EUROPA-
KOMMISSIONEN

Bruxelles, den 28.11.2023
COM(2023) 724 final

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

om Eures' aktiviteter fra juli 2020 til juni 2022

Forelagt i overensstemmelse med artikel 33 i forordning (EU) 2016/589

Indholdsfortegnelse

SAMMENFATNING 1
VIGTIGE AKRONYMER 3
1 INDLEDNING 4
2 EURESNETTETS CENTRALE AKTIVITETER JULI 2020 — JUNI 2022 6
2.1 Aktiviteter i Eureslandene 6
2.1.1 Generelle støttetjenester for arbejdstagere og arbejdsgivere 6
2.1.2 Særlige støttetjenester 7
2.1.3 Ressourcer og forvaltning 8
2.2 Horisontale støtteaktiviteter fra Det Europæiske Koordineringsbureau under Eures 11
2.2.1 Støtte til koordinering og forvaltning 11
2.2.2 Drift og udvikling af Euresportalen og tilhørende IT-support 11
2.2.3 Uddannelse og faglig udvikling 12
2.2.4 Netværkssamarbejde, udveksling af god praksis og gensidig læring 13
2.2.5 Informations- og kommunikationstiltag 13
2.2.6 Analyse af geografisk og beskæftigelsesmæssig mobilitet 14
2.2.7 Udvikling af en passende samarbejds-, formidlings- og udligningsstruktur for lærlingepladser og praktikpladser 14
2.2.8 Finansielle midler 14
3 GENNEMFØRELSE AF FORORDNINGEN I MEDLEMSSTATERNE 15
3.1 Sammensætning af netværket og organisatoriske forhold 15
3.1.1 Gennemførelse 15
3.1.2 Udfordringer 16
3.2 Forvaltning og samspil med organisationer uden for Euresnettet 16
3.2.1 Gennemførelse 16
3.2.2 Udfordringer 16
3.3 Udvidelse af nettet 16
3.3.1 Gennemførelse 17
3.3.2 Udfordringer 17
3.4 Udveksling af oplysninger om ledige stillinger og CV'er 17
3.4.1 Gennemførelse 17
3.4.2 Udfordringer 18

3.5 Støttetjenester 18
3.5.1 Gennemførelse 18
3.5.2 Udfordringer 19
3.6 Udveksling af oplysninger, programmering og resultatmåling 19
3.6.1 Gennemførelse 19
3.6.2 Udfordringer 20
3.7 Henstillinger fra den foregående rapporteringsperiode 20
4 GENNEMFØRELSE AF FORORDNINGEN VED KOMMISSIONEN OG DET EUROPÆISKE KOORDINERINGSBUREAU 21
4.1 Krav i forordningen 21
4.2 Gennemførelse 21
4.3 Udfordringer 22
4.4 Henstillinger fra den foregående rapporteringsperiode 22
5 KONKLUSIONER OG HENSTILLINGER 24
5.1 Konklusioner 24
5.2 Henstillinger til Det Europæiske Koordineringsbureau, der forvaltes af Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed 26
5.3 Vigtige konklusioner for Kommissionen 27

SAMMENFATNING

Denne toårsrapport giver et overblik over de aktiviteter, der er udført af Euresnettet mellem den 1. juli 2020 og den 30. juni 2022, samt en beskrivelse af, hvor langt man i juni 2022 var nået med anvendelsen af Euresforordningen (EU) 2016/589, jf. artikel 33 i forordningen. Det skal bemærkes, at den periode, der er omfattet af rapporten, blev påvirket af covid-19-pandemien, som forårsagede grænselukninger, adskillige nedlukninger og begrænsede rejseaktiviteter.

Eures, der blev etableret i 1994, er et samarbejdsnetværk mellem Kommissionen, Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed, de nationale offentlige arbejdsformidlinger og andre godkendte organisationer i alle EU-landene, Island, Liechtenstein, Norge, Schweiz og i dele af referenceperioden Det forenede Kongerige (herefter "Eureslandene"). Det primære formål for Euresnettet er at støtte arbejdskraftens mobilitet i EU. Eures leverer sine tjenester gennem Eurespersonalet i alle Eureslandene og den europæiske portal for jobmobilitet ("Euresportalen").

I overensstemmelse med Euresforordningen offentliggjorde Kommissionen i 2021 en efterfølgende evaluering af Eures' aktiviteter og virkningerne af denne forordning. I denne evaluering er der identificeret flere områder, hvor der er sket forbedringer, og denne rapport har til formål at give et overblik over de fremskridt, der er gjort fra andet halvår af 2020 frem til første halvår af 2022.

Euresnettet har været meget aktivt mellem juli 2020 og juni 2022. Euresnettets personale har håndteret og behandlet 445 206 jobansøgninger og 718 168 ledige stillinger, og der blev på tværs af hele nettet afholdt 18 935 arrangementer.

På det operationelle plan var Eureslandenes centrale aktiviteter i den aktuelle gennemførelsesperiode fokuseret om levering af generelle støttetjenester til arbejdsgivere og jobsøgende. Derudover er der udbudt specifikke støttetjenester vedrørende lærlingepladser og praktikpladser, bistand efter rekruttering samt mobilitetsordninger i hele nettet. I rapporteringsperioden blev driften af Eures' Europæiske Koordineringsbureau overført fra Kommissionen til Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed efter oprettelsen af sidstnævnte. Kommissionen er dog foruden finansieringsordningerne under Eures fortsat ansvarlig for de lovgivningsmæssige og politiske aspekter af Eures.

På det lovgivningsmæssige plan kunne Eureslandene rapportere om flere fremskridt med hensyn til gennemførelsen af Euresforordningen, herunder:

- De fleste Eureslande har oprettet et godkendelsessystem for potentielle nye medlemmer og partnere for at udvide deres netværk, og flere nye medlemmer og partnere er blevet godkendt. Med Euresforordningen bliver der mulighed for, at private arbejdsformidlinger og relaterede tjenester kan blive partnere i nettet. Fremskridtene med hensyn til at åbne nettet for andre partnere er dog fortsat begrænsede.
- Alle Eureslande er koblet op til overførsel af oplysninger om ledige stillinger til Euresportalen, og størstedelen af landene overfører oplysninger om CV'er på nationalt plan til Euresportalen. Det er dog kun halvdelen af Eureslandene, der overfører oplysninger om lærlinge- og praktikpladser til Euresportalen.
- Næsten alle Eureslande formåede at indføre den europæiske klassifikation af færdigheder, kvalifikationer og erhverv (ESCO)[1] eller at konvertere deres nationale klassifikationer til ESCO, og nogle Eureslande begyndte at overføre oplysninger om ledige stillinger og jobansøgninger kategoriseret i henhold til ESCO til Euresportalen.

I denne rapport analyseres det, om og hvordan Euresforordningen er blevet gennemført. Nogle af de udfordringer og hindringer, der drøftes i denne rapport, mangler at blive taget op af de nationale koordineringsbureauer. Navnlig betød covid-19-pandemien, at udvidelsen af nettet i form af optagelse af nye medlemmer og partnere blev bremset betydeligt. Der er også stadig plads til forbedringer med hensyn til kendskabet til Eures som brand i hele Europa. Desuden er det nødvendigt

med yderligere (automatiseret) overførsel af oplysninger om ledige stillinger samt øget overensstemmelse mellem CV'er og jobansøgninger, der sendes til Euresportalen, med de lovgivningsmæssige krav, der er fastsat i Euresforordningen.

For at opnå målsætningerne i Euresforordningen og sikre arbejdskraftens mobilitet i EU anbefales Eureslandene fremover at intensivere deres indsats for at godkende nye medlemmer og partnere. Euresnettets øgede omfang betyder, at Eureslandene bør tage deres interne styrings- og koordineringsmekanismer op til overvejelse til støtte for det voksende net. I en periode, hvor der er stor mangel på arbejdskraft og kvalifikationer, har Eures endnu ikke nået sit potentiale med hensyn til at tilbyde EU-løsninger på de mangler, der findes inden for mange sektorer og i mange regioner. For at kunne sikre relevant, virkningsfuld og effektiv grænseoverskridende jobmatchning er Eureslandene også nødt til at fortsætte deres bestræbelser med hensyn til automatisering af overførslen af oplysninger om ledige stillinger og CV'er, samtidig med at den igangværende konvertering af nationale klassifikationssystemer til ESCO fortsat bør være en prioritet for nettet.

[1] ESCO er den flersprogede klassifikation af europæiske færdigheder, kompetencer og erhverv. Yderligere oplysninger findes på https://esco.ec.europa.eu/en.

VIGTIGE AKRONYMER

Akronym	Beskrivelse
API	Applikationsprogrammeringsgrænseflade
CV	Curriculum Vitae
EaSI	Programmet for beskæftigelse og social innovation
EEA	Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde
ESCO	Europæisk klassifikationssystem for færdigheder, kompetencer og erhverv
ESF+	Den Europæiske Socialfond Plus
Euresportalen	Den europæiske portal for jobmobilitet
EU	Den Europæiske Union
FTE	Fuldtidsækvivalent
FFR	Den flerårige finansielle ramme
2FA	Tofaktorautentifikation

1 INDLEDNING

Denne toårsrapport giver et overblik over de aktiviteter, der er udført af Euresnettet mellem juli 2020 og juni 2022, samt en beskrivelse af, hvor langt man i juni 2022 var nået med anvendelsen af Euresforordningen (EU) 2016/589 (herefter "forordningen") baseret på medlemsstaternes meddelelser, jf. artikel 33 i forordningen.

I rapporteringsperioden blev Eures' aktiviteter påvirket betydeligt af udbruddet af covid-19-pandemien, og interessenterne stod over for at skulle håndtere længere perioder med lukkede grænser, nedlukninger og begrænsede rejseaktiviteter, hvilket skabte stor usikkerhed og satte dem alle under pres. For det andet blev direktivet om midlertidig beskyttelse efter enstemmig afgørelse truffet af medlemsstaterne den 4. marts 2022 aktiveret for personer, der flygter fra Ruslands uberettigede invasion af Ukraine. Millioner af fordrevne personer blev herved beskyttet og fik adgang til arbejdsmarked, uddannelse, erhvervsuddannelse og sundhedspleje. De offentlige arbejdsformidlinger måtte i nogle Eureslande prioritere opgaver i forbindelse med modtagelse af personer, der var flygtet fra Ruslands angrebskrig mod Ukraine, i deres område. For det tredje blev ansvaret for forvaltningen af Eures' Europæiske Koordineringsbureau ud fra et organisatorisk synspunkt i overensstemmelse med artikel 6 i forordning (EU) 2019/1149 overført fra Kommissionen til Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed. Overførslen blev afsluttet i maj 2021. Endelig afsluttede Kommissionen i 2021[2] en omfattende efterfølgende evaluering af Eures, som krævet i forordningen — fem år efter forordningens ikrafttræden.

Eures, der blev etableret i 1994, er et samarbejdsnetværk mellem Kommissionen, Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed, de nationale offentlige arbejdsformidlinger og andre medlemmer og partnere i alle EU-landene, Island, Liechtenstein, Norge, Schweiz og Det forenede Kongerige[3] (herefter "Eureslandene"). Eures letter arbejdskraftens frie bevægelighed ved at tilvejebringe oplysninger og formidle arbejde til arbejdstagere og tjenester til arbejdsgivere og ved at styrke samarbejdet og informationsudveksling mellem sine medlemsorganisationer.

Med Euresforordningen (EU) 2016/589 blev der skabt et større og stærkere net af europæiske arbejdsformidlingstjenester, både offentlige og private, for mere effektiv udveksling af oplysninger om arbejdsmarkedet på tværs af grænserne til støtte for jobformidling i hele EU/EØS-området. De vigtigste ændringer som følge af den nye Euresforordning i forhold til det tidligere retsgrundlag hænger sammen med øget gennemsigtighed ved en stigning i antallet af stillingsopslag på Euresportalen, herunder lærlingepladser og praktikpladser omfattet et ansættelsesforhold, forbedret online jobmatchning og CV'er, tilvejebringelse af en aftalt minimumstjenestepakke for jobsøgende og arbejdsgivere og udvidelse af nettet. Forordningen støttes af seks gennemførelsesafgørelser[4], der skal sikre ensartet gennemførelse i alle Eureslandene.

[2] Yderligere oplysninger om Eures' efterfølgende evaluering: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=da&pubId=8370&furtherPubs=yes.
[3] Det Forenede Kongerige forlod Eures den 31. december 2020.
[4] Kommissionens gennemførelsesafgørelse (EU) 2017/1255 af 11. juli 2017 om en skabelon for beskrivelsen af de nationale systemer

Efter næsten 30 år med vellykkede aktiviteter udgør Eures en væsentlig del af den arbejdsmarkedsstøttestruktur, som EU har udviklet i løbet af de seneste årtier for at støtte fair mobilitet og forbedre sine sociale og økonomiske resultater. Eures leverer sine tjenester gennem to komplementære kanaler, nemlig Eures' menneskelige netværk, der består af Eurespersonale i hele nettet, og den europæiske portal for jobmobilitet ("Euresportalen"), hvor der findes en række redskaber til onlinetjenester.

