



Universitets- och
högskolerådet

Enheten för analys, främjande och tillträdesfrågor

Föredragande

Asia Riazantceva
Samordnare EU-rekrytering och tjänstemannautbyte

010-470 05 02
asia.riazantceva@uhr.se

PM

Diarienummer

1.1.1-00067-2021

Datum

2021-01-21

Postadress

Box 45093
104 30 Stockholm

Besöksadress

Artillerigatan 33A
621 38 Visby

Telefon

010-470 03 00

Org nr

202100-6487

www.uhr.se

Svenskar inom EU:s institutioner: sammanställning av kartläggning

Innehåll

Bakgrund	3
Syfte med kartläggningen	3
1. Respondenternas demografi.....	3
1.1. Åldersgrupp	3
1.2. Könsfördelning	3
2. Anställning.....	4
2.1. EU-institutioner, -byråer och -organ	4
2.2. Befattning/Titel	5
2.3. Antal år i EU-tjänsten	5
2.4. Anställningsform	6
2.5. Lönegrad.....	6
2.6. Epos:s urvalsförfarande	7
2.7. Karriärmål.....	8
2.8. Pensionsavgång.....	8
3. Erfarenheter före första anställning vid EU:s institutioner, byråer och organ	9
3.1. Arbetslivserfarenhet i år före anställning inom EU:s institutioner ..	9
3.2. Anställningssektor	9
3.3. Anställningsland	10
4. Utbildning.....	10
4.1. Utbildningsnivå	10
4.2. Examensår	11
4.3. Ämnesinriktning	12
4.4. Utbildningsland	12
4.5. Lärosäte i Sverige	14
4.6. Internationella erfarenheter	14
4.7. Språkkunskaper.....	15
5. Fler svenskar inom EU:s institutioner, byråer och organ	16
5.1. Vilken arbetslivserfarenhet/professionell bakgrund behövs för att lyckas med en EU-karriär?.....	16
5.2. Förutsättningar för en EU-karriär.....	17
5.3. Fler svenskar inom EU:s institutioner – vad kan Sverige göra?	19
6. Slutsatser.....	21

Bakgrund

Den 2 april 2020 skickades Webropol enkätundersökning till 1 030 EU-tjänstepersoner som har angivit Sverige som sitt medborgarskapsland. Enkätundersökningen består av 20 frågor (18 flervalss- och 2 fritextfrågor). Svar samlades via en publik webblänk som skickades som en del av ett informationsbrev om undersökningen. Sveriges ständiga representation vid Europeiska unionen ansvarade för mejlutsickket på grund av att det är representationen som har kontaktlistor på samtliga svenska EU-tjänstepersoner. Den 20 april 2020 skickades ett påminnelsebrev. Totalt inkom 388 svar (37,7% svarsfrekvens).

Syfte med kartläggningen

Skapa en förståelse för vilka erfarenheter och kunskaper som behövs för att få en EU-karriär och vilka karriärvägar som finns för att nå målet.

1. Respondenternas demografi

1.1. Åldersgrupp

I undersökningen delades svarsalternativ i 10 åldersgrupper.

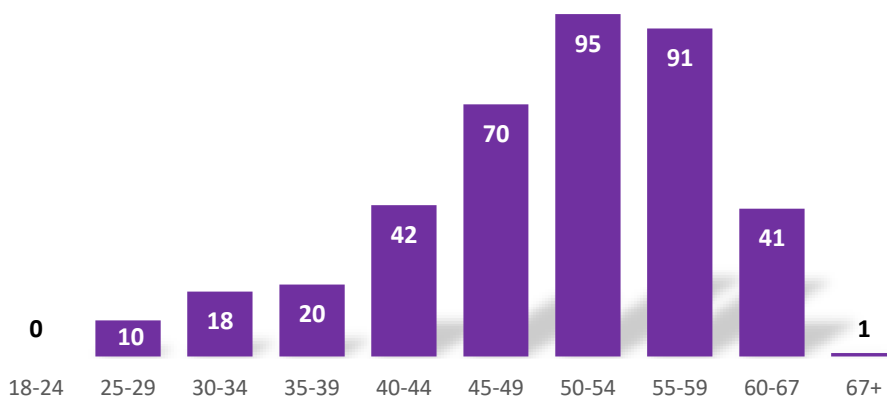


Bild 1 – Åldersgrupp

På Bild 1 framgår det att majoriteten av respondenter, 87,63%, är äldre än 40 år, och 34,28% är äldre än 55 år.

1.2. Könsfördelning

Könsfördelningen bland respondenterna ser som följande:

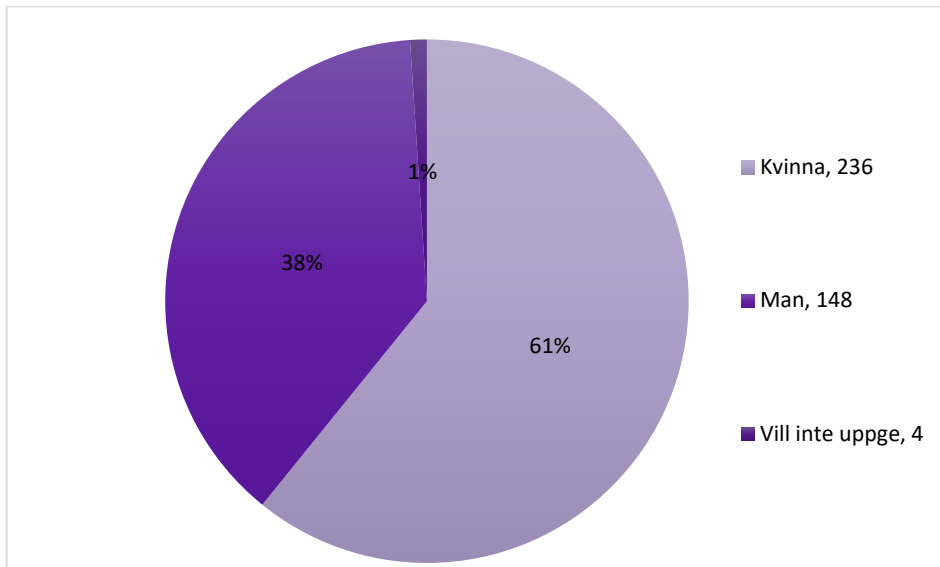


Bild 2 – Könsfördelning

Majoriteten av respondenterna är kvinnor, 60,83%.

