

# **OAA** **DELEGERETMØDE 2004** *faglighed og tryghed*

## **Beretning 2000-2004**

Delegeretmøde  
8. oktober 2004

**Ansvarshavende redaktør:** Dennis Kristensen

Forbundet af Offentligt Ansatte

**Redaktion:** Winnie Lindner og Elisabeth Bruun Olesen

**Layout:** Joe Andersson og Maja Honoré

**Oplag:** 750 expl.

**Tryk:** FOAs trykkeri

# **Offentligt Ansattes Arbejdsløshedskasse**

Beretning 2000 – 2004

Delegeretmøde 8. oktober 2004

## Indholdsfortegnelse

Indledning . . . . .	7
Ny Beskæftigelsespolitik – Flere i arbejde . . . . .	9
Regeringskifte – VK-regering . . . . .	9
Forlig om “Flere i arbejde” . . . . .	9
A-kassens politiske organisation . . . . .	12
HB-udvalg . . . . .	12
Møder og konferencer . . . . .	13
Ekstern repræsentation og samarbejde . . . . .	15
Landsorganisationen (LO) . . . . .	15
Samarbejde om udfaldstruede ledige . . . . .	16
Samarbejdsprojekt om sygemeldte ledige . . . . .	17
Arbejdsløshedskassernes Samvirke . . . . .	17
Arbejdsmarkedsstyrelsen (AMS) . . . . .	18
Arbejdsdirektoratet (ADIR) . . . . .	18
Lovændringer i perioden . . . . .	19
VEU-godtgørelse . . . . .	19
SVU – Statens voksenuddannelsesstøtte . . . . .	19
Efterlønsordningen . . . . .	20
Tværfaglige Arbejdsløshedskasser . . . . .	21
Standardvedtægten . . . . .	22
Arbejdskrav og dagpengeperioder . . . . .	23
Dagpengeperioden . . . . .	23
Rådighed og sanktioner . . . . .	23
Lov om en aktiv beskæftigelsespolitik . . . . .	25
Vejledning og opkvalificering . . . . .	27
Virksomhedspraktik . . . . .	27
Ansættelse med løntilskud . . . . .	27
Kontaktforløbet . . . . .	28
Ydelser under aktivering . . . . .	28
Beregning af individuel sats for nyuddannede . . . . .	28
Særlige unge regler . . . . .	28
Klagesager . . . . .	29
Arbejdsdirektoratet . . . . .	29
Arbejdsmarkedets Ankenævn . . . . .	34

FOA's Klageinstans. ....	36
Tilsyn og kvalitetsundersøgelser. ....	38
Arbejdsdirektoratets tilsyn . . . . .	38
Undervisningsministeriets tilsyn . . . . .	44
Revisionsinstituttets tilsyn . . . . .	45
A-kassens interne tilsyn og kvalitetskontrol . . . . .	46
Benchmarking af a-kasserne. ....	47
Sammenligning af a-kassernes økonomi og transaktionsudgifter. . .	47
Medlemstilfredshed. ....	48
Medlemstallets udvikling . . . . .	50
Udvikling i Ledighed . . . . .	51
Udvikling i efterløn . . . . .	52
Udvikling i antal ydelsesmodtagere. ....	53
Organisationsudvikling i perioden. ....	55
IT-udviklingen i perioden . . . . .	57
FIKS . . . . .	57
Grundregistrering . . . . .	57
FOA Job . . . . .	58
PC'ere til afdelingerne/lokalenhederne . . . . .	59
Den digitale a-kasse. ....	59
Web-a-kasse . . . . .	59
ESDH . . . . .	59
Telefonløsning. ....	60
Intern uddannelse af medarbejdere . . . . .	61
Informationsaktiviteter. ....	62
Information til vores medlemmer. ....	62
Information internt . . . . .	63
Bilag . . . . .	64



## Indledning

Perioden 2000 – 2004 har især været præget af diskussioner om en nyorientering af arbejdsmarkedspolitikken. Først efterspurgte den daværende arbejdsminister Ove Hygum i begyndelsen af 2001 ideer til en nyorientering og efterlyste, hvordan a-kasser, AF og andre aktører kunne bidrage til at skabe større dynamik i arbejdsmarkedets indsats. FOA tog handsken op og fremsendte juni 2001 et udspil til et Kurskifte i Arbejdsmarkedspolitikken som FOA's bidrag til debatten.

I slutningen af 2001 fik vi en borgerlig regering, som søsatte projektet "Flere i arbejde" og en mere enstregt beskæftigelsespolitisk indsats over for alle ledige – forsikrede såvel som kontanthjælpsmodtagere.

FOA har taget aktivt del i både den politiske debat og i LO's forhandlinger samt udvalgsarbejdet om den nye reform med a-kassen som arbejdende sparringspartner.

De fagligt funderede kassers fremtidige rolle har ligeledes været til debat i perioden bl.a. på grund af regeringens lovforslag om tværfaglige kasser, og FOA har i et tæt samarbejde med a-kassen deltaget i udvalgsarbejde i LO herom.

Markedet for tillægforsikringer har fået en lavineagtig medvind i delegeretperioden, og i dag tilbyder ca. halvdelen af a-kasserne medlemmerne en tillægforsikringsordning i samarbejde med diverse forsikringselskaber. FOA tilbyder en tillægforsikring i samarbejde med Pen-Sam fra efteråret 2004. Årsagen er bl.a., at befolkningens holdninger til ekstra forsikringer har ændret sig, og at afstanden mellem løn og dagpenge for mange grupper er blevet stadig større på grund af forringelser i dagpengereguleringen. Den generelle ledighed er steget med over 30 % siden januar 2002, og mange lønmodtagere frygter ledigheden.

Det helt grundlæggende princip i dagpengesystemet – forsikringsordningsprincippet – blev angrebet af regeringen i forbindelse med finanslovsdiskussionerne i efteråret 2003 gennem forslag om, at ledige med månedlige indtægter over 25.000 kr. skulle have en karenperiode, før de kunne få dagpenge, og at ledige med årsindtægter over 240.000 ikke kunne få supplerende dagpenge. Forslagene blev droppet efter behård kritik fra diverse arbejdsgiverorganisationer, a-kasser



og fagforeninger. Finansministeren udtrykte samtidig, at der intet ville ske på dagpengeområdet, før evt. forslag havde været oppe i Velfærdskommissionen, dvs. efter et folketingsvalg. Forslagene og angrebene på a-kassesystemet er på den måde gemt, men ikke glemt.

De Radikales forslag om et obligatorisk a-kassemedlemskab skal også behandles af Velfærdskommissionen.

På de interne linier har a-kassen beskæftigelsespolitisk arbejdet under visionen "Klar Profil i arbejdsmarkedspolitikken" med det formål, at alle ledige medlemmer får muligheder for hurtigst muligt at komme tilbage i ordinær beskæftigelse og/eller ordinær uddannelse.

A-kassen etablerede i 2001 et obligatorisk vejlednings- og kontaktføløb og grundregistrerer alle ledige medlemmers kvalifikationer, joberfaringer samt job- og uddannelsesønsker. Oplysningerne fra grundregistreringen og medlemmernes CV bruges til at vurdere det enkelte medlems tilknytning til arbejdsmarkedet og de initiativer, der skal tages, for at bringe det enkelte medlem tilbage til ordinær beskæftigelse hurtigst muligt.

På den måde sikrer vi også, at a-kassen primært bruger ressourcerne på de medlemmer, der har den svageste tilknytning til arbejdsmarkedet og det største behov for hjælp. A-kassen har kontakt med det enkelte medlem mindst hver 6. måned for at undgå, at medlemmerne kører fast i udsigtsløs aktivering og dermed fjerner sig fra vores mål om, at medlemmerne skal hurtigst muligt i beskæftigelse igen.

Elektronisk har FOA udviklet en jobportal for bl.a. at forbedre ledige medlemmer mulighed for at finde sig et job så hurtigt som muligt. 1. januar 2004 blev der på FOA's hjemmeside [www.foa.dk](http://www.foa.dk) implementeret en ny web-service, der hedder FOA Job, hvor medlemmer og potentielle medlemmer kan søge ledige stillinger frem. Denne service kan bruges til jobsøgning, uanset om man er ledig eller i beskæftigelse. FOA Job skal løbende udbygges og tilføjes nye funktioner. Efter efterårsferien 2004 vil alle medlemmer kunne lægge deres CV ind på FOA Job. Ud fra disse oplysninger søger systemet efter relevante oplysninger, og stillingsopslagene kan så komme til medlemmerne pr. mail.

*Winnie Lindner*  
*A-kasseseekretær*



# Ny Beskæftigelsespolitik

## – Flere i arbejde

### Regeringsskifte – VK-regering

I november 2001 skiftede regeringsmagten, og det fik store konsekvenser for den arbejdsmarkedspolitiske kurs. Vi fik en borgerlig VK regering, som i sit regeringsgrundlag annoncerede, at der bl.a. ville komme et udspil til "Flere i arbejde". Regeringen signalerede også, at man arbejdede hen imod et enstrengt arbejdsmarkedssystem ved at flytte den aktive socialpolitik fra Socialministeriet til Arbejdsministeriet, som fik et nyt navn – Beskæftigelsesministeriet.

### Forlig om "Flere i arbejde"

I efteråret 2002 indgik regeringen – efter meget lange og vanskelige forhandlinger – forlig om "Flere i arbejde" med en bred kreds af partierne i Folketinget (Socialdemokraterne, Dansk Folkeparti, Det Radikale Venstre og Kristelig Folkeparti).

Da denne reform har stor betydning for a-kassens arbejde, har vi valgt at beskrive reformen forholdsvis indgående i a-kassens beretning.

#### En sammentænkt indsats

Forliget lagde op til en forenkling og harmonisering af reglerne for visitation, kontaktforløb, formidling, aktivering, rådighed og sanktion, dvs. regelændringer både i forhold til den daværende aktivlov og arbejdsløshedsforsikringen. Indsatsen i såvel AF som kommunerne skulle sammentænkes, og fremadvendt skulle der kun være én lov – *Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats*.

Regeringen afsatte 30 millioner kroner til etablering af forsøg med samarbejdsaktiviteter mellem AF, kommunerne og andre aktører for at styrke sammentænkningen af indsatsen i det arbejdsmarkeds- og socialpolitiske system.

Alle ledige, dvs. både dagpenge- og kontanthjælpsmodtagere skulle således vurderes efter samme principper og visitationsmodel og have de samme tilbud, så indsatsen rettede sig ind imod de lediges problemer, ikke om de var medlem af en a-kasse eller ej. Det så aftaleparterne som en afgørende forudsætning for at kvalificere og effektivisere den samlede indsats for at få flere i arbejde. Det skal dog præciseres, at forligsparterne i aftalen understregede, at forslag, der fremmede et enstrengt arbejdsmarkedssystem, lå uden for aftalen.

Der eksisterede 32 forskellige ordninger i aktiveringsindsatsen for hhv. dagpengeberettigede ledige og kontanthjælpsmodtagere. Disse redskaber blev forenklet og reduceret til tre: vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik og løntilskudsjob.

Aftalen lagde samtidig op til en mere offensiv inddragelse af andre aktører, herunder a-kasserne, i gennemførelsen af den fremtidige beskæftigelsesindsats. Formålet var at bruge den ekspertise, andre aktører måtte have i forhold til delarbejdsmarkeder og grupper af ledige til gavn for aktiveringsindsatsen.

Andre aktører kan nu inddrages i kontaktforløbet, formidlingsarbejdet, gennemførelsen af arbejdsmarkedsrettede tilbud, levering af enkeltstående tilbud og sammenhængende forløb, hvor tilbud, kontaktforløb og formidling integreres. Der finder dog ikke en egentlig myndighedsoverdragelse sted til andre aktører. Den ligger fortsat hos AF og kommunerne.

Hovedoverskriften i aftalen var, at ledighedsindsatsen skulle tilrettelægges sådan, at de ledige kom hurtigere og mere direkte i arbejde. Derfor skulle der som noget nyt også etableres et intensiveret kontaktforløb, hvor den ledige skulle have kontakt til AF, kommunen eller en anden aktør mindst hver tredje måned eller hyppigere, hvis det drejede sig om ledige inden for flaskehalsområder og særligt udsatte grupper.

Reformen skulle gennemføres i to faser, hvor det første lovkompleks trådte i kraft 1. januar 2003 og det næste 1. juli 2003.

Som et led i aftalen om "Flere i arbejde" blev det bestemt, at der fra 1. juli 2003 skulle ske en skærpet kontrol med a-kassernes udbetalinger.

Landsarbejdsrådet (LAR) og Det Sociale Råd (DSR) blev lagt sammen til et nyt Beskæftigelsesråd.

### **FOA's holdninger til reformen**

Reformen indeholder både roser og torne. Blandt roserne er ens rettigheder og pligter for alle ledige uanset forsørgelsesgrundlag, og at fagforeninger og a-kasser i højere grad kan inddrages i indsatsen (som anden aktør). Offentlige og private tilskudsjob (tidligere jobtræning) kan nu begge højst have en varighed på op til 1 år, og virksomhedspraktik for kontanthjælpsmodtagere har en øvre tidsgrænse, hvor det tidligere redskab individuel jobtræning var uden tidsbegrænsning.

Blandt tornene er, at der stadig ikke er fuld ligestilling mellem offentlige og private tilskudsansættelser, og at ledige godt må udføre ordinært arbejde i virksomhedspraktik. Det måtte man ikke i individuel jobtræning. Det er ikke lykkedes at få opkvalificering med som et selvstændigt mål i formålparagraffen i Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, og endelig har ministeren fået udvidede bemyndigelser.

A-kassen har gennem a-kassesekretæren arbejdet aktivt sammen med forbundet om udformningen af den nye lovgivning. Det er sket som selvstændigt forbund, i samarbejde med LO og som medlem af Landsarbejdsrådet.

## A-kassens politiske organisation

Der er i hele delegeretperioden årligt afholdt 11 hovedbestyrelsesmøder. A-kassens hovedbestyrelsesmøder afholdes samtidig med FOA's hovedbestyrelsesmøder. Hovedbestyrelsen har bl.a. løbende været inddraget i diskussionerne om en nyorientering af arbejdsmarkedspolitikken, FOA's udspil hertil og "Flere i arbejde" og har revideret opgavefordelingen mellem a-kassen og forbundet og udfærdiget en ny beskæftigelsespolitisk handlingsplan på baggrund af "Flere i arbejde".

Tværfaglige kasser, tillægssikringer og regeringens forslag til dagpengeforringelser har også været på programmet. Hovedbestyrelsen har desuden løbende fulgt udviklingen i ledigheden og har tilpasset a-kassens normering i forhold til antal ydelsesmodtagere.

A-kassens daglige ledelse har ansvaret for kassens personalenormering og forhandler overenskomstforhold samt uddannelses- og personaleudvikling. Ledelsen har også ansvaret for a-kassens organisatoriske udvikling centralt og lokalt og følger løbende udviklingen i ledigheden og tager stilling til, om der evt. skal tages ekstraordinære initiativer lokalt på baggrund af udviklingen i ledighed mv. Herudover har den daglige ledelse det overordnede ansvar for fortolkningen af a-kasselovgivningen, herunder a-kassens interne regler og forretningsgange og varetager den overordnede beskæftigelsespolitik i relation til a-kasselovgivningen. Ledelsen er også ansvarlig for kassens IT-udvikling.

Den daglige ledelse repræsenterer a-kassen eksternt.

### HB-udvalg

Hovedbestyrelsen nedsatte i april 2001 et ad hoc udvalg om "Kurskifte i arbejdsmarkedspolitikken" bl.a. med det formål at udarbejde FOA's udspil til et kursskifte i arbejdsmarkedspolitikken og præge og inspirere den politiske debat under den daværende regerings arbejde med at ændre arbejdsmarkedspolitikken. A-kassen deltog i dette arbejde.

A-kasseseekretæren blev formand for udvalget, som ud over hovedbestyrelses- og afdelingsrepræsentanter og RAR-medlemmer kom til

at bestå af to lokale a-kasseledere. Senere blev udvalget suppleret med socialpolitisk ansvarlige på grund af, at regeringsskiftet i november 2001 gav helt nye vilkår for udvalgets arbejde. Bl.a. overgik hele den arbejdsrettede del af socialpolitikken fra Socialministeriet til Beskæftigelsesministeriet.

Regeringen fremlagde sit debatoplæg "Flere i arbejde" i maj 2002, og statsministeren inviterede til 4-partsdrøftelser. Udvalget fulgte arbejdet med "Flere i arbejde" meget tæt i hele forløbet fra debatoplæg til politisk aftale og lovgivning og indgik som baggrundsgruppe for a-kassesekretæren i hendes arbejde i LO og Landsarbejdsrådet, senere Beskæftigelsesrådet.

Da lovgivningen og bekendtgørelsesarbejdet var på plads i 2003, udarbejdede udvalget en ny beskæftigelsespolitisk handlingsplan. Udvalget reviderede samtidig den arbejdsmarkedspolitiske og den arbejdsmarkedsrettede socialpolitiske opgavefordeling internt i FOA, dvs. mellem forbund/hovedkasse, afdelinger/lokalenheder samt tillidsvalgte på arbejdspladserne. Handlingsplanen og skemaerne blev godkendt af hovedbestyrelsen i september 2003.

Ad hoc udvalget afsluttede sit arbejde med en plan for de konkrete aktiviteter i handlingsplanen og holdt sit afsluttende møde i november 2003.

