

Bryssel den 10.6.2016
COM(2016) 381 final

**MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET,
RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT
REGIONKOMMITTÉN**

EN NY KOMPETENSAGENDA FÖR EUROPA

Samarbete för att stärka humankapitalet, anställbarheten och konkurrenskraften

{SWD(2016) 195 final}

EN NY KOMPETENSAGENDA FÖR EUROPA

Samarbete för att stärka humankapitalet, anställbarheten och konkurrenskraften

1. INLEDNING

Kompetens¹ är vägen till anställbarhet och välbefinnande. Människor måste ha rätt kompetens för att kunna arbeta med kvalificerade uppgifter och förverkliga sin potential som trygga, aktiva medborgare. I den snabbt föränderliga globala ekonomin kommer konkurrenskraften och innovationsförmågan i stor utsträckning att avgöras av kompetens. Kompetens lockar till investeringar och är en katalysator för växelverkan mellan nya arbetstillfällen och ökad tillväxt. Kompetens är också avgörande för den sociala sammanhållningen.

Därför måste något göras åt situationen i Europa. Hela 70 miljoner av invånarna har inte tillräcklig läs- och skrivförmåga, och ännu fler har bristande räknefärdigheter och digital kompetens. Risken för att de ska drabbas av arbetslöshet, fattigdom och social utestängning är stor². Mer än hälften av de 12 miljoner långtidsarbetslösa är lågkvalificerade. Universiteten och högskolorna måste se till att nyutexaminerade har relevant och aktuell kompetens.

Kompetensbristen och kompetensglappen är slående. Många människor har jobb som inte motsvarar deras kunnande. Samtidigt har 40 % av arbetsgivarna i Europa svårt att hitta personer med den kompetens som behövs för tillväxt och innovation. Utbildningsanordnare å ena sidan och arbetsgivare och studerande å andra sidan har olika uppfattningar om hur väl förberedda de nyutexaminerade är för arbetsmarknaden. Alltför få personer har den företagande och kompetens som behövs för att starta eget.

De nationella och regionala arbetsmarknaderna och utbildningssystemen har olika utmaningar, men problemen och möjligheterna är nästan desamma i alla medlemsstater:

- Möjligheten till kompetensutveckling är viktig för moderna, fungerande arbetsmarknader med nya former av flexibilitet och trygghet för såväl arbetssökande och arbetstagare som arbetsgivare.
- Kompetensglapp hindrar produktivitet och tillväxt och påverkar medlemsstaternas förmåga att stå emot ekonomiska chocker.
- Ekonomin är i digital omvandling och detta förändrar sätten att arbeta och göra affärer. Nya arbetsmetoder kräver nya färdigheter, som innovation och företagande. I många branscher sker det snabba tekniska förändringar och digital kompetens är ett måste i alla jobb – från de allra enklaste till de mest komplexa uppgifter. En hög kompetensnivå hjälper människor att anpassa sig till oväntade förändringar. Övergången till en koldioxidsnål och cirkulär ekonomi innebär också att det skapas nya affärsmodeller och arbetsprofiler som man måste anpassa sig till.
- Arbetskraften i EU åldras och minskar, vilket i vissa fall leder till kompetensbrist. För att motverka detta måste deltagandet på arbetsmarknaden öka och produktiviteten höjas. Av de nyutexaminerade är 60 % kvinnor, men deras förvärvsfrekvens är fortfarande lägre än männens. Dessutom tenderar kvinnor att arbeta i andra branscher än män. Inkluderande arbetsmarknader bör utnyttja allas kompetens och kunnande, även lågutbildades och andra utsatta grupper. I den

¹ Termen "kompetens" används i det här dokumentet i en vid bemärkelse och avser sådant som en person vet, förstår och kan göra.

² Uppgifter som styrker påståendena i detta meddelande finns i det bifogade arbetsdokumentet.

globala jakten på kunnande måste vi dels ta vara på vår egen välutbildade arbetskraft och minska kompetensflykten, dels underlätta rörligheten för EU-medborgare, locka kunnig arbetskraft från utlandet och i högre grad utnyttja den kompetens migranter har.

- Den tillgängliga utbildningens kvalitet och relevans varierar, liksom undervisningen. Detta bidrar till att de ekonomiska och sociala skillnaderna mellan medlemsstaterna ökar. Ett starkare fokus på utbildnings- och kompetensåtgärder är nyckeln till innovation och skulle kunna hjälpa till att minska dem.
- Uppfattningar är inte alltid förankrade i verkligheten. Om fler kände till de goda utsikterna att få ett jobb efter yrkesutbildning skulle det till exempel kunna leda till att de i första hand valde detta alternativ. På samma sätt skulle vi genom att göra läraryrket mer attraktivt kunna uppmuntra kunniga unga att välja denna bana.
- Lärande sker i allt större utsträckning utanför det formella utbildningssystemet – via internet, på arbetsplatsen, genom fortbildning, sociala aktiviteter eller frivilligarbete. Dessa former av lärande ges ofta inget erkännande.

För att kompetensutmaningarna ska kunna lösas kommer det att krävas betydande politiska insatser och systematiska reformer på utbildningsområdet. Det kommer att krävas smarta investeringar i humankapital från både offentliga och privata källor, i linje med stabilitets- och tillväxtpakten. Behovet att stärka och uppdatera människors kompetens är ett viktigt tema också i utkastet till den europeiska pelaren för sociala rättigheter som lades fram den 8 mars 2016³.

Medlemsstaterna bestämmer om undervisningens innehåll och utbildningssystemens organisation, men för att uppnå ändamålsenliga och hållbara resultat krävs det en gemensam satsning. På EU-nivå arbetar man redan i stor utsträckning för att stärka kompetensbasen i Europa, i synnerhet genom den europeiska planeringsterminen, Europa 2020-strategin och dess dubbla utbildningsmål, investeringsplanen för Europa, Utbildning 2020 (den strategiska ramen för europeiskt utbildningssamarbete), samt genom de europeiska struktur- och investeringsfonderna. Europeiska socialfonden och Europeiska regionala utvecklingsfonden kommer att anslå över 30 miljarder euro för stöd till kompetensutveckling under perioden 2014–2020, och programmet Erasmus+ bidrar med närmare 15 miljarder euro till kompetensutveckling inom utbildningssystemen.

Den nya kompetensagenda som läggs fram i dag är det högst prioriterade initiativet i kommissionens arbetsprogram för 2016. Dess mål är ett gemensamt engagemang och en delad vision om kompetens som nyckeln till hållbara arbetstillfällen, tillväxt och konkurrenskraft. Kompetensagendan stärker och förenklar i vissa fall befintliga initiativ för att ge ett bättre stöd till medlemsstaterna i deras nationella reformer och få till stånd en attitydförändring både hos individer och inom organisationer. Ett gemensamt åtagande för reformer på ett flertal områden där EU-åtgärder ger störst mervärde eftersträvas. Arbetet kommer att inriktas på tre områden:

1. Bättre och mer relevant kompetensutveckling.
2. Tydligare och mer jämförbara kompetenser och kvalifikationer.
3. Bättre kompetensinventering och information för mer välgrundade yrkesval.

