



Svenska Österbottens förbund
FÖR UTBILDNING OCH KULTUR



Personalrapport 2020

PERSONALRAPPORT ÅR 2020

1.	INLEDNING.....	3
2.	PERSONALSTRATEGI OCH PLAN.....	4
3.	PERSONALSTYRKAN	4
	Heltids- och deltidanställda.....	6
	Årsverke och nettoårsverke.....	6
	Tjänste- och arbetsavtalsförhållande	6
	Könsfördelningen.....	7
	Behöriga lärare/utbildare vid Yrkesakademin i Österbotten.....	7
	Personalens ålder	7
	Personalomsättning.....	8
	Pension och pensionsavgifter	9
	Invalidpensioner	9
	Pensionsavgifter	9
4.	ARBETSHÄLSA OCH ARBETSMILJÖ	10
4.1.	Hälsorelaterad frånvaro.....	10
	Sjukfrånvaro.....	10
	Olycksfall och arbetarskyddet.....	12
4.2.	Arbetsmiljö	13
	Medarbetarenkät.....	13
4.3.	Åtgärder som stöder arbetshälsan	13
	Företagshälsovård	13
	Tidigt stöd	14
	Annan frånvaro	15
	Allmänna principer för att upprätthålla arbetsförmågan hos arbetstagare som hotas av arbetsoförmåga och hos äldre arbetstagare	15
	Motion och kultur	15
	Uppvaktnings av anställda.....	16
4.3.	Personalutbildning.....	17
4.4.	Samarbete.....	18
	Huvudförtroendemän.....	18
	Arbetarskyddskommissionen	18
5.	ARBETSKRAFTSKOSTNADER OCH PERSONALINVESTERINGAR.....	19

Löner.....	19
Kollektivavtal och medelinkomst.....	20
Personalförmånerna och immateriella belöningar.....	21
6. Utmaningar framöver.....	21

Bilaga 1. Förverkligande av personalstrategin år 2020

1. INLEDNING

Direktör Ulrica Karp börjar sin översikt i bokslutet för år 2020 med att konstatera att måndagen den 16 mars 2020 utlyste Finlands regering tillsammans med republikens president undantagstillstånd i landet till följd av den globala coronapandemin. Som en följd av undantagstillståndet övergick Yrkesakademien i Österbotten (YA) till distansundervisning och den publika verksamheten vid Wasa Teater – Österbottens regionteater (WT) upphörde helt. Året har sedan fortsatt med kortare perioder av distansundervisning eller både distansundervisning och hybridlösningar där lärarna har gett både distans- och närundervisning. Dock har undervisningen under hösten till största delen genomförts som närundervisning. För teaterns del fortsatte året med periodvis stängda dörrar som innebar inhyllade föreställningar och föreställningar med begränsad publikmängd. Anställda som har kunnat distansarbeta har under året distansarbetat då det har varit verksamhetsmässigt möjligt. Man kan konstatera att året har varit utmanande för alla anställda men speciellt utmanande för undervisningspersonalen och för anställda vid teatern. Tack vare personalens förmåga till flexibilitet, kreativitet och samarbetsförmåga har verksamheten trots pandemin fungerat bra. En stor del av anställda har tagit ett digitalt kliv framåt i och med att de har varit tvungna att nästan över en natt ta i bruk nya program och att lära sig nya arbetssätt för att få arbetet att fungera.

Trots pandemin har ingen permitterats eller sagts upp under året men anställda vid YA:s stödfunktioner, vars arbete upphört då YA övergått till distansarbete, har erbjudits andra arbetsuppgifter. Bland annat kunde anställda vid matbespisningen under våren erbjudas årsstädningen vid Campus Kungsgården då avtalet med den nya städproducenten kunde senareläggas. Då Regionförvaltningsverket, på basen av det rådande undantagstillståndet, i mars 2020 stängde dörrarna för teaterverksamhet såg arbetsgivaren ingen annan utväg än att tillämpa bestämmelsen i arbetstidslagen kapitel 2 § 12 mom. 2 om arbetstagarens rätt till lön vid hinder för arbete. Detta berörde nio skådespelare.

Under året har det skett förändringar bland ledande tjänsteinnehavarna i samkommunen. KulturÖsterbotten fick en ny kulturchef då PM Åsa Blomstedt tillträdde tjänsten 14.4.2020. Efter en ändring i förvaltningsstadgan blev teaterns administrativa chef Marit Berndtson även teaterns ledande och redovisningsskyldiga tjänsteinnehavare. Magistern i teaterkonst Ann-Luise Bertell tillträdde 1.8.2020 tjänsten som teaterchef.

Samkommunen hade vid kalenderårets slut 311 anställda, vilket var en minskning med sju personer jämfört med motsvarande tidpunkt 2019. Det var främst antalet visstidsanställda vid teatern som minskade. Däremot ökade antalet anställda vid YA som en följd av det tilläggsanslag för anställande av undervisningspersonal som kom sent under år 2019 och som verkställdes under år 2020. Antalet anställda vid KulturÖsterbotten (KÖ) och Centralförvaltning och servicetjänster (CS) var oförändrat. Antalet årsverken var 296 årsverken.

De sammanlagda kostnaderna för löner, arvoden och lönebikostnader ökade med 0,9 procent till 15 204 625,28 euro. Under året har kollektivavtalsenliga förhöjningar betalats och den enligt konkurrenskraftsavtalet överenskomna arbetstidsförlängningen slopats.

Mehiläinen Vasa övertog 1.2.2020 ansvaret som koordinerande företagshälsovårdsproducent efter att Mehiläinen Ab övertagit Promedi Ab:s verksamhet. Företagshälsovård på samkommunens övriga verksamhetsorter sköts av Mehiläinen Vasa genom avtal med företagshälsovårdsproducenter på orterna. Under året minskade antalet sjukfrånvarodagar till 2 235 dagar. Antalet sjukfrånvarodagar per

anställd var 7,2 dagar per anställd. I sjukfrånvarostatistiken syns distansarbetets inverkan på sjukfrånvaro då sjukfrånvaron framförallt under april–juni var mycket låg.

I december godkände samkommunstyrelsen en ny personastrategi för åren 2021–2024.

Yvonne Holmlund
Personalchef

2. PERSONALSTRATEGI OCH PLAN

Samkommunens personalstrategi för åren 2016–2020 har utarbetats av en arbetsgrupp bestående av fackligt förtroendevalda, förmän och ordförande för YA:s direktion. Arbetsgruppens förslag behandlades i samarbetskommittén, arbetarskyddskommissionen och i personalsektionen innan det slutligen godkändes av samkommunstyrelsen 9.12.2015.

I personalstrategin har fastställts de fokusområden för personalledningen som är väsentliga för att samkommunens visioner och strategier ska kunna förverkligas. Fokusområden är Personalens välmående, Ledarskap och förmansarbete och Personalens kompetens. En förutsättning för att visionerna och strategierna ska förverkligas är att personalen har den yrkeskunskap som behövs för utföra arbetsuppgifterna, är motiverade i sitt arbete, har tillräckligt utmanade arbetsuppgifter och en arbetsgemenskap som man trivs med.

Samarbetskommittén utarbetar, utgående från fokusområdena i personalstrategin, årliga målsättningar för att förverkliga personalstrategin. Dessa målsättningar godkänns slutligen av personalsektionen. Målsättningarna för de separata fokusområdena och utvärderingen av dem redovisas i bilaga 1.

Under året har en ny personalstrategi för åren 2021-2025 utarbetats.

3. PERSONALSTYRKAN

Samkommunen upprätthåller Yrkesakademien i Österbotten (YA), Wasa Teater–Österbottens regionteater (WT) och KulturÖsterbotten (KÖ). Ansvaret för samkommunens förvaltning och intressebevakning har Centralförvaltning och servicetjänster (CS). Den ansvarar också för sådan verksamhet som stöder de övriga ansvarsområdena, bland annat för ekonomi-, personal -och fastighetsförvaltning i samkommunen.

Personalstrukturen och –volymen i samkommunen dimensioneras utgående från de mål som satts upp för verksamheten. I samband med budgetarbetet dimensionerar förmännen behovet av personal baserat på en bedömning av verksamhetens behov av personal under det kommande budgetåret. Om det finns behov av nyanställning kan ett ledigansläende av en tjänst eller befattning förutsätta ett godkännande av rekryteringsgruppen i enlighet med samkommunens direktiv för rekryteringsprocessen. Prövotid tillämpas vid nyanställningar.

I personalrapporten redogörs för antalet ikraftvarande anställningsförhållande, både tillsvidare och för viss tid, per 31.12.2020. En person räknas endast en gång, d.v.s. en person räknas inte som

visstidsanställd om han eller hon även har ett anställningsförhållande tillsvidare i samkommunen. Samkommunen har under året haft anställda med sysselsättningsmedel.

