



Personalrapport 2024



Innehåll

1	Inledning.....	2
2	Personalens antal och struktur	4
2.1	Organisation.....	4
2.2.	Personalens antal och fördelning.....	6
3	Lönekostnader.....	10
4	Personalförändringar- och arrangemang.....	11
5	Arbetshälsa och sjukfrånvaro	12
6	Kompetensutveckling.....	15
7	Utvärdering av personalpolitik	16
7.1	UUA verksamhet.....	16
7.2	Personalens åsikter.....	18
8	Sjukkassan Ebba.....	19
9	Personalsektionen	19
10	Samarbetsförfarande	20
11	Arbetssäkerhet	20

1 Inledning

År 2024 har varit ett normalt verksamhetsår. Under våren 2024 uppdaterades Jämställdhets- och likabehandlingsplanen 2024-2026 för personalen. På våren och sommaren 2024 gjordes kollektivavtalsenliga lönejusteringar i form av allmänna förhöjningar, justeringspotter och utvecklingsprogram utgående från kollektivavtal för åren 2022-2025.



I oktober 2024 blev Optima samkommun 65 år och det firade vi tillsammans med personalen på våra enheter. På hösten fick Optima utnämningen Most Attractive Place to Work 2024 – i en årligen återkommande tävling som ordnas i Jakobstadsregionen av Concordia. Tävlingen gick ut på att deltagarna skulle berätta via inlägg i sociala medier varför just den egna arbetsplatsen är en attraktiv arbetsplats.



I november togs ett nytt arbetstidsregistreringssystem i bruk för AKTA-personalen. Det nya programmet gör det möjligt att registrera arbetstid på tre olika sätt; via dator, mobiltelefon och fasta tidsstämpningsapparater. Tidigare har personalen i huvudsak

registrerat arbetstid via fasta tidsstämpningsapparater och det nya programmet passar vår verksamhet bättre och ger oss nya möjligheter.

Personalenkäten, som görs vartannat år, genomfördes i slutet av 2024. Överlag var resultatet bra också i förhållande till kontrollorganisationerna och ungefär likadant som 2022. Resultatanalysen av personalenkäten fortsätter under 2025.

Antalet anställda uppgick till 230 personer den 31.12.2024, vilket är 2 personer mera än året innan. Lönekostnaderna har ökat jämfört med 2023, men utgör nu ändå en mindre andel 57,57% (58,0%) av de totala verksamhetskostnaderna och när lönebikostnaderna medräknas 68,05% (69,04%) av verksamhetskostnaderna.

2 Personalens antal och struktur

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.

2.1 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
- IKT

2. Utbildningstjänster

Till resultatområdet hör:

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

3. 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, verkstadsmekaniker, tillverkare av plastprodukter)
 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 (31.12.2024) en aktiv personalstyrka på 230 personer, då den för motsvarande tidpunkt året innan uppgick till 228.

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

Antalet årsverken uppgick till 212,0 (2023: 213,2). 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)".

Både antalet anställda och antalet årsverken är på samma nivå som föregående år.

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

Anställda 31.12.2024	Anställda sammanlagt			Tids- bundna	Års- arbeten
	Heltid	Deltid	Totalt		
Samkommunens förvaltning					
- Administration, ekonomi och personal, IKT	13		13		13,4
- Matproduktion och uthyrning	14	1	15	3	15,1
- Fastighetstjänster	9	4	13		12,4
Optima utbildningsenhet					
- Utbildningstjänster	1		1		1
Antagning och studier	8	1	9		8,1
Marknadsföring	1		1		1
Strategier och planering	3	3	6	2	5,6
Studerandeservice	9	5	14	2	12,0
- Lärande	1		1		1
Team 1	7	21	28	6	25,4
Team 2	16	14	30	12	27,0
Team 3	18	4	22	4	20,1
Team 4	23	9	32	9	29
Team 5	18	3	21	9	19,6
Team 6					
Team 7	13	11	24	9	21,3
Totalt	154	76	230	56	212,0