Eurestjenester for jobsøgende og arbejdsgivere

- Hjælpe jobsøgende med at **finde job** og arbejdsgivere med at **finde kandidater** i hele Europa
- **Matchning** af ledige stillinger og CV'er på Eures' jobmobilitetsportal
- **Oplysning, vejledning** og andre tjenester til støtte for arbejdskraftmobilitet for arbejdstagere og arbejdsgivere
- **Bistand efter rekruttering**
- Adgang til oplysninger om visse aspekter af **leve- og arbejdsvilkår** såsom beskatning, pension, sygeforsikring og social sikring i Eureslandene
- Særlige støttetjenester for grænsearbejdere og arbejdsgivere i **grænseregioner**
- Støtte til særlige grupper inden for rammerne af Euresrelaterede **målrettede mobilitetsordninger**;
- Støtte til dynamiske rekrutteringsarrangementer via **European Online Job Days**-platformen.

I overensstemmelse med artikel 7 i Euresforordningen er Euresnettet sammensat af:

- de nationale koordineringsbureauer, som er udpeget af Eureslandene og almindeligvis enten er tilknyttet til deres offentlige arbejdsformidlinger eller deres erhvervsministerium
- Det Europæiske Koordineringsbureau, som i dag forvaltes af Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed og yder horisontal støtte til de nationale koordineringsbureauer

og procedurer til godkendelse af organisationer som Euresmedlemmer og -partnere.

Kommissionens gennemførelsesafgørelse (EU) 2017/1256 af 11. juli 2017 om skabeloner og procedurer for udvekslingen af oplysninger om Euresnettets nationale arbejdsprogrammer på EU-plan.

Kommissionens gennemførelsesafgørelse (EU) 2017/1257 af 11. juli 2017 om de tekniske standarder og formater, der kræves for et ensartet system til matchning af ledige stillinger med jobansøgninger og CV'er på Euresportalen.

Kommissionens gennemførelsesafgørelse (EU) 2018/170 af 2. februar 2018 om ensartede detaljerede specifikationer for indsamling og analyse af data for at overvåge og evaluere, hvordan Euresnettet fungerer.

Kommissionens gennemførelsesafgørelse (EU) 2018/1020 af 18. juli 2018 om vedtagelse og ajourføring af listen over færdigheder, kompetencer og erhverv i den europæiske klassifikation med henblik på automatisk matchning gennem Euresnettets fælles IT-platform.

Kommissionens gennemførelsesafgørelse (EU) 2018/1021 af 18. juli 2018 om vedtagelse af de tekniske standarder og formater, der er nødvendige for at indføre automatisk matchning gennem den fælles IT-platform, under anvendelse af den europæiske klassifikation og interoperabiliteten mellem de nationale systemer og den europæiske klassifikation.

- andre Euresmedlemmer og -partnere, som i henhold til artikel 12 i Euresforordningen er de organisationer, der udfører operationelle aktiviteter i Euresnettet såsom private beskæftigelsestjenester, arbejdsmarkedets parter og universiteter.

Kommissionen, Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed og de nationale koordineringsbureauer udgør tilsammen Euresnettets Europæiske Koordineringsgruppe, som har en koordinerende rolle i forhold til aktiviteterne, og hvordan nettet fungerer.

2 EURESNETTETS CENTRALE AKTIVITETER JULI 2020 — JUNI 2022

I dette afsnit beskrives Euresnettets centrale aktiviteter i rapporteringsperioden.

2.1 Aktiviteter i Eureslandene

Samarbejde med arbejdsgivere og jobsøgende med hensyn til at støtte dem under og efter rekrutteringsprocessen er en vigtig aktivitet i Eureslandene. Denne støtte inddeles i generelle og specifikke støttetjenester.

2.1.1 Generelle støttetjenester for arbejdstagere og arbejdsgivere

2.1.1.1 Matchnings- og placeringsaktiviteter

Mellem juli 2020 og juni 2022 håndterede og behandlede Eurespersonalet **445 206 jobansøgninger og 718 168 ledige stillinger, hvilket er markant mindre end i den foregående rapporteringsperiode, hovedsagelig på grund af den dramatiske afmatning i Eures' aktiviteter under pandemien og tildelingen af Eurespersonale til andre aktiviteter under de offentlige arbejdsformidlinger.** Der blev afholdt **18 935** arrangementer på tværs af hele nettet. Heraf var **73 %** informationsarrangementer, **9 %** var rekrutteringsarrangementer, og de resterende **18 %** var en kombination af rekrutterings- og informationsaktiviteter.

Ved udgangen af andet halvår af 2022 var der **via selvbetjeningsfunktionen registreret 93 186 jobsøgende og 5 919 arbejdsgivere på Euresportalen**. Baseret på konservative skøn[5] faciliterede Euresnettet **36 154 jobformidlinger** i andet halvår af 2020, **24 463 jobformidlinger** i 2021 og **25 163 jobformidlinger** i første halvår af 2022[6] via både Euresportalen og de nationale Euresnet.

2.1.1.2 Oplysninger og vejledning

Eksempler på oplysnings- og vejledningsaktiviteter for jobsøgende og arbejdsgivere udbudt af Eurespersonale omfatter personlig og virtuel individuel rådgivning, støtte til udarbejdelse af stillingsbeskrivelser, afholdelse af workshopper og onlinearrangementer. Samlet blev der rapporteret **5 516 313** individuelle kontakter med arbejdstagere og **372 616** med arbejdsgivere mellem juli 2020 og juni 2022. Hvad angår kontakterne med arbejdstagere og arbejdsgivere, var de fleste Euresvejledere i kontakt med arbejdstagere fra et andet Euresland (56 %), og 27 % af Euresvejledernes kontakt med arbejdsgivere var med arbejdsgivere fra et andet Euresland. De vigtigste emner, der blev drøftet med arbejdstagerne, var jobformidling (40 % af kontakterne), mens det mest populære emne drøftet med arbejdsgiverne omfattede generelle oplysninger om Eures (39 % af kontakterne).

[5] En kombination af resultaterne fra Eures' system til resultatmåling og estimater baseret på kundetilfredshedsundersøgelsen.
[6] Det skal bemærkes, at arbejdstagere/virksomheder ikke altid indberetter disse data.

2.1.2 Særlige støttetjenester

2.1.2.1 Støtte i grænseoverskridende regioner

I 2020-2022 modtog **otte grænseoverskridende Eurespartnerskaber** støtte fra EU's program for beskæftigelse og social innovation (EaSI)[7]. De grænseoverskridende Eurespartnerskaber er grupperinger af Euresmedlemmer eller -partnere og, hvor det er relevant, andre interessenter uden for Euresnettet, som etablerer regionale strukturer for langsigtet samarbejde i grænseregioner med henblik på at tilbyde tjenester inden for jobformidling, rekruttering og information til grænsependlere.

Der blev i 2021 iværksat en ny indkaldelse af forslag, som sikrede **syv grænseoverskridende Eurespartnerskaber** tilskud fra EaSI-indsatsområdet under Den Europæiske Socialfond Plus (ESF+) for perioden 2022-2024. De grænseoverskridende Eurespartnerskaber rapporterede i alt **162 160 individuelle kontakter med jobsøgende**, heraf 39 022 kontakter i andet halvår af 2020, 97 971 kontakter i 2021 og 25 167 kontakter i første halvår af 2022. De grænseoverskridende Eurespartnerskaber rapporterede i alt **28 079 individuelle kontakter med arbejdsgivere**, heraf 8 096 kontakter i andet halvår af 2020, 16 727 kontakter i 2021 og 3 256 kontakter i første halvår af 2022. Faldet i kontakterne i første halvdel af 2022 skyldes, at to projekter blev afsluttet i december 2021, mens de nyligt støttede projekters aktiviteter først blev sat i værk i efteråret 2022. De grænseoverskridende Eurespartnerskaber gav anledning til mere end **11 694 matchninger** inden for den periode, der er omfattet af denne rapport. De grænseoverskridende Eurespartnerskabers aktiviteter fokuserede hovedsagelig på **formidling af oplysninger** til jobsøgende og arbejdsgivere, og de emner, der blev drøftet mest med begge grupper, var social sikring, jobformidling og generelle spørgsmål om Eures.

2.1.2.2 Målrettede Eures-relaterede mobilitetsordninger

I 2019 iværksatte Kommissionen en integreret aktion: "målrettede Eures-relaterede mobilitetsordninger" for at forene to igangværende ordninger for jobmobilitet inden for EU, nemlig "Dit første Euresjob" og "Reactivate", og sikre deres kontinuitet og videreudvikling som en del af de målrettede Eures-relaterede mobilitetsordninger. Det overordnede mål med de målrettede Eures-relaterede mobilitetsordninger er at hjælpe jobsøgende fra EU/EØS (navnlig arbejdsløse og sårbare grupper) med at finde et job, en praktikplads, en lærlingeplads i en anden EU-medlemsstat eller et EØS-land og arbejdsgivere (især små og mellemstore virksomheder) med at besætte de af deres ledige stillinger, der er vanskelige at besætte, ved at ansætte arbejdstagere fra andre EU/EØS-lande. I øjeblikket gennemføres indsatsen af Sverige, Tyskland og Italien som førende lande[8]. Gennemførelsen af de forskellige projekter blev i 2020 og 2021 bremset som følge af covid-19-pandemien[9].

2.1.2.3 Bistand efter rekruttering

Bistand efter rekruttering har til formål at sikre den bedst mulige integrering af mobile arbejdstagere i deres nye stillinger i udlandet. Eureslandene havde fokus på at tilvejebringe oplysninger til

[7] Finansiel støtte til grænseoverskridende Eurespartnerskaber gennem indkaldelser af forslag såsom VP/2019/006. EaSI — grænseoverskridende Eurespartnerskaber og støtte til samarbejde om mobilitet inden for EU for EØS-lande og arbejdsmarkedets parter gennemføres af Kommissionen.

[8] I andet halvår af 2020 blev projekterne ledet af Sverige og Tyskland, og i første halvår af 2021 blev der gennemført et andet tyskledet projekt og et nyt italienskledet projekt.

[9] Fra januar 2020 til juni 2020 blev der via projekterne inden for rammerne af de målrettede Eures-relaterede mobilitetsordninger faciliteret 3 607 jobformidlinger, hvilket hjalp 239 små og mellemstore virksomheder i 30 lande.

arbejdstagere og arbejdsgivere forud for underskrivelsen af en ansættelseskontrakt. Samlet set rapporterede **18 Eureslande**, at de havde organiseret aktiviteter efter rekrutteringen i 2020 og 2021, og **24 Eureslande** havde på grundlag af deres arbejdsprogrammer planlagt at gennemføre sådanne aktiviteter i 2022. De fleste aktiviteter bestod i at give oplysninger og vejledning om skatte- og socialsikringsspørgsmål samt vejledning i at finde bolig, job for ægtefæller og uddannelse til deres familier. Nogle Eureslande går endnu længere for nye medarbejdere og sigter mod at fastholde dem ved at tilbyde dem gratis sprogkurser samt e-læring for at finde langsigtede job til fremme af deres integration.

2.1.2.4 Støtte til unge – lærlingepladser og praktikpladser

Der blev sammenlignet med den foregående rapporteringsperiode gennemført flere aktiviteter forbundet med lærlinge- og praktikpladser omfattet af et ansættelsesforhold. 19 Eureslande rapporterede, at de havde organiseret aktiviteter vedrørende støtte til lærlinge- og praktikpladser i 2020, 16 Eureslande organiserede sådanne aktiviteter i 2021, og 21 Eureslande havde på grundlag af deres arbejdsprogrammer planlagt at tilrettelægge sådanne aktiviteter i 2022. Nogle Eureslande tilbyder ikke denne type aktiviteter, fordi disse aktiviteter ikke er omfattet af landets offentlige arbejdsformidlingers tjenester, og/eller fordi denne praksis ikke er almindelig i deres land.

I nogle lande udveksles der tilbud om lærlinge- og praktikpladser på Euresportalen, hvor der i hele referenceperioden i alt er blevet tilbudt **212 726 lærlingepladser** og **17 001 praktikpladser**.

