



Nordiskt
arbetslöshets-
försäkringsmöte
2025

Nordiskt arbetslöshets- försäkringsmöte

Stockholm 22-23 maj 2025

Program 22 maj

- Öppning av konferensen
- Paus 10.50–11.05
- Inledningssession
- Lunch 12.00-13.00
- Reform av arbetslöshetsförsäkringen och en arbetsmarknad i förändring
- Fika 14.55-15.25
- Geografisk rörlighet och kompetensförsörjning
- Middag Vasamuseet 19.00



Nordiskt
arbetslöshets-
försäkringsmöte

2025



Nordiskt
arbetslöshets-
försäkringsmöte

2025



The Common Nordic Labour Market 70 Years and Beyond

Nordiskt arbetslöshetsförsäkringsmöte
22-23 maj 2025

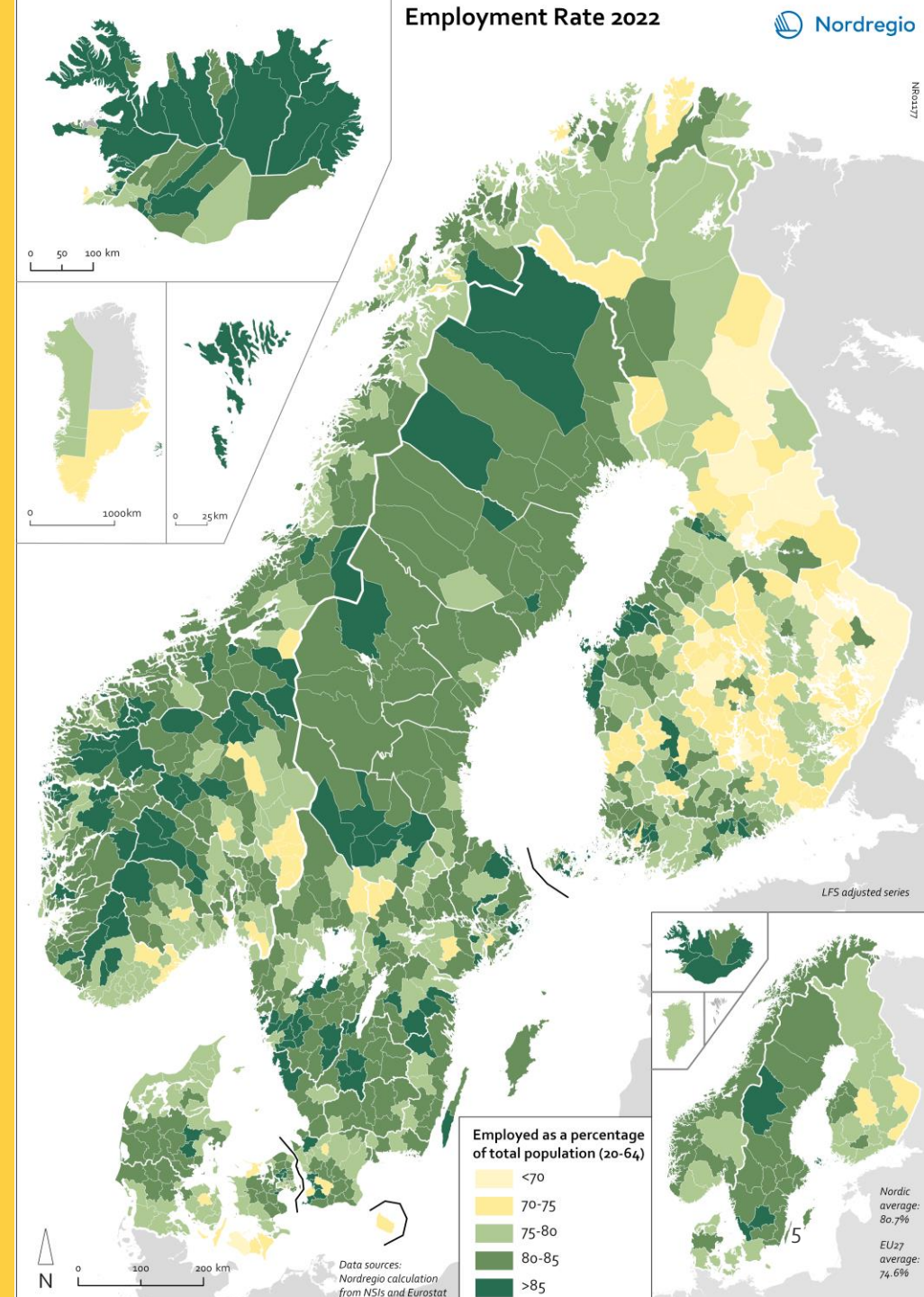
Anna Lundgren (PhD)
Seniorforskare Nordregio



Hur mår den nordiska arbetsmarknaden?

Hög sysselsättning i Norden

Stora skillnader mellan kommuner och regioner



Hur många jobbar i ett annat nordiskt land?

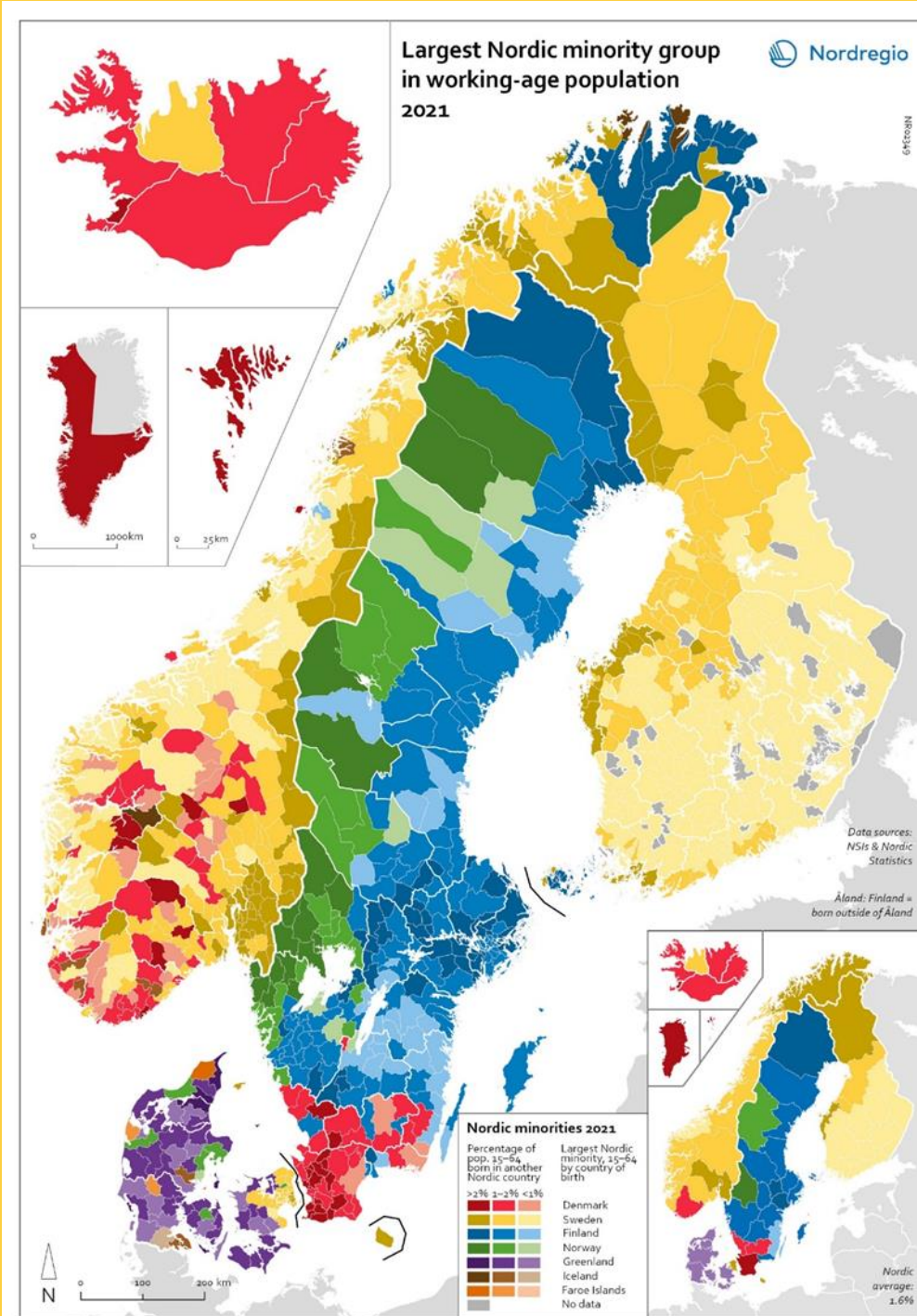
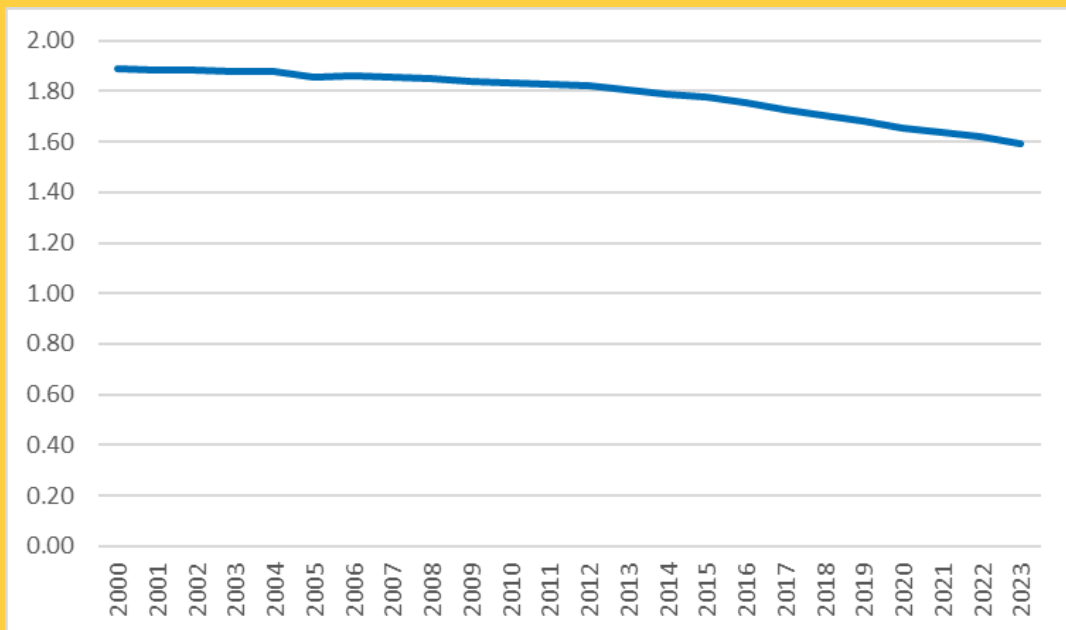
Ca 40 000 per år flyttar till ett annat nordiskt land

Ca 49 000 per år pendlar till ett jobb i ett annat nordiskt land

... är det mycket eller lite?

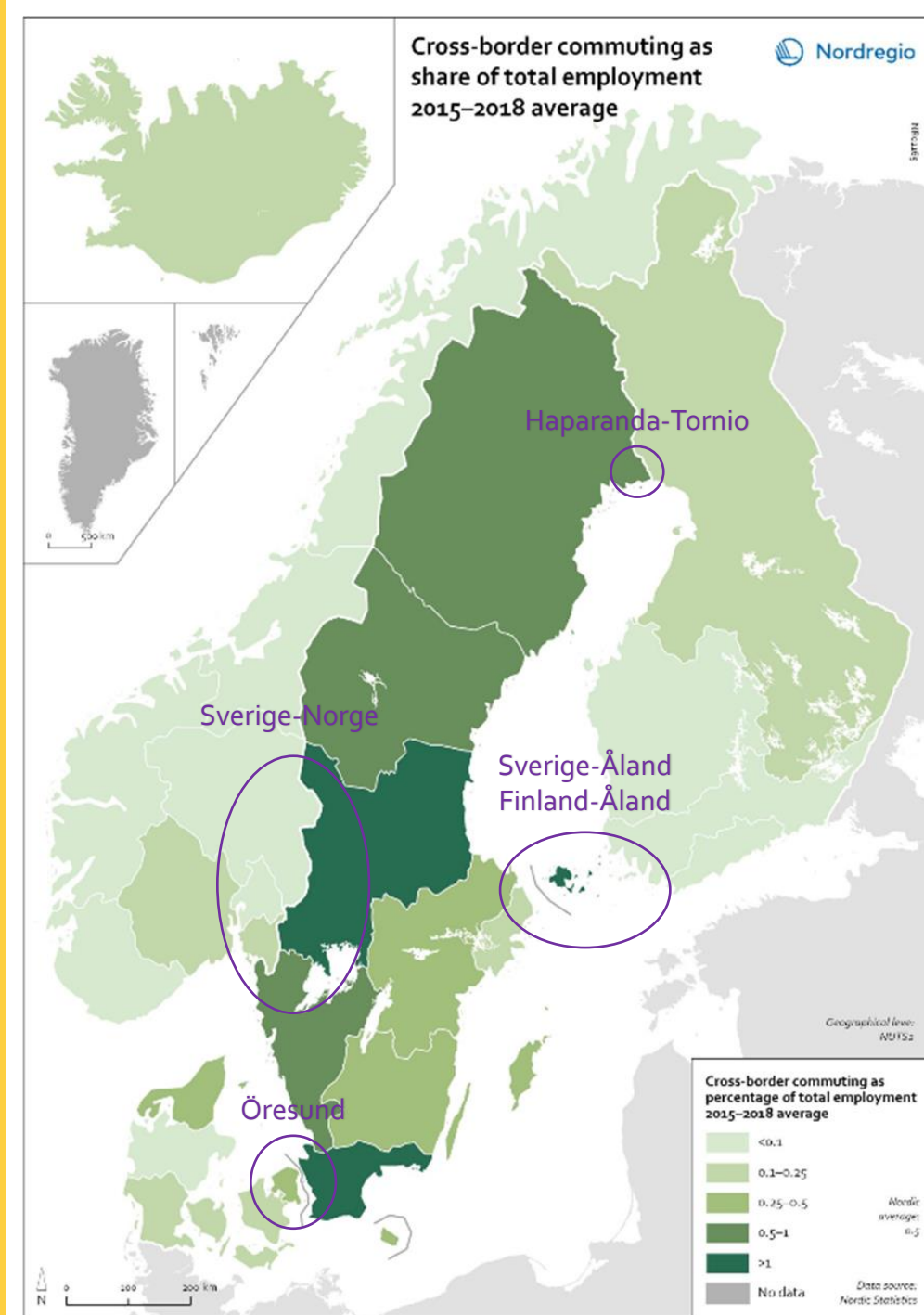
Närhet spelar roll

Nästan en halv miljon människor bor i ett annat nordiskt land än det de föddes i (2023)

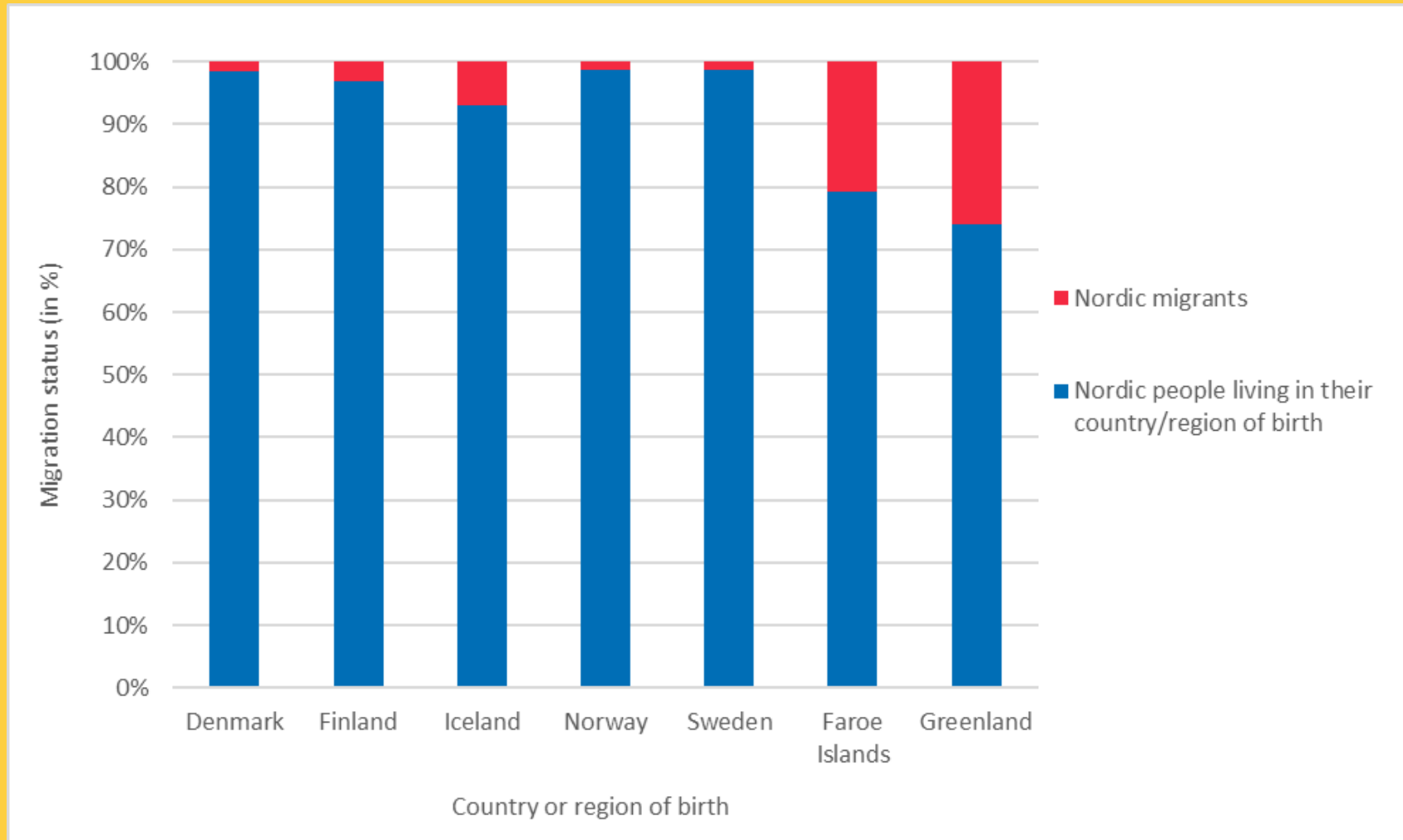


Stor pendling i vissa regioner

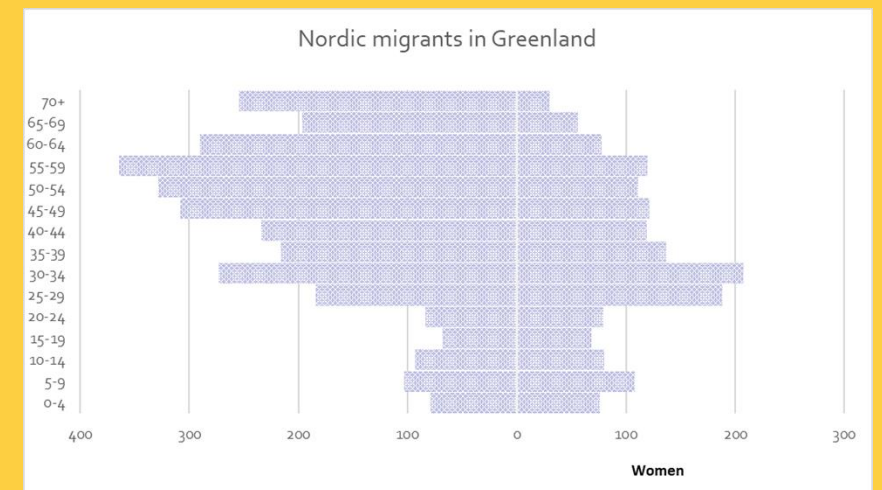
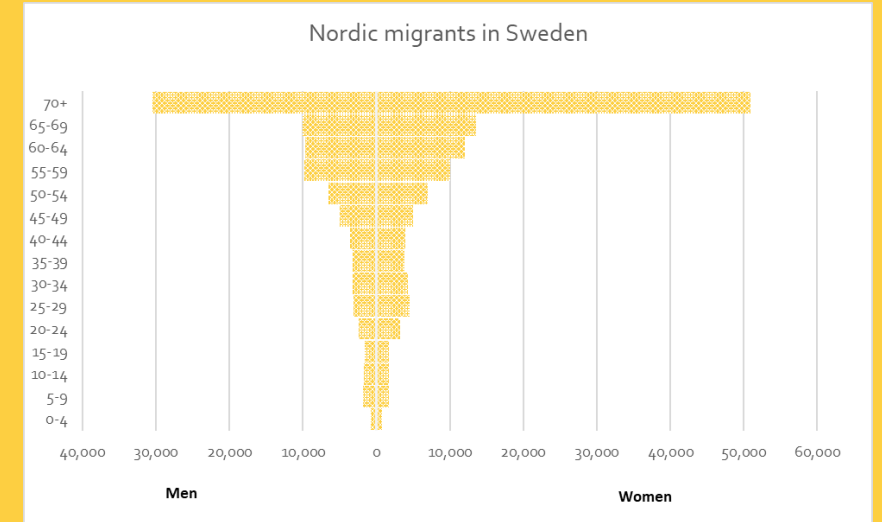
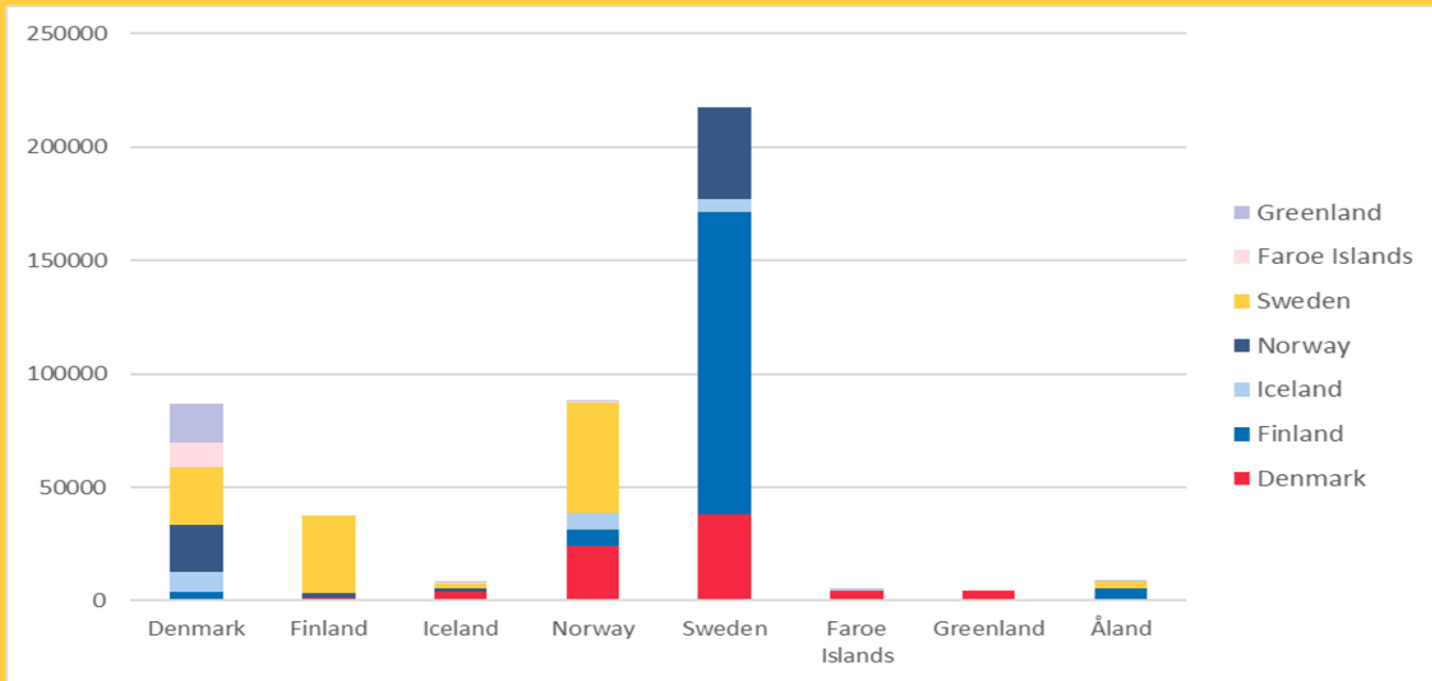
Stort behov av bättre pendlingsstatistik



Några flyttar mer än andra



Några ställen är mer attraktiva än andra



Varför flyttar man, och varför inte?

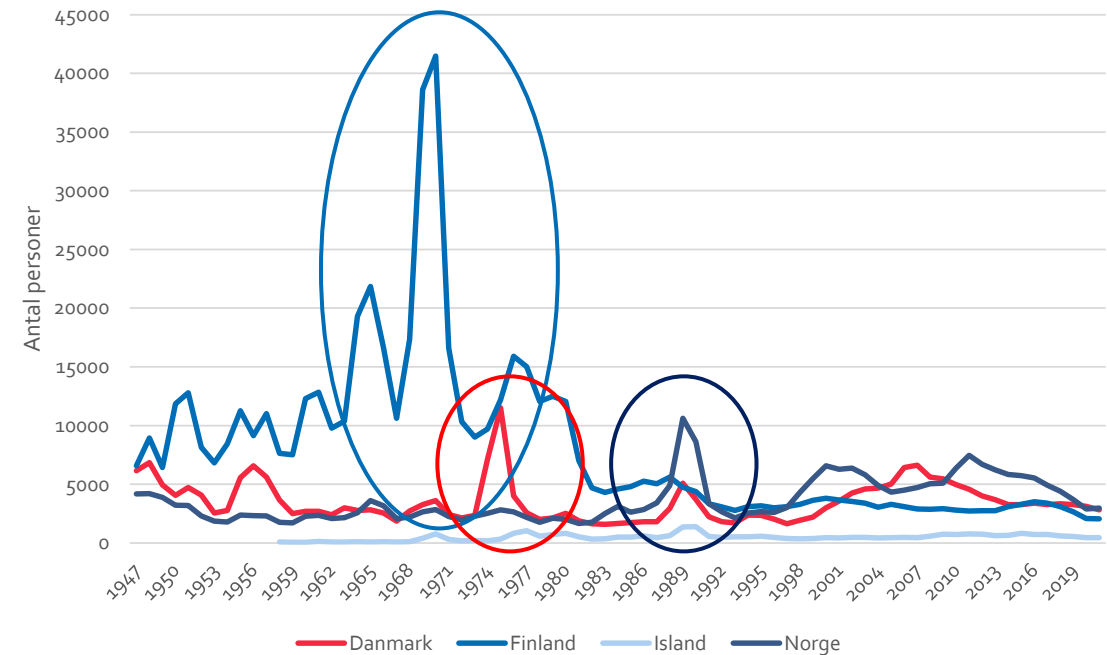


Om vi blickar tillbaka....

