

# ÅRSBERETNING 2017

VI ARBEJDER  
FOR DEM  
DER ÅBNER VERDEN

# INDHOLD

Forord	5
Dagpengesystemet kræver tillid og kompensation	9
Mål16 næsten i hus og nu mod Mål2020	13
Turn around forløb for ledige over 50 år	17
Medlemsaktiviteter	19
Medlemsudvikling og ledighed	21
Regnskab og ydelser	23



# FORORD

For lidt over 1 år siden, skrev jeg mit sidste indlæg i Lærernes a-kasses årsberetning, da vi jo nu mødes i 1. kvartal i lige årstal fremfor i 4. kvartal.

Der er dog nok at berette om, for vi har bestemt ikke haft fred og stået stille, siden vi sidst mødtes i november 2016.

Vi har i det sidste års tid implementeret den udefrakommende dagpengereform, og det har været en opgave af dimensioner både for eksterne leverandører og internt i a-kassen. Vi har haft nok at se til for at opfylde statens krav og samtidig sikre, at vi fortsat er en veldrevet a-kasse, som har en skarp opmærksomhed på vores medlemmer.

For Lærernes a-kasse skal være det bedste og mest naturlige valg for lærere og undervisere.

I 2016 afsluttede vi vores 4 årige Mål 2016, og inden besluttede vi, hvad vi ville fokusere på i de kommende år til 2020.

Vi lytter kontinuerlig til vores medlemmer via årlige medlemsundersøgelser, hvor rigtig mange bruger tid på at fortælle os, hvad vi skal gøre mere af, og hvad vi skal gøre bedre. Det er vi rigtig glade for, og det er netop vores pejlemærker, når vi internt arbejder med

at levere den bedste medlemservice. Med andre ord arbejder vi udefra og ind og ikke omvendt.

Vi agerer efter medlemmernes ønsker og behov. Og vi tror på, at vi med den vinkel på forandringer også tilgodeser de interne behov. Tilfredse medlemmer giver tilfredse medarbejdere.

Vi har besluttet, at medlemmerne i de kommende 4 år skal endnu mere i fokus. På den baggrund har vi opstillet 4 værdier, som vi arbejder intenst med.

Det handler i overskrifter om, at *arbejde holistisk, at gøre det nemt, at være et hold og tænke nyt.*

## **Reformer er mantraet**

At reformer er vejen frem til at sikre vores velfærdssamfund, er ingen næppe i tvivl om på det politiske plan. Uanset regeringsfarve er reformer det vigtigste værktøj.

Det kan vi på mange punkter være enige i. Blot ville vi i en række sammenhænge ønske, at politikerne tog baglandet lidt mere i ed, inden beslutningerne blev truffet.

Og det handler både om indhold og om timing.

Vi havde dårligt afsluttet den såkaldte beskæftigelsesreform, hvor der blev indført en lang række samtaler både i jobcenter, i a-kasse og i fællesskab, før en ny reform så dagens lys.

Udbetalingssystemet skulle være digitalt og mere overskueligt for den ledige.

De ledige, arbejdsgiverne, jobcentre og a-kassen skulle fremover kommunikere på en platform, så alle fik samme billede af den lediges aktuelle situation i ledighedsforløbet. Og ikke nok med det – optjening af dagpenge skulle nu beregnes ud fra indkomst og udbetaling i kalendermåneder. Det lyder let, men er kompliceret, især det sidste.

Det var en opgave, som krævede store ressourcer i a-kasseverdenen.

Ikke mindst It-systemerne kostede store summer for a-kassebranchen og medlemmerne. Og den proces gav næppe megen værdi for den ledige.

Hertil kom, at ikrafttrædelsestidspunktet den 1. juli 2017 var det værst tænkelige for os, som en a-kasse med mange dimittender og ledige netop i sommermånederne.



Når det er sagt, så har dagpengereformen også gode sider. Udgangspunktet er, at det kan betale sig at arbejde, også selvom det er i kortvarige ansættelser. Det betyder konkret, at for hver time der arbejdes, optjenes der 2 timers ekstra dagpenge. Samtidig betyder den månedvis udbetaling af dagpenge, at lediges økonomi er langt mere forudsigelig, end i det gamle system med udbetalinger for skiftevis 4 og 5 uger.

