EUROPA-
KOMMISSIONEN

Bruxelles, den 6.6.2017
COM(2017) 287 final

RAPPORT FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET, DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG REGIONSUDVALGET

om anvendelsen af afgørelse nr. 573/2014/EU om øget samarbejde mellem offentlige arbejdsformidlinger

1. Indledning

Offentlige arbejdsformidlinger går forrest i indsatsen for at bekæmpe arbejdsløshed og social udelukkelse i hele Europa. I overensstemmelse med afgørelse nr. 573/2014/EU[1] (herefter "afgørelsen") etablerede Europa-Parlamentet og Rådet det europæiske netværk af offentlige arbejdsformidlinger (herefter "netværket") i maj 2014 som en platform for tættere samarbejde mellem disse organisationer. I denne rapport revideres anvendelsen af afgørelsen. I overensstemmelse med afgørelsens artikel 10 vurderes det i rapporten, i hvilket omfang netværket har bidraget til at nå målene i afgørelsen[2], og om det har løst sine opgaver. Det vurderes også, hvordan netværket har udviklet og gennemført benchmarking – en proces, som forbinder resultatorienterede sammenligninger med gensidig læring[3].

I rapportens afsnit 2 undersøges hvert af netværkets mål og de aktiviteter, som det har gennemført[4]. Afsnit 3 omhandler gennemførelsen af initiativet vedrørende benchlearning og beskriver metoden, de opnåede resultater og den igangværende udvikling. Afsnit 4 indeholder konklusionen, som tager udgangspunkt i erfaringerne fra de første to og et halvt års gennemførelse af afgørelsen.

Om det europæiske netværk af offentlige arbejdsformidlinger

Netværket blev etableret i maj 2014 i forlængelse af afgørelsen med henblik på at forbedre samarbejdet mellem de offentlige arbejdsformidlinger i Europa. Netværket omfatter offentlige arbejdsformidlinger fra alle EU's medlemsstater, Norge og Island samt Europa-Kommissionen.

Det europæiske samarbejde mellem de offentlige arbejdsformidlinger blev indledt allerede inden vedtagelsen af afgørelsen. I 1997 etablerede Kommissionen en uformel rådgivende gruppe bestående af chefer for offentlige arbejdsformidlinger. Formålet var at fremme samarbejde, erfaringsudveksling og gensidig læring mellem gruppens medlemsorganisationer og modtage ekspertfeedback vedrørende beskæftigelsespolitiske initiativer. På denne baggrund fremsatte Kommissionen et forslag om formalisering af samarbejdet mellem de offentlige arbejdsformidlinger. Kommissionen ønskede at etablere en platform, som gjorde det muligt at sammenligne de offentlige arbejdsformidlingers resultater på europæisk plan, identificere god praksis og fremme gensidig læring, så de offentlige arbejdsformidlinger kunne forbedre deres tjenester. Den ønskede også at give de offentlige arbejdsformidlinger flere muligheder for at udvikle innovative og evidensbaserede politikker i overensstemmelse med Europa 2020-målene.

[1] http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2014.159.01.0032.01.ENG

2 Jf. artikel 3.

3 Med specifik henvisning til artikel 4, stk. 1, litra a). Her opfordres netværket til at udvikle og gennemføre evidensbaseret benchlearning i offentlige arbejdsformidlinger på EU-plan for ved hjælp af en passende metodologi at sammenligne resultaterne af deres aktiviteter på følgende områder: bidrag til at nedbringe arbejdsløsheden for alle aldersgrupper og for sårbare grupper, besættelse af ledige stillinger, kundetilfredshed med de offentlige arbejdsformidlingers tjenester.

4 Oplysninger om igangværende og fremtidige aktiviteter findes i arbejdsprogrammet for 2017:

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

Forvaltning af netværket

Netværket har en robust forvaltningsstruktur.

Netværksbestyrelse

Netværket har en bestyrelse, hvis medlemmer er cheferne for de offentlige arbejdsformidlinger fra hver EU-medlemsstat, Norge og Island samt Kommissionen. Beskæftigelsesudvalget (EMCO)[5] har observatørstatus. Bestyrelsen mødes to gange om året i den medlemsstat, som har EU-formandskabet. Den fastsætter netværkets strategiske retning, drøfter udviklingen på arbejdsmarkedet og overvåger gennemførelsen af arbejdsprogrammet.

Rådgivere om anliggender vedrørende europæiske offentlige arbejdsformidlinger (AFEPA'er)

Hvert bestyrelsesmedlem udpeger en rådgiver om anliggender vedrørende europæiske offentlige arbejdsformidlinger, som hjælper med at drive netværket. Rådgiverne mødes to gange om året inden bestyrelsesmøderne for at gennemgå netværkets aktiviteter og nå til enighed om forslag til holdninger. EMCO's sekretariat indbydes til disse møder for at støtte samarbejdet mellem netværket og EMCO.

Netværkets sekretariat

Netværkets bestyrelse bistås af et sekretariat, som stilles til rådighed af Kommissionen (Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Inklusion). Sekretariatet forbereder i samarbejde med formanden og næstformændene bestyrelsesmøderne og hjælper med at gennemføre det årlige arbejdsprogram. Det tilrettelægger og leder også AFEPA'ernes møder.

Netværkets aktiviteter[6]

De offentlige arbejdsformidlingers benchlearningsystem er omdrejningspunktet for netværkets aktiviteter. Dette system har til formål at forbedre de offentlige arbejdsformidlingers resultater ved at tage fat om udfordringerne på det europæiske arbejdsmarked. Benchlearning forbinder indikatorbaseret benchmarking og gensidig læring. God praksis identificeres, og resultaterne bruges til gensidig læring for at øge standarden for den service, der ydes til de arbejdssøgende og arbejdsgiverne. Vurderingen er både kvalitativ og kvantitativ og fører til henstillinger om ændringer hos de enkelte offentlige arbejdsformidlinger.

Netværket hjælper også dets medlemmer med at gennemføre prioriterede foranstaltninger som f.eks. ungdomsgarantien og imødekomme landespecifikke henstillinger vedrørende de offentlige arbejdsformidlinger. Dette sker gennem gensidig læring og individualiseret teknisk bistand. Endelig rådgiver netværket beslutningstagere på nationalt og europæisk plan om udformning, udvikling og vurdering af beskæftigelsespolitikker.

