EUROPA-
KOMMISSIONEN

Bruxelles, den 29.9.2025
COM(2025) 538 final

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

om Eures' aktiviteter fra 2022-2024

indgivet i henhold til artikel 33 i forordning (EU) 2016/589

Indholdsfortegnelse

1 Resumé 2
2 Indledning 2
3 Arbejdskraftens mobilitet i Europa og Eures 3
4 Oversigt over de vigtigste aktiviteter 5
4.1 Støttetjenester for arbejdstagere og arbejdsgivere 5
4.2 Ressourcer og forvaltning 5
4.3 Tværgående støtte fra Det Europæiske Koordineringsbureau 7
4.4 Aktiviteter, der ledes af Europa-Kommissionen 9
5 Anbefalinger fra den forrige rapport 10
5.1 Fremskridt med centrale anbefalinger 10
5.2 Udestående områder for yderligere indsats 11
6 Anbefalinger 11
6.1 Henstillinger til de deltagende Eureslande 11
6.2 Anbefalinger til Det Europæiske Koordineringsbureau 12
6.3 Vigtige konklusioner for Kommissionen 13
7 Konklusioner 13

1 RESUMÉ

Denne toårsrapport giver et overblik over de aktiviteter, der er udført af Det Europæiske Arbejdsformidlingsnet (Eures) mellem den 1. juli 2022 og den 30. juni 2024, som beskrevet i artikel 33 i Euresforordningen (EU) 2016/589. Det primære mål med Eures er at fremme arbejdskraftens mobilitet i EU gennem Eurespersonalets arbejde og den europæiske portal for jobmobilitet (Euresportalen).

I 2024 fejrede Eures sit 30-års jubilæum med en kommunikationskampagne og omfattende oplysningsarrangementer, der blev afholdt både fysisk og online i hele Europa.

I rapporteringsperioden behandlede Eurespersonalet 474 711 jobansøgninger og 663 878 ledige stillinger og afholdt 20 166 arrangementer. Disse aktiviteter fokuserede på at yde generelle støttetjenester til jobsøgende og arbejdsgivere samt målrettede tjenester vedrørende lærlingeuddannelser, praktikophold, bistand efter rekruttering og mobilitetsordninger.

På trods af betydelige investeringer i udviklingen af portalen er antallet af registrerede jobsøgende hos Eures faldet i rapporteringsperioden, og Euresportalen og dens matchningsfunktioner er underudnyttede, hvilket påvirker dens rolle som et effektivt redskab til at matche personer med job og give oplysninger om mobilitet. Antallet af private organisationer i netværket er kun vokset moderat, da udvidelsen af Euresnettet til nye medlemmer eller partnere kun er blevet fremmet i begrænset omfang.

For at styrke Eures' gennemslagskraft og imødegå eksisterende udfordringer bør netværket overveje følgende tiltag:

- Udvide og diversificere netværket – de deltagende lande[1] bør aktivt inddrage nye medlemmer og partnere for at sikre et mere dynamisk og inkluderende Euresnet.
- Maksimere effektiviteten af Euresportalen og dens anvendelse i netværket ved systematisk at forbinde portalen med eksisterende instrumenter, f.eks. ved at udvikle nye funktionaliteter til støtte for europæiske onlinejobdage, fuld gennemførelse af Eures-Europass-synergiinitiativet, den målrettede Eures-relaterede mobilitetsordning og grænseoverskridende Eurespartnerskaber, samt ved at sikre bedre datakvalitet til matchning af CV'er med ledige stillinger.
- Sikre tilpasningsevne over for ændringer på arbejdsmarkedet: For at forblive relevant og effektiv skal Eures tilpasse sine tjenester til den aktuelle mangel på arbejdskraft og færdigheder, den ændrede efterspørgsel efter kompetencer, digitalisering og den grønne omstilling.

2 INDLEDNING

Eures blev lanceret i 1994 og er et samarbejdsnetværk bestående af Europa-Kommissionen, Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed, nationale offentlige arbejdsformidlinger og

[1] Ved "deltagende lande" eller "Eureslande" forstås i denne rapport de 27 EU-medlemsstater samt Island, Liechtenstein, Norge og Schweiz.

andre medlemmer og partnere i EU-landene, Island, Liechtenstein, Norge og Schweiz. Det støtter retfærdig arbejdskraftmobilitet ved at stille oplysninger og beskæftigelsestjenester til rådighed for jobsøgende og arbejdsgivere, samtidig med at samarbejdet og udvekslingen af oplysninger inden for netværket styrkes.

Euresforordningen (EU) 2016/589 har styrket netværket ved: i) at øge gennemsigtigheden af udbud og efterspørgsel på det europæiske arbejdsmarked, ii) at udvide jobopslag på Euresportalen til også at omfatte lærlingeuddannelser og praktikophold, iii) at forbedre matchningen af CV'er med ledige stillinger, iv) at standardisere tjenester for jobsøgende og arbejdsgivere samt v) at udvide netværket og indføre det europæiske klassifikationssystem for færdigheder, kompetencer, kvalifikationer og erhverv (ESCO) til beskrivelsen af erhverv, færdigheder og kompetencer i CV'er og ledige stillinger. Disse bestræbelser understøttes af seks gennemførelsesafgørelser for at sikre en ensartet anvendelse af forordningen i de lande, der deltager i Eures.

