

Hållbarhetsrapport
Unionens a-kassa
2023

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
Mätal.....	16
Med miljö i åtanke	18

Inledning

Styrelsen för Unionens arbetslöshetskassa avger härmed hållbarhetsredovisning för 2023.

Det här är Unionens arbetslöshetskassas hållbarhetsrapport för räkenskapsåret 2023. Rapporten omfattar hela verksamheten som bedrivs på två kontor, ett i Stockholm och ett i Malmö. Verksamheten sysselsätter ungefär 240 medarbetare och omfattar drygt 744 000 medlemmar. Hållbarhetsrapporten är upprättad i enlighet med bestämmelserna i ÅRL 6:e och 7:e kapitlet.

Vi kommer att fortsätta utveckla vårt hållbarhetsarbete i överensstämmelse med praxis för området och vår typ av verksamhet. Vi har identifierat befintliga policys och riktlinjer som finns i vår organisation idag för att öka hållbarheten och minimera riskerna inom vissa definierade områden.

Vi har även satt mål för hållbarhetsområdets delar och identifierat risker kopplade till hållbarhet.

Ett framtida utvecklingsområde är att identifiera tydligare indikatorer som är mätbara i större utsträckning.

Vår påverkan

Vi har ett ansvar att verka för en hållbar utveckling baserat på tre områden av hållbarhet; den sociala, den ekonomiska och den miljömässiga. Vårt hållbarhetsarbete innebär att vi i våra beslut och aktiviteter strävar efter att ta hänsyn till dessa tre områden.

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

Risker

Inom området sociala förhållanden och personal finns risken att vi inte i tillräcklig utsträckning bidrar till att våra medarbetare får ett hållbart arbetsliv.

En risk inom området *motverkande av korruption* är att vi utsätts för försök till bidragsfusk och bedrägeri.

På området *mänskliga rättigheter* har vi identifierat risker både internt för våra medarbetare och övergripande för verksamheten. Vi ser att vi riskerar att underminera förtroendet för arbetslöshetsförsäkringen om vi inte fullföljer vårt uppdrag på ett effektivt och rättssäkert sätt. Arbetslöshetsförsäkringen har, som vi ser det, en betydande funktion i vårt socialförsäkringssystem och därmed för mänskliga rättigheter i Sverige. Om vi inte når ut med informationen om försäkringen till medborgarna finns det en risk att färre blir medlemmar i en a-kassa. Vårt arbete med att få fler att gå med i en a-kassa och stanna kvar, och därmed säkra sin omställningsförsäkring, är därför viktigt.

Diskriminering och likabehandling är områden där det finns risker både internt för medarbetarna och externt i medlemskontakter och ärendehantering.

Vi beskriver vårt hållbarhetsarbete kopplat till ovanstående påverkansområden under rubrikerna Unionens a-kassa gör skillnad (GRI ekonomisk påverkan på samhället, organisationens roll i samhället) och Arbetsmiljö och hälsa (GRI Arbetsförhållanden och arbetsvillkor).

Verksamhet

Unionens a-kassa har ett uppdrag som är reglerat enligt lagen (1997:239) om arbetslöshetskassor och förordning (1997:836) om arbetslöshetskassor. Vi styrs i övrigt av våra egna stadgar.

Unionens a-kassa är en medlemsorganisation och vi är också en ekonomisk förening. Vi fattar beslut om att bevilja och avsluta medlemskap och aviserar och administrerar inbetalningar av medlemsavgifter för medlemmar inom vårt verksamhetsområde.

Vår kärnverksamhet handlar om att utreda, besluta och betala ut arbetslöshetsersättning till medlemmar som är berättigade till det, och vi utgår från lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring och förordningen (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring. 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 förvaltningsdomstolar i den tredje och sista nivån.

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 instansen är Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF). IAF har viss föreskriftsrätt i förhållande till den aktuella lagstiftningen och lyder under arbetsmarknadsdepartementet. Vi granskas även av riksdagens ombudsmän (JO), Riksrevisionen (RR), Integritetsskyddsmyndigheten (IMY, före detta Datainspektionen), de statliga styrelserepresentanterna, revisorerna och medier.

Vår ekonomi

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

Finansieringsavgift 48 §

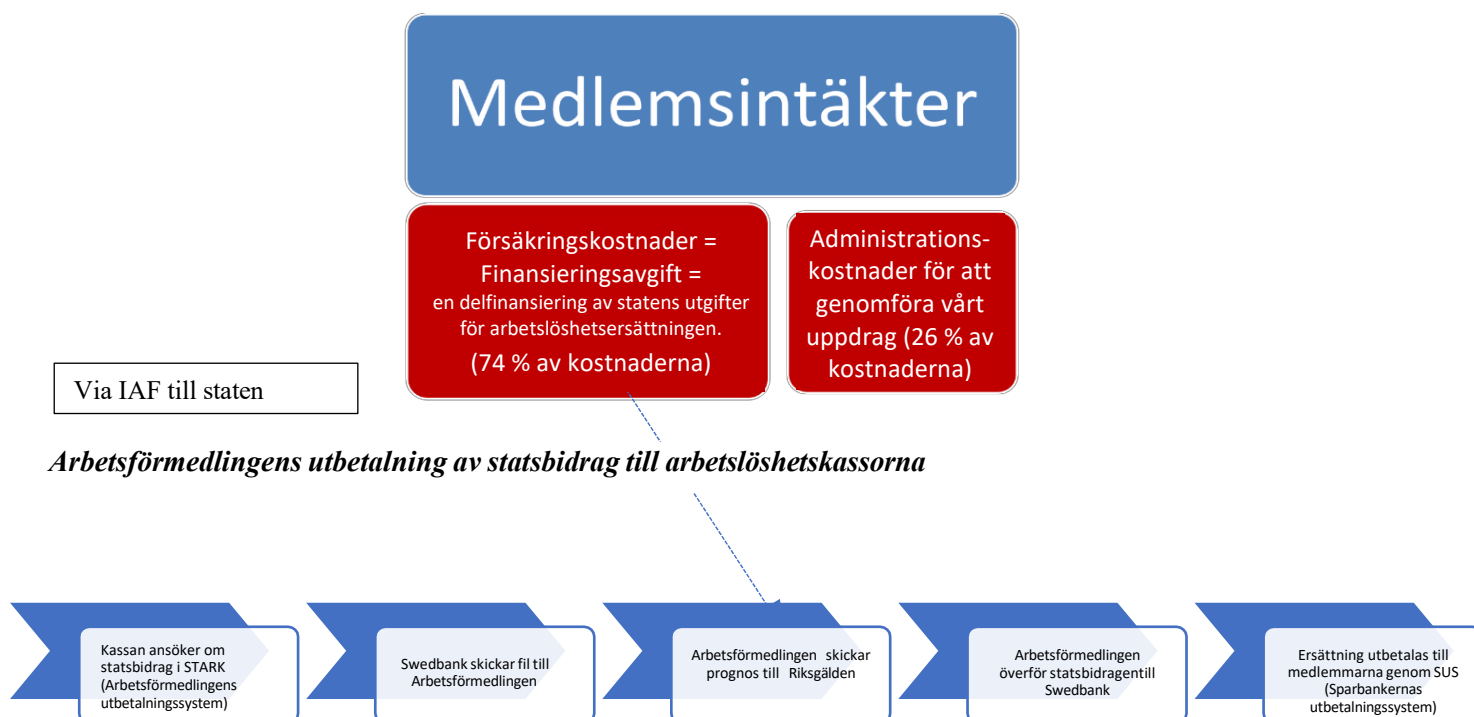
En arbetslöshetskassa ska, för varje kalendermånad, betala en finansieringsavgift till staten för finansiering av del av statens kostnader för utbetald ersättning för varje medlem som fanns i a-kassan den sista dagen i månaden.

