



Europeiska
unionens råd

Bryssel den 7 juni 2017
(OR. en)

10061/17

**Interinstitutionellt ärende:
2013/0202 (COD)**

**SOC 466
EMPL 357
ECOFIN 509
EDUC 286
CODEC 997**

FÖLJENOT

från:	Jordi AYET PUIGARNAU, direktör, för Europeiska kommissionens generalsekreterare
inkom den:	6 juni 2017
till:	Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, generalsekreterare för Europeiska unionens råd
Komm. dok. nr:	COM(2017) 287 final
Ärende:	RAPPORT FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET, RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT REGIONKOMMITTÉN Tillämpning av beslut nr 573/2014/EU om ett utökat samarbete mellan de offentliga arbetsförmedlingarna

För delegationerna bifogas dokument – COM(2017) 287 final.

Bilaga: COM(2017) 287 final



EUROPEISKA
KOMMISSIONEN

Bryssel den 6.6.2017
COM(2017) 287 final

**RAPPORT FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET, RÅDET,
EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT
REGIONKOMMITTÉN**

**Tillämpning av beslut nr 573/2014/EU om ett utökat samarbete mellan de offentliga
arbetsförmedlingarna**

1. Inledning

De offentliga arbetsförmedlingarna står i förgrunden när det gäller att anta utmaningarna med arbetslöshet och utestängning runt om i Europa. Enligt beslut nr 573/2014/EU¹ (nedan kallat *beslutet*) inrättade Europaparlamentet och rådet det europeiska nätverket för offentliga arbetsförmedlingar (nedan kallat *nätverket*) i maj 2014 som en plattform för ett närmare samarbete mellan dessa organisationer. Denna rapport innehåller en översyn av tillämpningen av beslutet. Enligt artikel 10 i beslutet ska man i rapporten bedöma i vilken utsträckning nätverket har bidragit till uppnåendet av de mål som anges i beslutet² och om det har fullgjort sina uppgifter så här långt. Rapporten ska också innehålla en bedömning av hur benchlearning – processen där resultatenriktade jämförelser kopplas till ömsesidigt lärande – har utvecklats och genomförts av nätverket.³

I avsnitt 2 i rapporten undersöks vart och ett av nätverkets mål och det arbete som nätverket har utfört.⁴ I avsnitt 3 granskas genomförandet av benchlearning-initiativet, och vidare görs en beskrivning av tillämpad metod, de resultat som hittills uppnåtts och pågående utveckling. I avsnitt 4 görs en sammanfattning av rapporten, där man drar vissa lärdomar av hur beslutet genomförts de första 2,5 åren.

Det europeiska nätverket för offentliga arbetsförmedlingar

Nätverket inrättades i maj 2014 till följd av beslutet om att förbättra samarbetet mellan offentliga arbetsförmedlingar i Europa. Nätverket inbegriper offentliga arbetsförmedlingar från alla EU-medlemsstater, Norge och Island samt Europeiska kommissionen.

Det europeiska samarbetet mellan offentliga arbetsförmedlingar inleddes innan beslutet antogs. År 1997 inrättade kommissionen en informell rådgivande grupp bestående av chefer för offentliga arbetsförmedlingar. Syftet var att främja samarbete, utbyte och ömsesidigt lärande mellan gruppens medlemsorganisationer och att få specialiståterkoppling om sysselsättningspolitiska initiativ. Utifrån detta lade kommissionen fram ett förslag om att formalisera samarbetet mellan offentliga arbetsförmedlingar. Kommissionen ville skapa en plattform för att man skulle kunna jämföra offentliga arbetsförmedlingars resultat på europeisk nivå, fastställa god praxis och främja ömsesidigt lärande så att de offentliga arbetsförmedlingarna skulle kunna förbättra sina tjänster. Kommissionen ville även ge de offentliga arbetsförmedlingarna fler möjligheter till att bidra till utvecklingen av innovativa, evidensbaserade politiska åtgärder i linje med Europa 2020-målen.

¹ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=CELEX:32014D0573>

² Se artikel 3.

³ Med särskild hänvisning till artikel 4.1 a. Här uppmanas nätverket att utveckla och genomföra unionsomfattande evidensbaserad benchlearning bland de offentliga arbetsförmedlingarna för att med lämpliga metoder jämföra resultaten av deras arbete inom följande områden: att bidra till att minska arbetslösheten för alla åldersgrupper, att bidra till kortare perioder som arbetslös eller utanför arbetskraften; att tillsätta lediga tjänster; att kunderna är nöjda när det gäller de offentliga arbetsförmedlingarnas tjänster.

⁴ För pågående och framtida arbete, se arbetsprogrammet för 2017:

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17001&langId=en>

Nätverkets ledning

Nätverket har en stark ledningsstruktur.

Nätverksstyrelsen

Nätverket har en styrelse vars medlemmar är chefer för offentliga arbetsförmedlingar i samtliga EU-medlemsstater, Norge och Island liksom för kommissionen. Sysselsättningskommittén⁵ har observatörsstatus. Styrelsen sammanträder två gånger om året i den medlemsstat som har ordförandeskapet i EU. Den fastställer nätverkets strategiska inriktning, diskuterar arbetsmarknadsutvecklingen och övervakar genomförandet av arbetsprogrammet.

Rådgivare till europeiska offentliga arbetsförmedlingar

Varje styrelseledamot utser en rådgivare till europeiska offentliga arbetsförmedlingar (Advisors for European PES Affairs, Afepa) som ska hjälpa till att driva nätverket. Rådgivarna sammanträder två gånger om året före styrelsemötena för att granska nätverkets arbete och enas om utkast till utlåtanden. Sysselsättningskommitténs sekretariat uppmanas att närvara vid dessa möten för att stödja samarbetet mellan nätverket och sysselsättningskommittén.

Nätverkssekretariatet

Nätverksstyrelsen biträds av ett sekretariat som tillhandahålls av kommissionen (generaldirektoratet för sysselsättning, socialpolitik och inkludering). Sekretariatet förbereder styrelsemötena och hjälper till med att genomföra det årliga arbetsprogrammet, i samarbete med ordföranden och vice ordförandena. Sekretariatet anordnar och leder dessutom Afepas möten.