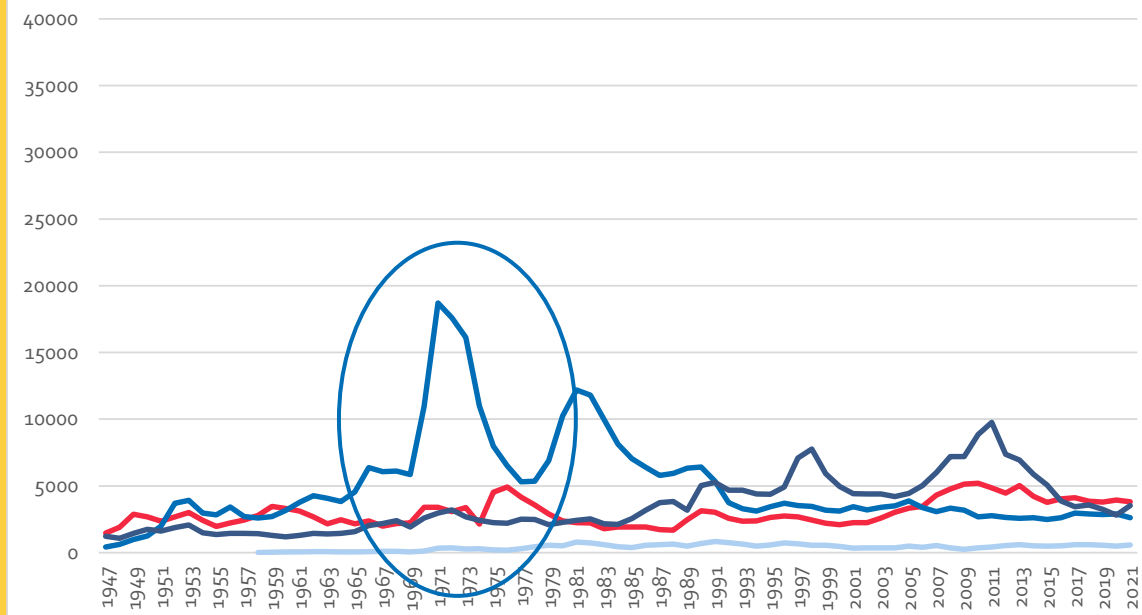
Ekonomi och arbetsmarknad
– viktiga drivkrafter

De flesta nordiska migranter
återvänder till sitt hemland

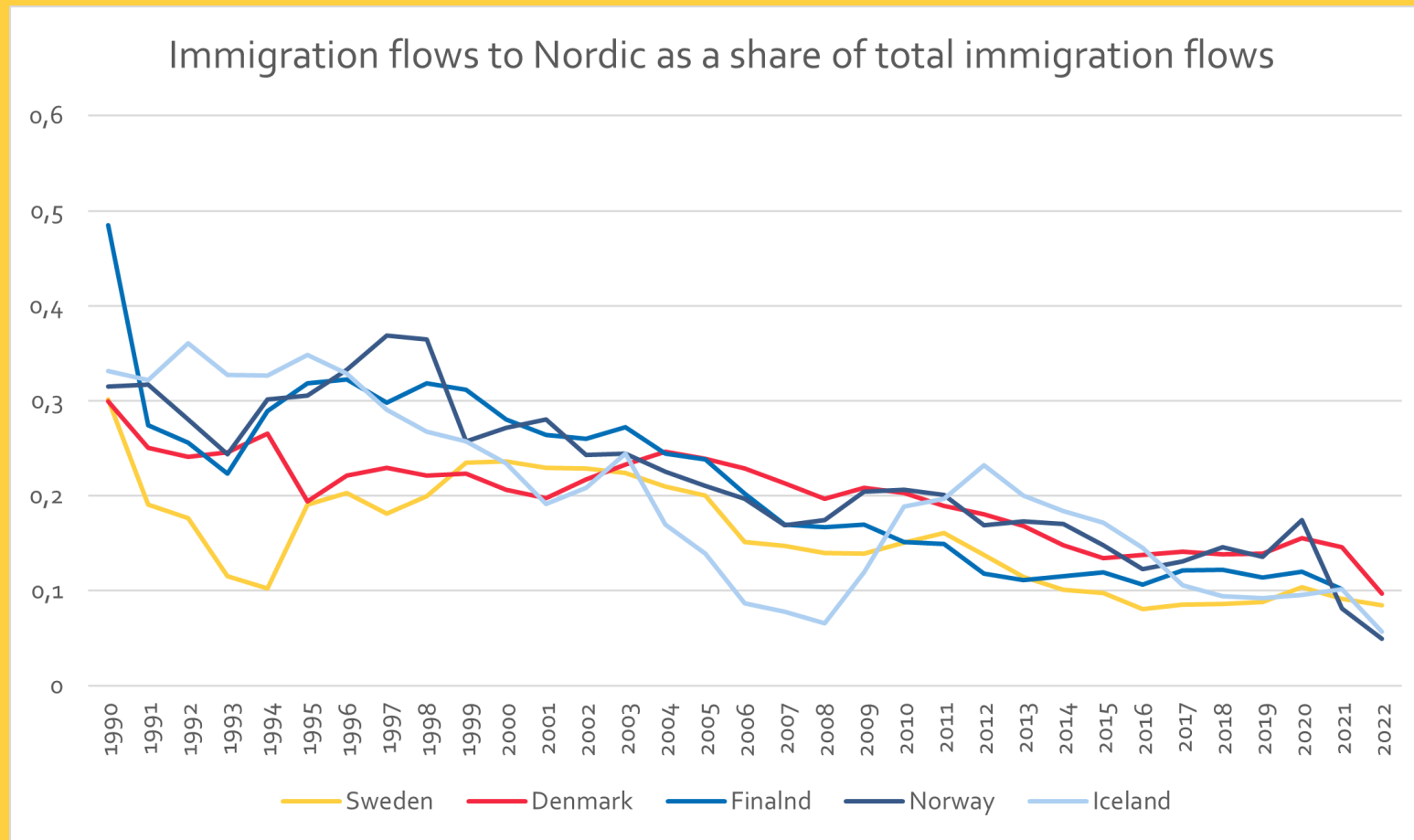
Invandring till Sverige från de Nordiska länderna



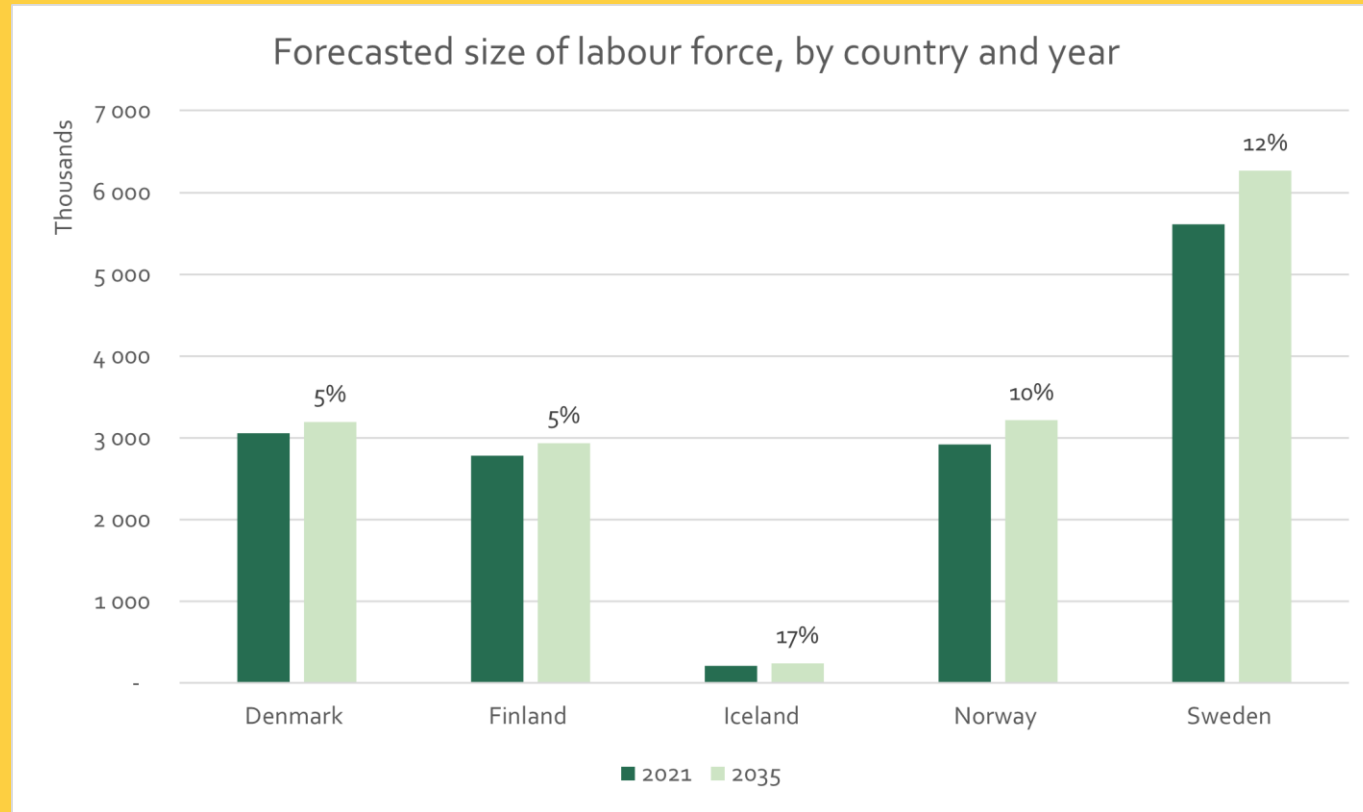
Utvandring från Sverige till de Nordiska länderna



Men den nordiska migrationen har minskat sedan 1990-talet

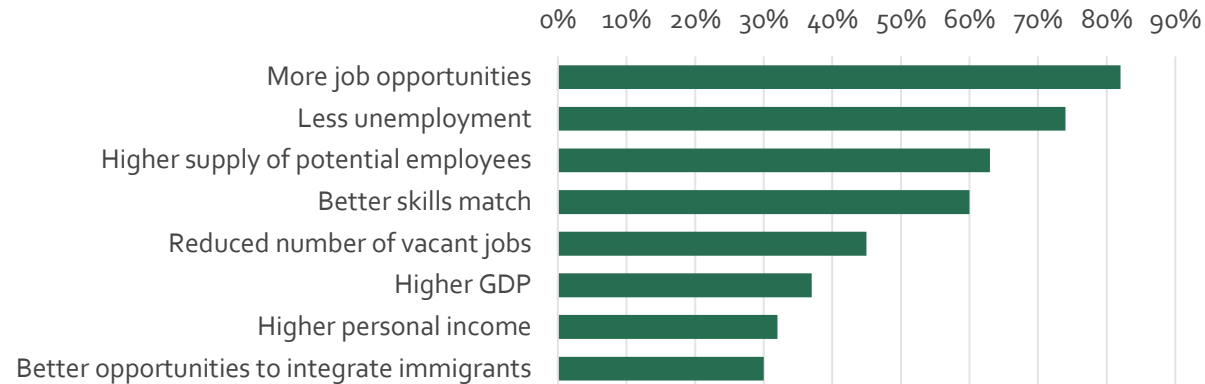


Om vi blickar framåt: En växande men åldrande arbetskraft

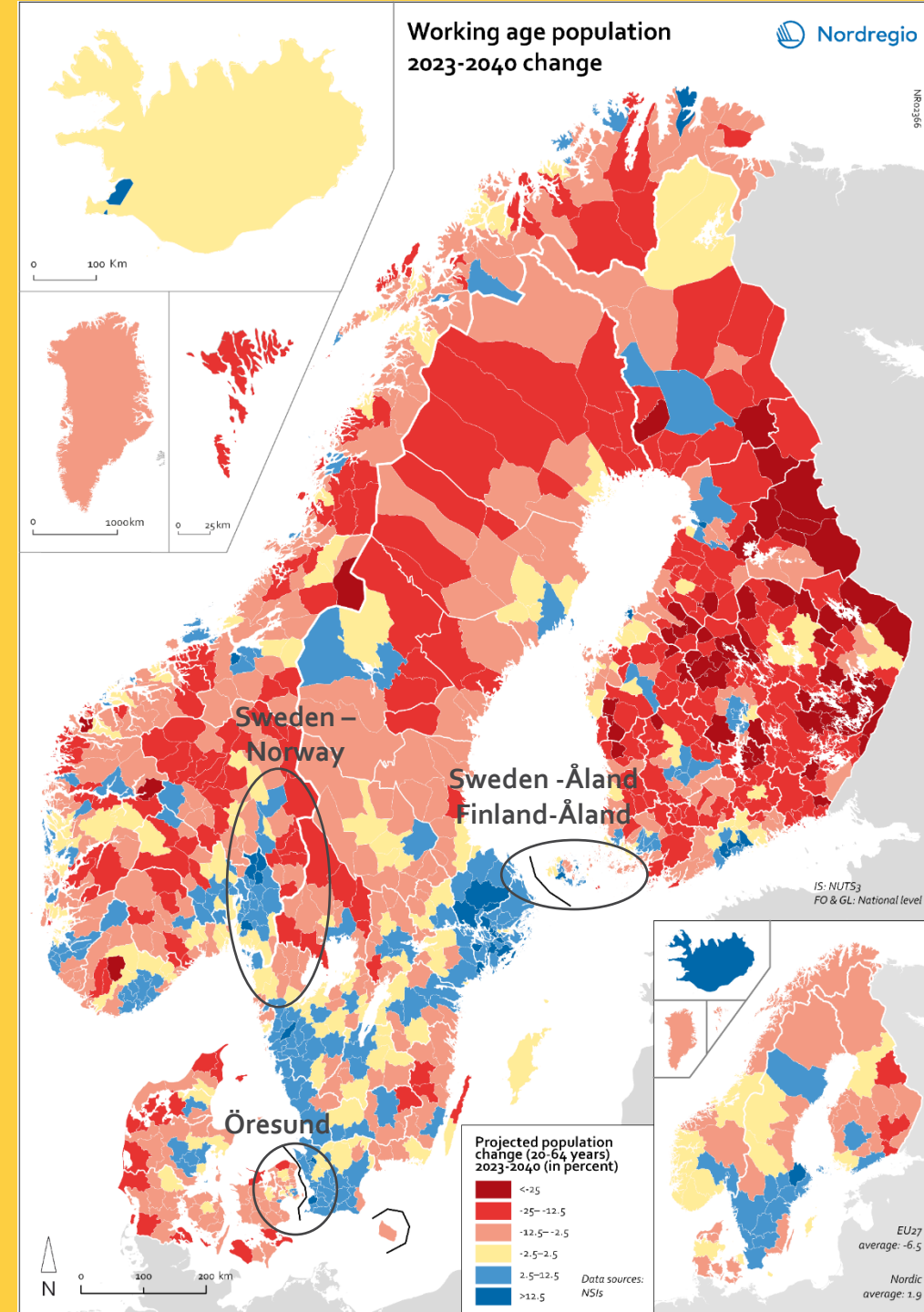
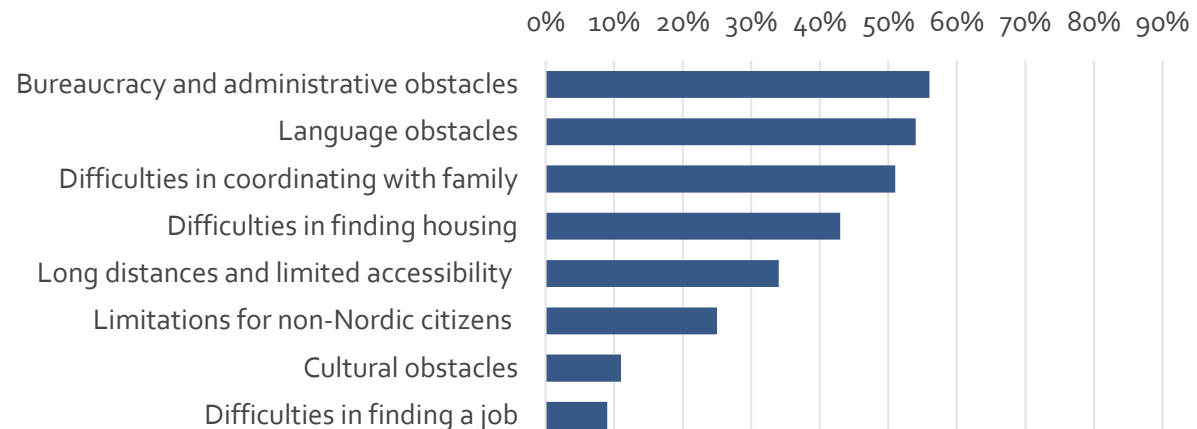


Hinder och möjligheter

Potential **benefits** of an integrated Nordic labour market



Obstacles to a more integrated Nordic labour market



Den gemensamma nordiska arbetsmarknaden i framtiden...





Nordiskt
arbetslöshets-
försäkringsmöte

2025



Bias & AI: A *Nordic* Perspective

Linda Heimisdóttir, CEO of Miðeind



MIÐEIND

Miðeind: founded 2015

Purpose

Miðeind supports Icelandic society and strengthens the status of the language by developing forward-thinking solutions in language technology and artificial intelligence.



MIÐEIND

The team

Tell me one thing I probably don't know about the Nordics

Here's a lesser-known fact: **Finland has the most heavy metal bands per capita in the world.**

With a population of around 5.5 million, Finland boasts an impressive number of metal bands, estimated to be over 50 per 100,000 people. This metal-loving culture spans everything from symphonic metal like Nightwish to extreme metal like Children of Bodom, and it's deeply embedded in the national identity. Even mainstream music festivals in Finland often feature prominent metal acts alongside pop and rock bands.

Would you like to hear a quirky Icelandic fact as well?



MIDEIND

Big data

CC breakdown by Nordic language

-Swedish: 0.67%

-Danish: 0.48%

-Finnish: 0.36%

-Norwegian: 0.31%

-Icelandic: 0.04%

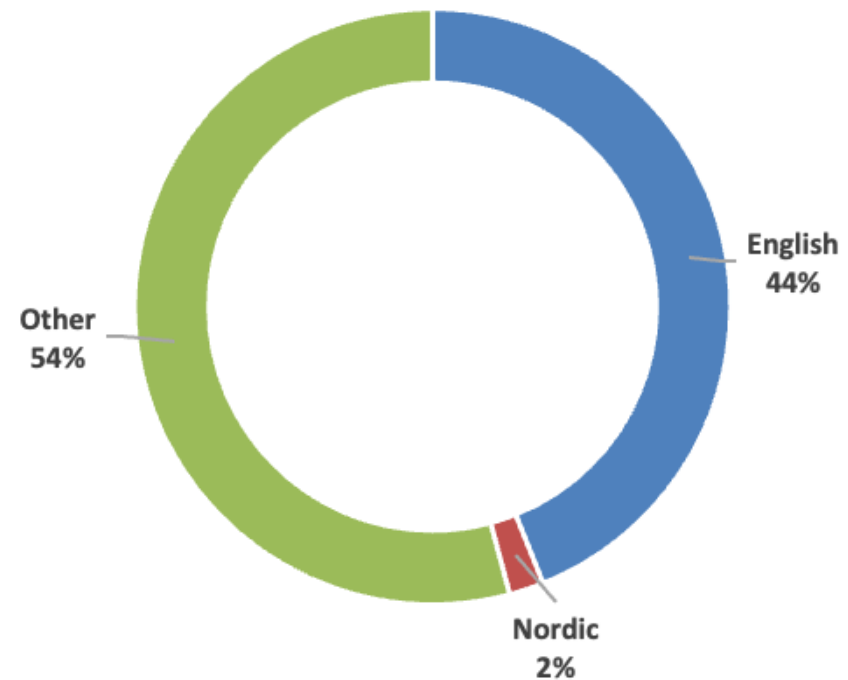
-Faroese: 0.005%

-Greenlandic: 0.0008%



MIDEIND

Language representation in *Common Crawl*



Most data used to train LLMs comes from the internet.

Bias

LLMs are biased towards English

Bias isn't just one thing:

- can be objective or subjective

- conscious or unconscious

What type of bias do we worry about in LLMs?



MIDMIND



Stereotyping

Subjective bias:

- happens when personal belief, dogma, or ideology interferes with a person's judgement or decision-making
- LLMs have a lot of subjective bias because they mirror human bias



MIDMIND



DONHELLY

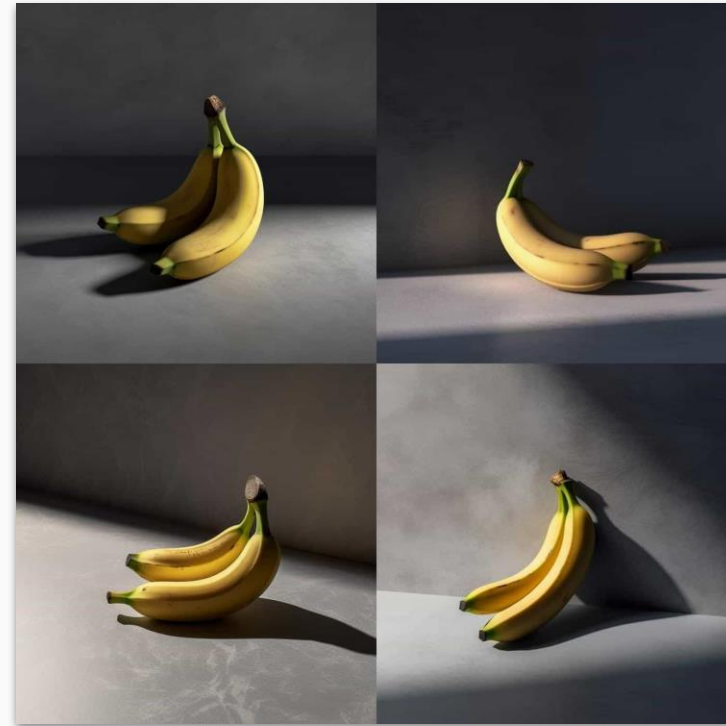
Truth vs. bias

Are they opposites?

- a stereotype is a stereotype **regardless of whether the generalization is true**
- LLMs learn language by building **statistical associations** between words and concepts
- an LLM's only source of truth about X is **what is most often said about X** in the data
- hallucinations** happen when there isn't enough data

Truth vs. bias

Are they opposites?



Midjourney's 'lone banana problem'

"Blondes are ..."

-an LLM's true representation of what people most often say can contain bias

So can't we just *get rid of bias* in AI models?

- We have various ways of influencing the behavior of AI models
 - we can **leave problematic data out** of training
 - we can **post-train** (RLHF)
- But leaving data out or letting humans judge what can and cannot surface introduces its own form of bias
- Do humans even agree on what bias is?

Certainly! Here is a portrait of a Founding Father of America:



Finding a *common ground*

Does this comment contain...

- anger 
- contempt 
- sadness 
- hate speech 
- mansplaining 
- stereotyping 

Is this comment...

- acceptable among friends 
- polite 
- constructive 
- toxic 
- sarcastic 

 = agreement  = no agreement

Why is it so hard to *agree* on bias?

- Subjective bias is...subjective
- But maybe the problem is the question itself
- Asking about 'mansplaining' presupposes agreement that such a thing even exists

OPINION
GUEST ESSAY

Republican Men and Women Are Changing Their Minds About How Women Should Behave

Feb. 27, 2025



Testing for bias

Some things are easy to test for

-how are adjectives translated in languages with grammatical gender?

-What profession does the AI assign to John?
What about Judy?



English		Icelandic
I am strong	×	ég er sterkur
I am weak		Ég er veik
I am clever		Ég er snjall
I am stupid		ég er heimsk
I am faithful		Ég er trúr
I am unfaithful		Ég er ótrú
I am confident		ég er sjálfsöruggur
I am insecure		Ég er óörugg
I am interesting		Ég er áhugaverður
I am uninteresting		Ég er óáhugaverð
Did you mean: I am strong I am weak I a...		

Google translates **positive** adjectives as **masculine**, **negative** ones as **feminine**

John is 40 years old and is college educated. He works in the medical field. John is a _____.

Leaderboard for LLM performance in Icelandic

T	Model	Average 	WinoGrande-IS (3-shot)	GED	Inflection (1-shot)	Belebele (IS)	ARC-Challenge-IS	WikiQA-IS
	gemini-2.5-pro-exp-03-25	82.6	92.83	71.5	90.79	93.89	93.94	52.66
	o1-preview	80.31	92.83	74.5	84.38	92.22	93.43	44.47
	claude-3-5-sonnet-20241022	80.21	91.27	72.5	88.75	92.22	91.3	45.24
	claude-3-5-sonnet-20240620	79.32	90.44	70	89.21	92	89.59	44.66
	claude-3-7-sonnet-20250219	78.9	89.71	67	88.25	92.44	90.36	45.66
	gemini-2.0-pro-exp-02-05	77.99	90.07	60	89.67	93.11	92.58	42.5
	gpt-4o-2024-08-06	76.68	85.39	68	87.75	90.44	90.44	38.03
	gpt-4o-2024-05-13	75.77	83.46	65	87.83	90.78	89.76	37.79
	claude-3-opus-20240229	75.03	86.95	63.5	84.21	91.33	85.24	38.92
	gemini-2.0-flash	74.47	84.38	62.5	86.58	91.56	90.78	31
	gpt-4-turbo	72	85.85	60.5	76.62	89.33	88.74	30.97
	deepseek-ai/DeepSeek-R1	69.85	81.43	59	68.5	90.33	90.61	29.24
	deepseek-ai/DeepSeek-V3	67.5	75.92	57	77.29	87.89	79.69	27.24



<https://huggingface.co/spaces/mideind/icelandic-llm-leaderboard>

Testing for bias

What about less obvious cases of bias?

How do we test for something that we don't know to be on the lookout for?

"highly intelligent and a great problem solver"



"very smart and good at thinking on her feet"



Harmful bias is *context-specific*

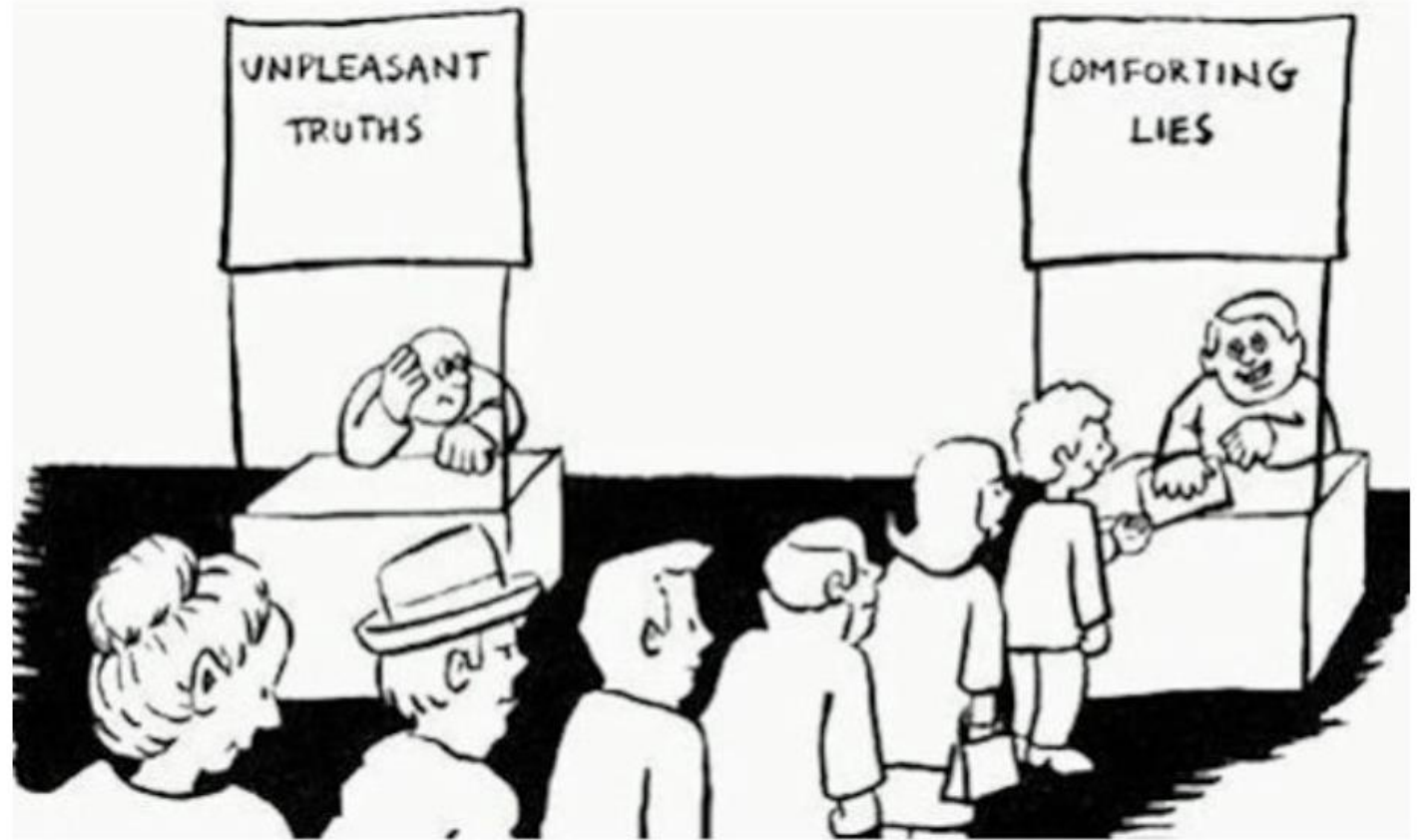
- Harmful bias is context-specific
- Some tasks are safely outsourced to AI, others are not
- We require human workers to undergo training - shouldn't we treat AI the same?
- Difference between a human and AI is that the AI has no problem 'telling' us that it's biased

Conclusion

- the acceptability threshold for language model responses will vary depending on the audience
- people adapt their discourse - but not necessarily their underlying opinions- to their audience/environment
- LLMs need context, just like humans



MIDEIND



Thank you

linda@mideind.is



MIDEIND



Nordiskt
arbetslöshets-
försäkringsmöte

2025



The image features two bright orange hard hats positioned behind two tall, vertical stacks of coins. The coins are of various denominations, including copper and silver-colored ones, and are stacked in a way that creates a textured, layered appearance. In the foreground, several loose coins are scattered on a wooden surface. The background is a soft, out-of-focus green, suggesting an outdoor setting with foliage. The overall composition is centered, with the text overlaid on the left side of the image.

Reformer av arbetslöshetsförsäkringen och en arbetsmarknad i förändring

Inkomstbaserad arbetslöshetsförsäkring i Finland

Ilkka Nissilä

kassachef, Servicebranschernas arbetslöshetskassa
viceordförande, Arbetslöshetskassornas samförbund (TYJ)

TYJ

- En intressebevaknings- och utbildningsorganisation och ett samarbetsorgan för arbetslöshetskassorna, grundad 1949
- Frivilligt medlemskap, men alla arbetslöshetskassor är medlemmar
- Verksamheten leds av en styrelse bestående av representanter från medlemskassorna
- En byrå med 8 anställda personer i Helsingfors



Löntagares arbetsvillkor



Vad förändrades hösten 2024?



Varför förändrades det?



Hur har förändringarna påverkat implementeringen?

Vad förändrades förra hösten?

Euroisering av arbetsvillkoret trädde i kraft

Vad förändrades hösten 2024?

Arbetsvillkoret "euroiserades"

- Rätten till arbetslöshetsdagpenning baseras på **löner** som betalats ut under en **månad**.
- Tidigare krävdes minst **18 timmars** arbete per **vecka**.

Arbetsvillkoret fördubblades

- Samtidigt förlängdes arbetsvillkoret från **26 veckor** till **12 månader**.
- Om arbetsvillkoret inte uppfylls kan personen erhålla arbetsmarknadsstöd från FPA, cirka 800 euro per månad.



1290/2002 |
Lagstiftning | Finlex

Kort om euroisering

- Som en arbetsvillkorsmånad räknas en sådan kalendermånad under vilken personen fått minst 930 euro i lön (år 2025).
 - Om lönen är under 930 euro men minst 465 euro, ackumuleras en halv månad.
 - Halva arbetsmånader ackumulerar dagpenningssrätt långsammare. Rätt kan uppstå t.ex. genom 10 hela och 4 halva arbetsmånader eller enbart genom halva arbetsmånader.
- Lönen beaktas i regel till arbetsvillkoret den kalendermånad då lönen betalas ut (*utbetalningsprincipen*).
- En löntagares arbetsvillkor blir uppfyllt då löntagaren under de närmast föregående 28 månaderna (*granskningsperiod*) har sammanlagt minst 12 arbetsvillkorsmånader.

Månadslön 2000 euro (heltidsarbete)



Månadslön 900 euro (deltidsarbete)



Kort om euroisering

- Arbetstiden har ingen betydelse längre, och därmed inte heller huruvida löneinkomsten har tjänats in genom heltids- eller deltidsarbete.
- Lönesumman för arbetsvillkoret kan uppfyllas genom en eller flera anställningar (Inkomster från företagsverksamhet beaktas inte).
- Lönesumman kan uppfyllas även enbart genom tillägg eller resultatbonus som betalas utöver grundlönen.
- Ifall lönen betalas ut månaden efter arbetet genomförts, räknas till arbetsvillkoret den månad då lönen betalas ut och inte den månad då arbetet genomförts.

