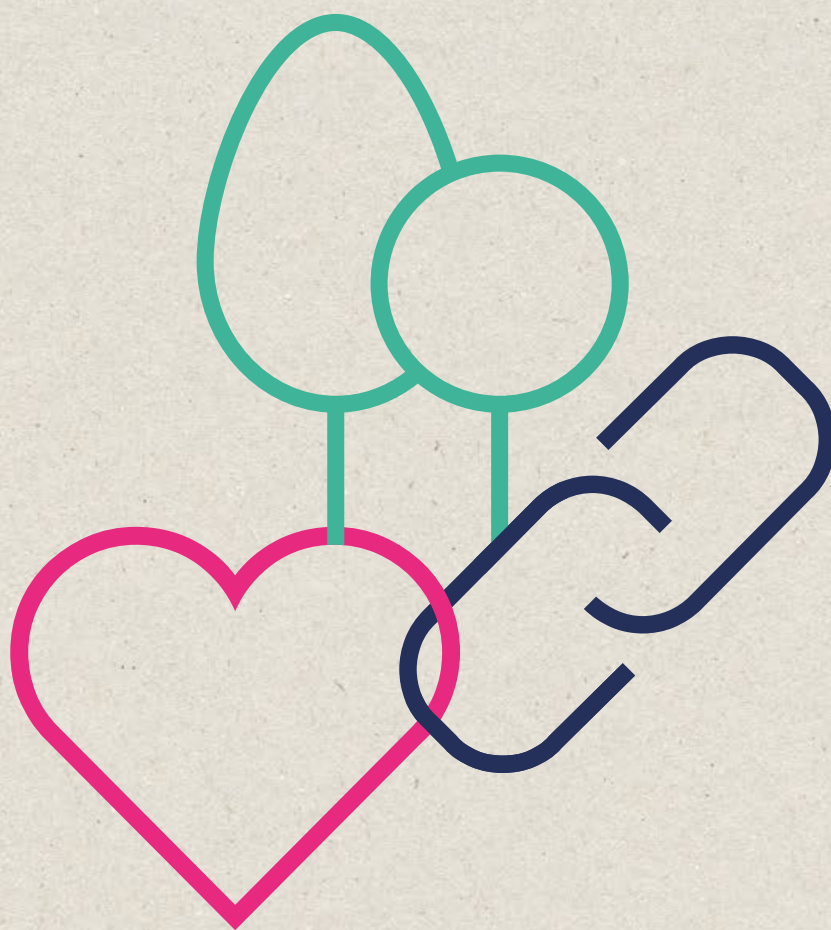


ESG-rapport 2023

Din Sundhedsfaglige A-kasse



Indhold

- 04 Medlemstal og fakta
- 06 Kort om Din Sundhedsfaglige A-kasse
- 08 Historien om Din Sundhedsfaglige A-kasse
- 10 Din Sundhedsfaglige A-kasses bæredygtighedspolitik
- 14 Vi bygger videre på tidligere indsatser
- 16 Dobbelt væsentlighed
- 18 Støtte til Nytte
- 20 Social Sundhed
- 24 ESG-nøgletal for Din Sundhedsfaglige A-kasse
- 26 Environment**
- 30 Social**
- 34 Governance**
- 38 Regnskabspraksis



Environment



Social



Governance



Forord

De første skridt mod forandring

Jeg er glad og stolt over at kunne præsentere Din Sundhedsfaglige A-kasses første ESG-rapport, også kaldet bæredygtighedsrapport.

I ESG-rapporten kan du læse om vores indsatser for at tage samfundsansvar og yde vores bidrag til en mere bæredygtig fremtid.

Vores medlemmer er de velfærdsvigtige sundhedsfaglige bioanalytikere, ergoterapeuter, fysioterapeuter, jordemødre, psykoterapeuter MPF, sygeplejersker og radiografer. Det er en hjertesag for os at bidrage til, at vores medlemmer får et bæredygtigt arbejdsliv, så de kan blive ved med at varetage de vigtige opgaver i vores sundhedssystem.

I slutningen af 2023 offentliggjorde vi en bæredygtighedspolitik, der tager udgangspunkt i tre fokusområder: 'Stærk samfundsstemme', 'Ansvarlig arbejdsplads' og 'Klima og ressourceforbrug'. De tre områder danner rammerne for vores arbejde med samfundsansvar.

Bæredygtighedspolitikken er et udtryk for, at vi er et sted, hvor vi arbejder strategisk og systematisk med vores samfundsansvar. Derfor offentliggør vi nu også denne ESG-rapport med vores nøgletal på E (Environmental), S (Social) og G (Governance). Vi er langt fra i mål med vores arbejde for at skabe den forandring, vi ønsker. Men med en bæredygtighedspolitik og ESG-rapport har vi taget de første skridt.

Tallene i denne rapport skal ses som baselinetal, som vi vil bruge fremadrettet. Vi arbejder endnu mod at sætte konkrete mål på flere af områderne. Vi er startet nu, fordi vi tror på, at gennemsigtighed er afgørende, og vi ønsker at bidrage til en udvikling, hvor virksomheder er åbne om deres indsatser og nøgletal på området.

Vi håber, at denne rapport vil tjene som et redskab til dialog og samarbejde med vores interessenter, medlemmer og medarbejdere, så vi styrker vores fælles indsats for en mere bæredygtig fremtid for sundhedsfaglige, vores medarbejdere og samfundet som helhed.

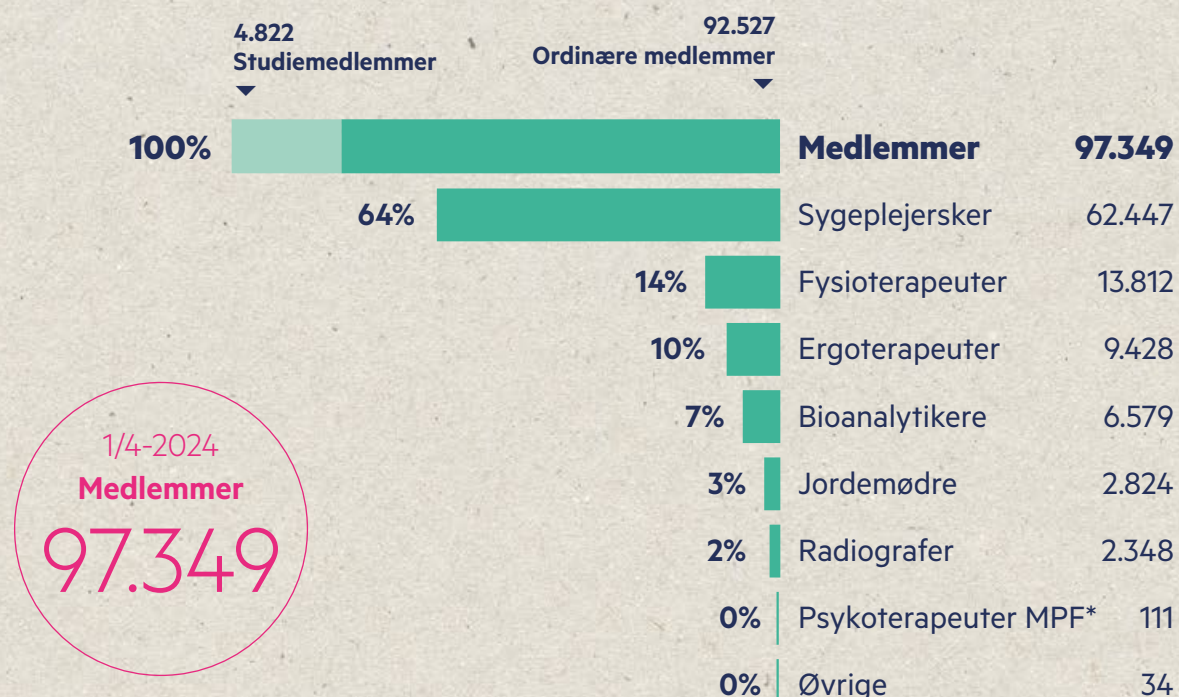
Tak for at tage dig tid til at læse vores rapport. Vi ser frem til at fortsætte arbejdet.

