



2022
FPA:S ansvarsrapport
Fpa[®]

Innehåll

GENERALDIREKTÖRENS ÖVERSIKT	4
LEDNING AV ANSVARSARBETET	6
Delaktiga i de globala målen	7
Hand- och klimatavtryck	7
Fokusområden i ansvarsarbetet vid FPA	8
KUNDERNA	9
VÅRA KUNDER FÅR DEN SERVICE DE BEHÖVER	10
Minoriteters behov måste lyftas fram	10
Internt nätverk som stöd för DEI-arbetet	12
Ansvarskvarter med DEI-tema	12
Social trygghet och social påverkan	12
SAMHÄLLET	14
VI PRODUCERAR OCH UTNYTTJAR INFORMATION PÅ ETT HÅLLBART SÄTT	15
Pappersfria beslut	16
VI SKAPAR NYA MÖJLIGHETER OCH MERVÄRDE UR HÅLLBARHET	17
Rehabilitering hjälper unga att komma ut i arbetslivet och bli delaktiga i samhället	17
Unga i fokus även inom innovationsverksamheten och tjänstesektorn	18
Nya verktyg för att främja hållbar och effektiv upphandling	18
Hållbar ekonomi och ansvarsfulla investeringar	19

MILJÖ	20
VI BEKÄMPAR KLIMATFÖRÄNDRINGARNA OCH AGERAR MILJÖVÄNLIGT	21
Större energi- och lokaleffektivitet	22
Beredskap och snäppet svalare	23
Klimatavtryck	24
Avfall	25
PERSONALEN	26
VI AGERAR HÅLLBART SOM ARBETSGIVARE, ARBETSGEMENSKAP OCH KOLLEGER	27
Beaktande av mångfalden	29
Välbefinnande i arbetet och arbetsförmåga	29
Hälso- och sjukvård för personalen	30
Familjevänlighet	30
Upplevelse av likabehandling och jämställdhet	32
Lönejämställdhet	33
Försök med anonym rekrytering	33
Avgångsomsättning	34
FRAMTIDSUTSIKTER	35
Förutsedda risker och styrmedel i FPA:s miljöarbete	36
GRUNDER FÖR RAPPORTERINGEN	37
Definition av viktiga frågor som rör hållbarhet	37
BERÄKNINGSGRUNDER OCH BAKGRUNDSINFORMATION	38
Energiförbrukning	38
Beräkning av klimatavtryck	38
Avfallsuppgifter	38
Effekterna av avfall och förebyggande av uppkomsten av avfall	39
INNEHÅLLSINDEXET GRI	40

Generaldirektörens översikt

Teman som handlar om socialt ansvarstagande är särskilt viktiga för FPA. År 2022 blev deras betydelse ännu tydligare: den förändrade världssituationen kräver snabba reaktioner på mänsklig nöd. Samtidigt finns det ett behov av långsiktiga lösningar också på andra utmaningar, såsom ojämlikhet och miljöproblem. Om dessa inte kan lösas, uppstår nya akuta kriser. Allt detta understryker vikten av ansvarsarbete.

Hållbarhet har definierats som en kritisk resurs i FPA:s strategiska helhet. År 2022 publicerade vi vår nya hållbarhetsstrategi. I den här rapporten redogör vi för hur vi har lyckats främja strategin. Det här är FPA:s första ansvarsrapport som har utarbetats i enlighet med den internationella standarden Global Reporting Initiative (GRI). I rapporten följer vi också Statskontorets anvisningar för organisationer inom den offentliga förvaltningen.

Ett av de viktigaste målen i vår strategi är en utmärkt kundupplevelse, som vi också har satsat på i vårt ansvarsarbete med särskild hänsyn till människorättsaspekter. Hösten 2022 startade vi en kartläggning av våra minoritetskunders behov och vi utnyttjar resultaten av kartläggningen för att utveckla våra tjänster. Vårt arbete för mångfald, jämlikhet och inklusion (DEI) fortsätter och vi utvecklar vår verksamhet utifrån dessa teman.

När det gäller miljön är vi inriktade på systematisering och målmedvetenhet, som kommer att bära frukt under de kommande åren. På grund av den förändrade världssituationen betonades särskilt åtgärderna för energieffektivitet. Vi deltog bland annat i den nationella energisparkampanjen Snäppet svalare och ägnade mer uppmärksamhet åt energieffek-

tivitet. Vi lyckades minska energiförbrukningen med 4,7 procent jämfört med året innan. Dessutom förbättrades vår genomsnittliga lokaleffektivitet betydligt, med 19,5 procent jämfört med föregående år. På grund av de stora upphandlingar av IT-utrustning som blivit oundvikliga ökade dock vårt klimatavtryck från året innan. Du kan läsa mer om det här och om våra övriga miljöeffekter i rapporten.

Vi utvecklade också vår förståelse för data som anknyter till ansvarsfullhet och nya ansvarsindikatorer för att övervaka och förbättra vår verksamhet. Ansvarsfältet förändras och de relaterade förväntningarna ökar snabbt. Vårt utvecklingsarbete fortsätter alltså och vi går nyfikna och beslutsamma vidare i de ansvarsteman som är väsentliga för FPA!

Outi Antila
generaldirektör



INFOGRAF: Ansvarsfullhet vid FPA 2022

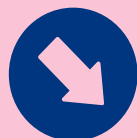


Upphandlingen av IT-utrustning av det totala klimatavtrycket

54 %

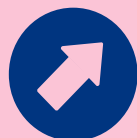
Den totala energiförbrukningen minskade med

4,7 %



Lokaleffektiviteten förbättrades med

19,5 %



Antal anställda 31.12.2022

8 590

Ordinarie

90 %

Av dem under 30 år

8 %

i åldern 30–50

56 %

över 50 år

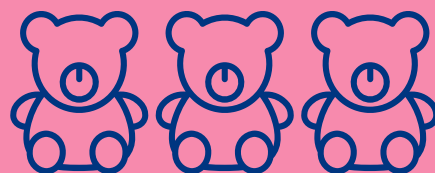
35 %

Föräldralediga

670

Varav män

18 %



Nöjda med sitt arbete

84 %



Min chef stärker mångfald, jämställdhet och jämlikhet i arbetsgemenskapen.

Andel som svarat att de är helt eller delvis av samma åsikt*

78 %



Antalet medlemmar i regnbågsnätverket vid årets slut

174

Exempel på ansvarsfulla handlingar 2022

- Kartläggning av minoritetskundernas behov
- DEI-nätverket inledde sin verksamhet
- Ansvarskvarter för personalen
- Könsneutrala toaletter

*FPA:s personalbarometer 2022

Ledning av ansvarsarbetet

GRI 2-1

GRI 405-1

FPA sköter den sociala tryggheten i livets olika skeden för alla som bor i Finland och för många finländare som bor utomlands. 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. Vår verksamhetsidé är att FPA ska trygga befolkningens försörjning, främja hälsan och ge alla möjlighet att klara sig självständigt.

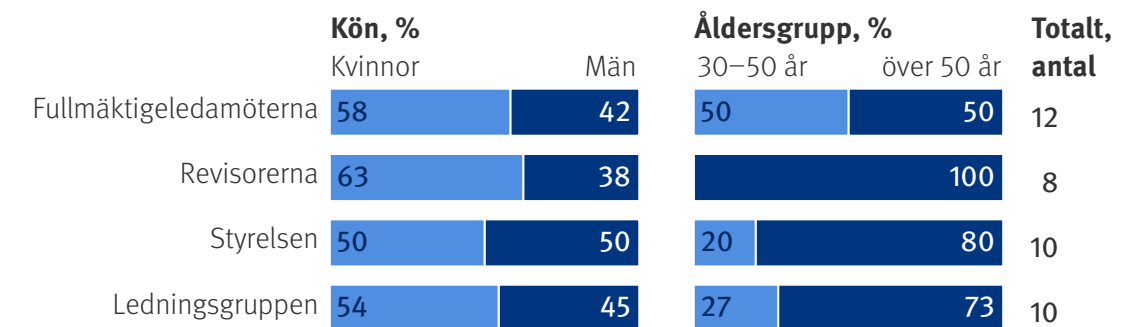
FPA som organisation

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.

Hållbarhet skrevs in i FPA:s strategihelhet som en kritisk resurs 2022 och återspeglas därmed i all vår verksamhet. De värderingar som styr FPA:s verksamhet är respekt för individen, kompetens, samverkan och nytänkande. Dessa värderingar är också starkt integrerade i vårt ansvarsarbete.

Den strategiska ledningen och samordningen av ansvarsarbetet vid FPA har fastställts som en uppgift för enheten för ledningsstöd. För miljöarbetet svarar FPA:s resultatenhet för gemensamma tjänster och för kommunikationen om ansvarsarbetet svarar utsedda specialister vid kommunikationsenheten. FPA:s ledningsgrupp fastställer de centrala

FIGUR: Mångfald i verksamhetsorganen



riktlinjerna och de viktigaste åtgärderna i anslutning till det strategiska ansvarsarbetet. I ledningsgruppen finns dock inte någon direktör med särskilt ansvar för hållbarhetsfrågor. Utöver dessa aktörer finns det olika nätverk och arbetsgrupper som jobbar med hållbarhetsfrågor, såsom ett strategiskt DEI-nätverk som är relaterat till kunderna och serviceverksamheten, ett Green Office-team för miljöfrågor och ett regnbågsnätverk.

FPA har olika planer och anvisningar som främjar ansvarsfullhet och som fungerar som centrala verktyg i ansvarsarbetet. Till dessa hör bland annat etiska riktlinjer för vår personal, principer för ansvarsfulla investeringar och anvisningar för upphandlingen och för vårt miljöarbete.

Delaktiga i de globala målen

Globala mål för hållbar utveckling (Sustainable Development Goals, SDG) ingår i FN:s Agenda 2030, som styr den hållbara utvecklingen i olika länder. Dessa mål bör uppnås senast 2030 och det är regeringarna i de olika länderna som bär ansvaret för detta. Det är viktigt att inte bara regeringarna utan hela samhället deltar i främjandet av en hållbar utveckling.

Finland har förbundit sig till att genomföra handlingsprogrammet Agenda 2030. Vid sidan av regeringen har olika aktörer i samhället en central roll i genomförandet

av målen för en hållbar utveckling. FPA är en organisation av nationell betydelse och vår verksamhet har återverkningar på hela samhället. Vårt samhällsansvar kräver att vi främjar FN:s mål för hållbar utveckling i vår verksamhet.

FPA har valt ut fem globala mål för hållbar utveckling som är närmast kopplade till det egna ansvarsarbetet. Våra mål är



3. Hälsa och välbefinnande



5. Jämställdhet



10. Minskad ojämlikhet



12. Hållbar konsumtion och produktion



13. Att bekämpa klimatförändringen

I denna rapport redogör vi för hur dessa mål uppnås i vår egen verksamhet.

Hand- och klimatavtryck

Ur ett hållbarhetsperspektiv är det viktigt att organisationerna identifierar sina egna positiva och negativa samhällseffekter. I denna rapport granskar vi FPA:s verksamhet utifrån en minskning av de negativa effekterna, men också utifrån en ökning av de positiva effekterna. Det här är handavtrycket av vår verksamhet. Rapporten beskriver också de negativa effekterna av FPA:s verksamhet på omvärlden och detta återspeglar vårt fotavtryck. Rapporten innehåller våra viktigaste hand- och fotavtryck från 2022 enligt vår egen bedömning.



Fokusområden i ansvarsarbetet vid FPA

GRI 2-23, 3-1, 3-2

FPA:s **hållbarhetsstrategi**, som publicerades 2022, sammanför de ansvarsteman i verksamheten som betonas i vår omvärldsanalys och som personalen, våra kunder och de viktigaste intressentgrupperna i första hand har lyft fram. I strategin definieras fokusområdena i FPA:s ansvarsarbete, och vi ägnar särskild uppmärksamhet åt de samhällliga konsekvenserna av dessa samt utvecklar vår verksamhet genom dem. Vårt ansvarsarbete är kopplat till människorna (kunderna och personalen), samhället och miljön.

Vi har konkretiserat vår hållbarhetsstrategi i en separat handlingsplan som vi regelbundet uppdaterar. Vi har också fastställt indikatorer för att följa hur målen uppnås och bedöma hur framgångsrika vi är. Arbetet med att utveckla hållbarhetsindikatorer var ett av våra mål för 2022 och vi fortsätter med detta arbete under 2023.