Imidlertid er der også sten i skoen, for øgede udgifter et sted skal åbenbart betales af forringelser andre steder. For eksempel faldt dimittendsatsen for ikke forsørgere fra de tidligere 82 % af dagpengesatsen til 71,5 %. Hertil kom, at et ledigt medlem, der i løbet af en periode på 4 måneder som ikke har haft arbejde i mere end 148 timer, får en karenssdag, altså et træk i sine dagpenge svarende til 1 dag. Med andre ord var der i reformen forbedringer, men de blev langt hen ad vejen betalt af de ledige.

### **På vej ind i det næste årti**

Med udgangspunkt i de nævnte værdier, så er vores absolutte mål i 2020 at være der endnu mere for medlemmerne. I vores optik har en a-kasse to kerneopgaver. At være et økonomisk sikkerhedsnet, hvis der opstår en ledighedsperiode, og at bidrage og gøre alt for, at den ledige hurtigt kommer i beskæftigelse igen. Det er vi sat i verden for, og det er det, vores medlemmer ønsker og forventer. Det kan og skal vi leve op til.

Et medlem skal opleve, at vi i Lærernes a-kasse kender en lærers og undervisers udfordringer og arbejdssituation, at vi kender det faglige område, og at vi prioriterer den kontinuerlige kontakt til mulige arbejdsgivere. Samtidig med at vi støtter dem i de personlige udfordringer, der er ved at være ledig. Det sætter vi en ære i, og vi gør det i tæt samarbejde med vores tre faglige organisationer, Danmarks Lærerforening, Frie Skolers Lærerforening og Uddannelsesforbundet.

I Lærernes a-kasse har vi forsikringskonsulenter, som kender reglerne og sikrer en korrekt og rettidig udbetaling. Og vi har jobkonsulenter, hvis fornemste opgave er sammen med medlemmet at arbejde hen imod et job, så tiden som ledig ikke bliver længere end nødvendigt.

I Lærernes a-kasse har vi ikke sager. Vi har medlemmer, og vi arbejder for at skabe relationer med henblik på det bedst mulige samarbejde og resultat for den enkelte.

Vi arbejder for dem, der åbner verden.



Frank A. Jørgensen  
Sekretariatschef



# DAGPENGE SYSTEMET KRÆVER TILLID OG KOMPENSATION

Når du melder dig ind i en a-kasse, er det en forsikring, så du fortsat har penge på kontoen, hvis du bliver ledig. Det er en kollektiv ordning, hvor vi sikrer hinanden. Men er det egentlig en forsikring, der er pengene værd? Ja, det er stadig en god ide at være medlem af en a-kasse. Men graden af kompensation bliver stadig mindre. Dagpengene udgør en stadig mindre procentdel af den indtægt, du får, når du er i arbejde. Og perioden, hvor du kan få dagpenge er også blevet kortere med årene.

For nyligt blev dimittendsatsen igen bragt i spil. Færre penge til dimittenderne. Hvis det sker, vil det også betyde, at flere studerende overvejer at droppe a-kassen. Og så bliver det for alvor op ad bakke, for hvem skal på sigt bidrage til dagpengesystemet, hvis de unge ikke længere vil være med? Derfor tilbyder mange fagforeninger en lønsikring, der ligger i forlængelse af dagpengene, så forskellen på din løn, og det beløb du samlet set får ved ledighed bliver mindre.

Men at det overhovedet er nødvendigt at tilbyde en ekstra forsikring mod ledighed, fortæller os blot, at vi er i gang med at undergrave et helt unikt dagpengesystem og opbakningen til det. Efter min mening er det ikke den rigtige vej. Dagpengesystemet bygger på et solidaritetsprincip, som vi skal værne om. De stærkeste skuldre skal bære for de mindre stærke.

