Svenska Österbottens förbund
FÖR UTBILDNING OCH KULTUR

PERSONALRAPPORT 2024

Samkommunsstämman 26.05.2025

SOFUK/18/01.00.02/2025

PERSONALRAPPORT ÅR 2024

Innehållsförteckning

INLEDNING 3

1. PERSONALSTRATEGI OCH PLAN 4

2. PERSONALSTRUKTUR 4

Årsverken 6

Tjänste- och arbetsavtalsförhållande 7

Behöriga lärare/utbildare vid Yrkesakademin i Österbotten 7

Personalens ålder 7

Omsättning bland den fast anställda personalen 9

Pension och pensionsavgifter 9

Pensionsavgifter 9

3. ARBETSHÄLSA OCH ARBETSMILJÖ 10

3.1 Hälsorelaterad frånvaro 10

3.2 Arbetsmiljö 12

Medarbetarenkät 12

3.3 Åtgärder som stöder arbetshälsan 12

Företagshälsovård 12

Tidigt stöd 14

Annan frånvaro 14

Personalförmåner 14

Uppvaktning av anställda 15

3.3. Personalutbildning 16

3.4 Samarbete 16

Huvudförtroendemän 17

Arbetarskyddskommissionen 17

4. ARBETSKRAFTSKOSTNADER OCH PERSONALINVESTERINGAR 17

Löner 17

Kollektivavtal och medelinkomst 18

Personalförmånerna och immateriella belöningar 19

5. UTMANINGAR FRAMÖVER 19

Bilaga 1. Förverkligande av personalstrategin 2024 20

INLEDNING

Samkommunen grundades 29.3.1994 då grundavtalet undertecknades av kommunerna. För att uppmärksamma samkommunen 30 år togs beslut om att under året satsa extra på personalens välmående. Communityn ”30 steg mot en bättre livstil” öppnades på intranätet där artiklar, tips och utmaningar publicerades för att stöda en bättre livstil på olika sätt. Inom ramen för ”30 Steg mot en bättre livstil” ordnades även olika evenemang och föreläsningar med må-bra tema för hela personalen. Som en del av satsningen utökades Epassi-förmånen till 140 euro samtidigt som anställda kunde, förutom motion och kultur, även använda sig av Epassis kategori för välmående.

Året inleddes med rekrytering av en ny direktör för samkommunen efter det att direktör Ulrica Karp anhöll om befrielse från tjänsten från 15.12.2023. Chefsekonom Marina Vikberg-Grönlund, som fungerat som tillförordnad direktör efter det att direktör Karp beviljats tjänstledighet från 1.8.2023, fortsatte som tillförordnad direktör. Inom utsatt tid sökte totalt 21 personer tjänsten. Rekryteringsgruppen kallade åtta sökande till intervjuer, som kompletterades med lämplighetsbedömningar och djupintervjuer som genomfördes av en rekryteringskonsult. Samkommunstyrelsen valde 2.2.2024 politices magister Martin Norrgård till tjänsten som direktör för samkommunen. Martin Norrgård tillträdde tjänsten 13.5.2024.

På grund av de nedskärningar i finansieringen av andra stadiets yrkesutbildning som regeringen, under sommaren, aviserade för år 2025 såg samkommunstyrelsen ingen annan utväg än att inleda samarbetsförhandlingar på grund av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker. Samarbetsförhandlingarna fördes under tiden 27.8-9.10.2024 och berörde Yrkesakademin i Österbotten (YA) och den gemensamma förvaltningen (GF). Under förhandlingarna kom regeringens beslut som fastställde nedskärningarna inom andra stadiets yrkesutbildning till 120 miljoner euro, varav YA:s andel beräknades vara cirka 1,3 miljoner euro. Förhandlingarna resulterade i uppsägningar, ändring av arbetstid till deltid och ändringar i anställningsvillkoren, som totalt berörde 32 anställda. Därtill resulterade förhandlingarna i en eventuell 6-dagars permittering av anställda som omfattas av AKTA- och TS-kolletivavtal om inte Yrkesakademin i december 2024 får statlig finansiering utöver det budgeterade för år 2025. Som alternativ till permitteringen kommer anställda att erbjudas möjlighet att i stället för permittering byta fem semesterpenningsdagar till ledig tid.

Antalet anställda var vid kalenderårets slut 314 anställda, vilket var en minskning med åtta anställda jämfört med år 2023. Antalet årsverken minskade med sex årsverken till 274 årsverken. Andelen tillsvidare anställda minskade med en procentenhet till 74 procent. Hur hög andelen tillsvidare och visstidsanställda är varierar beroende på vilka produktioner teatern uppför och på hur personalkrävande dessa är.

De sammanlagda kostnaderna för löner, arvoden och lönebikostnader var 16 434 838 euro, vilket var en minskning om 299 744 euro eller 1,79 procent jämfört med år 2023. Under året betalades allmänna förhöjningar, lokala justeringspotter och till teaterns personal även en engångspott i april.

Antalet sjukfrånvarodagar minskade från 2 366 dagar till 2 126 dagar jämfört med år 2023. Antalet sjukfrånvarodagar per årsverke minskade från 8,4 sjukfrånvarodagar till 7,8 sjukfrånvarodagar per årsverke. Däremot ökade kostnaderna för företagshälsovården ökat med knappt 14 procent till 190 573 euro. Samkommunen erbjuder anställda förutom lagstadgad företagshälsovård även sjukvård på allmän läkarnivå.

Samkommunstyrelsen godkände vid sammanträdet i juni en ny Jämställdhets- och likabehandlingsplan för åren 2024–2025. Plan är till stora delar en reviderad version av planen för åren 2023–2023 men med delvis nya målsättningar.

Under året upphandlades ett nytt system för arbetstidsuppföljning, Kellokortti, på grund av att service för det nuvarande systemet skulle upphöra 31.12.2024. Det nya systemet tas i bruk under våren 2025 och berör anställda som omfattas av AKTA- och TS- avtalen. Fördelarna med Kellokortti är bland annat tillgång till en mobilapplikation och beräkning av arbetstidsersättningar vilka saknas i det nuvarande systemet.

Samkommunstyrelsen beslöt i december att upphandla cykelförmån som leasingtjänst. Cykelförmånen tas i bruk i mars 2025.

I december inleddes också rekryteringen efter en ny teaterchef. Teaterchef Ann-Luise Bertells anställning upphör den 31 juli 2025.

Yvonne Holmlund
Personalchef

1. PERSONALSTRATEGI OCH PLAN

Personalstrategin för åren 2021–2025 baserar sig på samkommunens vision och strategi för verksamheten, dess tyngdpunktsområden och på samkommunens värdeord. Personalstrategins målsättning är en kunnig och engagerad personal med social kompetens och som är stolt över sin arbetsplats. Fokusområden för att nå målsättningen är professionalitet, förnyelse och engagemang. I personalstrategin finns åtgärder med mätare för åren 2021–2025. Åtgärderna och redovisning av de åtgärder som gjorts under år 2024 redovisas i bilaga 1.

Vision
Utbildning i världsklass!

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

Värdeord
Respekt
Professionalitet
Arbetsglädje

2. PERSONALSTRUKTUR

Samkommunen upprätthåller Yrkesakademin i Österbotten (YA), Wasa Teater (WT) och KulturÖsterbotten (KÖ). Samkommunens gemensamma administrationsuppgifter, ekonomifunktion, personalförvaltning, informationsverksamhet, IT−stödfunktion samt fastighetsförvaltning sköts av Gemensam förvaltning (GF). Personalstrukturen och –volymen dimensioneras utgående från de verksamhetsmässiga mål som satts upp för budgetåret.

I tabellen nedan redogörs för antalet ikraftvarande anställningsförhållande, både tillsvidare och för viss tid, per 31.12.2024. En person räknas endast en gång, det vill säga en person räknas inte som visstidsanställd om han eller hon även har ett anställningsförhållande tillsvidare i samkommunen.

