EUROPESE
COMMISSIE

Brussel, 29.9.2025
COM(2025) 538 final

# VERSLAG VAN DE COMMISSIE AAN HET EUROPEES PARLEMENT, DE RAAD, HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN HET COMITÉ VAN DE REGIO'S

**inzake de Eures-activiteiten van 2022 tot en met 2024**

***Ingediend uit hoofde van artikel 33 van Verordening (EU) 2016/589***

Inhoud

1 Samenvatting ..... 2
2 Inleiding ..... 2
3 Arbeidsmobiliteit in Europa en Eures ..... 4
4 Overzicht van de voornaamste activiteiten ..... 5
4.1 Ondersteunende diensten voor werknemers en werkgevers ..... 5
4.2 Middelen en beheer ..... 6
4.3 Horizontale ondersteuning door het Europees Coördinatiebureau ..... 7
4.4 Activiteiten onder leiding van de Europese Commissie ..... 9
5 Aanbevelingen van het vorige verslag ..... 11
5.1 Voortgang bij de opvolging van aanbevelingen ..... 11
5.2 Openstaande gebieden voor verdere actie ..... 11
6 Aanbevelingen ..... 12
6.1 Aanbevelingen voor Eures-landen ..... 12
6.2 Aanbevelingen voor het Europees Coördinatiebureau ..... 13
6.3 Belangrijke punten voor de Commissie ..... 14
7 Conclusies ..... 14

## 1 SAMENVATTING

In dit tweejaarlijkse verslag wordt een overzicht gegeven van de activiteiten van Eures tussen 1 juli 2022 en 30 juni 2024, zoals vereist door artikel 33 van Verordening (EU) 2016/589 (de Eures-verordening). De hoofddoelstelling van Eures is het ondersteunen van eerlijke arbeidsmobiliteit binnen de EU door middel van het werk van de Eures-medewerkers en het Europees portaal voor beroepsmobiliteit (het Eures-portaal).

In 2024 vierde Eures zijn dertigjarige bestaan met een communicatiecampagne en een aantal bewustmakingsevenementen waaraan zowel in fysieke settings als online werd deelgenomen in heel Europa.

Tijdens de verslagperiode hebben Eures-medewerkers 474 711 sollicitaties en 663 878 vacatures verwerkt en 20 166 evenementen georganiseerd. Deze activiteiten bestonden uit het verlenen van algemene ondersteunende diensten aan werkzoekenden en werkgevers en gerichte diensten in verband met leerlingplaatsen, stages, ondersteuning na aanwerving en mobiliteitsregelingen.

Ondanks aanzienlijke investeringen in de verdere ontwikkeling van het portaal, om ervoor te zorgen dat het een geschikt instrument blijft om mensen aan banen te koppelen en informatie over mobiliteit te verstrekken, is het aantal geregistreerde werkzoekenden bij Eures tijdens de verslagperiode gedaald en worden het Eures-portaal en de functionaliteiten ervan onderbenut. Het aantal particuliere organisaties in het netwerk is slechts in bescheiden mate toegenomen, waardoor de promotie van het Eures-netwerk om nieuwe leden of partners aan te trekken beperkt was.

Om de impact van Eures te versterken en bestaande uitdagingen het hoofd te bieden, zou het netwerk de volgende acties moeten overwegen:

- Het Eures-netwerk uitbreiden en diversifiëren — de deelnemende landen[1] zouden nieuwe leden en partners actief bij het netwerk moeten betrekken om dat dynamischer en inclusiever te maken.
- De doeltreffendheid van het Eures-portaal en het gebruik ervan door het netwerk maximaliseren. Dat kan bijvoorbeeld door het portaal systematisch te koppelen aan andere bestaande instrumenten, bijvoorbeeld met nieuwe functionaliteiten ter ondersteuning van de Europese onlinebanendagen, het Eures-Europass-synergie-initiatief, de gerichte mobiliteitsregeling en grensoverschrijdende partnerschappen volledig uit te voeren, en te zorgen voor een betere gegevenskwaliteit voor het matchen van cv's aan vacatures.
- Het vermogen van het netwerk om zich aan te passen aan veranderingen op de arbeidsmarkt versterken: om relevant en doeltreffend te blijven, moet Eures zijn diensten afstemmen op de aanhoudende arbeids- en vaardighedentekorten, de veranderende vraag naar vaardigheden, de digitalisering en de groene transitie.

## 2 INLEIDING

Eures is een samenwerkingsverband tussen de Europese Commissie, de Europese Arbeidsautoriteit (ELA), nationale openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA's) en andere leden en partners in alle EU-lidstaten, IJsland, Liechtenstein, Noorwegen en Zwitserland dat in 1994 is opgericht. Eures ondersteunt eerlijke arbeidsmobiliteit door informatie en arbeidsbemiddelingsdiensten te verstrekken aan werkzoekenden en werkgevers en tegelijkertijd de samenwerking en uitwisseling van informatie binnen het netwerk te verbeteren.

De Eures-verordening — Verordening (EU) 2016/589 — heeft het netwerk versterkt door: i) de transparantie van de vraag en het aanbod op de Europese arbeidsmarkt te vergroten; ii) ook leerlingplaatsen en stages op te nemen in de vacatures op het Eures-portaal; iii) te zorgen voor een betere afstemming van cv's op vacatures; iv) de dienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers te standaardiseren; en v) het netwerk uit te breiden en de Europese classificatie van vaardigheden, competenties, kwalificaties en beroepen in te voeren om beroepen, vaardigheden en competenties in cv's en vacatures te categoriseren. Deze inspanningen worden ondersteund door zes uitvoeringsbesluiten die moeten zorgen voor een uniforme toepassing van de verordening in alle deelnemende landen.

