EUROOPAN
KOMISSIO

Bryssel 6.6.2017
COM(2017) 287 final

KOMISSION KERTOMUS EUROOPAN PARLAMENTILLE, NEUVOSTOLLE, EUROOPAN TALOUS- JA SOSIAALIKOMITEALLE JA ALUEIDEN KOMITEALLE

Julkisten työvoimapalvelujen tehostetusta yhteistyöstä annetun päätöksen N:o 573/2014/EU soveltaminen

1. Johdanto

Julkiset työvoimapalvelut ovat keskeisessä asemassa, kun pyritään vastaamaan työttömyyden ja syrjäytymisen haasteisiin kaikkialla Euroopassa. Päätöksen N:o 573/2014/EU[1] (jäljempänä ’päätös’) nojalla Euroopan parlamentti ja neuvosto perustivat Euroopan julkisten työvoimapalvelujen verkoston (jäljempänä ’verkosto’) toukokuussa 2014 näiden organisaatioiden tiiviimmän yhteistyön foorumiksi. Tässä kertomuksessa arvioidaan päätöksen soveltamista. Päätöksen 10 artiklan mukaisesti kertomuksessa arvioidaan, missä määrin verkosto on edistänyt päätöksen tavoitteiden[2] saavuttamista ja onko se täyttänyt tehtävänsä tähän mennessä. Lisäksi siinä tarkastellaan sitä, miten verkosto on kehittänyt ja toteuttanut vertailuoppimista eli prosessia, jossa yhdistetään suorituskyvyn vertailut keskinäiseen oppimiseen[3].

Kertomuksen toisessa jaksossa tarkastellaan verkoston kutakin tavoitetta ja toimia, joihin se on ryhtynyt[4]. Kolmannessa jaksossa arvioidaan vertailuoppimista koskevan aloitteen toteutumista ja kuvataan menetelmää, tähän mennessä saatuja tuloksia ja meneillään olevia kehityskulkuja. Neljännessä jaksossa esitetään kertomuksen päätelmät päätöksen täytäntöönpanon ensimmäisen kahden ja puolen vuoden aikana kertyneiden kokemusten perusteella.

Euroopan julkisten työvoimapalvelujen verkosto

Verkosto perustettiin toukokuussa 2014 päätöksen nojalla, ja sen tavoitteena on parantaa julkisten työvoimapalvelujen välistä yhteistyötä Euroopassa. Verkostoon kuuluvat kaikkien EU-jäsenvaltioiden sekä Norjan ja Islannin julkiset työvoimapalvelut ja Euroopan komission edustajat.

Euroopan tasolla julkisten työvoimapalvelujen yhteistyö alkoi jo ennen päätöksen tekemistä. Komissio perusti vuonna 1997 epävirallisen neuvoa-antavan julkisten työvoimapalvelujen johtajien ryhmän. Sen tavoitteena oli edistää ryhmän jäsenten organisaatioiden yhteistyötä, tietojen vaihtoa ja keskinäistä oppimista ja saada asiantuntijapalautetta työllisyyspolitiikkaan liittyvistä aloitteista. Tämän perusteella komissio ehdotti julkisten työvoimapalvelujen yhteistyön virallistamista. Se halusi perustaa foorumin, jolla voidaan vertailla julkisten työvoimapalvelujen suorituskykyä Euroopan tasolla, määrittää hyviä käytäntöjä ja edistää keskinäistä oppimista, jotta julkiset työvoimapalvelut voisivat parantaa toimintaansa. Lisäksi komissio halusi antaa julkisille työvoimapalveluille uusia keinoja auttaa kehittämään innovatiivisia ja näyttöön perustuvia toimintaperiaatteita Eurooppa 2020 -tavoitteiden mukaisesti.

[1] http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2014.159.01.0032.01.ENG
[2] 3 artiklassa määritetyn mukaisesti.
[3] Viittaus 4 artiklan 1 kohdan a alakohtaan. Siinä verkostoa kehotetaan kehittämään ja toteuttamaan unionin laajuista, näyttöön perustuvaa vertailuoppimista julkisten työvoimapalvelujen kesken, jotta voidaan asianmukaisilla menetelmillä vertailla niiden toimia seuraavilla aloilla: pyrkimykset vähentää kaikkien ikäryhmien ja haavoittuvien ryhmien työttömyyttä, pyrkimykset lyhentää työttömyyden kestoa ja vähentää työvoiman ulkopuolella olevien määrää; avoimien työpaikkojen täyttäminen; julkisten työvoimapalvelujen asiakastyytyväisyys.
[4] Katso meneillään olevat ja tulevat toimet vuoden2017 työohjelmasta: http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17001&langId=en

Verkoston hallinnointi

Verkoston hallintorakenne on yksinkertainen.

Verkoston johtokunta

Verkostoa hallinnoi johtokunta, jonka jäsenet ovat jokaisen EU-jäsenvaltion sekä Norjan ja Islannin julkisten työvoimapalvelujen johtajia. Myös komission edustaja kuuluu johtokuntaan. Työllisyyskomitea (EMCO)[5] on tarkkailijajäsen. Johtokunta kokoontuu kahdesti vuodessa siinä jäsenvaltiossa, joka toimii EU:n puheenjohtajana. Se määrittää verkoston strategisen suunnan, keskustelee työmarkkinoilla tapahtuneesta kehityksestä ja valvoo työohjelman täytäntöönpanoa.

Euroopan julkisia työvoimapalveluita koskevien asioiden neuvonantajat

Jokainen johtokunnan jäsen nimittää Euroopan julkisia työvoimapalveluita koskevien asioiden neuvonantajan verkoston toiminnan helpottamiseksi. Neuvonantajat tapaavat kahdesti vuodessa ennen johtokunnan kokouksia, ja he arvioivat verkoston toimintaa ja laativat kannanottoluonnoksia. EMCOn sihteeristö kutsutaan osallistumaan näihin kokouksiin verkoston ja EMCOn välisen yhteistyön tukemiseksi.

Verkoston sihteeristö

Verkoston johtokuntaa avustaa komission (työllisyys-, sosiaali- ja osallisuusasioiden pääosaston) sen käyttöön antama sihteeristö. Sihteeristö valmistelee johtokunnan kokoukset yhdessä puheenjohtajan ja varapuheenjohtajien kanssa ja auttaa vuotuisen työohjelman täytäntöönpanossa. Lisäksi se järjestää Euroopan julkisia työvoimapalveluja koskevien asioiden neuvonantajien kokoukset ja toimii niissä puheenjohtajana.

Verkoston toiminta[6]

Julkisia työvoimapalveluja koskeva vertailuoppimisjärjestelmä on verkon toiminnan ydin. Sen tarkoituksena on parantaa julkisten työvoimapalvelujen suorituskykyä Euroopan työmarkkinoihin liittyviin haasteisiin vastaamisessa. Vertailuoppiminen yhdistää indikaattoreihin perustuvan vertailun ja keskinäisen oppimiseen. Hyviä käytäntöjä määritetään ja havaintoja käytetään keskinäisen oppimisen toimissa, jotta voidaan parantaa työnhakijoille ja työnantajille tarjottavien palvelujen laatua. Arviointi on sekä laadullista että määrällistä, ja sen perusteella annetaan suosituksia kaikkien julkisten työvoimapalvelujen parantamisesta.

