

Hållbarhetsrapport

Unionens a-kassa

2024

Hållbarhetsrapport

Innehåll

Inledning.....	3
Vår påverkan.....	3
Verksamhetsmodell	4
Vår verksamhet granskas.....	4
Vår ekonomi	4
Organisation och styrning.....	5
Intressenterna i centrum	7
Medlemmar.....	8
Medarbetare	10
Myndigheter.....	10
Samarbetspartners	10
Unionens a-kassa gör skillnad.....	11
Digitalisering för säkrare ärendehantering.....	11
Motverkan mot jäv och korruption	12
Arbetsmiljö och hälsa	15
Mätetal.....	16
Med miljö i åtanke	18

Inledning

Styrelsen för Unionens arbetslöshetskassa avger härmed en hållbarhetsrapport för 2024 i enlighet med bestämmelserna i 6 kapitlet i årsredovisningslagen.

Rapporten omfattar hela verksamheten som bedrivs på våra tre kontor i Stockholm, Malmö och Örebro. Under 2024 sysselsatte verksamheten cirka 300 medarbetare och omfattade drygt 752 000 medlemmar.

Lagändringar som trädde i kraft vid halvårsskiftet 2024 och som vi tillämpar från och med räkenskapsåret 2025, har medfört att vi framgent inte kommer att hållbarhetsrapportera på det sätt vi gör idag. Vårt målinriktade arbete med hållbarhet fortsätter men uppföljning kommer framöver att ske genom en årlig hållbarhetssammanställning. Styrelsen kommer liksom tidigare att följa hållbarhetsarbetet.

Vår påverkan

Vi har ett ansvar att verka för en hållbar utveckling inom tre områden: social, ekonomisk- och miljömässig hållbarhet.

Vårt största och viktigaste bidrag till hållbar utveckling är inom de sociala och ekonomiska områdena, även om bidraget inom miljöområdet också är väsentligt.

I våra beslut och aktiviteter strävar vi aktivt efter att ta hänsyn till nämnda hållbarhetsområden.

Vårt mål för hållbarhet

Det övergripande målet för Unionens a-kassa hållbarhetsarbete är att det ska bidra till vår vision om att vi ska vara det självklara valet! Med det menar vi att vi ska vara en attraktiv medlemsorganisation för alla inom vårt verksamhetsområde och för medarbetare med rätt kompetens nu och för framtiden.

Unionens a-kassa som organisation ska stå för kvalitet, effektivitet och tillgänglighet, professionalism och engagemang vilket också ska genomsyra vårt hållbarhetsarbete.

De tre styrmål vi utgår ifrån i vår strategiska planering är att:

- verksamheten ska vara effektiv och produktiv
- vi har en tillförlitlig rapportering
- vi följer lagar och regler.

Åtgärder för att uppfylla mål om hållbarhet.

- Genom bra information, genom att organisera så många som möjligt av de arbetstagare som finns inom vårt verksamhetsområde och genom att utföra vårt uppdrag på ett effektivt sätt, bidrar vi till ekonomisk grundtrygghet och därmed respekt för mänskliga rättigheter i Sverige.
- Vi arbetar för att säkerställa likabehandling för alla arbetslösa genom att samarbeta kring tolkningar och rutiner inom ramen för Sveriges a-kassor.

- Vi har kollektivavtal och en god personalpolitik som styrs av tydliga värderingar och möjlighet till utveckling och ett hållbart arbetsliv för våra medarbetare - en personalstrategi som motverkar diskriminering, välkomnar olikheter och eftersträvar mångfald i alla avseenden. Här är alla medarbetare hundra procent viktiga.
- Vi motverkar korruption och bedrägeri genom att ha betrodd personal, väl fungerande rutiner och arbetsmetoder samt genom att samarbeta med andra a-kassor och myndigheter.
- Sveriges a-kassor representerar a-kassekollektivet i en mängd frågor bland annat politiska påverkanssammanhang där de verkar för en välfungerande omställningsförsäkring på den svenska arbetsmarknaden. I det arbetet bidrar vi, som en av de större a-kassorna, med information och kunskap.
- Vi ställer krav på hållbart agerande från våra leverantörer genom att kontrollera om kollektivavtal finns och hur de arbetar med miljö och socialt ansvarstagande.

Risker

Inom området social hållbarhet, som är det område där vi har vår största påverkan, har vi identifierat två risker. Den första är att vi inte i tillräcklig utsträckning bidrar till att våra medarbetare får ett hållbart arbetsliv. Kopplad till denna risk fortsätter vi vårt systematiska arbetsmiljöarbete som vi har stärkt upp på flera sätt.

Den andra risken är motverkande av korruption där vi kan utsättas för försök till bidragsfusk och bedrägeri. Här genomför vi en mängd kontroller, granskningar och har styrdokument samt arbetsrutiner för att motverka fel och fusk.

Inom området mänskliga rättigheter har vi identifierat risker för våra medarbetare samt övergripande för verksamheten. Förtroendet för arbetslöshetsförsäkringen kan undermineras om vi inte utför vårt uppdrag på ett effektivt och rättssäkert sätt. Arbetslöshetsförsäkringen har en betydande roll inom socialförsäkringssystemet och därmed även för mänskliga rättigheter i Sverige i form av rätt till ekonomisk grundtrygghet och ett robust demokratiskt samhälle. Om vi inte når ut med information om försäkringen till våra medborgare finns det en risk att färre väljer att bli medlem i en a-kassa. Vårt arbete med att få fler att gå med i a-kassan och behålla sitt medlemskap, och därmed säkra att ett skydd vid omställning i arbetslivet, är därför viktigt.

Diskriminering och likabehandling är områden där det finns risker både för medarbetarna och medlemmarna i medlemskontakter och ärendehantering. I all ärendehantering strävar vi efter likabehandling både internt i den egna verksamheten och gentemot andra a-kassor. Det handlar framför allt om utbildning och rutiner. Utgångspunkten är att alla som söker och får arbetslöshetsersättning ska behandlas lika.

Verksamhet

Unionens a-kassa har ett uppdrag som är reglerat enligt lagen (1997:239) om arbetslöshetskassor, LAK, och förordning (1997:836) om arbetslöshetskassor, FLAK. Vi ska även följa våra stadgar.

Unionens a-kassa är en medlemsorganisation med uppdrag att utreda, besluta och betala ut arbetslöshetsersättning till medlemmar som är berättigade till det. Hanteringen utgår från lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring och förordningen (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring.

Vi fattar också beslut om att bevilja och avsluta medlemskap och aviserar och administrerar inbetalningar av medlemsavgifter för medlemmar inom vårt verksamhetsområde.

I vårt uppdrag utför vi myndighetsutövning och de beslut vi fattar har tre nivåer: grundbeslut, omprövning och överklagande. A-kassan är beslutsfattare i de två första nivåerna och i den tredje och sista nivån, fattar förvaltningsdomstolar besluten.

Vår verksamhet bedrivs utifrån legalitetsprincipen där likhet inför lagen och opartiskhet samt saklighet är något vi behöver förhålla oss till.



Vår verksamhet granskas

Vår verksamhet granskas av flera instanser där den huvudsakliga är Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF). IAF har viss föreskriftsrätt i förhållande till den aktuella lagstiftningen och lyder under arbetsmarknadsdepartementet.

Unionens a-kassa granskas även av riksdagens ombudsmän (JO), Riksrevisionen (RR), Integritetsskyddsmyndigheten (IMY), Finansinspektionen (FI), statliga styrelserepresentanter, externa och interna revisorer och medier.

Vår ekonomi

Medlemsavgiften från våra medlemmar ska täcka finansieringsavgiften och kostnader för att bedriva verksamheten.

