



Bruxelles, den 27.9.2024  
COM(2024) 414 final

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

**Evaluering af EU-agenturer: Eurofound, Cedefop, ETF og EU-OSHA**

{SWD(2024) 222 final}

Denne rapport indeholder de vigtigste resultater af evalueringen i 2024 af EU-agenturerne Eurofound, Cedefop, Det Europæiske Erhvervsuddannelsesinstitut og Det Europæiske Arbejds miljøagentur for årene 2017 til 2022.

Kommissionen iværksatte evalueringen af de fire agenturer i 2022. I forbindelse med evalueringen undersøgte agenturerens virkningsfuldhed, effektivitet, relevans, sammenhæng/komplementaritet og EU-merværdi i overensstemmelse med Kommissionens retningslinjer for bedre regulering.

## **I. BAGGRUND OG SAMMENHÆNG**

I evalueringen blev fire decentrale EU-agenturer, der arbejder inden for politikområdet beskæftigelse og sociale anliggender, vurderet, nemlig: Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene (Eurofound) Det Europæiske Center for Udvikling af Erhvervsuddannelse (Cedefop) Det Europæiske Erhvervsuddannelsesinstitut (ETF) og Det Europæiske Arbejds miljøagentur (EU-OSHA). For så vidt angår Den Europæiske Arbejds markedsmyndighed, indgår den på grund af dens tidlige udviklingstrin og den igangværende evaluering i 2024 som fastsat i dens oprettelsesforordning ikke i denne evaluering.

Hovedformålet med de fire agenturer er at skabe viden og bidrage til den politiske proces inden for deres respektive aktivitetsområder. I henhold til agenturerens oprettelsesforordninger har de følgende formål:

- 1) **Eurofound** har til formål at udføre forskning og dele viden inden for beskæftigelse, arbejdsmarkedsrelationer og leve- og arbejdsvilkår for at bidrage til målet om at udforme og gennemføre politikker, der skal forbedre leve- og arbejdsvilkårene.
- 2) **Cedefop** har til formål at støtte fremme, udvikling og gennemførelse af evidensbaserede politikker af høj kvalitet inden for erhvervsrettede uddannelser, færdigheder og kvalifikationer.
- 3) **ETF** har til formål at bidrage til udviklingen af menneskelig kapital i partnerlandene inden for rammerne af EU's politikker for eksterne forbindelser gennem forbedrede erhvervsuddannelsessystemer og systemer for livslang læring.
- 4) **EU-OSHA** har til formål at tilvejebringe pålidelige og relevante oplysninger, analyser og værktøjer til at fremme knowhow, øge bevidstheden og udveksle oplysninger og god praksis vedrørende sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

Det overordnede mål med denne evaluering var at vurdere agenturerens individuelle resultater for perioden 2017-2022 og identificere mulige synergier og effektivitetsgevinster.

## **II. VIGTIGSTE RESULTATER**

### **II.1 Virkningsfuldhed**

De fire agenturer fungerede effektivt i evalueringsperioden 2017-2022, **idet de i høj grad opnåede mange af deres mål**. Der er dog plads til forbedringer på visse områder som fremhævet i afsnit III om opnåede erfaringer.

De fire agenturer **gennemførte deres arbejdsprogrammer med succes** på trods af budget- og personalebegrænsninger. Kvaliteten af agenturerne output og interessenterne anvendelse af disse output var høj. Disse resultater **informerede politiske beslutningstagere i EU (og i ETF-partnerlandene)** og bidrog til EU's politikudformning og gennemførelsen heraf i EU's medlemsstater.

Agenturerne **viste deres evne til at tilpasse sig udfordrende omstændigheder**. De reagerede med succes inden for rammerne af deres mandater på uventede begivenheder såsom støtte til EU's reaktion på covid-19-pandemien og Ruslands angrebskrig mod Ukraine. De reviderede deres interne processer og tematiske fokus og producerede relevante og virkningsfulde output som reaktion på disse begivenheder for at hjælpe interessenterne med at imødegå de nye udfordringer. Derudover har de i stigende grad indarbejdet klima- og miljøhensyn i deres aktiviteter og sikret, at deres output bidrager til bredere bæredygtighedsmål.

