

Artikelserien Rundtur til a-kasserne



Indhold

I fremtiden bliver alle a-kasser en del af "arbejdslivsbevægelsen".....	4
Krifa's A-kasse, publiceret 16. maj 2019	
Vi må ikke ende med et A- og et B-hold	6
3FA, publiceret 16. maj 2019	
Dagpengesystemet bør tilpasses den moderne livsform	8
CA, publiceret 16. maj 2019	
Lad os udnytte synergieffekten i en branche, der sprudler af ideer	10
BUPL-A, publiceret 23. maj 2019	
Ville vi virkelig indrette os sådan, hvis vi skulle starte forfra?	12
Min A-kasse, publiceret 3. juni 2019	
Branchen har plads til både store og små.....	14
AJKS, publiceret 11. juni 2019	
Vi bør fjerne ulighederne i dagpengesystemet	16
Fødevareforbundet NNF's A-kasse, publiceret 17. juni 2019	
Dagpengesystemet skal bruges erhvervspolitisk.....	18
Magistrenes A-kasse, publiceret 24. juni 2019	
Politikerne bør lytte mere til branchen	20
FTFa, publiceret 1. juli 2019	
Vi bør ændre fundamentalt på tilgangen til de ledige	22
Lærernes A-kasse, publiceret 12. august 2019	
Det nye tryghedsbegreb er 'udvikling'	24
A-kassen LH, publiceret 19. august 2019	
Vi er hårdt ramt af opholdskravet.....	26
Teknikernes A-kasse, publiceret 26. august 2019	
Vi skal blive bedre til at kigge ud i fremtiden	28
HK-A, publiceret 2. september 2019	
Vi er fortalere for dokumentation, strategier og processer	30
Din Sundhedsfaglige A-kasse, publiceret 9. september 2019	
Tæt på medlemmerne og deres arbejdspladser	32
FOAs A-kasse, publiceret 16. september 2019	
Alle skal gøre det, de er bedst til	34
Frie, publiceret 23. september 2019	
A-kassen skal skabe samhørighed.....	36
DANA, publiceret 23. september 2019	
Vi skal udnytte de gode tider til at få alle med	38
SL-A, publiceret 30. september 2019	
Idéer er gratis, så det bør vi udnytte	40
Akademikernes A-kasse, publiceret 7. oktober 2019	
Hvis sådan nogle som vores medlemmer dropper a-kassen, så ryger solidariteten	42
El-fagets A-kasse, publiceret 17. oktober 2019	
Vi bør gøre op med kassetænkningen	44
Byggefagense A-kasse, publiceret 17. oktober 2019	
Mangfoldigheden og sammenholdet er vores styrke	46
Metal A-kasse, publiceret 21. oktober 2019	

Artiklerne er udarbejdet af Danske A-kasser på baggrund af interview med en repræsentant fra ledelsen i hver a-kasse. Artiklerne er løbende bragt på www.danskeakasser.dk i perioden maj – oktober 2019. Medlemstallene i publikationen er fra "A-kassernes afregning af medlemsbidrag, Månedlig opgørelse pr. 1. februar 2019, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering".

I fremtiden bliver alle a-kasser en del af "arbejdslivsbevægelsen"

I 2013 formulerede Krifa en ny mission med overskriften "God arbejdslyst", og organisationen tog første skridt henimod at blive det som administrerende direktør Preben R. Jørgensen kalder en "arbejdslivsbevægelse". Han tror på, at hele a-kassebranchen vil være en del af den bevægelse om fem til 10 år

Lige som flere af sine kollegaer i a-kassebranchen mener Preben R. Jørgensen, administrerende direktør i Krifa, at fremtiden vil byde på færre a-kasser, og at fokus vil være mindre på om en a-kasse er i stand til at håndtere udbetalinger og vurdere rådighed. Han tror på, at it-systemer i fremtiden vil kunne træffe mange af de afgørelser, som medarbejdere sidder med i dag, og at a-kasserne derfor må søge en ny platform at stå på – en platform som i højere grad skal handle om at være noget for mennesker. Preben R. Jørgensen har også et bud på, hvad den platform bliver – nemlig det som han kalder en "arbejdslivsbevægelse".

En bevægelse, som Krifa selv så småt blev en del af i 2013, da fagforeningen og a-kassen formulerede en ny mission med overskriften "God arbejdslyst". Missionen udsprang af flere tendenser, som alle resulterede i, at Krifa havde et behov for at finde et nyt ståsted. Den ene tendens er den som handler om, at udviklingen på it-området gør, at a-kasser skal måle sig på noget andet end rettidig udbetaling af dagpenge. Og derudover ville Krifa gerne skabe sin egen position i forhold til et marked med høj konkurrence.

"Det gav os simpelthen drivkraften til at søge et nyt sted hen, og det var i virkeligheden ikke svært at finde ud af, hvor vi ville hen, for igennem et stykke tid havde vi bemærket, at flere og flere af de henvendelser, vi fik, var fra medlemmer med ondt i arbejdslivet – det kunne fx handle om stress eller dårlige relationer på arbejdspladsen. Derfor var det fuldstændig naturligt at få som mission at hjælpe mennesker med at komme til at opleve god arbejdslyst.

Missionen er jo også en direkte forlængelse af vores oprindelige menneskesyn som fagforening og a-kasse bygget på kristne værdier," siger Preben R. Jørgensen og minder om, at Krifa (dengang Kristelig Dansk Fællesforbund) i 1899 blev grundlagt netop for at bidrage med et andet menneskesyn blandt arbejdsmarkedets parter.

"Vores grundlæggelse var jo en reaktion på den tiltagende kamp mellem arbejdsgivere og lønmodtagere med brug af strejker og lockout. Man fandt det unaturligt, at arbejdsgivere og lønmodtagere skulle bruge sådanne kampskridt mod hinanden, når de i stedet kunne arbejde sammen og løse konflikter gennem dialog – med basis i kristent livs- og menneskesyn. Det er stadig i vores DNA, at vi har en anden tilgang til, hvordan man løser konflikter, og det er også i vores DNA, at vores virke handler om mennesker og ikke om fag. Så vores nye mission passer godt til vores historie og vores værdier".

Eget Videncenter

Preben R. Jørgensen nævner, at Krifa i deres indsats for god arbejdslyst blandt andet søger arbejdspladser og hjælper ledere med at skabe mening, mestring, balance mv. for medarbejderne og derigennem skabe trivsel.

"Så det er ikke kun medarbejderne eller medlemmerne, vi hjælper. Vi satser på en helhedsindsats, som vores fagforening og a-kasse arbejder sammen om".

Preben R. Jørgensen forklarer, at Krifa har oprettet et eget "Videncenter for God Arbejdslyst", der forsker i arbejdslyst. Sammen med eksterne parter har videncentret af-

dækket syv faktorer, som fx mening og mestring, der er afgørende for trivsel på jobbet. Disse syv faktorer bygger Krifa deres indsats omkring "God arbejdslyst" på.

"Når det handler om a-kassens indsats, så præsenterer vi de syv faktorer for de ledige, når de fx er til rådigheds- og CV-samtaler. Så har vi en dialog om, hvad et godt arbejdsliv er for medlemmet, og på den måde får vi skabt motivation og sat en god proces i gang i forhold til jobsøgning. Det er der, vi lægger fokus og ikke på job-log og den slags. Selvfølgelig overholder vi reglerne, men medlemmerne skal ikke opleve, at reglerne er i fokus. De skal opleve, at mennesket og det gode arbejdsliv er i fokus. Det er, hvad der karakteriserer arbejdslivsbevægelsen," siger Preben R. Jørgensen, der mener, at hele a-kassebranchen vil være en del af bevægelsen om fem til ti år.

"Og det er ikke kun vores egen branche, som vil være mere optaget af at skabe god arbejdslyst. Vi tror også, at politikerne vil have mere fokus på det. Vi forsøger i hvert fald allerede at skubbe dem i den retning, og i den indsats bruger vi også vores analysearbejde. Fx forsøger vi at få politikerne til at skabe bedre rammer for uddannelse hele livet, da vi kan se, at faktoren "mestring" – altså at du har kompetencer, der passer til dine arbejdsopgaver – er fuldstændig afgørende for at trives og dermed også for at skabe værdi for arbejdspladsen," siger Preben R. Jørgensen, der understreger, at Krifa ikke kun er en fagforening og en a-kasse, men i høj grad også en politisk organisation, der søger indflydelse hos næsten alle partier på Christiansborg og en lang række organisationer.

Genbrug 'Den gode samtale'

Udover at skabe bedre muligheder for læring hele livet ville Preben R. Jørgensen også rykke ved "one size fits all-tankegangen" i dagpengesystemet, hvis han selv var be-



Foto: Jesper Rais

skæftigelsesminister. Og han ville ikke engang behøve at opfinde den dybe tallerken i den sammenhæng.

"Den fleksibilitet jeg efterlyser, havde vi faktisk en del af i forsøget 'Den Gode Samtale'. Her gjorde man op med nogle af kravene til fremmøde, åbnede for digitale samtaler og havde primært fokus på at få medlemmet i job. Medlemmerne var glade for det, a-kasserne var glade, og jobcentrene var glade. Der er rigtig meget fra forsøget, som jeg som minister ville hælde direkte ind i a-kasselovgivningen," siger Preben R. Jørgensen, der også hurtigt kan pege på, hvad der er det værste, der er sket i branchen i flere år.

"Jamen det var netop, at absolut intet fra 'Den Gode Samtale' blev implementeret i lovgivningen efterfølgende. Det var virkelig demotiverende at have været igennem så godt et projekt og bagefter opleve, at lovgivningen gik i den stik modsatte retning".

Derudover vil han gerne nævne opholdskravet som noget af det værste, der er sket:

"Opholdskravet er det seneste eksempel på, at vores system er blevet en politisk kampplads. At nogle politiske holdninger, som egentlig handler om noget andet, trækker ind i a-kasseverdenen og skaber usikkerhed om vores produkt. Og bare det at nogle sidder med tvivlen om vores produkt gør måske, at de ikke får meldt sig ind i en a-kasse. Det er virkelig ærgerligt og en stor udfordring".

Vi er hinandens forudsætninger

Blandt det bedste, der er sket, nævner den administrerende direktør reformen for selvstændige, som trådte i kraft i oktober sidste år.

"Der er man i bund og grund lykkedes ret godt med at skabe bedre sammenhæng mellem det at være lønmodtager og det at være selvstændig. Vi ser flere og flere, der er i atypiske ansættelser, og hvor man er lidt både-og, og det understøtter den nye lovgivning fint. Og hvor utroligt det end lyder, så har vi jo her en krog af dagpengesystemet, hvor politikerne har valgt at vise mere tillid til de ledige".

Et andet positivt tiltag, som Preben R. Jørgensen gerne vil nævne, er "køgebogs-projektet". Han kalder det et projekt, der virkelig viser styrken ved samarbejde i branchen:

"Det var godt, at STAR, DAK og a-kasserne med køgebogs-projektet havde en fælles tilgang til at få fortolket reglerne, så vi kunne få udviklet it-systemerne rigtigt første gang. Vores medarbejdere bliver også meget mere motiverede af at være med til at definere rammen i stedet for bare at sidde og vente på, at vi senere skal hugge en hæl og klippe en tå, for at få det hele til at hænge sammen. Og den tilgang – at vi mere er hinandens forudsætninger end modsætninger – gør bare, at vi lykkes meget bedre i den samlede opgave. Sådan en tilgang burde vi have meget oftere – både på tværs i branchen og med vores samarbejdspartnere," siger Preben R. Jørgensen.

Fakta om Krifa's A-kasse:

Medlemsgrupper:

Krifa er tværfaglig, så medlemsskaren er et bredt udsnit af Danmark.

Antal medlemmer:

167.730.

A-kassens organisering:

Hovedkontor i Århus og 16 afdelinger rundt omkring i landet.

Oprettelsen af a-kassen – og hvad den udspringer af:

I 1916 oprettede Kristeligt Dansk Fællesforbund en arbejdsløshedskasse for lønmodtagere inden for alle fag. Fra 2002 kunne selvstændige erhvervsdrivende også være medlemmer. A-kassen har historisk haft en omtumlet tilværelse mht statsanerkendelse. Den har dog været statsanerkendt lige siden 1950.

Fakta om den adm. direktør:

Navn:

Preben Rabjerg Jørgensen.

Stilling:

Administrerende direktør.

Alder:

50 år.

År i a-kassen:

Knap 25 år i syv forskellige stillinger. Preben startede som controller i Økonomiafdelingen og han har været adm. direktør i fem år.

Tidligere beskæftigelse:

Revisor i revisionsfirmaet BDO.

Uddannelse:

Revisoruddannet fra BDO; HD-R, Mini-MBA fra Mannaz; bestyrelsesuddannelse.

Vi må ikke ende med et A- og et B-hold

3FA's medlemmer har om nogen brug for et solidarisk dagpengesystem og en aktiv arbejdsmarkedspolitik med let adgang til opkvalificering. Så forretningsfører Eva Obdrup opfordrer til at værne om det flexicuritysystem, der møjsommeligt er bygget op igennem mere end 100 år

Medlemmerne i 3F's A-kasse er nogle af de arbejdstagere, som har de korteste opsigelsesvarsler og samtidig må indrette sig på et arbejdsliv, hvor de går ind og ud af ledighed, fordi det er et vilkår i deres brancher. Det kan fx være vejrlig eller en nedgang i produktionen, der sender dem hjem i perioder.

Den konstatering falder hurtigt under Danske A-kassers interview med forretningsfører Eva Obdrup fra 3FA. Og på spørgsmålet om branchens største udfordringer svarer hun prompte, at der ikke bliver passet godt nok på vores dagpengesystem. For Eva Obdrup er bange for, at udhulingen af dagpengedækningen og de private lønforsikrings kraftige indtog vil skabe en grobund for et arbejdsmarked delt i et A- og et B-hold.

"Hvis der er nogen, der er afhængige af et solidarisk dagpengesystem, så er det vores medlemmer. Vi har medlemsgrupper, som har to dages opsigelsesvarsel. De mærker så tydeligt, at det er fleksibelt for arbejdsgiverne at hyre og fyre, og derfor er de meget afhængige af tryk i systemet. Man kan også sætte spørgsmålstejn ved, om de vil blive ved med at acceptere to dages opsigelsesvarsel, hvis de ikke synes, de har et ordentligt og solidarisk sikkerhedsnet," siger Eva Obdrup og peger på, at 3FA's medlemmer samtidig – som hovedregel – kan kigge langt efter muligheden for private lønforsikringer.

Hun forklarer det med, at de fagforeninger, som laver kollektive, private ordninger oveni dagpengeforsikringen, er i brancher, hvor der er lav ledighed, og hvor folk typisk sidder i mere faste jobs.

"Hvis vi skulle lave en kollektiv ordning, ville den blive meget dyr, fordi mange af vores

brancher ikke opfylder de krav. Så kan de enkelte medlemmer tegne en privat tillægsforsikring, og det hjælper vi gerne med, men det er kun nogle få tusinde, som har gjort det. Det handler jo også om vilkårene – fx skal man typisk have 12 måneders uafbrudt fuldtidsbeskæftigelse for at kunne gøre brug af den. Og det er der mange af vores medlemmer, der ikke har. Derfor kan jeg godt være bange for, at der vil ske en yderligere polarisering på arbejdsmarkedet henimod et A- og B-hold, hvor A-holdet er alle dem, der har råd til en ekstra forsikring".

Se på historien

Når talen falder på et polariseret arbejdsmarked, hiver Eva Obdrup bogen "Ydmygelsen der forsvandt – da Danmark fik A-kasser" frem. En bog som Arbejdermuseet og Min A-kasse fik udgivet i 2015. Hun kalder bogen klog læsning – og opfordrer til at se på historien inden man fra politisk side river alt det ned, som møjsommeligt er bygget op.

"Bogen handler om, hvordan man har set på ledige og behandlet dem gennem tiden, og så fortæller den, hvor langt a-kasserne har bragt os på det område. Den er en god påmindelse om, at vi skal passe på det, som vi har brugt rigtig mange år på at bygge op. Et dagpengesystem er ikke en social foranstaltning. Det er et forsikringssystem, og man skal passe på, hvilke vilkår man lægger ind i det system," siger Eva Obdrup, der mener, at der er en stigende tendens til at bruge dagpengesystemet til at føre andre politiske dagsordener.

"Forsikringsordningen er jo tænkt som, at den skulle dække den enkelte arbejdstager. Punktum. Men som tiden går, kommer der flere og flere forbehold ind. Så skal vi se på om medlemmerne er forsørgere; så skal vi se på, hvor

de har opholdt sig; og så skal vi se på, om de er straffet for bandekriminalitet. Det er uforståeligt, at man kan behandle vores system sådan. At man kan bruge det til at gennemføre alle mulige andre politiske dagsordener. Senest med opholdskravet".

Ros til Dybvad

Ifølge Eva Obdrup har man fra politisk hold for nyligt – og meget glædeligt – mistet et af sine hovedargumenter for at kunne behandle dagpengesystemet, som man vil. Hun refererer til, at Finansministeriet er begyndt at holde udgifterne til dagpenge op imod udgifterne til kontanthjælp, når de skal regne på, om dagpengesystemet er en under- eller overskudsforretning.

"Så nu har vi sort på hvidt fra ministeriet, at når ledigheden er lav, så er der dagpengesystemet en overskudsforretning for staten. Så der er ikke længere dækning for at sige, at staten poster vildt mange penge i det her system, så derfor kan vi gøre med systemet, som det passer os. Den nye beregningsmetode fra Finansministeriet er noget af det bedste, der er sket længe".

Når Eva Obdrup skal fremhæve noget andet godt, som er sket på området de seneste år, nævner hun dengang, da daværende direktør i DI Karsten Dybvad offentligt advarede om at skære yderligere i dagpengesystemet.

"Det var simpelthen en super-god og stærk udmelding fra en arbejdsgiverorganisation. Det er så meget værd, når en som Karsten Dybvad siger, at nu er grænsen altså nået for, hvor meget man kan sænke kompensationsgraden og file på dagpengeperioden".

Ellers finder Eva Obdrup det umiddelbart lettere at nævne initiativer, som har forringet systemet. Da dagpengeperioden blev afkortet, var det ikke mindst 3F'erne, der faldt ud af systemet; og forringelserne af efterlønnen har også gjort ondt på murer-



ne, rengøringsassistenterne og de andre grupper i 3F. Derudover finder Eva Obdrup det også dybt beklageligt, at den del af flexicuritymodellen, der handler om den aktive arbejdsmarkedspolitik, er blevet udsat for alvorlige besparelser.

"Vores medlemmer oplever, at det kan være sværere at få relevant opkvalificering i de perioder, de er ledige. Desværre – for det, at vi kan hjælpe vores ledige til at blive dygtige i deres hjemsendelsesperioder, er et meget vigtigt redskab til at holde dem tæt på arbejdsmarkedet. Uddannelse er noget vores 65 afdelinger satser meget på – lige fra AMU-kurser over læse/regnekurser til danskundervisning. Og det er bare blevet sværere over årene," siger Eva Obdrup.

Vores struktur er en styrke

På den positive skala fremhæver hun til gengæld det gode samarbejde med kommunerne om både uddannelsesdelen og jobformidlingen.

"Vi har et godt samarbejde med langt de fleste jobcentre. Fx fungerer det rigtig fint med fællessamtalerne. Det skyldes ikke mindst, at alle vores afdelinger kan opbygge stærke netværk sammen med kommunerne – når man ser på et landkort passer 3F's struktur jo rigtig godt til den struktur, som jobcentrene har."

Eva Obdrup vil blandt andet gerne kendes

blandt medlemmerne på et ord som "nærvær". Og det hjælper 3F's struktur også på.

"Det betyder så meget, at vi er lokalt forankret og er der, hvor medlemmerne er. Jeg ser det også som en stor styrke og som en del af vores DNA at være en faglig a-kasse. Vi har et vigtigt samspil i vores 65 afdelinger, hvor der både er a-kasse og fagforening. Vi bruger hinandens kompetencer og viden. A-kassen får jo fx en uvurderlig viden om det lokale arbejdsmarked, og vi får kontakt til arbejdsgiverne via fagforeningen og hele det tillidsrepræsentantsystem, der er," siger Eva Obdrup og understreger, at den opbygning kun har styrket arbejdet med at føre 3F's strategiske mål fra 2016 ud i livet – om at satse systematisk på jobformidling i samtlige afdelinger.

"Vi har altid arbejdet med jobformidling, men for tre år siden begyndte vi at arbejde meget mere systematisk med det og måle på det. Det betyder bl.a., at vi over de senere år har formidlet over 5000 job, hvor vi direkte har matchet et cpr-nummer med et cvr-nummer. Hele organisationen ser det som vores fornemmeste opgave at sikre vores medlemmer en varig tilknytning til arbejdsmarkedet. En opgave som vi kan blive endnu bedre til at løfte med det a-kasseforsøg, som snart går i gang. Derfor tror jeg også, at det om ti år – blandt andet via forsøget – er blevet tydeliggjort fuldstændig, at a-kasserne er dem, som hjælper folk i job".

Fakta om 3FA:

Medlemsgrupper:

3FA – Faglig Fælles A-kasse – er en faglig afgrænset a-kasse, som har både faglærte og ufaglærte medlemmer, der arbejder indenfor de seks hovedområder: Industri; Bygge og anlæg; Transport; Den offentlige sektor; Privat service, Hotel & Restauration og Den grønne gruppe.

Antal medlemmer:

237.591.

A-kassens organisering:

Hovedkontor i København og 65 lokale afdelinger med 3F-kontorer i 116 byer i Danmark.

Oprettelsen af a-kassen – og hvad den udspringer af:

3FA er opstået gennem fusionen af flere forskellige a-kasser tilknyttet forskellige fagforbund, fx SID, KAD, RBF og TIB. Flere af disse forbund med tilhørende a-kasser har rødder helt tilbage til slutningen af 1800-tallet og begyndelse af 1900-tallet med statsanerkendelsen af de første a-kasser i 1907.

Fakta om forretningsføreren:

Navn:

Eva Obdrup.

Stilling:

Forretningsfører.

Alder:

50 år.

År i a-kassen:

17 år, heraf 12 som a-kasseleder i Næstved, og de øvrige som forretningsfører.

Tidligere beskæftigelse:

AF-konsulent i Næstved og sagsbehandler i Arbejdsdirektoratet.

Uddannelse:

Kontorassistent hos Louis Poulsen og derefter uddannet informatikassistent på Handelsskolen i Roskilde.

Dagpengesystemet bør tilpasses den moderne livsform

Vi skal væk fra at tænke os som sagsbehandlende institutioner og i stedet se os som dem, der fremmer beskæftigelsen. Det mener Christian Sørbye Friis, direktør i CA, der i øvrigt ønsker sig et mere fleksibelt dagpengesystem, der passer til den moderne livsform, hvor behov ændrer sig over tid

Ordene "digitalisering", "beskæftigelsesindsats" og "medlemstilfredshed" går igen under Danske A-kassers interview med Christian Sørbye Friis, direktør i CA. Fokuset på digitalisering havde Christian Friis allerede, før han kom ind i a-kassebranchen. Han begyndte ligefrem karrieren som forsker i digitalisering i den offentlige forvaltning. I dag ser han digitalisering som et redskab til at skubbe branchen derhen, hvor han synes, den bør være: der hvor sagsbehandling og dagpengeudbetaling fylder ganske lidt, så der bliver frigivet tid til at ruste medlemmerne til jobmarkedet og fremme beskæftigelsen i samfundet.

"Hvis jeg skal være lidt højtravende, så er vores rolle at være olie på arbejdsmarkedet og få tingene til at glide. Når man taler om a-kassernes rolle underkender man tit, at vi gør en stor indsats her. Hvis et medlem, der har haft samme job i 20 år, pludseligt mister det, så har hun måske ikke søgt et job, siden hun var nyuddannet. Der gør vi a-kasser et stort arbejde med at gøre hende klar til at søge arbejde".

Udover at digitaliseringen skal give a-kasserne luft til at fokusere på beskæftigelsesindsatsen, så mener CA-direktøren også, at branchen skal være bedre til at sætte området øverst på dagsordenen:

"Vi står ved en tærskel nu i forhold til at komme tættere på dele af beskæftigelsesindsatsen og få en lille smule flyttet væk fra jobcentrene, og det er fint. Men det handler også om, at vi selv tager handsken op og siger 'nu går vi med åbne øjne væk fra at tænke os selv som sagsbehandlende institutioner til nogen, der skal fremme beskæftigelsen i samfundet'".

Karrierpartner mere end a-kasse

Han forklarer, at det er den vej han forsøger at trække CA, som han i øvrigt ikke kalder a-kasse, men i stedet omtaler som "karrierepartner". Bl.a. satser CA meget på at rådgive medlemmer, som er i job. Halvdelen af deres serviceydelser på karriere-fronten er til medlemmer, der er i arbejde, og som gerne vil videre i deres karriere. Hos CA kan medlemmerne få hjælp til at finpudse CV'et, performe til jobsamtalen, og de kan fx tilmelde sig et kursus i mindfulness. Christian Friis siger, at CA's rolle primært er at ruste medlemmerne til konkurrencen om de job, som de selv finder.

"Vores rolle er i mindre grad at opsøge virksomheder - jeg tror ikke så meget på det med at tage et medlem og placere vedkommende i et job. Det bliver aldrig godt".

Christian Friis mener, at CA har bedre muligheder for at tage sig af medlemmer i job, fordi a-kassen ikke er knyttet sammen med en fagforening.

"Set med mine øjne har man mange steder en arbejdsdeling, hvor fagforeningen tager sig af dem i arbejde og a-kassen tager sig af de ledige. Vores lille fagforening forsvandt for mange år siden, så vi har ikke andre end os selv og lovgivningen at tage hensyn til," siger Christian Friis, der understreger, at mange af hans medlemmer slet ikke er i en fagforening.

Årsagen er – tror han – at de arbejder uden overenskomster og på individuelle kontrakter, som de selv forhandler. Hans bud er, at 30-40 procent er medlemmer af en fagforening – primært DJØF.

Han mener også, at uafhængigheden af en fagforening gør det lettere at forfølge CA's mærkesag nummer et, som er "høj medlemstilfredshed". Dette er – ifølge direktøren – også CA's raison d'être og det koncept som a-kassen arbejder ud fra. Han understreger derfor også, at CA er en servicevirksomhed og ikke en politisk interesseorganisation.

"Medlemstilfredshed" er også omdrejningspunktet, når CA-direktøren skal svare på, hvad der er det bedste, der er sket for branchen. Vi skal ifølge ham hele 17 år tilbage. Til dengang hvor Claus Hjort Frederiksen indførte "Lov om tværfaglige a-kasser".

"Den lov skabte grobunden for konkurrence mellem a-kasserne. Dengang var det dybt kontroversielt. Men jeg mener, at konkurrencen har skabt bedre medlemservice, lavere priser og har ryddet ud i ineffektivitet. Alt sammen til glæde for medlemmerne. Konkurrencen er simpelthen DET bedste, som er sket for branchen."

Kuldegysninger og gode liv

Det værste, der er sket, er Christian Friis heller ikke i tvivl om, og der skal vi til gengæld ikke langt tilbage i tiden, men kun til den 20. december sidste år, hvor opholdskravet blev vedtaget.

"Opholdskravet er det dumme og det værste. Signalet er tilbageskuende og nationalistisk. Loven underminerer tilliden til systemet og får folk til at overveje om systemet er relevant. Jeg får kuldegysninger af det," siger han og skutter sig i stolen, som om tanken bogstavelig talt giver ham kuldegysninger.