Finansieringsavgift 48 §

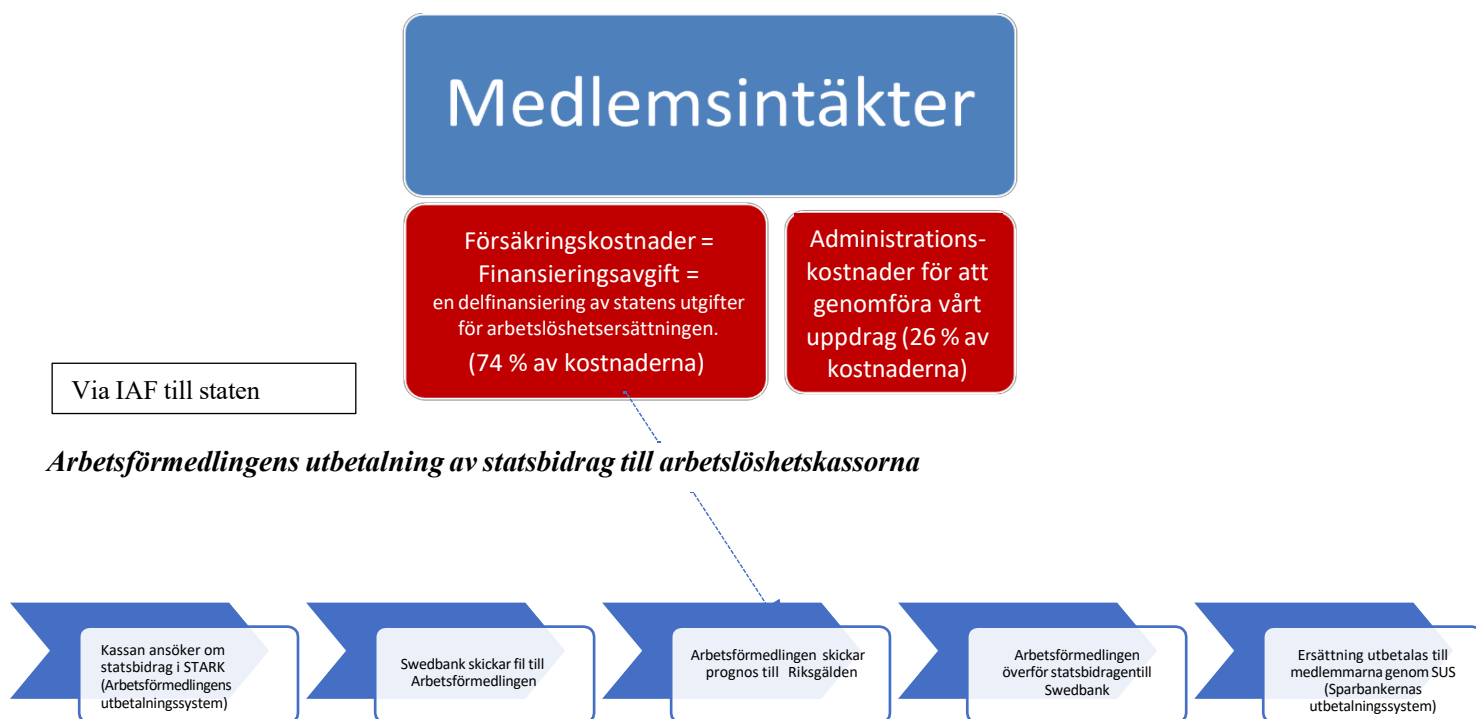
En arbetslöshetskassa ska, för varje kalendermånad, betala en finansieringsavgift till staten för delfinansiering av statens kostnader för utbetald ersättning för varje medlem som fanns i a-kassan den sista dagen i månaden.

Finansieringsavgiften ska motsvara 131 procent av den under månaden genomsnittligt utbetalade dagpenningen enligt inkomstbortfallsförsäkringen delat med tolv.

A-kassans inkomster som inte används till löpande utgifter under verksamhetsåret, ska användas för sådana utgifter följande verksamhetsår.

Av vår placeringspolicy, som beslutats av styrelsen, framgår att våra tillgångar kommer från medlemsavgifter och kapitalavkastning. För vår kapitalförvaltning ansvarar en extern kapitalförvaltare som upphandlas genom sedvanliga förfaranden. Den 20 juni 2024 bytte vi kapitalförvaltare till Handelsbanken genom ett avtal om portföljförvaltning. Vi hade tidigare använt oss av Swedbank Robur Fond AB som kapitalförvaltare. Våra fonder realiserades av Robur den 29 augusti 2024 och började att återföras till marknaden av Handelsbanken den 3 september 2024.

Placeringarna under 2024 har skett i enlighet med vår Placeringspolicy. Inför bytet av kapitalförvaltare uppdaterades policyn av styrelsen den 13 juni 2024. Både den tidigare och uppdaterade versionen av policyn har innehållit krav på etik och hållbarhet med ansvarsfulla placeringar. Vissa tillägg gjordes i samband med uppdateringen, som exempelvis att det inte längre får göras placeringar i företag vars verksamhet till väsentlig del utgörs av kommersiell spelverksamhet.



Placeringsutskott

På delegation av styrelsen arbetar ett placeringsutskott som bland annat ansvarar för beslutsförslag om kapitalförvaltare, företräder kassan i löpande arbete samt i möten med kapitalförvaltaren. Placeringsutskottet bevakar också att placeringspolicyn efterföljs samt utvärderar kapitalförvaltningen. En del av placeringsutskottets arbete är också att uppdatera placeringspolicyn, i samarbete med kapitalförvaltaren. Representanter i placeringsutskottet är a-kassans ordförande, vice ordförande, kassaföreståndare, chefsjurist och andra funktioner som adjungeras vid behov.

Intern styrning- och kontroll

A-kassorna, till skillnad från myndigheterna, omfattas inte av något regelverk för sitt arbete med intern styrning och kontroll. Arbetet utgår i stället från COSO-modellens ramverk som syftar till att ge en rimlig försäkran om att vi fullgör vårt uppdrag i enlighet med uppsatta mål.

Vi har styrdokument som framgår av en förteckning – Förteckning för styrdokument. Dessa dokument uppdateras löpande. För arbetet med intern styrning och kontroll finns en strategi för intern styrning och kontroll med underliggande riktlinjer. Det finns även en verksamhetsplan och en internkontrollplan som är två viktiga processer inom den interna styrningen. Utöver det tas en granskningsplan fram på årlig basis. Uppföljningar av den interna styrningen och kontrollen sker löpande.

Intressenterna i centrum

Våra viktigaste intressenter och samarbetspartners är medlemmarna, medarbetarna, myndigheter exempelvis IAF, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Kronofogdemyndigheten och CSN. Interesseorganisationer som exempelvis Unionens Medlemsförsäkring och leverantörer räknas också hit. Alla dessa grupper har olika förväntningar på oss och dialogen med dem sker i olika forum.

Medlemmar

Unionens a-kassa har cirka 752 000 medlemmar och vårt verksamhetsområde är begränsat till:

- Personer som inom Sverige är verksamma inom de teknik- och kunskapsbaserade sektorerna av arbetsmarknaden.
- Tjänstemän som inom Sverige är verksamma vid företag och organisationer inom handel, transport, ideella organisationer och övrig servicenäring jämte dessa närstående områden.
- Personer som är verksamma inom svensk scenkonst, film, radio, television och därmed jämförlig verksamhet till musiker och korister yrkesverksamma i svenska symfoniorkestrar, kammarensembler, musikteater, teaterföretag, statlig- och regional musikverksamhet samt radio och television. Artister, musiker och korister skall ha genomgått statlig teater- eller musikhögskola eller ha annan jämförbar utbildning alternativt yrkesverksamhet som styrelsen bedömer som likvärdig.
- Personer verksamma inom apoteks- och läkemedelsverksamhet såsom försäljning både på apotek och i annan näringsverksamhet, distribution,

framställning och tillverkning samt lokalvård. Vidare inom Sverige verksamma inom forskning vid universitet, högskolor och hos läkemedelstillverkare eller med dessa närstående verksamheter.

