



Auswertung des Praktika-Programms der Europäischen Kommission

KURZFASSUNG

the evaluation partnership 

ECONOMISTI ASSOCIATI
ECONOMISTI ASSOCIATI

Education
and Culture

***Europe Direct is a service to help you find answers
to your questions about the European Union.***

**Freephone number (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Certain mobile telephone operators do not allow access to 00 800 numbers or these calls may be billed

More information on the European Union is available on the Internet (<http://europa.eu>).
Cataloguing data can be found at the end of this publication.

Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014.

© European Union, 2014
Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.
Publications office of the European Union

2014 – 13 pp – 21 x 29.7cm
ISBN 978-92-79-35251-5
doi: 10.2766/66929

Kurzfassung

Das Praktika-Programm der Europäischen Kommission

Das Praktika-Programm der Europäischen Kommission wurde seit seiner Einführung im Jahr 1960 immer erfolgreicher. Jedes Jahr verbringen ungefähr 1.400 Hochschulabsolventen aus der ganzen Welt fünf Monate im Dienst der Europäischen Kommission sowie verschiedener Agenturen und sonstiger Einrichtungen der EU. Die Praktikanten profitieren von einer einmaligen beruflichen Erfahrung in einem dynamischen internationalen Umfeld, dienen den EU-Einrichtungen als qualifizierte Aushilfskräfte und bieten einen frischen Blick auf deren Maßnahmen und Verfahren.

Zweimal im Jahr, im März und im Oktober, treten 700 Praktikanten in den Dienst der Europäischen Kommission und den verschiedenen EU-Einrichtungen, zum größten Teil Agenturen, mit denen sie Dienstleistungsvereinbarung unterzeichnet hat.

Das Praktika-Programm wird von einer Abteilung der Generaldirektion der Europäischen Kommission für Bildung und Kultur (GD EAC) verwaltet, die für die Gesamtkoordination des Programms und die Unterstützung der Praktikanten in Verwaltungsangelegenheiten verantwortlich ist.

In allen Generaldirektionen und Diensten gibt es speziell dafür vorgesehene Koordinatoren, die die Kommunikation zwischen dem Praktikumsbüro, den Praktikanten und den Beratern unterstützen, vor Ort helfen und interne Verfahren erklären.

Im Beschluss, mit dem das Programm eingeführt wurde, werden mehrere Ziele genannt, die den Gesamtzweck belegen, nämlich einen Nutzen für die Praktikanten als auch für die Kommission. Das Hauptziel des Programms ist die Berufschancen der Praktikanten zu verbessern. Um dies zu erreichen, sollen junge Hochschulabsolventen die Möglichkeit erhalten, aus nächster Nähe einzigartige Einblicke in die Arbeitsweise der Europäischen Kommission im Besonderen und in die der EU-Organe im Allgemeinen zu erhalten. Außerdem soll das Praktikum ihnen Sinn und Zweck des EU-Integrationsprozesses und der verschiedenen EU-Politiken näher bringen. Darüber hinaus soll den Praktikanten die Möglichkeit gegeben werden, die Kompetenzen, die sie in ihrer Ausbildung erworben haben, in einem dynamischen, mehrsprachigen und multikulturellen Umfeld in der Praxis anzuwenden, um ihnen somit einen Vorteil bei ihrer zukünftigen beruflichen Entwicklung zu verschaffen.

Das Programm hat auch das Ziel, der Kommission, durch den kontinuierlichen Input von jungen, begeisterungsfähigen Akademikern, die ihre unverbrauchten Ansichten und ihr aktuelles akademisches Wissen beisteuern, einen Nutzen zu bringen. Darüber hinaus bringen die Praktikanten als „Goodwill-Botschafter“ die Einsichten und das Wissen über die Verfahren und Vorgehensweisen der EU in die Unternehmen und Organisationen bei denen sie arbeiten werden und sollen somit die europäischen Vorstellungen und Werte innerhalb und außerhalb der EU verbreiten. Schließlich trägt das Programm, indem den Praktikanten eine praktische Erfahrung des Arbeitsalltags einer EU-Institution angeboten wird, auch dazu bei, die Anzahl der hochqualifizierten Akademiker, die Interesse haben, für die EU zu arbeiten, zu vergrößern und somit den Kreis potentieller Bewerber zu erweitern.

