en omfattande personalenkät för att få uppgifter om personalens välmående och arbetstillfredsställelse. Då hade endast personalen vid Yrkesakademien i Österbotten och enheten för samkommunal förvaltning och servicetjänster möjlighet att svara på enkäten.

Målsättningen var att samkommunens hela personal under hösten 2010 skulle ha svarat på enkäten. Samkommunens ledningsgrupp beslöt att enkäten under hösten endast skulle genomföras vid Wasa teater—Österbottens regionteater (WT) och KulturÖsterbotten (KÖ). Orsaken var att tiden mellan enkäterna var för kort för att de föreslagna förbättringsåtgärderna, på basis av de första enkäterna 2009, skulle hinna genomföras innan en ny enkät görs. Personalenkäten genomförs våren 2011 vid YA och enheten för samkommunal förvaltning och målet är att under hösten 2012 ska alla i samkommunen svara på enkäten.

Större delen av frågorna i enkäten är de samma för alla huvudansvarsområden. Högsta medelvärdet är 4,0 och ett medelvärde på 2,80 anses vara ett godkänt resultat. Alla frågor måste besvaras men på en del av frågorna är det möjligt att svara "vet inte". Även de som svarar "vet inte" beaktas i medelvärdet.

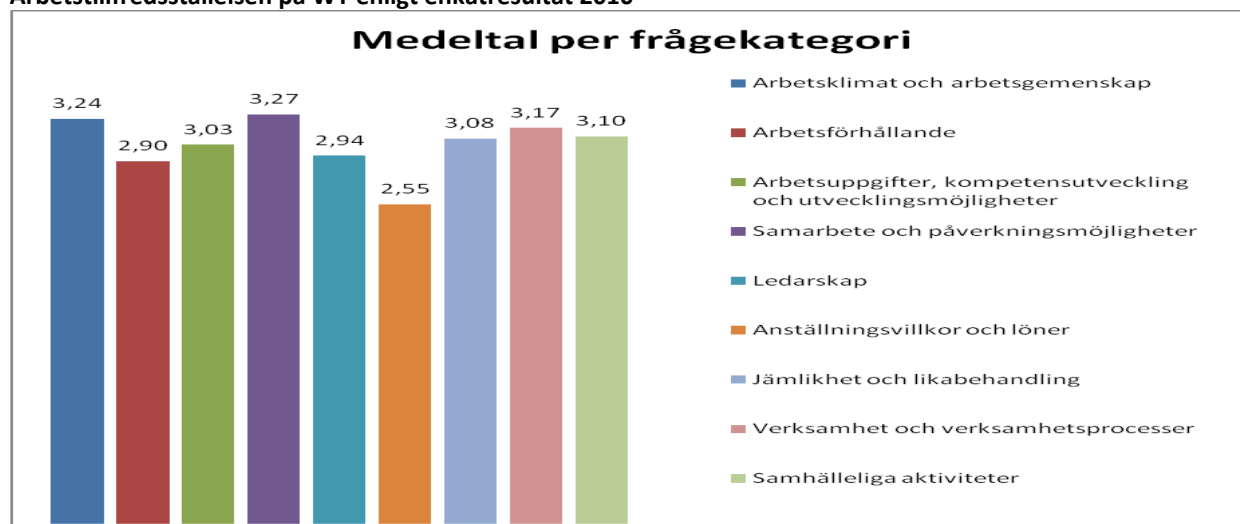
Svarsprocenten vid WT var 68 procent (28 svarande) och vid KÖ 62 procent (fem svarande). Eftersom de som svarade på personalenkäten vid KÖ var för få, kan inte resultaten för KÖ redovisas närmare utan att den anställdas identitet röjs. Resultatet för KÖ kan ändå anses vara bra, eftersom det visade ett sammanlagt medelvärde för alla frågor på 3,59.

Det sammanlagda medelvärdet för WT var 3,03. Högsta medelvärdet på 3,27 hade frågekategorin *Samarbete och påverkningsmöjligheter* och det lägsta medelvärdet på 2,55 hade frågekategorin *Anställningsvillkor och löner*. Frågan med det sämsta medelvärdet fanns också i den sistnämnda frågekategorin. Det gällde påståendet "Jag får rättvis ersättning för mitt arbete i relation till de krav arbetet ställer", som hade ett medelvärde på 2,29.