Men lige præcis det med systemets relevans ligger ham også meget på sinde. På spørgsmålet om hvad der er den største udfordring for branchen, nævner han risikoen for, at den over tid kan blive irrelevant for medlemmerne. Og udover opholdskravet er der flere faktorer på spil her. Den faldende kompensationsgrad og dermed truslen fra private lønforsikringer er det første CA-direktøren nævner:

"Jeg tror, vi er flere i branchen, der overvejer at investere mere i private lønforsikringer. Hos os ser vi ofte en kompensationsgrad på kun 30-35 procent, og så kan man sige, at vores medlemmer er nogle velstående mennesker, men man skal bare huske, at de også er nogle "gode liv". Med det mener jeg, at mange af dem har nogle måneders ledighed, når de



er færdige med uddannelsen, og så er de aldrig ledige igen. De betaler bare til den fælles kasse. Hvis de begynder at forlade a-kassen i stort tal, fordi kompensationen er så lille, så ser jeg en udfordring for hele systemet. Det – og dermed truslen fra private ordninger – er den største udfordring, vi har," siger Christian Friis, og fortsætter:

"Jeg har spekuleret på, om det netop er ønsket fra regeringen. På den ene side hører jeg dem ofte tale om fordelene ved flexicurity. På den anden side er der en ubekymretthed i forhold til det her. 'Vi har ikke set problemet endnu,' siger de. Og det har de sådan set ret i, men man kan jo blive ved med at skære... og på et eller andet tidspunkt kammer det over."

Mere fleksibilitet ønskes

Et andet forhold, som Christian Friis er bange for kan gøre branchen irrelevant, er den manglende fleksibilitet i dagpengesystemet. Han synes, det er et stort problem, at vi i dag har det, han kalder en industrisamfundsmodel, som kun er tilpasset en 37 timers arbejdsuge:

"Du kan ikke vælge mellem en høj, lav eller mellem dækning. Du kan ikke vælge forsikringsperiode. Der er simpelthen ingen fleksibilitet. Hvis vi skal udvikle os, skal vi tilpasse systemet til den moderne livsform," siger han og kommer med et par eksempler:

"Lad os sige, man er 35 år, lige har købt hus med kæresten, tjener nogenlunde, men har en høj bekymringsgrad i forhold til hvis man mister sit job, for det kan måske kun lige løbe rundt med lånene, hvis begge har en indkomst. Der har man måske brug for en meget høj dækningsgrad og er måske villig til at betale lidt mere i forsikringspræmie. Og senere i livet er det anderledes. Hvorfor kan man så ikke vælge imellem model A, B eller C," siger Christian Friis, der også mener, at der fortsat er gjort for lidt for freelancerne og de løstansatte.

Ved interviewets afslutning bliver Christian Friis bedt om at give et bud på, hvor branchen er om 10 år, og hans bud er, at vi vil have færre men større a-kasser:

"For de små vil ikke kunne håndtere de krav om digitalisering og serviceleverancer, der bliver stillet. CA er måske endda lige i underkanten størrelsmæssigt, men de a-kasser, der har 15 - 20.000 medlemmer, vil i hvert fald ikke være her. Det er sikkert som amen i kirken," siger han og fortsætter:

"Og så håber jeg som nævnt, at vi har overtaget en stor del af beskæftigelsesindsatsen fra kommunerne, bl.a. fordi vi som branche er vågnet op og har fået digitaliseret det meste af sagsbehandlingen, så der bliver tid til det vigtigste".

Fakta om CA:

Medlemsgrupper:

CA er en tværfaglig a-kasse hvor alle, uanset faggruppe, kan være medlem. Størstedelen af medlemmerne har dog en videregående uddannelse fra universitetet, handelshøjskolen eller et erhvervsakademi. Mere end 90 procent af medlemmerne arbejder med ledelse, kommunikation, salg og marketing, økonomi, IT og beslægtede fagområder på det private arbejdsmarked.

Antal medlemmer:

63.415.

A-kassens organisering:

Hovedsæde i Gentofte og kontorer i Århus, Kolding, Odense og Aalborg.

Oprettelsen af a-kassen – og hvad den udspringer af:

A-kassen blev oprettet i 1978 af FDC – Foreningen af Danske Civiløkonomer og forkortelsen CA stod oprindeligt for Civiløkonomernes A-kasse. Siden er både FDC og titlen civiløkonom blevet historie, men a-kassen har beholdt "CA" som navn.

Fakta om direktøren:

Navn:

Christian Sørbye Friis.

Stilling:

Direktør.

Alder:

57 år.

År i a-kassen:

12 – alle årene som direktør.

Tidligere beskæftigelse:

Forsikringschef i Magistrenes A-kasse; Chef for Konsulentafdelingen hos Magistrenes A-kasse; Ass. Professor og forsker ved Roskilde Universitet, forskede i digitalisering i den offentlige forvaltning.

Uddannelse:

Cand.scient.adm. fra Roskilde Universitet.

Lad os udnytte synergieffekten i en branche, der sprudler af ideer

Hos BUPL-A efterlyser formand Lasse Bjerg Jørgensen mere samarbejde på tværs af a-kasser. Det kan både være i fællesskaber omkring udbetaling og jobskabelse, og det kan være i projekter som ”+50 Turn Around”, som BUPL-A allerede har gennemført sammen med to andre a-kasser

”Vi giver rigtig meget frihed under ansvar, og så udfører vi det, som jeg kalder den omvendte ledelsesopgave, hvor vi engang imellem må holde medarbejderne en smule nede og spørge om de også tænker på, at man kan blive lidt træt...”

Ordene er Lasse Bjerg Jørgensens, hovedkasserer i BUPL og formand i BUPL-A. De er sagt med et smil og i bedste mening. De kommer nemlig lige efter, han har rost sine medarbejdere for at have en utrolig faglig kreativitet og være ustoppelige i forhold til at finde på nye tiltag, som kan inspirere medlemmerne til at være aktivt jobsøgende.

Og Lasse Bjerg Jørgensen roser ikke kun egne folk, men synes generelt, at han er en del af en sprudlende branche. Derfor efterlyser han også meget mere samarbejde og idéudveksling mellem a-kasserne.

”Jeg synes, vi skal være bedre til at arbejde på tværs og til at gå sammen i fællesskaber. Det kan være om udbetaling eller jobskabelse, og det kan være i forskellige projekter. For det første kan vi spare nogle penge, men det kan også føre til, at vi får nye ideer og at man kan afprøve noget fra en a-kasse i en anden a-kasse. Jeg synes, der sker så meget kreativt i branchen. Den sprudler af ideer, så lad os da udnytte synergieffekten,” siger Lasse Bjerg Jørgensen, der ikke ser mange begrænsninger på, hvem der kan lære af hinanden.

”Der er da sikkert nogle, der vil have lettere ved at arbejde sammen end andre, og i nogle a-kasser vil vi være langt fra hinanden job- og branchemæssigt. Men man kan jo prøve at snakke om det – det er jo ikke sikkert, det er så svært. Der er fx nogle a-kasser, hvis medlemmer har en helt anden uddannelsesmæssig baggrund end

vores, men hvor jeg alligevel tænker, at jeg godt kan lære af den måde, de arbejder på. Fx var vi til et møde i regeringens Beskæftigelsesråd, og der kom HK's A-kasse og Magistrenes A-kasse og talte om, hvordan de arbejder med at få deres medlemmer i job – og jeg synes de havde en god tanke og også fortalte om metoder, der minder om det, vi gør”.

Ny gejst og ord på kompetencerne

BUPL-A har allerede i dag gode erfaringer med samarbejde. Fx har de sammen med Lærernes A-kasse og DSA gennemført projektet ”+50 Turn Around”, som blev afsluttet i 2018. Det var et projekt som STAR bevilgede penge til og som kørte over to år med det formål at få ledige over 50 år videre i job – i eller udenfor eget fagområde. BUPL-A var med i projektet, da de kunne se, at de havde flere ældre i ledighedsgruppen, og at de ældre hang lidt længere tid i ledigheden.

”Omsorgs- og velfærdsfagene er kendetegnet ved at være et hårdt arbejdsområde, så vi kunne se, at mange medlemmer, som bliver ledige i en høj alder, har brug for at få ny gejst ind i deres syn på arbejdslivet, og vi kunne også se, at gruppen efter mange år på arbejdsmarkedet havde brug for at få sat flere ord på deres kompetencer. Så det var noget af det, vi arbejdede med”.

Projektet tilbød deltagerne kompetenceafklaring, mental bearbejdning, coaching, nye jobsøgningsredskaber og bearbejdning af individuelle barrierer. Undervejs fik deltagerne tilbudt sparring fra eksperter i rekruttering, arbejdsgivere indenfor eget fagområde og folk fra andre fagområder. Resultaterne blev langt bedre end det fastsatte mål. Cirka 70 procent af deltagerne var i arbejde efter seks måneder.

”Og lidt overraskende for os havde deltagerne meget gavn af netværksdelen på tværs af forskellige fagligheder. Der er jo tale om professions-a-kasser, som alle er stolte og stærke i deres faglighed, og alligevel fik deltagerne rigtig meget ud af at udveksle erfaringer på kryds og tværs”.

De tre involverede a-kasser har netop kastet sig ud i endnu et STAR-finansieret seniorprojekt – denne gang har de SL-A med i fællesskabet. Det nye projekt hedder ”Nyt perspektiv på dit arbejdsliv”.

”Denne gang har vi valgt at køre med færre fastlagte moduler og med flere valgmuligheder for den enkelte. Vi regner med at få de samme flotte resultater som sidst”.

Hjælp til drømmejobbet – lige meget hvilket

Lasse Bjerg Jørgensen fremhæver, at de i BUPL-A generelt mener, at samarbejde mellem a-kasserne er meget gavnligt. Han nævner, at de hidtil har haft et godt samarbejde med de andre a-kasser i FTF-gruppen, og at de nu glæder sig over at få mulighed for et endnu bredere samarbejde i FH-regi. Han håber også på, at a-kasserne i forsøgsordningen kan få glæde af hinanden. Derudover nævner han SL-A, som en nær samarbejdspartner. Dem deler BUPL-A uddannelser med, og derfor har de blandt andet et godt samarbejde på uddannelsesstederne. BUPL-A's formand ser det heller ikke som et nederlag, hvis nogle af medlemmerne forsvinder over til fx SL-A eller Lærernes A-kasse. Det er en del af gamet og kan være en del af at hjælpe sine medlemmer bedst muligt.

”En af vores store mærkesager er at fokusere på at være en pædagogfaglig a-kasse, der kender det samlede pædagogiske arbejdsmarked – blandt andet ved at arbejde tæt sammen med vores faglige afdelinger. En anden mærkesag er at guide medlemmerne



Foto: Ulrik Jantzen.

lige præcis derhen, hvor de har lyst til at være. Også selv om de bliver guidet ud af vores branche. Nogle kommer så tilbage, nogle skal måske aldrig være pædagoger igen – det er en del af vores medlemsnære tilgang at hjælpe alle til at finde ud af, om man fortsat skal være inden for feltet, eller om man hellere skal videreuddannes over i noget andet,” forklarer Lasse Bjerg Jørgensen, der også ser det som en af a-kassens opgaver at få medlemmer og omverdenen til at se spændvidden i det pædagogiske arbejdsområde.

”Det er slet ikke så begrænset, som mange tror. Det er meget mere end vuggestue, børnehaver og SFO. Vi kan pege på 28 arbejdsområder inden for det pædagogiske felt, og det giver jo medlemmerne et bredt spektrum at søge indenfor. Blandt andet ældreområdet og biblioteksvæsnen. Og drømmer et medlem fx om at blive børnehaveklasseleder (red: der hører under Lærernes A-kasse), så kan vi både hjælpe med at finde job, der ligner inden for vores eget område, og som nævnt hjælper vi også gerne et medlem med at opnå drømmejobbet, selv om medlemmet så melder sig ud af vores a-kasse”.

Brug for modige politikere

Formanden kredser i løbet af interviewet meget om at have medlemmerne i centrum, og stod det til ham skulle dagpengesyste-

met rumme bedre muligheder for at give skræddersyet hjælp.

”Nogle kan slet ikke forstå, at de skal ind i det her system som ledige – de kan selv. Mens andre skal have meget hjælp. Og derfor differentierer vi allerede meget i dag. Men hvis jeg var beskæftigelsesminister, så ville jeg fjerne den rigide måde, vi skal køre samtaler på. Jeg ville indføre meget mere fleksibilitet og give a-kasserne mulighed for at tage udgangspunkt i den enkeltes behov,” siger Lasse Bjerg Jørgensen og siger, at det netop er den håndholdte indsats i ”+50 Turn Around”, der gjorde projektet til så stor en succes.

”Der stod vi med en gruppe pædagoger, der oplevede det som et slag i ansigtet og et angreb på deres faglige stolthed, at man efter så mange år blev ledig – en gruppe, der havde mest lyst til at trække sig ind i sig selv med det resultat, at de slet ikke var ”salgbare”. Og dem kunne vi med massiv hjælp få til igen at blive stolte pædagoger med rank ryg. Og det er da meget vigtigere at lægge vores kræfter der end at gennemføre en perlerække af samtaler med nogle pædagoger, der egentlig godt kan selv og bare skal vide, at vi naturligvis er der, hvis de får brug for os. Vi skal væk fra ”one size fits all” i dagpengesystemet. Men det kræver først og fremmest nogle modige politikere, der tør fjerne de rigide regler”.

Fakta om BUPL-A:

Medlemsgruppe:
Pædagoger.

Antal medlemmer:
61.365.

A-kassens organisering:

Hovedsæde i København og to udgående teams (fra Slagelse og Kolding). Medarbejdere fra de to teams kører ud til samtaler i jobcentre og i de faglige afdelinger, hvor a-kassen har et kontor i hver af fagforeningen BUPL's 12 afdelinger.

Oprettelsen af a-kassen – og hvad den udspringer af:

BUPL-A blev oprettet den 1. januar 1991. Den udspringer af Den Forebyggende Børneforsorgs A-kasse, som var PMF's, SL's og BUPL's fælles a-kasse. Da PMF og SL for snart 30 år siden ville oprette deres egne a-kasser, så gjorde BUPL det samme.

Fakta om formanden:

Navn:
Lasse Bjerg Jørgensen.

Stilling:
Hovedkasserer i BUPL og formand for BUPL-A.

Alder:
51 år.

År i a-kassen:
13 år i BUPL. Valgt som faglig sekretær i 2006 og valgt til hovedkasserer i 2012. Var først næstformand i a-kassen og har i seks år været formand.

Tidligere beskæftigelse:
Leder af daginstitutionen Damhuset i Vanløse.

Uddannelse:
Uddannet pædagog i 1991.

Ville vi virkelig indrette os sådan, hvis vi skulle starte forfra?

Kim Serup, direktør i Min A-kasse, mener, at a-kassebranchen og dens produkt er fantastisk. Men samtidig opfordrer han både a-kasser og kommuner til at ryste posen grundigt. Fx bør a-kasserne omorganiseres efter inspiration fra fagbevægelsen og hele arbejdsmarkedspolitikken omlægges, så indsatsen over for de ledige bliver mere ”bag-tung”

A-kassebranchen administrerer til punkt og prikke; den har meget få klagesager; den er ekstremt loyal over for de politiske beslutningstagere, og så har den et fantastisk produkt. Derfor er det også verdens bedste branche at arbejde i.

Sådanne positive toner kommer løbende fra direktør Kim Serup under Danske A-kassers interview med ham i Min A-kasses hovedkvarter i Valby. Så der er ingen tvivl om, at han er begejstret for både Min A-kasse og branchen som helhed, selv om han har flere ganske vidtgående forslag til, hvordan det hele kunne være endnu bedre.

Han foreslår, at alle i den fagligt forankrede del af a-kassebranchen spørger sig selv, om vi virkelig ville indrette os sådan her, hvis vi skulle starte helt forfra. Selv mener han, at fusionen mellem LO og FTF har givet branchen en enestående mulighed for at rydde op i a-kassestrukturen. Han ser en fremtid, hvor fortidens skel ikke står i vejen for større, tværgående a-kasser, som samtidig får en endnu stærkere faglig kerne.

For Kim Serup er ikke i tvivl om, at der vil være færre a-kasser fremover, fordi stigende it-krav og omkostninger ved at drive a-kasse vil presse de mindste. Og ifølge direktøren kan a-kasserne i den proces så vælge at være visionære og stå ved rorpinden selv eller vente på, at nøden tvinger en a-kasse til at blive en anonym del af en større a-kasse.

”Jeg synes, vi burde lade os inspirere af, hvad de gør på det faglige område, hvor de efterhånden har fået indrettet sig med få, stærke faglige familier. Det er meget visionært. Desværre er a-kassestrukturen ikke fulgt med. I stedet tror jeg, at vi vil se en form for kanniba-

lisering, fordi de små a-kasser får det sværere og derfor til sidst bliver ædt af nogle større. Det bliver nøden, der driver udviklingen – og det er ærgerligt, for i stedet burde vi i god tid tænke over, hvad vi i den faglige del af vores branche kan gå sammen om af lyst og ikke for at opkøbe hinanden,” siger Kim Serup, der nærmest ikke ser nogen begrænsninger for, hvem der blandt de fagligt forankrede a-kasser kan have fordel af at slå sig sammen.

”Før FH så dagens lys, havde vi både medlemmer fra FTF og LO samlet i Min A-kasse, så jeg ser ikke særlig mange begrænsninger. Det handler om at effektivisere a-kassemotoren – og så kan de forskellige organisationer jo selv bygge ovenpå, hvis de vil. Det handler om, at vi ikke alle sammen behøver at opfinde den dybe tallerken, når der fx skal udvikles et nyt dyrt it-redskab. Jeg tror, at Min A-kasse er blevet fremtidssikret ved at indføre det koncept, at vi er mange, der deler motoren, men at du som faglig organisation kan vælge at beholde din egen profil i a-kassesammenhæng,” siger Kim Serup, der derfor også understreger, at Min A-kasse bare er en a-kasse.

”Vi er endda en ukendt a-kasse for de fleste, og sådan skal det være. Vores forretningsmodel er at stå for driften af a-kassen bag linjerne – effektivt, billigt og fremtidssikret. Vores opgave er at servicere medlemmerne og hjælpe dem i varig beskæftigelse, når de bliver ledige. Samtidig med, at vores medlemsorganisationer fastholder deres faglige og synlige profil. Længere er den ikke”.

Ny vej er win-win-win

Det er ikke den eneste måde, Kim Serup forsøger at fremtidssikre sin a-kasse på. For nylig meldte han også ud offentligt, at Min A-kasse agter at gå nye veje for at få ledige

i arbejde og for at løfte den beskæftigelsesindsats, som Kim Serup mener, at a-kasserne skal blive endnu bedre til at håndtere. Den nye vej er, at Min A-kasse fremover vil samarbejde systematisk med private rekrutteringsfirmaer.

”Jeg mener, at vi som branche skal bevæge os tættere på en egentlig beskæftigelsesindsats. Både fordi medlemmerne har en berettiget forventning om det, og også fordi vi gør os for sårbare, hvis det primært handler om at udbetale dagpenge. Derfor er det også godt, at forsøgsordningen om den tidlige indsats snart går i gang. Vi er i hvert fald klar, og vi griber opgaven an ved at samarbejde med rekrutteringsfirmaer. De har jo kompetencerne til at få folk i arbejde, vi kan levere kandidaterne og vores medlemmer får flere jobmuligheder. Jeg kan kun se, at det er en win-win-win-situation”.

Det nye samarbejde skal også frigive flere ressourcer til, at Min A-kasse kan tage sig ekstra af de ledige, der har behov for andet og mere end en jobåbning. Dem som har brug for omskoling, uddannelse eller noget helt tredje. En gruppe som Kim Serup kredser om flere gange i interviewet, fordi han synes, de bliver overset i arbejdsmarkedspolitikken i dag.

”Jeg forstår ikke, at man har indrettet politikken sådan, at man både i a-kasserne og kommunerne løser en masse penge ind der, hvor overlevelseskurven er stejlest. Vel vidende at mange folk kommer i job af sig selv i starten af ledighedsperioden. Til gengæld gør man ikke særlig meget efter den 26. ledighedsuge, og det er jo ellers der, hvor de ledige har mest brug for vores hjælp. Jeg synes, man burde gøre arbejdsmarkedspolitikken meget mere ’bag-tung,’” siger Kim Serup.

Regneark og krigsomkostninger

På spørgsmålet om, hvad han ville kaste sig over, hvis han var beskæftigelsesminister, nævner Kim Serup, at han ville omkalfatre



arbejdsmarkedspolitikken. Han ville ændre strukturen og fordelingen mellem a-kasser og jobcentre, og så ville han se på den økonomiske styring.

”Jeg ville tænke kontaktføllobet helt anderledes. Det giver jo ingen mening, at de ledige løber spidsrod mellem a-kasser og jobcentre og slet ikke, når vi har en kommunal sektor, der ikke løser dens opgave. Og det er ikke noget, jeg bare siger her fra sidelinjen. Jeg har selv været arbejdsmarkedschef i en kommune i seks år, og jeg må desværre sige, at jeg ikke lavede ret meget arbejdsmarkedspolitik. Men jeg blev til gengæld rigtig god til regneark. Vi spurgte hele tiden os selv, hvor vi kunne hente de største refusioner – vi flyttede simpelthen de ledige derhen, hvor vi kunne få flest penge hjem igen. Den ledige var ikke i centrum og det går jo ikke,” siger Kim Serup og uddyber:

”Hvis jeg var minister, ville jeg gøre op med hele den tænkning, at det er økonomi før arbejdsmarkedspolitik. Fx ville jeg gøre op med den skrå ydelsesprofil, hvor kommunerne får mindre i refusion alt efter, hvor længe borgere er på offentlig ydelse. Den har nogle fordele, men også store udfordringer – og jeg synes, den bliver alt for styrende. Den kan gøre, at kommunerne lægger alle ressourcer på de folk, som de ved, de kan få i arbejde, og så lever man bare med, at nogle falder igennem. Det er en krigsomkostning. Men det system og den tænkning ville jeg gøre op med, hvis jeg kunne”.

En branche med rette ånd

Kim Serup understreger, at netop tænkningen er meget anderledes i a-kassebranchen sammenlignet med i den kommunale sektor, og det er noget af det, han fremhæver som det bedste ved branchen.

”Når kommuner skal gøre noget nyt eller anderledes, så tænker de straks, at de skal ’dutes’ (red: have økonomisk kompensation fra staten via Det Udvidede Totalbalanceprincip). Men på a-kasseområdet skal vi betale det hele selv – og vi gør det bare uden at brokke os. Når vi får ekstra opgaver eller it-omkostninger, så gør vi det bare, og vi kan ikke hente penge andre steder end hos medlemmerne. Vi er simpelthen så loyale over for, hvad der bliver sagt, og vi klynker ikke. Jeg synes, det er fantastisk at være en del af en branche, der har den ånd,” siger Kim Serup, der afslutningsvis gerne vil komme med en opfordring:

”Branchen står i den diabolske situation, at vi er nødt til hele tiden at gøre politikerne opmærksomme på, at de forringer vores produkt, og samtidig vil vi gerne fortælle danskerne, at vi har et fantastisk produkt, som de bør købe. Det er en yderst svær balancegang, som jeg egentlig synes, vi klarer ok. Men generelt synes jeg, at vi allesammen bør tale både branchen og produktet mere op. Vi har absolut intet at skamme os over”.

Fakta om Min A-kasse:

Medlemsgrupper:

Min A-kasse samarbejder med 14 faglige organisationer, fx PROSA, Business Danmark, Dansk Jernbaneforbund, Fængselsforbundet, Serviceforbundet, Flyvevåbnets Konstabelforening og Forbundet af Tjenestemænd ved Fødevare- og Undervisningsministeriet.

Antal medlemmer:

91.013.

A-kassens organisering:

Hovedkontor i Valby. Derudover har Min A-kasse afdelinger i egne kontorer eller i samarbejdspartneres forbundshuse i følgende byer: Aalborg, Århus, Fredericia, Odense, Næstved, Rødovre og København.

Oprettelsen af a-kassen – og hvad den udspringer af:

Min A-kasse hed oprindeligt STA (Statstjenestemændenes og Telefonstandens A-kasse) og blev stiftet i 1914. Siden navneændringen til Min A-kasse i 2010 har a-kassen løbende fusioneret med a-kasserne fra PROSA, Business Danmark m.fl.

Fakta om direktøren:

Navn:

Kim Serup.

Stilling:

Direktør.

Alder:

53 år.

År i a-kassen:

To.

Tidligere beskæftigelse:

Direktør for ”Government, Strategy and Operations” i Deloitte; vicedirektør i Akademikernes A-kasse; arbejdsmarkedschef i Næstved og Vordingborg kommune, arbejdsmarkedschef i Dansk Metal og 10 års ansættelse i LO på forskellige poster, bl.a. tre år som kontorchef i Bruxelles.

Uddannelse:

Cand.scient.pol.

Branchen har plads til både store og små

Hos AJKS er det ”atypiske arbejdsmarked” ved at blive ”typisk”, og den udvikling påvirker a-kassens arbejde både indadtil og udadtil, siger direktør Linda Garlov. Og så tror hun i øvrigt på, at branchen også i fremtiden vil rumme små niche-a-kasser som AJKS

Freelancearbejde, korttidsansættelser, opgavebaseret arbejde, projektansættelser, tidsbegrænsede stillinger, selvstændig virksomhed. Det ”atypiske arbejdsmarked” har mange navne, og hos A-kassen for Journalistik, Kommunikation og Sprog (AJKS) fylder det efterhånden så meget, at det næsten er misvisende at kalde det ”atypisk”.

”Vi kan se, at arbejdsmarkedet for journalister og kommunikationsfolk udvikler sig meget. Efterhånden har vi rigtig mange medlemmer, der ikke er ansat på almindelige lønmodtagervilkår. Faktisk så mange, at det ’atypiske arbejdsmarked’ er ved at blive det ’typiske,’” siger Linda Garlov, direktør i AJKS, der er tilknyttet de to fagforbund Dansk Journalistforbund (DJ) og Kommunikation og Sprog (KS).

Hun har ikke det præcise tal for, hvor mange af AJKS’s medlemmer, der er på det atypiske arbejdsmarked, men af de medlemmer, som tilhører a-kassens største valggruppe ”Dansk Journalistforbund”, er det efterhånden over en fjerdedel. Og den udvikling har ifølge Linda Garlov medført, at det er blevet en af a-kassens klare mærkesager at få påvirket dagpengesystemet, så det er gearret til fremtidens arbejdsmarked og ikke fortsat kun er indrettet til industrisamfundet.

”Det arbejder vi rigtig meget med i vores påvirkningsarbejde sammen med resten af koncernen (red: DJ og KS). Og samtidig arbejder vi indadtil på at blive endnu bedre til at rumme de medarbejdere, der går ind og ud af arbejdsmarkedet og vores systemer,” forklarer Linda Garlov.

I fin forlængelse af omtalte mærkesag fremhæver direktøren også, at de lempede regler omkring selvstændige er noget af det bedste som er sket på dagpengeområdet længe.

”Vi er glade for de lempede regler, og det er noget vi sammen med andre a-kasser har arbejdet på meget, meget længe. De betyder faktisk noget for en gruppe af vores medlemmer. Fx de nye ophørsregler og muligheden for at tage selvstændig bibeskæftigelse med til ny dagpengereget. Vi kan se, at det animerer vores medlemmer til at tage små-opgaver og det arbejde, de kan få – og det er netop sådanne tiltag i systemet, vi har brug for,” siger Linda Garlov.

Motivere i stedet for at mistænkeliggøre
På spørgsmålet om, hvad hun ville ændre, hvis hun var beskæftigelsesminister, nævner direktøren netop også, at hun ville indrette dagpengesystemet, så det motiverer i stedet for at mistænkeliggøre og passivisere.

