

Työllisyystiistai 15.12.2020



Nykyisestä pirstaleisesta mallista on yhdessä kuntien kanssa rakennettu uusi vaikuttava kokonaisuus työllisyyden hoitoon.

Työnantajien ja työnhakijoiden TE-palvelut kuntien järjestämisvastuulle. Palvelut järjestetään asiakas- ja tarvelähtöisesti yhdenvertaisina ja työvoiman vapaata liikkuvuutta edistään eri kokoisissa kunnissa koko Suomessa.

SAAVUTETAAN

Kuntalisääarvo

- 1. Työn kysynnän ja tarjonnan edistäminen sekä työttömyyden ennaltaehkäisy nykyistä laajempina kuntaekosysteemissä
- 2. Monipuolisemmat yhteistyömahdollisuudet
- 3. Elinvoimakannustimet ohjaavat toimintaa
- 4. Tilannekuva ja kokonaisnäkemys käytettävissä
- 5. Asiakslähtöisyys ja lähidemokratia toteutuu

Yhteiskunnalliset tavoitteet

- 1. Korkea ja laadukas työllisyysaste
- 2. Osaavan työvoiman saatavuus ja kilpailukyvyn vahvistaminen
- 3. Kohtaanto-ongelmien ja rakennetyöttömyyden ratkaiseminen
- 4. Tasapainoinen aluekehitys ja elinvoiman vahvistaminen
- 5. Julkistalouden säästöt

EDELLYTTÄÄ

JTYP – kehittämiskohteet

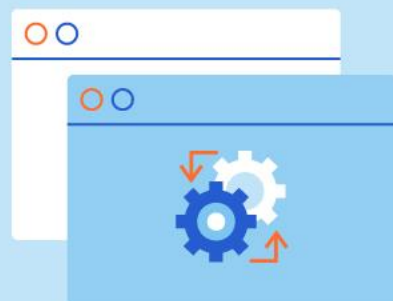
- 1. Sääntely mahdollistavaksi ja asiakaslähtöiseksi
- 2. Ohjausjärjestelmä strategisemmaksi
- 3. Rahoitus varmistamaan yhdenvertaisuutta ja kannustavuutta
- 4. Digitaaliset ratkaisut ja tiedolla johtaminen tukemaan työllistymistä, muuttuvan työelämän hallintaa ja palveluiden jatkuvaa kehittämistä.

Systeemitason synergiat

- 1. Asiakkuuksien johtaminen sekä ekosysteemien ylläpitäjä kuntien rooliaksi julkisissa yrittäjyys- ja yrityspalveluissa, jatkuvan oppimisen uudistuksessa ja aluekehittämisessä.
- 2. Työkykypalvelut kuntien luonteva rooli sote-maakuntien ja KELA:n monialaisessa työssä. Asiakasvastuita täsmennettävä etuusperusteisesti.
- 3. Kuntalainsäädäntö luo mahdollistavat puitteet kuntalisääarvon toteutumiselle.

Kuntien ja valtion välisellä yhteistyöllä työllisyyden ratkaisumalli saadaan toimimaan käytännössä

Kunnat järjestävät työnantajien ja työnhakijoiden TE-palvelut asiakaslähtöisesti yhdenvertaisina eri kokoisissa kunnissa koko Suomessa.



Valtio tukee kuntien mahdollisuuksia toimia mm. digitaalisilla palveluilla, kansainvälisen työhaun edistämisen palveluilla, rakennemuutosohjelmilla sekä hankerahoituksella.

www.kuntaliitto.fi/tyollisyyden-ratkaisumalli



Työllisyystiistai

KUNTA
LIITTO

Työllisyystiistai -lähetykset vuonna 2021

16.3.	21.9.
11.5.	2.11.
15.6.	14.12.

Lähetykset alkavat aina klo 10.00.

Linkkipyynnöt lähetyksiin: **katariina.pohjola@kuntaliitto.fi**



Työllisyystiistai

Kiitos!

erja.lindberg@kuntaliitto.fi
@ErjaLindberg
#työllisyystiistai



www.kuntaliitto.fi

Mitä tarkoittaa pohjoismainen malli ? - työllisyyden hoito Tanskassa

15.12.2020

Reijo Vuorento, Mikko Kesä



Pohjoismainen malli



Pohjoismaisen mallin perusteet:

- Riittävät palvelut ja tulonsiirrot kaikille tulotasoon ja taustaan katsomatta
- Rahoituksen yhteisvastuu, valtio verottaa kulutusta, paikallishallinnolla tuloverotus
- Julkisen järjestämisen ja tuottamisen ensisijaisuus – yksityinen ja kolmas sektori täydentää
- Kuntaperusteisuus (=paikallishallinto) lähipalveluissa.

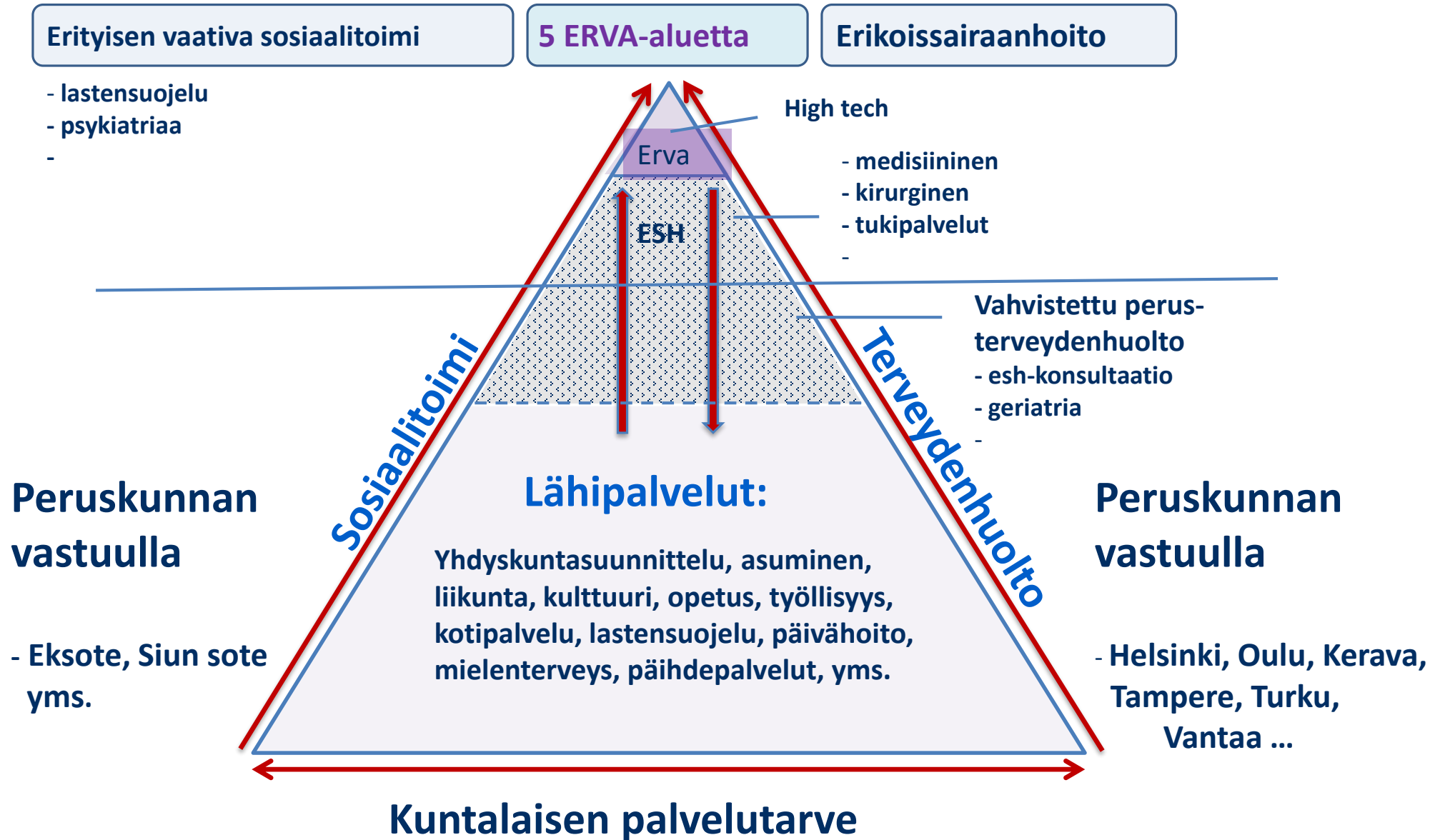
Palvelutuotannon kehittäminen:

- Lähipalvelut lähellä kansalaista
- Erityispalvelujen keskittäminen – harvemmin tarvittavat erityispalvelut tehokkaasti yhteiskäytössä

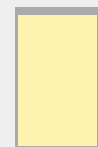
Kansalaisten osallisuus ja vaikuttaminen:

- Palvelut ja demokratia lähellä kuntalaista ja äänestäjää erityisesti lähipalveluissa
- Palvelujen käyttäjät vaikuttamisen keskiössä
- Valinnanmahdollisuuksien hallittu lisääminen

