



Svenska Österbottens förbund
FÖR UTBILDNING OCH KULTUR



Personalrapport 2012

PERSONALRAPPORT ÅR 2012

PERSONALRAPPORT ÅR 2012	1
1. ÖVERSIKT	2
2. PERSONALSTRATEGI OCH PLAN	2
3. PERSONALMÄNGD OCH –STRUKTUR	4
Heltids- och deltidanställda	5
Anställningar i bisyssla.....	6
Årsarbete och nettoårsarbete	6
Tjänste- och arbetsavtalsförhållande	6
Könsfördelningen	7
Behöriga lärare/utbildare vid Yrkesakademin i Österbotten	7
Personalens ålder	7
Personalomsättning	8
Pensionering.....	9
4. ARBETSHÄLSAN	10
4.1. Arbetstillfredsställelsen.....	11
Sjukfrånvaron	11
Arbetarskyddet och olycksfallstatistiken.....	13
Personalutbildning	14
Motion och kultur.....	14
Företagshälsovård	15
5. PERSONALKOSTNADERNA	16
6. FRAMTIDSPERSPEKTIV	18

1. ÖVERSIKT

Samkommunen hade vid årets slut 448 anställda, varav 321 personer var tillsvidare anställda. Jämfört med år 2011 minskade antalet anställda med 23 personer och tillsvidare anställda med tre personer. Det är första gången sedan bildandet av YA och omorganiseringen i samkommunen som antalet tillsvidare anställda minskat.

År 2012 inleddes med en ny instruktion för Yrkesakademien i Österbotten (YA) som innebar att antalet biträdande rektorer minskade från fyra till två så att ungdoms- och vuxenutbildningen leds av en biträdande rektor vardera. Det som präglade verksamheten var främst YA:s ekonomi men också ekonomin för samkommunen i övrigt. På grund av de stora underskott som YA:s delårsrapporter uppvisade påbörjades samarbetsförhandlingar under hösten. Målsättningen med samarbetsförhandlingarna var bl.a. att nå de av samkommunstyrelsen för YA fastställda budgetmålen för året. Trots de inbesparingsåtgärder som gjordes, framförallt under hösten, såg arbetsgivaren inget annat alternativ för att nå budgetmålen för YA, än en permittering. De anställda som verksamhetsmässigt och enligt lag kunde permitteras, permitterades fem dagar i december. De anställda som anhållit om ledighet med fördelaktigare villkor, både frivilligt och på arbetsgivarens uppmaning, permitterades inte. Tydligt är att den ekonomiska åtstramningen i samkommunen syns i minskat antalet anställda vid året slut och också i minskat antal årsarbeten, framförallt under hösten.

Kostnaderna för löner, arvoden och lönebikostnader ökade med 0,19 procent till knappt 20,3 miljoner euro. Ökningen var lägre än de kollektivavtalsenliga förhöjningarna under året.

Antalet sjukfrånvarodagar minskade från 4 750,7 dagar till 3 013,4 dagar. Det här beror på att antalet anställda med sjukfrånvaro över 60 dagar minskade från 24 personer till 13 anställda.

Kostnaderna för företagshälsovården var 144 068 euro, vilket var en minskning med 2,45 procent jämfört med föregående år. Under året gjordes en upphandling av företagshälsovårdstjänster och resultatet av upphandlingen var att både Terveystalo Vasa och Mehiläinen fortsätter som företagshälsovårdsproducenter från 1.1.2013. Terveystalo Vasa har enligt avtal i uppgift att möjliggöra företagshälsovård på eller i närheten av våra verksamhetsorter.

I enlighet med personalplanen för året arrangerade samarbetskommittén en motionskampanj för tiden 5.3–27.5.2012. Motionskampanjerna har under åren uppskattats bland anställda. I årets motionskampanj deltog 135 personer.

Samarbetskommittén har under året haft en synlig roll i och med samarbetsförhandlingarna. Den har sammanträtt fler gånger än under tidigare år. Under samarbetsförhandlingarna utökades medlemmar i samarbetskommittén med de huvudförtroendevalda som inte var ordinarie representanter i samarbetskommittén och med YA:s rektor, biträdande rektorer och utvecklingschef. Förhandlingarna fördes under tiden 20.9–2.11.2012.

2. PERSONALSTRATEGI OCH PLAN

För att förverkliga samkommunens och dess huvudansvarsområdets visioner behövs en välmående, kunnig och motiverad personal. Perspektiven i personalstrategin för åren 2010–2015 är en välmående personal, en god personalledning, en kompetent personal och tillräckliga personalresurser. Personalplanen för år 2012 uppgjordes utgående från personalstrategin och dess perspektiv.

Personalplanen år 2012 och utvärdering av den

Målsättning	Utvärdering
<p>Personalens välmående</p> <p>1) Uppmuntra personalen att gå på årsgranskningar (för att förebygga och att vid behov möjliggöra ett ingripande i ett tidigt skede)</p> <p>2) Aktivt söka ASLAK- och TYK-rehabiliteringskurser</p> <p>3) Gemensamma dagar på temat att orka och trivas i arbetet.</p> <p>4) Motionskampanj</p>	<p>1) Enligt fastställda kriterier i verksamhetsplanen för företagshälsovården erbjuds anställda en hälsogranskning. Andelen av de som kallats till denna hälso-/årsgranskning och som följt kallelsen följs upp i personalrapporten. Under år 2012 hörsammade 94 procent av de som kallats till årsgranskning kallelsen. År 2011 var 88 procent på årsgranskning och år 2010 var 82 procent på årsgranskning.</p> <p>2) ASLAK-rehabilitering för förmän har sökts och beviljats. Rehabiliteringen börjar hösten 2013.</p> <p>ASLAK-rehabiliteringen för personal inom stödfunktioner har under året haft tre rehabiliterings-perioder vid Härmän Kuntokeskus.</p> <p>I början av året ordnades ett uppföljningstillfälle för lärare som deltog i ASLAK under åren 2010–2011.</p> <p>3) Anställda vid Centralförvaltning och servicetjänster deltog tillsammans med YA:s personal vid den årliga Kick In-dagen. Föreläsare Anders Härdevik föreläste under temat "Allt är möjligt med vad är önskvärt?". Han betonade vikten av att tänka på hur vi möter varandra och våra förmän i arbetsgemenskapen och hur vi hanterar en konstant föränderlig vardag både vad gäller krav på kunskande och de krav som ställs på oss på grund av organisationsförändringar.</p> <p>Personalen vid Wasa Teater deltog under personaldagen i en föreläsning av Christopher Trier som föreläste om motivation, självförtroende och kommunikation.</p> <p>Personalen vid KulturÖsterbotten har under året deltagit i en konstverkstad på Kuntsi, "Gruppdynamik".</p> <p>4) I motionskampanjen, som pågick under tiden 5.3–27.5.2012, deltog 135 anställda. De som samlade ihop minst 24 poäng (1 poäng/motionstillfälle) deltog i en prisutlottning.</p>
<p>Personalledning</p> <p>1) Fortbildning och stöd för förmän (främst fortbildning för YA:s mellanchefer i kollektivavtal, i första hand kollektivavtalet för undervisningspersonalen UKTA)</p>	<p>1) YA:s rektor och personalchef deltog i en utbildningsdag för UKTA-avtalet.</p>
<p>Personalens kompetens</p> <p>1) Utföra kompetenskartläggning inom ramen för Yrkeskunnig-projektet i Österbotten 2011-2012</p> <p>2) Påbörja teamarbetskolning/</p>	<p>1) Projektet Yrkeskunnig i Österbotten avslutades vid slutet av året. En ny projektansökan om fortsättning har sänts in. Det dataprogram, som inom ramen för projektet, har utvärderats för kompetenskartläggning avslutades 31.12.2013. Programmet konstaterades vara för kostsamt och för arbetstidskrävande i detta skede.</p> <p>2) Har inte funnits behov under året.</p>

