

Personalberättelse 2022



Innehållsförteckning

1. Förvaltningen hälsar	1
2. Inledning.....	2
3. Personalstruktur	3
3.1. Antalet anställda.....	3
3.2. Personalens könsstruktur	4
3.3. Personalens åldersstruktur.....	5
3.4. Personalens tjänsteåldersstruktur	7
3.5. Anställningsförhållandets art	8
3.6. Personalens utbildningsstruktur.....	9
3.7. Praktikanter hos Tullen	10
4. Förnyelse av personal.....	11
5. Personalresurser	11
6. Personalens välbefinnande i arbetet	12
6.1. Välbefinnande i arbetet.....	12
6.2. Sjukfrånvaro	15
6.3. Orsaker till sjukfrånvaro	17
6.4. Olycksfall i arbetet.....	17
6.5. Rekreativ verksamhet.....	18
7. Personalutveckling.....	19
7.1. Utbildning	19
7.2. Kompetensutvecklingsprojekt.....	20
7.3. Internationell verksamhet.....	20
7.4. Utbildningsinsats	20
8. Tullens utbildningsplan	21
9. Arbetskraftskostnader och lön.....	21
9.1. Arbetskraftskostnader	21
9.2. Lön	22
9.3. Mål- och kompetenssamtal.....	23
9.4. Lika lön mellan könen.....	23
9.5. Användning av arbetstid	24
9.6. Resor.....	25
10. Sammanfattning.....	27

1. Förvaltningen hälsar

År 2022 börjad coronapandemin slutligen avta, även om den fortfarande var närvarande i våra liv. Trots detta var år 2022 inte ett lugnt år ur vår verksamhetsmiljös synvinkel. När pandemin lättade började Ryssland ett storskaligt och illegalt anfallskrig mot Ukraina vilket fick konsekvenser för hela Tullen, men framför allt för tullkontoren vid östgränsen. Flera EU-omfattande sanktionspaket har haft betydande konsekvenser för flödet av varor och passagerare över östgränsen, vilket återspeglades i arbetsmängden och de personalresurser som behövs vid tullkontoren vid östgränsen. Till följd av detta omorganiserades arbetet första gången på våren och på nytt på hösten, så att personal vid tullkontoren övergick till att arbeta vid andra avdelningar och arbeten överfördes till tullkontoren. Dessutom riktades personalresurserna genom interna arrangemang vid tullkontoret eller vid tullkontorsavdelningen, så att de svarade mot förändringarna i verksamhetsmiljön.

Den synnerligen överraskande förändringen i verksamhetsmiljön, och de därtill anslutna uppgiftsarrangemangen vid östgränsen, har varit en stor insats. Ett stort tack för den goda och smidiga organiseringen riktas till personalen vid östgränsen, till arbetstagarorganisationerna som företräder dem samt till alla som skött ärendet. När denna text skrivs är det svårt att med säkerhet förutse den fortsatta utvecklingen av situationen vid östgränsen. Man kan dock försiktigt anta att trafikmängden vid östgränsen knappast omedelbart kommer att återgå till den nivå som rådde före kriget i Ukraina. Verksamhetsmiljön torde således förbli exceptionell till dessa delar även i fortsättningen, och det finns också framöver behov av ett gott och smidigt samarbete.

Under 2022 har utvecklingen av personalstrukturen fram till år 2030 utformats som en del av Tullens strategi. I strategiarbetet har man dragit upp riktlinjer för många åtgärder med hjälp av vilka man strävar efter att utveckla personalstrukturen, så att den motsvarar den kommande verksamhetsmiljön och Tullens framtida personalbehov. I arbetet har betonats ett mer omfattande och flexibelt utnyttjande av personalresurser än tidigare samt samhällsansvar. Dessa eftersträvas bland annat genom olika strukturella åtgärder och åtgärder för kompetensutveckling. Genom åtgärderna främjas bl.a. utveckling av en omfattande och mångsidig kompetens, person- och uppgiftsrotationer, utbildnings- och karriärvägsplanering, en samhällsansvarig och icke-diskriminerande rekrytering, välbefinnande i arbetet och arbetsförmågan samt utveckling av ledarskapet och chefsarbetet. Vi vill att Tullen ska bli en ännu bättre och mer attraktiv arbetsgivare för varje nuvarande och framtida tullanställd!

Under 2022 har verkställandet av Tullens strategi till stor del övergått till praktiskt linjearbete. Genomförandet av strategin har varit en stor och viktig helhet ur organisationens synvinkel. Genom vårt arbete har vi strävat efter att tulluppgifterna också i framtiden ska kunna skötas genom en effektiv användning av medborgarnas skattepengar och med hjälp av moderna arbetsmetoder. Varje tullanställd har en viktig roll i verkställandet av strategin och de åtgärder som hänför sig till den. Därför har det varit fint att se hur strategin och dess genomförande redan från början har varit en gemensam insats för hela personalen. Nu när planerna förankras i vardagen, kan vi också alla njuta frukterna av det arbete som utförts.

Resultaten av VMBaro-enkäten som genomfördes år 2022 visar, att utvecklingen av välbefinnandet i arbetet vid Tullen har varit positiv även i fjolårets mätning. Dessutom är det glädjande att se att våra siffror om välbefinnande i arbetet i allmänhet ligger på en någorlunda god nivå. Men liksom tidigare år finns det fortfarande utvecklingsområden, och det är viktigt att se utvecklingen av välbefinnandet i arbetet mer som en resa än som ett enskilt mål som ligger framför oss. Ett bra utvecklingsobjekt inom den närmaste framtiden kunde t.ex. anknyta till verksamhetskulturen. Baserat på resultaten av Barrett-analysen för kulturvärde år 2022, vore det möjligt att förbättra välbefinnandet i arbetet genom att i högre grad utveckla den praktiska verksamhetskulturen i riktning mot våra kollektiva förväntningar och förhoppningar. Även i det här arbetet behöver vi varje anställds insats, oberoende av organisationsnivå och roll.

Till följd av pandemin har det visat sig att det inte finns någon återgång till de gamla arbetsmodellerna i alla Tullens uppgifter. Vist har avdelningarna och funktionerna olika behov, vilket innebär att vi inte har en enda arbetsmodell. Eftersom arbetet och de sammanhängande behoven är olika, förutsätter det att avdelningarna och funktionerna själv kan dra upp riktlinjer för den praxis som passar dem bäst. Så har vi gjort under år 2022, och erfarenheterna av den här modellen har i regel varit positiva. I många uppgifter har hybridmodellen med multilokalt arbete visat sig bli "det nya normala" som har fått mycket fin respons. Det är dock uppenbart att i vardagen med multilokalt arbete som vi strävar efter, måste vi vid sidan av de funktionella behoven och resursaspekterna också ta hand om gemenskapen. Tullmedarbetarnas gemensamma anda har under hela vår organisations månghundraåriga historia varit en av framgångsfaktorerna för vår organisation, och i fortsättningen måste man i allt högre grad satsa på att bevara denna gemensamma anda.

Stefan Aniszewski

personaldirektör (tf.)

2. Inledning

Tullens personalberättelse erbjuder information om personalens antal, struktur och förnyelse. Dessutom behandlas i rapporten bland annat välbefinnande i arbetet, personalutveckling, arbetskraftskostnader och lön. Granskningsåret är 2022, men utvecklingen av vissa nyckeltal beskrivs också över en längre tidsperiod. Informationen baserar sig på uppgifter som fåtts via personaldatasystemet Tahti och Kieku- och M2-systemen samt på utbildningens och företagshälsovårdens rapporter.



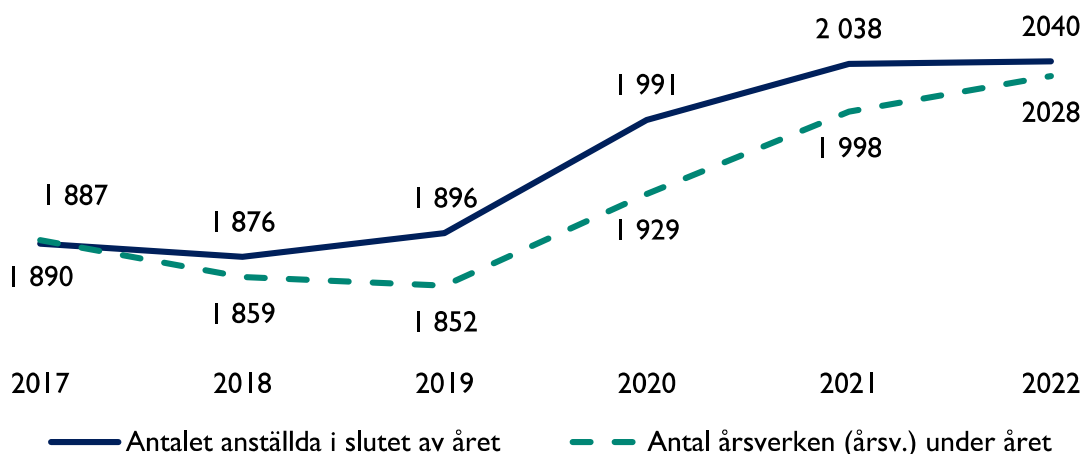
3. Personalstruktur

3.1. Antalet anställda

Antalet tullanställda ökade något jämfört med år 2021. I slutet av år 2022 arbetade totalt 2 040 personer vid Tullen, vilket är 0,1 procent fler än år 2021. Antalet årsverken mätt enligt de faktiska arbetsinsatserna*) var 2 028 utan övertid och beredskap, vilket är 1,5 procent fler än år 2021. Antalet övertids- och merarbete samt beredskap var 15 årsverken.

Sett i ett längre perspektiv har antalet tullanställda minskat betydligt. De främsta orsakerna till minskningen är statens produktivetsprogram, digitaliseringen av tjänster och knappa anslag. Sedan år 2008 har vår personal minskat med 20 procent, vilket motsvarar över 500 årsverken. Den verkliga minskningen är dock 11,7 procent, dvs. 296 årsverken, eftersom överföringen av bil- och punktbeskattningen till Skatteförvaltningen år 2017 minskade antalet anställda med 205 årsverken**).

Figur 1. Antalet anställda och årsverken vid Tullen 2017–2022

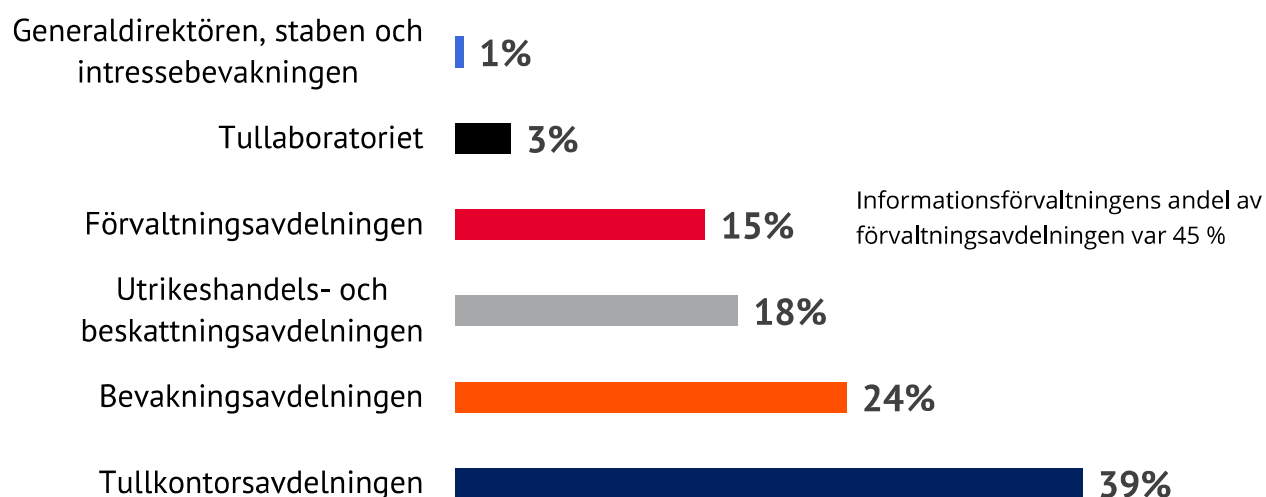


*) Med årsverke avses regelbunden normal arbetstid per år, till vilken inte räknas övertid eller annan arbetstid som överskrider den normala arbetstiden. Betald eller delbetald sjukdomstid minskar inte årsverket. Antalet årsverken för en heltidsanställd är alltid högst ett.

**) Dessutom överfördes två personer från Tullen till Skatteförvaltningen när mervärdesbeskattningen vid import överfördes från Tullen till Skatteförvaltningen den 1 januari 2018. Skatteförvaltningen sköter om mervärdesbeskattningen vid import för momsregistrerade importörer, och Tullen sköter fortfarande mervärdesbeskattningen av övriga kunders import.