2.1.3 Ressourcer og forvaltning

2.1.3.1 Menneskelige ressourcer

Eurespersonale omfatter både vejledere, der arbejder inden for Eures hos nationale eller regionale offentlige arbejdsformidlinger og i andre Euresmedlems- eller -partnerorganisationer[10]. Samlet set er antallet af Euresmedarbejdere steget med 13 %, mens antallet af fuldtidsækvivalenter (FTE) er faldet med 11 % i rapporteringsperioden, hvilket tyder på, at der blev tildelt flere vejledere til Euresopgaver, men at der samlet set blev afsat færre ressourcer til Eures målt i fuldtidsækvivalenter. Ved udgangen af andet halvår af 2020 talte Euresnettet **2 122 Euresmedarbejdere** (**1 311**). Ved udgangen af 2021 var antallet af aktive Euresmedarbejdere steget til **2 421**, men antallet af fuldtidsækvivalenter var faldet til 1 100. I første halvår af 2022 faldt antallet af aktive Euresmedarbejdere en smule til **2 405**, og antallet af fuldtidsækvivalenter steg til 1 163[11].

2.1.3.2 Finansielle midler

Sammensætningen af de nationale koordineringsbureauers arbejdsbudget og dets størrelse varierer Eureslandene imellem. Ifølge oplysningerne i de nationale koordineringsbureauers arbejdsprogrammer[12] nævnte syv Eureslande, at de modtog EU-**finansiering**, ni Eureslande nævnte, at de kun havde modtaget **national finansiering**, og fire anførte, at de kun modtog **"andre" former for finansiering**. De resterende Eureslande nævnte, at de modtog en blanding af finansiering fra forskellige kilder.

[10] Data indberettet af Eureslandene som en del af de offentlige arbejdsformidlinger.
[11] Det skal bemærkes, at ikke alle lande leverer FTE-data.
[12] Hvert år anmodes de nationale koordineringsbureauer om at fremlægge et arbejdsprogram, der beskriver de aktiviteter, de planlægger at gennemføre i det følgende år.

Desuden står der også finansielle midler til rådighed for projekter, der gennemføres i Eureslandene inden for rammerne af **EaSI-programmet**[13] (fra 2021 er Eures blevet et indsatsområde under **ESF+**), f.eks. til målrettede Eures-relaterede mobilitetsordninger og grænseoverskridende Eurespartnerskaber.

2.1.3.3 IT-infrastruktur

Der blev som en nødvendighed af covid-19-pandemien indført en høj grad af fjernarbejde, hvilket fremskyndede **digitaliseringen af Eures' aktiviteter**. Ud over at stille **IT-udstyr** til rådighed, **der gør det muligt for Eurespersonalet at udføre deres arbejde som fjernarbejde**, sikrede Eureslandene også adgang til relevant **software til onlinemøder og -arrangementer**. Jobsøgende og arbejdsgivere blev også mere tilbøjelige til at søge job/rekruttere online. Derfor har mange Eureslande investeret i at opdatere deres nationale platforme/websteder og forbedre deres digitale tjenester. Dette er også blevet fremskyndet af de kvalitetsstandarder, der er fastsat i forordningen om den fælles digitale portal[14]. Dette vil resultere i yderligere interoperabilitet mellem Euresportalen og de nationale Euresplatforme.

Med hensyn til interoperabilitet har Eureslandene fortsat arbejdet med at forbedre deres IT-infrastruktur for overførsel af oplysninger om ledige stillinger og CV'er til Euresportalen. For at matche ledige stillinger med relevante CV'er vil den europæiske klassifikation af færdigheder/kompetencer og erhverv (ESCO), der kortlægger krav, fungere som katalysator. Yderligere ændringer af IT-infrastrukturen var nødvendige i visse Eureslande for at lette udvidelsen af nettet og tilpasse IT-infrastrukturer for nye Euresmedlemmer og -partnere (f.eks. Tyskland, Ungarn, Nederlandene og Portugal).

For at øge sikkerheden af personoplysninger på Euresportalen blev der i januar 2022 indført et obligatorisk tofaktorautentifikationssystem (2FA). Før indførelsen var der 151 731 registrerede konti på Euresportalen, herunder konti for jobsøgende, virksomhedsledere og kontakter samt Euresmedlemmer og -partnere. To måneder efter gennemførelsen af den obligatoriske 2FA faldt antallet af registrerede konti betydeligt. Der er blevet gennemført en række afbødende foranstaltninger såsom en bevidstgørelses- og oplysningskampagne, som Det Europæiske Koordineringsbureau har gennemført i flere måneder. Resultaterne er stadig utilfredsstillende 11 måneder efter indførelsen af 2FA. Trods en stigning på 282 % i antallet af registrerede konti (19 958 i andet halvår af 2022) er dette stadig betydeligt lavere end før indførelsen af 2FA. Jobsøgende, arbejdsgivere og Euresmedlemmer (hovedsagelig de offentlige arbejdsformidlinger) afholder sig fra at bruge Eurestjenester, der kræver et EU Login-system med 2FA. Som en yderligere afhjælpende foranstaltning bliver en frivillig tilbagevenden til et etfaktorautentifikationssystem i øjeblikket drøftet.

2.1.3.4 Forvaltning og samarbejde med interessenter

Det har været et af de vigtigste strategiske mål for Euresnettet at blive udvidet, og derfor har der i rapporteringsperioden fortsat været bestræbelser på at tilskynde andre interessenter til at tilslutte sig nettet. Covid-19-pandemien gjorde det imidlertid vanskeligt at holde kontakten og rekruttere yderligere medlemmer og partnere. I flere måneder var det umuligt at afholde fysiske møder for at præsentere nye interessenter for Eures' aktiviteter, og prioriteterne ændrede sig hos de offentlige

[13] VP/2019/010: EaSI-EURES — Støtte til nationale klassifikationsopgørelser og innovative nationale onlinetjenester for mobile arbejdstagere.

[14] Forordning (EU) 2018/1724 om oprettelse af en fælles digital portal, der giver adgang til oplysninger, procedurer og bistands- og problemløsningstjenester.

arbejdsformidlinger og for andre interessenter på beskæftigelsesområdet, idet deres fokus blev rettet mod andre opgaver, der stod øverst på dagsordenen for at tackle de store omstillinger på arbejdsmarkedet, som pandemien medførte. Umiddelbart efter ophævelsen af foranstaltningerne medio 2021 blev det lettere at genvinde kontakten med potentielle interessenter.

2.1.3.5 Kommunikation i Eureslandene

Der blev afholdt **12 887** arrangementer, som nåede ud til **537 696** personer, i referenceperioden. Den mest almindelige type arrangement, der blev afholdt, var informationsarrangementer efterfulgt af blandede arrangementer (information og rekruttering) og rene rekrutteringsarrangementer. Antallet af personer, som de forskellige typer arrangementer nåede ud til, fulgte samme mønster. Jo flere arrangementer der blev afholdt, desto større var rækkevidden. Her var andet halvår af 2021 dog en undtagelse[15].

Nogle arrangementer på nationalt plan blev afholdt i samarbejde med andre tilstedeværende EU-netværk[16]. Samarbejdet med andre netværk var en gavnlig måde at skabe synergieffekter på. Et eksempel på dette samarbejde er informationsmøderne rettet mod studerende afholdt i samarbejde med Europe Direct-centre og Eurodesk.

I perioden 2020-2022 blev kommunikationen hovedsagelig gennemført via sociale medier (Facebook, Instagram, LinkedIn og Twitter), og Eures' rækkevidde på de sociale medier steg på alle sociale mediekanaler i rapporteringsperioden[17]. De gennemførte kommunikationsaktiviteter omfattede generelle **oplysningskampagner** om Eurestjenester og kommunikationsindsatsen **rettet mod specifikke grupper eller sektorer** (f.eks. afholdt Norge informationsarrangementer for unge jobsøgende, og Rumænien var vært for informationsarrangementer for sæsonarbejdere). Med hensyn til generelle oplysningskampagner koordinerede Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed i 2021 kampagnen "#Rights4AllSeasons" i partnerskab med Kommissionen, Euresnettet, den europæiske platform til bekæmpelse af sort arbejde, EU-landene og arbejdsmarkedets parter med fokus på håndhævelses- og informationsaktiviteter i landbrugssektoren. I forbindelse med det europæiske ungdomsår 2022 lancerede Det Europæiske Koordineringsbureau endvidere en kampagne for unge for at øge bevidstheden om de tilgængelige Eurestjenester i forbindelse med deres jobsøgning i et andet EU-land.

2.1.3.6 Overvågning og evaluering af aktiviteter

Med Kommissionens gennemførelsesafgørelse (EU) 2018/170[18] blev der indført specifikationer for en ensartet tilgang til indsamling af data og til analyser, der hjælper med at overvåge, hvordan Euresnettet fungerer. **Eures' system til resultatmåling**, der blev indført i 2018, sikrede et fælles programmerings-

[15] Der blev i andet halvår af 2020 afholdt 2 248 arrangementer, som nåede ud til 131 500 personer. Der blev i første halvår af 2021 afholdt 2 945 arrangementer, som nåede ud til 139 800 personer. Der blev i andet halvår af 2021 afholdt 3 503 arrangementer, som dog kun nåede ud til 123 929 personer. Der blev i første halvår af 2022 afholdt 4 191 arrangementer, som nåede ud til 142 467 personer.

[16] https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_da.

[17] Antallet af Facebook-følgere steg fra 497 461 i første halvår af 2020 til 651 413 i andet halvår af 2022. Antallet af Twitter-følgere steg fra 44 659 i andet halvår af 2020 til 49 665 i første halvår af 2022. Antallet af LinkedIn-følgere steg fra 156 375 i andet halvår af 2020 til 260 872 i første halvår af 2022. Antallet af følgere på andre sociale medier steg fra 19 195 i andet halvår af 2020 til 25 638 i første halvår af 2022.

[18] Kommissionens gennemførelsesafgørelse om ensartede detaljerede specifikationer for indsamling og analyse af data for at overvåge og evaluere, hvordan Euresnettet fungerer.

og overvågningssystem på nationalt plan og gjorde det lettere at indsamle data vedrørende alle Euresmedlemmer og -partnere. Siden da har de nationale koordineringsbureauer hvert halve år leveret data vedrørende fem "kerneindikatorer" og 11 "netværksindikatorer"[19]. Som følge heraf har det siden været muligt at sammenligne og benchmarke resultater på tværs af nettet.

Ud over systemet til resultatmåling er **programmeringscyklussen** (alle Eureslandenes arbejdsprogrammer) det vigtigste overvågningsværktøj med hensyn til Eureslandenes årlige aktiviteter. Med Kommissionens gennemførelsesafgørelse (EU) 2017/1256[20] er der indført procedurer og skabeloner til brug for programmeringscyklussen. 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.

2.2 Horisontale støtteaktiviteter fra Det Europæiske Koordineringsbureau under Eures

2.2.1 Støtte til koordinering og forvaltning

Det Europæiske Koordineringsbureau har mandat til at overvåge og lette de forskellige faser af programmeringscyklussen og koordinere de nationale koordineringsbureauers planlægning. I henhold til artikel 6 i forordning (EU) 2019/1149 blev **driften af Det Europæiske Koordineringsbureau** i maj 2021 **overført fra Kommissionen til Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed**.

Euresnettets Europæiske Koordineringsgruppe[21] udgør forvaltningsstrukturen i det vigtigste forum, der støtter Euresnettet med aktiviteternes udførelse. Gruppen mødes regelmæssigt og på ad hoc-basis for at styre nettets aktiviteter, drøfte, hvor langt man er nået, præsentere den seneste udvikling og dele informationer og bedste praksis. På møderne samles alle nationale koordineringsbureauer, Kommissionen og Det Europæiske Koordineringsbureau. I referenceperioden blev der afholdt syv møder i Euresnettets Europæiske Koordineringsgruppe.

2.2.2 Drift og udvikling af Euresportalen og tilhørende IT-support

Med overførslen af beføjelser fra Kommissionen til Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed blev sidstnævnte **systemejer af Euresportalen**. Kommissionen står i overensstemmelse med Euresforordningen stadig for den tekniske udvikling og vedligeholdelsen af portalen.

Indførelsen af en funktion til **automatiseret matchning** på Euresportalen (i henhold til Euresforordningen[22]) forudsætter, at Eureslandene indfører ESCO, eller at der alternativt gennemføres en **konvertering** mellem nationale klassifikationssystemer og ESCO. Selv om et stort flertal af landene har afsluttet denne konvertering, er nogle stadig i gang med konverteringen og indførelsen. Kommissionen yder derfor støtte for at sikre konverteringens kvalitet.

[19] Som anført i artikel 32 i Euresforordningen (EU) 2016/589 og angivet i artikel 1 i samt bilaget til Kommissionens gennemførelsesafgørelse (EU) 2018/170 om ensartede detaljerede specifikationer for indsamling og analyse af data for at overvåge og evaluere, hvordan Euresnettet fungerer.
[20] Kommissionens gennemførelsesafgørelse om skabeloner og procedurer for udvekslingen af oplysninger om Euresnettets nationale arbejdsprogrammer på EU-plan.
[21] Siden maj 2021 har ledelsen af Euresnettets Europæiske Koordineringsgruppe været underlagt Det Europæiske Koordineringsbureau under Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed.
[22] Jf. artikel 19 i Euresforordningen (EU) 2016/589.