Antalet anställningsförhållanden, då man även beaktar anställningsförhållanden som timplärare i bisyssla, var 315 stycken.

Anställningsförhållanden per 31.12.2020

Anställningsförhållanden*)	Kvinnor	Män	Sammanlagt	Förändring, % från föregående år
Tillsvidare anställda	149	104	253	2,4 %
Visstidsanställda	35	27	62	-17,3 %
Alla anställda	184	131	315	-2,2 %

*) inkluderat timplärare i bisyssla

I tabellen nedan redogörs för antalet anställda 31.12.2020 per ansvarsområde, exkluderat timplärare i bisyssla.

Antal anställda 31.12.2020 per ansvarsområde, jämförelse av antalet anställda under åren 2016–2020 samt förändring i antalet anställda åren 2019–2020

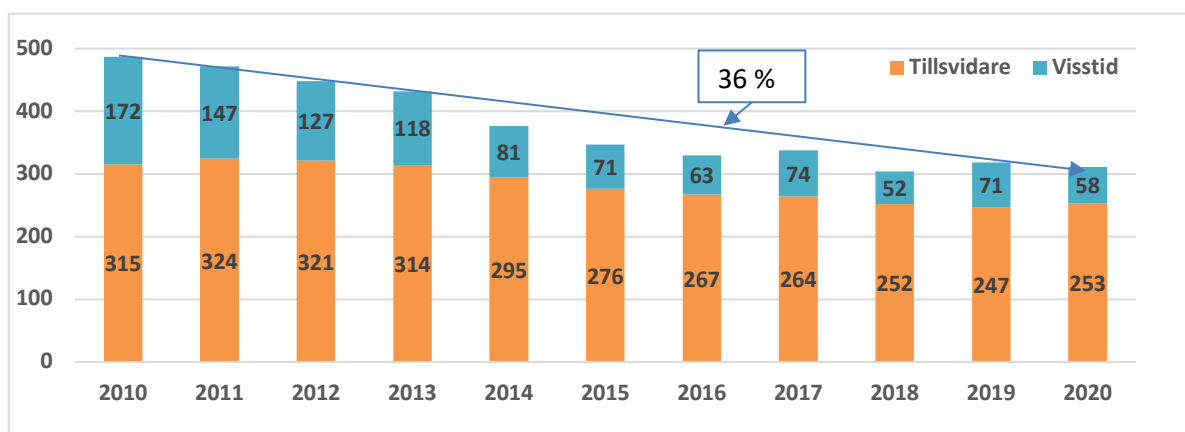
	Anställda 31.12.2016	Anställda 31.12.2017	Anställda 31.12.2018	Anställda 31.12.2019	Tillsvidare anställda 31.12.2020	Visstids anställda 31.12.2020	Anställda 31.12.2020	Förändring antal anställda 2019–2020
YA	225	223	198	190	178	21	199	9
WT	57	69	59	78	33	30	63	-15
KÖ	8	8	9	10	4	5	9	-1
CS	40	38	38	40	38	2	40	0
SÖFUK	330	338	304	318	253	58	311	-7

Antalet anställda 31.12.2020 var 311 personer, vilket var en minskning med sju personer jämfört med år 2019. Andelen tillsvidare anställda var 81 procent eller 253 personer. Andelen tillsvidare anställda ökade med sex procentenheter från föregående år.

Antalet anställda är till en stor del beroende av antalet anställda vid teatern vilket i sin tur beror på hur personkrävande produktionerna är vid teatern före och efter årsskiftet. För teatern minskade antalet anställda och var framförallt visstidsanställda som minskade i antal. Däremot ökade antalet anställda vid YA till 199 anställda. YA har gjort nyanställningar framförallt inom undervisning och handledning. YA fick under år 2019 tilläggsanslag för anställande av undervisnings- och handledningspersonal. Eftersom anslaget kom sent på året gjordes rekryteringarna under år 2020. För KÖ och Centralförvaltning och servicetjänster var antalet tillsvidare anställda oförändrat jämfört med föregående år. Grunderna för visstidsanställning har varit tillfälligt behov av arbetskraft, avsaknad av behörighet och vikariat.

Tabellen nedan visar hur personalstyrkan varierat under de senaste 10 åren. Den statliga finansieringen för både yrkesutbildningen och teaterverksamheten har under åren minskat vilket har gjort att man varit tvungen att se över verksamheten och göra de förändringar som förutsatts för att möta de minskade statsandelarna. Detta har bland annat resulterat i en minskning av antalet anställda under åren 2010–2020 med drygt 36 procent. Under motsvarande period minskade antalet anställda vid YA med knappt 41 procent och vid teatern med 28 procent.

Antalet tillsvidare och visstidsanställda i samkommunen åren 2010-2020



*) ingår inte anställda i bisyssla

Heltids- och deltidsanställda

Andelen heltidsanställda har minskat med drygt sex procent jämfört med föregående år.

Procentuella förändringen i antalet heltids- och deltidsanställda jämfört med föregående år

Heltids- och deltidsanställda 31.12.2020	Kvinnor	Män	Sammanlagt	Förändring, % från föregående år
Alla heltidsanställda	130	108	238	-6,3 %
Alla deltidsanställda	52	21	73	14,1 %

Årsverke och nettoårsverke

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

I tabellen nedan redovisas för årsverken per ansvarsområden under åren 2016–2020. Antalet årsverken ökade till 295,69 årsverken.

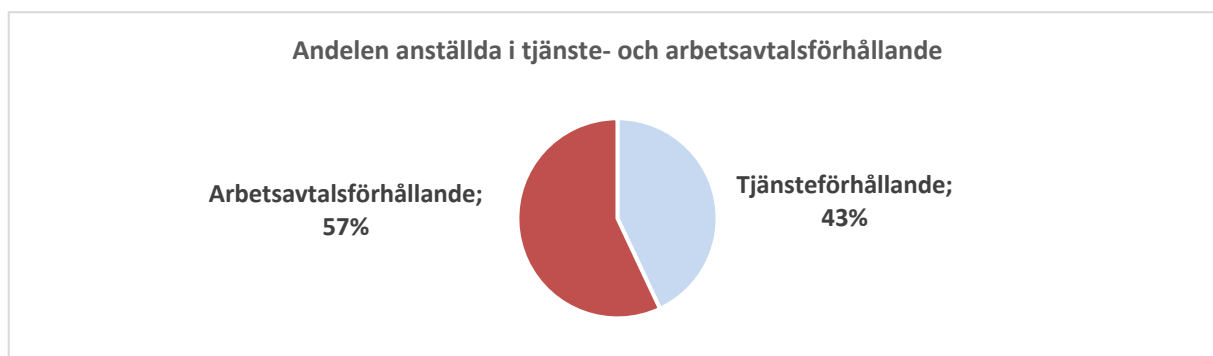
Årsverken per ansvarsområden 2016–2020

Årsverken	2016	2017	2018	2019	2020	Förändring, % från föregående år
YA	218,30	210,43	204,46	188,65	193,14	2 %
WT	53,06	51,22	54,04	56,75	55,41	-2 %
KÖ	5,79	6,81	6,44	7,91	7,61	-4 %
CS	37,02	37,38	36,49	36,49	39,53	8 %
SÖFUK	314,17	305,84	301,43	289,81	295,69	2 %

Tjänste- och arbetsavtalsförhållande

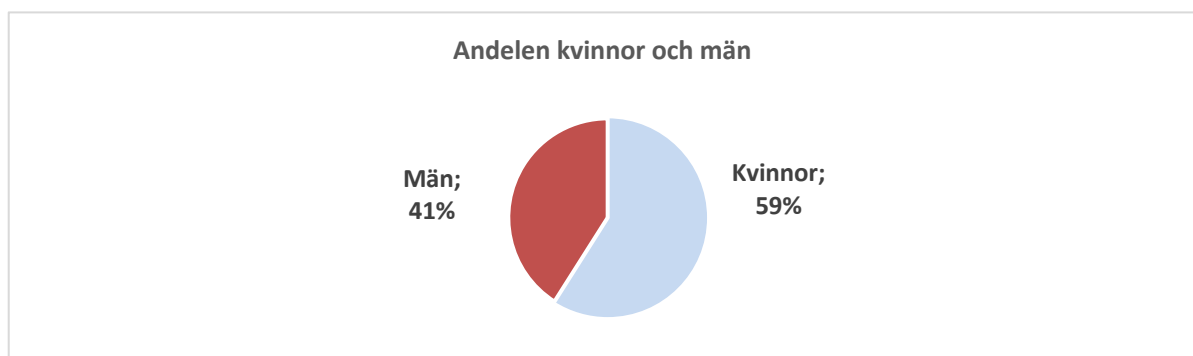
Enligt 87 § i kommunallagen (410/2015) har anställda antingen ett tjänste- eller arbetsavtalsförhållande med samkommunen. Uppgifter i vilka offentlig makt utövas sköts i

tjänsteförhållande. Anställda i tjänsteförhållande i samkommunen är bland annat förmän med rätt att fatta prövningsbaserade beslut och lärare.