Av vår personal var 39 procent placerade vid tullkontorsavdelningen vid sådana tullkontor där man utför tullklarings- och tullbevakningsuppgifter. En knapp fjärdedel av vår personal var placerad vid bevakningsavdelningen i brottsbekämpnings-, företagsgransknings- och tullbevakningsuppgifter. Av personalen placerad vid utrikeshandels- och beskattningsavdelningen arbetade 18 procent med tullklarering, statistikföring och kundhantering vid utrikeshandel samt med skatteuppbörd. Drygt tre procent av personalen var placerad vid Tulllaboratoriet och totalt 15 procent inom förvaltningen och staben. Av personalen vid förvaltningsavdelningen arbetade 45 procent med uppgifter inom informationsförvaltning.

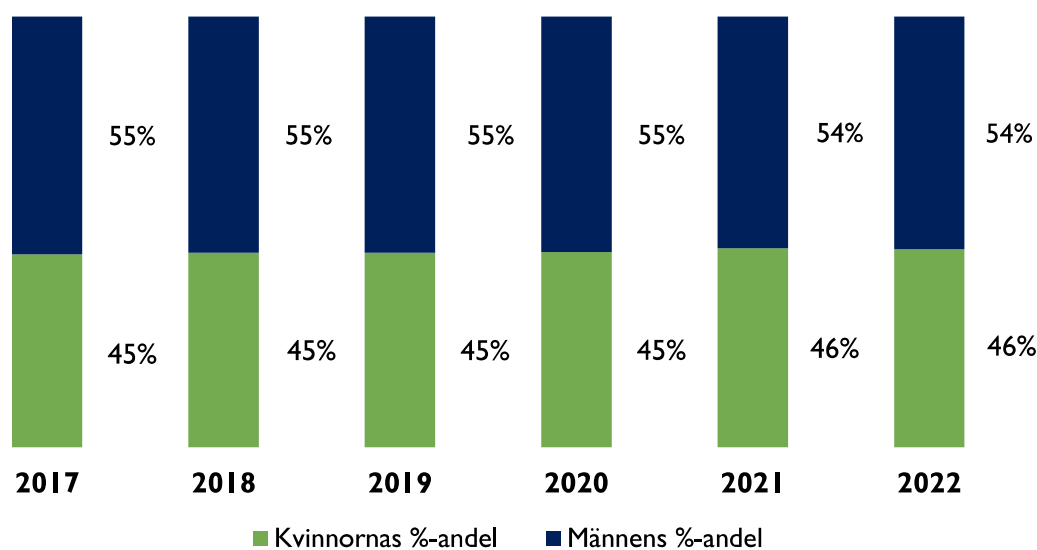
Figur 2. Personalfördelning vid Tullen enligt avdelning 2022



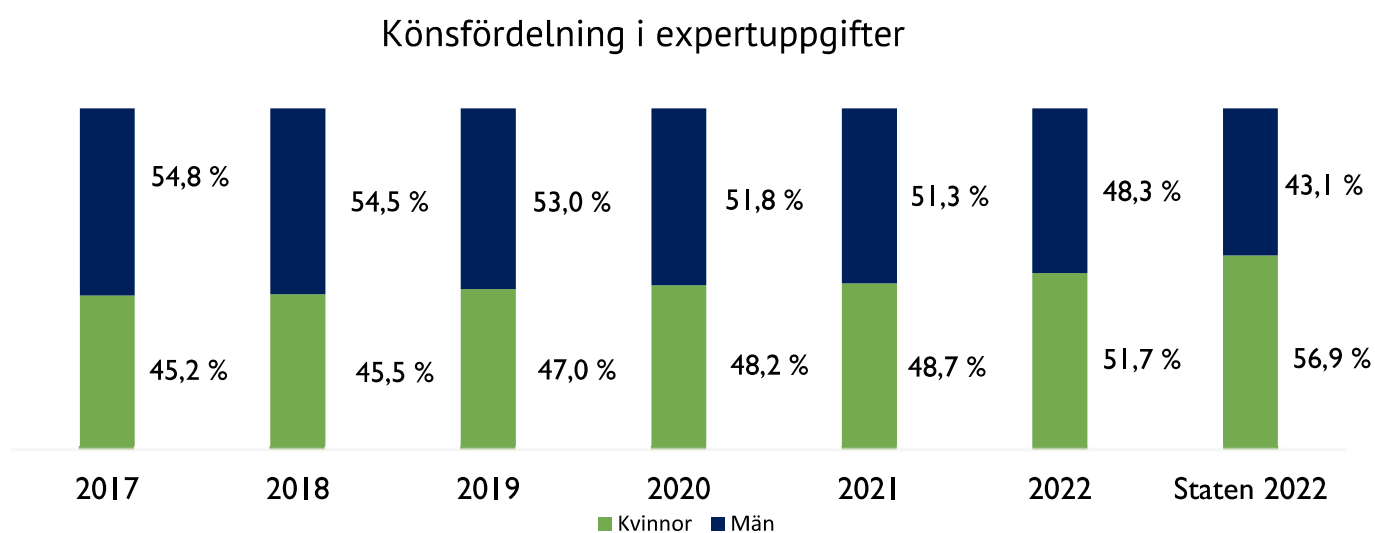
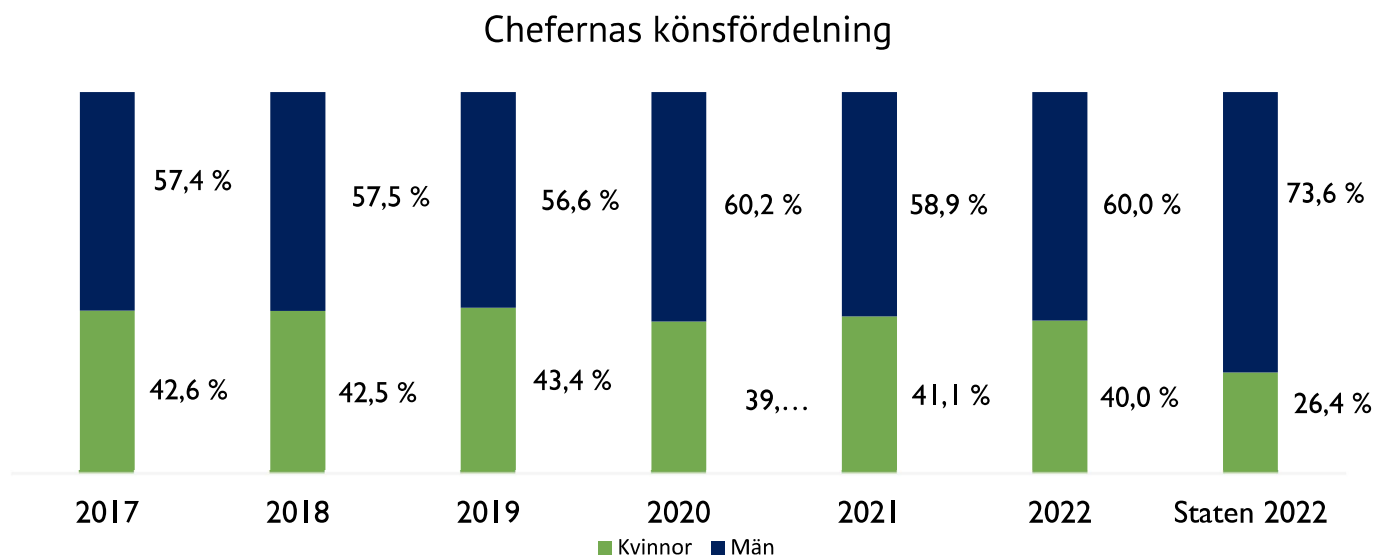
3.2. Personalens könsstruktur

Kvinnornas andel av vår personal uppgick till 46 procent och männens andel till 54 procent. Inom Tullen arbetar 5 procentenheter färre kvinnor än inom statsförvaltningen i allmänhet. Andelen kvinnor i expertuppgifter var 51,7 procent (statsförvaltningen: 56,9 procent). Andelen ökade med 3 procentenheter från föregående år. Andelen kvinnor i chefsuppgifter var 40 procent, vilket är betydligt högre än inom statsförvaltningen i genomsnitt (26,4 procent).

Figur 3. Personalens könsfördelning vid Tullen 2017–2022



Figur 4. Köns andelar av Tullens chefer och experter åren 2017-2022. Jämförelse med statsförvaltningen år 2022.

