



Svenska Österbottens förbund
FÖR UTBILDNING OCH KULTUR



Personalrapport 2011

PERSONALRAPPORT ÅR 2011

1. ÖVERSIKT

År 2011 innebar inga större verksamhetsmässiga förändringar i samkommunen. Totala antalet anställda per den 31 december 2011 var 471 personer vilket var något färre än föregående år trots att antalet tillsvidare anställda ökade. Vid både Yrkesakademin i Österbotten (YA) och Wasa Teater-Österbottens regionteater (WT) ökade antalet tillsvidare anställda medan vid KulturÖsterbotten (KÖ) var antalet tillsvidare anställda oförändrat. Vid enheten för samkommunal förvaltning och servicetjänster (SF & S) minskade antalet tillsvidare anställda med två personer. Tillsvidare anställda i samkommunen totalt ökade med åtta personer.

Under våren hade personalen vid både YA och enheten för samkommunal förvaltning och servicetjänster möjlighet att för andra gången svara på en personalenkät. Enkäten ger en uppfattning om bl.a. hur personalen ser på sina arbetsuppgifter, arbetsmiljö, anställningsvillkor och samarbetet mellan kolleger och förmän. För YA var enkätens medelvärde 3,07 och för enheten för samkommunal förvaltning och servicetjänster 3,22. Högsta möjliga medelvärde var 4,0.

Från 1.8.2011 ändrades förordningen om behörighetsvillkoren för personal inom undervisningsväsendet (986/1998). Ändringarna berörde behörighetsgivande examensnivå och mängden praktisk arbetserfarenhet. Ändringarna i examensnivån medförde även en del ändringar i kollektivavtalet för undervisningspersonalen. En del lönesättningspunkter ströks och nya kom till. För YA:s del innebar de ändrade kollektivavtalsbestämmelserna en ökning av löner och lönebikostnader med cirka 25 000 euro.

Samkommunens personalkostnader och lönebikostnader ökade med 1,6 procent jämfört med föregående år till drygt 20,2 miljoner euro. Ökningen var lägre än de kollektivavtalsenliga förhöjningarna under året.

Antalet sjukfrånvarodagar ökade med 36 procent till 4 750,7 dagar, vilket är mycket jämfört med år 2010. Antalet anställda med över 60 sjukfrånvarodagar ökade från 11 personer till 25 personer. Kostnaderna för företagshälsovården som de senaste åren tenderat att öka mycket minskade med fem procent och var totalt 147 678 euro.

Samarbetskommittén och arbetarskyddskommissionen har under året sammanträtt fem respektive fyra gånger. Den gemensamma strävan är att ha flera möten per år för att på så sätt kunna både informera personalen om vad som är på gång i samkommunen och för att ge personalen möjlighet att komma med synpunkter och att kunna påverka. Fackligt förtroendevalda och ledande tjänsteinnehavare har under året haft informella möten, under hösten varje månad, för att utbyta information med varandra och diskutera aktuella ärenden.

2. PERSONALSTRATEGI OCH PLAN

För att kunna förverkliga samkommunens och dess huvudansvarsområdets visioner behöver samkommunen en välmående, kunnig och motiverad personal och därför är perspektiven i personalstrategin för åren 2010–2015 en välmående personal, en god personalledning, en kompetent personal och tillräckliga personalresurser. Utgående från personalstrategin utarbetades en personalplan för hösten 2010 fram till 31.12.2011. Arbetsgruppen som utarbetade personalplanen bestod av samkommunens styrelseordförande, samkommunens ledningsgrupp, fackliga ombud och arbetarskyddschefen.

Personalplanen hösten 2010-31.12.2011 och dess resultat/utvärdering

<p>Personalens välmående</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Uppmuntra personalen att gå på årsgranskningar (för att förebygga och att vid behov kunna ingripa och ge stöd och hjälp i ett tidigt skede) 2) Aktiv söka ASLAK- och TYK-rehabiliteringskurser (även som målsättning i budgeten för år 2011) 3) Ordna gemensamma dagar på temat att orka och trivas i arbetet. För KÖ:s personal och för två grupper/avdelningar vid YA. Finns även som målsättning i budgeten för år 2011. 4) Hemma hos-dagar (samkommunal självhjälp) 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Andelen av de som kallats till årsgranskning och som följt kallelsen följs upp i personalrapporten. År 2010 var 82 procent på årsgranskning och 88 procent år 2011. 2) Ansökan om ASLAK-rehabilitering för personal inom stödfunktionerna har sökts och också beviljats av FPA. Tio anställda påbörjar rehabiliteringen våren 2012 vid Härmän Kuntokeskus. 3) Dagarna var också ett av målen i verksamhetsplanen för företagshälsovården år 2011. Inga gemensamma dagar har ordnats för YA:s två grupper. Dels för att de specifika behov för detta som fanns då personalplanen gjordes löstes på annat sätt och dels för att företagshälsovården inte kunde erbjuda det expertkunnande som planerats. Personalen vid KÖ valde att verkställa detta genom att alla deltog i en fortbildningsdag i självcoaching som ordnades inom ramen för YA:s utbildning <i>Fortbildning i ledarskap</i>. 4) Avsikten med dagarna var att öka den sociala samvaron i arbetsgemenskapen/teamet, att öka det gemensamma kunnandet och samtidigt också öka kunskapen om samkommunens verksamhet. Teaterchef Seija Metsärinne bjöd in till teatern under temat <i>Vem som helst kan var skådespelare</i>. Tyvärr anmälde ingen sig och inga andra program erbjöds från något annat huvudansvarsområde eller avdelning. En orsak till att detta inte lyckades var bl.a. att det borde ha gjorts en separat budget för arrangerandet av dessa dagar. En annan orsak var att det var svårt att prioritera detta och att lösgöra arbetstid för den här typen av verksamhet.
<p>Personalledning</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Utveckla rutiner för grupp- och utvecklingssamtal (även som målsättning i budgeten för år 2011) 2) Tydliggöra ansvar och befogenheter för olika nivåer inom organisationen 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Rutiner för grupp- och utvecklingssamtal godkändes av samkommunens ledningsgrupp 28.3.2011. 2) Förmännen har uppmanats att informera och reda ut om det finns oklarheter om vem som ansvarar för vad och vilka ens befogenheter är. I befattningsbeskrivningarna finns ansvar och befogenheter noterade. Inom YA finns också numera prestationskriterier inskrivna i befattningsbeskrivningarna.
<p>Personalens kompetens</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Definiera kompetenskrav per tjänst/befattning 2) Utföra kompetenskartläggning 3) Analys och plan av fortbildning 4) Arbetsgivarens ansvar för fortbildning/omskolning som leder till ny examen/kompletterande examen. 5) Påbörja teamarbets-skolning/arbetshandledning i första hand där behov finns. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kompetenskraven definieras både vid rekrytering av personal och då befattningsbeskrivningarna uppdateras. En förteckning över tillsvidare tjänster och befattningar i samkommunen har påbörjats. Samtidigt ser man över kraven på utbildningsnivå och kompetens i förhållande till arbetsuppgifterna och arbetsuppgifternas svårighetsgrad men också i förhållande till kompetenskraven för motsvarande uppgifter i hela samkommunen. 2) YA deltar tillsammans med Optima i projektet Yrkeskunnig i Österbotten 2011–2012. Projektet finansieras med nationella medel. Projektets mål är att inom YA och Optima utarbeta en systematik kring att upprätthålla och utveckla personalens yrkeskompetens och –kunnande. Detta ska sedan generera i klara och bestående nätverk och strukturer för ordnandet av fortbildning. Under året har ett webbaserat program för hantering av kompetensprofiler skaffats. Programmet ska också användas