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

Anställda 31.12.2024	Undervisande (lärare, handledare)			Tids- bundna
	Heltid	Deltid	Tot.	
- Lärande				
Team 1	5	5	10	2
Team 2	15	8	23	8
Team 3	15	4	19	3
Team 4	22	8	30	9
Team 5	16	3	19	9
Team 6				
Team 7	12	8	20	9
Totalt	85	36	121	40

Anställda 31.12.2024	Övrig personal			Tids- bundna
	Heltid	Deltid	Totalt	
Samkommunens förvaltning				
- Administration, ekonomi och personal, IKT	13		13	
- Matproduktion och uthyrning	14	1	15	3
- Fastighetstjänster	9	4	13	
Optima utbildningsenhet				
- Utbildningstjänster	1		1	
Antagning och studier	8	1	9	
Marknadsföring	1		1	
Strategier och planering	3	3	6	2
Studerandeservice	9	5	14	2
- Lärande	1		1	
Team 1	2	16	18	4
Team 2	1	6	7	4
Team 3	3		3	1
Team 4	1	1	2	
Team 5	2		2	
Team 6				
Team 7	1	3	4	
Totalt	69	40	109	16

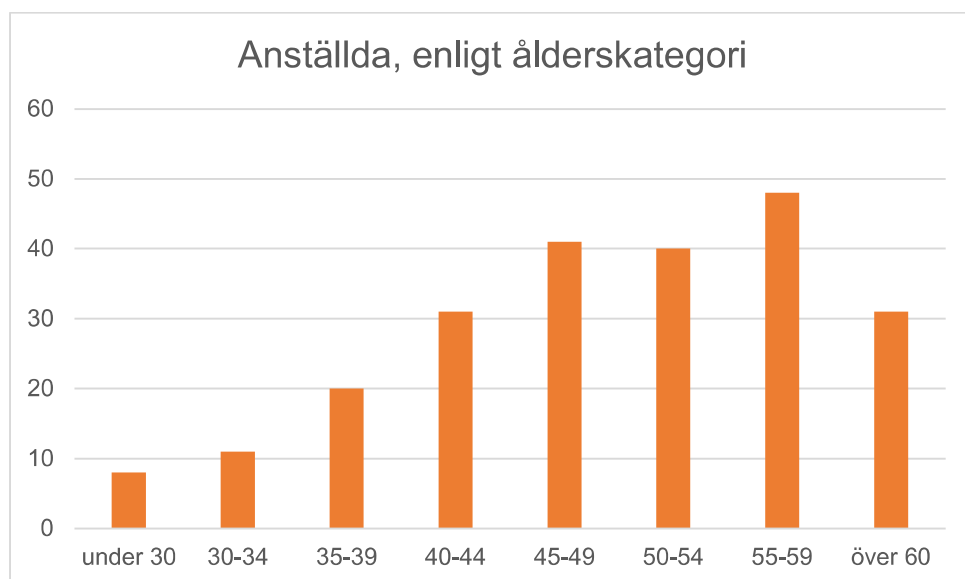
Av personalen arbetar 121 (122) personer 52,6% (53,5%) direkt med undervisning medan 109 (106) personer 47,4% (46,5%) jobbar med uppgifter inom stödfunktionerna. I den senare gruppen ingår även skolgångshandledare (fram till

31.10.2024 skolgångsbiträden). Den undervisade personalen har minskat med en person medan personalen inom stödfunktionerna ökat med tre anställda.

Personalstyrkans fördelning i olika ålderskategorier framgår ur följande tabell:

Alderskategori 31.12.2024	under 30	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	över 60	Summa
Samkommunens förvaltning									
- Administration, ekonomi och personal		1	1	2	3	2	2	2	13
- Matproduktion och uthyrning	1		2	4	2	3	3		15
- Fastighetstjänster				1	2	3	4	3	13
Optima utbildningsenhet									0
- Utbildningstjänster	1			4	3	3	6	1	18
- Studerandeservice	1			2	2	3	3	3	14
Team 1	2	2	2	4	6	6	3	3	28
Team 2		1	4	5	6	4	6	4	30
Team 3		1	1	4	5	3	4	4	22
Team 4	1	3	3	3	4	4	8	6	32
Team 5	1	2	5	1	2	4	4	2	21
Team 6									0
Team 7	1	1	2	1	6	5	5	3	24
Totalt antal personer	8	11	20	31	41	40	48	31	230
%	3,5 %	4,8 %	8,7 %	13,5 %	17,8 %	17,4 %	20,9 %	13,5 %	100,0 %

Åldersmässigt största personalkategorin är "55-59-år" (20,9%, 48 personer), medan den minsta är "under 30 år" (3,5%, 8 personer). Medelåldern är 49 år (49 år) och sålunda samma som föregående år.



