

PERSONALRAPPORT ÅR 2025

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING	3
1. PERSONALSTRATEGI OCH PLAN	4
2. PERSONALSTRUKTUR	4
3. ARBETSHÄLSA OCH ARBETSMILJÖ	8
3.1 Hälsorelaterad frånvaro.....	9
3.2 Arbetarskydd och olycksfall	10
3.3 Arbetsmiljö	11
3.4 Företagshälsovård.....	15
3.5 Tidigt stöd.....	16
3.7 Personalutbildning.....	17
3.7 Samarbete	19
4. ARBETSKRAFTSKOSTNADER OCH PERSONALINVESTERINGAR	19
4.1 Löner	19
4.2 Pensionsavgifter	21
4.3 Kollektivavtal och medellön.....	21
4.4 Personalförmånerna och immateriella belöningar	22
5. UTMANINGAR FRAMÖVER	22
Bilaga 1. En sammanfattning över hur målsättningarna i Personalstrategin 2021–2025 har förverkligats	23

INLEDNING

Antalet anställda 31.12.2025 uppgick till 282 anställda, vilket var drygt 10 procent lägre än vid motsvarande tidpunkt föregående år. Minskningen beror främst på de samarbetsförhandlingar som genomfördes vid Yrkesakademin i Österbotten under hösten 2024 samt till en fortsatt återhållsam rekrytering. Vid teatern minskade antalet anställda med 10 personer, främst till följd av färre visstidsanställningar. Personalstyrkan vid teatern varierar beroende på produktionernas omfattning och resursbehov. För KulturÖsterbotten var antalet anställda oförändrat jämfört med föregående år. Inom den gemensamma förvaltningen minskade antalet anställda till följd av en restriktiv rekrytering.

De sammanlagda kostnaderna för löner, arvoden och lönebikostnader uppgick till 15 637 764 euro, vilket innebar en minskning med knappt fem procent jämfört med år 2024. Under året betalades allmänna förhöjningar och lokala justeringspotter ut. Lokala justeringspottarna för AKTA användes i samband med övergången till det nya lönesystemet för AKTA, nivålönesystemet.

Antalet sjukfrånvarodagar minskade med sex procent, från 2 126 till 1 998 dagar, medan antalet sjukfrånvarodagar per årsverke var oförändrat (7,8 dagar). Kostnaderna för företagshälsovården minskade med 4,5 procent jämfört med föregående år. Förutom lagstadgad företagshälsovård erbjuds personalen även sjukvård på allmänläkarnivå.

Under året togs ett nytt system för arbetstidsuppföljning i bruk för personal som omfattas av AKTA- och TS-avtalen. Systemet har bidragit till smidigare processer och en mer automatiserad hantering av arbetstidsersättningar.

Samkommunstyrelsen godkände en ny personalstrategi för åren 2026–2030 med visionen att tillsammans skapa en arbetsplats där människor trivs, utvecklas och bidrar med sin fulla potential. I samband med strategiarbetet formulerades, tillsammans med personalen, nya gemensamma värdeord: respekt, professionalitet och engagemang.

Personalenkäten genomfördes under hösten 2025. Svarsprocenten uppgick till 74 procent, vilket översteg målsättningen. Även NMI- och eNPS-resultaten uppnådde fastställda målnivåer.

Magister i skådespelarkonst Linda Zilliacus tillträdde tjänsten som teaterchef 1.8.2025, då Ann-Luise Bertells andra period som teaterchef vid WT upphörde 31.7.2025.

En nyvald samarbetskommittén inledde sin fyraåriga mandatperiod vid årets början och året avslutades med val av arbetarskyddsfullmäktigen för mandatperioden 1.1.2026-31.12.2029.

Yvonne Holmlund
Personalchef

1. PERSONALSTRATEGI OCH PLAN

Målsättningen för Personalstrategin 2021–2025 var att samkommunen har en kunnig och engagerade personal som besitter social kompetens och som är stolt över sin arbetsplats.

Resultatet från personalenkäten 2025 visar att anställda är stolta över att arbeta i organisationen. Påståendet fick värdet 4,0 på en femgradig skala. Delområdet Kompetens och kunnande hade i enkäten ett medelvärde på 3,9. Resultatet från enkäten redovisas längre fram i personalrapporten.

I personalstrategin finns åtgärder med mätare för åren 2021–2025. I bilagan till personalrapporten redovisas en sammanfattning över hur målsättningarna i strategin har förverkligats under perioden.

I december 2025 godkände samkommunstyrelsen en personalstrategin för åren 2026–2030.

2. PERSONALSTRUKTUR

Samkommunen upprätthåller Yrkesakademien i Österbotten (YA), Wasa Teater (WT) och KulturÖsterbotten (KÖ). De gemensamma administrativa funktionerna, ekonomifunktionen, personalförvaltningen, informationsverksamheten, IT-stödfunktion och fastighetsförvaltning samordnas inom Gemensam förvaltning (GF).

Personalstrukturen och personalvolymen anpassas i enlighet med de verksamhetsmål som fastställts för budgetåret 2025, med målsättningen att säkerställa en ändamålsenlig och kostnadseffektiv verksamhet inom samtliga ansvarsområden.

I tabellen nedan redovisas antalet ikraftvarande anställningsförhållanden per 31.12.2025.

Antalet anställda per ansvarsområde 31.12.2024 och 31.12.2025

	2024			2025			Förändring i totala antalet anställda 2024–2025
	Tillsvidare	Visstid	Totalt	Tillsvidare	Visstid	Totalt	
YA	156	35	191	141	30	171	- 20
WT	32	44	76	31	35	66	-10
KÖ	7	2	9	6	3	9	0
GF	38	0	38	36	0	36	-2
SÖFUK	233	81	314	214	68	282	-32

Vid utgången av 2025 uppgick personalstyrkan till 282 anställda, vilket är drygt tio procent färre än vid samma tidpunkt året innan. Minskningen beror främst på de samarbetsförhandlingar som genomfördes vid Yrkesakademien i Österbotten hösten 2024 samt på fortsatt återhållsam rekrytering.

