



IFMETALL
Arbetslöshetskassan

Hållbarhetsrapport 2025

Detta är IF Metalls a-kassas hållbarhetsrapport avseende räkenskapsåret 2025.

Inledning

Styrelsen för IF Metalls arbetslöshetskassa ansvarar för hållbarhetsrapporten. Till grund för vår riskanalys ligger de väsentliga risker och områden som vi har identifierat utifrån den interna kontrollen, vår kontinuitetsplan och genom vårt systematiska arbetsmiljöarbete.

Vi har identifierat befintliga policydokument och riktlinjer som vi har idag för att öka hållbarheten och minimera riskerna. Vi har fokuserat på de områden där vår verksamhet har störst hållbarhetspåverkan och analyserat väsentliga hållbarhetsrisker och intressenter.

Med den här rapporten vill vi visa hur vi arbetar med hållbarhet över tid och hur vi kan bidra till en mer hållbar framtid.

Verksamhetsmodell

IF Metalls arbetslöshetskassas uppgift är att administrera arbetslöshetsförsäkringen för våra medlemmar på ett effektivt sätt och med hög rättssäkerhet. Vi bidrar därmed till social trygghet.

Utifrån ett hållbarhetsperspektiv ska IF Metalls arbetslöshetskassa vara en tillgång för samhället och för våra medlemmar. Vårt hållbarhetsarbete utgår från vår vision

Rätt pengar till rätt person i rätt tid. Arbetslöshetsförsäkringen har en betydande funktion i vårt socialförsäkringssystem och vi strävar efter att ha en hög organisationsgrad inom vårt verksamhetsområde.

Vi ska vara en attraktiv arbetsgivare för våra medarbetare. Vi har en tydlig värdegrund som grundar sig på alla människors lika värde. Vårt mål är ett hållbart arbetsliv för alla våra medarbetare.

Intressenter, intressentdialoger och väsentlighetsanalys

Intressenter

Våra viktigaste intressenter är våra medlemmar, våra medarbetare, myndigheter (IAF, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och CSN), intresseorganisationen Sveriges a-kassor, fackförbundet IF Metall och våra leverantörer.

Vi har valt ut våra viktigaste intressenter utifrån hur de påverkar och påverkas av vår verksamhet. Dessa grupper har olika förväntningar på vår a-kassa och dialogen med dem sker kontinuerligt på olika sätt i olika kanaler.

Våra viktigaste intressenter och hållbarhetsfrågor

Intressenter	Intressentdialoger	Viktiga frågor	Påverkansområde
Medlemmarna	NKI Webbundersökning Telefon, brev Mina sidor Arbetsplatsbesök Besök på avdelningarna	Social trygghet vid omställning. Vi arbetar för att alla våra medlemmar ska få en hög servicegrad, hög kvalitet med rätt ersättning i rätt tid och likabehandling vid hanteringen av sitt ärende.	Sociala förhållanden Mänskliga rättigheter
Medarbetarna	Samverkansområdesmöten Personalmöten Personalkommitté Försäkringsmöten Konferenser Utbildningar Medarbetarundersökning Utvecklingssamtal	Arbetsmiljö och hälsa HR-frågor Sjukskrivningar Hot, diskriminering, trakasserier och kränkningar Kompetensutveckling	Personal Mänskliga rättigheter
Myndigheter: IAF Arbetsförmedlingen Försäkringskassan CSN	Vi samarbetar på olika sätt med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan för att förhindra bidragsfusk och korruption.	Undvika att ersättning på felaktiga grunder betalas ut.	Sociala förhållanden Motverkande av korruption
Sveriges a-kassor (a-kassornas service- och intresseorganisation)	Genom samarbetet med övriga 24 a-kassor har vi gemensamma lösningar och arbetssätt bland annat gällande IT-utveckling, juridik, utbildning, opinionsbildning och kommunikation. Gemensamt handläggarstöd, extranät, möten och utbildningar.	Tolkningar av regelverk, lagar och direktiv för att säkerställa samma tolkning och därmed likabehandling för alla som söker arbetslöshetsersättning.	Sociala förhållanden Personal
IF Metall (fackförbundet)	Vi har samma medlemmar som fackförbundet och delar kontor. Vi samarbetar i frågor där det är till fördel för våra medlemmar, medarbetare och inköp av exempelvis system och tjänster. Vi har dialog via dagliga möten på kontoret, personalmöten, gemensamt intranät med mera.	Personalfrågor Medlemsfrågor Lokalfrågor Gemensamma system Leverantörer	Sociala förhållanden Personal Miljö
Leverantörer, exempel: Softronic Falck Resekompani AB Niana	Vi kommunicerar på olika sätt med våra leverantörer genom möten, telefon och e-post.	Vi ställer krav på våra externa leverantörer främst inom miljöområdet och avseende mänskliga rättigheter. Vi ställer krav på att våra leverantörer ska ha kollektivavtal.	Miljö Mänskliga rättigheter