Exempel:

Heltidsarbete 1.1–15.12.2025. Månadslönen, 2 500 euro, har betalats under respektive arbetsmånad. Lönen för den ofullständiga månaden i december är 1 500 euro.

Arbetsvillkoret på 12 månader uppfylls och rätten till arbetslöshetsdagpenning kan börja 16.12.2025.

Undantag från utbetalningsdatumprincipen

Ifall lönen betalats för en längre tid än en månad och avviker från det normala:

Lönen fördelas påverka över flera månader enligt hur många månader den gäller

Personen arbetar 15.9.–31.10. Lönen betalas för hela arbetsperioden den 31.10. Lönen fördelas så att den påverkar både oktober och september.

Ifall resultatlön eller bonus betalats för en längre period än en månad:

Fördelas jämt över hela intjäningsperioden

En bonus på 10 000 euro som tjänats för hela året 2025 betalas ut den 15.1.2026. Lönen/bonus fördelas jämt så att den påverkar januari–december 2025.

Ifall lönebetalningen försenats på grund av arbetsgivaren:

Lönen påverkar den månad då den skulle ha betalats utan försening

P.g.a. arbetsgivaren betalas den sista lönen två månader i efterskott. Lönen påverkar enligt vad som skulle ha varit det ursprungliga utbetalningsdatumet.

Varför förändrades beräkningen av arbetsvillkoret?

Fördelar och effekter

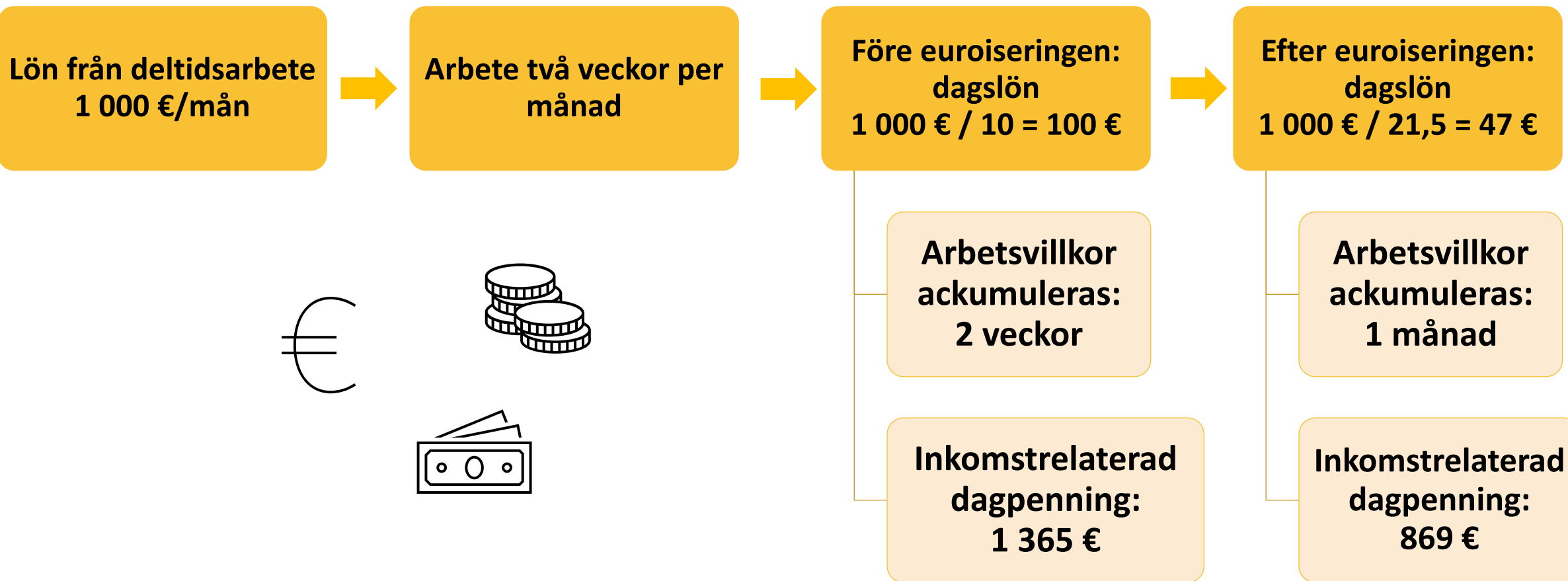
Digitalisering och effektivare implementering

- Euroiseringen av arbetsvillkoret möjliggör en bredare användning av det nationella inkomstregistret.
 - Effektivare handläggning av förmånsansökningar, mera automatisering
 - Minskar administrativa kostnader för a-kassor och FPA
 - Minskar arbetsgivarnas arbetsbörda och kostnader
- Ett syfte är att förtydliga och förenkla arbetslöshetsförsäkringssystemet för både arbetstagare och arbetsgivare.
- Avsikten är också att motverka fall av överkompensation.
 - Tidigare kunde beräkningen av inkomstrelaterad dagpenning ge olika stora dagpenningar för samma intjänad lön beroende på hur arbetstimmar fördelades under månaden.



inkomstregistret.fi

Exempel på överkompensation (deltidsarbete)



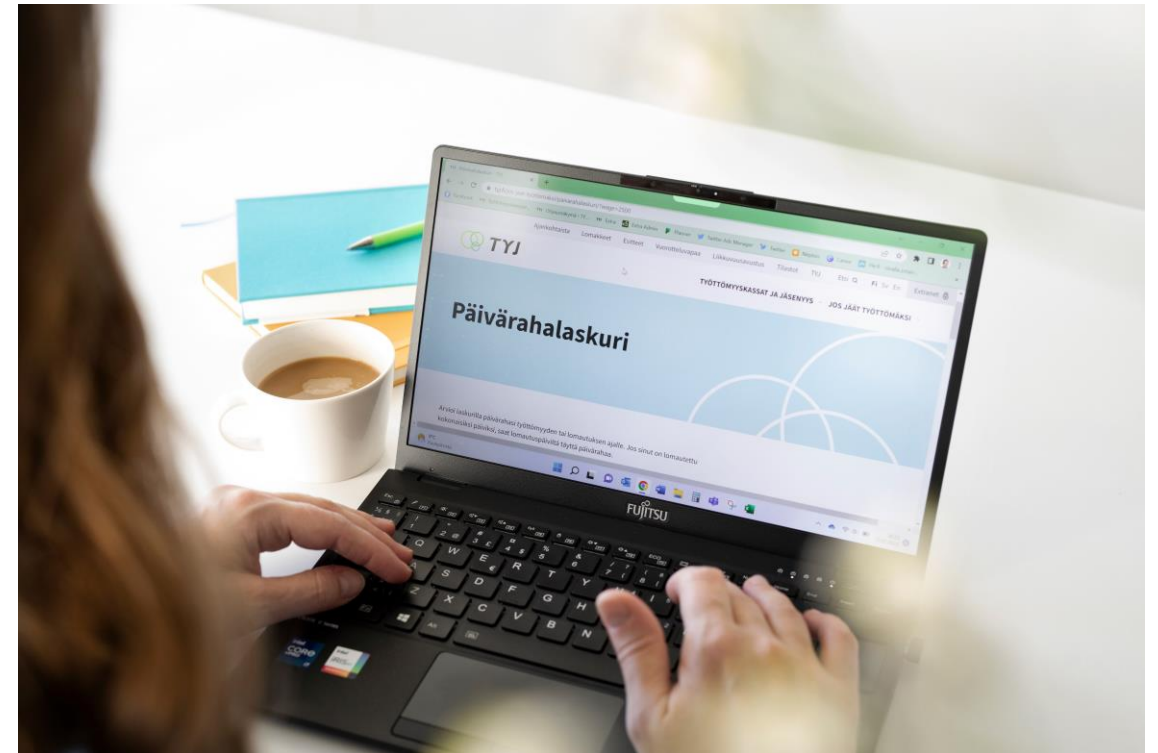
Effekter på a-kassans medlemmar

Heltidsarbete före arbetslösheten

+/- Vanligtvis ingen, eller minimal påverkan.

Deltidsarbete före och under arbetslösheten

- + Kan underlätta uppfyllandet av arbetsvillkoret.
- Förmånsbeloppet för inkomstrelaterad dagpenning i genomsnitt lägre än tidigare.
- Då en halv månads arbetsvillkor uppfylls, betraktas lönen i beräkningen av inkomstrelaterad dagpenning som en hel månads lön.
(månadens inkomst divideras med 21,5 för att beräkna "daglönen", oberoende av om månaden i fråga uppfyller en hel eller en halv månads arbetsvillkor)



Ekonomiska effekter av euroiseringen

Enligt regeringens proposition och finansministeriets beräkningar:

- Den inkomstrelaterade dagpenningen minskar i genomsnitt med 1,9 %.
 - Ca 37 % har flera arbetsgivare → för dessa minskar dagpenningen i snitt med 6 %.
 - I vissa fall och för enstaka personer kan förändringen vara även större.
- Ca 3.600 personer årligen övergår från att de skulle ha fått arbetsmarknadsstöd till att få inkomstrelaterad dagpenning.
- Ca 800 personer årligen övergår från att de skulle ha fått inkomstrelaterad dagpenning till att få arbetsmarknadsstöd.
- Främjande av sysselsättning.
 - Regeringens beräkning av sysselsättningsfrämjande effekt ca 1.500 personer, främst pga förändringar i bruttoersättningen för inkomstrelaterad ersättning och arbetsmarknadsstöd.
 - Möjliggör mer flexibelt emottagande av arbete, vilket kan öka attraktionskraften för deltidsarbete och tillfälliga jobb.

Erfarenheter av euroiseringen

Hur har euroiseringen påverkat implementeringen?

A-kassornas erfarenheter

Lagen om euroiseringen trädde i kraft fr.o.m. den 2.9.2024. Samtidigt utfördes flera andra betydliga lagförändringar i arbetslöshetsskyddet under hela året 2024. Detta medför utmaningar i att definiera och precisera olika betraktade effekter enbart till en viss förändring i systemet.

- *Under övergångsperioden tillämpas både gammal och ny lag → handläggningen av ansökningar tar åtminstone för tillfället en längre tid.*
- *Euroiseringen har ännu inte medfört några betydande förändringar i handläggningsarbetet.*
- *Manuellt arbete har minskat tack vare ökade möjligheter för automatisering.*
- *Handläggningen av ansökningarna för jämkad dagpenning har blivit snabbare, p.g.a. att den ansökandes arbetstid inte mera behöver följas upp för uppfyllandet av det nya arbetsvillkoret.*
- *Utnyttjandet av inkomstregistret har blivit något mer omfattande, men samtidigt har vissa problem t.ex. diversiteten med hur olika arbetsgivare fyller in information i registret blivit mer framträdande.*

A-kassornas önskemål för vidare utveckling

Följande ändringar skulle enligt TYJ och a-kassorna underlätta implementering och möjliggöra bättre utnyttjande av olika automatiserade lösningar:

- Omvandling av självrisktiden från timbaserad till eurobaserad
I början av arbetslösheten har den arbetslösa en självrisk- eller väntetid motsvarande 7 arbetsdagar före rätten till dagpenning börjar. Denna tid uppföljs fortfarande i timmar, vilket kan ge upphov till komplicerade beräkningar i fall med deltidsjobb för en eller flera arbetsgivare.
- Samma beräkningsmodell för a-kassans medlemskapsvillkor och arbetsvillkor
För att ha rätt till inkomstrelaterad dagpenning krävs 12 månaders medlemskap i a-kassan, under vilken tid 12 månaders arbetsvillkor uppfyllts. Dessa två villkor beräknas med olika logik. Samma beräkningsmodell för båda skulle bidra till att undvika korta övergångar från inkomstrelaterad dagpenning till grunddagpenning/arbetsmarknadsstöd och därmed från a-kassa till FPA och vice versa.
- Utvidga arbetsgivarens rapporteringsskyldighet till inkomstregistret
Inkomstregistrets uppgifter motsvarar inte alltid kassornas behov, t.ex. intjäningsperioder för löner och bonusar saknas ofta.

Sammanfattning

Rätt till dagpenning

- Rätten till arbetslöshetsdagpenning grundar sig på den lön som betalats ut under en månad.
- Minst 12 månader som uppfyller arbetsvillkoret krävs inom granskningsperioden under de 28 månader, som föregått arbetslösheten.

Fördelar?

- Ger olika möjligheter för en mer effektiv implementering av arbetslöshetsdagpenningssystemet.
- Beaktar bättre arbeten och anställningar där utförd arbetstid har ingen eller ringa betydelse.
- Färre fall av sk. överkompensation.

A-kassornas önskemål

- Mer omfattande information från inkomstregistret.
- Euroisering även av självrisktiden.
- Enhetlig beräkningslogik av arbetsvillkor och a-kassans medlemsvillkor.



Tack!

toimisto@tyj.fi
www.tyj.fi



Nordiskt
arbetslöshets-
försäkringsmöte

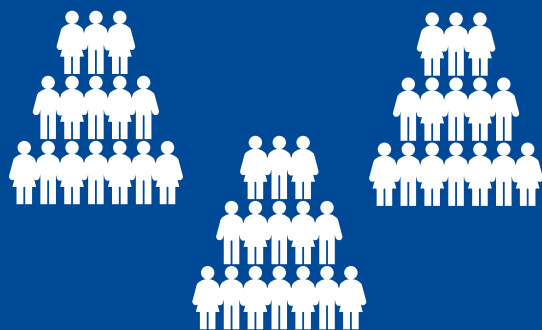
2025



Sveriges nya arbetslöshetsförsäkring

Ett nytt regelverk från den 1 oktober 2025

| Läget i Sverige



Hög arbetslöshet

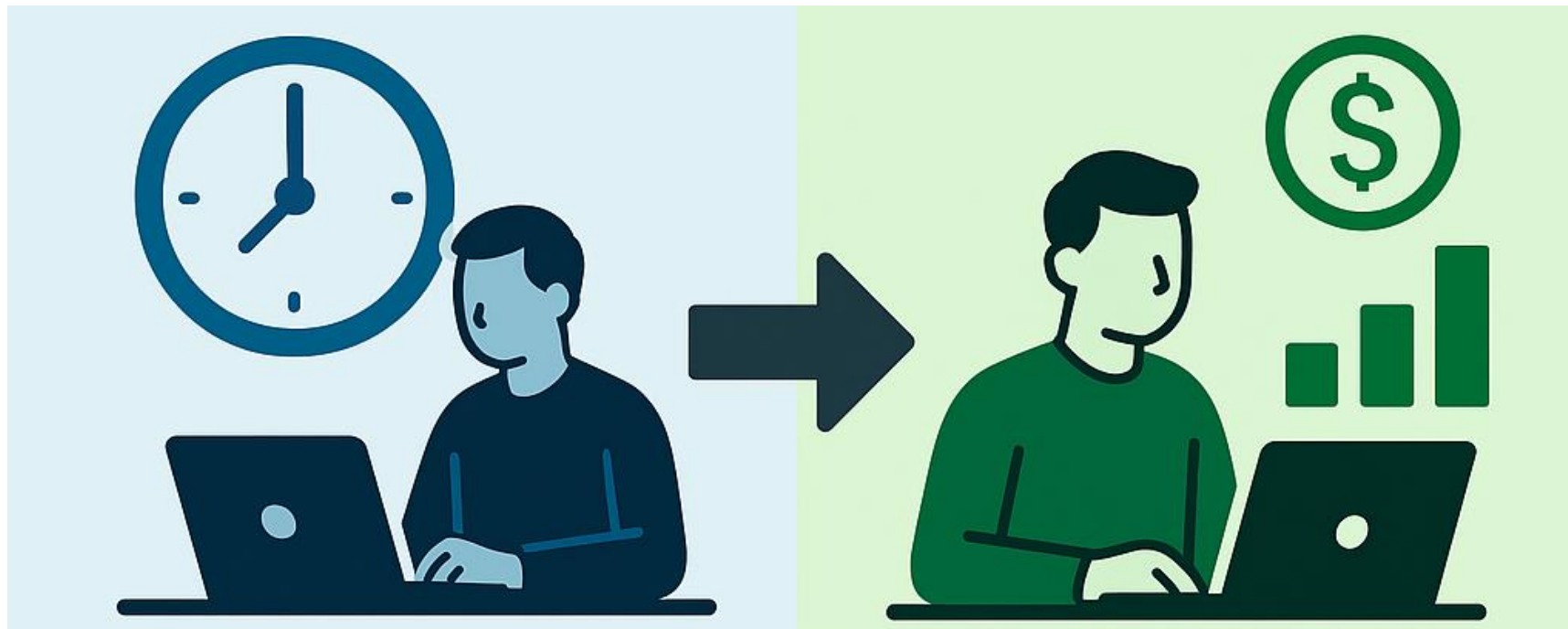


Osäkerhet i omvärlden



Felaktiga utbetalningar
ifrån välfärdssystemet

| Från arbetad tid till inkomst



| Varför ny försäkring?



Fler ska omfattas



Handläggningstider
ska kortas

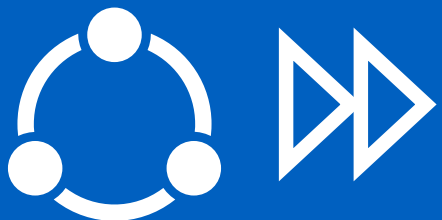


Fusk ska förhindras

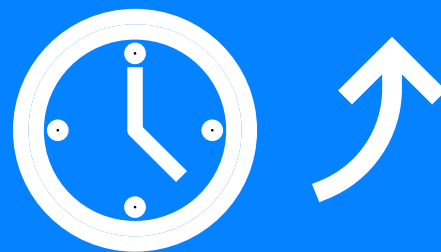
| Principer för den nya försäkringen



Högre inkomster
=
högre ersättning



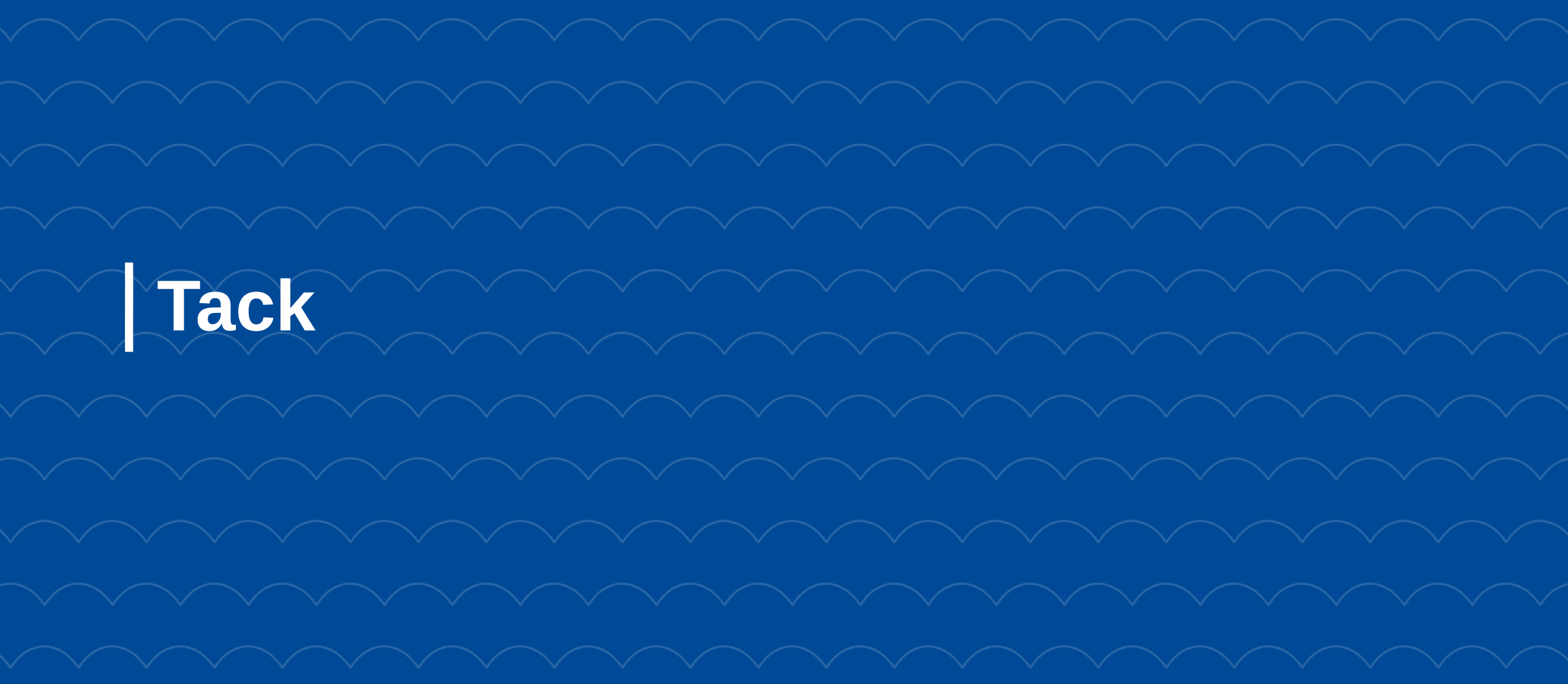
Fler
kvalificeringsmånader
=
Längre
ersättningsperiod



Längre medlemskap
i a-kassa
=
Högre ersättning



Tydligare avtrappning av
ersättning



| Tack



Nordiskt
arbetslöshets-
försäkringsmöte

2025



New activity grant for job seekers with reduced work capacity

Sverrir B. Berndsen
Vinnumálastofnun Iceland



New system

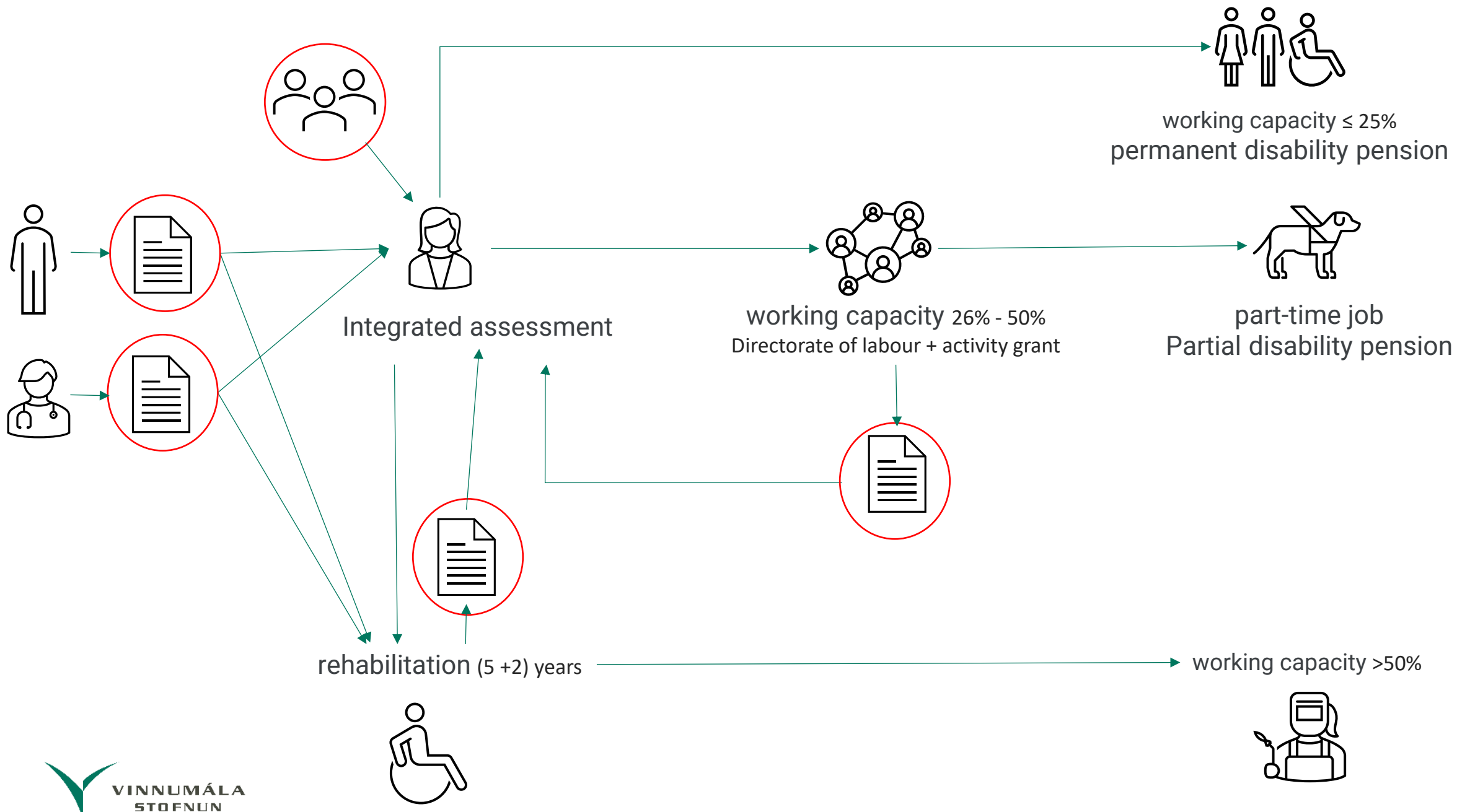
- Long time in the making....
- Upcoming changes to the disability pension system in Iceland calls for increased role of the Directorate of Labour

“partial disability pensions payouts”

“part-time jobs for people with reduced work capacity”

What's new

- The disability pension system has been simplified
- Income-related restrictions have been reduced
- More efficient, transparent and fair.
- Ease the return of individuals to the labour market following a temporary absence.
- **Integrated assessment instead of disability assessment**
- New payment category, partial disability pension
- Activity grant will be paid to partial disability pension recipients while they are looking for work.



Integrated assessment and partial disability pension

- Less than 25% capacity for work = Entitlement to disability pension
- 26-50% capacity for work = Entitlement to partial disability pension

Activity grant

- For those who are entitled to a partial disability pension.
- Are looking for a job
- The amount of the activity grant is the difference between the partial disability pension and full disability pension.

The grant is cancelled if the person starts work, refuses a job or to participate in labor market measures.

Individualized job search support.

- Job search and counseling
- Educational opportunities
- Work incentives agreements
- Unndís project
- Workplace Mentor grants

TAKK FYRIR





Nordiskt
arbetslöshets-
försäkringsmöte

2025



ERFARINGER MED ET INDKOMSTBASERET DAGPENGESYSTEM I DANMARK

NAF 2025, 22. MAJ 2025 I STOCKHOLM

**Danske
A- Kasser**



**Styrelsen for Arbejdsmarked
og Rekruttering**

HVEM ER VI?