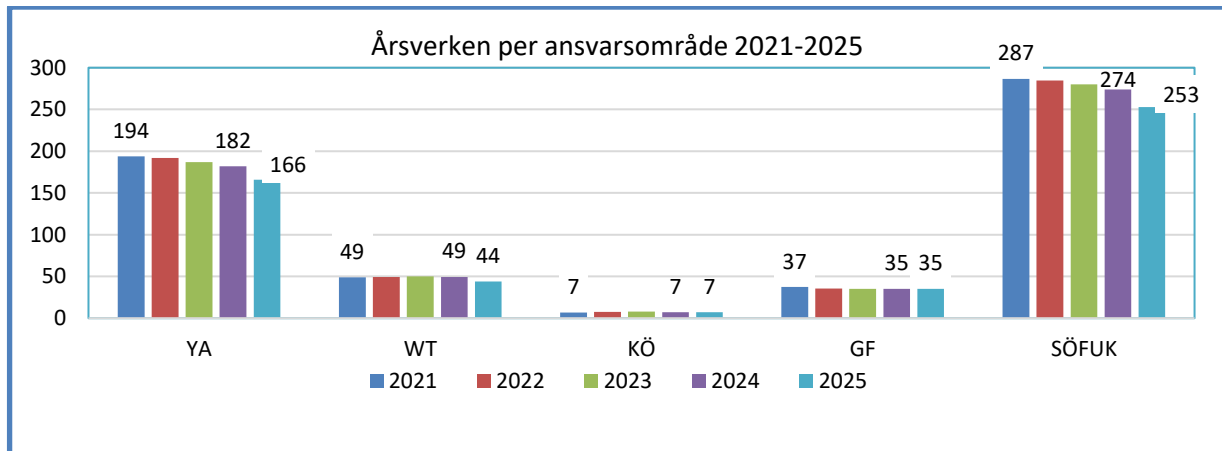
Vid teatern minskade antalet anställda med tio personer, huvudsakligen till följd av färre visstidsanställningar. Personalstyrkan vid teatern varierar dock från år till år beroende på produktionernas omfattning och resursbehov.

Inom KulturÖsterbotten var antalet anställda oförändrat jämfört med föregående år. I den gemensamma förvaltningen minskade personalantalet något till följd av en fortsatt restriktiv rekrytering.

Årsverken

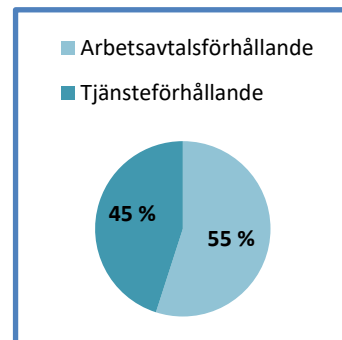
Ett årsverke beräknas som antalet avlönade anställningsdagar under året dividerat med 365 och kan som mest uppgå till 1,0. Övertid och annan arbetstid utöver ordinarie arbetstid ingår inte. Deltidsarbete omräknas till årsverken i förhållande till deltidsprocenten, exempelvis motsvarar 80 procent arbetstid ett årsverke på 0,80. För lärare med årsarbetstid eller undervisningsskyldighet används full lön som beräkningsgrund. Oavlönad frånvaro beaktas inte enligt KT:s rekommendationer för personalrapporter.

I tabellen nedan redovisas för årsverken per ansvarsområden under åren 2021–2025. Antalet årsverken minskade med 21 årsverken till 253 årsverken jämfört med år 2024.



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 är bland annat förpersoner och lärare. Eftersom den undervisande personalen är en stor grupp, är andelen tjänsteinnehavare hög i samkommunen. Andelen anställda i tjänsteförhållande ökade under året med en procentenhet till 45 procent. Inom kommunsektorn år 2023 var andelen tjänsteinnehavare 36 procent.



Behörig undervisningspersonal vid Yrkesakademin i Österbotten

Behörighetsvillkoren för lärare fastställs i förordningen om behörighetsvillkoren för personal inom undervisningsväsendet (986/1998). Avsaknad av behörighet kan bero på att läraren saknar lämplig examen, pedagogiska studier eller tillräcklig arbetserfarenhet. Förordningen förutsätter också att lärarens examen och yrkesarbetserfarenhet är lämpliga i förhållande till den undervisningsuppgift som utbildningsanordnaren har fastställt.

Av undervisningspersonalen vid YA var 87 procent behöriga, vilket är en ökning med fyra (4) procentenhet jämfört med föregående år.

Personalens ålder

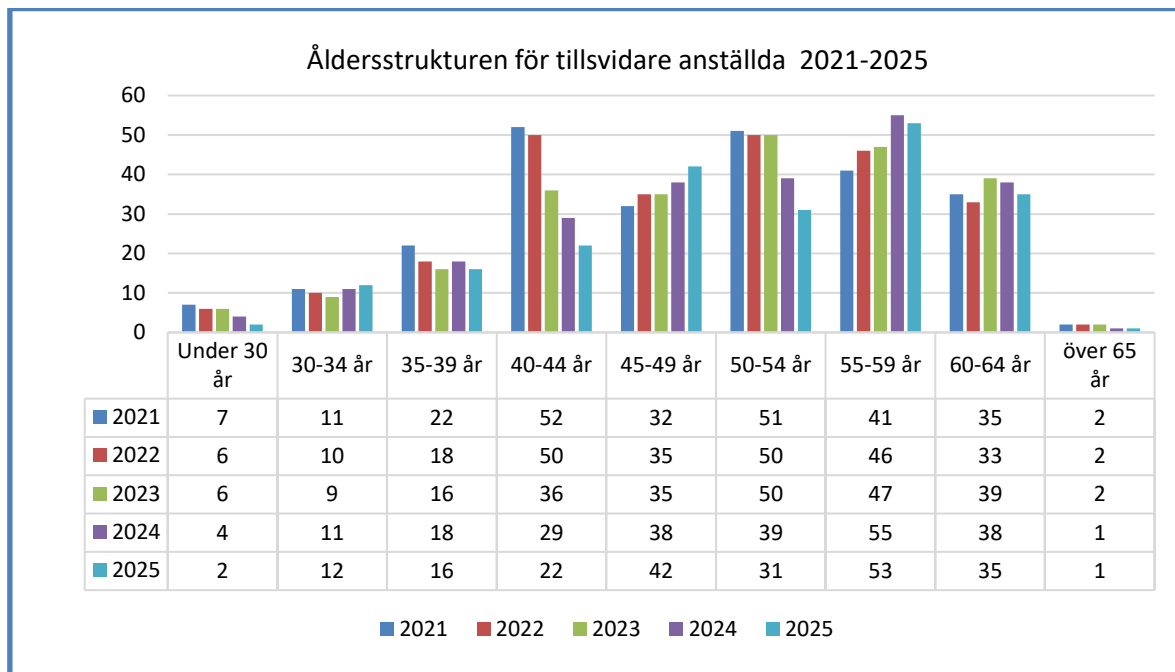
Medelåldern för anställda ökade från 46,5 år till 48,7 år. Orsaken till den lägre medelåldern år 2024, jämfört med övriga år, förklaras av att flera av de gästande skådespelarna i uppsättningen *Snöfall*, som spelades vid årsskiftet 2024–2025, var mellan 9–13 år. År 2023 var medelåldern för anställda inom kommunsektorn 46,2 år.

