

Verktyg som utvecklat den svenska resursbasen



Verktyg som utvecklats den svenska resursbasen

En utvärdering av JPO- och BBE-programmen 1992–2003

Holger Nilén

Per-Ulf Nilsson

Jocke Nyberg

Context

september 2004

Art.nr: SIDA4310sv

Innehåll

1. Sammanfattning	4
1.2 Bakgrund och syfte med JPO- och BBE-programmen	4
1.3 Slutsatser av enkätsvaren	4
1.4 Slutsatser kring Sidas interna arbetsprocesser	5
2. Uppdraget	6
3. Metod	6
4. Begränsningar och avgränsningar	6
4.1 Begränsningar	6
4.2 Avgränsningar	6
5. JPO- och BBE-programmen, historia och syften	7
5.1 JPO-programmet	7
5.2 BBE-programmet	7
6. Trender och förändringar	8
6.1 Jämförelser 1992-2003 i relation till årsgrupper, tidigare undersökningar och till målbilden	8
6.2 Könsfördelning	8
6.3 Regionfördelning	8
6.4 Fälttjänstgöring	9
6.5 Organisationsfördelning	9
6.6 Fortsatt internationell tjänst	10
6.7 Sektorer och ämnesområden	10
6.8 Kritik av programmet	10
6.9 Sammanfattning av jämförelser mellan JPO- och BBE-programmen	10
7. Sidas arbetsprocesser kring JPO- och BBE-programmen	12
7.1 Allmänna omdömen från avdelningarna om JPO och BBE-programmen	12
7.2 Strategiska överväganden	13
7.3 Mål och målbilden	13
7.4 Fokalpunkterna och andra otydligheter	14
7.5 Frågan om spridning av svenska utvecklingspolitiska mål och värderingar	14
8. JPO-programmet – Presentation av enkätresultat	15
8.1 Förhållanden inför JPO-uppdraget	15
8.1.1 Flest kvinnor	15
8.1.2 Arbetserfarenhet före uppdraget	15
8.1.3 Förberedelseutbildning	16
8.1.4 Sidas hantering vid rekrytering och förberedelse	17
8.2 Förhållanden under JPO-uppdraget	18
8.2.1 Arbetsplatserna	18
8.2.2 Nivå och inriktning i arbetet	20
8.2.3 Uppdragets längd	23

8.2.4	Handledning under uppdraget?	23
8.2.5	Utbildningens och arbetslivserfarenhetens relevans.	25
8.2.6	Hur arbetsuppgifterna utvecklades.	27
8.2.7	Innebar uppdraget ett kvalificerat lärande?	27
8.2.8	Spridning av svenska utvecklingspolitiska mål	28
8.2.9	Kan arbetsorganisationen rekommenderas?	29
8.3	Förhållanden efter JPO-uppdraget	29
8.3.1	Karriär och erfarenhet	29
8.3.2	Var arbetar JPOs idag?	31
8.3.3	Vidareutbildning och frivilligarbete	35
8.4	Sidas hantering under och efter uppdraget	36
8.4.1	Okänt personregister.	36
8.4.2	Sidas stöd efter genomfört uppdrag.	36
8.5	Förslag från JPO	38
8.5.1	Synpunkter kring tre områden	38
8.5.2	Råd till nya JPO	39
9.	BBE-programmet – presentation av enkätresultatet.	39
9.1	Förhållanden inför BBE-uppdraget	39
9.1.1	Könsfördelning	39
9.1.2	Arbetslivserfarenhet före uppdraget	39
9.1.3	Förberedelseutbildning	40
9.1.4	Sidas hantering vid rekrytering och förberedelse	41
9.2	Förhållanden under BBE-uppdraget	43
9.2.1	Var arbetade BBE?	43
9.2.2	Nivå och inriktning i arbetet	44
9.2.3	Uppdragets längd	45
9.2.4	Handledning under uppdraget?	46
9.2.5	Utbildningens och arbetslivserfarenhetens relevans.	48
9.2.6	Arbetsbeskrivningar och uppgifter	49
9.2.7	Innebar uppdraget ett kvalificerat lärande?	50
9.2.8	Spridning av svenska utvecklingspolitiska mål och värderingar	51
9.2.9	Kan arbetsorganisationen rekommenderas?	52
9.3	Förhållanden efter BBE-uppdraget	52
9.3.1	Karriär och erfarenhet	52
9.3.2	Var arbetar BBE idag?	54
9.3.3	Vidareutbildning och frivilligarbete	56
9.4	Sidas hantering under och efter uppdraget.	57
9.4.1	Okänt personregister	57
9.4.2	Sidas stöd under och efter uppdraget	57
9.5	BBEs egna förslag	58
9.5.1	Handledning, tydligare mål och medföljandesituationen	58
	Förkortningar	59
	Bilaga 1 Uppdragsbeskrivning	60
	Bilaga 2 Enkät	64
	Bilaga 3 Intervjuade personer.	71

1. Sammanfattning

1.2 Bakgrund och syfte med JPO- och BBE-programmen

JPO (Junior Programme Officer) och BBE (Bilateral Biträdande Expert) är två personalkategorier och tillika två Sida-stödda program för att stärka den svenska resursbasen i det multilaterala och bilaterala utvecklingssamarbetet. JPO- och BBE-programmen erbjuder yngre svenskar med relevant akademisk utbildning två till tre års arbete inom internationellt utvecklingssamarbete. JPO arbetar sedan programmet startade 1963 mest inom FN-systemet medan BBE, som startade 1985, är placerade på ambassader, regionala och ibland nationella organisationer och myndigheter.

Syftet med programmen är identiskt: att utvidga, utbilda och öka utnyttjandet av den svenska resursbasen och öka andelen kvalificerad svensk personal i internationella organisationer. Denna utvärdering har som mål att mäta om syftena och målsättningarna med programmen uppnås. Viktigaste metodverktyget är en enkät med 31 frågor till nära 450 JPO- och BBE-anställda under perioden 1992–2003. Uppnådd svarsfrekvens var för båda programmen 76 procent (82 procent BBE, 70 procent JPO.)

1.3 Slutsatser av enkätsvaren

1.3.1 *Många fortsätter att verka inom utvecklingssamarbetet*

En fråga av särskilt stort intresse för Sida och Sidas uppdragsgivare, d v s regeringskansliet genom Utrikesdepartementet, är om de personer som arbetat som JPO och BBE efter avslutad tjänstgöring fortsatt med arbeten som har anknytning till internationellt utvecklingssamarbete. Detta utgör den enskilt viktigaste indikatorn för om resursbasen har stärkts. 85 procent JPO och 73 procent BBE uppger att deras nuvarande arbeten har direkt eller indirekt anknytning till utvecklingssamarbete, vilket är ett mycket gott resultat. Samtidigt konstaterar utvärderarna att Sida aldrig formulerat några kvantitativa mål kring denna fråga i JPO- och BBE-programmen.

Könsfördelningen i BBE-programmet har blivit allt mer jämn och ligger kring 50/50, medan den i JPO-programmet blivit alltmer skev. 2003 låg den på 70 procent kvinnor medan den under den undersökta 11-årsperioden låg på 61 procent.

1.3.2 *Svårt att se tydliga trender*

Trender i programmen kunde till viss del avläsas genom att tre 2-årsperioder från början, mitten och slutet av undersökningsperioden utvaldes. Små svarandegrupper och stora olikheter mellan enskilda år gör att tydliga trender är svåra att avläsa.

Beträffande regionfördelningen skiftar placeringarna mycket över åren i JPO-programmet, med undantag för Europa (inklusive Östeuropa) som har en hög andel. I BBE-programmet låg placeringarna i Europa (inklusive Östeuropa) mycket lågt under större delen av perioden och andelen för Afrika tenderar att minska, även om det är den största regionen.

JPO-programmets mål är idag att 80 procent av deltagarna ska placeras i fält och resten på organisationernas högkvarter. Tendensen går här i rätt riktning. Också beträffande organisationsplacering går utvecklingen i rätt riktning. JPO arbetade under den undersökta perioden

främst inom områdena mänskliga rättigheter, demokratisk samhällsstyrning, hälsa, miljö och landsbygdsutveckling. Trenderna är att de båda förstnämnda områdena ökar, liksom området katastrof/humanitärt arbete. Samtidigt minskar områdena näringslivsutveckling och miljö.

BBE hade en koncentration till områdena landsbygdsutveckling och miljö, medan fördelningen är relativt jämn på andra områden. Men trenden som eventuellt kan utläsas (sifferunderlaget är litet, omkring 10 i varje årsgrupp) är att jordbruk/landsbygdsutveckling kraftigt minskar medan demokrati och mänskliga rättigheter ökar.

1.3.3 Trivsel och kvalificerat lärande

Andra viktiga delfrågor i utvärderingen handlar bland annat om hur kvalitén på utbildningen inför tjänstgöringen upplevts, hur JPO/BBE trivts på sina arbetsplatser och huruvida Sida tillvaratagit dem som resurser efter avslutad tjänstgöring. Enkäten visar att den stora majoriteten tillfrågade är mycket nöjda (betyg 4 till 5 på en 5-gradig skala) med utbildningen, att de har trivts på sina arbetsplatser och att tjänstgöringen inneburit ett kvalificerat lärande. Över 75 procent av JPO och 63 procent av BBE svarar att de med tiden fick mer avancerade arbetsuppgifter.

1.3.4 Spridande av svenska utvecklingspolitiska mål och värderingar

Ett alltmer tydligt formulerat kriterium i programmen är att JPO/BBE under tjänstgöringstiden också skall bidra med att sprida kunskaper om svenska utvecklingspolitiska mål och värderingar. Frågan är komplicerad. Det råder olika tolkningar bland Sidas handläggare och bland JPO/BBE själva vad detta innebär och om det över huvud taget är önskvärt och möjligt. En dryg tredjedel av de svarande JPO och nästan hälften av BBE uppger att de i stor utsträckning kunnat sprida sådana värderingar på arbetsplatsen. Särskilt tydligt gäller detta frågan om jämställdhet mellan könen, som är ett av de svenska biståndsmålen.

1.3.5 Kritik mot Sidas register

Den största kritiken JPO/BBE formulerar i enkätsvaren gäller Sidas brist på intresse för dem efter fullgjort uppdrag. Få, mindre än 25 procent, känner till det register Sida upprättat över JPO/BBE som resurser. Registrets funktion är också oklar för dem som ingår i programmen. Ett annat problemområde JPO/BBE upplever är bristande kvalitet i handledningen under sin tjänstgöringstid.

1.4 Slutsatser kring Sidas interna arbetsprocesser

Vad gäller Sidas interna arbetsprocesser visar intervjuer med så kallade fokalpunkter och chefer inom Sida att man tycker JPO- och BBE-programmen är viktiga och väl utnyttjade verktyg, både för utvecklingssamarbetet i stort och för de egna avdelningarnas program och projekt. Samarbetet mellan RIU och Sidas avdelningar fungerar bra. Det gäller särskilt rekryteringsprocessens olika delar, uppföljning och JPO/BBEs hemkomst. Ett problemområde i Sidas interna hantering av programmen handlar om att långt ifrån alla chefer och handläggare vet hur ansvar och roller är fördelade mellan olika aktörer: RIU, ämnesforum, regionforum, fokalpunkter och efter 2003 Sida/Multi. Det gäller t ex vem som bestämmer om fördelning av tjänster i programmen och vem som bär ansvaret för att utveckla och följa upp mera specifika mål i programmen.

En svaghet i båda programmen är att det inte funnits nedskrivna, mera specifika mål än de mycket allmänna syftena som varit intakta sedan starten. Den målbild som 2003 formulerades för JPO-programmet välkomnas av handläggare och chefer inom Sida. En liknande målbild för BBE-programmet skall formuleras.

2. Uppdraget

Målsättningen med utvärderingen av JPO- och BBE-programmen är att ge Sida/RIU ett kvalificerat underlag för bedömning av:

- om syftet med programmen uppnås; t ex om förberedelseutbildningen var relevant, om ett kvalificerat lärande har skett inom tjänstens ämnesområde och om organisationen/landet samt om man har fortsatt arbeta med utvecklingsfrågor utomlands eller i Sverige
- tendenser, förändringar i programmen
- om Sidas egna arbetsprocesser är ändamålsenliga, effektiva och leder till att syftet med programmen uppnås.
- hur de externa arbetsgivarna tagit tillvara de resurspersoner som utbildats inom programmen. (*ur ToR*)

3. Metod

Det viktigaste utvärderingsinstrumentet har varit en enkät (bilagorna 2 och 3) som sändes till 322 JPO och 118 BBE som innehaft JPO- eller BBE-tjänst och avslutat denna under perioden januari 1992 – december 2003. Enkäten utarbetades av Context och RIU gemensamt. Minsta svarsfrekvens fastställdes till 70 procent. Uppnådd genomsnittlig svarsfrekvens var 76 procent (70 procent JPO, 82 procent BBE)

Enkäterna utsändes och besvarades i Word och bearbetades sedan i Excel. Respondenterna hade möjlighet att ge separata kommentarer, vilket utnyttjades flitigt. Kommentarer systematiserades i tematisk ordning i ett separat dokument och kunde därför analyseras på ett åskådligt sätt.

Utvärderarna intervjuade två enhetschefer inom UD, 3 fokalpunkter, 4 enhetschefer och 1 avdelningschef på Sida samt två chefer inom två konsultföretag som är arbetsgivare i BBE-programmet (se bilaga 4).

4. Begränsningar och avgränsningar

4.1 Begränsningar

Uppdragsbeskrivningen lägger huvudvikten vid enkäten. Tre intervjuer gjordes med externa arbetsgivare i BBE-programmet varför underlaget om hur externa arbetsgivare tillvaratagit de resurspersoner som utbildats i programmen är begränsat. Det ingick inte i utvärderarnas uppdrag att intervjua de FN-organ där JPO varit placerade.

4.2 Avgränsningar

I uppdraget ingick inte att försöka i kvantitativa termer mäta graden av måluppfyllelse i enlighet med följande beskrivning i ToR, under punkten 1.2 Information om Enheten för Rekrytering för internationella Uppdrag (RIU):

”Målet för RIUs verksamhet inom rekrytering och resursbasutveckling är att *utvidga, utbilda och öka utnyttjande* av den svenska resursbasen i det bilaterala och multilaterala utvecklingssamarbetet samt att *öka andelen kvalificerad svensk personal i prioriterade internationella organisationer*” (*Contexts kursivering*).

Enligt RIU har kvantitativa mål aldrig formulerats för JPO- och BBE-programmen utifrån denna målbeskrivning. Den skall tolkas som en allmän målsättning för alla resursbasutvecklingsprogram.

Den främsta anledningen till svårigheten att t ex få reda på om andelen svenskar ökar i en eller flera internationella organisationer är att detta inte går att analysera på ett kostnadseffektivt sätt. Organisationerna varken kan eller i vissa fall vill leverera sådan statistik.

5. JPO- och BBE-programmen, historia och syften

5.1 JPO-programmet

Sidas resursbasprogram för JPO har funnits sedan 1963. Programmet kom till före etablerandet av det moderna svenska utvecklingssamarbetet. Huvudsyftet med JPO- programmet är

- att öka och utbilda en resursbas med kvalificerade yngre svenskar för framtida uppdrag inom det bilaterala och multilaterala utvecklingssamarbetet
- att återföra internationell erfarenhet till Sverige.

JPO-programmet startades när det svenska utvecklingssamarbetet var nyfött. ”U-hjälpen”, som den kallades, såg tidigt FN som en viktig kanal för svenskt stöd. Anledningen var både utrikespolitisk – Sveriges ville som liten neutral nation stärka FN – och biståndspolitisk - Sida hade få egna erfarenheter från direkt fältarbete och därför ingen kvalificerad personal för ändamålet.¹ FN hade helt enkelt mycket att lära Sverige. Det fanns tidigt en tanke om ömsesidighet: Sverige ställde personella resurser till FNs förfogande som senare skulle stärka Sveriges resursbas med expertis på utvecklingsfrågor och utvecklingssamarbete. Inget av dessa syften har förändrats i JPO-programmet.

På 1970- och 1980-talen växte biståndet i volym och mångsidighet. Stödet till FN ökade och Sverige är en av de största givarna i såväl relativa som absoluta tal till många FN-organ. Detta är också en anledning till att den svenska regeringen anser att svenskar i ökad utsträckning bör få arbete inom FN.

5.2 BBE-programmet

BBE-programmet startade 1985 som ett nytt resursbasprogram för att komplettera JPO. Samarbetsländerna begärde allt oftare biståndsarbetare med tidigare u-landserfarenhet. BBE-programmet var tänkt att ge utbildning för framtida biståndsarbetare och erbjuda en möjlighet för unga människor att komma ut och arbeta inom främst det bilaterala utvecklingssamarbetet.

I Sidas skrivelse till regeringen i november 1985 hette det:

”I takt med en ökande ändamålsbestämning av det svenska biståndet ökar nu behovet av svensk personal. Det är därför en av SIDAS viktigaste och mest angelägna uppgifter att identifiera och utveckla den svenska resursbasen vad gäller antal personer och deras kunskaper”.

I skrivelsen anges särskilt behovet av språkkunskaper. Den ”generationskris” som det svenska personalbiståndet stod inför angavs också som ett viktigt skäl. Den innebar att många av biståndsarbetarna från 1960-talet hade stannat kvar inom Sidas verksamhet och hade så stora erfarenheter att unga och mer oerfarna inte kunde rekryteras. Samtidigt förändrades och i praktiken minskade en annan viktig rekryteringskälla, den s k fredskåren.

BBE-programmets syfte anges idag som att ”bidra till att öka resursbasen av kvalificerad

1) En fd GD på Sida styrker denna tes.

svensk personal inom det internationella utvecklingssamarbetet”. BBE får ha maximalt ett års u-landserfarenhet.

En viktig skillnad mot JPO-programmet är att BBE-programmet är renodlat svenskt och Sida konkurrerar inte med andra länders biståndsmyndigheter om tjänster. Det första operativa året 1986 anställdes fem personer som bilaterala biträdande experter (BBE). Åren därefter 12-15 personer varje år, de senaste 5-10 åren har siffran varit den dubbla.

6. Trender och förändringar

6.1 Jämförelser 1992–2003 med årsgrupper och tidigare undersökningar

Vissa jämförelser har kunnat göras som visar på trender och förändringar i programmen. Bland enkäterna har ett urval gjorts av tre grupper som avslutade sin tjänstgöring som JPO åren 1992–93, 1996–97 och 2002–2003, och för BBE åren 1993–94, 1997–98, och 2002–03. Svaren har jämförts kring ett urval frågor. En jämförelse kring några frågor har även kunnat göras mot tidigare undersökningar – en för multilaterala biträdande experter (JPO) i maj 1997 och en för BBE 1991. Sida gjorde också sammanställningar i mars (JPO) respektive i augusti (BBE) 2003 av nuläget beträffande några indikatorer.

6.2 Könsfördelning

Andelen hemkomna kvinnor i BBE-programmet var 1991 38 procent. Under perioden 1992–2003 var andelen kvinnor 53 procent och i augusti 2003 var andelen 50 procent. Beträffande JPO-programmet var andelen kvinnor som fullgjort sina uppdrag under perioden 1992 – 2003 61 procent, medan andelen i mars 2003 var 70 procent.

Man kan alltså konstatera att BBE-programmet 2003 hade uppnått det mål om jämn fördelning som finns. JPO-programmet däremot har en fortsatt ”negativ” trend, med en ökande andel kvinnor.

6.3 Regionfördelning

Regionfördelningen för Afrika, Asien och Latinamerika uppvisar stora variationer över enskilda år. Det är därför svårt att se några entydiga trender. (Observera att flera JPO arbetade i minst två länder/regioner. Därför blir summan av procentsatserna nedan mer än 100 procent.)

Tabell 1A: Regionfördelning: JPO-programmet

	Afrika	Asien	Latinamerika	Öst	Europa	USA
1992 – 2003	25 %	22 %	17 %	37 %		10 %
1992 – 93	27 %	18 %	13 %	36 %		9 %
1996 – 97	32 %	18 %	14 %	35 %		6 %
2002 – 03	23 %	36 %	9 %	43 %		14 %

I BBE-programmet har regionfördelningen varit relativt stabil, med en uppgång för Latinamerika. Det lilla antalet utresande per år gör att eventuella trender blir svåravlästa.

Tabell 1B: Regionfördelning BBE-programmet

	Afrika	Asien	Latinamerika	Öst	Europa	USA
1992 – 2003	52 %	20 %	27 %	1 %		0 %
1993 – 94	60 %	20 %	20 %	0 %		0 %
1997 – 98	55 %	18 %	27 %	0 %		0 %
2002 – 03	44 %	19 %	31 %	6 %		0 %

6.4 Fälttjänstgöring

Beträffande fördelningen mellan fälttjänstgöring och tjänstgöring vid huvudkontor är jämförelsen mera osäker. Detta eftersom en del JPO har kombinerad fält-HQ-tjänst. Trenderna tycks dock gå i rätt riktning med en ökad andel i fält och minskad andel på huvudkontor, samtidigt som andelen som har kombinerade placeringar ökar. I materialet framkommer också åsikter om att rena HQ-placeringar är negativt medan kombinerade placeringar är positivt då man därigenom lär känna hela organisationen.

Tabell 2: Fördelning av placering/ JPO

	Fält	HQ	Kombination fält/HQ
1992 – 2003	52 %	32 %	16 %
1992 – 93	59 %	36 %	5 %
1996 – 97	59 %	29 %	12 %
2002 – 03	55 %	25 %	20 %

6.5 Organisationsfördelning

Sida har upprättat en målbild för vilken fördelning på olika FN-organ man skulle vilja uppnå i JPO-programmet 2004–2006. För de fyra av Sida mest prioriterade organisationerna ser situationen ut så här:

Tabell 3 A: Var arbetade JPO

Organisation	1992 – 2003	2002–2003
UNDP	21 %	16 %
UNICEF	6 %	7 %
UNHCR	8 %	11 %
ILO	9 %	11 %
Övriga	56 %	55 %

Beträffande BBE uppdelade i arbetsgivare är konsulter/företag dominerande. Ser man på gruppen som slutade 2002–2003 är däremot ambassaderna dominerande. Beteckningen ”Annat” i tabellen nedan (tre svar) består av BBE som arbetat för regionala och nationella NGOs. När dessa BBE har svarat har de sannolikt förväxlat arbetsplats med arbetsgivare.

Tabell 3 B: Var arbetade BBE?

Arbetsgivare	1992 – 2003	2002–2003
Sida	30 %	25 %
Ambassad	18 %	44 %
Konsult/företag	49 %	31 %
Annat	3 %	

6.6 Fortsatt internationell tjänst

JPO-enkäten från 1997, som inkluderar dem som kom hem 1986-96, konstaterar att 60 procent av de svarande vid denna tid hade tjänster med *internationell anknytning*. Om målet är så stor andel som möjligt så har utvecklingen gått i rätt riktning. Vår enkät visar att drygt 86 procent av JPO idag har arbete med internationell anknytning. En oförklarad skillnad finns mellan årsgrupperna. Medan de som kom hem 92–93 och 2002–03 till över 90 % har tjänst med internationell anknytning så är andelen ca 75 % bland dem som kom hem 96–97.

Av JPO har 68 % arbeten direkt anknytning till *utvecklingssamarbete*, 17% indirekt anknytning, medan 15 % har arbeten som inte har någon sådan anknytning.

Bland BBE visar undersökningen att 80 % idag har arbeten med *internationell anknytning*. De som avslutade sin BBE-tjänst under den första delen av undersökningsperioden har i ännu högre grad (90 %) sådan tjänst än de som nyligen avslutade.

Av BBE har 73 % idag arbeten med direkt eller indirekt anknytning till *utvecklingssamarbete* medan 27 % har arbeten som inte har någon sådan anknytning.

6.7 Sektorer och ämnesområden

JPO arbetade under den undersökta perioden främst inom områdena mänskliga rättigheter, demokratisk samhällsstyrning, hälsa, miljö och landsbygdsutveckling. Trenderna är att de båda förstnämnda områdena ökar, liksom området katastrof/humanitärt arbete. Samtidigt minskar området näringslivsutveckling och miljö.

BBE har en stor koncentration till områdena landsbygdsutveckling och miljö, medan fördelningen är relativt jämn på andra områden. Men trenden är att jordbruk/landsbygdsutveckling kraftigt minskar medan demokrati och mänskliga rättigheter ökar.

6.8 Kritik av programmet

JPO-enkäten från 1997, jämförd med den nya enkäten visar att samma huvudproblem kvarstår. Också 1997 uttalar de svaranden kritik mot hur handledningen av dem har skett och mot att inget stöd kommer från Sida när de efter tjänstgöringen söker nya tjänster. 1997 liksom idag upplever en hel del att Sida inte visar något intresse för den resursbas de varit med om att utveckla.

6.9 Sammanfattande jämförelser mellan JPO- och BBE-programmen

Resultaten av enkäterna presenteras i kapitel 8 och 9. Några sammanfattande jämförelser av resultaten kan ge en överblick över programmen i relation till varandra.

6.9.1. Könsfördelning

Som framgått ovan är könsfördelningen betydligt mera jämn i BBE-programmet, där fördelningen är jämn, medan nästan 2/3 av deltagarna i JPO-programmet varit kvinnor.

6.9.2 Förberedelser

I båda programmen är en stor majoritet nöjda med rekryterings- och förberedelseprocesserna. I båda programmen ger 70-80 % av deltagarna överbetyg till rekryteringsprocess och förberedelseutbildning. Den enda grupp som här skiljer sig åt är den grupp BBE som kom hem 2002-2003 där nästan hälften (7 av 16) säger sig ha saknat komponenter i förberedelseutbildningen. Det som efterfrågas är framför allt kunskaper om Sidas och UD:s regelverk och arbetssätt.

6.9.3 Geografisk placering

Det som främst skiljer sig mellan programmen är att BBE är starkare i Afrika, där cirka hälften var placerad, och att JPO i högre utsträckning placerats i Europa (inklusive Östeuropa) (37 %) och i Nordamerika (10 %).

