



PERSONALBOKSLUT 2022

23.2.2023

Kela|Fpa[®]



Innehåll

Personalbokslutet är en av FPA:s årliga lägesbilder. Det innehåller nyckeltal som beskriver personalen och kompletterar de officiella bokslutsuppgifterna. Nyckeltalen i personalbokslutet baserar sig huvudsakligen på personaldatasystemen och resultaten av personalundersökningen (barometern).

1. Inledning
2. Personalstyrka och arbetsinsats
3. Omsättning och rekrytering
4. Frånvaro och övertidsarbete
5. Kompetens
6. Lön
7. Personalupplevelse
8. Bilagor
 - Arbetskraftskostnader
 - Nyckeltal

Inledning

De strategiska riktlinjerna för personalupplevelsen syftar till att utveckla vår kulturmiljö. En god personalupplevelse är en av de kritiska resursfaktorer som gör det möjligt att genomföra vår strategi.

Genom ledning av personalupplevelsen strävar FPA särskilt efter följande: Arbetet vid FPA styrs både av varje anställd själv och av arbetsgemenskapen. Vår kultur kännetecknas av familjevänlighet och vi respekterar individen. Vi arbetar multilokalt och vårt arbete stärker gemenskapen och kundupplevelsen. De utvecklingsforum vi inrättat bidrar till att dessa prioriteringar kan genomföras.

I ljuset av personalbokslutet för 2022 är grundpelarna i vår organisationskultur i gott skick, även om bland annat coronavirusepidemin, kriget i Ukraina och inflationen har haft stor inverkan på vårt arbete. Även det omfattande distansarbetet och multilokaliteten har ibland varit en utmaning för personalledning av hög kvalitet.

Personalbokslutet för 2022 visar att antalet anställda har fortsatt att öka. Förändringen i arbetet, utvecklingen av datasystemen, reformen av den sociala tryggheten kräver att tyngdpunkten i personalplaneringen flyttas från personalstyrkan i en mer kompetensbaserad riktning.

Inom personalplaneringen kräver också den ökande avgångsomsättningen och sjukfrånvaron åtgärder. Att utveckla personal- och kundupplevelsen är viktigt också med tanke på att skapa engagemang hos personalen. Utbildningsmoduler för cheferna om ledning av arbetsförmåga, kortpsykoterapi som stöds av arbetsgivaren, chatt- och sparringtjänster och andra tjänster under temaåret för mental hälsa är åtgärder som utifrån siffrorna i personalbokslutet behövs under 2023.

Personaldirektör Pasi Lankinen

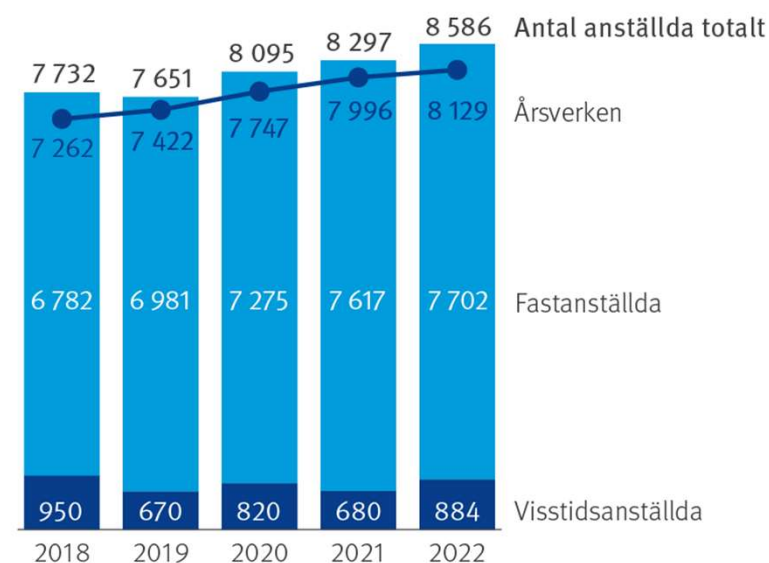
Personalstyrka och arbetsinsats

I slutet av 2022 var antalet FPA-medarbetare nästan 8 600, vilket är cirka 290 fler än året innan. Andelen visstidsanställda var i slutet av året 10 procent. Behovet av visstidsanställd personal ökade i slutet av året på grund av beredningen inför verkställandet av det temporära elstödet.

I slutet av 2022 var antalet deltidsanställda 1 060, varav nästan en tredjedel hade partiell vårdledighet. Antalet deltidsanställda sakkunnigläkare var cirka 150. Mer än 70 procent av sakkunnigläkarna arbetar deltid.

År 2022 överskred FPA:s teoretiska arbetsinsats för första gången 8 000 årsverken. Jämfört med 2021 var detta en ökning på 130 årsverken. Den totala arbetsinsatsen av praktikanter och semestervikarier uppgick till omkring 180 årsverken.

Personal och årsverken 2018–2022



I slutet av år 2022 hade 150 anställda angett svenska som sitt kontaktspråk.

Personalstyrka per resultatenhet och uppgift

Av alla anställda vid FPA arbetar 80 procent inom serviceverksamheten (närservice till kunder och riksomfattande kundservice). Räknat i antal anställda är IT-tjänsterna den tredje största resultatenheten (10 procent).

Mer än hälften av personalen arbetar som handläggningsspecialister. Mer än 10 procent av medarbetarna är kundservicespecialister. I andra sakkunniguppgifter, till exempel inom IT- och planeringsuppgifter, arbetar 25 procent och i service- och assistentuppgifter totalt 2 procent. I slutet av 2022 var antalet chefer 590.