Vårt ansvarsarbete kommer att fokuseras på:

- teman för mångfald bland kunderna, likabehandling och inklusion
- dataansvar
- ansvarsarbetets samhällliga genomslagskraft
- klimat- och miljöeffekter samt
- personalens välbefinnande.

Vår hållbarhetsstrategi stöder de fem viktigaste SDG-målen för vår verksamhet. I rapporten och dess innehållsjämförelse (**sidan 40**) speglar vi vår verksamhet 2022 mot våra utvalda SDG-mål. På **sidan 37** i rapporten kan du läsa mer om hur vi definierar viktiga ansvarsrelaterade ämnen.

- 1 **Våra kunder får den service de behöver.**
- 2 **Vi producerar och använder information på ett ansvarsfullt sätt.**
- 3 **Vi skapar nya möjligheter och mervärde ur hållbarhet.**
- 4 **Vi bekämpar klimatförändringen och agerar miljövänligt.**
- 5 **Vi agerar hållbart som arbetsgivare, arbetskollektiv och kolleger.**



A photograph of two people in winter clothing. A woman on the left is wearing a grey turtleneck sweater, a grey coat, and large blue fuzzy earmuffs. She is smiling and looking towards a man on the right. The man is wearing a bright yellow puffer jacket, a red knit beanie, and a black and white plaid scarf. He is looking back at the woman. The background shows a window with a wooden frame and some architectural details.

KUNDERNA

FPA:s kundkrets är mycket heterogen. För att alla kunder ska få service som motsvarar deras behov måste mångfalden beaktas på många plan då tjänsterna utvecklas.

Våra kunder får den service de behöver



GRI 2-24, 3-3

I utvecklingen av tjänsterna utnyttjar vi den information som samlas i vår verksamhet om kundernas behov av tjänster, om olika sätt att sköta ärenden och om antalet kundbesök. Vi får också information av andra aktörer. Utifrån informationen bildas olika grupper av kunder, vars gemensamma nämnare är till exempel en viss livshändelse eller utmaningar med att sköta ärenden. När vi känner till de viktigaste egenskaperna hos varje kundgrupp kan vi utveckla tjänsterna så att de motsvarar gruppens behov på bästa sätt. Denna typ av kundgrupperingar har gjorts avseende privatpersoner och arbetsgivarkunder.

Minoriteters behov måste lyftas fram



Hösten 2022 tog vi upp detta tema i vårt ansvarsarbete och gjorde en kartläggning av minoritetskundernas behov. Vi har definierat minoriteterna utifrån **jämställdhetsombudsmannens definition** av minoriteter som identifierats i Finland.

Insamlingen av uppgifter baserades på kvalitativ forskning, såsom intervjuer och enkäter, och dataskyddslagstiftningen beaktades. Med hjälp av kartläggningen fick vi en överblick över minoriteternas erfarenheter och behov. Resultaten visade på många olika utvecklingsbehov som gör det möjligt för oss att ännu bättre tillgodose våra minoritetskunders behov.

INFOGRAF: FPA i siffror 2022



Vi kommer att utnyttja informationen från kartläggningen för att utveckla våra tjänster under de kommande åren. Vi har också utvärderat de positiva ekonomiska effekterna av utvecklingsarbetet i vår verksamhet. Vi strävar efter att höra kunderna och göra regelbundna enkäter om kundupplevelsen även i fortsättningen. På det sättet kan vi fördjupa vår förståelse för minoritetskundernas behov och få information om konsekvenserna av våra åtgärder. När det gäller de mänskliga rättigheterna är det viktigt att vi utvecklar våra tjänster utifrån dessa utgångspunkter.

I och med den kartläggning som gjordes hösten 2022 startade ett mer omfattande arbete vid FPA för att ge akt på mångfald, jämlikhet och inklusion. Vårt mål är att utarbeta en plan för hur vi kan göra dessa teman mer synliga i vår verksamhet. Vi berättar mer om detta senare när våra planer och det praktiska genomförandet har preciserats.



Det räcker inte med att bara följa lagarna, utan vi behöver ett systematiskt arbete som tar hänsyn till mångfald, jämlikhet och inklusion för att se till att alla våra kunder får icke-diskriminerande service på lika grunder.



Utöver att kartlägga kundernas behov är det viktigt att vi tar hänsyn till olika minoriteter även i arbetsgemenskapen. Hösten 2022 uppdaterade vi planen för likabehandling och jämställdhet för personalen, och åtgärderna enligt planen kommer att inledas 2023. Du kan läsa mer om det här på [sidan 29](#). När vi agerar jämlikt skapar vi en organisationskultur som förmedlas som en accepterande och hänsynsfull verksamhet även för kunden.



Internt nätverk som stöd för DEI-arbetet

Hösten 2022 startade vi verksamheten i FPA:s strategiska DEI-nätverk*. Syftet med nätverket är att fungera som en expertgrupp som främjar strategiskt arbete kring mångfald, jämlikhet och inklusion ur ett kundperspektiv. Nätverket sammanträdde några gånger under hösten 2022 och huvudteman arbetades fram vid mötena som stöd för FPA:s DEI-arbete. Nätverkets verksamhet fortsätter under 2023 och dess roll och uppgifter kommer att stärkas ytterligare.

Ansvarskvarter med DEI-tema



GRI 412 – 2

Hösten 2022 införde vi ansvarskvarter som ett nytt koncept. Ansvarskvarterna är korta informationspuffar om olika ansvarsteman som riktar sig till FPA:s personal. Temat för höstens ansvarskvarter var mångfald, jämlikhet och inklusion med avseende på FPA:s kunder. På ansvarskvarterna fick personalen information och konkreta tips för både arbete och vardag. Avsikten är att ansvarskvarterna ska fortsätta som ett permanent koncept som ger FPA:s personal informationspuffar om ansvarsarbetet även i fortsättningen.

Social trygghet och social påverkan

GRI 415 – 1

En av FPA:s uppgifter är att ge förslag till utvecklande av lagstiftningen inom sitt verksamhetsområde. Den uppgiften innebär att vi producerar information för lagstiftarna och beslutsfattarna om olika kundgruppers behov. FPA strävar efter att göra sina kunders och sakkunnigas röst hörd i beslutsfattandet bland annat genom att sammanställa yttranden och utlåtanden, delta i olika arbetsgrupper och samråd, kommunicera med beslutsfattare, ordna sammankomster för intressentgrupper och andra evenemang samt genom att påverka genom direkta möten.

Som verkställare av den sociala tryggheten har FPA med sina data och kundmöten en unik överblick över utvecklingen av den sociala tryggheten. För nästa regeringsperiod sammanställde FPA:s och Kanta-tjänsternas experter under 2022 tio mål för att för enkla den sociala tryggheten och förbättra tjänsterna för kunderna. I målen beaktas på ett omfattande sätt FPA:s olika kundgrupper – även dem som ofta står utanför den offentliga debatten.

TABELL: Kelan antamat lausunnot ministeriöihin ja valiokuntiin

Ministerier	2018	2019	2020	2021	2022
Begäran om yttrande	61	44	68	87	107
Inbjudan till samråd	6	8	5	5	10
Utskott	2018	2019	2020	2021	2022
Begäran om yttrande	7	2	33	19	17
Inbjudan till samråd	40	32	27	36	57

*=DEI kommer från engelskans *diversity, equity, inclusion*, som betyder mångfald, jämlikhet och inklusion.



Snabbtolkning gör det lättare för personer som talar ett främmande språk att sköta ärenden

År 2022 införde FPA snabbtolkning på de flesta av sina serviceställen. Snabbtolkning är en distanstolkningstjänst där kontakt med en tolk kan fås omedelbart i kundbetjäningssituationer utan förhandsbokning. FPA:s kundservicespecialister använder snabbtolkning med hjälp av en app i smarttelefonen eller på pekplattan. Snabbtolkning förbättrar servicen för kunder som talar ett främmande språk, när det går att sköta ärenden snabbt och flexibelt med hjälp av en professionell tolk. Vidare förbättrar snabbtolkningen möjligheterna för kunder som använder främmande språk att sköta sina FPA-ärenden självständigt och på lika villkor. Snabbtolkning gör det lättare att utreda kundens servicebehov och möjliggör en gemensam förståelse när det saknas ett gemensamt språk i situationen.

Satsningar på tillgänglighet

GRI 2-27

Att beakta tillgängligheten i webbtjänsterna är en del av arbetet för alla som arbetar vid FPA. År 2022 erbjöd vi personalen omfattande utbildning i tillgänglighet. Vi ordnade månatliga workshoppar om tillgänglighet som var öppna för alla och som syftade till att erbjuda regelbundet tillgänglighetsstöd i arbetet. Dessutom anordnade vi kurser i kognitiv tillgänglighet och separata kurser om tillgänglighet i sociala medier. Det finns en programvara för skärmläsning som är tillgänglig för alla anställda och utbildning i användningen av skärmläsaren har erbjudits regelbundet. FPA:s interna team för tillgänglighetsbedömning erbjuder tjänster för bedömning av tillgängligheten i webbtjänsterna och stöder utvecklingsarbetet. Dessutom besvarar experterna frågor om tillgänglighet i FPA:s interna diskussionsgrupp.

Mii ovttas – Vi tillsammans!

GRI 2-27

Under 2021 och 2022 organiserade FPA tre workshoppar för utveckling av de samiskspråkiga tjänsterna, Mii ovttas – Vi tillsammans! Syftet med workshopparna var att sprida idéer och god praxis samt att erbjuda kamratstöd för utvecklingen av samiskspråkiga tjänster mellan olika myndigheter. Våren 2022 beslöt deltagarna att göra nätverket permanent och samtidigt övergick ledningsansvaret på sametinget. FPA är fortfarande aktivt med i nätverket och utvecklar myndighetstjänster på samiska tillsammans med andra myndigheter och sametinget.

Utvecklingen av samiskspråkiga tjänster kräver kontinuerligt samarbete inom organisationen. FPA fortsätter att utveckla tjänster på samiska också i sitt eget Kirnu-nätverk. Arbetet med att utveckla samiskspråkiga tjänster har också förstärkts genom nyrekryteringar.

År 2022 inledde FPA en telefon- och distanstjänst på skoltsamiska. Den första boken i moderskapsförpackningen från 2022 har också översatts till alla tre samiska språk och kan laddas ner från nätet. I den nya moderskapsförpackningen för 2023 finns dessutom ett följebrev med en gratulationstext och information om föräldraförmånerna på alla tre samiska språk.





SAMHÄLLET

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

Vi producerar och utnyttjar information på ett hållbart sätt



GRI 2-24, 3-3

Hållbarheten inbegriper också information och informationens transparens. FPA producerar och utnyttjar stora mängder information varje dag. Tillförlitlig informationsbehandling är av största vikt. Det digitala förtroendet kan stärkas till exempel genom att vi fastställer våra etiska principer för att producera och utnyttja information. Vi har åtagit oss att främja vårt digitala ansvar även i vår hållbarhetsstrategi och i vårt ansvarsarbete. Avsikten är att ta itu med detta tema under 2023.

Under 2022 utvecklade vi den elektroniska produktionen av information. För närvarande postas omkring 14 miljoner brev per år med olika dokument från FPA. Vi strävar efter att minska mängden bland annat genom att främja pappersfria beslut och pappersfria läkarintyg A. Med pappersfrihet strävar vi efter stora besparingar under de kommande åren, både ur miljö- och ekonomisynvinkel.



Pappersfria beslut



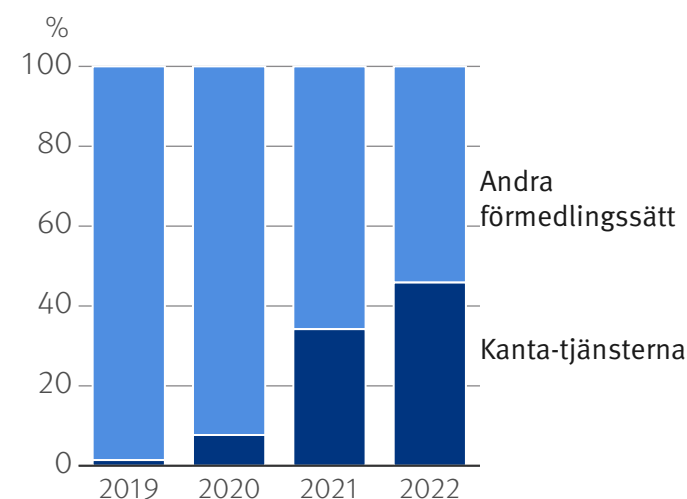
GRI 305-5, 306-2

I slutet av 2022 var det möjligt att utan papper få beslutshandlingar till exempel i fråga om familjeförmåner, sjukdagpenningar och förmåner enligt internationell rätt till vård. Cirka 15 procent av beslutshandlingarna för dessa förmåner levereras pappersfritt. När det gäller flera förmåner är det ännu inte möjligt att meddela beslut pappersfritt. Dessutom bör kännedomen om pappersfria beslut ökas. Pappersfria beslut är alltså fortfarande i ett tidigt skede i fråga om täckningen.