Medelåldern för olika personalgrupper åren 2021–2025

Personalgrupp*)	Medelålder 2021	Medelålder 2022	Medelålder 2023	Medelålder 2024	Medelålder 2025
Kvinnor	48,4	49,3	50,1	50,7	51,3
Män	49,9	50,2	51,4	51,2	50,5
Tillsvidareanställda	49,2	49,7	50,6	50,9	51,0
Visstidsanställda	39,9	41,2	41,1	33,6	40,6
YA	50,1	50,7	51,7	52,2	52,0
WT	43,7	43,4	44,0	43,4	44,5
KÖ	54,3	55,3	52,7	53,7	55,9
GF	50,1	50,1	51,2	51,3	51,8
Samtliga anställda	47,0	47,9	48,3	46,5	48,7

*) Tillsvidareanställda om inget annat nämns

Tabellen nedan visar de olika åldersgruppernas andel av tillsvidare anställda. Största åldersgruppen var som under de senaste åren, gruppen 55–59-åringar. Medianåldern för tillsvidare anställda har en marginell förhöjning från föregående år, från 52,0 år till 52,6 år.



Omsättning bland den fast anställda personalen

Personalomsättningen för tillsvidareanställningar som inletts under året minskade till 3,4 procent. Endast ett fåtal interna omplaceringar har skett under året.

Personalomsättningen för avslutade anställningsförhållanden var 6,4 procent. I enlighet med Rekommendationen för utarbetade av personalrapporter ingår inte pensioneringar i beräkningen. Personalomsättningen för pensioneringar var 3,9 procent.

Personalomsättning åren 2021–2025

År	2021		2022		2023		2024		2025	
	Antal	Personal-oms. %	Antal	Personal-oms. %	Antal	Personal-oms. %	Antal	Personal-oms. %	Antal	Personal-oms. %
Påbörjade anställningar	10	4,00 %	19	7,50 %	10	4,00 %	14	5,80 %	8	3,40 %
Avslutade anställningar	9	3,60 %	13	5,10 %	17	6,80 %	10	4,20 %	15	6,40 %

Pension

Samkommunen är, som offentlig myndighet, ett medlemsorgan i Keva och omfattas av bestämmelserna i pensionslagen för den offentliga sektorn (OffPL 81/2016).

Antalet anställda som under året avgått med ålderspension var 9 personer. En uppskattning är att under åren 2025–2027 kommer drygt 20 att personer anhålla om ålderspension.

Antalet personer som avgått med ålderspension 2021–2025 samt medelålder

År, antal personer, medelålder	2021		2022		2023		2024		2025	
	Antal	Medel-ålder	Antal	Medel-ålder	Antal	Medel-ålder	Antal	Medel-ålder	Antal	Medel-ålder
SÖFUK	5	64,4	6	65,1	2	65,1	8	65,4	9	64,8

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.

3. ARBETSHÄLSA OCH ARBETSMILJÖ

Arbetshälsa handlar inte bara om individens hälsa utan omfattar även hela arbetsgemenskapen och organisationen. Förutom psykosociala faktorer som arbetsinnehåll, arbetsarrangemang och socialt klimat främjar också ett rättvist ledarskap, gott arbetsklimat och hög yrkeskompetens arbetshälsan.

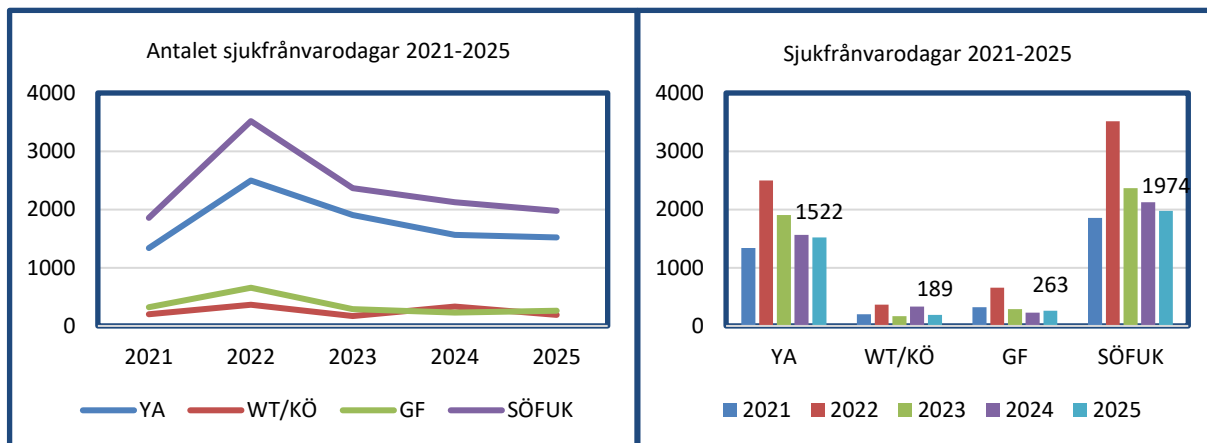
Arbetsgivaren ansvarar för en säker arbetsmiljön, ett gott ledarskap och en rättvis behandling, medan arbetstagarna ansvarar för att upprätthålla den egna arbetsförmågan och yrkeskompetensen och att bidra till ett positivt arbetsklimat.

En god arbetsmiljö främjar hälsa och välbefinnande, stärker produktiviteten och bidrar till organisationens attraktionskraft.

