Svenska Österbottens förbund
FÖR UTBILDNING OCH KULTUR

Personalrapport 2023

Samkommunsstämman 27.5.2024

SOFUK/12/01.00.02/2024

PERSONALRAPPORT ÅR 2023

1. INLEDNING 3
2. PERSONALSTRATEGI OCH PLAN 4
3. PERSONALSTYRKAN 4
Årsverke och nettoårsverke 6
Tjänste- och arbetsavtalsförhållande 7
Behöriga lärare/utbildare vid Yrkesakademin i Österbotten 7
Personalens ålder 7
Omsättning bland den fast anställda personalen 8
Pension och pensionsavgifter 9
Pensionsavgifter 9
4. ARBETSHÄLSA OCH ARBETSMILJÖ 10
4.1. Hälsorelaterad frånvaro 10
Sjukfrånvaro 10
Olycksfall och arbetarskyddet 12
4.2. Arbetsmiljö 13
Medarbetarenkät 13
Resultat från enkäten per kategori för samkommunen som helhet 15
4.3. Åtgärder som stöder arbetshälsan 18
Företagshälsovård 18
Tidigt stöd 19
Motion och kultur 20
Uppvaktning av anställda 20
4.3. Personalutbildning 21
4.4. Samarbete 22
Huvudförtroendemän 22
Arbetarskyddskommissionen 22
5. ARBETSKRAFTSKOSTNADER OCH PERSONALINVESTERINGAR 23
Löner 23
Kollektivavtal och medelinkomst 24
Personalförmånerna och immateriella belöningar 25
6. Utmaningar framöver 25
Bilaga 1. Förverkligande av personalstrategin 2023 26
Bilaga 2. Resultatet från medarbetarenkäten 2023 32

1. INLEDNING

År 2023 är det första normala verksamhetsåret efter pandemiåren och även om det har varit utmanande år har vi även lärt oss ett och annat. Vi var alla tvungna kasta in oss i den digitala världen fortare än vi kanske tänkt oss och kommunikationsplattformer som Teams och Zoom blev en del av vår vardag och ett viktigt verktyg i vårt arbete. På samma gång fick vi inse att fler arbetsuppgifter än vad vi trott skulle vara möjligt kunde skötas på distans, vilket bland annat har möjliggjort en större flexibilitet för anställda att samordna arbets- och familjeliv.

Samkommunstyrelsen beslöt 6.3.2023 att inleda samarbetsförhandlingar inom Yrkesakademin i Österbotten (YA) i syfte att under åren 2023 och 2024 effektivera verksamheten så att ansvarsområdet uppnår ett noll resultat. Förhandlingarna resulterade i uppsägningar, ombildning till deltid och permitteringar. Totalt berördes nio personer. Permitteringarna verkställdes inte då man kom överens om andra lösningar med de berörda.

I april beviljade samkommunstyrelsen direktör Ulrica Karp tjänstledighet för tiden 1.8.2024 -29.2.2024 och redan under hösten anhåll hon om befrielse från tjänsten från och med 15.12.2023. Inom utsatt tid hade sökte totalt 21 personer tjänsten. Rekryteringsgruppen kallade åtta sökande till intervju. Intervjuerna kompletterades med rekryteringskonsult Ulla Lövholms genomförda lämplighetsbedömningar och kompletterande djupintervjuer. Samkommunstyrelsen valde vid sammanträdet 2.2.2024 politices magister Martin Norrgård till tjänsten som direktör för samkommunen. Chefsekonom Marina Vikberg-Grönlund har sedan 1.8.2023 även fungerat som tf. direktör.

Antalet anställda vid kalenderårets slut var 318 anställda, vilket var en ökning med 2 personer jämfört med 2022. Antalet årsverken var däremot fem årsverken lägre än föregående år, 280 årsverken. Andelen tillsvidare anställda minskade med fyra procentenheter till 75 procent. En orsak till att andelen tillsvidare anställda varierar beror på anställningsförhållandena vid teater där andelen visstidsanställda varierar beroende på hur personalkrävande teaterproduktionerna är.

De sammanlagda kostnaderna för löner, arvoden och lönebikostnader var 16 734 581,89 euro. En ökning med 385 225 euro eller 2,36 procent jämfört med år 2022. Kollektivavtalens underteckningsprotokoll innehöll för året allmänna löneförhöjningar, lokala justeringspotter och engångspotter.

Under år 2023 minskade antalet sjukfrånvarodagar från 3 485 dagar till 2 366 dagar år 2022. Antalet sjukfrånvarodagar per anställd minskade från 11,0 sjukfrånvarodagar per anställd till 7,5 sjukfrånvarodagar per anställd. Andelen anställda som inte varit frånvarande på grund av sjukdom ökade från 33 procent år 2022 till 44 procent år 2023. Kostnaderna för företagshälsovården ökade 26 procent till 167 671 euro.

Ett nytt antidrogprogram för förebyggande och hantering av rusmedel på arbetsplatsen godkändes 12.5.2023. Programmet innehåller anvisningar för vårdhänvisning av rusmedelsmissbrukare.

Nytt för i var hur samkommunen uppvaktar anställda med långa anställningsförhållanden. Totalt 22 anställda hade anställningsförhållanden som per kalenderåret sista dag varat över 10 år, 20 år, 30 år och 40 år och som uppmärksammas med 1–5 avlönade lediga dagar.

I oktober var det återigen aktuellt med medarbetarenkäten för att utröna hur anställda mår och hur de ser på sin arbetssituation och arbetsmiljö. Enkäten görs vartannat år. Positivt är att så gott som alla delområden i enkäten har förbättrats eller är på samma nivå som vid enkäten 2021. Indexet för nöjd medarbetare (NMI-index) förbättrades för samkommunen totalt med 0,1 till ett värde om 3,9 av maximalt 5. För ansvarsområdena Wasa teater/KulturÖsterbotten och Gemensam förvaltning förbättrades NMI-indexet till ett värde om 4,4/5. NMI-indexet för Yrkesakademin i Österbotten förbättrades något till 3,7/5.

Positivt är att trots den stigande oro som präglar samhället och världen i stort mår samkommunens anställda relativt bra. Enligt resultaten från medarbetarenkäten trivs många med sina arbetsuppgifter, tycker att det är roligt att gå till jobbet och känner motivation i sitt arbete.

Yvonne Holmlund
Personalchef

2. PERSONALSTRATEGI OCH PLAN

Personalstrategin för åren 2021–2025 baserar sig på samkommunens vision, strategi, strategins tyngdpunkts-områden samt samkommunens värdeord. Personalstrategins målsättning är att anställda är kunniga och engagerade, besitter social kompetens och är stolta över sin arbetsplats. Fokusområden för att nå målsättningen är professionalitet, förnyelse och engagemang. I personalstrategin finns åtgärder med mätare för åren 2021–2025. Åtgärderna och redovisning av de åtgärder som gjorts under år 2023 redovisas i bilaga 1.

Vision
Utbildning i världsklass!

Strategi
Vi är lyhörda för och samverkar i den värld vi lever i.

Värdeord
Respekt
Professionalitet
Arbetsglädje

3. PERSONALSTYRKAN

Samkommunen upprätthåller Yrkesakademin i Österbotten (YA), Wasa Teater–Österbottens regionteater (WT) och KulturÖsterbotten (KÖ). Samkommunens gemensamma administrationsuppgifter, ekonomifunktion, personalförvaltning, informationsverksamhet, IT−stödfunktion samt fastighetsförvaltning sköts av Gemensam förvaltning (GF).

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

I personalrapporten redogörs för antalet ikraftvarande anställningsförhållande, både tillsvidare och för viss tid, per 31.12.2023. En person räknas endast en gång, det vill säga en person räknas inte som visstidsanställd om han eller hon även har ett anställningsförhållande tillsvidare i samkommunen.

Antalet anställningsförhållanden, då man även beaktar anställningsförhållanden som timlärare i bisyssla, var 322.

Anställningsförhållanden 31.12.2022 och 31.12.2023

Anställningsförhållanden*)	2022			2023			Förändring antal anställda 2022–2023
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	
Tillsvidare anställda	148	102	**250**	145	95	**240**	-10
Visstidsanställda	38	31	**69**	41	41	**82**	13
Alla anställda	186	133	**319**	186	136	**322**	3

*) inkluderat timlärare i bisyssla

Könsfördelningen i samkommunen har under åren varierat marginellt. Årets sista dag 2023 var andelen kvinnor 58 procent och andelen män 42 procent. Inom kommunsektorn var kvinnornas andel av hela personalen 80 procent enligt statistik för år 2022.

Antalet anställda 31.12.2023 per ansvarsområde redovisas i tabellen nedan. I tabellen ingår inte timlärare i bisyssla.

Antalet anställda tillsvidare, visstid och totala antalet anställda per ansvarsområde 31.12.2022 och 31.12.2023

	2022			2023			
	Tillsvidare	Visstid	**Totalt**	**Tillsvidare**	**Visstid**	**Totalt**	**Förändring i totala antalet anställda 2022–2023**
YA	172	32	204	162	31	193	-11
WT	36	27	63	33	45	78	15
KÖ	4	6	10	7	2	9	-1
GF	38	1	39	38	0	38	-1
SÖFUK	**250**	**66**	**316**	**240**	**78**	**318**	**2**

Antalet anställda 31.12.2023 var 318 anställda, vilket var en ökning med 2 anställda eller 0,63 procent jämfört med motsvarande tidpunkt föregående år. Antalet anställda vid YA minskade med elva personer medan teatern ökande med 15 personer. Vid teatern varierar antalet anställda beroende på hur resurskrävande produktionerna är. Vid KulturÖsterbotten ökade antalet tillsvidare anställda då tre visstidsanställda projektplanerare överfördes till tillsvidare anställningsförhållanden.

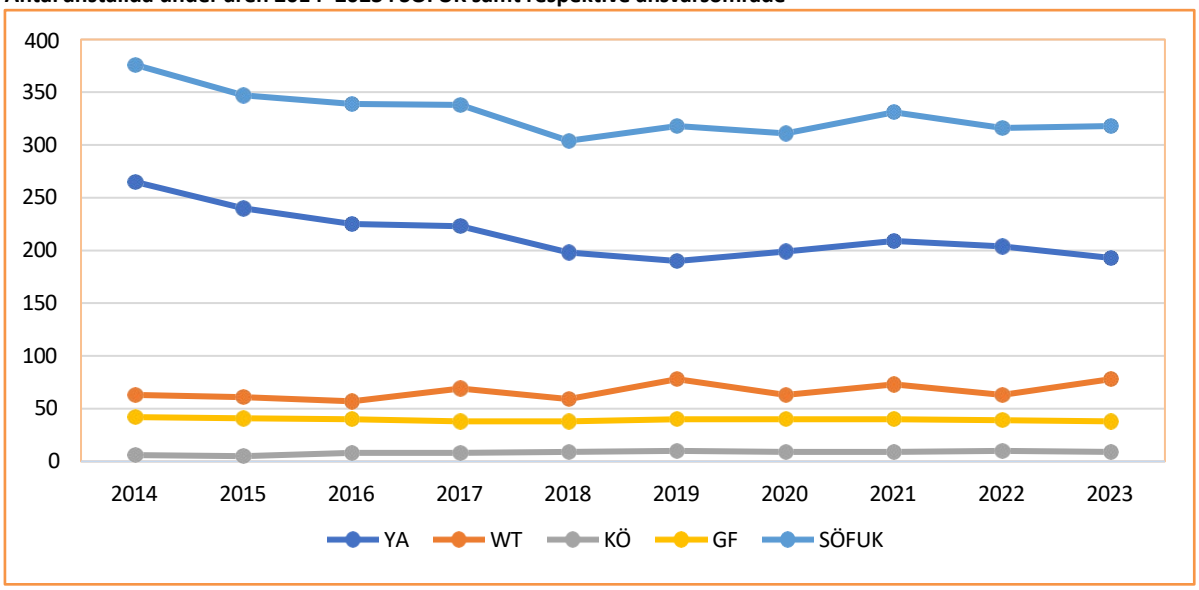
Andelen anställda tillsvidare var 75 procent, vilket var en minskning med fyra procentenheter jämfört med året innan. Inom kommunsektorn var andelen tillsvidare anställda 75 procent år 2022.

Orsaken till visstidsanställning har varit oftast varit avsaknad av behörighet, behov av vikarie eller tillfälligt behov av arbetskraft.

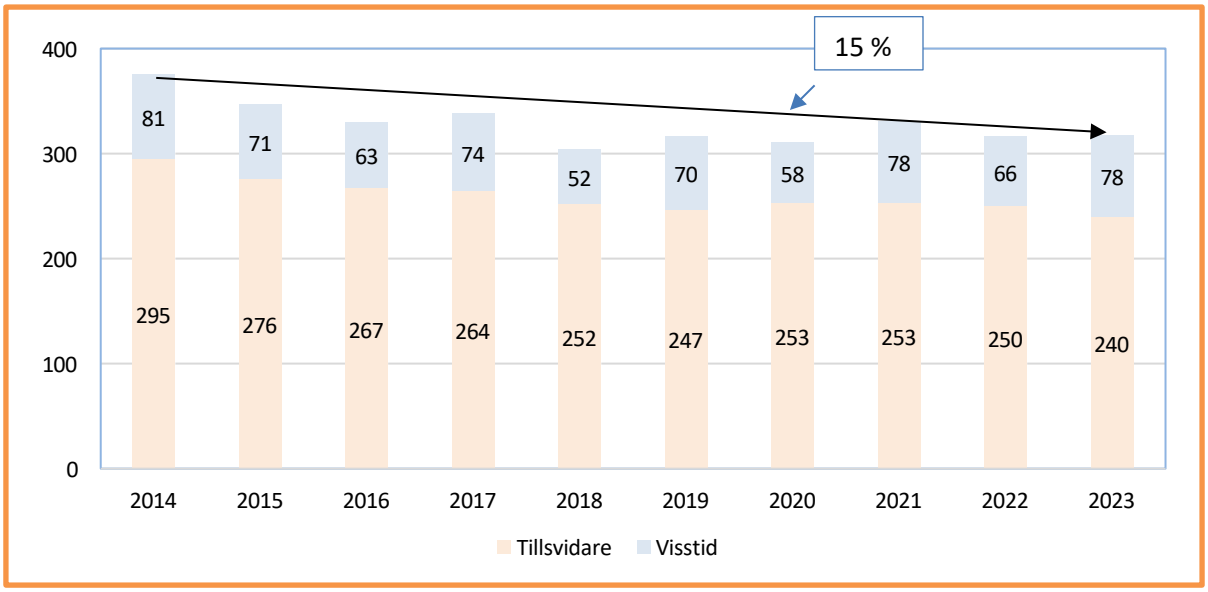
Andelen heltidsanställda ökade med fyra procentenheter till 82 procent.

Tabellerna nedan visar hur personalstyrkan varierat under de senaste 10 åren. Den statliga finansieringen för både yrkesutbildningen och teaterverksamheten minskade betydligt från början av 2010−talet. Under åren 2014–2023 minskade antalet anställda i samkommunen med 15 procent. Sedan år 2018 har antalet anställda i samkommunen varierat marginellt. Antalet tillsvidare anställda har under åren 2018–2022 varit tämligen oförändrad fram till 31.12.2023 då antalet tillsvidare anställda minskade med 10 anställda.

Antal anställda under åren 2014–2023 i SÖFUK samt respektive ansvarsområde



Antalet tillsvidare och visstidsanställda i samkommunen åren 2014–2023

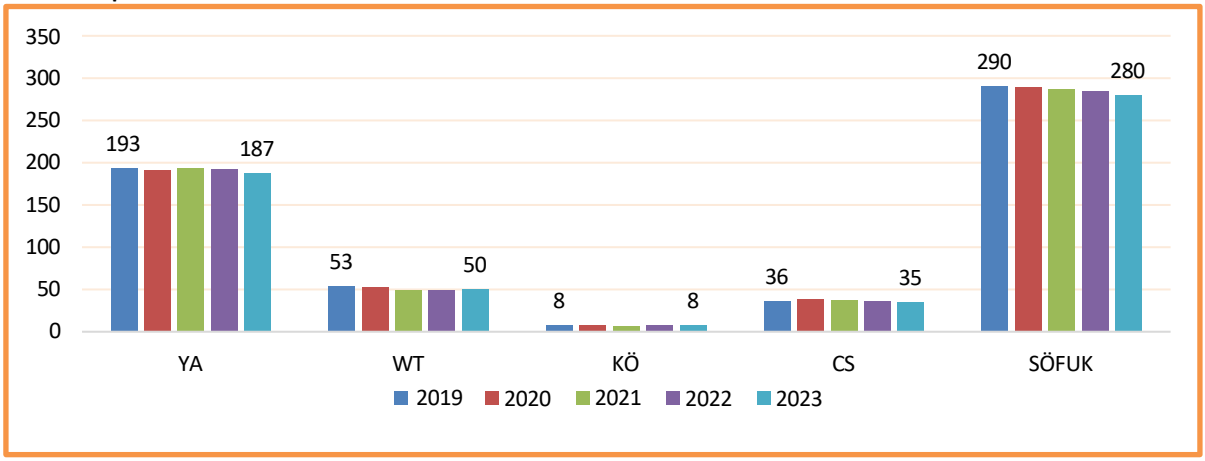


Årsverke och nettoårsverke

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

I tabellen nedan redovisas för årsverken per ansvarsområden under åren 2019–2023. Antalet årsverken minskade med fem årsverken till 280 årsverken jämfört med år 2022.

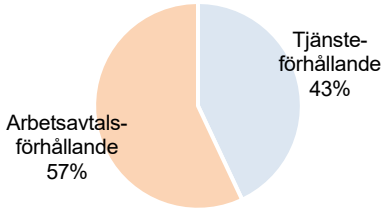
Årsverken per ansvarsområden 2019–2023



Tjänste- och arbetsavtalsförhållande

I enlighet med 87 § i kommunallagen (410/2015) står anställda antingen ett tjänsteförhållande eller arbetsavtalsförhållande till samkommunen. Uppgifter i vilka offentlig makt utövas sköts i tjänsteförhållande. Anställda i tjänsteförhållande i samkommunen är bland annat förmän och lärare. Eftersom den undervisande personalen är stor så är andelen tjänsteinnehavare hög i samkommunen. Andelen anställda i tjänsteförhållande minskade under året med fyra procentenheter till 43 procent. Inom kommunsektorn år 2022 var andelen tjänsteinnehavare 27 procent.

Andelen anställda i tjänste- och arbetsavtalsförhållande 31.12.2023



Behöriga lärare/utbildare vid Yrkesakademin i Österbotten

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

Av undervisningspersonalen vid YA var 83 procent behöriga. En ökning jämfört med tre procentenheter jämfört med år 2022.

Personalens ålder

Medelåldern för anställda har fortsatt att öka och ökade från 47,9 år till 48,3 år. År 2022 var medelåldern för anställda inom kommunsektorn 45,5 år.

I tabellen nedan jämförs medelåldern för olika personalgrupper under åren 2019–2023. En jämförelse görs även med anställda inom kommunsektorn år 2022.

Medelåldern för olika personalgrupper åren 2019–2023

Personalgrupp	2019	2020	2021	2022	2023	Kommunalt anställda 2022
Kvinnor	46,7	46,7	46,6	47,6	48,1	45,5
Män	46,4	47,4	47,5	48,4	48,6	45,4
Tillsvidare anställda	48,5	48,7	49,2	49,7	50,6	47,4
Visstidsanställda	43,1	39,5	39,9	41,2	41,1	39,7
YA	49,3	48,5	48,7	49,3	50,3	-
WT	39,7	40,4	40,2	41,9	41,5	-
KÖ	45,1	43,9	48,2	48,1	51,4	-
Gemensam förvaltning	50,4	50,6	50,1	50,1	51,2	-
SÖFUK	**46,6**	**47**	**47**	**47,9**	**48,3**	**45,5**

Tabellen nedan visar de olika åldersgruppernas andel av tillsvidare anställda. Största åldersgruppen var, som under tidigare år, gruppen 50–59-åringar. Andelen 50–59 åringar ökade medan andelen 40–49-åringar minskade.

Medianåldern för tillsvidare anställda steg från 50 år till 52 år.

Antal *tillsvidare* anställda per ålderskategori år 2019–2023, åldersgruppens procentuella andel

Åldersgrupper	2019		2020		2021		2022		2023	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Under 30	7	2,8	7	2,8	7	2,8	6	2,4	6	2,5
30–39	44	17,8	34	13,4	33	13	28	11,2	25	10,4
40–49	78	31,8	88	34,8	84	33,2	85	34,0	71	29,6
50–59	89	36,1	94	37,1	92	36,4	96	38,4	97	40,4
60 -	28	11,5	30	11,9	37	14,6	35	14,0	41	17,1
Tillsvidare	**247**	**100**	**253**	**100**	**253**	**100**	**250**	**100**	**240**	**100**

Omsättning bland den fast anställda personalen

Personalomsättningen för tillsvidare anställningar som inletts minskade från 7,5 procent till 4,0 procent. Vid beräkningen har inte beaktats tillsvidare anställda som under året övergått till andra arbetsuppgifter hos samkommunen. Omsättningen för interna omplaceringar minskade från en procent till 0,8 procent.