[5] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=115
[6] Årlige rapporter om netværkets aktiviteter er udarbejdet for 2015 og 2016: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1100&langId=en

2. Vurdering af opfyldelsen af formålene i artikel 3

I dette afsnit undersøges opfyldelsen af hvert enkelt formål omhandlet i afgørelsens artikel 3, og de aktiviteter, som netværket har gennemført, beskrives. I tematisk relevante tilfælde er nogle af formålene i artikel 3 omhandlet under ét (formål a og formål g samt formål d og formål e).

Afgørelsens artikel 3: Formål

Formålet med denne afgørelse er at tilskynde til samarbejde mellem medlemsstaterne på beskæftigelsesområdet gennem netværket inden for de offentlige arbejdsformidlingers ansvarsområder for at bidrage til Europa 2020-strategien og til gennemførelsen af relevante EU-politikker og dermed yde støtte til:

a) de mest udsatte sociale grupper med høj arbejdsløshed, navnlig ældre arbejdstagere og unge, der ikke er i beskæftigelse eller under uddannelse

b) anstændigt og bæredygtigt arbejde

c) mere velfungerende arbejdsmarkeder i EU

d) identificering af mangler på bestemte kvalifikationer og levering af oplysninger om deres omfang og geografiske fordeling, såvel som bedre matchning af arbejdssøgendes kvalifikationer med arbejdsgivernes behov

e) bedre integration af arbejdsmarkederne

f) øget frivillig geografisk og beskæftigelsesmæssig mobilitet på et retfærdigt grundlag for at imødekomme specifikke arbejdsmarkedsbehov

g) integration af personer, der er udelukket fra arbejdsmarkedet, som en del af bekæmpelsen af social udelukkelse

h) evaluering og vurdering af aktive arbejdsmarkedsinitiativer og deres effektive gennemførelse.

2.1 Støtte til udsatte sociale grupper og integration af personer, der er udelukket fra arbejdsmarkedet (formål a og formål g)

Netværket hjælper med at sikre, at arbejdsmarkederne fungerer effektivt i Europa. En vigtig del af denne indsats er gennemførelsen af politikker, som hjælper de personer, der befinder sig længst væk fra arbejdsmarkedet, især unge og langtidsledige, med at finde arbejde, en af den europæiske beskæftigelsespolitiks nøgleprioriteter. Netværket har også haft fokus på integration af flygtninge og handicappede på arbejdsmarkedet.

Ungdomsarbejdsløshed

Netværket har aktivt bidraget til EU-foranstaltninger til bekæmpelse af ungdomsarbejdsløshed ved at støtte gennemførelsen af ungdomsgarantien[7]. Ungdomsgarantien skal sikre, at alle unge i alderen op til 25 år modtager et kvalitetstilbud om beskæftigelse, videreuddannelse, en lærlingeuddannelse eller en praktikplads, senest fire måneder efter at de er blevet ledige eller

[7] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079

har forladt uddannelsessystemet. I mange lande er de offentlige arbejdsformidlinger, som samarbejder med forskellige partnere, den vigtigste adgangsvej til ungdomsgarantien.

I henstillingen om oprettelse af ungdomsgarantien opfordres de offentlige arbejdsformidlinger til fortsat at overvåge og regelmæssigt aflægge rapport om udviklingen med hensyn til udformningen, gennemførelsen og resultaterne af ungdomsgarantiordninger. I afgørelsen opfordres netværket til at fremme og udveksle bedste praksis vedrørende integration af unge, der ikke er i beskæftigelse eller under uddannelse. Netværket overvåger derfor de offentlige arbejdsformidlingers gennemførelse af ungdomsgarantien – som offentliggøres i årlige rapporter[8] – og har gennemført en række andre gensidige læringsaktiviteter og analyseaktiviteter. Netværkets *Catalogue of PES Practices for the Outreach to NEETs*[9] indeholder f.eks. eksempler fra 17 offentlige arbejdsformidlinger på de forskellige måder, hvorpå sådanne tjenester leveres i Europa. I netværkets *Catalogue of Measures for Implementation of the Youth Guarantee*[10] opstilles de foranstaltninger, som de offentlige arbejdsformidlinger har gennemført for at forbedre deres tjenester under ungdomsgarantien. I 2016 blev der desuden udviklet en værktøjskasse[11] med konkret vejledning, som de offentlige arbejdsformidlinger kan anvende i deres arbejde med unge, som ikke er i beskæftigelse eller under uddannelse.

Kommissionen konstaterede i sin meddelelse fra 2016 *Ungdomsgarantien og ungdomsbeskæftigelsesinitiativet efter tre år*[12], at de fleste offentlige arbejdsformidlinger havde forbedret målretningen af deres tjenester og udvidet tjenestetilbuddet til unge. I meddelelsen nævnes også en række tilbageværende udfordringer for de offentlige arbejdsformidlinger, f.eks. at sikre, at de har kapacitet til at varetage deres mange opgaver, og at intensivere deres strukturerede samarbejde med arbejdsgivere.

Langtidsledighed

I Rådets henstilling om integration af langtidsledige på arbejdsmarkedet[13] fra februar 2016 fik EMCO mandat til – med støtte fra netværket – at føre tilsyn med gennemførelsen.

Eksempel: Netværkskonference om integration af langtidsledige

Den 2. juni 2016 afholdt netværket en konference med deltagelse af repræsentanter for de offentlige arbejdsformidlinger, den tredje sektor, private arbejdsformidlinger og andre partnere med det formål at drøfte gennemførelsen af henstillingen om integration af langtidsledige.

På konferencen var fokus rettet mod etableringen af centrale kontaktpunkter gennem koordinering mellem forskellige instanser, udformning og gennemførelse af aftaler om jobintegration og etablering af effektive jobintegrationspartnerskaber.