- Tjänstemän och egenföretagare som är verksamma inom skogs, lantbruk och miljöområdet.
- Företagare, företagsledare, ägare och delägare inom detalj- och grossisthandel samt service, tillverkning, tjänster, jordbruk, skogsbruk, jakt, gruvor och mineralutvinning. Rätt att bli medlem tillkommer även företagares make eller maka och övriga familjemedlemmar som deltar i verksamheten samt inom ovanstående verksamhetsområdets bransch- eller arbetsgivarorganisationer anställda personer i ledande ställning.

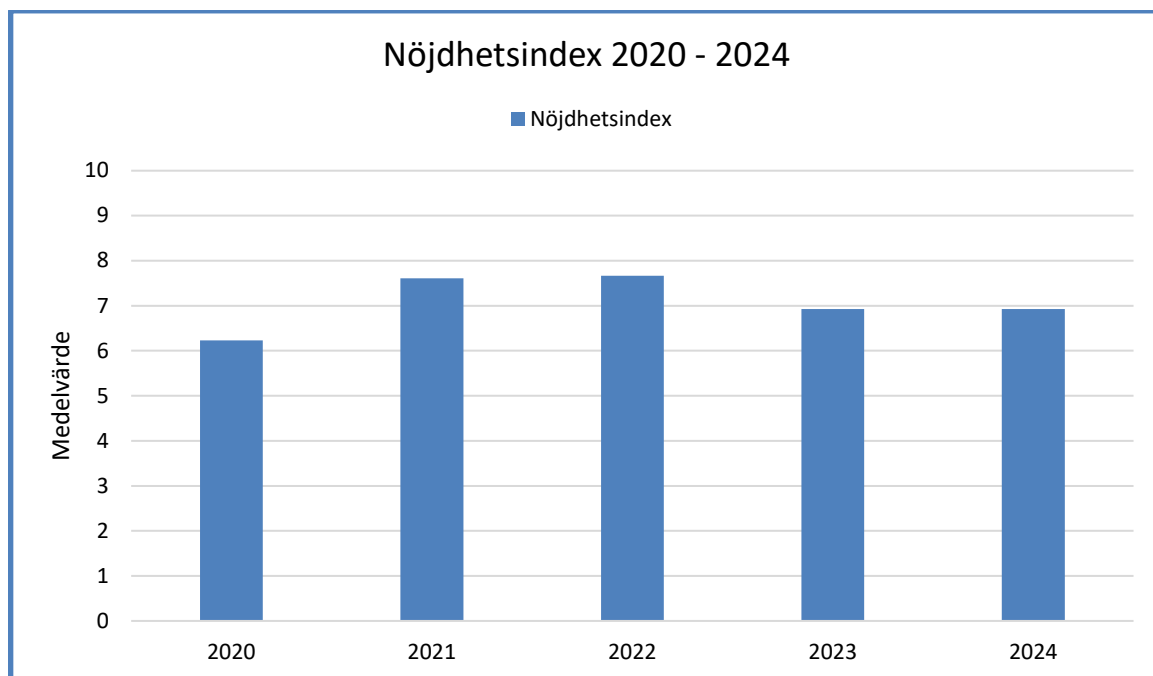
Med verksamma avses både anställda och de som bedriver egen verksamhet inom det angivna verksamhetsområdet.

Medlemsutveckling under åren					
	2024	2023	2022	2021	2020
1 januari	745 682	731 088	720 789	721 053	654 310
31 december	752 507	744 351	728 635	720 165	721 053

Genom vårt höga medlemsantal möjliggör vi en social trygghet vid omställning för många människor i Sverige. På så vis bidrar vi till hållbara sociala förhållanden och till mänskliga rättigheter.

Alla våra medlemmar kräver hög servicegrad, hög kvalitet med rätt ersättning i rätt tid samt att bli behandlade lika i hanteringen av sitt ärende.

Vi arbetar aktivt med att i system och genom rutiner förhindra bidragsfusk och minimera risk för korruption som medlemmar som vill utnyttja systemet kan utsätta oss för.



Informationssäkerhet och dataskydd

Vi har under det gångna året arbetat med att stärka upp säkerheten, utbildat vår personal inom såväl informationssäkerhet som dataskydd. Det säkerhetsråd som instiftats på Sveriges a-kassor har fokuserat på a-kassornas gemensamma arbete med informationssäkerhet. Det arbetet kommer att pågå kontinuerligt de närmaste åren och för vår del innebär det vissa förändringar i hur vi idag arbetar. Målet är att kassorna tillsammans ska arbeta med att fortlöpande säkra upp sina verksamheter och ta hjälp av varandra. Osäkerheten i omvärlden kräver att vi hela tiden är uppdaterade och jobbar systematiskt.

Under det gångna året har vi hanterat fyra registerutdrag. Vi har hanterat sex beslut om rätten till radering.

Grunden i dataskyddsförordningen utgår från mänskliga rättigheter och rätten till privatliv. Vi jobbar aktivt med dataskydd för våra medlemmar och anställdas räkning.

Medarbetare

Medarbetarna hanterar det dagliga arbetet i verksamheten och genom sina insatser, val och beslut har de stor påverkan på Unionens a-kassas hållbarhet.

Medarbetarna ska ha goda förhållanden gällande arbetsmiljö, hälsa och mänskliga rättigheter. De ska vara väl informerade om våra rutiner och arbetsmetoder för att säkerställa efterlevnad, likabehandling av medlemmarna och motverka korruption.

Vi följer löpande upp förhållandena för medarbetarna genom möten, löne- och medarbetarsamtal, en medarbetarundersökning och kompletterande pulsmätningar varje år. Årligen genomför vi lönekartläggningar för att följa upp och motverka osakliga löneskillnader på grund av kön.

Unionens a-kassa strävar ständigt efter att utveckla medarbetar- och ledarskapet inom organisationen. Medarbetarna bidrar löpande i sin arbetsvardag till medlemmarnas upplevelse av a-kassan.

Vår ambition är att både befintliga och potentiella medarbetare ska uppfatta Unionens a-kassa som en attraktiv arbetsgivare och vara det självklara valet genom att aktivt jobba med vårt arbetsgivarvarumärke.

Myndigheter

IAF

Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen påverkar vårt hållbarhetsarbete genom de krav som ställs inom flera områden. Genom sin tillsyn av verksamheten kontrollerar IAF hur vi lever upp till vårt uppdrag och efterlevnad av regelverk och krav.

Informationsutbyte med myndigheter

Vi har löpande informationsutbyten med Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Kronofogdemyndigheten, CSN och Pensionsmyndigheten i syfte att förhindra bidragsfusk och korruption.

Utbytet sker främst via våra IT-system men även skriftligt och muntligt.

Samarbetspartners

Sveriges a-kassor - vår samarbetsorganisation

Genom samverkan inom ramen för Sveriges a-kassors organisation finner vi gemensamma lösningar och arbetssätt för vår verksamhet som har bäring på hållbarhetskriterierna. Tolkning av regelverk, lagar och direktiv runt a-kassan görs för att säkerställa en gemensam tolkning och därmed likabehandling för alla som söker arbetslöshetsersättning. Vi samarbetar även kring avtal som berör områdena IT och bank och där hållbarhetsaspekter finns med i gemensamma upphandlingar.

Fackförbund: Unionen, Scen & Film och SYMF

Unionens a-kassa och fackförbunden inom vårt verksamhetsområde har gemensamma medlemmar. Vi har ett samarbete med Unionen, det största förbundet inom verksamhetsområdet, Scen & Film och SYMF som är Sveriges yrkesmusikers förbund.

Tillsammans med Unionen har vi ett samarbete kring genomförandet av Unionen a-kassas årliga valmöten ute i våra 18 valkretsar.

Unionens inkomstförsäkring

Vi samarbetar även med Unionens inkomstförsäkring där vi har ett informationsutbyte för samtycke till att lämna ut uppgifter om våra ersättningstagare till förbundet. Ersättningstagaren får en notifiering när inkomstförsäkringen ställer en samtyckesfråga och medlemmen får då logga in i Mina sidor och ge sitt samtycke.

Leverantörer

För att påverka hållbarheten ställer vi krav på våra leverantörer, till största delen inom miljöområdet men också med hänsyn till mänskliga rättigheter.