In dertig jaar tijd is Eures een essentieel onderdeel van de arbeidsmarktondersteuningsstructuur van de EU geworden, door eerlijke mobiliteit te faciliteren en sociale en economische resultaten te boeken. De Eures-diensten worden geleverd via het netwerk van meer dan duizend adviseurs in heel Europa en via het Eures-portaal, waar onlinetools ter beschikking staan van werkzoekenden en werkgevers. Het operationele netwerk bestaat uit nationale coördinatiebureaus, die doorgaans verbonden zijn aan ODA's of ministeries van Arbeid of Werkgelegenheid, het Europees Coördinatiebureau, dat sinds 2021 wordt beheerd door de ELA, en andere leden en partners, zoals particuliere diensten voor arbeidsvoorziening en sociale partners. Samen met de Europese Commissie en de ELA zijn de nationale coördinatiebureaus lid van de Coördinatiegroep voor Eures, die toezicht houdt op de werking en de activiteiten van het netwerk.

Het doel van dit verslag is om een overzicht te geven van de activiteiten die het Eures-netwerk tussen juli 2022 en juni 2024 heeft uitgevoerd en om aanbevelingen te doen voor het vergroten van de doeltreffendheid van Eures bij het ondersteunen van eerlijke en efficiënte arbeidsmobiliteit in heel Europa.

De gegevens waar in dit verslag naar wordt verwezen, zijn verzameld bij de nationale coördinatiebureaus en zijn geaggregeerd door het Europees Coördinatiebureau. Een deel van de gegevens is afkomstig uit de verslagen van de Eures-prestatiebeheersystemen, terwijl het Europees Coördinatiebureau verslag heeft uitgebracht over zijn eigen activiteiten. Sommige inzichten zijn ook ingegeven door de bevindingen van het in mei 2025 gepubliceerde evaluatieverslag van de ELA[2].

[1] De in het verslag gebruikte term "deelnemende landen" of "Eures-landen" omvat de 27 EU-lidstaten plus IJsland, Liechtenstein, Noorwegen en Zwitserland.
[2] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=COM%3A2025%3A256%3AFIN&qid=1748264043103.

## 3 ARBEIDSMOBILITEIT IN EUROPA EN EURES

De arbeidsmobiliteit tussen de EU-lidstaten blijft toenemen. Op 1 januari 2023 woonden 10,1 miljoen EU-burgers (20-64 jaar) in een andere lidstaat dan die van hun nationaliteit, 2 % meer dan in het jaar daarvoor. Het aantal grensarbeiders nam in 2023 toe met ongeveer 3 %, tot 1,83 miljoen, en het aantal detacheringen (geschat aan de hand van het aantal verstrekte A1-formulieren[3]) steeg tot 5,5 miljoen. Wanneer deze cijfers in hun samenhang worden bezien, kan worden berekend dat meer dan 8 % van de betaalde banen in de EU een grensoverschrijdende dimensie heeft. De cijfers voor grensoverschrijdende verhuizingen stijgen zelfs nog sneller: in 2023 keerden 738 000 EU- en EVA-burgers terug naar het land van hun nationaliteit na in het buitenland te hebben gewoond (6 % meer dan het jaar daarvoor) en verhuisden 976 000 EU- en EVA-burgers naar een ander EU/EVA-land (d.w.z. een land waarvan zij geen burger zijn), 14 % meer dan in het jaar ervoor[4].

Ondertussen zijn de outputs van het Eures-netwerk de afgelopen jaren afgenomen. In 2018 en 2019 faciliteerde Eures respectievelijk ten minste 84 580 en 83 360 plaatsingen, terwijl in de jaarverslagen over arbeidsmobiliteit binnen de EU wordt geschat dat in 2018 880 000 personen naar een ander land binnen de EU verhuisden voor werk en in 2019 825 000 personen. Het aantal Eures-plaatsingen kwamen derhalve overeen met respectievelijk 9,6 % (2018) en 10,1 % (2019) van de grensoverschrijdend verhuizende personen die actief waren op de arbeidsmarkt. In 2021, 2022 en 2023 (tijdens en na de COVID-19-pandemie) bedroeg het aantal Eures-plaatsingen respectievelijk 53 200, 48 731 en 48 129, terwijl het aantal grensoverschrijdend verhuizende personen die actief waren op de arbeidsmarkt in de EU in die jaren respectievelijk 650 000, 713 000 en 976 000 bedroeg. Dit betekent dat het aandeel van Eures in de plaatsingen binnen de EU[5] in deze jaren is gedaald tot 8,2 % (2021), 6,8 % (2022) en 4,9 % (2023).

De digitalisering van de Eures-diensten, met name op het Eures-portaal, brengt ook aanzienlijke uitdagingen met zich mee. Uit de statistieken voor 2024 blijkt met name dat maar ongeveer 3 % van de cv's op het portaal is beoordeeld door Eures-medewerkers, niettegenstaande de gepleegde investeringen in het portaal zelf, de ontwikkeling van inhoud en promotieactiviteiten. Op het portaal staan meer dan 1,1 miljoen cv's van werkzoekenden die bereid te zijn om in een ander land te gaan werken, maar hun profielen worden niet actief gebruikt en werkzoekenden en werkgevers missen kansen.

Daar staat tegenover dat de Europese onlinebanendagen (EOJD's)[6], een initiatief dat steeds meer aan belang wint, een duidelijk voorbeeld zijn van succesvolle grensoverschrijdende samenwerking, aangezien landen deze evenementen samen organiseren en faciliteren. Het EOJD-platform heeft zich bewezen als een zeer waardevol hulpmiddel voor het netwerk en heeft bijgedragen aan de reputatie van Eures dat het hoogwaardige diensten levert, naast de geïndividualiseerde directe ondersteuning van adviseurs aan werkzoekenden en werkgevers. Het Eures-portaal is echter nog niet gekoppeld aan de EOJD's, waardoor de synergieën die een

[3] Draagbaar document dat bevestigt dat een mobiele werknemer in de Europese Unie, een EVA-land of Zwitserland is geregistreerd in het socialezekerheidsstelsel van het land dat het document heeft afgegeven.
[4] COM(2025), Jaarverslag over arbeidsmobiliteit binnen de EU in 2024.
[5] Werkdocument van de diensten van de Commissie, evaluatie van de ELA (COM 2025), blz. 31.
[6] Aanwervingsevenementen die werkzoekenden en werkgevers bijeenbrengen, ondersteund door Eures-adviseurs en andere professionele arbeidsbemiddelaars (zie: https://europeanjobdays.eu/nl).

betere koppeling tussen deze twee Eures-instrumenten zouden kunnen opleveren, niet worden verkend.

