



2020

Året med Kommunals a-kassa

ORG.NR 802005-4881

KOMMUNALS
Akassa.

Innehåll

Ordföranden har ordet	5
Vi är Kommunals a-kassa	6
Styrelsens sammanträden under 2020	6
Föreningsstämmor 28 april och 11 juni	7
Vår vision och värdegrund.....	7
Vår organisation.....	8
Året som gott	9
Hur gick det när vi ställde om till hemarbete?	10
Våra kontor	14
Vi fortsätter att utvecklas.....	15
Kommunikation	15
Verksamhetsutveckling	15
Kompetens	16
Kvalitet	16
GDPR	16
Det här har hänt IT 2020.....	17
Ny aviseringslösning	17
Robot under utveckling	17
Nytt telefonisystem under utveckling.....	17
Utveckling av ny kundreskontra för medlemssystemet	17
IT	17
Vad har hänt under året i försäkringen.....	18
Hållbarhetsrapport	22
Pandemi	22
Krisledning och riskhantering	22
Vår verksamhet	23
Vårt uppdrag och hållbarhetsansvar	23
En a-kassa med hållbarhetsarbete i framkant	23
Verksamhetsmodellen.....	23
Styrdokument.....	24
Uppföljning och utvärdering	24
Medlemmen i fokus	25
Globala målen.....	26
Social hållbarhet	27
Miljömässig hållbarhet.....	31
Ekonomisk hållbarhet.....	33
Medlemsutveckling under året	36
Medlemsutveckling.....	36
Framtida utveckling	38
På gång i försäkringen.....	39
Förändringar som påverkar oss	40
Fem år i sammandrag (Tkr)	41
Resultaträkning	43
Balansräkning	44
Noter	45
Revisionsberättelse	51

Ordföranden har ordet

Vi har alla mer eller mindre blivit påverkade av pandemin, både privat såväl som i arbetslivet och jag tror att alla fortfarande känner en stark oro för vad som har hänt och vad som kan hända.

För att vi ska förhindra smittspridning är det upp till varje individ att följa de rekommendationer och beslut som tas med anledning av pandemin. A-kassan har i likhet med många andra arbetsgivare tagit ett stort ansvar vilket inte alltid har varit lätt, när en av de största utmaningarna har varit att flytta arbetsplatserna från kontoren till våra hem. Det här har inneburit en stor omställning för alla medarbetare och har naturligtvis upplevts på olika sätt, men vår goda anpassningsförmåga visade att vi tillsammans klarade vårt uppdrag trots situationen vi har befunnit oss i.

Samtidigt har antalet medlemmar stigit och närmar sig nu 610 000 vilket är glädjande ur flera aspekter. Att antalet stiger beror delvis på pandemin eftersom många upplever a-kassan som en trygghet i oroliga tider, men jag tror inte att det är hela sanningen. Hur våra medarbetare bemöter medlemmarna via telefon och digitalt, hur inbjudande vår hemsida ser ut och hur vi beslutar på ett regelrätt och rättvist sätt är också exempel på faktorer som påverkar antalet medlemmar. Medarbetarna på Kommunals a-kassa är professionella, vilket både styrelsen och omvärlden märker.

Att a-kassan har hanterat omställningen på ett sådant bra sätt beror annars till stor del på att vi har stabila grunder att stå på. Det finns strukturer och strategier att arbeta efter som även fungerar för hemarbete, om än på ett lite annorlunda sätt. Givetvis har strukturer för möten behövt ändras och här är inte minst styrelsearbetet ett bevis för det, som nu arbetar helt digitalt. Att alltid arbeta på distans kanske inte är helt optimalt men allt behöver inte vara svart eller vitt. I framtiden kan vi kanske i högre grad blanda fysiska möten med digitala, något vi redan var på väg mot när pandemin slog till.

Jag hoppas att vi i styrelsen får möjlighet att återuppta våra besök ute på kontoren under hösten, en mycket uppskattad aktivitet som ger styrelsen en bra inblick i verksamheten. Jag hoppas också naturligtvis att pandemin snart är över och att vi så småningom går tillbaka till en normal tillvaro, även om den inte ser ut exakt som tidigare. Jag vill med de här raderna tacka alla medarbetare å styrelsens vägnar för ett riktigt bra år trots allt det har inneburit.



Per Holmström,
Styrelseordförande,
Kommunals a-kassa



Vi är Kommunals a-kassa

Vår ledning

Vår styrelse

Per Holmström, ordförande
Tobias Baudin, vice ordförande
Mahlin Bergman
Maj Bergendahl, t. o. m 11 juni
Carina Lenngren
Maria Blomgren
Zara Leghissa
Barbro Andersson
Catarina Eriksson, fr. o. m 11 juni
Göran Lundahl, statens representant

Suppleanter

Malin Ragnegård
Anette Schierbeck, statens representant

Styrelsens sammanträden under 2020

A-kassans styrelse har under året genomfört 12 protokollförda styrelsesammanträden.

Ledningsgruppen

Helena Wågberg, kassaföreståndare
Alexander Löfgren, biträdande kassaföreståndare
Anna-Katarina Hammarberg, försäkringschef
Lars Randerz, ekonomiansvarig
Yesinde Aluko, kommunikationschef
Malin Sjöman, verksamhetsutvecklingschef

A-kassans revisorer

Jörgen Olsson, vald revisor
Jeanette Nordström, vald revisor
PwC, auktoriserat revisionsbolag

Revisorssuppleanter

Per Brännström, vald revisor
Helen Persson, vald revisor
PwC, auktoriserat revisionsbolag

Föreningsstämmor 28 april och 11 juni

Vi hade en extra föreningsstämma 28 april då vi var i behov av att höja medlemsavgiften på grund av merkostnader efter införandet av nya tillfälliga lagregler.

Vår ordinarie föreningsstämma hölls digitalt den 11 juni. Stämman fastställde förslaget till rambudget för 2021. Förändring av medlemsavgiften för 2021 delegerades till styrelsen för beslut och styrelsen gavs i uppdrag att utifrån rambudgeten fastställa verksamhetsplan, detaljbudget och medlemsavgift för 2021 på sitt sammanträde i december.

Vår vision och värdegrund

”Vår vision är att vi ska utföra vårt uppdrag så bra att ingen kan göra det bättre. Vi strävar efter att vara professionella, engagerade, empatiska och trovärdiga.”

A-kassorna växte fram ur fackföreningsrörelsen för att ge medlemmarna trygghet vid arbetslöshet. Vi är Kommunals a-kassa och har vårt ursprung i fackförbundet Kommunal. Vi finns till för att våra medlemmar har gett oss ett förtroende. Det förtroendet vill vi förvalta.

Vi har ett professionellt förhållningssätt och våra chefer har stark tilltro till sina medarbetare. Som chef och ledare förväntas du skapa förutsättningar för kontinuerlig utveckling genom lagarbete byggt på samspel, trovärdighet och ett engagerat medarbetarskap. Som medarbetare förväntas du bidra till en arbetsplats som präglas av ett aktivt, ansvarsfullt och empatiskt förhållningssätt i varje situation.

Kommunals a-kassa har fyra värdeord som är centrala för vårt arbete. De kommer till konkret uttryck i vår attityd, vårt arbetssätt och våra mål.

Vi strävar efter att vara:

- Professionella
- Engagerade
- Empatiska
- Trovärdiga

Vår organisation

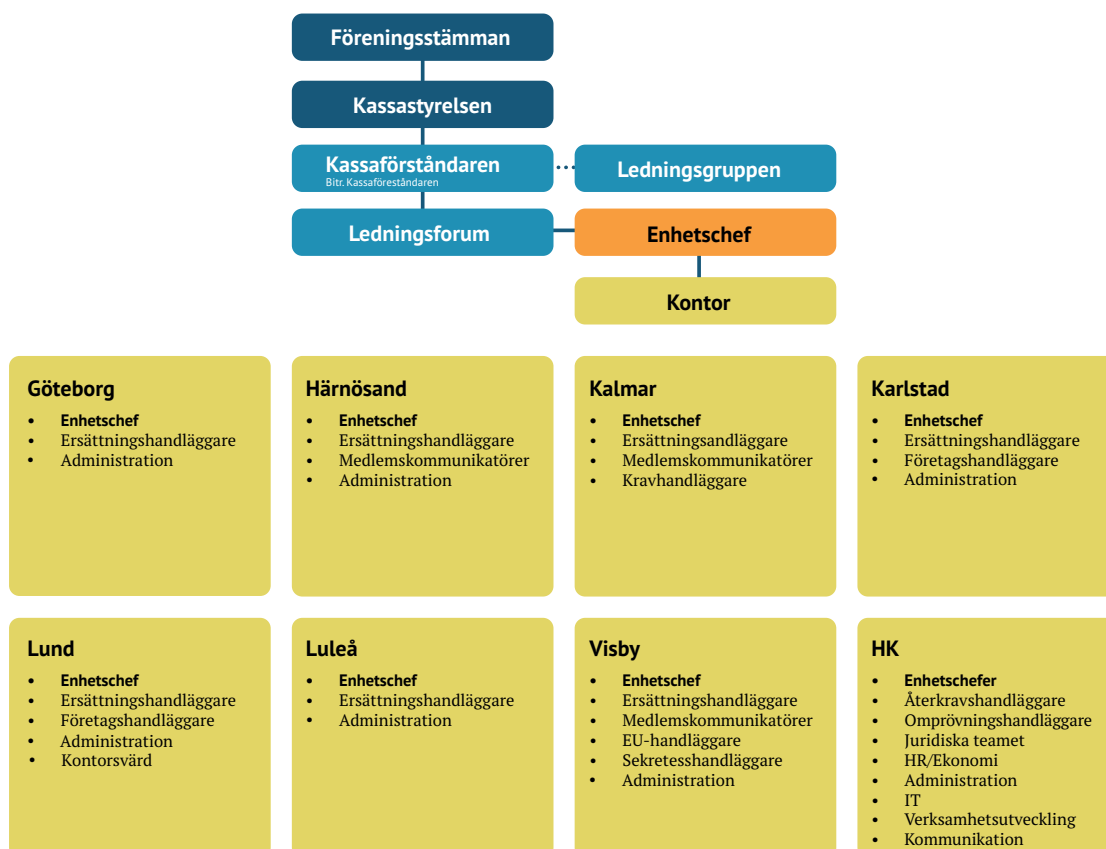
Vi har ett huvudkontor och sju enhetskontor. På våra enhetskontor arbetar främst ersättningshandläggare och medlemskommunikatörer. På huvudkontoret har vi funktioner som IT, juridik, kommunikation och verksamhetsutveckling.

Vi ingår i Sveriges a-kassor där vi samarbetar med alla andra a-kassor, med bland annat teknikutveckling och utbildning.

Vår verksamhet granskas av Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF).

För hela 2020 har vi i snitt haft 259 anställda fördelat på 185 kvinnor och 74 män. Då räknas det in:

- sommaranställda,
- personal vi delar med fackförbundet Kommunal,
- personer som har slutat under året.