Frågorna med de tre bästa medelvärdena för WT var följande:

1. "Jag är väl förtrogen med mina arbetsuppgifter", medelvärde 3,79.
2. "Det finns tydliga mål för mitt arbete", medelvärde 3,68
3. "Jag blir inte mobbad på WT", medelvärde 3,64.

Arbetstillfredsställelsen på WT enligt enkätresultat 2010



NPS -index

Som sista fråga i enkäten ställdes frågan "Skulle du rekommendera Wasa Teater—Österbottens regionteater som arbetsgivare åt någon du känner?". Frågan ställdes för att kunna räkna ut Net Promotor Score, NPS-index. 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 honom ställs endast denna enda fråga och svaret ges på en skala 0—10, där 0

anger "nej, absolut inte" och 10 "ja, i högsta grad". De som svarar mellan 0 och 6 anses vara motståndare (detractors) till en vara eller en tjänst, de som svarar 7 eller 8 är neutrala och räknas inte med i indexet, och de som svarar 9 eller 10 "promotors". "Promotors" fungerar som ambassadörer och rekommenderar varan eller tjänsten till vänner och bekanta. För att räkna fram indexet utgår man från antalet "promotors" och subtraherar det med antalet motståndare och dividerar differensen med det totala antalet tillfrågade. Ju fler "promotors" desto fler ambassadörer/marknadsförare och ett bättre NPS-index. NPS-indexet för WT var 18 procent. När enkäten hösten 2009 genomfördes vid YA och enheten för samkommunal förvaltning och servicetjänster, var NPS-indexet för YA åtta procent och för enheten för samkommunal förvaltning och servicetjänster 14 procent. I den av Lundqvist refererade stora undersökningen av 400 företag med 130 000 respondenter var det genomsnittliga indexet 16 procent.

4.2. Sjukfrånvaron

Antalet sjukfrånvarodagar var 3 503,7 dagar, vilket är en minskning med 13,5 procent jämfört med år 2009. Att sjukfrånvarodagarna minskat syns också i att ökningen av de direkta sjukvårdskostnaderna var endast sju procent trots att företagshälsovårdskostnaderna ökat totalt med 26 procent. Alla huvudansvarsområden, förutom teatern, hade minskat antal sjukfrånvarodagar.

Jämförelse av sjukfrånvarodagar 2009—2010

	2010	2009	Fördelade dagar/ anställd 2010	Fördelade dagar/ anställd 2009
Yrkesakademien i Österbotten	2 602,8	3 126,2	7,7	9,3
Wasa Teater—Österbottens regionteater	349,8	169,8	4,0	2,0
KulturÖsterbotten	36,0	59,0	3,3	6,6
Enheten för samkommunal förvaltning och servicetjänster	515,1	692,0	10,1	11,9
Totalt	3 503,7	4 047,0	7,2	8,5

Antalet anställda med över 60 sjukfrånvarodagar minskade från 14 personer till 11 personer och mätt i antalet sjukfrånvarodagar med 31 procent.

Det totala antalet sjukfrånvarodagar per anställd var 7,2 dagar. Inom den kommunala sektorn var antalet sjukfrånvarodagar i medeltal 8,4 dagar. Åldersgruppen 45—49-åringar hade flest antal sjukfrånvarodagar per anställd, 12,4 dagar. Denna grupp följdes av gruppen över 60-åringar med antalet sjukfrånvarodagar på 11,0 dagar/anställd (år 2009 21,0 sjukfrånvarodagar/anställd).

Kvinnornas andel av sjukfrånvarodagarna minskade med två procentenheter till 70 procent. För större yrkesgrupper som lektorer var antalet sjukfrånvarodagar per lektor 8,3 dagar (- 6,5 dagar), för utbildare och utbildningsplanerare 7,7 sjukfrånvarodagar/anställd (+ 2,7 dagar), för städare 29,4 sjukfrånvarodagar/anställd (-6,6 dagar) och för studiesekreterare 11,8 sjukfrånvarodagar/anställd (- 18,9 dagar). Inom parentes finns ökningen/minskningen jämfört med år 2009.

