



Svenska Österbottens förbund  
FÖR UTBILDNING OCH KULTUR



Personalrapport 2013

---

## PERSONALRAPPORT ÅR 2013

PERSONALRAPPORT ÅR 2013 .....	1
1. INLEDNING.....	2
2. PERSONALSTRATEGI OCH PLAN .....	2
3. PERSONALSTYRKAN .....	4
Heltids- och deltidsanställda .....	6
Årsverke och nettoverke .....	7
Tjänste- och arbetsavtalsförhållande .....	7
Könsfördelningen .....	8
Behöriga lärare/utbildare vid Yrkesakademien i Österbotten .....	8
Personalens ålder .....	8
Personalomsättning .....	9
Pension och pensionsavgifter.....	10
4. ARBETSHÄLSAN OCH SATSNINGAR PÅ DEN .....	11
Arbetsstillfredsställelsen.....	12
Hälsorelaterad frånvaro .....	19
Olycksfall och arbetarskyddet .....	20
Motion och kultur.....	21
Företagshälsovård .....	22
5. ARBETSKRAFTSKOSTNADER OCH PERSONALINVESTERINGAR .....	23
Löner.....	23
Personalförmånerna och immateriella belöningar .....	24
6. SLUTORD.....	25

---

## 1. INLEDNING

Den krympande offentliga ekonomin har berört även samkommunen, vilket tydligast tagit sig i uttryck i samarbetsförhandlingar för YA:s och Centralförvaltning och servicetjänsternas del. Positivare stora händelser under året har varit flytten till Campus Kungsgården och Wasa Teaters storsatsning Fighting Star.

Året inleddes med efterdyningarna av samarbetsförhandlingarna vid YA hösten 2012 som med all säkerhet påverkade resultatet i den enkät om arbetstillfredsställelse som genomfördes i hela samkommunen under våren 2013. För Wasa Teater, KulturÖsterbotten och Centralförvaltning och servicetjänster var resultaten från enkäten bättre än vid föregående enkät, medan resultatet från YA:s enkät var klart sämre än tidigare. För att få ekonomin i balans både under året och framöver krävdes det nya samarbetsförhandlingar under hösten 2013. Dessa förhandlingar berörde förutom anställda vid YA även anställda vid Centralförvaltning och servicetjänster. Förhandlingarna resulterade i ombildning till deltid, erbjudande om andra arbetsuppgifter och uppsägningar.

I slutet av året var det klart för flytten till Campus Kungsgården i Gamla Vasa. Till Campus Kungsgården flyttade all verksamhet i Vasa förutom KulturÖsterbotten som fortsättningsvis verkar i centrum av Vasa.

Wasa Teater hade ett spännande år med bl.a. musikalen Fighting Star som hade urpremiär på hösten. I musikalen medverkade unga talanger, en del för första gången på en professionell scen.

I slutet av året utarbetade den avgående arbetarskyddskommissionen ett nytt arbetarskyddsprogram för den nya verksamhetsperioden 2014-2017. Programmet innebar bl.a. en ändring av arbetarskyddskommissionens sammansättning. Före årslutet hölls nyval och en ny arbetarskyddskommission inleder verksamheten år 2014.

Under året utkom en ny rekommendation om utveckling av personalrapporter som utarbetats tillsammans med de centrala arbetsmarknadsparterna inom kommunsektorn. En del statistik redovisas enligt rekommendationen.

## 2. PERSONALSTRATEGI OCH PLAN

För att förverkliga samkommunens och huvudansvarsområdenas 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 2013 uppgjordes utgående från personalstrategin och dess perspektiv. Samarbetskommittén utarbetade förslaget till personalplan för år 2013, som sedan godkändes av personalsektionen.

### Personalplanen år 2013 och utvärdering av den

Personalens välmående		
Målsättningar	Hur uppnås målsättningarna?	Resultat
Ansökan om Aslak-rehabilitering för lärare	Godkänd ansökan av FPA	Verkställt.

Gemensamma dagar på temat att orka och trivas i arbete	Genom kurser, fortbildning, personaldagar	Verkställts. Inom YA har det under året ordnats separata dagar vid avdelningarna och inom olika arbetsgrupper. Centralförvaltning och servicetjänster ordnade en personaldag 29.5.2013. Gemensamt för anställda inom YA och Centralförvaltning och servicetjänster ordnades Kick In 8.8.2013. Programmet för förmiddagen var en föreläsning av Björn West om Kundorienterad kommunikation. Eftermiddagen började med en gemensam uppvärmning och sedan fick personalen testa på två olika motionsformer. Totalt deltog 188 anställda. Alla anställda hade inte verksamhetsmässiga möjligheter att delta. Anställda vid Wasa Teater hade 13.12.2013 en personadag med temat motivation och arbetsgemenskap. De anställda vid KulturÖsterbotten har samlats till gemensamma utvecklingsdagar 17.5.2013 i Kristinestad och 12.9.2013 i Karleby. Temat för den första dagen var Årets verksamhet vid KÖ och gemensamma satsningar. Temat för höstens dag var 2014-års verksamhet vid KÖ och gemensamma fortbildningar.
Motionskampanj	Motionskampanj ordnas under hösten	Verkställts. I motionskampanjen deltog 99 anställda.
Fortsätta att utveckla verktyg och åtgärder för att stöda välbefinnande i arbete	Arbetskyddschefen deltar i fortbildning för Välbefinnande i arbetet-kortet för att få information om hur det här kan användas i arbetsgemenskaper för att tillsammans i arbetsgemenskapen sträva till att utveckla välbefinnandet i arbetet. Med målsättning att under år 2014 ge fortbildning för Välbefinnande i arbetet-kortet till ledningsgrupper, samarbetskommitténs medlemmar och arbetskyddsfullmäktigen.  Riktlinjer för övertidsarbete och flexitid (då automatisk arbetstidsuppföljning är tillgänglig) uppgörs.	Verkställts. Arbetskyddschefen deltog 12.2.2013 i en fortbildningsdag för Välbefinnande i arbetet-kortet. Kurs i Välbefinnande i arbetet-kortet hålls 7.4.2014.  Har påbörjats men inte genomförts på grund av tidsbrist.

<b>Personalledning</b>		
<b>Målsättningar</b>	<b>Hur uppnås målsättningarna?</b>	<b>Resultat</b>
Fortbildning och stöd för förmän	Att under året utarbeta ett program för ledarskapsfortbildning för samkommunens förmän som genomförs under åren 2014-2015.	Verkställts. Ett program för fortbildning för samkommunens förmän har utarbetats med tyngdpunkt på år 2014. Personalchefen har informerat avdelningscheferna inom ungdoms- och vuxenutbildningen om behörighetsförordningens bestämmelser och lönestrukturen för undervisningspersonalen.
Personalchefen informerar förmännen om den reviderade handlingsmodellen för tidigt ingripande och stöd och uppföljning vid sjukfrånvaro	Personalchefen går tillsammans med förmännen igenom direktiven för utvecklingssamtalen. Viktigt är att förmännen går igenom befintliga strategier och målsättningar under grupp-utvecklingssamtalen så att var och en i gruppen är medveten om målsättningar för arbetet.  Att förmännen under de enskilda	Verkställts.  Verkställts.

	utvecklingssamtalen går igenom målsättningarna för arbetet samt att man under utvecklingssamtalet diskuterar och utvärderar hur målsättningarna har uppnåtts.	
--	---	--

<b>Personalens kompetens</b>		
<b>Målsättningar</b>	<b>Hur uppnås målsättningarna?</b>	<b>Resultat</b>
Fortbildning, det kunnande som behövs för arbetsuppgifter (ökar den egna kompetensen) eller för arbetsgemenskapen (kunnande som tillför arbetsgemenskapen något mera)	Antal fortbildning per anställd	Anställda vid KulturÖsterbotten (6 anställda) deltog under förmiddagen 22.10.2013 i YA:s fortbildning "Peili - Att leda sig själv och andra". Under eftermiddagen behandlades KÖ:s synlighet på sociala medier tillsammans med Söfuk:s informatör Sara Mannsén; total 1 fortbildningsdag.  I de tvååriga examensmästarutbildningar på 25 sp som pågått under 2013 har av YA:s personal 14 anställda deltagit i Österbotten och 3 anställda i Karis.
Kurs för vuxenutbildarna, Aktivt lärande	Genomgången kurs	Fyra fortbildningar ordnades under våren 2013: 15.4.2013, 36 deltagare 16.4.2013, 12 deltagare (dagen avsedd för avdelningschefer och teamledare) 6.6.2013, 36 deltagare 7.6.2013, 34 deltagare.
Kurs för yrkeslärarna, Yrkesproffsig bedömning samt fortsatta bedömningsdiskussioner i teamen	Genomgången kurs, hållna diskussioner i teamen	YA arrangerade en 5 sp utbildning i Motiverande bedömning med 13 deltagare från YA. I den öppna närstudiedagen 26.11.2013 deltog 29 personer från YA.  Aktivt lärande utbildningen har inom ungdomsutbildningen följts upp med teamavisa diskussioner i teamen inom ungdomsutbildningen under 38 träffar under hösten. Sammanlagt deltog 36 lärare.
Påbörja teamarbetsskolning/arbetsplatshandledning i första hand där behov finns	Genomförd teamarbetsskolning/ arbetsplatshandledning där behov funnits.	Har arrangerats under våren inom YA.

<b>Personalresurser</b>		
<b>Målsättningar</b>	<b>Hur uppnås målsättningarna?</b>	<b>Resultat</b>
Slutföra anvisningar för rekryteringsprocessen	Godkänd anvisning för rekryteringsprocessen	Verkställt.

Kan konstateras att de flesta målsättningarna i personalplanen för år 2013 är verkställda.

### 3. PERSONALSTYRKAN

Samkommunen upprätthåller Yrkesakademien i Österbotten (YA), Wasa Teater–Österbottens regionteater (WT) och KulturÖsterbotten (KÖ). Förutom dessa tre huvudansvarsområden finns, för att sköta samkommunens förvaltning och för sådan verksamhet som stöder huvudansvarsområdena, enheten Centriförvaltning och servicetjänster (CS).

I samband med att Yrkesakademien i Österbotten bildades 1.1.2009 fick anställda som berördes av samgångsprocessen ett uppsägningskydd på fem år. Uppsägningskyddet upphörde 31.12.2013

I personalrapporten redogörs för antalet ikraftvarande anställningsförhållanden, både tillsvidare och för viss tid, per 31.12.2013. En person anges inte som visstidsanställd om han eller hon även har ett anställningsförhållande tillsvidare i samkommunen. Ingen har under året varit anställd med sysselsättningsmedel.

Anställningsförhållanden 31.12.2013	Män	Kvinnor	Sammanlagt	Föreändring, % från föregående år
Tillsvidare anställda	128	186	314	- 2,18 %
Visstidsanställda	62	73	135	- 11,18 %
Alla anställda	190	259	449	- 4,87 %

Antalet anställningsförhållanden i samkommunen var 449 stycken, vilket var en minskning med 4,87 procent eller 23 anställningsförhållanden färre jämfört med år 2012. Tillsvidare anställda minskade med 2,18 procent, vilket var sju personer och antalet visstidsanställda med 11,18 procent. Orsaken till visstidsanställningar var vikariat, avsaknad av behörighet, egen begäran och tillfälligt behov av arbetskraft, t.ex. ett ökat utbud av sålda utbildningskurser och större eller flera produktioner på teatern.

De minskade ekonomiska resurserna inom den offentliga sektorn har påverkat även samkommunens verksamhet under året. Inom samkommunen fördes en återhållsam rekryteringspolicy och inom YA tog direktionen beslut om anställningsstopp. Eventuella anställningar förutsatte ett godkännande av rektor och direktionsordförande. Anställda har, som under tidigare år, erbjudits möjlighet till tjänst- och arbetsledigheter utan lön med fördelaktigare villkor än kollektivavtalets bestämmelser. Inom YA uppmanade direktionen anställda att öka användningen ACP-möten för att minimera resekostnader och samtidigt få en mera effektiv arbetstidsanvändning. YA:s direktion beslöt också om övertidsförbud så att övertid tilläts enbart undantagsvis och av grundad orsak och med förmännens godkännande. Redan hösten 2012 fördes samarbetsförhandlingar inom YA som resulterade i tre uppsägningar. Under hösten 2013 fördes på nytt samarbetsförhandlingar inom YA och då även för Centralförvaltning och servicetjänster på grund av samma orsaker som tidigare, dvs. ekonomiska orsaker och produktionsorsaker. Samarbetsförhandlingarna resulterade i att arbetstiden för några anställda omvandlades till deltid och erbjudande om andra arbetsuppgifter. Inom YA blev resultatet även uppsägningar motsvarande åtta årsverken. Delar av förhandlingsresultatet verkställdes före årsskiftet 2013-2014 och resten kommer att verkställas under år 2014. Inom Centralförvaltning och servicetjänster resulterade samarbetsförhandlingarna i erbjudande om delvis nya arbetsuppgifter och omorganisering av arbetsuppgifter. På grund av uppsägningstider kommer resultatet av samarbetsförhandlingarna inte att påverka antalet anställda eller personalkostnaderna under år 2013.

I tabellen nedan beaktas antalet anställda per respektive huvudansvarsområde. I tabellen är inte de 17 personer, som var anställda i bisyssla, beaktade. Tillsvidare anställda minskade från 321 personer år 2012 till 314 personer år 2013. Trots att antalet tillsvidare anställda minskade i samkommunen ökade andelen tillsvidare anställda bland personalen med tre procentenheter till 73 procent.

För andra året i rad minskade antalet anställda vid YA vilket kan ses som ett resultat av den ekonomiska återhållsamhet som präglat samkommunen, men framförallt YA de senaste åren. Vid YA var antalet tillsvidare anställda 239 personer, vilket var en minskning med sju personer från föregående år. Vid Wasa Teater är antalet anställda årets sista dag beroende av den produktionsverksamhet som teatern har under spelåret. Antalet tillsvidare anställda vid teater var 30

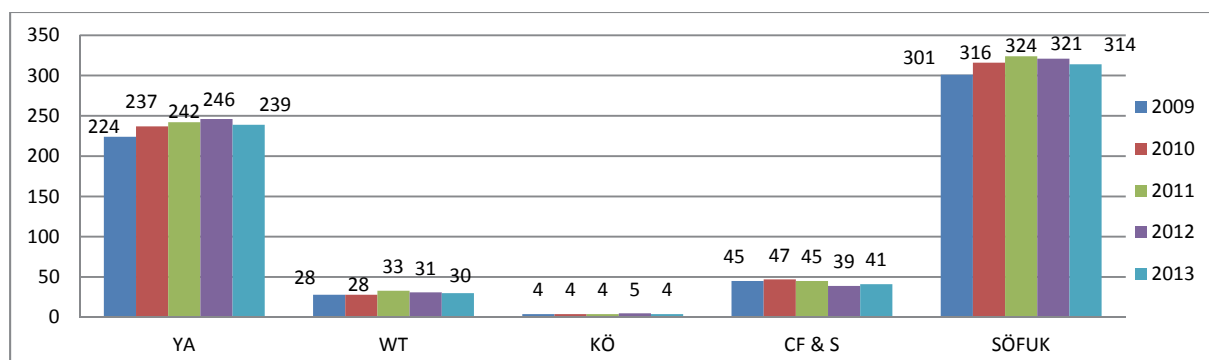
personer jämfört med året innan då teatern hade 31 tillsvidare anställda. KÖ:s tillsvidare anställda minskade med en person då arbetsgivaransvaret för förlagssekreteraren för Förlags Ab Scriptum övertogs av förlaget. Tillsvidare anställda vid Centralförvaltning och servicetjänster ökade med en person. Ökningen beror på de organisationsförändringar som gjorts och den målsättning som finns inom samkommunen att verksamhet som betjänar samkommunens alla huvudansvarsområden överförs hit. Under året överfördes informationsverksamheten internt från YA tillbaka till centralförvaltningen där den även tidigare varit placerad.