Risker

Vi kan se att hållbarhetsrisker kan uppstå främst inom sociala förhållanden och korruption, till exempel på grund av långa väntetider, otillåten påverkan på myndighetsperson och felaktiga beslut. Vi ser också en betydande risk när det gäller våra medarbetares arbetsmiljö och hälsa. Risk för diskriminering och kränkningar kan också förekomma. En miljörisk kan till exempel vara om vi inte köper in miljövänliga produkter.

Läs mer om våra identifierade risker och hur vi hanterar dem under respektive område.

Sociala förhållanden

Vår huvudverksamhet är att trygga inkomsten för våra arbetslösa medlemmar som uppfyller villkoren. På så sätt bidrar vi till social trygghet och därför ser vi att detta är vårt största påverkansområde.

Vi ser risker inom

- för långa väntetider
- felaktiga beslut
- IT-systemen ligger nere
- dataintrång, informationssäkerhet och digital brottslighet
- medlemmarnas/personalens integritet
-

Väntetider och beslut

Vi ser en risk i att för långa väntetider samt felaktiga beslut kan äventyra våra arbetslösa medlemmars ekonomiska situation. Därför mäter vi och följer upp dessa och genomför årligen en nöjdkundundersökning (se förvaltningsberättelsen). I dokumentet *Verksamhetsmål och servicegrad* beskrivs arbetslöshetskassans verksamhetsmål för handläggning och service.

Vi har utvecklat vår digitala teknik vilket har lett till en säkrare och effektivare ärendehantering samt till ökad tillgänglighet. Vi har infört RPA-robotar för att effektivisera hanteringen av Af-meddelanden och kontroller för individuppgifter, våra handläggare har därför kunnat fokusera på att hantera mer komplicerade ärenden.

För att säkerställa att handläggningen av försäkringen sker på rättssäker grund och undvika allvarliga fel och brister i verksamheten har vi *Riktlinjer för intern kontroll och styrning* där ansvarsfördelning, befogenheter och arbetssätt beskrivs.

It-system

En betydande risk är om våra it-system ligger nere, vilket kan innebära att medlemmarna inte får sina pengar i tid. Hur vi hanterar och motverkar avbrott i organisationens verksamhet och skyddar kritiska rutiner från effekter av oförutsedda allvarigare avbrott beskrivs i vårt Ledningssystem för informationssäkerhet (LIS).

Policy och utbildning i it- och informationssäkerhet

Vår policy tillsammans med vårt LIS beskriver hur vi hanterar it- och informationssäkerhet och vi informerar och utbildar våra anställda för att de ska vara uppmärksamma på aktuella hot och risker avseende, informationssäkerhet och digital brottslighet.

Personuppgifter

Vi ser en risk gällande våra medlemmars och personals integritet. Organisationen hanterar och skyddar samtliga personuppgifter enligt dataskyddsförordningen. På hemsidan finns *Information om behandling av personuppgifter vad gäller medlemskap och vid arbetslöshetsförsäkring*. För vår personal har vi *Riktlinjer för behandling av personuppgifter utifrån dataskyddsförordningen (GDPR)*.

Dataskyddsorganisation

Arbetet med vår dataskyddsorganisation har fortsatt under 2025. Vi har tagit fram ett antal rutiner och mallar, bland annat för hantering av incidenter, PUB-avtal, riskanalyser och konsekvensbedömningar.

Väsentliga nyckeltal och resultat se verksamhetsberättelsen

Nyckeltal

Antal kontrollmål
Genomströmningstider
NKI

Se under rubrik i verksamhetsberättelsen

Intern kontroll
Handläggningen
Medlemmars nöjdhet

Motverkande av korruption

Vi arbetar aktivt med att förhindra bidragsbrott och minimera risk för korruption som medlemmar kan försöka utsätta oss för.