## Møder og konferencer

### Ledelsesseminarer

Der er afholdt to ledelsesseminarer den 19. april 2001 og 24. april 2002. Deltagere på seminarerne var hhv. a-kassens og forbundets politiske og administrative ledelse samt afdelingsformænd og a-kasseledere. Emnerne på begge seminarer har i høj grad handlet om visioner for den fremtidige anvendelse af IT. Herudover blev der på seminaret i 2002 lagt op til en drøftelse af a-kassens organisationsudvikling set i lyset af den nye teknologiske mange muligheder.

### Arbejdsmarkedspolitiske konferencer

A-kassens tradition med at afholde arbejdsmarkedspolitiske konferencer i fællesskab med forbundet fortsatte i denne periode. Temaerne

har bl.a. været sammenlægning af Landsarbejdsrådet og Det Sociale Råd på centralt plan og de regionale arbejdsmarkedsråd og de sociale koordinationsudvalg på regionalt/lokalt plan, mulighederne for at bruge den arbejdsmarkedspolitiske indsats til at løse rekrutteringsproblemerne på de kommunale/amtskommunale arbejdspladser, fremtidens udfordringer og muligheder på arbejdsmarkedet, udfordringerne for fagbevægelsen og konsekvenserne af Flere i arbejde samt status på aktørarbejdet.

Beskæftigelsesministeren gæstede konferencerne i 2003 og 2004 og bidrog med regeringens tanker om Flere i arbejde og status herpå. Konferencen blev udvidet til også at omfatte de socialpolitisk ansvarlige i 2003, og i 2004 blev også koordinationsudvalgsmedlemmerne inviteret med.

A-kassen har desuden deltaget i forbundets møder og konferencer for de regionale rådsmedlemmer fra FOA.

#### **Arbejdsmarkedspolitiske områdemøder**

Der er i perioden afholdt arbejdsmarkedspolitiske områdemøder to gange om året med deltagelse af afdelingernes arbejdsmarkedspolitisk ansvarlige og a-kasselederne. Møderne afholdes i de fire områder, som a-kassens lokalerheder er organiseret i. I efteråret 2003 blev områdemøderne for Øerne 1 og 2 dog slået sammen til et fælles områdemøde. Møderne bruges dels til at diskutere strategier for det arbejdsmarkedspolitiske arbejde i regionerne dels til at diskutere ny lovgivning af fælles interesse for a-kassen og afdelingerne.

På grund af den harmonisering, der er sket af lovene om social- og arbejdsmarkedspolitik med Flere i arbejde, inviteres afdelingernes socialpolitisk ansvarlige nu også med til områdemøderne.

## Ekstern repræsentation og samarbejde

A-kassens politiske arbejde foregår i et meget tæt samarbejde med forbundet, LO og Arbejdsløshedskassernes Samvirke.

A-kassens politisk valgte a-kassesekretær fik i 2001 det samlede politiske ansvar for den arbejdsmarkedspolitiske arbejde i FOA og blev som sådan medlem af det daværende Landsarbejdsråd, som siden hen er blevet til det nuværende Beskæftigelsesråd.

### Landsorganisationen (LO)

FOA har deltaget meget aktivt i LO's forhandlinger og udvalgsarbejde omkring den nye reform med a-kassen som arbejdende sparringspartner.

Forud for den politiske aftale om "Flere i arbejde" var der tætte drøftelser mellem regeringen og LO for at skabe et bredt forlig. LO nedsatte en følgegruppe i forbindelse med dette arbejde, som forbundet deltog aktivt i. A-kassen støttede arbejdet og bidrog efterfølgende i et tæt samspil med forbundet til det lovforberedende arbejde og udarbejdelse af høringssvar.

De fagligt funderede kassers fremtidige rolle har ligeledes været til debat i perioden bl.a. på grund af regeringens lovforslag om tværfaglige kasser, og FOA har i et tæt samarbejde med a-kassen deltaget i udvalgsarbejde i LO herom. Det samme gælder regeringens tanker i efteråret 2003 op til finanslovsaftalen for 2004 om forringelser på de supplerende dagpenge og karenperioder for de højere lønnede.

Endelig har FOA deltaget meget aktivt i debatten sammen med de øvrige LO om den fremtidige placering af beskæftigelsesindsatsen i forbindelse med Strukturkommissionens arbejde. FOA har sammen med LO, FTF, DA, Lederne og SALA anbefalet en fortsat statslig forankring af beskæftigelsespolitikken med en høj grad af partsindflydelse og en klar sammenhæng mellem myndighed, finansiering og udførelse af indsatsen og tager således stærkt afstand fra Struktur-

kommissionens tanker om en kommunalisering af beskæftigelsespolitikken. De enkelte arbejdskraftoplange går ud over kommunegrænserne, også selvom kommunerne bliver større, og derfor må beskæftigelsespolitikken også nødvendigvis gå ud over den enkelte kommunegrænse.

FOA afgav ikke selvstændigt høringssvar på Strukturkommissionens betænkning, men deltog aktivt i udformningen af det høringssvar, LO afgav.



## Samarbejde om udfaldstruede ledige

Et udtræk fra Arbejdsministeriets database i 2000 viste, at ca. 10.000 a-kassemedlemmer risikerede at miste dagpengere retten i 2001. Arbejdsministeriet fandt, at tallet var så alarmerende, at der måtte gøres noget. Arbejdsministeriet indledte på den baggrund et samarbejde med de kasser, som havde flest medlemmer, som stod over for at miste dagpengere retten. Det var KAD, SID, PMF og FOA.

Samarbejdet mundede ud i en konference afholdt af Arbejdsministeriet den 6. april 2001 med deltagelse af a-kasser, Arbejdsmarkedsstyrelsen, AF-regionschefer, Arbejdsministeriet, Departementet og LO.

Der blev her lagt op til et meget konkret gensidigt forpligtende samarbejde mellem a-kasserne og AF-regionerne lokalt dels om en akut indsats for at få de ledige tilbage til arbejdsmarkedet dels om en mere langsigtet indsats for at undgå en lignende situation.

Den samlede indsats og opmærksomhed omkring problemet bar frugt. Det meget



store tal blev kraftigt reduceret, men det er nødvendigt med fortsat fokus på området, og a-kassens forretningsgang er fortsat målrettet denne indsats.

## Samarbejdsprojekt om sygemeldte ledige

A-kassen har i den forløbne periode deltaget aktivt i et treårigt samarbejdsprojekt mellem KL og LO om at fastholde sygemeldte ledige på arbejdsmarkedet. Fire kommuner deltog i projektet og a-kassen deltog i alle fire kommuner, som var Roskilde, Nakskov, Fredericia og Ikast.

Formålet med projektet har været at fastholde sygemeldte ledige m.fl. på arbejdsmarkedet og udvikle metoder for samarbejde mellem kommunen, AF og a-kassen, som sikrer, at den ledige ikke falder ned i "et hul" mellem systemerne.

A-kassen har undervejs i projektet implementeret de gode erfaringer fra projektet i a-kassens forretningsgang og udbygget den interne vejlederuddannelse med 2 nye kurser, hvor det ene omhandler socialpolitik og det andet rundbordssamtalen.

## Arbejdsløshedskassernes Samvirke

A-kassen har frem til 2003 været repræsenteret i bestyrelsen og har i hele delegeretperioden deltaget aktivt i både det faste udvalgsarbejde samt forskellige ad hoc grupper. A-kassen er bl.a. tilknyttet som ad hoc medlem i følgegruppen til ydelsesudvalget. A-kassen har i hele perioden deltaget i uddannelsesudvalget, et udvalg om sikker internetkommunikation og Samvirkes brugerpanel.

A-kassen har desuden deltaget aktivt i projektarbejde om bl.a. "De udfaldstruede", dvs. medlemmer, der var ved at falde ud af dagpenge-systemet samt et projektarbejde om Arbejdsløshedskassernes Samvirkes og a-kassernes image blandt arbejdsmarkedsjournalister, udvalgte folketingspolitikere og offentligheden. Disse undersøgelser og analyser førte frem til, at Arbejdsløshedskassernes Samvirke udformede en ny informationsstrategi, som har placeret Arbejdsløsheds-

kassernes Samvirke langt mere offensivt i mediebilledet, og man er i dag med til at sætte dagsordenen for de politiske diskussioner på a-kasseområdet.

På repræsentantskabsmødet i 2004 fik a-kassen desuden plads i det netop nedsatte forsikrings- og beskæftigelsesudvalg.

## Arbejdsmarkedsstyrelsen (AMS)

A-kassen indgår i et samarbejde mellem Arbejdsmarkedsstyrelsen, Arbejdsdirektoratet, Arbejdsløshedskassernes Samvirke og AF omkring Arbejdsmarkedsstyrelsens IT-system AMANDA samt den nye Arbejdsmarkedsportal.

A-kassen er repræsenteret dels i koordinationsudvalget, hvor de generelle overordnede problemer bliver behandlet i forbindelse med den elektroniske kommunikation, dels i teknikergruppen hvor de detaljerede tekniske problemer bliver behandlet og forsøgt løst.

## Arbejdsdirektoratet (ADIR)

A-kassen har et udbredt samarbejde med Arbejdsdirektoratet på forskellige områder.

Arbejdsdirektoratets satser kraftigt på digitalisering af sagsbehandling og kommunikation mellem Arbejdsdirektoratet og a-kasserne. A-kassen indgår i en værdigrundlagsgruppe, der skal være med til at definere de grundlæggende værdier for den web-baserede portalløsning, hvor al kommunikation og sagsbehandling skal foregå elektronisk. Portalen hedder [www.arbejdsmarkedspladsen.dk](http://www.arbejdsmarkedspladsen.dk).

A-kassen sender som en udløber af dette projekt alle sagsmaterialer elektronisk i forbindelse med Arbejdsdirektoratets intensiverede rådgivningstilsyn. Det indebærer, at alle papirer i sagerne bliver scannet ind og sendt elektronisk via en sikker internetforbindelse.

A-kassen indgår også i Arbejdsdirektoratets regelbrugerpanel, hvor man i et samarbejde mellem Arbejdsdirektoratet, Arbejdsløshedskassernes Samvirke og a-kasserne gennemgår udvalgte bekendtgørelser og vejledninger for at få gennemskrevet disse i et klart og forståeligt sprog.

## Lovændringer i perioden

### VEU-godtgørelse

Kursusgodtgørelse skiftede navn til VEU-godtgørelse i forbindelse med uddannelsesreformen omkring Voksen Erhvervs Uddannelserne ved årsskiftet 2000-2001.

Godtgørelsen udbetales til medlemmer, der deltager i arbejdsmarkedsuddannelser. I forbindelse med regeringsskiftet blev hele området flyttet fra Beskæftigelsesministeriet (Arbejdsmarkedsstyrelsen) til Undervisningsministeriet.

Omkring årsskiftet 2003/2004 ændrede Undervisningsministeriet på reglerne for VEU-godtgørelse i forbindelse med et nyt koncept for Arbejdsmarkedsuddannelserne, som samlede den erhvervsrettede voksen- og efteruddannelse for de store målgrupper af ufaglærte og faglærte. For at et uddannelses tilbud fremover kan udbydes med VEU-godtgørelse kræver det, at uddannelsen er beskrevet, godkendt og indgår i en Fælles Kompetencebeskrivelse.

### SVU – Statens voksenuddannelsesstøtte

Som led i VEU-reformen blev orlov til uddannelse afskaffet fra 1. januar 2001.

Uddannelsesorlovsydelsen blev erstattet af SVU. Det er muligt at få SVU ved deltagelse i uddannelse på folkeskole eller gymnasialt niveau og til voksenuddannelse på videregående niveau.

SVU-beløbet svarer til dagpengenes højeste beløb pr. uge. Selve udbetalingen af SVU foregår fra undervisningsministeriet, men ordningen administreres i a-kassen.



## Efterlønsordningen

Fra 1. juli 2000 blev det muligt at modtage efterløn, hvis man havde bopæl uden for Danmark i et andet EØS-land. Fra 1. juni 2001 blev det også muligt at få udbetalt efterløn, hvis man har bopæl på Færøerne eller i Grønland.

Efterlønsbidraget, som blev indført i 1999, blev automatisk opkrævet af medlemmer, som var fyldt 30 år, og som ikke skriftligt havde tilkendegivet, at de ønskede at fravælge bidraget.

I juli 2001 blev det ændret til, at a-kasserne inden udsendelse af den første opkrævning af efterlønsbidrag til et (nyt) medlem skal undersøge, om medlemmet vil kunne opfylde anciennitetskravene i efterlønsordningen, inden medlemmet fylder 65. A-kassen skal undlade at opkræve bidrag, hvis medlemmet er helt afskåret fra at opnå ret til efterløn inden det fyldte 65. år.

### Efterlønsregistreringsprojekt

I forbindelse med nævnte lovændring iværksatte Arbejdsdirektoratet i efteråret 2001 et meget stort projekt, hvor a-kasserne skulle tage stilling til, om alle medlemmer, der betalte efterlønsbidrag, også havde ret til efterløn. A-kassen har i den forbindelse gennemgået, om ca. 130.000 medlemmer af a-kassen har ret til efterløn inden deres 65-årsdag, dvs. før pensionsalderen, og har givet de medlemmer, der ikke var berettiget til efterløn, skriftlige afgørelser herom sammen med tilbagebetaling af indbetalte efterlønsbidrag.

Det har været en meget stor arbejdsopgave, der har belastet arbejdet i a-kassen både centralt og lokalt i mere end 1½ år. Projektet var også den væsentligste årsag til, at hovedbestyrelsen besluttede at fastholde den lokale normering uændret i 2002, selvom antallet af ydelsesmodtagere faldt.

### Tværfaglige Arbejdsløshedskasser

Med virkning fra d. 1. september 2002 gennemførte den borgerlige regering nye regler, der betød, at a-kasserne efter ansøgning kunne blive tværfaglige enten for selvstændige eller lønmodtagere eller for begge dele. Det medførte, at en række a-kasser blev tværfaglige f.eks. ASE, DLA, STA med flere. Hidtil har det kun været Kristelig Arbejdsløshedskasse, der var tværfaglig for lønmodtagere.

Regeringen havde også et forslag om en ny tværfaglig statslig a-kasse for at sætte gang i udviklingen af tværfaglige kasser. Dansk Folkeparti sagde imidlertid nej i første omgang. Det oprindelige lovforslag står derfor parkeret på en sidelinie. Regeringen vil følge udviklingen frem til slutningen af 2004, og hvis der ikke er oprettet tilstrækkelig med tværfaglige kasser, tages lovforslaget frem igen.

De tværfaglige a-kasser har ændret konkurrencesituationen på a-kasseområdet, hvor især a-kasserne inden for LO-området er blevet sat under pres.

Situationen er i skrivende stund den, at de fleste a-kasser inden for LO-området mister medlemmer i større eller mindre omfang til de tværfaglige kasser. Den største del af medlemstabet er dog demogra-

fisk betinget, da flere ældre medlemmer udmeldes på grund af overgang til folkepension, mens unge i stigende grad ikke melder sig ind i a-kasserne eller udskyder deres medlemskab.

I perioden fra 1. september 2002 til udgangen af november 2003 mistede vi knap 1000 medlemmer til de tværfaglige kasser. Til sammenligning har a-kassen i samme periode totalt set haft en nedgang i medlemstallet på ca. 4.000 medlemmer. Så konkurrencen fra de tværfaglige a-kasser står for ca.  $\frac{1}{4}$  af medlemstilbagegangen.

Hovedbestyrelsen har besluttet, at a-kassen skal forblive fagligt afgrænset her og nu, og at overvejelser om en tværfaglig kasse eventuelt tages op igen senere.

## Standardvedtægten

Standardvedtægten er ændret én gang i denne periode.

Ændringerne skyldes primært vedtagelsen af ændring af lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., som først og fremmest muliggjorde oprettelse af tværfaglige a-kasser. Ændringerne trådte i kraft den 1. september 2002.

Ifølge den nye standardvedtægt kan en a-kasse vælge mellem følgende overordnede faglige områder:

1. fagligt afgrænset for lønmodtagere,
2. fagligt afgrænset for lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende,
3. tværfaglig for lønmodtagere,
4. tværfaglig for selvstændige erhvervsdrivende, og
5. tværfaglig for lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende.

Som en konsekvens af lovændringen skal det skrives ind i vedtægten, hvilken slags a-kasse OAA er. Hovedbestyrelsen har vedtaget, at OAA indtil videre fortsat skal være en fagligt afgrænset a-kasse for lønmodtagere.

En anden ændring i vedtægten betyder, at der nu er fastsat særlige regler for, hvornår udmeldelsesvarslet kan fraviges.

Det er således fastsat, at et medlem, der overgår til førtidspension

eller fleksjob og derfor ønsker at udmelde sig af a-kassen, skal kunne udmelde sig med virkning fra den dag, hvor a-kassen modtager udmeldelsen. Et af a-kassens mål fra delegeretmødet i 2000 er på den måde opfyldt.

## Arbejdskrav og dagpengeperioder

### Dagpengeperioden

Indtil 31. december 2002 var medlemmernes dagpengeret opdelt i 2 perioder. En 1-årig dagpengeperiode og en 3-årig aktivperiode.

Opgørelsen af forbrug af dagpengeret i dagpengeperioden skete på grundlag af timer, hvor der er modtaget dagpenge mv. Opgørelsen af forbruget af dagpengeretten i aktivperioden skete på grundlag af uger, hvor der blev modtaget dagpenge. Den 1. januar 2003 blev sondringen mellem dagpengeperioden og aktivperioden ophævet.