Uit enquêtes, interviews en de casestudy van Eures komt naar voren dat meerdere groepen van belanghebbenden zich zorgen maken over de operationele doeltreffendheid van het netwerk[7]. Om te begrijpen hoe Eures-medewerkers vraag en aanbod op de arbeidsmarkt met elkaar verbinden als dat niet via het portaal is, is een grondige analyse nodig. Door een inventarisatie te maken van de alternatieve methoden die zij gebruiken, kan worden beoordeeld of die praktijken doeltreffender zijn en of middelen moeten worden herschikt om de kerndoelstellingen van Eures beter te ondersteunen. Het Europees Coördinatiebureau zou weer een systeem voor het monitoren van de activiteiten op het portaal en de resultaten ervan moeten invoeren.

# 4 OVERZICHT VAN DE VOORNAAMSTE ACTIVITEITEN

## 4.1 Ondersteunende diensten voor werknemers en werkgevers

### Matching- en plaatsingsactiviteiten

Tussen juli 2022 en juni 2024 verwerkten Eures-medewerkers 474 711 sollicitaties, een stijging ten opzichte van het aantal van 445 206 in de vorige verslagperiode. In dezelfde periode werden 663 878 vacatures verwerkt, een daling ten opzichte van de 718 168 sollicitaties in de voorgaande periode. Eures organiseerde in totaal 20 116 evenementen, waarvan 70 % gericht was op het verstrekken van informatie aan werkzoekenden en werkgevers, 8 % op aanwerving en 22 % op een combinatie van aanwerving en informatieverstrekking. Het totale aantal plaatsingen tijdens de verslagperiode bedroeg 93 785, een stijging ten opzichte van het aantal van 85 780 in de voorgaande verslagperiode. Wat het accountbeheer betreft, werden tijdens de verslagperiode 3 643 nieuwe accounts aangemaakt. Daarnaast werden 5 320 accounts verwijderd wegens inactiviteit in het kader van een in januari 2024 uitgevoerde opschoning.

### Informatie en begeleiding

Het Eures-personeel heeft tijdens de verslagperiode een scala aan diensten verleend, waaronder persoonlijk advisering, zowel in een fysieke setting als online, ondersteuning bij het opstellen van vacatures en het organiseren van workshops. In deze periode werden in totaal 3 666 663 individuele contacten met werknemers en 383 325 contacten met werkgevers gerapporteerd. De meeste interacties met werknemers hadden betrekking op plaatsingen (43 % van de contacten), terwijl 47 % van de interacties met werkgevers het verstrekken van algemene informatie over Eures tot doel had. Een opvallende trend tijdens de verslagperiode was de verschuiving in de “locatie” van de contacten. Het aandeel van de interacties met werknemers in het eigen land steeg tot 53 % van het totale aantal contacten, van 44 % in de vorige verslagperiode. Ook het aandeel van de contacten met werkgevers binnen hetzelfde land nam toe, tot 79 %, wat duidt op een grotere focus op binnenlandse aanwerving.

### Specifieke ondersteunende diensten

[7] Werkdocument van de diensten van de Commissie, evaluatie van de ELA (COM 2025), bijlage V, blz. 120-121.

Ondersteuning na aanwerving bleef een prioriteit voor de Eures-landen, waarbij de nadruk lag op begeleiding op het gebied van belastingen, sociale zekerheid, huisvesting en onderwijs voor gezinnen. Sommige landen breidden hun inspanningen uit door gratis taalcursussen en e-learningtools aan te bieden om de integratie van mobiele werknemers in en de binding met het land op lange termijn te bevorderen. Tijdens de activiteiten voor jongeren, met name het aanbieden van leerling- en stageplaatsen, is tijdens de verslagperiode vooruitgang geboekt. Het Eures-portaal bood 468 108 leerlingplaatsen en 27 364 stageplaatsen aan, een stijging met respectievelijk 212 726 en 17 001 ten opzichte van de voorgaande periode. Een opmerkelijk initiatief was de campagne voor het Europees Jaar van de Jeugd[8].

## 4.2 Middelen en beheer

### Personele middelen

Eures-medewerkers zijn adviseurs die werkzaam zijn voor nationale of regionale ODA's of voor andere leden- of partnerorganisaties van Eures. Tussen 2022 en 2024 is het totale aantal Eures-medewerkers licht gedaald, van 2 371 tot 2 345, terwijl ook het aantal voltijdse medewerkers is gedaald, van 1 179 tot 1 153. Deze cijfers omvatten beide typen Eures-medewerkers.

### Financiële middelen

De samenstelling van het budget van de nationale coördinatiebureaus verschilt per land. Zeven landen rapporteerden dat zij Europese financiering ontvingen (Tsjechië, Italië, Cyprus, Letland, IJsland, Slovenië en Slowakije), 16 landen ontvingen alleen nationale financiering (België, Denemarken, Estland, Ierland, Spanje, Frankrijk, Kroatië[9], Liechtenstein, Litouwen, Malta, Nederland, Noorwegen, Oostenrijk, Portugal, Roemenië, Finland en Zwitserland), en de overige landen maakten melding van gemengde financieringsmodellen (Bulgarije, Duitsland, Griekenland, Luxemburg, Hongarije, Polen en Zweden).

### IT-infrastructuur

De Eures-landen zijn doorgegaan met het verbeteren van hun digitale diensten en van de interoperabiliteit van hun platforms om het uploaden van vacatures en cv's op het Eures-portaal gemakkelijker te maken. De invoering van verplichte tweefactorauthenticatie in 2022 leidde aanvankelijk tot een daling van het aantal geregistreerde accounts, maar nadat in oktober 2023 vrijwillige eenfactorauthenticatie werd heringevoerd, nam de gemiddelde maandelijkse instroom weer toe. Eind juni 2024 telde het Eures-portaal 114 408 geregistreerde accounts, waaronder 109 521 werkzoekenden en 3 246 werkgevers.