Auswertung

Das spezifische Ziel dieser Auswertung ist es, eine externe, unabhängige Zwischenbilanz des Praktika-Programms im Zeitraum 2007-2013 zu erstellen. Wie in der Aufgabenstellung (*Terms of Reference, ToR*, in der englischen Fassung im Anhang enthalten) festgelegt, hat die Auswertung folgende Ziele:

1. Durchführung einer gründlichen Bewertung von Relevanz, Kohärenz, Mehrwert, Wirksamkeit, Effizienz, Nachhaltigkeit und Nutzen des Praktika-Programms der Europäischen Kommission gemäß der in Abschnitt 2.1 der ToR angegebenen 16

Auswertungsfragen.

- Erstellung von nützlichen Empfehlungen für die Verbesserung von Wirksamkeit, Effizienz, Nutzen und Relevanz des Praktika-Programms.

Zusätzlich wird die Auswertung als Belegquelle für eine geplante Neuausgabe des Beschlusses der Kommission dienen, der die rechtliche Grundlage des Praktika-Programms darstellt.¹

Die Auswertung bezieht sich auf den Zeitraum 2007 bis 2013 und betrifft das Praktika-Programm der Europäischen Kommission, auf das sich der Beschluss der Kommission vom 2. März 2005 bezieht, der als „Bluebook“ des Praktika-Programms bekannt ist. Soweit relevante Daten verfügbar waren, vor allem was das erst kürzlich eingeführte elektronische Vorauswahlverfahren betrifft, haben wir auch die Praktikatermine von 2014 betrachtet.

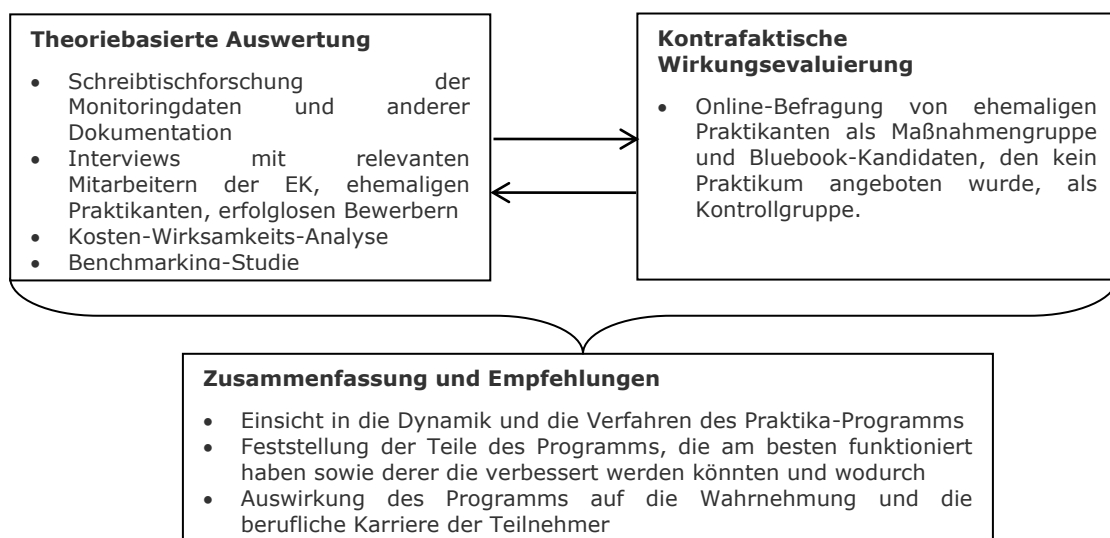
Darüber hinaus muss angemerkt werden, dass an der Auswertung nur die Teilnehmer sowie die erfolglosen Bewerber der Jahre 2012 und 2013 (durch Befragungen und Interviews) beteiligt waren. Somit konnten wir uns auf das Programm konzentrieren, wie es nach bedeutenden Änderungen des Vorauswahlverfahrens im Oktober 2013 durchgeführt wurde. Das entsprach auch der eingeschränkten Verfügbarkeit der Daten.

Konzept und Methoden

Das Konzept der Auswertung bestand sowohl aus traditionellen theoriebasierten wie auch aus kontrafaktischen Elementen. Dies erlaubte die vorhergehenden Auswertungen zu aktualisieren und den bestehenden Forschungsbestand durch Fakten und Zahlen über die Auswirkung des Praktika-Programms maßgebend zu erweitern.