Nätverkets arbete⁶

Nätverkets arbete är centrerat kring de offentliga arbetsförmedlingarnas benchlearning-system. Systemet syftar till att förbättra de offentliga arbetsförmedlingarnas resultat när det gäller att ta itu med utmaningarna på den europeiska arbetsmarknaden. Benchlearning innebär att indikatorbaserad benchmarking kopplas till ömsesidigt lärande. God praxis fastställs och resultat används för ömsesidigt lärande för att förbättra kvaliteten på tjänsterna till arbetssökande och arbetsgivare. Bedömningen avser såväl kvalitativa som kvantitativa faktorer och leder fram till rekommendationer om hur respektive offentlig arbetsförmedling kan förbättras.

Nätverket hjälper också sina medlemmar att vidta prioriterade åtgärder, såsom ungdomsgarantin, och följa upp landsspecifika rekommendationer som avser offentliga arbetsförmedlingar. Detta görs genom ömsesidigt lärande och individuellt tekniskt stöd. Avslutningsvis ger nätverket expertrådgivning till beslutsfattare på nationell och europeisk nivå i fråga om utarbetande, utveckling och bedömning av sysselsättningspolitiken.

⁵ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=115&langId=sv>

⁶ Årliga rapporter om nätverkets arbete finns för 2015 och 2016:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1100&langId=sv>

2. Förverkligandet av målen i artikel 3

I detta avsnitt granskas respektive mål i artikel 3 i beslutet. Även nätverkets arbete undersöks. När så är lämpligt av tematiska skäl har vissa mål i artikel 3 kopplats samman (mål A med mål G och mål D med mål E).

Artikel 3 i beslutet: Mål

Syftet med detta beslut är att främja samarbete mellan medlemsstaterna genom nätverket på sysselsättningsområdet, inom de offentliga arbetsförmedlingarnas ansvarsområden, i syfte att bidra till Europa 2020 och till genomförandet av relevant unionspolitik, och därigenom stödja

- a) de mest utsatta samhällsgrupperna med hög arbetslöshet, särskilt äldre arbetstagare och unga som varken arbetar eller studerar,
- b) arbete under anständiga villkor och hållbart arbete,
- c) ett bättre funktionssätt för arbetsmarknaderna i EU,
- d) identifiering av kompetensbrister och tillhandahållande av information om deras omfattning och var de finns samt bättre matchning mellan arbetssökandenas kompetens och arbetsgivarnas behov,
- e) bättre integrering av arbetsmarknaderna,
- f) ökad frivillig geografisk och yrkesmässig rörlighet på rättvis grund för att tillgodose särskilda arbetsmarknadsbehov,
- g) integration av personer som är utestängda från arbetsmarknaden som ett led i kampen mot social utestängning,
- h) utvärdering och bedömning av aktiva arbetsmarknadsinitiativ och ett effektivt och verksamt genomförande av dessa.

2.1 Stöd till utsatta samhällsgrupper och integrering av personer som är utestängda från arbetsmarknaden (mål A och mål G)

Nätverket hjälper till med att säkerställa att arbetsmarknaderna fungerar väl i Europa. Vad som är centralt i detta avseende är att genomföra politiska åtgärder för att de som befinner sig längst ifrån arbetsmarknaden ska kunna få arbete, i synnerhet unga och långtidsarbetslösa, vilket är en viktig prioritering i den europeiska sysselsättningspolitiken. Dessutom har nätverket arbetat med integrering av flyktingar och personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden.

Ungdomsarbetslöshet

Nätverket har aktivt bidragit till EU:s åtgärder för att åtgärda ungdomsarbetslösheten genom att stödja genomförandet av ungdomsgarantin.⁷ Ungdomsgarantin har som mål att säkerställa att alla unga personer under 25 år får jobberbjudanden på bra villkor, vidareutbildning, lärlingsplats eller praktikplats inom de första fyra månaderna efter att ha blivit arbetslösa eller lämnat sin utbildning. De offentliga arbetsförmedlingarna fungerar i många länder som den viktigaste kontaktpunkten för ungdomsgarantin och samarbetar dessutom med en rad olika leverantörer.

I rekommendationen om ungdomsgarantin uppmanas nätverket av offentliga arbetsförmedlingar att fortsätta sin regelbundna övervakning av och rapportering om utvecklingen när det gäller ungdomsgarantissystemets utformning, genomförande och resultat. I beslutet uppmanas nätverket att främja och utbyta bästa praxis i fråga om integrering av unga som varken arbetar eller studerar. Nätverket övervakar därför de offentliga arbetsförmedlingarnas genomförande av ungdomsgarantin – vilket offentliggörs i årliga rapporter på området⁸ – och har gjort flera andra insatser för ömsesidigt lärande och analys. I nätverkets *Catalogue of PES Practices for the Outreach to NEETs*⁹ (ung. katalog över åtgärder som offentliga arbetsförmedlingar vidtar för att nå ut till unga som varken arbetar eller studerar) finns exempel från 17 offentliga arbetsförmedlingar på hur sådana tjänster tillhandahållits runt om i Europa. I nätverkets katalog¹⁰ anges åtgärder som offentliga arbetsförmedlingar vidtar för att förbättra sitt tjänsteutbud inom ramen för ungdomsgarantin. Vidare tog man fram en uppsättning verktyg¹¹ 2016 för att offentliga arbetsförmedlingar skulle få konkret vägledning i hur man kan nå ut till unga som varken arbetar eller studerar.

I sin rapport 2016 om *Ungdomsgarantin och sysselsättningsinitiativet för unga efter tre år*¹² ansåg kommissionen att de flesta offentliga arbetsförmedlingar hade skapat bättre riktade tjänster och ett större utbud för unga. I rapporten anger kommissionen även att det fortfarande finns vissa utmaningar för de offentliga arbetsförmedlingarna, exempelvis att säkerställa att de har kapacitet att utföra alla de uppgifter som krävs och utöka sitt strukturerade samarbete med arbetsgivarna.

Långtidsarbetslöshet

I rådets rekommendation från februari 2016 om långtidsarbetslösas återinträde på arbetsmarknaden¹³ uppmanas sysselsättningskommittén att övervaka genomförandet i samarbete med nätverket.

