



Personalrapport 2023



Innehåll

1 Inledning	2
2 Personalens antal och struktur	3
2.1 Organisation.....	3
2.2. Personalens antal och fördelning	5
3 Lönekostnader	9
4 Personalförändringar- och arrangemang	10
5 Arbetshälsa och sjukfrånvaro	11
6. Kompetensutveckling.....	14
7 Utvärdering av personalpolitik	15
7.1 UUA verksamhet	15
7.2 Personalens åsikter.....	15
8 Sjukkasen Ebba	16
9 Personalsektionen	16
10 Samarbetsförfarande	17
11 Arbetssäkerhet	17

1 Inledning

År 2023 har varit ett normalt verksamhetsår och inverkan i form av restriktioner och ändrade förhållningssätt till t.ex. sjukfrånvaro på grund av coronapandemin har inte varit aktuella. Normal sjukfrånvaropraxis, dvs. sjukfrånvaro 3 dagar på egen anmälan till förmannen har gällt (under coronapandemin ändrades detta tillfälligt till 5 dagar). Sjukfrånvaron har minskat i jämförelse med föregående år.

Under våren 2023 analyserades resultatet av personalenkäten som genomfördes hösten 2022. Resultatet analyserades av ledningsgruppen och förmännen för de olika personalgrupperna och åtgärder planerades och började genomföras under 2023.

Sedan 2019 har Optima inte haft en tjänst på heltid för att samordna och leda personalfrågor. Eftersom det konstaterades finnas ett behov av en person på heltid för dessa frågor, beslöt samkommunstyrelsen 8.2.2023 att inrätta en personalchefstjänst på heltid. Personalchefen inledde sitt arbete 1.8.2023.

Ett nytt kollektivavtal för åren 2022-2025 trädde ikraft den 1.5.2022 och kollektivavtalsenliga lönejusteringar gjordes under 2023 i form av allmänna förhöjningar, justeringspotter och utvecklingsprogram.

Antalet anställda uppgick till 228 personer den 31.12.2023, vilket är 9 personer färre än året innan. Lönekostnaderna har ökat och utgör 58,0% av de totala verksamhetskostnaderna (56,13% år 2022) och när lönebikostnaderna medräknas 69,04% av verksamhetskostnaderna (år 2022: 67,91%).

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

2.1 Organisation

Samkommunens organisation är uppdelad i följande delar som utgör samkommunens resultatområden.

1. Samkommunens förvaltning

Till resultatområdet hör:

- Koncernledning
- Kvalitetsledning
- Fastighetstjänster
- Matproduktion och uthyrning
- Förvaltning
- Personalförvaltning

1. Utbildningstjänster

Till resultatområdet hör:

- Marknadsföring, kommunikation och IKT
- Antagning och studier
- Strategier och planering
- Studerandeservice

2. Lärande

Resultatområdet delas in i 7 team som omfattar såväl ungdoms- som vuxenutbildning i form av grundexamina, yrkesexamina och specialyrkesexamina. Varje team har en teamledare.

Till **Team 1** hör Optimas utbildningar som handleder för arbete och självständigt liv runtom i Svenskfinland.

Till **Team 2** hör yrkesutbildning med krävande särskilt stöd.

Till **Team 3** hör:

- Grundexamen inom konstindustrin (artesan)
- Grundexamen inom träindustrin
- Grundexamen inom byggnadsbranschen (husbyggare)
- Grundexamen inom el- och automationsteknik (el- och automationsmontör)
- Grundexamen inom datateknik och datakommunikationsteknik (elektronik-/ict-montör)
- Grundexamen i båtbyggnad
- Grundexamen inom ytbehandlingsbranschen
- Grundexamen inom teknisk planering
- Yrkesexamen inom träindustrin
- Yrkesexamen inom husbyggnad/produktionsteknik
- Yrkesexamen för båtbyggarbranschen
- Specialyrkesexamen inom träindustrin

Specialyrkesexamen inom husbyggnad
Specialyrkesexamen för båtbyggnadsbranschen

Till Team 4 hör:

Grundexamen i logistik (lastbilsförare)
Grundexamen inom fordonsbranschen (bilmekaniker)
Grundexamen inom företagsekonomi (merkonom)
Grundexamen i pedagogisk verksamhet och handledning (ledare för ungdomar o. gemenskaper)
Yrkesexamen för arbete som teamledare
Yrkesexamen i affärsverksamhet
Yrkesexamen för företagare
Utbildning som handleder för examensutbildning HUX
Gemensamma ämnen och kombinationsexamen