Medlemmerne har nu ret til dagpenge i en samlet periode på 4 år.

Samtidig blev reglerne om forbrug af dagpengeret ens i hele perioden. Forbrug af dagpengeret i dagpengeperioden blev ændret fra et timeforbrug til et ugeforbrug. Når et medlem har fået udbetalt ydelser i en uge, tæller det som en fuld uges ledighed, uanset hvor mange eller hvor få timer, medlemmet har fået udbetalt dagpenge for. For medlemmer, der under det første års ledighed modtager supplerende dagpenge betyder omlægningen af opgørelsesmetoden fra timer til uger, at medlemmet forbruger sin dagpengeretsperiode hurtigere.

## Rådighed og sanktioner

### Rimeligt arbejde

Indtil 1. januar 2003 skulle et medlem som udgangspunkt stå til rådighed for passende arbejde. Passende arbejde er arbejde inden for det område, hvor medlemmet er uddannet, eller arbejde inden for det område, hvor medlemmet tidligere har haft beskæftigelse. Når medlemmet havde været ledig sammenlagt 3 måneder inden for en periode på 6 måneder, skulle medlemmet stå til rådighed for rimeligt arbejde. Rimeligt arbejde omfatter ud over arbejde inden for med-





lemmets faglige område også alt arbejde uden for medlemmets faglige område, som medlemmet kan varetage. Arbejdet er også rimeligt, hvis medlemmet kan varetage beskæftigelsen efter et kortere uddannelsesforløb, og hvis medlemmet får tilbudt den fornødne uddannelse i forbindelse med formidlingen.

Fra den 1. januar 2003 skal ledige medlemmer stå til rådighed for rimeligt arbejde fra 1. ledighedsdag.

### **Transporttid**

Indtil 1. januar 2003, skulle alle medlemmer acceptere en daglig transporttid til og fra arbejde på op til 3 timer om dagen, i særlige tilfælde op til 4 timer om dagen. Fra 1. januar 2003 er der ingen øvre transporttid for medlemmer med en mellemlang eller lang videregående uddannelse, hvis der efterspørges særlig kvalificeret arbejdskraft.



### **CV (Curriculum Vitae) i AF's job- og CV-bank**

Fra 1. januar 2003 skal medlemmerne som en del af rådighedsforpligtigelsen udarbejde et CV og lægge det i AF's jobbase, job- og CV-banken senest en måned efter tilmeldingen til AF. A-kassen skal hjælpe de medlemmer, der ikke selv kan lægge CV'et ind på Job-og CV-banken.

Fra 1. juli 2003 blev reglerne om CV som rådighedsbetingelse skærpet. Fra 1. juli 2003 bliver medlemmerne udelukket fra dagpenge, hvis medlemmet ikke har lagt sit CV i jobbasen senest en måned efter tilmeldingen til AF. Medlemmet kan først få dagpenge igen, når CV'et er registreret.

### **Sanktioner**

Indtil 1. januar 2003 var der forskel på sanktionerne afhængigt af, om et medlem var i dagpengeperioden eller aktivperioden. Alle medlemmer, der blev selvforskyldt ledige, fik 5 ugers karantæne. Medlemmer, der inden for den første uge ophørte i formidlet arbejde eller et tilbud i dagpengeperioden, fik 1 uges karantæne. Medlemmer, der afslog eller udeblev fra et tilbud i aktivperioden, mistede retten til dagpenge.

1. januar 2003 blev indført ensartede sanktioner uanset typen af forseelse. Sanktionen er nu 3 ugers karantæne for alle.

Indtil 1. juli 2003 traf Arbejdsdirektoratet afgørelse om sanktioner til medlemmer, der havde begået svig. Fra den 1. juli 2003 overførtes kompetencen til at træffe afgørelser om sanktioner til a-kassen, undtagen i sager hvor tilbagebetalingsbeløbet overstiger 25 gange den maksimale dagpengesats. Hvis medlemmet skal slettes på grund af svig, skal Arbejdsdirektoratet tage stilling til sanktionen.

### **Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats**

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats udmønter konkret aftalen om "Flere i arbejde". Den trådte i kraft 1. juli 2003 og samler bestemmelserne om tilbud til forsikrede ledige og tilbud til personer, der modtager hjælp efter lov om aktiv social politik, i én lov og harmoniserer så vidt muligt bestemmelserne.



Lovens målgruppe er stort set alle grupper af ledige og andre personer, der har svært ved at vinde fodfæste på arbejdsmarkedet, dvs. dagpengemodtagere, arbejdsmarkedssparate kontanthjælpsmodtagere, ikke arbejdsmarkedssparate kontanthjælpsmodtagere, revalidender, sygedagpengemodtagere, personer i skåne- og fleksjob, handicappede og modtagere af introduktionsydelse og starthjælp jfr. integrationsloven.

AF varetager fortsat beskæftigelsesindsatsen over for ledige dagpengemodtagere, medens kommunerne varetager beskæftigelsesindsatsen over for de øvrige målgrupper, og myndighedsopgaven i AF og kommunerne bevares uændret.

Der indføres en ny og forenklet redskabsvifte for AF og kommunerne bestående af tre redskaber: vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik/arbejdspladsintroduktion og løntilskud.

### **Vejledning og opkvalificering**

Redskabet "Vejledning og opkvalificering" erstatter vejledningsforløb og uddannelse efter den tidligere lov om en aktiv arbejdsmarkedspolitik samt arbejdsprøvning, arbejdspraktik og uddannelsesrevalidering mv. efter lov om en aktiv socialpolitik.

Første fase af "Flere i arbejde" indførte begrænsning på 6 uger plus 6 ugers selvvalgt uddannelse samt korte vejledningsforløb på op til 2 uger i det første ledighedsår. Efter første ledighedsår er der ingen øvre grænse i forhold til varigheden af uddannelses tilbud. Positivlisten er ophævet, så alle typer ordinær uddannelse kan anvendes. Ledige, der ikke umiddelbart kan formidles arbejde inden for deres fagområder, kan dog – inden for visse økonomiske rammer – gives tilbud på op til et år i første ledighedsperiode, men kun tilbud som retter sig ind mod flaskehalsområder eller områder, hvor der forventes mangel på arbejdskraft på sigt. Sådanne tilbud kan gives i resten af 2004.

### **Virksomhedspraktik**

Virksomhedspraktik erstatter de tidligere redskaber arbejdspraktik, individuel jobtræning og arbejdsprøvning. Som noget helt nyt åbnes der op for, at de aktiverede også kan udføre ordinært arbejde.

Den maksimale varighed er forskellig for de forskellige målgrupper. Dagpengemodtagere og arbejdsmarkedssparate kontanthjælpsmodtagere kan højst være i virksomhedspraktik i 4 uger. Personer i virksomhedspraktik er ikke ansat og er derfor ikke omfattet af kollektive overenskomster. Dagpengeberettigede i virksomhedspraktik aflønnes med aktiveringsydelse svarende til deres individuelle dagpenge, dog minimum 82 % af dagpengemaksimum.

### **Ansættelse med løntilskud**

Ansættelse med løntilskud erstatter jobtræning. Tilbud om ansættelse kan gives i op til 1 år. Lønnen i offentlige løntilskudsjob svarer til den ansattes individuelle dagpengesats, dog minimum 82% af dagpengemaksimum.

Dette er en klar forringelse i forhold til tidligere, hvor indtægtsloftet svarede til den maksimale dagpengesats. Reglerne for fastsættelse af arbejdstiden er ændret. Arbejdsgiveren skal nu fastsætte arbejdstiden, når personen starter i tilskudsjobbet. Det sker på bag-

grund af den gennemsnitlige timeløn for hele perioden, idet der indregnes kendte løn- og satsreguleringer i perioden.

Med hensyn til merbeskæftigelseskravet er der kommet en klar stramning. Ved vurderingen af merbeskæftigelse skal der nu tages udgangspunkt i antallet af beskæftigede som følge af budgettet for den enkelte offentlige virksomhed (=arbejdsplads) og ikke hele kommunen.

### **Kontaktforløbet**

Fra 1. juli 2003 omfattes alle grupper af ledige af kontaktforløbet og skal have kontakt til AF eller en anden aktør mindst hver tredje måned. For såvel særligt udsatte ledige som ledige fra flaskehalsområder fastsættes der hyppigere kontakt.

### **Ydelser under aktivering**

Fra 1. juli 2003 blev ydelserne aktiveringsydelse og uddannelsesgodtgørelse slået sammen til én ydelse, aktiveringsydelse. Reglerne om ydelser under aktivering blev flyttet fra regelsættet om en aktiv arbejdsmarkedsindsats til lov om arbejdsløshedsforsikring. Der skete ingen egentlige ændringer i forhold til de tidligere regler om udbetaling af ydelser.

### **Beregning af individuel sats for nyuddannede**

Nyuddannede ledige medlemmer kan maksimalt få udbetalt dagpenge med en sats på 82 % af dagpengenes maksimale beløb. Før 1. januar 2003 kunne et nyuddannet medlem få beregnet en individuel dagpengesats, når medlemmet havde haft 3 måneders arbejde. Fra 1. januar 2003 kan et nyuddannet medlem tidligst få udbetalt dagpenge med en individuelt beregnet dagpengesats 6 måneder efter, at medlemmet har fået ret til dagpenge.

### **Særlige unge regler**

Det blev aftalt, at dagpenge- og aktiveringsregler for unge under 25 skulle fortsætte uændret, hvorimod reglerne for aldersgruppen 25 – 30 skulle ændres. Aktiveringsindsatsen blev fremrykket, så denne aldersgruppe på samme måde som de under 25årige skulle i tilbud senest efter 6 måneders ledighed. Der blev ikke ændret på satserne.

# Klagesager

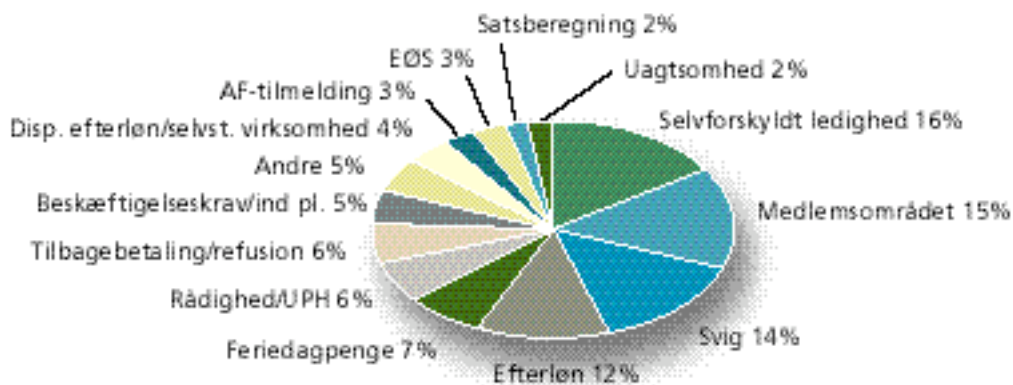
A-kassen foretager en systematisk registrering af alle afgørelser, som Arbejdsdirektoratet og Arbejdsmarkedets Ankenævn træffer, dels på baggrund af klager fra a-kassens medlemmer eller fra a-kassen og dels i sager, hvor a-kassen ikke har den fulde kompetence til at træffe en afgørelse.

## Arbejdsdirektoratet

I perioden marts 2000 til februar 2004 har Arbejdsdirektoratet truffet afgørelse i 790 sager vedrørende medlemmer af a-kassen. Antal af afgørelser er faldet væsentligt i forhold til "Beretning 1996-2000". Her var antallet 1114 sager.

Afgørelserne fordeler sig på de sagstyper, som fremgår af figur 1.

**Figur 1**  
**Sagstyper, hvor Arbejdsdirektoratet har truffet afgørelse i perioden marts 2000 – februar 2004**



14 % af afgørelserne vedrører svig. Indtil 1. juli 2003 traf direktoratet afgørelse i alle sager, hvor kassen havde indstillet til sanktion for svig.

Efter denne dato har a-kasserne fået kompetence til selv at træffe afgørelse om svig i de tilfælde, hvor tilbagebetalingskravet er over en nærmere bestemt beløbsgrænse. Der er derfor ikke alene tale om almindelige klagesager.

Svigsager opstår i forbindelse med direktoratets tilsynsvirksomhed, f.eks. skattestikprøver, lufthavnstilsyn eller ved a-kassens egne konstateringer af uoverensstemmelser i medlemmets oplysninger. Afhængig af tilbagebetalingskravets størrelse fastsættes svigsanktionen som en timemæssig karantæne.

3 % vedrører AF-tilmelding, og 4 % af afgørelserne vedrører ansøgning om tilladelse til at drive eller videreføre selvstændig virksomhed som bibeskæftigelse sideløbende med efterløn. For begge typer sager handler a-kassens indstilling til direktoratet om dispensation for de almindelige regler, da kompetencen til at give dispensation ligger hos direktøren for Arbejdsdirektoratet. Der er således ikke tale om almindelige klagesager her.

2 % af afgørelserne vedrører sager, hvor medlemmets forseelse betragtes som uagtsomhed af grovere eller ringe karakter. Afhængig af tilbagebetalingskravets størrelse samt graden af uagtsomhed skal medlemmet gennemgå 37 timer, 20 timer eller slet ingen karantæne.

16 % af afgørelserne vedrører selvforskyldt ledighed. Disse afgørelser omhandler situationer, hvor medlemmet enten er ophørt i et arbejdsforhold uden gyldig grund eller uden gyldig grund har afslået at overtage formidlet arbejde – eller er blevet afskediget af grunde, der kun kan tillægges medlemmets forhold. Medlemmet pålægges i disse afgørelser 3 ugers karantæne. I afgørelserne er tillige medtaget de sager, hvor medlemmet uden gyldig grund er udeblevet fra samtale hos arbejdsgiver, AF eller a-kassen med henblik på arbejde eller anden aktivitet. Det skal bemærkes, at a-kassen i disse sager ikke kan foretage skønsmæssige vurderinger, idet lovgivningens eksempler på “gyldige grunde” er udtømmende.

12 % af afgørelserne vedrører efterløn. De fleste af disse afgørelser omhandler medlemmers manglende anciennitet til ret til efterløn. I 2001 pålagde Arbejdsdirektoratet a-kasserne at undersøge, om alle de medlemmer, der indbetalte efterlønsbidrag, også ville opfylde anciennitetskravet for ret til efterløn ved det 60. år eller senere. En del af afgørelserne er opstået på baggrund af denne undersøgelse.

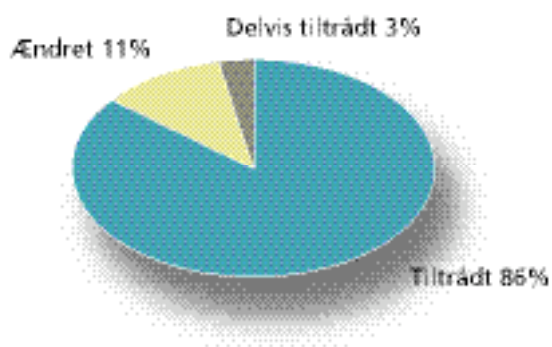
6 % af afgørelserne vedrører sager, hvor a-kassen har truffet afgørelse om medlemmernes rådighed for arbejdsmarkedet, eksempelvis ved begæring om en ydelse fra a-kassen efter en længere sygeperiode, for ringe jobsøgningsaktivitet osv.

### Resultatet af afgørelserne fra Arbejdsdirektoratet

Figur 2 viser resultatet af de behandlede afgørelser set i forhold til a-kassens oprindelige afgørelse eller indstilling.

Afgørelserne rubriceres under tiltrådt, delvist tiltrådt og ændret som vist i figur 2.

**Figur 2**  
Resultatet af Arbejdsdirektoratets afgørelser i perioden marts 2000 – februar 2004



I 3 % af afgørelserne har Arbejdsdirektoratet delvist tiltrådt a-kassens afgørelse eller indstilling. Dette betyder, at a-kassens afgørelse er blevet tiltrådt væsentligt. Men en sanktion er f.eks. ændret fra svig til både svig og uagtsomhed, eller en sanktion er ændret fra uagtsomhed til uagtsomhed af ringe omfang. Ligeledes indeholder delvist tiltrådt også de få tilfælde, hvor direktoratet efterfølgende ændrer sin egen afgørelse om sanktion for svig (og dermed a-kassens oprindelige indstilling til direktoratet), fordi en domstol efterfølgende frifinder et medlem for bedrageri.

I 11 % af afgørelserne har Arbejdsdirektoratet direkte ændret a-kassens afgørelse eller indstilling. De 11 % repræsenterer 87 sager, hvoraf

16 sager vedrører samme problemstilling, nemlig 16 medlemmers overflytningssag mellem OAA og Ledernes A-kasse.

Omgørelser dækker både de tilfælde, hvor a-kassen har ladet en tvivlsom vurdering falde ud til medlemmets fordel, samt de tilfælde hvor Arbejdsdirektoratet træffer en afgørelse "meget efter omstændighederne" eller "efter en ganske konkret vurdering". Disse typer af afgørelser er set i forhold til de bekendtgørelser, a-kassen er underlagt, forkerte afgørelser, som dog giver a-kassens medlemmer en bedre retsstilling.