6.9.4 Nivåplacering i organisationen där man arbetar

De flesta JPO och BBE arbetar på mellannivå i organisationerna, medan en dryg tredjedel arbetar på basnivå och cirka tio procent på ledningsnivå. Skillnaderna är inte stora, men BBE tycks i något högre grad arbeta på mellannivå, medan fler JPO svarar att de arbetat på basnivå. (Definitionen av nivåerna är oklar. De svarande har själva fått avgöra på vilken nivå de anser sig ha arbetat.)

6.9.5 Sektor/ämnesområde inom vilket man arbetade

De största skillnaderna mellan programmen är att JPO i högre utsträckning arbetar inom områdena demokrati, mänskliga rättigheter och hälsovård, medan BBE är starkare på områdena landsbygdsutveckling och miljö.

6.9.6 Uppdragets längd

Det ligger i programmen att JPO normalt stannar längre i sitt uppdrag, vilket också framgår av statistiken. 57 % av JPO arbetar minst tre år, medan drygt 30 % av BBE gör det. JPO har också färre personer som arbetar ett år eller mindre.

6.9.7Handledning

I båda programmen finns ett visst missnöje med den handledning som getts. Cirka en fjärdedel av de svarande menar att den varit otillräcklig medan knappt 40 % menar att den varit bra.

6.9.8 Tidigare utbildning och yrkeserfarenhet

I båda programmen anser närmare 2/3 av deltagarna att deras tidigare utbildning varit mycket relevant för de arbetsuppgifter de fått. På samma sätt menar cirka 60 % att tidigare arbets-erfarenheter varit mycket relevanta. På båda områdena anser BBE i något högre grad att tidigare arbete/utbildning varit mycket relevant.

6.9.9 Lärande

Beträffande lärande inom ämnesområde/organisationen/om utvecklingssamarbete/arbete i internationell organisation och kulturförståelse menar mycket stora andelar av deltagarna i båda programmen att de uppnått ett kvalificerat lärande. De tydligaste skillnaderna mellan programmen är här att JPO i högre grad (72 %) än BBE (59 %) menar att de lärt sig mycket om den organisation i vilken de arbetade och om arbete i internationell organisation, medan

BBE tycks ha lärt sig mer om utvecklingssamarbete (73 % av BBE och 59 % av JPO). Detta är logiskt med tanke på programmens olika karaktär.

6.9.10 Stimulans för framtiden

I båda programmen anser nära nio av tio svarande att uppdraget gett tillräcklig erfarenhet för att fortsätta med liknande eller mer avancerade uppdrag. Lika stora majoriteter menar att erfarenheten ökat intresset för arbete inom utvecklingssamarbetet och internationell tjänst.

6.9.11 Arbete efter uppdraget

JPO har i högre utsträckning fått nytt arbete inom utvecklingssamarbetet direkt eller mycket snart efter uppdragets slut – 73 % mot BBEs 57 %. Den främsta skillnaden är här att fler BBE inte sökt sådant arbete – BBEs 23 % mot JPOs 15 %.

Två tredjedelar av JPO menar dessutom att de knappast fått sitt senare arbete om de inte haft JPO-uppdraget. Motsvarande siffra för BBE är 47 %.

Båda grupperna har dock idag i mycket hög utsträckning arbete med internationell anknytning – 86 % av JPO och 80 % av BBE. JPO arbetar i högre grad direkt eller indirekt med utvecklingssamarbete (85 %) än BBE (73 %).

6.9.12 Placering idag

Tydliga skillnader framkommer i statistiken över var deltagarna idag är placerade. JPO arbetar i betydligt högre grad (dubbelt så ofta) i offentlig sektor utomlands (främst FN) och i betydligt lägre grad inom privat sektor utomlands eller i Sverige. Medan 44 % av BBE idag arbetar i den privata sektorn gör 25 % av JPO det.

Beträffande vilka uppdragsgivare man haft efter sitt JPO- eller BBE-uppdrag finns också tydliga skillnader. JPO har i högre utsträckning arbetat för FN medan BBE betydligt oftare än JPO arbetat i företag, på Sida och på svenska och utländska enskilda organisationer.

7. Sidas arbetsprocesser kring JPO- och BBE-programmen

7.1 Allmänna omdömen från Sida-avdelningarna

Alla handläggare och chefer som intervjuats anser att JPO- och BBE-programmen är viktiga, både för utvecklingssamarbetet i stort och för den egna avdelningens verksamhet. Det råder stor samsyn om att programmens strategiska inriktning handlar om att stärka Sveriges resursbas med kompetent personal.

Det råder också enighet om att programmen mycket väl uppfyller sina syften. JPO- och BBE-erfarenheter är viktiga meriter när Sida rekryterar personal. Vi har ingen exakt siffra på hur många anställda på Sida som arbetat som JPO/BBE men att antalet och andelen ökat kraftigt är uppenbart. Också svenska enskilda organisationer rekryterar i växande utsträckning personer med JPO/BBE-bakgrund.

De handläggare och chefer som intervjuats anser att JPO/BBE betraktas mera som tekniska resurser än politiska, de senare i betydelsen att programmen har som implicita mål att sprida svenska biståndspolitiska värderingar eller främja särskilda frågor på sina arbetsplatser.

Sidas ämnesavdelningar har längre erfarenhet av och närmare kontakt med JPO-programmet än regionavdelningarna, vilka oftare relaterar till BBE-programmet och därför har större kunskaper om det senare programmet. Inom ämnesavdelningarna finns en tendens att betrakta

BBE som ”biståndsadministratörer”, eftersom många är knutna till Sida eller ambassader.

De mera problematiska aspekterna i Sidas interna arbetsprocesser rör roller och ansvarsfördelning mellan inblandade avdelningar, hur olika avdelningar uppfattar möjligheten att påverka tjänster och dynamiken i mål och målbilder.

Handläggare och chefer är i regel nöjda med hur RIU hanterar rekryteringsprocessen, utbildning inför utresa, kontakterna med JPO och BBE under tjänstgöringstiden och feedback till avdelningarna efter avslutad tjänstgöring. Man inser att RIU med relativt få personella resurser har en stor mängd kontakter och ärenden.

7.2. Strategiska överväganden

Hur olika avdelningar ser på JPO och BBE som strategiska instrument varierar kraftigt. Vanligt är att särskilt JPO ses som resurser för att främja ämnesanknutna strategier, t ex på hälso- och miljöområdena. JPO är viktiga för Sidas ämnesavdelningar för att driva specifika frågor som Sverige värnar om och där FN spelar en stor roll, t ex kvinnors rätt till reproduktiv hälsa och sexuella rättigheter inom ramen för befolkningsfonden UNFPA. En annan sådan fråga är att göra Unicef till en mera utpräglad organisation för barns rättigheter.

Inom avdelningar som INEC och Natur är JPO/BBE viktiga i specifika program och projekt. Ofta söker ämneskunniga personer till områden där programmen behöva förstärkas eller kompletteras.

Få tycks betrakta JPO/BBE som resurser inom ramen för landstrategierna eller för att bidra till landprogrammets måloppfyllelse. Ett undantag är RELA som finansierade ett BBE-program i Latinamerika med 50 procent och RIU med 50 procent under första omgången (1999-2001). Under andra omgången BBE, som är ute just nu finansierar RIU programmet till 100 procent. Syftet är dubbelt: att placera ämneskunniga personer i viktiga nationella och regionala MR-organisationer och öka resursbasen för framtida rekrytering.

7.3 Mål och målbilden

Varken JPO- eller BBE-programmen hade fram till 2003 några specifika kvantitativa mål formulerade. Syftet har varit att i allmänna termer stärka den svenska resursbasen för utvecklingssamarbetet.

Sida/Multi och RIU arbetade gemensamt fram en målbild som blev färdig i mars 2003. Där anges mål för JPO-programmet på fyra områden: antalet JPO per region, organisation, könsfördelning och relationen mellan antalet JPO på fältkontor respektive högkvarter.

Fördelningen av JPO på organisationer har utarbetats utifrån följande kriterier vilka speglar de olika syften som JPO-programmet har:

- Resursbasutveckling för Sida i bredare mening (bygga upp kunnande om ett visst ämnesområde, viss organisation, viss region)
- Svenskt stöd till FN-organisationer, bl a baserat på utvecklingspolitiska prioriteringar (nivån på Sveriges politiska och finansiella stöd till resp. organisation). Sveriges syn på olika FN-organ framgår av Sidas framtagna och av regeringen fastställda FN-strategier).
- Intresse av att få insyn i respektive organisationers sätt att arbeta.
- Hur väl respektive organisation tar hand om JPO, hur bra och relevant erfarenhet JPO får genom sin tjänstgöring.
- Möjligheterna för en enskild JPO att få fortsatt anställning i FN-organen.

Målbilden bryter på ett bra sätt ner JPO-programmet till tydliga delmål. Handläggare och chefer vi intervjuat ser mycket positivt på målbilden. Beslutet att låta Sida/Multi få samord-

ningsansvar inom Sida för innehållet i JPO-programmet innebär ett stöd för RIU för att ge det högre prioritet inom Sida och möjligheten till en innehållsmässig utveckling av programmet. De intervjuade ser Sida/Multi som en sammanhållande länk för fokalpunkter, ämnesforum och regionforum och RIU.

En motsvarande målbild skall formuleras för BBE-programmet.

7.4 Fokalpunkterna och andra otydligheter

Fokalpunkter är handläggare inom Sida med uppgift att ”ha en överblick över hela Sidas samarbete” (PM 2004-03-01 Sida/RELA-Multi) med de olika FN-organisationerna. I deras arbetsbeskrivning står bl a att de skall ”under ledning av Multi medverka till att skapa en samlad målbild för JPO-tjänster, samt att uppställa prioriteringslistor för identifiering av potentiella tjänster på FN-organet”.

Fokalpunkterna är ingen tydlig och självklar aktör i JPO-programmet. Flera handläggare och chefer upplever att de är ett led i programmet som tillkommit utan att få en klar roll. En fråga som återkommer är vilken instans en proaktiv Sida-avdelning skall agera gentemot om man vill få en JPO rekryterad till FN-organ i ett specifikt land: RIU, ämnesforum, fokalpunkterna eller Sida-Multi?

Otydligheten gör att några vi talat med ser tillbaka på det gamla (och avskaffade) systemet med kvoter per organisation och region. Då var ramarna mera givna och detta gav bättre struktur. En stark invändning mot kvotsystemet är, menar vi, att det var tämligen statiskt och därför inte förenligt med Sveriges och Sidas ändrade strategier kring ämnen, organisationer och länder.

Någon motsvarande otydlighet uttrycktes inte när det gäller BBE-programmet. Där kan problemet upplevas av avdelningarna som det omvända: det är endast en RIU-handläggare som har hela programmet på sitt ansvar och denna skall ha kontakter med alla inblandade: Sida i Stockholm och i fält, svenska konsultfirmor som fungerar som arbetsgivare i BBE-programmet och BBE själva.

7.5 Frågan om spridning av svenska utvecklingspolitiska mål och värderingar

Det finns inom Sida och UD olika tolkningar av vad ”sprida svenska värderingar” innebär. En vanligt förekommande utgångspunkt är att detta inte behöver, eller svårligen kan, preciseras; att det sker självklart och naturligt som av vilken arbetstagare på vilken arbetsplats som helst. JPO kan, menar flera vi talat med, per definition inte vara några utsända svenska promotorer med en från svensk sida uttalad uppgift att främja särskilda frågor eller värderingar. JPO är anställda av FN och representerar därmed hela världssamfundet. De ingår som kuggar i en ofta stor organisation. Dessutom är de juniora, d v s i någon mening lärlingar, som inte hamnar i positioner där de kan påverka policies och strategier. Målet och förhoppningen är att de skall fortsätta arbeta inom internationella organisationer, och uppnå positioner där de kan påverka inriktningen.

Frågan finns ändå på dagordningen, också explicit även om ingen tycks tala om vilka svenska värderingar de skall sprida eller hur det skall göras. Detta skapar otydlighet och värsta fall förvirring. Utgångspunkten är, från såväl regeringskansliet som Sida, att det svenska utvecklingsarbetet har formulerade mål, att Sverige är en stor givare till FN och Sverige ser FN som en viktig partner också för att förverkliga dessa mål.

Jämställdhet mellan könen är ett bra exempel där Sverige både på hemmaplan och internationellt uppfattas som en föregångare och spjutspets i relation till andra länder. Jämställdhet mellan könen är ett transversalt ämne, som påverkar mänskliga rättigheter, demokrati, ekonomisk tillväxt, miljö och mycket annat.

Enkätsvaren ger vid handen att det främst är på jämställdhetsområdet som JPO/BBE upplever att de kunnat påverka inriktningen i verksamheten på sina arbetsplatser. Detta betraktas som mycket positivt, enligt enkätsvaren

8. JPO-programmet – presentation av enkätresultat

En enkät skickades ut till 322 personer – alla de som rest ut på och fullgjort sina JPO-uppdrag sedan 1992 (Fyra personer avskrevs p g a dödsfall eller att personerna var skrivna i andra länder). Svarsfrekvensen var 70 procent, eller 226 personer.

8.1 Förhållanden inför JPO-uppdraget

8.1.1 Könsfördelning

Andelen kvinnor på JPO-uppdrag var 61 procent under perioden 1992 - 2003. Samma procentandel av de svarande är också kvinnor. Enkäten ger inte svar på vad den sneda könsfördelningen orsakas av. Sida arbetar med att undersöka detta och om möjligt få till stånd en jämnare könsfördelning.

Tabell 4: Könsfördelning JPO

Män	39 %
Kvinnor	61 %

8.1.2 Arbetserfarenhet före uppdraget

Tabell 5: Hur länge hade du arbetat innan du fick uppdraget?

< 1 år	5%
1–2 år	31%
3 > år	64%

Enligt anvisningarna för JPO-uppdrag ska de sökande ha minst två års yrkeserfarenhet. Av de svarande har cirka två tredjedelar tre eller fler års arbetserfarenhet, medan fem procent endast har upp till ett års erfarenhet.

Den tidigare internationella yrkeserfarenheten varierar kraftigt. Två tredjedelar (64%) uppger att de har någon internationell erfarenhet. De flesta har från ett antal månader upp till två års erfarenhet, medan cirka 16 procent har mer än två års erfarenhet. Bland de olika internationella erfarenheterna kan nämnas studier, praktiktjänstgöring på FN-organ eller enskilda organisationer, volontärarbete, liksom au pair, medan de som varit ute längre också i regel haft regelrätta tjänster.

En jämförelse gjordes där tidigare arbetserfarenhet ställdes mot uppgifterna under JPO-tiden och mot den tid det tog innan personerna efter JPO-tiden fick arbete inom utvecklingssamarbetet, samt mot om personerna idag har arbete med anknytning till utvecklingssamarbetet.

Resultaten visar att det snarare är personliga förhållanden som här spelar in än några andra faktorer. Inga signifikanta skillnader finns mellan dem med kortare tidigare arbetserfarenhet och dem med längre. Personliga val och orsaker tycks ligga bakom att en mindre grupp efter JPO-tiden inte får, eller får vänta länge på, arbete inom utvecklingssamarbetet eller idag inte

har sådant arbete. De främsta angivna skälen är att man återgått till tidigare arbetsgivare eller valt ”annan karriär”. I det senare fallet är det ofta familjeskäl (barn och makas/makes position) som ligger bakom beslutet.

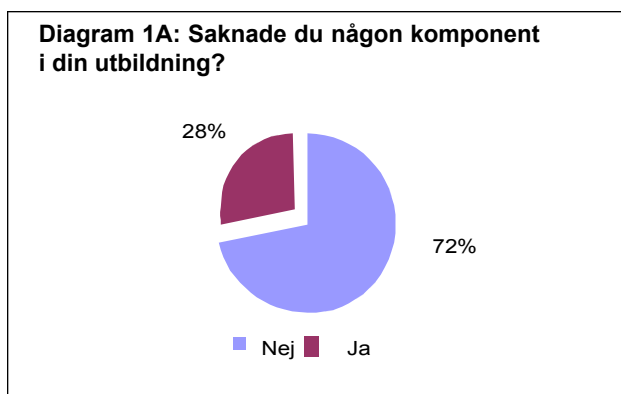
8.1.3 Förberedelseutbildning

I princip ska alla som reser ut genomgå en förberedelseutbildning anordnad av Sida. Av de 226 personer som svarat på enkäten uppger 215 att de genomgått denna utbildning.

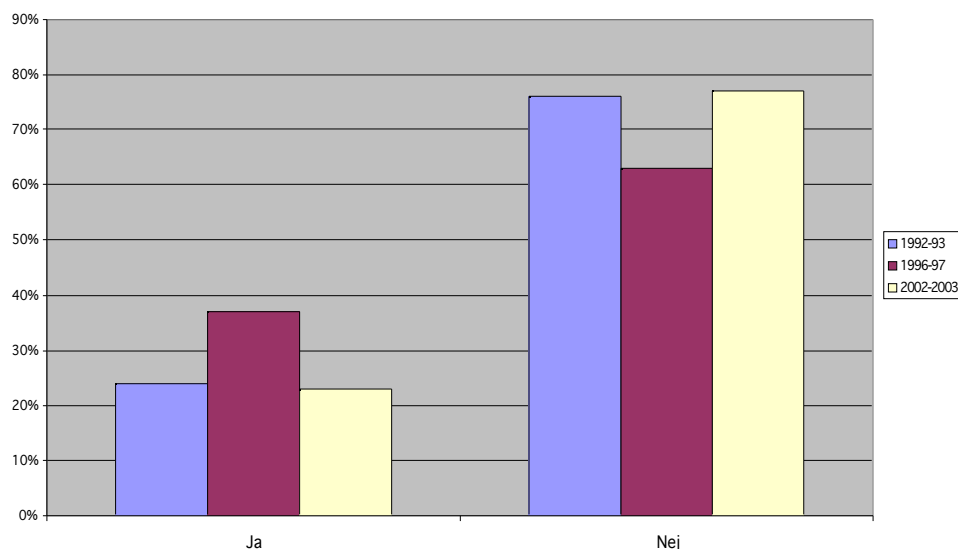
Möjlighet till språkkurs finns också när så bedöms behövas. 105 personer, eller 47 procent av dem som svarat fick sådan utbildning. Få, eller åtta procent, fick också kompletterande fackutbildning, t ex i tropisk medicin. De som fick sådan kompletterande fackutbildning är nöjda med den eller uttalar ingen kritik. Beträffande språkutbildningen återfinns främst kommentaren att man gärna skulle ha haft mer sådan.

Förberedelseutbildningen upplevdes av den stora majoriteten, 72 procent, som god. Åtminstone uppger de sig inte ha saknat något i utbildningen. 28 procent anger dock att de inte var helt nöjda.

Ett större missnöje återfinns i den årsgrupp som kom hem 1996–97. Någon förklaring till detta kan inte utläsas ur enkätkommentarerna.



**Diagram 1B: Saknade du någonting i förberedelseutbildningen?
Jämförelse mellan årsgrupper.**



Bland de kritiska kommentarer som lämnas märks missnöje med kursledningen, med delar av kursens innehåll – dels att den inte var up-to-date, dels att den saknade viktiga delar. Bland komponenter som saknades nämndes

- Realism – en diskussion vad verkligheten har att erbjuda, som korruption, avundsjuka från motparters sida etc.
- Praktisk handledning om personliga strategier för att verka i hierarkiska organisationer som FN-systemet, för vilka vi som svenskar är dåligt förberedda med våra ”platta”, icke-hierarkiska organisationer.
- Mer information om organisationen man skulle arbeta inom och dess administration.
- Ytterligare språkutbildning.
- Generell upplysning om byråkrati och kraftigt administrativt baserade processer inom FN-organ.
- Information om möjligheter att i Sverige tillvarata den erhållna erfarenheten efter avslutat uppdrag och i vilken mån Sida kan vara behjälplig med att stödja en under uppdraget, samt information om Sidas långtidsplan med hänsyn till hur Sverige tänker ta tillvara personen efter en sådan investering.

8.1.4 Sidas hantering vid rekrytering och förberedelse

De svarande ombads betygsätta Sidas hantering av dem under ansökningsprocessen och före utresan. Här fick Sida ett gott betyg av den stora majoriteten svarande. Endast nio procent ger Sida underbetyg beträffande hanteringen av rekryteringsprocessen, medan knappt åtta procent ger underbetyg för Sidas stöd före utresan.

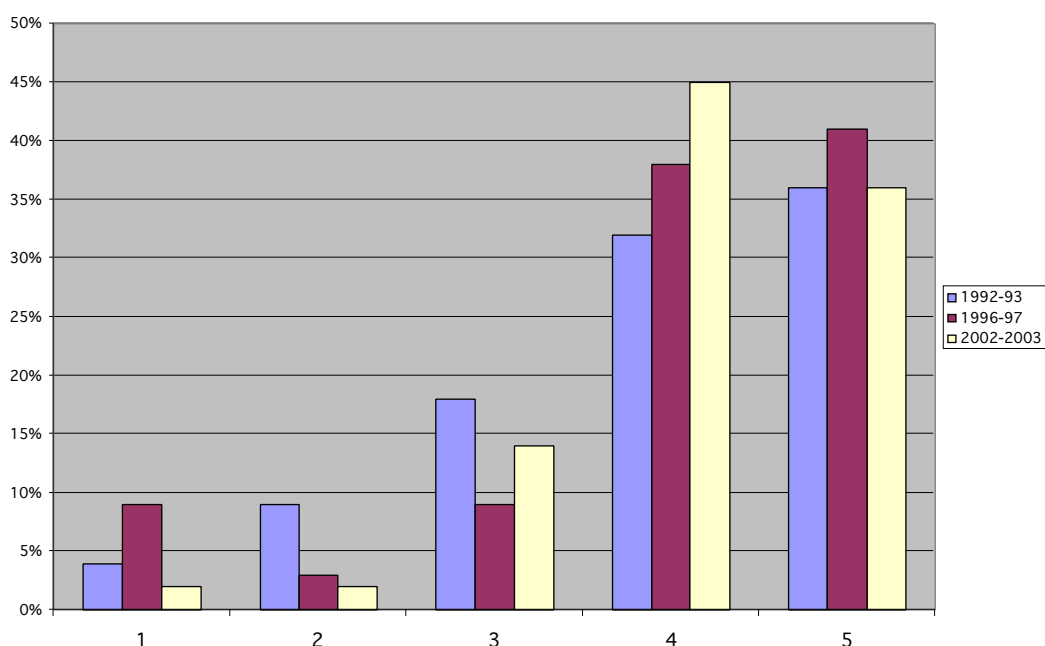
Tabell 6: Betygsätt Sidas hantering av dig som JPO (skala 1-5, där 5 är högst)

Betyg	1	2	3	4	5
a. Hur hanterade Sida din ansökan och rekryteringsprocessen?	5%	4%	12%	41%	38%
b. Var Sidas stöd före utresan tillfredsställande?	3%	5%	16%	39%	37%

En stor majoritet ger alltså ger Sidas rekrytering och förberedande samarbete mycket gott betyg. Några personer upplever dock att rekryteringsprocessen fungerat dåligt. I några fall har rekryteringen lagts ut på konsultfirma, vilket inte upplevts som bra. I andra fall har oklarheter rått och information till sökande dröjt.

En jämförelse mellan dem som kommit hem under åren 1992-93, 1996-97 och 2002-03 uppvisar inga signifikanta olikheter. Möjligen kan sägas att deltagarna med åren blivit allt mer nöjda. Ytterst få i den senaste gruppen är missnöjda.

Diagram 2: Sidans hantering av ansökan och rekryteringsprocessen, jämförelse mellan årsgrupper.



8.2 Förhållanden under JPO-uppdraget

8.2.1 Arbetsplatserna

JPOs arbetsplatser och arbetsgivare är så gott som alltid FN och dess olika organ. Av 223 svarande arbetade 212 med FN som arbetsgivare. Åtta personer arbetade i en annan mellanstatlig organisation medan tre personer arbetade för annan arbetsgivare. Som synes nedan dominerar ett halvdussin FN-organ – nästan två tredjedelar av JPO arbetade i sju av FN-organen.

Tabell 7: Organisationer i vilka JPO var placerade (antal JPO)

UNDP	46	UNAIDS	4		
ILO	21	IOM	4	ITU	1
FAO	17	UNEP	3	Harvard Bus School	1
UNHCR	17	OHCHR	2		
Unicef	14	UNDRO/DHA	2		
WHO	13	UNIFEM	2		
UN (HQ)	12	IMO	2		
Unesco	11	UNFPA	2		
UNODCCP	9	Gh parl	2		
WFP	8	ESCWA	2		
HABITAT	6	ICRAF	1		
IFAD	5	UNOV	1		
WB	5	UNRWA	1		
UNIDO	4	ITC	1		
UNOPS	4	ICRC	1		

Den geografiska spridningen speglas i nedanstående diagram. Den största gruppen arbetade i Europa (inklusive Östeuropa) medan andelen som arbetade i Asien och Afrika var ungefär

lika stor och något färre arbetade i Latinamerika och 10 procent i USA. Ett 30-tal personer arbetade i minst två länder, främst de som fick placering både på organisationens huvudkontor och i fält. I några fall har personer haft fältplaceringar i olika länder. (Den sammanlagda procentsatsen i diagrammet nedan blir därför större än 100 procent.)

Att Europa (inklusive Östeuropa) är den kontinent som har störst andel JPO beror på att 31 procent av dem placerades vid organisationernas huvudkontor. I de flesta fall tycks man vara nöjd med sin placering, men en synpunkt som framkommer i några kommentarer är att ingen JPO enbart borde placeras på huvudkontor i ett i-land utan också ges en chans till annan fältplacering.

Diagram 3: I vilken geografisk region var du placerad?