I løbet af 30 år er Eures blevet en afgørende del af EU's arbejdsmarkedsstøttestruktur, der fremmer fair mobilitet og forbedrer de sociale og økonomiske resultater. Eurestjenesterne leveres gennem et netværk af mere end 1 000 vejledere i hele Europa og gennem Euresportalen, som stiller onlineværktøjer til rådighed for jobsøgende og arbejdsgivere. Det operationelle netværk består af nationale koordineringsbureauer, der normalt er knyttet til offentlige arbejdsformidlinger eller arbejdsministerier, Det Europæiske Koordineringsbureau, der siden 2021 har været forvaltet af Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed, samt andre medlemmer og partnere såsom private arbejdsformidlinger og arbejdsmarkedets parter. Sammen med Europa-Kommissionen og Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed er de nationale koordineringsbureauer medlemmer af Den Europæiske Koordineringsgruppe, som fører tilsyn med netværkets funktion og aktiviteter.

Formålet med denne rapport er at give et overblik over de aktiviteter, der er gennemført af Euresnettet mellem juli 2022 og juni 2024, samt at dele centrale anbefalinger, der har til formål at styrke Eures' effektivitet i forhold til at støtte retfærdig og effektiv arbejdskraftmobilitet i hele Europa.

De data, der henvises til i denne rapport, er indsamlet fra de nationale koordineringsbureauer og aggregeret af Det Europæiske Koordineringsbureau. En del af dataene stammer fra rapporterne om Eures' præstationsstyringssystemer, mens Det Europæiske Koordineringsbureau har rapporteret om aktiviteter på deres niveau. Nogle indsigter er også inspireret af resultaterne i Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds evalueringsrapport, der blev offentliggjort i maj 2025[2].

3 ARBEJDSKRAFTENS MOBILITET I EUROPA OG EURES

Arbejdskraftens mobilitet mellem EU's medlemsstater vokser fortsat. Den 1. januar 2023 boede 10,1 mio. EU-borgere (20-64 år) i en anden medlemsstat end den, hvori de er statsborgere, hvilket er 2 % mere end året før. Antallet af grænsearbejdere steg med ca. 3 % til 1,83 mio., og antallet af udstationeringer (anslået ud fra antallet af udstedte PD A1-dokumenter)[3] steg til 5,5

[2] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/?uri=COM%3A2025%3A256%3AFIN&qid=1748264043103.
[3] Personbåret dokument, der bekræfter, at en mobil arbejdstager i Den Europæiske Union, EFTA-landene eller Schweiz er registreret i socialsikringssystemet i det land, der har udstedt dokumentet.

mio. i 2023. Hvis man sammenholder disse tal, kan man beregne, at mere end 8 % af de lønnede job i EU har en grænseoverskridende dimension. Tallene for grænseoverskridende flytninger stiger endnu hurtigere: I 2023 vendte 738 000 EU- og EFTA-borgere tilbage til deres hjemland efter at have boet i udlandet (6 % flere end året før), og 976 000 flyttede til et andet EU/EFTA-land, dvs. et land, hvor de ikke er statsborgere, hvilket er 14 % flere end året før[4].

I mellemtiden er Euresnettets resultater faldet i de seneste år. Eures fremmede mindst 84 580 jobformidlinger i 2018 og 83 360 jobformidlinger i 2019, mens de årlige rapporter om arbejdskraftens mobilitet inden for EU anslog, at 880 000 personer skiftede land inden for EU for at arbejde i 2018, mens tallet var 825 000 i 2019. Eures-jobformidlinger svarede derfor til 9,6 % af de personer, der flyttede og var aktive på arbejdsmarkedet i 2018, og 10,1 % i 2019. I 2021, 2022 og 2023 (under og efter covid-19-pandemien) var der henholdsvis 53 200, 48 731 og 48 129 Eures-jobformidlinger, hvilket kan sammenholdes med antallet af personer, der flyttede inden for EU i disse år: 650 000, 713 000 og 976 000. Det betyder, at Eures' andel af jobformidlinger inden for EU[5] i disse år faldt til 8,2 % (2021), 6,8 % (2022) og 4,9 % (2023).

Digitaliseringen af Eurestjenesterne, især på Euresportalen, står også over for betydelige udfordringer. Især viser statistikkerne for 2024, at kun omkring 3 % af CV'erne på portalen blev gennemgået af Eurespersonalet, på trods af investeringer i forbedringer af portalen, indholdsudvikling og promoveringsbestræbelser. Portalen indeholder over 1,1 mio. CV'er fra jobsøgende, der har udtrykt vilje til at finde beskæftigelse i et andet land, men deres profiler udnyttes ikke aktivt, og jobsøgende og arbejdsgivere går glip af muligheder.

Omvendt er de europæiske onlinejobdage[6] et eksempel på et initiativ med stigende betydning og merværdi, der illustrerer et vellykket grænseoverskridende samarbejde, idet landene går sammen om at organisere og facilitere disse arrangementer. Platformen for de europæiske onlinejobdage har vist sig at være en meget værdifuld ressource for netværket og bidrager til Eures' ry for at levere tjenester af høj kvalitet, i kombination med den individualiserede direkte støtte fra vejledere til jobsøgende og arbejdsgivere. Euresportalen er imidlertid endnu ikke blevet knyttet til de europæiske onlinejobdage, og synergier baseret på en bedre kombination af disse to Euresinstrumenter bliver derfor ikke undersøgt.

Undersøgelser, interviews og casestudiet om Eures viser, at en række interessentgrupper er bekymrede over netværkets operationelle effektivitet[7]. Der er behov for en dybtgående analyse for at forstå, hvordan Eurespersonale foretager jobmatching, hvis det ikke sker gennem portalen. Identifikation af de alternative metoder, som de benytter sig af, vil bidrage til at vurdere, om disse praksisser er mere effektive, og om ressourcer bør omfordeles for bedre at støtte Eures' kerneformål. Det Europæiske Koordineringsbureau bør genindføre et system til at overvåge aktiviteter på portalen og resultaterne af disse.