#### Antal anställda 31.12.2013 och jämförelse av antalet anställda under åren 2009-2013

	Tillsvidare anställda 31.12.2013	Visstids anställda 31.12.2013	Anställda 31.12.2013	Förändring åren 2012-2013	Anställda 31.12.2012	Anställda 31.12.2011	Anställda 31.12.2010	Anställda 31.12.2009
YA	239	62	301	-20	321	333	337	335
WT	30	51	81	4	77	84	88	85
KÖ	4	2	6	-1	7	7	11	9
CS	41	3	44	1	43	47	50	50
<b>SÖFUK</b>	<b>314</b>	<b>118</b>	<b>432</b>	<b>-16</b>	<b>448</b>	<b>471</b>	<b>486</b>	<b>479</b>

\*) ingår inte anställda i bisyssla

#### Tillsvidare anställda 2009-2013



#### Heltids- och deltidsanställda

Antalet anställda i samkommunen som arbetade heltid år 2013 minskade med 10,05 procent jämfört med föregående år. Andelen anställda i heltid av alla anställda var 78 procent.

Bland tillsvidare anställda minskade andelen som arbetade heltid med 7,29 procent jämfört med år 2012.

Heltids- och deltidsanställda 31.12.2013	Män	Kvinnor	Sammanlagt	Föreändring, % från föregående år
Tillsvidare anställda i heltid	122	145	267	-7,29 %
Tillsvidare anställd i deltid	6	41	47	42,42%
Alla heltidsanställda	165	184	349	-10,05 %
Alla deltidsanställda	25	75	100	19,05 %

## Årsverke och nettoverke

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.

Årsverken	Män	Kvinnor	Sammanlagt	Föreändring, % från föregående år
Tillsvidare anställda	121,21	173,96	295,17	- 3,36 %
Visstidsanställda	59,79	67,48	127,27	- 12,56 %
Sammanlagt	181,0	241,45	422,45	- 6,33 %

Samkommunens årsverken var 422,45 årsverken, en minskning med 6,33 procent jämfört med föregående år. Minskningen av antalet årsverken har till största delen skett inom YA, en minskning på totalt 25,98 årsverken. Här syns den återhållsamhet och den ekonomiska medvetenheten som präglat YA under året. För Wasa Teater minskade årsverken med två årsverken, för KulturÖsterbotten med ett årsverke och för Centralförvaltning och servicetjänster var antalet årsverken på samma nivå som år 2012.

I nettoårsverke i tabellen ingår endast avlönade dagar, dvs. oavlönade dagar som t.ex. arbetsledigheter utan lön beaktas inte. Nettoårsverken var 396,71, vilket var 31,85 nettoårsverken färre än föregående år.

### Nettoårsverken och årsverken åren 2009 – 2013

	2009		2010		2011		2012		2013	
	Netto årsv.	Årsv.	Netto årsv.	Årsv.	Netto årsv.	Årsv.	Netto årsv.	Årsv.	Netto årsv.	Årsv.
<b>YA</b>	306,1	314,6	320,8	330,9	322,9	335,9	322,08	339,53	293,65	313,55
<b>WT</b>	68,7	69,4	77,8	79,3	65,6	70,3	59,08	63,41	56,50	61,42
<b>KÖ</b>	6,0	8,1	5,9	8,1	6,4	7,4	6,71	6,78	5,87	5,97
<b>CS</b>	47,5	48,1	46,5	47,8	44,6	45,3	40,69	41,26	40,69	41,51
<b>SÖFUK</b>	<b>428,3</b>	<b>440,2</b>	<b>451,0</b>	<b>466,1</b>	<b>439,5</b>	<b>458,9</b>	<b>428,56</b>	<b>450,98</b>	<b>396,71</b>	<b>422,45</b>

## Tjänste- och arbetsavtalsförhållande

Enligt kommunallagen är de som är anställda hos en samkommun i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande. I tjänsteförhållande anställs de som innehar uppgifter i vilka man utövar offentlig makt. I tjänsteförhållande till samkommunen är bl.a. förmän med föredragnings- och beredningsuppgifter och lärare som undervisar ungdomar. Förhållande mellan tjänsteinnehavare och anställda i arbetsavtalsförhållande var detsamma som föregående år, 36 procent var anställda i ett tjänsteförhållande och 64 procent i arbetsavtalsförhållande. År 2012 fanns inom kommunsektorn 28 procent tjänsteinnehavare och 72 procent arbetstagare.



## Könsfördelningen

Könsfördelning bland tillsvidare anställda var densamma under åren 2012 och 2013. Av tillsvidare anställda var 59 procent kvinnor och 41 procent män. Inom kommunsektorn var kvinnornas andel av hela personalen 80 procent år 2012. I samkommunen var kvinnornas andel av hela personalen 58 procent.

Tabellen nedanför visar hur könsfördelningen bland tillsvidare anställda i samkommunen förändrats under åren 2009–2013. Stora skillnader under åren har det inte varit, trots att andelen kvinnor ökat något.

### Fördelningen mellan kvinnor och män bland tillsvidare anställda

	2009		2010		2011		2012		2013	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
YA	56 %	44 %	56 %	44 %	58 %	42 %	59 %	41 %	59 %	41 %
WT	54 %	47 %	57 %	43 %	55 %	45 %	48 %	52 %	53 %	47 %
KÖ	100 %		100 %		100 %		100 %		100 %	
CS	60 %	40 %	57 %	43 %	58 %	42 %	64 %	36 %	63 %	37 %
SÖFUK	57 %	43 %	57 %	43 %	58 %	42 %	59 %	41 %	59 %	41 %

## Behöriga lärare/utbildare vid Yrkesakademien i Österbotten

Behörighetsvillkoren för lärare och för vuxenutbildare vid YA fastställs i förordningen om behörighetsvillkoren för personal inom undervisningsväsendet (986/1998). Andelen behöriga lärare har ökat med tre procentenheter. Framförallt inom social- och hälsovårdsbranschen har andelen behöriga lärare ökat då flera anställda under åren vid sidan av sina arbetsuppgifter studerat för att avlägga en behörighetsgivande hälsovårdsmagistersexamen. Främst var det avsaknaden av de pedagogiska studierna för lärare och/eller avsaknaden av en lämplig examen på en behörighetsgivande utbildningsnivå som saknats för icke behöriga lärare.

### Andelen behöriga lärare/ utbildare

	2012	2013
Grundläggande yrkesutbildning	73 %	80 %
Vuxenutbildningscenter	59 %	58 %
Gemensamma stödfunktioner *)	100 %	100 %
YA totalt	70 %	73 %

\*) studiehandledare, speciallärare

## Personalens ålder

Medelåldern för samkommunens anställda minskade jämfört med föregående år från 45,1 år till 44,34 år. För kommunalt anställda var medelåldern år 2012 något högre, 45,6 år.

I tabellen nedan jämförs medelåldern i olika personalgrupper i samkommunen för åren 2010-2013. En jämförelse görs också med de kommunalt anställda år 2012.

### Medelålder i olika personalgrupper

Personalgrupp	Medelålder	Medelålder	Medelålder	Medelålder	Kommunalt anställda
	2010	2011	2012	2013	Medelålder 2012
Kvinnor	42,8	43,7	44,7	44,3	45,6
Män	44,4	44,9	45,7	44,4	45,6
Tillsvidare anställda	46,6	46,7	47,1	47,4	47,7
Visstidsanställda	38,4	39,5	40,4	37,7	38,2
Heltidsanställda	43,0	43,7	45,4	44,7	45,5
Deltidsanställda och anställda i bisyssla	45,7	46,0	44,7	43,2	46,2
YA	44,7	45,1	46,0	45,6	-
WT	36,3	37,3	39,2	36,4	-
KÖ	40,9	44,1	45,1	45,5	-
Centralförvaltning och servicetjänster	48,3	49,2	49,8	49,2	-
Samtliga anställda i samkommunen	<b>43,7</b>	<b>44,1</b>	<b>45,1</b>	<b>44,34</b>	<b>45,6</b>

Medianåldern för tillsvidare anställda i samkommunen var fortsättningsvis 47 år.

Största åldergrupperna bland tillsvidare anställd personal var åldersgrupperna 40–49-åringar och 50–59-åringar. Antalet anställda över 60 år har varit detsamma sedan år 2011. Medelålder för tillsvidare anställda ökade under året från 47,1 till 47,4 år.

### Tillsvidare anställda; antal anställda per ålderskategori åren 2009-2013, åldersgruppens procentuella andel och medelålder

Ålder, i år	2009		2010		2011		2012		2013	
	Antal	%-andel	Antal	%-andel	Antal	%-andel	Antal	%-andel	Antal	%-andel
Under 30	17	5,65	12	3,80	11	3,40	5	1,56	5	1,59
30-39	68	22,59	79	25,00	81	25,00	78	24,30	71	22,61
40-49	82	27,24	87	27,53	91	28,09	97	30,22	98	31,21
50-59	97	32,23	104	32,91	99	30,55	99	30,84	98	31,21
60-64	33	10,96	33	10,44	40	12,34	41	12,77	41	13,06
65 eller mera	4	1,33	1	0,32	2	0,62	1	0,31	1	0,32
Sammanlagt	<b>301</b>	<b>100</b>	<b>316</b>	<b>100</b>	<b>324</b>	<b>100</b>	<b>321</b>	<b>100</b>	<b>314</b>	<b>100</b>
Medelålder för tillsvidare anställda		<b>46,9 år</b>		<b>46,6 år</b>		<b>46,7 år</b>		<b>47,1 år</b>		<b>47,4 år</b>

### Personalomsättning

Personalomsättningen i samkommunen redovisas enbart för åren 2012 och 2013 för att pensioneringar inte, enligt det tidigare direktivet från år 2004 för personalrapportering, skulle beaktas vid beräkandet av avgångsprocenten. I den nya rekommendationen från år 2013 ska som avslutade anställningsförhållanden beaktas anställningsförhållanden som avslutats p.g.a. att den anställda sagt upp sig, gått i pension, blivit uppsagd eller avlidit. Avgångsprocenten för år 2012 är korrigerad enligt det nya direktivet.

### Personalomsättning år 2012-2013

	2012		2013	
	Antal	Personalomsättning %	Antal	Personalomsättning %
Påbörjade anställningar	14	4,3	14	4,4
Avslutade anställningar	18	5,6	23	7,2

---

Antalet påbörjade anställningar var för båda åren 14 stycken. Vid YA gjordes under året 11 anställningar, vid WT en (1) anställning och vid både centralförvaltning och servicetjänster en (1) anställning vardera. Över hälften av YA:s anställningar gjordes inom utbildningsverksamheten.

Antalet avslutade anställningar ökade från 18 avslutade anställningar år 2012 till 23 avslutade anställningar år 2013. Avslutningsorsakerna var för sex personer egen uppsägning och för 13 personer pensionering. Inom YA avslutades tre personers anställningsförhållande som ett resultat av de samarbetsförhandlingar som fördes inom YA både hösten 2012 och hösten 2013.

### **Pension och pensionsavgifter**

Samkommunen är medlemssamfund i Keva och pensionen för anställda fastställs enligt bestämmelserna i lagen om Kommunala pensioner (KomPL). Tolv personer gick i ålderspension under år 2013, vilket var tre personer fler än föregående år. Medelålder för de pensionerade år 2013 var 64,2 år. Nuförtiden är åldern för ålderspension flexibel mellan 63 och 68 år vilket gör att det svårare att uppskatta kommande ålderspensioneringar, men största delen av de anställda går fortfarande i pension nära sin personliga ålderspension. En uppskattning är att under år 2014 kommer sju anställda att gå i ålderspension.

Under året gick sju anställda i deltidspension och antalet kommande deltidspensioneringar för år 2014 uppskattas till två. Antalet anställd i deltidspension i slutet av året var 14 anställda jämfört med motsvarande tidpunkt föregående år då antalet anställda i deltidspension var 11 anställda.

#### **Antalet personer som avgått med ålderspension och antalet personer som deltidspensionerats under 2012-2013 samt uppskattat antal ålderspensioneringar åren 2014-2016**

	2012		2013		Uppskattat år 2014	Uppskattat år 2015	Uppskattat år 2016
	Antal	Medelålder	Antal	Medelålder	Antal	Antal	Antal
Personer som avgått med ålderspension	9	64,4 år	12	64,2 år	7	5	10
Personer som blivit deltidspensionerade	0	-	7	60,4 år	2	-	-

### *Invalidpensioner*

Anställda som gått i invalidpension eller anställda som börjat lyfta delinvalidpension eller rehabiliteringsstöd under året rapporteras inte separat i personalrapporten. Orsaken till detta är att antalet anställda som berörs i samkommunen är så få så att det inte av datasekretesskäl är möjligt att föra statistik över detta. Under året har fem anställda börjat få invalidpension, delinvalidpension eller rehabiliteringsstöd. Samkommunen betalade förtidsavgift för 21 personer som under året fått invalidpension, delinvalidpension eller rehabiliteringsstöd från Keva.

### *Pensionsavgifter*

Samkommunens KomPL-avgift består av tre delar: lönebaserad avgift, förtidspensionsutgiftsbaserad avgift och pensionsutgiftsbaserad avgift.

Den lönebaserade avgiften för samkommunen som arbetsgivare var 16,45 procent (16,35 % år 2012) av anställdas KomPL-inkomster. Arbetstagarens pensionsavgift var densamma som föregående år, 5,15 procent för arbetstagare under 53 år och 6,60 procent för arbetstagare över 53 år.

Pensionsutgiftsbaserad pensionsavgift betalar arbetsgivaren för de anställda som varit anställda före år 2005 och som under året fått pension från Keva.

Den förtidspensionsutgiftsbaserade pensionsavgiften, dvs. förtidsavgiften, betalar arbetsgivaren för de anställda som för första gången får invalidpension, individuell förtidspension, arbetslöshetspension eller som börjar få invalidpension för viss tid, dvs. rehabiliteringsstöd. 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.

I samband med bildandet av YA har samkommunen förbundit sig att stå för kostnaderna för pensionsansvaret för den personal som övertogs samt för den personal, som före år 2005, varit anställd vid Vocana och Korsnäs kurscenter (KKC). I Kevas uppgifter ingår både den pensionsutgiftsbaserade avgiften och förtidsavgiften för anställda vid Vocana. Motsvarande avgifter för tidigare anställda vid KKC ingår i Korsnäs kommuns avgifter till Keva. Korsnäs kommun fakturerar samkommunen för både den pensionsutgiftsbaserade pensionsavgift och den förtidsavgiften som uppstått för personal som varit anställd vid KKC. Korsnäs kommun fakturerade samkommunen år 2012 totalt 98 672,53 euro och år 2013 var totalsumman 88 941,13 euro.