Antalet anställda per ansvarsområde 31.12.2023 och 31.12.2024

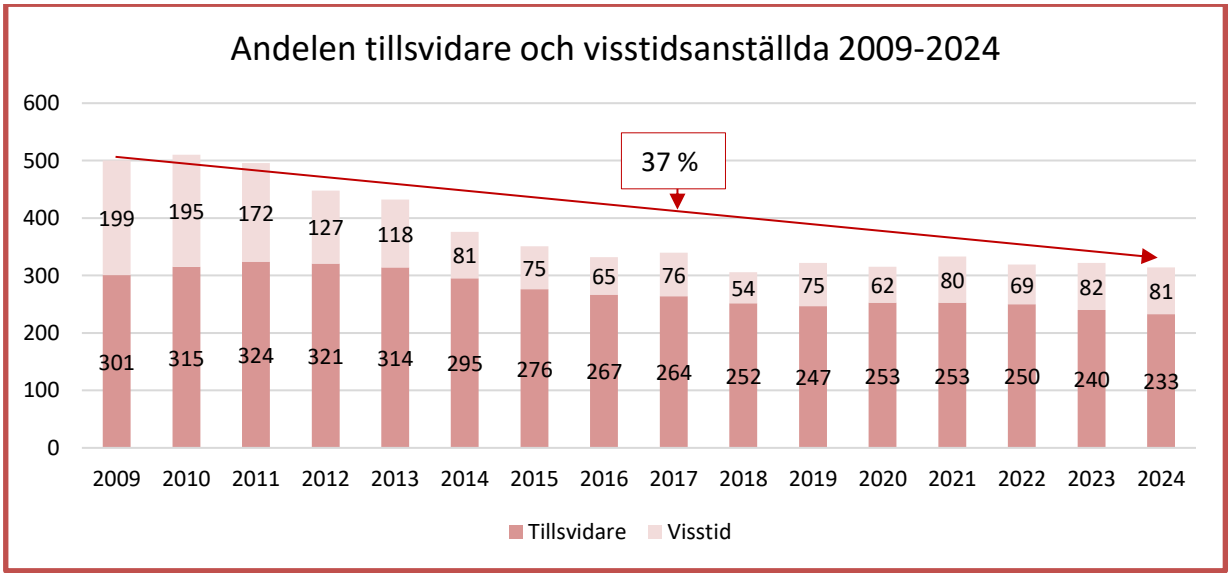
	2023			2024			
	Tillsvidare	**Visstid**	**Totalt**	**Tillsvidare**	**Visstid**	**Totalt**	**Förändring i totala antalet anställda 2023–2024**
YA	162	35	197	156	35	191	**-6**
WT	33	45	78	32	44	76	**-2**
KÖ	7	2	9	7	2	9	**0**
GF	38	0	38	38	0	38	**0**
SÖFUK	**240**	**82**	**322**	**233**	**81**	**314**	**-8**

Antalet anställda 31.12.2024 var 314 anställda, vilket var en minskning med åtta anställda eller 2,5 procent jämfört med motsvarande tidpunkt föregående år. På grund av regeringens nedskärningar inom andra stadiets yrkesutbildning, varav YA:s andel beräknades till cirka 1,3 miljoner euro fördes samarbetsförhandlingarna under hösten inom YA och Gemensam förvaltning. Förhandlingarna resulterade bland annat i uppsägningar och ändring av arbetstid till deltid. Ett fåtal av uppsägningarna påverkade YA:s antal anställda per 31.12.2024. För teatern var antalet anställda vid årsskiftet tre färre jämfört med föregående år och vid KulturÖsterbotten och Gemensam förvaltning var antalet anställda oförändrat.

Andelen anställda tillsvidare var 74 procent, en minskning med en (1) procentenhet jämfört med året innan. Inom kommunsektorn var andelen tillsvidare anställda 74 procent år 2023. Orsaken till visstidsanställning har oftast berott på avsaknad av behörighet, behov av vikarie eller tillfälligt behov av arbetskraft. Vid teatern är andelen visstidsanställda hög beroende på de specialbehov som finns för teaterproduktionerna.

Andelen heltidsanställda har under de senaste åren varierat mellan 78 och 82 procent. Från år 2023 sjönk andelen med tre procentenheter till 79 procent.

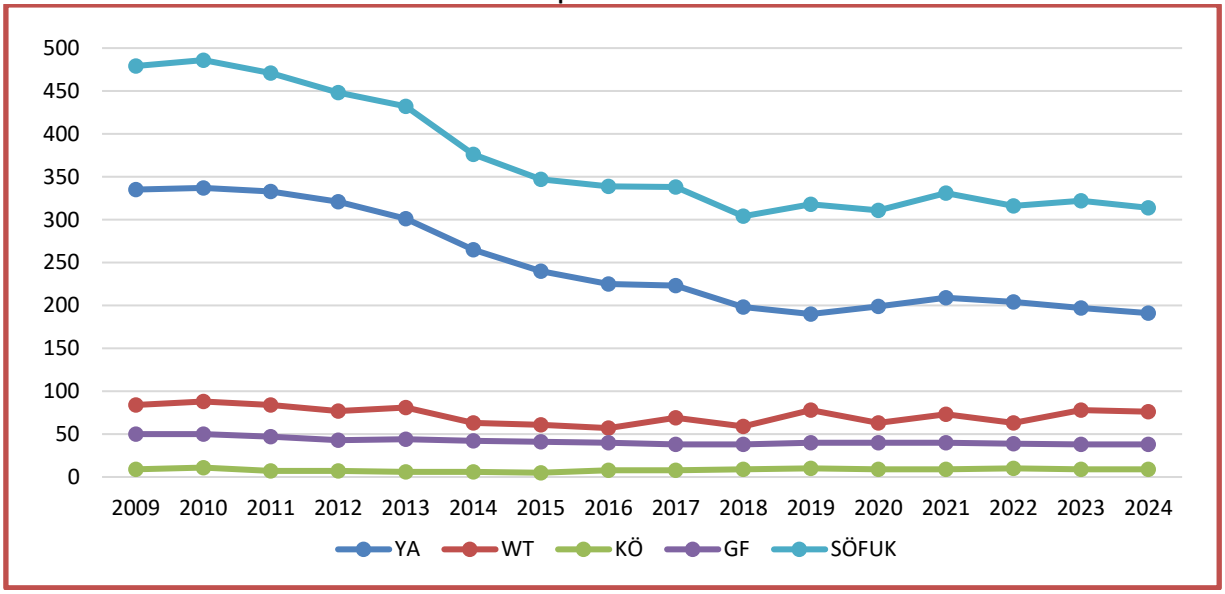
Könsfördelningen har varierat marginellt under åren. Andelen kvinnor har varit runt 58–60 procent. År 2024 var fördelningen 59 procent kvinnor och 41 procent män. Inom kommunsektorn, som är kvinnodominerande, var fjärde anställd en man år 2023.



Tabellen ovan visar hur personalstyrkan har varierat i samkommunen sedan år 2009 då Yrkesakademin i Österbotten bildades genom sammanslagningen av Svenska yrkesinstitutet, Vocana och Korsnäs kurscenter. Från början av 2010-talet har den statliga finansieringen för både yrkesutbildningen och teaterverksamheten minskat avsevärt, vilket bland annat har lett till samarbetsförhandlingar, främst inom YA. Mellan 2009 och 2024 har antalet anställda i samkommunen minskat med drygt 37 procent, medan antalet tillsvidare anställda minskat med drygt 23 procent under samma period.

Tabellen nedanför visar förändringen i antalet anställda för respektive ansvarsområde under åren 2009–2024. Under 2020–2021 ökade antalet anställda vid YA tack vare det statliga tilläggsanslag som gavs för att anställa personal för undervisning och handledning av studeranden under pandemiåren. Antalet anställda vid teatern beror på behovet av personalresurser för de teaterproduktioner som sätts upp.

Antal anställda under åren 2009–2024 i SÖFUK samt respektive ansvarsområde

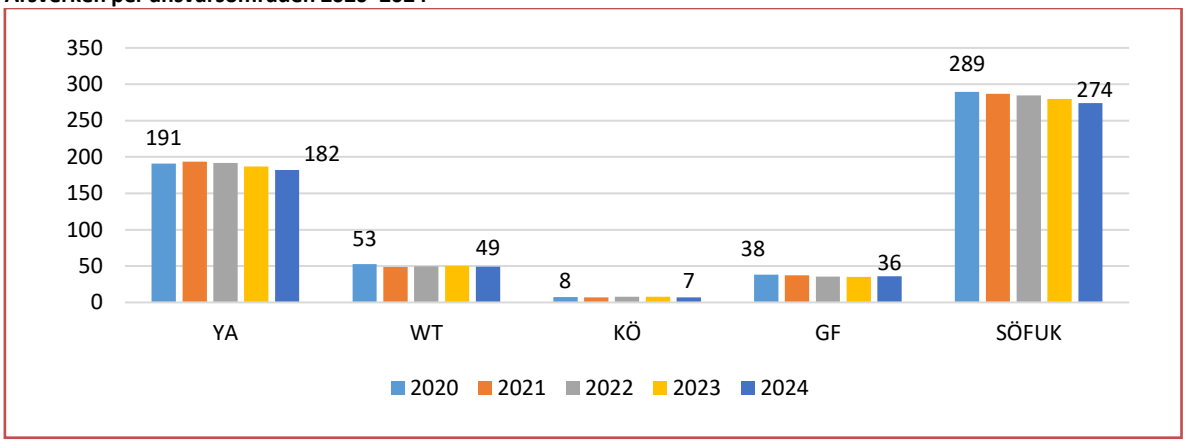


Årsverken

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

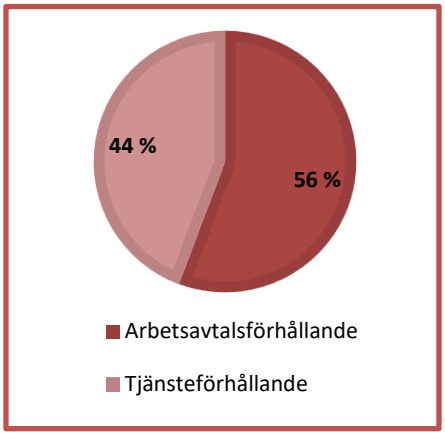
I tabellen nedan redovisas för årsverken per ansvarsområden under åren 2020–2024. Antalet årsverken minskade med sex årsverken till 274 årsverken jämfört med år 2023.