”Det er ikke fordi, jeg vil indføre borgerløn, men jeg synes virkelig, man skal tænke over, hvordan vi får et system, der belønner dem, der gør noget, i stedet for at knække dem. Jeg ville indrette systemet, så det er gearret meget mere til den måde, man arbejder på i dag og i fremtiden – og så det ikke er så tungt i forhold til dem, der stikker lidt ud fra den almindelige måde at arbejde på,” siger Linda Garlov og peger på det paradoksale i, at det er meget mere besværligt for medlemmet selv og for a-kassen, hvis man arbejder lidt, end hvis man slet ikke arbejder:

”Systemet er generelt tungt, og så er det endda endnu mere tungt for de medlemmer, der har lidt arbejde. De her mennesker – der gør en dyd ud af at tage en mindre eller større opgave, når de kan komme til det – dem straffer vi langt hen ad vejen med en masse bureaukrati, i stedet for at vi har et system, hvor man inspirerer og motiverer folk til at tage alt det arbejde, de overhovedet kan. Jeg ved godt, at det er supersvært, men vi er simpelthen nødt til at motivere folk til at arbejde og ikke motivere dem til at

læne sig tilbage i sofaen og ikke gøre andet end at skrive et par ansøgninger til jobs, som alle ved, de ikke får”.

Handler om psykologi

Linda Garlov forklarer, at AJKS også indadtil arbejder meget med at få rokket ved medlemmernes traditionelle tankegang og med at udfordre deres tro på, at den eneste vej ud af ledigheden er at sende ansøgninger til de faste fuldtidsjob.

”Vi er i en branche, hvor der er pænt med job, men hvor der samtidig er rigtig mange om buddet. Derfor går vi meget op i, at vores medarbejdere er klædt på til at rådgive medlemmerne om, hvordan de kan stykke deres egen beskæftigelse sammen i stedet for kun at vente på et fast fuldtidsarbejde. Vi skal fx hjælpe dem til at tro på, at de kan være freelancere – for nogle kræver det, at de skal finde nye sider frem af deres personlighed, så de kan sælge dem selv og deres produkt; nogle skal have hjælp til at lave forretningsplaner osv. Så vi arbejder fx meget med iværksætter-workshops og kurser i ’startup-planer”, siger hun og tilføjer, at AJKS også taler meget med jobcentre om det særlige arbejdsmarked, der er for a-kassens medlemmer:

”Vi arbejder også med at klæde jobcentre på, så de kan hjælpe med at se, hvordan en indtægt og et arbejdsliv kan stykkes sammen på nye måder. Det er vigtigt, at medlemmerne møder den samme forståelse hele vejen rundt – og det er vigtigt, at vi tør påtage os rollen med at sige til folk, at de skal kaste sig ud i det og tage nogle risici. Der er rigtig meget psykologi i at gå fra at tænke sig selv som almindelig lønmodtager til at se sig selv som freelancer”.

Som mange af hendes kollegaer fra de øvrige a-kasser peger Linda Garlov på, at udhulingen af dagpengene er noget af det værste, der er sket på dagpengeområdet. I DJ er gennemsnitslønnen på 43 – 44.000 kroner, så hun kan godt forstå, at nogle medlemmer begynder at overveje om det overhovedet kan betale sig at være i en a-kasse.



”Men det er jo dybt bekymrende, at vi er ved at save det ene ben af flexicuritymodellen. Vi har også et privat produkt, som vi tilbyder, men indtil nu har det ikke været så efterspurgt. Jeg tror, at mange af vores medlemmer har haft den politiske holdning og det solidariske princip, at sikkerhedsnettet ikke skulle tilkøbes privat. Men nu oplever vi, at det begynder at stramme så meget til, at flere medlemmer er blevet interesserede i det private produkt”.

Nej tak til frokost

Linda Garlov ser kun fordele ved, at AJKS som lille niche-a-kasse er knyttet til to fagforeninger. En fordel er, at der er penge til spare ved, at koncernen laver stordrift på backoffice og administration. Derudover oplever hun, at de kan møde medlemmerne med en helhedsorienteret indsats, når faglige medarbejdere og a-kasse-medarbejdere sidder side om side.

I øvrigt ser hun mange fordele ved at være en lille a-kasse og Linda Garlov giver ikke meget for de dommedagsprofeter, der si-

ger, at fremtiden vil byde på færre og større a-kasser.

”Vi er agile, fordi vi er små – og så er vi meget effektive, da vi har en flad struktur og har kort vej fra beslutning til handling. Derfor har vi også en sund økonomi, selv om vi kun har 25.000 medlemmer. Men det er klart, at it-omkostningerne er tunge for os, og det kan trække den forkerte vej. Indtil videre løser vi det med back office-samarbejde med den øvrige koncern og med it-samarbejde med andre a-kasser,” siger Linda Garlov og fortsætter:

”Jeg ved godt, at mange af mine kollegaer siger, at fremtiden vil byde på færre a-kasser, og at de små ikke vil overleve, men det har man jo sagt i mange år. Og når jeg spørger efter analysen, der viser, at de har ret, så svarer de bare ’at det siger sig selv’. Men jeg synes ikke, det siger sig selv, og jeg synes, at AJKS modbeviser det. Så jeg vil også på forhånd sige nej tak, hvis andre a-kasser kommer med frokost-invitationer med bagtanker – vi behøver umiddelbart ikke være en del af noget større,” afslutter Linda Garlov med et smil.

Fakta om AJKS:

Medlemsgrupper:

A-kassen er knyttet til de to fagforeninger Dansk Journalistforbund og Kommunikation og sprog. Medlemmerne arbejder typisk inden for kommunikation, medier, sprog og marketing. Derudover har a-kassen også medlemmer inden for de kreative og kunstneriske fag.

Antal medlemmer:

24.838.

A-kassens organisering:

Hovedkontor i København og en afdeling i Århus. Organiseringen passer med, at mange af a-kassens medlemmer er centreret i de to store byer.

Oprettelsen af a-kassen – og hvad den udspringer af:

AJKS er en sammenslutning af to a-kasser. Journalisternes A-kasse (fra 1952) som i 2003 fusionerede med Erhvervsproglig A-kasse (fra 1979).

Fakta om direktøren:

Navn:

Linda Garlov.

Stilling:

Direktør i AJKS.

Alder:

56 år.

År i a-kassen:

Direktør i AJKS siden 1. marts i år, hvor hun kom direkte fra stillingen som direktør i DJ. Hun har i alt været 15 år i DJ (en del af dem både som direktør for DJ og AJKS).

Tidligere beskæftigelse:

Har haft forskellige stillinger hos bl.a. Lærernes A-kasse, CA og den Forebyggende Børneomsorgs A-kasse (der tidligere var fælles a-kasse for BUPL, SL og PMF).

Uddannelse:

Uddannet jurist og har siden taget en MBA.

Vi bør fjerne ulighederne i dagpengesystemet

Mange medlemmer i Fødevareforbundet NNF's A-kasse har fysisk hårde job på skæve arbejdstider. Det kan føre til både nedslidning og en unfair behandling i dagpengesystemet. Derfor gør a-kassen meget for at sætte fokus på begge dele, siger forsikringschef Marie Beck Jensen. I øvrigt opfordrer hun alle a-kasser til at finde nye talenter, der kan føre branchen videre

Industrislagtere, der arbejder på skiftehold; og bagere, som møder om natten og har meget weekendarbejde. Det er to typiske grupper i Fødevareforbundet NNF's A-kasses medlemsskare, som ofte har fysisk hårdt arbejde og skæve arbejdstider. Medlemmernes arbejdsvilkår gør naturligvis, at a-kassen har nogle særlige fokusområder - både internt og eksternt. Forsikringschef Marie Beck Jensen nævner derfor nedslidnings-problematikken som noget af det første i interviewet med Danske A-kasser.

"Vores medlemmer har stor risiko for nedslidning. Derfor rammer 'de facto-afskaffelsen' af efterlønsordningen vores medlemsgruppe hårdt. Det gør, at vi både har meget fokus på, hvilke politiske alternativer, der bliver forhandlet på plads, og at vi internt i hjælpen til vores medlemmer bruger alle de greb, som lovgivningen giver i forhold til fx at omskole et medlem med en skulderskade. Vi må bare erkende, at nedslidnings-problematikken fylder meget hos os", siger Marie Beck Jensen, der derfor også mener, at det er naturligt at Fødevareforbundet NNF er en af bannerførerne i den offentlige debat om en værdig tilbage-trækning.

"Og i a-kassen er vi naturligvis opmærksomme på, at vi kan være med til at levere råstoffet til de politiske udmeldinger, der kommer fra forbundsformanden. Vi kan fx levere historier fra det virkelige liv om medlemmer, der har hængt i med det sidste af neglene for at nå at komme på efterlønsordningen - men så pludselig kan se alle planerne smuldre for næsen af dem, når efterlønnen forringes væsentligt".

Ud med ulighederne

Marie Beck Jensen oplever også, at medlemmernes særlige arbejdsvilkår kan føre til, at de kommer i klemme i dagpengesystemet. Her tænker hun især på reglen om

teknisk belægning, der rammer medlemmer med meget weekendarbejde. Hun giver et eksempel med et medlem - Jens - der bliver ledig den 15. i måneden efter at have arbejdet som bager 20 timer i weekenden. Jens skal have fradrag i dagpengene for både løntimerne i weekenden plus den tekniske belægning på 37 timer fra mandag til fredag. Jens' kollega Hans er til gengæld meget bedre stillet, når han bliver ledig den 15. i måneden efter at have arbejdet i sin stilling i 37 timer fra mandag til fredag. Hans skal nemlig kun have fradrag for de 37 timer.

På spørgsmålet om, hvad hun ville ændre, hvis hun var beskæftigelsesminister, svarer Marie Beck Jensen netop også, at hun ville fjerne ulighederne i dagpengesystemet.

"I min optik kommer der mere og mere utilstret lovgivning på vores område. Jeg synes, det rammer skævt og vilkårligt, sådan som man har strikket lovgivningen sammen - ikke mindst med den tekniske belægning".

Et endnu mere grelt eksempel på skæv og vilkårlig lovgivning er ifølge forsikringschefen opholdskravet.

"Jeg kan ikke se rimeligheden i, at en person, som er kommet hertil som syrisk flygtning i 2016, arbejder på Danish Crown og har meldt sig ind i vores a-kasse, pludselig bliver mødt med et ekstra krav. Ligesom med den løbende udhuling af dagpengene, så svækker vi det danske arbejdsløshedsforsikringsystem med opholdskravet. Det hænger ikke sammen med den danske flexicurity-model. Det er trist på en måde, så jeg ikke helt ved, om jeg skal grine eller græde. Som branche mister vi medlemmer på bekostning af en regel, der rammer fuldstændig vilkårligt. Hvis der overhovedet kan siges noget godt om det krav, så er det, at vi som branche - alle a-kasser på tværs - står

sammen om at være imod opholdskravet, og at det rent faktisk lykkedes os at få skubbet lidt til reglen."

BREXIT og Blomsterberg-effekten

I løbet af interviewet understreger Marie Beck Jensen flere gange, hvor vigtigt det er for a-kassen at være tæt på både medlemmerne og deres brancher. Det er den bl.a. ved, at der er a-kassemedarbejdere i alle seks lokalafdelinger, der kan vejlede medlemmerne. Og så har Fødevareforbundet NNF en årlig "Synlig forbundsdag". Det er en hel dag, hvor alle ansatte i forbundet og a-kassen besøger medlemmer. Senest i maj, hvor omkring 60 butikker og industrivirksomheder fik besøg. Dermed kom forbund, a-kasse og medlemmer tættere på hinanden, og alle valgte og ansatte fik et unikt indblik i de brancher, som Fødevareforbundet NNF dækker. Brancher som er særligt kendetegnet ved, at de er kraftigt påvirkede af den teknologiske udvikling og at de udvikler sig hurtigt. Samtidig er fødevarerbranchen en branche, som alle er afhængige af og derfor også har en mening om.

"På vores områder kan der meget hurtigt ske en udvikling - både i positiv og negativ retning. På industri-slagteområdet ser vi fx, at arbejdspladser forsvinder - til maskiner eller til udlændet. Bagerområdet går imod færre små butikker og mere bake-off samt centrale bagerier. Men vi ser heldigvis også positive tendenser. Fx er mejeribranchen under oplomstring - bl.a. på grund af forbrugerkrav om nye produkter. Der skal ikke så meget til, før vi kan se en påvirkning af vores faggrupper. Et lidt mere kulørt eksempel er den enorme interesse, der er kommet for konditorfaget pga. Mette Blomsterbergs tv-programmer."

En ydre påvirkningsfaktor, som bliver fulgt nøje af Fødevareforbundet NNF, er BREXIT. Dele af den danske fødevareresektor har en stor eksport til Storbritannien og uden en aftale vil al handel som udgangspunkt blive reguleret af WTO's regler. Det vil betyde, at Storbritanniens import af fødevarer skal fortolkes og kontrolleres - hvilket vil både fordyre og forlænge den tid det tager varer-



ne at komme fra Danmark til Storbritannien. *"Så der er ingen tvivl om, at et hårdt BREXIT vil ramme den danske eksport af fødevarer til Storbritannien - også selvom vi godt ved, at landet kun kan brødføde 60 procent af befolkningen og derfor må have udenlandske varer. Men BREXIT fylder meget hos os, og vi tænker allerede på, hvad vi kan gøre for de medlemmer, der måtte miste deres arbejde på den baggrund".*

På spørgsmålet om hvad der er det værste, der er sket på dagpengeområdet, så svarer Marie Beck Jensen, at det er den drejning, der har været over de seneste år, som har gjort a-kasserne til STAR's forlængede arm ift. kontrol.

"Jeg synes, det er svært at forklare vores medlemmer, at de skal have tillid til os og at vi har tillid til dem, når vi samtidig hver eneste måned skal gennemgå indkomstregisteret med en tættekam, for at se om de har en time eller to, der ikke passer. Der får jeg lyst til at skyde tilbage på STAR og sige, at det er fair nok, at der skal være kontrolinstanser, men at det altså ikke er os, som tjener medlemmet i hverdagen, der samtidig skal være kontrolinstans," siger Marie Beck Jensen.

Pas på fætter-kusine-festen

Samtidig med at a-kasserne - ifølge forsikringschefen - i stigende grad er blevet påduttet at være Statens kontrolinstans, så vurderer hun også, at a-kasserne sideløben-

de har fået mere ansvar gennem årene. Og det kalder hun det bedste, som er sket på området.

"Der er gode takter på hele den beskæftigelsesrettede indsats. Vi startede med Den Gode Samtale, som var startskuddet til en anderledes måde at se på den aktive indsats. Og nu står vi overfor det nye a-kasseforsøg, som understøtter a-kassernes opgave med at hjælpe medlemmer tilbage i beskæftigelse - det er en meget spændende tendens henimod, at indsatsen handler mere om individuelle vurderinger og at give mere ansvar til a-kasserne".

Når Marie Beck Jensen tænker på a-kasserne i fremtiden, så er det første, der falder hende ind, at branchen skal begynde at skaffe nye generationer af a-kassemedarbejdere.

"Vores branche er lidt af en fætter-kusine-fest, og hvis jeg skal revse os selv lidt, så er vi altså ikke gode nok til at sikre, at der kommer nye medarbejdere til. Når man kigger rundt på sagsbehandlerne, begynder de at blive lidt grå i toppen, så vi har simpelthen en pligt til sammen at finde og dyrke nye talenter og uddanne dem i a-kasselovgivning. Ellers ender vi med at skyde os selv i foden - for det er jo ligegyldigt, hvilke politiske beslutninger, der bliver taget ifm. vores område, hvis vi ikke selv kan levere råstoffet, der skal føre branchen videre".

Fakta om Fødevareforbundets NNF's A-kasse:

Medlemsgrupper:

Faglærte og ufaglærte inden for bager, slagter, mejeri, sukker-/chokolade og tobaksindustri.

Antal medlemmer:

17.020.

A-kassens organisering:

Central a-kasse opbygget med teams og medarbejdere fordelt i seks lokalafdelinger. Hovedkontoret er placeret i København og de seks afdelinger ligger i Ringsted, Odense, Esbjerg, Horsens/Århus, Holstebro og Aalborg.

Oprettelsen af a-kassen - og hvad den udspringer af:

A-kassen har fulgt forbundets udvikling. Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet blev stiftet den 12. marts 1980 ved en sammenslutning af Dansk Slagteriforbund, Bageri-, Konditori- og Mølleriarbejdernes Forbund, Tobaksarbejderforbundet i Danmark og Sukkervare- og Chokoladearbejdernes Forbund. Den 1. januar 1983 blev Mælkeindustriarbejdernes Forbund tilsluttet Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet. Den 1. januar 2009 ændrede Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet navn til Fødevareforbundet NNF.

Fakta om forsikringschefen:

Navn:

Marie Beck Jensen.

Stilling:

Forsikringschef.

Alder:

47 år.

År i a-kassen:

Tre år i Fødevareforbundet NNF's A-kasse. Forsikringschef siden december 2018.

Tidligere beskæftigelse:

14 år som embedsmand i Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (SFR, AMS, ADIR, DfA), tre år i FOA's A-kasse og tre år som studentermedhjælp i AKA.

Uddannelse:

Cand.Jur. fra Københavns Universitet i 1997.

Dagpengesystemet skal bruges erhvervspolitisk

Hos Magistrenes A-kasse er det en mærkesag at bygge bro mellem medlemmerne og det private erhvervsliv, og overordnet set efterlyser direktør Hans Peter Messerschmidt Andersen mere vilje i branchen og blandt politikere til at bruge dagpengesystemet beskæftigelseskabende og erhvervspolitisk

Både branchen og de ansvarlige politikere bør vise lidt mere mod på dagpengeområdet. Det mener Hans Peter Messerschmidt Andersen, direktør for Magistrenes A-kasse. Således dukker ordet "risikovillighed" også op et par gange i løbet af Danske A-kassers interview med direktøren. Han efterlyser fx både mere risikovillighed til at bruge dagpengesystemet erhvervspolitisk og til at sætte forsøg i gang, som handler om at få mere tillid ind i dagpengesystemet.

"Måske vil nogle af mine kollegaer stejle, når jeg siger, vi skal turde bruge dagpengesystemet erhvervspolitisk, men jeg mener, det er nødvendigt. Vi skal for alvor kaste os over opgaven med at være beskæftigelseskabende. Jeg ved godt, at der som udgangspunkt er de job, der er – men jeg synes også, vi skal have blik for, at der er noget, vi kan skruer på for at gøre arbejdsmarkedet lidt større," siger Hans Peter Messerschmidt Andersen.

Værdien af et klogt hoved

På akademikerområdet ser direktøren særligt to håndtag, der kan skrues på. Det ene er lidt mere traditionelt end det andet. Det traditionelle er at iværksætte akademikerkampagner og lave brobygning mellem fx magistre og det private erhvervsliv. Det redskab bruger Magistrenes A-kasse allerede. Det handler både om at få gjort virksomhederne opmærksomme på, at de har noget vækstpotentiale, hvis de ansætter en akademiker. Og så handler det om at åbne medlemmernes øjne for, at ikke alle humanister og scient.er skal ende med at forske, undervise eller arbejde i de største virksomheder.

"Der er selvfølgelig nogle af vores medlemmer, der skal være forskere, men det er langt fra alle, så vi arbejder meget med at udvide

spændvidden i vores dimittenders hoveder, kan man sige. Og lige så vigtigt – så arbejder vi med at vise både den offentlige sektor og det private erhvervsliv, hvad sådan nogle kloge hoveder, som vores medlemmer er, kan bidrage med. De kommer fx med en kulturforståelse, et helhedssyn på verden og en evne til at sætte produkter i en kontekst, som er uvurderlig for virksomheder. Og det handler om alle brancher. Man kan sige, at lige så snart du er på et eksportmarked, vil kommunikere om et produkt eller lægge en fortælling ind i det om fx bæredygtighed, kultur eller værdier – ja så har du brug for vores medlemmer," siger direktøren og kommer med et konkret eksempel:

"Hvis du har en smedevirksomhed, som er på vej ud på eksportmarkedet, så er det jo ikke sikkert, at du har en viden om, hvad der skal til for at nå nye målgrupper, og det er heller ikke sikkert, at du selv er klar over, hvilken type arbejdskraft du har brug for til at gøre det. Der kommer vi ind med vores brobygning og er med til at vise virksomheden, hvad vores medlemmer kan gøre for dem".

Som ramme for denne brobygning faciliterer Magistrenes A-kasse fx et par hundrede medlemsarrangementer om året, hvor en virksomhed fortæller om, hvad de har brug for. Det kan både være virksomheder, der allerede har haft succes med at ansætte akademikere, men det kan også være arbejdspladser, der gerne vil mere ind på lystavlen hos magistergruppen.

"Og så har vi nogle rigtig gode konsulenter, der bruger skemalagt tid til at tage ud og skabe relationer til virksomhederne. Ikke for at afsætte et konkret medlem – sådan foregår det ikke hos os – men for at åbne deres øjne

for, hvad vores medlemmer kan. Siden må de så igennem hele processen med ansøgninger, samtaler, screeninger mv., men vi har bygget broen, så de kan mødes".

Iværksættere skal sikres

Så vidt den mere traditionelle vej til at skabe flere arbejdspladser. Hans Peter Messerschmidt Andersen har som nævnt også en mere utraditionel vej, som stadig kun er i sin vorden, og hvor han har brug for flere samarbejdspartnere, hvis den skal blive til noget. Den handler om, at ledige i højere grad skal blive selvstændige og dermed skabe deres egne job. Første skridt på vejen er, at det gøres lettere for dem at være iværksættere.

"Vi synes, det er ærgerligt, at det er så svært at være iværksætter i Danmark. Helt grundlæggende synes jeg, at der mangler noget risikovillighed her til at undersøge, hvordan vores system virkelig kan understøtte, at folk bliver iværksættere. Vi synes fx, der skal laves forsøg med, at man har en iværksætterplan i stedet for en jobplan," siger Hans Peter Messerschmidt Andersen, der også gerne vil hjælpe ledige med en iværksætter i maven til at kunne indrette sig i nogle små andelsvirksomheder, hvor de kan sælge deres arbejdskraft i mindre bidder og på den måde få vist virksomhederne, hvad de kan.

"Vi skal simpelthen være med til at lave en konstruktion, hvor de medlemmer, som gerne vil prøve iværksættertilværelsen af, er sikret med pension mv., når de ikke lige fra dag et eller senere hen kan få dækket en 37 timers arbejdsuge ind. Og også en konstruktion hvor virksomheder kan afprøve, hvilke kompetencer de har brug for. For hvis du er en lille virksomhed, så kan det være et stort spring pludselig at ansætte en akademiker på fuld tid – især hvis du i virkeligheden har brug for en der kan tyrkisk i 15 timer om ugen og en der kan noget med it i 10 timer om ugen."

Hans Peter Messerschmidt Andersen giver



et eksempel med, at et medlem – lad os kalde hende Dorthe – på den måde kan arbejde 20 timer et sted og 10 timer et andet sted. Enten fast eller i kortere perioder.

"Og så ejer Dorthe måske samtidig en 100-del af det bureau, som hun er i og som er med til at sikre hende pension mv. Jeg kender ikke den endelige konstruktion, men det er sådanne tanker, vi går med. Og vi vil rigtig gerne sætte det i gang med fx nogle universiteter, kommuner, forbund og pensionskasser. Sammen kan vi løbe sådan en konstruktion i gang – og grundlæggende handler det om at få hele Danmark, både den offentlige og den private sektor, til at få meget mere glæde af de kompetencer, som vi får ud af universiteterne," siger han, der allerede har udformet en kladde i hovedet til den invitation, som han vil sende til en række aktører, som han kan forestille sig vil være med til at udvikle første version af den omtalte andelskonstruktion.

Lad ikke pressen styre

Magistrenes A-kasse skal fra årsskiftet deltage i forsøget, hvor udvalgte a-kasser får ansvaret for de ledige i de første måneder. Det ser Hans Peter Messerschmidt Andersen meget frem til og han ser forsøget som et eksempel på, at pendulet endelig svinger i retning af a-kasserne. Hvis han selv var beskæftigelsesminister, ville han sætte gang i mange flere forsøg for at udvikle branchen.

Det skulle være afgrænsede forsøg, som har tillid i centrum.

"Jeg ville simpelthen installere 'kuvøser' rundt omkring, hvor vi afprøver forskellige modeller – hvor vi fx prøver at se, hvad der sker, hvis vi tager en gruppe mennesker og siger, at nu gælder der 'tro og love' her. Bagefter laver vi så et tilsyn og tager 1000 personer ud for at tjekke, hvad der egentlig er sket ift den gruppe, som stadig skal udfylde alt muligt. Jeg er ikke så naiv, at jeg bare vil lave et system med alle mulige huller, man kan smutte igennem. Men som det er nu, så er man politisk plaget af så meget frygtsomhed ift om nogen snyder på vægten, så vi slet ikke tør noget som helst," siger Hans Peter Messerschmidt Andersen, og understreger, at det også er nødvendigt at lade pressen fylde lidt mindre:

"Politikerne og branchen må simpelthen tage en kollektiv beslutning om ikke at få ondt i maven over, at medierne bringer historier om Døvne Robert, Fattig-Carina og hvad de hedder. Og vigtigst af alt skal vi beslutte, at vi ikke reagerer på de historier. Vi skal ikke lade os styre af avisernes forsider, for så får vi aldrig prøvet noget af. Vi skal gøre lige som virksomhederne, der godt tør skubbe deres nye produkter ud, selv om de ved, at der er forbedringspotentiale ved de 10 procent. Kun på den måde kan vi udvikle vores dagpengesystem".

Fakta om Magistrenes A-kasse:

Medlemsgrupper:

De fleste af MA's medlemmer er humanister og scient.er, men a-kassen har også medlemmer inden for områderne samfundsvidenskab, it, kommunikation, sundhed, psykologi og pædagogik. Knap halvdelen er ansat i det private, resten i den offentlige sektor.

Antal medlemmer:

70.763.

A-kassens organisering:

Hovedkontor i København og afdelinger i Århus, Odense og Aalborg.

Oprettelsen af a-kassen – og hvad den udspringer af:

Magistrenes A-kasse blev oprettet i 1974, hvor den netop kun var for magistre, der dækker over humanistiske og naturvidenskabelige kandidater. Senere blev a-kassen tværfaglig.

Fakta om direktøren:

Navn:

Hans Peter Messerschmidt Andersen.

Stilling:

Direktør.

Alder:

49 år.

År i a-kassen:

Siden 2007, direktør siden 2012.

Tidligere beskæftigelse:

Konsulent i Fredensborg Kommune og Hvidovre Kommune, underviser på Roskilde Universitet.

Uddannelse:

Cand.scient.pol.

Politikerne bør lytte mere til branchen

Lovsjusk og ønsket om kontrol er ved at drukne a-kassebranchen i bureaukrati samt regler, der er umulige at administrere. Opholdskravet er et af de seneste eksempler. Det mener Michael Darmer, som er adm. direktør for FTFa. Hvis det skal vendes, er der behov for, at politikerne lytter mere til branchen og dropper idealet om millimeterretfærdighed, siger han

”Samtlige beskæftigelsesministre de seneste 10 år har sagt, at de ville indføre regelforenkling, men hver gang de har fjernet én regel, har de indført to andre. Det lyder som en joke, men er det ikke. Og mange af reglerne er samtidig umulige at administrere efter. Tænk på opholdskravet, de nye regler kaldet ”GUL”, samkøring mv. Det er så frustrerende. Jeg tror, det på den ene side skyldes ønsket om kontrol og på den anden side skyldes dårlig lovgivning.”

Ordene kommer fra Michael Darmer, adm. direktør i FTFa, og de er en uddybning af hans svar på, hvad han ville give sig i kast med, hvis han var beskæftigelsesminister. Selve svaret er ”regelforenkling” - endda med en tyk streg under.