I samkommunens pensionsutgiftsbaserade avgift och förtidsavgift ingår även avgiften för de som tidigare var anställda vid Svenska yrkeshögskolan. Enligt avtal med Ab Yrkeshögskolan vid Åbo Akademi fakturerar samkommunen Yrkeshögskolan Novia Ab för de pensionsutgifter som uppkommit för anställda vid Svenska yrkeshögskolan. Avgiften som fakturerades yrkeshögskolan var 112 257,47 euro år 2013.

I tabellen nedanför ingår förtidsavgiften för åren 2012 och 2013 samt den uppskattade förtidsavgiften för år 2014. Enligt rekommendation för personalrapporter redovisas förtidsavgiftens andel i förhållande till lönekostnaderna. Enligt samma rekommendation görs inte motsvarande jämförelse för den pensionsutgiftsbaserade avgiften. I tabellen har också beaktats avgifterna som fakturerats av Korsnäs kommun och de pensionskostnader som samkommunen fakturerar Yrkeshögskolan Novia Ab. Slutliga kostnaden för förtidsavgiften år 2013 kommer först under hösten 2014 från Keva.

#### Förtidsavgiften och pensionsutgiftsbaserade avgiften 2012-2013 och uppskattad avgift 2014

	2012		2013		2014	
	Avgiften 1 000 euro	% av löne- kostnaden	Avgiften 1 000 euro	% av löne- kostnaden	Avgiften 1 000 euro	% av löne- kostnaden
<b>Förtidsavgift</b>	134	0,66 %	125	0,65 %	147	0,81 %
<b>Pensionsutgifts- baserad avgift</b>	237	• (räknas inte)	264	• (räknas inte)	248	• (räknas inte)

## 4. ARBETSHÄLSAN OCH SATSNINGAR PÅ DEN

I personalstrategin för åren 2010-2015 betonas personalens välmående, personalledning, personalens kompetens och personalresurser som viktiga tyngdpunktsområden för förverkligande av samkommunens och dess huvudansvarsområdens visioner och målsättningar.

Genom satsningar på arbetshälsa, arbetsmotivation och trivsel på arbetsplatsen förbättras personalens välmående i arbetet. I samkommunen görs olika satsningar både centralt för hela personalen och också som separata insatser inom respektive huvudansvarsområden och deras avdelningar. Inom avdelningarna kan det vara fråga om t.ex. gemensamma friluftsdagar eller

---

fortbildningsdagar för personalen. Samkommunens har avtal med företagshälsovårdproducenter för både den förebyggande lagstadgade hälsovården och den s.k. allmänna sjukvården. Handlingsplanen för tidigt ingripande och för stöd och uppföljning vid sjukfrånvaron uppdaterades under året och ska ses som ett redskap för förmän och anställda för att få stöd och hjälp med att upprätthålla arbetsförmågan. Samkommunen har under de senaste åren ansökt och fått rehabiliteringsstöd för ASLAK-rehabilitering. ASLAK-rehabilitering är en yrkesorienterad medicinsk rehabilitering vars syfte är att långsiktigt förbättra och upprätthålla arbetsförmågan i de fall där risken för försämrade arbetsförmåga och ohälsa är uppenbara. Under året påbörjade en grupp förmän sin ASLAK-rehabilitering på Härmän Kuntokeskus. Under året beviljades också ASLAK-rehabiliteringsstöd för lärare vars rehabilitering startar våren 2014. Tjänst- och arbetsledigheter för ASLAK-rehabilitering, som sökts av samkommunen beviljas med lön. På detta sätt önskar arbetsgivaren stöda och motivera anställda att sköta om sin hälsa och därigenom också få upprätthålla arbetsförmågan. Samkommunen erbjuder också anställda Tyky-Kunto+-sedlar till ett värde om 50 euro per år. Även samkommunens gym- och gymnastiksal kan användas av personalen. Under hösten ordnades en motionskampanj i syfte att få alla anställda att motionera och de anställda inom samkommunen som är aktiva motionsidrottare kunde få anmälningsavgiften till på förhand fastslagna större tävlingar i regionen betalda.

### Arbetsstillfredsställelsen

Inom samkommunens huvudansvarsområden har enkäter om välmående och arbetstillfredsställelse genomförts sedan år 2009. Syftet med enkäterna är att få ett resultat med vilket man kan bedöma effekterna av de åtgärder som vidtagits för att förbättra välmående och arbetstillfredsställelsen inom varje huvudansvarsområde. Det som var nytt för enkäterna, som genomfördes i mars 2013, var att det var första gången som enkäterna genomfördes samtidigt inom respektive huvudansvarsområde. Tidigare år har enkäterna för YA och Centralförvaltning och servicetjänster genomförts under ett annat år än enkäterna för WT och KÖ. En sammanfattning över enkätresultaten biläggs personalrapporten.

Enkäterna var som tidigare uppbyggda med ett antal påstående inom nio olika kategorier. Förutom dessa fanns i enkäten också några fristående frågor om bl.a. hur man bedömer sin egen hälsa och om hur ofta man tar del av informationen på intranätet. De flesta påståenden var lika för alla men, i framförallt YA:s enkät, fanns frågor som specifikt berörde YA:s verksamhet och verksamhetsprocesser. Att det fanns fler påståenden i denna kategori för YA beror på att YA är kvalitetscertifierat och bör därmed ha en systematisk uppföljning för en del processer. En del av den uppföljningen sker genom enkäterna. Enkäterna avslutades med frågorna *Vilka är huvudansvarsområdets bästa egenskaper?* och *Vad skulle du helst förbättra inom huvudansvarsområdet?* Som en avslutande fråga fanns frågan om man skulle rekommendera huvudansvarsområdet eller samkommunen som arbetsgivare åt någon man känner. Frågan ställdes för att få fram det s.k. NPS-indexet. Närmare förklaring av NPS-indexet och resultat av indexet finns på sidan 18.

Svarsprocenten på enkäterna steg för WT, KÖ och Centralförvaltning och servicetjänster och kan anses vara god. Däremot sjönk den inom YA till 66 procent, vilket var både procentuellt men också sett till antalet svaranden det lägsta resultatet hittills inom YA. Olika faktorer kan ha inverkat på intresset att svara på enkäten, såsom en motvilja mot och en trötthet på enkäter men också tidsbrist. Högst troligt är att de samarbetsförhandlingar som fördes inom YA under hösten 2012 och som resulterade i en 5-dagars permittering i december 2013 inverkade på enkätens resultat, såsom även direktionens beslut om att indra utbildningslinjer. En del anställda inom YA visade troligen sitt missnöje mot samarbetsförhandlingarna och permitteringarna genom att låta bli att svara på enkäten. Resultatet för YA är något sämre än vid föregående enkät.

### Svarsprocent åren 2009-2013

Huvudansvarsområde	2009	2010	2011	2013
Yrkesakademin i Österbotten	67 %	-	72 %	66 %
Wasa Teater – Österbottens regionteater	-	68 %	-	72 %
KulturÖsterbotten	-	62 %	-	83 %
Centralförvaltning och servicetjänster	74 %	-	77 %	82 %

Könsfördelningen visar att en större andel kvinnor än män har svarat på enkäten. Andelen motsvarar inte könsfördelningen bland anställda inom respektive huvudansvarsområde, förutom för KÖ.

### Könsfördelningen bland de svarande inom respektive huvudansvarsområde

Huvudansvarsområde	2009		2010		2011		2013	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Yrkesakademin i Österbotten	57 %	43 %	-	-	63 %	37 %	65 %	35 %
Wasa Teater – Österbottens regionteater	-	-	54 %	446 %	-	-	54 %	56 %
KulturÖsterbotten	-	-	100 %	-	-	-	100 %	-
Centralförvaltning och servicetjänster	66 %	34 %	-	-	61 %	39 %	65 %	35 %

Högsta medelvärde för ett påstående var 4,0 och ett medelvärde på 2,80 ansågs vara ett godkänt resultat. Inom YA var målsättningen ett medelvärde på 3,0. En jämförelse över medelvärden för de olika kategorierna per huvudansvarsområde redovisas i tabellen nedanför.

### Jämförelse av medelvärden per kategori för respektive huvudansvarsområde

Kategorier	YA			WT		KÖ		CS		
	2009	2011	2013	2010	2013	2010	2013	2009	2011	2013
Arbetsklimat och arbetsgemenskap	2,83	3,13	3,22	3,24	3,33	3,74	3,73	2,87	3,34	3,48
Arbetsförhållande	2,91	3,04	2,97	2,90	3,10	3,18	3,38	2,86	3,06	3,41
Arbetsuppgifter, kompetensutveckling och utvecklingsmöjligheter	2,86	2,99	2,88	3,03	3,26	3,44	3,57	2,95	3,14	3,40
Samarbete och påverkningsmöjligheter	2,89	3,11	2,75	3,27	3,24	3,60	3,67	3,19	3,27	3,19
Ledarskap	2,82	3,04	2,93	2,94	3,27	3,66	3,71	2,89	3,22	3,32
Anställningsvillkor och lön	2,76	2,91	2,82	2,55	3,00	3,60	3,50	3,00	3,08	3,19
Jämlikhet och likabehandling	3,2	3,38	3,25	3,43	3,48	3,84	3,70	3,34	3,48	3,61
Verksamhet och verksamhetsprocesser	2,31	2,96	2,85	3,17	3,27	3,47	3,70	2,33	3,06	3,22
Samhälleliga aktiviteter	3,14	3,35	3,12	3,06	3,49	3,80	3,67	3,17	3,29	3,44
Medelvärde totalt	2,86	3,07	2,97	3,10	3,27	3,56	3,61	2,96	3,22	3,39

Resultaten från enkäterna för teatern, KulturÖsterbotten, centralförvaltningen och servicetjänsterna kan anses vara mycket bra då alla kategorier har ett medelvärde på 3,0 eller högre. Men sannolikt är att en mindre enhet med färre anställda och/eller få verksamhetspunkter kan vara mindre komplicerad att leda än en enhet med många anställda och utspridda verksamhetspunkter. Dock bör man ha i beaktande att för en mindre enhet med färre anställda har varje svarande en större tyngd i resultatet än vad som är fallet i en enhet med många svaranden där en eller några enskilda svaranden inte på samma sätt påverkar resultatet.

Totala medelvärdet för YA sjönk från 3,07 till 2,97 och kan anses vara godkänt men inte bra. Det som delvis påverkade medelvärdet var sannolikt, det som redan tidigare nämnts, de samarbetsförhandlingar som fördes inom YA hösten 2012 och dess resultat, en 5-dagars permittering för en del av personalen, samt den ekonomiska återhållsamhet som präglade hela året men framförallt hösten 2012. Högsta medelvärde i YA:s enkät hade återigen kategorin *Jämlikhet och likabehandling* med ett värde på 3,25. Kategorin innehåller påståenden om man blir rättvist behandlad på arbetsplatsen, om man blir respekterad och uppskattad arbetsgemenskapen och om

man tror att män och kvinnor behandlas lika vid lönesättning. Kategorin *Arbetsklimat och arbetsgemenskap* har sedan första enkäten haft ett ökande medelvärde och var nu den enda kategorin vars medelvärde ökade. Medelvärdet för denna kategori var 3,22. Påståenden med höga medelvärden i den här kategorin var bl.a. Jag har stöd av mina medarbetare (3,45), Vi har en god gemenskap (3,30) och Jag trivs med mitt arbete (3,30).

Den kategori i YA:s enkät som hade det lägsta medelvärdet på 2,75 och som också var den kategori vars medelvärde sjönk mest var kategorin *Samarbete och påverkningmöjligheter*. Det påstående som påverkade medelvärdet mest för kategorin var påståendet om den interna informationen fungerar (2,48). I de föregående enkäterna var påståendet formulerat är den interna informationen tillräcklig och då är innebörden lite annan. Men den inverkan som ändringen hade på medelvärdet, om man jämför kategorins medelvärde även för de övriga huvudansvarsområdena, kan anses vara marginell och därmed bör den sänkning i kategorins medelvärde som YA:s enkät uppvisar noteras som en verklig nedgång. Låga medelvärden hade påståendet att jag har anställningstrygghet (2,43) i kategorin *Arbetsuppgifter, kompetensutveckling och utvecklingsmöjligheter*. Även i kategorin *Verksamhet och verksamhetsprocesser* fanns påståenden med låga medelvärden; YA har en väl fungerande administration (2,32), Det är lätt att överblicka hela YA:s utbildningsverksamhet (2,35) och Jag är väl förtrogen med YA:s processer och hur dessa förbättras och utvecklas (2,40). På grund av enkätens resultat har YA:s ledning beslutat att en ny enkät genomförs våren 2014 för att följa upp de förbättringsåtgärder som YA:s enheter vidtar på basen av denna enkät.

Här nedanför en tabell över medelvärden inom YA:s avdelningar. På grund av att man inom YA för enkäten år 2013 gjorde en omfördelning av avdelningar kan en jämförelse med de föregående enkäterna inte göras. Sju avdelningar hade ett medelvärde på 3,06 eller högre. Från en avdelning finns inga enkätssvar p.g.a. felaktigt svar angående fråga 2 (Jag jobbar inom.....). Lägsta medelvärdet för en avdelning var 2,61.

#### Jämförelse av medelvärden inom YA:s avdelningar år 2013

Yrkesakademin i Österbotten	Medeltal (Skala 1-4)
Grundläggande yrkesutbildning – Teknik Vasa	2,91
Grundläggande yrkesutbildning – Teknik och logistik, Närpes	3,06
Grundläggande yrkesutbildning – Bygg och trä, Vasa	2,61
Grundläggande yrkesutbildning – Social- och hälsovård, Vasa, Närpes	2,96
Grundläggande yrkesutbildning – Social- och hälsovård, Pedersöre	3,17
Grundläggande yrkesutbildning – Skönhet, Jakobstad, Vasa	-
Grundläggande yrkesutbildning – Turism, kosthåll och ekonomi, Vasa, Närpes	2,86
Grundläggande yrkesutbildning – Kultur, Jakobstad	3,30
Grundläggande yrkesutbildning Vuxenutbildningscenter – Naturbruk, Vasa	2,71
Vuxenutbildningscenter – Teknik och logistik	2,79
Vuxenutbildningscenter – Rekrytering, vägledning och invandrarutbildning	3,19
Vuxenutbildningscenter – Valfärd	2,99
Vuxenutbildningscenter – Näringslivstjänster	2,95
Utvecklingstjänster	3,07
Studiebyrå, bibliotek	3,08
Studiehandledning, specialundervisning, kuratorsverksamhet, internatsverksamhet	2,86
Matsserveringar	2,63
Administration (rektor, bitr.rektorer, avdelningschefer, utvecklingschef, byråchef, rektorsassistent, rektorssekreterare)	3,43
<b>Totalt</b>	<b>2,97</b>

Vid WT ökade det totala medelvärdet från 3,10 till 3,27. Kategorin *Samhälleliga aktiviteter* var den kategori som hade det högsta medelvärdet på 3,49 och var också den kategori vars medelvärde ökat mest. Kategorin innehöll påståenden om vi tar miljöansvar på arbetsplatsen och om huvudansvarsområdet och samkommunen har en viktig roll i regionen. Kategorin *Jämlikhet och likabehandling* hade ett medelvärde på 3,48, vilket motsvarade medelvärdet för enkäten år 2010. Förutom för kategorin *Samhälleliga aktiviteter* ökade medelvärdet noterbart för kategorierna *Ledarskap*, från 2,94 till 3,27 och kategorin *Anställningsvillkor och lön*, från 2,55 till 3,00. Trots att medelvärdet ökade för *Anställningsvillkor och lön* så hade kategorin även denna gång det lägsta medelvärdet av kategorierna. Kategorin *Arbetsförhållande*, som också hade ett lågt medelvärde jämfört de övriga kategorierna innehöll flera påståenden med låga medelvärden. Påståendena med låga medelvärden i kategorin handlade om ändamålsenliga arbetsutrymmen (2,31), om IT-verktygen stöder arbetet väl (2,88) och om man hittar den information man söker på samkommunens intranät (2,81). Att påståendet om ändamålsenliga utrymmen hade enkätens lägsta medelvärde motsvarar också det som tydligt kommer fram i enkätens sista fråga om vad man skulle vilja förbättra vid teatern. Större delen av alla som svarade på frågan hänvisade till oändamålsenliga utrymmen och dålig luftkvalitet. De två påståenden som fick de högsta medelvärden var att WT har en viktig roll i samhället (3,81) och att jag trivs med mitt arbete (3,77).