Agenturerne har forbedret deres kommunikations- og formidlingsaktiviteter (f.eks. øget brug af og tilstedeværelse på de sociale medier), men evalueringen viste, at der var plads til forbedringer på dette område.

## **II.2. Effektivitet**

**Samlet set var de fire agenturer omkostningseffektive.** De nåede de fleste af deres mål for leveringer, samtidig med at de sænkede omkostningerne og opretholdt kvaliteten af deres arbejde.

**Agenturerne traf en række omkostningsbesparende foranstaltninger for at forbedre omkostningseffektiviteten** (f.eks. fælles indkøbs- og regnskabstjenester, identifikation af leverancer, hvor omkostningerne kan deles, og investering i foranstaltninger, der fører til langsigtede besparelser). Øget digitalisering under covid-19-pandemien bidrog også til omkostningsbesparelser.

Det skal dog bemærkes, at **de fire agenturer har potentiale til yderligere at:**

a)  *mindske den administrative byrde og forenkle processerne.* Dette kan f.eks. opnås ved at tilskynde til mere samarbejde mellem agenturerne (f.eks. yderligere muligheder for fælles indkøb og identifikation af samarbejde på forsknings- og undersøgelsesområdet).

b)  *forbedre overvågningssystemerne* for bedre at kunne måle graden af succes. Dette kunne omfatte fastsættelse af passende nøglepræstationsindikatorer (KPI'er) med mål, udarbejdelse af fælles indikatorer på tværs af agenturer og øget resultatovervågning på nationalt plan.

Forvaltningen af trepartsagenturerne<sup>1</sup> giver betydelige fordele, men skaber også en vis ineffektivitet. Den giver fordele såsom repræsentation, strategisk retning og videndeling, der fremmes af repræsentanter for regeringer og arbejdsmarkedets parter fra alle EU's medlemsstater. Samtidig har agenturerne bestyrelser på grund af deres større størrelse relativt høje driftsomkostninger, møderne har tendens til at være lange og komplekse at administrere,

---

<sup>1</sup> Cedefop, Eurofound, EU-OSHA.

beslutningstagningen kan være udfordrende, og deres overordnede forvaltning kan være en stor byrde.

### **II.3 Sammenhæng**

**Samarbejdet mellem de fire agenturer er blevet mere aktivt, hvilket har resulteret i flere fælles leverancer, og antallet af dækkede emner er steget.** Selv om alle fire agenturer arbejder inden for beskæftigelse og sociale anliggender, har et tæt samarbejde forhindret overlappning af aktiviteter, da agenturerne har suppleret snarere end duplikeret hinandens arbejde. I den nuværende evaluering er der ikke fundet eksempler på overlappende aktiviteter. **Samarbejdet har ført til en højere grad af sammenhæng blandt agenturerne.**

Konklusionerne i den tidligere evaluering vedrørende en potentiel fusion mellem de fire agenturer er fortsat gyldige. Selv om agenturerne har nogle fælles arbejdsområder, er det lykkedes at undgå overlappning af aktiviteter. Fusioner er højrisikoscenarier, hvor det er vanskeligt at afbalancere positive og negative virkninger, og effektiviteten kan forbedres gennem bedre samarbejde.

Et tæt samarbejde har ført til, at arbejdet i de fire agenturer er blevet nøje afstemt med EU's politikker og prioriteterne for Kommissionens Generaldirektorat for Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Inklusion (GD EMPL), selv om der stadig kan være mulighed for et endnu stærkere samarbejde. De fire agenturer har også videreudviklet samarbejdet med andre relevante decentrale EU-agenturer og internationale organisationer.