I de tilfælde, hvor direktoratets afgørelse stiller et medlem bedre end a-kassens afgørelse, har a-kassen principielt afholdt sig fra at indbringe klage til Arbejdsmarkedets Ankenævn.

Set i forhold til "Beretning 1996-2000" havde Arbejdsdirektoratet delvist tiltrådt 7 % og ændret 12 % af a-kassens afgørelser og indstillinger. Det betyder, at Arbejdsdirektoratet i den efterfølgende 4 års periode har tiltrådt 5 % flere af a-kassens afgørelser og indstillinger.

### Klagesager og omgørelsesprocent

Ifølge Benchmarkingrapporten har Arbejdsdirektoratet for årene 2000-2002 registreret nedennævnte antal klagesager og omgørelsesprocenter for henholdsvis OAA samt gennemsnittet for 34 a-kasser.

	Klagesager			Omgørelsesprocent		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002
OAA	172	130	191	16,1	21,0	19,6
34 a-kasser	2718	2618	2668	18,9	17,8	17,6

Ifølge direktoratets beregninger var omgørelsesprocenten for OAA på ovennævnte 3 års periode gennemsnitligt på 18,9 %, hvilket ligger 0,8 % højere end gennemsnittet for de 34 a-kasser.

A-kassen er imidlertid ikke i besiddelse af direktoratets bagvedliggende tal specielt for OAA. Vi er dog bekendt med, at direktoratet medtager både helt og delvist ændrede afgørelser i deres beregning af omgørelsesprocenter.

Som beskrevet i det foregående afsnit er omgørelsesprocenten ifølge a-kassens egne registreringer for 4 års perioden marts 2000 til februar 2004 på i alt 14 %.



I nedennævnte tabel ses tal fra Benchmarkingrapporten 2003 på antal klagesager pr. ledighedsberørt samt a-kassernes sagsbehandlingstid i klagesager.

	Klagesager pr. led. berørt			A-ks sagsbehandlingstid		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002
OAA	0,5	0,4	0,6	6,0	5,7	5,2
35 a-kasser	0,6	0,5	0,6	7,1	7,9	7,3

Arbejdsdirektoratet skriver i Benchmarkingrapporten, at opgørelsen af klagesager gør det muligt at følge udviklingen i antallet af klager over a-kassernes afgørelser, herunder hvilke a-kasser, der har flere klagesager end gennemsnittet. For at få et indtryk af, hvor ofte medlemmerne klager dels generelt dels i de enkelte a-kasser, skal man se på antallet af klagesager i forhold til antallet af ledighedsberørte medlemmer. Antallet af klagesager har bl.a. betydning for, hvor mange ressourcer den enkelte a-kasse skal anvende på at vurdere sagerne på ny, inden de bliver sendt til direktoratet.

Opgørelsen viser, at det i gennemsnit er 0,5 til 0,6 procent af de ledighedsberørte, der klager over en afgørelse fra a-kassen, hvilket må anses for en lav procent.

For OAA's vedkommende svarer klageprocenten stort set til gennemsnittet for alle 35 a-kasser.

For så vidt angår a-kassernes sagsbehandlingstid i klagesager, skriver direktoratet i Benchmarkingrapporten, at formålet med denne undersøgelse er at sætte fokus på medlemmernes retsstilling med hensyn til hurtig sagsbehandling og afgørelse i klagesager. Direktoratets registrering af sagsbehandlingstiden er beregnet fra medlemmets første henvendelse til a-kassen i den konkrete sag, og indtil a-kassens sagsbehandling afsluttes med en afgørelse, der kan påklages til direktoratet.

Direktoratet vurderer, at en gennemsnitlig sagsbehandlingstid på 7,3 uger generelt må anses for acceptabel, specielt fordi der i en del a-kasser er tale om en to-instans behandling. Der er dog forskel på de enkelte a-kassers gennemsnitlige sagsbehandlingstid, der ligger mellem 2,2 og 21,6 uger.

For OAA's vedkommende var sagsbehandlingstiden i 2002 på 5,2

uger, hvilket må anses for tilfredsstillende, specielt når henses til, at a-kassens hovedkontor altid revurderer klager over en lokalenheds afgørelse.

## Arbejdsmarkedets Ankenævn

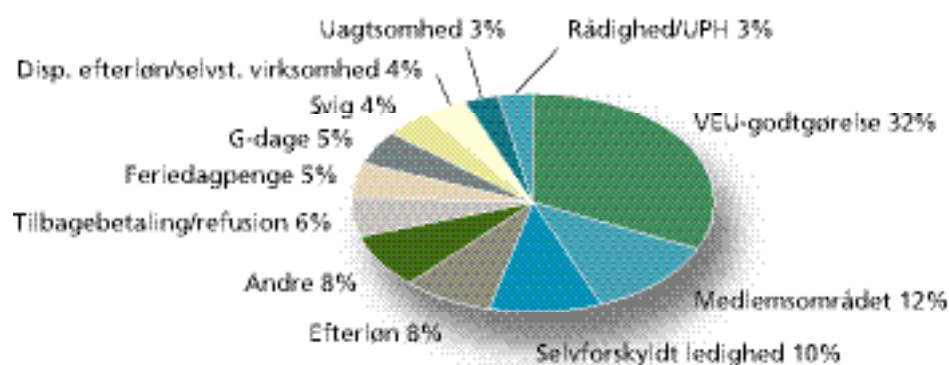
I perioden marts 2000 til februar 2004 har Arbejdsmarkedets Ankenævn truffet afgørelse i 208 sager vedrørende medlemmer af a-kassen.

Dette er en lille stigning i forhold til "Beretning 1996-2000". Her var antallet 171 sager.

Disse sager er enten indbragt af medlemmet, a-kassen og medlemmet i forening eller af a-kassen alene.

Afgørelserne fordeler sig på de sagstyper som fremgår af figur 3.

**Figur 3. Sagstyper, hvor Arbejdsmarkedets Ankenævn har truffet afgørelse i perioden marts 2000-februar 2004**



Det skal bemærkes, at Arbejdsmarkedets Ankenævn er 1. klageinstans i sager vedrørende G-dage (arbejdsgivergodtgørelse for første ledighedsdage) samt i sager om VEU-godtgørelse og befordingstilskud.

32 % af sagerne, der er indbragt for ankenævnet, drejer sig da også om klager over a-kassens afgørelser vedrørende VEU, medens 5 % vedrører sager om G-dage.

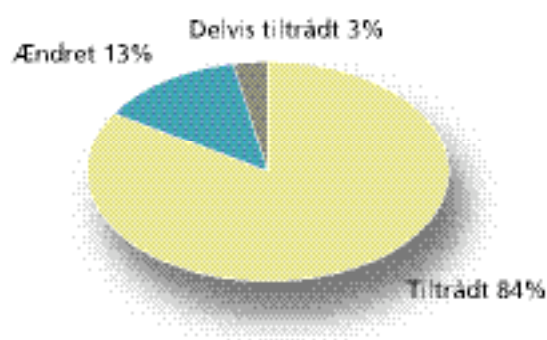
### Resultatet af afgørelserne fra Arbejdsmarkedets Ankenævn

Figur 4 viser resultatet af de behandlede afgørelser set i forhold til a-kassens eller Arbejdsdirektoratets oprindelige afgørelse.

Afgørelserne rubriceres under tiltrådt, delvist tiltrådt og ændret som vist i figur 4.

**Figur 4**

**Resultatet af Arbejdsmarkedets Ankenævns afgørelser i perioden marts 2000 – februar 2004**



Ankenævnet har ændret 13 % af de indbragte afgørelser, svarende til 27 sager.

11 af disse vedrører VEU-godtgørelse og 1 sag vedrører G-dage. Som nævnt er Ankenævnet 1. klageinstans i disse sager. De øvrige 15 ændrede afgørelser vedrører områderne tilbagebetaling og refusion (6), selvforskyldt ledighed (3), efterløn (1), uagtsomhed (1), EØS (1) samt sager på medlemsområdet (3).

Set i forhold til "Beretning 1996-2000" havde Ankenævnet delvist tiltrådt 4 % og ændret 13 % af de indbragte afgørelser. Det betyder, at Ankenævnet i den efterfølgende 4 års periode har tiltrådt 1 % flere afgørelser.

## FOA's 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.

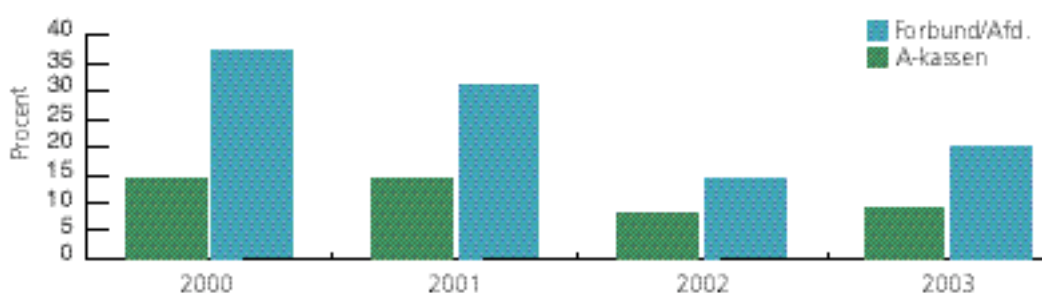
Såfremt et medlem alene klager over en lokalenheds sagsbehandling eller en manglende eller ukorrekt vejledning, skal klagen, iht. a-kassens vedtægter § 19 stk. 3, behandles af a-kassens hovedledelse = hovedkontoret som 1. klageinstans. Hovedledelsen kan som 1. klageinstans træffe afgørelse, herunder 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 2000 til 2003 har hovedledelsen som 1. klageinstans behandlet 45 klager indbragt af medlemmer for Klageinstansen.

Af figur 5 ses fordelingen af klager pr. år – og i forhold til klager over forhold i forbund/afdelinger.

**Figur 5**  
Klager indbragt for FOA's klageinstans 2000-2003



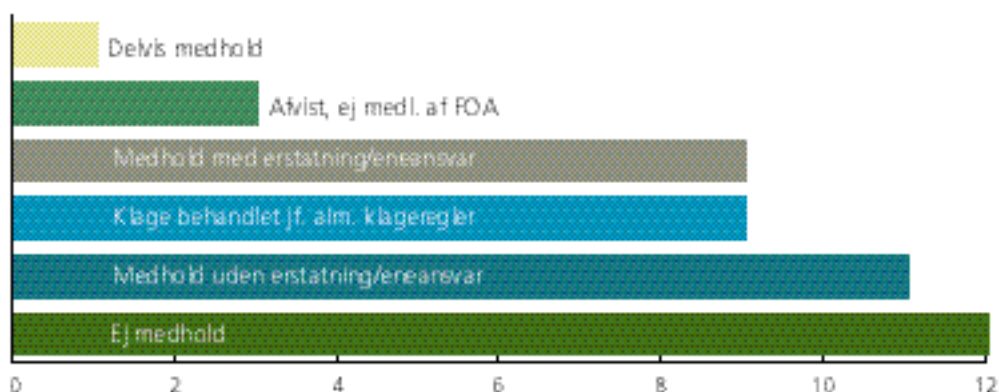
Antallet af klagesager er stort set halveret i årene 2002 og 2003 set i forhold til de to tidligere år.

### Resultatet af klagesageres behandling

Klagesagerne blev behandlet i a-kassen som 1. klageinstans med resultatet som vist i figur 6.

Figur 6

Resultatet af hovedledelsens behandling af klagerne som 1. klageinstans 2000-2003



- I 12 sager blev der ikke givet medhold i klagerne.
- I 11 sager blev der givet medhold i klagerne, men ikke fundet grundlag for erstatningsansvar.
- I 9 sager blev der givet medhold i klagerne og truffet afgørelse om erstatningsansvar for det økonomiske tab, medlemmet havde lidt som følge af forkert eller mangelfuld vejledning.
- I 9 sager blev klagerne behandlet jf. de almindelige klageadgange, dvs. lå uden for Klageinstansens område.
- 3 sager blev afvist, da klagerne ikke var medlem af FOA.
- I 1 sag blev der givet delvis medhold, dvs. ikke medhold i alle klagepunkter.

På baggrund af hovedledelsens afgørelser, som tilgår Klageinstansen som høringsvar, skrev dommeren for FOA's Klageinstans til de berørte medlemmer, at han ikke foretog sig videre.

Dommeren var således enig i alle afgørelser truffet af a-kassens hovedledelse. Selvom det er a-kassen, der har behandlet medlemmernes klage som 1. klageinstans – og truffet afgørelse om erstatningsansvar – fremstår resultatet i de årlige beretninger fra Klageinstansen.

## Tilsyn og kvalitetsundersøgelser

Der er tale om 4 former for tilsyn: Tilsyn og kvalitetsundersøgelser iværksat af Arbejdsdirektoratet, tilsyn af Undervisningsministeriet, tilsyn af Revisionsinstituttet samt a-kassens eget interne tilsyn.

### Arbejdsdirektoratets tilsyn

#### Skatteregisterundersøgelser

Direktoratets formål med skatteregisterundersøgelser er at kontrollere kvaliteten af de oplysninger, som medlemmer har afgivet på tro og love til a-kassen.

Direktoratet bygger tilsynet på oplysninger fra skattevæsenets Centrale Oplysningsseddel Register (COR). Direktoratet fremsender høringer/indberetninger til a-kassen i de tilfælde, hvor oplysningerne giver en høj grad af formodning om misbrug af arbejdsløshedsforsikringssystemet. Udgangspunktet for en nærmere undersøgelse er medlemmer, som har haft en lønindtægt, over-/underskud af selvstændig virksomhed, sygedagpenge mv. samtidig med, at der er modtaget ydelser fra a-kassen.

Ofte resulterer disse undersøgelser i et tilbagebetalingskrav over for medlemmet samt sanktion for svig.

#### Rådighedstilsyn

Formålet med Arbejdsdirektoratets rådighedstilsyn er at undersøge, om a-kasserne administrerer reglerne om selvforskyldt ledighed og rådighed korrekt.

Direktoratet har siden 2001 opdelt disse tilsyn i det såkaldte intensiverede rådighedstilsyn, det udvidede rådighedstilsyn samt målrettede rådighedstilsyn.

Det intensiverede rådighedstilsyn. Arbejdsdirektoratets formål er at kontrollere og vurdere a-kassernes afgørelser i de rådighedsspørgsmål, der opstår pga. underretning fra AF om en såkaldt negativ hændelse. Der kan være tale om, at et medlem er udeblevet fra et møde, en for-

midlingssamtale eller fra en aftalt aktivitet eller er ophørt i / sagt nej til en aktivitet i henhold til en jobplan.

Fælles for disse intensiverede tilsyn er, at direktoratet ønsker at føre tilsyn på et antal medlemmer. A-kassen skal indsende alt sagsmateriale i forbindelse med den negative hændelse til direktoratet inden for en meget kort tidsfrist.

Det udvidede rådighedstilsyn er et tilsyn, som Arbejdsdirektoratet har iværksat pr. 1. juli 2003. Direktoratet ønsker at føre tilsyn på de såkaldte positive hændelser. A-kassen skal løbende og uopfordret sende dokumentationsmateriale til direktoratet på AF's indberetninger på hændelser, der kan udløse en sanktion til medlemmet, men hvor a-kassen har vurderet, at medlemmets handlemåde ikke skal have dagpengemæssige konsekvenser. Det drejer sig om sager om formidling og aktiviteter omkring jobplaner.

De målrettede rådighedstilsyn blev iværksat af direktoratet i 2001 og har omfattet følgende områder, hvor a-kassen er indgået i tilsynet:

Flaskehalstilsynet hvor formålet var at undersøge, om der er forskel på behandlingen af sager i regioner med flaskehalsproblemer og i den generelle undersøgelse inden for samme a-kasse. Undersøgelsen skulle primært afdække, om a-kassernes administration af reglerne om rådighed og selvforskyldt ledighed påvirkes af, at der er mangel på arbejdskraft inden for et givent fagområde.

Der blev udtrukket 87 sager på baggrund af negative hændelser i 4 AF regioner fordelt på 4 a-kasser. Fagområdet for OAA var social- og sundhedsassistenter.

Tilsynet viste, at der var truffet forkerte afgørelser i 5 ud af 29 rådighedsrelevante sager.

A-kassen havde ingen fejl i denne undersøgelse, og Arbejdsdirektoratet konkluderer da også, at det ikke tyder på, at a-kassernes administration af reglerne påvirkes negativt af flaskehalsproblemer.

Undersøgelser i sager, hvor der er tilkendt social pension. Formålet med denne undersøgelse var, om medlemmerne har fået dagpenge med urette i en periode, hvor de også har fået social pension. Direktoratet undersøgte bl.a., om a-kassen havde vurderet medlemmets rådighed, når der var indledt en pensions sag f.eks. søgt om førtidspension.

A-kassen fik for indkomstårene 2000 og 2001 udtrukket i alt 22 sager. Direktoratet fandt, at alle sager var behandlet efter reglerne og havde i øvrigt ikke bemærkninger til a-kassens sagsbehandling.

Rådighedsvurdering ved længere tids sygdom. Formålet med denne undersøgelse var at undersøge kvaliteten i a-kassernes rådighedsvurderinger af medlemmer, der melder sig ledige efter lang tids sygdom med udgangspunkt i året 1999. Der indgik 5 a-kasser i denne undersøgelse. A-kassen indgik med 38 sager, og direktoratet havde bemærkninger til sagsbehandlingen i 2 af disse sager. A-kassen havde foretaget korrekt rådighedsvurdering, men den skriftlige vurdering var ikke tilstrækkelig.

