



Personalrapport 2022



Innehåll

1 Inledning.....	2
2 Personalens antal och struktur.....	3
3 Lönekostnader	6
4 Personalförändringar- och arrangemang	7
5 Arbetshälsa och sjukfrånvaro	8
6. Kompetensutveckling.....	9
7 Utvärdering av personalpolitik.....	10
7.1 UUA verksamhet.....	10
7.2 Personalens åsikter	11
8 Sjukkasen Ebba.....	11
9 Personalsektionen.....	12
10 Samarbetsförfarande.....	12
11 Arbets säkerhet.....	13

1 Inledning

Vardagen för såväl personal som studerande påverkades fortsättningsvis av coronapandemin, även om förhållningsreglerna lättades under året. Sjukfrånvaron har ökat jämfört med föregående år. Under en del av året kunde egen anmälan av sjukfrånvaro till förman göras upp till 5 dagar (normalt 3 dagar) med anledning av att tröskeln till frånvaro skulle var låg med tanke på smittspridningen. En del av ökningen kan tillskrivas covid och detta ändrade förfarande.

Under året blev möjligheten till distansarbete inom definierade uppgiftsområden permanent. En distanspolicy för distansarbete har utarbetats.

En personalenkät genomfördes bland personalen under hösten. För ändamålet användes Kevas webbverktyg. Svartsprocenten uppgick till 85,6% vilket bör betecknas som en bra nivå och ger tillförlitlighet till informationen som enkätsvaren ger.

Optimas värdegrund med tillhörande spelregler lanserades våren 2021. Under år 2022 har arbetet med implementeringen fortsatt i vardagen och en del återkopplingsarbete och reflektioner har gjorts.

Ett nytt kollektivavtal för kommunbranschen för åren 2022–2025 trädde ikraft den 1.5.2022. Avtalet innehåller lönejusteringar i form av allmänna förhöjningar, justeringspotter och utvecklingsprogram.

Antalet anställda uppgick till 237 personer den 31.12.2022 vilket är 8 personer färre än året innan. Lönekostnaderna har minskat med 0,5 procentenheter i förhållande till föregående års lönekostnader medan personalkostnadernas andel av de totala verksamhetskostnaderna, i jämförelse med föregående år, minskat med 1,9 procentenheter och uppgår till 67,9 %.

I personalrapporten finns sammanställt uppgifter i anslutning till personalen som struktur, mängd, arbetshälsa och status. Rapporten innefattar nyckeltal för Optima samkommun. Föregående års uppgifter fungerar som jämförelsematerial för denna rapport. Uppgifterna i personalrapporten anger läget den 31.12.

I denna rapport följs all personal upp som har ett anställningsförhållande i kraft och är anställda av Optima samkommun. Med i statistiken finns inte dotterbolagets personal eller förtroendevalda.

2 Personalens antal och struktur

Samkommunen hade vid årsskiftet (31.12.2022) en aktiv personalstyrka på 237 personer, då den för motsvarande tidpunkt året innan uppgick till 245.

Antalet årsverken uppgick till 209,6 (2021: 214,3). Anställningarna är heltids- och deltidsanställningar i huvudsyssla, och av dessa finns såväl anställningar tillsvidare som visstidsanställningar. Minskningen av antalet anställda beror till största delen av att personal inom kuratorsverksamheten övergick till Österbottens välfärdsområde 1.8.2022.

Översikt över det sammanlagda antalet anställda på heltid, deltid samt tidsbundna avtal:

Anställda 31.12.2022	Anställda sammanlagt			Tids- bundna	Års- arbeten
	Heltid	Deltid	Totalt		
Samkommunens förvaltning					
- Administration, ekonomi och personal	10	0	10		9,3
- Matproduktion och uthyrning	14	2	16	2	14,7
- Fastighetstjänster	9	4	13		12,4
Optima utbildningsenhet					
- Utbildningstjänster	1		1		1,0
Antagning och studier	8	1	9	2	8,8
Marknadsföring, IKT	5	0	5	2	4,6
Strategier och planering	4	0	4	0	4,7
Studerandeservice	9	4	13	2	13,2
- Lärande	2		2	1	2,0
Team 1 (handledande utb. för självständigt liv)	6	24	30	11	24,8
Team 2 (krävande särskilt stöd, yrk.)	20	12	32	10	25,8
Team 3 (byggnad, el- o. automation, data, konstind)	19	4	23	4	20,7
Team 4 (affärsverks., bil, logistik, HUX, ped.verks.)	27	7	34	10	28,4
Team 5 (kock, bagare, skönhet, prog, mode, maskin- produktionsteknik)	18	3	21	9	18,6
Team 7 (lantbruk, husteknik)	17	7	24	12	20,6
Totalt	169	68	237	65	209,6

Det sammanlagda antalet anställda uppdelat i undervisande personal (lärare och handledare) och övrig personal:

Anställda 31.12.2022	Undervisande (lärare, handledare)			Tids- bundna
	Heltid	Deltid	Tot.	
- Lärande				
Team 1	5	4	9	2
Team 2	19	5	24	7
Team 3	17	4	21	4
Team 4	25	7	32	10
Team 5	15	3	18	9
Team 6	0	0	0	
Team 7	12	5	17	9
Totalt	93	28	121	41

Anställda 31.12.2022	Övrig personal			Tids- bundna
	Heltid	Deltid	Totalt	
Samkommunens förvaltning				
- Administration, ekonomi och personal	10	0	10	
- Matproduktion och uthyrning	14	2	16	2
- Fastighetstjänster	9	4	13	
Optima utbildningsenhet				
- Utbildningstjänster	1		1	
Antagning och studier	8	1	9	2
Marknadsföring, IKT	5	0	5	2
Strategier och planering	4	0	4	0
Studerandeservice	9	4	13	2
- Lärande	2		2	1
Team 1	1	20	21	9
Team 2	1	7	8	3
Team 3	2	0	2	0
Team 4	2	0	2	0
Team 5	3	0	3	0
Team 6	0	0	0	
Team 7	5	2	7	3
Totalt	76	40	116	24

Av personalen arbetar 121 personer 51,1% (46,9%) direkt med undervisning medan 116 personer 48,9 (53,1%) jobbar med uppgifter inom stödfunktionerna. I den senare gruppen ingår även skolgångsbiträden. Den undervisande personalen har ökat med

6 personer medan personalen inom stödfunktionerna minskat med 14 anställda. Den största delen av minskningen utgörs av deltidsanställda inom matproduktion.

Personalstyrkans fördelning i olika ålderskategorier framgår ur följande tabell:

Alderskategori 31.12.2022	under 30 år	30–39 år	40–49 år	50–59 år	60–64 år	över 64 år	Summa
Samkommunens förvaltning							
- Administration, ekonomi och personal			4	3	2	1	10
- Matproduktion och uthyrning	2	1	9	4			16
- Fastighetstjänster		1	5	7			13
Optima utbildningsenhet							
- Utbildningstjänster	2	2	8	6	1		19
Studandeservice		2	3	6	2		13
- Lärande		1		1			2
Team 1	2	5	9	8	6		30
Team 2		8	10	10	4		32
Team 3		4	7	9	3		23
Team 4	1	6	5	17	5		34
Team 5	1	7	4	9			21
Team 6							0
Team 7	1	3	11	6	2	1	24
Summa	9	40	75	86	25	2	237
	3,8 %	16,9 %	31,6 %	36,3 %	10,5 %	0,9 %	100,0 %

Åldersmässigt största personalkategorin utgörs av 50–59-åringar 36,3% (36,8%), medan andelen 30–39-åringar ökat mest av ålderskategorierna, 1,9 procentenheter.