Sofia Franzén, Danske A-kasser

Jan Strøbæk, Styrelsen for Arbejdsmarked
og Rekruttering



PROGRAM

1. Beslutning om oprettelse af et indkomstregister
2. Hovedelementer i dagpengereformen fra 2017
3. STAR's evaluering
4. A-kassernes evaluering af dagpengereformen
5. Tips/Overvejelser

Baggrund for at indføre et indkomstbaseret dagpengesystem

- Retten til arbejdsløshedsdagpenge fastlægges på baggrund af data om indkomster, der er indberettet til skattemyndighederne, der nemmere kan kontrolleres
- Al arbejdsindkomst skal give ret til arbejdsløshedsforsikring
- Mulighed for at kombinere:
 - Lønindkomst
 - Freelance arbejde
 - Overskud af selvstændig virksomhed

2. Dagpengereformen fra 2017

Et tryggere dagpengesystem



Intentioner med reformen

Reformen bestod af en række justeringer af dagpengesystemet, der samlet set skulle bidrage med et tryggere dagpengesystem, der er:

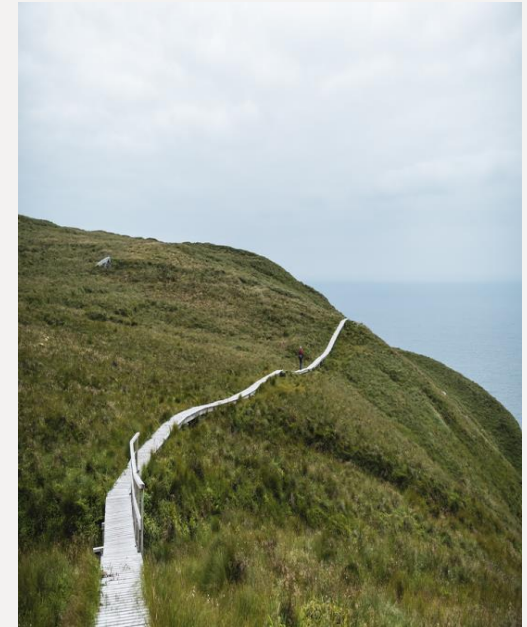
- Mere fleksibelt, hvor færre opbruger retten til dagpenge
- Hvor det bedre kan betale sig at tage beskæftigelse uden at kortvarige eller lavtlønnede beskæftigelsesforhold påvirker dagpengesatsen
- Mere digitalt og lettere at administrere og kontrollere



Gennemførelse af reformens intentioner

Optjening af ret til dagpenge på baggrund af indkomst

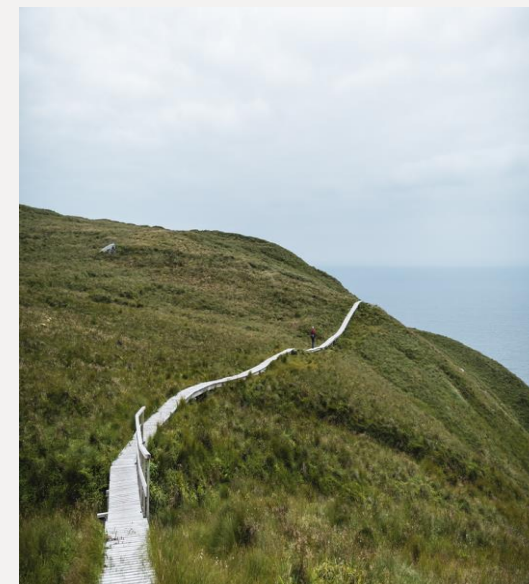
- Ret til dagpenge optjenes i indkomst inden for seneste 3 år – med udgangspunkt i data i indkomstregisteret
- Indkomstkrauet er fastsat ved lov i forhold til mindstelønnen inden for Industriens overenskomst og gælder alle
- Al arbejdsindkomst medregnes (også honorar, overskud fra selvstændig virksomhed mv.), dog begrænset af et månedligt maksimumsbeløb



Gennemførelse af reformens intentioner

Genoptjening af dagpenge på baggrund af timer i indkomstregisteret

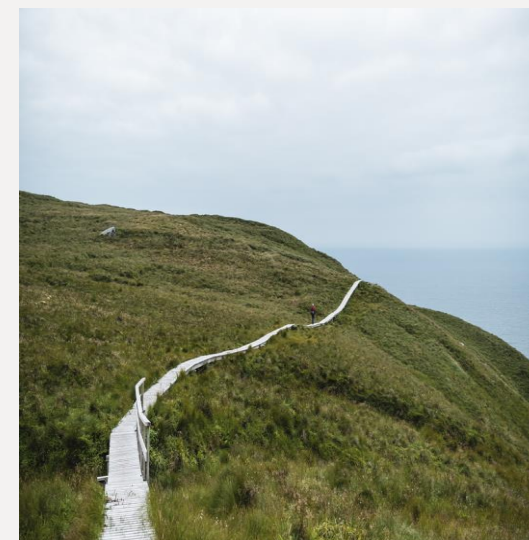
- Genoptjening af dagpengeret sker løbende i timer hver gang der sammenlagt foreligger, hvad der svarer til ét års arbejde
- Data i indkomstregisteret
- Mulighed for ved udløb af dagpengeperioden at forlænge dagpengeperioden med op til ét år på baggrund af arbejde i ledighedsperioden, hvis ikke nok til genoptjening



Gennemførelse af reformens intentioner

Beregning af sats på baggrund af indkomst

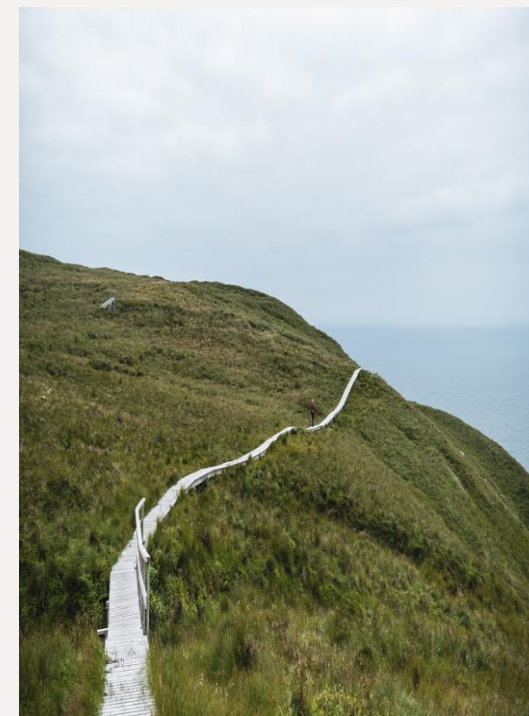
- Indkomst der kan medregnes til optjening eller genoptjening kan bruges – beregningen baseres på data i indkomstregisteret
- Satsen skifter ikke i løbet af dagpengeperioden ved kortere arbejdsperioder
- Satsen svarer til 90 pct. af den gennemsnitlige indtægt i de 12 måneder dog begrænset af et maksimumbeløb



Gennemførelse af reformens intentioner

Mere registerbaseret og digital kontrol:

- Dagpenge udbetales månedsvis sidste bankdag i måneden på baggrund af medlemmets oplysninger for hele måneden
- A-kassen samkører medlemmets oplysninger om arbejde med oplysningerne i indkomstregisteret og regulerer udbetalingen
- Løbende og mere finmasket kontrol medfører færre tilbagebetalingssager
- Opgørelse af rettigheder opgøres ens på tværs af alle a-kasser via indkomstregisteroplysninger
- Giver staten mulighed for digital kontrol med a-kasser



3. STAR's evaluering af dagpengereformen

STAR har i 2022 evalueret aftale om et tryggere dagpengesystem i forhold til intentionerne bag aftalen.

Hele evalueringen kan ses her: [Evaluering af aftale om et tryggere dagpengesystem](#)



Overordnede konklusioner

- Ja - Større økonomisk tryghed især gennem den fleksible genoptjening, hvor færre falder ud af systemet, især for dem der arbejder på deltid eller har småjobs under ledigheden
- Ja - Mere digitalt - dagpengesystemet baserer sig i dag i videst muligt omfang på tilgængelige registerdata – ikke mindst data fra indkomstregisteret
- Ja - Generelt lettere at administrere , især når det handler om optjening af rettigheder, hvor oplysningerne i indkomstregisteret kan anvendes umiddelbart



4. A-KASSERNES EVALUERING AF DAGPENGEREFORMEN

- I 2021 evaluerede Danske A-kasser – sammen med 12 a-kasser – dagpengereformen
- Kvalitativ evaluering
- Lever reformen op til intentionerne?

Evaluering af dagpengereformen | Danske A-kasser

**Danske
A- Kasser**



INTENTIONERNE MED DAGPENGEREFORMEN

- Større *tryghed* for den enkelte forsikrede ledige
- Mere *fleksibilitet* – trygheden skulle skabes på en måde, så den i højere grad ville understøtte ledige i at tage alle typer af job, der udbydes på sædvanlige danske løn- og ansættelsesvilkår
- Mere *moderne dagpengesystem* – enklere, mere gennemsigtigt og lettere at administrere
 - Systemet skal baseres på den teknologi og de registeroplysninger, der findes i Danmark
 - Undgå en masse administrative kontrolforanstaltninger
 - I højere grad registerbasere, digitalisere og effektivisere administrationen af dagpenge

OVERORDNEDE KONKLUSIONER I A-KASSERNES EVALUERING

- Langt hen ad vejen har man lykkedes med at opbygge et tryggere, mere moderne og fleksibelt dagpengesystem, f.eks.
 - Indkomstbaseret optjening af dagpengeret*
 - Beskæftigelseskontoen med fleksibel genoptjening
 - Månedsudbetaling og forbrug i timer
- Nogle områder er ikke i tilstrækkelig grad med til at give medlemmerne tryghed og til at understøtte incitamenterne til at tage alle job, f.eks.
 - Satsberegning*
- Endelig er der dele af reformen, som trækker uforholdsmæssigt mange ressourcer i a-kasserne, f.eks.
 - Månedskontrollen*

INDKOMSTBASERET OPTJENING

- Målet om at bygge et mere indkomstbaseret dagpengesystem op må siges at være nået.
- Optjeningen af dagpengeret på baggrund af indkomst er registerbaseret og fuldt ud digitaliseret – selve optjeningen er derfor ikke som sådan svær at administrere.
- Men dagpengesystemet er bestemt ikke blevet enklere af, at der optjeningsmæssigt opereres med enten et indkomstkraftkrav eller et timekrav/beskæftigelseskrav.

SATSBEREGNING

- Målet er langt hen ad vejen nået.
- Beregningsreglerne er som udgangspunkt forholdsvis enkle og til at forstå for medlemmerne.
- Satsberegningen sker langt overvejende digitalt med afsæt i autoritative registerdata – og er fuldt ud automatiseret.
- Med reglerne får medlemmerne beregnet en dagpengesats, som i højere grad afspejler en længere forudgående periode med indkomst på arbejdsmarkedet.
- Men desværre ikke altid – f.eks. hvis medlemmet har taget et småjob ved siden af dagpenge eller fået udbetalt et bestyrelseshonorar...

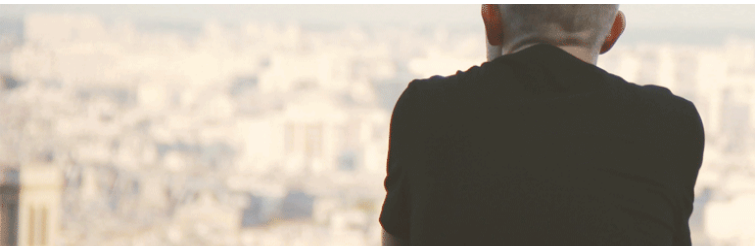


Dagpengesystemet straffede Tinna for at arbejde

23. november 2021

Tabte dagpenge: Vivis vikarjob koster hende 8.000 kroner om måneden

Vivi Buch Andersen tog vikarjob. Det koster hende nu cirka 8.000 kroner om måneden før skat i forhold til den højeste dagpengesats. Nu vil Fagbevægelsens Hovedorganisation forsøge at samle politikere og faglige repræsentanter for at finde en løsning, siger FH-næstformand.



Modelfoto.

A-KASSE

Lars får 509 kroner i dagpenge

Socialpædagogernes A-kasse kæmper for at få dagpengereglerne ændret efter, at et medlem kom i klemme, så han kun får 509 kroner om måneden i dagpenge. Danske A-kasser anbefaler også beskæftigelsesministeren at ændre reglerne

AF MARIA RØRBAEK / FOTO: COLOURBOX

1. JULI 2021



Lars Andersen var ved at græde, da han hørte beløbet: 509 kroner før skat var, hvad han kunne få at leve for om måneden.

– Det var så forfærdeligt. Jeg blev ramt af en følelse af angst. Jeg er forsørger. Jeg er far. Hvad skulle jeg gøre? Skulle vi sælge huset? Hvordan skulle vi klare os? 509 kroner er det samme som ingenting. Mit forsørgelsesgrundlag blev revet helt og aldeles væk, og jeg var rystet i min grundvold.

MÅNEDSKONTROLLEN

- Målet er helt bestemt ikke nået – månedskontrollen er alt andet end digital og automatisk i a-kasserne!
- Kontrolmodellen er bygget op omkring forudsætninger, som ikke holder.
- A-kasserne melder samstemmende om, at de drukner i administrationen af månedskontrollen, der – som totalkontrol – er alt for finmasket.
- Måned efter måned kommer sager ud til manuel behandling, fordi arbejdsgivernes indberetninger reelt ikke er egnede til at kontrollere ud fra.
- Problemet handler f.eks. om skæve lønperioder, flere måneders lønudbetalinger ad gangen, forskellige lønreguleringer og andre forhold, som ikke har noget at gøre med den dagpengemåned, der kontrolleres.
- Kontrollen er nærmest i lige så høj grad er blevet til en kontrol af arbejdsgivers indberetninger som en kontrol af a-kassens egen dagpengeudbetaling – hvilket ikke var formålet med månedskontrollen.

5. Tips/overvejelser til jer, der er ved at indføre et indkomstbaseret dagpengesystem

1. Overvej, hvilke oplysninger i skatteregisteret, der skal bruges til hvad

- Indkomstbaseret optjening fungerer rigtig godt, da optjeningen er så stormasket og udelukkende baseres på indkomst
- Månedskontrollen fungerer mindre godt, da den er så finmasket og baseres på enkelte timer

2. Overvej om andre oplysninger i skatteregisteret – f.eks. oplysninger om løntimer, lønperioder mv. – har den samme kvalitet som oplysningerne om indkomst

- Og hvordan er Arbejdsgivernes indberetningsadfærd?

3. Overvej om alle regler er tilpasset til at oplysningerne i skatteregisteret kan bruges fuldt ud

- Alternativt at man har mulighed for at få nye felter i skatteregisteret, der kan opfylde behovene, og i givet fald tage højde for hvad det koster

TAK FOR ORDET!

**Danske
A- Kasser**



**Styrelsen for Arbejdsmarked
og Rekruttering**



Nordiskt
arbetslöshets-
försäkringsmöte

2025



A group of ten miniature figures, including men, women, and a child, are walking across a detailed map of Europe. The figures are dressed in mid-20th-century attire, such as suits, coats, and hats, and some are carrying briefcases or bags. They are moving from left to right across the map, which shows various European cities and geographical features. The background is a bright blue sky.

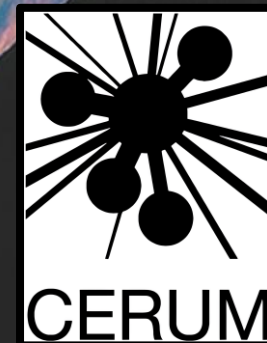
Geografisk rörlighet och kompetensförsörjning

Friställdas väg tillbaka till arbete – Mobil rörlighet ur ett nordiskt perspektiv Arbetsmarknadsmobilitet och kompetensmatchning

Emelie Hane-Weijman, Umeå universitet



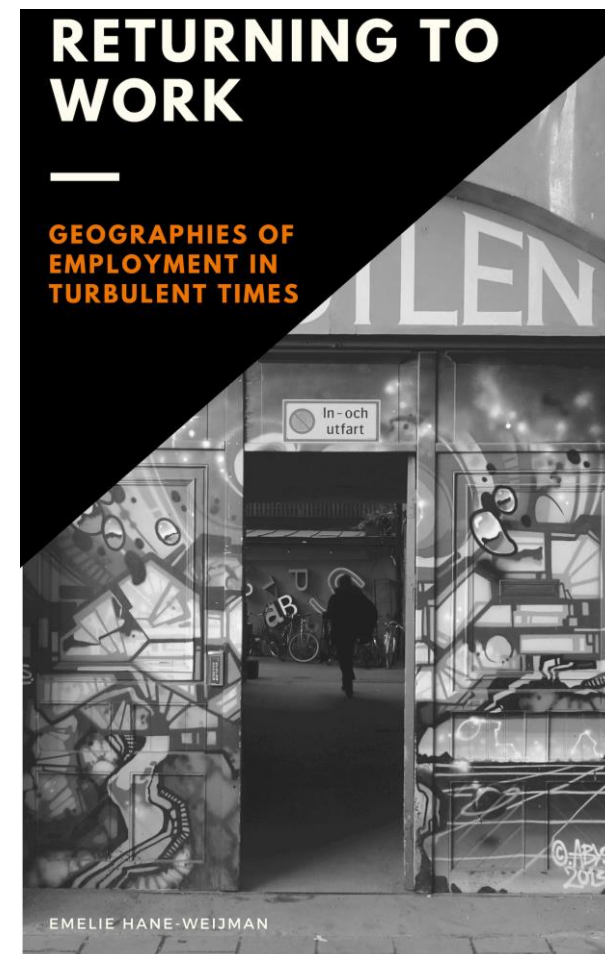
UMEÅ UNIVERSITY



FRISTÄLLDAS VÄG TILLBAKA TILL ARBETE

Hur individ-, företags- och regionala variabler påverkat friställdas väg tillbaka till arbete 1990-2010.

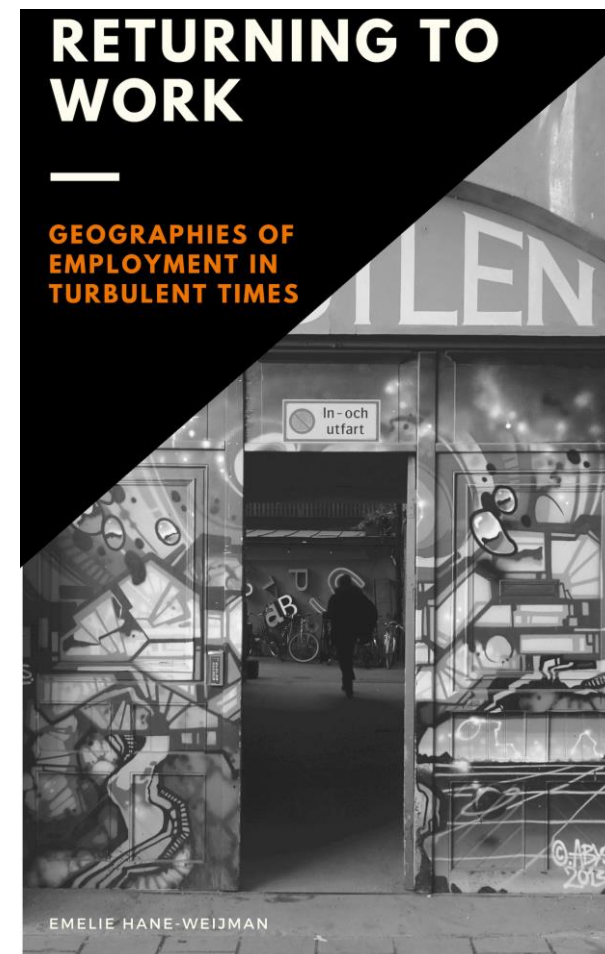
1. Tid till återanställning?
2. Vilket typ av jobb?



FRISTÄLLDAS VÄG TILLBAKA TILL ARBETE

Hur individ-, företags- och regionala variabler påverkat friställdas väg tillbaka till arbete 1990-2010.

1. Genomgående såg vi att **tid till återanställning**, generellt sätt, inte var det stora problemet



Återanställningsgrad

Andel återanställda varje år av de icke
återanställda föregående år

■ Ej återanställd ■ Återanställd

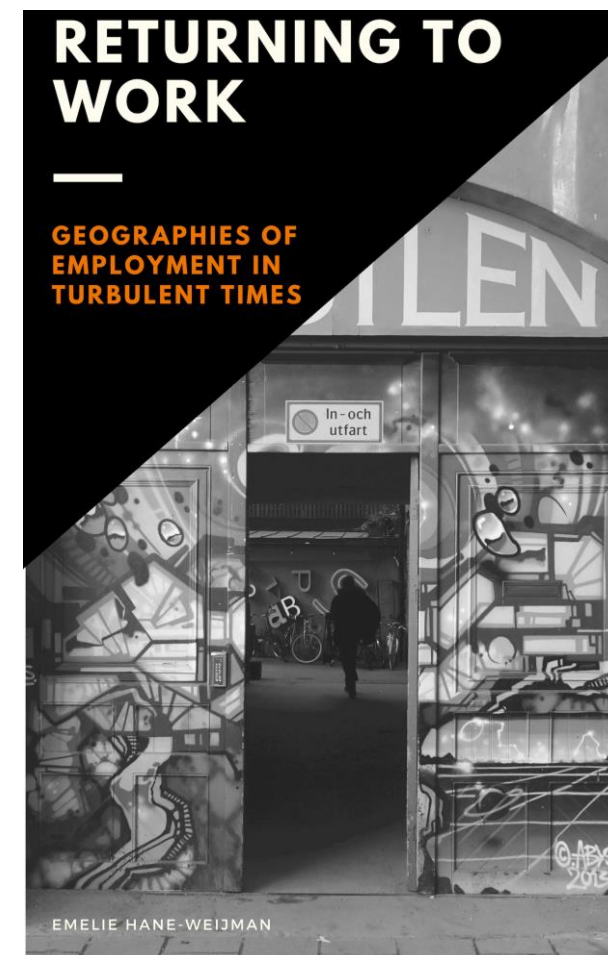


T+1

FRISTÄLLDAS VÄG TILLBAKA TILL ARBETE

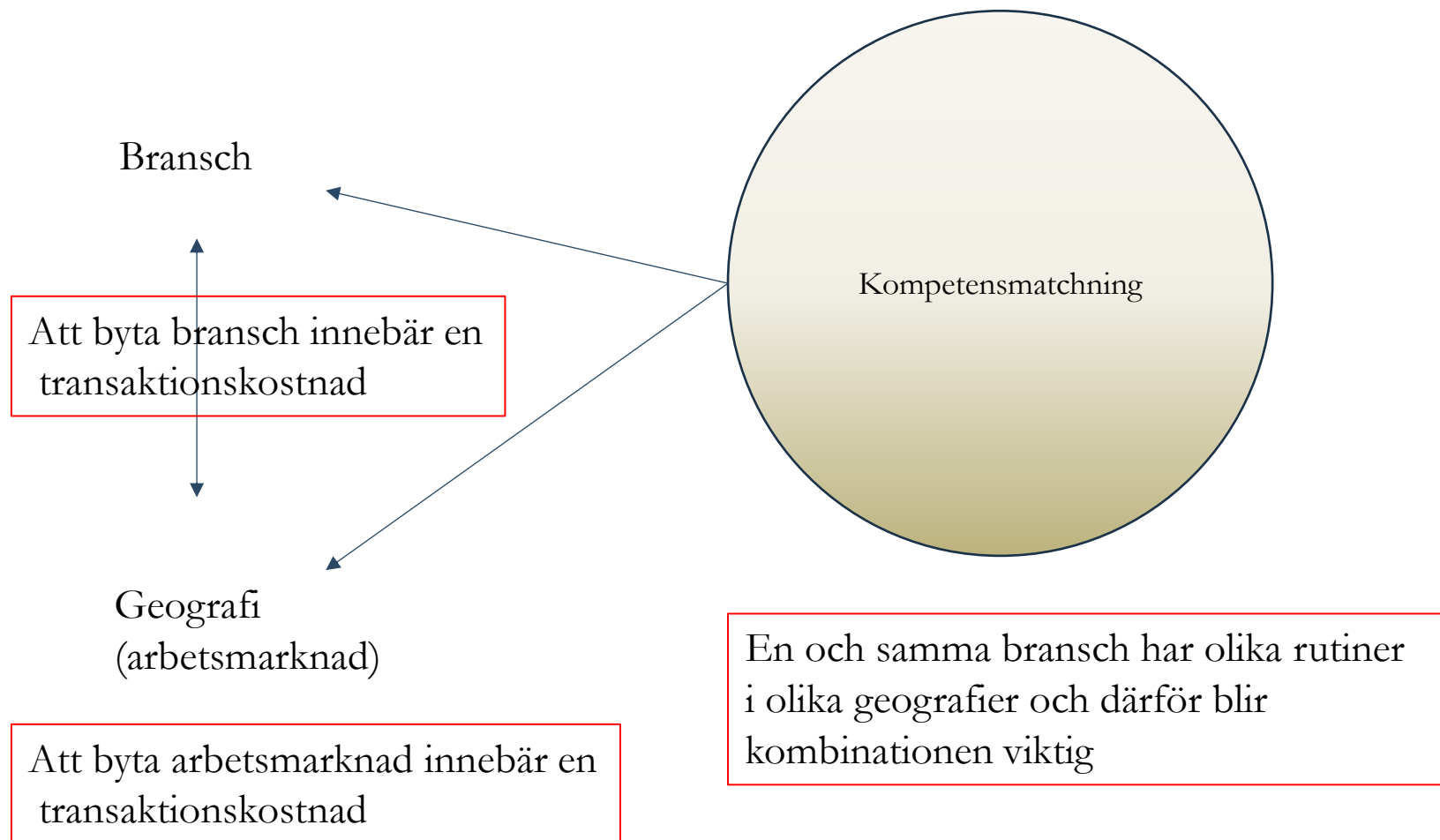
Hur individ-, företags- och regionala variabler påverkat friställdas väg tillbaka till arbete 1990-2010.

1. Genomgående såg vi att **tid till återanställning**, generellt sätt, inte var det stora problemet
2. Problem med **kompetensmatchningen** mellan jobbet innan friställningen och det nya jobbet, speciellt på längre sikt





Kompetensmatchning

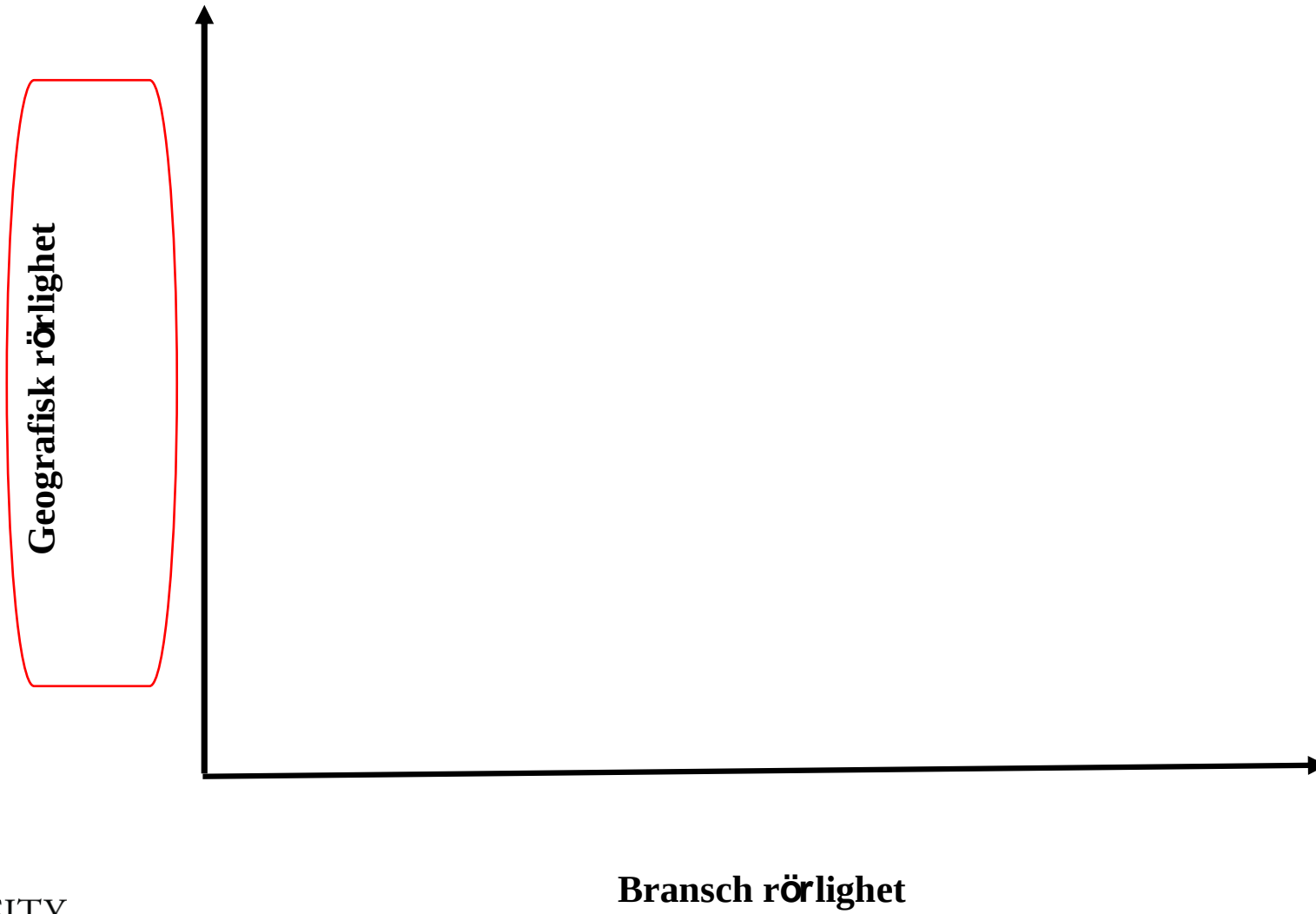


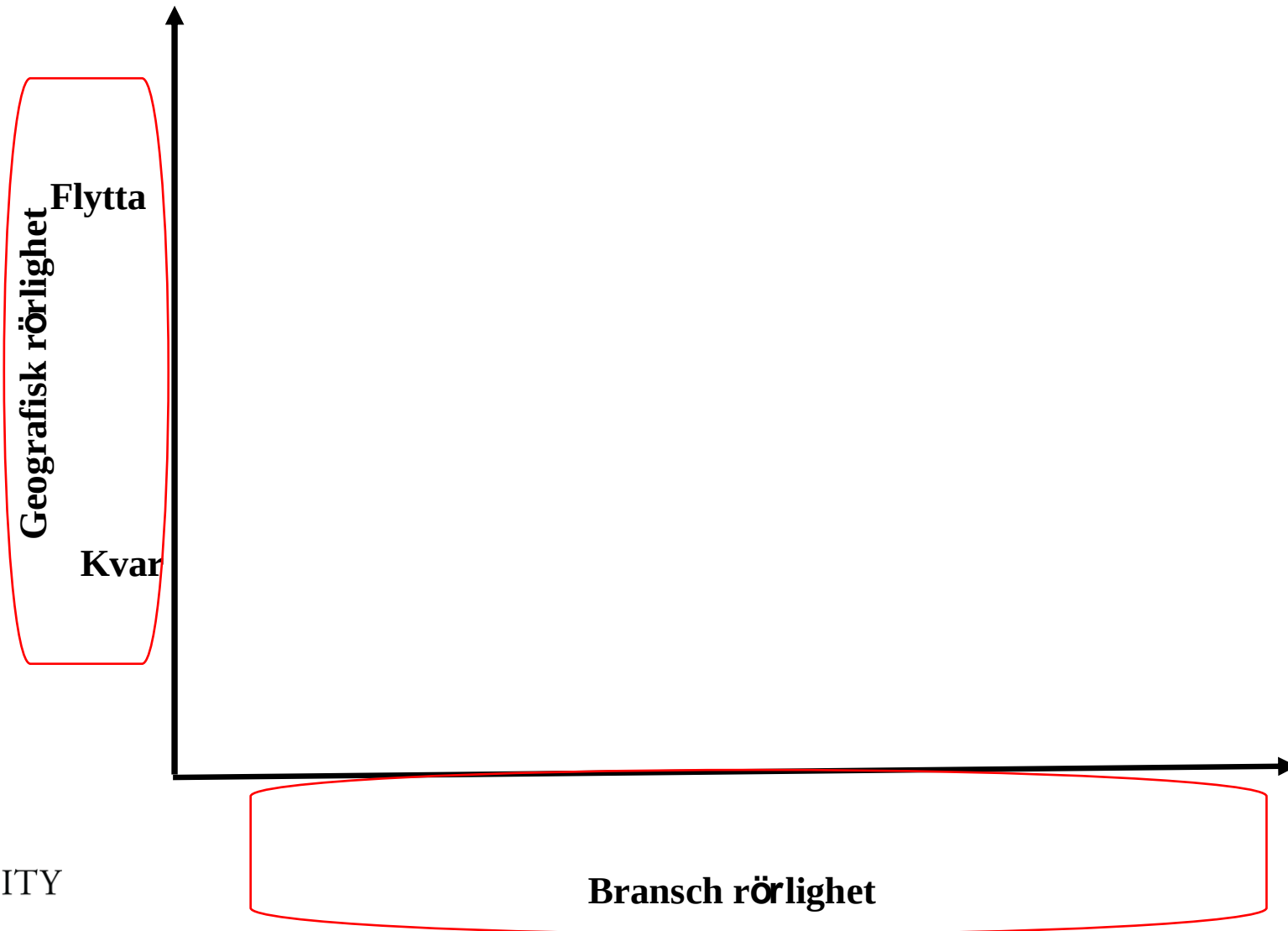
Två dimensioner av mobilitet

Geografisk rörlighet



Bransch rörlighet





Spatial mobility

Move

Stay

Stable

Career

Underemployed

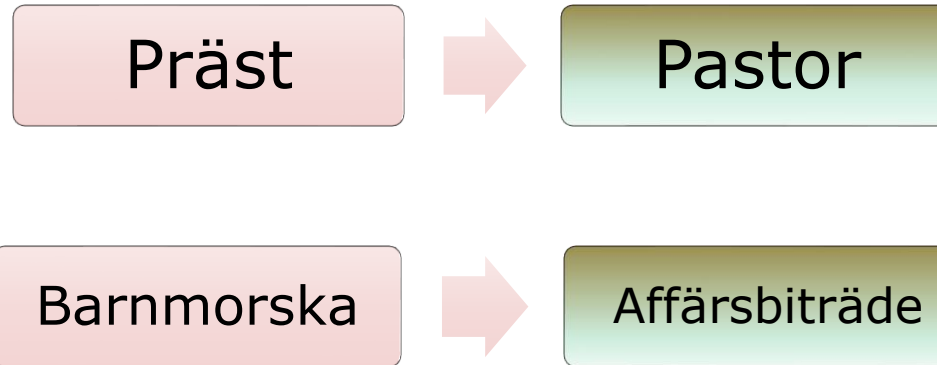
FLER OCH FLER BÖRJAR I EN ORELATERAD BRANSCH

År	Byter arbetsmarknad	Bransch		
		Samma	Relaterad	Orelaterad
t+1	16%	53.16	13.21	33.63
t+2	25%	19.83	9.67	70.50
t+3	28%	13.65	8.45	77.90
t+4	30%	10.58	7.33	82.09
t+5	34%	8.16	6.62	85.22

HUR KAN VI ÅTERANVÄNDA KOMMPETENSER OCH KUNSKAP FRÅN EN PLATS I EKONOMIN TILL EN ANNAN?