Verkosto auttaa jäseniään myös toteuttamaan ensisijaisia toimia, kuten nuorisotakuuta, ja käsittelemään julkisiin työvoimapalveluihin liittyviä maakohtaisia suosituksia. Tämä tapahtuu keskinäisen oppimisen ja yksilöllisen teknisen tuen avulla. Lisäksi verkosto antaa kansallisille ja Euroopan tason päätöksentekijöille asiantuntijaneuvontaa työllisyyspolitiikan suunnittelussa, kehittämisessä ja arvioinnissa.

[5] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=115

[6] Verkoston toimintaa koskevat vuosikertomukset ovat saatavilla vuosilta 2015 ja 2016. http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1100&langId=en

2. 3 artiklan tavoitteiden saavuttamisen arviointi

Tässä jaksossa tarkastellaan kutakin päätöksen 3 artiklan mukaista tavoitetta. Siinä käsitellään myös toimia, joihin verkosto on ryhtynyt. Jotkin 3 artiklassa luetelluista tavoitteista on liitetty yhteen, jos se on temaattisesti asianmukaista (tavoite a tavoitteeseen g ja tavoite d tavoitteeseen e).

Päätöksen 3 artikla: Tavoitteet

Tämän päätöksen tavoitteena on kannustaa verkoston avulla jäsenvaltioita työllisyysalan yhteistyöhön julkisten työvoimapalvelujen vastuualueilla Eurooppa 2020 -strategian sekä asiaankuuluvien unionin politiikkojen täytäntöönpanon edistämiseksi ja siten tukea

a) kaikkein haavoittuvimpia sosiaaliryhmiä, joiden työttömyysaste on korkea, erityisesti ikääntyneitä työntekijöitä sekä työelämän ja koulutuksen ulkopuolella olevia nuoria

b) ihmisarvoista ja kestävää työtä

c) EU:n työmarkkinoiden toiminnan parantamista

d) osaamisvajeiden tunnistamista ja niiden laajuutta ja esiintymisalueita koskevien tietojen antamista sekä työnhakijoiden osaamisen ja työnantajien tarpeiden parempaa vastaavuutta

e) työmarkkinoiden yhdentymisen tehostamista

f) vapaaehtoisen, oikeudenmukaisuuteen perustuvan maantieteellisen ja ammatillisen liikkuvuuden lisäämistä tiettyihin työmarkkinatarpeisiin vastaamiseksi

g) työmarkkinoiden ulkopuolella olevien henkilöiden integroitumista osana sosiaalisen syrjäytymisen torjuntaa

h) aktiivisten työmarkkina-aloitteiden ja niiden vaikuttavan ja tehokkaan täytäntöönpanon arviointia.

2.1 Haavoittuvien sosiaaliryhmien tukeminen ja työmarkkinoiden ulkopuolella olevien henkilöiden integroituminen (tavoite a ja tavoite g)

Verkosto auttaa varmistamaan, että Euroopan työmarkkinat toimivat hyvin. Keskeistä siinä on toteuttaa sellaisia toimia, jotka auttavat kauimpana työmarkkinoista ja työstä olevia henkilöitä, etenkin nuoria ja pitkäaikaistyöttömiä, löytämään työtä, mikä on Euroopan työllisyyspolitiikan keskeinen prioriteetti. Lisäksi verkosto on käsitellyt pakolaisten ja vammaisten integroitumista työmarkkinoille.

Nuorisotyöttömyys

Verkosto on vaikuttanut aktiivisesti EU-toimiin, joilla torjutaan nuorisotyöttömyyttä, tukemalla nuorisotakuun[7] täytäntöönpanoa. Nuorisotakuun tavoitteena on varmistaa, että kaikille alle 25-vuotiaille nuorille esitetään laadukas työtarjous tai tarjotaan täydennyskoulutusta, oppisopimuskoulutusta tai harjoittelujakso neljän kuukauden kuluessa koulujärjestelmän jättämisestä tai työttömäksi joutumisesta. Monissa maissa nuorisotakuun piiriin tullaan yleensä julkisten työvoimapalvelujen kautta ja toimitaan myös monien muiden nuorisotakuun toteutukseen osallistuvien kumppanien kanssa.

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

Nuorisotakuuta koskevassa suosituksessa julkisten työvoimapalvelujen verkostoa pyydetään jatkamaan nuorisotakuujärjestelmien suunnittelussa, täytäntöönpanossa ja tuloksissa tapahtuneen kehityksen seuraamista ja siitä raportointia. Päätöksessä verkostoa kehotetaan edistämään ja jakamaan parhaita käytäntöjä, jotka liittyvät työelämän ja koulutuksen ulkopuolella olevien nuorten integroitumiseen. Verkosto siis seuraa, miten nuorisotakuu toteutuu julkisissa työvoimapalveluissa – aihetta koskevien julkaistujen vuosikertomusten mukaan[8] –, ja se on toteuttanut useita muita keskinäiseen oppimiseen ja analysointiin liittyviä toimia. Esimerkiksi verkoston julkaisu *Catalogue of PES Practices for the Outreach to NEETs*[9] (toimenpideluettelo julkisten työvoimapalvelujen käytännöistä tavoittaa työelämän ja koulutuksen ulkopuolella olevat nuoret) sisältää esimerkkejä 17 julkisen työvoimapalvelun eri tavoista tarjota tällaisia palveluita kaikkialla Euroopassa. Verkoston toisessa julkaisussa *Catalogue of Measures for Implementation of the Youth Guarantee*[10] (toimenpideluettelo nuorisotakuun täytäntöönpanoa koskevista toimista) esitellään julkisten työvoimapalvelujen toimia, joilla ne ovat parantaneet nuorisotakuuseen liittyvää palvelutarjontaansa. Lisäksi vuonna 2016 kehitettiin työkalupaketti,[11] josta julkiset työvoimapalvelut saavat konkreettisia ohjeita työelämän ja koulutuksen ulkopuolella olevien nuorten tavoittamiseen.

Komission vuoden 2016 kertomuksessa *Nuorisotakuu ja nuorisotyöllisyysaloite kolmen vuoden jälkeen*[12] todettiin, että useimmat julkiset työvoimapalvelut olivat kohdentaneet palvelujaan aiempaa paremmin ja tarjonneet nuorille enemmän palveluja. Kertomuksessa mainitaan myös muutamia julkisten työvoimapalvelujen jäljellä olevia haasteita, joita ovat esimerkiksi sen varmistaminen, että työvoimapalveluilla on riittävät valmiudet toteuttaa vaaditut toimet koko laajuudessaan, ja niiden jäsennetyn yhteistyön parantaminen työnantajien kanssa.

Pitkäaikaistyöttömyys

Helmikuussa 2016 annetussa neuvoston suosituksessa pitkäaikaistyöttömien integroitumisesta työmarkkinoille[13] työllisyyskomiteaa pyydettiin seuraamaan täytäntöönpanoa. Myös verkostoa pyydettiin osallistumaan tähän prosessiin.

Esimerkki: Pitkäaikaistyöttömien integroitumista koskeva verkoston konferenssi

Verkosto järjesti 2 päivänä kesäkuuta 2016 konferenssin, joka toi yhteen julkisten työvoimapalvelujen edustajat, kolmannen sektorin, yksityiset työvoimapalvelut ja muita kumppaneita. Tilaisuudessa keskusteltiin pitkäaikaistyöttömiä koskevan suosituksen täytäntöönpanosta.

