



Hållbarhetsrapport
Unionens arbetslöshetskassa
2017

Hållbarhetsrapport

Innehåll

Inledning.....	3
Vår påverkan	3
Risker	3
Verksamhetsmodell.....	4
Vår verksamhet granskas.....	4
Vår ekonomi.....	4
Organisation och styrning	5
Mål för hållbarhet.....	5
Intressenterna i centrum	6
Medlemmar	7
Medarbetare.....	7
Myndigheter	8
Samarbetspartners	8
Leverantörer	9
1. Unionens -kassa gör skillnad	9
Digitalisering för säkrare ärende hantering	10
Motverkan mot jäv och korruption.....	10
Krav på våra affärskontakter	11
2. Arbetsmiljö och hälsa	11
Mätal	12
2.1 Personalstatus	12
2.2 Sjukfrånvaro	12
2.3 Utbildning.....	13
2.4 Kollektivavtal	13
Med miljö i åtanke	13

Inledning

Det här är Unionens arbetslöshetskassas första hållbarhetsrapport, den avser räkenskapsåret 2017. Rapporten omfattar hela vår verksamhet som bedrivs på två kontor placerade i Stockholm och Malmö. Vår verksamhet bedrivs av ca 165 medarbetare och omfattar mer än 600 000 medlemmar. Hållbarhetsrapporten är upprättad i enlighet med bestämmelserna i ÅRL 6:e och 7:e kapitlet. Vi har också låtit oss inspireras av GRI (Global Reporting Initiative).

Hållbarhetsarbetet och hållbarhetsrapporten kommer att utvecklas vidare i Unionens a-kassa. Den kommer att utvecklas i samklang med praxis som utkristalliseras inom området kopplat till vår typ av verksamhet. Vi har identifierat befintliga policydokument och riktlinjer som finns i vår organisation idag för att öka hållbarheten och minimera riskerna inom de definierade områdena och satt mål på hållbarhetsområdets olika delar. I det vidare arbetet kommer riskanalysen att utvecklas och kopplas till vår internkontrollplan. Möjligheten att identifiera tydligare och i större utsträckning mätbara indikatorer kommer också att vara ett utvecklingsområde.

Vår påverkan

I rapporten beskriver vi vår verksamhetsmodell och de områden vi på ett väsentligt sätt påverkar hållbarheten inom. I väsentlighetsanalysen som gjorts inom vår organisation konstaterar vi att vi har vår största påverkan inom **sociala förhållanden och personal**, och **motverkande av korrupcion** och delvis inom **mänskliga rättigheter** och mindre inom miljöområdet.

Risker

Inom sociala förhållanden och personal finns risken att vi inte i tillräckligt utsträckning bidrar till att våra medarbetare får ett hållbart arbetsliv. En risk i vår verksamhet är att vi utsätts för försök till bidragsfusk och bedrägeri (korrupcion). Avseende mänskliga rättigheter har vi identifierat risker både internt för våra medarbetare och på ett övergripande plan för verksamheten. Diskriminering och likabehandling är områden där risk finns både internt för medarbetarna, som i alla organisationer och extern i hanteringen av medlemmar. Avseende vår påverkan på mänskliga rättigheter ser vi också att om vi inte fullföljer vårt uppdrag på ett effektivt och rättssäkert sätt så underminerar vi förtroendet för arbetslöshetsförsäkringen, som vi ser har en betydande funktion i socialförsäkringen och därmed för mänskliga rättigheter i Sverige. Om vi inte heller når ut med informationen om försäkringen till medborgarna finns en risk för att färre blir medlemmar. Vårt bidrag till benägenheten att bli medlem i a-kassan och stanna kvar som medlem och därmed säkrar sin omställningsförsäkring är därför viktigt.