Årsverken per ansvarsområden 2020–2024



Tjänste- och arbetsavtalsförhållande

I enlighet med 87 § i kommunallagen (410/2015) står anställda antingen ett tjänsteförhållande eller arbetsavtalsförhållande till samkommunen. Uppgifter i vilka offentlig makt utövas sköts i tjänsteförhållande. Anställda i tjänsteförhållande är bland annat förmän och lärare. Eftersom den undervisande personalen är en stor grupp, är andelen tjänsteinnehavare hög i samkommunen. Andelen anställda i tjänsteförhållande ökade under året med en procentenhet till 44 procent. Inom kommunsektorn år 2023 var andelen tjänsteinnehavare 36 procent.



Behörig undervisningspersonal vid Yrkesakademin i Österbotten

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

Av undervisningspersonalen vid YA var 83 procent behöriga, vilket är samma procent som året föregående år.

Personalens ålder

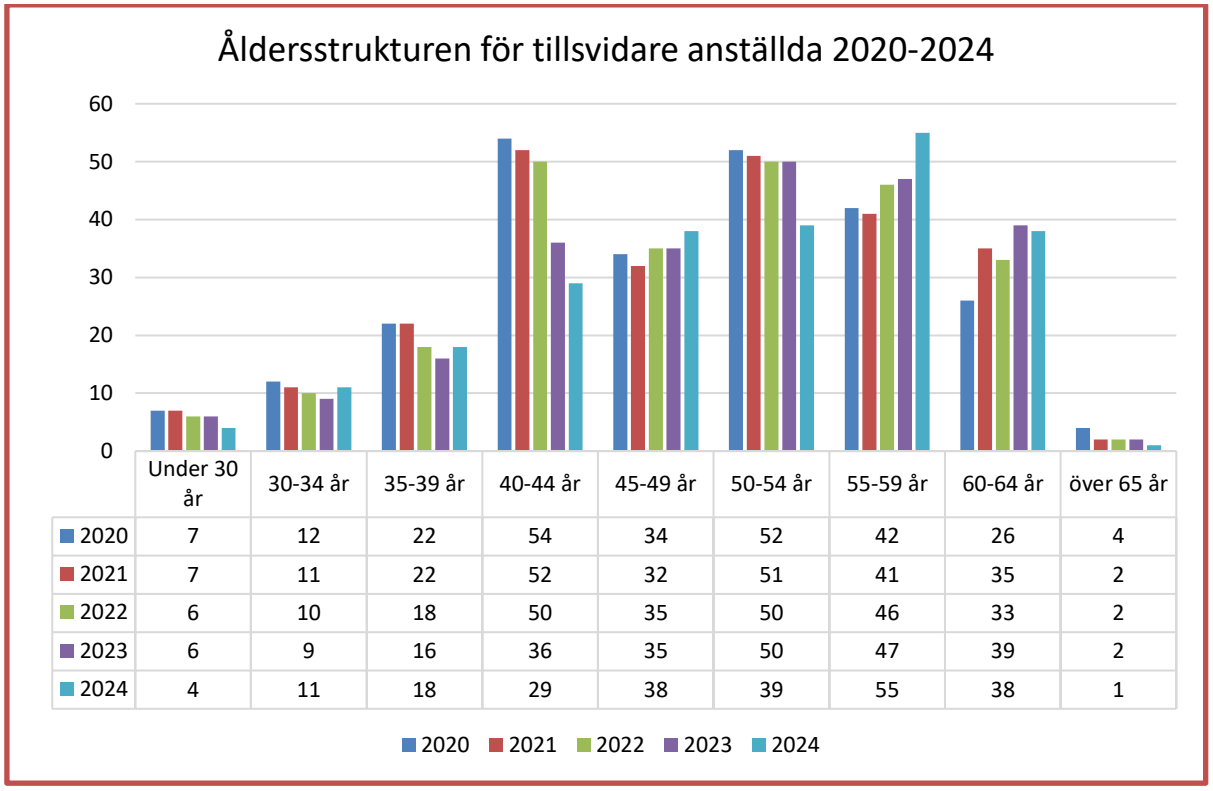
Medelåldern för anställda, tillsvidare- och visstidsanställda, minskade från 48,3 år till 46,5 år. Den minskade medelåldern berodde på att ett flertal av de gästande skådespelarna för teaterproduktionen Snöfall hade en ålder mellan 9–13 år. År 2023 var medelåldern för anställda inom kommunsektorn 45,3 år.

Medelåldern för olika personalgrupper åren 2020–2024

Personalgrupp*)	Medelålder	Medelålder	Medelålder	Medelålder	Medelålder	Kommunalt anställda
	2020	2021	2022	2023	2024	Medelålder 2023
Kvinnor	48,4	48,4	49,3	50,1	50,7	45,2
Män	49,3	49,9	50,2	51,4	51,2	45,6
Tillsvidareanställda	48,7	49,2	49,7	50,6	50,9	47,1
Visstidsanställda	39,5	39,9	41,2	41,1	33,6	39,2
YA	49,3	50,06	50,7	51,7	52,2	-
WT	43,3	43,7	43,4	44,0	43,4	-
KÖ	46,7	54,3	55,3	52,7	53,7	-
GF	50,6	50,1	50,1	51,2	51,3	-
Samtliga anställda, även visstidsanställda	**47,0**	**47,0**	**47,9**	**48,3**	**46,5**	**45,3**

***) Tillsvidareanställda om inget annat nämns**

Tabellen nedan visar de olika åldersgruppernas andel av tillsvidare anställda. Största åldersgruppen var som under de senaste åren, gruppen 55–59-åringar. Medianåldern för tillsvidare anställda var oförändrad från föregående år, 52 år.



	Under 30 år	30-34 år	35-39 år	40-44 år	45-49 år	50-54 år	55-59 år	60-64 år	över 65 år
2020	7	12	22	54	34	52	42	26	4
2021	7	11	22	52	32	51	41	35	2
2022	6	10	18	50	35	50	46	33	2
2023	6	9	16	36	35	50	47	39	2
2024	4	11	18	29	38	39	55	38	1

Omsättning bland den fast anställda personalen

Personalomsättningen för tillsvidare anställningar som inletts ökade till 5,8 procent. Under året hade inga interna omplaceringar ägt rum.

Personalomsättningen för avslutade anställningsförhållanden var 4,2 procent. I enlighet med Rekommendationen för utarbetade av personalrapporter ingår inte pensioneringar i beräkningen. Personalomsättningen för pensioneringar ökade från 1,2 procent år 2023 till 3,8 procent.

Personalomsättning åren 2021–2024

År	2021		2022		2023		2024	
	Antal	Personal-omsättning %	Antal	Personal-omsättning %	Antal	Personal-omsättning %	Antal	Personal-omsättning %
Påbörjade anställningar	10	4,0 %	19	7,5 %	10	4,0 %	14	5,8 %
Avslutade anställningar	9	3,6 %	13	5,1 %	17	6,8 %	10	4,2 %

Pension och pensionsavgifter

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

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

Antalet personer som avgått med ålderspension 2020–2024 samt medelålder

År, antal personer och medelålder	2020		2021		2022		2023		2024	
	Antal	Medel-ålder	Antal	Medel-ålder	Antal	Medel-ålder	Antal	Medel-ålder	Antal	Medel-ålder
SÖFUK	5	64,2 år	5	64,4 år	6	65,1 år	2	65,1 år	8	64,7

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

Pensionsavgifter

Arbetsgivarens pensionsavgift består av en lönebaserad avgift, som även innehåller en invalidpensionsavgift. Arbetsgivarens totala pensionsavgift var 2 289 440 euro för år 2024.

Verksamheten vid Wasa Teaters upprätthölls före kommunaliseringen år 1997 av föreningen Wasa Teater−Österbottens regionteater r.f. Föreningen hade avtal med Näyttämöväen Vanhuudenturvasäätiö för utbetalning av stöd till personer anställda vid teatern. Med det nuvarande pensionssystemet har stödsystemet ingen större betydelse. Samkommunen har sedan hösten 2000 inget avtal med stiftelsen, men ansvaret för personer anställda före 1.1.1983 kvarstår. 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 2021–2024, samt beräknade självriskandelen för år 2025

Wasa Teater	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Självriskandel	11 322	7 927	4 338	4 633	3 979	4 031

3. ARBETSHÄLSA OCH ARBETSMILJÖ

Arbetshälsa handlar inte bara om individens hälsa utan inbegriper även hela arbetsplatsen och organisationen. Psykosociala faktorer kopplade till arbetsinnehåll, arrangemang och socialt klimat påverkar hälsan. Faktorer som ett rättvist ledarskap, gott arbetsklimat och god yrkeskompetens främjar arbetshälsa.