## **Det er blevet skamfuldt at være ledig**

Det er fortsat en god ide at melde sig ind i en a-kasse, for du har trods alt et økonomisk sikkerhedsnet, hvis du bliver ledig. Vi skal fortsat arbejde på, at det sikkerhedsnet kan holde både økonomisk og menneskeligt. Desværre kan du ikke forsikre dig mod alt det, der følger med at være ledig. Stress, manglende selvtillid, mindreværd og følelsen af mistillid fra samfundets side. For mange opleves det som en uværdig situation, som man uforskyldt er havnet i. Det er blevet skamfuldt at være ledig. Det bekræfter både den rapport blandt ledige, som vi la-

vede i januar, og den rapport, som vi lavede blandt ledige medlemmer over 50 år i efteråret. Et medlem fortæller her om hendes oplevelse: "Selvværd og selvtillid er lav, og jeg føler efterhånden ikke, jeg kan noget. Jeg føler også, at jeg bliver set skævt til, for det er jo min egen skyld."

Vi må slå fast, at ledighed er et samfundsproblem og dermed skal opfattes og løses som et samfundsproblem.

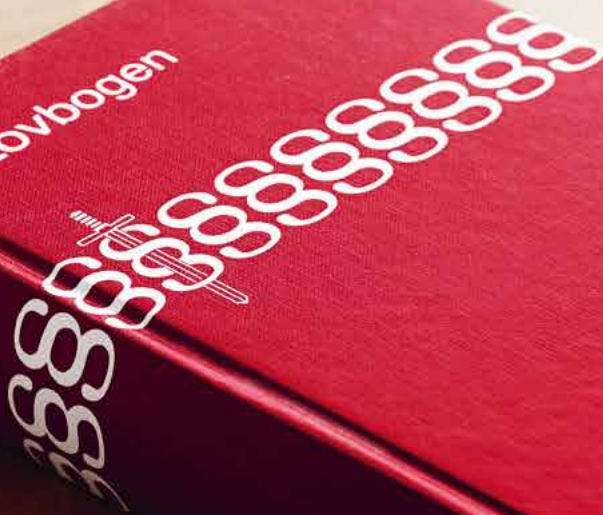
Det er ikke den enkeltes egen skyld, at man er ledig!

I Lærernes a-kasse har vi fokus på at få italesat det i alle sammenhænge. Det gør vi, når vi møder medlemmerne til dagligt, i pressen og i mødet med politikere, der er fortalere for strengere krav og dermed mindre tillid til dem, der allerede er i en yderst sårbar situation. Og vi vil fortsætte den kamp indtil ledighed ses som et kollektivt samfundsproblem i stedet for et individuelt problem.





Lovbogen



### **Et skridt i den rigtige retning**

Der er ændringer på vej i beskæftigelsesloven. Hovedsageligt gode ændringer, der ser ud til at fjerne en masse overflødig kontrol og overflødige samtaler med ledige, der kommer i arbejde i løbet af ganske kort tid eller allerede har et job, som de venter på at starte i. Det er vand på vores mølle.

Vi vil bruge kræfterne sammen med de ledige, som har ringe udsigt til et nyt job, så giv os lovgivningsmæssig mulighed for professionelt at prioritere og tilrettelægge indsatsen, der giver mening for de ledige.

Væk med den overdrevne kontrol af ledige og de medarbejdere, som arbejder på området.

Det er synspunkter, som vi har været enige om i et tæt samarbejde blandt a-kasserne på FTF-områderne. Enigheden har i løbet af det sidste års tid bredt sig og omfatter nu LO, FTF, KL og ikke mindst er beskæftigelsesministeren kommet med gode og positive meldinger, der har resulteret i et politisk forlig, der nu skal udmøntes.

Vi skal dog holde et skarpt øje med om den sparede og unødvendige indsats over for den gruppe ledige, der ikke behøver hjælp, ikke blot bliver til besparelser og forringelser, men at den rent faktisk bliver brugt til den gruppe, der vitterligt har brug for en mere målrettet indsats.

### **Fremtidens arbejdsmarked og nye udfordringer**

I 2018 starter en ny runde med mulighed for udbetaling af det efterlønsbidrag, du har sparet op.

Fra regeringens side ligger der en incitamentsstruktur, hvor de vil have medlemmerne til at slippe muligheden for at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet tidligere for til gengæld at få flere penge mellem hænderne her og nu.

Fristende, ja måske?

Det kan da også for nogle være ganske fornuftigt - alt efter hvilken situation, man havner i til den tid!

I et større fremtids perspektiv, ser det dog meget mere broget ud.