2. Anställning

2.1. EU-institutioner, -byråer och -organ

Enligt kontaktlistan finns svenskar på följande EU-institutioner, -byråer och organ (Bild 3):

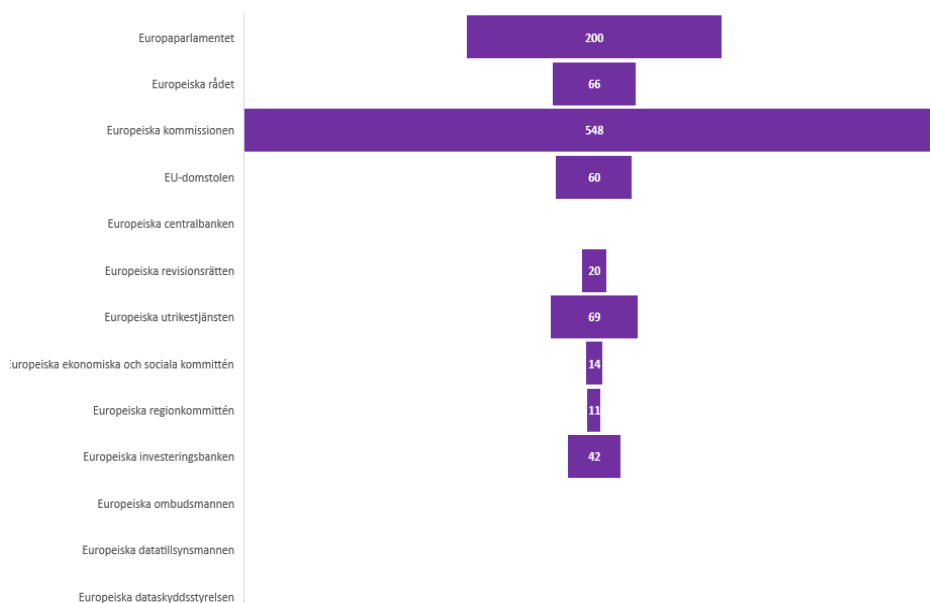


Bild 3 – Svenskar inom EU

Majoriteten (53,61%) av svar inkom från Europeiska kommissionen:

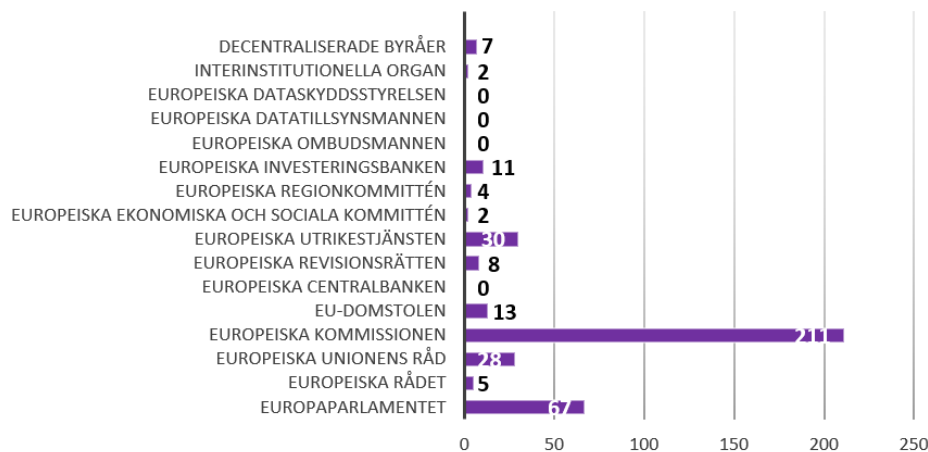


Bild 4 – Arbetsplats på EU-institutioner, -byråer och -organ

Respondenterna som arbetar på Europeiska kommissionen lämnade uppgifter om vilket generaldirektorat de tillhör. 24 respondenter, den största svarsgruppen (11,54%) arbetar på DGT (Översättning), 14 (6,73%) på EUROSTAT (Europeisk statistik), 12 (5,77%) på JRC (Gemensamma forskningscentrumet), 10 (4,81%) på DEVCO (Internationellt samarbete och utveckling) och 10 (4,81%) på DG NEAR (Grannskapspolitik och utvidgningsförhandlingar).

2.2. Befattning/Titel

Respondenterna hade möjlighet att frivillig lämna in namn på sin titel. 377 (97%) av 388 respondenter lämnade in sina svar och sammanfattningsvis presenteras svaren i Bild 5.

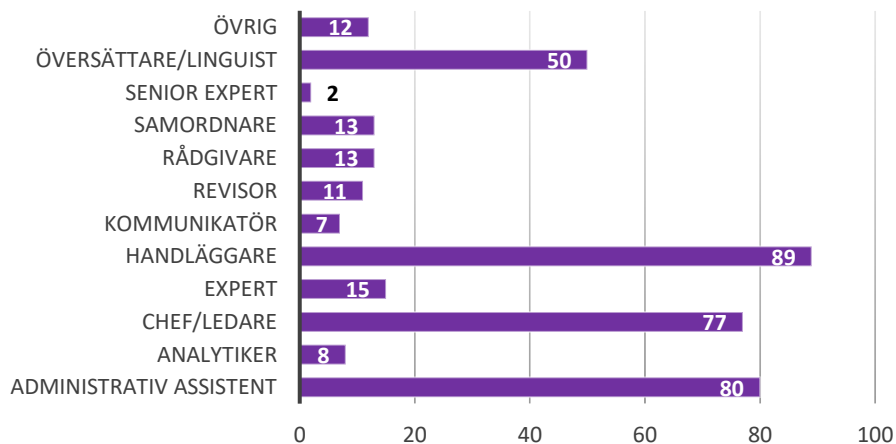


Bild 5 – Befattning/Titel

2.3. Antal år i EU-tjänsten

Majoriteten av samtliga respondenter har arbetat inom EU-institutioner, -byråer och -organ 6 år eller längre. Se Bild 6 för fördelning:

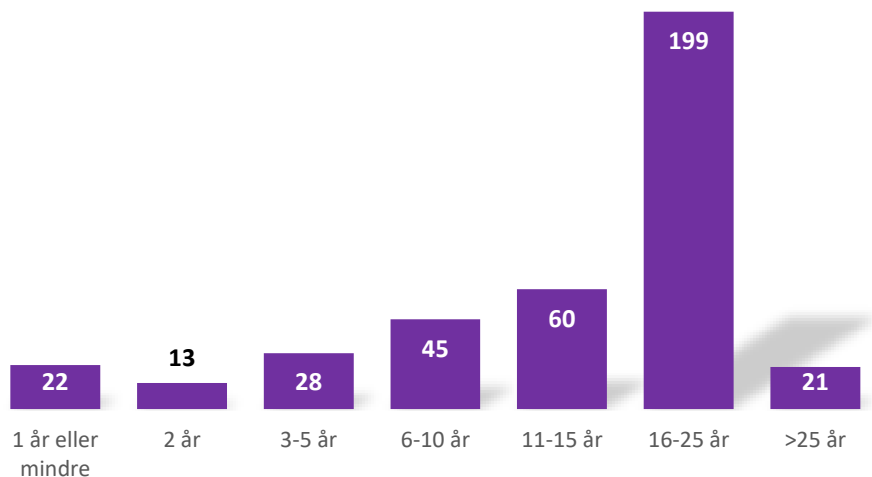


Bild 6 – Antal år i EU-tjänsten

Mer än hälften av respondenterna (51,29%) har arbetat inom EU:s förvaltning 16 år eller längre. 172 respondenter (44%) började arbeta inom EU:s förvaltning innan år 2000, 123 respondenter (31,7%) – innan år 2010.

2.4. Anställningsform

76% av samtliga respondenter har fastanställning, se Bild 7.

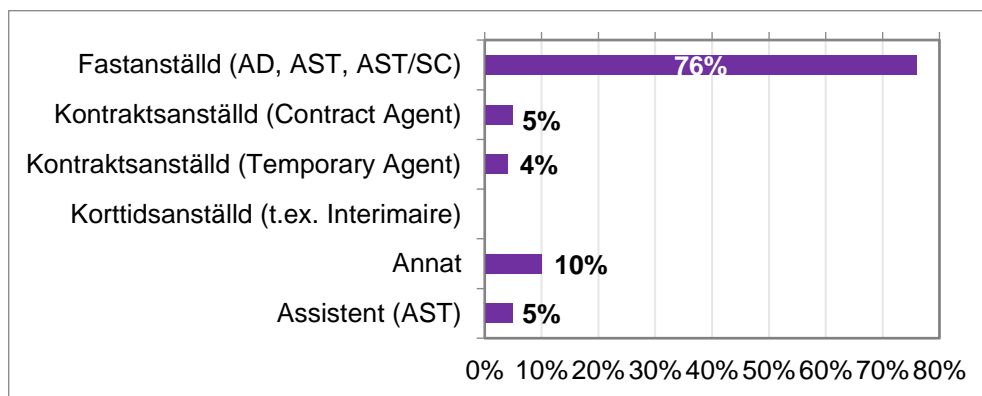


Bild 7 – Anställningsform

Under *Annat* skrev två respondenter *Nationellexpert* (NE) och 24 respondenter skrev *Sekundär nationellexpert* (SNE).

2.5. Lönegrad

Fastanställning omfattar 3 olika lönegrader:

1. AD – nivå 5–16 - handläggare
2. AST – nivå 1–11 - assistenter
3. AST/SC – nivå 1–6 - sekreterare och kontorspersonal

76,58% av samtliga respondenter med fastanställning har AD-lönegrad, se Bild 8:

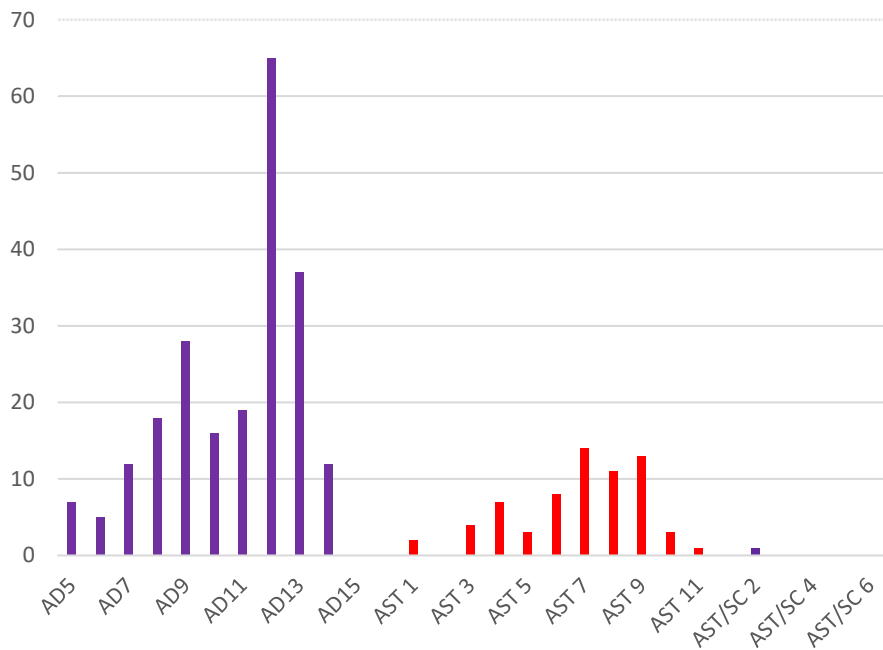


Bild 8 – Fördelning lönegrader

2.6. Epsos urvalsförfarande

70% av samtliga respondenter klarade Epsos urvalsförfarande, s.k. concours, för att få sin anställning inom EU:s förvaltning. Bild 9 visar under vilken tidsperiod respondenterna klarade Epsos urvalsförfaranden. Det är oklart hur de respondenterna, som svarade att de har klarat Epsos urvalsförfarande innan 2003, argumenterade med hänsyn till att Epsos inledde sin verksamhet 2003.