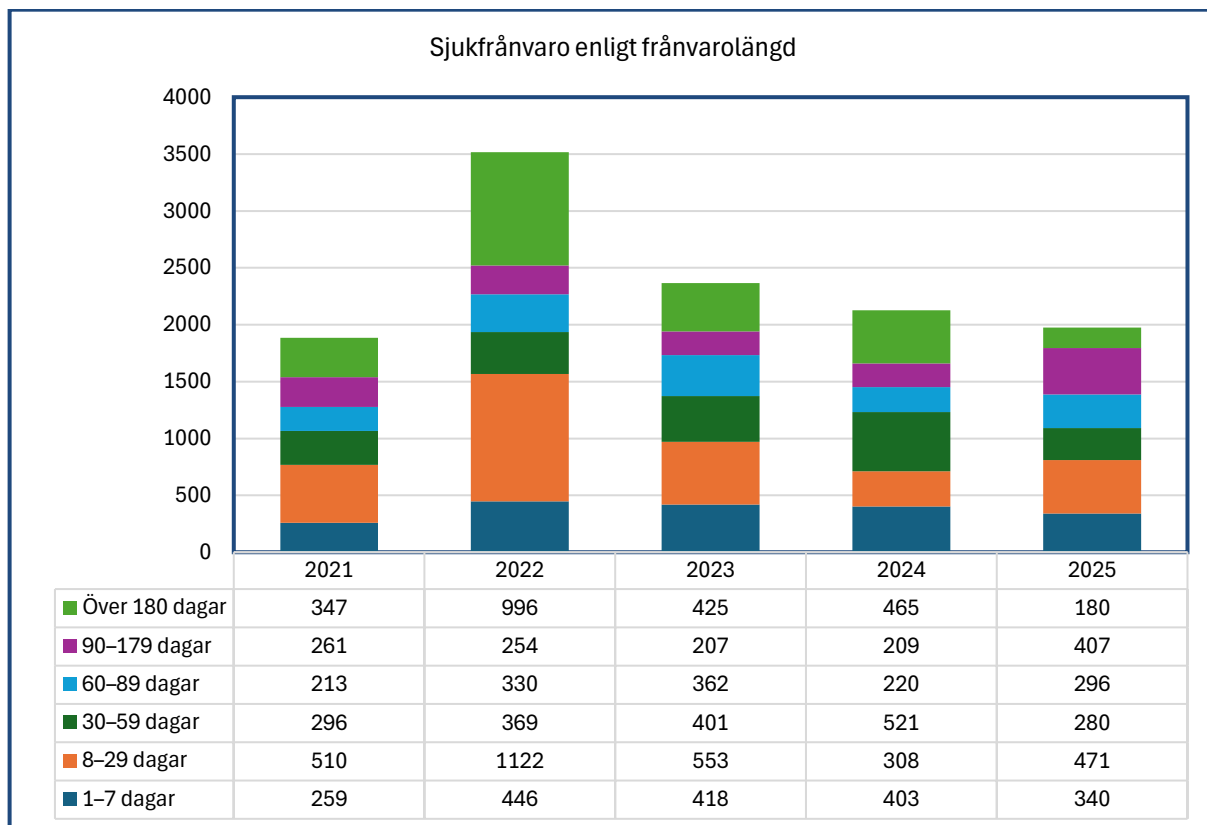
3.1 Hälsorelaterad frånvaro

Antalet sjukfrånvarodagar minskade med sex procent från 2 126 dagar till 1 998 dagar. Antalet sjukfrånvarodagar per årsverke var däremot oförändrat 7,8 sjukfrånvarodagar per årsverke. I sjukfrånvarodagarna ingår även sjukfrånvaron på grund av olycksfall. Enligt uppgifter från Keva var det genomsnittliga antalet sjukdagar för personal i kommunsektorn 12,9 dagar under år 2024.

Andelen anställda som inte hade varit frånvarande på grund av sjukdom var oförändrat 48 procent.



Andelen kortare sjukfrånvaron, 1–29 dagar, ökade med 14 procent medan andelen långa sjukfrånvaron över 30 dagar minskade med knappt 18 procent.



Den största personalgruppen är undervisande personal. För denna grupp minskade antalet sjukfrånvarodagar per anställd från 10,1 till 9,2 dagar. För övriga personalgrupper redovisas inte sjukfrånvaron, eftersom antalet anställda i dessa grupper är relativt lågt.

Enligt Mehiläinens rapport över besöks- och sjukskrivningsorsaker ökade det totala antalet sjukskrivningsdagar med drygt fyra procent till 1 598 dagar. Det högsta antalet sjukskrivningsdagar, 276 dagar, var för sjukdomar i stöd- och rörelseorganen. Antalet sjukskrivningsdagar för psykiska sjukdomar minskade med knappt 17 procent till 268 dagar. Sjukskrivningar på grund av skador minskade till 245 dagar, vilket motsvarar en minskning med 12 procent. Enligt företagshälsovården har antalet besök hos företagshälsovården och antalet sjukskrivningsdagar inte ökat under året, trots de samarbetsförhandlingar som genomfördes.

3.2 Arbetarskydd och olycksfall

Under året har följande riskkartläggningar och granskningar genomförts:

- Arbetarskyddets riskkartläggningar genomfördes under året vid Campus Kungsgården (Bygg & ytbehandling) och Campus Mosedal.
- Företagshälsovården utförde lagstadgade granskningar vid Campus Kungsgården (frisörinjen, Bygg & ytbehandling och KulturÖsterbotten), Campus Mosedal samt en riktad arbetsplatsundersökning i Pedersöre.
- Lagstadgade skolmiljögranskningar genomfördes vid Campus Mosedal, Campus Allegro och enheten i Pedersöre.
- Regionförvaltningsverket (RFV) genomförde arbetarskyddsinspektioner gällande kemikaliehantering vid Campus Allegro, Campus Mosedal (bygg, logistik och metall), enheten i Pedersöre och Sofiedahlgatan i Jakobstad.

Ett arbetsolycksfall inträffade 16.9.2025 vid Campus Kungsgården. Regionförvaltningsverket genomförde en olycksfallsutredning och polismyndigheten har gjort en förundersökning som lett till misstanke om arbetarskyddsbrott. Besked inväntas om ärendet går vidare till rättsprocess. Enligt vår bedömning var skadan lindrig eller övergående, vilket även den skadade har bekräftat.

C-huset vid Campus Kungsgården har under året renoverats som en följd av meddelade besvär med inomhusluften. Även vid YA:s enhet i Pedersöre har besvär med inomhusluften meddelats, vilket lett till att provtagningar och undersökningar har genomförts.

Inga brandsyner utfördes under året. Utrymningsövningar har hållits vid Campus Mosedal och vid Campus Kungsgården.

Arbetet med att säkerställa att skyddsrummen uppfyller gällande myndighetskrav har fortsatt, samtidigt som rutinerna för skyddsrummen har sett över. Säkerhetsarbetet har utvecklats genom införskaffande av utrymningsmarkeringar för dörrar och utrymningskartor har kompletterats. I Campus Kungsgården har högtalarsystemet genomgått och ett särskilt ljudmeddelande för allvarlig hotsituation har tagits i bruk. Systemet för SMS-utskick vid nödlägen har uppdaterats och alarmknappar installerats.

Olycksfallsstatistik för personal, år 2021 – 2025

År	Antal skador	Ersättning i euro	Ersättning i euro/skada
2021	8	3 786	473
2022	10	5 221	522
2023	9	1 890	210
2024	10	5 401	540
2025	12	29 880	2 490

I tabellen redovisas olycksfallsstatistiken för åren 2021–2025 enligt uppgifter från försäkringsbolagen. År 2025 var antalet registrerade skador 12. Merparten av skadorna är arbetsrelaterade. Av de registrerade skadorna klassificeras 58 procent som lindriga utan arbetsförmåga, medan 42 procent bedöms som förbigående. Ersättningsnivån ökade från 5 401 euro till 29 880 euro. Antalet dagar av arbetsförmåga var 194, en ökning med 159 dagar jämfört med året innan. Trots att antalet skador ökade endast med två, ökade ersättningsnivån och antalet frånvarodagar betydligt mera då vissa skador ledde till längre perioder av arbetsförmåga.

3.3 Arbetsmiljö

Arbetsmiljön, ändamålsenliga utrymmen och redskap, god arbetsgemenskap, ett rättvist ledarskap och möjlighet att påverka sitt arbete påverkar personalens hälsa, motivation och säkerhet. Ett gott arbetsklimat är kopplat till lägre sjukfrånvaro, högre trivsel och bättre arbetsresultat. Kombinationen av positiv arbetsmiljö och effektiv verksamhetsstyrning bidrar också till ökad produktivitet.