Ny teknologi, digitalisering og robotter er på vej til at overtage rigtig mange arbejdsfunktioner i samfundet. Indtil videre er det ganske vist få, men dog ganske vidende personer, der er begyndt at tale om, hvordan arbejdsmarkedet skal indrettes i fremtiden.

30 timers arbejdsuge og mere fritid peger de teknologi-kyndige på, og det harmonerer dårligt med den vedholdende påstand fra politikere m.fl. om, at vi skal skabe incitamenter for at arbejde mere og blive længere på arbejdsmarkedet.

Det er en debat, vi må intensivere og kaste os ind i, både i fagforeningerne og i a-kasserne.



Gordon Ørskov Madsen  
Formand



# MÅL16 NÆSTEN I HUS OG NU MOD MÅL2020

I 2012 gik vi i gang med en ny strategi, som vi kaldte MÅL16. Vi ville være blandt de 5 bedste a-kasser og blandt de 10 bedste arbejdspladser i Danmark i 2016. Og de mål blev næsten nået i 2016.

For andet år i træk ligger vi på en delt førsteplads blandt de bedste a-kasser i Danmark og på medarbejdersiden, er det også gået fremad. Vi startede i 2012 med at ligge nr. 69 på listen, mens vi i 2016 lå nr. 20.

Dog har vi i 2017 måtte sande, at de It-udfordringer, der kom i kølvandet på dagpenge-reformen, har givet os et dyk i medarbejder-trivselen, som vi skal have indhentet inden 2020.

Arbejdet med Mål16 tog udgangspunkt i den årlige medlemsundersøgelse (MSI) og medarbejderundersøgelse (GPW). Undersøgelser som vi fortsat laver, og som giver os input og guider os på vej i vores videre arbejde med en ny strategi Mål2020.

## Mål2020

I Lærernes a-kasse arbejder vi ud fra 4 værdimæssige pejlemærker. De skal inden 2020 gennemsyre alle relationer til medlemmerne.

- Vi arbejder holistisk, så medlemmerne ikke bare er en sag eller et cpr.nr., men ses som et helt menneske og vi anskuer tingene udefra og ind – ikke indefra og ud.
- Vi arbejder som et hold. For via et fælles mindset gør vi hinanden bedre til fordel for medlemmet.
- Vi tænker nyt og er kreative, og giver medlemmerne det, de hver især efterspørger.
- Vi gør det nemmere ved at lytte og skaber overblik både før og efter kontakten.

De 4 værdier er udviklet med input fra medlemmer og medarbejdere, og alle i Lærernes a-kasse samarbejder om at få værdierne til at leve i hverdagens handlinger.

## Medlemmerne i fokus

Mål2020 fokuserer på medlemmerne. Når vi lykkes med kerneforretningen, som er at levere uovertruffen god medlemservice hver gang, vi har medlemskontakt, så øger det automatisk medarbejdertrivselen.

Derfor er der i Mål2020 udelukkende sat ambitiøse mål for medlemstilfredsheden og medlemsloyaliteten. Konkret sigter vi efter mindst 85 indekspoint inden for begge måleområder i den årlige medlemstilfredshedsundersøgelse i 2020.

## Jobfokus

A-kassens medlemmer har høje forventninger til a-kassens service og leverance i jagten på det nye job. Hjælpen til det nye job er det væsentligste, når den generiske service – økonomisk tryghed er leveret. Det viser medlemsundersøgelser i hele a-kassebranchen.

Det er vigtigt, at nøglebeslutningstagere inden for politik, embedsstanden, fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer understøtter, at a-kassernes eksistensberettigelse afhænger af evnen til at hjælpe medlemmerne hurtigt i job gennem en aktiv indsats.

Det medlemsbehov kan og skal Lærernes a-kasse gøre en aktiv indsats for at imødekomme i de kommende år.



I dag tilbydes medlemmerne karriererådgivning, persontypetest, workshop i LinkedIn, rådgivning om ansøgning og cv og workshops i ledighedsstress.

Men i virkelighed er det største ønske hos ledige medlemmer et nyt job. Med tætte relationer til det faglige miljø og arbejdsgiverne skal a-kassen spille en aktiv rolle i at finde jobs.

