

A photograph of two women sitting at a small, round, light-colored wooden table in a modern office or lounge setting. The woman on the left is a Black woman with long, dark, curly hair, wearing a red patterned top and light blue jeans. She is smiling and looking towards the other woman. The woman on the right is a white woman with blonde hair, wearing a black top, a grey scarf, and light blue jeans. She is sitting in a red chair and using a laptop on the table. There are books on the table, one of which has the word 'LEKTIONER' visible. To the left of the women is a large potted plant with broad green leaves. To the right is another empty red chair. The background is a wall made of large, light-colored stone tiles. The floor is dark grey. The overall atmosphere is professional and collaborative.

**2023**  
**FPA:S ansvarsrapport**

Fpa 

# Innehåll

<b>Generaldirektörens översikt: Från kriser till hållbar välfärd</b> .....	<b>5</b>
<b>Vi bygger ett hållbart samhälle</b> .....	<b>6</b>
<b>Ledning av ansvarsarbetet</b> .....	<b>7</b>
<b>De strategiska riktlinjerna för ansvarsfullheten i praktiken</b> .....	<b>7</b>
<b>Organiseringen av ansvarsarbetet vid FPA</b> .....	<b>9</b>
<b>FPA bidrar till att främja globala mål</b> .....	<b>9</b>
<b>Utvärdering av framstegen</b> .....	<b>9</b>
<b>Plock från 2023</b> .....	<b>10</b>
<b>MÄNNISKAN – KUNDEN</b> .....	<b>11</b>
<b>Upplevelse av delaktighet – för var och en</b> .....	<b>12</b>
<b>Ett beslutsamt DEI-arbete för att uppnå målen</b> .....	<b>14</b>
<b>DEI-arbetsgruppen och DEI-nätverket som stöd för verksamheten</b> .....	<b>14</b>
<b>Diskrimineringsfri kundservice</b> .....	<b>14</b>
<b>Kundorientering i kärnan av ansvarsfull serviceverksamhet</b> .....	<b>15</b>
<b>Allt börjar med kundförståelse</b> .....	<b>15</b>
<b>Bredare bild av kundernas behov genom samarbete</b> .....	<b>15</b>
<b>Stöd till personer i utsatt ställning</b> .....	<b>16</b>
<b>Ny servicemodell då ukrainarna börjar omfattas av den sociala tryggheten</b> .....	<b>16</b>
<b>Utveckling av tjänster för invandrare</b> .....	<b>17</b>
<b>Temporärt elstöd i kraft genom samarbete mellan myndigheterna</b> .....	<b>17</b>
<b>Bättre förståelse för behoven hos brottspåföljds kunder möjliggör bättre tjänster</b> .....	<b>17</b>

<b>Konkreta åtgärder för att säkerställa likabehandling</b> .....	<b>18</b>
<b>Ändring av arbetskövyn</b> .....	<b>18</b>
<b>Utvecklingen av samiskspråkiga tjänster stärks genom myndighetssamarbete</b> .....	<b>18</b>
<b>Mångfalden i FPA:s kundkommunikation stärks</b> .....	<b>19</b>
<b>Webbplatsen på teckenspråk sågs över</b> .....	<b>19</b>
<b>MÄNNISKOR – PERSONAL</b> .....	<b>20</b>
<b>Organisationskulturen stärks genom delaktighet</b> .....	<b>21</b>
<b>FPA:s personal 2023</b> .....	<b>22</b>
<b>Mångfaldsarbete ur personalens perspektiv</b> .....	<b>24</b>
<b>Mångfaldsdag för FPA:s personal</b> .....	<b>24</b>
<b>Mångfald i FPA:s arbetsgivarvarumärke</b> .....	<b>24</b>
<b>FPA gick med i Romako-projektets arbetsgivarpool</b> .....	<b>25</b>
<b>Mångfaldsklausul i bruk vid FPA</b> .....	<b>25</b>
<b>Personalomsättningen vid FPA</b> .....	<b>26</b>
<b>Satsningar på familjevänlighet</b> .....	<b>27</b>
<b>Säkerheten stärktes på många sätt</b> .....	<b>28</b>
<b>Psykologisk trygghet stöder upplevelsen av delaktighet och arbetshälsan</b> .....	<b>29</b>
<b>Temaåret för mental hälsa</b> .....	<b>29</b>
<b>Regnbågsnätverket arbetar för att främja DEI-temana</b> .....	<b>30</b>
<b>Utbildning och webinarier till stöd för DEI-temana</b> .....	<b>31</b>
<b>Ansvarskvarter</b> .....	<b>31</b>
<b>HÅLLBAR FÖRVALTNING</b> .....	<b>32</b>
<b>Den allt stramare ekonomiska situationen återspeglas i FPA:s verksamhet</b> .....	<b>33</b>

<b>Forskningsbaserad information för samhällets behov</b> .....	<b>34</b>
<b>Påverkan på regeringsprogrammet</b> .....	<b>34</b>
<b>Rätten att klaga stärker en hållbar förvaltning</b> .....	<b>35</b>
<b>Medverkan i samhällsdebatter</b> .....	<b>35</b>
<b>Utveckling av verksamheten med stöd för en hållbar ekonomi</b> .....	<b>36</b>
<b>Ansvarsfull placeringsverksamhet</b> .....	<b>37</b>
<b>Ansvarsfullhet vid FPA:s upphandlingar</b> .....	<b>37</b>
<b>Kampanjen Säg nej till korruption</b> .....	<b>37</b>
<b>MILJÖ</b> .....	<b>38</b>
<b>Satsningar på miljöarbete</b> .....	<b>39</b>
<b>En mer hållbar arbetsvardag</b> .....	<b>39</b>
<b>Klimatavtryck</b> .....	<b>41</b>
<b>Pappersfria beslut</b> .....	<b>42</b>
<b>Lokal- och resurseffektivitet</b> .....	<b>42</b>
<b>Avfall</b> .....	<b>43</b>
<b>FRAMTIDSUTSIKTER</b> .....	<b>44</b>
<b>Förutsägbara risker för miljöansvar och socialt ansvar samt metoder för att hantera dem</b> .....	<b>46</b>
<b>Grunderna för rapportering och bakgrundsinformation</b> .....	<b>47</b>
<b>Energiförbrukning</b> .....	<b>47</b>
<b>Beräkning av klimatavtryck</b> .....	<b>47</b>
<b>Avfallsuppgifter</b> .....	<b>48</b>
<b>Effekterna av avfall och förebyggande av uppkomsten av avfall</b> .....	<b>48</b>
<b>Innehållsindexet GRI</b> .....	<b>49</b>

## Generaldirektörens översikt

# Från kriser till hållbar välfärd

På senare tid kan många ha undrat vart vi är på väg som samhälle eller i ett bredare perspektiv som globalt samfund. Till exempel har man kommit till insikt om att det finns hållbarhetsutmaningar som försörjningskvoten, och företagens engagemang för socialt ansvar stärks för varje år. Samtidigt är omvärlden ändå mer polariserad än tidigare. Strävan att ta itu med den generationsövergripande hållbarhetsutmaningen och främja likabehandling står i konflikt med många akuta kriser och politiska förändringar.

År 2023 präglades av många kriser, från det utdragna kriget i Ukraina till demokratiska utmaningar. Kriserna kräver snabba och beslutsamma åtgärder. Samtidigt kan de leda till att perspektiven blir snävare. Akuta kriser döljer lätt mindre akuta hot, som kan få ödesdigra följder om de inte behandlas.

För att uppnå hållbar välfärd måste man ta hänsyn till både akuta och långsamt framskridande kriser. De negativa effekterna av klimatförändringarna drabbar till exempel framför allt de svagare socioekonomiska grupperna. Forskning visar att social ojämlikhet kan leda både till en ökad miljöbelastning och till att verksamhet för egen vinning blir vanligare. Vi behöver därför en nyskapande utveckling där man arbetar mot målen över sektorsgränserna, i stället för att eftersträva dellösningar. FPA utför i första hand den uppgift som organisationen fått av staten i egenskap av verkställare av den sociala tryggheten. Samtidigt måste vi dock vara fast beslutna att stödja förutsättningarna för en hållbar välfärd.

År 2023 främjade FPA hållbar välfärd bland annat genom målmedvetet mångfaldsarbete. FPA:s kundkrets är omfattande och mycket heterogen, och vi är också en stor arbetsgivare. Redan av dessa skäl måste vi ta hänsyn till mångfalden hos vår kundkrets och vår

personal och de olika behov som detta ger upphov till. Vi har därför ökat vår mångfaldskompetens med hjälp av olika åtgärder som vi beskriver närmare i denna rapport.

År 2023 fick vi också WWF:s Green Office-märke för våra, till personalstyrkan, fem största verksamhetsställen. Hållbarhetsaspekter har också beaktats vid aktuella upphandlingar och vid beredningen av Eepos-projektet för en betydande reform av informationssystemen. Utöver det miljöarbete som fokuserar på aktuella projekt och ramarna för arbetet i vardagen har vi också beslutat att inleda ett långsiktigt arbete för att främja ekologisk hållbarhet.

Även om de utmaningar vi står inför är stora, finns det också många sätt att lösa dem, här och nu. Oavsett om det handlar om en arbets- och diskussionskultur som stöder jämlikhet eller om att ta hänsyn till konsekvenserna för naturen i vardagen, kan vi alla bidra till hållbar välfärd för alla.

### **Outi Antila**

FPA:s generaldirektör



# Vi bygger ett hållbart samhälle



GRI 2-1

GRI 2-9

GRI 2-10

GRI 405-1

Vår ansvarsrapport beskriver målen för och resultaten av FPA:s ansvarsarbete 2023. Ansvarsarbetet vid FPA består av tre olika teman och rapporten följer samma uppdelning: människan, miljön och en hållbar förvaltning. Rapporten är skriven i enlighet med riktlinjerna i GRI-standarden.



## 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 finns nästan lika många män och kvinnor. Andelarna varierade något i och med de ändringar som gjordes under 2023. Sett till åldersgrupp är medlemmarna i FPA:s olika verksamhetsorgan, med undantag av fullmäktige, till största delen över 50 år. Vid valet av ledamöter till FPA:s styrelse ber fullmäktige olika aktörer att utse kandidater i enlighet med jämställdhetslagen.

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 vår verksamhetsidé ska FPA trygga befolkningens försörjning, främja hälsan och ge alla möjlighet att klara sig självständigt.

FIGUR: Verksamhetsorganen efter kön och åldersgrupp 2023

		Kön, %		Åldersgrupp, %		Totalt, antal
		Kvinnor	Män	30–50 år	Över 50 år	
Fullmäktige	1.1.–27.6.	58	42	50	50	12
	28.6.–31.12.	58	42	67	33	12
Revisorerna	1.1.–18.9.	63	38	100		8
	19.9.–31.12.	50	50	13	88	8
Styrelsen	1.1.–18.9.	60	40	30	70	10
	19.9.–31.12.	40	60	10	90	10
Ledningsgruppen	1.1.–31.3	50	50	30	70	10
	1.4.–31.12.	60	40	30	70	10

# Ledning av ansvarsarbetet



GRI 2-22

GRI 2-23

GRI 2-24

GRI 3

Ansvarsfullhet registrerades vid sidan av värderingarna i stenfoten för FPA:s strategihelhet 2023. Från stenfoten återspeglas ansvarsfullheten i all vår verksamhet. De värderingar som styr FPA:s verksamhet är respekt för individen, kompetens, samverkan och nytänkande. Värderingarna framträder också i hur vi främjar ansvarsarbetet vid FPA.

## De strategiska riktlinjerna för ansvarsfullheten i praktiken

I syfte att följa riktlinjerna skapades kortsiktiga och långsiktiga mål inom alla delområden av hållbarhet. Utifrån riktlinjerna för ansvarsfullhet och en omvärldsanalys fastställde vi de viktigaste fokusområdena och målen för ansvarsarbetet 2023–2025. De viktigaste målen är:

- Vi stöder den gröna omställningen
- Vi främjar en organisationskultur som stöder delaktighet
- Vi stärker en hållbar förvaltning

På de kommande sidorna av denna rapport berättar vi mer om hur vi har främjat denna helhet.



## BILD: Teman för ansvarsarbetet 2023

GRI 2-24

GRI 3-2

GRI 3-3





## Organiseringen av ansvarsarbetet vid FPA

Den strategiska ledningen och samordningen av ansvarsarbetet vid FPA har fastställts som en uppgift för enheten för ledningsstöd. Ansvaret för arbetet bärs av de specialister som utsetts för arbetet. För miljöarbetet svarar FPA:s resultatenheter för gemensamma tjänster och specialisterna där. Kommunikationen i ansvarsarbetet sköts av en utsedd specialist vid kommunikationsenheten. FPA:s ledningsgrupp fastställer de centrala riktlinjerna och de viktigaste åtgärderna i anslutning till det strategiska ansvarsarbetet. I ledningsgruppen finns dock inte någon direktör med särskilt ansvar för ansvarsfullhet.

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 Green Office-teamet för miljö.

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 av upphandlingar, principerna för ansvarsfulla placeringar och de anvisningar som hänför sig till vårt miljöarbete.

## FPA bidrar till att främja globala mål

Globala mål för hållbar utveckling (Sustainable Development Goals, SDG) ingår i FN:s Agenda 2030, som styr verksamhet som främjar hållbar utveckling i olika länder. I Finland har förutom regeringen också övriga 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 det egna ansvarsarbetet. Dessa mål är:



### 3. Hälso och välbefinnande



### 5. Jämställdhet



### 10. Minskad ojämlikhet



### 12. Hållbar konsumtion och produktion



### 13. Bekämpa klimatförändringen

År 2023 analyserade vi SDG-måluppfyllelsen vid FPA. I analysen konstaterade vi att även om vi lägger särskild vikt vid de fem ovannämnda målen har åtgärder vidtagits

vid Kela 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.