Medelvärdet för KÖ:s enkät var 3,61 vilket kan sägas motsvara medelvärdet vid föregående enkät. Högsta medelvärde på 3,73 hade kategorin *Arbetsklimat och arbetsgemenskap*. Noterbart är att alla kategorier, förutom tre, hade ett medelvärde över 3,67 eller högre. Det lägsta medelvärdet, såsom vid föregående enkät hade kategorin *Arbetsförhållande* med ett medelvärde på 3,38. I den kategorin var det främst påståendena om man upplever att arbetarskyddet fungerar bra (3,0) och om IT-verktygen stöder arbetet väl (3,0) som hade de lägsta medelvärdena. Enkätresultatet för KÖ var mycket bra, åtta påståenden hade ett maximalt medelvärde på 4,0 och tre påståenden hade det lägsta medelvärdet på 3,0.

Vid Centralförvaltning och servicetjänster har medelvärdet för enkäten ökat varje gång, nu från 3,22 till 3,39. Högsta medelvärdet har kategorin *Jämlikhet och likabehandling*, en ökning från 3,48 till 3,61. Den kategori, vars medelvärde ökat mest var kategorin *Arbetsförhållande* som ökade från 3,06 till 3,41. Påståenden inom denna kategori med höga medelvärden var om det på min avdelning finns tillräckligt med kompetens att klarar av arbetsuppgifterna (3,76) och om våra IT-verktyg stöder arbete väl (3,54). Alla kategorier hade ett medelvärde över 3,0. Lägsta medelvärde på 3,19 hade kategorierna *Samarbete och påverkningsmöjligheter* och *Anställningsvillkor och löner*. Påståenden med höga medelvärden på 3,70 var påståendena som att jag trivs med mitt arbete och jag är väl förtrogen med mina arbetsuppgifter. Påståendet att jag får en rättvis ersättning för mitt arbete i relation till de krav arbetet ställer hade det lägsta medelvärdet på 2,95 och var också det enda påståendet med ett medelvärde under 3,0.

En jämförelse av utvecklingen av medelvärden för de olika avdelningarna inom Centralförvaltning och servicetjänster visar att medelvärdet ökat vid respektive avdelning varje gång enkäten genomförts.

#### Jämförelse av medelvärden för centralförvaltning och avdelningarna inom servicetjänster åren 2009, 2011 och 2013

Centralförvaltning och servicetjänster	Medeltal (Skala 1-4)		
	2009	2011	2013
Ekonomiförvaltning, löneadministration	2,85	3,10	3,32
Fastighetsförvaltning	3,04	3,27	3,41
IT, information, centralförvaltning	3,01	3,33	3,47
<b>Totalt</b>	<b>2,96</b>	<b>3,22</b>	<b>3,39</b>



## Hälsa

I personalenkäterna ombads de svarande att svara på frågan om hur de själva upplever sin hälsa. Svaret var en subjektiv uppskattning av den egna hälsan och man kunde välja mellan en mycket god hälsa, ganska god hälsa, medelmåttig hälsa, ganska dålig hälsa eller mycket dålig hälsa. Tabellen nedanför visar den procentuella andelen svaranden som ansåg att de har en mycket god eller ganska god hälsa.

### Procentuella andelen svarande som anser att de har en mycket god eller ganska god hälsa per huvudansvarsområde

Huvudansvarsområde	Procentuell andel av de svarande			
	2009	2010	2011	2013
Yrkesakademin i Österbotten	79 %	-	82 %	80 %
Wasa Teater – Österbottens regionteater	-	82 %	-	73 %
KulturÖsterbotten	-	80 %	-	100 %
Centralförvaltning och servicetjänster	66 %	-	69 %	73 %

Inom YA har den procentuella andelen anställda som uppskattat att de har en mycket god eller ganska god hälsa varit ganska konstant. Ingen anställd vid YA ansåg att de hade en mycket dålig hälsa. Vid teatern hade andelen som uppskattade att de hade en mycket god eller god hälsa sjunkit. Orsaken var en ökning av antal anställda som ansåg att de har en medelmåttig hälsa. Vid KÖ ansåg alla som svarande på enkäten att de har en mycket god eller ganska god hälsa. Andelen anställda vid Centralförvaltning och servicetjänster som anser att de har en mycket god eller ganska god hälsa har ökat sedan enkäten år 2009.

## Intranät

Anställda har tillgång till samkommunens intranät som innehåller både aktuell information till anställda och annan information som både förmän och anställda kan behöva. Eftersom intranät är en informationskanal är det av intresse att följa upp hur aktivt anställda tar del av den information som finns tillgängligt på intranätet.

### Procentuella andelen svarande per huvudansvarsområde som tar del informationen på intranätet minst en gång per vecka eller oftare

Huvudansvarsområde	Procentuell andel av de svarande			
	2009	2010	2011	2013
Yrkesakademin i Österbotten	70 %	-	77 %	85 %
Wasa Teater – Österbottens regionteater	-	43 %	-	38 %
KulturÖsterbotten	-	40 %	-	40 %
Centralförvaltning och servicetjänster	80 %	-	81 %	89 %

Vid YA har andelen anställda som använde sig av intranätet ökat under åren. De var endast några få som svarade att de aldrig tar del av informationen på intranätet. En orsak till att några anställda inte alls tog del av informationen på intranätet kan bero på att de inte hade en personlig dator att använda, trots alla anställda hade tillgång till dator.

För teatern minskade andelen anställda som tog del av informationen på intranätet med fem procentandelar. Att andelen anställda vid teatern som aldrig tar del av informationen på intranätet ökade visar på att anställda vid teatern upplever att de inte får information som berör dem på intranätet. Även vid KÖ var andelen anställda som tog del av informationen på intranätet lågt och orsaken är högst troligt den att inte heller de upplever att de får eller hittar den information de behöver på intranätet. Vid Centralförvaltning och servicetjänster hade andelen anställda som tog till sig informationen på intranätet ökat under åren. Alla svarande vid Centralförvaltningen och servicetjänster tog åtminstone sporadiskt del av informationen på intranätet även om de inte gjorde det varje vecka.

---

### *Personalenkätens verbala frågor*

Nedanför en förteckning över de teman som flest gånger getts som svar på frågorna "Vilka är YA:s, WT:s, KÖ:s eller centralförvaltningens och servicetjänsternas bästa egenskaper?" och "Vad skulle du helst förbättra inom YA, WT, KÖ eller Centralförvaltning och servicetjänster?". Svaren överensstämmer i stort med vad som kommer fram i påståendena i personalenkäterna.

#### Yrkesakademien i Österbotten

##### *Vilka är YA:s bästa egenskaper?*

- Bred organisation som besitter hög och stor kompetens
- God gemenskap inom avdelningen/branschen
- Goda nätverk
- Flexibel

##### *Vad skulle du helst förbättra inom YA?*

- Vi-andan
- Bättre kommunikation
- Respekt för varandras arbete
- Tänka strategiskt och långsiktigt

#### Wasa Teater – Österbottens regionteater

##### *Vilka är WT:s bästa egenskaper?*

- Kreativ och varierande arbetsplats
- Bra samhörighet och god trivsel
- Aktuell teater som väcker tankar hos folk, varierande repertoar
- Alla jobbar mot samma målsättningar

##### *Vad skulle du helst förbättra inom WT?*

- Oändamålsenliga utrymmen
- Luftkvaliteten och luftkonditioneringskanalerna
- Förnyad teknik till avdelningarna och scenerna

#### KulturÖsterbotten

##### *Vilka är KÖ:s bästa egenskaper?*

- Intressant arbetsområde
- Trevlig personal, bra inbördes dynamik

##### *Vad skulle du helst förbättra inom KÖ?*

- Större resurser

#### Centralförvaltning och servicetjänster

##### *Vilka är centralförvaltningens och servicetjänsternas bästa egenskaper?*

- Bred kunskapsbas, utvecklar och upprätthåller hög nivå på sina kompetensområden så att YA, WT och KÖ kan koncentrera sig på sina specialiteter
- Kostnadseffektiva och moderna lösningar
- Bra gemenskap, positiv atmosfär och framåtanda trots utmaningar

##### *Vad skulle du helst förbättra inom Centralförvaltning och servicetjänster?*

- Back-up-funktioner
- Lön
- Att man fysiskt finns i närheten av varandra
- Tätare arbetsplatsmöten

### Net Promotor Score ( NPS-index)

I personalenkäterna har den sista frågan varit "Skulle du rekommendera YA/WT/KÖ/Samkommunen 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 bara 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 s.k. 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

	2009	2010	2011	2013
<b>NPS-index</b>				
YA	8 %	-	2 %	- 35 %
WT	-	18 %	-	54 %
KÖ	-	80 %	-	100 %
Centralförvaltning och servicetjänster	14 %	-	22 %	24 %
<b>Medelvärde för NPS-frågan (skala 1-10)</b>				
YA	7,54		7,35	5,82
WT	-	7,68	-	8,77
KÖ	-	9,00	-	9,60
Centralförvaltning och servicetjänster	7,29		7,97	7,89

NPS-indexet ökade för teatern, KÖ och Centralförvaltning och servicetjänster och kan sägas vara ett bra resultat. Här ser man också sambandet mellan NPS-indexet och personalenkäternas medelvärden. Ett högre medelvärde för personalenkäten tenderar att ge ett högre NPS-index. Även NPS-frågans medelvärde ökade för teatern och KÖ medan den marginellt minskade för Centralförvaltning och servicetjänster. Att NPS-indexet ökat medan medelvärdet för frågan minskat för Centralförvaltning och servicetjänster berodde på att antalet neutrala svaranden minskat och att antalet ambassadörer ökat mer än antalet motståndare.

För Yrkesakademin minskade NPS-indexet från två procent till minus 35 procent. Orsaken till detta var att andelen motståndare ökade från 23 procent till 48 procent samtidigt som andelen ambassadörer och neutrala svaranden minskade. Även medelvärdet för NPS-frågan var mycket lågt för YA. Varför anställda vid YA inte skulle rekommendera YA som arbetsgivare till någon de känner har säkert en grund i de samarbetsförhandlingar som fördes under hösten 2012 och de ekonomiska sparåtgärder som genomförts sedan år 2012 och den osäkerhet som råder angående den statliga finansieringen.

Kort sammanfattat kan man säga att resultatet av enkäterna för Wasa Teater, KulturÖsterbotten och Centralförvaltning och servicetjänster är bra. Resultatet för YA om man ser till enkätens totala medelvärde kan sägas vara godkänt men ser man till NPS-indexet och dess medelvärde är det inte bra. Men som redan påtalats så inverkar YA:s ekonomiska situation och de åtgärder som gjorts för att få ekonomin i balans på enkätens resultat. Positivt i resultatet för YA:s enkät var de goda medelvärden för en del påstående som att man trivs med sitt arbete och man har en god arbetsgemenskap.

## Hälsorelaterad frånvaro

Antalet sjukfrånvarodagar i samkommunen ökade från 3 013,4 dagar till 4 852,5 dagar. Ökningen skedde vid alla huvudansvarsområdena förutom vid KulturÖsterbotten. En jämförelse av sjukfrånvarodagar under en längre period visar att antalet sjukfrånvarodagar tenderar öka vartannat år för att sedan minska följande år. Antalet sjukfrånvarodagar per anställd var 10,8 dagar. Inom kommunsektorn var antalet sjukfrånvarodagar per anställd 17,2 dagar under år 2012. Antalet anställda som under året varit sjukfrånvarande ökade från 209 personer till 217 personer. Av alla anställda under hela året hade 70 procent ingen sjukfrånvaro alls.

### Jämförelse av sjukfrånvarodagar 2009–2013

	2009	Dagar/anst. 2009	2010	Dagar/anst. 2010	2011	Dagar/anst. 2011	2012	Dagar/anst. 2012	2013	Dagar/anst. 2013
YA	3 126,2	9,3	2 602,8	7,7	3 659,0	11,0	2 300,2	7,2	3 441,5	10,9
WT	169,8	2,0	349,8	4,0	542,0	6,4	503,00	6,5	732,0	9,0
KÖ	59,0	6,6	36,0	3,3	19,0	2,7	43,00	10,8	15,0	2,5
CS	692,0	11,9	515,1	10,1	530,7	11,1	167,2	3,9	664,0	14,1
<b>SÖFUK</b>	<b>4 047,0</b>	<b>8,5</b>	<b>3 503,7</b>	<b>7,2</b>	<b>4 750,7</b>	<b>10,1</b>	<b>3 013,4</b>	<b>6,7</b>	<b>4 852,5</b>	<b>10,8</b>

Antalet långa sjukfrånvaron ökade märkbart under år 2013. Fjorton anställda hade en sjukfrånvaro som varade över minst 100 dagar. Av dessa 14 anställda hade fem anställda en över 200-dagars sjukfrånvaro. Under år 2012 var det endast sex personer som var sjukfrånvarande över 100 dagar.

För undervisande personalgrupper var antalet sjukfrånvarodagar per lektor 10,7 dagar (+ 3,5 dagar), för utbildare 11,7 dagar per anställd (+ 3,4 dagar) och för timplärare i huvudsyssla 4,0 dagar (+ 0,5 dagar). Inom parentes finns ökningen/minskningen jämfört med år 2012. Antalet sjukfrånvarodagar per anställd för yrkesgrupper med fysiskt tunga arbetsuppgifter såsom städpersonal, kökspersonal och fastighetskötare var antalet sjukfrånvarodagar per anställd i respektive yrkesgrupp följande: för städpersonal 57,5 dagar (+ 45,4 dagar), för kökspersonal 17,3 (+ 9,4 dagar) och för fastighetskötare 2,1 dagar (+0,3 dagar). Annan yrkeskategori med hög sjukfrånvaro per anställd var skådespelare, 12,5 sjukfrånvarodagar/anställd.

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 ökade antalet sjukskrivningsdagar från 2 412 dagar år 2012 till 3 521 dagar år 2013. Antalet personer som getts sjukintyg var 113 personer, föregående år gavs läkarintyg till 105 personer. Antalet sjukskrivningsdagar i medeltal ökade från 14,7 dagar till ett medeltal om 20,7 sjukskrivningsdagar. Högsta andelen sjukskrivningsdagar, 35 procent, var för *psyksiska sjukdomar och syndrom samt beteendestörningar*, ökningen från föregående år var 184 procent. För *psyksiska sjukdomar och syndrom samt beteendestörningar* var längden på sjukskrivningarna i medeltal 53,7 dagar. Antalet sjukskrivningsdagar för *sjukdom i stöd- och rörelseorganen* ökade med 60 procent. *Sjukdom i stöd- och rörelseorganen* var den sjukskrivningsorsak som hade det i medeltal längsta sjukskrivningarna på i medeltal 30,3 sjukskrivningsdagar. Antalet besök på grund av sjukdom vid Terveystalo var på samma nivå som föregående år, 378 besök. Under året gjordes sex lagstadgade hälsoundersökningar, 72 övriga hälsogranskningar (ingår årsgranskningar) och 205 hälso- och uppföljningsbesök.