God læselyst!

Harun Demirtas,
Forperson i Din Sundhedsfaglige A-kasse

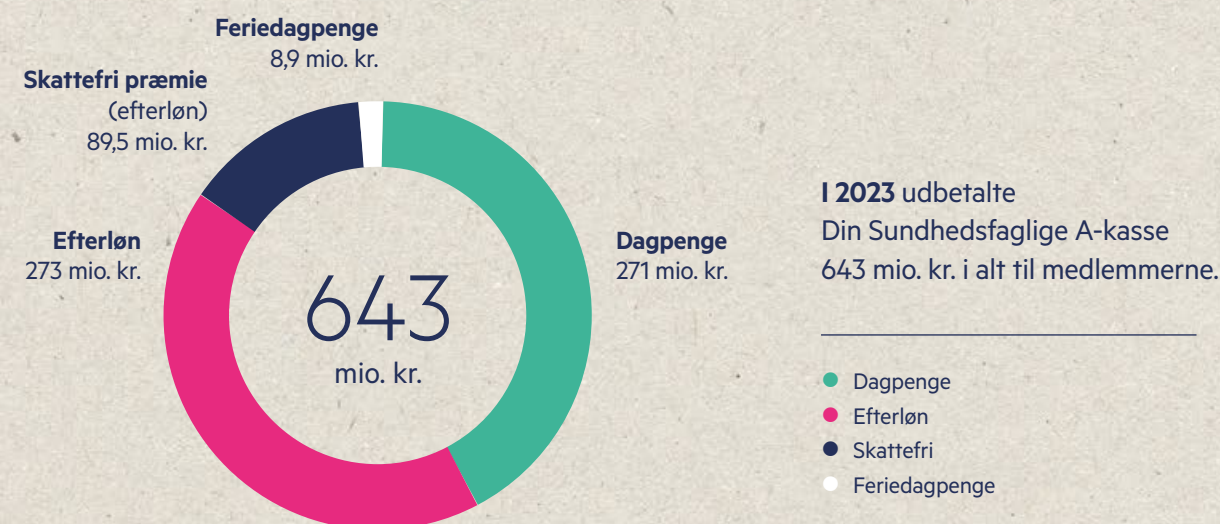
Medlemstal og fakta

Medlemstal



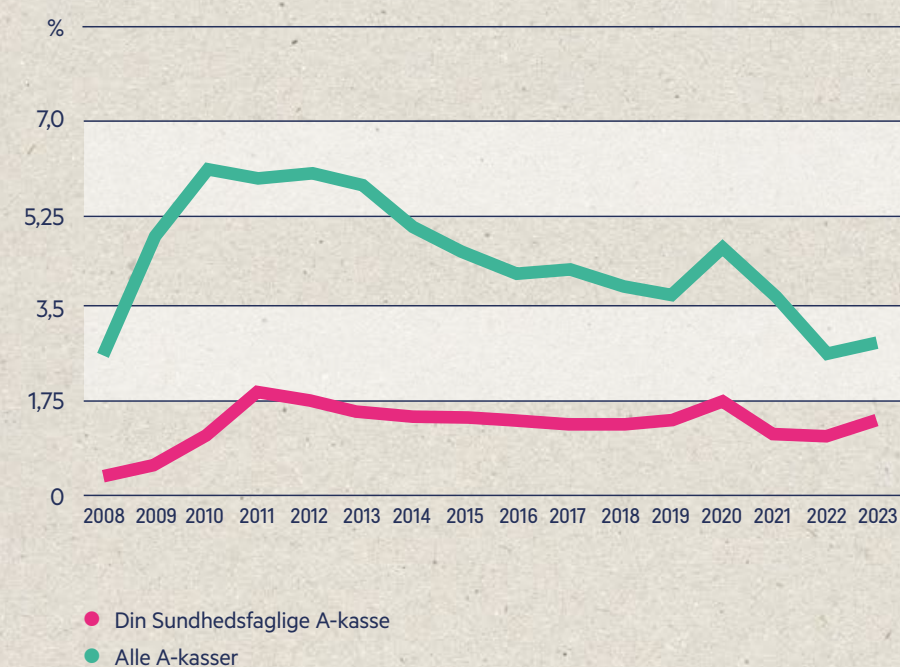
* Psykoterapeuter er en ny medlemsgruppe, og derfor udgør de stadig en mindre del af vores samlede medlemsgruppe.

Udbetaling til medlemmer

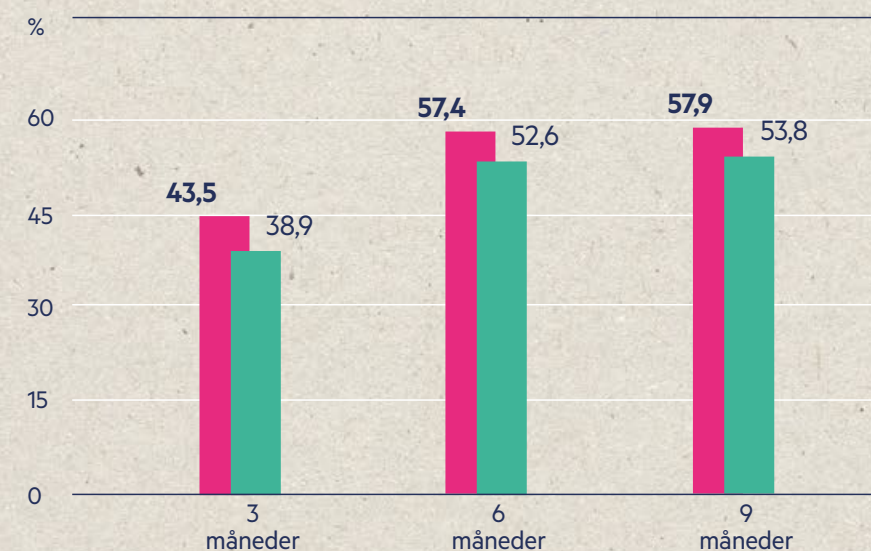


Hurtigt i arbejde

Udvikling i ledighedsprocent (2008-2023)



Ledige tilbage i job



Samfundsambition

Kort om Din Sundhedsfaglige A-kasse

Vi viser vej til det bæredygtige arbejdsliv for sundhedsfaglige.

Siden 1942 har Din Sundhedsfaglige A-kasse været de sundhedsfaglige specialisters foretrukne a-kasse og tæller i dag mere end 97.000 medlemmer. Vi støtter, udvikler og rådgiver dig, der passer på os alle sammen. Erfaren såvel som nyuddannet. Uanset om du har patientkontakt eller ej.

Vi tror på, at det er muligt at kombinere et langtidsholdbart arbejdsliv med faglig stolthed, stort engagement og ønsket om at give patienterne den bedste behandling. Vores medlemmer gør en forskel for andre hver eneste dag. Det kan de kun fortsætte med, hvis de trives i deres arbejdsliv. Det er et fælles ansvar at skabe et langtidsholdbart arbejdsliv for sundhedsfaglige.

Vi bruger vores stærke stemme til at sætte spot på de løsninger, der virker og de barrierer, der står i vejen for dit bæredygtige arbejdsliv. Når arbejdet bliver svært, lytter og støtter vi. Når du har brug for at ændre din hverdag, rådgiver vi om karriereveje, du måske ikke selv havde set. Og vi inspirerer gennem et stort antal temamøder, som udbydes online. Uanset om du ønsker, at din karriere går opad, tager et skridt til siden, eller du gerne vil kunne fortsætte med at holde af dit nuværende arbejde i mange år endnu, er vi din professionelle og personlige coach.

