

Europakommisjonens hospitantordning

Difi rapport 2010:2
ISSN 1890-6583

Forord

Difi har kartlagt og vurdert bruken av Europakommisjonens hospitantordning i norsk forvaltning. Prosjektet er gjennomført på oppdrag fra Utenriksdepartementet (UD) v/Avdeling for Europa og handel. Målet med prosjektet har vært å øke kunnskapen om hvordan ordningen fungerer i dag, for slik å bidra til mer målrettet bruk av hospitantordningen som strategisk virkemiddel i styrkingen av forvaltningens europakompetanse, samt å peke på forbedringspunkter.

Seniorrådgiver Sissel Vemundvik har ledet prosjektet. Rådgiver Ellen Rønning-Arnesen har i all hovedsak stått for gjennomføring av undersøkelsene og utarbeidelse av rapporten. Seniorrådgiver John I. Nonseid har bidratt til gjennomføring av spørreundersøkelsene. Avdelingsdirektør Eivor Bremer Nebben har vært prosjektansvarlig.

Vi takker alle som har bidratt gjennom å svare på undersøkelsene og ved å stille tid og kapasitet til disposisjon for prosjektet.

Oslo, 10.februar 2010



Hans Christian Holte
Direktør

Innhold

1	Sammendrag	1
2	Innledning	2
2.1	Bakgrunn	2
2.2	Mål og hovedinnhold	2
2.3	Metode og datagrunnlag.....	3
2.4	Hva er Europakommisjonens hospitantordning?	4
3	Funn fra undersøkelsene	6
3.1	Funn blant virksomhetene	6
3.1.1	Anbefalinger fra virksomhetenes side.....	7
3.1.2	Oppsummering av funn.....	7
3.2	Funn blant Hospitantene.....	8
3.2.1	Rekruttering og forberedelse av oppholdet	8
3.2.2	Organisering og gjennomføring av oppholdet	9
3.2.3	Oppsummering av funn.....	11
4	Difis vurderinger og anbefalinger	13
4.1	Søknadsprosess og forberedelse.....	14
4.2	Retningslinjer	15
4.3	Opprettelse av kontaktpunkt.....	15
4.4	Bruk av opparbeidet kompetanse	16

Vedlegg:

1. Referanseliste
2. Diverse tall og oversikter
3. Spørreskjema, hospitanter
4. Spørreskjema, avsender

1 Sammendrag

Difi har ved hjelp av to spørreundersøkelser kartlagt hvordan departementer og andre statlige virksomheter benytter seg av Europakommisjonens hospitantordning slik den er organisert i dag. Det har blitt lagt vekt på å belyse blant annet virksomhetenes målsettinger ved å bruke ordningen, kriterier som legges til grunn for utvelgelse av hospitanter, betingelser under oppholdet, erfaringer blant hospitantene og hvordan opparbeidet kunnskap og erfaringer nyttiggjøres etter hjemkomst.

Helhetlig vurderes hospitantordningen som positiv for både virksomhetene og hospitantene selv. Undersøkelsene viser at et stort antall virksomheter benytter seg av ordningen, og at de har gjort det gjennom flere år. Videre påpekes det at virksomhetene gjerne skulle sendt ut flere hospitanter. Ordningen anses også som viktig for opparbeidelse av EU/EØS-kompetanse og som et viktig bidrag til den enkeltes kunnskapsutvikling. På den andre siden mener forvaltningen at søknadsfristene ofte er knappe og at ordningen kan fremstå som kostnadskrevenende for den enkelte virksomhet.

Hospitantene på sin side mener de har hatt stort faglig utbytte av hospitantoppholdet og samtlige vil anbefale ordningen for andre. Flertallet opplever også lønn og andre godtgjørelser som gode, og ser også på ordningen som et springbrett for videreutvikling av egen kunnskap og karriere. Likevel ser flere av hospitantene rom for forbedring, da spesielt med tanke på tilrettelegging og oppfølging.

Alt i alt oppfattes ordningen som god, men det kommer frem enkelte forbedringspunkter gjennom de undersøkelsene og dokumentstudiene som Difi har foretatt. På bakgrunn av datagrunnlaget foreslår Difi at det vurderes å igangsette tiltak på følgende punkter:

1. Utredning av muligheten for bedre rutiner rundt utlysning av hospitantopphold, slik at virksomhetene får bedre tid til rekruttering
2. Styrke arbeidet med å få til god kommunikasjon mellom virksomhetene, UD, Europakommisjonene og kandidatene selv når det gjelder plassering i Kommisjonen, arbeidsforhold etc.
3. Bistand og rådgivning fra UD til fagdepartementene i forhold til utarbeidelse av retningslinjer for økonomiske betingelser i tillegg til lønn i hospitantperioden, samt vurdere utarbeidelse av retningslinjer for korttidsopphold i utlandet
4. Opprettelse av et kontaktpunkt for de som skal hospitere i Europakommisjonen, fortrinnsvis i tilknytning til det kontaktpunktet som allerede finnes for nasjonale eksperter
5. Bedring av rutiner i virksomhetene i tilknytning til hospitantenes forberedelse og forventingsavklaring i forkant av oppholdet, samt bruk av den opparbeidede kompetansen ved hjemkomst

2 Innledning

2.1 Bakgrunn

Difi har kartlagt og vurdert bruken av Europakommisjonens hospitantordning i norsk forvaltning. Prosjektet er gjennomført på oppdrag fra Utenriksdepartementet (UD), v/Avdeling for Europa og handel.

Europakommisjonens hospitantordning¹ retter seg mot ansatte i offentlig forvaltning i den Europeiske Unions (EU) medlemsland, EFTA-land, kandidatland med egne avtaler for personalsamarbeid, samt ansatte i enkelte organisasjoner (Public Intergovernmental Organisations (IGOs)). Et hospitantopphold foregår i et avgrenset tidsrom (tre til fem måneder) som skal være fastsatt på forhånd. Hvert år annonseres to perioder for hospitering i Europakommisjonen.

Slik ordningen er organisert i dag er det UD som står for den endelige utvelgelsen av de aktuelle hospitantkandidatene, etter anbefalinger og interne søkeprosesser i departementer og underliggende etater. På bakgrunn av dette har det vært vesentlig for denne kartleggingen å vurdere behovet for utarbeidelse av felles retningslinjer for departementene når det gjelder kriterier for utvelgelse, økonomiske betingelser, samt oppfølging under og etter hospitantperioden. Det har også blitt vurdert hvorvidt en løsning med et kontaktpunkt for hospitantene i Brussel er hensiktsmessig.

Utenriksdepartementet (UD) ser på Europakommisjonens hospitantordning som et viktig virkemiddel i styrkingen av forvaltningens europakompetanse², og er opptatt av at ordningen blir brukt på en effektiv måte. Endringer i Kommisjonens betingelser for rekruttering av hospitanter, og erfaringer med ulik praksis hos norske departementer når det gjelder personalpolitiske forhold i tilknytning til hospitantopphold, har derfor ligget til grunn for oppdraget. UD ser det i tillegg som viktig å få et mer oversiktlig bilde av bruken av ordningen, slik at forbedringspunkter kan identifiseres.

Denne prosjektrapporten er forventet å fungere som grunnlag for UD's arbeid med å styrke forvaltningens bruk av Europakommisjonens hospitantordning, for slik igjen å bidra til en styrking av europakompetansen i den norske forvaltningen.

2.2 Mål og hovedinnhold

Hovedmålet med prosjektet har vært å bidra til en mer effektiv og samordnet bruk av Europakommisjonens hospitantordning.

¹ http://ec.europa.eu/civil_service/job/trainee/index_en.htm

² St. meld nr. 23 (2005-2006) "Om gjennomføring av Europapolitikken" vektlegger betydningen av å styrke forvaltningens europakompetanse som et ledd i en mer aktiv europapolitikk.