Till Team 5 hör:

Grundexamen inom restaurang- och cateringbranschen (kock-servitör)
Grundexamen inom hår- och skönhetsbranschen (kosmetolog)
Grundexamen inom turism
Grundexamen inom livsmedelsbranschen (bagare-konditor)
Grundexamen i informations- och kommunikationsteknik (programutvecklare, datanätsinstallatör/elektronikmontör)
Grundexamen inom maskin- och produktionsteknik (plåtslagare-svetsare och verkstadsmekaniker)
Grundexamen inom textil- och modebranschen (klädsömmare/modeassistent)
Yrkesexamen i servicelogistik
Yrkesexamen i kundservice på restaurang (1.1.2019)
Yrkesexamen i matservice (1.1.2019)
Yrkesexamen inom bageribranschen
Yrkesexamen inom plåtslagar- och svetsningsbranschen
Specialyrkesexamen för dietkock
Specialyrkesexamen inom bageribranschen

Till Team 7 hör:

Grundexamen inom lantbruksbranschen (landsbygdsföretagare och djurskötare)
Grundexamen inom skogsbranschen
Grundexamen inom husteknik (rörmontör)
Grundexamen inom rengörings- och fastighetsservicebranschen
Grundexamen inom lantmäteribranschen
Grundexamen inom laboratoriebranschen
Grundexamen inom processindustrin
Yrkesexamen för rörmontör / Yrkesexamen i husteknik (1.1.2019)
Yrkesexamen inom lantbruksbranschen (1.1.2019)
Yrkesexamen för djurskötare
Yrkesexamen inom rengörings- och fastighetsservicebranschen
Specialyrkesexamen för utveckling av landsbygden

2.2. Personalens antal och fördelning

Samkommunen hade vid årsskiftet (31.12.2023) en aktiv personalstyrka på 228 personer, då den för motsvarande tidpunkt året innan uppgick till 237.

I den aktiva personalstyrkan ingår inte personer som av någon orsak inte jobbat alls under året.

Antalet årsverken uppgick till 213,2 (2022: 209,6).

De anställda inom Optima är anställda antingen tillsvidare eller på viss tid.

Anställningsförhållandena gäller enligt "Arbetsavtalslagen (26.1.2001/55)" eller "Lag om kommunala tjänsteinnehavare (11.4.2003/304)".

Minskningen av antalet anställda jämfört med 2022 beror till största delen på att tidsbundna anställningar upphört under året, ett par obesatta tjänster/befattningar 2023 och överlappning av personal vid årsskiftet 2022/2023 på grund av pensionering.

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

Anställda 31.12.2023	Anställda sammanlagt			Tids- bundna	Års- arbeten
	Heltid	Deltid	Totalt		
Samkommunens förvaltning					
- Administration, ekonomi och personal	10		10		9,6
- Matproduktion och uthyrning	13	1	14	1	15,7
- Fastighetstjänster	8	5	13		12,4
Optima utbildningsenhet					
- Utbildningstjänster	1		1		1
Antagning och studier	7	2	9	1	8,6
Marknadsföring, IKT	5	0	5	1	5,1
Strategier och planering	3	2	5	2	3,9
Studerandeservice	9	3	12		11,3
- Lärande	1		1		2
Team 1	7	22	29	7	24,2
Team 2	19	13	32	11	27,2
Team 3	18	4	22	3	20,1
Team 4	21	11	32	9	30,4
Team 5	18	1	19	6	19,4
Team 6					
Team 7	15	9	24	8	22,3
Totalt	155	73	228	49	213,2

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

Anställda 31.12.2023	Undervisande (lärare, handledare)			Tids- bundna
	Heltid	Deltid	Tot.	
- Lärande				
Team 1	5	5	10	1
Team 2	17	8	25	8
Team 3	16	4	20	3
Team 4	20	10	30	9
Team 5	16	1	17	6
Team 6				
Team 7	14	6	20	8
Totalt	88	34	122	35

Anställda 31.12.2023	Övrig personal			Tids- bundna
	Heltid	Deltid	Totalt	
Samkommunens förvaltning				
- Administration, ekonomi och personal	10		10	
- Matproduktion och uthyrning	13	1	14	1
- Fastighetstjänster	8	5	13	
Optima utbildningsenhet				
- Utbildningstjänster	1		1	
Antagning och studier	7	2	9	1
Marknadsföring, IKT	5		5	1
Strategier och planering	3	2	5	2
Studerandeservice	9	3	12	
- Lärande	1		1	
Team 1	2	17	19	6
Team 2	2	5	7	3
Team 3	2		2	
Team 4	1	1	2	
Team 5	2		2	
Team 6				
Team 7	1	3	4	
Totalt	67	39	106	14