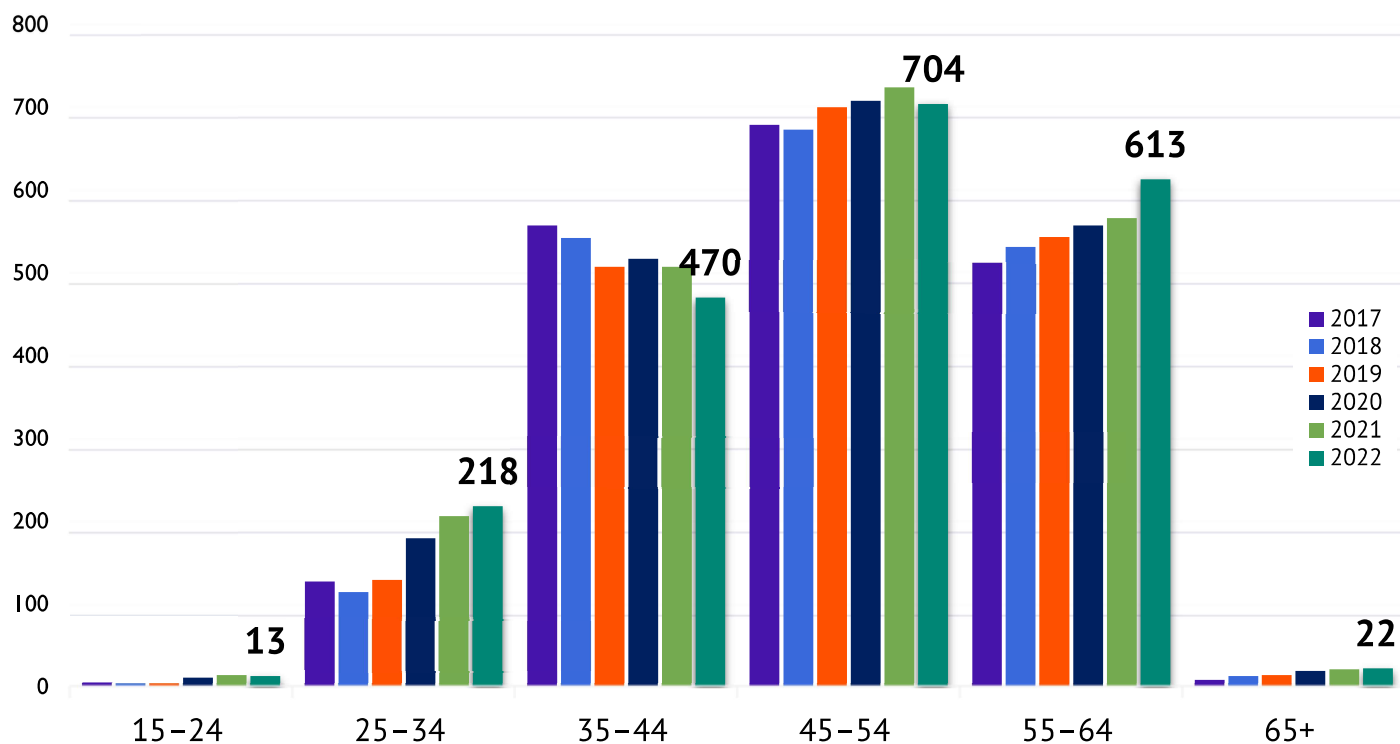


3.3. Personalens åldersstruktur

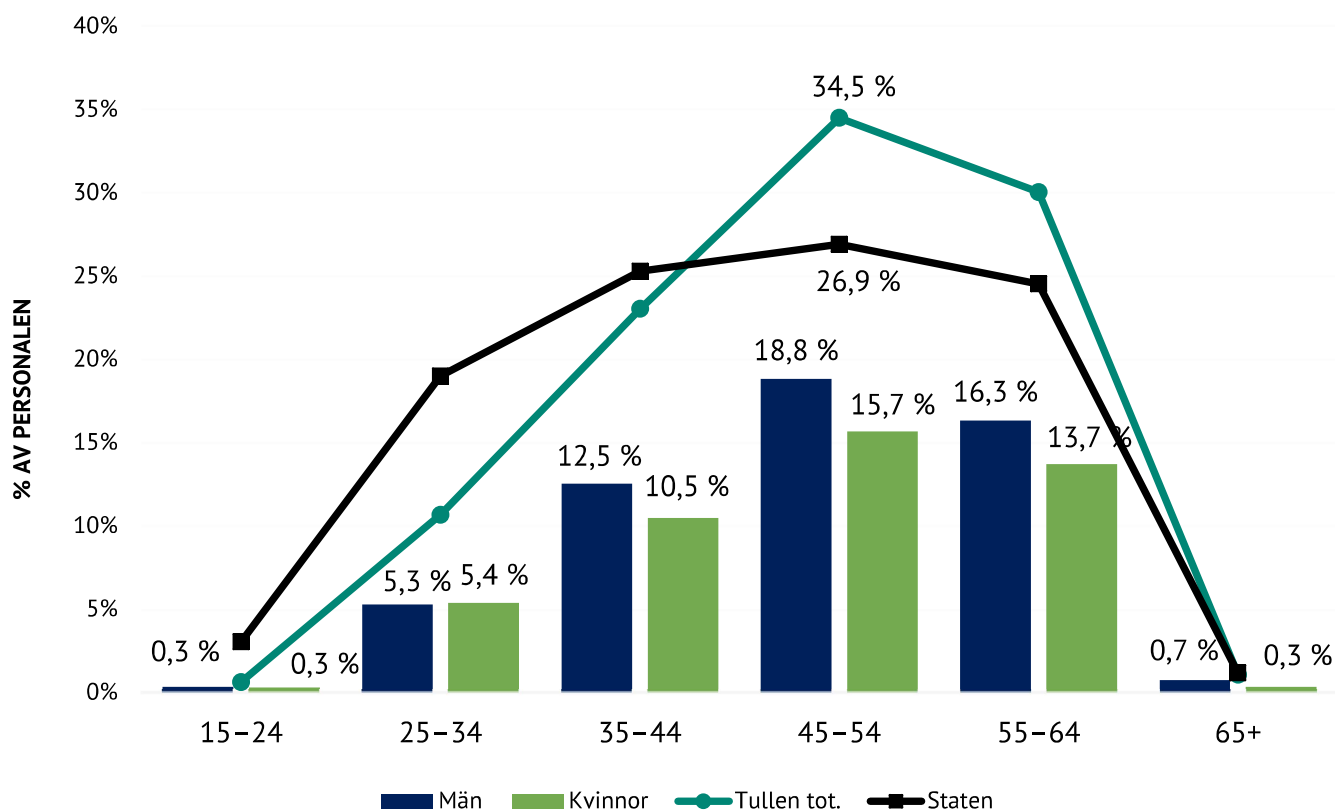
Medelåldern för vår personal steg något från föregående år och var 48,6 år (statsförvaltningen: 45,5 år). Medelåldern bland kvinnorna var 48,3 år och bland männen 48,9 år. Vår personals medelålder har stigit sedan 2008, då den var 43,5 år.

År 2022 var den största enskilda åldersgruppen 45–54-åringar, som utgjorde 34,5 procent av vår personal. Minst 45 år var 65,6 procent av vår personal (statsförvaltningen: 52,6 procent) och minst 60 år var 13,6 procent (statsförvaltningen: 11,7 procent).

Figur 5. Personal enligt åldersklass vid Tullen 2017–2022



Figur 6. Åldersstrukturen hos Tullens personal enligt könsfördelning samt åldersfördelningen hos Tullens och statens personal 2022

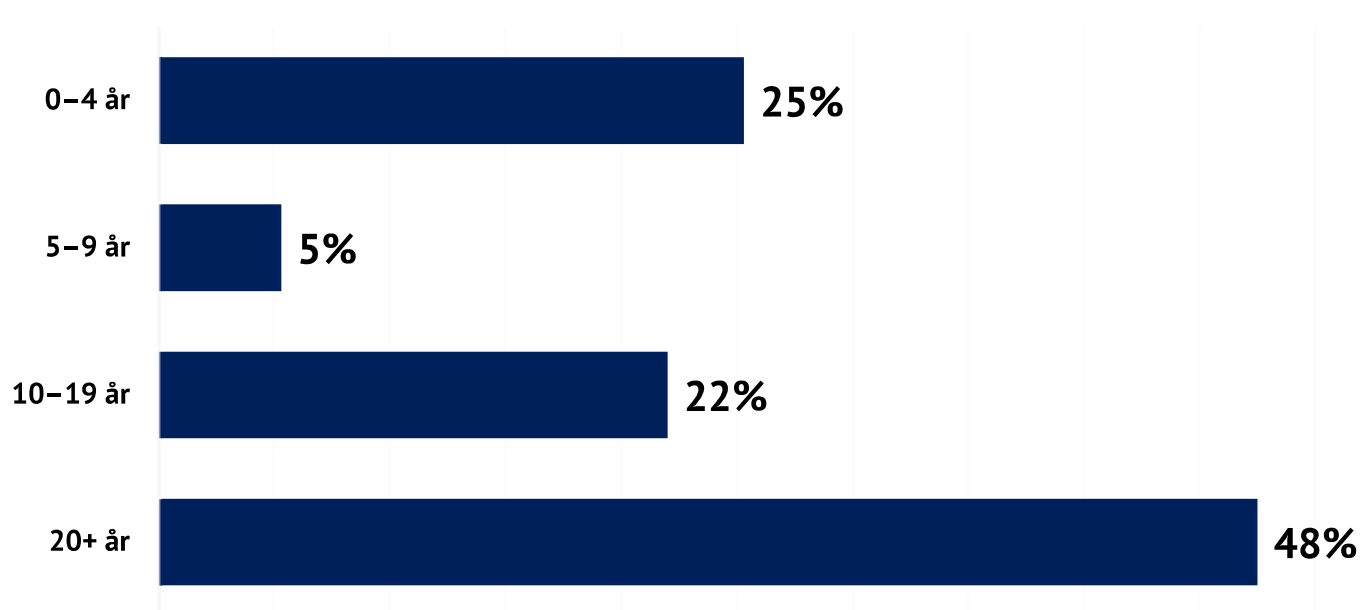




3.4. Personalens tjänsteåldersstruktur

Vår personals tjänsteförhållanden är vanligtvis mycket långa. Största delen av personalen, 70 procent, hade arbetat vid Tullen i minst 10 år. Nästan hälften av vår personal hade varit i tjänst i minst 20 år och endast en knapp fjärdedel i mindre än fem år.

Figur 7. Tjänsteåldersfördelning hos Tullens personal i slutet av år 2022





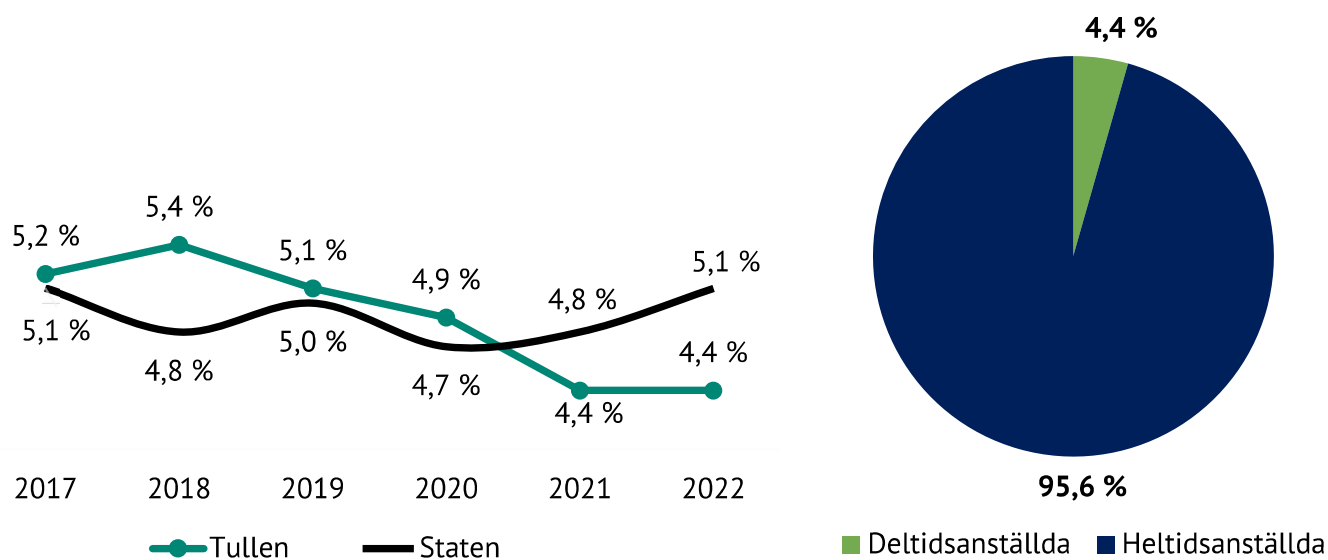
3.5. Anställningsförhållandets art

Majoriteten av Tullens personal, 93 procent, arbetade i tjänsteförhållande (statsförvaltningen: 90,9 procent).

Av personalen hade 5,8 procent visstidsanställning (2021: 4 procent). Antalet tidsbundna anställningar har minskat sedan 2013, men under de senaste åren har det igen förekommit en ökning. Jämfört med medelvärdet inom statsförvaltningen (17,9 procent) är andelen personer med visstidsanställning vid Tullen ytterst liten.

Andelen personer med deltidsanställning uppgick till 4,4 procent av personalen (2021: 4,4 procent), vilket ligger på samma nivå som inom statsförvaltningen i allmänhet. Totalt 61,1 procent av anställda i deltidsarbete var kvinnor (statsförvaltningen: 72 procent). Den stora andelen kvinnor i deltidsarbete förklaras exempelvis av att kvinnor i högre grad utnyttjar arbetstidsarrangemang i anslutning till vård av barn och deltidspension.

Figur 8. Andelen personer med deltidsanställning vid Tullen och statsförvaltningen 2017–2022





3.6. Personalens utbildningsstruktur

År 2022 var Tullens utbildningsnivåindex^{*)} 4,8 (2021: 4,8). Kvinnornas utbildningsnivåindex var 5,1 och männens 4,5. Hela statsförvaltningens utbildningsnivåindex var 5,5. Utbildningsnivåindexet mäts med skalan 1–8, och det talar om personalens genomsnittliga utbildningsnivå.

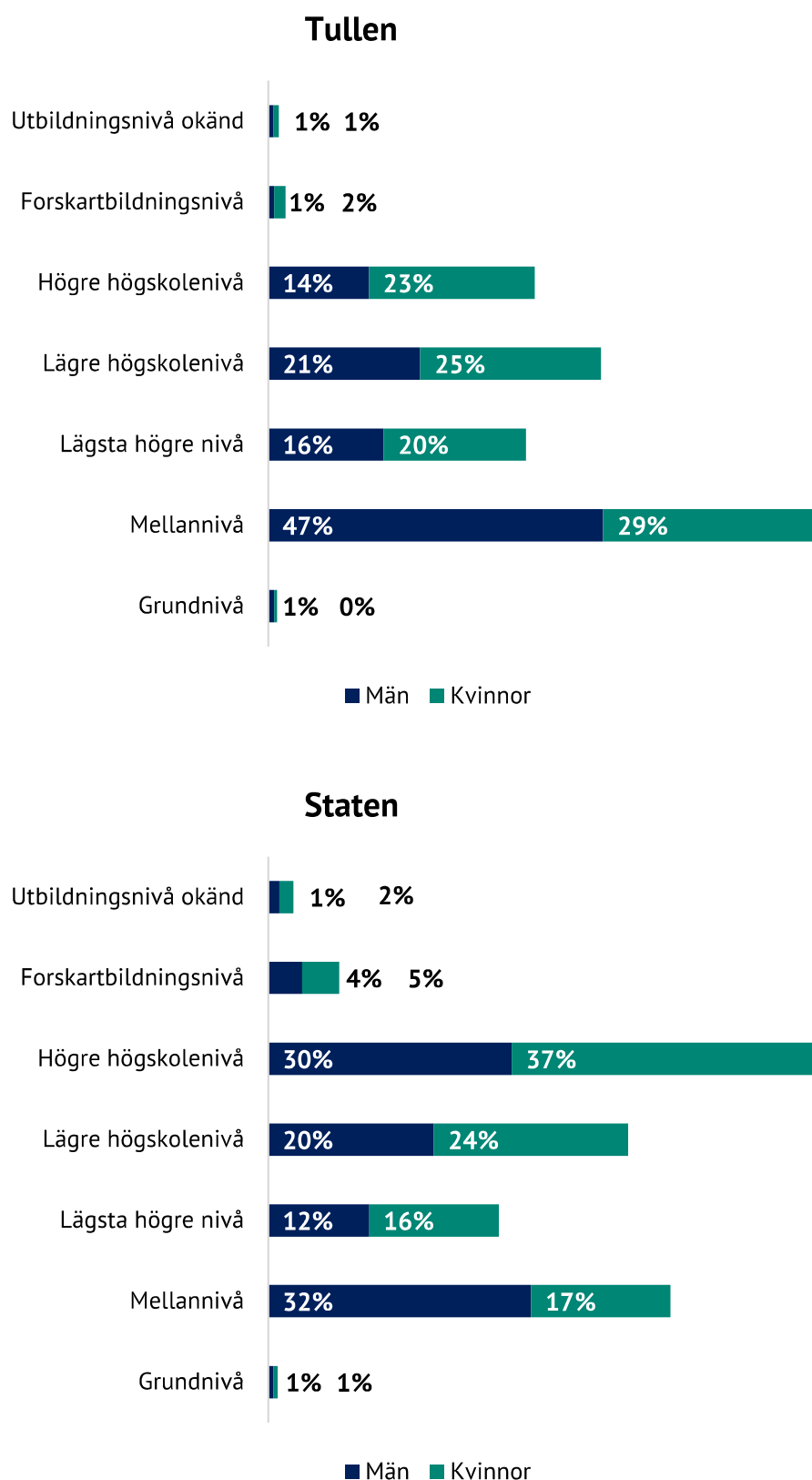
Jämfört med den allmänna utbildningsstrukturen inom statsförvaltningen finns det bland vår personal relativt fler som avlagt en examen på mellannivå och å andra sidan färre som genomgått utbildning på högre högstskolenivå eller forskarutbildning. Av vår personal hade 19,3 procent (2021: 18,8 procent) avlagt en examen på högre högstskolenivå eller forskarutbildningsnivå (statsförvaltningen: 37,7 procent). Den stora skillnaden jämfört med utbildningsnivån inom statsförvaltningen beror till exempel på att en stor del av ministeriernas personal har avlagt en högre högstskoleexamen.