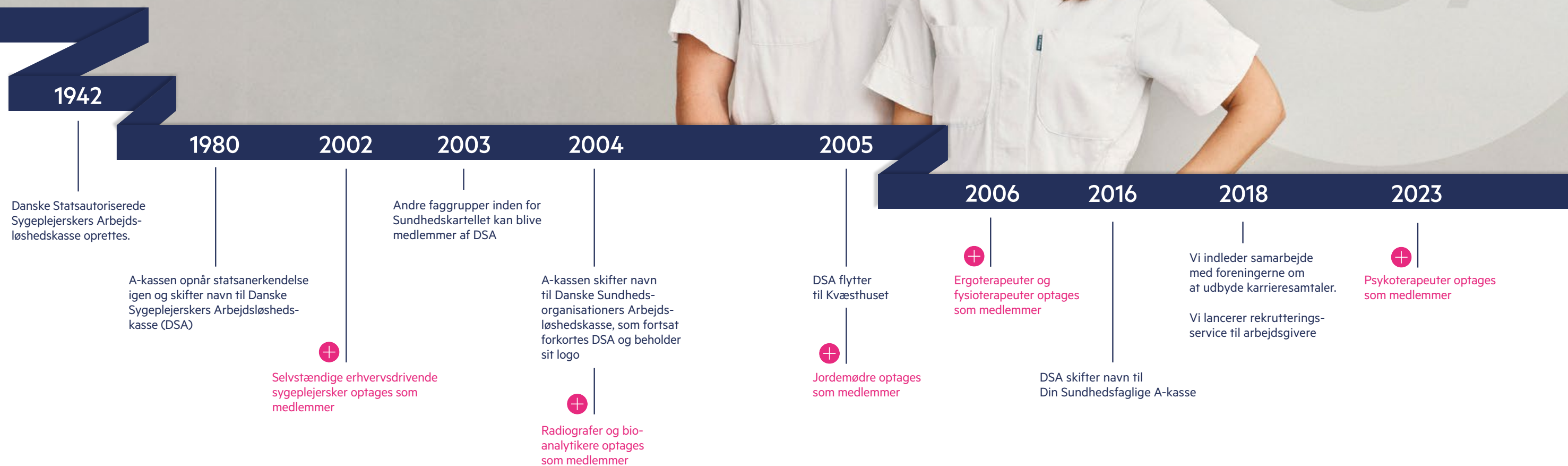


*Det er et fælles ansvar
at skabe et langtidsholdbart
arbejdsliv for sundhedsfaglige.*

Historien om

Din Sundhedsfaglige A-kasse

Vi viser vej til
det bæredygtige arbejdsliv



Om Kvæsthuset

Kvæstuset er bygget i 1688 og var i 89 år hospital for sårede soldater fra flåden. Lavere rangerende end landsstyrken. Efterfølgende blev Kvæsthuset brugt til fabrikshal/lagerhus. I 1850 bygges Kvæsthusbroen, og Kvæsthuset bliver centrum for passager- og godstransport.

Din Sundhedsfaglige A-kasses bæredygtighedspolitik

I 2023 lancerede Din Sundhedsfaglige A-kasse en bæredygtighedspolitik, der danner rammen for vores arbejde med bæredygtighed frem mod 2026. Vi har tre fokusområder.



Stærk samfundsstemme

Vi vil være en stærkere stemme i offentligheden. Vi vil tale højere og mere om vores mærkesager indenfor bæredygtigt arbejdsliv, og vi vil samarbejde med andre organisationer, så vi kan gøre en større forskel.

Agendaer:

- Sundhed og trivsel
- Lighed i sundhed
- Det rummelige arbejdsmarked



Ansvarlig arbejdsplads

Vi vil være en inkluderende, omfavnende og engagerende arbejdsplads med tilfredse medarbejdere. Vi fremmer en stærk kultur ved at sætte fokus på trivsel, inklusion og sundhed.

Agendaer:

- Sundhed og trivsel
- Diversitet og inklusion



Klima- og miljøbidrag

Vi vil leve op til forventningerne til god virksomhedsdrift på klima- og miljøområdet og mindske vores aftryk i værdikæden og ved drift.

Agendaer:

- Ressourceforbrug
- Energiforbrug





Vi bygger videre på tidligere indsatser

Bæredygtighedspolitikken er en naturlig forlængelse af et øget fokus på bæredygtighed hos Din Sundhedsfaglige A-kasse de seneste år.

Udvalg af de initiativer, vi allerede har sat i gang:

- Virksomhedsfrivillig med Røde Kors: Støtte til Nytte
- Affaldssortering på kontorerne i Kvæsthuset
- Mental robusthed for studerende: Et forløb i samarbejde med Center for Mental Robusthed
- Partnerskab med NGO'en Social Sundhed
- Årlig bankoeftermiddag for beboere på et plejecenter
- 'Vi sparer på energien i Kvæsthuset' indsats
- Bæredygtighedskriterier for indkøb af merchandise
- Podcast 'Det bæredygtige arbejdsliv'
- Bæredygtighedskriterier i investeringspolitik
- Svanemærket kantine
- Plantegaver fra VOKS-planter med omtanke
- Genanvendelse af IT-udstyr
- Arrangement om bæredygtigt arbejdsliv på Folkemødet 2023



Dobbelt væsentlighed

Vi har udført en dobbelt væsentlighedsanalyse som et fundament for arbejdet med bæredygtighed og ESG-rapportering.

En væsentlighedsanalyse er et prioriteringsværktøj, der hjælper med at identificere, hvor en virksomhed har den største indvirkning på miljø og samfund, og hvordan disse områder også har betydning for forretningen, positivt såvel som negativt. Det handler således både om vores virke i forhold til medlemmerne (fx sundhed og trivsel hos medlemmerne), men også internt som arbejdsplads (fx arbejdsmiljø og -sikkerhed).

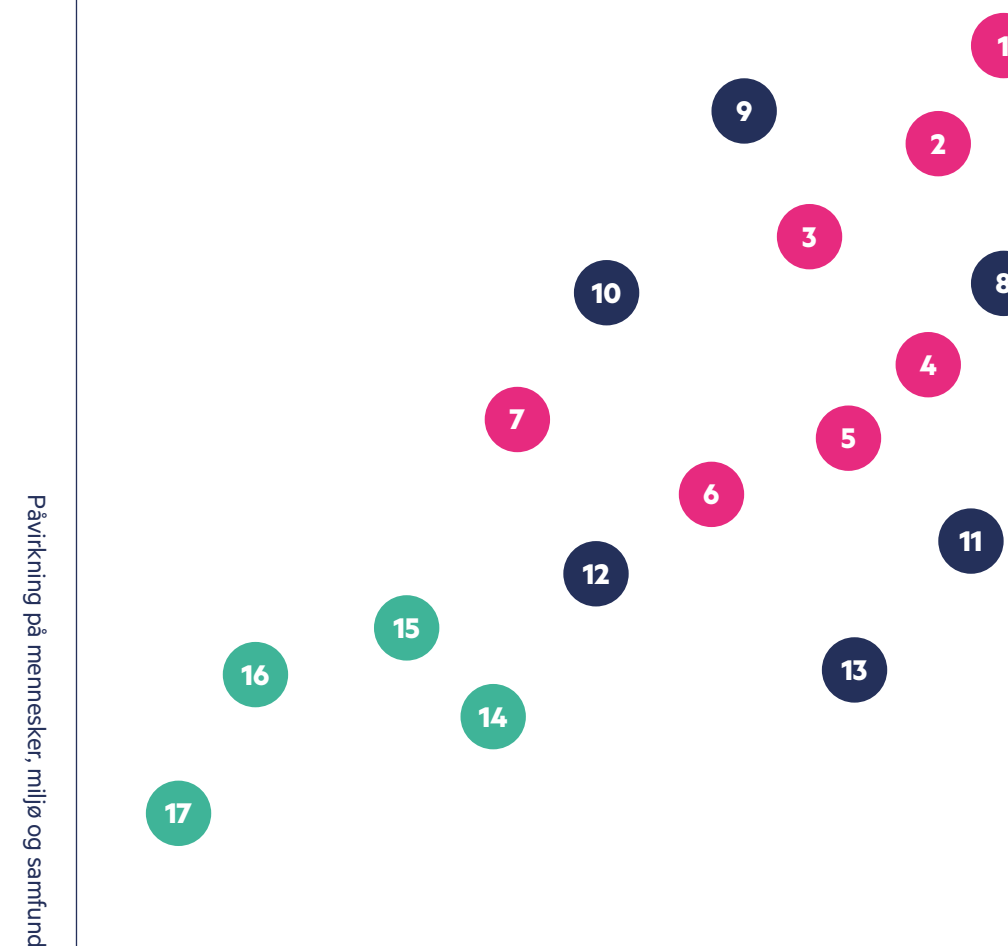
Den hjælper til at afdække de områder, som er vigtige for vores strategi og drift, og de områder som er vigtige for samfundet og vores interessenter fx samarbejdspartnere og medarbejdere.