Våra främsta leverantörer är inom IT-drift, pensionsförsäkring och företagshälsovård. Vi har också tre fastighetsägare för våra lokaler lokaliserade i Stockholm, Malmö och Örebro.

Vi kommunicerar på olika sätt med våra leverantörer, mestadels genom möten några gånger per år men även via telefon och e-post. I möjligaste mån anlitar vi kända och etablerade leverantörer som tecknat kollektivavtal.

Unionens a-kassa gör skillnad

Unionens a-kassa är den näst största a-kassan i Sveriges med drygt 752 000 medlemmar. Vi gör skillnad för våra medlemmar och tillhandahåller ekonomisk trygghet i perioder av arbetslöshet när villkoren för det är uppfyllda.

Arbetslöshetsförsäkring är en omställningsförsäkring som indirekt bidrar till ekonomisk tillväxt. Försäkringen motverkar även risken för löneinflation genom att fungera som en buffert.

Det är medlemmarnas behov och önskemål, inom ramen för gällande lagar och regler som styr utvecklingen av verksamheten. Våra rutiner, förhållningssätt och övriga sammanhang utgår ifrån medlemsperspektivet i möjligaste mån.

	2024	2023	2022	2021	2020
Utbetald arbetslöshets-ersättning * Belopp redovisas i tkr	4 499 399	3 136 793	2 775 796	5 254 588	2 692 867
Antal ersättningstagare	52 586	41 869	39 328	59 945	66 323

Digitalisering för säkrare ärendehantering

Med teknikutveckling ökar digitaliseringen, vilket främjar en mer effektiv och säker miljö för både ärendehantering och för medlemmen.

Årets medlemsundersökningar visar att allt fler önskar möta a-kassan digitalt. Ett genomsnitt på 52 procent av respondenterna angav det i sina svar. Antalet medlemmar som använder Mina sidor för att fylla i tidrapporten ligger stadigt runt

99 procent.

Våra sidor och MIR är våra verksamhetsstöd för ersättningsärenden och medlemskapsärenden. De ger oss en digitaliserad och effektiv informationshantering genom en enkel ansökningsprocess, översikt i ärenden både för handläggare och medlemmar och snabba kommunikationsvägar där vi byter ut papper mot knapptryck.

Unionens a-kassa är ansluten till Kivra, som är en digital brevlåda för post från myndigheter och företag. Det innebär att våra medlemmar som betalar medlemsavgiften med pappersfaktura och som använder Kivra, med automatik får fakturan till den digitala brevlådan. Cirka 650 000 av våra medlemmar är anslutna till Kivra. Medlemmarna kan även betala avgiften med e- faktura och via autogiro. Det ger en miljövänlig, kostnadseffektiv och säker avisering av medlemsavgiften.

Motverkan mot jäv och korruption

Det finns endast ett fåtal regler om jäv för arbetslöshetskassorna. I stället följer vi rutiner som i regel baserar sig på förvaltningslagens jävsregler. Från den 1 oktober 2025 kommer vi fullt ut att omfattas av förvaltningslagen inklusive regelverket om jäv.

I ärendehantering har vi separata funktioner för grundbeslut och omprövningsbeslut samt för medlemsärenden och ersättningsärenden. Det handlar om att främja objektivitet men också att stävja jäv samt bedrägerier. Vid regelbundna internkontroller säkerhetsställer vi att handläggning av beviljat medlemskap och utbetalning av ersättning hanteras av olika funktioner.

Vi har flera rutiner och styrdokument för att undvika möjlighet till korruption. Fortlöpande har vi också kontrollrutiner mot CSN, Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten. Kontrollrutinen innebär ett elektroniskt utbyte av informationsuppgifter som behövs vid prövning av ersättningsrätten från arbetslöshetsförsäkringen samt vissa andra socialförsäkringar. Utbytet sker i syfte att upptäcka och förhindra felaktiga utbetalningar.

Säkerhet, styrande instruktioner och riktlinjer vid utbetalningar hanteras av vår administrativa enhet.

Vid jävsituation i ett ersättningsärende har vi rutinen att utredarna ska kontakta sin chef eller rådgivare och flytta ärendet till en annan utredare.

Vi har en rutin som slår fast att vi inte talar med någon annan som hör av sig i ett ärende än den medlem det berör, om inte fullmakt finns. Vi har fastlagda rutiner som tydliggör att all korrespondens med medlemmar ska ske säkert via Mina sidor där det krävs inloggning med e-legitimation.

Även för styrelsen finns rutiner där en regelmässig jävskontroll görs i inledningen av varje styrelsemöte. En styrelserepresentant lämnar styrelsemötet vid en ärendepunkt där denne har anmält jäv. Kassaföreståndaren lämnar regelmässigt styrelsemötet under punkter där han har fattat det grundläggande beslut och där styrelsen är omprövande instans. Utöver rutinerna om jäv på styrelsemöten finns vissa regler 30-31 §§ LAK.

Rese- och logikostnader vid besök hos eller vid resor tillsammans med leverantörer skall alltid betalas av Unionens a-kassa.

Vi har en policy som tydliggör att alla former av gåvor och tjänster från befintliga och potentiella leverantörer bör undvikas för att vi ska kunna upprätthålla en god affärsetik.

Leverantörer skall inte lovas något eller utnyttjas på ett sådant sätt som vi inte har befogenheter eller laglig möjlighet att uppfylla.

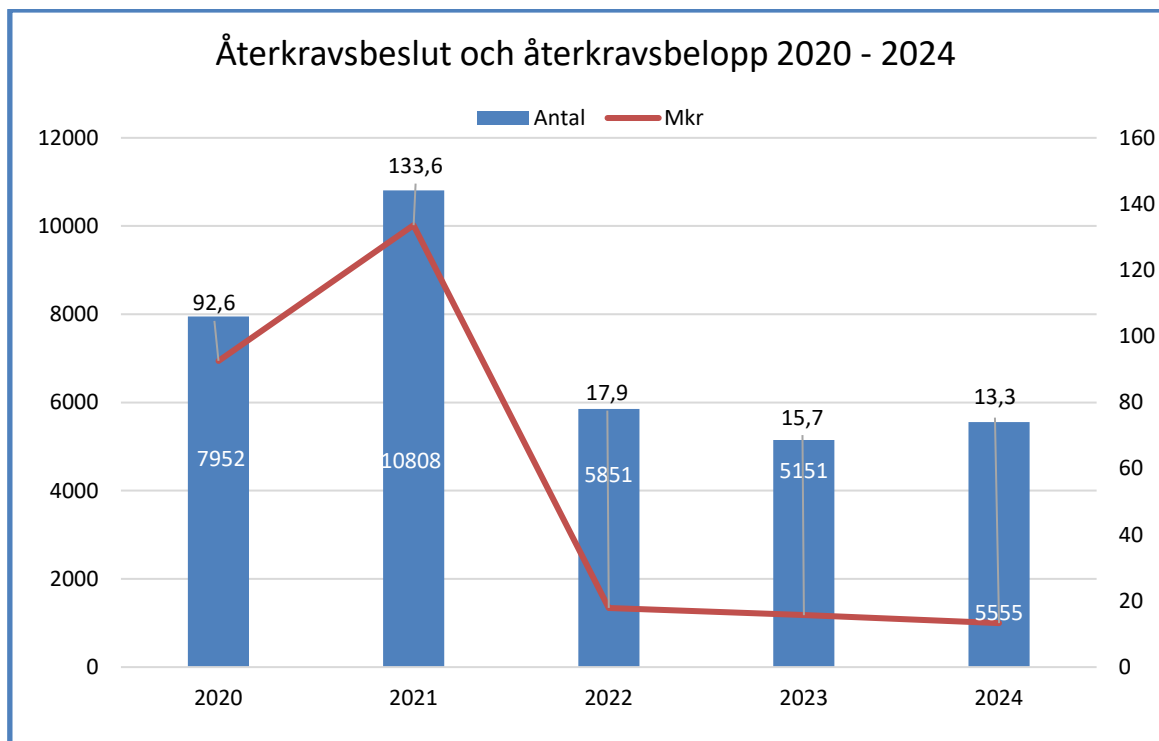
I dagsläget har vi få mätbara indikatorer på hur väl vi svarar upp mot vår önskan om att motverka korruption och bedrägerier riktade mot a-kassan.