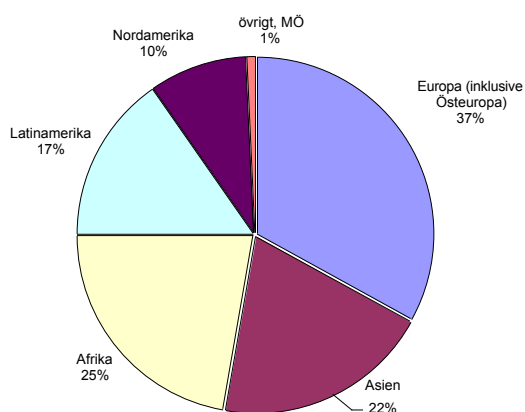
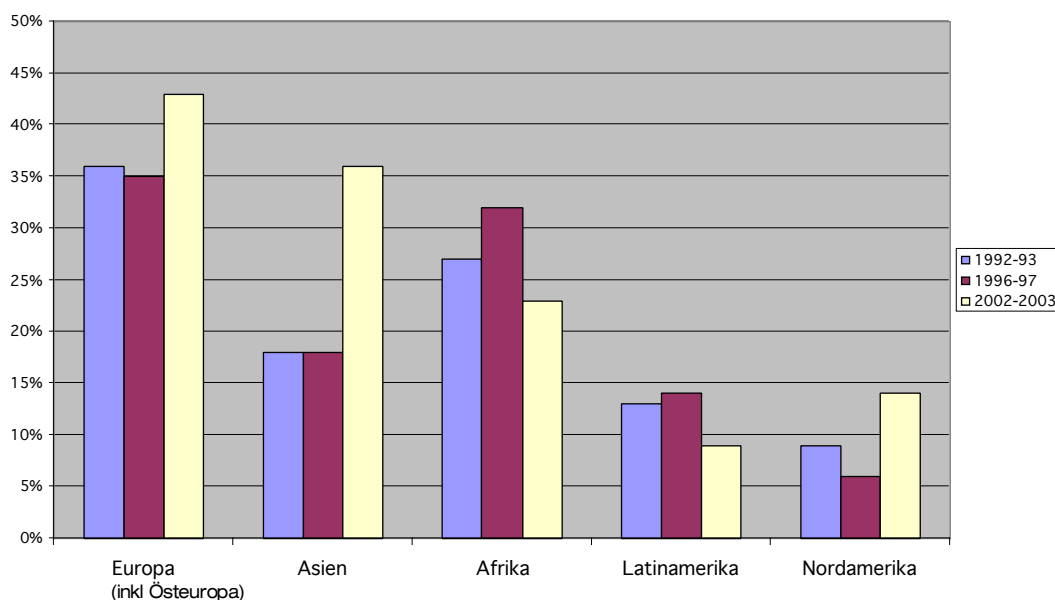


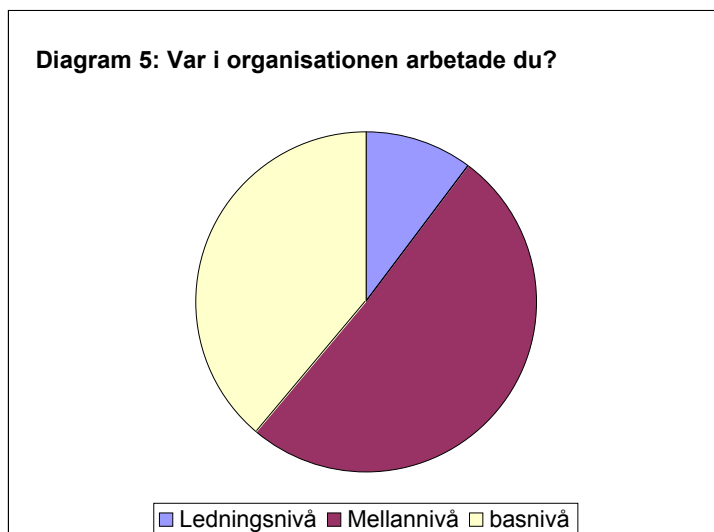
Diagram 4: Placering efter geografisk region, jämförelse mellan årsgrupper



En jämförelse över de tre årsgrupperingarna visar ganska stora olikheter, men av siffrorna är det svårt att fastställa några trender. Stora olikheter kan uppstå mellan olika år eftersom antalet utsända varje år är relativt litet.

8.2.2 Nivå och inriktning i arbetet

Det svenska JPO-programmets målsättning är att de som åker ut ska få konkret FN-erfarenhet, med en majoritet placerad i fält. Detta har den stora majoriteten fått. Ett mål är också att deras kapacitet ska tas tillvara. En mindre andel av de svarande har haft placeringar på ledningsnivå i organisationerna medan drygt hälften (51 procent) har arbetat på mellannivå. I en del fall har en person arbetat på olika nivåer under sin tjänstgöringstid.



Sidas målsättning är att ha en mycket stor andel (80%) av JPO fältbaserade. Trenden går i denna riktning. Åtminstone är det tydligt att andelen rena huvudkontorsplaceringar minskat över tiden medan andelen kombinerade placeringar ökar.

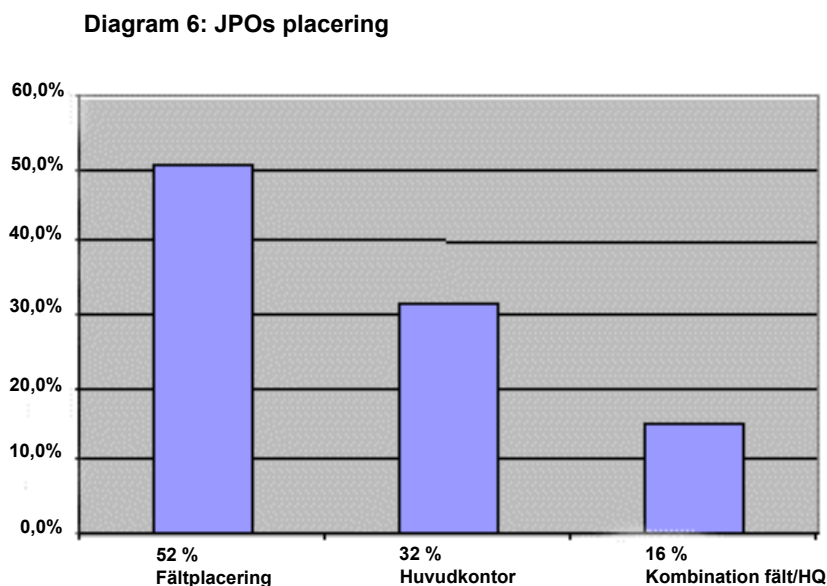
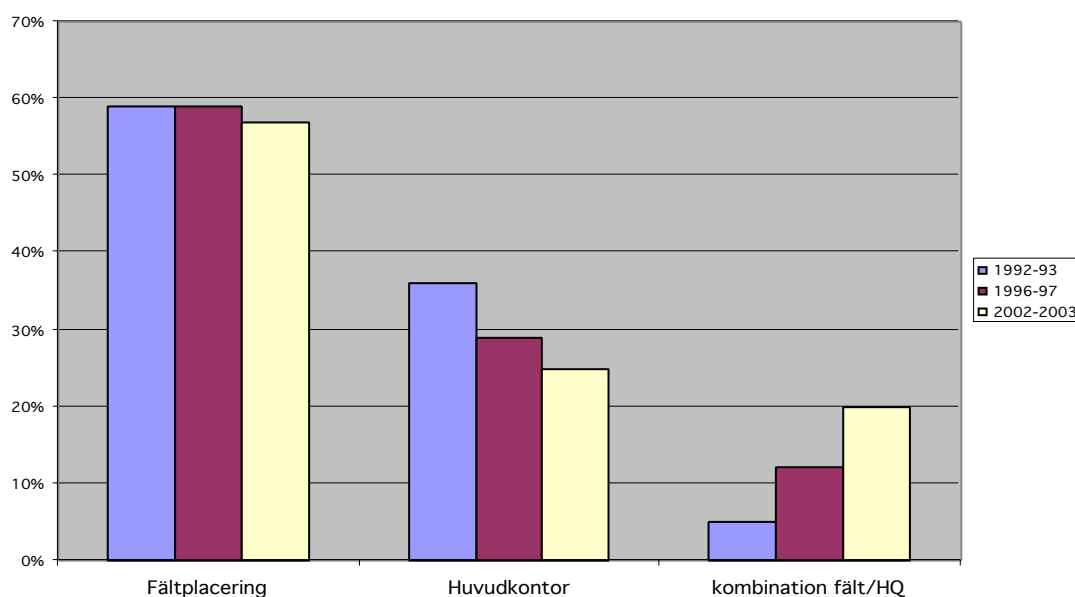
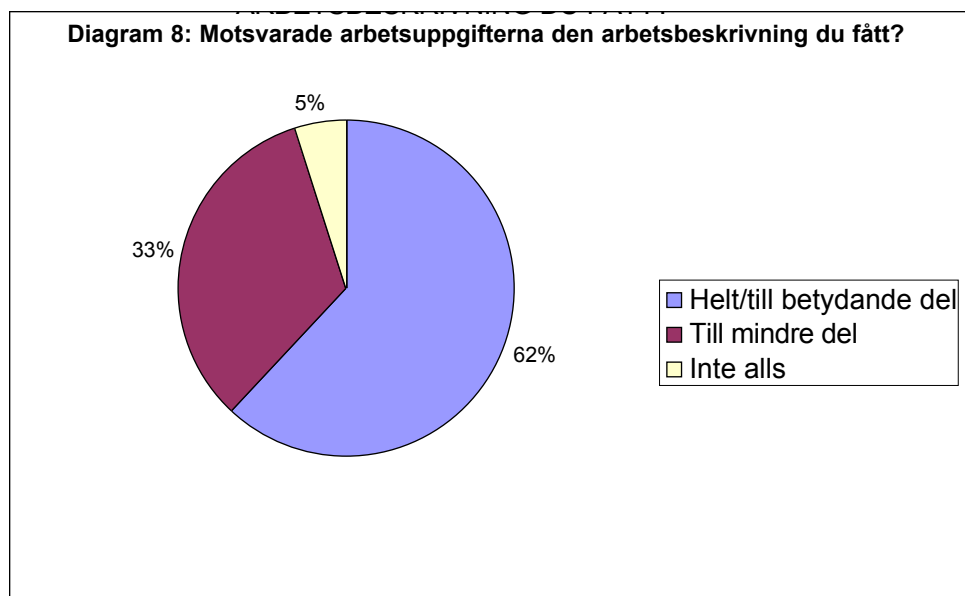


Diagram 7: Placering under uppdraget



Frågan är om arbetsuppgifterna motsvarade den arbetsbeskrivning deltagarna fått inför arbetets början. Som synes nedan uppger nästan två tredjedelar att så var fallet, medan en tredjedel menar att den till viss del var det. Det är inte ovanligt att man får nya arbetsuppgifter som går utöver eller vid sidan av tidigare utbildning och erfarenheter, t ex omfattande planering/administration/byråkrati. En liten grupp fick helt andra arbetsuppgifter än vad de utlovats/väntat sig.

Diagram 8: Motsvarade arbetsuppgifterna den arbetsbeskrivning du fått?



Tabell 8: Inom vilket ämnesområde arbetade du?

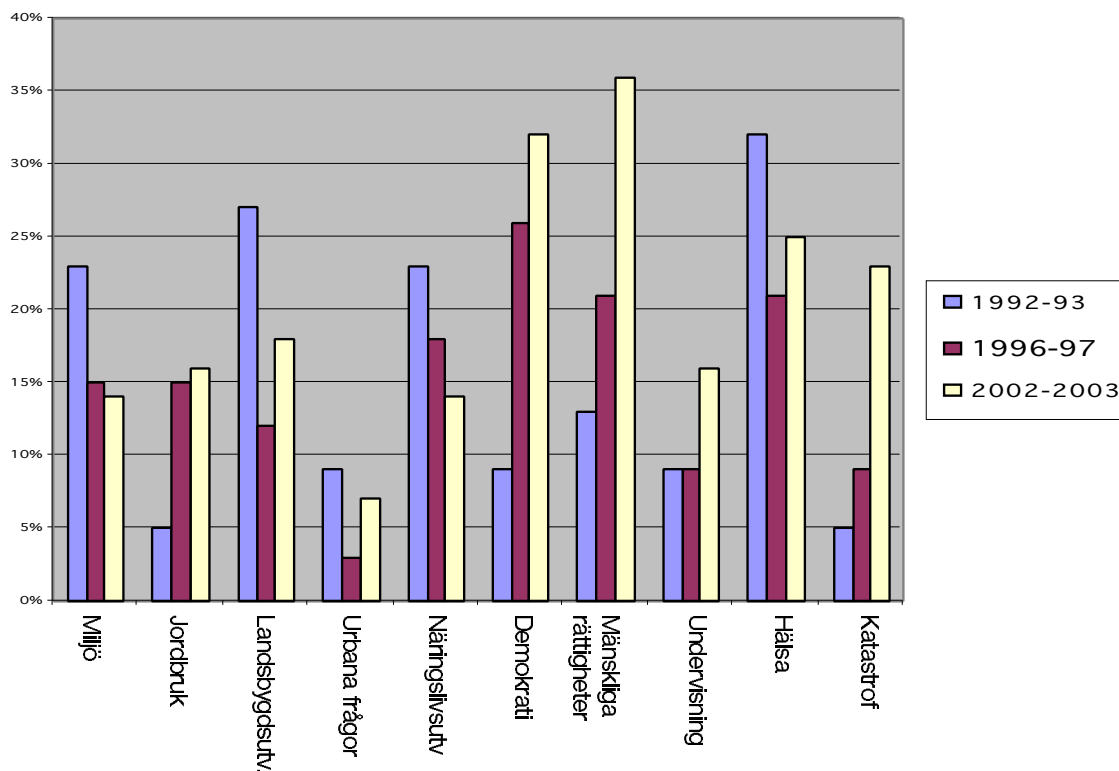
Mänskliga rättigheter	28%
Hälsa	23%
Demokratisk samhällsstyrning	22%
Miljö	19%
Landsbygdsutveckling	19%
Undervisning	15%
Näringslivsutveckling	15%
Katastrofbistånd	14%
Jordbruk	10%
Urbana frågor	8%

Fördelningen över olika sektorområden i utvecklingsarbetet är relativt jämn. I många fall har JPO innehaft tjänster som inneburit att de arbetat inom flera av sektorerna. De största sektorerna är demokratisk samhällsstyrning och mänskliga rättigheter, men detta beror delvis på att man även när man arbetat inom andra sektorer har arbetat med demokrati och MR-frågor.

De trender som kan avläsas är att områdena demokrati och mänskliga rättigheter kraftigt ökat, samtidigt som näringslivsutveckling är ett minskande område. En kraftig ökning har också skett inom området katastrof/humanitärt arbete. En viss omfördelning tycks ske mellan en bredare landsbygdsutveckling till jordbruksområdet, samtidigt som miljöområdet försvags.

I relation till Sidas finansiering av olika sektorer är fördelningen relativt sned. I Sidas fördelning av anslag för fem sektorområde (2003) är Demokrati/MR störst (1,8 miljarder), följt av humanitära insatser/katastrof (1,7 miljarder), infrastruktur/näringsliv (1,7 miljarder), sociala sektorer (1,7 miljarder) och naturbruk (0,9 miljarder).

Diagram 9: Ämnesområden, jämförelse mellan årsgrupper



8.2.3 Uppdragets längd

Tabell 9: Hur länge arbetade du som JPO?

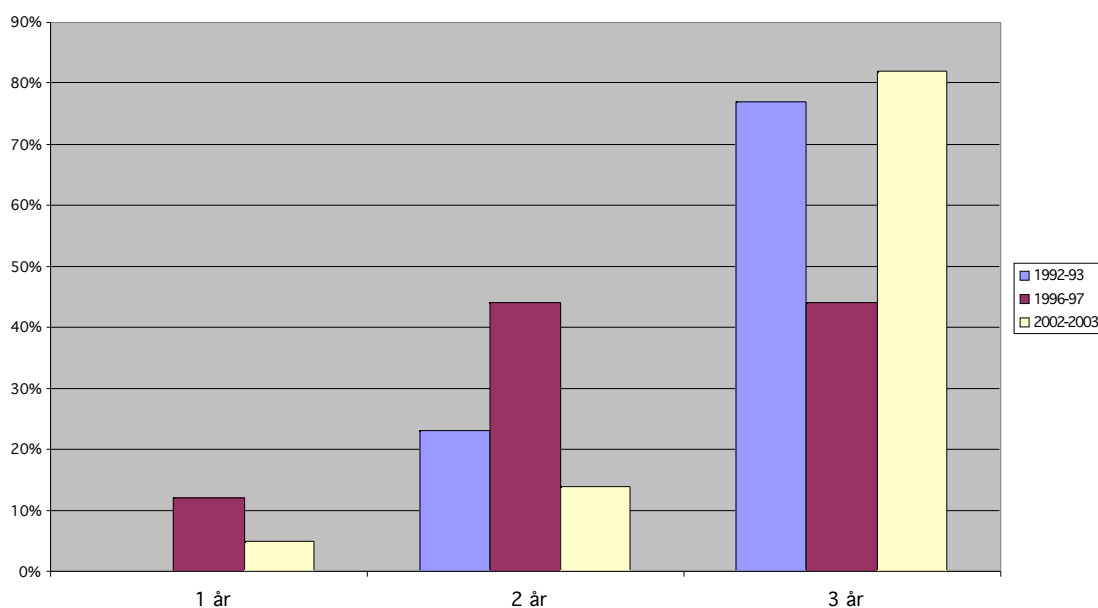
1 år	7%
2 år	36%
3 år	57%

JPO-programmet innebär att man skriver kontrakt med FN för en ettårig tjänstgöring, med möjlighet till förlängning upp till tre år. Denna möjlighet har i mycket hög grad utnyttjats av de svenska JPO. Inte mindre än 57 procent av dem har förlängt och arbetat i tre år, i några få fall längre. Detta bör kunna sägas visa på dels att personerna trivts och engagerats av sitt arbete, dels att arbetsgivarna varit nöjda med deras insatser.

Ett mycket litet antal, knappt sju procent, har inte arbetat mer än ett år. Orsakerna till detta är sjukdom/olycksfall, familjeskäl eller att man valt att anta ett annat attraktivt arbetserbjudande.

Den uppdelade statistiken visar stora skillnader mellan åren 92/93 och 02/03 i relation till mellanperioden 96/97. Det mer normala tycks vara att en mycket stor andel arbetar i tre år, medan denna andel sjönk kraftigt 96/97. Enkäten ger inte svar på frågan varför, men främsta skälet tycks vara att programmets budget tidvis begränsar möjligheten att finansiera ett tredje år.

Diagram 10: Kontraktstid, jämförelse mellan årsgrupper

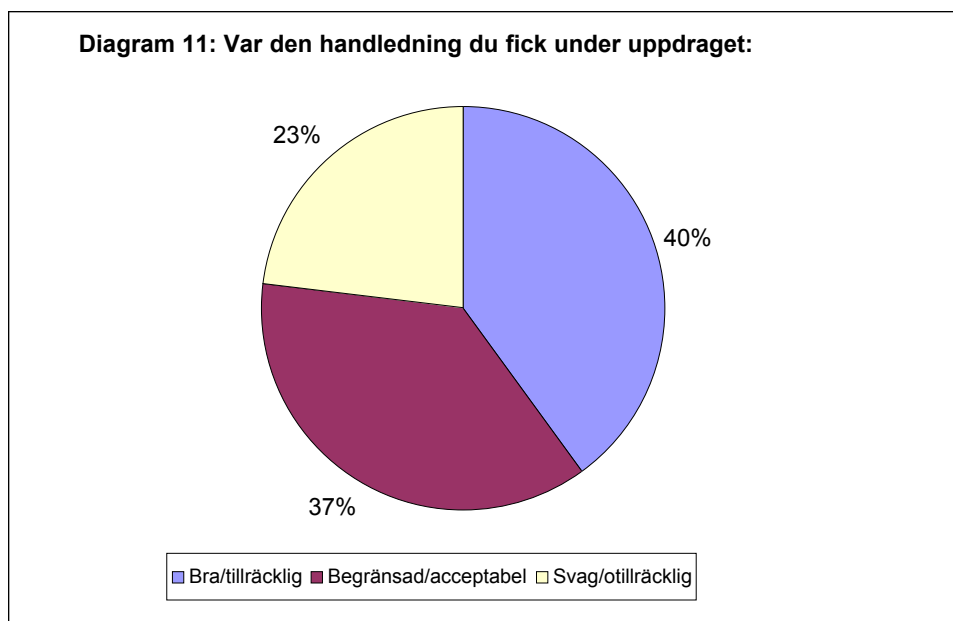


8.2.4Handledning

Överenskommelsen med arbetsgivarna innebär att JPO har rätt till en mentor/supervisor och ska få den handledning som behövs för att föra in dem i arbetet och utnyttja/utveckla den kapacitet de har. Arbetsbeskrivning och handledning avtalas mellan FN-organisationen och Sida.

Handledning under uppdraget tycks vara en av de svagare punkterna i ett program som i övrigt är mycket uppskattat och framgångsrikt.

Endast fyra av tio JPO är helt nöjda med den handledning de fått, medan nästan en fjärdedel anser att den varit klart otillräcklig. Även de som svarat att handledningen varit begränsad/acceptabel konstaterar ofta att organisationen inte haft kapacitet, organisation eller vilja att handleda i den omfattning som man förväntat sig. I enkätens avslutande fråga, om råd till framtida JPO nämns påfallande ofta att det för JPOs gäller att ta för sig, vara lyhörd, skapa goda nätverk och kontakter inom organisationen och ställa egna krav på arbetsbeskrivning och uppgifter, för att inte hamna i bakvatten, eftersom ledning och handledning är bristfällig.



Tabell 10: Vilken position hade din handledare?

Högre chef	37 %
Mellanchefer	53 %
Medarbetare	8 %
Ingen	2 %

En jämförelse gjordes mellan handledarens position och uppfattningen om handledningens kvalitet. (Jämförelsen gjordes på samma urval av enkäter som i årsuppdelningarna. Det är främst högre chefer och mellanchefer som ansvarat för handledningen och bara i ca tio procent av fallen var handledaren en medarbetare.) Utfallet visar att man är mer nöjda när högre chefer ansvarat för handledningen.

Tabell 11: Handledning under uppdraget

Handledning under uppdraget	Högre chef	Mellanchefer M	Medarbetare
Bra/tillräcklig	57 %	40 %	3 %
Begränsad/acceptabel	31 %	63 %	6 %
Svag/otillräcklig	39 %	44 %	17 %

Den bristfälliga handledningen tycks bero på:

- att organisationen inte har någon plan för handledning
- att organisationen inte anser att handledning är särskilt viktigt
- organisatoriska brister.
- handledande chef som inte passar som handledare och som inte har/tar sig tid

Sammanfattningsvis uttrycker ett citat förmodligen vad väldigt många JPO får uppleva:

”Jag fick ta mycket ansvar från början och finna mina egna vägar att jobba.”

Det finns för Sida anledning att titta närmare på hur handledningen av JPO sköts. Att åtgärda detta är inte lätt eftersom det är fråga om många arbetsplatser och ständigt skiftande ledning. JPO själv är också i en svag position och kan ha svårt att kräva den handledning som utlovats. JPO-programmet centralt (inte bara den svenska delen) bör analysera denna fråga och gentemot organisationerna trycka på att de överenskommelser och direktiv beträffande handledning som finns måste efterlevas.

8.2.5 Utbildningens och yrkeserfarenhetens relevans för uppdraget

En klar majoritet av JPO menar att deras utbildning och yrkeserfarenhet varit relevanta för de arbetsuppgifter de fått. En relativt hög procent menar samtidigt att de endast varit delvis passande. Det är inte ovanligt att man får nya arbetsuppgifter som går utöver eller vid sidan av tidigare utbildning och erfarenheter, t ex omfattande planering/administration/byråkrati. Frågan kan kopplas till frågan om uppdraget som helhet inneburit ett kvalificerat lärande inom JPOs ämnesområde. Här svarar 34 procent att de delvis instämmer medan sju procent inte alls instämmer. I dessa senare fall finns de som menar att arbetsuppgifterna antingen inte alls stämmer med den egna utbildningen eller att de legat under den egna kompetensnivån. Dessa är dock få. Att fyra av tio ändå anger att deras utbildning och yrkeserfarenhet endast delvis passat till arbetet tyder på vissa brister i arbetsbeskrivningarna, alternativt utnyttjandet av JPO. Å andra sidan måste JPO säkerligen räkna med att den bredd på arbetsuppgifterna som förekommer i fält innebär att tidigare utbildning och erfarenhet inte riktigt räcker.

Diagrammen 12 A och B visar på uppfattningarna om utbildningens och yrkeserfarenhetens relevans 1992–2003. Inga signifikanta skillnader finns mellan årsgrupperna när det gäller yrkeserfarenhetens relevans. Beträffande utbildningens relevans för uppdraget skiljer sig årsgruppen 1996–97 från de övriga två. En klart högre andel svarar att deras yrkeserfarenhet bara delvis varit relevant.

Diagram 12A: Var din yrkeserfarenhet relevant för arbetsuppgifterna?

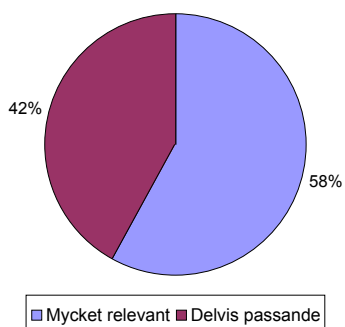


Diagram 12B: Var din utbildning relevant för arbetsuppgifterna?