De anställdas fördelning enligt kön och verksamhetsområde:

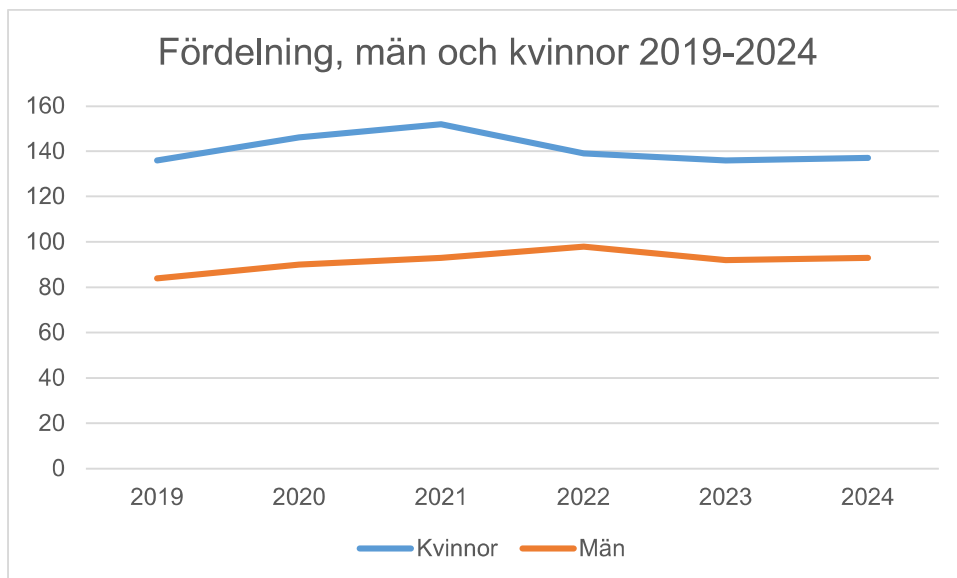
Antal kvinnor och män 31.12.2024	Kvinnor	Män	Totalt
Samkommunens förvaltning			
- Administration, ekonomi och personal	7	6	13
- Matproduktion och uthyrning	13	2	15
- Fastighetstjänster	8	5	13
Optima utbildningsenhet			
- Utbildningstjänster	15	3	18
Studerandeservice	11	3	14
- Lärande			
Team 1	25	3	28
Team 2	19	11	30
Team 3	2	20	22
Team 4	21	11	32
Team 5	8	13	21
Team 6			
Team 7	8	16	24
Summa	137	93	230
%	60 %	40 %	100 %

Andelen kvinnor och män i personalen är på samma nivå som år 2023, 60% eller 137 kvinnor (60% eller 136 kvinnor) och 40% eller 93 män (40% eller 92 män). Kvinnornas andel bland den undervisande personalen är lite lägre än året innan 46,3% (47,5%). Antalet anställda i gruppen övrig personal är ungefär samma 109 anställda (106). Kvinnornas andel av den övriga personalen är ungefär på samma nivå 74,3% (73,6%).

De anställdas fördelning enligt kön och funktion:

Antal kvinnor och män 31.12.2024	Kvinnor	Män	Totalt
Undervisande personal	56 46,3 %	65 53,7 %	121
Övrig personal	81 74,3 %	28 25,7 %	109
	137	93	230

Arbetsstyrkans fördelning mellan män och kvinnor de 5 senaste åren.



Av lärare och speciallärare i huvudsyssla saknade 34 (33) formell behörighet 31.12.2024. Lärarbehörighetsgraden var därmed 66 procent (68%).