Via drøftelserne på konferencen fik de offentlige arbejdsformidlinger og andre interessenter mulighed for at udveksle erfaringer og dele ekspertise. Disse forummer sætter de offentlige arbejdsformidlinger i stand til at forbedre deres resultater og uddybe samarbejdet med

[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/EN/TXT/?qid=1477901398883&uri=CELEX:52016DC0646
[13] http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32016H0220%2801%29

partnerorganisationer for derigennem at løse kritiske problemer.

Netværket opstillede og vedtog en række kvalitetsstandarder, som fastsætter forventningerne på kort sigt, mellemlang sigt og lang sigt til leveringen af en facilitet til et enkelt kontaktpunkt og aftaler om jobintegration. Rådet (beskæftigelse, socialpolitik, sundhed og forbrugerpolitik)[14] (EPSCO) har godkendt disse kvalitetsstandarder. Netværket gennemførte også en undersøgelse med det formål at identificere god praksis inden for de offentlige arbejdsformidlinger med hensyn til tidlig indgriben og aktivering af arbejdsløse.

Helt fra begyndelsen har netværket været involveret i udviklingen af henstillingen om integration af langtidsledige og indgav et svar under høringen i forbindelse med dens indførelse.

Flygtninge

Mange offentlige arbejdsformidlinger i Europa skal tilbyde tjenester til et stigende antal flygtninge og i nogle tilfælde asylansøgere. Selv om situationen i medlemsstaterne varierer, er der mange fælles udfordringer og betydelige muligheder for at lære fra innovative tilgange i Europa. Netværkets bestyrelse har drøftet flygtningesituationen og medlemsstaternes praksis.

I juni 2016 vedtog netværket en række nøgleaspekter vedrørende integrationen af flygtninge og asylansøgere på arbejdsmarkedet[15]. Det udpegede fire områder, der er af særlig betydning for integrationen af flygtninge og asylansøgere: sprog, færdigheder og kvalifikationer, partnerskaber og institutioner samt arbejdsgivere. I 2017 tilrettelægger netværket en begivenhed med gensidig læring, hvor det især ønsker at undersøge de offentlige arbejdsformidlingers praksis på disse områder.

Handicappede

Netværket har også rettet fokus mod integrationen af handicappede på arbejdsmarkedet, som også var et prioriteret område for det nederlandske formandskab for Unionen i første halvdel af 2016. På mødet i juni 2016 i netværkets bestyrelse, som blev afholdt Amsterdam, blev Nederlandenes innovative og avancerede tilgang meget passende undersøgt. I 2016 offentliggjorde netværket også en analyserapport vedrørende handicap og integration på arbejdsmarkedet[16], hvor det gennemgik de seneste politiske initiativer og undersøgte de vigtigste tendenser med hensyn til at hjælpe handicappede med at finde arbejde. I rapporten nævnes eksempler fra medlemsstater, hvor der er gennemført større reformer på området for støtte til handicappede.

2.2 Anstændigt og bæredygtigt arbejde (formål b)

Netværket har arbejdet for at sikre, at initiativer vedrørende anstændigt og bæredygtigt arbejde er effektive, ved at bidrage til høringen om den europæiske søjle for sociale rettigheder, offentliggøre en rapport om dynamikken på arbejdsmarkedet og tilrettelægge en tematisk evalueringsworkshop, hvor indsatsen for at sikre bæredygtig integration på

[14] http://www.consilium.europa.eu/en/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

arbejdsmarkedet blev undersøgt. Ud over specifikke arrangementer vedrørende dette emne har det også været drøftet indirekte på mange af netværkets gensidige læringsbegivenheder.

Den europæiske søjle for sociale rettigheder

Kommissionens henstilling og forslag til en interinstitutionel proklamation om den europæiske søjle for sociale rettigheder[17] sætter øget fokus på de beskæftigelsesmæssige og sociale aspekter og tilpasser den europæiske sociale model til udfordringerne i det 21. århundrede. Under denne søjle fastsættes en generel ret til rettidig og tilpasset bistand til forbedring af udsigterne til beskæftigelse eller selvstændig virksomhed, herunder retten til at modtage støtte til jobsøgning, uddannelse og omskoling. For de arbejdsløse fastsætter søjlen desuden retten til personlig, vedvarende og konsekvent støtte. For de langtidsledige indebærer søjlen en ret til en tilbundsgående individuel vurdering senest efter 18 måneders arbejdsløshed. Hvad angår arbejdsløshedsunderstøttelse har de arbejdsløse ret til passende aktiveringsstøtte fra de offentlige arbejdsformidlinger til at komme ud (tilbage) på arbejdsmarkedet og passende arbejdsløshedsunderstøttelse af en rimelig varighed i overensstemmelse med deres bidrag og de nationale regler for støtteberettigelse.

I december 2016 indgav netværket et bidrag til Kommissionens høring. Det udpegede teknologiske ændringer og forandringer i den sociale kontekst som de faktorer, der har den største transformative virkning. De specifikke politiske områder, der blev udpeget, omfattede styrkelse af færdigheder og livslang læring, trygge erhvervsskift, aktiv beskæftigelsesstøtte, integrerede sociale ydelser og tjenester, arbejdsløshedsunderstøttelse, minimumsindkomst og sygedagpenge. I lyset af dette reviderer netværket også dets 2020-vision for de offentlige arbejdsformidlinger[18], så visionen i højere grad afspejler de nye tendenser og de offentlige arbejdsformidlingers kapacitet til at tilpasse sig og hjælpe klienterne med at håndtere disse forandringer.

Rapport om dynamikken på arbejdsmarkedet

I rapporten fra 2016 om dynamikken på arbejdsmarkedet i Unionen[19] beskrives de tendenser, der påvirker arbejdsmarkedet i Unionen under krisen. De arbejdssøgendes anvendelse af de offentlige arbejdsformidlinger analyseres, og det analyseres, hvordan de offentlige arbejdsformidlinger hjalp de arbejdssøgende i perioden 2007-2014. Den omhandler de mange måder, hvorpå de offentlige arbejdsformidlinger kan anvende analysen af overgangsdata til at gøre de tjenester, de leverer, mere effektive. Rapporten omhandler også de offentlige arbejdsformidlingers relative bidrag til den måde, hvorpå arbejdsmarkederne fungerer i de forskellige medlemsstater.