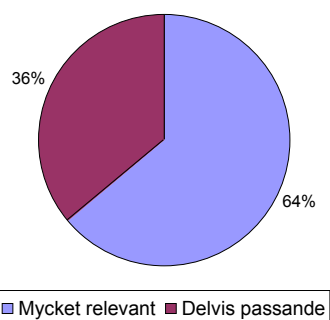


Diagram 12C: Var din yrkeserfarenhet relevant för uppdragets arbetsuppgifter? Jämförelse mellan årsgrupper

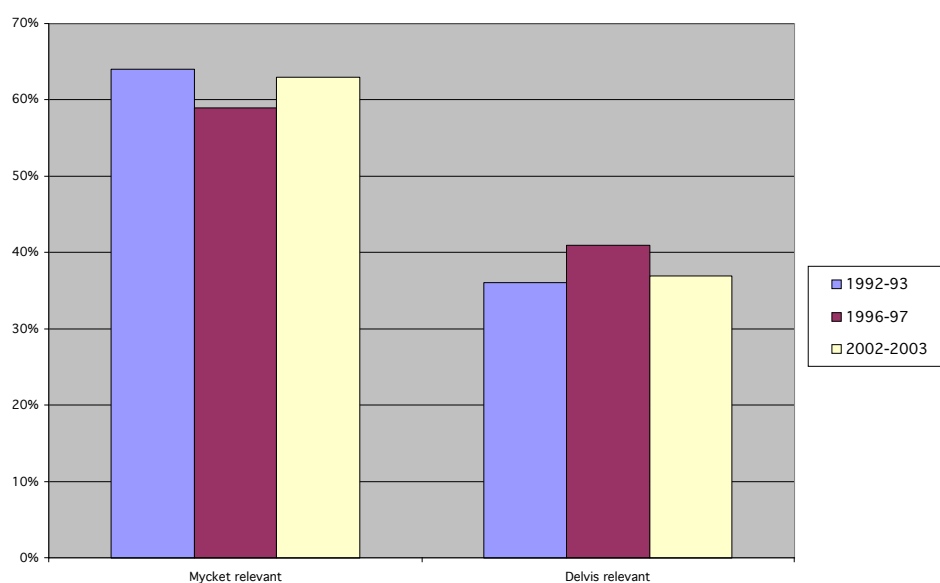
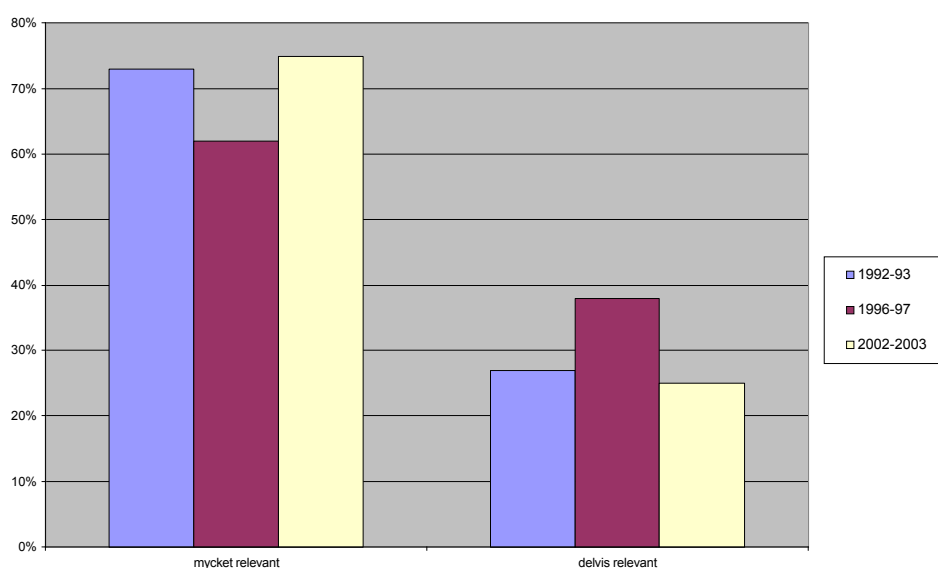


Diagram 12D: Var din utbildning relevant för uppdraget? Jämförelse mellan årsgrupper



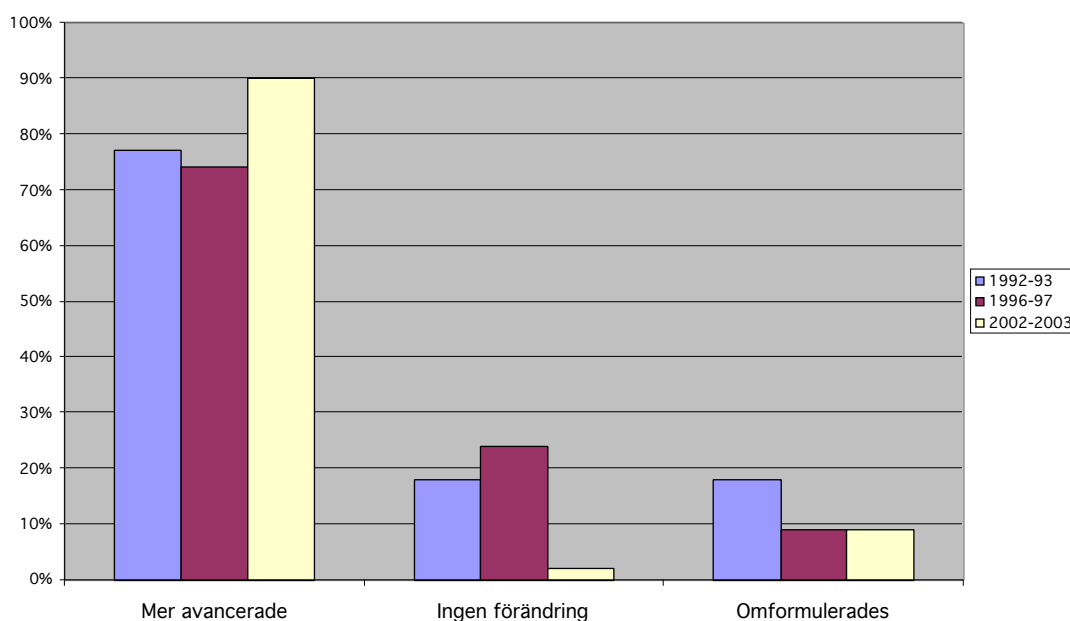
8.2.6 Hur arbetsuppgifterna utvecklades

En klar majoritet (76 %) av JPO fick under sin tjänstgöringstid mer avancerade uppgifter med tiden. Endast 15 procent uppger att ingen eller liten förändring inträffade under perioden, medan ungefär lika många uppger att arbetsuppgifterna omformulerades. (Några JPO angav båda alternativen.) JPOs arbetskapacitet är tydligen sådan att de flesta har kunnat anförtros alltmer avancerade uppdrag. Den senaste årskullen fick i än högre grad mer avancerade arbetsuppgifter.

Tabell 12: Hur utvecklades dina arbetsuppgifter under tiden?

De blev mer avancerade	76 %
Liten eller ingen förändring	15 %
De omformulerades	14 %

Diagram 13: Hur utvecklades dina arbetsuppgifter under tiden?
Jämförelse mellan årsgrupper



8.2.7. Innebar uppdraget ett kvalificerat lärande?

JPO-programmet syftar till att stärka den svenska resursbasen och förutsättningar för svenskar att anställas i framför allt FN-systemet. Det ska alltså ge ett lärande som är till nytta på dessa områden. Svaren visar att så i hög grad varit fallet.

Tabell 13: Kvalificerat lärande

Innebar uppdraget som helhet ett "kvalificerat: lärande"	inom ditt ämnes-område	om organisationen i vilken du arbetade	beträffande utvecklings-samarbete	beträffande intern. organisation	beträffande förståelse för annan kultur
Instämmer helt	59 %	72 %	59 %	82 %	78 %
instämmer delvis	34 %	27 %	39 %	18 %	22 %
instämmer inte	7 %	1 %	2 %	0 %	0

Endast beträffande lärande inom det egna ämnesområdet finns någon nämnvärd brist på lärande, då dessa personer fått arbetsuppgifter som i hög grad legat utanför det egna området eller fått arbeta under sin kapacitet.

En väldigt hög procentandel av de svarande instämmer helt i att uppdraget inneburit ett kvalificerat lärande beträffande den organisation man arbetat i, beträffande arbete i en internationell organisation, beträffande utvecklingssamarbete liksom när det gäller en ökad förståelse för en annan kultur än den egna. Anmärkningsvärt är kanske att fyra av tio endast delvis instämmer i att de fått ett kvalificerat lärande om utvecklingssamarbete. Detta kanske kan tolkas som att arbetsuppgifternas begränsningar inte gett en tillräckligt bred erfarenhet av samarbetet i stort.

8.2.8 Spridning av svenska utvecklingspolitiska mål

Sverige (Sida, UD) har en önskan att sprida svenska utvecklingspolitiska mål och värderingar inom det internationella utvecklingssamarbetet. Genom JPO/BBE-programmen har deltagarna möjlighet att under sitt uppdrag förmedla sådana kunskaper och värderingar rörande t ex metoder, policy, jämställdhetsfrågor, mänskliga rättigheter, demokrati- och miljöfrågor etc. Bland de svarande finns vissa invändningar mot tanken att agera som "agent" för svenska värderingar inom organisationer där den nationella tillhörigheten ska ställas åt sidan. En dryg tredjedel av de svarande menar ändå att de i stor utsträckning kunnat tillföra "svenska värderingar" och fyra av fem menar att de gjort detta i stor eller liten utsträckning.

Tabell 14: Anser du att du tillförde arbetsplatsen svenska utvecklingspolitiska mål och värderingar?

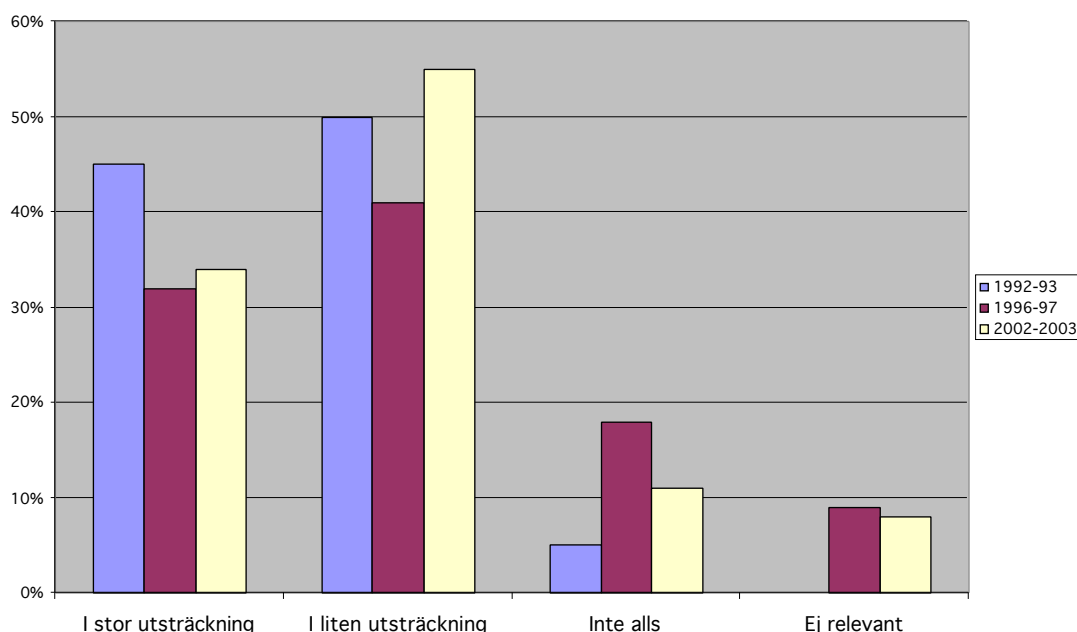
I stor utsträckning	35 %
I liten utsträckning	46 %
Inte alls	12 %
Ej relevant	7 %

Någon tydlig tendens kan inte utläsas vid uppdelningen i årsgrupper. Att en större andel av dem som kom hem 92-93 anger att de i stor utsträckning kunde vidareförmedla svenska värderingar kan bero på hur man i efterhand minns sin insats.

Det mycket klart dominerande området där man menar sig ha tillfört något är på jämställdhetsområdet. Det tycks gälla både jämställdhet och genderfrågor på arbetsplatsen och i det utåtriktade arbetet.

Några andra viktiga områden där många menar sig ha tillfört "svenska värderingar" är metodfrågor – arbetsmetoder, metodutveckling, samt demokrati och MR och miljöfrågor.

**Diagram 14: I vilken omfattning spred du svenska värderingar?
Jämförelse mellan årsgrupper**



8.2.9 Kan organisationen rekommenderas?

Tabell 15: kan du rekommendera din organisation för nya JPO?

Ja	87 %
Nej	13 %

Nästan nio av tio JPO rekommenderar sin organisation för andra JPO. Det höga betyget visar klart att personerna upplever att de själva kunnat utvecklas i arbetet och att organisationerna i hög utsträckning fungerat tillfredsställande, trots bristen på handledning och den hierarkiska och byråkratiska ordning som ofta råder och som många kritiserar i sina kommentarer.

Orsakerna till varför en del inte kan rekommendera sin organisation varierar och här finns ingen tydlig trend. I något fall är orsaken lokal korruption, och i några fall handlar det om dålig personalpolitik och illa fungerande arbete, eller arbetsuppgifter som ligger alltför långt från de egna expertkunskaperna. Några deltagare rapporterar också stort missnöje med hur FN-organet fungerar. Kommentarer handlar om nepotism, ”hålla-om-ryggen-mentalitet” men också om att även en dålig arbetsplats inom FN ger kvalificerat lärande och kunskap om det internationella samarbetet.

8.3 Förhållanden efter JPO-uppdraget

8.3.1 Karriär och erfarenhet

Tabell 16: Gav uppdraget tillräcklig erfarenhet för att fortsätta med liknande eller mer avancerade uppdrag?

Ja	96%
Nej	4%

JPO-uppdraget tycks i mycket hög grad ha bidragit till att de deltagande fortsatt med en internationell yrkesinriktning och arbeten med anknytning till utvecklingssamarbete.

Tabell 17: Har tjänstgöringen ökat ditt intresse för att söka uppdrag inom utvecklingssamarbetet?

Ja	90%
Nej	6%
Fanns redan	4%

Så gott som alla uppger att uppdraget gav tillräcklig erfarenhet för att fortsätta med liknande eller mer avancerade uppdrag.

Tabell 18: Har tjänstgöringen gjort att du har ett fortsatt/ökat intresse för tjänstgöring utomlands?

Ja	95%
Nej	5%

Tabell 19: Hur lång tid tog det efter JPO-tiden innan du fick arbete inom utv.samarbetet?

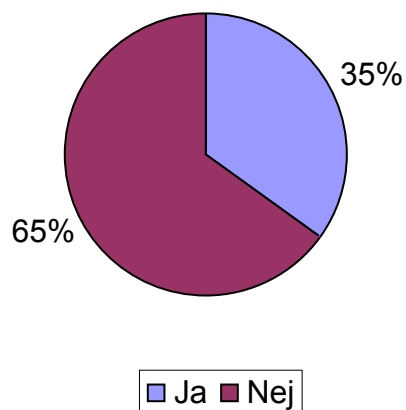
Direkt – halvår	73%
1-2 år	6%
2-3 år	1%
Mer	1%
Fick inget	4%
Har inte sökt	15%

Nio av tio uppger att tjänstgöringen som JPO gav ett ökat (eller fortsatt) intresse för att söka uppdrag inom utvecklingssamarbetet. Och ännu fler (95%) menar att tjänstgöringen gjort att man fått ett fortsatt/ökat intresse för tjänstgöring utomlands.

Det visar sig också att JPO-uppdraget har gynnat karriären. Det har definitivt ökat möjligheten att få arbete med anknytning till utvecklingssamarbetet. Tre av fyra har direkt eller inom högst ett halvår fått sådan tjänst. Då 15 procent inte sökt sådan tjänst är det ytterst få som fått vänta längre (2%) på sådan tjänst eller som inte fått det (4%).

Två tredjedelar av de svarande uppger vidare att de inte tror sig ha fått sitt nuvarande arbete om de inte varit med i JPO-programmet.

Diagram 15: Tror du att du skulle fått nuvarande arbete om du inte haft JPO-uppdrag?



8.3.2 Var arbetar JPO idag?

Idag (vid svarandetillfället) har 87 procent av personerna ett arbete med internationell anknytning. Hälften arbetar utomlands, till övervägande del inom FN (offentlig sektor), medan hälften arbetar i Sverige, också huvudsakligen i den offentliga sektorn, men med en större andel också i den privata sektorn.

Tabell 20: Har ditt arbete internationell anknytning idag?

Ja	87 %
Nej	13 %

Tabell 21: Sektorfördelning för JPO som arbetar internationellt (1992 – 2003)

Offentlig sektor, utomlands (främst FN)	44 %
Privat sektor, utomlands	5 %
Off. Sektor, Sverige	31 %
Privat sektor, Sverige	20 %

Diagram 16: Har ditt arbete internationell anknytning idag?
Jämförelse mellan årsgrupper

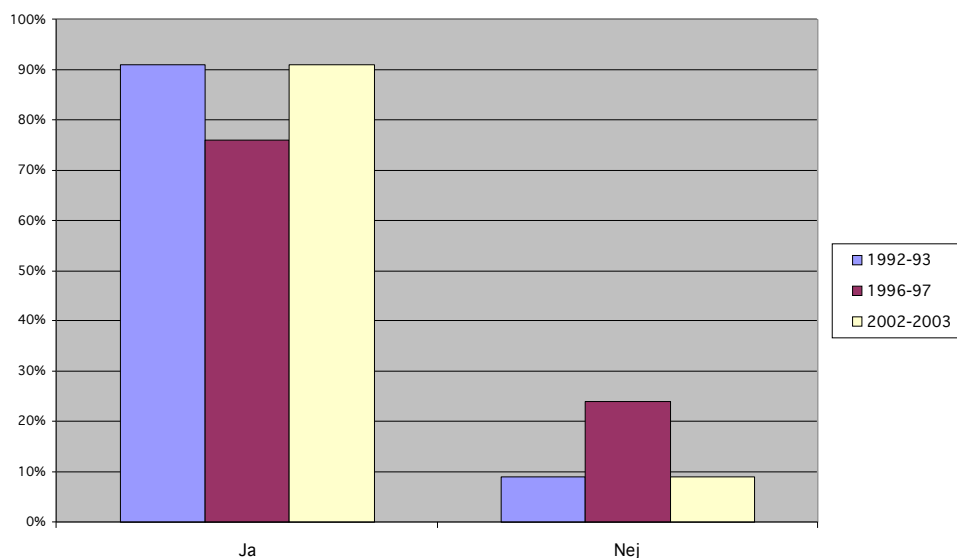
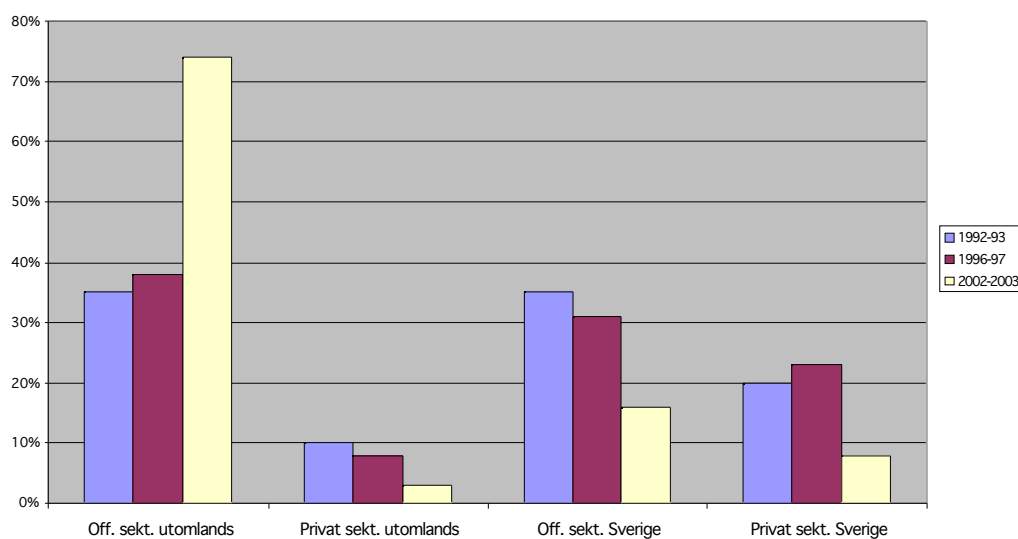


Diagram 17: Inom vilken sektor arbetar JPO idag?
Jämförelse mellan årsgrupper



En mindre andel av dem som kom hem 1996–97 har idag arbete med internationell anknytning. Samtidigt är det så att de till lika stor del idag har arbeten med anknytning till utvecklingssamarbete (se diagram 26).

Tabell 22: Har du arbetat internationellt utomlands efter uppdraget?

Ja	160	71%
Nej	66	29%

En mycket stor andel av dem som avslutade sin JPO-tjänst 2002 – 2003 arbetar idag i offentlig sektor utomlands. Detta förklaras förmodligen av att de direkt efter JPO-tjänsten har kunnat fortsätta med liknande tjänst på placeringsorten eller på annan plats i FN-systemet. Med tiden återvänder många till Sverige och finner arbete i den offentliga eller privata sektorn, i huvudsak inom områden som har direkt eller indirekt anknytning till utvecklingssamarbete.

Drygt 70 procent har någon gång efter JPO-uppdraget arbetat utomlands, främst för FN. Av de 30 procent som inte gjort det har de flesta inte heller önskat och sökt sådant arbete. Endast cirka tio procent av alla JPO som har sökt arbete utomlands har inte fått det.

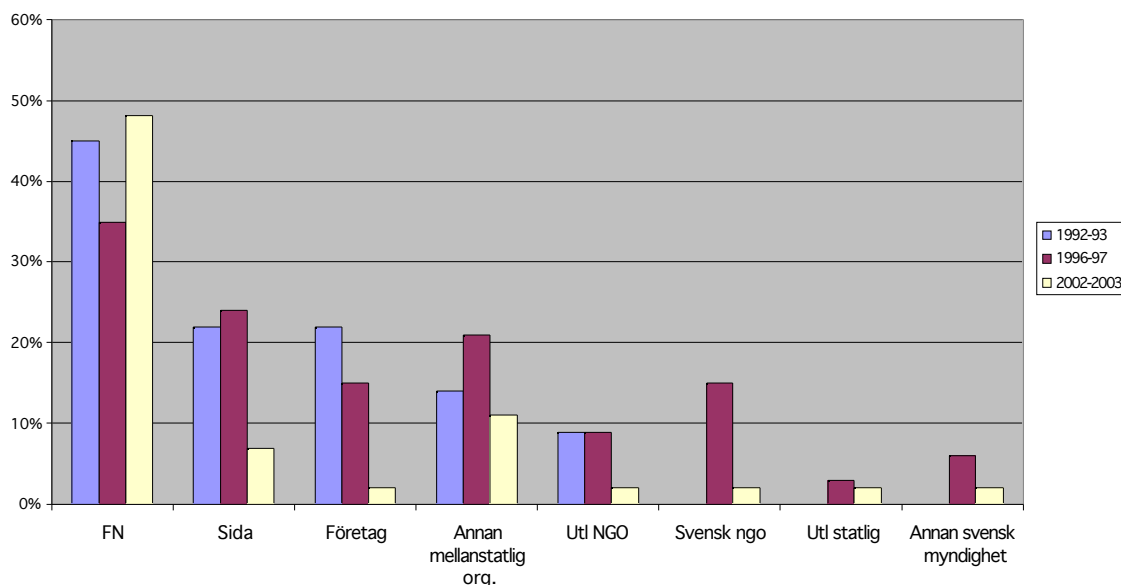
När det gäller tabellen ”Uppdragsgivare efter tiden som JPO” så kunde varje JPO ge flera svarsalternativ (160 svaranden har gett 212 svar). Procentsatserna utgår från de svarande och blir därför sammanlagt mer än 100 procent.

En möjligen anmärkningsvärt låg siffra är den andel av JPO som efter avslutad tjänstgöring har arbetat utomlands med en svensk eller internationell organisation. Endast 19 sådana svar har inkommit.

Tabell 23: Uppdragsgivare efter tiden som JPO (1992 – 2003)

För FN	83	52%
För Sida	37	23%
För företag	28	18%
För annan internationell mellanstatlig organisation	29	18%
För internationell NGO	10	6%
För svensk NGO	9	6%
För utländsk statlig organisation/myndighet	13	8%
För annan svensk myndighet	3	2%

Diagram 18: Uppdragsgivare efter tiden som JPO.
Jämförelse mellan årsgrupper



Andelen personer som har arbetat utomlands efter uppdraget ökar med tiden efter hemkomsten. Sålunda har nio av tio som kom hem för minst tio år sedan sedan dess haft något arbete utomlands. Eftersom de kommer från FN-arbete är det också inom dessa organisationer som de till en början får arbete.

Tabell 24: Anledning till att man idag inte har arbete med internationell anknytning

Orsak	Antal personer
Återgått till tidigare arbetsgivare	15
Valt annan tjänst	12
Annan karriär	5
Lämpliga tjänster saknas	3
Otillräcklig profil/erf.	2
Familjeskäl	5
Sjukskriven	1
Har inte sökt	5

De, cirka 13 procent, som idag inte har ett arbete med internationell anknytning har i cirka hälften av fallen gått tillbaka till tidigare arbetsgivare. Övriga har i huvudsak ”valt annat tjänst” eller ”annan karriär”.

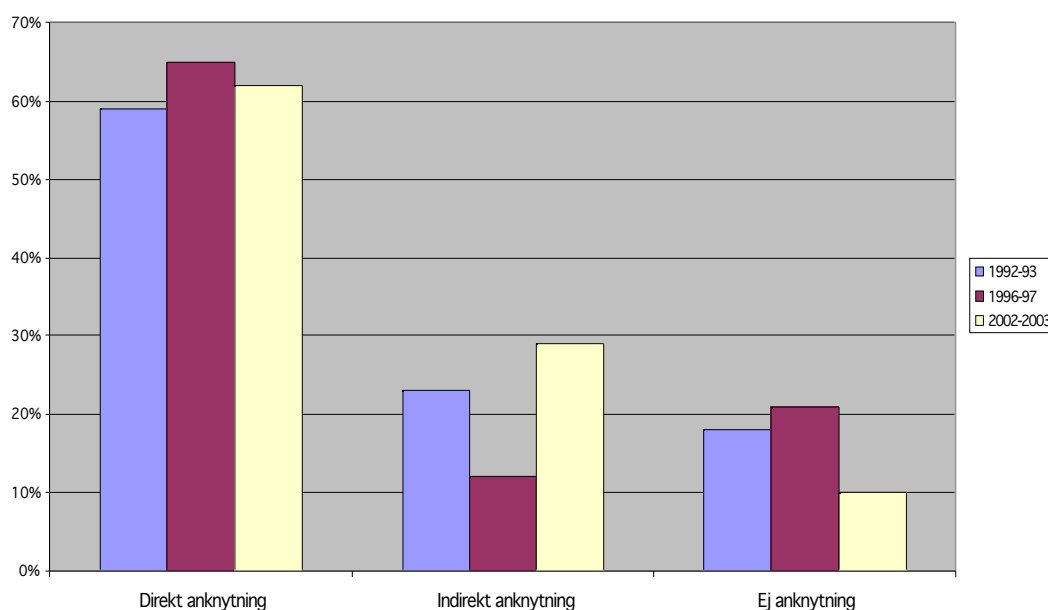
Ett huvudmål för JPO-programmet är att svenskar ska få erfarenheter som gör att de vill och kan fortsätta att arbeta med utvecklingssamarbete. Detta mål uppfylls i hög grad. Mer än två tredjedelar av personerna har idag arbeten som har direkt anknytning till utvecklingssamarbete, medan endast 15 procent har arbeten som inte alls är anknutna. De flesta av dessa har medvetet, av olika skäl, valt bort sådant arbete och tycks alltså inte ha sökt men inte lyckats få det.

