Fpa



Hållbarhetsrapport

År 2024

Innehåll

Generaldirektörens översikt 3
Vi bygger en hållbar välfärd 4
Ledning av hållbarhet 5
Hållbarhet i praktiken 5
Organiseringen av ansvarsarbetet vid FPA 7
FPA som främjare av globala mål 7
Plock från 2024 8
KUNDEN 9
Likabehandling i kärnan av verksamheten 10
Förnyelse av likabehandlingsplanen för kunderna 11
DEI-arbetsgruppen och DEI-nätverket som stöd för utvecklingen 11
Likabehandlingsarbetet stöder kundorienteringen 12
Modell för kundbemötande 13
Service som tar hänsyn till pluralistiska bakgrunder 14
Utveckling av tjänster för kunder som flyttat till Finland 14
Utveckling av tjänster på samiska 15
FPA beviljades symbolen för lättläst på finska 17
PERSONALEN 18
Utveckling av arbetsförmågan i fokus 19
Temaår för arbetsförmåga 19
FPA:s personal 2024 20
Likabehandlings- och jämlikhetsarbetet ur personalperspektivet 22
Ansvarsfullhet en viktig del av rekryteringsutvecklingen 22
Personalomsättningen vid FPA 23
Satsningar på familjevänlighet 24
Säkerheten stärktes på olika sätt 26
Psykologisk trygghet stärker upplevelsen av delaktighet 27
Regnbågsnätverket som främjare av likabehandling 27
Utbildningar och webbinarier som stöder likabehandling och känsla av delaktighet 28
HÅLLBAR FÖRVALTNING 29
Det strama ekonomiska läget märks vid FPA 30
FPA möjliggör långsiktig utveckling genom produktivitet 31
Utveckling av lagstiftningen i olika forum 31
Morgonevenemangen Aamu Kelassa som diskussionsarena inom social trygghet 32
Till en öppen förvaltning hör rätten att klaga 32
Hållbarhetskrav på informationssystemen 33
Handlingsmodell för etisk bedömning av artificiell intelligens 33
Ansvarsfulla placeringar 34
Ansvarsfullhet vid FPA:s upphandlingar 34
MILJÖ 35
Genomslag i miljöarbetet 36
Miljöarbete i vardagen 36
Klimatavtryck 37
Lokaleffektivitet och energiprestanda 38
Pappersfria beslut 39
Avfall 39
FRAMTIDSUTSIKTER 40
Förutsedda strategiska risker för hållbarhet gällande miljön och social hållbarhet samt metoder för att hantera dem 42
Grunderna för rapportering och bakgrundsinformation 43
Energiförbrukningen 43
Beräkning av klimatavtrycket 43
Avfallsuppgifter 43
Effekterna av avfall och förebyggande av uppkomsten av avfall 44
Innehållsindexet GRI 45

Bilder: FPA

Generaldirektörens översikt

Min period som generaldirektör vid FPA går mot sitt slut. En granskning av ansvarsarbetet vid FPA från början av årtiondet till i dag visar på stora steg framåt. Jämlikheten har främjats genom ännu mer systematiskt arbete än tidigare och ökar hela tiden vår förståelse för kundernas olika behov. Vårt miljöarbete vilar nu på bredare axlar och vi har framskridit mot målmedvetet miljöarbete på strategisk nivå. Vi förutser också aktivt framtiden och svarar på utmaningar i tiden, såsom frågor om hållbarhet i fråga om ny teknik.

I ansvarsarbetet har det skett en bredare övergång från separata ansvarsgärningar till ett mer helhetsbetonat hållbarhetsarbete. Vid FPA har vi gått jämsides med och i bräschen för utvecklingen och med vårt arbete eftersträvat samhälleligt genomslag. Också den här rapporten har i fortsättningen namnet FPA:s hållbarhetsrapport, vilket avspeglar den här förändringen.

Samtidigt kommer vi inte enkelt undan förändringarna i omvärlden. År 2024 präglades fortfarande av Rysslands krig mot Ukraina, som pågått i tre år, och också av den övriga geopolitiska instabiliteten och de ekonomiska utmaningar som fortgått redan länge i Finland. Vid FPA framträder de stramare tiderna bland annat i form av ändringar som gjorts i den sociala tryggheten och som har påverkat vardagen för många av våra kunder. Vi tar våra kunders oro på allvar och svarar för vår del genom att verkställa den sociala tryggheten på ett effektivt och jämlikt sätt, med fokus på människan.

Vi strävar efter att genomföra de produktivitets- och sparkrav som riktas mot FPA på ett innovativt sätt och i enlighet med god förvaltningspraxis och personalpolitik.

Klimat- och naturinsatserna brådskar mer än någonsin. Vi svarade på utmaningen genom att inleda ett långsiktigt miljöarbete och lägga grunden för ett verkningsfullt och kostnadseffektivt klimatarbete vid FPA.

I hållbarhetsarbetet poängteras långsiktighet och strävan efter brett genomslag oavsett om det är fråga om ekonomisk eller social hållbarhet eller hållbar förvaltning eller uttryckligen om en kombination av dessa. FPA finns i kärnan av det finländska samhället och våra insatser har stor betydelse både i människors vardag och på samhällsnivå. Oavsett om det är fråga om likabehandling av människor, hantering av miljökrisen eller förvaltning som skapar förtroende, litar jag på att FPA också i framtiden orubbligt engagerar sig i att främja hållbarheten.

Outi Antila, FPA:s generaldirektör



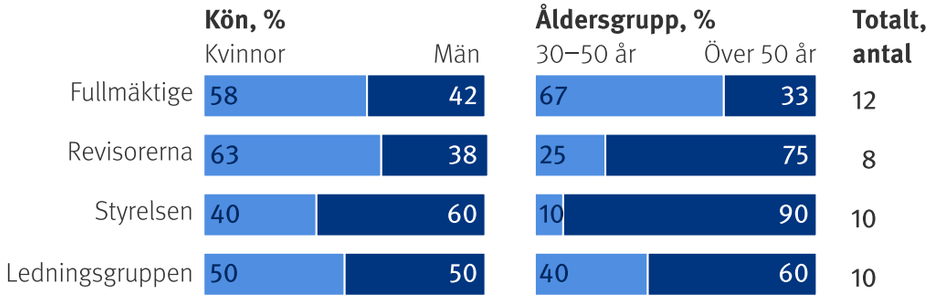
Vi bygger en hållbar välfärd

GRI 2-1 GRI 2-9 GRI 2-10 GRI 405-1

FPA sörjer för den sociala tryggheten i olika livssituationer för personer som är försäkrade för social trygghet i Finland. Den sociala trygghet som FPA ansvarar för omfattar bland annat stöd till barnfamiljer, sjukförsäkring, rehabilitering, grundtrygghet för arbetslösa, grundläggande utkomststöd, bostadsbidrag, studiestöd, förmåner för personer med funktionsnedsättning och minimipensioner. Enligt verksamhetsidén ska FPA trygga befolkningens försörjning, främja hälsan och bidra till att alla har möjlighet att klara sig självständigt.

Vår hållbarhetsrapport beskriver resultaten av FPA:s ansvarsarbete 2024. Det hållbarhetsfrämjande arbetet vid FPA indelas i tre ESG-teman (Environment, Social, Governance), och rapporten följer samma indelning. I rapporten använder vi rubrikerna Kund, Personal, Miljö och Hållbar förvaltning för ESG-temana. Rapporten är skriven enligt riktlinjerna i GRI-standarden.

FIGUR: Verksamhetsorganen efter kön och åldersgrupp 2024



FPA som organisation

FPA är en självständig socialförsäkringsinrättning som står under riksdagens tillsyn och som har en egen förvaltning och ekonomi. FPA:s förvaltning och verksamhet övervakas av 12 fullmäktigeledamöter som utses av riksdagen. Fullmäktige väljer medlemmarna till FPA:s styrelse och revisorerna. FPA:s verksamhet leds och utvecklas av en styrelse som består av 10 ledamöter. FPA:s ledningsgrupp behandlar de ärenden som ska föredras för styrelsen och svarar för att FPA:s strategi genomförs i enlighet med styrelsens riktlinjer och beslut. FPA:s organisation består av fem resultatenheter och två verksamhetsenheter.

I FPA:s centrala organ som övervakar och leder förvaltningen och verksamheten har könsfördelningen under de senaste åren varit rätt jämn. År 2024 fanns det lika många män som kvinnor i FPA:s ledningsgrupp. I styrelsen var männen något fler än kvinnorna medan kvinnorna var i majoritet i fullmäktige. Granskat per åldersgrupp var de flesta medlemmarna över 50 år i FPA:s olika organ, frånsett fullmäktige. Vid valet av ledamöter till FPA:s styrelse ber fullmäktige olika aktörer att utse kandidater i enlighet med jämställdhetslagen.

Ledning av hållbarhet



GRI 2-22 GRI 2-23 GRI 2-24 GRI 3

Ansvarsfullheten utgör grunden för FPA:s strategi vid sidan av värderingarna. Från grunden återspeglas ansvarsfullheten på hela vår verksamhet. De värderingar som styr FPA:s verksamhet är respekt för individen, kompetens, samverkan och nytänkande.

Hållbarhet i praktiken

Ansvarsfullheten hänför sig till FPA:s mål, värderingar, ledning och dagliga arbete. FPA:s strategiska riktlinjer för ansvarsfullhet definierar de fokusområden och teman som vi främjar i vårt ansvarsarbete. Bilden nedan visar de centralaste temana 2024.

Vi inledde arbetet med att uppdatera riktlinjerna för ansvarsfullhet med en omfattande väsentlighetsanalys hösten 2024. Riktlinjerna döps om till hållbarhetsriktlinjer och de blir klara under våren 2025.

Hållbarhet avser utveckling som tryggar förutsättningarna för välfärd för alla nu och i framtiden. Verksamhet som skapar och upprätthåller välfärd på lång sikt inom olika delområden i miljön och samhället är hållbar. Livskraftiga biologiska system och social rättvisa är grundläggande förutsättningar för hållbarhet.

Ansvarsfullhet främjar hållbarhet. Ansvarsfullhet är att frivilligt utvidga organisationens ansvar utöver den nivå som fastställs i lagstiftningen. Organisationernas ansvarsfullhet granskas ofta utifrån tre aspekter: ekologisk och social hållbarhet samt hållbar förvaltning (ESG = environment, social och governance).

Strategisk framsyn stöder byggandet av en hållbar framtid

Vid FPA bevakar och förutser vi kontinuerligt utvecklingen i omvärlden. Vi arbetar enligt en cellmodell för framsyn, där omvärlden observeras genom strategiska antaganden och fenomen som framtidsradarn visar samt genom att man identifierar nya, svaga signaler och fenomen som är på uppgång. Vi utvärderar och uppdaterar vår strategi utifrån den information vi samlar in.

År 2024 skapade vi en strategisk framtidsbild för FPA, som beskriver hur det FPA ser ut som vi eftersträvar på 10 års sikt. Utifrån detta uppdaterade vi också vår strategi. Att få fram framtidsbilden krävde att vi beaktade hållbarheten på ett mycket omfattande sätt och framsynen stöder det här arbetet.

Framsynen hjälper oss att ha beredskap inför förändringar i omvärlden och att ta tag i såväl möjligheter som risker. Hållbarhetsomställningen och det anknytande ökande trycket är ett av de strategiska antaganden som vi följer.

År 2024 ordnade vi i samarbete med social- och hälsovårdsministeriet och andra aktörer en rundabordsdiskussion med temat att ta hänsyn till kommande generationer i beslutsfattandet. En långsiktig granskning hjälper oss att bedöma konsekvenserna av våra beslut och vår verksamhet i ett längre tidsperspektiv.

BILD: Fokusområden för ansvarsarbetet 2024

GRI 2-24 GRI 3-2 GRI 3-3

Fokusområden	Riktlinjer för ansvarsfullheten	I centrum 2024
I centrum för social hållbarhet finns mångfalden bland FPA:s kunder och personal samt hänsyn till de behov som följer av olika bakgrunder	• Ge våra kunder den service de behöver • Agera ansvarsfullt som arbetsgivare, arbetsgemenskap och kollegor	• Stärka jämlikheten i olika planeringsprinciper och tillvägagångssätt • Precisera lägesbilden över social ansvarsfullhet • Utveckla sakkunniggruppernas verksamhet i DEI-teman
I centrum för ekologisk hållbarhet finns främjande av hållbara tillvägagångssätt och hållbarhetsomställningen	• Bekämpa klimatförändringen och agera miljövänligt	• Inleda långsiktigt miljöarbete • Utveckla utsläppsberäkningen och lägga grunden för arbetet med en klimatfärdplan
I centrum för hållbar förvaltning finns hållbar användning av de offentliga medel som anvisats FPA och transparens i verksamheten	• Producera och använda information på ett ansvarsfullt sätt • Skapa nya möjligheter och mervärde ur ansvarsfullhet	• Utveckla ansvarsfullheten i upphandlingarna • Göra intressentgrupps- och omvärldsanalyser • Beakta ansvarsaspekter i produktivitetsprogrammet

Organiseringen av ansvarsarbetet vid FPA

GRI 205-2

Ledningen och samordningen av det strategiska ansvarsarbetet har vid FPA slagits fast som en uppgift för enheten för strategisk styrning. För arbetet svarar ledande hållbarhetsspecialisten. För miljöarbetet svarar miljöspecialisten vid FPA:s resultatenhet för gemensamma tjänster. FPA:s ledningsgrupp fastställer kollektivt de centrala riktlinjerna och de viktigaste åtgärderna i anslutning till det strategiska ansvarsarbetet.

Utöver dessa aktörer finns det olika hållbarhetsrelaterade nätverk och arbetsgrupper, såsom DEI-arbetsgruppen och DEI-nätverket för främjande av mångfald, likabehandling och delaktighet, Kirnu-nätverket för tjänster på samiska och regnbågsnätverket för köns- och sexualminoriteter samt teamet för miljöärenden.

FPA har olika planer och anvisningar som främjar ansvarsfullhet och som fungerar som centrala verktyg i främjandet av en ansvarsfull verksamhet. Dessa är bland annat de etiska anvisningar som sammanställts för både personalen och leverantörer i upphandlingarna, principerna för ansvarsfulla placeringar och de anvisningar som hänför sig till vårt miljöarbete.

FPA som främjare av globala mål

Globala mål för hållbar utveckling (Sustainable Development Goals, SDG) ingår i FN:s Agenda 2030, som styr den hållbara utvecklingen i olika länder. I Finland har olika samhällsaktörer en central roll när det gäller att uppnå målen för hållbar utveckling.