Desuden fortsatte Det Europæiske Koordineringsbureau med at iværksætte **kundetilfredshedsundersøgelser**[23] som led i sin løbende overvågning af brugernes erfaringer på portalen. Der blev konstateret et lille fald i brugernes tilfredshed, da **80 %** af de brugere, der besvarede undersøgelsen, var tilfredse eller meget tilfredse med Euresportalens onlinetjenester sammenlignet med 95 % i den foregående rapporteringsperiode.

Den efterfølgende evaluering indeholdt en vigtig henstilling til at forbedre Euresportalens brugervenlighed. I rapporteringsperioden **fortsatte** Det Europæiske Koordineringsbureau med at **gennemføre ændringer på Euresportalen** for at sikre en forbedring af brugervenligheden (f.eks. forbedringer af filtrene og menuen). Interessenterne erkender dog, at der stadig mangler noget på området.

Det Europæiske Koordineringsbureau har siden 2011 drevet platformen for **de europæiske onlinejobdage**[24] og støttet afholdelsen af jobdage og rekrutteringsarrangementer. I rapporteringsperioden blev disse arrangementer hovedsagelig afholdt online på grund af covid-19-pandemien, selv om nogle blev afholdt i hybridformat. Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed overtog fra april 2021 tilrettelæggelsen af de europæiske onlinejobdage og afsatte 700 000 EUR til afholdelse af arrangementer mellem april og december 2021. Mellem januar 2022 og juni 2022 budgetterede Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed med 400 000 EUR til finansiering af de europæiske onlinejobdage. Der blev afholdt i alt 75 arrangementer sammenlignet med 65 i den foregående rapporteringsperiode.

2.2.3 Uddannelse og faglig udvikling

I januar 2022 blev der lanceret en ny **Eures-e-læringsplatform** for Eurespersonalet, og der blev indført nye kurser for at opfylde nye uddannelsesbehov.

Grunduddannelsen blev fortsat tilbudt på nationalt plan, hvilket gjorde det muligt at nærme sig det nationale perspektiv og navnlig, hvordan Eures er struktureret i hver organisation/hvert land, og giver grundlæggende viden om Eures og nettets tilgængelige værktøjer. Herefter følger en konsolideringsfase, der bringer det europæiske perspektiv ind i uddannelserne. Denne fase består af tre på hinanden følgende læringskomponenter: selvevalueringsværktøj og motivation, online-/fysisk lærings- og netværksworkshop, virtuelle moduler. Endelig udvider EURES Academy Eurespersonalets specifikke viden gennem både virtuel og fysisk undervisning samt netværksaktiviteter, herunder arrangementer og workshopper. Uddannelsen dækker en bred vifte af emner såsom uddannelse i ESCO-konvertering, tjenester målrettet jobsøgende og arbejdsgivere, kommunikationsværktøjer og Euresportalen. I alt blev der fra juli 2020 til juni 2022 afholdt **83 kurser** med deltagelse af **2 674 Euresmedarbejdere**.

[23] Denne undersøgelse blev gennemført i hele rapporteringsperioden og er stadig tilgængelig på Europa-serveren på https://ec.europa.eu/eusurvey/trunner/EURESHelpdeskSurvey2022. Linket til undersøgelsen indgår i Eures-helpdeskens signatur, som sendes ud i alle helpdeskens svar pr. e-mail og chat. I løbet af rapporteringsperioden på 24 måneder besvarede i alt 1 188 brugere undersøgelsen ud af 19 808 brugere, der havde modtaget den.

[24] De europæiske (online-)jobdage er en platform, der hjælper formidlende organisationer såsom offentlige arbejdsformidlinger med at tilrettelægge rekrutteringsarrangementer, både fysiske og online — de såkaldte "europæiske jobdage". Platformen blev oprettet i 2011.

Der blev fortsat stillet en **helpdeskfunktion** til rådighed for alle brugere af Euresportalen og dens tjenester (dvs. jobsøgende, arbejdsgivere, Euresmedlemmers og -partneres personale, nationale koordineringsbureauer og gæstebesøgende). Denne tjeneste omfatter svar på alle spørgsmål vedrørende de tjenester, der udbydes på Euresportalen, herunder Extranetafsnittet[25] og jobmobilitet generelt. Eures' helpdesk behandlede i rapporteringsperioden **23 678 brugerforespørgsler**, hvilket er betydeligt lavere end i den foregående rapporteringsperiode, hvor der blev behandlet 61 779 brugerforespørgsler.

2.2.4 Netværkssamarbejde, udveksling af god praksis og gensidig læring

Netværkssamarbejdet, den gensidige læring og udvekslingen af god praksis blev fortsat styrket inden for Euresnettet. I rapporteringsperioden blev der udviklet en ny version af **Eures' Extranet**[26]. Extranettet står til rådighed for alle medarbejdere involveret i Euresnettet. Den nye version af Extranettet indeholder en videnbase, et dokumentregister og flere andre praktiske værktøjer og funktioner, som er blevet gjort **mere sikre og brugervenlige**.

Ud over regelmæssige møder i Euresnettets Europæiske Koordineringsgruppe blev der arrangeret **gensidige læringsarrangementer** og **arbejdsgrupper**[27] med repræsentanter fra alle Eureslandene. Der blev afholdt fem gensidige læringsarrangementer i rapporteringsperioden: et om de europæiske onlinejobdage[28], to om programmeringscyklussen[29] og to om systemet til resultatmåling[30].

2.2.5 Informations- og kommunikationstiltag

Euresnettet fastlagde **en ny kommunikationsstrategi** i rapporteringsperioden. De nationale koordineringsbureauer er stadig i gang med gennemførelsen heraf. Med denne nye strategi er målet at støtte Eures' tjenester gennem to overordnede kommunikationsmål: 1) at forbedre og øge kendskabet til og opfattelsen af Eures som brand, herunder udvikling af en ny brandbrochure, der giver Eures som brand et holistisk visuelt og generelt udtryk, og 2) at tilskynde til og fremme et mere aktivt samarbejde mellem Euresmedlemmer og -partnere, Det Europæiske Koordineringsbureau, de nationale koordineringsbureauer, Kommissionen og interessenter uden for nettet. Der blev udarbejdet et vejledende dokument til de nationale koordineringsbureauer for at støtte gennemførelsen af den fulde strategi på nationalt plan, og der blev også tilbudt direkte støtte fra Det Europæiske Koordineringsbureaus kommunikationsteam til de nationale koordineringsbureauer.

Det Europæiske Koordineringsbureau gennemfører omfattende **kommunikationsaktiviteter**, herunder forvaltning af **Eures' konti på de sociale medier**, med **316 926** følgere på Facebook, **42 636** på Twitter, **6 390** på Instagram (siden lanceringen i 2021), **73 008** på LinkedIn samt **9 000 abonnenter**

[25] Extranetafsnittet på Euresportalen er kun tilgængeligt for interne brugere såsom Euresvejledere, nationale koordinatorer og Det Europæiske Koordineringsbureaus personale. Det letter koordineringen, udvekslingen af oplysninger og administrative opgaver.
[26] Eures' Extranet er det navn, der anvendes om intranettet for hele Euresnettet.
[27] I henhold til forordningen om oprettelse af Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed har myndigheden mulighed for at nedsætte arbejdsgrupper til at udføre en specifik opgave eller vedrørende et bestemt politikområde. Til dato har Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed nedsat fire særlige arbejdsgrupper, hvor repræsentanter fra medlemsstaterne, Kommissionen og arbejdsmarkedets parter deler deres ekspertise om det specifikke emne: arbejdsgruppen om information, arbejdsgruppen om inspektioner, arbejdsgruppen om mægling og den europæiske platform til bekæmpelse af sort arbejde.
[28] Dette gensidige læringsarrangement blev afholdt den 30. september 2021.
[29] Disse to gensidige læringsarrangementer blev afholdt i henholdsvis oktober 2020 og 2021.
[30] Disse to gensidige læringsarrangementer blev afholdt henholdsvis den 17. september 2020 og den 24. februar 2022.

og **25 videoer** offentliggjort på YouTube. Derudover blev der i rapporteringsperioden delt over **90 nyhedsartikler** på Euresportalen, og der udkom både interne og eksterne **nyhedsbreve** hver måned.

Eures' nationale koordineringsbureauer og de godkendte medlemmer og partnere blev føjet til kortet "Den Europæiske Union omkring mig"[31], som Kommissionen står bag. Kortet bruges til at lokalisere de aktive EU-centre i hver region og se, hvilke tjenester de leverer. Næste skridt er at tilføje de lokale servicesteder, nemlig Euresvejlederne.

2.2.6 Analyse af geografisk og beskæftigelsesmæssig mobilitet

I henhold til artikel 29 i Euresforordningen offentliggjorde Kommissionen som led i sit mandat med hensyn til at analysere de geografiske og beskæftigelsesmæssige mobilitetstendenser **to rapporter om arbejdskraftens mobilitet inden for EU** (i 2020[32] og 2021[33]), som indeholdt centrale oplysninger om strømme og mønstre for arbejdskraftens mobilitet i EU- og EFTA-landene, med særligt fokus på arbejdsmarkedsforholdene for mobile arbejdstagere og kønsproblematikken. På baggrund af oplysninger fra de nationale koordineringsbureauer og en analyse af den europæiske arbejdsstyrkeundersøgelse blev der **offentliggjort to undersøgelser af manglen på og overskud af erhverv i 2020 og 2021**[34].

2.2.7 Udvikling af en passende samarbejds-, formidlings- og udligningsstruktur for lærlingepladser og praktikpladser

I rapporteringsperioden igangsatte Det Europæiske Koordineringsbureau ingen yderligere bestræbelser på at videreudvikle samarbejds- og formidlingsstrukturen for lærlinge- og praktikpladser, selv om dette indgik i en henstilling i den foregående rapport. Dette er hovedsagelig en konsekvens af, at fokus ligger på forretningskontinuiteten under overførslen af Det Europæiske Koordineringsbureau til Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed. Desuden er der i mange lande juridiske begrænsninger med hensyn til at støtte videreudviklingen af formidlingsstrukturen for lærlinge- og praktikpladser.

2.2.8 Finansielle midler

Siden overførslen af Det Europæiske Koordineringsbureau fra Kommissionen til Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed er finansieringen af Eures' aktiviteter kommet fra forskellige finansieringsstrømme, og al horisontal støtte er nu en del af Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds budget. Overførslen af beføjelser til Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed skete gradvist, hvorfor det ikke var alle aktiviteter, der allerede blev finansieret over Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds budget i de første måneder af 2021. Dette gjorde det muligt for Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed at afsætte et relativt lavere budget til Eures' aktiviteter end i 2022. I 2021 blev der via denne budgetpost tildelt 7,5 mio. EUR. Dette beløb blev forhøjet til 9,9 mio. EUR i 2022[35].

[31] Link: https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_da.
[32] Årsrapport for 2020 om arbejdskraftens mobilitet inden for EU.
[33] Årsrapport for 2021 om arbejdskraftens mobilitet inden for EU.
[34] Kommissionen, "Report on Labour Shortages and Surpluses 2020 and 2021".
[35] Budgettet er højere for 2022, da Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed frem til den 26. maj 2021 stadig var underlagt Kommissionen.

3 GENNEMFØRELSE AF FORORDNINGEN I MEDLEMSSTATERNE

Dette kapitel indeholder en beskrivelse af de vigtigste ændringer som følge af den nye Euresforordning i forhold til det tidligere retsgrundlag. Ændringerne vedrørte bl.a. overførsel af oplysninger om alle offentligt tilgængelige ledige stillinger, alle CV'er, som de jobsøgende har givet deres samtykke til, kategorisering af ledige stillinger og CV'er i henhold til den europæiske klassifikation, udvidelse af Euresnettet til nye medlemmer og partnere og overførsel af lærlinge- og praktikpladser omfattet af et ansættelsesforhold.

Analysen i dette afsnit er baseret på data modtaget direkte fra de nationale koordineringsbureauer til en undersøgelse og tjekliste formidlet med henblik på denne toårsrapport, og den suppleres med andre informationskilder, der stilles til rådighed af Det Europæiske Koordineringsbureau. Hvert underafsnit nedenfor omhandler forskellige aspekter af gennemførelsen af Euresforordningen og indledes med en oversigtstabel[36], der viser resultaterte af den formidlede implementeringstjekliste (se forklaringen nedenfor). Kommissionen vil yderligere analysere medlemsstaternes overholdelse af alle kravene i forordningen og træffe passende foranstaltninger, hvis det skønnes nødvendigt.