<p>arbetshandledning i första hand där behov finns.</p>	
<p>Personalresurser</p> <p>1) Benchmarking med andra motsvarande organisationer (externt och internt): Målsättning: YA: Peer Review (utvärdering mellan två parter på samma nivå) med Axxell. Fastighet/ekonomi/IT/studiebyrå: Primus, fördelning av kostnader etc. /Oulun Seudun koulutuskuntayhtymä OSEKK KÖ/Luckorna: Möte angående gemensam profil utåt med de övriga Luckorna i Finland</p> <p>2) Göra anvisningar för rekryteringsprocessen</p>	<p>1) Axxell:s ledning besökte YA för Peer Review 9.11.2012 och YA:s ledning besökte Axxell i Karis 12.9.2012. En grupp om sju personer från fastighets- och ekonomiförvaltningen, it-funktionen och YA:s studiebyrå besökte Oulun Seudun koulutuskuntayhtymä OSEKK i november för att utbyta erfarenheter inom respektive område. Möte har hållits med Luckorna i Finland för att utarbeta en gemensam profil</p> <p>2) Arbetsgruppen har påbörjat arbetet och utarbetat ett första utkast. Arbetet fortsätter under år 2013.</p>

3. PERSONALMÄNGD OCH –STRUKTUR

Samkommunens personal har, sedan den organisationsförändring som trädde i kraft 1.1.2009, anställning vid något av samkommunens tre huvudansvarsområden; Yrkesakademien i Österbotten (YA), Wasa Teater–Österbottens regionteater (WT) och KulturÖsterbotten (KÖ). Sådan verksamhet som stöder hela samkommunen är till större delar koncentrerad till Centralförvaltning och servicetjänster (CS). Hit hör samkommunens ekonomi-, personal- och fastighetsförvaltning, it-stödfunktion, interna revisionen och samkommunens förvaltning.

Orsaken till organisationsförändringen var samgången mellan de tre utbildningsanordnarna Vocana, Korsnäs Kurscenter och Svenska yrkesinstitutet. Samtidigt gjordes i samkommunen en omorganisering av verksamheten som innebar en koncentrerad av sådan verksamhet som stöder hela samkommunen till de s.k. servicetjänsterna. Grunden till samgången var Lagen om kommun- och servicestrukturreformen (169/2007) och det avtal som ägarna till de tre utbildningsanordnarna undertecknat. Både lagen och avtalet föreskriver ett fem års uppsägningsskydd för personal som berörs av samgångsprocessen. I samkommunen berör uppsägningsskyddet personal vid YA och Centralförvaltning och servicetjänster.

I personalrapporten redogörs för antalet ikraftvarande anställningsförhållanden per 31.12.2012. Alla som vid den tidpunkten var tillsvidare anställda eller hade ett anställningsförhållande för en viss tid beaktas. Timplärare i bisyssla redovisas separat. Ingen har under året varit anställd med sysselsättningsmedel.

Totala antalet anställda 31.12.2012 var 448 personer, vilket var 23 anställda färre än motsvarande tidpunkt år 2011. Den återhållsamhet i ekonomi som präglat samkommunens hela verksamhet under året och framförallt under hösten noteras i ett mindre antal anställda. Jämfört med motsvarande tidpunkt föregående år minskande antalet anställda med 23 personer. Skillnaderna i det totala antalet anställda påverkas främst av behovet av visstidsanställda. Visstidsanställda behövs då verksamheten tillfälligt ökar, t.ex. ett större utbud av sålda utbildningskurser och större eller flera

produktioner på teatern. I antalet för visstidsanställda finns även de sex vikarier beaktade som var anställda 31.12.2012. Under motsvarande tidpunkt år 2011 var 13 personer anställda som vikarier.

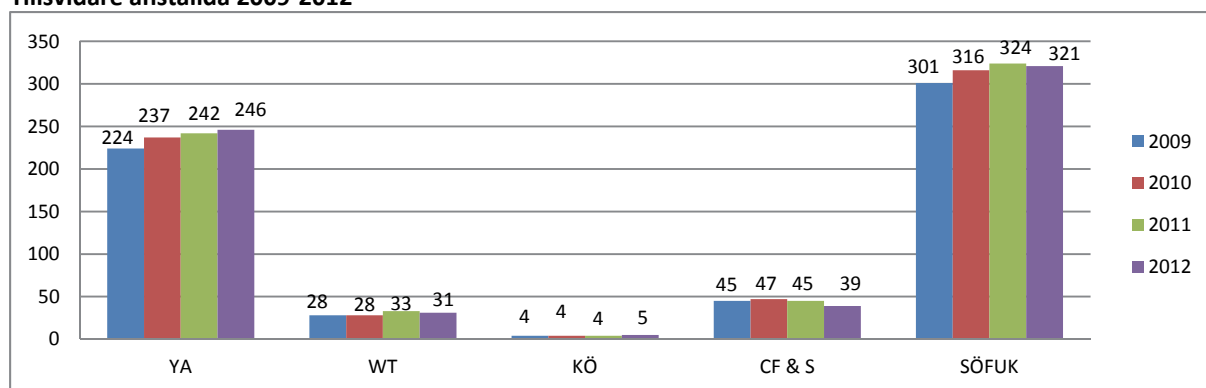
Antalet anställda 31.12.2012 vid YA var 321, vilket var en minskning med 12 personer. Vid WT minskade antalet med 7 personer till 77 anställda och vid KÖ var personalantalet oförändrat. Centralförvaltning och servicetjänster minskade med fyra personer till 43 anställda.

Antal anställda 31.12.2012 och jämförelse av antalet anställda under åren 2009-2012

	Tillsvidare anställda 31.12.2012	Visstids anställda 31.12.2012	Totalt anställda 31.12.2012	Totalt anställda 31.12.2011	Totalt anställda 31.12.2010	Totalt anställda 31.12.2009	Förändring åren 2011-2012
YA	246	75	321	333	337	335	-12
WT	31	46	77	84	88	85	-7
KÖ	5	2	7	7	11	9	0
CS	39	4	43	47	50	50	-4
SÖFUK	321	127	448	471	486	479	-23

Andelen tillsvidare anställda ökade under året från 69 procent till 71 procent. I samkommunen som helhet minskade antalet tillsvidare anställda med tre anställda vilket var det första året då antalet tillsvidare anställda i samkommunen inte ökade. Vid YA ökade antalet tillsvidare anställda med fyra anställda, vid WT minskade antalet med två anställda, vid KÖ ökade antalet med en anställd och vid Centralförvaltning och servicetjänster minskade antalet med sex anställda.

Tillsvidare anställda 2009-2012



Heltids- och deltidsanställda

Andelen anställda som arbetade heltid år 2012 minskade med fyra procentenheter till 83 procent. År 2011 var andelen 87 procent och år 2010 och 2009 var andelarna 84 procent respektive 87 procent.

Jämför man andelen som arbetade heltid bland tillsvidare anställda så var andelen som arbetade heltid samma som föregående år, 90 procent. Av de tillsvidare anställda som inte arbetade heltid var andelen kvinnor till 88 procent. Andelen tillsvidare anställda kvinnor som arbetar deltid har ökat de senaste åren.

Anställningar i bisyssla

Antalet anställda i bisyssla 31.12.2012 var samma som föregående år, 25 personer. Av dessa var 19 personer anställda som timlärare i bisyssla, jämfört med år 2011 då antalet timlärare i bisyssla var 20 personer. År 2010 var 23 personer anställda i bisyssla, varav 18 personer som timlärare i bisyssla. År 2009 var 22 personer anställda i bisyssla, varav 16 personer som timlärare i bisyssla.

Andelen kvinnor anställda i bisyssla var 40 procent. Motsvarande andel kvinnor i bisyssla 31.12.2011 var 56 procent.