## Utvärdering av framstegen

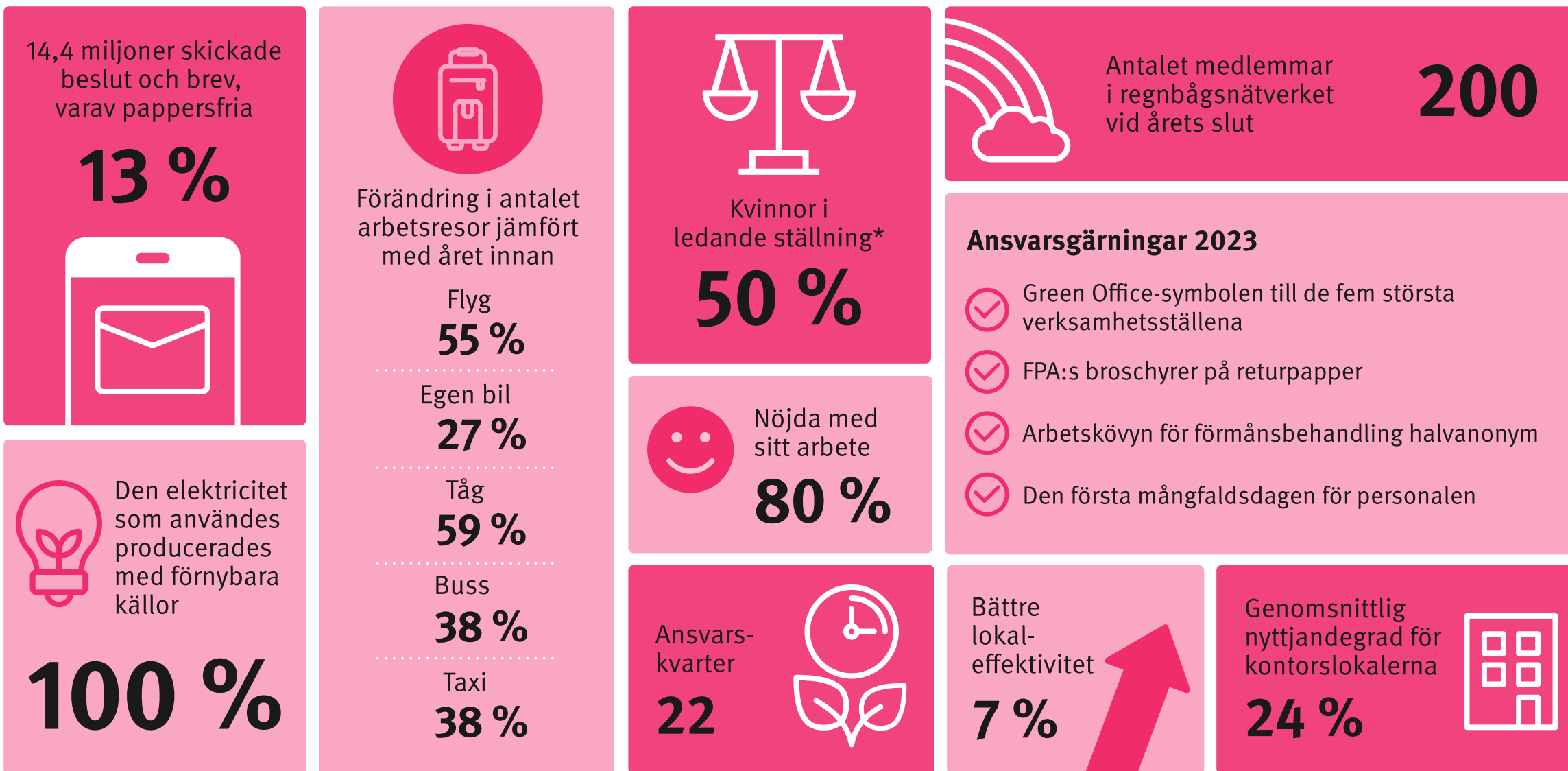


Ur ett ansvarsperspektiv är det viktigt att organisationerna identifierar sina egna positiva och negativa konsekvenser för samhället och miljön. I den här rapporten granskar vi handavtrycket av FPA:s verksamhet, det vill säga på vilket sätt de negativa konsekvenserna har minskat och de positiva konsekvenserna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

Rapporten innehåller våra viktigaste hand- och miljöavtryck från 2023 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 2023



\*Andelen kvinnor i hela organisationen 81 procent.

A woman with a braid, wearing a bright yellow sweater and black pants, is sitting in a yellow wheelchair on a paved area outside a building. She is smiling and waving her right hand. The building has a light-colored wall and a window. A large, semi-transparent white circle is overlaid on the left side of the image.

# MÄNNISKAN – KUNDEN

Att ta hänsyn till mångfalden bland kunderna och personalen är en viktig del av vårt ansvar. Vårt mål är att alla människor ska känna sig delaktiga när de sköter sina ärenden eller arbetar hos FPA.

# Upplevelse av delaktighet – för var och en



GRI 406-1

Globala och samhällseliga utvecklingstrender och fenomen återspeglas på olika sätt i FPA:s verksamhet. Till exempel utvecklingen mot större ojämlikhet och polarisering i samhället inverkar på människors välbefinnande och upplevelser av jämlikhet och delaktighet. Vårt samhälle har också blivit mer mångfaldigt och behovet av arbete för de mänskliga rättigheterna är starkt framträdande. Förändringarna i omvärlden inverkar på FPA och på fokusområdena i vårt ansvarsarbete.

Strategisk framsyn och omfattande omvärldsanalys hör till FPA:s ansvarsarbete. Med hjälp av dessa identifierade vi att hänsyn till mångfalden bland kunderna och personalen är en av våra viktigaste ansvarsaspekter. I vår verksamhet kan vi arbeta för en större hänsyn till mångfalden bland våra kunder och personalen. På så sätt bidrar vi till människors välbefinnande och upplevelse av jämlikhet och delaktighet. Hänsynen till mångfalden var 2023 starkt framträdande i vårt arbete för att främja socialt ansvarstagande.

När det gäller våra kunder hör hänsyn till mångfalden nära samman med att tillhandahålla en service som motsvarar behoven, så att alla våra kunder kan uppleva delaktighet när de sköter sina ärenden hos FPA. Genom delaktighet strävar vi efter att kunden ska känna att hen får den service hen behöver och att hen blir beaktad som sig själv. Detta är en viktig del av den jämlika och fortfarande också utmärkta kundupplevelse som vi vill erbjuda var och en.





Vid FPA har vi utvecklat servicen till kunderna även till exempel genom att förenkla ansökningsprocesserna och genom att använda ett tydligare språk. På så sätt främjar vi också jämlikhet. Dessutom har vi aktivare än tidigare använt det material som samlats i registren för att utveckla tjänster med hjälp av både forskning och dataanalys.

FPA är en stor arbetsgivare och personalens välbefinnande är direkt sammankopplat med den kundupplevelse vi erbjuder våra kunder. Vi rekryterar kompetent och mångsidig personal, och vi vill fortsätta att vara en populär arbetsgivare. Därför måste vi se till att varje anställd blir uppmärksammas och att var och en kan uppleva delaktighet i sin egen arbetsgemenskap.

Att vara delaktig i arbetet innebär vid FPA att var och en upplever att hen hör till gruppen och blir sedd och hörd som sig själv. Det innebär också att ha möjlighet att påverka i sitt eget arbete. Allt detta återspeglas i människans arbetsförmåga och arbetshälsa och inverkar starkt på FPA:s mål att garantera en utmärkt personalupplevelse för var och en. Det återspeglas också i vår service och gör det möjligt för oss att erbjuda en utmärkt kundupplevelse för var och en.

## Ett beslutsamt DEI-arbete för att uppnå målen



GRI 406-1

Vi fastställde våra viktigaste åtgärder för att främja mångfald och förde dem vidare från och med början av 2023. Våra lagstadgade myndighets- och arbetsgi-varförpliktelser tar redan i stor utsträckning hänsyn till



**DEI** är en förkortning av de engelska orden **diversity** (mångfald), **equity** (jämlighet) och **inclusion** (delaktighet). DEI-arbete är mångfaldsarbete. Syftet med arbetet är att stärka hänsynen till mångfald och främja jämlighet och delaktighet.

FPA har dessutom andra strategiska riktlinjer av olika slag, spetsprojekt, planer och handlingsmodeller, som alla bidrar till arbetet med att beakta mångfalden bland kunderna och personalen. DEI-arbetet bygger på planer och åtgärder som redan har fastställts. Genom att samla dem skapade vi en DEI-plan. Vårt mål är att genom mångfaldsarbete stödja en organisationskultur som stärker delaktigheten.

mångfalden bland våra kunder och vår personal, men genom DEI-planen och målen i den kompletteras och stärks dessa strävanden.

## DEI-arbetsgruppen och DEI-nätverket som stöd för verksamheten



En viktig åtgärd 2023 som implementerade principerna om mångfald, jämlighet och delaktighet i FPA:s strukturer var att vi inrättade en DEI-arbetsgrupp. Dess främsta mål är att göra mångfaldskompetensen och jämligheten till en del av verksamheten i vardagen. Arbetsgruppen består för närvarande av företrädare för FPA:s enhet för ledningsstöd, serviceverksamheten och personaltjänsterna.

Dessutom uppdaterade vi sammansättningen av det tidigare inrättade DEI-nätverket och fastställde nätverkets uppgifter. Nätverket har till uppgift att sköta en rådgivande funktion vid sidan av DEI-arbetsgruppen. DEI-nätverket arbetar med föränderliga teman för att stärka mångfald, jämlighet och delaktighet. Nätverksmedlemmarna fungerar också som 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 mångfaldskompetensen

vid FPA. Genom att stärka kompetensen kan vi försäkra oss om att kunderna och personalen bemöts i enlighet med sina egna behov.

## Diskrimineringsfri kundservice

Att beakta mångfalden i FPA:s kundgränssnitt är ett systematiskt arbete och samtidigt en del av den fortlöpande operativa utvecklingen av kundservicen. Arbetet i kundgränssnittet utförs på många nivåer och i samarbete med olika enheter och partner. Under 2023 insåg vi att den samhälleliga och delvis även tillspetsade debatten påverkar inte bara FPA:s kunder, utan också medarbetarna.

Vi upptäckte att det finns ett behov av särskilt stöd i kundgränssnittet för dem som arbetar direkt med kunderna. Stöd behövs för att man ska kunna ingripa i osakligt och diskriminerande beteende i situationer då kunder sköter ärenden hos FPA. Vi har försökt införa dessa stödinstrument till exempel genom utbildning. I vårt strategiska arbete har vi försökt identifiera objekt där vi på ett mer ansvarsfullt sätt kan ta itu med utmaningarna i ett mångfaldigt samhälle.

# Kundorientering i kärnan av ansvarsfull serviceverksamhet



Att förstå kundernas behov och identifiera mångfalden i kundkretsen är centrala verktyg för att vi ska kunna tillhandahålla tjänster som motsvarar kundernas behov i rätt tid.



Besök vid serviceställen **0,7 miljoner**



Besvarade samtal **2,3 miljoner**



Samtal från FPA till kunder **1,3 miljoner**

FPA:s kunder är nästan alla finländare och personer som bor i Finland. En förutsättning för FPA:s serviceverksamhet och en kundorienterad verksamhet är att det finns en grundläggande förståelse för kunderna. Förståelsen för kundernas situationer och hjälpbehov som helhet hjälper FPA att bättre rikta tjänster och arbetsinsatser just dit där de behövs som mest.

Vi har systematiserat vårt kundförståelsearbete och fokuserar allt mer på att förstå kundernas helhetssituationer i stället för att fundera på enskilda förmåner. Genom kundförståelsearbetet kan vi försäkra oss om att våra tjänster är kundorienterade och erbjuda rätt service och stöd i rätt tid. I maj 2023 inledde den första chefen för kundupplevelser sitt arbete vid FPA, med uppgiften att hjälpa organisationen att övergå till mer kundorienterade metoder.

Du kan läsa mer om det arbete vi gjort kring kundförståelse: [Förståelse för kunderna bygger på kunskap, fpa.fi](#) och [Kundförståelse och serviceutveckling | Om FPA | FPA](#)

## Allt börjar med kundförståelse

Hösten 2023 ordnade vi evenemanget Aamu Kelassa, där FPA:s chef för kundupplevelser tillsammans med experter från Birkalands välfärdsområde och Helsingfors stad tog upp vikten av kundförståelse i utvecklingen av offentliga tjänster. Ett av morgonens viktigaste budskap var att myndigheterna genom att utnyttja kundupplevelser och utveckla kundförståelsen kan säkerställa att servicevägarna fungerar smidigt och samtidigt effektivisera resursanvändningen.

[Vad behövs kundförståelse för i offentliga tjänster, på finska](#)



## Bredare bild av kundernas behov genom samarbete

I kundernas vardag är FPA en av social- och hälsovårdsproducenterna. Många av våra kunder behöver tjänster endast av en enskild aktör åt gången, men vissa livssituationer kräver att FPA:s och andra aktörers tjänster samordnas och att samarbetet utvecklas.

En undersökning i samarbete mellan Vasa universitet och FPA under 2023–2024 tar upp frågor om offentliga tjänster och samarbete i anslutning till dem. Undersökningen fokuserar särskilt på samarbetet mellan FPA och välfärdsområdena och samarbetsförfarandena samt på medborgarnas roll som serviceanvändare och kunder. Genom undersökningen får FPA värdefull information om vilket värde kunderna förväntar sig av tjänsterna.

[Social- och hälsovårdsreformen är en möjlighet att utveckla bättre tjänster – i ett samarbetsprojekt mellan FPA och Vasa universitet utreds behoven bland användarna \(på finska\)](#)

# Stöd till personer i utsatt ställning



GRI 406-1

Under 2023 vidtog vi åtgärder för att stärka de missgynnades delaktighet i samhället och även deras integration i samhället. Vi har till exempel fördjupat vår kundförståelse för brottspåföljds kunder och mött våra kunder under De bostadslösas natt. Vid FPA strävar vi efter att hantera akuta kriser med så snabba förändringar som möjligt. Stora kriser som präglade 2023 var bland annat det fortsatta kriget i Ukraina och energikrisen, som vi reagerade på genom att utveckla till exempel olika servicemodeller och stödformer.

## Ny servicemodell då ukrainarna börjar omfattas av den sociala tryggheten

För de människor som flytt från Ukraina undan det ryska anfallskriget aktiverades i mars 2022 direktivet om tillfälligt skydd, som med de nuvarande besluten är i kraft till och med den 4 mars 2025. För att få FPA:s förmåner krävs det att personer som får tillfälligt skydd stadigvarande bor eller arbetar i landet så att inkomstgränsen uppfylls. Från och med mars 2023 började ukrainare som kommit till Finland för tillfälligt skydd få rätt till FPA:s förmåner på grund av bosättning.

Många olika förberedelser gjordes inför att kunderna skulle börja övergå från förläggningarnas tjänster till tjänsterna i sina nya hemkommuner och FPA:s förmåner. I en särskild servicemodellgrupp vid FPA samordnades anvisningarna om förmåner, kom-

munikationen, översättningen av ansökningsblanketter, behandlingen av ansökningar om förmåner för personer som beviljats tillfälligt skydd samt resurstilldelningen för arbetsuppgifter och ett omfattande partnerskapssamarbete. På detta sätt strävade vi efter att säkerställa en smidig övergång för kunderna inom servicestrukturen, med hänsyn till kundernas särskilda situation och de grunder som fastställs i lagstiftningen om förmånerna.

För dem som flytt från kriget i Ukraina byggde vi upp många olika former av kommunikation på ukrainska och ryska. Dessutom gjordes två videor på ukrainska om hur man ansöker om förmåner. Ansökningsblanketterna för flera förmåner översattes också till både ukrainska och ryska.

Som en del av förberedelseprocessen skapades dessutom en ny kombinationsblankett med vilken en person som får tillfälligt skydd kan ansöka om rätt till bosättningsbase-rade förmåner, FPA-kort och barnbidrag. Handläggningen av förmånerna organiserades centralt. FPA samarbetade intensivt både lokalt och nationellt bland annat med förläggningarna, Migrationsverket och den samordningsgrupp som inrikesministeriet organiserade. Kommunikationen sköttes inte bara tillsammans med samarbetspartnerna, utan den riktades även till partnerna, till exempel i form av webinarier, som blev mycket populära.

Kundernas övergång från förläggningar till kommuner och FPA:s förmåner var kvantitativt sett måttligare och jämnare än väntat. Den förväntade rusningstoppen våren 2023 uteblev.