### **II.4 EU-merværdi**

**De fire agenturer skabte EU-merværdi** i overensstemmelse med hver enkelt agents mandat.

Interessenterne satte især pris på EU-merværdien med hensyn til kvaliteten af de producerede oplysninger, specifik tematisk viden, der ikke er tilgængelig andre steder, og EU-dimensionen i form af publikationer, undersøgelser og data samt det specifikke fokus på EU's politiske behov.

Generelt anførte de fleste interessenter, at agenturerens arbejde ville være vanskeligt at erstatte, og at det ville have en negativ indvirkning på deres arbejde, hvis deres aktiviteter ophørte.

### **II.5 Relevans**

**Agenturerens aktiviteter, mål og mandater var yderst relevante og opfyldte både EU-politikken og interessenternes behov.** EU's politikker og prioriterede områder blev afspejlet i centrale programmeringsdokumenter, og agenturerens arbejde blev ofte anvendt af interessenter.

Agenturerne var også i stand til at opretholde deres relevans ved at udføre arbejde i forbindelse med covid-19-pandemien og støtte EU's indsats som reaktion på Ruslands angrebskrig mod Ukraine.

Agenturerne reagerede også hurtigt og åbent på revisionsanbefalinger.

## **III. OPNÅEDE ERFARINGER**

Evalueringen identificerede opnåede erfaringer – både på et overordnet niveau for alle fire agenturer og for hvert af de enkelte agenturer.

### **III.1 Overordnede erfaringer for alle agenturer**

#### Virkningsfuldhed

Selv om brugen og kvaliteten af agenturernes arbejde er høj, kan kommunikationen og formidlingen forbedres yderligere, herunder gennem bedre samarbejde med det nationale niveau og udarbejdelse af mere skræddersyede output.

#### Effektivitet

Der er mulighed for at øge effektiviteten ved hjælp af en række forskellige midler. Prioritering af arbejdet, forenklede interne processer og flere hybrid- eller onlinemøder, når det er muligt, kan alt sammen være en hjælp.

Selv om kontrolmekanismerne er virkningsfulde og generelt effektive, kan strømlining desuden mindske den administrative byrde. Overvågningssystemer, navnlig KPI'er, kunne give betydelige forbedringer med hensyn til nøjagtig måling af virkningsfuldheden af agenturernes interventioner. Dette kan opnås ved at definere SMART-mål, systematisk fastsætte mål for alle KPI'er, afhjælpe datamangler, harmonisere indikatorerne yderligere på tværs af agenturerne og forbedre resultatovervågningen på nationalt plan.

Eurofound, Cedefop og EU-OSHA kunne overveje, hvordan balancen mellem forskningsbehov og budgetbegrænsninger kan håndteres, f.eks. gennem *finansiering uden for budgettet*, som ETF har haft succes med.

#### Sammenhæng

Samarbejdet mellem agenturerne og GD EMPL kan styrkes yderligere, herunder på relevante tematiske områder og på operationelt niveau.

Agenturerne kan fortsætte med at undersøge mulighederne for deling af tjenester og faciliteter. Samarbejdet mellem dem om politiarbejde kan udvikles yderligere og kan også drage fordel af drøftelser med Kommissionen om, hvor samarbejdet giver den største EU-merværdi.

I tilfælde af prognoser for færdigheder og mangel på arbejdskraft kan der være behov for bedre koordinering mellem Cedefop, Eurofound og Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed for at undgå dobbeltarbejde sikre fuldstændighed og konsekvens, samtidig med at man bør overveje at udvikle fælles produkter på dette område.

Agenturerne kan undersøge en fælles tilgang til samarbejde med nationale interessenter og sammenligning af deres erfaringer.

#### EU-merværdi

For yderligere at øge deres merværdi kan agenturerne styrke deres synlighed blandt andre interessenter (f.eks. ikkestatslige organisationer (NGO'er)) og fremme formidlingen af agenturernes arbejde.