Finansieringsavgiften ska motsvara 131 procent av den under månaden genomsnittligt utbetalade dagpenningen enligt inkomstbortfallsförsäkringen delat med tolv. Lag (2009:665).

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

I våra placeringsriktlinjer framgår att våra tillgångar kommer från medlemsavgifter och kapitalavkastning. Vi samarbetar med Swedbank Robur Fond AB enligt avtal om diskretionär portföljförvaltning. Syftet med förvaltningsformen är att skapa förutsättningar för en säker och trygg kapitalförvaltning.

Placeringsformer sker i enlighet med placeringsreglemente och ska följas av Swedbank Roburs policy för ansvarsfulla investeringar. Enligt Swedbank Roburs policy för ansvarsfulla investeringar framgår att med hållbarhet avses miljö och klimat, mänskliga rättigheter, anställdas rättigheter och affärsetik.



Placeringsutskott

Under 2023 har styrelsen för Unionens a-kassa tillsatt ett placeringsutskott. Utskottet har ett flertal uppgifter, men primärt handlar det om att vara en länk mellan styrelsen och den externa kapitalförvaltaren. Utskottet ska företräda oss i löpande möten med den externa kapitalförvaltaren, lägga fram beslutsförslag om kapital förvaltningen till styrelsen, bevaka att lagar och etiska värderingar följs samt utvärdera fondförvaltaren. Representanter i placeringsutskottet är a-kassans ordförande, vice ordförande, kassaföreståndare, chefsjurist och andra funktioner som adjungeras vid behov. Som en del av placeringsutskottets arbete under året har en placeringspolicy tagits fram i samarbete med kapitalförvaltaren. Policyn har beslutats av styrelsen och ersätter de tidigare placeringsriktlinjerna.

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. Det handlar om att dokumentera och visa att verksamheten är effektiv och produktiv, att vi har en tillförlitlig rapportering och att vi följer lagar och regler.

Vi har styrdokument för arbetet med intern styrning och kontroll: Strategi för intern styrning och kontroll, en verksamhetsplan och en internkontrollplan med identifierade risker och åtgärder. Dessa dokument uppdateras årligen i enlighet med vår förteckning för styrdokument och fastställs av vår styrelse.

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.

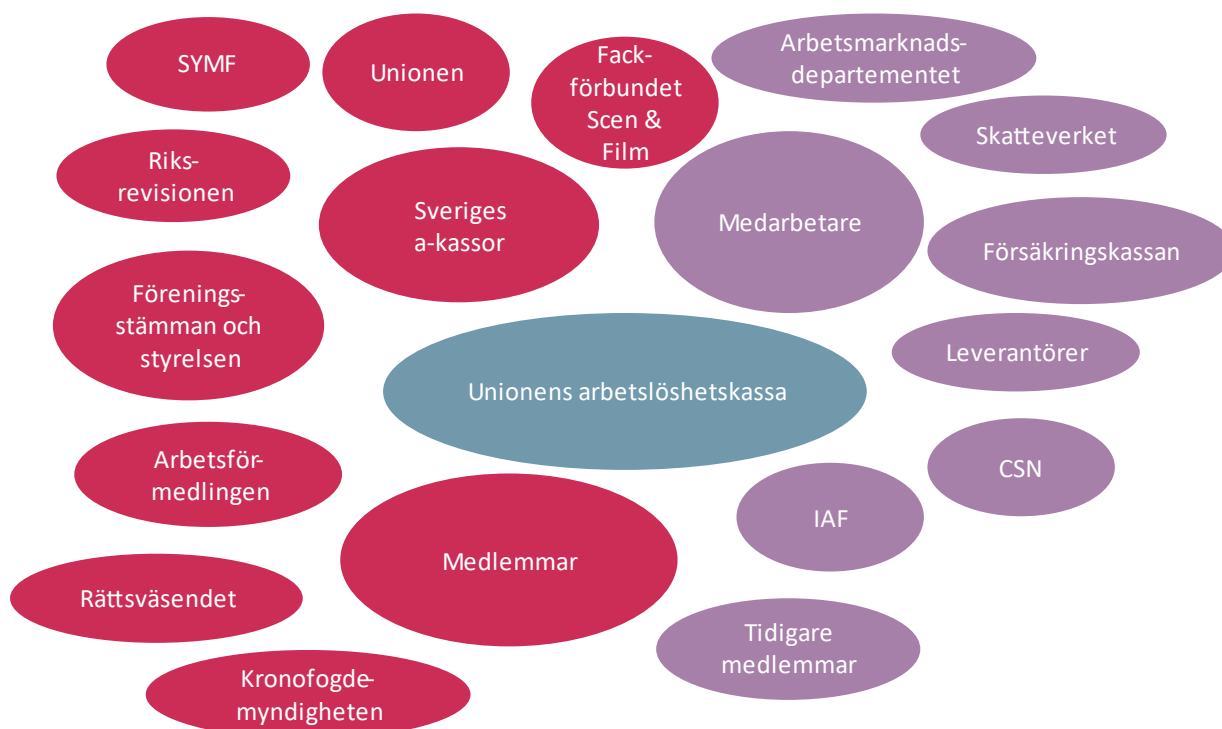
Våra övergripande mål och ledord för arbetet är kvalitet, effektivitet, tillgänglighet, professionalism och engagemang med ett rättssäkert och kostnadseffektivt perspektiv.