3 Lönekostnader

De utbetalda lönerna och arvodena har uppgått till:

Lönekostnader (1000 €)	2023	2024
utbetalda löner, arvoden	10 010 €	10 313 €
andel av totala verksamhetskostnaderna	58,00 %	57,57 %
löner, arvoden samt bikostnader	11 916 €	12 192 €
andel av totala verksamhetskostnaderna	69,04 %	68,05 %
totala verksamhetskostnaderna	17 260 €	17 915 €

Till lönebikostnaderna hör pensionsavgifter, förtidspensionsavgifter, socialskyddsavgifter, olycksfallsförsäkringsavgifter och arbetslöshetsförsäkringsavgifter. Totalt ökade de utbetalda lönerna med 303 000 euro från år 2023 till 2024. Personalkostnadernas andel av de totala verksamhetskostnaderna minskade från 69,04% till 68,05%.

Kollektivavtalsenliga lönejusteringar gjordes under 2024 i form av allmänna förhöjningar, justeringspottar, utvecklingsprogram och en centraliserad pott för UKTA-personalen.

- 1.5.2024 fick UKTA personalen en allmän löneförhöjning på 0,77%

- 1.6.2024 fick AKTA personalen en allmän löneförhöjning på 2,27% och UKTA personalen fick en allmän löneförhöjning på 1,5%
- 1.6.2024 en lokal justeringspott 0,73% (0,4% + 0,33%) inom AKTA samt en lokal pott enligt "utvecklingsprogram" 1,00% (0,6%+0,4%)
- 1.6.2024 en lokal justeringspott 0,73% (0,4% + 0,33%) inom UKTA samt en lokal pott enligt "utvecklingsprogram 0,6%
- 1.8.2024 centraliserad pott inom UKTA som höjde grundlönen för några personer i personalen.

4 Personalförändringar- och arrangemang

Under 2024 har Optima anställt 6 nya personer med ett anställningsförhållande som gäller tillsvidare. Antalet tidsbundna anställningar som omvandlats till tillsvidare anställningar uppgår till 1 st. Antalet tidsbundna anställningar var 56. Av de 56 tidsbundna anställningarna utgörs 34 av obehöriga lärare och 6 av skolgångshandledare 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 8 personer sagt upp sin anställning och slutat vid Optima.

Följande pensioner och rehabiliteringsstöd har beviljats:

	2023	2024
Ålderspension	6	3
Invalidpension		
Delinvalidpension		
Rehabiliteringsstöd	1	1
Partiellt rehabiliteringsstöd		

Medelåldern för de 3 personer som avgick med ålderspension var 64 år 2 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.

31

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 31.12.2024 var anställda 60-68 år enligt följande:

	60	61	62	63	64	65	66	67	68
2025	8	8	8	3	6	3	2		1
2026	11	8	8	8	3	6	3	2	
2027	8	11	8	8	8	3	6	3	2
2028	11	8	11	8	8	8	3	6	3
2029	8	11	8	11	8	8	8	3	6

5 Arbetshälsa och sjukfrånvaro

Sammanlagt registrerades enligt HR-programmet 3331 (2770) sjukfrånvarodagar (kalenderdagar) under 2024. Detta är en ökning med ca 20,3% eller 561 dagar jämfört med år 2023. Sjukfrånvaron var år 2024 i genomsnitt 14,5 dagar/anställd (12,1 dagar/anställd). Dock är sjukfrånvaron ungefär på samma nivå som inom övriga kommuner och välfärdsområden då frånvarodagarna på grund av sjukdom i genomsnitt uppgick till 15,5 dagar/anställd enligt statistik från år 2023.

Genomsnittlig sjukfrånvaro	2020	2021	2022	2023	2024
Dagar/anställd	11,9	13,7	17,2	12,1	14,5

Antalet sjukfrånvarodagar i förhållande till årsverken (212,0 årsverken 2024) är 15,7 dagar (13,0).