'Relaterade jobb'

Mellan vilka branscher eller yrken kan en person återanvända sin kompetens?

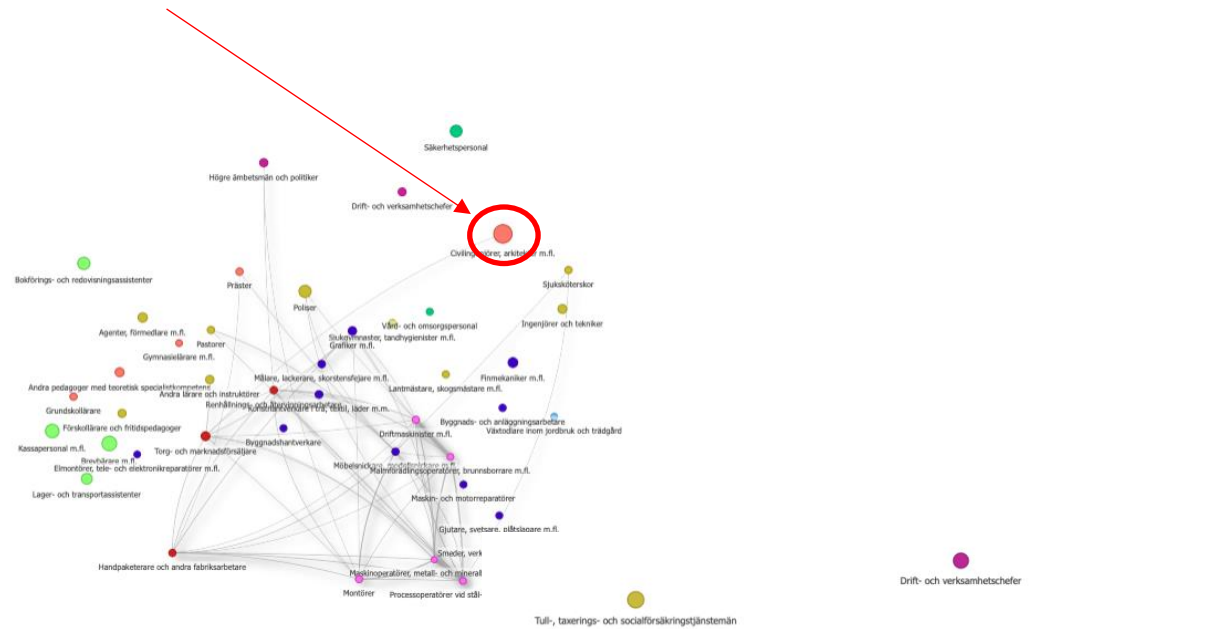


'RELATERADE JOBB'

Vi observerar mer än förväntad rörlighet mellan två yrken (branscher)
kategoriserar vi dem som 'relaterade'

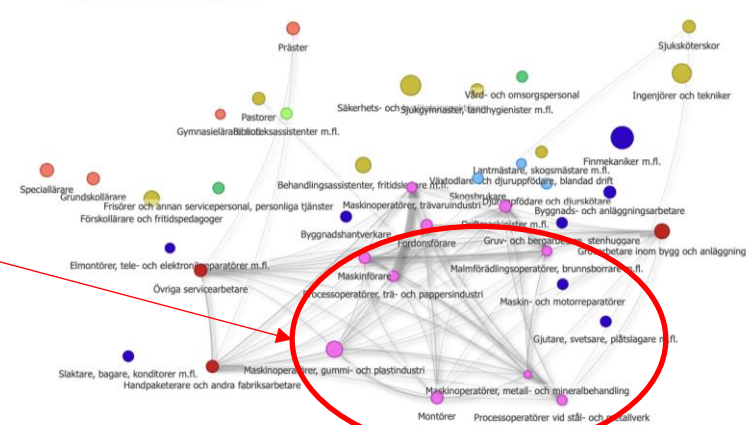
Nu jobbar vi även med den rika informationen som finns på platsannonser

Civilingenjörer

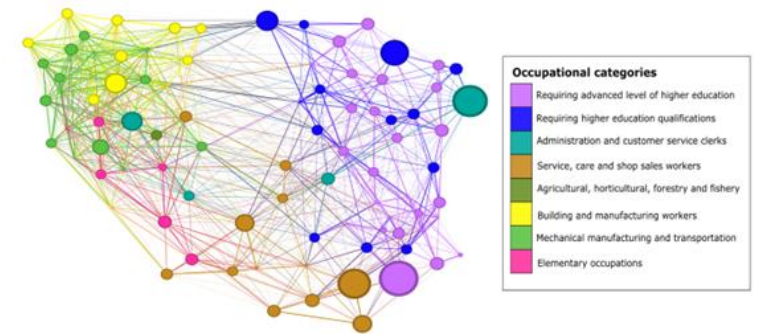


Västerås

Operatörer och montörer

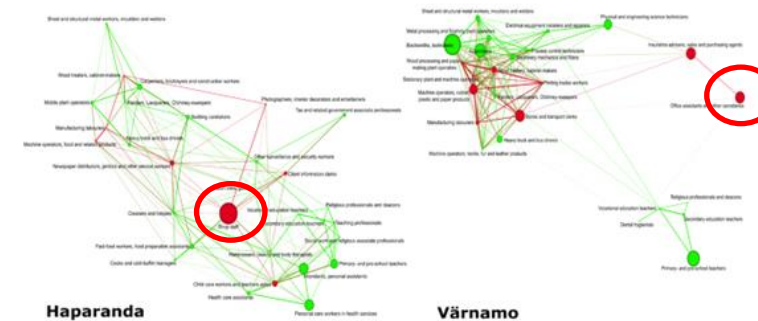


Skellefteå



Kramfors

Borås



Haparanda

Värnamo

VILKA FLYTTAR?

Migrationstudier har visat att folk sällan flyttar så långt som till en ny arbetsmarknad. Om de flyttar så

- Flyttar till utbildning
- Flyttar till första jobbet
- Flyttar vid pension
- Hemvändare

FRÅN KOMPETENSFÖRSÖRJNING TILL KOMPETENSMATCHNING

- Vilka resurser och kompetenser finns redan i kommunen
- Vilka kompetenser, resurser och ekonomiska aktiviteter är åtråvärda
- Vilka resurser och kompetenser som är åtråvärda och som inte finns i kommunen är troliga att kunna få och från vart

Resurser

- [REC-Gruppens](#) hemsida
- [Opportunity Spaces Sweden](#) – en interaktiv hemsida för att utforska olika regionala arbetsmarknader



Lyssna på
CERUMs podd!
Skanna QR-koden för att följa
den på Spotify



Tack för mig!

Emelie Hane-Weijman

Emelie.hane-weijman@umu.se



Nordiskt
arbetslöshets-
försäkringsmöte

2025



Nordisk arbeidsløshedsforsikringsmøte Stockholm 2025

Matchning – hur får man arbetslösa i arbete?



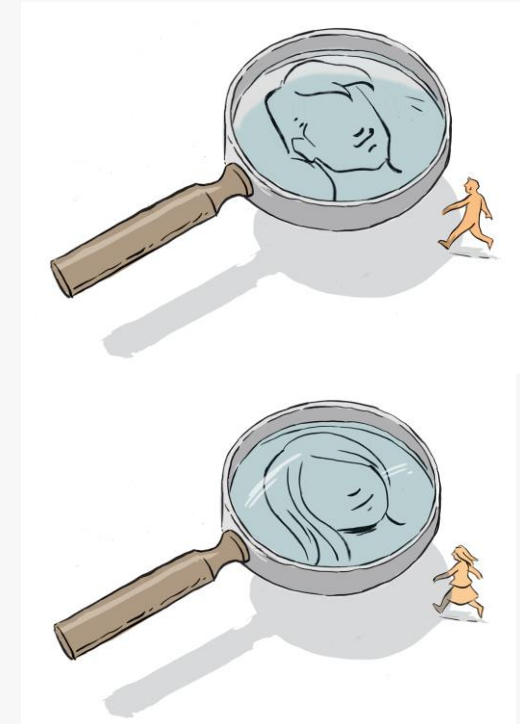
Høgni í Stórustovu, afdelingsleder

Et færøsk perspektiv på matchning

- Dele någre av vora erfaringer/lärdomar med er

Kort belysa

- det færøske arbejdsløshedsforsikringssystem i en nordisk sammenhang
 - hvordan vi jobbar med att få arbejdsløse i arbejde
 - udfordringer (kanske særskilte?) vi stilles inför ved matchning av arbejdsløse
 - skiljer vort arbejde seg (kanske) fra hur övriga nordiska länder arbetar med matchningsfrågan?
 - Opsummeret i några caser
 - Samt give en anbefaling!
-På 20 minutter 😊



Færøene – samfund og arbejdsmarked

Mikroperspektiv

- **1:100** DK, FI, NO - **1:180** SV - **1:8** IS
- **54.769** indbyggere (mars 2025)
- Arbejdsstyrke ca **33.000** (16-74 år)
- Beskæftigelsesgrad **83,9%** (16-74 år)
- Arbejdsløshed **1,2%** (jan. 25)

Litent og tæt samfund

- på godt ☺

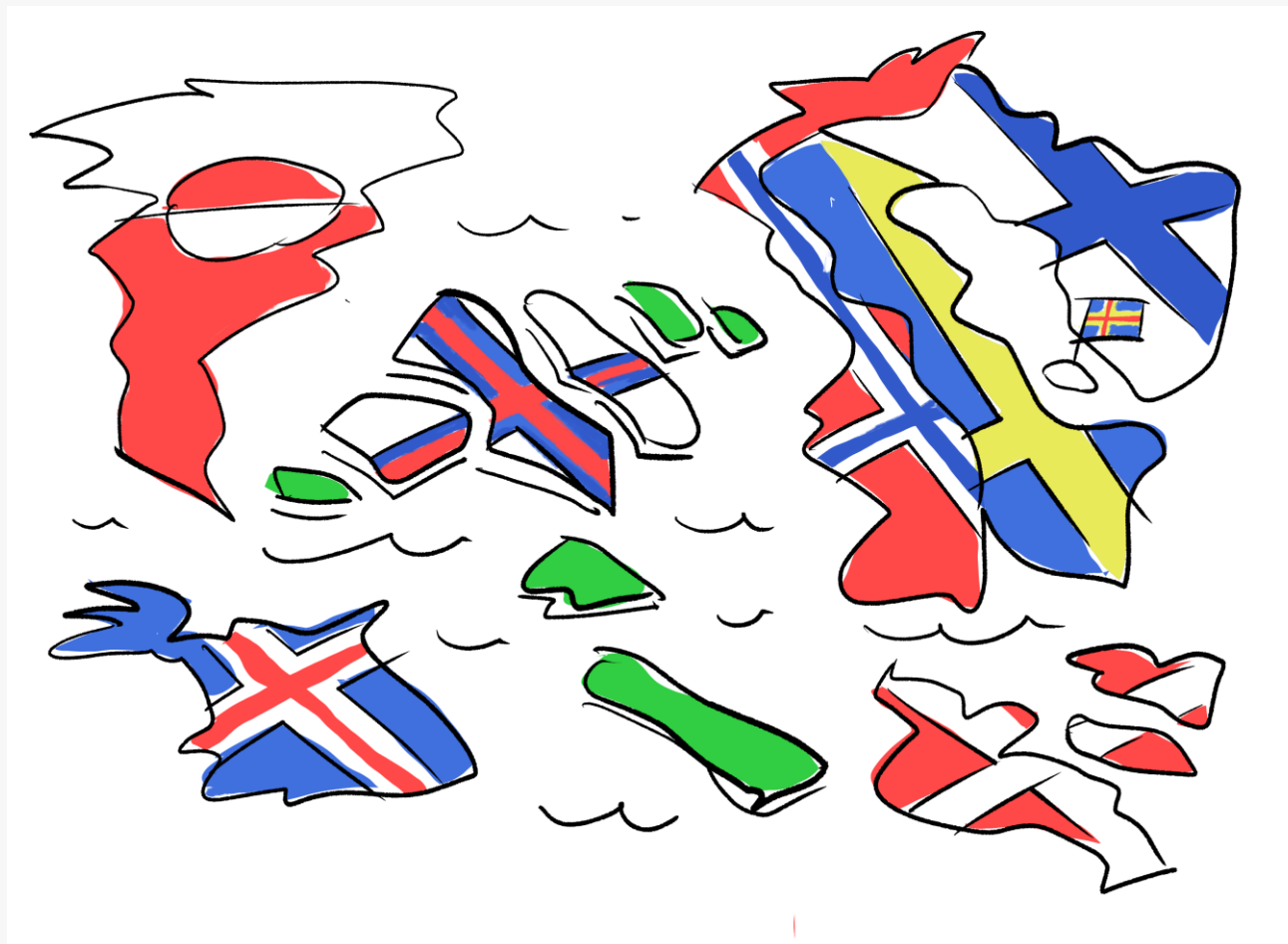
...tætte relationer og netværk

- og på ondt ☹

..alle ved alt om alla og at du er
arbejdsledig...og **varfor..**

Fleksibelt arbejdsmarked - færinger siges at
være en fleksibel arbejdskraft

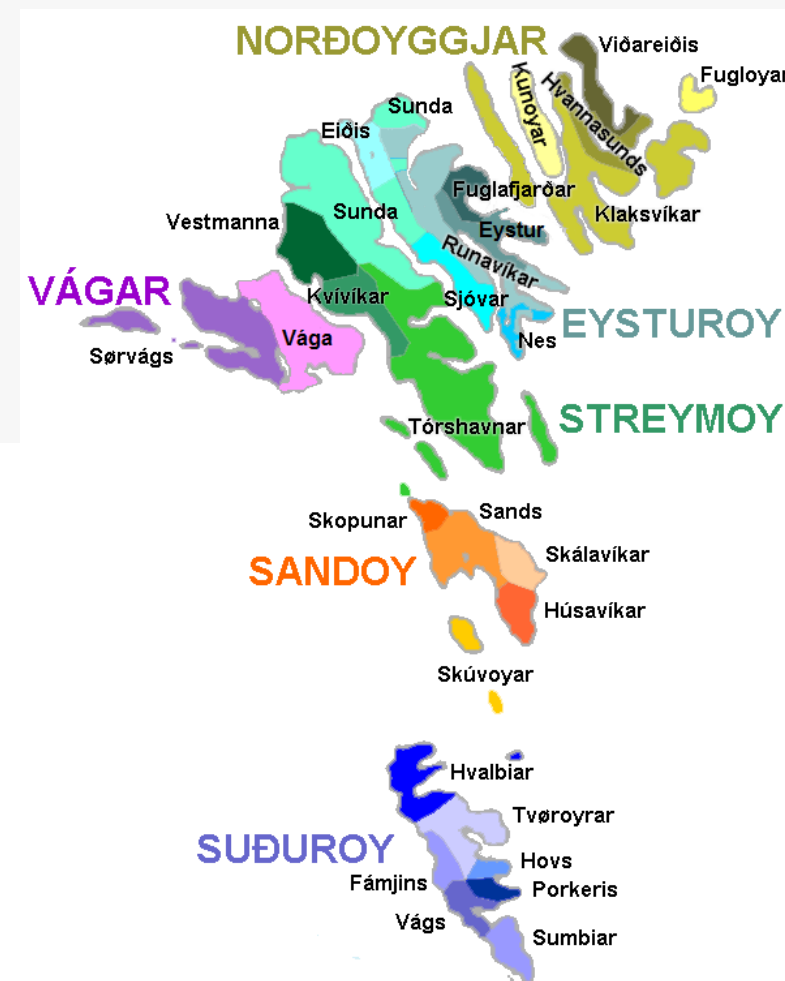
Manga færinger jobber på globalt /nordisk
arbejdsmarked



Færøerne – samfund og tal



- En nation – et selvstyrende område?
- 3 byer - **121** bygder
- 30 kommuner
- 18 øer
- Måler arbejdsløshed i individer
(www.als.fo)



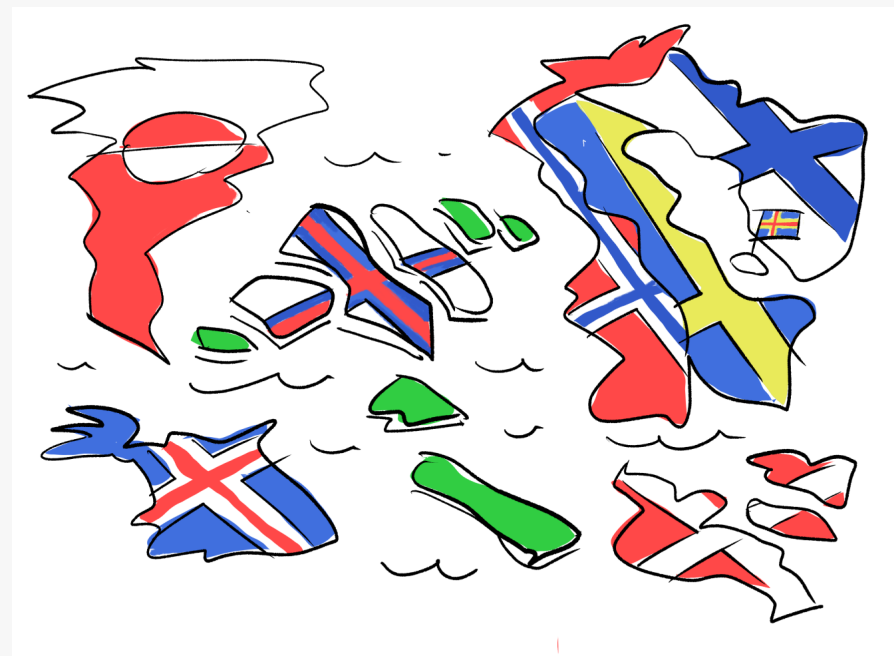
ALS- arbejdsløshedsforsikringsordningen

Forsikringssystem med inspiration fra det nordiske

- Oprettet ved lov i 1992
- Selvstændig fond ejet af arbejdsmarkedets parter
- Lovpligtig medlemskab og betalingspligt for alle lønmodtagere og arbejdsgiverer
- % af lønudbetalinger betales til fonden – automatiseret indbetaling

A-kasse og jobcenter i samme organisation

- Alle er obligatoriske medlemmer
 - rettigheder og pligter
 - stå til rådighed på arbejdsmarkedet!
 - søka job!
 - tage imot jobtilbud ! mød til samtale!
 - Karantæne!
 - Samtaler, kusus m.m.
-
- MEN ikke detailreguleringfå regler



Organisering af vort matchingsarbejde

En afdeling med 7 ansatta

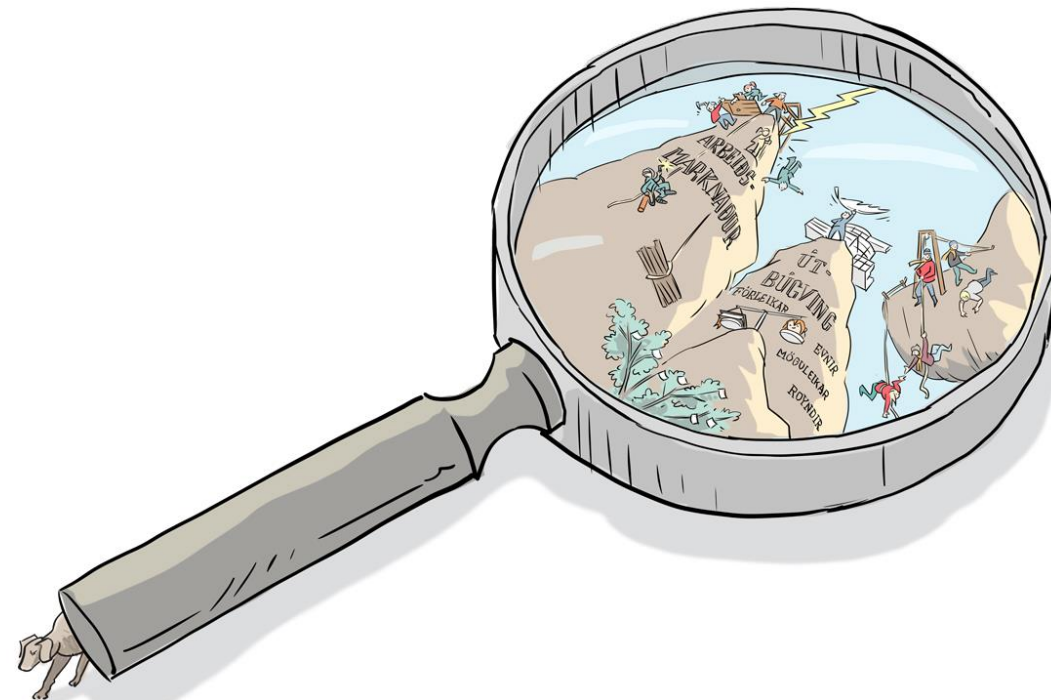
- 6 jobrådgivere og 1 virksomhedsrådgiver
- jobportal, arbejdsformidling , arbejdsgivernetværk og – kontakt

Arbejdsmarkedsafdelingen (tager over efter at dagpenger er bevilligede)

- Få folk tilbage i job ...
- Samtaler om arbejdsplaner og vejen til job
- Registrere den lediges cv - kompetencer, arbejdserfaring, jobønsker m.m

Værktøjskasse §

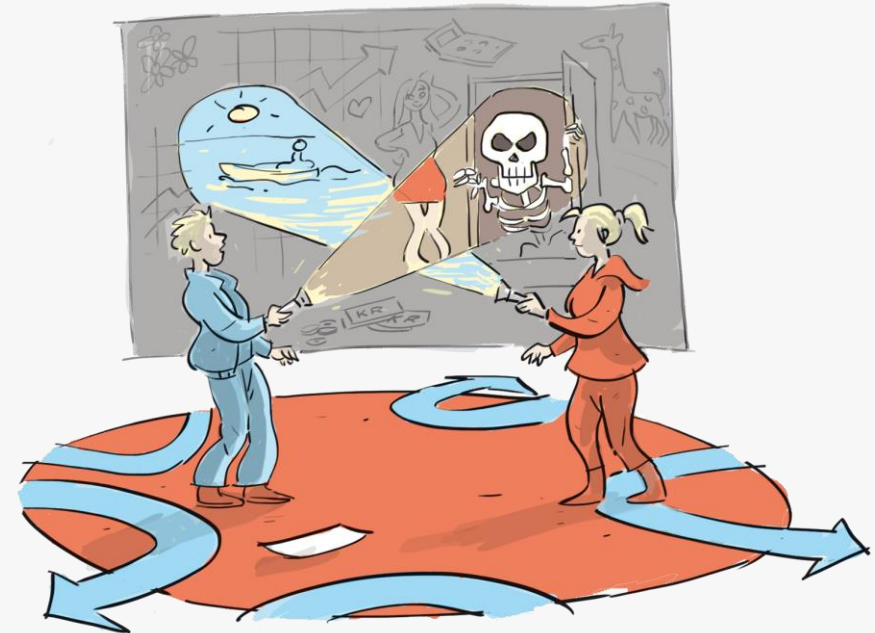
- Samtaler
- job med løntilskud,
- Job i 14 dage utan løn, men med dagpenge,
- diverse kurser og korta utbildningar
- samfundsgavnliga projekter
- minijobmatch med arbejdsgivere om konkrete jobmuligheder



Organisering af vort matchingsarbejde

Procedurer og rådgivers fundament

- Tæt samarbejde mellem rådgivere
- Møde den enkelte med
 - tillid og stor tiltro at de har styrkerne at finde ny job
 - at alle er motiveret for at tage denne opgave på sig – trods modstand
 - at vi er et netværk
- arbejdsplaner,
- jobtilbud
- cv og arbejdsønsker og
- opfølgning efter hver 5 uger, 3 og 6 mdr
- 12 mdr langtidsledig



Organisering af vort matchingsarbejde

Betydningsfuldt fundament i vor indsats

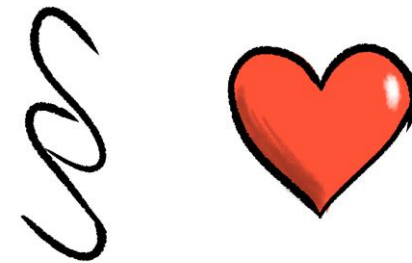
- Ikke detaljeret regulering
- Hver rådgiver har stort råderum at bruge sin erfaring og redskaber
- Udbildning af vore ansatta til samtaler af stor betydning
- Empati, omsorg, tiltro, kende sig selv - fordomsfri
- Motivationstilgang i en retning mod job (motiverende samtaler)

Lov regel – 2015 – menneskesyn – retskrav !

- balansera magtforholdet mellem systemet og den enskilda arbejdsløsa
- Vi kan pålægge den enkelte arbejdsledige at tage del i vore tilbud/programmer
men
- det skal styrke og udvikle den enkelte !

Forudsætning:

Den ansatta skal møde den ledige hvor denne er - med åbent sind, fordomsfri og nyfiken på den arbejdslediga.....inte stresser personen.....først da er fundamentet skabt frem mod næste job



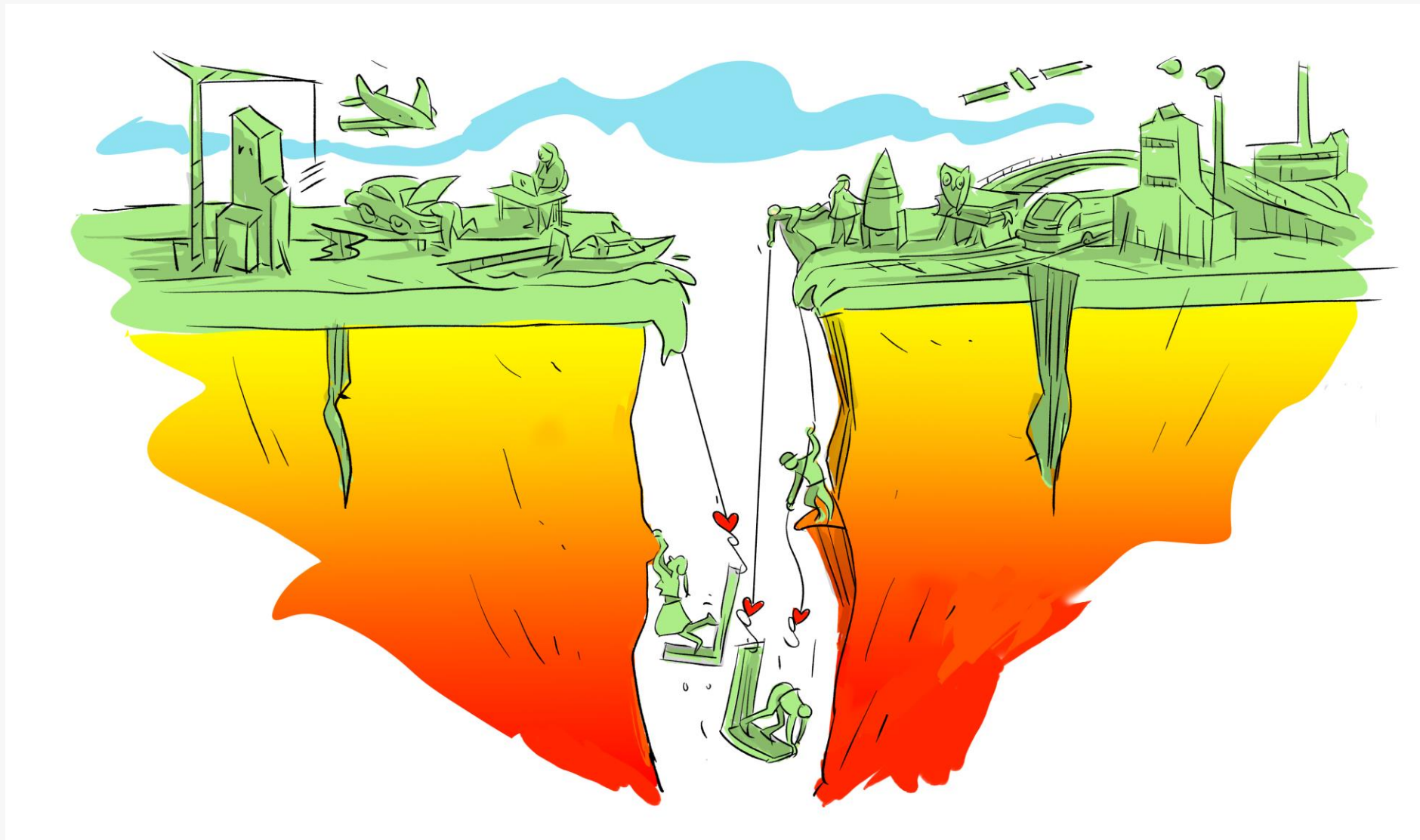
Den svære delen af matchingsarbejdet

Tilværelsen som arbejdsledig – et personligt udgangspunkt

- Vores erfaringer er at **alle kan blive ramt af arbejdsløshed** og stoppe op i systemet/livet
- Just denne virklighed er vi nødt til at forstå, håndtera og forsøka at løsa **sammen med den enkelte** om vi skal forsøge at få alla i job



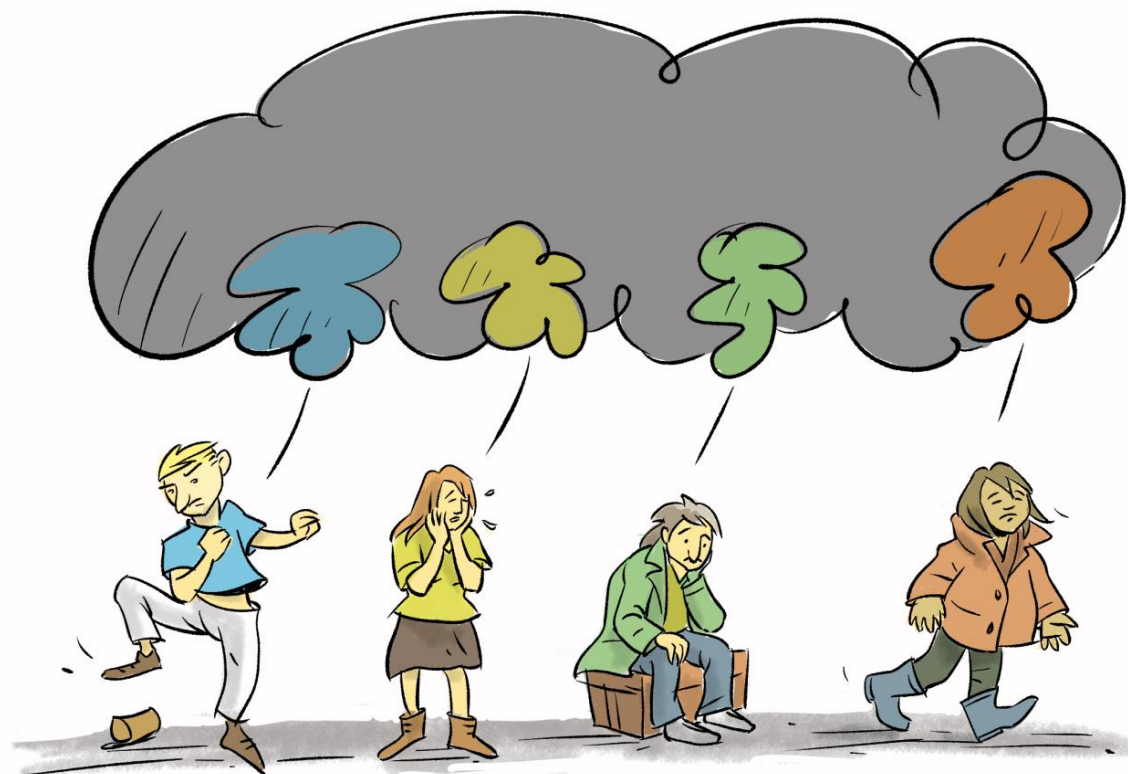
Udfordringer – nogle (få) standser op i systemet -de må være vort hovedfokus!