Personalomsättningen för avslutade anställningsförhållanden ökade till 6,8 procent. I enlighet med Rekommendationen för utarbetade av personalrapporter ingår inte pensioneringar beräkningen. Personalomsättningen gällande pensioneringar var 1,2 procent jämfört med år 2022 då den var 2,4 procent.

Personalomsättning åren 2021–2023

År	2021		2022		2023	
	Antal	Personal-omsättning %	Antal	Personal-omsättning %	Antal	Personal-omsättning %
Påbörjade anställningar	10	4,0 %	19	7,5 %	10	4,0 %
Avslutade anställningar	9	3,6 %	13	5,1 %	17	6,8 %

Pension och pensionsavgifter

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

Antalet anställda som avgått med ålderspension under året var exceptionellt lågt. En uppskattning är att under åren 2024–2026 kommer cirka 24 att personer ansöka om ålderspension.

Antalet personer som avgått med ålderspension 2019–2023 samt medelålder

År, antal personer och medelålder	2019		2020		2021		2022		2023	
	Antal	Medel-ålder	Antal	Medel-ålder	Antal	Medel-ålder	Antal	Medel-ålder	Antal	Medel-ålder
SÖFUK	8	64,9 år	5	64,2 år	5	64,4 år	6	65,1 år	2	65,1 år

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

Pensionsavgifter

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

Samkommunen påfördes fram till år 2023 en så kallad pensionsutgiftsbaserad avgift för de löpande pensioner som Keva betalat ut och som hade tjänats in för anställning hos samkommunen före år 2005. Pensionsutgiftsbaserade avgiften slopades från början av år 2023 då en utjämningsavgift infördes som påförs kommuner och välfärdsområden, inte samkommuner. Den slutliga pensionsutgiftsbaserade avgiften för år 2022 var 240 462,45 euro. Enligt avtal med Ab Yrkeshögskolan vid Åbo Akademi och med Korsnäs kommun har samkommunen fakturerat Yrkeshögskolan Novia för de pensionsutgifter som uppkommit för anställda vid Svenska yrkeshögskolan och Korsnäs kommun har fakturerat samkommunen för de pensionsutgifter som uppkommit för personal som varit anställda vid Korsnäs kurscenter (KKC). Detta upphörde från och med år 2023 i och med att den pensionsutgiftsbaserade avgiften slopades.

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

Samkommunens självriskandel för åren 2020–2023, samt beräknade självriskandelen för år 2024

Wasa Teater – Österbottens regionteater	2020	2021	2022	2023	2024
Självriskandel	11 322	7 927	4 338	4 633	3 979

4. ARBETSHÄLSA OCH ARBETSMILJÖ

Arbetshälsa omfattar inte enbart individens hälsa och egenskaper utan inbegriper även hela arbetsplatsen och organisationen. Psykosociala belastningsfaktorer som anknyter till arbetsinnehållet och arbetsarrangemanget och det sociala klimatet i arbetsgemenskapen inverkar på hälsan. Faktorer som bidrar till en bättre arbetshälsa är bland annat ett rättvist och motiverande ledarskap, ett gott arbetsklimat och en god yrkeskompetens.

Arbetsgivaren har ansvar för säkerheten i arbetsmiljön, för ett bra ledarskap och en rättvis och likabehandling av arbetstagarna. Arbetstagarna själva har ett ansvar för att upprätthålla den egna arbetsförmågan och yrkeskompetensen och till att arbeta för ett positivt arbetsklimat inom den egna arbetsgemenskapen.

Vi alla kan och bör bidra till ett positivt arbetsklimat på arbetsplatsen! En god arbetsmiljö är viktig för att främja hälsa och välbefinnande för anställda, för att öka produktiviteten, minska sjukvårdskostnader och för att stärka samkommunens rykte och attraktionskraft på arbetsmarknaden.

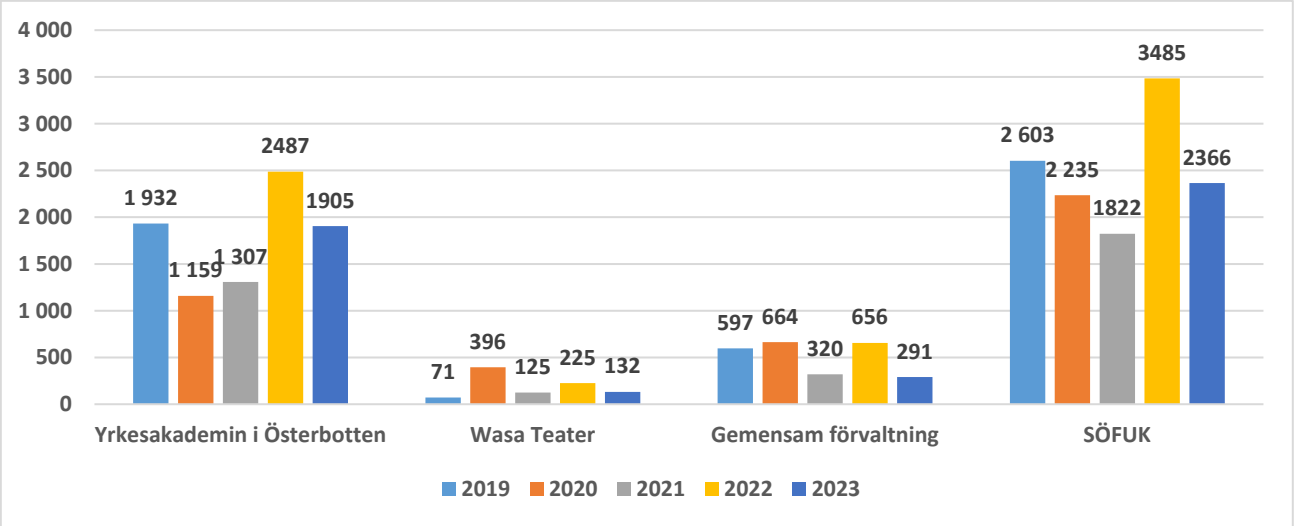
4.1. Hälsorelaterad frånvaro

Sjukfrånvaro

Antalet sjukfrånvarodagar minskade med 32 procent från 3 485 dagar till 2 366 dagar och antalet sjukfrånvarodagar per anställd från 11,0 sjukfrånvarodagar per anställd till 7,4 sjukfrånvarodagar per anställd. Sjukfrånvarodagar per årsverken var 8,5 sjukfrånvarodagar. Enligt Keva var antalet sjukfrånvarodagar inom kommunsektorn i medeltal 16,5 dagar år 2022.

Andelen anställda som inte hade varit frånvarande på grund av sjukdom ökade från 33 procent till 44 procent.

Sjukfrånvarodagar under åren 2019–2023



Jämförelse av sjukfrånvarodagar per anställd 2019–2023

Ansvarsområden *)	Dagar/anst. 2019	Dagar/anst. 2020	Dagar/anst. 2021	Dagar/anst. 2022	Dagar/anst. 2023	Förändring 2022–2023
Yrkesakademin i Österbotten	10,2	5,8	6,3	12,9	9,9	-23,3 %
Wasa Teater	0,9	6,3	1,7	3,6	1,7	-52,8 %
Gemensam förvaltning	14,9	16,6	8	16,8	7,7	-54,2 %
SÖFUK	**8,2**	**7,2**	**5,5**	**11**	**7,4**	**-32,7 %**

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

Tabellen nedan visar sjukfrånvaron enligt sjukfrånvarolängd. Största förändringen i antalet sjukfrånvarodagar jämfört med föregående år var för sjukfrånvaron som varade under fyra dagar, som ökade med knappt 52 procent medan sjukfrånvaro som varat 4–29 dagar minskade med drygt 43 procent. Noterbart är att långa sjukfrånvaron över 91 dagar minskade med nästan hälften jämfört med föregående år.

Sjukfrånvaro enligt frånvarolängd

Sjukfrånvaro	2022 Antal sjukfrånvarodagar	2023 Antal sjukfrånvarodagar	Förändring 2022–2023
Kortvarig frånvaro <4 dagar	95	144	51,6 %
4–29 dagar	1 441	827	-42,6 %
30–60 dagar	369	401	8,7 %
61–90 dagar	330	362	9,7 %
Över 91 dagar	1 250	632	-49,4 %
Sjukfrånvaro sammanlagt	**3 485**	**2 366**	**-32,1 %**
Sammanlagt genomsnitt/årsverke	**12,2**	**8,5**	**-30,3 %**

Lönekostnaderna för sjukfrånvaro minskade med 14,3 procent till 271 155,59 euro, vilket var 1,9 procent av totala lönekostnaden. År 2022 var motsvarande andel av lönekostnaden 2,4 procent.

Största personalgruppen är undervisande personal och för den gruppen minskade antalet sjukfrånvarodagar per anställd från 13,1 till 10,1 sjukfrånvarodagar per anställd. För övriga personalgrupper redovisas inte sjukfrånvaron då antalet anställda i personalgrupperna är relativt lågt.

Mehiläinens rapport över besöks- och sjukskrivningsorsaker visade att antalet sjukskrivningsdagar under året minskade med 37 procent till 1 910 dagar. Antalet sjukskrivningsdagar år 2022 var 3028 dagar. Sjukskrivningsdagar på grund av sjukdomar i stöd- och rörelseorganen minskade med 63 procent. Även sjukskrivningsdagar för sjukdomar i andningsorganen (infektionssjukdomar) minskade med 24 procent. Antalet sjukskrivningsdagar på grund psykiska sjukdomar och syndrom samt beteendestörningar minskad med 14 procent. Största minskningen av antalet sjukskrivningsdagar var för gruppen övriga som innehåller sjukskrivningsdagar för diagnoskoder med låga antal sjukskrivningsdagar och därför inte redovisas separat. Gruppen övriga minskade med 84 procent. I den gruppen ingår sjukskrivningsdagar bland annat för Covid 19.

Antalet besök som gjordes vid Mehiläinens mottagningar under året ökade till 565 besök, jämfört med föregående år då 497 besök gjordes. Den största besöksorsaken var för andningsorganens sjukdomar(infektionssjukdomar), 17 procent av alla besök. Besök gjorda på grund av sjukdomar i stöd- och rörelseorganen var 12 procent. Andelen besök på grund av psykiska sjukdomar och syndrom samt beteendestörningar var 6 procent. Andelen besök, som inte uppgavs separat per diagnoskod för att antalet besök för dessa var lågt, var 30 procent.

Olycksfall och arbetarskyddet

Arbetarskyddets riskkartläggningar och företagshälsovårdens lagstadgade granskningar har under året utförts på följande arbetsplatser vid Campus Kungsgården; internatet, administrationen och B-huset. Företagshälsovården har även utfört granskningar vid Campus Allegro i Jakobstad och vid KulturÖsterbottens Luckor i Karleby, Närpes och Kristinestad.

Lagstadgade granskningar i skolmiljö har under året utförts vid internatet och B-huset vid Campus Kungsgården. Regionförvaltningsverket (RFV) genomförde under året inga arbetsplatsinspektioner.

Utrymningsövningar har genomförts, både planerade och som resultat av falsklarm.

I tabellen redovisas olycksfallsstatistiken för åren 2019–2023 enligt försäkringsbolagens information. År 2023 minskade antalet registrerade skador bland personalen med en skada i jämförelse med året innan. Alla skadorna inträffade på arbetsplatsen, i arbetssituationer.

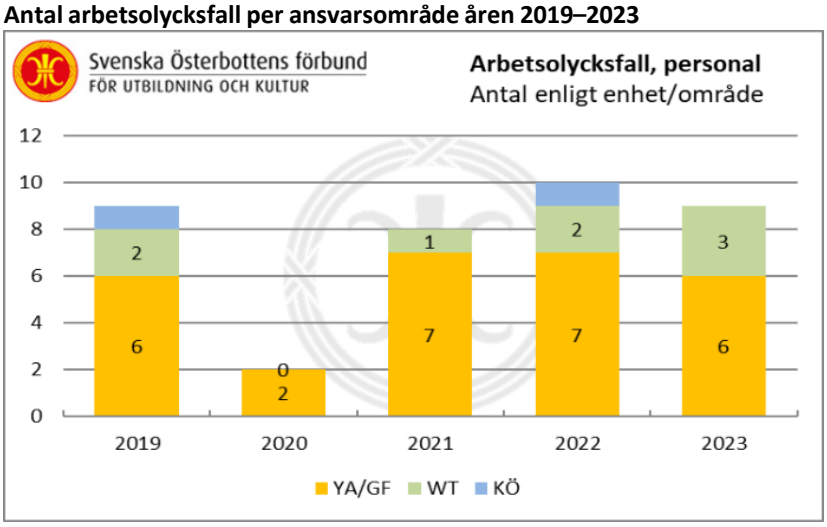
Olycksfallsstatistik för personal, åren 2019–2023

År	Antal skador	Ersättning i euro	Ersättning i euro/skada
2019	9	7 140	793
2020	2	2 034	1 017
2021	8	3 786	473
2022	10	5 221	522
2023	9	1 890	210

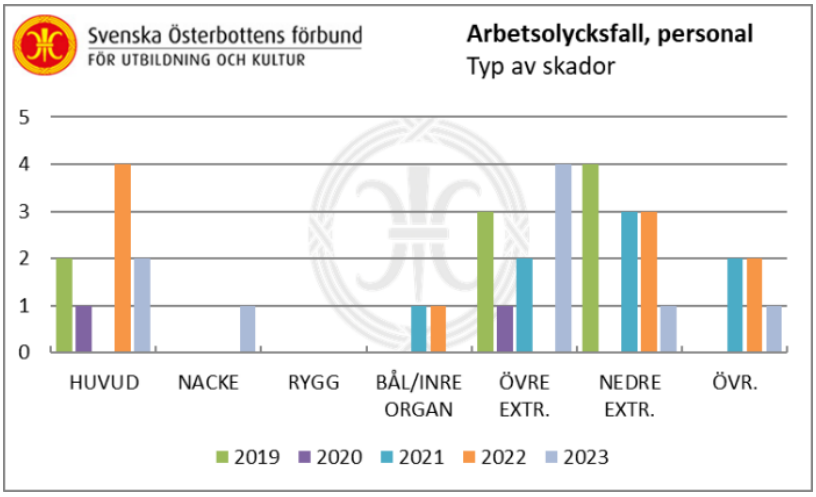
Ersättningsnivån minskade kraftigt, från 5 221 euro till 1 890 euro. Per fall minskade ersättningsnivån från 522 euro till 210 euro. Antalet dagar som ersatts minskade från 32 dagar år 2022 till fyra dagar,

en kraftig nedgång i jämförelse med året innan. Antalet dagar per fall minskade från 3,20 dagar till 0,44 dagar.

Antal arbetsolycksfall per ansvarsområde åren 2019–2023



Typ av skador under åren 2019–2023



4.2. Arbetsmiljö

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

Medarbetarenkät

Medarbetarenkäter görs vartannat år och nu senast under tiden 24.10-12.11.2023. Från och med enkäten år 2019 har enkäterna i sin helhet genomförts av en extern part, Webropol Oy.

Målsättningen för enkäterna har varit en svarsprocent om minst 70 procent och positivt var att svarsprocenten var högre än den målsatta för alla ansvarsområden.

Svarsprocent för enkäterna per ansvarsområde

År	2019	2021	2023
Yrkesakademin i Österbotten (YA)	76 %	68 %	72 %
Wasa Teater/KulturÖsterbotten (WT/KÖ)	57 %	69 %	71 %
Gemensam förvaltning (GF)	68 %	82 %	82 %
SÖFUK	71 %	70 %	73 %

Resultatet från enkäten presenteras i en rapport för hela samkommunen där även resultaten från ansvarsområdena YA, WT/KÖ och GF ingår. Resultaten redovisas i bilaga 2. Under vintern 2024 analyseras resultaten och ansvariga förmän går igenom svaren från enkäten med respektive avdelning och tillsammans uppgörs åtgärds-/förbättringsplaner.

I personalstrategin för åren 2021–2025 är målsättningen för personalenkäterna att medelvärdet för indexet nöjd medarbetare (NMI-indexet) är minst fyra av ett maximalt värde om fem. Medelvärdet för NMI-indexet var 3,9, vilket var en ökning med 0,1 jämfört med enkäten 2021. Indexet mäts utgående från tre påståenden: *Jag är som helhet nöjd med min arbetssituation (3,9), Jag är som helhet nöjd med min arbetsgivare (4,0) och Min arbetssituation uppfyller mycket väl de förväntningar jag har (3,8)*.

I personalstrategin finns även målsättningen att värdet för eNPS-indexet (Employee Net Promoter Score) ska vara minst 20 procent. eNPS-indexet beräknas utgående från svaret på frågan *"Hur sannolikt skulle du rekommendera din arbetsgivare?".* 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 kritiker. De som svarar 7 eller 8 är neutrala och räknas inte med i indexet. De som svarar 9 eller 10 är så kallade ambassadörer. För att beräkna indexet utgår man från antalet ambassadörer subtraherat med antalet kritiker och dividerar differensen med det totala antalet tillfrågade. Ett värde över 0 betyder att det finns fler ambassadörer än kritiker. eNPS-indexet för samkommunen steg från 13 procent till 18 procent, vilket var positivt men nådde ändå inte riktigt fram till målsättningen om 20 procent. Ett eNPS-värde mellan 10 och 30 anses vara bra.

NMI-index och eNPS-index år 2023 för samkommunen och dess ansvarsområden (inom parentes resultaten åren 2021/2019)

NMI-index och eNPS-index	SÖFUK	YA	WT/KÖ	GF
NMI-index	3,9 (3,8 / 3,6)	3,7 (3,6 /3 ,5)	4,4 (4,0 /4 ,0)	4,4 (3,9 / 4,0)
eNPS-index	18 % (13 % / 0%)	-2 % (-2% / -17%)	64 % (52 % / 43%)	42 % (25 % / 48%)

I tabellen nedanför redovisas resultaten för personalenkätens olika delområden. Delindexet är ett medelvärde av resultaten för de olika påstående som finns inom varje delområde. Medelvärden mellan 4,0–5,0 motsvarar ett högt betyg, medelvärden mellan 3,6–3,99 ett medelbetyg och medelvärden mellan 1,0–3,59 ett lågt betyg.

Positivt var att medelvärdena för alla delområdena ökade, förutom för delområdet Utvecklingssamtal som låg på samma nivå som i den föregående enkäten 2021.

Delindex för respektive delområde år 2023 (inom parentes resultaten åren 2021/2019)
skala 1=väldigt missnöjd, 5=mycket nöjd

Delområde	SÖFUK	YA	WT/KÖ	GF
Arbetssituation	3,7 (3,5/3,3)	3,6 (3,4(3,3)	4,0 (3,7/3,5)	3,9 (3,6/3,6)
Arbetsmiljö	4,1 (3,9/3,9)	4,0 (3,8/3,8)	4,4 (4,2/4,2)	4,3 (4,0/4,1)
Hälsa	4,1 (3,8/3,9)	3,9 (3,8/3,9)	4,0 (3,8/4,0)	4,2 (4,0/4,1)
Kompetens och utveckling	3,9 (3,7/3,6)	3,8 (3,6/3,6)	4,0 (4,0/3,8)	4,0 (3,8/3,8)
Information	3,9 (3,7/3,7)	3,7 (3,6/3,6)	4,1 (4,0/3,9)	4,0 (3,8/4,0)
Mål och visioner	4,0 (3,9/3,9)	3,9 (3,9/3,8)	4,1 (4,0/4,3)	4,3 (4,0/3,9)
Utvecklingssamtal	3,9 (3,9/3,7)	3,8 (3,9/3,7)	3,9 (4,0/3,7)	4,4 (4,0/4,0)
Ledarskap	3,9 (3,7/3,6)	3,7 (3,6/3,5)	4,2 (4,0/4,0)	4,4 (3,9/4,1)
Mångfald	4,5 (4,3/4,3)	4,4 (4,2/4,3)	4,6 (4,4/4,5)	4,7 (4,2/4,5)
Miljö	4,2 (4,0/4,1)	4,1 (4,1/4,1)	4,3 (3,9/3,9)	4,3 (4,0/4,3)
Engagemang organisationen	3,9 (3,8/3,7)	3,8 (3,7/3,5)	4,3 (4,2/4,3)	4,1 (4,0/4,1)

Gemensamma prioriteringsåtgärder efter enkäten 2021 var åtgärder som förbättrar arbetssituationen, kompetensutvecklingen och informationsgången. Beaktar man resultatet från den nu genomförda enkäten så har de prioriterade åtgärderna haft en effekt då medelvärdena för dessa kategorier ökat. I samband med diskussionerna om förbättringsåtgärder gällande kompetensutvecklingen lyftes även utvecklingssamtalen upp som ett fokusområde. Medelvärdet för delområdet för Utvecklingssamtal var oförändrat för samkommunen som helhet.