## Relevans

Agenturernes mandater blev anset for relevante. Selv om de allerede arbejder med "megatendenser" (f.eks. digital og grøn omstilling og demografiske ændringer), kan de fokusere mere på konsekvenserne af en aldrende befolkning.

## **III.2. ERFARINGER OPNÅET AF AGENTURET**

### **Eurofound**

Eurofound vil have glæde af mere interaktivt og visuelt indhold i digitale formater. Det kan give interessenterne mere metodologisk vejledning kombineret med øget interessentdeltagelse i agenturets tjenester og aktiviteter.

Eurofound kan også overveje yderligere afvejsninger af omkostninger/kvalitet mellem metoder til undersøgelser online og ansigt til ansigt. Sammen med Kommissionen og arbejdsmarkedets parter kan Eurofound revidere tilgangen til gennemførelse af undersøgelser af repræsentativitet som også nævnt i [Kommissionens meddelelse fra 2023 om styrkelse af den sociale dialog](#).

Formelle retningslinjer og en mere systematisk tilgang kan også anvendes til yderligere at forbedre uddannelsen af personale.

### **Cedefop**

Cedefops bestyrelses arbejdsordninger kan med fordel revideres for at øge produktiviteten og effektiviteten, herunder en klarere orientering af dagsordenspunkterne mod politiske emner snarere end administrative spørgsmål.

Cedefop kan samarbejde og tilpasse sig andre agenturer om nøgleresultatindikatorer og indføre en nøgleresultatindikator for gennemførelsen af et kvantitativt arbejdsprogram, som der vil blive rapporteret om i agenturernes årsrapporter.

Cedefop kunne overveje at give interessenter uden for bestyrelsen flere muligheder for at komme med input til sine aktiviteter (f.eks. udbydere af erhvervsuddannelse) og undersøge, hvordan dets tjenester kan forbedres i overensstemmelse med interessenternes behov.

### **ETF**

ETF kan i højere grad skræddersy sin støtte til partnerlandenes og interessenternes behov, herunder virksomheder og arbejdsmarkedets parter. Dette kan opnås gennem brugertilfredshedsundersøgelser. Erhvervsuddannelsesinstituttet kan også overveje, hvordan man bedre kan støtte partnerlande, der ikke deltager i den frivillige del af Torino-processen (tilbundsgående systemdækkende overvågning af fremskridtene inden for erhvervsrettede uddannelser).

Samarbejdet med Kommissionen kan forbedres ved at udvikle en fælles langsigtet tilgang til at fokusere indsatsen og ressourcerne på de områder, der har størst virkning og behov. ETF kan øget samarbejdet med Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder (EIGE)

om ligestilling mellem kønnene og med Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed om relevante arbejdsområder. ETF kan også øge samarbejdet med internationale aktører inden for udvikling af menneskelig kapital.

ETF kan endvidere arbejde på at forbedre den geografiske og kønsmæssige balance blandt sit personale og undersøge, hvordan dets resultatovervågning kan forbedres.

### **EU-OSHA**

EU-OSHA kan finjustere sit arbejde inden for en række specifikke områder og målgrupper. Agenturet kan også øge sin indvirkning ved at undersøge, hvordan man i højere grad kan støtte lande, der ikke er nået så langt med hensyn til sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen.

EU-OSHA kan videreudvikle sit samarbejde med Kommissionen, øge indsatsen for at dele forskningsresultater i Kommissionens publikationer og øge synligheden af sit arbejde gennem Kommissionens GD GROW Europe Enterprise Network.

EU-OSHA kan også styrke sit samarbejde med de tre andre agenturer, der er omfattet af evalueringen, og Den Europæiske Arbejdsmarkedsmyndighed. Det kan også forbedre en række specifikke interne processer for at forbedre omkostningseffektiviteten, navnlig med hensyn til oversættelse og indkøb.