Personalenkät

Personalenkäten är ett viktigt verktyg för att följa upp arbetsmiljön och få en samlad bild av hur anställda upplever sin arbetssituation. Resultaten från enkäten skapar förutsättningar för chefer och medarbetare att gemensamt vidta utvecklings- och förbättringsåtgärder.

Personalenkäten genomförs vartannat år, senast under perioden 22.10–7.11.2025. Den totala svarsprocenten uppgick till 74 procent, vilket var en ökning med en (1) procentenhet jämfört med föregående enkät. Målsättningen var en svarsprocent på 72 procent. Målet uppnåddes för samkommunen som helhet samt för ansvarsområdena YA och den gemensamma förvaltningen (GF).

År	2019	2021	2023	2025
Yrkesakademin i Österbotten	76 %	68 %	72 %	73 %
Wasa Teater/KulturÖsterbotten	57 %	69 %	71 %	69 %
Gemensam förvaltning	68 %	82 %	82 %	86 %
SÖFUK	71 %	70 %	73 %	74 %

Resultaten från enkäten redovisades i en övergripande rapport för hela samkommunen samt i separata rapporter för YA, WT/KÖ och GF. För YA togs även avdelningsvisa rapporter fram. Resultaten är inte fullt jämförbara med tidigare år, eftersom YA införde en ny organisationsstruktur vid årets början.

I Personalstrategin 2021–2025 var målsättningen för NMI-indexet (nöjt medarbetareindex) ett medelvärde på

Medelvärde för delområdet **Mångfald** var oförändrat 4,5. Påståendena inom området berör kön, ålder och etnisk tillhörighet.

Delområdet **Miljö** har ingen direkt koppling till personalens välmående och trivsel på arbetsplatsen men togs med i de föregående enkäterna eftersom YA är miljöcertifierat och det därför finns behov av att följa upp hur personalen upplever organisationens miljöarbete. I december 2024 godkändes klimatplanen för samkommunen och inom teatern har man arbetat med att certifiera verksamhetens hantering och utveckling av miljöfrågor enligt Ekokompassens miljöledningssystem. Delområdets medelvärde var 4,3. Samma värde hade även påståendet: *"Min arbetsplats fokuserar på hållbar utveckling."*

Delområdet **Engagemang** innehåller två påståenden: *"Jag är stolt över att arbeta i organisationen"* och *"Jag tror jag kommer att arbeta kvar i organisationen om 3 år"* båda med ett värde på 4,0.

Kränkande särbehandling/mobbning och hot om våld i arbetet

I handlingsplanen mot osakligt bemötande och trakasserier fastslås att det råder nolltolerans mot osakligt bemötande och trakasserier. Trots detta visar enkäten att andelen som uppger att de under det senaste året känt sig utsatta för kränkande särbehandling eller mobbning har ökat med två procentenheter till fem procent. I de föregående enkäterna fanns svarsalternativet *Vill ej uppge* som nu hade tagits bort eftersom det vid analysen blev oklart om de som valt *Vill ej uppge* hade upplevt mobbning eller inte. Det kan innebära att vissa som tidigare skulle ha svarat *Vill ej uppge* nu i stället svarat ja på frågan.

Däremot hade andelen som uppger att de känner till att det förekommer mobbning inte ökat; andelen var 7 procent. För denna fråga hade svarsalternativet *Vill ej uppge* ersatts med *Vet ej*. Andelen som valde detta svarsalternativ ökade från 4 procent till 25 procent.

Enkäten följer även upp om anställda som under det senaste året blivit utsatta för våld eller hot om våld i arbetet. Här har andelen som svarat ja minskat med en procentenhet till två procent. Även för den här frågan hade svarsalternativet *Vill ej uppge* tagits bort.

Enkätens öppna frågor

Om du fick förändra eller förbättra en sak i YA:s, WT/KÖ:s, GF:s verksamhet för att göra den bättre, vad skulle det vara?

- Behov av förbättrad kommunikation
- Ökad respekt, jämlikhet och transparens
- Större möjlighet att bli lyssnad på, att känna sig hörd
- Utmaningar kopplade till resurser och arbetsbelastning

Vad tycker du gör YA, WT/KÖ, GF attraktivt som arbetsplats idag?

- Kollegorna och arbetsgemenskapen.

Kostnader och ersättningar för företagshälsovård under åren 2021–2025

År	Kostnader för företagshälsovård *)	Ersättning från FPA	Ersättningsklass I/ person (ersätts 60 %)	Ersättningsklass II/ person (ersätts 50 %)
2021	113 343	58 583,45	91,18	84,22
2022	133 495	62 603,58	105,45	90,80
2023	167 671	66 325,13	114,47	94,10
2024	190 573	70 416,74	126,95	96,60
2025	181 991	**)	**)	**)

*) ingår kostnader för EKI, EK II, och övriga företagshälsovårdskostnader

***) Uppgifter om ersättning erhålls år 2026

3.5 Tidigt stöd

Som stöd vid en eventuell försämring av arbetsförmågan finns en handlingsplan för tidigt ingripande samt stöd och uppföljning vid sjukfrånvaro. I enlighet med handlingsplanen följs sjukfrånvaron upp två gånger per år och en bedömning görs av behovet av åtgärder för att främja hälsa och arbetsförmåga.

För anställda med nedsatt eller hotad arbetsförmåga utreds möjligheter till omorganisering av arbetsuppgifter, ändrad arbetstid eller rehabilitering med stöd av FPA eller Keva. Möjligheterna till alternativa arbetsuppgifter är dock begränsade.

Samkommunen har även ett antidrogprogram för att förebygga och hantera rusmedelsproblem, inklusive rutiner för vårdhänvisning.

Hälsogranskningar erbjuds regelbundet enligt lag för riskgrupper samt för övrig personal från 37 års ålder. Under året deltog 95 anställda i hälsogranskning.

Annan frånvaro

Samkommunen har förhållit sig positivt till anhållan av ledighet och anhållan om deltid när det har varit verksamhetsmässigt möjligt att bevilja den. Prövningsbaserade tjänst- och arbetsledigheter, beviljas i regel för högst ett år. Endast av grundad anledning kan ledighet beviljas för en längre tid.

Personalförmåner

De anställda har erbjudits motions- och kulturförmån via Epassi till ett värde av 140 euro per år. Under året utnyttjades förmånen till ett värde av 32 094 euro, en minskning med drygt fyra procent jämfört med föregående år. Förmånen har främst använts för evenemang, simhallar och gym. Totalt använde 249 anställda förmånen.

Sedan våren 2025 har anställda erbjudits möjlighet till förmånscykel. Cykling bidrar till ökad hälsa och välmående och har även positiva effekter på miljön, vilket är i enlighet med målsättningarna i klimatplanen. Förmånen har tagits i bruk av 15 anställda.