- 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 kompetent personal, väl fungerande rutiner och arbetsmetoder samt genom att samarbeta med andra a-kassor och myndigheter.
- Sveriges a-kassor representerar a-kassekollektivet i politiska påverkanssammanhang och 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.

Intressenterna i centrum

Våra viktigaste intressenter och samarbetspartners är medlemmarna, medarbetarna, myndigheter (IAF, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Kronofogdemyndigheten och CSN), intresseorganisationer (Unionens Medlemsförsäkring) och leverantörer. Dessa grupper har olika förväntningar på oss och dialogen med dem sker i olika forum.

Unionens a-kassas intressenter:



Medlemmar

Unionens a-kassa har cirka 745 000 medlemmar och vårt verksamhetsområde är begränsat till:

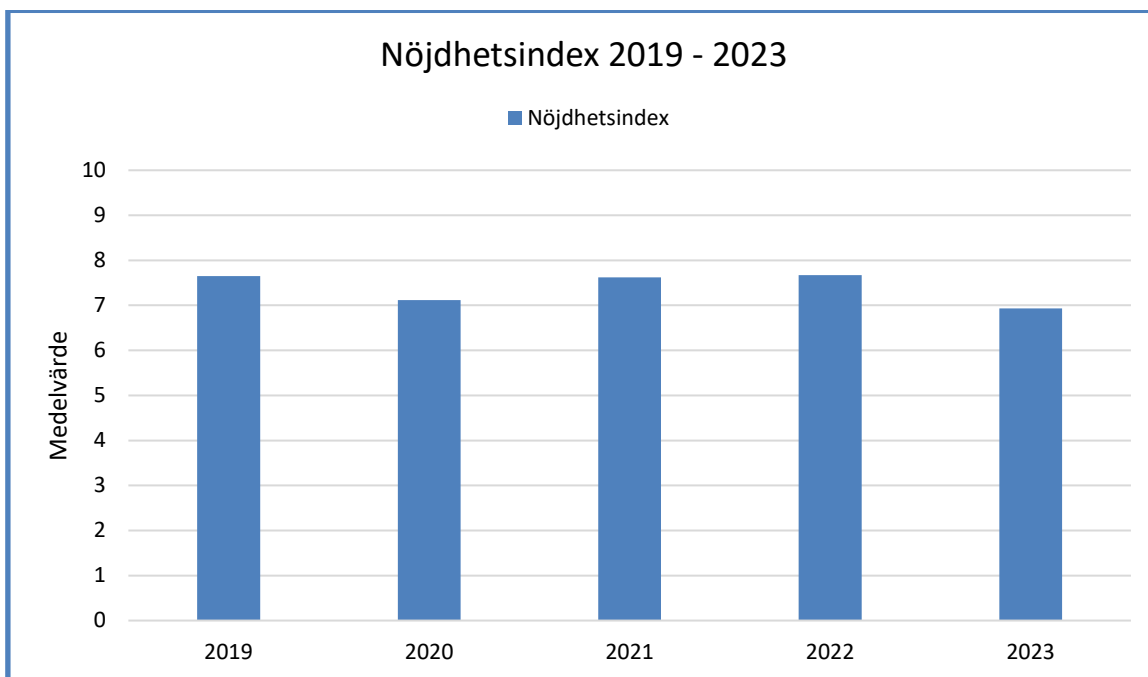
- Personer som inom Sverige är verksamma inom de teknik- och kunskapsbaserade sektorerna av arbetsmarknaden.
- Tjänstemän som inom Sverige är verksamma vid företag och organisationer inom handel, transport, ideella organisationer och övriga servicenäring jämte dessa närstående områden.
- Personer som 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					
	2023	2022	2021	2020	2019
1 januari	731 088	720 789	721 053	654 310	635 787
31 december	744 351	728 635	720 165	721 053	652 217

Genom vårt stora 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 och 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.



Dataskyddsförordningen (GDPR)

Året har färgats av händelser i omvärlden och av IT-säkerhetsincidenten som inträffade i december 2022, och som gjorde att alla a-kassors verksamhet stannade upp. Innan den händelsen hade Sveriges a-kassor jobbat med att ta fram en basnivå för a-kassornas säkerhetsarbete. Under andra halvan av 2023 inrättades ett säkerhetsråd utifrån en framtagen plan för prioriterade områden inom informationssäkerhet.

Vi hade 7 begärda registerutdrag, varav en begäran kom från Sveriges a-kassor för en person som inte är eller har varit medlem hos oss. Vi vidarebefordrade den till Alfa-kassan eftersom de hanterar sökande som inte har något medlemskap. Begäran gällde e-tjänsten arbetsgivarintyg.nu och BankID.

Vi hade 8 beslut gällande rätten att bli glömd. En person var inte nöjd med beslutet. Det vidarebefordrades till domstol för prövning om vårt beslut om att inte radera (som vi fattat enligt artikel 17 om rätten till radering) står fast. Domstolen fastställde att beslutet är överklagningsbart och att radering inte är möjlig.

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

Medarbetare

Våra medarbetare hanterar det dagliga arbetet i kärnverksamheten. Genom sin insats påverkar de också hållbarheten inom flera av huvudområdena.

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

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

Unionens a-kassa strävar ständigt efter att utveckla medarbetar- och ledarskapet. Varje dag i veckan bidrar medarbetarna till medlemmarnas upplevelse av a-kassan.

Ambitionen är att både befintliga och potentiella medarbetare ska uppfatta Unionens a-kassa som en attraktiv arbetsgivare och vara det självklara valet genom att ha ett starkt arbetsgivarvarumärke.

Myndigheter

IAF

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

Kommunikationen med vår tillsynsmyndighet är av skiftande karaktär; det 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 muntligt, skriftligt samt via digitala kanaler och e-post.

Informationsutbyte med myndigheter

Vi har ett informationsutbyte med Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Kronofogdemyndigheten CSN och Pensionsmyndigheten. Informationsutbytet sker främst via våra IT-system, men även skriftligt och muntligt.

Vi samarbetar på olika sätt med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan i vår intention att förhindra bidragsfusk och korruption.

Samarbetspartners

Sveriges a-kassor - vår samarbetsorganisation

Genom samverkan inom ramen för Sveriges a-kassors organisation finner vi gemensamma lösningar och arbetssätt för vår kärnverksamhet 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.