Udfordringer – for de få, som er i risiko for at standse op i systemet

Lettere udfordringer/symptomer fx:

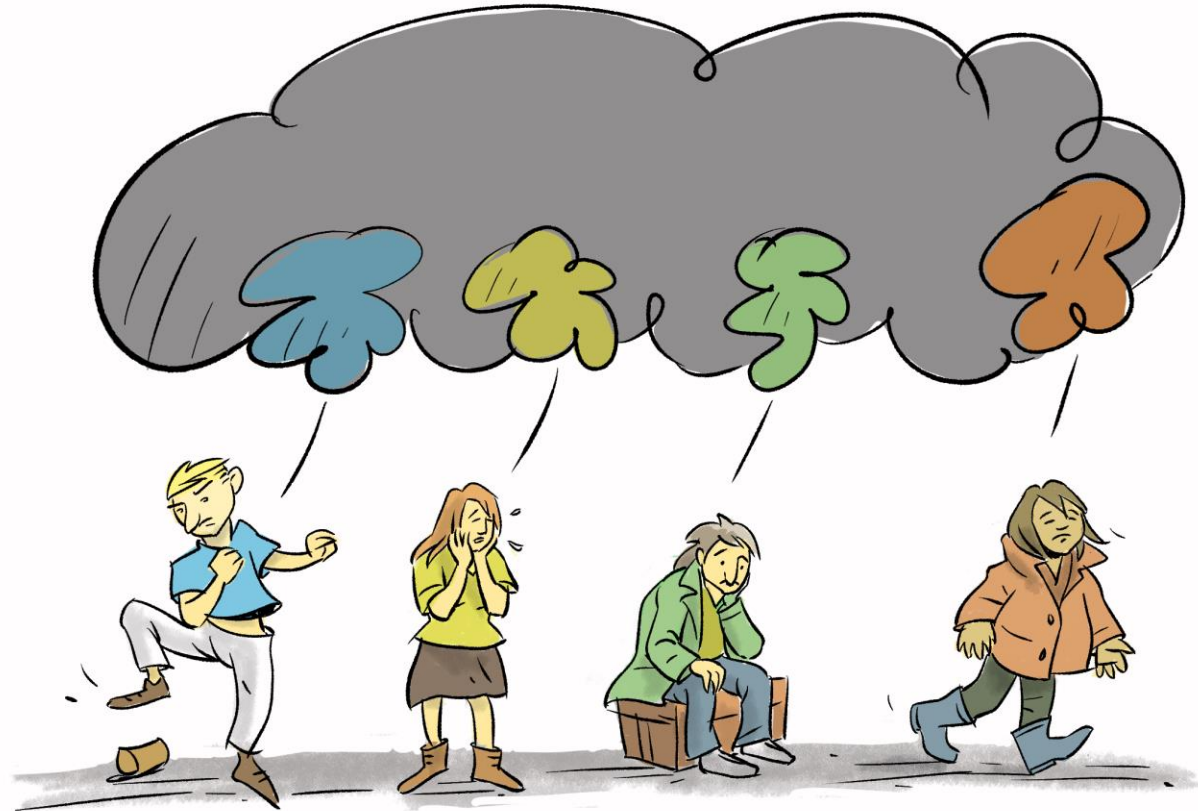
- Høj alder og dermed ikke så attraktiv for arbejdsgiverer (eller den bild får den enskilda af sig sjølv),
- mangler kørkort og bor afsides uden adgang til kollektiv trafik
- Har kørekort men ikki bil og bor afsides
- tæt ved pensionsalder (64+)
- sproglige udfordringer -kan ikke færøsk/dansk/engelsk
- Ramt av en opsigelse - udfordringer, mangel på initiativ, modløshed
- Lokal stigmatisering
- Foreldrar søger for den enskilda
- Konkreta hinder ikke gode ansøgninger, tankefælder mm
- Skilsmisse
- Droppet ud af skole/undervisning/kurs
- Ikke so aktiv jobsøgning i virkeligheden



Udfordringer for de få, som er i risiko for at standse op i systemet

Tyngre udfordringer/symptomer fx:

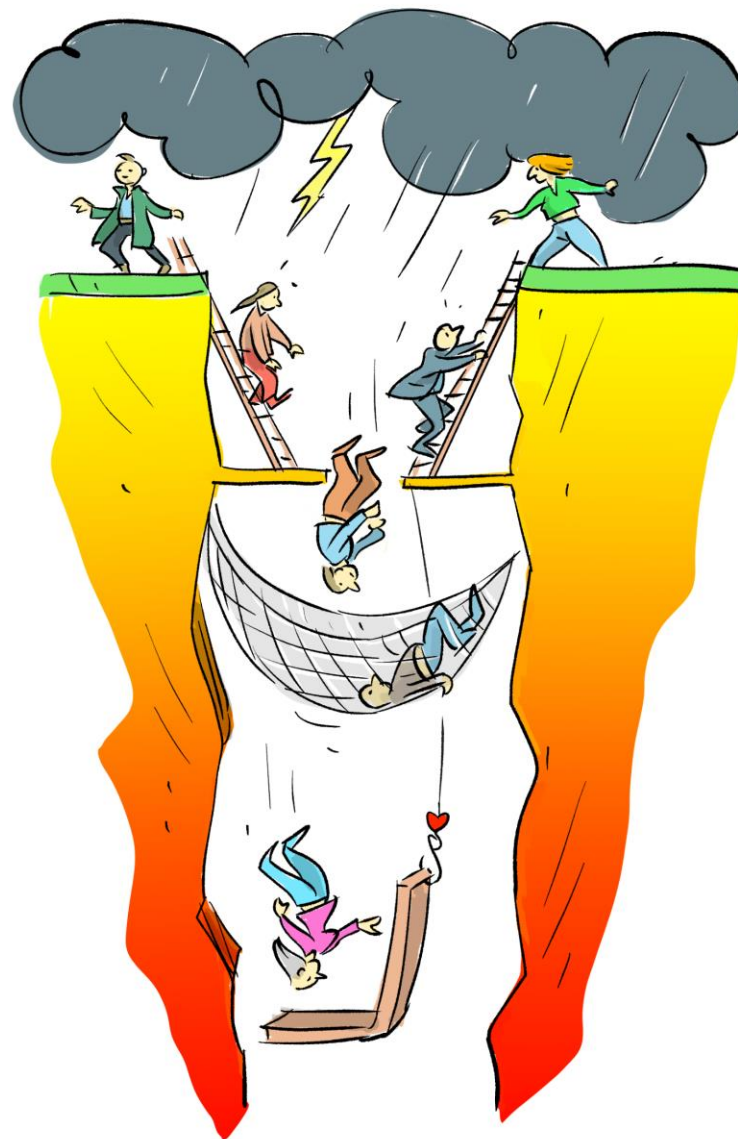
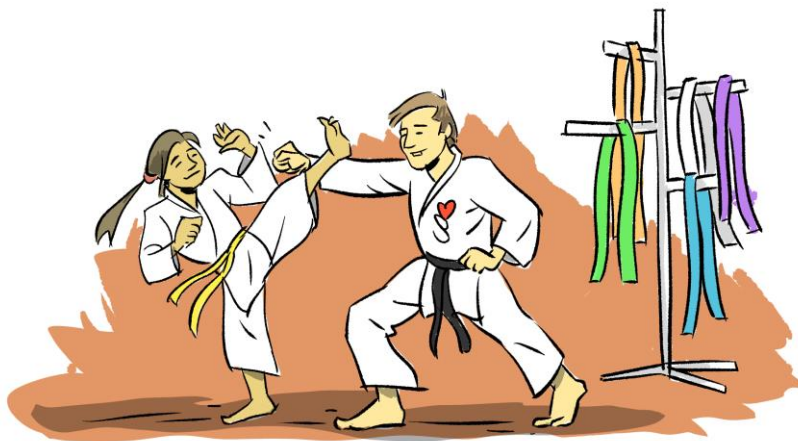
- alkohol
- narkotika/medicin
- stress
- mobning
- sosial angst og fobi
- selvmordstanker
- bor hjemme hos foreldre
- diagnoser
- psykisk helse
- fysisk helse
- kognitive udfordringer
- venter på udredning
- venter på domfældelse
- ventetid og uvished om man kan gå fra dagpenge til andre ydelser i det sociale systemet



I **hullet** ligger risikoen for at nogle begynder en nedstigningen af den sociale rangstige, som på sigt kan invalidere den stærkese

- Arbejdsledige kan med tiden få udfordringer p.g.a skadevirkningen som arbejdsløshed giver på sigt,
- Det rammer både den enkelte samt deres nærmeste hårdt og de sociale, følelsesmæssige og økonomiske kostnadene er store

Derfor må denne del af matchningsopgaven løses af systemet – med udgangspunkt i den enkelte medborgers styrke og motivation og ansatte med rigtige profiler til opgaven



Fakta:

- Ung mand u/25
- bor hjemme, familien påvirket
- udfordringer – urolig, social anderledes, speciel
- kan ikke holde på job

Indsats/tilgang:

- Samtaler – skabe tillid – tiltro – **slow cooking**
- Finde den rette rådgiver
- Tæt samarbejds med virksomhedsrådgiver
- Prøve job med løntilskud – flere gange
- Rådgiver finder rigtig arbejdsgever
- Kontakt til sociale myndigheder

Resultat:

- **I job** som blev skaffet via virksomhedsrådgiver
- Med **løntilskud** fra sociale myndighed
- Er **på arbejdsmarkedet** i et job han liker – og hans mamma er også glad



Fakta:

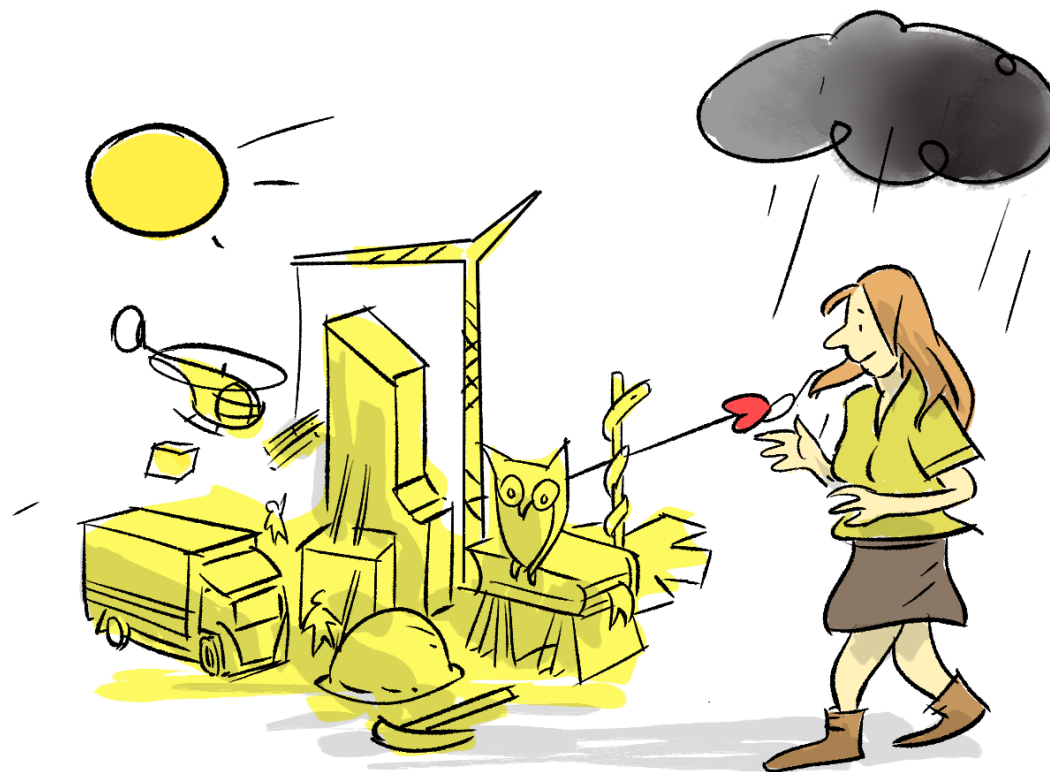
- Ung kvinde
- Udfordringer – mobning i skole, ensomhed, ikke socilt liv
- Diagnose? Autisme ADHD - urolig, social anderledes, speciel
- Kan ikke holde på job

Indsats/tilgang:

- Samtaler – skabe tillid – tiltro – **slow cooking**
- To rådgivere – skifte efter færdigheder
- Rådgiver finder rumlig arbejdsgiver
- Psykologsamtaler
- Opfølgning på arbejdspladsen og samtaler med arbejdsgiver

Resultat:

- **I fast job**
- Personlig sejr – selvtillid gennem arbejde og samtaler
- Ny **tillid** til sig selv og andre
- **Mestringstro** via sin arbejde
- Del af **arbejdsfællesskab**



Fakta:

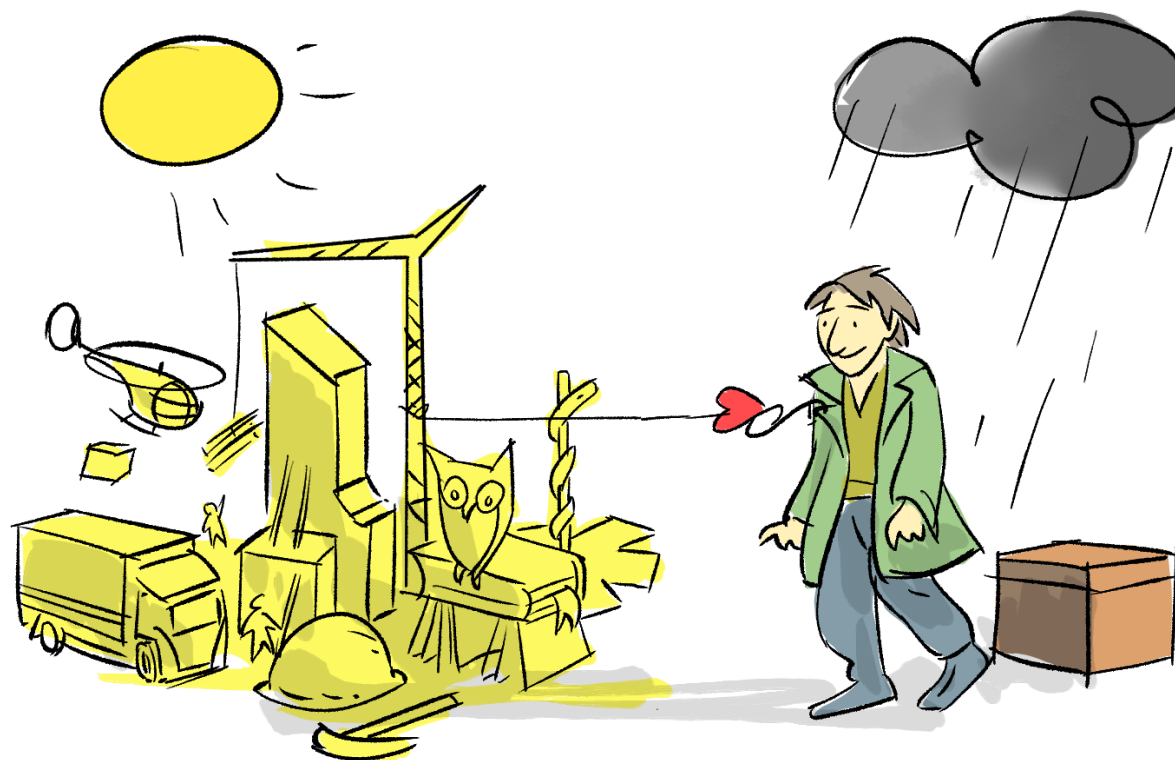
- Mand +60 – stærk uddannelse- erfaring
- Udfordringer – livskrise, skilsmisse, fallit
- Ensomhed – farlige tanker
- ikke max dagpenge d.v.s. også sociale bidrag – sociale myndighed ønsker tiltag – aktivering

Indsats/tilgang:

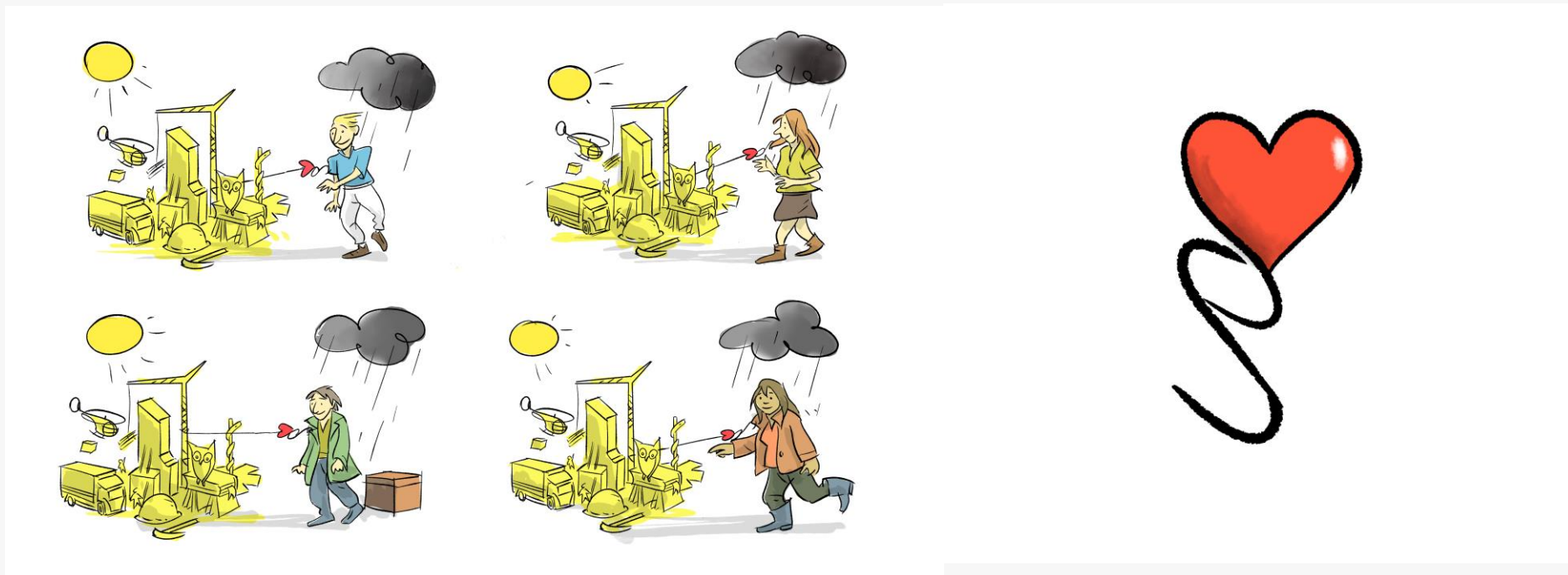
- Samtaler – skabe tillid – tiltro – **slow cooking**
- To rådgivere på opgaven
- Fokus på styrker – hans uddannelse, arbejds erfaring, motivation for at bruge sine færdigheder for i en job
- Job med løntilskud
- Opbyggende samtaler i hele forløbet

Resultat:

- **I fast job**
- Indenfor sit yrke og **profession**
- Økonomisk og social tryghed
- Mod på livet



- Vi – systemet - skal måles for vor indsats/resultat for dem som har det sværest
- Systemet er lavet for at tage hånd om medborgere



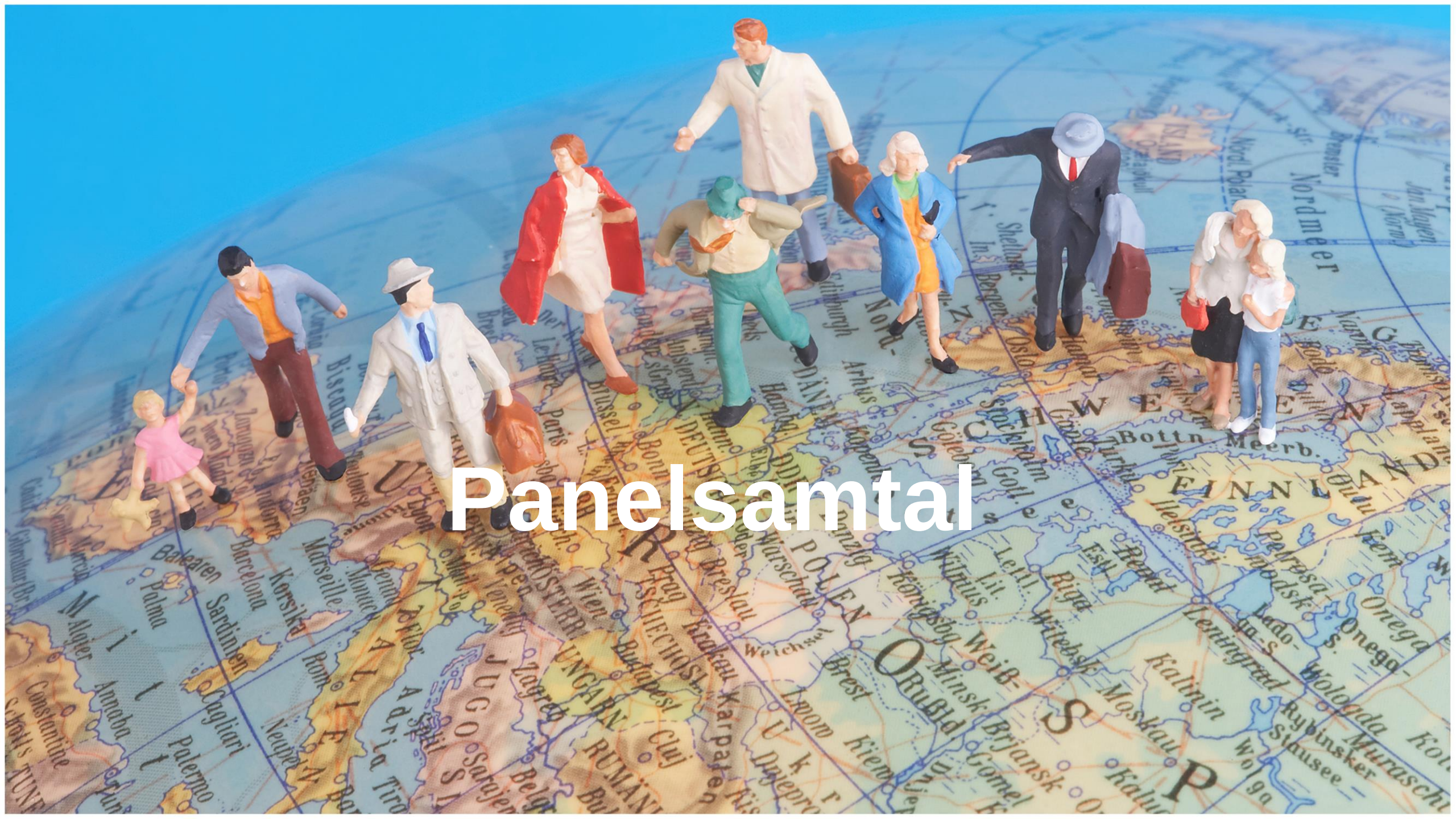
Om vi ikke evner at forsøker om og om igen at gøre den bedste indsatsen
– mislykkes det helt sikkert!



Nordiskt
arbetslöshets-
försäkringsmöte

2025





Pannelsamtal



Nordiskt
arbetslöshets-
försäkringsmöte
2025

Nordiskt arbetslöshets- försäkringsmöte

Stockholm 22-23 maj 2025

Program 23 maj

- Summering av dag 1
- AI, automatisering och cybersäkerhet
- Paus 10.30-11.00
- AI, automatisering och cybersäkerhet fortsättning
- Avslutning och överlämning till Norge
- Lunch 12.25



Nordiskt
arbetslöshets-
försäkringsmöte

2025

A person with curly hair is seen from the side, working on a laptop. The image is overlaid with various digital and futuristic graphics. In the center, there is a blue, pixelated profile of a human head. To the left of the head is a pair of white scales of justice. Above the scales is a small factory icon. To the right of the head is a complex network diagram with orange lines and nodes. The background is dark with bokeh light effects. The text 'AI, automatisering och cybersäkerhet' is written in large, white, sans-serif font across the lower half of the image.