”Der er virkelig behov for regelforenkling i vores branche. Der er ikke blot mange regler, der er også mange, som er sjusket lavet. Hvor det er gået for hurtigt, og hvor ministeriet ikke har involveret branchen. Hvis jeg var minister, ville min tilgang til regelforenklingen være at tage branchen med på råd, stoppe lovsjusket, sætte tid af til at lave nogle regler, som er gennemarbejdede og så først vedtage dem, når man reelt kan gennemskue konsekvenserne. Og sidst men ikke mindst, ville jeg sige, at vi må acceptere et regelsæt, der går ud over en enkelt eller to. Vi kan ikke stoppe alle huller,” forklarer Michael Darmer, der mener, at den millimeterretfærdige tilgang til dagpenge systemet også er en del af problemet.

”Hvis vi skal have regelforenkling og administrative lettelser, så må både politikere og branchen acceptere, at det af og til går ud over en enkelt. Regelforenkling er ikke mulig,

hvis det ikke må gå ud over én eneste. Eller fem. For det må godt gå ud over fem, hvis det hjælper 100.000. Det her er faktisk også et opråb til os selv i a-kasserne. Vi har nok skubbet på med indstillingen om, at der skal være millimeterretfærdighed. Men den må vi væk fra, for ellers er det utopi at opnå regelforenkling.”

Opholdskravet fungerer ikke

Opholdskravet er ifølge Michael Darmer et aktuelt eksempel på en regel, som både er præget af lovsjusk og manglende inddragelse af branchen - og derfor er blevet komplet umulig at administrere.

”Jeg forholder mig ikke til formålet med opholdskravet, eller om vi skal have værns-regler eller ej. Men jeg må bare sige, at opholdskravet ikke kommer til at fungere. Vi får aldrig de oplysninger fra andre lande, som myndighederne vil have, vi skal indhente. Man vil egentlig ramme dem fra tredjelande, men det er jo bureaukrati inden for EU, vi er ved at kvæles i. Og det er da ikke mærkeligt. Hvis man sidder i en myndighed i Tyskland eller Sverige og har rigeligt travlt, så er det da ikke fair, at man pålægges flere arbejdsopgaver, fordi man i Danmark har en eller anden indenrigspolitisk dagsorden. Tænk hvis alle 28 EU-lande laver sådanne særregler, som de andre lande skal administrere!” siger Michael Darmer og fortsætter:

”Opholdskravet fungerer ikke nu, og det kommer ikke til at fungere. Og det bliver meget interessant at følge, hvad politikerne vil gøre ved det, for det er jo folks retssikkerhed, man er inde at pille ved, hvis man reelt smækker kassen i efter seks måneder for medlemmer, som har været i andre EU-lande. Om kort tid

vil vi se de første sager, og hvad gør politikerne så? Laver de reglerne om?”

Flere gange i løbet af interviewet vender Michael Darmer tilbage til, at politikerne bør konsultere branchen noget mere - og i den forbindelse understreger han også behovet for, at a-kasserne står sammen i en stærk brancheorganisation.

”Som a-kasser er vi hver især for små til at have politisk indflydelse, men når vi står sammen i vores brancheorganisation, så kan vi få indflydelse. DAK er både en troværdig og kompetent modpart og samarbejdspartner for Christiansborg, Beskæftigelsesministeriet og STAR - og det skal vi værne om. De enkelte a-kasser skal fx være med til at klæde DAK på. Ministeriet synes sikkert også, at DAK er vildt irriterende nogle gange, men det er også vores rolle - og de lytter jo alligevel, fordi vi er det på et sagligt-fagligt grundlag. Vi vil ikke engang blive inviteret ind til bordet, hvis alle a-kasserne står hver for sig.”

Pull i stedet for push

Hvis Michael Darmer skal pege på en mærkesag for FTFa, så nævner han - som flere af sine kollegaer - dét at bringe medlemmerne tilbage i job. Hans oplevelse er, at medlemmerne både har en forventning og et håb om, at a-kassen kan hjælpe dem tilbage på arbejdsmarkedet.

”Vi tror nemlig grundlæggende på, at vores medlemmer hellere vil have job end dagpenge. Og det er præmissen for hele den indsats, vi arbejder meget stringent med. De seneste år er vi gået fra en push- til en pull-strategi. Det vil sige, at vi ikke længere pusher det enkelte medlem, men i stedet finder jobboderne og tilbyder at hjælpe virksomhederne med at finde fx fem egnede kandidater, som de kan gå videre med. Virksomheden bliver en kunde, som vi hjælper. Og gør vi det godt, så gider de samarbejde med os en anden gang - og det



er til gavn for vores medlemmer. Vi synes strategien virker rigtig godt - og bedre end den gang, hvor vi mere traditionelt nøjedes med at hjælpe medlemmerne med at søge efter ledige job mv.”

Pull-strategien kan også bruges, når FTFa snart går i gang med a-kasseforsøget. Forsøget er - ifølge Michael Darmer - det mest positive, der er sket i branchen i mange år. Han ville selv have skruet det anderledes sammen, men grundlæggende er han glad for, at a-kasserne nu får muligheden for at vise, at opgaven med de ledige i den første tid ligger bedst hos dem.

”Men i virkeligheden kan jeg jo ikke forstå, at man fra politisk side er så tilbageholdende med at give os hele kontaktføløbet i de første seks måneder. Nu har jeg været i branchen i 12 år og mødt kollegaer på kryds og tværs, og mit indtryk er, at alle har fået øget fokus på beskæftigelsesindsatsen og går op i jobformidling. Der er ingen, der bare udbetaler dagpenge længere. Og når man dertil lægger, at kommunerne har rigeligt at tage sig af, så forstår jeg simpelthen ikke den berøringsangst, der er over for at give os kontaktføløbet. Det er tudetosset, at man ikke tager skridtet med at frigøre kommunerne, så de kan tage sig af de udfordringer, de har med kontanthjælpsmodtagere, flygtninge mv.”

Michael Darmer gætter på, at det er myten om, at a-kasserne holder på deres medlem-

mer, som gør, at politikerne ikke vil give dem hele ansvaret.

”Men jeg vil bare sige, at jeg aldrig har mødt det i min egen a-kasse og heller ikke i andre. Alle a-kasser har det som deres fornemste opgave at hjælpe medlemmerne i job - også selv om det kræver brancheskift, som kan føre til et a-kasseskift.”

Færre a-kasser

Hvis Michael Darmer skal spå om branchen i fremtiden, så skyder han på, at der er væsentligt færre a-kasser.

”Jeg har i mange år sagt, at der kun er plads til fem til ti a-kasser, og det tror jeg stadig på. Der ryger jo en til to om året. De mindste ryger først, og det er bl.a. fordi it og drift bliver så komplekst. I vores branche er der ikke ubetydelige stordriftsfordele, så størrelsen betyder bare noget. Noget andet er, om alle a-kasser kan blive ved med at have et unikt selling-point! Altså noget der kan differentiere os fra hinanden! Mulighederne for at differentiere sig er forholdsvis begrænsede. Man kan differentiere sig lidt på service, lidt på branchekendskab, lidt på pris og lidt på indpakningen! Men kerneydelsen - dagpenge og efterløn - er jo ens for alle a-kasser, så hvad skal vi egentlig differentiere os på, og hvor smalt et branchekendskab er der brug for? FTFa er a-kasse for 58 faglige organisationer, og det går rigtig godt. Så vi bliver færre a-kasser, men til gengæld er forsøget forhåbentlig faldet godt ud, så vi har fået mere ansvar.”

Fakta om FTFa:

Medlemsgrupper:

FTFa samarbejder med 58 faglige organisationer. De største medlemsgrupper er finans- og forsikringsbranchen, socialrådgivere, konstruktører, militæret, politi og kunstnere.

Antal medlemmer:

142.663.

A-kassens organisering:

Hovedkontoret og FTFa's ene regionskontor ligger i København. Derudover har a-kassen i alt syv kontorer rundt om i landet (fire bemandende og tre såkaldte satellit-kontorer, der holder åbent et par gange om ugen med personale fra de bemandede kontorer).

Oprettelsen af a-kassen - og hvad den udspringer af:

A-kassen udspringer af den daværende hovedorganisation FTF, der blev dannet i 1952. I 1976 skete der en opsplitning i både hovedorganisation og a-kasse og her blev FTFa formelt dannet.

Fakta om den adm. direktør:

Navn:

Michael Darmer.

Stilling:

Adm. direktør.

Alder:

56 år.

År i a-kassen:

12 år - som adm. direktør alle årene.

Tidligere beskæftigelse:

Plan- og erhvervsdirektør i Hovedstadens Udviklingsråd (HUR), 15 år i forskellige ministerier (Økonomiministeriet, Erhvervsministeriet, Forskningsministeriet og Udenrigsministeriet, herunder tre år på EU-ambassaden i Bruxelles).

Uddannelse:

Cand.Polit.

Vi bør ændre fundamentalt på tilgangen til de ledige

Hvis han havde magt, som han har agt, ville Gordon Ørskov Madsen, formand for Lærernes A-kasse, indføre et paradigmeskift i synet på ledige. For selv om han mener, at retorikken og initiativerne overfor de ledige er blevet lidt bedre de seneste år, så synes han stadig, der er et stykke vej før arbejdsløse behandles som det, de typisk er: Mennesker som rigtig gerne vil arbejde

Gordon Ørskov Madsen, formand for Lærernes A-kasse (LAKA), har over årene med interesse fulgt udviklingen i synet på de ledige. Og selv om han synes, der de allerse-neste år er kommet lidt mere tillid til mennesker uden arbejde, så mener han stadig, at der er behov for en større holdningsændring.

"For der var en årrække, hvor retorikken og synet på de ledige bare blev værre og værre. Det var 'Dovne Robert-retorikken' og holdningen om, at bare vi presser og pisker de arbejdsløse nok, så kommer de i arbejde. Det paradigme var direkte ødelæggende. Både for de mennesker, det gik ud over, men også for a-kasserne, fordi vi blev overdænget med lovgivning, kontrol og samtaler. Hele det system, vi har i dag, har udgangspunkt i et mistillidsforhold til de ledige," siger Gordon Ørskov Madsen, inden han uddyber, at han trods alt – og heldigvis – synes holdningen er vendt lidt:

"Det er som om, man politisk er vågnet lidt op og har besluttet at se mere på ledige, som nogen der gerne vil, men som desværre mangler et arbejde. Der er blødt lidt op på nogle af kravene, og Troels Lund Poulsen ændrede også retorik igennem årene som beskæftigelsesminister – til sidst fik han signaleret, at han faktisk tror på, at a-kasserne kan noget, og han har givet os forsøget til at bevise det. Så det er sjovere at være a-kasse i dag end for fem år siden."

Men selv om formanden for Lærernes A-kasse roser den lille drejning, der har været i både retorik og politiske initiativer, så slår han fast, at der langt fra er sket nok i forhold til, hvordan man ser på de ledige. Han mener, at der snarere er brug for et helt paradigmeskift på det område, og hvis han selv var beskæftigelsesminister, så ville han

sætte yderligere skub i de positive tendenser.

"Jeg ville fundamentalt ændre på tilgangen til de ledige. Jeg ville sætte en fed streg under, at langt hovedparten af de ledige gerne vil arbejde, og at man ikke skal behandles som en halvkriminel, bare fordi man er arbejdsløs."

Ny lov rammer to udsatte grupper

Ifølge Gordon Ørskov Madsen er der en ny lov, som bestemt ikke er en del af den nye, positive drejning. Og det er loven om opholdskravet. Han mener, at politikerne med den lov har forenet hetzen på to udsatte grupper.

"Man gør det samme med udlændingene som med de ledige. Man prøver at finde et par eksempler, som nogen kan blive lidt forargede over – og så gør man det til noget generelt. Man siger, at vi har en hel gruppe her, der bare udnytter systemet. På den måde taler man til det sorteste i mennesker, og med opholdskravet er det desværre lykkedes politikerne at ramme to udkældte grupper på én gang," siger Gordon Ørskov Madsen og fortsætter:

"Et samfund, der egentlig er så klogt som vores, burde holde sig for god til at indføre sådan et krav. Det er et demokratisk problem. Ja, det er på alle måder et problem, at man på den måde rammer medlemmer, som har betalt til a-kassen i årevis. Man vil føre noget symbolpolitik – og det stiller man så et stort bureaukratisk apparat op for at gøre. Jeg synes, det er dybt urimeligt."

Brug "Cirkulæret for sund fornuft"

Gordon Ørskov Madsen underer sig over, at man helt har glemt, at det er mennesker, man har med at gøre, når man bedriver po-

litik. Og her hentyder han ikke bare til, at politikerne nærmest har glemt, at de ledige er mennesker. Han hentyder også til, at man fra politisk side vælger at se bort fra, at der i både a-kasser og jobcentre er medarbejdere med ekspertise og stor faglighed.

"Der er desværre ikke meget i vores system, der overlades til 'Cirkulæret for sund fornuft'. Medarbejderne i vores a-kasser og jobcentre har faktisk forstand på det, de laver – de har viden på det her felt. Og alligevel vælger man at se bort fra den ekspertise og sætte den til side for manualer og systemer. Det er så ærgerligt, at det hele går op i krav, lovkomplekser, samkøringer, gennemførte samtaler og kontrol, kontrol, kontrol. Prøv dog at brug medarbejdernes viden og faglighed i stedet."

Formanden mener ikke blot, at man fra politisk side skal sætte medarbejdernes viden og faglighed mere i højsædet. Han mener også, at man skal skelne behårdt imellem, hvem der har hvilken viden og faglighed.

"I vores afgrænsede, fagligt funderede a-kasse bruger vi så meget energi på at lære vores medlemmer og deres arbejdspladser at kende. Vi gør meget ud af at kende det mind-set, som lærere og undervisere har, og sætte os ind i, hvad det er arbejdspladserne har brug for. Og det store kendskab bruger vi til at sætte fokus på jobformidling og karrierevejledning. Opgaver som vi kan løfte bedre end jobcentrene. Og derfor bør den almindelig jobformidling også ligge hos os i a-kasserne, samtidig med at man lader jobcentrene tage sig af det, de gør rigtig godt – nemlig tage sig af de ledige, som har andre problemer end arbejdsløshed," siger Gordon Ørskov Madsen, der afviser den kritik, som nogle gange høres, om, at fagligt afgrænsede a-kasser kun vil jobformidle inden for eget fagområde:

"Vi har også medlemmer, hvis problem er, at de er kørt fast i lærerarbejdet, og dem hjælper vi selvfølgelig over i andre erhverv. Fx har vi nogle medlemmer, som ligefrem har fået en



lægeerklæring på, at de ikke kan undervise børn længere pga. stress eller dårligt psykisk arbejdsmiljø. Og det er jo et kæmpe slag for dem både fagligt og menneskeligt, og dem hjælper vi på alle tænkelige måder. Så jeg vil ikke have det prædikat, at vi sidder og holder på medlemmerne."

Gordon Ørskov Madsen tilføjer, at brancheskift for et medlem kunne være en opgave, som a-kassen samarbejdede med jobcenteret om, imens jobformidlingen af lærer- og underviserjob ligger bedst hos a-kassen alene.

"Mit team"

Formanden forklarer, hvordan Lærernes A-kasse er bygget op, så medarbejderne selv kan fange de ledige medlemmer, som har brug for ekstra hjælp. Alle medlemmer i a-kassen er tilknyttet det, der kaldes "Mit team". Det vil sige, at et medlem altid kommer i kontakt med det samme team, når vedkommende henvender sig. Måske ikke den samme medarbejder, da det afhænger af, hvad henvendelsen drejer sig om.

"Men altid én person fra det samme team. Det betyder også, at vi lynhurtigt kan opfange, hvis der er nogle af vores ledige, som har særlige problemer. Hvis der fx er et medlem, der ofte har jobskifte, fordi han eller hun løber sur i jobbene, så spotter vi det hurtigt og kan sætte

ind med særlig hjælp. Hvis det var forskellige konsulenter, man hele tiden var i kontakt med, så blev det måske ikke opdaget så hurtigt."

Gordon Ørskov Madsen mener som nævnt, at det er helt oplagt, at a-kasserne får ansvaret for den målrettede jobformidling, og han mener også, at det er nødvendigt, at hver enkelt a-kasse hele tiden forbedrer den del af sin indsats.

"En udfordring i branchen er, at vores eksistensberettigelse ikke må være for snæver, for hvis vores eneste eksistensberettigelse er at udbetale penge, så kunne Udbetaling Danmark lige så godt gøre det. Så vi skal simpelthen have fokus på jobformidling og karrierevejledning – og på den måde udnytte den gyldne mulighed det er, at vi kender vores medlemmer og arbejdsmarkedet så godt," siger formanden, der håber, at a-kasseforsøget vil bane vejen for mere ansvar til branchen. Et forsøg, som Lærernes A-kasse i øvrigt bød ind på, men som de ikke blev en del af. Gordon Ørskov Madsen fortæller, at de har tænkt sig at gennemføre forsøget alligevel:

"Vi gennemfører simpelthen alt det, vi havde planlagt, og vi vil også måle vores resultater. Vi gør det fordi, vi tror så meget på, at det er os der hjælper de ledige bedst i den første periode"

Fakta om Lærernes A-kasse:

Medlemsgrupper:
Lærere og undervisere.

Antal medlemmer:
75.592.

A-kassens organisering:
Hovedkontor i København og afdelingskontorer i Odense, Århus, Esbjerg og Aalborg.

Oprettelsen af a-kassen – og hvad den udspringer af:
LAKA har eksisteret siden 1985 og er oprettet af de tre faglige organisationer "Danmarks Lærerforening", "Frie Skolers Lærerforening" og "Uddannelsesforbundet".

Fakta om formanden:

Navn:
Gordon Ørskov Madsen.

Stilling:
Formand for LAKA samt medlem af Forretningsudvalget og formand for Overenskomstudvalget i Danmarks Lærerforening.

Alder:
52 år.

År i a-kassen:
Ni. Bestyrelsesformand i syv år og inden da menigt medlem af bestyrelsen i to år.

Tidligere beskæftigelse:
Skolelærer i Århus, på Hasle Skole.

Uddannelse:
Læreruddannet.

Det nye tryghedsbegreb er 'udvikling'

Hos A-kassen LH er man generelt optaget af at fremtidssikre medlems-servicen på alle fronter. "Vi ved, at forsikrings- og pensionsmarkedet, som vi kan sammenligne os med, er drevet af automatisering af kundeinteraktioner samt proaktive og personaliserede services ved brug af digitale platforme. Det skal vi som a-kasser i langt større omfang end i dag kunne favne," siger Anne B. Casals, der er direktør for A-kasse & Digitalisering i Lederne's Hovedorganisation

"Vi er overbeviste om, at det at kunne skabe juridisk og økonomisk tryghed, når uheldet er ude og man af en eller anden årsag mister sit job, er helt grundlæggende behov hos medlemmet, som naturligvis skal være på plads i en veldrevet a-kasse," siger Anne B. Casals, der er af den overbevisning, at det nye tryghedsbegreb i a-kassesammenhæng er "udvikling".

"Vi skal kunne understøtte en løbende udvikling af medlemmernes karriereværdi på arbejdsmarkedet ved fx at identificere deres behov for videreuddannelse, digital læring, karriereskift og brancheskift. Her kan vi gøre en markant forskel som organisation og a-kasse. Uanset om et medlem er i job eller for en kort stund er blevet ledig," siger Anne B. Casals og fortsætter:

"For når vi snakker karriereværdi, så handler det faktisk om, at vi som organisation skal kunne sætte ind med proaktive tiltag, inden medlemmerne overhovedet risikerer at blive ledige – det er hele karriereforløbet som ledere, vi understøtter hos vores medlemmer. I den bedste af alle verdener bliver vores medlemmer aldrig ledige, fordi opbygning af en høj karriereværdi gør, at medlemmerne enten selv tager initiativ til at skifte job og måske også branche undervejs i deres karriere eller er så attraktive for nye arbejdsgivere, at de får nyt job med det samme, hvis de skulle blive sagt op".

Anne B. Casals siger, at medlemmerne allerede i dag gør flittig brug af de ledersparings- og karrieresparrings-produkter, der findes på hyldeerne, og hun oplyser, at produkterne bliver brugt både i opsigelsesperioden på vej mod nyt job og af medlemmer,

som er i et eksisterende ansættelsesforhold. Adgang til produkterne er afhængig af, at man er medlem af både a-kassen og Lederne's Hovedorganisation, hvilket 95 procent af medlemmerne er.

"Vi har mange mellemledere og mange ledere i små og mellemstore virksomheder. Og da man ofte er meget alene som leder, kan man have brug for ekstern sparring uden for virksomheden. Det er så her, vi kommer ind i billedet. Vi har rådgivere, der har et solidt kendskab til jobmarkedet og praktisk erfaring med at bringe ledere videre i karrieren, men vi arbejder også med at give ledersparring til medlemmerne om, hvordan de tackler ledelsesudfordringer med medarbejdere, eller hvordan de udvikler deres forretning," siger hun og tilføjer, at disse produkter er så populære, fordi de dækker et helt reelt behov hos medlemmerne.

Proaktive og personaliserede services

Direktøren forklarer, at medlemmerne ikke skelner mellem deres behov for digitale løsninger, når de skal i kontakt med deres bank, forsikringsselskab og pensionselskab – eller når det er kontakten til deres organisation og a-kasse, det drejer sig om.

"De vil i større omfang selv kunne opsøge viden og få hurtigt svar på deres spørgsmål samt modtage personaliserede tilbagemeldinger baseret på den viden, vi allerede har om dem".

Et af redskaberne til at skabe en mere personaliseret serviceoplevelse hos medlemmerne er et nyt CRM-system (red: Customer Relationship Management), som blev etableret i 2017 i LH's Medlemsrådgivning.

"Hvis et medlem fx ringer ind til os, så kommer der automatisk et medlemsoverblik op på medarbejdernes skærm, der viser et 360-graders billede af vores kontaktflade med medlemmet, fx sager, aktiviteter, telefonopkald, sparring og kurser. Det gør, at vi kan have en meget personlig og skræddersyet kontakt. Vi arbejder løbende med at personalisere nyhedsbreve og indhold af vores hjemmeside, så vi også der kan målrette det indhold, som vores medlemmer mødes af. Både så de hurtigere kan finde det, de leder efter svar på, og så vi samtidig kan vise dem den relevante merværdi, vi kan tilbyde dem i netop deres situation".

Behovet for at vise medlemmerne merværdien ved et medlemskab hænger sammen med det, som Anne B. Casals mener er en af branchens helt store udfordringer i øjeblikket og i andre tider med lav ledighed. Nemlig at kunne argumentere for at en arbejdsløshedsforsikring giver mening.

"Mange af vores medlemmer har den indstilling, at de kan og vil selv, og uanset hvordan konjunkturerne på arbejdsmarkedet er, oplever vi, at ledigheden blandt vores medlemmer ligger et pænt stykke under landsgennemsnittet. Samtidig er de fleste af vores ledige medlemmer uden job i relativ kort tid. Vi har en gennemsnitlig ledighed blandt vores medlemmer på 2,2-2,3 procent, og dem, der er ramt af ledighed, er meget aktive mht. jobsøgning. Så derfor er det af afgørende betydning, at vores medlemmer klart og tydeligt kan se, hvad vi kan give dem af merværdi".

Ud med 'one size fits all'

Fordi "merværdi for den enkelte" og "personaliseret og proaktiv service" ifølge Anne B. Casals er så afgørende, så ville hun give a-kasserne større frihed til at målrette beskæftigelsesindsatsen til den enkelte ledige, hvis hun var beskæftigelsesminister. Faktisk ville hun allerhelst give a-kasserne ansvaret for hele ledighedsforløbet og så lade de ressourcer, som kommunerne sparer, følge med. Gerne i form af en resultat-



kontrakt, der måler på det, som det hele handler om – nemlig hvor hurtigt og hvor mange af de ledige, der kommer i beskæftigelse. I stedet for at måle på antallet af samtaler og aktiveringer.

"Som det er i dag, skal vi tilbyde samme forløb til alle ledige – uanset deres behov og egne jobsøgningsressourcer. Men 'one size fits all-filosofien' er ikke hensigtsmæssig. Hvis jeg var minister, ville jeg som minimum give a-kasserne bedre muligheder for at tilrettelægge individuelle, målrettede forløb i beskæftigelsesindsatsen – baseret på risiko for langtidsledighed og medlemmernes jobsøgningskompetencer og ressourcer. På den måde kan vi skabe ressourcer til de ledige medlemmer, der virkelig har brug for massiv hjælp og løbende sparring og opfølgning fra uge til uge. Og samtidig overlade mere ansvar for egen jobsøgning til de ressourcestærke ledige, som kan klare det meste selv".

Anne B. Casals forklarer, at de ifm. de mange lovpligtige møder, som a-kassen skal holde med alle ledige, gør en dyd ud af altid at supplere møderne med karrieresparring og hvad der ellers er relevant at nå rundt omkring for den enkelte ledige. Dette er muligt, fordi a-kassen afholder alle de lovpligtige møder som individuelle møder.

Lige som mange af hendes kollegaer peger Anne B. Casals på opholdskravet, når hun bliver spurgt om, hvad der er det værste, der er sket på a-kasseområdet de seneste år.

"Behovet for bl.a. danske ledere med international erfaring er kun blevet større i takt med, at globaliseringen er taget til. Men opholdskravet kan afholde danskere fra at få en international karriere, fordi de kan miste retten til dagpenge, når de flytter hjem igen. Selv om lempelserne, der kom til loven i sidste øjeblik, hjalp vores medlemmer meget, vil vi gerne have opholdskravet helt væk," siger hun.

Differentierede ydelser

Når Anne B. Casals kigger i krystalkuglen, så ser hun, at medlemsgraden om fem til 10 år stadig er stor på trods af den løbende udhuling af forsikringsordningen. Hun understreger også vigtigheden af, at vi i Danmark fortsat har en model, hvor det er attraktivt for alle på arbejdsmarkedet – på tværs af faggrupper og uddannelse – at forsikre sig.

"Vi skal alle solidarisk bidrage til den fælles forsikringsordning for at understøtte et fleksibelt arbejdsmarked. Mit bud er, at a-kasserne vil formidle flere tillæggsforsikringer, end de allerede gør i dag, og at dette marked vil opleve en fremgang. Vores medlemmer er generelt højt lønnede og vil opleve en stor nedgang i indtægt, hvis de bliver ledige. Vi oplever allerede en stor efterspørgsel efter private lønsikringer, hvor fordelen her er, at man kan sammensætte sin dækningsgrad og længde på udbetalingsperioden afhængig af medlemmernes individuelle behov. Spørgsmålet er om differentierede ydelser også kunne være vejen frem i dagpengesystemet – dog med en klar forudsætning om, at det ikke må belaste de offentlige finanser," slutter hun.

Fakta om A-kassen LH

Medlemsgrupper:

A-kassen LH er en tværfaglig a-kasse, og har derfor alle medlemsgrupper, og både lønmodtagere og selvstændige. Langt hovedparten af medlemmerne er ledere på alle niveauer, men a-kassen vækster også ift. selvstændige og medarbejdere på individuelle kontrakter.

Antal medlemmer:

114.496.

A-kassens organisering:

A-kassen har hovedsæde i København. Derudover har A-kassen LH samtalekontorer i Aalborg, Århus, Herning, Kolding, Odense og Roskilde, hvor der afholdes lovpligtige samtaler og karrieresparringer med medlemmerne. Al øvrig sagsbehandling sker i København.

Oprettelsen af a-kassen – og hvad den udspringer af:

A-kassen LH blev stiftet i 1918 og har en historisk og aktual tæt tilknytning til Lederne's Hovedorganisation.

Fakta om direktøren:

Navn:

Anne Bou Casals.

Stilling:

Direktør for A-kasse & Digitalisering i Lederne's Hovedorganisation.

Alder:

56 år.