Könsfördelningen

I samkommunen har fördelningen mellan andelen tillsvidare anställda kvinnor och män varit oförändrad under de senaste åren. Andelen kvinnor har varierat mellan 59–60 procent. Diagrammet nedanför visar könsfördelningen i samkommunen per 31.12.2020. Inom kommunsektorn var kvinnornas andel av hela personalen 80 procent enligt statistik för år 2019.



Behöriga lärare/utbildare vid Yrkesakademin i Österbotten

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

Av undervisningspersonalen vid YA var 82 procent behöriga.

Personalens ålder

Medelåldern för anställda i samkommunen var 46,0 år. För anställda inom kommunsektorn år 2019 var medelåldern 45,7 år

Medianåldern för tillsvidare anställda i samkommunen är 48 år, jämfört med år 2019 då den var 49 år.

I tabellen nedan jämförs medelåldern för olika personalgrupper i samkommunen under åren 2016–2020. En jämförelse görs också med kommunalt anställda år 2019.

Medelåldern för olika personalgrupper åren 2016–2020

Personalgrupp	Medelålder	Medelålder	Medelålder	Medelålder	Medelålder	Kommunalt anställda
	2016	2017	2018	2019	2020	Medelålder 2019
Kvinnor	46,1	46,3	46,5	46,7	45,7	45,8
Män	45,1	45,6	45,6	46,4	46,4	45,6
Tillsvidare anställda	47,8	48,0	48,3	48,5	47,7	47,8
Visstidsanställda	37,7	38,9	36,3	43,1	38,5	39,1
YA	46,6	47,0	48,0	49,3	47,5	-
WT	39,7	41,3	37,9	39,7	39,4	-
KÖ	44,9	45,2	42,9	45,1	42,9	-
Centralförvaltning och servicetjänster	49,4	48,8	49,5	50,4	49,6	-
Samtliga anställda i samkommunen	45,8	45,8	46,2	46,6	46,0	45,7

Tabellen nedan visar de olika åldersgruppernas andel av tillsvidare anställda. Största åldersgruppen var som föregående år gruppen 50–59-åringar. Andelen tillsvidare anställda över 60 år har fortsatt att minska men positivt är att antalet tillsvidare anställda under 30 år har ökat.

Antal tillsvidare anställda per ålderskategori åren 2015–2020, åldersgruppens procentuella andel

Ålder	2016		2017		2018		2019		2020	
	Antal	%-andel	Antal	%-andel	Antal	%-andel	Antal	%-andel	Antal	%-andel
Under 30	3	1,1	6	2,3	6	2,4	7	2,8	10	4 %
30-39	65	24,3	59	22,3	47	18,7	44	17,8	48	19 %
40-49	80	30,0	79	29,9	83	32,9	78	31,8	80	32 %
50-59	81	30,4	82	31,1	85	33,7	89	36,1	92	36 %
60-	38	14,2	38	14,4	31	12,3	28	11,5	23	9 %
Tillsvidare anställda	267	100	264	100	252	100	247	100	253	100

Personalomsättning

Personalomsättningen för nyanställda steg jämfört med föregående år till 8,1 procent. Totalt anställdes 20 personer tillsvidare varav drygt 10 personer inom undervisning och handledning. Överföring av anställda från ett tillsvidare anställningsförhållande till ett annat i samkommunen beaktas inte som nyanställning.

Personalomsättningen för avslutade anställningsförhållanden sjönk till 3,6 procent.

Personalomsättning år 2016-2020

	2016		2017		2018		2019		2020	
	Antal	Personal-oms. %	Antal	Personal-oms. %	Antal	Personal-oms. %	Antal	Personal-oms. %	Antal	Personal-oms. %
Påbörjade anställningar	9	3,3 %	11	4,1 %	9	3,4 %	13	5,2 %	20	8,1 %
Avslutade anställningar	19	6,9 %	14	5,2 %	22	8,3 %	22	8,7 %	9	3,6 %

Pension och pensionsavgifter

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

Antalet anställda som avgått med ålderspension under året var fem anställda och medelåldern för de dessa var 64,2 år. En uppskattning är att under åren 2021–2023 kommer cirka 11 att personer ansöka om ålderspension.

Antalet personer som avgått med ålderspension 2016–2020 samt medelålder

År, antal personer och medelålder	2016		2017		2018		2019		2020	
	Antal	Medel-ålder	Antal	Medel-ålder	Antal	Medel-ålder	Antal	Medel-ålder	Antal	Medel-ålder
SÖFUK	8	64,4 år	9	64,6 år	12	63,8 år	8	64,9 år	5	64,2 år

Invalidpensioner

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

Pensionsavgifter

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

Den pensionsutgiftsbaserade avgiften är inte bunden vid de löner som betalas ut, utan samkommunen betalar en pensionsutgiftsbaserad avgift för de löpande pensioner som Keva betalar ut och som har tjänats in för anställning hos samkommunen före år 2005.

I samband med bildandet av YA har samkommunen förbundit sig att stå för kostnaderna för den pensionsutgiftsbaserade avgiften för anställda vid Vocana och Korsnäs kurscenter (KKC). Keva fakturerar samkommunen för den pensionsutgiftsbaserade avgiften som uppstått för tidigare anställda vid Vocana. Korsnäs kommun fakturerar samkommunen för den pensionsutgiftsbaserade pensionsavgift som uppstått för personal som varit anställd vid KKC. Den uppskattade pensionsutgiftsbaserade avgiften som Korsnäs kommun fakturerar samkommunen för år 2020 är 67 000 euro.

I samkommunens pensionsutgiftsbaserade avgift ingår även avgiften för de som tidigare var anställda vid Svenska yrkeshögskolan. Enligt avtal med Ab Yrkeshögskolan vid Åbo Akademi fakturerar samkommunen Yrkeshögskolan Novia för de pensionsutgifter som uppkommit för anställda vid Svenska yrkeshögskolan. Den preliminära avgiften för år 2020 är cirka 83 670 euro.

Preliminärt är samkommunens pensionsutgiftsbaserade avgift för år 2020 cirka 233 771 euro. För år 2019 var avgiften 219 504 euro.

Wasa Teater–Österbottens regionteaters verksamhet upprätthölls före kommunaliseringen år 1997 av föreningen Wasa Teater–Österbottens regionteater r.f. Föreningen hade ingått avtal med Näyttämöväen Vanhuudenturvasäitiö för utbetalning av stöd till personer anställda vid teatern både

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

Samkommunens självriskandel för åren 2016–2020 samt den för år 2021 beräknade andelen redovisas i tabellen nedan.

Självriskandel

Ansvarsområde	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Wasa Teater – Österbottens regionteater	10 898	10 963	11 024	11 184	11 322	7 927

4. ARBETSHÄLSA OCH ARBETSMILJÖ

Arbetshälsa omfattar inte enbart individens hälsa och egenskaper utan inbegriper också hela arbetsplatsen och organisationen. Även psykosociala belastningsfaktorer som anknyter till arbetsinnehållet och arbetsarrangemanget och det sociala klimatet i arbetsgemenskapen inverkar på hälsan. Faktorer som bidrar till en bättre arbetshälsa är bland annat ett rättvist och motiverande ledarskap, ett gott arbetsklimat och en god yrkeskompetens. En god arbetshälsa har en positiv inverkan på produktiviteten och servicen och stöder anställda att orka samt förbättrar anställdas möjligheter att stanna längre kvar i arbetslivet.

Arbetsgivaren har ansvar för säkerheten i arbetsmiljön, för ett bra ledarskap och en rättvis och likabehandling av arbetstagarna. Arbetstagarna har själva också ett ansvar för att upprätthålla den egna arbetsförmågan och yrkeskompetensen och till att arbeta för ett positivt arbetsklimat inom den egna arbetsgemenskapen. Vi kan och bör alla bidra till ett positivt arbetsklimat på arbetsplatsen!

4.1. Hälsorelaterad frånvaro

Sjukfrånvaro

Antalet sjukfrånvarodagar minskade från 2 603 dagar till 2 235 dagar och antalet sjukfrånvarodagar per anställd från 8,2 dagar per anställd till 7,2 dagar per anställd. Sjukfrånvarodagar per årsverken var 7,6 dagar. Inom kommunsektorn var antalet sjukfrånvarodagar per arbetstagare i snitt 16,5 dagar år 2019.