Fackförbund: Unionen, Scen & Film och SYMF

Unionens a-kassa och fackförbund inom vårt verksamhetsområde har gemensamma medlemmar. Vi har ett samarbete med Unionen, det största förbundet inom verksamhetsområdet, men även med Scen & Film (tidigare Teaterförbundet) vars a-kassa tidigare har fusionerat med Unionens a-kassa.

Tillsammans med Unionen har vi ett samarbete inom arbetsgivarorganisationen, FAU, och vi har en avsiktsförklaring om ett övergripande samarbete. Intentionen är att ett samarbete på den övergripande nivån ska säkerställa att respektive organisation utvecklas med fokus på medlemsvärdet.

Unionens medlemsförsäkring

Vi samarbetar även med Unionens medlemsförsäkring 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. 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 och med hänsyn till mänskliga rättigheter.

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

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 en av Sveriges största arbetslöshetskassor med drygt 744 000 medlemmar och vi gör skillnad i människors liv. Vi utgör en ekonomisk trygghet för personer som lever i otrygga arbetsförhållanden och som därmed befinner sig i en utsatt situation.

Arbetslöshetsförsäkring möjliggör en omställning i arbetslivet och bidrar indirekt till en ekonomisk tillväxt. Denna omställningsförsäkring förhindrar 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 yrkeskåren.

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.

	2023	2022	2021	2020	2019
Utbetald arbetslöshetsersättning	3 136 793 391	2 775 796 163	5 254 588 219	2 692 866 721	2 363 901 466
Antal ersättningstagare	41 869	39 328	59 945	66 323	42 034

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

55 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. 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

Vi följer jävsregler vid ärendehantering och har separata funktioner för grundbeslut och omprövningsbeslut samt för medlemsärenden och ersättningsärenden. Vid regelbundna internkontroller 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 arbetslöshetsförsäkringen och vissa andra socialförsäkringar. Utbytet sker i syfte att upptäcka och förhindra felaktiga dubbelutbetalningar.

Säkerhet, styrande instruktioner och riktlinjer vid utbetalningar hanteras och styrs inom IT och ekonomi.

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 och bankinbyggda säkerhetsrutiner kräver att det alltid är två i förening som godkänner utbetalningar.

Vid jävsituation i ett ersättningsärende har vi rutinen att utredarna ska kontakta 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.

Förtroendevalda och anställda får inte ha personliga intressen hos våra leverantörer som kan påverka utgången av en upphandling eller ett inköp. Vi har även som praxis att inte medverka i avtalsförhandlingar där vi har närstående

relationer med avtalsparten eller andra band till exempel ägande.

Skriftliga rutiner för hantering vid jäv finns för a-kassans styrelse och jävsfrågan är en separat punkt på dagordningen vid styrelsemöten. I inledningen av varje styrelsemöte tas frågan om jäv upp. Den som anmäler jäv får sedan lämna mötet när den aktuella punkten behandlas där mötesdeltagaren är jävig. Bland annat lämnar vår kassaförestå regelmässigt mötet under samtliga beslutspunkter där han har fattat det första beslutet i ärendet. Det är också vanligt att arbetstagarrepresentanter anmäler jäv i ärenden som de har varit med att utreda.

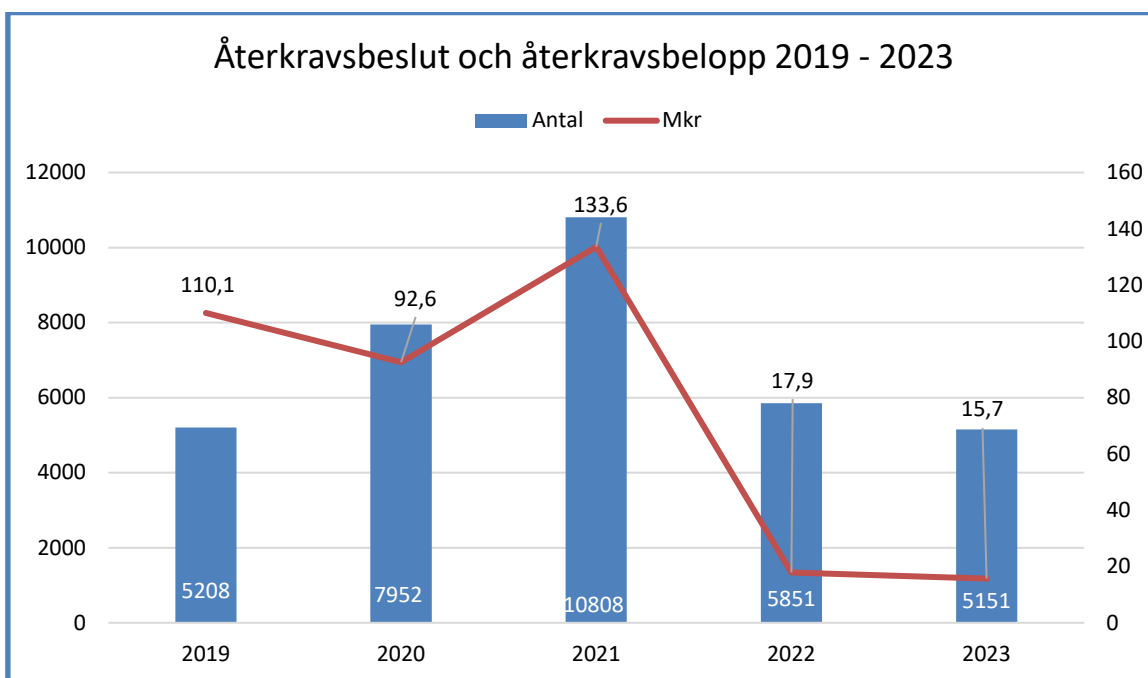
Rese- och logikostnader vid besök hos eller vid resor tillsammans med leverantörer skall alltid betalas av Unionens a-kassa.

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.

Mätal

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.



	2023	2022	2021	2020	2019
Antal uteslutningar	2 026	257	296	246	249
Antal fränkännande	96	84	125	82	71
Antal polisanmälan	297	311	321	243	207

Sanktioner som uteslutning och fränkännande används i situationer där vi enligt

regelverket gör bedömningen att 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 gäller också när en medlem medvetet eller av grov vårdslöshet har låtit bli att anmäla ändrade uppgifter till arbetslöshetskassan om sådant 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.

Regeringen har gett i uppdrag till Arbetsförmedlingen, CSN, Försäkringskassan, Migrationsverket, Pensionsmyndigheten och Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF) att studera i vilken omfattning det sker felaktiga utbetalningar från välfärdssystemen och vad dessa fel beror på. Kunskap om omfattning och bakomliggande orsaker till att de olika felen sker är nödvändig för att effektivisera insatser mot bidragsbrott, fusk och felaktiga utbetalningar.

