

DELEGERETMØDE 2013

F O A S  
A R B E J D S L Ø S H E D S K A S S E

FOAs A-kasse

# Beretning 2010-2013

Delegeretmøde  
10. december 2013



FOAs A-kasse  
Beretning 2010-2013

**Redaktion:** Mona Striib, Bo Engelbrecht Nielsen og Mette Wiederholt Pedersen

**Politisk ansvarlig:** Dennis Kristensen

**Fotos:** Jørgen True og Niels Åge Skovbo (side 57)

**Layout af omslag:** GraFOA Maja Honoré

**Produktion og Tryk:** Pjec1heden og FOAs trykkeri, oktober 2013

FOAs A-kasse

# Beretning 2010-2013

Delegeretmøde  
10. december 2013

# Indholdsfortegnelse

1. Forord	5
2. Beskæftigelsespolitikken	8
3. Medlemstilfredshed	13
4. Indsatsen for de udfaldstruede medlemmer	18
5. Akutpakke, akutjob og den særlige uddannelsesydelse	22
6. Tilbagetrækningsreform/efterlønsreform	28
6.1. Udbetaling af efterlønsbidraget skattefrit i perioden 2. april 2012 – 1. oktober 2012	33
7. Ny lovgivning i øvrigt i perioden	36
8. A-kassens kvalitet	40
9. A-kassens organisation	47
10. Digitalisering og IT-udvikling	49
11. Tal fra a-kassen	54
12. A-kassens kursusvirksomhed	58
13. Medlemsorganisering	60

## 1. Forord

Beretningsperioden har været præget af store forandringer, hvor vi fik et regeringsskifte i september måned 2011.

I perioden frem til regeringsskiftet måtte vi desværre konstatere, at Venstre, Det Konservative Folkeparti, Dansk Folkeparti og Radikale Venstre indgik en politisk aftale om en dagpengereform, som medførte en halvering af dagpengeperioden fra 4 år til 2 år og en fordobling af kravet til genoptjening af ny dagpengeret fra ½ års arbejde til 1 års arbejde. I forbindelse med folketingsvalget måtte vi også konstatere, at selv om vi fik en ny regering, så havde de 4 partier stadig flertal sammen efter valget, hvorfor dagpengereformen blev vedtaget og implementeret med Radikale Venstre i regeringen.

Alle vores forudsigelser om, hvor mange der ville miste dagpengeretten, har desværre vist sig at holde stik, da mere end 25.000 ledige har mistet retten til dagpenge på trods af den ene akutpakke efter den anden. Samtidig med dagpengereformen har vi også kunnet konstatere, at de offentlige arbejdsgivere har sparet så meget på de offentlige budgetter, at der er forsvundet mellem 30.000 og 40.000 stillinger på det offentlige arbejdsmarked – det har været med til at forværre situationen for vores ledige medlemmer.

Samtidig har vi også fået en reform af efterlønsordningen, som på sigt vil medføre, at efterlønsordningen langsomt vil dø ud.

### Et tyndslidt sikkerhedsnet

I forhold til flexicurity-modellen må vi konstatere, at modellens sikkerhedsnet nu er så tyndslidt, at ledige medlemmer, som er så uheldige, at de mister deres arbejde, enten helt uforskyldt mister hele deres forsørgelsesgrundlag, hvis de har en ægtefælle, som har en beskeden lønindtægt, eller også bliver de spist af med et meget lavt forsørgelsesgrundlag.

Det er ikke et velfærdssamfund værdigt, at man ikke kan sikre ledige borgere et anstændigt forsørgelsesgrundlag, men lader mennesker gå fra hus og hjem uden at gøre noget – det kan ikke bare afvises med "sådan er det jo".

FOAs A-kasse opfordrer Folketinget til at finde en permanent løsning, så ledige medlemmer sikres et anstændigt forsørgelsesgrundlag, når de helt uforskyldt har mistet deres arbejde.

Regeringsskiftet har ikke medført de store forandringer for vores ledige medlemmer, som vi håbede på. Der er udvalgsarbejde i gang på en række områder. Det er udvalgsarbejde, som er nedsat af regeringen, herunder omkring den aktive beskæftigelsesindsats. Vi forventer og håber, at det vil medføre nogle forbedringer i mulighederne for at sikre vores ledige medlemmer uddannelse og arbejde, så de kan komme tilbage på arbejdsmarkedet.



## 2. Beskæftigelsespolitikken

### Regeringsskiftet

Ved regeringsskiftet erstattede Mette Frederiksen Inger Støjberg som beskæftigelsesminister. I FOAs A-kasse var der store forventninger til den nye minister, der især var kendt for sin kritik af den borgerlige regerings socialpolitik og dens overdrevne tro på pisk fremfor gulerod.

Her 2 år efter må vi konstatere, at der endnu ikke er sket de store forandringer i indsatsen for de forsikrede ledige. Men flere initiativer er på vej. Det gælder især det igangværende arbejde i det såkaldte Carsten Koch-udvalg.

### Reform af beskæftigelsesindsatsen på vej

Regeringen nedsatte i februar 2013 et udvalg med tidligere minister og nuværende formand for Beskæftigelsesrådet, Carsten Koch, i spidsen. Udvalget består af eksperter på det beskæftigelsespolitiske felt og har til opgave at komme med anbefalinger til reformer af beskæftigelsesindsatsen. Der er knyttet en partsgruppe til udvalget, og her er FOA repræsenteret af næstformand Mona Striib.

A-kassen har bidraget til udviklingen af LO's politiske indspil til udvalgsarbejdet.

Vi støtter især forslagene om:

- at a-kasserne skal stå for kontaktføløbet i de først 6 måneder
- en styrket forebyggende indsats
- mere ordinær uddannelse til de ledige
- harmonisering af reglerne for offentlige og private tilskudsjob
- fokus på tillid, respekt og medejerskab fremfor på mistillid, kontrol og straf.

Det understreges i udvalgets kommissorium, at det ikke skal tage stilling til indretningen af et nyt beskæftigelsessystem. Der er derfor ikke foreløbig udsigt til, at staten og parterne genvinder noget af den indflydelse, de mistede, da beskæftigelsesindsatsen overgik til kommunerne i 2009.

### Det kommunale beskæftigelsessystem

Kommunerne overtog hele beskæftigelsesindsatsen i 2009, og i beretningen til a-kassens delegeretmøde i 2010 udtrykte vi skepsis over for denne strukturændring. Nu har de kommunale jobcentre fungeret i snart 4 år, og vi kan konstatere, at de fleste af de negative forventninger har vist sig at være velbegrundede. Når det gælder indsatsen for de ledige, tænker kommunerne mere med pengepungen end ud fra en bevidst arbejdsmarkedspolitisk strategi.

De forsikrede ledige er kun én af de 10 eller flere målgrupper i kommunens beskæftigelsesindsats. Derfor handler snakken i kommunerne ofte mere om de sygemeldte, de fleksjobansatte, unge kontanthjælpsmodtagere osv. Forventningen er, at de forsikrede ledige langt hen ad vejen klarer sig selv. Og når de skal aktiveres, skal det gøres så billigt som muligt. Derfor bliver ordinær uddannelse – et relativt dyrt redskab med større effekt på langt end på kort sigt – kun sjældent anvendt. Også vores bange forudannelser om mindre indflydelse for a-kasserne og de faglige organisationer har holdt stik. Det tidligere samarbejde mellem AF og a-kasserne er nogle steder blevet rullet tilbage til start, og de lokale beskæftigelsesråd (LBR) har sjældent større indflydelse på kommunens beskæftigelsesindsats.

Det sidste års fokus på de udfaldstruede ledige har dog nuanceret dette billede. Hvad man end kan mene om regeringens akutindsats, så har den mange steder været med til at synliggøre, at også forsikrede ledige kan have brug for hjælp. I flere kommuner har akutindsatsen også bidraget til at forbedre samarbejdet mellem jobcenter og kommune, ligesom LBR har fået mulighed for at sætte dette aktuelle spørgsmål på jobcentrets dagsorden.

Det overordnede billede er dog først og fremmest præget af stor mangfoldighed. Den enkelte lokalenhed dækker typisk flere jobcentre i sit geografiske område, og her vil der typisk være 1-2 jobcentre, man har et godt samarbejde med, men også nogen, hvor samarbejdet er ikke-eksisterende eller ligefrem dårligt. Det kommunale selvstyre på beskæftigelsesområdet er dermed med til at besværliggøre a-kassens vejledning og indsats for medlemmerne.

### Ændringer i refusionssystemet

Det eksisterende refusionssystem har ikke gjort det lettere for medlemmerne at få en kvalificeret og individuel indsats i jobcentret. Indtil 2011 fik kommunerne den høje refusion på 75 %, uanset hvilken aktivering de tilbød de ledige. Det førte til en syndflod

af såkaldte pipfugle- og spaghettikurser, der kun skabte job til jobkonsulenter i anden aktør-firmaerne.

Efter megen kritik i pressen ændrede den borgerlige regering systemet med det formål at fremme aktiveringen på virksomhederne. Derfor får kommunerne nu den høje refusion på 50 %, hvis de ledige er i virksomhedspraktik, ansat med løntilskud eller deltager i ordinær uddannelse. Det sidste kan der være megen fornuft i, men da uddannelse som regel er dyrere end aktivering på virksomheder, og regeringen har fastsat et udgiftsloft for kommunernes aktiveringsudgifter, er ordinær uddannelse stadig en sjælden fugl i aktiveringsindsatsen, mens andelen af aktiverede på arbejdspladserne er steget med de problemer, det medfører for især de kommunale arbejdspladser.

Den nuværende regering har planer om at ændre refusionsreglerne endnu engang. De foreløbige signaler tyder på, at man vil vælge et system, hvor refusionens størrelse bliver ens for alle ledige og for alle redskaber, men med faldende dækning jo længere medlemmet har været ledig.

### **Frikommuneforsøgene**

Fra 1. juli 2012 har 9 kommuner fået lov til at dispensere fra nogle af reglerne i beskæftigelseslovgivningen. Det drejer sig om kommunerne: Fredensborg, Fredericia, Gentofte, Gladsaxe, Odense, Odsherred, Vejle, Vesthimmerland og Viborg.

Kommunerne har bl.a. fået lov at lempe på:

- om de vil lave jobplaner, når de aktiverer
- rammerne for og indholdet i kontaktføreløbet
- tidspunkt for ret-og-pligtaktivering
- varigheden af tilbud (bl.a. virksomhedspraktik i op til 13 uger)
- om de vil indhente dokumentation for befordring.

Princippet er, at når én frikommune har fået lov til noget, har de andre frikommuner automatisk lov til det samme. Kommunerne mener selv, at de friere rammer vil være til fordel for borgerne. Argumentet lyder, at når sagsbehandlerne ikke skal forholde sig til stive regler og tidsfrister, kan de i højere grad tage udgangspunkt i borgernes behov.

Men som a-kasse er vi opmærksomme på, at lempelserne ikke bliver brugt til at negligere medlemmernes rettigheder og behov.

### **Aktivering af medlemmer af FOAs A-kasse**

A-kassen bidrog i 2011 til forbundets undersøgelse af anvendelsen af løntilskud blandt medlemmer af FOAs A-kasse. Alle medlemmer, der havde været aktiveret på en kommunal arbejdsplads fra 2009 til 1. kvartal 2011, blev spurgt om deres oplevelse af aktiveringen.

Undersøgelsen viste både positive og negative signaler. Over halvdelen af medlemmerne var tilfredse eller meget tilfredse med deres aktiveringsforløb. 85 % fandt, at aktiveringen var relevant for deres beskæftigelsesmål. I fritekst-svarene fortalte nogle medlemmer, at de i forløbet havde fået den opkvalificering og det netværk, der gjorde, at de siden havde fået job eller var startet i uddannelse på området. Andre fortalte om nedværdigende og dequalificerende oplevelser.

Desuden viste undersøgelsen, at mange af de aktiverede blev misbrugt på arbejdspladsen i den forstand, at de i praksis udfyldte en ordinær stilling. 7 ud af 10 medlemmer oplevede, at deres arbejdskraft var nødvendig for at løse de daglige opgaver på arbejdspladsen. Mere end 6 ud af 10 medlemmer havde været vikarer for de ordinært ansatte under sygdom, ferie eller lignende. Men kun 5 procent af dem havde fået løn for at vikariere, som de burde.