Tidligere beskæftigelse:

Forsikringschef i A-kassen LH; Centerchef i Medlemsrådgivningen hos Lederne; LEAN-konsulent hos Lederne; Kemiker, projektleder og afdelingsleder i Novo Nordisk.

Uddannelse:

Industri-laborant, laboratorie-tekniker samt kemiingeniør fra Danmarks Ingeniør Akademi. Derudover en E-MBA "Management in Change" fra Århus/Syddansk Universitet.

Vi er hårdt ramt af opholdskravet

Teknikernes A-kasse dækker en række internationalt orienterede brancher. Fx rejser danske produktionsteknologer og designere ofte ud i verden, og ofte til lande uden for EU. Ligesom mange udlændinge kommer til Danmark for at arbejde eller tage en uddannelse inden for a-kassens område. Derfor har formand Lone Engberg Thomsen været dybt bekymret over opholdskravet og ser nu frem til, at regeringen afskaffer kravet. Det må gerne gå hurtigt, siger hun

Omkring halvdelen af medlemmerne i Teknikernes A-kasse (TAK) samarbejder med udenlandske kollegaer, og cirka en tredjedel rejser til udlandet i forbindelse med deres arbejde. Så det er ganske dækkende, når TAK-formand Lone Engberg Thomsen siger, at hendes medlemmer arbejder i internationalt orienterede brancher. Teknikere, designere og konstruktører rejser ofte ud i verden; mailer og skyper med udenlandske kollegaer og får også ofte udlændinge som kollegaer på arbejdspladserne hjemme i Danmark.

"Vi har mange grupper, hvor det er helt almindeligt at have internationalt udsyn og kontakt. Og det dækker jo alle former. Mange medlemmer arbejder ude i verden i en periode- både på udenlandske og danske kontrakter. Andre rejser meget i forbindelse med arbejdet, og en stor del har daglig kontakt med udlændinge via deres danske arbejdsplads - det kan både dække over, at kollegaen ved nabobordet er udlænding, og det kan være, at man samarbejder dagligt med folk ude i verden. Jeg har lige besøgt en virksomhed, hvor de skyper med kollegaer i Kina hver dag og besøger dem engang imellem," forklarer Lone Engberg Thomsen, der også forklarer, at der er stor udenlandsk interesse for bl.a. erhvervsakademiuddannelserne på TAK's område, som byggekoordinatoruddannelsen og procesteknologuddannelsen.

Netop på grund af at TAK's medlemsgrupper er så internationalt orienterede, så har en skrotning af opholdskravet længe stået allerøverst på Lone Engberg Thomsens ønskeseddel. Hvis TAK-formanden selv var beskæftigelsesminister, så ville den først sag på hendes bord være en afskaffelse af kravet. Nu glæder hun sig over, at beskæf-

tigelsesministeren in "real life" Peter Hummelgaard også har meldt ud, at han vil afskaffe det omstridte opholdskrav.

"Det er urimeligt, at man som dansker ikke kan komme hjem og få dagpenge, når man har betalt til det. I forhold til vores branche er det slet ikke hensigtsmæssigt - det kan jo være en kort periode, man kommer hjem og har brug for dagpenge, indtil man bider sig fast i et nyt job. Og man kommer jo med fantastiske kompetencer til et nyt job, når man har arbejdet i udlandet. Samtidig med at du fra dag et kan komme ud for, at din nye virksomhed sender dig ud i verden. Derfor er det rigtig positivt med den seneste udmelding fra vores nye beskæftigelsesminister, og afskaffelsen må gerne gå hurtigt" siger Lone Engberg Thomsen.

Arbejdsbyrden i TAK er også steget voldsomt pga. opholdskravet. Siden kravet blev indført ved årsskiftet, er der en stor del af a-kassens ledighedserklæringer, der er overgået til manuel behandling på grund af opholdskravet. I nogle måneder har det været 10-15 procent af ledighedserklæringerne, der skulle igennem en sagsbehandler, så det kunne fastlægges om et medlem enten er ramt af opholdskravet eller var "røget af båndet", fordi vedkommende havde været i et andet EU/EØS-land.

"Opholdskravet har ramt os hårdt. Vi har medlemmer, som har betalt til a-kassen i årevis, men som har meldt sig ud, fordi de alligevel ikke kan få dagpenge, når de vender hjem. Vi har en del, der bliver ramt på trods af den forbedring af opholdskravet, som kom med i sidste øjeblik. Jeg har netop lige hørt om et medlem fra Ringsted, der har meldt sig ud, fordi han bliver ramt".

System bør passe til atypiske ansættelser

Et andet karakteristika ved TAK's medlemsgruppe er, at mange er i atypiske ansættelsesforhold. Tal fra Forskningscenter for arbejdsmarked- og organisationsstudier (FAOS) viser, at op imod 25 procent af arbejdsstyrken i dag udgøres af atypiske ansættelser, og TL har, ifølge Lone Engberg Thomsen, deres del af gruppen. Det er især udbredt inden for de kreative fag - som designfaget. Et af Lone Engberg Thomsen's andre ønsker er derfor, at man fra politisk hold vil indrette dagpengesystemet bedre til disse grupper.

"Der skete lidt i efteråret med dagpengereformen for selvstændige, men jeg kunne godt ønske mig, at det favnede noget bredere i forhold til atypiske ansættelser. Det bliver jo mere og mere udbredt, og så skal arbejdsmarkedet altså også kunne rumme det".

Teknikernes Landsforbund (TL) og TAK oplevede allerede for 25 år siden, at atypiske ansættelser fyldte i deres brancher, så dengang oprettede de freelancebureauet 'Teknik og Design', som kan tage sig af alt det administrative imellem et freelancearbejdende TL-medlem og den arbejdsgiver, som vedkommende løser en opgave for. Fx kan en designer og en virksomhed, der skal have løst en opgave, aftale at lægge ansættelsesforholdet i 'Teknik og Design', der så ordner løn, feriepenge, løn under sygdom, forsikringer mv. Virksomheden betaler et beløb til 'Teknik Og Design' for denne service.

"Det er en god mulighed for at hjælpe vores løstansatte medlemmer, og bureauet bliver brugt en del. Vi har også samarbejdsaftaler med andre forbund og a-kasser. For nylig har et andet forbund lanceret noget lignende, så jeg er helt overbevist om, at sådanne ordninger er vejen frem på vores moderne arbejdsmarked".

Ikke ligge i baghjul

TAK har på grund af et tidskrævende it-projekt valgt at stå uden for a-kasseforsøget,



selv om Lone Engberg Thomsen kalder det for 'fantastisk spændende'.

"Hvis jeg virkelig må drømme, så var det jo a-kasserne, der stod for hele indsatsen, og så fik vi pengene til det. Så kunne vi rigtig drage nytte af, at det er os, der kender medlemmernes fag, og vi kunne udnytte vores ressourcer optimalt. Men det bliver nok ved drømmen. Til gengæld tror jeg på, at forsøget kan give os mere ansvar og en mulighed for at skruer indsatsen lidt anderledes sammen", siger Lone Engberg Thomsen og tilføjer, at TAK vil udvikle sin indsats over for de ledige parallelt med forsøget:

"Vi vil ikke bare lægge os i baghjul af andre. Vi vil stadig udvikle vores a-kasse, og gøre os klar til når - eller hvis - vi får alle de nye opgaver, fordi forsøget forhåbentlig går rigtig godt. Planen er, at vi vil arbejde med nogle af de elementer, som er i forsøget - fx vil vi gerne have tidligere fat i medlemmerne, gerne allerede i opsigelsesperioden".

Lone Engberg Thomsen har også en bøn til jobcentrene om at lægge en større indsats for dagen i forhold til de ledige.

"Vi så gerne, at jobcentrene var mere udfarende. For medlemmernes skyld er det vigtigt med en bedre indsats. Vi har altid sagt, at vi helst ser, at de ledige bare bliver vendt i døren, for jo kortere tid man er ledig, jo nemmere er det at komme i job. Derfor burde jobcentrene også have mere virksomhedskontakt og et bedre kendskab til de forskellige jobåbninger, men de vil nok sige, at de ikke har ressourcer til det".

Så hellere slås med it ...

Hvis TAK-formanden skal kigge ud i fremtiden, så er hun bange for, hvad politikerne kan finde på og frygter, at de fortsat vil udhule dagpengene. Hun forklarer, at en ledig tekniker i 1995 fik 60 procent af sin løn i dagpenge, mens procentdelen var nede på 50 i 2015.

"Og vores beregninger viser, at en ledig tekniker i 2025 kun vil få 45 procent af lønnen i dagpenge. Det virker desværre som om, man forringer dagpengene hver gang, der skal findes penge til noget andet".

Hun frygter også, at der kommer mere og mere pres på a-kasserne ift. it-krav, administration mv.

"Vi plejer at sige, at hver gang der kommer en forenklingreform, så får vi mere arbejde. Sådan føles det. Vi bliver løbende pålagt mere administration og nye reformer, der skal implementeres - både hos medarbejderne og i systemerne. Man skal være rigtig dygtig for at klare alt det, vi bliver pålagt. Ikke mindst når man er en lille a-kasse, som vi er," siger Lone Engberg Thomsen, der alligevel afviser, at hendes a-kasse umiddelbart går i "gifte-tanker".

"Ikke lige nu i hvert fald. Vi holder fast i at være os selv, selv om vi får henvendelser fra andre a-kasser. Vi er simpelthen bekymrede for, om fagligheden ryger, hvis vi ikke er os selv. Så lige nu er det sådan, at vi hellere vil slås med it end at opgave vores stærke faglighed".

Fakta om Teknikernes A-kasse: Medlemsgrupper:

Hovedgrupperne er teknikere, designere og konstruktører. TAK har medlemmer fra omkring 30 uddannelser - særligt inden for teknik, design og byggeri og hovedsageligt fra erhvervsakademierne og professionshøjskolerne.

Antal medlemmer:
25.107.

A-kassens organisering:

TAK er en central a-kasse, som er decentralt organiseret. A-kassechefen og forsikringssekretariatet er placeret i København. Derudover er der placeret a-kasemedarbejdere i fagforbundets ni lokalafdelinger.

Oprettelsen af a-kassen - og hvad den udspringer af:

TAK udspringer af og er tilknyttet fagforbundet Teknisk Landsforbund, som fyldte 100 år i juni i år.

Fakta om formanden:

Navn:
Lone Engberg Thomsen.

Stilling:
Formand for både Teknikernes A-kasse og Teknisk Landsforbund.

Alder:
63 år.

År i a-kassen:
Har selv været medlem af a-kassen i over 40 år. I 1988 blev Lone næstformand i TL's afdeling i Odense og samtidig blev hun medlem af hovedbestyrelsen, som har ansvaret for TAK. I 2001 blev hun afdelingsformand på Fyn og i 2014 blev hun forbundsformand samt formand for a-kassen.

Tidligere beskæftigelse:
Teknisk tegner i Odense Kommune fra 1978. I 1982 blev hun fagligt aktiv og i 1986 blev hun tillidsrepræsentant i kommunen og kom samtidig i afdelingsbestyrelsen hos TL i Odense.

Uddannelse:
Teknisk tegner - udlært i Odense Kommune.

Vi skal blive bedre til at kigge ud i fremtiden

HK-A vil systematisk anvende data til at forudsige udviklingen i arbejdsmarkedet og risikoen for langtidsledighed. Indsatsen skal både bruges over for ledige og beskæftigede medlemmer, og den skal være med til at vise medlemmerne, at de får mere ud af a-kassen end blot dagpenge ved ledighed, forklarer direktør Morten Binder

HK-branchen er i voldsom udvikling. ”I begynde retninger”, som Morten Binder, direktør i HK-A, siger. Med det mener han, at en del af det traditionelle HK-arbejde er ved at blive udfaset, samtidig med at andre arbejdsområder vinder frem. Det er bl.a. digitalisering, der driver den udvikling.

Ifølge Morten Binder er det fuldstændig afgørende for en a-kasse at kunne forudse og rådgive medlemmerne om denne udvikling. Han mener, at det bliver et must for a-kasserne at kunne rådgive de beskæftigede medlemmer om, hvor de bør bevæge sig hen på arbejdsmarkedet, så de kan undgå ledighed i fremtiden. Både for at holde ledigheden nede og for at vise medlemmerne, at de får mere ud af en a-kasse end blot dagpenge ved ledighed.

”Selvfølgelig skal vi først og fremmest hjælpe vores ledige medlemmer med at agere oplyst i systemet og med at komme hurtigt i job. Det er klart. Men det at vide, hvad der fremadrettet sker i vores branche, bliver mere og mere vigtigt. Så vi kan give medlemmerne en ’early warning’ om, at de befinder sig i et segment, hvor mange stillinger er ved at forsvinde, og så vi kan få kanaliseret ikke mindst de unge over i nogle af de arbejdsområder, som kommer til at vokse fremover,” forklarer Morten Binder og uddyber med, at HK-A af samme årsag arbejder målrettet på at kunne anvende data meget mere systematisk.

”Vi er ved at udvikle en hel ny brug af alle de data, vi har. Hvis vi går ned på individniveau, har vi meget detaljerede data om, hvordan folk bevæger sig rundt på arbejdsmarkedet. Så kan vi jo se, hvor folk mister deres job – og hvis vi kombinerer det med andre tal, så kan vi pege på de områder af arbejdsmarkedet, hvor man skal til at overveje at lave noget

andet. Den viden ønsker vi at stille individuelt til rådighed for vores medlemmer – enten digitalt eller på anden vis. Derudover skal vores vejledere også udstyres med data, så de kan målrette deres vejledning over for ledige medlemmer, der er i risiko for at ende i langtidsledighed”.

Risikerer mismatch-problemer

Når Morten Binder er så optaget af, at a-kassebranchen finder formlen til at hjælpe medlemmerne, før de overhovedet bliver ledige, så skyldes det flere forhold. Som nævnt mener han, at det er vigtigt, at medlemmerne af en a-kasse kan se merværdien ved kontingentkronerne. Direktøren er oprigtig nervøs for, at udbetalingsopgaven kan ende med at blive lagt over til instanser som ATP eller Udbetaling Danmark, hvis ikke branchen er knivskarp på at vise merværdien ved en a-kasse – både over for medlemmer og beslutningstagere. Derudover frygter han andre nedslående konsekvenser:

”Vi risikerer, at en stor gruppe på arbejdsmarkedet ender i et mismatch-problem, selv om der kommer nye job til. Fordi deres tidligere job er nedlagt, og de ikke har været i stand til at flytte sig i tide. Det vil naturligvis være et stort problem for dem selv, men også for a-kasserne. For økonomien i en a-kasse afhænger jo af beskæftigelsesgraden i a-kassen. Så hvis vi får en meget højere ledighed, fordi arbejdsmarkedet ikke kan finde ud af at kanalisere folk til nye job, så er det slet ikke sikkert, at a-kasserne kan køre rundt,” siger Morten Binder og fortsætter:

”Eller hvis nogle fag og a-kasser bliver særlig ramt af dette mismatch-problem, så kan det være, de vil forsøge at få andre medlemsgrupper ind med lavere ledighed. De vil ligesom et forsikringsselskab tænke i at opveje

højrisikogrupper med lavrisikogrupper, og det kan ødelægge fundamentet for de faglige a-kasser, fordi alle bare vil forsøge at fordele risiciene. Så det er en risiko for hele branchen, hvis vi ikke kan holde det lave ledighedsniveau, som vi har gjort de sidste mange år”.

Større strategisk arbejde

HK-A’s indsats for at samle informationer og data mere systematisk ind og at hjælpe medlemmer, før de bliver ledige, er en del af et større strategisk arbejde, som a-kassen har været i gang med i et stykke tid. En længere proces som har involveret alle lag i organisationen, og som bl.a. tager udgangspunkt i fire strategiske sigtelinjer, som a-kassen skal arbejde indenfor. Sigtelinjerne skal munde ud i en lang række konkrete initiativer til at gøre arbejdet anderledes. Første sigtelinje er netop ”Vi skal hjælpe vores medlemmer med at flytte sig på arbejdsmarkedet, før de bliver ledige”. Og et konkret initiativ i den forbindelse er en ”arbejdsmarkedsvejviser”, som hele tiden spejler et medlem og medlemmets data, for at se om vedkommende er et sted, som han/hun bør flytte sig fra. Morten Binder forklarer, at der er kommet både store og små forslag og initiativer ud af det strategiske arbejde.

”Nogle ideer var så indlysende eller nemme at gå til, så dem har vi bare sat i gang med det samme. Andre er selvfølgelig større og mere gennemgribende, og de skal vedtages af vores bestyrelse, før der arbejdes videre med dem”.

HK-A er en af de a-kasser, der skal i gang med det kommende a-kasseforsøg ved årsskiftet, og Morten Binder understreger, at forsøget passer perfekt ind i a-kassens strategiske arbejde og den særlige indsats med at hjælpe medlemmerne tidligt.

”Forsøget bliver også en del af vores strategiske rejse. Det passer rigtig godt ind, og det passer i øvrigt også med en indsats, vi allerede har, som vi kalder Kvikstart. Kvikstart er et samarbejde mellem fagforeningen og a-kas-



sen og er fremskudt rådgivning af medlemmerne allerede i opsigelsesperioden. Hvis der har været fyringer, så får vi det at vide af vores tillidsrepræsentanter, og så rykker vi ud”.

Kortere ansættelser og få faste udgifter

Hvis Morten Binder skal pege på noget godt, der er sket på dagpengeområdet de seneste år, så fremhæver han udviklingen henimod, at systemet er baseret mere på ”indkomst” end ”timer”.

”Når vi har et arbejdsmarked, hvor flere og flere bliver selvstændige på den ene eller anden måde, så er det vigtigt, at vi ser på indkomsten i stedet for timerne. Det nytter jo ikke noget, at vi har et dagpengesystem, som fremtidens arbejdskraft ikke kan få adgang til, fordi de arbejder under andre former. Så jeg vil sige, at reformen om de selvstændige har været med til at modernisere systemet,” siger Morten Binder og fortsætter:

”Det svære er jo så spørgsmålet om, hvorvidt det er alle former for indkomst, der skal tælle med. Hvis man lejer sit sommerhus ud, er det så en arbejdsindkomst? Der bliver jo nogle grænsedragninger, vi skal foretage. Men vi kan lige så godt erkende, at som årene går, så

vil vores grænser blive flyttet for, hvad vi forstår som indkomst. Fx er der nogen, der snakker om, at en indkomst i fremtiden er, hvad man tjener på at leje sine data ud til andre, der kan bruge dem. Det er svært at gøre op i timer. Måske er du på en arbejdsplads, hvor du kun arbejder fire timer om dagen, men alligevel har en udmærket løn, fordi arbejdsgiveren skal betale dig for at kunne bruge de data, som du lægger på arbejdspladsen i de fire timer”, siger Morten Binder, der også forudser, at vi vil se et arbejdsmarked med kortere ansættelser, og virksomheder, der ikke vil pådrage sig selv for store faste omkostninger.

”For hvis teknologien gør, at det, man kan tjene penge på nu, er outdatet om fem år, så gider du som virksomhedsejer ikke hænge på et kæmpe apparat. Det virkelig svære her bliver, at virksomhederne stadig har brug for at have forsyningsikkerhed. Så vi vil se nye relationer på arbejdsmarkedet, hvor nogle bestemte produktionsfællesskaber gør, at man trækker på én medarbejder. Men at denne medarbejder ikke nødvendigvis sidder på en kontorstol i en bestemt bygning hele tiden. Hvor hurtigt, det kommer til at gå, er svært at sige, men det kommer. Og derfor SKAL vi sørge for at vores dagpengesystem er gearret til at klare det”.

Fakta om HK-A:

Medlemsgrupper:

HK’s A-kasse optager som udgangspunkt alle, der arbejder inden for HK-området uanset uddannelse og arbejdsopgaver. Omkring to tredjedele arbejder med administrative opgaver. Andre medlemmer har salgsrelaterede opgaver, og andre igen har mere tekniske opgaver.

Antal medlemmer:

199.554.

A-kassens organisering:

HK-A har hovedkontor i København og har afdelinger syv steder i landet sammen med fagforeningen HK.

Oprettelsen af a-kassen og hvad den udspringer af:

HK-A blev en statsanerkendt a-kasse i 1915, og den udspringer af fagforeningen HK, hvis hovedforbund blev stiftet i 1900. HK hed oprindeligt Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund.

Fakta om direktøren:

Navn:

Morten Binder.

Stilling:

Direktør for HK-A.

Alder:

55 år.

År i a-kassen:

Et år

Tidligere beskæftigelse:

Direktør i STAR, adm. direktør Københavns Kommune, Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, kontorchef i Finansministeriet

Uddannelse:

Cand. Polit, Ph.D.

Vi er fortalere for dokumentation, strategier og processer

DSA er med egne ord ”en sektor-a-kasse med seks medlemmer i familien”. Formand Anni Pilgaard ser det som en stor styrke at være en fagligt afgrænset a-kasse, som samtidig dækker sundhedsfagene bredt. ”Vi oplever stor værdi i at være den samlende faktor,” siger hun og nævner, at a-kassen blandt andet bruger den position til at indgå rekrutteringsaftaler med virksomhederne. Aftaler som bygger på grundige analyser og dokumentation

I Din Sundhedsfaglige A-kasse (DSA) er de glade for at tælle, måle, analysere og evaluere. Og det gælder både ift. de udadvendte aktiviteter og opgaver og de interne. Det bliver tydeligt undervejs i interviewet med DSA-formand Anni Pilgaard, hvor der ofte kommer sætninger som ”vi går meget ind for benchmarking og dokumentation”, ”vi satser på strategisk udvikling og for at det kan være strategisk, skal det være målbart” og ”vi er fortalere for dokumentation, strategier og processer”.

Og listen med eksempler på, hvordan målinger og analyser er gode redskaber for a-kassen, taler også sit eget tydelige sprog. Det første eksempel Anni Pilgaard nævner har direkte at gøre med a-kassernes kerneopgave – at få ledige medlemmer i arbejde. Hun forklarer, hvordan DSA i en årrække har arbejdet med at indgå rekrutteringsaftaler med offentlige virksomheder, som sygehus-enheder eller kommuner. Disse aftaler har som omdrejningspunkt, at DSA grundigt analyserer arbejdspladsernes samlede kompetencer og derudfra komme med bud på, hvordan de skal efteruddanne og rokere de nuværende medarbejdere og hvilke nye kræfter, der skal rekrutteres.

”I de her rekrutteringsaftaler bliver vi inviteret med helt ind i førerbunken på fx et sygehus eller i en kommune. Så analyserer og vurderer vi deres medarbejders samlede kompetencer. For det kan godt være, at vi ikke lige kan levere en medarbejder med de kompetencer, som arbejdsgiveren mangler nu og her, men så kommer vi – med udgangspunkt i vores analyser – med bud på, hvilke nuværende medarbejdere, de kan rykke til andre niveauer. På den måde er vi med til at skabe en be-

vægelse i medarbejderstaben, så der bliver job-åbninger til de ledige medlemmer, vi har,” siger Anni Pilgaard og tilføjer, at det er en win-win-win-situation:

”Arbejdsgiverne får en medarbejderstab med præcis de kompetencer, der er brug for; vores ledige medlemmer får et job; og de nuværende medarbejdere, som får mulighed for at rykke til andre niveauer, bliver typisk rigtig glade – de bliver anerkendt af chefen, får udviklet karrieren og får måske også tilbudt efteruddannelse. De her rekrutteringsaftaler er virkelig et brugbart redskab”.

Anni Pilgaard er sikker på, at det er en meget stor force i denne sammenhæng, at DSA er en ”sektor-a-kasse”.

”Jeg synes, det er en meget stor fordel, at vi er seks medlemmer i familien, som jeg kalder det. At vi kender hele det sundhedsfaglige område – fra bioanalytikere over ergoterapeuter og sygeplejersker til jordemødre. På den måde kan vi se på det samlede billede, når vi analyserer medarbejderkompetencerne hos en virksomhed”.

Ikke bare en fornemmelse

Et andet eksempel på hvordan DSA bruger analyser og dokumentation til at nå et mål, stammer fra arbejdet med a-kassens 50+-projekt. I de seneste 2,5 år har de samarbejdet med BUPL-A og LAKA om at få en særligt udfordret gruppe af ledige på over 50 år i arbejde igen. Fra 2019 er SL-A også kommet med. Selve projektet kalder Anni Pilgaard ”helt fantastisk”, fordi evalueringen har været i top med medlemmer, der har været glade efter forløbet, har følt sig klædt bedre på og som vigtigst af alt: i højere grad

er kommet i job end de medlemmer, som var i kontrolgruppen.

”Når jeg for alvor kan kalde projektet for fantastisk, så er det jo fordi, vi har målt på det og kan dokumentere, at det flytter noget. Det er ikke bare en fornemmelse, vi har. Vi ved det. Derfor var det fx meget vigtigt for os at have en kontrolgruppe i projektet. Når vi måler og evaluerer så grundigt, så betyder det også, at vi kunne gå til den daværende beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen og fremlægge sort på hvidt, at sådan en håndholdt indsats virker. Vi kunne endda også fortælle ham, at den kun koster 6135 kroner pr medlem, som vi hjælper. Tal og dokumentation, som jeg også har tænkt mig, at den nye minister skal se,” siger Anni Pilgaard.

Tager egen medicin

Også internt i DSA tager de medicinen ”analyse og dokumentation”. DSA-formanden minder om, at professor Henning Jørgensen fra CARMA i Aalborg for nogle år siden var ude med et budskab om, at medarbejderne i jobcentre og a-kasser ikke havde målrettet uddannelse eller kompetencer, som kunne dokumenteres.

”Det tog vi til os. I DSA har vi derfor valgt at prioritere strategisk kompetenceudvikling højt. Vi går bevidst efter at styrke – og at kunne dokumentere – medarbejdernes kompetencer. Det handler både om at sikre værdi i service og vejledning og også om at skabe en øget markedsværdi for medarbejderne. Vi er allerede nået langt, så nu kan Henning Jørgensen godt komme på besøg”.

Helt konkret har alle DSA’s karrierekonsulenter allerede gennemført diplomuddannelsen ”Virksomhedsindsats og øget virksomhedskontakt”. De samme konsulenter skal også uddannes i coaching på højest anerkendte niveau – certificeret systemisk coach (et EMCC-akkrediteret forløb). Dette kompetenceløft er ved at blive gennemført. Og derudover har alle DSA’s forsikringsvejle-



dere gennemført første trin af et coaching-forløb og flere skal nu videre til næste trin.

”Og vi kan se, at det giver resultater. Vi indhenter systematisk medlemmernes feedback på alle telefonsamtaler – og medlemstilfredsheden er steget i takt med, at den strategiske kompetenceudvikling af medarbejderne er rullet ud”.

Hvis Anni Pilgaard over natten blev udnævnt til beskæftigelsesminister, var der tre helt konkrete områder hun ville kaste sig over – af meget forskellige kaliber. For det første ville hun gøre noget ved dagpengenes dækningsgrad – en opgave af de store. For det andet ville hun sikre bedre adgang til uddannelse for ledige. Et eksempel på behovet fra hendes egen a-kasse er DSA’s 50+-gruppe, som kunne hjælpes rigtig meget, hvis der bare blev brugt få midler til at give dem et it-kursus. Og for det tredje – en opgave på den lidt mindre skala – ville hun sørge for, at jobrotation taksæres som beskæftigelse, der giver dagpenge-optjening.

”Det ville være med til at underbygge rotationen på arbejdsmarkedet, lige som når vi laver vores rekrutteringsaftaler. Og det ville være i tråd med de politiske signaler om, at ledige skal tage alt arbejde – selv små-job. Faktisk synes vi, det er så indlysende, at jobrotation skal tælle som beskæftigelse, så vi nærmest tror, det er en forglemmelse, at det ikke tæller med”.

DAK rummer forskelligheder

Når DSA-formanden kigger ud i fremtiden

ser hun fortsat stærke a-kasser og en stærk brancheorganisation, men hun tilføjer, at det kræver, at der fortsat arbejdes på tværs.