Visselblåsning

Sedan halvårsskiftet 2022 har vi en visselblåsarfunktion - Qnister Whistle - med ingångar från vårt intranät och från vår webbplats. Vår samarbetspartner – Qnister gör inledande en bedömning av de anmälningar som kommer in. Det finns två styrdokument kopplat till visselblåsarfunktionen: Visselblåsarpolicy och Rutin för visselblåsning.

Under 2024 fick vi in sex anmälningar via visselblåsarfunktionen. Ingen av anmälningarna har bedömts som visselblåsningar. I några fall har det handlat om pågående ersättningsärenden eller tips om misstänkt fusk. Dessa ärenden har återkopplats och hanterats av försäkringsverksamheten.

Återkrav och administrativa sanktioner



En medlem som felaktigt fått arbetslöshetsersättning är återbetalningsskyldig om den felaktiga utbetalningen orsakats av medlemmen själv eller om medlemmen visserligen inte har orsakat den felaktiga utbetalningen men borde insett att ersättningen varit fel. Medlemmen anses själv ha orsakat den felaktiga

utbetalningen om han eller hon har lämnat felaktiga uppgifter eller underlåtit att lämna uppgift som har betydelse för ersättningsrätten. Det råder en strikt återbetalningsskyldighet för felaktiga utbetalningar som orsakats av medlemmen.

Arbetslöshetskassans beslut om återbetalningsskyldighet utgör en exekutionstitel och kan ligga till grund för indrivning av det felaktigt utbetalda beloppet. Arbetslöshetskassan sköter indrivningsförfarandet och följer god inkassosed.

Om medlemmen själv inte har orsakat den felaktiga utbetalningen inträder återbetalningsskyldighet endast om medlemmen borde ha insett att utbetalningen var fel. I övriga fall är medlemmen inte återbetalningsskyldig.

	2024	2023	2022	2021	2020
Antal uteslutningar	242	226	257	296	246
Antal fränkännande	67	96	84	125	82
Antal polisanmälan	292	297	311	321	243

Sanktioner som uteslutning och fränkännande används i situationer där vi enligt regelverket ska bedöma om en medlem, medvetet eller av grov vårdslöshet, har lämnat felaktiga eller vilseledande uppgifter till oss om sådant som har betydelse för rätten till medlemskap eller arbetslöshetsersättning. Det handlar också om situationer när en medlem medvetet eller av grov vårdslöshet har låtit bli att anmäla ändrade uppgifter till arbetslöshetskassan som har betydelse för rätten till ersättning.

I första hand bedöms om det är aktuellt med uteslutning, som förutom förlusten av medlemskapet, innebär ett hinder mot att kunna få arbetslöshetsersättning under 12 månader från uteslutningstillfället. I andra hand och förutsatt att särskilda skäl talar emot uteslutning, bedömer styrelsen om det i stället är aktuellt med fränkännande av arbetslöshetsersättning.

Fränkännande innebär ett hinder mot att kunna få arbetslöshetsersättning under en viss period, i normalfallet 130 ersättningsdagar, och där ersättningsdagarna samtidigt förbrukas. Utöver det krävs att den som blivit fränkänd arbetslöshetsersättning arbetar i minst 80 dagar.

Arbetsmiljö och hälsa

På Unionens a-kassa är alla medarbetare hundra procent viktiga varje dag. Målet med vårt arbetsmiljöarbete är att skapa förutsättningar för ett effektivt och långsiktigt hållbart arbetsliv. Vi ska tillsammans bidra till att hälsa, arbetsglädje och utveckling främjas. Både synen och kraven på vårt arbetsmiljöarbete framgår av vår arbetsmiljöpolicy med riktlinjer och handlingsplaner. Kopplad till denna finns handlingsplaner för de olika områden som ingår i arbetsmiljöarbetet som till exempel ökad delaktighet, ergonomiska lokaler och arbetsredskap, hälsofrämjande arbete, företagshälsovård samt förebyggande av diskriminering och missbruk.

Som medarbetare och kollegor är vi varandras arbetsmiljö och har var och en del i ett gemensamt ansvar för att skapa och bibehålla en god arbetsplats.

Förutsättningar ska finnas för att medarbetarna ska kunna uppleva balans mellan arbete och privatliv genom tid för återhämtning och reflektion.

De krav som finns inom lagstiftning, föreskrifter och avtal utgör minimum för arbetsmiljöarbetet inom organisationen. Vår ambition är att uppfylla dessa krav med god marginal och att därmed vara ett föredöme för andra arbetsgivare.

Hälsofrämjande arbete på arbetsplatsen innebär att medarbetarna har möjlighet att utveckla och behålla en god hälsa. Arbetet tar sin utgångspunkt i den fysiska, psykiska och sociala hälsan, vilka alla är lika viktiga. Tillsammans utgör de en helhet som det hälsofrämjande arbetet utgår från. En förutsättning för att hälsa uppstår är att vi upplever begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet.

Våra policys och riktlinjer inom arbetsmiljöområdet omfattar följande områden:

- Diskriminering
- Företagshälsovård
- Hot och våld
- Hälsofrämjande arbete
- Krishantering
- Lokaler och arbetsredskap
- Missbruk
- Rehabilitering

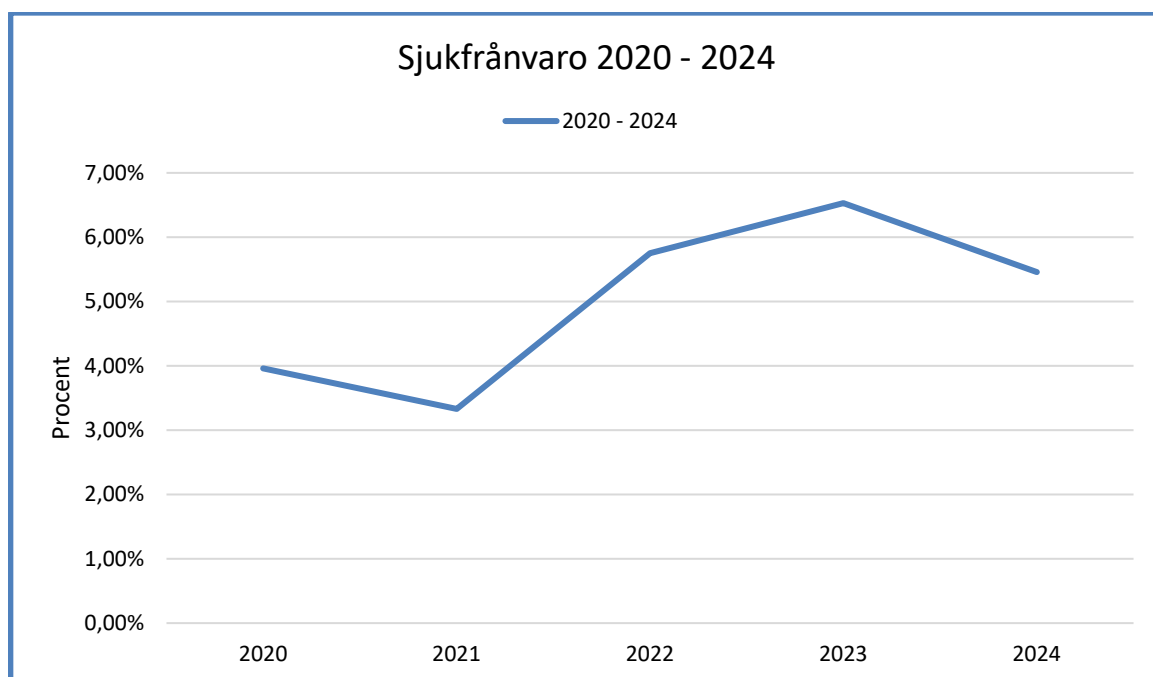
Måttal

En mätbar parameter för arbetsmiljö och hälsa är våra sjuktal, dessa ska dock ses som en indikator och inte ett helhetssvar. Hälsofrämjande arbete består av mycket mer, till exempel balans mellan arbete och fritid, god ergonomi, utvecklingsmöjligheter och meningsfullt arbete, vilket är svårare att mäta.