FPA har valt ut fem globala mål för hållbar utveckling som är närmast kopplade till den egna verksamheten. Dessa mål är:



3. Hälsa och välbefinnande



5. Jämställdhet



10. Minskad ojämlikhet



12. Hållbar konsumtion och produktion



13. Bekämpa klimatförändringarna

Vi lägger särskild vikt vid de fem ovannämnda målen, men vi har vidtagit åtgärder i anslutning till nästan alla 17 SDG-mål. I den här rapporten redogör vi för hur de fem mål vi valt uppnås i vår egen verksamhet.

Hand- och klimatavtryck

Ur ett ansvarsperspektiv är det viktigt att organisationerna identifierar sina egna positiva och negativa effekter på samhället och miljön. I den här rapporten granskar vi handavtrycket av FPA:s verksamhet, det vill säga på vilket sätt de negativa konsekvenserna har minskat och de positiva konsekvenserna har ökat. Dessutom beskriver rapporten vårt klimatavtryck, det vill säga vilka negativa konsekvenser FPA:s verksamhet har för omvärlden.

Rapporten innehåller våra viktigaste hand- och klimatavtryck från 2024 enligt vår egen bedömning. Bedömningen baserar sig huvudsakligen på i vilken riktning de centrala frågorna med tanke på våra ansvarsmål har utvecklats utifrån olika indikatorer. Vi har markerat dem med följande bilder:

INFOGRAF: Plock från 2024

Medlemmar i kundgemenskapen nästan

1 500

Nöjda med sitt arbete*

74 %

Medarbetare som deltagit i likabehandlingsdiskussionerna mer än

80

Kundbelåtenhet på skalan 0–10

MittFPA
7,4

Fpa.fi
6,7

Personlig skötsel av ärenden
9,0

Serviceheheten
7,0

Antalet medlemmar i regnbågsnätverket vid årets slut

200

FPA-forskningen och FPA-statistiken

Antal visningar av publikationer på sociala medier

+20 %

Nedladdningar av bloggінlägg och artiklar

+6 %

Antal diskussionsmöten Aamu Kelassa (Morgon på FPA)

6 st.

Av FPA:s verksamhetskostnader från it

37 %

14,4 miljoner skickade beslut och brev, varav pappersfria

31 %

Den elektricitet som användes producerades med förnybara källor

100 %

Bättre lokaleffektivitet

8 %

Genomsnittlig nyttjandegrad för kontorslokalerna

23 %

*År 2023: 80 %



KUNDEN

Att ta hänsyn till mångfalden bland kunderna är en viktig del av vårt hållbarhetsarbete. Det är en viktig metod för att säkerställa jämlikheten i våra tjänster. Genom att främja mångfald och jämlikhet stöder vi uppnåendet av delaktighet och en utmärkt kundupplevelse.

Likabehandling i kärnan av verksamheten

GRI 2-24

Samhälleliga förändringar och fenomen påverkar vår kundkrets på många sätt. Till exempel låga inkomster, hälsoskillnader och polariseringsutvecklingen i samhället påverkar människors välfärd och upplevelse av likabehandling och delaktighet. Mångfalden i vårt samhälle fortsätter också att öka. Förändringarna i omvärlden påverkar FPA och hur vi prioriterar vårt arbete för att främja hållbarhet.

Vi har identifierat att mångfalden bland våra kunder är en av de väsentligaste aspekterna i fråga om ansvarsfullhet. Hänsyn till olika behov som härrör ur mångfalden bland människor främjar jämlikheten bland våra kunder. På så sätt kan vi bidra till människors välbefinnande och upplevelse av delaktighet. Med delaktighet avser vi i synnerhet att kunden känner att hen får den service hen behöver, på ett respektfullt sätt och att hen blir bemött som den hen är. På det sättet stärker vi en utmärkt kundupplevelse.

En utmärkt kundupplevelse påverkas av den personal som arbetar vid FPA. Vi rekryterar kompetent och mångsidig personal, och vi vill fortsätta att vara en populär arbetsgivare. Därför ser vi också till att varje medarbetare mår bra och känner sig delaktig i sin egen arbetsgemenskap.



Plock ur jämlikhetsarbetet vid FPA 2024

Främjandet av jämlikhet framträdde i vårt arbete på många sätt. Vi stärkte under året beaktandet av jämlikheten till exempel i olika planeringsprinciper och anvisningar. Vi specificerade också omfattande ansvarskrav, där jämlikhet och mänskliga rättigheter framträder tydligt, som grund för framtida informationssystem i förmånshandläggningen. **Du kan läsa mer om det här arbetet på sidan 33.**

Våra kunder behöver olika tjänster i olika livssituationer, och vi utvecklade dem med digitaliseringen i spetsen under 2024. Jämlikheten och mänskliga rättigheter har en viktig roll i de tekniska lösningarna, såsom vid utnyttjande av artificiell intelligens.

Fokuseringen på kunderna och livssituationerna går hand i hand med jämlikheten. Vi kan lyckas skapa en god kundupplevelse när vi förstår kundens livssituation och behov. Planering, utveckling och genomförande av tjänster kräver att man identifierar människors olika utgångslägen och tar hänsyn till dem på ett övergripande sätt, det vill säga flerstämmigt. Vi strävade till exempel efter att utveckla vår kundgemenskap mot större mångfald och flerstämmighet under 2024. **Vi berättar mer om det här arbetet på sidan 12–13.**

Förnyelse av likabehandlingsplanen för kunderna

GRI 2-27

FPA har ett flertal lagstadgade myndighets- och arbetsgivarskyldigheter. Av dem sätter till exempel de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna samt diskrimineringslagen ramarna för vårt arbete. Att främja likabehandlingen i myndighetsverksamheten är en av FPA:s lagstadgade skyldigheter. För att säkerställa detta har vi gjort upp likabehandlingsplaner avseende jämlikheten för såväl våra kunder som vår personal.

Vi uppdaterade likabehandlingsplanen för våra kunder 2024. För att utveckla vår verksamhet i ett likabehandlingsperspektiv eftersträvar vi följande i planen:

- Vi förstärker vår gemensamma uppfattning om likabehandling och om hur likabehandlingen tar sig i uttryck i praktiken.
- Vi strävar efter att känna igen eventuella risker som kan leda till oavsiktlig diskriminering.
- Vi förutsätter att alla FPA:s medarbetare behandlar kunderna lika och främjar likabehandling i sitt eget arbete.
- Vi beaktar likabehandlingsperspektivet systematiskt i resursfördelning och anvisningar och när gemensamma förfaranden och rutiner utvecklas.
- Genom utbildning och coachning ser vi till att likabehandling uppnås.
- I vår kommunikation beaktar vi mångfalden bland våra kunder.

De mål och åtgärder som framförs i likabehandlingsplanen för kunderna ska beaktas i alla FPA:s funktioner. Genomförandet av likabehandlingsplanen granskas vid FPA och utvärderas allmänt samt per funktion.

Ta del av planen på fpa.fi:
FPA:s likabehandlingsplan för kunderna

DEI-arbetsgruppen och DEI-nätverket som stöd för utvecklingen

GRI 404-2

Den DEI-arbetsgrupp vi inrättat tidigare stärkte sin verksamhet under 2024. Arbetsgruppen samordnar det mångfalds- och likabehandlingsarbete som utförs på olika håll vid FPA. Arbetsgruppens medlemmar främjar i sina egna roller jämlikhet bland kunderna och personalen. De ser för sin del till att DEI-aspekterna säkerställs i olika funktioner, såsom vid utbildningar och

coachningar, i handlingsmodeller och principer samt i olika anvisningar och förfaranden. Till arbetsgruppen hörde 2024 medlemmar från FPA:s enhet för strategisk styrning, serviceverksamheten och personaltjänsterna.

Också DEI-nätverket har en viktig roll i utvecklingen av likabehandlingen. Nätverket har till uppgift att vara en rådgivande sakkunnigpool. Under 2024 bearbetade DEI-nätverket varierande teman, såsom till exempel människorättsperspektivet i FPA:s verksamhet. Nätverksmedlemmarna är också ambassadörer för DEI-temana i sina egna arbetsgemenskaper och bidrar därmed till att öka kompetensen inom organisationen.

Verksamheten inom DEI-arbetsgruppen och DEI-nätverket skapar en grund för att öka mångfalds- och likabehandlingskompetensen vid FPA. Genom att stärka kompetensen kan vi säkerställa att kunderna och personalen bemöts utan att deras bakgrund inverkar.

Likabehandlingsarbetet stöder kundorienteringen

GRI 406-1

Vi utvecklar våra tjänster och vill erbjuda en god kundupplevelse för var och en. Vi har satsat på att utveckla kundupplevelsen genom ett systematiskt kundförståelsearbete. Kundförståelse är en syn som utifrån olika uppgifter har skapats rörande kundernas behov och förväntningar samt deras användning av tjänsterna och de utmaningar som är förknippade med dem.

Genom kundförståelse kan vi försäkra oss om att våra tjänster är kundorienterade och erbjuda rätt service samt stöd i rätt tid. Vi utvecklar också vår verksamhet ännu mer i samarbete med kunder och partner. För att stödja detta mål inrättade vi FPA:s virtuella kundgemenskap. Kundgemenskapen öppnades våren 2024 och i slutet av året hade redan nästan 1 500 medlemmar anslutit sig. Vi strävar också efter att stärka flerstämmigheten i kundgemenskapen genom att försöka få kunder med olika bakgrund till medlemmar.

Kundgemenskapen möjliggör ett fortgående och systematiskt arbete för att göra kunderna delaktiga. Vi utnyttjar information som vi får via kundgemenskapen när vi utvecklar kundorienterade tjänster. Hösten 2024 utfördes i kundgemenskapen en undersökning om behandling och bemötande av kunderna (Asiakkaiden kohtelu ja kohtaaminen). Målet för undersökningen var att göra en omfattande kartläggning av kundernas erfarenheter av hur FPA möter och bemöter sina kunder under ärendeprocessen. Ett annat syfte var att utreda hurdana behov olika kunder har och hur behoven beaktas i den service FPA ger. Bland svaren accentuerades önskemål om tydlig kommunikation och instruktion, tillgång till rådgivning och vänligt bemötande med respekt för människovärdet. Svaren visade också på önskemål om tillräcklig flexibilitet och individuell hänsyn när de färdiga mallarna inte motsvarar kundens bakgrund.



Hur fungerar FPA:s kundgemenskap?

Vem som helst som har fyllt 16 år och är intresserad av att säga sin åsikt kan komma med. Åsikterna kan sedan utnyttjas i utvecklingen av FPA:s tjänster. **Man kan ansluta sig via fpa.fi.** Anvisningar om hur man ansluter sig till gemenskapen finns utöver på fpa.fi också i FPA:s kanaler på sociala medier. I samband med anmälan får man svara på en enkät som kartlägger uppfattningar om FPA. Där frågas också i vilken typ av utveckling man helst vill delta.

Till den e-postadress de angett får medlemmarna i gemenskapen inbjudningar till undersökningar som öppnas. Alla uppgifter behandlas datasäkert och utnyttjas bara för syftena med undersökningen i fråga. Det är frivilligt att delta i undersökningarna, det vill säga att man som medlem i gemenskapen själv kan välja vilka undersökningar man vill delta i. Man kan också när som helst lämna gemenskapen.

Kundgemenskapen gör det möjligt att fortgående och systematiskt göra kunderna delaktiga i utvecklingen av FPA:s verksamhet. De undersökningar som gjorts ger oss information om kundernas upplevelser i vardagen och om deras förväntningar. Vi informerar om undersökningarna och resultaten i kundgemenskapens nyhetsbrev. Samtidigt berättar vi vad undersökningsresultaten har använts för eller vad de kommer att användas för.

Modell för kundbemötande

GRI 406-1

Kundbemötandet ligger i kärnan av FPA:s uppgift. Vi förnyade FPA:s modell för kundbemötande 2024, som en del av utvecklingen av kundupplevelsen. Avsikten med modellen är att ge bättre stöd åt kundfokuseringen och åt individuell hänsyn till kundens situation som helhet. Samma modell för kundbemötande styr verksamheten både i handläggningen av ansökningar och i kundservicen.

FPA-medarbetaren och kunden möts i flera olika situationer, både skriftligt och för samtal. Det är fråga om kundmöten till exempel när kunden har ansökt om en förmån och FPA-medarbetaren börjar handlägga ansökan eller när kunden betjänas i telefontjänsten.

Avsikten med FPA:s modell för kundbemötande är att stödja alla medarbetare som sköter kunders ärenden att bemöta kunderna mer kundorienterat och individuellt, med hänsyn till kundens situation som helhet. Modellen förutsätter att medarbetarna tar hänsyn till kundernas individuella situationer och beaktar saker och ting på ett sådant sätt att kunden blir hörd och delaktig i sitt eget ärende. Kundbemötandet vilar på principerna mod, tillit, individualitet och värme. De beskriver den kundupplevelse som man strävar efter vid FPA.

Modellen med sina principer stöder hänsynen till mångfalden bland kunderna och främjandet av likabehandling. I och med den förnyade modellen beaktas kundens individuella behov av tjänster och förmåga att sköta sina ärenden bättre än tidigare. På så sätt kan vi försäkra oss om att till exempel en kund som hör till en minoritet eller annars riskerar att hamna i en utsatt ställning får den hjälp hen behöver – på det sätt som passar hen.



Service som tar hänsyn till pluralistiska bakgrunder

GRI 2-27 GRI 406-1

Vi strävar efter att förbättra servicen för våra kunder med olika bakgrund och stödja deras delaktighet i samhället. År 2024 utvecklade vi till exempel tjänsterna för kunder som flyttat till Finland och erbjöd information om den sociala tryggheten och möjligheter att sköta ärenden på olika språk. Vi utvecklade också kommunikationskanalerna och rehabiliteringstjänsterna för våra samiskspråkiga kunder. Dessutom har vi satsat på lättläst språk för att våra tjänster ska vara tillgängliga också för människor som behöver kommunikation på lättläst språk.

År 2024 gjordes omfattande reformer inom den sociala trygghet som FPA har hand om. Ändringarna hade betydande konsekvenser i livet för FPA:s kunder under året. Nedskärningarna i socialskyddsförmånerna inriktades successivt på olika förmåner och de ökar ytterligare under 2025.

Vi kommunicerade om ändringarna i förväg, i flera kanaler och på många språk till våra kunder, partner och intressentgrupper. Vi sammanställde till exempel nya informationsblad med information om ändringarna i det allmänna bostadsbidraget och arbetslöshetsunderstöden på 11 olika språk. Informationsbladen kan laddas ner och skrivas ut fritt på FPA:s webbplats. De viktigaste uppgifterna om ändringarna sammanställdes också på fpa.fi.