Från slutet av 2019 ökade antalet anställda vid FPA med över 900 personer, bland annat på grund av extra resurser för utkomststödet, den ökning av arbetsmängden som coronaepidemin orsakade samt omfattande utvecklingsarbete. Procentuellt sett ökade antalet anställda mest inom Informationstjänster och Kommunikationsenheten (vardera med 37 procent). Antalet anställda inom IT-tjänsterna ökade med nästan en fjärdedel.

	31.12.2019	31.12.2022	Förändring
FPA	7 651	8 586	935
Närservice till kunder*	1 217	1 405	188
Riksomfattande tjänster**	5 026	5 453	427
Informationstjänster	177	242	65
IT-tjänster	714	886	172
Gemensamma tjänster	417	476	59
Kommunikation	54	74	20
Ledning, ledningsstöd och intern revision	46	50	4

*Tidigare kundrelationstjänster

**Tidigare förmånstjänster

Under jämförelseåret 2019 beroende bland annat på tidigare organisationsförändringar och överföringen av verkställandet av utkomststödet till FPA 2017.

Personalstyrka per verksamhetsställe och distansarbete

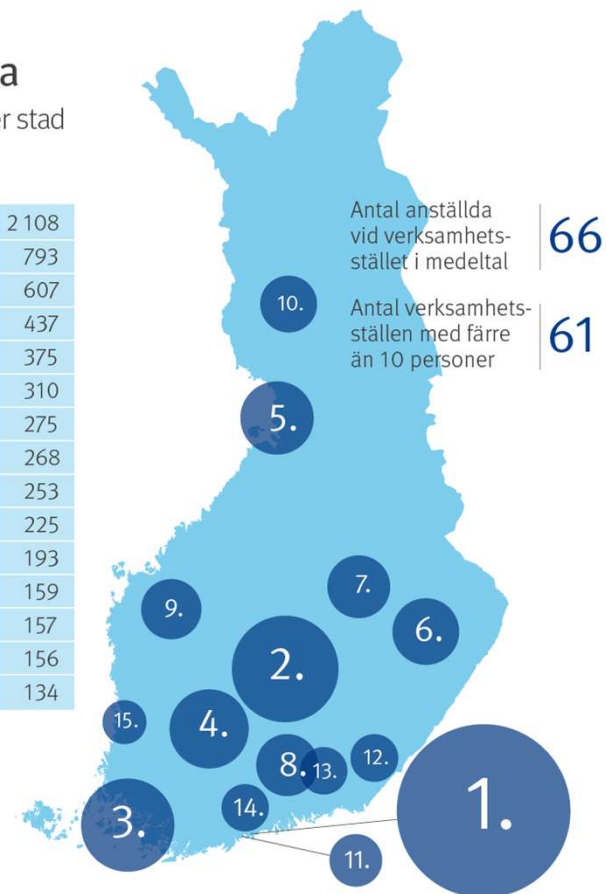
FPA är en multilokal arbetsplats, vilket innebär att vi arbetar på många olika orter och platser både på och utanför arbetsplatsen. Det finns cirka 170 service- och verksamhetsställen på mer än 100 orter. I städerna är personalen störst i Helsingfors, Jyväskylä, Åbo, Tammerfors och Uleåborg.

Också 2022 utfördes omfattande distansarbete i hemmet, i genomsnitt 123 arbetsdagar. År 2021 var antalet distansarbetsdagar i medeltal 136.

De största FPA-städerna

Antal anställda per stad
31.12.2022

1. Helsingfors	2 108
2. Jyväskylä	793
3. Åbo	607
4. Tammerfors	437
5. Uleåborg	375
6. Joensuu	310
7. Kuopio	275
8. Lahtis	268
9. Seinäjoki	253
10. Rovaniemi	225
11. Esbo	193
12. Villmanstrand	159
13. Kouvola	157
14. Vanda	156
15. Björneborg	134

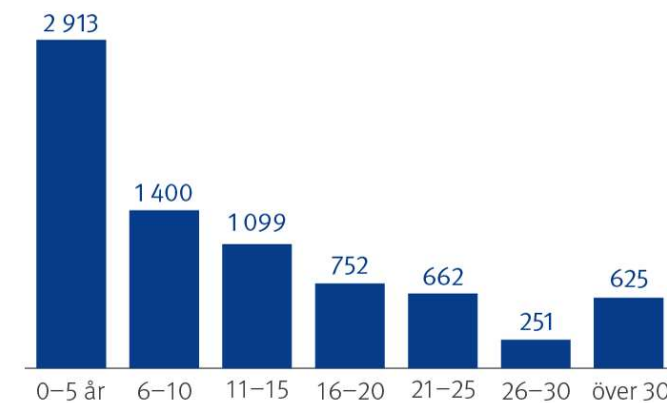


FPA-arbetsår

Ökningen av personalstyrkan framgår av längden på den obrutna FPA-karriären. Nästan 40 procent av de fastanställda har arbetat vid FPA i högst fem år och mer än hälften (56 procent) i högst tio år. Att personalen trivs vid FPA framgår av att 24 procent har arbetat vid FPA i 11–20 år och en femtedel i mer än 21 år. I slutet av 2022 var antalet FPA-arbetsår bland fastanställda i medeltal 11,8 år.