	<p>vid genomförande av grupputvecklingssamtal och enskilda utvecklingssamtal. Projektledare är Rainer Böling som under hösten har arbetat med att göra upp kompetensprofiler för undervisningspersonal samt att föra in behövliga uppgifter i programmet.</p> <p>3) Förutsätter att kompetenskartläggningarna är gjorda.</p> <p>4) Direktiv för ersättning för deltagande i yrkesinriktad personalutbildning godkändes av samkommunens ledningsgrupp 29.4.2011.</p> <p>5) Inget behov har funnits under året.</p>
<p>Personalresurser</p> <p>1) Utveckla måttstockar för dimensionering av personal, benchmarking med andra motsvarande organisationer</p> <p>2) Göra anvisningar för rekryteringsprocessen (även som målsättning i budgeten för år 2011)</p> <p>3) Se över introduktionsfoldern för nyanställda och göra rutiner vid inledandet av arbetet</p>	<p>1) Städdimensionering har gjorts. Inom YA har projekten listats och en förteckning över antalet anställda per avdelning är uppgjord.</p> <p>2) Arbetet med att utarbeta anvisningar för rekryteringsprocessen har inte påbörjats utan startar våren 2012.</p> <p>3) Innehållet i introduktionsfoldern har uppdaterats och ett samkommunalt direktiv om introduktionsprocessen kommer att godkännas under våren 2012.</p>

I budgeten för år 2011 fanns också som målsättning att slutföra arbetet med den jämställdhetsplan som påbörjades år 2011. Den är tyvärr ännu inte klar. I budgeten och dess målsättningar fanns också en ökning av antalet TYKY-Kuntoseteli+-sedlar. Sedlarna gavs på begäran till tillsvidare anställda och anställda med över ett års oavbrutet anställningsförhållande. Under året erhöll 247 personer 25 stycken sedlar á 2 euro. Föregående år anhöll 214 personer om TYKY-Kuntoseteli+-sedlar.

3. PERSONALMÄNGD OCH –STRUKTUR

Samkommunens personal har, sedan den organisationsförändring som trädde i kraft 1.1.2009, anställning vid något av samkommunens tre huvudansvarsområden; Yrkesakademien i Österbotten (YA), Wasa Teater–Österbottens regionteater (WT), KulturÖsterbotten (KÖ) eller vid enheten för samkommunal förvaltning och servicetjänster (SF & S). Till enheten har samkommunens ekonomi-, personal- och fastighetsförvaltning, it-stödfunktion, informationsverksamhet och samkommunens förvaltning koncentrerats.

Orsaken till organisationsförändringen var samgången mellan de tre utbildningsanordnarna Vocana, Korsnäs Kurscenter och Svenska yrkesinstitutet samt omorganiseringen i samkommunen av stödtjänster och yrkesutbildning. Grunden till samgången var Lagen om kommun- och servicestrukturreformen (169/2007) och det avtal som ägarna till de tre utbildningsanordnarna undertecknade. Både lagen och avtalet föreskriver ett fem års uppsägningsskydd för personal som berörs av samgångsprocessen. Uppsägningsskyddet begränsar arbetsgivarens rätt att säga upp ett anställningsförhållande av ekonomiska eller produktionstekniska orsaker. I samkommunen berör uppsägningsskyddet personal vid YA och enheten för samkommunal förvaltning och servicetjänster.

I personalrapporten redogörs för antalet ikraftvarande anställningsförhållanden per 31.12.2011. Alla som är tillsvidare anställda eller ett visstidsanställningsförhållande beaktas. Timlärare i bisyssla redovisas separat. Under året har ingen varit anställd med sysselsättningsmedel.

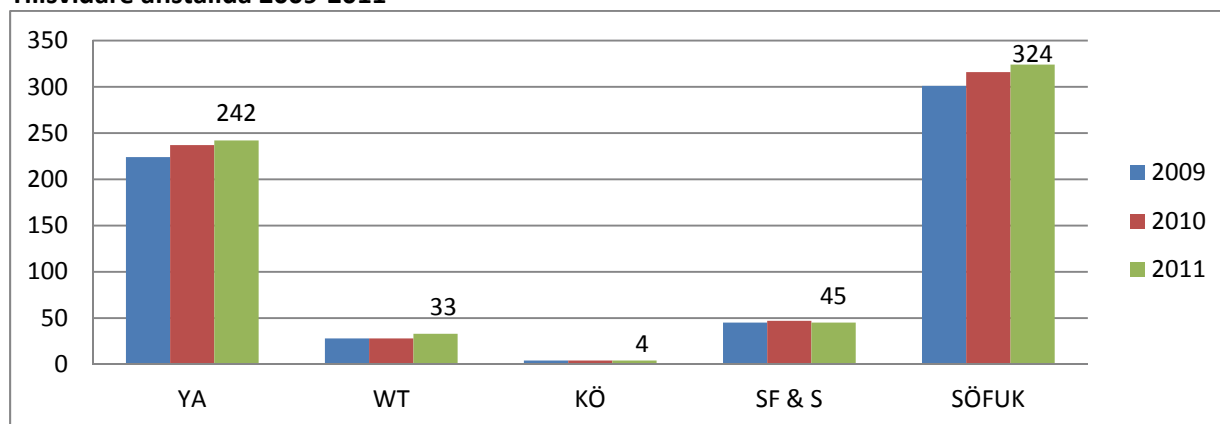
I tabellen har tillsvidare anställda beaktats endast som tillsvidare anställd, oberoende av om de för en viss tid har haft andra arbetsuppgifter i samkommunen fram till 31.12.2011 eller inte. Totala antalet anställda 31.12.2011 var 471 personer, vilket var 15 färre än motsvarande tidpunkt året innan och också färre än år 2009.

Antal anställda 31.12.2011 (alla beaktade endast en gång)

	Tillsvidare anställda	Viss tids anställda	Totalt 31.12.2011	Totalt 31.12.2010	Totalt 31.12.2009	Förändring 2010-2011
Yrkesakademien i Österbotten	242	91	333	337	335	-4
Wasa Teater-Österbottens regionteater	33	51	84	88	85	-4
KulturÖsterbotten	4	3	7	11	9	-4
Enheten för samkommunal förvaltning och servicetjänster	45	2	47	50	50	-3
SÖFUK totalt	324	147	471	486	479	-15

Av samkommunens personal var 69 procent tillsvidare anställda, vilket var en ökning med fyra procentenheter från föregående år och totalt åtta personer. Antalet tillsvidare anställda ökade med fem personer både vid YA och vid WT. Vid KÖ var antalet tillsvidare anställda oförändrat och vid enheten för samkommunal förvaltning och servicetjänster minskade antalet tillsvidare anställda med två personer.

Tillsvidare anställda 2009-2011



Antalet visstidsanställda i samkommunen varierar under både året och åren. Den 31 december 2011 var antalet visstidsanställda drygt 20 fler än motsvarande tidpunkt föregående år. Under året har visstidsanställningsförhållanden ändrats till tillsvidare anställningsförhållanden då förordnanden och arbetsavtal förnyats. Detta har gjorts med beaktande av bestämmelserna i både tjänsteinnehavar- och arbetsavtalslagen om att anställning för viss tid endast är motiverade om det finns en grundad anledning till visstidsanställningen. En grundad anledning har bland annat varit avsaknad av behörighet, behov av utbildare endast för en bestämd tid, skådespelare som anställs för en bestämd produktion och vikariat.

Heltids- och deltidanställda

Av samkommunens personal arbetade 87 procent heltid vilket är en ökning med tre procentenheter jämfört med föregående år. Den procentuella andelen i heltidsarbete var densamma som år 2009.

Andelen tillsvidare anställda som arbetar heltid har sedan år 2009 ökat med en procentenhet varje år och var nu 90 procent. Bland de tillsvidare anställda som arbetade deltid ökade andelen kvinnor från 71 procent till 81 procent.

Anställningar i bisyssla

Anställda i bisyssla 31.12.2011 var 25 personer, varav 20 personer som timlärare i bisyssla. År 2010 hade 23 personer ett anställningsförhållande i bisyssla, varav 18 personer var timlärare i bisyssla.

Årsarbete och nettoårsarbete

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

Årsarbetet och nettoårsarbetet minskade jämfört med föregående år. Årsarbetet med 7,2 årsarbeten och nettoårsarbetet med 11,5 årsarbeten. Teatern uppvisade den största skillnaden i både årsarbeten och nettoårsarbeten och där var orsaken en mindre produktion under året. Inom YA har verksamheten främst ökat inom ungdomsutbildningens sektor Valfärd och då främst vid enheten i Pedersöre. Det är också Valfärdsområdet som till största delen påverkar ökningen av årsarbeten för Yrkesakademin. Nettoårsarbetet och årsarbetet för KulturÖsterbotten var i stort sett på samma nivå som de föregående åren. Enheten för samkommunal förvaltning och servicetjänster fortsätter att uppvisa en minskning av både nettoårsarbeten och årsarbeten.