”A-kasserne er og vil fortsat være en meget vigtig del af flexicurity-systemet. Men for at vi skal beholde denne position, skal vi virkelig vise, at vi kan arbejde sammen. Her er vores stærke branchefællesskab DAK helt afgørende. Hvis vi ikke har DAK, så mister vi den fælles nøgle til arbejdsmarkedet. For DAK er samlende for branchen – det er i DAK-regi vi kan rumme alle vores forskelligheder; at der kan ses bort fra, at vi også er konkurrenter; at vi kan finde vores fælles mærkesager, og det er i DAK kræfterne findes til at trække os i samme retning. Se bare med opholdskravet, hvor ministeren nu har lovet, at det bliver afskaffet. Det var ikke sket uden DAK”.

En sidste opfordring fra DSA-formanden til kollegaerne handler om at få fortalt de nye generationer om historien. I dette tilfælde historien om den danske model, fagbevægelsen og a-kasserne.

”Vi står i dag med en succes, som vi har overtaget fra andre og bygget videre på. Vi har en forpligtelse til at få overdraget denne succes til de næste generationer – og det gør vi blandt andet ved at fortælle dem historien om, hvorfor vi er stærke med vores flexicurity-model i Danmark. Det er ikke nok, at vi selv ved det. Stum viden er tabt viden – så de nye generationer skal have denne viden, når det er relevant, og så det bliver en del af deres hverdag”.

Fakta om Din Sundhedsfaglige A-kasse:

Medlemsgrupper:

Bioanalytikere, ergoterapeuter, fysioterapeuter, jordemødre, radiografer og sygeplejersker.

Antal Medlemmer:

96.289.

A-kassens organisering:

Hovedkontor i København. Afdelinger i Aalborg, Århus og Fredericia.

Oprettelsen af a-kassen – og hvad den udspringer af:

DSA har rødder tilbage i 1942, hvor danske sygeplejersker besluttede at oprette en a-kasse, som først fik navnet ”Danske Statsautoriserede Sygeplejerskers Arbejdsløshedskasse” og fra 1980 ”Danske Sygeplejerskers Arbejdsløshedskasse”. I 2004 blev radiografer og bioanalytikere medlemmer af DSA, og a-kassen fik sit nuværende navn. I 2005 optages jordemødrene og i 2006 blev ergoterapeuter og fysioterapeuter en del af DSA.

Fakta om formanden:

Navn:

Anni Pilgaard.

Stilling:

Formand for DSA og næstformand i Dansk Sygeplejeråd (DSR).

Alder:

60 år.

År i a-kassen:

Medlem siden 1983 og formand siden 2010.

Tidligere beskæftigelse:

Kredsformand i DSR i Syddanmark og amtskredsformand i DSR i Ribe Amtskreds. Før det var Anni anæstesi-sygeplejerske i Esbjerg.

Uddannelse:

Uddannet sygeplejerske og anæstesisygeplejerske. Derudover en Master of Public Management (MPM) fra Syddansk Universitet.

Tæt på medlemmerne og deres arbejdspladser

FOA har en centralt ledet a-kasse med lokale a-kassekontorer, der er knyttet til 38 selvstændige fagforeningsafdelinger med 47 betjeningssteder landet over. Det er en solidarisk løsning, hvor ressourcerne bliver fordelt efter behov, siger a-kassechef Brian Rosendal Nielsen. Han understreger også, at a-kassens opbygning giver en betydningsfuld viden om medlemmerne og det lokale arbejdsmarked

Er der særlig travlt i FOAs a-kassekontor i Frederikshavn, så bliver der allokeret ressourcer fra andre lokalenheder. Det kan a-kassen gøre, fordi den er centralt ledet. Alle a-kassemedarbejdere er centralt ansat, men placeret lokalt i de kontorer, som a-kassen lejer af hver enkelt af FOAs 38 selvstændige fagforeningsafdelinger. Den opbygning eller organisering af a-kassen ser a-kassechef Brian Rosendal Nielsen som en meget stor fordel.

”Det er en solidarisk løsning, hvor ressourcerne bliver fordelt efter behov, og hvor de lokale a-kassekontorer hjælper hinanden på tværs af landet, når situationen gør det nødvendigt. Vi vil typisk flytte de ressourcer, som kan flyttes over nettet – altså sørge for at enhederne løser it-opgaver for hinanden. Men der er også helt særlige situationer, hvor vi midlertidigt kan flytte medarbejdere fysisk. Det vil typisk være i situationer, hvor der skal være mange samtaler og lignende. Det sker dog ikke så tit. Der hvor vi oftest drager fordel af vores centrale forankring er, når vi tager nogle af de opgaver, der foregår i baglokalet og løser dem andre steder,” siger Brian Rosendal Nielsen.

Han forklarer, at de i a-kassen – ud fra en normering, der er fastsat i Hovedbestyrelsen – har sat sig ned med medarbejderne og vurderet, hvor lang tid hver arbejdsopgave tager at udføre. På den baggrund er der planlagt en fordeling af ressourcer over hele landet, som gerne skulle virke retfærdig, da den er lavet ud fra et objektivt grundlag.

”Men da vi ikke skruer op og ned for fordelingen af medarbejdere hele tiden – det ville også være en umulig opgave – så kan enhederne i stedet ’låne’ ressourcer af hinanden. Der vil også være perioder, hvor alle har meget travlt eller alle har mindre at lave, men det

centrale er, at der er ens belastning over hele landet. Og det er samtidig vigtigt, at medarbejderne har været med til beslutningsprocessen omkring det. Det tror jeg er en kæmpe fordel, der også er med til at give tilfredse medarbejdere.”

Derudover mener Brian Rosendal Nielsen, at det er en stor fordel, at a-kassen ’bor’ hos de lokale fagforeningsafdelinger. Han siger, at det tætte samarbejde mellem a-kasse og fagforeninger giver en betydningsfuld viden om medlemmerne og det lokale arbejdsmarked – ikke mindst, når de er repræsenteret 47 steder i landet.

”På den måde er vi meget tæt på vores medlemmer og deres arbejdspladser. Vi kan derfor byde ind med særlig viden om medlemmernes arbejdsmarked, uddannelser og kompetencekravene til dem – hvilket er vigtigt, når vi skal inspirere dem og give dem handlekraft til at søge nye udfordringer. Samtidig lægger vi stor vægt på at have en anerkendende tilgang til vores medlemmer.”

Retorik bør ændres

Hvis Brian Rosendal Nielsen var beskæftigelsesminister i stedet for a-kassechef, ville han forsøge at gøre op med det forhold, at lovgivningen på dagpengeområdet er gennesmyret af mistillid.

”Stort set alle a-kassemedlemmer ønsker at have et job, deltage i et fællesskab og kunne forsørge sig selv og sin familie. Alligevel er meget af vores lovgivning på området gennemsvaret af en mistillid til, at dette er tilfældet. Og derfor er mange ressourcer i både det offentlige og a-kasserne bundet til kontrol og rigide procedurer, der for de enkelte ledige tapper energi og selvværd, når det på trods af store anstrengelser fra deres side

ikke lykkes at få en hurtig adgang til arbejdsmarkedet. Det må kunne gøres bedre, men det forudsætter også, at retorikken omkring de arbejdssøgende ændres blandt meningsdannere og medier, og det er jo næppe en opgave, som beskæftigelsesministeren kan løfte alene,” siger Brian Rosendal Nielsen, der ser med stor bekymring og ærgrelse på den retorik og diskurs, der generelt er omkring ledige.

A-kassechefen giver et konkret eksempel med udgangspunkt i en samtale, han havde med en bekendt for et par år siden, da mandens hustru havde mistet dagpengereetten efter afkortningen af dagpengeperioden.

”Det var hustruen jo desværre ikke ene om, men min bekendte var rystet og sagde ’at der burde være nogle særlige regler for dem, der virkelig gerne vil arbejde’. Så selv efter han havde været vidne til, hvordan hans flittigt arbejdssøgende kone havde mistet sin dagpengereet, var han overbevist om, at det var selvforskyldt for de fleste andre. Jeg skal her tilføje, at han faktisk er en godt begavet mand. Men selv efter jeg fortalte ham, at vores medarbejdere hver dag sidder over for medlemmer, der vil give deres højre arm for et arbejde, så fornemmede jeg ikke, at hans opfattelse var ændret. Så der er altså en stærk diskurs på det her område.”

Et stort paradoks

Brian Rosendal Nielsen er i et dilemma, når han bliver spurgt til den største udfordring på området, for i virkeligheden vil han helst ikke tale for meget om netop dette emne.

”Den største udfordring for vores branche er, at vi skal promovere og gøre a-kasserne attraktive samtidig med, at dagpengesystemet udhules af politikerne. Det er en kæmpe udfordring! For reelt bliver den vare vi sælger forringet løbende, men hvis vi selv italesætter det hele tiden, er det jo kontraproduktivt ift. medlemshvervning. Jeg synes virkelig, det er et paradoks, for jeg er også med på, at vi er nødt til at råbe vagt i gevær over for politikerne.”



Det mest lovende og spændende, der er sket for a-kasserne, er – ifølge Brian Rosendal Nielsen – a-kasseforsøget. Hans håb er, at de a-kasser, der har fået muligheden for at være med, herunder FOAs A-kasse, gør det så godt, at sporene er lagt ud for resten af a-kasserne, når forsøgsperioden er færdig.

”Og det er ikke bare mit håb. Jeg tror på, at det lykkes. Og vi er ved at være klar – vi står som hestene i startboksen. Vi er snart klar til at løfte opgaven så overbevisende, at det kan danne baggrund for at tildele a-kasserne det samlede ansvar for indsatsen i arbejdsløshedsperiodens første seks måneder. Det vil betyde, at medlemmerne ikke skal løbe spidsrod mellem jobcentre og a-kasser, men kun skal være tilknyttet a-kassen, som kender dem bedst. Samtidig vil jobcentrene i højere grad kunne bruge deres kompetencer og tid på at hjælpe og vejlede de ledige, der har andre problemer end arbejdsløshed.”

Masser af fremtid i små a-kasser

Branchen i fremtiden afhænger ifølge a-kassechefen bl.a. af, hvordan a-kasserne forvalter forsøget og om politikerne bliver ved med at udhule dagpengesystemet. Generelt synes Brian Rosendal Nielsen dog, at a-kasserne længe har været inde i en positiv transformation, hvor a-kassemedarbejdere med en regnestrimmel er blevet udviklet til vejledere, sparringspartnere og jobformidlere.

”Det er en sund udvikling, for a-kasserne har ingen mening eller fremtid, hvis vi alene er et udbetalingsystem. Med de rigtige rammevilkår er a-kasserne derimod en vigtig og afgørende faktor i den berømmede danske flexicurity-model. Den model, som politikerne bryster sig af og som udlandet misunder os. Det er på tide, at vi som samfund sikrer os, at vi har det samme sikkerhedsnet i bagbutikken, som vi praler med i udstillingsvinduet. Den sikring, håber jeg, vil ske i fremtiden.”

En fremtid som Brian Rosendal Nielsen i øvrigt tror kan indeholde både små og store a-kasser.

”Jeg er egentlig lidt ked af, når meldingen fra specielt større a-kasser er, at de små a-kasser ikke overlever. Det er nok rigtigt, når vi taler om de tværfaglige a-kasser – for jeg tror, at de skal have en vis størrelse for at fungere for alvor. Men jeg kan sagtens se mindre fagligt afgrænsede a-kasser fungere fint i fremtiden. Jeg tror, at mange medlemmer inden for bestemte fag, har svært ved at se sig selv et andet sted end i deres egen afgrænsede a-kasse – for dem har det stor betydning at være et sted, hvor a-kassen kender deres fagområde. Så hvis de mindre fagligt afgrænsede a-kasser kender deres besøgstid og forvalter deres ressourcer rigtigt, så tror jeg bestemt, at der er masser af fremtid i dem.”

Fakta om FOAs A-kasse:

Medlemsgrupper:

FOAs A-kasse er en fagligt afgrænset a-kasse, som har både faglærte og ufaglærte medlemmer. Størstedelen er ansat i kommuner og regioner, men FOA organiserer også privatansatte. Medlemmerne arbejder inden for fire hovedområder: Social- og sundhedssektoren, køkken- og rengøringssektoren, teknik- og servicesektoren samt den pædagogiske sektor.

Antal medlemmer:

149.939.

A-kassens organisering:

Hovedkontor i København og lokalenheder fordelt på 47 lokaliteter. FOAs A-kasse er centralt ledet med centralt ansatte og lokalt placerede a-kasseledere og medarbejdere.

Oprettelsen af a-kassen – og hvad den udspringer af:

FOAs A-kasse er opstået gennem fusionen af tre a-kasser tilknyttet tre forbund, hvis historie går langt tilbage. I 1992 fusionerede Dansk Kommunalarbejder Forbund med Husligt Arbejderforbund og blev til FOA. I 2005 kom Pædagogisk Medhjælper Forbund med i FOA.

Fakta om a-kassechefen:

Navn:

Brian Rosendal Nielsen.

Stilling:

A-kassechef og medlem af direktionen.

Alder:

60 år.

År i a-kassen:

Snart 29 år, så jeg har svært ved at løbe fra ansvaret. De første to år som regionschef i det gamle DKA; de næste ni år som forsikringschef i FOA og herefter 17 år som øverste administrative chef for a-kassen.

Tidligere beskæftigelse:

Har været ansat i Direktoratet for Arbejdsløshedsforsikring og i Andelsbankens juridiske afdeling.

Uddannelse:

Cand.Jur.; diplom i ledelse og executive coach.

Alle skal gøre det, de er bedst til

Politikerne burde flytte dagpengeudbetalingen over i Udbetaling Danmark og lade a-kasserne koncentrere sig om det, de er bedst til. Næmlig at få medlemmerne i arbejde. Ordene kommer fra Jesper Wengel, direktør i A-kassen Frie. Udover en ny opgavefordeling efterlyser han også mere frihed til a-kasserne, så hvert medlem kan få en unik behandling

Jesper Wengel, direktør i Frie, advarer om, at han bliver lidt frimodig, når han skal svare på spørgsmålet om, hvordan a-kassebranchen ser ud i fremtiden. Hans svar bygger på en holdning om, at alle bør gøre det, de er bedst til, og i hans optik betyder det, at Udbetaling Danmark skal stå for dagpengeberegning og -udbetaling; imens a-kasserne skal tage sig af coaching, vejledning og rådgivning af ledige medlemmer, så de kommer hurtigst muligt i job:

"Hvis politikerne kan finde modet til det, så burde de give vores udbetalingsopgave til den instans, der er ekspert på området. For hvorfor i alverden skal 24 a-kasser sidde med hvert deres it-system og konkurrere på det her område! Det er jo spild af ressourcer. A-kasserne skal også gøre det, de er eksperter til – nemlig at få ledige medlemmer i job. Samtidig bør vi overtage hele ansvaret for vores medlemmer – altså også de opgaver der nu ligger i jobcentrene. Det vil sikre, at de ledige kun skal forholde sig til et sted, og samtidig medføre at jobcentrene kan koncentrere sig om det, de er bedst til," siger Jesper Wengel.

Væk fra laveste fællesnævner

Hvis han selv var beskæftigelsesminister, ville han sideløbende med den ændrede opgavefordeling, give a-kasserne mere frihed til deres opgavevaretagelse og i stedet måle dem på resultaterne.

"Jeg ville som det første afbureaukratisere vores område. Fjerne fokus fra procedurer og regler og i stedet indføre måling på resultater. Måske starte med at løsne op nogle få steder, for at se om det virker. Det er simpelthen så ærgerligt, at vi altid lander på laveste fællesnævner i denne her store branche. Og selv

i den laveste fællesnævner vil der altid være nogle, der smutter igennem hullerne. Så i stedet burde man løfte barren lidt og give mere frihed. Også omkring værktøjerne. Hvis vi så ikke kan levere resultaterne, så skal vi naturligvis ikke honoreres"

Øget frihed ville også give Frie endnu bedre muligheder for at forfølge den tilgang a-kassen allerede har til de ledige i dag. Næmlig at forholde sig individuelt til den enkelte samt lytte, sparre og motivere.

"Vi har allerede meget fokus på individet, og så arbejder vi med at skabe en vinderkultur internt i Frie, der transformeres om til et "wauhh" hos medlemmerne. De skal alle sammen sige 'wauhh, hvor er det fedt at møde medarbejderne i Frie'. Vi vil simpelthen være førstevalget. Og det er jo vores medarbejdere, der skal få os derhen. Medlemmerne skal mærke, at medarbejderne synes, det er sjovt og vigtigt at arbejde for dem, for det smitter af. Vi ved jo selv, at hvis vi kommer i en butik, hvor ekspedienten er glad og overskudsagtig, så får vi lyst til at komme der igen," forklarer Jesper Wengel og understreger, at Frie endda har været inspirationskilde til a-kasseforsøget, der går i gang ved årsskiftet.

Og lige netop a-kasseforsøget gør Jesper Wengel både glad og nedslået. Glad fordi han synes, der er mange gode takter og intentioner i forsøget, og nedslået fordi han synes, det er endnu et eksempel på gode politiske intentioner, der drukner i bureaukrati og kontrol, når det skal implementeres.

"Vi synes faktisk, at der løbende kommer mange gode intentioner fra politisk side. Men jeg synes, den største udfordring på vores

område er, at der er så mange gode intentioner, der drukner i et rockwoollag af rigide regler eller manglende handling. A-kasseforsøget er bare et eksempel, og fordi det blev så rigtigt, valgte vi at lade være med at søge om deltagelse. Afskaffelsen af opholdskravet er et andet. Endelig er der noget, som alle a-kasser er enige om, og alligevel bliver det syltet. Vi har alle arbejdet så hårdt på at komme af med det opholdskrav, og hvad sker der så? Der kommer en ny minister, som vi alle troede ville gøre noget, og så får vi at vide, at der desværre ikke sker noget i år. At det tidligst kan ske i 2021. Her ser vi gode intentioner uden handling," siger Jesper Wengel og fortsætter:

"Det er så brandærgerligt. For i bund og grund arbejder vi med et fantastisk spændende område, der giver mening, fordi vi hjælper folk videre i deres liv. Men for Søren – det er som et damplokomotiv, der skal trækkes i gang, hver gang der skal ske en ændring. I hvert fald, hvis det er en positiv ændring."

Fantastisk mulighed for begge

Når Jesper Wengel skal pege på det bedste, der er sket for branchen de seneste år, ville han gerne have kunnet pege på a-kasseforsøget, men som nævnt synes han, at det er kørt af sporet. Han peger i stedet på foranklingen for de selvstændige. En ændring han ikke mindst ser værdien af, nu hvor Frie er i gang med en fusionsproces med DANA.

"Sammen har DANA og A-kassen Frie mulighed for at støtte medlemmerne gennem hele arbejdslivet, uanset om de går fra lønmodtager til selvstændig eller omvendt. Det er i sig selv noget, vi ser meget frem til, og med de nye regler om selvstændige, bliver det meget lettere for os at køre sagsbehandlingen – også selv om medlemmer flytter frem og tilbage mellem de to grupper, som flere og flere jo gør," siger Jesper Wengel og tilføjer, at han i det hele taget ser frem til, at fusionen bliver en realitet ved årsskiftet:



"Det er en fantastisk mulighed for begge organisationer. Vi er to af de mindste organisationer på a-kasseområdet, og vi må se i øjnene, at udviklingen går mod færre og større a-kasser. Derfor ser vi det som en fremtidssikring – både i forhold til de store investeringer, der er på it-området, og i forhold til at vi kan rumme alle typer medlemmer nu"

I forbindelse med fusionen har Frie arbejdet tæt sammen med Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR), og Jesper Wengel sender masser af ros i styrelsens retning.

"Jeg ved ikke, om man kan nævne samarbejdet med STAR, som noget af det bedste, der er sket længe, men de fortjener i hvert fald rigtig meget ros. Jeg er meget imponeret over den dialog, vi har med dem, og den sparring og support vi får fra styrelsen i hele denne proces. Det gælder på det overordnede organisatoriske plan og på det it-mæssige og tekniske område. Både ledelsen og medarbejderne får fem stjerner fra mig"

Mere respekt, tak

Jesper Wengel har tidligere nævnt, at den største udfordring på området er de gode politiske intentioner, der forsvinder i et rockwoollag. Han vil gerne nævne en anden

udfordring, som er internt i branchen og i samme forbindelse kommer han med en opfordring:

"Jeg håber ikke, at jeg kommer lidt på kant med mine kollegaer her, men jeg synes, der er en tone og en jargon i branchen, der bærer præg af, at vi mangler lidt respekt for hinanden. Vi ser hinanden for meget som konkurrenter i stedet for en samlet branche. Og selvfølgelig er vi konkurrenter, men derfor kan vi da godt tale pænt om hinanden, behandle hinanden ordentligt og sågar samarbejde i nogle situationer," siger Jesper Wengel og understreger, at han ikke skyder mere på nogle end andre.

"Jeg mener, det gælder bredt. Det kan både være mellem de a-kasser, der er i hovedorganisationerne og dem, der står udenfor. Men bestemt også internt mellem dem, der står udenfor. Vi kunne sagtens blive bedre til at tale sammen og til at omtale hinanden ordentligt. Vi oplever det primært via vores medlemmer, der er blevet kontaktet af andre a-kasser, der så har talt mindre pænt om Frie. Så nogle steder indgår det åbenbart i medlemshvervningen at nedgøre de andre lidt. Det synes jeg, vi skal væk fra. Vi skal i stedet se hinanden som en samlet branche"

Fakta om Frie:

Medlemsgrupper:

Frie er en tværfaglig a-kasse for både lønmodtagere og selvstændige. Fra 1. januar fusionerer Frie med DANA, og derefter vil a-kassen tælle flere selvstændige.

Antal medlemmer:

23.856.

A-kassens organisering:

Hovedkontor i Odense samt et kontor i Værløse. Derudover afholder Frie samtaler 15 steder i landet i kontorer, som de låner eller lejer hos bl.a. Alm. Brand.

Oprettelsen af a-kassen og hvad den udspringer af:

A-kassen udspringer af den daværende hovedorganisation FTF, der blev dannet i 1952. I 1976 skete der en opsplitning af hovedorganisationen, og herefter var der to a-kasser. Dem vi i dag kender som FRIE og FTFA.

Fakta om direktøren:

Navn:

Jesper Wengel.

Stilling:

På visitkortet står der direktør, men Jesper Wengel kalder sig først og fremmest 'inspirator', for som han siger: "I bund og grund er jeg sådan én, der går rundt og inspirerer organisationen til at finde ud af, hvordan vi udvikler os, hvordan vi skaber en god arbejdsplads og hvordan vi sikrer, at medlemmerne får en god oplevelse".

Alder:

56 år.

År i a-kassen

1,5 år.

Tidligere beskæftigelse:

Tre år i LEGO, hvor han bidrog til opførelsen af LEGO House. Tidligere var Jesper Wengel over 20 år i Krifa.

Uddannelse:

Formelt en MBA, men Jesper Wengel ser den daglige inspiration fra medarbejderne som den bedste og vigtigste uddannelse.

A-kassen skal skabe samhørighed

Lone Gammelgaard har for år tilbage selv været selvstændig iværksætter med et væld af spørgsmål og en følelse af at være ganske alene i verden. Derfor er en af hendes helt store mærkesager som formand for DANA at skabe samhørighed mellem små selvstændige. En mærkesag som kan opprioriteres, når DANA ved årsskiftet fusionerer med Frie

Hun har selv prøvet det. At stå som nyudklækket iværksætter og skulle sætte sig ind i en uendelig stribe af nye love, regler og krav – og at gøre det samtidig med, at der er produkter, som skal udvikles og sælges. Og samtidig med, at økonomien er en joker og vil være det i et stykke tid – også selv om virksomheden klarer den første svære opstartsperiode. Erfaringer som disse har uden tvivl været med til at forme DANA-formand Lone Gammelgaards store mærkesag for a-kassen:

”Jeg har selv prøvet, hvor alene man kan føle sig som ny iværksætter. Derfor er jeg glad for, at vi i dag kan sige, at DANA har rigtig meget fokus på at understøtte medlemmerne og få dem til at føle, at de ikke er alene, men at de har samhørighed med andre selvstændige. Føle at de er en del af noget større. Fx fokuserer vi rigtig meget på netværk i DANA, og man kan godt sige, at ’samhørighed mellem små selvstændige’ er en af vores helt store mærkesager,” siger hun.

Hun blev som ny iværksætter i 1989 selv medlem af DANA, men det var primært fordi, man dengang kunne få iværksætterydelse, hvis man var medlem af en a-kasse for selvstændige. Hun synes til gengæld ikke, at DANA dengang kunne hjælpe med at svare på de mange spørgsmål, hun stod med som iværksætter.

”Det med at vi nærmest er en samarbejdspartner for medlemmerne, har vi først udviklet siden hen. I dag synes jeg, vi har udviklet DANA til det, som jeg selv havde brug for dengang som ny iværksætter. Og når vi fusionerer med Frie kan vi udvikle den del endnu mere. Det er jeg meget glad for. Det bliver rigtig godt for medlemmerne.”

I forbindelse med fusionen opdeler DANA deres aktiviteter i en a-kasse (sammen

med Fries a-kasse) og en forening for selvstændige. Sammen med Fries fagforening kommer det hele til at ligge under samme paraply. Udskillelsen i en foreningsdel gør, at DANA kan tilbyde medlemmerne nogle rådgivningsprodukter mv., som de ikke kan tilbyde som ren a-kasse. Lone Gammelgaard ser meget frem til, at fusionen bliver en realitet – også selv om hun selv stopper som formand, når de to a-kasser bliver til én ved årsskiftet.

En del af en trend

Lone Gammelgaard er i øvrigt overbevist om, at Frie og DANA er en del af en trend, der vil fortsætte de kommende år. Hun tror, at de store it-omkostninger sammen med en vigende medlemsskare vil gøre det umuligt for de mindste a-kasser at overleve.

”De it-omkostninger, der virkelig gør ondt, er de samme, uanset om man har 19.000 eller 100.000 medlemmer. Og de er virkelig en belastning for de små a-kasser. Så jeg tror, vi vil se flere fusioner over de næste år. Mit bud på en nedre smertegrænse for en a-kasse er fra 50.000 - 75.000 medlemmer.”

Den helt store udfordring for branchen er ifølge Lone Gammelgaard, at der i disse år er en minimal interesse for at melde sig ind i en a-kasse.

”Hvis man tager sin a-kassekasket på, så går det næsten for godt i Danmark. Der er ikke den store arbejdsløshed, og der er mange, som ikke kan se, hvad de dog skal med en a-kasse, fordi de tror, de altid kan få et job, der i hvert fald giver mere end dagpengene. Og de unge mennesker, som lige er kommet ud på arbejdsmarkedet, har nærmest kun set opturen, så de synes ikke, det er a-kassekontingentet værd, at de efter et år kan få 18.000 om måneden og endda kun i to år. De tror på, at de nok skal finde et job. Det, synes jeg, er

den store udfordring, og derfor er det også så vigtigt, at vi kan tilbyde medlemmerne mere end blot dagpenge”.

Mere tillid med reglerne for selvstændige

Hvis Lone Gammelgaard skal pege på det bedste, der er sket for branchen i de seneste år, er hun slet ikke i tvivl. Hun fremhæver straks de nye regler for selvstændige, der trådte i kraft i oktober 2018 – et tiltag som også er skræddersyet til DANA's medlemskare.

Lone Gammelgaard glæder sig især over, at de nye regler har medført, at medlemmerne skal fremlægge langt mindre dokumentation nu for at få dagpenge, når deres virksomhed ophører. Derudover har de med de nye regler seks måneder til at afhænde maskiner, inventar og andet i virksomheden, hvor de tidligere skulle have solgt den sidste maskine, høvlebænk eller frisørsaks – og skulle have dokumenteret salget – før der kunne udbetales dagpenge.