Tjänstgöringsår vid FPA

Antal fastanställda enligt tjänstgöringsår 2022

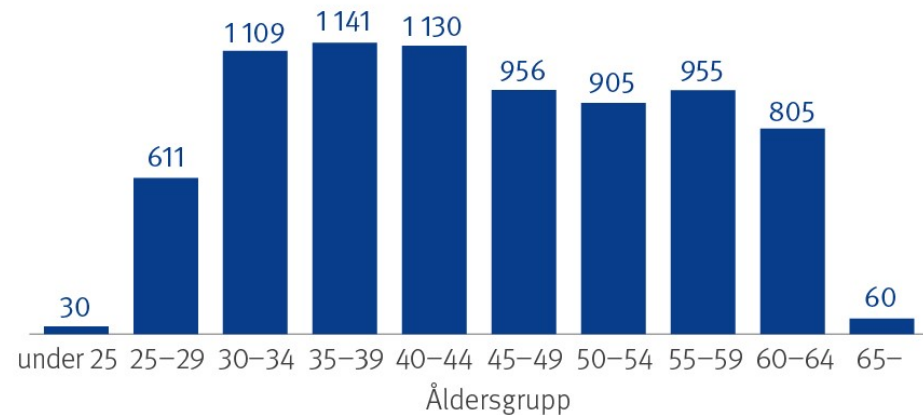


Åldersstruktur

Vid FPA arbetar personer i många olika åldrar. De som är i trettio-, fyrtio- och femtioårsåldern är totalt omkring två tusen. I slutet av 2022 var 8 procent av personalen under 30 år och 11 procent över 60 år. Åldersstrukturen förändras långsamt och det nuvarande jämna läget mellan olika åldersgrupper har varat redan en längre tid. I slutet av 2022 var medelåldern bland fastanställda 44,5 år och för hela personalen 43,5 år.

Också i fjol gick man i pension i medeltal vid 64 års ålder. Vid årsskiftet arbetade närmare 140 medarbetare vid FPA efter att redan ha uppnått sin personliga pensionsålder.

Antal fastanställda per åldersgrupp



Andelen kvinnor och män av personalen

I slutet av 2022 var omkring 7 000 FPA-medarbetare kvinnor och 1 600 var män. Andelen män ökade återigen något från året innan och var 18,4 procent. Av cheferna var 20,8 procent män. I alla uppgiftsgrupper är andelen kvinnor större än andelen män. Den yrkesmässiga segregeringen av kvinnor och män är störst i specialistuppgifter inom handläggningen och kundservicen samt i assistentuppgifter.

I specialistuppgifter inom kundservicen och handläggningen är ungefär var tionde man. I andra specialistuppgifter är andelen män 39 procent.

Andelar kvinnor och män efter uppgift



Utbildningsbakgrund

I dagens läge är 66 procent av medarbetarna vid FPA högt utbildade. Var fjärde har högre högskoleexamen.

54 procent av personalen har merkantil eller samhällsvetenskaplig utbildning. Mer än en femtedel av personalen har utbildning inom hälso- och sjukvården eller det sociala området.

Vanliga examina är tradenom, socionom, merkonom samt högskoleexamina i filosofi, samhällsvetenskaper och juridik.

Personalens utbildningsnivå



Utbildningsområden bland personalen



Omsättningen bland fastanställda

År 2022 var tillträdesomsättningen bland fastanställda omkring 7 procent och avgångsomsättningen var 6 procent. Under 2022 var antalet nya fastanställda och visstidsanställda som fick fast anställning 557, vilket är 150 färre än 2021.

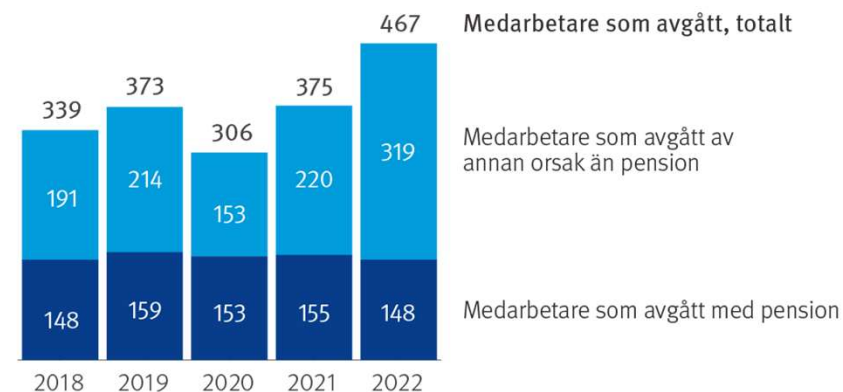
År 2022 avgick totalt 467 fastanställda från FPA. Detta var en ökning på 92 jämfört med året innan. Av de fastanställda som slutade avgick 32 procent med pension. Antalet personer som gått i pension har varit stabilt under de senaste åren. Under året avgick 13 personer med invalidpension.

Antalet personer som slutade av annan orsak än pension ökade med nästan 100 och uppgick till 319 år 2022. Av dem arbetade cirka 200 som kundservice- och handläggningsspecialister och omkring 90 i andra sakkunniguppgifter.