Både Terveystalo Vasa och Läkarcentral Mehiläinen gör årligen upp statistik över besöks- och sjukskrivningsorsaker. Enligt statistik från Terveystalo uppgick antalet sjukskrivningsdagar år 2010 till 928 dagar, vilket var en minskning med sju procent från föregående år. Av sjukskrivningsdagarna gällde 39 procent *sjukdom i stöd- och rörelseorganen*, i medeltal 16,6 sjukskrivningsdagar. Andelen sjukskrivningsdagar för *psykiska sjukdomar och syndrom* minskade till 34 procent och antalet sjukskrivningsdagar för dessa var i medeltal 28,9 sjukskrivningsdagar. Sextiotre anställda erhöll sjukintyg under året. Besöksorsaken var till 81 procent sjukdom. För 16 procent gällde besöket

hälsogranskningar och för tre procent var det fråga om ett hälso- och uppföljningsbesök. Det totala antalet besök var 574.

Enligt statistik från Mehiläinen ökade antalet sjukskrivningsdagar för teaterns personal under år 2010 med 84 procent till 112 sjukskrivningsdagar. Orsaken till de flesta sjukskrivningsdagarna var *psykiska sjukdomar* och *sjukdomar i stöd- och rörelseorgan*. Antalet besök hos Mehiläinen ökade till 207 besök, vilket var en ökning med 45 procent från år 2009. *Övriga orsaker* var motiveringen till det största antalet besök. Besök p.g.a. *sjukdomar i cirkulationsorganen* ökade mest.

4.3. Arbetarskyddet och olycksfallsstatistiken

Efter att samkommunstyrelsen år 2009 godkände Arbetarskyddsprogrammet för SÖFUK för åren 2010—2013 inledde den nyvalda arbetarskyddskommissionen sitt första verksamhetsår vid årets början. Arbetarskyddskommissionen består av sju arbetarskyddsfullmäktige som representerar både arbetstagare och arbetsgivare. Arbetarskyddschefen deltar i arbetarskyddskommissionens sammanträden. Arbetarskyddskommissionen hade fyra sammanträden under 2010. En grundkurs i arbetarskyddet ordnades för arbetarskyddsfullmäktige i samarbete med Yrkeshögskolan Novia under året.

Samkommunens personal har också deltagit i de kurser i första hjälpen som ordnats av YA:s vuxenutbildningscenter för externa kunder. En grundkurs i första hjälpen för endast samkommunens personal arrangerade i november av arbetarskyddskommissionen.

Under år 2010 har arbetarskyddsinspektioner gjorts på YA:s enheter.

En kartläggning av arbetarskyddet och en bedömning av risker på arbetsplatsen har gjorts vid YA:s enheter i Nykarleby, Pedersöre, Jakobstad (Sofiedahlgatan, Alholmsgatan) och i Gamla Vasa (Trädgården och C-huset). Detta arbete resulterade sedan i handlingsprogram för arbetarskyddet för dessa enheter.

I tabellen nedan redovisas olycksfallsstatistiken inom SÖFUK under 2010. Statiken har uppgjorts av Aktia Skadeförsäkring Ab. Antalet olycksfallsskador var under året elva stycken, vilket var lägre än tidigare år.

Olycksfallsstatistik åren 2006—2010

År	Antal skador	Ersättning	Ersättning/skada
2006	30	19 467 €	649 €
2007	25	20 533 €	821 €
2008	13	25 414 €	1 955 €
2009	19	13 500 €	710 €
2010	11	11 945 €	1 086 €

4.2 SATSNINGAR PÅ ARBETSHÄLSA

4.4.1. Personalutbildning

I enlighet med verksamhetsplanen för företagshälsovården åren 2009—2010 ordnades tre fortbildningsdagar för förmän med temat "Att orka i arbetet och hur kunna stöda personalen att orka i sitt arbete". Tre grupper bestående av i första hand YA:s förmän deltog i fortbildningen.