Til vejledning af medlemmer, der ansættes med løntilskud, udsendte a-kassen i 2012 en pjece med titlen: "Et springbræt til arbejdsmarkedet".

### **Partnerskabsaftalerne med kommunerne**

I beretningen til delegeretmødet i 2010 beskrev vi baggrunden for de såkaldte partnerskabsaftaler med kommunerne, hvor a-kassen påtager sig al kontakt til de ledige i 1. ledighedsperiode.

FOAs A-kasse har indgået aftaler med i alt 25 kommuner om et sådant samarbejde. Men i praksis er det i dag kun aftalerne i København, Mariagerfjord, Esbjerg og Aabenraa, der er aktive. Resten er stoppet på grund af tekniske og/eller administrative problemer. For eksempel har overgangen fra Arbejdsmarkedsportalen til de 2 private registreringssystemer, Opera og Workbase, voldt store problemer mange steder.

Evalueringerne af partnerskabsaftalerne viser, at medlemmerne fortsat er glade for kun at skulle til samtaler ét sted, samt at dette sted er i a-kassen og ikke på jobcentret. Samtidig er beskæftigelseseffekten og rettidigheden stort set den samme i a-kasser og jobcentre.

Det er fortsat forventningen, at en fremtidig reform af det beskæftigelsespolitiske system vil lægge større dele af indsatsen over i a-kasserne.



### 3. Medlemstilfredshed

#### Medlemstilfredshed

Det tidligere Arbejdsdirektorat gennemførte i 2009 en medlemstilfredshedsundersøgelse af alle a-kasser. Undersøgelsen var baseret på svar fra 266 ledige medlemmer. Undersøgelsen viste, at medlemmerne vurderede os til en tilfredshed på indeks 68, som lå under gennemsnittet for a-kasserne inden for LO og under Krifas tilfredshed.

Vi arbejdede videre med det og fik i 2010 Aarhus Universitet til at stille præcis de samme spørgsmål til 18.787 medlemmer. Det gav svar fra 4.673, hvoraf 1.619 var ledige medlemmer. Undersøgelsen fra Aarhus Universitet fra 2010 viste en markant fremgang på alle områder af medlemstilfredsheden.

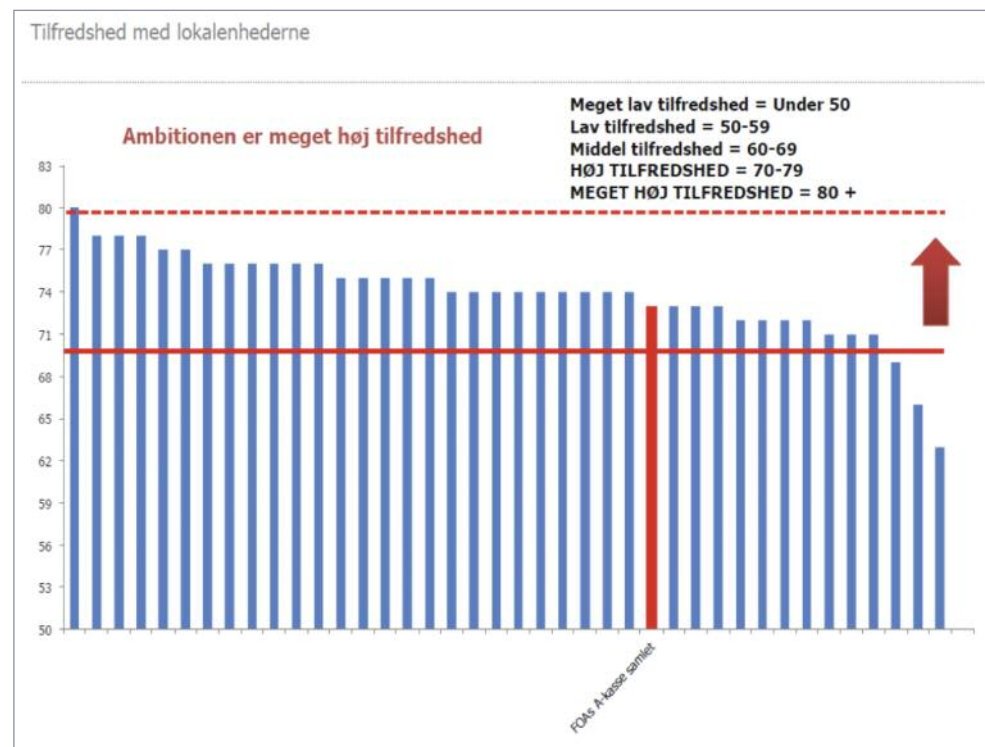
Grafik 1.

	Tilfredshed	Loyalitet	Omdømme	Forventninger	Ydelser	Betjening	Udbytte
2009 ADIR	68	74	69	84	72	69	73
	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓
2010 FOA	71	81	70	84	74	72	75
	+3	+7	+1	0	+2	+3	+2

Det centrale spørgsmål, som knytter direkte an til tilfredsheden, er spørgsmålet om, hvor gode vi er til at sætte os i medlemmernes sted. Her måtte vi konstatere, at der var store udsving fra lokalenhed til lokalenhed.

Grafik 2 viser det samlede gennemsnitlige resultat for alle 39 lokale a-kasser fordelt ud på alle spørgsmål om medlemstilfredshed. Den røde lodrette kolonne viser gennemsnittet for alle 39 lokalenheder.

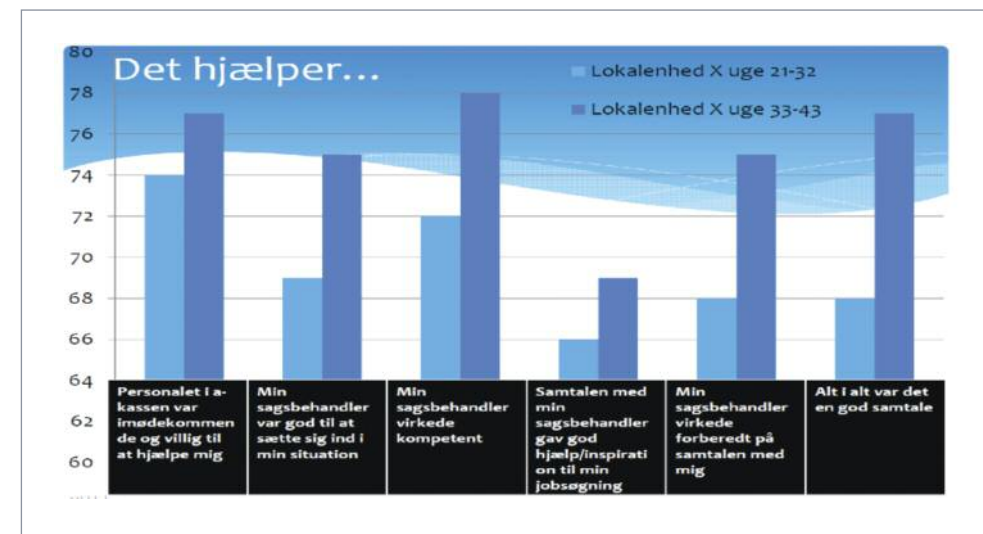
**Grafik 2. Måling fra 2010 – Aarhus Universitet**



Vi satte os derfor for at hæve bundniveauet og nå en tilfredshed på indeks 80. Vi udtog derfor de 2 lokalenheder, som scorede lavest, for at sætte ind der og bruge en lokalenhed med stabile resultater som sammenligningsgruppe (Grafik 3).

Den direkte indsats virker og viser, at der er fremgang i tilfredshedsmålingerne.

**Grafik 3. 2011**



I 2012 blev erfaringerne fra pilotprojektet inddraget, så der blev målt på alle lokalenheder i forhold til rådigheds- og CV-samtaler. Der bliver nu målt på den enkelte sagsbehandler, og der bliver arbejdet med feedback mellem sagsbehandleren og a-kasselederen.

Vi kan se, at det flytter i forhold til medlemmernes oplevelse og deres opfattelse af a-kassen, og det skaber samtidig større fokus hos medarbejderne omkring mødet med medlemmet. Det sker ved, at der efter hver samtale bliver sendt en e-mail til det pågældende medlem med et link til et elektronisk spørgeskema.

En måling over 10 uger fra starten af 2013 vises i grafik 4. Målingen viser, hvordan medlemmerne i gennemsnit i alle lokale a-kasser har svaret på de 7 spørgsmål på en skala fra 1-10 med 10 som det bedste. Der er i alt 6.045 medlemmer, som har svaret på spørgeskemaet. Det giver et gennemsnit på alle samtaler på 8,3 svarende til et indeks 83, som er en meget høj tilfredshed.



Grafik 4.

Din tilfredshed med FOAs A-kasse på følgende syv områder			
	Total	cv	råd3
Personalet i a-kassen var imødekommende og villig til at hjælpe mig	8.4	8.5	8.4
Jeg oplevede ventetiden ved min seneste samtale/møde i a-kassen som acceptabel	8.5	8.4	8.5
Sagsbehandleren virkede forberedt på samtalen / mødet med mig	8.4	8.4	8.4
Sagsbehandleren virkede kompetent	8.5	8.5	8.4
Sagsbehandleren var god til at svare på mine spørgsmål	8.4	8.4	8.4
Sagsbehandleren var god til at sætte sig ind i min situation	8.2	8.1	8.2
Samtalen / mødet med sagsbehandleren gav god hjælp og inspiration til min jobsøgning	7.7	7.7	7.7
Total	8.3	8.3	8.3
Respondents	6045	2177	3868



## 4. Indsatsen for de udfaldstruede medlemmer

### Forringelsen af dagpengesystemet

Som det så malende er formuleret i beretningen til delegeretmødet i 2010 oplevede vi dagpengereformen samme år som "en smaskende knockout fra en verdensmester i sværvægt". Halveringen af dagpengeperioden kombineret med en fordobling af genoptjeningskravet har siden ramt mange medlemmer med samme kraft, selvom regeringen løbende har søgt at afbøde konsekvenserne af reformen.

På trods af at S og SF først tordnede imod dagpengeforringelserne, besluttede den nye regering at fastholde indgrebet. De radikale holdt nemlig fast i reformen, og dermed var der stadig flertal for den. Det første plaster på såret kom i forbindelse med finansloven for 2012, hvor dagpengeperioden midlertidigt blev forlænget med ½ år frem til 31. december 2012.

I løbet af efteråret 2012 blev det tydeligt, at flere ledige end først forventet risikerede at miste deres dagpengeret. Samtidig voksede det politiske pres på regeringen fra fagbevægelsen og i medierne. Regeringen indførte derfor forskellige initiativer, der skulle sikre, at de udfaldstruede ledige fik ekstra hjælp til at komme tilbage i arbejde. Først akutpakken, så akutjobaftalen og sidst uddannelsesordningen. De enkelte tiltag og a-kassens arbejde med dem er beskrevet nedenfor.

Presset tiltog i foråret 2013, da det viste sig, at reformpartiernes antagelser om, at mange af de udfaldstruede ville finde job, når de fik kniven på struben, ikke holdt stik. Da reformen blev indført i 2010, var det på baggrund af en prognose om et årligt udfald på 2-4.000. Dette tal blev overgået allerede i januar 2013, og i 1. halvår af 2013 mistede i alt 1.250 deres ret til dagpenge.

Efter et intenst pres i offentligheden, hvor FOA deltog i forreste række, turde regeringen ikke længere overhøre det massive folkelige pres, og også internt i S og SF var der tegn på oprør. Sammen med Enhedslisten indførte de derfor i maj 2013 en ordning, der sikrer forsørgelsen for udfaldstruede i op til 4 år.

### Akutpakken

Det første tiltag fra regeringen kom i august 2012. Akutpakken bestod af en kombination af flere samtaler med a-kasser og jobcentre, særlig rettigheder ift. jobrotation,

tilskudsjob og opkvalificeringsjob samt tilbud til de ledige om at få en privat jobformidler, der kunne hjælpe dem med at få kontakt til arbejdsgiverne.