Vi ser risker inom

- jäv och korruption
- otillåten påverkan mot myndighetsperson
- ersättning på felaktiga grunder
- bidragsbrott och bedrägeri
- representation och gåvor
- resor
- värdepappershandel
- missförhållanden inom organisationen (till exempel ekonomisk brottslighet)
-

Korruption

Vi har väl fungerande rutiner och arbetsmetoder (*Arbetsordning, Beslutsordning och Attestreglemente*) för att motverka korruption samt för att säkerställa likabehandling av medlemmarna. Digitaliseringen har också inneburit en säkrare ärendehantering.

Otillåten påverkan mot myndighetsperson

Otillåten påverkan mot myndighetsperson är en av de främsta hållbarhetsriskerna för vår organisation. Det kan handla om trakasserier, hot, kränkningar och korruption som kan leda till att felaktiga beslut fattas och det påverkar även vår personals arbetsmiljö negativt. Den vanligast förekommande risken är att påverkarens ärende får förtur på bekostnad av andras. Vi arbetar aktivt med att förebygga otillåten påverkan genom att rusta våra handläggare att stå emot de påverkansförsök som ändå inträffar. Detta gör vi till exempel genom rutiner, kontroller och utbildningar.

Jäv

När det gäller ärendehantering har vi en rutin vid jävsituation att ärendet ska omfördelas och därmed hanteras av en annan handläggare. Risken för jäv inom kassastyrelsen förebyggs genom en anpassad styrelseutbildning.

Bidragsbrott och bedrägeri

För att undvika att ersättning på felaktiga grunder betalas ut har vi *Kontrollrutinen*. Det innebär utbyte av information med andra socialförsäkringar för att upptäcka och förhindra felaktiga utbetalningar.

Vi har upprättat en *Policy om uteslutning, fränkännande och polisanmälan samt riktlinjer för polisanmälan vid bidragsbrott*.

Representationsreglemente

För att minimera risken av korruption vid representation och gåvor regleras detta i vårt *Representationsreglemente* samt i *Uppvaktningsreglementet*.

Resepolicy och reglemente

Resandet ska planeras på ett så miljövänligt, tids- och kostnadseffektivt sätt som möjligt. Vi ska välja rese- och hotellalternativ som har kollektivavtal. Vid resor tillsammans med leverantör av varor eller tjänster, ska vi alltid stå för våra egna kostnader.

Policy för värdepappersinnehav

Vid handel med värdepapper får ingen anställd eller förtroendevald i IF Metalls a-kassa för egen, närståendes eller a-kassans räkning skaffa sig fördelar vid handel med finansiella instrument eller valuta eller utnyttja någon form av kurspåverkande information som ännu inte offentliggjorts.

Visselblåsarfunktion

På vårt intranät informerar vi personalen om funktionens syfte, hur rapportering ska göras samt hur ärenden hanteras och utreds på ett konfidentiellt och rättssäkert sätt.

Väsentliga nyckeltal och resultat se verksamhetsberättelsen.

Nyckeltal

Avstängningar av arbetssökande
Omprovningar
Överklagan till förvaltningsrätten

Se under rubrik i verksamhetsberättelsen

Meddelanden från Arbetsförmedlingen
Omprovningar och överklaganden
Omprovningar och överklaganden

Personal

Vår värdegrund

- Våra värderingar grundar sig på alla människors lika värde och vi är en feministisk organisation.
- Vår vision är rätt pengar till rätt person i rätt tid.
- Genom ett professionellt sätt och med en helhetssyn handlägger vi medlemmarnas ärenden utifrån "Medlemmen i centrum". Vi visar respekt, lyssnar och är hjälpsamma.
- Medarbetarskapet kännetecknas av ett tillåtande och respektfullt klimat där vi lyssnar på och hjälper varandra, utbyter erfarenheter, delger kunskaper och inspirerar varandra till glädje i arbetet.
- Vi utbildar och vidareutvecklar oss för att klara av arbetet och för att ha en beredskap att möta de förändringar som omvärlden ställer oss inför.
-

Vi ser risker inom

- arbetsmiljö och hälsa
- hög sjukfrånvaro
- diskriminering, trakasserier och kränkningar
- hot och kränkningar utifrån
- kompetensbrist

Policy för distans- och hemarbete på centrala a-kassan

Arbetet utförs normalt sett på kontoret, men det ska även vara möjligt för individen utifrån verksamhetens behov att utföra arbete på distans eller från hemmet vilket också bidrar till balans i livet.

