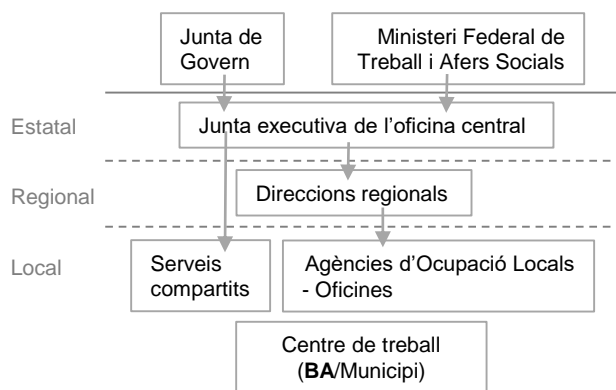


Alemanya



Organigrama de l'Agència Federal d'Ocupació



Trets destacats



L'Agència Federal d'Ocupació com a interfície de comunicació entre **polítiques econòmiques, d'ocupació i socials**



Els serveis d'ocupació fan la funció d'**assessors i facilitadors** (i no tant d'orientadors) al llarg de la vida professional de les persones, amb atenció personalitzada que s'adapta a les característiques de cada individu



Sistema amb **forta presència local**, àmplia cartera de serveis, coordinació i dotació pressupostària elevada

Font: <https://www.arbeitsagentur.de/en/welcome>

França



1/ Anticipació de vacants, autocandidatura i servei a les empreses per minimitzar el temps de resposta per cobrir vacants

Pôle Emploi és un **servei online** per a persones demandants d'ocupació. Segons el perfil del candidat i a través d'un **algorisme**, mostra les empreses que malgrat no tenir cap vacant, s'estima que **contractaran durant els pròxims 6 mesos**



Existeix un **equip de gestió multidisciplinar** que integra analistes de dades, orientadors, juristes i tècnics d'empresa. La informació utilitzada és: el **perfil** que ha creat el **candidat** i el de les **empreses**, i l'**històric** de vacants, intermediacions i contractacions

2/ Gestió de canvis i innovació

Le Lab Pôle Emploi és un **espai innovador** per a què persones treballadores, clients, proveïdors i altres agents del sistema d'ocupació treballin de manera col·laborativa, creativa i innovadora

Alta participació per part d'agents rellevants



Co-disseny flash: sessions amb agents externs de 1-4 dies en moments clau d'un projecte