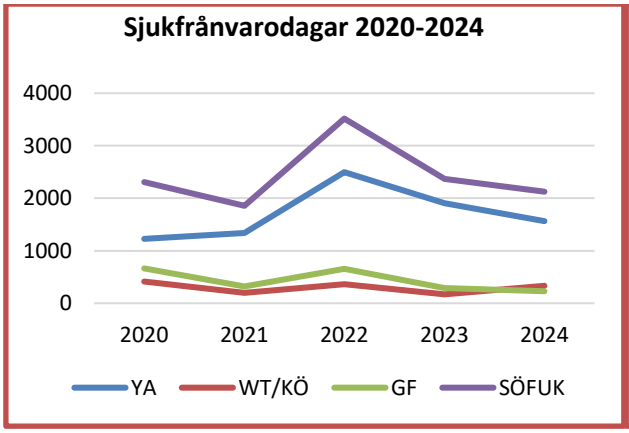
Arbetsgivaren ansvarar för säkerheten i arbetsmiljön, ledarskapet och en rättvis behandling, medan arbetstagarna har ett ansvar för att upprätthålla den egna arbetsförmågan och yrkeskompetensen och för att bidra till ett positivt arbetsklimat.

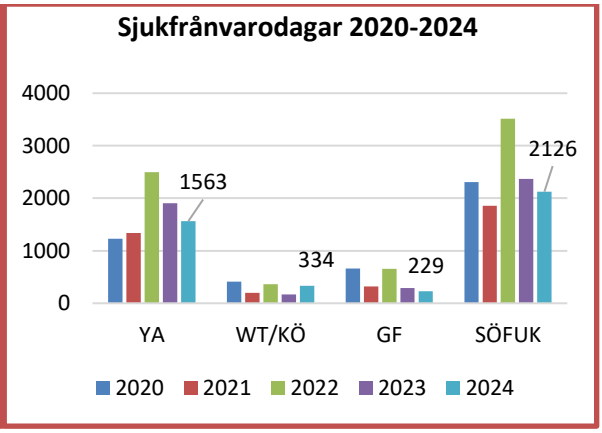
Vi alla kan och bör bidra till ett positivt arbetsklimat på arbetsplatsen! En god arbetsmiljö är viktig för att främja hälsa och välbefinnande för anställda, för att öka produktiviteten, minska sjukvårdskostnader och för att stärka samkommunens rykte och attraktionskraft på arbetsmarknaden.

3.1 Hälsorelaterad frånvaro

Antalet sjukfrånvarodagar minskade med drygt 10 procent från 2 366 dagar till 2 126 dagar och antalet sjukfrånvarodagar per årsverke från 8,5 sjukfrånvarodagar till 7,8 sjukfrånvarodagar per årsverke. I sjukfrånvarodagarna ingår även sjukfrånvaron på grund av olycksfall. Enligt uppgifter från Arbetshälsoinstitutet var kommunanställda frånvarande på grund av sjukdom i medeltal 16,4 dagar under år 2023.

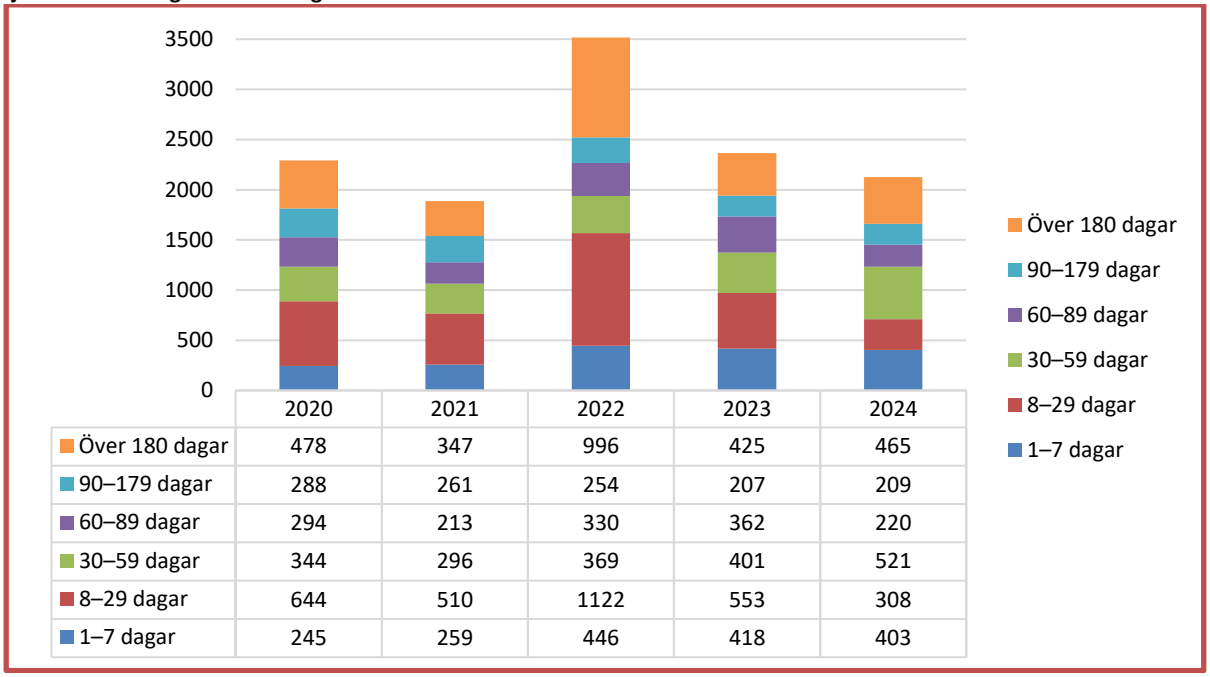
Andelen anställda som inte hade varit frånvarande på grund av sjukdom ökade från 44 procent till 48 procent.





Andelen korta sjukfrånvaron, 1–7 dagar, var så gott som oförändrat jämfört med föregående år. Däremot minskade sjukfrånvaron som varat mellan 8–29 dagar med 44 procent och sjukfrånvaron som varat mellan 60–89 dagar med 39 procent. Sjukfrånvaron mellan 30–59 ökade med 30 procent. Även sjukfrånvaron längre än 180 kalenderdagar ökade något.

Sjukfrånvaro enligt frånvarolängd



	2020	2021	2022	2023	2024
Över 180 dagar	478	347	996	425	465
90–179 dagar	288	261	254	207	209
60–89 dagar	294	213	330	362	220
30–59 dagar	344	296	369	401	521
8–29 dagar	644	510	1122	553	308
1–7 dagar	245	259	446	418	403

Lönekostnaderna för sjukfrånvaro var 208 328 euro, vilket var 1,5 procent av totala lönekostnaden. År 2023 var motsvarande andel av lönekostnaden 1,9 procent.

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

Mehiläinens rapport över besöks- och sjukskrivningsorsaker visade att antalet sjukskrivningsdagar under året minskade med drygt 30 procent till 1 535 dagar. Störta antalet sjukskrivningsdagar, 322 dagar, var på grund av psykiska sjukdomar men antalet dagar minskade med 68 procent jämfört med föregående år. Antalet sjukskrivningsdagar för skador ökade från 109 dagar till 280 dagar. För följande diagnoskoder var antalet sjukskrivningsdagar: 192 dagar för tumörer, 151 dagar för sjukdomar i andningsorganen och 144 dagar för sjukdomar i stöd- och rörelseorganen.

Olycksfall och granskningar

Arbetarskyddets riskkartläggningar har under året utförts vid Campus Kungsgården (Frisörutbildningen) och vid KulturÖsterbotten. Bullermätningar har utförts vid avdelningen för metall och produktion vid Campus Mosedal och vid avdelningarna för Bygg och El vid Campus Kungsgården.

Varken de av företagshälsovården genomförda lagstadgade arbetsplatsgranskningarna eller de lagstadgade granskningarna i skolmiljö har genomförts under året. Däremot genomförde Regionförvaltningsverket (RFV) arbetsplatsinspektion vid Campus Kungsgården med inriktning på kemikaliesäkerhet vid läroinrättningar.

Räddningsverket genomförde under året en kemikaliegranskning vid Campus Kungsgården, som följd av den kemikalieanmälan som lämnades in år 2023. Brandsyn utfördes vid Wasa Teater, Campus Kungsgården och Campus Mosedal. Utrymningsövningar har genomförts vid Campus Mosedal och Campus Kungsgården.

En anvisning för inrymning utarbetades under året och informationstillfällen om inrymning med tillhörande övningar har ordnats för hela personalen. Under den nationella beredskapsdagen genomfördes föreläsningar om allmän beredskap för personalen.

För anmälan om skador och närapå-händelser har under året ett webbaserat system, RiskiPulssi, tagits i bruk. Systemet underlättar hanteringen av inträffade händelser.

I tabellen redovisas olycksfallsstatistiken för åren 2020–2024 enligt statistik från försäkringsbolagen. År 2024 var antalet registrerade skador bland personalen 10 stycken. Större delen av skadorna inträffade på arbetsplatsen i arbetssituationer. Sextio procent av skadorna föll in under den lindrigare kategorin ”Ingen arbetsoförmåga”, medan 40 procent av skadorna klassades som ”förbigående”.

Olycksfallsstatistik för personal 2020 – 2024

År	Antal skador	Ersättning i euro	Ersättning i euro/skada
2020	2	2 034	1 017
2021	8	3 786	473
2022	10	5 221	522
2023	9	1 890	210
2024	10	5 402	540

Ersättningsnivån ökade från 1 890 euro till 5 401 euro och per fall ökade ersättningsnivån från 210 euro till 540 euro. Antalet dagar av arbetsoförmåga ökade till 35, en ökning med 31 dagar i jämförelse med året innan. Antalet dagar av arbetsoförmåga per fall ökade från 0,44 dagar till 3,50 dagar.