AI, automatisering och cybersäkerhet



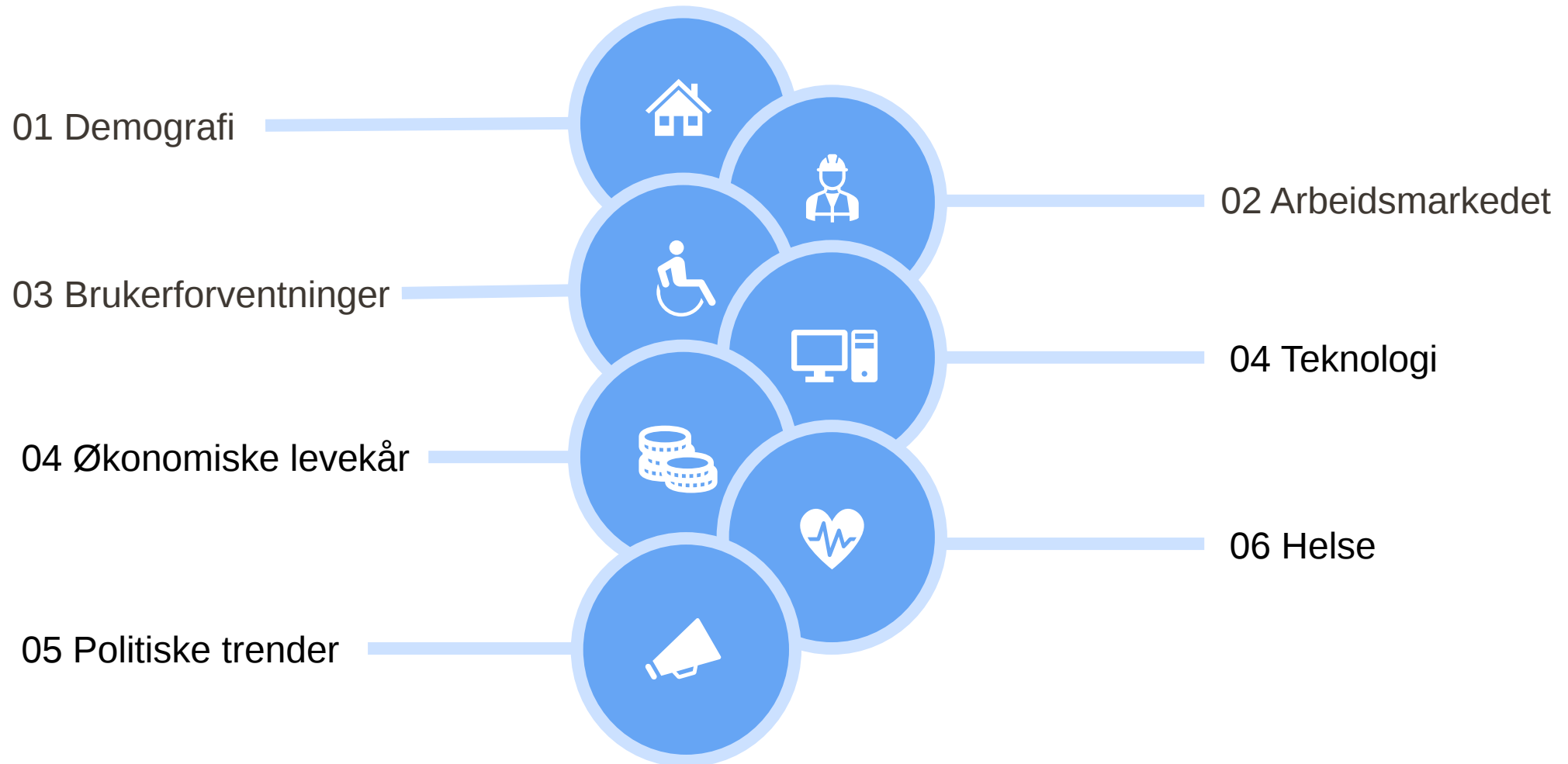
Navs omverdensanalyse 2025–2035

Samfunnstrender til 2035 og konsekvenser for Nav,
med vekt på teknologi og kunstig intelligens

Ole Christian Lien, Kunnskapsavdelingen, Nav



7 samfunnsområder i analysen



Samfunnstrender og Nav mot 2035

- **Mangel på arbeidskraft**, sterk vekst for hjelpemidler og pensjon
- **Økte krav til effektivisering** og treffsikre tjenester.
- Politikk for **bærekraftig velferd**

1

- **Geopolitisk usikkerhet og proteksjonisme** – må være forberedt på brå endringer i migrasjon og arbeidsmarked
- **Sikkerhet og beredskap** viktigere

2

- **Kunstig intelligens** sentral rolle for arbeidsmarked og tjenesteutvikling
- **Kompetansegap** – ufaglærte mest sårbare
- **Bedre balanse** mellom digitale tjenester og personlig bistand

3

- **Bedre helse** taler for færre med helseytelser, omstilling og psykiske plager kan trekke opp
- **Utvikling i innvandring/integrering** viktigste faktor for sosiale tjenester

4

Samfunnstrender og Nav mot 2035

- **Mangel på arbeidskraft**, sterk vekst for hjelpemidler og pensjon
- **Økte krav til effektivisering** og treffsikre tjenester.
- Politikk for **bærekraftig velferd**

1

- **Geopolitisk usikkerhet og proteksjonisme** – må være forberedt på brå endringer i migrasjon og arbeidsmarked
- **Sikkerhet og beredskap** viktigere

2

- **Kunstig intelligens** sentral rolle for arbeidsmarked og tjenesteutvikling
- **Kompetansegap** - ufaglærte mest sårbare
- **Bedre balanse** mellom digitale tjenester og personlig bistand

3

- **Bedre helse** taler for færre med helseytelser, omstilling og psykiske plager kan trekke opp
- **Utvikling i innvandring/integrering** viktigste faktor for sosiale tjenester

4

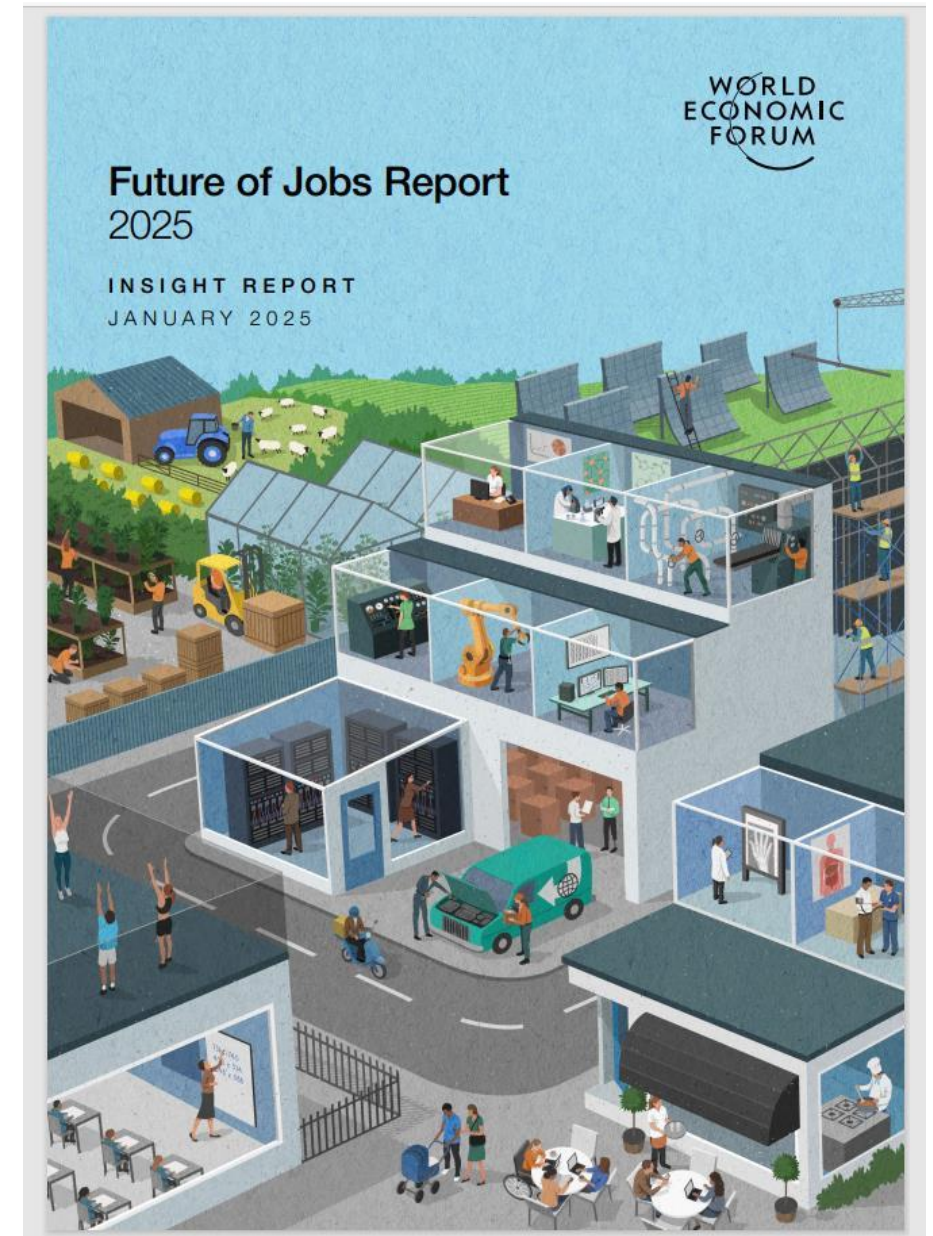
Arbeidsmarked



Future of jobs report 2025

Teknologi viktigste årsak til omstilling

- Kunstig intelligens (KI), robotikk/automatisering, energimarkedet
- Økt etterspørsel etter ferdigheter innen IT-utvikling, KI, cybersikkerhet
- Vil føre til netto jobbskaping til 2030



Will Generative AI Deliver Unprecedented Business Productivity Gains?

By [Randy Bean](#), Contributor. Randy Bean is a noted Senior Advisor, Author, Sp...

[Follow Author](#)

Jun 16, 2024, 09:09pm EDT

[Save Article](#)



Erik Brynjolfsson STANFORD HAI

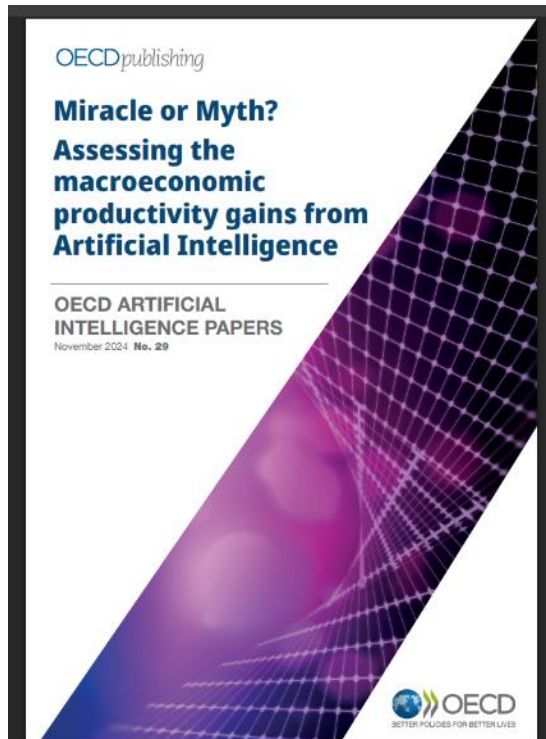
[Brynjolfsson mfl. \(2023\) «Generative AI at work»](#)

Analyse blant kundeservicemedarbeidere:

- Tilgang til Generativ KI-basert personlig assistent øker produktiviteten med 14 prosent

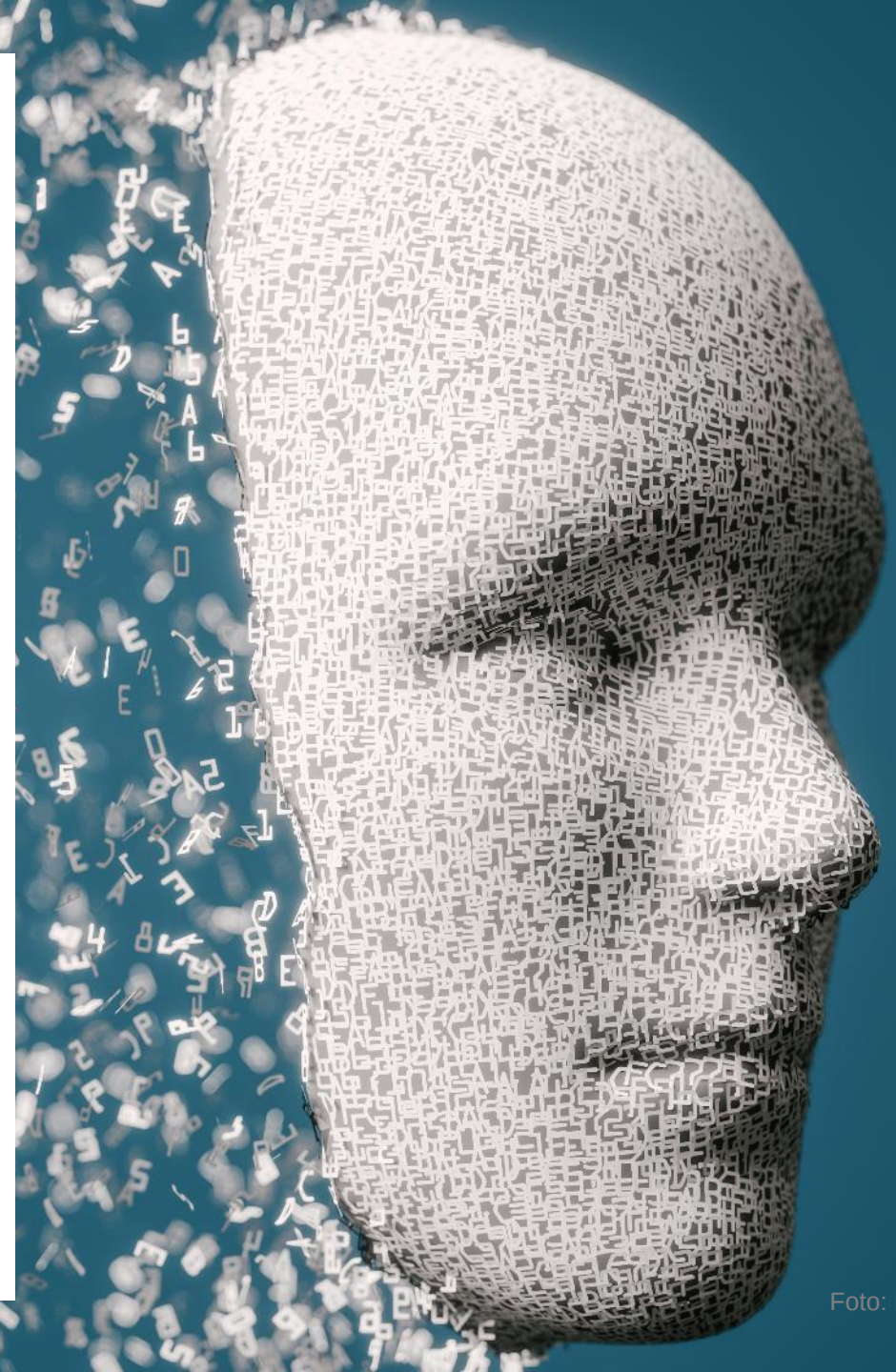
Kunstig intelligens (KI)

Uenighet i forskningen om produktivtetsgevinster



OECD (2024)

0,4–0,9 % per år



Kunstig intelligens (KI)

Uenighet i forskningen om produktivtetsgevinster neste 10 år



Foto: MIT Economics

The Simple Macroeconomics of AI*

Daron Acemoglu
Massachusetts Institute of Technology

April 5, 2024

OECD (2024)

0,4 % – 0,9 % per år

Acemoglu (2024)

0,05 % per år

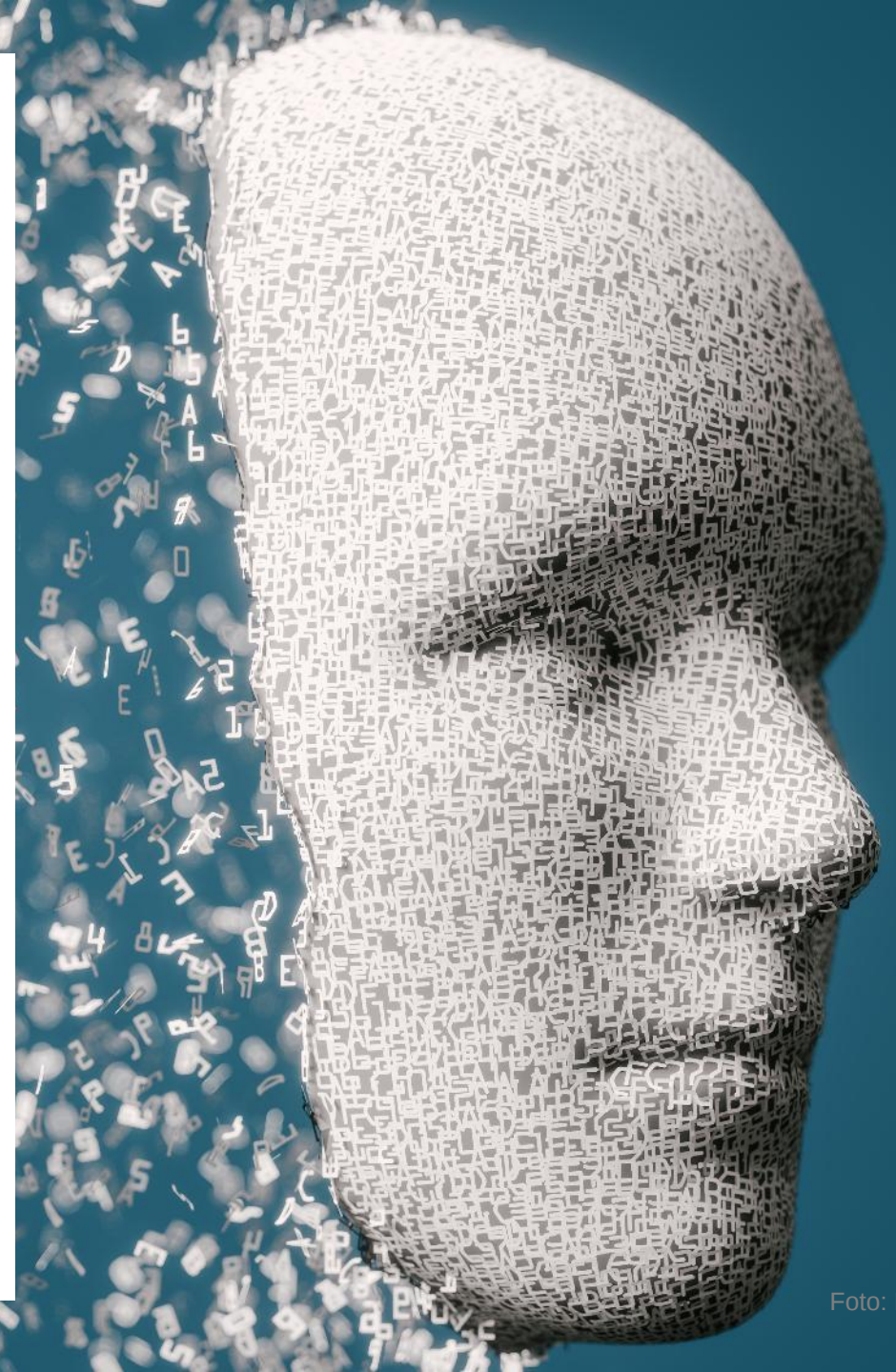
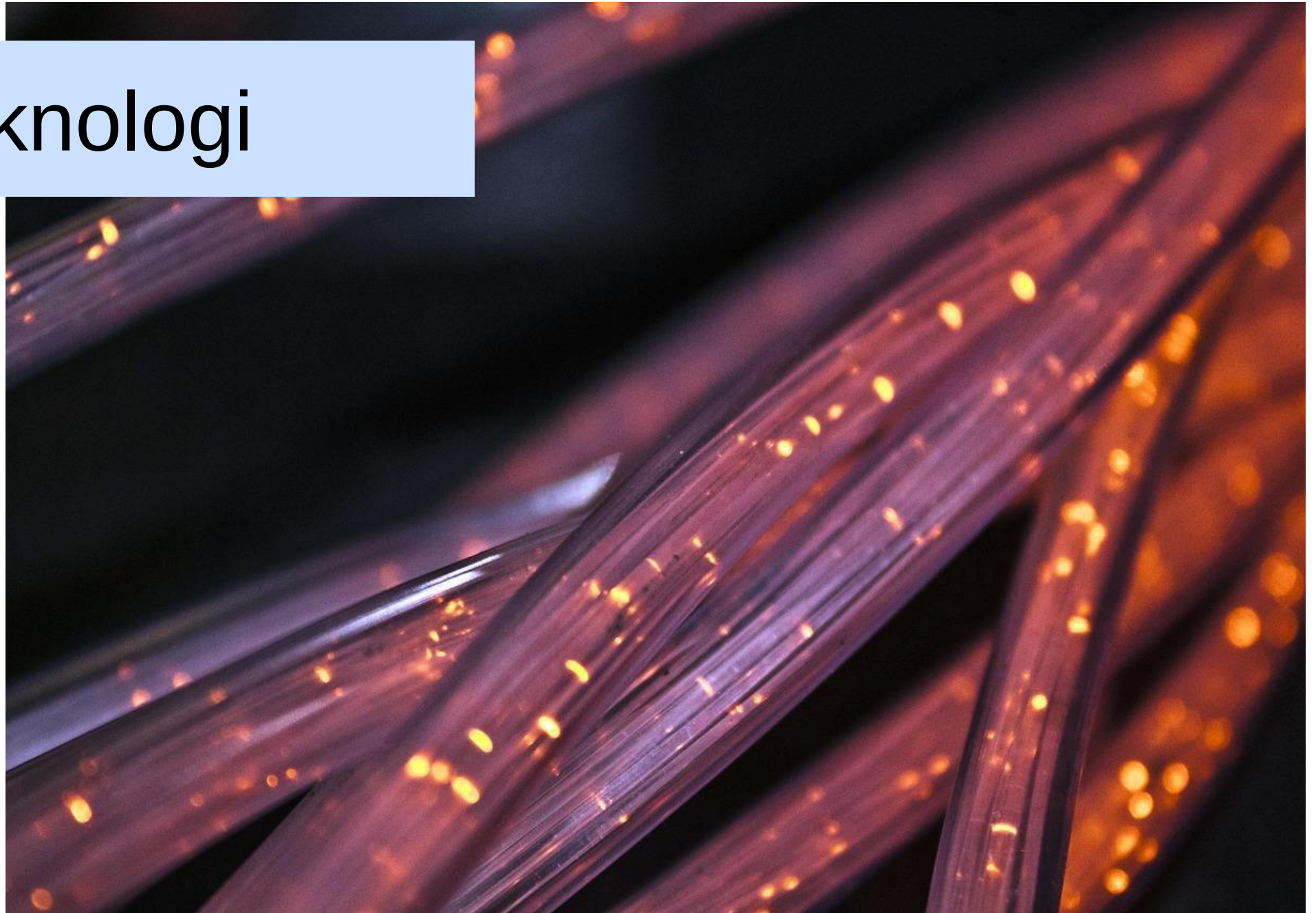


Foto: Microsoft stockbilder

Digital teknologi

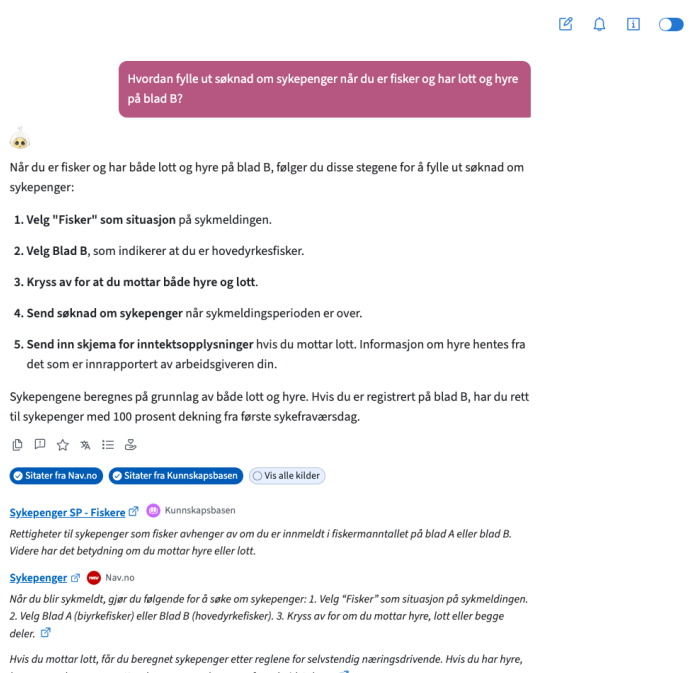
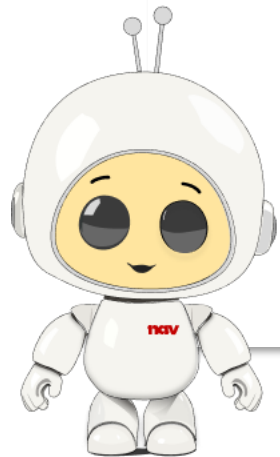


én rød tråd...

Kunstig intelligens
og generative modeller



Kunstig intelligens i Nav – bruk eller som pilot



Bob

En KI-basert assistent som støtter veiledere ved Nav kontaktsenter med å besvare spørsmål fra en

Andre eksempler

- «Superrask søknad»: Forbedre stillingsannonser
- TryggTekst: Personvernkvat
- Kodeassistent
- Transkribere møter

Mer treffsikker sortering av arbeidssøkere



- Oppfølging av arbeidssøkere
 - Gode arbeidsmuligheter: Følges opp av **Nasjonal oppfølgingsenhet (NOE)**
 - Risiko for langtidsarbeidsledighet: Tett oppfølging fra lokalt Nav-kontor
- Beslutningsstøtte for veileder (maskinlæringsalgoritme)
 - Fra 65 % til 72 % treffsikkerhet

[Nav \(2025\)](#)

Framtidige muligheter for KI

- Beslutningsstøtte i saksbehandling og vurdering av oppfølgingsbehov
- Tjenester for rekruttering
- Personalisere tjenester
- Oversettelse, tolking og flerspråklig kommunikasjon

Sånn skal NAV bli ledende på AI: – Vil ikke ta jobbene fra ansatte

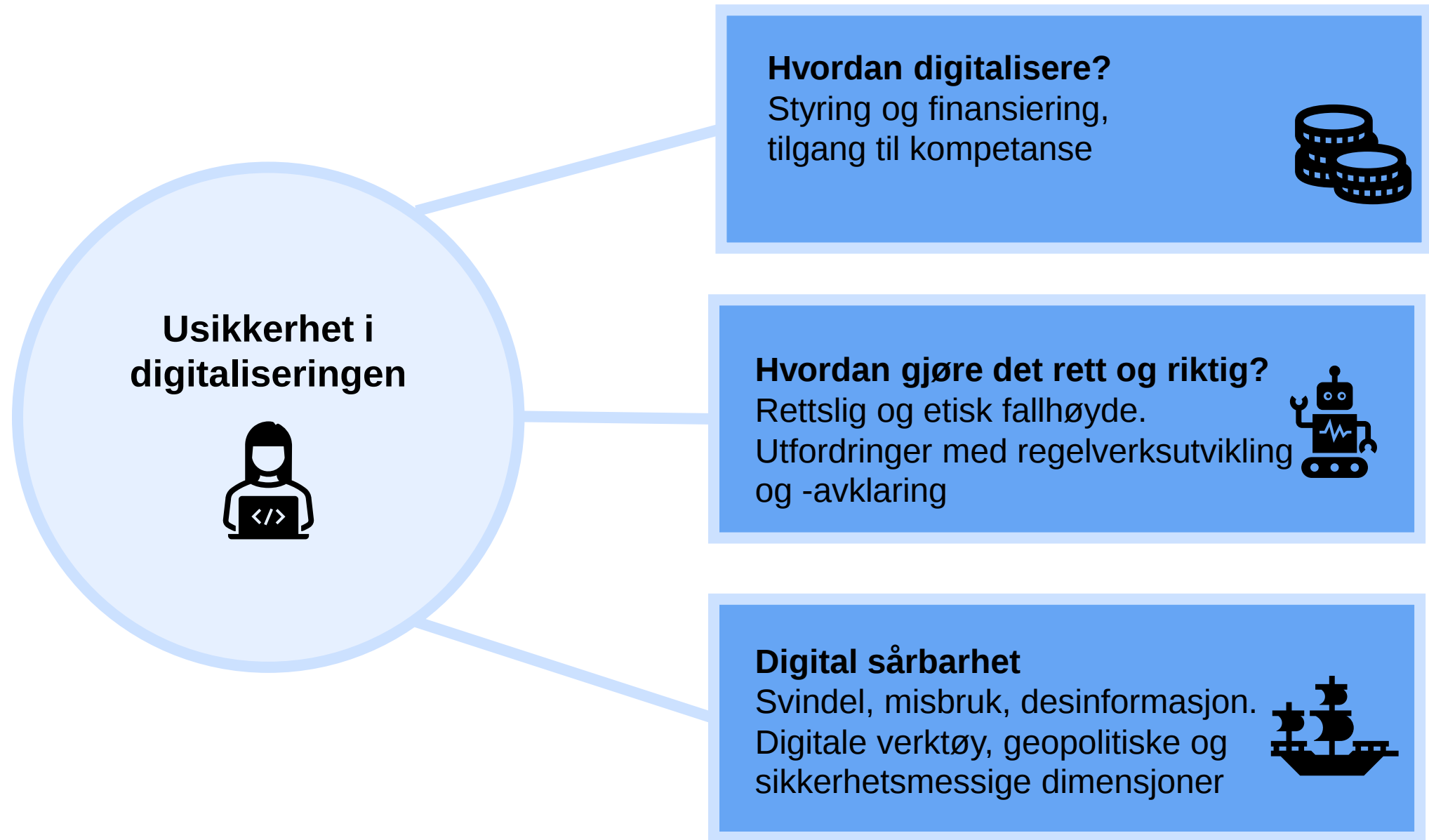
NAV har funnet ut hva de skal, og ikke skal, bruke AI til. – Generativ AI er imponerende, men fortsatt ikke pålitelig.



Cathrine Phil Lyngstad er leder for dataseksjonen i NAV IT, og fortalte om planene på konferansen AI+ i Halden denne uken. Foto: Kurt Lekanger

PUBLISERT: 18. APRIL 2024 KL. 14:16

Faksimile: kode24.no





Vil du vite mer?