Av personalen arbetar 122 (121) personer 53,5% (51,1%) direkt med undervisning medan 106 (116) personer 46,5% (48,9%) jobbar med uppgifter inom stödfunktionerna. I den senare gruppen ingår även skolgångsbiträden. Den

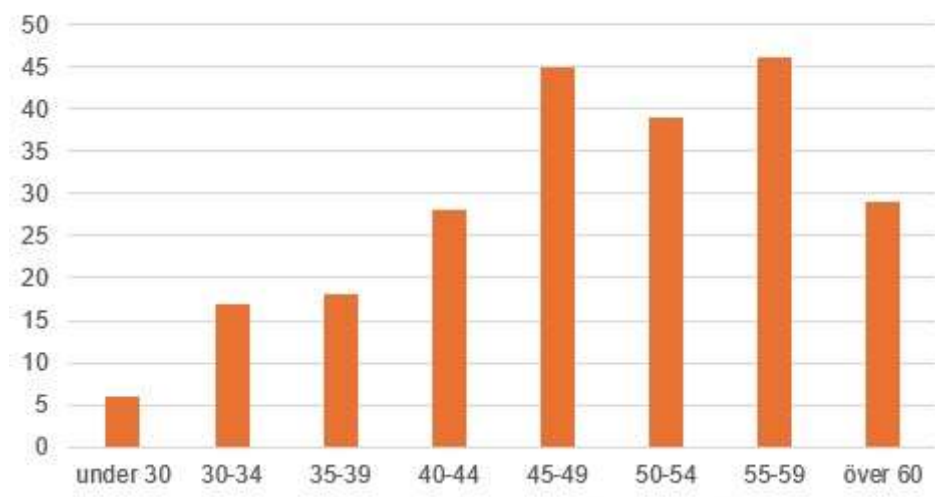
undervisade personalen har ökat med 1 person medan personalen inom stödfunktionerna minskat med 10 anställda. Den största delen av minskningen gäller personal inom stödfunktionerna i resultatområdet *Lärande*.

Personalstyrkans fördelning i olika ålderskategorier framgår ur följande tabell:

Ålderskategori 31.12.2023	under 30	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	över 60	Summa
Samkommunens förvaltning									
- Administration, ekonomi och personal			1	2	3	2	1	1	10
- Matproduktion och utyrning	1	1		5	3	2	2		14
- Fastighetstjänster			1		4	1	5	2	13
Optima utbildningsenhet									0
- Utbildningstjänster	1	1	2	4	3	5	4	1	21
- Studerandeservice	1			1	2	3	3	2	12
Team 1	1	2	3	3	4	7	4	5	29
Team 2		4	4	4	7	3	4	6	32
Team 3			2	4	5	3	4	4	22
Team 4		2	2	4	3	6	10	5	32
Team 5	1	5	1		3	5	4		19
Team 6									0
Team 7	1	2	2	1	8	2	5	3	24
Totalt antal personer	6	17	18	28	45	39	46	29	228
%	2,6 %	7,5 %	7,9 %	12,3 %	19,7 %	17,1 %	20,2 %	12,7 %	100,0 %

Åldersmässigt största personalkategorin utgörs av 55-59-åringar (20,2%, 46 personer), medan den minsta är "under 30 år" (2,6%, 6 personer). Medelåldern är 49 år.

Anställda, enligt ålderskategori



De anställdas fördelning enligt kön och verksamhetsområde:

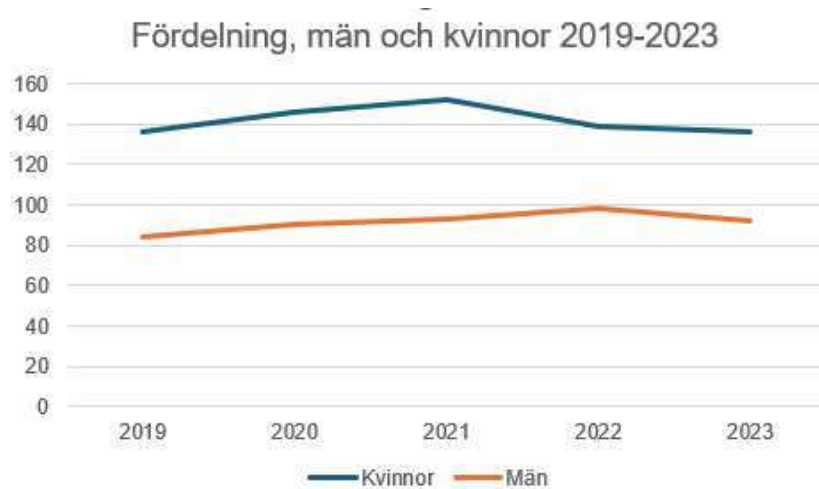
Antal kvinnor och män 31.12.2023	Kvinnor	Män	Totalt
Samkommunens förvaltning			
- Administration, ekonomi och personal	7	3	10
- Matproduktion och uthyrning	12	2	14
- Fastighetstjänster	8	5	13
Optima utbildningsenhet			
- Utbildningstjänster	15	6	21
Studandeservice	9	3	12
- Lärande			0
Team 1	25	4	29
Team 2	21	11	32
Team 3	2	20	22
Team 4	21	11	32
Team 5	8	11	19
Team 6			0
Team 7	8	16	24
Summa	136	92	228
%	60 %	40 %	100 %

Andelen kvinnor och män i personalen är ungefär på samma nivå som år 2022, 60% eller 136 kvinnor (59% eller 139) och 40% eller 92 män (41% eller 98). Kvinnornas andel bland den undervisande personalen är ungefär på samma nivå som året innan 47,5% (47,1%). Antalet anställda i gruppen övrig personal har minskat något och är 106 anställda år 2023 (116). Kvinnornas andel av den övriga personalen har ökat något till 73,6% (70,7%).

De anställdas fördelning enligt kön och funktion:

Antal kvinnor och män 31.12.2023	Kvinnor	Män	Totalt
Undervisande personal	58 47,5 %	64 52,5 %	122
Övrig personal	78 73,6 %	28 26,4 %	106
	136	92	228

Arbetsstyrkans fördelning mellan män och kvinnor de 5 senaste åren.



Av lärare och speciallärare i huvudsyssla saknade 33 (32) formell behörighet 31.12.2023. Lärarbehörighetsgraden var därmed 68 procent (69%).

3 Lönekostnader

De utbetalda lönerna och arvodena har uppgått till:

Lönekostnader (1000 €)	2022	2023
utbetalda löner, arvoden	9 548 €	10 010 €
andel av totala verksamhetskostnaderna	56,13 %	58,00 %
löner, arvoden samt bikostnader	11 552 €	11 916 €
andel av totala verksamhetskostnaderna	67,91 %	69,04 %
totala verksamhetskostnaderna	17 010 €	17 260 €

Till lönebikostnaderna hör pensionsavgifter, förtidspensionsavgifter, socialskyddsavgifter, olycksfallsförsäkringsavgifter och arbetslöshetsförsäkringsavgifter. Totalt ökade de utbetalda lönerna med 462 000 euro från år 2022 till 2023. Personalkostnadernas andel av de totala verksamhetskostnaderna ökade också från 67,9% till 69,0%.

Kollektivavtalsenliga lönejusteringar gjordes under 2023 i form av allmänna förhöjningar, justeringspotter och utvecklingsprogram.

- 1.6.2023 - en allmän löneförhöjning för AKTA 2,20% och 2,02% för UKTA.
- 1.6.2023 - lokala justeringspotter – 0,4% +0,3% för både AKTA och UKTA.

- 1.6.2023 – den lokala justeringspotten enligt utvecklingsprogram för kommun- och välfärdssektorns lönestrukturer och lönesystem, 1,20% för både AKTA och UKTA
- Engångsarvode i juni 2023: 467 euro (maximalt beroende på hur mycket man jobbar) för både AKTA och UKTA

4 Personalförändringar- och arrangemang

Under 2023 har Optima anställt 8 nya personer med ett anställningsförhållande som gäller tillsvidare. Antalet tidsbundna anställningar som omvandlats till tillsvidare anställningar uppgår till 9 st. Antalet tidsbundna anställningar var 49. Av de 49 tidsbundna anställningarna utgörs 33 av obehöriga lärare och 9 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. En lärare som inte är formellt behörig anställs tidsbundet för ett läsår, inte tillsvidare.