### Governance en samenwerking tussen belanghebbenden

Bij de samenwerking tussen belanghebbenden binnen Eures zijn nationale coördinatiebureaus, openbare en particuliere diensten voor arbeidsvoorziening, sociale partners en andere gouvernementele en niet-gouvernementele organisaties betrokken. De interacties vinden plaats in de vergaderingen van de Coördinatiegroep voor Eures, in bilaterale sessies met nationale coördinatiebureaus en in formele werkgroepen voor communicatie, opleiding en

[8] Zie de paragraaf over communicatie in de Eures-landen op blz. 6 hieronder voor meer details.

[9] In de verslagperiode (juli 2022-juni 2023) werd het nationale coördinatiebureau van Kroatië gefinancierd door het ESF+, en vanaf juli 2023 uit de nationale begroting.

interoperabiliteit. Het Europees Coördinatiebureau verleent ook financiële en administratieve ondersteuning voor het houden van informatieve bijeenkomsten van lijnmanagers en coördinatoren en organiseert workshops over onderwerpen als de programmeringscyclus en het prestatiemeetsysteem. Daarnaast ondersteunde het Europees Coördinatiebureau uitwisselingen tussen leden van de Coördinatiegroep door hen aan te melden bij CIRCABC[10], als onlinesamenwerkingsplatform, en trainingen in het gebruik ervan te geven. Uit een enquête over de samenwerking tussen de nationale sociale partners en de nationale coördinatiebureaus en uit bilaterale onlinebijeenkomsten met sociale partners op EU-niveau is naar voren gekomen dat de nationale coördinatiebureaus openstaan voor een betere samenwerking, waarbij de actieve deelname van de sociale partners aan vergaderingen van het Europees Coördinatiebureau werd aangemoedigd.

**Communicatie in Eures-landen**

In de verslagperiode werden 20 451 evenementen georganiseerd, die in totaal 648 019 deelnemers trokken. Dit is een stijging ten opzichte van de vorige verslagperiode (12 887 evenementen en 537 696 deelnemers). Een van de meest opvallende evenementen was de Eures-jongerencampagne in 2022 en 2023. Met een budget van 146 000 EUR behaalde de campagne 20,5 miljoen impressies op sociale media. In het kader van de campagne ter gelegenheid van het dertigjarige bestaan van Eures heeft het Europees Coördinatiebureau ook meegewerkt aan de campagne van de Commissie voor het Europees Jaar van de Vaardigheden. De campagne omvatte acties op Europees en nationaal niveau en de verspreiding van campagnemateriaal. In het eerste semester van 2024 werden 566 evenementen geregistreerd, die in totaal 47 190 deelnemers trokken, en alle 31 landen namen deel aan campagneactiviteiten. In september 2024 hadden de sociale media van de campagne 41 miljoen personen bereikt en 120 miljoen impressies en 23 miljoen videoweergaven gegenereerd en was het verkeer naar het Eures-portaal met 20 % toegenomen. Het totale budget van de campagne voor de eerste helft van 2024 bedroeg 1,2 miljoen EUR.

## 4.3 Horizontale ondersteuning door het Europees Coördinatiebureau

**Coördinatie, governance en financiële middelen**

Het Europees Coördinatiebureau blijft toezicht houden op de programmeringscyclus en deze faciliteren, en coördineert de activiteiten van de nationale coördinatiebureaus in het hele netwerk. Als het primaire governanceforum van het netwerk kwam de Coördinatiegroep voor Eures zeven keer bijeen om activiteiten aan te sturen en de voortgang bij het verwezenlijken van strategische prioriteiten te bespreken. Daarnaast werden ad-hocvergaderingen gehouden om kritieke onderwerpen te bespreken, waaronder de geplande Eures-strategie 2025-2030, jongereninitiatieven, arbeidstekorten en ontwikkelingen rond het Eures-portaal. Deze bijeenkomsten waren cruciaal voor het bevorderen van een betere strategische afstemming en het waarborgen van een doeltreffende samenwerking binnen het netwerk. Tijdens de verslagperiode werd 19,49 miljoen EUR uit de begroting van de ELA toegewezen aan Eures-operaties.

**Werking en ontwikkeling van het Eures-portaal**

[10] https://circabc.europa.eu/ui/welcome.

De ELA, als Europees Coördinatiebureau, is de systeemeigenaar van het Eures-portaal, terwijl de Europese Commissie de technische ontwikkeling en het onderhoud ervan blijft beheren. Het portaal is tijdens de verslagperiode beter afgestemd op het algemene ontwerp- en functionaliteitskader van de Europese Commissie, en verdere updates worden verwacht. De werking van het portaal is verder gestroomlijnd door de kwaliteit van de gegevens in de vacatures en cv's, en daarmee van de geautomatiseerde matchingfuncties, te verbeteren, wat mede afhangt van de invoering van de Europese classificatie van vaardigheden, competenties, kwalificaties en beroepen (ESCO). Bij het verbeteren van de gegevenskwaliteit in het netwerk is in diverse deelnemende landen enige vooruitgang geboekt, met voortdurende steun van het Europees Coördinatiebureau, de Commissie en enkele nationale coördinatiebureaus. Het platform van de Europese onlinebanendagen (EOJD's) ondersteunde tijdens de verslagperiode zeventig evenementen voor werkzoekenden en werkgevers. Deze evenementen werden georganiseerd met een budget van 1,39 miljoen EUR en boden waardevolle gelegenheden voor het matchen en aanwerven van 105 198 deelnemers aan EOJD's in het hele netwerk.

**Opleiding en beroepsontwikkeling**

De Eures-academie heeft in de verslagperiode in totaal 154 opleidingssessies georganiseerd, waaraan werd deelgenomen door 3 369 Eures-adviseurs en andere medewerkers van Eures-leden en -partners. Deze sessies bestreken een verscheidenheid aan onderwerpen, waaronder de ESCO-koppeling, het gebruik van communicatiemiddelen en navigeren op het Eures-portaal. In 2023 zijn kwaliteitscontrolemaatregelen ingevoerd om de opleidingservaring te verbeteren. Het Europees Coördinatiebureau evalueert elke zes maanden 10 % van de opleidingssessies om ervoor te zorgen dat de hoogste normen in acht worden genomen. Ook zijn innovatieve opleidingsvormen geïntroduceerd, met evenementen zoals "Eures in actie", waar het dertigjarige bestaan van Eures werd gevierd. Deze evenementen vonden plaats met hybride deelname en omvatten interactieve activiteiten voor professionele ontwikkeling, waardoor de samenwerking en betrokkenheid binnen het netwerk verder werden bevorderd.