Sosiaali- terveys- ja työllisyyspalvelut osana pohjoismaista palveluketjua



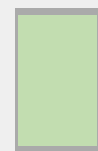
Employment rate



under 70 %



70-75 %



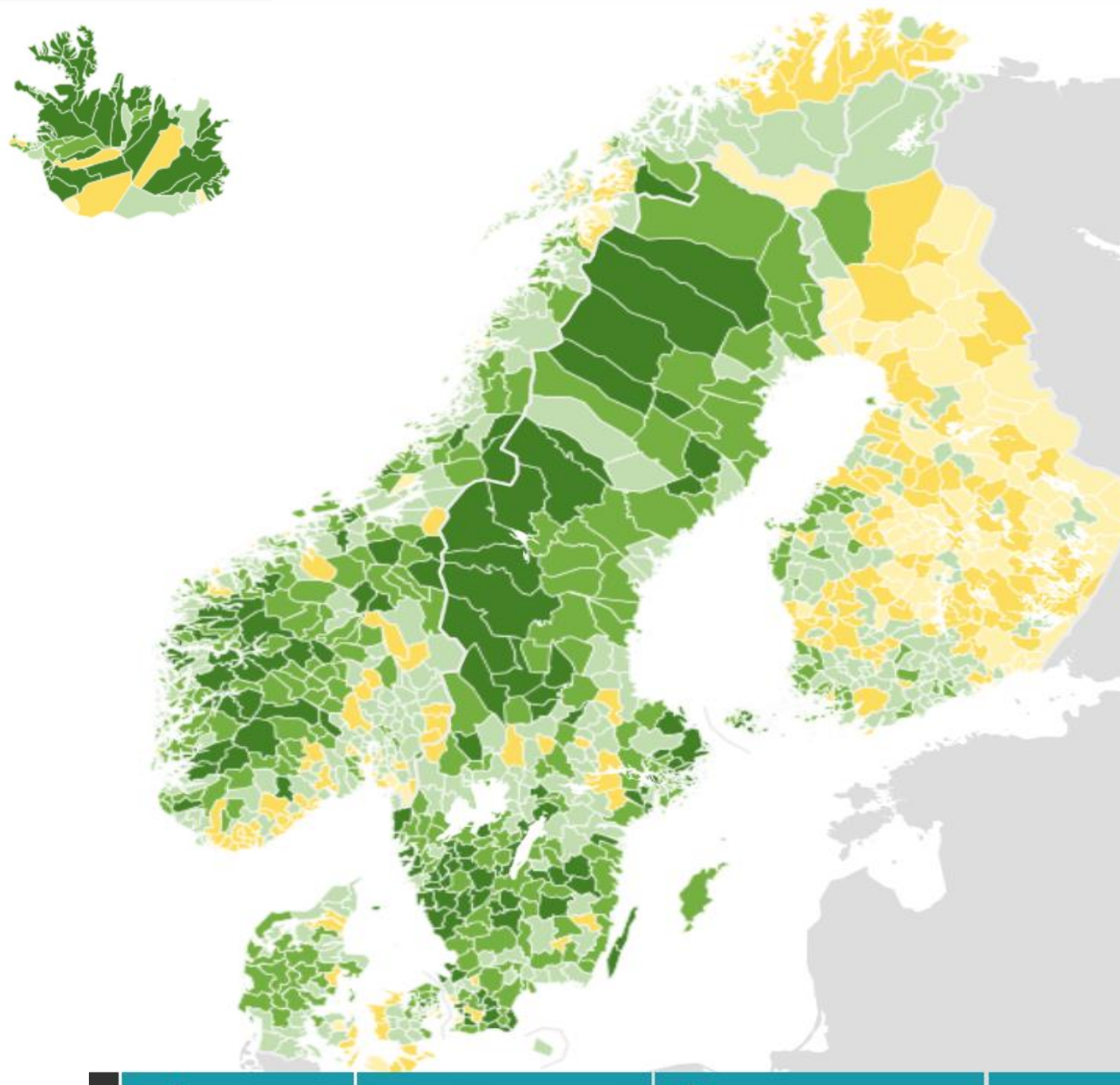
75-80 %



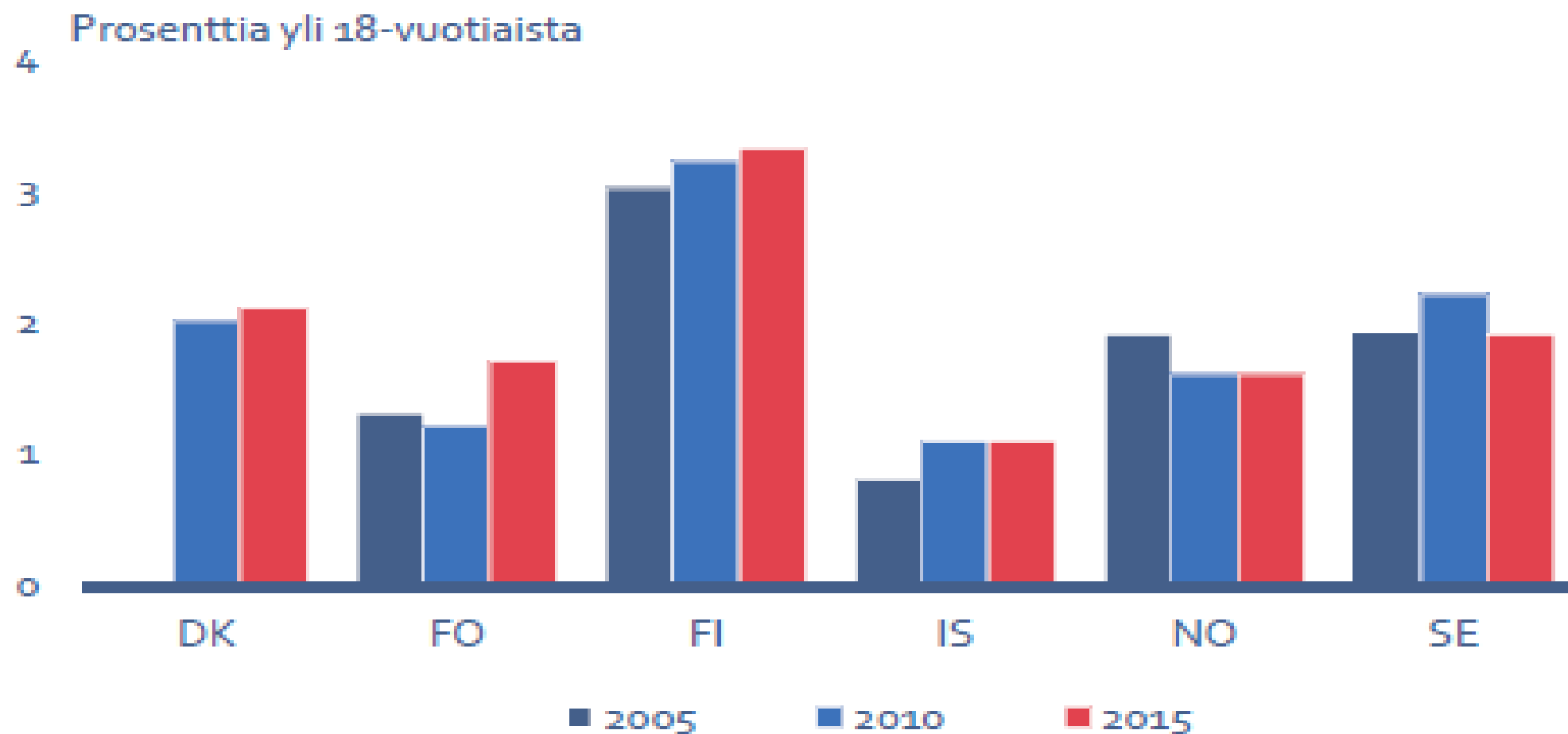
80-85 %



over 85 %



Toimeentulotuen saajat



 Soci12.Suomi: vuoden 2015 tiedot ovat vuodelta 2014.

Työvoimapalvelujen kolme perusmallia

**Kokonaan kunnallistettu
malli**

Tanska

Vaikuttavuuden idea:

- Kaikki oleellinen yksissä käsissä
- Paikallisuus ja demokratia

Haaste: Työvoimapolitiikan pirstoutumisen välttäminen

'Kumppanuusmalli'

**Saksa, Suomi, Ruotsi,
Hollanti**

Vaikuttavuuden idea:

- Kumppanuus

Haaste: Monimutkaisten ja monitasoisten kumppanuuksien hallinta

**Voimakkaasti yksityistetty
malli**

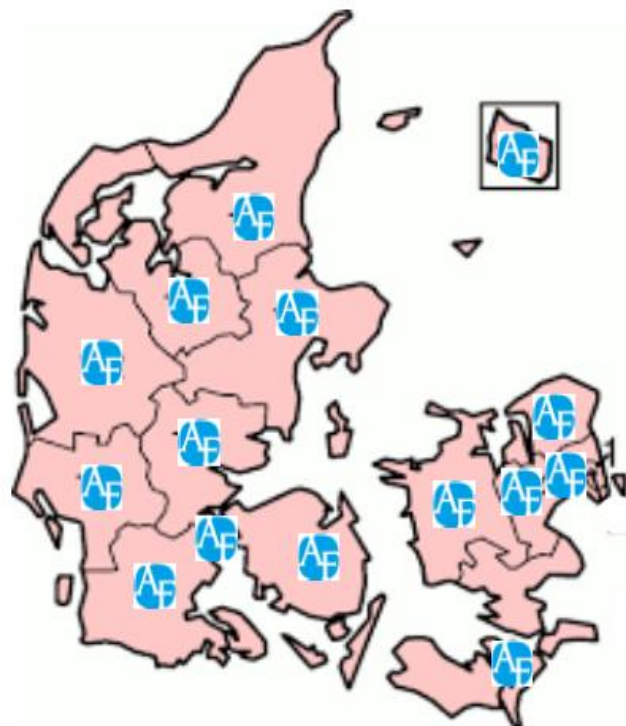
Australia, Iso-Britannia

Vaikuttavuuden idea:

- Innovointivapaus ja kilpailuttaminen

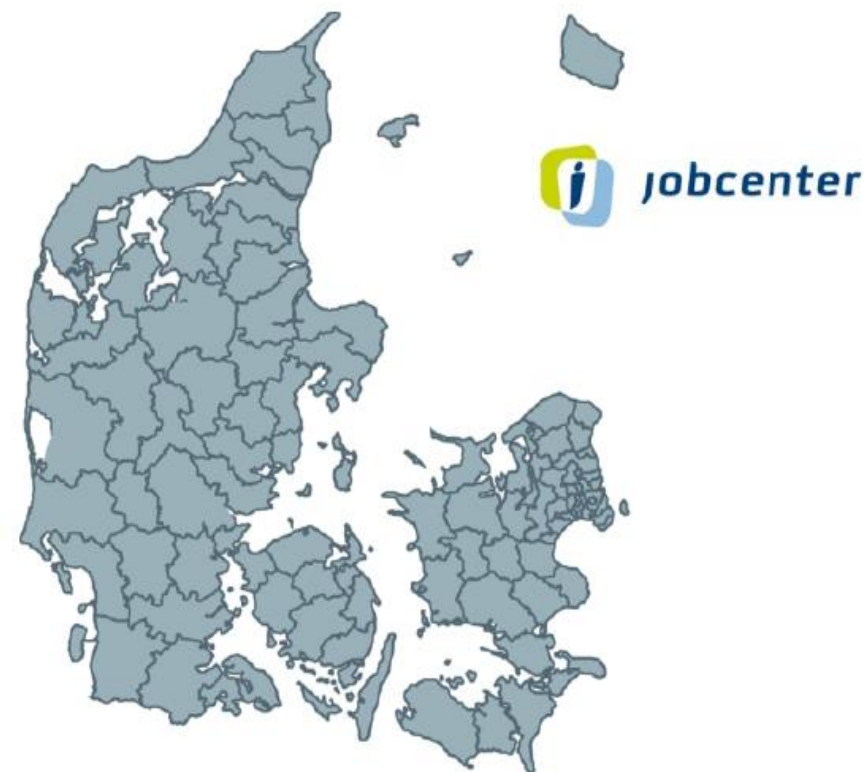
Haaste: 'Hajoaminen' ja hyvien markkinoiden ja kriteerien luominen ja tilaamisen osaaminen

Municipalization of the Danish PES in 2007-2009



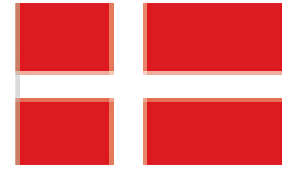
From:

- 14 PES-regions and social service centres in 271 municipalities



To:

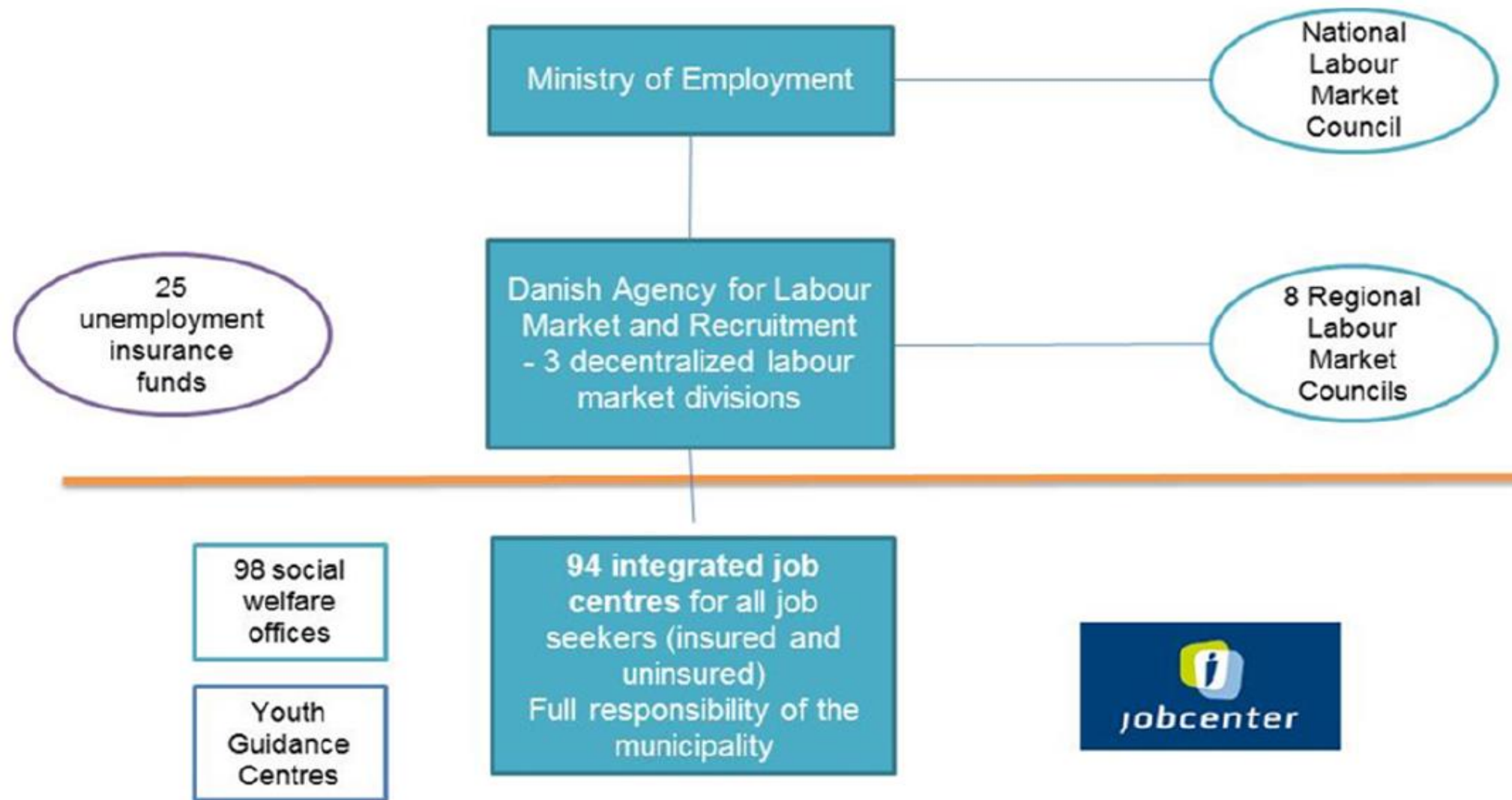
- Jobcentres in 98 municipalities (2009)