Det kommer dock inte att räcka med åtgärder enbart på EU-nivå. För att målen ska nås måste många olika aktörer engagera sig och bidra med sin sakkunskap: nationella,

³ Samråd om en europeisk pelare för sociala rättigheter. KOM(2016) 127.

regionala och lokala myndigheter, företag och arbetsgivare, arbetstagare och det civila samhället och inte minst enskilda individer som måste ta vara på möjligheterna att utnyttja sitt kunnande på bästa sätt. Arbetsmarknadens parter kommer att ha en nyckelroll när det gäller att se till att agendan utvecklas och genomförs, och att den sedan håller jämna steg med de föränderliga behoven på arbetsmarknaden och i samhället.

2. HÖJA RIBBAN GENOM ATT PRIORITERA RÄTT

2.1. BÄTTRE OCH MER RELEVANT KOMPETENSUTVECKLING

Människor behöver en bred kompetens för att kunna ta vara på hela sin potential i både arbetslivet och samhället. På EU-nivå har de politiska satsningarna på att höja utbildningsnivån gett bra resultat. År 2014 avslutade ca 10 miljoner fler personer högre utbildning än 2010, och antalet ungdomar som hoppar av skolan hade sjunkit till 4,5 miljoner från 6 miljoner 2010. Detta är ett stor steg framåt mot Europa 2020-strategins mål.

Det finns dock allt fler tecken på att det inte räcker enbart med att höja utbildningsnivån. Kvaliteten på det man lär sig och kunskapernas relevans står nu i centrum. Många unga lämnar skolan utan tillräcklig kompetens för att komma in på arbetsmarknaden och har inte heller de färdigheter eller den inställning som behövs för att starta eget.

Lärande – både det formella och det informella lärandet – är en livslång process som inleds redan i tidig ålder. Det är väldokumenterat att en bra förskoleutbildning har många positiva effekter på lång sikt, eftersom den lägger grunden för framtida förmåga och motivation att lära.

Arbetsgivare frågar inte längre endast efter specifika yrkesfärdigheter, utan är i allt högre grad intresserade av överförbara färdigheter som förmåga att arbeta i grupp, kreativt tänkande och problemlösning. Dessa färdigheter är också viktiga för den som överväger att starta eget. Ändå är det många medlemsstater vanligt att satsningarna på dessa färdigheter i läroplanerna inte är tillräckliga och de bedöms oftast inte heller formellt. Tvärvetenskapliga profiler – personer med förmåga att arbeta inom olika områden – värdesätts alltmer av arbetsgivare, men är sällsynta på arbetsmarknaden.

Grundläggande färdigheter ger ett bättre utgångsläge

De grundläggande färdigheterna är en utmaning för Europa. Alla behöver vissa grundläggande färdigheter, t.ex. läs- och skrivkunighet, räknefärdighet och ett minimum av digital kompetens, för att få bra jobb och kunna delta fullt ut i samhällslivet. Dessa färdigheter är även grundstenarna för fortbildning och karriärutveckling. Ungefär en fjärdedel av den vuxna befolkningen i Europa har svårigheter att läsa och skriva, dåliga räknefärdigheter och bristfällig digital kompetens. Mer än 65 miljoner personer i EU saknar kvalifikationer motsvarande gymnasienivå. Andelen varierar avsevärt mellan EU-länderna men är i vissa länder minst 50 %.

Eftersom de flesta arbeten i allt högre grad kräver komplexa färdigheter har lågkvalificerade personer sämre möjligheter att få jobb. Det är också vanligare att de har

osäkra anställningsförhållanden och de löper dubbelt så stor risk som mer kvalificerade personer att bli långtidsarbetslösa. Med dåliga kunskaper är man också ofta utsatt som konsument, särskilt när marknaderna blir allt mer komplexa.

1. *För att förbättra möjligheterna till sysselsättning för lågutbildade vuxna i Europa bör medlemsstaterna se till att det finns möjligheter till kompetenshöjning via en kompetensgaranti som införs i samarbete med arbetsmarknadens parter och utbildningsanordnare samt lokala, regionala och nationella myndigheter. Både förvärvsarbetande och arbetslösa bör ges möjlighet att höja sin kompetens. Lågutbildade vuxna bör få hjälp att förbättra sin läs- och skrivkunnsighet, räknefärdighet och digitala kompetens och, om möjligt, utveckla en bredare kompetens som leder till en examen på gymnasienivå eller motsvarande.*

*Kommissionen föreslår att det inrättas en **kompetensgaranti** (se COM(2016) 382) som omfattar följande:*

- ✓ *En kompetensbedömning som ger lågutbildade vuxna möjlighet att kartlägga sin befintliga kompetens och sitt behov av kompetenshöjning.*
- ✓ *Ett utbildningsutbud som motsvarar såväl enskilda personers som lokala arbetsmarknaders behov.*
- ✓ *Möjligheter att få kompetens validerad och erkänd.*

Nyckelkompetenser och högre, mer komplexa färdigheter för bättre rustade medborgare

Den formella utbildningen bör ge alla människor en bred kompetens som ger möjlighet till självförverkligande och personlig utveckling, social inkludering, aktivt medborgarskap och sysselsättning. I denna kompetens ingår färdigheter som läs- och skrivkunnsighet, räknefärdighet, kunskaper i naturvetenskaper och främmande språk samt övergripande färdigheter och nyckelkompetenser som digital kompetens, företagande, kritiskt tänkande, problemlösnings- och inlärningsförmåga samt ekonomiska grundkunskaper.

Ett tidigt tillägnande av dessa färdigheter lägger grunden för utveckling av kompetens på en högre, mer komplex nivå, som behövs för kreativitet och innovation. Kompetensen måste byggas på under hela livet så att man anpassa sig till den snabba utvecklingen i arbetsliv och samhälle och klara av komplexa situationer och osäkerhet.

Vissa av dessa kompetenser ingår redan i utbildningssystemen, men detta är vanligen inte fallet för nyckelkompetenser som företagande och medborgarskap eller för övergripande färdigheter. Några medlemsstater har vidtagit åtgärder för att inkludera dem i läroplanerna, men detta har inte alltid gjorts konsekvent. För att främja en gemensam syn på två av dessa kompetenser har kommissionen tagit fram referensramar för digital kompetens⁴ (används i dag i 13 medlemsstater) och nyligen för företagande⁵.

Kommissionen och de berörda aktörerna kommer tillsammans att arbeta vidare för att utveckla verktyg för bedömning och validering av sådana kompetenser. Dessa verktyg kommer att göra det möjligt för myndigheter och privata organ att ge bättre vägledning och erbjuda bättre utbildning och stödtjänster till ungdomar, arbetssökande m.fl.

⁴ <https://ec.europa.eu/jrc/digcomp/>

⁵ <https://ec.europa.eu/jrc/entrecomp>

Kommissionen kommer också att stödja EU-länder, regioner och utbildningsinstitutioner så att de kan hjälpa ungdomar att skaffa sig den kompetens de behöver för att kunna starta egna företag eller sociala företag. EU-program som Erasmus + och Cosme samt Europeiska socialfonden ger redan ekonomiskt stöd för detta ändamål.

