



Brussel, 27.9.2024
COM(2024) 414 final

**VERSLAG VAN DE COMMISSIE AAN HET EUROPEES PARLEMENT, DE RAAD
EN HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ**

Evaluatie van EU-agentschappen: Eurofound, Cedefop, ETF en EU-OSHA

{SWD(2024) 222 final}

In dit verslag worden de belangrijkste bevindingen van de in 2024 uitgevoerde evaluatie van de EU-agentschappen Eurofound, Cedefop, ETF en EU-OSHA voor 2017 tot en met 2022 gepresenteerd.

De Europese Commissie is in 2022 gestart met de evaluatie van de vier agentschappen. Overeenkomstig de richtsnoeren van de Commissie voor betere regelgeving is bij de evaluatie gekeken naar de doeltreffendheid, efficiëntie, relevantie, samenhang/complementariteit en EU-meerwaarde van de agentschappen.

I. ACHTERGROND EN CONTEXT

Bij de evaluatie werden vier gedecentraliseerde EU-agentschappen beoordeeld die werkzaam zijn op het beleidsterrein werkgelegenheid en sociale zaken, namelijk: de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden (Eurofound); het Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding (Cedefop); de Europese Stichting voor opleiding (ETF); en het Europees Agentschap voor de veiligheid en de gezondheid op het werk (EU-OSHA). De Europese Arbeidsautoriteit (ELA) maakt vanwege haar prille ontwikkelingsfase en de nog lopende evaluatie van 2024 zoals uiteengezet in de oprichtingsverordening, geen deel uit van deze evaluatie.

De belangrijkste doelstelling van de vier agentschappen is om kennis te genereren en op hun respectieve werkterreinen deel te nemen aan het beleidsproces. In hun oprichtingsverordeningen wordt hierover het volgende gezegd:

- 1) Eurofound verricht onderzoek naar en deelt kennis over werkgelegenheid, arbeidsverhoudingen en levens- en arbeidsomstandigheden, om bij te dragen aan de vormgeving van beleid en de uitvoering van beleidsmaatregelen die erop gericht zijn de levens- en arbeidsomstandigheden te verbeteren.
- 2) Cedefop ondersteunt de bevordering, ontwikkeling en uitvoering van goed, empirisch onderbouwd beleid van de EU inzake beroepsonderwijs en -opleiding, vaardigheden en kwalificaties.
- 3) de ETF draagt, in de context van het buitenlands beleid van de EU, bij aan de ontwikkeling van menselijk kapitaal in partnerlanden door beter beroepsonderwijs en -opleiding en systemen voor levenslang leren.
- 4) het EU-OSHA stelt betrouwbare en relevante informatie, analyses en instrumenten beschikbaar om de verspreiding van kennis te bevorderen en informatie en goede praktijken in verband met veiligheid en gezondheid te delen.

De algemene doelstelling van deze evaluatie was om de afzonderlijke prestatie van de agentschappen te beoordelen voor de periode 2017-2022 en om mogelijke synergieën en efficiëntievoordelen in kaart te brengen.

II. BELANGRIJKSTE BEVINDINGEN

II.1 Doeltreffendheid

De vier agentschappen gingen in de evaluatieperiode 2017-2022 doeltreffend te werk, **en verwezenlijkten talloze van hun doelstellingen in hoge mate**. Er is op sommige gebieden echter nog ruimte voor verbetering, zoals wordt benadrukt in deel III over de geleerde lessen.

De vier agentschappen **voerden hun werkprogramma's op succesvolle wijze uit** ondanks budgettaire en personele beperkingen. De kwaliteit van de outputs van de agentschappen, evenals het gebruik van deze outputs door belanghebbenden, was hoog. **Beleidsmakers in de EU (en in partnerlanden van de ETF) baseerden zich bij hun beslissingen op deze outputs**, wat heeft bijgedragen aan de beleidsvorming in de EU en de uitvoering ervan in de EU-lidstaten.

De agentschappen **hebben zich weten aan te passen aan de uitdagende omstandigheden**. Ze hebben binnen het toepassingsgebied van hun mandaat adequaat gereageerd op onverwachte gebeurtenissen, onder meer om de EU-respons op de COVID-19-pandemie en de Russische aanvalsoorlog tegen Oekraïne kracht bij te zetten. Ze hebben hun interne processen en thematische gerichtheid herzien en in reactie op deze gebeurtenissen relevante en impactvolle outputs voortgebracht om belanghebbenden te helpen de nieuwe uitdagingen het hoofd te bieden. Daarnaast hebben ze bij hun werkzaamheden steeds meer oog voor klimaat- en milieugezondheidsoverwegingen, zodat hun outputs tevens bijdragen aan bredere duurzaamheidsdoelstellingen.