Under året har 4 personer sagt upp sin anställning och slutat vid Optima, medan 5 personer har övergått till andra uppgifter inom Optima.

Följande pensioner och rehabiliteringsstöd har beviljats:

	2022	2023
Ålderspension	3	6
Invalidpension		
Partiell förtida ålderspension	2	
Delinvalidpension	3	
Rehabiliteringsstöd		1
Partiellt rehabiliteringsstöd	1	

Medelåldern för de 6 personer som avgick med ålderspension var 64 år 8 månader vid tidpunkten för pensioneringen.

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 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 uppge sin beräknade personliga pensionsålder.

Under de kommande åren fyller de som 31.12.2023 var anställda 60-68 år enligt följande:

	60	61	62	63	64	65	66	67	68
2024	9	8	3	7	5	4		1	
2025	7	9	8	3	7	5	4		1
2026	11	7	9	8	3	7	5	4	
2027	8	11	7	9	8	3	7	5	4
2028	13	8	11	7	9	8	3	7	5

5 Arbetshälsa och sjukfrånvaro

Sammanlagt registrerades enligt HR-programmet 2770 (4083) sjukfrånvarodagar (kalenderdagar) under 2023. Detta är en minskning med ca 32,2% eller 1313 dagar jämfört med år 2022.

Genomsnittlig sjukfrånvaro	2019	2020	2021	2022	2023
Dagar/anställd	12,3	11,9	13,7	17,2	12,1

Antalet sjukfrånvarodagar i förhållande till årsverken (213,20 årsverken 2023) är 13,0.

Sjukfrånvaron fördelar sig inom organisationen enligt följande:

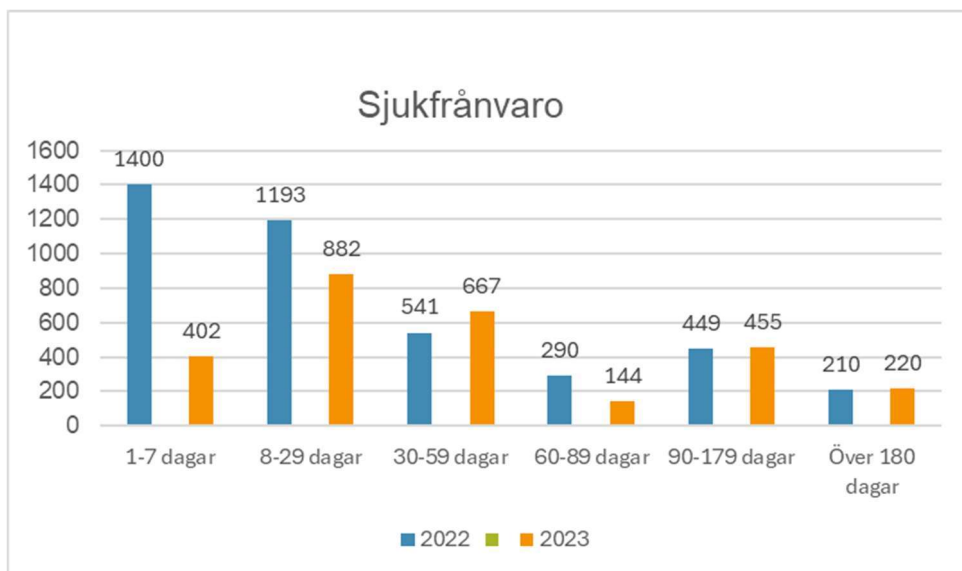
Sjukfrånvarodagar 2023	sjukdagar	anställda	dagar/anställd
Lärande	1780	159	11,2
Utbildningstjänster	339	32	10,6
Förvaltning	651	37	17,6
Summa	2770	228	12,1

Sjukfrånvaron har minskat inom alla resultatområden jämfört med föregående år. 2022 var sjukfrånvaron 15,5 dagar i genomsnitt/anställd inom *Lärande*, 19,8 dagar inom *Utbildningstjänster* och 22,5 dagar inom *Förvaltning*. Minskningen är förhållandevis störst inom resultatområdet *Utbildningstjänster*.