Distansarbetets och pandemins påverkan på verksamheten syns i den minskade sjukfrånvaron för samkommunen totalt men också i en ökning av sjukfrånvarodagar för teatern. Under vårens distansarbete var det få anställda som var frånvarande på grund av sjukdom eftersom distansarbetet gjorde det möjligt att arbeta trots lindriga symptom. Tidigare skulle motsvarande symptom troligen lett till några dagar sjukfrånvaro. I teaterns sjukfrånvarosiffror syns den under hösten låga tröskeln för sjukfrånvaro för att undvika smittspridning och samtidigt göra det möjligt att bedriva en Corona-säker föreställningsverksamhet. Företagshälsovårdarna konstaterade i november att de inte tills dess hade noterat någon direkt inverkan av pandemin på den psykiska hälsan hos samkommuns anställda.

Hälsoprocenten, dvs. antalet anställda som inte varit frånvarande på grund av sjukdom, var 53 procent. Det var en (1) procentenhet lägre än föregående år. Hälsoprocenten år 2019 inom kommunsektorn var 24 procent.

Jämförelse av sjukfrånvarodagar 2016–2020

Ansvarsområden	2016	2017	2018	2019	2020	Förändring 2019–2020
Yrkesakademien i Österbotten	2 376	2 164	1 681	1 932	1 159	-40 %
Wasa Teater	226	279	114	71	396	458 %
KulturÖsterbotten	26	23	20	3	16	433 %
Centralförvaltning och servicetjänster	564	900	684	597	664	11 %
SÖFUK	3 192	3 366	2 499	2 603	2 235	-14 %

Jämförelse av sjukfrånvarodagar per anställd 2016–2020

Ansvarsområden	Dagar/anst. 2016	Dagar/anst. 2017	Dagar/anst. 2018	Dagar/anst. 2019	Dagar/anst. 2020	Förändring 2019–2020
Yrkesakademien i Österbotten	10,5	9,6	8,5	10,2	5,8	-43 %
Wasa Teater	4,0	4,0	1,9	0,9	6,3	600 %
KulturÖsterbotten	3,2	2,9	2,2	0,3	1,8	500 %
Centralförvaltning och servicetjänster	14,1	23,7	18,0	14,9	16,6	11 %
SÖFUK	9,6	9,9	8,2	8,2	7,2	-12 %

Största personalgruppen är undervisande personal och för den gruppen minskade antalet sjukfrånvarodagar per anställd från 8,9 dagar till 5,6. För övriga personalgrupper redovisas inte sjukfrånvaron då antalet anställda i personalgrupperna är relativt lågt. Antalet sjukfrånvarodagar bland män minskade från 8,3 dagar per man till 6,2 dagar per man. Antalet sjukfrånvarodagar per kvinna var fortsättningsvis högre än för männen men minskade med 1,5 sjukfrånvarodagar per kvinna till 7,9 dagar per kvinna.

Mehiläinen har sammanställt en rapport över besöks- och sjukskrivningsorsaker under året. Enligt rapporten var antalet sjukskrivningsdagar under året 1 000 dagar. Antalet sjukskrivningsdagar år 2019 var 1 013 dagar. Andelen sjukskrivningsdagar för *sjukdomar i stöd- och rörelseorganen* ökade från 12 procent till 29 procent. Motsvarande andel för *psykiska sjukdomar och syndrom samt beteendestörningar* minskade något från 51 procent till 48 procent. Andelen sjukskrivningsdagar för *andningsorganens sjukdomar (infektionssjukdomar)* minskade med två procentenheter till 11 procent.

Antalet besök som gjordes vid Mehiläinen under året var 290 stycken, jämfört med föregående år då 231 besök gjordes till Promedi. Den största besöksorsaken var för *sjukdomar i stöd- och rörelseorganen*, 22 procent av alla besök. Motsvarande andel för besök för *psykiska sjukdomar och syndrom samt beteendestörningar* var 12 procent och för *sjukdomar i andningsorganen* 9 procent.

Lönekostnaderna för sjukfrånvaro minskade med knappt 12 procent till 207 697, 70 euro, vilket var 1,37 procent av totala lönekostnaden. År 2019 var motsvarande andel av lönekostnaden 1,56 procent.

Hälsorelaterad frånvaro i kalenderdagar i relation till lönekostnad

Hälsorelaterad frånvaro	Kalenderdagar	1 000 e	% av lönekostnaden
Kortvarig frånvaro < 4 dagar	125		
4–29	774		
30–60	402		
61–90	168		
91–180	288		
Över 180 dagar	478		

Sjukfrånvaro sammanlagt	2 235	207	1,37 %
Sammanlagt i genomsnitt/årsverke	7,6		

Olycksfall och arbetarskyddet

Arbetarskyddets riskkartläggningar har under året utförts vid Campus Kungsgården (administrationen, B-huset, bygg och trä samt ytbehandlingen, närvårdarutbildningen, frisörutbildningen och internatet), KulturÖsterbotten (Kulturgården), YA:s enhet i Närpes och vid Wasa teater.

Företagshälsovårdens lagstadgade granskningar har utförts vid Campus Kungsgården (administrationen, B-huset, bygg och trä samt ytbehandlingen, frisörutbildningen, internatet och närvårdarutbildningen) och KulturÖsterbotten (Kulturgården). Den inplanerade granskningen vid Wasa teater har på grund av pandemin skjutits fram till år 2021.

Lagstadgade granskningar i skolmiljö har under året utförts vid Campus Kungsgården (bygg och trä samt ytbehandlingen, frisörutbildningen och närvårdarutbildningen).

Brandsyn har hållits vid YA:s enhet i Närpes och vid Wasa Teater. De enligt räddningsplanen planerade utrymningsövningarna har påverkats av Coronaläget och har därför bara delvis genomförts.

För arbetarskyddsfullmäktigen och förmän arrangerades i samarbete med Novia en femdagars fortbildning i arbetarskydd. Från samkommunen deltog 13 personer.

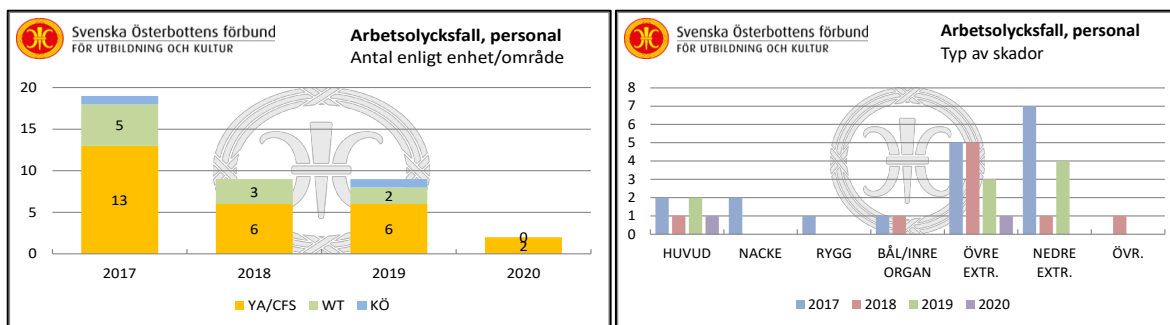
I tabellen redovisas olycksfallsstatistiken för åren 2016–2020. Statistiken har uppgjorts av If Skadeförsäkringsbolag. Under år 2020 var antalet registrerade skador endast två till antal vilket var det lägsta antalet sedan år 2011. En orsak till det låga antalet skador är pandemin med distansundervisning och inställd föreställningsverksamhet. Båda skadorna kategoriserades som "förbigående".

Olycksfallsstatistik för personal åren 2016–2020

År	Antal skador	Ersättning i euro	Ersättning i euro/skada
2016	11	3 605	328
2017	18	34 328	1 807
2018	9	11 941	1 327
2019	9	7 140	793
2020	2	2 034	1 017

Årets skador fördelade sig mellan en huvudskada och en skada i de övre extremiteterna (axlar, armar, händer, fingrar).

Ersättningsnivån minskade från 7 140 euro till 2 034 euro och antalet dagar som ersatts minskade från 42 till 12 dagar.



4.2. Arbetsmiljö

Arbetsmiljön, ändamålsenliga utrymmen och redskap, god arbetsgemenskap, en god arbetsledning och möjlighet att påverka den egna arbetssituationen har en stor betydelse för personalens hälsa, arbetsmotivation och arbets säkerhet.

Medarbetarenkät

I samkommunen görs medarbetarenkäter vartannat år för att kartlägga hur anställda ser på sin arbetssituation, arbetsgemenskapen, ledarskapet samt jämställdheten och likabehandlingen. Enkäten genomfördes senast hösten 2019 och en redogörelse över resultatet från den enkäten finns i personalrapporten för år 2019. Personalenkäten genomförs följande gång hösten 2021.