I e-tjänsten kan våra kunder välja att endast få handlingar elektroniskt alltid när handlingar kan skickas på detta sätt. Om kunden har valt det pappersfria alternativet skickas ett impulsmeddelande till hen när handlingen kan läsas i e-tjänsten MittKanta. I den nya vyn Beslut och övriga handlingar kan kunden se handlingar som FPA har skickat, såsom beslut och brev. Handlingar som fås pappersfritt visas i MittKanta med bilagor.

FIGUR: Papperslösa läkarintyg A* (%)



* Läkarintyg A som skickats till FPA via Kanta-tjänsterna

År 2022 utvecklades systemen för beviljande av FPA:s förmåner i enlighet med reformprogrammet och pappersfriheten utvidgades till att omfatta nya familjeförmåner och förmåner enligt internationell rätt till vård. Vi har också fullbordat de tekniska ändringar som gör det möjligt att införa pappersfrihet i de förmåner som handläggs i system av äldre generation.

År 2023 kommer pappersfriheten att utvidgas ytterligare. Målet är att det ska vara möjligt att få pappersfria beslutshandlingar rörande så många förmåner som möjligt när kunden så väljer. Vi har också bidragit till att göra handlingar pappersfria i ett bredare samarbete med våra partner. Under de senaste åren har vi tagit fram till exempel en pappersfri version av läkarintyg A. Pappersfria läkarintyg A förmedlas till FPA via Kanta-tjänsterna. Mängden pappersfria läkarintyg A som förmedlades via Kanta-tjänsterna ökade betydligt under 2022.

Vi skapar nya möjligheter och mervärde ur hållbarhet



GRI 2-24, 3-3

Ansvarsfull verksamhet och främjande av hållbar utveckling är möjligheter för FPA: vårt mål är att vara en föredömlig och aktiv organisation som utför ansvarsfullt arbete och en social påverkare. Vi identifierar möjligheter till detta genom att följa och förutse olika utvecklingstrender i samhället.

År 2022 var ett centralt fenomen som undersöktes i vår innovationsverksamhet att förebygga psykiska problem bland unga och att göra det lättare att få tillgång till tjänster. Vi stärkte också vårt samhälleliga inflytande genom att utveckla rehabiliteringstjänster för unga.

Vår upphandling har en betydande ekonomisk och inflytelserik volym som årligen uppgår till mellan cirka 700 miljoner och en miljard euro. Tack vare den stora upphandlingsvolymen kan vi påverka uppkomsten av nya typer av tjänster. Vi kan också styra utvecklingen av produkter och tjänster i en mer hållbar riktning. År 2022 var det genomgående temat för vår upphandling ansvarsfullhet.

År 2022 införde vi nya principer och mål för ansvarsfulla investeringar. Genom dem bidrar vi också till den gröna omställningen inom ekonomin. Vår verksamhet styrs av en hållbar ekonomi, som vid FPA betyder långsiktig ekonomisk planering. Där beaktas målen för verksamhetens lönsamhet och produktivitet, hanteringen av kostnadseffektiviteten, tryggheten av en långsiktig varaktig finansiering samt en ökad gemensam ekonomisk förståelse och stöd till beslutsfattandet.

Rehabilitering hjälper unga att komma ut i arbetslivet och bli delaktiga i samhället

Rehabilitering har stor betydelse som ett sätt att motverka marginaliseringen bland unga. Vi har arbetat aktivt för att se till att de aktörer som arbetar med de unga känner till våra rehabiliteringstjänster för unga: projektet FPA vid social- och hälsovårdscentralerna (2020–2022) gick till exempel ut på att utveckla samarbetet mellan

FPA och de framtida social- och hälsovårdscentralerna och introducera FPA:s rehabiliteringstjänster för olika aktörer. Vi publicerade också en webbskola om rehabilitering, där de som arbetar inom social- och hälsovården får information om våra rehabiliteringstjänster.

NUOTTI-coachningen (yrkesinriktad rehabilitering för unga) har befast sin plats som en viktig form av rehabilitering. Antalet ungdomar som deltar i coachningen har ökat kraftigt. År 2022 fick mer än 9 000 ungdomar NUOTTI-coachning från FPA. Coachningen har hjälpt många unga på vägen mot studier eller arbete. År 2022 beviljades också mer än 2 000 unga rehabiliteringsformen Min egen väg. Målet med rehabiliteringen är att stödja studie- och arbetslivsfärdigheterna för unga personer som lider av aktivitets- och uppmärksamhetsstörning eller autismspektrumtillstånd utan störning i den kognitiva utvecklingen. FPA finansierar också forskning i anslutning till rehabilitering.

Unga i fokus även inom innovationsverksamheten och tjänstesektorn



FPA:s ledningsgrupp valde förebyggande av psykiska problem bland unga till fokusområde inom innovationsverksamheten 2022. Syftet var att skapa kunskap och förståelse om hur vi kan stödja och främja de ungas välbefinnande ur ett mentalhälsoperspektiv. I vår innovationsverksamhet fokuserade vi på hur FPA tillsammans med sina partner skulle kunna göra det lättare för unga att få tillgång till mentalvårdstjänster och förebygga psykiska problem bland unga.

Genom gruppering av privatpersoner har vi identifierat att en del unga människor behöver särskilt stöd och systematiskt stöd i sin livssituation. I slutet av 2022 inleddes ett experiment vid FPA där vi bygger tjänster kring de ungas behov. Vi berättar mer om det här senare.

Nya verktyg för att främja hållbar och effektiv upphandling

GRI 305-5

Den upphandling som görs vid FPA gäller varor och tjänster som köps för våra kunder och för användning internt. År 2022 utvecklade vi en bank med hållbarhetskriterier för våra upphandlingar, där vi fastställde vad hållbarhet innebär i olika typer av upphandlingar och vilka åtgärder som krävs för att vi ska kunna främja hållbarheten i olika skeden av upphandlingscykeln. Vi har satt upp olika hållbarhetsmål för våra olika typer av upphandlingar. År 2022 tog vi också fram en egen modell för mätning av upphandlingarnas genomslag. I uppsättningen av



Samordningen av taxiresor som FPA ersätter fortsatte.

GRI 305-5

I transporter med FPA-taxi avbröts samordningen av kundernas resor på grund av coronapandemin i mars 2020. Hösten 2022 slopades största delen av de omfattande coronabegränsningarna. Också samordningen av transporter med FPA-taxi återupptogs från och med september. Detta innebär att det även kan vara andra kunder i taxibilen som reser till eller återvänder från hälso- och sjukvården. Mer än hälften av de resor som FPA ersätter görs med taxi. Samordningen av resor som görs samtidigt och i samma riktning dämpar effektivt ökningen av resekostnaderna och den miljöbelastning som orsakas av taxiresor som FPA ersätter.

Produkter från moderskapsförpackningen till ukrainska barn

Tillsammans med distributören av moderskapsförpackningar Suomen kirjastopalvelu Oy donerade FPA produkter som köpts med tanke på reklamationer rörande moderskapsförpackningarna till ukrainska barn. Varje år köper FPA en del extra produkter för moderskapsförpackningen med tanke på eventuella reklamationer. Dessa produkter donerade FPA till Ukraina. I Finland ansvarar distributören Suomen kirjastopalvelu Oy för leveransen av moderskapsförpackningarna, och företaget vidarebefordrade produkterna till Ukraina. De produkter som reserverats för reklamationer rörande moderskapsförpackningen levererades till ukrainska förlossningssjukhus och barnhem, där behovet är störst. Bland produkterna som samlats in under flera år fanns kläder, till exempel tröjor, byxor och ytterkläder, olika babyvårdsartiklar och leksaker för nyfödda och små barn. Alla produkter som levererades till Ukraina var nya och felfria.

genomslagsindikatorer betonas hållbarhet kraftigt. De nya verktygen för att utveckla hållbar upphandling kommer i sin helhet att tas i bruk 2023.

Våra upphandlingar är omfattande och hållbarhetsmålen granskas för varje upphandling. Vi går igenom ansvars målen under planerings- och förberedelsefasen av upphandlingen och följer upp hur de genomförs under upphandlingens hela livscykel. WWF:s Green Office-system ålägger oss också att ta hänsyn till ansvarsfrågor i våra upphandlingar i anslutning till verksamhetslokalerna.

Hållbar ekonomi och ansvarsfulla investeringar

GRI 201-2

År 2022 ökade vi vår ekonomiska kompetens och förbättrade ledningen med ekonomisk kompetens genom att utveckla våra processer, vår kostnadsmedvetenhet och vår



Hållbar social trygghet

På ett diskussionsmöte som ordnades under veckan för hållbar utveckling i Europa i september 2022 frågade vi hur den sociala tryggheten kan bidra till att målen för hållbar utveckling uppnås i Finland. Vi diskuterade om fortsatt ekonomisk tillväxt är den enda möjligheten att bevara dagens välfärdssamhälle och hur klimatförändringarna påverkar den sociala tryggheten. Mer information om det här finns i [inspelningen från](#) mötet och i [podcasten](#).

ekonomiska kommunikation. Vår mångsidiga ekonomiska kompetens och förståelse har varit nödvändiga vid bedömningen av effekterna av inflationsstegringen och de höjda elpriserna och beredskapsbehoven vid FPA. Dessa förändringar påverkar våra verksamhetskostnader, bland annat i form av ökade energikostnader, eventuella extra kostnader till följd av strömavbrott, andra höjningar av kontraktspriser och ett tillfälligt behov av ytterligare resurser. År 2022 ökade FPA:s energikostnader med 15 procent jämfört med året innan. Under de kommande åren kommer ökningen av energikostnaderna att förbli måttlig tack vare lösningar som är energieffektiva och effektiviserar användningen av lokalerna. Du kan läsa mer om energiförbrukningen på [sidan 29](#).

I fråga om utvecklingen av IT-systemen investerar vi bland annat i att förnya förmånshandläggningen och möjligheterna att uträtta ärenden (t.ex. pappersfria beslut, se [sidan 16](#)) samt i att bygga om lokaler. Utvecklingen av en hållbar ekonomi för ökad kostnadsmedvetenhet och bättre utnyttjande av ekonomisk information kommer att fortsätta. Det allmänna ekonomiska läget är mycket osäkert och oförutsägbart, vilket kräver att man i högre grad tar hänsyn till prognoser och framtidsinformation när det gäller långsiktig ekonomisk planering och planering av finansieringar.

Den gröna ekonomiska omställningen och utvecklingen av regleringen har en stor inverkan på vår investeringsverksamhet. De mål som vi införde under 2022 är omfattande och heltäckande:

- minskade utsläpp från investeringarna i syfte att uppnå klimatneutralitet,
- ökad andel gröna temainvesteringar och
- minimerade lag- eller normförseelser i investeringstillgångarna.

Enligt våra nya processer genomförde vi kvartalsvisa screeningar för normförseelser och en enkät om ansvarsfullhet för förmögenhetsförvaltarna. Under 2022 hittade vi också nya investeringsobjekt för våra gröna temainvesteringar.

A close-up photograph of a woman and a young child in winter attire. The woman, on the left, has long blonde hair and is wearing a grey knit beanie and a dark jacket. She is looking towards the child. The child, on the right, is wearing a grey knit beanie and a dark blue hooded jacket. The child's cheeks are rosy, and they are looking back at the woman. The background is a soft-focus snowy landscape.

MILJÖ

I egenskap av en välfärdsfrämjande aktör inom den offentliga förvaltningen har FPA ett särskilt ansvar att sörja för den ekologiska hållbarheten i sin verksamhet. Det är bara genom att agera inom ramen för miljöns bärkraft som människornas välbefinnande kan främjas även på lång sikt.

Vi bekämpar klimatförändringarna och agerar miljövänligt



GRI 2-24, 3-3, 201-2

År 2022 präglades FPA:s miljöarbete särskilt av åtgärder som förbättrar energieffektiviteten samt av en allt mer systematisk strävan efter att beakta miljöaspekterna. En ökad användning av pappersfria beslut är också en viktig del av arbetet med att minska belastningen på miljön (se [sidan 16](#)). Klimatavtrycket ökade i sin tur på grund av de stora upphandlingar av IT-utrustning som var nödvändiga till exempel på grund av behovet av beredskap inför elavbrott och utrustning av renoverade lokaler.