Fem af a-kassens jobkonsulenter har gennemført en uddannelse i virksomhedsopbyggende arbejde, og det er målet, at alle konsulentindsatser skal have et aktivt jobfokus. Vi skal kende medlemmerne og skolelederne og dermed hurtigt skabe kontakt mellem den jobsøgende og de skoler, som mangler en ny medarbejder.

### **Personlig kontakt**

Medlemmernes tid skal bruges konstruktivt og ikke gå med at genfortælle deres historie, når de kontakter a-kassen.

Vores intention er derfor på sigt, at alle medlemmer skal have deres eget personlige hold af kontaktpersoner i a-kassen, som håndterer deres situation.

Vi vil skabe en tættere relation og dermed en hurtigere behandling af medlemmernes henvendelser uden misforståelser.

Det samme gør sig gældende i jobjagten. Her har medlemmet sin personlige jobkonsulent, hvis hovedopgave er at hjælpe medlemmet tilbage i job hurtigst muligt.

I Lærernes a-kasse arbejder vi ikke mere som generalister, der dækker over hele lovgivningen.

Vi er en a-kasse med eksperter på hvert enkelt område og vi giver en personlig service, som har et altafgørende jobfokus.

Med en synlig jobindsats sikrer vi vores fortsatte berettigelse og relevans som en fagligt afgrænset a-kasse for lærere og undervisere.



# TURN AROUND FORLØB FOR LEDIGE OVER 50 ÅR

I 2017 søgte Lærernes a-kasse sammen med BUPL-A og Din sundhedsfaglige a-kasse midler til at gøre en særlig indsats for ledige over 50. Vi fik 2,5 mio. kr. ud af en pulje på 10,2 mio., som var afsat på Finansloven. I foråret 2017 startede vi på den baggrund forløbet Turn around, med en målsætning på 400 deltager og med en succesrate på, at 50 procent af deltagerne skulle være i fuld- eller deltidsarbejde 3 måneder efter forløbets afslutning.

## **Hvorfor et forløb for 50 plus?**

50 årige har en gennemsnitlig højere ledighed og en større grad af langtidsledighed end andre aldersgrupper. En større del af dem er stressramte og nedslidte og rigtig mange har været ansat det samme sted i mange år. Forløbet handler derfor om at klæde dem bedre på til at komme tilbage på arbejdsmarkedet.

Forløbet bygger på to moduler, hvor det første indeholder kompetenceafklaring, mental bearbejdning, coaching og nye jobredskaber, mens det andet modul går i dybden med nuværende fag eller mulighed for opkvalificering til andre fag. På begge moduler har vores konsulenterne fokus på redskaber, der har en dokumenteret effekt i forhold til at vise vejen til job. Det kan være virksomhedsrettede indsatser, jobrotation og kompetenceafklaring

Birthe Christensen har arbejdet som lærer og var fra starten interesseret i tilbuddet om et særligt kursus for ledige over 50, da hun hørte om det: ”Jeg skal i gang med at skrive ansøgninger og blive skarp til at sælge mig selv. Det har jeg fået nogle strategier til, så jeg ved, hvordan jeg skal komme i gang, og hvad jeg skal øve mig på. Det er jo ikke helt nyt for mig, men det fællesskab vi har haft på forløbet, har givet mig mere mod på det, end jeg havde før.” Nu vil hun prøve at få et praktikforløb på en mindre skole, for at se om hun kan trives bedre i et roligere miljø.

Indtil videre har 32 ledige medlemmer i Lærernes a-kasse afsluttet Turn around forløbet og 57 procent er tilbage på arbejdsmarkedet.

## **Ny rapport om oplevelser giver nye perspektiver**

I lyset af Turn around forløbet har vi sammen med BUPL-A lavet en rapport om oplevelser blandt ledige over 50 år. Den gav også en række perspektiver på, hvordan vi som a-kasse hjælper målgruppen bedre. Mindre rådgivning og mere handling er en af de helt overordnede anbefalinger i undersøgelsen.

Vi kan bl.a. se, at ledighed påvirker respondenterne negativt af to grunde.

1. det er frustrerende ikke at have noget arbejde 2. de fleste har særlige forestillinger

om, hvordan andre opfatter det at være ældre og arbejdsløs. Og hvordan kan vi som a-kasse så hjælpe med det?