De anställdas fördelning enligt kön och verksamhetsområde:

Antal kvinnor och män 31.12.2022	Kvinnor	Män	Totalt
Samkommunens förvaltning			
- Administration, ekonomi och personal	7	3	10
- Matproduktion och uthyrning	13	3	16
- Fastighetstjänster	8	5	13
Optima utbildningsenhet			
- Utbildningstjänster	12	7	19
Studandeservice	9	4	13
- Lärande	2	0	2
Team 1 (handled. utb. för självständigt liv)	25	5	30
Team 2 (krävande särskilt stöd, yrk.)	21	11	32
Team 3 (byggn. eI- autom., data konstind)	2	21	23
Team 4 (affärsverks., bil, logistik, HUX, ped.verks.)	22	12	34
Team 5 (kock, bagare, skönhet, progammering mode, maskin- produktionsteknik)	10	11	21
Team 7 (lantbruk, husteknik)	8	16	24
Summa	139	98	237
Procentuell fördelning	61,6 %	38,4 %	

Fördelningen mellan könen är identisk med föregående år. Däremot har kvinnornas andel bland den undervisande personalen minskat till 47,1% (50,9%) det oaktat är fördelningen i balans. Bland övrig personal har skillnaden minskat då männens andel ökat en aning och utgjorde år 2022 29,3% (27,9%).

De anställdas fördelning enligt kön och funktion:

Antal kvinnor och män 31.12.2022	Kvinnor		Män		Totalt
Undervisande personal	57	47,1 %	64	52,9 %	121
Övrig personal	82	70,7 %	34	29,3 %	116
	139		98		237

Arbetsstyrkans fördelning mellan män och kvinnor de 4 senaste åren.

	2019		2020		2021		2022	
Kvinnor	136	61 %	146	62 %	152	62 %	139	59 %
Män	84	39 %	90	38 %	93	38 %	98	41 %
Sammanlagt	220		236		245		237	

Av lärare och speciallärare i huvudsyssla saknade 32 (26) formell behörighet 31.12.2022. Lärarbehörighetsgraden var därmed 69 procent (73%).

3 Lönekostnader

De utbetalda lönerna och arvoden har uppgått till:

Lönekostnader (1000 €)	2021	2022
utbetalda löner, arvoden	9349 €	9 553 €
andel av totala verksamhetskostnaderna	56,46 %	56,16 %
löner, arvoden samt bikostnader	11 556 €	11 552 €
andel av totala verksamhetskostnaderna	69,78 %	67,91 %
totala verksamhetskostnaderna	16 560 €	17 010 €

Till lönebikostnaderna hör pensionsavgifter, förtidspensionsavgifter, socialskyddsavgifter, olycksfallsförsäkringsavgifter och arbetslöshetsförsäkringsavgifter. Personalkostnadernas andel av de totala verksamhetskostnaderna minskade från 69,8% till 67,9%. Däremot ökade de utbetalda lönerna med 204 000 euro.

4 Personalförändringar- och arrangemang

Under 2022 har Optima anställt 5 nya personer med ett anställningsförhållande som gäller tillsvidare. Antalet tidsbundna anställningar som omvandlats till tillsvidare anställningar uppgår till 11 st. Antalet tidsbundna anställningar var 67. Av de 67 tidsbundna anställningarna utgörs 32 av obehöriga lärare och 14 av skolgångsbiträden som anställs utgående från studerandes behov av assistens. De övriga utgörs av vikarier, projektanställda eller övrig personal som saknar behörighet för en fast anställning.

Under året sade 3 anställda upp sin tillsvidareanställning.

En lärare som inte är formellt behörig anställs tidsbundet för ett läsår, inte tillsvidare.

Följande pensioner och rehabiliteringsstöd har beviljats:

	2021	2022
Ålderspension	3	3
Invalidpension		
Partiell förtida ålderspension	1	2
Delinvalidpension		3
Rehabiliteringsstöd		
Partiellt rehabiliteringsstöd	3	1

Medelåldern för de tre personer som avgick med ålderspension var 64 år 6 månader vid tidpunkten för pensioneringen. Vid årets slut var en person på partiellt rehabiliteringsstöd.

Enligt den pensionsreform som trädde i kraft 1.1.2017, finns det inte längre någon egentlig ålder för ålderspension utan varje årskull har en egen pensionsålder.