Enligt statistiken från Mehiläinen ökade antalet sjukskrivningsdagar för anställda vid teatern från 404 dagar till 849 dagar. En orsak till ökningen var långa sjukskrivningar på grund av 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 sjukskrevs ingen på grund av *sjukdomar i andningsorganen*. Däremot var andelen sjukskrivningar för *tumörer* och för *sjukdom i stöd- och rörelseorganen* 32 procent och för *psykiska sjukdomar och syndrom samt beteendestörningar* 21 procent. Antalet besök vid Mehiläinen ökade från 127 besök till 140 besök. De två största enskilda besöksorsakerna var för *sjukdomar i andningsorganen* (22 %) och för *sjukdomar i stöd- och rörelseorganen* (20 %).

Tabellen nedanför visar sjukfrånvaron i relation till arbetstid och till lönekostnaden enligt rekommendationen för personalrapporter.

#### Hälsorelaterad frånvaron i kalenderdagar i relation till arbetstid och lönekostnad

Åldersgrupper	Kalenderdagar	% av arbets- tiden	1 000 e	% av lönekostnaden
<b>Kortvarig frånvaro &lt; 4 dagar</b>	139	0,08 %		
4–29	1096	0,64 %		
30–60	659	0,38 %		
61–90	440	0,26 %		
91–190	1058	0,62 %		
Över 180 dagar	1460	0,85 %		
<b>Sjukfrånvaro sammanlagt</b>	<b>4852</b>	<b>2,38 %</b>	<b>373</b>	<b>2,39 %</b>
Sammanlagt i genomsnitt/årsverke	<b>11,49</b>			
<b>Uppgifter om denna frånvaro specificerad enligt</b>				
• Arbetsolycksfall	14	0,008	5,685	0,036
• Olycksfall under arbetsresa	7	0,004	1,188	0,008
• Yrkessjukdomar eller misstänkta yrkessjukdomar	-	-	-	-

#### Olycksfall och arbetarskyddet

Samkommunens försäkringsbolag för lagstadgad olycksfallsförsäkring för personal är If Skadeförsäkringsbolag Ab. Antalet olycksfall var 15 stycken såsom året innan. Skadorna fördelade sig jämnt mellan nacke, rygg, bål, övre- och nedre extremiteter. Inom YA minskade olycksfallen för tredje året i följd. För Wasa Teater fördubblades antalet olycksfall, vilket delvis kan förklaras både med unga skådespelare och mera fysiska föreställningar. Antalet dagar som år 2013 ersattes för olycksfall sjönk med 68 procent i jämförelse med år 2012. Antalet dagar per olycksfall var 1,4 per olycksfall.

I tabellen redovisas för olycksfallsstatistiken för åren 2009–2013.

#### Olycksfallsstatistik åren 2009–2013

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
2013	15	6 873 euro	458 euro

---

Arbetskyddet utförde under året, enligt uppgjord plan, riskbedömningar vid nio av samkommunens verksamhetspunkter eller enheter. Regionförvaltningsverket har gjort arbetskyddsinspektioner vid de tekniska undervisningsutrymmena i Kristinestad, Närpes, Korsnäs, Brändö, Gamla Vasa och i Jakobstad. Framförallt var det logistik, bygg och trä samt metallutbildningarna som granskades. Vasa stad och Terveystalo genomförde lagstadgade granskningar av avdelningen för Bygg och Trä och internaten vid Campus Kungsgården.

YA medverkar i KvaLia-projektet som är ett ett-årigt projekt vars målsättning är att utveckla kvalitetssäkringen av arbetsrutiner gällande studerandenas inläring i arbetet.

## Motion och kultur

Samkommunen erbjuder, som under föregående år, 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 199 anställda anhöll om sedlar under året vilket var två färre än föregående år.

### Antalet anställda som anhållit om Tyky-Kunto+sedlar åren 2010-2013

SÖFUK	Kvinnor %	Män %	Totala antalet anst.
2010	70 %	30 %	214
2011	65 %	35 %	247
2012	70 %	30 %	201
2013	65 %	35 %	199

Anställda hade såsom under föregående år tillgång till konditionssalarna vid enheter i Gamla Vasa och Närpes och gymnastiksalarna vid enheterna i Närpes och Brändö.

Wasa Teater erbjöd samkommunens anställda rabatterade teaterbiljetter och från bokförlaget Scriptum har anställda kunnat köpa böcker till rabatterade priser.

Enligt personalplanen för år 2013 ordnades även detta år en motionskampanj. Motionskampanjen genomfördes under tiden 26.8–24.11.2013 och syftet med kampanjen var att främja arbetshälsa och arbetsförmåga genom att motivera anställda att motionera regelbundet. I årets kampanj deltog 99 anställda, vilket var 36 färre än under motionskampanjen år 2012. Alla som deltog i motionskampanjen och uppnådde det fastställda kravet på antal motionspoäng deltog i en prisutlottning.

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 samhörighetskänslan på arbetsplatsen. Samtidigt är det också fråga om marknadsföring då de som deltar i evenemangen förutsätts använda sig av tröjor eller motsvarande med logon för det huvudansvarsområde som de representerar. Maximibeloppet som varje huvudansvarsområde kan betala per tävling är 500 euro. Tävlingarna representerar olika idrottsgrenar på olika orter i Österbotten. Anställda vid YA och servicetjänster har varit de mest aktiva att delta i tävlingarna.

## Företagshälsovård

Företagshälsovården har en mycket viktig roll i att bistå samkommunen i dess målsättning att stöda och upprätthålla en god arbetshälsa för samkommunens anställda. Detta förutsätter ett aktivt samarbete mellan företagshälsovårdens representanter och samkommunens förmän för att stöd och vård ska kunna ges i ett tidigt skede. Samkommunen erbjuder anställda både lagstadgad företagshälsovård och allmän sjukvård. Ett redskap för att stöda och ge vård i ett tidigt skede är den inom samkommunen utarbetade handlingsplanen för tidigt ingripande samt stöd och uppföljning vid sjukfrånvaro. Handlingsplanen är en förutsättning för att arbetsgivaren ska få de förebyggande företagshälsovårdskostnaderna ersatta till 60 procent. Saknas handlingsplanen ersätts dessa kostnader till högst 50 procent. Personalchefen och företagshälsovårdarna går två gånger per år igenom sjukfrånvaron i syfte att gemensamt se över behovet av eventuella åtgärder för att anställda ska ha en fortsatt god hälsa och arbetsförmåga. Samarbetet med företagshälsovårdens representanter fungerade bra under året.

Samkommunen har sedan 1.1.2013 ett treårigt avtal med två företagshälsovårdsproducenter. Terveystalo Vasa ansvarar för samkommunens företagshälsovård för alla anställda förutom för anställda vid teatern, för vilka Mehiläinen är ansvarig företagshälsovårdsproducent. För att kunna erbjuda anställda lagstadgad företagshälsovård och allmän sjukvård nära sina arbetsplatser har samkommunen avtal med Terveystalo Vasa att de som koordinerande företagshälsovårdsproducent ansvarar för detta. Terveystalo Vasa har avtal med lokala företagshälsovårdsproducenter på de flesta orter som samkommunen har verksamhet i. Företagshälsovårdsproducenter som Terveystalo Vasa har avtal med är Terveystalo Kristinestad, Närpes hälsovårdscentral, Malax hälsovårdscentral, Jakobstads Arbetshälsovård r.f. och Terveystalo Karleby.

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 2013 att ansöka om ASLAK-rehabilitering för lärare, 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.

Efter att ha minskat under de två senaste åren ökade företagshälsovårdskostnaderna med 18,54 procent och var 170 772,38 euro. Ökningen var totalt 26 712 euro. I företagshälsovårdskostnaderna ingår kostnaderna för lagstadgad förebyggande företagshälsovård (FPAI), allmän sjukvård (FPAII) och övriga företagshälsovårdskostnader.

Av den totala kostnaden för företagshälsovården var andelen för den förebyggande företagshälsovårdens 50 procent, medan andelen för sjukvårdskostnaderna ökade med en procentenhet till 47 procent och övriga företagshälsovårdskostnadernas andel minskade med motsvarande en procentenhet till 3 procent. Företagshälsovårdens viktigaste uppgift är att upprätthålla arbetsförmågan med förebyggande åtgärder och med hänsyn till detta så var fördelningen av företagshälsovårdskostnaderna i rätt proportion.

### Kostnaderna för företagshälsovården per huvudansvarsområde åren 2009—2013

SÖFUK	2009	2010	2011	2012	2013	Förändring % 2012-2013
YA	84 791,07	106 779,30	98 703,25	103 388,03	124 669,91	20,61 %
WT	15 268,04	20 541,61	22 746,04	17 594,29	21 227,39	20,65 %
KÖ	1 584,22	2 679,7	1 572,50	2 444,94	1 689,77	- 30,89 %
Centralförvaltning och servicetjänster	21 669,26	25 438,40	24 656,12	20 633,12	22 155,61	12,23 %
<b>Totalt</b>	<b>123 312,59</b>	<b>155 438,90</b>	<b>147 677,91</b>	<b>144 060,38</b>	<b>170 772,38</b>	<b>18,54 %</b>

### Kostnader och ersättningar för företagshälsovård under åren 2009-2013

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	79 668,40	90,76	85,11
2013	170 772,38	**)	**)	**)

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

\*\*\*) Uppgifter om ersättning erhålls år 2014

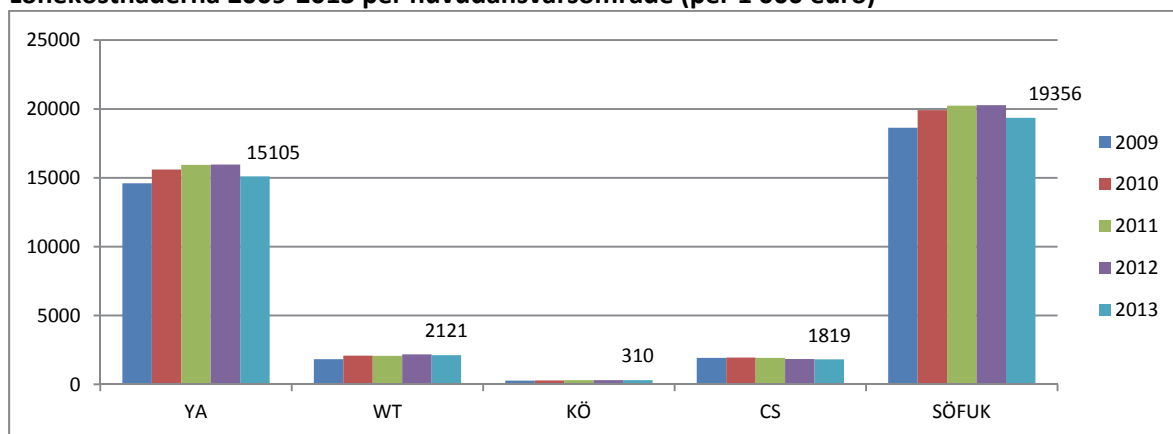
## 5. ARBETSKRAFTSKOSTNADER OCH PERSONALINVESTERINGAR

### Löner

De sammanlagda kostnaderna för löner, arvoden och lönebikostnader var 19 356 087,42 euro vilket var en minskning med 4,52 procent jämfört med år 2012. Det var första gången sedan år 2009 som kostnaderna minskade inom samkommunen. I kostnaden ingår även kollektivavtalsenliga löneförhöjningar från 1.2.2013.

Inom YA minskade personalkostnaderna med 5,34 procent, eller drygt 850 000 euro till drygt 15,1 miljoner euro. WT:s personalkostnader var drygt 2,1 miljoner euro, vilket var en minskning med 2,32 procent. För KulturÖsterbotten ökade personalkostnaderna med knappt 4 000 euro, till knappt 310 000 euro. Personalkostnaderna för Centralförvaltning och servicetjänster var knappt 1,8 miljoner euro, vilket var en minskning med 0,98 procent.

### Lönekostnaderna 2009-2013 per huvudansvarsområde (per 1 000 euro)



De minskade personalkostnaderna för YA var ett resultat av ett målmedvetet arbete inom YA att, genom bl.a. omorganisering av verksamheter och arbetsuppgifter, återhållsam rekrytering, till och med anställningsstopp under hösten, minska på kostnaderna för att hålla sig inom de godkända budgetramarna för år 2013. På lönekostnaderna inverkar också resultatet av samarbetsförhandlingarna hösten 2012 som innebar tre uppsägningar och en 90-dagars permittering under våren 2014. De förhandlingar som fördes under hösten 2013 påverkar lönekostnaderna först under 2014.

Samkommunen har under senaste åren erbjudit anställda möjlighet till tjänst- och arbetsledighet med fördelaktigare villkor. Totalt inom samkommunen anhölls om tjänst- och arbetsledighet för ett



---

belopp om 48 307,52 euro inklusive sociala kostnader. År 2012 var summan 63 227 euro, år 2011 knappt 30 000 euro och år 2010 ca 70 000 euro. För YA blev inbesparingen 32 653,30 euro inklusive sociala kostnader. Vid KÖ var inbesparingen 4 456,27 euro och vid Centralförvaltning och servicetjänster 11 197,95 euro.

### *Kollektivavtal och deras förhöjningar under året*

Avtalsperioden för de kommunala kollektivavtalen var 1.1.2012–28.2.2014, dvs. 26 månader. Genom avtalen verkställdes de centrala arbetsmarknadsorganisationernas ramavtal för att trygga konkurrenskraften och sysselsättningen i Finland. I februari 2013 höjdes lönerna genom en allmän förhöjning och en justeringspott. Höjningen blev sammanlagt 2,06 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 och UKTA tillämpas på 30 procent av samkommunens personal och TS på tre 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 1.2.2013 med en allmän förhöjning på 1,46 procent. Förutom allmänna förhöjningen gavs en lokal justeringspott om 0,6 procent inom både AKTA och TS. Lokala justeringspotten för AKTA i samkommunen var 1 597 euro, varav 840 euro användes till individuella tillägg och resten till justering av uppgiftsrelaterade löner. Den lokala justeringspotten för TS var 222 euro och användes för justering av uppgiftsrelaterade löner.

För anställda inom UKTA var den allmänna förhöjningen 1.2.2013 1,37 procent. Justeringspottens storlek var 0,7 procent, varav 0,4 procent användes central. Centralt användes medel till att inom UKTA verkställa slopande av B-tabellen i AKTA:s semesterkapitel och rätten till avlönad faderskapsledighet. Dessa ändringar trädde inom UKTA i kraft först 1.2.2013 trots att motsvarande ändringar gjordes redan året innan inom de övriga kollektivavtalen. Övriga avtalsändringar som påverkade YA var närmandet av grundlönerna inom dyrortsklasserna I och II, en utjämning av grundlönerna för lärare inom social- och hälsovårdsbranscherna och för lärare inom vuxenutbildningscentret som har en annan examen. Lokala justeringspotten inom YA var 2 192,56 euro och användes för en justering av YA:s arbetsvärderingstillägg. YA:s arbetsvärderingstillägg är en del av den uppgiftsrelaterade lönen för lärare.