Tabell 25: Har ditt arbete idag anknytning till utvecklingssamarbete?

Det har direkt anknytning	68 %
Det har indirekt anknytning	17 %
Det har ingen anknytning	15 %

Också en längre period efter avslutad JPO-tjänstgöring har de svarande arbeten som har direkt eller indirekt anknytning till utvecklingssamarbete. (Direkt anknytning syftar på organisation där en huvudinriktning är utvecklingssamarbete. Indirekt anknytning kan vara organisation eller företag där utvecklingssamarbetet inte är en huvudinriktning eller den dominerande verksamheten.)

**Diagram 19: Har ditt arbete idag anknytning till utvecklingssamarbete?
Jämförelse mellan årsgrupper**



8.3.3 Vidareutbildning och frivilligarbete

Tabell 26: Har uppdraget lett till att du vidareutbildat dig?

Ja	23%
Nej	77%

JPO-programmet kan tänkas leda till att deltagarna motiveras att vidareutbilda sig. Då enkäten inte tagit in uppgifter om vilken utbildning de deltagande tidigare haft så kan svaret på frågan om vidareutbildning inte ställas mot utbildningsnivån före programmet. Man kan konstatera att en knapp fjärdedel har vidareutbildat sig, cirka hälften av dessa till mastersnivå (28 st) och ett fåtal till doktorsnivå (9 st).

Tabell 27: Har du på ideell basis arbetat med internationella frågor efter uppdraget?

Ja	19%
Nej	81%

En tanke med frågan om de deltagande senare på frivillig/ideell grund engagerat sig i internationella frågor var att se om erfarenheten gav ett sådant engagemang att det spillde över till ideellt arbete. Så är inte fallet. Endast var femte person anger att de vid sidan av arbetet arbetat ideellt. Den mycket vanliga kommentaren är att man arbetar på heltid med dessa frågor och därför inte har tid/ork att också på fritiden engagera sig i samma typ av frågor.

8.4 Sidas hantering under och efter uppdraget

8.4.1 Okänt personregister

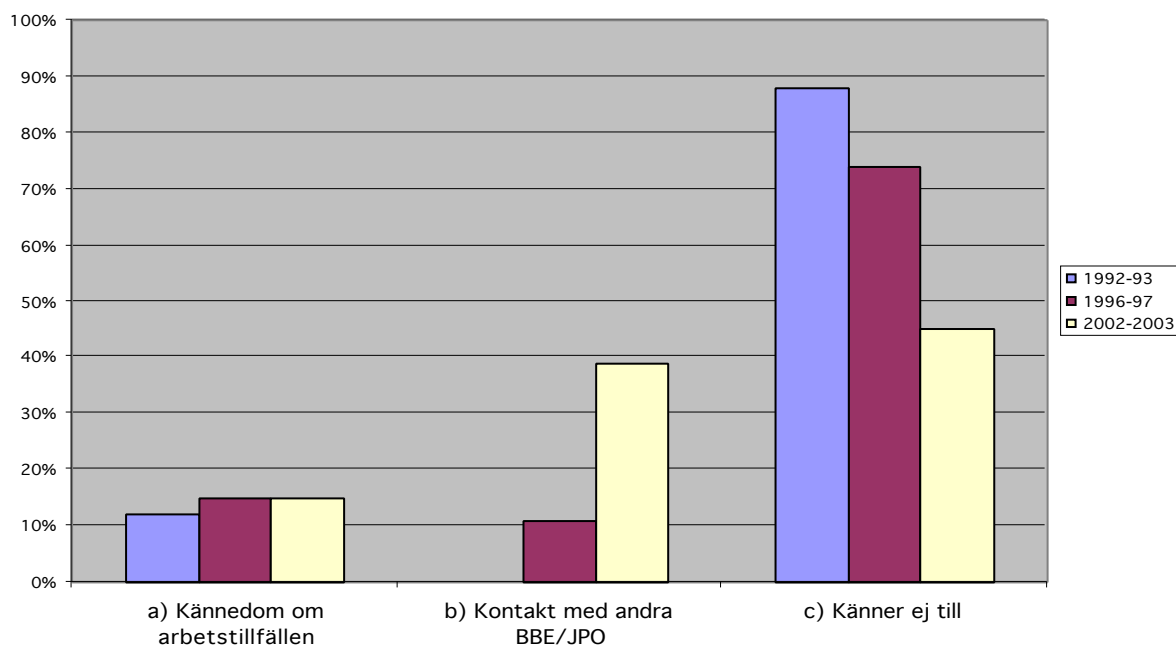
Tabell 28: Sida har ett personregister med tidigare JPO/BBE. Har du kommit i kontakt med detta?

Har fått kännedom om arbetstillfällen	13%
Har fått kontakt med andra JPO	13%
Nej	74%

Hela 74 procent svarar att de inte känner till och inte haft någon nytta (kännedom om arbetstillfällen eller kontakter med andra JPO) av det register som Sida har.

Även här har en tydlig förbättring skett. Den senaste kullen av JPO har betydligt större vetenskap om JPO-registret och har fått kontakt med andra JPO genom det, vilket är naturligt eftersom de just avslutat sina uppdrag.

Diagram 20: Har du kommit i kontakt med Sidas BEE/JPO-register?



8.4.2 Sidas stöd efter genomfört uppdrag

Endast på ett område framkommer en relativt stor kritik mot programmet. Det gäller Sidas stöd till JPO under och efter uppdraget.

En klar majoritet ger visserligen Sida godkänt, eller med beröm godkänt, för stödet under uppdragstiden. Men en tredjedel ger Sida underbetyg. Än fler anser att Sidas kontakter efter uppdraget varit otillfredsställande.

Tabell 29: Hur upplevdes Sidas stöd efter genomfört uppdrag?

	1	2	3	4	5
Var Sidas stöd under uppdraget tillfredsställande?	9 %	22 %	28 %	19 %	22%
Har Sidas kontakter med dig efter uppdraget varit tillfredsställande?	17 %	24 %	28 %	16 %	15 %

Statistiken visar, vid en uppdelning i årsgrupper, en tydlig förbättring. Betydligt fler i de senare årskullarna och i synnerhet den senaste ger Sida ett gott betyg för dess hantering av dem under och efter uppdraget.

Diagram 21: Sidas stöd under uppdraget.
Jämförelse mellan årsgrupper

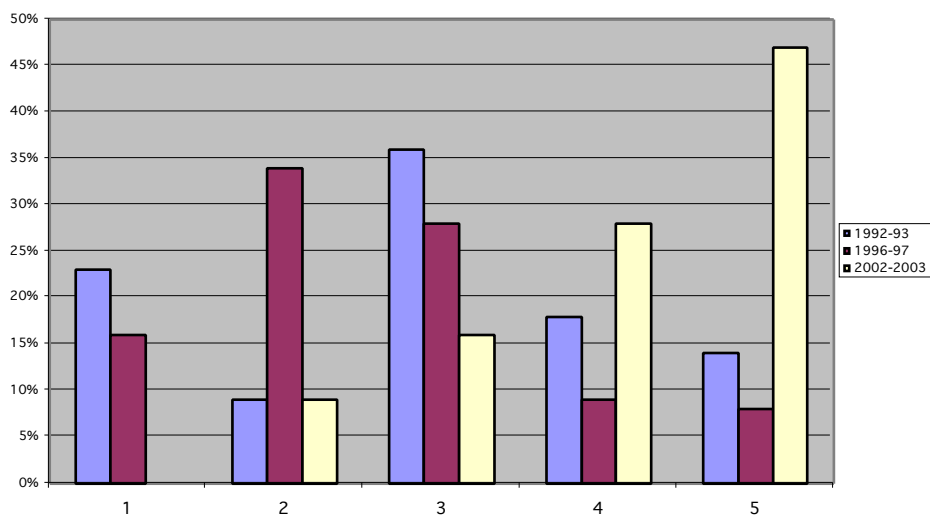
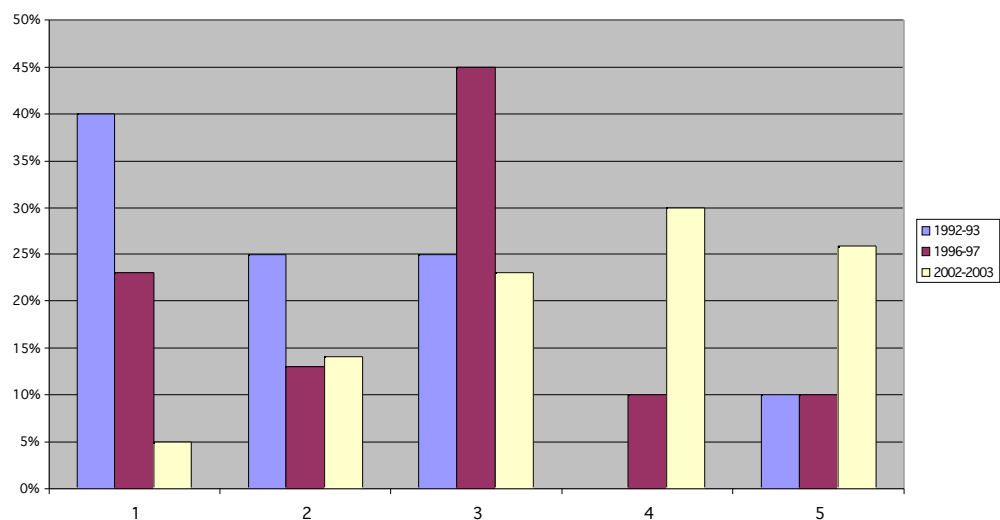


Diagram 22: Sidas kontakter med JPO efter uppdraget.
Jämförelse mellan årsgrupper



Ett antal av de svarande kommenterar att Sida borde ha haft mer kontakt med dem och arbetsplatsen under uppdraget. Det finns en förståelse för att Sida kan ha svårt med tid för detta, men för att få kunskaper om typiska problem som uppstår för JPO och därmed kunna agera för att förbättra situationen i framtiden menar de att det skulle vara bra.

Det tycks vara så att JPO har fått rätt olika uppfattningar om vad Sida utlovat vad gäller stöd under och efter uppdraget. En del har uppfattat att Sida inte tar på sig något större ansvar och är nöjda med detta. Andra har uppfattat att Sida lovat mer och känner därför en besvikelse. Informationen om Sidas ansvar har förbättrats på senare år vilket också tycks ha gett resultat i deltagarnas betygsättning.

Men många menar att Sida och Sverige borde ha ett betydligt större intresse för att utnyttja och stötta dem som varit ute på uppdrag. Återkommande är en kommentar om att Sida inte har visat något som helst intresse för att ta tillvara den kompetens som utvecklats och att man, till skillnad mot andra länders myndigheter, inte på något sätt arbetar för att se till så att fler svenskar kommer in i FN-systemet.

Enkätsvaren som helhet visar att JPO har lyckats väl i sin karriär efter uppdragen. De har snabbt fått nytt arbete och arbetar i hög grad internationellt och med utvecklingssamarbete. Detta skulle visa på att något aktivt stöd från Sida inte behövs. Men de rekommendationer som tycks kunna dras ur enkätsvaren är ändå att mer borde göras. De förslag som nämns är att aktivare använda JPO-listor med CV och ett aktivare stöd när det gäller att gå tjänster inom FN, särskilt på högre nivåer. Vidare vill flera att Sida bör var mycket tydligare gentemot JPO om vad man kan och inte kan göra för dem under och efter uppdragen.

8.5 Förslag från JPO

8.5.1 Synpunkter kring tre områden

En mängd synpunkter inkom som svar på frågan om vad Sida och arbetsgivarna bör förändra för att förbättra programmet i relation till målet att bredda den svenska resursbasen. Tre områden där många synpunkter lämnats gäller:

1. JPO-arbetsplatsen
2. Sidas hantering under JPO-tiden
3. Sidas hantering av resursbasen efter JPO-tiden

1. Som visats ovan är det flesta JPO mycket nöjda med sin erfarenhet. Men enligt flera kommentarer utnyttjas inte JPO på bästa sätt av arbetsgivarna. Alltför ofta ses de som gratis arbetskraft, vars fulla kompetens därför inte tas tillvara. Ägarskapet är bristfälligt, liksom planeringen av arbetsuppgifterna och handledningen. Det tycks alltså vara relativt vanligt att arbetsgivaren har en dålig eller allmänt skriven arbetsbeskrivning och inte lägger ner tillräcklig ansträngning för att sätta in JPO i det arbete där dennes kompetens bäst utnyttjas.
2. Många JPO upplever att Sida tappar intresset för dem redan då de kommer ut på sin arbetsplats. De menar att Sida mer aktivt skulle följa dem för att se till så att uppdraget fungerar på bästa möjliga sätt. En aktiv hantering av JPO under kontraktstiden är något som många efterlyser. Det skulle ge Sida insyn i organisationerna så att man kunde pressa på för bästa möjliga utnyttjande av JPO. Det skulle vara ett stöd för JPO och det skulle ge Sida underlag för JPO-stöd efter uppdragen och framtida kontakter med organisationerna.

3. Som tidigare nämnts är ett av de områden där mer kritik framförs Sidas upplevda brist på intresse för den resursbas som utvecklats. Det är en relativt utbredd uppfattning att Sida mer aktivt skulle utnyttja/stötta hemkomna JPO. Främst önskar man se ett aktivt stöd vid ansökan om FN-tjänster eftersom erfarenheten är den att sådana tjänster inte enbart tillsätts på meriter. Också nationellt engagemang (politiska påtryckningar) krävs ofta och på det området tycks Sverige vara mycket svagt.

8.5.2 Råd till nya JPO

Avslutningsvis gav enkäten möjlighet att ge råd till nya JPO som ska ut på uppdrag. Råden handlar i mycket om att upprätthålla en positiv och engagerad attityd, ha tålamod, att ta för sig när chans ges, visa initiativ, skapa kontakter och nätverk.

Vidare uppmanas JPO att ställa krav, vilket är särskilt nödvändigt när arbetsbeskrivningarna är allmänt hållna eller inte följs eller när handledning och chefsskap är svagt. Ett råd som återkommer är också att man måste vara beredd på att hantera ett arbete i hierarkiska och byråkratiska organisationer.

Det gäller också att njuta av situationen:

"Ha kul."

"Kontraktet är en unik möjlighet att utvecklas personligen och yrkesmässigt."

"Just do it"

9. BBE-programmet – presentation av enkätresultatet

Totalt 118 BBE ingick i underlaget för utskick av enkäterna. Två valde att inte svara och ytterligare två avfördes av andra skäl. 93 (av 114) enkäter besvarades. Det ger en svarsprocent på 82 %.

För att undersöka förändringar över tiden gjordes också ett urval av enkäter i tre grupper – de som avslutade sin tjänst 1993-94, 1997-98 och 2002-03. Dessa grupper blir dock små – 10, 11 respektive 14 svarande – varför statistiken inte blir särskilt pålitlig och statistiskt säkra förändringar inte kan fastställas.

Materialet har också i samband med vissa enkätfrågor delats in i kategorierna ambassad, Sida och konsultföretag för att belysa eventuella skillnader.

9.1 Förhållanden inför BBE-uppdraget

9.1.1 Könsfördelning

Fördelningen mellan män och kvinnor bland de svarande är ungefär 50-50: män 49,5 % och kvinnor 50,5 %. Fördelningen bland alla BBE som deltog i enkäten var män 47 % och kvinnor 53 %.

9.1.2 Arbetserfarenhet före uppdraget

Enligt anvisningarna för BBE-uppdrag ska de sökande ha minst två års yrkeserfarenhet. Av de svarande har cirka två tredjedelar (66 %) tre eller fler års arbetserfarenhet, medan tre procent (3 %) endast har upp till ett års erfarenhet. Den tidigare internationella yrkeserfarenheten är mestadels ytterst begränsad, vilket ju också är i enlighet med riktlinjerna för att söka en BBE-tjänst. Många har ingen internationell erfarenhet alls, flera anger jordenruntresor och aupair som sin erfarenhet. Flera anger studier, bl a MFS.

Tabell 30: Hur länge hade du arbetat innan du fick uppdraget?

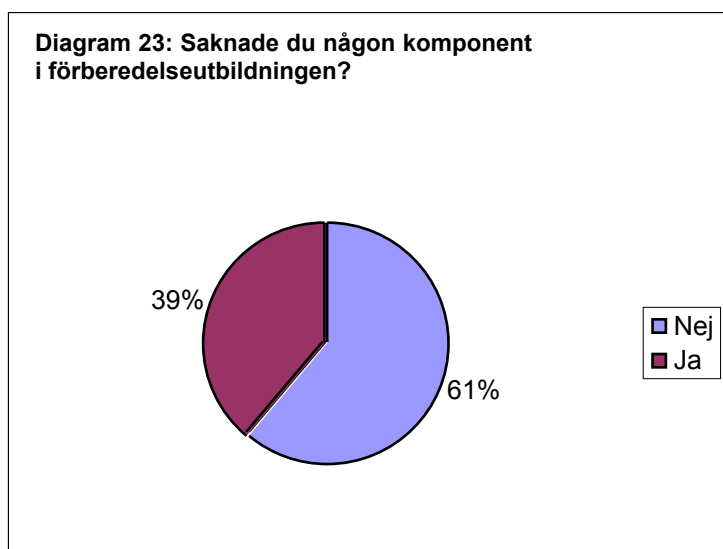
< 1 år	3 %
1–2 år	31 %
> 3 år	66 %

9.1.3 Förberedelseutbildning

Alla som reser ut genomgår en förberedelseutbildning anordnad av Sida. I några enstaka fall blir detta inte av. Av de 93 personer som svarat på enkäten uppger 90 att de genomgått denna utbildning.

Möjlighet till språkkurs finns också när så bedöms behövas. 51 personer, eller 55 procent fick sådan utbildning. Var tionde (10 %) fick också kompletterande fackutbildning.

Förberedelseutbildningen upplevdes av en majoritet, 61 procent, som god. Åtminstone uppger de sig inte ha saknat något i utbildningen. 39 procent anger att de inte var helt nöjda eller saknade komponenter i förberedelseutbildningen.



Bland de kritiska kommentarerna märks önskan om en mer konkret orientering om biståndsfrågor. Många framför i kortfattade ordalag en önskan om ”mer bistånd” och mer om ”Sidas regler och policy”. Bland kommentarerna återfinns även önskemål om mer information kring arbetsprocedurer, om projekt och arbetsplats, om FN och om UD. Flera framför också önskemål om ”tydligare uppdragsbeskrivning och mål med BBE-insatsen”.

Några efterfrågar fler inslag om verkliga förhållanden i förberedelseutbildningen, exempelvis ”ett samtal kring korruption, motparters agerande etc”.

Många vill också ha mer information om det land dit de ska åka och om basala frågor om sin egen situation och eventuella medföljanden.

I den uppdelning av materialet på tre årsgrupper återfinns en markant åsiktsförändring, med en ökande andel som saknar komponenter i utbildningen.

En jämförelse mellan kategorierna ambassad, Sida och konsultföretag visar att BBE som tjänstgör med knytning till Sida är mest nöjda med förberedelseutbildningen och nästan konsultföretagen.

**Diagram 24: Saknade du någonting i förberedelseutbildningen?
Jämförelse mellan treårsgrupper**

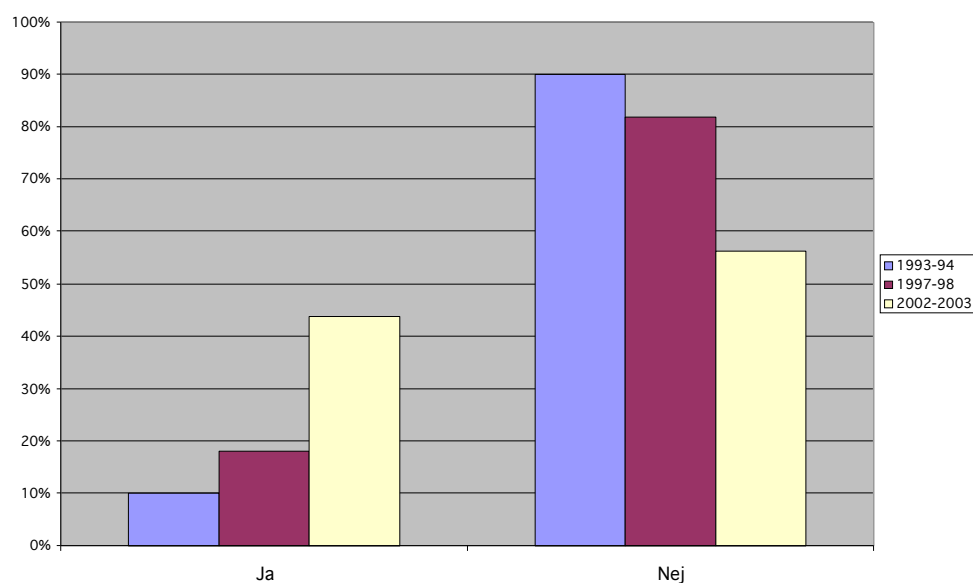
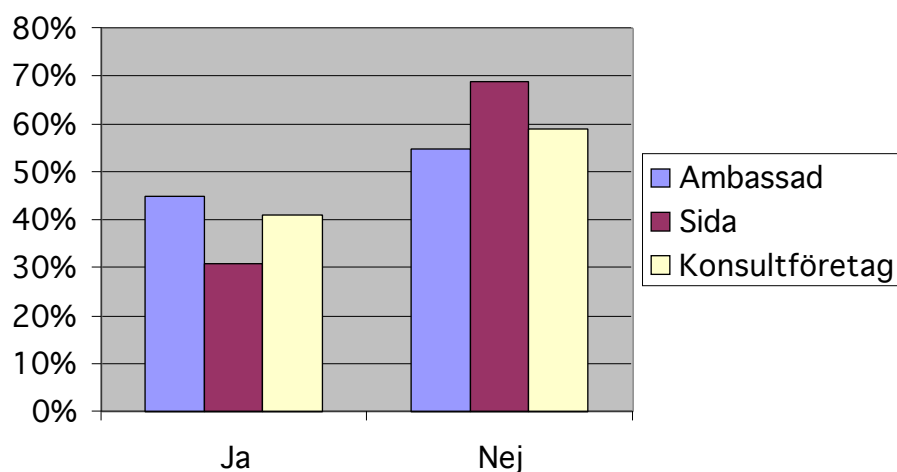


Diagram 25: Saknade du något i förberedelseutbildningen?



9.1.4 Sidas hantering vid rekrytering och förberedelse

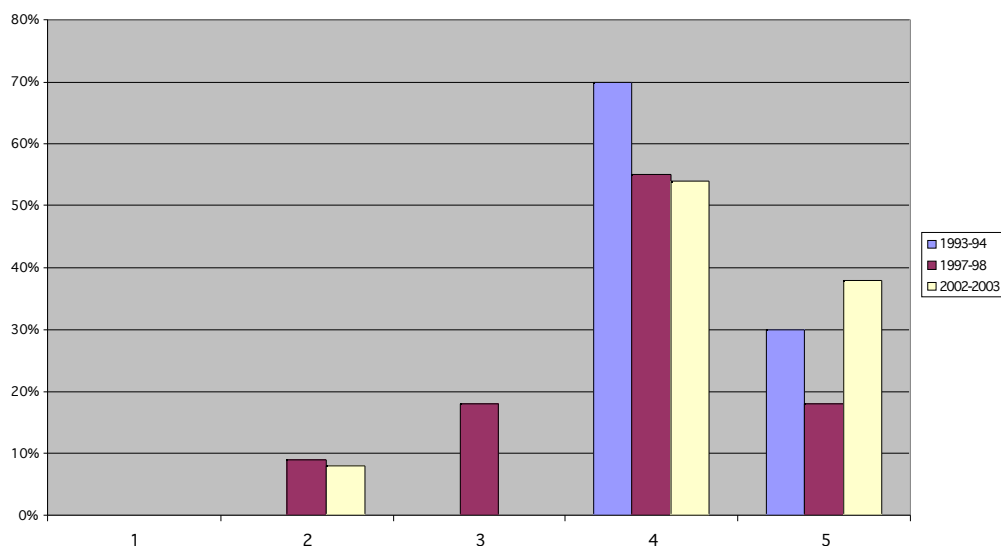
De svarande ombads betygsätta Sidas hantering av dem under ansökningsprocessen och före utresan. Betygsskalan var lägst ett och högst fem. Här fick Sida ett gott betyg av den stora majoriteten svarande. Tio procent ger dock Sida underbetyg beträffande hanteringen av rekryteringsprocessen, och tolv procent ger underbetyg för Sidas stöd före utresan.