Analysen omfatter sociale, miljømæssige og økonomiske forhold i hele værdikæden. I væsentlighedsanalysen vægtes de områder, hvor vi som a-kasse kan gøre den største forskel, dvs. de områder, der er mest væsentlige. Derfor ses det i væsentlighedsanalysen, at det særligt er S (Social) og G (Governance), der vægtes højt. Vi arbejder dog stadig med miljø- og klimaindsatser på de områder, hvor vi kan gøre en forskel.

I arbejdet med væsentlighedsanalysen har vi inddraget både interne og eksterne interessenter b.l.a. medarbejdere, chefgruppe, medlemmer og bestyrelsen. Hver gruppe har udformet deres bud på en væsentlighedsanalyse for Din Sundhedsfaglige A-kasse.



Væsentlighedsanalyse: Din Sundhedsfaglige A-kasse



I Påvirkning på forretning og strategi

1. Sundhed og trivsel hos medlemmerne
2. Jobsøgning og ledighed
3. Diversitet og inklusion
4. Arbejdsmiljø og -sikkerhed
5. Uddannelse og kompetenceudvikling
6. Deltagelse i politik med mærkesager
7. Engagement i samfundet
8. Ansvarlig økonomi
9. Investeringspolitik

10. Leverandørstyring
11. Datasikkerhed
12. Digitalisering og IT
13. Klager
14. Cirkulære løsninger
15. Transport
16. Energi og vandforbrug
17. Affald

Støtte til Nytte

I 2023 har Din Sundhedsfaglige A-kasse indgået et samarbejde med Røde Kors Hovedstaden om et initiativ, vi kalder Støtte til Nytte. Støtte til Nytte er et tilbud til alle medarbejdere, der har mulighed for at arbejde frivilligt én dag om året.

Som a-kasse er vi født til at tage samfundsansvar, når vi udbetaler dagpenge, hjælper ledige i job og rekrutterer for virksomheder. Derfor gør det os stolte, at vi med konceptet Støtte til Nytte tager endnu et skridt mod at styrke vores samfundsengagement.

Støtte til Nytte er for alle i Din Sundhedsfaglige A-kasse og betyder konkret, at medarbejderne kan bruge en arbejdsdag om året på at være frivillig på et af Røde Kors Hovedstadens aktivitetstilbud for eksempel på et kvindeherberg, i en genbrugsbutik eller i et netværkshus.



Vi er stolte af at samarbejde med Røde Kors Hovedstaden om "Støtte til Nytte". Det betyder rigtig meget for medarbejdere og ledere i Din Sundhedsfaglig A-kasse at bidrage til at gøre en forskel for udsatte mennesker. Med "Støtte til Nytte" tager vi ansvar, og det skaber samtidigt større medarbejderengagement og trivsel.

Merete Nedergaard, Direktør

Vores medarbejdere hjælper med praktiske opgaver som at sortere tøj, afhente donationer, male, plante haver og meget mere.

Vi har valgt at gøre Støtte til Nytte til et tilbagevendende tilbud til medarbejderne hvert år.

Det giver energi at gøre en forskel

Støtte til Nytte er en skøn måde at få en anderledes dag med kollegaer og samtidig give tilbage til det lokalsamfund, som både medarbejdere og vi som organisation er en del af.

En af dem, der kan nikke genkendende til det, er Mie Bertelsen, der til daglig arbejder som kommunikationskonsulent i Din Sundhedsfaglige A-kasse.



"Det giver mig energi at gøre noget godt for andre. Dog kan det også være svært at få "sat tid af til" at være frivillig i en travl hverdag. Så det betyder alverden, at min arbejdsplads organiserer og støtter, at vi som medarbejdere kan være frivillige," fortæller hun.

Mie brugte en arbejdsdag i april 2023 på at male og være frivillig i Netværkshuset Kastrupgård.

"Det var en hyggelig dag med fokus på godt humør og praktisk arbejde, der gør en forskel for udsatte mennesker i vores samfund," siger hun.



"Når jeg er frivillig med mine kollegaer, lærer jeg dem at kende på en helt ny måde og på et andet niveau."

*Stella Chui Hansen,
Regnskabsmedarbejder*



Mere lighed i sundhed med Social Sundhed

Din Sundhedsfaglige A-kasse og Social Sundhed har i 2023 indgået et partnerskab, hvor vi i fællesskab arbejder for mere lighed i sundhed og for at give sundhedsfaglige studerende et stærkere afsæt til at lande godt i arbejdslivet.

Social Sundhed er en landsdækkende NGO, der arbejder for at skabe større social lighed i det danske sundhedsvæsen. Det sker bl.a. gennem en brobyggerordning, hvor sundhedsfaglige studerende på frivillig basis ledsager mennesker i udsatte positioner til deres aftaler fx hos lægen eller på hospitalet.

Når brobyggeren støtter udsatte borgere i mødet med sundhedsvæsenet, er det i rollen som den ressourcestærke pårørende. Det er altså ikke sundhedsfagligheden, der anvendes eller er i fokus i rollen som brobygger.

På den lange bane får brobyggerne gennem gensidig læring en helt unik indsigt i de barrierer, som mennesker i udsatte positioner kan opleve. Det er viden og praksiserfaring, den studerende kan tage med i sit kommende arbejde som sundhedsprofessionel og ikke mindst en indsigt, som kan være med til at forandre sundhedsvæsenet indefra i forhold til at skabe lighed i sundhed.

Alle brobyggere får et grundigt opstartskursus, som klæder de studerende på til rollen og til at indgå i en trykthedsskabende relation med de mennesker, brobyggeren følges med.

Sammen mindsker vi ulighed i sundhed

Som a-kasse er vi med partnerskabet med til at støtte op om Social Sundheds arbejde for at mindske social ulighed i sundhed. I dag har socialt udsatte markant dårligere sundhed og trivsel end befolkningen generelt, og socialt udsatte dør i gennemsnit 17 år før andre i befolkningen.

Vi vil gerne bidrage til at bygge en stærkere bro mellem udsatte mennesker i det danske samfund og sundhedssystemet. Og vi vil ruste vores studiemedlemmer til at være med til at bygge den bro, når de træder ind på arbejdsmarkedet som færdiguddannede sundhedsprofessionelle.

Som a-kasse har vi valgt at arbejde aktivt for at sikre et bæredygtigt arbejdsliv for vores medlemmer og en bæredygtig fremtid for samfundet. Og vi kan flytte mere og løfte mere, når vi går sammen med andre organisationer, der deler vores ambitioner.



Magrethe Boel (th.), næstformand i Din Sundhedsfaglige A-kasse og Kristina Louise Bliksted (tv.), Direktør i Social Sundhed.

Frivilligt arbejde styrker mental trivsel

Frivilligt arbejde er godt for den mentale sundhed. Det viser bl.a. en stor [nordisk undersøgelse fra Syddansk Universitet^{1*\)}](#). En helt aktuel medlemsundersøgelse fra Din Sundhedsfaglige A-kasse viser da også, at hver anden af vores medlemmer gerne engagerer sig i frivilligt arbejde.