Samtliga arbetstagare har rätt till ett friskvårdsbidrag på 4 500 kronor per år. Vi följer Skattemyndighetens regler för vilka aktiviteter bidraget kan användas till. Bland annat kan friskvårdsbidraget användas till massage och fotvård. Det kan även användas till kostrådgivning och rådgivning i samband med rökavvänjning. Som en del av arbetsplatsens friskvård har vi även en massagestol på våra tre kontor.

Antalet arbetstagare som nyttjat bidraget motsvarar 85 procent av medeltalet för årsarbetskraften.

Under hösten har vi genomfört teamaktiviteter där vi ger möjlighet till ökad förståelse för varandra, teamkänsla som gör det lättare att samarbeta, möta utmaningar och få en arbetsmiljö tillsammans över tid. Syftet med aktiviteterna är återhämtning och friskvård samt att skapa arbetsglädje och teamutveckling.



Kommentar: Ny beräkning från 2022 vilket innebär att tjänstlediga och föräldralediga inte är med i beräkningen.

Personalstat

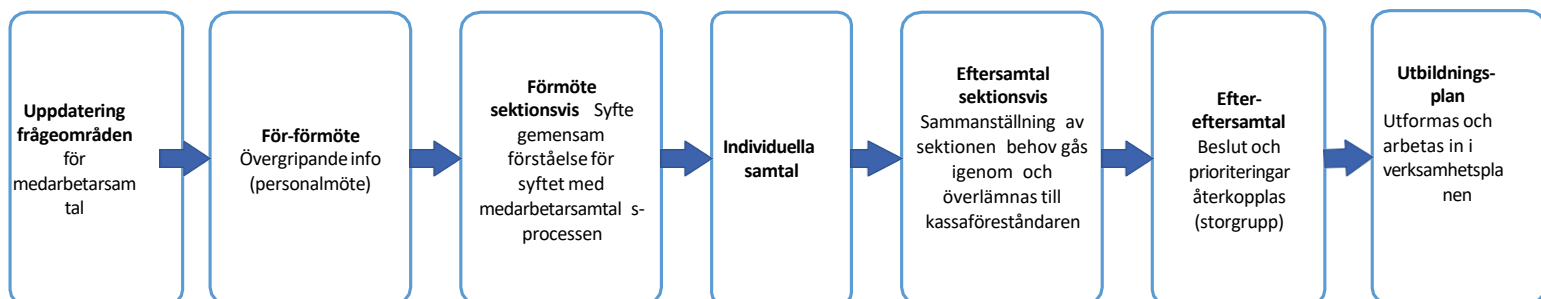
Personalstat visar hur organisationen strukturerar sina personalresurser för att genomföra sin övergripande strategi. Målet är att säkra verksamhetens intentioner genom rätt bemanning nu och i framtiden. Vi ska optimera så att våra medarbetare kan göra sitt arbete på ett kvalitativt och kvantitativt balanserat sätt så att viktiga rutiner och policys för hållbarhet kan upprätthållas.

Sjukfrånvaro

Vi arbetar kontinuerligt med att ge förutsättningar till ökad frisknärvaro hos personalen genom att ha en bra arbetsmiljö såväl fysiskt som psykosocialt.

Utbildning

Medarbetarsamtal är viktiga för utvecklingen av organisationen och dess medarbetare och det är en investering för en motiverande arbetsmiljö. Medarbetarens roll och utvecklingsbehov kopplas samman med de övergripande målen som gäller för verksamheten och är därmed en viktig del i hållbarhetsarbetet.



Kollektivavtal

Genom att ha kollektivavtal med bra villkor bidrar vi till att våra medarbetare har goda sociala förhållanden och ett hållbart arbetsliv. Med marknadsmässiga löner minimerar vi risken för att vara mottaglig för någon form av korruption.

Samtliga medarbetare omfattades under 2024 av kollektivavtal tecknat mellan Unionen och Arbetsgivaralliansen. Avtalet gäller tjänstemän inom Ideella och Idéburna Organisationer.

Som arbetsgivare ser vi medlemskap i arbetsgivarorganisationen Arbetsgivaralliansen och det medföljande medlemskapet i TRS (Kollektivavtalsstiftelsen Trygghet i Samverkan) som en trygghet för våra anställda och som en viktig del i vårt arbetsgivarvarumärke.

Fackligt samarbete sker kontinuerligt i samverkansmöten mellan arbetsgivaren, lokala Unionenklubben och huvudskyddsombudet för att säkerställa medarbetarnas rättigheter genom att ha en dialog om aktuella frågor i organisationen.

Med miljö i åtanke

Unionens a-kassas kärnverksamhet har inte någon väsentlig påverkan på miljön. Verksamheten har påverkan inom användningen av material, energi, vatten, biologisk mångfald samt utsläpp i luft och vatten.

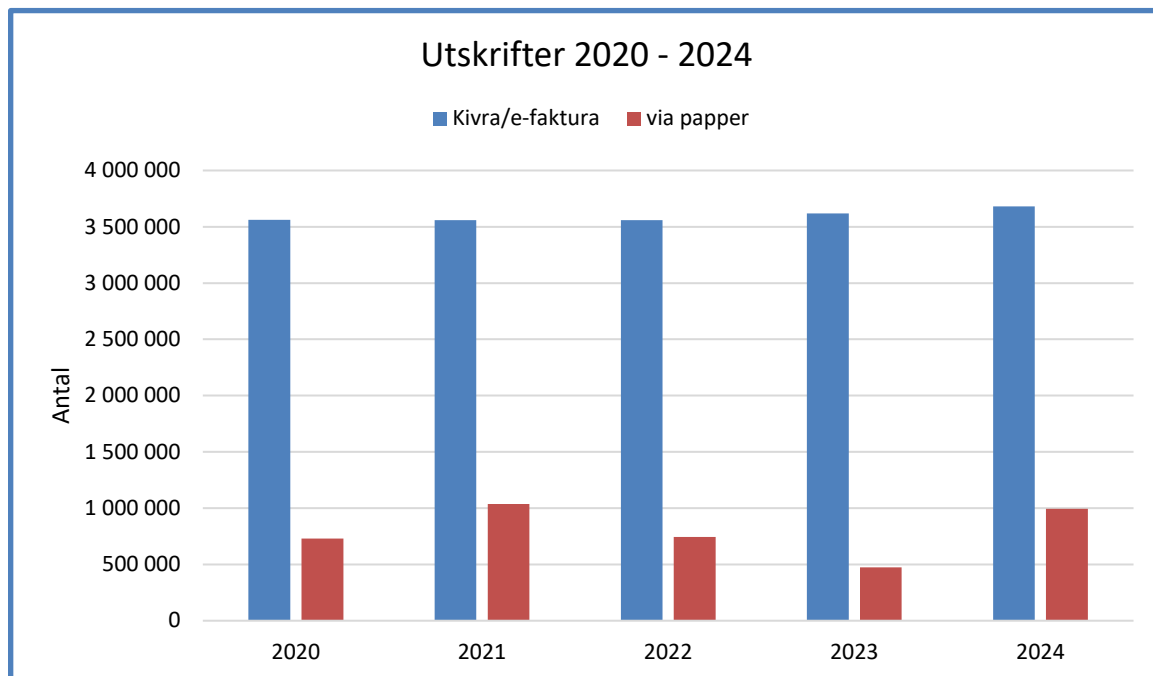
Det är självklart för oss att, på de sätt vi kan påverka, göra det vi kan för att spara och få en hållbar miljö.