### Personer som flytt kriget i Ukraina blir kunder hos FPA med hjälp av yrkespersoner



## Utveckling av tjänster för invandrare

Utöver servicemodellen för ukrainare utvecklades 2023 även tjänsterna för dem som flyttat från andra länder till Finland, och de utmaningar som invandrare möter på sin servicestig hos FPA identifierades. Under 2023 gjordes en utredning om skötseln av FPA-ärenden för nyinflyttade kunder. Utifrån resultaten av utredningen kan vi utveckla våra tjänster till exempel i och med den kommande totalreformen av integrationslagen. Under 2023 identifierades också ett behov av en noggrannare granskning av invandrades kundrelationer i perspektiv av kundförståelse. Det här arbetet inleds under 2024.

## Temporärt elstöd i kraft genom samarbete mellan myndigheterna

I början av 2023 trädde lagen om temporärt elstöd i kraft. Med stöd av den betalades ersättning till låginkomsttagare för stora elräkningar för januari–april 2023. Elstöd beviljades på basis av kundens egen anmälan om rätt till stöd. Det temporära elstödet samordnades med det elavdrag som beviljades av skattemyndigheten, eftersom det inte var möjligt att få båda stöden. Denna samordning av stöden krävde ett nära samarbete mellan FPA och Skatteförvaltningen redan i det skedet då stöden

planerades. År 2024 meddelar FPA mottagarna av elstöd till skattemyndigheten, så att uppgifterna kan beaktas i dessa personers slutliga beskattningsbeslut för 2023.

FPA:s förberedelser för utbetalning av stödet lyckades väl. Systemarbetet, utbildningen och rekryteringen av visstidsanställda för det temporära elstödet gick som planerat. När elstödet infördes sjönk elpriset på börsen till omkring en tredjedel av det tidigare, så behovet av elstöd var litet. Även de ändringar som gjordes inom andra förmåner i anslutning till beredskapen inför energikrisen kan ha bidragit till att minska behovet av temporärt elstöd. Den personal som rekryterades för viss tid vägledades och utbildades flexibelt så att de kunde arbeta med handläggning även av andra förmåner. I slutet av november 2023 hade omkring 6 000 beslut meddelats om elstöd. Ansökningstiden för elstödet gick ut den 31 december 2023.

## Bättre förståelse för behoven hos brottspåföljds kunder möjliggör bättre tjänster

Vid FPA sköts tjänsterna för brottspåföljds kunder vid flera olika enheter. I praktiken har det ibland visat sig svårt att hålla servicehelheten för denna kundgrupp smidig och funktionell. För att förbättra situationen samlades 2023 en expertgrupp vid FPA för att utreda hur

de olika tjänsterna bäst kan ordnas så att FPA för egen del kan stödja brottspåföljds kunders frigörelse från en brottlig livsstil och deras återintegrering i samhället.

Som en del av detta utredningsarbete sammanställdes information för bättre kundförståelse av brottspåföljds kunder med olika metoder. FPA erbjöds möjlighet till en gemensam verkstadsdag tillsammans med Laurea-ammattikorkeakoulus erfarenhetsexperter med brotts- och rusmedelsbakgrund, vilkas egen återhämtning och frigörelse från brottslighet har framskridit.

Resultaten av verkstadsdagen visade på konkreta utmaningar som bör åtgärdas genom utveckling av en servicehelhet som utgår från livssituationen. Det framkom att det är viktigt att förstå brottspåföljds kunders livssituation under en längre tid. På så sätt kan man förhindra risken för att enskilda individer i denna kundgrupp blir marginaliserade och risken för återfall i fråga om brott. Som ett resultat av samarbetet kan man nu i utvecklingen av FPA:s verksamhet bättre förstå vilka aspekter som bör förbättras i olika skeden av tjänsterna.

Samarbetet mellan FPA och erfarenhetsexperterna visar hur viktigt det är att beakta kundernas erfarenheter och åsikter när tjänsterna utvecklas. Det här samarbetet är ett steg i riktning mot mer mänskliga och välfungerande tjänster som stöder brottspåföljds kunder på deras resa mot en bättre framtid.

# Konkreta åtgärder för att säkerställa likabehandling



GRI 406-1

År 2023 genomförde vi reformer för att främja jämlikheten för kunder som hör till olika minoriteter och för att stärka deras känsla av delaktighet vid skötseln av FPA-ärenden.

## Ändring av arbetskövyn

I slutet av året gjordes en ändring i FPA:s handläggningssystem, där uppgifterna om kundens namn och personbeteckning ströks från arbetskövyn. Namn och personbeteckning är inte uppgifter som är nödvändiga vid valet av arbete. Ur dataskyddssynpunkt handlar det om principen om uppgiftsminimering: vid valet av arbete i arbetsköen visas endast de uppgifter som är relevanta i det skedet. Ändringen av arbetskövyn stöder genomförandet av likabehandling, eftersom avlägsnandet av kundens namn och uppgifter om födelsetid också eliminerar eventuella förhandsantaganden i inledningsskedet av handläggningen.



## Utvecklingen av samiskspråkiga tjänster stärks genom myndighetssamarbete

FPA utvecklar tjänster på samiska inom ramen för det interna Kirnu-nätverket och myndigheternas gemensamma Mii ovttas-nätverk. Nätverken ger möjlighet att dela information och kunskap.

Våren 2023 publicerade Mii ovttas-nätverket en guide för utvecklare av webbtjänster på samiska. För närvarande deltar omkring 30 offentliga aktörer i Mii ovttas-nätverket. Nätverket sammanträder med två månaders mellanrum och är öppet för alla aktörer som är intresserade av att utveckla tjänster på samiska.

Arbetet med att utveckla samiskspråkiga tjänster fokuserar på samarbete med språksamfundet samt en språklig och kulturell förståelse för samernas behov. Under 2023 inleddes inom forskningen vid FPA en utredning av nuläget i fråga om FPA:s rehabiliteringstjänster för den samiskspråkiga befolkningen. I utredningen kartläggs de samiskspråkigas åsikter om FPA:s rehabiliteringstjänster.

Bland annat har FPA:s förståelse för samiskheten ökat bland annat under en ansvarskvart ([se sidan 31](#)), där en företrädare för sannings- och försoningskommissionen för samer redogjorde för de olika skedena i och målen för kommissionens arbete.



## Mångfalden i FPA:s kundkommunikation stärks

År 2023 förnyade vi FPA:s bildvärld i riktning mot dokumentarism och lösgjorde oss från schematiskt uttryckta livsstilar, familjeformer och inkomstnivåer. I den nya bildvärlden strävar vi också efter att lyfta fram den mänskliga mångfalden. Huvudrollen i bildvärlden innehas av de många olika livssituationerna bland FPA:s kunder: vi uttrycker till exempel olika livsskeden utan att färdigt definiera vissa familjeformer, inkomstnivåer eller livsstilar.

År 2023 förnyade vi vår bildvärld också i den samiskspråkiga kommunikationen, där samiskheten synliggörs särskilt i små detaljer i vardagen. Modellerna på bilderna var samer och de avbildades i sina egna vardagsmiljöer hemma och i naturen. Läs mer om hur den samiskspråkiga kommunikationen förnyats: [Den samiska vardagen har tagits med i FPA:s bildvärld – Mittiallt.fi](#)

År 2023 fortsatte vi också att utveckla vårt tonfall, det vill säga vårt sätt att tala. I våra texter strävar vi alltid efter ett tydligt allmänspråk. Vårt tonfall är förstående och vänligt gentemot kunden.


I tonfallet kan man föra in olika nyanser beroende på kanal. Till exempel i sociala medier är tonen varm, insiktsfull och uppmuntrande. Med tonfallet vill vi stärka positiva kundupplevelser.

## Webbplatsen på teckenspråk sågs över

Vi förnyade vår webbplats på teckenspråk 2023. Finlands Dövas Förbund och Kehitysvammaliitto deltog i planeringen av webbplatsen och gav FPA värdefull information om behoven hos teckenspråkiga kunder.



På den nya webbplatsen finns i video- och textformat aktuella basuppgifter om alla FPA:s stöd och tjänster på finskt och finlandssvenskt teckenspråk. I och med reformen får teckenspråkiga kunder nu avsevärt mer information, eftersom de nya sidorna innehåller mer material om FPA:s förmåner. Dessutom är det lättare än tidigare att hitta innehåll på teckenspråk om FPA:s förmåner med hjälp av sökmotorer.



# MÄNNISKOR – PERSONAL

En positiv 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.

# Organisationskulturen stärks genom delaktighet



GRI 2-7

Att ta hänsyn till och leda mångfald hänger nära samman med människors arbetshälsa och arbetsförmåga. År 2023 präglades samhällsdebatten om den omfattande helhet som arbetshälsan utgör exempelvis av nedsatt arbetsförmåga och psykiska utmaningar som berör många olika åldersgrupper. Debatten tog också upp den kognitiva belastningen i arbetslivet och olika faktorer som utmanar koncentrationsförmågan. Dessa trender visade sig på motsvarande sätt i de erfarenheter som mättes i FPA:s personalbarometer.

FPA är en stor arbetsgivare och det är mycket viktigt för oss att vår personal mår bra. Under 2023 utvecklade FPA metoder för att möta utmaningarna i fråga om arbetshälsa och arbetsförmåga. Att ta hänsyn till mångfalden bland personalen är en av de prioriteringar som vi valde och som vi på många olika sätt satsade på. Målet med detta arbete är att stärka inklusiviteten, det vill säga delaktigheten. Vi vill att alla människor ska känna sig delaktiga när de sköter sina ärenden eller arbetar hos FPA.



FPA är en bra arbetsplats: Av dem som svarade på personalbarometern instämde 87 procent helt eller delvis med detta 2023.





# FPA:s personal 2023

GRI 2-7   GRI 405-1

Som arbetsgivare agerar vi ansvarsfullt. I slutet av 2023 var sammanlagt 8 465 personer anställda vid FPA. I gruppen ryms många människor i olika åldrar och i olika uppgifter som arbetar i olika delar av Finland. Varje medarbetare är också unik – all mångfald syns inte alltid i statistiken.

Under 2023 minskade personalstyrkan totalt med omkring 120 personer från året innan. Alla visstidsanställningar förlängdes inte. En av orsakerna till detta var att handläggningen av det temporära elstödet upphörde och därmed också de anknyttande visstidsanställningarna.

Största delen av alla dem som arbetar vid FPA är kvinnor (81%). Andelen män är 19 procent. Andelen har ökat något under de senaste åren, och 2023 arbetade 0,5 procentenheter fler män vid FPA än året innan. Vid FPA statistikförs inte andelen medarbetare som placerar sig utanför den binära könsfördelningen.

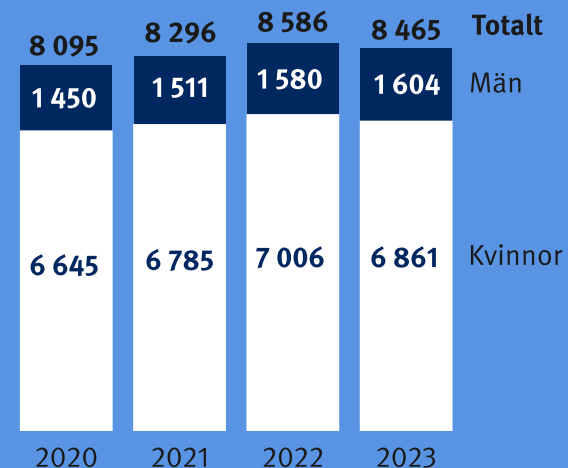
FPA är en kvinnodominerad arbetsplats, vilket återspeglas i det relativt stora antalet kvinnor i chefsuppgifter. Andelen kvinnor och män i direktörsbefattningar är 50 procent för vardera. I chefsuppgifterna är 79 procent kvinnor och 21 procent män. Största delen av männen arbetar i olika specialistuppgifter inom utveckling.

År 2023 var medelåldern vid FPA 44 år. Man arbetar rätt länge vid FPA: 2023 var andelen medarbetare som arbetat mer än 10 år 45 procent.

De flesta av våra arbetsuppgifter är fasta, 92 procent. FPA har också många medarbetare runt om i Finland. 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 Ilomants.

# INFOGRAF: FPA:s personal 2023

## Personal efter kön, antal



Kvinnor i direktörsuppgifter

**50 %**

Kvinnor i chefsuppgifter\*

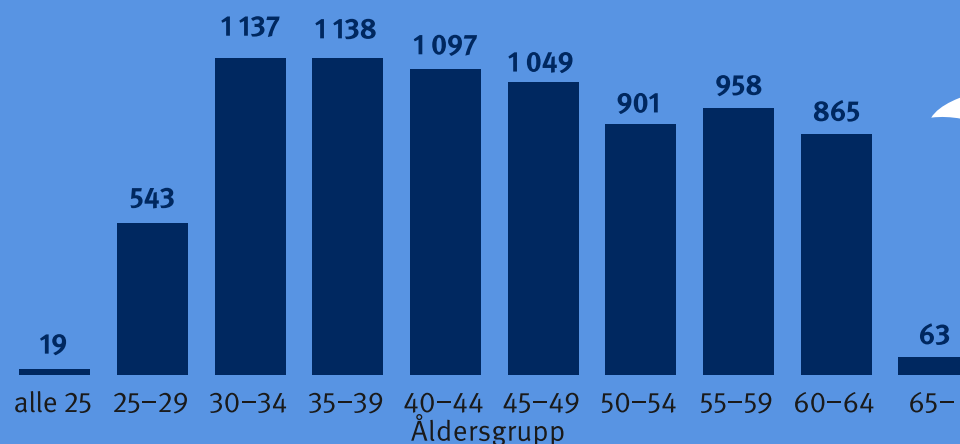
**79 %**

\*Ledning, mellanledning och teamchefer

## Andelar kvinnor och män efter uppgift

Uppgift	Kvinnor, %	Män, %	Totalt, antal
Assistent	93	7	94
Kundservicespecialist	90	10	1 106
Handläggningsspecialist	89	11	4 395
Teamchef	82	18	497
Sakkunnigläkare	73	27	204
Mellanledning	66	34	76
Anställd med serviceuppgifter	60	40	52
Specialist	60	40	1 996
Praktikant	53	47	32
Högsta ledningen och högre chefer	50	50	12

## Antal fast anställda per åldersgrupp



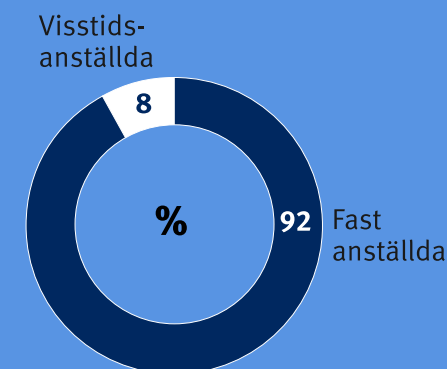
Medelålder för de anställda

**44 år**

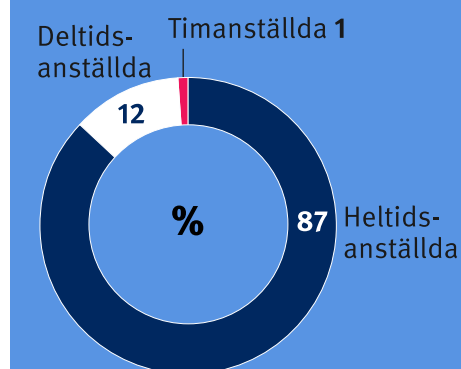
Andelen personer som har tjänstgjort i mer än 10 år

**45 %**

## Personal efter anställningsförhållande



## Personal efter arbetstid



# Mångfaldsarbete ur personalens perspektiv



GRI 406-1

GRI 404-2

Vi har identifierat behovet av att ta hänsyn till mångfalden bland personalen, så att vi kan stödja våra anställdas välbefinnande och stärka en utmärkt personalupplevelse. Verksamhetssätten utvecklades 2023 bland annat genom att personalens medvetenhet ökades om teman som mångfald, jämlikhet och delaktighet. Vi organiserade olika informationspuffar, informationsmöten och utbildningar och stärkte den interna kommunikationen om DEI-teman. Vissa processer och handlingsmodeller granskades med målet att kunna identifiera utvecklingsobjekt i fråga om att säkerställa delaktighet.