Året som gått

Ett år präglat av pandemin

Coronapandemin har givetvis satt stora avtryck på året som gick.

Vi aktiverade vår krisledning i ett tidigt skede för att samla information och initiativ och för att kunna arbeta proaktivt och effektivt med hantering av pandemin. Sedan mars har nästan alla medarbetare arbetat hemifrån.

Vi har hela tiden arbetat med insikten att pandemin kommer att hålla i länge och att alla åtgärder som vidtas måste ses ur både ett kort- och långsiktigt perspektiv.

Vår grundstrategi har hela tiden varit att skydda verksamheten, skydda medarbetarna och skydda samhället för att göra vad vi kan för att minska risken för smittspridning.

Hur gick det när vi ställde om till hemarbete?

När de nya rekommendationerna om hemarbete kom från regeringen och Folkhälsomyndigheten under våren 2020 bestämde krisledningen på Kommunals a-kassa att alla anställda så fort som möjligt skulle börja arbeta hemifrån. Våra åtta kontor flyttade då hem arbetet i olika faser beroende på vart i Sverige kontoret ligger. För att skapa så bra förutsättningar som möjligt för alla medarbetare innebar flytten en hel del logistik.

Vår smidiga och effektiva anpassning till att jobba hemifrån har med andra ord till stor del varit möjlig tack vare det omfattande arbete som administratörerna, IT-teamet och IT-samordnarna tillsammans med alla chefer gjorde under året.

För att ta reda på vad administratörerna tycker fungerade bra med flytten och vad som hade kunnat gå bättre, bad vi dem att svara på några frågor. Vi undrade dessutom vad de tycker om att jobba hemifrån och hur deras arbete har påverkats av pandemin.

[Anna Jeppsson, Lund](#)

Hur gick det för ditt kontor att ställa om till hemarbete?

Det gick väldigt smidigt, alla hjälptes åt.

Hur har dina arbetsuppgifter påverkats av pandemin?

Jag blev något förvånad och tacksam över hur bra det fungerar.

Hur fungerar det för dig att jobba hemifrån?

Det fungerar bra, jag har min lilla arbetsvrå och jag försöker röra på mig så mycket jag bara kan under och efter arbetstid.

[Lilja Röyrås, Göteborg](#)

Hur gick det för ditt kontor att ställa om till hemarbete?

Det gick över förväntan. Flytten funkade smidigt och tekniken funkade direkt.

Hur har dina arbetsuppgifter påverkats av pandemin?

Många arbetsuppgifter försvann i samband med hemarbetet.

Hur fungerar det för dig att jobba hemifrån?

Det fungerar okej, det är långt ifrån optimalt men det funkar. Jag bor tyvärr trångt så jag sitter lite dumt.

Hanna Andersson, Karlstad

Hur gick det för ditt kontor att ställa om till hemarbete?

Jag tycker att det gick över förväntan, det gick smidigt och allt fungerade med datorer och telefoner för alla.

Hur har dina arbetsuppgifter påverkats av pandemin?

Mina arbetsuppgifter har påverkats på det sättet att jag har fått prioritera om, för att det ska fungera för handläggarna med arbetsmiljön och ergonomin hemma. Jag får skicka almanackor, pennor och block hem till dem som behöver och en del kör jag även hem till med saker.

Hur fungerar det för dig att jobba hemifrån?

Jag har inte jobbat hemma utan varit på kontoret hela tiden.

Marie Isaksson, Luleå

Hur gick det för ditt kontor att ställa om till hemarbete?

Vi var väl förberedda och gjorde dokument för vad alla tagit med sig hem. Alla medarbetare fick information av chefen, IT och administratören om vad som gäller vid hemarbete. Några åtgångerna åkte hem och installerade sig hemma. Om någon fick problem med att komma igång så hjälpte vi till. Våra möten görs nu via Skype samt telefon.

Hur har dina arbetsuppgifter påverkats av pandemin?

Jag tycker att mina arbetsuppgifter har utvecklats till det mer positiva. Uppstår det hinder är de till för att lösas på bästa sätt. Jag har fått möjlighet att hjälpa till över hela a-kassan och det ger både lärdom och kunskap. Det är intressant att träffa medarbetare på andra kontor om än via Skype. Jag värdesätter arbetsgivaren som ger mig möjligheten till detta.

Hur fungerar det för dig att jobba hemifrån?

För mig fungerar det kanon, jag trivs att arbeta hemifrån fastän jag är en social person. Visst saknar jag mina arbetskamrater men det är ändå övervägande positivt att arbeta hemifrån. Det är nära till mitt arbete som annars tar två timmar i resväg per dag som då ger mig två timmar mertid. Miljömässigt är det bättre. Det blir inga störningsmoment eftersom jag är ensam hemma dagtid.

Jag använder mig av Skype för att diskutera med mina medarbetare och jag har hittat en lösning som passar mig perfekt. Arbetsgivaren har verkligen hittat en lösning som fungerar med att arbeta hemma och det värdesätter jag. Jag är öppen för att arbeta över kontoren - vi är ju trots allt en a-kassa.

Jeanette Hübinette, Kalmar

Hur gick det för ditt kontor att ställa om till hemarbete?

Jag tycker det gick bra att ställa om till hemarbete. Det gick väldigt smidigt och snabbt att få det att fungera.

Hur har dina arbetsuppgifter påverkats av pandemin?

Mina ordinarie arbetsuppgifter har blivit färre under pandemin. Många arbetsuppgifter har försvunnit helt. Vi har till exempel inte besök längre, det finns inga resor att boka eller betala och vi beställer ingen fika med mera till kontoret. Vi har ingen fruktleverans eller massage som jag normalt hanterar.

Eftersom jag jobbar hemifrån har jag inte heller hand om posten. Jag är istället behjälplig på ersättningsidan och hjälper till med handläggningen i den mån jag hinner. Om det behövs någon gång så åker jag in på kontoret och gör de uppgifter jag inte kan göra hemifrån.

Hur fungerar det för dig att jobba hemifrån?

Det fungerar bra för mig att jobba hemifrån.

Mari-Ann Östman, huvudkontoret Stockholm

Hur gick det för ditt kontor att ställa om till hemarbete?

Från den 16 mars 2020 började vi på huvudkontoret att arbeta hemifrån eftersom rekommendationen kom från Folkhälsomyndigheten om att alla som hade möjlighet skulle göra det. Vi fick skärmar, datorer, kontorsstolar och andra hjälpmedel hemskickade. Det gick lätt att koppla upp sig på alla system som jag behöver i mitt arbete och jag har hört att det gjorde det för mina medarbetare också.

Hur har dina arbetsuppgifter påverkats av pandemin?

Mina arbetsuppgifter har förändrats, till exempel har alla inköp, rese-, hotell- och konferensbokningar försvunnit under pandemin. Personalarrangemang och uppvaktningar har inte kunnat genomföras under året. Samtidigt har det kommit nya arbetsuppgifter, som att skicka ut kontorsstolar, skärmar, kontorsmaterial och böcker hem till medarbetare. Jag har också beställt skrivbord och lampor som skickats hem. Jag hjälper även till att skicka ut datorer och headset till medarbetare på andra kontor.

Hur fungerar det för dig att jobba hemifrån?

I mina arbetsuppgifter ingår också att hantera in och utgående post. Jag promenerar därför till kontoret varje dag och undviker då att åka med kollektivtrafiken. På eftermiddagarna arbetar jag hemifrån. Jag tycker att det fungerar bra, då får jag min dagliga promenad till och från jobbet och det blir omväxling under dagen. Jag ser fram emot och hoppas att jag får träffa mina arbetskamrater i verkligheten framöver.

Susanne Eriksson-Rönnberg, Härnösand

Hur gick det för ditt kontor att ställa om till hemarbete?

Det gick bra, jag anlidade Stadsbudskontoret och de skötte hemleveranserna av möblerna till våra medarbetare galant.

Hur har dina arbetsuppgifter påverkats av pandemin?

Det har blivit några förändringar men jag tycker att det går bra.

Hur fungerar det för dig att jobba hemifrån?

Det fungerar bra, vi kollegor har bra kommunikation både via Skype och via telefon. Det är ju en väldigt konstig situation att inte kunna ses och mötas i korridorerna som vi är vana vid och den sociala saknaden har ju blivit väldigt påtaglig. Jag märker att samvaron på kontoret betyder väldigt mycket men det är inget ont som inte har något gott med sig, som man brukar säga. Det stämmer verkligen.

Jag saknar mina arbetskollegor och min arbetsplats väldigt mycket och längtar tills vi kan ses igen.

Annica Johansson, Visby

Hur gick det för ditt kontor att ställa om till hemarbete?

Jag upplever att det gick bra. Visst var det en omställning men jag tycker att vi gjorde vårt bästa för att det skulle fungera.

Liisa var väldigt generös med att skicka hem allt medarbetarna behövde, till exempel höj- och sänkbara bord och våra egna kontorsstolar.

Hur har dina arbetsuppgifter påverkats av pandemin?

Inte så mycket, en kollega på plats får sköta om kontoret och tar hand om till exempel in- och utgående post.

Hur fungerar det för dig att jobba hemifrån?

Det fungerar utmärkt, både tekniskt och socialt. Skype är en fantastisk kontaktportal för frågor, lunch eller fika.

Våra kontor

Enhetscheferna fick i år svara på vad som varit mest utmanande under året och vad de tar för positiv insikt med sig till framtiden. De fick även svara på vad de tror vi kunde ha förberett innan pandemin för att klara oss bättre.

Vad har det varit det mest utmanande under året?

Pandemin orsakade givetvis många utmaningar under årets gång. Exempelvis har ett högt inflöde av ärenden inte helt överraskande orsakat långa svarstider till medlemmarna, något vi arbetar på att få ned. Det har bitvis varit tufft att upprätthålla en god produktivitet, även om det har gått förvånansvärt bra ändå. Att få ombord nyanställda på distans och att följa upp inläringen av de nya försäkringsreglerna har även det varit utmanande.

Vi har gjort vårt bästa för att hålla ihop teamen, att säkerställa en god arbetsmiljö och se till att alla anställda har rätt förutsättningar för att arbeta hemma. På grund av distansen till varandra har det varit utmanande att hålla en tät kommunikation med varje, enskild individ. Det egna ansvarstagandet har varit avgörande för att hemarbetet ska fungera.

Vad vill du ta med dig för positivt från det senaste året till framtiden?

Vår snabba omställning till distansarbete och vårt nya helt digitala arbetssätt, som har fungerat bra för de allra flesta, tror vi kommer att förändra hur vi arbetar efter pandemin. Det har med facit i hand gått över förväntan med att kommunicera digitalt på heltid och vi kommer att ta med oss våra nya lärdomar från detta när vi kommer tillbaka till kontoren.