Nettoårsarbeten/årsarbeten

	2009		2010		2011	
	Nettoårsarbete	Årsarbete	Nettoårsarbete	Årsarbete	Nettoårsarbete	Årsarbete
Yrkesakademin i Österbotten	306,1	314,6	320,8	330,9	322,9	335,9
Wasa Teater — Österbottens regionteater	68,7	69,4	77,8	79,3	65,6	70,3
KulturÖsterbotten	6,0	8,1	5,9	8,1	6,4	7,4
Samkommunal förvaltning och servicetjänster	47,5	48,1	46,5	47,8	44,6	45,3
SÖFUK	428,3	440,2	451,0	466,1	439,5	458,9

Tjänste- och arbetsavtalsförhållande

Enligt kommunallagen är de som är anställda hos kommunen i tjänste- eller arbetsavtalsförhållande. I tjänsteförhållande anställs de som innehar uppgifter i vilka utövas offentlig makt. I samkommunen är bl.a. förmän med föredragnings- och beredningsuppgifter och lärare som undervisar ungdomar i tjänsteförhållande. Av samkommunens tillsvidare anställda var 34 procent anställda i tjänsteförhållande och 66 procent i arbetsavtalsförhållande. Motsvarande procental för år 2010 var 36 procent i tjänsteförhållande och 64 procent i arbetsavtalsförhållande. Inom kommunsektorn var 29 procent i tjänsteförhållande och 71 procent i arbetsavtalsförhållande under år 2010.

Femtiofem procent av anställda i tjänsteförhållande var kvinnor. Andelen kvinnor anställda i arbetsavtalsförhållande var 58 procent.

Könsfördelningen

Av samkommunens personal var 59 procent kvinnor och 41 procent män. De två föregående åren var andelen kvinnor och män 57 procent kvinnor och 43 procent män. Andelen kvinnor inom den kommunala sektorn var 79 procent år 2010. Vid YA och enheten för samkommunal förvaltning och servicetjänster har andelen kvinnor bland tillsvidare anställda ökat med två procentenheter jämfört med året innan. Vid teatern är förhållandet omsvängt. Där har andelen tillsvidare anställda kvinnor minskat med två procentenheter. Ser man på visstidsanställda i samkommunen har andelen kvinnor också ökat, från 58 procent till 61 procent.

Fördelningen mellan kvinnor och män bland de tillsvidare anställda

	2009		2010		2011	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Yrkesakademin i Österbotten	56 %	44 %	56 %	44 %	58 %	42 %
Wasa Teater—Österbottens regionteater	54 %	47 %	57 %	43 %	55 %	45 %
KulturÖsterbotten	100 %		100 %		100 %	
Samkommunal förvaltning och servicetjänster	60 %	40 %	57 %	43 %	58 %	42 %
SÖFUK	57 %	43 %	57 %	43 %	58 %	42 %

Behöriga lärare/utbildare vid Yrkesakademin i Österbotten

Förordningen om behörighetsvillkoren för personal inom undervisningsväsendet (986/1998) ändrades 1.8.2011. Målet med reformen var att klargöra behörighetskraven och att införa behövlig flexibilitet i arbetslivet enligt kompetensbehov. De nya behörighetskraven möjliggör bättre än tidigare att man tar i beaktande bransch- och yrkesspecifika särdrag då man slår fast behörigheten. Det är utbildningsanordnaren, som beaktandes förordningens bestämmelser om examensnivå, avgör vilken examen som är lämplig. Utbildningsanordnaren är också den som avgör vilken praktisk arbetserfarenhet som förutsätts för utbildningsuppgiften. Enligt förordningen ska det vara praktisk arbetserfarenhet i uppgifter som närmast motsvarar innehållet i undervisningsuppgiften.

Andelen behöriga lärare ökade med tre procentenheter jämfört med föregående år. Det som har saknats i behörigheten har oftast varit de pedagogiska studierna för lärare.

Andelen behöriga lärare/ utbildare

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

*) studiehandledare, speciallärare

Personalens ålder

Medelåldern för anställda ökade inom alla huvudansvarsområden. Totalt ökade medelåldern för hela samkommunen från 43,7 år till 44,1 år. Inom kommunsektorn var medelåldern 45,5 år (tillsvidare anställda 47,7 år och visstidsanställda 41,5 år) år 2010.

Medelålder för anställda i bisyssla var oförändrat 40,8 år.

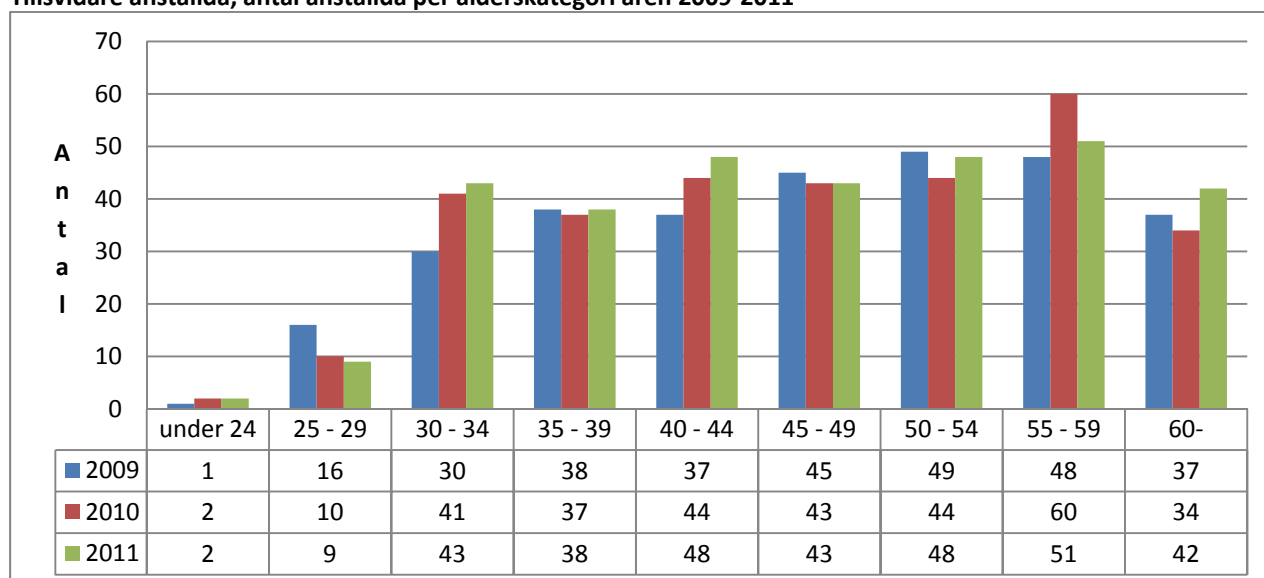
Personalens medelålder per huvudansvarsområde

	Kvinnor tillsv.	Män tills.	Alla tillsv.	Kvinnor visstidsanst	Män visstidsanst.	Alla visstids.	Medelålder alla 2011	Medelålder alla 2010
YA	46,1	46,9	46,4	40,2	45,7	42,5	45,1	44,7
WT	47,3	41,1	44,5	32,0	33,0	32,5	37,3	36,3
KÖ	*	*	*	*	*	*	44,1	40,9
SF & S	49,6	49,7	49,7	*	*	*	49,2	48,3
SÖFUK	46,7	46,7	46,7	38,0	41,2	39,5	44,1	43,7

* antalet i grupper färre än sju och redovisas inte

Samkommunen hade en relativt jämn fördelning av anställda i olika åldersgrupper men med något fler anställda i åldersgrupperna över 40 år. Största åldersgruppen bland tillsvidare anställda var såsom föregående år 55–59-åringarna trots att gruppen minskat i antalet anställda. Som en följd av minskningen i den åldersgruppen ökade antalet anställda över 60 år. Den gruppens andel av tillsvidare anställda ökade med två procentenheter till elva procent. Medianåldern för samkommunen var 47 år.