Personalomsättning (fastanställda)



Medarbetare som avgått från FPA, fastanställda

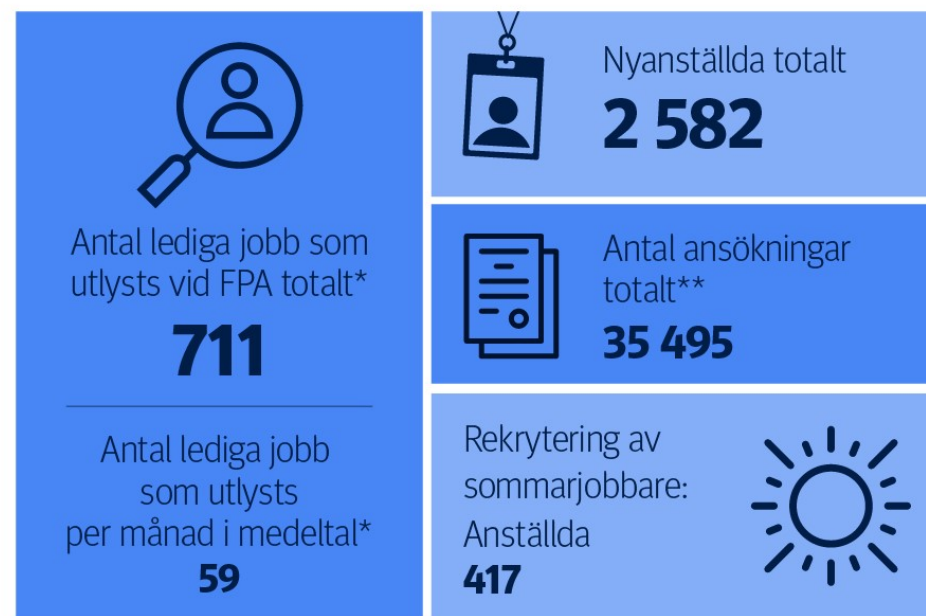


Rekrytering

År 2022 publicerade FPA mer än 700 platsannonser och de resulterade i att nästan 2 600 personer rekryterades (inklusive interna rekryteringar). Mer än 35 000 jobbansökningar kom in. Uppgifterna kunde i regel besättas på ett bra sätt. Hösten 2022 publicerades i jobbsökningstjänsten Duunitori nyheten att FPA är den arbetsgivare inom den offentliga förvaltningen vars platsannonser väcker det största intresset.

Vid rekryteringen av sommarjobbare inkom nästan 10 000 ansökningar. Antalet semestervikarier var 417, det vill säga 65 mindre än 2021.

I oktober ordnades rekrytering till FPA:s praktikprogram som ett försök. Praktiken inleddes i januari 2023 och omkring 30 studerande eller nytexaminerade valdes till programmet. Praktikprogrammet väckte också intresse och antalet sökande var nästan 1 200.



* Interna och externa

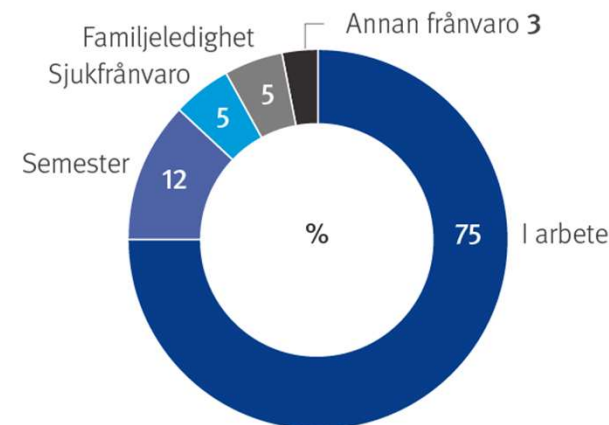
**Samma sökande kan ansöka om flera jobb

Frånvaro och övertidsarbete

År 2022 ökade frånvaroandelen till 25 procent. Bakgrunden var att sjukfrånvaron och familjeledigheterna ökade med en procentenhet. Av frånvaron på omkring 2 000 årsverken var 960 semesterar, 410 sjukfrånvaro, 370 familjeledigheter och de återstående 260 annan frånvaro. Trots den ökade frånvaron (+ 150 årsverken) var sysselsättningen mätt i årsverken på nästan samma nivå som 2021 på grund av att också antalet anställda ökade.

Övertidsarbetets andel av årsarbetstiden var på samma nivå som året innan, det vill säga 1,3 procent. Handläggnings- och IT-specialisterna gjorde mest övertidsarbete. Totalt utfördes övertidsarbete i cirka 189 000 timmar.

Fördelning av arbetsinsatsen 2022



Sjukfrånvaro

Andelen sjukfrånvaro ökade 2022 till nära nivån för 2019 och var 5,0 procent. År 2021 var andelen sjukfrånvaro cirka 4 procent.

Nästan hälften av sjukfrånvaron varade i 1–3 dagar och 25 procent i 4–10 dagar.

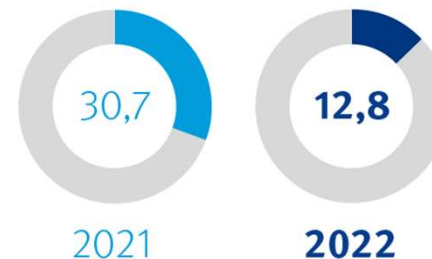
En fjärdedel av sjukfrånvarodagarna var baserade på egen anmälan. Av de sjukfrånvarodagar som inte var baserade på egen anmälan berodde 34 procent på psykiska sjukdomar, 14 procent på muskuloskeletala sjukdomar och 4 procent på infektionssjukdomar. Antalet frånvarodagar på grund av infektionssjukdomar ökade med 137 procent. En av orsakerna till detta är spridningen av sjukdomar efter det att coronabegränsningarna avvecklades.

Antalet olycksfall i arbetet och under arbetsresorna var litet också 2022. Antalet olycksfall som ledde till frånvaro var 12 och antalet olycksfall totalt 49.

År 2022 hade 13 procent av de fastanställda ingen sjukfrånvaro alls. Förändringen från tidigare år är stor, till exempel under de föregående fem åren var andelen i genomsnitt 26 procent.