Utveckling av tjänster för kunder som flyttat till Finland

GRI 2-27 GRI 406-1

Vi fortsatte använda snabbtolkning vid serviceställena under 2024. Snabbtolkning lämpar sig för situationer där det inte går att hitta ett gemensamt språk med kunden. Snabbtolkning är en distanstolkningstjänst, där tolken kontaktas direkt via en applikation på en smarttelefon eller pekplatta, utan förhandsbokning. Avvikande från tidigare kan tjänsten i fortsättningen användas också med kundservicespecialistens personliga arbetstelefon. Vid snabbtolkning fås i allmänhet kontakt med tolken inom cirka två minuter.

Snabbtolkningstjänsten lämpar sig för situationer där språkmuren är ett hinder för att sköta kundens ärenden. Snabbtolkningen underlättar skötseln av ärenden för kunder som använder främmande språk och förbättrar kvaliteten i kundbemötandet samt ökar jämlikheten bland kunderna.

År 2024 förnyade vi också webbsidorna om flyttning till och från Finland. På de förnyade sidorna berättas med större fokus på kunderna hur in- och utflyttningssituationer påverkar en persons rätt till FPA-förmåner.

Flerspråkig information om förmånerna

Flerspråkig information om FPA:s förmåner finns också på **webbplatsen InfoFinland**. InfoFinland är en flerspråkig webbplats som erbjuder tillförlitlig information för personer som planerar att flytta till Finland eller som redan bor här. På webbplatsen finns information också om FPA:s förmåner i olika livssituationer på 12 olika språk. Webbplatsen administreras av Helsingfors stads kommunikation och den finansieras också av Esbo och Vanda stad samt flera centrala myndigheter.

Reform av integrationslagstiftningen

Under 2024 beredde vi oss på reformen av integrationslagstiftningen (KOTO24). Målet för reformen är att öka sysselsättningen bland dem som flyttat till Finland och stärka de färdigheter som stöder sysselsättningen, språkkunskaperna och delaktigheten i samhället. FPA-förmånerna utgör en del av helheten för främjande av integration.

Integration förutsätter ett tätt samarbete mellan aktörerna. Under förberedelserna har vi poängterat den information om reformen av integrationslagstiftningen som behövs i partnerskapssamarbetet. Under 2024 skapades nytt kommunikationsmaterial för partnerskapsarbetet för integration och på webbplatsen fpa.fi infördes en sida för partner i integrationsarbetet. FPA deltog också för första gången i det riksomfattande evenemanget Integration. Som en del av KOTO24-reformen har FPA dessutom producerat material som kan utnyttjas i samhällsorienteringen och i det basinformationspaket som erbjuds dem som flyttat till Finland.

Utveckling av tjänster på samiska

GRI 2-27 GRI 406-1

År 2024 infördes i MittFPA som ny tjänst möjligheten att kommunicera på samiska språk samt att lämna in ansökningar och bilagor på samiska. Våren 2024 publicerade vi den första versionen av den samiskspråkiga e-tjänsten MuKela eller MuuKela. Den andra utvecklingsversionen av tjänsten publicerades i december 2024, då det blev enklare att skicka in bilagor. Under 2024 publicerade FPA också flera nya elektroniska ansökningsblanketter i pdf-format på samiska.

Den samiskspråkiga e-tjänsten är tills vidare snävare än e-tjänsterna på finska och svenska, men utvecklingsarbetet fortsätter aktivt. Vid sidan av utvecklingen av den nuvarande tjänsten är det viktigt att se till att de samiska språken är med också i utvecklingen av framtida e-tjänster.



Rehabilitering för samiskspråkiga

Våren 2024 inleddes vid FPA projektet Rehabilitering för samiskspråkiga. Där utvecklas och testas en rehabiliteringstjänst för samiskspråkiga klienter, där språket och kulturen beaktas. Projektet föregicks av en studie inom forskningsverksamheten vid FPA gällande nuläget i fråga om FPA:s rehabiliteringstjänster för samiskspråkiga klienter.

Syftet med utvecklingsprojektet är att skapa en rehabiliteringstjänst där språket och kulturen beaktas och till vilken klienterna enkelt kan hänvisas. Rehabiliteringstjänsten är avsedd för samiskspråkiga klienter i åldern 18–67, som har utmaningar med den psykiska hälsan. I rehabiliteringen fokuserar man på att förstå utmaningar som beror på symtom som är relaterade till trauma och psykisk hälsa samt på att förbättra arbetshälsan och stärka funktionsförmågan och färdigheterna för hantering av vardagen.

Samtidigt är målet att utveckla ett fungerande samarbete mellan FPA och de samiska aktörerna och att skapa en tydlig arbetsfördelning med hälso- och sjukvården. Det sakkunnigsamarbete som under 2024 utfördes tillsammans med Sametinget, Lapplands välfärdsområde och andra intressentgrupper och nätverk har varit av yttersta vikt för projektet Rehabilitering för samiskspråkiga och för utvecklingen och genomförandet av rehabiliteringstjänsten.

Rundabordsdiskussioner om samiskspråkiga och kultursensitiva tjänster

Social- och hälsovårdsministeriet ordnade tillsammans med Sametinget en rundabordsdiskussion om samiskspråkiga och kultursensitiva tjänster i november 2024. FPA deltog i diskussionen och i vårt inlägg beskrevs FPA:s samiskspråkiga tjänster och läget i projektet Rehabilitering för samiskspråkiga som inletts våren 2024.

Målet för rundabordsdiskussionerna var att skapa en övergripande bild av läget i fråga om samiskspråkiga och kultursensitiva tjänster efter att välfärdsområdet hade inlett sin verksamhet. Målet var att föra en dialog mellan centrala aktörer för att öka samarbetet och trygga samiskspråkiga och kultursensitiva tjänster.

Utveckling av samiskspråkiga tjänster vid FPA

Målet för utvecklingen av FPA:s samiskspråkiga tjänster är att de språkliga rättigheterna för samer ska tillgodoses i FPA:s tjänster. I utvecklingsarbetet strävar vi efter att ägna uppmärksamhet också åt att tjänster som är riktade till samerna ska vara kultursensitiva.

FPA utvecklar tjänsterna för samiskspråkiga i samarbete med Sametinget. Riktlinjerna för utvecklingsåtgärderna dras upp under årliga samarbetsförhandlingar. Under förhandlingarna granskas resultaten av utvecklingen och diskuteras utvecklingsmålen för varje enskilt år. Som ett resultat av förhandlingarna har FPA bland annat utvecklat statistiken över skötsel av ärenden på samiska och inlett ett projekt för utveckling av rehabilitering för samiskspråkiga.

Utvecklingen av tjänsterna planeras tillsammans också inom ramen för myndighetsnätverket Mii ovttas. Nätverket består av myndighetsaktörer inom olika sektorer som har det gemensamma målet att allmänt utveckla samiskspråkiga tjänster och skapa en gemensam serviceportal för dem. Kirnu-nätverket som verkar inom FPA för i sin tur samman sakkunniga som arbetar med att utveckla FPA:s samiskspråkiga service. Kirnu-nätverket har som mål att utveckla servicestigen för en samisk kund på kundens eget språk ända från ansökan om en förmån tills kunden får sitt beslut.

I Finland talas tre samiska språk: nordsamiska, enaresamiska och skoltsamiska. FPA tillhandahåller förmånsblanketter, broschyrer och information på alla tre samiska språk. Personlig service på samiska fick kunderna under 2024 på nordsamiska och skoltsamiska och dessutom med hjälp av tolk på enaresamiska.



FPA beviljades symbolen för lättläst på finska

GRI 406-1

Kehitysvammaliittos Selkokeskus beviljade 2024 FPA licens för publicering av lättläst material på finska. FPA är den första myndighet som fått licensen. Vid FPA har man redan i många år arbetat långsiktigt med att göra språket mera lättläst. I och med licensen kan FPA använda symbolen för lättläst i sitt lättlästa finskspråkiga material och ansvara för kvaliteten själv. Symbolen för lättläst är ett tecken på att en publikations språk, layout och bilder följer principerna för lättläst språk. Med hjälp av symbolen kan människor som behöver lättläst material hitta material som är riktat till dem.

Människor som kan behöva lättläst kommunikation är till exempel de som har en funktionsnedsättning, läs- och skrivsvårighet eller en demenssjukdom. Också invandrare och andra som lär sig ett språk kan behöva lättläst tills språkkunskaperna blivit tillräckliga. Enligt Selkokeskus bedömning behöver mer än 10 procent av finländarna lättläst språk.

FPA:s lättlästa förmånsbroschyrer uppdateras varje år. År 2024 fanns det broschyrer om totalt 9 ämnesområden. Det finns broschyrer bland annat för pensionärer, barnfamiljer, studerande och värnpliktiga. Utöver dessa finns det separata broschyrer om sjukdom och handikappbidrag, om utkomststödet, arbetslöshet, det allmänna bostadsbidraget och om att flytta från utlandet till Finland eller från Finland till utlandet.



PERSONALEN

En god personalupplevelse bland medarbetarna är en viktig resurs med tanke på våra strategiska mål och vår övergripande framgång. Tillsammans med personalen vill vi bygga upp en arbetsgemenskap som motsvarar våra värderingar och som visar respekt för individen, har kompetens, samverkar och är nytänkande.

Utveckling av arbetsförmågan i fokus

GRI 2-24

Under 2024 var teman relaterade till arbetshälsa som var på tapeten i samhället till exempel försämrad arbetsförmåga samt kognitiv och mental belastning i arbetslivet. Dessa teman berör i stor utsträckning arbetstagare i olika åldersgrupper och framträdde som utmaningar också i de upplevelser som mäts i FPA:s personalbarometer. FPA:s årligen varierande tema för utveckling av arbetshälsa var 2024 utveckling av arbetsförmågan.

Temaår för arbetsförmåga

GRI 403-6

Av dem som svarade på personalbarometern upplevde 29 procent att deras arbetsförmåga var försämrad 2024 (de som gav sin arbetsförmåga ett betyg under 8 på skalan 1–10). Den negativa förändringen gällde i synnerhet medarbetare under 45 år, men antalet har ökat i alla åldersgrupper.

Samtidigt upplevde många att stödet från den egna arbetsgemenskapen hade blivit starkare, vilket fortsättningsvis stödde mångas arbetshälsa. Sammanhållningen, den öppna atmosfären samt relationerna mellan cheferna och medarbetarna upplevdes ha blivit starkare under de senaste åren. Också kulturen av att lära sig tillsammans har stärkts vid FPA. Tillsammans och genom att nätverka lär vi oss mer än tidigare.



Målet för temaåret för arbetsförmåga var att få varje FPA-medarbetare att stanna upp och reflektera över sitt eget välbefinnande och sin arbetsförmåga samt att stärka en verksamhetskultur som stöder arbetsförmågan. Våra teman var: ”Min arbetsförmåga”, ”Mångfald i arbetslivet”, ”Gott arbetsbeteende” och ”Hållbart arbetsliv”. Vi informerade omfattande om temana och ordnande sammanlagt fem webbinarier som fick 1 770 deltagare. Inspelningarna av webbinarierna sågs totalt 4 031 gånger.

Vårt mål var också att alla FPA-medarbetare går webbkursen om arbetsförmåga i vardagen. Under temaåret för arbetsförmåga gjordes dessutom en podcast-serie som publicerades i tre delar. Sammanlagt lyssnade medarbetare på avsnitten mer än tusen gånger. Serien fortsätter under 2025.

Vi stödde chefernas kompetens i fråga om arbetsmiljöledning med en coachning bestående av fem moduler om ledning av arbetsförmåga. Vi ordnade också ett sakkunnigwebbinarium för chefer, som handlade om hur man kan vara chef för neurodiversiva medarbetare och hjälpa dem att nå framgång i arbetet. Mer än 500 chefer deltog i webbinariet eller såg inspelningen av det.

> **Av dem som svarade på personalbarometern upplevde 29 procent att deras arbetsförmåga är under 8 på skalan 1–10.**

FPA:s personal 2024

GRI 2-7

I slutet av 2024 var sammanlagt 8 201 personer anställda vid FPA. Bland dem finns människor med olika bakgrund som arbetar i uppgifter av olika slag.

Under 2024 minskade personalstyrkan totalt med omkring 264 personer från året innan. Största delen av alla dem som arbetar vid FPA är kvinnor, 81 procent. Andelen män är 19 procent. Vid FPA statistikförs inte andelen medarbetare som placerar sig utanför den binära könsfördelningen.

FPA är en kvinnodominerad arbetsplats, vilket återspeglas i det relativt stora antalet kvinnor i chefsuppgifter. I chefsuppgifter är 79 procent kvinnor och i direktörsuppgifter är 42 procent kvinnor. Största delen av männen arbetar i olika specialistuppgifter inom utveckling.

År 2024 var medelåldern bland den ordinarie personalen vid FPA 45 år. Man arbetar rätt länge vid FPA: 2024 var andelen medarbetare som arbetat mer än 10 år 45 procent.

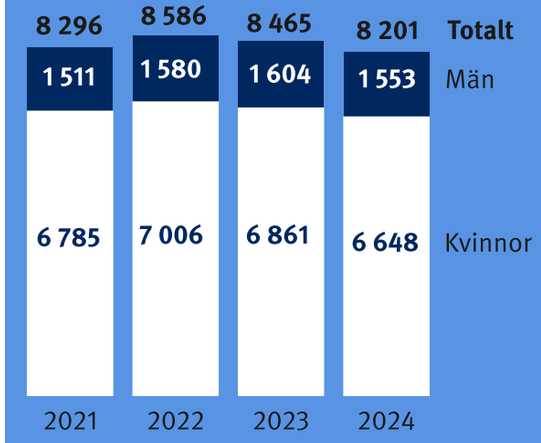
Av dem som har arbetsavtalsförhållande var största delen ordinarie, 94 procent. Medarbetarna är utspridda på olika håll i landet. Vårt nordligaste verksamhetsställe finns i Enare och det sydligaste i Hangö. Längst i väster har vi ett verksamhetsställe i Mariehamn och längst i öster i Joensuu.