Tematisk evalueringsworkshop om bæredygtig integration på arbejdsmarkedet

En gensidig læringsbegivenhed med fokus på bæredygtig integration på arbejdsmarkedet blev afholdt i november 2016. Efter denne workshop ønskede en gruppe offentlige arbejdsformidlinger at få flere oplysninger om de nye tiltag, som de norske offentlige arbejdsformidlinger havde gennemført. Under et opfølgende besøg hos den norske arbejds- og

[17] https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en
[18] http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9690&langId=en
[19] http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16334&langId=en

velfærdsforvaltning (NAV) i januar 2017 fik disse offentlige arbejdsformidlinger et indblik i, hvordan NAV har forbedret forvaltningens digitale tjenester. NAV's indsats har ført til en mere effektiv udnyttelse af ressourcerne med hensyn til den tid, rådgiverne bruger på den enkelte arbejdssøgende, og med hensyn til fysiske mødesteder, så personalet kan koncentrere sig om at støtte de arbejdssøgende, der har de mest komplekse behov. Via en sådan tilgang kan de offentlige arbejdsformidlinger også forbedre samarbejdet med arbejdsgiverne med henblik på effektivt at matche de arbejdssøgende. Enhederne med ansvar for arbejdsgiverrelationer i hver af de offentlige arbejdsformidlinger hjælper med at udvikle stærkere forbindelser. NAV forklarede også, hvordan forvaltningen tilbyder mentorordninger, når arbejdssøgende er kommet i arbejde, og hjælper personer med dårligt helbred med at komme i arbejde igen.

2.3 Mere velfungerende arbejdsmarkeder (formål c)

Det er afgørende, at forskellige interessenter samarbejder om at hjælpe mennesker med at komme ind på og forblive på arbejdsmarkedet, for at sikre et godt udfald for både arbejdssøgende, ansatte og arbejdsgivere i hele Europa. Til dette formål har netværket deltaget i en række initiativer til fremme af øget samarbejde, herunder Pares-initiativet og en interessentkonference om partnerskaber. Netværket har også tilrettelagt arrangementer som f.eks. seminarer om forandringsledelse, evalueringsworkshopper om IT og profilering og har ydet specifik teknisk bistand til offentlige arbejdsformidlinger, der f.eks. ønsker at forbedre deres kapacitet til at matche arbejdssøgende med ledige stillinger. Samarbejdet med Eures (det europæiske arbejdsformidlingsnet), som blev genetableret ved forordning (EU) 2016/589[20], har også været afgørende, eftersom Eures har til formål at forbedre funktionen, sammenhængen og integreringen af arbejdsmarkederne i Unionen, herunder på grænseoverskridende plan.

Partnerskaber mellem arbejdsformidlinger

Pares-initiativet[21] blev gennemført mellem september 2011 og marts 2016 for at forbedre samarbejdet mellem offentlige, private og nonprofitudbydere af beskæftigelsestjenester og udpege de områder, hvor de kunne levere komplementære tjenester. Initiativet bestod af tre strenge: strategiske dialogforummer til udveksling og udvikling af god praksis. indkaldelser af forslag og en fælles database over nyttige materialer.

Der er gennemført en række strategiske dialoger om emner, der strakte sig fra effektive e-tjenester til levering af koordinerede tjenester. Ved den sidste strategiske dialog under Pares-initiativet i februar 2016 samledes repræsentanter for offentlige arbejdsformidlinger og kommuner i 12 lande for at udveksle erfaringer og viden om udlicitering af tjenester. De delegerede udvekslede synspunkter om og erfaringer med at samarbejde med eksterne udbydere, bruge aflønningsmodeller til udliciterede tjenester samt udforme og evaluere udbud.

Interessentkonference om partnerskaber

Netværket afholdt en interessentkonference i 2015 om styrkelse af arbejdsmarkedet gennem øget samarbejde mellem partnere. På denne konference deltog repræsentanter for offentlige

[20] http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.2016.107.01.0001.01.ENG
[21] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=991

arbejdsformidlinger, de berørte ministerier, Europa-Parlamentet, Europa-Kommissionen, private arbejdsformidlinger, arbejdsmarkedets parter og ngo'er. Deltagerne behandlede en række områder, herunder partnerskaber med private arbejdsformidlinger, netværkets bidrag til det europæiske semester, den rolle, som arbejdsmarkedets parter spiller i reformen af de offentlige arbejdsformidlinger, gennemførelsen af ungdomsgarantien, de offentlige arbejdsformidlingers rolle som "mægler" mellem aktørerne på arbejdsmarkedet og håndteringen af karriereskift. Konferencen medvirkede til at styrke netværkets profil og anseelse blandt dets interessenter.

Samarbejde mellem offentlige arbejdsformidlinger og private arbejdsformidlinger

I december 2016 godkendte netværkets bestyrelse principperne for en strategi og en vision for samarbejdet med private arbejdsformidlinger på europæisk plan. De fremhævede, at de offentlige arbejdsformidlinger er nødt til at etablere partnerskaber for at bevare deres relevans, efterhånden som arbejdsmarkederne bliver mere og mere tværgående. De påpegede også, at offentlige arbejdsformidlinger skulle kunne tilbyde en bred vifte af tjenester. Da der er et konstant pres for at gøre mere med færre ressourcer, kan de ikke gøre dette alene. Partnerskaber giver mulighed for fortsat at tilbyde klienterne tjenester af høj kvalitet. Netværkets bestyrelse vil drøfte dette på dets kommende møder og invitere interessenter til disse møder.

2.4 Bedre matchning og integration af arbejdsmarkeder (formål d og formål e)

Identificering af mangler på bestemte kvalifikationer og bedre matchning af arbejdssøgendes kvalifikationer med job er et af netværkets formål. Arbejdsgivere spiller en central rolle for økonomiens vækst generelt og for den effektive integration af arbejdssøgende på arbejdsmarkedet. De offentlige arbejdsformidlinger i Europa fremmer produktivitet og beskæftigelsesegnethed gennem et passende udbud af relevant viden, relevante kvalifikationer og relevante kompetencer.