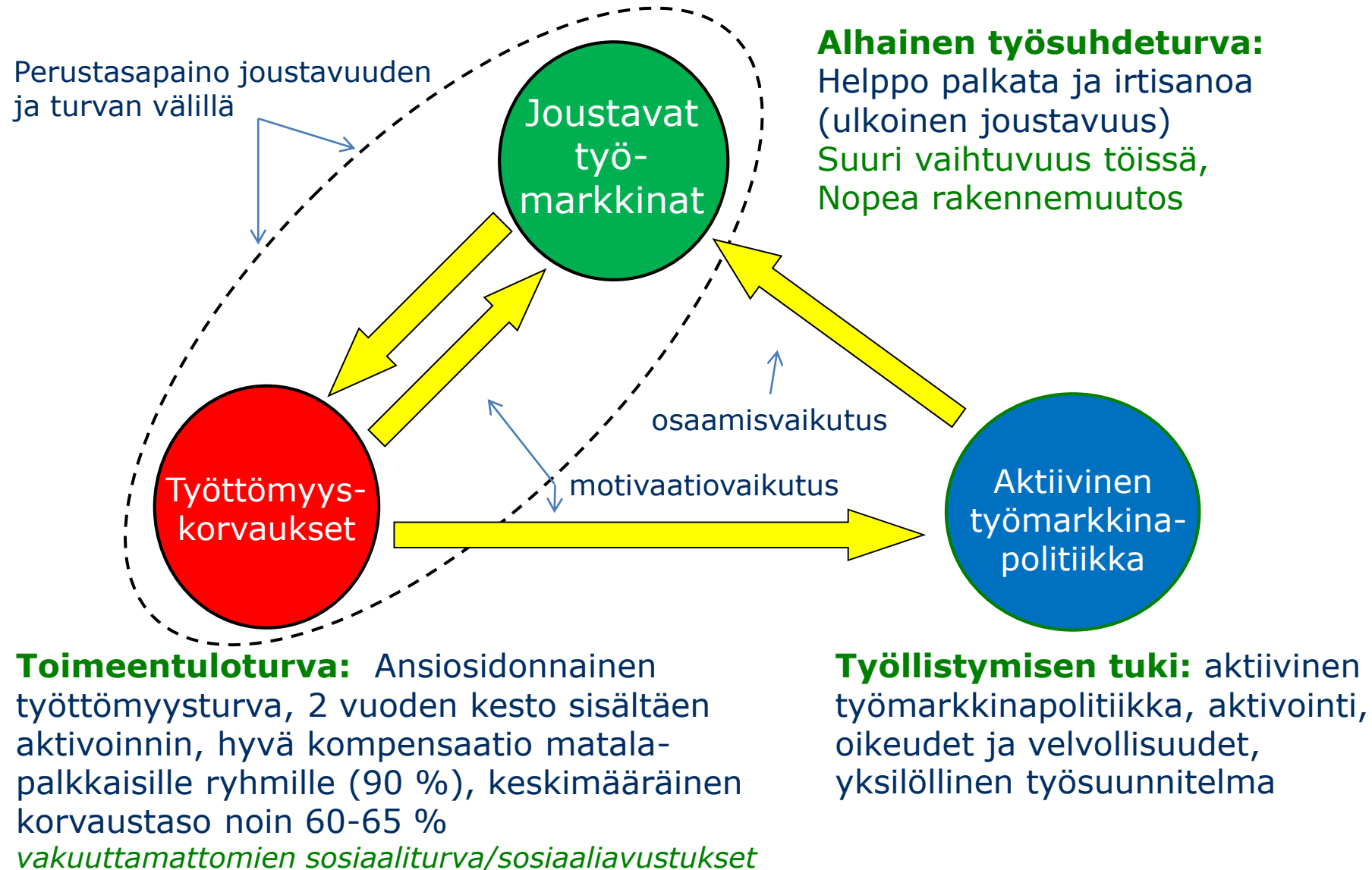
Uudistuksen tarkoitus

- Samat palvelut kaikille
 - Kevyempi hallinto sääntelyn yksinkertaistuksessa
 - Samat “säännöt” kaikille työnhakijoille/yrityksille
 - Työttömyysvakuutetuille ja sosiaaliturvan saajille yhtenäiset palvelut
- Rakenteiden yhtenäisyys ja yhteensopivuus
 - Kuntien yhdistymisen jälkeen uusi kuntarakenne ja olemassa oleva työvoimatoimistoverkosto (AF) oli miltei identtinen ja helposti yhteen sovitettavissa
- Toimeenpanon kontrollointi
 - Uudistuksen myötä valtio ei enää kontrolloinut omaa toimintaansa.
 - Valtio ja lainsäätäjät kontrolloivat kuntien toimintaa.

The Danish Employment System



Tanskan joustoturvamalli



Tanskalainen työllisyydenhoito kunnissa-yksi ovi julkisiin palveluihin

- Toiminnan ytimessä Jobcenter – kunnallinen työvoimatoimisto
- Jobcenterin asiakkaina kaikki työttömät, myös ansiosidonnaista saavat, yritysysteistyö
- Ei Kelaa, kunta maksaa etuudet, ei TE-toimistoja, kunta hoitaa aktivoinnin.
- Paikallinen toimintamalli, kehittäminen, yhteistyö, palvelut jne...
- Organisoituminen vaihtelee jonkin verran kunnittain



The overall tasks for the jobcentres



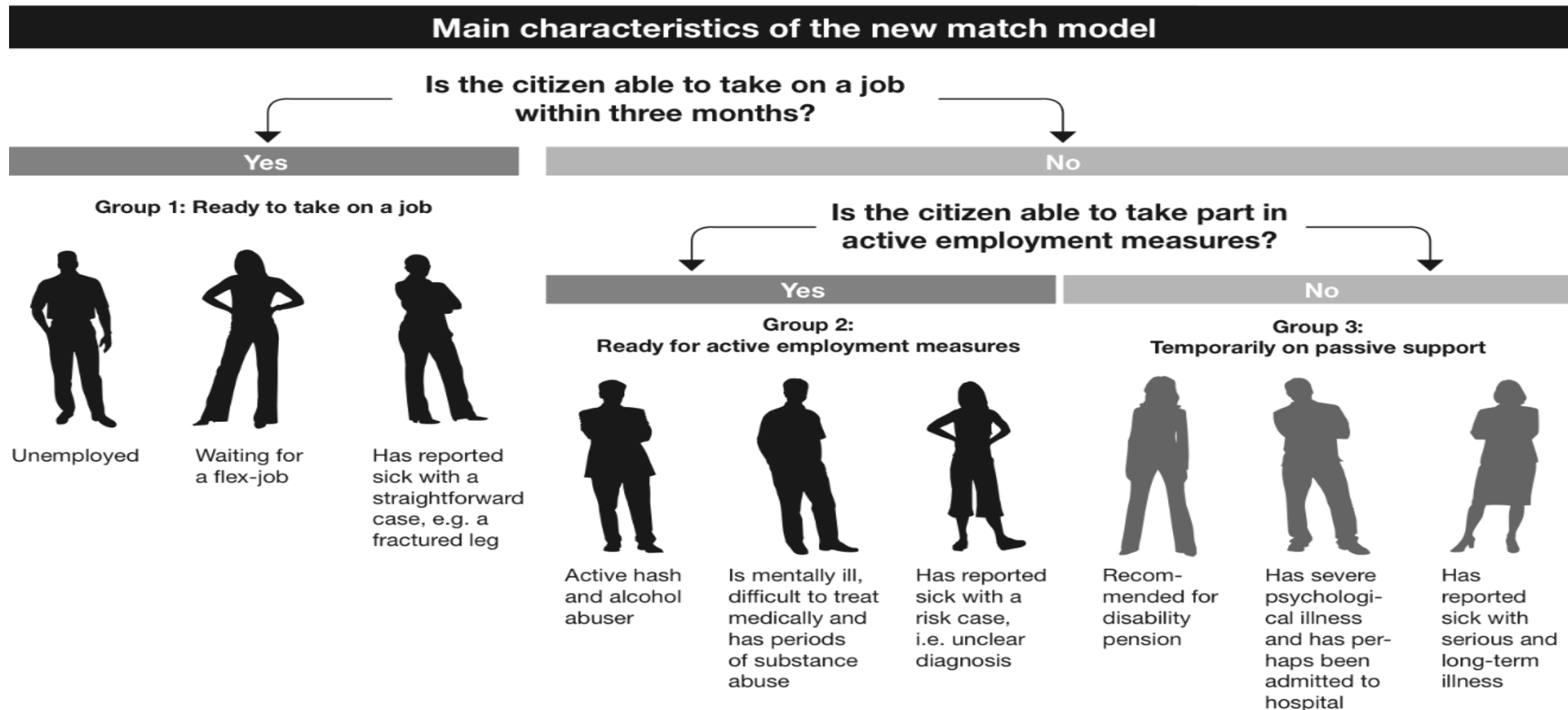
Assist unemployed people in seeking a job –
with or without support

Assist young people back into the educational
or vocational system



Assist local cooperations in recruiting sufficient
and relevant labour

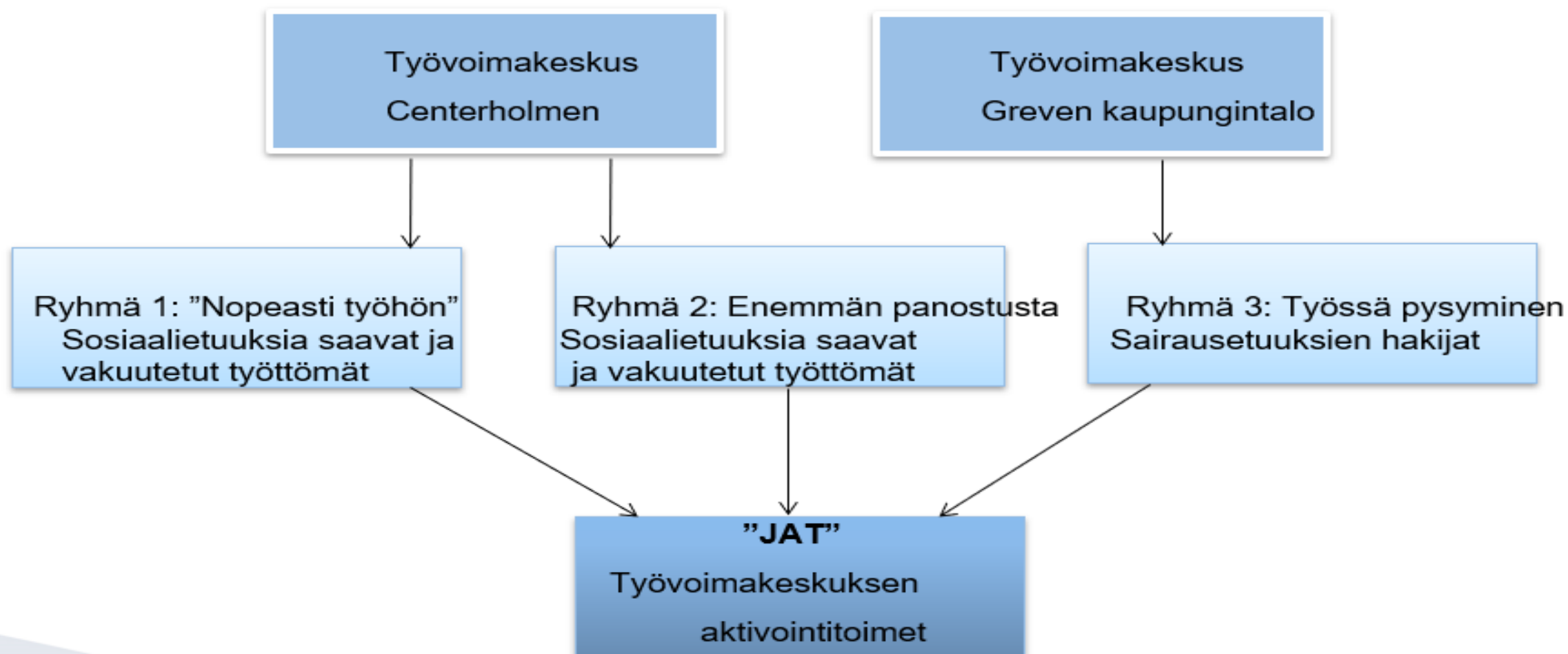
The Danish match model





Greve Kommune

Kansalaisen tie työmarkkinajärjestelmässä Greven työvoimakeskuksessa



National labour market policy in a decentralized system?

1. Legislation

- Minimum requirements for unemployed to participate in active measures and benefits

2. Economic incentives

- Reimbursement to the municipalities, level of benefit

3. IT-systems

- Nation-wide tools to ensure full transparency and common use such as Jobnet.dk, self booking e.g.