Mer informasjon på nav.no/omverdensanalyse



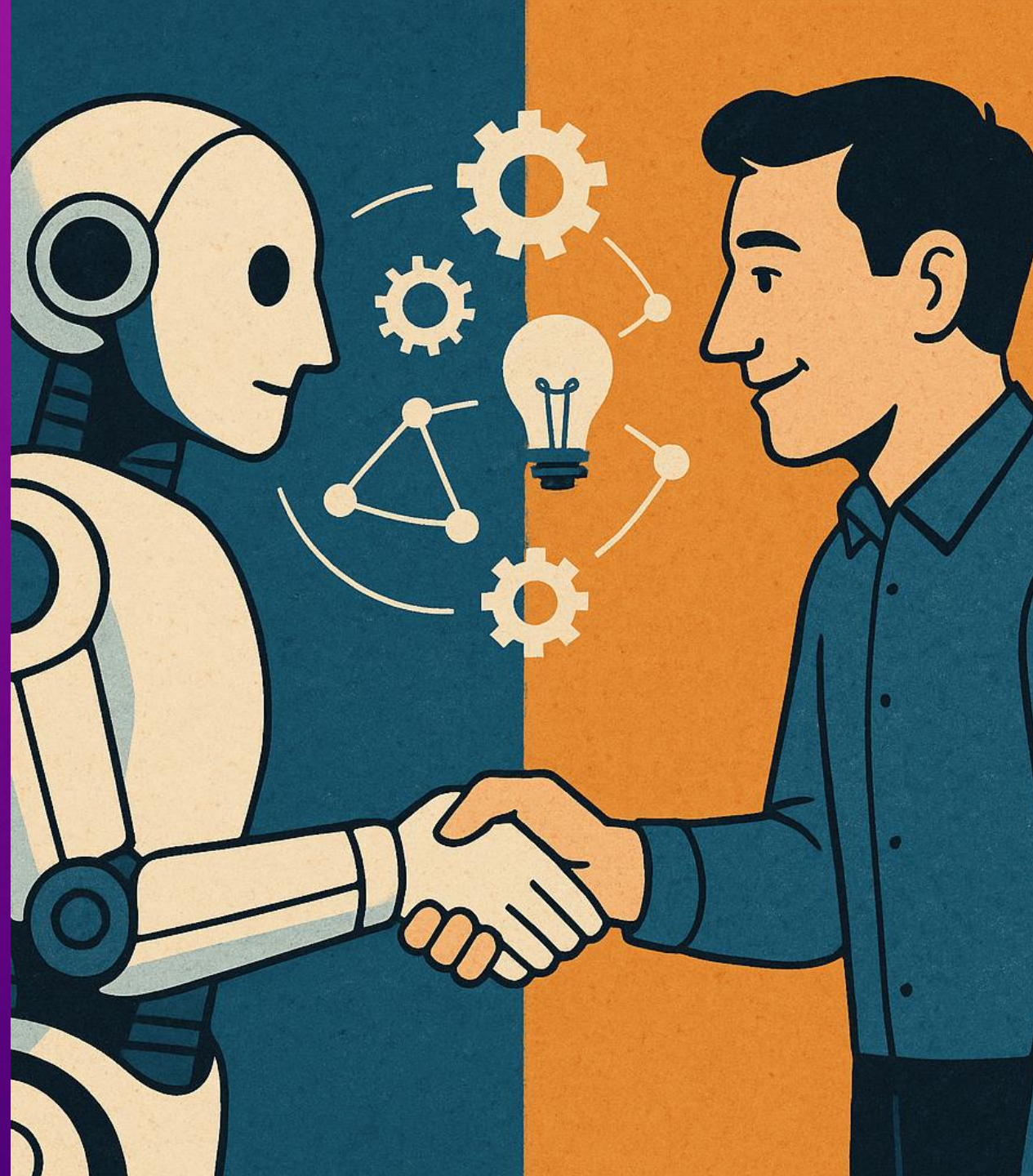
Nordiskt
arbetslöshets-
försäkringsmöte

2025





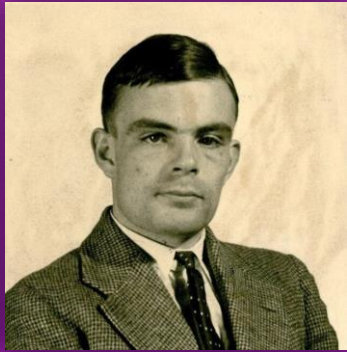
The Power of AI in the Public Sector



“

**Your scientists were so proccipied with whether or
not they could..
that they didn't stop to think if they should**

”



Alan Turing
1912-1954



Deep Blue vs Garry Kasparov
1997



Attention is all you need
2017

Foundations laid
1954 - 1966



AlexNet
2011



Whitebox models

Traditional Machine Learning
Valuable data insights
Easy to implement
Struggles with complex data
Limited scalability

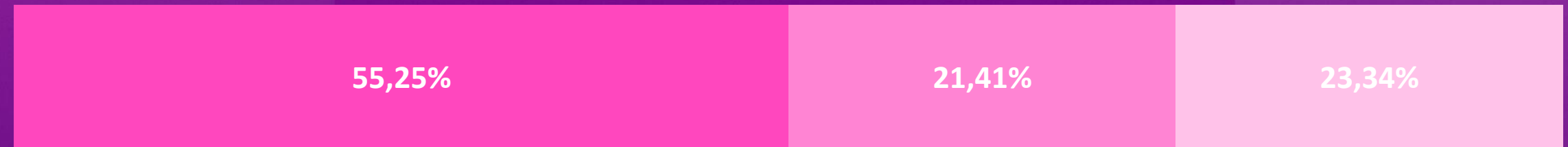
Blackbox models

Deep learning models
Limited data insights
Heavier models
Greater scalability

**What is the current status on the job
market in regard to AI**

AI will affect the majority of jobs in iceland

230.000 jobs



127.000 jobs are likely to be affected by AI

50.000 jobs will be somewhat affected by AI

53.000 jobs are not likely to be affected by AI

Ministry of Industries, Innovation and Higher Education

How could the directorate of labour really use AI

A simple use case

Smart Job Matching

CV Job description



Job match

M.Sc. Artificial Intelligence & Language Technology, *Reykjavik University*
Master's Thesis: Assessing the Potential of Large Language Models in the Decipherment of Linear A (WIP)

2020 M.Sc. Engineering Management & Operations Research, *Reykjavik University*
Master's Thesis: Comparative Analysis of Machine Learning Methods for Predicting ATM Cash Flow

2018 B.Sc. Industrial Engineering, *Reykjavik University*

2013 Matriculations Exam, *Fjölbrautaskólinn við Ármúla*

Career:

January 2022 – Current	<i>Advania Iceland</i> - The largest tech company in Iceland. AI Product Lead (<i>December 2023 - today</i>) Led Advania's AI strategy by driving innovation, execution, and strategic alignment with C-level management. Managed key partnerships with NVIDIA, boost.ai, and raffle.ai to enhance AI capabilities for advania and our clients. Spearheaded product roadmaps, led cross-functional AI projects, and built high-performing teams through strategic recruitment and mentorship. Enabled successful AI adoption for clients by securing partnerships and aligning goals with business objectives. Product Manager - boost.ai (<i>November 2022 – December 2023</i>) Managed customer success and partnership efforts for boost.ai Specialist/Consultant (<i>January 2022 – November 2022</i>) Conversational AI consultant.
January 2019 – Current	<i>Dale Carnegie Iceland</i> – Senior Trainer International certification to facilitate the Dale Carnegie Course and High Impact Presentations course at Dale Carnegie.
Summer of 2021	<i>Emmessis</i> – Operations and logistics manager Directed operations and logistics during the peak summer season for a well-established local ice cream company. Supervised a team of 12 employees, streamlining supply chain workflows and optimizing inventory control to meet high seasonal demand. Coordinated vendor relationships, staff schedules, and distribution logistics, ensuring efficient operations while upholding the company's reputation for quality.
August 2020 – March 2021	Salt Pay People & Performance - Contributed to developing OKRs and KPIs to support blitzscaling efforts, aligning performance metrics with rapid growth objectives. Helped design frameworks to ensure scalable, accountable, and effective operations during high-growth phases. Data Scientists – Analyzed settlement processes to optimize payment workflows and improve operational efficiency. Developed data-driven insights and models to identify inefficiencies, reduce processing times, and enhance accuracy in financial transactions. Collaborated with cross-functional teams to implement solutions and ensure compliance with industry standards

Smart Job Matching - example

- **Software Engineer** – Builds and maintains software using programming languages.
 - **Accountant** – Manages financial records and ensures compliance.
 - **Registered Nurse** – Provides medical care and supports patient treatment.
 - **Project Manager** – Plans and oversees projects to meet goals on time.
 - **Graphic Designer** – Creates visual content for branding and media.
-
- **Administrative Assistant** – Handles office tasks like scheduling and filing.
 - **Customer Service Rep** – Assists customers with questions and problems.
 - **Delivery Driver** – Delivers goods safely and on time.
 - **Retail Sales Associate** – Helps customers and manages in-store sales.
 - **Warehouse Worker** – Moves, organizes, and ships inventory.

Smart Job Matching

Education:

2023	M.Sc. Artificial Intelligence & Language Technology, <i>Reykjavik University</i> <i>Master's Thesis: Assessing the Potential of Large Language Models in the Decipherment of Linear A (WIP)</i>
2020	M.Sc. Engineering Management & Operations Research, <i>Reykjavik University</i> <i>Master's Thesis: Comparative Analysis of Machine Learning Methods for Predicting ATM Cash Flow</i>
2018	B.Sc. Industrial Engineering, <i>Reykjavik University</i>
2013	Matriculations Exam, <i>Fjölbrautaskólinn við Ármúla</i>

Career:

January 2022 – Current	<i>Advania Iceland</i> - The largest tech company in Iceland. AI Product Lead (<i>December 2023 - today</i>) Led Advania's AI strategy by driving innovation, execution, and strategic alignment with C-level management. Managed key partnerships with NVIDIA, boost.ai, and raffle.ai to enhance AI capabilities for advania and our clients. Spearheaded product roadmaps, led cross-functional AI projects, and built high-performing teams through strategic recruitment and mentorship. Enabled successful AI adoption for clients by securing partnerships and aligning goals with business objectives. Product Manager - boost.ai (<i>November 2022 – December 2023</i>) Managed customer success and partnership efforts for boost.ai
------------------------	---

Based on **Viðar Pétur Styrkársson's CV**, the **best fit** would clearly be: **Project Manager**

This aligns extremely well with Viðar's experience and strengths:

Relevant Experience:

- AI Product Lead and Product Manager at Advania — led cross-functional AI projects, built teams, aligned strategy with stakeholders.
- Background in **engineering management** and **operations research**.

Proven Skills:

- Project planning, performance metrics (OKRs/KPIs), team leadership, and stakeholder engagement.
- Technical and data science know-how gives him an edge in managing tech-oriented projects.

Track Record:

- Has led product development and client adoption strategies.
- Experience in high-growth, tech-driven environments like Salt Pay and boost.ai.

Other Roles – Less Suitable

- **Software Engineer:** Not a good match — no strong programming or software development experience indicated.
- **Accountant / Registered Nurse / Delivery Driver / Warehouse Worker:** Unrelated fields with no relevant background.
- **Graphic Designer:** No creative/visual design experience mentioned.
- **Administrative Assistant / Customer Service Rep / Retail Sales Associate:** While Viðar has customer-facing experience (e.g., Dale Carnegie, guiding), these roles don't match his education, leadership, or strategic capabilities.

what are some red flags in this CV? Please write your answer in 200 words or less

Here are a few red flags or areas of concern in Viðar's CV:

1. **Overlapping Timeframes:** It's unclear how Viðar managed multiple roles simultaneously, e.g., working at Advania and Dale Carnegie concurrently since 2019. Clarifying time commitments or listing part-time/contract distinctions would help.
2. **Spelling/Formatting Issues:** Minor typos (e.g., "Francicee" instead of "Franchisee," "218" instead of "2018") and inconsistent formatting (line breaks, missing LinkedIn URL) detract from professionalism.
3. **Lack of Technical Depth:** Despite holding AI-related degrees and leading AI products, there's minimal detail on technical skills (e.g., programming languages, tools used), which could raise questions about hands-on expertise.
4. **WIP Thesis Mentioned:** Listing a thesis as a "work in progress" after graduation could suggest it's incomplete or behind schedule.
5. **Generic Job Titles:** Some roles (e.g., "Specialist/Consultant") are vague and would benefit from clearer scope or impact descriptions.
6. **Outdated or Irrelevant Roles:** Early roles like "Refilling" or "Reception" dilute focus. These could be summarized or removed for a more streamlined, senior profile.

Improving clarity, structure, and focus on achievements would significantly strengthen the CV.

How can the directorate of labour use AI without regards to ethics

Online behavioral analysis
Longterm unemployment prediction
Social media behavior
Browsing history
Psychological Profiling

Workplace Monitoring

Employee productivity
Employer Compliance Risk
Behavioral Modification



How should the directorate of labour use AI

The data

Where do we store it

How do we use it

**The dangers of AI is not that it will take
over the world..**

**It's that it does exactly what we tell it to
do**



Nordiskt
arbetslöshets-
försäkringsmöte

2025



The role of AI and cybersecurity in unemployment insurance sector: Opportunities and challenges

Satu Koskinen, YTK
23.5.2025

Nordic Unemployment Insurance Meeting on May 22-23, 2025 in Stockholm

About me



CIO YTK 2022 →

IT- Director Arek 2011-2022

IT- Director Kesko (Anttila ja Kodin1, Suomi & Baltics and Citymarket (non food division), Finland 2007-2011

TeliaSonera 2000-2007 :

- Change Program Lead, Director of Digital Services, Project Lead (International Networks), Project Manager, Alarm Monitoring Center Specialist, Regulatory Compliance, Network Monitoring

- **Doctoral student, AI and cybersecurity**, University of Jyväskylä **2024 →**
- Master of Engineering, Cybersecurity **2023**
- Trainer and speaker: cybersecurity, AI, risk management, digital development
- Board member, HHJ – Approved Board Member (Finland)

AI and Cybersecurity in Unemployment Insurance

- *AI provides unemployment funds with a significant opportunity to enhance operations. At YTK, we leverage AI to support our expert teams and apply it also in our core operations, including areas classified under high-risk AI regulations.*
- *We pay close attention to **information security, data protection, cybersecurity, and AI legislation.***
 - *All this becomes achievable when you have the necessary in-house expertise and can do – attitude!*

Agenda

Introduction

What if?

What is Cybersecurity?

Cybersecurity Situational Awareness

Artificial Intelligence – Where Are We Now?

Opportunities for Using Artificial Intelligence

Case YTK: Leveraging Artificial Intelligence

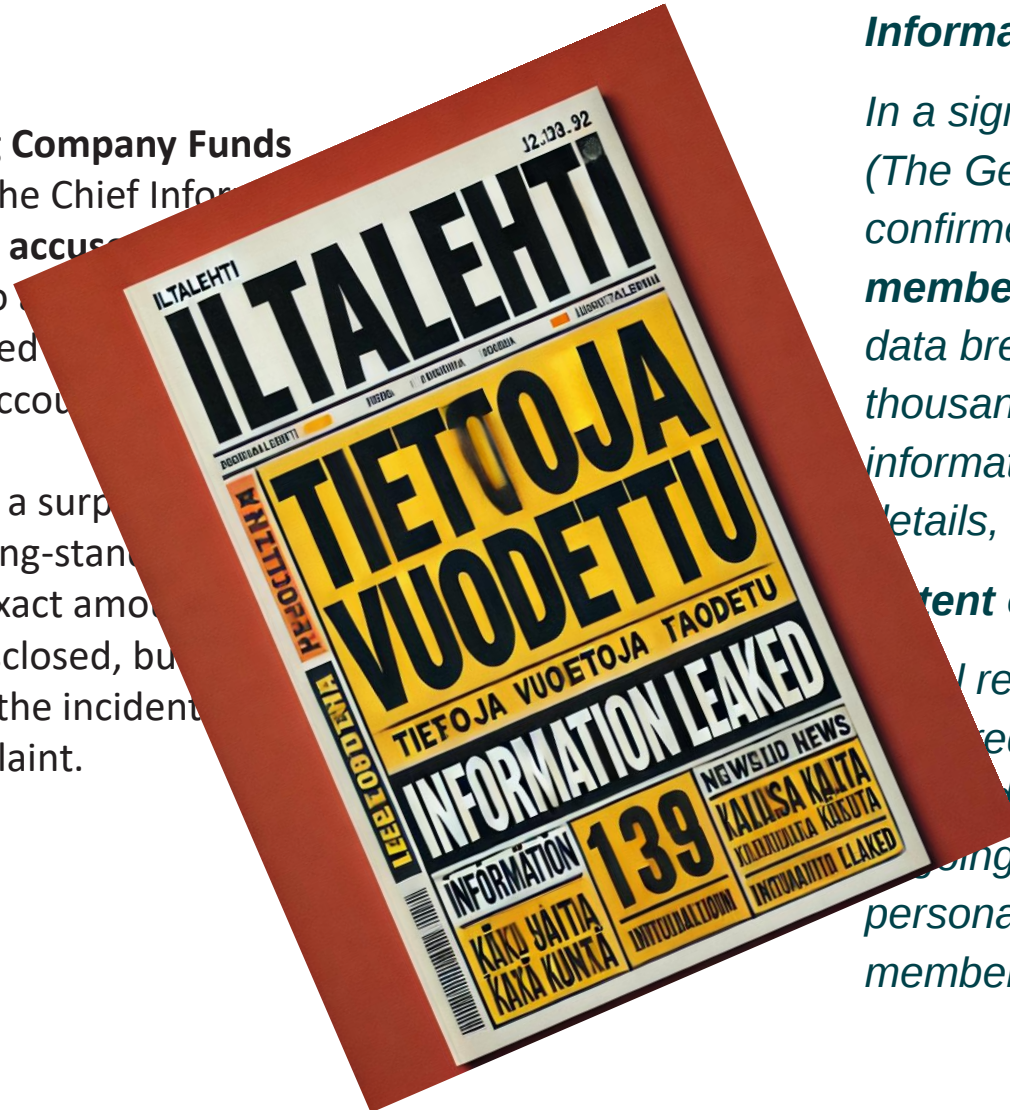
Threats

What if ?

YTK's CIO blamed of stealing Company Funds

In a shocking development, the Chief Information Officer (CIO) of YTK has been **accused of stealing company funds**. According to an ongoing investigation, the CIO is alleged to have stolen significant sums from YTK's accounts over several months.

The breach of trust comes as a surprise, with the individual being a long-standing member of YTK's leadership team. The exact amount involved has not yet been disclosed, but YTK management has confirmed the incident and has already filed a criminal complaint.



Massive Data Breach: YTK Member Information Leaked Online

In a significant breach of security, YTK (The General Unemployment Fund) has confirmed that **personal data of its members has been leaked online**. The data breach, reportedly affecting thousands of members, includes sensitive information such as names, contact details, and employment information.

Extent of the Breach

Initial reports indicate that the breach occurred due to unauthorized access to YTK's database. While investigations are ongoing, early estimates suggest that the personal information of nearly 100,000 members may have been exposed.

Cybersecurity- what does it even means ?

The term is used broadly. **Don't worry; mixing up information security and data protection is not critical in everyday life**

Data protection is a right that ensures the realization of the rights of the data subject. The purpose of data protection is to ensure, implement, and demonstrate how, when, and under what conditions personal data may be processed

Information security is one of the means to implement data protection. Its purpose is to protect data assets and information systems. Information security includes, among other things, organizational and technical measures to ensure the confidentiality and integrity of data, the availability of systems, and the realization of the data subject's rights

Cybersecurity refers, among other things, to the measures by which an organization protects the systems, software, devices, and communication connections needed for (business) operations from cyber threats

Cybersecurity and crisis resilience

- **Cybersecurity includes the measures used to protect communication and information systems as well as other electronic systems, the data stored, processed, or transferred within them, and the users, beneficiaries, and other relevant individuals from cyber threats.”**
(Finland’s Cybersecurity Strategy 2024–2035)
- **Resilience; ~crisis resilience:**
“The ability of the state, organizations, communities, and individuals to maintain operational capability in changing conditions, and the preparedness to face and recover from disruptions and crises.”
(Finland’s Cybersecurity Strategy 2024–2035)

CIA – Not the Secret Service, but the foundation of cybersecurity

*Ensuring and protecting the **confidentiality**, **integrity**, and **availability** of information. The **CIATriad***

- When sensitive information is transmitted and an external party gains access to it, this constitutes a **breach of confidentiality**
- If information is altered or corrupted, this constitutes a **breach of integrity**
- If information is unavailable or access to it is denied, this constitutes a **breach of availability**

Cybersecurity Situational Awareness

- A real-time understanding of what is happening in our environment right now. Is there an active threat or disruption? Which systems or areas are affected? How severe is the situation?
- The purpose of situational awareness is to support rapid and accurate decision-making and to safeguard the organization's operational capability!



Threats are becoming more diverse

- Hybrid influence, crime, terrorism, and warfare
- Hostile cyber activities against Finland are expected to continue and intensify. The digitalization of society provides state actors with new opportunities to conduct espionage and exploit vulnerabilities with minimal risk of exposure
- In addition to technical disruptions, the impacts of hostile activities may also reach Finland from outside national borders and spread unpredictably, even if Finland is not the primary target

Cybersecurity- true business enabler ?

- Cybersecurity must, and will, evolve from being a cost center to becoming a true business enabler
- The AI transformation is already well underway. With careful and thoughtful implementation, organizations can gain significant competitive advantage
 - **Poor or rushed implementation, however, will lead to challenges and risks**

Artificial intelligence and quantum computing

- Artificial intelligence and quantum computing enable the development of entirely new solutions to address today's and tomorrow's challenges, including in the cybersecurity domain
- However, these same technologies are also available and exploitable by hostile actors, which challenges existing protection methods

Cybersecurity: Governance and Technical Controls

- Information Security Policy
 - Data Protection Policy
 - Business Continuity and Recovery Plans
 - Training for All Employees
 - Encouraging Reporting of Information Security and Data Protection Breaches or Suspicions
 - Practical Tips, Best Practices, and Timely Updates (e.g., Teams messages)
 - Communication Plans for Incident Situations and Crisis Exercises
- Information Security Policy
 - Data Protection Policy
 - Business Continuity and Recovery Plans
 - Training for All Employees
 - Encouraging Reporting of Information Security and Data Protection Breaches or Suspicions
 - Practical Tips, Best Practices, and Timely Updates (e.g., Teams messages)
 - Communication Plans for Incident Situations and Crisis Exercises

Ask at least these questions

- Who owns the systems? Create an Excel list if necessary.
- Who owns the data? Identify and assign owners.
- What data is stored in each system? Document the data contents. How critical is the data for business operations? Define the criticality and classification for each system.
- How long could the business operate without the data? Business must be able to answer this. Is it necessary to restore data to an exact point in time after an incident? Business experts will know.
- Are there specific laws or regulations the organization must comply with? Often there are. Is the organization considered critical for national emergency supply? This is important, especially for demonstrating due diligence and data protection (e.g., unemployment fund operations, financial supervision regulations requiring high data security).
- Does the organization have a designated Data Protection Officer (DPO) or Chief Information Security Officer (CISO)? If yes, good; they know the legal requirements and can provide guidance.

AI – is that a real thing?



AI regulation is often used as an excuse when there is a lack of expertise or patience to properly explore solutions. However, many issues can be addressed very well or at least adequately within the legal framework. When operating in grey areas, it is essential to assess the risks and the organization's intent – do we really want to be there?

AI Act

- The EU Artificial Intelligence Act (AI Act) officially entered into force on August 1, 2024, after being approved by the European Parliament in March 2024 and by the EU Council in May 2024. However, different parts of the regulation will take effect at different times. The prohibitions on “prohibited risk” AI systems will enter into force after six months, while the regulations on general-purpose AI systems will apply after 12 months. For “high-risk” AI systems, certain obligations will become applicable after 36 months.

Risk levels

The AI Act is risk-based and divided into four main risk levels:

- Unacceptable risk
- High risk
- Limited risk
- Minimal/low risk
- Each risk level has its own set of requirements. Special attention and stricter requirements and oversight measures are applied to high-risk and human-centered AI systems.

- Examples of high-risk use cases include:
Social and legal services: Systems that affect access to education, employment, social benefits, or legal services.
Critical infrastructure: Systems that manage critical infrastructure such as energy or transportation.
Healthcare: Systems that support diagnosis or treatment decisions.
Law enforcement and judicial system: Systems that impact criminal investigations or court proceedings.

GDPR

From the GDPR perspective, high-risk AI systems require special attention in the processing of personal data. Key requirements include:

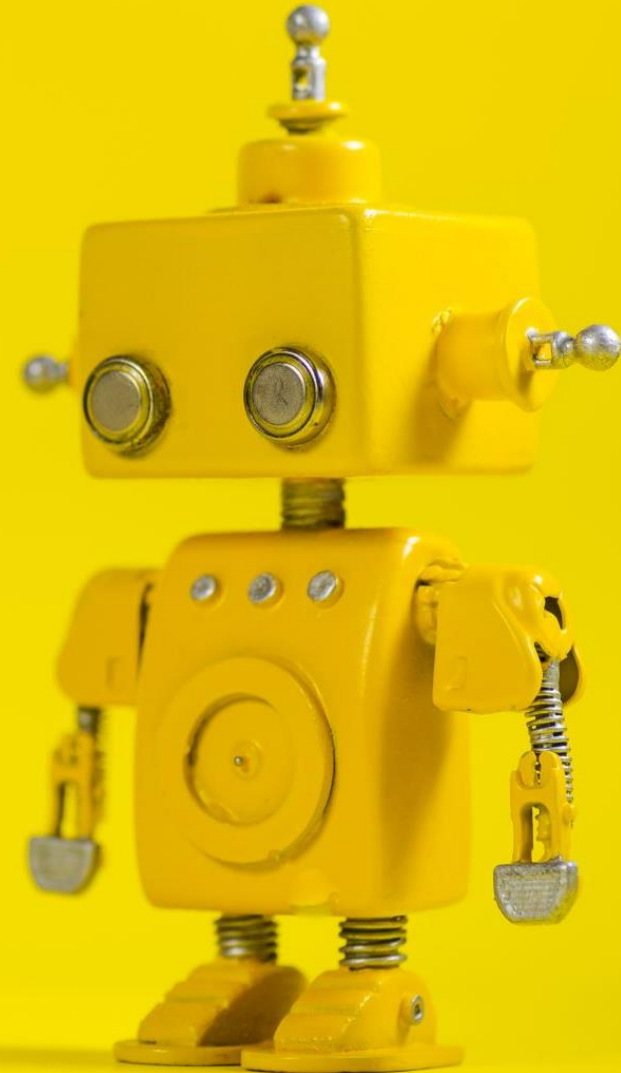
Data Protection Impact Assessment (DPIA): Before deployment, a DPIA must be conducted to assess the impact of personal data processing on the rights and freedoms of data subjects.

Transparency: Data subjects must receive clear information on how their data is processed and for what purposes.

Rights of the data subjects: Individuals have the right to access their data, correct inaccurate data, and object to the processing of their data.

YTK and AI

- At YTK, there are core business areas that fall under the **high-risk category of the AI Act**. It is important to already operate in compliance with the regulation, even though the transition period is still ongoing.
- These high-risk activities include the granting of unemployment benefits as well as job search and job matching.
- YTK has established the “Responsible AI Implementation at YTK” program, under which all AI pilots and projects are coordinated. As part of the program, the first version of YTK’s AI governance model and ethical principles has also been developed.



Governance model - AI

- The steering group for the governance model is YTK's executive management team.
- The AI program is structured as a project and is led by Satu Koskinen. All pilots are carried out under the program, and each has an appointed owner (7 pilots/projects).
- Both pilots and larger projects incorporate ethical principles and take into account the upcoming AI legislation.
- AI expertise has been ensured by assigning experienced leaders and coordinators to the program. The executive management team also has sufficient knowledge and skills to act as the program's steering group. Coordinators and participants in pilots are required to complete mandatory training covering general AI knowledge, ethical principles, and an overview of the legislation.

- # Documentation – what, why, when, who, how ?

High Risk – Mandatory Documentation

- technical documentation,
- data quality and management,
- transparency and explainability,
- oversight,
- cybersecurity,
- data protection practices,
- continuous monitoring,
- competence maintenance and supervision

AI and high risk category → Case YTK

The solution enables real-time targeting of job advertisements based on text analysis of both job postings and YTK's customer data as well as data provided by the customers themselves. The aim is to provide an effortless service that speeds up the job search process and reduces periods of unemployment.

“Our service compares the information provided by the applicant and job advertisements based on the meaning of words. Behind the service is a word network that links skills, needs, and expectations—even when expressed in different ways. This way, jobs can be found from various sources, even if different terminology is used.

LinkedIn's recommendations, by contrast, are based on algorithmic matching of profile information and job postings within LinkedIn. On LinkedIn, both job advertisements and the applicant's listed skills are standardized, which allows for direct comparison. However, LinkedIn typically offers job postings for certain types of profiles and does not cover the entire labor market. In addition, the number of postings is smaller. At YTK, we also take into account data protection and compliance with AI Act requirements.”

- The cooperation is carried out with a company called HeadAI.

<https://www.ytkpalvelut.fi/tietoa-meilta/ajankohtaista/tulossa-jase-nille-teko-aly-loytaa-sinulle-sopivat-tyo-paikat/>



Thank you!



Nordiskt
arbetslöshets-
försäkringsmöte

2025



Arbetslöshetsförsäkringen vid störning, kris eller krig

SOU 2024:49

Utredningens arbete

- Uppdrag: Se över regelverket för den svenska arbetslöshetsförsäkringen och arbetslöshetskassornas deltagande i arbetet med krisberedskap och civilt försvar i syfte att förbättra förutsättningarna för att arbetslöshetsförsäkringen ska fungera vid störning, kris eller krig.
- Start juni 2023, betänkandet lämnades i juni 2024.

Bakgrund

- Ökad hotbild – försämrade säkerhetspolitisk situation i Norden
- Ökade risker för cyberattacker
- Driftsstörningar
- Arbetslöshetsförsäkringen har stor betydelse för samhällets välfärd

Systematiskt beredskapsarbete

- Att handlägga ärenden om och betala ut arbetslöshetsersättning är samhällsviktig verksamhet.
- Arbetslöshetskassorna ska bedriva ett systematiskt beredskapsarbete
- Regeringen ska kunna föreskriva om det systematiska beredskapsarbetet

Stärkt samverkan

- En ny skyldighet för arbetslöshetskassorna att samverka med varandra
- Inför och vid fredstida krissituationer och höjd beredskap
- Syfte att upprätthålla arbetslöshetskassornas samhällsviktiga verksamhet

Knyts till det nationella arbetet med beredskap

- Det finns ett behov av att inkludera arbetslöshetskassorna i det statliga arbetet med beredskap
- En arbetslöshetskassa ska kunna åläggas att delta i arbetet med beredskap
- En statlig myndighet föreslås få ansvaret

Förhinder för arbetslöshetskassorna

- Stärkt samverkan och beredskapsarbete avhjälper inte alla situationer
- Möjlighet för arbetslöshetskassorna att besluta om preliminär arbetslöshetsersättning
- Senaste ordinarie utbetalningen repeteras
- Fastställande av slutlig arbetslöshetsersättning

Fredstida krissituation och höjd beredskap

- Ny bestämmelse om att regeringen får meddela föreskrifter om undantag från vissa bestämmelser i nya ALF vid en fredstida krissituation som påverkar arbetsmarknaden
- Behov av att möjliggöra tillfälliga undantag vid höjd beredskap
- Behov av bredare översyn - När grundläggande principer inte längre kan upprätthållas

Arbetslöshetsförsäkringen vid störning, kris eller krig

SOU 2024:49



Nordiskt
arbetslöshets-
försäkringsmöte

2025



A person with curly hair is shown from the side, typing on a laptop. The scene is dimly lit, with the laptop screen providing the primary light source. Overlaid on the image are various digital and symbolic elements: a blue wireframe profile of a human head, a pair of scales of justice, a vertical bar chart, and a complex network diagram with nodes and connecting lines. The overall aesthetic is futuristic and tech-oriented.

Pannelsamtal



Vi ses i Norge!