2. *För att hjälpa fler människor att skaffa sig vissa grundläggande färdigheter har kommissionen för avsikt att se över **referensramen för nyckelkompetenser**⁶ under 2017. Målet är att nå samsyn om vilka nyckelkompetenserna är och att arbeta vidare för integrering av dem i läroplanerna. Översynen kommer också att stödja en bättre utveckling och utvärdering av dessa färdigheter. Särskild uppmärksamhet kommer att ägnas åt att främja **företagaranda och innovativt tänkande**, bland annat genom att uppmuntra människor att pröva på företagande.*

Yrkesutbildning som ett förstahandsval

En av fördelarna med yrkesutbildning är att den ger både yrkesspecifika och övergripande färdigheter, vilket underlättar övergången till arbete samt ger arbetstagarna möjlighet att upprätthålla och uppdatera sina kunskaper beroende på branschvisa, regionala och lokala behov. Trots att fler än 13 miljoner studerande deltar i yrkesutbildningar varje år förutspås i flera medlemsstater en brist på personer med yrkeskvalifikationer i framtiden.

För många ungdomar och deras föräldrar är yrkesutbildning fortfarande ett andrahandsval. Samordningen mellan arbetsgivare och utbildningsanordnare är ibland ett problem. Yrkesutbildningar måste göras mer attraktiva genom att man erbjuder hög kvalitet och en flexibel organisation som ger möjlighet att gå vidare till högre yrkesutbildning eller universitet, samt genom tätare kontakter med arbetslivet.

Utbudet av högre yrkesutbildning ökar stadigt och värderas av både studerande och arbetsgivare för att den ger den kompetens som behövs på arbetsmarknaden. Denna utveckling måste uppmuntras ytterligare och integreras på lämpligt sätt i referensramar och kvalifikationssystem.

Näringslivet och arbetsmarknadens parter bör få vara med och både utforma och bidra till yrkesutbildningen på alla nivåer, såsom de gjort inom den varvade lärlingsutbildningen. Yrkesutbildningen bör ha en stark anknytning till arbetslivet och gärna inbegripa utlandspraktik.

⁶ Rekommendation om nyckelkompetenser för livslångt lärande (2006/962/EG).

3. Kommissionen kommer i samarbete med medlemsstaterna, arbetsmarknadens parter och utbildningsanordnare att stödja genomförandet av Rigaslutsatserna om yrkeskompetens och yrkeskvalifikationer som är relevanta på arbetsmarknaden på följande sätt:

- ✓ Stödja studerandes möjligheter till arbetsplatsförlagt lärande.
- ✓ Ge studerande inom yrkesutbildningen möjlighet att kombinera lärande i olika sammanhang, med utgångspunkt i yrkesutbildningens befintliga instrument för kvalitetssäkring⁷ och studiemeriter⁸ och i linje med den reviderade rekommendationen om den europeiska referensramen för kvalifikationer.
- ✓ Stödja ett utökat utbud av högre yrkesutbildning och se till att de möjligheter som finns får större synlighet genom partnerskap mellan utbildningsanordnare, forskare och företag, med särskild inriktning på behoven av högre kompetens inom olika branscher.
- ✓ Förbättra tillgången till uppgifter om arbetsmarknadsutsikterna för dem som har en yrkesutbildning.
- ✓ Undersöka olika sätt att effektivisera EU:s nuvarande styrmedel inom yrkesutbildning, bland annat genom att ge rådgivande kommittén för yrkesutbildning en mer uttalad samordningsroll.
- ✓ Arrangera en **europeisk temavecka för yrkesutbildning** under 2016 och inleda ett närmare samarbete med World Skills Organisation för att lyfta fram yrkesutbildning som ett utmärkt alternativ.

Satsning på digital kompetens

Ekonomins snabba digitala omvandling betyder att nästan alla arbetsuppgifter i dag kräver någon form av digital kompetens. Detsamma gäller deltagandet i samhällslivet. I och med delningsekonomin införs nya affärsmodeller som öppnar nya möjligheter och nya vägar till arbete, men som samtidigt ställer krav på nya typer av kompetens och innebär utmaningar t.ex. i fråga om möjligheterna till kompetenshöjning. Allt fler rutinmässiga arbetsuppgifter utförs med hjälp av robotisering och artificiell intelligens, inte bara på fabriksgolvet utan även på kontoret. Tillgången till tjänster, även e-tjänster, håller på att förändras och kräver att både användare, tjänsteleverantörer och myndigheter har tillräcklig digital kompetens. E-hälsa håller till exempel på att förändra vårt sätt att söka och få hälso- och sjukvård.

Efterfrågan på arbetstagare med kunskaper i digital teknik har ökat med 4 % per år under de senaste tio åren. Ändå råder det brist på digital kompetens på alla nivåer i Europa. Trots att sysselsättningstillväxten fortfarande är stark förväntas antalet lediga tjänster för IKT-specialister uppgå till 756 000 år 2020, vilket är nästan dubbelt fler än i dag. Dessutom saknar nästan hälften av EU:s befolkning ett minimum av digital kompetens och 20 % har ingen digital kompetens alls. Medlemsstaterna, företagen och enskilda måste anta utmaningen och investera mer i utveckling av digital kompetens (inklusive kodning och datavetenskap) inom samtliga utbildningar.

Europa behöver digitalt smarta människor som inte endast kan använda tekniken utan också ligger i framkant när det gäller att utnyttja dess möjligheter för innovation. I annat fall kommer EU inte att kunna ta vara på den digitala omvandlingens potential. Inläring

⁷ Rekommendation om inrättande av en europeisk referensram för kvalitetssäkring av yrkesutbildning (2009/C/155/01).

⁸ Rekommendation om inrättande av ett europeiskt system för meritöverföring inom yrkesutbildningen (Ecvet) (2009/C 155/02).

av nya färdigheter är avgörande för att hålla jämna steg med den tekniska utvecklingen och inom näringslivet håller man redan på att ta fram innovativa undervisningsmetoder. Centrum för forskning och innovation kan också bidra till utvecklingen och överföringen av dessa färdigheter genom att fungera som katalysatorer för investeringar och för etablering av företag och skapande av arbetstillfällen.

4. *Kommissionen vill skapa en **koalition för digital kompetens och digitala arbetstillfällen** i syfte att se till att det finns en stor reserv av kunniga personer och att såväl enskilda personer som den sammantagna arbetskraften i Europa har den digitala kompetens som krävs.*

*För att bygga vidare på de positiva resultaten av den breda koalitionen för digitala arbetstillfällen och EU:s strategi för e-kompetens och som ett led i insatserna inom Utbildning 2020 uppmanas medlemsstaterna att **utarbета omfattande nationella strategier för digital kompetens på grundval av mål som fastställs i slutet av 2016.** Detta inbegriper följande:*

- ✓ Inrätta nationella koalitioner för digital kompetens, i vilka myndigheter, näringsliv, utbildningsanordnare och aktörer på arbetsmarknaden ingår.*
- ✓ Utarbета konkreta åtgärder för att inkludera digital kompetens i undervisningen på alla utbildningsnivåer, stödja lärare och annan utbildningspersonal och främja näringslivsorganisationers och andra organisationers aktiva deltagande.*

Kommissionen kommer att föra samman medlemsstaterna och berörda aktörer, bland annat arbetsmarknadens parter, för att uppmana till åtgärder och kartlägga och dela fungerande praxis så att dessa lättare kan spridas och genomföras i större omfattning. Detta kommer att göra det lättare att sprida information om tillgängliga EU-medel (de europeiska struktur- och investeringsfonderna, sysselsättningsinitiativet för unga, Erasmus+) och utforska olika finansieringsmöjligheter, t.ex. vouchersystem.