Exempel: Nätverkskonferensen om långtidsarbetslösas återinträde på arbetsmarknaden

Den 2 juni 2016 anordnade nätverket en konferens med företrädare för de offentliga arbetsförmedlingarna, den tredje sektorn, privata arbetsförmedlingar och andra partner för att diskutera genomförandet av rekommendationen om långtidsarbetslösa.

Under konferensen fokuserade man på att skapa gemensamma kontaktpunkter genom myndighetssamordning, utarbeta och genomföra avtal om återinträde på arbetsmarknaden och

⁷ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=sv>

⁸ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16966&langId=en>

⁹ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13728&langId=en>

¹⁰ <http://ec.europa.eu/social/contentAdmin/BlobServlet?docId=13199&langId=en>

¹¹ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16571&langId=en>

¹² <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?qid=1477901398883&uri=CELEX:52016DC0646>

¹³ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=CELEX%3A32016H0220%2801%29>

upprätta partnerskap för ett effektivt återinträde på arbetsmarknaden.

Vid de diskussioner som fördes under konferensen fick de offentliga arbetsförmedlingarna och andra berörda parter möjlighet att utbyta erfarenheter och expertis. Dessa forum innebär att de offentliga arbetsförmedlingarna kan förbättra sina resultat och utöka samarbetet med partnerorganisationer i viktiga frågor.

Nätverket utarbetade och antog kvalitetsstandarder av vilka det framgår vilka lägsta förväntningar, delförväntningar och högsta förväntningar som finns när det gäller inrättandet av en gemensam kontaktpunkt för kunder och avtal om återinträde på arbetsmarknaden. Rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor)¹⁴ har godkänt dessa kvalitetsstandarder. Nätverket har även gjort en undersökning för att fastställa god praxis vid offentliga arbetsförmedlingar i fråga om tidiga insatser för och aktivering av arbetslösa.

Nätverket har från start deltagit i utarbetandet av rekommendationen om långtidsarbetslösa och ingav ett svar till samrådet om rekommendationens införande.

Flyktingar

Många offentliga arbetsförmedlingar i Europa måste i dag erbjuda tjänster till ett växande antal flyktingar och, i vissa fall, asylsökande. Det finns stora skillnader i medlemsstaternas situation, men det finns dock flera gemensamma utmaningar och stora möjligheter att dra lärdom av innovativa metoder som tillämpas runt om i Europa. Nätverksstyrelsen har diskuterat flyktingsituationen och medlemsstaternas metoder.

I juni 2016 antog nätverket några viktiga synpunkter i fråga om integreringen av flyktingar och asylsökande på arbetsmarknaden.¹⁵ Nätverket fastställde att följande fyra faktorer spelar en särskilt viktig roll vid integreringen av flyktingar och asylsökande: språk, färdigheter och kvalifikationer, partnerskap och institutioner samt arbetsgivare. Under 2017 anordnar nätverket ett evenemang för ömsesidigt lärande för att undersöka offentliga arbetsförmedlingars praxis på dessa områden.

Personer med funktionsnedsättning

Nätverket har fokuserat på att integrera personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden. Det var också en prioriterad fråga för det nederländska ordförandeskapet i EU under det första halvåret 2016. Under nätverksstyrelsens sammanträde i Amsterdam i juni 2016 gavs tillfälle att titta närmare på Nederländernas innovativa och avancerade metod. Under 2016 offentliggjorde nätverket även en analys inom området för funktionsnedsättning och arbetsmarknadsintegration¹⁶ där man granskade nya politiska initiativ och undersökte de vanligaste åtgärderna för att hjälpa personer med funktionsnedsättning att finna ett arbete. I analysen togs exempel från medlemsstater där det har genomförts större reformer i fråga om det stöd som ges till personer med funktionsnedsättning.

¹⁴ <http://www.consilium.europa.eu/sv/council-eu/configurations/epsco/>

¹⁵ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16068&langId=en>

¹⁶ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16601&langId=en>

2.2 Arbete under anständiga villkor och hållbart arbete (mål B)

Nätverket har arbetat för att se till att initiativ för att skapa arbete under anständiga villkor och hållbart arbete är effektiva genom att bidra till samrådet om den europeiska pelaren för sociala rättigheter, offentliggöra rapporten om dynamiken på arbetsmarknaden och anordna ett tematiskt granskningsseminarium om hållbar integration på arbetsmarknaden. Nätverket har genomfört specifika evenemang på detta område men även evenemang för ömsesidigt lärande som indirekt har berört denna fråga.

Den europeiska pelaren om sociala rättigheter

Förslaget om en europeisk pelare för sociala rättigheter¹⁷ lägger större fokus på sysselsättningsrelaterade och sociala aspekter och på att göra den europeiska sociala modellen rustad för de utmaningar som 2000-talet innebär. Pelaren inbegriper en allmän rätt till individanpassat stöd i rätt tid för att förbättra utsikterna till sysselsättning eller egenföretagande, inklusive rätten att få stöd för jobbsökande, utbildning och omskolning. När det gäller arbetslösa medför pelaren även en rätt till individanpassat, fortlöpande och konsekvent stöd. Långtidsarbetslösa får rätt till en djupgående individuell bedömning senast efter 18 månaders arbetslöshet. När det gäller arbetslöshetsförmåner har arbetslösa rätt till lämpligt aktiveringsstöd från offentliga arbetsförmedlingar för att återintegreras på arbetsmarknaden och lämpliga arbetslöshetsförmåner under en rimlig tid, i enlighet med sina avgiftsinbetalningar och nationella regler för stödberättigande.

I december 2016 lämnade nätverksstyrelsen in sitt bidrag till kommissionens samråd. Här uppgavs teknologiska förändringar och socioekonomiska övergångar ha störst omvälvande påverkan. De särskilda politikområden som identifierades var bland annat kompetens, utbildning och livslångt lärande, trygga övergångar, aktiva arbetsmarknadsåtgärder, samordning av sociala förmåner och tjänster, arbetslöshetsförmåner, minimiinkomst och sjukförmåner. Mot denna bakgrund ser nätverket dessutom över sin vision för offentliga arbetsförmedlingar 2020¹⁸ så att den bättre ska återspegla den nya utvecklingen och så att offentliga arbetsförmedlingar ska kunna anpassa sig och hjälpa sina kunder att klara av dessa förändringar.