Genom teknikutveckling och digitalisering minskar vi vårt pappersanvändande på ett radikalt sätt. Den energi vi använder ska ha så liten miljöpåverkan som möjligt och i avtal strävar vi efter att detta följs. Våra leverantörer ska i största möjliga mån vara miljöcertifierade och materialet vara miljömärkt. Vid inköp av material såsom datorer, skärmar och lampor ska vi sträva efter att produkterna har så lite energiåtgång som möjligt. Vi ska i största möjliga mån välja leverantörer av sopsortering som är anslutna till FTI (Förpacknings- och Tidningsinsamlingen) och som uppfyller dess krav.

Under 2024 har vi utökat vår lokal i Malmö med ett våningsplan och startat upp ett helt nytt kontor i Örebro. När vi har inrett dessa kontor har vi i mesta möjliga mån köpt in begagnade möbler. Kontorsstolarna i Malmö och Örebro är återbruk. Förutom att köpa in begagnade möbler, har vi även klätt om stolar samt bytt ut vissa delar på möbler, som nya bordsskivor på begagnade stativ. Vår vision är att ha ett kontorskoncept som är hållbart och långsiktigt.

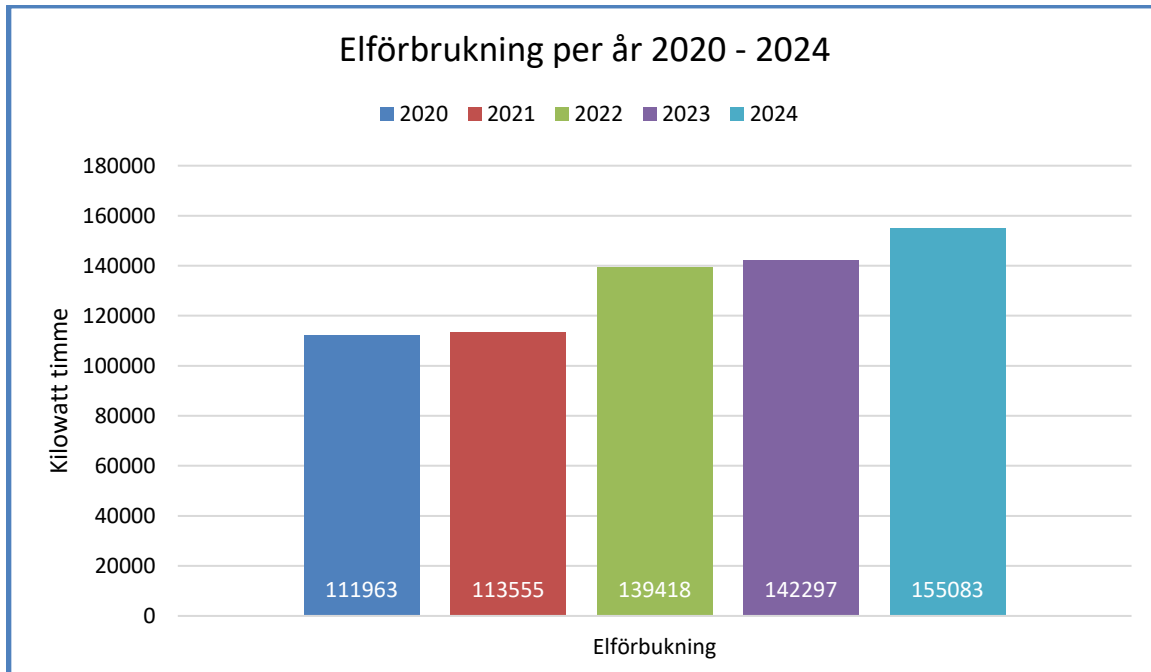
Vi minskar pappersanvändningen genom att:

- Vi använder digitala alternativ som exempelvis e-signering och e-faktura när det är möjligt och minskar användningen av förbrukningsmaterial.
- Vi fortsätter med att signera avtal och dokument med bank-ID. Möteshandlingar till styrelsen skickas digitalt.
- Informationsmaterial och årsredovisningen finns numera enbart i digital form.
- Våra ersättningstagare kan skicka vissa handlingar och sina tidrapporter digitalt. 99 procent av våra ersättningstagare använder sig av digital tidrapportering.



Energi och elförbrukning

Den energi vi använder ska ha så liten miljöpåverkan som möjligt och det strävar vi efter att påverka i de avtal vi tecknar.



I Stockholm har fastighetsägaren under 2024 investerat i att sätta upp solcellspaneler. Totalt är det cirka 1 200 solcellspaneler som installerats på hustaken. Det beräknas reducera energibehovet av el med drygt 365 000 kWh per år. Det motsvarar ett minskat klimatavtryck med ungefär 5 ton CO2 per år. De valda solcellerna av fabrikatet Voltec uppfyller kraven på social hållbarhet i alla led.

I Malmö har elförbrukningen ökat under 2024 med anledning av att vi utökat lokalerna med ett våningsplan. I Örebro ingår elförbrukningen i lokalhyran.

Resor

När nu kontoret är vår huvudarbetsplats igen, kan även ett ökat resande innebära en större miljö/klimatpåverkan.

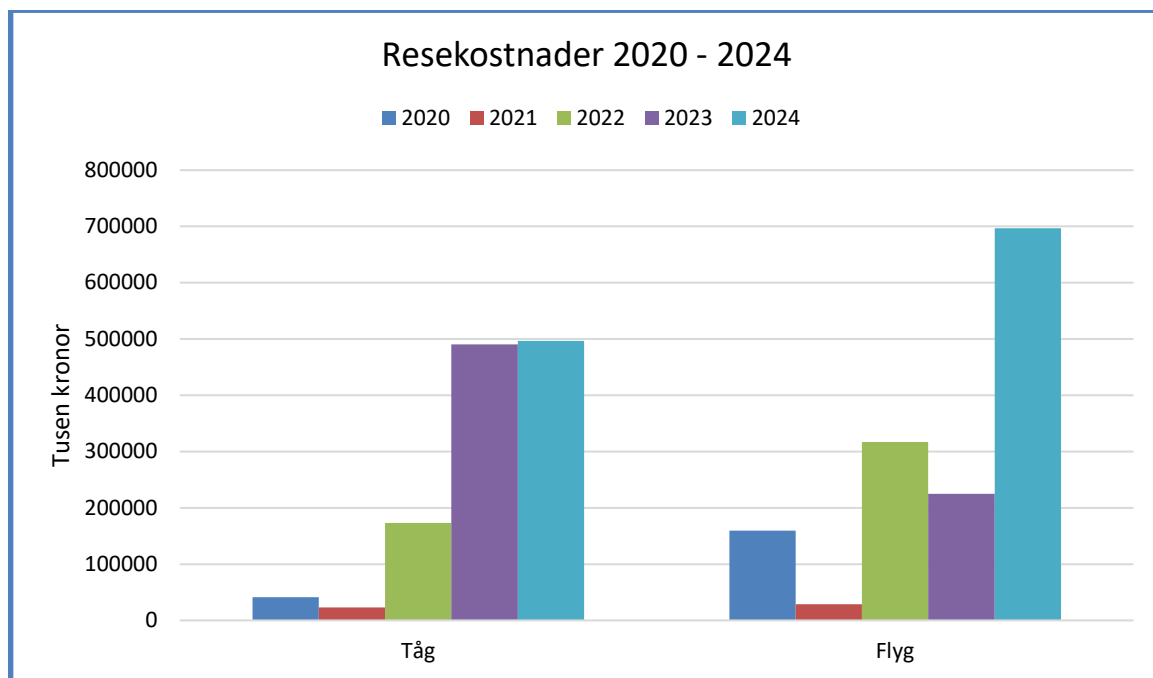
Våra riktlinjer och instruktioner för resor är att alla medarbetare och förtroendevalda ska resa klimatsmart i så stor utsträckning som möjligt. Alla resor ska ha ett klart definierat syfte och när det är möjligt ska telefon- och videomöten övervägas före ett möte som kräver resa.

