

Personalrapport 2025



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	16
7.1	UUA verksamhet.....	16
7.2	Personalens åsikter.....	18
8	Sjukkassan Ebba	18
9	Personalsektionen	19
10	Samarbetsförfarande	19
11	Arbets säkerhet	20

1 Inledning

År 2025 har varit ett normalt verksamhetsår. Ett nytt kollektivavtal för åren 2025-2028 trädde i kraft den 1.5.2025 och nivålönesystem inom AKTA kollektivavtal togs i bruk inom Optima samkommun 1.10.2025. Kollektivavtalsenliga lönejusteringar gjordes under 2025 i form av allmänna förhöjningar, centrala justeringspotter och lokala justeringspotter både utgående från kollektivavtal för åren 2022-2025 och 2025-2028.

Under våren 2025 behandlades resultatet av personalenkäten som genomfördes i slutet av 2024. Resultatet analyserades av ledningsgruppen och förmännen. Genomgångar av personalenkäten ordnades inom varje arbetsgemenskap. Åtgärder med anledning av personalenkäten planerades och genomförandet av dem påbörjades.



Undervisnings- och kulturministeriet fattade i oktober 2025 beslut om att 40 anordnare av yrkesutbildning deltar i försöket med verksamhetsstyrning inom yrkesutbildningen. Optima samkommun är en av de 40 utbildningsanordnare som valts till försöket med verksamhetsstyrning inom yrkesutbildningen. Valet baserar sig på en poängsättning av anordnarnas ansökningar som genomförts av Nationella centret för utbildningsutvärdering.

Antalet anställda uppgick till 234 personer den 31.12.2025, vilket är 4 personer mera än året innan. Lönekostnaderna har ökat jämfört med 2024 och utgör nu även en aningen större andel 58,09% (57,57%) av de totala verksamhetskostnaderna och när lönebikostnaderna medräknas 68,88% (68,05%) 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 (landsbyggsföretagare och djurskötare)
 Grundexamen inom skogsbranschen
 Grundexamen inom husteknik (rörmontör)
 Grundexamen inom rengörings- och fastighetservicebranschen
 Grundexamen inom lantmäteri-branschen
 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 fastighetservicebranschen
 Specialyrkesexamen för utveckling av landsbygden

2.2. Personalens antal och fördelning

Samkommunen hade vid årsskiftet (31.12.2025) en aktiv personalstyrka på 234 personer, då den för motsvarande tidpunkt året innan uppgick till 230.

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

Antalet årsverken uppgick till 213,3 (2024: 212,0) är ungefär på samma nivå som föregående år. 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)".

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

Anställda 31.12.2025	Anställda sammanlagt			Tids- bundna	Års- arbeten
	Heltid	Deltid	Totalt		
Samkommunens förvaltning					
- Administration, ekonomi och personal, IKT	13	1	14		13,1
- Matproduktion och uthyrning	13	3	16	3	15,6
- Fastighetstjänster	9	5	14		13,2
Optima utbildningsenhet					
- Utbildningstjänster	1		1		1
Antagning och studier	8	1	9		8,3
Marknadsföring	1		1		1
Strategier och planering	3	1	4		5,4
Studerandeservice	8	5	13	1	12,7
- Lärande	1		1		1
Team 1	8	24	32	9	25,9
Team 2	14	16	30	11	26,4
Team 3	19	5	24	6	20,5
Team 4	21	9	30	8	27,4
Team 5	20	2	22	8	20,6
Team 6					
Team 7	14	9	23	10	21,2
Totalt	153	81	234	56	213,3

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

Anställda 31.12.2025	Undervisande (lärare, handledare)			Tids- bundna
	Heltid	Deltid	Tot.	
- Lärande				
Team 1	6	4	10	2
Team 2	13	10	23	8
Team 3	17	4	21	5
Team 4	20	8	28	8
Team 5	18	2	20	8
Team 6				
Team 7	13	6	19	10
Totalt	87	34	121	41