Delmålene har fokusert på:

- Økt kunnskap om hvordan ordningen fungerer i dag
- Bidra til mer målrettet bruk av hospitantordningen som strategisk virkemiddel i styrkingen av forvaltningens europakompetanse
- Utredning av forbedringspunkter i administrative rutiner knyttet til ordningen

Hovedinnhold:

Prosjektet har kartlagt hvordan departementer og andre statlige virksomheter benytter seg av ordningen slik den er organisert i dag. Det har blitt lagt vekt på å belyse følgende punkter:

- Hvilke målsettinger virksomhetene i forvaltningen har når de benytter seg av ordningen
- Hvilke kriterier som legges til grunn for virksomhetenes valg av kandidater
- Hvilke betingelser hospitantene får i hospitantperioden i form av lønn og andre økonomiske godtgjøringer, samt oppfølging fra arbeidsgiveren hjemme
- Hospitantenes egne erfaringer fra rekrutteringsprosessen og oppholdet i Europakommisjonen
- Hvordan hospitantenes kunnskaper og erfaringer nyttiggjøres etter hjemkomsten
- Hvordan hospitantoppholdet vektlegges i tilknytning til arbeidsoppgaver og karriereutvikling

2.3 Metode og datagrunnlag

For å frambringe et best mulig kunnskapsgrunnlag for gjennomgang av ordningen, er det blitt gjennomført to kvantitative, elektroniske spørreundersøkelser. Den ene rettet seg mot nåværende og tidligere hospitanter, mens den andre henvendte seg til departementer og andre aktuelle statlige virksomheter. Det ble tatt sikte på å nå ut til nøkkelpersoner i disse virksomhetene, fortrinnsvis ledere og personalledere. Difi var også i kontakt med hospitantene som ble tatt ut høsten 2009, før de tok fatt på sitt opphold.

Hospitantordningen eksisterte allerede før EØS-avtalen trådte i kraft i 1994, og har vært etablert i nesten 20 år. På bakgrunn av dette tidsspennet har det vært problematisk å få tak i komplette lister over alle som har hospitert i Kommisjonen siden ordningens oppstart. For å nå ut til de relevante informantene ble det sendt en henvendelse til samtlige departementer. De ble bedt om å oppgi hvorvidt de har hatt hospitanter i Kommisjonen, hvor mange som har hospitert, periode og årstall, samt navn og eventuell kontaktinformasjon. De ble også bedt om å oppgi om det har gått søknader fra underliggende etater via det respektive departement, og i tilfelle fra hvilke. Utover dette ble det forelagt en liste fra UD med navn, avsendervirksomhet og hospiteringsperiode for samtlige hospitanter fra våren 2005 og til i dag.

I kartlegginger og evalueringer av denne typen er det imidlertid mest relevant å få vurderinger av dagens situasjon. Etter samtaler med oppdragsgiver og en faglig vurdering av nytteverdien av materiale som er mer enn fem til syv år gammelt, ble de fremskaffede kontaktdata vurdert som tilstrekkelig for å danne det nødvendige grunnlaget for å evaluere bruken av hospitanter i Europakommisjonen.

Undersøkelsen ble sendt til virksomhetene 06.11.09, og til hospitantene 12.11.09. Begge undersøkelsene ble lukket 26.11.09. Svarprosenten blant virksomhetene var på 65,4 % og blant hospitantene på 77,1 %, og vurderes som høy. Undersøkelsen var anonym for hospitantene. Utover svar på spørreundersøkelsen, kom flere av respondentene med utfyllende tilbakemeldinger per e-post. Ved to tilfeller ble det sendt e-post om at ordningen ikke var relevant for mottaker i departement/underliggende virksomhet, i stedet for å markere dette i selve spørreskjemaet.

Spørreskjemaet ble utarbeidet i nært samarbeid med oppdragsgiver, blant annet på bakgrunn av en tidligere undersøkelse gjennomført for å bedre bruken av norske nasjonale eksperter i EUs institusjoner (FAD og UD 2008). Spørreundersøkelsen³ besto i hovedsak av faste svaralternativer og omfattet både faktaspørsmål og vurderinger. For hver hovedgruppe med spørsmål la vi også inn åpne felt, for å gi respondentene mulighet til å komme med mer utfyllende kommentarer og synspunkter relatert til sine erfaringer.

I tillegg til spørreundersøkelsene bygger kartleggingen på gjennomgang av relevante dokumenter og informasjon som er innhentet fra den norske delegasjonen til EU (EU-delegasjonen) i Brussel og fra UD.

De aktuelle dokumentene inneholdt fortrinnsvis informasjon om formelle sider ved ordningen, da det foreligger svært lite oppsummert kunnskap om hvordan ordningen fungerer i praksis. Den norske delegasjonen i Brussel hadde etter eget sigende liten kunnskap om hvordan hospitantordningen fungerte, men har bistått med innspill til kartleggingen på de punktene de etter egen vurdering hadde noe å bidra med.

UD v/Avdeling for Europa og handel har informert om hvordan hospitantordningen organiseres fra deres side.

2.4 Hva er Europakommisjonens hospitantordning?

Formålet med Europakommisjonens hospitantordning er først og fremst å gi hospitantene erfaringer med Kommisjonens arbeidsmetoder og politikkområder. Videre skal det gi praktisk erfaring og forståelse av det daglige arbeidet i generaldirektoratene og slik bidra til forståelse av det å arbeide i et flerspråklig, multikulturelt miljø. Nytteverdien for Kommisjonen bygger på input fra medarbeidere som kan tilby et nytt perspektiv og oppdatert kunnskap innenfor sitt fagfelt og fra sitt avsenderland. Nettverksbygging vektlegges også for begge partene (European Commission, 2008). Dette er en av flere

³ Vedlegg 3 og 4

muligheter som er etablert for kunnskapsutveksling gjennom praktisk deltakelse i EU-systemet.

Hospitantene blir fortrinnsvis plassert i et av Kommisjonens generaldirektorater og de tituleres i dag som "National Experts in Professional Training" (NEPT). Denne statusen er av nyere dato. Det ble tidligere ikke skilt mellom hospiterende studenter og hospitanter fra forvaltningen. EU utarbeidet nye retningslinjer for både nasjonale eksperter og hospitanter i 2008, og disse trådte i kraft 1.1.2009 (European Commission 2008). Retningslinjene legger nye og mer eksplisitte føringer på utvelgelse og praktisering av ordningen. Kommisjonen legger som følge av dette økt vekt på at hospitantene skal ha relevant faglig bakgrunn og ekspertise som kan være nyttig for de generaldirektoratene de søker seg til. Dette krever mer kunnskap om Kommisjonens virksomhet og mer målrettet presentasjon av egnen kompetanse hos de som søker.

Antallet hospitanter fra Norge som tjenestegjør i Kommisjonen har endret seg over tid. De senere årene har Norge sendt seks hospitanter til Kommisjonen per år; tre om våren og tre om høsten. UD har ansvar for utvelgelse av de norske kandidatene. Som følge av de økte kompetansekravene, må UD på sin side, vektlegge Kommisjonens preferanser når de velger ut kandidater. Kommisjonen v/ Directorate-Generale (DG) Human Resources and Security⁴, har ansvar for å innplassere hospitantene. I denne delen av prosessen har ikke UD noen påvirkningsmulighet, da Kommisjonen forholder seg direkte til den aktuelle hospitanten. Erfaringsmessig er direkte kontakt fra hospitanten sin side også mest hensiktsmessig med tanke på problemer eller spørsmål. Kommisjonen har til en hver tid en e-post adresse de kan kontaktes på for denne type henvendelser.