”Nu er det dokumentation nok at fremvise et ophørsbevis fra SKAT, for at medlemmerne kan modtage dagpenge, når de har afhændet deres virksomhed. Og i seks måneder er en tro- og love-erklæring faktisk nok til at få dagpenge – imens kan medlemmerne afhænde maskiner mv. Sådan en afhændelse kan jo tage tid, og det var et stort pres før, at man ikke kunne få en krone, før alt var solgt og salget dokumenteret. Man viser faktisk mere tillid til medlemmerne med de nye regler – og det er sjældent, reglerne udvikler sig i den retning. Det er meget positivt. Det vil vi gerne have mere af,” siger Lone Gammelgaard.

Som nævnt mener Lone Gammelgaard, at reglerne oftere bevæger sig mod mere mistænkeliggørelse og mindre tillid – end det modsatte. Seneste eksempel er ifølge DANA-formanden indførelsen af opholdskravet.

”Opholdskravet og alle de dokumentationskrav, der følger med, er også en mistænkeliggørelse af vores medlemmer. Det er ren



symbolpolitik, som har medført en enorm arbejdsbyrde, der belaster a-kasserne og er til gene for medlemmerne. Ikke mindst de sager med medlemmer, som har opholdt sig i et andet EU-/EØS-land, tager vores tid. Og det er jo fuldstændig omsonst. Der er fri bevægelighed i EU og på trods af det, skal vi sidde og kontrollere alle de sager,” siger Lone Gammelgaard og understreger, at en afskaffelse af opholdskravet var det første hun ville kaste sig over, hvis hun selv var beskæftigelsesminister.

Mere ligestilling og balance

Derudover ville hun som minister gøre noget ved barselsdagpengene for selvstændige:

”For år tilbage blev det indført, at man som barslende kan vælge at begynde at arbejde enten 25 eller 50 procent og så samtidig få færre penge udbetalt, men i længere tid. Men det hjælper jo ikke at have åbningstid fra fx 10-11.30, hvis du fx har en lille tøjforretning. Derfor mener jeg, det er for svært for kvinder i den fødedygtige alder at starte virksomhed, hvis man også har planer om at få børn. Jeg ved ikke hvordan, jeg ville skrue reglerne sammen, men området fortjener at blive kigget

på igen. For der er faktisk stor interesse for at blive selvstændig, og derfor skylder vi altså at sørge for, at muligheden for det er lige for kvinder og mænd”.

Lige netop det med at indrette diverse systemer – og samfundet i øvrigt –, så der er ligestilling mellem kønnene og balance mellem arbejde og familie er emner, der optager DANA-formanden. Som forbillede nævner hun derfor også to kvindelige medlemmer af DANA, som har valgt og formået at indrette sig med netop denne balance. De to har startet en grafisk virksomhed sammen i Aalborg.

”De har sagt; ’vi vil være iværksættere og selvstændige, vi vil have en virksomhed, der skal vækste og være førende inden for vores felt. Men vi har også familie og børn, og det prioriterer vi ligeså højt som virksomheden’. Sådan er der ikke mange iværksættere, der tænker. Men de to kvinder gør det, og de lykkes med det. Det beundrer jeg dem simpelthen så meget for, og jeg håber den tankegang kan blive mere fremherskende blandt iværksætterne selv, men også i det samfund og de systemer, der omgiver dem”.

Fakta om DANA:

Medlemsgrupper:

DANA er egentlig en a-kasse udelukkende for selvstændige. Årsagen til at de også har lønmodtagere blandt medlemmerne er, at medlemmer, som går fra at være selvstændige til at være lønmodtagere, gerne må blive i a-kassen.

Antal medlemmer:

19.144.

A-kassens organisering:

DANA har kontor i Værløse på Sjælland. Efter fusionen med Frie vil hovedkontoret ligge i Odense (hvor Frie i dag har hovedkontor) og lokationen i Værløse vil blive en afdeling.

Oprettelsen af a-kassen – og hvad den udspringer af:

DANA blev grundlagt i 1976 for at give de selvstændige samme rettigheder på arbejdsmarkedet som lønmodtagerne havde.

Fakta om formanden:

Navn:

Lone Gammelgaard.

Stilling:

Formand i DANA og på vej på efterløn.

Alder:

63 år.

År i a-kassen:

Kom i DANA's bestyrelse i 1993, og var inden da selv medlem. Blev næstformand i 1995 og formand i 2013.

Tidligere beskæftigelse:

Direktør og grundlægger af udviklings- og eksportvirksomheden Dancutter A/S, som blandt andet forhandler en robot, som bruges til at skære rør med i kloakreoveringsbranchen. Det var Lones mand, der udviklede ideen til robotten, men hun udviklede projektet, fik ideen patenteret i 1989 og ledede virksomheden. For to år siden overtog virksomhedens salgsschef Dancutter ved et generationsskifte. Før tiden med Dancutter arbejdede Lone på et bibliotek.

Uddannelse:

Merkonom i økonomi.

Vi skal udnytte de gode tider til at få alle med

Der er behov for meget mere uddannelse og efteruddannelse af ledige. Især når vi befinder os i et opsving som nu. Det mener Michael Madsen, formand for SL-A. Derudover understreger han, at udhulingen af dagpengene skal stoppes, hvis vi ikke skal ende med sydeuropæiske tilstande, hvor der vil blive stillet krav til arbejdsgiverne om bl.a. længere opsigelsesvarsler

Michael Madsen mener, at det nærmest er en forpligtelse, at vi som samfund udnytter de gode tider til at få alle med, så de kan få en ordentlig tilknytning til arbejdsmarkedet og forsørge sig selv. Og når formanden for SL-A siger 'alle', så mener han det. På spørgsmålet om, hvad han ville kaste sig over, hvis han var beskæftigelsesminister, er svaret, at der ville blive investeret meget mere i uddannelse og efteruddannelse af de ledige, hvis han sad på minister-kontoret i Beskæftigelsesministeriet. Og han tilføjer hurtigt, at det både drejer sig om ledige i hans egen og andre a-kasser, og at det i høj grad også drejer sig om de mennesker, som hans medlemmer arbejder med til daglig.

"Jeg synes, det handler om, at vi befinder os i et opsving, som vi skal benytte os af. Vi har mulighederne lige nu til at få de sidste med. Det er for dyrt at lade dem hænge – både menneskeligt set og samfundsmæssigt. Og jeg tænker på alle ledige. Jeg tænker ikke mindst på de ledige, som mine medlemmer arbejder med; fx unge med psykiatriske problemer eller misbrugsproblemer. Et af problemerne i dag er, at socialpolitik i det her land langt hen ad vejen er blevet til beskæftigelsespolitik. Det eneste succeskriterium er, at man kommer i job. Det kan jo være fornuftigt nok, men det er tit vejen derhen, der er det vigtige. At der er nogen til at holde de sidste i hånden, så de kan komme på uddannelse; nogen der lærer dem arbejdsmarkedet at kende. Der mener jeg godt, at vi kunne gøre en meget større indsats," siger Michael Madsen.

Vi vinder alle noget

Han nævner også, at der er grupper af ikke-vestlige indvandrere, særligt kvinder, der ikke aner, hvordan det danske arbejdsmarked og samfund er skruet sammen.

"Der er måske nogen, der skulle lægge et pres på dem og sige, at de skal være en del af det danske samfund. Og vi skal også have mere fokus på at få de handicappede med. Nu er 'handicappet' selvfølgelig et vidt begreb – der er langt fra at være synshandicappet til at være udviklingshæmmet. Men i et samfund som vores burde der netop være overskud til også at få disse grupper med og hjælpe alle til en meningsfuld beskæftigelse. Jeg ved godt, at det er svært at tale med arbejdsgiverne om dette her, fordi de har fokus på, hvad medarbejderne kan bidrage med i forhold til bundlinjen, men hvis jeg var minister, ville min førsteprioritet være at tage de snakke med fx arbejdsgiverne. Vi vinder alle noget i det lange løb, hvis vi lykkes med det," siger Michael Madsen, der har den grundlæggende holdning, at arbejdsgiversiden skal tage et større socialt ansvar.

Derudover mener han, at arbejdsgiverne er forpligtet til løbende at vedligeholde arbejdskraften, og som beskæftigelsesminister ville han prioritere de muligheder, der er for at understøtte denne forpligtelse.

"Vi bør altid forholde os til, hvordan vi sikrer en kontinuerlig udvikling af arbejdskraften. Indsatsen bør bl.a. understøttes ved en meget mere aktiv beskæftigelsespolitik. Fx ved i langt højere grad fra politisk hold at sikre en række efteruddannelsesstilbud, som uddannelsesinstitutionerne kan byde ind på. Så er det vilkårene for, at institutionerne kan være med. Det findes allerede lidt i dag, men jeg kunne da godt ønske mig, at det var nemmere for mine medlemmer at få fx en diplomuddannelse. Og for at udnytte tiden for de ledige, skal den gruppe kunne tage uddannelsen på lidt lempeligere vilkår".

Frygt for sydeuropæiske tilstande

Michael Madsen er enig med alle sine kollegaer i, at den største udfordring for branchen er udhulingen af dagpengesystemet og den faldende kompensationsgrad.

"Kompensationsgraden, når man er ledig på dagpenge, er forringet så meget de seneste år, at der er en risiko for, at medlemmerne ikke synes, de får nok ud af at være i en a-kasse. Og så står der da sikkert nogle private forsikringsordninger på spring. Det vil gøre, at hele den solidariske ordning med et a-kassesystem, som en vigtig del af flexicuritymodellen, vil smuldre. Det, synes jeg, er den helt store udfordring for alle a-kasser – og det er jo blevet sådan, at selv de lavtlønnede føler, at de er for dårligt dækket," siger Michael Madsen og erkender, at hans egen a-kasse også er med til at udfordre den solidariske ordning.

"På grund af vores lave ledighed kan vi tilbyde en kollektiv ekstra lønforsikring til en virkelig god pris. Vi har valgt at gøre det for medlemmernes skyld, selv om jeg da godt kan se, at vi desværre er med til at skævvride samfundet og at andre bliver efterladt på perronen, fordi de ikke kan lave ligeså gunstige aftaler som os. Vi er meget opmærksomme på den udfordring. Og derfor havde jeg da også meget hellere set, at der havde været en løbende regulering af dagpengene," siger Michael Madsen, der er bange for at fortsatte forringelser vil føre til sydeuropæiske tilstande.

"Hvis politikerne bare lader stå til og helt glemmer, at rimelige dagpenge er forudsætningen for, at arbejdsstyrken er omstillingsparat og for, at arbejdsgiverne kan komme af med medarbejdere forholdsvis billigt og hurtigt – ja så ender det med, at lønmodtagerne ikke vil være i en a-kasse, og at de faglige organisationer begynder at stille helt andre krav til overenskomstforhandlingerne; om længere opsigelsesvarsler mv. Så får vi et fastlåst samfund ligesom i Frankrig; vi får sydeuropæiske tilstande," siger Michael Madsen. Han mener, at branchens fremtid hænger



uløseligt sammen med, at udhulingen af dagpengesystemet stoppes snarest. Men gør den det, så tegner der sig en stærk branche, siger han. Og også en branche, hvor der er plads til de mindre a-kasser, selv om han siger, at it-omkostningerne er et stort pres.

"Man skal nok ikke være ret meget mindre end os for at klare alle de it-omkostninger, der løbende kommer. Det er virkelig noget, der koster kassen, så vi har også valgt at dele kernen af vores it med et par andre a-kasser," siger Michael Madsen og tilføjer, at de ikke har aktuelle planer om at fusionere.

"Jeg tror på, at vi bliver ved med at være selvstændige. Vores arbejdsområder er så specialiserede, og det er vores nære kendskab til både medlemmer, branche og arbejdspladser, der gør, at vi kan forfølge vores mærkesag nummer et – nemlig at skaffe medlemmerne i job, helst inden de overhovedet er blevet ledige," siger Michael Madsen og understreger, at han også håber, at SL-A's deltagelse i a-kasseforsøget kan give endnu bedre muligheder for at forfølge a-kassens mærkesag.

Godt med samarbejde

Selvom Michael Madsen helst vil bevare selvstændigheden, så går han ind for samarbejde mellem a-kasserne. Derfor er SL-A

fra i år også gået med i 50+-projektet, som BUPL-A, LAKA og DSA allerede har kørt med i et par år.

"Vi kan jo se, at en stor del af vores ledige er ældre, så det giver god mening, at vi går ind i det her projekt, hvor der på tværs af a-kasser gøres noget særligt for den gruppe i forhold til at komme i job igen. Projektet passer også godt ind i den måde, vi generelt tackler den aktive jobformidling," siger Michael Madsen og tilføjer, at han håber på, der kommer lige så gode resultater ud af 50+-projektet, som der gør af de trainee-ordninger, som SL-A har brugt i flere år.

"En anden gruppe, der er overrepræsenteret blandt vores ledige, er de nyuddannede, og for at hjælpe dem bruger vi særlige trainee-ordninger, der giver dem lidt ekstra hjælp og kompetencer oveni deres nyerhvervede uddannelse og som også formidler kontakter til arbejdspladser samt åbner de unges øjne for muligheder, som de ikke selv havde tænkt på. Det fungerer rigtig godt. Efter et år er ledigheden for de nyuddannede nede på niveau med den øvrige ledighed hos os. Det skyldes ikke mindst trainee-ordningen. Jeg tror på, at 50+-projektet vil gavne vores lidt ældre medlemmer lige så meget".

Fakta om SL-A:

Medlemsgrupper:
Socialpædagoger.

Antal medlemmer:
37.185.

A-kassens organisering:

Central a-kasse med hovedkontor i København. SL-A har sagsbehandlere siddende i både København og i Århus, hvor a-kassens efterlønsteam også sidder. Derudover har a-kassen jobkonsulenter i fagforeningens 10 lokalafdelinger.

Oprettelse af a-kassen og hvad den udspringer af:

SL-A blev oprettet den 1. januar 1991. Den udspringer af Den Forebyggende Børneforsorgs A-kasse, som var PMF's, SL's og BUPL's fælles a-kasse. I decentraliseringens navn besluttede de tre fagforeninger for snart 30 år siden at oprette hver deres a-kasse.

Fakta om formanden:

Navn:
Michael Madsen.

Stilling:
Forbundskasserer i SL og formand for SL-A.

Alder:
59 år.

År i a-kassen:
Medlem siden 1989. Kredsformand i Sydjylland i 23 år. Formand for SL-A siden 2016.

Tidligere beskæftigelse:

Socialpædagog i Ribe Amts Misbrugscenter, hvor Michael også var tillidsrepræsentant.

Uddannelse:

Uddannet socialpædagog i 1989. Diplomuddannelse i offentlig ledelse fra Syddansk Universitet.

Idéer er gratis, så det bør vi udnytte

’Vi skal løbende tænke nyt og prøve ideer af, for ellers gør vi ikke vores pligt’, siger Thomas Damkjær Petersen, formand for Akademikernes A-kasse (AKA). Og holdningen omfatter både at udtænke nye tilbud til medlemmerne og at komme med input til, hvordan politikerne kan styrke dagpengesystemet

En sundhedsforsikring for ledige; iværksætterforløbene AKA Startup og beregninger på, hvordan dagpengesystemet kan ændres, så dækningen bliver bedre.

Det er eksempler på initiativer, der startede som en idé; siden blev drøftet rundt om bestyrelsesbordet i AKA og derefter blev tryk-prøvet, så ideernes videre skæbne kunne besluttes.

De to første eksempler er konkrete tilbud til AKA’s medlemmer: Sundhedsforsikringen er helt ny, imens iværksætterforløbene har kørt i nogle år. Beregningerne og ideerne til et anderledes dagpengesystem er stadig under udarbejdelse.

Det hele er eksempler på den nytænkning og trykprøvning, som formand Thomas Damkjær Petersen, tilstræber, at der løbende skal finde sted i Akademikernes A-kasse.

”Vi har fx lige lanceret en sundhedsforsikring for ledige. Tanken bag er, at det i forvejen ikke er sjovt at være arbejdsløs, og hvis man så får en skade oveni, så er man endnu dårligere stillet. Det ville vi gerne gøre noget ved. Af gode grunde ved vi jo endnu ikke, om det bliver en succes, men vi synes, det er vores ret og pligt at prøve nogle initiativer af, der kan få medlemmerne til at synes, at de får en høj service,” forklarer Thomas Damkjær Petersen og fortsætter:

”Vi skal turde tage diskussionerne og gøre os nogle strategiske overvejelser ved bestyrelsesbordet. Ellers gør man ikke sin pligt. Nogle gange skydes en idé ret hurtigt ned, andre gange skal den afprøves med en businesscase, men det vigtigste er at tage drøftelserne. Det hele drejer sig jo om, hvornår og hvordan man stopper en idé. Det er i første omgang

gratis at komme med en ide, så det skal vi udnytte. Dernæst er det ofte ret billigt at få den undersøgt en smule. Hvis den så er trykprøvet i det politiske rum, og vi stadig tror på ideen, så må man finde lidt flere ressourcer til at undersøge, om den stadig har gang på jord. Men selv der ved vi jo ikke, om det går godt. Men vi skal turde tro på det.”

Andre spillere kan blive en udfordring

Thomas Damkjær Petersen understreger også behovet for hele tiden at være lidt på forkant og være forberedt på de udfordringer, der kan komme. Både de udfordringer, som medlemmerne kan komme til at stå over for, og også de udfordringer som branchen støder på. Ifølge AKA-formanden er den største udfordring for branchen dagpengenes forringede kompensationsgrad.

En udfordring, der kan blive så stor, at andre spillere – som forsikringselskaberne – kan finde på at melde sig på banen.

”Sådan noget tænker vi da på. Om der pludselig kommer et smart firma og spørger vores medlemmer om de ikke er trætte af den lave ydelse og bøvel med samtaler – og om de i stedet vil have en privat forsikring, hvor det eneste, de skal gøre, er at dokumentere, at de er arbejdsløse. Sådan et firma vil ikke kunne tilbyde alt det, vi gør ift jobsøgning, så det er naturligtvis her, vi blandt andet skal vise vores styrke,” siger Thomas Damkjær Petersen, og tilføjer at udfordringerne også skal mødes på andre måder:

”Vi skal simpelthen hele tiden se fremad og fx løbende vurdere, om vi har den rette størrelse, om vi skal fusionere eller om vi skal samarbejde mere med andre. Om vi kan levere endnu bedre ydelser ved at gøre noget anderledes. Det har vi pligt til at tænke over, så vi hele

tiden varetager medlemmernes interesser bedst muligt.”

Nye løsninger inden for den samme ramme

AKA-formanden vil ikke kun imødegå udfordringerne ved at ruste a-kassen bedre. Han vil også spille ind til det politiske system med ideer til, hvordan dagpengesystemet kan gøres stærkere. Og nu er vi tilbage ved ideerne og beregningerne til et anderledes dagpengesystem.

”Vi har slet ikke lagt os fast på, hvilke modeller vi vil spille ind med. Vi tænker og regner stadig. Men som udgangspunkt siger vi ikke, at dagpengene bare skal hæves med X procent. Det ved vi godt er urealistisk. En god start ville da være, at politikerne startede med at stoppe udhulingen – altså den evige forringelse. Derudover vil vi gøre drøftelse modeller inden for den økonomiske ramme, der er i dag. Altså drøfte om vi kunne fordele pengene på en anden måde og samtidig få en samfundsmæssig gevinst ud af det. Et tænkt eksempel, som nogle af vores organisationer arbejder med, er en trappe-model, hvor ydelsen er lidt højere i begyndelsen af ledighedsperioden, imens den til gengæld er lavere senere hen,” siger Thomas Damkjær Petersen og tilføjer, at ’den samme ramme som i dag’ ikke nødvendigvis skal forstås snævert som den økonomiske ramme på dagpengeområdet.

”Den samme ramme’ kan også forstås i et samfundsperspektiv. Hvis de nye modeller fx får flere i arbejde, og flere dermed bliver skatteborgere i stedet for dagpengemodtagere, så kommer der jo nogle samfundsmæssige gevinster, som man bør tage med i beregningerne. Det kan godt være, at der viser sig økonomiske incitamenter i trappemodellen, der kan få nogle hurtigere i arbejde – altså at man vil søge job endnu mere intensivt, hvis man ved, at dagpengene bliver lavere senere i ledighedsforløbet. Vi ved det ikke, for regnestykkerne er ikke så enkle, og derfor har vi heller ikke vores endelige politik endnu. Men



vi ved, at der ikke bare kommer en stor pose penge, og at vi derfor må tænke i nye løsninger.”

Selv om Thomas Damkjær Petersen ser mange udfordringer for branchen, så er han generelt optimistisk omkring fremtiden. Han tror på, at a-kasseforsøget vil være med til at give a-kasserne nogle flere frihedsgrader og en bedre arbejdsdeling mellem det offentlige og a-kasserne.

”A-kasseforsøget trækker i den rigtige retning, og jeg synes, der er masser af perspektiv i det. Det vil være med til at give os mere frihed og mere ansvar – og jeg tror på, at vi i fremtiden vil se, at a-kasserne fortsat har deres berettigelse, fordi vores kendskab til arbejdsmarkedet og medlemmerne tæller rigtig meget,” siger AKA-formanden, der er ærgerlig over, at hans a-kasse ikke kom med i forsøget.

”Men sådan er det, og nu kigger vi fremad. Vi følger forsøget meget nøje, for vi er jo også interesseret i, at det bliver vellykket. Og hvis vi kan bidrage med noget, så står vi til rådighed. Både ift ministeriet, andre a-kasser og i evalueringssammenhænge.”

Frihedscirkulære til a-kasserne

Hvis Thomas Damkjær Petersen var beskæftigelsesminister, ville han straks sætte tre initiativer i gang. Han ville for det første nedsætte en hurtigarbejdende ekspertgruppe, der skulle komme med anbefalinger til, hvordan dagpengesatsen kan forbedres, og – som han tilføjer – den arbejdsgruppe vil AKA gerne være en del af.

Så ville han så hurtigt som muligt afskaffe

opholdskravet, da han synes, det er uforståeligt, at den omgang symbolpolitik ikke bliver droppet øjeblikkeligt. Og derudover vil han udarbejde et ’frihedscirkulære’ for a-kasserne, der skal få bugt med de aller mest rigide regler og kontrol-krav.

Han ville blandt andet se på reglerne om, hvornår de forskellige samtaler med ledige skal foregå. Eller mere præcist ville han give lidt line og ansvar til a-kasserne, hvis der er en god grund til, at en samtale bliver holdt for sent.

”I nærmeste fremtid bliver der indført en ordning, hvor vi får en sur smiley, hvis en samtale bliver holdt bare en enkelt dag for sent. Men ofte er der jo en god grund. Fx kan en samtale være planlagt inden for tidsgrænsen, men så ringer medlemmet og aflyser, da vedkommende skal til jobsamtale på samme tid. Så siger vi selvfølgelig ’held og lykke med at få jobbet’, men hvis samtalen med os af samme årsag bliver afholdt lidt for sent, så vil den kommende ordning betyde, at hammeren og den sure smiley falder øjeblikkeligt. Her kunne man godt give a-kasserne en lille smule frirum og give os mulighed for at indberette, hvorfor fristen blev overskredet i stedet for straks at straffe os,” siger Thomas Damkjær Petersen, der fx også ville løsne op for reglerne om at ledige i løntilskudsjob skal blive ved med at søge job i stedet for at koncentrere sig om det job, de varetager med løntilskud.

”Jeg ville simpelthen vise lidt tillid til, at vi alle ønsker, at medlemmerne kommer i job. Derfor ville jeg lave et ’frihedscirkulære’, selv om det nok ville tage en del jurister temmelig lang tid at udarbejde sådan et.”

Fakta om Akademikernes A-kasse:

Medlemsgrupper:

AKA er a-kasse for 21 faglige organisationer, hvis medlemmer er akademikere. De to største er Ingeniørforeningen i Danmark, IDA, samt DJØF, der i alt repræsenterer cirka to tredjedele af AKA.

Antal medlemmer:

243.870.

A-kassens organisering:

Hovedkontor i København og kontorer i Odense, Århus, Aalborg, Esbjerg, Vejle og Herning.

Oprettelsen af a-kassen – og hvad den udspringer af:

Akademikernes A-kasse (AKA) blev etableret 1. juli 2013 ved fusionen af de to a-kasser Akademikernes A-kasse (AAK) og Ingeniørernes A-kasse (IAK).

Fakta om formanden:

Navn:

Thomas Damkjær Petersen.

Stilling:

Formand for IDA og formand for AKA.

Alder:

64 år.

År i a-kassen:

Blev medlem i 1981; har siddet i a-kassens repræsentantskab i flere perioder gennem årene og kom i bestyrelsen og blev formand for AKA i januar 2019.

Tidligere beskæftigelse:

Har arbejdet med transport og trafikplanlægning i henholdsvis Movia, Hovedstadens Udviklingsråd samt HT. Blev tillidsrepræsentant i HT i 1984 og fællestillidsrepræsentant samme sted i 1991. Det tillidshverv bestred Thomas, indtil han blev formand for IDA i 2016. Inden da havde han været medlem af IDA’s bestyrelse i seks år. Thomas har også været formand for de offentligt ansatte ingeniører i en periode og været aktiv i AC-regi på overenskomstområdet.

Uddannelse:

Udannet civilingeniør i 1981. Retningen var ’Bygningsingeniør med speciale i Trafik og Byplanlægning’.

Hvis sådan nogle som vores medlemmer dropper a-kassen, så ryger solidariteten

EL-fagets a-kasse dækker en rummelig branche, som konstant er i udvikling. Det er en af årsagerne til, at arbejdsløshedsprocenten i a-kassen er meget lav. Den lave ledighed øger behovet for at få stoppet udhulingen af dagpengene, siger Jørgen Juul Rasmussen, formand for a-kassen

Arbejdsløshedsprocenten blandt elektrikere er næsten nede på én. Lige før Finanskrisen i 2008 – dengang byggeriet og resten af samfundet kørte på fuld damp – var ledigheden på 0,4 procent. Da krisen ramte Danmark, gik der ikke lang tid, før ledigheden røg op på otte procent.

Disse tal får Jørgen Juul Rasmussen, formand for EL-fagets a-kasse, til at komme med en række konstateringer. For det første mener han, at tallene dokumenterer, at det er noget sludder, når politikere og andre siger, at ledige ikke vil arbejde.

”Tallene viser, at når jobbene er der, så arbejder danskerne. Og de viser, at dagpengene ikke er for høje og ikke gør folk dovne. Når vi går fra en ledighed på 0,4 til otte procent på kort tid, så er det altså ikke fordi 7,6 procent af vores medlemmer pludselig hellere vil ligge på sofaen end at arbejde. Så var det, fordi de mistede deres job – og nu er stort set alle heldigvis tilbage i job”.

For det andet har tallene også sat nogle tanker i gang hos formanden. For hvorfor er der én procents arbejdsløshed, når der samtidig er røster, der melder om mangel på arbejdskraft! Det vil forbundet og a-kassen til bunds i.

”Vi har lige sat et projekt i gang, der skal af-dække dette paradoks. For jeg tror grundlæggende, at alle vil arbejde, og vores ledighed har jo været endnu længere nede. Men jeg har selv været arbejdsløs elektriker engang, og jeg kan godt huske, at man ikke går ret længe, inden man tvivler på, om man kan følge med og overhovedet kan bruges mere. Derfor har vi besluttet, at vi skal helt ned og håndholde de sidste, som måske sidder lidt fast i systemet pga. manglende efteruddannelse eller andet. Vi tænker også på en mentor-ordning

eller noget i den stil,” forklarer han, og understreger, at han også vil have en snak med arbejdsgiverne:

”Arbejdsgiverne må forklare mig, hvad de mener, når de siger, der mangler arbejdskraft – jeg vil fx gerne vide, hvor der præcist mangler hænder, og hvad den sidste gruppe af mine medlemmer har gjort, siden de ikke kan bruges. Mestrene kan altså være benhårde, når der kommer en elektriker ud, der er lidt oppe i årene eller har været uden arbejde i et stykke tid. Der skal ikke meget til, før man er out-dattet i denne her branche, og dér kunne arbejdsgiverne godt være lidt mere rummelige og lige hjælpe folk i gang. Det kan godt være, at den nye kollega ikke holder en arbejdstakt 110 fra første dag, men det kommer. Jeg synes simpelthen, vi skylder at få alle med”.