Insatser för att värna om vår personal

Under året har a-kassan arbetat strukturerat med arbetsmiljö och hälsa genom att uppdatera vår Arbetsmiljöpolicy, insatser för välmående vid förändring samt förbättringar av den fysiska arbetsmiljön. Inför organisatoriska förändringar har risk- och konsekvensbedömningar genomförts för att säkerställa en god arbetsmiljö. *Läs mer under rubriken "Hälsa och välmående" i förvaltningsberättelsen.*

Arbetsmiljö och hälsa

Vi ser risker inom vår arbetsmiljö som kan leda till att våra medarbetare kan bli sjuka på grund av ohälsosam arbetsbelastning eller kränkningar på jobbet. Det kan leda till arbetsrelaterad ohälsa och leder inte till ett hållbart arbetsliv.

En god arbetsmiljö säkerställer vi genom kollektivavtal, medarbetarsamtal, medarbetarundersökning, arbetsmiljöpolicy och systematiskt arbetsmiljöarbete.

För att underlätta för medarbetarna att uppnå balans i livet tillämpar vi flextid. Vi samarbetar med företagshälsovården. Våra medarbetare ges förutsättningar för att utvecklas och till ett hållbart arbetsliv.

Sjukfrånvaro

För att minska sjukfrånvaron samarbetar vi med företagshälsovården. Vid sjukanmälan erbjuds sjukvårdsrådgivning av legitimerad sjuksköterska som hänvisar till rätt vårdnivå eller svarar på medicinska frågor. Återkontakt med råd och information sker efter 2–4 dagar, vilket bidrar till en kortare frånvaro. Det är också ett stöd för tidiga insatser vid upprepad sjukfrånvaro. *Läs mer under rubriken "Vår personal" i förvaltningsberättelsen.*

Diskriminering, trakasserier och kränkningar

Vi ser att risk finns för diskriminering både internt för medarbetarna och externt i hanteringen av medlemmar.

Vi kommunicerar vår *värdegrund* inom organisationen minst en gång om året för att tydliggöra våra värderingar och hur vi ska vara mot varandra.

Vi motverkar diskriminering och främjar lika rättigheter och möjligheter på vår arbetsplats oavsett diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religionsuppfattning, sexuell läggning, funktionsförmåga eller ålder.

Vi har som mål att arbetet med vår *Likabehandlingsplan* ska ingå som en naturlig och integrerad del i hela vår verksamhet. Vi har även en *Policy mot trakasserier, kränkningar och sexuella trakasserier med tillhörande beredskapsplan*.

Hot, våld och kränkningar

På vår arbetsplats är det nolltolerans mot att utsätta våra anställda för hot, kränkningar, våld eller hot om våld i samband med arbetet. Detta behandlas i vår *Policy angående hot, våld eller kränkningar riktade mot personal*.

Kompetens

Vi utbildar och vidareutvecklar oss för att klara av arbetet och för att ha en beredskap att möta de förändringar som omvärlden ställer oss inför. På grund av ett stort antal pensionsavgångar har vi anställt handläggare, även med hänsyn tagen till förväntad konjunktur. Vi har rutiner för introduktion och utbildning av nya medarbetare.

Fokus på stöd och utveckling

Vi har en roll som fokuserar på stöd och utveckling och bygger kompetens hos våra anställda genom mentorskap och introduktion.

Läs mer om kompetensutveckling under rubriken "Utbildning och andra utvecklingsinsatser" i förvaltningsberättelsen.

Väsentliga nyckeltal och resultat se verksamhetsberättelsen

Nyckeltal

Sjukfrånvaro
Kompetensutveckling

Se under rubrik i verksamhetsberättelsen

Sjukfrånvaro
Utbildning och andra utvecklingsinsatser

Mänskliga rättigheter

Vi ser risker att våra medarbetare eller medlemmar kan diskrimineras eller kränkas utifrån diskrimineringsgrunderna, vilket kan leda till ohälsa.

Våra värderingar grundar sig på alla människors lika värde och vi är en feministisk organisation.

Vi ser risker inom

- fattigdom
- ojämlikhet
- kapitalförvaltning
- dåliga arbetsvillkor hos leverantörer
- trakasserier och kränkande särbehandling

Fattigdom och barns rättigheter

Genom vår verksamhet arbetar vi för att trygga inkomsten för våra medlemmar och för att de och deras barn inte ska hamna i en utsatt situation och fattigdom.