^{*)} Utbildningsnivåindexet omfattar sex utbildningsnivåer: grundnivå, mellannivå, lägsta högre nivå, lägre och högre högstskolenivå samt forskarutbildningsnivå. Mätningen av utbildningsnivån baserar sig på utbildningstiden. Skalan visas i tabell 1.

Tabell 1. Utbildningsstruktur vid Tullen och statsförvaltningen 2022

Utbildningsstruktur	Tullen	Staten
Grundnivå	0,6 %	0,6 %
Mellannivå	38,6 %	24,3 %
Lägsta högre nivå	17,8 %	14,1 %
Lägre högstskolenivå	23,0 %	21,9 %
Högre högstskolenivå	18,1 %	33,3 %
Forskarutbildningsnivå	1,2 %	4,3 %
Utbildningsnivå okänd	0,7 %	1,5 %

Figur 9. Utbildningsstrukturen hos Tullens och statens personal enligt könsfördelning år 2022



3.7. Praktikanter vid Tullen

Tullen har de senaste åren erbjudit unga och studerande möjlighet till arbetslivserfarenhet till exempel genom högskolepraktik. Vid Tullen arbetade i fjol sammanlagt 21 praktikanter av vilka fem placerades inom informationsförvaltningen, tre inom kommunikationen, två inom upphandlingsfunktionen och tre på andra

ställen inom förvaltningen. Dessutom arbetade sju praktikanter vid Tulllaboratoriet och en vid brottsutredningen. Praktikperioderna var i genomsnitt fyra månader och för dem betalades lön.

4. Förnyelse av personal

År 2022 var avgången av vår personal 5,0 procent^{*)} (2021: 5,7 procent). Siffran inkluderar bland annat personer som övergått till en annan arbetsgivare och dem som gått i pension samt personer som dött. I pension gick 46 personer (2021: 61 personer).

Under året började 170 nya personer vid Tullen, dvs. omsättningen var 8,3 procent. Siffran inkluderar också alterneringsledigheter. Till tjänster som annonserats externt sökte i genomsnitt 30,2 sökande, vilket är en minskning på 8,7 från föregående års siffra.

Tabell 2. Tullens avgångsomsättning 2018–2022

Har avgått	2018	2019	2020	2021	2022
Avgångsriktning okänd	6	7	3	4	7
Kommun eller kommunförbund	2		1	2	1
Dödsfall	1	2	4	1	3
Annan avgångsriktning	8	11	19	17	11
Annan extern statlig arbetsgivare		1	1	4	3
Ett annat statligt ämbetsverk/institut	18	12	22	16	17
Annat ämbetsverk, med provotid	1	3	1	3	1
Sjukpension	3	9	10	8	7
Ålderdomspension	32	39	34	52	39
Förtida ålderspension	1		1	1	0
Privata sektorn	9	8	*)	9	12
Alla totalt	81	92	96	117	101

Uppgifterna baserar sig på Kieku-systemet. Siffrorna inkluderar inte arbetstagare med visstidsanställning vilkas arbete har avslutats avtalsenligt.

*) Avgångsriktningen "Privata sektorn" samlades inte in år 2020, och den statistikfördes under "Annan avgångsriktning".

5. Personalresurser

I slutet av år 2020 hade Tullen sammanlagt 2 040 anställda, och årsverkerna för år 2022 uppgick till 2 028. Lediga tjänster och uppgifter uppgick till 160 och till dem fick vi sammanlagt 4 649 ansökningar. Till Tullens interna uppgiftsarrangemang ordnades 79 anmälningförfaranden, till vilka det kom 394 anmälningar. EU:s sanktioner mot Ryssland minskade trafiken vid östgränsen. På grund av detta erbjöds en del av personalen vid de östra gränstullkontoren en möjlighet att genom interna uppgiftsarrangemang flytta till andra uppgifter antingen varaktigt eller på viss tid. EU:s sanktioner ledde till att 46 anmälningförfaranden ordnades till vilka det kom 224 anmälningar. Vi har också gjort rekryteringsprocessen smidigare, bland annat genom att ta i bruk en meritsammanfattningsrobot. Dessutom har vi minskat på chefernas arbetsmängd genom att överföra delar av processen till personalförvaltningen.

År 2023 rekryterar vi nya personer huvudsakligen till att ersätta personalavgångar inom ramarna för vad som är möjligt med våra resurser, samt enligt vår verksamhets behov och prioriteringarna i Tullens strategi. Dessutom rekryterar vi några tilläggsresurser för att sköta de tilläggsuppgifter (mekanismen för koldioxidjustering vid

gränserna) som Tullen får på grund av lagstiftningen. För dessa uppgifter har Tullen i tilläggsbudgeten fått anslag för en arbetsinsats på åtta årsverken. Experter inom personalförvaltningen stöder cheferna i planeringen av personalresurserna samt i genomförandet av rekryteringar. Vi strävar fortfarande efter att göra rekryteringsprocessen smidigare och utbilda chefer i rekryteringsärenden.

Personalutgifternas andel av omkostnaderna är cirka 62 procent.

6. Personalens välbefinnande i arbetet

6.1. Välbefinnande i arbetet

Personalens arbetsförmåga och välbefinnande i arbetet utreddes med VMBaro-enkäten för arbetstillfredsställelse samt genom att man bedömde nuläget för arbetsförmågan med hjälp av olika informationskällor. Arbetsförmågans nuläge och informationskällor utreddes samt uppgifterna jämfördes också i samarbete med företagshälsovården och Keva. En 360-feedbackenkät gällande ledningen av arbetsförmågan genomfördes i samarbete med Keva samt med hjälp av en materialanalys som gjorts av Keva. Slutresultatet av analysen var att det finns grundläggande saker som behöver utvecklas vid Tullen när det gäller ledningen av arbetsförmågan och välbefinnandet i arbetet. Förra hösten började vi utveckla en modell för ledningen av arbetsförmågan i samarbete med Keva.

Enkäten om arbetstillfredsställelse genomfördes 15.9–5.10.2022, och svarsprocenten var 60. Helhetsindexet för arbetstillfredsställelsen var 3,69 (skala: 1–5). Resultatet från enkäten för arbetstillfredsställelse visar att arbetstillfredsställelsen igen förbättrats jämfört med svaren från året innan. Det som upplevdes fungera bäst var medvetenheten om målsättningarna för arbetet, kännedom om arbetsplatsens värderingar, förmågan att förbinda sig till arbetsgivarens målsättningar, jämställdheten mellan könen i arbetsgemenskapen samt tilltro till tjänsteförhållandets kontinuitet. De delområden som upplevdes fungera sämst var att lönen skulle ändras i takt med arbetsprestationen, att den högsta ledningen skulle agera som exempel och vägvisare, ledningens strategiska riktlinjer för att uppnå målen, rättvis lön och ledningens strategiska riktlinjer för att stödja uppnåendet av målen.



För utvecklingsmötena gällande välbefinnande i arbetet uppdaterades anvisningen för delaktiggörande. I arbetsgemenskapernas möten går man igenom gemenskapens egna VMBaro-resultat och kommer med idéer om utvecklingsobjekt. Utifrån detta utarbetar arbetsgemenskaperna egna utvecklingsplaner för att främja välbefinnandet i arbetet. Utvecklingsplanerna lämnas till personalförvaltningen och av dem görs en rapport som publiceras på Intra.

I början av året tog Tullen i bruk en arbetshälsoplan som godkänts av Tullens ledningsgrupp. Planen baserar sig på utvecklingsbehov som identifierats utifrån uppgifterna om arbetsförmåga och välbefinnande i arbetet och som tullanställda lyft fram i sitt strategiarbete. Åtgärder som stöder välbefinnandet i arbetet och arbetsförmågan har genomförts enligt verksamhetsplanen.

I juni grundades en styrgrupp för välbefinnande i arbetet och ledning av arbetsförmågan. Styrgruppen behandlar uppgifter om arbetsförmågan i nuläget och välbefinnandet i arbetet, producerar analyserad information till stöd för ledningens beslutsfattande samt åtgärdsförslag åt organisationen, styr utvecklingen av ledningen av arbetsförmågan samt följer upp genomförandet av arbetshälsoplanen.

Förra hösten startade gruppen Kehittäjäät (Utvecklarna), som sammanträdde tre gånger. Till gruppen hör utsedda representanter från olika avdelningar som främjar en del av åtgärderna i arbetshälsoplanen.

Flygtullens arbetshälsoprojekt Työhyvinvointitalkoot (Arbetshälsotalko), som genomfördes med hjälp av statsförvaltningens Kaiku-utvecklingspengar, avslutades på våren. I projektet deltog anställda vid flygtullen som kom med idéer om åtgärder för välbefinnandet i arbetet samt stödjande och upprätthållande av arbetsförmågan. Målet var att identifiera metoder för uppbyggandet av en god arbetskultur och att förankra dem i praktiken. I projektet genomfördes inkluderande workshoppar för chefer och arbetstagare. För styrkande av den fysiska konditionen piloterades tillsammans med företagshälsovården en ledd motionsgrupp för tio personer. I början och i slutet av motioneringen mätte man och bedömde motionens effektivitet.

Vid Tullen tog man i bruk uppdaterade anvisningar för utredning av störningar i arbetsgemenskapen. Med hjälp av de uppdaterade anvisningarna vill man sänka tröskeln för ingripande i störningar i arbetsgemenskapen samt förtydliga vilka verksamhetssätt som behövs för ingripandet. På Intra informerade man om anvisningarna samt under hösten vid flera Hetki hyvinvoinnille-tillställningar (en stund för välbefinnande). På Intra informerade man också om stöd för utredning av störningar i arbetsgemenskapen.

Förberedande arbete gjordes för Tullens mentorskapsmodell. Verksamhetsmodellen presenterades i november för styrgruppen för välbefinnande i arbetet och arbetshälsa. Likaså blev man klar med verksamhetsmodellen för eftervården i kritiska situationer och den presenterades i styrgruppen. I bruktagandet av dessa två förutsätter ännu upphandlingar från leverantörer.

Metoder för gemensamt utvecklande prövades i pilotprojekten Utveckling tillsammans på arbetsplatsen. I möten tillsammans med cheferna för upphandlingsfunktionen och tulllaboratoriet identifierades utvecklingsbehov och metoder. Målen med pilotprojekten var att förtydliga verksamheten och verksamhetssätt på arbetsplatsen samt att samtidigt öka produktiviteten och välbefinnandet i arbetet. Inom informationsförvaltningen inleddes dessutom ett utvecklingsprojekt för välbefinnande i arbetet som stödjer ledningsförmågan.

På hösten genomfördes kampanjen Ansvarsfullt tillsammans, som ett samarbete mellan experter på välbefinnande i arbetet och arbetsplatskommunikation. Kampanjen lyfte fram vikten av god arbetsvänskap med välmåendetips och snabbtips, nyheter samt med Hetki hyvinvoinnille-tillställningar.

Chefernas tillställningar med aktuella ärenden startade på hösten. För två olika ämnesområden genomfördes totalt fyra tillställningar. Sammanlagt 245 chefer deltog i tillställningarna. Inspelningarna från dessa tillfällen kan ses i efterhand via Tullitube.

Under år 2022 genomfördes 14 Hetki hyvinvoinnille-tillställningar. I dem deltog både Tullens egna experter och externa experter. I tillställningarna deltog 2 548 tullanställda. Tillställningarna spelades in och kan ses i efterhand via Tullitube.