A-kassens opgave var at tilbyde medlemmer, der havde 6 måneder eller mindre tilbage af deres dagpengeret, at de kunne kontakte a-kassen for at høre om redskaberne i akutpakken. Det gjorde vi via et særligt akutbrev, der blev udsendt til alle medlemmer i målgruppen.

I alt sendte vi breve ud til knap 3.000 medlemmer om tilbuddene i akutpakken, men kun få af medlemmerne henvendte sig derefter til a-kassen. Derimod tog 2 ud af 5 imod jobcentrets tilbud om en personlig jobformidler, der kunne hjælpe dem med deres jobsøgning, fx intensiv vejledning om jobansøgninger og hjælp med at kontakte arbejdsgivere.

### Akutjob

I oktober 2012 indgik regeringen en aftale med DA, KL, Danske Regioner og Finansministeriet om at oprette i alt 12.500 job til udfaldstruede og udfaldne ledige inden 1. juli 2013. De såkaldte 'akutjob' var helt almindelige job på sædvanlige løn- og arbejdsvilkår, og de kunne både være permanente og midlertidige.

Målgruppen for akutjobbene var ledige, hvis dagpengeret udløb inden for højst 13 uger eller mindre i perioden fra den 1. oktober til den 1. april, og akutjobbene skulle være besat senest den 30. juni 2013.

Arbejdsgivere, der ansatte ledige i målgruppen i et akutjob, har ret til en jobpræmie på op til 25.000 kr. Jobpræmien er på 12.500 for 26 uger og yderligere 12.500 for endnu 26 uger. For at få præmien udbetalt skulle arbejdsopgiveren have opslået jobbet på Jobnet og også opfyldt flere andre krav.<sup>1)</sup>

A-kassen havde 2 hovedopgaver i forbindelse med akutjobbene:

- At udstede en erklæring til medlemmer i målgruppen, som de kunne vise arbejdsgiverne, når de søgte et akutjob.
- At udbetale præmien til arbejdsgiverne efter minimum 26 ugers ansættelse.

<sup>1)</sup> Bl.a. at ansættelsesforhold ikke har været afbrudt, og at jobbet har været på minimum 32 timer om ugen.

Der har været opslået mange akutjob på FOAs faglige områder. Blandt andet fordi mange kommuner har valgt at slå alle ledige job op som akutjob. Vi ved ikke, hvor mange af vores udfaldstruede medlemmer, der har fået et akutjob, men vores opfattelse er, at det ikke er mange, da vi kan konstatere, at vi kun har udbetalt jobpræmie til ganske få.

### **Uddannelsesydelser og arbejdsmarkedsydelsen**

Uddannelsesordningen var oprindeligt et barn af finansloven for 2013. Her lykkedes det Enhedslisten at få indført en særlig ydelse til ledige, der havde mistet dagpengene, under forudsætning af at de deltog i en eller anden form for uddannelse (dog ikke vide-regående) mindst hver 8. uge.

I maj 2013 blev uddannelsesordningen forlænget, og samtidig blev der indført en ny ydelse, arbejdsmarkedsydelsen, der tilsammen gør det muligt for de udfaldne at oppebære en ydelse i op til 4 år.

Den forlængede uddannelsesordning kører til 31. december 2013, og man kan maksimalt få den i 6 måneder. Arbejdsmarkedsydelsen indføres pr. 1. januar 2014 og udfases gradvist frem mod 2. halvår af 2016. Medlemmer, der mister dagpengeretten i 1. halvår af 2016, vil fx kun kunne få arbejdsmarkedsydelse i 3 måneder. Både uddannelsesydelser og arbejdsmarkedsydelsen er på kontanthjælpsniveau, men uden reglerne om formue og forsørgelse af en evt. ægtefælle.

A-kassen har forskellige opgaver i forbindelse med de 2 ydelser. Uddannelsesydelser udbetales af jobcentrene, og modtagerne behøver ikke være medlem af en a-kasse. FOAs A-kasse har derfor kun en vejledende rolle, idet vi skal hjælpe medlemmerne med at finde uddannelsesforløb, der kan styrke deres beskæftigelsesmuligheder.

Arbejdsmarkedsydelsen skal derimod udbetales af a-kasserne, og modtagerne skal være medlem af en a-kasse. Vi skal holde rådighedssamtalerne med medlemmer på arbejdsmarkedsydelse hver 3. måned ligesom med medlemmer på dagpenge. Modtagere af arbejdsmarkedsydelse har ret og pligt til aktivering efter 1 måned, så her vil også ligge en opgave i at vejlede medlemmerne om, hvilke tilbud de vil få størst udbytte af.

A-kassen er i øjeblikket i gang med at forberede administrationen af arbejdsmarkedsydelsen, så vi er klar til at varetage indsatsen for medlemmer på denne ydelse fra 1. januar 2014.



## 5. Akutpakke, akutjob og den særlige uddannelsesydelse

### Hvor mange medlemmer har mistet dagpengene?

Gennem 2012 kom a-kassen løbende med prognoser for, hvor mange medlemmer der ville falde ud af dagpengesystemet i 1. halvår af 2013. Den seneste prognose før årsskiftet viste, at 1.948 medlemmer havde faldt ud i denne periode.

Pr. 30. juni 2013 kunne vi konstatere, at 1.147 af dem, dvs. 59 %, rent faktisk havde mistet deres ret til dagpenge. Resten var enten kommet i arbejde, havde optjent timer nok til at generhverve dagpengereetten eller var sygemeldte. Mange af de udfaldne medlemmer er dog startet i uddannelsesordningen og vil senere kunne overgå til den forlængede uddannelsesydelse og derefter arbejdsmarkedsydelsen.

Statistikken fra Arbejdsmarkedsstyrelsen viser dog, at knap hvert 5. medlem, der har mistet dagpengene, hverken er i job eller modtager en offentlig ydelse. For nogle gælder det, at de har overskredet den maksimale periode på 4 års ydelser. For andre kan der være tale om en selvvalgt situation, hvor man lader sig forsørge af ægtefælle eller formue.

### FOAs deltagelse i den offentlige debat

FOA har hele tiden stået centralt placeret i kritikken af dagpengereformen. A-kassen har bidraget med sin ekspertise samt med statistik og medlemmer, der har tilbudt at stå frem i medierne som eksempler af kød og blod på dagpengereformens konsekvenser.

I august 2012 vedtog PL 3 krav til en fremtidig ændring af dagpengesystemet:

1. En halvering af genoptjeningskravet til ½ år.
2. Forlængelse af dagpengeperioden.
3. Sikkerhedsnet før udfald med job eller uddannelse.

I foråret 2013 tilsluttede FOA sig sammen med andre forbund HK's underskriftkampagne for kravene:

1. Uddannelse skal forlænge dagpengeperioden.
2. Jobrotation og løntilskudsjob skal tælle som arbejde til genoptjening af dagpengerettighederne.
3. 26 ugers arbejde skal give en ny dagpengeret.

Aftalen om den forlængede uddannelsesydelse og arbejdsmarkedsydelsen i maj 2013 vil redde mange medlemmer, men den har ikke formået at skyde kritikken af dagpengereformingen helt til hjørne. I den aktuelle debat om en generel reform af dagpengesystemet har FOA fastholdt kravet om et solidarisk dagpengesystem, der sikrer medlemmerne forsørgelse på et rimeligt niveau og dermed også styrker trykkeløst elementet i flexicurity-modellen.

### Indsatsen i FOA og FOAs A-kasse for de udfaldstruede

I FOA og FOAs A-kasse begyndte vi allerede i 2011 at overveje, hvordan vi kunne hjælpe de medlemmer, der risikerede at falde ud af dagpengesystemet. Mange steder samarbejder lokalerhederne med de faglige afdelinger om indsatsen, der typisk består i tilbud om jobcaféer, jobformidling og jobrotationsprojekter.

Siden foråret 2012 har vi også tilbudt udfaldstruede medlemmer en særlig lang rådighedssamtale, hvor der er mulighed for, at en faglig repræsentant kan deltage. Da denne rådighedssamtale ofte er den 5., går disse samtaler under tilnavnet, "råd5-samtaler". Formålet med råd5-samtalerne er at hjælpe medlemmerne med at få et overblik over deres muligheder, så de enten kan komme i job eller uddannelse – eller i hvert fald bruge de sidste måneder af ledighedsperioden så godt som muligt. A-kassens hovedkontor har holdt temadage og kurser for sagsbehandlerne om indsatsen for de udfaldstruede og i den forbindelse udviklet en masse redskaber til indsatsen.

Både hovedkontoret og lokalerhederne har også løst mange opgaver i forbindelse med de forskellige akuttiltag fra regeringens side. Lokalt ofte i samarbejde med jobcentret. Centralt i form af statistiske udtræk og forretningsgange. Endelig har FOAs A-kasse taget initiativ til, at der er blevet nedsat en særlig central akutgruppe i LO-regi, hvor LO-forbund og -a-kasser udveksler erfaringer og holdninger. Indsatsen for de udfaldstruede er løbende blevet formidlet i særlige nyhedsbreve, der er udsendt til både faglige afdelinger og a-kassens lokalerheder.

## Hvem er de udfaldstruede? Og de udfaldne medlemmer?

A-kassen har lavet en undersøgelse af vores indsats for de udfaldstruede medlemmer, og i den forbindelse har vi også set på, hvem de egentlig er.

Data fra FOAs registreringssystemer, FIKS og Acadre, samt fra interviews med a-kasseledere, sagsbehandlere og medlemmer tegner dette billede af de faktorer, der øger risikoen for, at et ledigt medlem bliver udfaldstruet:

- bor i hovedstadsområdet
- er pædagogmedhjælper eller sosu-hjælper
- er 35-39 år eller 55-59 år
- er mænd
- har svært ved at læse, skrive og tale dansk
- har dårlige transportmuligheder
- har svært ved at arbejde aften, nat og weekender
- har helbredsproblemer
- har et lavt selvværd
- søger primært job ud fra jobannoncer
- mangler kompetencer i forhold til at arbejde med mennesker
- er fastlåst i forhold til faglig mobilitet
- mangler et social og fagligt netværk
- støder på arbejdsgivernes fordomme og manglende lyst til at ansætte unge, ældre, ledere, særlige faggrupper som fx pædagogiske assistenter.

En mindre ikke-repræsentativ undersøgelse i Esbjerg, Varde og Randers/Grenå viser, at de udfaldne ikke uventet ligner de udfaldstruede mht. alder, faggrupper og optjente timer.

Desuden:

- har mange af dem begrænsninger i rådigheden (især pga. helbred) og flere syge-perioder
- er relativt flere af dem end af alle ledige blevet opsagt eller har selv sagt op
- er mange af dem inden for de seneste år blevet overført fra andre a-kasser
- har 25 % af dem kun 1-2 jobmål i deres 'Plan for jobsøgning'
- skriver relativt mange af dem dårlige jobansøgninger.

Disse risikomomenter indgår i a-kassens styrkede indsats for at forebygge, at medlemmerne bliver udfaldstruede. Allerede ved første samtale screenes medlemmerne og opdeles i dem, der har brug for en tidlig indsats og dem, der forventes at "kunne selv".

## Jobformidling

Stadig flere lokalerheder og faglige afdelinger tilbyder medlemmerne jobformidling direkte til en arbejdsgiver. 17 lokalerheder er på den ene eller anden måde involveret i en formel jobformidling til arbejdsgiverne – ofte med de faglige som tovholdere. De fleste steder foregår jobformidlingen endnu kun i begrænset omfang. Men den 2-årige dagpengeperiode og især det fordoblede genoptjeningskrav har øget behovet for at kunne tilbyde arbejdstimer til medlemmerne.

Flere steder prioriterer man at tilbyde vikariater til udfaldstruede. Enten systematisk eller ved, at en sagsbehandler gør opmærksom på et medlem, der kun mangler få timer. Nogle steder samarbejder lokalerheden med jobcentret om jobformidling specielt for udfaldstruede.

## FOA Job og Kursusportalen

I 2012 nedsatte vi en gruppe, hvor repræsentanter for a-kassen, IT-afdelingen, forbundet og lokalerhederne samt den politisk ansvarlige, Mona Striib, sammen følger og drøfter udviklingen i FOAs digitale jobportal, FOA Job.