Anställda 31.12.2025	Övrig personal			Tids- bundna
	Heltid	Deltid	Totalt	
Samkommunens förvaltning				
- Administration, ekonomi och personal, IKT	13	1	14	
- Matproduktion och uthyrning	13	3	16	3
- Fastighetstjänster	9	5	14	
Optima utbildningsenhet				
- Utbildningstjänster	1		1	
Antagning och studier	8	1	9	
Marknadsföring	1		1	
Strategier och planering	3	1	4	
Studerandeservice	8	5	13	1
- Lärande	1		1	
Team 1	2	20	22	7
Team 2	1	6	7	3
Team 3	2	1	3	1
Team 4	1	1	2	
Team 5	2		2	
Team 6				
Team 7	1	3	4	
Totalt	66	47	113	15

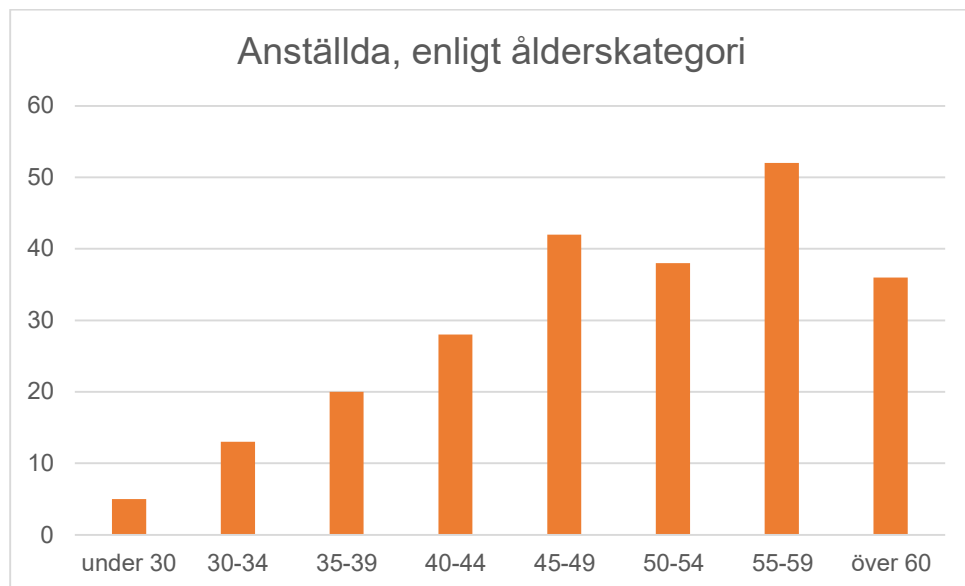
Av personalen arbetar 121 (121) personer 51,7% (52,6%) direkt med undervisning medan 113 (109) personer 48,3% (47,4%) jobbar med uppgifter inom stödfunktionerna. I den senare gruppen ingår även skolgångshandledare. Den

undervisade personalen är till antalet lika många som året innan, medan personalen inom stödfunktionerna (IT, fastighet, matproduktion, boende) ökat med fyra anställda pga tidpunkt för anställning.

Personalstyrkans fördelning i olika ålderskategorier framgår ur följande tabell:

Ålderskategori 31.12.2025	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	1	5	2	2	2	14
- Matproduktion och uthyrning			2	5	1	4	2	2	16
- Fastighetstjänster				1	2	4	3	4	14
Optima utbildningsenhet									
- Utbildningstjänster		1		3	3	4	4	1	16
- Studerandeservice	1	1			4	2	3	2	13
Team 1	2	2	4	3	6	3	7	5	32
Team 2		1	4	4	7	3	8	3	30
Team 3		3		4	4	3	6	4	24
Team 4		3	3	2	4	4	9	5	30
Team 5	1		5	3	2	4	5	2	22
Team 6									
Team 7	1	1	1	2	4	5	3	6	23
Totalt antal personer	5	13	20	28	42	38	52	36	234
%	2,1 %	5,6 %	8,5 %	12,0 %	17,9 %	16,2 %	22,2 %	15,4 %	100,0 %

Åldersmässigt största personalkategorin är "55-59-år" (22,2%, 52 personer), medan den minsta är "under 30 år" (2,1%, 5 personer). Medelåldern är 50 år (49 år) och har stigit lite jämfört med 2024.