Arbetstagarna kan kontrollera sin egen situation med hjälp av en pensionskalkylator som finns på www.keva.fi.

Beräknad pensionsavgång under de kommande åren kan inte längre prognosticeras eftersom arbetsgivaren inte får de behövliga uppgifterna från Keva, och de anställda inte är skyldiga att uppgge sin beräknade personliga pensionsålder.

Under de kommande åren fyller de som 31.12.2022 var tillsvidare anställda 60–68 år enligt följande:

	60	61	62	63	64	65	66	67	68	
2023	7	4	7	5	7	2	2			34
2024	9	7	4	7	5	7	2	2		43
2025	8	9	7	4	7	5	7	2	2	51
2026	11	8	9	7	4	7	5	7	2	62
2027	9	11	8	9	7	4	7	5	7	71

5 Arbetshälsa och sjukfrånvaro

Sammanlagt registrerades enligt HR-programmet Sympa 4083 (3349) sjukfrånvarodagar (kalenderdagar) under året. Detta är en ökning med 734 dagar jämfört med år 2021. Förutom att sjukfrånvaron ökat har även antalet anställda minskat med 8 personer, vilket även inverkar på den genomsnittliga sjukfrånvaron per anställd.

Genomsnittlig sjukfrånvaro	2019	2020	2021	2022
Dagar/anställd	12,3	11,9	13,7	17,2

Sjukfrånvaron fördelar sig inom organisationen enligt följande:

Sjukfrånvarodagar 2022	sjukdagar	anställda	dagar/anställd
Lärande	2570	166	15,5
Utbildningstjänster	635	32	19,8
Förvaltning	878	39	22,5
Summa	4083	237	17,2

Sjukfrånvaron har ökat inom alla resultatområden jämfört med föregående år. Sjukfrånvaron har ökat minst inom *förvaltning* medan ökningen inom utbildningstjänster är förhållandevis störst. Ökningen i sjukfrånvaro, i antalet dagar räknat, är snarlik (kring 300 dagar) mellan *utbildningstjänster* och *lärande*.

Sjukfrånvaro	2022	2021
1–7 dagar	1400	783
8–29 dagar	1193	835
30–59 dagar	541	898
60–89 dagar	290	289
90–179 dagar	449	361
<u>Över 180 dagar</u>	<u>210</u>	<u>183</u>
Summa	4083	3349

0 dagar sjukfrånvaro (%-andel av personalen) 17,3%
(36,8% år 2021)

Sjukfrånvaron har ökat mest i kategorin 1–7 dagar och 8–29 dagar jämfört med föregående år.

Största delen av sjukfrånvarodagarna finns inom följande kategorier

- Psykisk ohälsa ~33%
- Corona ~15%

- Ej klassificerbar (R-kod) ~11%
- Stöd- och rörelseorganen ~12%

Ytterligare kan man konstatera gällande sjukfrånvaron att 16 personer har över 50 sjukdagar och deras sammanlagda sjukfrånvaro uppgår 1888 dagar, dvs. ca 47 % av hela sjukfrånvaron under år 2022. Åtta (8) personer har över 100 sjukdagar per person, vilket gör att deras sammanlagda sjukfrånvaro uppgår till 1286 dagar, detta utgör ca 32 % av totala sjukfrånvaron.

För att hantera frånvaro har organisationen olika "verktyg" att använda. Optima har ett *program för tidigt stöd*. I programmet klargörs bl.a. förmannens roll, rutiner för sjukfrånvaro, modell för utredande/lösning av problem med frånvaro, återgång till arbete, treparts-samtal, steg för en lyckad återgång. Optima har också ett program vid rusmedelsproblem och handlingsplan vid trakasserier.

Företagshälsovården har en viktig roll i arbetet kring personalens sjukfrånvaro. I verksamhetsplanen för företagshälsovården har såväl förebyggande åtgärder samt företagshälsovårdens roll och åtgärder vid inträffad sjukfrånvaro klargjorts.