Acceleració de projectes: suport per accelerar un projecte durant 8-10 setmanes

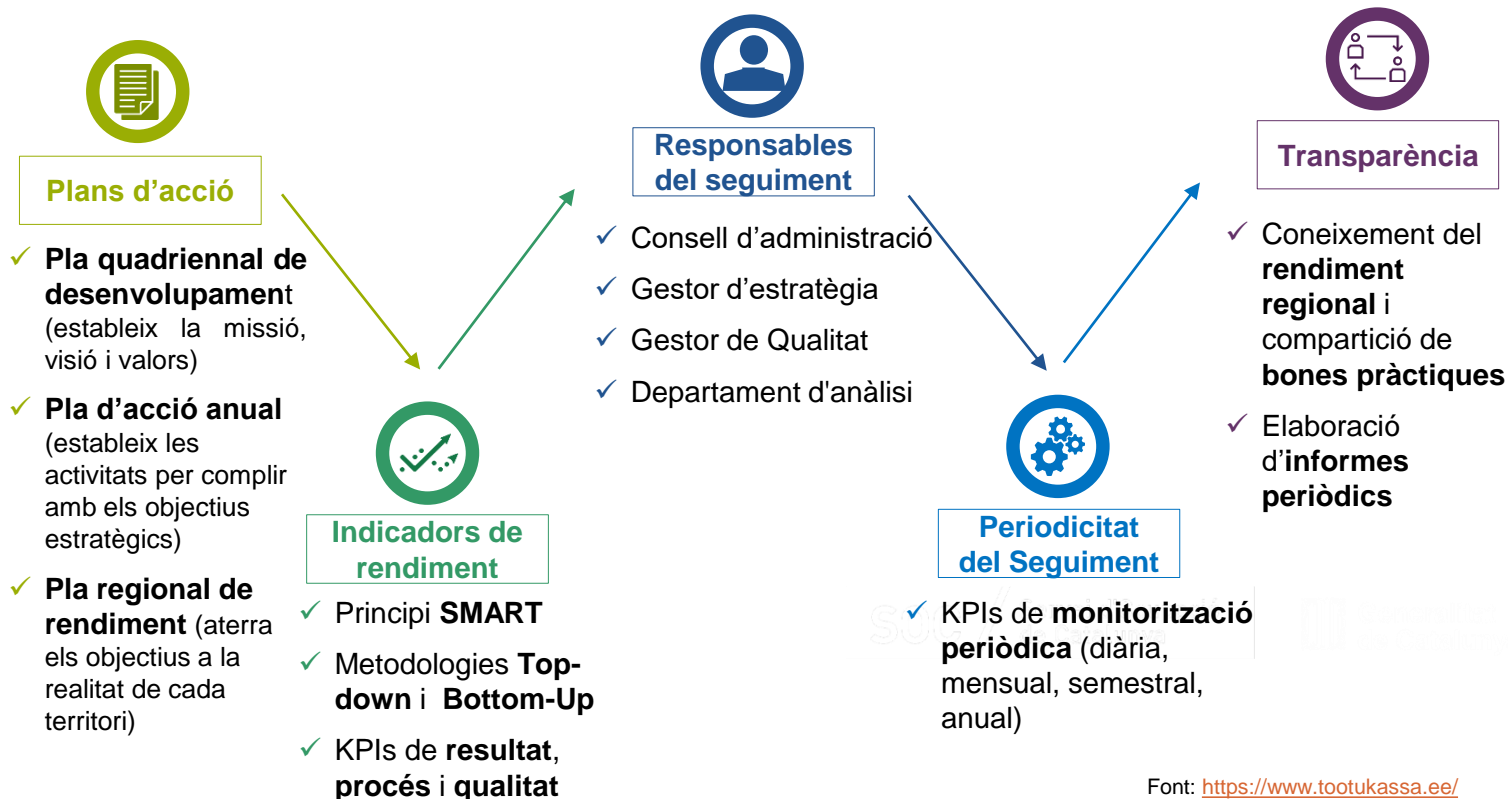
4.760 participants **103** sessions

Font: <https://www.pole-emploi.fr/accueil/>

Estònia



1/ Gestió estratègica del rendiment del Servei d'Ocupació



Bèlgica



1/ Gestió dels canals i combinació de serveis a través d'eines digitals

Primera fita: digitalització parcial

El 2020 totes les **transaccions administratives** haurien de realitzar-se a través de **canals digitals** per **simplificar les operacions administratives** i les **interaccions** amb ciutadans, empreses i entre administracions



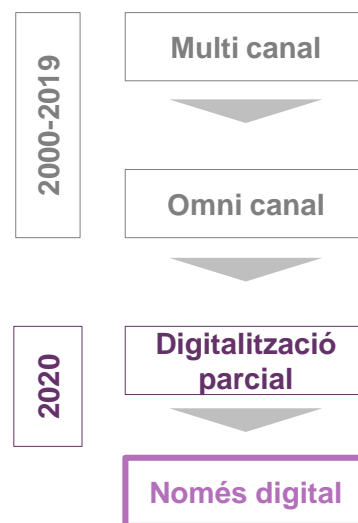
Per crear un **Servei d'Ocupació** que sigui **ràpid, còmode i personalitzat**, cal:



- ✓ **Anàlisi previ de les expectatives** dels clients, posant èmfasi en la **co-creació de serveis** i innovació
- ✓ Suport a **proveïdors tecnològics** que utilitzin **Intel·ligència Artificial (IA)**

Objectiu final: tecnologia 24/7

Que l'atenció presencial es dugui a terme només si té un elevat valor afegit o hi ha risc de bretxa digital



Font: <https://www.vdab.be/english>

Luxemburg



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

1/ Gestió eficaç de les transicions del mercat laboral: intervenció preventiva contra l'atur (programa Skills Bridge)