De anställdas fördelning enligt kön och verksamhetsområde:

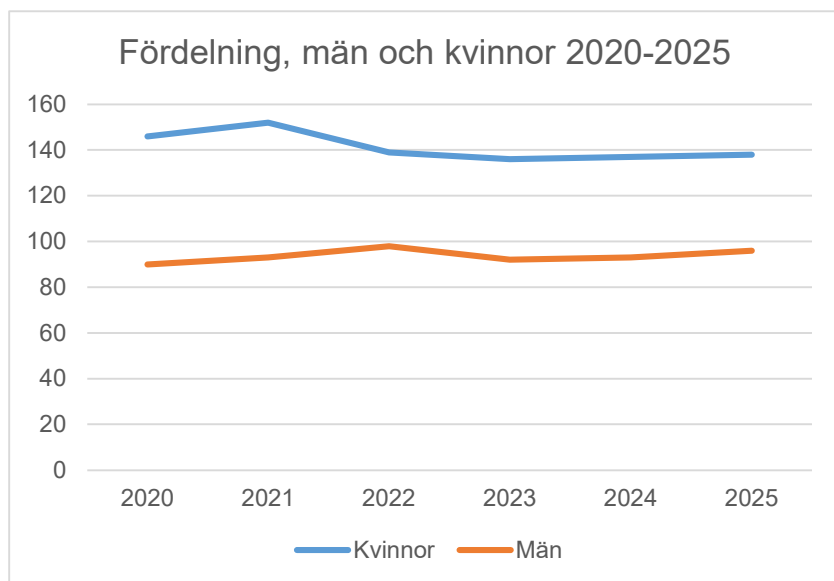
Antal kvinnor och män 31.12.2025	Kvinnor	Män	Totalt
Samkommunens förvaltning			
- Administration, ekonomi och personal	7	7	14
- Matproduktion och uthyrning	14	2	16
- Fastighetstjänster	8	6	14
Optima utbildningsenhet			
- Utbildningstjänster	13	3	16
Studerandeservice	11	2	13
- Lärande			
Team 1	27	5	32
Team 2	19	11	30
Team 3	2	22	24
Team 4	20	10	30
Team 5	9	13	22
Team 6			
Team 7	8	15	23
Summa	138	96	234
%	59 %	41 %	100 %

Andelen kvinnor och män i personalen är ungefär på samma nivå som år 2024, 59% eller 138 kvinnor (60% eller 137 kvinnor) och 41% eller 96 män (40% eller 93 män). Kvinnornas andel bland den undervisande personalen är lika som året innan 46,3% (46,3%). Antalet anställda i gruppen övrig personal är år 2025 113 jämfört med 109 anställda år 2024. Kvinnornas andel av den övriga personalen är något lägre, 72,6% (74,3%).

De anställdas fördelning enligt kön och funktion:

Antal kvinnor och män 31.12.2025	Kvinnor	Män	Totalt
Undervisande personal	56 46,3 %	65 53,7 %	121
Övrig personal	82 72,6 %	31 27,4 %	113
	138	96	234

Arbetsstyrkans fördelning mellan män och kvinnor de senaste åren.



Av lärare och speciallärare i huvudsyssla saknade 30 (34) formell behörighet 31.12.2025. Lärarbehörighetsgraden var därmed 69 procent (66%).

3 Lönekostnader

De utbetalda lönerna och arvodena har uppgått till:

Lönekostnader (1000 €)	2024	2025
utbetalda löner, arvoden	10 313 €	10 599 €
andel av totala verksamhetskostnaderna	57,57 %	58,09%
löner, arvoden samt bikostnader	12 192 €	12 568 €
andel av totala verksamhetskostnaderna	68,05 %	68,88%
totala verksamhetskostnaderna	17 915 €	18 246 €

Till lönebikostnaderna hör pensionsavgifter, förtidspensionsavgifter, socialskyddsavgifter, olycksfallsförsäkringsavgifter och arbetslöshetsförsäkringsavgifter. Totalt ökade de utbetalda lönerna med 286 000 euro från år 2024 till 2025. Personalkostnadernas andel av de totala verksamhetskostnaderna ökade från 68,05% till 68,88%.