Enligt ramavtalet höjdes lönen för anställda inom TeaTES med en allmän förhöjning om 1,46 procent och en lokal justeringspott om 0,6 procent 1.2.2013. Den lokala justeringspotten på 400 euro användes till justering av uppgiftsrelaterade löner. Under hösten 1.9.2013 gavs med en allmän förhöjning på 0,76 procent och en lokal justeringspott 0,36 procent. För konstnärlig personal inom TeaTES var höstens allmänna förhöjning 0,92 procent och lokala justeringspotten 0,2 procent. Arbetstagar- och arbetsgivarparten kom överens om att höstens lokala justeringspott inom TeaTES används som en allmän förhöjning så att den allmänna förhöjning 1.9.2013 är 1,12 procent.

Kollektivavtalet för skådespelarna innehöll en allmän förhöjning om 2,06 procent från 1.4.2013 och höjning av föreställningstillägget med 0,5 procent från 1.8.2013.

### **Personalförmånerna och immateriella belöningar**

- Tyky-Kunto+sedlar till ett värde om 50 euro/år för tillsvidare anställda eller anställda med ett över 1 år oavbrutet anställningsförhållande
- Tjänst- och arbetsledighet med lön för ASLAK- eller TYK-rehabilitering som ordnats av samkommunen tillsammans med företagshälsovården

- 
- Anställda erbjuds vid företagshälsovården förutom lagstadgad företagshälsovård även s.k. allmän sjukvård
  - Möjlighet att använda sig av samkommunens gymnastikssalar och konditionssalar
  - Anställda erbjuds subventionerade teaterbiljetter till vissa föreställningar
  - Anställda i Kristinestad och Jakobstad som inte har möjlighet att inta lunch vid samkommunens egna matserveringar får lunchpriset subventionerat så att priset för en lunch motsvarar priset för en lunch vid samkommunens egna matserveringar. Gäller även anställda vid KÖ:s enhet i Vasa. Vilka lunchrestaurangerna anställda kan anlita är fastställda.
  - Anställda som deltar i vissa förutbestämda motionstävlingar i Österbotten kan få deltagaravgiften betald.

## 6. SLUTORD


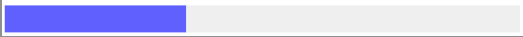
Svårigheten framöver är att kunna motivera och uppmuntra enskilda anställda och arbetsgemenskaper så att arbetsuppgifterna känns motiverande och givande trots en fortsatt diskussion om den krympande offentliga ekonomin som tyvärr på ett eller annat sätt påverkar hela samkommunens verksamhet. Dessutom tenderar arbetsuppgifterna att bli alltmer krävande och mångsidiga samtidigt som arbetstiden inte vill räcka till. Det här är en utmaning både för den anställda men också för förmannen att i god tid tillsammans hitta lösningar så att orken inte tryter. Inom samkommunen har man under de senaste åren aktivt använt sig av olika former att stöd, såsom bl.a. arbetsprovning och deltidsjukskrivning, då arbetsförmågan har minskat.

Även fortbildning är motivationshöjande och anställda inom samkommunen har under åren haft möjlighet att delta i olika typer av fortbildning som behövs för det egna kunnande och för arbetsgemenskapen.

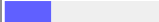
















Positivt under året var resultaten från enkäterna över arbetstidstillfredsställelsen som för Wasa Teater, KulturÖsterbotten och Centralförvaltning och servicetjänster visade ett gott resultat och även om resultatet för Yrkesakademin var sämre än vid föregående enkät var det positivt att många anställda inom YA ansåg att det fanns en god gemenskap inom den egna avdelningen och att man trivs med sitt arbete.

■ Jämförelsegrupp: Alla svaranden

Kön

	Svar	Antal	Procent	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Kvinna	122	64,89%					
2.	Man	66	35,11%					
	Totalt	188	100%					

Jag arbetar inom

	Svar	Antal	Procent	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Grundläggande yrkesutbildning - Teknik, Vasa	17	9,04%					
2.	Grundläggande yrkesutbildning - Teknik och Logistik, Närpes	5	2,66%					
3.	Grundläggande yrkesutbildning - Bygg och Trä, Vasa	7	3,72%					
4.	Grundläggande yrkesutbildning - Social- och hälsovård, Vasa, Närpes	23	12,23%					
5.	Grundläggande yrkesutbildning - Social- och hälsovård, Pedersöre	11	5,85%					
6.	Grundläggande yrkesutbildning - Skönhet, Vasa, Jakobstad	0	0,00%					
7.	Grundläggande yrkesutbildning - Turism, kosthåll och ekonomi, Vasa, Närpes	6	3,19%					
8.	Grundläggande yrkesutbildning - Kultur, Jakobstad	4	2,13%					
9.	Grundläggande yrkesutbildning + vuxenutbildningscenter - Naturbruk, Vasa	22	11,70%					
10.	Vuxenutbildningscenter - Teknik och Logistik	8	4,26%					
11.	Vuxenutbildningscenter - Rekrytering, vägledning och invandrarutbildning	13	6,91%					
12.	Vuxenutbildningscenter - Välfärd	5	2,66%					
13.	Vuxenutbildningscenter - Näringslivstjänster	10	5,32%					
14.	Utvecklingstjänster	16	8,51%					
15.	Studiebyrå + Bibliotek	14	7,45%					
16.	Studiehandledning, specialundervisning, kuratorsverksamhet	10	5,32%					
17.	Matsserveringar	7	3,72%					
18.	Administration (rektor, bitr.rektorer, avdelningschefer, utvecklingschef, byråchef, rektorsassistent, rektorssekreterare)	10	5,32%					
	<b>Totalt</b>	<b>188</b>	<b>100%</b>					

	Helt av samma åsikt (Värde: 4)	Delvis av samma åsikt (Värde: 3)	Delvis av annan åsikt (Värde: 2)	Helt av annan åsikt (Värde: 1)	Totalt
Jag trivs med mitt arbete. (avg: 3,30)					100 %
Mitt arbete är uppskattat. (avg: 2,86)					100 %
Vi har en god gemenskap. (avg: 3,30)					100 %
Jag har stöd av mina medarbetare. (avg: 3,45)					100 %
Jag ger uppmuntran åt mina medarbetare. (avg: 3,46)					100 %
Känsliga frågor och konflikter hanteras på ett balanserat sätt. (avg: 2,55)					100 %
Jag upplever att jag inte blir mobbad. (avg: 3,65)					100 %
<b>Totalt</b>	<b>46 %</b>	<b>36 %</b>	<b>12 %</b>	<b>5 %</b>	

#### Jag tar del av information på Intranet

	Svar	Antal	Procent	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Aldrig	3	1,60%					
2.	Sporadiskt	25	13,30%					
3.	1 gång/vecka	26	13,83%					
4.	2-3 gånger/vecka	56	29,79%					
5.	Dagligen	78	41,49%					
	<b>Totalt</b>	<b>188</b>	<b>100%</b>					

#### Arbetsförhållande

	Helt av samma åsikt (Värde: 4)	Delvis av samma åsikt (Värde: 3)	Delvis av annan åsikt (Värde: 2)	Helt av annan åsikt (Värde: 1)	Totalt
Jag hanterar förändringar i mitt arbete på ett positivt sätt. (avg: 3,18)					100 %
På min avdelning finns tillräckligt med kompetens för att klara av arbetsuppgifterna. (avg: 3,41)					100 %
Jag upplever att arbetarskyddet fungerar bra. (avg: 2,92)					100 %
Jag upplever att risker och nära på situationer hanteras effektivt. (avg: 2,98)					100 %
Jag upplever ingen långvarig stress. (avg: 2,57)					100 %
Vi har fungerande och ändamålsenliga arbetsutrymmen. (avg: 2,89)					100 %
Våra IT-verktyg (program, applikationer, kommunikationsutrustning etc) stöder mitt arbete väl. (avg: 2,96)					100 %
Jag hittar den information som jag söker på intranätet. (avg: 3,09)					100 %

Jag känner till YA:s avfallshanteringsplan. (avg: 2,77)		100 %
Jag känner väl till principerna för hållbar utveckling. (avg: 2,96)		100 %
<b>Totalt</b>	<b>31 %    43 %    19 %    7 %</b>	

#### Arbetsuppgifter, kompetensutveckling och utvecklingsmöjligheter

	Helt av samma åsikt (Värde: 4)	Delvis av samma åsikt (Värde: 3)	Delvis av annan åsikt (Värde: 2)	Helt av annan åsikt (Värde: 1)	Totalt
Det finns tydliga målsättningar för mitt arbete. (avg: 3,05)					100 %
Jag är väl förtrogen med mina arbetsuppgifter. (avg: 3,60)					100 %
Jag har tillräckligt med tid för planering och utveckling av min avdelning/mitt arbete. (avg: 2,55)					100 %
Arbetsuppgifterna är ändamålsenligt planerade. (avg: 2,76)					100 %
I mitt arbete har jag möjlighet att använda all min kompetens. (avg: 3,10)					100 %
Det finns tillräckligt med möjligheter till kompetensutveckling. (avg: 2,71)					100 %
Jag har anställningstrygghet. (avg: 2,43)					100 %
<b>Totalt</b>	<b>30 %</b>	<b>39 %</b>	<b>21 %</b>	<b>10 %</b>	

#### Hälsotillstånd Jag tycker att min hälsa är

	Svar	Antal	Procent	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Mycket god	62	33,16%					
2.	Ganska god	87	46,52%					
3.	Medelmåttig	35	18,72%					
4.	Ganska dålig	3	1,60%					
5.	Mycket dålig	0	0,00%					
	<b>Totalt</b>	<b>187</b>	<b>100%</b>					

#### Min företagshälsovårdare finns i

	Svar	Antal	Procent	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Kristinestad (Terveystalo)	6	3,33%					
2.	Närpes hvc	15	8,33%					
3.	Malax-Korsnäs hvc	11	6,11%					
4.	Vasa (Terveystalo)	123	68,33%					
5.	Jakobstads arbetshälsovårdsförening r.f.	25	13,89%					
	<b>Totalt</b>	<b>180</b>	<b>100%</b>					

Jag tycker att företagshälsovården fungerar

	Svar	Antal	Procent	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Mycket bra	71	38,80%					
2.	Ganska bra	73	39,89%					
3.	Medelmåttligt	25	13,66%					
4.	Ganska dåligt	10	5,46%					
5.	Mycket dåligt	4	2,19%					
	Totalt	183	100%					

#### Jag nyttjar samkommunens förmåner

	Svar	Antal	Procent	20%	40%	60%	80%	100%
1.	TYKY +sedlar	123	86,62%					
2.	Subventionerade teaterbesök på WT	13	9,15%					
3.	Övriga erbjudanden inom samkommunen	6	4,23%					
	Totalt	142	100%					

#### Samarbete och påverkningsmöjligheter

	Helt av samma åsikt (Värde: 4)	Delvis av samma åsikt (Värde: 3)	Delvis av annan åsikt (Värde: 2)	Helt av annan åsikt (Värde: 1)	Totalt
Mina åsikter beaktas på arbetsplatsen. (avg: 2,92)					100 %
Den interna informationen fungerar. (avg: 2,48)					100 %
Vi har en aktiv kommunikation på arbetsplatsen. (avg: 2,85)					100 %
Totalt	24 %	40 %	25 %	12 %	

#### Ledarskap

	Helt av samma åsikt (Värde: 4)	Delvis av samma åsikt (Värde: 3)	Delvis av annan åsikt (Värde: 2)	Helt av annan åsikt (Värde: 1)	Totalt
Introduktion och arbetshandledning fungerar bra. (avg: 2,72)					100 %
Jag får stöd och uppmuntran av min närmaste förman. (avg: 3,19)					100 %
Jag ger stöd och uppmuntran åt min närmaste förman. (avg: 3,23)					100 %
Jag anser att min närmaste förman är en god ledare. (avg: 3,12)					100 %
Jag har min närmaste förmans stöd i att förverkliga planer och uppnå målsättningar. (avg: 3,19)					100 %
Möten är välförberedda och genomförs effektivt. (avg: 2,94)					100 %
Utvecklingssamtalen genomförs på ett bra sätt. (avg: 2,74)					100 %

YA! har en inspirerande vision. (avg: 2,64)					100 %
YA! har en bra policy. (avg: 2,62)					100 %
Totalt	33 %	36 %	20 %	10 %	

#### Anställningsvillkor och löner

	Helt av samma åsikt (Värde: 4)	Delvis av samma åsikt (Värde: 3)	Delvis av annan åsikt (Värde: 2)	Helt av annan åsikt (Värde: 1)	Totalt
Jag får en rättvis ersättning för mitt arbete i relation till de krav arbetet ställer. (avg: 2,84)					100 %
Mina anställningsvillkor är goda. (avg: 2,80)					100 %
Totalt	28 %	38 %	24 %	11 %	

#### Jämställdhet och likabehandling

	Helt av samma åsikt (Värde: 4)	Delvis av samma åsikt (Värde: 3)	Delvis av annan åsikt (Värde: 2)	Helt av annan åsikt (Värde: 1)	Totalt
Jag blir rättvist behandlad på min arbetsplats. (avg: 3,18)					100 %
Jag blir respekterad och uppskattad i min arbetsgemenskap. (avg: 3,39)					100 %
Jag anser att vi behandlar alla jämlikt på arbetsplatsen (oberoende ålder, kön, härkomst, religion eller sexuell läggning m.m) (avg: 3,22)					100 %
Jag tror att män och kvinnor behandlas lika vid lönesättning. (avg: 3,20)					100 %
Totalt	47 %	37 %	10 %	6 %	

YA:s verksamhet och verksamhetsprocesser I detta kapitel besvarar du de påståenden som du önskar ha en åsikt om.