I paritet med att sjukfrånvaron har ökat har även kostnaderna inom företagshälsovården ökat. Ökningen är i genomsnitt 82€/anställd. På en del avdelningar har arbetsplatsutredningar gjorts över fysiska och psykiska belastningsfaktorer i samarbete med arbetsplatshälsovården. Inom Optima bokförda kostnader per anställd:

Hälso- och sjukvårdskostnader	2021	2022
€/anställd	562,27	644,52

Samkommunen har under verksamhetsåret haft avtal med Botnia Företagshälsovård r.f, TT Botnia (Vasa), Mehiläinen (Borgå, Pargas) och Suomen Terveystalo (Helsingfors) att de ombesörjer personalens företagsvård. I verksamheten följs rådande lagstiftning, direktiv och rekommendationer gällande företagsvård enligt samkommunens egen verksamhetsplan för företagsvården.

6. Kompetensutveckling

Ett av de långsiktiga resultatmålen tar höjd på personalens kompetens. Det långsiktiga resultatmålet 2030 lyder; *planlagd kompetens- och behörighetshöjning för våra personalgrupper gällande framtidens arbetsliv, samarbete med andra utbildningsanordnare, internationalisering, arbets säkerhet och miljökunskande* (mäts med hjälp i HR-programmet inom området *mål och kompetensutveckling*).

Resultatmålet för 2022 var att ”stärka personalens branschkunskande och systematisera arbetslivssamarbetet. Uppnä årsvis målsättning i projektet *lärarnas arbetslivsperioder*”.

Åtgärder som vidtagits för att nå resultatmålet utgjordes av;

- Att avtal och förutsättningar för genomförande av ”Lärarnas arbetslivsperioder” färdigställdes.
- Anvisningar till förman att i samband med genomförande av utvecklingssamtal skall varje personal ha en utarbetad och planlagd kompetens- och behörighetshöjning gällande eget kompetensområde, framtidens arbetsliv, samarbete med andra utbildningsanordnare, internationalisering, arbetssäkerhet och miljökunskande. Kompetensutvecklingsplanen görs för en 2-årsperiod och omfattar minst 2 av 6 teman i resultatområdet.
- Att all personal har kunnat ta del av en webropol-undersökning gällande miljökunskande.
- Kompetensutveckling i hållbarhet och miljökunskande inom ramen för utvecklingsprojektet VASKI: 1 dag för förman, föreläsning i hållbarhet för hela personalen.

Ur HR-programmet kan följande information inhämtas som mätare för resultatmålen.

- 58/237 har en utarbetad kompetensutvecklingsplan för 2 år med minst 2 teman.
- 165/237 har individuella mål införda i Sympa.

Att förkovra sina kunskaper och kompetens kan ske på olika sätt. I optimas HR-program registreras fortbildning brett och hit räknas bl.a kurser, mässor, seminarier och studiebesök. En fortbildningsdag/skolningsdag skall bestå av minst 6 timmar och kan bestå av flera delar som varat minst en timme. År 2022 uppgick antalet dagar enligt HR-programmet till 317.

7 Utvärdering av personalpolitik

7.1 UUA verksamhet

Det huvudsakliga verktyget för upprätthållande av arbetsförmågan utgörs av ePassi-tjänsten där personalen erbjuds alternativ inom motion, kultur och välmående. Förmånens totalvärde är maximalt 200 € per kalenderår, förmånen ges i samma procentuella andel som den fastställda arbetstiden. Under år 2022 blev kostnaderna för ePassi 42 714 € (36 466 €).

Coronapandemins närvaro under året gjorde att gemenskapsfrämjande åtgärder där personalen träffas fysiskt inte heller prioriterades under år 2022.

Gymmet, som finns till för personalen på Trädgårdsgatan, har utrustats med en ny löpmatta. Inom ramen för välmåendeprojekten ordnades bl.a. utmaningar eller aktiviteter under december-månad.

Optima är medlem i Saku ry. (Suomen ammatillisen koulutuksen kulttuuri- ja urheiluliitto), och i vår UUA-plan uppmuntrar vi personalen att delta i föreningens verksamhet. UUA-verksamheten ger också möjligheter för Optima-lag att få bidrag till olika evenemang.