Ett nytt kollektivavtal för åren 2025-2028 trädde ikraft den 1.5.2025. Löneförhöjningarna fördelas så att lönerna stiger med 2,5 procent 2025, 2,47 procent 2026 och 2,4 procent 2027. Dessutom har förhandlingsparterna kommit överens om en fortsättning på löneutvecklingsprogrammet för kommun- och välfärdssektorn

2026-2028. Arbetskraftskostnaderna inom kommunsektorn beräknas öka år 2025 med 2,78 procent och år 2026 med 3,18 procent och år 2027 med 3,85 procent. (Källa: Arbetsfred för nästan tre år inom kommun- och välfärdssektorn, KT och KT yhteysenkilökirje 6.5.2025 Kunta-alan työ- ja virkasopimukset 2025-2028)

Inom AKTA-kollektivavtal trädde nivålönesystemet, som är bindande, i kraft 1.2.2025. Ändringarna gäller lönekapitlet, lönebilagorna och vissa andra bestämmelser i AKTA. Det lönekapitel med bilagor som gällde 31.1.2025 tillämpades dock ända till 30.9.2025. Nivålönesystemet ersätter systemet med arbetsvärdering. Systemet baserar sig på nivåkriterier för kunskande och ansvar, vilka definieras i lönebilagorna. Varje lönegrupp har tre nivåer av kunskande och ansvar (A,B och C och om man lokalt avtalar om det t.ex. D och E). För varje nivå har det fastställts en nationell miniminivå. Varje nivå i en lönegrupp har en lokal nivå. Utöver de nationella nivåkriterierna utarbetas lokala nivåbeskrivningar. För anställda utanför lönegrupperna (t.ex. ledningen och projektanställda) gäller särskilda rekommendationer om nivålönesystemet. Utöver nivålönen kan ett eurobaserat nivåtillägg betalas för vissa extra uppgifter och/eller ansvar.

En arbetsgrupp bestående av fackombud och arbetsgivarrepresentanter tillsattes för utarbetande av nivålönesystem vid Optima samkommun och personalsektionen godkände nivålönesystemet för AKTA-personalen på sitt möte 5.9.2025. AKTA nivålönesystemet togs i bruk 1.10.2025 inom Optima samkommun.

Kollektivavtalsenliga lönejusteringar gjordes under 2025 i form av allmänna förhöjningar, centrala justeringspottar och lokala justeringspottar enligt utvecklingsprogram.

- 1.2.2025 centraliserad pott enligt utvecklingsprogrammet för AKTA (för höjning av löner för nya lönegrupper i lönebilagorna), 0,35%
- 1.2.2025/1.6.2025/1.8.2025 centraliserad pott inom UKTA, totalt, 0,4%, som höjde grundlönen för vissa anställda inom UKTA
- 1.6.2025 lokal justeringspott enligt utvecklingsprogrammet för ibruktagandet av nivålönesystemet, 0,45%
- 1.6.2025 lokal justeringspott enligt utvecklingsprogrammet inom UKTA, 0,4%
- 1.10.2025 allmän löneförhöjning för både UKTA och AKTA-personalen, 2,5%

4 Personalförändringar- och arrangemang

Under 2025 har Optima anställt 5 nya personer med ett anställningsförhållande som gäller tills vidare. Antalet tidsbundna anställningar som omvandlats till tills vidare anställningar uppgår till 6 st. Antalet tidsbundna anställningar var 56. Av de 56 tidsbundna anställningarna utgörs 30 av obehöriga lärare och 9 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 2 personer sagt upp sin anställning och slutat vid Optima.

Följande pensioner och rehabiliteringsstöd har beviljats:

	2024	2025
Ålderspension	3	7
Invalidpension		
Delinvalidpension		
Rehabiliteringsstöd	1	1
Partiellt rehabiliteringsstöd		1

Medelåldern för de 7 personer som avgick med ålderspension var 65 år 4 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 31.12.2025 var anställda 60-68 år enligt följande:

	60	61	62	63	64	65	66	67	68
2026	11	7	9	8	3	4	2	2	
2027	11	11	7	9	8	3	4	2	2
2028	11	11	11	7	9	8	3	4	2
2029	9	11	11	11	7	9	8	3	4
2030	10	9	11	11	11	7	9	8	3

5 Arbetshälsa och sjukfrånvaro

Sammanlagt registrerades enligt HR-programmet 3524 (3331) sjukfrånvarodagar (kalenderdagar) under 2025. Detta är en ökning med ca 5,8% eller 193 dagar jämfört

med år 2024. Sjukfrånvaron var år 2025 i genomsnitt 15,1 dagar/anställd (14,5 dagar/anställd). Detta är något flera sjukdagar per anställd jämfört med det genomsnittliga antalet sjukdagar för personalen i kommunsektorn som var 12,9 dagar år 2024 (Källa: Keva).