**Helpdesk**

Tijdens de verslagperiode heeft de Eures-helpdesk in totaal 22 359 vragen van gebruikers verwerkt, een lichte daling ten opzichte van de voorgaande periode. In 2023 werd een nieuwe raamovereenkomst ingevoerd, waardoor de helpdesk werkzoekenden, werkgevers en Eures-personeel beter kan bijstaan.

**Netwerken, uitwisseling van goede praktijken en wederzijds leren**

Tijdens de verslagperiode heeft Eures diverse evenementen georganiseerd om zijn gecommitteerdheid aan samenwerking en kennisdeling te benadrukken. Vermeldenswaardige evenementen waren onder meer workshops voor wederzijds leren, rondetafelgesprekken over de programmeringscyclus en de publicatie van verslagen over tekorten en overschotten op de arbeidsmarkt. Deze inspanningen werden aangevuld met partnerschappen met de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden (Eurofound) en het Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding (Cedefop), waarmee een beter inzicht in mobiliteit en het verbeteren van de functionaliteiten van het Eures-dashboard worden nagestreefd. Eures bleef doorgaan met het bevorderen van grensoverschrijdende samenwerking door middel van twinningprojecten, workshops over strategische prognoses en

nationale evenementen, die een belangrijke rol speelden bij het versterken van de samenwerking en het vergemakkelijken van de uitwisseling van kennis via het netwerk.

**Communicatieactiviteiten**

Het bereik van Eures is tijdens de verslagperiode aanzienlijk vergroot door middel van gerichte campagnes van het Europees Coördinatiebureau op sociale media. Deze inspanningen hebben de zichtbaarheid op alle platforms vergroot; zo is het aantal volgers op Facebook gestegen tot meer dan 1 miljoen, op LinkedIn tot 437 027, op Twitter/X tot 71 053 en op andere sociale media (Instagram en YouTube) tot 81 591[11]. De campagnes onderstreepten nog eens dat Eures zich sterk inspant om zijn diensten te promoten. Het Eures-netwerk ondersteunde initiatieven zoals het Europees Jaar van de Vaardigheden, waarbij gebruik werd gemaakt van partnerschappen, influencers en landspecifiek materiaal om de doeltreffendheid en het bereik van deze campagnes te vergroten. De campagne ter gelegenheid van het dertigjarige jubileum was bijzonder impactvol, zoals hierboven reeds is opgemerkt.

**Analyse van mobiliteit en trends op de arbeidsmarkt**

Tijdens de verslagperiode werden de Eures-verslagen van 2022 en 2023 over tekorten en overschotten op de arbeidsmarkt gepubliceerd. In deze verslagen worden onevenwichtigheden op de arbeidsmarkt geanalyseerd, mogelijkheden voor transnationaal matchingpotentieel verkend en mobiliteitstrends gesignaleerd. De samenwerking met Cedefop en Eurofound heeft de ontwikkeling van interactieve dashboards verder gebracht, waardoor de toegankelijkheid en de bruikbaarheid van gegevens over de arbeidsmarkt zijn verbeterd.

## 4.4 Activiteiten onder leiding van de Europese Commissie

Tijdens de verslagperiode heeft de Commissie de uitvoering van de Eures-verordening door de lidstaten opgevolgd met brieven aan alle 27 lidstaten. In deze brieven werd gevraagd naar de niet-correcte uitvoering van specifieke aspecten van de verordening om de volledige naleving van de Eures-verordening te waarborgen, met name de toelatingsprocedures, het doorsturen van vacatures en cv's en het maken van ESCO-koppelingen bij het doorgeven van gegevens. Dit initiatief had tot doel om een consistente uitvoering van het Eures-kader in de hele EU te waarborgen. De Commissie zal deze gebieden blijven monitoren en zal waar nodig follow-upmaatregelen nemen om eventuele lacunes te dichten of nalevingsproblemen aan te pakken teneinde de integriteit en doeltreffendheid van het netwerk te verbeteren.

Daarnaast doet de Commissie elke zes maanden verslag van de uitvoering en naleving van de Eures-verordening in de vergaderingen van het Europees Coördinatiebureau.

De Commissie heeft bilaterale steun verleend aan Eures-landen bij het aanpassen van hun nationale classificaties aan de ESCO. Tijdens de verslagperiode hebben Litouwen en Oostenrijk de aanpassing van hun nationale classificatie van beroepen aan de ESCO voltooid, terwijl daar in Liechtenstein aan wordt gewerkt. Ook Tsjechië, Estland en Oostenrijk hebben hun vaardighedenclassificatie aangepast aan de ESCO of zijn zij daarmee begonnen.

Om de Eures-landen te ondersteunen bij het nakomen van hun verplichtingen in verband met de toepassing van de ESCO in Eures, hebben de Commissie en de ELA op 30 november en 1 december 2023 een tweedaagse opleidingssessie voor het technisch personeel van Eures en

[11] Inclusief de nationale Eures-accounts, op basis van ELA (2025), *EURES in the first semester of 2024*.

ODA's georganiseerd. Voorts is tijdens een Eures-opleidingssessie op 19 juni 2024, die werd georganiseerd door de ELA, de ESCO-lijst van groene vaardigheden gepresenteerd.

Een essentieel initiatief in het najaar van 2024 was het project om synergieën tussen Eures en Europass te creëren, dat moet zorgen voor een meer geïntegreerde systematiek binnen deze twee Europese portalen. Het project beoogt het aanbod voor werkzoekenden te vergroten door naadloze navigatie tussen de portalen mogelijk te maken en dubbele diensten te elimineren. Europass zal het centrale toegangspunt voor werkzoekenden worden, waar zij een profiel kunnen aanmaken, hun vaardigheden kunnen beoordelen, aanbevelingen voor banen en opleidingen kunnen krijgen en hun profiel kunnen delen op Eures.