Tabell 31. Betygsätt Sidas hantering av dis som JPO (skala 1–5, där 5 är högst)

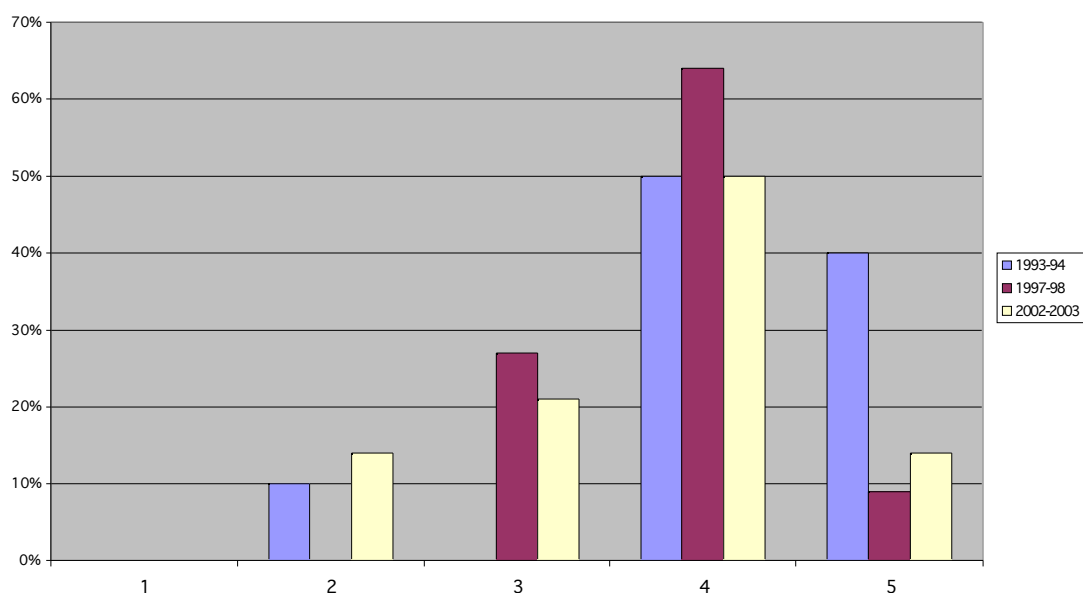
Betyg	1	2	3	4	5
a. Hur hanterade Sida din ansökan och rekryteringsprocessen?	2%	8%	14%	47%	29%
b. Var Sidas stöd före utresan tillfredsställande?	3%	9%	20%	43%	25%

Några tydliga trender kan inte avläsas, men det svagare betyget för stödet före utresan från gruppen 2002–03 kan kopplas till denna grupps större missnöje med förberedelseutbildningen. Det som efterfrågas är framför allt kunskaper om Sidas och UD:s regelverk och arbetssätt.

**Diagram 26: Sidas hantering av ansökan och rekryteringsprocessen
Jämförelse mellan årsgrupper.**



**Diagram 27: Sidas stöd före utresan.
Jämförelse mellan årsgrupper**



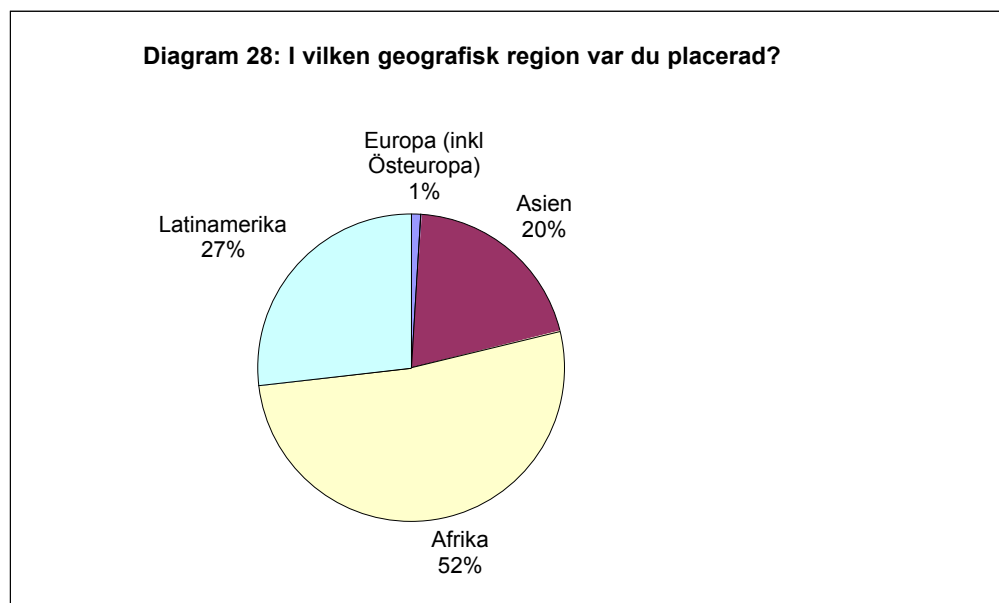
9.2 Förhållanden under BBE-uppdraget

9.2.1 BBE:s arbetsplatser

Bilaterala Biträdande Experters arbetsplatser är konsultföretag (45 BBE), Sida (36) och ambassader (12).

Tabell 32: BBE:s arbetsgivare

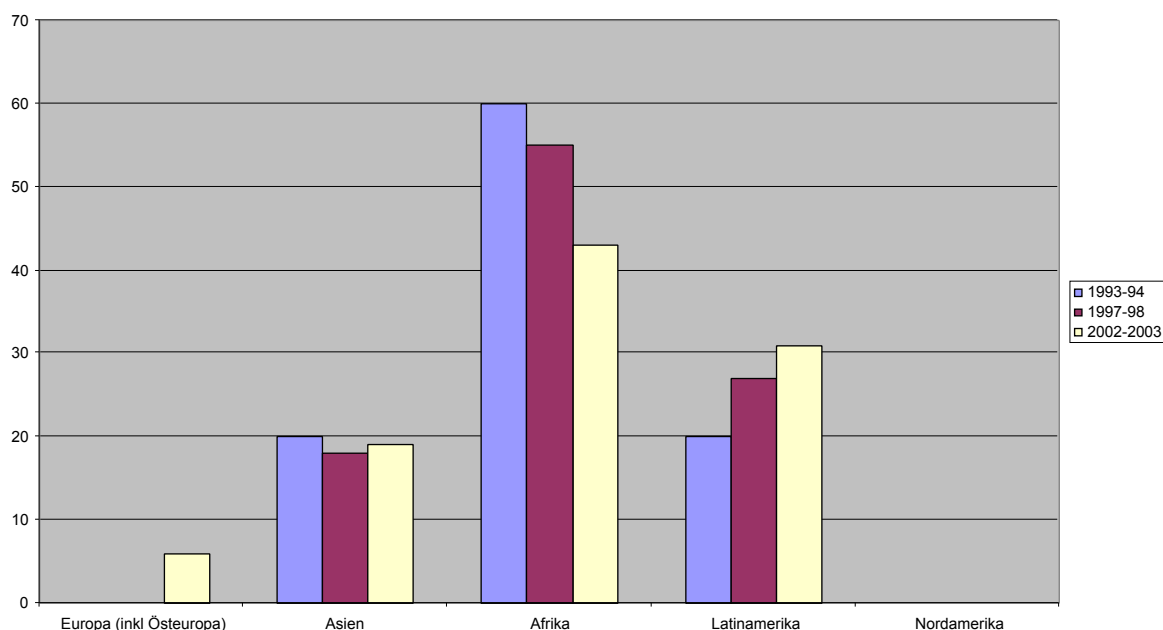
Offentlig sektor	Antal BBE
Sida/ambassad	29
Övrigt	17
Annan MSO	8
FN	1
Universitet	1
Privat sektor	
Företag	31
Enskild organisation	12



Den geografiska spridningen speglas i nedanstående diagram. Den största gruppen arbetade i Afrika, därefter kommer Latinamerika följt av Asien. En enda person var placerad i Europa (inklusive Östeuropa).

De geografiska placeringarna skiftar mycket över enskilda år och någon trend kan inte avläsas. Möjligen tyder statistiken på att Latinamerika har stärkts som placeringsregion.

**Diagram 29: Placering efter geografisk region.
Jämförelse mellan årsgrupper**



9.2.2 Nivå och inriktning i arbetet

Tabell 33: Inom vilket ämnesområde arbetade du?
(fler än ett alternativ möjligt)

Landsbygdsutveckling	46%
Miljö	31%
Demokratisk samhällsstyrning	29%
Mänskliga rättigheter	29%
Jordbruk	25%
Urbana frågor	25%
Näringslivsutveckling	25%
Undervisning	24%
Hälsa	9%
Katastrofbistånd	3%

En mindre andel (11 %) av de svarande har haft placeringar på ledningsnivå i organisationerna medan två tredjedelar (66 %) har arbetat på mellannivå, och en tredjedel (33 %) på basnivå. I en del fall har en person arbetat på olika nivåer under sin tjänstgöringstid (summan av procentsatserna blir större än hundra).

I många fall har BBE innehaft tjänster som inneburit att de arbetat inom flera sektorer.

Nästan hälften (46 %) av BBE har arbetat med landsbygdsutveckling, som är klart dominerande. Miljöarbetet är också utbrett (nästan en tredjedel) liksom demokratisk styrning och arbete med mänskliga rättigheter.

De trender som eventuellt kan utläsas är att områdena jordbruk och landsbygdsutveckling minskar över tiden medan områdena demokrati och mänskliga rättigheter stärks. Trenden är något osäker eftersom endast 10-talet BBE ingår i varje årsgrupp. Men i gruppen 1993–94 svarar samtliga att de arbetat inom landsbygdsutveckling, medan motsvarande svar i gruppen 2002–2003 är var fjärde. Områdena demokratisk samhällsstyrning och mänskliga rättigheter

anges däremot endast av någon enstaka i de två tidigare BBE-grupperna. I gruppen 2002–2003 är Demokratisk samhällsstyrning dominerande (56%) tillsammans med mänskliga rättigheter (38%).

9.2.3 Uppdragets längd

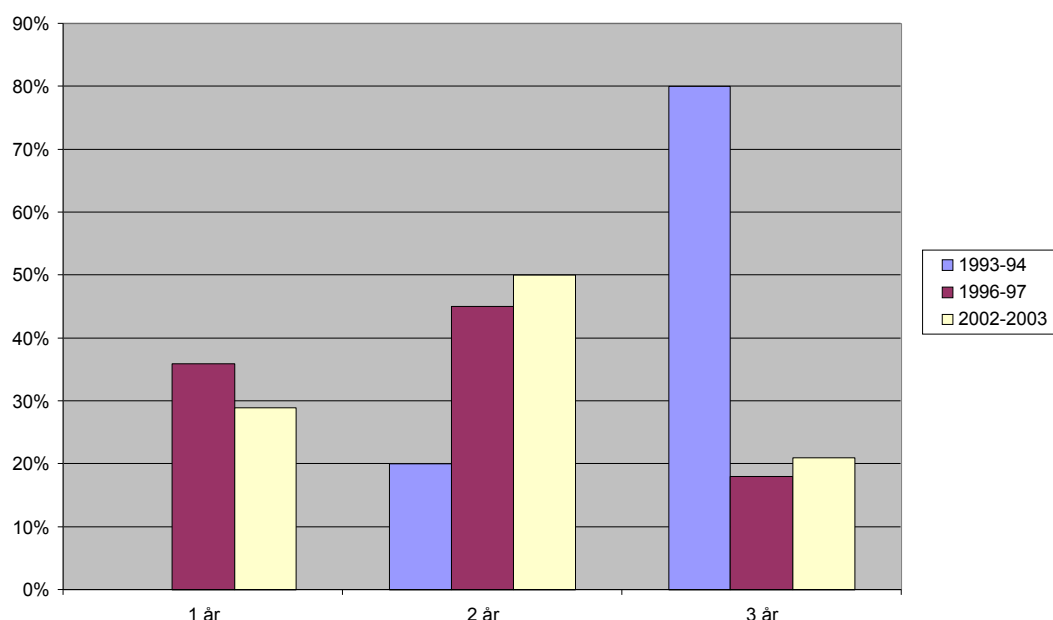
BBE-programmet innebär att man skriver kontrakt först på ett år och sedan ytterligare ett års tjänstgöring, med viss möjlighet till förlängning till tre år. Denna möjlighet har i hög grad utnyttjats av svenska BBE. Inte mindre än 43 procent av dem har förlängt och arbetat i två år och 31 procent i tre år. Detta kan antas visa dels att personerna trivs och engagerats av sitt arbete, dels att arbetsgivarna varit nöjda med deras insatser.

Ungefär en fjärdedel (24 %) har inte begärt/ fått förlängt och ytterligare några få (3 st) avbrutit sin tjänst efter mindre än ett halvår (fem månader). Orsakerna är främst familjeskäl. Det är helt naturliga orsaker, främst budgetbegränsningar, som gör att färre BBE förlänger sin tjänstöring ett tredje år.

Tabell 34: Hur länge arbetade du som BBE?

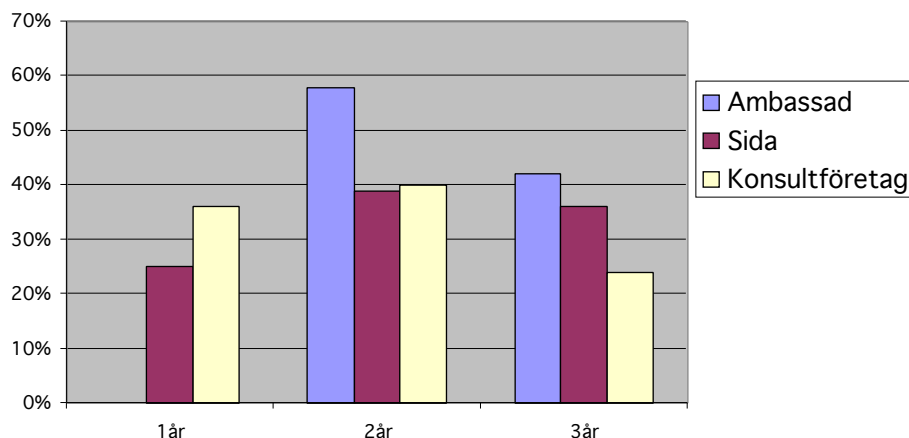
< 1 år	3 %
1 år	24 %
2 år	42 %
3 år (eller mer)	31 %

Diagram 30: Hur länge arbetade du som BBE?
Jämförelse mellan årsgrupper



Vid en uppdelning i kategorier är det BBE på ambassader som fått längst kontrakt och därefter Sida.

Diagram 31: Hur länge arbetade du som BBE? Jämförelse mellan arbetsplatser.

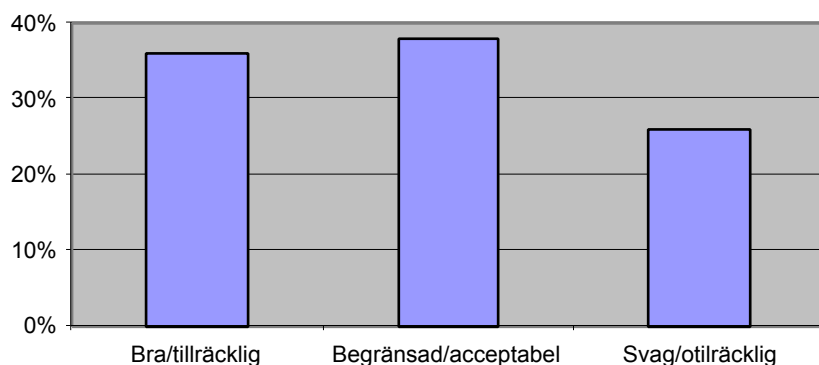


9.2.4Handledning

Avtalen med arbetsgivarna innebär att BBE ska få den handledning som behövs för att föra in dem i arbetet och utnyttja/utveckla den kapacitet de har. Handledningen under uppdraget tycks vara en av de svagare punkterna i programmet.

Endast en tredjedel (36%) av BBE är helt nöjda med den handledning de fått, medan en dryg fjärdedel (26%) anser att den varit svag eller otillräcklig. Även de som svarat att handledningen varit begränsad/acceptabel konstaterar ofta att organisationen inte haft förmåga att handleda i den omfattning som man förväntat sig. Många klagar på att chefen oftast utsetts till handledare och denne hade inte tid till handledning men fungerade bra som chef.

Diagram 32: Hur var handledningen under uppdraget?



När det gäller de tre kategorierna är de som arbetar på ambassaderna mest nöjda med handledningen och närmast BBE på konsultföretagen. Det största missnöjet framförs av BBE på Sida, där betonar t o m några att de inte fått någon handledning överhuvudtaget.

Tabell 35: Hur fungerade handledningen?

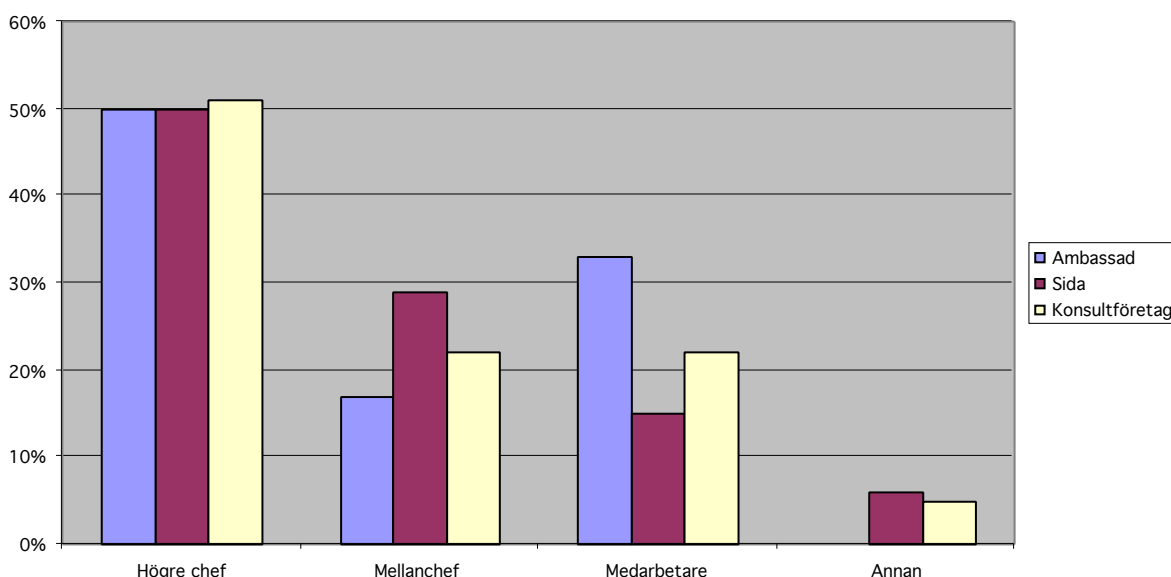
	Bra	Begränsad	Svag
Ambassad	39%	44%	17%
Sida	32 %	36 %	32 %
Konsult	35 %	41 %	24 %

Tabell 36: Vilken position hade din handledare?

Högre chef	49 %
Mellanchef	25 %
Medarbetare	26 %

Går man in och ser på fördelningen av handledare mellan de tre kategorierna är högre chefer dominerande. En jämförelse mellan synen på handledaren och dennes ställning är svår att göra eftersom talen är så små.

Diagram 33: Vilken ställning hade din handledare?



Den bristfälliga handledningen tycks bero på:

- att arbetsgivaren inte har någon plan för handledning
- att arbetsgivaren inte anser att handledning är särskilt viktigt
organisatoriska brister
- att handledande chef inte passar som handledare och inte har/tar sig tid.

Med utgångspunkt från enkätsvaren finns det anledning att rekommendera att Sida tittar närmare på hur handledningen av BBE sköts. Sida bör gentemot arbetsplatserna trycka på att de överenskommelser och direktiv beträffande handledning som finns måste efterlevas. BBE själva är i en svag position och kan ha svårt att kräva den handledning som utlovats.

9.2.5 Utbildningens och arbetslivserfarenhetens relevans

En stor majoritet av BBE menar att deras utbildning (70%) och yrkeserfarenhet (63%) varit mycket relevanta för de arbetsuppgifter de fått. En relativt hög procentandel (30 respektive 37) menar samtidigt att de endast varit delvis passande. Det är inte ovanligt att man får nya arbetsuppgifter som går utöver eller vid sidan av tidigare utbildning och erfarenheter, t ex omfattande planering/administration. Frågan kan kopplas till frågan om uppdraget som helhet inneburit ett kvalificerat lärande inom BBEs ämnesområde. Här svarar 42 procent att de endast delvis instämmer medan sex procent inte alls instämmer. I dessa senare fall finns de som menar att arbetsuppgifterna antingen inte alls stämt med den egna utbildningen eller att de legat under den egna kompetensnivån. Dessa är dock få.

Diagram 34: Var din yrkeserfarenhet relevant för arbetsuppgifterna?

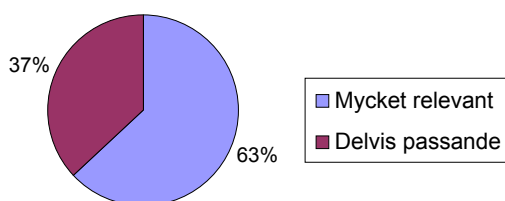


Diagram 35: Var din utbildning relevant för arbetsuppgifterna?

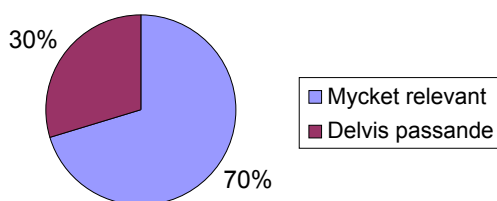


Diagram 36: Var din yrkeserfarenhet relevant för uppdragets arbetsuppgifter? Jämförelse mellan årsgrupper

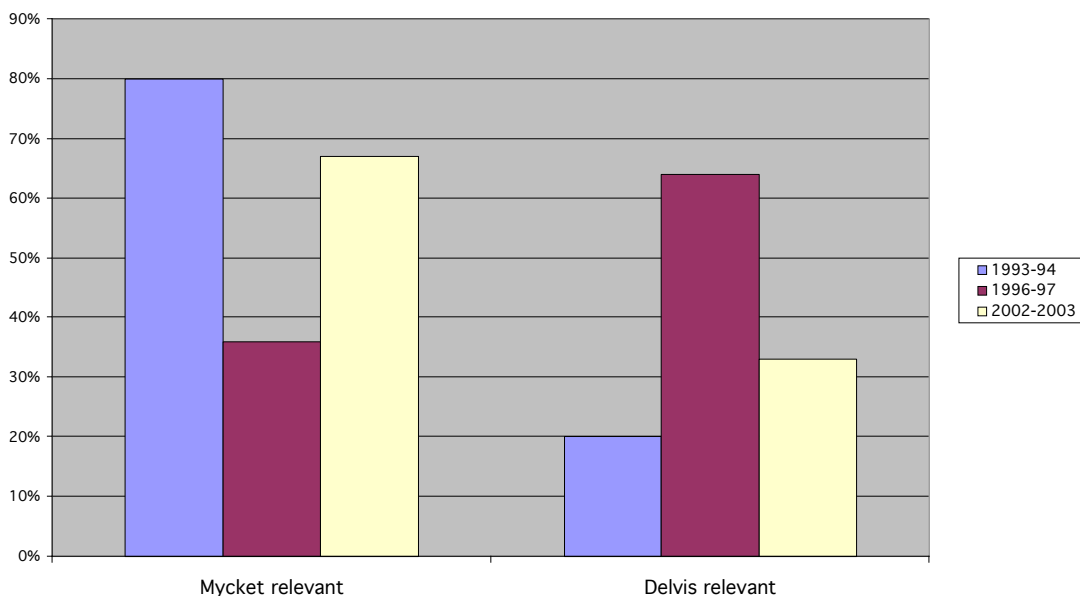
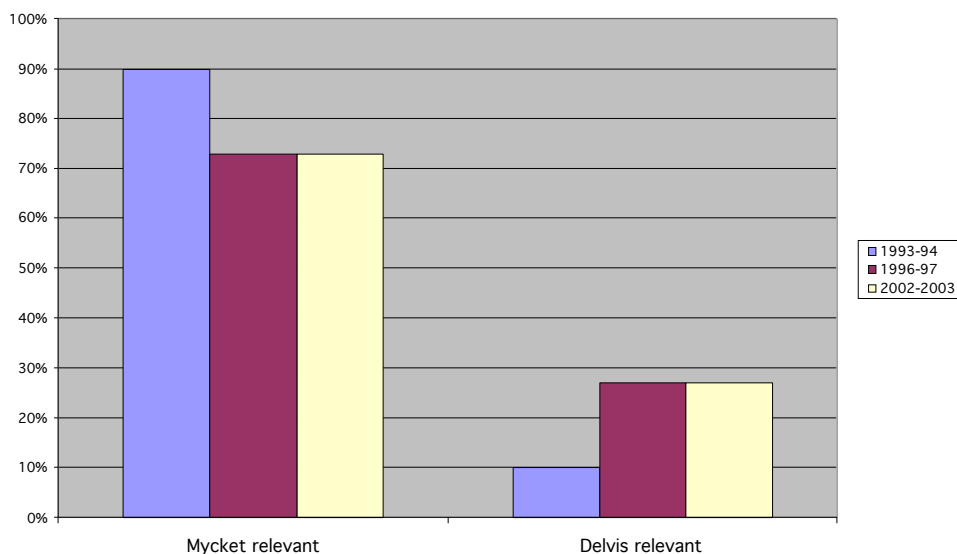


Diagram 37: Var din utbildning relevant för uppdragets arbetsuppgifter? Jämförelse mellan årsgrupper



9.2.6 Arbetsbeskrivningar och uppgifter

En stor majoritet (60 %) anser att arbetsuppgifterna motsvarade den arbetsbeskrivning de fått. En tredjedel (34 %) tycker att arbetet endast motsvarat beskrivningen till en mindre del medan en liten grupp (6 %) inte alls tyckte att beskrivning och uppgifter stämde överens.