Genomsnittlig sjukfrånvaro	2021	2022	2023	2024	2025
Dagar/anställd	13,7	17,2	12,1	14,5	15,1

Antalet sjukfrånvarodagar i förhållande till årsverken (213,3 årsverken 2025) är 16,5 dagar (15,7).

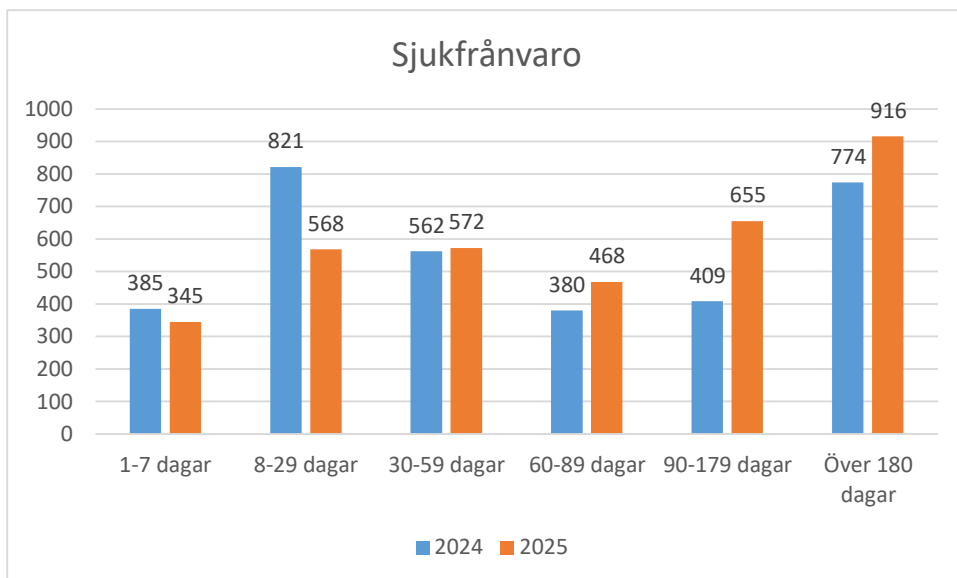
Sjukfrånvaron fördelar sig inom organisationen enligt följande:

Sjukfrånvarodagar 2024	sjukdagar	anställda	dagar/anställd
Lärande	2418	162	14,9
Utbildningstjänster	476	28	17,0
Förvaltning	630	44	14,3
Summa	3524	234	15,1

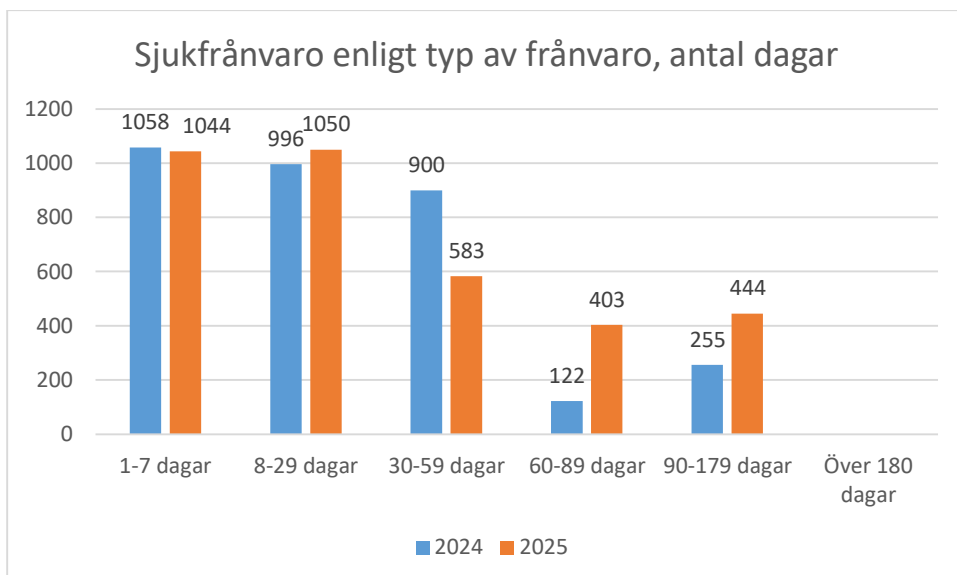
Sjukfrånvaron var 14,4 dagar/anställd inom *Lärande*, 13,1 inom *Utbildningstjänster* och 15,8 inom *Förvaltning* år 2024. Sjukfrånvaron har ökat både inom *Lärande* och *Utbildningstjänster* jämfört med 2024 och förhållandevis är ökningen störst inom *Utbildningstjänster*. Inom *Förvaltning* har antalet sjukfrånvarodagar i medeltal minskat, vilket förklaras av att antalet sjukfrånvarodagar hållits på ungefär samma nivå, medan antalet anställda ökat med tre personer.