FPA påverkar miljön direkt och indirekt genom sin verksamhet, men förändringar i miljön påverkar också FPA:s verksamhet. En del av effekterna är relaterade till fysiska risker, såsom effekterna av de stigande temperaturerna. Utöver detta finns det också övergångsrisker när det gäller att anpassa sig till ett koldioxidsnålt samhälle. Riskerna och möjligheterna är inte bara förknippade med de fysiska ramarna för verksamheten, utan även med FPA:s serviceverksamhet, allt från processerna för handläggning av förmånsbeslut till behovet av att utveckla formerna för social trygghet. Du kan läsa mer om riskerna och möjligheterna i tabellen på [sidan 36](#).



Ny pondus i miljöarbetet – Green Office och specialist på miljöansvar

År 2022 anslöt sig FPA till WWF:s Green Office-miljösystem, vilket ökar målmedvetenheten och mätbarheten i miljöarbetet. Det är viktigt att synliggöra miljöåtgärningar och stödja personalen i miljöarbetet. Green Office är en kontorsspecifik modell, och för det här valdes till en början de fem kontorshus som har den största personalen: FPA:s huvudkontor, Sockenbacka, Åbo, Tammerfors och Jyväskylä.

I slutet av 2022 tog vi också itu med att rekrytera en specialist på miljöansvar. Den nya specialisten inledde sitt arbete i början av 2023 och är bland annat ansvarig för utarbetandet av miljöprogrammet och beräkningen av FPA:s klimatavtryck. Hen samarbetar långsiktigt med de olika enheterna för att utveckla hanteringen av miljöfrågor.

Större energi- och lokaleffektivitet

GRI 302-1

GRI 302-4

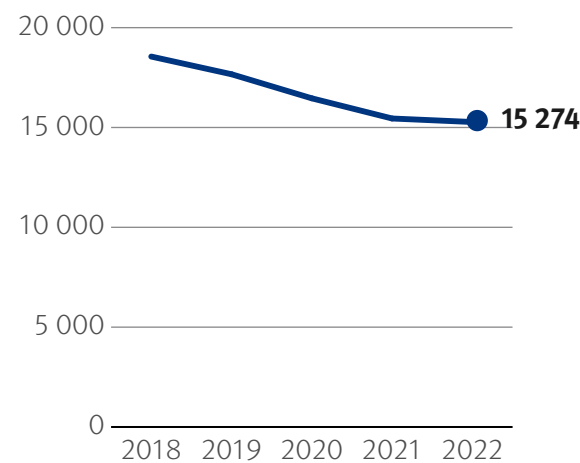
De åtgärder för energisparande som vidtagits i FPA:s fastigheter under årens lopp kompletterades 2022 med en kartläggning av de återstående möjligheterna att minska energiförbrukningen. De största energibesparingarna uppnås vanligen genom ökad lokaleffektivitet och med hjälp av ny fastighetsteknik som installeras i samband med ombyggnadsprojekt. År 2022 färdigställdes till exempel en renovering av kontorshuset i Sockenbacka, där man förbättrade styrningen av ventilationen och uppvärmningen, och belysningen utvecklades med LED-lampor.



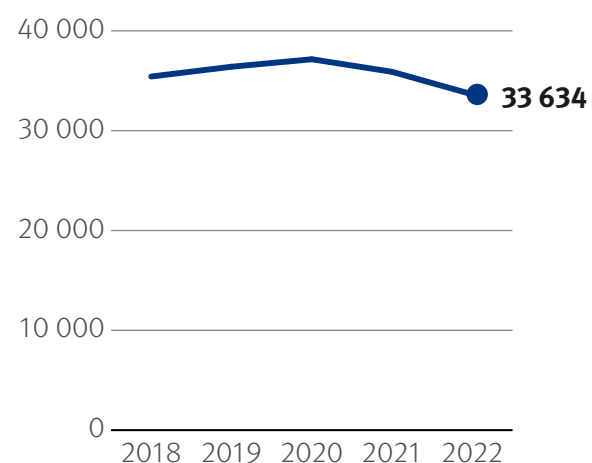
Det genomsnittliga rumseffektivitetstalet 2022 för FPA:s verksamhetsställen var 14,9 m² per årsverke (2021 18,5 m² per årsverke).

Man strävar hela tiden efter att använda lokalerna på ett effektivare sätt, bland annat genom att i samarbete med personalen avstå från lokaler som är underutnyttjade och omvandla de återstående lokalerna till flexkontor. År 2022 såldes 11 objekt (totalt ca 11 500 m²) och man slutade hyra 13 objekt (totalt ca 9 200 m²). Dessutom

FIGUR: Utvecklingen av elförbrukningen (Mwh)



FIGUR: Utvecklingen av fjärrvärme och fjärrkyla (Mwh)



slutade man använda ett objekt på mer än 20 000 m². Processen för att förändra arbetsmiljön pågick i många lokaler under 2022, och som flexkontor infördes bland annat flera objekt där renoveringar slutfördes och flera objekt som hyrdes. Du kan läsa mer om arbetet i flexkontor på [sidan 23](#).

År 2022 fortsatte FPA:s totala elförbrukning¹⁾ sin något nedåtgående trend, och förändringen från föregående år var -1,1 procent. Den viktigaste förklaringen var att rumseffektiviteten ökade, i synnerhet som en följd av att man gav upp vissa hyreslokaler. År 2022 var totalförbrukningen av fjärrvärme och fjärrkyla¹⁾ 6,3 procent mindre än året innan. En viktig orsak till minskningen var att man hösten 2022 slutade använda två stora kontorshus. Också åtgärderna inom ramen för kampanjen Snäppet svalare bidrog till minskningen.

1) För mer information om beräkningsgrunderna, se kapitel 8.

Beredskap och Snäppet svalare

GRI 302-4

GRI 305-1

GRI 305-2

År 2022 var energisparande en aktuell fråga. I och med den riksomfattande energispar kampanjen Snäppet svalare sänktes temperaturen i FPA:s lokaler med en grad stegvis, en halv grad åt gången. Dessutom var vi beredda på att vid behov stänga en del av lokalerna för att uppnå en större sparpotential. Vi instruerade också vår personal att spara energi i FPA:s lokaler, och vi samlade tips som också lämpar sig för fritiden.

FPA beredde sig också på eventuell elbrist och på strömavbrott. Syftet med beredskapen är att minimera effekterna av elbrist och att trygga en så smidig vardag som möjligt för FPA:s kunder, partner och personal.



Vid sidan av den inre beredskapen förberedde sig FPA också på att stödja medborgarna på grund av de stigande elkostnaderna. Vår uppgift är att trygga försörjningen för de mest utsatta i samhället, och vi gör vårt bästa för att trygga finländarnas vardag även i kristider. I beredskapen har vi ett nära samarbete med olika myndigheter.



Multilokalt arbete

FPA är en multilokal arbetsplats och distansarbete utfördes i stor utsträckning också 2022 (i medeltal 123 dagar/person). Multilokalt arbete och distansarbete möjliggör alternativa sätt att arbeta som tar hänsyn till medarbetarnas livssituationer och omständigheter. Samtidigt möjliggörs en fysisk arbetsmiljö som är lämplig och motiverande med tanke på arbetsuppgifterna och medarbetarens arbetssätt. Många FPA-medarbetare har sitt hem som huvudsaklig fysisk arbetsmiljö. I samband med att distansarbetsavtal ingås kartlägger man tillsammans arbetsförhållandena och arbetsmiljön i distansarbetet och utifrån kartläggningen överväger medarbetaren och chefen tillsammans vilka åtgärder som behövs.

Den snabba förändringen i mängden distansarbete som coronapandemin medförde har lett till att användningsgraden för många av FPA:s verksamhetslokaler har minskat betydligt. Trots insatser för att effektivisera användningen är många lokaler fortfarande underutnyttjade. Det krävs tid och väl genomtänkta åtgärder för att äldre lokaler ska kunna omvandlas till flexkontor och personalen ska anpassa sig till de nya arbetssätten och för att man ska hitta nya användningsbehov för överflödiga lokaler. Därför görs ett långsiktigt arbete för att öka lokaleffektiviteten.

Klimatavtryck



GRI 305-1

GRI 305-2

GRI 305-3

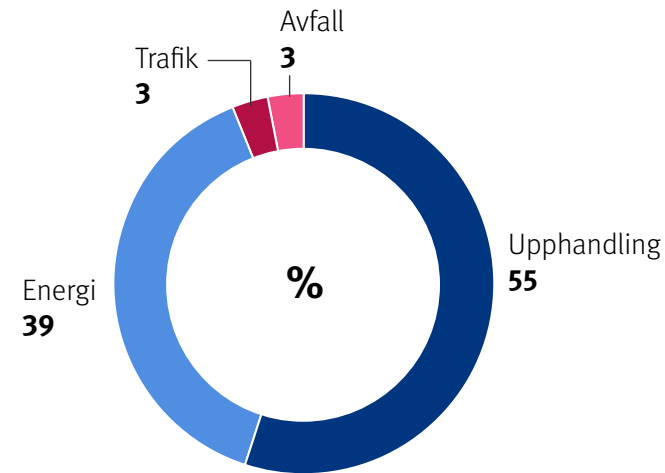
FPA:s klimatavtryck² ökade betydligt 2022 jämfört med föregående års nivå. Ökningen beror nästan helt på anskaffning av kontorsutrustning. För första gången i uppföljningshistorien stod upphandlingarna för största delen (55 procent) av de totala utsläppen från FPA.

Största delen av anskaffningen av utrustning förklaras av att det föråldrade beståndet av utrustning förnyades, av beredskapen för elavbrott och av utrustningen av lokaler som förnyats vid ombyggnad. Man beslutade till exempel att förnya ett stort antal arbetsstationer som var äldre än fem år och hade mycket låg batteritid med en försnabbad tidtabell för att arbetsmöjligheterna skulle kunna tryggas bättre. Sedan 2020 har arbetsstationer dessutom utrustats med två bildskärmar i stället för en, och 2022 utrustades en stor mängd arbetsrum bland annat på platser där renoveringar slutförts

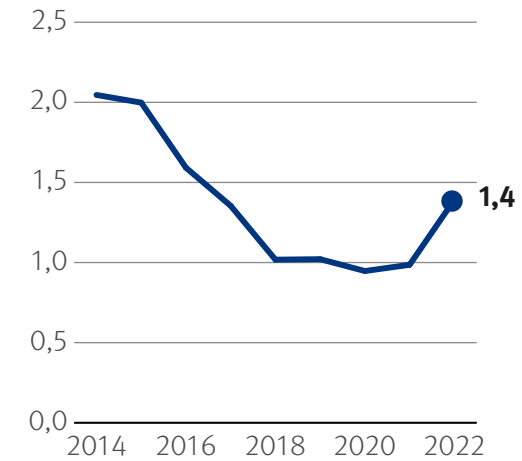
Även om den ökade anskaffningen av utrustning ökade det totala klimatavtrycket (+ 46 procent jämfört med 2021), fortsatte de gynnsamma utvecklingstendenserna bland annat i fråga om minskade utsläpp från energiförbrukningen (-13 procent) och minskad pappersförbrukning. Utsläppen från transporter och avfall ökade å sin sida från nivån 2020–2021, men var fortfarande

²⁾ För mer information om beräkningsgrunderna, se kapitel 8.