Mit der Triangulation der Daten, die für die theoriebasierten und die wirkungsfeststellenden Teile der Auswertung erhoben wurden, ist es gelungen nicht nur festzustellen, welchen konkreten Unterschied das Praktika-Programm für die ehemaligen Praktikanten bedeutet hat, sondern auch welche Teile davon am besten funktioniert haben und warum.

Gesamtgliederung des Auswertungskonzeptes



¹ Beschluss der Kommission vom 02.03.2005 – C(2005)458, url: http://ec.europa.eu/stages/rules/rules_de.pdf.

Ergebnisse der Evaluierung

Auf der Grundlage der erhobenen Daten haben wir folgende allgemeine Schlussfolgerungen über das Praktika-Programm erstellt.

Relevanz

Aus der Auswertung ergibt sich, dass die Ziele des Programms hoch relevant sind. Auf der *Nachfrage*- bzw. Praktikantenseite ist das Programm weiterhin sehr beliebt, was auf schlechte Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt, auch für hoch ausgebildete Akademiker, und dem Fehlen ähnlicher Möglichkeiten, bei der Kommission praktische Erfahrungen zu sammeln, zurückzuführen ist. Für die Kommission sind manche der Ziele, wie die Formung von Goodwill-Botschaftern für die EU, aufgrund des steigenden Euroskeptizismus und der nachlassenden Unterstützung für die EU eindeutig wichtig. Genauso einleuchtend sind auch andere Ziele, wie der Bedarf an hochqualifizierten Hochschulabsolventen, um neue Denkansätze anzustoßen, und die Schaffung eines Pools an potenziellen Mitarbeitern für die Kommission.

Die Auswertung hat auch bestätigt, dass die Auswahlkriterien, die vorsehen, dass die Praktikanten einen Hochschulabschluss besitzen, mindestens zwei EU-Sprachen beherrschen und nicht schon in EU-Institutionen oder -Einrichtungen gearbeitet haben, auch relevant sind. Diese Kriterien ermöglichen, qualifizierte Kandidaten, mit ähnlichen akademischen Abschlüssen wie die Beamten der Kommission, anzuziehen und gleichzeitig, dass diejenigen ausgewählt werden, die am meisten von der Erfahrung profitieren. Dennoch ergab eine Untersuchung der Vorauswahlkriterien ein differenzierteres Bild, das die Ambiguität der rechtlichen Grundlage des Programms reflektiert, vor allem das Doppelziel, unterschiedlichsten Bewerbern gleichberechtigten Zugang zu ermöglichen und gleichzeitig die höchstqualifizierten unter ihnen zu erreichen. Dies hat zu Bedenken geführt, wie man akademische Ausbildung und andere Faktoren wie Motivation optimal bewertet.

Komplementarität

Das Programm hat sich, hinsichtlich auf dessen Fähigkeit die Arbeitsmöglichkeiten innerhalb EU-Institutionen zu erweitern, als komplementär erwiesen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, dass verschiedene Programme (leicht) unterschiedliche Zielgruppen erreichen und dadurch das Angebot für potentielle Praktikanten erweitern.

Kohärenz

Die Verteilung der geographischen Herkunft der Praktikanten ist adäquat und hinsichtlich der Bevölkerungsgröße, der Anzahl der Bewerber und der Qualität der Bewerbungen ausgewogen. Das gilt auch für die Verteilung zwischen Frauen und Männern. Das Programm hält sich auch weitgehend an den Qualitätsrahmen für Praktika.

Mehrwert – Networking

Die Auswertung hat ergeben, dass das Programm kurz- bis mittelfristig die Entstehung und die Erhaltung von Netzwerken zwischen Praktikanten sowie zwischen Praktikanten und Beratern erleichtert. Wenngleich es plausibel und sogar wahrscheinlich ist, dass diese Netzwerke über längere Zeiträume bestehen, erlauben uns die Daten nicht, dies eindeutig festzustellen und über ihre Auswirkung hinsichtlich beruflicher Zusammenarbeit ein Urteil zu bilden.