> **Hur nöjd är du med ditt arbete på det hela taget: av dem som svarade på personalbarometern var 74 procent ganska eller synnerligen nöjda med sitt arbete (år 2023: 80 %).**



INFOGRAF: FPA:s personal 2024

Personal efter kön, antal



Kvinnor i direktörs-uppgifter
42 %

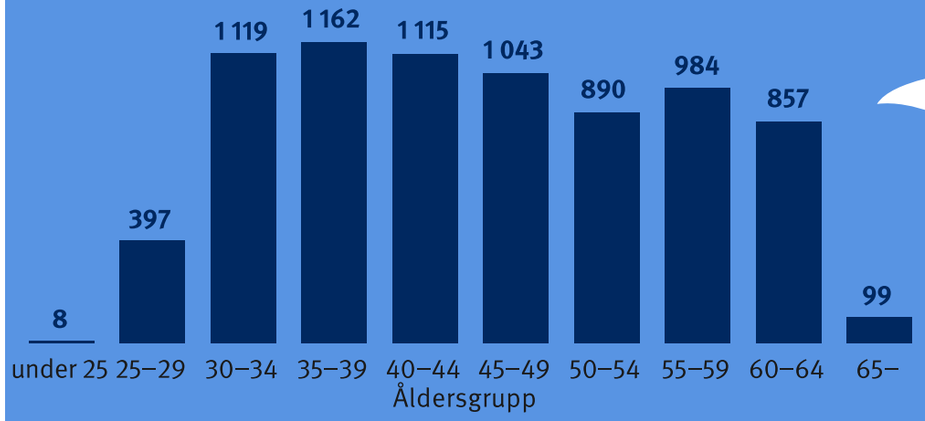
Kvinnor i chefs-uppgifter*
79 %

*Ledning, mellanledning och teamchefer

Andelar kvinnor och män efter uppgift

	Kvinnor, %	Män, %	Totalt, antal
Assistent	92	8	84
Kundservicespecialist	91	9	1 036
Handläggningsspecialist	89	11	4 240
Teamchef	82	18	504
Sakkunnigläkare	75	25	197
Praktikant	67	33	3
Mellanledning	66	34	79
Anställd med service-uppgifter	62	38	50
Specialist	61	39	1 996
Högsta ledningen och högre chefer	42	58	12

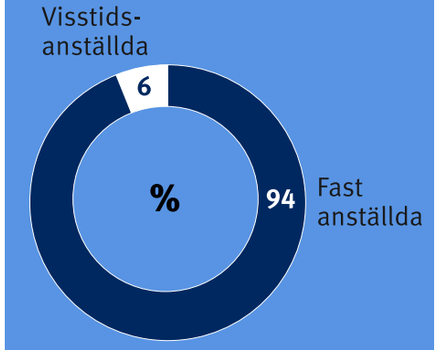
Antal fast anställda per åldersgrupp



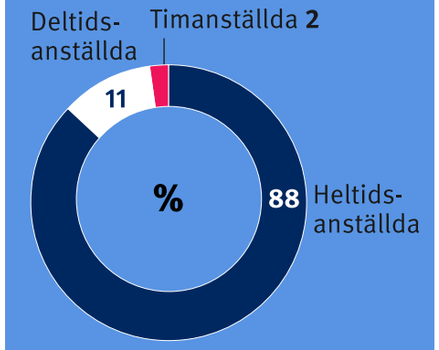
Medelålder för de anställda
45 år

Andelen personer som har tjänstgjort i mer än 10 år
45 %

Personal efter anställningsförhållande



Personal efter arbetstid



Likabehandlings- och jämlikhets-arbetet ur personalperspektivet

GRI 406-1 GRI 2-27

Målen i FPA:s plan för jämställdhet och likabehandling för personalen främjades planmässigt under 2024.

Som en av åtgärderna lät vi göra en enkät för personalen för att kartlägga upplevelser av likabehandling och delaktighet samt om tillgodoseendet av jämställdhet vid FPA.

Av dem som svarade på enkäten var 73 procent helt eller ungefär av samma åsikt om att FPA:s medarbetare behandlas lika. Upplevelserna bland dem som identifierar sig som hörande till minoriteter var mer negativa än andra i alla frågor som gällde likabehandling. Deras upplevelse till exempel av osakligt språkbruk rörande andra medarbetare och minoriteter vid FPA var sämre. Det fanns skillnader också i svaren gällande jämställdhet: exempelvis upplevde männen i alla frågor som gällde jämställdhet att situationen är bättre än vad kvinnorna upplevde.

Av dem som svarade hade totalt 15 procent upplevt diskriminering. De vanligaste grunderna för diskriminering var åsikt, hälsotillstånd och annan orsak som gäller personen. Diskriminering hade upplevts mest i lönesättningen, karriärutvecklingen och fördelningen av arbetsuppgifter. Man upplevde inte att det hjälper att anmäla diskrimineringen till arbetsgivarens representant.

Resultaten av enkäten visade på ett behov av olika utvecklingsåtgärder. Dessa lyfts fram som åtgärder i den följande jämställdhets- och likabehandlingsplanen. Arbetet med den nya planen inleddes utifrån enkäten och den blir klar i början av 2025. Vi beredde dessutom FPA:s principer för tryggare lokaler och de publiceras också under 2025.

Vi utvecklade 2024 tillvägagångssätt som främjar likabehandling också genom att öka personalens medvetenhet om mångfalds-, likabehandlings- och delaktighetstemana. Vi organiserade till exempel olika informationspuffar, informationsmöten och utbildningar och stärkte den interna kommunikationen om teman som relaterar till likabehandling.

Vi utvecklade också ett nytt koncept, likabehandlingsdiskussioner. De var faciliterade möten på 90 minuter där man behandlade likabehandling genom diskussioner och olika uppgifter i mindre grupper. Mötena leddes av en medarbetare med utbildning för facilitering som är insatt i ämnet. Diskussionerna var öppna för alla medarbetare och de gav stöd också för chefsarbete och ledning av pluralistiska arbetsgemenskaper.

Syftet med likabehandlingsdiskussionerna var att öka personalens kunnande och förståelse för mångfalden bland människor och om olika behov som mångfalden ger upphov till, så att vi kan agera likvärdigt och utveckla vår service ytterligare från det här perspektivet. Under senhösten 2024 deltog totalt mer än 80 medarbetare i likabehandlingsdiskussionerna.

Ansvarsfullhet en viktig del av rekryteringsutvecklingen

GRI 401-1

År 2024 vidtog vi åtgärder för att förbättra upplevelsen bland våra sökande. Genom att ge de sökande en god upplevelse vill vi uppmuntra olika sökande med olika bakgrund att intressera sig för FPA som arbetsplats och söka jobb hos oss. På det sättet kan vi också stärka mångfalden bland FPA-personalen, vilket för sin del ökar organisationens förmåga att utveckla tjänsterna så att de fungerar bättre för olika kundgrupper.

För att upplevelsen bland de sökande ska bli bättre utökade och förtydligade vi vår kommunikation till sökande. Vi strävar efter att varje sökande under ansökningsprocessen är medveten om hur och med vilken tidsplan urvalsprocessen framskrider. Vi utvecklade de meddelanden som skickas till de sökande så att de blev tydligare och aktuellare samt utökade antalet meddelanden som skickas under processens gång. Vi strävar

efter att informera de sökande i ett så tidigt skede som möjligt om hur ansökningsprocessen framskrider.

För att få många olika slag av sökande till våra lediga jobb besökte vi ungefär tio olika läroanstalter runt om i Finland för att presentera FPA som arbetsgivare. Under presentationerna berättade vi om FPA som arbetsgivare också utifrån perspektivet av social ansvarsfullhet: Vid FPA kan var och en vara sig själv och vi är en familjevänlig arbetsplats, där det är enkelt att kombinera arbetet och det övriga livet.

För att utreda upplevelserna av rekryteringen bland dem som nyligen börjat arbeta hos oss och av inledningen av arbetet började vi göra enkäter för nyanställda om rekryteringen och introduktionen i arbetet. Med hjälp av de svar vi får i enkäterna kan vi göra rekryteringen och introduktionen smidigare och ytterligare öka trivseln bland nyanställda vid FPA.

Vi satsade dessutom också på chefernas rekryteringskompetens genom att ordna ett infomöte om temana social ansvarsfullhet och rekrytering. Bland talarna under infomötet fanns också företrädare för Romako-projektet, till vars arbetsgivarpool FPA hör. Arbetsgivarpoolen Romako är en söktjänst där studerande och utexaminerade med romsk bakgrund kan söka efter lämpliga arbetsgivare för arbets- och praktikplatser.

FPA:s interna arbete för att beakta mångfalden bland personalen och främja likabehandling återspeglas också i FPA:s arbetsgivarvarumärke och i rekryteringskommunikationen.

Personalomsättningen vid FPA

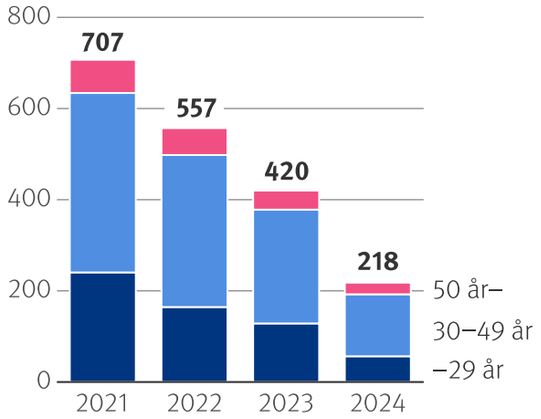
GRI 401-1

År 2024 fick färre fastanställning vid FPA än året innan. Totalt 218 nya medarbetare fick fastanställning vid FPA under 2024. De nyanställda var i regel mellan 30 och 49 år, och 26 av dem var över 50 år. De utgör 12 procent av alla nyanställda med fastanställning vid FPA.

Antalet personer som lämnade sin fasta anställning var något mindre än året förut, totalt 317 personer. De som slutade var flest i åldersgruppen över 50 år bland både män och kvinnor.

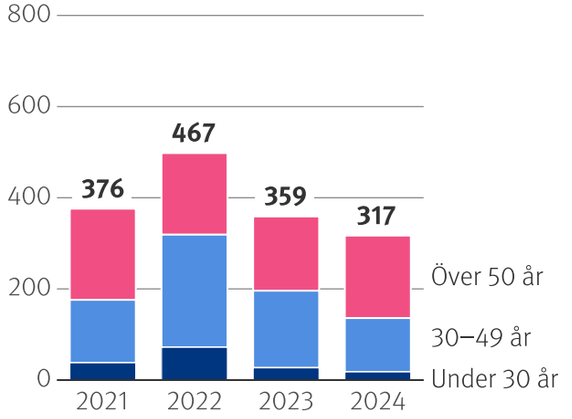
> Jag skulle kunna rekommendera min arbetsplats för mina vänner: Av dem som svarade på personalbarometern instämde 67 procent helt eller delvis med detta 2024.

FIGUR: Tillträdesomsättningen bland fastanställda, antal*



*Deltidsanställda som blivit fast anställda och nya fast anställda

FIGUR: Avgångsomsättningen bland fastanställda, antal



Satsningar på familjevänlighet

GRI 401-3

Familjevänlighet är ett av tre spetsprojekt för den goda personalupplevelse som fastställts vid FPA. Vid FPA verkar forumet Familjevänlig arbetsplats, som definierade familjebegreppet hösten 2022. Enligt det vida familjebegreppet hör till en medarbetares familj de personer som medarbetaren själv upplever att hör till familjen. Familjevänlighet innebär balans mellan arbetet och det övriga livet och olika sociala relationer samt möjlighet att ta hand om sitt eget välbefinnande.

I februari 2024 gjorde vi en enkät för personalen om att kombinera arbetet vid FPA och det övriga livet. Utifrån resultaten av enkäten förnyade befolkningsförbundet Väestöliitto FPA:s certifikat Familjevänlig arbetsplats för tiden 1.6.2024–31.5.2027. FPA är fortfarande den största arbetsgivaren i Finland som har fått certifikatet.

Resultaten visar att FPA har följande styrkor:

- Närmaste chefens agerande i fråga om att kombinera arbetet och det övriga livet
- Det är lätt att med närmaste chefen ta upp önskemål som gäller arbetstiden
- Närmaste chefen behandlar medarbetarna jämlikt
- Närmaste chefen förhåller sig förstående till frånvaro som beror på ett barns eller en annan nära anhörigs sjukdom
- Möjligheterna till distansarbete är goda
- Det är enkelt att få tillfälligt ledigt.



Enkäten innehåll ett nytt avsnitt där man utredde omsorg om en äldre eller långvarigt sjuk nära anhörig. Av dem som svarade hade 31 procent tagit hand om en nära anhörig under det senaste året.

FPA deltar också i projektet ”Ruuhkavuodet 2” som finansieras av arbetarskyddsfonden Työsuojelurahasto och samordnas av Väestöliitto. Projektet handlar om att i vardagen som äldre än 50 år arbeta och ta hand om en äldre anhörig. Projektet avslutas i november 2026. I projektet produceras bland annat ny information och handlingsmodeller för utmaningarna i anslutning till att kombinera arbetet och familjen vid vård eller omsorg om en äldre nära anhörig. Dessutom sammanställs ett gemensamt informationspaket om en organisation som är familjevänlig och förhåller sig positiv till omsorg om anhöriga.

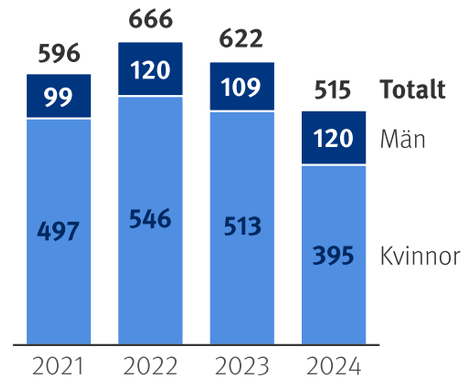
Medarbetare som varit familjelediga

Antalet medarbetare som varit familjelediga och antalen dagar med föräldraledighet och vårdledighet minskade 2024 från året förut. Andelen föräldrar som inte fött barn av alla som varit familjelediga ökade från året innan och var 23 procent 2024. Likaså ökade antalen dagar med föräldraledighet och vårdledighet för föräldrar som inte fött barn.

TABELL: Mängden familjeledighet i dagar

Familjeledighet	2023 (dagar)	2024 (dagar)
Graviditetsledighet	**8 098**	**6 907**
Faderskapsledighet	**1 420**	**229**
Föräldraledighet, sammanlagt	**54 504**	**53 704**
Föräldraledighet, män	1 291	4993
Föräldraledighet, kvinnor	53 213	48 711
Vårdledighet, sammanlagt	**44 675**	**26 611**
Vårdledighet, män	543	701
Vårdledighet, kvinnor	44 132	25 910
Tillfällig vårdledighet, sammanlagt	**9 958**	**8 764**
Tillfällig vårdledighet, män	1 255	1 197
Tillfällig vårdledighet, kvinnor	8 703	7 567

FIGUR: Personer som varit familjelediga, antal*



*Exklusive personer med tillfällig vårdledighet.

Säkerheten stärktes på olika sätt

GRI 2-27 GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-5

Vi förnyade de strategiska riktlinjerna för säkerhet i början av 2024 och införde dem i praktiken under året.

Att upprätthålla personalens och ledningens säkerhetskompetens var en av prioriteringarna gällande säkerheten under 2024. Vår personal deltog i webbutbildningar om datasäkerhet och dataskydd. Vi tog också i bruk en webbkurs om säkerhet som ordnas för externa tjänsteproducenter.