4.3. Åtgärder som stöder arbetshälsan

Företagshälsovård

Koordinerande företagshälsovårdsproducent och företagshälsovårdsproducent för anställda i Vasa är från 1.2.2020 Mehiläinen Vasa efter att Mehiläinen Ab övertagit Promedi Ab:s verksamhet. Företagshälsovård på samkommunens övriga verksamhetsorter sköts av Mehiläinen Vasa genom avtal med företagshälsovårdsproducenter på orterna. Mehiläinen Vasa har avtal med Ab Sydmedi för anställda i Närpes och Kristinestad, med Botnia företagshälsovård för anställda i Jakobstad och Pedersöre och i Karleby anlitar anställda Mehiläinen Karleby.

Företagshälsovårdens roll att bistå arbetsgivaren med att stöda och upprätthålla en god arbetshälsa för anställda är väsentlig och förutsätter ett aktivt samarbete mellan företagshälsovårdens representanter och samkommunens förmän. Tillsammans med företagshälsovårdsrepresentanterna utarbetas en årlig verksamhetsplan för företagshälsovårdsarbetet. I verksamhetsplanen fastställs de viktigaste målen för företagshälsovårdsarbetet. Dessa är att upprätthålla arbetsmotivationen och arbetsförmågan för anställda, att stöda förmännen i sitt ledarskap och att stöda arbetsgemenskaper/-grupper som har problem.

Kostnaderna för företagshälsovården minskade med 22 procent till 93 021 euro jämfört med år 2019. I företagshälsovårdskostnaderna ingår kostnaderna för den lagstadgade förebyggande företagshälsovården (Ersättningsklass I), sjukvård på allmänläkarnivå (Ersättningsklass II) och övriga företagshälsovårdskostnader. I den lagstadgade förebyggande företagshälsovården ingår kostnader bland annat för arbetsplatsutredningar, hälsokontroller, åtgärdsförslag, information, rådgivning och vägledning, uppföljning av hur arbetstagare klarar sig i arbetet och hänvisning till rehabilitering,

deltagande i ordnandet av första hjälpen, upprätthållande och främjande av arbetsförmåga samt för samarbete med andra aktörer. Sjukvård på allmänläkarnivå omfattar kostnader för vård som ges av företagsläkare och företagshälsovårdare, nödvändiga laboratorieundersökningar och bildiagnostiska undersökningar och konsultationer av sakkunniga inom företagshälsovården samt kostnader för specialistläkare för utredning av arbetsförmågan. I övriga företagshälsovårdskostnader ingår mindre kostnader för tjänster som inte kan hänföras som kostnader till ersättningsklasserna I och II.

Kostnaderna för företagshälsovården per ansvarsområde åren 2016–2020

SÖFUK	2016	2017	2018	2019	2020	Förändring % 2019-2020
YA	132 183	105 876	92 254	86 324	58 800	-32 %
WT	22 330	21 472	16 679	16 452	19 073	16 %
KÖ	2 889	2 971	1 640	2 336	1 274	-46 %
CS	31 256	24 939	20 697	14 144	13 874	-2 %
Totalt	188 658	155 257	131 270	119 256	93 021	-22 %

Målsättningen för både arbetsgivaren och företagshälsovården är att upprätthålla arbetsförmågan med förebyggande åtgärder. Den förebyggande företagshälsovårdens andel minskade med åtta procentenheter till 38 procent. Sjukvårdskostnadernas andel av totala kostnaderna ökade däremot med tre procentenheter till 55 procent.

Kostnadsfördelningen mellan ersättningsklass I, ersättningsklass II och övriga kostnader under åren 2016–2020

	2016	2017	2018	2019	2020	Förändring % 2019-2020
Ersättningsklass I	108 676	83 847	60 104	54 458	35 506	-35 %
Ersättningsklass II	75 952	65 590	69 610	62 245	51 261	-18 %
Övriga kostnader	4 030	5 820	1 556	2 552	6 253	145 %
Kostnader totalt	188 657	155 257	131 270	119 256	93 021	-22 %

Kostnader och ersättningar för företagshälsovård under åren 2016–2020

År	Kostnader för företagshälsovård *)	Ersättning från FPA	Ersättningsklass I/ person (ersätts 60 %)	Ersättningsklass II/ person (ersätts 50 %)
2016	188 658	72 440,90	101,40	110,42
2017	155 258	68 036,06	101,70	96,66
2018	131 270	66 278,73	101,70	104,78
2019	119 256	62 668,26	101,70	99,81
2020	93 021	**)	**)	**)

*) ingår kostnader för Ersättningsklass I, Ersättningsklass II, och övriga företagshälsovårdskostnader

**) Uppgifter om ersättning erhålls år 2021

Tidigt stöd

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

Samkommunen har program för förebyggande och handläggande av rusmedelsproblem på arbetsplatsen som även innehåller anvisningar för vårdhänvisning av rusmedelsmissbrukare och antidrogprogram.

Annan frånvaro

Samkommunen har under åren förhållit sig positiv till olika former av ledigheter då det verksamhetsmässigt har varit möjligt att bevilja ledigheten. Anhållan om deltid, både för visstid och tillsvidare, har beviljats då det varit möjligt.

Anställda har, som under de senaste åren, haft möjlighet att anhålla om tjänst- och arbetsledigheter med fördelaktigare villkor än i bestämmelserna i kollektivavtalen. Fördelaktigare villkor beviljades för ledigheter som varade mellan 1–3 veckor.

I samkommunen beviljas prövningsbaserade tjänst- och arbetsledigheter, om det är verksamhetsmässigt möjligt, för högst ett år. Endast av grundad anledning kan tjänst- och arbetsledigheter beviljas för en längre tid.

Beviljade ledigheter 2016–2020

Frånvaro	2016		2017		2018		2019		2020	
	Personer	Antal dagar	Personer	Antal dagar	Personer	Antal dagar	Personer	Antal dagar	Personer	Antal dagar
Familjeledigheter*)	22	2 996	18	2 401	11	1 564	9	1 567	6	1 101
Partiell vårdledighet	8	-	9	-	5	-	2	-	4	-
Vård av sjukt barn	45	149	51	154	38	150	37	131	35	116
Studieledighet	3	503	2	516	1	212	-	-	-	-
Alterneringsledighet	2	542	4	242	3	242	1	121	1	146
Tjänst- och arbetsledighet med fördelaktigare villkor	41	469	35	315	24	231	12	133	16	147

*) I familjeledigheter ingår moderskaps-, faderskaps-, föräldra- och vårdledighet

Allmänna principer för att upprätthålla arbetsförmågan hos arbetstagare som hotas av arbetsoförmåga och hos äldre arbetstagare

I Personal- och utbildningsplanen, som årligen behandlas i samarbetskommittén, ingår allmänna principer för att upprätthålla arbetsförmågan hos arbetstagare som hotas av arbetsoförmåga och hos äldre arbetstagare.

Alternativa åtgärder för äldre anställda och anställda, vars arbetsförmåga är hotad, kan vara att helt eller delvis byta arbetsuppgifter eller att på egen begäran gå ner i arbetstid eller att ta del av Kevas yrkesinriktade rehabilitering. Tyvärr är det svårt att hitta andra lämpliga arbetsuppgifter att erbjuda.

Motion och kultur

Samkommunen erbjuder anställda Tyky-Kunto+-sedlar till ett värde om 52 euro. Sedlarna erbjuds också till visstidsanställda, som har ett anställningsförhållande över ett (1) år och till visstidsanställda med avbrutna anställningsförhållanden vars anställningstid sammanlagt, under innevarande kalenderår och föregående kalender år, är totalt 12 månader. Sedlarna kan användas som betalningsmedel vid köp av både motion och kultur.

Tyky-Kuntosedlar+ –sedlar åren 2016-2020

SÖFUK	Anställda som anhängit om Tyky-Kunto+-sedlar	Kostnaden för Tyky-Kunto+-sedlar i euro
2016	198	9 900
2017	196	9 800
2018	189	9 450
2019	186	9 672
2020	181	9 691

Vanligen har anställda tillgång till konditions- och gymnastiksalen vid Campus Kungsgården och vid enheten i Närpes till konditionssalen men på grund av pandemin har tillgången under året varit begränsad.

WT har under året erbjudit samkommunens anställda förmånligare teaterbiljetter till teaterns egna produktioner.

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

Uppvaktning av anställda

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

Wasa Teaters administrativa chef Marit Berndtson tilldelades Riddartecknet av Finlands Vita Ros orden. Motiveringarna var bland annat att genom Marit Berndtsons engagemang har Wasa Teaters position som central kulturbärare i svenska Österbotten stärkts. Hon har i sitt arbete tagit in teatern i den digitala åldern, professionaliserat dess marknadsföring och försäljning samt skapat en arbetsgemenskap som präglats av samsyn och en stark vi-anda.