Partnerskabet med Social Sundhed giver netop mulighed for at yde en frivillig indsats, der samtidig giver fagligt relevant erfaring.

Hvorfor indgår Din Sundhedsfaglige A-kasse partnerskaber??

Vi tror på, at vi kan skabe en større forandring, når vi går sammen med andre organisationer, der deler vores ambitioner om at skabe en positiv samfundsudvikling og et bæredygtigt arbejdsliv for sundhedsfaglige. Derfor prioriterer vi partnerskaber højt, og vi afdækker løbende mulighederne for at indgå i strategiske partnerskaber, der kan skabe positiv forandring.

Din Sundhedsfaglige A-kasses hovedbestyrelse har indgået aktivt i dialogen om partnerskabet med Social Sundhed.

^{1*)} Mental sundhed. Nordisk undersøgelse fra Syddansk Universitet. https://www.sdu.dk/da/sif/ugens_tal/48_2018



ESG-nøgletal for Din Sundhedsfaglige A-kasse

Nedenfor fremgår Din Sundhedsfaglige A-kasses nøgletal på E (Environment), S (Social) og G (Governance) for baseline året 2023.



Environment

ESG-nøgletal	Enhed	2023
Indkøbt elforbrug - Markedsbaseret (scope 2)	kg CO ₂ e	77838
Indkøbt elforbrug - Lokationsbaseret (scope 2)	kg CO ₂ e	12270
Køle- og varmekonsum (scope 2)	kg CO ₂ e	3613
Vandforbrug	m ³	758
Medarbejderkørsel (scope 3)	kg CO ₂ e	6430
Håndtering af affald		
Plast	Kg	173
Papir	Kg	1.859
Pap	Kg	1.601
Kartoner	Kg	41
Glas	Kg	245
Metal	Kg	78
Madaffald	Kg	2.329
Restaffald	Kg	7.024
Farligt affald	Kg	14
Frokostordning		
Co ₂ udledning pr. kg fødevarer	Co ₂ pr kg fødevarer	0,816
Co ₂ udledning	kg	28.356

Social

ESG-nøgletal	Enhed	2023
Kønsdiversitet		
Andel fuldtidsansatte kvinder	% FTE	70,5
Antal funktionsansatte mænd	% FTE	29,5
Medarbejderomsætning	%	23,9
Sygefravær	Dage/FTE	13,2
Arbejdsulykker	Antal	0
Medarbejdertilfredshed		
Besvarelsesprocent	%	80
Tilfredshedsprocent	%	89
Lønforhold mellem køn	Gange	1,01
Aflytninger af podcast 'Det bæredygtige arbejdsliv'	Antal	14.683
Timer på frivilligt arbejde i arbejdstiden		
I alt	Timer	342
Pr. medarbejder	Timer	4

Governance

ESG-nøgletal	Enhed	2023
Lønforhold mellem chefer/direktører og medarbejdere	Gange	2,03
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder	%	65,6
Kønsdiversitet i bestyrelsen		
Andel kvinder	%	68,8
Andel mænd	%	31,2
Køns diversitet i den øvrige ledelse		
Chefgruppe, andel kvinder	%	66,7
Chefgruppe, andel mænd	%	33,3
Andre ledelseslag, andel kvinder	%	25
Andre ledelseslag, andel mænd	%	75

Environment

I Din Sundhedsfaglige a-kasse ønsker vi at tage et ansvar for det samfund, vi som a-kasse er en del af. Da vi er en medlems- og serviceorganisation, har vi primært et klima og miljøaftryk i forbindelse med drift af vores kontorbygninger og transport ved møder med medlemmerne.



Environment

 **30-60%**
30-60% økologi i frokostordning

 **28.356 KG CO₂**
28.356 KG Co₂ udledning fra kantine

 **35.588 km = 6.430 CO₂ e**
38.588 km kørt til medlemsaktiviteter svarende til 6430 Co₂ e.

Drift af bygninger

Vi bor til leje på adresser, som vi deler med andre organisationer. Vi har derfor begrænset indflydelse på vores bygningers samlede klima- og miljøaftryk. Vi har dog mulighed for at bidrage positivt ved at reducere vandforbruget og slukke lys i ubenyttede lokaler på vores etage af ejendommen. Reduktion af energiforbruget har været et særligt fokus for os i 2023 fx gennem interne kommunikationskampagner.

Vi har i samarbejde med udlejer forbedret isoleringen i lejemålet Kvæsthuset igennem de sidste år, og vi er i dag på energimærke C, hvilket er et flot niveau for et ældre hus.

Hovedparten af pærer er skiftet til LED, som bruger markant mindre energi. Der er sensorer på lys flere steder, så lys kun aktiveres, når der er nogle i rummet, og andre steder kan man justere halv eller hel lysstyrke. Samtidig har vi timer på lys og varme, så i weekenden er huset i mørke og med lavere temperatur.

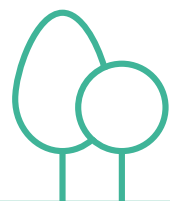
Affald og transport

I samarbejde med vores affaldsselskab Marius Pedersen har vi i januar 2023 indført kildesortering af affald på hovedkontoret i Kvæsthuset. Det betyder, at vi nu sorterer i tre fraktioner på kontorerne.

Da vi deler affaldscontainere med resten af lejemålet, forventer vi desværre ikke at kunne se en eventuel effekt af øget kildesortering i den samlede data på affald. *Fortsættes >*



Environment



I begyndelsen af 2024 har vi opdateret vores transportpolitik, så vi opfordrer medarbejdere og bestyrelsesmedlemmer til at anvende bæredygtige transportmidler, hvor det er muligt. Fx opfordrer vi til samkørsel og cykel i stedet for bil på de helt korte afstande. Vores lokale regionskontorer er også en måde, hvorpå vi holder vores transport på et minimum, da vi på den måde er tættere på medlemmerne landet over.

Frokostordning

I 2022 blev vores kantine i Kvæsthuset svanemærket. Svanemærket er et af verdens skrappeste miljøcertificeringer, så vi er stolte af, at vores kantine er én af de få kantiner, der bærer mærket.

Inden for kantinedrift er kravene, at man skal kunne dokumentere tiltag, som fremmer mad med lav miljø- og klimabelastning – fx ved at reducere kødforbrug og bruge lokale råvarer. Men også områder som økologigrad, at udelukke engangsemballage og minimere brugen af uønskede kemikalier er en del af en svanemærket kantine.

Merchandise og gaver

Når vi indkøber merchandise og gaver i forbindelse med branding og arrangementer, er vi opmærksomme på at vælge produkter med så lav klima- og miljøbelastning som muligt indenfor de rammer, vi har.

Vi prioriterer produkter, der er mærket med fx svanemærket, FSC, fairtrade eller det røde Ø-mærke.

Vi arbejder på en officiel politik på området, så vi sikrer ensartethed og systematik, når vi indkøber merchandise og gaver.

Klima og miljødata for Din Sundhedsfaglige A-kasses regionale kontorer er ikke indhentet af praktiske årsager, og fordi disse kontorer udgør en mindre andel af organisationen.



Social

Som en a-kasse med tæt på 100.000 sundhedsfaglige medlemmer fordelt på syv faggrupper har vi en unik position og mulighed for at tale på vegne af en stor gruppe af de ansatte, der hver dag gør en forskel i det danske sundhedsvæsen. Vi ønsker at bruge vores indflydelse til at gøre en forskel for deres arbejdsliv.

Vi taler de sundhedsfagliges sag via debatindlæg, vores podcast, debatarrangementer mv. Samtidig arbejder vi for at være en ansvarlig arbejdsplads med et inkluderende arbejdsmiljø og tilfredse medarbejdere.



Social

 **89%**
89% af medarbejderne i Din Sundhedsfaglige A-kasse er tilfredse med deres job.

 **4 timer**
Vi brugte 4 timer pr. medarbejder på frivilligt arbejde i arbejdstiden.

 **14.683 individuelle afspildninger**
Vores podcast havde 14.683 aflytninger fra maarts til december 2023

Sundhed og trivsel for de sundhedsfaglige

Det er afgørende for vores velfærdssamfund, at de sundhedsfaglige, der får hjulene i sundhedsvæsenet til at dreje, kan udføre deres arbejde uden at blive syge, nedslidte eller mistrives.