Forklaring af oversigtstabeller:

	Data ikke tilgængelige*
V	Afsluttet
Δ	Delvist afsluttet
X	Ikke afsluttet

**Ifølge det nationale koordineringsbureau foreligger der ingen data, eller ingen data blev indberettet.*

3.1 Sammensætning af netværket og organisatoriske forhold

I. Sammensætning af netværket og organisatoriske forhold	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	CH	IS	LI	NO
Foranstaltning 1: Udpegelse af de nationale koordineringsbureauer (art. 9, stk. 1)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Foranstaltning 2: Udpegelse af repræsentanten for koordineringsgruppen (art. 14)	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Foranstaltning 3: Udpegelse af de offentlige arbejdsformidlinger, som er relevante for aktiviteterne inden for Euresnettet, til Euresmedlemmer (art.	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	V

3.1.1 Gennemførelse

Alle Eureslande **har udpeget nationale koordineringsbureauer og repræsentanter for Den Europæiske Koordineringsgruppe og udnævnt offentlige arbejdsformidlinger som**

[36] Når der ikke henvises til andre kilder, er resultaterne i afsnittene nedenfor baseret på data fra de nationale koordineringsbureauers tjeklister og undersøgelser som formidlet med henblik på denne rapport.
Bemærk, at en foranstaltning består af flere delforanstaltninger, som ikke fremgår af tabellen. En foranstaltning anses for afsluttet (grøn), når alle dens delforanstaltninger er blevet afsluttet. En foranstaltning anses for uafsluttet (rød), når ingen af dens delforanstaltninger er blevet afsluttet. Når delforanstaltningerne ikke alle er afsluttede eller uafsluttede, anses hele foranstaltningen for delvist afsluttet (orange).

Euresmedlemmer. Kun nogle delforanstaltninger anses ikke for fuldt ud afsluttede for Kroatiens og Schweiz' vedkommende med hensyn til artikel 10[37].

3.1.2 Udfordringer

Ingen specifik udfordring blev indberettet af Eureslandene, hvad angår disse krav.

3.2 Forvaltning og samspil med organisationer uden for Euresnettet

II. Forvaltning og samspil med organisationer uden for Euresnettet	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	CH	IS	LI	NO
Foranstaltning 1: Genetablering af samarbejdet med interessenter (art. 9, stk. 7)	V	V	V	Δ	Δ	Δ	V	V	Δ	V	Δ	Δ	Δ	V	Δ	V	V	V	V	V	V	Δ	V	Δ	V	Δ	V	Δ	Δ		Δ
Foranstaltning 2: Genetablering af samarbejdet med andre EU-oplysnings- og rådgivningstjenester og -net (art. 16, stk. 2)	V	V	V	Δ		Δ	V	V	Δ	V	Δ	Δ	V	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	V	Δ	Δ		V
Foranstaltning 3: Dialog med arbejdsmarkedets parter på nationalt plan (art. 16, stk. 3)	V	V	V	Δ		V	V	V	Δ	V	Δ	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	Δ	V	V	Δ	V	Δ	Δ		
Foranstaltning 4: Etablering af samarbejde med de relevante kompetente myndigheder (art. 26, stk. 2)	V	V	V	Δ		V	V	V	Δ	V	Δ	Δ	V	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V	Δ		V

3.2.1 Gennemførelse

Mellem 2020 og 2022 tog næsten alle Eureslandene flere skridt for at **styrke samarbejdet og dialogen med adskillige interessentorganisationer**, kompetente myndigheder og EU-oplysnings- og rådgivningstjenester. **Covid-19-pandemien** gjorde det imidlertid udfordrende at vedligeholde en regelmæssig kontakt med interessenterne.

Betydningen af velfungerende forvaltningsstrukturer og netværk er blevet tydeliggjort som følge af pandemien. Under krisen viste Euresvejlederne modstandsdygtighed og fleksibilitet, idet de hurtigt tilpassede sig onlinearbejdsmåden og de ændrede prioriteter i deres opgaver, herunder tilvejebringelse af rettidige specifikke oplysninger om covid-19-foranstaltningerne til arbejdsgivere og jobsøgende på grundlag af oplysninger, der konstant ændrede sig.

Eures viste sig også at være særligt nyttigt i grænseregioner, hvor arbejdsgivere og jobsøgende havde presserende behov for at holde sig ajour med covid-19-foranstaltningerne. F.eks. tilsluttede nogle Euresvejledere sig regionale arbejdsgrupper om hurtigt skiftende arbejdsvilkår. De nationale koordineringsbureauer rapporterede, at selv om denne periode var udfordrende, blev forbindelserne med andre parter (f.eks. forvaltninger, handelskamre, arbejdstagere og virksomheder) styrket.

[37] Det skal bemærkes, at foranstaltning 3 "Udpegelse af de offentlige arbejdsformidlinger, som er relevante for aktiviteterne inden for Euresnettet, til Euresmedlemmer (artikel 10)" anses for delvist afsluttet for Kroatien og Schweiz. De udpegede faktisk deres offentlige arbejdsformidlinger som Euresmedlemmer, men nogle delforanstaltninger er endnu ikke blevet afsluttet.
Med hensyn til Schweiz er delforanstaltningerne omhandlende underretning af Det Europæiske Koordineringsbureau om, hvilke offentlige arbejdsformidlinger der er identificeret, og forklaringer i tilfælde af ændringer i forhold til situationen før forordningens ikrafttræden og meddelelse om ændringer i de offentlige arbejdsformidlinger, som ikke længere skal inddrages, og henledning af deres opmærksomhed på konsekvenserne i tilfælde af ændringer i forhold til situationen før forordningens ikrafttræden delvist blevet gennemført.
Med hensyn til Kroatien rapporteres delforanstaltningerne omhandlende meddelelse om ændringer i de offentlige arbejdsformidlinger, som ikke længere skal inddrages, og henledning af deres opmærksomhed på konsekvenserne i tilfælde af ændringer i forhold til situationen før forordningens ikrafttræden og meddelelse til helpdesken om de nærmere oplysninger om personalets konti på Euresportalen, der skal lukkes, og fra hvilken dato i tilfælde af ændringer i forhold til situationen før forordningens ikrafttræden som ikke tilgængelige.

3.2.2 Udfordringer

Som tidligere nævnt er de største udfordringer, som Eureslandene fortsat står over for, hindringer i forbindelse med kommunikationen med eksterne interessenter, som i rapporteringsperioden blev forstærket af pandemien (se afsnittet ovenfor).

3.3 Udvidelse af nettet

III. Udvidelse af nettet	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	CH	IS	LI	NO
Foranstaltning 1: Forberedelse til godkendelsessystemet (art. 11)	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	X		Y
Foranstaltning 2: Gennemførelse af godkendelsessystemet (art. 11 og 12)	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	X		Y
Foranstaltning 3: Overholdelse af gennemførelsesretsakten i henhold til artikel 11, stk. 8 *(hvis dette foreslås (fakultativ gennemførelsesretsakt) og*	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y		Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		X		Y
Foranstaltning 4: Overvågning af medlemmers og partneres overholdelse af regleme	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y		Y		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	X	X		Y

3.3.1 Gennemførelse

Ved udgangen af rapporteringsperioden havde 27 Eureslande meddelt Kommissionen, at de havde indført et **godkendelsessystem** for medlemmer og partnere, og syv er i gang med at gennemføre et sådant. Selv om de fleste Eureslande fortsatte arbejdet med at udvide Euresnettet, kunne nogle af dem ikke gøre dette til en prioritet under covid-19-pandemien. Ved udgangen af denne rapporteringsperiode havde Euresnettet godkendt 26 private medlemmer og 62 partnere ud af de i alt 238 offentlige og private organisationer[38]. Selv om de fleste lande allerede havde indført **systemer til overvågning af Euresmedlemmers og -partneres overholdelse af reglerne**, havde nogle lande stadig arbejde foran sig på dette område[39].

3.3.2 Udfordringer

Det gik **langsommere end forventet at øge antallet af nye medlemmer og partnere**. Denne tendens blev allerede bemærket i den foregående toårsrapport og var endnu tydeligere i den nuværende rapporteringsperiode på grund af covid-19-pandemien, som tvang de nationale koordineringsbureauer til at prioritere andre opgaver. Nogle lande tilføjede yderligere krav for at blive accepteret som Euresmedlem eller -partner. Disse krav kan dog udgøre en forhindring for, at Euresnettet vokser.

3.4 Udveksling af oplysninger om ledige stillinger og CV'er

IV. Dataudvekslingsmekanismer, synlighed, værktøjer og interoperabilitet	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	CH	IS	LI	NO
Foranstaltning 1: Forberedelse af den nye tilgang til gennemsigtighed i ledige stillinger + CV'er (artikel 17)	Y	Y	Δ	Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Y	Y	Y	Δ	Δ		Y
Foranstaltning 2: Evne til at udveksle oplysninger om national praksis og dataspørgsmål	Y	Δ	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Δ	Δ	Δ		Δ
Foranstaltning 3: Forberedelse af udveksling af lærlingepladser og praktikpladser	Y	X	Y	X		Y		Δ		Δ		Δ	Δ	X	X	Y	Y	X			Y	Y	Δ	Δ		Δ					Y
Foranstaltning 4: Overholdelse af gennemførelsesretsakten i henhold til artikel 17, stk. 8	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Y	X	Δ		Y
Foranstaltning 5: Overvågning af medlemmers og eventuelle partneres overholdelse af reglerne	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	X	X		Y
Foranstaltning 6: Eures' synlighed på nationalt plan (artikel 18, stk. 1 og 2)	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Δ	Δ	Y	Y	Y	Y	Δ	Δ		Y
Foranstaltning 7: Adgang uden tekniske hindringer til data fra Euresportalen for sagsbehandlere (artikel 18, stk. 3, in fine, betragtning 32)	Y	Y	Y	Y	Δ	Δ	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Y	Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	Δ	Δ	Y	Y	Y	Δ	Δ		Y
Foranstaltning 8: En enkelt koordineret kanal (artikel 9, stk. 2, litra a), og artikel18, stk. 4)	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Δ	Y	Y	Y	Δ	Y	Y	Y	Δ	Δ	Y	Y	Y	Y	Δ	Δ		Y
Foranstaltning 9: Automatisk matchning (artikel 19)	Y	Y	Y		Δ	Δ	Y	Δ	Y	Y		Δ	Δ	Δ	Δ	Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Δ	V	Δ	Y	Δ	Y	Δ	Δ		Δ
Foranstaltning 10: Overholdelse af gennemførelsesretsakten i henhold til artikel 19, stk. 6	Y	Y	Δ	Y		Y	Y	Y	Y	Y		Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Δ	Δ		Y

[38] Den fulde oversigt over alle Euresmedlemmer og -partnere kan findes her: https://eures.ec.europa.eu/eures-services/eures-your-country_da.

[39] Et nationalt koordineringsbureau nævnte, at pandemien forårsagede visse forsinkelser i processen, og at de manglede ressourcer til at overvåge overholdelsen. Nogle nævnte også, at de endnu ikke råder over medlemmer og partnere.

3.4.1 Gennemførelse

I henhold til bestemmelserne i artikel 17, stk. 1, i Euresforordningen bør landene overføre oplysninger om alle offentligt tilgængelige ledige stillinger og alle jobansøgninger/CV'er til Euresportalen, såfremt arbejdstageren har givet sit samtykke til også at stille oplysningerne til rådighed for Eures. Ved udgangen af rapporteringsperioden **havde alle Eureslande oprettet systemer på nationalt plan** til overførsel af **oplysninger om ledige stillinger** til Euresportalen. Hvad **CV'er** angår, var **28 Eureslande ved at oprette/havde oprettet systemer** på nationalt plan for at sikre overførslen til Euresportalen[40] via en enkelt koordineret kanal.

Indførelsen eller konverteringen af **ESCO** til etablerede nationale klassifikationssystemer og overførslen af oplysninger om CV'er og ledige stillinger i det aftalte format var i gang[41]. Siden den sidste rapport havde de fleste Eureslande gjort en indsats for at sikre en konvertering eller indførelse af ESCO. I juni 2022 havde **18 Eureslande** allerede konverteret ESCO til deres nationale klassifikationssystemer. Yderligere fire Eureslande havde allerede indført ESCO. **Tre Eureslande** havde konverteret ESCO til deres nationale kvalifikationsrammer. Yderligere **fire Eureslande** havde allerede indført klassifikationen.