Vi har valt att beskriva vårt hållbarhetsarbete under nedanstående rubriker. Inom båda dessa rubriker sorteras information som rör våra identifierade påverkans områden (sociala förhållanden och personal, motverkande av korrupcion och delvis mänskliga rättigheter)

1. Unionens a-kassa gör skillnad
(GRI ekonomisk påverkan på samhället, organisationens roll i samhället)
2. Arbetsmiljö och hälsa (GRI Arbetsförhållanden och arbetsvillkor)

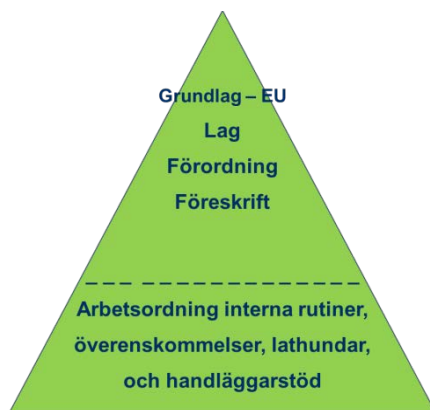
Verksamhetsmodell

Unionens a-kassa har som alla a-kassor ett lagreglerat uppdrag. Vi styrs av lagen (1997:239) om arbetslöshetskassor, förordning (1997:836) om arbetslöshetskassor, svensk författningssamling 1997:836). Vi styrs dessutom av våra egna stadgar.

A-kassan är en medlemsorganisation/ekonomisk förening. Vi administrerar in- och utträden samt avisering och inbetalningar av medlemsavgifter för medlemmar inom Unionens a-kassas verksamhetsområde.

A-kassans kärnverksamhet är myndighetsutövning där vi tar emot, bedömer, fattar beslut och betalar ut arbetslöshetsersättning. Utredningsprocessens nivåer är grundbeslut, omprövning och överklagande.

Vår verksamhet bedrivs utifrån legalitetsprincipen där likhet inför lagen, opartiskhet och saklighet är ledord.



Vår verksamhet granskas

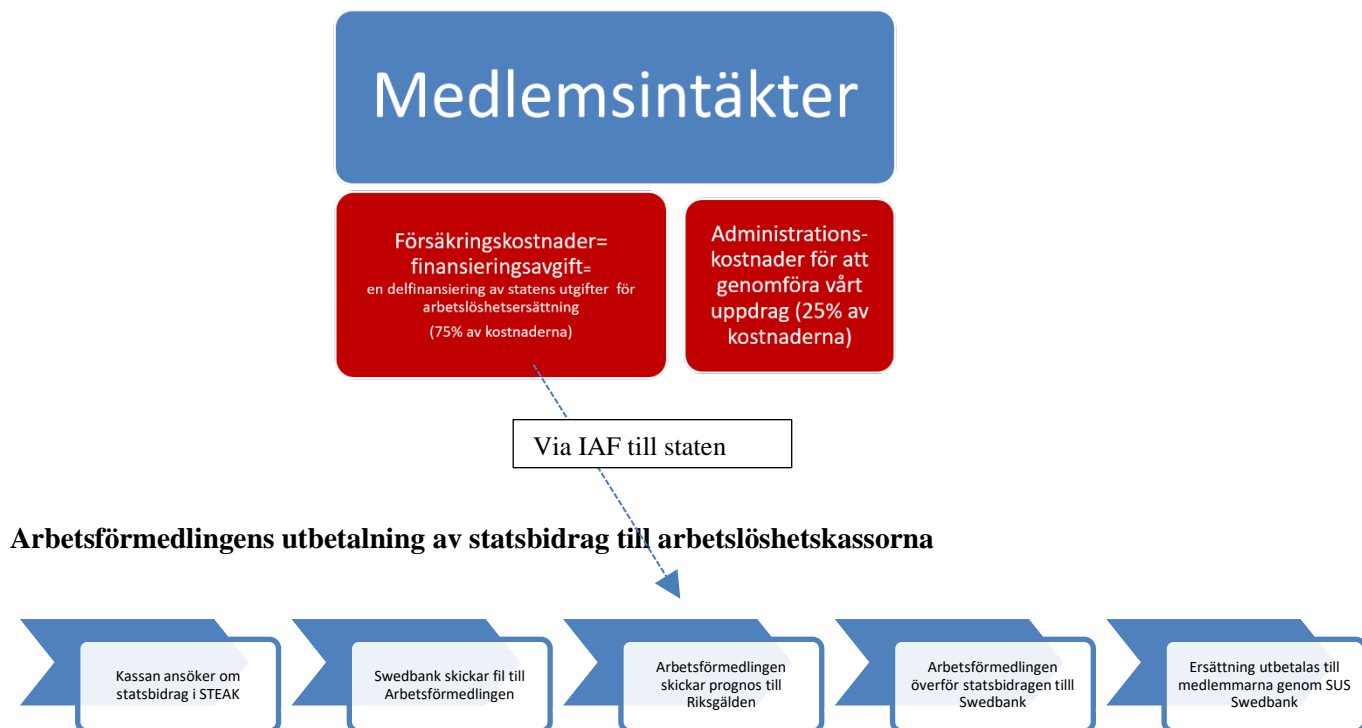
Vår verksamhet granskas av flera instanser där den huvudsakliga är Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF). IAF, som har viss föreskriftsrätt i förhållande till den aktuella lagstiftningen. Inspektionen för arbetslöshetsförsäkring lyder under Arbetsmarknadsdepartementet. Vi granskas även av riksdagens ombudsmän (JO), riksrevisionen, datainspektionen, de statliga styrelserepresentanterna, revisorerna och medier.