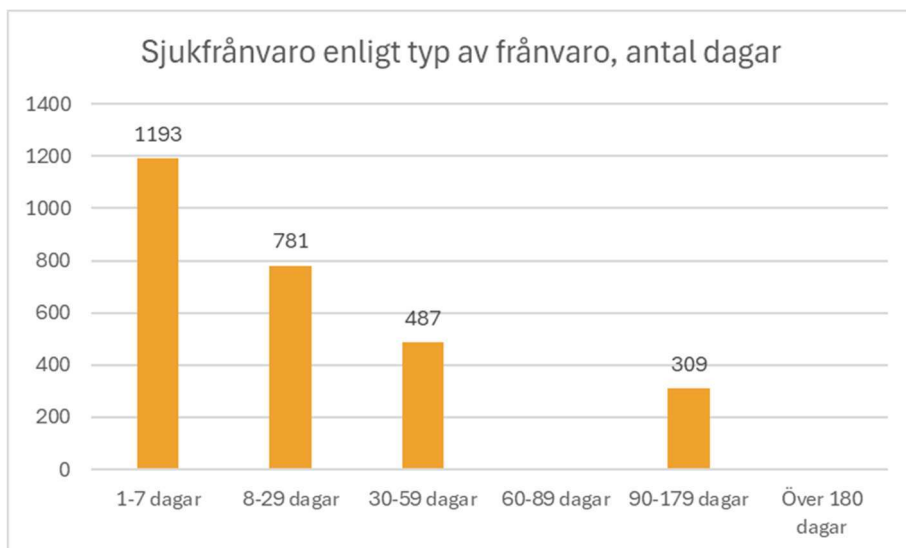
I diagrammet nedan framgår antalet sjukfrånvarodagar (i kalenderdagar) sammanlagt per anställd för hela 2023 enligt olika kategorier. Här bör man beakta att flera korta sjukfrånvaron för en enskild anställd räknas ihop. Sjukfrånvaron har minskat i

31
 kategorierna *1-7 dagar*, *8-29 dagar*, *60-89 dagar*, men ökat något i kategorierna *30-59 dagar*, *90-179 dagar* och *över 180 dagar*.

0 dagar sjukfrånvaro (%-andel av personalen) 11,8% (2022:17,3%)



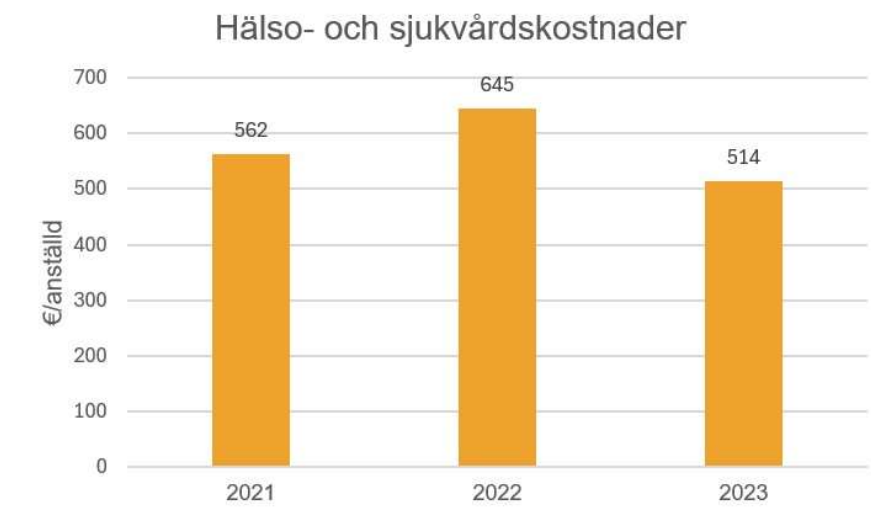
I diagrammet nedan ser man fördelningen av sjukfrånvarodagarna när man ser till den enskilda sjukfrånvaron. Av diagrammet nedan framgår att det finns flest sjukfrånvarodagar i kategorin *1-7 dagar*.



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.

Sjukfrånvaron har minskat och även kostnaderna inom företagshälsovården har minskat till 514 €/anställd (645€/anställd). Minskningen är i genomsnitt 131€/anställd. Inom Optima bokförda kostnader per anställd:



Samkommunen har under verksamhetsåret haft avtal med Botnia Företagshälsovård r.f, TT Botnia (Vasa), Mehiläinen (Borgå, Pargas) och Suomen Terveystalo (Helsingfors) för ombesörjandet av personalens företagsvård. I verksamheten följs rådande lagstiftning, direktiv och rekommendationer gällande företagsvård.