Samarbejdet har bl.a. ført til, at FOA Job har fået en mere synlig rolle i a-kassens kontaktføreløb: FOA Job-pjecen sendes ud sammen med straksvejledningen, FOA Job er kommet ind som fast tekst i 'Plan for jobsøgning', jobsøgningskemaet og i logbogen, ligesom hver lokalerhed har fået deres eget login til FOA Jobsøgning Plus. Desuden er der indsat links til FOA Job på alle relevante sider på a-kassens hjemmeside.

Resultatet er, at antallet af brugere af FOA Job fra 2010 til 2012 er steget fra 27.000 til godt 32.000. Samtidig er FOA Job en af de sider på www.foa.dk, der har flest besøgende. Den stigende ledighed udgør dog givet en mere trist forklaring på den øgede brug af FOA Job.

FagJob, der er modersystem til FOA Job, er stadig den største digitale jobudbyder på markedet, og systemet bliver hele tiden udviklet med nye finesser. Senest har FagJob fået selskab af Kursusportalen, hvor medlemmerne i princippet kan finde alle kurser, der er opslået på nettet. Vi har udsendt en pjece, der præsenterer mulighederne i Kursusportalen.

### “Brug dine muligheder som ledig”

De ledige medlemmer jages rundt i manegen mellem jobcenter og a-kasse, hvor de skal overleve i et system præget af mistillid, tvang og sanktioner. Det stresser og kan betyde, at de overser de muligheder, de faktisk har som ledige.

A-kassen har derfor lavet en pjece med gode råd om, hvordan medlemmerne bruger deres ledighedsperiode bedste muligt. Det handler bl.a. om:

- at udnytte mulighederne for uddannelse. Selv hvis man ikke kan få jobcentret med på en jobplan med ordinær uddannelse har man ret til 6 ugers selvvalgt uddannelse, uddannelse på dagpenge under lov om åben uddannelse, danskkurser, aftenskole osv.
- at få flere arbejdstimer ved at blive skrevet op i et vikarbureau eller i fagforeningen.
- at sige ja til jobrotation, fordi det har en høj beskæftigelseseffekt og ikke klipper af dagpengeperioden.
- at bruge arbejdspladsaktivering fornuftigt og målrettet.
- at udføre frivilligt arbejde.
- at bruge og udbygge sit netværk.
- at styrke sin faglighed, fx ved at læse sit fagblad og gå til faglige møder.



## 6. Tilbagetrækningsreform/ efterlønsreform

### Indhold i reformen

I 2006 blev det vedtaget at hæve efterløns- og folkepensionsalderen med 2 år. Det skulle ske gradvist fra 2019, og efterlønsperioden skulle fortsat være 5 år. Det blev samtidig vedtaget at "aldersindeksere" efterløns- og folkepensionsalderen, så tilbagetrækningsalderen kom til at stå i forhold til den stigende gennemsnitlige levetid. 2006-reformen blev lavet ud fra ønsket om, at efterlønnere skulle have mulighed for at få et otium på 20 år i forhold til den gennemsnitlige levealder.

Med tilbagetrækningsreformen i 2011 blev forhøjelsen af efterløns- og folkepensionsalderen fremrykket med 5 år, så de første med forhøjet efterlønsalder vil dukke op i 2014, og de første med forhøjet folkepensionsalder kommer i 2019. Derudover bliver efterlønsalderen forhøjet med yderligere 2 år, og efterlønsperioden skæres gradvist ned fra 5 til 3 år.

For at få en langt skarpere modregning af pensionsformue for alle medlemmer født 1. januar 1956 og senere, er der skruet på 3 knapper:

- Bundfradraget er fjernet, hvilket betyder at selv bagatelagtige pensioner skal fratrækkes.
- Muligheden for at få lempeligt pensionsfradrag ved at blive længere på arbejdsmarkedet er helt fjernet.
- En langt større procentdel af pensionerne end tidligere trækkes fra. Fx skulle løbende udbetalte arbejdsmarkedspensioner tidligere trækkes fra med enten 50 eller 55 %, men nu skal de altid trækkes fra med 64 %.

Grundet de store forringelser vedtog man også, at medlemmerne kunne få deres indbetalte efterlønsbidrag udbetalt skattefrit i perioden 2. april til 1. oktober 2012. Derudover ændrede reformen nogle mindre væsentlige ting, bl.a. er det sværere at optjene præmie af alt arbejde frem til folkepensionsalderen.

### Den offentlige debat før vedtagelsen, FOAs initiativer og politiske holdning

Debatten frem til vedtagelsen bar præg af myter, som fx den golfspillende tandlæge på efterløn og holdninger såsom, at der ikke er råd til ordningen, at der hurtigt ville blive brug for flere på arbejdsmarkedet mv.

Der var ikke tilstrækkelig lydhørhed over for FOA og ligesindedes modargumenter, som fx:

- at efterlønsordningen overvejende bruges af faglærte og ufaglærte og af mennesker i de områder af landet, som er hårdt ramt af arbejdsløshed
- at disse grupper i højere grad nedslides og har kortere levetid
- at det typisk ikke er den type arbejdskraft, der bliver mangel på i fremtiden
- at der er andre økonomiske knapper at dreje på
- at der er andre måder at få folk til at blive længere på arbejdsmarkedet end ved at forringe efterlønsordningen.

Partierne bag reformen prøvede bl.a. at sælge reformen med indførelsen af en såkaldt "seniorførtidspension".

Med de nye regler om seniorførtidspension kan alle, der har haft tilknytning til arbejdsmarkedet de sidste 5 år før folkepensionsalderen, få en hurtigere afgørelse, dvs. inden for ½ år på "det foreliggende grundlag". Det vil sige uden arbejdsprøvning og uden, at man får yderligere oplysninger fra læger mv. Den mulighed fandtes dog allerede i den eksisterende lovgivning, hvorefter alle havde mulighed for at få at bede om afgørelse på det foreliggende grundlag og afgjort sagen inden for 3 måneder. Men langt de fleste sager, der afgøres efter denne såkaldte "fast-track"-ordning, får afslag, dvs. omkring 70 %.

Indførelsen af seniorførtidspension er derfor "ren kosmetik", som Dennis Kristensen udtalte og "misbrug af lovgivningsinstrumentet" ifølge professor i socialret, Kirsten Ketscher. Der blev intet gjort for at samle de nedslidte op. Tværtimod har man senere forringet nedslidtes økonomi og mulighed for førtidspension med de ændrede regler om fleksjob og førtidspension.

Reformen var helt uspiselig for FOAs medlemmer, og Dennis Kristensen deltog flittigt i debatten både før og efter vedtagelsen.

Han udtalte bl.a. følgende til DR2 den 29. marts 2012:

"FOA advarer regeringen om, at den er inde at pille ved grundlaget for det danske samfund med de reformer, der er sat i værk.

– Jeg bekymret for, at det her i virkeligheden er en grundlæggende forandring af den danske velfærdsmodel, siger Dennis Kristensen i Debatten på DR2.

Han henviser til de reformer, som tilbagetrækningsreform, fleksjobreform og skatte-reform, regeringen har gennemført eller sat i værk for at imødegå krisen.

– Det går fra en samfundsmodel, hvor danskere har ydelser, de har ret til ud fra objektive kriterier og så til en slags fattighjælp. Og der synes jeg, at noget af det, der ligger i pipelinen for regeringen, er stærkt bekymrende for, om vi kan opretholde den danske velfærdsmodel som vi kender den”.

FOA deltog i høringer om reformen, lavede kampagne og stod bag LO's høringssvar, der i skarpe vendinger tog afstand fra reformen. Derudover arbejder FOA sammen med NNF og BUPL for at føre sager for de medlemmer, der mister mest ved forringelsen af efterlønsordningen.

### **Betydning for FOAs medlemmer**

Af gode grunde er FOAs medlemmer meget glade for efterlønsordningen.

En meget høj andel var før reformen med i efterlønsordningen, og langt de fleste forventer at gå på efterløn. Andelen på efterløn i FOA er den tredjehøjeste sammenlignet med alle landets a-kasser, viste tal fra Danmarks Statistik i oktober 2012.

En FOA-undersøgelse fra 2011 (“Det siger FOAs medlemmer om efterlønnen”) viste bl.a. følgende:

- Hele 81 % af FOAs erhvervsaktive medlemmer betalte til efterlønsordningen.
- 2 ud af 3 af FOAs medlemmer under 50 år betalte ikke til efterlønsordningen, fordi de forventede, at ordningen ville blive afskaffet.
- Helbredet er en væsentlig årsag til medlemmernes tilbagetrækning.
- Jo hårdere fysisk arbejde medlemmerne har, jo flere ønsker at stoppe tidligt.
- Næsten en tredjedel af FOAs medlemmer over 57 år ville føle sig presset på efterløn, hvis der i fremtiden skulle nedlægges stillinger på deres arbejdsplads.
- 42 % af de medlemmer, der betaler til efterlønsordningen, forventer at gå på efterløn, så snart de har muligheden. 34 % vil vente, til de kan få den høje sats, og kun 8 % vil arbejde, til de kan gå på folkepension.

Reformen øger uligheden i samfundet og har vidtrækkende konsekvenser for FOAs medlemmer.

Da mange helt unge nu er ude af efterlønsordningen, skal de fortsætte på arbejdsmarkedet helt frem til de bliver 67 år eller mere. Det vil mange ikke have helbred til. Hvis den gennemsnitlige levealder bliver ved med at stige, og Folketinget som planlagt

vil blive ved med at sætte efterløns- og folkepensionsalderen op, vil Danmark i 2050 have den højeste pensionsalder blandt 34 lande i den vestlige verden, viser OECD-rapport, omtalt i Ugebrevet A4 den 23. august 2012.

De lidt ældre af FOAs medlemmer er i stort omfang blevet i efterlønsordningen. De fleste kan få efterløn trods de skrappe pensionsmodregningsregler, da deres pensioner er relativt små. Eller de kan evt. nyde godt af ordningens andre fordele, såsom fleksydelse, seniorjob og skattefri præmie.

Men alle, bortset fra dem helt tæt på efterlønsalderen, skal holde ud på arbejdsmarkedet i længere tid, før de kan gå på efterløn. Derfor vil flere af FOAs medlemmer sandsynligvis blive nedslidt før efterlønsalderen.

### **Efterlønsreformens betydning for seniorjob-ordningen**

Seniorjob sikrer en rimelig indtægt til efterlønsberettigede, der bliver ledige i en sen alder. Ordningen blev lavet i erkendelse af, at det er svært at få et job, når man har nået en vis alder, som indtil reformen var 55 år og erstattede den passive forsørgelse (forlænget dagpenget), som denne gruppe tidligere havde ret til.

Lov om seniorjob blev ikke ændret i forbindelse med reformen. Derfor har man stadig ret til seniorjob i kommunen, hvis man opfylder disse 2 krav:

- man har ret til efterløn, når man når den lovfastsatte efterlønsalder
- man mister retten til dagpenge, når der er 5 år eller mindre til, man kan gå på efterløn.

Da indførelsen af den forhøjede efterlønsalder med reformen blev rykket frem, følte mange medlemmer, at de fik hevet tæppet væk under sig, fordi de pludselig fik mere end 5 år til efterlønsalderen, og derfor mistede retten til seniorjob. Først meget sent blev der lavet overgangsregler, der samlede denne gruppe op.

Når reformen er fuldt indfasat, kan man først få ret til seniorjob og dermed et sikkert indtægtsgrundlag, når man mister dagpengeretten som 59-årig – eller endnu senere, hvis alderen forhøjes yderligere. Reformen betyder derfor, at flere ældre ledige skal leve af kontanthjælp eller ingenting.





## 6.1. Udbetaling af efterlønsbidraget skattefrit i perioden 2. april 2012 – 1. oktober 2012

### Kontant og skattefrit udbetaling af efterlønsbidrag

I forbindelse med Tilbagetrækningsreformen, som blev vedtaget i slutningen af 2011, hvor efterlønsalderen blev sat op og det antal år, man kan få efterløn, blev reduceret fra 5 til 3 år, blev det samtidig besluttet, at medlemmer under 60 år kunne få tilbagebetalt allerede indbetalt efterlønsbidrag. Som en gulerod blev tilbagebetalingen gjort skattefrit for det enkelte medlem. Efterlønsbidragene kunne udbetales kontant og skattefrit i perioden 2. april-1. oktober 2012. For mange medlemmer drejede det sig om 50-67.000 kr., som de kunne få udbetalt.