Hospitantene får lønn fra sin arbeidsgiver i hjemlandet. Hospitanter fra EUs medlemsland får tilskudd til dekning av ekstrautgifter i tilknytning til oppholdet over EUs budsjett. For hospitanter fra EFTA-land innenfor EØS er det den enkelte hospitants arbeidsgiver som må gi slike tilskudd. I Norge betyr dette at hospitantene ikke blir ansatt av UD i perioden, men fortsatt anses som ansatt i sin virksomhet.

I Norge finnes ingen sentrale retningslinjer eller omforent praksis når det gjelder økonomiske tilskudd i tillegg til lønn etc. Det finnes heller ingen retningslinjer i tilknytning til andre personalpolitiske spørsmål, slik som bruk av hospitantenes kompetanse etter hjemkomst og vektlegging av hospitantoppholdet i tilknytning til karriereutvikling. Hospitantordningen er ikke underlagt særavtalen (UD 2008).

⁴ DG Admin skiftet navn til Human Resources and Security DG 1.1.2010

3 Funn fra undersøkelsene

3.1 Funn blant virksomhetene

Spørreskjemaet⁵ ble sendt til navngitte personer med ansvar for ordningen i de enkelte virksomhetene. Utvalget besto av 26 virksomheter, og blant dem er 17 svar registrert. Av disse oppgir to at de ikke benytter seg av ordningen. Et av disse to svarene viser til at ordningen ikke har blitt benyttet tidligere, men er i bruk i dag. 10 av respondentene oppgir at de har benyttet ordningen i seks år eller mer, to oppgir at de har benyttet seg av dette mellom tre og fem år, mens fire oppgir 0-2 år. Det er altså en høy andel av virksomhetene som har benyttet seg av ordningen i lengre tid.

Vurdering av ordningens nytteverdi.

De fleste virksomhetene mener ordningen gir gode muligheter til å styrke virksomhetens Europakompetanse. Det er også et flertall som mener at den gir styrket anledning til å bygge nettverk i EU-systemet. På spørsmål om hvorvidt ordningen først og fremst er en kilde til kompetanseutvikling for hospitanten, svarer de fleste virksomhetene bekreftende. Det samme svaret gir de også på spørsmålet om ordningen har et begrenset utbytte for virksomheten. Videre påpeker et lite flertall at et hospitantopphold er kostnadskrevenende for virksomheten.

I sine kommentarer til denne delen av undersøkelsen er det flere som oppgir at korte søknadsfrister, kombinert med usikkerhet om en kandidat blir utsendt eller ikke, gjør det vanskelig å bruke ordningen systematisk som personalpolitisk virkemiddel. At det kun er personer som sendes ut hver periode oppleves også som en barriere. Det påpekes også at det i stor grad avhenger av hospitanten selv hvorvidt virksomhetens EU-kompetanse blir styrket gjennom et slikt opphold. Det avhenger altså av i hvilken grad vedkommende deler kunnskap, bygger nettverk og utnytter de mulighetene som gis i Brussel og etter hjemkomsten.

Rekrutteringsprosessen og personalpolitiske forhold

Ved rekrutteringen av hospitanter legger virksomheten vekt på EU/EØS-kompetanse, språkkunnskaper, sektorkompetanse og personlig motivasjon. Blant disse fire kriteriene peker personlig motivasjon seg ut som det forholdet som veier tyngst. Språk- og sektorkompetanse vurderes også som viktig, mens god kunnskap om EU og EØS ikke tillegges like stor vekt.

På spørsmål om hvorvidt den enkelte virksomhet har utarbeidet retningslinjer for ytelser utover lønn i hospitantperioden, svarer ni av 15 ja. Som en oppfølging til dette spørsmålet, ble respondentene spurt om det er ønskelig med sentrale retningslinjer for slike ytelser. Her svarer hele 15 av 16 at de ønsker dette.

Det var sentralt for undersøkelsen å avdekke hvilke rutiner som er etablert for kontakt mellom nasjonal arbeidsgiver og hospitant under selve oppholdet i Kommisjonen. Hele 12 av 16 svarer at det ikke finnes rutiner for slik kontakt i

⁵ Vedlegg 3

løpet av hospitantoppholdet. I kommentarfeltet til dette spørsmålet viser flere til at det er opprettholdt kontakt i løpet av oppholdet, men at dette er mer ad hoc, og i stor grad avhengig av hospitantenes egne initiativ.

Ved den norske EU-delegasjonen er det ansatt en eller flere fagråder på de ulike feltene som hospitantene arbeider med i Kommisjonen. På spørsmål om det er opparbeidet noe systematisk kontaktmønster mellom virksomhetenes fagråder og hospitantene, svarer fem ja og åtte nei.

Personalpolitisk tilnærming etter hjemkomst.

På spørsmål om hvorvidt virksomhetene vektlegger å gi hospitantene oppgaver som gjør det mulig å dra nytte av kunnskapen og erfaringene de har opparbeidet seg i løpet av oppholdet, svarer ni av 15 av respondentene ja. Dette spørsmålet kan ha blitt oppfattet som tvetydig, da fem av 15 har oppgitt "vet ikke" som svaralternativ. Imidlertid tilsier overvekten av svarene at dette er sentralt for avsenderen.

Videre viser undersøkelsen at 10 av 14 av avsenderne bruker hospitantene aktivt i sitt arbeid med å heve virksomhetens generelle europakompetanse.

3.1.1 Anbefalinger fra virksomhetenes side.

Det ble stilt spørsmål om hva virksomhetene ville anbefale for å videreutvikle hospitantordningen.

Opprettelse av kontaktpunkt ved EU-delegasjonen

Det ble spurt om virksomhetene ser behov for å opprette et nasjonalt kontaktpunkt ved EU-delegasjonen, på lik linje med det som finnes for nasjonale eksperter. Hele 11 av 16 anser dette som et behov, og de resterende fem respondentene benytter alternativet "vet ikke". Majoriteten taler altså for et slikt kontaktpunkt. 12 av respondentene er også av den oppfatningen at kontaktpunktet ved EU-delegasjonen burde være det samme for hospitantene som for de nasjonale ekspertene. Kun én oppgir å være i mot et felles kontaktpunkt.

Kontaktpunktets rolle

Som oppfølging til dette ble det spurt om hvilke funksjoner og oppgaver et slikt kontaktpunkt burde ha. To av respondentene mener bistand til å finne bolig er mest nærliggende, mens syv mener mer generelt at et kontaktpunkt burde bidra til rådgiving om øvrige praktiske forhold. De resterende tre velger alternativet "annet", og nevner blant annet at det burde fokuseres på å trekke vekslere på vedkommende som er hospitant og det arbeidet som virksomhetene gjør mot Brussel.

3.1.2 Oppsummering av funn

- Ordningen med hospitanter i Europakommisjonen blir brukt av en rekke virksomheter og mange har benyttet ordningen i en årrekke
- Flere av virksomhetene mener det er negativt at forholdsvis få hospitanter sendes ut
- Flere av virksomhetene påpeker de negative sidene ved knappe søknadsfrister

- Ordningen vurderes som viktig for virksomhetens utvikling av EU/EØS-kompetanse, samtidig som den anses som viktigere for hospitantens egen kunnskapsutvikling enn for virksomhetene selv
- Ordningen oppfattes som kostnadskreven for flertallet av virksomhetene
- Personlig motivasjon, etterfulgt av god sektor- og språkkompetanse, tillegges mest vekt i virksomhetenes valg av kandidater
- Det anses som et behov å opprette et kontaktpunkt for hospitantene ved den norske EU-delegasjonen i Brussel
- Virksomhetene mener at kontaktpunktet bør være felles med det kontaktpunktet som allerede er etablert for norske nasjonale eksperter

3.2 Funn blant Hospitantene

Spørreskjemaet⁶ ble sendt til navngitte personer som enten har avsluttet sitt opphold eller som i inneværende periode har en hospiteringsplass i Europakommisjonen. Av 35 henvendelser er 27 svar registrert. Alle respondentene har vært anonyme.