Rapporten om dynamiken på arbetsmarknaden

I 2016 års EU-rapport om dynamiken på arbetsmarknaden¹⁹ fastställs utveckling som påverkat EU:s arbetsmarknad under krisen. Vidare analyseras hur arbetssökande utnyttjar offentliga arbetsförmedlingar och vilket stöd offentliga arbetsförmedlingar gav till rekryterare under perioden 2007–2014. Rapporten ger inblick i alla de sätt som offentliga arbetsförmedlingar kan använda analysen av tillfälliga uppgifter på för att effektivisera de tjänster som de tillhandahåller. I rapporten undersöks även de offentliga arbetsförmedlingarnas relativa bidrag till hur arbetsmarknaderna fungerar i flera olika medlemsstater.

Tematiskt granskningsseminarium om hållbar integration på arbetsmarknaden

Ett evenemang för ömsesidigt lärande i fråga om hållbar integration på arbetsmarknaden anordnades i november 2016. Det ledde till att en grupp av offentliga arbetsförmedlingar ville

¹⁷ https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_sv

¹⁸ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9690&langId=en>

¹⁹ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16334&langId=en>

lära sig mer om de norska offentliga arbetsförmedlingarnas innovativa metoder. Vid ett uppföljningsbesök hos den norska arbets- och välfärdsförvaltningen (NAV) i januari 2017 fick denna grupp ta del av hur NAV förbättrat sina digitala tjänster. Detta har lett till en mer ändamålsenlig resursanvändning, både i fråga om den tid som rådgivare tillbringar med arbetssökande och i fråga om den fysiska mötesplatsen, så att personalen kan fokusera på att stödja arbetssökande med mer komplexa behov. Metoden innebär också att den offentliga arbetsförmedlingen kan ha ett bättre samarbete med arbetsgivarna för att matcha arbetssökande på ett effektivt sätt. Arbetsgivarenheter vid respektive offentlig arbetsförmedling bidrar till att starkare band kan knytas. NAV redogjorde också för hur man inför mentorskap så snart arbetssökande fått sysselsättning och ger personer med funktionsnedsättning hjälp att återgå till arbete.

2.3 Ett bättre funktionssätt för arbetsmarknaderna (mål C)

Samarbete mellan flera intressenter för att hjälpa människor att komma in och stanna kvar på arbetsmarknaden är avgörande för att garantera positiva resultat för arbetssökande, arbetstagare och arbetsgivare runt om i Europa. Nätverket har därför varit delaktigt i flera initiativ för att främja ett större samarbete, inklusive initiativet om partnerskap mellan arbetsförmedlingar (Partnerships between Employment Services, Pares) och partnerskapskonferensen för berörda parter (Stakeholder Conference on Partnerships). Nätverket har också anordnat evenemang som seminarier om förändringshantering, granskningsseminarier om it och profileringsseminarier och har gett särskilt tekniskt stöd för att hjälpa offentliga arbetsförmedlingar att förbättra sin kapacitet att matcha arbetssökande med lediga tjänster och så vidare. Samarbete med det europeiska nätverket för arbetsförmedlingar (Eures), som återinrättades genom förordning (EU) 2016/589²⁰, har också varit avgörande med tanke på Eures ansvarsområde att förbättra funktionssättet, sammanhållningen och integrationen på EU:s arbetsmarknader, inklusive på gränsöverskridande nivå.

Partnerskap mellan arbetsförmedlingar

Initiativet Pares²¹ genomfördes under perioden september 2011–mars 2016 för att förbättra samarbetet mellan offentliga, privata och ideella arbetsförmedlare och fastställa inom vilka områden kompletterande tjänster skulle kunna tillhandahållas. Initiativet bestod av tre olika åtgärdsområden: forum för strategiskt samarbete för att utbyta och utveckla god praxis, förslagsinfordringar och en gemensam databas för att samla användbart material.

Det har anordnats flera strategiska dialoger i frågor som rör alltifrån effektiva e-tjänster till tillhandahållande av samordnade tjänster. Vid det avslutande Pares-evenemanget för en strukturerad dialog i februari 2016 samlades företrädare från offentliga arbetsförmedlingar och kommuner i tolv länder för att utbyta erfarenheter av och kunskaper om utkontraktering av tjänster. Företrädarna utbytte sina åsikter om och erfarenheter av att arbeta med externa leverantörer, tillämpa ersättningsmodeller för utkontrakterade tjänster samt utforma och bedöma anbud.

Partnerskapskonferensen för berörda parter

²⁰ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?qid=1494933964351&uri=CELEX:32016R0589>

²¹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=991&langId=sv>

Nätverket anordnade en konferens för berörda parter under 2015 om en förstärkning av arbetsmarknaden genom ett större partnersamarbete. Evenemanget samlade företrädare för de offentliga arbetsförmedlingarna, berörda ministerier, Europaparlamentet, kommissionen, privata arbetsförmedlingar, arbetsmarknadens parter och icke-statliga organisationer. Deltagarna diskuterade en rad områden, däribland partnerskap med privata arbetsförmedlingar, nätverkets bidrag till den europeiska planeringsterminen, arbetsmarknadsparternas roll i reformen av de offentliga arbetsförmedlingarna, resultaten av ungdomsgarantin, den ledarroll som offentliga arbetsförmedlingar har gentemot arbetsmarknadsaktörer och hantering av karriärbyten. Evenemanget var mycket viktigt eftersom det ökade nätverkets synlighet och värde bland de berörda parterna.

Samarbete mellan offentliga och privata arbetsförmedlingar

I december 2016 gav nätverksstyrelsen sitt stöd till principer som ligger till grund för en strategi och vision om att samarbeta med privata arbetsförmedlingar på europeisk nivå. Nätverksstyrelsen betonade att offentliga arbetsförmedlingar måste inrätta partnerskap för att bibehålla sin relevans med tanke på de nuvarande och framtida arbetsmarknadernas övergripande karaktär. Den betonade också att offentliga arbetsförmedlingar skulle behöva erbjuda andra slags tjänster. De skulle dock inte kunna åstadkomma detta på egen hand, på grund av det ständiga trycket att göra mer med mindre resurser. Partnerskap var ett sätt att fortsätta erbjuda kunderna högkvalitativa tjänster. Nätverksstyrelsen har beslutat att man ska inleda diskussioner om detta vid framtida möten och att bjuda in berörda parter till mötena.