Arbetskyddskommissionens ordinarie fullmäktige deltog i den grundkurs om arbetskydd som arrangerades i samarbete med YH Novia. Samkommunens anställda har under året också deltagit i kurser i första hjälpen som ordnas inom YA.

Inom YA har lärare deltagit i bl.a. "Lärande 2010 - Pedagogisk konferens i Vasa", "Så tänds eldsjälar", "Hur möta konjunktursvängningar i yrkesutbildningen" och "Nya möjligheter till samarbete i arbetslivet".

Antalet fortbildningsdagar var 1 028 dagar vilket var en minskning med 367 dagar. Minskningen beror bland annat på de inbesparingsåtgärder som under hösten verkställdes vid YA och enheten för samkommunal förvaltning och servicetjänster.

4.4.2. Motion och kultur

Samkommunen har från och med 1.1.2010 erbjudit tillsvidare anställda och anställda med över ett års oavbrutet anställningsförhållande Tyky-Kunto+-sedlar till ett värde om 30 euro. Tyky-Kunto+-sedeln är en betalningssedel som kan användas vid köp av både motion och kultur. Under året har 214 personer anhållit om att få Tyky-Kunto+-sedlar. Sjuttio procent av dessa var kvinnor.

Wasa Teater har som tidigare erbjudit samkommunens anställda rabatterade teaterbiljetter till en del föreställningar, och vid bokförlaget Scriptum Ab har anställda kunnat köpa förlagets böcker till rabatterade priser.

4.4.3. Företagshälsovård

För att man ska kunna stöda och upprätthålla en god arbetshälsa för personalen är en fungerande företagshälsovård mycket viktig. Samkommunen erbjuder personalen både lagstadgad företagshälsovård och allmän sjukvård. Ansvar för samkommunens företagshälsovård har Suomen Terveystalo Vasa, med undantag för teaterns personal som använder Läkarcentral Mehiläinen. Förutom i Vasa har Terveystalo mottagning även i Karleby och i Kristinestad och för att kunna erbjuda samkommunens personal företagshälsovård närmare arbetsorten har Terveystalo avtal med Närpes hälsovårdscentral, Malax hälsovårdscentral och Jakobstads arbetshälsovård r.f.

Samarbetet med företagshälsovårdsproducenterna har fungerat bra och under hösten bjöd personalchefen in företagshälsovårdarna till ett gemensamt möte. På mötet behandlades allmän information om samkommunen, och deltagarna gick i genom direktiv som berör företagshälsovården. Även företagshälsovård och rutiner diskuterades.

Målsättningen i verksamhetsplanen för företagshälsovården år 2010 var, precis som året innan, att stöda och ge vägledning åt samkommunens förmän i att själva orka i sitt arbete men också att kunna ge förmännen kunskap om hur de kan ge stöd åt sin personal att orka i arbetet. YA:s ledningsgrupp och avdelningschefer var målgrupperna för detta arbete under året.

De totala kostnaderna för samkommunens företagshälsovård och sjukvård år 2010 var 155 438,90 euro, vilket är en ökning med 26,05 procent från året innan. Av kostnaderna står den lagstadgade företagshälsovården för 54 procent av den totala företagshälsovårdskostnaden och sjukvården för 42 procent. År 2009 uppgick kostnaderna för den lagstadgade företagshälsovården till 45 procent och sjukvården till 50 procent av den totala företagshälsovårdskostnaden. Eftersom tyngdpunkten för företagshälsovården bör vara på den förebyggande företagshälsovården, var det positivt att över

hälften av kostnaderna för företagshälsovården uppstått på grund av den lagstadgade företagshälsovården och att sjukvårdskostnadernas andel av totalkostnaderna minskat.