3.2.1 Rekruttering og forberedelse av oppholdet

Bakgrunn ved rekruttering

Blant de spurte oppgir 23 stykker at de er/var utsendt fra et departement og fire fra et direktorat eller tilsyn. 25 av respondentene har avsluttet sitt opphold, mens to fortsatt hospiterer. Før tiltredelse i Kommisjonen hadde 20 av de spurte rådgiverstillinger, fem førstekonsulentstillinger, mens de resterende to var seniorrådgivere.

Rekrutteringsprosessen

Hvordan hospitantene rekrutteres varierer virksomhetene i mellom. Utgangspunktet er at UD sender ut en åpen invitasjon til departementer, direktorater og andre underliggende virksomheter. Deretter foretas en intern rekrutteringsprosess, før de aktuelle kandidatene oversendes UD ved Avdeling for Europa og handel. UD fortar den endelige utvelgelsen som de igjen presenterer, via EU-delegasjonen, for Kommisjonen. Når Kommisjonen har valgt ut hospitantene inviteres de til et uformelt informasjonsmøte i UD før avreise. Det gjennomføres også et oppstartsmøte i Kommisjonen når perioden som hospitant påbegynnes.

Forberedelse

18 av 27 hospitanter sier de ikke fikk tilstrekkelig kjennskap til arbeidsvilkårene før avreise. Dette er dobbelt så mange som de som oppgir at de mottok tilstrekkelig informasjon. Videre viser resultatene fra spørreskjemaet at flertallet heller ikke fikk tilstrekkelig kjennskap til sitt faglige arbeidsområde i Kommisjonen i forbindelse med utvelgelses- og ansettelsesprosessen. På spørsmål om opplysninger om de generelle levevilkårene, er svarene mer delt, og flertallet av hospitantene heller mot positive svar.

⁶ Vedlegg 4

For å utdype forholdene rundt forberedelse til oppholdet, ble respondentene bedt om å svare på hva de eventuelt savnet informasjon om. Tilbakemeldingene peker i retning av at de fleste vil ha mer informasjon om praktiske forhold som arbeidsvilkår, forsikring, bolig, registrering i Belgia etc. Flere oppgir også at de gjerne ville hatt mer utfyllende informasjon om arbeidsoppgaver, arbeidsområde, rolle og hvorvidt det var rom for å påvirke hvilket DG de skulle hospitere i. Hospitantene påpekte også at rutinene rundt innplasseringen i Kommisjonen kunne være vanskelig å forholde seg til, da de mottok henvendelser fra ulike DGER, noe de ikke var forberedt på. Hvorvidt man måtte takke ja til første tilbud var usikkert for hospitantene.

Undersøkelsen belyser også hvilke kanaler hospitantene har brukt for å få tilgang til overnevnte informasjon. Her varierer svarene mellom EU-delegasjonen, egen arbeidsgiver i Norge og Europakommisjonen. Flertallet oppgir EU-delegasjonen, mens hjemmearbeidsgiver er den kanalen som har vært minst brukt. Det er viktig å presisere at svarene på hvem som har vært den viktigste informasjonskilden ikke gir noe entydig bilde

3.2.2 Organisering og gjennomføring av oppholdet

Varighet

Hospiteringsperioden i Kommisjonen kan variere fra tre til fem måneder. Av de spurte jobbet seks stykker i Kommisjonen i tre måneder, fem stykker jobbet i 4 måneder, mens flertallet på 14 stykker, hospiterte i fem måneder.

Innplassering og arbeidsoppgaver under oppholdet

Respondentene ble bedt om å oppgi i hvilken del av Kommisjonen de hospiterte, og flertallet av hospitantene oppga at de hadde oppholdt seg i DG AGRI⁷.

På spørsmål om hva hovedvekten av arbeidet i Kommisjonen gikk ut på, oppgir 25 stykker at de har berørt feltet med utforming av EU-regelverk, men kun ni av disse har gjort dette i stor grad. Imidlertid har over halvparten jobbet mye eller svært mye med politikkutforming som ikke har vært direkte regelverksorientert. Et fåtall av hospitantene oppgir at de var svært involvert i arbeidet med EUs regelverk i form av håndheving eller administrasjon, mens 11 av 25 sier de i svært liten grad hadde slike oppgaver. Kun tre av 25 arbeidet mest med programadministrasjon og vurdering av prosjektsøknader. Respondentene er jevnt spredt på skalaen i forhold til spørsmålet om de arbeidet med faglig eller vitenskapelig analysearbeid. I kommentarfeltet oppgir hospitantene å ha hatt oppgaver innenfor en rekke andre felt, som for eksempel kommunikasjon, administrasjon og styrings- og strategiarbeid.

Kompetanseutvikling

Spørreundersøkelsen rettet fokus mot hvilke typer kompetanse hospitantene opparbeidet seg i løpet av oppholdet. Hele 24 av 27 mener de i stor grad opparbeidet seg kompetanse om EUs politikk og regelverk på sitt sektor- eller fagområde. 26 av 27 fremhever at de i stor grad har bygget opp kompetanse om de formelle sidene ved EUs institusjoner og beslutningsprosesser, inkludert EU-

⁷ For fullstendig oversikt, se vedlegg 2

rettslige forhold. Et flertall sier også at de har opparbeidet kunnskap om uformelle sider ved EU-systemets virkemåte. Nettverksbygging og opparbeiding av sosiale relasjonene vurderes også som et viktig utbytte av oppholdet for 24 av de 27 respondentene. På spørsmål om utvikling av språkkunnskaper, er respondenten mer delt. Samtlige respondenter mener de har opparbeidet seg engelskkompetanse i stor grad mens kun 11 av 27 mener de har utviklet franskkunnskaper i stor grad. Det er vanskelig å tolke disse svarene på en entydig måte, da det ikke ble stilt spørsmål om hvilke språkkunnskaper hospitantene hadde før avreise.

Kontakt med arbeidsgiver hjemme

17 av respondentene oppgir at deres arbeidsgiver hjemme har brukt dem til og skaffe til veie informasjon om EUs planer på områder innenfor virksomhetens ansvarsområder mens de var i Kommisjonen. Ni stykker svarer at de ikke er blitt brukt på denne måten.

Det er et flertall som oppgir at de hadde jevnlig kontakt med egen avdeling hos hjemmearbeidsgiver i hospitantperioden, men kun fire av 27 er "svært enig" i at kontakten var hyppig. 13 av 27 oppgir at de sjeldent hadde kontakt med internasjonal avdeling eller internasjonal koordinator (der dette ikke var egen avdeling) hos sin hjemlige arbeidsgiver.

Når det kom til spørsmål om kontakt med fagråden ved EU-delegasjonen, tilsier svarene at fagråden er et viktig kontaktpunkt. I forhold til dette spørsmålet er det kun ni respondenter som legger seg på den nedre delen av skalaen mot 18 på den øvre. De norske nasjonale ekspertene som arbeider i Brussel er ikke like sentrale for hospitantene. 19 av 27 oppgir at de har lite kontakt med de nasjonale ekspertene som jobber for EU på deres område.

Utover dette oppgir flere av hospitantene at de har hatt kontakt med andre norske aktører. Her nevnes blant annet interesseorganisasjoner på landbruksfeltet, EU-delegasjonen i seg selv, ulike departementer og direktorater/etater hjemme, EFTA-sekretariatet, KS, og norske firmaer med kontor i Brussel. Andre nevner at de ble plassert i en avdeling i Kommisjonen som ikke hadde relasjoner til arbeidsfeltet hos hjemmearbeidsgiver, og slik ble faglig kontakt med arbeidsgiveren hjemme mindre relevant.