[4] COM (2025) Årsrapport for 2024 om arbejdskraftmobilitet inden for EU.
[5] Arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene om evalueringen af Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed (COM 2025), s. 31.
[6] Rekrutteringsarrangementer, der bringer jobsøgende og arbejdsgivere sammen, støttet af Euresvejledere og andre beskæftigelsesfagfolk (se: https://europeanjobdays.eu/en).
[7] Kommissionens tjenestegrenes arbejdsdokument om evaluering af Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed (COM 2025), bilag V, s. 120/121.

4 OVERSIGT OVER DE VIGTIGSTE AKTIVITETER

4.1 Støttetjenester for arbejdstagere og arbejdsgivere

Matchnings- og jobformidlingsaktiviteter

Mellem juli 2022 og juni 2024 behandlede Eurespersonalet 474 711 jobansøgninger, hvilket udgør en stigning fra 445 206 i den foregående rapporteringsperiode. I samme periode blev 663 878 ledige stillinger behandlet, hvilket er et fald fra 718 168 i den foregående periode. Eures afholdt i alt 20 116 arrangementer, hvoraf 70 % havde fokus på at give information til jobsøgende og arbejdsgivere, 8 % var rekrutteringsfokuserede, og 22 % kombinerede rekrutterings- og informationsaktiviteter. Det samlede antal jobformidlinger i rapporteringsperioden var 93 785, hvilket er en stigning fra 85 780 i den foregående periode. Med hensyn til kontoforvaltning blev der oprettet 3 643 nye konti i rapporteringsperioden. Derudover blev 5 320 konti fjernet på grund af inaktivitet som led i en kontooprydning, der blev gennemført i januar 2024.

Information og vejledning

Eurespersonalet leverede en række tjenester i rapporteringsperioden, herunder personlig og online rådgivning, støtte til udarbejdelse af stillingsopslag samt tilrettelæggelse af workshopper. I denne periode blev der rapporteret om i alt 3 666 663 individuelle kontakter med arbejdstagere og 383 325 kontakter med arbejdsgivere. De fleste interaktioner med arbejdstagere fokuserede på jobformidling og tegnede sig for 43 % af kontakterne, mens 47 % af arbejdsgivernes interaktioner fokuserede på at give generelle oplysninger om Eures. En bemærkelsesværdig tendens i rapporteringsperioden var et skift i kontakternes oprindelse. Interaktionerne med arbejdstagere inden for landets grænser steg til 53 % af de samlede kontakter, i forhold til 44 % i den foregående rapporteringsperiode. Tilsvarende steg arbejdsgiverkontakter inden for samme land til 79 %, hvilket afspejler et fokus på indenlandsk rekruttering.

Særlige støttetjenester

Bistand efter rekruttering forblev en prioritet for Eureslandene med fokus på vejledning om skat, social sikring, bolig og uddannelse for familier. Nogle lande udvidede deres indsats ved at tilbyde gratis sprogkurser og e-læringsværktøjer for at fremme den langsigtede fastholdelse og integration af mobile arbejdstagere. Der blev gjort fremskridt med aktiviteter til støtte for unge, især inden for lærlingeuddannelser og praktikophold, i rapporteringsperioden. Euresportalen tilbød 468 108 lærlingepladser og 27 364 praktikpladser, hvilket er en stigning fra henholdsvis 212 726 og 17 001 i den foregående periode. Et bemærkelsesværdigt initiativ var kampagnen for det europæiske ungdomsår[8].

4.2 Ressourcer og forvaltning

Menneskelige ressourcer

Eures' personale omfatter både vejledere, der arbejder inden for nationale og regionale offentlige arbejdsformidlinger, og andre Euresmedlems- eller -partnerorganisationer. Mellem 2022 og 2024 faldt det samlede antal Euresmedarbejdere en smule fra 2 371 til 2 345, og

[8] Se afsnittet "Kommunikation i Eureslandene" på s. 6 for yderligere oplysninger.

antallet af fuldtidsansatte faldt også fra 1 179 til 1 153. Disse tal omfatter både vejledere, der arbejder inden for Eures hos de nationale eller regionale offentlige arbejdsformidlinger, og vejledere, der arbejder i andre Euresmedlems- eller -partnerorganisationer.

Finansielle ressourcer

Sammensætningen af de nationale koordineringsbureauers budgetter varierer mellem Eureslandene. Syv lande rapporterede, at de modtog EU-finansiering (Tjekkiet, Italien, Cypern, Letland, Island, Slovenien og Slovakiet), 16 lande modtog kun national finansiering (Belgien, Danmark, Estland, Irland, Spanien, Frankrig, Kroatien[9], Liechtenstein, Litauen, Malta, Nederlandene, Norge, Østrig, Portugal, Rumænien, Finland og Schweiz), og de resterende lande indberettede blandede finansieringsmodeller (Bulgarien, Tyskland, Grækenland, Luxembourg, Ungarn, Polen og Sverige).

IT-infrastruktur

Eureslandene fortsatte med at forbedre deres digitale tjenester og øge interoperabiliteten mellem deres platforme for at lette overførslen af jobopslag og CV'er til Euresportalen. Indførelsen af obligatorisk tofaktorgodkendelse i 2022 førte oprindeligt til et fald i antallet af registrerede konti, men efter at frivillig enfaktorgodkendelse blev genindført i oktober 2023, steg de gennemsnitlige månedlige besøg. Ved udgangen af juni 2024 havde Euresportalen 114 408 registrerede konti, herunder 109 521 jobsøgende og 3 246 virksomhedsledere.