3.4.2 Udfordringer

I forbindelse med **ESCO-indførelsen/-konverteringen** var ikke alle Eureslande i stand til at opfylde deres retlige forpligtelse endnu. Der er fortsat vanskeligheder med hensyn til overholdelsen af de tekniske standarder i gennemførelsesafgørelse 2018/1021 for formateringen af konverteringstabeller, som er afgørende for at muliggøre interoperabilitet inden for Eures' fælles IT-platform. Kvaliteten af de realiserede konverteringer (mellem nationale klassifikationssystemer og ESCO) varierer landene imellem og vil blive gennemgået. Den korrekte anvendelse af de foreskrevne konverteringsforbindelser giver anledning til bekymring med hensyn til ensartethed og konsekvens, da det er afgørende for en vellykket gennemførelse af automatiseret matchning på portalen, at konverteringerne er af høj kvalitet.

Med hensyn til overførslen af oplysninger om CV'er til Euresportalen har de nationale koordineringsbureauer, der endnu ikke har gennemført denne overførsel, fremhævet, at dette ofte skyldes IT-problemer **på nationalt plan[42]**. I betragtning af antallet af oplysninger om CV'er og ledige stillinger, der overføres til Euresportalen, ser det ud til, at mængden, navnlig hvad angår CV'er, der overføres af nogle af de nationale koordineringsbureauer, fortsat er lav.

[40] Der blev iværksat 30 forbindelsespunkter til overførsel af oplysninger om CV'er til portalen. Det skal bemærkes, at der findes tre forbindelsespunkter for Belgien (BE Actiris, BE Forem og BE VDAB).

[41] Det bør bemærkes, at Eureslandenes gennemførelse af ESCO-indførelsen eller -konverteringen er en retlig forpligtelse, der gør det muligt at dele oplysninger om CV'er og ledige stillinger inden for nettet. Kommissionen fører tilsyn med Eureslandenes overholdelse af reglerne og tog kontakt til de lande, der endnu ikke overholdt reglerne, for at anmode om nogle præciseringer.

[42] Et nationalt koordineringsbureau nævnte færre overførte oplysninger om CV'er som følge af problemer grundet ændringer i deres IT-systemer. Et andet nationalt koordineringsbureau nævnte, at de stadig arbejder på den tekniske grænseflade for at muliggøre overførsel af oplysninger om CV'er, mens et andet nationalt koordineringsbureau nævnte, at de stadig mangler at afprøve deres grænseflade.

3.5 Støttetjenester

V. Støttetjenester	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	CH	IS	LI	NO
Foranstaltning 1: Sikring af kontinuitet i de offentlige arbejdsformidlinger	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V			V
Foranstaltning 2: Bistand med registrering på Euresportalen (artikel 20)	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	V	V	Δ	Δ	V	V	Δ	V	Δ			Δ
Foranstaltning 3: Grundlæggende oplysninger om Eures (art. 22)	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	V	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ			V
Foranstaltning 4: Overvågning af medlemmers og partneres anvendelse af reglerne	V	V	V	V		V	V	V	V	V		V	Δ	V	Δ	V	Δ	V	Δ	V	V	Δ	V	V	Δ	V	V	Δ	Δ		Δ
Foranstaltning 5: Støttetjenester i grænseregioner	V	V	V			V	V	V		V		V	Δ	V	Δ	V	Δ	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V	V			
Foranstaltning 6: Integrering af mobilitetsstøtten i aktive arbejdsmarkedspolitikker (art. 28 og betragtning 46)	V	V	V		Δ	V	V	V	V	V		V		V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	Δ	V		

3.5.1 Gennemførelse

Alle Eureslande rapporterede om aktiviteter og foranstaltninger, der er truffet for at sikre **kontinuitet** i leveringen af supporttjenester til jobsøgende og arbejdsgivere gennem deres nationale offentlige arbejdsformidlinger. Med hensyn til **bistand og information til arbejdstagere og arbejdsgivere** om, hvordan de registrerer sig på og bruger Euresportalen, sikrede alle Eureslande, at organisationer, der for nylig var blevet godkendt til nettet, opfyldte kravene, når de tilsluttede sig nettet. Dette var også tilfældet for **tilvejebringelsen af grundlæggende oplysninger om Euresportalen**, herunder CV-databasen, og Euresnettet, herunder kontaktoplysninger for relevante Euresmedlemmer og -partnere på nationalt plan.

Der udbydes endvidere **støttetjenester i grænseregioner** via Euresmedlemmer og -partnere. I løbet af den nuværende rapporteringsperiode steg antallet af Eureslande, der leverer oplysninger til grænsearbejdere, fra 14 til 20, hvilket er i overensstemmelse med en af henstillingerne i Eures' efterfølgende evaluering[43].

I overensstemmelse med Euresforordningen[44] identificerede 24 Eureslande **aktive arbejdsmarkedsforanstaltninger for at øge beskæftigelsesmulighederne for jobsøgende, forbedre matchningen mellem ledige stillinger og jobsøgende** og yde jobsøgningshjælp til jobsøgende på grundlag af disse foranstaltninger. Nogle sikrede også, at disse foranstaltninger ikke længere er begrænset til hjælp til jobsøgning på nationalt plan, men også kan anvendes til at finde arbejde på en anden medlemsstats område. To andre Eureslande var stadig i gang med at lancere denne bistand.

3.5.2 Udfordringer

Mange brugere oplevede vanskeligheder med at logge ind på portalen (f.eks. loginmetoder med brug af QR-kode, der ikke understøttes i alle lande), og portalens lejlighedsvise nedetider blev også fremhævet som punkter, der ville kunne forbedre adgangen til portalen[45].

[43] Eures' efterfølgende evaluering: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=da&pubId=8370&furtherPubs=yes, s. 12.
[44] Euresforordningen, artikel 28 og betragtning 46.
[45] Disse lejlighedsvise nedetider varede mellem to og 10 timer og blev altid meddelt alle interessenter en uge i forvejen.

3.6 Udveksling af oplysninger, programmering og resultatmåling

VI. Udveksling af oplysninger, programmering og resultatmåling	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	SE	CH	IS	LI	NO
Foranstaltning 1: Udveksling af oplysninger	Y	Y	Y	Δ	Δ	Δ	Y	Y	Δ	Y		Δ	Y	Δ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Δ	V	Y	Y	Δ	Δ	Δ	Δ		Y
Foranstaltning 2: Overholdelse af gennemførelsesretsakten i henhold til artikel 31, stk. 5	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	V	Y	Y	Y	Y	Δ	Y		Y
Foranstaltning 3: Overholdelse af gennemførelsesretsakten i henhold til artikel 32, stk. 4	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	V	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y

3.6.1 Gennemførelse

I undersøgelsen nævnte alle Eureslande på nær ét, at de **indsamler oplysninger om deres arbejdsmarkedssituation** (herunder mangler på og overskud af arbejdskraft). Der er forskel på, i hvor stort et omfang de enkelte lande udfører denne analyse. De vigtigste organer, der udfører denne arbejdsmarkedsanalyse, er f.eks. de **nationale statistiske kontorer eller de offentlige arbejdsformidlingers statistiske afdelinger**. Indsamlingen af nødvendige data sker ofte ved hjælp af de skabeloner og formater, som stilles til rådighed af Det Europæiske Koordineringsbureau. De indsamlede og analyserede oplysninger deles efterfølgende på forskellige måder, herunder ved at uploade dem til Euresportalen sammen med aktivitetsrapporteringen.

Med hensyn til oplysninger om nationale aktiviteter indsamler og deler de nationale koordineringsbureauer disse via **systemet til resultatmåling** samt **arbejdsprogrammer og aktivitetsrapporter inden for rammerne af programmeringscyklussen**. Dette omfatter f.eks. strukturen i deres forvaltningsmodel, Eurespersonalets kvalifikationer og antal samt deres aktivitetsområder. Der deles også oplysninger om nye medlemmer og partnere. Desuden nævnte flere Eureslande, at de gennemfører **kundetilfredshedsundersøgelser** for at forbedre deres tjenester og arrangementer yderligere.

3.6.2 Udfordringer

Nogle Eureslande rapporterede om problemer med dataindsamling og rapportering for både systemet til resultatmåling og programmeringscyklussen, idet de fremhævede den arbejdsbyrde, der er forbundet med disse rapporter. I forbindelse med nogle af rapporteringsmekanismerne fremlagde de nationale koordineringsbureauer omtrentlige data (f.eks. antal kontakter, antal faktiske jobformidlinger, svartid) på grund af den begrænsede tilgængelighed af data. Der blev imidlertid truffet foranstaltninger til at forbedre de interne IT-systemer.

3.7 Henstillinger fra den foregående rapporteringsperiode

I toårsrapporten for perioden 2018-2020 blev nogle foranstaltninger[46] udpeget som prioriteter for den nuværende rapporteringsperiode. Dette afsnit indeholder nærmere oplysninger om, i hvilket omfang disse blev taget op i perioden 2020-2022, og en kort redegørelse for de fremskridt, der er gjort.

Nr. 1 Genstart af Eures
For at kickstarte Eures' aktiviteter efter ophævelsen af nedlukningsrestriktionerne bidrog de nationale koordineringsbureauer til at øge bevidstheden om Eures og nettets aktiviteter gennem kampagnen "#EURESmovingforward", som Det Europæiske Koordineringsbureau har udviklet. Kampagnen blev lanceret i december 2020 og havde til formål at øge bevidstheden om Eures' eksistens og aktiviteter.

Nr. 2 Udvidelse af nettet

[46] De samlede henstillinger findes i toårsrapporten 2018-2020 (jf. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0046).

Som nævnt i afsnit 3.3.1 har alle undtagen to Eureslande gjort det nødvendige arbejde for at etablere et godkendelsessystem for nye medlemmer og partnere. De fleste Eureslande søger aktivt at udvide deres nationale Euresnet.

Den nye kommunikationsstrategi bidrog til bestræbelserne på at fremskynde udvidelsen af Euresnettet. Derudover supplerede Det Europæiske Koordineringsbureau vejledningen om at udvide nettet med henblik på at bistå de nationale koordineringsbureauer i deres bestræbelser.

Nr. 3 Interoperabilitet og IT-udvikling
Ved udgangen af rapporteringsperioden i juni 2022 var 22 Eureslande tilsluttet den fælles koordinerede kanal, og yderligere syv Eureslande var i gang med at etablere den nødvendige forbindelse. (11 i 2020). Med andre ord havde 29 Eureslande enten afsluttet processen eller arbejdede på den[47] sammenlignet med 23 i den foregående rapporteringsperiode[48].

De fleste Eureslande havde gjort en indsats for ESCO-konverteringen og -indførelsen. I den seneste toårsrapport blev det nævnt, at 16 Eureslande (undtagen Det Forenede Kongerige) overholdt gennemførelsesretsakten i henhold til artikel 17, stk. 8, i Euresforordningen, og at yderligere fem Eureslande delvist overholdt retsakten. Antallet af Eureslande, der overholder retsakten, er steget til 24. Hvad angår udveksling af oplysninger om CV'er og ledige stillinger via den fælles koordinerede kanal, er antallet af CV'er, der udveksles af nogle Eureslande, fortsat lavt.

Nr. 4 Udvikling af Eurestjenester
Som det nævnes i afsnit 3.6.1, indsamler hvert af Eureslandene oplysninger om deres arbejdsmarkedssituation. Selv om detaljeringsgraden og de specifikke data, der udveksles, varierer fra land til land, deler stadig flere lande sådanne data med en stigende detaljeringsgrad, hvilket bidrog til en styrkelse af Eures' aktiviteter og mål.

4 GENNEMFØRELSE AF FORORDNINGEN VED KOMMISSIONEN OG DET EUROPÆISKE KOORDINERINGSBUREAU

Dette afsnit indeholder en oversigt over, hvor langt man er nået med gennemførelsen af Euresforordningen på EU-plan, jf. artikel 33, andet afsnit, i Euresforordningen, med anvendelse af de samme farver som anvendt i afsnit 3.

4.1 Krav i forordningen

Det Europæiske Koordineringsbureaus aktivitetsområder	Status
Tilvejebringelse af horisontale støtteaktiviteter til Euresnettet	V
Forberedelse af anvendelsen af Euresforordningen	V
Fremme af netværkssamarbejde, gensidig læring og udveksling af bedste praksis (artikel 8)	V
Oplysnings- og kommunikationsaktiviteter vedrørende Euresnettet (artikel 1-8)	V
Tilvejebringelse af et uddannelsesprogram for de nationale koordineringsbureauer og Euresmedlemmer/-partnere (artikel 8)	V
Støtte til udvidelse af nettet og godkendelsessystemerne (artikel 3, 7 og 11)	V
Programmeringscyklus og udveksling af arbejdsmarkedsoplysninger, herunder fælles analyse	V
Udvikling og drift af Euresportalen (herunder helpdeskfunktionen) og interoperabilitetsplatformen	V
Måling af resultater og overvågning af fremskridt	V
Forvaltning og dialog på EU-plan	V

[47] Det skal nævnes, at to lande ikke rapporterede noget om deres forbindelse til den fælles koordinerede kanal.
[48] 11 Eureslande var i gang med at etablere forbindelsen til den fælles koordinerede kanal, og 12 var blevet tilsluttet ved udgangen af juni 2020.