Årsarbete och nettoårsarbete

Ett årsarbete motsvarar antalet anställningsdagar totalt i kalenderdagar dividerat med 365. Ett årsarbete beskriver personalstyrkan under året bättre än antalet anställda per den 31 december eftersom årsarbetet beaktar alla anställningsförhållanden under året. För en visstidsanställd som arbetar deltid 80 procent får ett årsarbetsvärde om 0,80. För lärare med undervisningsskyldighet räknas full lön som kriterium vid beräkningen av årsarbetet. I nettoårsarbetet ingår endast avlönade dagar, dvs. oavlönade dagar som t.ex. arbetsledigheter utan lön är inte beaktade.

Både årsarbetet och nettoårsarbetet minskade andra året i följd och var totalt i samkommunen 450,98 årsarbeten och 428,56 nettoårsarbeten. För YA ökade årsarbete med 3,63 årsarbeten men nettoårsarbetet hölls på samma nivå som föregående år. Centralförvaltning och servicetjänster fortsätter att uppvisa en minskning av både nettoårsarbeten och årsarbeten.

Nettoårsarbeten/årsarbeten åren 2009 – 2012

	2009		2010		2011		2012	
	Nettoårs.	Årsarbete	Nettoårs.	Årsarbete	Nettoårs.	Årsarbete	Nettoårs.	Årsarbete
YA	306,1	314,6	320,8	330,9	322,9	335,9	322,08	339,53
WT	68,7	69,4	77,8	79,3	65,6	70,3	59,08	63,41
KÖ	6,0	8,1	5,9	8,1	6,4	7,4	6,71	6,78
CS	47,5	48,1	46,5	47,8	44,6	45,3	40,69	41,26
SÖFUK	428,3	440,2	451,0	466,1	439,5	458,9	428,56	450,98

Tjänste- och arbetsavtalsförhållande

Enligt kommunallagen är de som är anställda hos en kommun eller samkommun i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande. I tjänsteförhållande anställs de som innehar uppgifter i vilka utövas offentlig makt. I tjänsteförhållande i samkommunen är bl.a. förmän med föredragnings- och beredningsuppgifter och lärare som undervisar ungdomar. Av samkommunens tillsvidare anställda var 36 procent tjänsteinnehavare och 64 procent arbetstagare. Motsvarande procental för år 2011 var 34 procent i tjänsteförhållande och 66 procent i arbetsavtalsförhållande. År 2011 fanns inom kommunsektorn 28 procent tjänsteinnehavare och 71 procent arbetstagare.

Könsfördelningen

År 2012 var andelen kvinnor och män i samkommunen 59 procent kvinnor och 41 procent män. Fördelningen var densamma som år 2011. Inom den kommunala sektorn har andelen kvinnor varit 79 procent under åren 2010 och 2011.

Tabellen nedanför visar hur könsfördelningen bland tillsvidare anställda i samkommunen och dess huvudansvarsområden förändrats under åren 2009–2012. Stora skillnader under åren var det inte, trots att andelen kvinnor ökat något.

Jämför man könsfördelningen bland visstidsanställda var kvinnornas andel 57 procent, vilket är fyra procentenheter lägre än året innan.

Fördelningen mellan kvinnor och män bland de tillsvidare anställda

	2009		2010		2011		2012	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Yrkesakademin i Österbotten	56 %	44 %	56 %	44 %	58 %	42 %	59 %	41 %
Wasa Teater—Österbottens regionteater	54 %	47 %	57 %	43 %	55 %	45 %	48 %	52 %
KulturÖsterbotten	100 %		100 %		100 %		100 %	
Centralförvaltning och servicetjänster	60 %	40 %	57 %	43 %	58 %	42 %	64 %	36 %
SÖFUK	57 %	43 %	57 %	43 %	58 %	42 %	59 %	41 %

Behöriga lärare/utbildare vid Yrkesakademin i Österbotten

Behörighetsvillkoren för lärare och vuxenutbildare vid YA fastställs i förordningen om behörighetsvillkoren för personal inom undervisningsväsendet (986/1998). Andelen behöriga lärare har ökat främst inom närvårdutbildning genom att de framförallt har avlagt sin hälsovårdsmagistersexamen. Främst avsaknaden av de pedagogiska studierna för lärare men också avsaknaden av en behörighetsgivande utbildningsnivå på yrkesexamen var och är det som oftast saknas för att en lärare eller utbildare ska kunna godkännas som behörig lärare eller utbildare.

Andelen behöriga lärare/ utbildare

	2009	2010	2011	2012
Teknik och naturbruk	64 %	70 %	71 %	70 %
Välfärd	71 %	71 %	79 %	80 %
Gemensamma stödfunktioner *)	91 %	92 %	100 %	100 %
Vuxenutbildningscenter	57 %	57 %	58 %	59 %
YA totalt	65 %	67 %	70 %	70 %

*) studiehandledare, speciallärare

Personalens ålder

Medelåldern i samkommunen har ökat med ett år sedan föregående år och var 45,1 år. För de kommunalt anställda år 2011 var medelåldern något högre, 45,6 år. I tabellen nedanför jämförs medelåldern i olika personalgrupper i samkommunen både mellan åren 2010-2012 och med medelåldern för kommunalt anställda år 2011 i motsvarande personalgrupper.

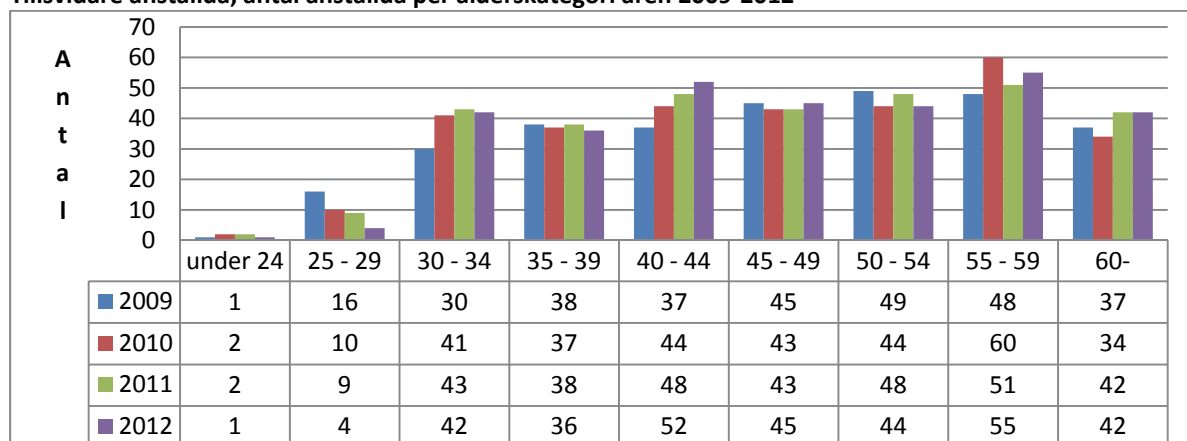
Medelålder i olika personalgrupper

Personalgrupp	Medelålder	Medelålder	Medelålder	Kommunalt anställda
	2010	2011	2012	Medelålder 2011
Kvinnor	42,8	43,7	44,7	45,4
Män	44,4	44,9	45,7	45,7
AKTA	-	-	47,0	45,4
UKTA	-	-	46,2	45,3
TS	-	-	51,7	47,5
Tillsvidare anställda	46,6	46,7	47,1	47,7
Visstidsanställda	38,4	39,5	40,4	38,4
Heltidsanställda	43,0	43,7	45,4	45,4
Deltidsanställda och anställda i bisyssla	45,7	46,0	44,7	46,4
YA	44,7	45,1	46,0	-
WT	36,3	37,3	39,2	-
KÖ	40,9	44,1	45,1	-
Centralförvaltning och servicetjänster	48,3	49,2	49,8	
Samtliga anställda i samkommunen	43,7	44,1	45,1	45,6

Samkommunen hade en relativt jämn fördelning av anställda i olika åldersgrupper men med något fler anställda i åldersgrupperna över 40 år. Största åldersgruppen bland tillsvidare anställda var såsom föregående två åren åldersgruppen 55–59-åringarna. Andelen tillsvidare anställda som var över 60 år var, oförändrat från föregående år, 13 procent.