Forvaltning og samarbejde med interessenter

Samarbejdet mellem interessenter inden for Eures omfatter nationale koordineringsbureauer, offentlige og private arbejdsformidlinger, arbejdsmarkedets parter samt andre statslige og ikkestatslige organisationer. De vigtigste interaktioner finder sted på møderne i Den Europæiske Koordineringsgruppe, i bilaterale sessioner med de nationale koordineringsbureauer og i formelle arbejdsgrupper om kommunikation, uddannelse og interoperabilitet. Det Europæiske Koordineringsbureau støttede også finansielt og administrativt udvekslingsmøder mellem linjeledere og koordinatorer og afholdt workshopper om emner såsom programmeringscyklussen og resultatmålingssystemet. Desuden støttede Det Europæiske Koordineringsbureau udvekslinger mellem medlemmerne af Den Europæiske Koordineringsgruppe ved at oprette og uddanne dem i brugen af CIRCABC[10] som en IT-baseret samarbejdsplatform. En undersøgelse, der vurderede de nationale koordineringsbureauers samarbejde med de nationale arbejdsmarkedsparter, og bilaterale onlinemøder med arbejdsmarkedets parter på EU-plan, viste, at de nationale koordineringsbureauer er villige til at forbedre samarbejdet, og at arbejdsmarkedets parter tilskyndes til aktiv deltagelse i møder i Den Europæiske Koordineringsgruppe.

Kommunikation i Eureslandene

I rapporteringsperioden blev der afholdt i alt 20 451 arrangementer, som nåede ud til 648 019 deltagere. Dette er en stigning i forhold til den foregående rapporteringsperiode (12 887 arrangementer og 537 696 deltagere). Et af de mest bemærkelsesværdige arrangementer var Eures-ungdomskampagnen i 2022 og 2023. Med et budget på 146 000 EUR opnåede

[9] I rapporteringsperioden fra juli 2022 til juni 2023 blev det kroatiske nationale koordineringsbureau finansieret af ESF+, men fra juli 2023 og frem af det nationale budget.
[10] https://circabc.europa.eu/ui/welcome.

kampagnen 20,5 mio. visninger på de sociale medier. Som led i Eures' 30-års jubilæumskampagne samarbejdede Det Europæiske Koordineringsbureau også med Kommissionens kampagne for det europæiske år for færdigheder. Kampagnen omfattede aktioner og kampagnemateriale på europæisk og nationalt plan. Resultaterne af første halvår af 2024 talte 566 arrangementer med 47 190 deltagere, og alle 31 lande deltog i kampagneaktiviteter. I september 2024 havde kampagnens sociale medier nået 41 mio. mennesker, genereret 120 mio. visninger og opnået 23 mio. videovisninger, og der var en stigning på 20 % i trafikken til Euresportalen. Kampagnens samlede budget i første halvdel af 2024 var på 1,2 mio. EUR.

4.3 Tværgående støtte fra Det Europæiske Koordineringsbureau

Koordinering, styring og finansielle ressourcer

Det Europæiske Koordineringsbureau fører fortsat tilsyn med og letter programmeringscyklussen og koordinerer de nationale koordineringsbureauers aktiviteter på tværs af netværket. Som netværkets primære forvaltningsforum mødtes Den Europæiske Koordineringsgruppe syv gange for at styre aktiviteterne og behandle strategiske prioriteter. Derudover blev der afholdt ad hoc-møder for at drøfte kritiske emner, herunder den planlagte Euresstrategi for 2025-2030, ungdomsinitiativer, mangel på arbejdskraft og udviklingen i forbindelse med Euresportalen. Disse møder spillede en central rolle med hensyn til at fremme strategisk tilpasning og sikre et effektivt samarbejde på tværs af netværket. Euresoperationer blev tildelt 19,49 mio. EUR fra Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds budget i rapporteringsperioden.

Drift og udvikling af Euresportalen

Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed har ligesom Det Europæiske Koordineringsbureau rollen som systemejer for Euresportalen, mens Europa-Kommissionen fortsat varetager den tekniske udvikling og vedligeholdelse. Der er gjort en indsats for at tilpasse portalen til Europa-Kommissionens overordnede ramme for design og funktionalitet, og der forventes yderligere opdateringer. Indsatsen for at styrke portalens kapacitet har omfattet en forbedring af kvaliteten af data om ledige stillinger og CV'er for at forbedre de automatiserede matchningsfunktioner, som er baseret på vedtagelsen af den europæiske klassifikation af færdigheder, kompetencer, kvalifikationer og erhverv (ESCO). Der er opnået visse fremskridt på dette område i flere Euresdeltagerlande med løbende støtte fra Det Europæiske Koordineringsbureau, Kommissionen og enkelte nationale koordineringsbureauer for at forbedre kvaliteten af kortlægningen på tværs af netværket. Platformen for de europæiske (online) jobdage støttede 70 arrangementer i rapporteringsperioden, hvor jobsøgende og arbejdsgivere deltog. Disse arrangementer blev afholdt med et budget på 1,39 mio. EUR og gav værdifulde muligheder for at matche og rekruttere 105 198 deltagere fra europæiske onlinejobdage på tværs af netværket.

Uddannelse og faglig udvikling

Euresuddannelsesakademiet afholdt i alt 154 uddannelseskurser i rapporteringsperioden med deltagelse af 3 369 deltagere blandt Euresvejledere og andet personale hos Euresmedlemmer og -partnere. Disse sessioner dækkede en række emner, herunder ESCO-kortlægning, brug af kommunikationsværktøjer og navigation på Euresportalen. I 2023 blev der indført kvalitetskontrolforanstaltninger for at forbedre uddannelsesoplevelsen. Det Europæiske

Koordineringsbureau gennemgik 10 % af uddannelseskurserne hvert halve år for at sikre, at de højeste standarder blev opretholdt. Der blev også indført innovative uddannelsesformater med arrangementer såsom Eures i Aktion, som fejrede Eures' 30-års jubilæum. Disse arrangementer omfattede hybrid deltagelse og interaktive faglige udviklingsaktiviteter, der yderligere fremmede samarbejde og engagement i netværket.