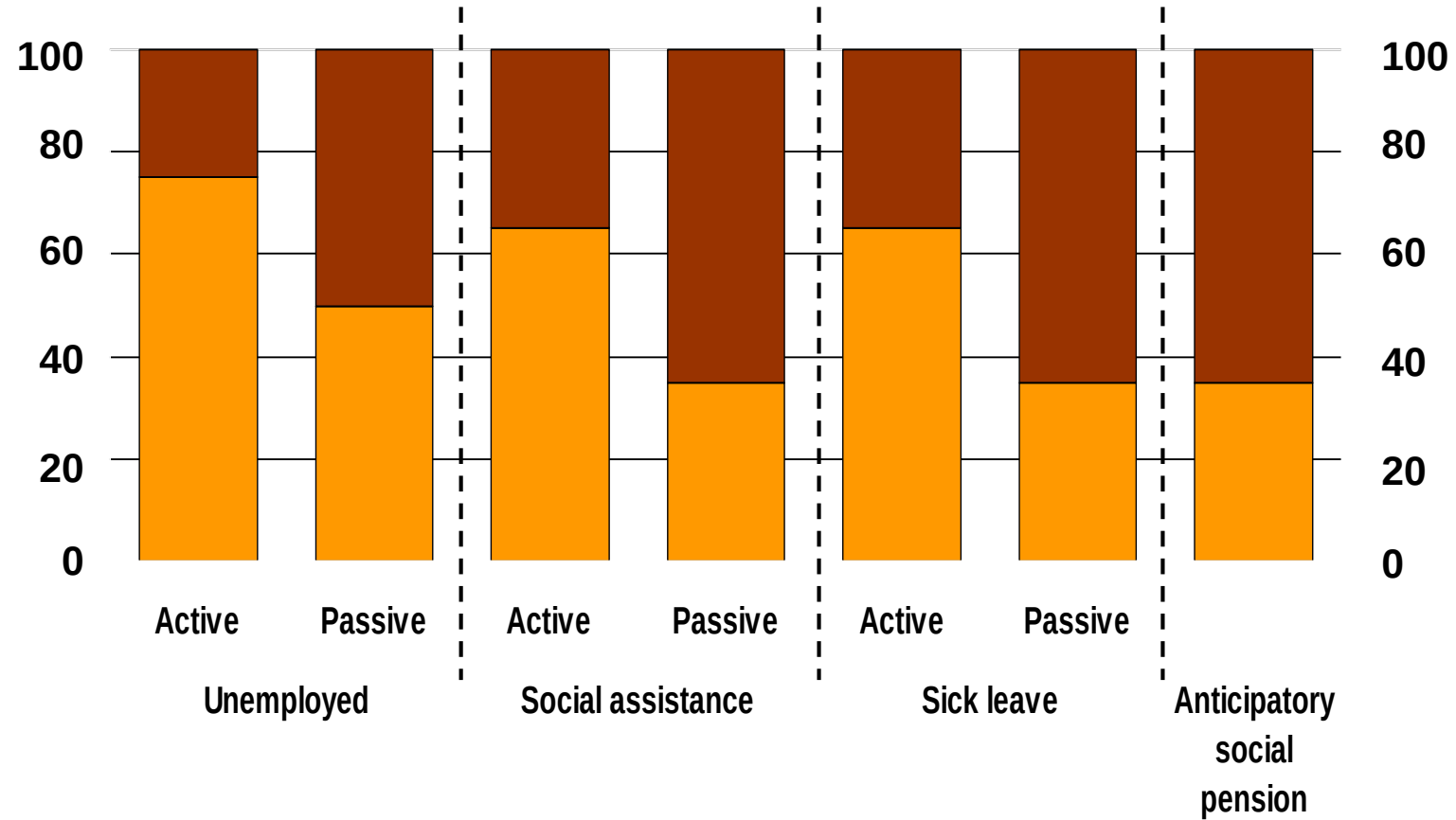
4. Evidence and dialogue

- Dissemination of evidence-practices, peer-to-peer-learning,

5. Data transparency and benchmarking

- Follow up on results and efforts across municipalities

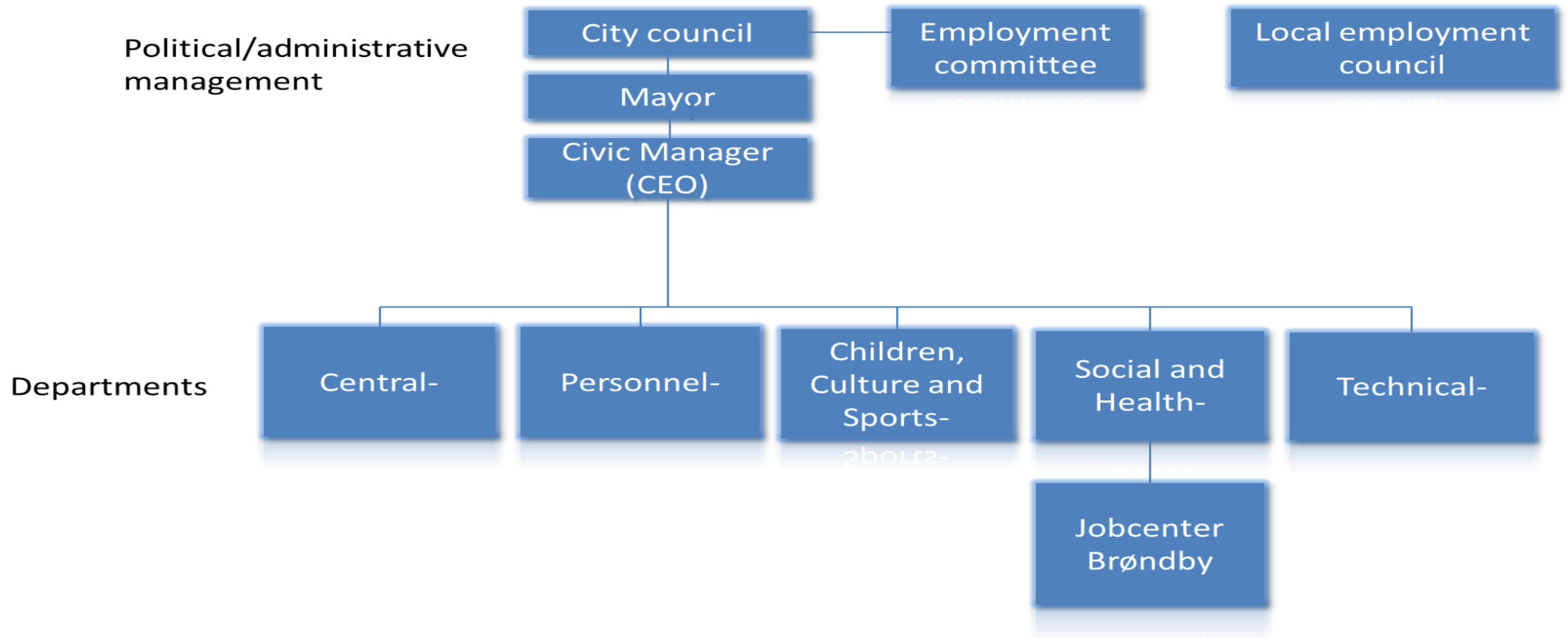
Johtamisperiaate 2: *Taloudelliset kannustimet*



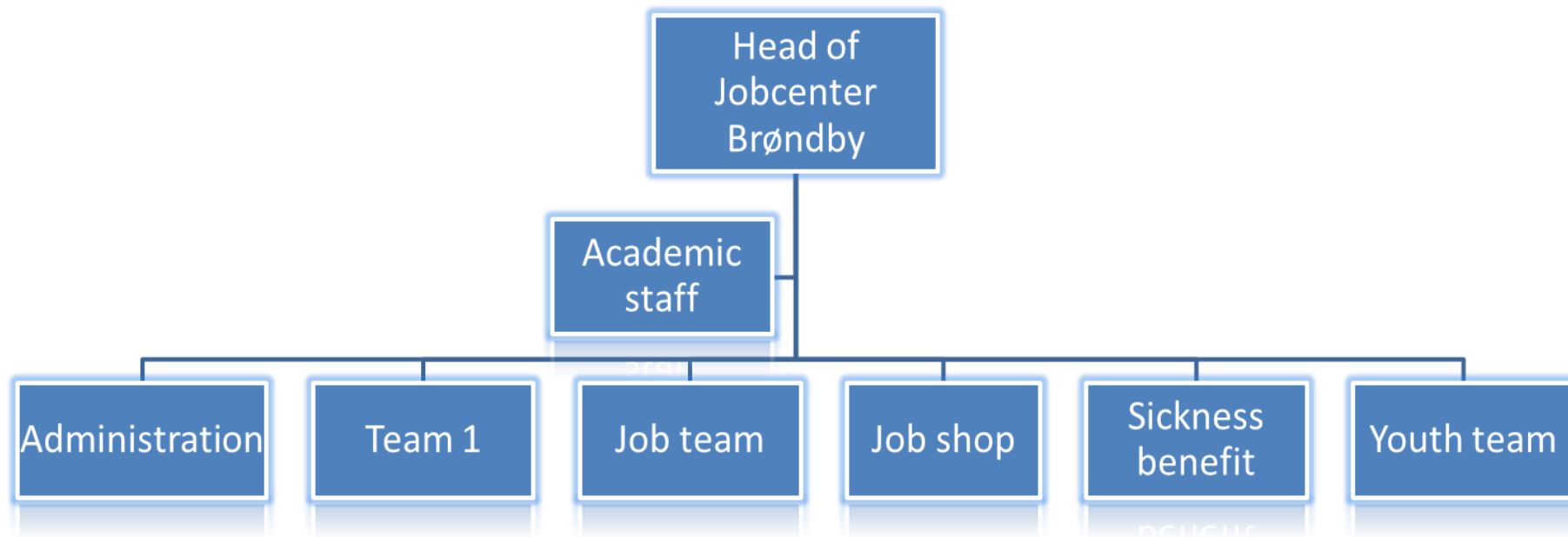
Valtio

Kunta

Brøndby kommun organisatiokaavio



Brøndbyn Jobcenterin organisaatiokaavio



MITÄ TOIMEENTULOTUKEA VASTAAN EDELLYTETÄÄN ?

1. Hyvinvointityötä

Tanskassa työtön joutuu jopa siivoamaan puistoja - "Minä kutsuisin sitä rangaistukseksi"

TYKKÄÄ 41 KOMMENTOI 384 JAA: 110  



2. Palkkatyötä 225 tuntia vuodessa, sillä todistetaan työkyky 2kk/12kk

<https://www.odense.dk/borger/job-og-uddannelse/kontanthjaelp/225-timers-reglen>

225 timers reglen

225 timers reglen betyder, at kontanthjælpsmodtagere skal dokumentere, at de står til rådighed for arbejdsmarkedet ved at arbejde minimum 225 timer inden for et år.

3. Jos ei työ maistu, ei tule tukea. Korkein oikeus: Koko tuen saa poistaa, jos ei osallistu kunnan tarjoamiin hommiin

<https://www.information.dk/2007/07/nej-aktivering-betyder-nej-kontanthjaelp>

LÆSETID: 1 MIN.

Nej til aktivering betyder nej til kontanthjælp

Hvis en kontanthjælpsmodtager siger nej til at deltage i aktivering, må kommunen godt smække kassen i. Det viser dom fra Højesteret

ERITYISRYHMÄT TYÖMARKKINOILLE: NUORET

Unge under 30 år uden
uddannelse får
uddannelseshjælp i stedet
for kontanthjælp



Education aid to people under the age of 30 who do not have an education *Kontanthjælp* will be removed and replaced with education aid (*uddannelseshjælp*) to all younger people under the age of 30 who do not have an education. The *uddannelseshjælp* benefit amount will be comparable to the student stipend SU.

Alle 30-vuotias ilman toisen asteen tutkintoa ei saa toimeentulotukea, vaan opintorahaa opiskelua vastaan.

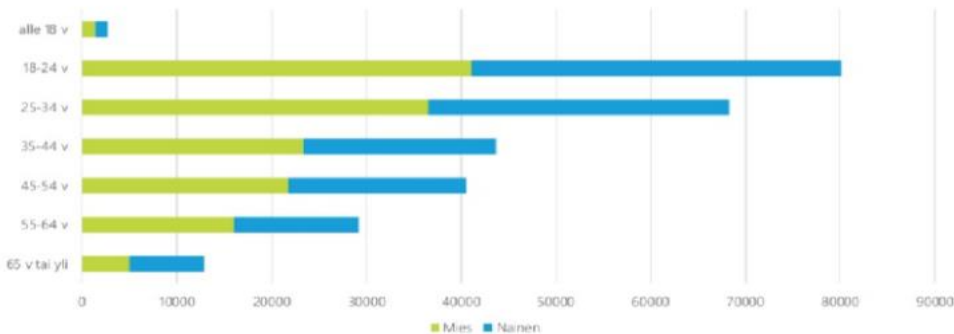
ERITYISRYHMIEN NOSTO TYÖMARKKINOILLE? TOIMEENTULOTUKI SUOMI



ILMIÖT

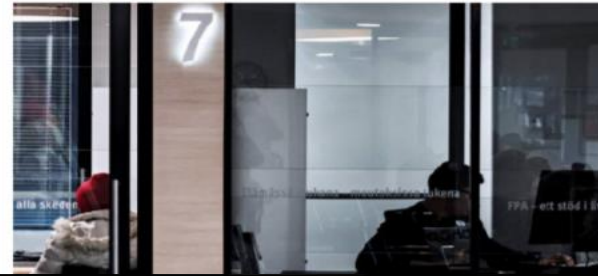
Joka viides alle 25-vuotias mies on työelämän ja koulutuksen ulkopuolella.