Medianåldern för tillsvidare anställda i samkommunen var fortsättningsvis 47 år.

Tillsvidare anställda, antal anställda per ålderskategori åren 2009-2012



Personalomsättning

I tabellen redovisas för nyanställnings- och avgångsprocenten under åren 2009-2012. I avgångsprocenten ingår inte pensioneringar utan endast uppsägningar.

Nyanställningsprocent och avgångsprocenten för tillsvidare anställda åren 2009-2012

	2009	2010	2011	2012
Nyanställningsprocent	9,6 *)	8,8	7,0	4,3
Avgångsprocent	2,7	1,3	1,6	2,7

*) beaktar man den personal som överfördes från Vocana och Korsnäs Kurscenter var nyanställningsprocenten 35,5 %

Pensionering

Enligt gällande lagstiftning är samkommunen medlemssamfund i Keva och pensionen för anställda fastställs enligt bestämmelserna i lagen om Kommunala pensioner (KomPI). Keva ger årligen till medlemssamfunden ut statistik som berör pensioner. I statistiken från Keva ingår förutom under året inledda ålderspensioner även under året inledda förtida ålderspensioner, invalidpensioner, delinvalidpensioner, rehabiliteringsstöd och arbetslöshetspensioner. Kevas statistik för år 2012 är försenad och därför redovisas i tabellen för år 2012 endast påbörjade ålderspensioner.

Antalet pensioner åren 2009-2012 och medelåldern för de pensionerade (statistik från Keva)

År	Antalet personer	Medelålder, år
2009	8	56,4
2010	11	63,3
2011	12	61,3
2012	9 *)	64,4

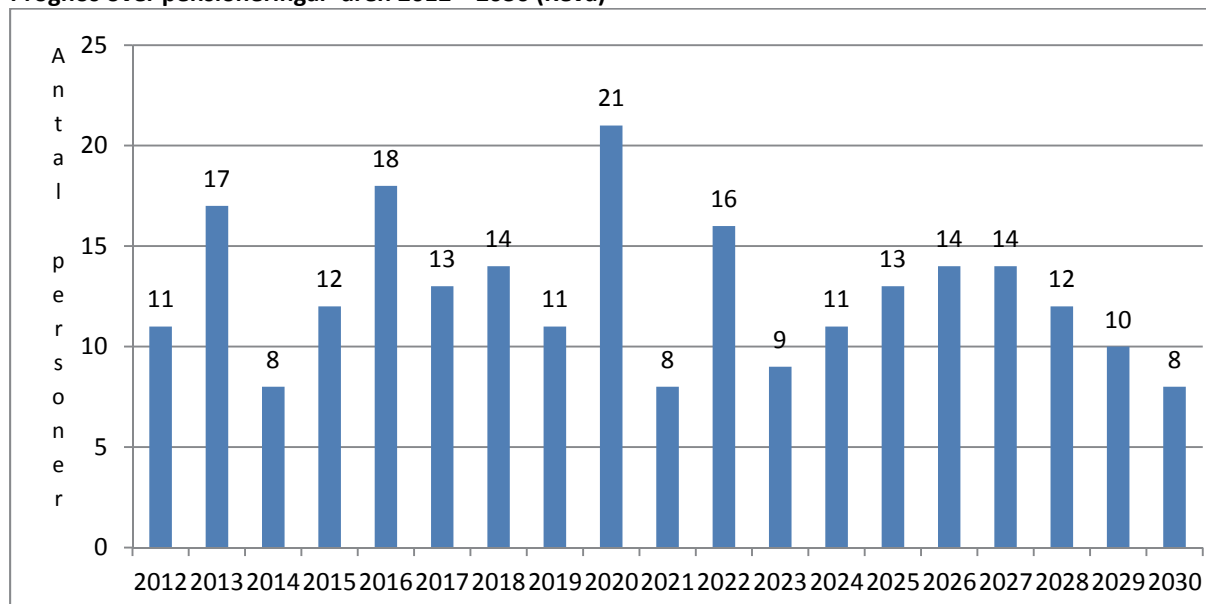
*) för år 2012 endast ålderspensioneringar

Under år 2012 gick nio anställda i ålderspension och medelåldern för dem var 64,4, år. Medelåldern för de åtta anställda, som gick i ålderspension år 2011, var 63,8 år. Inom kommunsektorn var den genomsnittliga åldern för ålderspensionering 63,7 år inom den kommunsektorn år 2011.

Ingen anställd anhöll under året om deltidspension. Fjorton anställda var sedan tidigare beviljad deltidspension eller delinvaliditetspension. År 2011 var motsvarande antal 15 anställda och år 2010 16 anställda.

Keva:s pensionsprognoser baserar sig på de som varit anställda, både tillsvidare och visstidsanställda, 31.12.2010 och som var KomPL-försäkrade. I prognosen ingår både ålders- och invalidpensioner.

Prognos över pensioneringar åren 2012–2030 (Keva)



Samkommunens pensionsavgift till Keva består av tre delar: den lönebaserade avgiften, den förtidspensionsutgiftsbaserade avgiften och den pensionsutgiftsbaserade avgiften. Avgiften bestäms på basis av de utbetalda lönerna samt pensionsutgifterna.

Den lönebaserade avgiften för samkommunen som arbetsgivare var 16,35 procent (16,1 % år 2011) av anställdas KomPL-inkomster. Den lönebaserade pensionsavgiften för anställda var 5,15 procent (år 2011 4,7 %) av inkomsten om löntagaren var under 53 år och 6,5 procent (år 2011 6,0 %) om löntagaren hade fyllt 53 år. I tabellen nedan redovisas i kolumnen för lönebaserade avgiften både arbetsgivarens avgift och arbetstagaravgift.

Pensionsutgiftsbaserad pensionsavgift betalar de arbetsgivare till vilkas arbetstagare, som varit anställda före år 2005, har betalats pension under året.

Den förtidspensionsutgiftsbaserade pensionsavgiften, dvs. förtidsavgiften, betalar arbetsgivaren för de anställda som för första gången går i invalidpension, individuell förtidspension, arbetslöshetspension eller som börjar få invalidpension för viss tid, dvs. rehabiliteringsstöd. Den anställdas ålder inverkar inte på förtidsavgiftens storlek. Pensioner som börjat år 2008 eller senare inverkar på arbetsgivarens förtidsavgift exakt under 36 kalendermånader från det pensionen börjar. Medelstora arbetsgivare, såsom samkommunen, betalar förtidsavgift med solidariskt ansvar. Ju större lönesumman är, desto mindre blir den solidariska andelen av arbetsgivarens avgift.

I pensionsutgiftsbaserade avgiften ingår även de som tidigare var anställda vid Vocana, däremot inte de som var anställda vid Korsnäs kurscenter (KKC). I samband med bildandet av YA har samkommunen förbundit sig att stå för kostnaderna för det pensionsansvar som gäller den personal som övertogs samt den personal som tidigare varit anställd inom dessa verksamheter. Korsnäs kommun fakturerar samkommunen den pensionsutgiftsbaserade pensionsavgift som uppstått för den personal som var anställd vid KKC. År 2012 var den pensionsutgiftsbaserade avgiften för tidigare anställda vid KKC 78 584 euro. I pensionsutgiftsbaserade avgiften ingår även avgiften för de som tidigare var anställda vid Svenska yrkeshögskolan och som överfördes till Yrkeshögskolan Novia Ab 1.8.2008. Pensionsutgiftsbaserade avgiften faktureras yrkeshögskolan och var 93 580 euro år 2012.