Ingen sjukfrånvaro under året

Andel av personalen, % (fastanställda)



Lön

Majoriteten av personalen vid FPA omfattas av lönesystemet för arbetstagare, där den totala lönen består av en uppgiftsdel och en personlig lönedel. Lönesystemet för FPA:s ledning (HAY) omfattar omkring 100 personer i ledande ställning.

I slutet av 2022 var medellönen för heltidsanställda 3 271 euro/månad. Enligt personalundersökningen instämde 42 procent av medarbetarna helt eller delvis i att lönen står i proportion till kravnivån i arbetet. Inkomstutvecklingen vid FPA har motsvarat inkomstutvecklingen på arbetsmarknaden.

År 2022 gjorde Mandatum en lönekartläggning för FPA som en del av FPA:s arbete för en plan för likabehandling och jämställdhet. Undersökningen visar att det inte finns några systematiska skillnader mellan grundlönerna för kvinnor och män och medellönerna och medianlönerna för ordinarie arbetstid när de granskas enligt kravnivå. Lika lön för kvinnor och män med samma eller likvärdigt arbete uppnås väl.

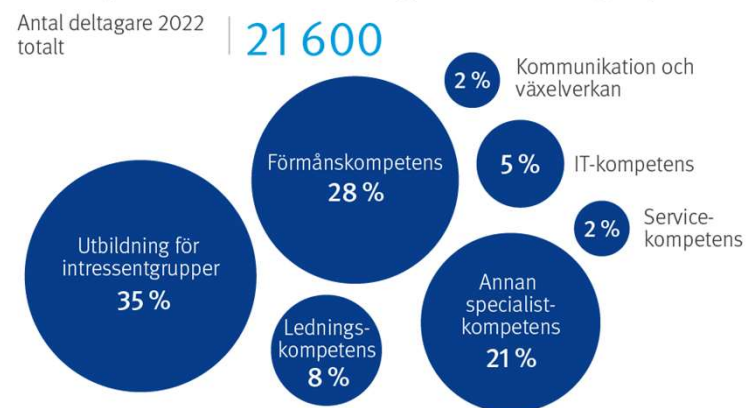
Löne-grad	Medianlön för fastanställda (euro/månad)
B1	2 363
B2	2 500
B3	2 656
C1	2 676
C2	2 943
C3	3 290
D1	3 604
D2	4 092
D3	4 669
D4	5 295
HAY	7 287

Kompetensutveckling

De FPA-anställdas upplevelse av kompetens, lärande och förnyelse är positiv. Största delen bedömde att arbetsuppgifterna motsvarar de egna färdigheterna. 80 procent upplevde att de kan lära sig och förnya sig i sitt arbete. Situationerna med samverkan och samtal i arbetsgemenskapen stöder kompetens och förnyelse (75 procent) och arbetsgivaren upplevs ge stöd för upprätthållande och förbättring av kompetensen (69 procent).

Utbildningsevenemang är ett av många sätt att utveckla kompetensen. Även om utnyttjandet av andelen andra medel för kompetensutveckling ökar, hölls nästan 600 utbildningstillfällen vid FPA 2022 och antalet deltagare var cirka 21 600. Mer än 600 personer deltog i externa utbildningar.

Antal personer som deltagit i utbildningar per ämne



Personalupplevelse och organisationskultur

Vi har identifierat en god personalupplevelse som en av FPA:s kritiska resurser för att uppnå målen i strategin. Personalupplevelsen är en individuell känsla som byggs upp i arbetet och i allt som har med arbetet att göra.

Vi bygger en organisationskultur som stöder en god personalupplevelse ur fyra perspektiv: Förtroende och internt samarbete, Välbefinnande i arbetet och arbetsförmåga, Kunskap och lärande samt Innovation och produktivitet.

Resultaten av en förändringsindikator för organisationskulturen som sammanställts utifrån barometerresultaten är på en bra nivå. Framför allt har vi gjort framsteg i samarbetet över enhetsgränserna. Ur utvecklingssynpunkt visar indikatorn bland annat att personalen är villig att lära sig nytt och förnya sig. Från 2021 till 2022 visade mätningen en positiv förändring i sju nyckeltal och en negativ förändring i fyra nyckeltal medan ett nyckeltal låg kvar på den tidigare utmärkta nivån (tabell).

	Pos.	+ - 0	Neg.
Förtroende och internt samarbete	2	1	0
Välbefinnande i arbetet och arbetsförmåga	0	0	2
Kompetens och lärande	3	0	1
Innovation och produktivitet	2	0	1

Förändring av nyckeltalen i indikatorn för förändring av organisationskulturen från 2021 till 2022 (positiv, oförändrad eller negativ)