Resultat från enkäten per kategori för samkommunen som helhet

Medelvärdet för delområde Arbetssituation, som var ett att fokusområden efter föregående enkät har förbättrats med 0,2 till ett värde om 3,7 som är medelbetyg. Positivt är att påståenden som att *Jag trivs i mina arbetsuppgifter, Jag tycker att det är roligt att gå till jobbet* och *Jag känner motivation i mitt arbete har förbättrats* och har värden mellan 4,1–4,3 av maximalt 5. Trots låga värden för påstående som att *jag kan oftast själv bestämma arbetstakten, jag kan påverka min arbetssituation, det finns tid för återhämtning efter arbetsintensiva perioder* och att *i arbetssituationer upplever jag sällan arbetsbelastning som påverkar mig negativt* så ökade värdena för dessa med 0,2 och låg mellan 3,3–3,5.

Även medelvärdet för delområdet för Arbetsmiljö ökade med 0,2, till 4,1. Här finns påstående om man känner sig respekterad, om samarbetet med kollegor, om sammanhållning i arbetsgruppen och om stämningen på arbetsplatsen är bra. De flesta påståenden har ett värde mellan 4,0–4,4. Värdet för påståendet om samarbetet mellan funktioner/avdelningar på min arbetsplats ökade från 3,5 till 3,7 och kan ses som ett resultat av det arbete som gjorts efter föregående enkät för att öka informationsflödet och kommunikationen. För att kunna utföra arbetsuppgiften är det en

förutsättning att man har den utrustning som man behöver och att man har en bra fysisk arbetsmiljö. Värdena för dessa påståenden var 4,0 respektive 3,9.

Alla påståenden i delområdet Hälsa hade ett medelvärde mellan 4,0–4,1. Viktigt för det egna välmående är att man upplever att man har en bra balans mellan arbete och privatliv. Det påstående ökade från 3,7 till 4,0. Även den psykiska hälsan upplevdes som god, 4,1.

Medelvärdet för delområde Kompetens och utveckling, som skulle prioriteras efter förra enkäten, steg med 0,2 till 3,9 vilket var positivt. Värden över 4,0 hade påståendena att *Jag har de kunskaper som jag behöver för att kunna utföra mitt arbete (4,2), Jag tar själv initiativ för att få den kompetensutveckling jag behöver (4,1)* och att *Jag är nöjd med min utveckling i arbetet det senaste året (4,0).* Värdet för påståendet *Jag får den kompetensutveckling/utbildning som jag behöver i mitt arbete* har ökat från 3,5 till 3,7. Det som inverkade negativt på medelvärdet för delområdet var påståendet om det finns bra utvecklingsmöjligheter inom organisationen för mig. Påståendet hade ett värde om 3,2. Samkommunen är en långt slimmad expertorganisation vilket gör att det kan vara utmanade att byta arbetsuppgifter då uppgifterna oftast förutsätter specialkunnande.

Delområdet Information var också ett fokusområde och medelvärdet ökade med 0,2 till 3,9. Påståendena som *Jag anser jag har tillgång till den information jag behöver i arbete* och *Den information jag får känns relevant för mitt arbete* hade båda ett värde om 3,9. Lägsta värdet inom delområdet hade påståendet *Informationsflödet mellan funktioner/avdelningar på min arbetsplats fungerar bra*, 3,3. Det här var ett fokusområde efter föregående enkät och kommer att vara det också i fortsättningen. Mycket görs för att förbättra informationsflödet men mera kan göras. Däremot hade påståendet att *Den information jag får känns relevant för mitt arbete*, ett värde om 3,9.

Delområdet Mål och visioner hade ett medelvärde på 4,0. Höga värden hade påståenden som att *Jag känner till organisationens vision* (4,1) och att *Jag känner till organisationens mål* (4,0). Positivt är också att anställda upplever att de har tydliga mål för sitt individuella arbete (4,1) och att de är delaktiga i att sätta sina individuella mål (4,0).

Enligt enkäten hade 60 procent av anställda haft utvecklingssamtal under året, vilket var en försämring med tre procentenheter jämfört med föregående enkät. Detta trots att utvecklingssamtal har varit ett fokusområde. Av svarande vid WT/KÖ hade endast 48 procent haft utvecklingssamtal under de senaste 12 månaderna. Andelen anställda vid YA som deltagit i ett utvecklingssamtal under de senaste 12 månaderna var 56 procent, tre procentenheter lägre än enkäten 2021. Vid gemensam förvaltning var andelen som haft ett utvecklingssamtal 90 procent. De som svarat att de har haft utvecklingssamtal fick svara på påstående gällande utvecklingssamtalet. Ett högt värde om 4,1 hade påståendena *Jag är nöjd med de målsättningar vi kom överens om* och *Jag är som helhet nöjd med samtalet*. Utvecklingssamtalen kommer att även i fortsättningen vara prioriterat och målsättningen är att utvecklingssamtal hålls med alla.

Positivt var att medelvärdet för delområdet för Ledarskap ökade med 0,2 till 3,9. Påståenden med värden mellan 4,0–4,3 var *Min närmaste chef föregår med gått exempel, Min närmaste chef bidrar till att skapa ett öppet och tillåtande klimat, Min närmaste chef visar att han/hon litar på sina medarbetare, Min närmaste chef ger mig det stöd jag behöver i mitt arbete* och *Jag är som helhet nöjd med min närmaste chef*. Lägsta värdet om 3,6 hade påståendena *Min närmaste chef tar snabbt tag i problem som rör konflikter och relationer på arbetsplatsen* och *Min chef involverar oss medarbetare i beslut och utveckling*.

Delområdet Mångfald där påståenden som om alla behandlas lika oberoende kön, ålder eller etnisk tillhörighet har fortsatt höga medelvärden på 4,4–4,5.

Delområdet Miljö har inte en direkt koppling till personalens välmående och trivsel på arbetsplatsen men finns med i enkäten då YA är miljöcertifierat och det därmed finns behov av att följa upp hur anställda ser på det miljöarbete som görs. Under hösten var det mycket fokus på utarbetandet av samkommunens klimatplan och inom teatern jobbade man med att certifiera teaterns hantering och utveckling av miljöfrågor enligt Ekokompassens-miljöledningssystem. Det här arbetet syns också i delområdets medelvärde som steg med 0,2 till 4,2.

Delområdet Engagemang innehåller två påståenden: *Jag är stolt över att arbeta i organisationen* (4,0) och *Jag tror att jag kommer att arbeta kvar i organisationen om tre år* (3,9). Medelvärdet för delområdet var 3,9.

Sammantaget var resultatet av medarbetarenkäten 2023 gott och visar på förbättringar, till och med märkbara förbättringar, sedan enkäten 2023. Framför allt var medelvärdena för delområdena för WT/KÖ:s enkät och GF:s enkät höga med medelvärden om 3,9 eller högre. Trots att YA hade något sämre medelvärden, mellan 3,6–4,4 var YA:s resultat bra. Glädjande var att en stor del av de som svarat trivs i sina arbetsuppgifter, tycker att det är roligt att gå till jobbet och känner motivation i sitt arbete!

Kränkande särbehandling/mobbning och hot om våld i arbetet
Samkommunen har i sin handlingsplan mot osakligt bemötande och trakasserier fastställt att i samkommunen råder nolltolerans mot mobbning. I enkäten frågas det om du känner till att det förekommer mobbning på din arbetsplats. Andelen som svarade ja på frågan minskade med tre procentenheter, till sju procent. I enkäten frågades också om du personligen, under det senaste året, känt dig utsatt för kränkande särbehandling eller mobbning på din arbetsplats. Andelen som svarade ja på den frågan minskade med fyra procentenheter till tre procent. Det som är anmärkningsvärt att andelen som inte vill uppge om de känt sig utsatta ökade med en procentenhet till sex procent. Varför har man valt att svara vill ej uppge? Ska den tolkas som ett ja? De som känt sig utsatta för kränkande särbehandling eller mobbning svarade att det var av någon i personalen. Det positiva är, trots allt, att både andelen anställda som upplevt att de blivit utsatta för kränkande behandling eller mobbning och att de som känner till att det förekommit har minskat, men fortsättningsvis är målsättningen att kränkande särbehandling eller mobbning inte ska förekomma i samkommunen.

Enkäten följer också upp om anställda under det senaste året har blivit utsatta för våld eller hot i arbetet. Andelen anställda som blivit utsatta för våld eller hot ökade med en procentenhet till tre procent. Även andelen anställda som inte ville uppge om de blivit utsatta för våld eller hot ökade med en procentenhet till två procent. Större andelen av de som svarat hade upplevt hotet från studeranden. Några uppgav att de blivit utsatta för våld eller hot av någon från personalen, vilket inte är acceptabelt.

Öppna frågor i enkäten
Enkäten hade tre öppna frågor *Vilka värderingar anser du vara betydelsefulla när du bedömer arbetsmiljö och företagskulturen på din arbetsplats, Har du några förslag till förbättringar av arbetsprocesser eller arbetsflöden* och *Finns det några specifika utbildnings- eller utvecklingsbehov du skulle vilja framföra.* Kort sammanfattat lyftes följande värderingar upp som betydelsefulla för arbetsmiljön; respekt, jämställdhet och likabehandling, att bli sedd, kommunikation, samarbete och samhörighet. Under förbättringsförslag noterades bland annat önskan om satsning på kommunikation, information, mindre byråkrati och digitala lösning. Under specifika utbildnings- och utvecklingsbehov fanns förslag till första hjälp-utbildning, regelbundna gemensamma träffa för arbetsgrupper, utveckla kommunikationen, utbildning om hållbarhet, utrymmesövning med mera

4.3. Åtgärder som stöder arbetshälsan

Företagshälsovård

Mehiläinen Vasa är efter upphandling hösten 2022 koordinerande företagshälsovårdsproducent för tiden 1.1.2023-31.12.2025 med möjlighet till optionsår. För samkommunens anställda på andra orter än Vasa erbjuds företagshälsovård vid Mehiläinens verksamhetsställen i Närpes och Karleby. Mehiläinen har även avtal med Botnia företagshälsovård för företagshälsovårdstjänster för anställda i Jakobstad och Pedersöre.

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

Kostnaderna för företagshälsovården, som under åren med coronapandemin varit låga, ökade med 25,6 procent jämfört med föregående år, till 167 671 euro. Främst var det kostnaderna för sjukvård och övriga kostnader som ökat mer än kostnaderna för den lagstadgade företagshälsovården. I företagshälsovårdkostnaderna ingår kostnaderna för den lagstadgade förebyggande företagshälsovården (Ersättningsklass I), sjukvård på allmänläkarnivå (Ersättningsklass II) och övriga företagshälsovårdskostnader. I den lagstadgade förebyggande företagshälsovården ingår kostnader för arbetsplatsutredningar, hälsokontroller, åtgärdsförslag, information, rådgivning och vägledning, uppföljning av hur arbetstagare klarar sig i arbetet och hänvisning till rehabilitering, deltagande i ordnandet av första hjälpen, upprätthållande och främjande av arbetsförmåga samt för samarbete med andra aktörer. Sjukvård på allmänläkarnivå omfattar kostnader för vård som ges av företagsläkare och företagshälsovårdare, nödvändiga laboratorieundersökningar och bilddiagnostiska undersökningar och konsultationer av sakkunniga inom företagshälsovården samt kostnader för specialistläkare för utredning av arbetsförmågan. I övriga företagshälsovårdskostnader ingår kostnader för tjänster som inte kan hänföras som kostnader till ersättningsklasserna I och II, till exempel influensa- och covidvaccinationer och Kanta-avgifter. Anställda har under året erbjudits influensavaccin och Covidvaccin.

Kostnaderna för företagshälsovården per ansvarsområde åren 2019–2023

SÖFUK	2019	2020	2021	2022	2023	2022–2023
YA	86 324	58 800	79 104	95 057	114 059	20,0 %
WT	16 452	19 073	17 441	23 341	28 637	18,5 %
KÖ	2 336	1 274	2 455	2 006	2 862	42,7 %
GF	14 144	13 874	14 343	13 091	22 114	68,9 %
Totalt	119 256	93 021	113 343	133 495	167 671	25,6 %

Målsättningen för både arbetsgivaren och företagshälsovården är att upprätthålla arbetsförmågan med förebyggande åtgärder. Den förebyggande företagshälsovårdens andel (KL I) av de totala kostnaderna var 38 procent och sjukvårdskostnadernas andel 54 procent. Av sjukvårdskostnaderna utgjorde laboratorieundersökningarna den största kostnadsgruppen, följt av kostnaderna för företagsläkare ersättningsklass II. Kategorin övriga företagshälsovårdskostnader ökade mest procentuellt och dess andel av totala kostnaderna var 8 procent.

Kostnadsfördelningen mellan ersättningsklass I, ersättningsklass II och övriga kostnader under åren 2019–2023

Ersättningsklass	2019	2020	2021	2022	2023	Förändring 2002–2023 %
Ersättningsklass I	54 458	35 506	50 802	53 897	63 979	18,7 %
Ersättningsklass II	62 245	51 261	55 185	70 410	90 687	28,8 %
Övriga kostnader	2 552	6 253	7 356	9 187	13 005	41,6 %
Kostnader totalt	**119 256**	**93 021**	**113 343**	**133 495**	**167 671**	**25,6 %**

Kostnader och ersättningar för företagshälsovård under åren 2019–2023

År	Kostnader för företagshälsovård *)	Ersättning från FPA	Ersättningsklass I/ person (ersätts 60 %)	Ersättningsklass II/ person (ersätts 50 %)
2019	119 256	62 668,26	101,7	99,81
2020	93 021	46 631,35	67,14	81,37
2021	113 343	58 583,45	91,18	84,22
2022	133 495	62 603,58	105,45	90,80
2023	167 671	**)	**)	**)

*) ingår kostnader för Ersättningsklass I, Ersättningsklass II, och övriga företagshälsovårdskostnader
**) Uppgifter om ersättning erhålls år 2024

Tidigt stöd

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

Alternativa åtgärder för anställda, vars arbetsförmåga är hotad och för äldre anställda, är att utreda om det är möjligt att omorganisera arbetsuppgifterna, att helt eller delvis byta arbetsuppgifter, att på egen begäran gå ner i arbetstid, att anhålla om deltid för att man lyfter partiell förtida ålders-pension eller att ta del rehabiliteringar som stöds av FPA eller Keva. Tyvärr är det inte alltid möjligt att erbjuda andra lämpliga arbetsuppgifter

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

Samkommunstyrelsen godkände 12.6.2023 ett uppdaterat antidrogprogram för förebyggande och handläggande av rusmedelsproblem på arbetsplatsen som även innehåller anvisningar för vårdhänvisning av rusmedelsmissbrukare.

Annan frånvaro

Samkommunen har förhållit sig positivt till olika former av ledigheter då det verksamhetsmässigt har varit möjligt att bevilja den ansökta ledigheten. Även anhållan om deltid, både för en visstid eller tillsvidare, har beviljats då det varit möjligt. I samkommunen beviljas prövningsbaserade tjänst- och

arbetslediheter, om det är verksamhetsmässigt möjligt, för högst ett år. Endast av grundad anledning kan tjänst- och arbetslediheter beviljas för en längre tid. I samkommunen var det under året tre anställda som antingen var alterneringslediga eller var beviljade en längre tjänst- eller arbetsledighet.

Lönekostnaden för vård av sjukt barn var 13 013 euro för 119 arbetsdagar.

Motion och kultur

Samkommunen erbjuder sedan 1.1.2023 Epassi som personalförmån. Förmånen är på 100 euro per anställd per år. Epassi kan användas som ett elektroniskt betalningsmedel vid köp av både motion och kultur. Topp tre användningsområden med Epassi av våra anställda var, i prioritetsordning, NetTicket, BioRex Vaasa och Wasa Teater.

Epassi år 2023

SÖFUK	Aktiverade	Användare	Aktiva användare, %	Totala förmånen €	Använd förmån €	Användnings-grad av förmån i %
2023	287	231	80,49	27 400 ,01	20 678,39	75,47

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

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

Uppvaktning av anställda

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

Arbetsgivaren uppmärksammar även anställda som har ett 10-, 20–, 30– eller 40–års anställningsförhållande till samkommunen.

Följande anställda uppmärksammades för långa anställningsförhållande:

För anställning över 40 år, premieras med fem dagar betald ledighet under år 2024:

- Kristina Björk-Rönnkvist, bokförare, Gemensam förvaltning

För anställning över 30 år, premieras med fem dagar betald ledighet under år 2024:

- Smeds Katarina, städare, Gemensam förvaltning

För anställning över 20 år, premieras med två dagar betald ledighet under år 2024:

- Antell Chatrine, lektor, Yrkesakademin i Österbotten
- Byholm Kim, lektor, Yrkesakademin i Österbotten

- Bystedt Harriet, lektor, Yrkesakademin i Österbotten
- Ekman Lis-Helen, projektekonom, Yrkesakademin i Österbotten
- Haagensen Alf-Martin, arbetarskyddschef, Gemensam förvaltning
- Hansson Tomas, timlärare i huvudsyssla, Yrkesakademin i Österbotten
- Ljung Ann-Louise, lektor, Yrkesakademin i Österbotten
- Manderbacka Reidunn, informatör, KulturÖsterbotten
- Myntti Stefan, lektor, Yrkesakademin i Österbotten
- Railio Anette, specialsakkunnig i förvaltning, Gemensam förvaltning
- Ståhlberg Monica, lektor, Yrkesakademin i Österbotten
- Vestling Susanna, internationell koordinator, Yrkesakademin i Österbotten

För anställning över 10 år, premieras med en dag betald ledighet under år 2024:

- Backnäs Eva-Marie, projektplanerare, KulturÖsterbotten
- Björkholm Johanna, projektplanerare, KulturÖsterbotten
- Fors Tatjana, städare, Wasa Teater
- Forsberg Niklas, webmaster, Gemensam förvaltning
- Hjort Jan, handledare i yrket, Yrkesakademin i Österbotten
- Isaksson Nicholas, scentekniker, Wasa Teater
- Mannsén Sara, koordinerade innehållsproducent, Yrkesakademin i Österbotten
- Unger Frank, fotograf/grafiker, Wasa Teater

Anställda som premieras med lediga dagar bjuds också in till ett gemensamt premieringstillfälle med arbetsgivarens representanter.

4.3. Personalutbildning

Ett av personalstrategins fokusområden är personalens professionalitet. Målsättningen är att den egna kompetensen och yrkesskickligheten höjs genom en planerad fortbildning och en yrkesinriktad kompletterings- och påbyggnadsutbildning. Genom att upprätthålla och öka yrkeskunnandet förbättras arbetslivskvaliteten och ger i förlängningen en förbättrad service och produktivitet. Man får ett välbefinnande i arbetet då man har en tillräcklig kompetens och yrkeskunskap för den egna arbetsuppgiften och då arbetsuppgiften upplevs tillräckligt utmanande och utvecklande.

Antalet utbildningsdagar per anställd 2019–2023

Antalet utbildningsdagar per anställd	2019	2020	2021	2022	2023
Yrkesakademin i Österbotten	3,9	2,8	2,5	2,3	1,9
Wasa Teater – Österbottens regionteater	0,1	0,7	1,0	0,7	1,0
KulturÖsterbotten	3,6	0,9	1,6	2,2	3,5
Centralförvaltning och servicetjänster	0,8	1,7	2,2	2,0	1,6
SÖFUK	2,6	2,2	2,1	1,9	1,7

Antalet utbildningsdagar per anställd minskade från 1,9 fortbildningsdagar per anställd till 1,7 fortbildningsdagar per anställd. I antalet utbildningsdagar ingår alla utbildningsdagar oberoende om arbetsgivaren har bekostat utbildningen eller om det har varit fråga om projektfinansierad utbildning. En orsak till att antalet utbildningsdagar har minskat sedan år 2019 är numera är möjligt att delta i fortbildningar via webbinarier. Webbinarierna är ofta 1–3 timmar långa till skillnad från tidigare då de flesta fortbildningsdagarna sträckte sig över hela arbetsdagen. Kostnaderna för personalens kurs- och deltagaravgifter minskade från 28 296,54 euro till 27 662,29 euro.

Utbildningsersättning söks årligen från Sysselsättningsfonden. Ersättning ges för lönekostnaden för högst tre utbildningsdagar per anställd per år och den ersätts till 10 procent. I tabellen nedan noteras endast antalet utbildningsdagar för vilka ersättning sökts. Antalet utbildningsdagar år 2023 som samkommunen har sökt och blivit beviljad ersättning för var 341 fortbildningsdagar. Ersättningsbeloppet som sökts och erhållits var 8 380 euro.

Antal utbildningsdagar och ansökt ersättning för lön under utbildningsdagen åren 2019–2023

Antal dagar och ersättning i euro	Antal utbildningsdagar	Ersättning, euro
2019	456	9 604
2020	311	6 546
2021	443	9 551
2022	434	9 715
2023	341	8 380

4.4. Samarbete

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

Samarbetskommittén har sammanträtt fem gånger under året och behandlat ärenden som hör till samarbetsförfarandet samt även fått information om styrelseärenden.