Helpdesk

I rapporteringsperioden behandlede Eureshelpdesken i alt 22 359 brugerhenvendelser, hvilket er et lille fald i forhold til den foregående periode. I 2023 blev der indført en ny rammekontrakt, som styrkede helpdeskens kapacitet til at yde mere effektiv hjælp til jobsøgende, arbejdsgivere og Eurespersonale.

Netværkssamarbejde, udveksling af god praksis og gensidig læring

I rapporteringsperioden organiserede Eures flere arrangementer, der understregede dets engagement i samarbejde og videndeling. Bemærkelsesværdige arrangementer omfattede workshopper om gensidig læring, rundbordsdiskussioner om programmeringscyklussen og lanceringen af rapporter om mangel på og overskud af arbejdskraft. Disse bestræbelser blev suppleret af partnerskaber med Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene (Eurofound) og Det Europæiske Center for Udvikling af Erhvervsuddannelse (Cedefop), som havde fokus på at forbedre indsigten i mobilitet og styrke funktionerne i Euresdashboardet. Eures fortsatte med at demonstrere sit engagement i at fremme grænseoverskridende samarbejde gennem venskabsprojekter, workshopper om strategisk fremsyn og nationale arrangementer, som spillede en væsentlig rolle i at styrke samarbejdet og lette videndeling på tværs af netværket.

Kommunikationsaktiviteter

Eures udvidede sin rækkevidde betydeligt i rapporteringsperioden gennem målrettede kampagner på sociale medier, der blev ledet af Det Europæiske Koordineringsbureau. Disse bestræbelser øgede synligheden på tværs af platforme, idet antallet af følgere på Facebook steg til over 1 million, på LinkedIn til 437 027, på Twitter/X til 71 053 og på andre sociale medier (Instagram og YouTube) til 81 591[11]. Samarbejdskampagner fremhævede yderligere Eures' engagement i at fremme sine tjenester. Euresnettet støttede initiativer såsom det europæiske år for færdigheder ved at udnytte partnerskaber, influencere og landespecifikke materialer til at øge effektiviteten og udbredelsen af disse kampagner. Kampagnen i anledning af 30-årsjubilæet var især virkningsfuld, som nævnt ovenfor.

Analyse af mobilitets- og arbejdsmarkedstendenser

Euresrapporterne for 2022 og 2023 om mangel på og overskud af arbejdskraft blev offentliggjort i rapporteringsperioden. Disse rapporter indeholdt analyser af ubalancer på arbejdsmarkedet og undersøgte mulighederne for tværnationalt matchningspotentiale og mobilitetstendenser. Samarbejdet med Cedefop og Eurofound har yderligere fremmet udviklingen af interaktive dashboards, der forbedrer tilgængeligheden og anvendeligheden af data på arbejdsmarkedet.

[11] Inklusive nationale Eureskonti, baseret på Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed (2025), Eures i første halvår af 2024.

4.4 Aktiviteter, der ledes af Europa-Kommissionen

I rapporteringsperioden fulgte Kommissionen op på medlemsstaternes gennemførelse af Euresforordningen ved at sende breve til alle 27 medlemsstater. Disse breve omhandlede den manglende korrekte gennemførelse af specifikke aspekter af forordningen med henblik på at sikre fuld overholdelse af Euresforordningen, nemlig optagelsesprocesserne, overførslen af ledige stillinger og CV'er samt implementeringen af ESCO-kortlægninger i dataoverførsler. Dette initiativ havde til formål at sikre en konsekvent gennemførelse af Euresrammen i hele EU. Kommissionen er fortsat fast besluttet på at overvåge disse områder og vil om nødvendigt gennemføre opfølgende foranstaltninger for at afhjælpe eventuelle mangler eller problemer med overholdelse for at forbedre netværkets integritet og effektivitet.

Desuden aflagde Kommissionen hver sjette måned rapport på møderne i Den Europæiske Koordineringsgruppe om gennemførelse og overholdelse af Euresforordningen.

Kommissionen ydede bilateral støtte til Eureslandene i forbindelse med kortlægningen af deres nationale klassifikationer i henhold til ESCO. I rapporteringsperioden afsluttede Litauen og Østrig kortlægningen af deres nationale klassifikation af erhverv i henhold til ESCO, mens arbejdet fortsat pågår i Liechtenstein. Desuden har Tjekkiet, Estland og Østrig kortlagt eller er begyndt at kortlægge deres klassifikation af færdigheder i henhold til ESCO.

For at støtte Eureslandene i at opfylde deres forpligtelser i forbindelse med gennemførelsen af ESCO i Eures afholdt Kommissionen og Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed et todages kursus for det tekniske personale hos Eures og de offentlige arbejdsformidlinger den 30. november og 1. december 2023. Desuden blev ESCO-listen over grønne færdigheder præsenteret på et Euresuddannelsesmøde, der blev afholdt af Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed den 19. juni 2024.

Et centralt initiativ i efteråret 2024 var Eures-Europass-synergiprojektet, som skaber en mere integreret tilgang på tværs af disse to europæiske portaler. Projektet har til formål at øge de tjenester, der tilbydes jobsøgende, ved at muliggøre problemfri navigation mellem portalerne og fjerne enhver overlapning af tjenesteydelser. Europass bliver det centrale indgangspunkt for jobsøgende og giver dem mulighed for at oprette en profil, vurdere deres færdigheder, få anbefalinger til job og uddannelse og dele deres profil på Eures.