Konferenssissa käsiteltiin eritoten keskitetyn yhteyspisteen järjestämistä virastojen välisen koordinoinnin kautta, työmarkkinoille integroitumista koskevien sopimusten laatimista ja täytäntöönpanoa ja tehokkaiden työmarkkinoille integroitumiseen tarkoitettujen kumppanuuksien luomista.

Konferenssissa käydyt keskustelut antoivat julkisille työvoimapalveluille ja muille sidosryhmille mahdollisuuden vaihtaa kokemuksia ja asiantuntemusta. Näillä foorumeilla julkiset työvoimapalvelut voivat parantaa suorituskykyään ja syventää yhteistyötä

[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

kumppaniorganisaatioiden kanssa tärkeiden kysymysten käsittelyssä.

Verkosto laati ja hyväksyi laatuvaatimukset, joissa asetetaan vähimmäistason, keskitason ja korkeamman tason tavoitteet keskitetyn yhteyspisteen tuottamalle palvelulle ja työmarkkinoille integroitumista koskeville sopimuksille. Työllisyys-, sosiaalipolitiikka-, terveys- ja kuluttaja-asioiden neuvosto[14] (TSTK) on hyväksynyt nämä laatuvaatimukset. Lisäksi verkosto teki tutkimuksen, jonka tavoitteena oli määrittää julkisten työvoimapalvelujen varhaiseen puuttumiseen ja työttömien aktivoimiseen liittyvät hyvät käytännöt.

Verkosto on osallistunut perustamisestaan asti pitkäaikaistyöttömiä koskevan suosituksen laatimiseen ja toimittanut verkoston vastauksen sen käyttöönottoon liittyvässä kuulemisessa.

Pakolaiset

Euroopassa monien julkisten työvoimapalvelujen on tarjottava palveluja pakolaisille, joiden määrä kasvaa koko ajan, ja joissakin tapauksissa myös turvapaikanhakijoille. Vaikka tilanne vaihtelee jäsenvaltioissa suuresti, monet haasteista ovat kuitenkin yhteisiä, ja lisäksi on hyviä mahdollisuuksia oppia innovatiivisista toimintatavoista ympäri Eurooppaa. Verkoston johtokunta on keskustellut pakolaistilanteesta ja jäsenvaltioiden käytännöistä.

Verkosto määritti kesäkuussa 2016 pakolaisten ja turvapaikanhakijoiden integroitumista työmarkkinoille koskevat keskeiset näkökohtansa[15]. Se määritti neljä kysymystä, jotka ovat erityisen tärkeitä pakolaisten ja turvapaikanhakijoiden integroitumisen kannalta: kielitaito, osaaminen ja pätevyydet, kumppanuudet ja instituutiot sekä työnantajat. Vuonna 2017 verkosto järjestää keskinäisen oppimisen tapahtuman, jossa tarkastellaan julkisten työvoimapalvelujen käytäntöjä näillä aloilla.

Vammaiset

Verkosto on paneutunut huolellisesti vammaisten integroimiseen työmarkkinoille. Se oli myös Alankomaiden EU-puheenjohtajuuskauden painopisteenä vuoden 2016 ensimmäisellä puoliskolla. Verkoston johtokunnan kesäkuun 2016 kokous pidettiin Amsterdamissa, ja se oli samalla mahdollisuus tutustua Alankomaiden innovatiiviseen ja edistyneeseen toimintatapaan. Verkosto julkaisi vuonna 2016 myös analyysin vammaisten integroimisesta työmarkkinoille[16]. Analyysissa arvioitiin viime aikojen poliittisia aloitteita ja tarkasteltiin tärkeimpiä tapoja, joilla vammaisia ihmisiä autetaan löytämän työtä. Analyysi perustui esimerkkeihin jäsenvaltioista, joissa vammaisille annettavaa tukea oli uudistettu tuntuvasti.

2.2 Ihmisarvoinen ja kestävä työ (tavoite b)

Verkosto on tehnyt töitä varmistaakseen, että ihmisarvoisen ja kestävän työn luomiseen tähtäävät aloitteet ovat tehokkaita, osallistumalla Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria koskevaan kuulemiseen, julkaisemalla työmarkkinoiden dynamiikkaa koskevan kertomuksen ja järjestämällä aihekohtaisen arviointityöpajan kestävästä integroitumisesta työmarkkinoille.

[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

Tähän aiheeseen nimenomaisesti liittyvien tapahtumien lisäksi monet verkoston keskinäisen oppimisen tapahtumista ovat liittyneet siihen epäsuorasti.

Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilari

Komission suosituksella ja Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria koskevalla toimielinten välisellä julistuksella[17] kiinnitetään aiempaa enemmän huomiota työllisyyteen ja sosiaalisiin näkökohtiin ja valmistella Euroopan sosiaalimalli vastaamaan 21. vuosisadan haasteisiin. Pilarissa määritetään yleinen oikeus saada oikea-aikaista ja räätälöityä apua työllisyys- tai itsensätyöllistämisnäkymien parantamiseen sekä oikeus saada tukea työnhakuun, kouluttautumiseen ja uudelleenkouluttautumiseen. Työttömille pilarissa määritetään niin ikään oikeus henkilökohtaiseen, jatkuvaan ja johdonmukaiseen tukeen. Pitkäaikaistyöttömillä on oikeus työttömyyskorvausten ohella perusteelliseen yksilölliseen arviointiin viimeistään 18 kuukauden kuluttua työttömäksi joutumisesta. Työttömillä on oikeus saada julkisilta työvoimapalveluilta riittävää aktivointitukea työmarkkinoille siirtymiseen tai palaamiseen ja saada kohtuullisen ajan riittävää työttömyyskorvausta sosiaalivakuutusmaksujensa ja kansallisten kelpoisuussääntöjen mukaisesti.

Joulukuussa 2016 verkoston johtokunta esitti kantansa komission kuulemisessa. Sen mukaan suurin muutoksia aikaansaava vaikutus on teknologisilla ja sosioekonomisessa ympäristössä tapahtuneilla käänteillä. Määritetyt toiminta-alat olivat ammattipätevyys, koulutus ja elinikäinen oppiminen, turvattu ammatinvaihtaminen, työllistymisen aktiivinen tuki, integroidut sosiaalietuudet ja -palvelut, työttömyysetuudet, vähimmäistoimeentulo ja sairausajan etuudet. Tämän perusteella verkosto tarkistaa myös julkiset työvoimapalvelut 2020 -visiotaan[18], jotta siinä otettaisiin paremmin huomioon kehittymässä olevat suuntaukset ja julkisten työvoimapalvelujen valmius sopeutua ja auttaa asiakkaita selviämään näistä muutoksista.

Työmarkkinoiden dynamiikkaa koskeva kertomus

EU:n vuoden 2016 työmarkkinoiden dynamiikkaa koskevassa kertomuksessa[19] määritetään suuntauksia, jotka vaikuttavat EU:n työmarkkinoihin kriisin aikana. Lisäksi siinä analysoidaan sitä, miten työnhakijat käyttävät julkisia työvoimapalveluja ja miten ne auttoivat työnhakijoita vuosina 2007–2014. Siinä esitetään katsaus niihin moniin tapoihin, joilla julkiset työvoimapalvelut voivat hyödyntää siirtymävaiheen tietojen analyysia, jotta ne voivat tehostaa tarjoamiaan palveluja. Siinä tarkastellaan myös julkisten työvoimapalvelujen suhteellista osuutta eri jäsenvaltioiden työmarkkinoiden toiminnassa.