Kommissionen kommer att följa upp arbetet i en särskild lägesrapport som publiceras varje år⁹.

2.2. TYDLIGARE OCH MER JÄMFÖRBARA KOMPETENSER OCH KVALIFIKATIONER

Kvalifikationer ger arbetsgivaren en indikation på vilka kunskaper och färdigheter en person har, men säger sällan något om den kompetens som förvärvats utanför det formella utbildningssystemet och som därför riskerar att underskattas. Det är särskilt viktigt att kartlägga och validera sådan kompetens för personer med lägre kvalifikationer, arbetslösa eller personer som riskerar att bli arbetslösa, personer som måste byta karriär och migranter. Genom att deras kompetens valideras kan de föra fram och använda sina erfarenheter och sitt kunnande bättre, kartlägga sitt behov av vidareutbildning och utnyttja möjligheter till omskolning.

Men skillnaderna mellan utbildningssystemen i EU-länderna gör det svårt för arbetsgivarna att bedöma de kunskaper och färdigheter som en person med kvalifikationer från ett annat land har.

⁹ Europe's Digital Progress Report 2016. SWD(2016)187.

Rörlighet över gränserna kan bidra till välfungerande arbetsmarknader och ge människor fler möjligheter i livet. Men bristande kunskaper om och erkännande av kvalifikationer innebär ofta att det är svårare för arbetstagare från EU eller från andra länder som flyttar utomlands att få ett arbete eller att de får lägre lön än arbetstagare med jämförbara kvalifikationer som förvärvats i värdlandet.

Tydligare och mer jämförbara kvalifikationer

Direktiv 2005/36/EG underlättar ömsesidigt erkännande av yrkeskvalifikationer och tillträdet till reglerade yrken i EU. I januari 2016 infördes genom direktivet ett första EU-omfattande elektroniskt förfarande för erkännande av yrkeskvalifikationer (s.k. europeiskt yrkeskort)¹⁰ för fem yrken. Den europeiska referensramen för kvalifikationer ska också göra det lättare att förstå och jämföra vad en person faktiskt har lärt sig ("läranderesultat") för att få sin kvalifikation.

Den europeiska referensramen för kvalifikationer har lett till att aktörer från olika nationella utbildningssektorer tillsammans tagit fram enhetliga nationella referensramar grundade på "läranderesultat". Det behövs dock nya incitament för att enskilda och organisationer faktiskt ska börja använda den europeiska referensramen för kvalifikationer som underlag för dagliga beslut om rekrytering eller om tillgång till utbildning. Bland annat behövs det en diskussion om de olika inlärningsätt som finns.

Flera länder utanför EU har visat intresse för den europeiska referensramen eftersom de vill att deras kvalifikationer ska gå att jämföra med europeiska kvalifikationer. Detta skulle bidra till att locka högkvalificerade forskare och arbetstagare från andra länder till EU, och skulle garantera att vi har tillgång till den kompetens som behövs i vår ekonomi. På motsvarande sätt skulle det bli lättare för europeiska forskare och arbetstagare att arbeta utanför EU. Detta är i linje med målsättningen att ha en smartare och väl förvaltat politik för laglig migration¹¹. Mot bakgrund av detta är det särskilt viktigt att blåkortsdirektivet¹² ses över. En reviderad europeisk referensram för kvalifikationer skulle förbättra kunskaperna om kvalifikationer som förvärvats utomlands och underlätta integrationen av migranter – såväl nyanlända som de som redan är bosatta i EU – på EU:s arbetsmarknad.

5. *För att göra det lättare att förstå kvalifikationerna och den kompetens de ger och för att bidra till bättre utnyttjande av dessa på EU:s arbetsmarknad har kommissionen lagt fram ett förslag till översyn av **den europeiska referensramen för kvalifikationer**¹³ (se COM (2016) 383). Syftet med översynen är följande:*

- ✓ *Stödja regelbunden uppdatering av de nationella kvalifikationssystemen.*
- ✓ *Se till att kvalifikationer som nivåplacerats enligt den europeiska referensramen bygger på gemensamma principer för kvalitetssäkring¹⁴.*

¹⁰ Kommissionens genomförandeförordning (EU) 2015/983 av den 24 juni 2015 om förfarandet för utfärdande av det europeiska yrkeskortet och tillämpningen av varningsmekanismen i enlighet med Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/36/EG, EUT L 159, 25.6.2015.

¹¹ *En europeisk migrationsagenda*. COM(2015) 240 och *För en reform av det gemensamma asylsystemet och ökade möjligheter till laglig inresa till Europa*. (COM)2016 197.

¹² Förslag till direktiv om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkompetent anställning. COM(2016) 378.

¹³ Rekommendation om en europeisk referensram för kvalifikationer för livslångt lärande (2008/C 111/01).

¹⁴ Principerna för kvalitetssäkring på EU-nivå av den allmänna utbildningen diskuteras för närvarande inom ramen för Utbildning 2020.

- ✓ *Se till att gemensamma principer för meritssystem följs om de kvalifikationer som nivåplacerats enligt den europeiska referensramen bygger på meritpoäng.*
- ✓ *Uppmuntra arbetsmarknadens parter, offentliga arbetsförmedlingar, utbildningsanordnare och myndigheter att använda den europeiska referensramen för att underlätta insynen i och jämförelsen av kvalifikationer.*
- ✓ *Främja kvalifikationers jämförbarhet mellan de länder som omfattas av den europeiska referensramen och andra länder, i synnerhet grannländer och andra länder med välutvecklade referensramar för kvalifikationer, i enlighet med EU:s internationella avtal.*

Tidig kartläggning av migranternas kompetens och kvalifikationer

Personer som kommer från länder utanför EU har mer sällan än EU-medborgare utbildning på gymnasienivå (eller ens grundskolenivå). Ungefär 25 % av de som kommer från länder utanför EU är högkvalificerade. Av dem är emellertid ungefär två tredjedelar antingen utanför arbetskraften eller arbetslösa, alternativt överkvalificerade för sina jobb. Dessutom har en del av de migranter som redan bor i EU, liksom nyanlända flyktingar och migranter, kanske bara begränsade kunskaper i värdlandets språk.

För många EU-länder är det en utmaning att avgöra vad nyanlända migranternas kompetens, kvalifikationer och yrkeserfarenhet innebär. De verktyg som utvecklats genom Europass¹⁵ och den europeiska referensramen för kvalifikationer samt lärande av varandra (s.k. *peer learning*) och utbyte mellan medlemsstaterna och behöriga myndigheter kan underlätta kartläggningen av migranternas kompetens och därigenom deras integrering. Genom att i ett tidigt skede kartlägga migranternas kompetens kan man se vilka åtgärder som måste vidtas först för att de ska kunna integreras i samhället och på arbetsmarknaden i värdlandet. De kan till exempel erbjudas lämplig utbildning (bl.a. språkutbildning, företagartutbildning eller lärlingsutbildning inom den europeiska alliansen för lärlingsutbildning) eller hänvisas till arbetsförmedlingen.