De agentschappen hebben hun bekendmakings- en verspreidingsacties weliswaar verbeterd (bv. toegenomen gebruik van en aanwezigheid op sociale media), maar de evaluatie liet zien dat er op dat punt nog ruimte voor verbetering was.

II.2. Efficiëntie

Over het algemeen waren de vier agentschappen kosteneffectief. Zij hebben hun doelen grotendeels gehaald, terwijl zij hun kosten hebben weten te verlagen en de kwaliteit van hun werkzaamheden in stand hebben gehouden.

De agentschappen hebben een breed scala aan kostenbesparende maatregelen getroffen om de kosteneffectiviteit te verbeteren (bv. gezamenlijke inkoop en boekhoudingsdiensten, in kaart brengen voor welke te leveren prestaties kostendeling mogelijk is, en investeren in acties die langetermijnbesparingen opleveren). Ook de toegenomen digitalisering tijdens de COVID-19-pandemie heeft kostenbesparingen in de hand gewerkt.

De vier agentschappen kunnen echter nog vooruitgang boeken bij het:

a) verminderen van de administratieve lasten en vereenvoudigen van processen. Dit zou onder meer kunnen worden bereikt door intensievere samenwerking tussen de agentschappen te stimuleren (bv. verdere mogelijkheden voor gezamenlijke aanbesteding, nagaan op welke onderzoeksterreinen kan worden samengewerkt).

b) verbeteren van monitoringsystemen om beter te kunnen meten in hoeverre beleid vruchten afwerpt. Dit kan gepaard kunnen gaan met het vaststellen van Key Performance Indicators (KPI's) met streefdoelen, zodat agentschappen gemeenschappelijke indicatoren hanteren, en het bevorderen van monitoring van resultaten op nationaal niveau.

De governance van de tripartiete agentschappen¹ biedt aanzienlijke voordelen maar brengt ook een aantal inefficiënties met zich mee, zoals vertegenwoordiging, strategische aansturing en kennisdeling door vertegenwoordigers van de overheid en van sociale partners uit alle EU-lidstaten. Tegelijkertijd hebben de raden van bestuur van de agentschappen vanwege hun grotere omvang betrekkelijk hoge operationele kosten, zijn vergaderingen doorgaans tijdrovend en complex, kan de besluitvorming problematisch zijn, en is de algemene aansturing niet altijd eenvoudig.

II.3 Samenhang

De samenwerking tussen de vier agentschappen is actiever geworden, hetgeen meer gemeenschappelijke resultaten oplevert, en het aantal samenwerkingsgebieden is toegenomen. Hoewel de vier agentschappen zich stuk voor stuk bezig houden met werkgelegenheid en sociale zaken, is dankzij nauwe samenwerking geen sprake van overlapping, aangezien de werkzaamheden van de agentschappen elkaar aanvullen in plaats van te overlappen. De huidige evaluatie heeft geen voorbeelden van overlapping van werkzaamheden aan het licht gebracht. **De samenwerking heeft geleid tot een grotere mate van samenhang tussen de agentschappen.**

De conclusies van de eerdere evaluatie over een mogelijke samenvoeging van de vier agentschappen blijven van kracht. Hoewel de agentschappen gemeenschappelijke werkerterreinen hebben, zijn ze erin geslaagd overlapping van werkzaamheden te vermijden. Samenvoegingsscenario's zijn zeer risicovol doordat het moeilijk is een gulden middenweg te vinden tussen positieve en negatieve effecten, en de efficiëntie kan worden verbeterd door betere samenwerking.

Dankzij de nauwe samenwerking is het werk van de vier agentschappen nauw afgestemd op beleidsmaatregelen van de EU en de prioriteiten van het directoraat-generaal werkgelegenheid en sociale zaken van de Commissie (DG EMPL), hoewel er nog intensiever zou kunnen worden samengewerkt. De vier agentschappen hebben daarnaast ook hun samenwerking met andere relevante gedecentraliseerde EU-agentschappen en internationale organisaties verder uitgebreid.

II.4 Toegevoegde waarde op EU-niveau

De vier agentschappen hebben al naar gelang het mandaat van elk agentschap toegevoegde waarde op EU-niveau gegenereerd.