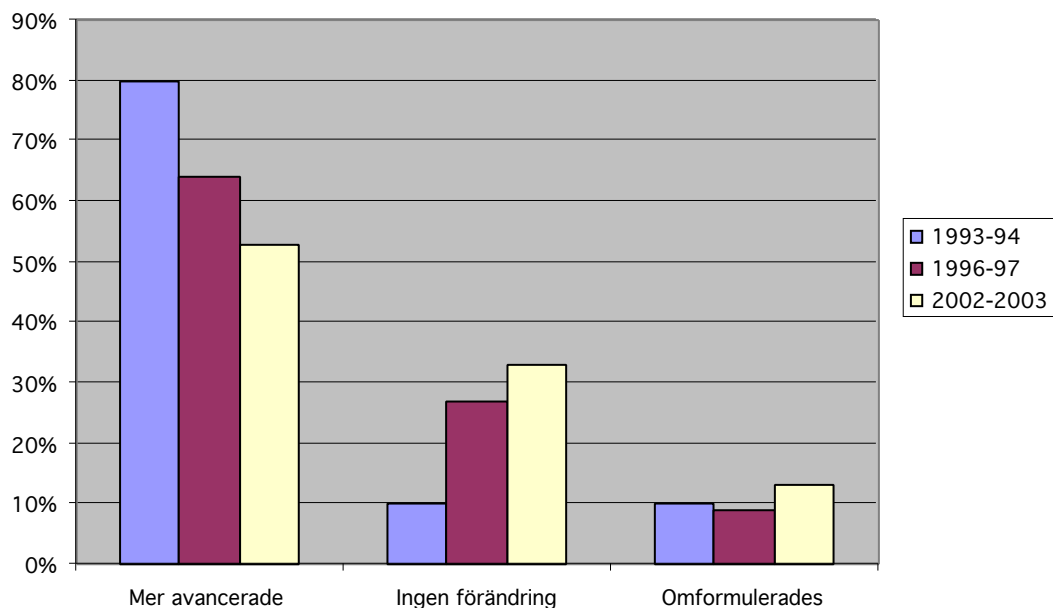
En stor majoritet (63 %) av BBE fick under sin tjänstgöringstid mer avancerade uppgifter med tiden. Några av dessa får också sina uppgifter omformulerade. (BBE kunde alltså ge mer än ett svarsalternativ.) Totalt uppger en mindre grupp (18 %) att deras arbetsuppgifter omformulerats. En fjärdedel (24 %) uppger att ingen eller liten förändring inträffade under perioden. BBEs arbetskapacitet är tydligen sådan att de flesta har kunnat anförtros alltmer avancerade uppdrag.

Tabell 37: Hur utvecklades arbetsuppgifterna under tiden?

De blev mer avancerade	63 %
Liten eller ingen förändring	24 %
De omformulerades	18 %

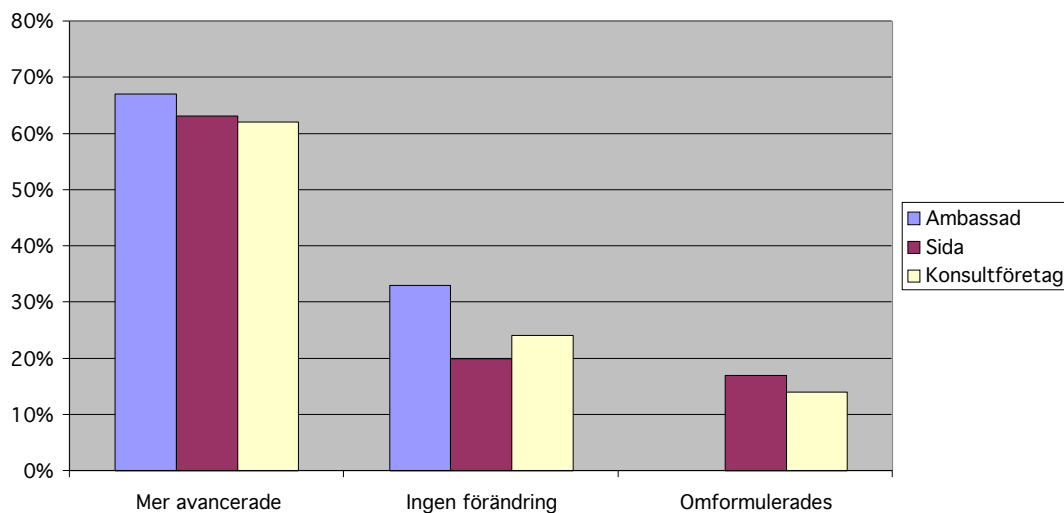
Trenden tycks på detta område vara att BBE i minskande grad får mer avancerade uppgifter under sin tjänstgöring. Om det är så eller om statistiken eventuellt påverkas av hur deltagarna idag minns sitt arbete är svårt att säga.

**Diagram 38: Hur utvecklades arbetsuppgifterna?
Jämförelse mellan årsgrupper**



BBE på ambassader har fått mer avancerade arbetsuppgifter än de två andra kategorierna.

Diagram 39: Hur utvecklades dina arbetsuppgifter?



9.2.7 Innebar uppdraget ett kvalificerat lärande?

BBE-programmet syftar till att stärka den svenska resursbasen av kvalificerad svensk personal inom det internationella utvecklingssamarbetet främst bilateralt men även multilateralt. Det ska alltså ge ett lärande som är till nytta inom området. Svaren visar att så i hög grad varit fallet.

Tabell 38: Kvalificerat lärande

Innebar uppdraget som helhet ett kvalificerat lärande?	inom ditt ämnesområde	om organisationen i vilken du arbetade	beträffande utvecklings-samarbete	beträffande arbete i internationell organisation	beträffande förståelse för annan kultur
Instämmer helt	52%	59%	73%	60%	81%
Instämmer delvis	42%	37%	27%	30%	19%
Instämmer inte	6%	4%		10%	

En hög procentandel av de svarande instämmer helt i att uppdraget inneburit ett kvalificerat lärande när det gäller en ökad förståelse för en annan kultur än den egna liksom beträffande utvecklingssamarbete. Det är också en majoritet som instämmer helt i att uppdraget som helhet inneburit ett kvalificerat lärande beträffande arbete i en internationell organisation och beträffande den organisation man arbetat i. Lite anmärkningsvärt är att det lägsta instämmandet gäller de områden som ligger närmast: det egna ämnesområdet och den egna organisationen.

9.2.8 Spridning av svenska utvecklingspolitiska mål och värderingar

Sverige (Sida, UD) har en önskan att sprida svenska utvecklingspolitiska mål och värderingar inom det internationella utvecklingssamarbetet. Man hoppas också att BBE ska ha möjlighet att under sitt uppdrag förmedla sådana kunskaper och värderingar rörande t ex metoder, policy, jämställdhetsfrågor, mänskliga rättigheter, demokrati- och miljöfrågor etc.

Nästan hälften (46 %) av BBE tycker att de i stor utsträckning kunnat tillföra arbetsplatsen kunskaper om svenska utvecklingspolitiska mål och värderingar. Nästan lika många (43%) tycker att de kunnat göra det i liten utsträckning.

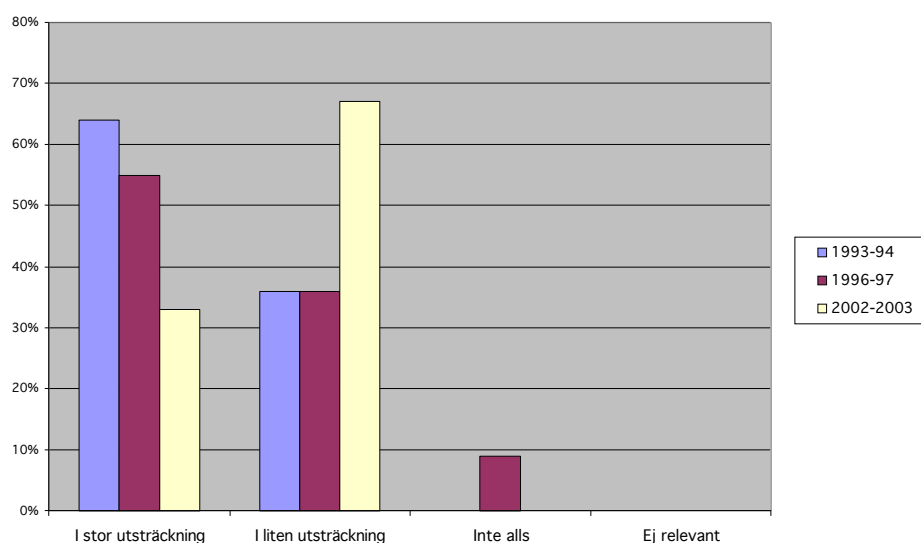
Tabell 39: Anser du att du tillförde arbetsplatsen svenska utvecklingspolitiska mål och värderingar?

I stor utsträckning	46 %
I liten utsträckning	43 %
Inte alls	10 %
Ej relevant	1 %

Det klart dominerande området där man menar sig ha tillfört något är på jämställdhetsområdet (25 st anger detta). Några andra viktiga områden där många menar sig ha tillfört ”svenska värderingar” är metodfrågor/metodutveckling, demokrati och mänskliga rättigheter, miljöfrågor samt ekonomi.

Över tiden tycks denna påverkan ha minskat. Den senaste årskullen anger att de i liten utsträckning bidragit med svenska värderingar. Det är oklart om detta främst beror på att man menar att en sådan värderingspåverkan inte behövdes eller om man upplevde att man inte riktigt kunde/önskade driva ett sådant påverkansarbete.

**Diagram 40: I vilken omfattning spred du svenska värderingar?
Jämförelse mellan årsgrupper**



9.2.9 Kan arbetsplatsen rekommenderas?

Nästan nio av tio (86%) BBE rekommenderar sin arbetsplats för andra BBE. Det höga betyget visar klart att personerna upplever att de själva kunnat utvecklas i arbetet och att organisationerna i hög utsträckning fungerat tillfredsställande, trots bristen på handledning och den hierarkiska och byråkratiska ordning som ofta råder och som många kritiserar i sina kommentarer.

Tabell 40: Skulle du rekommendera din organisation för nya BBE?

Ja	86%
Nej	9%
Ja och Nej	5%

9.3 Förhållanden efter BBE-uppdraget

9.3.1 Karriär och erfarenhet

Tabell 41: Gav uppdraget tillräcklig erfarenhet för att fortsätta med liknande eller mer avancerade uppdrag?

Ja	90%
Nej	7%
Ja och Nej	3%

BBE-uppdraget tycks i mycket hög grad ha bidragit till att de deltagande fortsatt med en internationell yrkesinriktning och arbeten med anknytning till utvecklingssamarbete.

Så gott som alla (90%) uppger att uppdraget gav tillräcklig erfarenhet för att fortsätta med liknande eller mer avancerade uppdrag.

Tabell 42: Har tjänstgöringen ökat ditt intresse för att söka uppdrag inom utvecklingssamarbete?

Ja	82%
Nej	13%
Ja och Nej	5%

Åtta av tio (82%) uppger att tjänstgöringen som BBE gav ett ökat (eller fortsatt) intresse för att söka uppdrag inom utvecklingssamarbetet. Och ännu fler (92%) menar att tjänstgöringen gjort att man fått ett fortsatt/ökat intresse för tjänstgöring utomlands.

Tabell 43: Har tjänstgöringen gjort att du har ett fortsatt/ ökat intresse för tjänstgöring utomlands?

Ja	92%
Nej	7%
Ja och Nej	1%

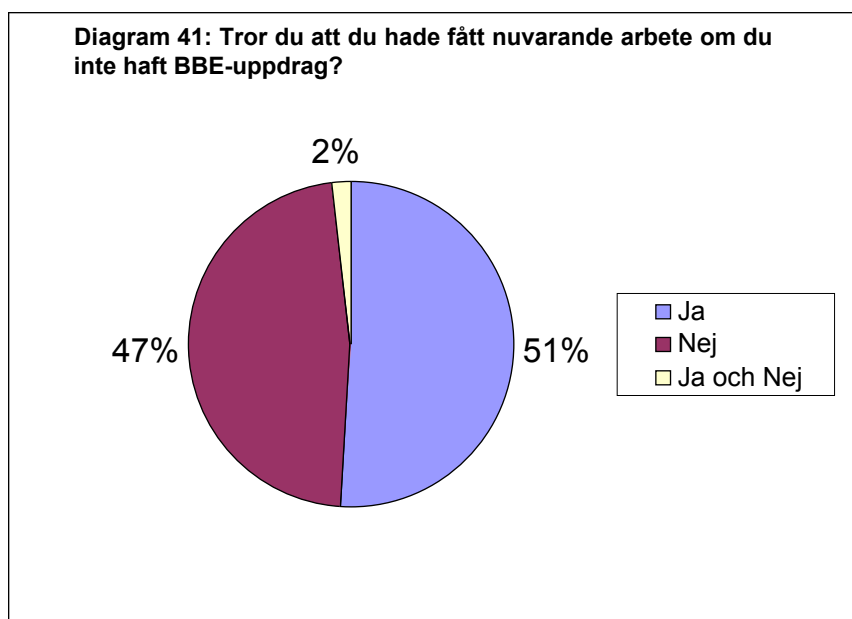
Det visar sig också att BBE-uppdraget gynnat möjligheten att få arbete med anknytning till utvecklingssamarbetet. Nästan tre av fem (57%) har direkt eller inom högst ett halvår fått sådan tjänst, varav några få (4%) fortsatt sin anställning på Sida. Eftersom nästan var fjärde (23%) inte sökt sådan tjänst är det få som fått vänta ett till två år (13%) på sådan tjänst eller som inte fått någon sådan tjänst (6%).

I jämförelse med dem som fullgjort JPO-uppdrag är det betydligt färre BBE som direkt eller inom kort får denna typ av tjänst. Det är också fler som väljer att inte söka sådan tjänst.

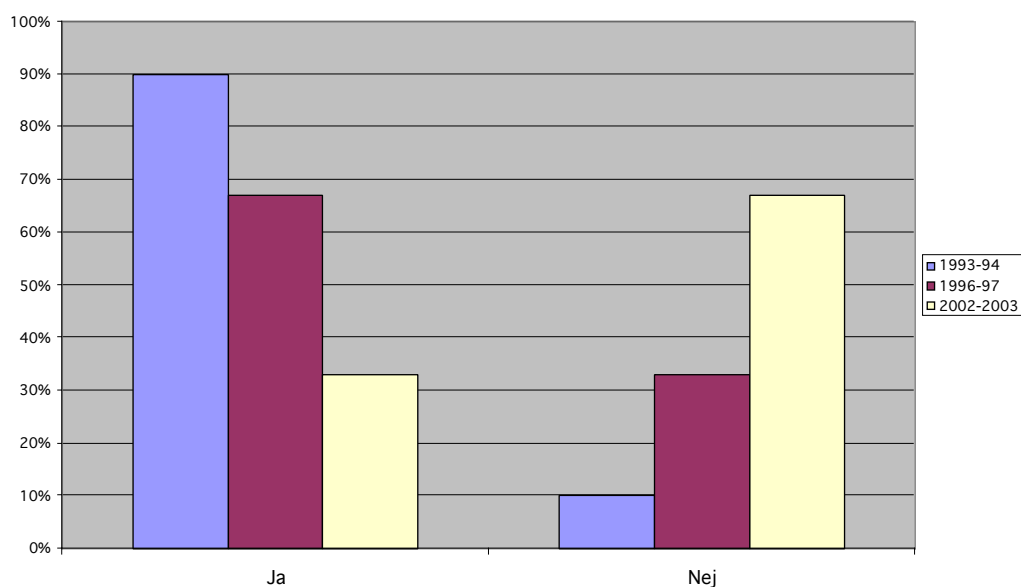
Tabell 44: Hur lång tid tog det efter BBE-tiden innan du fick arbete inom utvecklingssamarbete?

Inom ett halvår	40%
Direkt	13%
Redan Sida-anställd	4%
Efter 1–2 år	13%
Efter 2–3 år	1%
Har inte fått något	6%
Har inte sökt något	23%

Knappt hälften (47%) av de svarande uppger vidare att de inte tror sig ha fått sitt nuvarande arbete om de inte varit med i BBE-programmet. Något fler (51%) tror att de fått sitt nuvarande arbete oberoende av sin BBE-tjänst.



**Diagram 42: Har du arbetat internationellt efter tiden som BBE?
Jämförelse mellan årsgrupper**



9.3.2 Var arbetar BBE idag?

Vid svarandetillfället (december 2003-januari 2004) hade fyra av fem (80%) BBE arbete med internationell anknytning.

Tabell 45: Har ditt arbete internationell anknytning idag?

Ja	80 %
Nej	20 %

Två av tre (65 %) har någon gång efter BBE-uppdraget arbetat utomlands, främst för företag och Sida. Av de 35 procent som inte gjort det har de flesta inte heller önskat och sökt sådant arbete. Endast fem av alla BBE som sökt arbete utomlands har inte fått det.

Tabell 46: Har du arbetat internationellt utomlands efter uppdraget?

Ja	65 %
Nej	35 %

Det visar sig att betydligt fler av dem som avslutade sina uppdrag under 90-talet har haft andra uppdrag utomlands, men detta får anses helt bero på tidsfaktorn. De som nyss avslutat sin tjänst kan naturligtvis inte i samma utsträckning ha fått andra utlandsuppdrag.

BBE har efter sin tjänstgöring främst fått uppdrag för företag och för Sida, vilket kan förmodas bero på att de under sin tid har arbetat in sig i de organisationer där de haft sin BBE-tjänst. En hel del av dem som nyligen avslutat sin tjänst har gått vidare till att arbeta för någon NGO. Få får senare arbete inom FN eller utländska statliga organisationer.

När det gäller tabellen "Uppdragsgivare efter tiden som BBE" så kunde varje BBE ge flera svarsalternativ (60 svaranden har gett 90 svar). Procentsatserna utgår från de svarande och blir därför sammanlagt mer än 100 procent.

Tabell 47: Har ditt arbete idag anknytning till utvecklingssamarbete?

Direkt anknytning till utvecklingssamarbete	60 %
Indirekt anknytning till utvecklingssamarbete	13 %
Ingen anknytning alls	27 %

Tabell 48 Uppdragsgivare efter tiden som BBE

För FN	6	10%
För Sida	19	32%
För företag	28	47%
För annan internationell/mellanstatlig organisation	9	15%
För internationell NGO	10	17%
För svensk NGO	14	23%
För utländsk statlig organisation/myndighet	4	7%

Av de 80 % av BBE som erhållit arbete med internationell anknytning hade tre av fyra (73 %) ett arbete som har direkt eller indirekt anknytning till utvecklingssamarbete. Av dessa arbetar var tredje utomlands, till övervägande del inom offentlig sektor (mellanstatlig organisation t ex EU, OECD, Asiatiska utvecklingsbanken etc), medan två tredjedelar (66 %) arbetar i Sverige, ungefär lika många inom den offentliga som den privata sektorn.

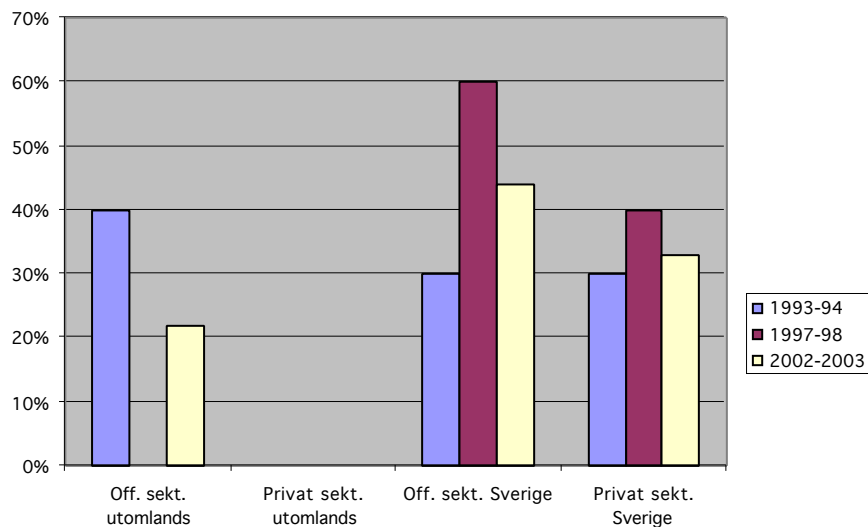
Av de, cirka 20 procent, som idag inte har ett arbete med internationell anknytning har cirka hälften gått tillbaka till tidigare arbetsgivare. Övriga har i huvudsak "valt annat tjänst" eller annan karriär.

Ett huvudmål för BBE-programmet är att svenskar ska få erfarenheter som gör att de vill och kan fortsätta att arbeta med utvecklingssamarbete. Detta mål uppfylls i hög grad. Nästan två tredjedelar (73 %) av personerna har idag arbeten som har direkt eller indirekt anknytning till utvecklingssamarbete, medan drygt var fjärde (27%) har arbeten som inte alls är anknutna. De flesta av dessa tycks medvetet, av olika skäl, ha valt bort sådant arbete och tycks alltså inte ha strävat efter sådant arbete och sedan inte lyckats få det. Några signifikanta skillnader finns här inte mellan de olika årsgrupperna.

I dag arbetar två tredjedelar av alla BBE i Sverige, ganska jämnt fördelade mellan den privata och offentliga sektorn.

Stora skillnader uppstår mellan olika årskullar. I de tre mätta kullarna arbetade ingen i den

Diagram 43: Placering idag? Jämförelse mellan årsgrupper



privata sektorn utomlands medan t ex alla som avslutade sin BBE-tjänst åren 97-98 idag arbetar i Sverige. Med tiden verkar en viss utjämning ske – de som kom hem 1993-94 arbetar idag relativt jämnt fördelat i den offentliga sektorn i Sverige och utomlands samt på svenska företag.

Offentlig sektor utomlands är exempelvis nationella myndigheter, t ex Mänskliga Rättighetsombudsmannamyndigheten som kan vara partner till FN.

9.3.3 Vidareutbildning och frivilligarbete

En önskan hos Sida är att BBE-programmet även ska leda till att deltagarna motiveras att vidareutbilda sig. Då enkäten inte tagit in uppgifter om vilken utbildning de deltagande tidigare haft så kan svaret på frågan om vidareutbildning inte ställas mot utbildningsnivån före programmet. Man kan konstatera att en dryg fjärdedel (27%) har vidareutbildat sig. Av dessa har flest (en dryg fjärdedel) gått till doktorsgrad, nästan lika många (en knapp fjärdedel) till masternivå och resten har läst olika kurser som exempelvis metodutveckling etc. Andelen BBE som vidareutbildat sig är densamma som andelen JPO.

Tabell 49: Har uppdraget lett till att du vidareutbildat dig?

Ja	27%
Nej	73%

En tanke med frågan om de deltagande senare på frivillig/ideell grund engagerat sig i internationella frågor var att se om erfarenheten som BBE gav ett sådant engagemang att det ”spillde över” till ideellt arbete. Men endast var femte person anger att de vid sidan av arbetet arbetat ideellt. Den mycket vanliga kommentaren är här att man arbetar på heltid med dessa frågor och därför inte har tid/ork att också på fritiden engagera sig i samma typ av frågor.

Tabell 50: Har du på ideell basis arbetat med internationella frågor efter BBE-uppdraget?

Ja	22 %
Nej	78 %

9.4 Sidas hantering under och efter uppdraget

9.4.1 Okänt personregister

Hela 88 procent av de svarande uppger att de inte känner till och inte haft någon nytta av det personregister som Sida har över BBE och JPO. Ett mindre antal uppger att de genom registret har fått kännedom om arbetstillfällen eller fått kontakt med andra BBE eller JPO.

9.4.2 Sidas stöd under och efter uppdraget

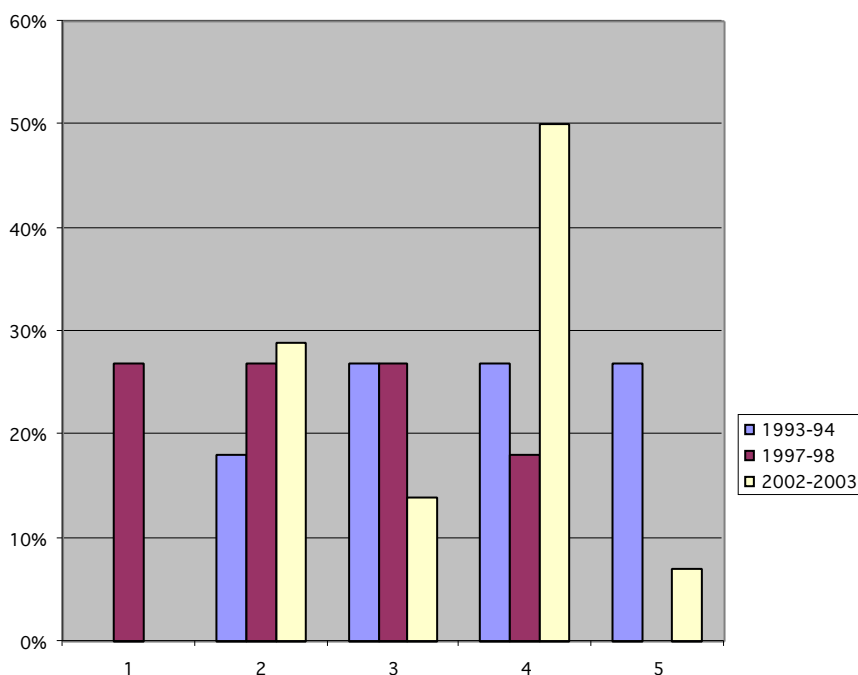
På ett område (förutom handledningen) framkommer en relativt stor kritik mot programmet. Det gäller Sidas stöd till BBE under och efter uppdraget. En majoritet ger visserligen Sida godkänt, eller med beröm godkänt, för stödet under uppdragstiden (58%). Men mer än två av fem (42%) ger Sida underbetyg. Än fler (47%) anser att Sidas kontakter efter uppdraget varit otillfredsställande.

Tabell 51: Hur stödet av Sida upplevts

Betyg i %	1	2	3	4	5
Var Sidas stöd under uppdraget tillfredsställande?	21	21	29	21	8
Har Sidas kontakter med dig efter uppdraget varit tillfredsställande?	27	20	24	19	10

Betyget för Sidas stöd under uppdraget har förbättrats om man ser till årsgruppen 2002–03. Men det sämsta betyget fick Sida av dem som avslutade sin tjänst 1997–98. Beträffande stödet efter uppdraget kan inga egentliga trender iakttas.