Satsningar i UUA-verksamhet	2021	2022
kostnader totalt	36 466	42 714-
kostnader per anställd	149,09	181,76-

7.2 Personalens åsikter

Arbetsklimatundersökningar görs vartannat år vid Optima och år 2022 var det dags igen. De två senaste gångerna har Optima använt sig av arbetshälsoinstitutets undersökning "Mot en bättre arbetsgemenskap (Party)". Denna undersökning är inte längre tillgänglig eftersom arbetshälsoinstitutet inte längre har licensen i kraft. Optima använde sig i stället av Kevas webbaserade arbetshälsoenkät som riktar sig till personal i den offentliga sektorn.

Personalens deltagande i enkäten var på en god nivå, svarsprocenten uppgick till 85,6%, vilket ger bra tillförlitlighet till enkätsvaren. Svaren gavs på skalan 1–5 där 1=helt av annan åsikt och 5=helt av samma åsikt som påståendet. Enkäten utgjordes av 9 helheter där det inom varje enhet fanns flera påståenden. Tre kontrollorganisationer som bedriver motsvarande verksamhet fanns som jämförelseobjekt. Av 26 påståenden var Optimas personal i 14 fall mest samstämmig med påståendet i förhållande till kontrollorganisationerna. Endast i 3 påståenden var Optimas personals åsikt mest avvikande från kontrollorganisationerna. Såväl ledningsgruppen som respektive personalgrupp behandlar och analyserar resultaten och på basen av informationen planeras åtgärder.

Av Optima samkommuns medarbetare har 94% (82%) dokumenterade utvecklingssamtal i HR-programmet. De 6 % som inte har haft ett registrerat utvecklingssamtal har antingen anställts i augusti eller senare alternativt varit långtidsfrånvarade från arbetet. Samtalen genomfördes som enskilda diskussioner utgående från den struktur för utvecklingssamtal som finns i HR-programmet Sympa.

8 Sjukassan Ebba

Sjukassan Ebba hade vid årsskiftet sammanlagt 1185 medlemmar varav 30 var anställda vid Optima (29 år 2021). Sjukassan har under året betalat ersättningar till ett sammanlagt belopp på 369 771 €. De största ersättningarna har betalats för:

- Mediciner 91 424 €
- Läkararvode 44 063 €
- Tandvård 96 097 €
- Pkl 33 474 €

9 Personalsektionen

I september 2017 tillsatte styrelsen en personalsektion för samkommunen Optima med samma mandatperiod som samkommunstyrelsen. Till personalsektionens uppgifter hör att bistå styrelsen i ärenden som rör samkommunens personalpolitik, övergripande arbetsgivar- och rekryteringsfrågor samt att utveckla samkommunen som arbetsgivare.

Under 2022 hölls 3 protokollförda möten.

Personalsektionens sammansättning för mandatperioden 2021–2025

Ordinarie:

Greger Forsblom, ordförande
Mikael Snellman, vice ordförande
Carita Häger

Ersättare:

Marlene Sämskar
Diana Söderbacka
Frej Strang

Föredragande är Förvaltnings- och personalchefen.

10 Samarbetsförfarande

Samarbetsdelegationen samlades till 1 protokollfört möte under året.

Samarbetsdelegationens sammansättning för mandatperioden 2021–2025,

Nicklas Gustafsson, ordf.

Göran Frilund, sekr.