KomPL-avgifter för åren 2009-2012 (Keva)

År	Lönebaserad avgift	Pens.utgiftsb. avgift	Förtidsavgift	
			SÖFUK:s eget ansvar	Solidariskt ansvar
2009	3 078 463	204 495	30 582	100 416
2010	3 266 869	215 384	58 903	127 980
2011	3 440 574	233 180	31 648	101 057
2012 *)		234 425	28 423	101 427

*) för år 2012 uppskattade siffror

4. ARBETSHÄLSAN

I personalstrategin för åren 2010–2015 betonas personalens välmående, personalledning, personalens kompetens och personalresurser som viktiga tyngdpunktsområden för att nå samkommunens och även huvudsansvarsområdenas egna visioner.

Personalens välmående kan förbättras med satsningar på arbetshälsan, i första hand genom förebyggande hälsovård men också genom att arbeta för att öka arbetsmotivationen och trivseln på arbetsplatsen. I samkommunen tillämpas SÖFUK:s handlingsmodell för tidigt ingripande och stöd och uppföljning vid sjukfrånvaro. Handlingsmodellen är ett redskap för förmännen i fråga om hur de i ett tidigt skede kan och ska ingripa då de ser tecken på en försämring av arbetsförmågan. Under året har personalen, såsom även tidigare år, uppmanats att hörsamma kallelser till årsgranskningar för att företagshälsovården i ett tidigt skede ska kunna ingripa och ge rätt vård om och då det behövs. Samkommunen har under året haft en grupp på 10 anställda på ASLAK-rehabilitering vid Härmän

Kuntokeskus. Samkommunen har också sökt och beviljats rehabiliteringsstöd för ASLAK-rehabilitering för förmän. Den rehabiliteringen börjar hösten 2013. ASLAK är en yrkesorienterad medicinsk rehabilitering vars syfte är att långsiktigt förbättra och upprätthålla arbetsförmågan i de fall där risken för försämrad arbetsförmåga och tecken på ohälsa är uppenbara. Samkommunen beviljar tjänst- och arbetsledigheter med lön för ASLAK-rehabilitering som beviljats samkommunen. Samkommunen har på detta sätt önskat stöda och motivera sina anställda att sköta om sin hälsa så att de har och får ork och motivation att arbeta fram till sin pensionering. På detta sätt kan samkommunen undvika framtida invalidpensioner eller förtidspensioner. Personalens välmående följs upp med hjälp av mätare som sjukfrånvarodagar, kostnader för företagshälsovården, olycksfallsstatistik och resultat från personalenkäter.

Undersökningar har visat att arbetets innehåll, den egna yrkesskickligheten, arbetsmiljöfaktorerna och ledarskapet inverkar på personalens prestationsförmåga och på tjänsternas kvalitet. Det som är viktigt är både ett ansvarstagande ledarskap vad gäller anställda inom det egna ansvarsområdet men också för anställda i hela samkommunen och att alla anställda inser och förstår hur man själv påverkar och kan påverka arbetsmiljön. Både förmän och personal har under året deltagit i olika fortbildning, både i ledarskapsskolning men också i fortbildning med syfte att vidareutveckla den egna yrkesskickligheten. I personalenkäter och under måltvärderingsdiskussioner mäts och utvärderas ledarskapet, den egna kompetensen och arbetsgruppens kompetens.

4.1. Arbetstillfredsställelsen

Under året har inte gjorts någon enkätundersökning om personalens välmående och arbetstillfredsställelse. Enkätundersökningen kommer att göras i april 2013 och då kommer samkommunens alla anställda att samtidigt att få svara på enkäten. Tidigare år har enkäterna för YA och Centralförvaltning och servicetjänster genomförts under ett annat år än enkäterna för WT och KÖ.

Sjukfrånvaron

Antalet sjukfrånvarodagar i samkommunen var 3 013,4 dagar, vilket var en minskning av sjukfrånvarodagar med 37 procent. Det är det lägsta antalet sjukfrånvarodagar och också det lägsta antalet sjukfrånvarodagar per anställd i samkommunen sedan år 2009. Antalet sjukfrånvarodagar minskade för nästan alla huvudansvarsområden. Antalet anställda som varit sjukfrånvarande minskade med en person jämfört med föregående år till 209 personer.

Jämförelse av sjukfrånvarodagar 2009–2012

	2009	Dagar/anst. 2009	2010	Dagar/anst. 2010	2011	Dagar/anst. 2011	2012	Dagar/anst. 2012
YA	3 126,2	9,3	2 602,8	7,7	3 659,0	11,0	2 300,2	7,2
WT	169,8	2,0	349,8	4,0	542,0	6,4	503,00	6,5
KÖ	59,0	6,6	36,0	3,3	19,0	2,7	43,00	10,8
CS	692,0	11,9	515,1	10,1	530,7	11,1	167,2	3,9
SÖFUK	4 047,0	8,5	3 503,7	7,2	4 750,7	10,1	3 013,4	6,7

Antalet anställda med över 60 sjukfrånvarodagar, som ökade åren 2010-2011 från 11 personer till 24 personer, minskade till 13 anställda. Antalet personer med sjukfrånvarodagar mellan 61–90 dagar minskade med 42 procent och antalet sjukfrånvarodagar för dessa med 50 procent.

Eftersom antalet sjukfrånvarodagar minskat har också antalet sjukfrånvarodagar per åldersgrupp minskat. Antalet sjukfrånvarodagar för anställda över 60 år minskade kraftigt trots en liten ökning av anställda över 60 år.

Jämförelse av sjukfrånvarodagar per anställd för olika åldersgrupper åren 2009-2012

Åldersgrupper	2009	2010	2011	2012
25-29	6,1	4,3	2,8	0,9
30-34	4,5	5,7	11,1	8,6
35-39	9,9	3,1	10,3	5,7
40-44	1,5	5,3	5,9	5,3
45-49	9,3	12,4	6,4	6,2
50-54	6,8	9,1	18,5	10,5
55-59	15,1	9,2	12,4	8,1
60-	21,0	11,0	15,7	5,7

Procentuella andelen sjukfrånvarodagar enligt kön åren 2009-2012

Kön	2009	2010	2011	2012
Kvinna	72 %	70 %	60 %	62 %
Man	28 %	30 %	40 %	38 %

För större yrkesgrupper som lektorer var antalet sjukfrånvarodagar per lektor 7,2 dagar (- 4,9 dagar), för utbildare 8,3 dagar per anställd (- 4,6 dagar) och för timplärare i huvudsyssla 4,5 dagar(+ 4,5 dagar). Inom parentes finns ökningen/minskningen jämfört med år 2011. Antalet sjukfrånvarodagar per anställd för yrkesgrupper med fysiskt tunga arbetsuppgifter såsom städpersonal, kökspersonal och fastighetskötare var antalet sjukfrånvarodagar per anställd i respektive yrkesgrupp 12,1 dagar (- 24,9 dagar), 7,9 (- 8,8 dagar) och 1,8 dagar (- 6,8 dagar).

Terveystalo och Mehiläinen ger årligen rapporter över bl.a. besöks- och sjukskrivningsorsaker. I statistiken från Terveystalo ingår besök hos Terveystalos enheter i Kristinestad och Karleby. Statistik från de övriga företagshälsovårdsproducenterna saknas då de hittills inte haft möjlighet att producera motsvarande uppgifter. I statistiken över sjukskrivningsorsaker ingår även uppgifter från läkarintyg som utfärdats någon annanstans än vid Terveystalo eller vid Mehiläinen. Att företagshälsovården har tillgång till sjukskrivningsorsaker och antalet sjukskrivningsdagar utfärdade av annan hälsovårdspersonal är en förutsättning för att företagshälsovården tillsammans med arbetsgivaren ska kunna arbeta för att upprätthålla arbetsförmågan och att i ett tidigt skede kunna ingripa och ge stöd.