Yli puolessa perustoimeentulotukea saaneessa kotitaloudessa hakija oli alle 35-vuotias



2. MAAHANMUUTTAJAT

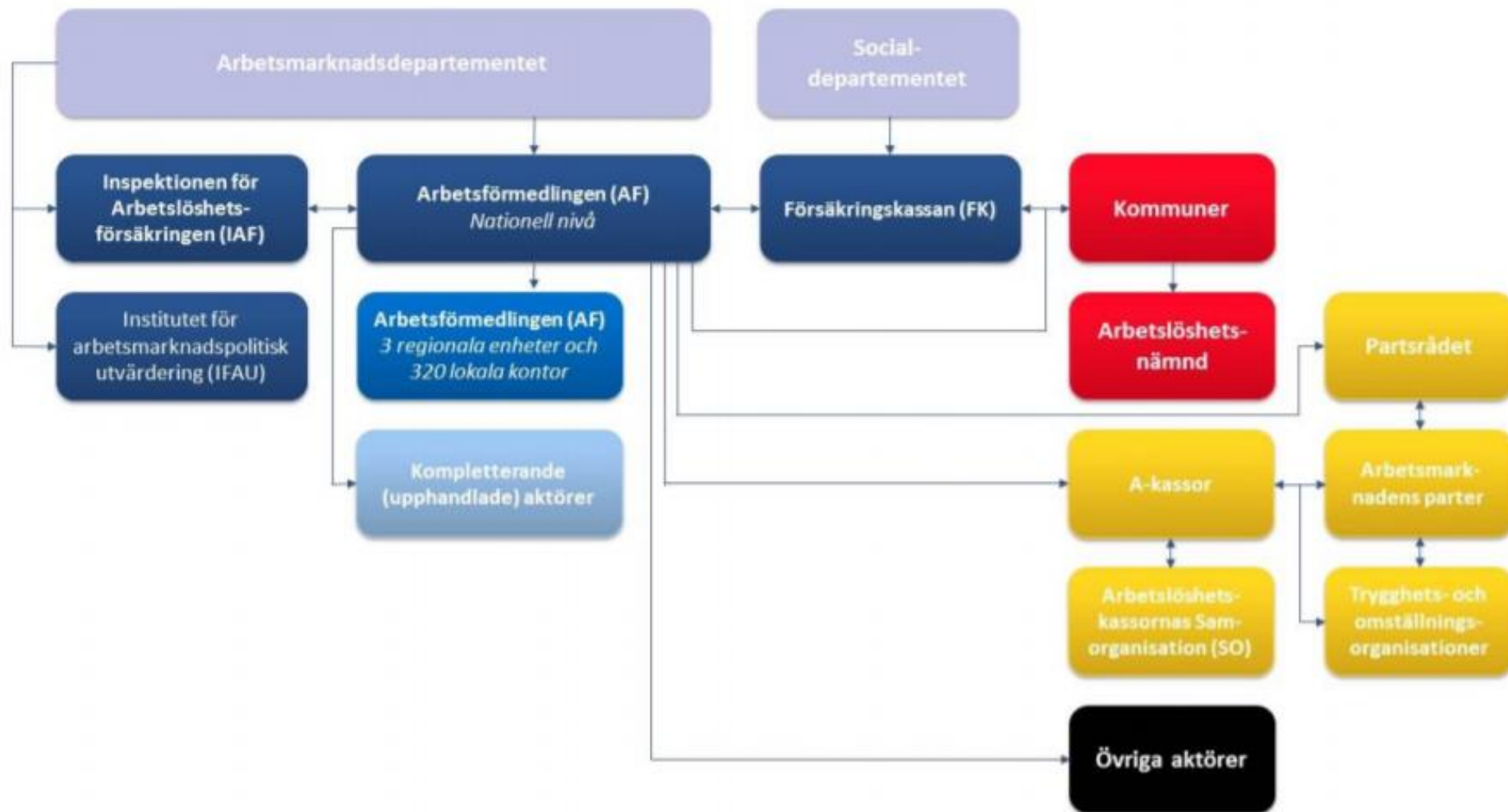
Kelan toimeentulotuki kasautuu maahanmuuttajille – Espoossa ja Vantaalla osuus suurempi kuin Helsingissä



Espoossa ja Kauniaisissa oli viime vuonna Kelan mukaan 17 638 toimeentuloasiakasta, joista **38,9** prosenttia puhui äidinkielenään jotain muuta kuin suomea tai ruotsia. Vantaalla vastaava luku oli **35,9** prosenttia yhteensä 18722 asiakkaasta ja Helsingissä **31,3** prosenttia yhteensä 54 033 asiakkaasta.

Toimeentulotuen piirissä oli vuonna 2017 406 000 ihmistä

Figur 17: Organisationsschema Sverige



Effektivt, tydligt och träffsäkert

– det statliga åtagandet för framtidens arbetsmarknad

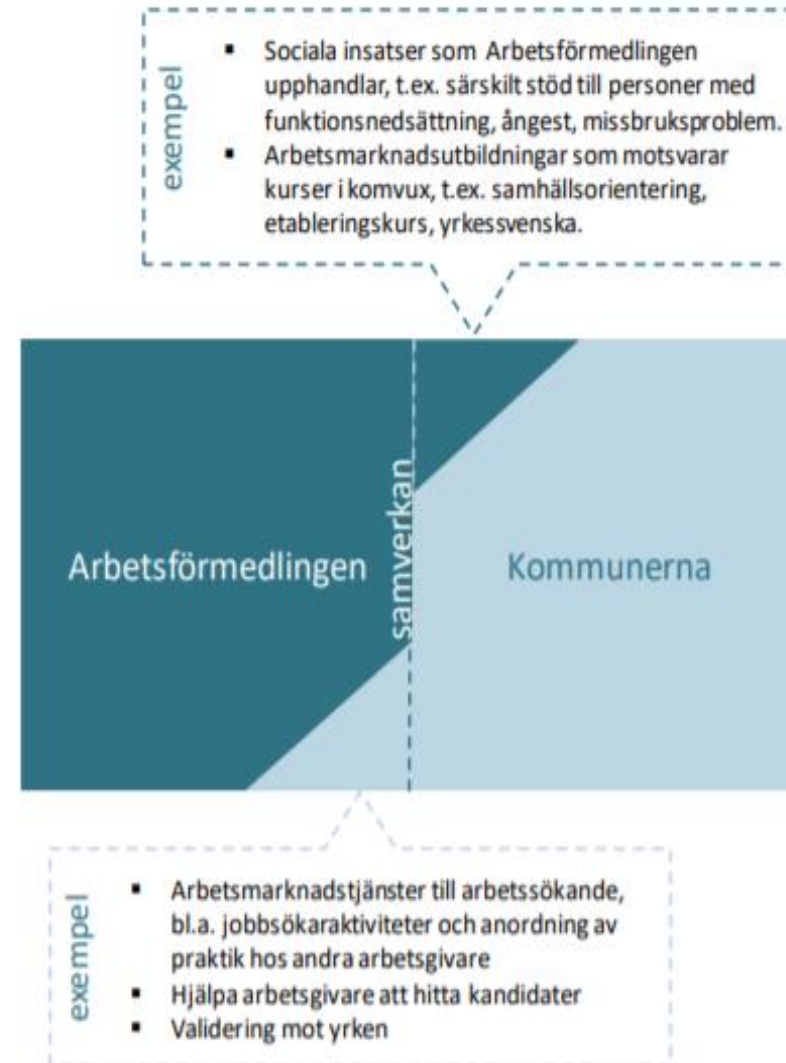
Slutbetänkande av Arbetsmarknadsutredningen

Stockholm 2019

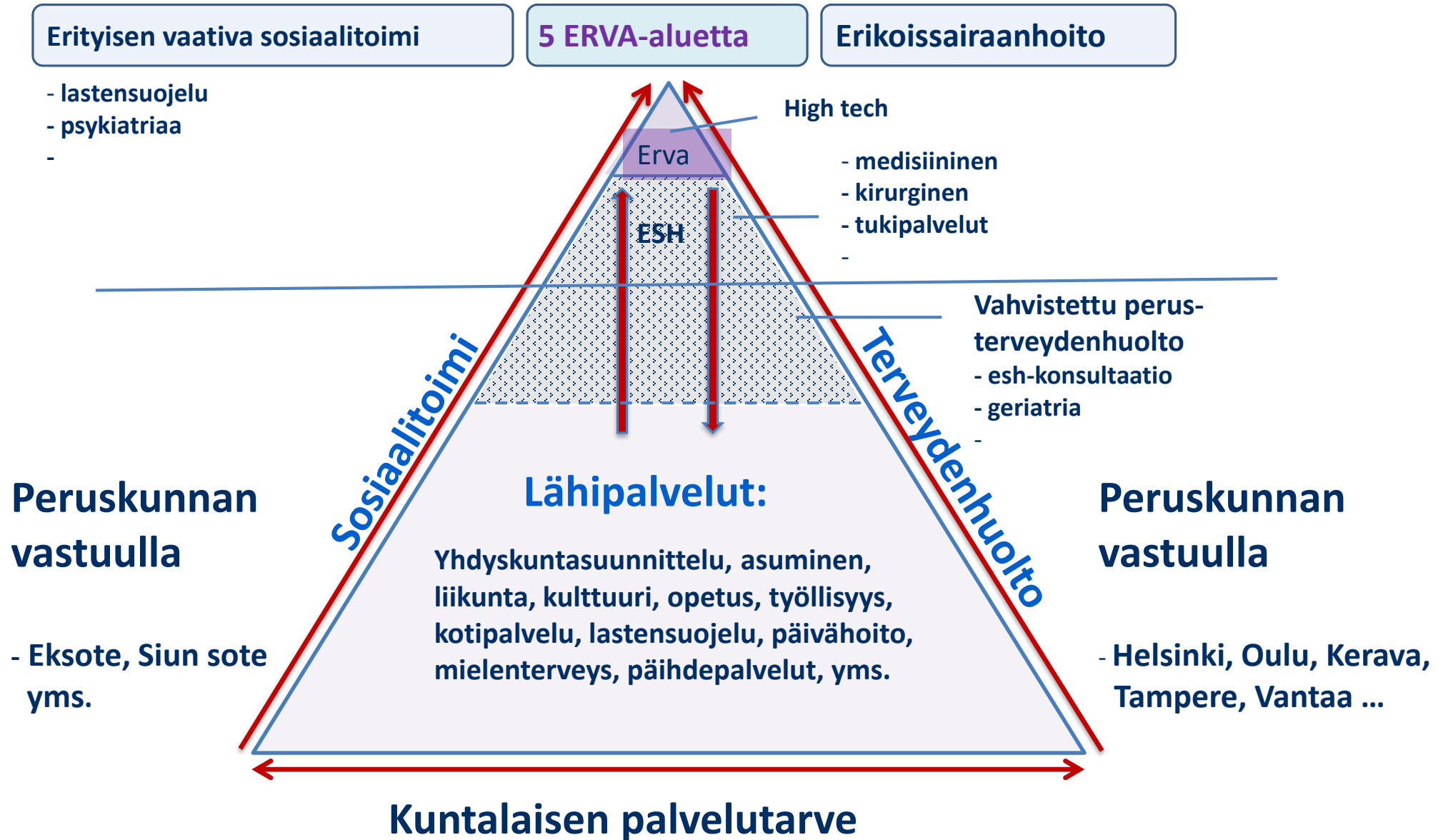


SOU 2019:3

Figur 10.2 Förskjutning i utförandet i arbetsmarknadspolitiken



Sosiaali- terveys- ja työllisyyspalvelut osana pohjoismaista palveluketjua



Työllisyystiistai 15.12.2020

Esimerkkejä työllisyyden hoidon kansainvälisistä malleista

Robert Arnkil

Työllisyysasetta pitäisi saada ylös...