Grensoverschrijdende Eures-partnerschappen ontvangen steun in het kader van het onderdeel werkgelegenheid en sociale innovatie (EaSI) van het ESF+. Volgens de definitie in artikel 3 van de Eures-verordening zijn grensoverschrijdende Eures-partnerschappen groepen Eures-leden of -partners, en in voorkomend geval andere belanghebbenden buiten het Eures-netwerk, die regionale structuren voor langetermijnsamenwerking hebben opgezet in grensregio's om diensten op het gebied van plaatsing, aanwerving en informatieverstrekking aan grensoverschrijdende werknemers aan te bieden. De grensoverschrijdende Eures-partnerschappen rapporteerden in de verslagperiode in totaal 72 761 individuele contacten met werkzoekenden, 7 724 individuele contacten met werkgevers en meer dan 3 145 aanwervingen. De activiteiten van de grensoverschrijdende partnerschappen waren ook gericht op het verstrekken van informatie aan werkzoekenden en werkgevers, en de onderwerpen die het meest met beide groepen werden besproken waren sociale zekerheid, plaatsingen en algemene vragen over Eures.

De grensoverschrijdende partnerschappen ondersteunen actief het wegwerken van vaardigheden- en arbeidstekorten in hun geografische grensgebieden, vaak door middel van zeer innovatieve maatregelen, zoals het initiatief "Van het stadion naar de baan" dat door EURES-T Oberrhein/Rhin supérieur wordt uitgevoerd in Duitsland, Frankrijk en Zwitserland. Dit initiatief brengt werkgevers en werkzoekenden bijeen om deel te nemen aan een sportevenement in een stadion of een andere sportfaciliteit. Bij aanvang weten deelnemers niet wie werkgevers en wie werkzoekenden zijn. De werkgevers identificeren zich aan het einde van de dag en houden een sollicitatiegesprek met de werkzoekenden die ze willen aannemen. De werkzoekenden hoeven geen cv of motivatiebrief aan te leveren. Het eerste evenement vond plaats in juni 2024 met 124 werkzoekenden en 18 aanwervende bedrijven, variërend van kmo's tot grote ondernemingen. De resultaten waren zeer bevredigend, aangezien op één na alle bedrijven werkzoekenden in dienst namen.

De gerichte mobiliteitsregeling van Eures ontvangt ook steun uit het EaSI-onderdeel van het ESF+. De algemene doelstelling van de gerichte mobiliteitsregeling is om werkzoekenden (met name jongeren, werklozen en personen uit kwetsbare groepen) te helpen een baan, een stage of een leerlingplaats te vinden in een andere EU-lidstaat, IJsland of Noorwegen, en om werkgevers (met name kleine en middelgrote ondernemingen) te helpen bij het invullen van moeilijk vervulbare vacatures middels het aanwerven van werknemers uit een ander EU-land, IJsland of Noorwegen. Tijdens de verslagperiode is de actie uitgevoerd door Duitsland, Italië en Zweden, als leiders van het consortium, en werden 4 955 plaatsingen mogelijk gemaakt en 402 kmo's ondersteund.

# 5 AANBEVELINGEN VAN HET VORIGE VERSLAG[12]

Het Eures-netwerk opereert binnen een welbepaald regelgevingskader waarin de beoogde functies van het netwerk en de taken en diensten waarin de leden geacht worden te voorzien worden beschreven. In het vorige verslag zijn verschillende aanbevelingen gedaan om de naleving van de Eures-verordening te waarborgen en de werking van het netwerk te verbeteren.

## 5.1 Voortgang bij de opvolging van aanbevelingen

De inspanningen om **het aantal cv's dat naar het Eures-portaal wordt doorgegeven te verhogen**, zijn succesvol geweest: alle Eures-landen zijn nu volledig aangesloten op het systeem voor het geautomatiseerd doorsturen van cv's. Dit zorgt voor een soepelere en consistentere stroom van gegevens van werkzoekenden, waardoor de matching tussen vacatures en cv's in het netwerk wordt verbeterd.

Bij het **verbeteren van de monitoring- en verslagleggingsinstrumenten** is aanzienlijke vooruitgang geboekt, met name door de ontwikkeling en implementatie van een goed functionerende onlineprogrammeringstool. Dit heeft de gegevensverzameling en -rapportage gestroomlijnd, waardoor de administratieve lasten voor de nationale coördinatiebureaus zijn verminderd en de algehele efficiëntie is verbeterd.

Bovendien lijkt het Europees Coördinatiebureau **voldoende personele middelen** aan Eures te hebben toegewezen, waardoor Eures het netwerk beter kan ondersteunen, de coördinatie gemakkelijker is geworden en beter toezicht kan worden gehouden op de uitvoering van belangrijke initiatieven.

## 5.2 Openstaande gebieden voor verdere actie

Ofschoon er vooruitgang is geboekt op de gebieden waarop de aanbevelingen in het vorige verslag betrekking hadden, blijven er bepaalde uitdagingen in verband met de doeltreffendheid van het Eures-netwerk bestaan.

Hoewel het **ESCO-koppelingsproces** in bijna alle lidstaten technisch is geïmplementeerd, wordt het potentieel ervan niet ten volle benut. Vacatures en cv's worden niet gekoppeld zoals voorzien voordat ze naar het Eures-portaal worden gestuurd, wat het doel van de ESCO aanzienlijk ondermijnt en het potentieel ervan voor het beter matchen van vraag en aanbod en het vergroten van de grensoverschrijdende interoperabiliteit beperkt. Het is van essentieel belang dat dit probleem wordt aangepakt om de voordelen van ESCO-integratie volledig te benutten.