3.2 Arbetsmiljö

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

Medarbetarenkät

Medarbetarenkäter görs vartannat år och senast genomfördes enkäten hösten 2023. Följande gång enkäten genomförs är hösten 2025. Medarbetarenkäterna har sedan år 2019 genomförts av en extern part.

3.3 Åtgärder som stöder arbetshälsan

Företagshälsovård

Mehiläinen i Vasa fungerar som koordinerande företagshälsovårdsproducent. För anställda på andra orter än Vasa erbjöds företagshälsovård vid Mehiläinens verksamhetsställen i Närpes och Karleby. För att kunna erbjuda anställda i Jakobstad och Pedersöre företagshälsovårdstjänster har Mehiläinen avtal med Botnia företagshälsovård.

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 verksamhetsplan för företagshälsovårdsarbetet.

Kostnaderna för företagshälsovården ökade med knappt 14 procent till 190 573 euro jämfört med på 2023.

Kostnaderna för företagshälsovården per ansvarsområde åren 2020–2024

SÖFUK	2020	2021	2022	2023	2024	2023–2024
YA	58 800	79 104	95 057	114 059	120 325	5,5 %
WT	19 073	17 441	23 341	28 637	42 011	46,7 %
KÖ	1 274	2 455	2 006	2 862	2 677	6,5 %
GF	13 874	14 343	13 091	22 114	25 560	15,6 %
Totalt	93 021	113 343	133 495	167 671	190 573	13,7 %

I företagshälsovårdkostnaderna ingår kostnaderna för den lagstadgade förebyggande företagshälsovården (Ersättningsklass I), sjukvård på allmänläkarnivå (Ersättningsklass II) och övriga företagshälsovårdskostnader. Främst var det kostnaderna för sjukvård och övriga kostnader som ökat mer än kostnaderna för den lagstadgade företagshälsovården.

Kostnadsfördelningen mellan ersättningsklass I, ersättningsklass II och övriga kostnader under åren 2020–2024

Kostnader	2020	2021	2022	2023	2024	2023–2024
Ersättningsklass I	35 506	50 802	53 897	63 979	70 233	9,8 %
Ersättningsklass II	51 261	55 185	70 410	90 687	105 426	16,2 %
Övriga kostnader	6 253	7 356	9 187	13 005	14 914	14,7 %
Kostnader totalt	93 021	113 343	133 495	167 671	190 573	13,7 %

Målsättningen för både arbetsgivaren och företagshälsovården är att upprätthålla arbetsförmågan med förebyggande åtgärder. Den förebyggande företagshälsovårdens andel (KL I) av de totala kostnaderna var 37 procent medan sjukvårdskostnadernas andel var 55 procent. Av sjukvårdskostnaderna utgjorde laboratorieundersökningarna den största kostnadsgruppen, följt av kostnaderna för företagsläkare i ersättningsklass II. Andelen för övriga företagshälsovårdskostnader av totala kostnaderna var oförändrat åtta procent.

Kostnader och ersättningar för företagshälsovård under åren 2020–2024

År	Kostnader för företagshälsovård *)	Ersättning från FPA	Ersättningsklass I/ person (ersätts 60 %)	Ersättningsklass II/ person (ersätts 50 %)
2020	93 021	46 631,35	67,14	81,37
2021	113 343	58 583,45	91,18	84,22
2022	133 495	62 603,58	105,45	90,80
2023	167 671	66 325,13	114,47	94,10
2024	190 573	**)	**)	**)

*) ingår kostnader för Ersättningsklass I, Ersättningsklass II, och övriga företagshälsovårdskostnader
**) Uppgifter om ersättning erhålls år 2025

Tidigt stöd

Som stöd vid en eventuell försämring av arbetsförmågan har samkommunen en utarbetad handlingsplan för tidigt ingripande och för stöd och uppföljning vid sjukfrånvaro. 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 kan ge teamarbetsskolning/ arbetsplatshandledning då det finns behov.

Alternativa åtgärder för anställda, vars arbetsförmåga är hotad och för äldre anställda, är att utreda om det är möjligt att omorganisera arbetsuppgifterna, att helt eller delvis byta arbetsuppgifter, att på egen begäran gå ner i arbetstid eller att ta del rehabiliteringar som stöds av FPA eller Keva. Tyvärr kan det ofta vara svårt att erbjuda andra mera lämpliga arbetsuppgifter.

Förutom handlingsplanen för tidigt ingripande har samkommunen utarbetat ett antidrogprogram för förebyggande och handläggande av rusmedelsproblem på arbetsplatsen som bland annat innehåller anvisningar för vårdhänvisning av rusmedelsmissbrukare.

Förutom anställda som arbetar inom riskgrupper och som enligt lag blir kallade till hälsogranskningar regelbundet så erbjuds övriga anställda hälsogranskningar regelbundet från fyllda 37 år. Antalet anställda som under året varit på hälsogranskning var 100 anställda.

Annan frånvaro

Samkommunen har förhållit sig positivt till anhållan av ledighet och anhållan om deltid då det har varit verksamhetsmässigt möjligt att bevilja anhållan. 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.

Lönekostnaden för vård av sjukt barn minskade från 13 013 euro till 12 191 euro. Antalet dagar minskade från 119 arbetsdagar till 110 dagar.

Personalförmåner

Samkommunen 30 år firades bland annat genom att satsa extra på personalens välmående med kampanjen ”30 Steg mot en bättre livstil”. Under året publicerades sammanlagt 40 olika artiklar, tips och utmaningar på Communityn ”30 steg till en bättre livstil” på intranätet samtidigt som det ordnades olika evenemang och föreläsningar med må-bra tema för hela personalen. Föreläsningsteman som hållits har bland annat berört hälsa och kost, klimakteriet, sömnen och första hjälpen kunskaper.

Ett uppskattat må-bra tema var att det gavs anställda möjlighet att röra på sig under arbetstid, att gå ut och gå tillsammans med en kollega, 15 minuter per vecka eller 1 timme per månad. Förutsättningen var att gå tillsammans. Eftersom de gemensamma promenaderna var uppskattades togs beslut om att promenaderna får fortsätta med samma villkor som under år 2024.

Inom ramen för de 30 stegen ordnades under våren en motionskampanj och under hösten en kulturkampanj. I motionskampanjen deltog 59 anställda och i kulturkampanjen 28 personer..

För andra året i rad erbjöds anställda Epassi-förmånen. Nytt för året var att förmånen innefattade förutom motion och kultur även välmående. I och med detta höjdes förmånens värde från 100 euro till 140 euro per anställd. Förmånen användes till ett värde om 33 570 euro vilket var en ökning med drygt 62 procent jämfört med föregående år. Antalet användare ökade från 231 anställda till 255

anställda. Mest användes förmånen för köp av biljetter till BioRex Vaasa, NetTicket, Vasa simhall och Wasa Teater.

Under hösten upphandlades även cykelförmån som leasingstjänst. Den tjänsten tas i bruk i mars 2025.

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

Deltagande i motionsevenemang som förutsätter lagdeltagande kan stärka samhörighetskänslan på arbetsplatsen och är viktigt för den egna hälsan. Arbetsgivaren har därför betalat deltagaravgiften för anställda som deltagit i på förhand fastställda idrottsevenemang. Deltagande i motionsevenemangen kan också ses som marknadsföring då de som deltar använder sig av tröjor eller motsvarande med logon för det ansvarsområde som de representerar. Maximibeloppet som varje ansvarsområde kan betala per tävling är 500 euro.

Uppvaktning av anställda

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

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

Följande anställda uppmärksammades för långa anställningsförhållande:

För anställning över 40 år, premieras med fem dagar betald ledighet under år 2025:

- Marina Vesterlund, caféskötare, Yrkesakademin i Österbotten

För anställning över 30 år, premieras med fem dagar betald ledighet under år 2025:

- Carola Sjödahl, lektor Yrkesakademin i Österbotten
- Mats Antell, teknisk chef, Wasa teater
- Yvonne Holmlund, personalchef, Gemensam förvaltning

För anställning över 20 år, premieras med två dagar betald ledighet under år 2025:

- Tommy Jungerstam, timlärare i huvudsyssla, Yrkesakademin i Österbotten
- Carina Kekäle, timlärare i huvudsyssla, Yrkesakademin i Österbotten
- Linda Nygård, timlärare i huvudsyssla, Yrkesakademin i Österbotten
- Tom Nyman, lektor, Yrkesakademin i Österbotten
- Marina Nyman, YA ekonom, Gemensam förvaltning

För anställning över 10 år, premieras med en dag betald ledighet under år 2025:

- Josefin Antfolk, timlärare i huvudsyssla, Yrkesakademin i Österbotten
- Christian Holmberg, centrallagerförvaltare, Yrkesakademin i Österbotten
- Ann-Sofie Kortell, projektredovisningsassistent, Yrkesakademin i Österbotten
- Tove Qvickström, skådespelare, Wasa Teater

3.3. Personalutbildning

Ett av personalstrategins fokusområden är att stärka personalens professionalitet. Målet är att den egna kompetensen och yrkesskickligheten höjs genom en planerad fortbildning och en yrkesinriktad kompletterings- och påbyggnadsutbildning. Genom att upprätthålla och utveckla yrkeskunnandet förbättras arbetslivskvaliteten, vilket i sin tur leder till god service och en ökad produktivitet. När man har tillräcklig kompetens och yrkeskunskap och när arbetet upplevs som både utmanande och utvecklande främjas trivsel och välbefinnande på arbetsplatsen.