Enligt Terveystalos statistik minskade antalet sjukskrivningsdagar från 3 275 dagar år 2011 till 2 412 dagar detta år. Antalet personer som sjukskrivits var 105 personer. År 2011 var det 117 personer som erhöll sjukintyg. Tjugofyra procent av sjukskrivningsdagarna var för *sjukdom i stöd- och rörelseorganen*, vilket är en minskning med 7 procentenheter och 18 procent var för *psykiska sjukdomar och syndrom samt beteendestörningar* vilka minskade med tre procentenheter. Sjutton procent av antalet sjukskrivningsdagar var för *skador, förgiftningar och vissa andra följder*. Antalet besök på grund av sjukdom vid Terveystalo minskade med 12 besök till 374 besök. Under året gjordes 31 lagstadgade hälsoundersökningar, 53 övriga hälsogranskningar (ingår årsgranskningar) och 112 hälso- och uppföljningsbesök.

Enligt statistiken från Mehiläinen ökade antalet sjukskrivningsdagar för anställda vid teatern från 190 dagar till 404 dagar. Orsaken är långa sjukskrivningar på grund sjukdom. Eftersom antalet anställda vid teatern inte är så stort ger mindre förändringar stora utslag i statistiska jämförelser. Jämför man de sjukskrivningsorsaker som oftast återkommit så minskade antalet dagar för *sjukdomar i*

andningsorganen med 40 procent medan antalet sjukskrivningsdagar för *psykiska sjukdomar och syndrom samt beteendestörningar* ökade från åtta dagar till 16 dagar. Av totala andelen sjukskrivningsorsaker stod *tumörer* för 59 procent av orsakerna och *sjukdomar i nervsystemet* för 16 procent. Antalet besök vid Mehiläinen minskade från 141 besök till 127 besök. De två största enskilda besöksorsakerna var för *sjukdomar i andningsorganen* (26 %) och för *sjukdomar i stöd- och rörelseorganen* (16 %).

Arbetarskyddet och olycksfallstatistiken

Ny arbetarskydds- och säkerhetschef för samkommunen är från och med 1.3.2012 Alf-Martin Haagensen. Under året upphörde arbetarskyddssamarbetet med Novia. Arbetarskyddskommissionen har sammanträtt fem gånger.

I december 2012 flyttade enheten för YA:s Bygg & Trä sin verksamhet till nya utrymmen vid Campus Kungsgården. Flytten genomfördes med hjälp av studerande vid skolans logistikavdelning. Före flytten hölls med de studerande ett informationstillfälle om arbets säkerhet som ett tillägg till den arbets- och säkerhetsutbildning som ingår i studierna.

Riskbedömningar har under året genomförts vid YA:s enheter i Kristinestad. Samtliga nybyggda och renoverade utrymmen i Gamla Vasa ska genomgå en riskbedömning efter att verksamheten kommit i gång. Arbetet med att förbereda dessa riskbedömningar påbörjades under året.

Alla samkommunens fastigheter ska ha en räddningsplan, som ska uppdateras årligen. Med tanke på flytten till Campus Kungsgården påbörjades under året en omorganisering av räddningsplanerna och säkerhetsorganisationen.

Städer och kommuner ska enligt lag (380/2009) vart tredje år göra lagstadgade granskningar av skolan i syfte att främja elevernas och studerandes hälsa. Även företagshälsovården gör liknande granskningar, i perioder av 3-5 år. I syfte att åstadkomma en bättre och mera långsiktig planering initierades under året samtal med Vasa stad och Terveystalo för att samordna och effektivisera denna verksamhet. Under året har motsvarande utredningar/inspektioner gjorts av städer och kommuner vid enheten i Närpes (maskin & metall, bygg och merkonomer/datanomer). Företagshälsovården gjorde granskningar i Gamla Vasa (naturbruk: ladugården, häststallet och svinhuset).

Efter utredning över behovet av skyddskläder och skyddsutrustning har ett direktiv för anskaffning av skyddskläder och skyddsutrustning godkänts.

Samkommunens försäkringsbolag för bl.a. lagstadgad olycksfallsförsäkring för personal är från 1.1.2011 If Skadeförsäkringsbolag Ab. Försäkringen gäller under arbetstid, vid arbetsresa till och från arbetsplatsen och under tjänsteresa, även under tjänsteresa i utlandet. Försäkrings skyddet omfattar också person-, sak- och förmögenhetsskada mot tredje part.

I tabellen redovisas för olycksfallsstatistiken för åren 2009–2012. Statistiken för åren 2009–2010 har uppgjorts av Aktia Skadeförsäkring Ab och av If Skadeförsäkringsbolag Ab fr.o.m. år 2011.

Olycksfallsstatistik åren 2009—2012

År	Antal skador	Ersättning	Ersättning/skada
2009	19	13 500 euro	710 euro
2010	11	11 945 euro	1 086 euro
2011	14	40 813 euro	2 915 euro
2012	15	13 930 euro	929 euro

År 2012 vara antalet olycksfall bland personalen på ungefär samma nivå som året innan. Enligt den indelning som görs av handläggning vid If Skadeförsäkring Ab har antalet fall för den lindrigaste olycksfallskategorin "ringa skada" ökat, medan antalet fall i följande kategori "övergående skada" har minskat med motsvarande antal. Den vanligaste skadeorsaken var skador på huvudet, följt av skador på fingrar.

Antalet dagar som år 2012 ersattes för olycksfall bland personalen sjönk med 65 procent i jämförelse med året innan, medan antalet dagar per olycksfall sjönk med 67,4 procent.

Personalutbildning

I personalstrategin betonas personalens kompetens, vikten av yrkeskunskap och möjligheten att utvecklas inom det egna kompetensområdet.

Inom ramen för en, inom YA genomförd förmansutbildning, föreläste rektor Mika Jylhä under temat YA är en lärande organisation, som ständigt förbättrar sin verksamhet. Som en del av förmansutbildningen hölls också en teamledarutbildning där förutom rektorer och avdelningschefer även teamledarna deltog. För teamledare, avdelningschefer och rektorer hölls också fortbildning i innovationstänkande. Jussi Ekqvist från Aalto-universitetet öppnade upp innovationsbegreppet och redogjorde för vad en innovationsverkstad kan innebära i praktiken. YA stod under året som värd för Finlandssvenska yrkeslärare r.f.:s 46:e kongress i Vasa. Som arrangörer fungerade en arbetsgrupp inom skolans lärarkår. Drygt 250 lärare och skollidare från 7 utbildningsorganisationer inom finlandssvensk yrkesutbildning på andra stadiet deltog, varav cirka 90 deltagare var från YA. Temat för kongressen var "Jag vill, jag kan, jag vågar – vind i seglen med aktivt lärande". YA arrangerade också de återkommande utbildningsdagarna för vuxenutbildningen. I utbildningsdagen som ordnades i Nokia deltog cirka 150 personer varav cirka 50 personer var från YA. Temat för dagarna var "Samverkan och mångfald inom yrkesutbildningen".

Anställda vid WT deltog i en föreläsning av Christopher Trier. Han föreläste om motivation, självförtroende och kommunikation.

Anställda vid KÖ deltog under året i en konstverkstad på Kuntsi med temat "Gruppdynamik".

Motion och kultur

Samkommunen erbjuder tillsvidare anställda och anställda med över ett års oavbrutet anställningsförhållande Tyky-Kunto+-sedlar till ett värde om 50 euro. Sedeln kan användas som betalningssedel vid köp av både motion och kultur. Totalt 201 anställda anhöll om sedlar under året jämfört med föregående år då 247 anställda anhöll om Tyky-Kunto+sedlar.

Nytt för i år var tillgången till konditionssal för både anställda och studerande i det s.k. B-huset i Gamla Vasa. Även vid enheten i Närpes finns det tillgång till konditionssal för anställda och studerande.

Wasa Teater har som tidigare år erbjudit samkommunens anställda rabatterade teaterbiljetter och från bokförlaget Scriptum har anställda kunnat köpa böcker till rabatterade priser.

Enligt personalplanen för år 2012 beslöt samarbetskommittén att arrangera en motionskampanj för tiden 5.3–27.5.2012. Motionskampanjerna har under åren fått god respons. Syftet med motionskampanjen var att främja arbetshälsa och arbetsförmåga genom att motivera anställda att motionera mera aktivt och lite varje dag. I kampanjen deltog 135 anställda och för att delta i prisutlottningen förutsattes ett fastställt minimotionspoäng.