En af anbefalingerne lyder bl.a. på, at vi skal være bedre til at opbygge relationer til potentielle arbejdsgivere, som jo stemmer godt overens med Mål2020. Vi skal hjælpe ledige over 50 år direkte i job og fortælle om deres kvaliteter direkte til arbejdsgiverne. For samfundsopfattelsen af ledige over 50, som ufleksible, dyre i drift og ineffektive er helt skudt ved siden af.

## **Ældre lærere er dygtige lærere**

Vi skal rent politisk skabe et andet billede af ledige over 50 år, så vi får gjort op med den opfattelse, der er i samfundet. ”Det er deres egen skyld”, ”de gider jo ikke”, ”de ældre er ufleksible og dyre i drift”.

Vi skal bidrage til at gøre arbejdsgiverne opmærksomme på alt det positive, som de får ud af at ansætte ledige over 50 år, og vi skal fortælle de ledige, at vi gør noget for at ændre samfundets opfattelse af at være ældre og ledig. De har brug for at vide, at de ikke er alene, og samtalerne skal have mere vægt på følelser end på konkret jobsøgning.



HE)  
JEG HEDDER  
JONAS



# MEDLEMSAKTIVITETER

Vi møder medlemmerne, der hvor de har brug for os. Derfor har vi en dynamisk tilbudsportefølje, som er rettet specifikt mod

vores medlemmer, lærerne, og deres behov og efterspørgsel. I tabellen nedenfor ses aktivitetsniveauet for vores nuværende

medlemstilbud, som vi løbende arbejder på at udvikle, nytænke og forbedre.

Aktivitet	Tilbudt første gang	Aktivitetsniveau
Foredraget	2011	1.500 medlemmer om året
Fyraftens- og temamøder om fx arbejde i Grønland, det grå guld, stress	2016	15 møder om året
Feedback på CV og/eller ansøgning	2015	400 medlemmer om året
Orienteringsmøder og jobsøgningsworkshops for lærerstuderende	2013	35 arrangementer om året
Karriererådgivning	2015	600 medlemmer om året
Fyraftens- og temamøder om efterløn og pension	Altid	25 møder om året
Individuel vejledning om efterløn	Altid	400 medlemmer om året
Din Vej+: app med personprofil og karrierevejledning	2016	1100 downloads
Andre Veje: Videointerviews til inspiration	2016	2850 visninger
Dilemmaet: Podcast om dilemmaer for lærere og lærerstuderende	2016	4200 visninger
Tilstedeværelse ved faglige arrangementer, kongresser, repræsentationsmøder, jobmesser, karrieremesser og konferencer i hele landet.	Altid	
<b>Særligt for ledige</b>		
Professionelt CV-foto	2016	160 medlemmer
Jobsparring	2015	12 arrangementer om måneden
Jobformidling	2012	200 vikariater formidlet om året
Trainee-ordning	2014	50 traineeaftaler om året
Turn around forløb for ledige over 50	2017	50 medlemmer om året
Virksomhedsrettede indsatser	2013	1000 skoler kontaktet
Workshops for ledige om f.eks. ansøgning, CV, LinkedIn, stress, jobsamtalen, personprofiler m.m. (obligatorisk)	2014	100 arrangementer om året
Rådighedssamtaler (obligatorisk)	Altid	3.500 medlemmer om året



# MEDLEMSUDVIKLING OG LEDIGHED

År	Medlemmer	Studiemedlemmer
2014	78.384	4.415
2015	78.295	4.736
2016	77.447	3.967

Fra 2014 og frem til oktober 2016 er antallet af betalende medlemmer i Lærernes a-kasse faldet. Det skyldes, at antallet af nyuddannede, der er blevet optaget i a-kassen, er mindre end antallet af udmeldte pga. pension. Siden 2012 har færre studerende søgt ind på læreruddannelserne, mens det stadig er store årgange, der går på pension hvert år. Det afspejler sig også i antallet af medlemmer på efterløn, der ligeledes falder, fordi de store årgange forlader ordningen og går ind i pensionisttilværelsen.

Som det fremgår, er der sket et mindre fald i det samlede medlemstal siden sidste år. I år har der dog været rekordstor søgning på læreruddannelserne, og holder prognoserne stik, vil antallet af studiemedlemmer og senere betalende medlemmer stige over de næste par år.