Inom vår verksamhet är korrekta utbetalningar ett viktigt och prioriterat område. Det ekonomiska tillskott vi får med anledning av uppdraget, ger oss större möjligheter att prioritera området. Samtliga a-kassor ska sedan redovisa till IAF hur bidraget används. IAF kommer också att genomföra granskningar och omfattningsstudier av ärenden hos respektive a-kassa.

För en mer effektiv satsning kommer även Sveriges a-kassor fortsätta samordna insatser för a-kassorna.

Arbetsmiljö och hälsa

På Unionens a-kassa är alla medarbetare hundra procent viktiga varje dag.

Intentionerna 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. Tolkningen av begreppet arbetsmiljö framgår av vår arbetsmiljöpolicy med riktlinjer och handlingsplaner. Kopplad till denna finns handlingsplaner för de olika områden som ingår i arbetsmiljöarbetet så som till exempel ökad delaktighet, lokaler och arbetsredskap, hälsofrämjande arbete, företagshälsovård, förebygga 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.

Hälsofrämjande arbete 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 utgår från. En förutsättning för att hälsa uppstår är att vi upplever begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet.

Under 2023 har vi särskilt fokuserat på arbetsmiljö och riskanalyser. Det beror dels på att vi har genomfört organisationsförändringar, dels på att vi gjorde en större arbetsinsats efter att ha fått ett föreläggande från IAF om att korta ner våra långa handläggningstider.

Våra policys och riktlinjer inom arbetsmiljöområdet omfattar följande områden:

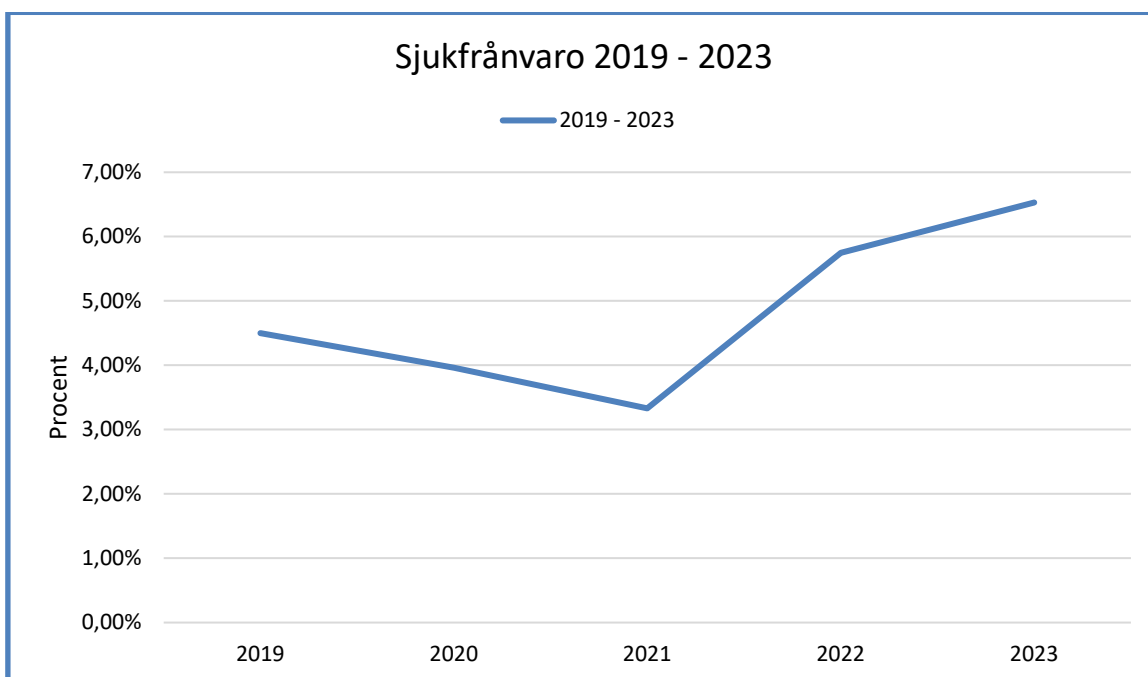
- Diskriminering
- Företagshälsovård
- Hot och våld
- Hälsofrämjande arbete
- Krishantering
- Lokaler och arbetsredskap
- Missbruk
- Rehabilitering

Mätetal

En mätbar parameter för arbetsmiljö och hälsa är våra sjuktal, men dessa ska 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 meningsfyllt arbete vilket är svårare att mäta.

Samtliga arbetstagare har rätt till ett friskvårdsbidrag på 4 250 kronor per år. Vi följer Skattemyndighetens regler för vilka aktiviteter friskvårdsbidraget kan användas till. Bland annat kan friskvårdsbidraget användas till att få massagebehandling av en massör på arbetsplatsen. Som friskvård har vi även en massgestol på båda våra kontor. Antalet arbetstagare som nyttjat bidraget motsvarar 83 procent av medeltalet för årsarbetskraften.

Även under 2023 har vi fortsatt med olika insatser för välbefinnande i form av webinarium. Dessa har haft som syfte att öka välbefinnandet genom att belysa viktiga påverkansfaktorer som rörelse i vardagen, egen mental friskvård och positiv pepp.



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

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.

Per sektion, januari–december	Antal personal – tillsvidareanställning	Heltidstjänst - medeltalårsarbetskraft
HR Stab	7	7
Administration (IT och Verksamhetsstöd)	18,66	17,21
Försäkringssektion 1 – 9 inklusive Enheter och Försäkrings- verksamhetens verksamhetschef	2013,6	185,7
A-kassan direkt	27	25,6
Ledning, Ledningsstöd	5	3,92
Summa	271,26	239,51