Dessutom ordnade vi mångsidiga säkerhetsutbildningar för medarbetare som arbetar inom närservicen till kunder. Fokusområdet var att möta hotfulla kunder i telefon- och närservice.

Säkerhetskommunikationen inom FPA fortsatte aktivt. Vårt mål är att öka personalens medvetenhet om säkerhet. Vi införde bland annat temamånader för säkerhet och ett webbinariekoncept med säkerhetstema.

Ur säkerhetssynvinkel ökade antalet hotfulla situationer av olika slag vid FPA i betydande grad under 2024. Ökningen jämfört med året förut var avsevärd i kategorierna missnöje med servicen, förmånsbeslut eller avgifter samt hot om självmord. Antalet hot mot anställda eller FPA ökade enligt anmälningarna en aning liksom under det föregående året.

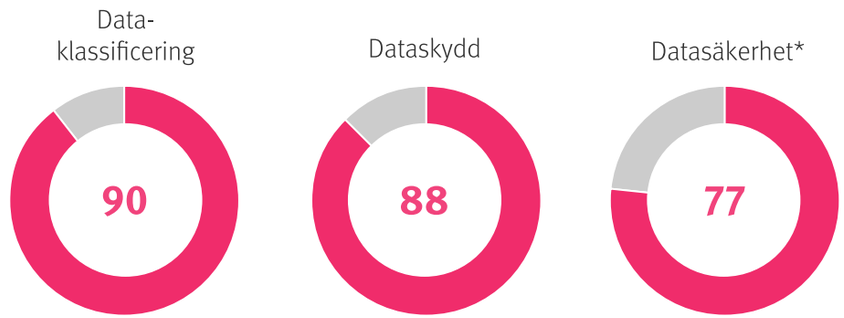
Orsakerna till den betydande ökningen av anmälningar om hot kan vara nedskärningarna i förmånsbeloppen samt den ökning av rapporteringsaktiviteten som beror på ökad säkerhetsmedvetenhet, och också att de hotfulla händelserna faktiskt har ökat i antal.

I fråga om informations- och cybersäkerheten var våra prioriteringar att förankra it-kontinuitetshanteringen inom datasäkerheten och att utvidga övervakningen i centret för

TABELL: Hotfulla situationer 2022–2024

	2022	%	2023	%	2024	%
Hotfullt, osakligt beteende, kunder som tränger sig före kön	486	38	574	38	603	31
Självmordshot, hot mot familjemedlemmar	305	24	334	22	502	26
Missnöje med servicen, ett förmånsbeslut eller utbetalningen	125	10	221	14	366	19
Hot mot en anställd eller FPA	215	17	229	15	269	14
Sjukdomsfall hos kunder	29	2	30	2	21	1
Skadegörelse, stöld	13	1	16	1	18	1
Hot mot andra kunder, gräl mellan kunder	14	1	8	1	16	1
Berusade kunder, upptäckt av narkotikanålar	20	1	21	1	12	1
Brandlarm, vattenskador	13	1	10	1	9	1
Något annat	63	5	77	5	94	5
Totalt	**1 283**	**100**	**1 520**	**100**	**1 910**	**100**

FIGUR: Antal personer som fullgjort en kurs i slutet av 2024, %



teknisk lägesbild så att verksamheten fungerar dygnet runt med FPA:s egen personal. Inom dataskyddet var ett centralt tema att etablera användningen av förnyade verktyg för konsekvensbedömning och systemet för hantering av dataskyddet.

Psykologisk trygghet stärker upplevelsen av delaktighet

GRI 403-6

Psykologisk trygghet har vid FPA identifierats som ett viktigt utvecklingstema. Den psykologiska tryggheten är av stor betydelse för hur arbetsgemenskaperna fungerar och den är i hög grad sammankopplad med medarbetarnas välbefinnande och känsla av delaktighet. Därigenom hänger den också nära samman med mångfaldsarbetet vid FPA.

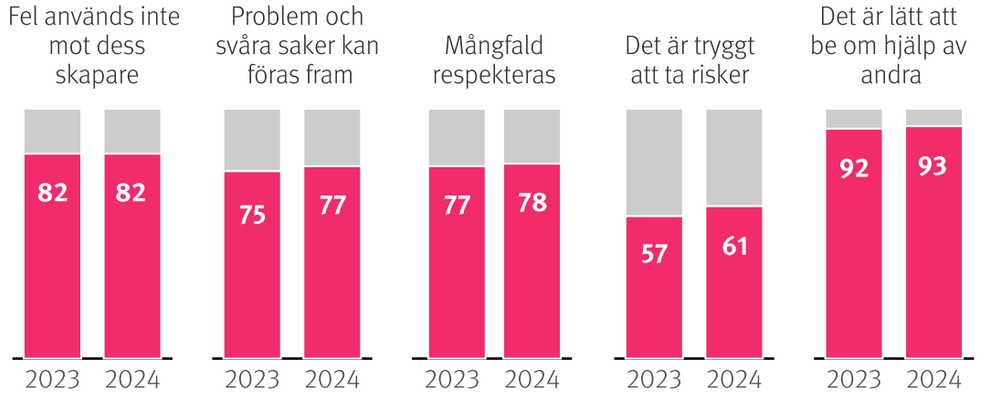
År 2023 kartlade vi i personalbarometern för första gången medarbetarnas upplevelser av psykologisk trygghet. Vi ökade medvetenheten om betydelsen av psykologisk trygghet bland annat med hjälp av webbinarier och nyheter. Psykologisk trygghet och tillit var bärande teman också under arbetshälsodagen för medarbetare i slutet av 2023, då vi tillsammans behandlade resultaten i personalbarometern i fråga om psykologisk trygghet.

År 2024 kartlade vi för andra gången medarbetarnas upplevelse av psykologisk trygghet. Resultaten visade att upplevelsen av psykologisk trygghet hade utvecklats en aning i positiv riktning på nästan alla delområden.

Den största positiva förändringen från året förut gällde påståendet ”I vårt arbetssamhälle är det säkert att ta risker”. Det upplevde 61 procent av dem som svarade 2024, medan motsvarande siffra året förut var 57 procent. I fråga om tre andra påståenden sågs en liten positiv förändring och gällande ett påstående var läget oförändrat jämfört med året innan.

FIGUR: Psykologisk trygghet i arbetsgemenskapen 2023–2024

Andelen medarbetare som instämmer helt eller delvis i procent



Regnbågsnätverket som främjare av likabehandling

GRI 406-1

FPA:s regnbågsnätverks viktigaste uppgift är att erbjuda kamratstöd så att det på varje arbetsplats finns en gemenskap där man kan dela viktiga aspekter av sitt dagliga liv. Kamratstödet syns särskilt i form av informella distans- och närmöten inom nätverket samt som diskussionsgrupper i olika kommunikationskanaler. Dessutom främjar nätverket en jämlik organisationskultur som tar hänsyn till mångfald.

Regnbågsnätverket har redan i flera års tid ordnat kaffeservering för FPA:s personal för att fira den internationella IDAHOBIT-dagen. År 2024 ordnades kaffemöten i Helsingfors,

Esbo, Uleåborg och Björneborg. Kaffemötena är ett sätt att öka medvetenheten om likabehandling och mångfald samt om verksamheten i FPA:s regnbågsnätverk.

År 2024 ingick FPA också partnerskapsavtal med Oulu Pride, Turku Pride och Pori Pride. Partnerskapet med Pride-evenemanget på flera orter stödde det verkningsfulla likabehandlings- och mångfaldsarbetet.

FPA:s regnbågsnätverk grundades 2019 och i slutet av 2024 hade det över 200 medlemmar.

Utbildningar och webbinarier som stöder likabehandling och känsla av delaktighet

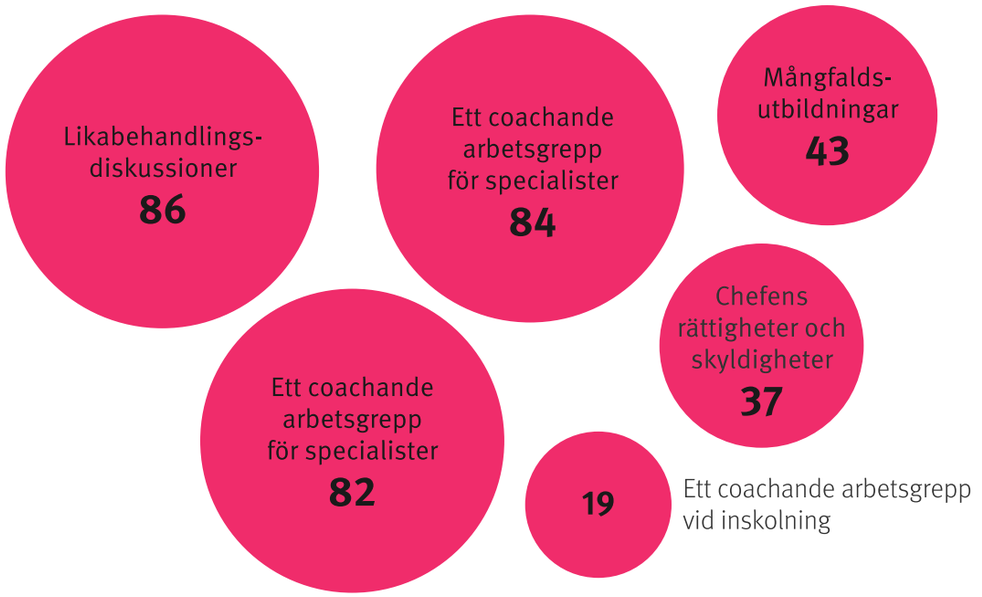
GRI 404-2 GRI 403-6

År 2024 ökade FPA medvetenheten och kompetensen i fråga om mångfald, likabehandling och delaktighet. År 2024 deltog totalt 43 medarbetare i utbildning om mångfald. Därtill har frågor om mångfald och likabehandling också tagits upp i andra utbildningar (se mer till exempel under **Likabehandlingsdiskussioner s. 22**).

Vi ordnade dessutom ansvarskvarter, som är infopuffar på 15 minuter med ansvarstema. På ansvarskvarterna får medarbetarna information och konkreta tips för både arbete och vardag. År 2024 ordnades sammanlagt 7 kvarter. Inspelningarna av kvarterna har använts som material vid olika utbildningar och evenemang.

Under de senaste åren har man vid FPA satsat också på utbildningar om ett coachande arbetsgrepp. Ett coachande arbetsgrepp gör det möjligt för alla att få en känsla av delaktighet. Det innebär att individerna stöds på vägen till sina mål, så att var och en kan följa sin egen väg i enlighet med sina egna behov. År 2024 deltog totalt 185 medarbetare i utbildningarna om ett coachande arbetsgrepp.

FIGUR: Antal deltagare i utbildningar 2024





HÅLLBAR FÖRVALTNING

FPA stärker en hållbar förvaltning bland annat genom att använda offentliga medel hållbart, stödja effektivt och tryggt utnyttjande av information samt främja ansvarsfull digitalisering. Genom allt det här stärker vi det samhälleliga förtroendet.

Det strama ekonomiska läget märks vid FPA

GRI 2-24

FPA är en av de största organisationer i Finland som fungerar med offentliga medel. Detta ställer krav på hållbara kriterier för vår verksamhet och på en hållbar användning av medlen.

Det strama ekonomiska läget inom statsförvaltningen tvingade 2024 FPA att mer än tidigare söka ekonomiska och produktiva tillvägagångssätt. Med det produktivitetsprogram som inletts siktar vi på varaktiga förändringar som effektiviserar vår verksamhet.

FPA erbjuder forskningsbaserad och analyserad information som är relaterad till social trygghet för samhällelig användning och för beslutsfattande. Vi publicerar statistik- och forskningsbaserad information som når många beslutsfattare, samhällspåverkare och andra aktörer. Vi utvecklade också utnyttjandet av information mellan myndigheterna för våra kunders bästa och för att främja en effektiv förvaltning.

FPA har också ålagts uppgiften att utveckla den sociala tryggheten. Det här innebär bland annat aktiv omvärldsbevakning och framsyn samt deltagande i den offentliga debatten om social trygghet. År 2024 producerade vi förslag till utveckling av lagstiftningen och tog del i samhällsdebatten i ett flertal forum.



FPA möjliggör långsiktig utveckling genom produktivitet

År 2024 inledde FPA ett produktivitetsprogram med målet att säkerställa investeringsmöjligheterna under kommande år samt uppfylla sparkrav inom den offentliga ekonomin. Programmet siktar inte bara på att förbättra den ekonomiska effektiviteten, utan också på socialt och ekologiskt ansvar.

I produktivitetsprogrammet effektiviserar vi FPA:s verksamhet och säkerställer samtidigt utvecklingen av personalens välbefinnande och kompetens. För att åstadkomma varaktiga förändringar utvecklar vi vår organisationskultur och stärker vårt ekonomiska tänkande. I planeringen av åtgärderna har vi lyssnat på och gjort personalen delaktig.

Vid FPA pågår åtgärder som minskar kostnaderna och som också stöder våra miljömål. Till de viktigaste av dessa hör att använda verksamhetslokalerna effektivare samt att främja prioriteringen av digitala lösningar, vilket minskar pappersförbrukningen och mängden transporter.

Ekonomins och finansieringens roll är central i FPA:s framtidsbild. Vi förutser förändringar i den ekonomiska omvärlden och förbereder oss på dem. Genom att utveckla och effektivisera verksamheten skapar vi förutsättningar för betydande investeringar under kommande år. På så sätt försäkrar vi oss om att vår verksamhet är både ekonomiskt lönsam och samhälleligt hållbar.

Utveckling av lagstiftningen i olika forum

Enligt lagen om Folkpensionsanstalten ska FPA ge förslag till utvecklande av lagstiftningen angående social trygghet. Vi för en målinriktad dialog med centrala beslutsfattare och andra aktörer för att kunna säkerställa att vi lyckas i vår grundläggande uppgift. Samtidigt förutser vi förändringar i omvärlden och utvecklingstrender i samhället och lagstiftningen.

FPA erbjöd 2024 lagstiftarna information i form av såväl forskningsarbete, kalkyler och organ som i den samhälleliga debatten. FPA:s sakkunniga deltog i flera arbetsgrupper som utvecklar lagstiftning om social trygghet och i ministeriernas övriga bakgrundsarbete.

I FPA:s faktaportal sammanställs forsknings- och statistikinformation som FPA producerar bland annat som stöd för beslutsfattande. Faktaportalen presenterades 2024 bland annat för medlemmarna i social- och hälsovårdsutskottet. FPA:s sakkunniga träffade dessutom medlemmar av olika nätverk i riksdagen samt anställda i riksdagsgrupperna och förde fram aktuella utvecklingsförslag i anslutning till lagstiftning. Vår årliga organisationsverkstad fungerar också som en viktig plattform för dialog mellan sakkunniga.