Ook is het zo dat alle landen een **toelatingssysteem** voor nieuwe leden en partners hebben opgezet, maar niet alle nationale coördinatiebureaus actief aan de uitbreiding van het netwerk werken. In de periode 1 juli 2022-30 juni 2024 nam het aantal deelnemers aan Eures toe met 24 organisaties (18 partners, 3 leden en 3 ODA's), waardoor het totaal uitkwam op 271 toegelaten organisaties per 30 juni 2024, een stijging met 10 % ten opzichte van het aantal van 247 organisaties per 30 juni 2022. Om ervoor te zorgen dat het toelatingssysteem zich vertaalt in een verdere groei van het netwerk, en om de verschillen in focus, werking en ontwikkeling

[12] Verslag van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's inzake de Eures-activiteiten van juli 2020 tot en met juni 2022, ingediend uit hoofde van artikel 33 van Verordening (EU) 2016/589.

tussen landen die met leden en partners samenwerken en landen die dat niet doen te verkleinen, is een meer gerichte aanpak nodig.

Tot slot zijn verdere inspanningen nodig om de synergieën tussen **Eures en andere EU-mobiliteitsinitiatieven** te verbeteren. Dit geldt ook voor het synergieproject Eures-Europass, dat vertraging heeft opgelopen en meer aandacht nodig heeft om ervoor te zorgen dat dit belangrijke initiatief een succes wordt.

# 6 AANBEVELINGEN

## 6.1 Aanbevelingen voor Eures-landen

### Verbeteren van de gegevenskwaliteit en van het gebruik van het Eures-portaal

Het is belangrijk dat de lidstaten blijven werken aan het verbeteren van de gegevenskwaliteit om de doeltreffendheid van het Eures-portaal te vergroten. Duidelijke feedback van Eures-medewerkers aan het Europees Coördinatiebureau over de diensten die nodig zijn, is essentieel om ervoor te zorgen dat de diensten die op het portaal beschikbaar zijn optimaal ten dienste van de medewerkers staan.

### Verbeteren van de outreach en de betrokkenheid binnen het Eures-netwerk

De nationale coördinatiebureaus zouden gerichte voorlichtingsstrategieën moeten ontwikkelen om nieuwe leden en partners aan te trekken door belangrijke voordelen onder de aandacht te brengen, zoals toegang tot de cv's en vacatures op het Eures-portaal, opleidingen, netwerkmogelijkheden en het Eures-logo als een gerespecteerd kwaliteitskeurmerk. Daarnaast kunnen Eures-leden en -partners optreden als ambassadeurs door getuigenissen en succesverhalen te delen en daarmee het netwerk te promoten. Om de betrokkenheid verder te vergroten, zouden Eures-adviseurs het portaal actief moeten gebruiken om de impact ervan bij de ondersteuning van werkzoekenden en werkgevers te maximaliseren, en zouden de leden van het netwerk moeten overwegen om gebruik te maken van de interoperabiliteit die beschikbaar is via de applicatieprogramma-interface (API) voor cv's en vacatures. Het Eures-netwerk zou ook synergieën met andere relevante lokale netwerken moeten verkennen.

### Verbeteren van werkprogramma's, afstemming op de arbeidsmarkt en promoten van evenementen

De nationale coördinatiebureaus zouden de aanbevelingen van het werkprogramma en de beoordelingen van het activiteitenverslag moeten uitvoeren[13]. De programmering, met inbegrip van de Europese onlinebanendagen, zou ook gebaseerd moeten zijn op arbeidsmarktinzichten en nationale behoeften, met gebruikmaking van verslagen over tekorten en overschotten om gerichte grensoverschrijdende samenwerkingsprojecten te ontwikkelen voor specifieke gebruikersgroepen, zoals specifieke sectoren, beroepen, jongeren of kmo's enz. Om het bereik

[13] Naast het prestatiemeetsysteem is de programmeringscyclus (d.w.z. de werkprogramma's van alle Eures-landen) het belangrijkste monitoringsinstrument voor de jaarlijkse activiteiten van de Eures-landen. Elk nationaal coördinatiebureau rapporteert in een jaarlijks nationaal activiteitenverslag over de output en resultaten van het nationale Eures-netwerk afgezet tegen de doelstellingen uit het nationale werkprogramma. Bij Uitvoeringsbesluit (EU) 2017/1256 van de Commissie zijn de regelingen en templates ingevoerd die in de programmeringscyclus moeten worden gebruikt.

te maximaliseren, moeten nationale evenementen actief worden gepromoot op het evenementenonderdeel van het Eures-portaal, terwijl Eures het netwerk ook zou moeten blijven promoten via gerichte socialemediacampagnes van het Europees Coördinatiebureau.

## 6.2 Aanbevelingen voor het Europees Coördinatiebureau

### Volledige naleving van de Eures-verordening

Het Europees Coördinatiebureau zou zich moeten blijven inspannen voor de volledige naleving van de Eures-verordening en de uitvoeringsbesluiten ervan bij de uitoefening van alle taken en verantwoordelijkheden van het Europees Coördinatiebureau zoals omschreven in het rechtskader van Eures.

### Voldoende middelen en inspanningen om het synergieproject Eures-Europass te ondersteunen

Het Europees Coördinatiebureau zou de samenwerking binnen het netwerk verder moeten ondersteunen en voldoende middelen en tijd moeten uittrekken voor een succesvolle uitvoering van het synergieproject Eures-Europass. Dit omvat het op elkaar laten aansluiten van de strategie van het Eures-portaal en andere strategische kaders op de doelstellingen van dit belangrijke initiatief, dat tot doel heeft om de dienstverlening aan werkzoekenden in heel Europa te verbeteren en uit te breiden. Het versterken van deze synergie is van essentieel belang om de toegankelijkheid, de efficiëntie en de doeltreffendheid van de digitale tools voor het ondersteunen van de arbeidsmobiliteit in Europa te verbeteren.

### Efficiënte matching, API's en een waardevol portaal voor het netwerk

De Commissie moedigt het Europees Coördinatiebureau aan om voortgang te geven aan de technische werkzaamheden die nodig zijn voor de goede werking van het Eures-matchingsysteem en een doeltreffend gebruik van de ESCO voor dit doel. Het Europees Coördinatiebureau wordt verzocht verdere proactieve stappen te ondernemen om de dienstverlening aan de Eures-leden en -partners te verbeteren, met name door het gebruik van de digitale tools te bevorderen. Om Eures-medewerkers in staat te stellen om in hun respectieve IT-omgevingen beter gebruik te maken van de vacatures en cv's op het portaal, en om de API aan te bieden aan nieuwe leden en partners, moet een gebruiksvriendelijke en volledig conforme API worden ontwikkeld. Het versterken van de digitale deelname is essentieel om de efficiëntie en effectiviteit van het netwerk te waarborgen.