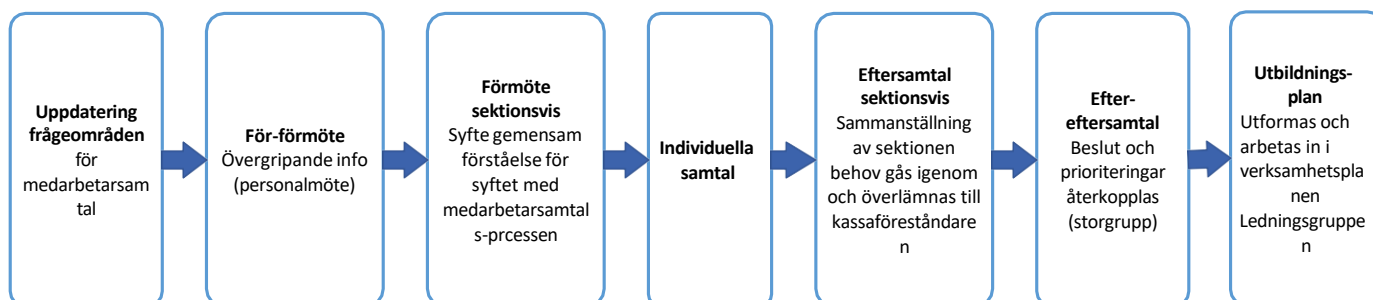
Antal män	56,65	50
Antal kvinnor	214,61	189,5

Sjukfrånvaro

Vi arbetar kontinuerligt med att ge förutsättningar till ökad frisknärvaro hos personalen genom att ha en bra arbetsmiljö såväl fysiskt som psykosocialt. Under 2023 har det till exempel varit en av de bakomliggande anledningarna till den omorganisation som gjorts där fler chefer anställts för att minska antalet medarbetare per chef och därmed få ett mer nära ledarskap.

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 2023 av Avtal om allmänna villkor. Avtalet tecknas mellan Förhandlingsorganisationen för Unionen, dess bolag och stiftelse samt Unionens a-kassa (FAU) och Facklig samverkan (Facksam). Avtalet gäller från och med den 1 november 2020 och tills vidare.

Under senare delen av 2023 är Unionens a-kassa inte längre en del av FAU. I stället har vi haft en inrangeringsförhandling för att bli medlemmar i arbetsgivarorganisationen Arbetsgivaralliansen, vilket vi blev den 1 januari 2024. Genom medlemskapet kommer vi att omfattas av Bransch- och löneavtal 2023–2025, Ideella och Idéburna Organisationer Tjänstemän som är tecknat med bland annat Unionen.

Bakgrunden till att Unionens a-kassa går med i Arbetsgivaralliansen är att arbetsgivaren vill att anställda ska få tillgång till den trygghetsöverenskommelse som tecknats på arbetsmarknaden. Som arbetsgivare ser vi därför tecknandet av medlemskap i arbetsgivarorganisationen och det medföljande medlemskapet i TRS (Kollektivavtalsstiftelsen Trygghet i Samverkan) som en trygghet för våra anställda och som viktigt för vårt arbetsgivarvarumärke. Som arbetsgivare får vi genom ett medlemskap i Arbetsgivaralliansen också tillgång till stöd i strategiska arbetsgivarfrågor, arbetsrättslig rådgivning och nyheter samt blir en del av en mötesplats och ett nätverk.

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, utsläpp till luft och vatten.

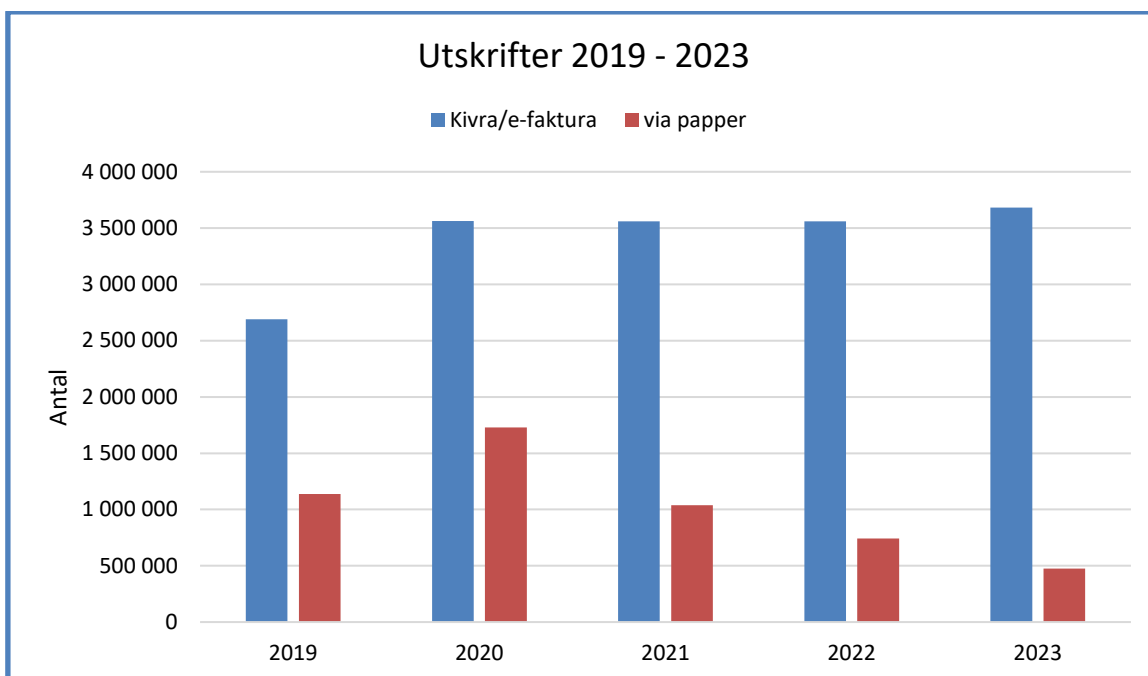
Det är självklart för oss att, på de sätt vi kan påverka, göra det vi kan för att spara och få en hållbar miljö.

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, lampor med mera ska vi sträva efter att de 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 uppfyller dess krav.