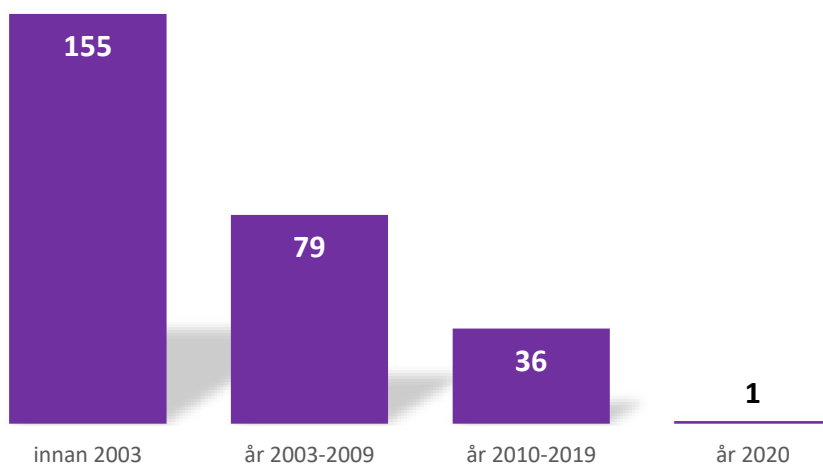


Bild 9 – Epsos urvalsförfarande

2.7. Karriärmål

Samtliga respondenter fick en frivillig fråga om vad de siktar på i sin karriär. 295 respondenter svarade på frågan. Inkomna svar kan fördelas i följande kategorier, se Bild 10.

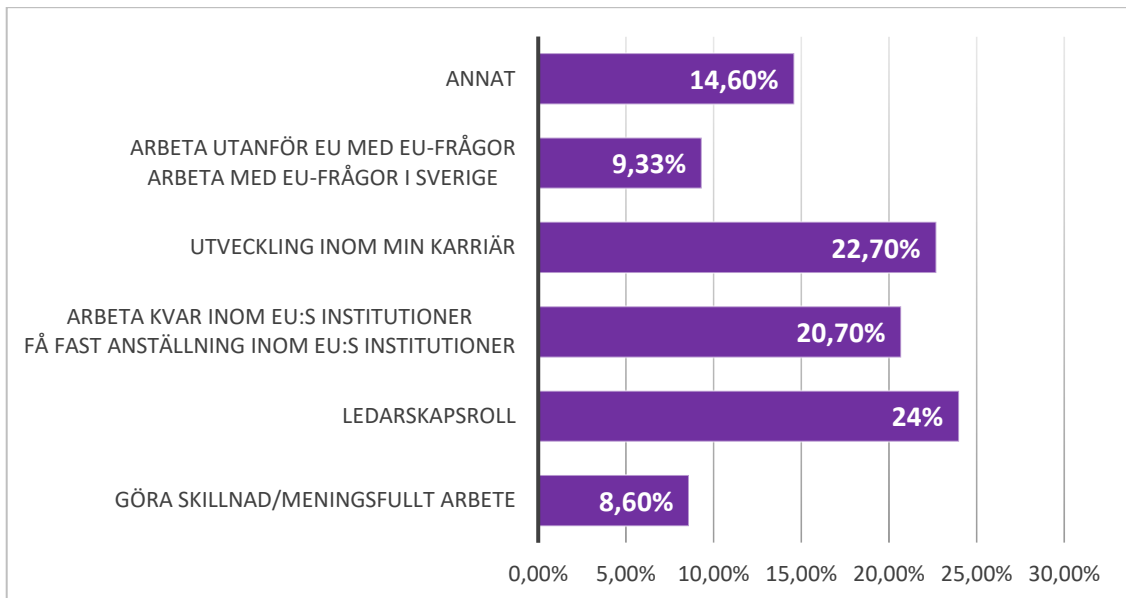


Bild 10 – Karriärmål

2.8. Pensionsavgång

Majoriteten av respondenter, 170 (45%), planerar pensionsavgång under kommande 10 år (se Bild 11). 103 av de respondenterna planerar pensionsavgång under kommande 5 år.

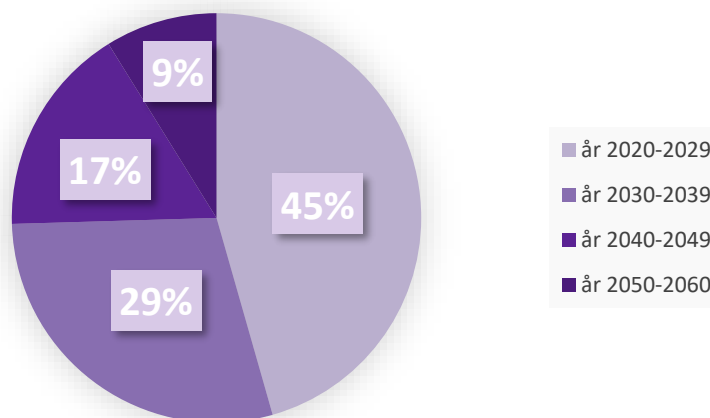


Bild 11 – Planerade pensionsavgångar

3. Erfarenheter före första anställning vid EU:s institutioner, byråer och organ

3.1. Arbetslivserfarenhet i år före anställning inom EU:s institutioner

61% av samtliga respondenter har minst 6 år av arbetslivserfarenhet före anställning inom EU:s förvaltning (se Bild 12).