Undersøgelse af "gyldige grunde". Formålet med denne undersøgelse, som fandt sted i 2002, var at undersøge a-kassernes administration af "gyldige grunde" i forbindelse med behandlingen af underretninger fra AF. Direktoratet undersøgte, om a-kassen havde truffet en korrekt afgørelse i sager, der var indberettet fra AF med en såkaldt negativ hændelse. Resultatet af denne undersøgelse indgår i den samlede Benchmarkingsrapport.

Undersøgelse af sanktioner og mellempæriode. Formålet med denne undersøgelse, som fandt sted i 2002, var at belyse, om a-kasserne udbetaler dagpenge i de tilfælde, hvor AF har underrettet om en såkaldt negativ hændelse, og a-kassen har tilbagemeldt, at medlemmet har været sygt, er gået i arbejde eller lignende på det pågældende tidspunkt. Resultatet af denne undersøgelse indgår i den samlede Benchmarkingsrapport.

### **Resultatet af Arbejdsdirektoratets rådighedstilsyn**

De sager, der indgår i Arbejdsdirektoratets rådighedstilsyn, gennemgås af direktoratet med henblik på, om a-kassernes afgørelser er korrekte eller ej. Fejlprocenten opgøres på grundlag af de sager, hvor det har været relevant at foretage en rådighedsvurdering. Fejlprocenten er derfor et udtryk for, hvor stor en del af a-kassernes afgørelser direktoratet helt eller delvis har omgjort.

Ifølge Benchmarkingrapporten 2003 har Arbejdsdirektoratet for årene 2000-2002 registreret nedennævnte fejlprocent i rådighedstilsynet for henholdsvis OAA samt gennemsnittet for 26 a-kasser. Resultatet vedrørende rådighedstilsynet 2003 modtog vi i marts måned



2004. A-kassen havde 116 sager til behandling i tilsynet, hvoraf 31 sager var rådighedsrelevante. OAA er registreret med 0 fejl. Direktoratets målsætning var for året 2003 maksimalt 3,3 procent fejl. A-kassen kan derfor være særdeles godt tilfreds med resultatet 0 fejlprocent.

	Fejlprocent i rådighedstilsyn			
	2000	2001	2002	2003
OAA	6,7	0	3,4	0
26 a-kasser	10	7	5	ikke kendt

OAA har nu 6 gange siden 1997 været repræsenteret blandt de 5 a-kasser med laveste fejlprocent, hvilket må siges at være særdeles tilfredsstillende.

#### Tilsyn med a-kassernes administration på udvalgte områder

Arbejdsdirektoratet foretager løbende undersøgelser af a-kassernes administration med det formål at vurdere kvaliteten af sagsbehandlingen og for at vurdere i hvilket omfang, der sker fejludbetalinger. I dette afsnit beskrives, hvilke områder direktoratet har foretaget tilsyn på i a-kassen.

**Fleksibel efterløn.** I 2001 og 2002 iværksatte direktoratet tilsyn på a-kassernes administration af fleksibel efterløn. Formålet var at afdække, om a-kasserne administrerer efterlønsordningen rigtigt efter de nye regler, og om regelsættet fungerer hensigtsmæssigt i forhold til a-kasserne og medlemmerne.

Hele tilsynsprojektet er opdelt i tre delundersøgelser:

1. *A-kassernes udstedelse af efterlønsbeviser*
2. *Opgørelse af pension i forbindelse med 60 års dagen*
3. *Arbejde i efterlønsperioden mv.*

De endelige rapporter foreligger endnu ikke. A-kassen har dog modtaget en foreløbig konklusion, hvor direktoratet udtaler, at a-kassen stort set administrerer efterlønsreglerne tilfredsstillende.

**Overgangsydelse.** Arbejdsdirektoratet var i løbet af 2003 på tilsynsbesøg i 5 a-kasser, herunder OAA. Formålet med tilsynet var at afdække, hvorvidt betingelserne for overgangsydelse var opfyldt, om der var foretaget korrekt fradrag for arbejde i overgangsydelsesperioden samt a-kassens behandling af reglerne om den fradragsfrie indtægt.

Desuden omfattede undersøgelsen en gennemgang af a-kassens interne forretningsgange på området

A-kassen fik udtrykt 20 sager til denne undersøgelse.

Direktoratet konkluderede, at undersøgelsen efterlader et indtryk af, at a-kassen administrerer området tilfredsstillende. I 10 af sagerne blev dog konstateret fejludbetalinger, heraf 5 sager som en efterbetaling til medlemmet.

**G-dage, Overskydende timer, Arbejdsophør og supplerende dagpenge.** Arbejdsdirektoratet har i 2003 været på tilsynsbesøg i 2 af a-kassens lokalerheder. Direktoratet havde udtrykt 15 sager i hver af de to lokalerheder til en nærmere undersøgelse af a-kassens administration af reglerne på nævnte områder. Formålet med undersøgelsen var at vurdere, om a-kasserne administrerer reglerne korrekt, og om der var sket fejludbetalinger.

Ifølge Benchmarkingrapporten 2003 har Arbejdsdirektoratet registreret nedennævnte fejlprocent på ovennævnte områder for henholdsvis OAA samt gennemsnittet for 34 a-kasser:

	<b>G-dage</b>	<b>Overskyd. timer</b>	<b>Arbejdsophør</b>	<b>Suppl. dagpenge</b>
OAA	6,7	4,0	0,0	6,0
34 a-kasser	16,8	9,8	1,0	6,6

Selvom a-kassen ikke kom fejlfri ud af undersøgelsen på disse områder, er resultatet meget tilfredsstillende set i forhold til resultatet i andre a-kasser.

### **Kvalitetsundersøgelse af afgørelser i tilbagebetalingsager**

I 1999 igangsatte Arbejdsdirektoratet en sammenlignende undersøgelse af kvaliteten af a-kassernes afgørelser om tilbagebetaling. Undersøgelsens formål er at afdække, om a-kasserne i sagsbehandlingen

følger de almindelige forvaltningsretlige principper som beskrevet i direktoratets vejledning om almindelige krav til a-kassernes sagsbehandling og afgørelser – samt, om der er foretaget korrekt sagsbehandling i sager om tilbagebetaling og sanktion jf. §§ 86 og 87 i lov om arbejdsløshedsforsikring. Afgørelserne blev dermed kvalitetsmålt både på den forvaltningsretlige og den tilbagebetalingsmæssige del.

Direktoratet tildeler point på alle delområder, således at en fuldstændig korrekt sag kunne opnå maksimalt 40 point. Det samlede resultat for begge dele kunne være mellem -40 og +40.

Med baggrund i 1999-undersøgelsen har direktoratet foretaget opfølgingsundersøgelserne 2000 og 2002. Direktoratet er p.t. i gang med den 4. undersøgelse under navnet "Tilbagebetalingsundersøgelse 2003".

I "Opfølgingsundersøgelse 2002" indgår også afgørelser truffet af lokalerhederne. Der udtrækkes 10 afgørelser truffet på hovedledelsesniveau samt 10 afgørelser truffet i lokalerhederne – de såkaldte administrative afgørelser.

I den seneste undersøgelse "Opfølgingsundersøgelse 2002" fik a-kassen 38 point på afgørelse truffet på hovedledelsesniveau og 21,8 point på afgørelser truffet af lokalerhederne. Både direktoratet og a-kassen selv betragter sidstnævnte som et utilfredsstillende resultat.

Det var netop på baggrund af dette resultat, at et af a-kassens regelnetværk besluttede at foretage internt tilsyn på dette område – og efterfølgende afholdte temadag for alle lokalerheder.

Ifølge Benchmarkingrapporten 2003 har Arbejdsdirektoratet registreret nedennævnte point på kvalitetsmåling af afgørelser i tilbagebetalingssager henholdsvis OAA samt gennemsnittet for 35 a-kasser:

	<b>Tilbagebetalingssager – hovedledelsesniveau</b>		
	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2002</b>
OAA	36,0	40,0	38,0
35 a-kasser	28,3	30,8	31,7

Som det ses, ligger a-kassens pointgivning en del højere end gennemsnittet på de 35 a-kasser, der var omfattet af kvalitetsundersøgelserne.

Det er også direktoratets vurdering, at udviklingen som helhed forløber tilfredsstillende.

### **Kvalitetsindeks for a-kassernes sagsbehandling i 2002**

Ifølge Benchmarkingrapporten 2003 har Arbejdsdirektoratet udarbejdet et såkaldt kvalitetsindeks, som betyder, at der på hvert af de målte områder kan gives mellem 1 og 4 point. Kvalitetsindekset er udarbejdet på baggrund af a-kassernes gennemsnitlige resultater på de områder, der er beskrevet i de forudgående afsnit – samt beregning af sagsbehandlingstid i uger.

32 a-kasser indgår i denne kvalitetsmåling. Den bedst placerede a-kasse har fået 10 point – og den dårligst placerede a-kasse har fået 29 point.

OAA er placeret med 13 point, hvilket betyder, at a-kassen er placeret mellem de 6 a-kasser med de bedste resultater målt på kvaliteten. Det er et resultat, a-kassen kan være tilfreds med.

A-kassens medarbejdere arbejder selvfølgelig på, at kvaliteten i sagsbehandlingen, som bliver mere og mere kompleks, bliver endnu bedre.

## **Undervisningsministeriets tilsyn**

VEU-godtgørelse og befordringstilskud administreres af Undervisningsministeriet og udgør over 1 mia. kr. på den årlige finanslov. Ministeriet skal i forhold til budgetteringsarbejde samt kvalitetssikring foretage tilsyn på området. Det er a-kasserne, der udbetaler VEU-godtgørelse og befordringstilskud.

Undervisningsministeriet aflagde i marts 2004 besøg på a-kassens hovedkontor. Ministeriet gennemgik 188 ansøgningsblanketter.

Ministeriets udgangspunkt for tilsynsbesøget var at undersøge a-kassens administration og udbetaling på baggrund af ansøgningsblanketterne herunder at få en fornemmelse af, hvad der evt. kan forbedres fremover.

Ministeriet har tilbagemeldt til a-kassen, at det overordnede indtryk var godt, og at a-kassens administration og udbetaling foregår på korrekt grundlag. Der blev dog konstateret fejl i udfyldelse af selve

ansøgningsskemaet, som ministeriet imidlertid henfører til den enkelte uddannelsesinstitution. Ministeriet har selv rettet henvendelse til de pågældende uddannelsesinstitutioner og indskærpet manglerne.

## Revisionsinstitutts tilsyn

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

I 2003 har revisionsinstituttet foretaget 1485 stikprøver fordelt på 11 lokalerheder. De 1485 stikprøver fordeler sig med 682 på medlemsområdet, 477 på hele dagpengeområdet og 326 på efterlønsområdet.

I forhold til de 11 lokalerheders medlemstal udgør stikprøveantallet 2,6 %.

Revisionen i de besøgte lokalerheder har givet anledning til enkelte bemærkninger og forslag til forbedringer – og som revisionen skriver i revisionsprotokollatet, er disse bemærkninger af en karakter og et omfang, at de vil kunne oprettes gennem a-kassens tilsyns- og uddannelsesvirksomhed.

Revisionen har anbefalet ændringer i a-kassens skriftlige forretningsgange i forbindelse med optagelse samt godkendelse af ledighedserklæringer i de tilfælde, hvor medlemmet svarer benægtende på spørgsmål om statsborgerskab, eller hvor medlemmet ikke har besvaret spørgsmålet.

A-kassen konstaterede, at kassen ikke havde modtaget en rundskrivelse fra Arbejdsdirektoratet, som var afsendt fra direktoratet 22. december 2003. Denne rundskrivelse omhandlede netop retningslinier om, at medlemmer, som ikke har statsborgerskab i EU eller Norden, skal have en gældende arbejdstilladelse som betingelse for ret til dagpenge i tilfælde af ledighed.

A-kassen har nu beskrevet reglerne i kassens interne regler og forretningsgange.

Revisionen har ikke konstateret fejludbetalinger og har noteret, at den gennemførte revision ikke har givet anledning til bemærkninger, som kan være af betydning for tilsynsmyndigheden (Arbejdsdirektoratet).

## 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 lokalerhedernes 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 skal endvidere bruges til at målrette uddannelsesindsatsen for a-kassens sagsbehandlere.

Det er a-kassens målsætning, at 5 % af al sagsbehandling i a-kassen kontrolleres via tilsyn, og at det foretages så hurtigt som muligt for at minimere et eventuelt økonomisk ansvar mest muligt. Hovedkontoret har imidlertid ikke på grund af prioritering af andre indsatsområder haft kapacitet til i fuldt omfang at leve op til den overordnede målsætning.

Tilsynene gennemføres typisk over to dage, hvor der også er afsat tid til at drøfte forskellige forsikringsmæssige problemer med lokalerhedens a-kasseleder og sagsbehandlere. Udover totalt tilsyn, som foretages på de enkelte cpr-numre, foretager hovedkontoret også emneafgrænset tilsyn.

Eksempelvis er der foretaget tilsyn på medlemsområdet (rykke-/sletteprocedurer) samt lokalerhedernes behandling af administrative rettelser af fejludbetalte ydelser. På baggrund af disse tilsyn har der været afholdt temadage for lokalerhedernes sagsbehandlere.

I perioden juli 2002 – juni 2003 blev der udtrukket 2041 cpr.nr. i det interne tilsyn. Heraf blev der konstateret større eller mindre fejl og mangler i 25 %. Det skal hertil bemærkes, at der kan forekomme flere fejl/mangler på det enkelte cpr.nr.

Det interne tilsyn har kun konstateret meget få sager med fejl, der havde medført fejludbetaling. De fleste bemærkninger i tilsynene har været af mere administrativ karakter så som manglende datostemping af indkomne blanketter fra medlemmer, ukorrekt anvendelse af standardbreve samt mangelfulde afgørelser til medlemmer i forbindelse med tilbagebetalingskrav.

## Benchmarking af a-kasserne

Arbejdsdirektoratet startede med at lave benchmarking af a-kasserne i 1999, og den første rapport kom i september 1999. Siden da er der hvert andet år lavet mere grundige analyser i et forsøg på at sammenligne a-kasserne. Der er således kommet en rapport i 2001, som sammenlignede a-kasserne i regnskabsåret 2000, og en rapport i 2003 som tog udgangspunkt i regnskabsåret for 2002.

### Sammenligning af a-kassernes økonomi og transaktionsudgifter

A-kassernes gennemsnitlige udgifter til administration var på 1.407 kr. pr. medlem i 2002. Det tilsvarende gennemsnit var i 2000 på 1.344. Stigningen er på 63 kr. pr. medlem for alle a-kasser svarende til en stigning på 4,7 %, når der ikke er taget højde for prisudviklingen.

OAA havde i 2002 administrationsudgifter lidt over gennemsnittet på 1.436 kr. pr. medlem. Det tilsvarende beløb var i 2000 på 1.517 kr. pr. medlem. A-kassen har således nedbragt udgifterne med 81 kr. pr. medlem. Det svarer til et fald på 5,3 procent.

Man har også forsøgt at opgøre og sammenligne a-kassernes produktivitet ved hjælp af opgørelse af antal transaktioner.

Antallet af ydelsestransaktioner i alle a-kasser er stort set uændret fra 2000 til 2002.

I OAA er der i perioden sket et fald i antallet af ydelsestransaktioner fra 544.493 i 2000 til 461.439 i 2002. Det svarer til et fald på ca. 15 %. Faldet skyldes hovedsageligt et fald i antallet af ledige medlemmer.

De forskellige transaktioner er blevet vægtet i forhold til, hvor meget den enkelte transaktion belaster a-kasserne. Ud fra denne vægtning har man fastsat en pris pr. vægtet transaktion i de enkelte a-kasser.

Prisen var i gennemsnit på 85 kr. i 2002 med et stort spænd fra 51 kr. til 137 kr. i de enkelte kasser.

Prisen pr. vægtet transaktion i OAA var i 2002 på 110 kr. eller 29 % over gennemsnittet.

I 2000 var gennemsnittet på 92 kr for alle kasser, og i OAA var prisen på 114 kr. eller 24 % over gennemsnittet.

Faldet i ledighed var den væsentligste årsag til, at hovedbestyrelsen i september 2002 besluttede at nedbringe antallet af ansatte i a-kassens lokaler med 32 personer. Besparelsen slog dog først rigtig igennem i 2003 på grund af opsigelsesvarslerne.

Hovedbestyrelsen besluttede som en følge heraf med virkning fra den 1. januar 2003 at nedsætte administrationsbidraget med 4,- kr. om måneden til 129,85 kr.

Dette administrationsbidrag forsatte uændret i 2004.

## Medlemstilfredshed

For at få belyst brugernes tilfredshed med a-kasserne sendte Arbejdsdirektoratet både i 2001 og 2003 spørgeskemaer ud til ledige medlemmer i alle a-kasser.

Hovedspørgsmålet i undersøgelserne var: "Hvor tilfreds er du alt i alt med den behandling, du får i din a-kasse?"

86 procent af alle medlemmer svarede i 2003, at de enten var "meget tilfredse" eller "tilfredse" med den behandling, de får i deres a-kasse.

I OAA er 85,3 % af medlemmerne enten "meget tilfredse" eller "tilfredse" med den behandling, de får i a-kassen. Ved den tilsvarende undersøgelse i 2000 var 83,4 % af medlemmerne enten "meget tilfredse" eller "tilfredse". Her er således tale om en lille forbedring.