For at støtte dette har netværket deltaget i en række initiativer med henblik på at udveksle oplysninger mellem offentlige arbejdsformidlinger om mangler på bestemte kvalifikationer og lære af innovativ praksis. Disse omfatter udarbejdelse af en årlig undersøgelse af ledige stillinger i flaskehalserhverv og gennemførelse af en europæisk arbejdsgiverdag, der har til formål at styrke samarbejdet mellem de offentlige arbejdsformidlinger og arbejdsgiverne.

Undersøgelser af ledige stillinger i flaskehalserhverv

Der blev gennemført to undersøgelser[22] i 2015 og 2016 for at indsamle data om job, hvor der er mangel på arbejdskraft, inden for netværket. Som et led i undersøgelserne, som omfattede 26 offentlige arbejdsformidlinger, blev der udviklet og anvendt en dataindsamlingsmodel, og der blev udvekslet data om flaskehalserhverv i Europa.

Den anden undersøgelse, som var baseret på data fra 2016, omfattede også en sammenligning af administrative data fra arbejdsformidlingerne og data fra arbejdsstyrkeundersøgelsen. Gennem undersøgelserne tegnes der et billede af de job, hvor der er mangel på og overskud af arbejdskraft på både nationalt og europæisk plan. Det drøftes også, om manglerne reelt

[22] http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16007&langId=en og http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17666&langId=en.

skyldes mangel på kvalificeret arbejdskraft eller ustabile ansættelsesbetingelser, og hvordan matchningen af kvalifikationer kan forbedres.

Den europæiske arbejdsgiverdag

For at støtte samarbejdet mellem de offentlige arbejdsformidlinger og arbejdsgiverne tilrettelagde netværket den første europæiske arbejdsgiverdag i april 2016[23] i alle EU-medlemsstater, Island og Norge. Efter det vellykkede initiativ besluttede netværkets bestyrelse også at afholde en europæisk arbejdsgiverdag i efteråret 2017.

Eksempel: Aktiviteter på den europæiske arbejdsgiverdag 2016

På europæisk plan blev den europæiske arbejdsgiverdag markeret af en pressekonference på højt niveau i Bruxelles. På nationalt plan tilrettelagde de offentlige arbejdsformidlinger intensive møder med arbejdsgivere, jobmesser, tematiske arrangementer og forskellige kommunikationsforanstaltninger. Som resultat af den europæiske arbejdsgiverdag fik de offentlige arbejdsformidlinger registreret 30 000 ledige stillinger gennem deres kontakt med mere end 220 000 arbejdsgivere. 70 000 arbejdssøgende og 20 000 medarbejdere ved de offentlige arbejdsformidlinger deltog. De offentlige arbejdsformidlinger havde desuden lejlighed til at udveksle erfaringer med andre offentlige arbejdsformidlinger om, hvordan de interagerer med arbejdsgivere, og hvordan denne begivenhed kan gøres til en succes.

2.5 Mobilitet (formål f)

Med henblik på at løse problemet vedrørende støtte til arbejdstagernes voksende frivillige geografiske og erhvervsmæssige mobilitet har netværkets bestyrelse besluttet at foreslå en tættere koordination med Eures. Netværket vil også overveje, hvordan det kan støtte det nye initiativ vedrørende det europæiske solidaritetskorps som et led i indsatsen for at hjælpe de enkelte offentlige arbejdsformidlinger med at opfylde både arbejdsgiveres og arbejdssøgendes behov for mobilitet med særligt fokus på unge.

Samarbejde med Eures og forvaltningsstruktur

Eures-nettet (det europæiske arbejdsformidlingsnet) blev etableret i 1993 og har til formål at fremme arbejdstagernes frie bevægelighed mellem de 28 lande i Unionen plus Schweiz, Island, Liechtenstein og Norge.

Eures har til formål at gøre arbejdsmarkederne mere gennemskuelige på europæisk plan gennem udveksling af oplysninger om ledige stillinger og arbejdssøgendes profiler. Det har også til formål at forbedre adgangen til støttetjenester for arbejdssøgende og arbejdsgivere, som ønsker at lette arbejdstagernes frie bevægelighed. De offentlige arbejdsformidlingers opgaver betyder, at Eures-nettets rolle er afgørende, og de offentlige arbejdsformidlinger er i dag de vigtigste medlemsorganisationer. Medlemsorganisationerne deler oplysninger om arbejdsmarkedet og samarbejder i det daglige om at matche og indplacere arbejdstagere i job i andre lande i hele Unionen. I det nye retsgrundlag, som blev fastlagt i 2016, er forpligtelserne til at dele oplysninger om samarbejde på tværs af områder som f.eks. lærlingepladser blevet styrket. Der fastlægges også en serie af støttetjenester, som de offentlige arbejdsformidlinger som minimum skal tilbyde. I lyset af disse nye forpligtelser kan der forventes vigtige

[23] http://www.employersday.eu/

synergier gennem de to netværks tætte samarbejde om, aktiviteter, der følger af deres opgaver, og som har betydning for den daglige forvaltning af de offentlige arbejdsformidlinger.

På dens møde i december 2016 besluttede netværkets bestyrelse derfor at fremme et tættere samarbejde mellem netværket og Eures på europæisk plan. En repræsentant fra Eures-nettets europæiske koordinationsgruppe inviteres til at deltage i AFEPA'ernes møder og fremlægge relevante ajourføringer og vice versa. Det blev også besluttet, at sekretariatet for de offentlige arbejdsformidlinger og Eures-nettets europæiske koordineringsbureau skulle indgå et tæt samarbejde med henblik på at forberede deres respektive møder.

Arbejdsgruppe vedrørende fair mobilitet

Netværkets bestyrelse har nedsat en arbejdsgruppe vedrørende fair mobilitet med det formål at fokusere på de operationelle aspekter af de offentlige arbejdsformidlingers samarbejde til støtte for mobilitet. Arbejdsgruppen udarbejdede et arbejdspapir, som AFEPA'erne og bestyrelsen behandlede i december 2015. Der foreligger imidlertid ikke en fælles netværksholdning vedrørende fair mobilitet på nuværende tidspunkt.