TABELL: Siffror om FPA:s forskning och statistik

	Antal visningar av publikationer på sociala medier om forskningen och statistiken	Nedladdningar av forskningsbloggar och forsknings- och statistikartiklar på webbplatsen tietotarjotin.fi	Nedladdningar av forskningspublikationer	Nedladdningar av statistikpublikationer	Antal begäranden om statistik
2024	2 734 096	185 282	96 122	29 296	1745
2023	2 281 763	173 845	142 869	46 998	1 587
2022	1 435 722	-	159 059	53 551	1 330
2021	541 879	-	172 869	53 683	1 317

De ändringar som gjorts i den sociala tryggheten har förutsatt att FPA särskilt aktivt gett utlåtanden. FPA:s utlåtanden har citerats i stor omfattning i såväl utskottens betänkanden och diskussioner under riksdagens plenum som i medierna. FPA har ytterligare etablerat sin ställning som en tillförlitlig källa för information i anslutning till verkställande av den sociala tryggheten och kundernas situation.

Mer information om den här helheten finns i FPA:s informationsredovisning som publiceras årligen: **Verksamhetsberättelser | Om FPA | FPA**.

Morgonevenemangen Aamu Kelassa som diskussionsarena inom social trygghet

FPA deltar i den samhälleliga debatten i olika forum. Ett av dem är den årliga SuomiAreena, där vi ordnade ett evenemang som behandlade informationens rörlighet tillsammans med Välfärdsområdesbolaget Hyvil.

Vi ordnade också morgondiskussioner under devisen Aamu Kelassa om aktuella ämnen. År 2024 ordnades sex sådana evenemang. De hade sammanlagt cirka 5 600 deltagare, om man räknar med också antalen visningar av inspelningen. Följande teman behandlades under evenemangen:

- Suomi kansainvälistyy – pysyvätkö viranomaisten palvelut perässä? (Finland blir allt internationellare – hänger myndigheternas tjänster med?)
- Onko digitalisaatio ratkaisu soten ongelmiin? (Är digitaliseringen lösningen på problemen inom social- och hälsovården?)
- Kuinka selviytyä EU:n digiviidakossa? (Hur klara sig i EU:s digitala djungel?)
- Lukutaito heikkenee, miten julkishallinnon tulisi varautua siihen? (Läsförmågan försämras, hur borde den offentliga förvaltningen bereda sig på det?)
- Tulevaisuuden ennakointi organisaatioiden kehittämisessä: miten suunnitellaan tulevaa epävarmassa maailmassa? (Förutseende av framtiden i organisationernas utvecklingsarbete: hur planera det kommande i en osäker värld?)
- Kohti vaalikevättä – Aluevaalipaneeli (Mot en valvår – Välfärdsområdesvalpanel)

Till en öppen förvaltning hör rätten att klaga

GRI 2-25 GRI 2-26 GRI 2-27

Vårt mål är att erbjuda var och en lika och högkvalitativ service. Kunden har rätt att klaga över FPA:s verksamhet hos laglighetsövervakarna. Genom klagomålen får vi värdefull information för utvecklingen av verksamheten och möjlighet att lära av våra misstag.

Av laglighetsövervakarna inkom 2024 totalt 143 avgöranden om klagomål som inlämnats om FPA under året eller tidigare år.

- Från riksdagens justitieombudsman inkom 121 beslut eller svar
- Av justitiekanslern i statsrådet inkom 6 beslut
- Diskrimineringsombudsmannen gav 5 avgöranden
- Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden gav 7 avgöranden
- Dataombudsmannen inkom med 4 avgöranden

De flesta fallen var sådana där avgörandet inte ledde till några konsekvenser för FPA eller där laglighetsövervakarens ståndpunkt delgavs FPA. FPA fick en anmärkning i ett fall. I 25 fall var resultatet att FPA:s uppmärksamhet fästes på saken, och rekommendationer om gottgörelse gavs i 4 fall.



Hållbarhetskrav på informationssystemen

GRI 308-2 GRI 414-2

Vid FPA bereds en omfattande reform av förmånssystemen för att säkerställa att den sociala tryggheten kan verkställas i framtiden. I kärnan av reformen enligt utvecklingsprogrammet Eepos, som pågått i flera år, finns modernisering och digitalisering av handlingsmodellerna inom förmånshandläggningen. År 2024 förbereddes inom Eepos upphandlingen av färdiga plattformar genom förhandlingar med potentiella strategiska partnerkandidater samt genom specificering av kriterierna för upphandlingen.

I fråga om ansvarsfullheten fastställdes kriterier för den lösning som väljs och för partnern. Kriterierna förutsätter bland annat inkluderande och energieffektiv planering, främjande av mångfalden samt systematiskt arbete för att minimera riskerna för de mänskliga rättigheterna samt miljökonsekvenserna. Hänsyn till hållbarhetsaspekter är särskilt viktigt i kontexten av omfattande upphandling som är central med tanke på FPA:s kommande verksamhet.

Handlingsmodell för etisk bedömning av artificiell intelligens

År 2024 tog FPA ett betydande steg inom ansvarsfull utveckling av artificiell intelligens genom att inleda arbetet med att bygga upp en handlingsmodell för etisk bedömning av artificiell intelligens. Som principer fastställdes då transparens, fokusering på människor och ansvarsfullhet. Det centrala syftet med modellen är att göra etiska principer och förfaranden till en naturlig del av utvecklingsteamens dagliga arbete.

Vi har i det första skedet valt verktyget DEDA (Data Ethics Decision Aid) till vårt bedömningsverktyg och med det som hjälp har vi redan bedömt fem olika försök med

artificiell intelligens. De här bedömningarna har gett oss värdefull erfarenhet av och insyn i etisk utveckling av artificiell intelligens i praktiken. År 2025 kommer vi att uppdatera principerna för etisk användning av artificiell intelligens.

Ansvarsfulla placeringar

År 2024 fortsatte vi att agera i enlighet med processerna för ansvarsfull placeringsverksamhet. Vi utförde screeningar för att upptäcka normförseelser i hela vår likvida placeringsvolym som riktar sig till företag, analyserade beräkningen av klimatavtrycket av våra placeringar och riktade en årlig ansvarsenkät till våra förmögenhetsförvaltare.

Vid sidan av bakåtblickande klimatberäkning granskade vi igen med hjälp av analyser på vilken uppvärmningsväg aktieportföljföretagen bedöms vara och hur stor andel av dem som har vetenskapsbaserade mål (SBT) eller mål som annars bedöms vara ambitiösa. Även om vår av historiska skäl industribetonade portfölj för närvarande har ett rätt stort klimatavtryck har nästan hälften av företagen vetenskapsbaserade mål och portföljen bedöms som helhet vara på en uppvärmningsväg på 1,5 grader som är förenlig med Parisavtalet om klimatförändringar.

Vi kartlade också igen konsekvenserna för den biologiska mångfalden och beroendeförhållandena i fråga om biologisk mångfald på sektornivå. Resultaten är tills vidare riktgivande, tills analysmetoderna utvecklas så att de tar hänsyn till geografirelaterade och bolagsspecifika faktorer. Vi fortsatte också att kartlägga de gröna temaplaceringarna. Vi fattade bland annat beslut om att placera i en logistikfond som stöder företagens möjligheter att minska klimatavtrycket av sina leveranskedjor genom att göra logistikfastigheterna kolneutrala.

År 2025 fortsätter vi att arbeta för våra mål för ansvarsfulla placeringar och kartlägger tänkbara nya analysmetoder för att se över vår placeringsportfölj på ett mer mångsidigt sätt.

Ansvarsfullhet vid FPA:s upphandlingar

GRI 2-27 GRI 308-2 GRI 414-2

FPA upphandlar varor, tjänster och byggentreprenader för kunder och för internt bruk inom organisationen. Våra upphandlingar är omfattande och hållbarhetsmålen granskas för varje upphandling. Hållbarhetsmålen definieras under planerings- och beredningsfasen av upphandlingen och måluppfyllelsen följs under upphandlingens hela livscykel.

År 2024 beaktades FPA:s etiska riktlinjer för leverantörer i 98 procent av de upphandlingar där upphandlingsbeslut fattades (föregående år 78 procent). I fråga om it-upphandlingar beaktades de etiska riktlinjerna för leverantörer i samtliga upphandlingar. I andra än it-upphandlingar uppställdes kriterier för miljöansvar och socialt ansvar i 96 procent av upphandlingarna (föregående år 35 procent). Dessutom fästs särskild uppmärksamhet vid ansvarsfrågor i marknadsdialogerna gällande it-utrustning. Ett pilotförsök med sysselsättningsvillkor gjordes för första gången i upphandlingen av en rehabiliteringstjänst.





MILJÖ

Miljökrisen kräver ändringar i invanda tillvägagångssätt av alla organisationer. Genom att utveckla den ekologiska hållbarheten tryggar vi de grundläggande förutsättningarna för hälsa och försörjning nu och i framtiden.

Genomslag i miljöarbetet

GRI 2-24

År 2024 inriktade vi vårt miljöarbete på de helheter som har det största genomslaget genom att inleda ett långsiktigt miljöarbete. Syftet med arbetet är att stärka grunden för hållbar välfärd och att bygga upp FPA:s förmåga att främja hållbarhet på ett långsiktigt sätt. I planen ingår åtgärder bland annat i anslutning till upphandlingar, fastigheter och it-lösningar samt för inledande av ett systematisk och kostnadseffektivt klimatarbete. Vi vidtog de första åtgärderna hösten 2024 och arbetet enligt planen fortsätter 2025–2026.

Miljöarbete i vardagen

Vi fortsatte utveckla miljöaspekterna i det dagliga arbetet med hjälp av Green Office-systemet. Resultaten i WWF:s enkät om konsumtionsvanor, som gjordes under våren, förbättrades på ett allmänt plan något jämfört med året förut, men förändringarna var små. Vi nådde de bästa poängen i avsnittet om konsumtionsvanor i anslutning till upphandlingar (93 procent av maximipoängen), medan de lägsta poängen gällde uppmuntran till miljövänligt agerande och att få stöd (32 procent av maximipoängen).

Vi informerade internt om miljöteman bland annat i serien av ansvarskvarter, där vi behandlade till exempel hanteringen av naturkonsekvenser, gröna IKT-lösningar och hållbar välfärd. I januari 2024 deltog vi också i veganutmaningen och uppmuntrade personalen att pröva på vegansk mat. I en månads tid tillreddes de vegetariska portionerna i personalrestaurangen i huvudkontoret som nästan helt veganska. Under hela året var andelen vegetariska portioner i våra personalrestauranger cirka 35 procent.

FIGUR: FPA:s mål för miljöarbetet

Vi stärker miljökompetensen och hänsynen till hållbarhetsaspekter på ett långsiktigt sätt

Vi utnyttjar it-lösningar för att främja hållbarhet

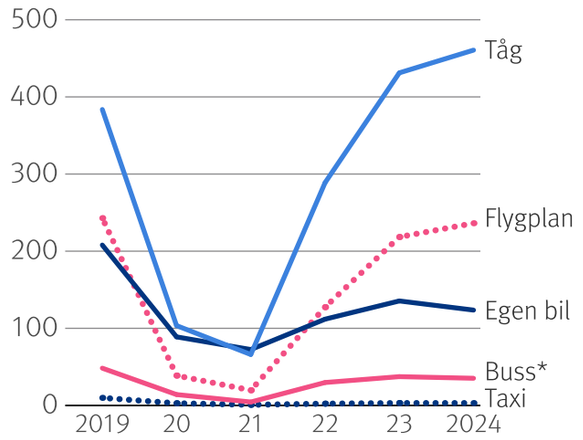
Vi gör resurssmarta och hållbara upphandlingar

Vi främjar lokalanvändning, byggande och lokalunderhåll som är koldioxidsnåla, resurseffektiva och som stöder naturvärden

Vi stöder statens klimatneutralitetsmål och kampen mot förlusten av biologisk mångfald genom planmässigt klimat- och naturarbete

Ökningen av antalet tjänsteresor som företogs av personalen planade ut: då antalet kilometer under arbetsresor räknat per medarbetare 2023 ökade med 47 procent från året innan, var ökningen 2024 bara 4 procent. Sannolikt förklaras den kraftiga ökningen av antalet kilometer under arbetsresor 2022–2023 huvudsakligen av en återgång till resvanor från tiden före coronaåren. Räknat per medarbetare var antalet kilometer under arbetsresor 2024 knappt 4 procent mindre än 2019, före coronapandemin. Positivt är att jämfört med situationen före coronaperioden har antalet kilometer under arbetsresor räknat per medarbetare ökat bara i fråga om tågresor (20 procent). Antalet kilometer per person i andra transportformer har minskat med 3–69 procent (flygplan, buss, egen bil, taxi).

FIGUR: Kilometer under arbetsresor per transportmedel (km/person)



*En stor del av resorna inom lokaltrafiken saknas i uppgiften om busskilometer.

Klimatavtryck

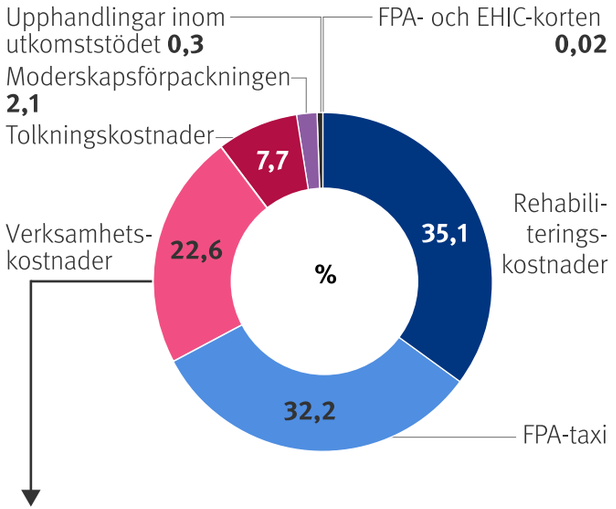
GRI 305

Hösten 2024 gjorde vi för första gången en utsläppsberäkning enligt GHG-protokollet, där också indirekta utsläpp beaktades heltäckande. I fortsättningen kommer vi årligen att beräkna våra utsläpp med hjälp av den förnyade beräkningsmetoden. Tack vare den heltäckande granskningen kan vi bättre än tidigare identifiera de delområden som är viktigast med tanke på klimatutsläpp och inrikta resurser för klimatarbete på de helheter som ger störst genomslag.