Pappersanvändning

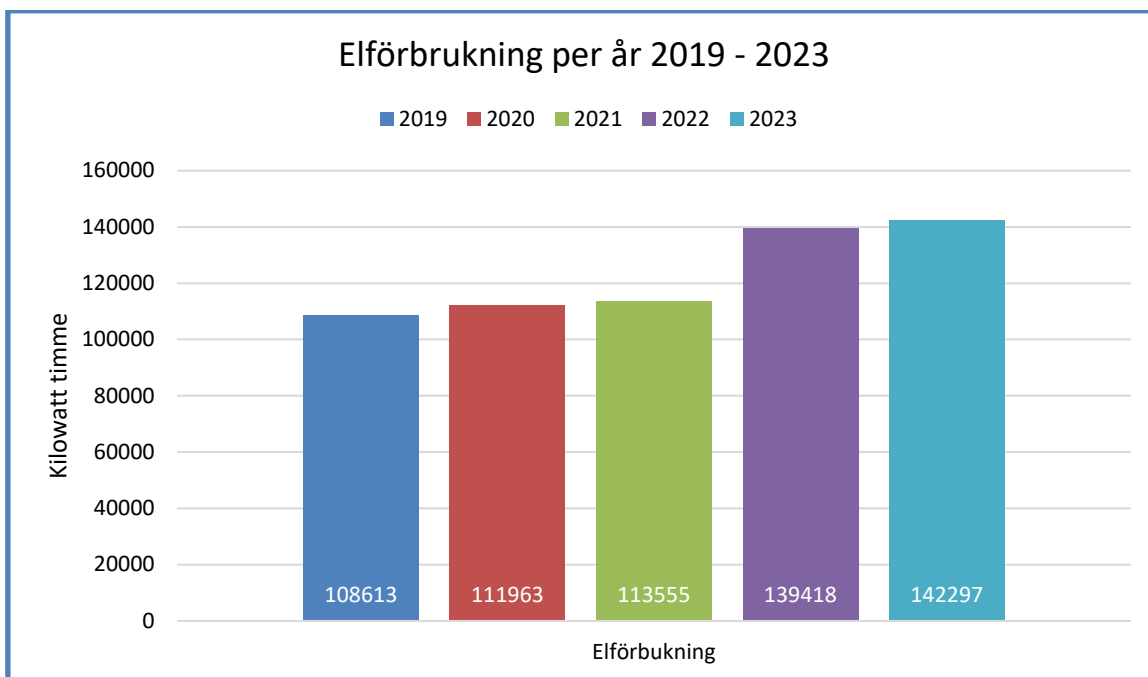
Vi minskar pappersanvändningen genom att:

- 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.



Från 2020 redovisas även elförbrukningen på vårt kontor i Malmö. Från mars 2022 är kontoret huvudarbetsplatsen, det har inneburit en ökad elförbrukning.

Resor

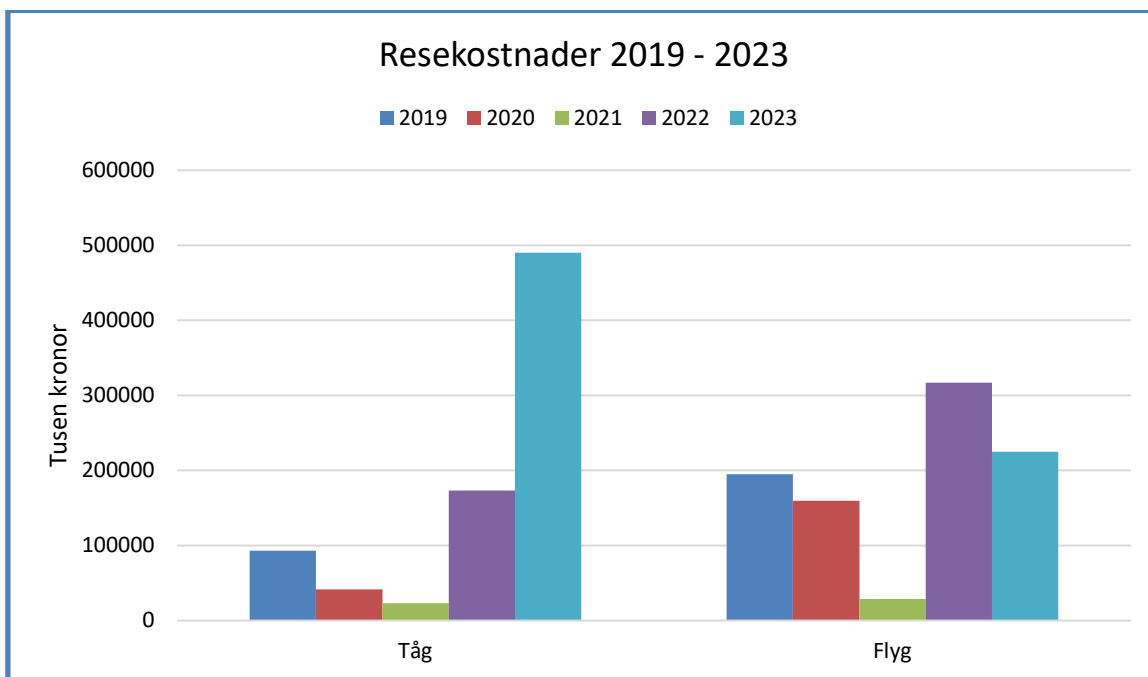
När nu kontoret är vår huvudarbetsplats igen, kan även ett ökat resande innebära en större miljö/klimatpåverkan.

Vi följer våra riktlinjer och instruktioner för resor - alla medarbetare och förtroendevalda reser klimatsmart i så stor utsträckning som möjligt för att samtidigt upprätthålla en god arbetsmiljö. 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:

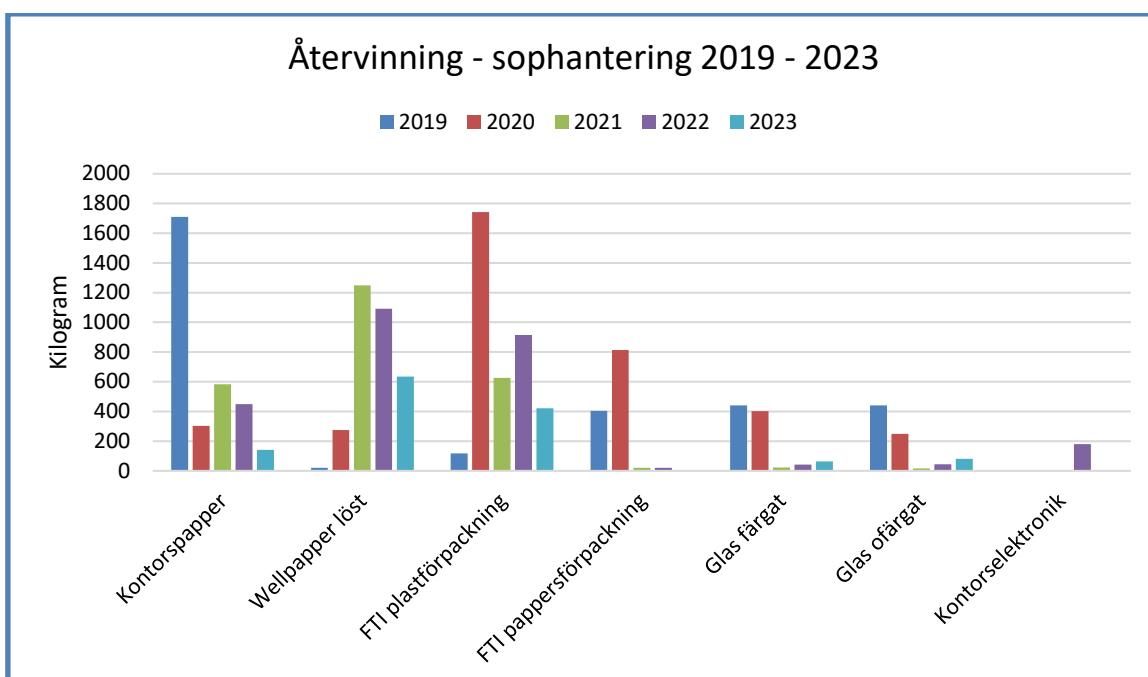
- Vi reser med tåg när det är möjligt.
- Om det är nödvändigt att flyga väljer vi flygbolag som har moderna och mer bränslesnåla flyg, direktflyg och/eller klimatkompenserade flygresor.
- Vi väljer miljövänliga hotell.
- Vi väljer kommunaltrafik framför taxi och bil. Om det är nödvändigt att åka bil 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 2023. 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 numera finns på vårt Malmö-kontor 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 1 411 kg avfall under 2023.