Sjukfrånvaron fördelar sig inom organisationen enligt följande:

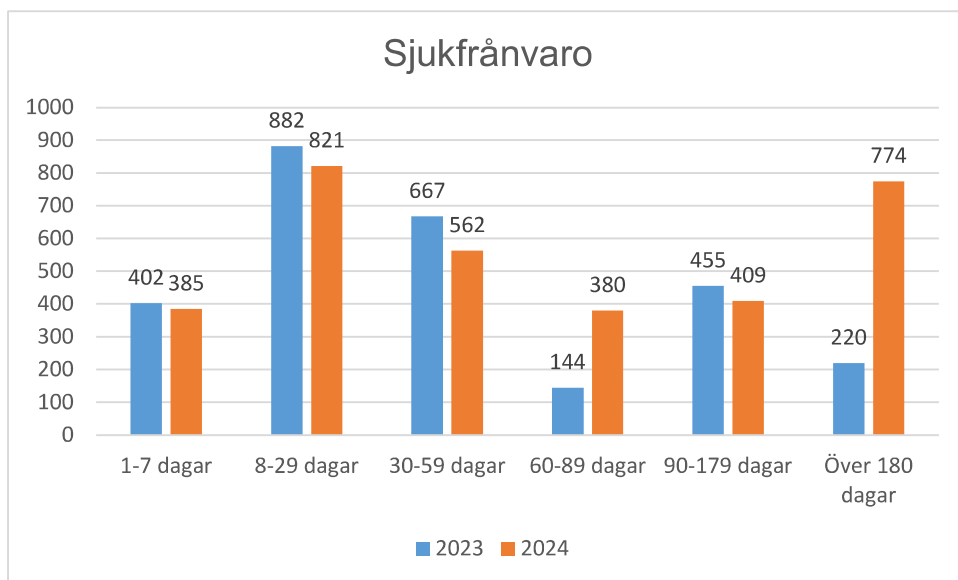
Sjukfrånvarodagar 2024	sjukdagar	anställda	dagar/anställd
Lärande	2279	158	14,4
Utbildningstjänster	406	31	13,1
Förvaltning	646	41	15,8
Summa	3331	230	14,5

Sjukfrånvaron var 11,2 dagar/anställd inom *Lärande*, 10,6 inom *Utbildningstjänster* och 17,6 inom *Förvaltning* år 2023. Sjukfrånvaron har ökat både inom *Lärande* och *Utbildningstjänster* jämfört med 2023 och förhållandevis är ökning störst inom

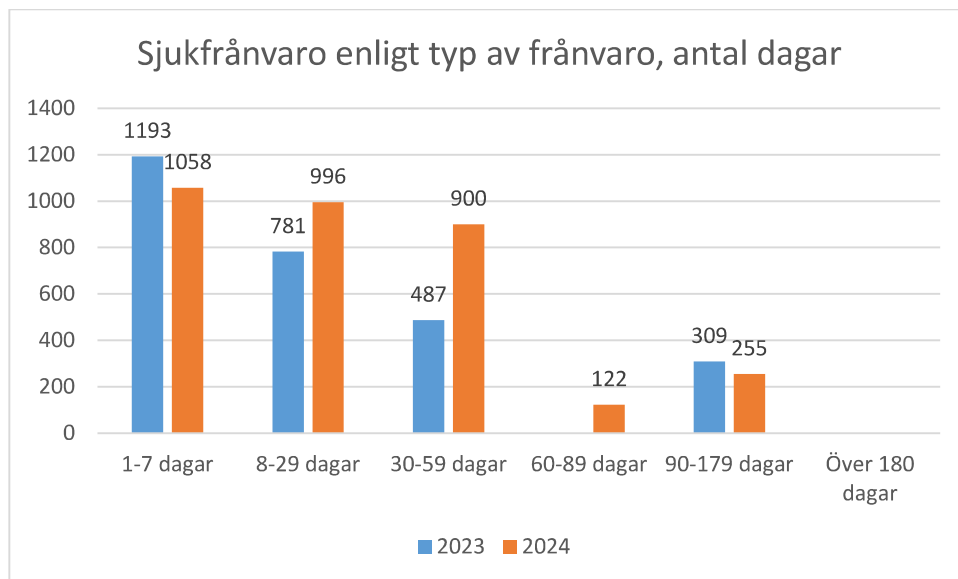
Lärande. Inom *Förvaltning* har antalet sjukfrånvarodagar i medeltal minskat, vilket förklaras av att antalet sjukfrånvarodagar hållits på ungefär samma nivå, medan antalet anställda ökat med fyra personer på grund av att IKT-personalen som tidigare hört till *Utbildningstjänster* numera hör till *Förvaltning*.