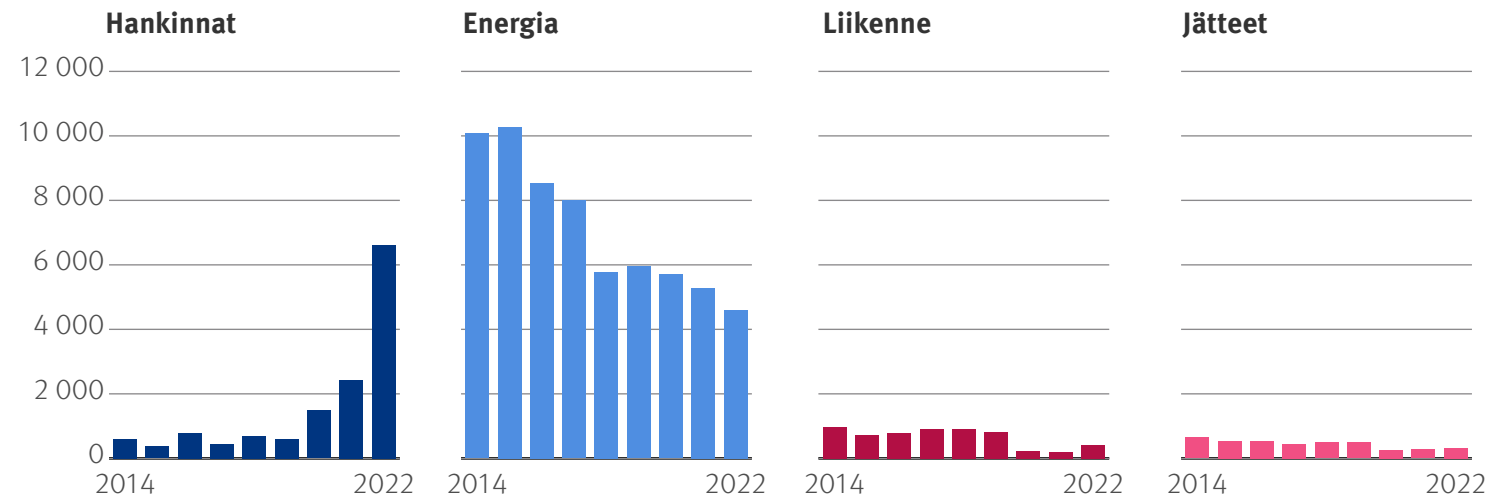
FIGUR: Fördelning av utsläpp per tema (%)



FIGUR: Totala utsläpp per anställd (tCO₂e/person)



FIGUR: Utvecklingen av utsläppen per tema



klart lägre än under tiden före pandemin. Detta förklaras delvis av att distansarbetet fortsätter att vara populärt även efter pandemin.

Volymen i anskaffningen av utrustning förväntas vara betydande även under de närmaste åren, om verkningarna av de ovan nämnda riskfaktorerna fortsätter. Samtidigt måste man ta hänsyn till att klimatavtrycket från upphandlingar kan variera mycket mellan olika år. I synnerhet när det gäller anskaffning av utrustning är livslängden flera år, men det klimatavtryck som orsakas av utrustningen rapporteras endast för anskaffningsåret. Det är därför viktigt att fortsätta att följa upp klimatavtrycket från upphandlingen och se till att den långsiktiga trenden är nedgående..

Noggrannare information om hållbarhetsarbetet i samband med upphandlingar [på sidan 18](#).

Avfall

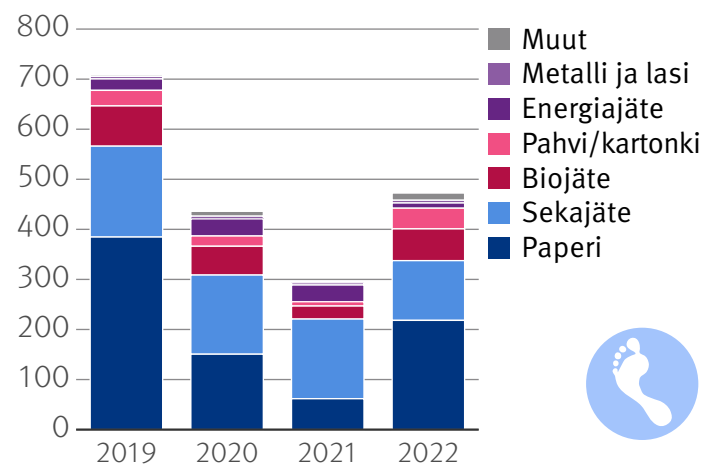
GRI 306–3

I FPA:s verksamhet uppkommer avfall huvudsakligen vid postning, i sociala utrymmen, på kontoren och vid förstöring av arkivmaterial samt i personalrestaurangerna. Som en ny avfallsfraktion började man 2022 sortera textilavfall i vårt största kontorshus.

Den totala avfallsmängden ökade jämfört med de två föregående åren, och i synnerhet pappersavfallet ökade. Mängderna var dock fortfarande på en lägre nivå än före pandemin. Jämfört med 2021 ökade den totala avfallsmängden med 20 procent, men jämfört med 2019, före pandemin, minskade den med 32 procent.

Coronapandemins inverkan på utnyttjandegraden för lokalerna och den permanenta ökningen av andelen distansarbete inverkar starkt på de avfallsmängder som uppkommer i FPA:s lokaler. Därför återspeglar en jämförelse av avfallstrenderna under de senaste åren inte direkt exempelvis de förbättringar som skett i sorteringen. Mer detaljerad information om avfallsuppgifternas täckning, avfallets effekter och förebyggandet av uppkomsten av avfall finns i kapitel 9.

FIGUR: Avfallsmängder per avfallsfraktion, Avfallsfördelning 2022 (t/a)





PERSONALEN

FPA är en stor arbetsgivare. En välmående personal och en god personalupplevelse hör till FPA:s kritiska resurser.



Vi agerar hållbart som arbetsgivare, arbetsgemenskap och kolleger



GRI 2-7, 2-24, 3-3, 401-1, 405-1

I slutet av 2022 var antalet anställda vid FPA 8 586. Andelen visstidsanställda ökade från året innan och av hela personalen var andelen visstidsanställda cirka 10 procent i slutet av 2022. Vid årets slut var antalet deltidsanställda 1 060. FPA är en kvinnodominerad arbetsplats. I slutet av 2022 var 82 procent av den fast anställda personalen kvinnor. Kvinnodominansen syns i kundservicen och i handläggningsarbetet, där de flesta FPA-medarbetare arbetar. Andelen män har ökat något under 2020–2022. I slutet av 2022 var 18 procent av den fast anställda personalen män. Bland de visstidsanställda var andelen män 20 procent.

Vid FPA arbetar personer i många olika åldrar. Trettio-, fyrtio- och femtioåringarna utgör tillsammans en grupp på omkring två tusen personer. I slutet av 2022 var 8 procent av personalen under 30 år (cirka 650 personer) och 11 procent var över 60 år (knappt 900 personer).

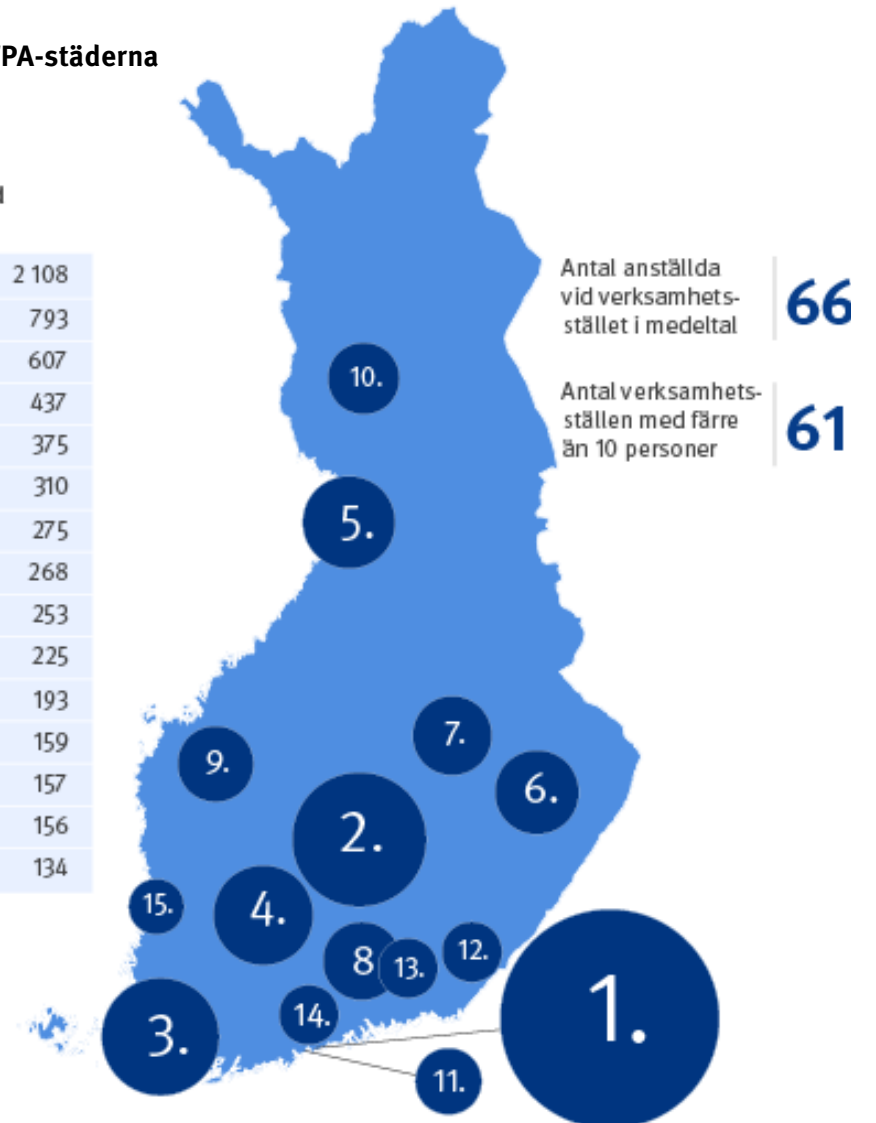


Det finns cirka 170 service- och verksamhetsställen på mer än 100 orter. Bland städerna är personalen störst i Helsingfors, Jyväskylä, Åbo, Tammerfors och Uleåborg

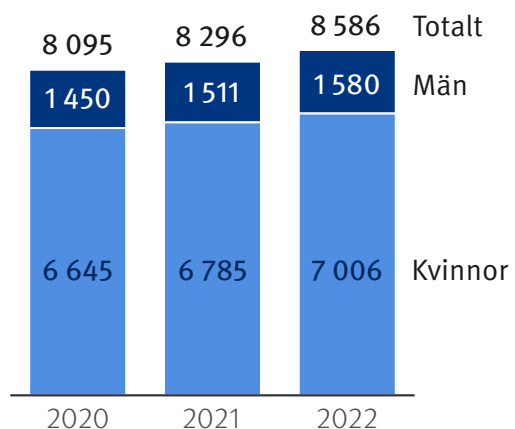
FIGUR: De största FPA-städerna

Antal anställda per stad
31.12.2022

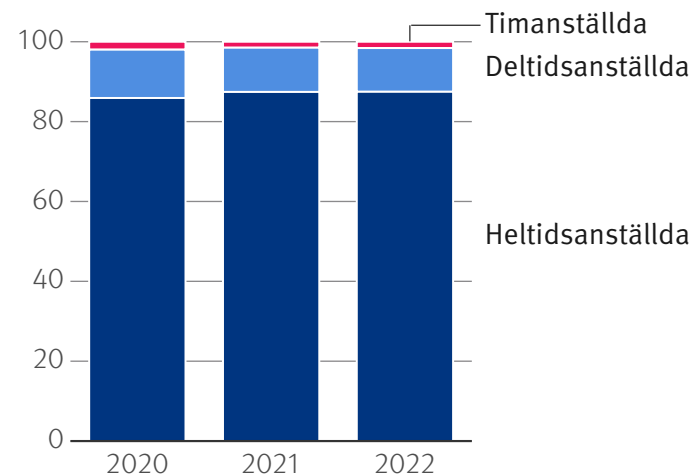
1. Helsingfors	2 108
2. Jyväskylä	793
3. Åbo	607
4. Tammerfors	437
5. Uleåborg	375
6. Joensuu	310
7. Kuopio	275
8. Lahtis	268
9. Seinäjoki	253
10. Rovaniemi	225
11. Esbo	193
12. Villmanstrand	159
13. Kouvola	157
14. Vanda	156
15. Björneborg	134



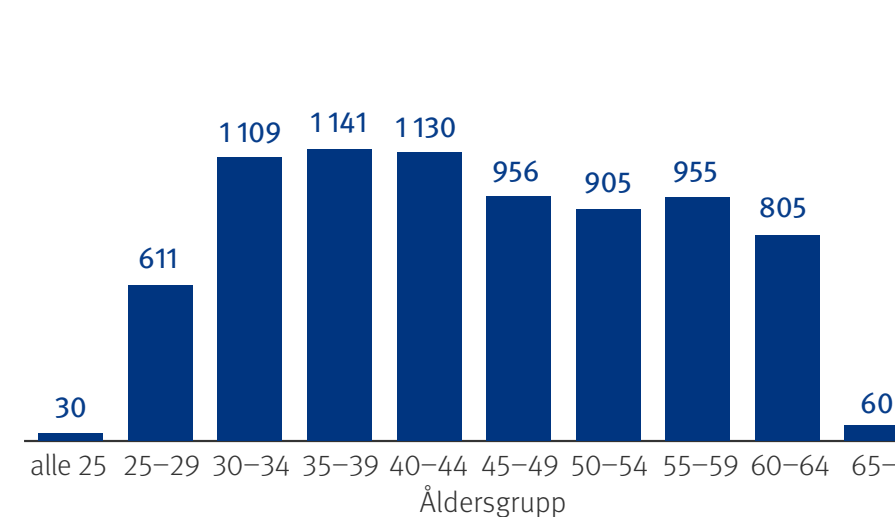
FIGUR: Antal anställda enligt kön (antal)