Chefer utbildades för en examen i chefsarbete. Hela personalen erbjöds möjligheten att delta i företagshälsovårdens digitala coaching med olika teman gällande välbefinnandet.

Inom Tullen utnyttjades sammanlagt 13 hälsocoachingar som varar i 12 veckor för att stödja välfärd och bestående förändringar i livsstilen. Med hjälp av coachningen har vi fått goda resultat bland annat i hanteringen av stress.

Arbetshandledning beställdes vid behov för cheferna samt för arbetsgemenskaperna. Personalen hänvisades till att använda möjligheten till samtal med företagshälsovårdens företagspsykolog. För att fortsätta i arbete har man vid behov också fått stöd från företagshälsovården i form av korttidsterapi.

På Intra fortsatte man att informera om coronavirussituationen och hur man skyddar sig från viruset. Intrasidorna för välbefinnandet i arbetet, arbetsförmågan och företagshälsovården uppdaterades.



Från början av år 2020 har Mehiläinen Ab ordnat Tullens företagshälsovårdstjänster på riksnivå på olika orter, antingen med egna eller med sina nätverkspartners läkarcentraler och företagshälsostationer.

Jämfört med föregående år startade inga KIILA-grupprehabiliteringar år 2022. Personalen har dock möjlighet att delta i individuella KIILA-rehabiliteringar, FPA:s individuella rehabiliteringar och KEVA:s yrkesinriktade rehabilitering. Antalet rehabiliteringsplaner gällande KEVA:s arbetsprövning ökade jämfört med föregående år, och var nu 6 stycken (3 st. år 2021). Antalet beslut om rehabiliteringsrätt från KEVA låg på samma nivå som år 2021 (6 st. år 2022 och 5 st. år 2021).

År 2021 ändrades Epassis motions- och kulturförmån till en Flex-förmån som innefattar en motions-, kultur- samt välmåendeförmån. I föl tillades också en pendelförmån. År 2022 användes Flex-förmånen av 89 % av personalen. Motionsförmånens andel var 45 procent, välmåendeförmånens andel 28 procent, kulturförmånens andel 22 procent och för pendelförmånen, som lades till år 2022, var andelen 5 procent. De populäraste

användningsändamålen var bland annat biljettbutiker, tandläkar- och massagetjänster samt träningsanläggningar.



6.2. Sjukfrånvaro

Henkilöstölle År 2022 var personalens sjukfrånvaro^{*)} 13 arbetsdagar per årsverke (2021: 10,1 arbetsdagar/årsv.). Sjukfrånvarodagarna ökade jämfört med föregående år med 2,9 arbetsdagar per årsverke. Tullanställda var sjuka 3,3 arbetsdagar mer än en statsanställd i genomsnitt. Vid flera enheter kom man ändå under statens medeltal. Vid enheter med skiftarbete förekommer i allmänhet mera sjukfrånvaro än i enheter där man iakttar byråarbetstid.

En sjukfrånvaroperiod varade i genomsnitt 4,5 arbetsdagar. Det totala antalet sjukfrånvarodagar var 5 968 (2021: 4 035). Av alla sjukfrånvaroperioder var 66,2 procent korta, dvs. 1–3 dagar (statsförvaltningen: 69,3 procent). Andelen korta sjukfrånvaroperioder ökade med 5,1 procentenheter jämfört med året innan. Hälsoprocenten, dvs. andelen personal som inte hade någons sjukfrånvaro alls, var 14,2 procent av hela personalen (statsförvaltningen: 30,5 procent).

År 2022 förlorades 104 årsverken på grund av sjukfrånvaro. Kostnaden för sjukfrånvaro i form av arbetskraftskostnader skulle ha varit cirka 6,2 miljoner euro^{**)}. Om antalet sjukfrånvarodagar kunde minska så att det närmade sig det statliga medelvärdet, dvs. 9,7 arbetsdagar per årsverke, skulle vi få tillgång till ytterligare 26 årsverken.

Nettokostnader för företagshälsovården var 518 euro per årsverke. Kostnaderna var lägre än året innan, då de var 532 euro per årsverke. Nettokostnaderna för företagshälsovården var en aning lägre än genomsnittet inom staten (521 euro/årsv.) Liksom tidigare år erbjöd Tullen sina anställda influensavaccineringar, som togs färre år 2022 än år 2021 (713 st. år 2022 och 989 st. år 2021).

År 2022 ökade sjukvårdsbesöken inom företagshälsovården betydligt jämfört med året innan (20 645 besök år 2022 och 14 933 besök år 2021). Besöken inom den förebyggande hälsovården låg på samma nivå som år 2021 (17 430 besök år 2022 och 17 548 besök år 2021).

Företagshälsovården och arbetsgivaren följer regelbundet upp sjukfrånvarodagarna. Målet med Tullens modell för stöd av arbetsförmågan är att ändra arbetsförhållandena och arbetsuppgifterna för en arbetstagare som varit sjukledig, så att man kan återgå till arbetet med stöd genast när det är möjligt med tanke på hälsan. Vid behov sätter man in stödåtgärder för upprätthållande och återställande av arbetsförmågan i ett ännu tidigare skede.

Tabell 3. Sjukfrånvaro inom Tullen 2017–2022 och statsförvaltningen 2022

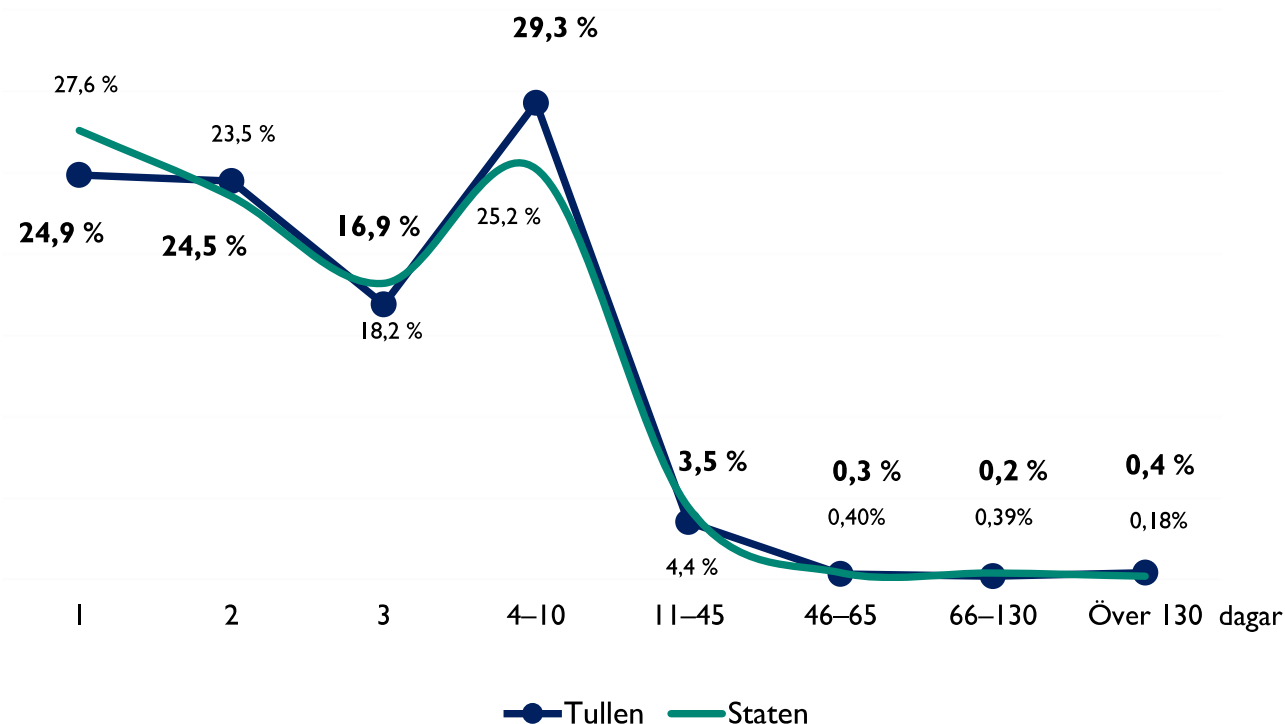
Sjukfrånvaro	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Staten 2022
Sjukfrånvarodagar, arbetsdagar/årsverken	11,8	12,4	13,2	11,3	10,1	13,0	9,7
Sjukfrånvaroperiodernas längd, arbetsdag/frånvaro	4,3	4,7	5,3	5,4	5,2	4,5	4,5
Antal sjukfrånvarodagar	5 268	5 044	4 877	4 243	4 035	5 968	170 170
Andelen 1–3 dagar lång sjukfrånvaro av all sjukfrånvaro	74,7 %	70,5 %	71,3 %	67,6 %	71,3 %	66,2 %	69,3 %
Hälsoprocent (andelen personer som inte har någon sjukfrånvaro)	22,7 %	21,1 %	21,1 %	22,9 %	32,4 %	14,2 %	30,5 %
Antal besök vid företagshälsovården på grund av sjukdom /årsverken	3,4	3,3	3,5	2,7	2,6	3,0	5,1

*) Sjukfrånvaron beräknas enligt en fem dagar lång arbetsvecka, och föregående års händelser beaktas inte.

**) Priset på ett årsverke vid Tullen (arbetskraftskostnader euro/årsv.) år 2022 var 59 466 euro. Se definitionen av arbetskraftskostnader i avsnitt 9.1.



Figur 10. Längden på sjukfrånvaroperioder inom Tullen och statsförvaltningen 2022



6.3. Orsaker till sjukfrånvaro

De vanligaste orsakerna till sjukfrånvaro år 2022 var enligt statistiken från Mehiläinen sjukfrånvaro med egen anmälan, dvs. r-diagnoser (18,7 procent), sjukdomar i stöd- och rörelseorgan (17,6 procent) samt psykiska störningar (13,2 procent). Av orsakerna till frånvaro var andelen olycksfall och skador 8 procent och luftvägsinfektioner 11,9 procent. Övriga 23,8 procent var andra orsaker. Situationen efter coronapandemin har fortsatt att bidra till en hög grad av frånvaro med egen anmälan. Arbetstagarna har enligt anvisningarna hållit sig borta från arbetsplatsen på grund av svagare luftvägssymtom än innan coronapandemin.

6.4. Olycksfall i arbetet

Arbetstagarnas olycksfalls- och yrkessjukdomsförsäkring baserar sig på lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar, och är en del av det lagstadgade socialskyddet. Bestämmelser om försäkring av arbetstagare, skadefall som ersätts och om ersättningar, finns i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar. Statskontoret ersätter personer som är anställda hos staten för olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar.

Med olycksfall avses en plötslig, oförutsedd händelse som orsakas av en yttre faktor som leder till en fysisk eller psykisk skada eller en sjukdom hos en arbetstagare. Dessutom behövs ett medicinskt orsakssammanhang, dvs. skadan eller sjukdomen som ska ersättas ska vara orsakad av skadefallet.

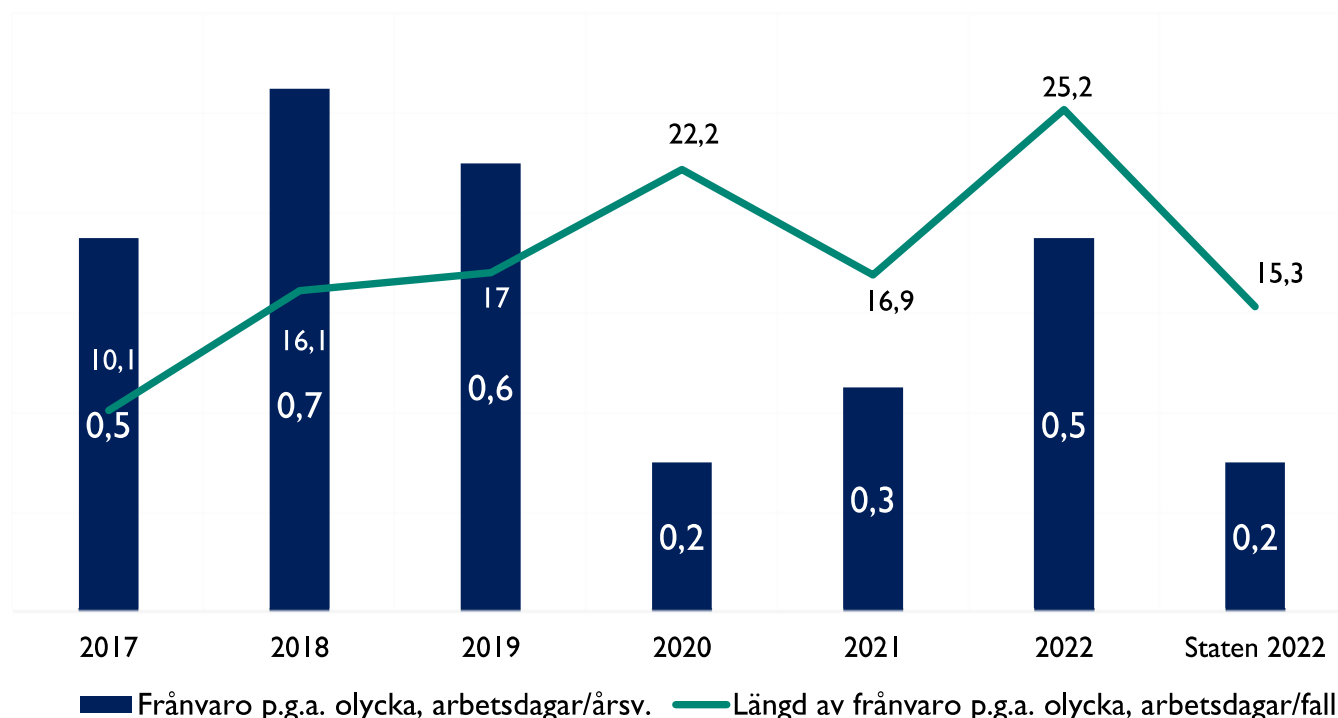
Fram till slutet av år 2022 har försäkringsskyddet vid distansarbete endast gällt i samband med utförandet av distansarbete. Sedan år 2023 preciserades samt utvidgades ersättandet av olycksfall som inträffat under distansarbete genom en ny lag om ersättning för olycksfall som inträffat vid distansarbete. Framöver ersätts distansarbetsolyckor som skett på distansarbetsplatsen eller inom området för det normala distansarbetet. Dessutom ersätts i begränsad utsträckning olycksfall i distansarbete som inträffat utanför en plats för

distansarbete, såsom olycksfall som inträffat t.ex. under resor mellan bostaden, arbetsplatsen och distansarbetsplatsen, när ett barn förs till dagvård samt på mat- och rekreationspausen.