## Medlemsflow

Lærernes a-kasse er fortsat den foretrukne a-kasse for lærere og undervisere. Men der

Medlemmer i efterlønsordningen	Medlemmer på efterløn	Medlemmer med efterlønsbevis
23.324	4.705	3.836
22.789	4.236	3.096
22.226	3.573	2.571

er naturligvis stadig hårdere konkurrence fra tværfaglige a-kasser. Derfor arbejder vi fortsat fokuseret på at nå de lærerstuderende tidligt, så de opfatter medlemskab i Lærernes a-kasse som en naturlig del af deres vej mod livet som lærer.

Et andet fokuspunkt er de tilbud, vi har til de beskæftigede medlemmer. Her arbejder vi på at kunne tilbyde de lærere, der ikke er ledige, det lille ekstra. Det kan være i form af årlige foredrag, temamøder og karrieresparring.

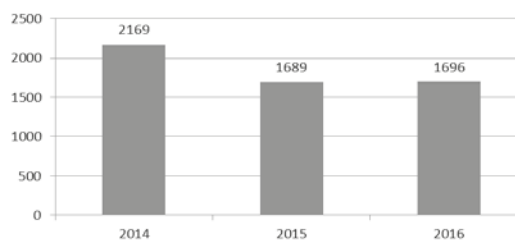
Selvom vi allerede har mange tilbud, skal vi fremadrettet skærpe vores fokus på netop den medlemsgruppe.

## Ledigheden her og nu

Ledigheden påvirkes af det generelle opsving i økonomien, og antallet af ledige lærere er faldet de sidste par år. Samme tendens gør sig generelt gældende for de nyuddannede ledige, selv om ledigheden her er steget en smule siden 2015.

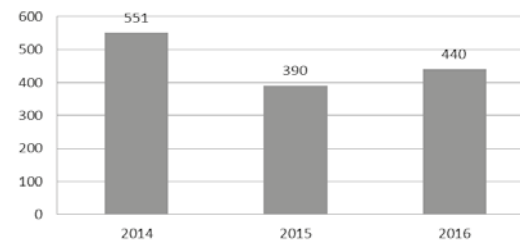
### Ledige

Jobcentertilmeldte ultimo november



### Ledige dimittender

Jobcentertilmeldte dimittender ultimo november





# REGNSKAB OG YDELSER

<b>ÅRSREGNSKAB I HELE KRONER</b>	<b>2016</b>	<b>2015</b>
Medlemskontingenter	79.023.398	80.047.009
Diverse indtægter	33.716	22.138
Indtægter i alt	79.057.114	80.069.147
Administrationsaftale	144.953	380.762
Løn- og personaleudgifter	49.406.460	50.754.999
Lokaleudgifter	7.535.285	7.565.047
Mødeudgifter til hovedbestyrelse mv.	489.024	313.026
Øvrige administrationsudgifter	16.497.842	16.697.268
Kasseansvar	573.833	382.502
Afskrivninger	4.596.412	4.932.756
Omkostninger i alt	79.243.809	81.026.360
Renter	4.648.645	4.598.249
Overskud/-underskud	4.461.950	3.641.036

<b>YDELSER I MIO. KRONER</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>Ændring 14/15</b>	<b>Ændring 15/16</b>
Dagpenge, feriedagpenge, AMY, efterløn og skattefri præmie	964,2	905,6	834,8	-6,0%	-7,8%
Befordringsgodtgørelse	0,4	0,2	0,2	-50,0%	-0,0%
VEU deltagelse og befordring	0,1	0,2	0,2	100,0%	0,0%
Samlet	964,7	906,0	835,2	-6,0%	-7,8%

**BEMÆRKNINGER:** Renter er renteindtægter/udbytter fratrukket renteudgifter. A-kassens formue er ultimo 2016 på 60,6. Lærernes a-kasses administrationsregnskab er revideret og godkendt af statsautoriserede revisorer og er rapporteret i henhold til krav fra Styrelsen for arbejdsmarked og rekruttering. Regnskaberne er godkendt af a-kassens hovedbestyrelse.

 Lærernes a-kasse

Lærernes a-kasse · tlf. 70 10 00 18 · [www.dlfa.dk](http://www.dlfa.dk)