Max Gripenberg

Mathias Kass

Mats Sundqvist

samt representanter för huvudavtalsorganisationerna FOSU, JHL, Jyty.

samkommunstyrelsens representant

arbetarskyddschef

tjänstemannaledningens representant

ledningsgruppens representant

arbetarskyddsfullmäktige

11 Arbetssäkerhet

Säkerhetsarbetet leds av arbetarskyddschefen. För dokumentation av olycksfall, nära ögat situationer, hot om våld, avvikelser, utvecklingsidéer och riskbedömningar används programmet PRO24. Programmet ger en bra överblick från anmälan, åtgärdsförslag, vidtagna åtgärder och utvärdering av åtgärderna. Optimas säkerhetsarbete har under verksamhetsåret fortsatt att utveckla principer för trygghet och säkerhet under ledning av arbetarskyddschef Göran Frilund. Riskbedömningar av arbetsmiljöerna har utförts under året. Under året har definitionen av olycksfall differentierats i "0-olycksfall" som inte leder till sjukskrivning och "olycksfall" som leder till sjukskrivning. Totalt registrerade arbetsolyckor i PRO24, bland såväl personal som studerande, uppgick till 34 (48) stycken. Av dessa var olycksfallen 3 bland personalen och 8 bland studerande (2 i skolmiljö och 6 under lärande i arbetsperiod).

De inspektioner som utförts av myndigheter under året (arbetarskyddsinspektion och brandsyn) visade inga egentliga brister förhållandena. Fallskyddsutrustning har förnyats under året. En arbetsplatsutredning gjordes hösten 2022 vid Lannäslund. Utredningen omfattade lantbruket, skogsavdelningen, snickeriet, fähuset och verkstaden.

Arbetarskyddschefen är medlem i arbetsgruppen Norra regionens säkerhetsgrupp inom bildning och småbarnsfostran. Arbetsgruppen behandlar på olika sätt säkerhet inom skolvärlden. Arbetarskyddschefen representerar även Optima i den kommunala trafiksäkerhetsgruppen.

SIGNATURES**ALLEKIRJOITUKSET****UNDERSKRIFTER****SIGNATURER****UNDERSKRIFTER**

This documents contains 119 pages before this page
Dokumentet inneholder 119 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 119 sivua ennen tätä sivua
Dette dokument indeholder 119 sider før denne side

Detta dokument innehåller 119 sidor före denna sida

ANDERS SANDLIN

19397c61-86d7-4f6a-87c4-7e472786d8c - 2023-05-29 12:55:55 UTC +03:00
BankID / MobileID - 977a559b-89e-4c95-927e-50761426182 - FI

MATHIAS KASS

1742545-4804-4e4d-8671-8e1aa5183bc7 - 2023-05-29 13:06:25 UTC +03:00
BankID / MobileID - a0188a2-41a4-4895-8207-0c9585894xx0 - FI

Marika Susanne Kjellman

a3a0fa4-b034-41d5-9fca-77c80f08969c - 2023-05-30 16:50:04 UTC +03:00
BankID / MobileID - 8e0b72bc-e963-4234-e8a5-ed4e7c6c1c8 - FI

authority to sign

representative

custodial

asemavaltuus

nimenkirjoitusoikeus

huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt

firmateckningsrätt

förvaltare

autoritet til å signere

representant

foresatte/verge

myndighed til at underskrive

repræsentant

frihedsberøvende

SIGNATURES**ALLEKIRJOITUKSET****UNDERSKRIFTER****SIGNATURER****UNDERSKRIFTER**

This documents contains 120 pages before this page

Tämä asiakirja sisältää 120 sivua ennen tätä sivua

Detta dokument innehåller 120 sidor före denna sida

Dokumentet inneholder 120 sider før denne siden

Dette dokument indeholder 120 sider før denne side

MARIA TOKOU

6e258b0c-cf48-48c2-9bd7-461865b1b523 - 2023-06-02 12:48:45 UTC +03:00
BankID / MobileID - 434f9463-95a4-4bae-8061-0e50e1648185 - FI

KURT GUNNAR HELLSTRAND

6c571344-4f1e-4a6b-afa4-933d6e424470 - 2023-06-02 21:18:03 UTC +03:00
BankID / MobileID - baf87659-5640-4592-b04a-7698059cd4a4 - FI

authority to sign

representative

custodial

asemavaltuus

nimenkirjoitusoikeus

huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt

firmateckningsrätt

förvaltare

autoritet til å signere

representant

foresatte/verge

myndighed til at underskrive

repræsentant

frihedsberøvende