Objectiu del programa



- ✓ Donar suport a les empreses i persones treballadores que patiran l'**impacte de la digitalització i automatització**, per potenciar la **mobilitat dins la mateixa empresa** i evitar la destrucció de llocs de treball
- ✓ Mostrar el valor de la **visió preventiva** i de la **millora de competències**

Estratègia



- ✓ **Anticipació de les** les necessitats futures de les empreses, prioritant les **competències digitals**
- ✓ **Intermediació laboral i gestió de l'aprenentatge**

Avantatges



Persones treballadores

- ✓ **Avaluació** de les competències, motivacions i interessos
- ✓ **Assessorament individualitzat** sobre noves posicions potencials
- ✓ **Formació adaptada** a les necessitats
- ✓ **Acompanyament** durant el procés de transició i *onboarding* a la nova posició

Empreses

- ✓ **Competitivitat i innovació**
- ✓ **Accés a personal qualificat** que s'adapta als reptes que deriven de la transformació digital
- ✓ **Millora de la imatge de marca** tant a nivell extern (innovació social) com intern (bon ambient dins l'organització)

Font: <https://www.skillsbridge.lu>

Dinamarca



1/ La flexiseguretat com a model de gestió



Es tracta d'un model que combina **mercats laborals flexibles, ingressos de seguretat i polítiques actives i passives**. Implica la **participació coordinada** dels nivells **estatal i local**

2/ Externalització de tasques



Malgrat la responsabilitat última del sistema recau en els municipis, es permet la possibilitat d'**externalitzar les tasques** i la **presa de decisions** relacionades amb els serveis d'ocupació a **proveïdors externs**

3/ Sistema d'incentius a les oficines territorials



L'estat cofinança les prestacions i **redueix la seva aportació a mesura que la situació de desocupació s'allarga en el temps**. Així es promou i motiva la inserció a la vegada que es produeix un estalvi de recursos

Font: <https://www.star.dk/en/>

Noruega



1/ Programes de capacitació i lideratge dels treballadors/es públics/ques (programa PLUS)



Abast del programa

El programa es gestiona des dels **serveis d'ocupació centrals** i rep el **suport de la Universitat d'Oslo**. Té una durada de dos anys i participen tots els nivells organitzacionals i territorials. Actualment el programa capacita a 1.600 treballadors/es públics/ques (els serveis públics d'ocupació englobaven a 19.000 treballadors a jornada completa el 2018)



Àmbits d'actuació

El programa es centra en 4 àrees:

- ✓ **"One Nav"**: vol fomentar una major cooperació interna
- ✓ **Lideratge**: pretén capacitar líders i garantir l'apoderament funcional
- ✓ **Gestió del coneixement**: persegueix convertir el servei públic d'ocupació en una organització basada en el coneixement
- ✓ **Equips efectius**: cerca la gestió eficaç i eficient del temps



Factors d'èxit

- ✓ Disseny **orientat al servei**
- ✓ Sessions de *mentoring* i *coaching* per experts
- ✓ Solució de problemes reals
- ✓ Autoavaluació de les capacitats de lideratge adquirides

Servei d'ocupació de Catalunya

Font: <https://www.nav.no/en/home>

Coordinació europea

Xarxa de Serveis Públics d'Ocupació de la UE (Xarxa SPE-UE)

La Xarxa SPE-UE, juntament amb Noruega, Islàndia i la Comissió Europea cerquen **maximitzar l'eficiència dels SPE**, a través de les següents mesures:

- ✓ Comparar el rendiment dels SPE fent **benchmarking**
- ✓ Identificar **bones pràctiques** basades en l'evidència i promoure l'**aprenentatge mutu**
- ✓ Promoure la **modernització** i enfortir el servei donat
- ✓ Preparar **aportacions** per l'**Estratègia Europea d'Ocupació**



SPE Knowledge Center

El SPE Centre de Coneixement recull **informació** sobre l'**organització** i els **SPE d'Europa**.

En particular, existeixen **informes**, eines i resums de **conferències** a l'abast de les persones treballadores i investigadores, institucions públiques i qualsevol ciutadà que vulgui aprendre de les experiències d'altres països

SPE Millors pràctiques

La PES Pràctiques recull les **millors pràctiques** desenvolupades per països de la UE.

L'any 2019 s'han recollit 23 pràctiques de països

Font: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1100&langId=es>