2.4 Bättre matchning och integrering av arbetsmarknaderna (mål D och mål E)

Identifiering av kompetensbrister och bättre matchning mellan arbetssökande och arbetstillfällen är ett av nätverkets mål. Arbetsgivarna har en central roll när det gäller att främja ekonomin i allmänhet och när det gäller att integrera arbetssökande på arbetsmarknaden på ett effektivt sätt. De offentliga arbetsförmedlingarna i Europa främjar produktivitet och anställbarhet genom lämpligt tillhandahållande av relevant kunskap, färdigheter och kompetens.

För att stödja detta har nätverket medverkat i en rad initiativ för att få till ett informationsutbyte mellan offentliga arbetsförmedlingar och dra lärdom av innovativa metoder. Dessa är bland annat att göra en årlig studie av flaskhalsar på arbetsmarknaden och att införa en europeisk arbetsgivar dag för att främja ett närmare samarbete mellan offentliga arbetsförmedlingar och arbetsgivare.

Studier av flaskhalsar på arbetsmarknaden

Två studier gjordes 2015²² och 2016 för att samla in uppgifter om bristyrken inom hela nätverket. I studierna utvecklades och tillämpades en modell för insamling och utbyte av uppgifter om flaskhalsyrken i Europa, i samarbete med 26 offentliga arbetsförmedlingar.

Den andra studien, som baserades på 2016 års uppgifter, innehöll också en jämförelse av administrativa uppgifter från arbetsförmedlingar och uppgifter från

²² <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16007&langId=en> och <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17666&langId=en>

arbetskraftsundersökningen. Enligt studierna finns brist- och överskottsyirken såväl på nationell nivå som på EU-nivå. I studierna diskuterar man också om bristerna enbart beror på kompetensbrist eller på osäkra arbetsvillkor samt olika sätt för att förbättra kompetensmatchningen.

Den europeiska arbetsgivar dagen

För att främja samarbetet mellan offentliga arbetsförmedlingar och arbetsgivare anordnade nätverket den första europeiska arbetsgivar dagen i april 2016²³ i samtliga EU-medlemsstater, Island och Norge. Eftersom initiativet blev lyckat beslutade nätverksstyrelsen att anordna en europeisk arbetsgivar dag även hösten 2017.

Exempel: Aktiviteter på den europeiska arbetsgivar dagen 2016

På europeisk nivå marknadsfördes den europeiska arbetsgivar dagen under en presskonferens på hög nivå i Bryssel. På nationell nivå tog de offentliga arbetsförmedlingarna initiativ till intensiva kontakter med arbetsgivare, jobbmässor, tematiska evenemang och flera olika kommunikationsåtgärder. Som ett resultat av den europeiska arbetsgivar dagen fick de offentliga arbetsförmedlingarna in 30 000 lediga tjänster genom sina kontakter med mer än 220 000 arbetsgivare. 70 000 arbetssökande och 20 000 arbetstagare anställda av de offentliga arbetsförmedlingarna deltog. Dessutom kunde de offentliga arbetsförmedlingarna utbyta erfarenheter om hur man ska interagera med arbetsgivare och hur man ska få evenemanget att bli lyckat.

2.5 Rörlighet (mål F)

När det gäller frågan om att främja arbetstagares ökade frivilliga geografiska och yrkesmässiga rörlighet, beslutade nätverksstyrelsen att föreslå ett närmare samarbete med Eures. Nätverket kommer också att överväga hur det kan stödja det nya initiativet om en europeisk solidaritetskår som en del av en strategi för att hjälpa enskilda offentliga arbetsförmedlingar att tillgodose rörlighetsbehoven bland såväl arbetsgivare som arbetssökande, framför allt unga.

Samarbete med Eures och ledningsstruktur

Det europeiska nätverket för arbetsförmedlingar (Eures) inrättades 1993 och är ett samarbete för att underlätta den fria rörligheten för arbetstagare mellan de 28 EU-medlemsstaterna samt Schweiz, Island, Liechtenstein och Norge.

Eures syftar till att öppna arbetsmarknaderna på EU-nivå genom att utbyta uppgifter om lediga tjänster och arbetssökandes profiler. Det syftar även till att förbättra tillgången till stödtjänster för arbetssökande och arbetsgivare som vill underlätta den fria rörligheten för arbetstagare. Eures spelar en avgörande roll med tanke på de offentliga arbetsförmedlingarnas uppdrag, och de sistnämnda är i dag de allra viktigaste medlemsorganisationerna. Medlemsorganisationerna utbyter arbetsmarknadsinformation och samarbetar dagligen för att matcha och skaffa anställning åt arbetstagare i andra länder runt om i EU. Den nya rättsliga grund som fastställdes 2016 stärker skyldigheterna att utbyta information och samarbeta över medlemsstaternas gränser exempelvis inom området för lärlingsutbildning. I denna fastställs

²³ <http://www.employersday.eu/>

även en minsta uppsättning stödtjänster som de offentliga arbetsförmedlingarna måste tillhandahålla. Med tanke på dessa nya skyldigheter kan man förvänta sig betydande synergieffekter från båda de nätverk som bedriver ett nära samarbete i frågor som omfattas av deras uppdrag och påverkar de offentliga arbetsförmedlingarnas dagliga förvaltning.

Vid sitt sammanträde i december 2016 beslutade nätverksstyrelsen att främja ett närmare samarbete mellan nätverket av offentliga arbetsförmedlingar och Eures på europeisk nivå. En företrädare för Eures europeiska samordningsbyrå skulle bjudas in till Afepas sammanträden för att ge ny, viktig information och vice versa. Man beslutade även att de offentliga arbetsförmedlingarnas sekretariat och Eures europeiska samordningsbyrå skulle bedriva ett nära samarbete för att förbereda sig inför sina respektive sammanträden.