Under arbetet med mångfald har vi vid FPA identifierat att vi, med beaktande av dataskyddet, bör få mer omfattande information om mångfalden bland personalen, så att vi bättre kan tillgodose olika behov. Det här är något som vi försöker hitta lösningar på.

## Mångfaldsdag för FPA:s personal

I november 2023 ordnades FPA:s första mångfaldsdag för personalen som ett stöd för mångfaldsarbetet. Under mångfaldsdagen talade vi om olika aspekter av mångfald i arbetsgemenskapen.

Syftet med dagen var att öka medvetenheten om mångfalden i arbetsgemenskapen och hur den kan beaktas samt att stödja individen och gemenskapen att agera mer respektfullt mot varandra. Under dagen diskuterades också i vilket slags arbetsgemenskap vi vill arbeta och hur vi kan bygga upp mångfalden till en styrka. Omkring 100 medarbetare deltog i dagen, och enligt den respons som skickats in ansågs dagen vara mycket lyckad och behövlig samt önskvärd även i fortsättningen. Innehållet från mångfaldsdagen publiceras på FPA:s intranät under 2024 så att alla medarbetare kan ta del av utbudet under mångfaldsdagen.

## Mångfald i FPA:s arbetsgivarvarumärke

FPA:s interna arbete för att öka mångfalden återspeglas också i FPA:s arbetsgivarvarumärke och i rekryteringskommunikationen. FPA:s arbetsgivarvarumärke bygger på principen om ”inre styrka”. FPA:s mångfaldsarbete syns i arbetsgivarvarumärket till exempel så att modellerna i rekryteringskommunikationen huvudsakligen är medarbetare, som för sin del avspeglar vår mångfald. I vår rekryteringskommunikation använder vi också beskrivningar som företrädare för mångfalden bland personalen har gjort av FPA som arbetsgivare.

I vardagen syns kommunikationen om mångfald som en del av arbetsgivarvarumärket till exempel så att chefen vid rekryteringsintervjun bär FPA:s regnbågshalsband. Vi strävar efter att i all vår rekryteringskommunikation betona att var och en kan vara sig själv hos FPA.

År 2023 tog vi också nya initiativ för att få människor från olika bakgrund att söka arbete vid FPA. Två exempel



på detta är att FPA anslöt sig till Romako-projektets arbetsgivarpool och att en mångfaldsklausul lades till i platsannonserna.

## **FPA gick med i Romako-projektets arbetsgivarpool**

Som arbetsgivare är vi med i Romako-projektets arbetsgivarpool. Det är en söktjänst där studerande och utexaminerade med romsk bakgrund kan söka efter lämpliga arbetsgivare för arbets- och praktikplatser.

Vårt mål är att främja mångfald, jämlikhet och delaktighet både i FPA:s rekryteringar och i arbetslivet i större utsträckning. Genom att vara med i Romako-projektets arbetsgivarpool signalerar vi att en sökande med romsk bakgrund står på samma startsträck som alla andra sökande i FPA:s rekryteringar. Romako-projektet är inte förknippat med positiv särbehandling: till våra arbets- och praktikplatser väljs också i fortsättningen de sökande vilkas erfarenhet och kompetens på bästa sätt motsvarar de urvalskriterier som anges i platsannonserna.

**[Läs om Diaks Romako-projekt \(på finska\)](#)**



### **Mångfaldsklausul i bruk vid FPA**

Våren 2023 infördes en mångfaldsklausul i FPA:s platsannonser, det vill säga en text som säger att vi välkomnar olika sökande i olika åldrar till vår mångfaldiga skara. Syftet med klausulen är att öka de sökandes intresse för FPA som arbetsgivare. Samtidigt vill vi tala om för de sökande att vi bygger upp mångfaldiga arbetsgemenskaper där var och en får vara sig själv.



## Personalomsättningen vid FPA

GRI 401-1

Att ta hänsyn till mångfalden bland personalen innebär att alla medarbetare kan känna att de hör hemma och är delaktiga i sin arbetsgemenskap. Upplevelsen av delaktighet och tillhörighet stärktes vid FPA genom olika åtgärder som också syftar till att påverka strukturerna och arbetssätten, så att de inte utesluter någon i vår personal.

År 2023 fick färre fast anställning vid FPA än året innan. Totalt 420 nya fick fast anställning vid FPA under årets lopp. De nyanställda var i regel mellan 30 och 49 år, och 21 av dem var över 55 år. De utgör fem procent av alla nyanställda med fast anställning vid FPA.

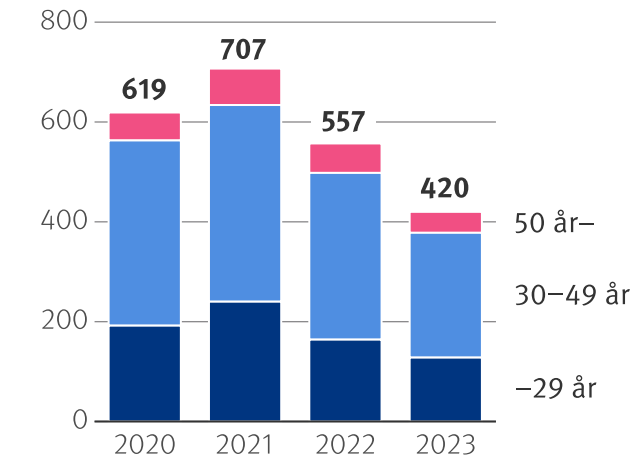
Jämfört med året innan anställdes något fler män än kvinnor för fasta anställningsförhållanden. Som arbetsgivare lockar FPA också unga människor som befinner sig i början av sin yrkeskarriär. Bland dem som är under 30 år är det fler som tillträder än som avgår.

När anställningsförhållandet upphör ombeds de som säger upp sig besvara en avgångsenkät. Resultaten av enkäten sammanställs dock inte och inga analyser på FPA-nivå har gjorts om varför medarbetare säger upp sig eller vilka utvecklingsförslag de vars anställningsförhållande upphör i allmänhet har om FPA:s verksamhet.



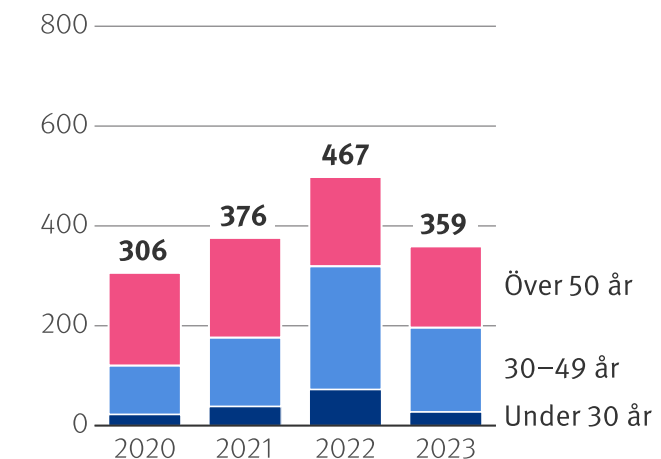
Jag skulle kunna rekommendera min arbetsplats för mina vänner: Av dem som svarade på personalbarometern instämde 71 procent helt eller delvis med detta 2023.

FIGUR: Tillträdesomsättningen bland fast anställda, antal\*



\*Deltidsanställda som blivit fast anställda och nya fast anställda

FIGUR: Avgångsomsättningen bland fast anställda, antal



## Satsningar på familjevänlighet

GRI 401-3

Vid FPA utförs ett systematiskt arbete för att stärka familjevänligheten. Ett tecken på detta är till exempel att totalt 90 procent av dem som svarade på FPA:s personalbarometer 2023 upplevde att de kunde förena arbete och privatliv. Ett exempel på att förena arbete och privatliv är att antalet dagar med betald föräldraledighet för en förälder som inte föder barn har höjts. De avlönade dagarna är nu 35 vardagar i stället för 18 vardagar.



Antalet medarbetare med familjeledighet minskade 2023 något jämfört med året innan. Andelen män av alla som varit familjelediga minskade med 0,5 procentenheter från året innan och var 17,5 procent 2023. Räknet i dagar ökade antalet föräldraledigheter däremot medan antalet vårdledighetsdagar minskade 2023. Vid den reform av familjeledigheterna som trädde i kraft 2022 utökades antalet föräldraledighetsdagar och flexibiliteten vid användningen av dagarna, vilket innebär att uppgifterna för 2023 inte är jämförbara med uppgifterna från tidigare år.

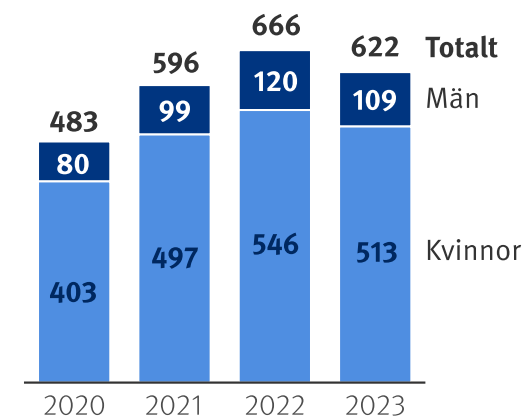
År 2023 grundades vid FPA ett forum under devisen Familjevänlig arbetsplats vid FPA. Familjevänlighet är en av prioriteringarna för FPA:s personalförvaltning. Som en del av detta har vi definierat familjebegreppet. Familjebegreppet inom FPA är brett. Det innebär balans mellan arbetet och det övriga livet och olika sociala relationer samt möjlighet att ta hand om sitt eget välbefinnande.

År 2023 vidtog vi åtgärder för att på nytt ansöka om certifikatet Familjevänlig arbetsplats. Vårt nuvarande certifikat gäller fram till maj 2024. År 2023 uppdaterade vi också åldersprogrammet Työssä kaiken ikäisenä (Arbete i alla åldrar, på finska). Där har man samlat målen för ett åldersmedvetet ledarskap samt de typer av flexibilitet i fråga om arbetstider som kan tillämpas i olika skeden av livet.

TABELL: Mängden familjeledighet i dagar

Familjeledighet	2020 (dagar)	2021 (dagar)	2022 (dagar)	2023 (dagar)
<b>Graviditetsledighet</b>	-	-	2 790	8 098
<b>Moderskapsledighet</b>	17 309	25 190	18 702	0
<b>Faderskapsledighet</b>	1 706	1 892	2 306	1 420
<b>Föräldraledighet, sammanlagt</b>	35 579	42 350	51 840	54 504
Föräldraledighet, män	145	611	780	1 291
Föräldraledighet, kvinnor	35 434	41 739	51 060	5 3213
<b>Vårdledighet, sammanlagt</b>	40 365	40 393	51 117	44 675
Vårdledighet, män	1 184	1 239	1 267	543
Vårdledighet, kvinnor	39 181	39 154	49 850	44 132
<b>Tillfällig vårdledighet, sammanlagt</b>	5 250	8 144	11 167	9 958
Tillfällig vårdledighet, män	581	1 090	1 388	1 255
Tillfällig vårdledighet, kvinnor	4 669	7 054	9 779	8 703

FIGUR: Antalet personer med familjeledighet, antal\*



\*Exklusive personer med tillfällig vårdledighet.

# Säkerheten stärktes på många sätt

GRI 403-1

GRI 403-2

GRI 403-5

År 2023 vidtogs många olika åtgärder för att öka säkerheten. Medarbetarna genomgick säkerhetsrelaterade utbildningshelheter på webben och vi kartlade deras oro genom en säkerhetsenkät. Flera åtgärder vidtogs också för att förbättra säkerheten ur ett data-säkerhets- och dataskyddsperspektiv och på så sätt stärka det digitala förtroendet hos medarbetarna och kunderna. Vår säkerhetskommunikation var också aktiv i syfte att öka personalens medvetenhet om säkerheten.

Ur säkerhetssynvinkel ökade antalet hotfulla situationer av olika slag vid FPA under 2023. Detta förklaras med att incidenterna faktiskt har ökat och att aktiviteten i fråga om att anmäla incidenterna har ökat. Hotfullt, osakligt beteende från kundernas sida, att kunder tränger sig före i kön och är missnöjda med tjänsten, förmånsbeslutet eller utbetalningen är kategorier där det skett en tydlig ökning jämfört med året innan. Enligt anmälningarna har antalet hot mot anställda eller mot FPA också ökat, men den förändringen är mer måttlig. En sannolik bakgrundsfaktor i det här sammanhanget är att vi förnyade blanketten för anmälan om hot i juni 2023 och kommunicerade aktivt om handlingsmodellerna och den förnyade blanketten.



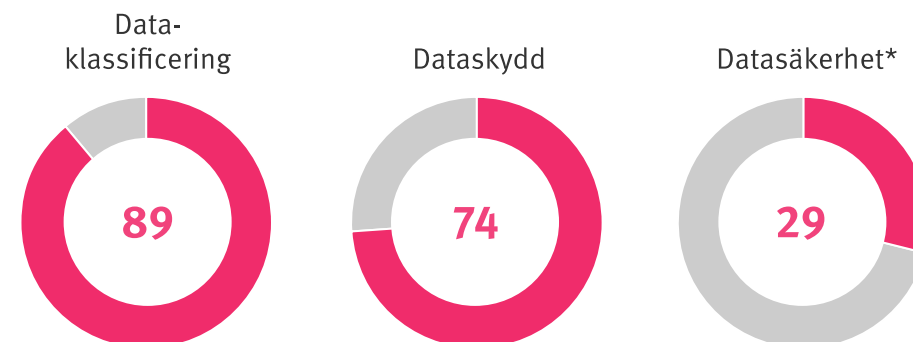
Under 2023 förbättrades säkerhetsmedvetenheten och kompetensen bland personalen genom olika utbildningsprodukter. Till helheten av webbkurser som är obligatoriska för alla medarbetare hör de nya kurserna om dataklassificering, dataskydd och datasäkerhet, som publicerades vid olika tidpunkter 2023. Kurserna kommer att fortsätta 2024. Under året fortsatte vi också att förbereda införandet av ett system för datasäkerhets- och dataskyddshantering (ISO 27001 och ISO 27701).

Under 2023 förbereddes också en uppdatering av de strategiska riktlinjerna för säkerheten vid FPA. Den psykologiska tryggheten och utvecklingen av den utgjorde ett viktigt tema i riktlinjerna.