Kostnaderna för företagshälsovården per huvudansvarsområde åren 2009—2010

SÖFUK	2010	2009	Förändring %
Yrkesakademien i Österbotten	106 779,30	84 791,07	25,93 %
Wasa Teater—Österbottens regionteater	20 541,61	15 268,04	34,54 %
KulturÖsterbotten	2 679,57	1 584,22	69,14 %
Enheten för samkommunal förvaltning och servicetjänster	25 438,40	21 669,26	17,39 %
Totalt	155 438,90	123 312,59	26,05 %

Kostnaderna för företagshälsovården och FPA— ersättningen för den

År	Kostnader för företagshälsovård	Ersättning från FPA	Ersättningsklass I/ person (ers. 60 %)	Ersättningsklass II/ person (ers. 50 %)
2006	119 131,31	70 640,63	38,16	94,62
2007	106 024,96	56 915,16	39,97	85,33
2008	97 493,51	50 552,69	32,50	62,35
2009	123 312,59	56 430,18	40,93	85,60
2010	155 438,90	*	*	*

* Uppgifter om ersättning ges först sommaren 2011

Den under år 2009 påbörjade ASLAK-rehabiliteringen för en grupp lärare avslutades under året. Företagshälsovården ordnade också i början av året en uppföljningsdag för de som deltog i den TYK-rehabilitering som ordnades åren 2008—2009.

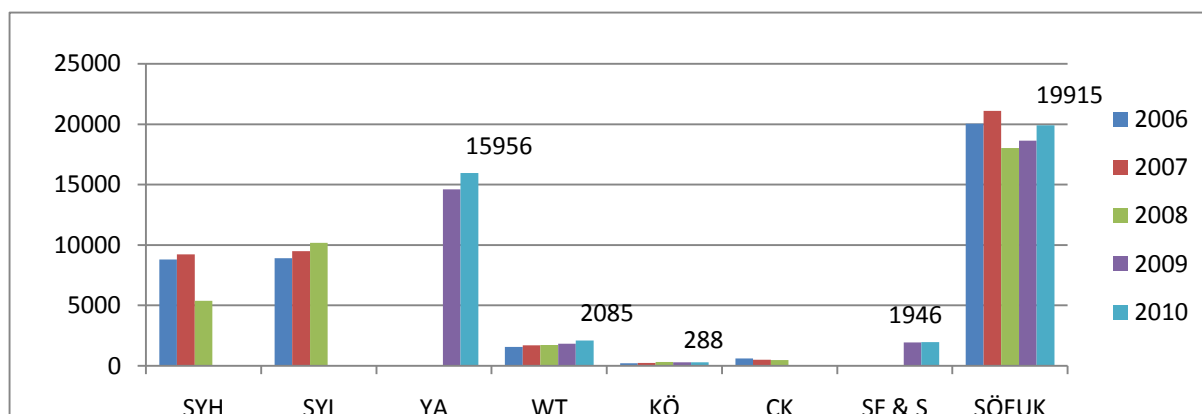
Enligt personalplanen ska samkommunens anställda uppmuntras att gå på de regelbundet återkommande hälsoundersökningarna då de blir kallade till en undersökning. Målsättningen är att genom ett tidigt ingripande minska sjukfrånvaron eller förhindra en kommande sjukfrånvaro. Av de som kallats till hälsoundersökning hörsammade 82 procent kallelsen under 2010.

5. Personalkostnaderna

Samkommunens personalkostnader och lönebikostnader ökade med 6,9 procent till knappt 20 miljoner euro. Kommunala arbetsmarknadsverket uppskattade att kostnadseffekten av löneförhöjningarna år 2010 inom den kommunala sektorn var 1,7 procent. Den största procentuella ökningen hade Wasa Teater—Österbottens regionteater, vars lönekostnader ökade med 14,3 procent. YA:s lönekostnader ökade med 6,8 procent, KÖ:s lönekostnader med 4,1 procent och lönekostnaderna för enheten för samkommunal förvaltning och servicetjänster med 1,3 procent.

Som ett led i den sparkampanj som fördes under året erbjöd samkommunen anställda vid YA och enheten för samkommunal förvaltning och servicetjänster möjligheten att anhålla om tjänst- och arbetsledigheter utan lön till fördelaktigare villkor än vad som föreskrivs i kollektivavtalet. Tack vare detta gjordes en inbesparing i lönekostnaderna om cirka 70 000 euro.

Lönekostnaderna 2006—2010 (per 1 000 euro)



Årets kollektivavtalsenliga förhöjningar

Det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA) tillämpas till olika delar på hela personalen med undantag av teaterns personal. För 21 procent av personalen tillämpas endast detta kollektivavtal. På 51 procent av personalen tillämpas det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonalen (UKTA) och det kommunala avtalet för teknisk personal (TS) på 4 procent av personalen. På teaterns personal tillämpas kollektivavtalen för teaterbranschen (TeMe) och kollektivavtalet för skådespelarna.