Tillsvidare anställda, antal anställda per ålderskategori åren 2009-2011



Personalomsättning

Fem personer anhöll på egen begäran om uppsägning av ett tillsvidare anställningsförhållande. Avgångsprocenten (ingår inte pensioneringar) steg till 1,6 procent från 1,3 procent föregående år.

Nyanställningsprocenten för tillsvidare anställda fortsatte att sjunka och var 7,0 procent jämfört med åren 2010 och 2011 då nyanställningsprocenten var 8,8 procent respektive 9,6 procent.

Pensionering

Samkommunen är, såsom övriga städer och kommuner, på basis av lagstiftning medlemssamfund i Keva, tidigare Kommunernas pensionsförsäkring. Samkommunens anställda får pension enligt bestämmelserna i lagen om Kommunala pensioner (KomPL). Keva ger årligen ut statistik över hur många som under året gått i KomPL-pension från medlemsamfundet. I statistiken ingår förutom de som gått i ålderspension även de som under året beviljats förtida ålderspension, invalidpension, delinvalidpension, rehabiliteringsstöd samt arbetslöshetspension. Enligt Kevas uppgifter erhöll 12 personer pension under år 2011 vilket var en person mer än föregående år. Av de som erhöll pension

i samkommunen gick åtta personer i ålderspension och medelåldern för dem var 63,8 år. Inom kommunsektorn var medelåldern för de som erhöll ålderspension 63,7 år.

Antalet pensioneringar åren 2007-2011 och medelåldern för pensionerade (Keva)

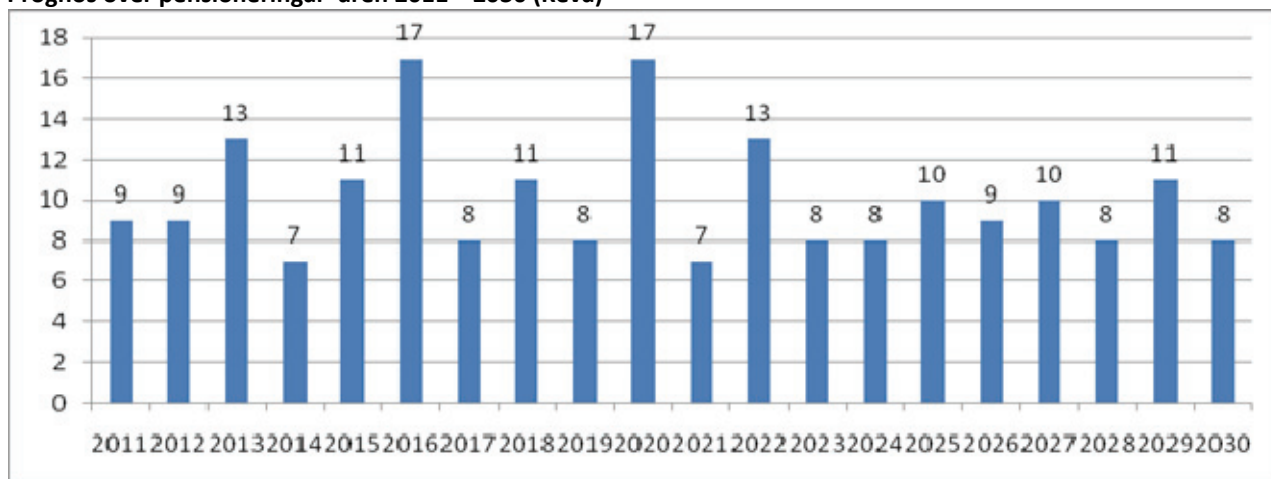
År	Antalet personer	Medelålder, år
2007	10	59,7
2008	20	61,6
2009	8	56,4
2010	11	63,3
2011	12	61,3

Orsaken till det avvikande antalet pensioneringar under åren 2008 och 2009 beror på aktiebolagiseringen av samkommunens yrkeshögskoleutbildning (Svenska yrkeshögskolan) från 1.8.2008 och den sammanslagningsprocess som ledde till bildande av YA från 1.1.2009. På grund av dessa två processer sökte fler personer om ålderspension år 2008 vilket ledde till att det följande år var färre som anhöll om ålderspension.

Tre anställda övergick i deltidspension under året vilket var två färre än året innan. Totalt var 15 personer i deltidspension eller i delinvaliditetspension. År 2010 var antalet 16 personer.

Keva uppdaterar sina prognoser över kommande pensioneringar (ingår både ålders- och invalidpensioner) med några års mellanrum och därför är prognosen oförändrad från personalrapporten för år 2010. Eftersom prognosen baserar sig på antalet KomPL-försäkrade i samkommunen 31.12.2008 finns inte den personal som överfördes till samkommunen 1.1.2009 beaktade i prognosen. Uppskattningsvis, baserat på de uppgifter som samkommunen har tillgång till, kommer cirka tio personer att gå i ålderspension år 2012.

Prognos över pensioneringar åren 2011–2030 (Keva)



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

Den lönebaserade avgiften för samkommunen som arbetsgivare var 16,1 procent av anställdas KomPL-inkomster. Även anställda betalar en lönebaserad pensionsavgift och den var 4,7 procent av inkomsten om löntagaren var under 53 år och 6,0 procent om löntagaren hade fyllt 53 år.

I tabellen nedan är den lönebaserade avgiften det totala belopp som Keva betalar för de löpande pensioner som intjänats i samkommunen.

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

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

Den s.k. pensionsutgiften i tabellen nedan är den totala summa som Keva betalar för de löpande pensioner som intjänats i samkommunen.

I pensionsutgiften och pensionsutgiftsbaserade avgiften ingår även de som tidigare var anställda vid Vocana, däremot inte de som var anställda vid Korsnäs kurscenter (KKC). I samband med bildandet av YA har samkommunen förbundit sig att stå för kostnaderna för det pensionsansvar som gäller den personal som övertogs samt den personal som tidigare varit anställd inom dessa verksamheter. Korsnäs kommun fakturerar samkommunen den pensionsutgiftsbaserade pensionsavgift som uppstått för den personal som var anställd vid KKC. År 2011 var den pensionsutgiftsbaserade avgiften för tidigare anställda vid KKC 76 502 euro. I pensionsutgiftsbaserade avgiften ingår även avgiften för de som var anställda vid Svenska yrkeshögskolan. För den personalen var den pensionsutgiftsbaserade avgiften 95 179 euro och den fakturerades enligt avtal med yrkeshögskolan Novia.

KomPL-avgifter för åren 2009-2011 (Keva)

År	Lönesumma	Lönebaserad avgift *)	Pensionsutgift *)	Pens.utgiftsb. avgift	Förtidsavgift	
					SÖFUK:s eget ansvar	Solidariskt ansvar
2009	14 993 892	3 078 463	662 691	204 495	30 582	100 416
2010	15 972 432	3 266 869	689 158	215 384	58 903	127 980
2011**)	16 242 933		750 013	236 588	29 244	102 359

*) avgifter som Keva betalar

**) för år 2011 uppskattade siffror

4. ARBETSHÄLSAN

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

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

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

Undersökningar under åren har visat att arbetets innehåll, den egna yrkesskickligheten, arbetsmiljöfaktorerna och ledarskapet inverkar på personalens prestationsförmåga och på tjänsternas kvalitet. Samkommunens förmän bör vara ansvarstagande och konsekventa i sitt arbete och föra en aktiv kommunikation med sina anställda. Både förmän och personal har under året deltagit i olika typer av fortbildning, både i ledarskapskolning men också i fortbildning med syfte att vidareutveckla den egna yrkesskickligheten. I personalenkäter och under måltvärderingsdiskussioner mäts och utvärderas ledarskapet, den egna kompetensen och arbetsgruppens kompetens.