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

Huvudförtroendemän

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

Samkommunen har en huvudförtroendeman för Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU och en huvudförtroendeman som representerar JHL. Däremot finns ingen huvudförtroendeman utsedd för JYTY. Största medlemsföreningen inom FOSU är Undervisningssektorns Fackorganisation OAJ. Som förtroendemän för OAJ fungerar förutom huvudförtroendemannen för FOSU även en lektor. Anställda vid teatern representeras av en förtroendeman för skådespelarna och en förtroendeman som representerar teater- och mediearbetare.

Arbetarskyddskommissionen

Arbetarskyddsfullmäktige representerar arbetstagarna i ärenden i anslutning till arbetarskydd och arbetshälsa. Samarbetet gör det möjligt för arbetstagarna att delta och påverka behandlingen av ärenden som gäller arbetssäkerheten och arbetshälsan på arbetsplatsen. Målet med verksamheten är

en trygg och hälsosam arbetsmiljö, bra arbetsförhållande och en välmående arbetsgemenskap. Till uppgifterna hör även att fästa arbetstagarnas uppmärksamhet på faktorer som främjar arbetssäkerheten och arbetshälsan.

I enlighet med verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet för perioden 1.1.2022−31.12.2025 består arbetsskyddskommissionen av sex fullmäktigen, varav fem representerar arbetstagare och en anställd i tjänstemannaställning, samt av en arbetsgivarrepresentant. Arbetarskyddschefen deltar i kommissionens sammanträden. Arbetarskyddskommissionen har under året haft tre möten och har då bland annat behandlat följande ärenden; ansökan om FPA-ersättningar för företagshälsovården, olycksfalls- och personalrapporter, förnyelse av rusmedelsprogram, inspektioner och kartläggningar. I enlighet med verksamhetsplanen för har arbetarskyddskommissionen från hösten 2023 en studerande representant.

Samkommunstyrelsen godkände under året den allmänna beredskapsplanen. Samkommunens säkerhets- och krisgrupp medverkade vid den årliga Taisto-övningen som anordnas av Myndigheten för digitalisering och befolkningsdata.

5. ARBETSKRAFTSKOSTNADER OCH PERSONALINVESTERINGAR

Löner

De sammanlagda kostnaderna för löner, arvoden och lönebikostnader var 16 734 582 euro. Kostnaderna ökade med 385 225 euro eller 2,36 procent jämfört med år 2022.

Förändring i personalkostnaderna 2022–2023

Ansvarsområden	2022	2023	Förändring, % från föregående år
Yrkesakademin i Österbotten	11 906 000	12 028 240	1,03 %
Wasa Teater	2 373 892	2 486 791	4,76 %
KulturÖsterbotten	421 188	490 039	16,35 %
Gemensam förvaltning	1 648 277	1 729 512	4,93 %
Totalt	**16 349 357**	**16 734 582**	**2,36 %**

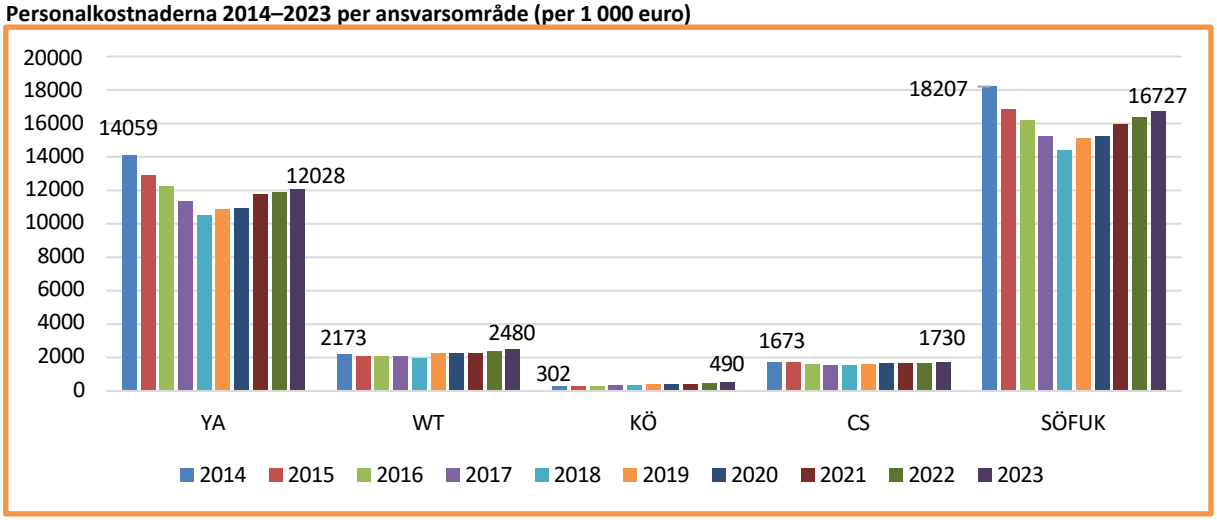
Avtalsperioden för de kommunala kollektivavtalen är 1.5.2022−30.4.2025. Avtalshöjningar under året var allmänna förhöjningar 1.6.2023 om 2,2 procent inom det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA), inom tekniska sektorns kollektivavtal (TS) och inom undervisningssektorn (UKTA). Förutom allmänna löneförhöjningar innehöll respektive kollektivavtal även lokala justeringspotter om 1,9 procent. Lokala justeringspottens storlek för AKTA var 5 971,19 euro, för TS 1 250 euro och för UKTA 10 802 euro. Förutom allmänna förhöjningar och lokala justeringspotter betalades med junimånadslön en engångspott om 467 euro.

Avtalsperioden för teaterbranschens kollektivavtal är från mars 2022 till 28.2.2025. Allmänna löneförhöjningar 1.6.2023 för anställda inom teatern var 3,5 procent. Förutom allmänna förhöjningar betalades en engångspott om 100 euro i oktober 2023.

Enligt AKTA och TS kan anställda byta hela eller en del av semesterpenningen till ledig tid. Totala antalet semesterpenningsdagar var 296 dagar vilket minskade den betalda semesterpenningen med 39 638,28 euro (inkluderar inte sociala kostnaderna).

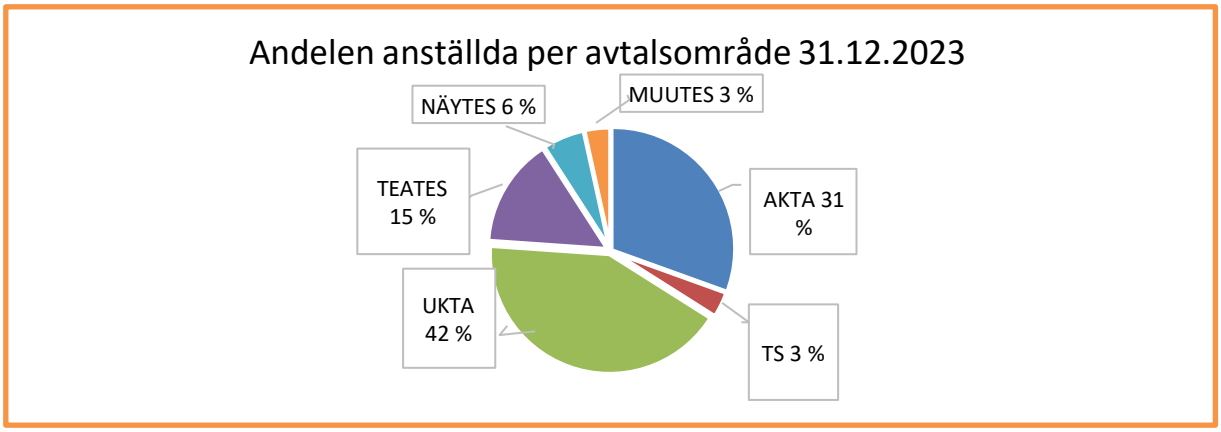
Tabellen nedan visar personalkostnadsutvecklingen under åren 2014–2023. Fram till år 2018 minskade personalkostnaderna vid YA som ett led i det målmedvetet proaktiva arbeta som gjordes från början av 2010−talet för att möta de då redan aviserade förändringarna i den statliga finansieringen för yrkesutbildningen. För åren 2020–2021 fick YA tilläggsfinansiering som möjlig gjorde nyrekryteringar av undervisande och handledande personal.

Personalkostnaderna 2014–2023 per ansvarsområde (per 1 000 euro)



Kollektivavtal och medelinkomst

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



Ordinarie lönen för tillsvidare heltidsanställda var 3 941 euro per månad. Inom kommunsektorn var totallönen i snitt 3 533 euro i oktober år 2022.

Ordinarie lönen för tillsvidare heltidsanställda i AKTA var 3 633 euro/månad, för heltidsanställda i UKTA 4 541 euro/månad, för heltidsanställda i TS 2 805 euro/månad och för heltidsanställda i TEATES 2 958 euro/månad. För tillsvidare anställda skådespelare i heltid redovisas inte medellönen eftersom antalet tillsvidare anställda skådespelare är lågt.

Personalförmånerna och immateriella belöningar

- Samkommunen erbjuder sedan 1.1.2023 epassi som personalförmån. Förmånen är på 100 euro per anställd per år. Epassi kan användas som ett elektroniskt betalningsmedel vid köp av både motion och kultur.
- Lagstadgad företagshälsovård och allmän sjukvård.
- Möjlighet att använda sig av samkommunens gymnastiksal och konditionssal.
- Anställda har rätt till två korta pauser, förutom matpaus, under vilka arbetsgivaren erbjuder anställda på kaffe.
- Anställda som deltagit i vissa förutbestämda motionstävlingar i Österbotten har fått deltagaravgiften betald.
- Möjlighet till subventionerade teaterbiljetter.
- Anställda med långa anställningsförhållanden har uppvaktats under året.
- Office 365 ProPlus.

6. Utmaningar framöver

Efter att ha gått igenom en pandemi lever vi nu i en tid med en ökad global instabilitet, en svag ekonomi för Finland, turbulens på arbetsmarknaden och med allt fler barn och ungdomar som har det svårt. Var och en av oss påverkas på olika sätt. En del av oss tar dagen som den kommer medan andra har en stor oro för framtiden. Positivt var att resultatet från medarbetarenkäten visade att anställda upplevde att den psykiska hälsan var god. Den hade inte försämrats jämfört med enkäten som genomfördes år 2021. Under de senaste åren har det rapporterats om en ökning av antalet barn och ungdomar, vars psykiska välbefinnande försämrats. För lärare kan undervisningssituationen bli särskilt utmanande när studerande är oroliga. En del lärare har svårt att inte bli alltför empatiska då studerande mår dåligt. Att ta på sig andras bekymmer är en viktig del av att vara medkännande och empatisk, men det är också viktigt att balansera det med att ta hand om det egna välmående.

Utmaningar framöver är fortsättningsvis att:

- Som arbetsgivare kunna stöda anställdas och arbetsgemenskapers ork och psykiska välbefinnande i tider av oro.
- Som arbetsgivare att kunna engagera, stöda och motivera personalen i det förändringsarbete som sker mer eller minder kontinuerligt. Det kan vara allt från större strukturella organisationsförändringar till att ta i bruk nya arbetsprocesser.
- Som arbetsgivare ha möjlighet att erbjuda för arbetsuppgiften adekvat fortbildning som utvecklar det egna yrkeskunnandet och som tillför ökad kompetens i arbetsgemenskapen.
- Som arbetsgivare vara en attraktiv arbetsgivare både för anställda och för arbetssökande.

Ett stort tack till alla för det arbete som ni har utfört!

Yvonne Holmlund
Personalchef

Bilaga 1. Förverkligande av personalstrategin 2023

Vilka är våra fokusområden	**Målsättningar** Vad ska uppnås	**Mätare** Till vilken nivå ska målen uppnås	**Hur ska målen uppnås/med vilka åtgärder**	**Hur är vi då vi nått målet**	**Uppföljning**
Professionalitet	Förnya introduktions processen.	Godkänd intro-duktionsplan. Införskaffande och i bruktagning av ett verktyg för intro-duktionsprocessen. 10 utnämnda mentorer. Minst 70 % av nyanställda eller anställda som bytt arbetsuppgift har en mentor.	Förnya samkommunens introduktionsplan. Utveckla introduktions-processen så att den blir flexiblare, t.ex. genom inför-skaffande av ett verktyg för introduktionsprocessen. Utveckla mentorskap inom samkommunen så att nyanställda eller anställda som bytt arbetsuppgift kan erbjudas en mentor för de första 6 månaderna.	En attraktiv arbetsgivare som välkomnar, inkluderar och stöder nyanställda med att sätta sig in i sina arbetsuppgifter och lära känna arbetsplats och –arbetsgivare	Arbetet med att ta i bruk ett elektroniskt/webbaserat verktyg för introduktions-processen har fortgått under året. Introduktionsprocessen byggs upp som ett interaktivt kalendersystem i Microsofts Plannermodul. Systemet testas under våren 2023 för att kunna tas i bruk under våren 2024. En gemensam introduktion hölls för nyanställda 14.8.2023.
Professionalitet	Uppdatering av direktivet för distans-arbete i kombination med en översyn av arbetsutrym-men.	Procentuell andel av personalen som utför distansarbete harmonierar med minskat behov av arbetsutrymme. Uppdaterat direktiv för distansarbete.	En enkät till anställda om vilka för- och nackdelarna är med distansarbetet. Samtidigt görs en översyn av behovet av arbetsutrymmen beaktande av ett eventuellt ökat intresse för distansarbete. Uppdatera direktivet.	Med möjligheten till distansarbete har anställda ett verktyg att använda för att t.ex. smidigare kombinera familjeliv och arbetsliv vid behov. Genom en översyn av arbets-utrymmen i samband med distansarbete kan antal m2 för kontorsutrymmen minskas.	Direktivet om distansarbete har uppdaterats hösten 2021. En översyn av utrymmen har gjorts men i och med att samkommunen beviljar högst 2 regelbundna distansarbets-dagar per vecka är inverkan på behovet av m2 relativt lågt. Regelbunden distans hade 24 anställda.
Professionalitet	Regelbunden fortbildning som höjer teamets och det egna kunnandet.	I genomsnitt 1,5 fortbildningsdagar per anställd. En kompetenskart-läggning görs över tjänster och befattningar. Personalenkäten.	Utgående från det behov som finns i samhället och det behov som framkommer under grupputvecklingssamtal och enskilda utvecklingssamtal. Även baserat på den kartläggning av kom-petensbehov för tjänster och befattningar som ska göras.	En attraktiv arbetsgivare med en kunnig och yrkesskicklig personal.	Antalet fortbildningsdagar per anställd år 2023 var 1,7 dagar. Resultat från personalenkäten 2023 (2021): *Jag får den kompetens-utveckling/utbildning jag behöver i mitt arbete, medelvärde 3,7/5 (3,5/5).* *Jag har de kunskaper jag behöver för att kunna utföra mitt arbete, medelvärde 4,2/5 (4,1/5).* För att höja kunnandet och medvetenheten om digital säkerhet deltog personalen även detta år i den digitala säkerhetsveckan som anordnas av Myndigheten för digitalisering och befolknings-data. Personalen tar årligen del av de riktlinjer i digital säkerhet som finns i det digitala lednings-systemet (Cyberday). Samkommunens ledningsgrupp har genomfört Bengt Savéns ledarskapsfortbildning enligt LedarStegen.

					YA:s ledningsgrupp påbörjade under hösten en fortsättning av ledarskapsfortbildning med Bengt Savén. YA:s fortbildningsdagar har innehållet bland annat följande teman: Studerandens psykiska välmående, YA och digitalt lärande, internationell och interkulturell verksamhet, Stöd och handledning till studeranden. Inom YA:s lotsverksamhet har det ordnats Pedacaféer och diskussionscirklar
Professionalitet	Att stärka kund-bemötandet.	Studeranderespons en i ARVO-systemet (slutenkät). Arbetsplatshand-ledarresponsen i Arvo-systemet. Arbetsplats-responsen i Arvo-systemet. Teaterns kundenkät. Personalenkäten.	Ordna fortbildning och handledning.	Vi har en personal med ett professionellt kundbemötande.	Arvoperioden 1.7.2022-30.6.2023 var NPS-indexet i studeranderesponsen i slutenkäten för studerande som avlagt yrkesinriktad examen 26 procent. Under perioden 1.7.-31.12.2023 var resultatet 42 procent. Medeltalet (skala 1–5) i arbetsplatshandledarresponse n (samarbetet i vardagen under inlärningsperioder i arbetslivet, läroanstalt-arbetsplats) under perioden 1.7.2022-30.6.2023 var 4,1. Under perioden 1.7.-31.12.2023 var resultatet 4,0. Medeltalet (skala 1–5) i arbetsplatsresponsen (samarbetet läroanstalt – arbetsplats) under våren 2023 var 3,90. Hösten 2023 4,02 och våren 2024 3,90. En enkät till teaterns kunder, efter att de sett en föreställning om hur sannolikt de skulle rekommendera ett besök till vän eller kollega. NPS målvärde är 70, Heiman hade 67, Man får väl ställa upp 60, Vänd om min längtan 76, Solchanser 55. Inom ramen för YA:s jämställdhetsprojekt har ett av teman varit hur bemöta mångfald bland studeranden.
Förnyelse	Ta i bruk digitala lösningar som ger smidigare, flexiblare, förenklade och automa-tiserade	Antal fortbildningsdagar. Införskaffande av digitala verktyg.	Fortbildning och/eller i bruktagning av digitala verktyg.	Vi har smidigare processer samtidigt som vi med utökade automatiserade processer minskar på att fel uppstår i processerna.	För en smidigare besluts-process har olika typer av formulär och frånvaroanhållan tagits i bruk i HR-programmet. Arbetet med att ta i bruk elektronisk arkivering har fortsatt.

	arbetsproces-ser.				KÖ: Fortsatt projektverksamhet kring digitala lösningar. Workseed, som används som digital lärmiljö, används också för att automatisera uppföljningen av studerandes framsteg i studierna. Inom marknadsföringen används AI vid behov för bild och textgenerering. Anställda har deltagit i AI-fortbildningar och även börjat använda AI som ett verktyg. Wasa Teater erbjuder fr.o.m. hösten 2023 endast digitala programblad.
Förnyelse	Hållbarhet och cirkulär ekonomi i det dagliga arbetet.	Deltagande informationsdagar och i temadagar.	Deltagande i informationsdagar och i temadagar.	En arbetsgivare som aktivt arbetar för och ökar medvetenheten kring hållbarhet och cirkulär ekonomi.	Klimatplanen för 2024–2035 godkändes av samkommuns-styrelsen 18.12.2023. Den årliga hållbarhetsdagen hölls 26.9.2023. Wasa Teater beviljades miljöhanteringssystemet Ekokompassens 3 åriga certifikat den 21.12.2023. KÖ: Projektverksamhet kring hållbarhet inom bl.a. immateriellt kulturarv YA har medverkat i det nationella utvecklingsprojektet VASKI som tog fram en färdplan för hållbarhetsarbete inom andra stadiets yrkesutbildning. Inom ramen för VASKI-projektet deltog 128 anställda i en nätkurs kring hållbar utveckling. En VASKI-dag arrangerades 22.11.2023 med temat hur få in den gröna omställningen och hållbarhetstänket i verksamheten och i undervisningen. YA är med i projektet Ett välmående socialt hållbart och interkulturellt arbetsliv i Österbotten som startade under året.
Engagemang	Jämställdhet och likabe-handlingsplan samt löne-kartläggning.	Godkänd plan och genomförd löne-kartläggning. Personalenkäten.	Godkänd plan och genomförd lönekartläggning. Personalenkäten.	En arbetsplats där personalen upplever att alla behandlas lika och jämställt.	Arbetet med att revidera Jämställdhets- och likabehandlingsplanen pågick under året. Målsättningen är att den godkänds under våren 2025. Lönekartläggning genomförd under året. Medeltalet för kategorin Mångfald i personalenkäten var 4,5/5 (4,3/5).

					Inom YA arbetade man aktivt med jämställdhet och likabehandling inom utvecklingsverksamhet. Teatern deltar i ett tvåårigt projekt, ”3 Teatrar” med Västerbottens teater och Oulun Teatteri, vars målsättning är att utöka samarbetet mellan teatrarna, att utveckla internationella nätverk, att utöka mångfalden på teaterscenerna och att utveckla publikarbetet på alla tre teatrar. Under våren deltog delar av ledningsgruppen i ett seminarium i Uleåborg med temat mångfald och tillgänglighet och under Hösten ordnades en workshop för hela personalen kring mångfald och delaktighet. Under året togs beslut om att flagga under Pride-veckan. Vi har synliggjort våra principer via “jämställdhetscitat” på alla enheter.
Engagemang	Revidera rutinen för grupputveck-lingssamtal och enskilda utvecklings-samtal för att tydligare få kartlagt teamets och den enskilda anställdas behov av kompetens-utveckling.	Nya rutiner för grupputvecklings-samtal och enskilda utvecklingssamtal utarbetas. Personalenkäten.	Nya rutiner för grupp-utvecklingssamtal och enskilda utvecklingssamtal utarbetas. Fortbildning för förmän ordnas vid behov.	En arbetsgivare där förmän och anställda för en kontinuerlig dialog och regelbundet ser över kompetensbehovet.	Rutinerna ses över under våren 2024.
	Likabehandlin g av personalen i fråga om möjligheten till rekreation ordnad av ar-betsgivaren.	30 euro/anställd enligt boksluts-uppgifter.	Budgetera 30 euro för rekreation/anställd i hela samkommunen.	En arbetsgivare som behandlar alla anställda lika.	Anställdas rekreation har understötts med 30 euro per anställd. Årligen hålls under hösten en personaldag för alla anställda, förutom för teaterns personal. Under förmiddagen en föreläsning av Lars Losvik och Tomas Knuts, ”Är gräset grönare på andra sidan?” och under eftermiddagen olika aktivitetsprogram. Ansvarsområdenas arbets-gemenskaper har under året ordnat olika former av gemensamma personaldagar.