En snabb omställning skapade rätt förutsättningar men engagemanget och den goda viljan hos personalen har varit det som upprätthållit både produktion och arbetsmiljö. Många har arbetat övertid och vi känner oss stolta över arbetsinsatsen från alla anställda inklusive chefsgruppen som har fått hantera tuffa frågeställningar. Drivkraften från all personal påvisar det starka förtroendet som finns för organisationen och det har tagit oss igenom ett år som går till historien.

Vad kunde vi ha gjort innan pandemin för att förbereda oss bättre?

Trots att vi har en pandemiplan på plats sedan tidigare var det naturligtvis mycket svårt att förutse att vi skulle arbeta så som vi har gjort. Vi tror dock att det hade underlättat ifall vi hade haft bättre digitala mötesverktyg. Vi behöver även planera produktionen bättre för att kunna hantera så här pass stora arbetsvolymerna och se till att vi arbetar på samma sätt. Likväl gjorde vi det vi kunde utifrån de förutsättningar som fanns och vår goda förmåga att anpassa oss efter situationen har varit det som spelat roll i slutändan.

Vi fortsätter att utvecklas

Kommunikation – stort fokus på intern kommunikation

Kommunikationsenheten har som alla grupper på Kommunals a-kassa behövt ställa om på grund av pandemin och vi inledde året med en hel del kriskommunikation, för att hålla vår organisation välinformerad.

Vi granskade åter igen hur väl vår organisation kan skriva klarspråk och den här gången fokuserade vi på meddelanden via Mina sidor. Granskningen efterföljdes av en rapport och utbildningsinsatser som ska hållas 2021. Klarspråksutbildningen blev under 2020 uppdaterad för att ha ett större fokus på service och bemötande.

För att öka användarvänligheten och underlätta våra kollegors dagliga arbete såg vi till att intranätet fick en uppdatering, dels dess startsida men även sidorna som våra handläggare använder mest.

Vi publicerade tre annonser i tidningen Kommunalarbetaren samt en digital och fortsatte vår direkta kommunikation med medlemmarna via vårt frågeforum samt vår sida på Facebook. Frågeforumet fortsätter att vara mycket populärt med sina cirka 13 000 sidvisningar i månaden. För att förbättra kommunikationen till medlemmarna har vi på ett systematiskt sätt börjat hämta in förslag från medlemskommunikatörerna och ersättningshandläggarna.

Vi drev olika kampanjer under året vilket resulterade i nya medlemmar både i mars och i november. Kommunikationsenheten var involverad i arbetet med chattboten på hemsidan och detta arbete trappades upp för att vässa boten ytterligare.

Verksamhetsutveckling – vi underlättar för medlemmarna

Vi har infört en ny tjänst för att ansöka om medlemskap på webben och en stor förbättring jämfört med den gamla varianten är att den nya tjänsten är mobilanpassad. Inträdesansökan är nu också delvis automatiserad. Enkla inträdesärenden där den sökandes yrke tydligt visar att de tillhör vårt verksamhetsområde godkänns nu automatiskt om övriga förutsättningar för medlemskap är uppfyllda. Det sparar arbetstid för oss men framför allt gör det att dessa medlemmar får sitt beslut om medlemskap snabbare. Mer tid frigörs då för att handlägga de inträdesärenden som kräver manuellt arbete. Ungefär 40 procent av inträdesansökningarna beslutas idag automatiskt.

Kompetens – framfart för e-kurser

Under året har vi anställt totalt 34 nya handläggare som har gått grundutbildningen antingen internt eller via Sveriges a-kassor. Utbildningsförvaltningen har arbetat med att ta fram e-kurser och har under året producerat sammanlagt 9 nya kurser som rör försäkringen eller medlemshanteringen. Vi har också påbörjat arbetet med att ta fram en kompetensförsörjningsprocess och i det arbetet beslutat om en kompetenspolicy.

Kvalitet – nöjdare medlemmar trots längre handläggningstider

Baserat på 2020 års medlemsundersökning kan vi stolt meddela att våra medlemmar har ett fortsatt högt förtroende för oss, då vi fick ett NKI-värde på 71. Jämförelsevis fick vi år 2019 ett värde på 69 och under 2018 ett värde på 70.

Vårt kvalitetsarbete har under året främst riktat in sig på att i så hög grad som möjligt ge våra medlemmar god service av hög kvalitet.

Rådande omständigheter har dock påverkat såväl handläggningstider som kontakt med våra medlemmar och trycket på våra handläggare har under en lång period varit högt. Trots detta ger våra medlemmar oss goda och höga betyg i tillgänglighet, bemötande och i vår förmåga att svara på deras frågor.

Undersökningen visar även en tydlig förändring i hur våra medlemmar önskar att kontakta oss. Brev och telefonsamtal har minskat markant till förmån för mejl och Mina sidor.

Vi kan därtill se att reklamationer från våra medlemmar inledningsvis ökade, för att senare minska till en mer normal årsnivå.

Medlemsundersökning (NKI) är genomförd av SIFO/Kantar under december år 2020.

GDPR – effekten av Schrems-målet

Den 16 juli 2020 meddelade EU-domstolen en dom i det så kallade Schrems II-målet. Domstolen slår fast att Privacy Shield-avtalet mellan EU och USA inte ger ett tillräckligt skydd för personuppgifter när dessa förs över till USA.

Ogiltigförklarandet av Privacy Shield innebär att det inte längre är tillåtet för personuppgiftsansvariga i EU att överföra personuppgifter till mottagare i USA med Privacy Shield som grund. Beslutet påverkar Kommunals a-kassa på så sätt att a-kassan måste hitta en annan juridisk lösning än Privacy Shield för eventuella överföringar till USA. Kommunals a-kassa behöver därtill säkerställa en skyddsnivå som är likvärdig med den som garanteras inom EU genom GDPR.

Det här har hänt IT 2020

Ny aviseringlösning

Under året införde vi, tillsammans med facket Kommunal, en ny aviseringlösning för de medlemmar som även betalar en månatlig avgift till facket. Den nya lösningen ligger i linje med kraven från Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF).

Robot under utveckling

Vi arbetar med att utveckla en robot som ska stötta handläggarna med att hantera ett stort antal underrättelser som kommer in från Arbetsförmedlingen en gång i månaden. Roboten ska kunna hantera enklare typer av ärenden som kommer i stor mängd. Vi planerar att ta roboten i drift i början av januari 2021.

Nytt telefonisystem under utveckling

I början av 2021 kommer vi att införa ett helt nytt telefonisystem. Med det nya systemet kommer vi att kunna hantera kontakterna med medlemmarna på ett nytt sätt. För att undvika att handläggarna har kontakt med våra medlemmar i flera, olika tekniska plattformar kommer vi att lyfta in det mesta av kommunikationen med medlemmarna i det nya systemet.

Utveckling av ny kundreskontra för medlemssystemet

Vi har samverkat med vår leverantör för att utveckla ett ny kundreskontrassystem för medlemssystemet eftersom det gamla systemet har klara brister.

Vi planerar att den nya kundreskontralösningen ska tas i drift i början av 2021.

IT

Inom IT-området har vi arbetat vidare med att utveckla vår nya IT-infrastruktur och de avtal och processer som hör till denna. Pandemin har ställt stora krav på våra tekniska lösningar och på IT-säkerheten, så här har vi fått vara kreativa för att få allting att fungera.

Vad har hänt under året i försäkringen

I april infördes ett flertal tillfälliga regler med anledning av pandemin. Den högsta och lägsta ersättningen höjdes både för inkomstbaserad ersättning och för grundbeloppet. Samtidigt sänktes kraven på arbetsvillkoret, karensen togs bort och varje månad mellan mars och december räknades som fyra månader för att enskilda snabbare skulle kunna få inkomstbaserad ersättning.

Dessutom infördes vissa lättnader för företagare, framförallt blev det möjligt att lägga sitt företag vilande flera gånger samma år och ändå ha rätt till a-kassa.

De tillfälliga reglerna skulle gälla tillfälligt under 2020 men i slutet av året förlängdes vissa av reglerna. Den högre ersättningen, det lägre arbetsvillkoret och reglerna för företagare kommer fortsätta att gälla även under 2021 och 2022.

Det tillfälliga medlemsvillkoret och karensen går tillbaka till sina gamla regler igen från 2021. Den 1 juni togs föreskrifterna om uppehållslön, ferielön och tjänstgöringsfri tid för cirkelledare och SFI-lärare bort. Det innebär att dessa personer kan få rätt till ersättning under sommaren till skillnad från tidigare.



Hållbarhetsrapport



Hållbarhetsrapport

Under 2020 ändrades allas förutsättningar nästan över en natt. Världsläget har medfört både tankeställare och utmaningar. Bland annat har förutsättningarna för att arbeta hemifrån prioriterats och en ny arbetsmiljö har vuxit fram. Pandemin har med andra ord påverkat Kommunals a-kassa på olika sätt, men oavsett hur så har vi gjort vårt yttersta för att kunna fortsätta med vår kärnverksamhet som vanligt. Som en följd av pandemin har planen med hållbarhetsarbetet ändrat riktning eller pausats. Därför följer delar av hållbarhetsrapporten för 2019 med i 2020 års hållbarhetsrapport.

Pandemi

Alla våra medarbetare har sedan våren 2020 arbetat hemifrån och vi som arbetsgivare har fått se till att både tekniken och arbetsmiljön fungerar ordentligt. För att ge alla så goda förutsättningar som möjligt skickade vi hem skärmar, webbkameror, tangentbord, stolar och bord. Alla medarbetare fick specificera vad de behövde för att kunna arbeta på ett bekvämt sätt hemifrån. Situationen har i sin tur ställt stora krav på den enskilda medarbetaren att hålla ordning på tekniken och se till att arbetet fortlöper utan några större problem.

Vi behöver ha i åtanke att vår förändrade situation kan medföra både psykiska och fysiska konsekvenser, något vi inte kommer kunna se förrän längre fram.

Krisledning och riskhantering

Under det senaste året har vår krisledning verkligen satts på prov. Det har visat sig att vi har en bra grund till krishantering men att vi behöver fortsätta utveckla den. Tidigare var pandemi något som kändes otroligt att det skulle kunna ske, men med facit i hand har den snarare påvisat att vi behöver vara beredda på olika otroliga scenarion i framtiden.

Vår verksamhet

Vårt uppdrag och hållbarhetsansvar

Kommunals a-kassa är en medlemsorganisation där våra medlemmar arbetar, eller har arbetat, i Sveriges kommuner, regioner, församlingar och andra arbetsgivare som i huvudsak bedriver skatte- och avgiftsfinansierad samhällsservice samt anställda inom naturbruksområdet.

Vi arbetar aktivt med att ge trygghet under arbetslösheten och vid arbetsbyte, under vilka vårt uppdrag är att betala ut ersättning till våra arbetslösa medlemmar. Uppdraget är reglerat enligt lagen (1997:239) om arbetslöshetskassor och förordningen (1997:836) om arbetslöshetskassor.