Delområde	Indikator	2021	2022	Förändring
Stärkt förtroende och samarbete	Jag får mitt arbete och mitt privatliv att gå ihop	92,0 %	92,0 %	0
	Samarbetet över enhetsgränserna fungerar bra	53,5 %	59,9 %	6,4
	Jag kan lita på min chef även i svåra situationer	85,3 %	86,0 %	0,7
	Inom min arbetsgemenskap främjar vi en arbetskultur där vi kan känna att vi arbetar tillsammans		68,3 %	-
Det kontinuerliga lärandet och kompetensen motsvarar framtidens behov	Jag kan lära mig nya saker och utvecklas i mitt arbete	81,9 %	79,8 %	-2,1
	Min arbetsgivare hjälper mig att upprätthålla och öka min kompetens	69,5 %	68,8 %	-0,7
	Min kompetens är tillräcklig i förhållande till de krav som arbetet ställer		88,9 %	-
	Vi utvärderar tillsammans vilken kompetens vi behöver och uppmuntrar till kontinuerligt lärande		60,4 %	-
En sund arbetsplats för bättre arbetshälsa	Jag kan påverka mitt arbete.	70,6 %	71,3 %	0,7
	För lite tid för att kunna utföra arbetet ordentligt	54,2 %	53,9 %	-0,3
	För mycket information att ta till sig	60,7 %	58,9 %	-1,8
	Min chef beaktar mitt välmående och stöder min arbetsförmåga när det gäller arbetsarrangemangen	85,9 %	85,7 %	-0,2
Främjande av effektivitet och produktivitet	Mitt arbete motiverar och inspirerar mig	70,8 %	72,7 %	1,9
	Våra handlingsätt gör det möjligt att skapa en god kundupplevelse	82,4 %	82,2 %	-0,2
	Min chef främjar produktivitet och kostnadsmedvetenhet i vår verksamhet	74,2 %	75,6 %	1,4
	Min arbetsgemenskap utvecklar sina rutiner för att få arbetet att löpa smidigare		74,3 %	-

Indikator för förändringar i organisationskulturen

Personalupplevelse och coachande ledarskap

Vi bygger upp en enhetlig ledningskultur vid FPA bland annat på basis av kompetens inom professionellt ledarskap. Den här kompetensen styr ledningsarbetet i vardagen och stöder utvecklingen i rollen.

Det coachande sättet att arbeta är ett tema som genomsyrar vår ledarskapskultur.

Enligt barometern hösten 2022 är medarbetarna fortfarande nöjda med den närmaste chefens ledarskap och ledningskulturen utvecklas i önskad riktning. Också resultaten av enkäten till dem som avgår från FPA tyder på att chefsarbetet hör till FPA:s starka sidor.

I utvärderingen av delområdena inom arbetsgivarverksamheten och välbefinnandet fick cheferna de bästa resultaten. Bäst bedömdes cheferna ha lyckats när det gäller att komma överens om målen för arbetet. Summavariabeln för chefsarbetet är 4,2 (på skalan 1–5).

Kompetens inom professionellt ledarskap



Chefsarbete och ledarskap

Andel som instämmer helt eller delvis, %

Coachande sätt att arbeta	2022	Förändring från 2021
Min chef har regelbundet coachande samtal med mig, som hjälper mig att nå mina mål och att utvecklas i mitt arbete	76	+1 %
Min chef stöder självstyrningen inom teamen	81	+2 %
Min chef främjar en kultur där fel är tillåtna. Felen behandlas konstruktivt och man lär sig av dem*	82	+4 %
Min chef främjar en positiv och konstruktiv feedbackkultur i min arbetsgemenskap*	79	+2 %
Min chef ber aktivt om respons på det hen gör och utvecklar sitt arbete utifrån responsen*	60	+4 %
Kommunikativt ledarskap		
Min chef kommunicerar öppet och begripligt om olika saker*	86	+1 %
Min chef stärker en öppen och tillitsfull atmosfär i min arbetsgemenskap*	81	+2 %
Med sitt ledarskap stärker min chef känslan av samhörighet i den multilokala arbetsgemenskapen*	77	+4 %

Nytänkande och lärandekultur	2022	Förändring från 2021
Min chef främjar en sådan kultur inom min arbetsgemenskap där man kan känna att man arbetar tillsammans*	78	+2 %
Min chef uppmuntrar min arbetsgemenskap till självutvärdering (reflektion) och till att kontinuerligt lära sig nytt*	74	+3 %
Arbetsgivarroll och välmående		
Min chef sköter ärenden som gäller mitt anställningsförhållande noggrant och rättvist	88	+1 %
Min chef stärker mångfald, jämställdhet och jämlikhet i arbetsgemenskapen	78	+1 %
Min chef beaktar mitt välmående och stöder min arbetsförmåga när det gäller arbetsarrangemangen	86	+0 %
Jag kan lita på min chef även i svåra situationer	86	+1 %
Strategi och produktivitet		
Min chef har kommit överens med mig om målen för mitt arbete	89	+0 %
Min chef leder arbetet inom min arbetsgemenskap i den riktning som stakats ut i FPA:s strategi	83	+1 %
Min chef lyfter fram ett kundorienterat sätt att tänka i vår verksamhet	83	+0 %
Min chef främjar produktivitet och kostnadsmedvetenhet i vår verksamhet	76	+2 %

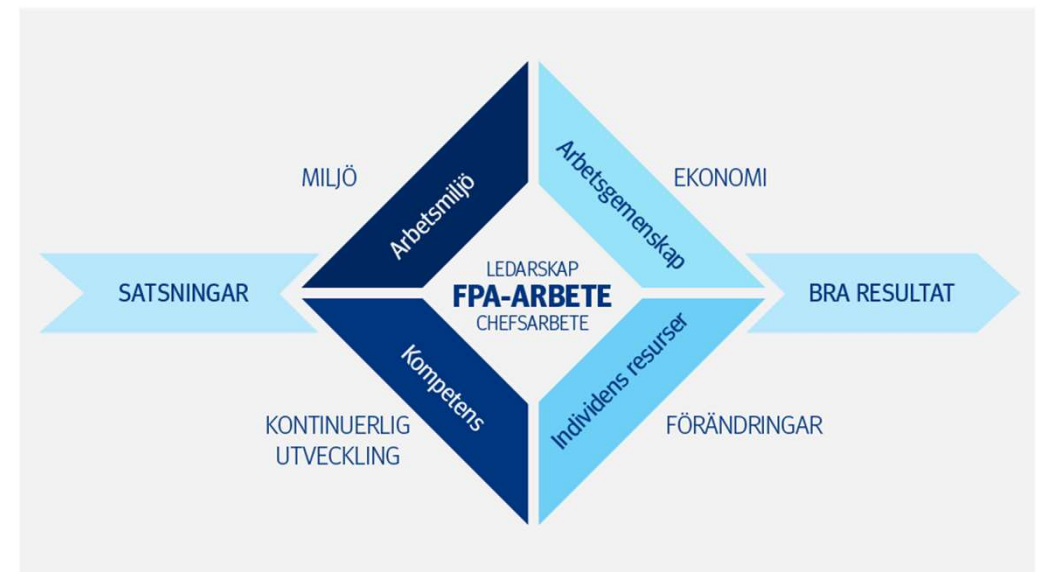
*Ändringen är statistiskt signifikant.