	Helt av samma åsikt (Värde: 4)	Delvis av samma åsikt (Värde: 3)	Delvis av annan åsikt (Värde: 2)	Helt av annan åsikt (Värde: 1)	Totalt
Jag känner väl till de tjänster YA! kan erbjuda våra kunder och intressenter. (avg: 2,95)					100 %
Jag är delaktig i arbetet med att utveckla YA:s verksamhet. (avg: 2,76)					100 %
YA! har en väl fungerande administration. (avg: 2,32)					100 %
Jag är väl förtrogen med YA:s processer och hur dessa förbättras och utvecklas. (avg: 2,40)					100 %
Nivån på YA:s utbildningar är god. (avg: 2,87)					100 %
På min avdelning är examensgrunderna uppdaterade och används för att styra					100 %



verksamheten. (avg: 3,38)					
Det är lätt att överblicka hela YA:s utbildningsverksamhet. (avg: 2,35)		100 %			
Jag känner till YA:s verksamhetsmål (verbala målen). (avg: 2,93)		100 %			
Jag känner till avdelningens verksamhetsresultat. (avg: 3,02)		100 %			
Jag känner till faktorer som påverkar YA:s framgång. (avg: 2,83)		100 %			
Jag känner väl till hur vi inom YA! jobbar med kvalitet. (avg: 2,77)		100 %			
Jag känner väl till hur vi inom YA! jobbar med miljöledning. (avg: 2,59)		100 %			
Jag känner väl till våra kundgrupper. (avg: 3,15)		100 %			
Våra utbildningar uppfyller våra kunders/köparens krav och förväntningar. (avg: 2,86)		100 %			
Jag är delaktig i marknadsföringen av YA!. (avg: 3,00)		100 %			
I vår verksamhet tillämpar vi det senaste inom yrkespedagogiken. (avg: 2,90)		100 %			
Samarbetet med arbetskraftsbyråerna på YA:s verksamhetsområde fungerar bra. (avg: 3,05)		100 %			
Samarbetet med TE-centralen fungerar bra. (avg: 3,04)		100 %			
Samarbetet med arbets-/näringslivets företag, organisationer, föreningar etc. fungerar bra. (avg: 3,22)		100 %			
<b>Totalt</b>		25 %	43 %	23 %	8 %

#### Samhälleliga aktiviteter

	Helt av samma åsikt (Värde: 4)	Delvis av samma åsikt (Värde: 3)	Delvis av annan åsikt (Värde: 2)	Helt av annan åsikt (Värde: 1)	Totalt
Jag känner att jag har arbetsgivarens stöd för aktivt deltagande i förenings- och samhällsaktiviteter. (avg: 2,76)					100 %
Vi tar miljöansvar på arbetsplatsen. (avg: 3,13)					100 %
YA! har en viktig roll i regionen. (avg: 3,53)					100 %
Samkommunen SÖFUK har en viktig roll i regionen. (avg: 3,05)					100 %
<b>Totalt</b>	40 %	38 %	15 %	7 %	

Jag deltar i föreningsverksamhet eller andra samhälleliga aktiviteter

	Svar	Antal	Procent	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Ofta	78	42,16%					
2.	Någongång	87	47,03%					
3.	Aldrig	20	10,81%					
	Totalt	185	100%					

Vilka är YA:s bästa egenskaper (högst 250 tecken)



Vad skulle du helst förbättra inom YA (högst 250 tecken)

JAG SKULLE REKOMMENDERA YA SOM ARBETSGIVARE ÅT NÅGON DU KÄNNER? Skala 0-10:



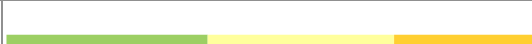

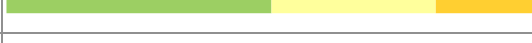
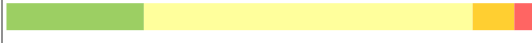

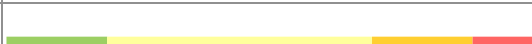
avg: 5,82

 Jämförelsegrupp: Alla svaranden




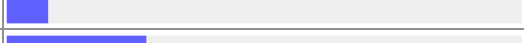

#### Kön

	Svar	Antal	Procent	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Kvinna	14	53,85%					
2.	Man	12	46,15%					
	Totalt	26	100%					



#### Arbetsklimat och arbetsgemenskap

	Helt av samma åsikt (Värde: 4)	Delvis av samma åsikt (Värde: 3)	Delvis av annan åsikt (Värde: 2)	Helt av annan åsikt (Värde: 1)	Totalt
Jag trivs med mitt arbete. (avg: 3,77)					100 %
Mitt arbete är uppskattat. (avg: 3,54)					100 %
Vi har en god arbetsgemenskap. (avg: 3,12)					100 %
Jag har stöd av mina medarbetare. (avg: 3,31)					100 %
Personalmötenas uppläggning och innehåll är bra. (avg: 3,12)					100 %
Jag ger uppmuntran åt mina medarbetare. (avg: 3,46)					100 %
Känsliga frågor och konflikter hanteras på ett balanserat sätt. (avg: 2,77)					100 %
Jag upplever att jag inte blir mobbad. (avg: 3,58)					100 %
Totalt	50 %	37 %	11 %	3 %	

#### Jag tar del av informationen på Intranet

	Svar	Antal	Procent	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Aldrig	7	26,92%					
2.	Sporadiskt	9	34,62%					
3.	1 gång/vecka	1	3,85%					
4.	2-3 gånger/vecka	2	7,69%					
5.	Dagligen	7	26,92%					
	Totalt	26	100%					

#### Arbetsförhållande

	Helt av samma åsikt (Värde: 4)	Delvis av samma åsikt (Värde: 3)	Delvis av annan åsikt (Värde: 2)	Helt av annan åsikt (Värde: 1)	Totalt
Jag hanterar förändringar i mitt arbete på ett positivt sätt. (avg: 3,54)					100 %
På min avdelning finns tillräckligt med kompetens för att klara av arbetsuppgifterna. (avg: 3,46)					100 %

Jag upplever att arbetarskyddet fungerar bra. (avg: 3,31)					100 %
Jag upplever att risker och närpå-situationer hanteras effektivt. (avg: 3,38)					100 %
Jag upplever ingen långvarig stress i mitt arbete. (avg: 3,12)					100 %
Vi har fungerande och ändamålsenliga arbetsutrymmen. (avg: 2,31)					100 %
Våra IT-verktyg (program, applikationer, kommunikationsutrustning etc) stöder mitt arbete väl. (avg: 2,88)					100 %
Jag hittar den information jag söker på intranätet. (avg: 2,81)					100 %
<b>Totalt</b>	36 %	43 %	17 %	4 %	

#### Arbetsuppgifter, kompetensutveckling och utvecklingsmöjligheter

	Helt av samma åsikt (Värde: 4)	Delvis av samma åsikt (Värde: 3)	Delvis av annan åsikt (Värde: 2)	Helt av annan åsikt (Värde: 1)	Totalt
Det finns tydliga målsättningar för mitt arbete. (avg: 3,46)					100 %
Jag är väl förtrogen med mina arbetsuppgifter. (avg: 3,69)					100 %
Jag har tillräckligt med tid för planering och utveckling av mina arbetsuppgifter. (avg: 2,85)					100 %
Arbetsuppgifterna är ändamålsenligt planerade. (avg: 3,12)					100 %
I mitt arbete har jag möjlighet att använda all min kompetens. (avg: 3,31)					100 %
Det finns tillräckligt med möjligheter till kompetensutveckling. (avg: 3,00)					100 %
Jag har anställningstrygghet. (avg: 3,38)					100 %
<b>Totalt</b>	40 %	48 %	10 %	2 %	

#### Hälsotillstånd Jag tycker att min hälsa är

	Svar	Antal	Procent	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Mycket god	7	26,92%					
2.	Ganska god	12	46,15%					
3.	Medelmåttig	7	26,92%					
4.	Ganska dålig	0	0,00%					
5.	Mycket dålig	0	0,00%					
	<b>Totalt</b>	26	100%					

Jag tycker att företagshälsovården fungerar

	Svar	Antal	Procent	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Mycket bra	16	64,00%					
2.	Ganska bra	9	36,00%					
3.	Medelmåttligt	0	0,00%					
4.	Ganska dåligt	0	0,00%					
5.	Mycket dåligt	0	0,00%					
	Totalt	25	100%					

#### Jag nyttjar samkommunens förmåner

	Svar	Antal	Procent	20%	40%	60%	80%	100%
1.	TYKY-Kuntoseteli+	22	100,00%					
2.	Subventionerade teaterbesök på WT	11	50,00%					
3.	Övriga erbjudanden inom samkommunen	3	13,64%					
	Totalt							

#### Samarbete och påverkningsmöjligheter

	Helt av samma åsikt (Värde: 4)	Delvis av samma åsikt (Värde: 3)	Delvis av annan åsikt (Värde: 2)	Helt av annan åsikt (Värde: 1)	Totalt
Mina åsikter beaktas på arbetsplatsen. (avg: 3,46)					100 %
Den interna informationen fungerar. (avg: 3,08)					100 %
Vi har en aktiv kommunikation på arbetsplatsen. (avg: 3,19)					100 %
Totalt	41 %	46 %	9 %	4 %	

#### Ledarskap

	Helt av samma åsikt (Värde: 4)	Delvis av samma åsikt (Värde: 3)	Delvis av annan åsikt (Värde: 2)	Helt av annan åsikt (Värde: 1)	Totalt
Introduktion och arbetshandledning fungerar bra. (avg: 3,08)					100 %
Jag får stöd och uppmuntran av min närmaste förman. (avg: 3,35)					100 %
Jag ger stöd och uppmuntran åt min närmaste förman. (avg: 3,46)					100 %
Jag anser att min närmaste förman är en god ledare. (avg: 3,31)					100 %
Jag har min närmaste förmans stöd i att förverkliga planer och uppnå målsättningar. (avg: 3,35)					100 %
Möten är välförberedda och genomförs effektivt. (avg: 3,23)					100 %
Utvecklingssamtalen genomförs på ett bra sätt. (avg: 3,15)					100 %

Totalt	47 %	37 %	11 %	4 %	
--------	------	------	------	-----	--

#### Anställningsvillkor och löner

	Helt av samma åsikt (Värde: 4)	Delvis av samma åsikt (Värde: 3)	Delvis av annan åsikt (Värde: 2)	Helt av annan åsikt (Värde: 1)	Totalt
Jag får en rättvis ersättning för mitt arbete i relation till de krav arbetet ställer. (avg: 2,69)					100 %
Mina anställningsvillkor är goda. (avg: 3,31)					100 %
Totalt	29 %	44 %	25 %	2 %	

#### Jämställdhet och likabehandling


	Helt av samma åsikt (Värde: 4)	Delvis av samma åsikt (Värde: 3)	Delvis av annan åsikt (Värde: 2)	Helt av annan åsikt (Värde: 1)	Totalt
Jag blir rättvist behandlad på min arbetsplats. (avg: 3,35)					100 %
Jag blir respekterad och uppskattad i min arbetsgemenskap. (avg: 3,50)					100 %
Jag anser att vi behandlar alla jämlikt på arbetsplatsen (oberoende ålder, kön, härkomst, religion eller sexuell läggning m.m) (avg: 3,54)					100 %
Jag tror att män och kvinnor behandlas lika vid lönesättning. (avg: 3,54)					100 %
Totalt	62 %	27 %	10 %	2 %	

#### Verksamhet och verksamhetsprocesser

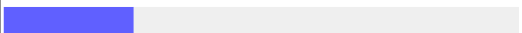


	Helt av samma åsikt (Värde: 4)	Delvis av samma åsikt (Värde: 3)	Delvis av annan åsikt (Värde: 2)	Helt av annan åsikt (Värde: 1)	Totalt
Jag känner väl till de tjänster WT kan erbjuda våra kunder och intressenter. (avg: 3,31)					100 %
Jag är delaktig i arbetet med att utveckla WT:s verksamhet. (avg: 3,31)					100 %
WT har en väl fungerande administration. (avg: 3,19)					100 %
Totalt	46 %	36 %	17 %	1 %	

#### Samhälleliga aktiviteter

	Helt av samma åsikt (Värde: 4)	Delvis av samma åsikt (Värde: 3)	Delvis av annan åsikt (Värde: 2)	Helt av annan åsikt (Värde: 1)	Totalt
Vi tar miljöansvar på arbetsplatsen. (avg: 2,96)					100 %
WT har en viktig roll i samhället. (avg: 3,81)					100 %

Samkommunen SÖFUK har en viktig roll i regionen. (avg: 3,69)					100 %
Totalt	59 %	31 %	10 %	0 %	

Jag deltar i föreningsverksamhet eller andra samhälleliga aktiviteter

	Svar	Antal	Procent	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Ofta	6	25,00%					
2.	Någongång	13	54,17%					
3.	Aldrig	5	20,83%					
	Totalt	24	100%					

JAG SKULLE REKOMMENDERA WASA TEATER SOM ARBETSGIVARE ÅT NÅGON JAG KÄNNER?(0=kan absolut inte rekommenderas, 10=kan absolut rekommenderas)Skala 0-10:

 avg: 8,77

Vilka är WT:s bästa egenskaper? (högst 250 tecken)

Vad skulle du helst förbättra inom WT? (högst 250 tecken)

Jämförelsegrupp: Alla svaranden

#### Kön

	Svar	Antal	Procent	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Kvinna	5	100,00%					
2.	Man	0	0,00%					
	Totalt	5	100%					

#### Arbetsklimat och arbetsgemenskap

	Helt av samma åsikt (Värde: 4)	Delvis av samma åsikt (Värde: 3)	Delvis av annan åsikt (Värde: 2)	Helt av annan åsikt (Värde: 1)	Totalt
Jag trivs med mitt arbete. (avg: 4,00)					100%
Mitt arbete är uppskattat. (avg: 3,80)					100%
Vi har en god arbetsgemenskap. (avg: 3,60)					100%
Jag har stöd av mina medarbetare. (avg: 3,60)					100%
Personalmötenas uppläggning och innehåll är bra. (avg: 3,80)					100%
Jag ger uppmuntran åt mina medarbetare. (avg: 3,40)					100%
Känsliga frågor och konflikter hanteras på ett balanserat sätt. (avg: 3,60)					100%
Jag upplever att jag inte blir mobbad. (avg: 4,00)					100%
Totalt	73%	28%	0%	0%	

#### Jag tar del av informationen på Intranet

	Svar	Antal	Procent	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Aldrig	0	0,00%					
2.	Sporadiskt	3	60,00%					
3.	1 gång/vecka	0	0,00%					
4.	2-3 gånger/vecka	1	20,00%					
5.	Dagligen	1	20,00%					
	Totalt	5	100%					

#### Arbetsförhållande

	Helt av samma åsikt (Värde: 4)	Delvis av samma åsikt (Värde: 3)	Delvis av annan åsikt (Värde: 2)	Helt av annan åsikt (Värde: 1)	Totalt
Jag hanterar förändringar i mitt arbete på ett positivt sätt. (avg: 3,40)					100%
Inom KÖ finns tillräckligt med kompetens för att klara av arbetsuppgifterna. (avg: 4,00)					100%



Jag upplever att arbetarskyddet fungerar bra. (avg: 3,00)		100%
Jag upplever att risker och närpå-situationer hanteras effektivt. (avg: 3,20)		100%
Jag upplever ingen långvarig stress i mitt arbete. (avg: 3,20)		100%
Vi har fungerande och ändamålsenliga arbetsutrymmen. (avg: 3,60)		100%
Våra IT-verktyg (program, applikationer, kommunikationsutrustning etc) stöder mitt arbete väl. (avg: 3,00)		100%
Jag hittar den information jag söker på intranätet. (avg: 3,60)		100%
<b>Totalt</b>	50%    40%    8%    3%	

#### Arbetsuppgifter, kompetensutveckling och utvecklingsmöjligheter

	Helt av samma åsikt (Värde: 4)	Delvis av samma åsikt (Värde: 3)	Delvis av annan åsikt (Värde: 2)	Helt av annan åsikt (Värde: 1)	Totalt
Det finns tydliga målsättningar för mitt arbete. (avg: 3,80)					100%
Jag är väl förtrogen med mina arbetsuppgifter. (avg: 4,00)					100%
Jag har tillräckligt med tid för planering och utveckling av mina arbetsuppgifter. (avg: 3,60)					100%
Arbetsuppgifterna är ändamålsenligt planerade. (avg: 3,40)					100%
I mitt arbete har jag möjlighet att använda all min kompetens. (avg: 3,60)					100%
Det finns tillräckligt med möjligheter till kompetensutveckling. (avg: 3,20)					100%
Jag har anställningstrygghet. (avg: 3,40)					100%
<b>Totalt</b>	63%	31%	6%	0%	

#### Hälsotillstånd Jag tycker att min hälsa är

	Svar	Antal	Procent	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Mycket god	3	60,00%					
2.	Ganska god	2	40,00%					
3.	Medelmåttig	0	0,00%					
4.	Ganska dålig	0	0,00%					
5.	Mycket dålig	0	0,00%					
	<b>Totalt</b>	5	100%					