En a-kassa med hållbarhetsarbete i framkant

Vår vision är att vi ska utföra vårt uppdrag så bra att ingen annan kan göra det bättre. Det innebär att vi utgår från våra förutsättningar och anpassar vår verksamhet så att det blir så bra som möjligt för medlemmar samt medarbetare. Genom att vi involverar våra medarbetare i hållbarhetsarbetet tar vi vara på all kunskap och alla idéer som finns inom våra väggar.

Verksamhetsmodellen

Föreningsstämman är a-kassans högsta beslutande organ och tillsätter a-kassans styrelse och revisorer. Stämman beslutar också om a-kassans stadgar, medlemsavgifter, fastställer årsredovisning samt beslutar om ansvarsfrihet för styrelsen och kassaföreståndare. Föreningsstämman består av 30 ombud utsedda av a-kassans medlemmar genom elektor. Föreningsstämman sammanträder en gång per år och mellan föreningsstämmorna är det styrelsen som fattar beslut. Det är styrelsen som utser kassaföreståndare samt fastställer budget för kommande året.

Vår ledning består av en ledningsgrupp och ett ledningsforum. I ledningsgruppen ingår kassaföreståndare, biträdande kassaföreståndare, försäkringschef, kommunikationschef, verksamhetsutvecklingschef och ekonomiansvarig. Ledningsgruppen verkställer styrelsens beslut och driver verksamheten på strategisk nivå. Ledningsforum bestående av ledningsgruppen samt alla övriga enhetschefer är ett rådgivande forum åt kassaföreståndare och ledningsgrupp. Där förankrar vi beslut och säkerställer den operativa driften av verksamheten.

Styrdokument

På Kommunals a-kassa har vi olika riktlinjer och policys som vi följer i det vardagliga arbetet. Det är styrelsen som beslutar kring policys och ledningsgruppen bestämmer över riktlinjerna. Följande riktlinjer och policys påverkar de olika hållbarhetsområdena:

Social hållbarhet

- Alkohol, droger och spel
- Arbetsmiljö
- Friskvård
- Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling

Miljömässig hållbarhet

- Resor och möten
- Inköp och upphandling

Ekonomisk hållbarhet

- Jävspolicy
- Inköp och upphandling
- Representation, gåvor och förmåner
- Placeringspolicy

Vi behöver kontinuerligt kontrollera att vi följer våra policys samt säkerställa att innehållet i dokumenten är relevanta för verksamheten. Det är viktigt att alla policys och riktlinjer finns till hands för alla anställda och är utformade så att alla kan förstå dess innebörd och hur man arbetar utefter dem.

Uppföljning och utvärdering

Vi har arbetat med implementeringen av SIQ-modellen (Swedish Institute for Quality) som startade 2019. Modellen förespråkar just att organisationen ständigt ska utvärdera sitt eget arbete. Vi stämmer av med jämna mellanrum hur väl vi uppfyller våra mål och vision. SIQ-modellen har också ett hållbart fokus på organisationen.

Medlemmen i fokus

Vi arbetar med människor och därför är det viktigt att vi tar vårt ansvar i samhället. Vi vill att alla medlemmar ska vara nöjda med att vara medlem hos oss. Därför strävar vi för att deras upplevelse i kontakten med oss är trevlig, trygg och tydlig.

Alla medlemmar har möjlighet att pröva sitt beslut på nytt. På så sätt kan vi upptäcka om det finns fel i beslutet och därmed förbättra våra rutiner. Omprövningar är något vi måste erbjuda enligt lag men vi genomför även egna granskningar för att säkerställa att vi handlägger rätt.

Alla medlemmar har möjlighet att komma i kontakt med sin handläggare angående sitt ärende. Vi har även medlemskommunikatörer (medlemsservice) som ger service via telefon och stöttar medlemmar som behöver hjälp eller har funderingar. Utöver vår medlemsservice har vi flera kanaler som medlemmarna kan nå oss på. De kan kontakta oss via ett frågeforum, en chattbot, Facebook samt e-tjänsten Mina sidor. Alla dessa kanaler finns för att öka tillgängligheten och medlemmen kan på så sätt välja den kanal som passar hen bäst.

Globala målen

Sedan 2015 arbetar FN:s utvecklingsprogram (UNDP) med att nå 17 globala mål till år 2030, "Agenda 2030". Dessa mål är en överenskommelse mellan FN:s medlemsländer och innefattar 169 delmål och 230 globala indikatorer. De områden som innefattas av målen är social, miljömässig och ekonomisk hållbarhet. Mer detaljerat om vad dessa mål innebär kan man läsa på www.globalamalen.se.

Kommunals a-kassa kan vara med och påverka dessa mål genom att ta medvetna val. Vår kärnverksamhet är att betala ut ersättning till medlemmar som har hamnat utanför arbetsmarknaden. Denna trygghet finns långt ifrån i alla länder. I löpande text kommer det att hänvisas till vilka mål som är kopplade till vår verksamhet och våra arbetsområden.

De globala målen:

1. Ingen fattigdom
2. Ingen hunger
3. God hälsa och välbefinnande
4. God utbildning för alla
5. Jämställdhet
6. Rent vatten och sanitet för alla
7. Hållbar energi för alla
8. Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt
9. Hållbar industri, innovationer och infrastruktur
10. Minskad ojämlikhet
11. Hållbara städer och samhällen
12. Hållbar konsumtion och produktion
13. Bekämpa klimatförändringarna
14. Hav och marina resurser
15. Ekosystem och biologisk mångfald
16. Fredliga och inkluderade samhällen
17. Genomförande av globalt partnerskap

Social hållbarhet

Globalt mål: 1, 3, 5, 8, 10 och 16

Vi vill vara en attraktiv arbetsgivare där alla ska trivas, känna sig sedda och ges möjlighet till utveckling. Utöver att vara en ansvarsfull arbetsgivare har vi även ett ansvar för våra medlemmar.

Vårt uppdrag och pandemin

Under 2020 ökade vårt medlemsantal snabbt. Den stora anledningen till det är pandemin och oroligheter på arbetsmarknaden. Med fler medlemmar ökar sannolikheten att fler ansöker om och får ersättning från oss. Därför är det viktigt att vi alltid har täckning för att kunna betala ut den och vi räknar med att alltid ha tre månaders täckning för utbetalning.

Vi behöver också ha möjlighet att handlägga de ersättningsansökningar som kommer in till oss. Regeringen som har gett oss uppgiften att hantera arbetslöshetsersättningen ställer nämligen krav på oss. Med ett ökat tryck på inkommande ansökningar har vi därmed behövt se över vår bemanning. För att dessutom kunna kartlägga och förbättra produktionen arbetade vi under 2020 med en produktionsmodell.

Mänskliga rättigheter

Hos oss är de mänskliga rättigheterna en självklar del av våra värderingar. Alla människor ska mötas med samma respekt. Genom att arbeta med hållbarhet gör vi aktiva val för att förbättra möjligheterna för våra medlemmar, medarbetare, samhället och världen.

Kollektivavtal

Alla anställda omfattas av ett kollektivavtal med fackförbundet Handels. Kollektivavtalet gäller mellan den 1 november 2019 till den 31 oktober 2022.

Hälsa

För oss är det viktigt att ge bra förutsättningar till en god fysisk och psykisk hälsa.

Friskvård

Varje anställd har ett friskvårdsbidrag på 3 500 kr per kalenderår som de kan använda till aktiviteter godkända av Skatteverket. Det är bland annat möjligt att använda bidraget till ett gymkort, stresshantering eller rökavvänjning.

Alla anställda har utöver ovan möjlighet att ta ut en timme friskvård per vecka på betald arbetstid, under förutsättningen att verksamheten tillåter det. Det erbjuds även 30 minuter massage varje månad som kan ersätta 30 minuter friskvård. På grund av pandemin har det under 2020 inte varit möjligt att erbjuda massage.

Risk: Verksamheten tillåter inte att den anställda tar ut sin friskvård.

Åtgärd: När chefer och teamledare räknar på bemanningen så tar de in i beräkningen att alla ska ha möjlighet att utnyttja friskvårdstimmen.

Arbeta hemma och hälsa

För att uppmuntra till rörelse under dagen har vi skickat ut enklare träningsredskap till alla medarbetare. Det finns även övningar på vårt intranät för att visa hur man kan på ett enkelt sätt kan stretcha och hålla igång kroppen. Tanken med instruktionerna är att alla ska klara av dem och att det ska uppmuntra till att ta pauser.

En utmaning med att arbeta hemma är att det är svårt för arbetsgivaren att se om medarbetarna har tagit de pauser man behöver under en vanlig dag.

Företagshälsan

Alla anställda har möjlighet att ta del av företagshälsovård för att främja en god psykisk och fysisk hälsa. Detta kan ske i form av samtalsstöd, ergonomi, kontroll av luftkvalité eller en hälsoundersökning.

Frisktal och sjukskrivningar

Frisktalet i organisationen har ökat under året.

Q1 - 98,3 %

Q2 - 98,5 %

Q3 - 98,6 %

Q4 - 98,3 %

Vårt mål är att öka frisktalet och vi tror att de insatser kring handläggning och arbetsmiljö som genomförts har gett resultat.

Jämställdhet och diskriminering

Vi anser att alla människor är lika värda. Oavsett vad våra medlemmar eller medarbetare har för kön, sexuell läggning, etnisk bakgrund, religiös tillhörighet eller fritidsintressen så ska alla behandlas jämlikt och med respekt.

För att fortsätta vårt arbete med att främja jämställdhet och hur vi behandlar varandra har vi haft en workshop kring vår värdegrund. Vår värdegrund arbetades fram 2015 gemensamt av alla anställda. På varje kontor sitter tavlor med de fyra värdeorden och dess innebörd: professionella, empatiska, trovärdiga och engagerade. Dessa värdeord gäller både mot våra medlemmar och mot varandra som medarbetare.

I december 2020 var 71 % av våra anställda kvinnor och 29 % män. Våra siffror är baserade på män respektive kvinnor där ett tredje kön inte är representerat.

Risk: Det finns en risk att vi inte värnar och tar hand om vår värdegrund.

Åtgärd: För att det inte ska hända behöver vi prata och arbeta vidare med vår värdegrund. Genom övningar, workshops och föreläsningar kan vi lära oss mer.

Hållbart arbetsliv

Det är viktigt att alla trivs på jobbet eftersom det är där man spenderar en stor del av sin tid. Alla anställda har utvecklingssamtal med sin närmaste chef där man diskuterar arbetssituationen, arbetsuppgifterna och ens mående. Det är ett effektivt sätt för cheferna att se hur stämningen är i teamen och vad som behöver göras för att främja en god arbetsmiljö.

Vår huvudverksamhet är handläggning och under senaste året har vi haft utmaningar i att nå våra handläggningssmål. För att komma ikapp med handläggningstiderna har handläggare behövt arbeta övertid. Vi är medvetna om att detta inte är ett hållbart arbetssätt utan har under året diskuterat olika lösningar för detta. Vi har därför påbörjat ett projekt som ser över arbetsbelastningen kontra effektiv arbetad tid. Förhoppningen är att det kommer leda till fler insikter i hur vi arbetar och att handläggarna får en jämnare arbetsbelastning.