Aihekohtainen arviointityöpaja: kestävä integroituminen työmarkkinoille

Marraskuussa 2016 järjestettiin keskinäisen oppimisen tapahtuma, jonka aiheena oli kestävä integroituminen työmarkkinoille. Sen seurauksena joukko julkisia työvoimapalveluja halusi oppia lisää Norjan julkisten työvoimapalvelujen innovaatioista. Norjan sosiaaliturvalaitoksen työllisyys- ja hyvinvointiosastolle (NAV:hen) tammikuussa 2017 järjestetyllä seurantavierailulla nämä julkiset työvoimapalvelut saivat oppia lisää siitä, miten NAV on parantanut digitaalisia palvelujaan. Se on tehostanut resurssien käyttöä sekä sen ajan kannalta, jonka virkailijat viettävät työnhakijoiden kanssa, että fyysisen tapaamisen tilankäytössä;

[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

henkilökunta voi siis keskittyä niiden työnhakijoiden tukemiseen, joiden tarpeet ovat muita monitahoisemmat. Tämän toimintatavan ansiosta julkiset työvoimapalvelut voivat myös työskennellä entistä paremmin työnantajien kanssa, jotta sopivan työnhakijan löytäminen olisi tehokkaampaa. Kaikissa julkisissa työvoimapalveluissa olevat työnantajasuhteista vastaavat yksiköt auttavat kehittämään vahvempia yhteyksiä. Lisäksi NAV selitti, miten se aloittaa mentoroinnin heti, kun työnhakijat on sijoitettu, ja miten se tukee niiden henkilöiden palaamista töihin, joiden terveydentila on heikentynyt.

2.3 Työmarkkinoiden toiminnan parantaminen (tavoite c)

Monien sidosryhmien välinen yhteistyö, jolla autetaan ihmisiä pääsemään työmarkkinoille ja pysymään niillä, on ratkaisevan tärkeää, jotta voidaan varmistaa onnistunut lopputulos työnhakijoille, työntekijöille ja työnantajille kaikkialla Euroopassa. Tätä varten verkosto on osallistunut lukuisiin aloitteisiin, joiden tavoitteena on edistää laajempaa yhteistyötä. Näistä esimerkkejä ovat työvoimapalvelujen väliset kumppanuudet (PARES) -aloite ja kumppanuuksia käsittelevä sidosryhmien konferenssi. Lisäksi verkosto järjesti erilaisia tapahtumia, kuten muutoksen hallintaa koskevia seminaareja, tieto- ja viestintätekniikan arviointityöpajoja sekä profilointia käsitelleitä työpajoja, ja antoi teknistä erityistukea auttaakseen julkisia työvoimapalveluja parantamaan valmiuksiaan saattaa yhteen työnhakijat ja avoimet työpaikat. Yhteistyö Euroopan työnvälitysverkoston (EURESin), joka otettiin asetuksen N:o (EU) 2016/589[20] nojalla uudestaan käyttöön, on ollut niin ikään ratkaisevan tärkeää, kun otetaan huomioon EURESin tehtävä parantaa EU:n työmarkkinoiden toimintaa, koheesiota ja yhtenäisyyttä myös rajatylittävällä tasolla.

Työvoimapalvelujen väliset kumppanuudet

PARES-aloite[21] toteutettiin syyskuun 2011 ja maaliskuun 2016 välisenä aikana, ja sen tavoitteena oli parantaa julkisten, yksityisten ja voittoa tavoittelemattomien tahojen työvoimapalvelujen välistä yhteistyötä ja määrittää ne alueet, joissa ne voisivat tuottaa täydentäviä palveluja. Aloitteessa oli kolme osa-aluetta: hyvien käytäntöjen jakamiseen ja kehittämiseen tarkoitetut strategisen vuoropuhelun foorumit, ehdotuspyynnöt ja hyödyllisen aineiston kokoamiseen tarkoitettu yhteinen tietokanta.

Useita strategisia vuoropuheluita on käyty, ja niiden aiheet vaihtelivat tehokkaista sähköisistä palveluista koordinoitujen palvelujen tuottamiseen. PARES-aloitteen viimeisen strateginen vuoropuhelutapahtuma, joka järjestettiin helmikuussa 2016, kokosi yhteen julkisten työvoimapalvelujen ja kuntien edustajia 12 maasta jakamaan kokemuksia ja esittämään näkemyksiä alihankintapalveluista. Valtuutetut jakoivat näkemyksiään ja kokemuksiaan ulkoisten palveluntarjoajien kanssa työskentelystä, ulkoistettuja palveluja koskevien korvausmallien käyttämisestä ja tarjouskilpailujen suunnittelusta ja arvioinnista.

Kumppanuuksia koskeva sidosryhmien konferenssi

Verkosto järjesti vuonna 2015 sidosryhmien konferenssin, jonka aiheena oli työmarkkinoiden vahvistaminen laajentamalla kumppanien välistä yhteistyötä. Tapahtuma toi yhteen julkisten työvoimapalvelujen, asiaan liittyvien ministeriöiden, Euroopan parlamentin, Euroopan komission, yksityisten työvoimapalvelujen, työmarkkinaosapuolten ja kansalaisjärjestöjen

[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

edustajia. Osallistujat käsittelivät useita aiheita, joita olivat esimerkiksi kumppanuudet yksityisten työvoimapalvelujen kanssa, verkoston osallistuminen eurooppalaiseen ohjausjaksoon, työmarkkinaosapuolten rooli julkisten työvoimapalvelujen uudistamisessa, nuorisotakuun toteuttaminen, julkisten työvoimapalvelujen ”kapellimestarin” rooli työmarkkinatoimijoiden välillä sekä uramuutosten hallinta. Tapahtuma oli tärkeä verkoston aseman ja arvon kohentamisessa sidosryhmien keskuudessa.

Julkisten ja yksityisten työvoimapalvelujen välinen yhteistyö

Joulukuussa 2016 verkoston johtokunta hyväksyi periaatteet, joiden mukaan määritetään julkisten ja yksityisten työvoimapalvelujen välisen yhteistyön strategia ja visio Euroopan tasolla. Periaatteissa korostettiin, että julkisten työvoimapalvelujen on luotava kumppanuuksia, jotta ne säilyisivät merkityksellisinä, kun otetaan huomioon nykyisten ja tulevien työmarkkinoiden laaja-alaisuus. Niissä myös todettiin, että julkisten työvoimapalvelujen on tarjottava monipuolisia palveluja. Koska paine tehdä enemmän vähemmillä resursseilla on jatkuva, ne eivät pysty siihen yksin. Siksi kumppanuudet ovat keino jatkaa laadukkaiden palvelujen tarjoamista asiakkaille. Verkoston johtokunta on päättänyt jatkaa tätä asiaa koskevia keskusteluja tulevissa kokouksissa ja kutsua niihin sidosryhmien edustajia.

2.4 Työnhakijoiden osaamisen ja työnantajien tarpeiden parempi vastaavuus sekä työmarkkinoiden toiminnan parantaminen (tavoite d ja tavoite e)

Osaamisvajeiden tunnistaminen ja työnhakijoiden ja työpaikkojen vastaavuuden parantaminen ovat yksi verkoston tavoitteista. Työnantajilla on tärkeä rooli yleensä menestyvän talouden luomisessa ja työnhakijoiden tehokkaassa integroimisessa työmarkkinoille. Euroopan julkiset työvoimapalvelut edistävät tuottavuutta ja työllistettävyyttä tarjoamalla riittävästi olennaista tietämystä, osaamista ja pätevyyttä.