4.1. Arbetstillfredsställelsen

Personalen vid Yrkesakademin i Österbotten och vid enheten för samkommunal förvaltning och servicetjänster gavs under våren 2011 möjlighet att för andra gången svara på enkätundersökningen om personalens välmående och arbetstillfredsställelse. Första gången som enkäten besvarades var hösten 2009 och under hösten 2010 hade personalen vid Wasa Teater-Österbottens regionteater och KulturÖsterbotten möjlighet att svara på enkäten. Hösten 2012 genomförs personalenkäten samtidigt i hela samkommunen.

De flesta frågorna/påståendena i personalenkäten var indelade i olika grupper men i personalenkäten fanns också några fristående frågor, bl.a. hur man bedömer sin egen hälsa, hur man upplever att företagshälsovården fungerar och hur ofta man tar del av informationen på intranätet. Största delen av frågorna var de samma men i YA:s enkät fanns frågor som specifikt berörde YA:s verksamhet och verksamhetsprocesser. I YA:s enkät fanns också två frågor, *Vilken är YA:s bästa egenskap* och *Vad skulle du helst förbättra inom YA*, där man fritt kunde formulera sitt svar.

Svarsprocenten för YA steg från 67 procent till 72 procent och för enheten för samkommunal förvaltning och servicetjänster från 74 procent till 77 procent.

Svarprocent åren 2009 och 2011

	2009		2011	
	Procent	Antal svaranden	Procent	Antal svaranden
YA	67 %	219	72 %	229
Enheten för samkommunal förvaltning och servicetjänster	74 %	35	77 %	36

Högsta medelvärdet för ett påstående var 4,0 och ett medelvärde på 2,80 ansågs vara godkänt resultat. För YA var det totala medelvärdet 3,07 och för enheten för samkommunal förvaltning och servicetjänster 3,22. Tre påståenden i enkäten år 2009 var felformulerade (bl.a. två påståenden om mobbning). Ett positivt svar gav ett lågt värde och detta påverkade medelvärdet för år 2009 något negativt. Det högsta medelvärdet hade kategorin *Jämlikhet och likabehandling*. Medelvärdet för påståendena om *Verksamhet och verksamhetsprocesser* ökade mest. Orsaken var att år 2009 måste

alla påståenden besvaras och om man inte kunde svara på påståendet kunde man välja "vet inte" men även de som svarade "vet inte" beaktades i medelvärdet. I den senaste enkäten måste man inte svara på alla påståenden under denna frågekategori och ett obesvarad påstående beaktades inte i medelvärdet.

Jämförelse av medelvärden för Yrkesakademien i Österbotten och enheten för samkommunal förvaltning och servicetjänster åren 2009 och 2011

	YA		Enheten för samkommunal förvaltning och servicetjänster	
	2009	2011	2009	2011
Arbetsklimat och arbetsgemenskap	2,83	3,13	2,87	3,34
Arbetsförhållande	2,91	3,04	2,86	3,06
Arbetsuppgifter, komp.utveckling och utvecklingsmöjligh.	2,86	2,99	2,95	3,14
Samarbete och påverkningsmöjligheter	2,89	3,11	3,19	3,27
Ledarskap	2,82	3,04	2,89	3,22
Anställningsvillkor och löner	2,76	2,91	3,00	3,08
Jämlikhet och likabehandling	3,20	3,38	3,34	3,48
Verksamhet och verksamhetsprocesser	2,31	2,96	2,33	3,06
Samhälleliga aktiviteter	3,14	3,35	3,17	3,29
Medelvärde totalt	2,86	3,07	2,96	3,22

Påståenden med bästa medelvärden för YA och enheten för samkommunal förvaltning och servicetjänster var följande:

För YA

1. Jag blir inte mobbad på YA, 3,79
2. Jag är väl förtrogen med mina arbetsuppgifter, 3,67
3. YA! har en viktig roll i regionen, 3,59

För enheten för samkommunal förvaltning och servicetjänster

1. Jag blir inte mobbad på enheten, 3,86
2. På min avdelning finns tillräckligt med kompetens för att klara av arbetsuppgifterna, 3,72
3. Jag är väl förtrogen med mina arbetsuppgifter, 3,69

Jämförelse av medelvärden inom olika områden åren 2009 och 2011

	2009	2011
Yrkesakademien i Österbotten	2,86	3,07
Välfärd	2,90	3,13
Teknik och naturbruk	2,84	3,03
Personalresurs	2,93	3,05
Arbetslivsservice	2,85	3,00
Studerandetjänster	3,00	3,10
Studiebyrå	2,90	3,08
Matsserveringar	2,60	3,02
Administration m.m.	2,90	3,18
Enheten för samkommunal förvaltning och servicetjänster	2,96	3,22
Ekonomiförvaltning	2,85	3,10
Fastighetsförvaltning	3,04	3,27
It och administrativ personal	3,01	3,33

I personalenkäten ombads de svarande att svara på påståendet om hur de själva upplever sin hälsa. Inom YA upplever 82 procent av de som svarat att de har en mycket god eller ganska god hälsa. Det är en ökning med tre procentenheter från år 2009. Av de som svarade på enkäten vid enheten för samkommunal förvaltning och servicetjänster upplevde 69 procent att de hade en mycket eller ganska god hälsa. År 2009 var andelen 66 procent. Orsaken till att det är färre som upplever att de

har en bra hälsa vid enheten för samkommunal förvaltning och servicetjänster beror troligen på att andelen personer som arbetar inom yrken med tungt fysiskt arbete är högre vid den enheten.

Svar på frågan om *"Vilken är YA:s bästa egenskap?"* var bl.a. att YA har ett brett utbildningsutbud på svenska på flera orter, att utbildningsutbudet är mångsidigt och att YA ger en bra utbildning för både unga och vuxna. I svaren konstaterades också att det inom YA finns en bred och samlad kompetens och en kunnig personal och att kontakten med näringslivet är god.

Det som framkom i svaren på frågan *"Vad skulle du helst förbättra inom YA?"* var att organisationsmodellen inte är bra och att administrationen är för tungrodd. I svaren konstaterades att det behövs mera samarbete mellan både avdelningarna och de olika enheterna samt att kommunikationen i alla riktningar borde bli bättre. De som svarat lyfte också fram behovet av ett fungerande ledarskap och mer resurser och fokus på undervisningen.

Net Promotor Score (NPS-index)

I personalenkäterna har den sista frågan varit *"Skulle du rekommendera YA/SÖFUK som arbetsgivare åt någon du känner?"*. Thomas Lundqvist konstaterar i boken *"Det biologiska ledarskapet"* att faktum är att rekommendationer från någon man kan lita på rankas mycket högt och kan avgöra ett köpbeslut. Enligt Lundqvist ställs bara denna fråga och svaret ges på en skala från 0–10, där 0 anger "nej, absolut inte" och 10 "ja, i högsta grad". De som svarar mellan 0 och 6 anses vara motståndare (detractors) till en vara eller en tjänst, de som svarar 7 eller 8 är neutrala och räknas inte med i indexet. De som svarar 9 eller 10 är "promotors". "Promotors" fungerar som ambassadörer och rekommenderar varan eller tjänsten till vänner och bekanta. För att räkna fram indexet utgår man från antalet ambassadörer och subtraherar det med antalet motståndare och dividerar differensen med det totala antalet tillfrågade. Ju flera ambassadörer desto fler marknadsförare och ett bättre NPS-index. I sin bok refererar Lundqvist till en stor undersökning med 400 företag med 130 000 respondenter. I den undersökningen var det genomsnittliga indexet 16 procent.

NPS-indexet för YA var två procent och för enheten för samkommunal förvaltning och servicetjänster var 22 procent. Resultatet var en minskning för YA:s del med sex procentenheter jämfört med resultatet i enkäten år 2009. Enheten för samkommunal förvaltning och servicetjänster hade däremot en ökning med åtta procentenheter. Det sänkta NPS-indexet för YA beror på att andelen neutrala svaranden minskat och andelen motståndare ökat mer än andelen ambassadörer. Inom enheten för samkommunal förvaltning och servicetjänster har andelen neutrala svaranden ökat. För enheten ökade även andelen ambassadörer men däremot minskade andelen motståndare.