I diagrammet nedan framgår antalet sjukfrånvarodagar (i kalenderdagar) sammanlagt per anställd för hela 2024 enligt olika kategorier. Här bör man beakta att flera korta sjukfrånvaron för en enskild anställd räknas ihop. Sjukfrånvaron har minskat i kategorierna *1-7 dagar*, *8-29 dagar*, *30-59 dagar* och *90-179 dagar*, men ökat i kategorin *60-89 dagar* och *över 180 dagar*.

0 dagar sjukfrånvaro (%-andel av personalen) 13,0% (2023: 11,8%)



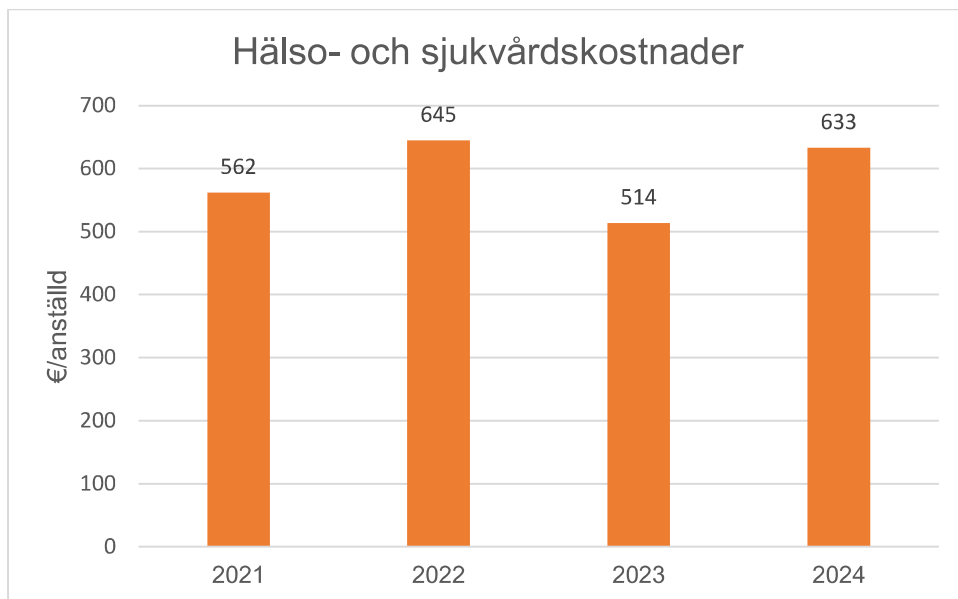
I diagrammet nedan ser man fördelningen av sjukfrånvarodagarna år 2024 och 2023 när man ser till den enskilda sjukfrånvaron. Av diagrammet nedan framgår att det finns flest sjukfrånvarodagar i kategorin *1-7 dagar*. I kategorierna *8-29 dagar*, *30-59 dagar* och *60-89 dagar* har sjukfrånvaron ökat jämfört med 2023.



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, handlingsplan vid trakasserier och en jämställdhets- och likabehandlingsplan för personalen. Jämställdhets- och likabehandlingsplanen 2024-2026 för personalen har uppdaterats under 2024.

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 ökat och även kostnaderna inom företagshälsovården har ökat till 633 €/anställd (514 €/anställd). Ökningen är i genomsnitt 119 €/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.

År 2024 har arbetsplatsutredningar gjorts för

- Matproduktion och uthyrning
- Byggnadsbranschen, el-och automationsteknik, husteknik
- Logistik, bilbranschen, bilbranschen krävande särskilt stöd.
- Maskin- och produktionsteknik, kompetensområdet för plastteknik (tillverkare av plastprodukter)

6 Kompetensutveckling

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

Resultatmålet för 2024 var: *Optimas medarbetare ska ha en kompetensutvecklingsplan 2024, som förutom den individuella kompetensutvecklingen detta år fokuserar på A) hållbarhet-digital utveckling och B) framtidens arbetsliv.*

Vidtagna åtgärder:

- Information till personalen om nya utvecklingssamtalsfrågor samt mål för kompetensutveckling för år 2024.som stärker personalens kunnande om framtidens arbetsliv.