Engagemang	Stolthet för sin arbetsplats.	Personalenkäten: NPS index -> minst> 20 % NMI index -> minst 4,0/5	Genom att uppnå målsättningarna i personalstrategin 2021–2025. Delaktigheten kan ökas genom korta regelbundna möten med teamet till exempel via digitala plattformar (t.ex. 1–2 ggr per mån) där varje röst får höras. Genom fortbildning av personalen	Arbetsplats i världsklass.	Personalenkäten 2023 (enkäten 2021): NPS-Indexet (Hur sannolikt skulle du rekommendera din arbetsgivare?) 18 procent (13 procent). NMI-indexet (nöjd medarbetarindex) 3.9/5 (3,8/5). Inom avdelningar och arbetsgrupper hålls regelbundet korta information och diskussionsmöten. Personalenkäten 2023: Min närmaste chef involverar oss medarbetare i beslut och utveckling, medelvärde 3,6/5, samma som enkäten 2021.
Engagemang	Implementera ett dynamiskt tankesätt i organisationen för att sprida en positiv atmosfär i arbetsgemenskapen och för kunderna.	Antal fortbildningstillfällen Personalenkäten.	Genom fortbildning av personalen.	Vi är en arbetsplats där var och en bidrar till en god stämning på arbetsplatsen och en ger en positiv bild åt våra kunder.	Personalenkäten 2023 (enkäten 2021): Jag trivs med mina arbetsuppgifter 4,3/5 (4,1/5). Jag tycker att det är roligt att gå till jobbet 4,2/5 (4,0/5). Vi har bra gemenskap och sammanhållning i vår arbetsgrupp 4,3/5 (4,1/5) I min arbetsgrupp delar vi gärna med oss av våra kunskaper och erfarenheter till varandra 4,3/5 (4,1/5). Jag känner mig respekterad av mina arbetskamrater 4,4/5 (4,3/5). Stämningen är bra på min arbetsplats 4,0/5 (3,8/5).
Engagemang	Säker arbetsmiljö.	Deltagande i föreläsningar/ infotillfällen	Föreläsningar/infotillfällen om olika tema inom området arbetssäkerhet.	De anställda har en bättre insikt om den egna rollen i arbetar-skyddsarbetet.	Arbetarskyddschefen har informerat om arbetssäkerhet och säkerhet bland annat på introduktionstillfällen för nyanställda. Samkommunens allmänna beredskapsplan godkändes av samkommunstyrelsen 18.12.2023. Skyddsrummens planer och innehåll har uppdaterats. Uppdatering och implementering av antidrogprogram för förebyggande och hantering av rusmedel på arbetsplatsen.

	Psykosociala arbetsmiljön-	Nolltollerans för trakasserier och mobbning -> mäts i personalenkäten.	Informations- och fortbildningstillfällen och stöd till arbetsgemenskaper vid behov.	En inkluderande och samverkande arbetsmiljö utan mobbning och trakasserier.	Personalenkäten 2023 (enkäten 2021): Har du personligen, under det senaste året, känt dig utsatt för kränkande särbehandling/ mobbning på din arbetsplats, ja svarade 3 procent av 210 svarande (7 % av 201 svaranden). Har du, under det senaste året, blivit utsatt för våld eller hot i ditt arbete? Ja, svarade 3 procent av 210 (2 % av 201). Under utvecklingssamtal och vid riskkartläggningar behandlas även mobbning, trakasserier och hot. Stöd har vid behov getts till förmän och personal.

Bilaga 2. Resultatet från medarbetarenkäten 2023

SÖFUK
Medarbetarenkät
November 2023

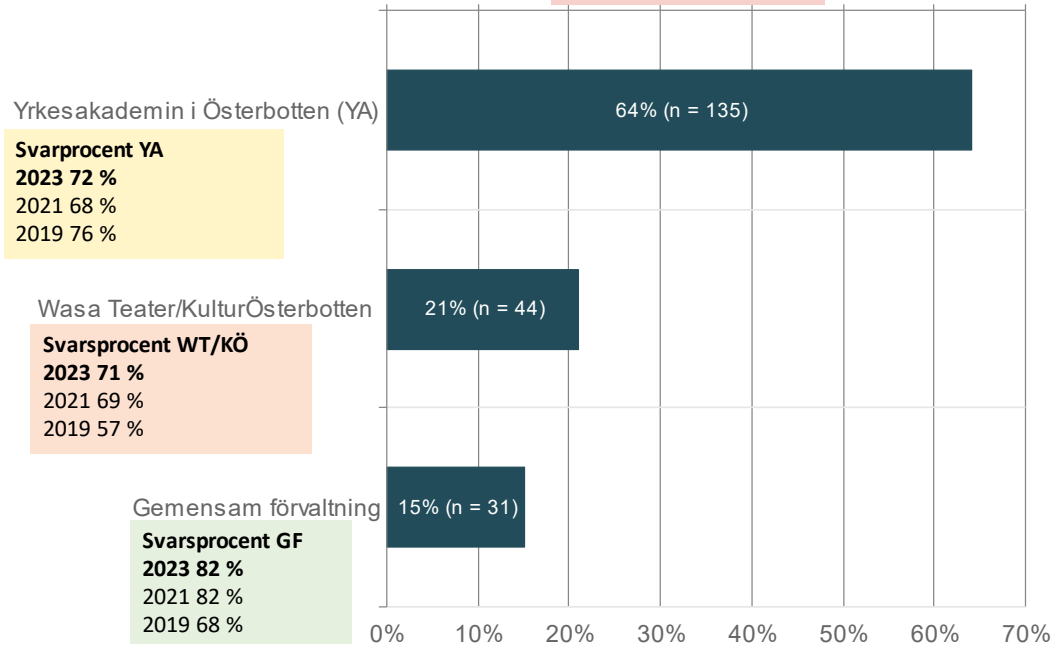
Alla respondenter
n=210

WEBROPOL
POWERFUL INSIGHTS

Svarsprocenter

Antal svar: 210

SÖFUK svarsprocent
2023 73 %
2021 69 %
2019 71 %



Svarprocent YA
2023 72 %
2021 68 %
2019 76 %

Svarsprocent WT/KÖ
2023 71 %
2021 69 %
2019 57 %

Svarsprocent GF
2023 82 %
2021 82 %
2019 68 %

WEBROPOL
POWERFUL INSIGHTS

Nöjd medarbetarindex NMI och delindex

NMI 3,9

NMI är uppbyggt av följande frågor:

- Jag är som helhet nöjd med min arbetssituation
- Jag är som helhet nöjd med min arbetsgivare
- Min arbetssituation uppfyller mycket väl de förväntningar jag har

Gränserna för färgsättningen i NMI och index:

Röd: 1,0 - 3,59 Lågt betyg
Gul: 3,6 - 3,99 Medel betyg
Grön: 4,0 – 5,0 Högt betyg

Skalan för NMI och delindex är mellan 1-5.

Delindex

ARBETSSITUATION 3,7	ARBETSMILJÖ 4,1
HÄLSA 4,0	KOMPETENS OCH UTVECKLING 3,9
INFORMATION 3,9	MÅL OCH VISIONER 4,0
UTVECKLINGSSAMTAL 3,9	LEDARSKAP 3,9
MÅNGFALD 4,5	MILJÖ 4,2
ENGAGEMANG 3,9	

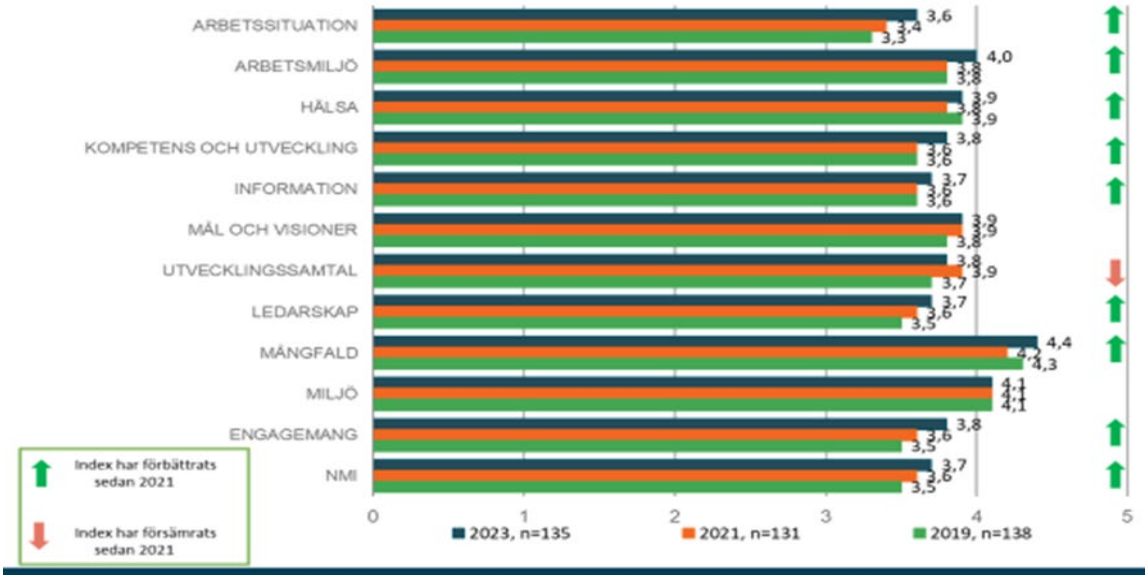
WEBROPOL POWERFUL INSIGHTS

Nöjd medarbetarindex NMI och delindex – 2023 vs 2021 vs 2019

WEBROPOL POWERFUL INSIGHTS

Yrkesakademin i Österbotten

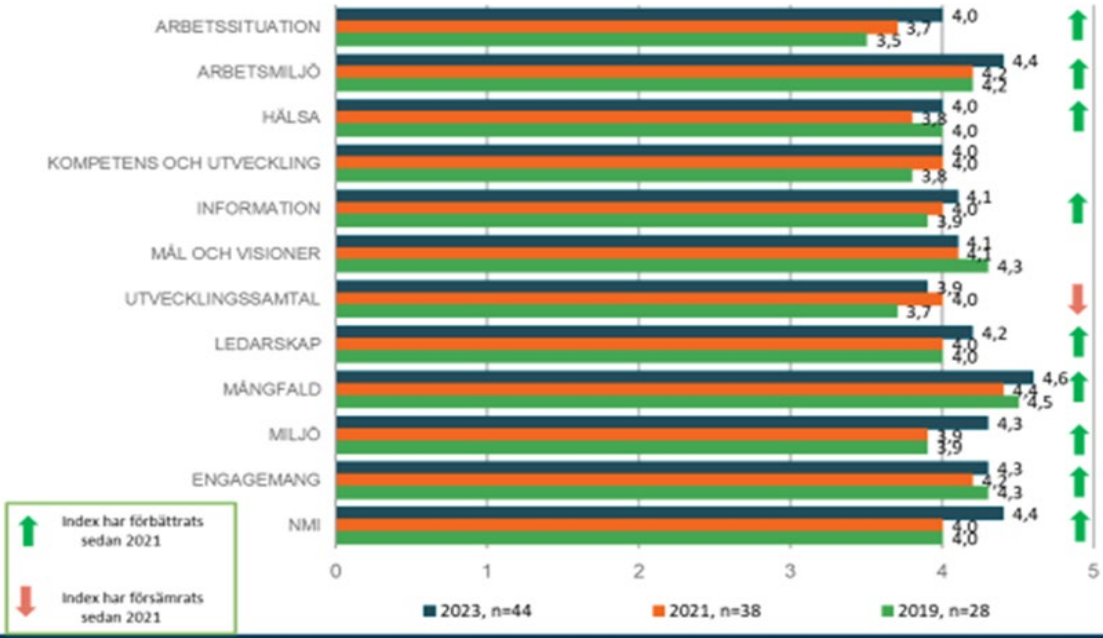
Nöjd medarbetarindex NMI och delindex 2023 vs 2021 vs 2019



WEBROPOL
POWERFUL INSIGHTS

Wasa Teater/KulturÖsterbotten

Nöjd medarbetarindex NMI och delindex 2023 vs 2021 vs 2019

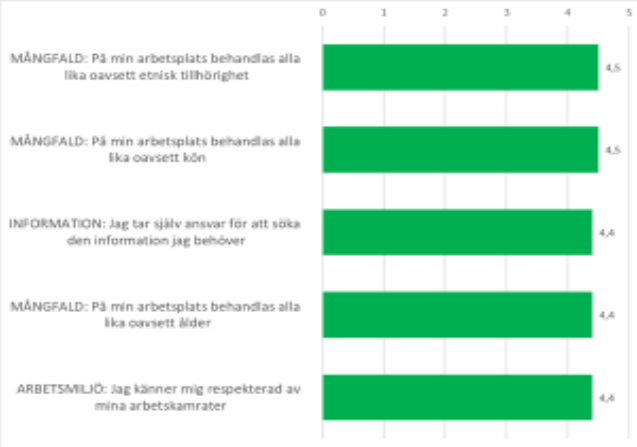


WEBROPOL
POWERFUL INSIGHTS

Gemensam förvaltning

Nöjd medarbetarindex NMI och delindex 2023 vs 2021 vs 2019

Områden med bästa och sämsta nöjdhet



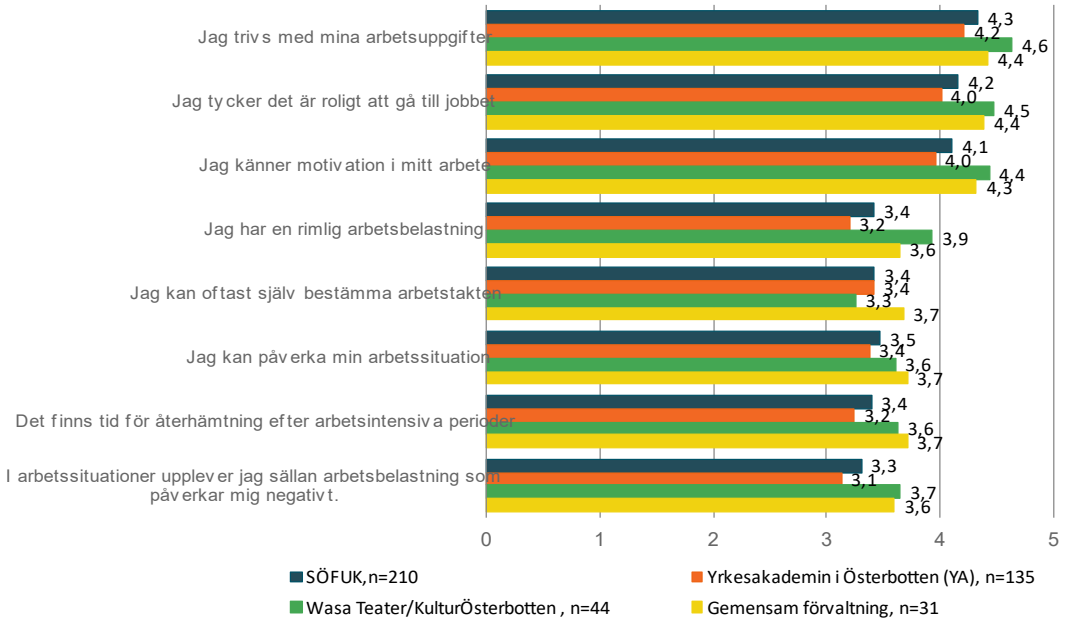
Skalan: 1=Instämmer inte alls, 5=Instämmer helt.