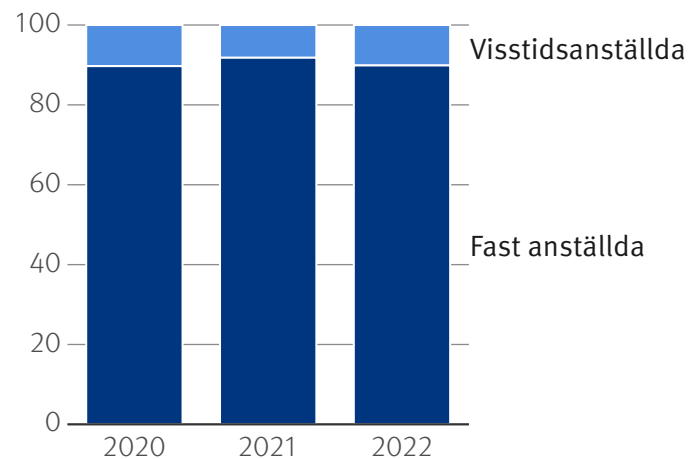
FIGUR: Antal anställda enligt arbetstid (%)



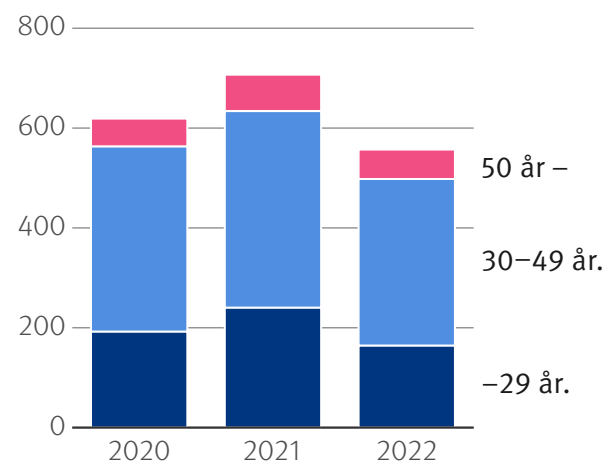
FIGUR: Antal anställda per åldersgrupp (fast anställda)



FIGUR: Antal anställda enligt anställningsförhållande (%)



FIGUR: Tillträdesomsättning för fast anställda (antal)*



*Deltidsanställda som blivit fast anställda och nya fast anställda

FIGUR: Andelen kvinnor och män enligt uppgift

	Kvinnor, %	Män, %	Totalt, antal
Assistent	92	8	96
Kundservicespecialist	89	11	1 153
Handläggningsspecialist	89	11	4 624
Teamchef	82	18	497
Sakkunnigläkare	72	28	208
Mellanledning	67	33	80
Anställd med serviceuppgifter	66	34	57
Sakkunnig	61	39	1 848
Högsta ledningen och högre chefer	54	46	13
Praktikant	50	50	10

Beaktande av mångfalden

GRI 2-27

Att ta hänsyn till mångfalden bland personalen är en viktig del av vårt ansvar. Icke-diskriminering är en av de viktigaste principerna för en ansvarsfull arbetsgivare. Det är viktigt att se till att alla kan vara sig själva på arbetsplatsen. I dessa teman styrs FPA:s verksamhet av den likabehandlings- och jämställdhetsplan för arbetslivet som uppdaterades 2022. I de utvecklingsåtgärder som ingår i planen betonas respekt för mångfalden bland personalen och ökad förståelse för vad mångfald innebär vid FPA. Åtgärder som utbildning för personalen, rätt kommunikation och regelbundna enkäter om likabehandling och jämställdhet inleds under 2023.

Välbefinnande i arbetet och arbetsförmåga

GRI 403-6

FPA:s personals arbetsförmåga följs upp i enlighet med modellen för aktivt stöd. Detta inbegriper diskussioner om välbefinnande i arbetet och aktivt samarbete med företagshälsovården. Dessutom övervakar arbetsgivaren personalens sjukfrånvaro. I den årliga personalbarometern ställs frågor om medarbetarnas egna erfarenheter av sin arbetsförmåga.

Enligt personalbarometern 2022 är arbetsförmågan och välbefinnandet i arbetet på hög nivå vid FPA. Personalens upplevda arbetsförmåga (medeltal 8,2) är i medeltal god, och den har varit på samma nivå sedan 2019. Allt fler FPA-medarbetare upplever dock att deras arbetsförmåga har försämrats: en femtedel (21 procent)



av dem som svarade bedömer att deras arbetsförmåga är nedsatt (självuppskattning under 8). Under de senaste åren har i synnerhet medarbetare under 35 år uppskattat att deras arbetsförmåga har försämrats.

FPA stöder personalens arbetsförmåga och välbefinnande på många sätt. Vi arbetar kontinuerligt med att utveckla praxis för aktivt stöd för arbetsförmågan och samarbetet kring företagshälsovård samt med att utbilda cheferna. År 2020 färdigställdes en utbildningshelhet på fem moduler om ledning av arbetsförmåga som stöd för cheferna, och 2022 utarbetade vi en webbkurs för alla medarbetare om arbetsförmåga i vardagen.

Genom aktiv ledning av arbetsförmågan säkerställer vi varje medarbetares möjlighet att arbeta vid FPA med hänsyn till arbetsförmågan. Det är möjligt att stödja ett smidigt arbete med individuella lösningar. En medarbetares funktionsnedsättning eller hälsotillstånd ska vid behov beaktas då man ordnar arbetsförhållanden och arbetsutrustning, och det är också möjligt att anpassa arbetet som en tidsbegränsad eller permanent lösning. Arbetsgivaren stöder medarbetarnas återhämtning och återställandet av deras arbetsförmåga genom att ordna möjligheter till sjukfrånvaro på deltid och arbetsprövning i form av yrkesinriktad rehabilitering.

En annan av våra utvecklingsåtgärder har gått upp på att främja möjligheterna för partiellt arbetsföra personer att komma till FPA på arbetsprövning eller praktik. Enskilda arbetsprövningar har kunnat möjliggöras, men den här åtgärden behöver ännu främjas.

Hälso- och sjukvård för personalen

GRI 403-3

Alla har rätt till lagstadgad företagshälsovård, oberoende av anställningsförhållandets art. Rätten att anlita sjukvård genom företagshälsovården gäller alla anställda vid FPA, med undantag av praktikanter och semestervikarier. Rätten att anlita sjukvårdstjänster har vid FPA utvidgats till att gälla även medarbetare som arbetar mindre än 20 timmar per vecka, om de inte genom annat arbete har rätt till företagshälsovård som ordnas av en annan arbetsgivare. Dessutom har FPA-personalen dygnet runt tillgång till lågtröskeltjänsterna Mielen Chatti och Sparri.

Utöver företagshälsovård erbjuder FPA personalen också andra hälsovårdstjänster. Till dessa hör exempelvis vissa specialistläkartjänster, såsom gynekolog och ögonläkare, munhälsovård och korttidspsykoterapi. Rätten till de här tjänsterna är mer begränsad än rätten till företagshälsovård. Alla anställda i huvudsyssla med minst 20 timmars arbetsvecka, fränsett semestervikarier och praktikanter, har rätt till tjänsterna. Rätten till tjänsterna kvarstår också under olika familjeledigheter.

Familjevänlighet

GRI 401-3

I personalbarometern hösten 2022 upplevde 92 procent av dem som svarade att de kan samordna arbetet och privatlivet (på skalan 1–5 i medeltal 4,4). Männen upplevelse (i medeltal 4,5) var något bättre än kvinnornas (4,4). Det var inte någon skillnad mellan olika åldersgrupper. De som uppskattade att deras arbetsförmåga var nedsatt upplevde inte att de kunde samordna arbetet och det övriga livet lika bra som de som uppskattade att deras arbetsförmåga var god.*

I och med familjeledighetsreformen hösten 2022 har FPA som arbetsgivare genom kommunikation och anvisningar uppmuntrat alla som har rätt till familjeledighet att utnyttja denna rätt. FPA har fått certifikatet Familjevänlig arbetsplats och vill vara en föregångare i fråga om samordning av arbete privatliv. Vår familjevänlighet är inte begränsad enbart till barnfamiljer, utan begreppet familj ges en bredare tolkning. Ett brett familjebegrepp innebär att medarbetarna har familjer av olika slag: i stället för en så kallad kärnfamilj kan familjen bestå av vänner, fadderbarn eller andra personer som är betydelsefulla för medarbetaren. En familjevänlig verksamhetskultur är ett av våra spetsprojekt, som vi främjar i olika forum. Forumarbetet inleddes hösten 2022.



Främjande av säkerheten

GRI 403-1

I början av 2022 inrättades en säkerhetsenhet vid FPA för att leda, samordna och utveckla säkerheten på FPA-nivå. Exempel på praktiska åtgärder som vidtogs för att förebygga situationer med hot och våld när det gäller personsäkerhet var bland annat säkerhetsutbildningar för personalen i kundserviceuppgifter samt utveckling av en mall för säkerhetskartläggning av kundservice-lokalerna.

År 2022 ökade antalet anmälningar om hot och våld jämfört med året innan. Enligt personalbarometern har nästan en tredjedel (32 procent) av personalen vid resultatenheten för närservice till kunder upplevt situationer med våld och hot under året. Dessutom har nästan var femte medarbetare upplevt belastning på grund av osakligt beteende hos kunder under det senaste året. Sådana här upplevelser har upp till hälften av personalen vid resultatenheten för närservice till kunder.

*= På skalan 1–10 anses arbetsförmågan vara god när betyget är 8–10.



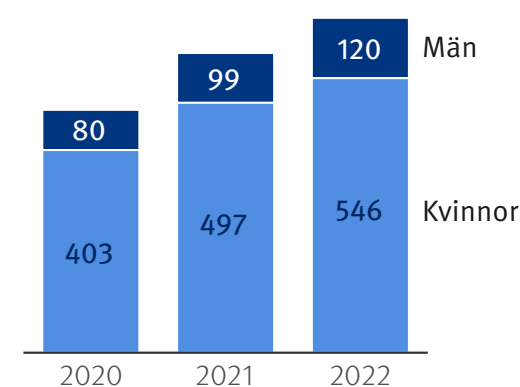
Lagen och familjernas diversitet

År 2022 deltog forskningsverksamheten vid FPA i projektet Lagen och familjernas diversitet, där man kartlägger de lagstiftningsmässiga utmaningar som olika familjer som avviker från den normativa familjemodellen möter och söker lösningsmodeller för dem. Man försöker också bedöma hur vanlig varje upplevd utmaning är på befolkningsnivå och hur utmaningens betydelse borde bedömas och om det finns alternativ till den föreslagna lösningsmodellen. I det delprojekt som genomfördes inom forskningsverksamheten granskades de utmaningar som familjer av olika slag möter i samband med försörjningsförmånerna.

TABELL: Mängden familjeledighet i dagar

Familjeledighet	2020 (dagar)	2021 (dagar)	2022 (dagar)
Graviditetsledighet	-	-	2 790
Moderskapsledighet	17 309	25 190	18 702
Faderskapsledighet	1 706	1 892	2 306
Föräldraledighet, sammanlagt	35 579	42 350	51 840
Föräldraledighet, män	145	611	780
Föräldraledighet, kvinnor	35 434	41 739	51 060
Vårdledighet, sammanlagt	40 365	40 393	51 117
Vårdledighet, män	1 184	1 239	1 267
Vårdledighet, kvinnor	39 181	39 154	49 850
Tillfällig vårdledighet, sammanlagt	5 250	8 144	11 167
Tillfällig vårdledighet, män	581	1 090	1 388
Tillfällig vårdledighet, kvinnor	4 669	7 054	9 779

KUVIO: Antalet personer på familjeledighet (antal)



*Exklusive tillfälligt vårdlediga personer.