- Työvoimaa pitäisi saada paremmin mobilisoitua ja työllisyysaste nousemaan erilaisia työllistyvyyden esteitä omaavissa ryhmissä (työkyvyn, osaamisen, osallisuuden, arjen hallinnan, kotoutumisen ongelmia...).
- Missään Euroopan maassa työttömyys vaikeimmissa työllistettävissä ryhmissä ei ole vähentynyt viimeisten vuosikymmenien aikana merkittävästi, ei edes niissä, joissa on ennätyksellisen hyvä työvoiman kysyntä (noin 4% työttömyys, kuten Saksassa, Hollannissa, Tanskassa ja Britanniassa)
- Tarkastelen työllisyyden edistämisen malleja ja muutamia esimerkkejä **Tanskassa, Hollannissa, Australiassa, Britanniassa**, ennen kaikkea **haastavampien asiakasryhmien työllistämisen näkökulmasta**, sillä tämä on myös ensi vuonna käynnistyvien Suomen työllisyyden kuntakokeilujen ydinasioita

Esimerkkejä muutamien maiden kokemuksista työvoimapalveluihin liittyen

- **Mikä on ollut esimerkkimaiden työvoimapalvelujen pääasiallinen kehityssuunta viime vuosina?**
- **Mitä Australian ja Britannian esimerkit opettavat markkinamekanismien käytöstä?**
- **Mitä Hollannin esimerkki kertoo kaupunkiseudun elinvoiman ja työmarkkinoiden kehittämisestä 'laajalla ekosysteemillä'?**
- **Mitä Tanskan esimerkit kertovat siitä, miten henkilökohtaisen palvelun laatu vaikuttaa työllistyvyytensä tuloksiin?**

Vastaus haasteeseen on monissa maissa samansuuntainen, mutta niiden vahvuudet ja mallit ovat monelta osin myös erilaisia

- Perinteisesti työvoimapalvelut on toteutettu valtion toimintana (PES)
- Valtiojohtoisuus on edelleen monissa maissa vahvaa, mutta **pääasiallinen kehityssuunta on alueellis-paikallisten kumppanuuksien** (strategiset, operatiiviset ja sopimus pohjaiset ja myös epäviralliset kumppanuudet) **laajeneminen, eli työvoimapalvelujen ekosysteemin laajeneminen**
- Vaikeampien (moniulotteisten) asiakasryhmien palveluissa tarvitaan **uudenlaista rajankäyntiä ja rajojen ylittämistä alueiden elinvoiman, yritysten tarvitseman työvoiman osaamisen ja rekrytoinnin ja ihmisten työkyvyn, osaamisen ja hyvinvoinnin edistämiseksi**

Työvoimapalvelujen kolme ekosysteemiä eli kumppanuusmallia

Kunta-alustalla koordinoitu kumppanuus Tanska

Vaikuttavuuden idea:

- Kaikki oleellinen yksissä käsissä
- Paikallisuus ja demokratia

Haaste: Työvoimapolitiikan pirstoutumisen välttäminen, kokonaisuuden hallinta, vaikeat asiakasryhmät

'Monirakenteinen ja - tasoinen kumppanuus' Saksa, Hollanti, Suomi

Vaikuttavuuden idea:

- Monitahoinen ja -tasoinen voimavarojen yhdistely

Haaste: Monimutkaisten ja monitasoisten kumppanuuksien hallinta, vaikeat asiakasryhmät

Keskusjohtoinen kvasimarkkinoiden kumppanuus

Australia, Iso-Britannia

Vaikuttavuuden idea:

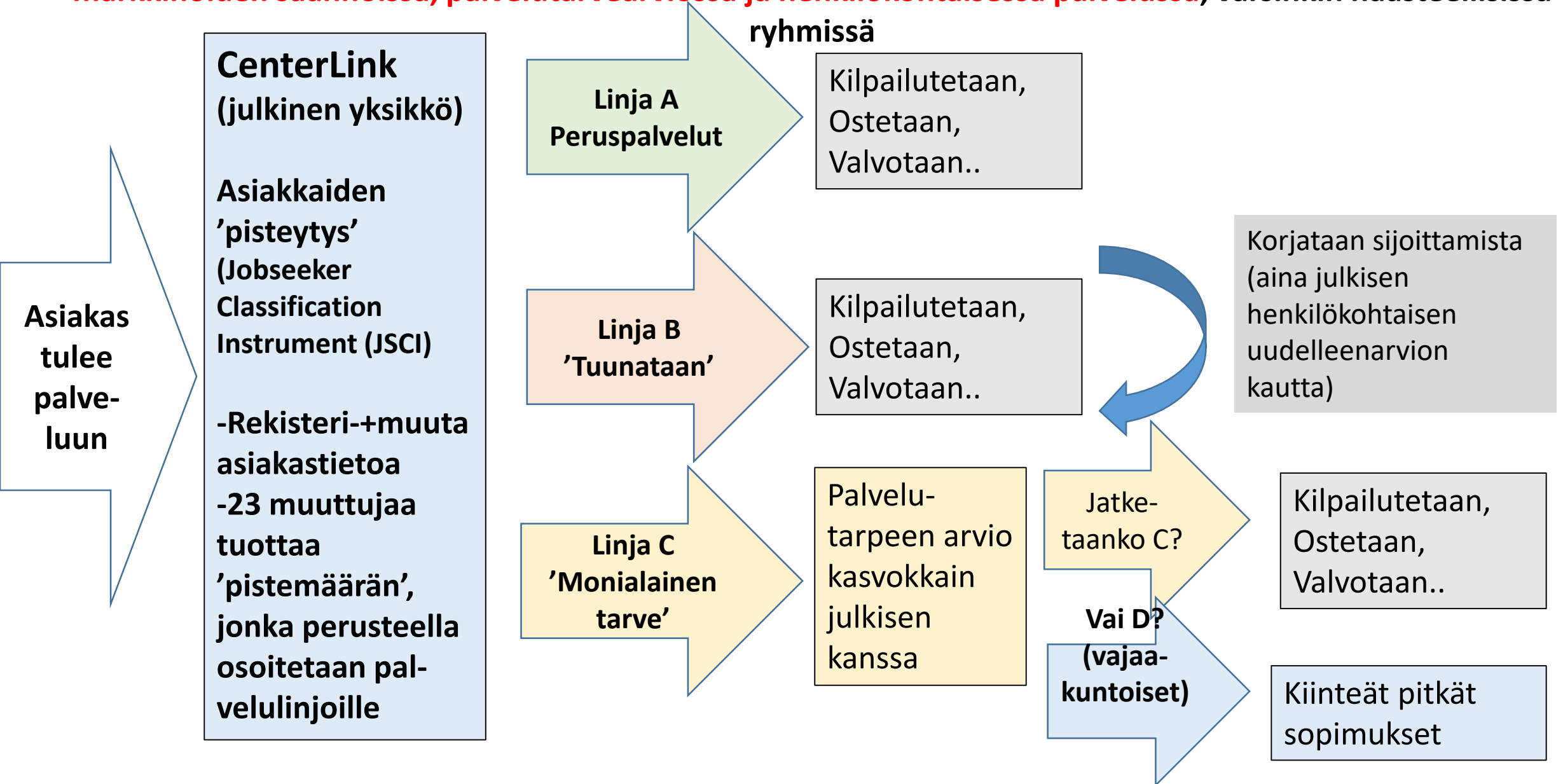
- Yksityisten palvelujen laaja käyttö
Innovointivapaus ja kilpailuttaminen
- Läpinäkyvä ja selkeä hankinta ja sopiminen

Haaste: Markkinoiden vaihtelu, moniulotteisten ratkaisujen hallinta, vaikeat asiakasryhmät

	Mallin pääpiirteet (julkinen – yksityinen...)	”Pääidea” ja / vahvuus	Kysymyksiä, dilemmoja, erityispiirteitä
Saksa	Valtion työvoimapalvelu (BA) edelleen vahva, kumppanuuksia (Job Centers) lisätty, BA on ansiosidonnasille, Job Centers muille	Normaaleihin töihin, vaikka osa-aikaisesti mahdollisimman pian / ’työmarkkinakonsensus’	Työmarkkinoiden jakautuminen ’Dual’-oppisopimusjärjestelmä Iso maahanmuutto
Tanska	Kunnallinen Palvelee kaikkia, rahat, vastuu ja tehtävät yksissä käsissä	Nostetaan osaamista /’paikallisdemokratiakonsensus’	Työvoimapolitiikka ehkä hajautunut liikaa, kaikkein vaikeimmat edelleen ongelma
Hollanti	Valtion osuus supistettu, kaupunki- ja aluevetoiset kumppanuudet	Töihin Monimuotoista palvelua eri ryhmille / ’kokeilevuus’	Yksityistäminen epäonnistui, nyt monipuolista voimavarojen kokoamista ja kokeilua
Australia	Yksityistetty kokonaan (julkinen kuitenkin asettaa strategian, puitteet ja säännöt ja tekee palvelutarvearviot allokointia varten)	Töihin / kokemus markkinamekanismeista	Moniulotteisuuden hallinta ja palvelut, markkinoiden sääntöjen jatkuva muuttaminen
Iso-Britannia	Yksityistetty pitkäaikaistyöttömille ja työllistymisen esteitä omaaville, ’ensisijaiset palveluntuottajat’, kumppanuudet nousussa	Töihin / kokemus markkinamekanismeista ja tutkimus ja seuranta	Nyt monin paikoin haetaan laajaa alueellis-paikallista yhteistyötä
Suomi	Voimakas yksityistämissuunnitelma ei toteutunut, nyt ’kuntien roolin vahvistaminen’ ja TE-vahvistaminen	Mikäs meidän pääidea ja vahvuus oikein on??	Supistuvien työvoimavarojen työkykyisyys ja mobilisointi

Poimintoja kansainvälisistä kokemuksista

Australiassa (jossa työvoimapalvelut on yksityistetty) on turvattu julkisen vahva **rooli strategiassa, markkinoiden säännöissä, palvelutarvearviossa ja henkilökohtaisessa palvelussa, varsinkin haasteellisissa**



Britannia: Kilpailuttamisen rationalisointi ja kumppanuuksien lisääntyminen

Britannian työvoimapalveluiden 'iso aalto' (n. 2000 – 2015), oli vaikeammassa työmarkkina-asemassa olevien palveluiden yksityistäminen todella isojen palveluntuottajien nk. Primary Contractors (*'Ensisijaiset'*) –mallilla

- Suuria toimijoita ja suuria pitkiä sopimuksia, jotta saadaan selkeyttä, kestävyyttä ja kykyä investoida innovaatioihin (päästiin eroon hajanaisuudesta ja loputtomasta kilpailuttamisesta)
- **Mallissa oli myös ongelmia:** Hankinnan 'resurssikireys' johti siihen, että *Ensisijaisilla* ei aina riittänyt resursseja vaikeimpiin tilanteisiin
- Negatiivisia vaikutuksia kolmannen sektorin ja erikoistuneiden alihankkijoiden suhteen
- Huomattava osa potentiaalisista alueellis-paikallisista voimavaroista jäi heikolle kytkennälle
- **Viime vuosien kehitys: Alueellis-paikalliset kumppanuudet lisääntyneet, jotta moniulotteisiin työllisyyden, osaamisen ja terveyden ongelmiin voitaisiin vastata paremmin**

Rajankäyntiä ja rajojen ylityksiä Hollannissa: Rotterdamin 'Bridge'-hanke

(Urban Innovative Actions (UIA) – hanke (ERDF:n Articla 8)

- Rotterdamissa hyvä työllisyystilanne, mutta myös paljon nuoria, jotka eivät työllisty ja valitse kasvualoja, koulupudokkuutta, osallisuuden heikkoutta, kymmeniä etnisiä ryhmiä..
- Rotterdamin kaupungin hanke, jossa tavoitteena oli saada merkittävä osa ammatilliseen koulutukseen tulevista valitsemaan kasvualoja ja lisättyä eri tahojen osallistumista
- Kasvualoja: älykäs teollisuustuotanto, älykäs terveydenhuolto, ruokatuotanto, energia ja ympäristö, kyberturvallisuus
- Laaja kumppanuus: 68 peruskoulun ala-astetta (huom!), 20 yläastetta ja 3 ammatillista oppilaitosta, työnantajia, opettajia, vanhempia, paikallishallintoa ja palvelua, tutkimusta...
- 'Uran aloitustakuu' (teknologiassa ja hoitoalalla (ei lääkärikoulutus) – jos valmistuu, saa työpaikan, mentorit (oppilaat ammattikouluista nuoremmille peruskoulussa)
- Tiivis yhteistyö opettajien ja vanhempien kanssa, opetusohjelmien muokkaus, kampanjat,
- Tutkimusryhmä mukana suunnittelemassa ja arvioinnissa SIB, SROI arviointi
- Tulokset 4 vuoden kuluessa hyviä, toimintaa edelleen jatkettu laajana kumppanuutena

Tanska 1: Miten vaikeassa työmarkkina-asemassa olevia nuoria saadaan työhön ja/tai koulutukseen?