Belanghebbenden waren vooral te spreken over de toegevoegde waarde op EU-niveau als het gaat om de kwaliteit van de geproduceerde informatie, specifieke thematische kennis die elders niet voorhanden is, en de EU-dimensie van publicaties, onderzoeken en gegevens, evenals de specifieke gerichtheid op de communautaire beleidsbehoeften.

¹ Cedefop, Eurofound, EU-OSHA.

Over het algemeen gaven de meeste belanghebbenden aan dat de agentschappen moeilijk te vervangen zouden zijn, en dat hun werk nadelig zou worden beïnvloed door het stopzetten van de werkzaamheden van de agentschappen.

II.5 Relevantie

De werkzaamheden, doelstellingen en mandaten waren uiterst relevant en kwamen tegemoet aan de behoeften van zowel het EU-beleid als de belanghebbenden. EU-beleidsmaatregelen en prioriteitsgebieden werden weerspiegeld in de voornaamste programmeringsdocumenten, en belanghebbenden deden veelvuldig een beroep op de agentschappen.

Ook wisten de agentschappen hun relevantie te behouden door hun werk in verband met de COVID-19-pandemie en EU-maatregelen in reactie op de Russische aanvalsoorlog tegen Oekraïne te ondersteunen.

De agentschappen antwoordden daarnaast snel en in alle openheid op auditaanbevelingen.

III. GELEERDE LESSEN

De evaluatie bracht in kaart welke lessen zijn geleerd, zowel op het niveau van de vier agentschappen als op het niveau van de afzonderlijke agentschappen.

III.1 Geleerde lessen voor alle agentschappen

Doeltreffendheid

Hoewel het gebruik en de kwaliteit van de werkzaamheden van de agentschappen hoog is, zou de communicatie en verspreiding nog kunnen worden verbeterd, waaronder een grotere inbreng van het nationale niveau en het voortbrengen van beter afgestemde outputs.

Efficiëntie

Er is ruimte om de efficiëntie op verschillende manieren te verbeteren. Priorisering van werkzaamheden, vereenvoudigde interne processen, meer hybride of online vergaderingen, waar mogelijk, zouden de efficiëntie allemaal ten goede kunnen komen.

Verder zijn de controlemechanismen weliswaar doeltreffend en veelal efficiënt, maar door deze verder te stroomlijnen, zouden de administratieve lasten kunnen worden verminderd. Monitoringsystemen, met name KPI's, zouden aanzienlijk kunnen worden verbeterd door de doeltreffendheid van de maatregelen van de agentschappen nauwkeurig te meten. Dit zou kunnen worden bereikt door SMART-doelstellingen te formuleren, stevast doelen te stellen voor alle KPI's, gegevenshiaten aan te pakken, binnen de agentschappen gehanteerde indicatoren verder te harmoniseren, en de monitoring van resultaten op nationaal niveau te verbeteren.

Eurofound, Cedefop en het EU-OSHA zouden kunnen nagaan hoe ze een evenwicht kunnen bereiken tussen onderzoeksbehoeften en budgettaire beperkingen. Bijvoorbeeld door middel van *financiering buiten de begroting om*, zoals succesvol werd gedaan door de ETF.

Samenhang

De samenwerking tussen de agentschappen en DG EMPL zou kunnen worden uitgebreid, onder meer op relevante themagebieden en op operationeel niveau.

De agentschappen zouden zich verder kunnen verdiepen in het delen van diensten en faciliteiten. Hun onderlinge samenwerking op het gebied van beleidswerkzaamheden zou verder kunnen worden ontwikkeld en tevens gebaat kunnen zijn bij overleg met de Commissie over waar de samenwerking de meeste toegevoegde waarde op EU-niveau oplevert.

In het geval van prognoses betreffende de benodigde vaardigheden en tekorten aan arbeidskrachten zou een betere afstemming tussen Cedefop, Eurofound en de ELA noodzakelijk kunnen zijn om overlapping te vermijden en te zorgen voor volledigheid en consistentie, terwijl de ontwikkeling van gemeenschappelijke producten op dit gebied moet overwogen.

De agentschappen zouden zich kunnen buigen over een gemeenschappelijke aanpak om in contact te komen met nationale belanghebbenden en hun ervaringen te vergelijken.

Toegevoegde waarde op EU-niveau

Om hun toegevoegde waarde verder te vergroten, zouden de agentschappen hun zichtbaarheid kunnen vergroten onder meer belanghebbenden (bv. non-gouvernementele organisaties (ngo's)) en hun werkzaamheden beter onder de aandacht kunnen brengen.