Grænseoverskridende Eurespartnerskaber modtager støtte under indsatsområdet "Beskæftigelse og social innovation" (EaSI) under ESF+. Som anført i artikel 3 i Euresforordningen består grænseoverskridende Eurespartnerskaber af grupper af Euresmedlemmer eller -partnere og, hvor det er relevant, andre interessenter uden for Euresnettet, som har oprettet regionale strukturer for langsigtet samarbejde i grænseregioner for at tilbyde tjenester inden for arbejdsformidling, rekruttering og information til grænsependlere. De grænseoverskridende Eurespartnerskaber indberettede i alt 72 761 individuelle kontakter med jobsøgende, 7 724 individuelle kontakter med arbejdsgivere og mere end 3 145 ansættelser i den periode, der er omfattet af denne rapport. Aktiviteterne i de grænseoverskridende Eurespartnerskaber fokuserede også på at give oplysninger til jobsøgende og arbejdsgivere, og de emner, der blev drøftet mest med begge grupper, var social sikring, arbejdsformidling og generelle spørgsmål om Eures.

De grænseoverskridende Eurespartnerskaber støtter aktivt bestræbelserne på at afbalancere færdigheder og arbejdskraftmangel i deres geografiske grænseområder, ofte med meget

innovative tiltag, såsom initiativet "Fra stadion til job", der gennemføres af EuresT Oberrhein/Rhin-supérieur i Tyskland, Frankrig og Schweiz. Tiltaget samler arbejdsgivere og jobsøgende for at deltage i en sportsbegivenhed på et stadion eller en anden sportsfacilitet. I begyndelsen ved deltagerne ikke, hvem der er arbejdsgiver, og hvem der er jobsøgende. Arbejdsgiverne identificerer sig sidst på dagen og interviewer de jobsøgende, de ønsker at ansætte. De jobsøgende behøver ikke at indsende et CV eller en motiveret ansøgning. Det første arrangement fandt sted i juni 2024 med 124 jobsøgende og 18 rekrutterende virksomheder, lige fra SMV'er til store virksomheder. Resultaterne var meget tilfredsstillende, da alle virksomheder undtagen én ansatte jobsøgende.

Den målrettede Eures-relaterede mobilitetsordning modtager også støtte under EaSI-delen af ESF+. Det overordnede mål med den målrettede Eures-relaterede mobilitetsordning er at hjælpe jobsøgende (især unge, arbejdsløse og personer fra sårbare grupper) med at finde et job, praktikophold eller en læreplads i en anden EU-medlemsstat, Island eller Norge, og at hjælpe arbejdsgivere (især SMV'er) med at besætte ledige stillinger, de havde vanskeligt ved at få besat, ved at rekruttere arbejdstagere fra et andet EU-land, Island eller Norge. I rapporteringsperioden blev foranstaltningen gennemført af Tyskland, Italien og Sverige som konsortieledere og muliggjorde 4 955 jobformidlinger og støttede 402 SMV'er.

5 ANBEFALINGER FRA DEN FORRIGE RAPPORT[12]

Euresnettet opererer inden for en veldefineret lovramme, der fastlægger dets tilsigtede funktioner, de roller, som dets medlemmer forventes at udfylde, og de tjenester, de forventes at levere. Den seneste rapport indeholdt flere anbefalinger for at sikre overholdelse af Euresforordningen og fremme et bedre fungerende netværk.

5.1 Fremskridt med centrale anbefalinger

Bestræbelserne på at **øge antallet af CV'er, der overføres til Euresportalen**, har været en succes, idet alle Eureslande nu er fuldt ud tilsluttet den automatiserede overførsel af CV'er. Dette sikrer en mere gnidningsfri og ensartet strøm af data om jobsøgende og styrker jobmatchningsmulighederne på tværs af netværket.

Der er gjort betydelige fremskridt med at **forbedre overvågnings- og rapporteringsværktøjerne**, især gennem udvikling og implementering af et velfungerende onlineprogrammeringsværktøj. Dette har strømlinet dataindsamling og rapportering, reduceret de administrative byrder for de nationale koordineringsorganer og forbedret den overordnede effektivitet.

Derudover ser det ud til, at Det Europæiske Koordineringsbureau har tildelt **tilstrækkelige menneskelige ressourcer** til Eures, og dette har styrket dets evne til at støtte netværket, lette koordineringen og føre tilsyn med gennemførelsen af centrale initiativer.

[12] Rapport fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget om Eures' aktiviteter juli 2020 – juni 2022. Forelagt i henhold til artikel 33 i forordning (EU) 2016/589 – EU's Publikationskontor.

5.2 Udestående områder for yderligere indsats

Selv om der er gjort fremskridt på de områder, der er omfattet af henstillingerne i den foregående rapport, er der fortsat visse udfordringer med at sikre Euresnettets fulde effektivitet.

Selv om **ESCO-kortlægningsprocessen** teknisk set er på plads i næsten alle medlemsstater, udnyttes den ikke fuldt ud. Ledige stillinger og CV'er kortlægges ikke som planlagt, før de sendes til Euresportalen, hvilket i væsentlig grad undergraver formålet med ESCO-klassifikationen og begrænser dens potentiale til at forbedre jobmatchningsnøjagtigheden og den grænseoverskridende interoperabilitet. Det er afgørende at tage fat på dette problem for fuldt ud at udnytte fordelene ved ESCO-integration.