Wirksamkeit

Die Auswertung zeigte, dass das Programm insgesamt effektiv zur Erreichung der Ziele sowohl für die Praktikanten wie auch für die Kommission beigetragen hat. Das Programm wird nicht nur von Teilnehmern und von den Beamten der Kommission sehr geschätzt, sondern trägt auch dazu bei, den beruflichen Einstieg der Praktikanten zu erleichtern. Die Impact-Analyse zeigt, dass ehemalige Praktikanten leichter eine Arbeit finden als nicht erfolgreiche Bluebook-Kandidaten, und dass diese Arbeiten mit

höherer Wahrscheinlichkeit mit europäischen Angelegenheiten zu tun haben. Aufgrund qualitativer Interviews wurde festgestellt, dass diese Auswirkungen auf eine Vielfalt von Ursachen zurückgeführt werden kann, u.a. beweisbares Wissen über die Kommission, herausragende Lebensläufe und Netzwerkeffekte. Die ehemaligen Praktikanten waren mit ihrer Erfahrung sehr zufrieden und meinten, in der Zeit bei der Kommission viel gelernt zu haben. Diese positiven Meinungen deckten sich mit denen der Beamten der Kommission. Vor allem die Berater schätzten die Leistungen der Praktikanten sehr und waren mehrheitlich der Ansicht, dass sie sich sehr gut in die Abteilungen und Arbeitsgruppen integriert hatten.

Dennoch wies die Auswertung auch Einschränkungen der potentiellen Auswirkungen des Programms auf. Wie die Befragung ergab, hatten selbst Mitglieder der Kontrollgruppe, die kein Praktikum bekamen, bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt und eine stärkere Verbindung zur EU als junge Hochschulabsolventen insgesamt. Für manche Ziele, wie die Schaffung von „Goodwill-Botschaftern“, ist es schwer die Auswirkungen des Programms zu belegen, da die Zielgruppe schon eine positive Einstellung zur EU aufweist.

Effizienz

Die wichtigsten Nutzen der Praktika wurden kosteneffektiv erreicht. Die Hauptkostentreiber des Programms sind die Haushaltsausgaben für Stipendien der Praktikanten und der Personalaufwand für die Verwaltung des Programms. Obwohl beide Kostenfaktoren beträchtlich sind, ist der Wert der nützlichen Arbeit, die die Praktikanten während ihrer Zeit bei der Kommission leisten, deutlich höher. Wenn man annimmt, dass die Praktikanten an Stellen eingesetzt werden, die sonst mit höher bezahlten Vertragsbedienstete besetzt werden müssten, ist der Netto-Nutzen des Programms ungefähr 9,2 Millionen Euro pro Jahr. Das Programm steigerte auch die Arbeitsmarktfähigkeit der Praktikanten und die Daten legen nahe, dass die Berufe, die ehemalige Praktikanten ausübten, ihren Fähigkeiten und Interessen besser entsprachen und auch enger mit europäischen Angelegenheiten verbunden waren als die von nicht erfolgreichen Bluebook-Kandidaten.

Die Effizienz nahm gegen Ende des untersuchten Zeitraums zu, hauptsächlich aufgrund der Einführung von digitalen Bewerbungs- und Vorauswahlverfahren im Oktober 2013, die das überholte und aufwendige papierbasierte System ersetzen. Dies hat der Kommission ermöglicht, die stetig zunehmende Anzahl an Bewerbungen zu bearbeiten und gleichzeitig die Zeit für deren Auswertung zu reduzieren.

Andere Aspekte, die die Effizienz des Programms betreffen, haben sich im gleichen Zeitraum nicht verändert. Das Stipendium der Praktikanten ist weder zu niedrig noch großzügig und die Unterstützung und Orientierungshilfe, die den Praktikanten zur Verfügung gestellt werden, sind angemessen. Bemühungen die Kosteneffektivität in diesen Bereichen zu verbessern, z.B. durch eine Senkung des Stipendiums, würden die Form und den Inhalt des Praktikums tiefgreifend verändern und in aller Wahrscheinlichkeit dessen Wirksamkeit untergraben.

Der Hauptbereich für wesentliche Verbesserungen ist das endgültige Auswahlverfahren, bei dem die Bluebook-Kandidaten den hospitierenden Diensten der Kommission zugewiesen werden. Das endgültige Auswahlverfahren ist undurchsichtig und verursacht Engpässe, die Verwirrung und Zeitverluste, sowohl für die zukünftigen Praktikanten wie für die Dienststellen der Kommission, zur Folge haben. Eine Auseinandersetzung mit diesen Problemen würde die Kosteneffektivität des Programms verbessern. Wir weisen darauf hin, dass die Kosteneffektivität und die stetige Nachfrage nach mehr Praktikanten zwar für eine Ausweitung des Programms sprechen, doch der Spielraum dafür eingeschränkt ist. Das liegt zum einen an den Haushaltseinschränkungen des Praktikumsbüros sowie an den technischen Ressourcen und Einrichtungen der Kommissionsdienste, die vergrößert werden müssten, um mehr Praktikanten aufzunehmen.