ARBETSSITUATION 2023 vs 2021 vs 2019

WEBROPOL
POWERFUL INSIGHTS

ARBETSSITUATION

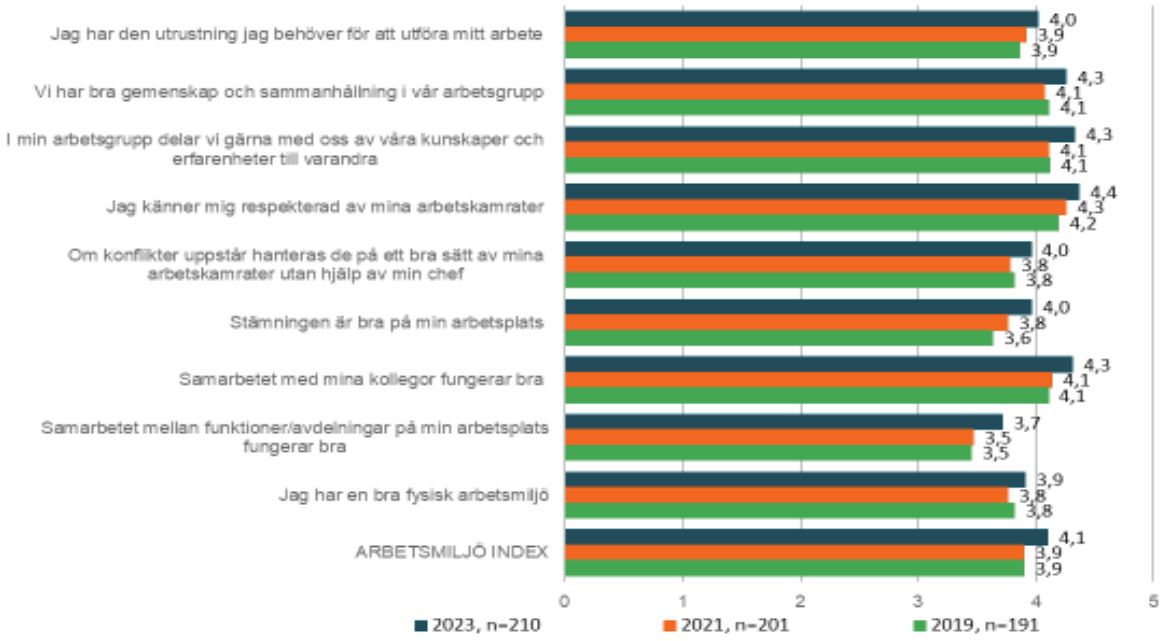
1=Instämmer inte alls, 5=Instämmer helt



WEBROPOL
POWERFUL INSIGHTS

ARBETSMILJÖ 2023 vs 2021 vs 2019

1=Instämmer inte alls, 5=Instämmer helt



WEBROPOL
POWERFUL INSIGHTS

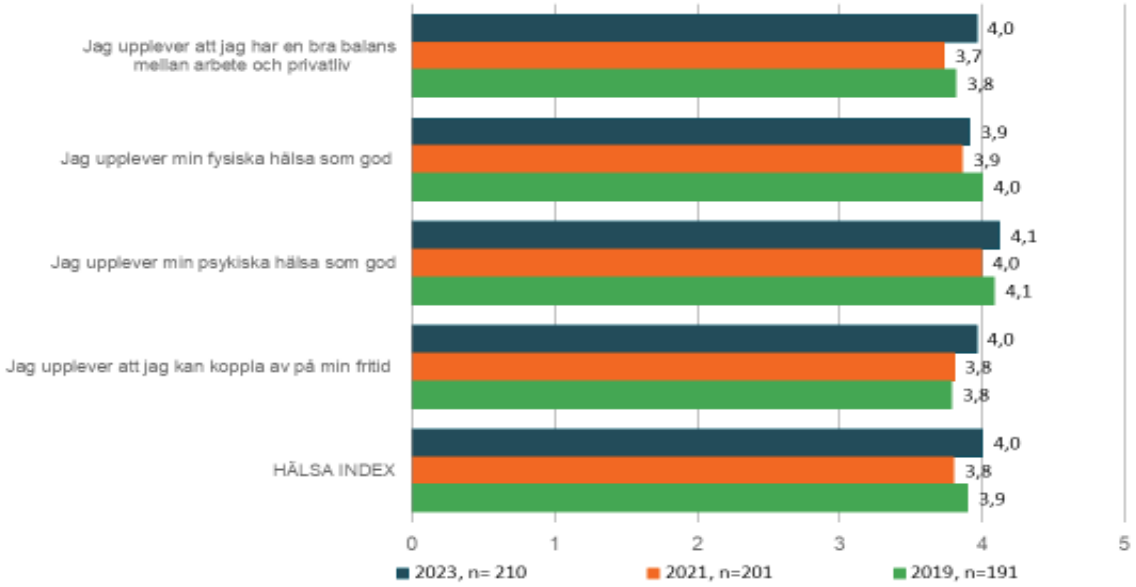
ARBETSMILJÖ

1=Instämmer inte alls, 5=Instämmer helt

WEBROPOL
POWERFUL INSIGHTS

HÄLSA 2023 vs 2021 vs 2019

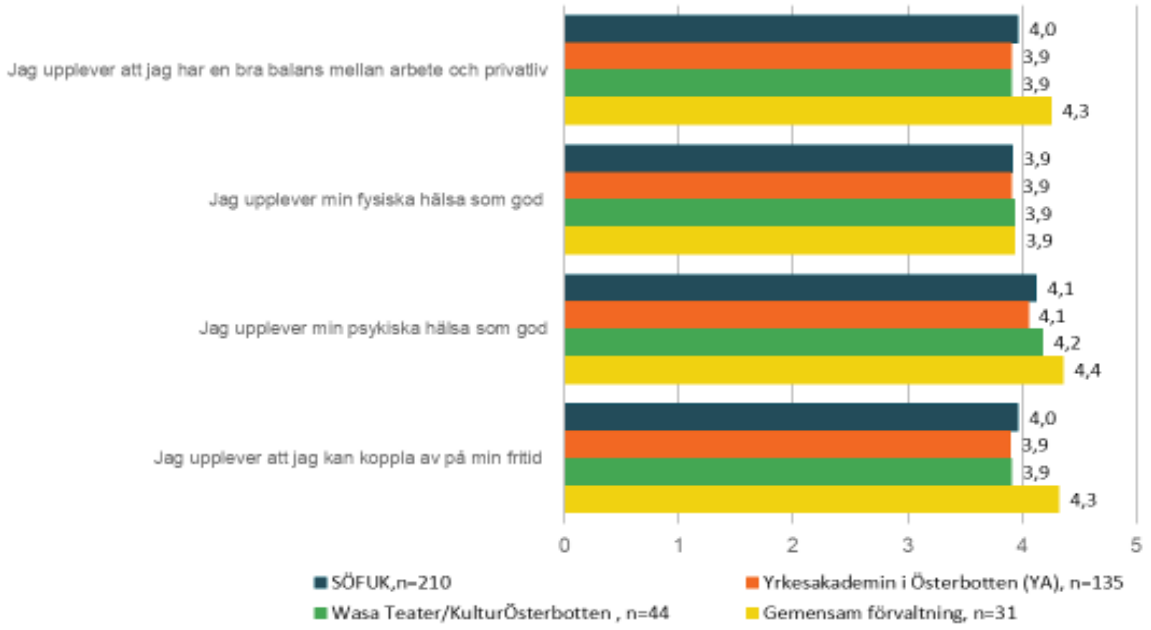
1=Instämmer inte alls, 5=Instämmer helt



WEBROPOL
POWERFUL INSIGHTS

HÄLSA

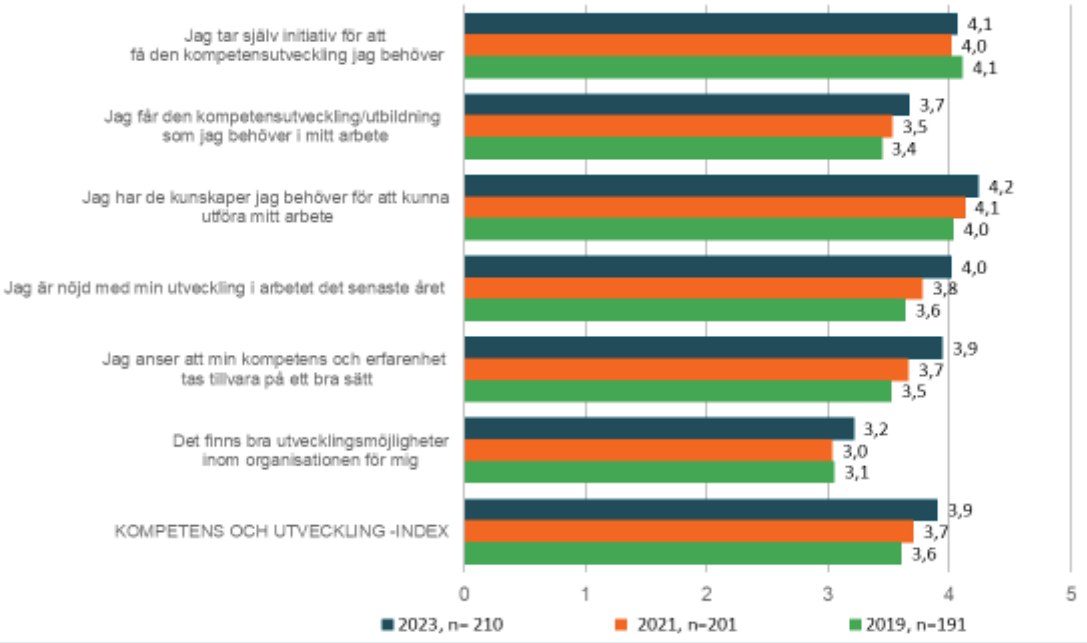
1=Instämmer inte alls, 5=Instämmer helt



WEBROPOL
POWERFUL INSIGHTS

KOMPETENS OCH UTVECKLING 2023 vs 2021 vs 2019

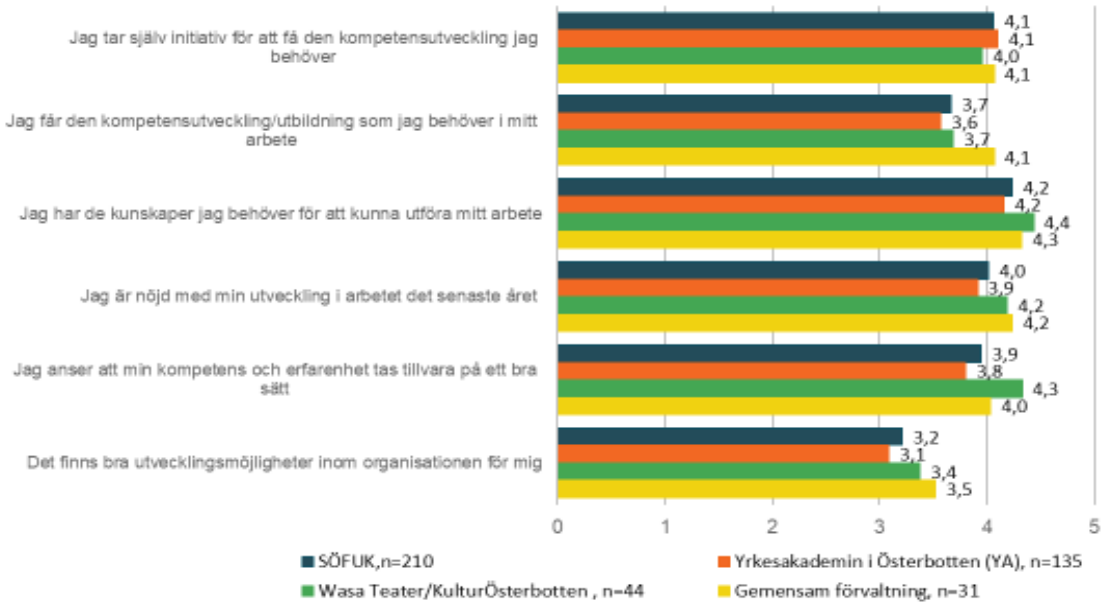
1=Instämmer inte alls, 5=Instämmer helt



WEBROPOL
POWERFUL INSIGHTS

KOMPETENS OCH UTVECKLING

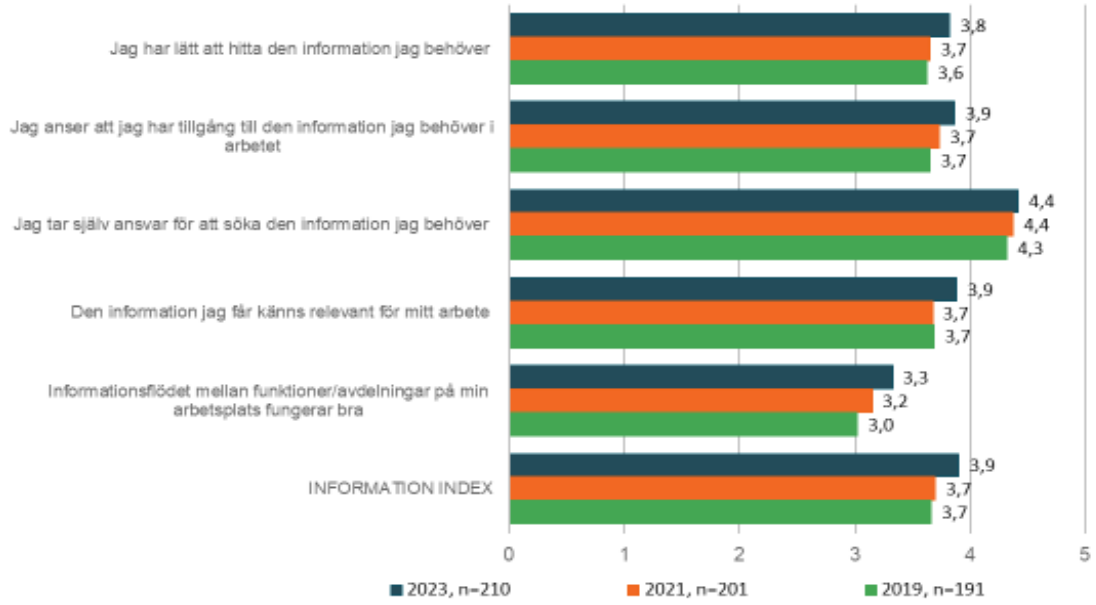
1=Instämmer inte alls, 5=Instämmer helt



WEBROPOL
POWERFUL INSIGHTS

INFORMATION 2023 vs 2021 vs 2019

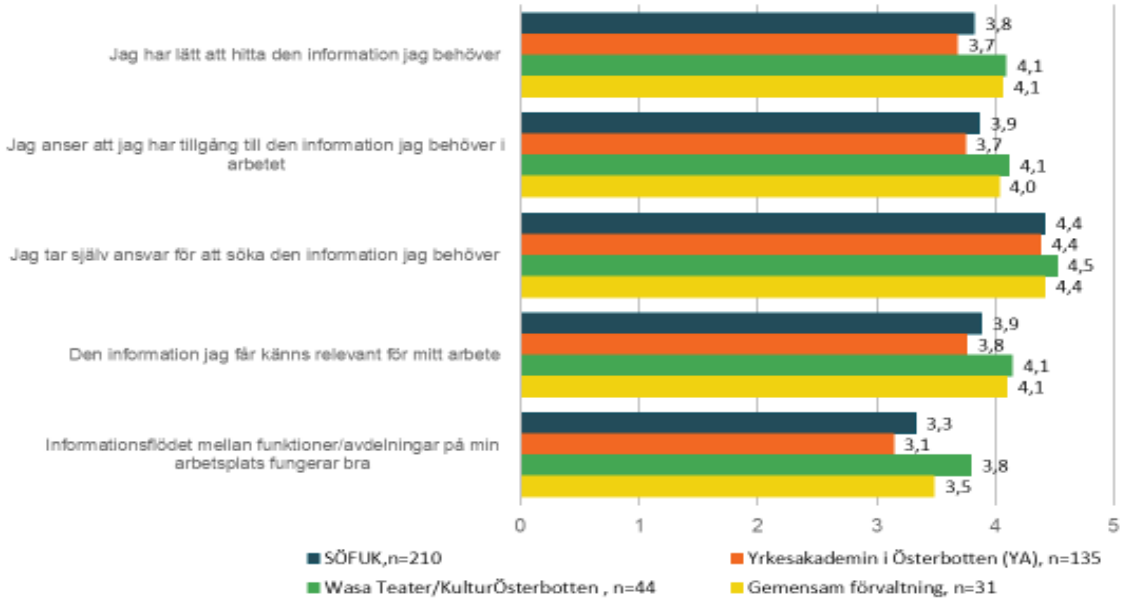
1=Instämmer inte alls, 5=Instämmer helt



WEBROPOL
POWERFUL INSIGHTS

INFORMATION

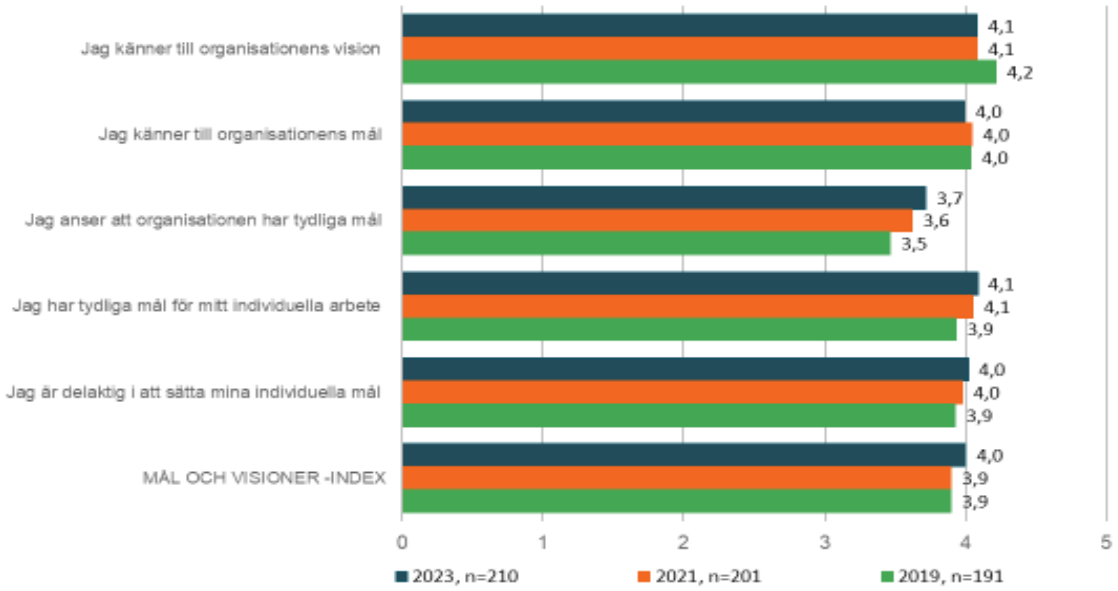
1=Instämmer inte alls, 5=Instämmer helt



WEBROPOL
POWERFUL INSIGHTS

MÅL OCH VISIONER 2023 vs 2021 vs 2019

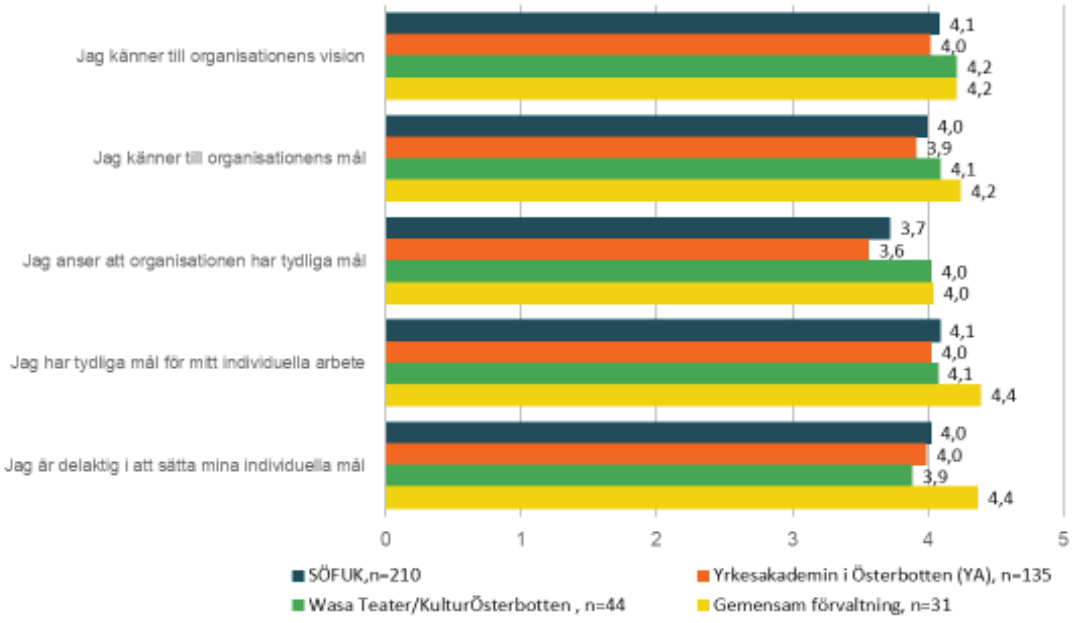
1=Instämmer inte alls, 5=Instämmer helt



WEBROPOL POWERFUL INSIGHTS

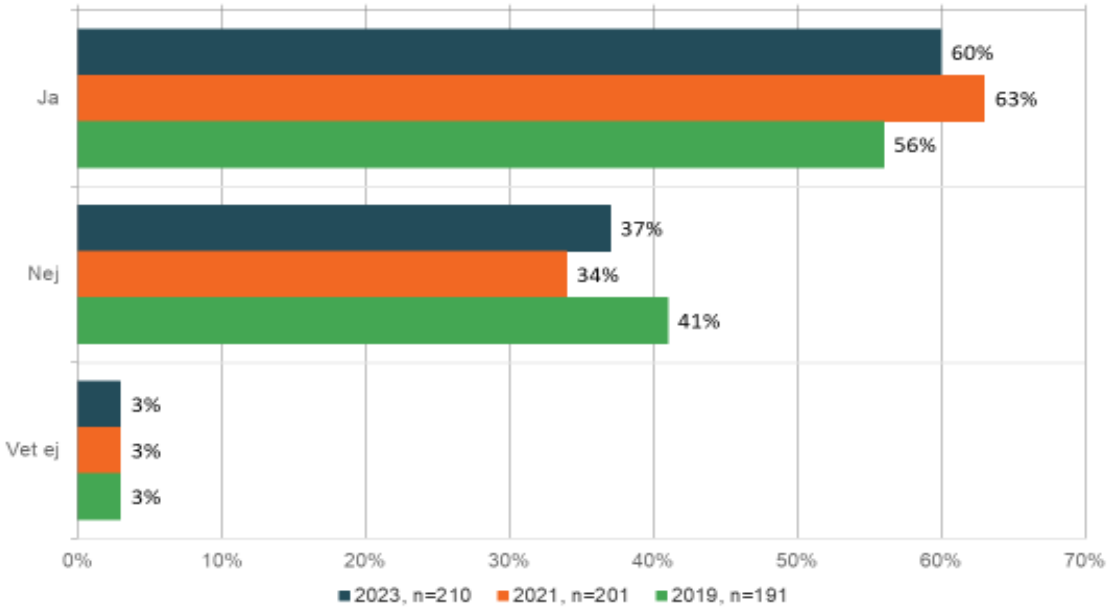
MÅL OCH VISIONER

1=Instämmer inte alls, 5=Instämmer helt



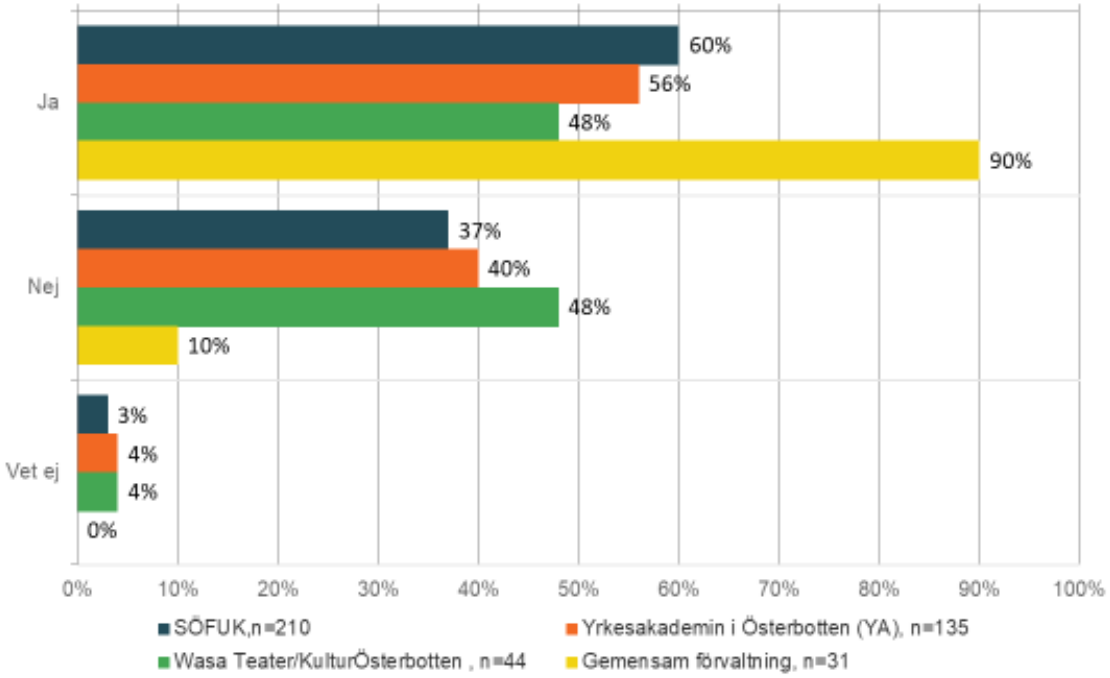
WEBROPOL POWERFUL INSIGHTS

Har du haft utvecklingssamtal under de senaste 12 månaderna? 2023 vs 2021 vs 2019



WEBROPOL
POWERFUL INSIGHTS

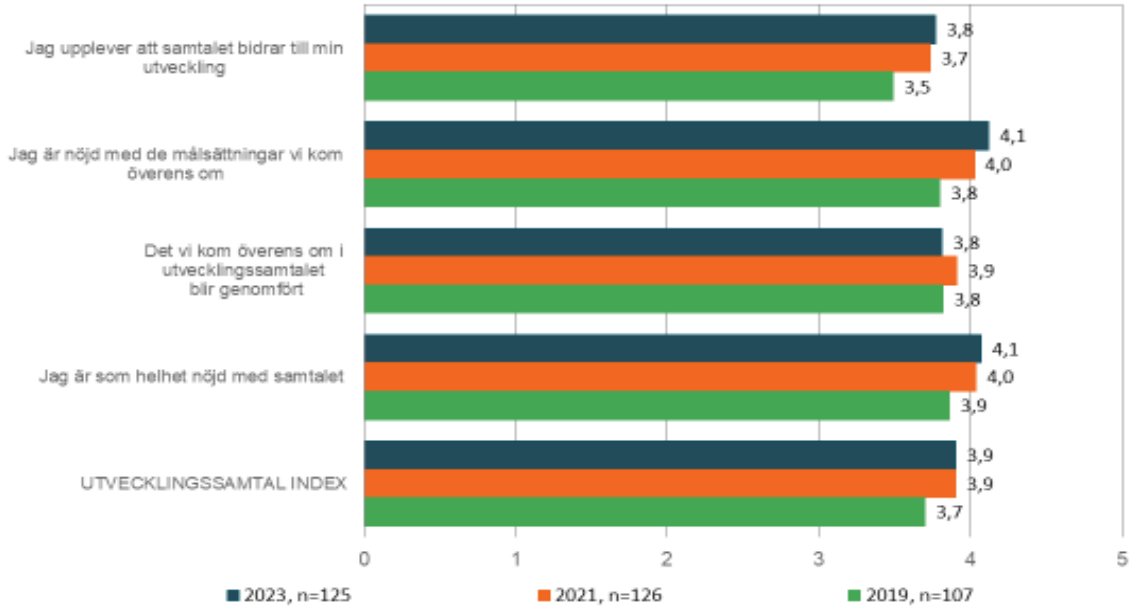
Har du haft utvecklingssamtal under de senaste 12 månaderna?