Jag tycker att företagshälsovården fungerar

	Svar	Antal	Procent	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Mycket bra	1	25,00%					
2.	Ganska bra	2	50,00%					
3.	Medelmåttligt	1	25,00%					
4.	Ganska dåligt	0	0,00%					
5.	Mycket dåligt	0	0,00%					
	Totalt	4	100%					

#### Jag nyttjar samkommunens förmåner

	Svar	Antal	Procent	20%	40%	60%	80%	100%
1.	TYKY-Kuntoseteli+	4	100,00%					
2.	Subventionerade teaterbesök på WT	1	25,00%					
3.	Övriga erbjudanden inom samkommunen	1	25,00%					
	Totalt							

#### Samarbete och påverkningsmöjligheter

	Helt av samma åsikt (Värde: 4)	Delvis av samma åsikt (Värde: 3)	Delvis av annan åsikt (Värde: 2)	Helt av annan åsikt (Värde: 1)	Totalt
Mina åsikter beaktas på arbetsplatsen. (avg: 4,00)					100%
Den interna informationen fungerar. (avg: 3,40)					100%
Vi har en aktiv kommunikation på arbetsplatsen. (avg: 3,60)					100%
Totalt	67%	33%	0%	0%	

#### Ledarskap

	Helt av samma åsikt (Värde: 4)	Delvis av samma åsikt (Värde: 3)	Delvis av annan åsikt (Värde: 2)	Helt av annan åsikt (Värde: 1)	Totalt
Introduktion och arbetshandledning fungerar bra. (avg: 3,80)					100%
Jag får stöd och uppmuntran av min förman. (avg: 3,80)					100%
Jag ger stöd och uppmuntran åt min förman. (avg: 3,20)					100%
Jag anser att min förman är en god ledare. (avg: 3,80)					100%
Jag har min förmans stöd i att förverkliga planer och uppnå målsättningar. (avg: 3,80)					100%
Möten är välförbedda och genomförs effektivt. (avg: 4,00)					100%
Utvecklingssamtalen genomförs på ett bra sätt. (avg: 3,60)					100%
Totalt	74%	23%	3%	0%	

#### Anställningsvillkor och löner

	Helt av samma åsikt (Värde: 4)	Delvis av samma åsikt (Värde: 3)	Delvis av annan åsikt (Värde: 2)	Helt av annan åsikt (Värde: 1)	Totalt
Jag får en rättvis ersättning för mitt arbete i relation till de krav arbetet ställer. (avg: 3,40)					100%
Mina anställningsvillkor är goda. (avg: 3,60)					100%
Totalt	50%	50%	0%	0%	

#### Jämställdhet och likabehandling

	Helt av samma åsikt (Värde: 4)	Delvis av samma åsikt (Värde: 3)	Delvis av annan åsikt (Värde: 2)	Helt av annan åsikt (Värde: 1)	Totalt
Jag blir rättvist behandlad på min arbetsplats. (avg: 3,80)					100%
Jag blir respekterad och uppskattad i min arbetsgemenskap. (avg: 3,80)					100%
Jag anser att vi behandlar alla jämlikt på arbetsplatsen (oberoende ålder, kön, härkomst, religion eller sexuell läggning m.m) (avg: 3,80)					100%
Jag tror att män och kvinnor behandlas lika vid lönesättning. (avg: 3,40)					100%
Totalt	70%	30%	0%	0%	

#### Verksamhet och verksamhetsprocesser

	Helt av samma åsikt (Värde: 4)	Delvis av samma åsikt (Värde: 3)	Delvis av annan åsikt (Värde: 2)	Helt av annan åsikt (Värde: 1)	Totalt
Jag är delaktig i arbetet med att utveckla KÖ:s verksamhet. (avg: 3,60)					100%
KÖ har en väl fungerande administration. (avg: 3,80)					100%
Totalt	70%	30%	0%	0%	

#### Samhälleliga aktiviteter

	Helt av samma åsikt (Värde: 4)	Delvis av samma åsikt (Värde: 3)	Delvis av annan åsikt (Värde: 2)	Helt av annan åsikt (Värde: 1)	Totalt
Vi tar miljöansvar på arbetsplatsen. (avg: 3,00)					100%
KÖ har en viktig roll i regionen. (avg: 4,00)					100%
Samkommunen SÖFUK har en viktig roll i regionen. (avg: 4,00)					100%
Totalt	73%	20%	7%	0%	

Jag deltar i föreningsverksamhet eller andra samhälleliga aktiviteter

	Svar	Antal	Procent	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Ofta	5	100,00%					
2.	Någongång	0	0,00%					
3.	Aldrig	0	0,00%					
	Totalt	5	100%					

Jag skulle rekommendera KulturÖsterbotten som arbetsgivare åt någon jag känner? (0=kan absolut inte rekommendera, 10=kan absolut rekommendera) Skala 0-10:

avg: 9,60

Vilka är KÖ:s bästa egenskaper? (högst 250 tecken)

Vad skulle du helst förbättra inom KÖ? (högst 250 tecken)

 Jämförelsegrupp: Alla svaranden

#### Kön

	Svar	Antal	Procent	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Kvinna	24	64,86%					
2.	Man	13	35,14%					
	Totalt	37	100%					

#### Jag arbetar vid

	Svar	Antal	Procent	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Ekonomiförvaltning, löneadministration	15	40,54%					
2.	Fastighetsförvaltning	13	35,14%					
3.	IT, information, centralförvaltning	9	24,32%					
	Totalt	37	100%					

#### Arbetsklimat och arbetsgemenskap

	Helt av samma åsikt (Värde: 4)	Delvis av samma åsikt (Värde: 3)	Delvis av annan åsikt (Värde: 2)	Helt av annan åsikt (Värde: 1)	Totalt
Jag trivs med mitt arbete. (avg: 3,70)					100 %
Mitt arbete är uppskattat. (avg: 3,46)					100 %
Vi har en god arbetsgemenskap. (avg: 3,59)					100 %
Jag har stöd av mina medarbetare. (avg: 3,65)					100 %
Personalmötenas uppläggning och innehåll är bra. (avg: 3,16)					100 %
Jag ger uppmuntran åt mina medarbetare. (avg: 3,38)					100 %
Känsliga frågor och konflikter hanteras på ett balanserat sätt. (avg: 3,08)					100 %
Jag upplever att jag inte blir mobbad. (avg: 3,81)					100 %
Totalt	60 %	29 %	8 %	2 %	

#### Jag tar del av informationen på Intranet

	Svar	Antal	Procent	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Aldrig	0	0,00%					
2.	Sporadiskt	4	10,81%					
3.	1 gång/vecka	1	2,70%					
4.	2-3 gånger/vecka	14	37,84%					
5.	Dagligen	18	48,65%					
	Totalt	37	100%					

#### Arbetsförhållande

	Helt av samma åsikt (Värde: 4)	Delvis av samma åsikt (Värde: 3)	Delvis av annan åsikt (Värde: 2)	Helt av annan åsikt (Värde: 1)	Totalt
Jag hanterar förändringar i mitt arbete på ett positivt sätt. (avg: 3,49)					100 %
På min avdelning finns tillräckligt med kompetens för att klara av arbetsuppgifterna. (avg: 3,76)					100 %
Jag upplever att arbetarskyddet fungerar bra. (avg: 3,49)					100 %
Jag upplever att risker och närpå-situationer hanteras effektivt. (avg: 3,41)					100 %
Jag upplever ingen långvarig stress i mitt arbete. (avg: 3,19)					100 %
Vi har fungerande och ändamålsenliga arbetsutrymmen. (avg: 3,03)					100 %
Våra IT-verktyg (program, applikationer, kommunikationsutrustning etc) stöder mitt arbete väl. (avg: 3,54)					100 %
Jag hittar den information jag söker på intranätet. (avg: 3,35)					100 %
Totalt	55 %	33 %	9 %	3 %	

#### Arbetsuppgifter, kompetensutveckling och utvecklingsmöjligheter

	Helt av samma åsikt (Värde: 4)	Delvis av samma åsikt (Värde: 3)	Delvis av annan åsikt (Värde: 2)	Helt av annan åsikt (Värde: 1)	Totalt
Det finns tydliga målsättningar för mitt arbete. (avg: 3,51)					100 %
Jag är väl förtrogen med mina arbetsuppgifter. (avg: 3,70)					100 %
Jag har tillräckligt med tid för planering och utveckling av mina arbetsuppgifter. (avg: 3,16)					100 %
Arbetsuppgifterna är ändamålsenligt planerade. (avg: 3,27)					100 %
I mitt arbete har jag möjlighet att använda all min kompetens. (avg: 3,65)					100 %
Det finns tillräckligt med möjligheter till kompetensutveckling. (avg: 3,24)					100 %
Jag har anställningstrygghet. (avg: 3,24)					100 %
Totalt	54 %	34 %	10 %	2 %	

Hälsotillstånd Jag tycker att min hälsa är

	Svar	Antal	Procent	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Mycket god	9	24,32%					
2.	Ganska god	18	48,65%					
3.	Medelmåttig	10	27,03%					
4.	Ganska dålig	0	0,00%					
5.	Mycket dålig	0	0,00%					
	Totalt	37	100%					

#### Min företagshälsovårdare finns i

	Svar	Antal	Procent	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Kristinestad (Terveystalo)	0	0,00%					
2.	Närpes hvc	6	16,67%					
3.	Malax-Korsnäs hvc	1	2,78%					
4.	Vasa (Terveystalo)	29	80,56%					
5.	Jakobstads arbetshälsovårdsförening r.f.	0	0,00%					
	Totalt	36	100%					

#### Jag tycker att företagshälsovården fungerar

	Svar	Antal	Procent	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Mycket bra	15	42,86%					
2.	Ganska bra	17	48,57%					
3.	Medelmåttligt	2	5,71%					
4.	Ganska dåligt	1	2,86%					
5.	Mycket dåligt	0	0,00%					
	Totalt	35	100%					

#### Jag nyttjar samkommunens förmåner

	Svar	Antal	Procent	20%	40%	60%	80%	100%
1.	TYKY-Kuntoseteli+	26	86,67%					
2.	Subventionerade teaterbesök på WT	9	30,00%					
3.	Övriga erbjudanden inom samkommunen	7	23,33%					
	Totalt							

#### Samarbete och påverkningsmöjligheter

	Helt av samma åsikt (Värde: 4)	Delvis av samma åsikt (Värde: 3)	Delvis av annan åsikt (Värde: 2)	Helt av annan åsikt (Värde: 1)	Totalt
Mina åsikter beaktas på arbetsplatsen. (avg: 3,41)					100 %
Den interna informationen fungerar. (avg: 3,05)					100 %
Vi har en aktiv kommunikation på arbetsplatsen. (avg: 3,11)					100 %
Totalt	39 %	44 %	14 %	3 %	

#### Ledarskap

	Helt av samma åsikt (Värde: 4)	Delvis av samma åsikt (Värde: 3)	Delvis av annan åsikt (Värde: 2)	Helt av annan åsikt (Värde: 1)	Totalt
Introduktion och arbetshandledning fungerar bra. (avg: 3,16)					100 %
Jag får stöd och uppmuntran av min närmaste förman. (avg: 3,38)					100 %
Jag ger stöd och uppmuntran åt min närmaste förman. (avg: 3,03)					100 %
Jag anser att min närmaste förman är en god ledare. (avg: 3,43)					100 %
Jag har min närmaste förmans stöd i att förverkliga planer och uppnå målsättningar. (avg: 3,62)					100 %
Möten är välförberedda och genomförs effektivt. (avg: 3,27)					100 %
Utvecklingssamtalen genomförs på ett bra sätt. (avg: 3,35)					100 %
<b>Totalt</b>	<b>46 %</b>	<b>40 %</b>	<b>14 %</b>	<b>0 %</b>	

#### Anställningsvillkor och löner

	Helt av samma åsikt (Värde: 4)	Delvis av samma åsikt (Värde: 3)	Delvis av annan åsikt (Värde: 2)	Helt av annan åsikt (Värde: 1)	Totalt
Jag får en rättvis ersättning för mitt arbete i relation till de krav arbetet ställer. (avg: 2,95)					100 %
Mina anställningsvillkor är goda. (avg: 3,43)					100 %
<b>Totalt</b>	<b>42 %</b>	<b>38 %</b>	<b>18 %</b>	<b>3 %</b>	

#### Jämställdhet och likabehandling

	Helt av samma åsikt (Värde: 4)	Delvis av samma åsikt (Värde: 3)	Delvis av annan åsikt (Värde: 2)	Helt av annan åsikt (Värde: 1)	Totalt
Jag blir rättvist behandlad på min arbetsplats. (avg: 3,65)					100 %
Jag blir respekterad och uppskattad i min arbetsgemenskap. (avg: 3,68)					100 %
Jag anser att vi behandlar alla jämlikt på arbetsplatsen (oberoende ålder, kön, härkomst, religion eller sexuell läggning m.m) (avg: 3,65)					100 %
Jag tror att män och kvinnor behandlas lika vid lönesättning. (avg: 3,46)					100 %
<b>Totalt</b>	<b>68 %</b>	<b>26 %</b>	<b>5 %</b>	<b>1 %</b>	

#### Verksamhet och verksamhetsprocesser



	Helt av samma åsikt (Värde: 4)	Delvis av samma åsikt (Värde: 3)	Delvis av annan åsikt (Värde: 2)	Helt av annan åsikt (Värde: 1)	Totalt
Jag känner väl till de tjänster vi kan erbjuda våra kunder och intressenter. (avg: 3,19)					100 %
Jag är delaktig i arbetet med att utveckla verksamheten. (avg: 3,14)					100 %
Vi har en väl fungerande administration. (avg: 3,32)					100 %
<b>Totalt</b>	<b>40 %</b>	<b>45 %</b>	<b>13 %</b>	<b>3 %</b>	

#### Samhälleliga aktiviteter

	Helt av samma åsikt (Värde: 4)	Delvis av samma åsikt (Värde: 3)	Delvis av annan åsikt (Värde: 2)	Helt av annan åsikt (Värde: 1)	Totalt
Jag känner att jag har arbetsgivarens stöd för aktivt deltagande i förenings- och samhällsaktiviteter. (avg: 3,32)					100 %
Vi tar miljöansvar på arbetsplatsen. (avg: 3,35)					100 %
Samkommunen SÖFUK har en viktig roll i regionen. (avg: 3,65)					100 %
<b>Totalt</b>	<b>54 %</b>	<b>38 %</b>	<b>6 %</b>	<b>2 %</b>	

#### Jag deltar i föreningsverksamhet eller andra samhälleliga aktiviteter

	Svar	Antal	Procent	20%	40%	60%	80%	100%
1.	Ofta	8	23,53%					
2.	Någongång	17	50,00%					
3.	Aldrig	9	26,47%					
	<b>Totalt</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>					

JAG SKULLE REKOMMENDERA SAMKOMMUNEN SOM ARBETSGIVARE ÅT NÅGON DU KÄNNER? (0= kan absolut inte rekommenderas, 10 =kan absolut rekommenderas)Skala 0-10:

avg: 7,89

Vilka är centralförvaltningens och servicetjänsternas bästa egenskaper? (Högst 250 tecken)

Vad skulle du helst förbättra inom centralförvaltningen och servicetjänsterna? (högst 250 tecken)