Det europæiske solidaritetskorps

Det europæiske solidaritetskorps, som blev lanceret i december 2016, har til formål at give unge i hele Europa mulighed for at arbejde som frivillige eller opnå erhvervserfaring, f.eks. i form af et job eller et praktikophold, inden for solidaritetssektoren i deres egen medlemsstat eller en anden medlemsstat. De offentlige arbejdsformidlinger bidrog i kraft af de målrettede høringer af interessenter, der fandt sted, til udformningen af initiativet med deres erfaringer med at matche unge arbejdssøgende og bestemte job, herunder på tværs af grænser. De vil blive en af de vigtigste aktører, som vil bidrage til at skabe resultater hvad angår den beskæftigelsesmæssige dimension af initiativer, og nogle offentlige arbejdsformidlinger er allerede involveret i at formidle de første arbejdsophold under første fase af det europæiske solidaritetskorps.

2.6 Evaluering og vurdering af aktive arbejdsmarkedsinitiativer (formål g)

Evalueringen af de aktive arbejdsmarkedspolitikker er især vigtig for de offentlige arbejdsformidlinger. Denne evaluering kan hjælpe dem med at afgøre, om de skal videreføre specifikke tiltag efter den indledende pilotfase, og hvilke praksisser de med gode resultater kan overføre fra andre medlemsstater.

Analyserapporter

Netværket udarbejder en række analyserapporter og undersøgelser, hvor det undersøger og vurderer de aktive arbejdsmarkedspolitikker og deres gennemførelse. I 2016 offentliggjorde netværket f.eks. en analyse af de problemstillinger, der opstår, når aktive og passive foranstaltninger målrettet mod langtidsledige kombineres. Yderligere rapporter omfatter undersøgelser vedrørende integration af tidligere straffede på arbejdsmarkedet coaching og støtte til ældre arbejdstagere. Disse rapporter kan findes på webstedet for netværkets videncenter[24]. Her kan medlemmer og andre aktører finde oplysninger om initiativer i Unionen og vurdere deres virkning.

[24] http://ec.europa.eu/social/PESknowledgecentre

De offentlige arbejdsformidlingers bidrag til EMCO's multilaterale overvågningsevalueringer

Netværket har også bidraget til EMCO's multilaterale overvågningsevalueringer af aktive arbejdsmarkedspolitikker, ungdomsgarantien og langtidsledighed. I evalueringen af ungdomsgarantien og ungdomsarbejdsløsheden fra december 2015 anerkendtes f.eks. de offentlige arbejdsformidlingers betydning for gennemførelsen af ungdomsgarantien og behovet for en løbende indsats for at forbedre de offentlige arbejdsformidlingers kapacitet og effektivitet.

3. Benchlearning

Benchlearning – en systematisk kombination af indikatorbaseret benchmarking og gensidig læring – er en innovativ metode, som de offentlige arbejdsformidlinger har stået i spidsen for gennem netværket[25]. Gennem benchlearning støttes de enkelte offentlige arbejdsformidlinger i deres indsats for at forbedre deres resultater gennem sammenligninger og institutionel læring fra andre arbejdsformidlinger. Dette sætter de offentlige arbejdsformidlinger i stand til at udnytte kvalitative interne og eksterne vurderinger af forskellige præstationsfremmende mekanismer (drivere), som understøtter benchmarking. Resultaterne kan anvendes til gensidige læringsaktiviteter. I overensstemmelse med afgørelsens artikel 4 spiller en benchlearning en afgørende rolle for netværkets aktiviteter.

De fem søjler i benchlearning

1. kvantitativ vurdering, der sikrer gennemsigtighed med hensyn til de offentlige arbejdsformidlingers resultater gennem indsamling, validering og analyse af de offentlige arbejdsformidlingers data
2. kvalitativ vurdering af de offentlige arbejdsformidlingers resultater i forhold til præstationsfremmende mekanismer gennem selvevaluering efterfulgt af en vurdering foretaget af en anden arbejdsformidling, Kommissionen eller en ekstern ekspert på grundlag af et besøg på stedet
3. systematisk identifikation af god praksis, som sammenstilles online, f.eks. i de offentlige arbejdsformidlingers videncenter
4. et gensidigt læringsprogram, der er baseret på resultaterne af og støtter forbedringerne af de offentlige arbejdsformidlingers indsats ved at fokusere på de identificerede styrker og svagheder
5. offentlige arbejdsformidlingers opfølgning på benchlearningvurderingen gennem fastlæggelse og gennemførelse af handlingsplaner for forbedring.

[25] De offentlige arbejdsformidlingers benchlearning er inspireret af EFQM-modellen (European Foundation for Quality Management), som er et holistisk værktøj til vurdering af organisationers effektivitet. Til brug for netop benchlearning inden for de europæiske offentlige arbejdsformidlinger er der udviklet en skræddersyet version af den tilknyttede fælles vurderingsramme.

Processen for benchlearningvurdering og besøg på stedet

For at skabe en integreret forbindelse mellem benchmarking og gensidige læringsaktiviteter blev der gennemført en struktureret og systematisk analyse af de offentlige arbejdsformidlingers indsats i de første to år af benchlearningprojektet. I den forbindelse blev fokus rettet mod de syv arbejdsområder, der er udpeget i afgørelsen[26], som yderligere er opdelt i 29 præstationsfremmende mekanismer. I analysen blev der anvendt resultatdata kombineret med de offentlige arbejdsformidlingers løbende selv-, peer- og ekspertevalueringer. Den enkelte offentlige arbejdsformidling gennemførte en struktureret evaluering af resultaterne i forhold til de præstationsfremmende mekanismer. Efter denne selvevaluering besøgte en gruppe af repræsentanter for offentlige arbejdsformidlinger, Kommissionen og eksterne eksperter de offentlige arbejdsformidlinger, både centralt og lokalt, med henblik på at gennemføre en ekstern vurdering.

Ved udgangen af juli 2016 var de offentlige arbejdsformidlinger i alle medlemsstater, Island og Norge blevet besøgt, og den første runde af besøg hos offentlige arbejdsformidlinger var således blevet gennemført. Resultaterne af disse besøg er samlet i en rapport, hvor hver offentlig arbejdsformidling gives en række specifikke anbefalinger, som kan hjælpe dem med at målrette deres nationale handlingsplaner for forbedring. Som opfølgning indgiver de offentlige arbejdsformidlinger ændringsrapporter et år efter besøget.