Boligstøtte

Respondentene ble bedt om å oppgi hva de mottok i boligstøtte under hospitantoppholdet. Med få unntak er 9000 NOK per måned normen for boligstøtte uavhengig av avsenderinstitusjon. Enkelte oppgir at de mottok slik støtte etter regning, mens et fåtall oppgir et noe høyere beløp.

Oppnådde resultater og karriereutvikling

16 av 27 er uenige, eller svært uenige, i påstanden om at arbeidsgiver legger vekt på at utstasjonering skal gi muligheter til karriereutvikling og arbeidsoppgaver relatert til erfaringene etter hjemkomst. 11 er enige eller svært enige i dette. Flertallet sier seg også svært uenige i at arbeidsgiver foretar en vurdering av kompetanse og oppnådde resultater fra oppholdet i Kommisjonen. Kun fire av respondentene er enig i dette utsagnet.

Hospitantenes helhetlige vurdering av oppholdet

Totalt sett plasserer hele 23 av 27 av respondentene seg på den positive delen av skalaen når de vurderer hvor fornøyde de var med lønn og andre ytelser knyttet til utenlandsoppholdet. Samtlige vil også, i noe varierende styrke, anbefale andre å søke om hospitering. Generelt sett oppgir flertallet at de har fått stort faglig utbytte etter hjemkomsten. 19 av de 22 som har besvart spørsmålet oppgir at de har fått bruk for kompetansen og erfaringene fra arbeidet i Kommisjonen i stor eller svært stor grad. På den andre siden er det kun et mindretall av de som fortsatt har samme arbeidsgiver i Norge, som opplever at de har fått karrieremessig og lønnsmessig uttelling for oppholdet i Kommisjonen.

Om nasjonalt kontaktpunkt

Hospitantene ble, på lik linje med virksomhetene, spurt om behovet for å opprette et nasjonalt kontaktpunkt for deres egen gruppe. Her svarer 17 av 27 at de mener det er et slikt behov, mens 9 av 27 oppgir at de ikke vet om det er nødvendig. Kun en person mener det ikke er behov for dette. Det er spesielt rådgiving om praktiske forhold og bistand til å finne bolig som etterspørres hos et slikt kontaktpunkt. Et klart flertall understreker at kontaktpunktet burde være det samme som for de nasjonale ekspertene.

3.2.3 Oppsummering av funn

- Flertallet av hospitantene har vært sendt ut fra et departement
- Flertallet har hospitert i Kommisjonen i fem måneder
- De fleste har vært involvert i politikkutforming utover det som gjøres konkret på regelverkssiden
- Alle hospitantene mener de har fått stort faglig utbytte av hospitantoppholdet
- Alle respondentene vil anbefale ordningen for andre
- Flertallet oppgir at de er fornøyd med lønn og andre ytelser, og støtten som gis er tilnærmet uniform fra de ulike avsenderinstitusjonene
- Bare et mindretall sier at hospitantoppholdet har medført karrieremessige fortrinn
- Flere peker på ordningen som svært god i forhold til å knytte kontakter og til nettverksbygging
- Ordningen anses som et springbrett for videre karriere innefor det feltet de har arbeidet med, da man tilegner seg en stor mengde kunnskap
- Det etterspørres mer informasjon og bedre forberedelse på hva arbeidet i Kommisjonen går ut på
- Kommunikasjon med hjemmeapparatet eller andre norske aktører i løpet av oppholdet, burde styrkes eller gjøres mer rutinemessig
- Kontakten med arbeidsgiver hjemme kunne vært bedre, men fraværet av dette sies ikke å gå utover den totale oppfatningen av utenlandsoppholdet
- Flertallet går inn for å opprette et nasjonalt kontaktpunkt for hospitantene
- Kontaktpunktet oppfordres til å bidra til økt informasjonsflyt, oppfølging og tilrettelegging, samt å gi kontinuitet til ordningen

- Flertallet understreker at ordningen er svært positiv, og at den i aller høyeste grad burde opprettholdes

4 Difis vurderinger og anbefalinger

Kartleggingen viser at Europakommisjonens hospitantordning vurderes som verdifull både av virksomhetene og hospitantene. Dette går fram av de svarene som begge parter har gitt på spørreundersøkelsene, og ved å erfare at et flertall av virksomhetene har brukt ordningen i en årrekke. Selv om hospitantperioden er relativt kort, gir den kompetansemessig utbytte for hospitanten selv og for deres virksomheter. Den direkte innvirkningen på hospitantenes karriere er ikke særlig merkbar, men det er heller ikke noe det kan være grunn til å forvente når oppholdet er av begrenset varighet. Den påpekningen som er gjort av enkelte hospitanter når det gjelder hospitantoppholdet som en innfallspott til en lengre karriereutvikling, er imidlertid verdt å merke seg. At virksomhetene etter all sannsynlighet også ser det på denne måten, kan tolkes av de svarene de har gitt når det gjelder hvem som anser å ha mest utbytte av ordningen; virksomheten selv eller hospitantene. Virksomhetene legger hovedvekten på kandidatens egen motivasjon ved utvelgelse, og mener det er hospitantene selv som får mest utbytte av oppholdet i Kommisjonen.

Selv om vurderingen av hospitantordningen alt i alt er positiv, peker begge parter på noen forbedringspunkter. For virksomhetenes vedkommende handler dette først og fremst om korte tidsfrister for utlysning av ordningen og manglende sentrale retningslinjer for økonomiske ytelser til hospitantene. Hospitantene på sin side, peker på punkter som manglende informasjon i tilknytning til rekruttering og i forbindelse med forberedelser til hospitantoppholdet både fra hjemmeapparatet og Kommisjonen. De ønsker også et nasjonalt kontaktpunkt i hospitantperioden og etablerte personalpolitiske rutiner i tilknytning til utsending og hjemkomst. På bakgrunn av dette vil Difi foreslå at det vurderes å sette i gang tiltak på følgende punkter:

1. Utredning av muligheten for bedre rutiner rundt utlysning av hospitantopphold, slik at virksomhetene får bedre tid til rekruttering
2. Styrke arbeidet med å få til god kommunikasjon mellom virksomhetene, UD, Europakommisjonene og kandidatene selv når det gjelder plassering i Kommisjonen, arbeidsforhold etc.
3. Bistand og rådgivning fra UD til fagdepartementene i forhold til utarbeidelse av retningslinjer for økonomiske betingelser i tillegg til lønn i hospitantperioden, samt vurdere utarbeidelse av retningslinjer for korttidsopphold i utlandet
4. Opprettelse av et kontaktpunkt for de som skal hospitere i Europakommisjonen, fortrinnsvis i tilknytning til det kontaktpunktet som allerede finnes for nasjonale eksperter
5. Bedring av de personalpolitiske rutinene i virksomhetene i tilknytning til hospitantenes avreise og hjemkomst, fortrinnsvis i form av:
 - a. en samtale før hospitantoppholdet hvor gjensidige forventninger avklares
 - b. en samtale ved hjemkomst hvor det gjøres rede for hva hospitanten har lært og erfart fra oppholdet, for slik å avklare/diskutere hvordan erfaringer og kunnskap kan komme virksomheten til nytte og eventuelt vektlegges i hospitantens videre karriere

I de påfølgende avsnittene følger en utdyping av anbefalingene.

4.1 Søknadsprosess og forberedelse

Det er per i dag utarbeidet en veileder om hvordan man søker hospiteringsplass i Kommisjonen⁸. Denne veilederen distribueres samtidig som utlysningsteksten og søknadsskjema oversendes de ulike virksomhetene. I dag finnes det varierende rutiner for hvordan gjennomføringen og formidlingen av utlysningen foregår. Det har blitt åpnet for en forenklet søknadsprosedyre, da fristene ofte er meget korte, noe som viser rom for ytterligere tilpasning av ordningen.