BIP-Työllistyvyysindikaattoriprojekti (Tanskaksi: Beskæftigelses Indikator Projektet/BIP)

- 10 työvoimatoimistoa, 4-vuoden seuranta, 4000 ('activity ready'=asiakkaita, joilla useita ongelmia, eivät suoraan työllistettävissä) asiakasta valtaosa yli 30v (10% alle 30), 300 työntekijää osallistui
- Projektilla haluttiin selvittää voidaanko työvoimapalvelun laadusta tunnistaa tekijöitä, joilla työn tai koulutuksen aloittaminen ja saanti lisääntyy
- Tällaiset tekijät tunnistettiin ja työvoimapalvelujen vaikuttavuutta vaikeammissa asiakasryhmissä saatiin merkittävästi parannettua:
 - Työhaun todennäköisyys pelkkä DREAM (Työmarkkinatutkimusennuste) 6%, , DREAM + BIP 29%)
 - Työnsaannin todennäköisyys DREAM 6% ja DREAM + BIP 14%
 - Koulutuksen aloittamisen todennäköisyys DREAM 12% ja DREAM +BIP 41% (!)



Tanska 2 : Nuorten työttömien siltoja työhön ja/tai koulutukseen

- **Kohderyhmä: Nuoret joilla useampia ongelmia**, pudokkuus, arjen hallinta, psyykkiset ongelmat, päihteet
- **Hanke: 'Silta työttömille opiskeluun'**: Oppilaitosten kanssa mentorointi, 1,5 vuoden seuranta, mentori mukana myös oppilaitoksessa ja yksi pysyvä henkilökohtainen työntekijä kunnan työvoimatoimistossa
- 2013-2015 2600 nuorta, 13 työvoimatoimistoa, 12 oppilaitosta)
- **Hanke: 'Mentorointi sosiaalityöllä oleville nuorille'**: 'Arjen seurannan' mentorointi 200 nuorelle (mentori mukana 52 viikkoa kunnes joko koulutuksessa tai työssä, kuitenkin max vuoden puitteissa)
- Molemmissa hankkeissa vertailuryhmät
- **Tulokset erityisen hyviä vaikeimmissa ryhmissä**

Olennaisena vaikuttavuutta lisäävänä toimintatapana on molemmissa ollut **'rajojen yli meneminen'** ja intensiivinen mukana oleva tuki

Kysymykset	Mitä esimerkeistä voi oppia
Mikä on ollut esimerkkimaiden työvoimapalvelujen pääasiallinen kehityssuunta viime vuosina?	Ekosysteemin laajentaminen (paikalliset kumppanuudet) ovat monissa maissa päätrendi ja sikäli myös Suomen tavoitteet esim. työllisyyden kuntakokeiluissa vastaa tätä
Mitä Australian ja Britannian esimerkit opettavat markkinamekanismien käytöstä?	Palvelun hankinnoissa (ostopalveluissa, kilpailutuspolitiikassa) tarvitaan asiakassegmenttien mukaan räätälöityjä menettelyjä jotta 'säännöt' turvaavat niin asiakkaisen, kuin palvelun tuottajienkin (myös pienempien ja erityispalvelujen) aseman. Myös, että pelkkä 'pisteytys' ei riitä, varsinkaan haastavissa ryhmissä
Mitä Hollannin esimerkki kertoo kaupunkiseudun elinvoiman ja työmarkkinoiden kehittämisestä 'laajalla ekosysteemillä'?	Työmarkkinoiden kohtaannon, nuorten osallisuuden, yritysten rekrytoinnin ja alueen elinvoiman edistämiseksi voidaan pitkäjänteisellä ja laajalla, osallistavalla ekosysteemillä ja seurannalla saada hyviä tuloksia
Mitä Tanskan esimerkit kertovat siitä, miten palvelun laatu vaikuttaa työllistyvyydestuloksiin?	Tunnistamalla palvelun ja toimenpiteiden vaikuttavuuden elementit ja suuntaamalla toiminta niihin jatkuvan vuoropuhelun ja seurannan kautta vaikuttavuus paranee oleellisesti, varsinkin vaikeammissa ryhmissä. Pelkkä 'rekisteriennuste' ei riitä haastavissa ryhmissä.

Kiitos

ja hyvää joulunodotusta
ja uutta koronavapaata vuotta!



BRØNDBY KOMMUNE



MUNICIPALITY OF BRØNDBY



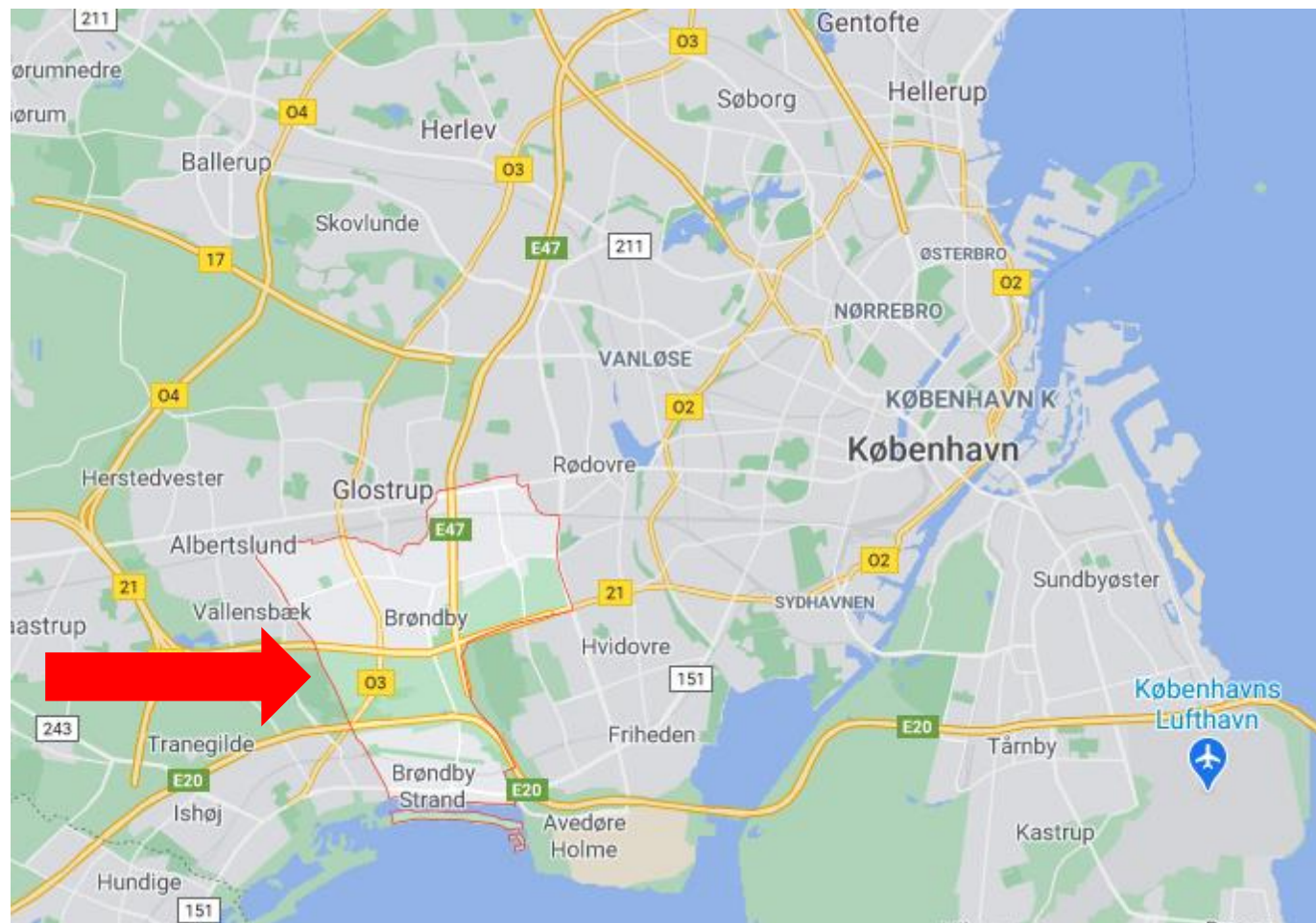
Program

- Introduction
- The municipality of Brøndby
- Jobcenter Brøndby
- Case: Stefanie, 'Ready for job'
- Digitised employment system and the use of data
- COVID-19



BRØNDBY KOMMUNE

The Municipality of Brøndby





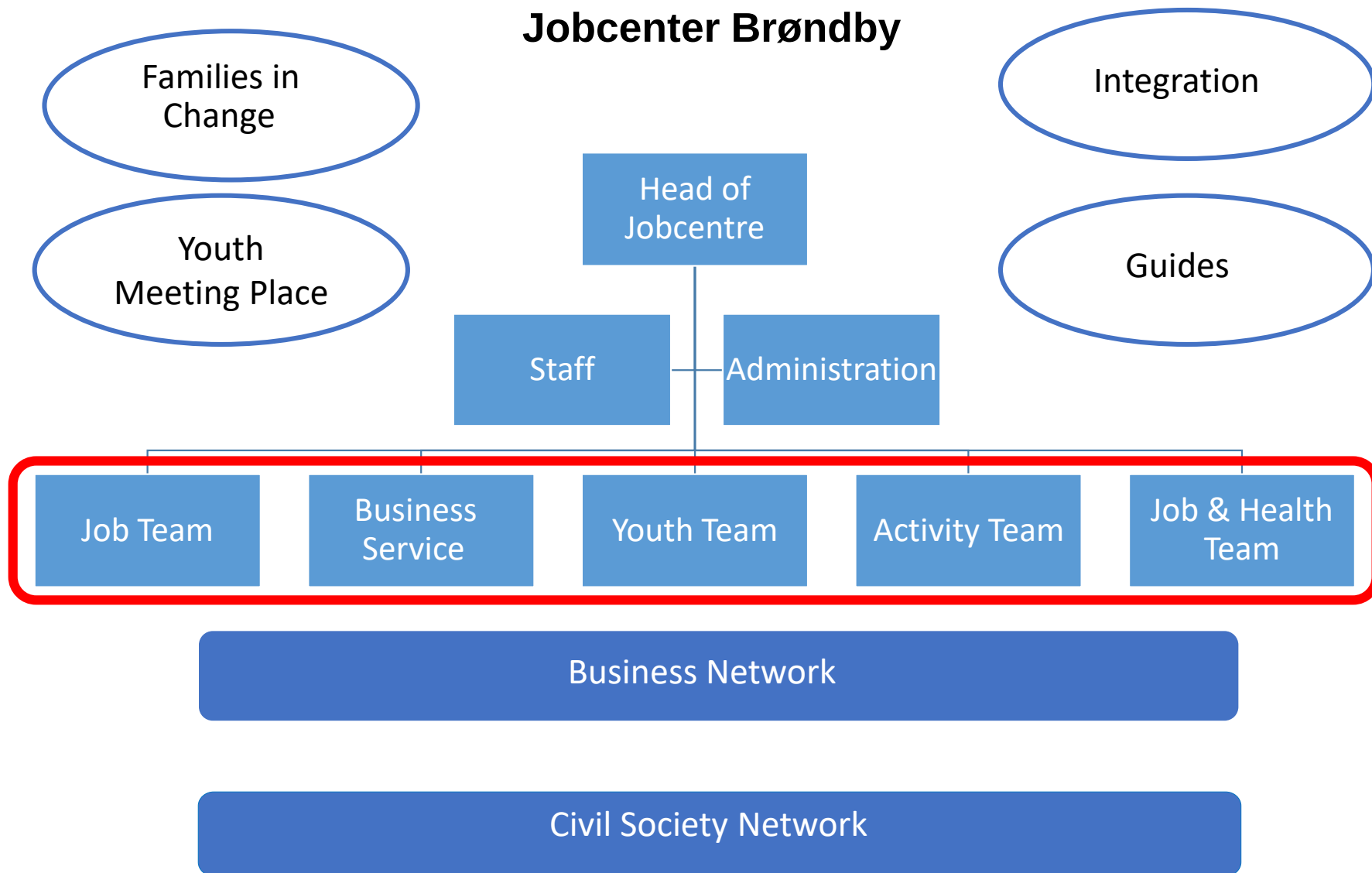
Demographics

- Population: 35.000
- 65 pct. of housing is public subsidized rental apartments
- 29 pct. of residents are immigrants or descendants of immigrants
- 40 pct. of residents have primary school as their highest level of education



BRØNDBY KOMMUNE

Jobcenter Brøndby





Two main target groups

'Ready for job'



'Ready for activation'



Target groups

- Recipients of unemployment benefits: **1203** (from 890 jan 2020 **↑ 35%**)
- Recipients of social assistance: 916
 - 'Ready for job': **342**
 - 'Ready for activation': 574
- Recipients of sickness benefits: 482
- Citizens in resource clarification process and rehabilitation: 217



Stefanie

- 31 years old
- No education
- Various job experiences
- Fired recently
- Strong work identity
- Motivated

= 'Ready for job'





Jobnet.dk

job.jobnet.dk/CV/Frontpage



> Læs højt

Find job

fx stilling, by, virksomhed



> Vis flere søgekriterier



Kontakt dit
jobcenter



Support

Allerede bruger?