6. För att personer från länder utanför EU ska integreras snabbare kommer kommissionen att göra följande:

- ✓ **Införa ett verktyg för kartläggning av kompetensen hos personer från länder utanför EU.** Verktöget kommer att hjälpa myndigheterna i mottagarländer och värdländer att kartlägga och dokumentera den kompetens och de kvalifikationer och erfarenheter som nyligen anlända medborgare från länder utanför EU har.
- ✓ **Samarbeta med nationella myndigheter för att stödja erkännandet av migranternas och flyktingars kompetens och kvalifikationer, stödja utbildningen av personal i mottagningscenter för att påskynda förfarandena för erkännande samt främja utbyte av information och fungerande rutiner när det gäller kunskaper om och erkännande av kompetens och kvalifikationer.**
- ✓ **Ge nyanlända migranter och flyktingar möjligheter att delta i språkkurser på nätet inom Erasmus+ (100 000 licenser för webbaserade språkkurser kommer att ges till flyktingar i tre års tid)¹⁶.**

¹⁵ Europaparlamentets och rådets beslut nr 2241/2004/EG om en enhetlig gemenskapsram för tydlighet i kvalifikationer och meriter (Europass).

¹⁶ En handlingsplan har antagits för de åtgärder som ska vidtas för att stödja integrationen av personer från länder utanför EU. (COM(2016) 377).

2.3. BÄTTRE KOMPETENSINVENTERING OCH DOKUMENTERING SAMT MER VÄLGRUNDADE YRKESVAL

Beslutsfattare och utbildningsanordnare behöver tillförlitliga uppgifter om den kompetens som kommer att behövas i framtiden för att de ska kunna fatta rätt beslut om strategier och reformer, läroplaner och investeringar. Men de snabba förändringarna på arbetsmarknaden gör det svårt att tillhandahålla tillförlitliga uppgifter. Det finns dessutom ingen universallösning – kompetensbehoven styrs såväl av lokala och regionala arbetsmarknader som av globala trender, och de yrkeskompetenser som efterfrågas mest varierar därför mellan olika regioner och branscher.

Bättre information för bättre val

Vare sig man söker jobb eller ska bestämma sig för vad och var man vill studera, måste man ha möjlighet att ta del av de kompetensinventeringar som gjorts och kunna tolka dem. Man måste också ha lämpliga verktyg för att själv kunna bedöma sin kompetens och beskriva kompetensen och kvalifikationerna så bra som möjligt. Även för arbetsgivare och organisationer skulle det vara en fördel med effektivare och ändamålsenligare sätt att hitta och rekrytera personer med rätt kompetens.

Kompetensinventeringarna har varit olika effektiva i olika EU-länder. I vissa länder samarbetar arbetsmarknadens parter, regeringar och utbildningsanordnare redan för att kartlägga kompetensbehoven och anpassa läroplanerna i enlighet med detta. I andra länder är detta ännu inte vanligt.

Samarbetet blir mer effektivt om det bygger på de styrkor och den expertis som finns lokalt och regionalt. Bättre lokal samverkan mellan utbildningssystem och arbetsmarknad samt målinriktade investeringar kan också begränsa kompetensflykten och bidra till att man kan utbilda, bibehålla och locka till sig personer med det kunnande som behövs i särskilda regioner och branscher.

7. För att människor ska kunna göra välgrundade val när det gäller utbildning och yrke kommer kommissionen att föreslå **en översyn av bestämmelserna för Europass**¹⁷ för att kunna införa en intuitiv och integrerad webbtjänst. Denna kommer att innehålla webbaserade verktyg för dokumentering och utbyte av information om kompetens och kvalifikationer samt gratis verktyg för självbedömning.

Bättre uppgifter om nuvarande och kommande kompetensbehov kommer att kunna tas fram med hjälp av webbrobotar och analys av stordata som dessutom kompletteras med uppgifter från olika branscher. Den befintliga kompetenskartan som ingår i den integrerade Europasstjänsten kommer därmed att innehålla tillförlitlig information i realtid.

8. Kommissionen kommer vidare att analysera frågan om **kompetensflykt** och främja utbyte av bästa praxis när det gäller att motverka problemet.

Bättre kompetensinventering och samarbete inom branscher

De nuvarande och framtida kompetensbehoven varierar från bransch till bransch. Samtidigt som nya branscher uppstår ändras andra radikalt, främst, men inte uteslutande,

¹⁷ Europaparlamentets och rådets beslut nr 2241/2004/EG om en enhetlig gemenskapsram för tydlighet i kvalifikationer och meriter (Europass).

till följd av den tekniska utvecklingen. En innovationsdriven övergång till en koldioxidsnål cirkulär ekonomi liksom viktig möjliggörande teknik, såsom nanoteknik, artificiell intelligens och robotteknik, håller på att ändra allt fler branscher i grunden. Tillgång till rätt kompetens vid rätt tidpunkt är avgörande för konkurrenskraft och innovation. Tillgången till avancerad kompetens är också en viktig faktor för investeringsbeslut. Med tanke på den snabba tekniska utvecklingen kommer det att bli en stor utmaning för näringslivet, särskilt små och medelstora företag, att bättre förutse och hantera den omvälvande förändringen i behoven av kompetens.

Många branschvisa och regionala initiativ för att främja kompetens har inletts, i vilka offentliga och privata organ och organisationer deltar. Men projekten är ofta splittrade och deras inverkan på utbildningssystemet är begränsad. Det är därför mycket viktigt att engagera näringslivet, och inte minst arbetsmarknadens parter, i planeringen och genomförandet av olika lösningar. Man måste alltså arbeta strategiskt med inriktning på väl avgränsade marknader och kompetensbehoven i olika branscher.

För att uppnå bestående resultat som har en konkret inverkan bör samarbetet kring branschspecifika färdigheter helst kopplas till tillväxtstrategierna för de berörda branscherna och stödjas genom politiska åtaganden. De berörda aktörerna på europeisk, nationell och regional nivå bör involveras.

9. *För att utveckla kompetensinventeringen och motverka kompetensbrister inom vissa branscher har kommissionen utformat en **strategi för branschsamverkan kring kompetens**. Den ska bidra till att mobilisera och samordna nyckelaktörer, stimulera privata investeringar och främja en mer strategisk användning av relevanta europeiska och nationella finansieringsprogram.*

Branschvisa partnerskap för kompetens inom industrin och tjänstesektorn kommer att inrättas först på EU-nivå och sedan på nationell nivå (eller, i förekommande fall, regional nivå) för att göra följande:

- ✓ *Omsätta de branschvisa strategierna för de närmaste 5–10 åren i praktiken genom att kartlägga kompetensbehov och utarbeta konkreta lösningar, t.ex. gemensam utveckling av utbudet av högre yrkesutbildning och partnerskap mellan utbildning, forskning och näringsliv.*
- ✓ *Stödja eventuella avtal om erkännande av branschvisa kvalifikationer och certifieringar.*

*Strategin kommer att delfinansieras med befintliga EU-medel¹⁸ och ska till en början genomföras som ett pilotförsök i en efterfrågestyrd process inom sex branscher (**fordonsindustrin, marin teknik, rymdteknik, försvarsindustrin, textilindustrin och turism**). Det förberedande arbetet inleds 2016. Fler områden (bygg- och anläggningsindustrin, stålindustrin, hälso- och sjukvård, miljövänlig teknik och förnybar energi) kommer att bedömas i en andra omgång som börjar genomföras från och med 2017. De branscher som valts ut omfattar både avancerad teknik som ska säkerställa den långsiktiga konkurrenskraften och mer traditionella branscher som står inför särskilda utmaningar på kort och medellång sikt.*

¹⁸ Kommissionen har fört en dialog med specifika branscher och samlat in uppgifter om kompetensbristerna och deras potentiella inverkan på sysselsättning, tillväxt, innovation och konkurrenskraft. På grundval av den analys som gjorts och med beaktande av det starka engagemanget bland politiker och berörd aktörer både på EU-nivå och nationellt har sex branscher valts ut för en pilotomgång.