Hospitantene påpekte at rutinene rundt innplasseringen i Kommisjonen kunne være vanskelig å forholde seg til, da de mottok henvendelser fra ulike DG'er. Hvorvidt man måtte takke ja til første tilbud var usikkert for hospitantene. Denne prosedyren er relativt ny, og rutiner av denne typen burde gjøres oppmerksom på, og slik inngå i forberedelsene til oppholdet.

Undersøkelsen viser at flertallet mener søknadsfristene gjør det vanskelig for virksomhetene å bruke ordningen som et ledd i det strategiske arbeidet med å styrke sin europakompetanse. Likevel poengteres det fra UD at det er stor søkermasse til ordningen, og funn fra undersøkelsen viser at den er relativt veletablert i forvaltningen.

På dette grunnlaget anbefales det å revurdere hvordan selve utlysningen gjennomføres. Det er kommunisert fra UD at de videreformidler muligheten for å søke om hospitering så fort de mottar dokumentene. Det er i utgangspunktet korte frister på dette stadiet. Spørsmålet er hvordan denne muligheten kommuniseres mest effektivt til de øvrige delene av forvaltningen. UD v/Avdeling for Europa og handel anbefales å revurdere hvordan utlysningen bekjentgjøres i samråd med departementer og andre parter.

Videre har utvelgelsesprosessen endret seg i Kommisjonen de senere årene. Det burde derfor i større grad vektlegges hvordan Kommisjonen gjennomfører sitt arbeid med utvelgelse, slik at arbeidet hjemme blir mer målrettet. Dette kan gjøres ved å systematisere vilkårene og utvelgelsesprosessen i Norge.

Det anbefales også at hospitantene deltar på seminaret som arrangeres ved EU-delegasjonen i regi av UD for nasjonale eksperter. Seminaret er ment å skape en felles plattform for dialog og erfaringsutveksling. Dette seminaret ble i år avholdt en tid etter hospiteringen hadde startet, men må likevel vurderes som en god introduksjon eller videreføring i hvordan samspeillet mellom hjemmeforvaltningen, EU-delegasjonen og de nasjonale ekspertene (og eventuelt hospitantene) fungerer.

Det anbefales videre at det blir en rutine at arbeidsstedet i Kommisjonen kontaktes på forhånd, for å avklare mest mulig rundt arbeidsforholdene før ankomst. Dette gjøres i stor grad i dag, og burde følges opp av fremtidige hospitanter.

⁸ EØS/EFTA-seksjonen: "Veiledning til søknad om hospitantplass i Europakommisjonen"

4.2 Retningslinjer

Det anbefales å utarbeide retningslinjer for korttidsopphold i utlandet av hospitantordningens karakter. UD, v/Avdeling for Europa og handel, er også selv av den oppfatning at det er en svakhet at det mangler retningslinjer for denne type korttidsopphold, og resultatene fra spørreundersøkelsen understreker at dette er et behov. Etablering av slike retningslinjer vil gjøre prosessen mer helhetlig på tvers av virksomheter, bedre tilretteleggingen for både hospitanten og virksomheten, samt forberede hospitantene på en bedre måte. Utarbeidelse av retningslinjer vil på denne måte øke utbyttet av ordningen og bidra til å oppnå målet om styrking av europakompetanse i forvaltningen.

Et av målene med undersøkelsen var å avklare hvilke økonomiske betingelser hospitantene får i hospitantperioden, i form av blant annet lønn og eventuelle stipender. Opphold av denne typen er ikke en egen budsjettpost, og respondentene oppgir at det benyttes ulike midler når det gis ekstra støtte. Nivået på bostøtten viste seg å være jevn, uavhengig av arbeidsplass i Norge. Imidlertid ble det gjennom samtaler avdekket at selve prosessen rundt hvordan betingelsene ble avklart varierte stort, og at virksomheter som nylig har tatt i bruk ordningen ikke har opparbeidede rutiner på hvordan dette gjennomføres. Dette taler for utarbeidelse av retningslinjer for lønns- og arbeidsvilkår, slik at de økonomiske betingelsene samsvarer i større grad.

Å utarbeide retningslinjer for de økonomiske aspektene ved et hospitantopphold ligger ikke under UD's ansvarsområde. Imidlertid kan UD bistå, gi råd og veilede de departementer og virksomheter som eventuelt ønsker å etablere dette. Det er opp til hver virksomhet å fastsette de økonomiske rammene for slike opphold, da hospitantene fortsatt er ansatt i lokalt og ikke blir ansatt av UD i hospiteringsperioden.

4.3 Opprettelse av kontaktpunkt

På bakgrunn av tilbakemeldingene i spørreundersøkelsen, anses det som hensiktsmessig å etablere et felles informasjonspunkt ved den norske EU-delegasjonen i Brussel. Et slikt kontaktpunkt er allerede etablert for nasjonale eksperter og deres hjemmearbeidsgivere, og skal ha ansvar for praktiske spørsmål om oppholdet. Hjelp til å løse praktiske problemstillinger har tydelig blitt etterspurt blant hospitantene, og fremstår som det de har mest behov for i forhold til dagens organisering.

Da et slikt kontaktpunkt allerede eksisterer, vurderes det som relevant å benytte det samme kontaktpunktet for hospitanter og nasjonale eksperter. Det kan i så måte dras veksler på kunnskapen kontaktpunktet besitter til fordel for begge ordningene. Et hospitantopphold er av vesentlig kortere karakter enn et opphold som nasjonal ekspert, men bistanden hospitantene trenger vil være basert på de samme problemstillingene, men være av noe ulik art. Det vil i så måte ikke medføre utstrakt merarbeid for det eventuelle kontaktpunktet.

4.4 Bruk av opparbeidet kompetanse

En fordel med hospitantordningen er at hospitantene settes rett i arbeid på lik linje med andre ansatte i Kommisjonen. Dette gir konkrete erfaringer og et realistisk bilde av det daglige arbeidet i Kommisjonen. Tilbakemeldingene viser at hospitantene opplever at kompetansen deres settes stor pris på. Oppholdet er av kort varighet, noe som kan gjøre det lettere å gjenbruke hospitantenes kompetanse ved hjemkomst.

For å få bedre faglig utbytte av ordningen, oppfordres det til å etablere rutiner før og etter selve hospitantoppholdet. Dette kan bidra til å avklare noe av det som oppleves som usikkert blant hospitantene, slik de spesifiserer i undersøkelsen. På hvilken måte virksomhetene kan gjennomføre dette på en best mulig måte er individuelt, og avhenger også mye av hvilke oppgaver hospitantene har hatt. Hospitantene selv påpeker at virksomhetene burde benytte seg mer strategisk av ordningen for å styrke EU-kunnskapen i forvaltningen. Flere opplevde også i stor grad å arbeide med samme type oppgaver som hjemme, noe som anses som sentralt å formidle når man er tilbake.

Rutiner for hvordan hospitantenes erfaringer nyttiggjøres etter hjemkomsten og i hvilken grad hospitantoppholdet vektlegges i tilknytning til lønns- og karriereutvikling, oppleves som svake eller fraværende i dag. For å optimalisere hospitantordningen burde det være en mer omforent og bevisst holdning til både forberedelse og bruk av den opparbeidete kompetansen.