Tämän tukemiseksi verkosto on osallistunut moniin aloitteisiin, joissa julkiset työvoimapalvelut voivat vaihtaa tietoa osaamisvajeista ja saada oppia innovatiivisista käytännöistä. Näihin sisältyvät esimerkiksi vaikeasti täytettäviä työpaikkoja koskevan vuotuisen tutkimuksen tuottaminen ja Euroopan työnantajapäivän järjestäminen julkisten työvoimapalvelujen ja työnantajien väliseen tiiviimpään yhteistyöhön kannustamiseksi.

Vaikeasti täytettäviä työpaikkoja koskevat tutkimukset

Vuonna 2015ja 2016 tehtiin kaksi tutkimusta[22], joiden tavoitteena oli kerätä tietoa työvoimapulasta verkostossa. Tutkimuksissa kehitettiin malli vaikeasti täytettäviä työpaikkoja Euroopassa koskevien tietojen keräämiseen ja vaihtamiseen, ja niissä myös sovellettiin tätä mallia. Tutkimuksiin osallistui 26 julkista työvoimapalvelua.

Toinen tutkimus, joka perustui vuoden 2016 tietoihin, sisälsi myös työvoimapalvelujen hallinnollisten tietojen ja työvoimatutkimuksesta saatujen tietojen vertailun. Tutkimuksissa hahmoteltiin kuva työpaikoista, joiden osalta vallitsee joko työvoimapula tai työvoiman ylitarjonta, sekä kansallisella että EU:n tasolla. Lisäksi tutkimuksissa käsitellään sitä,

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

perustuuko työvoimapula todella osaamisvajeeseen vai epävakaisiin työehtoihin, ja keinoja parantaa osaamisen ja työpaikkojen vastaavuutta.

Euroopan työnantajapäivä

Julkisten työvoimapalvelujen ja työnantajien välisen yhteistyön edistämiseksi verkosto järjesti huhtikuussa 2016 ensimmäisen Euroopan työnantajapäivän[23] kaikissa jäsenvaltioissa, Islannissa ja Norjassa. Tapahtuman menestyksen perusteella verkoston johtokunta päätti järjestää seuraavan Euroopan työnantajapäivän syksyllä 2017.

Esimerkki: Vuoden 2016 Euroopan työnantajapäivän toimia

Euroopan tasolla Euroopan työnantajapäivänä järjestettiin korkean tason lehdistötilaisuus Brysselissä. Kansallisella tasolla julkiset työvoimapalvelut järjestivät tiiviitä työnantajakontakteja, työpaikkamessuja, temaattisia tapahtumia ja erilaisia tiedotustilaisuuksia. Euroopan työnantajapäivän seurauksena julkiset työvoimapalvelut saivat kerättyä 30 000 työpaikkaa yli 220 000 työnantajalta. Tapahtumaan osallistui 70 000 työnhakijaa ja 20 000 julkisten työvoimapalvelujen työntekijää. Lisäksi julkiset työvoimapalvelut pystyivät vaihtamaan kokemuksia muiden julkisten työvoimapalvelujen kanssa siitä, miten työnantajien kanssa toimitaan ja miten tällainen tapahtuma saadaan onnistumaan.

2.5 Liikkuvuus (tavoite f)

Jotta voidaan vastata tarpeeseen tukea työntekijöiden lisääntyvää vapaaehtoista maantieteellistä ja ammatillista liikkuvuutta, verkoston johtokunta päätti ehdottaa tiiviimpää yhteistyötä EURESin kanssa. Lisäksi verkosto pohtii, miten se voisi tukea uutta Euroopan solidaarisuusjoukot -aloitetta osana toimintamallia, jossa yksittäisiä julkisia työvoimapalveluja autetaan vastaamaan sekä työnantajien että työntekijöiden, etenkin nuorten, liikkuvuustarpeisiin.

Yhteistyö EURESin ja hallintorakenteiden kanssa

Vuonna 1993 perustettu Euroopan työnvälitysverkosto (EURES) on yhteistyöverkosto, jonka tavoitteena on helpottaa työntekijöiden vapaata liikkuvuutta EU:n 28 jäsenvaltiossa sekä Sveitsissä, Islannissa, Liechtensteinissa ja Norjassa.

EURES pyrkii parantamaan työmarkkinoiden avoimuutta EU:n tasolla vaihtamalla tietoa avoimista työpaikoista ja työnhakijoiden profiileista. Sen tavoitteena on myös helpottaa tukipalvelujen saantia työntekijöiden vapaan liikkumisen helpottamisesta kiinnostuneille työntekijöille ja työnantajille. Kun otetaan huomioon julkisten työvoimapalvelujen tehtävä, EURESin rooli on ratkaisevan tärkeä, ja tähän mennessä julkiset työvoimapalvelut ovat sen tärkeimpiä jäsenorganisaatioita. Jäsenorganisaatiot jakavat työmarkkinoita koskevia tietoja ja tekevät päivittäin yhteistyötä löytääkseen ja sijoittaakseen työntekijöitä muissa EU-maissa oleviin vapaisiin työpaikkoihin. Vuonna 2016 säädetty uusi oikeusperusta vahvistaa velvollisuutta jakaa tietoa ja tehdä yhteistyötä muiden jäsenvaltioiden kanssa esimerkiksi oppisopimuskoulutukseen liittyvissä asioissa. Siinä määritetään myös vähimmäismäärä tukipalveluja, jotka julkisten työvoimapalvelujen on tarjottava. Uusien velvollisuuksien myötä

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

on odotettavissa merkittäviä synergiaetuja, kun verkostot tekevät tiivistä yhteistyötä toimivaltuuksiinsa liittyvissä tehtävissä. Uudet velvollisuudet vaikuttavat myös julkisten työvoimapalvelujen tavanomaiseen toimintaan.

Joulukuun 2016 kokouksessaan verkoston johtokunta päätti alkaa edistää tiiviimpää yhteistyötä julkisten työvoimapalvelujen verkoston ja EURES-verkoston välillä Euroopan tasolla. EURES-verkoston Euroopan koordinointiryhmän edustaja kutsutaan julkisia työvoimapalveluita koskevien asioiden neuvonantajien kokouksiin esittämään olennaisia päivityksiä ja päinvastoin. Lisäksi päätettiin, että julkisten työvoimapalvelujen verkoston sihteeristö ja EURES-verkoston Euroopan koordinointitoimisto tiivistävät yhteistyötään kokoustensa valmistelussa.

Oikeudenmukaisen liikkuvuuden työryhmä

Verkoston johtokunta perusti oikeudenmukaista liikkuvuutta koskevan työryhmän, jonka tehtävänä on käsitellä julkisten työvoimapalvelujen yhteistyön operatiivisia näkökohtia liikkuvuuden tukemiseksi. Työryhmä laati keskusteluasiakirjan, jota julkisia työvoimapalveluita koskevien asioiden neuvonantajat ja johtokunta käsittelivät joulukuussa 2015. Tällä hetkellä verkostolla ei kuitenkaan ole yleistä kantaa oikeudenmukaiseen liikkuvuuteen.