Bättre kunskaper om hur nyutexaminerade klarar sig på arbetsmarknaden

Vid universiteten och yrkesutbildningsinstitutionerna förbereds de unga för arbetslivet. Det är därför viktigt att utbildningsanordnarna känner till tendenserna på arbetsmarknaden och är medvetna om hur lätt eller svårt det är för de utexaminerade att få jobb, så att de kan anpassa sina program i enlighet med detta. Studerande, och deras familjer, behöver också känna till detta för att kunna fatta välgrundade beslut om vad och var de ska studera. Att anpassa läroplanerna är dock både tidskrävande och komplicerat.

Det borde vara lättare att få tillgång till bra och jämförbar information om arbetsmarknadsutsikterna och framsteg i lärandet för dem som har en universitetsutbildning eller högre yrkesutbildning. Kvalitetssäkringsindikatorer, administrativa uppgifter (inklusive skatter och sociala avgifter) och enkätbaserade metoder som vid behov utnyttjar sociala medier och plattformar bör användas.

I flera medlemsstater har man tagit fram mekanismer för uppföljning av personer med akademisk examen. Systemen för uppföljning av personer med yrkesutbildning är inte lika välutvecklade, och även här bör medlemsstaterna få hjälp med att förbättra informationsutbytet.

10. För hjälpa studerande och utbildningsanordnare att bedöma utbildningsutbudets relevans, föreslår kommissionen att man som ett första steg under 2017 inleder ett **initiativ för uppföljning av personer med akademisk examen** för att stödja medlemsstaterna i arbetet med att ta fram bättre informationen om hur de klarar sig på arbetsmarknaden.

3. INTENSIVARE SATSNING PÅ PÅGÅENDE INSATSER

De tio centrala initiativ som beskrivs ovan ingår i en ambitiös och långsiktig strategi för att se till att människor tillägnar sig den kompetens de behöver både på arbetsmarknaden och i samhället i stort.

Den nya kompetensagendan kommer också att främjas av andra insatser som redan har gjorts på EU-nivå och i medlemsstaterna för att se till att utbildningsmöjligheterna blir fler och att utbildningen anpassas till 2000-talet. Särskild uppmärksamhet måste ägnas åt klyftan mellan utbildning och arbetsmarknad. Vi måste fortsätta investera i moderniseringen av yrkesutbildning och högre utbildning, och verkligen utnyttja dessa som drivkraft för regional utveckling.

3.1. FLER UTBILDNINGSMÖJLIGHETER

Mer arbetsplatsförlagt lärande och partnerskap mellan näringsliv och utbildning

Arbetsplatsförlagt lärande, t.ex. lärlingsutbildningar, har visat sig fungera som en språngbräda till bra jobb och ger även möjlighet att utveckla färdigheter som är viktiga på arbetsmarknaden, inklusive övergripande och ”mjuka” färdigheter. Arbetsmarknadens parter har vanligen en nyckelroll i detta. Fler människor bör dock kunna dra nytta av denna form av lärande. Idag deltar bara en fjärdedel av studerandena inom yrkesutbildning på gymnasienivå i arbetsplatsförlagt lärande, och i allmänna och högre

utbildningsprogram ingår det sällan någon praktik. Potentialen på detta område kan frigöras med hjälp av partnerskap som involverar alla branscher och utbildningsnivåer.

Redan i dag finns exempel på framgångsrika initiativ, där aktörer på arbetsmarknaden engagerar sig i utbildningen och hjälper ungdomar att få in en fot på arbetsmarknaden. Genom den europeiska alliansen för lärlingsutbildning har hittills 250 000 praktikplatser på företag kunnat erbjudas ungdomar. Genom den europeiska pakten för ungdomsfrågor kommer en miljon unga att få utbildning i digital kompetens och 100 000 studerande kommer att delta i ett program för smarta klassrum. Genom den breda koalitionen för digitala arbetstillfällen har företag och andra organisationer erbjudit flera miljoner ytterligare utbildningsmöjligheter¹⁹.

På högskole- och doktorandnivå finns Europeiska institutet för innovation och teknik (EIT), som är ett exempel på hur samarbete med företag och forskningsinstitut kan främja utvecklingen av läroplaner, utbytesprogram samt tillgången till forsknings- och företagsinfrastruktur för praktisk utbildning i en verklig miljö.

Dessa tecken är positiva, men helt klart inte tillräckliga. För att hjälpa studerande att skaffa sig större arbetslivserfarenhet **kommer kommissionen att utveckla stödtjänster som möjliggör utbyte av information, nätverkssamarbete och samarbete kring lärlingsutbildning**. Kommissionen kommer att stödja strukturreformer med hjälp av rådgivning och utbyte av bästa praxis mellan medlemsstaterna, bland annat genom sociala medier.

Arbetsmarknadens parter inom flera branscher, bland annat handel, bygg- och anläggning och telekommunikation, har antagit gemensamma ståndpunkter om kompetens, bland annat särskilda initiativ om praktikplatser. Inom alliansen för lärlingsutbildning har flera europeiska arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer inom olika branscher också lovat att skapa fler och bättre lärlingsutbildningar. Detta är dessutom en prioriterad fråga i de europeiska arbetsmarknadsparternas gemensamma arbetsprogram 2015–2017. Kommissionen kommer att hjälpa arbetsmarknadens parter att vidareutveckla resultaten av de gemensamma projekten, till exempel genom att titta på hur kostnadseffektiva lärlingsutbildningar är och eventuellt genom att ta fram kvalitetskriterier för lärlingsutbildning.

Mer stöd till utbyten för studerande

Fler studerande bör ges möjlighet att studera eller praktisera utomlands. Det är bekräftat att unga som studerar eller praktiserar utomlands får arbete mycket snabbare än unga utan internationell erfarenhet. De anpassar sig snabbare till nya situationer och är bättre på att lösa problem. EU har nyligen ändrat reglerna för studerande och forskare från länder utanför EU²⁰ för att göra det lättare att rekrytera och behålla kunniga personer.

Inom högre utbildning har det redan en lång tradition av studentutbyten. Hittills har fler än tre miljoner studerande deltagit i Erasmusprogrammet. Även lärlingar och studerande inom grundläggande yrkesutbildning kan få stöd till rörlighet via Erasmus+. Möjligheterna till rörlighet för studerande motsvarar dock inte efterfrågan. Bara i ett fåtal länder ingår rörlighet i de nationella utbildnings- och ungdomsprogrammen.