4.2 Gennemførelse

Ud over overførslen af Det Europæiske Koordineringsbureau fra Kommissionen til Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed i rapporteringsperioden fortsatte Det Europæiske Koordineringsbureau med at yde **horisontal støtte** til Euresnettet, navnlig:

- ved at stille de nødvendige **retningslinjer for gennemførelse** til rådighed for Euresorganisationer på nationalt plan, f.eks. uddannelse, gensidige læringsarrangementer, koordineringsmøder og arbejdsgrupper
- ved at støtte **netværkssamarbejde og læring**, herunder ved at tilrettelægge gensidige læringsarrangementer om forskellige emner og støtte netværkssamarbejdet og bilaterale drøftelser under de årlige workshopper om programmeringscyklus. Desuden blev Eures' Extranet fuldt ud fornyet for at forbedre tilgængeligheden af de særlige ressourcer og fremme mere netværkssamarbejde mellem de nationale koordineringsbureauer
- ved at stille **uddannelsesaktiviteter** til rådighed for Euresmedlemmer og -partnere. Input fra de nationale koordineringsbureauer blev anvendt til at skabe skræddersyet uddannelse i emner, som de ønskede at få yderligere indsigt i
- ved at øge bevidstheden om Eures gennem **oplysnings- og kommunikationsaktiviteter** og ved at stille kommunikationsstøtte til rådighed for Eureslandene. Det Europæiske Koordineringsbureau ledede kommunikationsindsatsen og indførte i 2021 en ny kommunikationsstrategi for at forbedre Eures' branding og synlighed både internt og eksternt (som anbefalet i den efterfølgende evaluering)
- ved at støtte **udvidelsen af nettet** gennem gensidige læringsarrangementer, kurser, drøftelser på møder i Den Europæiske Koordineringsgruppe og ved at nedsætte en arbejdsgruppe om emnet med mandat til at udarbejde vejledninger og værktøjer om godkendelsessystemer, godkendelsesprocesser, onboarding af nye medlemmer og partnere samt om det videre arbejde som et udvidet Euresnet
- ved at forbedre **Euresportalen** gennem opdateringer, der har til formål at øge dens brugervenlighed, sikkerhed og tilpasningsevne (efter en henstilling i den efterfølgende evaluering). Gennemførelsen af den automatiserede matchning og etablering af den nødvendige tekniske infrastruktur halter imidlertid bagefter. Dette skal sikres for at give Euresmedlemmer og -partnere direkte adgang til oplysninger om ledige stillinger og CV'er under Eures gennem deres egne platforme[49]
- ved at give vejledning til de Eureslande, der har overført tilbud om **lærlingepladser og praktikpladser** til Euresportalen.

4.3 Udfordringer

Den gradvise **overførsel** af Det Europæiske Koordineringsbureaus **beføjelser** fra Kommissionen til Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed blev påbegyndt parallelt med den første nedlukningsperiode i marts 2020. Nedlukningen forhindrede de ansvarlige hold i at foretage overførslen som planlagt. Da ingen af Kommissionens medarbejdere, der var tilknyttet Det Europæiske Koordineringsbureau, blev overført til Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed, var det afgørende at organisere en grundig videnoverførsel. De to ansvarlige hold havde planlagt, at Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds medarbejdere personligt skulle følge det hold, der arbejdede med Det Europæiske Koordineringsbureau i Kommissionen, i en periode på flere måneder for at sikre aktiviteternes kontinuitet og få kendskab til opgaverne. Covid-19-restriktionerne satte dog en stopper

[49] Jf. Euresforordningen, navnlig kapitel III.

for dette. Holdene var nødt til at arrangere online-onboarding til Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed, og den yderligere kompleksitet som følge af pandemien og den manglende mulighed for at mødes fysisk var meget tidskrævende og var forbundet med mange ressourcer for både Kommissionen og Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed[50]. Ved udgangen af rapporteringsperioden erklærede Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed, at den følte sig godt rustet med hensyn til Det Europæiske Koordineringsbureaus funktioner, og overførslen kunne anses for vellykket.

4.4 Henstillinger fra den foregående rapporteringsperiode

I den anden toårsrapport om Eures 2018-2020 fremhæves nogle foranstaltninger som prioriteter for Det Europæiske Koordineringsbureau. Rapporten skelner mellem foranstaltninger, der skal træffes af Kommissionen og Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed, afhængigt af hvor Det Europæiske Koordineringsbureau er organisatorisk placeret. Følgende henstillinger blev pålagt **Det Europæiske Koordineringsbureau under** Kommissionen (før overførslen) som led i den foregående rapporteringsperiode:

Nr. 1 Overførsel af Det Europæiske Koordineringsbureau til Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed

Som nævnt i gennemførelsesafsnittet blev overførslen af Det Europæiske Koordineringsbureau til Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed afsluttet med succes i rapporteringsperioden på trods af de vanskeligheder, som pandemien forårsagede.

Nr. 2 Støtte til en genstart af Eures' aktiviteter

For at kickstarte Eures' aktiviteter efter ophævelsen af nedlukningsrestriktionerne udviklede Det Europæiske Koordineringsbureau kampagnen "Moving Forward". Kampagnen fandt sted fra december 2020 til februar 2021 med henblik på at øge bevidstheden om Eures' eksistens og aktiviteter. Kommunikationskampagnen var en succes. #EURESmovingforward nåede ud til 12 millioner mennesker, og over 16 000 brugere har deltaget i Eures-quizzen, om hvilket europæisk land der er det rette for vedkommende. Desuden blev der produceret fem nye videoer om Eures, og den nye Eureskanal på Instagram blev lanceret[51].

Nr. 3 Forbedret støtte til de arbejdstagere, der er hårdest ramt af pandemien

Ud over den overordnede kampagne "Moving Forward" var en mere specifik kommunikationsindsats målrettet specifikke grupper af arbejdstagere. Euresnettet deltog f.eks. i kampagnen "Rights4AllSeasons" for at hjælpe med at beskytte sæsonarbejdere og fjerne de hindringer, de stod over for. Den blev lanceret i partnerskab med Kommissionen, den europæiske platform til bekæmpelse af sort arbejde, EU-landene og arbejdsmarkedets parter. Med denne kampagne bidrog Euresnettet til at øge bevidstheden om de eksisterende rettigheder, forpligtelser og rådgivningstjenester, der findes for at sikre rimelige betingelser for sæsonansættelser.

Nr. 4 Fremme af og støtte til brugen af ESF+ til finansiering af Eures' aktiviteter

For så vidt angår ESF+-programmeringsperioden 2021-2027 har Kommissionen og Det Europæiske Koordineringsbureau i vid udstrækning fremmet brugen af ESF+ til finansiering af Eures' aktiviteter.

Nr. 5 Videreudvikling af rapporteringsværktøjerne

[50] Da udviklingen og vedligeholdelsen af Euresportalen fortsat er underlagt Kommissionen efter Det Europæiske Koordineringsbureaus overførsel til Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed, blev der sikret kontinuitet i denne henseende.

[51] Tilgængelig på: https://www.instagram.com/euresjobs/.

Både Kommissionen og Det Europæiske Koordineringsbureau anerkender, at rapporteringskravene til de nationale koordineringsbureauer og medlemmerne og partnerne udgør en byrde for dem. Rapportering om Eures' aktiviteter er imidlertid et centralt element i Euresforordningen og blev af lovgiveren anset for nødvendig. For at nedbringe en del af denne byrde blev der indført et nyt IT-værktøj, som gør det muligt for de nationale koordineringsbureauer at udfylde deres data på en mere brugervenlig måde. Der foregår tilmed yderligere overvejelser om emnet (f.eks. om yderligere harmonisering/lempelse af aktiviteterne forbundet med systemet til resultatmåling og programmeringscyklussen).

Nr. 6 Udvikling af en omfattende udveksling af lærlinge- og praktikpladser
I rapporteringsperioden blev der ikke truffet nogen specifikke foranstaltninger på dette område, da overførslen af Det Europæiske Koordineringsbureau blev prioriteret, og driftskontinuiteten krævede alle Det Europæiske Koordineringsbureaus ressourcer. Der kunne derfor ikke foretages yderligere investeringer på området i perioden.

Nr. 7 Yderligere forbedring af Euresportalen
Kommissionen og Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed (efter afsluttet overførsel af Det Europæiske Koordineringsbureau) fortsatte med at gennemføre ændringer af Euresportalen for at forbedre brugervenligheden. Der blev også nedsat et IT-styringsudvalg med henblik på at lette koordinerings-, planlægnings- og beslutningsprocessen inden for spørgsmål vedrørende portalen for at nå til enighed om den fremtidige udvikling af Euresportalen.

Følgende henstillinger blev pålagt **Det Europæiske Koordineringsbureau, der forvaltes af Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed**:

Nr. 1 Fuldstændig overførsel af Det Europæiske Koordineringsbureau
Som nævnt i gennemførelsesafsnittet blev overførslen af Det Europæiske Koordineringsbureau til Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed afsluttet med vellykket resultat i rapporteringsperioden.

Nr. 2 Støtte til fair mobilitet
Hovedformålet med Eures' aktiviteter er at øge fair mobilitet mellem Eureslandene. Overførslen af Det Europæiske Koordineringsbureaus operationelle støttefunktion fra Kommissionen til Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed var et skridt i retning af en yderligere styrkelse af støtten til Eureslandene. Herved bliver det lettere for Det Europæiske Koordineringsbureau at arbejde tættere sammen med andre vigtige støttetjenester for de lande og borgere, som Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed er ansvarlig for. I rapporteringsperioden modtog forskellige projekter og arrangementer afholdt af de nationale koordineringsbureauer til støtte for den fair mobilitet støtte fra Det Europæiske Koordineringsbureau, når det var nødvendigt. Det Europæiske Koordineringsbureau bidrog også til og ledede en række vigtige kommunikationsbestræbelser såsom kampagnen "Moving Forward" og mere specifikke kampagner (f.eks. "Rights for all seasons").

Nr. 3 Yderligere styrkelse af Eures' kommunikation
I denne rapporteringsperiode var en styrkelse af Eures' kommunikation et af de vigtigste udviklingspunkter. Der blev udviklet en ny kommunikationsstrategi, og Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed stillede yderligere finansiering til rådighed for at øge både den interne og eksterne bevidsthed om Eures som brand og Eures' aktiviteter.

Nr. 4 Tildeling af tilstrækkelige ressourcer til Eures' aktiviteter
Overførslen af beføjelser til Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed skete gradvist, hvorfor det ikke var alle aktiviteter, der allerede blev finansieret over Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds budget i de første måneder af 2021. Dette medførte, at Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed afsatte et relativt lavere budget til Eures' aktiviteter i 2021 end i 2022. I 2021 investerede Den

Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed 7,5 mio. EUR i deres Euresaktiviteter. Dette beløb steg til 9,9 mio. EUR i 2022.

5 KONKLUSIONER OG HENSTILLINGER

5.1 Konklusioner

For at kunne gennemføre reformen af Eures og for at sikre arbejdskraftens mobilitet i EU indeholder Euresforordningen fra 2016 forskellige krav til Euresnettet. Ud over disse krav skulle Det Europæiske Koordineringsbureau i henhold til artikel 6 i forordning (EU) 2019/1149 overføres fra Kommissionen til Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed inden august 2021. Alle disse mål blev håndteret under covid-19-pandemien — en periode med stor usikkerhed i betragtning af nedlukningsrestriktionerne, som bl.a. påvirkede samarbejdet og rejseaktiviteterne på tværs af grænser.

Overførslen af Det Europæiske Koordineringsbureau fra Kommissionen til Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed blev afsluttet i maj 2021 efter et intensivt samarbejde mellem begge instanser. Siden den afsluttede overførsel er Det Europæiske Koordineringsbureau under Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed blevet systemejer af Euresportalen, mens Kommissionen (ud fra et operationelt synspunkt) fortsat er ansvarlig for den tekniske drift og udvikling af Euresportalen og de relaterede IT-tjenester.

Visse udfordringer mangler fortsat at blive tacklet, navnlig dem, der vedrører udvidelsen af nettet og godkendelsen af flere medlemmer og partnere.

5.2 Henstillinger til Eureslandene

På baggrund af de vigtigste resultater vedrørende status for gennemførelsen og de resterende udfordringer, der er identificeret i denne rapport, kan de vigtigste prioriteter for næste rapporteringsperiode sammenfattes som følger:

Nr. 1 Fortsat investering i udvidelsen af nettet

Udvidelsen af nettet har været en prioritet for Euresnettet siden den seneste forordnings ikrafttræden. Da udvidelsen er sket langsommere end forventet (potentielle medlemmer og partnere tiltrækkes ikke i tilstrækkelig grad), bør de nationale koordineringsbureauer fastlægge klare strategier for, hvad den nye sammensætning af Euresnettet betyder for deres tjenestemodel og aktiviteter, hvem målgrupperne skal være, og hvordan det sikres, at udvidelsen af nettet resulterer i bedre tjenester for målgrupperne for Eures.