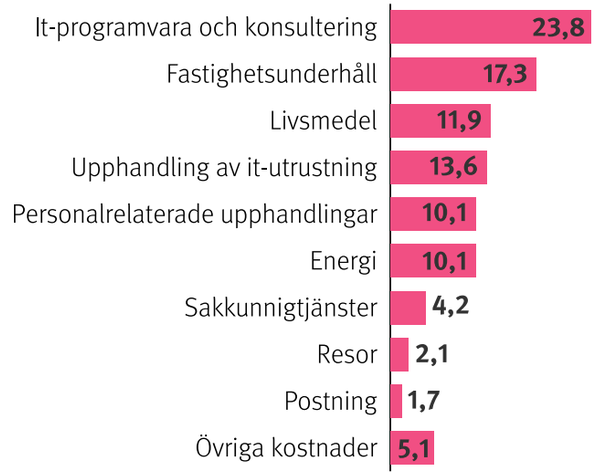
Ändringen i sättet att beräkna klimatutsläpp orsakar ett avbrott i uppföljningen av utsläppsutvecklingen mellan de olika åren. Det är inte meningsfullt av jämföra resultaten av det nya beräkningssättet med resultaten av det beräkningssätt som användes 2012–2023. Därför rapporterar vi om utsläppsutvecklingen mellan åren igen 2025.

FPA:s förnyade utsläppsberäkning inbegriper på ett heltäckande sätt utsläpp av verksamhetskostnaderna i anslutning till FPA:s egen verksamhet och de utsläpp av förmånsupphandlingarna som FPA upphandlar själv

FIGUR: Fördelning av utsläppen per tema



Utsläppsfördelningen för FPA:s verksamhetskostnader



och som FPA således i någon mån kan påverka. De totala utsläppen inkluderar inte utsläpp av FPA:s placeringar, som följs genom en separat granskning. Beräkningsgrunderna redovisas närmare i kapitlet Grunderna för rapportering och bakgrundsinformation.

Av den beräknade totala utsläppsmängden var förmånsupphandlingarnas andel 77 procent, varav den största andelen orsakades av rehabiliteringskostnaderna (35 procent) samt taxiresor som ersätts av FPA (32 procent). Moderskapsförpackningens andel inklusive transporterna var cirka 2 procent av de beräknade utsläppen.

Den största andelen av utsläppen av verksamhetskostnader som är direkt relaterade till FPA:s egen verksamhet orsakades av kostnaderna för it-programvara och upphandlingen av it-utrustning (cirka 35 procent). Den näststörsta kategorin av utsläpp från verksamhetskostnader var relaterad till underhåll och uppvärmning av fastigheter (27 procent). På följande plats orsakades utsläpp från verksamhetskostnaderna av livsmedel och måltidskostnader (12 procent) samt personalrelaterade upphandlingar och försäkringskostnader (10 procent).

Resultaten av den förnyade utsläppsberäkningen understryker upphandlingarnas andel av FPA:s totala utsläpp. Utifrån resultaten kommer vi att sätta fokus i vårt klimatarbete på de mest betydande helheterna, där det finns mest möjligheter till märkbara utsläppsminskningar.

Lokaleffektivitet och energiprestanda

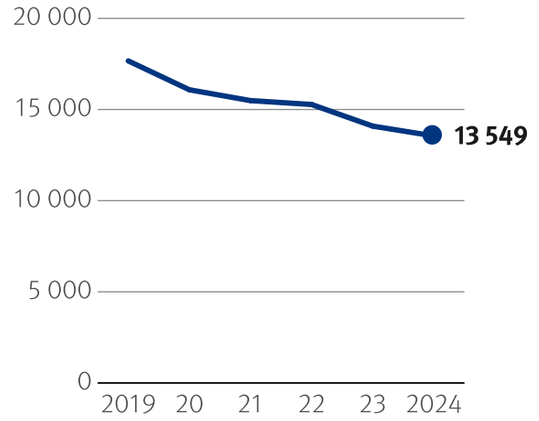
GRI 302-1 GRI 302-2 GRI 302-4

Den genomsnittliga lokaleffektiviteten vid FPA var 12,7 m2/årsverke i slutet av 2024. Detta var en förbättring med 8,6 procent från året förut, och den uppnåddes genom att vi gav upp sammanlagt cirka 74 000 kvadratmeter ägda och hyrda lokaler. Vi sätter mera fart på insatserna för att öka lokaleffektiviteten bland annat genom att öka mängden aktivitetsbaserade kontor och rum i gemensam användning. Man har delvis övergått till aktivitetsbaserade kontor redan i 19 lokaler som ägs av FPA.

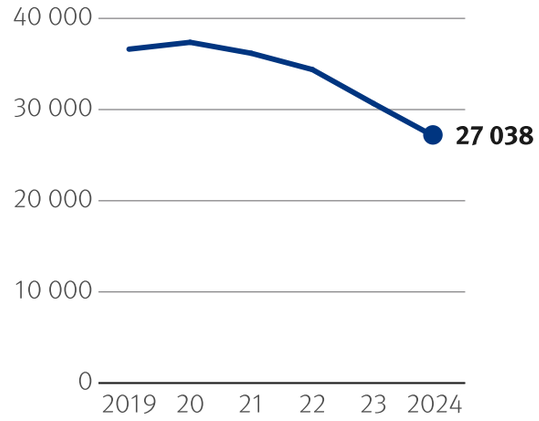
Även om lokaleffektiviteten förbättrades räknat i kvadratmeter, var den faktiska nyttjandegraden för lokalerna ändå fortfarande låg. Den genomsnittliga nyttjandegraden för de lokaler som omfattades av mätningen under kontorstimmarna var 23 procent (föregående år 24 procent). De huvudsakliga orsakerna till den låga nyttjandegraden är att distansarbete fortfarande efter coronapandemin är väldigt populärt vid FPA samt att ändringarna i anslutning till fastighetsförvaltningen är långsamma.

Volymen av distansarbete som utförs av FPA-medarbetare ökade med cirka 5 procent från året förut. År 2024 arbetade medarbetarna i medeltal 129 dagar/person på distans. Med omfattande möjligheter till distansarbete främjar FPA enklare kombinerande av arbete och vardag

FIGUR: Utvecklingen av elförbrukningen (MWh)



FIGUR: Förbrukning av fjärrvärme och fjärrkyla (MWh)



samt en arbetsvardag som är mindre belastande för miljön genom att onödigt resande minskas.

FPA:s energiförbrukning fortsatte sin nedåtgående trend från de föregående åren: totalförbrukningen av el sjönk med inemot 4 procent och förbrukningen av fjärrvärme och fjärrkyla med nästan 12 procent jämfört med året innan. Energiförbrukningen har kunnat minskas genom att man gett upp onödiga lokaler och genom energisparåtgärder. En del av den minskade elförbrukningen kan också förklaras av det ökade distansarbetet, då en del av den el som behövs för arbetet överförs till elförbrukningen i hemmen.

Pappersfria beslut

Användningen av pappersfria beslut fortsatte att utvidgas kraftigt under 2024. Pappersfria beslut möjliggjordes i nästan alla förmånsbeslut, då en tredjedel av besluten ännu inte kunde ges pappersfritt i början av året.

Tills vidare kan kunden välja att avstå från papperspost och vi har arbetat för att göra valmöjligheten mera känd. Antalet kunder som valt att avstå från papperspost ungefär dubblerades under året och antalet ökade med drygt en halv miljon. I slutet av året hade redan mer än hälften av dem som använder MittFPA valt pappersfria beslut.

År 2024 skickade vi totalt cirka 34 procent av de förmånsrelaterade handlingarna som pappersfria. I praktiken minskade de pappersfria besluten mängden pappersbrev som skickades 2024 med ungefär 4,4 miljoner handlingar. Vi skickade ändå fortfarande ungefär 10 miljoner brev i pappersform.

Den pappersfria kommunikationen framskrider också annars. Det är möjligt att ansöka om alla stöd via MittFPA och vi tog emot bara 16 procent av ansökningarna i pappersform. Också antalet ärenden som sköttes för andra personer i MittFPA ökade under 2024 från cirka 0,3 miljoner till 1,1 miljon.

För närvarande pågår ett lagstiftningsarbete som siktar på prioritering av digital kommunikation. I och med det kommer pappersfri kommunikation möjligen från början av 2026 att vara det primära alternativet i alla tjänster som tillhandahålls av statliga aktörer.

Avfall

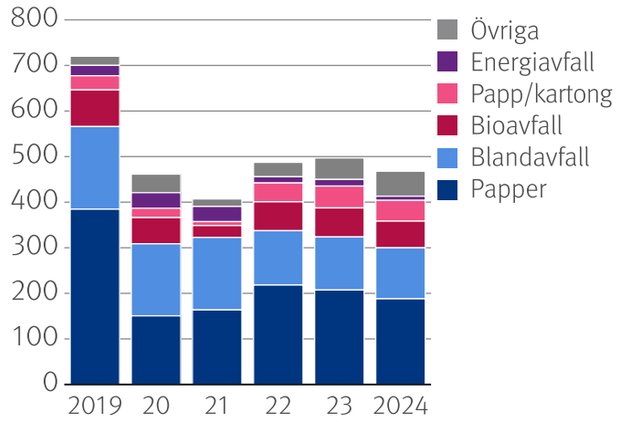
GRI 2-27 GRI 301-2 GRI 301-3 GRI 306-1 GRI 306-3 GRI 306-4 GRI 306-5

FPA:s totala avfallsmängd minskade med knappt 6 procent från året förut och den sammanlagda mängden bland- och energiavfall med knappt 8 procent. Det uppkommer mest pappersavfall vid FPA och mängden minskade med cirka 9 procent från året innan. Avfallsåtervinningsgraden var något under 73 procent och 22 procent av den totala avfallsmängden transporterades till förbränning. Återvinningsandelen förändrades inte märkbart från året förut.

Den minskning av avfallsmängder som ingår i rapporteringen förklaras antagligen av den ökade andelen distansarbete (+ 5 procent från året förut). Mängden pappersavfall påverkas också av andra faktorer, såsom tidpunkterna för arkivtömning.

Vi strävar efter att minska mängden avfall bland annat genom att maximera brukstiden för utrustning och produkter samt återanvända till exempel möbler effektivt. År 2024 delade vi ut mer än 1 000 skärmar som tagits ur bruk till personalen och återvann totalt 1 350 bärbara arbetsstationer via en tjänsteproducents återvinningstjänst.

FIGUR: Avfallsmängder per avfallsfraktion (t/a)





FRAMTIDSUTSIKTER

År 2025 fastställer vi fokusområdena i FPA:s ansvarsarbete genom att uppdatera våra strategiska ansvarsriktlinjer, som benämns FPA:s hållbarhetsriktlinjer. Uppdateringen grundar sig på en framtidsinriktad omvärldsanalys och på intervjuer med intressentgrupper. I riktlinjerna definieras de delområden inom hållbarhet som på lång sikt är viktigast för FPA, och som vi koncentrerar oss särskilt på för att öka genomslaget i vårt ansvarsarbete.

I och med våra kommande strategiska hållbarhetsriktlinjer stärker vi vårt likabehandlingsarbete. Vi systematiserar arbetet genom att inbegripa hållbarhetsaspekter i strukturerna för vår verksamhet, till exempel i olika principer och anvisningar. Hösten 2024 skapade vi också en grund för systematiskt arbete med mänskliga rättigheter vid FPA. Arbetet fortsätter under de kommande åren och vi berättar mera om det i nästa rapport.

År 2025 fortsätter vi genomföra FPA:s plan för långsiktigt miljöarbete. Vi fokuserar framför allt på att utveckla miljöaspekterna i de upphandlingar som har de största konsekvenserna samt på att förankra arbetet med en klimatfärdplan i praktiken.

I fråga om hållbar förvaltning fortsätter vi genomföra produktivitetsprogrammet och granska utvecklingsbehov gällande våra etiska tillvägagångssätt. År 2025 fokuserar vi också på att främja ansvarsfull användning av ny teknik vid FPA.

Man kan vänta sig att nya utmaningar dyker upp i vår omvärld, och förutsättningarna för vår verksamhet har blivit mer utmanande också i fråga om användningen av offentliga medel. Vi har emellertid förbundit oss till att fortsätta vårt ansvarsarbete på ett långsiktigt sätt och att utveckla nya sätta att främja hållbarhet.



Förutsedda strategiska risker för hållbarhet gällande miljön och social hållbarhet samt metoder för att hantera dem

GRI 201-2

Utmaning	Konsekvenser	Åtgärder och trender 2024
Intressentgruppsförväntningar och reglering som ändras med sikte på ett mer hållbart samhälle	• FPA:s anseende och legitimitet som en aktör som arbetar för hållbar välfärd • Utmaningar med att svara på motstridiga förväntningar • Investeringsbehov för ekoeffektiva lösningar • Behovet av hållbarhetskompetens ökar	• Förutseende av förändringar **(se s. 5)** • Likabehandlingsarbete **(se s. 10–17)** • Arbete med utveckling av lagstiftningen **(se s. 31)** • Utveckling av kompetens som anknyter till hållbarhetsteman **(se s. 28)** • Långsiktigt miljöarbete **(se s. 36)**
Hållbarhetsrisker med ny teknik	• Sociala risker i anslutning till utnyttjande av artificiell intelligens (icke-diskriminering, likabehandling, mänskliga rättigheter) • Den ökande miljöbelastningen i it-branschen	• Ansvarskrav på informationssystemen **(se s. 33)** • Artificiell intelligens vid FPA **(se s. 33)**
Den allt stramare ekonomiska situationen	• Sparkraven kan hämma resurstilldelningen för ansvarsarbetet	• Artificiell intelligens vid FPA **(se s. 31)**
Direkta konsekvenser av miljökrisen	• Ökande hälsobelastningar (pandemier, värmeböljor, autoimmuna sjukdomar osv.) • Stigande kostnader för konsumtionsnyttigheter och utmaningar med tillgången • Fysiska risker och risker i anslutning till försäkringsavgifter gällande verksamhetslokalerna	• Inledning av långsiktigt miljöarbete **(se s. 36)** • Effektivisering av lokalanvändningen **(se s. 38)** • Pappersfria beslut **(se s. 39)**
Sociala fenomen som orsakas av miljökrisen och hållbarhetsomställningen i samhället	• Nya hot om marginalisering (klimatflyktingar, energifattigdom, försörjningsformer som försvinner) • Mera psykiska störningar • Ökade kostnader för förmåner och handläggningen av dem • Rollen och formerna för den sociala tryggheten i ett ekologiskt hållbart samhälle	• Förutseende av förändringar **(se s. 5)** • Ämnet beaktades under ansvarskvarterna **(se s. 28 och 36)** • Stöd för arbetsförmågan **(se s. 19–20)** • Utveckling av säkerheten **(se s. 26)**
Behov som uppstår genom mångfalden bland kunderna och personalen	• Kunderna får inte den service de behöver, försämrad kundupplevelse och ökade kostnader • Minskad attraktionskraft när det gäller att locka och hålla kvar personal	• Likabehandlingsarbete **(se s. 9–17 och 22)** • Satsningar på arbetshälsa **(se s. 19–20 och 24–25)** • Utveckling av rekryteringen **(se s. 22–23)**
Hållbarhetsrisker i leveranskedjan	• Missförhållanden och risker gällande mänskliga rättigheter i leveranskedjan • Miljörisker i leveranskedjan	• Ansvarsfullhet i FPA:s upphandlingar **(se s. 34)** • Ansvarskrav på informationssystemen **(se s. 33)**
Främjande av mänskliga rättigheter	• Att främjandet av mänskliga rättigheter inte beaktas försämrar förutsättningarna för att mänskliga rättigheter ska tillgodoses	• Inga särskilda insatser 2024

Grunderna för rapportering och bakgrundsinformation

GRI 2-3 GRI 2-4 GRI 2-5

Rapporten beskriver FPA:s centrala åtgärder, resultat och verkningar i anslutning till ansvarsarbetet 2024. Vår ansvarsrapport har utarbetats i enlighet med den internationella standarden Global Reporting Initiative (GRI). Rapporten har inte bestyrkts. Rapporten kompletterar FPA:s årsberättelse för 2024.