¹⁹ <http://www.linkedpolicies.eu/pledge>.

²⁰ Direktiv (EU) 2016/801 om villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för forskning, studier, praktik, volontärarbete, deltagande i elevutbytesprogram eller utbildningsprojekt och för au pairarbete.

Studier och arbete utomlands är till nytta även för lärlingar. För att förbättra villkoren för lärlingars rörlighet genomför kommissionen på initiativ av Europaparlamentet ett pilotprojekt för att bedöma genomförbarheten och fördelarna med längre utlandsvistelser (6–12 månader) för lärlingar.

Budgetmedel från EU kommer i sig inte att vara tillräckliga. Om medlemsstaterna ser till att stöd till rörlighet ingår i de nationella programmen kommer många ungdomar att ha en större chans att under en period studera eller praktisera utomlands.

Kvaliteten på praktikplatsen eller utbytesstudierna är avgörande. Finansieringen måste åtföljas av nationell politik och nationella åtgärder som uppmuntrar och värdesätter de kunskaper som förvärvats och som säkerställer utbildningens relevans och kvalitet. **En resultattavla för rörlighet inom yrkesutbildning kommer att sammanställas 2016 för att man ska få en överblick över de stödåtgärder som finns i EU-länderna och kunna se på vilka områden det behöver göras mer.**

Mer lärande på arbetsplatsen

De flesta av dem som kommer att utgöra EU:s arbetskraft under de kommande tjugo åren är redan vuxna. De måste få regelbunden fortbildning för att uppdatera sina färdigheter och utforska nya karriärmöjligheter.

I dag deltar dock bara en av tio vuxna i organiserat lärande – de som gör det har oftast högre kompetens och är anställda i stora företag. Under 2010 erbjöds ingen personalutbildning alls i omkring en tredjedel av företagen i EU, och bara ungefär en tredjedel av arbetstagarna deltog i någon form av utbildning. Nyligen uppgav en fjärdedel av arbetstagarna att de inte hade deltagit i någon form av kompetensutveckling efter att de hade påbörjat sitt arbete.

Mer kan göras för att stödja inlärningsmiljöerna på arbetsplatsen och göra det möjligt för i synnerhet små och medelstora företag att tillhandahålla utbildning, till exempel genom att göra det lättare att slå samman resurser och utnyttja samma infrastruktur för gemensam utbildning. De europeiska struktur- och investeringsfonderna stöder redan nu moderniseringen av utbildnings- och fortbildningsinfrastruktur. **Kommissionen och Europeiska investeringsfonden (EIF) undersöker tillsammans möjligheterna att ytterligare stödja förmånliga banklån till små och medelstora företag med ett finansiellt instrument specifikt för kompetens.**

Fler möjligheter till validering av icke-formellt och informellt lärande

Människor bör ges möjlighet att använda all sin kompetens i sitt yrkesliv eller vid vidareutbildning. Inläring och kompetensutveckling sker allt oftare på andra sätt än genom formell utbildning, t.ex. genom arbetslivserfarenhet, företagsutbildning, frivilligarbete eller med hjälp av digitala resurser. Denna kompetens kan valideras genom identifiering, dokumentation, bedömning och certifiering, och ska kunna leda till en delkvalifikation eller full kvalifikation.

I många länder är kunskaperna om valideringsmöjligheterna emellertid dåliga och fenomenet är inte så accepterat. I vissa länder kan validering endast ske inom ramen för särskilda projekt och i andra länder är de administrativa förfarandena oöverkomliga.

För att hjälpa beslutsfattare och berörda aktörer att skapa nationella valideringsrutiner före 2018²¹ utfärdade kommissionen och Cedefop i början av 2016 riktlinjer för validering som kommer att uppdateras regelbundet. En uppdaterad version av den europeiska inventeringen av validering av icke-formellt och informellt lärande, som ger en överblick över situationen i Europa och innehåller exempel på god praxis, kommer att publiceras i slutet av 2016.

3.2. FORTSATTA MODERNISERINGSÅTGÄRDER

Stöd till lärare

Studerande behöver – oavsett ålder – bra lärare för att de ska utveckla de färdigheter och attityder de behöver både i livet och i sitt framtida arbete. Variationer i studieresultaten beror främst på individuella egenskaper och familjebakgrund. Vid utbildningsinstitutionerna är det dock lärarna som har störst inverkan på de studerandes resultat. De kan inspirera och hjälpa de studerande att skaffa sig bättre och mer relevanta färdigheter. De har också en nyckelroll när det gäller att införa nya metoder för undervisning och lärande, uppmuntra kreativitet och innovation, övervinna fördomar och utnyttja fördelarna med ökad mångfald.

I många länder blir lärarkåren allt äldre, vilket är oroväckande. När dagens lärare går i pension är risken allt större att erfarenheter går förlorade och att det uppstår lärarbrist. Det krävs innovativa rekryteringsmetoder, attraktiva arbetsvillkor och goda personalvårdsstrategier för att skapa en ny generation lärare. Utveckling av kompetensen hos lärare, inklusive de som varit länge i yrket, är också en aktuell och allt mer brådskande prioritet i hela EU.

Kommissionen kommer att främja medlemsstaternas och berörda aktörers utbyte av bästa praxis på området genom samarbete och möjligheter till rörlighet. Särskild uppmärksamhet kommer att ägnas åt innovation i undervisningen. Man kommer bland annat att stödja flexibla läroplaner, främja tvärvetenskapliga och kollaborativa strategier vid utbildningsinstitutionerna, stödja fortbildning för att uppmuntra innovativa undervisningsmetoder, t.ex. olika sätt att använda digitala verktyg i undervisningen, och främja företagande.

Modernisering av den högre utbildningen

Senast 2025 kommer nästan hälften av alla arbetstillfällen i EU att kräva högre kvalifikationer, som normalt erhållits genom studier vid universitet eller högskola. Den kompetens som utvecklats genom sådana studier anses allmänt vara en drivkraft för produktivitet och innovation. Personer med akademisk examen har bättre möjligheter att få ett jobb och högre lön än personer som bara har gymnasieutbildning.

Nyligen hölls ett offentligt samråd om agendan för modernisering av Europas system för högre utbildning²² som visar att över två tredjedelar av studerande och nyutexaminerade personer upplever en obalans mellan utbudet av personer med universitetsexamen och

²¹ Rådets rekommendation om validering av icke-formellt och informellt lärande (2012/C 398/01).

²² *Stöd till tillväxt och sysselsättning – en agenda för modernisering av Europas system för högre utbildning*. KOM (2011) 567 slutlig.

den kunskap och kompetens som efterfrågas på arbetsmarknaden. Nästan hälften av universiteten och högskolorna delar denna uppfattning. Samrådet visade också att universitet och högskolor måste vara aktiva på regional och nationell nivå och inte bara tillhandahålla kvalificerade arbetstagare för arbetsmarknaden, utan även främja innovation.

Andra viktiga utmaningar är enligt de berörda aktörerna teknikens och globaliseringens effekter på den högre utbildningen och behovet av att förbättra de utexaminerades läranderesultat och sysselsättningsmöjligheter, för att ge framtida studerande bättre vägledning och uppmuntra mer tvärvetenskaplig verksamhet.