Arbetsgivaren uppmärksammar även anställda som har ett 20-, 30- eller 40-års anställningsförhållande till samkommunen. Från och med år 2020 uppmärksammades anställda med ett konstverk av konstnären Sixten Ahlsved.

Inom Yrkesakademin i Österbotten var följande personer aktuella att uppmärksammas

För 20 år:

Jaana Blomqvist, timplärare i huvudsyssla

Kaj Ekroos, timplärare i huvudsyssla

Ralf-Gustav Kansa, timplärare i huvudsyssla

Jimmy Östervik, internatshandledare

För 30 år:

Kenneth Cederborg, lektor

Boris Ståhl, rektor

Majvor Wilson, kock

Inom Wasa Teater är följande personer aktuella att uppmärksammas

För 30 år:

Ulf Johansson, ekonomisekreterare

4.3. Personalutbildning

I samkommunens personalstrategi konstateras att genom en planerad personalfortbildning och yrkesinriktad kompletterings- och påbyggnadsutbildning upprätthålls och höjs personalens kompetens och yrkesskicklighet. Att upprätthålla och öka yrkeskunnandet förbättrar arbetslivskvaliteten hos anställda och ger i förlängningen förbättrad service och produktivitet för arbetsgivaren. Då anställda upplever att de har tillräcklig kompetens och yrkeskunskap för de egna arbetsuppgifterna och då arbetsuppgifterna upplevs tillräckligt utmanande och utvecklande ger även det välbefinnande i arbetet.

I målsättningarna för förverkligande av personalstrategin finns övergripande målsättningar för att upprätthålla och öka personalens kompetens och yrkeskunnande samt målsättningar för fortbildning för förmän, se bilaga 1. Antalet utbildningsdagar per anställd var 2,2 fortbildningsdagar per anställd. I antalet utbildningsdagar ingår alla utbildningsdagar oberoende om arbetsgivaren har bekostat utbildningen eller om det har varit fråga om projektfinansierad utbildning.

Antalet utbildningsdagar per anställd 2016–2020

Antalet utbildningsdagar per anställd	2016	2017	2018	2019	2020
Yrkesakademien i Österbotten	3,6	4,1	3,5	3,9	2,8
Wasa Teater – Österbottens regionteater	1,1	0,5	0,8	0,1	0,7
KulturÖsterbotten	3,0	1,9	1,1	3,6	0,9
Centralförvaltning och servicetjänster	1,4	1,4	1,2	0,8	1,7
SÖFUK	2,9	3,0	2,6	2,6	2,2

Samkommunen söker årligen om utbildningsersättning från Sysselsättningsfonden. För att kunna söka om utbildningsersättning krävs att en utbildningsplan har uppgjorts och att den har behandlats i samarbetskommittén. Utbildningsersättningen är 10 procent av arbetsgivarens lönekostnader under utbildningstiden. Eftersom ersättningen betalas för högst tre hela utbildningsdagar per anställd och år beaktas i antalet utbildningsdagar till Sysselsättningsfonden endast utbildningsdagar till högst tre dagar per anställd. Antalet utbildningsdagar som samkommunen sökte ersättning för var för 311 fortbildningsdagar. Ansökt och beviljat ersättningsbelopp för år 2020 är 6 546 euro.

Antal utbildningsdagar och ansökt ersättning för lön under utbildningsdagen åren 2016–2020

Antal dagar och ersättning i euro	Antal utbildningsdagar	Godkänt belopp
2016	552	11 367
2017	567	11 419
2018	506	10 207
2019	456	9 604
2020	311	6 546

Kostnaderna för personalens kurs- och deltagaravgifter minskade från 37 755,12 euro till 29 993,92 euro.

4.4. Samarbete

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

Samarbetskommittén behandlar ärendes om hör till samarbetsförfarandet och får vid sammanträden information om ärenden som kommer att behandlas vid samkommunstyrelsens följande sammanträde. Samarbetskommittén sammanträdde sju gånger under året.

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

Huvudförtroendemän

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

Samkommunen har en huvudförtroendeman för Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU och en huvudförtroendeman som representerar JHL. Sedan våren 2016 har samkommunen ingen huvudförtroendeman för JYTY. Största medlemsföreningen inom FOSU är Undervisningssektorns Fackorganisation OAJ. Huvudförtroendemannen för FOSU och en lektor fungerar som förtroendemän för OAJ. Anställda vid WT representeras av två förtroendemän för skådespelare och en förtroendeman som representerar teater- och mediearbetare.

Arbetarskyddskommissionen

Arbetarskyddsfullmäktige representerar arbetstagarna i ärenden i anslutning till arbetarskydd och arbetshälsa. Samarbetet gör det möjligt för arbetstagarna att delta och påverka behandlingen av ärenden som gäller arbets säkerheten och arbetshälsan på arbetsplatsen. Målet med verksamheten är en trygg och hälsosam arbetsmiljö, bra arbetsförhållande och en välmående arbetsgemenskap. Till uppgifterna hör även att fästa arbetstagarnas uppmärksamhet på faktorer som främjar arbets säkerheten och arbetshälsan.

Verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet är för perioden 1.1.2018–31.12.2021. För motsvarande period har arbetarskyddsfullmäktigen valts. Arbetarskyddskommissionen består av fem arbetarskyddsfullmäktigen, varav en representerar anställda i tjänstemannaställning. Arbetsgivarrepresentanter i arbetarskyddskommissionen är personalchefen och arbetarskyddschefen. Arbetarskyddskommissionen behandlar bland annat verksamhetsplanerna för företagshälsovården, statistik från företagshälsovården, ersättningsansökan till FPA för företagshälsovårdskostnader och olycksfallsstatistik. Arbetarskyddskommissionen har sammanträtt tre gånger under året.

5. ARBETSKRAFTSKOSTNADER OCH PERSONALINVESTERINGAR

Löner

De sammanlagda kostnaderna för löner, arvoden och lönebikostnader var 15 204 625,28 euro. Vilket var en ökning av kostnaderna med 0,9 procent eller 135 472,51 euro jämfört med år 2019. Enligt KT Kommunarbetsgivarnas uppskattning skulle lönekostnaderna i genomsnitt öka med 0,09 procent i jämförelse med det årliga medelvärdet för personalkostnader år 2019.

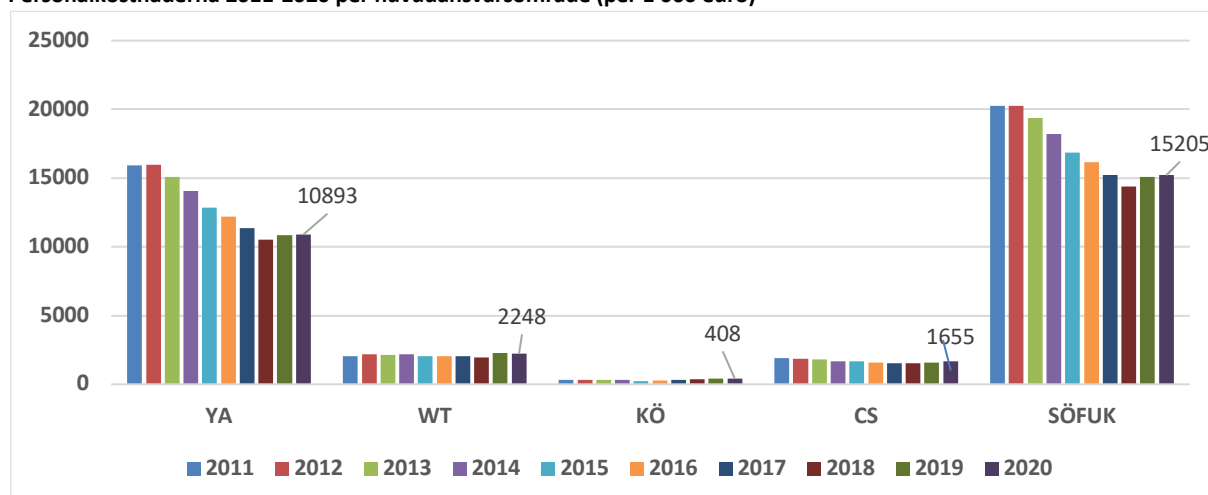
Semesterpenningen betalats till fullt belopp efter att den i konkurrenskraftsavtalet överenskomna nedskärningen av semesterpenningen med 30 procent under åren 2017–2019 upphört.

