



Et europæisk klassifikationssystem for færdigheder/kompetencer, kvalifikationer og stillingsbetegnelser (ESCO)

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse	2
Et europæisk klassifikationssystem for færdigheder/kompetencer, kvalifikationer og stillingsbetegnelser (ESCO)	3
Hvilke fordele kan borgerne opnå ved et klassificeringssystem?	3
Hvordan kan ESCO hjælpe folk med at finde job i udlandet?	3
Hvorfor anvende klassificeringer til at beskrive job og personer? Er de ikke alle individuelle?	3
Hvordan bliver ESCO struktureret?	4
Hvordan udvikles ESCO?	4
Baggrundsoplysninger	5

Et europæisk klassifikationssystem for færdigheder/kompetencer, kvalifikationer og stillingsbetegnelser (ESCO)

Europa-Kommissionen er sammen med interessenter ved at udvikle en europæisk klassificering af kvalifikationer, kompetencer og erhverv (ESCO).

Hvilke fordele kan borgerne opnå ved et klassificeringssystem?

Umiddelbart lyder et klassificeringssystem måske ikke som noget, der kan hjælpe borgerne i dagligdagen. Selv om borgerne normalt ikke vil anvende ESCO-klassificeringen direkte, vil den alligevel være nyttig for dem i praksis.

ESCO vil i høj grad bidrage til at forbedre onlineværktøjerne. Klassificeringen har en række unikke og innovative træk: Den bliver flersproget, den vil have fokus på kvalifikationer, og den bliver offentliggjort i et åbent format, som kan anvendes af tredjemands software. Dette gør den til en vigtig byggeblok for onlinejobportaler, erhvervsvejledningværktøjer og databaser over uddannelsesmuligheder. Disse forbedringer vil resultere i meget mærkbare fordele for jobsøgende, personer, der søger karriereskift, lærende og arbejdsgivere.

Hvordan kan ESCO hjælpe folk med at finde job i udlandet?

Onlinejobportaler anvender normalt ét klassificeringssystem og ét sprog. Det er vanskeligt at udveksle oplysninger mellem dem og navnlig med jobportaler fra andre lande. Dette gør det vanskeligt at finde det rette job i udlandet. Det er her, ESCO kommer ind i billedet. Den bliver flersproget og gør det muligt at udveksle cv'er og ledige stillinger, der er lagret i forskellige it-systemer.

ESCO vil gøre det muligt for onlinejobportaler som f.eks. [EURES – Europæisk Portal for Jobmobilitet](#) at matche folk med job i alle EU-medlemsstater. Det vil endog være muligt at matche jobsøgendes cv'er med stillingsopslag, der er skrevet på et andet sprog. Det bliver lettere for jobsøgende at finde arbejde i andre EU-medlemsstater og for arbejdsgivere at rekruttere talenter fra udlandet.

Hvorfor anvende klassificeringer til at beskrive job og personer? Er de ikke alle individuelle?

I dag er grænserne mellem forskellige erhvervskategorier i stigende grad udvisket, og kategorierne er mindre standardiserede og homogene end tidligere. De kvalifikationer, der kræves til et bestemt job, er meget forskellige, selv inden for et enkelt erhverv. Samme erhverv er ofte relateret til job, der er forskellige med hensyn til arbejdsmiljø,

arbejdspladsens størrelse, anvendte værktøjer og materialer samt slutprodukt. Derfor har ESCO fokus på at kategorisere individuelle kvalifikationer og kompetencer. Målet er at forstå den enkelte persons individuelle kvalifikationer og de kvalifikationer, der kræves i forbindelse med det enkelte job. Onlinejobportaler kan derpå finde de job, der bedst matcher en jobsøgendes individuelle kvalifikationer. Når der ikke kan opnås en perfekt matchning af kvalifikationer, vil ESCO hjælpe jobsøgende med at forstå, hvilke kvalifikationer de mangler, og tilskynde dem til at deltage i videreuddannelse.

Uddannelsessystemerne er også ved at ændre sig i retning af en kvalifikationscentreret tilgang. I stedet for at beskrive kompetencer med inputfaktorer (f.eks. uddannelseslængde) har de nu fokus på den viden, de færdigheder og kompetencer, som de lærende opnår. Dette afspejles i den [europæiske referenceramme for kvalifikationer \(EQF\)](#).

Uddannelsesinstitutionerne får mulighed for at beskrive resultatet af deres uddannelser med ESCO's terminologi over kvalifikationer. Som følge heraf bliver kvalifikationerne mere gennemsigtige, og det bliver lettere for uddannelsesudbydere at modtage feedback fra arbejdsmarkedet og tilpasse deres programmer i overensstemmelse hermed.

På begge områder, arbejdsmarkedet og uddannelsessektoren, flyttes fokus over på individuelle kvalifikations- og kompetenceprofiler. Dette fælles fokus reducerer afstanden mellem uddannelsesverdenen og arbejdsverdenen. ESCO bliver deres fælles sprog og vil forbedre kommunikationen mellem dem.

Hvordan bliver ESCO struktureret?

ESCO-klassificeringen vil bestå af tre indbyrdes forbundne områder, som omfatter i) erhverv, ii) kvalifikationer og iii) kompetencer. Den bliver flersproglig og forbindes med relevante internationale klassificeringer og rammer, såsom [NACE](#), [ISCO](#) og [EQF](#). Den bliver gratis tilgængelig for alle interessenter via ESCO-portalen (under udvikling).

Hvordan udvikles ESCO?

ESCO befinder sig stadig i en tidlig udviklingsfase. En første version af ESCO offentliggøres i vinteren 2012/13 og vil løbende blive forbedret.

Udviklingen af ESCO koordineres af Europa-Kommissionens [Generaldirektorat for Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Inklusion](#) og [Generaldirektorat for Uddannelse og Kultur](#).

I forbindelse med udviklingen af ESCO bistår Europa-Kommissionen af interessenter, eksterne konsulenter og [Det Europæiske Center for Udvikling af Erhvervsuddannelse](#)

(Cedefop). ESCO's forvaltningsstruktur sikrer, at alle grupper af interessenter har indflydelse i ESCO.

Baggrundsoplysninger

- The vision behind ESCO
- Short introduction to ESCO
- Analysis of the ESCO Stakeholder Survey 2010