Euroopan solidaarisuusjoukot

Joulukuussa 2016 aloitetun Euroopan solidaarisuusjoukot -hankkeen tavoitteena on antaa nuorille ihmisille ympäri Eurooppaa mahdollisuus toimia vapaaehtoisena tai hankkia ammatillista kokemusta solidaarisuusalalla omassa jäsenvaltiossaan tai toisessa jäsenvaltiossa esimerkiksi työ- tai harjoittelupaikan muodossa. Julkiset työvoimapalvelut osallistuivat aloitteen suunnitteluun osana kohdennettuja sidosryhmien kuulemisia, koska niissä on kokemusta nuorten työnhakijoiden ja työpaikkojen yhteensovittamisessa myös rajojen yli. Ne ovat yksi keskeisistä toimijoista, jotka avustavat aloitteen ammatillisen ulottuvuuden toteuttamisessa. Jotkin julkiset työvoimapalvelut ovat jo mukana mahdollistamassa Euroopan solidaarisuusjoukkojen ensivaiheeseen kuuluvia ensimmäisiä ammatillisia harjoittelupaikkoja.

2.6 Aktiivisten työmarkkina-aloitteiden ja niiden vaikuttavan ja tehokkaan täytäntöönpanon arviointi (tavoite g)

Aktiivisen työvoimapolitiikan arviointi on erityisen tärkeää julkisille työvoimapalveluille. Se voi auttaa niitä päättämään, toteutetaanko tiettyjä toimintatapoja kokeiluvaiheen jälkeen ja mitkä käytännöt muista jäsenvaltioista voisivat olla helposti siirrettävissä niihin.

Analyyttiset raportit

Verkosto tuottaa monia analyyttisia raportteja ja tutkimuksia, joissa käsitellään ja arvioidaan aktiivisia työvoimapolitiikkoja ja niiden täytäntöönpanoa. Esimerkiksi vuonna 2016 verkosto julkaisi analyysin kysymyksistä, joita syntyy, kun yhdistetään pitkäaikaistyöttömiä koskevia aktiivisia ja passiivisia toimia. Muihin raportteihin sisältyvät tutkimukset esimerkiksi entisten rikoksentekijöiden integroimista työmarkkinoille sekä vanhempien työntekijöiden valmentamisesta ja tukemisesta. Nämä julkaisut ovat saatavilla verkoston tietokeskuksen

verkkosivustolla[24]. Näin jäsenet ja käytännön työn tekijät kautta Euroopan voivat tutustua aloitteisiin ja arvioida niiden vaikutusta.

Julkisten työvoimapalvelujen osallistuminen työllisyyskomitean monenvälisiin seurantakatsauksiin

Verkosto osallistui myös työllisyyskomitean monenvälisiin seurantakatsauksiin, joissa käsiteltiin aktiivisia työvoimapolitiikkoja, nuorisotakuuta ja pitkäaikaistyöttömyyttä. Esimerkiksi joulukuussa 2015 julkaistussa katsauksessa, joka koski nuorisotakuuta/nuorisotyöllisyyttä, todettiin julkisten työvoimapalvelujen tärkeys nuorisotakuun toteuttamisessa ja vahvistettiin, että julkisten työvoimapalvelujen valmiuksien ja tehokkuuden parantamiseen tarvitaan jatkuvia ponnisteluja.

3. Vertailuoppiminen

Vertailuoppiminen – järjestelmällinen yhdistelmä indikaattoreihin perustuvaa vertailua ja keskinäistä oppimista – on innovatiivinen menetelmä, jota julkiset työvoimapalvelut ovat testanneet verkostossa[25]. Sen tavoitteena on tukea kunkin julkisen työvoimapalvelun suorituskyvyn parantamista vertailun ja vertaisten mahdollistaman institutionaalisen oppimisen kautta. Sen avulla julkiset työvoimapalvelut voivat hyödyntää erilaisten suorituskykyä tehostavien tekijöiden sisäistä ja ulkoista laadullista arviointia vertailun tukemiseksi. Tuloksia voidaan käyttää keskinäiseen oppimiseen liittyvissä toimissa. Päätöksen 4 artiklassa määritetyn mukaisesti vertailuoppiminen on keskeistä verkoston toiminnassa.

Vertailuoppimisen viisi pilaria

1. Määrällinen arviointi, jolla lisätään julkisten työvoimapalvelujen suorituskyvyn avoimuutta keräämällä, validoimalla ja analysoimalla niitä koskevia tietoja.
2. Laadullinen arviointi, jossa julkisten työvoimapalvelujen suorituskykyä verrataan suorituskykyä tehostaviin tekijöihin itsearvioinnin kautta. Sen jälkeen vertainen / komissio / ulkopuolinen asiantuntija tekee arvioinnin paikan päälle tehtävän käynnin avulla.
3. Verkkoon (esimerkiksi julkisten työvoimapalvelujen tietokeskukseen) koottavien hyvien käytäntöjen järjestelmällinen määrittäminen.
4. Keskinäisen oppimisen ohjelma, joka perustuu julkisten työvoimapalvelujen suorituskykyä koskeviin tuloksiin ja tukee suorituskyvyn lisäämistä keskittymällä määritettyihin vahvuuksiin ja heikkouksiin.
5. Julkisten työvoimapalvelujen toteuttama vertailuoppimisarvioinnin seuranta, jossa laaditaan ja perustellaan niiden suorituskyvyn parantamista koskevat toimintasuunnitelmat.

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

[25] Julkisten työvoimapalvelujen vertailuoppiminen perustuu Euroopan laadunhallintajärjestön (EFQM:n) laatumalliin, joka on organisaatioiden tehokkuuden arviointiin tarkoitettu kokonaisvaltainen työkalu. Vertailuoppimisen käyttöön Euroopan julkisissa työvoimapalveluissa kehitettiin räätälöity sovellus yhteiseen arviointikehykseen liittyvästä toimintatavasta.

Vertailuoppimisen arviointiprosessi ja paikan päälle tehtävät käynnit

Jotta löydettäisiin yhtenäinen linkki vertailun ja keskinäiseen oppimiseen liittyvien toimien välille, vertailuoppimishankkeen kahden ensimmäisen vuoden aikana tehtiin jäsennelty ja järjestelmällinen analyysi julkisten työvoimapalvelujen suorituskyvystä. Siinä keskityttiin päätöksessä määritettyihin seitsemään suorituskyvyn osa-alueeseen[26], jotka oli jaoteltu vielä 29:ään suorituskykyä tehostavaan tekijään. Analyysissa suorituskykytietoja käytettiin yhdessä julkisten työvoimapalvelujen jatkuvan itse-, vertais- ja asiantuntija-arviointiprosessin kanssa. Kukin julkinen työvoimapalvelu toteutti jäsennetyn pohdinnan suorituskyvystään suorituskykyä tehostavien tekijöiden perusteella. Tämän itsearvioinnin jälkeen vertaisryhmä, komissio ja ulkoiset asiantuntijat vierailivat sekä keskus- että paikallisen tason julkisissa työvoimapalveluissa ja tekivät ulkopuolisen arvioinnin.

Heinäkuun 2016 loppuun mennessä kaikki paikan päälle tehtävät käynnit oli saatu tehtyä kaikissa jäsenvaltioissa, Islannissa ja Norjassa, joten julkisten työvoimapalvelujen paikan päälle tehtävien käyntien ensimmäinen kierros saatiin päätökseen. Paikan päälle tehtävien käyntien tulokset on koottu raporttiin, jossa kullekin julkiselle työvoimapalvelulle annetaan joukko suosituksia, jotka on tarkoitettu niille avuksi ohjaamaan suorituskyvyn parantamista koskevien kansallisten toimintasuunnitelmien laatimista. Seurantatoimenpiteenä julkiset työvoimapalvelut toimittavat raportin muutoksista vuoden kuluttua paikan päälle tehdystä käynnistä.