Vi sætter fokus på tiltagene, der kan skabe mere balance i arbejdslivet, og vi viderebringer de konkrete initiativer og redskaber, der kan bidrage til et bæredygtigt arbejdsliv.

Det gør vi blandt andet i kraft af temamøder om mental sundhed, stressvejledning, socialrådgivning, vores podcast 'Det bæredygtige arbejdsliv' og politiske blogindlæg og debatarrangementer.

I begyndelsen af 2024 udgav Din Sundhedsfaglige A-kasse en samlet guide til mindfulness i hverdagen i samarbejde med Dansk Center for Mindfulness. Guiden har tilhørende guidede meditationer på lyd og inspirerende artikler indenfor området mental sundhed.

Pilotprojekt om mental robusthed for sygeplejestuderende

I 2023 har vi sammen med Center for Mental Robusthed gennemført et projekt med en hel årgang af sygeplejestuderende på Diakonissestiftelsen med fokus på mental sundhed.

Gennem undervisning, netværksforløb og konkrete øvelser har indsatsen bl.a. til formål at forebygge stress hos den enkelte og styrke den mentale sundhed.

Projektet er et pilotprojekt, der skal undersøge, om de kommende sygeplejersker gennem indsatsen får en lettere overgang fra studerende til uddannede sygeplejersker og hjælp til at tackle de udfordringer, der følger med det første job.



Social



Frivilligt arbejde i arbejdstiden

I 2023 lancerede vi i samarbejde med Røde Kors Hovedstaden vores medarbejder-frivillighedsprogram 'Støtte til Nytte'. Med Støtte til Nytte får medarbejderne i Din Sundhedsfaglige A-kasse mulighed for at arbejde frivilligt én gang om året i arbejdstiden.

Det er en måde at give tilbage til lokalsamfundet, og samtidig give medarbejderne en sjov, anderledes og meningsfuld dag sammen med kollegaer. Kollegaer på vores jyske kontorer har på samme måde mulighed for at arbejde frivillig på lokale tilbud, som de selv finder, og vi arbejder på en fast aftale her også.

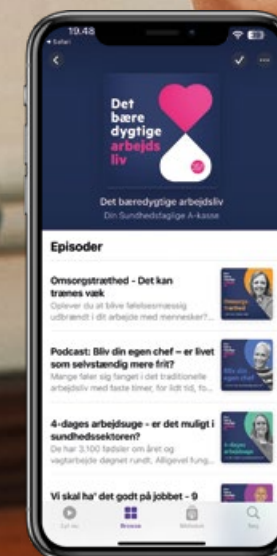
Sundhed og trivsel hos medarbejderne

Vores medarbejdere er afgørende for, at vi som medlems- og serviceorganisation kan levere god service til vores medlemmer. Derfor optager medarbejdernes sundhed og trivsel os.

Vi har i den sammenhæng fx en stresspolitik, samværspolitik og aftale med Falck Healthcare om tilbud indenfor mental og fysisk sundhed for vores medarbejdere. Desuden har vi en idrætsforening, motionslokale og Svanemærket kantine. Vi igangsætter i 2024 en indsats, der skal sikre, at vores medarbejdere i endnu højere grad benytter sig af fx Falck Healthcare.

Diversitet og inklusion er et område, som vi har stigende fokus på i disse år. Vi arbejder for at skabe en kultur og praksis, der værdsætter og støtter mangfoldighed og inklusion på tværs af køn, etnicitet og socioøkonomisk baggrund, og hvor alle medarbejdere har lige mulighed for at bidrage og avancere i organisationen uanset køn og baggrund. Vi har noteret, at der er en forskel i kønsfordelingen i vores medarbejderstab, og det er noget, vi er opmærksomme på.

Vi har valgt at indføre en fast trivselsmåling, som vi arbejder med kontinuerligt, fordi vi ønsker at arbejde med medarbejdernes engagement, trivsel og handlekraft. Vi har valgt en måling, der giver et benchmark til andre i branchen - og her er vi på engagement og handlekraft i første måling fra december 2023 1 pct. point over benchmark. Det er vi glade for.



Podcast

Det kalder på nye løsninger at gøre arbejdslivet mere holdbart i længden. I vores podcast 'Det bæredygtige arbejdsliv' undersøger vi, hvordan trivsel og fleksibilitet kan gå hånd i hånd med effektive arbejdspladser.

Med podcasten får de sundhedsfaglige konkrete værktøjer, inspiration og ny viden, der gør de sundhedsfaglige i bedre stand til at leve et bæredygtigt arbejdsliv.

Governance

Governance, eller god ledelsesstruktur, danner rygraden i Din Sundhedsfaglige A-kasse som organisation og definerer vores adfærd, integritet og langsigtede bæredygtighed. Nedenfor findes et udvalg af aspekterne af god ledelse i organisationen, der sikrer åbenhed, ansvarlighed og etisk praksis.

Governance

 **68,8%**
68,8% kvinder i hovedbestyrelsen

 **66%**
66% kvinder i øvre ledelseslag

 **65,6%**
Bestyrelsesmedlemmerne har i gennemsnit deltaget på 65,6% af alle bestyrelsesmøder



Tydlig forretningsstruktur

Din Sundhedsfaglige A-kasse er en statsanerkendt A-kasse organiseret i en hierarkisk struktur med to ledelsesniveauer. Et politisk og administrativt niveau som afspejler rammerne. Delegeretforsamlingen er det øverste politiske organ i Din Sundhedsfaglige A-kasse bestående af 70 medlemmer, som er valgt blandt medlemsgrupperne og repræsenterer medlemsgrupperne i beslutninger og drøftelser. Delegeretforsamlingen vælger hovedbestyrelse og godkender vedtægtsændringer. Derudover fastlægger Delegeretforsamlingen administrationsbidrag, organisering og serviceudvikling.

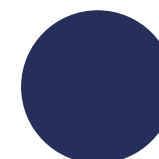
Hovedbestyrelsen godkender retningslinjer og mål for a-kassen, sikrer overholdelse af a-kassens vedtægter og regler og underskriver Din Sundhedsfaglige A-kasses regnskaber. Din Sundhedsfaglige A-kasses direktør ansættes af hovedbestyrelsen og er ansvarlig for den overordnede ledelse og daglige drift af a-kassen.

Direktøren, chefer og teamledere udgør den samlede ledelse af organisationen, som følger Leadership pipeline. Der deles et tværgående ledelsesansvar, og etablering af fora, værdier og dialoger fremmer sammenhængskraften og engagerer alle medarbejdere. De ansatte medarbejdere og ledere i Din Sundhedsfaglige A-kasse står for den daglige drift og udførelse af opgaver på daglig basis.

En klar rammeafgrænsning sikrer klarhed i ansvarsområder, effektiv drift og god service til medlemmerne.

Etisk ansvarlige investeringer

Etisk ansvarlige investeringer er en vigtig katalysator til bæredygtig udvikling af vores samfund. Derfor stiller vi krav til, hvad vores egenkapital investeres i. Helt konkret screenes investeringerne ud fra en række bæredygtighedsrisici, som indgår direkte i vores vurdering af investeringerne. Vi lægger desuden vægt på åbenhed og transparens omkring vores arbejde med ansvarlige investeringer. Det gør vi, fordi vi er stolte af det arbejde, vi lægger i at være en ansvarlig a-kasse i alle dele af forretningen.