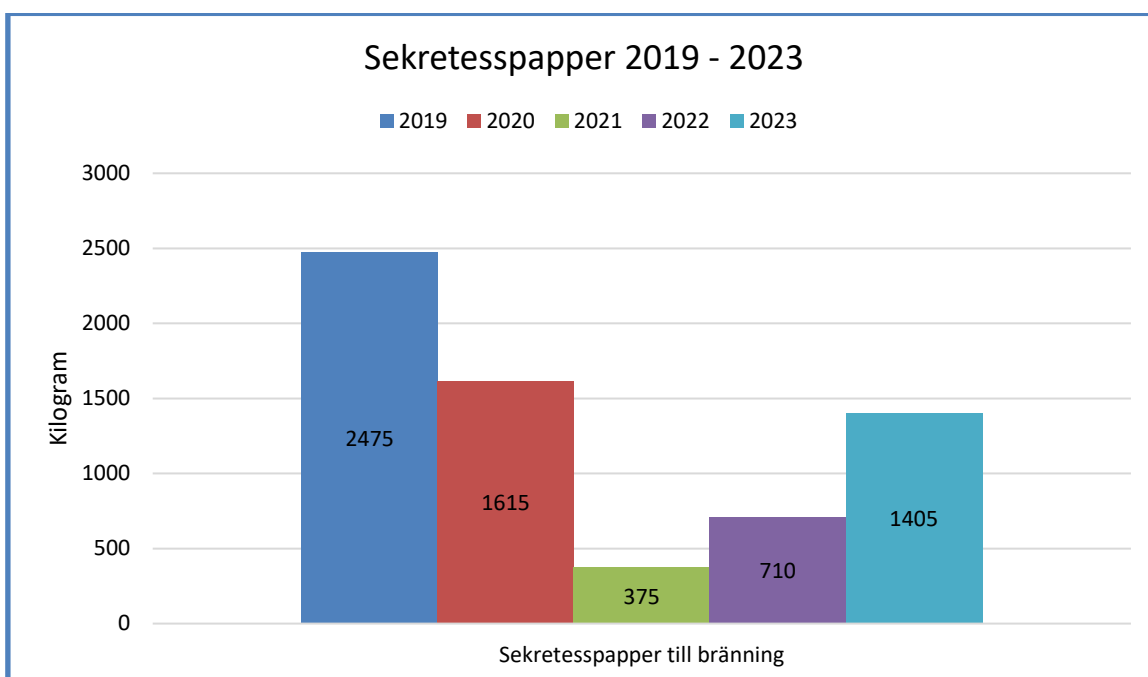
Vårt klimatavtryck för GHG*-rapportering är 14 kg CO₂e.

Det utökade klimatavtrycket* är 232 kg CO₂e samt att vi har ett förhindrat klimatavtryck* på 23 kg CO₂e.

*GHG – Värdet 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.

Skärmar skänks bort till personal medan datorer och Ipads 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

En målsättning för 2023 var att ha en så hållbar föreningsstämma som möjligt. Vi ville ha demokratin i fokus och maximera möjligheterna till delaktighet samt att kunna göra sin röst hörd. Därför ansåg vi att behovet att ses fysiskt vägde tyngre än den eventuella påverkan som resandet gör. Alla former av resande för deltagarna skedde i enlighet med våra reseriktlinjer som i sig innehåller hållbarhetsaspekter. Annat som ingick och som också genomfördes, var att hålla nere på alla typer av trycksaker. Som exempel printade vi ut namnbrickor först i samband med incheckningen för att inget skulle tryckas upp i onödan. Klisterlappar användes också för att minska plastanvändningen. Stämmomaterialet sändes ut digitalt och vi underlättade användandet av datorer på mötet genom möjlighet till laddning. Vi undvek engångsartiklar och mat serverades på porslin som kan återanvändas. Slutligen fasades utdelningen av blommor ut och i stället lämnades penninggåvor till hjälporganisationer vilket presenterades digitalt på skärm. Avtackningsgåvorna som lämnades var huvudsakligen av återvunnet material.

Visselblåsning

Från och med den 17 december 2021 började en ny visselblåsarlag gälla. Enligt lagen ska man kunna larma om missförhållanden i ett arbetsrelaterat sammanhang. Det kan exempelvis gälla överträdelser av ramverk, misstankar om oegentligheter, korruption och misstänkta brott. Den 17 juli 2022 infördes en skyldighet för privata arbetsgivare med minst 250 anställda att ha en intern visselblåsarfunktion.

Vi har en digital visselblåsarfunktion - Qnister Whistle - med ingångar från vårt intranät och från vår webbplats. Funktionen administreras av Qnister och möjliggör att rapportering sker anonymt. Det finns två styrdokument kopplat till visselblåsarfunktionen: Visselblåsarpolicy och Rutin för visselblåsning.

Under 2023 hade vi två visselblåsningar. Den första rapporteringen kan ha kommit till fel arbetsgivare. Rapportören ombads att komma in med kompletteringar men återkom inte och ärendet avskrevs. Den andra rapporteringen handlade om arbetsrelaterad oro kopplad till upplevda brister i utbildning och stöttning för nyanställda. Vi bedömde att det inte handlade om ett missförhållande som avses i visselblåsarlagen men vi valde ändå att lämna ett skriftligt svar på rapporten. Rapportören återkom inte och även det ärendet avskrevs.