Kommissionen kommer att samarbeta med berörda aktörer för att stödja moderniseringen av den högre utbildningen, med utgångspunkt i slutsatserna av det offentliga samrådet. Bland annat kommer referensramar för kompetensbedömning inom olika vetenskapsgrenar att tas fram för att möjliggöra jämförbar bedömning av de studerandes och de utexaminerades färdigheter.

4. GENOMFÖRANDET AV AGENDAN

Den nya kompetensagendan är gemensam för EU, medlemsstaterna och berörda aktörer på alla nivåer. Målet är att uppnå en delad vision och ett gemensamt åtagande om att tillsammans arbeta för en bättre och mer relevant kompetensutveckling, för att hålla jämna steg med de snabbt föränderliga kompetensbehoven på arbetsmarknaden, se till att alla har ett minimum av grundläggande färdigheter samt att kvalifikationer är lättare att förstå, så att det blir lättare för arbetstagare och studerande att röra sig inom EU.

Arbetsmarknadens parter kommer att spela en central roll för genomförandet av agendan genom att de kan bygga vidare på europeiska och nationella initiativ, utnyttja den sakkunskap som finns inom olika branscher och arbeta både branschvis och branschöverskridande.

Den europeiska planeringsterminen för samordning av den ekonomiska politiken kommer även fortsättningsvis att vara ett viktigt verktyg för övervakningen av politiska reformer som gäller utbildning och kompetens. EU kommer att bedöma medlemsstaternas reforminsatser genom landsspecifika analyser och genom att främja ömsesidigt lärande och evidensbaserade politiska beslut. För att bidra till utformningen och genomförandet av reformerna kommer kommissionen i samarbete med OECD att hjälpa medlemsstaterna att utarbeta nationella strategier och handlingsplaner som hela regeringen står bakom.

Ett av de viktigaste målen med den nya kompetensagendan är att öka politikernas medvetenhet om vilken avgörande betydelse kompetens har för sysselsättnings- och tillväxtutsikterna i Europa, och att ta upp denna fråga på högsta politiska nivå. För att upprätthålla den politiska drivkraften kommer kommissionen att undersöka olika sätt att regelbundet rapportera om de framsteg som gjorts. Dessa rapporter skulle kunna användas som underlag för den europeiska planeringsterminen samt för politiska debatter i Europeiska rådet.

Kommissionen kommer också att inleda mer djupgående diskussioner med medlemsstaterna om hur de möjligheter som befintliga finansieringsprogram ger kan utnyttjas på bästa sätt för att nå agendans mål. De viktigaste instrumenten är Europeiska socialfonden (ESF), Europeiska regionala utvecklingsfonden (Eruf), Europeiska jordbruksfonden för landsbygdsutveckling (Ejflu), Europeiska havs- och fiskerifonden (EHFF), asyl-, migrations- och integrationsfonden (Amif), Horisont 2020 och Erasmus+. Potentialen hos EIB och andra finansiella organisationer och produkter – inbegripet

Europeiska fonden för strategiska investeringar – bör också utnyttjas fullt ut för att främja privata investeringar i kompetensutveckling.

I samband med halvtidsöversynen av den fleråriga budgetramen 2014–2020 kommer kommissionen att ta ställning till vilka justeringar som eventuellt behövs för att målen i agendan ska uppnås. På längre sikt (efter 2020) kommer kommissionen att ta initiativet till en diskussion om de olika finansieringsinstrument som kan användas för att stödja kompetensutveckling.

En förenkling av de nuvarande styrelseformerna skulle främja ett mer samordnat genomförande av några av de initiativ som föreslås i denna agenda. Som ett första steg kommer arbetet att rationaliseras i ett antal av EU:s expertgrupper för färdigheter och kvalifikationer, medan de befintliga styrelseformerna för reglerade yrken inte kommer att påverkas. Ytterligare åtgärder kommer att vidtas efter en utvärdering av befintliga styrelseformer. Dessa kommer att samordnas med den strategiska ramen för det europeiska utbildningssamarbetet (Utbildning 2020)²³ och de politiska prioriteringar som nyligen antagits inom den²⁴. Likaså kommer man att uppmuntra samordning mellan de EU-stödda nationella kontaktpunkterna för den europeiska referensramen för kvalifikationer, Europass och Euroguidance, för att såväl nationella aktörer som användare ska kunna få information om de olika europeiska initiativen för kompetens på ett enda ställe. Förenklingen ska göras i samråd med medlemsstaterna.

Kommissionen uppmanar Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och regionkommittén att godkänna denna agenda och aktivt bidra till dess genomförande, i nära samarbete med alla berörda aktörer. Kommissionen kommer att främja ett fortsatt samråd och en dialog om kompetensagendan med såväl olika berörda aktörer som allmänheten.

²³ Rådets slutsatser om en strategisk ram för europeiskt utbildningssamarbete ("Utbildning 2020") (2009/C 119/02).

²⁴ Nya prioriteringar för det europeiska utbildningssamarbetet (2015/C 417/04).

BILAGA

ÅTGÄRDER OCH PRELIMINÄR TIDSPLAN

ÅTGÄRD		TIDSPLAN
Bättre och mer relevant kompetensutveckling		
Grundläggande färdigheter ger ett bättre utgångsläge	Kommissionens förslag till rådets rekommendation om inrättande av en kompetensgaranti (se COM(2016) 382)	Juni 2016
Nyckelkompetenser och högre, mer komplexa färdigheter för bättre rustade medborgare	Kommissionens förslag till översyn av nyckelkompetenser för livslångt lärande, särskilt främjandet av företagandena, och den berörda europeiska referensramen	Fjärde kvartalet 2017
Yrkesutbildning som ett förstahandsval	Kommissionens förslag om stöd till modernisering av yrkesutbildningen, t.ex. en eventuell översyn av den europeiska referensramen för kvalitetssäkring av yrkesutbildning (Eqavet) och det europeiska systemet för meritöverföring inom yrkesutbildningen (Ecvet)	Andra kvartalet 2017
Satsning på digital kompetens	Skapa en koalition för digital kompetens och digitala arbetstillfällen	Slutet av 2016
Tydligare och mer jämförbara kompetenser och kvalifikationer		
Tydligare och mer jämförbara kvalifikationer	Kommissionens förslag till översyn av den europeiska referensramen för kvalifikationer (se COM(2016) 383)	Juni 2016
Tidig kartläggning av migranternas kompetens och kvalifikationer	Tillhandahålla ett verktyg för kartläggning av kompetensen hos personer från länder utanför EU.	Juni 2016
Bättre kompetensinventering och dokumentering samt mer välgrundade yrkesval		
Bättre inventering och information för bättre val	Kommissionens förslag om översyn av ramen för Europass för att tillhandahålla bättre tjänster för färdigheter och kvalifikationer	Tredje kvartalet 2016
Bättre inventering och information för bättre val	Ytterligare analyser och utbyte av bästa praxis för att motverka kompetensflykt	Slutet av 2016
Bättre kompetensinventering inom olika branscher	Införande av en strategi för branschsamverkan kring kompetens	Juni 2016
Bättre kunskaper om hur nyutexaminerade klarar sig på arbetsmarknaden	Kommissionens förslag till ett initiativ för uppföljning av personer med akademisk examen	Andra kvartalet 2017