På samme måde har alle lande oprettet et **godkendelsessystem** for nye medlemmer og partnere, men det er ikke alle nationale koordineringsbureauer, som arbejder aktivt på at udvide netværket. I perioden mellem 1. juli 2022 og 30. juni 2024 oplevede netværket en nettostigning på 24 organisationer (18 partnere, 3 medlemmer og 3 medlemmer af offentlige arbejdsformidlinger), hvilket resulterede i i alt 271 godkendte organisationer pr. 30. juni 2024, hvilket afspejler en vækst på 10 % fra 247 organisationer pr. 30. juni 2022. Der er behov for en mere målrettet tilgang for at sikre, at godkendelsessystemet udmønter sig i yderligere vækst af netværket, og for at mindske forskellene i fokus, drift og udvikling mellem lande, der arbejder med medlemmer og partnere, og dem, der ikke gør.

Endelig er der behov for yderligere indsats for at forbedre synergierne mellem **Eures og andre EU-mobilitetsinitiativer**. Dette omfatter Eures-Europass-synergiprojektet, som har oplevet forsinkelser og kræver yderligere opmærksomhed for at sikre, at dette vigtige initiativ gennemføres med succes.

6 ANBEFALINGER

6.1 Henstillinger til de deltagende Eureslande

Forbedring af datakvaliteten og brugen af Euresportalen

Det er vigtigt, at medlemsstaterne fortsat arbejder på at forbedre datakvaliteten for at øge effektiviteten af Euresportalen. Klar feedback fra Eures' personale til Det Europæiske Koordineringsbureau om, hvilke tjenester der er behov for, spiller en afgørende rolle for at sikre, at de fuldt ud drager fordel af de tjenester, der er tilgængelige på portalen.

Forbedring af opsøgende arbejde og engagement inden for Euresnettet

De nationale koordineringsbureauer bør fremme målrettede opsøgende strategier for at tiltrække nye medlemmer og partnere ved at fremhæve centrale fordele såsom adgang til CV'er og ledige stillinger på Euresportalen, uddannelsesmuligheder, netværk og Eureslogoet som et anerkendt kvalitetsstempel. Desuden kan Euresmedlemmer og -partnere fungere som ambassadører ved at dele vidnesbyrd og succeshistorier for at fremme netværket. For yderligere at øge engagementet bør Euresvejlederne aktivt anvende portalen for at maksimere dens effekt i forhold til at støtte jobsøgende og arbejdsgivere, og medlemmerne af netværket bør overveje at udnytte den interoperabilitet, der er tilgængelig via applikationsprogrammeringsgrænsefladen (API) for CV'er og ledige stillinger. Euresnettet bør også undersøge synergier med andre relevante lokale netværk.

Styrkelse af arbejdsprogrammer, tilpasning til arbejdsmarkedet og promovering af arrangementer

De nationale koordineringsbureauer bør gennemføre anbefalinger fra vurderingerne af arbejdsprogrammet og aktivitetsrapporten[13]. Programmeringen, herunder europæiske (online) jobdage, bør også styres af arbejdsmarkedsindsigt og nationale behov ved at bruge rapporter om mangler og overskud til at udvikle målrettede tværnationale samarbejdsprojekter for specifikke brugergrupper såsom bestemte sektorer, erhverv, unge eller SMV'er mv. For at maksimere rækkevidden bør nationale arrangementer aktivt fremmes på Euresportalens afsnit om arrangementer samtidig med at Eures fortsat bør nå ud gennem målrettede kampagner på sociale medier, der gennemføres af Det Europæiske Koordineringsbureau.

6.2 Anbefalinger til Det Europæiske Koordineringsbureau

Fuld overholdelse af Euresforordningen

Det Europæiske Koordineringsbureau bør fortsætte sine bestræbelser på at sikre fuld overensstemmelse med Euresforordningen og dens gennemførelsesafgørelser for alle Det Europæiske Koordineringsbureaus opgaver og ansvarsområder, som defineret i den retlige ramme for Eures.

Tilstrækkelige ressourcer og bestræbelser på at støtte Eures-Europass-synergiprojektet

Det Europæiske Koordineringsbureau bør yderligere støtte samarbejdet inden for netværket og afsætte tilstrækkelige ressourcer og tilstrækkelig tid til en vellykket gennemførelse af Eures-Europass-synergiprojektet. Dette omfatter tilpasning af Euresportalstrategien og andre strategiske rammer til målene for dette vigtige initiativ, som har til formål at forbedre og udvide tjenesterne for jobsøgende i hele Europa. En styrkelse af denne synergi er afgørende for at forbedre tilgængeligheden, effektiviteten og virkningen af de digitale værktøjer, der understøtter arbejdskraftens mobilitet i hele Europa.

Facilitering af effektiv matchning, API-grænseflader og en værdifuld portal for netværket

Kommissionen opfordrer Det Europæiske Koordineringsbureau til at fortsætte det tekniske arbejde, der er nødvendigt for at sikre, at Eures' matchningmaskine fungerer korrekt, og at det europæiske klassifikationssystem for færdigheder, kompetencer, kvalifikationer og erhverv (ESCO) anvendes effektivt til dette formål. Det Europæiske Koordineringsbureau opfordres til at tage yderligere proaktive skridt til at forbedre tjenesterne for Euresmedlemmer og -partnere med særlig vægt på at forbedre anvendelsen af digitale værktøjer. Der bør udvikles en brugervenlig og fuldt ud kompatibel API-grænseflade, der gør det muligt for Eurespersonale i deres respektive IT-miljøer bedre at anvende de ledige stillinger og CV'erne på portalen samt

[13] Ud over systemet til resultatmåling er programmeringscyklussen (alle Eureslandenes arbejdsprogrammer) det vigtigste overvågningsværktøj med hensyn til Eureslandenes årlige aktiviteter. Hvert nationalt koordineringsbureau skal rapportere om deres nationale Euresnets output og resultater i form af en årlig national aktivitetsrapport, som holdes op imod de målsætninger, der er fastsat i deres nationale arbejdsprogram. Med Kommissionens gennemførelsesafgørelse (EU) 2017/1256 er der indført procedurer og skabeloner til brug for programmeringscyklussen.

at tilbyde API-grænsefladen til nye medlemmer og partnere. Styrkelse af det digitale engagement er afgørende for at sikre netværkets effektivitet og virkningsfuldhed.