- På *Forum för förmän* har regelbunden återkoppling till prestationsmålet gjorts. Förmännen har påmint om kompetensutvecklingsmålet regelbundet och fått information och erbjudits stöd med den tekniska registreringen i Sympa
- Genomgång av arbetsmiljömålet 5 (2024-2025) som innebär att målet är en kompetenshöjning inom arbetssäkerhet för minst en medarbetare per ansvarsområde våren 2024. Plan för kompetenshöjning gjord hösten 2024.

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

Per 31.12.2024 hade:

-69/230 av Optimas medarbetare en kompetensutvecklingsplan 2024, som omfattar temat A) hållbarhet-digital utveckling och B) framtidens arbetsliv.

-148/230 av Optimas medarbetare hade per 31.12.2024 dokumenterat åtminstone 1 tema i sin kompetensutvecklingsplan.

Optima har deltagit i det strategifinansierade projektet *Strapetsi- strategiskt och pedagogiskt ledarskap* och utvecklingshelhet 3 handlar om kompetensutveckling. Temat utvecklingssamtal och kompetensutveckling har diskuterats aktivt under året, bland annat i forum för förmän. Diskussionen om kompetensutveckling inom organisationen har lyfts.

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 2024 var antalet fortbildningsdagar 850 (462) enligt HR-programmet. En av förklaringarna till ökningen av antalet fortbildningsdagar är att registreringen i HR-programmet förbättrats. Från början av 2024 har vi även ändrat riktlinjerna och i fortbildningsdagarna ingår nu även kostnadsfria webinarier.

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 2024 blev kostnaderna för ePassi 38 521 € (36 527 €).

Optima erbjuder cykelförmån till sina anställda. Upplägget innebär att arbetsgivaren erbjuder en skattefri cykelförmån till personalen i enlighet med skattemyndighetens anvisningar, år 2024 kunde 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	2023	2024
kostnader totalt	42 143	47 782
kostnader per anställd	184,8	207,8

Gemensamma evenemang för personalen har ordnats under året. I juni ordnades en kombinerad fortbildnings- och välmåendedag för personalen. Kaj Kunns hade föreläsning och program på Trädgårdsgatan och Lannäslund i Jakobstad för personalen i Österbotten. Dagen innehöll också mat, kaffe och tävlingar i grupper. Personalen på alla enheter kunde delta i föreläsningen som också gick att ta del av via Teams, men i övrigt ordnades enhetsvisa tillställningar på enheterna i Pargas, Borgå och Helsingfors.



I november firade vi Optima samkommun 65 år med en cocktailtillställning tillsammans med personalen på Trädgårdsgatan i Jakobstad. Samtidigt uppvaktade vi personal som jobbat 20 och 30 år på Optima. Optima 65 år firades enhetsvis i Vasa, Pargas, Borgå och Helsingfors. I september-oktober ordnades OptimAktiv-motionskampanj och personalen kunde delta både individuellt och i lag. I december bjöds personalen på jullunch på respektive verksamhetsställe.

7.2 Personalens åsikter

Personalenkäter görs vartannat år vid Optima och i slutet på november 2024 ombads personalen svara på personalenkäten. För ändamålet användes Kevas webbaserade arbetshälsoenkät som riktar sig till personal i den offentliga sektorn. Samma verktyg användes år 2022. Svarsprocenten var 63,4% och lägre än år 2022 då den var 85,6%. Överlag var resultatet ungefär lika som 2022.

I enkäten används mestadels en skala med fem betyg där 1 = helt av annan åsikt... 5 = helt av samma åsikt. Jämförelsematerialet omfattar sju organisationer som bedriver motsvarande verksamhet. Resultatet av 23 påstående jämfördes med kontrollorganisationernas och för 11/23 påstående har Optima det bästa resultatet i förhållande till kontrollorganisationerna. Endast för ett påstående har fyra av

kontrollorganisationerna bättre resultat och för fyra påståenden har 3 kontrollorganisationer bättre resultat.