Frågor om FPA:s ansvarsarbete:
vastuullisuus@kela.fi

Energiförbrukningen

GRI 302-1 GRI 302-2

- Förbrukningen av uppvärmningsenergi följs i FPA:s egna verksamhetslokaler med hjälp av ett hanteringssystem som baserar sig på mätningar. Förbrukningen av uppvärmningsenergi i aktieägda och hyrda lokaler har uppskattats kalkylmässigt utifrån antalet kubikmeter i byggnaderna.
- Uppgifterna om elförbrukningen sammanställs utgående från faktureringsuppgifterna, som fås ur systemet för hantering av energiinformation.
- Energiförbrukningen vid samserviceställen som används gemensamt ingår inte i den totala energiförbrukningen.

Beräkning av klimatavtrycket

GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3

- GHG-protokollet har utnyttjats i beräkningen av vårt klimatavtryck. Beräkningen har gjorts med hjälp av en webbaserad räknare. Närmare information om beräkningsgrunderna kan begäras på adressen **vastuullisuus@kela.fi**.
- Som utgångsdata för beräkningen har enligt möjligheterna och tillgången till data utnyttjats exakta utgångsdata, såsom energiförbrukningsdata, antal kilometer eller data direkt av leverantörerna. Det har emellertid varit nödvändigt att beräkna en stor del av utsläppen från upphandlingar med hjälp av förbrukningsdata i euro och genomsnittliga utsläppskoefficienter, vilket orsakar många inexaktheter i resultaten. Det har också varit nödvändigt att göra antaganden på grund av bristfälliga utgångsdata (t.ex. har hälften av livsmedlen antagits vara djurbaserade och hälften växtbaserade).
- Den rapporterade beräkningen av klimatavtrycket inbegriper inte FPA:s utsläpp av placeringar, som följs med hjälp av en annan beräkningsmetod.
- Utanför beräkningen av klimatavtrycket faller tills vidare, på grund av bristfälliga utgångsdata, utsläpp som orsakas av elektronisk kommunikation i fråga om den enhet kunden använder, utsläpp av fysiska resor för att sköta ärenden samt utsläpp som orsakas av användningen av produkterna i moderskapsförpackningen och i slutändan av livscykeln för moderskapsförpackningen. Inte heller utsläpp som uppkommer under distansarbete har bedömts.

Avfallsuppgifter

GRI 301-2 GRI 301-3 GRI 306-1 GRI 306-3 GRI 306-4 GRI 306-5

- Avfallsuppgifterna sammanställs på basis av uppgifter om FPA:s egna verksamhetslokaler som registreras i FPA:s avfallshanteringspartners system.
- Avfallsmängden i de aktieägda och hyrda verksamhetslokalerna ingår inte i de rapporterade uppgifterna, eftersom avfallet för deras del rapporteras bland uppgifterna för hela fastighetsbolaget och

det inte har utvecklats någon tillförlitlig metod för att uppskatta andelen avfall från FPA:s verksamheter. Den avfallsmängd som faller utanför rapporteringen uppgår till uppskattningsvis cirka 10 procent av den totala avfallsmängden och består huvudsakligen av städavfall från kontorslokalerna och en liten mängd sekretesspapper.

- En betydande del av till exempel pappersavfallet från FPA:s verksamhet ingår inte i avfallsmängderna i denna rapport, eftersom pappersavfallet från beslut som sänds till kunderna uppkommer först i kundens hem. Den totala mängden pappersavfall kan uppskattas med beaktande av den totala mängd papper som FPA använder. Också i fråga om FPA:s andra verksamheter, såsom moderskapsförpackningen, uppkommer avfall i början och slutet av värdekedjorna och det är svårt att uppskatta avfallsmängden.

Effekterna av avfall och förebyggande av uppkomsten av avfall

GRI 301-2 GRI 301-3 GRI 306-1 GRI 306-2 GRI 306-4 GRI 306-5

Transport och bortskaffande eller omarbetning av avfall medför klimat- och partikelutsläpp, buller, fraktioner som slutdeponeras samt nya avfallsfraktioner som kräver omarbetning. Transporter och omarbetning kräver också energi och andra resurser. Till den del de gäller transporterna har de klimatutsläpp som uppkommer av avfallet från FPA:s verksamhetslokaler i enlighet med GHG-protokollet inbegripits i beräkningen av klimatavtrycket. Till övriga delar har miljökonsekvenserna av avfallshanteringen inte bedömts på numerisk nivå.

Uppkomsten av avfall förebyggs bland annat genom att elektronisk kommunikation och digitalt arbete främjas samt genom att anskaffningen av förnödenheter planeras utifrån behovet. I FPA:s egna personalrestauranger strävar man efter att förebygga serveringssvinn genom att noggrant beräkna åtgången samt genom försäljning av överskott, som är populär bland personalen. Man förebygger uppkomsten av avfall från moderskapsförpackningarna bland annat genom att välja produkter som är hållbara och långlivade samt genom att informera om möjligheten att välja ett ekonomiskt bidrag i stället för förpackningen.



Innehållsindexet GRI

Kod	Rapporteringsinnehåll	SDG	Plats
GRI 2	**Allmänt innehåll**		
2-1	Uppgifter om organisationen	SDG 5	Vi bygger en hållbar välfärd
2-3	Rapporteringstid, frekvens och kontaktinformation		Grunderna för rapportering och bakgrundsinformation
2-4	Förändringar i tidigare rapporterade uppgifter		Grunderna för rapportering och bakgrundsinformation
2-5	Externt bestyrkande		Grunderna för rapportering och bakgrundsinformation
2-7	Anställda	SDG 5, SDG 10	FPA:s personal 2024
2-9	Förvaltningsstruktur, utskotten och deras sammansättning	SDG 5	Vi bygger en hållbar välfärd
2-10	Utnämning och val av styrelsemedlemmar	SDG 5	Vi bygger en hållbar välfärd
2-22	Yttrande om strategin för hållbar utveckling	SDG 3, SDG 5, SDG 10, SDG 12, SDG 13	Ledning av hållbarhet
2-23	Riktlinjer	SDG 3, SDG 5, SDG 10, SDG 12, SDG 13	Ledning av hållbarhet
2-24	Praktisk tillämpning av riktlinjerna	SDG 3, SDG 5, SDG 10, SDG 12, SDG 13	Ledning av hållbarhet; Fokusområden för ansvarsarbetet 2024; Likabehandling i kärnan av verksamheten; Utveckling av arbetsförmågan i fokus; Det strama ekonomiska läget märks vid FPA; Genomslag i miljöarbetet
2-25	Processer för att undvika negativa konsekvenser	SDG 10	Till en öppen förvaltning hör rätten att klaga
2-26	Förfaranden och responskanaler i samband med etisk verksamhet och rapportering av missbruk	SDG 10	Till en öppen förvaltning hör rätten att klaga
2-27	Tillämpande av lagar och föreskrifter	SDG 3, SDG 5, SDG 10, SDG 12	Service som tar hänsyn till pluralistiska bakgrunder; Utveckling av tjänster för kunder som flyttat till Finland; Utveckling av tjänster på samiska; Likabehandlings- och jämlikhetsarbetet ur personalperspektivet; Säkerheten stärktes på olika sätt; Till en öppen förvaltning hör rätten att klaga; Ansvarsfullhet vid FPA:s upphandlingar; Avfall

GRI 3	**Väsentliga hållbarhetsfrågor**		
3-1	Processen för fastställande av väsentliga frågor	SDG 3, SDG 5, SDG 10, SDG 12, SDG 13	Ledning av hållbarhet
3-2	Förteckning över väsentliga frågor	SDG 3, SDG 5, SDG 10, SDG 12, SDG 13	Ledning av hållbarhet; Fokusområden för ansvarsarbetet 2024
3-3	Hanteringen av väsentliga frågor	SDG 3, SDG 5, SDG 10, SDG 12, SDG 13	Ledning av hållbarhet; Fokusområden för ansvarsarbetet 2024
GR1 200	**Finansiellt ansvar**		
GR1 201	**Finansiella resultat**		
201-2	Ekonomiska konsekvenser av klimatförändringarna samt övriga risker och möjligheter i samband med organisationens verksamhet	SDG 3, SDG 5, SDG 10, SDG 12, SDG 13	Förutsedda strategiska risker för hållbarhet gällande miljön och social hållbarhet samt metoder för att hantera dem
205-2	Kommunikation och utbildning om åtgärder mot korruption	SDG 10	Organiseringen av ansvarsarbetet vid FPA
GR1 300	**Miljöansvar**		
GR1 302	**Energi**		
301-2	Andel återvunnet förbrukningsmaterial	SDG 12	Avfall; Avfallsuppgifter; Effekterna av avfall och förebyggande av uppkomsten av avfall
301-3	Återvunna produkter och förpackningsmaterial för dessa	SDG 12	Avfall; Avfallsuppgifter; Effekterna av avfall och förebyggande av uppkomsten av avfall
302-1	Energiförbrukning inom organisationen	SDG 12, SDG 13	Lokaleffektivitet och energiprestanda; Energiförbrukningen
302-2	Energiförbrukning utanför organisationen	SDG 12, SDG 13	Lokaleffektivitet och energiprestanda; Energiförbrukningen
302-4	Minskning av energiförbrukningen	SDG 12, SDG 13	Lokaleffektivitet och energiprestanda
GR1 305	**Utsläpp**		
305-1	Direkta utsläpp av växthusgaser (scope 1)	SDG 12, SDG 13	Klimatavtryck; Beräkning av klimatavtrycket
305-2	Indirekta utsläpp av växthusgaser (scope 2)	SDG 12, SDG 13	Klimatavtryck; Beräkning av klimatavtrycket
305-3	Övriga indirekta utsläpp av växthusgaser (scope 3)	SDG 12, SDG 13	Klimatavtryck; Beräkning av klimatavtrycket
305-5	Minskning av växthusgasutsläpp	SDG 12, SDG 13	Klimatavtryck
GR1 306	**Avfall**		
306-1	Uppkomsten av avfall och betydande avfallsrelaterade effekter	SDG 12, SDG 13	Avfall; Avfallsuppgifter; Effekterna av avfall och förebyggande av uppkomsten av avfall
306-2	Hantering av betydande avfallsrelaterade effekter	SDG 12, SDG 13	Effekterna av avfall och förebyggande av uppkomsten av avfall
306-3	Uppkomsten av avfall	SDG 12, SDG 13	Avfall; Avfallsuppgifter; Effekterna av avfall och förebyggande av uppkomsten av avfall

306-4	Avfall för återvinning	SDG 12, SDG 13	Avfall; Avfallsuppgifter; Effekterna av avfall och förebyggande av uppkomsten av avfall
306-5	Avfall för förstöring	SDG 12, SDG 13	Avfall; Avfallsuppgifter; Effekterna av avfall och förebyggande av uppkomsten av avfall
308-2	Negativ miljöpåverkan i leverantörskedjan samt vidtagna åtgärder	SDG 12, SDG 13	Ansvarsfullhet vid FPA:s upphandlingar; Hållbarhetskrav på informationssystemen
GR1 400	**Socialt ansvar**		
GR1 401	**Anställning**		
401-1	Anställning av ny personal och personalomsättning	SDG 5, SDG 10	Ansvarsfullhet en viktig del av rekryteringsutvecklingen; Personalomsättningen vid FPA
401-3	Föräldraledighet	SDG 5, SDG 10	Satsningar på familjevänlighet
GR1 403	**Arbetsrelaterad hälsa och säkerhet**		
403-1	System för hälsa och säkerhet i arbetet	SDG 3	Säkerheten stärktes på olika sätt
403-2	Identifiering av faror, riskhantering och undersökning av incidenter	SDG 3	Säkerheten stärktes på olika sätt
403-5	Utbildning i arbetshälsa och arbetssäkerhet för personalen	SDG 3	Säkerheten stärktes på olika sätt
403-6	Främjande av de anställdas hälsa	SDG 3, SDG 5, SDG 10	Temaår för arbetsförmåga; Psykologisk trygghet stärker upplevelsen av delaktighet; Utbildningar och webbinarier som stöder likabehandling och känsla av delaktighet
GR1 404	**Utbildning och personalutveckling**		
404-2	Utveckling av personalens kompetens och stöd i samband med förändringar	SDG 10	DEI-arbetsgruppen och DEI-nätverket som stöd för utvecklingen; Utbildningar och webbinarier som stöder likabehandling och känsla av delaktighet
GR1 405	**Mångfald och likabehandling**		
405-1	Mångfald i förvaltningsorganen och personalgrupperna	SDG 5	Vi bygger en hållbar välfärd
GR1 406	**Icke-diskriminering**		
406-1	Diskrimineringsfall och korrigerande åtgärder	SDG 5, SDG 10	Förnyelse av likabehandlingsplanen för kunderna; Likabehandlingsarbetet stöder kundorienteringen; Modell för kundbemötande; Service som tar hänsyn till pluralistiska bakgrunder; Utveckling av tjänster för kunder som flyttat till Finland; Utveckling av tjänster på samiska; FPA beviljades symbolen för lättläst på finska; Likabehandlings- och jämlikhetsarbetet ur personalperspektivet; Regnbågsnätverket som främjare av likabehandling
GR1 414	**Bedömning av leverantörers sociala ansvar**		
414-2	Skadliga sociala konsekvenser i leveranskedjan och vidtagna åtgärder	SDG 3, SDG 10	Ansvarsfullhet vid FPA:s upphandlingar; Hållbarhetskrav på informationssystemen