Vår ekonomi

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

Finansieringsavgift 48 §: En arbetslöshetskassa ska till staten för varje kalendermånad betala en finansieringsavgift för finansiering av del av statens kostnader för utbetald ersättning för varje medlem som fanns i kassan den sista dagen i månaden. Finansieringsavgiften ska motsvara 131 procent av den under månaden genomsnittligt utbetalade dagpenningen enligt inkomstbortfallsförsäkringen delat med tolv. Lag (2009:665).

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



Organisation och styrning

Unionens a-kassas uppgift är att betala ut arbetslöshetsersättning till medlemmar vid arbetslöshet i enlighet med bestämmelserna i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring. Arbetslöshetsförsäkringen kompenserar för viss del av inkomstbortfallet vid arbetslöshet. Verksamheten bedrivs i enlighet med lagen (1997:239) om arbetslöshetskassor och Unionens a-kassas stadgar.

Vi ska följa 7§ förvaltningslagen, det vill säga handlägga så enkelt, snabbt och billigt som möjligt utan att säkerheten eftersätts

För att nå uppsatta mål har vi en fastställd struktur i beslutanderätt och en mötesstruktur som ska driva utvecklingen framåt och säkerställa måluppfyllnad inom alla områden.

Mål för hållbarhet

Unionens a-kassa 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.

Våra övergripande mål/ledord:

Kvalitet, effektivitet och tillgänglighet, professionalism och engagemang med ett rättssäkert och kostnadseffektivt perspektiv.

- Genom att ha en bra information och organisera så många medborgare som möjligt så de ingår i försäkringen och genom att utföra vårt uppdrag på ett effektivt sätt som en omställning/ försäkring för medborgare, bidrar vi till socialtrygghet och därmed respekt för mänskliga rättigheter i Sverige.
- Vi arbetar för att säkerställa likabehandling för alla arbetslösa genom att samarbeta omkring 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 HR strategi som motverkar diskriminering och välkomnar olikheter och eftersträvar mångfald i alla avseenden. Här är alla medarbetare 100 % viktiga.
- Vi motverkar korruption och bedrägeri genom att ha kompetent personal och väl fungerande rutiner och arbetsmetoder och genom att samarbeta med andra myndigheter.
- Sveriges a-kassor representerar också a-kassekollektivet i politisk påverkans sammanhang för en välfungerande omställningsförsäkring på arbetsmarknaden i Sverige. Där vi som en av de större a-kassorna kan bidra med information och kunskap.
- Vi ställer krav på hållbart agerande från våra leverantörer genom att kontrollera om kollektivavtal finns och hur man arbetar med miljö och socialt ansvarstagande.