TABELL: Anmälningar om hot och farliga situationer 2021–2023

	2021	%	2022	%	2023	%
Hotfullt, osakligt beteende, kunder som tränger sig före kön	412	38	486	38	574	38
Självmodshot, hot mot familjemedlemmar	279	26	305	24	334	22
Hot mot en anställd eller FPA	175	16	215	17	229	15
Missnöje med servicen, ett förmånsbeslut eller utbetalningen	62	6	125	10	221	14
Sjukdomsfall hos kunder	19	2	29	2	30	2
Berusade kunder, upptäckt av narkotikanålar	23	2	20	1	21	1
Skadegörelse, stöld	15	1	13	1	16	1
Brandlarm, vattenskador	17	2	13	1	10	1
Hot mot andra kunder, gräl mellan kunder	11	1	14	1	8	1
Något annat	59	6	63	5	77	5
<b>Totalt</b>	<b>1 072</b>	<b>100</b>	<b>1 283</b>	<b>100</b>	<b>1 520</b>	<b>100</b>

FIGUR: Antal personer som slutfört kursen i slutet av 2023, %



\*Datasäkerhetskursen publicerades i oktober 2023.

## Psykologisk trygghet stöder upplevelsen av delaktighet och arbetshälsan

GRI 403-6

Psykologisk trygghet har på många områden identifierats som ett viktigt utvecklingstema vid FPA. 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.

I personalbarometern 2023 kartlade vi för första gången medarbetarnas upplevelser av psykologisk trygghet. År 2023 besvarades personalbarometern av 6 374 medarbetare, det vill säga 75 procent av personalen. Det fanns fem frågor om den psykologiska tryggheten i barometern, och resultaten visar att vi fortfarande måste ägna uppmärksamhet åt allas upplevelser av delaktighet.



Majoriteten av dem som svarade (91 %) instämmer helt eller delvis med att det är lätt att be om hjälp av medlemmarna i vår arbetsgemenskap. När det gäller de övriga påståendena var spridningen i svaren större:

- I vår arbetsgemenskap är det tryggt att ta risker:
  - 55 procent av dem som svarade (3 505 personer) instämde helt eller delvis med detta.
  - Sammanlagt 16 procent (1 020 personer) upplevde att det inte är tryggt att ta risker i vår arbetsgemenskap.
  - En del av dem som svarade hade ingen åsikt om detta.
- Medlemmarna i vår arbetsgemenskap lyfter fram problem och tar upp även svåra frågor:
  - 73 procent av dem som svarade (4 653 personer) instämde helt eller delvis med detta.
  - Totalt 13 procent av dem som svarade (829 personer) upplevde att problem och svåra frågor inte lyfts fram i arbetsgemenskapen.
  - En del av dem som svarade hade ingen åsikt om detta.
- Om någon i vår arbetsgemenskap råkar göra ett misstag används inte misstaget mot personen i fråga:
  - 81 procent av dem som svarade instämde helt eller delvis med detta.
  - Totalt 8 procent av (510 personer) upplevde att fel i vår arbetsgemenskap används mot den som gjort dem.
  - En del av dem som svarade hade ingen åsikt om detta.

- I vår arbetsgemenskap respekteras olikheter:
  - 75 procent av dem som svarade (4 780 personer) instämde helt eller delvis med detta.
  - Totalt 7 procent (446 personer) upplevde att olikheter inte respekteras.
  - En del av dem som svarade hade ingen åsikt om detta.

Resultaten av personalbarometern diskuteras i arbetsgemenskaperna och utifrån diskussionerna gör varje resultat enhet och verksamhets enhet upp sin plan för arbetshälsan för 2024. I anslutning till temat Psykologisk trygghet har man till exempel planerat att göra upp egna principer för ett säkrare rum.

## Temaåret för mental hälsa

GRI 403-5, 403-6

Försämringen av arbetsförmågan är en allmän trend i Finland, och den framgår också av FPA:s barometerresultat. Allt fler medarbetare upplever att deras arbetsförmåga är nedsatt, men sjukfrånvaron vid FPA minskade ändå med 0,4 procentenheter från året innan. Den negativa trenden i fråga om upplevd arbetsförmåga har under de senaste åren särskilt berört medarbetare under 35 år, men den senaste förändringen gällde alla åldersgrupper.

FPA har åtagit sig att förebygga psykiska utmaningar bland personalen och 2023 valde vi psykisk hälsa som tema för välbefinnande i arbetet. Vi tog upp frågor som främjar psykisk hälsa, arbetsförmåga och ett gott arbetsliv. Målet var att öka förståelsen för att mentala problem inte automatiskt gör en människa arbetsoförmögen.

Vi kommunicerade utförligt om temat, ordnade webinarier för personalen och erbjöd webbkurser om psykologisk trygghet, unga som arbetskamrater, förändringar och förändringsflexibilitet samt känslor i arbetslivet. Sammanlagt 1 486 medarbetare deltog i webinarierna och upptagningarna sågs sammanlagt 4 175 gånger 2023. Dessutom utarbetade vi en webbkurs för alla medarbetare med temat arbetsförmåga i vardagen ("Tuälulu' arkeen"). Vi producerade också en podcastserie om god personalupplevelse ("Hyvä henkilöstökokemus"), där en god personalupplevelse, ett familjevänligt FPA och viktiga frågor under temaåret för mental hälsa kombinerades.

Under temaåret 2023 utförde vi ett planmässigt och långsiktigt utvecklingsarbete för psykisk hälsa. För att spegla resultaten mot en oberoende bedömning beredde vi en ansökan till MIELI Psykisk Hälsa Finland rf om att få märket Hyvän mielen työpaikka. I början av 2024 fick FPA veta att märket har beviljats.



Av dem som svarade på personalbarometern upplevde 24 procent att deras arbetsförmåga är under 8 på skalan 1–10.



### **Regnbågsnätverket arbetar för att främja DEI-temana**

FPA:s regnbågsnätverk hade mycket verksamhet 2023. Nätverket påverkade inom FPA bland annat genom att blogga om könsmångfald och om principerna för ett tryggare rum. Kaffemöten för FPA:s personal under IDAHOT-dagen ordnades 2023 i Helsingfors, Tammerfors, Uleåborg och Åbo. Kaffemötena är ett sätt att öka medvetenheten om jämlikhet och likabehandling samt om verksamheten i FPA:s regnbågsnätverk.

FPA var samarbetspartner i evenemanget Helsinki Pride också 2023. Medarbetare vid FPA marscherade i Helsinki Pride-processionen tillsammans med statsrådets nätverk för regnbågssamarbete. Dessutom deltog nätverket under Pride-månaden i organisationens interna och externa debattevenemang. Ett av dessa var evenemanget Aamu Kelassa (en morgon vid FPA), som ordnades under Pride-veckan med temat könsmångfald i arbetslivet.

Utöver påverkansarbetet erbjuder nätverket kamratstöd för HBTQIA+-personer vid FPA. Kamratstödet erbjuds särskilt i form av informella distans- och närmöten inom nätverket samt som diskussionsgrupper i olika kommunikationskanaler. FPA:s regnbågsnätverk grundades 2019 och i slutet av 2023 hade det redan över 200 medlemmar. FPA har dessutom en representant i statsrådets nätverk för regnbågssamarbete.

# Utbildning och webinarier till stöd för DEI-temana

GRI 404-2

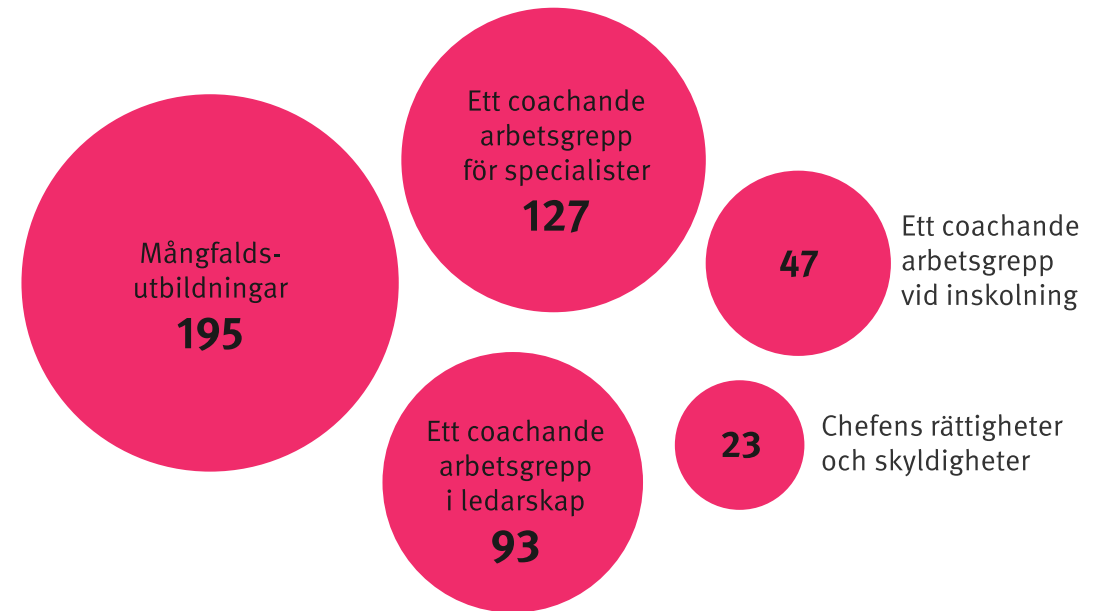
År 2023 ökade FPA medvetenheten och kompetensen i fråga om mångfald, jämlikhet och delaktighet. Genom att ägna uppmärksamhet åt DEI-teman har vi strävat efter att stödja personalens välbefinnande och arbetsförmåga samt att se till att lagstiftningskraven på vår verksamhet uppfylls i fråga om likabehandling och jämlikhet. År 2023 ordnade vi olika utbildningar, genom vilka vi också strävade efter att påverka personalens attityder och kundupplevelserna.

År 2023 uppdaterade vi mångfaldsutbildningen för dem som arbetar med direkt kundkontakt. Under året deltog totalt 195 medarbetare i olika mångfaldsrelaterade utbildningar. Utöver dessa har frågor om mångfald och jämlikhet också tagits upp i andra utbildningar för chefer och i rekryteringsutbildningar.

FPA har länge satsat på ett coachande arbetsgrepp i utbildningarna. Ett coachande arbetsgrepp är ett sätt att påverka teamens och individernas agerande och göra det möjligt för alla i organisationen att uppleva att de är delaktiga. 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 2023 deltog totalt 267 medarbetare i utbildningarna om ett coachande arbetsgrepp.

År 2023 skapade vi också nya utbildningsprodukter för att hjälpa vår personal att möta nödställda kunder. Vi planerade denna utbildningshelhet med hänsyn till följderna i Finland av kriget i Ukraina och till den åtstramade ekonomiska situationen i samhället. Dessutom krävde kundernas ängslan inför de framtida nedskärningarna i den sociala tryggheten i slutet av 2023 akuta åtgärder och vi stärkte vår personals kompetens att möta kunder ur detta perspektiv. När det gäller arbetshälsan stödde vi också medarbetarnas resiliens genom att öka säkerhetskompetensen.

FIGUR: Antal deltagare i utbildningar 2023



## Ansvarskvarter

Vid FPA har vi utvecklat ett koncept med ansvarskvarter som riktar sig till personalen. Det är fråga om femton minuter långa informationspuffar om olika ansvarsteman. På ansvarskvarterna får medarbetarna information och konkreta tips för både arbete och vardag.

År 2023 arrangerades sammanlagt 22 kvarter, och dessutom spelas de in så att man kan se dem också senare. Inspelningarna av kvarterna har också använts som material vid olika utbildningar och evenemang.



An aerial photograph of a train station platform. A train is stopped at the platform, and several people are walking on the platform. The scene is captured from a high angle, showing the tracks, the platform, and the surrounding greenery.

# HÅLLBAR FÖRVALTNING

FPA är närvarande i samhället på många sätt. Vår verksamhet påverkar människorna och miljön i stor utsträckning, också genom våra leveranskedjor och placeringar och vår mångsidiga informationsbehandling.



# Den allt stramare ekonomiska situationen återspeglas i FPA:s verksamhet



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. Den spända ekonomiska situationen 2023 tvingade FPA att fundera på de ekonomiska och produktiva metoderna ur ett bredare perspektiv än tidigare.

Användningen av offentliga medel ställer ett särskilt krav på att vi utvecklar mera kostnadseffektiva metoder. Samtidigt ska FPA sörja för sin personals välbefinnande och tillgodose kundernas behov. Vid FPA har man redan länge sökt efter sätt att göra serviceverksamheten smidigare och effektivare. Det här arbetet fortsatte också under 2023.

Ett av de tre elementen i FPA:s strategi är ”kunskap ger genomslag” genom vilket vi tillhandahåller forskningsbaserad och analyserad information som stöd för samhällsdebatten och beslutsfattandet. Vi utvecklar också informationsutbytet mellan myndigheter. På så sätt påskyndar vi behandlingen av kundernas ärenden med aktuell information och stärker myndighetssamarbetet. FPA har en viktig roll när det gäller att producera information för samhället. I FPA:s roll ingår också att delta i den offentliga debatten och lyfta fram förändringar i omvärlden som påverkar den sociala tryggheten.



År 2023 fick Finland en ny regering, och som innehavare av en omfattande kunskapsbas deltog FPA intensivt som informationsproducent i arbetet med regeringsprogrammet. FPA har på ett övergripande sätt försökt hitta nya metoder för att publicera statistik- och forskningsbaserad information för att nå ett så stort antal beslutsfattare, samhällspåverkare och andra aktörer som möjligt.

Skapandet och upprätthållandet av en god förvaltning sträcker sig vid FPA ända från kundmöten till en hållbar ekonomi och kontakter med intressentgrupper. År 2023 gick vi med i kampanjen Säg nej till korruption, lade fram förslag för att utveckla lagstiftningen och fortsatte vårt långsiktiga arbete med att utveckla ansvarsfulla investeringar och upphandlingar. Vi deltog också i debatten om samhällseliga teman genom att organisera egna evenemang och genom att delta i olika offentliga evenemang och kampanjer.

# Forskningsbaserad information för samhällets behov

FPA ska producera information för samhällets behov. FPA:s nya faktaportal står till allas förfogande, och utöver den producerar FPA information på begäran till stöd för det samhälleliga beslutsfattandet samt till exempel för journalister eller forskare.

Vid beredningen av lagstiftningen 2023 producerade FPA alternativa modeller för ministeriernas behov. FPA erbjöd sitt stöd för ministeriernas lagberedningsarbete, bland annat i samband med förmånsspecifika konsekvensbedömningar, detaljer i förmånslagstiftningen och utbetalning av förmåner. Ett bra exempel på detta är de datahelheter som lämnats till stöd för beredningen av regeringsprogrammet.

Mer information om den här helheten finns i FPA:s informationsredovisning som publiceras årligen på [Verksamhetsberättelser | Om FPA | FPA](#).

**TABELL: Visning och nedladdning av FPA:s forskning och statistik på webbplatser och begäran om statistik**

	Antal visningar av publikationer på sociala medier om forskningen och statistiken	Sidnedladdningar av forskningsbloggar och forsknings- och statistikinlägg på webbplatsen tietotarjotin.fi	Nedladdningar av forskningspublikationer	Nedladdningar av statistikpublikationer	Antal begäranden om statistik
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
2020	919 116	-	224 145	74 134	1 336

## Påverkan på regeringsprogrammet



I början av 2023 publicerade FPA mål för den kommande regeringsperioden. Uppställandet av mål ingår i FPA:s uppgift enligt lagen om Folkpensionsanstalten att ge förslag till utvecklande av lagstiftningen. Målen syftade bland annat till att lyfta fram problemen med informationsflödet mellan myndigheterna, att sörja för människors arbetsförmåga och att underlätta vardagen särskilt för unga, familjer och överskuldsatta.