Upplevelse av likabehandling och jämställdhet

GRI 406-1

I personalbarometern 2022 fick FPA-medarbetarna för första gången ta ställning till följande påstående om personalupplevelse: ”Min chef stärker mångfald, jämställdhet och jämlikhet i arbetsgemenskapen.” Av dem som svarade var 78 procent helt eller delvis av samma åsikt. Enligt personalbarometern 2022 hade 17 procent upplevt belastning på grund av ojämnt bemötande (instämmer helt eller delvis).

FPA genomför inte årligen någon systematisk enkät om likabehandling och jämställdhet, men detta är en av utvecklingsåtgärderna för 2023 i likabehandlings- och jämställdhetsplanen för arbetslivet. Målet är också att utreda hur minoriteternas perspektiv samt upplevelserna av indirekt diskriminering och ofredande kan beaktas starkare i enkäten.

Under 2022 förde medarbetarna inga fall av diskriminering till behandling genom förhandlingsförfarande enligt huvudavtalet och inga problemsituationer kom till HR:s kännedom. Bland utvecklingsåtgärderna i likabehandlings- och jämställdhetsplanen, som färdigställdes i slutet av året, antecknades regelbunden kommunikation om ingripande i mobbning, ofredande och diskriminering. En av utvecklingsåtgärderna i planen är också att uppdatera anvisningen om förebyggande av osakligt bemötande, mobbning, ofredande och diskriminering. Detta arbetar vi vidare med under 2023.



Lönejämsställdhet

GRI 405-2

Hösten 2022 lät vi göra lönekartläggningar enligt jämsställdhetslagen med hjälp av externa tjänste-producenter. Vid FPA utgörs lönen av en lönedel per uppgift som grundar sig på kravnivån i arbetet och en personlig lönedel som grundar sig på den personliga arbetsprestationen. Kravnivån i arbetet bedöms utifrån befattningsbeskrivningen i enlighet med kriterier som fastställts vid FPA. Den personliga arbetsprestationen bedöms utifrån enhetliga grunder som tagits fram för detta.

Det finns inga systematiska skillnader mellan grundlönerna, medellönerna och medianlönerna för ordinarie arbetstid för kvinnor och män när de granskas per kravnivå. I lönekartläggningen granskades separat också den procentuella andelen av personlig lönedel. Principen om lika lön uppfylls enligt rapporten rätt väl också ur denna synvinkel. Individuell lön är all lön som inte är bestämd per uppgift: exempelvis lön som grundar sig på bedömning av prestationen i arbetet eller personlig lön enligt prövning.

En granskning på FPA-nivå visar att det finns skillnader mellan medeltalen och medianerna för kvinnornas och männens löner. Löneskillnaderna kan förklaras med att män och kvinnor placerar sig olika på de olika kravnivåerna: fler män än kvinnor placerar sig på de högre kravnivåerna.

Principen om lika lön kan enligt lönekartläggningen anses uppfyllas väl också i lönesystemet för ledningen och sakkunnigläkarna. Personalens upplevelser av lönejämsställdheten motsvarar däremot inte resultaten av kartläggningen. I en enkät som gjordes 2021 upplevde männen oftare (79 procent) än kvinnorna (58 procent) att principen om lönejämsställdhet uppfylls.

Försök med anonym rekrytering

GRI 406-1

Vid FPA gjordes ett försök med anonym rekrytering i ett halvt års tid (1.10.2021–31.3.2022). Under försöket lediganslogs 6 uppgifter med anonym rekrytering och vi fick 313 ansökningar till dessa. Sammanlagt 18 personer valdes till dessa uppgifter. Enkäter bland de sökande och cheferna visade att upplevelsena av den anonyma rekryteringen huvudsakligen var goda.

Försöket med anonym rekrytering genomfördes som så kallad halvanonym rekrytering. Vi valde sökande till intervjuer utifrån svaren på frågorna i en blankett som utformats per arbetsplats. De sökande svarade på frågorna i vårt rekryteringssystem samtidigt som de fyllde i sin platsansökan. Utifrån svaren bedömde vi om den sökande hade den kompetens, utbildning och erfarenhet som behövs för arbetsuppgiften. När de sökande hade kallats till intervju upphörde anonymite-

ten och den rekryterande chefen kunde ta närmare del av uppgifterna om de sökande som kallats till intervju.

Vid den anonyma rekryteringen ville vi inte då vi valde sökande till intervju veta deras namn, ålder, nationalitet, kön, modersmål eller till exempel bostadsort. På det sättet försökte vi säkerställa att de rekryterande specialisterna inte ens av misstag skulle låta sina egna uppfattningar eller omedvetna fördomar påverka vem som valdes till intervju.

Anonyma rekryteringar kan göras vid FPA också i fortsättningen, om den rekryterande chefen eller enheten anser det nödvändigt. Vi fortsätter också att utveckla vår rekrytering i en allt mer jämlik riktning och med allt större respekt för mångfald. För närvarande finns det inte resurser för kontinuerlig anonym rekrytering, eftersom FPA:s rekryteringssystem inte stöder anonym rekrytering. I utvecklingen av rekryteringssystemet beaktar vi att vi i framtiden vill kunna utnyttja systemet för genomförande av anonym rekrytering.

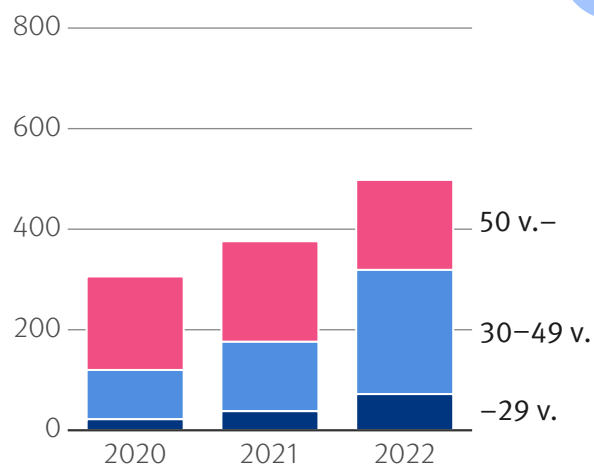
Som stöd för chefernas rekryteringskompetens ordnar FPA också regelbundet egna utbildningar, där man bland annat repeterar de krav som lagen om likabehandling och lagen om jämsställdhet mellan kvinnor och män ställer och förbudet mot diskriminering av de sökande vid rekrytering. I slutet av 2022 inleddes dessutom intern övervakning av rekryteringen med fokus bland annat på att inkomstjämförelsen och grunderna för valbeslutet uppfyller kraven.

Avgångsomsättning

GRI 401-1

Värdefull information samlas in av dem som lämnar FPA med hjälp av en elektronisk avgångsenkät och en avgångsintervju. Avsikten med dessa är i första hand att få information om den avgående personens upplevelser och uppfattningar om arbetet och om hur arbetsgemenskapen fungerar. De elektroniska avgångsenkäterna går igenom månatligen och responsen behandlas vid behov. Sammandrag av enkäterna behandlas årligen i FPA:s samarbetsdelegation och i resultatenheterna. Utnyttjandet av avgångsintervjuer har däremot inte samordnats. Möjligheterna att utnyttja avgångsenkäten och avgångsintervjun har tagits upp i arbetet för utvärdering av likabehandling. Genom enkäterna och intervjuerna kan vi som arbetsgivare få information om upplevelser i anslutning till likabehandling och jämställdhet och om missförhållanden på dessa punkter samt använda informationen som underlag för utvecklingsarbetet.

FIGUR: Avgångsomsättning (antal)



Könsneutrala uppgiftsbeteckningar

FPA:s uppgiftsbeteckningar är könsneutrala och de används i rubrikerna för platsannonser: till exempel förmånshandläggare, kundservicespecialist, jurist. Beteckningarna förnyades redan tidigare, men 2022 bestämdes det att en chef vid FPA på finska i fortsättningen är esihenkilö i stället för esimies.

Pride-samarbetet

FPA:s samarbete med Helsinki Pride-sammanslutningen fortsatte också 2022. Partnerskapet framträdde bland annat i kommunikationen under Pride-veckan och i att FPA deltog i Helsinki Pride-paraden i blocket för stora samhällsaktörer. I slutet av 2022 hade det aktiva regnbågsnätverket för FPA:s personal 174 medlemmar. Nätverket fick under hösten synlighet bland annat i YLE:s nyhetsinslag där man berättade om sexuella minoriteters och könsminoriteters ställning på arbetsplatserna. Inläggen om ställningen i arbetslivet för dem som hör till sexuella minoriteter och könsminoriteter har varit bland de mest lästa på FPA:s interna webbplats. En representant för FPA deltar också i fortsättningen i statsrådets regnbågsnätverks verksamhet.

Framtidsutsikter

Vi vill stärka grunderna för vårt ansvarsarbete genom att öka vår förståelse för vilken inverkan FPA totalt sett har på människorna, samhället och miljön. Vi har också för avsikt att öka planmässigheten i vårt ansvarsarbete genom att precisera de relevanta målen och indikatorerna.

Social hållbarhet hör till kärnan i FPA:s värdegrund och verksamhet. Vi strävar efter metoder som tar hänsyn till mångfald, jämlikhet och inklusion. Vi befinner oss fortfarande i ett tidigt skede av vårt arbete, och våra förfaranden söker ännu sin form.

Vi vill också vara föregångare när det gäller hållbar offentlig upphandling. Att ta hänsyn till upphandlingarnas hållbarhet på lång sikt tryggar också den ekonomiska hållbarheten. Ekologisk hänsyn och ekonomi går ofta hand i hand även på kort sikt. Inom en snar framtid innebär detta bland annat utveckling av upphandlingsanvisningarna och uppföljning av upphandlingarnas effektivitet.

Vi strävar efter att systematiskt ta hänsyn till ekologisk hållbarhet på längre sikt. Vårt klimatavtryck kommer kanske att vara stort även under de närmaste åren på grund av att utrustning behöver anskaffas, men

samtidigt kommer vi att utveckla förfarandena för att ta hänsyn till och hantera de ekologiska effekterna av våra anskaffningar. Arbetet med att utveckla lokal- och energieffektiviteten kommer att fortsätta på lång sikt. I tabellen nedan sammanfattas de förutsebara risker och möjligheter som är centrala för miljöarbetet och styrmedlen för dessa.

År 2022 visade att det kan ske även snabba förändringar i samhället som i hög grad påverkar verksamhetsmiljön. Det är därför nödvändigt att noga följa vad som händer i omvärlden och reagera smidigt på de behov som uppstår. Samtidigt får de långsiktiga ansvarsmålen inte hamna i fötterna på förändringar i prioriteringarna.



Förutsedda risker och styrmedel i FPA:s miljöarbete GRI 201-2

Utmaning/Möjlighet	Verkningar	Styrmedel	Verksamhet och trender 2022
Högre medeltemperaturer	<ul style="list-style-type: none"> Förändringar i energiförbrukningen Fysiska förändringar i infrastrukturen för verksamhetslokalerna 	<ul style="list-style-type: none"> Beredskap för stigande kostnader Minskning av behovet av energiförbrukning Kartläggning av riskerna för verksamhetslokalerna 	<ul style="list-style-type: none"> Energieffektivitetskartläggning och åtgärder i fastigheterna (se. s. 22) Effektivisering av användningen av lokaler (avstående från flera verksamhetslokaler, se. s. 22)
Minskande naturresurser och förlust av biologisk mångfald	<ul style="list-style-type: none"> Ökande kostnader för material och livsmedel Utmaningar i fråga om materialtillgång och försörjningsberedskap Utmaningar i fråga om den globala hälsan (pandemier) 	<ul style="list-style-type: none"> Ökad materialeffektivitet (t.ex. utveckling och utbyggnad av digitala tjänster) Utveckling och främjande av lösningar för cirkulär ekonomi Utveckling av förmåner med hänsyn till materialintensiteten 	<ul style="list-style-type: none"> Pappersfria beslut (se. s. 16) Utveckling av återvinningen (se. s. 25) Utveckling av en modell för bedömning av upphandlingarnas hållbarhet och genomslag (se. s. 18)
Förväntningar bland intressentgrupperna och lagstiftningskrav för att uppnå låga koldioxidutsläpp och ett ekologiskt sett mer hållbart samhälle	<ul style="list-style-type: none"> Investeringsbehov för ekoeffektiva lösningar Ökade administrativa kostnader (t. ex. utvidgade rapporteringsskyldigheter) Ökade kompetenskrav FPA:s rykte som främjare av hållbar utveckling 	<ul style="list-style-type: none"> Beaktande av långsiktig ekologisk hållbarhet och ökad ekoeffektivitet Tillräckligt med resurser för kompetensen Styrning av förmånerna mot koldioxidsnåla tjänstemodeller 	<ul style="list-style-type: none"> Rekrytering av en specialist på miljöansvar (se. s. 21) Minskning av klimatavtrycket i fråga om energianvändning, men ökning i upphandlingen (se. s. 24)
Sociala fenomen till följd av miljökrisen	<ul style="list-style-type: none"> Nya hot om marginalisering (klimatflyktingar, energifattigdom, försörjningsformer som försvinner) Ökning av psykiska störningar Kostnadsökningar i fråga om förmåner och handläggningen av dem 	<ul style="list-style-type: none"> Beredning av nya former av stöd och nödvändiga ytterligare resurser i handläggningen Samarbete och dialog med olika samhällsaktörer 	Utveckling av rehabiliteringen (se. s. 17)
Hållbar omställning i samhället	Hållbarheten, rollen och formerna för den nuvarande sociala tryggheten i ett ekologiskt hållbart samhälle	<ul style="list-style-type: none"> Forskning och dialog med olika aktörer Utveckling av den sociala tryggheten till stöd för den gröna omställningen 	Diskussionsmöte om tillväxtgränser och hållbar social trygghet 22.9.2022 (se. s. 19)

Grunder för rapporteringen

GRI 2-2

GRI 2-3

GRI 2-4

GRI 2-5

I denna ansvarsrapport redogör vi för fokusområdena i FPA:s ansvarsarbete och 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 2022. I rapporten beskrivs på vilket sätt FPA tar hänsyn till hållbarhet i sin verksamhet och i utvecklingen av verksamheten.