Intressenterna i centrum

Unionens a-kassas viktigaste intressenter och andra samarbetspartners är medlemmarna, medarbetarna, myndigheter (IAF, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och CSN), intresseorganisationer och leverantörer. Dessa grupper har olika förväntningar på Unionens a-kassa och dialogen med dem sker i olika forum.



Medlemmar

Unionens arbetslöshetskassa har ca 600 000 medlemmar. Vårt verksamhetsområde är begränsat till

- dels i Sverige verksamma inom de teknik- och kunskapsbaserade sektorerna av arbetsmarknaden
- dels i Sverige verksamma tjänstemän vid företag och organisationer inom handel, transport, ideella organisationer och övriga servicenäring jämte dessa närstående områden.
- dels personer yrkesverksamma inom svensk scenkonst, film, radio, television och därmed jämförlig verksamhet till musiker och korister yrkesverksamma i svenska symfoniorkestrar, kammarensembler, musikteater, teaterföretag, statliga 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.
- dels 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.

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

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

Alla våra medlemmar kräver hög servicegrad, hög kvalitet med rätt ersättning i rätt tid och att bli behandla 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. (se vidare sid 9)

<i>Medlemsutveckling under året</i>	
<i>1 januari 2017</i>	<i>588 311</i>
<i>31 december 2017</i>	<i>605 781</i>

<i>Nöjdhetsindex</i>	
<i>2017</i>	<i>7,4</i>

Medarbetare

Våra medarbetare är de som i det dagliga hanterar vår kärnverksamhet och därmed också påverkar hållbarheten inom flera av huvudområden genom sin insats. Medarbetarna ska ha goda förhållanden avseende både arbetsmiljö och hälsa och mänskliga rättigheter. De ska också vara väl informerade om våra rutiner och arbetsmetoder för att motverka korruption samt för att säkerställa likabehandling av medlemmarna.

Förutom mötena till vardags, samt vid löne- och medarbetarsamtalet följer vi upp förhållanden för medarbetarna genomför Unionens a-kassa en medarbetarundersökning en gång per år.

Unionens a-kassa strävar ständigt efter att utveckla medarbetar – och ledarskapet. Medarbetarna bidrar till medlemmens upplevelse av Unionens a-kassa varje dag och varje timme i veckan. Ambitionen är att både befintliga och potentiella medarbetare ska uppfatta Unionens a-kassa som en attraktiv arbetsgivare och vara det självklara valet.

Myndigheter

IAF – Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen. IAF påverkar vårt hållbarhetsarbete genom de krav de ställer på inom flera områden och genom sin granskning av verksamheten och hur vi lever upp till lagstiftningen som styr vår verksamhet.

Kommunikationen med vår tillsynsmyndighet är av skiftande karaktär; de kan handla om verksamhetens tillsyn, granskningar och rapporter samt redovisning av statistiska uppgifter som ligger till grund för bl. a fakturor för finansieringsavgiften. Kommunikationen sker både muntligt, skriftligt samt via e-post.

Vi har ett informationsutbyte med både Arbetsförmedlingen, Försäkringskassans och CSN via våra IT-system samt skriftlig och via e-post.

Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, CSN, Pensionsmyndigheten

Vi samarbetar på olika sätt med arbetsförmedlingen och försäkringskassan i vår intention att förhindra bidragsfusk och korruption.

Samarbetspartners

Sveriges a-kassor – vår samarbetsorganisation.

Genom samarbetet med övriga 27 a-kassor finner vi gemensamma lösningar och arbetssätt för kärnverksamhet som har bäring på hållbarhetskriterierna. Tolkningar regelverk, lagar och direktiv runt a-kassan görs för att säkerställa samma tolkning och därmed likabehandling för alla som söker arbetslöshetsersättning. Sveriges a-kassor representerar också a-kassekollektivet i politisk påverkans sammanhang för en välfungerande omställningsförsäkring på arbetsmarknaden i Sverige.