FPA producerade huvudsakligen utifrån sina mål för regeringsprogrammet material som underlag för tjänstemannastödet för regeringsförhandlingarna. I detta skede tog man vid sidan av de ursprungliga målen också upp exempelvis frågan om social trygghet för personer i kategorin arbetsrelaterad invandring. Teman som lyftes fram under förhandlingarna var bland annat finansiering av rehabilitering av barn som uppvisar neuropsykologiska symtom. Temat ingår också i det färdiga regeringsprogrammet.

I regeringsprogrammet framträder också FPA:s mål att stödja överskuldsatta. Detta sker bland annat genom att den sociala kreditgivningen stärks och överförs till FPA. Modellen för en ansökan och ett förmånsförslag, som underlättar skötseln av FPA:s kunders ärenden, ingår också i regeringsprogrammet och i ministeriets beredning.

## Rätten att klaga stärker en hållbar förvaltning

GRI 2-25

GRI 2-26

GRI 406-1

FPA:s mål är att erbjuda alla lika och högkvalitativ service. Kunden har rätt att klaga över FPA:s verksamhet hos laglighetsövervakarna. Genom klagomålen får FPA värdefull information för utvecklingen av sin egen verksamhet och möjlighet att lära av sina misstag.

År 2023 mottogs sammanlagt 139 avgöranden om klagomål om FPA från laglighetsövervakarna.

- Från riksdagens justitieombudsman inkom 112 beslut eller svar
- Av statsrådets justitiekansler inkom 23 beslut
- Diskrimineringsombudsmannen gav ett avgörande
- Dataombudsmannen inkom med tre avgöranden

De flesta klagomål som inkom till laglighetsövervakarna gällde handläggningen av det grundläggande utkomststödet. De flesta fallen var sådana där avgörandet inte ledde till några konsekvenser för FPA eller där laglighetsövervakarens ståndpunkt meddelades FPA för kännedom. Av alla 139 ärenden ledde avgörandet i nio fall till att FPA uppmanades fästa allvarlig uppmärksamhet vid saken eller till att FPA fick en anmärkning och i fem fall till att FPA uppmärksammades på saken eller uppmanades att reagera på anmärkningen.



### Medverkan i samhällsdebatter

Under en debatt på SuomiAreena i Björneborg tog vi upp utmattningen bland unga kvinnor. Debattörerna funderade bland annat på hur fenomenet återspeglas i arbetslivet och i samhället i stort, hur vårt stödsystem svarar på situationen och med vilka medel unga kvinnors psykiska hälsa och uthållighet kan stödjas bättre. Debatten fick mycket positiv respons och stärkte FPA:s ställning som en aktör som ägnar sig åt frågor om social hållbarhet.

Under 2023 ordnade vi även evenemang under rubriken Aamu Kelassa (Morgon på FPA). Diskussionsämnen som togs upp var bland annat effekterna av överskuldssättning och regeringsprogrammets konsekvenser för den sociala tryggheten och kundförståelsen.



# Utveckling av verksamheten med stöd för en hållbar ekonomi

År 2023 stärktes genom åtgärder för att utveckla en hållbar ekonomi i första hand ledningen genom ekonomisk information och den ekonomiska kompetensen. Detta gjordes genom en kartläggning av nuläget när det gäller behoven av att utveckla den ekonomiska kompetensen och genom en plan för utveckling av kompetensen. Personalens ekonomiska kompetens utvecklades utgående från rollspecifika behov och planmässigt.

Dessutom har man främjat ekonomi- och kostnadsmedvetenheten genom att öka kommunikationen om ekonomi och skapa en lägesbild av en hållbar ekonomi. I aktuarieverksamheten och ekonomiplaneringen har man utnyttjat prognostiserings- och framtidsinformation genom att göra ett rekordstort antal olika ekonomiska konsekvensbedömningar i anslutning till beredningen och genomförandet av regeringsprogrammet.

Under de kommande åren sparas det i utgifterna för den offentliga förvaltningen och produktivetsledningen är en viktig del av FPA:s verksamhet. I slutet av 2023 lanserade vi ett omfattande produktivetsprogram som syftar till att hitta hållbara lösningar för att förbättra produktiviteten.



## Ansvarsfull placeringsverksamhet

År 2023 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.

När det gäller direkta investeringar undersökte vi med två analysmetoder åt vilket håll företagen är på väg i fråga om klimatuppvärmningen. Vi kartlade också för första gången konsekvenserna för den biologiska mångfalden och beroendeförhållandena i fråga om biologisk mångfald på sektornivå. Dessutom fortsatte vi att kartlägga de gröna temainvesteringarna och fattade bland annat ett beslut om investering i produktionen av sol- och vindenergi samt om en fond som fokuserar på anknytande batterilagringar. I samband med uppdateringen av placeringsplanen har vi också sett över förteckningen över direktinvesteringar som utsluts.

År 2024 fortsätter vi att sträva efter att nå våra mål för ansvarsfulla placeringar och kartlägger tänkbara nya analysmetoder för att se över vår portfölj på ett mer mångsidigt sätt.

## Ansvarsfullhet vid FPA:s upphandlingar

GRI 414-2

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

WWF:s Green Office-system ålägger oss att ta hänsyn till ansvarsfrågor också i våra upphandlingar. I alla IT-upphandlingar har FPA:s etiska riktlinjer införts för leverantörerna genom att de integreras i upphandlingsannonserna. I andra upphandlingar än IT-upphandlingar fastställdes kriterier för miljöansvar eller socialt ansvar i 35 procent av upphandlingarna och FPA:s etiska riktlinjer beaktades i 78 procent av de upphandlingar där ett upphandlingsbeslut fattades 2023.

År 2024 fortsätter arbetet med att etablera FPA:s modell för ansvarsfull upphandling, och uppföljningen av att upphandlingarna genomförs på ett ansvarsfullt sätt utvecklas.



## Kampanjen Säg nej till korruption

GRI 205-2

FPA har anmält sig till kampanjen **Säg nej till korruption** som koordineras av justitieministeriet. Syftet är att öka medvetenheten om och kampen mot korruption. I kampanjen förbinder sig FPA:s ledning att bekämpa korruption samt att främja öppen och rättvis verksamhet. En organisation som deltar i kampanjen försäkrar att den inte accepterar någon form av korruption från sina medarbetare eller samarbetspartner och uppmanar sina medarbetare att agera korrekt i risksituationer och rapportera misstänkta handlingar.

Personalen informerades om anslutningen till kampanjen på FPA:s intranät. Samtidigt berättades vad korruption innebär, hur man kan bekämpa den och hur man bör agera om man upptäcker korruption. En kartläggning av riskerna för korruption inleddes i slutet av året och kommer att fortsätta 2024.



# MILJÖ

För att trygga grunden för hållbar välfärd krävs gemensamma insatser av alla aktörer. Vi utvecklar vårt miljöarbete i en allt mer systematisk riktning för att möta utmaningen.

# Satsningar på miljöarbete



FPA främjar genom målmedvetet arbete förutsättningarna för hållbar välfärd. Vi anstränger oss för att vara en arbetsplats där det är möjligt för medarbetarna att agera på ett miljövänligt sätt. Vi arbetar för att möjliggöra hållbara val även för våra kunder.

År 2023 utvecklade vi vårt miljöarbete mer systematiskt än tidigare, framför allt med hjälp av WWF:s Green Office-miljösystem. Sommaren 2023 fick vi en Green Office-symbol för våra fem till personalstyrkan största verksamhetsställen, och med hjälp av åtgärderna i miljöprogrammet främjade vi en mer ekologisk arbetsvardag. Vi utvecklade också sätten att visa miljöhänsyn vid aktuella upphandlingar – till exempel FPA:s broschyrer trycks för närvarande till 100 procent på returpapper.

Vi arbetade också för att ge det pappersfria beslutet bättre täckning och göra det mera känt – nu är det möjligt att välja pappersfritt beslut fråga om de flesta förmånerna. I slutet av året beslutade vi också att inleda ett långsiktigt miljöarbete, som vi särskilt kommer att inrikta oss på 2024.

# En mer hållbar arbetsvardag

GRI 302-1   GRI 302-4   GRI 308-2

I juni 2023 fick vi Green Office-symbolen för våra fem största verksamhetsställen. Enligt resultaten från den första Green Office-enkäten om konsumtionsvanor, som genomfördes våren 2023, är FPA-medarbetarnas styrkor bland annat återvinning och minimering av pappersanvändningen och matsvinnet. Utrymme för utveckling finns i sin tur särskilt när det gäller att ge och få stöd för att främja miljövänlighet.

**FIGUR: WWF:s enkät om konsumtionsvanor 2023, procent av dem som svarade\***

Genomsnittligt antal poäng i enkäten **77,4/100**

■ Alltid   ■ Nästan alltid   ■ Ofta   ■ Ibland   ■ Sällan eller aldrig

Jag ersätter resor under arbetstid med distansförhandlingar.



Jag sorterar avfall som uppkommit under arbetsdagen.



Under arbetsveckan äter jag vegetarisk mat till lunch.



Jag får stöd av min arbetsgivare för att tillämpa miljövänliga metoder.



\*Enkäten besvarades av 35 procent av personalen. En del av frågorna har valts med i figuren.

Sporrade av certifikatet satsade vi under året på att bland annat förbättra sorteringsmöjligheterna, minimera engångsprodukterna och utveckla miljökommunikationen.

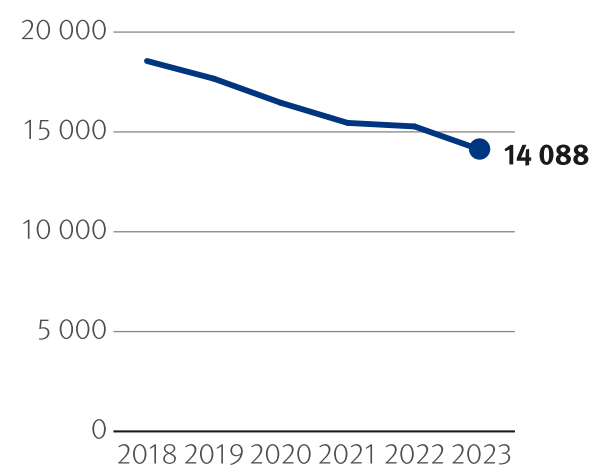
Vi utvecklade energieffektiviteten genom sommarkampanjen ”Snäppet varmare”, där vi begränsade energiförbrukningen i nedkylningen av kontorsutrymmena. Vi förkortade också den tid det tar innan arbetsstationer och skärmar stängs av automatiskt, och vi sammanställde energisparinstruktioner som stöd både för dem som arbetar på kontoren och dem som arbetar på distans. FPA:s energiförbrukning fortsatte sin nedåtgående trend: totalförbrukningen av el sjönk med 8 procent och förbrukningen av fjärrvärme och fjärrkyla med 11 procent jämfört med året innan. Energiförbrukningen har minskat inte bara genom åtgärderna för energisparande, utan framför allt genom att lokaleffektiviteten har förbättrats.

I våra egna personalrestauranger placerades de vegetariska alternativen först på serveringslinjerna och menyerna. Vegansk servering på olika evenemang blev också vanligare i och med veganutmaningen mellan enheterna. År 2023 var 29 procent av luncherna i våra personalrestauranger vegetariska.

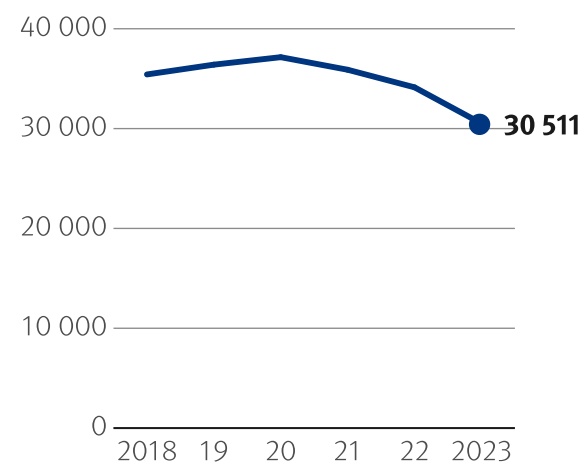
Vi satsade på att öka miljömedvetenheten genom livlig intern miljökommunikation. Miljötemat behandlades bland annat i blogginlägg och nyheter, i personalforumet och i ansvarsvarterna för hela personalen, som hör till praxis vid FPA. Informationen och publikationerna täckte ett brett spektrum av teman från kopplingarna mellan social trygghet och ekosocialism till ansvarsfullheten på en tallrik mat.

Vi utvidgade våra hållbarhetsnätverk genom att i början av året bli medlem i Green Building Council Finland. Med stöd av nätverket utvecklar vi vårt kunnande för att skapa en hållbar byggd miljö.

**FIGUR: Utvecklingen av elförbrukningen (MWh)**



**FIGUR: Förbrukning av fjärrvärme och fjärrkyla (MWh)**





## Klimatavtryck

GRI 302-2

GRI 305-1

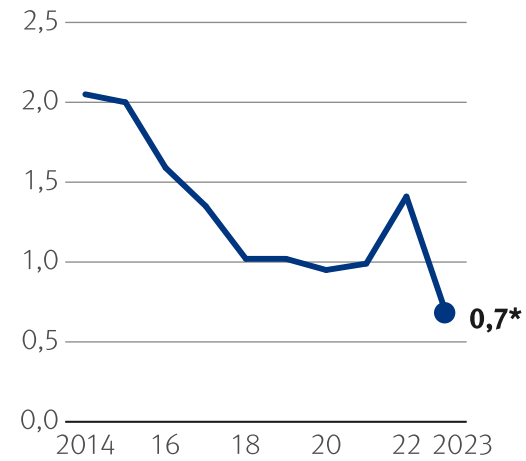
GRI 305-5

De utsläpp som omfattas av FPA:s klimatavtrycksberäkning minskade klart under 2023. De beräknade totala utsläppen minskade med 53 procent jämfört med föregående år och med 30 procent jämfört med 2021. Den viktigaste orsaken till minskningen är variationen i koldioxidutsläppen från upphandlingarna. År 2022 gjordes exceptionellt många upphandlingar av IT-apparater, vilket ledde till att behoven av upphandling av apparater var små 2023. I fråga om upphandlingar av apparater med lång livslängd är stora årsvariationer i utsläppen normala: Apparater upphandlas ofta i stora mängder vid en konkurrensutsättning, och de används under flera år före följande större behov av att förnya apparaterna. Utsläpp under tillverkningen av utrustningen rapporteras dock endast för upphandlingsåret.

Det är också anmärkningsvärt att FPA:s nuvarande beräkning av klimatavtrycket inte är heltäckande när det gäller upphandlingar. För närvarande är det bara datorer, skärmar, telefoner och papper som omfattas av beräkningen, vilket innebär att en betydande del av de utsläpp som uppstår till följd av upphandlingarna tills vidare faller utanför granskningen.