Anställda har haft tillgång till konditions- och gymnastiksalen vid Campus Kungsgården och konditionssalen vid Campus Mosedal.

Arbetsgivaren bekostar deltagaravgifter för fastställda lagidrottsevenemang, vilket främjar både personalens hälsa, samhörighet och verksamhetens synlighet. Maximala beloppet är 500 euro per ansvarsområde och tävling.

3.6 Uppvaktning av anställda

Arbetsgivaren uppvaktar anställda vid 50 och 60-årsdagen, vid pensionering samt när anställningsförhållandet upphör.

Anställda som varit anställda 10-, 20-, 30- eller 40 år uppmärksammas med avlönade lediga dagar.

För anställning över 40 år, premieras med fem dagar betald ledighet under år 2026:

- Öhman Linda, biträdande rektor, Yrkesakademin i Österbotten

För anställning över 30 år, premieras med fem dagar betald ledighet under år 2026:

- Lindedahl Tommy, lektor, Yrkesakademin i Österbotten

För anställning över 20 år, premieras med två dagar betald ledighet under år 2026:

- Brännbacka-Brunell Brita, utbildningschef, Yrkesakademin i Österbotten
- Fant Thomas, timlärare i huvudsyssla, Yrkesakademin i Österbotten
- Gref-Hiekkänen Carina, lektor, Yrkesakademin i Österbotten
- Harmaakivi Carola, informationssekreterare, Kultur Österbotten
- Ingo Johanna, internatshandledare, Yrkesakademin i Österbotten
- Lindqvist Britt-Marie, lektor, Yrkesakademin i Österbotten
- Lund Maria, utbildningschef, Yrkesakademin i Österbotten
- Löfholm Ulrica, timlärare i huvudsyssla, Yrkesakademin i Österbotten
- Nybäck Johan, lektor, Yrkesakademin i Österbotten
- Nyholm Magnus, lektor, Yrkesakademin i Österbotten
- Pada Tommy, specialyrkesman, Yrkesakademin i Österbotten
- Stenbacka Anna-Lena, lektor, Yrkesakademin i Österbotten
- Sundvall Tia, studiesekreterare, Yrkesakademin i Österbotten
- Vesterbacka Kim, IT-pedagog, Yrkesakademin i Österbotten

För anställning över 10 år, premieras med en dag betald ledighet under år 2026:

- Björkell-Holm Ann-Maj, affärsutvecklingschef, Yrkesakademin i Österbotten
- Forsander Bo, timlärare i huvudsyssla, Yrkesakademin i Österbotten
- Ventus Simon, försäljningschef, Wasa teater
- Widd Anna-Lena, studiekoordinator, Yrkesakademin i Österbotten

3.7 Personalutbildning

Ett av personalstrategins fokusområden var att stärka personalens professionalitet genom planerad fortbildning samt yrkesinriktad kompletterings- och påbyggnadsutbildning. Genom att upprätthålla och utveckla yrkeskunnandet stärks arbetslivskvaliteten, vilket bidrar till god service och ökad produktivitet.

Antal utbildningsdagar och ansökt/beviljad ersättning för lön under utbildningsdagen åren 2021–2025

Antal dagar och ersättning i euro	Antal utbildningsdagar	Ersättning, euro
2021	443	9 551
2022	434	9 715
2023	341	8 380
2024	499	12 471
2025	290	7 483

3.7 Samarbete

Samarbetet sker enligt lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007). Under hösten 2024 valdes nya medlemmar till samarbetskommittén för mandatperioden 1.1.2025–31.12.2028.

Förtroendemannasystemet är ett samarbetsystem som har till uppgift att säkerställa att tjänste- och arbetskollektivavtalen följs, att meningsskiljaktigheter löses på ett ändamålsenligt, rättvist och effektivt samt att upprätthålla arbetsfreden. Samkommunen har huvudfackombud för FOSU och JHL. Inom FOSU är OAJ den största medlemsföreningen. Utöver huvudfackombuden finns ett fackombud för OAJ, ett fackombud för skådespelarna och ett fackombud för Teme.

Arbetarskyddskommissionen verkar enligt fastställt verksamhetsprogram och består av representanter för arbetstagare och arbetsgivare. Målet är en trygg och hälsosam arbetsmiljö samt en välmående arbetsgemenskap. Under hösten 2025 genomfördes val av arbetarskyddsfullmäktigen för mandatperioden 1.1.2026–31.12.2029.

Andra former av samarbete är arbetsplatsmöten och samtal mellan förförperson och medarbetare.

4. ARBETSKRAFTSKOSTNADER OCH PERSONALINVESTERINGAR

4.1 Löner

De sammanlagda kostnaderna för löner, arvoden och lönebikostnader var 15 637 764 euro, vilket var en minskning om 797 074 euro eller 4,85 procent jämfört med år 2024.

De minskade personalkostnaderna för YA är en följd av de samarbetsförhandlingar som fördes hösten 2024 och som resulterade i uppsägningar, ändrade av arbetstider och justerade anställningsvillkor. Samarbetsförhandlingarna fördes på grund av nedskärningar i finansieringen av andra stadiets yrkesutbildning. Totalt berördes drygt 30 personer. Eftersom flera uppsägningar trädde i kraft först under våren syns effekten på personalkostnaderna ännu inte fullt ut.

Lönekostnaderna för sjukfrånvaro var 211 255 euro, vilket var 1,6 procent av totala lönekostnaden. Även år 2024 var motsvarande andel av lönekostnaden 1,6 procent.

Lönekostnaderna för vård av sjukt barn minskade från 12 191 euro till 8 762 euro. Antalet minskade dagar minskade från 110 arbetsdagar till 79 dagar.

4.4 Personalförmånerna och immateriella belöningar

- E-passiförmån om 140 euro per anställd per år.
- Lagstadgad företagshälsovård och allmän sjukvård.
- Avlönade lediga dagar vid uppvaktning för 10, 20, 30 och 40 års anställning.
- 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 deltar i förutbestämda motionstävlingar i Österbotten har möjligt att få deltagaravgiften betald.
- Möjlighet till subventionerade teaterbiljetter.
- Office 365.
- Gemensam julfest.

5. UTMANINGAR FRAMÖVER

Vi befinner oss fortsatt i en tid av global osäkerhet och ständiga förändringar. För att möta dessa utmaningar är det viktigt att vi tillsammans:

- Främjar en trygg och inkluderande arbetsmiljö.
- Utvecklar både vår egen och arbetsgemenskapens kompetens.
- Stöder varandras psykiska hälsa och ork.
- Bidrar till att arbetsplatsen förblir attraktiv för nuvarande och framtida medarbetare

Genom samarbete och respekt kan vi skapa en hållbar, utvecklande och trygg arbetsplats för alla

Ett varmt tack till er alla för ert engagemang och det arbete ni har utfört under året. Tack också för att ni har tagit er tid att svara på personalenkäten. Ett extra tack till er som dagligen bidrar till en positiv stämning och stärker arbetsgemenskapen!