Fackförbund

Unionen, Teaterförbundet, Farmaciförbundet

Vi och fackförbund inom vårt verksamhetsområde har gemensamma medlemmar. Vi har ett samarbete med Unionen, som är det största, men även i viss mån med Teaterförbundet och Farmaciförbundet vars a-kassor tidigare har fusionerat och gått upp i Unionens a-kassa.

Med Unionen delar vi i dagsläget också arbetsgivarorganisationen, FAU och har ett samarbetsavtal med vad gäller HR, IT/telefoni samt övriga interna tjänster såsom tryck- och distribution.

Leverantörer

För att påverka hållbarheten ställer vi krav på våra externa leverantörer främst inom miljöområdet och avseende mänskliga rättigheter.

Våra främsta leverantörer är:

- Softronic, IT-leverantör för kärnverksamhetens system
- Unionen, vår samarbetspartner när det gäller vissa interna tjänster såsom IT/telefoni, HR och tryck- och distribution
- Alecta, Collectum - pensionsförsäkring till anställda
- Allianceplus, vårt lokalvårdsföretag som även tillhanda håller tjänster såsom företagsväxter, frukt och mattor
- Avonova och Feelgood som är vår företagshälsovård i Stockholm respektive i Malmö.
- Fikapaus, vår leverantör av kaffemaskiner och kaffe/te.
- Frakt & Fix, vår leverantör som tar hand om retur-, kartong och sekretesspapper.
- Vi kommunicerar på olika vis med samtliga dessa leverantörer, främst genom möten några gånger per år men även via telefon och e-post. Våra leverantörer har i största möjliga mån tecknat kollektivavtal.
- MER Arkitektfirma. Samarbetet avser utformning och inredning av nytt kontor 2018.

1. Unionens a-kassa gör skillnad

Unionens a-kassa är en stor arbetslöshetskassa, en av Sveriges största med över 600 000 medlemmar. Unionens a-kassa gör skillnad i människors liv. För de personer som lever i otrygga arbetsförhållanden, är vi ekonomiska tryggheten i en utsatt situation.

Arbetslöshetsförsäkring möjliggör en omställning i arbetslivet och bidrar indirekt till en ekonomisk tillväxt. Genom att denna omställningsförsäkring finns förhindras även risken för att en löneinflation uppstår genom att fungera som en buffert. Det anses inte önskvärt att arbetslösa går in och tar arbete till lägre lön och därmed riskerar att sänka lönenivån för hela yrkeskårer.

Det är medlemmens behov och önskemål, inom ramen för gällande lagar och regler, som styr utvecklingen av verksamheten. Alla rutiner, vårt förhållningssätt och övriga sammanhang utgår ifrån medlemmens perspektiv.

Unionens a-kassa bedriver en rättssäker och kostnadseffektiv verksamhet.

	2017
Utbetald arbetslöshetsersättning	2 276 674 377
Antal ersättningstagare	37 659

Digitalisering för säkrare ärende hantering

Genom teknisk utveckling ökar digitaliseringen vilket leder till en effektivare och säkrare miljö för ärendehantering för medlemmen.

Årets medlemsundersökning visar att allt fler önskar möta a-kassan digitalt. Antalet medlemmar som använder Mina sidor för att fylla i tidsrapporten ökar och ligger stadigt kring 95 %. Under året började vi även att använda Mina sidor för kommunikering av brev och beslut till våra medlemmar. Genom samarbetsprojekten VARPA och MIR styr a-kassan tydligt mot en ökad digitalisering inom våra kärnverksamheter.

VARPA är ett nytt modernt verksamhetsstöd för ärenden och ska ge oss en effektivare informationshantering genom en enkel ansökningsprocess, översikt i ärenden både för handläggare och medlem och snabba kommunikationsvägar. Det innebär en ökad digitalisering där vi byter ut papper mot knapptryck.