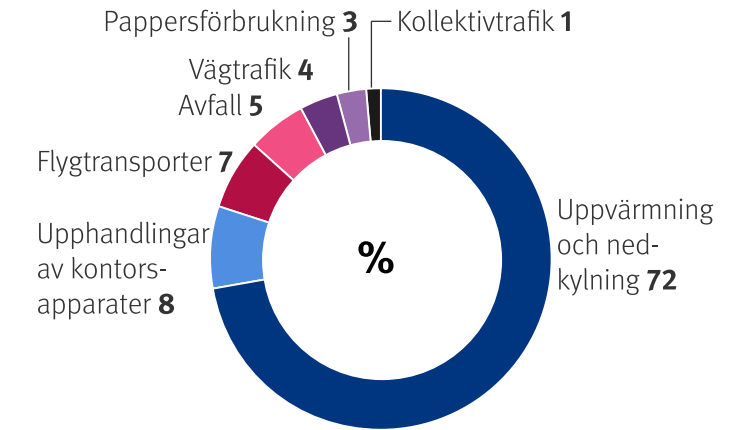
Utsläppen av energiförbrukningen minskade tack vare att fjärrvärmeförbrukningen minskade från året innan. Utsläppen av avfall låg kvar på samma nivå som tidigare år.

FIGUR: Totala utsläpp per anställd (tCO<sub>2</sub>e/person)

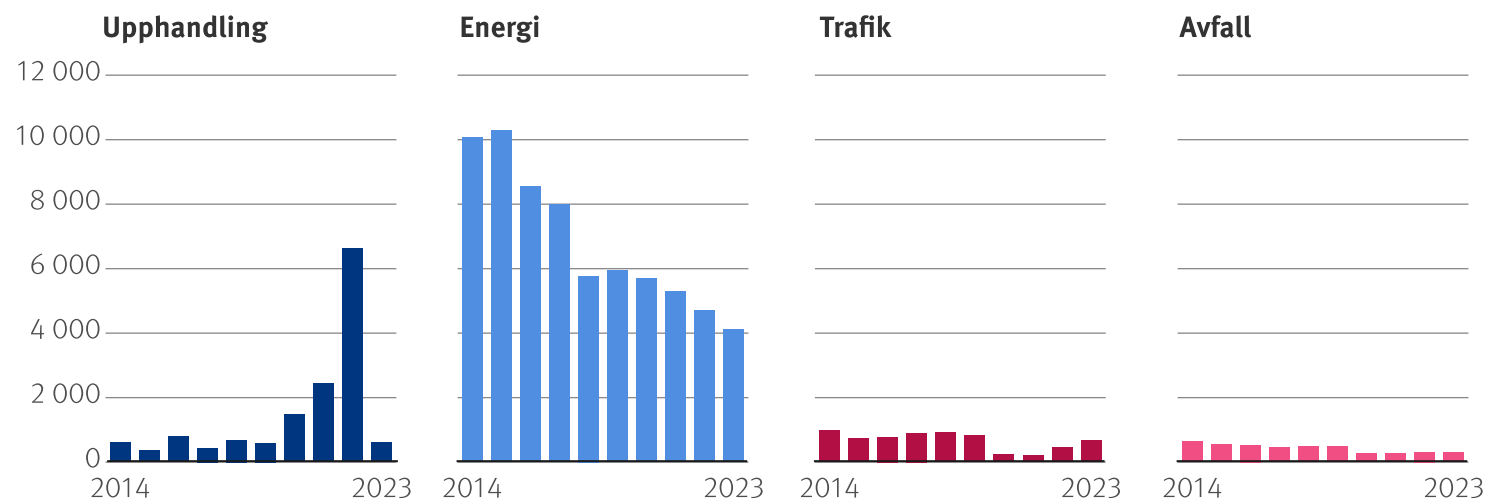


\*Med beaktande också av utsläppen under distansarbete: 0,86 tCO<sub>2</sub>e/person

FIGUR: Fördelning av utsläppen per tema



FIGUR: Utvecklingen av utsläppen per tema (tCO<sub>2</sub>e)



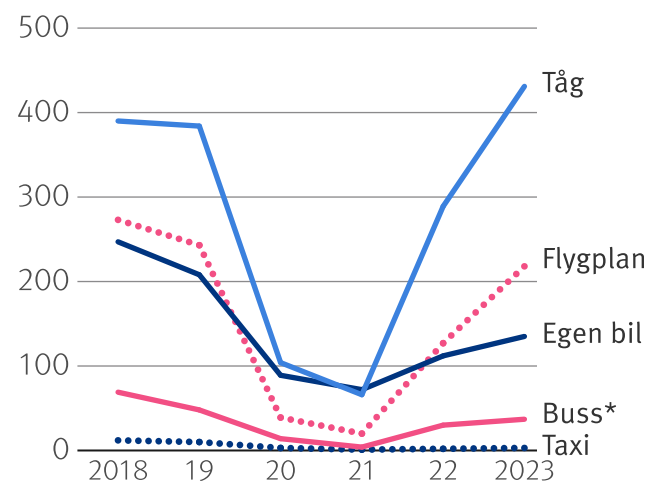
För första gången gjordes en grov uppskattning också av utsläppen under distansarbete, som inte beaktades vid jämförelsen mellan klimatavtrycket under de olika åren. De uppskattade utsläppen under distansarbete ökar utsläppen per anställd från 0,67 ton till 0,86 ton koldioxidekvivalenter.

Antalet resor var 2023 betydligt större än året innan, vilket ledde till en ökning av utsläppen med 47 procent. År 2023 uppgick antalet kilometer under flygresor i arbetet till nästan 69 procent mer än året innan. Antalet kilometer med långdistansflyg mer än fyrdubblades jämfört med föregående års nivå, särskilt på grund av referensbesök inom ramen för utvecklingsprogrammet Eepos ([se s. 5](#) och [FPA:s verksamhetsberättelse 2023](#)). Antalet kilometer med tåg ökade med ungefär 47 procent jämfört med året innan.

Ökningen av antalet arbetsresor i hemlandet kan delvis förklaras av att multilokalt arbete och nationell rekrytering blir allt vanligare. En del av ökningen av mängden resor kan också förklaras av en återgång till resesätt från tiden före pandemin. Efter pandemin har antalet tågkilometer ändå ökat till mer än hälften av antalet kilometer under långdistansresor (52 % år 2023, 43 % år 2019).



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



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



## Pappersfria beslut

Användningen av pappersfria beslut utvidgades kraftigt under 2023. I början av året var det bara några få förmåner som omfattades av det pappersfria beslutet, medan det i slutet av året hade utvidgats till att omfatta cirka 70 procent av förmånsbesluten.

Det är alltid kundens val att avstå från papperspost och under 2023 tillämpade vi kommunikativa metoder för att göra möjligheten att välja bättre känd. Vi förde kampanj om detta på sociala medier och på FPA:s kuvert. I december lade vi också till en automatisk påminnelse i MittFPA om möjligheten att välja för kunder som inte redan har valt pappersfria beslut. I början av 2024 hade ungefär var femte användare av MittFPA valt att avstå från papperspost.

I praktiken minskade främjandet av pappersfria beslut antalet skickade brev med ungefär 1,9 miljoner och postningskostnaderna med cirka 10 procent. Sammanlagt skickade vi 2023 omkring 12,5 miljoner brev i pappersform, så det finns fortfarande mycket kvar att göra.



Vi arbetar långsiktigt med att främja e-tjänster även på andra sätt. Hösten 2023 utvidgades till exempel möjligheten att sköta ärenden för någon annans räkning i MittFPA till att omfatta skickande av elektroniska ansökningar i blankettform. Från och med slutet av maj fick vårdnadshavarna möjlighet att ansöka om stöd för skolresor på nätet för en minderårigs räkning, när ansökan tidigare skulle lämnas in i pappersform till läroanstalten. Totalt 93 procent av ansökningarna om stöd för skolresor (cirka 99 000 st.) inkom som nätansökningar under juni–december.

## Lokal- och resurseffektivitet

GRI 301-2

GRI 301-3

Effektiviteten i FPA:s lokalanvändning förbättrades med 7 procent från året innan efter att vi sålt 9 aktielägenheter (4 477 m<sup>2</sup>) och gett upp 15 hyreslägenheter (3 190 m<sup>2</sup>). Den genomsnittliga lokaleffektiviteten var 13,9 m<sup>2</sup>/årsverke i slutet av 2023 (föregående år 14,9 m<sup>2</sup>/årsverke).

Trots en förbättring av den kalkylerade lokaleffektiviteten var den faktiska nyttjandegraden fortfarande låg. Den genomsnittliga nyttjandegraden för de lokaler som omfattades av mätningen under kontorstimmarna var 24 procent. Distansarbetets popularitet, som varit stabil efter pandemin (i genomsnitt 124 dagar per person 2023) är en viktig faktor som förklarar den låga nyttjandegraden. Under de kommande åren fortsätter vi genom långsiktigt arbete att effektivisera användningen av lokalerna.

Under 2023 satsade vi på resurseffektivitet, bland annat på följande sätt:

- Sedan hösten 2023 har FPA:s broschyrer tryckts på 100 procents returpapper (FSC Recycled).
- Hösten 2023 övergick vi till att som kopieringspapper på kontoren använda kolneutralt FSC-certifierat skrivarpapper. Kopieringspappret på kontoren utgör cirka 15 procent av FPA:s pappersförbrukning.

- FPA beslutade att fortsätta att köpa el från energikällor som är förnybara till 100 procent.
- Vi gav våra medarbetare totalt cirka 1800 skärmar som skulle tas ur bruk för återanvändning. Vi utnyttjar också gamla arbetsstationer genom att om möjligt använda dem som virtuella arbetsstationer.

## Avfall

GRI 306-1

GRI 306-3

GRI 306-4

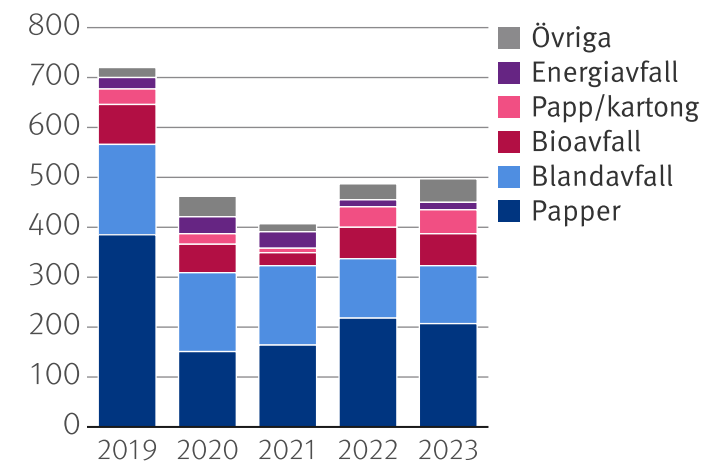
GRI 306-5

FPA:s totala avfallsmängd ökade något (+2 %) från året innan. Den största procentuella ökningen gällde mängden SER-avfall (+70 %) och mängden plast (+80 %). Vid FPA fördelas mängden SER-avfall inte jämnt mellan kalenderåren, vilket gör att stora årsvariationer är normala. År 2023 byttes också ett stort antal föråldrade IT-apparater ut, och en del av de gamla apparaterna har förstörts som SER-avfall (t.ex. 290 st. bärbara datorer som inte fungerar). Det var inte förrän 2022 som plast började samlas in separat och utvidgningen av insamlingsmöjligheterna förklarar den ökade mängden.

Den överlägset största avfallskategorin vid FPA är mängden pappersavfall, som 2023 minskade något från året innan (-5 %). Den årliga mängden pappersavfall påverkas bland annat av tidpunkten för tömningen av arkiven.

Avfallsåtervinningsgraden var 73 procent (+3 % jämfört med året innan), och 21 procent av den totala avfallsmängden fördes till förbränning. År 2023 strävade vi efter att effektivisera sorteringen bland annat genom att förbättra sorteringsmöjligheterna i pausrummen på våra största verksamhetsställen och genom att uppdatera sorteringsanvisningarna.

FIGUR: Avfallsmängder per avfallsfraktion (t/a)





# FRAMTIDSUTSIKTER

Vi har utvecklat planmässigheten i vårt ansvarsarbete genom att under 2023 precisera mål och indikatorer för att rikta in våra resurser på teman och åtgärder som är centrala med tanke på genomslaget (**se s. 7–8**). Vi kommer att fortsätta vårt ansvarsarbete i enlighet med de uppställda målen, samtidigt som vi följer förändringarna i omvärlden.

Social hållbarhet hör till kärnan i FPA:s existens och verksamhet. Det viktiga i vår verksamhet är att utveckla vårt sätt att agera för människors bästa, både för våra kunder och för våra medarbetare. Mångfaldsarbetet vid FPA har fått en god början och under 2024 stärker vi de strukturer som skapats ytterligare med bättre mångfald, jämlikhet och delaktighet som mål.

I ansvarsarbetet tas också mera hänsyn till ett längre tidsperspektiv. Hållbarhetsaspekterna behandlas bland annat i FPA:s prognostiseringsarbete, med hjälp av vilket medvetenheten om fenomen som kräver uppföljning, beredskap eller aktioner ökas. Ett av fenomenen handlar om artificiell intelligens, där den centrala frågan är hur denna ska användas på ett ansvarsfullt sätt. Det här temat diskuterade vi bland annat under en ansvarskvart hösten 2023. Under 2024 kommer vi också att uppdatera principerna för ansvarsfull användning av artificiell intelligens.

År 2024 inleder vi dessutom ett strategiskt miljöarbete genom att ställa upp långsiktiga miljömål för FPA och planera åtgärder för att uppnå dem. Utöver klimatteman strävar vi efter att öka vår förståelse för vilka konsekvenser våra funktioner har för naturen. Vi fortsätter också det arbete som redan pågår för att främja resurseffektiviteten, till exempel genom långsiktig utveckling av e-tjänsterna samt lokal- och energieffektiviteten.

I tabellen nedan sammanfattas de förutsägbara risker som är centrala med tanke på ansvarsarbetet och metoderna för att hantera dem. Även om utmaningarna i omvärlden ökar och förutsättningarna för verksamheten blir mer utmanande när det gäller användningen av offentliga medel, har vi förbundit oss att fortsätta ett beslutsamt och långsiktigt ansvarsarbete.