Hvis medlemmet valgte at få sit efterlønsbidrag tilbagebetalt, var det samtidig et endeligt farvel til efterlønsordningen, da man ikke kan genindtræde. Samtidig frasagde medlemmet sig også retten til seniorjob. Vi sørgede for grundig vejledning såvel i Fagbladet FOA, samt direkte med brev til medlemmer, som ikke modtager Fagbladet FOA.

I FOAs A-kasse havde vi lige knapt 93.700 medlemmer, som betalte til efterlønsordningen og 21.600, som på et tidspunkt havde indbetalt til efterlønsordningen og derfor kunne bede om at få tilbagebetalt deres efterlønsbidrag.

### Fuldautomatisk løsning

For at sikre så smidig en løsning både for medlemmerne og sagsbehandlerne fik vi oprettet en blanket på a-kassens hjemmeside, hvor medlemmet ved brug af sit NemID kunne logge sig på og bede om udbetaling. Blanketten blev herefter overført direkte til udbetalingskærm-billedet i FIKS, så selve udbetalingen kunne ske "uberørt af menneskehånd".

Hvis medlemmet ønskede yderligere vejledning inden den endelige beslutning, kunne de booke en telefonsamtale med en sagsbehandler og få yderligere vejledning inden udbetalingen.

Da vi forudså, at der ville komme mange medlemmer, som ville bede om at få udbetalt deres efterlønsbidrag, fik vi programmeret en automatisk løsning, så udbetalingerne kunne ske uberørt af menneskehånd. Vi udbetalte efterlønsbidragene én gang om ugen – den første uge udbetalte vi til over 19.000 medlemmer, og 1.000 bad om vejledning. Det enkelte medlem fik besked via sms eller e-mail, om at godkendelsesbrev og udbeta-

lingsspecifikation lå klar på hjemmesiden, hvor de igen via NemID kunne logge sig på og se beløbene mv. Pengene blev automatisk overført til medlemmets NemKonto.

### **1,9 mia. kr. til 43.800 medlemmer**

Vi endte med at udbetale 1,9 mia. kr. til 43.800 medlemmer på de 6 måneder.

Aldersmæssigt fordeler udbetalingen sig sådan:

- 67 % under 40 år valgte at få udbetalt
- 54 % af de 40-49 årige valgte at få udbetalt
- 12 % af de 50-59 årige valgte at få udbetalt

Af de 43.800 udbetalinger foregik 90 % helt automatisk. Og 3.700 medlemmer fik yderligere vejledning. Hvis man kigger på selve udbetalingsprojektet, må det betegnes som en succes.

Valget af den fuldautomatiske løsning betød, at vi sparede rigtig mange ressourcer, som ellers skulle have været brugt på denne ekstraordinære arbejdsopgave. Vores beregninger viser, at vi skulle have brugt 10 årsværk, hvis hele sagsbehandlingen skulle være foregået manuelt.

### **Har vi sejret "ad helvede til"?**

Medio november 2012 var vi nede på, at kun cirka 56.000 medlemmer betalte efterlønsbidrag. Det er særligt de ældre medlemmer, som fortsat betaler til efterlønsordningen. Denne medlemsgruppe har stadig størst fordel i form af sikkerhedsnettet med ret til seniorjob ved afsked og mulighed for udbetaling af skattefri præmie på ca. 150.000, hvis de arbejder frem til folkepensionsalderen.

Omvendt betyder det også, at rigtig mange af de yngre medlemmer har fravalgt efterlønsordningen, retten til seniorjob og i stedet har udsigt til at skulle arbejde minimum til de fylder 67 år og formentligt også frem, til de fylder 70, hvis middellevneligheden bliver ved med at stige. Konsekvensen er derfor, at efterlønsordningen efterhånden vil dø ud, hvilket nok også har det været politiske mål med hele forringelsen af efterlønsordningen.



## 7. Ny lovgivning i øvrigt i perioden

### Forlængelse af dagpengeperioden

Som led i finanslovsaftalen for 2012 vedtog Folketinget at forlænge dagpengeretten med op til 26 uger for de ledige, som på grund af afkortningen af dagpengeperioden fra 4 til 2 år ville have mistet deres dagpenge i 2. halvår af 2012.

Forlængelsen omfattede 2 forskellige grupper af ledige medlemmer:

1. Ledige, der var indplaceret i dagpengesystemet før den 1. juli 2010, og hvis (afkortede) dagpengeperiode udløb i tidsrummet fra den 1. juli 2012 til den 30. december 2012, fik op til 26 ugers forlængelse.

Når forlængelsen for denne gruppe medlemmer ikke altid nåede op på de 26 uger, skyldtes det, at de ikke blev ramt fuldt ud af afkortningen, og deres samlede dagpengeperiode inklusiv forlængelsen ikke måtte udgøre mere end 4 år i alt.

2. Ledige, der blev indplaceret efter den 1. juli 2010, og hvis dagpengeperiode udløb i perioden fra den 1. juli 2012 til den 30. december 2012, fik 26 ugers forlængelse, så deres samlede dagpengetid altid nåede op på 2½ år.

### Overgangsordning for seniorjob

Ledige medlemmer, der fyldte 55 år eller mere i 2012 og som mistede retten til et seniorjob, da et folketingsflertal hævede efterlønsalderen, blev reddet af en overgangsordning. Ordningen gjaldt i et halvt år fra den 1. januar til den 1. juli 2013.

Regeringen havde under behandlingen af tilbagetræningsreformen afvist at ændre i seniorjob-reglerne. Men efter pres fra Enhedslisten i forhandlingerne om finanslovsaftalen for 2013 blev de berørte ledige alligevel sikret det seniorjob, som efterlønsreformen fratog dem.

Overgangsordningen har stor betydning for en række ældre ledige. I FOA fik godt 100 medlemmer ret til et seniorjob på baggrund af ordningen. Og for nogle af dem vil seniorjobbet oven i købet kunne række ud over de normale 5 års ansættelse.

### Nye regler for overflytning mellem fagligt afgrænsede a-kasser

I marts 2012 kom der en ny bekendtgørelse om optagelse og overflytning mellem a-kasser.

I denne bekendtgørelse bliver der ændret fundamentalt på reglerne for, hvilken fagligt afgrænset a-kasse et medlem skal være medlem af. Det har længe været muligt for et medlem frit at lade sig overflytte til en tværfaglig a-kasse.

Indtil de nye regler trådte i kraft var det sådan, at et medlem skulle være medlem af den fagligt afgrænsede a-kasse, inden for hvis faglige område medlemmet var ansat. Dvs. hvis forbundet har overenskomsten, skulle medlemmet være i den tilhørende a-kasse. Med de nye regler blev der blødt op på dette.

### Fra overenskomst til tilknytning

Det er nu muligt ikke at blive overflyttet til FOAs A-kasse, selvom medlemmet får arbejde inden for vores faglige område. For at undgå overflytning kræves det kun, at medlemmet stadig har "tilknytning" til den gamle a-kasse.

Hvis medlemmet – fx en elektriker, som er medlem af EI-fagets arbejdsløshedskasse – får arbejde som portør eller rådhusbetjent, behøver medlemmet ikke at lade sig overflytte, hvis han er uddannet elektriker. Der er ikke opgjort noget om, hvor lang en uddannelse medlemmet skal have gennemført.

Det blev også muligt at blive overført til en ny a-kasse under ledighed og under uddannelse med SU. Det, at man er i gang med en uddannelse inden for a-kassens område, eller det, at man som ledig ønsker at stille sig til rådighed inden for a-kassens område, er nu tilstrækkeligt til at lade sig overflytte.

### Strandhugst eller "gentleman agreement"?

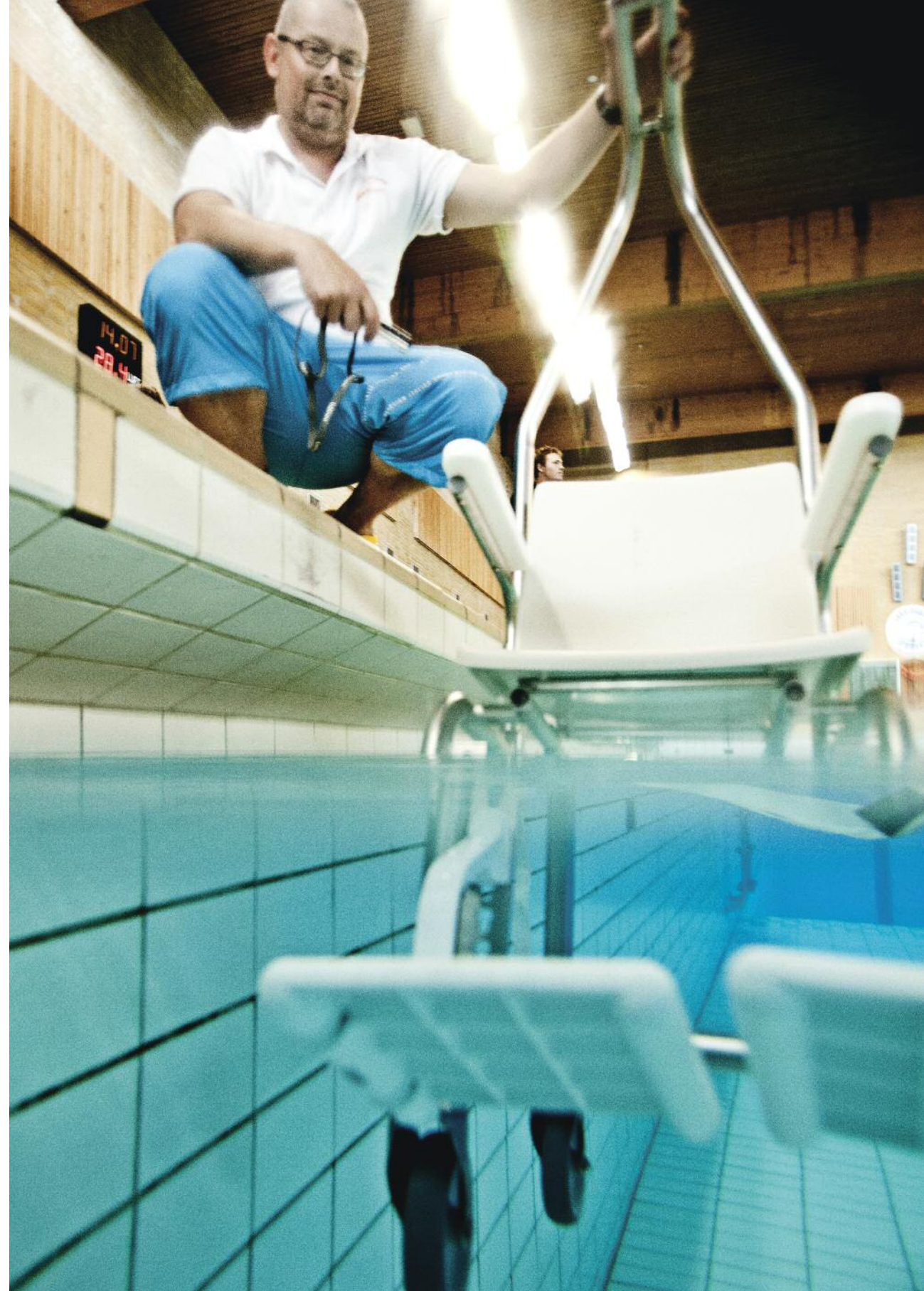
FOAs A-kasse indgik i arbejdsgrupper både i LO-regi og hos AK-Samvirke for at arbejde for, at ovenstående ikke blev vedtaget. Det lykkedes ikke.

Til gengæld er der blandt de fagligt afgrænsede a-kasser udarbejdet en "gentleman agreement", som langt de fleste fagligt afgrænsede a-kasser uformelt har tilsluttet sig. Aftalen går ud på, at vi fortsat opfordrer medlemmerne til at lade sig overflytte til den a-kasse, inden for hvis faglige område medlemmet har fået arbejde. Hvis en uddannelsessøgende fortsat har vikararbejde ved siden af uddannelsen, skal medlemmet være medlem i den a-kasse, vikararbejdet hører under.