De ledige medlemmer har både i denne undersøgelse og i 2001 besvaret en række spørgsmål om, hvor let eller svært det er at komme i kontakt med a-kassen. Herunder bringes en oversigt over, hvor mange procent, som har besvaret spørgsmålene med "Meget enig" eller "Enig" i hhv. 2001 og 2003.



### Kontakt til A-kassen

Spørgsmål	2001	2003
A-kassens telefonbetjening er tilfredsstillende	67,5 %	76,6 %
Telefonåbningstiderne passer mit behov	57,8 %	67,0 %
Det er let at komme igennem på telefonen	47,2 %	61,9 %
Der er god mulighed for at komme i kontakt med a-kassen	57,3 %	69,9 %
Åbningstiderne på a-kassens kontorer er tilfredsstillende	58,7 %	62,3 %

A-kassen er tilfreds med, at indsatsområderne fra benchmarkingen i 2001 har ført til positive ændringer og større medlemstilfredshed med hensyn til åbningstider, telefontimer m.v.

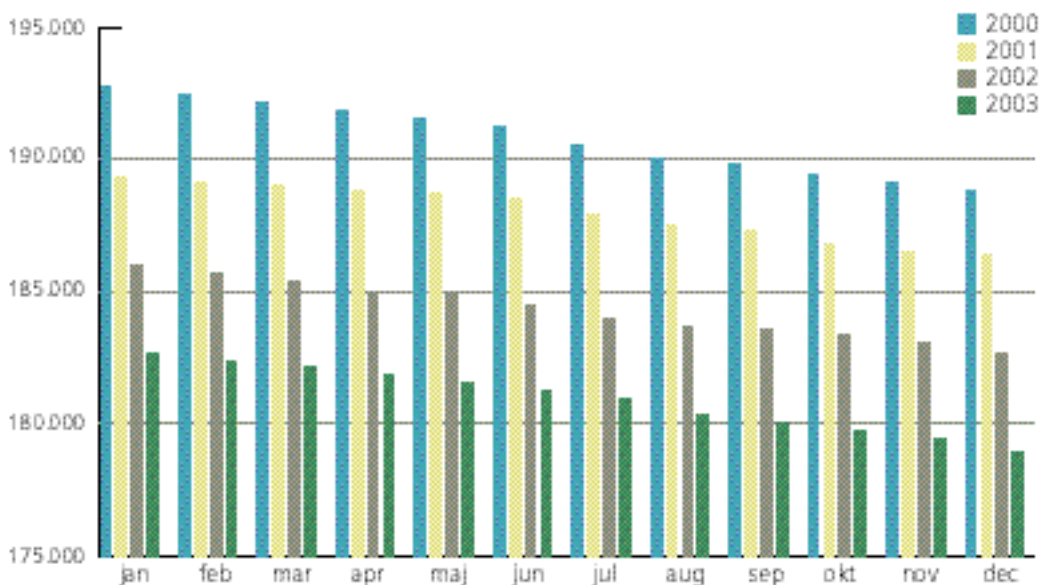
I benchmarkingrapporterne har Arbejdsdirektoratet også sammenlignet kvaliteten i a-kassernes sagsbehandling. Resultatet af benchmarkingen på dette område fremgår af afsnittet om tilsyn.

## Medlemstallets udvikling

A-kassens samlede medlemstal er faldet støt og roligt i hele perioden, og tendensen til fald stiger. Således faldt medlemstallet i 2000 med 2.630, i 2001 med 3.021, i 2002 med 3.516 og i 2003 med 3.797 medlemmer. I gennemsnit er medlemstallet faldet med 270 medlemmer pr. måned. Den 31. december 2003 var medlemstallet i OAA på 178.644.

Antallet af medlemmer, som ikke er medlem af FOA, er i samme periode steget med 4.118. Det svarer til en stigning på 86 medlemmer pr. måned. Størstedelen af stigningen – 3.081 – udgøres af efterlønsmodtagere, som ikke er medlem af FOA. Den 31. december 2003 havde a-kassen 12.459 medlemmer, som ikke var medlem af FOA. Andelen af uorganiserede medlemmer var ved periodens start på 4,4 % og udgør ved periodens afslutning 7,0 % af det samlede medlemstal.

### Udvikling i OAA's medlemstal

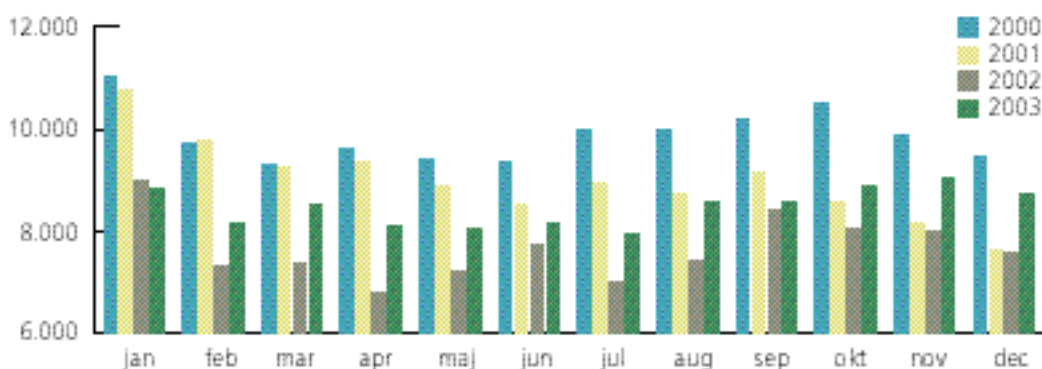


Kilde: FOA's nøgletal.

## Udvikling i ledighed

### Antal medlemmer berørt af ledighed

Måned/År	2000	2001	2002	2003
Januar	10.862	10.610	8.834	8.658
Februar	9.566	9.582	7.113	7.982
Marts	9.150	9.083	7.159	8.330
April	9.439	9.161	6.582	7.923
Maj	9.205	8.700	7.025	7.848
Juni	9.165	8.356	7.527	7.987
Juli	9.801	8.744	6.803	7.762
August	9.790	8.554	7.254	8.412
September	10.022	8.960	8.219	8.368
Oktober	10.314	8.381	7.843	8.689
November	9.692	7.958	7.839	8.848
December	9.272	7.465	7.415	8.537
<b>Gennemsnit</b>	<b>9.690</b>	<b>8.796</b>	<b>7.468</b>	<b>8.279</b>



Kilde: FOA's nøgletal og Danmarks Statistik.

Som det ses af tabel og graf, var det højeste antal ledige i perioden på 10.862 i januar måned 2000.

Det er helt normalt, at vi har det højeste antal ledige i januar, da det ofte er det tidspunkt, hvor de kommunale besparelser slår igennem.

Det laveste antal ledige var i gennemsnit på 7.468 i 2002, og den

laveste måned var april 2002 med 6.582 ledige. Det skal dog bemærkes, at 2002 nok også var det år, hvor der var flest medlemmer i jobtræning og andre aktiviteter, hvor der ikke blev udbetalt dagpenge.

Overordnet set har der været et pænt fald i antallet af ledige igennem 2001 og 2002, men desværre har antallet af ledige være noget større i 2003.

## Udvikling i efterløn

Antallet af medlemmer på efterløn har været støt stigende i hele perioden Vi har i den forbindelse optalt, hvor mange af OAA's medlemmer, der i årene 2000 til 2003 er gået på efterløn fra beskæftigelse, fra ledighed og fra overgangsydelse.

### Antal medlemmer af OAA overgået til efterløn:

	2000	2001	2002	2003	I alt	Procent
Fra beskæftigelse	2.020	2.289	2.832	2.815	9.956	70,8 %
Fra ledighed	545	568	604	638	2.355	16,8 %
Fra overgangsydelse	495	468	409	372	1.744	12,4 %
<b>I alt</b>	<b>3.060</b>	<b>3.325</b>	<b>3.845</b>	<b>3.825</b>	<b>14.055</b>	<b>100,0 %</b>

Det kan nævnes, at de tilsvarende procenter for alle a-kasser i alt er: Fra beskæftigelse: 62,0 %, fra ledighed 25,1 % og fra overgangsydelse 12,9 %.

Antallet af efterlønnere, som kun er medlem af OAA, er steget med 3.081. Andelen er i perioden steget fra 11,1 % til 24,7 %.

## Udvikling i antal ydelsesmodtagere

Vi har gennem de sidste mange år lavet en opgørelse af udvalgte typer ydelsesmodtagere en gang om året til brug for en vurdering af a-kassens samlede normering i lokalerhederne.

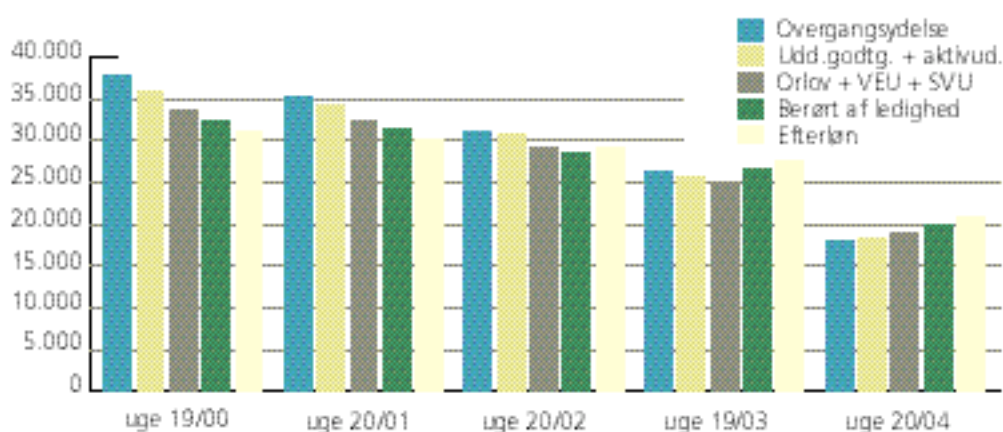
Resultatet af disse udtræk bringes i nedenstående tabel:

### Udvalgte typer ydelsesmodtagere

Ydelsestype	Uge 19/00	Uge 20/01	Uge 20/02	Uge 19/03	Uge 20/04
Efterløn	18.472	18.763	19.330	20.030	20.723
Berørt af ledighed	7.797	6.785	5.689	6.412	6.929
Orlov + VEU + SVU	4.965	5.221	4.477	2.371	1.826
Udd.godtg. + aktivyd.	4.020	3.535	3.089	2.442	680
Overgangsydelse	2.414	1.917	1.453	1.022	665
<b>Ydelsesmodtagere i alt</b>	<b>37.668</b>	<b>36.221</b>	<b>34.038</b>	<b>32.277</b>	<b>30.823</b>

Da optællingen kun er foretaget over én uge, skal det bemærkes, at tallene ville være en del større, hvis de dækkede en udbetalingsperiode på 4 eller 5 uger. Det skal også bemærkes, at orlovsordningerne er afskaffet i perioden, ligesom uddannelsesgodtgørelse er slået sammen med aktiveringsydelse. Det betyder, at faldet i antal ydelsesmodtagere ikke kan tages som udtryk for, at arbejdsmængden er faldet tilsvarende.

### Udvikling i antal ydelsesmodtagere



Pr. 1. januar 2001 trådte lov om statens voksenuddannelsesstøtte (SVU) i kraft. Loven erstattede dele af den tidligere voksenuddannelsesstøtte (VUS) og ydelsen til uddannelsesorlov. Da det er SU-styrelsen, som udbetaler SVU, har vi ikke adgang til at trække særlige statistikker.

Det fremgår dog af en statistik fra SU-styrelsen, hvor mange ansøgninger vi har behandlet i OAA i årene 2001 til 2003.

#### Behandlede ansøgninger i OAA

År	2001	2002	2003
Ansøgninger	1.392	1.667	549

Den væsentligste årsag til faldet i 2003 er, at SVU til fagspecifikke kurser på videregående niveau blev ophævet med virkning fra 1. januar 2003.

## Organisationsudvikling i perioden

A-kassen har i denne periode ikke foretaget egentlige strukturændringer, men har i højere grad optimeret arbejdsgangene og samarbejdet inden for den eksisterende struktur. Således blev stillingen som forsikringschef ikke genbesat, da den tidligere forsikringschef blev a-kassechef i juni 2002. I stedet blev der lagt større kompetence og ansvar ud i de fire regelnetværk, der fortolker og udarbejder forretningsgange inden for netværkets område. Samtidig blev der knyttet flere lokale medarbejdere til de enkelte netværk for at sikre sammenhæng mellem teori og praksis.

A-kassens struktur hænger stadig sammen med afdelingsstrukturen i forbundet og følger derfor den udvikling, der sker i de lokale afdelinger. Beslutningen om at sammenlægge afdelingerne på Møn, Sydsjælland og Næstved afdeling til en samlet Sydsjællands afdeling, og Kalundborg og Odsherred-Svinninge afdelinger til Nordvestsjælland afdeling fra 1. januar 2004 medførte således en tilsvarende sammenlægning af a-kassens lokalerheder. I disse tilfælde overgik ledelsen af de flere kontorer inden for den samlede lokalenhed til en af områdets a-kasseledere, mens de øvrige a-kasseledere overgik til fuldmægtigstillinger.

Der har også været tilfælde, hvor en a-kasseleder har sagt sin stilling op eller har ønsket overflytning til anden funktion i OAA. I disse situationer er det blevet vurderet, om en a-kasseleder fra en anden lokalenhed kunne overtage ledelsen af flere lokalerheder. Denne vurdering er lavet i et tæt samarbejde med de faglige afdelinger.

På nuværende tidspunkt har vi én a-kasseleder for lokalerhederne i Kolding og Vejle, for Roskilde og Frederikssund, Slagelse og Ringsted, Nordvestsjælland og Holbæk. Der er herudover midlertidige ordninger, hvor én a-kasseleder er leder for lokalerhederne i Hjørring og Brønderslev, og for Herning og Esbjerg. Vores erfaringer viser, at det indtil nu har fungeret tilfredsstillende.

For så vidt angår normeringen, vedtog hovedbestyrelsen de overordnede principper for a-kassens normering i forbindelse med vedtagelsen af budget 2000. Den samlede normering for lokalerhederne blev fastholdt uændret i 2001 og 2002, selvom der var et fald i belast-

ningen på grund af færre ydelsesmodtagere i begge år. I 2001 blev normeringen fastholdt med den begrundelse, at der skulle sikres en fortsat kvalitetsudvikling, og der skulle ske en prioritering af det arbejdsmarkedspolitiske arbejde. Den væsentligste årsag til den uændrede normering i 2002 var efterlønsregistreringsprojektet.

Normeringen var således for høj både i 2001 og 2002, hvis man alene så på udviklingen i antal ydelsesmodtagere og herudover måtte konstatere, at medlemstallet faldt stabilt. Hovedbestyrelsen behandlede derfor normeringen igen den 11. september 2002.

På baggrund af et fald i antal ydelsesmodtagere fra uge 19/00 til uge 20/02 på 10,6 procent besluttede hovedbestyrelsen, at der i 2003 skulle reduceres med 32 årsværk i lokalerhederne svarende til en reduktion på ca. 10 procent. En reduktion på 32 stillinger kunne ikke ske ved naturlig afgang. Der måtte også ske afskedigelser. Da der var en del ubesatte stillinger i lokalerhederne, skete der afskedigelser som nogenlunde svarede til 19 årsværk i lokalerhederne.

Siden september 2002 har a-kasselederne sammen med deres medarbejdere nøje vurderet, om de skulle søge om genbesættelse, når der er blevet ledige stillinger i lokalerhederne.

Normeringen på hovedkontoret er ligeledes løbende tilpasset. I 2000 var der afsat 44,25 årsværk, og det er reduceret til 38,41 årsværk i budgettet for 2004. Det er 5,84 årsværk svarende til en reduktion på 13 %.

Når kvaliteten i sagsbehandlingen i denne perioden alligevel er steget, skyldes dette i høj grad den vilje til omstilling og fleksibilitet, som både medarbejdere lokalt og centralt har udvist.



## IT-udviklingen i perioden

### FIKS

Forbundets og a-kassens store IT-system, der styrer medlemskab og udbetaling af a-kassens ydelser, har siden delegeretmødet i oktober 2000 været inde i en stabil og kontinuerlig udvikling. Der er implementeret en lang række forbedringer af funktionaliteten i systemet. Den krise, som FIKS var inde i i slutningen af 1990'erne, er således afløst af en stabil og sikker udvikling, og der er sjældent driftsnedbrud.

Den kvalitetssikring af FIKS, hovedbestyrelsen besluttede, er under fuld implementering, og flere af de besluttede punkter er allerede gennemført.

### Grundregistrering

Der blev i 2001 udviklet et særligt skærmbillede i FIKS til brug for registrering af medlemmernes kvalifikationer, begrænsninger, erhvervsønsker m.v. Kort efter blev der udviklet en webbaseret søgedatabase – Grundregistrering søg. Ved hjælp af denne database kan man søge på de oplysninger, der ligger på grundregistreringsskærmbilledet og kombinere med andre oplysninger fra Fiks, bl.a. om forsikringsart, køn m.v. På den måde kan de faglige afdelinger, der formidler arbejde, udsøge medlemmer med de "rigtige" kvalifikationer til arbejdsgiverne, hvis a-kassemedlemmerne vel og mærke har sagt ja hertil.