Vertailu

Jotta näyttöön perustuva oppiminen olisi mahdollista, julkisten työvoimapalvelujen suorituskykyä koskeva avoimuus toteutettiin keräämällä kattavia tietoja työvoimapalvelujen tuloksista ja suorituskykyä tehostavista tekijöistä.

Yhdistetyt määrälliset ja laadulliset analyysit tuottavat alustavaa empiiristä näyttöä siitä, että kypsempien organisaatioiden suorituskyky on kaiken kaikkiaan parempi. Suorituskykyvertailujen osalta on syytä korostaa, että jokaisen suorituskyvyn osa-alueen yhteydessä monet julkiset työvoimapalvelut arvioitiin kypsiksi tai hyvin kehittyneiksi paikan päälle tehtävien käyntien ensimmäisellä kierroksella. Näin ollen on siis monia mahdollisuuksia tutustua vertaisten julkisten työvoimapalveluiden hyviin esimerkkeihin organisaation kehityksen tukemiseksi.

Joukko mahdollisesti siirrettävissä olevia käytäntöjä, jotka määritettiin arviointien aikana, on jaettu verkostossa oppimista varten.

Keskinäinen oppiminen

Keskinäiseen oppimiseen liittyvien toimien tavoitteena on parantaa julkisten työvoimapalvelujen suorituskykyä ja nykyaikaistamista tietojen analyysin ja julkisten työvoimapalvelujen vertailuoppimiseen liittyvien arviointien perusteella. Toimet voidaan toteuttaa monella tapaa, esimerkiksi vertaisperiaatteella tapahtuvan taitotiedon vaihdon, temaattisten arviointien, konferenssien, analyysien ja työkalupakettien avulla (ks. toimet

[26] 1. Suorituskyvyn strateginen hallinta 2. Toimintaprosessien, kuten työnhakijoiden tehokkaan ohjauksen/profiloinnin ja aktiivisten työmarkkinatoimenpiteiden räätälöidyn käytön, suunnittelu 3. Siirtymävaiheiden aktivointi ja hallinta 4. Suhteet työnantajiin 5. Julkisten työvoimapalvelujen tarjoamien palvelujen näyttöön perustuva suunnittelu ja toteutus 6. Sidosryhmien kanssa toteutettavien kumppanuuksien tehokas hallinnointi 7. Julkisten työvoimapalvelujen resurssien kohdentaminen.

edellä 2 jaksossa). Toimiin sisältyy myös maakohtaisten suositusten toteuttamisen tukeminen[27].

Ensimmäisen vertailuoppimiskierroksen tuloksia on käytetty verkoston keskinäisen oppimisohjelman kehittämiseen ja ohjaamiseen, kuten käy ilmi verkoston vuoden 2017 työohjelmasta. Vertailuoppimistoimista on valittu laaja kirjo aiheita, joiden perusteella henkilökunta voi osallistua toimiin julkisten työvoimapalvelujen eri tasoilla.

Vertailuoppimisen toinen kierros

Vuonna 2017 verkosto on aloittanut paikan päälle tehtävien käyntien toisen kierroksen. Se nivoutuu saumattomasti ensimmäiseen kierrokseen, jonka tulosten perusteella tuetaan julkisten työvoimapalvelujen parantamiseen ja nykyaikaistamiseen tähtääviä toimia ja aloitteita. Kukin julkinen työvoimapalvelu arvioidaan uudelleen, mutta tällä kertaa painopiste on muutoksessa.

Vertailuoppimismallia on muokattu hieman, mutta pääpiirteissään prosessi on entisen kaltainen. Lisäksi siinä keskitytään muutoksiin, joita julkinen työvoimapalvelu on suunnitellut tehtäviksi, ja siihen, miten näiden muutosten toteuttamisessa on edistytty ensimmäisen arvioinnin jälkeen. Tämän tarkoituksena on auttaa jokaista julkista työvoimapalvelua yksilöllisesti toteuttamaan parantamistoimia. Toisen arviointikäynnin jälkeen julkiset työvoimapalvelut saavat taas palauteraportin. Se sisältää yksityiskohtaisen arvioinnin, jossa tarkastellaan niitä muutosalueita, joita työvoimapalvelu on parhaillaan toteuttamassa, ja käytännön parannusehdotuksia jatkuvan edistyksen ja oppimisen takaamiseksi.

Verkosto on ottanut vertailuoppimisen täysin omakseen; kaikki jäsenet ovat sitoutuneet osallistumaan paikan päälle tehtävien käyntien toiselle kierrokselle. Tyytyväisyyskyselystä saatu palaute osoittaa, että julkiset työvoimapalvelut arvostivat ulkoisten arvioijien ryhmän suurta ammattitaitoa. Vertailuoppimisaloitetta pidetään ainutlaatuisena mahdollisuutena julkisille työvoimapalveluille vahvistaa yksiköiden välistä ja monialaista yhteistyötä ja oppimista.

Vertailuoppimishanke antaa julkisille työvoimapalveluille mahdollisuuden saada palautetta luotettavilta kumppaneilta keskinäisen tuen, kollegiaalisten neuvojen ja luottamukseen perustuvan yhteistyön hengessä. Näin luodaan sisäistä ja ulkoista tukea. Sisäinen tuki tarkoittaa sitä, että kaikki verkoston jäsenet voivat hyödyntää keskinäisen oppimisen toimia, ja ulkoinen tuki puolestaan sitä, että julkisten työvoimapalvelujen päätöksentekijät saavat sen avulla näyttöä, jota ne voivat käyttää muutosten ja parannusten perustelemiseen.

Verkoston jäsenten tuki aloitteen jatkamiselle ja heidän valmiutensa toimia vapaaehtoisina arvioijina paikan päälle tehtävillä käynneillä osoittaa, että julkiset työvoimapalvelut pitävät hanketta arvokkaana ja että vertailuoppimisen ensimmäinen kierros oli hyvin onnistunut.

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

Esimerkkejä vertailuoppimisaloitteeseen perustuvista uudistusaloitteista[28]

Malta: Maltan julkinen työvoimapalvelu on aloittanut lukuisia uudistuksia. Niihin lukeutuvat esimerkiksi työnantajien tavoittamiseen tarkoitetun työnantajasuhdeyksikön perustaminen, vakiotoimintamenettelyjen uudistaminen sekä työvoimaneuvojien ja asiakkaiden välisen vuorovaikutuksen muokkaaminen henkilökohtaisemman toimintatavan varmistamiseksi.

Liettua: Liettuan julkinen työvoimapalvelu on perustanut uuden laadunhallinta- ja valvontayksikön, ja se on toteuttamassa prosessisuuntautuneita rakenteellisia muutoksia kaikissa kymmenessä aluetoimistossaan. Lisäksi sillä on toimintaohjelma, joka sisältää virallisen laatuarvioinnin sekä henkilöstön kehittämiseen ja tietoteknisen infrastruktuurin parantamiseen tähtääviä toimia.

Irlanti: Irlannin julkinen työvoimapalvelu toteutti laajan arviointiohjelman, otti käyttöön kattavan työnhakijoille tarkoitetun vuotuisen asiakastyytyväisyyskyselyn, loi palkitsemisohjelman henkilöstön merkittävien saavutusten palkitsemiseksi ja lisäsi yhteydenpitoa työnhakijoihin varsinkin haavoittuvassa asemassa olevien ryhmien kohdalla.