Antalet utbildningsdagar per anställd 2020–2024

Antalet utbildningsdagar per anställd	2020	2021	2022	2023	2024
Yrkesakademin i Österbotten	2,8	2,5	2,3	1,9	**3,4**
Wasa Teater – Österbottens regionteater	0,7	1,0	0,7	1,0	**0,9**
KulturÖsterbotten	0,9	1,6	2,2	3,5	**2,2**
Gemensam förvaltning	1,7	2,2	2,0	1,6	**2,0**
SÖFUK	**2,2**	**2,1**	**1,9**	**1,7**	**2,6**

Antalet utbildningsdagar per anställd ökade från 1,7 fortbildningsdagar per anställd till 2,6 fortbildningsdagar per anställd. I antalet utbildningsdagar ingår alla utbildningsdagar oberoende om arbetsgivaren har bekostat utbildningen eller om det har varit fråga om projektfinansierad utbildning. I en fortbildningsdag ingår även timmar för fortbildning via webbinarier. Kostnaderna för personalens kurs- och deltagaravgifter ökade från 27 662,29 euro till 33 295 euro.

Utbildningsersättning söks årligen från Sysselsättningsfonden. Den ersättning som erhålls motsvarar lönekostnaden för högst tre utbildningsdagar per anställd per år och den ersätts till 10 procent. I tabellen nedan noteras endast antalet utbildningsdagar för vilka ersättning sökts. Antalet utbildningsdagar år 2024 som samkommunen har blivit beviljad ersättning för var 449 fortbildningsdagar och ersättningsbeloppet var 12 471 euro.

Antal utbildningsdagar och ansökt ersättning för lön under utbildningsdagen åren 2020–2024

Antal dagar och ersättning i euro	Antal utbildningsdagar	Ersättning, euro
2020	311	6 546
2021	443	9 551
2022	434	9 715
2023	341	8 380
2024	499	12 471

3.4 Samarbete

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

Samarbetskommittén har sammanträtt fem gånger under året och utöver det även deltagit i höstens samarbetsförhandlingar. Nya medlemmar har valts för mandatperioden 1.1.2025-31.12.2028.

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

Huvudförtroendemän

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

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

Arbetarskyddskommissionen

Arbetarskyddsfullmäktige representerar arbetstagarna i ärenden i anslutning till arbetarskydd och arbetshälsa. Målet med verksamheten är en trygg och hälsosam arbetsmiljö, bra arbetsförhållande och en välmående arbetsgemenskap. Till uppgifterna hör även att fästa arbetstagarnas uppmärksamhet på faktorer som främjar arbetssäkerheten och arbetshälsan. I enlighet med verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet för perioden 1.1.2022−31.12.2025 består arbetsskyddskommissionen av sex fullmäktigen, varav fem representerar arbetstagare och en (1) anställda i tjänstemannaställning. Arbetsgivaren representeras av en ledande tjänsteinnehavare, som fungerar som ordförande för kommissionen. Arbetarskyddschefen deltar i kommissionens sammanträden.

4. ARBETSKRAFTSKOSTNADER OCH PERSONALINVESTERINGAR

Löner

De sammanlagda kostnaderna för löner, arvoden och lönebikostnader var 16 434 838 euro, vilket var en minskning om 299 744 euro eller 1,79 procent jämfört med år 2023.

Förändring i personalkostnaderna 2023–2024

Ansvarsområden	2023	2024	Förändring, % från föregående år
Yrkesakademin i Österbotten	12 028 240	11 790 627	-1,98 %
Wasa Teater	2 486 791	2 417 812	-2,77 %
KulturÖsterbotten	490 039	427 762	-12,71 %
Gemensam förvaltning	1 729 512	1 798 637	4,0 %
Totalt	**16 734 582**	**16 434 838**	**-1,79 %**

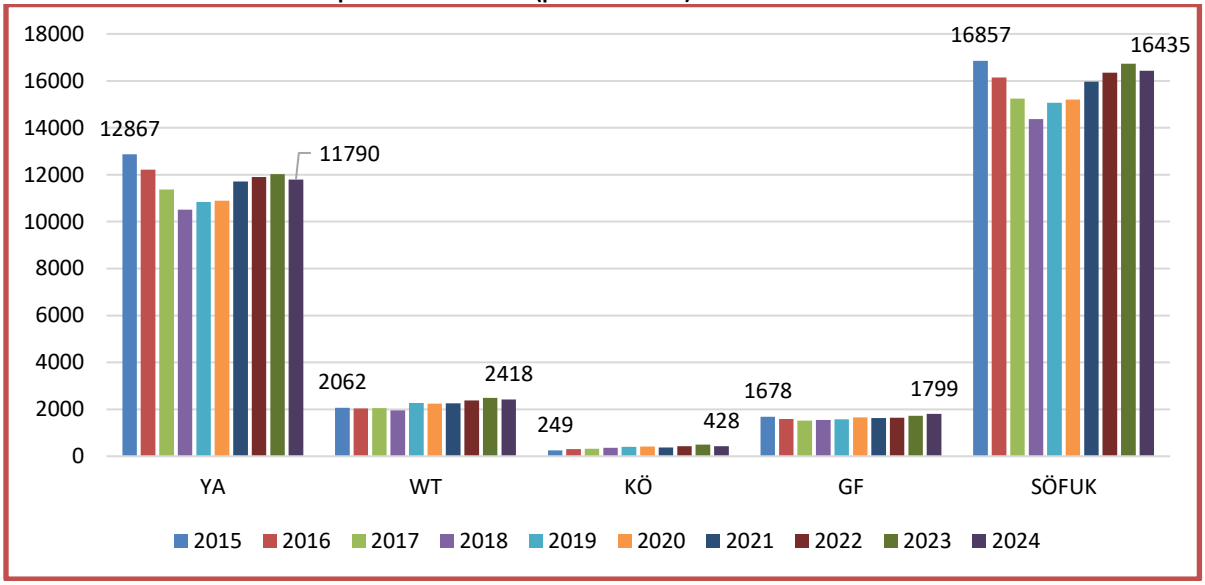
Avtalsperioden för de kommunala kollektivavtalen är 1.5.2022−30.4.2025. Allmänna förhöjningen 1.6.2024 var totalt 2,27 procent för det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA), för tekniska sektorns kollektivavtal (TS) och för tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorns undervisningspersonal (UKTA). Vid samma tidpunkt betalades även lokala justeringspotter om 0,73 procent. Justeringspotternas var för AKTA 5 049 euro, för TS 403 euro och för UKTA 7 191 euro. I justeringspotterna ingick även de lokala justeringspotterna enligt programmet för utveckling av kommun- och välfärdssektorns lönestruktur och lönesystem 2023–2027.

Teaterbranschens kollektivavtal är i kraft till 28.2.2025. Allmänna löneförhöjningar 1.6.2024 för anställda som omfattas av teaterbranschens kollektivavtal var 2,5 procent eller minst 55 euro. Förutom allmänna förhöjningar betalades en engångspott om 100 euro i april 2024.

Enligt AKTA och TS kan anställda byta hela eller en del av semesterpenningen till ledig tid. Totala antalet semesterpenningsdagar var 262 dagar vilket minskade den betalda semesterpenningen med 34 111 euro (inkluderar inte sociala kostnaderna).

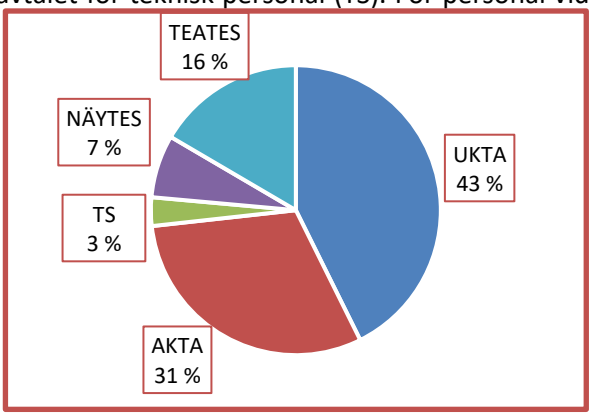
Tabellen nedan visar personalkostnadsutvecklingen under åren 2015–2024. Fram till år 2018 minskade personalkostnaderna vid YA som ett led i det målmedvetet proaktiva arbeta som gjordes från början av 2010−talet för att möta de då aviserade förändringarna i den statliga finansieringen för yrkesutbildningen. För åren pandemiåren 2020–2021 fick YA tilläggsfinansiering för rekryteringar av undervisande och handledande personal.