Vedlegg 1

Referanseliste

- European Commission (2008): Commission Decision of 12.11.2008
- EØS/EFTA-seksjonen: "Veiledning til søknad om hospitantplass i Europakommisjonen"
- St. meld nr. 23 (2005-2006): "Om gjennomføring av Europapolitikken"
- UD (2008): Særavtale om tillegg, ytelser og godtgjørelser i utenrikstjenesten (2008-2010)
- UD (2008): "Bedre bruk av ordningen med nasjonale eksperter til EUs institusjoner." Vurderinger og anbefalinger fra prosjektgruppen, 27.juni 2008

Vedlegg 2

Diverse tall og oversikter

Spørreskjemaundersøkelse:*Hospitanter:*

27 av 35 svarte (77,1 %)

Svarperiode: 12.11-26.11

Avsender:

17 av 26 (65,4 %)

Svarperiode: 6.11-26.11

Fordeling per DG:

ECFIN, 1

Legal service, 1

DG Sanco (health care and consumption), 3

AGRI, 4

Cabinet Fischer Boel, 1

EAC, EAC

INFSO, 1

TREN, 2

JLS, 2

Education, 1

Environment, 1

Employment, 1

COMP, 2

RELEX, 2

TRADE, 1

Enterprise, 1

TAX, 1

Cabinet Wallstrøm, 1

Underliggende virksomheter som har søkt på ordningen gjennom et departement:

ABM-utvikling (KKD)

Høyskolen i Nesna (KD)

UDI (KRD)

Husbanken (KRD)

Post og teletilsynet (SD)

Vegdirektoratet (SD)

Helsedirektoratet (HOD)

Statens autorisasjonskontor for helsepersonell (HOD)

Kredittilsynet (FIN)

Vedlegg 3



Kartlegging av hospitantordningen

Veiledning til spørreskjema

Denne undersøkelsen skal kartlegge hvordan muligheten til å sende hospitanter til Europakommisjonen blir brukt av statlige virksomheter og hvordan virksomhetene vurderer nytten av ordningen. Undersøkelsen tar også sikte på å kartlegge virksomhetenes rutiner i tilknytning til rekruttering og økonomiske tilskudd til hospitantene med mer.

Målet med undersøkelsen er å avdekke muligheter for forbedringer, slik at både virksomheter og hospitanter kan få størst mulig utbytte av ordningen. Vi ber derfor om at det gis mest mulig utfyllende svar på de spørsmålene som stilles.

Dersom det er behov for å avbryte undersøkelsen underveis, er det bare å lukke "vinduet" på vanlig måte. Undersøkelsen kan åpnes på nytt ved å klikke på lenken i e-posten og deretter fortsette besvarelsen. Når skjemaet er ferdig utfylt klikkes det på "Send". Det kan ikke gjøres endringer etter at besvarelsen er sendt.

Takk for hjelpen.



Om virksomhetens bruk av ordningen

3) 1. Benytter virksomheten seg av muligheten til å sende hospitanter til Europakommisjonen?



Ja



Nei

4) 1.1 I tilfelle "Ja" - Hvor mange år har virksomheten benyttet ordningen?



0-2 år



3-5 år



6 år eller mer



Virksomhetens vurdering av hospitantordningen

6) 2. I hvilken grad er du enig eller uenig i følgende utsagn? Ordningen ..

	Svært uenig					Svært Vet enig ikke	
	1	2	3	4	5	6	7
gir gode muligheter til å styrke virksomhetens europakompetanse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
styrker virksomhetens mulighet til å bygge nettverk i EU-systemet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
er først og fremst en kilde til kompetanseutvikling for hospitanten og gir et begrenset utbytte for virksomheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
er kostnadskrevende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7) 3. Har du andre kommentarer til ordningen, spesifiser her:

Rekrutteringsprosessen


9) 4. På en skala fra 1-6, hvordan vektlegges følgende forhold ved rekruttering? At kandidaten ..

	Ikke viktig			Svært Vet viktig ikke			
	1	2	3	4	5	6	7
har høy grad av generell kunnskap om EU/EØS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
har god sektorkompetanse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
har gode språkkunnskaper	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
er personlig motivert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10) 5. Har virksomheten retningslinjer for ytelser ut over lønn i hospitantperioden?

- Ja
 Nei

11) 6. Ville det være en fordel om det ble utviklet sentrale retningslinjer økonomiske ytelser ut over lønn?

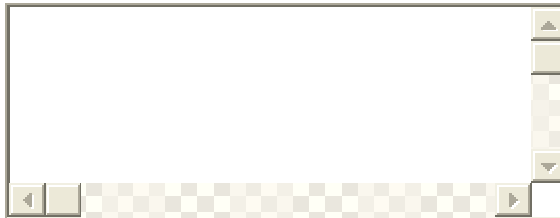
- Ja
 Nei


Forholdet mellom hospitant og virksomheten under oppholdet

13) 7. Finnes det rutiner for kontakt med hospitanten under oppholdet?

- Ja
 Nei
 Vet ikke
-

14) 7.1 I tilfelle "Ja", hvilke rutiner?



15) 8. Er det rutiner for kontakt mellom hospitantene og virksomhetens fagråd(er) ved den norske delegasjonen til EU?

- Ja
 Nei
-

Personalpolitisk tilnærming etter hjemkomst

17) 9. Legges det vekt på å gi hospitanter oppgaver som gjør det mulig for virksomheten å dra nytte av det de måtte ha lært i Europakommisjonen?

- Ja
 Nei
 Vet ikke
-

18) 10. Brukes hjemvendte hospitanter aktivt i arbeid med å heve virksomhetens generelle europakompetanse?

- Ja
 Nei



Organisatoriske rammer og retningslinjer for hospitantperioden

20) 11. Det finnes et nasjonalt kontaktpunkt for nasjonale eksperter ved den norske delegasjonen til EU. Er det behov for et slikt kontaktpunkt også for hospitantene?

- Ja
 Nei
 Vet ikke
-

21) 11.1 Dersom "Ja", hvilke oppgaver bør kontaktpunktet ta seg av:

- Bistand til å finne bolig
 Rådgiving om praktiske forhold
 Annet, spesifiser her
-

22) 11.2 Dersom "Ja", burde kontaktpunktet være det samme som for de nasjonale ekspertene?

- Ja
 Nei
-

Avslutning

24) 12. Her kan du føye til kommentarer/utfyllende betraktninger til hele undersøkelsen.

Vedlegg 4

**Kartlegging hospitanter****Veiledning til spørreskjema**

Denne undersøkelsen skal kartlegge hvordan muligheten til å sende hospitanter til Europakommisjonen blir brukt av statlige virksomheter og hvordan hospitantene vurderer nytten av ordningen. Undersøkelsen tar også sikte på å kartlegge rutiner i tilknytning til rekruttering, etterbruk av kompetanse, økonomiske tilskudd med mer.

Målet med undersøkelsen er å avdekke muligheter for forbedringer, slik at både virksomheter og hospitanter kan få størst mulig utbytte av ordningen. Vi ber derfor om at det gis mest mulig utfyllende svar på de spørsmålene som stilles.

Dersom det er behov for å avbryte undersøkelsen underveis, er det bare å lukke "vinduet" på vanlig måte. Undersøkelsen kan åpnes på nytt ved å klikke på lenken i e-posten og deretter fortsette besvarelsen. Når skjemaet er ferdig utfyllt klikkes det på "Send". Det kan ikke gjøres endringer etter at besvarelsen er sendt.

Takk for hjelpen.

Ditt svar er anonymt
Les om anonymitet her...

**2) 1) Hvilken institusjon er/var din arbeidsgiver i Norge under oppholdet i Kommisjonen?**

- Departement
- Direktorat, tilsyn
- Annet, spesifiser

3) 2) Hvilken stilling hadde du i Norge før tiltredelse i Kommisjonen?

- Førstekonsulent
 - Rådgiver
 - Seniorrådgiver
 - Spesialrådgiver
 - Underdirektør
 - Avdelingsdirektør
 - Ekspedisjonssjef
 - Annet, spesifiser
-

4) 3) I hvilken del av Kommisjonen tjenestegjorde du (vennligst presiser DG og avdeling)?