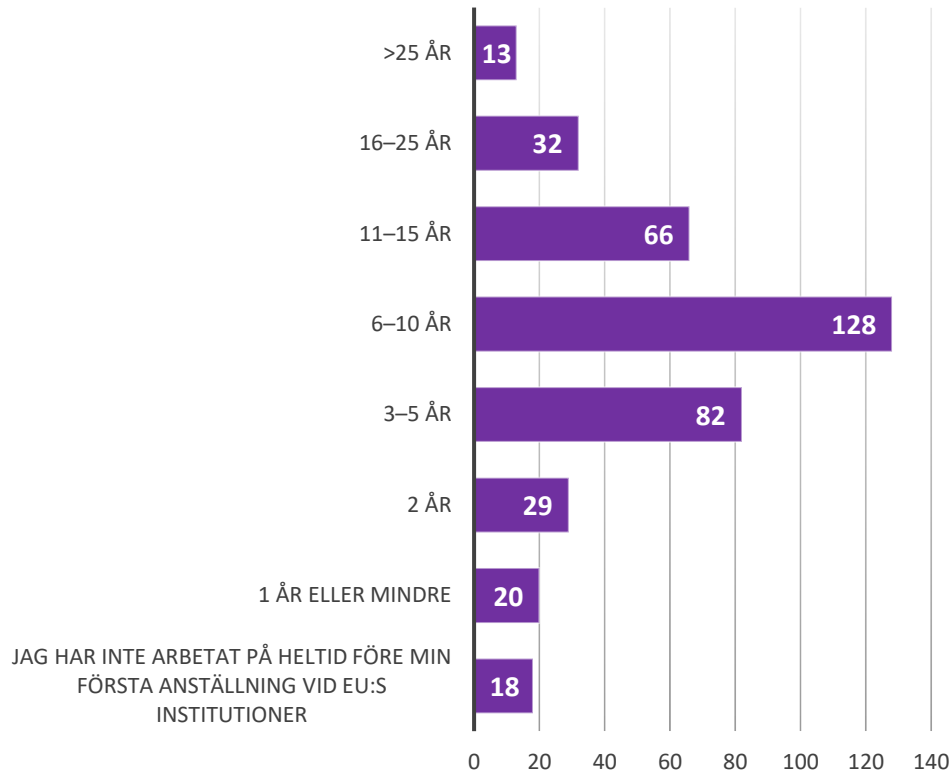


Bild 12 – Arbetslivserfarenhet (i år) före anställning vid EU:s institutioner

3.2. Anställningssektor

De flesta respondenterna (se Bild 13) har arbetat inom privat sektor innan sin första anställning vid EU:s institutioner. 133 respondenter har arbetat inom övriga statliga myndigheter.

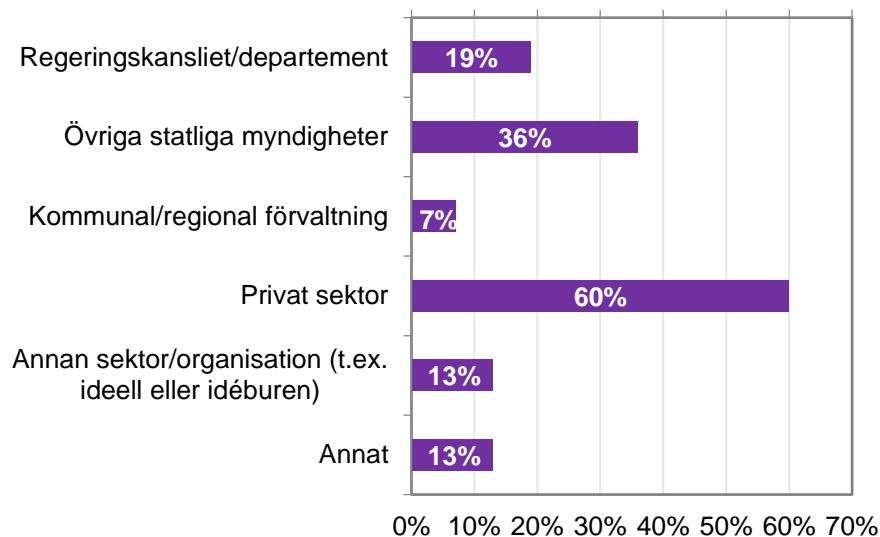


Bild 13 – Anställningssektor

3.3. Anställningsland

Innan anställning vid EU:s institutioner arbetade majoriteten av respondenterna (311) i Sverige och även i ett annat EU-land enligt Bild 14.

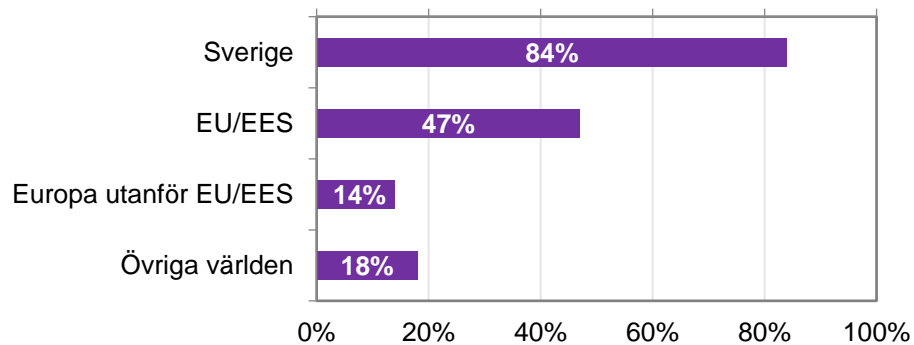


Bild 13 – Anställningsland

45,09% av dem som har erfarenhet från ett annat EU/EES land har arbetat i Belgien, 21,97% i Frankrike och 18,5% i Tyskland.

4. Utbildning

4.1. Utbildningsnivå

54% av samtliga respondenter har en eller flera magisterexamina, se Bild 14.

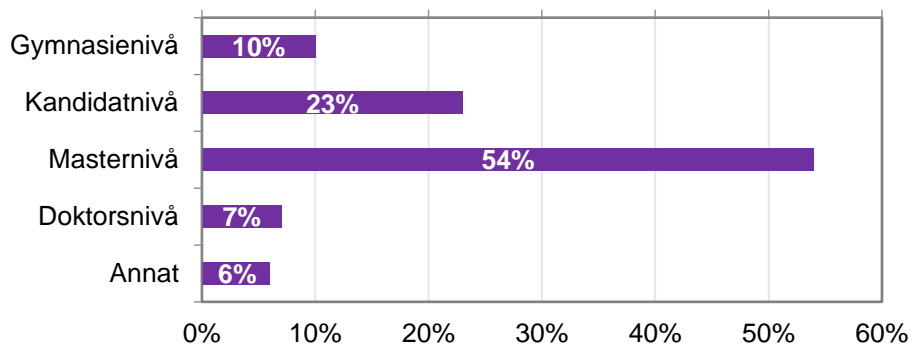


Bild 14 – Utbildningsnivå

Det finns en förklaring varför 10% av samtliga respondenter har bara uppnått gymnasienivå, det är att 67 respondenter tillhör AST/SC-nivå (Bild 8) som inte kräver högskoleutbildning.