Arbetsgruppen för rättvis rörlighet

Nätverksstyrelsen inrättade en arbetsgrupp för rättvis rörlighet som skulle fokusera på de verksamhetsmässiga aspekterna av de offentliga arbetsförmedlingarnas samarbete för att främja rörligheten. Arbetsgruppen utarbetade ett diskussionsunderlag som Afepa och styrelsen behandlade i december 2015. Det finns dock för närvarande ingen gemensam ståndpunkt från nätverket i fråga om rättvis rörlighet.

Europeiska solidaritetskåren

Den europeiska solidaritetskåren inrättades i december 2016 och syftar till att ge unga från hela Europa möjlighet att anmäla sig som frivilliga inom eller få professionell erfarenhet från solidaritetssektorn t.ex. genom arbete eller praktik i sin egen eller i en annan medlemsstat. Offentliga arbetsförmedlingar var med och utarbetade initiativet som en del av riktade samråd med berörda parter, eftersom de hade erfarenhet av att matcha unga arbetssökande med arbetstillfällen, även över gränserna. De kommer att vara några av de viktigaste aktörerna som kommer att bidra till yrkesdelen i initiativet, och vissa offentliga arbetsförmedlingar deltar redan i arbetet med att ordna de första placeringarna under den första fasen av Europeiska solidaritetskåren.

2.6 Utvärdering och bedömning av aktiva arbetsmarknadsinitiativ (mål G)

Utvärderingen av aktiva arbetsmarknadsinitiativ är av särskild vikt för offentliga arbetsförmedlingar. Den kan innebära att det blir lättare för dem att besluta om huruvida särskilda metoder ska användas efter en inledande förstudie och vilken praxis från andra medlemsstater som med framgång kan införas.

Analysrapporter

Nätverket utarbetar flera analysrapporter och studier där man undersöker och bedömer aktiva arbetsmarknadsinitiativ och genomförandet av dessa. Som exempel offentliggjorde nätverket under 2016 en analys av problem som uppstår till följd av en kombination av aktiva och passiva åtgärder för långtidsarbetslösa. Andra rapporter inbegriper studier om integrering av tidigare brottslingar på arbetsmarknaden, coachning och stöd till äldre arbetstagare. Dessa handlingar finns på webbplatsen för nätverkets kunskapscenter.²⁴ Medlemmar och

²⁴ <http://ec.europa.eu/social/PESknowledgecentre>

yrkesutövare kan på så sätt få information om initiativen runt om i EU och bedöma effekterna av dessa.

De offentliga arbetsförmedlingarnas bidrag till sysselsättningskommitténs multilaterala granskningar

Nätverket bidrog också till sysselsättningskommitténs multilaterala granskningar av aktiva arbetsmarknadsinitiativ, ungdomsgarantin och långtidsarbetslösheten. I den översyn som gjordes i december 2015 av ungdomsgarantin/ungdomssysselsättningen erkändes exempelvis de offentliga arbetsförmedlingarnas roll för genomförandet av ungdomsgarantin. Vidare bekräftades behovet av fortsatta insatser för att förbättra de offentliga arbetsförmedlingarnas kapacitet och verkningsfullhet.

3. Benchlearning

Benchlearning – en systematisk kombination av indikatorbaserad benchmarking och ömsesidigt lärande – är en innovativ metod som de offentliga arbetsförmedlingarna har varit först med inom nätverket.²⁵ Syftet är att ge varje offentlig arbetsförmedling stöd med att förbättra sina resultat genom jämförelser med och institutionellt lärande av kollegor. Det innebär att offentliga arbetsförmedlingar kan använda sig av kvalitativa interna och externa bedömningar av olika prestationsverktyg (drivkrafter) för att främja benchmarking. Resultaten kan användas för ömsesidigt lärande. Liksom anges i artikel 4 i beslutet är benchlearning avgörande för nätverkets arbete.

De fem pelarna för benchlearning

1. Kvantitativ bedömning för insyn i offentliga arbetsförmedlingars resultat genom insamling, validering och analys av uppgifter från offentliga arbetsförmedlingar.
2. Kvalitativ bedömning av offentliga arbetsförmedlingars resultat mot prestationsverktyg genom självbedömning följt av en sakkunnigbedömning/bedömning av kommissionen/extern expertbedömning på grundval av ett platsbesök.
3. Systematisk identifiering av god praxis som kollationeras på nätet, exempelvis vid nätverkets kunskapscenter.
4. Ett program för ömsesidigt lärande som bygger på resultaten av de offentliga arbetsförmedlingarnas resultat samt främjar en ökning av dessa genom att fokusera på identifierade styrkor och svagheter.
5. Uppföljning vid de offentliga arbetsförmedlingarna av benchlearning-bedömningen genom fastställande och genomförande av handlingsplaner för förbättringar.

Bedömningsprocess och platsbesök inom ramen för benchlearning

²⁵ Inspiration till benchlearning vid offentliga arbetsförmedlingar har hämtats från EQFM:s (Europeiska stiftelsen för administration av kvalitetsfrågor) modell för verksamhetsutveckling, som är ett holistiskt verktyg för att bedöma organisationers effektivitet. En skräddarsydd tillämpning av den tillhörande metoden för den gemensamma bedömningsramen togs fram just för benchlearning vid offentliga arbetsförmedlingar i Europa.

För att skapa en integrerad koppling mellan arbetet med benchmarking respektive ömsesidigt lärande gjordes en strukturerad och systematisk analys av de offentliga arbetsförmedlingarnas resultat under benchlearning-projektets första två år. Analysen inriktades på de sju resultatområden som anges i beslutet²⁶, vilka delades in ytterligare i 29 prestationsverktyg. För analysen användes resultatuppgifter i kombination med en pågående process för egen-, sakkunnighets- och expertbedömning vid de offentliga arbetsförmedlingarna. Varje offentlig arbetsförmedling gjorde en strukturerad reflexion kring sina egna resultat mot bakgrund av prestationsverktygen. Efter denna självbedömning besökte en grupp kollegiala och externa experter samt experter från kommissionen de offentliga arbetsförmedlingarna, på såväl central som lokal nivå, för att göra en extern bedömning.