Jämförelse av NPS-index och medelvärdet för NPS-frågan

	2009	2011
NPS-index		
YA	8 %	2 %
Enheten för samkommunal förvaltning och servicetjänster	14 %	22 %
Medelvärde för NPS-frågan (skala 1-10)		
YA	7,54	7,35
Enheten för samkommunal förvaltning och servicetjänster	7,29	7,97

4.1.1. Sjukfrånvaron

Antalet sjukfrånvarodagar i samkommunen var 4 750,7 dagar, vilket var en ökning av sjukfrånvarodagar med 36 procent. Antalet sjukfrånvarodagar ökade vid alla huvudansvarsområden förutom vid KulturÖsterbotten. Framförallt vid teatern fanns det under året flera längre

sjukfrånvaron och det märks i att den procentuella ökningen av sjukfrånvarodagar var störst vid teatern, 55 procent. Även vid YA ökade sjukfrånvarodagarna betydligt, med hela 41 procent. Det ökade antalet sjukfrånvarodagar syns även i antalet sjukfrånvarodagar per anställd som ökade från 7,2 dagar till 10,1 dagar.

Jämförelse av sjukfrånvarodagar 2009–2011

	2009	Dagar/anst. 2009	2010	Dagar/anst. 2010	2011	Dagar/anst. 2011
Yrkesakademin i Österbotten	3 126,2	9,3	2 602,8	7,7	3 659,0	11,0
Wasa Teater – Österbottens regionteater	169,8	2,0	349,8	4,0	542,0	6,4
KulturÖsterbotten	59,0	6,6	36,0	3,3	19,0	2,7
Enheten för samkommunal förvaltning och servicetjänster	692,0	11,9	515,1	10,1	530,7	11,1
SÖFUK	4 047,0	8,5	3 503,7	7,2	4 750,7	10,1

Antalet anställda med sjukfrånvarodagar i samkommunen var 210 personer vilket var en ökning med fem personer jämfört med föregående år. Antalet anställda med över 60 sjukfrånvarodagar ökade från 11 personer till 24 personer. Mest ökade antalet personer med sjukfrånvarodagar mellan 61–90 dagar.

Jämförelse av sjukfrånvarodagar per anställd för olika åldersgrupper åren 2009-2011

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

Åldersgrupperna över 50 år hade över tio sjukfrånvarodagar per anställd och flest antal sjukfrånvarodagar per anställda hade åldersgruppen 50–54-åringar.

Procentuella andelen sjukfrånvarodagar enligt kön åren 2009-2011

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

För större yrkesgrupper som lektorer var antalet sjukfrånvarodagar per lektor 12,1 dagar (+ 3,8 dagar) och för utbildare 12,9 dagar per anställd (+ 5,2 dagar). Timlärare i huvudsyssla hade däremot inga sjukfrånvarodagar under året (- 3,3 dagar). Inom parentes finns ökningen/minskningen jämfört med år 2010. Antalet sjukfrånvarodagar per anställd för yrkesgrupper med fysiskt tunga arbetsuppgifter såsom städpersonal, kockar och fastighetskötare var antalet sjukfrånvarodagar per respektive yrkesgrupp 37,0 dagar/anställd, 6,6 dagar/anställd och 8,6 dagar/anställd.

Terveystalo och Mehiläinen ger årligen rapporter över bl.a. besöks- och sjukskrivningsorsaker. I statistiken från Terveystalo ingår även besök hos Terveystalos enheter i Kristinestad och Karleby. Statistik från de övriga företagshälsovårdsproducenterna saknas då de hittills inte haft möjlighet att producera motsvarande uppgifter. I Terveystalos statistik över sjukskrivningsorsaker ingår för första gången även andra sjukskrivningar än sådana som utfärdats vid Terveystalo och därför är statistiken över antalet sjukskrivningsdagar inte jämförbart med tidigare år. I statistiken för Mehiläinen ingår endast sjukskrivningar utfärdade av deras hälsovårdspersonal. Att företagshälsovården har tillgång till sjukskrivningsorsaker och antalet sjukskrivningsdagar utfärdade av annan hälsovårdspersonal är

en förutsättning för att företagshälsovården tillsammans med arbetsgivaren ska kunna arbeta för att upprätthålla arbetsförmågan och att i ett tidigt skede kunna ingripa och ge stöd.

Enligt Terveystalos statistik var antalet sjukskrivningsdagar under året 3 118 dagar och 112 personer hade erhållit sjukintyg. Hela 34 procent av sjukskrivningsdagarna var inte motiverade med någon ICD-10-kod. Tjugonio procent eller 912 sjukskrivningsdagar var för *sjukdom i stöd- och rörelseorganen* och 696 sjukskrivningsdagar (22 %) för *psykiska sjukdomar och syndrom samt beteendestörningar*. Antalet besök på grund av sjukdom minskade från 463 besök till 386 besök. Under året gjordes 33 lagstadgade hälsoundersökningar, 58 övriga hälsogranskningar (ingår årgranskningar) och 13 hälso- och uppföljningsbesök. Antalet besök var 574 stycken.

Enligt statistik från Mehiläinen ökade antalet sjukskrivningsdagar från 112 dagar till 139 dagar (24 %). Orsaken till de flesta sjukskrivningsdagarna var för *sjukdomar i andningsorganen*, 37 procent av alla sjukskrivningsdagar. Följande större orsak var för *psykiska sjukdomar och syndrom samt beteendestörningar*. Deras andel av sjukskrivningsdagarna var 19 procent. Mehiläinen redovisar för detta år och retroaktivt för år 2010 endast för mottagningsbesök. Enligt Mehiläinen statistik ökade besöken från 123 besök till 141 besök. Den största enskilda besöksorsaken var *sjukdom i andningsorganen* (23 %). Andelen besök för *sjukdom i stöd- och rörelseorganen* var 14 procent men mest ökade besök på grund av *hudens och underhudens sjukdomar*, 10 procent.

4.1.2. Arbetarskyddet och olycksfallstatistiken

I början av året arrangerades fortbildningsdagar under temat säkerhet för YA:s personal. I dagarna deltog även personal från enheten samkommunal förvaltning och servicetjänster. Arbetarskyddschefen höll då föredrag om Arbetarskyddet och om hur arbetarskyddsansvaret är fördelat sig i organisationen och om hur riskhanteringen genomförs. Arbetarskyddschefen informerade också hur man ska gå tillväga för att göra en närapå rapportering och om hur riskbedömningarna genomförs.

Riskbedömningar har genomförts på Wasa Teater, enheten i Korsnäs och enheten i Gamla Vasa i svin- och fähuset, stallet samt den s.k. Röda längan-fastigheten.

I statrådets förordning om rådgivningsverksamhet, skol- och studerandehälsovård samt förbyggande mun- och tandvård för barn och unga (380/2009) fastställs att i syfte att främja elevernas och studerandes hälsa ska det vart tredje år göras en undersökning av om skolan och studiemiljön är sund och trygg. Undersökningen ska göras i samarbete med läroanstalten och dess elever eller studerande, skol- eller studerandehälsovården, hälsovårdsinspektören, personalens företagshälsovård och arbetarskyddspersonalen samt vid behov andra sakkunniga. Enligt förordnandet åläggs ansvaret på kommunerna och därför är det är kommunerna som koordinerar undersökningarna och samkommunens företagshälsovårdare och arbetarskyddsrepresentanter kallas till inspektionstillfällena. Motsvarande utredningar/inspektioner av de sanitära förhållandena vid läroinrättningarna har gjorts vid enheten i Pedersöre och vid växthusavdelning och fähuset vid enheten i Gamla Vasa.

Under året har en utredning gjorts över behovet av skyddskläder och skyddsutrustning i samkommunen.

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

I tabellen redovisas olycksfallsstatistiken för åren 2007–2011. Statistiken för åren 2007–2010 har uppgjorts av Aktia Skadeförsäkring Ab och av If Skadeförsäkringsbolag Ab för år 2011. Antalet skador ökade till 14 stycken. Handläggarna vid If Skadeförsäkringsbolag Ab har bedömt att sannolikheten för följder av olycksfallen är ringa eller att det var en övergående skada.