På grund av att distansarbete har ökat betydligt, har andelen arbetsolycksfall under arbetsresor fortfarande hållits på en låg nivå. Under år 2022 inträffade 77 arbetsolycksfall av vilka 25 var olycksfall under arbetsresor (främst halkolyckor). På motsvarande sätt berodde olycksfall på arbetsplatsen främst på att man halkat eller snubblat vid utförandet av arbetsuppgifter (15 fall) samt vid förberedande och upprätthållande maktmedelsutbildningar för situationer där maktmedel används (14 fall). År 2022 underkändes två anmälningar om olycksfall i arbetet.

Antalet frånvarodagar på grund av arbetsolycksfall var 0,5 arbetsdagar per årsverke. Frånvarodagar på grund av arbetsolycksfall ökade från föregående år med 0,2 arbetsdag per årsverke. Frånvarotiden ökade i sin tur och var i genomsnitt 25,2 arbetsdagar per frånvaro (2021: 16,9 arbetsdagar). Inom statsförvaltningen var andelen frånvaro på grund av olycksfall något lägre (antalet var 0,2 arbetsdagar per årsverke och varaktigheten i genomsnitt 15,3 arbetsdagar per fall).

Figur 11. Frånvaro på grund av arbetsolycksfall inom Tullen 2017–2022 och statsförvaltningen 2022



6.5. Rekreativ verksamhet

Vi köper tjänster som främjar personalens välbefinnande, såsom motions-, rekreativ- och fritidsverksamhet, via Tullens idrottsklubb r.f. och dess lokala medlemsföreningar samt via Tullens Semesterstödsstiftelse.

Tullens idrottsklubb r.f. och dess 14 lokala medlemsföreningar i samarbete med förvaltningsavdelningen, uppmuntrar personalen till frivillig motion. Målet med idrottsklubbens verksamhet är att utveckla och upprätthålla personalens fysiska och psykiska arbetsförmåga samt att främja gemenskapen. Utöver sin sektionsverksamhet inom olika grenar, ordnar medlemsföreningarna årligen olika motionstävlingar och -jippon, motionseftermiddagar samt Tullens vinter- och sommarmästerskap.

Motions- och idrottsevenemangen har varit mycket populära. Till exempel i idrottsmästerskapen, som har ordnats regelbundet sedan år 1958, deltar årligen nästan 400 deltagare. År 2022 ordnades Tullens 62:a sommarmästerskap i Torneå efter ett avbrott på några år till följd av coronapandemin. Till mästerskapet anmälde sig 160 personer inklusive arrangörer. Tullanställda deltog också igen i internationella tävlingar: bland annat i ECSA:s tävling i terränglöpning i Tjeckien och i Nijmegenmarschen i Nederländerna.

Motionseftermiddagar på eget initiativ hölls i september-oktober 2022. Alla tullanställda fick använda tre timmar av en valbar arbetsdag till den motionsform de önskade. Under våren kom miljöarbetsgruppen på miljömässiga sätt att tillbringa motionseftermiddagen, och på hösten anordnade lokalklubbarna egna evenemang.

Tullverkets Semesterstödstiftelse (Tullilaitoksen Lomatukisäätiö, grundades år 1964), som drivs av tre olika personalorganisationer och Tullen, hyr ut tre semesterställen för personalen: den tidigare tullstationen i Degerby på Åland, gränsbevakningsstationen i Laikko i Rautjärvi kommun och båtbasen i Puumala. Stiftelsen har också ett avtal om användning av tyska tullens semesterställen. Stiftelsens utrymmen är ett förmånligt semesteralternativ. Personalorganisationerna och några av idrottsklubbens lokala medlemsföreningar har också semesterstugor och -andelar, som medlemmarna kan hyra förmånligt.

7. Personalutveckling

7.1. Utbildning

Vår personalutbildning indelas i Tullens allmänna introduktion, Grundutbildning i tullbranschen, Läroavtalsutbildning för yrkesexamen inom tullbranschen samt yrkesinriktad fortbildning och kompletterande utbildning. I regel ordnar vi själv personalens fortbildning och kompletterande utbildning. Utbildningen är avgiftsfri för tullanställda och för utbildningstiden betalas lön.



År 2022 genomförde 86 personer Tullens allmänna introduktion före grundutbildningen inom tullbranschen. Läroavtalsutbildningen för yrkesexamen inom tullbranschen påbörjades av 47 personer. Sedan år 2012 har man kunnat avlägga yrkesexamen inom tullbranschen. I slutet av år 2022 hade sammanlagt 230 tullanställda avlagt yrkesexamen inom tullbranschen.

År 2022 påbörjade 78 arbetstagare inom expert- och specialuppgifter sina studier på E-linjen för grundutbildning i tullbranschen som är avsedd för dem. Under åren 2006–2022 har sammanlagt ca 386 tullanställda genomfört studier på E-linjen.

Utbildningar inom Tullens yrkesinriktade program för fortbildning och kompletterande utbildning ordnades som fjärr-, webb- och flerformsutbildning närhelst det var möjligt med tanke på genomförandet av utbildningen. Utbildningarna med flest deltagare var relaterade till arbetskultur, jämställdhet och jämlikhet mellan könen, klassificering av information, första hjälpen, användning av maktmedel, behörighet och det nya förtullningssystemet.

Avläggandet av yrkesexamen inom chefsarbete är obligatoriskt för alla nya chefer vid Tullen. Personer som gjort chefsarbete inom Tullen en längre tid är också välkomna att avlägga examen. År 2022 började sammanlagt 38 chefer studier som leder till en yrkesexamen i chefsarbete. Sedan år 2017 har sammanlagt ca 131 av Tullens chefer avlagt Yrkesexamen inom chefsarbete. I utbildningen för Mål- och kompetensamtal deltog 19 chefer. Dessutom deltog enstaka personer bland annat i chefs- och ledarskapsutbildningar ordnade av utvecklingscentret HAUS, utbildningar för specialyrkesexamen i ledarskap och företagsledning samt i andra chefsutbildningar ordnade av Tullen och utanför Tullen.

7.2. Kompetensutvecklingsprojekt

Kompetensen hos Tullens personal utvecklades bland annat i projektet Ökad kompetens och förnyelse som är en del av verkställandet av Tullens strategi och som genomfördes i samarbete mellan olika avdelningar och enheter. I och med projektet drog man upp riktlinjer för principerna för Tullens ledning och chefsarbete och öppnade en utbildningsstig för ledning och chefsarbete som stöder principerna, inklusive utbildningar som är obligatoriska för alla chefer. Dessutom tog man fram en modell för bedömning av Tullens ledning och chefsarbete. I och med projektet genomfördes också en Barrett-analys av kulturvärde, som mäter Tullens arbetskultur och som fungerar som en uppföljningsmätare av verkställandet av Tullens strategi.

Den första tullrelaterade studiehelheten på högskolenivå inleddes i samarbete med Åbo yrkeshögskola under höstterminen. Sammanlagt genomförde 68 studerande och företagsrepresentanter studierna vid Åbo yrkeshögskola.

De digitala pedagogiska tjänster som möjliggör kontinuerlig inläring för Tullens personal understöddes och utvecklades på många olika sätt, bland annat genom att Tullen införde en ny webbaserad lärmiljö.

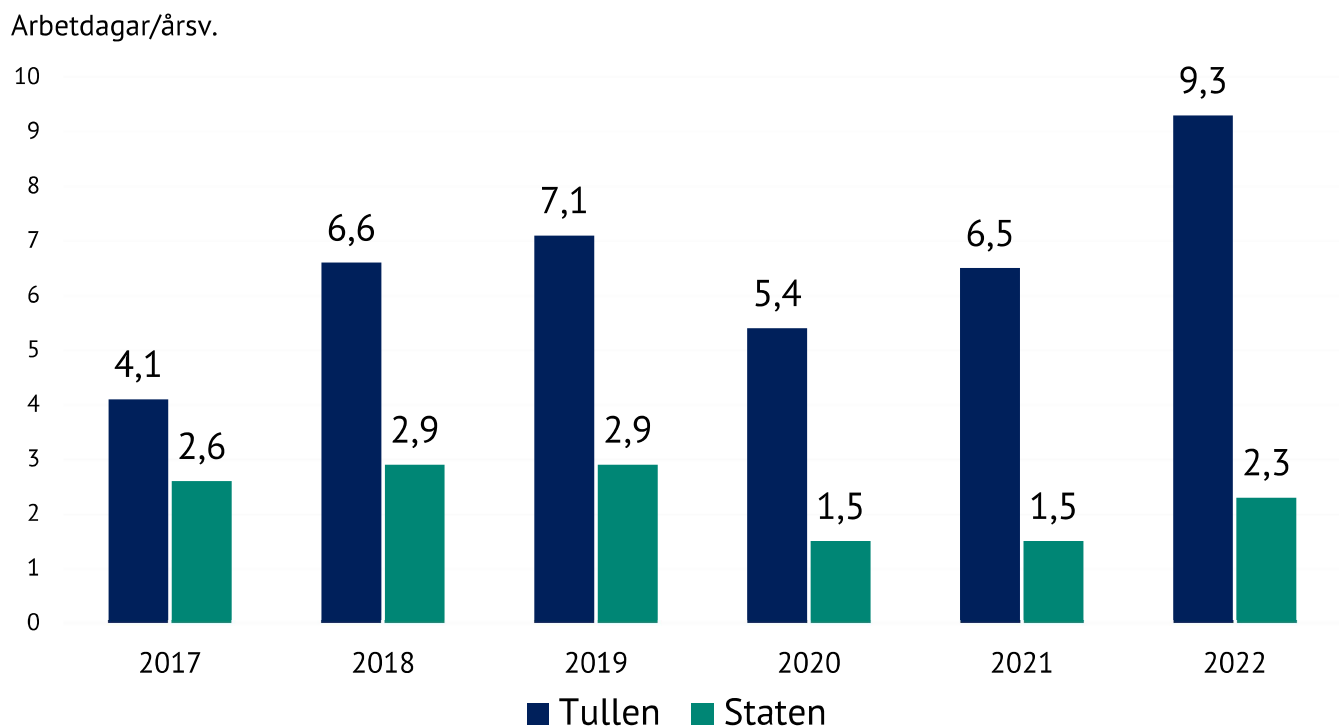
7.3. Internationell verksamhet

Tyngdpunkten för det internationella tullutbildningssamarbetet låg på samarbete med EU och de nordiska länderna. Det årliga nordiska mötet i arbetsgruppen för kompetensutveckling (NTR-KUG) ordnades på Island. Inom ramen för EU:s tullprogram genomfördes sammanlagt tre kurser i bilgranskning: en för de nordiska länderna och två för EU-länderna.

7.4. Utbildningsinsats

Av vår personal deltog 79 procent i någon utbildning år 2022 (2121: 70 procent). Utbildningarna bestod av både Tullens egna utbildningar och externa utbildningar. År 2022 var omfattningen av personalutbildningen sammanlagt 19 026 utbildningsdagar, dvs. 9,3 dagar per årsverke (statsförvaltningen 2,3 dagar/årsv.)