Det här är FPA:s första ansvarsrapport som har utarbetats i enlighet med den internationella standarden Global Reporting Initiative (GRI). Rapporten har inte bestyrkts. Den innehåller en utvärdering av FPA:s verksamhet under hela 2022. Rapporten kompletterar för sin del FPA:s årsberättelse för 2022. Vår första ansvarsrapport publicerades 2017. [Här](#) kan du ta del våra ansvarsrapporter för tidigare år.

Frågor om FPA:s ansvarsarbete:
johdon.tukiyksikkö@kela.fi

Definition av viktiga frågor som rör hållbarhet

GRI 3-1

De centrala frågor som tas upp i denna ansvarsrapport bygger på vår hållbarhetsstrategi och på specifikationsarbetet i beredningen av strategin. I beredningen av hållbarhetsstrategin undersökte vi hur vår verksamhet påverkar människorna, miljön och samhället i stort, även ur ekonomisk synvinkel. Som grund för beredningsarbetet bedömde vi också hur förändringarna i omvärlden inverkar på FPA:s ansvarsarbete. Vi granskade inriktningen för utvecklingen av ansvarsarbetet och analyserade genomslagskraften i vår verksamhet utifrån dessa aspekter. Som aktör inom den offentliga sektorn är det redan på ett principiellt plan viktigt för FPA att eftersträva ett starkt samhälleligt genomslag.

Vi planerar att precisera konsekvensanalyserna av vår verksamhet och styra utvecklingen av ansvarsarbetet utifrån detta. I våra kommande rapporter fördjupar vi oss ännu mer i effekterna av vår verksamhet och i hur effektivt vårt ansvarsarbete är.



Beräkningsgrunder och bakgrundsinformation

GRI 302-1, 305-1, 306-1, 306-2

Energiförbrukning

- Förbrukningen av uppvärmningsenergi följs i FPA:s egna verksamhetslokaler med hjälp av ett hanteringssystem som baserar sig på mätningar. Förbrukningen av uppvärmningsenergi i aktieägda och hyrda lokaler har beräknats på basis av antalet kubikmeter i byggnaderna, med användning av den specifika förbrukningen 41,9 kWh/r-m³ som tillämpats i fråga om offentliga byggnader sedan 2017.
- Uppgifterna om elförbrukningen sammanställs utgående från faktureringsuppgifterna som fås ur systemet för hantering av energiinformation.
- Energiförbrukningen vid samservicepunkter 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 ingår pappersförbrukning och upphandling av IT-utrustning i beräkningen.
- Under den rapporterade perioden har följande förändringar inverkat på det totala klimatavtrycket:
 - De genomsnittliga kilometerkostnaderna för taxi- och busstrafik uppdaterades i beräkningen 2022 (föregående uppdatering 2012).
 - Antalet blanketter ingår inte i den totala mängd papper som rapporteras för 2019–2022.
 - Utsläppen från brevtransporter ingår inte i rapporten om klimatavtrycket från och med 2018.
 - Inköpta möbler ingår inte i beräkningen från och med 2020 efter det att kategorin slopades ur WWF:s klimatkalkylator.

Avfallsuppgifter

- 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 av avfall, rötning av bioavfall, förbränning av energifraktion och omarbetning av avfallsfraktioner som ska återvinnas medför bland annat klimat- och partikelutsläpp, buller, fraktioner som slutdeponeras samt avfallsfraktioner som kräver omarbetning. Transporter och bearbetning kräver också energi och andra resurser. Klimateffekterna av avfall från FPA:s verksamhetslokaler ingår i det klimatavtryck som rapporteras i denna rapport, men andra miljöeffekter av avfallshanteringen har inte uppskattats noggrannare på numerisk nivå.

Uppkomsten av avfall förebyggs vid FPA genom att man minimerar behovet av utskrift av papper och genom att man så exakt som möjligt planerar inköpen (kontors- och städmaterial, mat och så vidare) så att de motsvarar det verkliga behovet så exakt som möjligt. I FPA:s egna personalrestauranger strävar man efter att förhindra serveringssvinn genom att uppskatta åtgången på förhand så exakt som möjligt. Överskottsmat som enligt hygienbestämmelserna kan serveras på nytt leder i praktiken inte till något vinn alls på grund av den populära försäljningen av överskott i personalrestaurangerna. Man strävar efter att förebygga uppkomsten av avfall från moderskapsförpackningarna bland annat genom att välja produkter som är hållbara och långlivade och genom att informera om möjligheten att välja ett ekonomiskt bidrag i stället för förpackningen.



Innehållsindexet GRI

Kod	Rapporteringsinnehåll	SDG	Plats
GRI 2	Allmänt innehåll		
2-1	Uppgifter om organisationen		<u>Ledning av ansvarsarbete</u>
2-2	Enheter som ingår i organisationens rapportering om ansvarsarbete		<u>Grunder för rapporteringen</u>
2-3	Rapporteringstid, frekvens och kontaktinformation		<u>Grunder för rapporteringen</u>
2-4	Förändringar i tidigare rapporterade uppgifter		<u>Grunder för rapporteringen</u>
2-5	Externt bestyrkande		<u>Grunder för rapporteringen</u>
2-7	Arbetsstagare	SDG 5, SDG 10	<u>Vi agerar ansvarsfullt som arbetsgivare, arbetsgemenskap och kolleger</u>
2-23	Riktlinjer		<u>Fokusområden i ansvarsarbetet vid FPA</u>
2-24	Praktisk tillämpning av riktlinjerna		<u>Våra kunder får service som motsvarar deras behov, Vi producerar och utnyttjar information på ett ansvarsfullt sätt, Vi bygger nya möjligheter och mervärde utifrån ansvarsfullhet, Vi dämpar klimatförändringarna och agerar för miljöns bästa, Vi agerar ansvarsfullt som arbetsgivare, arbetsgemenskap och kolleger</u>
2-27	Tillämpande av lagar och föreskrifter		<u>Satsningar på tillgänglighet, Mii ovttas - Vi tillsammans!, Avfall, Beaktande av mångfald, Hälso- och sjukvård för personalen, Lönejämställdhet</u>
GRI 3	Väsentliga ämnen		
3-1	Processen för fastställande av väsentliga ämnen		<u>Fokusområden i ansvarsarbetet vid FPA, Fastställande av väsentliga ämnen i ansvarsarbetet</u>
3-2	Förteckning över väsentliga ämnen		<u>Fokusområden i ansvarsarbetet vid FPA</u>
3-3	Hanteringen av väsentliga ämnen	SDG 3, SDG 5, SDG 10, SDG 12, SDG 13	<u>Våra kunder får service som motsvarar deras behov, Vi producerar och utnyttjar information på ett ansvarsfullt sätt, Vi bygger nya möjligheter och mervärde utifrån ansvarsfullhet, Vi dämpar klimatförändringarna och agerar för miljöns bästa, Vi agerar ansvarsfullt som arbetsgivare, arbetsgemenskap och kolleger</u>

GR1 200	Finansiellt ansvar		
GR1 201	Finansiella resultat		
201-2	Ekonomiska konsekvenser av klimatförändringarna samt övriga risker och möjligheter i samband med organisationens verksamhet	SDG 13	<u>Vi dämpar klimatförändringarna och agerar för miljöns bästa</u> <u>Förutsägbara risker och styrmedel i miljöarbetet, En hållbar ekonomi och ansvarsfulla investeringar</u>
GR1 300	Miljöansvar		
GR1 302	Energi		
302-1	Bolagets egen energiförbrukning	SDG 12, SDG 13	<u>Energi- och lokaleffektivare, Beräkningsgrunder och bakgrundsinformation</u>
302-4	Minskning av energiförbrukningen	SDG 12, SDG 13	<u>Energi- och lokaleffektivare, Beredskap och snäppet svalare</u>
GR1 305	Utsläpp		
305-1	Direkta utsläpp av växthusgaser (scope 1)	SDG 3, SDG 12, SDG 13	<u>Beredskap och snäppet svalare, Beräkningsgrunder och bakgrundsinformation</u>
305-2	Indirekta utsläpp av växthusgaser (scope 2)	SDG 3, SDG 12, SDG 13	<u>Beredskap och snäppet svalare, Klimatavtryck</u>
305-3	Övriga indirekta utsläpp av växthusgaser (scope 3)	SDG 13	<u>Klimatavtryck</u>
305-5	Minskning av växthusgasutsläpp	SDG 13	<u>Pappersfria beslut, Nya verktyg för att främja ansvarsfull och effektiv upphandling, Kombinerade taxiresor som ersätts av FPA fortsatte</u>
GR1 305	Avfall		
306-1	Uppkomsten av avfall och betydande avfallsrelaterade effekter	SDG 13	<u>Beräkningsgrunder och bakgrundsinformation</u>
306-2	Hantering av betydande avfallsrelaterade effekter	SDG 13	<u>Pappersfria beslut, Beräkningsgrunder och bakgrundsinformation</u>
306-3	Uppkomsten av avfall	SDG 13	<u>Avfall</u>
GR1 400	Socialt ansvar		
GR1 401	Sysselsättning		
401-1	Totalantalet och andelen nyanställda samt personalomsättning per åldersgrupp, kön och region	SDG 5, SDG 10	<u>Avgångsomsättning, Vi agerar ansvarsfullt som arbetsgivare, arbetsgemenskap och kolleger</u>
401-3	Föräldraledighet	SDG 5	<u>Familjevänlighet</u>

GR1 403	Arbetshälsa och arbetarskydd		
403-1	System för hälsa och säkerhet i arbetet	SDG 3	<u>Främjande av säkerheten</u>
403-3	Företagshälsovård	SDG 3	<u>Hälso- och sjukvård för personalen</u>
403-6	Främjande av arbetstagarnas hälsa	SDG 3	<u>Arbetshälsa och arbetsförmåga</u>
GR1 405	Mångfald och jämställdhet		
405-1	Mångfald i förvaltningsorganen och personalgrupperna	SDG 5	<u>Ledning av ansvarsarbete</u>
405-2	Lika belöning för kvinnor och män	SDG 5	<u>Lönejämsställdhet</u>
GR1 406	Icke-diskriminering		
406-1	Diskriminering som ägt rum och korrigerande åtgärder	SDG 5, SDG 10	<u>Erfarenheter av likabehandling och jämställdhet, Försök med anonym rekrytering</u>
GR1 412	Bedömning av mänskliga rättigheter		
412-1	Verksamheter där en bedömning av de mänskliga rättigheterna har genomförts	SDG 10	<u>Minoriteters behov måste lyftas fram</u>
412-2	Utbildning om mänskliga rättigheter för personalen	SDG 10	<u>Ansvarskvarter med DEI-tema</u>
GR1 415	Politiskt inflytande		
415-1	Politiskt inflytande	SDG 10	<u>Social trygghet och social påverkan</u>