4.2. Examensår

Bild 15 visar när samtliga respondenter tog examen inom sin högsta uppnådda utbildningsnivå.

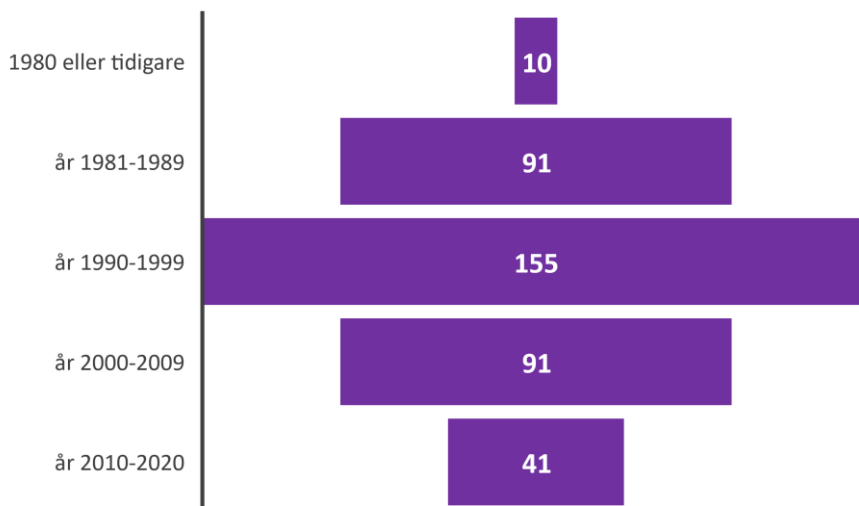


Bild 15 – Examensår

4.3. Ämnesinriktning

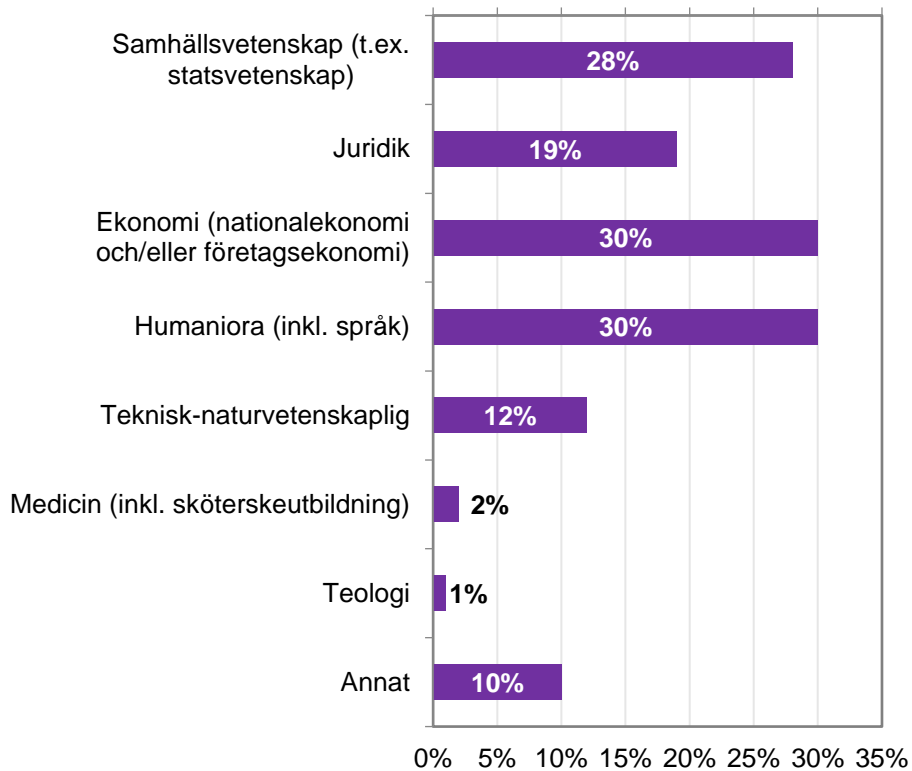


Bild 16 – Ämnesinriktning

Enligt Bild 16, finns inte en specifik ämnesinriktning som är gemensam för majoriteten av respondenterna. Under *Annat* var svaren Kommunikation/Journalistik, Administration och IT/Systemvetenskap vanligast.

4.4. Utbildningsland

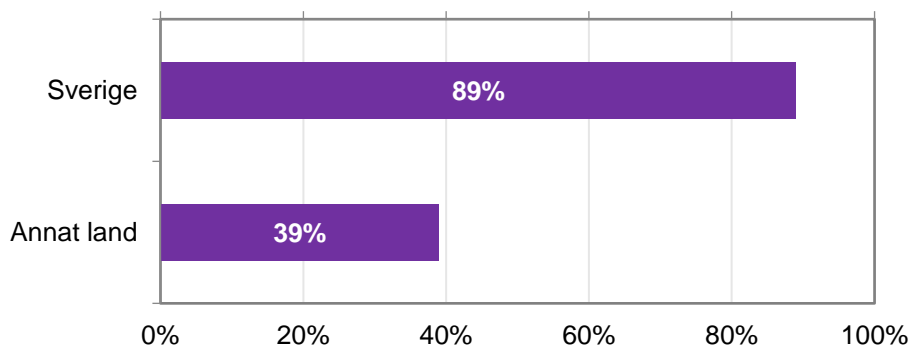


Bild 17 – Utbildningsland

Fördelning för andra länder ser ut som följande (Bild 17a):