FORBUNDET AF OFFENTLIGT ANSATTE

FOA: Jobsøgning

## Find dit nye job på FOA Job

FOA's elektroniske jobsøgningsportal på [www.foa.dk](http://www.foa.dk)

### FOA Job

1. januar 2004 blev der på FOA's hjemmeside [www.foa.dk](http://www.foa.dk) implementeret en ny web-service, der hedder FOA Job, hvor medlemmer og potentielle medlemmer kan søge ledige stillinger frem. Denne service kan bruges til at søge efter et job, uanset om man er ledig eller i beskæftigelse, skal flytte, er opsagt eller er "kørt ned" i det nuværende job. FOA-Job skal løbende udbygges og tilføjes nye funktioner.

Efter efterårsferien 2004 vil alle medlemmer kunne lægge deres CV ind på FOA Job. Ud fra disse oplysninger søger systemet efter relevante oplysninger, og stillingsopslagene kan så komme til medlemmerne pr. mail.

### PC'ere til afdelingerne/lokalenhederne

Der er i perioden opsat ekstra pc'ere lokalt, så de medlemmer, der ikke selv har pc'ere, kan bruge disse bl.a. til at surfe på nettet efter jobs og til at skrive ansøgninger mv.

### Den digitale a-kasse

Efter hovedbestyrelsens beslutning om at igangsætte en række IT-udviklingsprojekter med finansiering via omstillingspuljen har a-kassen afsat og afsætter fortsat mange ressourcer for at sikre en god implementering af disse projekter, som får stor betydning for a-kassens fremtidige arbejde og måde at organisere arbejdet på.

De 3 projekter, der har størst direkte betydning for a-kassens arbejde er Web-a-kassen, ESDH (Elektronisk Sags- og Dokumenthåndtering) og Telefonløsning.

### Web-a-kasse

Web-a-kassen gik i luften i juli 2004. A-kassens medlemmer vil via hjemmesiden [www.foa.dk](http://www.foa.dk) få tilbudt en ny service, hvor ledige kan indtaste deres dagpengekort til direkte udbetaling fra FIKS ved brug af en pinkode. Alle Arbejdsdirektoratets officielle blanketter vil også kunne sendes elektronisk til a-kassen.

Målsætningen er, at det på kort sigt vil give medlemmerne en bedre service og på længere sigt, at medlemmerne selv laver en del af sagsbehandlingen via hjemmesiden og på den måde sikrer en mere rationel drift af a-kassen.

### ESDH

ESDH-systemet går i pilottest i august måned 2004 og i fuld drift i foråret 2005. Målsætningen med systemet er, at alt papirmateriale bliver lagret elektronisk, så alle sager hurtigt og effektivt kan findes frem, og der ikke skal bruges fysisk plads på store papirarkiver, da alt papirmateriale kan smides væk efter en kortere periode.

Samtidig vil systemet sikre en meget stor fleksibilitet i opgaveløsningen, da sager meget hurtigt kan flyttes fra et overbelastet kontor til et kontor med mere tid til sagsbehandlingen.

Systemet skal sikre en mere effektiv og rationel drift, så a-kassen kan matche konkurrencen fra f.eks. de tværfaglige a-kasser både på

service og pris. Samtidig giver systemet gode muligheder for vidensdeling og dygtiggørelse af a-kassens personale til gavn for a-kassens kvalitet og medlemservice.

### **Telefoniløsning**

Telefoniløsningen sikrer en billigere fremtidig løsning på telefonibehovet og giver samtidig muligheder for, at a-kassen kan tilbyde medlemmerne en bedre service i fremtiden i form af større muligheder for selvvalg og mulighed for løsning med kontaktcenterteknologi med udvidede åbningstider og bedre mulighed for sagsbehandling i de udvidede åbningstider.

## Intern uddannelse af medarbejdere

A-kassen gennemfører en kontinuerlig intern uddannelse af vores medarbejdere, så de er i stand til at løse opgaverne tilfredsstillende.

Antallet af kurser og temadage varierer fra år til år og afspejler i vidt omfang, hvor mange regelændringer, som folketinget gennemfører.

Nedenfor er der tal på antallet af kurser og temadage i delegeretperioden.

### Antallet af kurser og temadage i delegeretperioden

---

#### 2003

Kurser med overnatning	Antal kurser:	20	Antal kursister:	273
Temadage	Antal temadage:	6	Antal kursister:	246

---

#### 2002

Kurser med overnatning	Antal kurser:	22	Antal kursister:	322
------------------------	---------------	----	------------------	-----

---

#### 2001

Kurser med overnatning	Antal kurser:	21	Antal kursister:	292
------------------------	---------------	----	------------------	-----

---

#### 2000

Kurser med overnatning	Antal kurser:	22	Antal kursister:	358
Temadage	Antal temadage:	17	Antal kursister:	223

---

# Informationsaktiviteter

A-kassens informationsaktiviteter har primært to målgrupper. For det første information i forhold til vores medlemmer og for det andet information i forhold til vores medarbejdere.

## Information til vores medlemmer

Vores informationsaktiviteter overfor vores medlemmer dækker over:

- Artikler i FOA-Bladet

- Information på [www.foa.dk](http://www.foa.dk)

- Udarbejdelse af pjecer til vejledning om konkrete emner

- Information på udbetalingsspecifikationerne

A-kassen har en fast rubrik i FOA-Bladet, hvor der bliver informeret om aktuelle spørgsmål og problemer f.eks. omkring ny lovgivning og nye satser ved årsskiftet.

På hjemmesiden ligger en generel information om a-kassespørgsmål på de fleste af de områder, hvor vi erfaringsmæssigt ved, at vores medlemmer stiller spørgsmål. Det er på den måde muligt at få afklaret en del generelle spørgsmål via hjemmesiden. Via hjemmesiden er der også direkte hyperhop til Arbejdsdirektoratets elektroniske blanketter, som medlemmer derfor kan hente direkte til at printe ud. Via hjemmesiden kan alle medlemmer bestille en Pinkode, så de kan taste deres dagpengekort til direkte udbetaling og kan sende de øvrige blanketter elektronisk.

På de områder, hvor Arbejdsdirektoratets paraplypjecer ikke dækker vores informationsbehov overfor vores medlemmer, udarbejder a-kassen selvstændige informationspjecer til vores medlemmer. Pjecerne kan også hentes via hjemmesiden.

I de situationer, hvor alle medlemmer på ydelser skal informeres, bliver der sat separat tekst på de udbetalingsspecifikationer, som bliver sendt til alle ydelsesmodtagere.

## Information internt

Den interne information er i udpræget grad målrettet a-kassens medarbejdere.

Al intern information foregår elektronisk, hvilket sikrer en hurtig og billig information. Alle interne regelbeskrivelser og forretningsgange ligger elektronisk og er tilgængeligt for alle medarbejdere via Schultz Lovnet. Der ligger ca. 500 siders materiale i dette system, som løbende ajourføres, når der sker ændringer af regler m.m.

Midlertidige Forretningsgange, Lov Informationer og Øvrig Informationer, der udsendes via mail til alle medarbejdere, bliver efterfølgende lagt ind på Schultz Lovnet, så alle informationer ligger et sted.

Der er i de seneste år udsendt følgende antal cirkulærer:

### Udsendte cirkulærer

	<b>Lov- information</b>	<b>Forretnings- gange</b>	<b>Øvrig Information</b>	<b>Hovedkontors- information</b>
2000	30	30	35	5
2001	22	37	15	4
2002	12	26	12	4
2003	7	39	9	1
2004 *	7	4	4	2

\*Pr. 22. juli 2004

# Bilag

## Bilag 1 – Status over politiske målsætninger 2000 - 2004

Offentligt Ansattes Arbejdsløshedskasse. Oversigten er ajourført frem til juli 2004.

### **Forord**

Dette er en status på de politiske målsætninger, der blev vedtaget på delegeretmødet i 2000 for perioden 2000-2004. De politiske målsætninger afspejler debatten på OAA's delegeretmøde 2000.

De overordnede mål for arbejdsløshedskassens arbejde er fastlagt i vedtægterne.

Arbejdsløshedskassen skal:

yde medlemmerne bistand i henhold til arbejdsløshedslovgivningen

sikre tilstrækkelige og velkvalificerede medarbejdere.

Hovedbestyrelsen har efterfølgende udarbejdet konkrete handlingsplaner, der er i overensstemmelse med de fastlagte mål på de enkelte områder.



## 1. OAA og samfundet

Det danske arbejdsløshedssystem bygger grundlæggende på et solidarisk princip.

Dette princip arbejder vi på at fastholde, og vi vil altid stå i front for at modarbejde de kræfter, som ønsker at ændre dette. Det gælder såvel i forhold til reglernes udformning som i forhold til finansieringen af systemet.

De danske a-kasser skal fortsat have en tilknytning til de faglige organisationer.

I takt med faldet i ledigheden, mener vi at der er grundlag for at forhøje de maksimale dagpengesatser.

### POLITISK MÅLSÆTNING

#### 1.1.

##### **Aktiv arbejdsmarkedspolitik giver job**

OAA arbejder fortsat under visionen: »Klar profil i arbejdsmarkedspolitikken«. Udviklingen skal ske indenfor arbejdsmarkedsreformens principper, hvor medlemmernes rettigheder i højere grad fastsættes i forhold til den enkelte lediges behov.

Indsatsen skal derfor ske tidligt og løbende følges op, så det sikres, at alle kommer i arbejde.

### AKTIVITETER

#### **Aktiviteter der udspringer af og understøtter flere af målene:**

Et ad hoc udvalg under HB om kursskifte i arbejdsmarkedspolitikken har i perioden 2001-2003 udarbejdet FOA's arbejdsmarkedspolitiske udspil »Kursskifte i arbejdsmarkedspolitikken« samt Beskæftigelsespolitisk Handlingsplan i forhold til udmøntningen af »Flere i arbejde«.

Ad hoc udvalget under HB har udarbejdet en beskæftigelsespolitisk opgavefordeling, som beskriver rollefordelingen i det arbejdsmarkedspolitiske arbejde mellem FOA/OAA og afdelingerne og lokalerhederne.

OAA yder en arbejdsmarkedspolitisk indsats, der går ud over det lovpligtige og følger op på alle ledige mindst hvert halve år, uanset om den ledige er i aktivering eller i et kontaktføreløb med en anden aktør.

Etablering af intern grundregistrering med tilhørende søgemodul.

Etablering af elektronisk jobportal - FOA Job - på [www.foa.dk](http://www.foa.dk) i samarbejde med forbundet.

Udgivelse af vejlederhåndbog til lokalerhederne.

#### Det er OAA's mål:

- 1.1.1. at vore ledige medlemmer har muligheder for hurtigst muligt at komme i ordinær beskæftigelse

---

OAA's medlemmer kan frit vælge, om de vil tilmelde sig AF i lokalenheden, på AF eller via [www.jobnet.dk](http://www.jobnet.dk).

---

Deltagelse i samarbejde med Arbejdsministeriet, KAD, SID, PMF om udfaldstruede ledige. De deltagende organisationer arrangerede en konference i Arbejdsministeriets regi i april 2001. Resultatet blev igangsættelse af en særlig indsats i AF-regionerne for udfaldstruede ledige - både på kort og langt sigt - og en bekendtgørelsesændring. Kassens forretningsgang blev målrettet indsatsen.

---

Deltagelse i projektgruppe under A-kassernes Samvirke om udfaldstruede og svagt stillede ledige. Arbejdet resulterede i en projektrapport i marts 2002.

---

Deltagelse i projektgruppe under A-kassernes Samvirke om a-kassernes image. Arbejdet blev færdiggjort i marts 2002 med rapporter om A-kassernes image blandt udvalgte folketingspolitikere, A-kassernes image blandt arbejdsmarkedspolitikere og A-kassernes image i offentligheden.

#### Aktiviteter der udspringer af og understøtter ét af målene:

---

Lancering af elektronisk jobportal - FOA Job - på [www.foa.dk](http://www.foa.dk).

FOA anbefaler afdelingerne at byde ind som anden aktør. Lokalenhederne kan mod betaling købes fri af kassens ordinære drift for at indgå i aktørvirksomheden.

Vurdering af medlemmernes tilknytning til arbejdsmarkedet, visitation til tidlig fleksibel indsats og udsøgning af arbejdsmarkedsparede medlemmer til ordinære jobs/vikararbejde/jobrotationsprojekter.

1.1.2. at vore ledige medlemmer forbliver i dagpengesystemet og bevarer tilknytningen til arbejdsmarkedet	Jobformidling i den lokale afdeling kædet sammen med lokalenhedens CV- og grundregistreringssamtale og OAA's kontaktforløb med opfølgning, vejledning og aktiviteter målrettet den enkelte ledige.
1.1.3. at koncentrere vejledningsindsatsen og ressourcerne på de af vore ledige, som har mest behov	Vurdering af tilknytning til arbejdsmarkedet og risiko for langtidsledighed samt CV-/grundregistreringssamtale afdækker det enkelte ledige medlems behov.
1.1.4. at der sker en tæt opfølgning på de ledige i hele ledighedsperioden, så de ikke kører fast i aktivering, som ikke fører til ordinære jobs	OAA's kontaktforløb med halvårlig opfølgning.
1.1.5. at etablere forpligtende samarbejdsaftaler med såvel AF som kommunerne	Frem til implementeringen af »Flere i Arbejde« havde så godt som alle lokalerheder lavet samarbejdsaftaler med såvel AF som kommunerne.
1.1.6. at stille krav til en bedre servicering af vore medlemmer, så det er medlemmets muligheder, ønsker og behov, som er centrum for servicen, uanset om denne servicering sker hos AF, kommunen eller a-kassen	FOA Job på <a href="http://www.foa.dk">www.foa.dk</a> . Tilmelding, grundregistrering, OAA's kontaktforløb, vejlederhåndbog, omlægning og udvidelse af kassens interne vejlederuddannelse, kompetenceudvikling af medarbejderne. Følger løbende op på alle ledige medlemmers jobplaner – uanset aktør. Hjælper medlemmerne med at klage over utilfredsstillende jobplaner – uanset aktør.
1.1.7. at etablere egen grundregistrering	Er sket.
1.1.8. at rådighedsreglerne i aktivperioden ændres, så man ikke kan miste dagpengere retten ved at afslå et tilbud eller opføre sig på en måde, der kan sidestilles med et afslag	Som et led i »Flere i arbejde« blev der 1. januar 2003 indført ensartede sanktioner uanset typen af forseelse. Sanktionen er nu 3 ugers karantæne for alle i hele ledighedsperioden, hvor sondringen mellem aktiv- og dagpengeperiode i øvrigt også er ophævet. Regeringen foreslog i sit regeringsgrundlag, at »vurdering og kontrol af de lediges rådighed flyttes fra a-kasserne til en offentlig myndighed«. Som et led i »Flere i arbejde« blev det bestemt, at kontrollen med a-kassernes udbetaling skulle skærpes. Konkret sker det på den måde, at

<p>1.1.9. at unge under 25 år bliver omfattet af de almindelige regler</p>	<p>Arbejdsdirektoratet kontrollerer de sager, hvor AF underretter a-kasserne om negative hændelser, og hvor a-kasserne ikke pålægger medlemmet en sanktion.</p> <p>Der er på den måde sket en opblødning af rege- ringsgrundlaget.</p> <p>Forliget om »Flere i arbejde« slog fast, at unge under 25 stadig er omfattet af et særligt regelsæt og udvidede grænsen til 30 år, dog uden at ned-sætte dagpengeniveauet for de 25-30årige.</p>
<p>1.1.10. løntilskudsordningerne forenkles.</p>	<p>Udspil »Kursskifte i arbejdsmarkedspolitikken« samt Beskæftigelsespolitisk handlingsplan.</p>
<p><b>POLITISK MÅLSÆTNING</b></p>	<p><b>AKTIVITETER</b></p>
<p><b>1.2.</b> <b>Fokus på arbejdsfastholdelse</b></p>	<p><b>Aktiviteter der udspringer af og understøtter flere af målene:</b></p> <p>Deltagelse i KL/LO forsøgsprojekt om »Sygemeldte ledige« (Ikast, Fredericia, Roskilde og Nakskov kommuner) finansieret af Socialministeriet. Forsøget sluttede med udgangen af 2002. Som et resultat af forsøget har a-kassen udbygget vejlederuddannelsen med to nye kurser om socialpolitik og rund-bordssamtalen.</p> <p>Diverse lokale projekter til afhjælpning af forsik-rede lediges sygefravær.</p> <p>Kassens kontaktføløb for ledige.</p> <p>Beskæftigelsespolitisk handlingsplan.</p> <p>Beskæftigelsespolitisk opgavefordeling.</p>

#### **Det er OAA's mål:**

---

- 1.2.1. at sygemeldte lediges tilknytning til arbejdsmarkedet fastholdes og revalideringsbegrebet fremmes i den enkeltes sag

---

- 1.2.2. at etablere et konkret og målrettet samarbejde med kommunerne generelt og i forhold til det enkelte medlem

---

- 1.2.3. at se muligheder frem for begrænsninger for det enkelte medlem

---

- 1.2.4. at »bygge bro« mellem det sociale systems redskaber og arbejdsmarkedssystemets.

#### **Aktiviteter der udspringer af og understøtter ét af målene:**

---

Projekt »Sygemeldte ledige« samt lokale projekter, evt. i samråd med afdelingens socialrådgiver.