Figur 12. Personalutbildningens utbildningsinsats vid Tullen^{*)} och statsförvaltningen 2017–2022



^{*)} Resultatet för 2017 är inte helt tillförlitligt, eftersom beräkningen av utbildningsdagarna var problematisk på grund av införandet av det nya systemet.

8. Tullens utbildningsplan

Vår verksamhetsmiljö är i ständig förändring, och därför bedömer vi aktivt vilken kompetens vi redan har och hur man ska utveckla den eller hur man kan inhämta den kompetens som saknas. Vi utarbetar årligen en utbildningsplan för utveckling av kompetensen. Planen fastställs i ledningsgruppen för utbildning, som består av representanter för arbetsgivaren och personalen.

Utbildningsplanen förbereds på avdelningarna och substansenheterna i samarbete med Tullens utbildning. Som underlag för planen används resultaten av kartläggningen av utbildningsbehov, som gjorts i samband med kompetensamtalen. Utbildningsplanen publiceras för personalen i intranätet. En del utbildningar som är del av planen är inbjudningskurser och en del är kurser som man själv anmäler sig till. Utöver dessa stöder vi också externa frivilliga studier.

9. Arbetskraftskostnader och lön

9.1. Arbetskraftskostnader

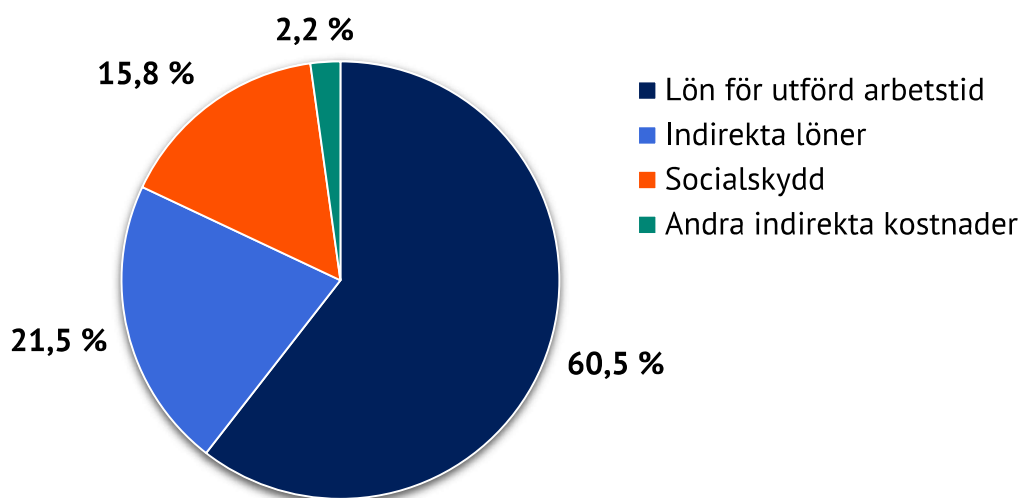
Arbetskraftskostnaderna består av lönen för utförd arbetstid, indirekta löner och andra indirekta kostnader samt socialskyddsavgifter. År 2022 var arbetskraftskostnaderna enligt personaldatasystemet Tahti 120,4 miljoner euro, av vilka andelen egentliga löner var 82 procent, dvs. cirka 98,8 miljoner euro. De egentliga lönerna innefattar lönerna för utförd arbetstid och de indirekta lönerna.

De indirekta lönekostnaderna var 25,9 miljoner euro. De indirekta lönerna innefattar bland annat löner för semester, sjukdomstid, utbildningstid och familjeledigheter. Familjeledigheter omfattar moderskaps- och

faderskapsledigheter samt vård av sjukt barn. Socialskyddskostnaderna utgjorde 15,8 procent av arbetskraftskostnaderna.

Priset på ett årsverke, dvs. arbetskraftskostnaderna, var 59 466 euro per årsverke (statsförvaltningen: 64 627 euro/årsv.). Priset på ett årsverke har stigit med 2,3 procent sedan år 2021 (statsförvaltningen: 2,4 procent), vilket bland annat beror på löneändringar som statsförvaltningen kommit överens om samt på en ökning av avgiftsprocenten för sjukpensionsavgifterna (1,2% - > 2,5 %).

Figur 13. Personalens arbetskraftskostnader vid Tullen 2022



9.2. Lön

Vi iakttar det tjänstekollektivavtal om lönesystemet som slutits mellan Tullen och tjänstemannaföreningarna inom förvaltningsområdet. Målet med lönesystemet är att stöda våra målsättningar och vår lönekonkurrensförmåga samt att sporra personalen att söka sig till mer krävande uppgifter och utveckla sin kompetens. Lönesystemet har också som syfte att stöda personalens utveckling samt att utveckla och förbättra chefsarbetet och ledarskapet.

Månadslönen består av följande delar:

- en uppgiftsrelaterad lönedel baserad på hur krävande uppgiften är (kravdel, 16 kravnivåer)
- en individuell lönedel baserad på arbetsprestationen (8–44 procent av kravdelen)
- ett omständighetstillägg (högst 4 procent av kravdelen).

Omständighetstillägg betalas för sådana olägenheter i den fysiska eller psykiska arbetsmiljön som inte har beaktats i de övriga faktorerna för fastställande av lön och som inte kan avlägsnas genom arbetarskyddsåtgärder.

89 procent av personalen omfattades av vårt lönesystem. År 2022 arbetade 59 procent av dessa som tullinspektör på kravnivåerna 7–12 och resten som tullöverinspektör på kravnivåerna 13–22. Den vanligaste kravnivån var som tidigare år nivå 8, och på den nivån arbetade 17 procent av personalen inom lönesystemet.

Liksom tidigare år deltog vi i Mandatum Life Oy:s jämförelse av marknadslönen. I jämförelsen deltog 81 organisationers uppgifter och cirka 40 000 löneobservationer. Alla organisationer som deltog i jämförelsen använder samma marknadslönejämförelse (Palkkavaaka) för att bedöma uppgifternas svårighetsgrad. Uppgifterna är på så sätt jämförbara med varandra. Utöver Tullen deltog också andra statliga organisationer i

jämförelsen, bland annat finansministeriet, statistikcentralen, Skatteförvaltningen, Migrationsverket, Livsmedelsverket och Trafikledsverket. Enligt undersökningen befinner vi oss fortfarande inom det normala variationsintervallet i grundlönerna, och vår lönepraxis ligger inom gränserna för den genomsnittliga variationen i statens lönepraxis.

9.3. Mål- och kompetensamtal

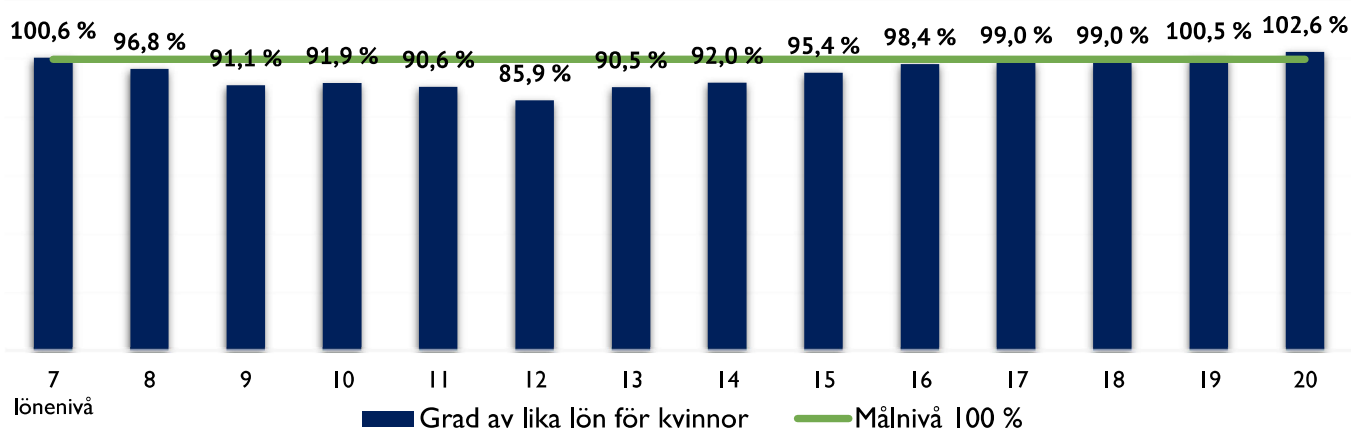
Tavoitekeskustelu on Målsamtalet är chefens centrala redskap för ledarskap. Syftet är att den anställda och chefen efter samtalet har en gemensam syn på den anställdas befattningsbeskrivning, på huruvida målen för den gångna perioden har uppnåtts och på vilka målen för den kommande perioden är. Målsamtalet ska föras minst en gång om året före utgången av januari (1.11–31.1.).

Målet med kompetenssamtalet är att den anställda och chefen efter samtalet har en gemensam syn på den anställdas befattningsbeskrivning, den kompetens som krävs i arbetsuppgiften och de områden där kompetensen bör utvecklas. Även kompetenssamtalet ska föras en gång om året, och sedan år 2021 har tidsramen för samtalen fastställts till april-augusti.

9.4. Lika lön mellan könen

För personalens välbefinnande i arbetet är det viktigt att verksamheten i vår arbetsgemenskap upplevs som jämställd. Principen om lika lön är en väsentlig del av jämställdheten: kvinnor och män ska betalas samma lön för likvärdigt arbete hos samma arbetsgivare.

Figur 14. Tullens index för lika lön enligt kravnivå 2022 (Tahti). Siffrorna i figuren baserar sig på totallöner där man beaktat tilläggen för obekvämt arbetstid i skiftarbete.



År 2022 var indexet för lika lön vid Tullen 95,3 procent (2021: 94,7 procent). Detta innebär att männens lön var i genomsnitt 4,9 procent högre än kvinnornas. På kravnivåerna 7 samt 16–18 var kvinnornas lön nästan lika stor som männens. På kravnivåerna 19–20 var kvinnornas lön något större än männens. Indexet för lika lön var lägst på kravnivå 12 (85,9 procent). Indexet för lika lön har beräknats på totallöner med beaktande av tilläggen för obekvämt arbetstid i skiftarbete. Dessa tillägg ökar löneskillnaderna mellan män och kvinnor på de kravnivåer där skiftarbete utförs. Män arbetar mera i skift än kvinnor.

Jämställdhets- och jämlikhetsplanen för åren 2020–2022 blev klar i slutet av november. I planen har beräknats hur åtgärderna för den föregående planen har lyckats, och utgående från det har man ställt upp nya mål. Tullen har också en jämställdhets- och jämlikhetsarbetsgrupp med 13 medlemmar utöver ordföranden och sekreteraren.

9.5. Användning av arbetstid

År 2022 var andelen utförd årsarbetstid av den ordinarie arbetstiden 75,9 procent enligt Tahti-systemet, medan andelen utbildning, semestrar och annan icke-utförd arbetstid var 24,1 procent. Antalet arbetsdagar var 253. När man från den utförda årsarbetstiden drar av arbetsdagar som användes till semestrar, sjukfrånvaro, utbildning och annan frånvaro med lön, arbetade en person på heltid i genomsnitt 192 arbetsdagar. I praktiken innebär detta att det behövdes 1,32 personers arbetsinsats för en uppgift som kräver en persons ordinarie arbetstid. Av den ordinarie arbetstiden användes 9,3 arbetsdagar till utbildning (3,7 procent), 36,2 arbetsdagar till semestrar (14,3 procent) och 13 arbetsdagar till sjukfrånvaro (5,1 procent). Den i pengar ersatta övertidsarbetstiden utgjorde 1,2 procent av den ordinarie årsarbetstiden.



De som iakttar byråarbetstid har flexibel arbetstid (morgonflexitid kl. 6.00 och eftermiddagsflexitid kl. 13.30-20), som gör det lättare att kombinera arbetet och familjelivet. Utjämningsperioden för den flexibla arbetstiden är sex månader och gränsen för det positiva arbetstidssaldot är 40 timmar. Det negativa arbetstidssaldot får inte vara mer än 10 timmar vid utjämningsperiodens slut och inte heller överskrida 20 timmar under utjämningsperioden. Om utjämningsperioden på sex månader inte räcker till för att utjämna det positiva arbetstidssaldot och saldot har uppkommit för arbetsuppgifter som chefen har godkänt, kan arbetstagaren komma överens med chefen om minskandet av arbetstidssaldot på andra sätt. Arbetstidssaldot kan användas för saldoledighet under utjämningsperioden, eller så kan timmarna som överskrider gränsen överföras till arbetstidsbanken vid utjämningsperiodens slut.

Arbetstagaren kan i alla arbetstidsformer komma överens med chefen om att timmar som sparats i arbetstidsbanken kan användas för ledigheter istället för att penningersättningar skulle betalas för merarbete, övertidsarbete samt för beredskap och veckovila. Timmar i arbetstidsbanken kan också användas för längre ledigheter och de kan till exempel fogas till semestern eller annan frånvaro.