Varje år har vi haft en medarbetarundersökning men under 2020 genomförde vi ingen undersökning, utan istället har teamen haft avstämningar kontinuerligt med sina gruppmedlemmar.

Risk: Risken med att inte genomföra en medarbetarundersökning är att vi kan missa att fånga upp arbetsplatsrelaterade frågor som vi skulle behöva adressera.

Åtgärd: Lösningen på detta är att ha som standard att genomföra undersökningen varje år och att det sker noggranna uppföljningar.

Attraktiv arbetsgivare

Under hösten 2020 startade vi ett projekt för att analysera och förbättra oss som arbetsgivare. För att säkerställa att vi kan attrahera rätt kompetens och behålla den behöver vi som arbetsgivare vara tydliga med vilka vi är, vad vi står för och vad man kan förvänta sig av oss som arbetsgivare.

Att arbeta aktivt med sin attraktionskraft som arbetsgivare syftar till att skapa en hållbar organisation som fungerar effektivt där medarbetare trivs, gör ett bra jobb och vill stanna kvar. Det handlar också om att stärka vårt varumärke externt hos potentiella medarbetare men även samhället i stort. Har vi ett starkt varumärke och externa aktörer har en positiv bild av oss, underlättar det för oss att hitta rätt kompetens vid rekrytering. Det bidrar även till positiva effekter internt för att det är helt enkelt roligare att arbeta hos en arbetsgivare som är bra och som har ett bra rykte.

Arbetet med attraktiv arbetsgivare kommer att fortsätta under 2021 för att senare implementeras i det löpande arbetet.

Kompetensutveckling och utbildning

För oss är det viktigt att alla medarbetare får möjlighet till utbildning och kompetenshöjande aktiviteter. Både nyanställda och de som har varit anställda länge har möjlighet att ta del av utbildningsmaterial i vår kompetensportal. Dessutom kan en medarbetare i samråd med sin chef gå en extern utbildning som gynnar verksamheten.

Under 2020 producerade utbildningsförvaltningen nio nya kurser som rör försäkringen och medlemshanteringen.

Miljömässig hållbarhet

Globalt mål: 3, 7 11, 12, 13

Vi arbetar vidare med att göra det möjligt för oss att ta medvetna val. Genom att lära oss mer om klimatpåverkan och vad som är klimatsmart kan vi ta bättre beslut. Vi fortsätter arbetet med att gå igenom organisationen för att se vad vi kan göra bättre, hur vi kan påverka miljön mindre och klimatkompensera för de val vi gör.

En av utmaningarna är att vi kommer att behöva ställa klimatsmarta val mot användandet av medlemmarnas pengar.

Miljöpolicy

Genom den påbörjade miljöpolicyen kan vi skapa en klimatsmart styrning av alla de val vi gör. Miljöpolicyen kommer att finnas som stöd när vi gör inköp, resor och i valet av leverantörer. På grund av pandemin pausades arbetet med miljöpolicyen.

Risk: Om vi sedan inte gör det vi säger att vi ska göra så kan detta komma att ses som greenwashing, vilket kan skada vårt anseende. Greenwashing är när man försöker framställa något som mer miljövänligt än vad det faktiskt är. Om vi inte gör det vi lovar kan vi inte vara en a-kassa i framkant i hållbarhetsfrågor.

Åtgärd: Vi kan minimera den risken genom att ta välgrundade beslut med stöd av policyen.

Resor och möten

Vi har åtta kontor spridda över hela Sverige och det medför ett visst resande för våra anställda eftersom vi behöver träffas för att tillsammans kunna utveckla verksamheten. I vår resepolicy står det att vi i första hand ska välja tåg som färdmedel. Vi har sett över om möten behöver ske fysiskt eller om vi istället kan ha fler digitala möten.

Under 2020 minskade resorna som en följd av pandemin. Vi insåg att det mesta kunde ske digitalt.

I miljöpolicyen som framställs kommer det finnas krav på information om utsläpp för transport. Det kommer att göra det möjligt för oss att få fram nyckeltal och att göra uppföljningar. Risken kring resande kvarstår i väntan på att världsläget ska gå tillbaka till det normala. Vi kan då stå inför samma utmaning som innan pandemin.

Risk: Det finns en risk i att det är enklare att välja flyg istället för tåg, då det ofta går snabbare.

Åtgärd: Vi kommer fortsätta att uppmuntra alla anställda att ta tåget i den mån verksamheten tillåter det. Vi ser även över när möten kan ske digitalt istället.

Utsläpp och avfall

Ett enkelt sätt för oss att bli mer miljöpositiva som organisation är att ta hand om vårt avfall. På varje kontor finns det källsortering vilket gör det möjligt att sortera sitt avfall i olika kategorier.

Alla anställda använder datorer i sitt arbete och vi behöver då och då byta ut vår teknik. Vi gör vårt bästa för att förlänga livstiden på all teknik, men i de fall vi behöver köpa in nytt ser vi till att återvinna det gamla.

Digitalisering

Vi utvecklar ständigt arbetet med e-tjänsten Mina sidor för att minska pappersanvändningen i kommunikationen med våra medlemmar. Mina sidor är ett verktyg som gör det möjligt för medlemmen att ladda upp dokument, ställa frågor och få sitt ärende handlagt digitalt.

På grund av pandemin stängde vi våra kontor för besök från medlemmar vilket medförde att all kontakt med medlemmar skedde digitalt eller via telefon.

Siffror och våra medlemmar

- Andel arbetslösa medlemmar som använder våra e-tjänster: I snitt 95 % över året, 97 % vid årets slut.
- Andel digitala ansökningar om ersättning: 96 %
- Andel digitala arbetsgivarintyg: 75 %
- Andel mobila användare: 64 %

Risk: En risk med mer digitalisering är att det kan uppstå ett digitalt utanförskap för de medlemmar som inte har kunskapen eller tekniken för att hantera sina ärenden digitalt.

Åtgärd: För att detta inte ska ske ger vi möjligheten att skicka in och sköta sitt ärende via post eller besöka våra kontor.

Ekonomisk hållbarhet

Eftersom en stor del av vårt kapital kommer från medlemsavgifter tar vi ett stort ansvar över hur detta hanteras. Medlemmarnas pengar hanterar vi varsamt och ansvarsfullt.

Antikorruption

Vår kärnverksamhet hanterar känslig information samt fattar beslut kring ersättning och vi har därför inrättat en jävsrutin. En risk för jäv skulle kunna vara om en handläggare handlägger ett ärende åt någon den känner, och då ger ersättning på grunder som inte är i linje med de lagar som vi arbetar efter. Genom vår jävspolicy adresserar vi de riskerna och förklarar hur vi arbetar för att undvika sådana situationer.

Medvetna placeringar

För att långsiktigt kunna säkra vårt överskottskapital har vi en kapitalförvaltning som arbetar utefter placeringspolicyn. I den policyn har vi tagit ställningen att välja att investera i företag som aktivt tar ett miljömässigt och socialt ansvar.

Som tidigare nämnt i denna rapport stödjer Kommunal a-kassa "Agenda 2030" och dess normer för mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och antikorruption. Företagen ska även ha en god etisk verksamhet och organisation. Med god etik avses en generell uppfattning att vapen, tobak, spel, alkohol och pornografi är oetiska produkter.

Risk: Vi har inte full insyn i vilka investeringar vi gör och placeringarna är inte i linje med god etik.

Åtgärd: För att minimera risken att investera i företag som inte följer våra värderingar har vi en aktiv arbetsprocess via våra förvaltare. På så sätt kan vi få information i valet av företag till vår portfölj. Det är viktigt att även de vi väljer att investera i delar den gemensamma målsättningen med "Agenda 2030". Allt detta går via ett placeringsutskott som är utsedd av styrelsen.

Fortsatt hållbarhetsarbete

Vi kommer att fortsätta att se på vår verksamhet med hållbarhetsglasögon för att identifiera vad vi gör bra idag och vad vi kan bli bättre på. Det är viktigt för oss att vi ur hållbarhetsperspektivet blir en a-kassa i framkant. Därför ser vi till att lära oss mer och inkludera varje medarbetare i arbetet.



Verksamheten i siffror



Medlemsutveckling under året

Medlemsutvecklingen har varit fortsatt positiv och under 2020 ökade vi med nästan 32 500 medlemmar så att vi vid årsskiftet 2020/21 har 608 483 medlemmar i a-kassan. En starkt bidragande orsak till medlemsökningen var Coronapandemin. Fler människor kände behov av försäkringen samtidigt som inträdeskraven sänktes. Tre fjärdedelar av medlemmarna är kvinnor och den fördelningen har varit konstant de senaste åren. Nästan 4 av 5 medlemmar är också medlemmar i fackförbundet Kommunal men andelen minskar över tid.

Vi tror på en fortsatt positiv medlemsutveckling under 2021. Vi bedömer att när Coronapandemin lättar så kommer det att vara ett fortsatt stort behov av våra medlemmars tjänster och efterfrågan på personal kommer att öka. I verksamhetsplanen har vi satt som mål att öka medlemsantalet till minst 615 000. Målet ska vara uppfyllt den 30 november 2021.

Medlemsutveckling

	2020	2019
Medlemmar även anslutna till fackförbundet Kommunal	447 184	434 702
Medlemmar enbart anslutna till Kommunals a-kassa	<u>161 299</u>	<u>141 318</u>
Medlemmar totalt	608 483	576 020
Förändringar under året		
Medlemmar 1 januari	576 020	573 714
- Under året tillkommande medlemmar	76 656	47 404
- Medlemmar som begärt och beviljats utträde	-26 009	-27 731
- Medlemmar som utträtt på grund av bristande betalning	-10 806	-10 583
- Medlemmar som utslutits av A-kassan	-394	-115
- Avlidna medlemmar	-859	-843
- Pensionerade medlemmar	-6 125	-5 917
- Övrigt	-	91
Medlemmar 31 december	608 483	576 020
Medlemsomsättning i procent*	12,6	8,2
Kvinnor	455 802	435 797
Män	<u>152 681</u>	<u>140 223</u>
Summa	608 483	576 020

* Mätt som nya medlemmar under året i förhållande till totala antalet medlemmar vid årets slut

Resultat och ställning

2020 har varit ett mycket speciellt år när det gäller de ekonomiska förutsättningarna. Regeringen beslutade att i omgångar förändra försäkringens regler gällande ersättningsnivåerna genom att höja taken i försäkringen. En direkt effekt av detta var att a-kassan bedömde att finansieringsavgiften skulle bli så pass mycket högre att en avgiftshöjning var nödvändig. Medlemsavgiften höjdes därför den 1 juni till 120 kronor per medlem oaktat medlemskategori.