Unionens arbetslöshetskassa ingår också i utvecklingsprojektet MIR. MIR är ett medlemssystem som utvecklas av 14 a-kassor i regi av Sveriges a-kassor. MIR implementerades i sin första version under 2017 på Unionens a-kassa. Med stöd av MIR kan vår medlemshandläggningsprocess förenklas och digitaliseras.

Unionens a-kassa är också ansluten till Kivra. Kivra är en digital brevlåda för post från myndigheter och företag. De av våra medlemmar som är anslutna till Kivra och som inte betalar avgiften med autogiro eller e-faktura får numera sin faktura från oss i Kivra. Det ger en miljövänlig, kostnadseffektiv och säker avisering av medlemsavgiften.

Motverkan mot jäv och korruption

Kassan följer jävsregler vid ärendehantering och har separata funktioner som fattar grundbeslut och omprövningsbeslut samt medlemsärenden och ersättningsärenden. Vid regelbundna granskningar säkerhetsställer vi att handläggning av beviljat medlemskap och utbetalning av ersättning hanteras av olika funktioner. Vi har kontrollrutin mot CSN, Försäkringskassan och pensionsmyndigheten. Kontrollrutinen innebär elektroniskt utbyte av information gällande uppgifter som behövs vid prövning av ersättningsrätten från arbetslöshetskassan och vissa andra socialförsäkringar. Utbytet sker i syfte att upptäcka och förhindra felaktiga dubbelutbetalningar. Vid utbetalningar ligger fokus på säkerhet och styrande instruktioner och riktlinjer inom IT och ekonomi.

Genom medlemskap o Sveriges a-kassor deltar Unionens Arbetslöshetskassa i politiska sammanhang för att förbättra och förenkla arbetslöshetsförsäkring.

Unionens a-kassa har flera rutiner och styrdokument för att undvika möjlighet till korruption. Utbetalning av ersättning sker alltid av två i förening enligt firmateckningsrätt fastslagen i styrelsen. Det krävs inloggning med e-legitimation för att komma in i system som leder till utbetalning. Bankinbyggda säkerhetsrutiner kräver att det alltid är två i förening som godkänner utbetalningar.

Vi har också en rutin om att vid jävsituation ska ärendet omfördelas genom att medarbetare tar kontakt med sin chef eller rådgivare. Vi har rutin som slår fast att vi inte talar med någon annan som hör av sig i ett ärende än den medlem det berör utan fullmakt. Vi har fastlagda rutiner som tydliggör att all korrespondens med medlemmar ska ske säkert via Mina sidor där det krävs inloggning med e-legitimation.

Förtroendevalda och anställda får inte ha personliga intressen hos våra leverantörer som kan påverka utgången av en upphandling eller ett inköp.

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

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

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

Vi har som praxis att inte medverka i avtalsförhandlingar där vi har närstående relationer med avtalsparten eller andra band t.ex. ägande.

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

Krav på våra affärskontakter

Under hösten har kassan övergått till Swedbank som erbjuder helhetslösning inom banktjänster och kapitalförvaltning genom fondplaceringar. Ethica Företagsobligationsfond följer hållbarhets- och etikkriterier och väljer de bolag som har relevant arbete med miljö & klimat, mänskliga rättigheter, arbetsvillkor och affärsetik. Fonden väljer bort bolag som kränker internationella normer och som har koppling till vapen, krigsmateriel, alkohol, tobak, spel och pornografi samt de som producerar fossila bränslen.

Unionens arbetslöshetskassa eftersträvar att leverantörer och samarbetspartners har kollektivavtal för bra villkor för anställda.

Varor och produkter ska så långt som möjligt vara rättvisecertifierade.

2. Arbetsmiljö och hälsa

På Unionens a-kassa är alla medarbetare 100 % viktiga varje dag.

Intentionerna med Unionens a-kassas arbete med arbetsmiljö är att skapa förutsättningar för ett effektivt och långsiktigt hållbart arbetsliv. Vi ska tillsammans bidra till att hälsa, arbetsglädje och utveckling främjas. Vi arbetar utifrån en vid tolkning av begreppet arbetsmiljö vilket framgår av Unionens och Unionens a-kassas riktlinjer kring arbetsmiljöpolicy. Kopplad till denna finns handlingsplaner för de olika områden som ingår i arbetsmiljöarbetet så som t ex diskriminering.