WEBROPOL
POWERFUL INSIGHTS

UTVECKLINGSSAMTAL 2023 vs 2021 vs 2019

1=Instämmer inte alls, 5=Instämmer helt



WEBROPOL
POWERFUL INSIGHTS

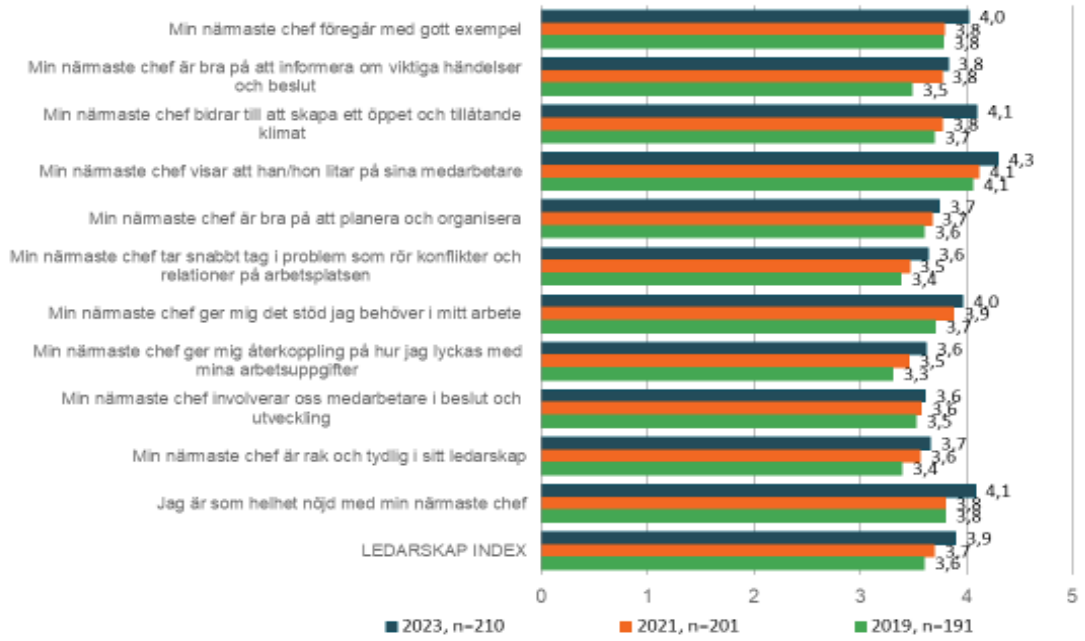
UTVECKLINGSSAMTAL

1=Instämmer inte alls, 5=Instämmer helt

WEBROPOL
POWERFUL INSIGHTS

LEDARSKAP 2023 vs 2021 vs 2019

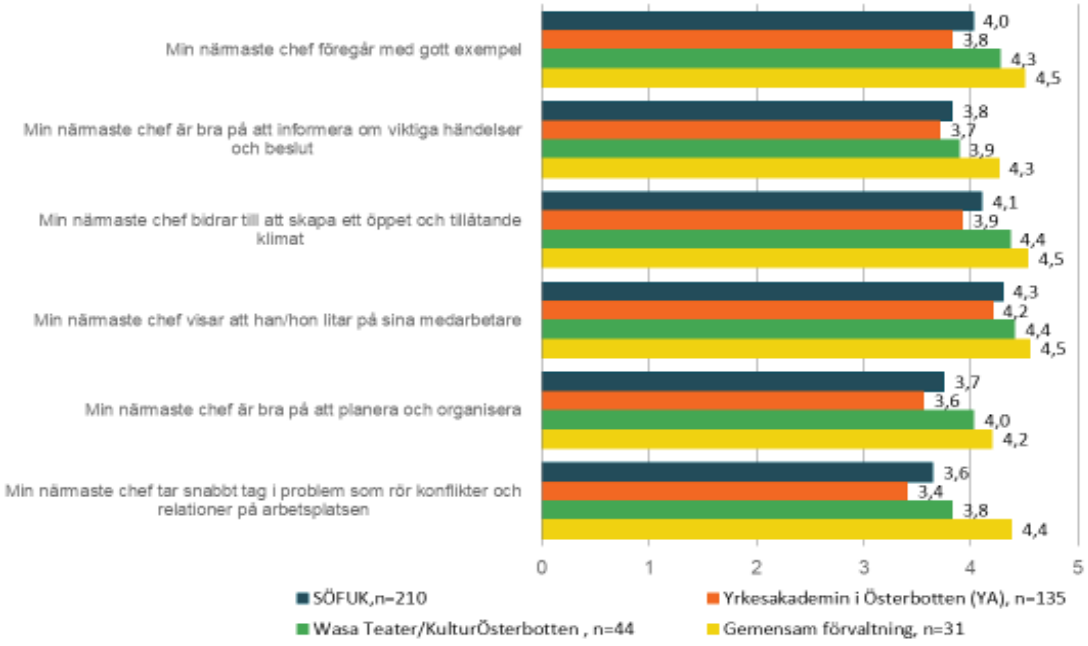
1=Instämmer inte alls, 5=Instämmer helt



WEBROPOL
POWERFUL INSIGHTS

LEDARSKAP 1/2

1=Instämmer inte alls, 5=Instämmer helt



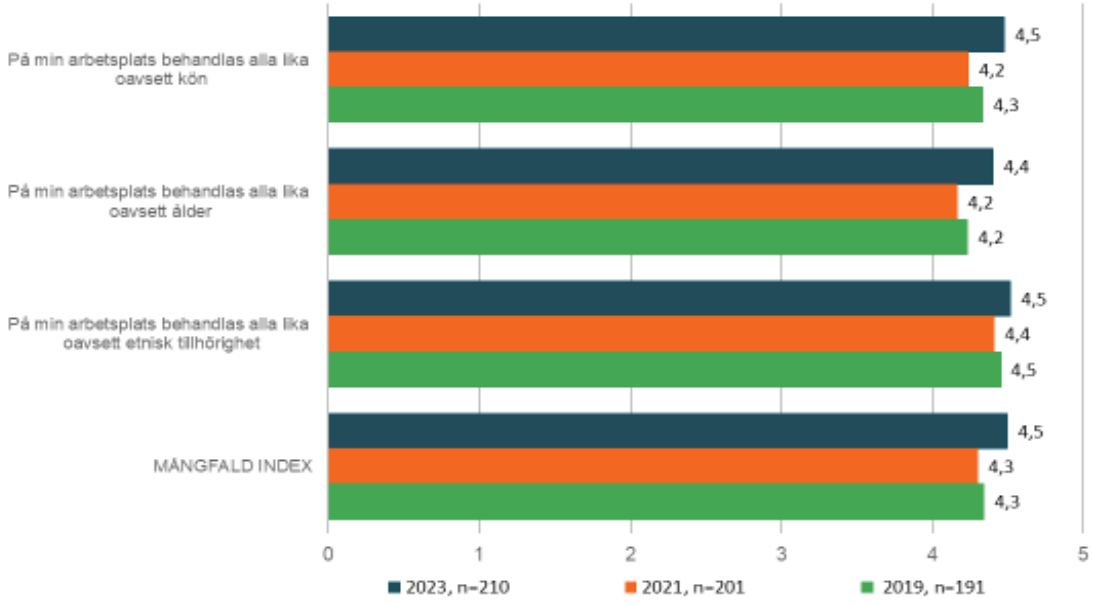
WEBROPOL
POWERFUL INSIGHTS

LEDARSKAP 2/2

WEBROPOL
POWERFUL INSIGHTS

MÅNGFALD 2023 vs 2021 vs 2019

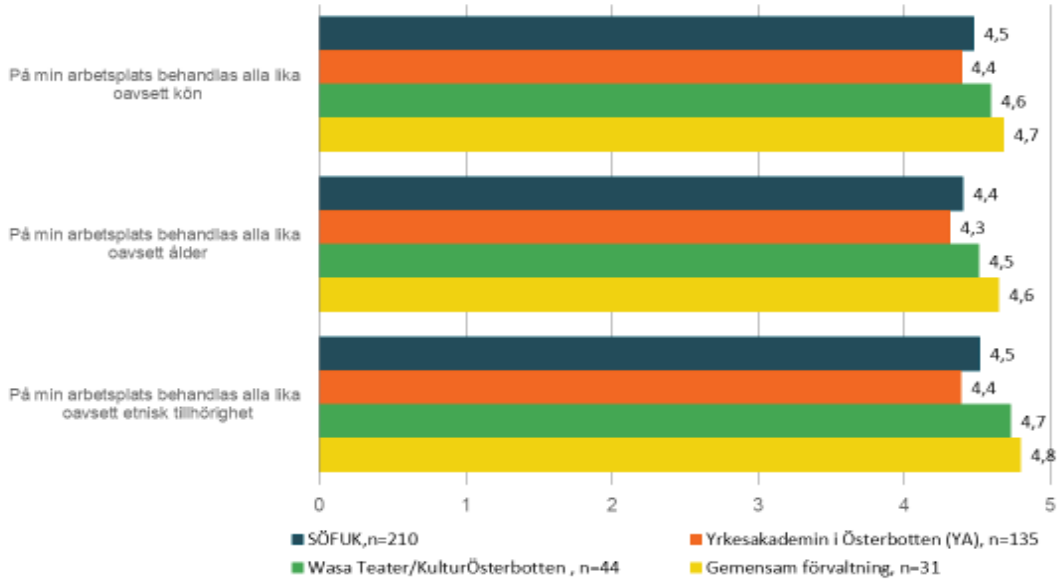
1=Instämmer inte alls, 5=Instämmer helt



WEBROPOL
POWERFUL INSIGHTS

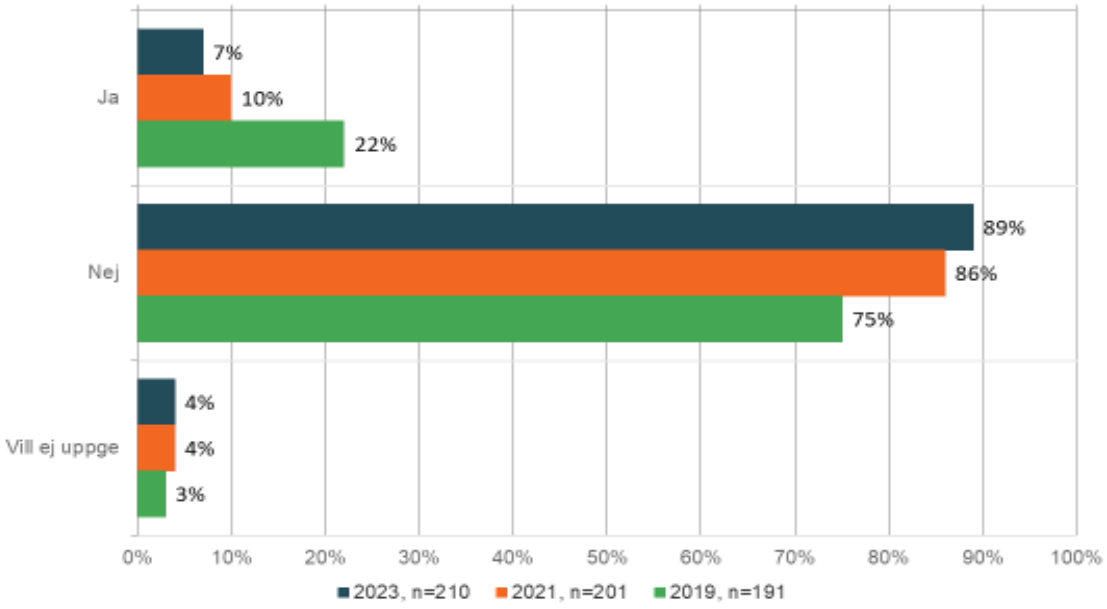
MÅNGFALD

1=Instämmer inte alls, 5=Instämmer helt



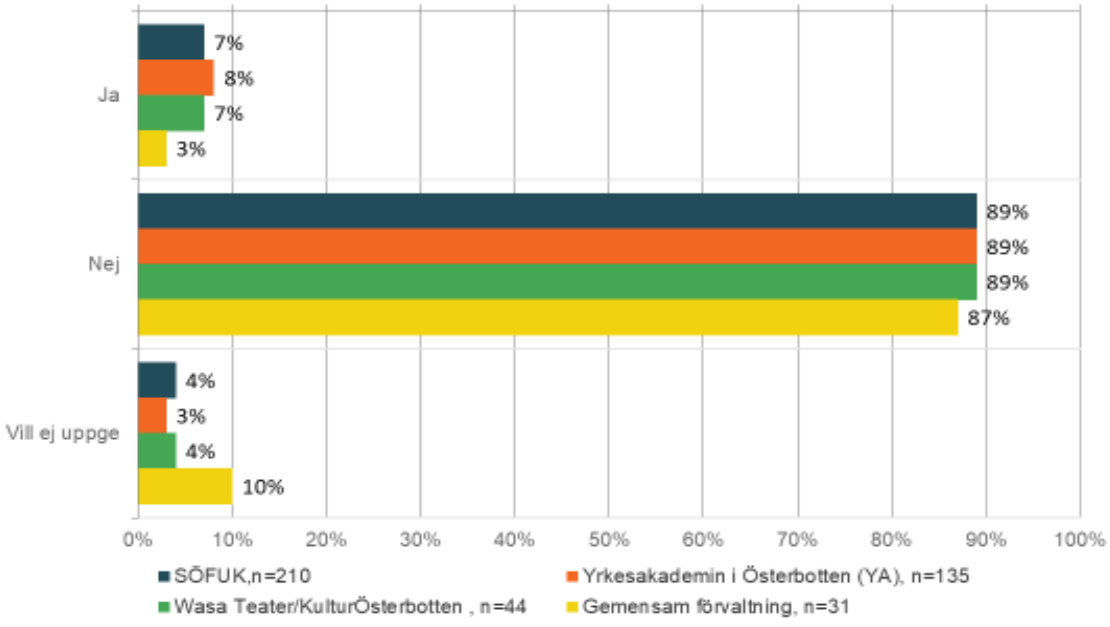
WEBROPOL
POWERFUL INSIGHTS

Känner du till att det förekommer mobbning på din arbetsplats? 2023 vs 2021 vs 2019



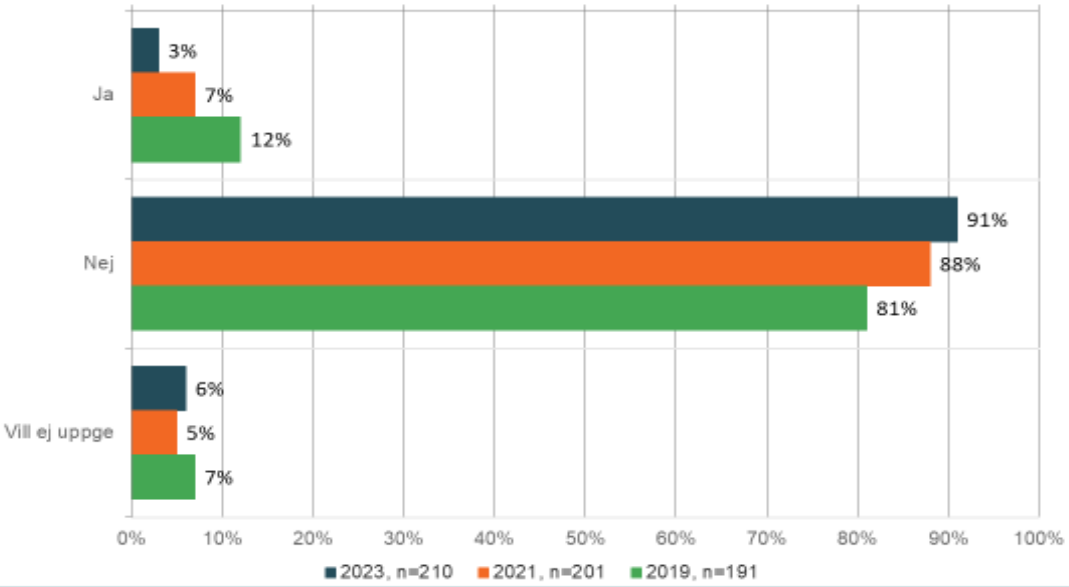
WEBROPOL
POWERFUL INSIGHTS

Känner du till att det förekommer mobbning på din arbetsplats?