Personalkostnaderna 2015–2024 per ansvarsområde (per 1 000 euro)



Kollektivavtal och medelinkomst

De kollektivavtal som tillämpas i samkommunen är det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA), det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal (UKTA) och det kommunala avtalet för teknisk personal (TS). För personal vid Wasa Teater tillämpas följande kollektivavtal; kollektivavtalet för teaterbranschen (TEATES), kollektivavtalet för skådespelarna (NÄYTES) och kollektivavtalet för teatermusiker (MUUTES). Cirkeldiagrammet visar andelen anställda per kollektivavtalsområden. Andelen anställd inom AKTA och TS är oförändrade jämfört med föregående år. Däremot har andelen anställda inom de övriga kollektivavtalen ökat med en (1) procentenhet. Vid årets slut tillämpades inte MUUTES-avtalet på någon anställd, en minskning med tre procentenheter.



Ordinarie lönen för tillsvidare heltidsanställda ökade från 3 941 euro till 4 071 euro per månad. Inom kommunsektorn var totallönen i snitt 3 610 euro i oktober år 2023.

Ordinarie lönen för tillsvidare heltidsanställda i AKTA var 3 793 euro per månad, för heltidsanställda i UKTA 4 681 euro per månad, för heltidsanställda i TS 2 878 euro per månad och för heltidsanställda i TEATES 3 049 euro per månad. För tillsvidare anställda skådespelare i heltid redovisas inte medellönen eftersom antalet tillsvidare anställda skådespelare är lågt.

Personalförmånerna och immateriella belöningar

- E-passiförmån om 140 euro per anställd per år. Epassi kan användas som ett elektroniskt betalningsmedel vid köp av motion, kultur och välmående.
- Lagstadgad företagshälsovård och allmän sjukvård.
- Avlönade lediga dagar vid uppvaktning för 10, 20, 20 och 40 års anställning.
- Möjlighet att använda sig av samkommunens gymnastiksal och konditionssal.
- Anställda har rätt till två korta pauser, förutom matpaus, under vilka arbetsgivaren erbjuder anställda på kaffe.
- Anställda som deltagit i vissa förutbestämda motionstävlingar i Österbotten har fått deltagaravgiften betald.
- Möjlighet till subventionerade teaterbiljetter.
- Anställda med långa anställningsförhållanden har uppvaktats under året.
- Office 365 ProPlus.

5. UTMANINGAR FRAMÖVER

Vi lever fortsatt i en tid präglad av ökad global instabilitet, en utmanande ekonomi för Finland, turbulens på arbetsmarknaden och en växande grupp barn, unga och vuxna som har det svårt. Den minskade statliga finansieringen för yrkesutbildningen har lett till samarbetsförhandlingar, vilket resulterade i uppsägningar, omändringar till deltid och förändrade anställningsvillkor. Trettiotvå anställda har direkt påverkats, men många fler berörs indirekt genom förlusten av kompetens i arbetsgemenskapen och en eventuellt försämrad stämning i arbetsgemenskapen.

Alla påverkas på olika sätt av händelserna i världen och i vår närmiljö. Vissa har förmågan att ta dagen som den kommer, medan andra bär på en oro för framtiden. För lärare blir undervisningssituationerna alltmer utmanande, samtidigt som fler studerande mår dåligt.

Utmaningar framöver är fortsättningsvis att:

- Som arbetsgivare kunna stötta anställdas och arbetsgemenskapers ork och psykiska välbefinnande i tider av oro och förändringar.
- Som arbetsgivare att kunna engagera, stötta och motivera personalen genom det kontinuerliga förändringsarbete som pågår, oavsett om det handlar om organisationsförändringar eller implementering av nya arbetsprocesser.
- Som arbetsgivare ha möjlighet att erbjuda adekvat fortbildning som utvecklar både det individuella yrkeskunnandet och kompetensen i arbetsgemenskapen.
- Som arbetsgivare vara en attraktiv arbetsgivare både för nuvarande anställda och för arbetssökande.

Ett stort tack till er alla för det arbete som ni har utfört under året och speciellt varmt tack till er som spridit glädje omkring er!

Yvonne Holmlund
Personalchef

Bilaga 1. Förverkligande av personalstrategin 2024

Vilka är våra fokusområden	**Målsättningar** Vad ska uppnås	**Mätare** Till vilken nivå ska målen uppnås	**Hur ska målen uppnås/med vilka åtgärder**	**Hur är vi då vi nått målet**	**Uppföljning**
Professionalitet	Förnya introduktions processen.	Godkänd introduktionsplan. Införskaffande och i bruktagning av ett verktyg för introduktionsprocessen. 10 utnämnda mentorer. Minst 70 % av nyanställda eller anställda som bytt arbetsuppgift har en mentor.	Förnya samkommunens introduktionsplan. Utveckla introduktionsprocessen så att den blir flexiblare, t.ex. genom införskaffande av ett verktyg för introduktionsprocessen. Utveckla mentorskap inom samkommunen så att nyanställda eller anställda som bytt arbetsuppgift kan erbjudas en mentor för de första 6 månaderna.	En attraktiv arbetsgivare som välkomnar, inkluderar och stöder nyanställda med att sätta sig in i sina arbetsuppgifter och lära känna arbetsplats och –arbetsgivare	Arbetet med att ta i bruk ett elektroniskt/webbaserat verktyg för introduktionsprocessen har inte fortgått under året på grund av resursbrist. Målsättningen är att introduktionsprocessen byggs upp som ett interaktivt kalendersystem i Microsofts Plannermodul. En gemensam introduktion hölls för nyanställda 9.9.2024. Under hösten infördes också introduktionstillfällen sista torsdagen varje månad som leddes av HR-assistenten. Då gavs information om vilka uppgifter finns på intranätet, t.ex. hur man anhåller om ledigheter, om företagshälsovård. Inom utvecklingsprojektet Välmående YA utvecklas en struktur för pedagogisk lärarmentormodell för att förebygga ohälsa, stöda inkludering samt öka egen ork i arbetet. Via diskussioner med lärare-, stöd- och handledningspersonal utvecklas vår verksamhetskultur, höjs personalens kompetens och förståelse för studerandes (o)hälsa samt införs arbetssätt som främjar lärandet.
Professionalitet	Uppdatering av direktivet för distansarbete i kombination med en översyn av arbetsutrymmen.	Procentuell andel av personalen som utför distansarbete harmonierar med minskat behov av arbetsutrymme. Uppdaterat direktiv för distansarbete.	En enkät till anställda om vilka för- och nackdelarna är med distansarbetet. Samtidigt görs en översyn av behovet av arbetsutrymmen beaktande av ett eventuellt ökat intresse för distansarbete. Uppdatera direktivet.	Med möjligheten till distansarbete har anställda ett verktyg att använda för att t.ex. smidigare kombinera familjeliv och arbetsliv vid behov. Genom en översyn av arbetsutrymmen i samband med distansarbete kan antal m2 för kontorsutrymmen minskas.	Direktivet om distansarbete uppdaterades hösten 2021. En översyn av utrymmen har gjorts men i och med att samkommunen beviljar högst 2 regelbundna distansdagar per vecka är inverkan på behovet av m2 relativt lågt. Regelbunden distans hade 24 anställda.
Professionalitet	Regelbunden fortbildning som höjer teamets och det egna kunnandet.	I genomsnitt 1,5 fortbildningsdagar per anställd. En kompetenskartläggning görs över tjänster och befattningar.	Utgående från det behov som finns i samhället och det behov som framkommer under grupputvecklingssamtal och enskilda utvecklingssamtal. Även baserat på den kartläggning av kom-	En attraktiv arbetsgivare med en kunnig och yrkesskicklig personal.	Antalet fortbildningsdagar per anställd år 2024 var 2,6 dagar. För att höja kunnandet och medvetenheten om digital säkerhet deltog personalen även detta år i den digitala säkerhetsveckan som anordnas av Myndigheten för

		Personalenkäten.	petensbehov för tjänster och befattningar som ska göras.		digitalisering och befolknings-data. Personalen tar årligen del av de riktlinjer i digital säkerhet som finns i det digitala ledning-systemet (Cyberday). Samkommunens säkerhets- och krisgrupp deltog vid den årliga Taisto-övningen som anordnades av Myndigheten för digitalisering och befolkningsdata. YA:s fortbildningsdagar har bland annat haft följande teman: Om droger och våld-läget i Österbotten, ”Psykologisk trygghet”-> hur ingriper man i utmanade situationer och hjälper andra, Introduktion till digitalt kompetenspaket, Kraft i vardagen. Inom YA:s lotsverksamhet har det ordnats Pedacaféer och diskussionscirklar med bland annat följande teman: YA:s pedagogiska utveckling, Välfungerande intern och extern kommunikation, AI idag och i morgon, Frånvarotrappan och andra sidan av myntet: hur får vi studerande att trivas i skolan. Personal som deltagit i pedagogiskt utvecklingsarbete har erbjudits möjligheter att fördjupa sin kompetens och ta del av nationella modeller och erfarenheter. Inom ramen för 3T har under våren arrangerats flera fortbildningar, en för hela personalen bl.a. kring antirasism, mångfald och diversitet samt en annan specifik mångfalds rekryteringsutbildning för WT:s förmän.
Professionalitet	Att stärka kund-bemötandet.	Studeranderespons en i ARVO-systemet (slutenkät). Arbetsplatshand-ledarresponsen i Arvo-systemet. Arbetsplats-responsen i Arvo-systemet. Teaterns kundenkät. Personalenkäten.	Ordna fortbildning och handledning.	Vi har en personal med ett professionellt kundbemötande.	Arvoperioden 1.7.2023-30.6.2024: NPS-indexet för studeranderesponsen i slutenkäten för studerande som avlagt yrkesinriktad examen var 27 procent. Under perioden 1.7.-31.12.2024 var resultatet 43 procent. Medeltalet (skala 1–5) i arbetsplatshandledarresponse n (samarbetet i vardagen under inlärningsperioder i arbetslivet, läroanstalt-arbetsplats) under perioden 1.7.2023-30.6.2024 var 4,16.