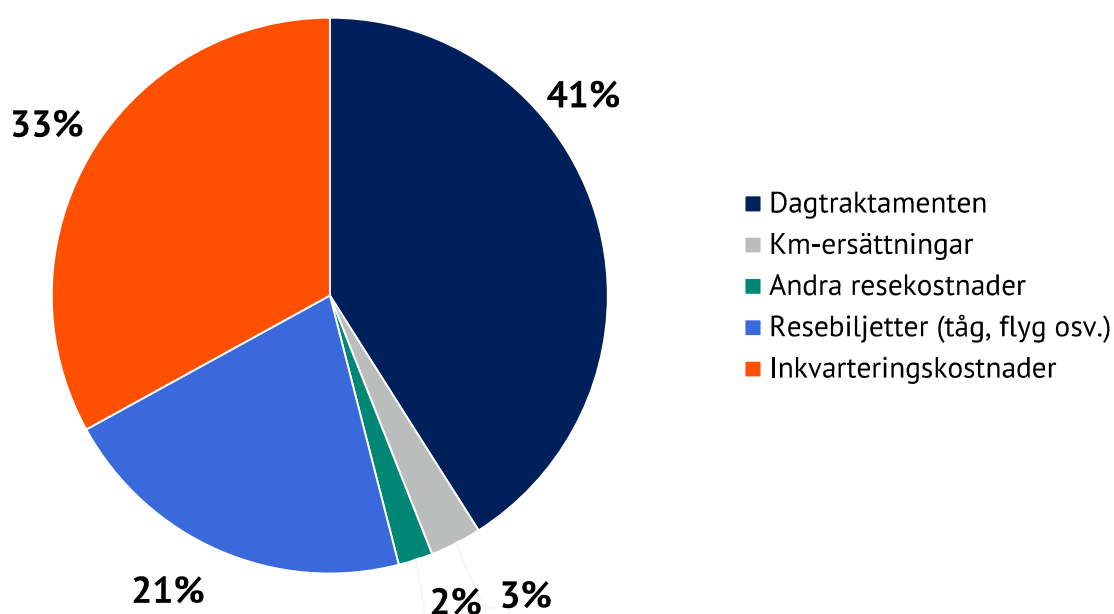
9.6. Resor

Matkustusmenot olivat Resekostnaderna uppgick till 1,6 miljoner euro år 2022. Resekostnadernas andel av omkostnaderna var 0,8 procent (2021: 0,4 procent). Resekostnaderna per årsverke uppgick till 782 euro (2021: 344 euro).

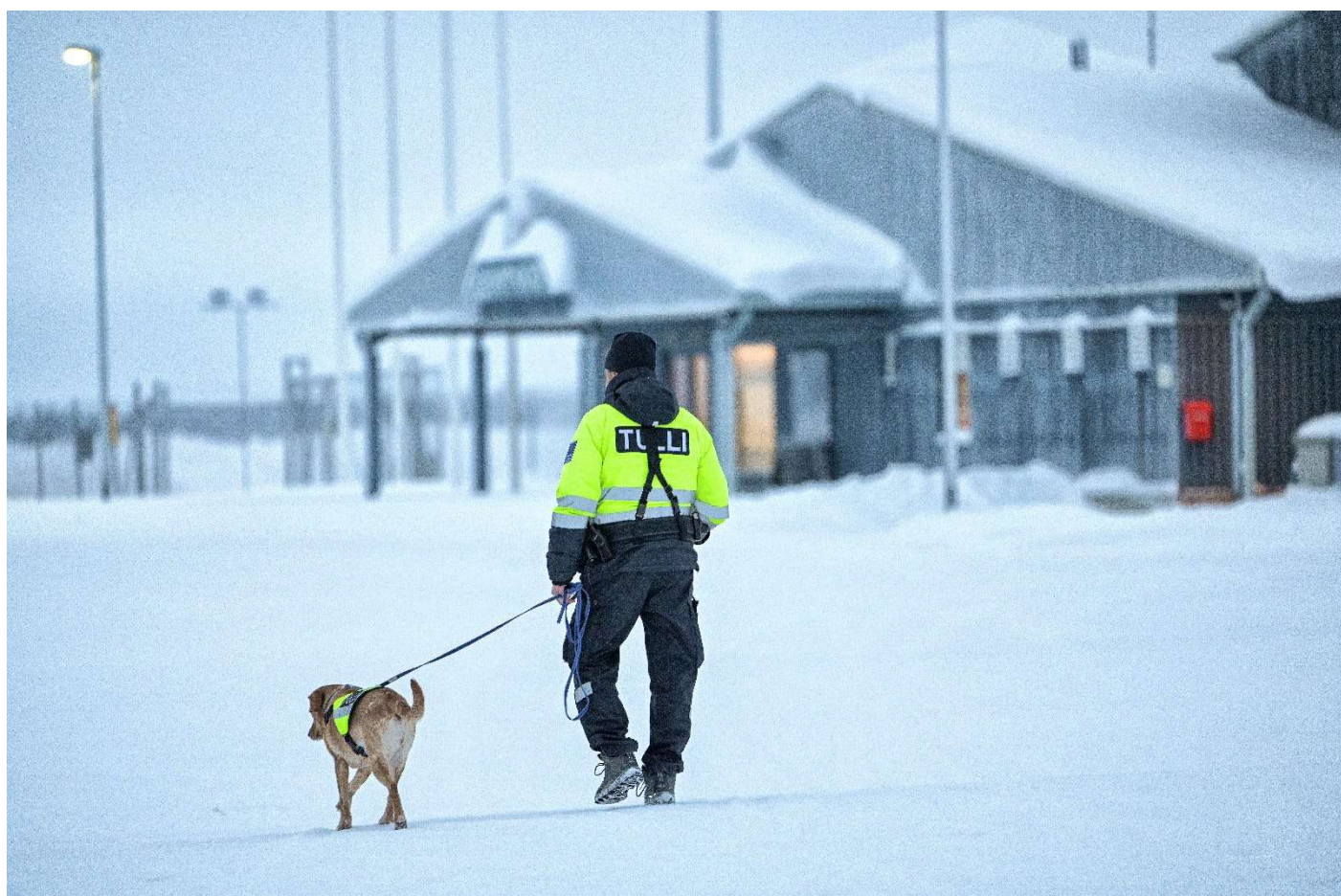
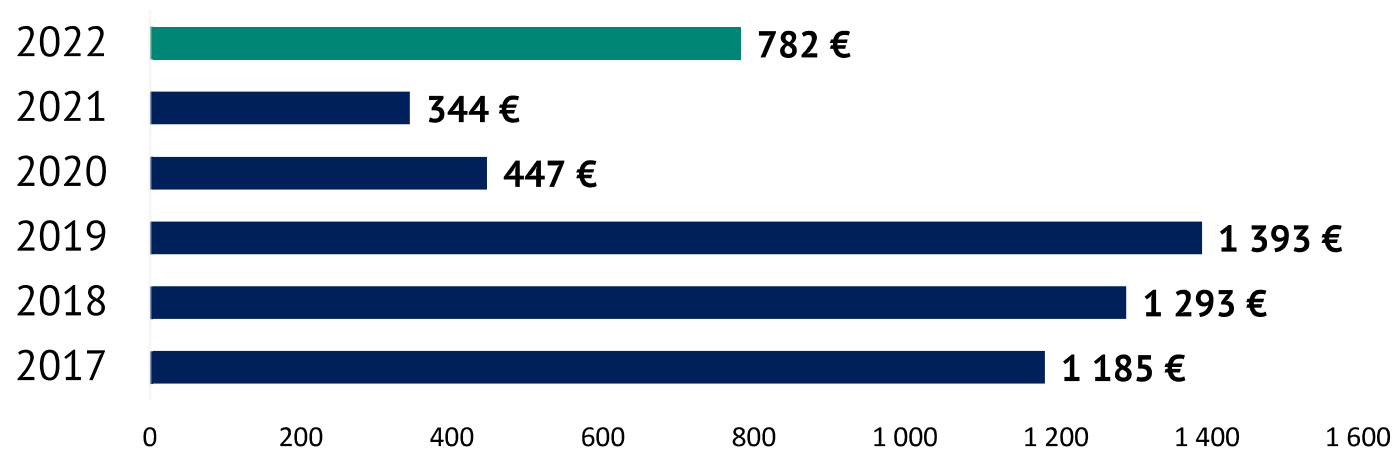
År 2022 ökade resekostnaderna i och med att coronapandemin avtog. Ökningen jämfört med år 2021 var cirka 0,9 miljoner euro. Antalet resdagar ökade med närmare 70 % och var cirka 18 000 dagar (2021: 10 800 resdagar). Allt som allt inkvarterades över 2 300 nätter på hotell i Helsingfors. Medelpriset för en hotellnatt var 104 euro (2021: 105 euro/natt).

De största utgiftsposterna för resor var dagtraktamenten (41 procent), inkvarteringskostnader (33 procent) och resebiljetter (21 procent).

Figur 15. Fördelning av resekostnader 2022



Figur 16. Resekostnaderna per årsverke 2017–2022



10. Sammanfattning

I slutet av år 2022 hade Tullen sammanlagt 2 040 anställda. Antalet årsverken uppgick till 2 028. Av personalen var 45,9 procent kvinnor och 54,1 procent män. Medelåldern hos Tullens personal var 48,6 år.

Tabell 4. Sammandrag av uppgifterna i Tullens personalberättelse 2015–2022

Slutsatser	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Personalantal	2 212	2 191	1 887	1 876	1 896	1 991	2 038	2 040
Årsverken	2 202	2 165	1 890	1 859	1 852	1 929	1 998	2 028
Medelålder	47,2	47,9	48,4	48,9	49,1	48,6	48,4	48,6
Kvinnor (%)	46,7	46,8	44,8	45,1	45,1	45,3	46,2	45,9
Män (%)	53,3	53,2	55,2	54,9	54,9	54,7	53,8	54,1
I tjänsteförhållande (%)	96,3	95,9	95,5	95,1	94,9	94,4	93,5	93,0
Deltidsanställda (%)	5,5	5	5,2	5,4	5,1	4,9	4,4	4,4
Visstidsanställda (%)	3,8	1,4	1,6	1,4	1,3	2,7	4	5,8
Utbildningsnivåindex	4,4	4,8	4,5 ^{*)}	4,5 ^{*)}	4,6	4,7	4,8	4,8
Utbildningsinsats (dagar/årsverken)	7,1	6,2	4,1	6,6	7,1	5,4	6,5	9,3
Avgång (%)	3,8	3,9	5,1	4,3	4,9	4,9	5,7	5,0
Sjukfrånvarodagar (arbetsd./årsverken)	11,3	11,6	11,8	12,4	13,2	11,3	10,1	13
Frånvaro p.g.a. olycksfall (arbetsd./årsverken)	0,5	0,6	0,5	0,7	0,6	0,2	0,3	0,5
Arbetskraftskostnader (milj. euro)	118,1	116,6	99,3	99,7	103,4	108,7	116,1	120,4
Lönesumma (milj. euro)	96,6	96,8	83,5	83,9	85,9	90,6	96,3	98,8

*) Uppgifterna för jämförelseåren 2017–2018 har förändrats från uppgifterna i personalberättelsen för år 2018. Detta beror på att definieringen av utbildningsnivåerna ändrades hösten 2019. Ändringen återspeglas som en smärre nedgång i utbildningsnivåindexet för de ämbetsverk som har många anställda som avlagt en examen på andra stadiet.

Antalet sjukfrånvarodagar var 13 arbetsdagar per årsverke. En sjukfrånvaroperiod varade i genomsnitt 4,5 arbetsdagar. Antalet frånvarodagar på grund av olycksfall var 0,5 arbetsdagar per årsverke. Omfattningen av personalutbildningen var 19 026 inlärningsarbetsdagar, dvs. 9,3 dagar per årsverke. Personalens utbildningsnivåindex var 4,8.

89 procent av personalen omfattas av Tullens lönesystem. Av dessa arbetade 59 procent som tullinspektör på kravnivåerna 7–12 och resten som tullöverinspektör på kravnivåerna 13–22. Den vanligaste kravnivån var nivå 8, på vilken 17 procent av personalen inom lönesystemet placerade sig. Indexet för lika lön var 95,3 procent.

Andelen utförd årsarbetstid av den ordinarie arbetstiden var 75,9 procent medan andelen utbildning, semester och annan icke-utförd arbetstid var 24,1 procent.

Priset på ett årsverke var 59 466 euro. Personalutgifternas andel av omkostnaderna var 62 procent. Resekostnaderna per årsverke uppgick till 782 euro, och reskostnadernas andel av omkostnaderna var 0,8 procent.

Sammanställd av:

Ekonomiförvaltningen, Gruppen för ekonomistyrning

Erno Alho

johdonlaskentatoimi@tulli.fi