Benchmarking

Med henblik på at opnå evidensbaseret læring er der sikret gennemsigtighed med hensyn til de offentlige arbejdsformidlingers resultater gennem indsamling af omfattende oplysninger om de offentlige arbejdsformidlingers resultater og præstationsfremmende mekanismer.

Gennem de kombinerede kvantitative og kvalitative analyser er det indledningsvis empirisk dokumenteret, at mere modne organisationer generelt opnår bedre resultater. Med hensyn til sammenligning af resultater bør det bemærkes, at flere offentlige arbejdsformidlinger inden for hvert resultatområde blev vurderet til at være moden eller veludviklet i den første runde af besøg hos offentlige arbejdsformidlinger. Der er derfor mere end én mulighed for at undersøge gode eksempler fra andre offentlige arbejdsformidlinger, som kan understøtte organisationens udvikling.

Eksempler på god praksis, som kan overføres, og som blev udpeget under vurderingerne, deles inden for netværket med henblik på gensidig læring.

Gensidig læring

Gensidige læringsaktiviteter har til formål at styrke de offentlige arbejdsformidlingers resultater og modernisering med udgangspunkt i resultaterne af dataanalyserne og de offentlige arbejdsformidlingers benchlearningvurderinger. Disse aktiviteter gennemføres på forskellige måder, f.eks. gennem peerudvekslinger, tematiske evalueringer, konferencer,

[26] 1. strategisk resultatforvaltning 2. udformning af operationelle processer som f.eks. effektiv kanalisering/profilering af arbejdssøgende og skræddersyet anvendelse af aktive arbejdsmarkedsinstrumenter 3. bæredygtig aktivering og forvaltning af overgange 4. forholdet til arbejdsgiverne 5. evidensbaseret udformning og gennemførelse af offentlige arbejdsformidlingers tjenester 6. effektiv forvaltning af partnerskaber med aktører 7. tildeling af offentlige arbejdsformidlingers ressourcer.

analyserapporter og værktøjssæt (se aktiviteterne i afsnit 2 ovenfor). De omfatter også støtte til gennemførelsen af landespecifikke henstillinger[27].

Resultaterne af den første runde af benchlearningbesøg er blevet anvendt til at udvikle og målrette netværkets gensidige læringsprogram, som også fremgår af dets arbejdsprogram for 2017. En bred vifte af emner er blevet udvalgt ud fra den første runde af benchlearningbesøg, som har givet de offentlige arbejdsformidlingers medarbejdere på forskellige niveauer mulighed for at deltage.

Anden runde af benchlearningbesøg

I 2017 indledte netværket den anden runde af besøg hos offentlige arbejdsformidlinger. Den følger umiddelbart efter den første runde og tager udgangspunkt i dens resultater ved at støtte de offentlige arbejdsformidlingers aktiviteter og initiativer for at opnå forbedringer og modernisering. Hver offentlig arbejdsformidling vurderes igen med særlig vægt på ændringer.

Benchlearningmodellen er blevet tilpasset på enkelte områder, men den generelle udformning af processen er uændret. Fokus er desuden rettet mod de ændringer, som de offentlige arbejdsformidlinger har planlagt, og deres fremskridt med gennemførelsen af disse ændringer siden deres første vurdering. Dette vil efter planen hjælpe de enkelte offentlige arbejdsformidlinger med at gennemføre forbedringer. Efter det andet besøg vil de offentlige arbejdsformidlinger igen modtage en feedbackrapport med en detaljeret vurdering, som primært omhandler de ændringer, som de offentlige arbejdsformidlinger aktuelt arbejder med, og praktiske forslag til yderligere forbedringer, som kan sikre løbende fremskridt og læring.

Netværket har indført benchlearning fuldt ud, og alle medlemmer har givet tilsagn om, at de vil deltage i den anden runde af besøg hos offentlige arbejdsformidlinger. Ifølge feedback fra en tilfredshedsundersøgelse satte de offentlige arbejdsformidlinger pris på de eksterne vurderingseksperters høje ekspertiseniveau. Benchlearninginitiativet opfattes af de offentlige arbejdsformidlinger som en mulighed for at styrke både samarbejde og læring på tværs af afdelinger og på tværs af sektorer.

Benchlearningprojektet giver de offentlige arbejdsformidlinger mulighed for at få feedback fra pålidelige partnere i et miljø af gensidig støtte, kollegial rådgivning og tillidsfuldt samarbejde. Dette udmønter sig i intern og ekstern støtte: intern støtte, idet alle medlemmer af netværket får gavn af de gensidige læringsaktiviteter, og ekstern støtte, som giver de offentlige arbejdsformidlingers beslutningstagere dokumentation, som de kan bruge til at begrunde ændringer og forbedringer.

Netværksmedlemmernes støtte til videreførelsen af initiativet og deres parathed til at deltagere som vurderingseksperter under besøgene viser den værdi, som initiativet kan bibringe de offentlige arbejdsformidlinger, og at den første runde af benchlearningbesøg var vellykket.

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

Eksempler på initiativer til reform, der er resultater af benchlearninginitiativet[28]

Malta: Maltas offentlige arbejdsformidlinger har iværksat en række reformer. De omfatter etablering af en enhed med ansvar for arbejdsgiverrelationer, som opsøger arbejdsgivere, gennemgår deres almindelige arbejdsprocedurer og videreudvikler interaktionen mellem de offentlige arbejdsformidlingers rådgivere og klienterne med henblik på at sikre en mere personlig tilgang.

Litauen: Litauens offentlige arbejdsformidlinger har etableret en ny kvalitetsstyrings- og kontrolenhed og indfører procesorienterede strukturelle ændringer på alle ti regionale kontorer. Litauen har også opstillet et aktivitetsprogram, der omfatter en formel kvalitetsvurdering, personaleudvikling og forbedringer af IT-infrastrukturen.