Nr. 2 Klar fastlæggelse af kommunikationskanaler
Kommunikation er afgørende for at øge bevidstheden om Eures som brand. For at maksimere virkningen af Eures' kommunikation er det vigtigt at vide, hvilke kanaler der skal fokuseres på i forbindelse med informationsspredningen. Den nye kommunikationsstrategi tager allerede fat på dette. For at få mere detaljeret feedback om de forskellige kommunikationskanalers effektivitet kan de nationale undersøgelser, der sendes ud til jobsøgende og arbejdsgivere, medtage et spørgsmål om, hvordan de hørte om Eures' arbejde og tjenester. Dette vil ikke blot bidrage til en forbedring af de fremtidige kommunikationskanaler, men også bidrage til at fokusere kommunikationen på baggrund af målgruppen.

Nr. 3 Afsluttet gennemførelse af ESCO-konverteringen inden for hele nettet
Der er blevet gjort fremskridt med ESCO-indførelsen/-konverteringen i rapporteringsperioden. I nogle Eureslande er den krævede konvertering dog endnu ikke blevet afsluttet. I betragtning af hvor vigtig denne konvertering er for den automatiserede matchning, bør gennemførelsen heraf være en prioritet i de kommende måneder.

Nr. 4 Konsolidering af brugen af EU Login-systemet
EU Login-systemet øger sikkerheden på Euresportalen. Det Europæiske Koordineringsbureau udsendte i januar 2022 flere påmindelser ledsaget af en videovejledning for at tilskynde alle brugere til at opgradere deres konti efter den tekniske gennemførelse af EU Login på Euresportalen. Alle nationale koordineringsbureauer bør derfor fortsat tilskynde deres medlemmer og partnere til at gøre brug heraf og stille vejledningen til rådighed på de nationale websteder.

Nr. 5 Sikring af overførsel af oplysninger om CV'er til Euresportalen
I henhold til Euresforordningen skal alle Euresmedlemmer og -partnere overføre deres oplysninger om offentligt tilgængelige ledige stillinger og CV'er, som arbejdstagerne har givet deres samtykke til, til Euresportalen via den fælles koordinerede kanal. Mens de nationale koordineringsbureauer uploader oplysninger om ledige stillinger til portalen, synes fremskridtene med hensyn til overførsel af oplysninger om CV'er mere begrænsede. Det bør være en prioritet at øge overførslen af oplysninger om CV'er fra landene til Euresportalen.

Nr. 6 Videreudvikling af en omfattende udveksling af lærlinge- og praktikpladser
Aktiviteterne i forbindelse med lærlinge- og praktikpladser omfattet af et ansættelsesforhold bør udbygges yderligere både gennem Euresvejledernes aktiviteter og gennem indsendelse af tilbud til Euresportalen.

5.2 Henstillinger til Det Europæiske Koordineringsbureau, der forvaltes af Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed

I lyset af ovennævnte udfordringer bør Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed stille tilstrækkelige finansielle og menneskelige ressourcer til rådighed for Det Europæiske Koordineringsbureau for Eures under Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed, støtte Det Europæiske Koordineringsbureaus aktiviteter og søge synergieffekter med Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndigheds øvrige opgaver, samtidig med at den uafhængige forvaltning af Eures, der blev sikret ved Euresforordningen fra 2016, respekteres fuldt ud. Det Europæiske

Koordineringsbureau som underlagt Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed bør prioritere følgende aspekter:

Nr. 1 Sikring af overholdelse af Euresforordningen
Det bør fortsat være en førsteprioritet for Det Europæiske Koordineringsbureau at sikre en fuld overholdelse af retsgrundlaget for Eures, og dette bør afspejles i alle bureauets aktiviteter og opgaver. Portalens videreudvikling skal fortsat ske i overensstemmelse med Euresforordningen, og der skal udvikles API'er for at give medlemmer og partnere bedre adgang til oplysninger om CV'er og ledige stillinger, støtte fra de nationale koordineringsbureauer i deres ESCO-konvertering, udvikling af et færdighedsbaseret matchningsværktøj og eksempler på foranstaltninger, som Det Europæiske Koordineringsbureau kan prioritere i denne henseende.

Nr. 2 Sikring af synergieffekter mellem Eures og Europass
Med henblik på at fremme synergieffekter mellem Eures og Europass til opnåelse af bedre tjenester for målgrupperne for Eures bør båndene og forbindelserne mellem de to styrkes. Brugere af Euresportalen ville kunne opnå fordele ved at få adgang til Europass-værktøjet som en del af deres brug af Eures. Europass-brugerne bør drage fordel af portalens jobmuligheder. Hvor det er muligt, bør der arbejdes på yderligere synergieffekter med Dit Europa-portalen.

Nr. 3 Fortsat støtte til de nationale koordineringsbureauer i deres netudvidelsesindsats
Udvidelsen af nettet har været en topprioritet for Euresnettet siden dets oprettelse. De udfordringer, der blev identificeret i den foregående toårsrapport og den efterfølgende evaluering, gælder fortsat, da de nationale koordineringsbureauer stadig finder det vanskeligt klart at præsentere merværdien ved og de vigtigste salgsargumenter for medlemskabet af Eures med henblik på eventuel optagelse i Euresnettet. Det Europæiske Koordineringsbureau bør derfor fortsat støtte de nationale koordineringsbureauer med at udarbejde en strategi for tilgangen til eventuelle nye medlemmer og partnere og fortsætte med at udvikle støttemateriale eller gensidige læringsarrangementer på godkendelsesområdet.

Nr. 4 Omstrukturering af rapporten om mangel på og overskud af arbejdskraft og sikring af, at Eures systematisk bidrager til at afhjælpe mangler på arbejdskraft
Mangel på arbejdskraft står i stigende grad øverst på dagsordenen for de nationale og europæiske beskæftigelsespolitikker, og flere organisationer rapporterer regelmæssigt om de seneste tendenser. Det Europæiske Koordineringsbureau bør forsøge at opnå synergieffekter med rapporter og initiativer, der udarbejdes eller fremmes af Kommissionen og andre EU-agenturer, for at undgå overlapninger og bidrage med sin ekspertise. Programmeringen af aktiviteter, f.eks. inden for rammerne af de europæiske onlinejobdage, kunne systematisk målrettes afhjælpningen af mangler på arbejdskraft.

Nr. 5 Sikring af detaljeringsgraden ved ESCO-konverteringen

I løbet af de sidste fire år er der taget betydelige skridt til at sikre gennemførelsen af den tværnationale ESCO-klassifikation. Konverteringen til den rette detaljeringsgrad er dog stadig vanskelig for Eureslandene. Konverteringen bruges til at automatisere matchningen af CV'er og jobtilbud på Euresportalen, hvorfor det er afgørende, at konverteringen omfatter en tilstrækkelig grad af differentiering, hvad færdigheder og erhverv angår. Det Europæiske Koordineringsbureau skal derfor sammen med Kommissionen sikre, at konverteringerne sker i overensstemmelse med de fastlagte kvalitetskriterier, og at den krævede detaljeringsgrad fremgår af de data, der leveres til Eures.

Nr. 6 Investering i uddannelse af Eurespersonale
Det Europæiske Koordineringsbureau bør øge sit uddannelsestilbud til Eurespersonale for at sikre den fortsatte kompetence og læring. Uddannelsesprogrammet bør løbende overvåges med hensyn til kvalitet, evalueres og udvikles, i takt med at nettets og arbejdsmarkedets behov også kontinuerligt ændrer sig.

Nr. 7 Fortsat støtte til tilrettelæggelsen af de europæiske (online-)jobdage

De europæiske onlinejobdage blev selv før covid-19-pandemien gennemført online eller i hybridform. I betragtning af den succes, som disse jobdage fortsat havde for jobsøgende og arbejdsgivere, opfordres Det Europæiske Koordineringsbureau til fortsat at støtte disse arrangementer og bygge videre på deres succes. Det Europæiske Koordineringsbureau bør målrette de europæiske onlinejobdage mod sektorer med mangel på arbejdskraft.

Nr. 8 Yderligere optimering af rapporteringsprocedurerne
På trods af retlige begrænsninger er en af de udviklinger, som de nationale koordineringsbureauer efterspørger særlig meget, integrationen af programmeringscyklussen og systemet til resultatmåling på grund af den administrative byrde, de udgør for de nationale koordineringsbureauer. Det Europæiske Koordineringsbureau bør fortsat støtte de nationale koordineringsbureauer, når det er muligt, ved at udvikle nye IT-værktøjer og udvikle nye metoder til at lette rapporteringen.

Nr. 9 Øget synlighed af Euresportalen og Eures som brand, yderligere undersøgelse af nye kommunikationskanaler, udvikling af målrettede KPI'er og øget samarbejde med Kommissionen
Den kommunikationsstrategi, som Det Europæiske Koordineringsbureau har udviklet, bidrager til at øge nettets synlighed og aktiviteter. En mere langsigtet kommunikationsstrategi ved hjælp af en flerårig kommunikationskampagne kunne dog bruges til at optimere sammenhængen i og effektiviteten af promoveringsindsatsen, men også til at styrke nettets image over tid og øge Euresportalens synlighed. Kampagnen kunne også yderligere undersøge fordelene ved at bruge nye sociale medier, navnlig til at målrette indsatsen mod unge. Det Europæiske Koordineringsbureau bør tilskynde til at identificere gode KPI'er og måle rækkevidden og inddragelsen af kommunikation/kampagner i overensstemmelse med Kommissionens officielle indikatorer for kommunikationsnetværk. Da Kommissionen planlægger en større flerårig kommunikationskampagne, kan Eures og nøglebudskaber om tjenesterne medtages med henblik på at øge Eures' synlighed på europæisk plan. Denne kampagne har f.eks. til hensigt at medtage oplysninger om synergieffekter mellem Eures og Europass. Det Europæiske Koordineringsbureau bør navnlig færdiggøre sit bidrag til Kommissionens kort over EU's outreachnetværk i Europa og EØS[52].

Nr. 10 Konsolidering af brugen af EU Login-systemet
Faldet i antallet af registrerede jobsøgende og arbejdsgivere betyder, at der skal træffes yderligere foranstaltninger for at lette adgangen til Euresportalen.

5.3 Vigtige konklusioner for Kommissionen

For at imødegå nogle af de gennemførelsesudfordringer, der er beskrevet ovenfor, kan Kommissionen følge nedenstående henstillinger:

Nr. 1 Synergieffekter mellem Eures og Europass
Kommissionen bør fortsat arbejde tæt sammen med Det Europæiske Koordineringsbureau for at forenkle brugeroplevelsen for brugerne af Euresportalen og potentielt yderligere drage fordel af de synergieffekter, der er identificeret med Europass (se henstilling nr. 2 til Det Europæiske Koordineringsbureau ovenfor).

Nr. 2 Flerårig kommunikationskampagne
Som anført i ovenstående henstilling nr. 10 til Det Europæiske Koordineringsbureau kan der bruges en langsigtet kommunikationsstrategi ved hjælp af en flerårig kommunikationskampagne for at optimere sammenhængen i og effektiviteten af promoveringsindsatsen for Eures, men også for at øge bevidstheden om nettet. Eures bør navnlig indgå i den omfattende flerårige kommunikationskampagne, som Kommissionen tilrettelægger for at øge Euresnettets og Euresportalens synlighed og fremme

[52] Kortet "Den Europæiske Union omkring mig". Se her: https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_da.

nettets tjenester på europæisk plan som foreslået af Kommissionen i dens opfølgningsrapport til konferencen om Europa[53].

Nr. 3 Øget finansiering til og synlighed af Eures-relaterede mobilitetsordninger og grænseoverskridende Eurespartnerskaber

De Eures-relaterede mobilitetsordninger og grænseoverskridende Eurespartnerskaber har vist sig at være særlig vigtige, da de fremmer inklusion og fri bevægelighed for arbejdstagere på tværs af Eureslandene ud over at imødekomme specifikke behov på arbejdsmarkedet. Ved at sikre en fremtidig finansiering af disse mobilitetsordninger vil det blive muligt fortsat at høste disse fordele og potentielt gennemføre mere innovative, ambitiøse og vidtrækkende projekter, der yderligere kan hjælpe arbejdstagere og arbejdsgivere, navnlig ved at afhjælpe manglen på arbejdskraft og hindringer for grænseoverskridende arbejde.

[53] COM/2022/404 final, Fra vision til konkret handling.