Vennligst besvar spørsmål med stjerne for å komme deg videre i undersøkelsen.

5) 4) Har du avsluttet oppholdet i kommisjonen? *

- Ja
 - Nei
 -
-

6) Kompetanseutvikling under oppholdet

Her ønsker vi informasjon om arbeidsoppgaver og kompetanseutvikling under oppholdet.

8) 5) Hva arbeidet/arbeider du mest med:

	Svært lite 1	2	3	4	5	Svært t mye 6
Med utforming av forslag til EU-regelverk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Med politikkutforming, men ikke direkte regelverksrelatert ("soft law" og åpen koordinering, OMC)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Håndheving og administrasjon av EU regelverk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Programadministrasjon inkl vurdering av prosjekter/prosjektsøknader	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Faglig/vitenskapelig analysearbeid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9) 5.1) Hvis annet, spesifiser her:

**10) Kompetanseutvikling under oppholdet fortsetter**

Her er vi interessert i hvilke ulike typer kompetanse som opparbeides under oppholdet.

11) 6) Vurder hvorvidt du har eller er i ferd med å opparbeide deg god kompetanse på følgende områder:

	I liten grad					I stor grad
	1	2	3	4	5	6
EUs politikk og regelverk på min sektor/mitt fagområde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formelle sider av EUs institusjoner og beslutningsprosesser inkl EU-rettslige forhold	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uformelle sider ved EU-systemets virkemåte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Engelsk språk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fransk språk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nettverksbygging og sosiale relasjoner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



12) Kompetanseforvaltning – kontakt under oppholdet

Her ønsker vi informasjon om kontakten med hjemmeapparatet/EU-delegasjonen, medlemsland og ikke-offentlige aktører/miljøer under oppholdet.

14) 7) Har du blitt brukt til å skaffe til veie informasjon om EUs planer på områder innenfor departementets/etatens ansvarsområder?

- Ja
- Nei

15) 8) Vurder følgende påstander om kontakten med "hjemmeapparatet" under oppholdet? Jeg har/hadde ofte kontakt med:

	Svært uenig					Svært enig
	1	2	3	4	5	6
Egen avdeling hos hjemmearbeidsgiver	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Internasjonal avdeling/el internasjonal koordinator hos hjemmearbeidsgiver	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fagråden ved EU-delegasjonen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Norske eksperter/berørte grupper som arbeider opp mot EU på ditt område	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16) 8.1) Eventuelt hvilken organisasjon/institusjon har du hatt kontakt med?



17) Bedre kompetanseforvaltning - etterbruk ved hjemkomst

Her ønsker vi informasjon om praksis når det gjelder etterbruk av hospitanter.

19) 9) Vurder påstandene under om din hjemmearbeidsgiver:

	Svært uenig					Svært enig
	1	2	3	4	5	6
Min hjemmearbeidsgiver legger/la vekt på at utestasjonering skal gi muligheter for karriereutvikling og relevante arbeidsoppgaver etter hjemkomst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Min hjemmearbeidsgiver foretar/foretok en vurdering av kompetanse og oppnådde resultater fra oppholdet i Kommisjonen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



20) Praktisk tilrettelegging under oppholdet

21) 10) Hva mottar du i boligstøtte – vennligst spesifiser:

22) 11) Fikk du i forbindelse med utvelgelsesprosessen/ ansettelsesprosessen tilstrekkelig kjennskap til:

	Absolutt ikke					Helt klar t
	1	2	3	4	5	6
Arbeidsvilkår	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Faglig arbeidsområde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Generelle levevilkår	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23) 11.1) Var det eventuelt noe du savnet informasjon om?

24) 12) Hvem har vært din viktigste informasjonskilde for å få svar på ovennevnte spørsmål?

	I svært liten grad					I svær t stor grad
	1	2	3	4	5	6
Egen arbeidsgiver i Norge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Europakommisjonen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EU-delegasjonen i Brussel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



26) 13) Hvor fornøyd er/var du med lønn og andre ytelser knyttet til ditt utenlandsopphold?

Svært misfornøyd

1 2 3 4 5 Svært fornøyd

6

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

4) Har du avsluttet oppholdet i kommisjonen? - Ja

27) 14) Hvor lenge varte ditt opphold?

3 måneder

4 måneder

5 måneder

6 måneder

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

4) Har du avsluttet oppholdet i kommisjonen? - Ja

28) 15) Dersom du ikke har skiftet arbeidsgiver etter hjemkomst - gi din vurdering av flg utsagn på en skala fra 1 – 6

	I svært liten grad 1	2	3	4	5	I svær t stor grad 6
Jeg har fått bruk for kompetansen og erfaringen fra arbeidet i Kommisjonen etter hjemkomst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg har fått karrieremessig og lønnsmessig uttelling for oppholdet i Kommisjonen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

4) Har du avsluttet oppholdet i kommisjonen? - Ja

29) 16) I hvilken grad vil du anbefale andre å søke på hospitantordningen?

- 1 I svært liten grad
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6 I svært stor grad
- 
-

30) 17) Det finnes et nasjonalt kontaktpunkt for nasjonale eksperter ved den norske delegasjonen til EU. Er det behov for et slikt kontaktpunkt også for hospitantene?

- Ja
- Nei
- Vet ikke
-

31) 17.1) Dersom "Ja", hvilke oppgaver bør kontaktpunktet ta seg av:

- Bistand til å finne bolig
- Rådgiving om praktiske forhold
- Annet, spesifiser her
-

32) 17.2) Dersom "Ja", burde kontaktpunktet være det samme som for de nasjonale ekspertene?

- Ja
- Nei

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

4) Har du avsluttet oppholdet i kommisjonen? - Ja

33) 18) Her kan du føye til kommentarer/utfyllende betraktninger til hele undersøkelsen.



© Copyright www.questback.com. All Rights Reserved.

Referanseark for Difi

Tittel på rapport:	Europakommisjonens hospitantordning
DIFIs rapportnummer:	2010:2
Forfatter(e):	Sissel Vemundvik og Ellen Rønning-Arnesen
Evt. eksterne samarbeidspartnere:	
Prosjektnummer:	107022
Prosjektnavn:	Europakommisjonens hospitantordning
Prosjektleder:	Sissel Vemundvik
Prosjektansvarlig avdeling:	Avdeling for forvaltningskunnskap og organisering (FOR)
Oppdragsgiver(e):	Utenriksdepartementet (UD)
Resymé/omtale:	<p>Difi har gjennomført en evaluering av forvaltningens bruk av Europakommisjonens hospitantordning. UD ser på ordningen som et viktig virkemiddel i styrkingen av forvaltningens europakompetanse. Gjennom å øke kunnskapen om hvordan ordningen fungerer i dag, kan man sikre en effektiv og samordnet bruk av hospitantordningen. Det er generelt en positiv oppfatning av dagens rutiner, men det fremkommer enkelte forbedringspunkter for å optimalisere ordningen. Difi foreslår at det settes i gang tiltak i forbindelse med: forbedring av søknadsprosessen og forberedelsesfasen, etablering av praksis for retningslinjer, opprettelse av et kontaktpunkt i Brussel og bruk av den opparbeidede kompetansen.</p>
Emneord:	EU, Norge og EU, hospitant, Europakommisjonen, EU-kompetanse, internasjonalt, utveksling, departementenes internasjonale arbeid, retningslinjer, korttidsopphold i utlandet, Utenriksdepartementet, europakompetanse
Totalt antall sider til trykking:	36
Dato for utgivelse:	10. februar 2010
Utgiver:	DIFI Postboks 8115 Dep 0032 OSLO www.difi.no