I diagrammet nedan framgår antalet sjukfrånvarodagar (i kalenderdagar) sammanlagt per anställd för hela 2025 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* och *8-29 dagar*, men ökat i kategorierna *30-59 dagar*, *60-89 dagar*, *90-179 dagar*, och *över 180 dagar*.

0 dagar sjukfrånvaro (%-andel av personalen) 26,5% (2024: 13,0%)



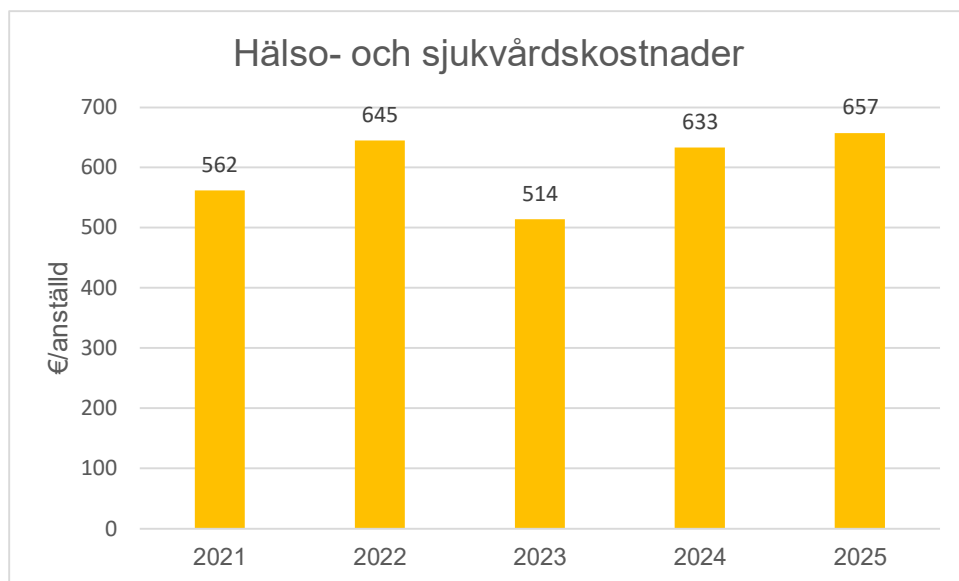
I diagrammet nedan ser man fördelningen av sjukfrånvarodagarna år 2025 och 2024 när man ser till den enskilda sjukfrånvaron. Av diagrammet nedan framgår att det finns flest sjukfrånvarodagar i kategorin *8-29 dagar* och *1-7 dagar* och antalet sjukdagar i dessa kategorier är ungefär på samma nivå som 2024. I kategorin *30-59 dagar* har frånvaron minskat, men ökat i kategorierna *60-89 dagar* och *90-179 dagar* jämfört med 2024.



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 samt steg för en lyckad återgång till arbetet. Optima har också ett program vid rusmedelsproblem, handlingsplan vid trakasserier och en jämställdhets- och likabehandlingsplan för personalen.

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 något till 657 €/anställd (633 €/anställd).



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

År 2025 har arbetsplatsutredningar gjorts för

- Telma, Borgå
- Utbildningar inom krävande särskilt stöd och handledande utbildningar, Helsingfors
- Maskin- och produktionsteknik, kompetensområdet för maskinbearbetning och svetsning

6 Kompetensutveckling

En dimension av Optimas vision är "Vi växer tillsammans med varandra":
"Personalen får använda och utveckla sina styrkor och sin kompetens för att skapa tillväxt och mervärde för Optimas verksamhet."