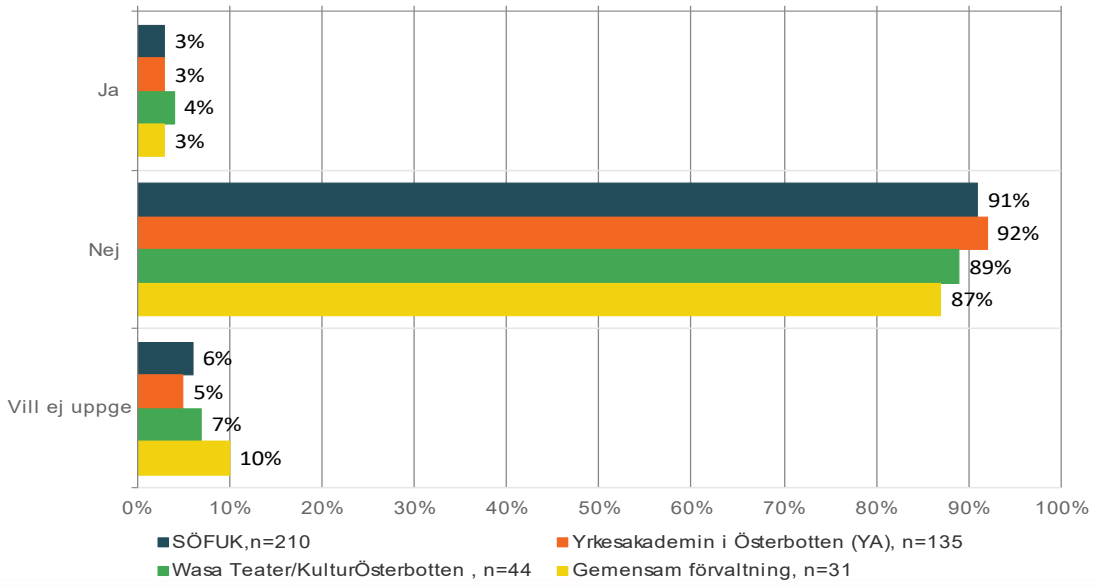
WEBROPOL
POWERFUL INSIGHTS

Har du personligen, under det senaste året, känt dig utsatt för kränkande särbehandling/ mobbning på din arbetsplats? 2023 vs 2021 vs 2019

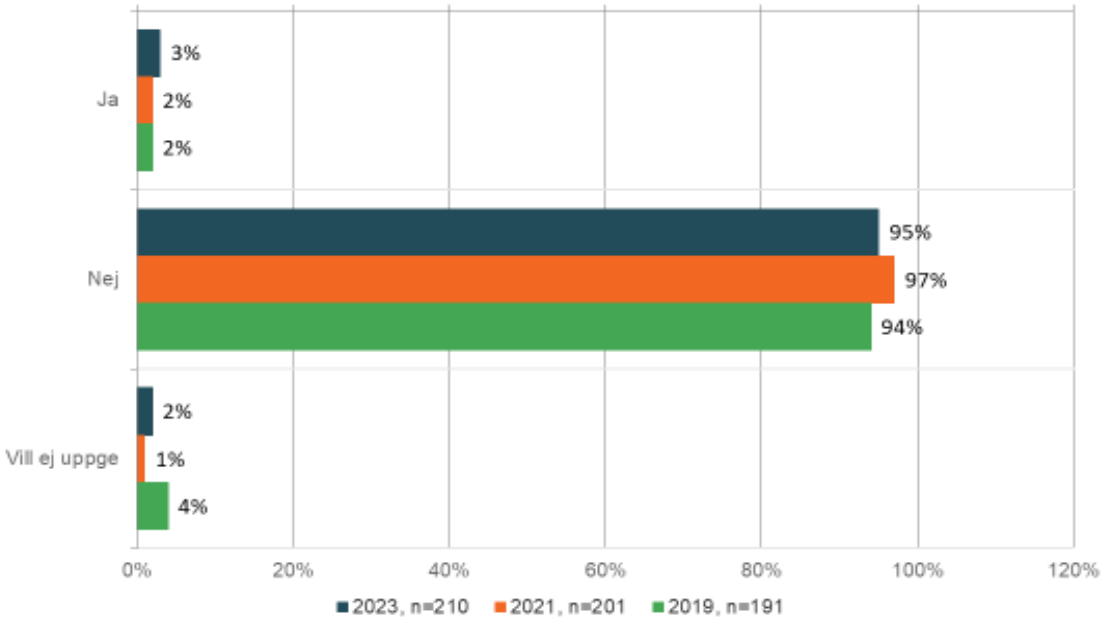


WEBROPOL
POWERFUL INSIGHTS

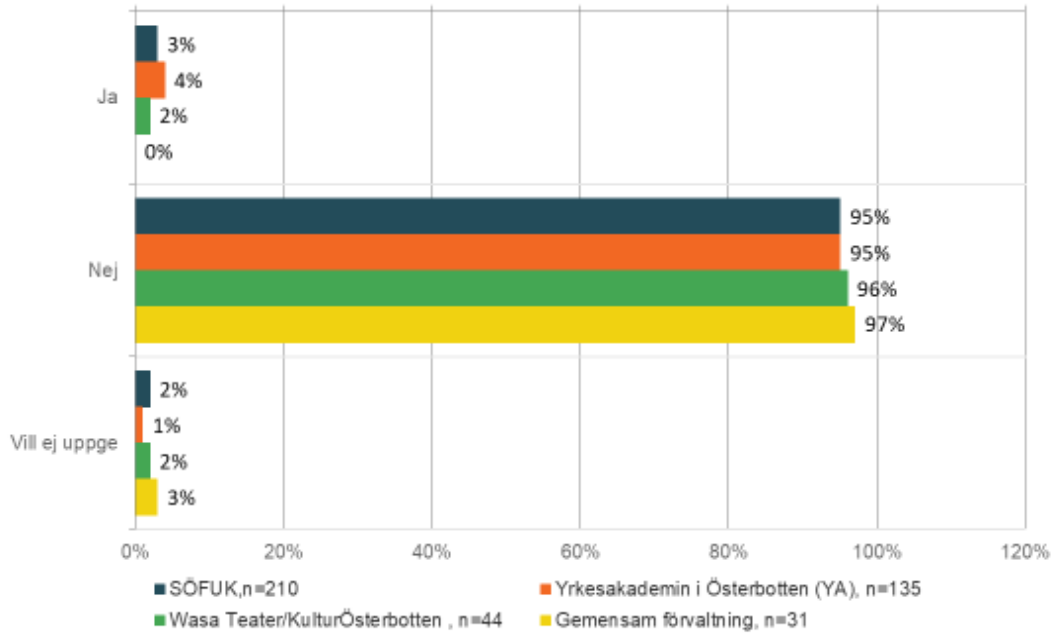
Har du personligen , under det senaste året, känt dig utsatt för kränkande särbehandling / mobbning på din arbetsplats?



Har du, under det senaste året, blivit utsatt för våld eller hot i ditt arbete 2023 vs 2021 vs 2019



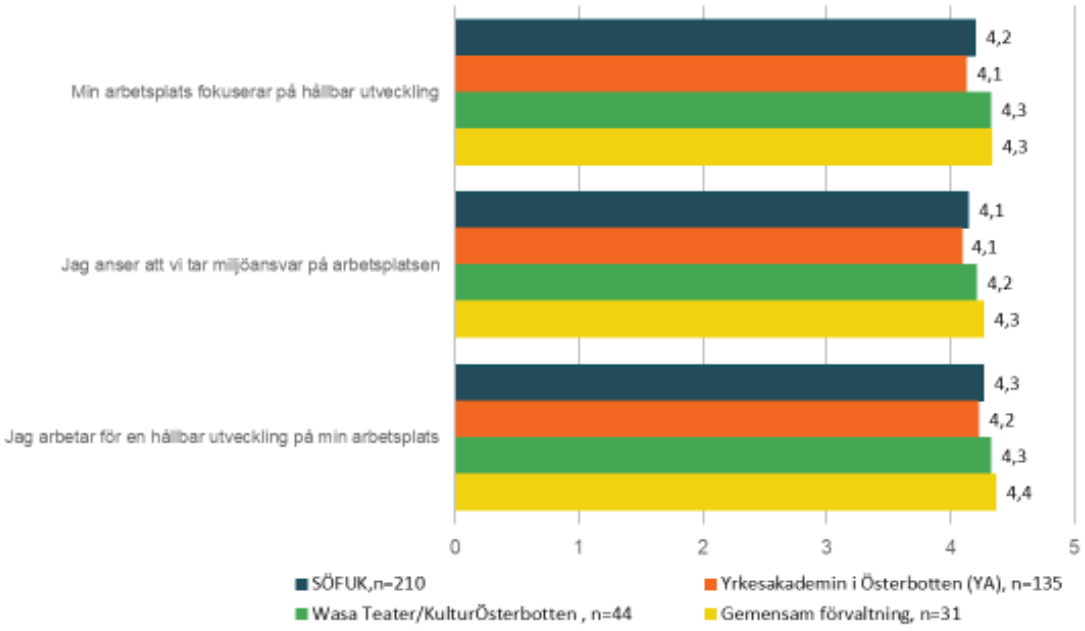
Har du, under det senaste året, blivit utsatt för våld eller hot i ditt arbete



WEBROPOL POWERFUL INSIGHTS

MILJÖ

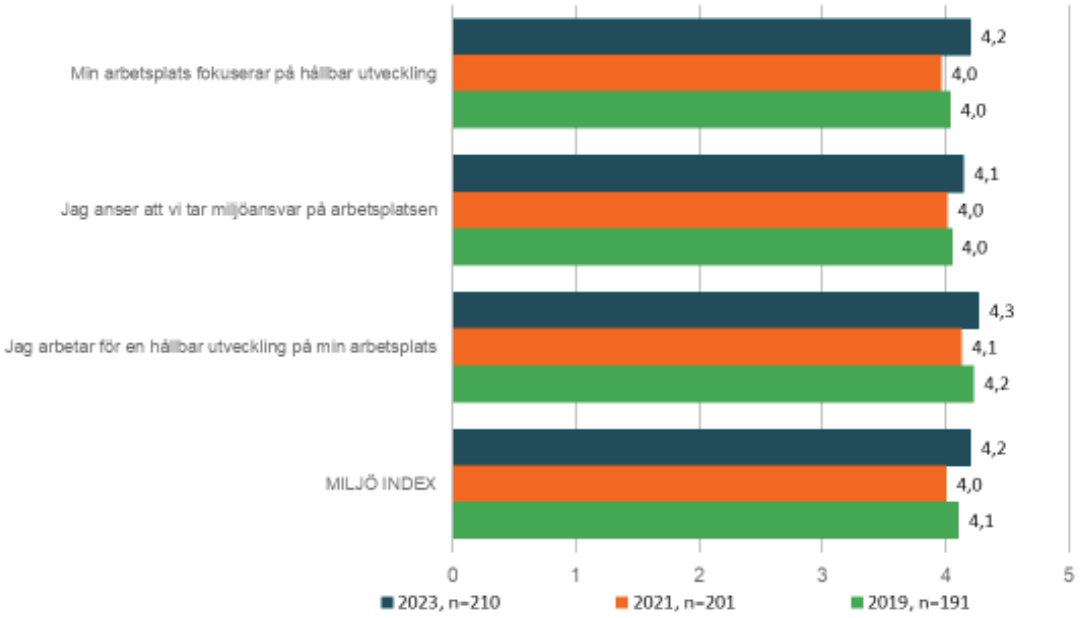
1=Instämmer inte alls, 5=Instämmer helt



WEBROPOL POWERFUL INSIGHTS

MILJÖ 2023 vs 2021 vs 2019

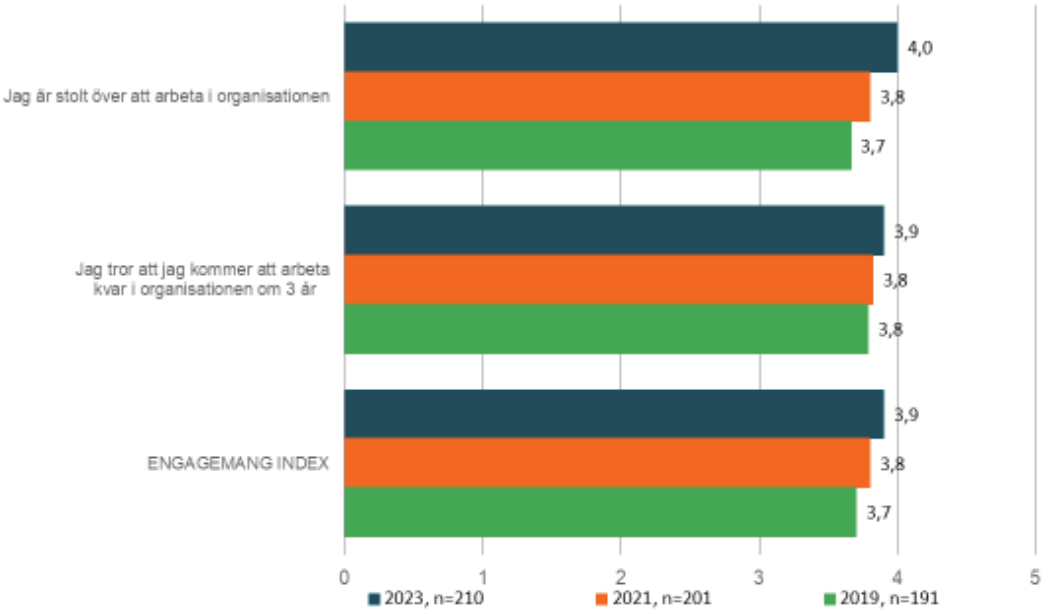
1=Instämmer inte alls, 5=Instämmer helt



WEBROPOL
POWERFUL INSIGHTS

ENGAGEMANG 2023 vs 2021 vs 2019

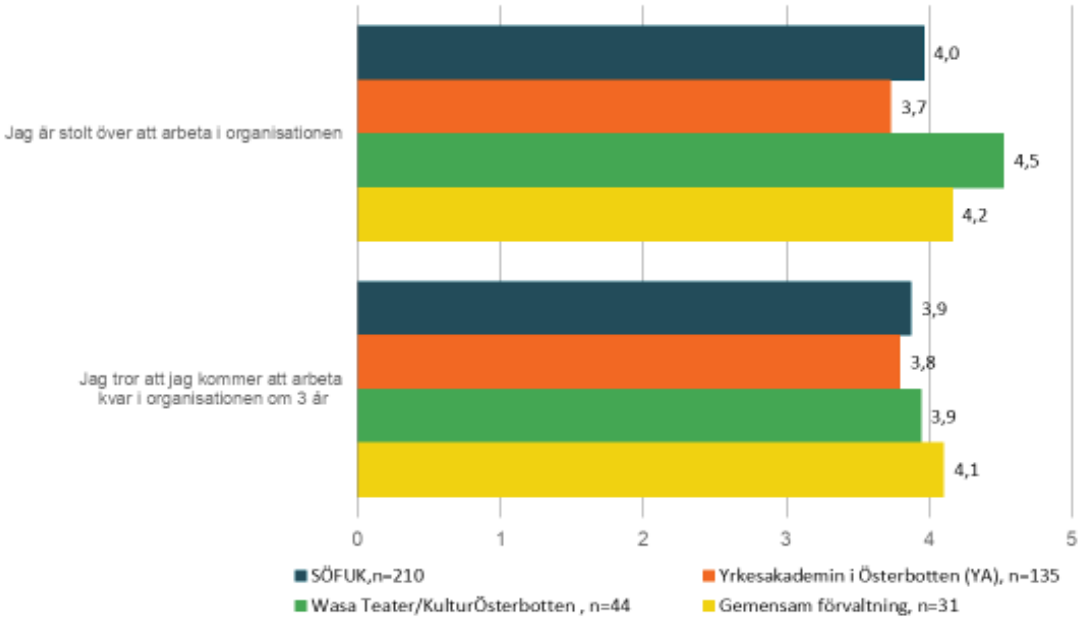
1=Instämmer inte alls, 5=Instämmer helt



WEBROPOL
POWERFUL INSIGHTS

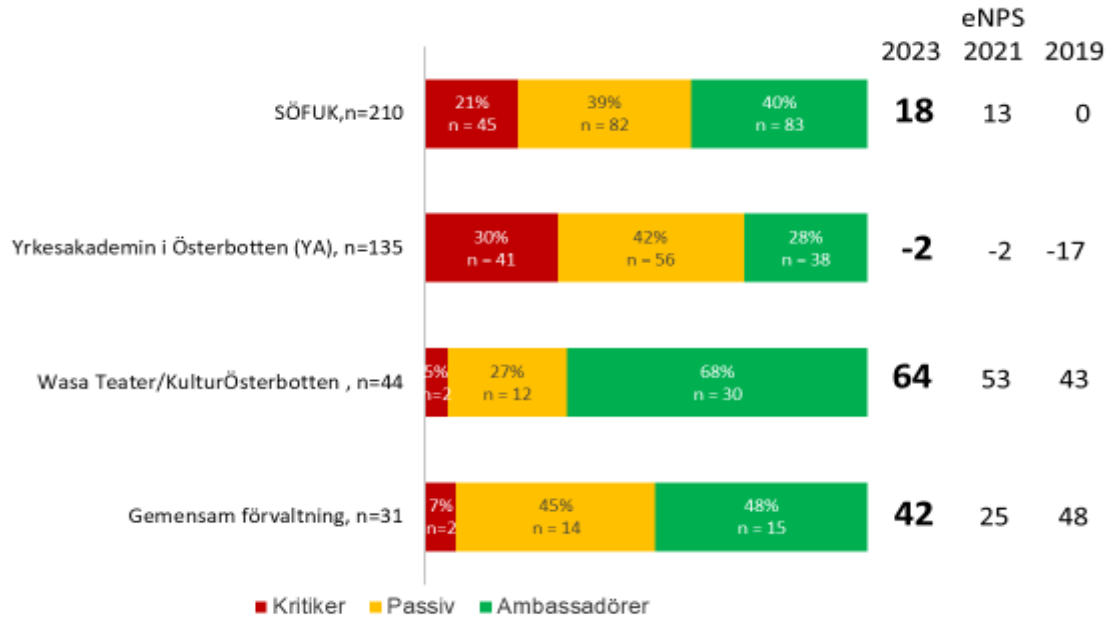
ENGAGEMANG

1=Instämmer inte alls, 5=Instämmer helt



WEBROPOL POWERFUL INSIGHTS

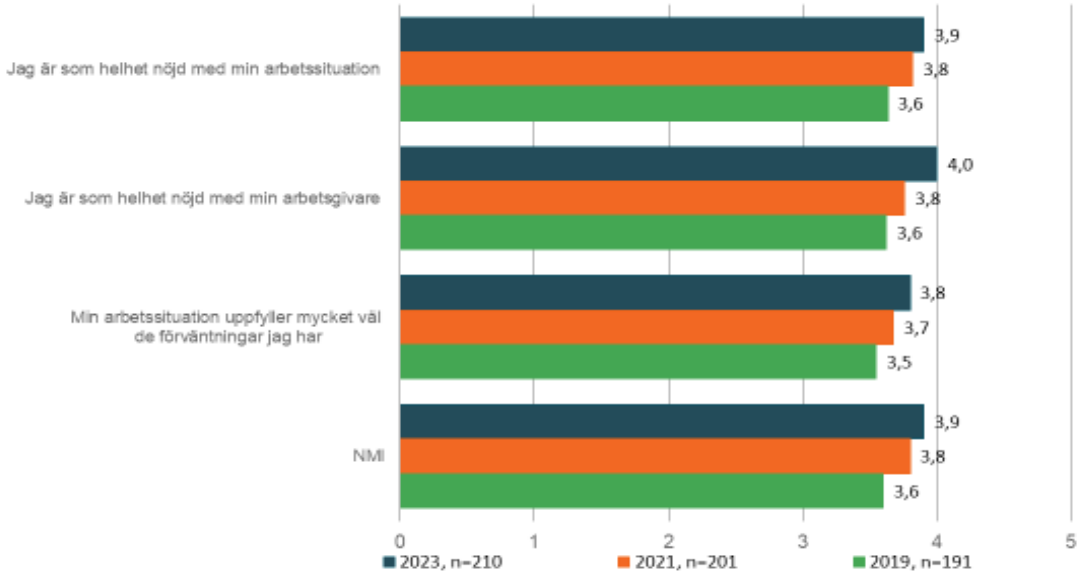
Hur sannolikt skulle du rekommendera din arbetsgivare?



WEBROPOL POWERFUL INSIGHTS

HELHET OCH NMI 2023 vs 2021 vs 2019

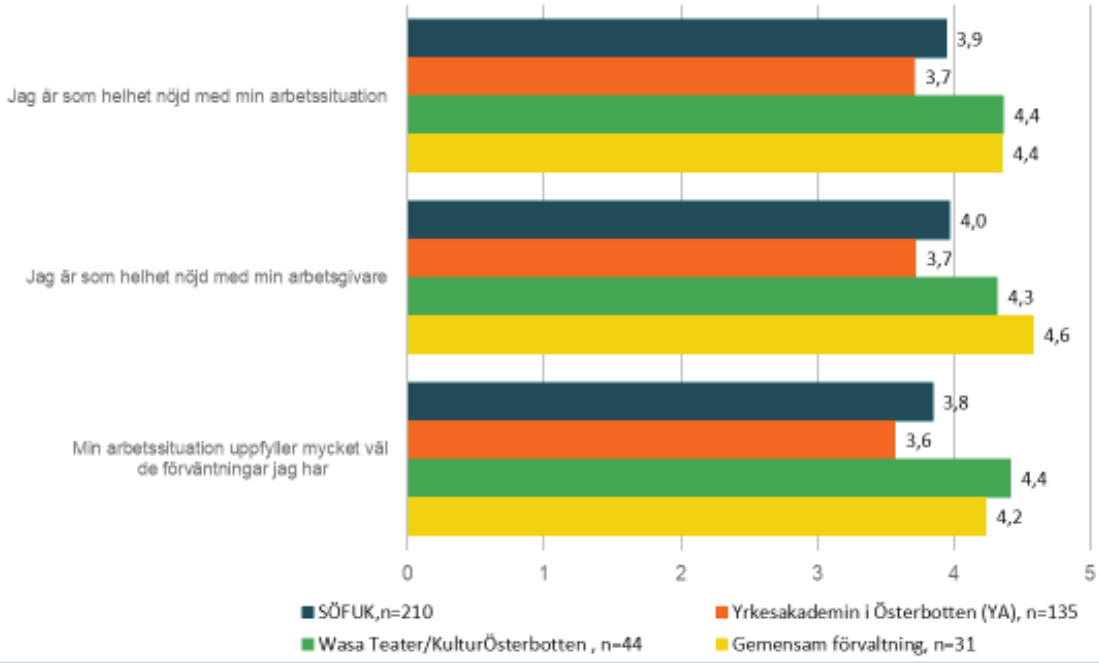
1=Instämmer inte alls, 5=Instämmer helt



WEBROPOL
POWERFUL INSIGHTS

HELHET

Antal svar: 210



WEBROPOL
POWERFUL INSIGHTS

WEBROPOL
POWERFUL INSIGHTS