Styrket samarbejde med centrale interessenter såsom Den Europæiske Koordineringsgruppe og en mere brugercentreret tilgang – ikke kun i udformningen af portaltjenester, men også i udviklingen af tværgående støttetjenester for netværket – vil bidrage til at forbedre Eures' samlede effektivitet og virkningsfuldhed.

Desuden opfordres Det Europæiske Koordineringsbureau til at identificere en række nøglemål for tjenesterne på portalen og mere generelt for netværkets aktiviteter. Disse bør anvendes til at fastsætte mål og måle virkningen og fremskridtene hen imod disse mål. Dette vil gøre det lettere at måle virkningen og fremskridtene hen imod disse mål, og om det er muligt at betegne en aktivitet som "vellykket", samt at drøfte med medlemmerne af netværket, hvorfor nogle mål ikke er blevet opfyldt.

6.3 Vigtige konklusioner for Kommissionen

Præcisering af roller og ansvarsområder

I tilfælde, hvor Eures' roller og ansvarsområder synes at have været uklare, opfordres Kommissionen til at opretholde en åben kommunikation med Det Europæiske Koordineringsbureau og Euresmedlemmerne for at tilvejebringe de nødvendige præciseringer. Desuden bør Kommissionen styrke sin rolle med hensyn til at sikre overholdelse af den retlige ramme for Eures, jf. afsnit 4.4, og dermed fremme en konsekvent anvendelse og forståelse af denne ramme blandt alle involverede parter.

Sikring af overholdelse og sammenhæng

Kommissionen har aktivt overvåget og støttet gennemførelsen af Euresforordningen i medlemsstaterne. For at styrke overholdelsen og sikre sammenhæng bør Kommissionen fortsat gennemføre proaktive opfølgende foranstaltninger, herunder struktureret rapportering, målrettet bilateral støtte og uddannelsesinitiativer. Styrket samarbejde om gennemførelsen af ESCO og afhjælpning af mangler i overholdelsen vil yderligere øge Euresnettets effektivitet og integritet.

Styrkelse af synergier og maksimering af virkningen

Da Kommissionen fører tilsyn med finansieringsordningerne for den målrettede Eures-relaterede mobilitetsordning og grænseoverskridende Eurespartnerskaber**,** vil et øget fokus på et tættere samarbejde mellem projekterne og andre Euresaktiviteter, herunder portalen, sikre større synergi, effektivitet og værdi for netværket.

Eures-Europass-synergiprojektet bør fortsat være en prioritet for at sikre gnidningsløs integration mellem platformene og for at forbedre tilgængeligheden, gennemsigtigheden og brugervenligheden af værktøjer, der understøtter arbejdskraftens mobilitet.

7 KONKLUSIONER

I rapporteringsperioden har Eures fortsat spillet en afgørende rolle i at støtte retfærdig og effektiv arbejdskraftmobilitet i Europa. Netværket har fremmet jobformidling, styrket rådgivningstjenester for enkeltpersoner og hjulpet folk med at finde job på tværs af grænser

gennem sine forskellige aktiviteter, herunder EU-dækkende kommunikationskampagner samt større opsøgende og engagementsfremmende tiltag, der har styrket dets rolle.

Der er dog fortsat udfordringer med at realisere Euresportalens fulde potentiale, optimere dens digitale værktøjer og forbedre synergierne mellem forskellige Euresværktøjer og relevante lokale netværk. Underudnyttelsen af centrale digitale ressourcer, især inden for jobmatchning, peger på behovet for en mere strategisk tilgang for at sikre, at investeringerne giver størst mulig værdi for jobsøgende, arbejdsgivere samt Euresmedlemmer og -partnere. Desuden indikerer det langsomme tempo i integrationen af nye medlemmer og partnere i netværket, at der er behov for en yderligere målrettet indsats for at udvide og diversificere Eures' rækkevidde. Der bør udarbejdes en dedikeret strategi for opsøgende arbejde og kommunikation med klart definerede mål.

Fremadrettet vil en fortsat indsats for at forbedre samarbejdet, sikre fuld overholdelse og udnytte digital innovation være afgørende for at sikre, at Euresnettet tilpasser sig de skiftende behov på det europæiske arbejdsmarked. Strukturelle skift såsom digitalisering, den grønne omstilling og demografiske ændringer forandrer efterspørgslen efter arbejdskraft og kravene til kvalifikationer på tværs af forskellige sektorer. Mangel på arbejdskraft i mange brancher, kombineret med manglende overensstemmelse mellem udbudte og efterspurgte færdigheder og kompetencer, understreger behovet for en endnu mere responsiv og tilpasningsdygtig mobilitetsramme. En yderligere styrkelse af samspillet mellem Euresportalen, Europass og ESCO samt fremme af synergier mellem portalen og Euresværktøjer såsom europæiske onlinejobdage, den målrettede Eures-relaterede mobilitetsordning og grænseoverskridende Eurespartnerskaber vil forbedre netværkets evne til at støtte arbejdstagere og arbejdsgivere i at navigere i disse omstillinger.

For at nå disse mål skal Kommissionen, Det Europæiske Koordineringsbureau og de deltagende Eureslande arbejde i tæt partnerskab for at håndtere operationelle udfordringer, forbedre den strategiske anvendelse af ressourcer og sikre, at Eures forbliver en central søjle i støtten til arbejdskraftens mobilitet i hele Europa.