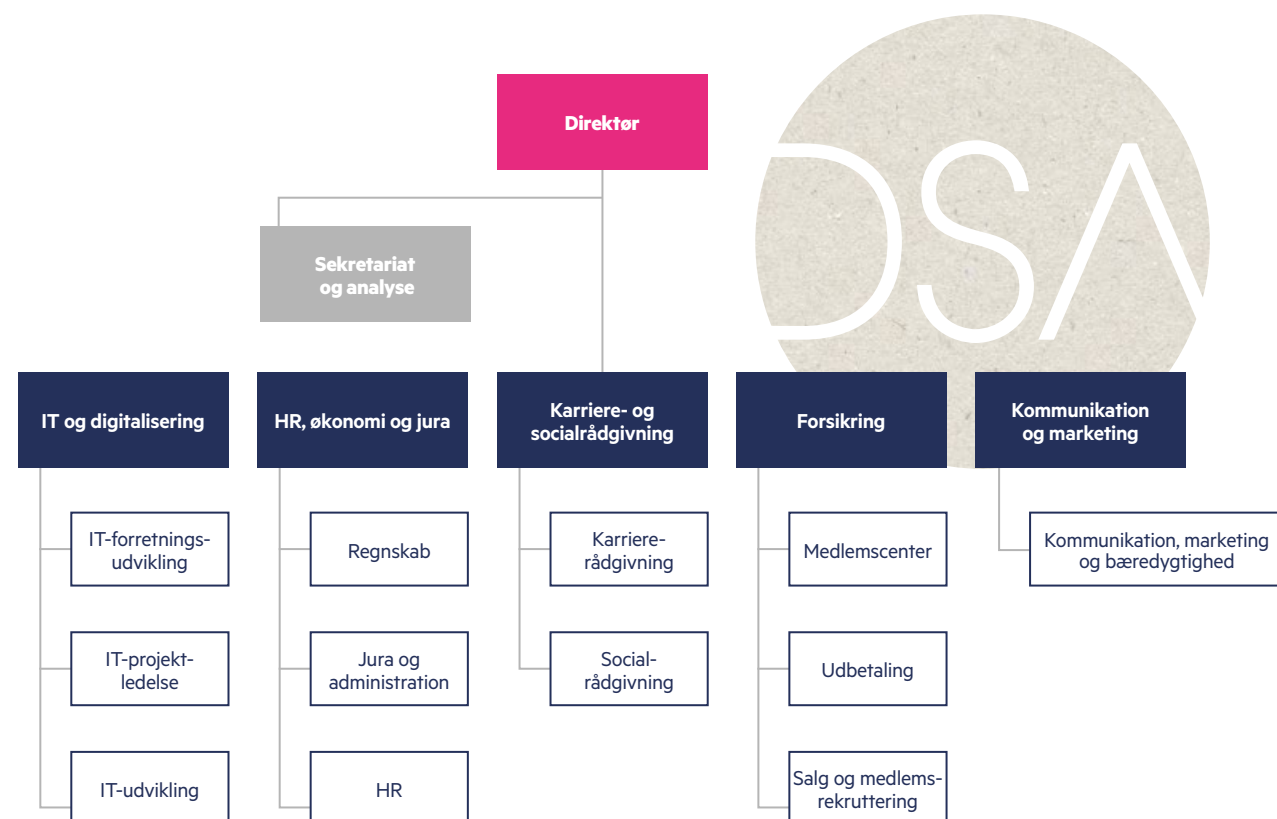


Governance



Governance

Organisationsdiagram for Din Sundhedsfaglige A-kasse



Dataetiske principper og whistleblower-ordning

Din Sundhedsfaglige A-kasse er omfattet af de regler om indsamling, registrering og videregivelse af persondata, der er beskrevet i EU-forordningen om beskyttelse af personoplysninger. Din Sundhedsfaglige a-kasse er en digital a-kasse. Vi passer godt på medlemmernes oplysninger og arbejder derfor kontinuerligt for at sikre overholdelse af gældende lovgivning.

Vi har nedsat en sikkerhedsgruppe, der varetager de krav, der ligger i GDPR - EU's persondataforordning.



Hovedbestyrelsen er valgt i 2022 og for en toårig periode.

Whistleblower-ordning

Din Sundhedsfaglige A-kasse har en intern og anonym whistleblowerordning, hvor medarbejdere eller andre tilknyttet a-kassen kan rapportere kritiske forhold til en uafhængig whistlebloweransvarlig. Rapporteringen kan ske anonymt og beskytter whistlebloweren mod repressalier. Whistleblowerordningen har til formål at sikre overholdelse af etiske standarder og at skabe en kultur baseret på ansvarlighed, integritet og åbenhed.

Kønsfordeling i bestyrelsen

Den nuværende Hovedbestyrelse har for gruppen af sygeplejersker 6 hovedbestyrelsesmedlemmer, gruppen af øvrige faggrupper har et hovedbestyrelsesmedlem for hver 8.000 medlemmer. Kønsmæssigt fordeler hovedbestyrelsens medlemmer sig, så der er 68,8% kvinder og 31,2% procent mænd. Vi er opmærksomme på kønsfordelingen i hovedbestyrelsen, men den skal ses i lyset af kønsfordeling skal ses i lyset af kønsfordelingen blandt vores medlemmer, som pr. 31.12.2023 lå på 91,5% kvinder og 8,5% mænd.



Noter til ESG

Regnskabspraksis

Den anvendte regnskabspraksis for ESG-rapporten afspejler, at vi har benyttet Ledernes ESG-profilen til at beregne nøgletal. ESG-profilen er udviklet af Ledernes Hovedorganisation, Danske Bank og Deloitte. ESG-profilen anvender generelle principper til beregning af ESG-nøgletallene. Nedenfor har vi beskrevet i detaljer, hvordan beregningerne er foregået.

Der er særlige nøgletal, som er unikke for Din Sundhedsfaglige A-kasse, fx tal på vores podcast eller frivillighed. Dem har vi ikke benyttet ESG-profilen til at udregne. Også her fremgår, hvordan tallene er udregnet.



Environment

Elforbrug Elforbruget udregnes på baggrund af årets indkøb af elektricitet fra eksterne leverandører pr. 1. januar – 31. december opgjort i kWh.

Elektricitet opgøres både som lokationsbaseret og markedsbaseret. Den lokationsbaserede metode afspejler CO₂e-emissioner der, hvor energiforbruget forekommer, og er baseret på Energinets årlige emissionsfaktor (Indkøbt elektricitet i MWh * Lokationsbaseret konverteringsfaktor). Ved den markedsbaserede metode har man mulighed for at modregne emissionsbesparelser fra indkøbte vedvarende-energi-certifikater (RECs). Din Sundhedsfaglige A-kasse har ikke indkøbt vedvarende-energi-certifikater (RECs). Data dækker Din Sundhedsfaglige A-kasses andel af hovedkontoret Kvæsthuset i København og ikke de øvrige regionskontorer i Jylland. Andelen er beregnet ud fra antal fuldtidsansatte i Din Sundhedsfaglige A-kasse i hele landet, i forhold til antal fuldtidsansatte i hele Kvæsthuset, hvoraf Din Sundhedsfaglige A-kasses andel udgør 34%*.

Køle- og varmemeforbrug Vores køle- og varmemeforbrug omfatter opvarmning af bygninger samt køling og andre termiske behov indkøbt fra eksterne leverandører. Emissionen fra køle- og varmemeforbrug bliver udregnet ud fra en national konverteringsfaktor (Indkøbt fjernvarme/fjernkøling i kWh * National konverteringsfaktor). Der anvendes konverteringsfaktor fra HOFOR 2022 (opdateret april 2023). Forbruget er opgjort fra perioden 1. januar 2023 – 31. december 2023. Data dækker Din Sundhedsfaglige A-kasses andel af hovedkontoret Kvæsthuset i København og ikke de øvrige regionskontorer i Jylland. Andelen er beregnet ud fra antal fuldtidsansatte i Din Sundhedsfaglige A-kasse i hele landet i forhold til antal fuldtidsansatte i hele Kvæsthuset, hvoraf Din Sundhedsfaglige A-kasses andel udgør 34%.