### Hvad har det betydet for FOAs A-kasse?

Inden reglerne trådte i kraft var vi meget bekymrede for, om de såkaldte uddannelseskasser ville undlade at overflytte et medlem, som fik uddannelse inden for FOAs faglige område, fordi de tidligere havde taget en uddannelse, som gjorde, at de havde lov til at blive i den gamle a-kasse. Og kunne vi risikere at et medlem ikke behøvede at lade sig overføre til FOAs A-kasse ved arbejde, fordi medlemmet havde gennemført et AMU-kursus inden for en anden a-kasses område?

Vi har haft problemer med enkelte a-kasser. Men ikke flere problemer, end vi også havde med de gamle regler. Men vi overvåger området nøje og vil straks rejse problemstillingen i LO, hvis det bliver aktuelt.



## 8. A-kassens kvalitet

### Tilsyn og kvalitetsundersøgelser

#### Tilsynstyper

Der gennemføres hvert år 3 former for tilsyn:

- Tilsyn og kvalitetsundersøgelser iværksat af tilsynsmyndighederne.
- Lovpligtige tilsyn udført af FOAs A-kasses eksterne revisor fra Revisionsinstituttet.
- FOAs A-kasses eget interne tilsyn.

#### Ny tilsynsmyndighed

Arbejdsdirektoratet ophørte som selvstændig virksomhed den 31. december 2010, hvorefter tilsynet med a-kasserne overgik til Pensionsstyrelsen. Den 31. marts 2012 flyttede tilsynet igen – denne gang til Arbejdsmarkedsstyrelsen.

#### Pensionsstyrelsens rådighedstilsyn 2011

Pensionsstyrelsens formål med rådighedstilsynet er at kontrollere kvaliteten i a-kassernes sagsbehandling på udvalgte områder.

I perioden fra delegeretmødet i 2010 til nu har a-kassen været underlagt et større tilsyn på rådighedsområdet. Tilsynet omhandlede vores rådighedsvurderinger ved de obligatoriske 3-måneders-samtaler og vores administration af de regler, som knytter sig til medlemmets 'Plan for jobsøgning'.

I starten af 2011 udtrak direktoratet 50 rådighedsvurderinger og 50 'Plan for jobsøgning', som man ønskede at gennemgå ved et tilsynsbesøg i a-kassen. Resultatet af tilsynet blev, at der ingen fejl var i rådighedsvurderingerne, og at der var 16 fejl i 'Plan for jobsøgning'. De konstaterede fejl medførte ikke fejludbetalinger.

Der er på baggrund af tilsynets resultat afholdt flere interne kurser med fokus på de regler, som knytter sig til 'Plan for jobsøgning'.

#### Revisionsinstituttets tilsyn

Revisionsinstituttet gennemfører hvert år et omfattende tilsyn med a-kassens administration af arbejdsløshedsforsikringsloven. Tilsynet er lovpligtigt.

I 2010, 2011 og 2012 har revisionsinstituttet foretaget i alt 1.342 stikprøver fordelt på 7 lokalenheder i 2010, 7 lokalenheder i 2011 og 6 lokalenheder i 2012. De 1.342 stikprøver fordeler sig på 5 forskellige administrationsområder – se de følgende tabeller.

#### Stikprøveantal og antal fejl pr. administrationsområde i 2010:

Administrationsområde	Stikprøver	Antal fejl
Medlemskartoteket	254	21
Udbetalingsgrundlaget	191	12
Efterløn	78	4
VEU	42	0
Uddannelsesydelse	2	0
I alt	567	37

#### Stikprøveantal og antal fejl pr. administrationsområde i 2011:

Administrationsområde	Stikprøver	Antal fejl
Medlemskartoteket	215	6
Udbetalingsgrundlaget	128	13
Efterløn	67	6
VEU	31	1
SVU	10	0
I alt	451	26

#### Stikprøveantal og antal fejl pr. administrationsområde i 2012:

Administrationsområde	Stikprøver	Antal fejl
Medlemskartoteket	139	3
Udbetalingsgrundlaget	100	7
Efterløn	61	2
VEU	19	0
SVU	5	0
I alt	324	12

Det fremgår af revisionens protokollater i 2010, 2011 og 2012, at revisionen ikke har forslag til ændring i a-kassens skriftlige forretningsgange, og at revisionens overordnede opfattelse er, at a-kassen har etableret tilstrækkelige forretningsgange og kontrolprocedurer til sikring af et korrekt udbetalingsgrundlag.

## A-kassens interne tilsyn og kvalitetskontrol

A-kassens interne tilsyn føres af hovedkontoret og har til formål at foretage en løbende vurdering af kvaliteten af lokalenhedernes administration. Tilsynet skal afdække eventuelle uhensigtsmæssigheder i a-kassens forretningsgange samt medvirke til at nedbringe antallet af fejludbetalinger og sikre, at medlemmerne får den bedst mulige service.

Resultatet af tilsynet bruges endvidere til at målrette uddannelsesindsatsen for a-kassens sagsbehandlere.

Siden starten af 2007 er tilsynene hovedsageligt blevet gennemført via Acadre. Det gør de fortsat, men med den tilføjelse at tilbagemeldingen fra hovedkontoret til lokalenheden nu gennemføres på Skype.

I 2010, 2011 og 2012 blev der i alt udtrukket 2.894 personnumre i det interne tilsyn. Heraf blev der konstateret større eller mindre fejl og mangler i 23 %.

Det interne tilsyn har kun konstateret meget få sager med fejl, som medførte fejludbetalinger. De fleste bemærkninger i tilsynene har været af mere administrativ karakter så som manglende datostempling af indkomne blanketter fra medlemmer, ukorrekt anvendelse af standardbreve, manglende notater samt mangelfulde afgørelser i forbindelse med tilbagebetalingskrav.

### Antal udtrukne cpr-numre og fejlprocent:

Tilsyns år	2010	2011	2012
Udtrukne sager i alt	1721	359	814
Sager med bemærkninger	380	79	198
Sager med bemærkninger opgjort i procent	22 %	22 %	24 %

## FOAs Klageinstans

Formålet med klageinstansen er at sikre det enkelte medlems rettigheder. Klageinstansen behandler sager fra medlemmer over sagsbehandling og afgørelser, som angår individuelle, personlige rettigheder. Der kan ikke klages over afgørelser i a-kassesager, hvor gældende klageadgange ikke er udtømt. Dette betyder, at hvis et medlem klager over en lokalenheds afgørelse truffet i henhold til lovgivningen, skal klagen henvises til de almindelige klageadgange.

Såfremt et medlem alene klager over en lokalenheds sagsbehandling eller en manglende eller ukorrekt vejledning, skal klagen, iht. a-kassens vedtægter § 19 stk. 3, be-

handles af a-kassens hovedledelse, dvs. hovedkontoret som 1. klageinstans. Hovedledelsen kan som 1. klageinstans træffe afgørelse, herunder om der er grundlag for at tage et erstatningsansvar som følge af lokalenhedens manglende eller ukorrekte vejledning eller sagsbehandling over for medlemmet.

Er medlemmet herefter ikke tilfreds med hovedledelsens afgørelse, kan denne indbringes for klageinstansen. I årene 2010, 2011 og 2012 har klageinstansen behandlet 9 klager over a-kassen indbragt af medlemmer.

Klageinstansens afgørelser fordeler sig således:

### Klager indbragt for FOAs Klageinstans 2010, 2011 og 2012

Afgørelser i FOAs Klageinstans	2010	2011	2012
Antal sager i alt	2	5	2
Medlemmet fik medhold med/uden erstatning			
Medlemmet fik delvis medhold		2	
Medlemmet fik ikke medhold	1	2	2
Klagen blev tilbagekaldt	1	1	

## Indkomstregisteret

Indkomstregisteret i SKAT giver mulighed for en mere effektiv og større kontrol med a-kassernes udbetalinger af ydelser. På den baggrund har statens tilsynsmyndighed fra 1. januar 2011 pålagt a-kasserne elektronisk at sammenholde medlemmernes oplysninger om løntimer på deres ydelseskort med arbejdsgivernes oplysninger om arbejdstimer i indkomstregistret med henblik på at kontrollere, om a-kasserne har udbetalt ydelser på et forkert grundlag.

Tilsynsmyndigheden har fastsat retningslinjer for kontrollen, hvilket bl.a. indebærer, at vi hvert kvartal sammenholder ovennævnte oplysninger og trækker en liste, der skal sagsbehandles i a-kassen. Vi skal løbende afrapportere resultatet af kontrollen til tilsynsmyndigheden. Kontrollen blev indført som et pilotprojekt, men er nu gjort permanent.

Omfanget af kontrolsagerne har vist sig at være betydelig større end forventet. Det skyldes bl.a., at vi bruger mange ressourcer på at behandle sager på kontrollisterne, fordi det viser, at mange sager skal henlægges, fordi arbejdsgiverne indberetter forkert til indkomstregisteret. Derudover giver nogle af vores medlemmer forkerte oplysninger på deres ydelseskort, hvilket kommer til udtryk i mange tidskrævende tilbagebetalings-sager i a-kassen.

Med henblik på en effektiv og forsvarlig sagsbehandling har a-kassens administrative ledelse vurderet, at det vil være hensigtsmæssigt at nedsætte en landsdækkende arbejdsgruppe. Arbejdsgruppen blev i første omgang nedsat i et halvt år fra januar 2012, men er nu gjort permanent. Det skyldes bl.a., at erfaringerne med arbejdsgruppen var rigtig gode. Kvaliteten af arbejdsgruppens afgørelser er høj, og vi får meget få klager over arbejdsgruppens afgørelser. De medlemmer, der udtrækkes til kontrol, oplever desuden en hurtigere sagsbehandling end tidligere, hvor en indkomstregistersag ofte kunne strække sig over flere måneder. Samtidig betyder nedsættelsen af arbejdsgruppen, at der spares ressourcer andre steder, da sagsbehandlingen i høj grad er effektiviseret ved at blive samlet på få hænder.

I 2011 blev der i alt udtrukket 1.265 sager til behandling. Vi lavede tilbagebetalingsager for 4.370.585 kr., hvor langt størstedelen af sagerne blev afgjort med uagtsomhed grundet medlemmernes unøjagtige oplysninger på ydelseskortene. Halvdelen af sagerne blev henlagt, da en nærmere sagsbehandling viste, at der ikke var sket en fejludbetaling.

I 2012 blev der udtrukket 999 sager til behandling og tilbagebetalingsbeløbet udgjorde 3.914.260 kr. Halvdelen af sagerne er også blevet henlagt i 2012. I 1. og 2. kvartal 2013 er der udtrukket i alt 381 til behandling.

For på sigt at nedbringe antallet af sager har vi sideløbende med den egentlige sagsbehandling forstærket indsatsen over for vores medlemmer på det forebyggende plan, mundtligt såvel som skriftligt. Medlemmerne bliver grundigt vejledt om, hvor vigtigt det er at afgive korrekte oplysninger, og at de altid kan henvende sig i deres lokalenhed, hvis de er i tvivl om, hvordan de skal udfylde deres ydelseskort.

### Callcentret

FOAs A-kasse oprettede den 1. april 2009 et callcenter, som fysisk blev placeret i Odense/Svendborg lokalenhed for at sikre bedre service for vores medlemmer og sikre øget tilgængelighed, som medlemmerne har efterspurgt i medlemstilfredshedsundersøgelserne.

Antallet af henvendelser til callcentrets telefon har været stigende og er en succes. Vi har derfor udvidet callcentret med lokalenheden i Sydsjælland pr. 1. januar 2012, så Odense/Svendborg og Sydsjælland passer callcentret 1 uge ad gangen.

Callcentret betjener nu følgende hotlines og callcenter:

- **80 20 20 30 Indmeld-telefon**, som betjenes mandag-torsdag 8.30-20 og fredag 8.30-12 og 16-20. Hvis nye medlemmer af FOA og FOAs A-kasse ringer, er det de lokale Fælles Medlemsadministrationer, der får data og sørger for indmeldelsen.
- **46 97 10 10 Callcenter-telefon**, som betjenes mandag-fredag kl. 16-20.
- **46 97 25 91 Hotline til web a-kassen**, som betjenes mandag-torsdag 9-15 og fredag 9-12.
- **46 97 23 96 FOA Job-telefon**, brug af FOA Job, som betjenes mandag-torsdag kl. 9-15 og fredag kl. 9-12.