Intäkterna från medlemsavgifterna 838,4 mnkr (761,0) är 77,4 mnkr högre än föregående år, vilket är en följd av den höjda medlemsavgiften samt en medlemsökning med 32 463 medlemmar. Utöver detta så har vi fått bidrag på 8,1 mnkr i statligt stöd till a-kassan, 1,5 mnkr i ersättning för sjuklönekostnader och en återbäring från Folksam med 1,6 mnkr. Totalt uppgick övriga intäkter till 11,8 mnkr (0,9).

A-kassans personalkostnader har ökat med 11,3 mnkr under 2020 beroende på nyanställningar för att klara handläggningen av det ökande antalet arbetslösa medlemmar. Övriga verksamhetskostnader minskade med 2,7 mnkr 2020 detta främst beroende på inställd eller förändrad verksamhet till följd av Covid-19 pandemin. Avskrivningarna minskade med 1,3 mnkr. Totalt blev administrationskostnaden 261,9 mnkr (254,6) vilket är en ökning med 6,0 mnkr jämfört med föregående år.

Kostnaderna för finansieringsavgiften 541,0 mnkr (502,3) blev 38,7 mnkr högre än föregående år. Orsaken till detta är höjningen av ersättningen vilken gett en höjning av medeldagpenningen samt det ökade medlemsantalet.

Resultatet från de finansiella posterna blev 2,6 mnkr (2,1). Intäkten är till största delen hänförlig till utdelningar och vinster vid försäljning av värdepappersinnehav.

Utbetalningarna för arbetslöshetsersättningen blev efter periodiseringar 3 650,7 mnkr (2 628,7) vilket är en ökning med 39% jämfört med tidigare år vilket är en följd av fler arbetslösa och en högre ersättning. För dessa utbetalningar erhöll a-kassan statsbidrag med samma belopp.

A-kassan har återbetalt statsbidrag med 0,9 mnkr (1,8) till Arbetsförmedlingen för sådana utbetalningar som inte varit statsbidragsberättigade.

Totalt gjorde Kommunals A-kassa ett positivt resultat på 48,9 mnkr (5,1). Resultatet var 42,9 mnkr bättre än budgeterat.

A-kassan har vid utgången av 2020 ett eget kapital på 157,8 mnkr vilket motsvarar en kapitaltäckning för 2,4 månaders administrationskostnader. A-kassans långsiktiga mål är att kapitaltäckningen ska uppgå till 2 månaders administrationskostnader.

Framtida utveckling

Automatisering och robotisering

Arbetet inom området automatisering och numera även robotisering kommer att förstärkas under 2021 och kommande år. Skälet till detta är att vi kan uppnå stora nyttor relativt snabbt då tekniken får en allt större etablering och därmed blir allt mer lättillgänglig.

Att använda robotteknik är ett förhållandevis billigt sätt att automatisera monotona uppgifter i stora volymer. Det arbete vi inledde under 2020 syftar till att avlasta handläggarna med en robot som ska hantera den delmängd av underrättelser från Arbetsförmedlingen som kommer in i ett mycket stort antal en gång i månaden. Vi tittar också på andra användningsområden för robotar för såväl som ärendehandläggning som för administrativa sysslor.

Ökat krav på säkerhet

Pandemin har visat att kraven på IT- och informationssäkerhet ökar. Flera stora experter inom informationssäkerhet rapporterar att hoten mot företags och organisationers IT-miljö har mångdubblats under pandemin då både medarbetare och utrustning befinner sig på annat håll än på kontoret för sin tjänsteutövning.

Vi kommer därför fortsätta arbetet med att förstärka skyddet för den information vi förfogar över. Det nya ledningssystemet för informationssäkerhet baserat på standarden ISO 27000 som införs under 2021 kommer att ge oss ännu bättre möjligheter att upprätthålla goda säkerhetsnivåer.

Snabbare och enklare utveckling

IT-utvecklingen går som bekant allt snabbare och det är lättare än någonsin att utveckla nya IT-tjänster. Detta genom att det i allt större utsträckning går att skaffa mer eller mindre färdiga tekniska lösningar för att lösa en utmaning, om än med vissa anpassningar.

Utvecklingstakten leder också till att fallgröparna blir fler. Kraven växer därtill på att fånga faktiska användarkrav, beräkna nyttor inför en investering och att förvalta det vi utvecklar. Den förvaltningsorganisation vi har på plats idag visar bra resultat men kommer att behöva utvecklas ytterligare framöver.

Stark utveckling av molntjänster

Många leverantörer erbjuder molnbaserade IT-lösningar i allt större grad. Detta till förmån för traditionellt levererade lösningar.

Vi arbetar främst med att söka svenska och europeiska molnlösningar då vi ser stora utmaningar med molntjänster från tredje land sett till lagstiftningen kring hantering av personuppgifter.

Ökat krav på användbarhet

Att tekniska hjälpmedel ska vara lätta att använda är idag ett självklart krav. Det är också ett krav som kan ge stora vinster för organisationen i och med att lättanvända system kan förkorta tiden det tar att få igång nya medarbetare. De tekniska möjligheterna och den kompetens som finns att tillgå kringanvändbarhet gör att vi har större möjligheter än någonsin att utveckla lättanvända system. Frågan om användbarhet kommer att fortsätta vara i fokus i och med en allt snabbare teknikutveckling där vissa system kan komma att bytas ut oftare än tidigare.

På gång i försäkringen

Utredningen om en ny arbetslöshetsförsäkring lämnade sitt förslag i juni. Förslaget föreslås börja gälla 1 januari 2023 och innebär att arbetslöshetsförsäkringen helt ska baseras på inkomst istället för på tid som idag. Ett inkomstvillkor kommer införas för att avgöra om rätt till ersättning finns.

Inkomsten föreslås också påverka hur lång ersättningsperiod du får. Under hösten har Sveriges a-kassor och andra berörda lämnat synpunkter på förslaget.

Etableringsjobb är en ny typ av subventionerad anställning som skulle införas under 2020 men detta skedde inte. Troligtvis kommer denna anställning istället att införas under 2021.

Två olika utredningar om felaktiga utbetalningar kom under 2020 och innebär förslag som påverkar a-kassorna. Det har också tillskjutits pengar för att minska de felaktiga utbetalningarna. Vi förväntar oss därför fler lagförslag om detta inför nästa år.

Förändringar som påverkar oss

Pandemi

Pandemin kommer att påverka oss även under 2021. Under våren 2021 har de allra flesta medarbetare arbetat hemifrån i ett år. Den situationen är inte unik i samhället men den är i allra högsta grad unik för oss. Detta kommer att fortsätta att ställa krav på oss vad gäller fysisk och psykosocial arbetsmiljö, tekniken vi använder och arbetet med att bibehålla och utveckla teamorganisationen.

Varpa

Leveransen av nya Mina sidor innebär att vi under hösten 2021 får ett nytt handläggnings-system för a-kasseärenden. Systemet är ett resultat av det a-kassegemensamma projektet Varpa som drivs av Sveriges a-kassor. Införandet av det nya systemet kommer att ställa krav på goda förändrings-, förankrings- och utbildningsinsatser.

Arbetslösheten

Sedan 2018 har arbetslösheten ökat och i slutet av 2020 hade vi 25 % fler medlemmar i ersättning jämfört med året före. Mycket tyder på att arbetslösheten kommer att vara fortsatt hög under 2021 även om ökningen planar ut, men då på en högre nivå än tidigare.

Medlemsavgifter framöver

Vi räknar med och har som mål att medlemsavgiften till a-kassan ska vara oförändrad och åtminstone inte behöva höjas under 2021. Yttre faktorer kopplade till finansieringen av arbetslöshetsförsäkringen har givetvis stor påverkan på möjligheterna att nå den målsättningen

Fem år i sammandrag (Tkr)

	2020	2019	2018	2017	2016
Resultaträkning					
Medlemsavgifter	838 411	760 998	721 597	688 396	615 772
Statliga bidrag	3 660 333	2 628 740	2 354 873	2 045 693	1 802 802
Övriga intäkter	2 193	853	699	6 973	921
Finansiella poster	2 605	2 070	2 396	6 876	8 230
Summa intäkter	4 503 542	3 392 661	3 079 565	2 747 938	2 427 725
Försäkringskostnader	4 192 662	3 132 910	2 846 965	2 520 842	2 259 902
Administrationskostnader	261 945	254 639	222 120	231 909	245 205
Årets resultat	48 936	5 111	10 480	-4 813	-77 382
Balansräkning					
Anläggningstillgångar	123 962	87 351	82 169	76 940	82 989
Omsättningstillgångar	565 042	404 775	340 706	324 223	326 699
Eget kapital	157 800	108 864	103 753	93 273	98 087
Avsättningar och kortfristiga skulder	531 204	383 262	319 122	345 529	311 601
Balansomslutning	689 004	492 126	422 875	438 802	409 688
Nyckeltal					
Kostnadstäckning (månader)	2,36	1,73	1,75	1,59	1,68
Personalkostnadens del av medlemsintäkten (%)	18,4	18,8	17,6	18,8	20,8
Antal helårsarbetare	259	242	227	240	239
Löner och sociala avgifter	138 268	124 702	110 847	114 556	110 301
Pensionskostnader	12 091	11 213	10 946	9 768	12 259
Frisktal (%)	98,3	97,7	93,4	94,6	
Antal medlemmar även anslutna till ackförbundet Kommunal per 31 december	447 184	434 702	442 404	453 376	450 760
Antal medlemmar enbart anslutna till Kommunals a-kassa per 31 december	161 299	141 318	131 310	113 475	101 139
Medlemsavgift förbundsansluten per/månad (kr) *	120	109	105	102	92
Medlemsavgift enskild ansluten per/månad (kr) **	120	112	108	105	105
Antal ersättningsdagar	5 364 468	4 087 503	3 741 731	3 269 967	3 127 848
Antal ersättningstagare	59 152	47 399	45 163	42 284	41 556
Ersättningsdagar/ersättningstagare	90,7	86,0	83,0	77,3	75,3
Utbetald ersättning	3 589 645	2 601 899	2 366 526	2 040 897	1 903 562
Genomsnittlig dagpenning inkl. grundbelopp (kr)	669	637	632	624	608
Genomsnittlig dagpenning exkl. grundbelopp (kr)	695	666	655	643	628
Självfinansieringsgrad av försäkringskostnaden (%)	15,2	19,1	20,8	23,2	25,3

	2020	2019	2018	2017	2016
Inkomna omprövningar	2 093	1 622	1 493	1 774	3 359
Avgjorda omprövningar	2 236	1 671	1 260	1 847	2 151
- Varav bifall	12%	14%	17%	18%	23%
- Varav delvis bifall	3%	3%	4%	2%	3%
- Varav vidhållna förstabeslut	81%	77%	75%	71%	66%
- Varav avvisade ärenden	2%	2%	2%	1%	1%
- Varav avskrivna ärenden	2%	4%	3%	8%	7%
Antal beslut om återkrav av felaktigt utbetald arbetslöshetsersättning	7 650	7 021	5 438	4 404	4 828
Antalet inkomna AF-meddelanden	91 392	82 380	72 140	59 810	55 916
Ej avslutade ärenden	5 137	4 386	4 383	3 027	2 997
Antalet fattade beslut	92 266	83 864	71 975	60 422	57 851
- andel ersättning tillerkänd	0%	0%	2%	3%	5%
- andel utan åtgärd	68%	72%	74%	75%	68%
- andel sanktion	31%	27%	23%	22%	24%
- andel felregistreringar	1%	1%	1%	1%	3%
Antal överklaganden till förvaltningsrätt	174	90	100	167	158
Antal domar som rör beslut fattade av a-kassan	123	69	100	167	164
Antal polisanmälan	227	187	138	159	167
*) Till och med 31/5 2020 113 kr					
***) Till och med 31/5 2020 116 kr					