Irland: Irlands offentlige arbejdsformidlinger har gennemført et omfattende evalueringsprogram, iværksat en detaljeret tilfredshedsundersøgelse blandt arbejdssøgende, etableret et anerkendelsesprogram for at belønne medarbejdernes indsats og forøget antallet af kontakter med arbejdssøgende, især udsatte grupper.

4. Fremtidsudsigter

Ovennævnte resultater dokumenterer, at afgørelsen er blevet gennemført fuldt ud, og at netværkets aktiviteter opfylder de mål, der er anført i afgørelsen. Der er nogle foreløbige erfaringer fra de første gennemførelsesår, som kan være til nytte for andre europæiske initiativer. De er beskrevet i det følgende.

Stærkere samarbejde mellem offentlige arbejdsformidlinger på europæisk plan

Den retlige etablering af netværket sikrede en platform for udviklingen og styrkelsen af det tidligere uformelle netværk af chefer for offentlige arbejdsformidlinger. Den formaliserede struktur, de fastsatte formål og den faste plan for bestyrelsesmøder og deres dynamiske struktur har sat yderligere skub i samarbejdet mellem medlemsstaterne og de nationale offentlige arbejdsformidlinger. Det travle arbejdsprogram og den aktive inddragelse af alle medlemmer i gensidige læringsaktiviteter, arbejdsgrupper og benchlearning er dokumentation for dette.

Der er en stærk kultur af gensidig støtte og gensidigt samarbejde inden for netværket, og dette udmønter sig i nye tiltag inden for de offentlige arbejdsformidlinger, som støtter hinanden. Peer-to-peer-støtten hjælper også med at behandle landespecifikke henstillinger vedrørende offentlige arbejdsformidlinger fremsat af Rådet i forbindelse med det europæiske semester. De offentlige arbejdsformidlinger anvender i stigende grad også netværket til at få bistand eller rådgivning fra andre medlemmer om bestemte politikområder, som ligger uden for arbejdsprogrammet.

Vellykket iværksættelse af benchlearninginitiativet

[28] Yderligere eksempler findes i European Network of Public Employment Services, Annual Report, July 2015-December 2016, http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17000&langId=en.

Det innovative benchlearninginitiativ er blevet gennemført og formet af netværkets medlemmer. Alle medlemsstaternes vilje til også at deltage i den anden runde af besøg hos de offentlige arbejdsformidlinger bevidner den værdi, de tillægger benchlearning og den gensidige støtte og de læringsmuligheder, der er forbundet dermed, samt de individuelle henstillinger til forbedring til de enkelte offentlige arbejdsformidlinger. Ifølge de offentlige arbejdsformidlingers rapporter, der følger op på benchlearningaktiviteterne, er også resultaterne blevet forbedret. Gennem projektet er der udpeget en række inspirerende eksempler på praksis i medlemsstaterne og områder, hvor de offentlige arbejdsformidlinger kan målrette deres udvikling, og det sikrer et evidensbaseret grundlag for netværkets arbejdsprogram.

Behov for øget synlighed

De offentlige arbejdsformidlinger er stærkere, når de taler med én stemme. Det nylige samarbejde om et fælles bidrag fra de offentlige arbejdsformidlinger til høringen vedrørende den sociale søjle viste, at de udfordringer og de ændrede forhold, som de enkelte offentlige arbejdsformidlinger står overfor, er de samme. Det viste også, at de ikke kun har mulighed for at samarbejde om at imødegå disse udfordringer, men at de også har mulighed for i højere grad at profilere sig over for beslutningstagerne, hvis de står sammen. Som det fremgår af de mange oplysninger i de offentlige arbejdsformidlingers videncenter om de offentlige arbejdsformidlingers organisation i Europa og de tjenester, de tilbyder, har netværket været opnået betydelige resultater. Mange af disse ressourcer vil også være nyttige for forskere og beslutningstagere. Hvis netværket og dets output bliver mere synligt, vil det også sikre, at disse ressourcer udnyttes effektivt. Hvis bestyrelsen tillader, at benchlearningdata offentliggøres, vil det også styrke den forretningsmæssige begrundelse for reform.

5. Konklusion

Afgørelsen er indtil videre blevet gennemført effektivt. Som det fremgår af denne rapport, er det veldokumenteret, at netværket fokuserer på alle de områder, der er omhandlet i afgørelsen. Efter formaliseringen har netværket bevist, at det effektivt kan støtte de nationale offentlige arbejdsformidlinger i forbindelse med de udfordringer, de hver især står over for. Det fremmer samarbejdet om at løse deres fælles problemer med henblik på at opfylde målene i Europa 2020-strategien.

Benchlearningprojektet har navnlig vist, at det i sig selv er en positiv innovation, idet det giver nationale institutioner mulighed for at få eksterne referencer, modtage konstruktiv feedback fra eksperter og deltage i skræddersyende læringsaktiviteter med ligestillede institutioner. Efterhånden som benchlearningprojektet udvikler sig, vil de offentlige arbejdsformidlinger løbende kunne forbedre deres organisation og de tjenester, de leverer til offentligheden. Benchlearning kan potentielt anvendes på en lang række politiske områder og initiativer på tværs af Unionen i indsatsen for at forbedre resultaterne.

Med udgangspunkt i netværkets gode resultater og ønsket om fortsat at være relevant for dets medlemmer gør netværket stadig fremskridt. Netværksmedlemmernes vilje til at samarbejde, dele god praksis og deltage i læringsaktiviteter viser deres fælles ønske om løbende forbedring og om i sidste ende at levere en bedre og mere effektiv tjeneste til alle borgere i Europa. Netværket har målrettet dets aktiviteter mod de otte formål, der er omhandlet i

afgørelsen. Dette har imidlertid ikke forhindret det i at reagere over for nye udfordringer som f.eks. flygtningekrisen.

I henhold til afgørelsen består netværket indtil den 31. december 2020. I denne rapport revideres de aktiviteter, det har gennemført indtil videre. En anden rapport offentliggøres, inden afgørelsen udløber. Fremadrettet omfatter en arbejdsprogrammet for 2017 en udførlig plan over aktiviteter, der kan fremme opfyldelsen af de offentlige arbejdsformidlinger mål og behov. Sådanne aktiviteter fortsættes, så længe netværket består.