Vi ska i största möjliga mån använda färdmedel och resesätt som ger minst påverkan:

- Vi reser med tåg när det är möjligt.
- Om det är nödvändigt att flyga väljer vi flygbolag som har moderna och mer bränslesnåla flyg, direktflyg och/eller klimatkompenserade flygresor.
- Vi väljer miljövänliga hotell.

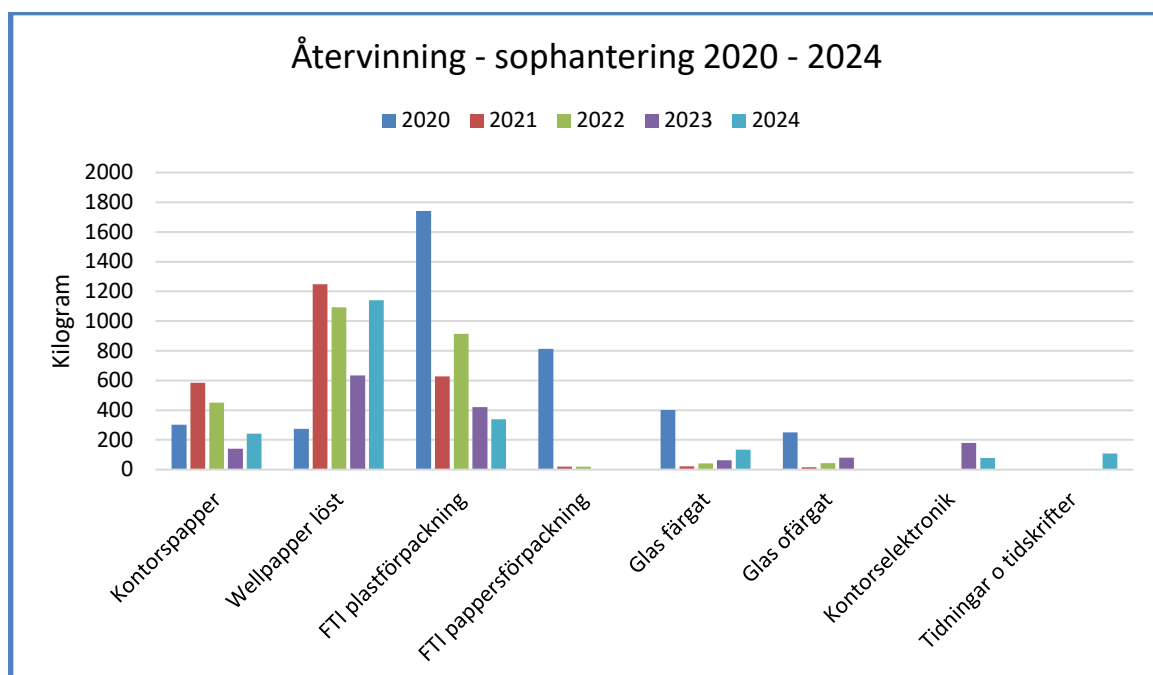
- Vi väljer kommunaltrafik framför taxi och bil. Om det är nödvändigt att åka bil och taxi, reser vi flera i samma bil eller väljer miljötaxi.

Våra styrelsemöten är både digitala och fysiska på plats i Stockholm. Vartannat möte har varit digitalt under 2024. Det har medfört ett mindre resande för våra styrelseledamöter.



Återvinning

På kontoret i Stockholm installerade fastighetsägaren en miljöstation under 2020 så att vi som hyresgäster har en sophantering med källsortering av glas, metall, papper och plast. Den källsortering som finns på våra kontor i Malmö och Örebro är gemensam med övriga hyresgäster i fastigheten, därför är det inte möjligt för oss att redovisa den återvinningen.



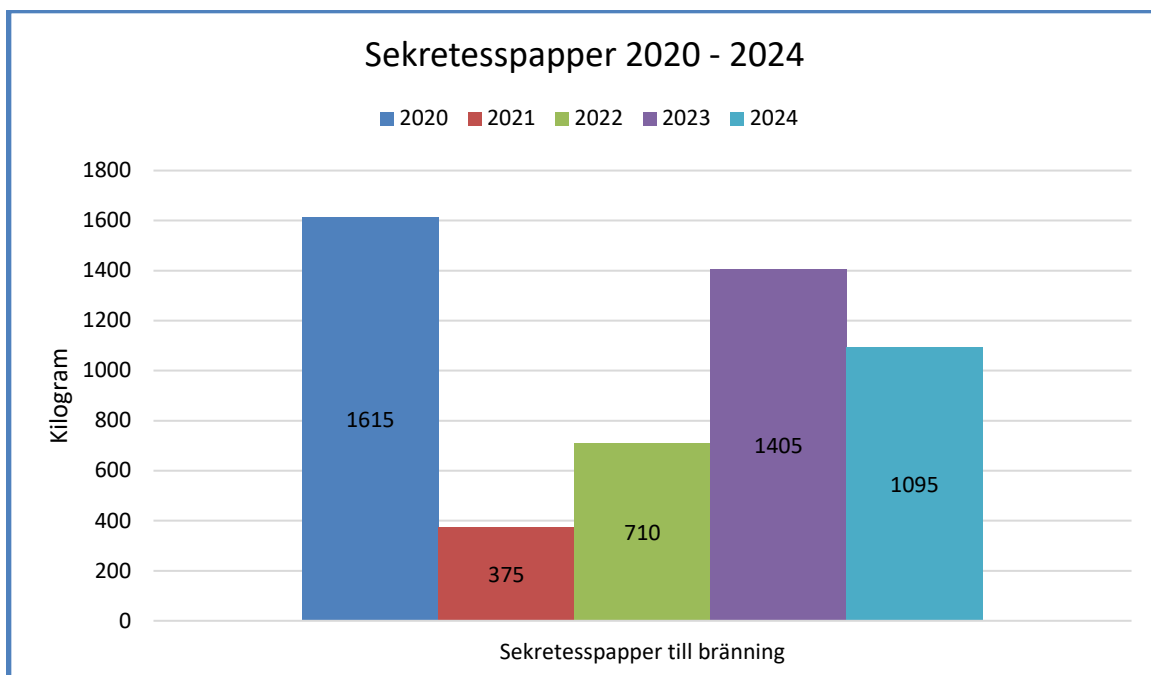
Genom vår återvinning har vi möjliggjort att återvunnet material kan användas i stället för jungfruligt (nyproducerat) vilket sparar både resurser och energi.

Vi har hanterat 2 048 kl avfall under 2024.

Vårt klimatavtryck för GHG*-rapportering är 23 kg CO₂e

Det utökade klimatavtrycket* är 488 kg CO₂e samt att vi har ett förhindrat klimatavtryck* på 425 kg CO₂e

- GHG – Värde beräknas enligt Greenhouse Gas Protocol (scope 3, kategori 5).
- Utökad klimatavtryck, inkluderar alla utsläpp som presenteras i växthusgasrapporteringen, plus miljöpåverkan från transporter och processer som krävs för att skapa ett nytt råmaterial från återvunnet avfall. Utökad
- klimatavtryck används inte för att rapportera scope 3-utsläpp, eftersom det avser utsläpp som vi inte är skyldiga att rapportera.
- Förhindrat klimatavtryck, är en generisk jämförelse som visar den teoretiska skillnaden mellan klimatutsläpp från återvunnet material från ditt avfall
- (utökad klimatavtryck) och utsläpp för produktion av jungfruligt material med samma kvalitet.



IT-utrustning

Förbrukningsmaterial, exempelvis trasiga tangentbord, slängs i elektroniklådor som sedan går till återvinningen.

Datorer återvinns genom att de returneras eller återsäljs till leverantören. De datorer som behöver slängas hanteras enligt gällande rutin som innebär att de först töms så att de är helt rena från information.

Föreningsstämman

Föreningsstämman var lokaliserad i Stockholm med fysiskt deltagande. Konferensanläggningen där stämman hölls var miljöcertifierad. Resebokningar gjordes i enlighet med våra reseriktlinjer och krav på hållbarhets som ställs i dessa.

Stämmohandlingarna och mötesmaterial var huvudsakligen digital. Inget tryckets upp i onödan.