Yvonne Holmlund
Personalchef

				<p>Resultat från personalenkäten 2025 (2023/2021) (max 5,0): Jag får den kompetensutveckling/utbildning jag behöver i mitt arbete, medelvärde 3,8 (3,7/3,5).</p> <p>Jag har de kunskaper jag behöver för att kunna utföra mitt arbete, medelvärde 4,2 (4,2/4,1).</p> <p>Både ledning och personal har deltagit i fortbildningar och övningar i digitalsäkerhet.</p> <p>Under 2025 har verktyget Nimblr tagits i bruk för att stärka personalens medvetenhet om informationssäkerhet genom utbildning och simulerade phishing-tester.</p> <p>Ledarskapsutbildningar har hållits för ledningsgrupperna.</p> <p>Inom YA har årligen ordnats 3–4 utbildningsdagar för personalen med olika teman.</p> <p>Under 2025 deltog 28 procent av personalen AI-utbildning.</p> <p>YA:s personal som deltagit i pedagogiskt utvecklingsarbete har erbjudits möjlighet att fördjupa sin kompetens. Modeller och erfarenheter har spridits till hela personalen.</p> <p>Inom ramen projektet Lärare i arbetslivet har YA:s lärare kunnat genomföra arbetslivsperioder.</p> <p>Erasmus+ har möjliggjort för YA:s personal att delta i internationell verksamhet för kompetensutveckling.</p>			
Professionalitet	Att stärka kundbemötandet.	<p>Studeranderesponsen i ARVO-systemet (slutenkät).</p> <p>Arbetsplatshandledarresponsen i Arvo-systemet.</p> <p>Arbetsplatsresponsen i Arvo-systemet.</p> <p>Teaterns kundenkät.</p> <p>Personalenkäten.</p>	Ordna fortbildning och handledning.	<p>För ARVO-perioden 1.7-31.12.2025 var NPS-indexet i slutenkäten för studeranden som avlagt yrkesinriktad examen 29 %. Under perioden 1.7.2020-30.6.2025 har NPS-indexet varierat mellan 24–43 %.</p> <p>Medeltalet (skala 1–5) i arbetsplatshandledarresponsen för samarbetet mellan läroanstalt och arbetsplats under inlärningsperioden i arbetslivet var 4,22 under</p>	Ja		

				<p>perioden 1.7-31.12.2025. Under perioden 1.7.2020—30.6.2025 har resultatet varierat mellan 4,03–4,19.</p> <p>Medeltalet (skala 1–5) i arbetsplatsresponsen för samarbetet mellan läroanstalt och arbetsplats var 4,02 under perioden 1.7-31.12.2025. Under perioden 1.7.2020—30.6.2025 har resultatet varierat mellan 3,76–4,04.</p> <p>Under 2022 genomförde teatern en enkät bland sina kunder om köpprocessen och bemötandet i samband med biljettköp. De svarande gav i genomsnitt betyget 4,59 av 5 för hur smidigt biljettköpet upplevdes och 4,52 av 5 för bemötandet vid köptillfället.</p> <p>Fortbildning har hållits för personal vid YA och WT.</p> <p>Vid YA har pedagogiska personalen fått fördjupad kunskap om hur de kan förbereda studerande för ett mångkulturellt arbetsliv.</p> <p>YA har medverkat i nationella nätverket Ohjaan.fi som stöder och utvecklar arbetsredskap för handledning i arbetslivet. YA har ordnat webutbildning på svenska inom det nationella nätverket.</p>			
Förnyelse	Öka anställdas försäljningskunskande.	Antal deltagare.	Ordna fortbildning/handledning i försäljning av tjänster.	<p>Vid YA genomförde 15 anställda delexamen inom grundexamen i affärsverksamhet Kundenservice, 20 kp.</p> <p>Fortbildning har ordnats för YA:s och teaterns personal.</p>	Ja		
Förnyelse	Ta i bruk digitala lösningar som ger smidigare, flexibla, förenklade och automatiserade arbetsprocesser.	Antal utbildningsdagar. Införskaffande av digitala verktyg.	Fortbildning och/eller i bruktagning av digitala verktyg.	<p>Under 2025 har ett nytt webbaserat arbetstidssystem togs i bruk för anställda inom AKTA och TS.</p> <p>Fortbildning i AI och digitalisering har ordnats och AI har i viss mån tagits i bruk som stöd i arbetet.</p> <p>Digitala system och tjänster har införts, bland annat för rapportering av skador och närapåhändelser samt för säker e-post.</p> <p>Digitala lösningar inom HR och administration har utvecklats.</p>	Ja		

				<p>Digitala lärmiljön Workseed har använts och vidareutvecklats för att stöda studerandes studieförlopp och lärarnas uppföljning av lärprocessen.</p> <p>Styrrapporter för uppföljning av studerandeår och nyckeltal har tagits i bruk.</p> <p>Personalen vid teatern har fått handledning i SMARTA mål och lösningsfokuserade processer, vilket har utmynnat i konkreta förbättringstips.</p>			
Förnyelse	Hållbarhet och cirkulär ekonomi i det dagliga arbetet.	Deltagande informationsdagar och i temadagar.	Deltagande i informationsdagar och i temadagar.	<p>Godkänd Klimatplan för åren 2024–2035.</p> <p>Som en del av firandet av samkommunens 30-årsjubileum var personalens välmående ett prioriterat område. På intranätet lanserades communityn "30 steg mot en bättre livsstil", där artiklar, tips och utmaningar publicerades för att stödja en hälsosam livsstil på olika sätt. Inom ramen för initiativet arrangerades även evenemang och föreläsningar med må-bra-tema. Samtidigt utvidgades Epassi så att förmånerna, utöver motion och kultur, även omfattar välmående.</p> <p>WT har beviljats miljöledningssystemets Ekokompassens treåriga certifikat och anslöt sig under året till <i>Theatre Green Book</i>, vilket innebar att en heltäckande metod för hållbar produktion och verksamhetsstyrning inom scenkonst infördes.</p> <p>Hållbarhetsarbetet har utvecklats genom deltagande i nationella nätverk, utvecklingsprojekt och fortbildningar med fokus på ekologisk, social och kulturell hållbarhet.</p> <p>YA har deltagit i de nationella utvecklingsprojekten VASKI och På kartan.</p> <p>Hållbarhet och cirkulär ekonomi ingår i alla examensgrunder.</p> <p>Årligen återkommande hållbarhetsdagar har genomförts vid YA:s enheter.</p>	Ja		