Källa: Personalbarometern 2022

Personalupplevelse och välbefinnande i arbetet

Vi har vid FPA beskrivit helheten av välbefinnande i arbetet med diamanten för välbefinnande i arbetet (figur). I centrum finns ett smidigt arbete, bra ledarskap och en trygg och stödjande arbetsgemenskap. När arbetet upplevs som meningsfullt, bjuder på utmaningar och känns viktigt ökar också välbefinnandet i arbetet. Det påverkas också av egna resurser, kompetens och arbetsmiljö (social, virtuell och fysisk).

På basis av diamanten har vi beskrivit de viktigaste nyckeltalen för välbefinnandet i arbetet, som är på en bra nivå vid FPA. Nyckeltalen utgör också en indikator för personalupplevelsen. Förändringen var positiv från 2021 till 2022 i sex nyckeltal, var oförändrad i fem och försvagades i tre. Sedan 2019 har förändringstrenden varit positiv i de flesta nyckeltalen.



Nyckeltal för välbefinnande i arbetet och indikator för personalupplevelse

Delområde	Indikator	2019	2020	2021	2022	Förändring från 2021
FPA-arbete	Jag är nöjd med mitt arbete	81 %	84 %	83 %	84 %	+ 1 %
	Jag kan påverka mitt arbete	65 %	69 %	71 %	71 %	0 %
	Brådska (För lite tid för att kunna utföra arbetet ordentligt)	59 %	49 %	54 %	54 %	0 %
Kompetens och förnyelse	Förmåga till förnyelse (summavariabel)	3,7	3,7	3,8	3,8	0 %
Individuella resurser	Engagemang i arbetet	87 %	88 %	89 %	88 %	- 1 %
	Min arbetsförmåga är under 8	21 %	21 %	22 %	21 %	- 1 %
	Jag återhämtar mig dåligt efter arbetsdagen	7 %	6 %	6 %	5 %	- 1 %
	Stress (ganska eller synnerligen mycket)	13 %	12 %	13 %	12 %	- 1 %
Arbetsenheten	Hur arbetsenheten fungerar (summavariabel)	8,1	8,2	8,2	8,3	+0,1
Arbets- och verksamhetsmiljö	Arbets- och verksamhetsmiljö (summavariabel)	3,6	3,7	3,8	3,9	+0,1
Chefsarbete och ledarskap	Chefsarbete och ledarskap (summavariabel)			4,2	4,2	0 %
FPA som arbetsgivare	FPA:s värderingar (summavariabel)	8,3	8,5	8,6	8,6	0 %
	FPA är en bra arbetsplats	85 %	90 %	90 %	89 %	- 1 %
	Jag skulle kunna rekommendera min arbetsplats för mina vänner	66 %	75 %	75 %	74 %	- 1 %

Procenttalen beskriver andelen respondenter som instämmer helt eller delvis, summavariablerna visar medeltalet antingen på skalan 4–10 (hur arbetsgemenskapen fungerar, FPA:s värderingar) eller på skalan 1–5 (förmåga till förnyelse, arbets- och verksamhetsmiljö, chefsarbete och ledarskap).

Källa: Personalbarometern 2022

Utveckling av personalupplevelsen

Vi har identifierat att vi är mest effektiva när det gäller att främja en god personalupplevelse då vi utvecklar självledarskapet inom arbetsgemenskapen, familjevänligheten och respekten för individen samt det multilokala arbetet och gemenskapen. Även det föränderliga arbetslivet kräver att vi lyckas i dessa frågor, så att vi kan fortsätta att vara framgångsrika som arbetsgivare på arbetsmarknaden.

Det finns fortfarande ett behov av att förbättra upplevelsen av gemenskap i multilokalt arbete. Vår styrka är i sin tur familjevänligheten. Detta visas också av certifikatet för familjevänlig arbetsplats som FPA beviljades år 2021.