LOG IND MED NEM ID



Brugernavn

Adgangskode

> Glemte din
adgangskode?

LOG IND



> Virksomhed? Gå til Jobnet for Arbejdsgiv...

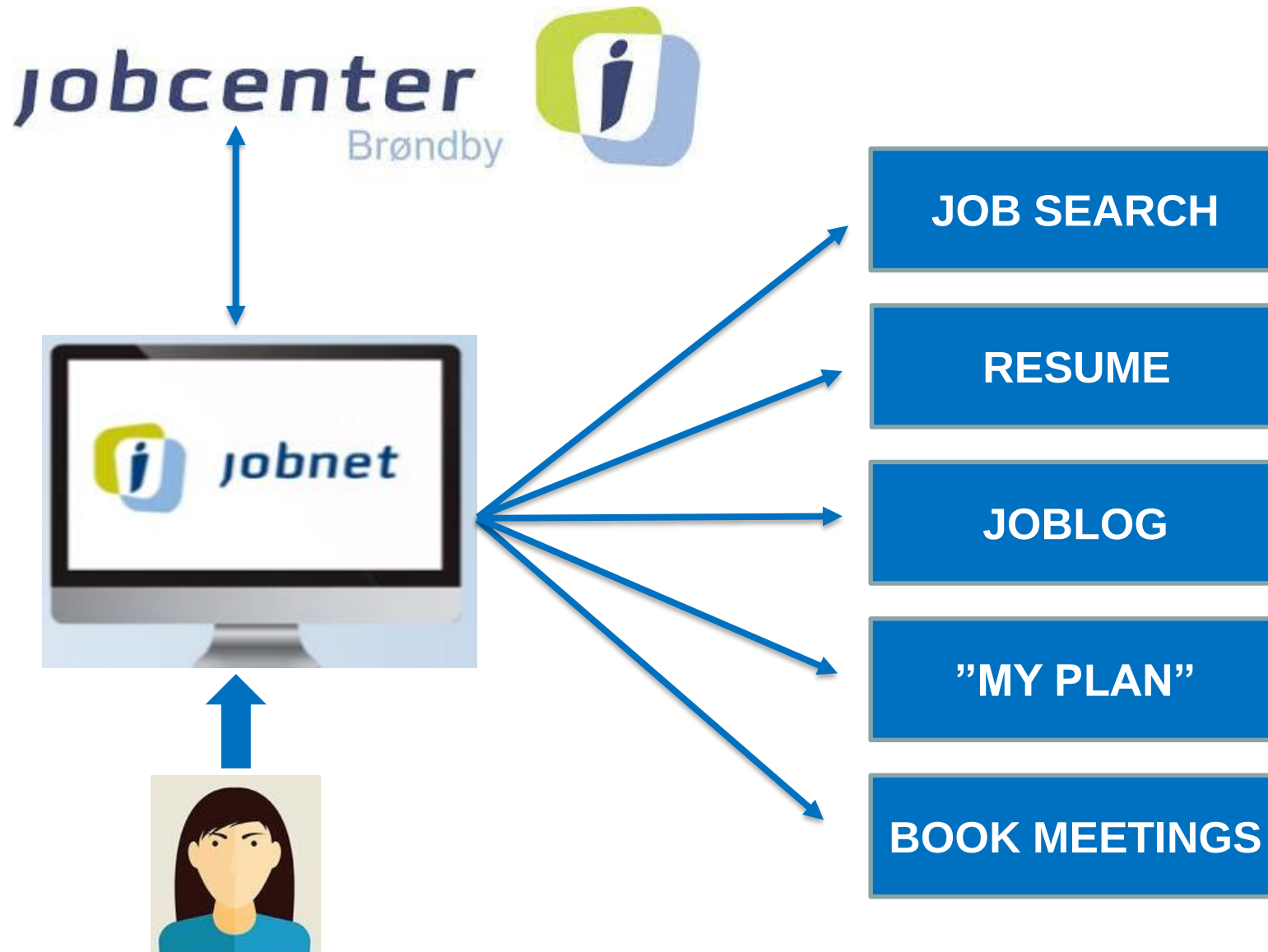
Ny bruger?

OPRET MIG





BRØNDBY KOMMUNE





Plan

- Find a job that matches Stefanie's skills
- Use on the job training as a gateway to a new job
- Upgrade professional qualifications to match the new job





BRØNDBY KOMMUNE

JOB!





What worked in this case?

- Empowerment
- On the job training
- Immediate intervention
- But – not all unemployed ‘ready for job’ are actually ready for a job...



Digitised employment system and the use of data



Collection of data

- Regulation
- Data collection
- Ongoing digitisation
- The national collective database (DFDG)





Digitised employment system and the use of data

- The citizen
- The jobcenter
- Cooperation with private companies

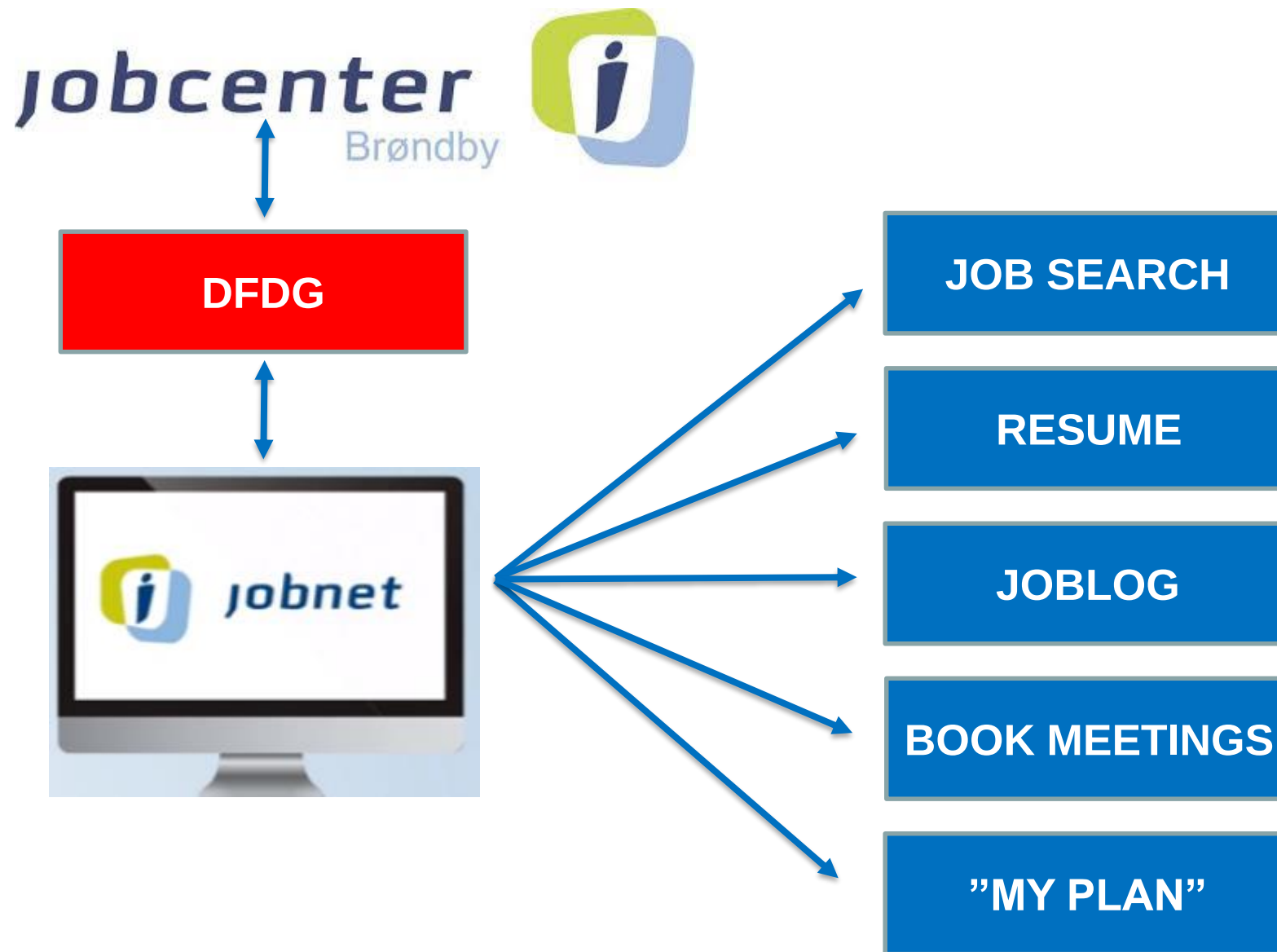


Stefanie

- 31 years old
- No education
- Various job experiences
- Fired recently
- Strong work identity
- Motivated

= 'Ready for job'







BRØNDBY KOMMUNE



Styrelsen for Arbejdsmarked
og Rekruttering



JOBINDSATS
DATA OM ARBEJDSMARKEDET

Jobevidens



Styrelsen for Arbejdsmarked
og Rekruttering



Jobnet for Arbejdsgivere
Til dig, der skal finde en ny medarbejder

Arbejdsmarkedsbalancen



Styrelsen for Arbejdsmarked
og Rekruttering



STAR SharePoint Portal



Rådighedstilsynet

Velkommen til ansøgningsportalen



The use of data in the jobcenter

- Individual level data
- Larger scale data
- Planning and organization
- Status reports
- ‘State of the jobcenter’
- Compare with other municipalities



Cooperation with private companies

- Brøndby in the greater Copenhagen area
- Regional cooperation with companies and other municipalities
- High standard of service
- Creating jobs through subsidised employment
- Digital platforms VITAS and JobAG



VITAS

- Facilitates the application process for subsidised employment
- Digital signature
- Eases the application process and helps reduce errors
- Automatic data exchange





JobAG

- Seek out resumes
- Post jobs (free)
- Recruitment request to the jobcenter
- Handling job orders and resumes across municipal boundaries.



Jobnet for Arbejdsgivere
Til dig, der skal finde en ny medarbejder



Digitisation and the use of data

- Pros and cons...**



Pros

- + Easy access to data
- + Governance and control by STAR
- + The possibility to compare results across municipalities
- + Involvement (empowerment)
- + Transparency and easy access (citizens)
- + Useful platforms for cooperation
- + GDPR safe



Cons

- High requirements for IT skills
- Complex problems are difficult to handle 'in a box'
- Focus on form not content
- 'One size fits all'
- How do we measure success?



BRØNDBY KOMMUNE

COVID-19



COVID-19

- Increase in recipients of unemployment benefits ↑ 35%
- Jobcenter shut down March → June
Partly shutdown June →
- Active employment measures suspended
- Limited physical meetings and activities
= Voluntary participation



Local COVID-19 measures

- Guidance and clarification on the phone
- Local Digital solution
- Direct recruitment



BRØNDBY KOMMUNE

The Digital Jobcenter

[FORSIDE](#)[MINE AKTIVITETER](#)[DOKUMENTER](#)[NYHEDER](#)[KONTAKT](#)☐ CK

NYHEDER

DOKUMENTER

00 VELKOMMEN

01 MOTIVATION

02 FAGLIGE
KOMPETENCER

03 PERSONLIGE
KOMPETENCER

04 CV

05 ANSØGNING

06 LINKEDIN

07 MÅLSÆTNING

08 STRATEGI

09 RESEARCH

10 VIRKSOMHEDS-
KONTAKT

11 NETVÆRK

12 JOBSAMTALEN



The Digital Jobcenter

Struktur i ansøgningen:

- FÆNGENDE OVERSKRIFT
- MOTIVATION FOR JOBBET**
- FAGLIGE MATCH / KOMPETENCE BESKRIVELSE
- PERSONLIGE MATCH / KOMPETENCE BESKRIVELSE
- FREMADRETTET AFSLUTNING



03:32



The Digital Jobcenter

[illegible]



Direct recruitment – The Marketplace

- Lists vacant positions
- Easy match

JOB FOKUS

Aktuelle Jobmatch 12

Aktive formidlinger 0

SØGER JOB SOM

Stilling	Samlet erfaring (måneder)	Senest arbejdet i faget	Uddannet
pelsbereder	84	2019	Ja
chauffør, fragt, distribution, blandet kørsel 9	156	2012	Nej
postfunktionær	Ingen data at vise	Ingen data at vise	Nej
lager- og logistikmedarbejder 3	Ingen data at vise	Ingen data at vise	Nej



BRØNDBY KOMMUNE



MUNICIPALITY OF BRØNDBY