---

Lokalt indgås der samarbejdsaftaler med AF og kommuner og afholdes rundbordsamtaler.

---

Der foregår løbende en ideologisk bearbejdning af sagsbehandlere fra både a-kasser, AF og kommunerne, bl.a. gennem projekterne.

---

Projekt »Sygemeldte ledige«.

## 2. OAA arbejder med andet end dagpenge

### POLITISK MÅLSÆTNING

#### 2.1

#### Efteruddannelse og opkvalificering

##### Det er OAA's mål:

2.1.1. at reglerne forenkles, når de anvendes i forbindelse med jobrotation

2.1.2. at ledige medlemmer sikres mulighed for opkvalificering og uddannelse i hele ledighedsperioden

2.1.3. at der indføres en rotationsydelse, som er enkel at administrere, og som er højere end dagpengesatsen, dvs. svarer til ordinær løn

2.1.4. at ledige, som deltager i rotationsprojekter, tilbydes forudgående kvalificering, ordinær løn og optjening af dagpengereget, da de indgår som ordinær arbejdskraft

2.1.5. at udbetalingen af Statens Voksen Uddannelsesstøtte bevares i a-kasse-regi.

### AKTIVITETER

#### Aktiviteter der udspringer af og understøtter flere af målene:

Udspil »Kursskifte i arbejdsmarkedspolitikken«

Søgemodul ift intern grundregistrering

Den beskæftigelsespolitiske handlingsplan

Den beskæftigelsespolitiske opgavefordeling

#### Aktiviteter der udspringer af og understøtter ét af målene:

Målet er ikke nået, selvom der er gjort flere forsøg i perioden, og der har været nedsat en arbejdsgruppe under Arbejdsmarkedsstyrelsen, som kassen har deltaget i.

Arbejder for at sikre progression i alle jobplaner. Vejleder unge under 30 om dispensationsmuligheder og støtte til en SU-berettiget uddannelse.

Målet er ikke nået.

Arbejder for, at ledige, som deltager i jobrotationsprojekter, ansættes i ordinært understøttet arbejde, og at de forud for ansættelsen opkvalificeres via vejledning og opkvalificering på aktiveringsydelse.

Undervisningsministeriet udbetaler i dag SVU, medens selve administrationen af ordningen og vejledningen af medlemmerne stadig sker i a-kassen.

## POLITISK MÅLSÆTNING

## AKTIVITETER

### 2.2. Efterlønsordningen

#### Det er OAA's mål:

2.2.1. at bevare efterlønnen som en frivillig tilbagetrækningsordning fra det 60. år

2.2.2. at der ikke sker yderligere forringelser af ordningen

2.2.3. at efterlønsbidraget betales som en solidarisk ordning.

### Aktiviteter der udspringer af og understøtter flere af målene:

Der foregår i dag ingen selvstændige aktiviteter i OAA, der understøtter målene på efterlønsområdet

OAA har i A-kassernes Samvirke bidraget til at udarbejde forslag til regelforenklinger, bl.a. på efterlønsområdet, herunder efterlønsbeviset.

Man har besluttet at prioritere regelforenklingerne på efterlønsområdet højest

### Aktiviteter der udspringer af og understøtter ét af målene:

Der er ingen konkrete tanker eller planer endnu fra regeringens side om at fjerne eller forringe efterlønnen.

Men nedsættelsen af Velfærdskommissionen i 2003 vil uundgåeligt føre til forslag om forringelser af efterlønnen eller fjernelse af den, senest ved udgangen af 2005.

A-kassernes Samvirke har udarbejdet analyse af efterlønsordningen og en fremskrivning af medlemmernes fremtidige brug af den set i lyset af det stadigt højere uddannelsesniveau.

Der er ikke sket forringelser i perioden.

Målet er ikke nået.

Velfærdskommissionen behandler også en evt. omlægning af finansieringen af overførselsindkomsterne.

## POLITISK MÅLSÆTNING

### 2.3.

#### Personer med nedsat arbejdsevne

Fleksjobordningen er en god mulighed for at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet på trods af nedsat arbejdsevne.

Men usikkerhed om indtægtsgrundlag ved eventuel arbejdsløshed og ikke mindst efterløn, gør ordningen svag, uholdbar og usolidarisk.

#### Det er OAA's mål:

- 2.3.1. at medlemmer i fleksjob ligestilles med medlemmer i ordinære job, hvad angår rettigheder i a-kassesystemet
- 2.3.2. at personer i fleksjob optjener ret til dagpenge og efterløn som alle andre lønmodtagere
- 2.3.3. at personer på fleksjob kan bevare medlemskab af en arbejdsløshedskasse, herunder bevare retten til overflytning til den kasse, der dækker det faglige område
- 2.3.4. at arbejdsløshedskasserne forestår opkrævning af medlemsbidrag og administrationsbidrag for medlemmer i fleksjob
- 2.3.5. arbejdsløshedskasserne skal udbetale flekspension, der erstatter seniorydelse.

## AKTIVITETER

#### Aktiviteter der udspringer af og understøtter flere af målene:

Der er i dag ingen selvstændige aktiviteter i kassen, der understøtter målene. Forbundet havde i samarbejde med CASA et forskningsprojekt om Det rummelige Arbejdsmarked. Det blev afsluttet med en rapport og formidlingskonference i maj 2002.

#### Aktiviteter der udspringer af og understøtter ét af målene:

Reglerne er forbedrede, og personer i fleksjob har fra juli 2001 fået vilkår, der ligner de vilkår, personer i ordinært arbejde har. Personer, der er visiteret til fleksjob, kan således ved ledighed få ledighedsydelse og fleksydelse ved det 60.år.

Samme som ovenfor.

Fleksjobbere kan bevare medlemskabet af en a-kasse, men skal ophøre med at betale efterlønsbidrag og kan ikke længere modtage ydelser fra kassen. Hvis medlemmet alligevel ønsker at bevare medlemskabet, vil medlemmet også kunne overflyttes til en a-kasse, hvis faglige område omfatter medlemmets beskæftigelse.

Reglerne administreres af Arbejdsdirektoratet, Fleksydelseskontoret.



## POLITISK MÅLSÆTNING

## AKTIVITETER

### 2.4. Børnepasningsorlov

#### Det er OAA's mål:

- 2.4.1. at børnepasningsorloven gøres mere fleksibel
- 2.4.2. at ydelsen skal indeholde et pensionsgivende tillæg.

### Aktiviteter der udspringer af og understøtter flere af målene:

Børnepasningsorloven er ophævet for børn, der er født efter den 1. januar 2002. Forældre til børn, der er født fra 1. januar til 26. marts 2002, kan dog få børnepasningsorlov, hvis forældrene vælger at blive på de gamle regler om børnepasnings- og barselsorlov.

### Aktiviteter der udspringer af og understøtter ét af målene:

Børnepasningsorloven er erstattet af en mere fleksibel barselsorlov.

Målet er ikke nået.

### 3. Gennemskuelige regler og retssikkerhed

A-kassen vil fortsat arbejde for at sikre medlemmernes retsstilling og fremtidssikre dagpengesystemet samt forenkle administrationen.

POLITISK MÅLSÆTNING	AKTIVITETER
<p><b>3.1.</b> <b>Indkomstloftet</b></p> <hr/> <p><b>Det er OAA's mål:</b></p> <p>3.1.1. at afskaffe indkomstloftet gældende for ledige aktiveret på offentlige arbejdspladser.</p>	<p><b>Aktiviteter der udspringer af og understøtter flere af målene:</b></p> <hr/> <p>Udspil » kursskifte i arbejdsmarkedspolitikken« Beskæftigelsespolitisk handlingsplan</p> <p><b>Aktiviteter der udspringer af og understøtter ét af målene:</b></p> <hr/> <p>Udspil »kursskifte i arbejdsmarkedspolitikken« samt Beskæftigelsespolitisk handlingsplan. Møder med partiernes arbejdsmarkedsordførere.</p>
<p><b>3.2.</b> <b>Deltidsgrænsen</b></p> <hr/> <p><b>Det er OAA's mål:</b></p> <p>3.2.1. at deltidsgrensen tilpasses de senere års arbejdstidsnedsættelser.</p>	<p><b>Aktiviteter der udspringer af og understøtter flere af målene:</b></p> <hr/> <p>Der er p.t. ingen selvstændige aktiviteter i OAA, der understøtter målene.</p> <hr/> <p>OAA har via A-kasserne Samvirke medvirket til at udarbejde regelforenklingsforslag.</p> <p><b>Aktiviteter der udspringer af og understøtter ét af målene:</b></p> <hr/> <p>Målet er ikke nået.</p>

POLITISK MÅLSÆTNING	AKTIVITETER
<p data-bbox="261 465 448 533"><b>3.3.</b> <b>Forsikringskift</b></p> <hr/> <p data-bbox="261 784 475 813"><b>Det er OAA's mål:</b></p> <p data-bbox="261 824 785 896">3.3.1. at reglerne om forsikringskift harmoniseres med optagelsesreglerne.</p>	<p data-bbox="833 465 1222 533"><b>Aktiviteter der udspringer af og understøtter flere af målene:</b></p> <hr/> <p data-bbox="858 544 1359 616">Der er p.t. ingen selvstændige aktiviteter i OAA, der understøtter målene.</p> <hr/> <p data-bbox="858 622 1347 694">OAA har via A-kasserne Samvirke medvirket til at udarbejde regelforenklingsforslag.</p> <p data-bbox="833 743 1190 810"><b>Aktiviteter der udspringer af og understøtter ét af målene:</b></p> <hr/> <p data-bbox="833 822 1027 851">Målet er ikke nået.</p>
<p data-bbox="261 945 574 974"><b>POLITISK MÅLSÆTNING</b></p> <hr/> <p data-bbox="261 1023 405 1090"><b>3.4.</b> <b>Udmeldelse</b></p> <hr/> <p data-bbox="261 1344 475 1373"><b>Det er OAA's mål:</b></p> <p data-bbox="261 1384 785 1491">3.4.1. at et medlem, der får tilkendt førtidspension, kan udmeldes af kassen fra det tidspunkt, de modtager meddelelse herom.</p>	<p data-bbox="833 1023 1222 1090"><b>Aktiviteter der udspringer af og understøtter flere af målene:</b></p> <hr/> <p data-bbox="858 1102 1359 1254">Pr. 1. september 2002 er det ved en ændring af standardvedtægtens § 7(stk. 2) blevet muligt at udmelde medlemmer af a-kassen fra det tidspunkt, hvor de overgår til førtidspension.</p> <p data-bbox="833 1303 1190 1370"><b>Aktiviteter der udspringer af og understøtter ét af målene:</b></p> <hr/> <p data-bbox="833 1382 1359 1453">Blev muligt fra 1. september 2002 på baggrund af en henvendelse fra a-kassen til Arbejdsdirektoratet.</p>

## POLITISK MÅLSÆTNING

### 3.5. G-dage

#### Det er OAA's mål:

- 3.5.1. at det skal være en selvstændig arbejdsmarkedslov og ikke en del af arbejdsløshedsforsikringsloven som nu
- 3.5.2. at arbejdsgiverne skal udbetale alle G-dage i henhold til reglerne - ganske som der skal indbetales ATP-bidrag, feriepenge osv.
- 3.5.3. at alle manglende udbetalinger rejses over for Arbejdsmarkedets Ankenævn, og at arbejdsgiverne idømmes en bøde for manglende lovpligtig betaling.

## AKTIVITETER

### Aktiviteter der udspringer af og understøtter flere af målene:

Der er p.t. ingen selvstændige aktiviteter i OAA, der støtter målene

OAA har via A-kasserne Samvirke medvirket til at udarbejde regelforenklingsforslag

### Aktiviteter der udspringer af og understøtter ét af målene:

Målet er ikke nået.

Det er en del af kassens forretningsgang at sikre dette.

Det er en del af kassens forretningsgang at sikre dette.

## POLITISK MÅLSÆTNING

### 3.6. Servicejob

#### Det er OAA's mål:

- 3.6.1. at de faglige organisationer skal inddrages forud for oprettelsen af servicejob, så der sikres normale løn- og ansættelsesvilkår
- 3.6.2. at arbejdstimer i servicejob kan bruges til genoptjening af dagpengernet
- 3.6.3. at de ledige skal have de nødvendige kvalifikationer, før de ansættes i servicejobbet
- 3.6.4. at bruge servicejob som et redskab til at undgå, at ældre ledige udstødes af arbejdsmarkedet.

## AKTIVITETER

### Aktiviteter der udspringer af og understøtter flere af målene:

Lov om servicejob blev ophævet pr. 1. april 2002.

Flere forhandlinger med såvel Undervisnings- som Arbejdsministeriet om aflønning og uddannelse af personer i servicejobs.

### Aktiviteter der udspringer af og understøtter ét af målene:

Der blev indgået rammeaftale med arbejdsgiverne via KTO.

Blev gennemført pr. 1. januar 2001.

Efter pres fra FOA m.fl. blev der afsat puljer til uddannelse inden for social- og sundhedsområdet.

Var en del af a-kassens forretningsgang og arbejdsmarkedspolitiske handlingsplan, så længe ordningen eksisterede.

## 4. OAA parat til fremtiden

Målsætningerne i dette afsnit omhandler a-kassens interne forhold, som er midler til at nå de politiske målsætninger.

POLITISK MÅLSÆTNING	AKTIVITETER
<p><b>4.1.</b> <b>En demokratisk organisation</b></p> <p>OAA er en medlemsstyret organisation, som optager medlemmer, der arbejder indenfor FOAs faglige område.</p> <p><b>Det er OAA's mål:</b></p> <p>4.1.1. at medlemmerne har størst mulig indflydelse på beslutninger og aktiviteter i a-kassen</p> <p>4.1.2. at repræsentation i styrende organer har størst mulig integration med FOA.</p>	<p><b>Aktiviteter der udspringer af og understøtter flere af målene:</b></p> <p><b>Aktiviteter der udspringer af og understøtter ét af målene:</b></p> <p>Der er ikke stillet forslag om ændringer af medlemmernes rettigheder i perioden.</p> <p>Integrationen er sikret ved, at kassens politisk valgte sekretær har haft det beskæftigelsespolitiske område som ansvarsområde.</p>
<p><b>4.2.</b> <b>Samspil mellem OAA og FOA</b></p> <p>OAA og FOA skal fungere som en integreret enhed såvel centralt som lokalt, hvor man gennem samarbejde yder det maksimale for medlemmerne.</p>	<p><b>Aktiviteter der udspringer af og understøtter flere af målene:</b></p> <p>Samarbejdsaftaler - HKT og lokalt</p> <p>Samarbejdsaftaler - lokalt</p> <p>Internt arbejdsmarkedspolitisk netværk mellem forbundet og hovedkassen på hovedkontoret</p> <p>Fælles arbejdsmarkedspolitiske områdemøder</p> <p>Fælles ledelsesseminar</p> <p>Fælles arbejdsmarkedspolitisk konference</p> <p>Hvis den enkelte afdeling byder ind som anden aktør, kan a-kassen mod betaling købes fri af den ordinære drift for at indgå i afdelingens aktørvirksomhed.</p>

#### **Det er OAA's mål:**

4.2.1. at værdien af samarbejdet centralt og lokalt synliggøres for både valgte og ansatte i FOA/OAA

4.2.2. at arbejdsdelingen mellem FOA og OAA er baseret på gensidig tillid og dialog.

4.2.3. at det i samarbejde med FOA synliggøres overfor medlemmerne, hvilken service de kan forvente.

### **POLITISK MÅLSÆTNING**

#### **4.3.**

##### **Medlemsservice**

OAA vil forbedre servicen for medlemmerne.

OAA vil yde bedst mulig bistand for sine medlemmer indenfor arbejdsløshedslovgivningen.

#### **Det er OAA's mål:**

4.3.1. at der fortsat sker kvalitetsudvikling af a-kassens arbejde

4.3.2. at der fortsat sker kompetenceudvikling af a-kassens medarbejdere og ledere

4.3.3. at driften af a-kassen er effektiv, og at ressourcerne anvendes optimalt

4.3.4. at det enkelte medlem som udgangspunkt ydes en individuel, god service

4.3.5. at teknologiens muligheder i vid udstrækning anvendes for at øge medlemsservicen.

#### **Aktiviteter der udspringer af og understøtter ét af målene:**

Foregår løbende på de fælles møder og konferencer.

HB-fastlagte rammer for lokale strukturer og samarbejde.

De faglige afdelingers serviceinformationer, velkomstfolder mv. til nye medlemmer.

### **AKTIVITETER**

#### **Aktiviteter der udspringer af og understøtter flere af målene:**

Kompetenceudviklingsprojekt for FOA og OAA

Digital forvaltning mv.

#### **Aktiviteter der udspringer af og understøtter ét af målene:**

Interne tilsyn.

Specialtilsyn.

Kurser, temadage mv.

Kompetenceudviklingsprojekt.

MUS.

Kurser, temadage mv., sidemandsoplæring.

Normeringsmodellen, som har været gældende i hele perioden, tager højde for de belastninger, der eksisterer på kassens forskellige sagsområder.

Efter aftale mellem afdelinger og HKT kan en a-kasseleder være a-kasseleder for flere lokalerheder.

Er en integreret del af vores uddannelse.

Web-a-kasse, ESDH (elektronisk sags- og dokumenthåndtering) og telefoni er på bedding og udvikles via 60 mio. kr. puljen.



**Offentligt Ansattes  
Arbejdsløshedskasse**

Stauings Plads 1-3  
1790 København V

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