Einsparungen durch höhere Effizienz

Es gibt jetzt schon eine wesentliche Übereinstimmung zwischen dem Bluebook-Programm und anderen EU-Praktika. Der Spielraum für weitere Synergien und potentielle Einsparungen durch höhere Effizienz scheint daher begrenzt. Die naheliegendsten Möglichkeiten für zusätzliche Effizienzeinsparungen scheint es vor allem in den Bewerbungs- und Vorauswahlphasen zu geben. Die verschiedenen EU-Institutionen sollten eine engere Zusammenarbeit in Erwägung ziehen, um für beide Seiten vorteilhaft Ergebnisse zu erzielen.

Monitoring

Die Befunde deuten auf wesentlichen Spielraum für Verbesserungen bei den Monitoring-Tätigkeiten hin. Zum heutigen Zeitpunkt wird das Monitoring nicht systematisch, durchsichtig und zielorientiert durchgeführt, was den Nutzen der Ergebnisse unterminiert.

Nachhaltigkeit

Angesichts der Nachfrage sowohl von Seiten der Kommissionsdienste wie der Hochschulabsolventen ist es wahrscheinlich, dass es auch ohne EU-Finanzierung ein Praktikum in irgendeiner Form geben würde. Dennoch wären dessen Rahmenbedingungen hinsichtlich sozioökonomischer Vielfalt und Qualitätsniveau der Teilnehmer sowie auch die Anzahl der Praktikanten ganz andere. Dies könnte sowohl die Relevanz wie auch die Effektivität des Programms unterminieren, da nur wohlhabende Praktikanten (d.h. nicht die bedürftigsten oder die bestqualifizierten) teilnehmen könnten.

Empfehlungen

Rechtliche Grundlagen und Ziele

Auch wenn sich die Ziele des Programms alle als relevant ergaben, deutete die Auswertung auf einen möglichen Konflikt zwischen den praktikanten- und kommissionsorientierten Zielen hin. Um dies anzugehen, sollte die Kommission die rechtlichen Grundlagen des Programms überprüfen und die Chance ergreifen, über diese nachzudenken, zu diskutieren und sie möglicherweise zu überarbeiten und klarer zu gestalten. Dies würde der Kommission erlauben, Schlüsselaspekte des Programms zu überarbeiten und deren Zweckmäßigkeit sicherzustellen.

Vor allem sollte die Kommission das Gleichgewicht zwischen gleichberechtigtem Zugang und Niveau der Praktikanten prüfen. Die aktuelle rechtliche Grundlage bestimmt „Hochschulabsolventen“ (eine sehr große und vielfältige demografische Gruppe) als Hauptbegünstigte des Programms, enthält aber keine Angaben darüber, ob die am besten qualifizierten Bewerber oder eine heterogene Gruppe als prioritäres Ziel betrachtet werden soll. Sollte die Kommission Ersteres bevorzugen, würden die einzelnen Dienste versuchen den Arbeitsbeitrag der Praktikanten zu maximieren, müssten aber die Kandidaten nach ihren Fähigkeiten unterscheiden. Sollte Letzteres eine höhere Priorität haben, würde dies stärker dem Ziel, die Beschäftigungschancen der Teilnehmer zu steigern, entsprechen. Im Gegenzug aber müsste die jeweilige Institution einen geringeren (aber dennoch wesentlichen) Nutzen in Kauf nehmen.

Im jetzigen System konzentriert sich die Vorauswahlphase darauf, geeignete Kandidaten aus jedem Land zu finden. Dabei wird der Schwerpunkt auf Vielfalt, was Herkunft und Ausbildung angeht, gelegt. Bei der endgültigen Auswahl dagegen werden unter den ausgesuchten Kandidaten die ausgewählt, die den jeweiligen Stellenbeschreibungen am besten entsprechen. Diesen zweigliedrigen Ansatz fanden alle Beteiligten verwirrend. Die Kommission sollte besprechen, wie sie zu diesen Fragen steht und die rechtlichen Grundlagen dementsprechend ändern. Somit könnten die Kriterien für die Bewerbung, die Vorauswahl, und die endgültige Auswahl im Detail überprüft und das Auswertungssystem entsprechend aktualisiert werden. Es würde sich somit vor allem eine Chance ergeben, den Widerspruch zwischen

Gleichberechtigung und Niveau der Bewerber ausdrücklich zu debattieren, und dem Praktikumsbüro die Möglichkeit zu geben, verschiedene Aspekte des Programms zu verfeinern (diese Bereiche könnten möglicherweise Werbematerial und Schlüsselpunkte der Bewerbungs-, Vorauswahl- und Auswahlverfahren betreffen).