Förändring i personalkostnaderna 2019–2020

Ansvarsområden	2019	2020	Förändring, % från föregående år
Yrkesakademien i Österbotten	10 832 508	10 892 738	0,6 %
Wasa Teater	2 264 320	2 248 400	-0,7 %
KulturÖsterbotten	401 831	408 037	1,5 %
Centralförvaltning och servicetjänster	1 570 494	1 655 450	5,4 %
Totalt	15 069 153	15 204 625	0,9 %

Tabellen nedan visar personalkostnadsutvecklingen under åren 2011–2020. Mellan åren 2011 till 2020 minskade personalkostnaderna för samkommunen med 25 procent. De minskade kostnaderna under den här perioden var resultatet av ett målmedvetet proaktivt arbete för att möta de förändringar som aviserats för den statliga finansieringen för både yrkesutbildningen och teaterverksamheten.

Personalkostnaderna 2011-2020 per huvudansvarsområde (per 1 000 euro)



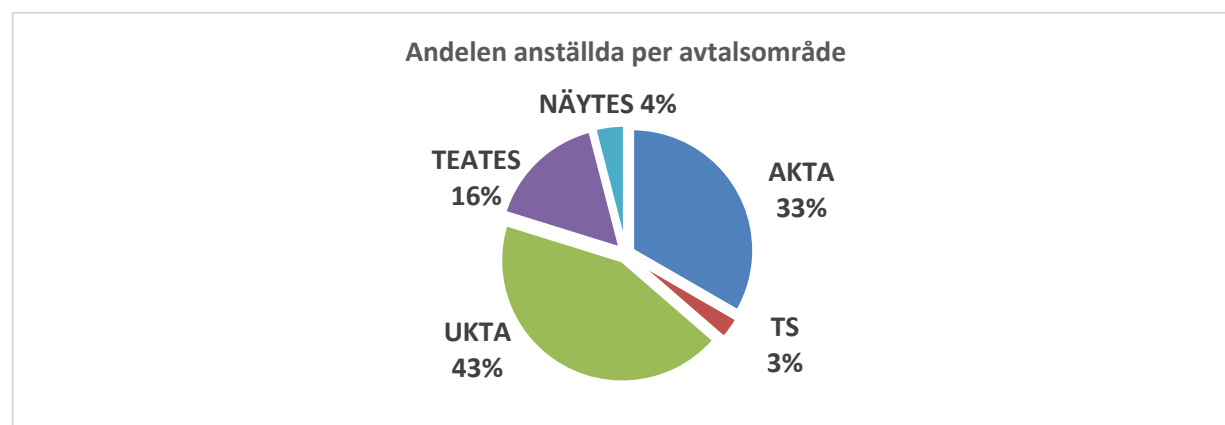
Samkommunen har sedan år 2010 erbjudit anställda möjlighet till tjänst- och arbetsledighet med fördelaktigare villkor än vad som fastställs i kollektivavtalen. För samkommunen gav detta en inbesparing på 13 161 euro inklusive sociala kostnader år 2020. Möjligheten att kunna få ledighet med fördelaktigare villkor har uppskattats av anställda. Personalsektionen har beslutat att inte erbjuda tjänst- och arbetsledigheter med fördelaktigare villkor från och med år 2021 då det nu, enligt det nya Allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet, är möjligt att byta ut semesterpenningen till ledig tid.

Inbesparing genom tjänst- och arbetsledighet med fördelaktigare villkor (inkl. sociala kostnader)

Ansvarsområde	2016	2017	2018	2019	2020
Yrkesakademin i Österbotten	23 532	16 086	11 287	4 984	6 740
Wasa Teater	7 954	5 892	1 609	0	0
KulturÖsterbotten	2 856	0	1 992	0	3 196
Centralförvaltning och servicetjänster	9 286	6 861	7 061	6 105	3 225
Totalt	43 628	28 839	21 949	11 089	13 161

Kollektivavtal och medelinkomst

De kollektivavtal som tillämpas i samkommunen är det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA), det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal (UKTA) och det kommunala avtalet för teknisk personal (TS). För personalen vid Wasa Teater tillämpas privata sektorns kollektivavtal för teaterbranschen (TeaTES) och privata sektorns kollektivavtal för skådespelarna (NÄYTES). Tabellen nedan visar andelen anställda per avtalsområde i samkommunen.



Från och med 1.4.2020 har en ny avtalsperiod för kommunala tjänste- och arbetskollektivavtal trätt i kraft. Avtalsperioden upphör 28.2.2022. De nya avtalen innehöll bestämmelser om allmänna förhöjningar från 1.8.2020 som höjde lönerna med 0,95–1,22 procent beroende på kollektivavtal. Arbetsmarknadsparterna enades också om att slopa den förlängda arbetstiden enligt det så kallade konkurrenskraftsavtalet. För AKTA- och TS-anställda innebar slopandet av arbetstidsförlängningen en återgång till en ordinarie veckoarbetstid om 36,25 timmar per vecka eller 38,25 timmar per vecka från och med 20.8.2020. För anställda inom UKTA del C förkortades inte arbetstiden utan istället avtalade parterna om andra ändringar i avtalsbilagan som kompensation för bibehållen årsarbetstid. De två kollektivavtal som tillämpas på anställda vid teatern förlängdes först till 30.11.2020 och innehöll en allmän förhöjning 1.9.2020. Teaterns nya kollektivavtal gäller för perioden 1.12.2020 till 28.2.2022.

Ordinarie lönen för tillsvidare heltidsanställda år 2020 var 3 637 euro per månad. Inom kommunsektorn var totallönen i snitt 3 315 euro i september år 2019.

Ordinarie lönen för tillsvidare heltidsanställda i AKTA var 3 480 euro/månad, för heltidsanställda i UKTA 4 120 euro/månad, för heltidsanställda i TS 2 473 euro/månad och för heltidsanställda i TeaTES 2 760

euro/månad. För tillsvidare anställda skådespelare i heltid redovisas inte medellönen eftersom antalet tillsvidare anställda skådespelare är lågt.

Personalförmånerna och immateriella belöningar

- Tyky-Kunto+-sedlar erbjuds tillsvidare anställda, anställda med ett anställningsförhållande över ett år och till visstidsanställda med avbrutna anställningsförhållanden vars anställningstid sammanlagt, under innevarande kalenderår och föregående kalender år, är totalt 12 månader. Värdet på sedlarna är totalt 52 euro/år/anställd.
- Lagstadgad företagshälsovård och allmän sjukvård.
- Möjlighet att använda sig av samkommunens gymnastiksal och konditionssal.
- Subventionerade teaterbiljetter till WT:s egna föreställningar.
- Anställda har kunnat inta lunch i Kristinestad, Jakobstad och i Vasa till ett subventionerat pris. Lunch till ett subventionerat pris erbjuds anställda som inte har möjlighet att inta lunch vid samkommunens egna matserveringar.
- Anställda har rätt till två korta pauser, förutom matpaus, under vilka arbetsgivaren erbjuder anställda på kaffe .
- Anställda som deltagit i vissa förutbestämda motionstävlingar i Österbotten har fått deltagaravgiften betald.
- Anställda bjöds på jullunch.
- Office 365 ProPlus.

6. Utmaningar framöver

Verksamhetsprocesserna, rekrytering, tillgång till kunnig personal, personalens kompetens och personalens välmående hör till de operativa riskerna i samkommunen. I bokslutet konstateras att organisationen är sårbar för oväntade förändringar på vissa nyckelposter och att förlust av kompetens är av en betydande operativ risk för samkommunen. Samtidigt konstateras att hela den offentliga sektorn befinner sig under ett konstant förändringstryck och att en betydande utmaning är att engagera och motivera personalen i förändringsarbetet och att få kärnprocesserna anpassade till de förändrade verksamhetsförutsättningarna.

Utmaningar framöver är att:

- Som arbetsgivare, så länge pandemin pågår men även efter pandemin, kunna stöda anställdas och arbetsgemenskapers arbetsmotivation och psykiska välbefinnande.
- Som arbetsgivare ha möjlighet att erbjuda för arbetsuppgiften adekvat fortbildning som utvecklar det egna yrkeskunnandet och tillför ökad kompetens i arbetsgemenskapen.
- Som arbetsgivare kunna ge fortbildning, stöd och uppmuntran då arbetsprocesserna och sättet att arbeta behöver ändras och utvecklas, till exempel då arbetsuppgifterna i allt högre grad förutsätter digitala arbetssätt.
- Som arbetsgivare vara en attraktiv arbetsgivare så att samkommunen vid nyrekrytering får sökanden som är behöriga och som har det kunnande och de kompetenser som behövs för att kunna sköta arbetsuppgiften på bästa sätt.
- Som arbetsgivare lyckas med rekryteringen och introduktionen av de ledande tjänsteinnehavare som kommer att rekryteras under de närmaste åren.

De förändringar som kontinuerligt sker i arbetslivet förutsätter både flexibilitet, kreativitet, lyhördhet och lagarbete av både förmän och anställda för att verksamheten ska utvecklas och fungera smidigt. Vi kan konstatera att personalen under året har visat att den har dessa kvalifikationer och riktar samtidigt ett tack till personalen för det goda arbete som gjorts under detta exceptionella verksamhetsår!