Kollektivavtalsenliga löneförhöjningar bestod av en likalönspott 1.2.2010 och en lokal resultatfrämjande justeringspott 1.9.2010. Likalönspotten grundade sig på det likalönsprogram som centralorganisationerna undertecknade 2005 och på de mål som fastställdes i regeringsprogrammet för åren 2007—2010. Likalönspotten var 0,8 procent av lönesumman inom AKTA och UKTA och 0,4 procent av lönesumman inom TS. Inom AKTA fördelades likalönspotten centralt och gick till höjningar av grundlöner och uppgiftsrelaterade löner för kvinnodominerade lönegrupper. Inom AKTA gavs även en lokal justeringspott om 0,5 procent till anställda utanför lönesättningen. För anställda utanför lönesättningen inom AKTA var den utbetalda justeringspotten 200 euro. Också inom UKTA fördelades likalönspotten på central nivå som en höjning av de uppgiftsrelaterade lönerna. De uppgiftsrelaterade lönerna höjdes med 0,50—1,06 procent för de olika bilagorna i kollektivavtalets del C. Inom TS fördelades likalönspotten som en lokal justeringspott, totalt 158 euro.

Syftet med höstens lokala resultatfrämjande justeringspott var att förbättra resultaten inom serviceproduktionen i kommunerna och samkommunerna och att bromsa utgiftsökningen. Justeringspotten var 0,7 procent av lönesumman för AKTA, UKTA och TS. Justeringspotten användes för en konditionskampanj med syfte att motivera samkommunens personal att motionera mera för att på så sätt upprätthålla både hälsan och arbetsförmågan. Den resultatfrämjande justeringspotten gavs som ett individuellt prövningsbaserat tillägg om 19,25 euro/mån. för personal inom AKTA, 27,70 euro/mån. för personal inom UKTA och 16,40 euro/mån. för personal inom TS. Förutsättningen för att erhålla det individuella prövningsbaserade tillägget var att man deltog i kampanjen och uppnådde minikravet på 18 motionspoäng. Av personalen deltog 85 procent.

För de vars arbetsvillkor utgår från kollektivavtalet för teaterbranschen (TEATES) höjdes lönerna med en likalönspott om 0,8 procent från 1.2.2010 och med en justeringspott om 0,7 procent 1.9.2010. I kollektivavtalet för skådespelare (NÄYTES) ingick en allmän förhöjning från 1.5.2010 om 0,7 procent.

Nytt i avtalet var ett föreställningstillägg om 2,0 procent från 1.8.2010. Tillägget utbetalades retroaktivt i januari 2011.

Den uppgiftsrelaterade medellönen i december för de olika kollektivavtalen var för AKTA 2 377,80 euro/mån., UKTA 3 102,13 euro/mån., TS 1 818,45 euro/mån., TEATES 2297,26 och för NÄYTES 2 125,20 euro/mån. För hela samkommunen var den uppgiftsrelaterade medellönen 2 730,70 euro/mån.

6. Framtidsperspektiv

De senaste åren har inneburit förändringar för en stor del av samkommunens personal samtidigt som arbetstakten i samhället ökat. För samkommunen som arbetsgivare innebär detta att det är allt viktigare att fokusera på personalens välmående, både dess arbetshälsa och dess arbetsförmåga. Ett led i detta är att hitta rätt balans mellan arbetstid och privat tid så att våra anställda har möjlighet till återhämtning och vila för att orka med de krav som ställs. Viktigt är också att betona vars och ens ansvar för en trivsamt och välmående arbetsgemenskap.

Av samkommunens tillsvidare anställda är 30 procent 55 år eller äldre, vilket ger en årlig pensionsavgång på i medeltal tio anställda per år. För att kunna ersätta de som går i pension med behörig och kunnig personal behöver samkommunen ha framgång med sina rekryteringar och lyckas attrahera goda sökande till lediga tjänster och befattningar.