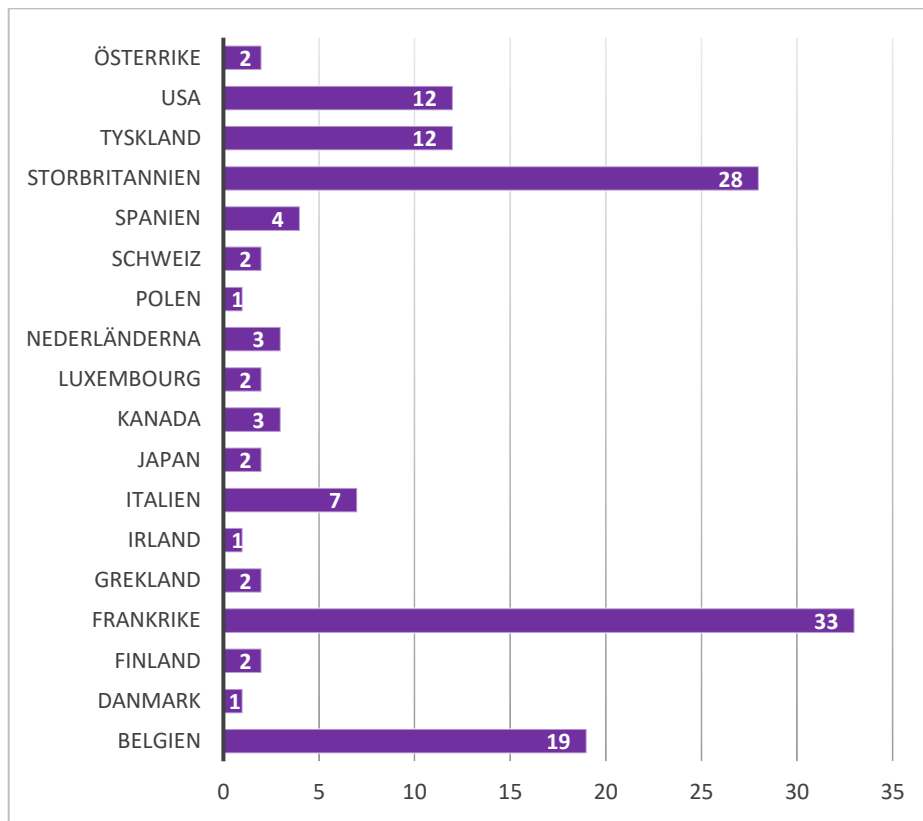


Bild 17a – Utbildningsland

Flera respondenter har studerat i mer än ett land.

4.5. Lärosäte i Sverige

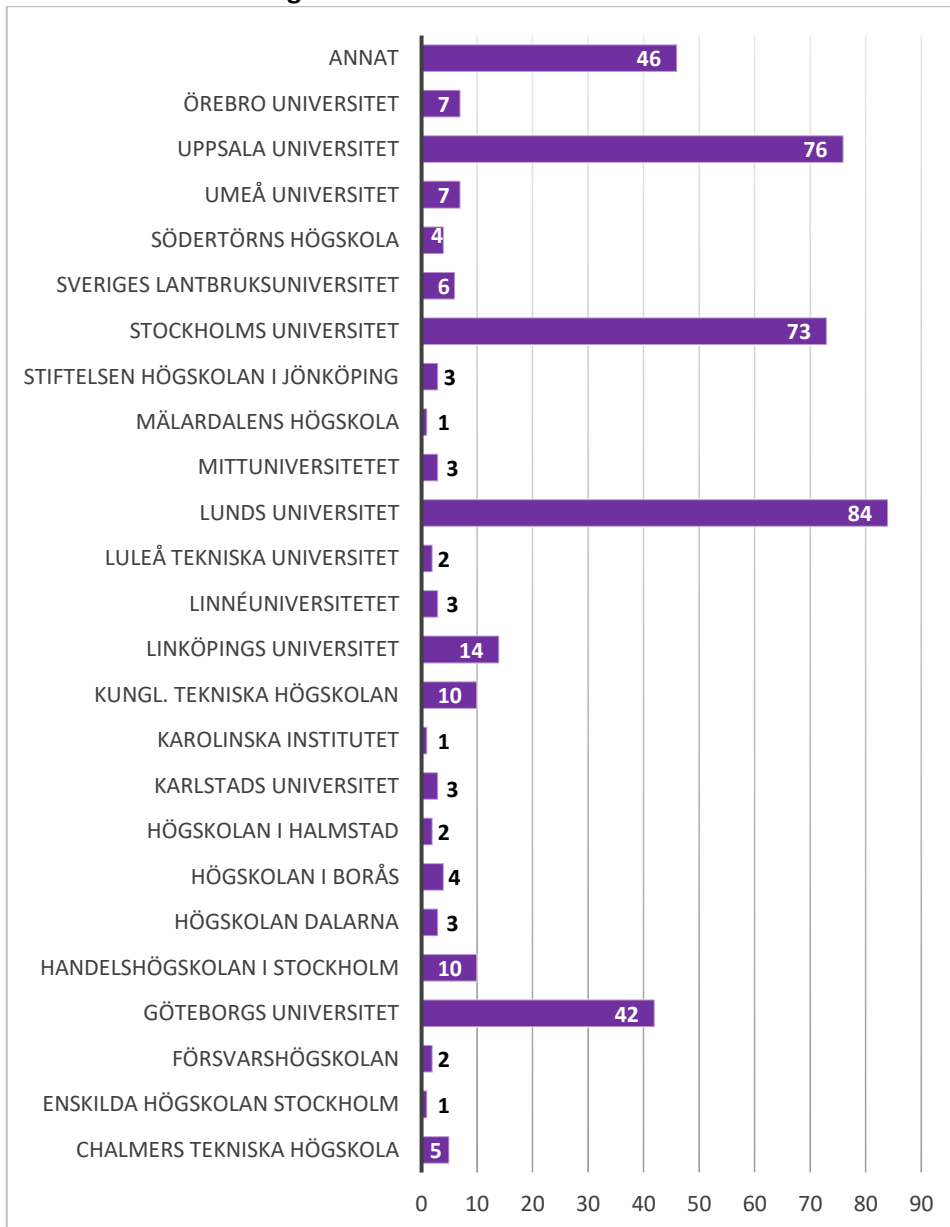


Bild 18 – Lärosäte i Sverige

Majoriteten av respondenterna har studerat på Lunds, Stockholms, Uppsala och Göteborgs universitet (se Bild 18). Under annat skrev 20 respondenter gymnasieskola, 5 – sekreterarskolan. 7 respondenter som studerade utanför Sverige var studenter på College of Europe.