Siehe Abschnitte 4.1-4.3 für ähnliche Ergebnisse zur Relevanz der Ziele des Programms, Voraussetzungen der Bewerber und Vorauswahlkriterien sowie Abschnitt 4.10.4 für ähnliche Ergebnisse zum Auswahlverfahren.

Bewerbung und Vorauswahlkriterien

Abhängig von den Ergebnissen der oben genannten Debatte über die rechtlichen Grundlagen und Ziele des Programms, könnten die Vorauswahlkriterien und die Benotung der Bewerber für alle Beteiligten klarer gemacht werden, vor allem hinsichtlich der Bildungsabschlüsse, ihrer weiteren Qualifikationen wie Mobilität oder relevante Berufserfahrung und Motivation während der Vorauswahl. Um den Beratern während der Auswahlphase bedeutende Informationen zur Verfügung zu stellen, könnte man von den Bewerbern verlangen, dass sie in ihren Bewerbungen zusätzlich zu den Politikbereichen, für die sie sich interessieren, auch entsprechende beweisbare und relevante Fähigkeiten auflisten. Dies würde den erwähnten Schwierigkeiten der Befragten zumindest teilweise entgegenwirken, die Kandidaten aufgrund der Eintragungen im Bluebook einzustufen.

Siehe Abschnitte 4.1-4.3 für ähnliche Ergebnisse zur Relevanz der Ziele des Programms, Voraussetzungen der Bewerber und Vorauswahlkriterien sowie Abschnitt 4.10.4 für ähnliche Ergebnisse zur Effizienz des Auswahlverfahrens.

Auswahl

Der Auswahlprozess ergab sich als uneffektiv und verschwenderisch. Das lag an fehlender Transparenz, großen Unterschieden bei den Methoden der Berater und einem verwirrenden Zeitplan. Diese stammen teilweise von der wahrgenommenen Benutzerunfreundlichkeit des Bluebooks. Wenngleich die spezifischen Bedürfnisse der einzelnen Kommissions-Dienste ein gewisses Maß an Flexibilität verlangen, könnte dies beibehalten werden, auch wenn ein **transparenteres und einheitlicheres Auswahlverfahren eingeführt wird**. Nach unserer Empfehlung sollten diese Verfahren folgende Eigenschaften aufweisen, die möglicherweise durch die oben genannte neue rechtliche Grundlage eingeführt werden könnten:

- In Abstimmung mit den Koordinatoren und Beratern wird der nötige Aufwand betrieben, das Bluebook benutzerfreundlicher zu gestalten. Zu diesem Zweck wird empfohlen einen Workshop mit den beteiligten Beamten zu veranstalten, um das Praktikumsbüro bei der Formulierung von verschiedenen Optionen zu unterstützen, die dann getestet und als Pilotprojekt eingeführt werden können. Die Verbesserung des Bluebooks könnte den jetzigen Lobbyismus reduzieren, den viele Bewerber und Beamte als unfair betrachten und der sich in dieser Auswertung als verschwenderisch erwiesen hat. Als Teil dieses Prozesses könnten auch Zeitpläne und Verfahren rund um die Auswahl der Kandidaten überprüft werden.
- Detaillierte **Orientierungshinweise** und Unterstützung von Seiten des Praktikumsbüros könnten bei der Einführung der neuen Verfahren hilfreich sein und sicherstellen, dass diese auch angewandt werden.
 - **Die Lobbying-Verfahren sollten standardisiert werden** mit festgelegten und öffentlichen Rahmenbedingungen für die Vorgehensweise und die Einschränkungen bei der direkten Kontaktaufnahme mit Beamten.
 - **Interviews** mit einer spezifischen Anzahl an Kandidaten sollten verpflichtend vorgeschrieben sein (und mit Skype oder ähnlichen kostengünstigen Mitteln ausgeführt werden).