Jämlikhet och likabehandling

I vår *Likabehandlingsplan* framgår att vi anser att kvinnor och män ska vara jämställda i samhälle och arbetsliv. Vår övergripande målsättning är att jämställdhetsarbetet ska ingå som en naturlig och integrerad del i all verksamhet. Vi har påbörjat och genomför jämställdhetsutbildning för att säkerställa kunskaperna.

Vi arbetar för att säkerställa likabehandling av alla arbetslösa genom att samarbeta omkring tolkningar och rutiner inom ramen för Sveriges a-kassor.

Ansvarsfulla placeringar

Enligt våra *Placeringsriktlinjer* ska vi genom våra urvalskriterier i största möjliga mån ta ansvar i våra placeringar. Vi definierar ansvarstagande som respekt för de tio principer som återfinns i FN:s Global Compact gällande mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorruption. Definitionen av ansvarstagande omfattar också ILO:s åtta kärn-konventioner gällande förenings- och organisationsfrihet, avskaffande av tvångsarbete, avskaffande av barnarbete samt avskaffande av diskriminering.

Leverantörer

Vi ställer krav på våra leverantörer att de har kollektivavtal. Vid inköp av till exempel kaffe, choklad, te och frukt väljer vi Fairtrade-märkta produkter och vi bidrar därmed till att odlare och anställda, med egen kraft, kan förbättra sina arbets- och levnadsvillkor.

Kränkningar

Vi har nolltolerans mot kränkningar. Vi har en policy mot trakasserier, kränkningar och sexuella trakasserier med tillhörande beredskapsplan samt riktlinjer för feedback.

Miljöpåverkan

Om vi inte köper in miljövänliga produkter så ser vi en risk i att vi påverkar miljön negativt. En annan risk vi ser är att vårt resande påverkar klimatet negativt.

Vi strävar efter att värna om vår miljö på de sätt vi kan. Vi tidigare genomfört miljöutbildning för att öka medvetenheten om miljön.

Vi ser risker inom

- pappersförbrukning
- tryckt informationsmaterial
- onödigt resande
- inköp
- brist i medvetenheten om miljö
- avfall
- ansvarsfulla placeringar
-

Pappersförbrukning

Vi har minskat pappersförbrukningen på ett radikalt sätt genom digitaliseringen. Vi strävar efter att kommunicera med våra medlemmar digitalt, till exempel via Mina sidor, mejl, chatt och digital robot.

98 procent av våra arbetslösa medlemmar kommunicerar digitalt med oss via Mina sidor. Om inte det är möjligt så skriver vi ut och skickar brev, genom vår miljöcertifierade utskriftsleverantör. Vi erbjuder våra medlemmar att betala medlemsavgiften via Kivra, autogiro, e-faktura i stället för med pappersfakturor.

Tryckt informationsmaterial

Vi har slutat att trycka upp informationsmaterial (foldrar, broschyrer etcetera.) för att i stället hänvisa till vårt digitala material som finns att ladda ned från vår hemsida. Vår klimatpåverkan minskar då också genom minskade transporter.

Resepolicy med miljöansvar

Vårt resande ska planeras på ett så miljövänligt och kostnadseffektivt sätt som möjligt. Vi reser i första hand med tåg. Resebolaget vi anlitar bokar också miljöcertifierade hotell, konferensanläggningar, miljöbilar och miljötaxi enligt vår *Resepolicy*. För att minska vårt resande har vi, med våra medarbetare lokalt placerade i landet, infört månadsvisa videokonferenser. I möjligaste mån samordnar vi också våra möten, i stället för att besöka dem enskilt.

Ansvarsfulla inköp

- Vi ställer krav på våra leverantörer att varor ska vara miljödeklarerade.
- Vi köper i första hand in ekologiskt kaffe, mjölk, frukt, med mera.
- Datorer, skärmar, telefoner etcetera. ska vara miljöcertifierade.
- Centrala a-kassan samordnar sina inköp med IF Metalls förbundskontor för att minska transporter etcetera. Vi har tagit fram en *Inköpspolicy*.

Brist i medvetenheten om miljön

Vi har tidigare genomfört miljöutbildning av vår personal.

Avfallshantering

På centrala a-kassan källsorteras avfallet.

Hållbara investeringar

Enligt våra *Placeringsriktlinjer* ska placeringar undvikas i bolag som bryter mot lagar, förordningar eller konventioner inom miljöområdet i de länder där de är verksamma. OBJ