Het bevorderen van een nauwere samenwerking met belangrijke belanghebbenden, zoals de Coördinatiegroep voor Eures, en het toepassen van een meer gebruikersgerichte aanpak – niet alleen bij het ontwerpen van portaaldiensten, maar ook bij het ontwikkelen van horizontale ondersteunende diensten voor het netwerk – zou bijdragen tot een betere algehele efficiëntie en effectiviteit van Eures.

Daarnaast wordt het Europees Coördinatiebureau aangemoedigd om hoofddoelstellingen vast te stellen voor de diensten op het portaal, en meer in het algemeen voor de activiteiten van het netwerk. Deze zouden moeten worden gebruikt om streefdoelen vast te stellen en de impact en vooruitgang bij het bereiken daarvan te meten. Dit zal het gemakkelijker maken om de impact en de voortgang te meten, te bepalen of een activiteit als "succesvol" kan worden gekwalificeerd, en om met de leden van het netwerk te bespreken waarom sommige streefdoelen niet zijn gehaald.

## 6.3 Belangrijke punten voor de Commissie

### Verduidelijken van rollen en verantwoordelijkheden

Gegeven het feit dat de rollen en verantwoordelijkheden van Eures niet altijd duidelijk lijken te zijn, wordt de Commissie aangemoedigd om open te blijven communiceren met de Coördinatiegroep voor Eures en de leden van Eures om de nodige verduidelijkingen te verschaffen. Daarnaast zou de Commissie haar rol bij het waarborgen van de naleving van het Eures-rechtskader moeten versterken, zoals vastgesteld in punt 4.4, om zo de consistente toepassing door en het begrip van dit kader bij alle betrokken partijen te bevorderen.

### Naleving en consistentie

De Commissie heeft de uitvoering van de Eures-verordening in de lidstaten actief gemonitord en ondersteund. Om de naleving te versterken en de consistentie te waarborgen, zou de Commissie proactieve follow-upmaatregelen moeten blijven uitvoeren, waaronder gestructureerde rapportage, gerichte bilaterale steun en opleidingsinitiatieven. Door de samenwerking bij de uitvoering van de ESCO te versterken en lacunes in de naleving aan te pakken, zullen de doeltreffendheid en integriteit van het Eures-netwerk verder worden verbeterd.

### Synergieën versterken en de impact maximaliseren

Aangezien de Commissie toezicht houdt op de financiële regelingen voor de gerichte mobiliteitsregeling en de grensoverschrijdende Eures-partnerschappen, zou een nadrukkelijkere focus op nauwere samenwerking tussen de projecten en andere Eures-activiteiten, waaronder het portaal, zorgen voor meer synergieën, efficiëntie en waarde voor het netwerk.

Het synergieproject Eures-Europass zou een prioriteit moeten blijven om een naadloze integratie tussen de platforms tot stand te brengen en de toegankelijkheid, transparantie en bruikbaarheid van arbeidsmobiliteitsinstrumenten te verbeteren.

# 7 CONCLUSIES

Tijdens de verslagperiode is Eures een cruciale rol blijven spelen op het gebied van de ondersteuning van eerlijke en efficiënte arbeidsmobiliteit binnen Europa. Door middel van zijn diverse activiteiten, waaronder EU-brede communicatiecampagnes en belangrijke outreach-inspanningen, die de rol van het netwerk hebben versterkt, heeft het netwerk plaatsingen van werkzoekenden gefaciliteerd, adviesdiensten aan particulieren verbeterd en mensen geholpen bij het vinden van een grensoverschrijdende baan.

Bij het verder benutten van het potentieel van het Eures-portaal, het optimaliseren van de digitale tools en het verbeteren van de synergieën tussen de verschillende Eures-instrumenten en relevante lokale netwerken, blijven echter uitdagingen bestaan. De onderbenutting van belangrijke digitale hulpmiddelen, met name bij het matchen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, wijst op de noodzaak van een meer strategische aanpak om ervoor te zorgen dat investeringen maximale waarde opleveren voor werkzoekenden, werkgevers en Eures-leden en -partners. Bovendien duidt het trage tempo van de integratie van nieuwe leden en partners in het netwerk erop dat er behoefte is aan aanvullende gerichte inspanningen om het bereik van

Eures uit te breiden en te diversifiëren. Daartoe zou een specifieke outreach- en communicatiestrategie met duidelijk omschreven doelstellingen moeten worden ontwikkeld.

In de toekomst zullen verdere inspanningen om de samenwerking te verbeteren, volledige naleving te waarborgen en digitale innovatie te benutten en er aldus voor te zorgen dat het Eures-netwerk zich kan aanpassen aan de veranderende behoeften van de Europese arbeidsmarkt, van groot belang zijn. Structurele veranderingen zoals digitalisering, de groene transitie en demografische ontwikkelingen veranderen de vraag naar arbeid en naar de vaardigheden in verschillende sectoren. De tekorten aan arbeidskrachten in veel sectoren, in combinatie met discrepanties tussen gevraagde en aangeboden vaardigheden en competentielacunes, onderstrepen de noodzaak van een nog responsiever en aanpasbaarder mobiliteitskader. Door het Eures-portaal, Europass en de ESCO verder op elkaar af te stemmen en synergieën tussen het portaal en Eures-instrumenten zoals de Europese onlinebanendagen, de gerichte mobiliteitsregeling en de grensoverschrijdende partnerschappen te bevorderen, zal het netwerk werknemers en werkgevers beter kunnen ondersteunen bij het navigeren door deze transities.

Om deze doelstellingen te bereiken, zouden de Commissie, het Europees Coördinatiebureau en de aan Eures deelnemende landen nauw met elkaar moeten samenwerken om operationele uitdagingen aan te pakken, het strategisch gebruik van middelen te verbeteren en ervoor te zorgen dat Eures een belangrijke pijler van de ondersteuning van de arbeidsmobiliteit in Europa blijft.