I slutet av juli 2016 hade alla offentliga arbetsförmedlingar i samtliga medlemsstater, Island och Norge besökts, vilket innebar ett slut på den första fasen med besök vid de offentliga arbetsförmedlingarna. Resultaten av platsbesöken finns samlade i en rapport där varje offentlig arbetsförmedling ges en rad särskilda rekommendationer, för att de offentliga arbetsförmedlingarna lättare ska kunna styra sina handlingsplaner för förbättringar. I uppföljningssyfte lämnar varje offentlig arbetsförmedling in en förändringsrapport ett år efter besöket.

Benchmarking

För att uppnå evidensbaserat lärande skapade man insyn i de offentliga arbetsförmedlingarnas resultat genom att samla in omfattande uppgifter om de offentliga arbetsförmedlingarnas resultat och prestationsverktyg.

De kombinerade kvantitativa och kvalitativa analyserna ger de första empiriska bevisen för att mer utvecklade organisationer uppvisar bättre resultat överlag. När det gäller resultatjämförelser bör det betonas att det inom varje resultatområde fanns flera offentliga arbetsförmedlingar som bedömdes vara fullt eller väl utvecklade under den första fasen med besök vid de offentliga arbetsförmedlingarna. God praxis från andra offentliga arbetsförmedlingar kan därför undersökas vid mer än ett tillfälle för att främja den organisatoriska utvecklingen.

Insamling av praxis som eventuellt kan överföras och som identifieras under bedömningarna delas inom nätverket i utbildningssyfte.

Lärande av varandra

Syftet med ömsesidigt lärande är att förbättra de offentliga arbetsförmedlingarna ur resultats- och moderniseringssynpunkt genom att utgå från resultaten från dataanalysen och benchlearning-bedömningarna vid de offentliga arbetsförmedlingarna. Detta arbete utförs på flera olika sätt, exempelvis genom kollegiala utbyten, tematiska granskningar, konferenser,

²⁶ 1. Strategisk resultatstyrning. 2. Utformning av operativa rutiner, såsom effektiv förmedling/profilering av arbetssökande och skräddarsydd användning av aktiva arbetsmarknadsinstrument. 3. Varaktig aktivering och hantering av övergångar. 4. Arbetsgivarkontakter. 5. Evidensbaserad utformning och tillämpning av de offentliga arbetsförmedlingarnas tjänster. 6. Effektiv förvaltning av partnerskap med berörda parter. 7. Fördelning av de offentliga arbetsförmedlingarnas resurser.

analyser och verktygslådor (se de insatser som anges i avsnitt 2 ovan). Det inbegriper även stöd för genomförandet av landsspecifika rekommendationer.²⁷

Resultaten av den första benchlearning-fasen har använts till att utveckla och styra nätverkets program för ömsesidigt lärande, vilket anges i nätverkets arbetsplan för 2017. Flera olika ämnen har valts ut från benchlearning-verksamheten, vilket innebär att personal på olika nivåer vid de offentliga arbetsförmedlingarna kan delta.

Den andra fasen i benchlearning

Under 2017 inledde nätverket den andra fasen besök vid de offentliga arbetsförmedlingarna. Den fortsätter utan avbrott på den första fasen och bygger vidare på framstegen i denna genom att stödja de offentliga arbetsförmedlingarnas arbete och initiativ i förbättrings- och moderniseringssyfte. Varje offentlig arbetsförmedling bedöms på nytt, nu med en tonvikt på förändringar.

Benchlearning-modellen har justerats något, men huvuddragen i processen kvarstår. Vidare fokuserar den på de förändringar som de offentliga arbetsförmedlingarna har planerat att göra och deras framsteg när det gäller att genomföra förändringarna sedan den första bedömningen. Syftet är att ge varje offentlig arbetsförmedling individuell hjälp med att genomföra förbättringsåtgärderna. Efter det andra besöket får de offentliga arbetsförmedlingarna en ny feedbackrapport som innehåller en utförlig bedömning med fokus på de förändringsområden som de offentliga arbetsförmedlingarna för närvarande arbetar med och praktiska förslag till ytterligare förbättringar för fortsatta framsteg och fortsatt lärande.

Nätverket har införlivat benchlearning fullt ut, och alla medlemmar har åtagit sig att delta i den andra fasen med besök vid de offentliga arbetsförmedlingarna. Feedback från ett formulär om organisationernas tillfredsställelse visar att de offentliga arbetsförmedlingarna uppskattade den höga kompetensnivån hos den externa bedömningsgruppen. Benchlearning-initiativet ses som en unik möjlighet för att de offentliga arbetsförmedlingarna ska kunna stärka sitt samarbete och lärande mellan avdelningar och sektorer.

Benchlearning-projektet ger de offentliga arbetsförmedlingarna möjlighet att få feedback från betrodda partner i en miljö som präglas av ömsesidigt stöd, kollegial rådgivning och förtroendefullt samarbete. Detta resulterar i internt och externt stöd: internt eftersom alla medlemmar i nätverket kan dra nytta av det ömsesidiga lärandet och externt eftersom det ger beslutsfattarna vid de offentliga arbetsförmedlingarna belägg som de kan använda för att motivera förändringar och förbättringar.

Nätverksmedlemmarnas stöd till ett fortsatt initiativ och deras beredvillighet att ställa upp som frivilliga bedömare vid platsbesöken visar det värde som detta har för de offentliga arbetsförmedlingarna och framgången med den första fasen i benchlearning.

Exempel på reforminitiativ till följd av benchlearning-initiativet²⁸

Malta: Maltas offentliga arbetsförmedling har inlett en rad reformer. Dessa är bland annat att

²⁷ https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester/european-semester-timeline/eu-country-specific-recommendations_sv

²⁸ Fler exempel finns i årsrapporten från det europeiska nätverket för offentliga arbetsförmedlingar, *Annual Report July 2015–December 2016*, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17000&langId=en>.

inrätta en arbetsgivarenhet för att nå ut till arbetsgivare, se över sina standardrutiner och förändra interaktionen mellan arbetsförmedlare och kunder för att åstadkomma ett mer personligt bemötande.

Litauen: Litauens offentliga arbetsförmedling har inrättat en ny avdelning för kvalitetsstyrning och kvalitetskontroll och genomför strukturella förfarandemässiga förändringar på samtliga tio regionala kontor. Man har också en verksamhetsplan som inbegriper en formell kvalitetsbedömning, personalutveckling och förbättring av it-infrastruktur.