- Es sollten den Bewerbern die **Schritte** und der Zeitplan zwischen der Veröffentlichung des Bluebooks sowie formale und informale Angebote klarer vermittelt werden, um Konflikte und Missverständnisse zwischen den Bewerbern und den hospitierenden Dienststellen zu vermeiden.

Siehe Abschnitt 4.10.4 für ähnliche Ergebnisse zur Effizienz des Auswahlverfahrens.

Inhalt der Praktika

Die Wichtigkeit von **Lernzielen und verbundenen Arbeitsstellenbeschreibungen** wird sowohl im Qualitätsrahmen, wie auch von Beratern und Praktikanten betont. Um sicherzustellen, dass diese bewährte Verfahrensweise durchgehend eingeführt wird, raten wir, dass allen Praktikanten eine individuelle Aufgabenbeschreibung sowie die Möglichkeit, diese mit dem zuständigen Berater zu besprechen, gegeben wird. Die Aufgabenbeschreibung könnte so flexibel gehalten werden, dass Einzelaufgaben und Änderungen möglich sind, sollte aber gleichwohl einen angemessenen Wert auf die Verbindung zwischen den Fähigkeiten der Praktikanten und den ihnen anvertrauten Aufgaben legen.

Die Auswertung ergab, dass die Praktikanten, die direkt in den jeweiligen Abteilungen tätig waren und einen Arbeitsplatz mit ihren unmittelbaren Kollegen hatten, am meisten profitierten. Praktikanten in alternativen Situationen, wie z.B. in der Gruppe mit anderen Praktikanten, hatten über viele Aspekte ihrer Erfahrung eine weniger positive Einstellung. Wir raten daher mit höchster Priorität die **Praktikanten nur in der Abteilung unterzubringen, zu der sie gehören**. In den Fällen, in denen das nicht möglich ist, sollte der Koordinator des jeweiligen GD darüber nachdenken, den Praktikant in eine andere Abteilung zu versetzen.

Siehe Abschnitt 4.6.2 über die Wichtigkeit von Lernzielen und verbundenen Arbeitsstellenbeschreibungen, und Abschnitte 4.7.2 und 4.10.1 über die physische Unterbringung der Praktikanten.

Umfang der Praktika

Wenngleich die jetzigen Haushaltsmittel und technischen Ressourcen, die der Kommission zur Verfügung stehen, eine Ausdehnung der Praktika nicht erlauben, muss angemerkt werden, dass sowohl das Angebot an potentiellen Praktikanten wie die Nachfrage nach ihnen hoch sind. Daher wird empfohlen, den Umfang der Praktika jährlich zu überprüfen und wenn möglich entsprechend der verfügbaren Ressourcen zu erweitern.

Siehe Abschnitt 4.10.1 und 4.10.5 über den Umfang der Praktika.

Monitoring

Die aktuellen Monitoring-Systeme sowohl auf Kommissions- wie auf GD-Ebene ermöglichen den Beteiligten weder, den Fortschritt des Programms nachzuvollziehen, noch zu einer kontinuierlichen Verbesserung ihrer Leistungen beizutragen. Ein entscheidender Punkt ist, dass die Monitoring-Ergebnisse (wie Befragungen von Beratern und ausscheidenden Praktikanten) nicht systematisch mit allen Koordinatoren und Beratern geteilt werden. Um dies zu verbessern, raten wir dazu, **dass das Praktikumsbüro den Zweck der Monitoring-Systeme definiert und sie entsprechend neu entwickelt**. Wenn nötig könnte das Praktikumsbüro die Unterstützung durch externe Dienstleister oder Kollegen, die für weitläufig angelegte Umfragen zuständig sind, in Anspruch nehmen, um diese Aufgabe, die die Verbesserung von Gestaltung und Inhalt der Monitoring-Instrumente umfasst, zu erleichtern. Die Ergebnisse sollten mit den Koordinatoren geteilt und standardisierte Verfahren auf GD-Ebene eingeführt werden. Daraus folgend sollte das System die regelmäßige Aktualisierung des Status des Programms und einen Verbesserungsplan vorsehen.

Siehe Abschnitt 4.13 zu Wirksamkeit und Effizienz der Monitoring-Systeme.