Två av resultatmålen 2025 berör personalens kompetensutveckling:

-Social hållbarhet är en återkommande del av utvecklingssamtalet och bidrar till en välmående och delaktig personal.

Vidtagna åtgärder:

- En arbetsgrupp har utarbetat frågor till utvecklingssamtal utgående från föreläsningen kring utvecklingssamtal som ordnades hösten 2024 inom ramen för Strapetsi projektet och utgående från social hållbarhet.
- Utvecklingssamtalen har 2025 hållits utgående från den nya utvecklingssamtalsmallen med fokus på social hållbarhet. Förmän och personal har informerats.
- Puls-enkät frågor har utformats utgående från bl.a. resultat från personalenkät 2024 och temat social hållbarhet. Puls-enkäten har också tagits i bruk i slutet av år 2025 och tanken är att använda den i fortsättningen som komplement till personalenkäten som görs vartannat år.

-En kompetensutvecklingsplan görs årligen för varje ansvarsområde utgående från krav på arbetsuppgifter och framtida kompetensbehov.

Vidtagna åtgärder:

- En arbetsgrupp har under våren 2025 gjort upp en årsklocka för kompetensutveckling inom Optima och arbetet enligt årsklockans tidtabell har påbörjats. Temaområden som är aktuella för hela personalen/större personalgrupper år 2026 har gåtts igenom och ansvarsområdesvisa kompetensutvecklingsplaner har gjorts i slutet av år 2025.
- Kompetensutvecklingsbehovet per ansvarsområde har gåtts igenom enligt följande temaområden: *eget kompetensområde, framtidens arbetsliv, eventuellt samarbete med andra utbildningsanordnare, eventuell internationalisering, arbetssäkerhet, hållbarhet och miljö (också social hållbarhet) samt digitalt kunnande och datasäkerhet.*
- Ansvarsområdets kompetensutvecklingsbehov kommer från och med 2026 att vara som grund för utformningen av de individuella kompetensutvecklingsplanerna på ett tydligare sätt.

Personalen vid Optima har både individuella mål och kompetensutvecklingsplan. De individuella målen ska styra medarbetarens individuella utveckling och naturligtvis vara i samklang med Optimas mål. Kompetensutvecklingen ska stöda både den individuella utvecklingen och organisationens utveckling mot bättre resultat.

Uppföljningen sker i HR-programmet inom området *Mål och kompetensutveckling*. Per 31.12.2025 hade 206/234 medarbetare en kompetensutvecklingsplan.

Att förkovra sina kunskaper och kompetens kan ske på olika sätt. I Optimas HR-program registreras fortbildning brett och hit räknas bl.a kurser, webinarier, mässor, seminarier och studiebesök. En fortbildningsdag/skolningsdag skall bestå av minst 6 timmar och kan bestå av flera delar som varat minst en timme. Utbildningsteman under 2025 har varit bl.a. cirkulär ekonomi, datasäkerhet och arbets säkerhet. År 2025 var antalet fortbildningsdagar 729 (850) 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 2025 blev kostnaderna för ePassi 39 408 € (38 521 €).

Optima erbjuder cykelförmån till sina anställda. Upplägget innebär att arbetsgivaren erbjuder en skattefri cykelförmån till personalen i enlighet med skattemyndighetens anvisningar, år 2025 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. Enligt personalsektionens beslut 31.10.2025, erbjuds inte nya cykelförmåner fr.o.m. 1.1.2026.

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

Satsningar i UUA-verksamhet	2024	2025
kostnader totalt	47 782	58 227
kostnader per anställd	207,8	248,8

Gemensamma evenemang för personalen har ordnats under året. Under våren och sommaren ordnades teamvisa välmåendedagar för personalen. I november firade Optima Nykarleby 40 år och ordnade fest för både studerande, personal och inbjudna gäster.



I december ordnades julfest för personalen vid Jugendsalen i Jakobstad. Enhetsvisa julfester hölls för personalen i Vasa, Pargas, Helsingfors och Borgå.



I april inspirerade vi personalen till läsning och utomhusvistelse via en kampanj. I november ombads personalen fundera på "Lessons learned och positiva saker" (bl.a vad man lärt sig, vilka mål man nått och vad som lyckats) i en utmaning med utlottning av pris bland alla svar.