Resultaträkning

	Not	2020	2019
Intäkter			
Medlemsavgifter	2	838 411	760 998
Övriga intäkter	3	11 836	853
Summa intäkter		850 247	761 851
Administrationskostnader			
Personalkostnader	4	-154 193	-142 912
Övriga externa kostnader	5	-107 099	-109 792
Avskrivningar enligt plan	6	-653	-1 935
Summa administrationskostnader		-261 945	-254 639
Resultat före avgifter till staten		588 302	507 212
Avgifter till staten			
Finansieringsavgift		-541 038	-502 335
Summa avgifter till staten		-541 038	-502 335
Resultat före finansiella poster		47 264	4 877
Finansiella poster			
Resultat från värdepapper och fordringar som är anläggningstillgångar		2 219	1 740
Övriga finansiella intäkter	7	401	340
Finansiella kostnader		-15	-10
Summa finansiella poster		2 605	2 070
Resultat före poster arbetslöshetsförsäkringen		49 869	6 947
Poster arbetslöshetsförsäkringen			
Statliga bidrag till arbetslöshetsersättning	8	3 650 691	2 628 740
Kostnad arbetslöshetsersättning	9	-3 650 691	-2 628 740
Kostnad ej statsbidragsberättigad arbetslöshetsersättning		-933	-1 836
Summa poster arbetslöshetsförsäkringen		-933	-1 836
Årets resultat		48 936	5 111

Balansräkning

Tillgångar	Not	2020-12-31	2019-12-31
Anläggningstillgångar			
<i>Materiella anläggningstillgångar</i>			
Inventarier	10	998	749
Konst		<u>231</u>	<u>231</u>
		<u>1 229</u>	<u>980</u>
<i>Finansiella anläggningstillgångar</i>			
Långfristiga värdepappersinnehav	11	<u>122 733</u>	<u>86 372</u>
Summa anläggningstillgångar		<u>123 962</u>	<u>87 352</u>
Omsättningstillgångar			
<i>Kortfristiga fordringar</i>			
Fordringar statligt bidrag till arbetslöshetsersättning	12	300 401	209 738
Fordringar felaktig arbetslöshetsersättning	13	52 397	44 723
Fordringar medlemsavgifter		39 435	4 312
Fordringar på närliggande organisationer	14	-	47 111
Övriga fordringar	15	89 274	63 221
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	16	<u>5 894</u>	<u>5 366</u>
		<u>487 401</u>	<u>374 471</u>
Kassa och bank		<u>77 641</u>	<u>30 303</u>
Summa omsättningstillgångar		<u>565 042</u>	<u>404 774</u>
Summa tillgångar		<u>689 004</u>	<u>492 126</u>
Eget kapital och skulder			
Eget kapital			
Eget kapital vid räkenskapsårets början		108 864	103 753
Årets resultat		<u>48 936</u>	<u>5 111</u>
		<u>157 800</u>	<u>108 864</u>
Avsättningar			
Avsättning felaktig arbetslöshetsersättning	17	<u>52 397</u>	<u>44 723</u>
Skulder			
Skulder arbetslöshetsersättning	12	300 401	209 738
Skulder finansieringsavgift		48 015	42 223
Skulder till närliggande organisationer	18	475	-
Leverantörsskulder		6 182	7 718
Övriga skulder	19	91 830	65 289
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	20	<u>31 904</u>	<u>13 571</u>
		<u>478 807</u>	<u>338 539</u>
Summa eget kapital och skulder		<u>689 004</u>	<u>492 126</u>

Noter

Not 1 Redovisnings- och värderingsprinciper

Redovisningsprinciper

Tillämpade redovisnings- och värderingsprinciper överensstämmer med lagen om arbetslöshetskassor, IAF:s föreskrifter samt Årsredovisningslagen i tillämpliga delar. Redovisningsprinciperna är oförändrade jämfört med föregående år.

Medlemsavgifter:

Medlemsavgifter redovisas enligt bokföringsmässiga redovisningsprinciper.

Finansieringsavgift:

Finansieringsavgiften hänförs till det räkenskapsår IAF anger att den avser vid faktureringen av densamma.

Statligt bidrag och kostnader för utbetald arbetslöshetsersättning:

Arbetslöshetsersättning och statsbidrag till arbetslöshetsersättning som är hänförlig till räkenskapsåret redovisas som kostnad respektive intäkt oavsett tidpunkten för betalning i enlighet med IAF:s föreskrifter. En uppskattning av storleken på utestående fordran respektive skuld görs enligt erhållen beräkning från Sveriges a-kassor.

Fordringar och avsättning felaktig arbetslöshetsersättning

Fordringar felaktig arbetslöshetsersättning redovisas till det belopp som beräknas bli inbetalt. Avsättning felaktig arbetslöshetsersättning redovisas till motsvarande belopp.

Fordringar medlemsavgifter och övriga fordringar

Fordringar medlemsavgifter samt övriga fordringar upptas till det belopp som beräknas bli inbetalat.

Anläggningstillgångar

Anläggningstillgångar avskrivs systematiskt över den bedömda ekonomiska livslängden. Linjär avskrivningstid tillämpas. Tillämpade avskrivningstider redovisas nedan:

Datorutrustning och maskiner	3 år
Övriga inventarier	5 år
Datorprogram	10 år

Not 2 Medlemsavgifter

- avgift från medlemmar även anslutna till fackförbundet Kommunal	<u>2020</u> 617 598	<u>2019</u> 575 524
- avgift från medlemmar enbart anslutna till Kommunals a-kassa	<u>220 814</u>	<u>185 474</u>
Summa medlemsavgift	838 412	760 998

Not 3 Övriga intäkter

Annat statligt bidrag	<u>2020</u> 9 642	<u>2019</u> 493
Övriga intäkter	<u>2 193</u>	<u>361</u>
SUMMA	11 835	854

Not 4 Löner, andra ersättningar och sociala kostnader

	<u>2020</u>	<u>2019</u>
Antal anställda		
Kvinnor	189	173
Män	<u>70</u>	<u>69</u>
Totalt	259	242
Löner och andra ersättningar:		
Styrelse och kassaföreståndare	1 973	1 850
Övriga anställda	104 051	93 243
Totala löner och ersättningar	106 024	95 093
Sociala kostnader	32 243	29 609
Pensionskostnader kassaföreståndare	724	717
Pensionskostnader övriga anställda	11 367	10 496
Totala sociala kostnader och pensioner	44 334	40 822
Övriga personalkostnader	3 834	6 997
Summa	154 192	142 912
Styrelseledamöter och ledande befattningshavare		
Antal styrelseledamöter på balansdagen		
Kvinnor	6	6
Män	3	3
Totalt	9	9
Antal ledande befattningshavare		
Kvinnor	1	1
Män	-	-
Totalt	1	1

Not 5 Övriga externa kostnader

	<u>2020</u>	<u>2019</u>
Befarade och konstaterade förluster medlemsavgifter	5 139	4 324
Övriga externa kostnader	101 960	105 468
Summa	107 099	109 792

Not 6 Avskrivningar och nedskrivningar

	<u>2020</u>	<u>2019</u>
Avskrivning av inventarier	327	606
Avskrivning av datautrustning	326	1 329
Summa	653	1 935

Not 7 Finansiella intäkter

	<u>2020</u>	<u>2019</u>
Ränta på återkrav felaktig arbetslöshetsersättning	401	340
Övriga ränteintäkter	-	-
Summa	401	340

Not 8 Statliga bidrag till arbetslöshetsersättningen

	<u>2020</u>	<u>2019</u>
Statligt bidrag till arbetslöshetsersättning	3 583 721	2 597 080
Periodiserat statligt bidrag till arbetslöshetsersättning	90 664	48 328
Återbetald arbetslöshetsersättning (från ersättningstagare till Arbetsförmedlingen)	-21 450	-16 777
Förändring värdereglering avsättning felaktig arbetslöshetsersättning	-2 243	109
Summa statliga bidrag	3 650 692	2 628 740

Not 9 Kostnad arbetslöshetsersättning

	<u>2020</u>	<u>2019</u>
Arbetslöshetsersättning	3 583 721	2 597 080
Periodiserad arbetslöshetsersättning	90 664	48 328
Återbetald arbetslöshetsersättning (från ersättningstagare)	-21 450	-16 777
Förändring värdereglering fordran felaktig arbetslöshetsersättning	-2 243	109
Summa utbetald arbetslöshetsersättning	3 650 692	2 628 740

Not 10 Inventarier

	<u>2020-12-31</u>	<u>2019-12-31</u>
Ingående anskaffningsvärden	12 015	14 129
Årets inköp	902	447
Försäljningar och utrangeringar	-	-2 562
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	12 917	12 014
Ingående avskrivningar	-11 266	-11 893
Försäljningar och utrangeringar	-	2 562
Årets avskrivningar	-653	-1 934
Utgående ackumulerade avskrivningar	-11 919	-11 265
Utgående restvärde enligt plan	998	749

Not 11 Långfristiga värdepappersinnehav

	2020-12-31	2019-12-31
Ingående anskaffningsvärde	86 372	79 702
Årets förvärv	97 673	83 151
Årets försäljningar	-61 312	-76 630
Värderegleryng (återförd tidigare års nedskrivning)	-	149
Utgående ackumulerat anskaffningsvärde	122 733	86 372
	Marknads värde	Bokfört värde
Svenska börsnoterade aktier	19 616	16 354
Andelar i räntefonder	107 652	106 379
Summa	127 268	122 733

Not 12 Fordringar statligt bidrag till arbetslöshetsersättning respektive skulder arbetslöshetsersättning

	2020-12-31	2019-12-31
Ingående periodiserade fordringar statligt bidrag till arbetslöshetsersättning respektive skulder arbetslöshetsersättning	209 738	161 409
Årets förändring	90 664	48 328
Utgående periodiserade fordringar statligt bidrag till arbetslöshetsersättning respektive skulder arbetslöshetsersättning	300 402	209 737