Benchmarking und Synergien

Die Benchmarking-Übung hat ergeben, dass es ausreichenden Spielraum für stärkere Zusammenarbeit und gegenseitigem Lernen zwischen Kommission und anderen EU-Einrichtungen und Institutionen gibt. Die Kommission wird vor allem aufgrund ihres rigorosen Vorauswahlverfahrens von den anderen Institutionen, die kleinere Programme dieser Art betreiben, generell als Wegweiser angesehen. In anderen Bereichen haben andere Institutionen, gerade weil sie kleiner sind, die Möglichkeit zu experimentieren und gute Praktiken zu entdecken, die dann allgemein eingeführt werden können. Daher empfehlen wir, eine **jährliche Diskussion am runden Tisch mit allen relevanten Beamten** über Ideen und Erfahrungen durchzuführen.

Angesichts der ähnlichen Ziele gibt es auch genügend Spielraum für die **Koordinierung der Monitoring-Tätigkeiten**. Wir raten dazu, dass die Kommission zusammen mit den anderen Institutionen einen gemeinsamen Ansatz für Monitoring und die Verbreitung der dadurch gewonnen Rückmeldungen entwickelt. Dies könnte den Institutionen helfen, Strategien für die Lösung gemeinsamer Probleme zu finden. Diese könnten zum Beispiel die Vereinbarung gemeinsamer Monitoring-Indikatoren für alle Institutionen vorsehen sowie die halbjährliche Veröffentlichung einer Tabelle, um Institutionen, GDs und Direktionen, die die höchste Zustimmungsquote unter den Praktikanten erhalten, auszuzeichnen.

Darüber hinaus weisen aktuelle Gespräche zwischen den Institutionen auf das Potential für die Harmonisierung von wichtigen Punkten des Vorauswahlverfahrens hin. Es wird empfohlen, dass vor allem das Vorauswahlverfahren harmonisiert wird. Das würde die Entwicklung eines gemeinsamen Antrages vorsehen, der so gestaltet werden könnte, das spezifische Vorlieben hinsichtlich Institution, Politikbereich und Interessen berücksichtigt werden können und durch die Vorauswahl in ein Bluebook einfließen. Das würde zu einer Verbesserung der Effizienz führen. Zum einen durch den entstehenden Skaleneffekt, zum anderen weil Szenarien begünstigt werden, in denen jede Bewerbung auf ein Praktikum in den verschiedenen Institutionen nur einmal in der Vorauswahlphase ausgewertet wird.

Siehe Abschnitt 4.12 zum Potential weiterer Einsparungen durch höhere Effizienz dank Synergien mit anderen Institutionen.

Networking

Die Auswertung ergab, dass die Förderung beständiger Netzwerke als einer der wichtigsten Vorteile des Praktikums angesehen wird. Dennoch gibt es keine offiziellen Foren, über die die Praktikanten nach ihrer Zeit bei der Kommission beruflich und persönlich in Kontakt bleiben können. Dadurch entsteht das Risiko, dass diese Netzwerke mittel- bis langfristig nachlassen. Um dies zu vermeiden, sollte die Kommission sich günstiger Online-Netzwerke wie LinkedIn und Facebook zunutze machen, um Gruppen für Praktikanten gleicher Jahrgänge aufzubauen. Viele Hochschulen (wie das Europakolleg) betreiben schon solchen Foren, um ehemaligen Absolventen die Möglichkeit zu geben, miteinander in Kontakt zu bleiben. Dies würde die jetzige Situation mit relativ geringem Kosten- und Zeitaufwand verbessern. Abhängig von den verfügbaren Ressourcen könnte die Kommission auch regelmäßige Veranstaltungen in Brüssel organisieren, um den persönlichen Kontakt zwischen den Praktikanten zu fördern und bestehende Verbindungen zu vertiefen.

Siehe Abschnitt 4.7.2 zur Schaffung von Netzwerken.

This document has been prepared for the European Commission. However, it reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

HOW TO OBTAIN EU PUBLICATIONS

Free publications:

- via EU bookshop (<http://bookshop.europa.eu>)
- at the European Union's representations or delegations.
You can obtain their contact details on the Internet (<http://ec.europa.eu>) or by sending us a fax to +352 2929-42758

Priced publications:

- via EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

Priced subscriptions (e.g. annual series of the *Official Journal of the European Union* and reports of cases before the Court of Justice of the European Union):

- via one of the sales agents of the Publications Office of the European Union (http://publications.europa.eu/others/agents/index_en.htm).