Indikator	2021	2022	Förändring
Jag kan påverka mitt arbete.	70,6 %	71,3 %	0,7
Min arbetsgemenskap utvecklar sina rutiner för att få arbetet att löpa smidigare.		74,3 %	-
Jag får mitt arbete och mitt privatliv att gå ihop	92 %	92 %	0
Respekt för individen (FPA:s värderingar)	8,7	8,7	0
Det är möjligt att upprätthålla samhörighet när man arbetar multilokalt		57 %	-

Procenttalen beskriver andelen respondenter som instämmer helt eller delvis, FPA:s värderingar på skalan 4–10
Källa: Personalbarometern 2022

Bilagor

Kela|Fpa[®]

Arbetskraftskostnader 1/2

Arbetskraftskostnader		2022	
Lönekostnader totalt		347 638	
Officiella löner		82 407	
Lön för arbetad tid		265 231	
Indirekta arbetskraftskostnader	Tusen euro	Andel av lönen för arbetad tid	
		2022	2021
A) Indirekta löner totalt	82 407	31,1 %	28,4 %
1. Semesterpenning och semesterersättning	20 829	7,9 %	7,3 %
2. Lön för semestertid	39 298	14,8 %	14,3 %
3. Lön för föräldraledighet	2 010	0,8 %	0,8 %
4. Löner för sjukdomstid (inkl. olycksfall)	12 387	4,7 %	3,7 %
5. Annan frånvaro med lön	7 782	2,9 %	2,1 %
6. Löner för utbildningstid	98	0,0 %	0,1 %
7. Samarbetsverksamhet	3	0,0 %	0,0 %
B) Socia trygghet totalt	69 874	26,3 %	30,0 %
8. Arbetsgivarens socialskyddsavgift	4 608	1,7 %	1,9 %
9. Olycksfalls- och patientförsäkringspremier	202	0,1 %	0,1 %
10. Pensionsförsäkring	65 275	24,6 %	28,0 %
11. Arbetslöshetsförsäkring	7 076	2,7 %	2,4 %
12. Grupplivförsäkring	86	0,0 %	0,0 %
13. Återbärningar till arbetsgivaren	7 345	2,8 %	2,5 %
14. Andra erhållna försäkringsersättningar	28	0,0 %	0,0 %

Arbetskraftskostnader 2/2

Arbetskraftskostnader	2022		
	Tusen euro	Andel av lönen för arbetad tid	
		2022	2021
Indirekta arbetskraftskostnader			
C) Övriga kostnader totalt	19 040	7,2 %	6,5 %
15. Övriga kostnader för personalutbildning	1 750	0,7 %	0,6 %
16. Hälso- och sjukvård	10 797	4,1 %	4,0 %
- Förebyggande företagshälsovård	2 821	1,1 %	1,1 %
- Sjukvård inom företagshälsovården	3 794	1,4 %	1,4 %
- Annan hälso- och sjukvård som bekostas av arbetsgivaren	3 594	1,4 %	1,3 %
- Välbefinnandet i arbetet	588	0,2 %	0,2 %
17. Arbetsplatsmåltid	4 522	1,7 %	1,2 %
18. Övriga personaltjänster	1 906	0,7 %	0,6 %
- Semester- och hobbyverksamhet		0,0 %	0,0 %
- Semesterverksamhet	125	0,0 %	0,0 %
- Stöd för hobbyverksamhet	739	0,3 %	0,2 %
- Avkastning på fritidslokaler m.m.	40	0,0 %	0,0 %
- Personaltillställningar m.m.	1 003	0,4 %	0,3 %
19. Kostnader för anskaffning av arbetskraft	412	0,2 %	0,2 %
20. Andra kostnader	65	0,0 %	0,0 %
A + B + C = indirekta arbetskraftskostnader	171 321	64,6 %	64,9 %
Arbetskraftskostnader totalt	436 552	436 552	430 980

Nyckeltal som beskriver personalen	2018	2019	2020	2021	2022
ARBETSINSATS (fastanställda)					
Antal anställda (personer)	7 731	7 651	8 095	8 297	8 586
Fastanställda (personer)	6 782	6 981	7 275	7 617	7 702
Visstidsanställda (personer)	949	670	820	680	884
Heltidsanställda (personer)	6 810	6 722	7 194	7 364	7 526
Deltidsanställda (personer)	921	929	901	933	1 060
Arbetsinsats (i anställningsförhållande, årsverken)	7 262	7 422	7 747	7 996	8 129
Arbetsinsats (i anställningsförhållande (vistidsanställda)	972	824	860	745	735
Frånvaroprocent (ordinarie)	23,7	24,8	22,7	24,4	25,8
Frånvaro utan lön, arbetsinsats (årsverken)	332	361	365	400	450
Andel övertidsarbete av den målsatta arbetstiden (%)	1,3	1,1	1,2	1,3	1,3
VÄLBEFINNANDE I ARBETSGEMENSKAPEN (fastanställda)					
Andelen män (%)	17,4	17,3	17,7	18,1	18,3
Hälsoprocent (%)	22,0	21,8	32,2	30,7	12,9
Sjukfrånvaro (%)	4,8	5,0	4,0	4,1	5,0
PERSONALOMSÄTTNING (fastanställda)					
Medarbetare som avgått från FPA (personer)	339	373	306	375	467
Medarbetare som avgått från FPA av annan orsak än pension (personer)	191	214	153	220	319
Avgångsomsättning (%)	5,0	5,3	4,2	4,9	6,1
Nyanställda och vistidsanställda som fått fast anställning (personer)	887	548	619	707	557
Tillträdesomsättning (%)	13,1	7,8	8,5	9,3	7,2
PENSIONSavgång (fastanställda)					
Medarbetare som avgått med pension (personer)	148	159	153	155	148
Medarbetare som avgått med ålderspension (personer)	129	143	144	143	135
Medarbetare som avgått med invalidpension (antal)	19	16	9	12	13
Medarbetare som övergått till deltidspension (personer)	208	184	182	178	186
Pensioneringsålder (år)	63,3	63,8	64,0	64,1	63,9
INFORMATION OM ÅLDER OCH TJÄNSTGÖRINGSTID (hela personalen)					
Medelålder (år)	43,2	43,6	43,2	43,3	43,5
Genomsnittlig tjänstgöringstid (år)	11,0	11,3	10,8	10,8	10,6