Bilaga 1. Förverkligande av personalstrategin 2020

Förverkligande av personalstrategin 2020

1. Personalens välmående

Arbetsgivarens primära målsättning för hälsan och arbetsförmågan

är att stöda och främja anställda till en god hälsa och arbetsförmåga genom att erbjuda anställda tillgång till både lagstadgad företagshälsovård och allmän sjukvård samt att stöda samhörighetskänslan (vi-andan) inom arbetsgemenskapen så att arbetsresultatet och arbetsklimatet är gott.

Målsättning	Hur uppnås målsättningarna?	Uppfyllt målsättningarna			Resultat
		Ja	Delvis	Nej	
Gemensamma dagar på temat att orka och trivas i arbete.	Genom fortbildning i temat, personaldagar.		X		Kick in 4.8.2020 inhiberad p.g.a. Covid 19. Istället ordnades en virtuell personalinfo för anställda vid YA, KÖ och CS som innehöll föreläsningen Våga förverkliga dina drömmar av kocken Michael Björklund, styrelseordförande Anders Norrbacks hälsning till personalen och personalchef Yvonne Holmlunds information om aktuella ärenden från HR. Wasa Teater avslutade spelåret 29.5 med en gårdsfest för hela personalen. Det nya spelåret inleddes 3.8 men ett Come-together-evenemang. Teatern ordnade en rekreationsfriluftsdag för hela personalen 30.11. Alla evenemang för personalen ordnades Corona-säkert.
Ansökan om KIILA-rehabilitering med start under år 2020	Gruppen startar sin rehabilitering under året.	x			Ansökan gjordes och beviljades men p.g.a. för få ansökningar kunde den inte genomföras.
Personalstrategi för åren 2021-2025 uppgörs.	Godkänd personalstrategi.	x			Godkänd av samkommunstyrelsen 7.12.2020.
Revidering av jämställdhetsplan och utökande av den med plan för likabehandling samt genomförande av lönekartläggning	Godkänd jämställdhets och likabehandlingsplan för åren 2020-2022 och genomförd lönekartläggning.			x	Genomfördes inte på grund av tids- och resursbrist.

2. Ledarskap och förmansarbete

Arbetsgivarens primära målsättning för det professionella ledarskapet är

att skapa en god ledningskultur som upplevs som rättvis och inspirerande och som motiverar anställda att ta ett större ansvar för den egna verksamheten och att utföra ett så högklassigt och produktivt arbete som möjligt.

Målsättning	Hur uppnås målsättningarna?	Uppfyllt målsättningarna			Resultat
		Ja	Delvis	Nej	
Aktivt deltagande i fortbildning som stärker och/eller fördjupar det egna kunnandet.	Förmännen deltagit i fortbildning.	x			YA:s förmän har under året deltagit i olika ledarskapsfortbildningar. Intern fortbildning för YA:s förmän om befogenheterna enligt förvaltningsstadgan. Även inom de övriga ansvarsområdena har förmännen deltagit i fortbildningar som stärkt och fördjupat det egna kunnandet.
Fortbildning i intern kontroll och riskhantering för förmän.	Fortbildning ordnas.			X	Genomfördes inte på grund av förändrade arbetssätt föranledda av Coronapandemin. Genomförs under år 2021.

3. Personalens kompetens

Arbetsgivarens primära målsättning för personalens kompetens är

- att behovet av kompetensutveckling baserar sig på de behov av kompetens som krävs för att genomföra samkommunens strategi och de förändringskrav som samhället ställer på samkommunens verksamhet.
- att ge anställda den fortbildning och det stöd som de behöver för att sköta kundkontakterna (studeranden, teaterbesökare, arbets- och näringslivsrepresentanterna m.fl.)

Målsättning	Hur uppnås målsättningarna?	Uppfyllt målsättningarna			Resultat
		Ja	Delvis	Nej	
Fortbildning som ökar det kunnande som behövs för arbetsuppgiften och som ökar den egna arbetskompetensen samt fortbildning som ökar det kunnande som behövs i arbetsgemenskapen.	Antal utbildningsdagar per anställd.	x			YA: 2,8 utbildningsdagar per anställd WT: 0,7 utbildningsdagar per anställd KÖ: 0,9 utbildningsdagar per anställd CS: 1,7 utbildningsdagar per anställd 02.03.2020 YA:s utbildningsdag: Kön spelar roll- olika på lika villkor: se människan! Och Aktuellt inom yrkesutbildningen. 30.11.2020 YA:s utbildningsdag: Aktuellt inom YA, Information från Resurscentret Föregångarna, Rusmedelsförebyggande arbete och ett nikotinfritt YA. PEPP den österbottniska drogöföbyggande modellen. WT: Teaters tekniska personal har under året regelbundet deltagit i olika kompetenshöjande kurser,

				<p>bland annat i den nya teatertekniken.</p> <p>Maskören deltog i en handledd utbildning i perukmakti som pågick hela året och ordnades på teatern.</p> <p>7.12.2020 Skådespelarna och teaterchefen deltog i en kurs i motivation, teamwork och arbetsglädje.</p> <p>KÖ: interna skolningar gällande olika program som används inom samkommunen. KÖ har under året jobbat med sin strategi.</p>
Ändamålsenlig digital kompetens i relation till var och ens arbetsuppgifter.	Fortbildningstillfällen ordnas.	x		<p>I och med den snabba övergången till distansarbete under våren övergick personalen smidigt till att använda TEAMS både i samtal och i möten.</p> <p>I och med övergången till distansundervisning öppnade teamet för Utvecklings- och näringslivstjänster för lärare och handledare en grupp i TEAMS med syfte att ge stöd i att bemöta pedagogiska och tekniska utmaningar och att ge praktiskt stöd och handledning i det pedagogiska arbetet med distansundervisning. Nio så kallade Pedagogiska idéverkstäder om TEAMS ordnades under året.</p>
Inom YA ge fortbildning och stöd till undervisande personal i och med de förändrade krav på arbetsuppgiften som nya yrkeslagstiftningen förutsätter.	Fortbildningstillfällen – pedagogiska caféer ordnas för lärarna.	x		<p>Pedacaféer är pedagogiska forum inom kollegiet. Fem Pedacaféer har ordnats under året.</p> <p>Verksamheten med koordinerande lotslärare påbörjades.</p>
Inom YA satsas på personalens kunnsnde om handledning och kompetensbaserad lärarande – i digital miljö.	Minst ett fortbildningstillfälle per bransch/lärlarlag i handledning av digitala verktyg.	x		<p>Beslut tagits om att införa plattformen Workseed inom all utbildning, koppling till Wilma/PUK har gjorts. Under året har 10 examensdelar eller delområden erbjudits digitalt.</p> <p>Program för digitalt lärande har uppgjorts med mål för personalens digitala kunnsnde.</p> <p>Arbetet med att uppdatera det pedagogiska programmet i samklang med utvecklingen inom digitalt lärande har inletts under 2020.</p>

Inom YA kompetensutveckling av ansvariga handledare.	Minst fyra gemensamma diskussions- och fortbildningstillfällen ordnas för ansvariga handledare.	x			<p>Ansvariga handledare har deltagit i fortbildning inom Yrkespedagogiken förnyas samt utbildning i handledning och bedömning.</p> <p>Ett webbaserat utbildningspaket för arbetsplatshandledare har utarbetats.</p> <p>Läroavtals hjälpen (LA-hjälpen) har startat som stöd till lärare och handledare i frågor som berör läroavtal.</p> <p>Lotslärarverksamheten har gett stöd åt ansvariga handledare i deras arbete.</p>
Teatern genomgår en stor förändring i verksamheten och arbetssätt i och med att teatern övergått från repertoarteater från hösten 2019.	Fortbildning av personalen och studiebesök.	x			<p>Studiebesök har inte varit aktuella på grund av Corona-situationen. Däremot har personalen haft många Teams-möten med personal på andra teatrar. Teaterns tekniska personal har också regelbundet deltagit i kurser i den nya teatertekniken under året.</p>
Fortbildning i informationshantering (lag om informationshantering inom den offentliga sektorn 906/2019)	Fortbildningstillfällen ordnas för anställda.		x		<p>Ledningsgruppen deltog i Finansministeriets informationstillfälle om lagen om informationshantering inom den offentliga sektorn.</p>
Fortbildning och handledning i UBW:s HR-webfunktioner	Fortbildning ordnas för anställda att använda HR-webfunktionen och att den används av anställda.	x			<p>Frånvaron anhålls och godkänns i HR-web.</p>

Målsättningarna godkända av personalsektionen 9.12.2019