Samkommunen har de senaste åren betalat anmälnings-/deltagaravgiften för anställda som deltagit i på förhand fastställda idrottsevenemang. Motiveringen har varit, förutom att motivera anställda att motionera, att deltagande i evenemangen stärker samhörighets känslan på arbetsplatsen. Samtidigt ger deltagandet huvudansvarsområdena en god marknadsföring eftersom de som deltar i evenemangen ska använda sig av skjortor eller motsvarande med logon för det huvudansvarsområde som de representerar. Maximibeloppet för varje huvudansvarsområde är 500 euro per evenemang. Idrottsevenemangen representerar olika idrottsgränar och olika orter i Österbotten. De som har varit mest aktiva att delta i idrottsevenemangen har varit personal vid YA. I YA:s lag har också ibland ingått anställda från servicetjänster.

Företagshälsovård

Samkommunen har under året upphandlat företagshälsovårdstjänster. Senaste upphandlingsprocessen genomfördes år 2005 och kostnaderna för företagshälsovården har efter det under flera år ökat märkbart. Resultatet av upphandlingsprocessen var att Terveystalo Vasa fortsätter från 1.1.2013 som ansvarig företagshälsovårdsproducent. För teaterns personal fortsätter Mehiläinen som ansvarig företagshälsovårdsproducent. Terveystalo Vasa kommer att ha, precis som under tidigare år, avtal med övriga lokala företagshälsovårdsproducenter så att samkommunens anställda kan erbjudas företagshälsovård och sjukvård så nära arbetsorten som möjligt. De övriga företagshälsovårdsproducenterna som Terveystalo Vasa har avtal med är Terveystalo Kristinestad, Närpes hälsovårdscentral, Malax hälsovårdscentral, Jakobstads Arbetshälsovård r.f. och Terveystalo Karleby.

Företagshälsovårdens roll är att bistå samkommunen i dess målsättning att stöda och upprätthålla en god arbetshälsa för samkommunens anställda. Det här förutsätter ett gott samarbete mellan företagshälsovårdarna, företagsläkarna och samkommunens förmän för att stöd och vård ska kunna ges i ett tidigt skede. Ett redskap i detta arbete är den handlingsmodell för tidigt ingripande och stöd och uppföljning av sjukfrånvaron som utarbetas i samkommunen tillsammans med företagshälsovården. Från och med juni 2012 ändrades lagen om företagshälsovård och sjukförsäkringslagen. Lagändringarna syftar till att genom utökat samarbete mellan arbetstägaren, arbetsgivaren och företagshälsovården få processen för bedömning av arbetsförmåga att fungera bättre. Sjukfrånvaron följs upp två gånger årligen av företagshälsovårdarna och personalchefen för att se över behovet av eventuella åtgärder som krävs för fortsatt arbetsförmåga. Samarbetet med företagshälsovårdarna har under året fungerat mycket bra.

Årligen utarbetas verksamhetsplaner för företagshälsovården tillsammans med representanter för företagshälsovården och samkommunens ledning. I verksamhetsplanen för företagshälsovården som är uppgjord med Terveystalo Vasa var målsättningarna för år 2012 att ansöka om ASLAK-rehabilitering för förmän, att uppmuntra anställda att gå på årsgranskningar då de blir kallade, att ordna dagar på temat att orka och trivas i arbetet samt att för YA:s förmän eller övriga arbetsgemenskaper vid behov ordna grupphandledning och stöd i ledarskap. Målsättningarna ingick också i personalplanen för år 2012 och resultatet av dem redogörs i samband med redovisningen av personalplanen i början av personalrapporten.

Kostnaderna för företagshälsovården minskade med 2,45 procent och var 144 060,38 euro. Minskning var 3 617,53 euro. I företagshälsovårdskostnaderna ingår kostnaderna för lagstadgad förebyggande företagshälsovård (FPAI), allmän sjukvård (FPAII) och övriga företagshälsovårdskostnader. Andelen totala kostnader för den förebyggande företagshälsovården ökade från 49 procent till 50 procent medan kostnaderna för den allmänna sjukvården var samma som föregående år, 46 procent. Företagshälsovårdens viktigaste uppgift är att upprätthålla arbetsförmågan med förebyggande åtgärder och med hänsyn till detta så är fördelningen av

företagshälsovårdskostnaderna i rätt proportion i samkommunen. I den andel av totala kostnaden som inte redovisas som varken lagstadgad företagshälsovårdskostnad eller sjukvårdskostnad ingår övriga företagshälsovårdskostnader, bl.a. kostnaderna för anskaffning av specialglasögon avsedda för bildskärmsarbete.

Kostnaderna för företagshälsovården per huvudansvarsområde åren 2009–2012

SÖFUK	2009	2010	2011	2012	Förändring % 2011-2012
Yrkesakademin i Österbotten	84 791,07	106 779,30	98 703,25	103 388,03	4,75 %
Wasa Teater — Österbottens regionteater	15 268,04	20 541,61	22 746,04	17 594,29	- 22,65 %
KulturÖsterbotten	1 584,22	2 679,7	1 572,50	2 444,94	55,48 %
Centralförvaltning och servicetjänster	21 669,26	25 438,40	24 656,12	20 633,12	- 16,32 %
Totalt	123 312,59	155 438,90	147 677,91	144 060,38	- 2,45 %

Kostnaderna för företagshälsovården för tiden 2009-2012

År	Kostnader för företagshälsovård *)	Ersättning från FPA	Ersättningsklass I/ person (ersätts 60 %)	Ersättningsklass II/ person (ersätts 50 %)
2009	123 312,59	56 430,18	40,93	85,60
2010	155 438,90	82 101,83	91,56	78,42
2011	147 677,91	80 842,07	87,64	83,99
2012	144 060,38	**)	**)	**)

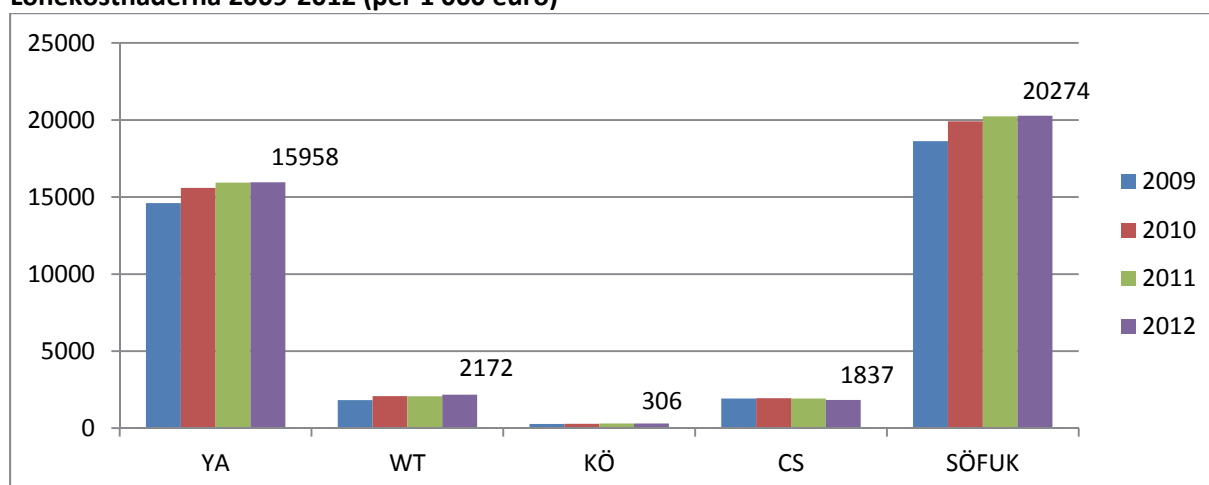
*) ingår kostnader för FPA I, FPA II; övriga företagshälsovårdskostnader