4. Katsaus tulevaan

Edellä esitetty näyttö osoittaa, että päätös on pantu kokonaisuudessaan täytäntöön ja että verkoston toimilla on saavutettu päätöksessä asetetut tavoitteet. Täytäntöönpanon alkuvuosien jälkeen on kuitenkin saatu monenlaista varteenotettavaa oppia, jonka jakamisesta voi olla hyötyä muissa EU-aloitteissa. Tätä käsitellään tarkemmin jäljempänä.

Julkisten työvoimapalvelujen tiiviimpi yhteistyö Euroopan tasolla

Virallisen verkoston perustaminen loi järjestelmän, jonka kautta julkisten työvoimapalvelujen päälliköiden aiempaa epävirallista verkostoa on voitu kehittää ja vahvistaa. Jäsennetty rakenne, määritetyt tavoitteet sekä johtokunnan kokousten säännöllisyys ja dynaaminen rakenne ovat antaneet pontta sekä jäsenvaltioiden että niiden julkisten työvoimapalvelujen välisen yhteistyön tiivistämiselle. Vilkas työohjelma ja kaikkien jäsenten aktiivinen osallistuminen keskinäisen oppimisen toimiin, työryhmät ja vertailuoppiminen ovat siitä todisteita.

Verkostossa vallitsee vahva keskinäisen tuen ja yhteistyön ilmapiiri, mikä johtaa siihen, että julkiset työvoimapalvelut tukevat toisiaan mitä innovatiivisimmilla tavoilla. Vertaistuesta on apua myös, kun ratkaistaan, miten julkisiin työvoimapalveluihin liittyvät neuvoston antamat, eurooppalaiseen ohjausjaksoon liittyvät maakohtaiset suositukset toteutetaan. Julkiset työvoimapalvelut käyttävät verkostoa yhä enemmän saadakseen muilta jäseniltä apua tai neuvoja tietyiltä työohjelman ulkopuolisilta politiikanaloilta.

Vertailuoppimisaloite onnistuneesti käyntiin

[28] Lisää esimerkkejä on Euroopan julkisten työvoimapalvelujen verkoston vuosikertomuksessa (heinäkuu 2015 – joulukuu 2016) osoitteessa http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17000&langId=en

Innovatiivinen vertailuoppimisaloite on toteutettu onnistuneesti verkoston jäsenten toiminnan ja kehitysehdotusten avulla. Kaikkien jäsenvaltioiden halukkuus osallistua julkisiin työvoimapalveluihin paikan päälle tehtäviin käynteihin osoittaa, että ne pitävät vertailuoppimista ja siihen liittyviä keskinäisen tukemisen ja oppimisen mahdollisuuksia sekä yksittäisen julkisen työvoimapalvelun toiminnan parantamiseen annettavia yksilöllisiä suosituksia arvokkaina. Julkisten työvoimapalveluiden seurantaraportit vertailuoppimistoimista osoittavat, että suorituskyky on parantunut. Aloitteen myötä on määritetty joukko inspiroivia käytäntöjä jäsenvaltioista ja aloilta, joihin julkiset työvoimapalvelut voivat keskittää kehitystoimiaan. Näin saadaan täsmälleen verkoston työohjelmaan perustuvaa näyttöä.

Tarve lisätä näkyvyyttä

Julkiset työvoimapalvelut ovat vahvempia, kun ne esiintyvät yhtenäisesti. Hiljattain toteutettu yhteistyö, jonka myötä yksittäinen julkinen työvoimapalvelu osallistui sosiaalista pilaria koskevaan kuulemiseen, osoitti, että yhden työvoimapalvelun kohtaamat haasteet ja muuttuva toimintaympäristö ovat kuitenkin kaikille yhteisiä. Se myös osoitti, että niiden kannattaa tehdä yhteistyötä paitsi näihin haasteisiin vastaamisessa myös kehittää yhteinen kanta, jotta ne voivat kohottaa profiiliaan päätöksentekijöihin nähden. Kuten julkisten työvoimapalvelujen tietokeskuksessa olevat mittavat tiedot niiden organisoinnista Euroopassa ja niiden tarjoamista palveluista osoittavat, verkosto on ollut hyvin tuottoisa. Monista tietokeskuksen resursseista on myös laajempaa hyötyä tutkijoille ja päätöksentekijöille. Verkoston ja sen tulosten näkyvyyden parantuminen varmistaisi, että näitä resursseja käytettäisiin tehokkaasti. Lisäksi johtokunnan hyväksyntä vertailuoppimistietojen julkaisemiselle vahvistaisi uudistuksiin liittyvää toimintamallia.

5. Päätelmät

Päätös on pantu tähän mennessä onnistuneesti täytäntöön. Kuten tässä kertomuksessa on todettu, on vahvaa näyttöä siitä, että verkoston toiminta keskittyy kaikkiin päätöksessä määritettyihin osa-alueisiin. Jäsennetyn rakenteensa myötä verkosto on todistanut, että se on tehokas väline jäsenvaltioiden julkisten työvoimapalvelujen tukemisessa niiden kohtaamissa haasteissa. Samalla se edistää yhteistyötä käsittelemällä yhteisiä kysymyksiä yhdessä. Näin edistetään Eurooppa 2020 -strategian tavoitteita.

Varsinkin vertailuoppimishanke on osoittautunut myönteiseksi innovaatioksi siinä, että kansallisilla palveluilla voi olla ulkoisia referenssejä ja että ne voivat saada rakentavaa palautetta asiantuntijoilta ja osallistua räätälöityihin oppimistapahtumiin vertaisten kanssa. Kun kokemukset vertailuoppimisesta karttuvat, julkiset työvoimapalvelut voivat kehittää organisaatiotaan ja yleisölle tarjoamiaan palveluita jatkuvasti. Vertailuoppimista on mahdollista soveltaa hyvin monilla politiikanaloilla ja eri aloitteissa koko EU:ssa erinomaista osaamistasoa tavoiteltaessa.

Verkosto kehittyy onnistumistensa pohjalta ja pysyy jäsenilleen merkityksellisenä, mitä voidaan pitää ilahduttavana kehityksenä. Sen jäsenten halukkuus tehdä yhteistyötä, jakaa hyviä käytäntöjä ja osallistua oppimistapahtumiin osoittaa, että niillä on yhteinen tahto kehittyä jatkuvasti, jotta ne voivat tarjota entistä parempaa ja tehokkaampaa palvelua kaikille ihmisille ympäri Eurooppaa. Verkosto on keskittynyt toiminnassaan kahdeksaan päätöksessä

määritettyyn tavoitteeseen. Sen lisäksi se on kuitenkin myös vastannut uusiin haasteisiin, kuten pakolaiskriisiin.

Päätöksen nojalla verkosto toimii 31. joulukuuta 2020 saakka. Tässä kertomuksessa esitettiin välivaiheen tarkastelu sen tähänastisista toimista. Seuraava kertomus julkaistaan ennen kuin päätöksen voimassaolo päättyy. Vuoden 2017 työohjelma on täynnä toimia, joilla edistetään tavoitteiden saavuttamista ja vastataan julkisten työvoimapalvelujen tarpeisiin. Näitä toimia jatketaan verkoston koko olemassaolon ajan.