					Under perioden 1.7-31.12.2024 var resultatet 4,15. Medeltalet (skala 1–5) i arbetsplatsresponsen (samarbetet läroanstalt – arbetsplats) under våren 2024 var 3,90. Medeltalet i höstens enkät var 3,95. YA medverkade i nationella nätverket Ohjaan.fi som stöder och utvecklar arbetsredskap för handledning i arbetslivet. YA ordnade webutbildning på svenska inom det nationella nätverket och branschvis arbetsplatshandledar-utbildning. WT inledde arbetet med ny marknadsföringsautomation som förbättrar kundupplevelsen i samband med besök.
Förnyelse	Ta i bruk digitala lösningar som ger smidigare, flexiblare, förenklade och automa-tiserade arbetsproces-ser.	Antal fortbildningsdagar. Införskaffande av digitala verktyg.	Fortbildning och/eller i bruktagning av digitala verktyg.	Vi har smidigare processer samtidigt som vi med utökade automatiserade processer minskar på att fel uppstår i processerna.	YA arrangerande fortbildning i AI och digitalisering som stöd i vardagen, vilken även personal från de övriga ansvars-områdena deltog, totalt 126 personer. I bruktagning av Falcony/RiskiPulssi för anmälan om bland annat skador och närapå-händelser. Tjänsten Turvaposti för säker e-post togs i bruk. Ett nytt webbaserat arbetstidsuppföljningssystem för anställda inom AKTA och TS har upphandlats under hösten och tas i bruk under våren 2025. YA har fortsatt att använda sin digitala lärmiljö Workseed för att underlätta studerandes smidiga väg till examen och för att underlätta lärarnas uppföljning av lärprocessen.
Förnyelse	Hållbarhet och cirkulär ekonomi i det dagliga arbetet.	Deltagande informationsdagar och i temadagar.	Deltagande i informationsdagar och i temadagar.	En arbetsgivare som aktivt arbetar för och ökar medvetenheten kring hållbarhet och cirkulär ekonomi.	A sustainable tomorrow – Norden största digiloga hållbarhetsevent, drygt 10 personer deltog från samkommunen. Upphandling av cykelförmån som leasingtjänst. Tas i bruk mars 2025. Vid den årliga hållbarhets-dagen 25.9.2024 genomfördes miljöaspektbedömningar. I samband med dagen ordnades även bytesloppis och bokbytartorg.

					YA deltog i ett nationellt nätverk På kartan som utvecklar hållbarhets-kompentens för andra stadiets yrkesutbildning. YA driver projektet Ett välmående socialt hållbart och interkulturellt arbetsliv i Österbotten som startade redan under år 2023. Vidare medverkar YA i UBS program för social hållbarhet med 3 olika utvecklingsprojekt som har teman deltagande och påverka, likabehandling och jämlikhet, hantera vardagen och ledning av välbefinnandet. WT: För spelåret 2024–2025 planerades en 100 % återbrukad produktion. KÖ: Projektverksamhet kring hållbarhet inom bland annat immateriellt kulturarv. Delar av KÖ:s projektpersonal deltog i konferensen Digikult i Göteborg, som årligen samlar experter inom kulturarvs- och IT-branscherna från Sverige och övriga Norden. Den fokuserar på lösningar för digital förmedling av kulturarv, både ute i landskapsmiljö och i museer.
Engagemang	Jämställdhet och likabe-handlingsplan samt löne-kartläggning.	Godkänd plan och genomförd löne-kartläggning. Personalenkäten.	Godkänd plan och genomförd lönekartläggning. Personalenkäten.	En arbetsplats där personalen upplever att alla behandlas lika och jämställt.	Jämställdhets- och likabehandlingsplanen godkänd 10.6.2024. Pride-flaggan har hissats under Pride-veckorna på enheterna i Närpes och Vasa och vid Wasa Teater. WT:s ledningsgrupp införde en punkt gällande mångfald, diversitet och tillgänglighet på föredragningslistan. Teatern planerade och sökte finansiering för DUV – teaterns gästspel och tillhörande workshopar våren 2025.
Engagemang	Revidera rutinen för grupputveck-lingssamtal och enskilda utvecklings-samtal för att tydligare få kartlagt teamets och den enskilda anställdas behov av	Nya rutiner för grupputvecklings-samtal och enskilda utvecklingssamtal utarbetas. Personalenkäten.	Nya rutiner för grupp-utvecklingssamtal och enskilda utvecklingssamtal utarbetas. Fortbildning för förmän ordnas vid behov.	En arbetsgivare där förmän och anställda för en kontinuerlig dialog och regelbundet ser över kompetensbehovet.	Under hösten har fortbildning hållits och en mall för medarbetarsamtal har utarbetats. Den testas under våren 2025.

	kompetens-utveckling.				
	Likabehandling av personalen i fråga om möjligheten till rekreation ordnad av arbetsgivaren.	30 euro/anställd enligt bokslutsuppgifter.	Budgetera 30 euro för rekreation/anställd i hela samkommunen.	En arbetsgivare som behandlar alla anställda lika.	Anställdas rekreation har understötts med 30 euro per anställd. Personaldag hölls 16.8.2024 vid Campus Kungsgården. Nytt för året var att även anställda från teatern deltog. Psykoterapeut Maria Sundblom Lindberg höll föreläsningen Brinna för utan att brinna upp! En föreläsning om mening, makt och modet att avstå. Om självkännedom och självkänsla som en nödvändig grund för att orka jobba. Under eftermiddagen fanns det 17 olika aktiviteter att väljs emellan. Ansvarsområdenas arbetsgemenskaper har under året ordnat olika former av gemensamma personaldagar.
Engagemang	Stolthet för sin arbetsplats.	Personalenkäten: NPS index -> minst> 20 % NMI index -> minst 4,0/5	Genom att uppnå målsättningarna i personalstrategin 2021–2025. Delaktigheten kan ökas genom korta regelbundna möten med teamet till exempel via digitala plattformar (t.ex. 1–2 ggr per mån) där varje röst får höras.	Arbetsplats i världsklass.	Personalenkäten genomfördes senast år 2023 och följande gång hösten 2025. Inom avdelningar och arbetsgrupper hålls regelbundet korta informations och diskussionsmöten.
Engagemang	Implementera ett dynamiskt tankesätt i organisationen för att sprida en positiv atmosfär i arbetsgemenskapen och för kunderna.	Antal fortbildningstillfällen Personalenkäten.	Genom fortbildning av personalen.	Vi är en arbetsplats där var och en bidrar till en god stämning på arbetsplatsen och en ger en positiv bild åt våra kunder.	Under YA:s fortbildningsdag 1.11.2025 höll Anki Mannström från BestMe en föreläsning med temat Kraft i vardagen. Om självledarskap och en stödjande arbetsgemenskap i ett föränderligt arbetsliv.
Engagemang	Säker arbetsmiljö.	Deltagande i föreläsningar/ infotillfällen	Föreläsningar/infotillfällen om olika tema inom området arbetssäkerhet.	De anställda har en bättre insikt om den egna rollen i arbetarskyddsarbetet.	Arbetarskyddschefen har informerat om arbetssäkerhet och säkerhet bland annat på introduktionstillfället 9.9.2024 för nyanställda. I bruktagning av ett webbaserat program för anmälan om skador och närapå-händelser.

					Under den nationella beredskapsdagen 7.2.2024 informerade arbetarskydds- och säkerhetschefen om beredskap. Kurs i användningen av defibrillator har ordnats för personal i Närpes, Vasa, Jakobstad och på Wasa teater. Kurs i Livräddande första hjälp och Vardags första hjälp har ordnats i Vasa och i Närpes. Kurs i användningen av brandsläckare och -filt har ordnats i Närpes. Genomgång av rutiner för inrymning.
	Psykosociala arbetsmiljön-	Nolltollerans för trakasserier och mobbning -> mäts i personalenkäten.	Informations- och fortbildningstillfällen och stöd till arbetsgemenskaper vid behov.	En inkluderande och samverkande arbetsmiljö utan mobbning och trakasserier.	Under utvecklingssamtal och vid riskkartläggningar behandlas även mobbning, trakasserier och hot. Stöd har vid behov getts till förmän och personal. Handledare i studievardagen har via utvecklingsprojektet Smart start erbjudit workshops åt personalen gällande teman som individuella färdigheter (stresstålighet, självkänsla, livsförmågor, copingstrategier), sociala färdigheter (interaktion, interpersonella färdigheter, samspel och hur vi ökar samhörigheter och delaktigheten mellan studeranden och studerande-grupper), en säker, stödjande och positiv lärmiljö (förebyggande åtgärder, eliminering av riskfaktorer och kontinuerlig attitydutveckling bland annat kring psykisk hälsa, känsloreglering och att uttrycka känslor för att motverka psykiskt illamående).