Antallet af henvendelser til vores telefoner er stigende og er en succes. Vi har øget vores tilgængelighed for vores medlemmer, og det var et af målene.

Indmeld-telefonen betjener både indmeldelse af de kommende faglige medlemmer og a-kassemedlemmer.

I praksis betyder det, at FOAs A-kasse samlet har en åbningstid på disse telefoner fra kl. 8.30 til kl. 20 på alle hverdage. Det betyder også, at medarbejderne i de 2 lokalenheder arbejder i 2-skift i den uge, hvor lokalenheden passer callcentret, da de første møder ind kl. 8.15 og afløserne møder ind kl. 13.

### Tilfredshedsmålinger

Et eksternt firma laver tilfredsmålinger hvert kvartal. De medlemmer, som har ringet til callcentret, bliver ringet op og spurgt til tilfredsheden med betjeningen på en skala fra 0 til 9 på en række parametre.

Den samlede tilfredshed ved sidste måling for 2. kvartal 2013 viste en tilfredshed på 84 %, som generelt er udtryk for høj tilfredshed. I forhold til benchmark, så ligger vi på samme niveau, som gennemsnittet af de a-kasser, som vi benchmarker med.



## 9. A-kassens organisation

### Ny struktur på hovedkontoret – baggrund og formål

A-kassens hovedkontor ændrede sin struktur ultimo maj måned 2013.

Hovedkontoret har arbejdet med den samme struktur i rigtig mange år på trods af de mange ændringer, der er sket i det omgivende samfund og de organisatoriske ændringer, der er sket i de statslige styrelser. Vi fandt derfor, at tiden nu var moden til at se på vores struktur, samtidig med at vi havde personaleudskiftninger i forbindelse med medarbejdere, som gik på pension. Strukturændringen har ikke ændret på den eksisterende normering og er neutral i forhold til denne.

Formålet med strukturændringerne var at efterprøve, om en ny struktur ikke kunne give en større fleksibilitet og effektivitet i den fremtidige opgaveløsning.

Vi har fortsat 2 enheder Øst og Vest, som har det primære ansvar for sagsbehandling af klagesager, tilsyn og supervision med vores lokale a-kasser. Vi har dannet 2 nye enheder – Juridisk Enhed og Udvikling og Arbejdsmarked.

Juridisk Enhed har fået det primære ansvar for regelbeskrivelser, forretningsgange, standardbrev og juridiske notater m.m. i forhold til vores lokale a-kasser og a-kassens politiske og administrative ledelse.

Udvikling og Arbejdsmarked har fået det primære ansvar for alle udviklingsopgaver både i forhold til IT og organisation, medlems- og kontingentområdet, medlemshvervning samt arbejdsmarkedspolitikken.

Vi mener, at det giver en mere fornuftig opdeling og fordeling af hovedkontorets arbejdsopgaver og dermed også en større forståelse og ansvarsfølelse for egne ansvarsområder. Der bliver lavet en evaluering, når der er gået 1 års tid, så vi kan se, om der skal justeres på strukturen eller fordelingen af arbejdsopgaver.



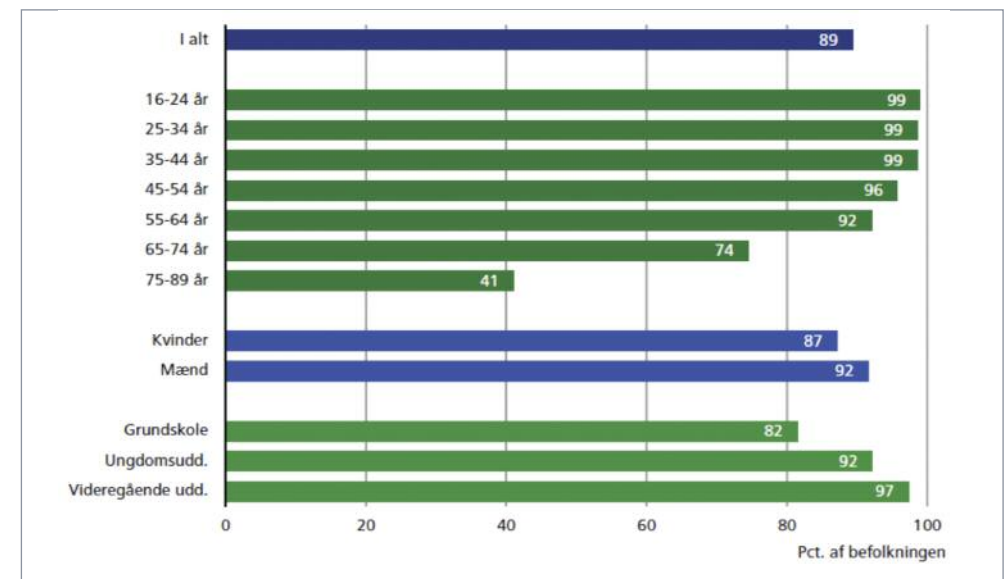


## 10. Digitalisering og IT-udvikling

FOAs A-kasse har været igennem en rivende udvikling i beretningsperioden i forhold til digitalisering og IT-udvikling, hvor fokus dels har været på at give vores medlemmer bedre digitale løsninger via Digital Medlems Service (DMS), som er vores web a-kasse og dels på at lette arbejdet for vores medarbejdere.

Den fællesoffentlige digitaliseringsstrategi for 2015 lægger et pres for yderligere digitalisering. Tallene viser, at vores medlemmer er modne til flere og bedre digitale tilbud via hjemmesiden.

### Adgang til internet hjemme 2012



Tabel fra Danmarks Statistik

Tallene viser tydeligt, at for aldersgruppen 16-64 år, som er vores målgruppe, så er det meget få, som ikke har adgang til internettet fra eget hjem.

Der er derfor basis for, at vi kan gå videre med at udvikle digitale selvbetjeningsløsninger til vores medlemmer, så de selv kan betjene sig 24 timer i døgnet 7 dage om ugen og opleve en bedre service og større fleksibilitet.

I beretningsperioden har vi opnået en række gode resultater:

**NemID:** NemID er lagt i drift, og det har vist sig at være en meget mere stabil løsning end vores egen pinkode-løsning.

**Dagpengekort:** Cirka 98 % af vores ledige medlemmer sender nu deres dagpengekort ind via hjemmesiden.

**½-årserklæringer fra efterlønsmodtagerne:** Cirka 83 % af efterlønsmodtagerne på ½-årserklæring sender ind via hjemmesiden.

**Udbetalingsmeddelelser:** Udbetalingsmeddelelserne bliver ikke udsendt som papirbreve mere, men bliver lagt på hjemmesiden, hvor vores medlemmer kan hente dem ved at logge ind med NemID.

**Kontant og skattefri udbetaling af efterlønsbidrag:** Vi lavede en fuldautomatisk løsning, hvor vi udbetalte 1,9 mia. kr. til 44.000 medlemmer. 90 % af udbetalingerne var 100 % automatiserede.

**Driftsstabilitet på web a-kassen:** Da vi er meget afhængige af, at web a-kassen kører, er der brugt meget tid og mange ressourcer på stabil drift og overvågning. Vi har ikke de senere år oplevet driftsproblemer af betydning.

**AK-booking:** Systemet har kørt de sidste 2½ år. Medlemmerne får et brev om, at de skal til samtale og kan selv gå ind og booke mødedato og klokkeslæt. Det har sparet tid for sagsbehandlerne, og antallet af afbud er faldet. Medlemmerne kan bede om at få en sms-påmindelse om, at de skal til samtale. En version 2.0 af AK-booking er klar til drift medio 2014. Den nye version kan håndtere alle typer af samtaler og gør planlægningsarbejdet lettere.

**Automatiske standardbreve:** Der er programmeret standardbreve på følgende områder:

- Efterløn
- VEU
- Feriedagpenge

- Syge- og barseldagpenge
- Tilbagebetaling af efterlønsbidrag
- Skattefri præmie
- Befordring
- Overflytning (AR 53 og AR 54)
- Ledighedserklæringer

Når sagsbehandleren godkender en ledighedserklæring, bliver der automatisk dannet et godkendelsesbrev i Word, som henter alle nødvendige data. Sagsbehandleren skal bare skrive brevet ud og sende det. Det sparer tid på en række områder.

**Viser 'Betjen Medlem' ved telefonopkald:** Ved telefonopkald til callcentret bliver medlemmer bedt om at indtaste deres cpr-nummer. Medarbejderen i callcentret, som tager telefonopkaldet, får så automatisk vist 'Betjen Medlem' på skærmen med de grundlæggende data om det medlem, som man har i røret.

**A-kassens del af hjemmesiden:** Der er bl.a. lavet en række forbedringer:

- LowWeb fra Schultz Information, så medlemmer kan finde alle relevante a-kasse-regler.
- Der er lavet de første videoklip om relevante emner som hjælp til medlemmerne.
- Layout er forbedret.
- Der er lavet trin for trin-guider, så medlemmet styres igennem ledighedsforløbet ("Hvis du bliver ledig – trin for trin").
- Vi har fokus på at lave FAQ'er, så medlemmerne nemmere kan få svar på deres spørgsmål via hjemmesiden.

**Indkomstregister:** Vi baserer nu de fleste af vores beregninger på data fra SKATs indkomstregister, hvor sagsbehandlerne kan hente lønoplysningerne direkte i stedet for som tidligere, hvor vi skulle have 14 lønsedler for 14 måneder, når et medlem meldte sig ledig.

**VEU:** Stort set alt er digitaliseret i forbindelse med ansøgning og udbetaling af VEU. Det giver en stor lettelse i arbejdet for sagsbehandlerne.

**Digitalisering af indberetning til sygedagpenge:** Indberetningen til NemRefusion af ledige medlemmer, som er blevet syge, er digitaliseret og sker direkte til NemRefusion.

**Skype:** Vi har indført Skype og har indkøbt store fladskærme til alle kontorer, så vi bedre kan udnytte muligheder for videomøder over internettet. Vores erfaring er, at det bliver brugt mere og mere, samt at vi sparer rejsetid i forhold til møder, som i stedet kan anvendes til at løse arbejdsopgaver.

### Fremtiden

Vi er i gang med nogle digitaliseringsprojekter:

- **Digital Overflytning.** Det forventes i drift omkring årsskiftet 2013/2014. Målsætningen er, at 75 % af alle tilflytninger, fraflytninger og nye optagelser via hjemmesiden skal ske automatisk, så vi næsten fra dag til dag kan få meldt nye medlemmer ind og dermed give bedre medlemservice.
- **AK-booking version 2.0.** Kontrakten om udvikling af en version 2.0. af AK-booking er på plads. Det forventes at komme i drift medio 2014. Det opdaterede system giver mulighed for, at alle typer af samtaler kan bookes elektronisk af medlemmerne, og at sagsbehandlerne får et værktøj, hvor det er meget lettere at planlægge mødebookingen.