***) Uppgifter om ersättning erhålls år 2013

5. PERSONALKOSTNADERNA

Kostnaden för löner, arvoden och lönebikostnader var 20 273 059,78 euro, vilket var en ökning med 0,19 procent. I personalkostnaden ingår kollektivavtalsenliga förhöjningar från 1.1.2012, bl.a. den allmänna förhöjningen om 1,7 procent. Personalkostnaderna ökade under åren 2010–2011 med 1,6 och under åren 2009–2010 med 6,9 procent

Lönekostnaderna 2009-2012 (per 1 000 euro)



För YA ökade kostnaderna för löner, arvoden och lönebikostnader med 0,14 procent jämfört med föregående år då ökningen var 2,2 procent och under åren 2009-2010 då ökningen var 6,6 procent. På grund av de kraftigt negativa delårsrapporterna påbörjades under hösten samarbetsförhandlingar inom YA. Samarbetsförhandlingarna, som avslutades oenigt, resulterade i bl.a. permitteringar, uppsägningar, omorganisering av verksamheten men också en ökad kostnadsmedvetenhet. Av YA:s personal permitterades 113 anställda, varav de flesta för fem dagar. Tre personer sades upp på grund av både produktionsorsaker men också ekonomiska orsaker. Uppsägningarna påverkade inte personalkostnaderna för år 2012. Anställda inom YA uppmanades att använda sig av möjligheten till att anhålla om tjänst- eller arbetsledighet med fördelaktigare villkor. Femtiosex anställda anhöll under året om ledighet med fördelaktigare villkor. Dessa anställda permitterades inte eftersom de ansågs ha bidragit till inbesparingen med denna ledighet. Åtgärderna, permitteringen och tjänst- och arbetsledigheten med fördelaktigare villkor, gav YA en inbesparing om ca 123 420 euro inklusive sociala kostnader.

Kostnaderna för löner, arvoden och lönebikostnader för WT ökade med 5,09 procent. Föregående år minskade personalkostnaderna med 0,9 procent.

För KÖ minskade kostnaderna för löner, arvoden och lönebikostnader med 0,5 procent. Även anställda vid KÖ hade möjligt att anhålla om arbetsledighet med fördelaktigare villkor. Uttag av arbetsledighet med fördelaktigare lön minskade KÖ:s personalkostnader med 3 387 euro inklusive sociala kostnader.

Kostnaderna för löner, arvoden och lönebikostnader för Centralförvaltning och servicetjänster minskade med 4,55 procent. Året innan minskade kostnaderna med 1,1 procent. Inom Centralförvaltning och servicetjänster har man fortsatt med en stram och restriktiv rekryteringspolicy vilket syns i minskat antal anställda och minskat antal årsarbeten efter år 2009 då samgången mellan utbildningsanordnarna Svenska yrkesinstitutet, som var en del av samkommunen, Vocana och Korsnäs kurscenter genomfördes. I samband med samgången gjordes en organisationsförändring i samkommunen som bl.a. innebar att enheten Centralförvaltning och servicetjänster bildades. Till enheten överfördes anställda inom ekonomi-, personal- och fastighetsförvaltning, it-stödfunktionen, informationsverksamheten och samkommunens förvaltning, d.v.s. anställda med arbetsuppgifter som stöder alla huvudansvarsområden. Vid Centralförvaltning och servicetjänster gav uttag av ledighet med fördelaktigare villkor en inbesparing om 9 298,72 euro.

Totalt inom samkommunen anhölls om tjänst- och arbetsledighet för ett belopp om 63 227 euro inklusive sociala kostnader. År 2011 var summan knappt 30 000 euro och år 2010 ca 70 000 euro.

Kollektivavtal och deras förhöjningar under året

Under hösten 2011 förde arbetsmarknadens centralorganisationer förhandlingar som resulterade i det s.k. ramavtalet. Ramavtalets syfte var att trygga Finlands konkurrenskraft och sysselsättning. Med de kollektivavtal, vars avtalsperiod är 1.1.2012-28.2.2014, verkställs inom kommunsektorn det förhandlingsresultat som överenskomms i ramavtalet. Den beräknade kostnadsökningen inom kommunsektorn är för hela avtalsperioden är 4,46 procent och för de 13 första månaderna 2,4 procent.

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). AKTA tillämpas på 29 procent av samkommunens personal, UKTA på 51 procent och TS på fyra procent av personalen. För största delen av personalen vid Wasa Teater tillämpas privata sektorns kollektivavtal för teaterbranschen (TeaTES) och kollektivavtalet för skådespelarna (NÄYTES).

För anställda inom AKTA och TS höjdes lönerna 1.1.2012 med en allmän förhöjning på 1,7 procent. Förutom den allmänna förhöjningen gavs en separat engångspott på 150 euro i samband med löneutbetalningen i januari. I de nya kollektivavtalen fanns också en del ändringar, bl.a. ersattes den årsbundna delen av det individuella tillägget med arbetserfarenhetstillägget. I AKTA sänktes procenttalen för arbetserfarenhetstillägget och detsamma gjordes för det i TS motsvarande branschtillägget. Sänkningarna kompensades med en motsvarande höjning av uppgiftsrelaterade lönen. Ändringen syftade till att öka kommunsektorns attraktivitet vid nyrekryteringar genom att kunna erbjuda högre uppgiftsrelaterad lön vid anställningens början. Samtidigt slopades den tidigare bestämmelsen i AKTA om sänkning av grundlönen p.g.a. avsaknad av erfarenhet. Förutom dessa ändringar slopades den s.k. B-tabellen i semesterkapitlet i AKTA som också tillämpas på anställda inom TS. Nytt för år 2012, inom alla kollektivavtal förutom UKTA, var rätten till avlönad faderskapsledighet för de sex första vardagarna av faderskapsledigheten under faderskapspenningssperioden. För att genomföra dessa ändringar användes inom AKTA en justeringspott om 0,7 procent på central nivå och inom TS en motsvarande justeringspott om 0,3 procent.

Förutom den centralt fördelade justeringspotten fanns för anställda inom TS en lokal justeringspott 1.1.2012 om 0,4 procent av lönesumman inom TS. Potten storlek var 163 euro.

För anställda inom UKTA var den allmänna förhöjningen 1.1.2012 1,63 procent och en på central nivå använd justeringspott om 0,8 procent. Även anställda inom UKTA tilldelades engångspotten om 150 euro i januari. Inom UKTA verkställs slopande av B-tabellen i AKTA:s semesterkapitel och rätten till avlönad faderskapsledighet med en central justeringspott först 1.2.2013. Trots att semestertabell B slopas år 2013 för de anställda som har semesterrättigheter, inverkade kollektivavtalsändringen på personalkostnaderna för år 2012 genom en ökning av semesterperiodiseringen.

Enligt ramavtalet höjdes lönen för anställda inom TeaTES med en allmän förhöjning om 2,4 procent 1.1.2012 och 1.9.2012 med en allmän förhöjning på 0,4 procent samt en lokal justeringspott 0,3 procent. Den lokala justeringspottens storlek var 200 euro och användes för justering av uppgiftsrelaterade löner. Kollektivavtalet för skådespelarna innehåller en allmän förhöjning om 2,4 procent från 1.4.2012.

6. FRAMTIDSPERSPEKTIV

För samkommunen, som en producent för utbildning och kultur, är det viktigt att vara en attraktiv arbetsgivare så att samkommunen även framöver kan ha en behörig och kunnig personal. Arbetslivet idag är ständigt i förändring och arbetsuppgifterna alltmer krävande, vilket ställer stora krav på både arbetsgivaren men också på arbetsgemenskapen och var och en anställd. Arbetsgivaren bör se till att arbetsuppgifterna kan utföras inom ramen för den fastställda arbetstiden. Arbetsgivaren ska också behandla anställda jämlikt så att de upplever att alla behandlas rättvist. Detta inverkar på den allmänna trivsel i arbetsgemenskapen men det som också inverkar på arbetsklimatet och är lika viktigt är hur var en anställd agerar i arbetsgemenskapen.