Diagram 44: Sidas stöd under uppdraget? Jämförelse mellan årsgrupper



Ett antal av de svarande kommenterar att Sida borde ha haft mer kontakt med dem och arbetsplatsen under uppdraget för att vid behov ge stöd och för att få kunskaper om typiska problem som uppstår för BBE och därmed kunna agera för att förbättra situationen i framtiden.

Det tycks vara så att BBE har fått rätt olika uppfattningar om vad Sida utlovat vad gäller stöd under och efter uppdraget. Några få har uppfattat att Sida inte tar på sig något större ansvar. Andra har uppfattat att Sida lovat mer och känner därför en besvikelse. Åter andra menar att Sida och Sverige borde ha ett betydligt större intresse för att utnyttja och stötta dem som varit ute på uppdrag. Återkommande är en kommentar om att Sida inte har visat något som helst intresse för att ta tillvara den kompetens som utvecklats.

Enkätsvaren som helhet visar samtidigt att BBE har lyckats väl i sin karriär efter uppdraget. De har snabbt fått nytt arbete och arbetar i hög grad internationellt och med utvecklingssamarbete. Detta skulle visa på att något aktivt stöd från Sida inte behövs. Men de rekommendationer som tycks kunna dras ur enkätsvaren är ändå att mer borde göras. Dessa handlar främst om att Sida bör samla BBE-listor med CVn som skulle göra det lättare för intresserade arbetsgivare att utnyttja resursbasen.

9.5 BBEs egna förslag

9.5.1Handledning, tydligare mål och medföljandesituationen

De två slutfrågorna i enkäten (fråga 30 och 31) erbjuder BBE att komma med egna förslag till rutiner som Sida och arbetsgivarna kunde göra bättre i förhållande till BBE-programmets mål att bredda den svenska resursbasen och att ge råd till BBE som ska ut på uppdrag.

Flera råd gäller handledningen, som att det aldrig är bra att högsta chefen utsetts till handledare: han har aldrig tid eller är sällan där. Arbetsgivarna bör få mer info om vad BBE-programmets mål är. Det bör finnas tydliga beskrivningar av förväntningar och prestationer. Synen på medföljande bör också finnas med. Förslag framförs också om att placera BBE på arbetsplatser under mer fältmässiga förhållanden än ambassader.

Synpunkter framförs också om behovet av att följa upp om huruvida arbetsplatsen uppfattat BBE som ett positivt tillskott. Den tilltänkta arbetsplatsen borde också skriva en ansökan om att få BBE. Många tycker även att Sida borde visa mer intresse för BBE som kommer hem, gärna någon återträff med tips om framtida uppdragsmöjligheter eller utvecklingsvägar. Nätverk borde skapas mellan BBE, dvs möjliggöra att man kan få utbyta erfarenheter i större utsträckning.

Bättre coachning av BBE i fält föreslås också med täta avrapporteringar och problemlösningstillfällen med ansvarig handläggare.

Råden till framtida BBE är bl a:

- ✓ Ta för dig från första stund och var inte rädd för att nätverka!
- ✓ Ta kontakt med relevant ämnesavdelning på Sida och skaffa en kontaktperson där!
- ✓ Tänk igenom situationen för eventuella medföljande. Var förberedda på stora kulturella skillnader bl a att ha anställda i hemmet.
- ✓ Acceptera att du arbetar i en annan kultur och att saker inte fungerar som i Sverige. Men kom också ihåg att du är svensk. Att bete sig svenskt är ofta väldigt OK.
- ✓ Tag kontakt med andra BBE/JPO! Kolla vilka villkor de hade etc. Utbyt erfarenheter
- ✓ Var beredd på det mesta.

Förkortningslista över förekommande organisationer och begrepp

AfDB	African Development Bank
AsDB	Asian Development Bank
EBRD	European Bank for Reconstruction and Development
EU	European Union
FAO	Food and Agriculture Organization
HQ	Headquarter
IADB	Inter-American Development Bank
IAEA	International Atomic Energy Agency
IDEA	International Institute for Democracy and Electoral Assistance
ICJ	International Court of Justice
ICC	International Criminal Court
ICRC	International Comittée of the Red Cross
ICRAF	International Center for Research in Agroforestry
IFAD	International Fund for Agricultural Development
ILO	International Labour Organization
IMF	International Monetary Fund
OHCHR	Office of the High Commissioner for Human Rights
IOM	International Organisation for Migration
ITU	International Telecommunication Union
MFS	Minor Field Studies, ett Sida-finansierat program som riktar sig till studenter på högskolans grundutbildningsnivå.
OSCE	Organization for Security and Cooperation in Europe
Sida/RIU	Enheten för Rekrytering för Internationella Uppdrag inom Sida
Sida/Multi	Enheten för Multilateral samordning inom Sida.
UNHCHS	United Nations Centre for Human Settlement
UNICEF	United Nations Children's Fund
UNCTAD	United Nations Conference on Trade and Development
UNDP	United Nations Development Programme
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
UNEP	United Nations Environment Programme
UNHCHR	United Nations High Commissioner for Human Rights
UNHCR	United Nations High Commissioner for Refugees
UN HQ	United Nations Headquarters
UNIDO	United Nations Industrial Development Organization
UNIFEM	United Nations Fund for Women
UNDRO	Office of the UN Disaster Relief Coordinator
UNOPS	United Nations Office for Project Services
UNOV	The United Nations Office at Vienna
UNFPA	United Nations Population Fund
UNAIDS	United Nations Programme on HIV/AIDS
UNRISD	United Nations Research Institute for Social Development
UNRWA	The United Nations Relief and Works Agency for Palestinian Refugees
UNV	United Nations Volunteers Programme
WB	World Bank Group
WFP	World Food Programme
WHO	World Health Organization
WIP	World Intellectual Property Organization (WIPO)
WTO	World Trade Organization

Bilaga 1: Uppdragsbeskrivning – Utvärdering av Sidas JPO-program och BBE-program

1 BAKGRUND

1.1 Information om Sida

Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete, Sida, ansvarar för det bilaterala svenska utvecklings- och katastrofbiståndet med länder i Afrika, Asien och Latinamerika. Sida ansvarar också för huvuddelen av samarbetet med Central- och Östeuropa. Riksdag och regering beslutar om de ekonomiska ramarna, vilka länder vi ska bedriva utvecklingssamarbete med och vilken inriktning samarbetet ska ha.

Sida stödjer insatser i 120 länder. En stor del av resurserna går till det tjugotal länder med vilka Sida har ett mer långsiktigt och fördjupat samarbete. Detta samarbete läggs fast i särskilda landstrategier och regleras i avtal mellan Sverige och respektive lands regering.

Sidas insatser bygger på de förändringar som samarbetsländerna själva vill genomföra och är beredda av avsätta resurser till.

Sida verkar genom cirka 1 500 samarbetspartners, de flesta svenska. Det är företag, folkrörelser, organisationer, högskolor och myndigheter som har kunskaper för att göra det svenska utvecklingssamarbetet framgångsrikt.

På sikt ska det svenska utvecklingssamarbetet leda till ett bredare ekonomiskt och socialt samarbete med samarbetsländerna, till ömsesidig nytta.

För mer information se gärna Sidas hemsida, www.sida.se

1.2 Information om Enheten för Rekrytering för internationella Uppdrag (RIU)

Målet för RIUs verksamhet inom rekrytering och resursbasutveckling är att utvidga, utbilda och öka utnyttjande av den svenska resursbasen i det bilaterala och multilaterala utvecklingssamarbetet samt att öka andelen kvalificerad svensk personal i prioriterade internationella organisationer.

1.3 Bakgrundsinformation om uppdraget

Sidas resursbasprogram för JPO och BBE har funnits sedan 1963 respektive 1986. Dessa resursbasprogram har utvärderats en gång vardera tidigare, JPO-programmet 1997 och BBE-programmet 1991. Syftet med dessa två utvärderingar var att söka få en bild av den fortsatta karriären hos före detta JPO och BBE samt deras intresse för en fortsatt internationell tjänstgöring.

Behov finns nu för en ny utvärdering av de båda programmen.

1.4 Syftet med programmen

Båda programmen syftar till

- att öka och utbilda en resursbas med kvalificerade yngre svenskar för framtida uppdrag inom det bilaterala och multilaterala utvecklingssamarbetet samt
- att återföra internationell erfarenhet till den svenska resursbasen.

2 FÖRUTSÄTTNINGAR OCH RISKER

2.1 Förutsättningar för utvärderingens genomförande

RIU förser konsulten med adresser och alla persondata på de personer, som varit JPO och BBE under den aktuella perioden. RIU informerar även om de som ska intervjuas inom och utom Sida.

2.2 Risker

En risk, som kan påverka resultatet av utvärderingen, är om enkäten inte når tillräckligt många. En annan risk är att svarsfrekvensen på enkäten blir lägre än 70% och att den då saknar relevans.

Det är därför ett önskemål från RIUs sida att målet med minst 70% svarsfrekvens uppnås innan en analys och sammanställning av enkäterna påbörjas. Om målet inte uppnås ska RIU kontaktas för samråd.

3 KONTRAKTSMÅL

Målsättningen med utvärderingen av JPO- och BBE-programmen är att ge RIU ett kvalificerat underlag för bedömning av:

- om syftet med programmen uppnås; t ex om förberedelseutbildningen var relevant, om ett kvalificerat lärande har skett inom tjänstens ämnesområde och om organisationen/landet samt om man har fortsatt arbeta med utvecklingsfrågor utomlands eller i Sverige
- tendenser, förändringar i programmen
- om Sidas egna arbetsprocesser är ändamålsenliga, effektiva och leder till att syftet med programmen uppnås.
- Hur de externa arbetsgivarna tagit tillvara de resurspersoner som utbildats inom programmen.

4 UPPDRAGETS OMFATTNING

4.1 Allmänt

Utvärderingen omfattar ca 500 personer, som tidigare har innehaft BBE- eller JPO-tjänst och har avslutat denna under perioden januari 1992 -december 2002. Några personer, ca 5-10, inom Sidas organisation samt 5 personer i organisationer utanför Sida, med erfarenhet av BBE- och JPO-programmen, ska ingå i utvärderingen.

Frågeformulären för JPO och BBE skiljer sig åt på väsentliga punkter/frågor men kan formuleras på ett likartat sätt. De båda frågeformulären skiljer sig åt vad gäller syftet med programmen. JPO-programmet syftar bl a till att öka andelen kvalificerad svensk personal inom FN-systemet och internationella organisationer. BBE-programmets syfte är bl a att bidra till att öka resursbasen av kvalificerad svensk personal inom det internationella utvecklingssamarbetet. Vidare har man olika kriterier beträffande erfarenhet innan tjänstgöring inom programmen, vilket måste beaktas. De som tjänstgör som JPO har ofta längre erfarenhet av internationellt arbete innan sin anslutning till programmet medan BBE max får ha ett års utlandserfarenhet.

Utvärderingsenkäten skall utformas med en kombination av kryssfrågor, med ett stort antal alternativ och essäfrågor. RIU önskar att enkäten utformas som ett elektroniskt formulär för en ökad svarsfrekvens. När utvärderingen är genomförd ska resultaten analyseras och sammanställas i en slutrapport till RIU. Slutrapporten skall ej innehålla några personuppgifter. Konsulten skall behandla person- och adressuppgifterna i enlighet med PUL. Detta skall

bekräftas i anbudet. Vidare skall konsulten bekräfta i anbudet att personerna som får enkäten har fått fullständig information om hur svaren kommer att användas, att svaren sänds vidare till Sida och att de samtycker till förfarandet.

4.2 Uppdrag

Det slutliga målet med utvärderingen av de båda programmen är att i en slutrapport få en sammanställning och analys av de svar som inkommit. Det krävs att denna rapport uppfyller kontraktsmålen och ger Sida/RIU den kvalificerade information som har efterfrågats. Om svarsfrekvensen inte uppgår till 70% ska perioden för inhämtning av enkäter förlängas ytterligare och åtgärder sättas in för att öka svarsfrekvensen. Detta sker efter samråd med RIU.

Konsulten skall utarbeta enkäten i samarbete med RIU. Enkätsvaren skall sammanställas, analyseras och redovisas i en slutrapport till RIU.

4.2.1 Utarbetande samt utskick av utvärderingsformulär

1 november – 15 december 2003

- Konsulten skall utarbeta förslag till frågeformulär i samråd med RIU.
- RIU skall godkänna frågeformulären innan utskick.
- Konsulten skall genomföra intervjuer med 5-10 personer inom Sida samt med 5 personer vid konsultföretag, med erfarenhet av BBE-programmet. Ett utvärderingsformulär för de båda programmen skall tas fram före den 1 december 2003. Parallellt kommer arbetet med att hitta aktuella adresser att ske och adresser kommer fortlöpande att skickas till konsulten. Utskick av enkäten sker likaledes fortlöpande.

4.2.2 Insamling, sammanställning, analys och avrapportering

16 december 2003 – 1 april 2004

Insamling, sammanställning och analys av enkätsvar samt rapportering under ovanstående period. Vid låg svarsfrekvens kan en möjlig förlängning av inhämtningsperioden diskuteras. Se under pkt 4.2 Uppdrag! Slutrapport skall överlämnas till RIU senast 1 april 2004.

4.3 Tidplan

Uppdraget att utvärdera de två programmen för RIU, angivna ovan, ska i sin helhet sträcka sig från 1 november 2003 - 1 april 2004. Uppdragstiden kan komma att förlängas, om svarsfrekvensen skulle bli alltför låg.

Följande datum gäller

1 december 2003 – Frågeformulären överlämnas till RIU för godkännande.

15 december 2003 – Enkäten utskickad till samtliga som ska delta i utvärderingen.

1 februari 2004 – Uppföljning, inhämtning av enkätsvar samt avstämning med RIU

15 mars 2004 – Ett första rapportutkast överlämnas till RIU

1 april 2004 – Slutrapport överlämnas till RIU

Vid eventuell förlängning av enkättiden beslutas om nytt datum för slutrapport.

5 RAPPORTERING OCH DOKUMENTATION

1 december 2003 överlämnas enkätformulär till RIU för godkännande.

1 februari 2004 sker en avstämning med RIU om ev förlängning av svarstiden.

15 mars 2004 överlämnas ett första utkast av rapport till RIU.

1 april 2004 överlämnas slutrapport till RIU.

Bilaga 2: Enkät till JPO och BBE som avslutat tjänst 1992-2003

Enkät gällande

Sidas JPO-program och BBE-program

- ☐ Man
☐ Kvinna

Ålder
Namn:
Telefon dagtid
Hem:
mobil
e-post
Adress
Arbetsplats under uppdraget:

- | | |
|---|--|
| BBE: | JPO: |
| ☐ Sida | ☐ Organisation: |
| ☐ Ambassad | ☐ Fältplacering |
| ☐ Konsultföretag | ☐ Placering vid huvudkontor |
| | ☐ Kombination fält/HQ |

A. DITT NUVARANDE ARBETE

1. Har Ditt arbete internationell anknytning idag?

- ☐ Ja
☐ Nej

Om Ja:

- ☐ Offentlig sektor, stationerad utomlands
☐ Privat sektor, stationerad utomlands
☐ Offentlig sektor, stationerad i Sverige
☐ Privat sektor, stationerad i Sverige

Kommentar:

Om Nej

- ☐ Har återgått till tidigare arbetsgivare
☐ Har valt annan tjänst
☐ Annan karriär
☐ Lämpliga tjänster saknas
☐ Otillräcklig profil och erfarenhet
☐ Familjeskäl (barnledighet, etc)
☐ Sjukskriven
☐ Har inte sökt sådan tjänst

Övrigt:

2. Hur skulle Du kategorisera ditt nuvarande arbete och Dina arbetsuppgifter?

- ☐ Det har direkt anknytning till utvecklingssamarbete

- ☐ Det har indirekt anknytning till utvecklingssamarbete
- ☐ Det har ingen anknytning till utvecklingssamarbete

3. Tror Du att Du skulle fått nuvarande arbete om du inte haft uppdrag som BBE/JPO

- ☐ Ja
- ☐ Nej

Kommentar:

B. TIDEN FÖRE BBE/JPO-UPPDRAGET

4. Hur länge hade Du arbetat innan du fick uppdraget.

- ☐ < 1 år
- ☐ 1 – 2 år
- ☐ 3 > år

Typ av arbete:

Tidigare internationell yrkeserfarenhet (inkl. internship)Tid:

Kommentar:

5. Vilken förberedelseutbildning genomgick Du före uppdraget?

- ☐ Utresekurs
- ☐ Språkutbildning
- ☐ Kompletterande fackutbildning

Kommentar:

6. Saknade Du någon komponent i din förberedelseutbildning?

- ☐ Nej
- ☐ Ja

Om ja, vad?

C. ARBETET SOM BBE/JPO

7. Vilken typ av arbetsgivare hade Du som BBE/JPO:are?

Offentlig sektor, stationerad utomlands

- ☐ I FN
- ☐ I annan mellanstatlig internationell organisation (t ex EU, OECD, Asiatiska utvecklingsbanken etc.)
- ☐ Övrigt (t ex statlig myndighet/företag, offentligt finansierad akademisk institution)
- ☐ Sida/ambassad
- ☐ Universitet/högskola

Privat sektor, stationerad utomlands

- ☐ Företag (inklusive konsultgrupper/firmor)
- ☐ Enskild organisation
- ☐ Universitet/högskola

8. Vilken var Din arbetsgivare (organisation)?

9. I vilken geografisk region var du placerad?

- ☐ Europa (inkl. öst och Centraleuropa)
- ☐ Asien
- ☐ Afrika
- ☐ Latinamerika
- ☐ Nordamerika
- ☐ Övrig

10. Var i organisationen på din arbetsplats arbetade Du?

- ☐ Ledningsnivå
- ☐ Mellannivå
- ☐ Basnivå

11. Inom vilket ämnesområde arbetade Du (flera svarsalternativ kan förekomma)?

- ☐ Miljö
- ☐ Jordbruk
- ☐ Landsbygdsutveckling
- ☐ Urbana frågor
- ☐ Näringslivsutveckling
- ☐ Demokratisk samhällsstyrning
- ☐ Mänskliga rättigheter
- ☐ Undervisning
- ☐ Hälsa
- ☐ Katastrofbistånd

Övrigt:

12. Kontraktstiden är ett år med möjlighet till ett eller två års förlängning. Hur länge arbetade Du som BBE/JPO?

- ☐ 1 år
- ☐ 2 år
- ☐ 3 år eller >

Varför: ange skäl till tjänstgöringens längd

13. Motsvarade arbetsuppgifterna som BBE/JPO:are den arbetsbeskrivning du fått?

- ☐ Helt eller till betydande del
- ☐ Till en mindre del
- ☐ Inte alls

14. Tycker Du att Din utbildning och Din yrkeserfarenhet var relevant för de arbetsuppgifter Du fick under uppdraget?

a) Utbildning.

- ☐ Mycket relevant
- ☐ Delvis passande

Kommentar:

b. Yrkeserfarenhet

- ☐ Mycket relevant
- ☐ Delvis passande

Kommentar:

15. Hur utvecklades Dina arbetsuppgifter under perioden?

- ☐ De blev mer avancerade
- ☐ De förändrades inte eller mycket lite
- ☐ De omformulerades

16. Som svensk BBE/JPOare är det viktigt att svenska utvecklingspolitiska mål och värderingar sprids inom det internationella utvecklingssamarbetet. Anser Du att Du tillförde arbetsplatsen något som berör sådana kunskaper, metoder, policy, värderingar inom t ex jämställdhet mellan könen, mänskliga rättigheter, demokratifrågor, miljö, ekonomisk tillväxt etc.

- ☐ Ja, i stor utsträckning
- ☐ I liten utsträckning
- ☐ Inte alls
- ☐ Ej relevant

Om Ja. Inom vilket område tyckte Du att du tillförde mest

Kommentar:

17. Var den handledning Du fick under uppdraget

- ☐ Bra/tillräcklig
- ☐ Begränsad/acceptabel
- ☐ Svag/otillräcklig

Kommentar:

18. Vilken tjänst/position hade Din handledare?

- ☐ Högre chef
- ☐ Mellanche
- ☐ Medarbetare/kollega
- ☐ Annan

19. Innebar ditt uppdrag som helhet ett "kvalificerat lärande" för Dig?

a) inom ditt ämnesområde

- ☐ Instämmer helt
- ☐ Instämmer delvis
- ☐ Instämmer inte alls

Kommentar:

b) om organisationen i vilken Du arbetade

- ☐ Instämmer helt
- ☐ Instämmer delvis
- ☐ Instämmer inte alls

Kommentar:

c) beträffande utvecklingssamarbete

- ☐ Instämmer helt
- ☐ Instämmer delvis
- ☐ Instämmer inte alls

Kommentar:

d) beträffande arbete inom en internationell organisation

- ☐ Instämmer helt
☐ Instämmer delvis
☐ Instämmer inte alls

Kommentar:

e) beträffande förståelse för en annan kultur

- ☐ Instämmer helt
☐ Instämmer delvis
☐ Instämmer inte alls

Kommentar:

20. Skulle Du rekommendera Din organisation som arbetsplats för nya BBE/JPO?

- ☐ Ja
☐ Nej

Kommentar:

ARBETET/UTBILDNINGEN EFTER TIDEN SOM BBE/JPO

21. Sida har ett personregister där alla BBE/JPO finns registrerade. Har Du kommit i kontakt med detta register?

- ☐ Har fått kännedom om arbetstillfällen
☐ Har fått kontakt med andra BBE/JPO

Övrigt

22. Anser Du att uppdraget gav tillräcklig erfarenhet för att fortsätta med liknande eller mer avancerade uppdrag?

- ☐ Ja
☐ Nej

Om Nej. Vad saknas?

23. Har BBE/JPO-tjänstgöringen ökat Ditt intresse för att söka uppdrag inom utvecklingssamarbetet?

- ☐ Ja
☐ Nej

Kommentar:

24. Har tjänstgöringen gjort att Du har ett fortsatt/ökat intresse för tjänstgöring utomlands?

- ☐ Ja
☐ Nej

Kommentar:

25. Hur lång tid efter BBE/JPO-tiden tog det innan Du fick arbete inom utvecklingssamarbetet

- ☐ Några månader – Ett halvår
☐ Ett –Två år
☐ Två – Tre år

Mer

- ☐ Fick inget sådant arbete

☐ Har inte sökt sådant arbete

Kommentar

26. Har Du arbetat internationellt utomlands efter uppdraget som BBE/JPO?

☐ Ja

☐ Nej

Antal uppdrag:

Om Ja:

☐ För FN

☐ För Sida

☐ För företag

☐ För annan internationell mellanstatlig organisation

☐ För utländsk/internationell enskild organisation

☐ För svensk enskild organisation

☐ För utländsk statlig organisation/myndighet

Om Nej, har du sökt sådan tjänst?

☐ Ja

☐ Nej

Kommentar:

27. Har BBE/JPO-uppdraget lett till att Du har vidareutbildat Dig?

☐ Ja

☐ Nej

Om Ja,

I vilket land?

Ämnesområde

Ev examen:

☐ Mastersexamen

☐ Doktorsgrad

övrig:

Kommentar:

28. Har Du på frivillig basis arbetat med internationella frågor efter Ditt uppdrag?

☐ Ja

☐ Nej

Om Ja

Tidsperiod:

Kortfattad beskrivning:

Om Nej. Varför inte?

29. Betygsätt Sidas (rekryteringsenheten) hantering av Dig som BBE/JPOare (skala 1 – 5, där fem är högst betyg):

a) Hur hanterade Sida din ansökan och rekryteringsprocessen?

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

b) Var Sidas stöd före utresan tillfredsställande?

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

c) Var Sidas stöd under uppdraget tillfredsställande?

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

d) Har Sidas kontakter med dig efter uppdraget varit tillfredsställande?

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Kommentar:

30. Har Du förslag på rutiner som Sida eller Din arbetsgivare borde förändra för att göra arbetet bättre i förhållande till BBE/JPO-programmets mål att bredda den svenska resurs-basen?

Arbetsplatsen där du var BBE/JPO

Sida

Din arbetsgivare i Sverige

31. Vilka spontana råd skulle Du vilja ge en BBE/JPO-are som ska ut på uppdrag?

.....
.....
.....

Bilaga 3: Intervjuade personer

Utrikesdepartementet

Christina Tillfors, enhetschef, UD-SIR

Gunilla Törnqvist, enhetschef, UD-GU

Sida

Gunilla Ankers, programansvarig JPO, Sida/PEO-RIU

Marie-Louise Dagrup-Strand, programansvarig JPO, Sida/PEO-RIU

Gunilla Essner, fokalpunkt UNFPA, handläggare Sida/DESO-DESA

Fredrik Frisell, fokalpunkt UNHCR, handläggare, Sida/SEKA

Britt Hagström, avdelningschef, Sida/DESO

Elsa Håstad, fokalpunkt UNDP, handläggare, Sida/Europa

Bengt Johansson, enhetschef, Sida/Natur-Vatten

Elisabeth Lewin, enhetschef Sida/RELA-Multi

Pelle Persson, enhetschef, Sida-INEC

Madeleine Sandstedt-Kjellberger, programansvarig BBE, Sida/PEO-RIU

Ylva Ternby, enhetschef Sida/RELA

Katarina Zinn, fokalpunkt för WFP, handläggare, Sida/Asien

Konsultfirmor som fungerat som arbetsgivare åt BBE

Marianne Linder, personalchef HIFAB

Lill Lundgren, personalansvarig Scandiaconsult-Natura

Att halvera fattigdomen i världen till år 2015 är vår tids största utmaning. Det kräver samarbete och uthållighet. Samarbetsländerna ansvarar för sin utveckling. Sida förmedlar resurser och utvecklar kunskap och kompetens. Det gör världen rikare.



STYRELSEN FÖR INTERNATIONELLT
UTVECKLINGSSAMARBETE

105 25 Stockholm
Besöksadress: Sveavägen 20
Telefon: 08-698 50 00
Telefax: 08-698 56 15
sida@sida.se, www.sida.se