6 Kompetensutveckling

Ett av de långsiktiga resultatmålen gäller personalens kompetens. Det långsiktiga resultatmålet 2030 är: *planlagd kompetens- och behörighetshöjning för våra personalgrupper gällande eget kompetensområde, framtidens arbetsliv, samarbete med andra utbildningsanordnare, internationalisering, arbetssäkerhet och miljökunskande.*

Resultatmålet för 2023 var *"Alla Optimas medarbetare ska ha en kompetensutvecklingsplan för 2022-23 som omfattar minst 2 av 6 teman i resultatmålet ovan, varav 1 är miljökunskande"*

Åtgärder som vidtagits för att nå resultatmålet utgjordes av;

- Anvisningar till förman att i samband med genomförande av utvecklingssamtal skall varje personal ha utarbetad och planlagd kompetens- och behörighetshöjning gällande eget kompetensområde, framtidens arbetsliv, samarbete med andra utbildningsanordnare, internationalisering, arbetssäkerhet och miljökunskande.
- Kompetensutveckling och utvecklingssamtal diskuterats under hösten 2023 i *Forum för förmän*.
- Under 2023 har jobbat med att omstrukturera planeringen och resurseringen så att vi säkrar tid för kollektivavtalsenlig kompetensutveckling för UKTA-personalen.
- Beslut om att andelen bransch- och kompetensutveckling för den undervisande personalen höjs. Målet är 30 h/termin.

Uppföljningen sker i HR-programmet inom området *Mål och kompetensutveckling*

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

- 123/228 har en utarbetad kompetensutvecklingsplan för 2 år med minst 2 teman.
- 154/228 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 kn bestå av flera delar som varat minst en timme. År 2023 var antalet fortbildningsdagar 462 (317) enligt HR-programmet.

7 Utvärdering av personalpolitik

7.1 UUA verksamhet

Som personalförmån erbjuder Optima ePassi-tjänsten där personalen erbjuds alternativ inom motion, kultur och välmående. Förmånens totalvärde är 200 €/kalenderår för heltidsanställda och förmånen ges i procentuell andel enligt anställningsprocent. Under år 2023 blev kostnaderna för ePassi 36 527 € (42 714 €).

Personalsektionen beslöt 29.11.2022 att från och med 1.1.2023 ta i bruk cykelförmån. Upplägget innebär att arbetsgivaren erbjuder en skattefri cykelförmån till personalen i enlighet med skattemyndighetens anvisningar, år 2023 kan den uppgå till 1200 euro per år. Cykelförmånen kan bl.a. inspirera till en aktivare livsstil och är en konkret åtgärd i arbetet för hållbar utveckling. E-passiBIKE används för att hantera och administrera cykelförmånen.

I UUA-planen ingår gratis simning, högst 10 ggr, för anställda som fyllt 60 år före utgången av året.

UUA-verksamheten ger också möjligheter för Optima-lag att få bidrag till olika evenemang.

Satsningar i UUA-verksamhet	2022	2023
kostnader totalt	42 714	42 143
kostnader per anställd	181,8	184,8

Efter en paus på grund av coronapandemin kunde gemensamma evenemang ordnas igen under 2023. I juni ordnades en TYKY-eftermiddag för personalen vid Merilä i Jakobstad och enhetsvisa tillställningar på enheterna i Pargas, Borgå och Helsingfors. I november ordnades julfest i Österbotten vid Jugendsalen i Jakobstad samt enhetsvisa julfester i Pargas, Borgå och Helsingfors. I november ordnades OptimAktiv-motionskampanj och personalen kunde delta både individuellt och i lag.

7.2 Personalens åsikter

Arbetsklimatundersökningar görs vartannat år vid Optima och år 2022 gjordes den senaste och under år 2023 har ledningsgruppen och respektive förman och personalgrupp gått igenom och analyserat resultaten. Åtgärder har vidtagits för de frågor och påståenden som fått svar med poäng under 3,7.

Exempel på åtgärder:

-direktören har börjat hålla kvartalsvisa informationstillfällen för personalen hösten 2023

-Forum för förmän en gång per månad sedan september 2023 för bl.a. informationsgång och stöd i förmanskapet

- Ledningsgruppen har utökats med personalchef i augusti 2023
- Modellen för tidigt stöd har gått igenom på *Forum för förmän*

Av Optima samkommuns medarbetare har 86% (94%) dokumenterade utvecklingssamtal i HR-programmet. I praktiken innebär det 32 ohållna utvecklingssamtal, varav 25 har en praktisk förklaring, såsom att anställningen börjat efter sommaren 2023 eller förmannen bytts under året. Samtalen genomfördes som enskilda diskussioner utgående från den struktur för utvecklingssamtal som finns i HR-programmet Sympa.