# Förutsägbara risker för miljöansvar och socialt ansvar samt metoder för att hantera dem

GRI 201-2

Utmaning	Konsekvenser	Styrmedel	Åtgärder och trender 2023
Stigande medeltemperaturer och variationer i väderleksfenomen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Förändringar i energiförbrukningen</li> <li>Fysiska förändringar i infrastrukturen för verksamhetslokalerna</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Minska energiförbrukningen</li> <li>Kartlägga riskerna för verksamhetslokalerna</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fortsatta energisparande åtgärder, sommarens kampanj ”Snäppet varmare” (<a href="#">se s. 40</a>)</li> <li>Effektiviserad lokalanvändningen (<a href="#">se s. 43</a>)</li> </ul>
Minskande naturresurser och förlust av biologisk mångfald	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ökande kostnader för material och livsmedel</li> <li>Utmaningar i fråga om materialtillgång</li> <li>Utmaningar i fråga om den globala hälsan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Öka resurseffektiviteten</li> <li>Främja lösningar för cirkulär ekonomi</li> <li>Utveckla förmånsarbetet med hänsyn till materialintensiteten</li> <li>Hantera konsekvenserna för naturen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pappersfria beslut (<a href="#">se s. 42</a>)</li> <li>Ökad återvinning (papper, bildskärmar, <a href="#">se s. 43</a>)</li> <li>Främjande av vegetabilisk kost (<a href="#">se s. 40</a>)</li> </ul>
Förväntningar bland intressentgrupperna och lagstiftning för att uppnå låga koldioxidutsläpp och ett ekologiskt sett mer hållbart samhälle	<ul style="list-style-type: none"> <li>Investeringsbehov för ekoeffektiva lösningar</li> <li>Ökade administrativa kostnaderna</li> <li>Ökade kompetenskrav</li> <li>FPA:s rykte som en aktör som främjar hållbarheten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Långsiktigt främja ekologisk hållbarhet</li> <li>Avsätta tillräckliga resurser för kompetensen</li> <li>Införa servicemodeller med låga koldioxidutsläpp inom förmånerna</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Green Office-certifiering för 5 verksamhetsställen (<a href="#">se s. 39</a>)</li> <li>Beslut om långsiktigt miljöarbete (<a href="#">se s. 39</a> och <a href="#">45</a>)</li> <li>Mindre klimatavtryck i energianvändningen, men större i resandet (<a href="#">se s. 41–42</a>)</li> </ul>
Sociala fenomen till följd av miljökrisen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nya hot om marginalisering (klimatflyktingar, energifattigdom, försörjningsformer som försvinner)</li> <li>Mera psykiska störningar</li> <li>Ökade kostnader i fråga om förmåner och handläggningen av dem</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bereda nya former av stöd och avsätta nödvändiga tilläggsresurser för handläggningen</li> <li>Samarbeta och föra dialog med olika samhällsaktörer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elstödet verkställdes (<a href="#">se s. 17</a>)</li> <li>Temaår för mental hälsa för personalen (<a href="#">se s. 29</a>)</li> <li>Beredningen av ett produktivetsprogram inleddes (<a href="#">se s. 36</a>)</li> </ul>
Hållbar omställning i samhället	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rollen och formerna för den sociala tryggheten i ett ekologiskt hållbart samhälle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bedriva forskning och föra dialog med olika aktörer</li> <li>Främja social trygghet som stöder den gröna omställningen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ämnet beaktades under ansvarsvarterna och i FPA:s prognostiseringsarbete (<a href="#">se s. 31</a> och <a href="#">40</a> och <a href="#">45</a>)</li> </ul>
Risker för social ansvarsfullhet i leveranskedjorna	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oegentligheter, missbruk och brott mot de mänskliga rättigheterna i leveranskedjorna</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Öka förståelsen och bemätrandet av utmaningar: säkerställa och utveckla identifieringsmetoder och processer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Strategi för ansvarsfull upphandling infördes (<a href="#">se s. 37</a>)</li> </ul>
Behov som uppstår genom mångfalden bland personalen och kunderna	<ul style="list-style-type: none"> <li>Minskad attraktionskraft när det gäller att locka och hålla kvar personal</li> <li>Kunderna får inte den service de behöver</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Göra hänsyn till mångfalden bland personal och kunder till en integrerad del av strukturerna</li> <li>Stärka mångfalden bland personalen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>DEI-arbete inleddes (<a href="#">se s. 14</a>)</li> </ul>
Den allt stramare ekonomiska situationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Spartryck ökar behovet av prioriteringar och kan förhindra ansvarsåtgärder som kräver ekonomiska insatser.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beskriva hur effektiva ansvarsgärningar är</li> <li>Föra värdediskussioner</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ett produktivetsprogram bereddes (<a href="#">se s. 36</a>)</li> </ul>

# Grunderna för rapportering och bakgrundsinformation

GRI 2-3

GRI 2-4

GRI 2-5

I denna ansvarsrapport redogör vi för fokusområdena i FPA:s ansvarsarbete och för hur vi genom dem har påverkat våra kunder, vår personal, miljön och klimatet och mer generellt hela samhället. Rapporten beskriver FPA:s centrala åtgärder, resultat och verkningar i anslutning till ansvarsarbetet 2023. Vår ansvarsrapport har utarbetats i enlighet med den internationella standarden Global Reporting Initiative (GRI). Rapporten har inte bestyrkts. Rapporten kompletterar för sin del FPA:s årsberättelse för 2023.

Frågor om FPA:s ansvarsarbete:  
[vastuullisuus@kela.fi](mailto:vastuullisuus@kela.fi)

## Energiförbrukning

- Förbrukningen av uppvärmningsenergi följs i FPA:s egna verksamhetslokaler med hjälp av ett hanterings-system som baserar sig på mätningar. Förbrukningen av uppvärmningsenergi i aktieägda och hyrda lokaler har beräknats på basis av antalet kubikmeter i byggnaderna. År 2023 uppdaterades det värde för den specifika förbrukningen som används i fråga om byggnader: i stället för 41,9 kWh/r-m<sup>3</sup> som användes 2017–2022 infördes ett medianvärde på 40,5 kWh/r-m<sup>3</sup> som är baserat på de senaste uppgifterna från Motiva.
- 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 klimatavtryck

- Klimatavtrycket har beräknats med WWF:s klimatkalkylator, där man i huvudsak använder de utsläppskoefficienter som tillämpas på förhållandena i Finland. De noggrannare beräkningsgrunder och koefficienter

som används som dataunderlag för klimatkalkylatorn kan erhållas från WWF.

- I klimatavtrycksberäkningen ingår inte bland annat resor mellan hemmet och arbetsplatsen som personalen gör med kollektivtrafik. När det gäller upphandling innefattar beräkningen pappersförbrukning samt vid upphandling av IT-apparater datorer, pekplattor, telefoner och bildskärmar.
- FPA:s klimatavtryck har beräknats sedan 2012. Under den tid som beräkningarna har gjorts har följande förändringar inverkat på det totala klimatavtrycket:
  - I början av 2024 uppdaterades upptäckta mindre fel vid beräkningen av energiuppgifterna för 2022. Korrigeringen av felen ledde till att de rapporterade utsläppen för 2022 ökade något.
  - Fastställandet av taxi- och busskilometer grundar sig på kilometerkostnader och aktuella uppgifter om de genomsnittliga kilometerkostnaderna har sedan 2022 begärts in av Traficom. Före det användes samma uppgifter 2012–2021.
  - Mängden blanketter ingår inte i den totala mängd papper som rapporteras för 2019–2023.
  - Utsläppen från brevtransporter ingår inte i rapporten om klimatavtrycket från och med 2018.
  - Upphandlade möbler ingår inte i beräkningen från och med 2020 efter det att kategorin slopades ur WWF:s klimatkalkylator.

## Avfallsuppgifter

GRI 306-1

GRI 306-2

- 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 cirka 20 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

Transport och bortskaffande eller omarbetning av avfall medför klimat- och partikelutsläpp, buller, fraktioner som slutdeponeras samt nya avfallsfraktioner som kräver omarbetning. Transporter och bearbetning kräver också energi och andra resurser. Klimateffekterna av avfall som uppkommer i FPA:s verksamhetslokaler ingår i det klimatavtryck som rapporteras i denna rapport, men andra miljökonsekvenser av avfallshanteringen har inte uppskattats på numerisk nivå.

Uppkomsten av avfall förebyggs bland annat genom att elektronisk kommunikation och digitalt arbete främjas samt genom att anskaffningen av förnödenheter planeras så exakt som möjligt för att motsvara det verkliga behovet. I FPA:s egna personalrestauranger strävar man efter att förhindra serveringssvinn genom att så noggrant som möjligt beräkna åtgången samt genom försäljning av överskott, som är populär bland personalen. Man strävar efter att förebygga 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
<b>GRI 2</b>	<b>Allmänt innehåll</b>		
2-1	Uppgifter om organisationen		<u>Vi bygger ett hållbart samhälle, Ledning av ansvarsarbete</u>
2-3	Rapporteringstid, frekvens och kontaktinformation		<u>Grunderna för rapportering och bakgrundsinformation</u>
2-4	Förändringar i tidigare rapporterade uppgifter		<u>Grunderna för rapportering och bakgrundsinformation</u>
2-5	Externt bestyrkande		<u>Grunderna för rapportering och bakgrundsinformation</u>
2-7	Anställda	SDG 5, SDG 10	<u>FPA:s personal 2023, Organisationskulturen stärks genom delaktighet</u>
2-9	Förvaltningsstruktur och sammansättning		<u>Vi bygger ett hållbart samhälle</u>
2-10	Utnämningen och val av styrelse	SDG 5	<u>Vi bygger ett hållbart samhälle</u>
2-22	Yttrande om strategin för hållbar utveckling		<u>Ledning av ansvarsarbete</u>
2-23	Riktlinjer		<u>Ledning av ansvarsarbete</u>
2-24	Praktisk tillämpning av riktlinjerna		<u>Ledning av ansvarsarbete, Människa – kunder, Människa – personal, Hållbar förvaltning, Miljö</u>
2-25	Processer för att undvika negativa konsekvenser	SDG 10	<u>Rätten att klaga stärker en hållbar förvaltning</u>
2-26	Förfaranden och responskanaler i samband med etisk verksamhet och rapportering av missbruk	SDG 10	<u>Rätten att klaga stärker en hållbar förvaltning</u>
2-27	Tillämpande av lagar och föreskrifter	SDG 3, SDG 5, SDG 10, SDG 12	<u>Mångfaldsarbete ur personalens perspektiv, Säkerheten stärktes på många sätt, Rätten att klaga stärker en hållbar förvaltning, Ansvarsfullhet vid FPA:s upphandlingar, Avfall</u>
<b>GRI 3</b>	<b>Väsentliga hållbarhetsfrågor</b>		
3-1	Processen för fastställande av väsentliga hållbarhetsfrågor		<u>Ledning av ansvarsarbete</u>
3-2	Förteckning över väsentliga hållbarhetsfrågor		<u>Ledning av ansvarsarbete</u>
3-3	Hantering av väsentliga hållbarhetsfrågor	SDG 3, SDG 5, SDG 10, SDG 12, SDG 13	<u>Ledning av ansvarsarbete, Människa – kunder, Människa – personal, Hållbar förvaltning, Miljö</u>

<b>GR1 200</b>	<b>Finansiellt ansvar</b>		
<b>GR1 201</b>	<b>Finansiella resultat</b>		
201-2	Ekonomiska konsekvenser av klimatförändringarna samt övriga risker och möjligheter i samband med organisationens verksamhet	SDG 13	<u>Förutsägbara risker för miljön och det sociala ansvaret samt metoder för att hantera dem</u>
205-2	Kommunikation och utbildning om åtgärder mot korruption	SDG 10	<u>Kampanjen Säg nej till korruption</u>
<b>GR1 300</b>	<b>Miljöansvar</b>		
<b>GR1 302</b>	<b>Energi</b>		
301-2	Andel återvunnet förbrukningsmaterial	SDG 12	<u>Lokal- och resurseffektivitet</u>
301-3	Återvunna produkter och förpackningsmaterial för dessa	SDG 13	<u>Lokal- och resurseffektivitet</u>
302-1	Energiförbrukning inom organisationen	SDG 12, SDG 13	<u>En mer hållbar arbetsvardag</u>
302-2	Energiförbrukning utanför organisationen	SDG 12, SDG 13	<u>Klimatavtryck</u>
302-4	Minskning av energiförbrukningen	SDG 12, SDG 13	<u>En mer hållbar arbetsvardag</u>
<b>GR1 305</b>	<b>Utsläpp</b>		
305-1	Direkta utsläpp av växthusgaser (scope 1)	SDG 12, SDG 13	<u>Klimatavtryck</u>
305-2	Indirekta utsläpp av växthusgaser (scope 2)	SDG 12, SDG 13	<u>Klimatavtryck</u>
305-3	Övriga indirekta utsläpp av växthusgaser (scope 3)	SDG 12, SDG 13	<u>Klimatavtryck</u>
305-5	Minskning av växthusgasutsläpp	SDG 13	<u>Klimatavtryck</u>
<b>GR1 306</b>	<b>Avfall</b>		
306-1	Uppkomsten av avfall och betydande avfallsrelaterade konsekvenser	SDG 12, SDG 13	<u>Avfall, Grunderna för rapportering och bakgrundsinformation</u>
306-2	Hantering av betydande avfallsrelaterade konsekvenser	SDG 12, SDG 13	<u>Grunderna för rapportering och bakgrundsinformation</u>
306-3	Uppkomsten av avfall	SDG 12, SDG 13	<u>Avfall</u>
306-4	Avfall för återvinning	SDG 12, SDG 13	<u>Avfall</u>
306-5	Avfall för förstöring	SDG 12, SDG 13	<u>Avfall</u>
308-2	Negativ miljöpåverkan i leverantörskedjan samt vidtagna åtgärder	SDG 12, SDG 13	<u>En mer hållbar arbetsvardag</u>

<b>GR1 400</b>	<b>Socialt ansvar</b>		
<b>GR1 401</b>	<b>Anställning</b>		
401-1	Anställning av ny personal och personalomsättning	SDG 5, SDG 10	<u>FPA:s personal 2023, Tillträdes- och avgångsomsättning vid FPA</u>
401-3	Föräldraledighet	SDG 5	<u>Satsningar på familjevänlighet</u>
<b>GR1 403</b>	<b>Arbetsrelaterad hälsa och säkerhet</b>		
403-1	System för hälsa och säkerhet i arbetet	SDG 3	<u>Säkerheten stärktes på många sätt</u>
403-2	Identifiering av faror, riskbedömning och incidenter (styrningsupplysning)	SDG 3	<u>Säkerheten stärktes på många sätt</u>
403-5	Utbildning i arbetshälsa och arbetssäkerhet för personalen	SDG 3	<u>Säkerheten stärktes på många sätt, Temaår för mental hälsa</u>
403-6	Främjande av de anställdas hälsa	SDG 3, SDG 5, SDG 10	<u>Att stärka organisationskulturen genom delaktighet, Psykologisk trygghet stöder upplevelsen av delaktighet och arbetshälsan, Temaåret för mental hälsa</u>
<b>GR1 404</b>	<b>Utbildning och personalutveckling</b>		
404-2	Utveckling av personalens kompetens och stöd i samband med förändringar	SDG 10	<u>Utbildning och webinarier till stöd för DEI-temana</u>
<b>GR1 405</b>	<b>Mångfald och likabehandling</b>		
405-1	Mångfald i förvaltningsorganen och personalgrupperna	SDG 5, SDG 10	<u>Vi bygger ett hållbart samhälle, FPA:s personal 2023</u>
<b>GR1 406</b>	<b>Icke-diskriminering</b>		
406-1	Diskrimineringsfall och korrigerande åtgärder	SDG 10	<u>Stöd till mindre gynnade personer, Upplevelse av delaktighet – för var och en, Beslut-samt och målinriktat DEI-arbete, Konkreta åtgärder för att säkerställa likabehandling, Mångfaldsarbete ur ett personalperspektiv, Utbildning och webinarier för att stödja DEI-teman, Rätten att klaga stärker en hållbar förvaltning</u>
<b>GR1 414</b>	<b>Bedömning av leverantörers sociala ansvar</b>		
414-2	Skadliga sociala konsekvenser i leveranskedjan och vidtagna åtgärder	SDG 3, SDG 10	<u>Ansvarsfullhet vid FPA:s upphandlingar</u>