Irland: Den irländska offentliga arbetsförmedlingen har genomfört ett omfattande utvärderingsprogram, tagit initiativ till en storskalig undersökning av arbetssökandes kundtillfredsställelse, inrättat ett erkännandeprogram för att belöna viktiga insatser av personalen och ökat frekvensen i sina kontakter med arbetssökande, framför allt utsatta grupper.

4. Framtidsutsikter

Av ovan följer att beslutet har införlivats fullt ut och att nätverkets arbete uppfyller målen i beslutet. Det finns också några preliminära lärdomar som kan dras från genomförandets första år och som kan vara till nytta för andra europeiska initiativ. Dessa lärdomar anges nedan.

Ett stärkt samarbete mellan offentliga arbetsförmedlingar på europeisk nivå

Det rättsliga inrättandet av nätverket har skapat en plattform för att man på ett framgångsrikt sätt ska kunna utveckla och stärka det tidigare informella nätverket av chefer för offentliga arbetsförmedlingar. Den formaliserade strukturen, de fastställda målen samt regelbundenheten och den dynamiska strukturen i styrelsemötena har stimulerat till närmare samarbete mellan medlemsstater och nationella offentliga arbetsförmedlingar. Det fullspäckade arbetsprogrammet och alla medlemmars aktiva deltagande i ömsesidigt lärande, arbetsgrupper och benchlearning är ett bevis på detta.

Det finns en stark kultur av ömsesidigt stöd och samarbete inom nätverket, och detta leder till nytänkande genom att offentliga arbetsförmedlingar hjälper varandra. Ömsesidigt stöd underlättar också arbetet med rådets landsspecifika rekommendationer inom den europeiska planeringsterminen i frågor som rör offentliga arbetsförmedlingar. De offentliga arbetsförmedlingarna använder sig också i allt högre grad av nätverket för att få hjälp eller råd från andra medlemmar på vissa policyområden som inte omfattas av arbetsprogrammet.

En framgångsrik start på benchlearning-initiativet

Det innovativa benchlearning-initiativet har genomförts på ett framgångsrikt sätt och har letts och formats av nätverksmedlemmarna. Alla medlemsstaters beredvillighet att delta även i den andra fasen med besök hos offentliga arbetsförmedlingar visar på det värde som de ser i benchlearning och i de möjligheter till ömsesidigt stöd och lärande som det ger, liksom individuella rekommendationer för att förbättra enskilda offentliga arbetsförmedlingar. Rapporter från de offentliga arbetsförmedlingarnas uppföljning av benchlearning-arbetet visar

att förbättringar gjorts i fråga om resultat. I detta arbete har man kunnat fastställa en rad inspirerande metoder från medlemsstaterna och områden som de offentliga arbetsförmedlingarna kan fokusera sina utvecklingsinsatser på, vilket därmed ger en evidensbaserad styrka till nätverkets arbetsprogram.

Behov av ökad synlighet

De offentliga arbetsförmedlingarna är starkare tillsammans. Det nya samarbetet för att enskilda offentliga arbetsförmedlingar ska kunna bidra till samrådet om den sociala pelaren har visat att olika offentliga arbetsförmedlingar erfar samma slags utmaningar och ändrade förutsättningar. Det har också visat att de inte bara har möjlighet att samarbeta för att ta itu med dessa utmaningar utan att de även kan stärka sin ställning gentemot beslutsfattarna genom att ha en gemensam hållning. Liksom framgår av den omfattande information som finns vid nätverkets kunskapscenter om de offentliga arbetsförmedlingarnas organisation i Europa och de tjänster som de erbjuder, har nätverket varit produktivt när det gäller att leverera resultat. Flera av dessa resurser innebär en stor fördel för forskare och beslutsfattare. Om nätverket och dess resultat synliggjordes mer skulle resurserna garanterat användas på ett effektivt sätt. Ett styrelsebeslut om att tillåta offentliggörande av benchlearning-uppgifter skulle också öka affärsnyttan av en reform.

5. Slutsats

Beslutet har hittills införlivats på ett framgångsrikt sätt. Liksom framgår av denna rapport finns det starka belägg för att nätverket fokuserar på alla de områden som anges i beslutet. Nätverket har genom sin formaliserade struktur bevisat att det utgör ett effektivt verktyg för att stödja offentliga arbetsförmedlingar på nationell nivå i de olika utmaningar som de står inför. Samtidigt gynnar nätverket samarbete för att man gemensamt ska kunna ta itu med gemensamma problem för att främja målen i Europa 2020-strategin.

Benchlearning-projektet i synnerhet har visat sig vara en positiv nyhet, eftersom nationella myndigheter kan få externa referenser, få konstruktiv feedback från erfarna yrkesutövare och delta i skraddarsytt lärande med kollegor. I takt med att benchlearning utvecklas kommer de offentliga arbetsförmedlingarna att ständigt kunna förbättra sin organisation och de tjänster som de tillhandahåller till allmänheten. Benchlearning har potential att kunna tillämpas på en rad olika politiska områden och initiativ runt om i EU i strävan efter hög kompetens.

Genom att utgå från sina egna framgångar och förbli relevant för sina medlemmar gör nätverket lovande framsteg. Medlemmarnas vilja att samarbeta, utbyta god praxis och delta i lärande visar på deras gemensamma vilja att ständigt förbättra och i slutändan tillhandahålla bättre och mer effektiva tjänster för alla människor runt om i Europa. Nätverket har fokuserat sitt arbete på de åtta mål som anges i beslutet. Detta har dock inte hindrat nätverket från att anta nya utmaningar som flyktingkrisen.

Liksom anges i beslutet ska nätverket finnas fram till den 31 december 2020. I denna rapport ges en halvtidsöversyn av nätverkets arbete hittills. En annan rapport kommer att offentliggöras innan beslutet upphör att gälla. Om man blickar framåt innehåller 2017 års arbetsprogram ett fullspäckat arbetsschema för att främja målen och tillgodose behoven vid de offentliga arbetsförmedlingarna. Detta arbete kommer att fortgå så länge som nätverket finns.