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

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

Krav enligt rådande lagstiftning, föreskrifter och avtal utgör ett minimum för arbetsmiljöarbetet inom organisationerna. Ambitionen ska vara att uppfylla dessa krav med god marginal och att därmed vara ett föredöme för andra.

Hälsofrämjande på arbetsplatsen innebär att möjliggöra för medarbetarna 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 utgör

ifrån. En förutsättning för att hälsa uppstår, är att vi upplever begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet.

Policy och riktlinjer inom arbetsmiljöområdet omfattar följande områden:

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

Under 2017 har Unionens a-kassa moderniserar datorutrustning i syfte att stödja teknisk utveckling och förbättra medarbetarnas arbetsmiljö och hälsa.

Måttal

2.1 Personalstatus

Personalstatus 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.

Januari - december	Antal personal - tillsvidare anställning	100 % tjänst - medeltal årsarbetskraft
HR Stab	5,92	6,00
Verksamhetsstöd	12,17	12,38
Försäkringsverksamhet	116,98	110,78
A-kassan Direkt	27,54	27,61
Ledning	2,09	1,50
Summa	164,65	158,26

Antal män omvandlat till 100 % tjänster

36,75

Antal kvinnor omvandlat till 100 % tjänster

121,51

2.2 Sjukfrånvaro

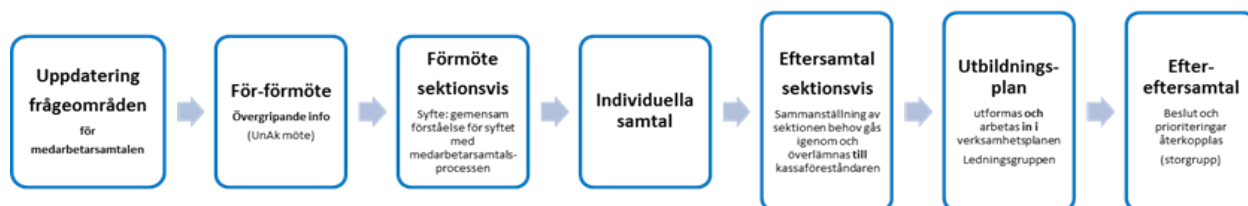
Vi arbetar aktivt med att öka frisknärvaron hos personalen genom en god arbetsmiljö. Med våra medarbetare på plats kan vi bedriva vårt målsatta arbete.

Nyckeltal total sjukfrånvaro 2017	%
Total sjukfrånvaro hela kassan kort och långtidssjuka/total schematid	5,53

2.3 Utbildning

Medarbetarsamtal – processen

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.



2.4 Kollektivavtal

Genom kollektivavtal med bra villkor för våra medarbetare bidrar vi till att de har goda *sociala förhållanden* och genom marknadsmässiga löner minimera risken för att vara mottaglig för någon form av *korruption*

Samtliga medarbetare omfattas av kollektivavtal. Den 2 maj 2017 tecknade FAU och Facksam ett nytt treårigt löneavtal för medarbetarna på Unionen och Unionens a-kassa.

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

Med miljö i åtanke

Unionens a-kassas kärnverksamhet har inte någon väsentlig påverkan på miljön. Kassans verksamhet har liten påverkan inom användningen av material, energi, vatten, biologisk mångfald, utsläpp till luft och vatten.

Självklart för oss är dock att på de sätt vi kan påverka göra det vi kan för att spara miljön och få en hållbar miljö.

Genom den teknikutveckling och digitalisering som pågår minskar vi vår 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, lampor med mera ska vi sträva efter att de har så lite energiåtgång som möjligt. Vi ska i största möjliga mån välja externa leverantörer av sopsortering som är anslutna till REPA (register för producentansvar) och uppfyller dess krav.