Relevantie

De mandaten van de agentschappen werden relevant bevonden. Ofschoon ze reeds werken aan “megatrends” (bv. digitale en groene transities en demografische verandering), zouden ze zich meer kunnen richten op de gevolgen van de vergrijzing.

III.2. PER AGENTSCHAP GELEERDE LESSEN

Eurofound

Eurofound zou meer interactieve en visuele inhoud kunnen gebruiken in digitale formaten. De stichting zou meer methodologische richtsnoeren kunnen verstrekken aan belanghebbenden, en belanghebbenden meer kunnen betrekken bij haar diensten en werkzaamheden.

Ook zou Eurofound zich verder kunnen verdiepen in compromissen tussen kosten en kwaliteit bij online en face-to-face onderzoeksmethoden. Samen met de Commissie en de sociale partners zou Eurofound de benadering voor het uitvoeren van representativiteitsstudies kunnen herzien , zoals ook te lezen valt in de [Mededeling van de Commissie van 2023 over de bevordering van de sociale dialoog](#).

Ook zouden formele richtsnoeren en een systematischere benadering kunnen worden toegepast om de opleiding van personeel verder te verbeteren.

Cedefop

Het zou nuttig kunnen zijn om de werkafspraken van de raad van bestuur van Cedefop te herzien om de efficiëntie en doeltreffendheid te verbeteren, waarbij de agendapunten beter zouden gericht worden op beleidsthema's in plaats van op administratieve aangelegenheden.

Cedefop zou met betrekking tot KPI's met andere agentschappen kunnen samenwerken en zich erop afstemmen en een KPI kunnen invoeren betreffende de kwantitatieve uitvoering van een werkprogramma, waarover in de jaarverslagen van de agentschappen verslag zou worden uitgebracht.

Cedefop zou kunnen overwegen belanghebbenden buiten de raad van bestuur meer mogelijkheden te bieden om input te leveren over zijn activiteiten (bv. aanbieders van beroepsonderwijs en -opleiding) en te onderzoeken hoe de mate waarin zijn diensten aansluiten bij de behoeften van zijn belanghebbenden kan worden verbeterd.

ETF

De ETF zou haar ondersteuning verder kunnen afstemmen op de behoeften van partnerlanden en die van belanghebbenden, inclusief bedrijven en de sociale partners. Dit zou kunnen worden bereikt door onderzoeken naar gebruikerstevredenheid. De ETF zou tevens kunnen nagaan hoe partnerlanden die niet deelnemen aan het vrijwillige onderdeel van het Turijnproces (uitgebreide systeembrede voortgangsmonitoring in beroepsonderwijs en -opleiding), beter kunnen worden ondersteund.

De samenwerking met de Commissie zou kunnen worden verfijnd door een gezamenlijke langetermijnbenadering te ontwikkelen om inspanningen en middelen te richten op gebieden met de grootste impact en behoefte. De ETF zou verder kunnen samenwerken met het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE) op het gebied van gendergelijkheid, en met de ELA op relevante gebieden. De ETF zou ook de samenwerking met internationale actoren op het gebied van de ontwikkeling van menselijk kapitaal kunnen uitbreiden.

De ETF zou daarnaast ook het geografische en genderevenwicht tussen haar werknemers kunnen verbeteren en zich kunnen buigen over manieren om haar prestatie monitoring te verbeteren.

EU-OSHA

Het EU-OSHA zou zijn werkzaamheden kunnen toespitsen op een aantal specifieke terreinen en doelgroepen. Ook zou het zijn impact kunnen vergroten door na te gaan hoe verdere ondersteuning kan worden geboden aan landen die minder ver gevorderd zijn met veiligheid en de gezondheid op het werk.

Het EU-OSHA zou zijn samenwerking met de Commissie verder kunnen ontwikkelen, zich meer kunnen inspannen om onderzoeksbevindingen te delen in de publicaties van de Commissie, en de zichtbaarheid van zijn werkzaamheden kunnen vergroten via het Europe Enterprise Network van DG GROW.

Ook zou het EU-OSHA nauwer kunnen samenwerken met de andere drie agentschappen die onder de evaluatie vallen en de ELA. Het zou tevens een aantal specifieke interne processen kunnen stroomlijnen om de kosteneffectiviteit te verbeteren, met name als het gaat om vertaling en aanbesteding.