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.

Resultatet av personalenkäten analyserades vidare under 2025 i ledningsgruppen, *Forum för förmän* och inom respektive ansvarsområde och relevanta åtgärder planerades utgående från resultatanalysen.

Exempel på åtgärder:

- satsning på arbetet med Optimas värdegrund
- stöd/diskussion kring bra planering och struktur med tanke på studerandes individuella studiestigar och studerandes frånvaro
- gemensamma infotillfällen 2 ggr/termin för hela personalen

Av Optima samkommuns medarbetare har 84% (85%) dokumenterade utvecklingssamtal i HR-programmet. I praktiken innebär det 37 ohållna utvecklingssamtal, varav 33 har olika praktiska förklaringar, såsom förmansbyte, att anställningen börjat efter sommaren 2025 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 2025 förnyades utvecklingssamtalsfrågorna med temat social hållbarhet, med fokus på delaktighet och välmående.

8 Sjukassan Ebba

Av sjukassan Ebbas vid årsskiftet sammanlagt 1162 medlemmar var 19 anställda vid Optima (21 år 2024). Sjukassan har under året betalat ersättningar till ett sammanlagt belopp på 394 025 €. De största ersättningarna har betalats för:

- Mediciner 104 073 €
- PKL/Hvc
vårdavgifter 44 750 €
- Tandvård 99 128 €
- Läkararvoden 37 322 €

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 2025 hölls 4 protokollförda möten.

Personalsektionens sammansättning för mandatperioden 1.1.2025-23.9.2025:

Ordinarie:

Greger Forsblom, ordförande
Mikael Snellman, vice ordförande
Carita Häger

Ersättare:

Marlene Sämskar
Diana Söderbacka
Frej Strang

Personalsektionens sammansättning för mandatperioden 2025-2029, 24.9.2025-:

Ordinarie:

Elin Härmälä, ordförande
Petter Granqvist, vice ordförande
Ida Högland

Ersättare:

Nicklas Gustafsson
Annika Möller-Nilsson
Greger Forsblom

Föredragande och sekreterare är Personalchefen.

10 Samarbetsförfarande

Samarbetsdelegationen samlades till fyra protokollförda möten under året.

Samarbetsdelegationens sammansättning 1.1.2025-23.9.2025:

Niklas Gustavsson (ordförande)
Mats Sundqvist (arbetarskyddsfullmäktig)
Max Gripenberg (direktör)
Linda Granberg (personalchef)
Göran Frilund (sekreterare, arbetarskyddschef)
Anders Lind (huvudfackombud FOSU)
Roland Sundfors, huvudfackombud JYTY (i början av 2025)

Samarbetsdelegationens sammansättning för mandatperioden 2025-2029,
24.9.2025-:

Niklas Gustavsson (ordförande)

Mats Sundqvist (arbetarskyddsfullmäktig)

Max Gripenberg (direktör)

Linda Granberg (personalchef)

Göran Frilund (sekreterare, arbetarskyddschef)

Anders Lind (huvudfackombud FOSU)

Kerstin Ström (personalens representant)

Ersättare

Andreas Kronqvist

Mathias Kass

Anna-Lena Forsman

Övriga fackföreningar har inte utsett någon representant under år 2025.

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 2025 uppgick antalet registrerade arbetsolyckor i PRO24 inom Optima Samkommun för personalens del till totalt 4 st (2024: 5 st) d.v.s. olyckor som ledde till sjukskrivning.
- Antalet "noll olycksfall" (händelse som registrerats i PRO24 som arbetsolycka men som inte har lett till sjukskrivning) var bland personalen 4 st (2024: 5 st).
- Antalet hotfulla situationer under år 2025 uppgick till totalt 10 st (2024: 12 st)

Under 2025 har arbetarskyddsfullmäktig deltagit i riskbedömningar och även tillsammans med arbetarskyddschefen gått igenom arbetssäkerhetsärenden på bl.a. branschmöten. 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. Inom arbetarskyddet har även ordnats trygghetsvandring med personalen vid Lannäslund, Åminnevägen i Nykarleby och med personalgrupper vid Trädgårdsgatan. Arbetarskyddfullmäktige ordnade under året ett par tillfällen med släckningsövningar för personalen. Under hösten 2025 har förmännen samlats för möten kring säkerhetskultur.