Resultatet av personalenkäten analyseras vidare under 2025 i *Forum för förmän* och inom respektive ansvarsområde och relevanta åtgärder planeras utgående från resultatanalysen.

Av Optima samkommuns medarbetare har 85% (86%) dokumenterade utvecklingssamtal i HR-programmet. I praktiken innebär det 34 ohållna utvecklingssamtal, varav 20 har olika praktiska förklaringar, såsom att anställningen börjat efter sommaren 2024 eller att personer jobbat endast delvis under året. Samtalen genomfördes som enskilda diskussioner utgående från den struktur för utvecklingssamtal som finns i HR-programmet. Inför utvecklingssamtalen år 2024 förnyades utvecklingssamtalsfrågorna och strukturen och särskild vikt fästes vid psykosociala belastningsfaktorer i utvecklingssamtalen. Förmännen deltog också under hösten 2024 i en skolning kring medarbetarsamtal inom det strategifinansierade Strapetsi-projektet.

8 Sjukassan Ebba

Av sjukassan Ebbas vid årsskiftet sammanlagt 1159 medlemmar var 21 anställda vid Optima (22 år 2023). Sjukassan har under året betalat ersättningar till ett sammanlagt belopp på 379 070 €. De största ersättningarna har betalats för:

- Mediciner 102 435
- Läkararvode 36 185
- Tandvård 97 771
- Glasögon 29 196

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 2024 hölls 3 protokollförda möten.

Personalsektionens sammansättning för mandatperioden 2021-2025

Ordinarie:
Greger Forsblom, ordförande

Ersättare:
Marlene Sämskar

Mikael Snellman, vice ordförande
Carita Häger

Diana Söderbacka
Frej Strang

Föredragande är Personalchefen.

10 Samarbetsförfarande

Samarbetsdelegationen samlades till tre protokollförda möten under året.

Samarbetsdelegationen 2024:

Niklas Gustavsson (ordförande)
Mats Sundqvist (arbetarskyddsfullmäktig)
Max Gripenberg (direktör)
Linda Granberg (personalchef)
Göran Frilund (sekreterare, arbetarskyddschef)
Anders Lind, huvudförtroendeman FOSU
Roland Sundfors, huvudförtroendeman JYTY

JHL har inte utsett någon representant under 2024.

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 arbetarskyddschef Göran Frilund i syfte att utveckla tryggheten och säkerheten inom verksamheten. Riskbedömningar av arbetsmiljöerna inom Optimas verksamhet har utförts under året.

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

- Under år 2024 uppgick antalet registrerade arbetsolyckor i PRO24 inom Optima Samkommun för personalens del till totalt 5 st, d.v.s. olyckor som ledde till sjukskrivning (2023:6 st.)

- Antalet "noll olycksfall" (händelse som registrerats i PRO24 som arbetsolycka men som inte har lett till sjukskrivning) var bland personalen 5 st. (2023: 2 st)
- Antalet hotfulla situationer under år 2024 uppgick till totalt 12 st (2023: 6 st.) Nio händelser av dessa inträffade inom KSS (2023: 2 st.).

Under 2024 har arbetarskyddschefen och arbetarskyddsfullmäktig deltagit i riskbedömningar och även gått igenom arbetssäkerhetsärenden på bl.a. branschmöten. Säkerhetsvandringar har också ordnats av arbetarskyddschef och arbetarskyddsfullmäktig på Trädgårdsgatan under våren och hösten 2024. Säkerhetsgruppen har under våren uppdaterat Optimas räddningsplan som finns i Pro24.

Arbetsmiljömål 5 (2024-25) är en "Kompetenshöjning gällande arbetssäkerhet för minst 1 medarbetare per ansvarsområde i organisationen". Förmännen har identifierat kompetensutvecklingsbehov inom respektive ansvarsområde och personal har deltagit i skolningar. Optima har bl.a. ordnat skolning i hantering av diisocynater, skolning i farorna av damm från hårda träslag och kvartsdamm och förstahjälps utbildningar. Personalen har också deltagit i arbetssäkerhetsskolningar som ordnats externt. Ledningsgruppen har också hösten 2024 beslutit att all undervisande personal ska ha minst livräddande första hjälp (4h).