Olycksfallsstatistik åren 2007–2011

År	Antal skador	Ersättning	Ersättning/skada
2007	25	20 533 €	821 €
2008	13	25 414 €	1 955 €
2009	19	13 500 €	710 €
2010	11	11 945 €	1 086 €
2011	14	40 813 €	2 915 €

4.2. Satsningar på arbetshälsan

4.2.1. Personalutbildning

I personalstrategin betonas personalens kompetens, vikten av yrkeskunskap och möjligheten att utvecklas inom det egna kompetensområdet. Direktivet för ersättning för deltagande i yrkesinriktad personalutbildning utarbetades och godkändes under året.

Yrkesakademin i Österbotten har i år haft fokus på fortbildning av personalen. Året började med tre säkerhetsdagar (Pedersöre, Vasa, Närpes) där både personal från YA och enheten för samkommunal förvaltning och servicetjänster deltog. YA har också ordnat fortbildning i entreprenöriellt lärande där cirka 80 personer har deltagit under totalt tio dagar. Entreprenöriellt lärande handlar om att förbereda de studerande för det moderna samhällets utmaningar genom att ta vara på och stimulera egenskaper som brukar tillskrivas entreprenörer. Sådana egenskaper kan bl.a. vara drivkraft, initiativkraft, motivation, ansvarskänsla och samarbetsförmåga. YA arrangerade utbildningsdagar för vuxenutbildningen i Tammerfors där också personal från övriga svenskspråkiga upprätthållare deltog. Personal från YA har också deltagit i ledarskapsfortbildning (ledarskapsforum) som arrangerats av YA:s vuxenutbildning och gemensamma fortbildningsdagar med andra svenskspråkiga upprätthållare.

Teatern ordnade bl.a. en fortbildningsdag för personalen med temat Självcoaching och en personaldag med gruppdynamik som tema.

Personalen vid KulturÖsterbotten deltog bl.a. i en fortbildningsdag i självcoaching som ordnades inom ramen för YA:s utbildning *Fortbildning i ledarskap*. KÖ:s personal gjorde också tillsammans med kulturnämnden ett studiebesök till Åbo som var Europas kulturhuvudstad 2011.

4.2.2. Motion och kultur

Samkommunen erbjuder tillsvidare anställda och anställda med över ett års oavbrutet anställningsförhållande Tyky-Kunto+-sedlar till ett värde om 50 euro. Tyky-Kunto+-sedeln används som betalningssedel vid köp av både motion och kultur. Under året har 247 personer anhängit om Tyky-Kunto+-sedlar. Det är en ökning med 33 personer från föregående år. Fler män än tidigare har

erhållit sedlar. Andelen män som anhöll om Tyky-Kunto+-sedlar var 30 procent år 2010 och 35 procent år 2011.

Som under tidigare år har Wasa teater erbjudit samkommunens anställda rabatterade teaterbiljetter och vid bokförlaget Scriptum har anställda kunnat köpa böcker till rabatterade priser.

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

4.2.3. Företagshälsovård

Företagshälsovården har en mycket viktig roll med att bistå samkommunen i dess målsättning att stöda och upprätthålla en god arbetshälsa för samkommunens anställda. Detta förutsätter också ett aktivt samarbete mellan företagshälsovårdarna, företagsläkarna och samkommunens förmän för att stöd och vård ska kunna ges i ett tidigt skede. Som ett redskap i arbetet med detta har samkommunen utarbetat en handlingsmodell för tidigt ingripande och stöd och uppföljning av sjukfrånvaron. I enlighet med handlingsmodellen följs sjukfrånvaron upp två gånger årligen av företagshälsovårdarna och personalchefen. Samarbetet med företagshälsovårdarna har under året fungerat mycket bra.

Terveystalo Vasa har ansvaret för samkommunens företagshälsovård förutom för teaterns personal för vilka Mehiläinen Vasa är ansvarig företagshälsovårdproducent. Samkommunens anställda i Kristinestad och Karleby anlitar Terveystalos företagshälsovård på orten. För att kunna erbjuda samkommunens personal företagshälsovård närmare arbetsorten har Terveystalo Vasa avtal med Närpes hälsovårdscentral, Malax hälsovårdscentral och Jakobstads Arbetshälsovård r.f.

Målsättningarna i verksamhetsplanen för företagshälsovården år 2011 var att ansöka om ASLAK-rehabilitering, att uppmuntra anställda att gå på årsgranskningar då de blir kallade och att ordna dagar på temat att orka och trivas i arbetet. Dessa målsättningar ingick också i personalplanen och resultatet av målsättningarna redogörs i samband med personalplanen i början av personalrapporten.

Förutom lagstadgad företagshälsovård hade samkommunens anställda möjlighet att vända sig till företagshälsovården även vid behov av allmän sjukvård. Den totala kostnaden för samkommunens företagshälsovård och sjukvård år 2011 var 147 678 euro, vilket var en minskning med fem procentenheter från år 2010. De lagstadgade, förebyggande företagshälsovårdskostnadernas andel av den totala kostnaden var 49 procent och sjukvårdskostnadernas andel var 46 procent. Positiv var att den förebyggande företagshälsovårdskostnadens andel, var såsom föregående år större än andelen sjukvårdskostnader. Detta trots att kostnaderna för den förebyggande företagshälsovården minskade med 14 procent samtidigt som kostnaderna för sjukvård ökade med tre procent. För att förebygga och upprätthålla arbetshälsa ska tyngdpunkten vara på den förebyggande hälsovården och med hänsyn till detta så är fördelningen av företagshälsovårdskostnaderna i rätt proportion i samkommunen. I den andel av totala kostnaden som inte redovisas som varken lagstadgad

företagshälsovårdskostnad eller sjukvårdskostnad ingick övriga företagshälsovårdskostnader, bl.a. kostnaderna för anskaffning av specialglasögon avsedda för bildskärmsarbete.

För att stöda personer som varit sjukfrånvarande en längre tid och som behöver stöd för en eventuell återgång till arbetet finns idag olika alternativ för detta. Keva beviljar t.ex. rehabiliteringsstöd för arbetsprövning vars syfte är att klarlägga lämpligheten för det egna arbetet eller för helt nya arbetsuppgifter. Tiden för arbetsprövning är cirka tre månader och arbetstiden ökar succesivt under tiden. I samkommunen har två personer beviljats arbetsprövning under året. Partiell sjukdagpenning och övergång till deltidsarbete är ett annat alternativ för den som varit sjukfrånvarande en längre tid och som behöver få stöd vid en eventuell återgång till arbetet. FPA beviljar partiell sjukdagpenning för högst 72 vardagar.

Kostnaderna för företagshälsovården per huvudansvarsområde åren 2009–2011

SÖFUK	2009	2010	2011	Förändring % 2010-2011	
Yrkesakademien i Österbotten	84 791,07	106 779,30	98 703,25	-	7,6 %
Wasa Teater—Österbottens regionteater	15 268,04	20 541,61	22 746,04		10,7 %
KulturÖsterbotten	1 584,22	2 679,57	1 572,50	-	41,3 %
Enheten för samkommunal förvaltning och servicetjänster	21 669,26	25 438,40	24 656,12	-	3,0 %
Totalt	123 312,59	155 438,90	147 677,91	-	5,0 %

Kostnaderna för företagshälsovården och FPA— ersättningen för den för tiden 2007-2011