Vandforbrug Det samlede vandforbrug fra vores leverandør Hofor til hovedkontoret. Data dækker Din Sundhedsfaglige A-kasses andel af hovedkontoret Kvæsthuset i København og

ikke de øvrige regionskontorer i Jylland. Andelen er beregnet ud fra antal fuldtidsansatte i Din Sundhedsfaglige A-kasse i hele landet, i forhold til antal fuldtidsansatte i hele Kvæsthuset, hvoraf Din Sundhedsfaglige A-kasses andel udgør 34%.

Medarbejdertransport Medarbejdertransport er udregnet ud fra kilometergodtgørelse for alle medarbejdere, delegerede og hovedbestyrelsesmedlemmer fra 1. januar 2023 – 31. januar 2023. Dette dækker biltransport, der ikke er ejet eller leaset af virksomheden. Din Sundhedsfaglige A-kasse ejer eller leaser ikke firmabiler til medarbejderne. (Kilometer rejst med transportform pr. år * Konverteringsfaktor pr. transportform). Anvendt konverteringsfaktor er fra DEFRA 2023. Der er ikke taget højde for, at nogle kører i elbiler, hvorfor CO₂ udledningen muligvis er lavere end det angivende.

Frokostordning CO₂ aftrykket fra vores kantine er udregnet af vores kantineudbyder Meyers Kantiner. De bruger Concito (Den store klimadatabase) til udregning af CO₂-aftrykket. CO₂ udregningerne er regnet ud fra de samlede fødevarerindkøb, som hele huset har gjort over den givne periode. Andelen er beregnet ud fra antal fuldtidsansatte i Din Sundhedsfaglige A-kasse i hele landet i forhold til antal fuldtidsansatte i hele Kvæsthuset, hvoraf Din Sundhedsfaglige A-kasses andel udgør 34%. Data dækker kun hovedkontoret Kvæsthuset i København og ikke de øvrige regionskontorer i Jylland.

Håndtering af affald Håndtering af affald omfatter sorteringen og målingen af mængden af affald produceret ud fra opgørelse fra affaldsselskab Marius Pedersen i perioden 1. januar – 31. december 2023. Det er fordelt på 9 kategorier: Mad- og drikkekartoner, madaffald, glas, papir, pap, metal, plast, restaffald og farligt affald. Data dækker kun hovedkontoret 'Kvæsthuset' i København og ikke de øvrige regionskontorer i Jylland. Se note *1



Social

Kønsdiversitet Kønsdiversitet dækker over kønsfordelingen mellem mandlige og kvindelige fastansatte og midlertidige ansatte pr. 31.12.2023. Da der i CPR-registeret kun arbejdes med to køn ('det juridiske køn'), er det kun disse to køn, der indgår i beregningen.

Medarbejderomsætning Medarbejderomsætning dækker over både frivilligt og ufrivilligt forladende medarbejdere i perioden 1. januar – 31. december 2023. Pensioneringer indgår i de ufrivilligt forladende medarbejdere. Data er opgjort på antal personer og ikke antal fuldtidsmedarbejdere.

Sygefravær Antal fulde dage hvor medarbejdere er syge og ikke er på arbejde i forhold til total antal FTE'er. Der skelnes her mellem fulde sygedage, halve sygedage, mindre end halve sygedage og børns sygedage. Tallet er uden halve sygedage, mindre end halve sygedage og børns sygedage.

Arbejdsulykker En arbejdsulykke defineres som pludselige fysiske eller psykiske personskader i forbindelse med en hændelse relateret til arbejdet pr. år.

Medarbejdertilfredshed Medarbejdertilfredsheden er målt ud fra trivselsundersøgelse foretaget af Rambøll i december 2023. Tallet dækker over andelen af medarbejdere, der har svaret "Meget tilfreds" eller "Tilfreds" på spørgsmålet "Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning".

Lønforstel mellem køn Ved nyansættelser sker en individuel indplacering på skalatrin ud fra medarbejdernes uddannelsesmæssige baggrund, relevant erhvervs erfaring, kompetencer og øvrig erfaring i forhold til den stilling der skal tiltrædes. Indplacering sker efter drøftelse med TR og ansøgeren.

Lønforstel mellem køn er beregnet ud fra medianlønnen for året 2023 opdelt i medianløn for alle, medianløn for kvinder og medianløn for mænd. I opgørelsen af medianløn indgår alle medarbejdere i Din Sundhedsfaglige A-kasse. Pension, ferietillæg mv. inkluderes også i udregningen.

Alle ansættelser i året indgår og regnes på følgende måde:

- tiltrædelser og fratrædelser i året opskrives til 12 mdr. løn
- studenter opskrives til fuldtid og opskrives til 12 mdr. løn
- barsel (på barselsdagpenge) løndele opskrives til 12 mdr. løn
- medarbejdere på nedsat tid opskrives til fuldtid og til 12 mdr. løn

Aflytninger af podcast 'Det bæredygtige arbejdsliv' | 2023 lancerede Din Sundhedsfaglige A-kasse sin første podcast-serie. Podcasten har til formål at give værktøjer, inspiration og viden om bæredygtigt arbejdsliv til vores medlemmer. Derfor er det et vigtigt nøgletal for vores indsats under 'Social', hvor mange denne podcast er kommet ud til. Antallet af aflytninger dækker over antallet af downloads af podcast episoderne. Tallet dækker over downloads fra lanceringen 22. marts 2023 til 31. december 2023. Der blev i alt publiceret 7 episoder i 2023.

Timer på frivilligt arbejde i arbejdstiden Angivet som det samlede antal arbejdstimer, der er gået til Støtte til Nytte frivilligprogram samt Banko arrangement på plejehjem i løbet af hele 2023 opgjort total og pr. fuldtidsmedarbejder.



Governance

Lønforstel mellem medarbejder og chefer/direktør Ved nyansættelser sker en individuel indplacering på skalatrin ud fra medarbejdernes uddannelsesmæssige baggrund, relevant erhvervs erfaring, kompetencer og øvrig erfaring i forhold til den stilling der skal tiltrædes. Indplacering sker efter drøftelse med TR og ansøgeren. Lønforstel mellem medarbejder og chefer/direktør er beregnet ud fra medianlønnen for året 2023 opdelt i medianløn for alle, medianløn for chefer/direktør og medianløn for øvrige medarbejdere. I opgørelsen af medianløn indgår alle medarbejdere i Din Sundhedsfaglige A-kasse.

Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder beregnes ud fra antallet af bestyrelsesmøder, som hvert bestyrelsesmedlem (eller hovedbestyrelsessuppleant) har deltaget i forhold til det samlede antal afholdte bestyrelsesmøder.

Kønsdiversitet i bestyrelsen Kønsdiversiteten i hovedbestyrelsen dækker over kønsfordelingen mellem mandlige og kvindelige bestyrelsesmedlemmer (inkl. hovedbestyrelsessuppleanter) pr. 31.12.2023. Bestyrelsen er valgt af delegeretforsamlingen. Da der i CPR-registeret kun arbejdes med to køn ('det juridiske køn'), er det kun disse to køn, der indgår i beregningen.

Kønsdiversitet i den øvrige ledelse Kønsdiversiteten i den øvrige ledelse dækker over kønsfordelingen mellem mandlige og kvindelige chefer pr. 31.12.2023 samt kønsfordelingen mellem mandlige og kvindelige teamledere pr. 31.12.2023. Da der i CPR-registeret kun arbejdes med to køn ('det juridiske køn'), er det kun disse to køn, der indgår i beregningen.

Øvrige nøgletal Din Sundhedsfaglige A-kasse arbejder på at kunne inkludere endnu flere nøgletal i de kommende år fx medarbejdertransport i taxa, færge og fly samt tal på merchandise.

*1) Der skal gøres opmærksom på, at alle fuldtidsansatte i Din Sundhedsfaglige A-kasse er medtaget i udregningen af forholdet mellem Din Sundhedsfaglige A-kasse og resten af lejemålet. Det betyder at fuldtidsansatte på regionskontorerne også tæller med i Din Sundhedsfaglige A-kasses andel.