				<p>Under hållbarhetsdagen 2023 samarbetade YA och WT inom ramen för TIU-programmet Gläntan som hade temat hållbarhet.</p> <p>Cykelförmån togs i bruk våren 2025, 15 personer har undertecknat cykelpolicyn.</p> <p>Under året godkändes samkommunens strategi, med hållbarhet som central fokus och personalstrategin för 2026–2030.</p>			
Engagemang	Jämställdhet och likabehandlingsplan samt lönekartläggning.	Godkänd plan och genomförd lönekartläggning. Personalenkäten.	Godkänd plan och genomförd lönekartläggning. Personalenkäten.	<p>Godkända Jämställdhets- och likabehandlingsplaner för 2022–2023 och 2024–2025 samt i samband med planerna genomförda lönekartläggningar.</p> <p>Medeltal för delområdet Mångfald i personalenkäten 2025 (2023/2021) (max 5,0): 4,5 (4,5/4,3).</p> <p>Inom YA har man arbetat aktivt med jämställdhet och likabehandling i projekt- och utvecklingsverksamhet.</p> <p>Senaste året hade teatern gästspel av DUV-teatern inklusive workshopar i till exempel integrerad syntolkning.</p> <p>Wasa Teater har deltagit i projektet "3 Teatrar" tillsammans med Västerbottens teater och Oulun Teatteri för att stärka samarbetet mellan teatrar, utöka mångfalden på teaterscenerna och att utveckla publikarbetet.</p> <p>Värdegrunden har synliggjorts genom Prideflaggning och jämställdhetscitrat på enheterna.</p>	Ja		
Engagemang	Revidera rutinen för grupputvecklingssamtal och enskilda utvecklingssamtal för att tydligare få kartlagt teamets och den enskilda anställdas behov av kompetensutveckling.	Nya rutiner för grupputvecklingssamtal och enskilda utvecklingssamtal utarbetas. Personalenkäten.	Nya rutiner för grupputvecklingssamtal och enskilda utvecklingssamtal utarbetas. Fortbildning för förmän ordnas vid behov.	<p>Ett nytt underlag för medarbetarsamtal har utarbetats och tagit i bruk.</p> <p>Modellen för grupputvecklingssamtal utarbetas under 2026.</p> <p>Enligt resultatet i personalenkäten 2025 har 66 % av anställd haft medarbetarsamtal (2023 60 %/ 2021 63 %).</p>		Delvis	

<p>Engagemang</p>	<p>Likabehandling av personalen i fråga om möjligheten till rekreation ordnad av arbetsgivaren.</p>	<p>30 euro/anställd enligt bokslutsuppgifter.</p>	<p>Budgetera 30 euro för rekreation/anställd i hela samkommunen.</p>	<p>Anställdas rekreation har understötts med 30 euro per anställd och år. Syftet har varit att främja gemenskapen och stärka vi-andan i gruppen.</p> <p>Under åren har en gemensam personaldag ordnats. Dagarna har inletts med en gästföreläsning och under eftermiddagarna har personalen kunnat välja mellan olika aktiviteter. Dagarna har varit mycket uppskattade. Från och med hösten 2024 har även personalen vid Wasa Teater deltagit.</p> <p>Julfest har arrangerats vartannat år. Vid julfesten 2025 deltog även teaterns personal.</p>	<p>Ja</p>		
<p>Engagemang</p>	<p>Stolthet för sin arbetsplats.</p>	<p>Personalenkäten: NPS index -> minst > 20 %</p> <p>NMI index -> minst 4,0/5</p>	<p>Genom att uppnå målsättningarna i personalstrategin 2021–2025.</p> <p>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.</p>	<p>Resultat från personalenkäten 2025 (2023/2021):</p> <ul style="list-style-type: none"> - eNPS-index: 23 (18/13) - NMI-index (maxvärde 4,0): 4,0 (3,9/3,8) <p>Inom avdelningar och arbetsgrupper har korta informations- och diskussionsmöten hållits.</p>	<p>Ja</p>		
<p>Engagemang</p>	<p>Implementera ett dynamiskt tankesätt i organisationen för att sprida en positiv atmosfär i arbetsgemenskapen och för kunderna.</p>	<p>Antal fortbildnings-tillfällen</p> <p>Personalenkäten.</p>	<p>Genom fortbildning av personalen.</p>	<p>Implementering av ett dynamiskt tankesätt har inte genomförts.</p> <p>Föreläsningar har hållits med olika teman om hur bemöta kollegor och hur man själv kan påverka arbetsmiljön.</p> <p>Under 2025 har fortbildning hållits för teaterns personal i utvecklandet av samarbetsförmåga.</p> <p>Resultat från personalenkäten 2025 (2023/2021) (max 5,0):</p> <p>Jag tycker att det är roligt att gå till jobbet, medelvärde 4,1 (4,2/4,0).</p> <p>Vi har en bra gemenskap och sammanhållning i vår arbetsgrupp, medelvärde 4,4 (4,3/4,1).</p> <p>Stämningen är bra på min arbetsplats, medelvärde 4,1 (4,0/3,8).</p>	<p>Delvis</p>		

Engagemang	Säker arbetsmiljö.	Deltagande i föreläsningar/ infotillfällen	Föreläsningar/infotillfällen om olika tema inom området arbets säkerhet.	<p>Information om arbetarskydd och säkerhet har getts i samband med introduktionstillfällen för nyanställda samt vid olika utbildningar.</p> <p>Ett webbaserat system för rapportering av skador och tillbud har tagits i bruk.</p> <p>Antidrogprogrammet för arbetsplatsen har uppdaterats och implementerats.</p> <p>Säkerhets- och första hjälpen-utbildningar har ordnats för personalen (bl.a. defibrillator, första hjälpen och brandsläckning).</p> <p>Godkänd beredskapsplan.</p> <p>Under år 2025 har utrymningsmarkeringar för dörrar införskattats och utrymningskartor har kompletterats. I Campus Kungsgården har högtalarsystemet uppdaterats med ett särskilt larmmeddelande. Systemet för nödsms har uppdaterats och alarmknappar installerats.</p> <p>Skyddsrummens planer och innehåll har uppdaterats och säkerhetsvandringar med personalen har genomförts.</p>	Ja		
Engagemang	Psykosocial arbetsmiljön.	Nolltolerans för trakasserier och mobbning -> mäts i personalenkäten.	Informations- och fortbildningstillfällen och stöd till arbetsgemenskaper vid behov.	<p>Resultat från personalenkäten 2025 (2023/2021): Har du personligen, under det senaste året, känt dig utsatt för kränkande särbehandling/mobbning på din arbetsplats? 5 % svarade ja (3 %/ 7 %).</p> <p>Har du, under det senaste året, blivit utsatt för våld eller hot i ditt arbete? 2 % svarade ja (3 %/2 %).</p> <p>Förpersonen har uppmanats att i samband med medarbetarsamtal och riskkartläggningar även ta upp frågor som rör mobbning, trakasserier och hot.</p> <p>Stöd har vid behov getts till förpersoner och personal.</p>	Ja		