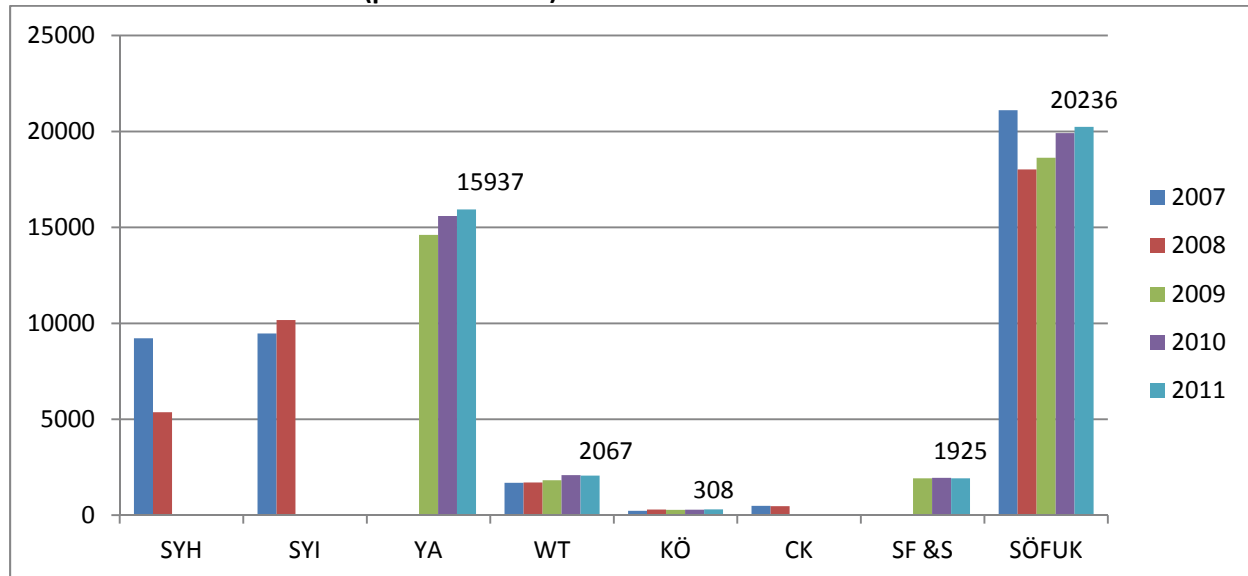
År	Kostnader för företagshälsovård	Ersättning från FPA	Ersättningsklass I/ person (ersätts 60 %)	Ersättningsklass II/ person (ersätts 50 %)
2007	106 024,96	56 915,16	39,97	85,33
2008	97 493,51	50 552,69	32,50	62,35
2009	123 312,59	56 430,18	40,93	85,60
2010	155 438,90	82 101,83	91,56	78,42
2011	147 677,91	*	*	*

* Uppgifter om ersättning erhålls år 2012

5. PERSONALKOSTNADERNA

Den totala kostnaden för samkommunens personalkostnader och lönebikostnader var drygt 20,2 miljoner euro, vilket var en ökning med 1,6 procent jämfört med föregående år. Ökningen var något lägre än de kollektivavtalsenliga förhöjningarna under året och betydligt lägre än personalkostnadsökningen åren 2010-2011 som var 6,9 procent. Att ökningen blev lägre än de kollektivavtalsenliga förhöjningarnas inverkan på kostnaderna kan motiveras med minskade årsarbeten och då framförallt nettoårsarbeten. YA:s och KÖ:s personalkostnader ökade under året med 2,2 procent respektive 6,9 procent. Däremot minskade kostnader för WT med 0,9 procent och för enheten för samkommunal förvaltning och servicetjänster med 1,1 procent.

Lönekostnaderna 2007-2011 (per 1 000 euro)



Under år 2010 erbjöds anställda vid YA och enheten för samkommunal förvaltning och servicetjänster möjlighet att anhålla om tjänst- och arbetsledighet utan lön till fördelaktigare villkor än vad som bestäms i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet. Detta genomfördes som ett led i den sparkampanj som då utarbetades inom YA. De fördelaktigare villkoren var att för en veckas ledighet betalades lön för två av sju kalenderdagar och vid en två veckors lång ledighet var tre dagar avlönade av 14 kalenderdagar. Ledigheten förutsatte att inga vikarier anställdes, att det inte fanns outtagen övertid att ta ut och att antalet outtagna semesterdagar per 31.12 inte var flera än normalt. Att erbjudas ledighet med lite bättre villkor uppskattades av de anställda som hade behov av ledighet utöver det som ges inom ramen för semesterrättigheter. Eftersom kravet på en återhållsam ekonomi fortsättningsvis gällde för år 2011 men också delvis för det positiva mottagande erbjudandet fått bland en del personalgrupper erbjöds samma möjlighet under år 2011. Möjligheten till tjänst- och arbetsledighet med fördelaktigare villkor utökades på begäran att även gälla för anställda vid KÖ. År 2010 då anställda uppmanades, om det bara var möjligt, att använda sig av ledigheten var den totala inbesparingen i personalkostnaderna ca 70 000 euro. År 2011 då ingen uppmaning gavs var inbesparingen knappt 30 000 euro.

Kollektivavtal och deras förhöjningar under året

De kollektivavtal som tillämpas i samkommunen är det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA), det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonalen (UKTA) och det kommunala avtalet för teknisk personal (TS). För personalen vid teatern tillämpas kollektivavtalet för teaterbranschen (TEATES) och kollektivavtalet för skådespelarna (NÄYTES). Enbart AKTA tillämpas på 29 procent av samkommunens personal, UKTA på 51 procent och TS på fyra procent av personalen.

De kommunala kollektivavtalen var i kraft till 31.12.2011 och först i februari kom kommunala sektorns avtalsparter överens om årets lönejusteringar. Resultatet av överenskommelsen var en allmän förhöjning om 1,2 procent samt en engångspott vars storlek var 100 euro för AKTA- och TS-anställda och 140 euro för anställda inom UKTA. Inom alla kollektivavtal (inte NÄYTES) fanns dessutom en lokal justeringspott om 0,8 procent. Den lokala justeringspotten för AKTA var 2 327 euro, för UKTA 5 497 euro, för TS 335 euro och för TEATES 490 euro.

Kollektivavtalen som tillämpas för teaterns personal är i kraft till 31.12.2013. Skådespelarnas löner höjdes 1.4.2011 med en allmän förhöjning om två procent. Lönerna för de övriga inom teaterbranschen höjdes med en allmän förhöjning 1.5.2011 om 1,2 procent och en lokal justeringspott om 0,8 procent.

Från 1.8.2011 ändrades förordningen om behörighetsvillkoren för personal inom undervisningsväsendet och det medförde en del ändringar i kollektivavtalet för undervisningspersonalen. Ändringen medförde en ökning av löner och lönebikostnader för YA med cirka 25 000 euro.

Från 1.1.2012 träder nya kommunala kollektivavtal i kraft och för personal inom AKTA- och TS-avtalen slopas då semestertabell B. För personal med semesterrättigheter inom UKTA tillämpas denna ändring från år 2013. Trots att AKTA- och TS-avtalen träder i kraft först år 2012 ska beräkningssystemet för semesterlöneperiodiseringen beräknas enligt tabell A redan från år 2011. Kostnadsökningen för ändringen var 70 000 euro.

6. FRAMTIDSPERSPEKTIV

Den i samhället allt oftare återkommande diskussionen om behovet av höjd pensionsålder ställer krav på samkommunen som arbetsgivare. Arbetstakten och kraven i arbetslivet tenderar att öka vilket kan leda till mera psykiska sjukdomar, så som utbrändhet och depressioner, men också till olika typer av belastningsskador, framförallt slitage på nacke och rygg. Det blir allt viktigare att förmännen och företagshälsovården i ett tidigt skede ingriper då det finns risk för sjukskrivning. Viktigt är att alla har en balans mellan arbete och fritid så att det finns möjlighet till återhämtning och vila. Lika viktigt är att också komma ihåg att det var och ens ansvar att arbeta för en trivsamt och välmående arbetsgemenskap.

Att även i fortsättningen kunna vara en arbetsgivare som lyckas attrahera och behålla kunniga och behöriga personer förutsätter ett ständigt pågående arbete. Anställningsvillkoren, arbetsförhållande och arbetsgemenskapen bör vara bra samtidigt som förmännen har en central roll i hur de bemöter sin personal så att de känner sig uppskattade och blir rättvist bemötta.

Hur den kommande kommunreformen påverkar samkommunen vet ännu ingen. En stor del av samkommunens personal har anställningstrygghet till 31.12.2013 i och med den samgång som trädde ikraft 1.1.2009. Man har i de diskussioner som förts om kommunreformen även fört fram behovet av någon form av anställningstrygghet för personal som eventuellt berörs av framtida kommunsammanslagningar. Eftersom inga beslut ännu är fattade så kan man bara spekulera i hur olika scenarier kommer att påverka samkommunen och vår personal.