Not 13 Fordringar felaktig arbetslöshetsersättning

	2020-12-31	2019-12-31
Ingående ackumulerade fordringar	44 723	40 778
Årets förändring		
- Årets tillkommande fordringar	25 122	16 686
- Årets inbetalningar	-18 137	-10 550
- Årets eftergiftsbeslut	-1 553	-2 082
- Osäkra fordringar	2 243	-109
Utgående ackumulerade fordringar	52 398	44 723
Åldersfördelning felaktig ersättning		
Fordringar < 1 år	21 382	13 652
Fordringar > 1 år < 5 år	19 924	17 701
Fordringar > 5 år < 10 år	19 915	21 236
Fordringar > 10 år	28 286	26 999
Var av osäkra fordringar	-37 109	-34 865
Utgående ackumulerade fordringar	52 398	44 723

Not 14 Fordringar på närstående organisationer

	2020-12-31	2019-12-31
Fordran medlemsavgifter	-	47 401
Övriga fordringar och skulder	-	-290
SUMMA	0	47 111

Not 15		Övriga fordringar	
	<u>2020-12-31</u>	<u>2019-12-31</u>	
Källskatt arbetslöshetsersättning	85 500	61 301	
Övriga fordringar	3 774	1 920	
Summa	89 274	63 221	

Not 16		Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	
	<u>2020-12-31</u>	<u>2019-12-31</u>	
Hyrer	4 491	4 429	
Övriga poster	1 403	937	
Summa	5 894	5 366	

Not 17		Avsättning felaktig arbetslöshetsersättning	
	<u>2020</u>	<u>2019</u>	
Ingående avsättningar	-44 723	-40 778	
- Årets tillkommande avsättningar	-25 122	-16 686	
- Årets betalningar	18 137	10 550	
- Årets eftergiftsbeslut	1 553	2 082	
- Justering till följd av osäkra fordringar	-2 243	109	
Utgående avsättningar	-52 398	-44 723	

Not 18		Skulder till närliggande organisationer	
	<u>2020-12-31</u>	<u>2019-12-31</u>	
Skulder till Kommunal	475	-	
SUMMA	475	0	

Not 19		Övriga skulder	
	<u>2020-12-31</u>	<u>2019-12-31</u>	
Källskatt arbetslöshetsersättning	85 500	61 301	
Övriga skulder	6 330	3 988	
Summa	91 830	65 290	

Not 20		Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	
	<u>2020-12-31</u>	<u>2019-12-31</u>	
Skuld för semester och kompledighet	9 507	6 903	
Upplupna löner och arvoden	1 084	925	
Upplupna sociala avgifter	2 915	2 692	
Omställningskostnader	-	129	
Övriga poster	18 398	2 922	
Summa	31 904	13 571	

Stockholm den dag som framgår av vår digitala underskrift

Per Holmström
Ordförande

Tobias Baudin
Vice ordförande

Mahlin Bergman

Catarina Eriksson

Maria Blomgren

Zara Leghissa

Barbro Andersson

Carina Lenngren

Göran Lundahl
Statens representant

Helena Wågberg
Kassaföreståndare

Vår revisionsberättelse har lämnats den dag som framgår av vår digitala underskrift

Jörgen Olsson
Av stämman vald revisor

Jeanette Nordström
Av stämman vald revisor

Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB

Sune Johnson
Auktoriserad revisor

Revisionsberättelse

Till föreningsstämman i Kommunals a-kassa, org.nr 802005-4881

Rapport om årsredovisningen

Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsredovisningen för Kommunals a-kassa för år 2020 med undantag för hållbarhetsrapporten på sidorna 22 - 33.

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen, lag om arbetslöshetskassor, Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringens föreskrifter om arbetslöshetskassor och arbetslöshetskassans stadgar och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av arbetslöshetskassans finansiella ställning per den 31 december 2020 och av dess finansiella resultat för året enligt årsredovisningslagen, lag om arbetslöshetskassor, Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringens föreskrifter om arbetslöshetskassor och arbetslöshetskassans stadgar. Våra uttalanden omfattar inte hållbarhetsrapporten på sidorna 22 - 33. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

Vi tillstyrker att föreningsstämman fastställer resultaträkningen och balansräkningen.

Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt god revisions sed i Sverige. Revisorernas ansvar enligt denna sed beskrivs närmare i avsnitten Den auktoriserade revisorns ansvar samt De förtroendevalda revisorernas ansvar. Vi är oberoende i förhållande till arbetslöshetskassan enligt god revisors sed i Sverige. Jag som auktoriserad revisor har fullgjort mitt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Styrelsens och kassaföreståndarens ansvar

Det är styrelsen och kassaföreståndaren som har ansvaret för att årsredovisningen upprättas och att den ger en rättvisande bild enligt årsredovisningslagen, lag om arbetslöshetskassor, Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringens föreskrifter om arbetslöshetskassor och arbetslöshetskassans stadgar. Styrelsen och kassaföreståndaren ansvarar även för den interna kontroll som de bedömer är nödvändig för att upprätta en årsredovisning som inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på misstag.

Vid upprättandet av årsredovisningen ansvarar styrelsen och kassaföreståndaren för bedömningen av arbetslöshetskassans förmåga att fortsätta verksamheten. De upplyser, när så är tillämpligt, om förhållanden som kan påverka förmågan att fortsätta verksamheten och att använda antagandet om fortsatt drift. Antagandet om fortsatt drift tillämpas dock inte om styrelsen och kassaföreståndaren avser att likvidera arbetslöshetskassan, upphöra med verksamheten eller inte har något realistiskt alternativ till att göra något av detta.

Den auktoriserade revisorns ansvar

Jag har att utföra revisionen enligt International Standards on Auditing (ISA) och god revisions sed i Sverige. Mitt mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen som helhet inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på misstag. Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en revision som utförs enligt ISA och god revisions sed i Sverige alltid kommer att upptäcka en väsentlig felaktighet om en sådan finns. Felaktigheter kan uppstå på grund av oegentligheter eller misstag och anses vara väsentliga om de enskilt eller tillsammans rimligen kan förväntas påverka de ekonomiska beslut som användare fattar med grund i årsredovisningen.

Som del av en revision enligt ISA använder jag professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Dessutom:

- identifierar och bedömer jag riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på misstag, utformar och utför granskningsåtgärder bland annat utifrån dessa risker och inhämtar revisionsbevis som är tillräckliga och ändamålsenliga för att utgöra en grund för mina uttalanden. Risken för att inte upptäcka en väsentlig felaktighet till följd av oegentligheter är högre än för en väsentlig felaktighet som beror på misstag, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi, förfalskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.
- skaffar jag mig en förståelse av den del av arbetslöshetskassans interna kontroll som har betydelse för min revision för att utforma granskningsåtgärder som är lämpliga med hänsyn till omständigheterna, men inte för att uttala mig om effektiviteten i den interna kontrollen.
- utvärderar jag lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i styrelsens och kassaföreståndarens uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.
- drar jag en slutsats om lämpligheten i att styrelsen och kassaföreståndaren använder antagandet om fortsatt drift vid upprättandet av årsredovisningen. Jag drar också en slutsats, med grund i de inhämtade revisionsbevisen, om huruvida det finns någon väsentlig osäkerhetsfaktor som avser sådana händelser eller förhållanden som kan leda till betydande tvivel om arbetslöshetskassans förmåga att fortsätta verksamheten. Om jag drar slutsatsen att det finns en väsentlig osäkerhetsfaktor, måste jag i revisionsberättelsen fästa uppmärksamheten på upplysningarna i årsredovisningen om den väsentliga osäkerhetsfaktorn eller, om sådana upplysningar är otillräckliga, modifiera uttalandet om årsredovisningen. Mina slutsatser baseras på de revisionsbevis som inhämtas fram till datumet för revisionsberättelsen. Dock kan framtida händelser eller förhållanden göra att en arbetslöshetskassa inte längre kan fortsätta verksamheten.
- utvärderar jag den övergripande presentationen, strukturen och innehållet i årsredovisningen, däribland upplysningarna, och om årsredovisningen återger de underliggande transaktionerna och händelserna på ett sätt som ger en rättvisande bild.

Jag måste informera styrelsen om bland annat revisionens planerade omfattning och inriktning samt tidpunkten för den. Jag måste också informera om betydelsefulla iakttagelser under revisionen, däribland de eventuella betydande brister i den interna kontrollen som jag identifierat.

[De förtroendevalda revisorernas ansvar](#)

Vi har att utföra en revision enligt revisionslagen och därmed enligt god revisionsssed i Sverige. Vårt mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen, lag om arbetslöshetskassor och Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringens föreskrifter om arbetslöshetskassor och om årsredovisningen ger en rättvisande bild av arbetslöshetskassans resultat och ställning.

Rapport om andra krav enligt lagar och andra författningar

Uttalanden

Utöver vår revision av årsredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens och kassaföreståndarens förvaltning för Kommunals a-kassa för år 2020.

Vi tillstyrker att föreningsstämman beviljar styrelsens ledamöter och kassaföreståndaren ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

Grund för uttalande

Vi har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige. Vårt ansvar enligt denna beskrivs närmare i avsnittet Revisorernas ansvar. Vi är oberoende i förhållande till arbetslöshetskassan enligt god revisionssed i Sverige. Jag som auktoriserad revisor har i övrigt fullgjort mitt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för vårt uttalande.

Styrelsens och kassaföreståndarens ansvar

Det är styrelsen och kassaföreståndaren som har ansvaret för förvaltningen.

Revisorernas ansvar

Vårt mål beträffande revisionen av förvaltningen, och därmed vårt uttalande om ansvarsfrihet, är att inhämta revisionsbevis för att med en rimlig grad av säkerhet kunna bedöma om någon styrelseledamot eller kassaföreståndaren i något väsentligt avseende företagit någon åtgärd eller gjort sig skyldig till någon försummelse som kan föranleda ersättningsskyldighet mot arbetslöshetskassan.

Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men ingen garanti för att en revision som utförs enligt god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka åtgärder eller försummelser som kan föranleda ersättningsskyldighet mot arbetslöshetskassan.

Som en del av en revision enligt god revisionssed i Sverige använder den auktoriserade revisorn professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Granskningen av förvaltningen grundar sig främst på revisionen av räkenskaperna. Vilka tillkommande granskningsåtgärder som utförs baseras på den auktoriserade revisorns professionella bedömning och övriga valda revisorers bedömning med utgångspunkt i risk och väsentlighet. Det innebär att vi fokuserar granskningen på sådana åtgärder, områden och förhållanden som är väsentliga för verksamheten och där avsteg och överträdelser skulle ha särskild betydelse för arbetslöshetskassans situation. Vi går igenom och prövar fattade beslut, beslutsunderlag, vidtagna åtgärder och andra förhållanden som är relevanta för vårt uttalande om ansvarsfrihet.

Revisorernas yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten på sidorna 22 - 33 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FAR:s uttalande RevR 12 Revisorernas yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den dag som framgår av våra underskrifter

Jörgen Olsson

Jeanette Nordström

Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB

Sune Johnson
Auktoriserad revisor

Hemsida: www.kommunalsakassa.se
Postadress: Kommunals a-kassa FE 51 930 88 Arjeplog
Telefon: 0771 25 80 00

KOMMUNALS
Akassa.