8 Sjukkassan Ebba

Av sjukkassan Ebbas vid årsskiftet sammanlagt 1162 medlemmar var 22 anställda vid Optima (30 år 2022). Sjukkassan har under året betalat ersättningar till ett sammanlagt belopp på 364 336€. De största ersättningarna har betalats för:

- Mediciner 96 924 €
- Läkararvode 36 033 €
- Tandvård 102 390€
- Glasögon 31 700 €

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 2023 hölls 3 protokollförda möten.

Personalsektionens sammansättning för mandatperioden 2021-2025

Ordinarie:	Ersättare:
Greger Forsblom, ordförande	Marlene Sämskar
Mikael Snellman, vice ordförande	Diana Söderbacka
Carita Häger	Frej Strang

Föredragande är Förvaltnings- och personalchefen.

10 Samarbetsförfarande

Samarbetsdelegationen samlades till fem protokollförda möten under året.

Samarbetsdelegationens sammansättning för mandatperioden 2021-2025:

Nicklas Gustafsson, ordf.	samkommunstyrelsens representant
Göran Frilund, sekr.	arbetskyddschef
Max Gripenberg	tjänstemannaledningens representant
Mathias Kass	ledningsgruppens representant
Mats Sundqvist	arbetskyddsfullmäktige
samt representanter för huvudavtalsorganisationerna FOSU, JHL, Jyty.	

Anders Lind	FOSU huvudförtroendeman
Roland Sundfors	Jyty huvudförtroendeman

JHL har inte utsett någon representant under 2023.

11 Arbetssäkerhet

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 till utvärdering av åtgärderna.

Under verksamhetsåret har säkerhetsarbetet inom Optima fortsatt under ledning av arbetskyddschef Göran Frilund i syfte att utveckla tryggheten och säkerheten inom verksamheten. Riskbedömningar av arbetsmiljöerna inom Optimas verksamhet har utförts under året.

Arbetskyddschefen är medlem i arbetsgruppen Lokala regionens säkerhetsgrupp inom bildning och småbarnsfostran. Arbetsgruppen behandlar säkerhetsfrågor inom skolvärlden. Arbetskyddschefen representerar även Optima i den kommunala trafiksäkerhetsgruppen.

- Under år 2023 uppgick antalet registrerade arbetsolyckor i Pro24 inom Optima till totalt 25 stycken d.v.s. olyckor som ledde till sjukskrivning (2022: 11 stycken).
 - För personalens del inträffade sex st. olycksfall (2022: tre st.)
 - För de studerande 19 st olycksfall (2022: åtta st.), varav åtta st. olycksfall under perioden *Lärande i arbete* (2022: sex st.) och 11 st. inträffade i skolmiljö (2022: två st.).

- Antalet "noll olycksfall" (händelse som registrerade i Pro24 som arbetsolyckor men som inte har lett till sjukskrivning) var totalt 32 st. (2022: 23 st.).
 - För personalens del var det två st. (2022: fyra st.).
 - För de studerandes del var det 22 st i skolmiljö (2022: nio st.) och i *Lärande i arbete* åtta st. (2022: 10 st.).

Under senhösten 2023 har arbetarskyddschefen och arbetarskyddsfullmäktig deltagit i riskbedömningar och även gått igenom arbetssäkerhetsärenden på bl.a. branschmöten.

Ledningsgruppen noterade (24.1.2024) att utvecklingen varit ogynnsam under år 2023 när det gäller arbetsolyckor. Ledningsgruppen uppmanade personalen inom de personalgrupper och i de branscher där olyckor konstaterats, att prioritera området "arbetssäkerhet" bland de teman som organisationen valt att fokusera på gällande personalens kompetens- och behörighetshöjning år 2024. Ledningsgruppen uppmanade också branscherna att gå igenom olyckorna och ge akt på att skyddsutrustning används.

- Antalet hotfulla situationer under år 2023 var totalt sex stycken. Av dessa inträffade fyra stycken på Trädgårdsgatan. Två händelser inträffade inom KSS (2022: två inom KSS).
- Ett fall av trakasserier och osakligt bemötande registrerades i Pro24 på Trädgårdsgatan (2022: noll).
- De inspektioner som utförts av myndigheter under året (arbetarskyddsinspektion, elsäkerhetsinspektion och brandsyn) visade inga stora avvikelser. De eventuella avvikelserna har noterats i Pro24.