20 procent arbejder videre

Selv om der er udfordringer med at få alle med, og selv om en af årsagerne kan være, at det er en branche, hvor man hurtigt er out-dattet, så er der også mange fordele ved, at branchen altid er i rivende udvikling. Og faktisk kalder Jørgen Juul Rasmussen overordnet branchen for rummelig.

”Det er en stor udfordring for både medlemmer og a-kasse, at vores fag udvikler sig så utroligt hurtigt, så vi hele tiden skal være på dupperne efteruddannelsesmæssigt, men det er også spændende. Og det er derfor, vi nok ser lidt lysere på fremtiden end så mange andre. Vores branche er ikke ved at blive udfaset, men den får konstant et nyt indhold, fx når teknologien udvikler sig, og når klimadagsordenen buldrer derudaf. Sammen med arbejdsgiverorganisationen TEKNIQ laver vi løbende analyser af, hvor vores branche er på vej hen. De analyser bruger vi til at klæde medlemmerne ordentligt på til de job, der er

i fremtiden,” siger Jørgen Juul Rasmussen, som heldigvis kan glæde sig over en meget høj efteruddannelsesfrekvens blandt medlemmerne.

Når han kalder el-branchen for rummelig, er det fordi, den indeholder mange typer job – også nogle, som kan klares, hvis fysikken er slidt. Og det er han ikke mindst glad for på grund af den voldsomme beskæring af efterlønnen.

”Det værste, der er sket på a-kasseområdet i mange år, er efterlønsmassakren. Hvis bare vi havde holdt fast i efterlønnen, så havde vi ikke behovet at have den diskussion om tilbage-trækning, som vi har i dag. Og i vores branche er vi ikke engang så hårdt ramt – vi har masser af mindre belastende job, som du kan fortsætte i, hvis fysikken er slidt. Her taler tallene også deres tydelig sprog. 20 procent af vores medlemmer, som er nået pensionsalderen, fortsætter med at arbejde. Derfor vil jeg også foreslå politikerne at gøre det mere attraktivt at blive i jobbet for dem, der kan og vil, i stedet for bare at sætte pensionsalderen op”.

Det bedste er selve systemet

Hvis Jørgen Juul Rasmussen skal pege på det bedste, så er det selve dagpengesystemet, han fremhæver.

”Det bedste er – trods al kritikken – at vi har et dagpengesystem og a-kasser i Danmark, der, sammen med nogle aktive fagforeninger, er med til at sikre, at folk kommer hurtigt i job igen. Men vi skal passe på systemet,” siger han og fortsætter:

”Udviklingen i dagpengedækningen bekymrer os dybt. Vi er langt under 50 procents dækning af lønnen nu, og det betyder, at flere og flere af vores medlemmer begynder at overveje det, som de ikke må overveje. Nemlig om det kan betale sig at være medlem af en a-kasse. Vi ser endda, at nogle kun er medlemmer af fagforeningen og ikke af a-kassen. Og hvis sådan nogle som vores medlemmer



med lav ledighed dropper a-kassen, så ryger solidariteten. Vi udbetaler jo ikke mange dagpenge – det meste ryger tilbage til Staten. Og hvis det pludselig kun er dem med høj arbejdsløshed, som vil forsikre sig, så bliver det et dyrt system, og så bliver det ødelagt”.

En lille gruppe af a-kassens medlemmer har tegnet en individuel tillægsforsikring, og forbundet har også undersøgt markedet for at se, hvad en kollektiv aftale om tillægsforsikring vil koste.

”Og netop fordi vores arbejdsløshed er lav, så kunne vi få en aftale til en relativ billig pris, men vi har alligevel besluttet at lade være af to årsager. For det første vil vores medlemmer – lige meget hvad – betragte det som en kontingentforhøjelse, og for det andet så ser vi det altså som en samfundsopgave at gøre noget politisk ved dagpengene, og den fælles kamp bliver sværere og sværere, hvis vi alle sammen begynder at forsikre os ud af det”.

Arbejder henimod fusion

Da Jørgen Juul Rasmussen for alvor begyndte at arbejde med a-kasseområdet, så var noget af det første, der slog ham, at det er et rent regelhelvede, som han udtrykker det.

”Hver gang en politiker siger, at nu laver vi en forenkling, så skal vi bygge systemer om for to millioner kroner – en regning vi bare må sende videre til medlemmerne. Vi drukner simpelthen i bureaukrati,” siger formanden og forklarer, at det også er en af hovedårsagerne

til, at EL-fagets A-kasse sammen med Byggefagenes A-kasse har sat en proces i gang, der gerne skal ende med en fusion af de to a-kasser.

”Vi oplever jo, at kravene stiger, og at det bliver dyrere og dyrere at drive a-kasse. Og når vi nu alligevel er i beslægtede fag og bor under samme tag (red: Dansk El-forbund, EL-fagets A-kasse, Blik og Rørarbejderforbundet, Malerforbundet og Byggefagenes A-kasse deler adresse), så giver det god mening at lave en fusion. Mit mål er, at vi øger kvaliteten. Det er ikke fordi, vi vil spare penge, men vi vil gerne have frigivet nogle ressourcer, så vi kan sikre, at kvaliteten er i orden hele vejen rundt”.

I september begyndte en ny leder, som skal drive fusionsprocessen og lede den nye a-kasse, når den forhåbentlig bliver en realitet. Samtidig har en arbejdsgruppe udarbejdet et grundlag til udviklingen af en ny a-kasse, som de forskellige forbund skal debattere, før den endelige beslutning træffes. Jørgen Juul Rasmussen understreger, at der ikke arbejdes henimod en fusion af forbundene.

”Det er a-kassen, det drejer sig om, og det handler om, at vi centralt skal dele maskinrum. Det vil altså stadig være sådan, at den arbejdsløse elektriker går ned til sin afdeling af Dansk El-forbund, og måske opdager han slet ikke, at han er blevet en del af en ny og større a-kasse.”

Fakta om EL-fagets A-kasse:

Medlemsgrupper:

Medlemmerne af EL-fagets A-kasse er elektrikere og teknikere. Både lønmodtagere og selvstændige kan være medlemmer.

Antal medlemmer:

20.456.

A-kassens organisering:

A-kassen har forbundskontor i København og 11 afdelingskontorer, som er knyttet til Dansk El-forbunds lokalafdelinger, der er spredt over hele landet.

Oprettelsen af a-kassen – og hvad den udspringer af:

EL-fagets A-kasse er knyttet til Dansk El-forbund og er oprettet i 1904.

Fakta om formanden:

Navn:

Jørgen Juul Rasmussen.

Stilling:

Formand for Dansk El-forbund og EL-fagets A-kasse.

Alder:

63 år.

År i a-kassen:

Blev medlem af a-kassen, da han blev udlært svend i 1978. I 2002 blev Jørgen valgt som næstformand i Dansk El-forbund og begynder for første gang at arbejde med a-kassen og arbejdsmarkedspolitik. I 2006 bliver han formand for både forbund og a-kasse.

Tidligere beskæftigelse:

Jørgen har arbejdet 10 år som elektriker og blev i løbet af disse år tillidsrepræsentant og medlem af en afdelingsbestyrelse i Dansk El-forbund. I 1993 blev han forbundssekretær.

Uddannelse:

Uddannet elektriker i 1978.

Vi bør gøre op med kassetænkningen

Der er en ubehagelig tendens til, at de syge og svageste ledige bliver ramt af kassetænkning og skubbet rundt i systemerne. Det mener Søren Schytte, der er formand for Byggefagenes A-kasse. Han ville ønske, at den tendens kunne vendes. Et skridt i den rigtige retning kunne være en anden arbejdsdeling mellem kommuner og a-kasser

Afkortningen af dagpengeperioden, den stigende pensionsalder, de ændrede regler for sygedagpenge. Søren Schytte, formand for Byggefagenes A-kasse, opremser flere initiativer, som har gjort og vil gøre livet sværere for de ledige. Ikke mindst de ledige, som er syge, slidte, svage eller bare oppe i årene. Han synes generelt, at der er en ubehagelig tendens til, at gruppen af de mest udsatte ledige bliver skubbet rundt i systemerne og udsat for kassetænkning.

"Jeg synes, vi står med en lille gruppe ledige, som er svære at hjælpe og som forskellige politiske initiativer har gjort livet mere surt for. Vi havde nogle, der blev ramt af afkortningen af dagpengeperioden, og vi har nogle, der fagligt måske er lidt svage og som også kan have personlige problemer, der kan gøre det svært at fastholde et arbejde. Og lige nu er hverken vi eller jobcentre verdensmestre i at hjælpe dem, og af økonomiske årsager vil kommunerne måske i virkeligheden helst skubbe det hele over på a-kassen. Og det er den der skubben rundt med medlemmer, der har det svært, som jeg synes er så ubehagelig," siger Søren Schytte.

Ny fordeling af opgaver vil hjælpe

Han mener også, at syge medlemmer bliver udsat for kassetænkning.

"Jeg oplever det nærmest som om, der er medarbejdere ansat i kommunerne, der – lige meget hvad – skal sørge for, at syge får en eller anden delvis raskmelding, behandling eller andet, inden der er gået otte uger, fordi det sikrer en større refusion til kommunen. Man har også kunnet se, at tildeling af førtidspensioner stoppede brat, da det blev dyrere for kommunerne. Jeg kan virkelig ikke lide sådan et ensidigt fokus på økonomien," siger Søren

Schytte, der forudser endnu flere problemer i takt med, at pensionsalderen stiger.

"Dem, der er unge i dag, skal jo arbejde til de er langt oppe i 70'erne, men kroppen siger stop på et tidspunkt for langt de fleste i vores branche. Og det tidspunkt kommer typisk til at ligge før pensionsalderen. Så der kan jeg desværre sagtens se nogle udfordringer, der kommer til at handle om fx tilbagetrækningsmuligheder og sygedagpenge, der også har berøring med a-kasseområdet," siger Søren Schytte, der ikke umiddelbart tror på, at de udkast han har hørt om vedr. værdig tilbagetrækning kommer til at løse problemerne.

Med hensyn til bedre hjælp til de svageste ledige så mener Søren Schytte, at en del af løsningen kan være at lade a-kasserne have ansvaret for de ledige i de første tre eller gerne seks måneder. Sådant en omlægning af ansvaret ville han indføre, hvis han selv var beskæftigelsesminister.

"Det ville jo bl.a. give en kæmpe lettelse ude i kommunerne, der så kunne bruge tiden på dem, der virkelig har behov. Jeg kunne forestille mig, at a-kasserne fik det fulde ansvar i de første tre måneder, og at der i de næste tre måneder kunne være et overlap mellem a-kasser og kommuner ift. efteruddannelse og andre indsatser. Efter seks måneders ledighed kunne jobcentre så tage mere over. Det ville give en kæmpe administrativ lettelse hos både a-kasser og kommuner, og det ville også være en enorm lettelse for medlemmerne, der er trætte af at gå til samtaler på jobcenteret velvidende, at de fx starter job om mandagen".

Det begyndte med et bofællesskab

Søren Schytte mener, at den største udfor-

dring i branchen er, at størrelse betyder noget. Han synes, der er mange fordele ved at være en lille a-kasse tæt på medlemmerne, men han siger, at det er en reel udfordring, at millionerne fosser ud af pengekassen, hver gang der kommer beskæftigelses- eller dagpengereformer, der kræver massive it-ændringer. Selv mindre lovændringer kan føre til store regninger på it-området.

"Og det kan virkelig mærkes, når man er en lille a-kasse, fordi der er færre medlemmer til at løfte den samlede regning," siger Søren Schytte og understreger, at de store it-omkostninger for Byggefagenes A-kasse er en af årsagerne til, at a-kassen er i gang med en fusionsproces med El-fagets A-kasse. I 2008 fusionerede Blik & Rør's A-kasse og Malerforbundets A-kasse til Byggefagenes A-kasse, og igennem de seneste par år har de to forbund og deres fælles a-kasse boet på samme adresse som El-forbundet og El-fagets A-kasse. Og som nævnt er der en proces i gang, der skal ende med en samlet a-kasse for de tre forbund.

"Vi er tre små, beslægtede forbund, der historisk set altid har kigget på, hvordan vi som organisationer kan gøre os stærkere og bedre. Løbende er der bl.a. blevet snakket om fusioner, men det har ikke været et ønske hos vores medlemmer. Derfor har vi kigget på, hvad vi så kunne finde på – og vi er bl.a. endt i det her bofællesskab, hvor vi får synergi ift. en del fælles drift og administration. Synergien opstår både på den faglige del og på økonomisiden. Den bagvedliggende tanke har så også hele tiden været, at vores a-kasser skulle fusionere på et tidspunkt, men det har også været vigtigt for os at have ordentlig tid til processen," siger Søren Schytte, og forklarer, at personalet og arbejdsgangene i de to a-kasser igennem et godt stykke tid har været ved at blive samkørt og at der er blevet ansat en ny ledelse for a-kasserne.

"Sideløbende kører alle vores formelle beslutningsprocesser i de forskellige forbund, for at



vi kan fusionere som a-kasse. Og derudover er vi i dialog med vores it-leverandører om levering af den platform, vi skal bruge. At få it-delen på plads tager længere tid end samtlige beslutningsprocesser. Datoen for fusionen bliver bestemt af it-delen – igen et eksempel på, at it-delen er en klods om benet i vores branche".

Reformer ændrer ingenting

Hvis Søren Schytte skal pege på en mærkesag for Byggefagenes A-kasse, så er det at have en veldrevet a-kasse, som medlemmerne kan identificere sig med.

"Og med det mener jeg også, at vi er meget bevidste om at være en fagligt forankret a-kasse. På trods af at der er adskillelse mellem den faglige del og a-kassen, så er det stadig sådan, at man i den faglige del kender medlemmerne og jævnligt får henvendelser fra arbejdsgivere omkring job – altså arbejdsgivere der lige spørger, hvem vi har gående ledige i øjeblikket. Og så taler vi sammen om, hvem vi kan sende ud til Pedersen VVS eller Jensens Malerforretning; hvem der kan løfte opgaven fagligt," siger Søren Schytte og fortsætter:

"Derudover kender vi også medlemmerne og deres faglige kunnen og behov godt nok til, at

vi kan give dem rigtig god vejledning om efteruddannelse mv., når de kommer ind til os. Så vi lægger virkelig meget vægt på at være denne her fagligt forankrede a-kasse, hvor både det faglige og det a-kassemæssige spiller sammen til gavn for medlemmerne".

Ifølge Søren Schytte er noget af det værste, der er sket på a-kasseområdet alle de beskæftigelses- og dagpengereformer, som, han mener, ikke fører til noget ud over en bunke arbejde for medarbejderne og en stor regning til medlemmerne.

"Reformerne ændrer jo ikke på ledigheden. Er der arbejde til folk, så er der arbejde til folk, og hvis der ikke er, så går de ledige. Reformerne indfører bare hele tiden nye regler og kontrol, der dybest set er et udtryk for en tro på, at ledige ikke gider arbejde. Selvfølgelig findes der nogle i hver enkelt a-kasse, som helst vil slippe for at arbejde og som kan fungere på en dagpengesats, men jeg er nødt til at sige, at de er ganske få. Og berettiger de ganske få til, at man indfører så store indgreb? Og rammer man overhovedet de få? Ryger de ikke bare over i et andet system? Men fra et Christiansborg-synspunkt kan målet jo netop være at luse dem ud af a-kassesystemet og over i det kommunale system. Altså bliver der tænkt 'kroner og øre' igen. Jeg synes, det er trist".

Fakta om Byggefagenes A-kasse:

Medlemsgrupper:

Byggefagenes A-kasse er a-kasse for Blik- og Rørarbejderforbundet, Malerforbundet, Fiskernes Forbund og Dansk Artist Forbund.

Antal medlemmer:

16.810.

A-kassens organisering:

Hovedkontor i København. Lokalt er a-kassen tilknyttet de forskellige faglige organisationers afdelinger og kredskontorer rundt om i landet.

Oprettelsen af a-kassen – og hvad den udspringer af:

A-kassen blev oprettet i 2008, da der blev indført et krav om, at en a-kasse skal have over 10.000 medlemmer. Derfor indgik Malerforbundet og Blik og Rørarbejderforbundet et fornuftsægteskab mellem deres respektive a-kasser. Byggefagenes A-kasse omfatter også medlemmerne fra Fiskernes Forbund og Dansk Artist Forbund.

Fakta om formanden:

Navn:

Søren Schytte

Stilling:

Forbundssekretær i Blik og Rørarbejderforbundet samt formand for Byggefagenes A-kasse.

Alder:

61 år.

År i a-kassen:

Syv år som formand og derudover har Søren været medlem, siden han blev udlært.

Tidligere beskæftigelse:

Faglig konsulent og opmåler i Blik- og Rørarbejderforbundet fra 1996 og til han kom i forbundsledelsen i 2006, hvor Søren fik titel af forbundssekretær. Før da arbejdede Søren fem år på Storebæltsbroen, hvor han var med til at bygge broen og var fællestillidsmand på Højbroen. Længere tilbage var Søren blikkenslager og rør lægger.

Uddannelse:

Blikkenslager i 1974.

Mangfoldigheden og sammenholdet er vores styrke

I Dansk Metals A-kasse arbejder de hver eneste dag på at gøre morgendagen lidt bedre for medlemmerne end dagen i dag. 'Vi bruger sammenhængskraften fra at have både en a-kasse og en faglig organisation til at gøre medlemmernes arbejdsliv bedre på alle fronter,' siger Torben Poulsen, som er leder af a-kassen. Som formand for Danske A-kasser hylder han den store mangfoldighed, der er i branchen

For Torben Poulsen, leder af Dansk Metals A-kasse, er det en mærkesag at være en stærk arbejdsmarkedspolitisk a-kasse, der arbejder tæt sammen med den faglige organisation på at komme 360 grader rundt om medlemmernes arbejdsliv.

"Hos Metal er vi naturligvis opdelt i en a-kasse og en faglig organisation, men i den daglige indsats tænker vi ikke over linjerne, der skiller os. Vi ser det som en fælles opgave at arbejde på at gøre morgendagen lidt bedre for medlemmerne end dagen i dag. Og i vores indsats vil vi hele vejen rundt. Vi vil hjælpe vores medlemmer i varig beskæftigelse og være den naturlige sparringspartner, når de vil tale job og uddannelse. Samtidig vil vi fx gøre noget for arbejdsmiljøet og for at forbedre uddannelserne. Vi ser os selv som en arbejdsmarkedspolitisk a-kasse, der er tæt forbundet med vores faglige organisation," forklarer Torben Poulsen.

Ligesom stort set alle sine kollegaer ser Torben Poulsen udhulingen og udsultningen af dagpengesystemet som den største udfordring for branchen. Og ikke mindst den manglende vilje til at gøre noget ved det er en udfordring. Han oplever, at der gennem mange år har udviklet sig en manglende respekt fra politikernes side omkring a-kasserne, arbejdsløshedsforsikringen og flexicuritymodellen.

"Det er en meget stor udfordring, at der ikke er nogen som helst forståelse for, at vi er nødt til at have et dagpengesystem, der matcher den fleksibilitet, der er i 'hyr og fyr-principperne'. At der ikke er forståelse for, at man altså er nødt til at have et rimeligt forsørgelsesgrundlag, der som minimum følger lønudviklingen. Jeg synes tværtimod, der er en politisk bevægelse henimod, at man egentlig er meget

tilfreds med, at vi ser mere og mere marked fremfor et solidarisk dagpengesystem," siger Torben Poulsen, der tror, at det til dels skyldes ideologi og til dels en holdning om 'at det kører jo egentlig meget godt':

"Og så har der igennem mange år blandt andet været et mantra hos Finansministeriet om, at jo mere man sulter folk, jo mere arbejder de. En tænkning der går på, at udsultningen får folk skubbet i den rigtige retning hen imod beskæftigelse. En tænkning der er fuldstændig forkert og urimelig. Det lyder måske lidt frækt og provokerende, men nogle gange slår det mig, at hele tænkningen måske skyldes en grundlæggende uvidenhed hos politikerne om, hvordan arbejdsmarkedet fungerer, og hvordan sammenhængskraften er i den danske model!"

Det hellige princip bliver glemt

En anden stor udfordring er ifølge Torben Poulsen, at politikerne er begyndt at bygge forudsætninger ind i dagpengesystemet, som slet ikke hører hjemme der.

"Pludselig skal vi forholde os til om medlemmerne fx er forsørgere, om de har været kriminelle eller om de har været i udlandet. Jeg synes jo det hellige princip ved dagpengesystemet er, at alle bliver behandlet ens uanset om de har børn eller ej, om de ejer eller lejer deres bolig osv. Fordi det er en arbejdsløshedsforsikring. Men det princip er der nogle politikere, der fuldstændig har glemt, og det er farligt," siger Torben Poulsen.

Det seneste eksempel på at der er kommet nogle forudsætninger ind i dagpengesystemet, som slet ikke hører til, er opholdskravet. Torben Poulsen vil gerne kvittere for, at beskæftigelsesminister Peter Hummelgaard

har lovet at afskaffe kravet, men han vil også gerne understrege, at det bør ske hurtigst muligt.

"Min holdning er, at en afskaffelse ikke kan komme hurtigt nok! Opholdskravet rammer vores medlemmer på dybt uretfærdig vis. Det skader simpelthen vores dagpengesystem, og det trækker enorme ressourcer i a-kasserne, fordi det er umuligt at administrere. Det er en anormalitet i vores system, og det skulle aldrig have været indført," siger Torben Poulsen, der derfor også gerne vil kvittere for, at regeringens støttepartier har meldt ud, at de vil tage afskaffelsen af opholdskravet med som et krav til finanslovsforhandlingerne for næste år.

Tror på forsøget

Hvis Torben Poulsen selv var beskæftigelsesminister, ville han som det første kaste sig over at genskabe det solidariske dagpengesystem, der har en fornuftig kompensationsgrad. Derudover vil han skabe en arbejdsmarkedspolitik, der giver mulighed for virkelig at målrette individuelle muligheder og løsninger.

"Vi skal have indrettet det sådan, at vi bedst muligt hjælper både dem, der har forholdsvis let ved at komme i job, og dem der har det lidt sværere. Derfor skal vi kunne tilbyde individuelle tilbud ift. både uddannelsesmuligheder og tilskudsordninger. Man giver kun folk lige muligheder ved at tilbyde dem noget forskelligt," siger Torben Poulsen, der som minister også ville skrue endnu mere op for a-kasseforsøget, så flere blev omfattet af forsøget.

Det er i øvrigt a-kasseforsøget, som Torben Poulsen nævner som noget af det bedste, der er sket for branchen i mange år.

"Jeg er slet ikke i tvivl om, at det bedste, der er sket i mange år, er gennembruddet med forsøget. I så mange år har det handlet om at fjerne opgaver fra a-kasserne og lave et enstrengt system, der lå i jobcentrene – og nu står vi her, hvor en række a-kasser får muligheden for at vise, hvad vi kan. Det er fanta-



stisk, og jeg er sikker på, at vi vil lykkes med det," siger han.

Der er respekt om vores branche

Hvis Torben Poulsen skal pege på en anden positiv udvikling, så er det den politiske placering som a-kasserne har fået – primært gennem Danske A-kasser.

"Igennem årene har vi som branche og brancheorganisation opnået meget respekt. Vi bliver taget seriøst, når vi i fællesskab arbejder behårdt på fx a-kasseforsøget og på generelt at møde de politiske forventninger om, at vi i højere grad skal være arbejdsmarkedspolitiske a-kasser og ikke bare udbetalingssteder. Og helt konkret har vi indsigt og styrke nok til at få åbnet forlig og ændret regler – se bare hvad vi har gjort ift. de supplerende dagpenge og ift. opholdskravet. Der er rigtig meget, vi har fået vendt positivt i vores branchefællesskab".

Som formand for Danske A-kasser har Torben Poulsen fået et præcist indblik i, hvor meget indflydelse brancheorganisationen har i både stort og småt. Og han er ikke et sekund i tvivl om, at styrken ligger i at organisationen dækker så bredt i branchen.

"Selv om vi tilhører forskellige hovedorganisationer eller slet ikke nogen, selv om nogle

a-kasser er tværfaglige og andre fagligt afgrænsede, selv om nogle er små og andre er store, så evner vi i Danske A-kasser at lægge den fagpolitiske diskussion uden for døren og gå ind til bordet som én branche med fælles interesser. Og det er lige præcis vores helt store styrke," siger Torben Poulsen, der ikke bare ser forskelligheden og mangfoldigheden blandt a-kasserne som noget, 'man indbyrdes må lære at leve med'.

Han ser det tværtimod som en styrke for branchen. For der var nok ikke over 20 a-kasser i vores lille land, hvis ikke der netop er brug for mangfoldigheden. På den måde ser han både sammenholdet og mangfoldigheden som en styrke.

Og selv om Torben Poulsen ser det som en stor fordel, at hans egen a-kasse er faglig afgrænset og har en tæt tilknytning til den faglige organisation, så er han glad for, at der også findes tværfaglige a-kasser:

"Jeg tror på, at en af grundene til at vi stadig har a-kasser i dag, og at vi har dem i en grundstruktur, der er forholdsvis uforandret, er, at der blev åbnet op for de tværfaglige a-kasser. Hvis de ikke var der, så tror jeg vi havde set flere ideologiske tiltag om at få flyttet udbetalingen og rådighedsvurderingen fra a-kasserne," siger Torben Poulsen.

Fakta om Metal A-kasse:

Medlemsgrupper:

Medlemmerne af Dansk Metals A-kasse arbejder især inden for industrien. Mange af medlemmerne er uddannet som maskinarbejdere, automekanikere, klejnsmede, it-supportere og industri-teknikere.

Antal medlemmer:

71.127.

A-kassens organisering:

A-kassen er organiseret i afdelinger under en fælles administrativ ledelse. Dansk Metal har 30 lokalafdelinger, og hovedsædet er placeret i København.

Oprettelsen af a-kassen – og hvad den udspringer af:

Dansk Metals A-kasse blev formelt oprettet i 1891 og blev en statsanerkendt a-kasse i 1908.

Fakta om hovedkassereren:

Navn:

Torben Poulsen.

Stilling:

Hovedkasserer i Dansk Metal og Metal A-kasse – det vil sige politisk og administrativt ansvarlig for forbundet og a-kassens økonomi; arbejdsmarkeds- og beskæftigelsespolitik, A-kassen, HR og intern service og bygninger. Torben er også formand for Danske A-kasser.

Alder:

63 år.

År i a-kassen:

31 år i Dansk Metal og Metal A-kasse. Torben begyndte som afdelingskasserer i Metal Fredericia, var senere distrikts- og regionskasserer, og i 1998 blev han forbundssekretær på arbejdsmarkedsområdet i Dansk Metal. Fra 2002 har han været hovedkasserer.

Tidligere beskæftigelse:

Smed, maskinarbejder og operatør. Torben begyndte på en stor arbejdsplads i Fredericia og fik hurtigt ansvaret for alle lærlingene – både fagligt og politisk. Han blev tillidsrepræsentant for 125 kollegaer, da han var 25 år.

Uddannelse:

Smed og maskinarbejder.

**Danske
A- Kasser**