# 11. Tal fra a-kassen

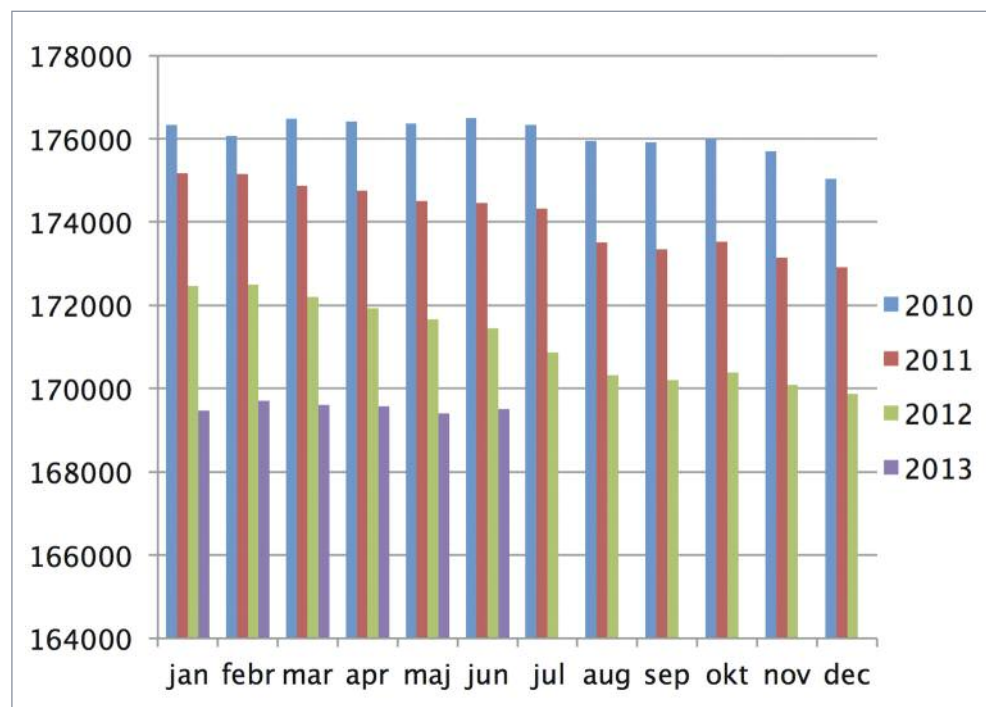
## Medlemstallets udvikling

A-kassens samlede medlemstal har været nedadgående i hele perioden. 1. januar 2010 var medlemstallet 176.336. 31. december 2012 var medlemstallet 169.870. Dette giver et gennemsnitligt fald på 180 medlemmer pr. måned i disse 3 år.

På diagrammet ses også medlemstallene for første halvår i 2013. Her er medlemstallet lidt mere stabilt og med en svag stigning. Antallet af a-kasemedlemmer, som ikke er medlem af FOA, er steget en anelse i samme periode. Ved periodens start var der 7,8 % og ved periodens slutning 8,7 %.

Andelen af deltidsforsikrede udgør kun en lille del. Tallet ligger på ca. 1,6 %.

## Udvikling i medlemstal i FOAs A-kasse



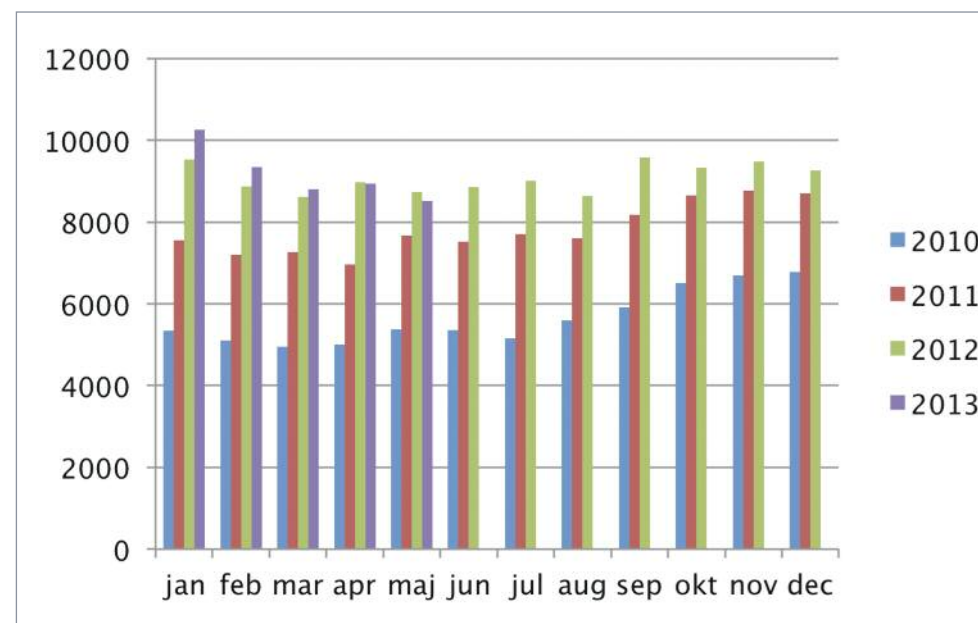
Kilde: FOAs nøgletal

## Udvikling i ledigheden

Antal medlemmer berørt af ledighed				Ledighedsprocenten			
Måned/År	2010	2011	2012	Måned/År	2010	2011	2012
jan	5346	7556	9541	jan	2,4	3,5	4,3
feb	5106	7202	8867	feb	2,4	3,4	4,1
mar	4953	7262	8626	mar	2,3	3,4	3,9
apr	5001	6972	8973	apr	2,3	3,0	3,9
maj	5371	7679	8742	maj	2,4	3,3	4,0
jun	5354	7528	8864	jun	2,5	3,5	4,2
jul	5162	7701	9012	jul	2,2	3,0	3,7
aug	5588	7605	8631	aug	2,2	3,0	3,5
sep	5922	8175	9580	sept	2,7	3,6	4,2
okt	6504	8661	9326	okt	2,9	3,9	4,4
nov	6699	8778	9484	nov	3,2	4,0	4,5
dec	6775	8711	9269	dec	3,3	4,0	4,4
<b>Gennemsnit</b>	<b>5648</b>	<b>7819</b>	<b>9076</b>	<b>Gennemsnit</b>	<b>2,6</b>	<b>3,5</b>	<b>4,1</b>

Kilde: FOAs nøgletal

## Udviklingen i antallet af medlemmer berørt af ledighed



Kilde: FOAs nøgletal

Som det ses af tabeller og graf, har ledigheden været stigende i hele perioden. 1. januar 2010 var antallet af medlemmer berørt af ledighed på 5.346. 31. december 2012 var antallet af medlemmer berørt af ledighed på 9.269. Dette giver en stigning på 73,4 % i disse 3 år.

I 2010 havde vi en gennemsnitlig ledighedsprocent på 2,6 – herefter går det støt opad. Perioden slutter med en ledighedsprocent på 4,4.

Af diagrammet fremgår ledighedstallene i første halvår af 2013. I juni er 8.922 medlemmer berørt af ledighed, med en ledighedsprocent på 4,0.

### Udvikling i efterløn

Antallet af medlemmer på efterløn har i perioden været nogenlunde konstant. Andelen af efterlønnere, som kun er medlem af a-kassen, er i perioden steget fra 32,5 % pr. 1. januar 2010 til 33,3 % pr. 31. december 2012.

Af nedenstående tabel fremgår, hvor mange af a-kassens medlemmer, der i årene 2010 til 2012 er gået på efterløn fra hhv. beskæftigelse og fra ledighed.

### A-kassens medlemmer, der i årene 2010, 2011 og 2012 er gået på efterløn fra hhv. beskæftigelse og ledighed

	2010	2011	2012	I alt	Procent
Fra beskæftigelse	3.180	3.041	2.804	9.025	89,9
Fra ledighed	288	327	403	1.018	10,1
Total	3.468	3.368	3.207	10.043	100

Kilde: FOAs nøgletal

Størstedelen af vores medlemmer overgår til efterløn, når de er mellem 60 og 61 år. Gennemsnitsalderen for de medlemmer, som går på efterløn fra beskæftigelse, har i perioden været 61, og for de medlemmer, som kommer fra ledighed, har gennemsnittet været 60,2 år.

### Efterlønsalder

	2010	2011	2012
fra 60-61	2.166	2.087	2.044
fra 62	1.302	1.281	1.163
Total	3.468	3.368	3.207

Kilde FOAs nøgletal



## 12. A-kassens kursusvirksomhed

### Kursusvirksomhed

A-kassen har i perioden fra januar 2011 til 1. juli 2013 afviklet 26 kurser med et samlet deltagerantal på ca. 500 kursister.

Kurserne har som oftest haft et indhold med brushup i det eksisterende regelsæt og formidling af nye lovregler. Men der har også været afviklet kurser i "blødere" emner (fx resultatskabende samtaler, konflikthåndtering og "den vanskelige samtale", kompetenceafklaring, skriftlig kommunikation mv.), som skal give a-kassens sagsbehandlere gode virkemidler i mødet og i samtalerne med medlemmerne.

Kurserne er altid gennemført med egne undervisere og kursuslederne, men ofte suppleret med gæsteundervisere fra fx relevante myndigheder, forbundet, AK-Samvirke, tillidsvalgte fra FOAs arbejdspladser m.fl.

Ud over den egentlige kursusvirksomhed er der holdt en række temadage om udvalgte emner.



# 13. Medlemsorganisering

A-kassens medlemstal har igennem årene været vigende, men faldet i medlemstallet ser ud til at flade ud. Men det lægger et konstant pres på a-kassens økonomi.

Vi kan se, at vi ikke mister medlemmer til de tværfaglige a-kasser. Vi har en samlet tilgang fra de tværfaglige konkurrenter på knap 500 medlemmer i første halvår af 2013 ifølge FOAs nøgletal.

Tilflyttet fra A-kasse og forbund 2013 *						
Kasse	1. kvartal	2. kvartal	3. kvartal	4. kvartal	Hovedtotal	Netto til- og afgang
ASE	92	74			166	-31
Faglige Hus	143	93			236	100
FFA	17	9			26	19
KRIFA	366	240			606	370
MIN	24	13			37	21
<b>I alt</b>	<b>642</b>	<b>429</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1071</b>	<b>479</b>
Alle a-kasser	1868	1185			3053	1431
Fraflyttet til A-kasse og forbund *						
Kasse	1. kvartal	2. kvartal	3. kvartal	4. kvartal	Hovedtotal	
ASE	126	71			197	
Faglige Hus	82	54			136	
FFA	1	6			7	
KRIFA	133	103			236	
MIN	9	7			16	
<b>I alt</b>	<b>351</b>	<b>241</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>592</b>	
Alle a-kasser	1036	586			1622	

Vi kan også ud af vores tal se, at vi siden 1. januar 2010 har haft et næsten konstant stigende medlemstal i årgangene 15-30 år. Det samme gør sig gældende for de 55-60 årige. For de 30-55 årige ser vi det modsatte billede, hvor vi mister medlemmer over hele perioden. Der er ingen tvivl om, at de tilbagevendende kampagner på skolerne i forbindelse med opstart af nye elever har en effekt, som afspejles direkte på medlemstallet.

Medlemstal i perioden 1.1.2010 - 1.6.2013	
Alder	Fremgang/tilbagegang
15 - 19	821
20 - 24	2.398
25 - 29	758
30 - 34	-1.958
35 - 39	-1.718
40 - 44	-3.284
45 - 49	-1.887
50 - 54	-1.652
55 - 59	1.677
60 - 64	-2.052
65 - 66	67
<b>I alt</b>	<b>-6.830</b>

A-kassen har løbende indgået i medlemsorganiseringen i samarbejde med forbundet og de faglige afdelinger, både i forhold til skolerne og til arbejdspladserne. Samarbejdet aftales lokalt mellem den faglige afdeling og a-kasselederen, hvor arbejdsopgaverne fordeles.

Centralt har a-kassen ansat en medarbejder, der skal indgå i medlemsorganiseringen og arbejder på yderligere at styrke indsatsen i forhold til medlemsorganiseringen.

A-kassens callcenter bemander og betjener den gratis indmelde-telefon. De tager imod både faglige medlemmer og a-kassemedlemmer og sørger for, at indmeldelsen på hjemmesiden bliver registreret. Der er altid 2 medarbejdere på vagt.

Vi modtager omkring 12.000 indmeldelser og tilflytninger via hjemmesiden hvert år. Der bliver arbejdet intensivt med digitalisering af indmeldelser og tilflytninger med det mål, at 75 % af alle sager kan køre direkte igennem og automatisk blive indmeldt uberørt af menneskehånd. Det vil give en meget god service overfor nye medlemmer, som inden for 1-2 dage vil modtage brev via web a-kassen på [www.foa.dk](http://www.foa.dk) om, at de er indmeldt, og at opkrævning af kontingent kommer snarest. Medlemmerne vil få en notifikation pr. sms eller mail, så de ved, at der ligger et brev til dem. Det vil forhåbentligt gøre, at flere nye medlemmer fastholder deres medlemskab.







Stauings Plads 1-3  
1790 København V

Tlf.: 46 97 26 26  
[www.foa.dk](http://www.foa.dk)