4.6. Internationella erfarenheter

Nästan 90% av samtliga respondenter hade internationella erfarenheter innan de fick anställning vid EU:s institutioner. Bild 19 presenterar sammanfattning av internationella erfarenheter:

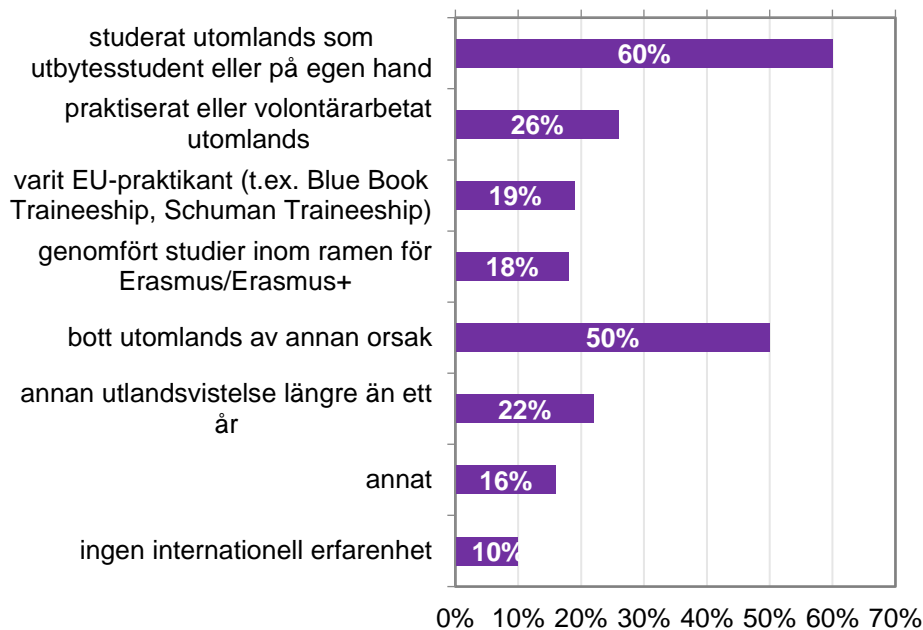


Bild 19 – Internationella erfarenheter

Under *Annat* inkom följande svar:

- arbete på en ambassad
- FN-arbete
- arbete utomlands
- internationella militära insatser

4.7. Språkkunskaper

Endast 4% av samtliga respondenter pratar bara svenska och engelska, 96% av respondenter har ytterligare språkkunskaper i följande språk (se Bild 20):

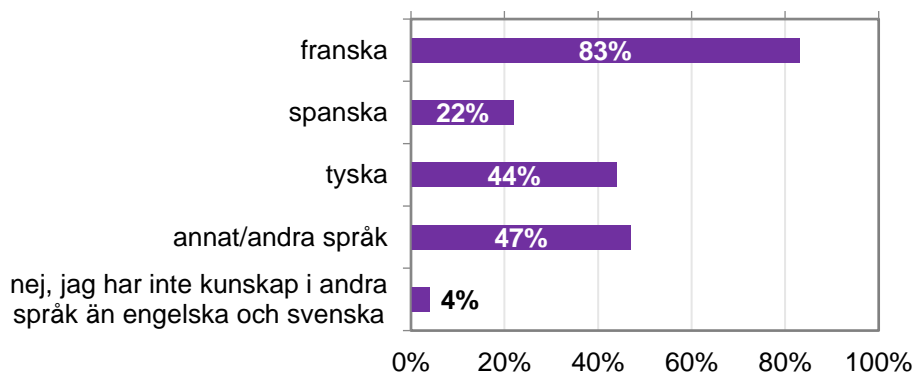


Bild 20 – Språkkunskaper

41 respondent har kunskaper i ytterligare 2–4 andra språk (se Bild 21):

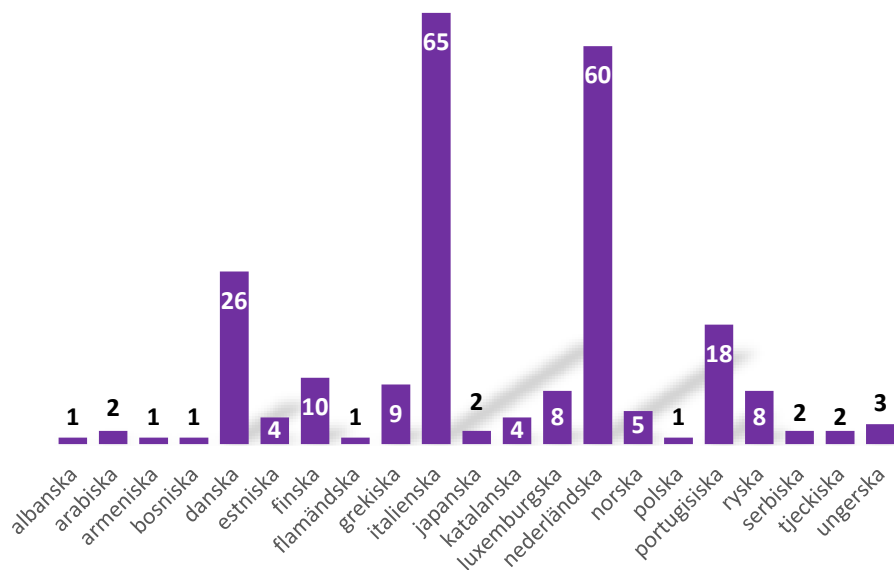


Bild 21 – Ytterligare språkkunskaper

5. Fler svenskar inom EU:s institutioner, byråer och organ

5.1. Vilken arbetslivserfarenhet/professionell bakgrund behövs för att lyckas med en EU-karriär?

Bild 22 sammanfattar respondenternas svar om vilka arbetslivserfarenheter behövs för att lyckas med en EU-karriär.

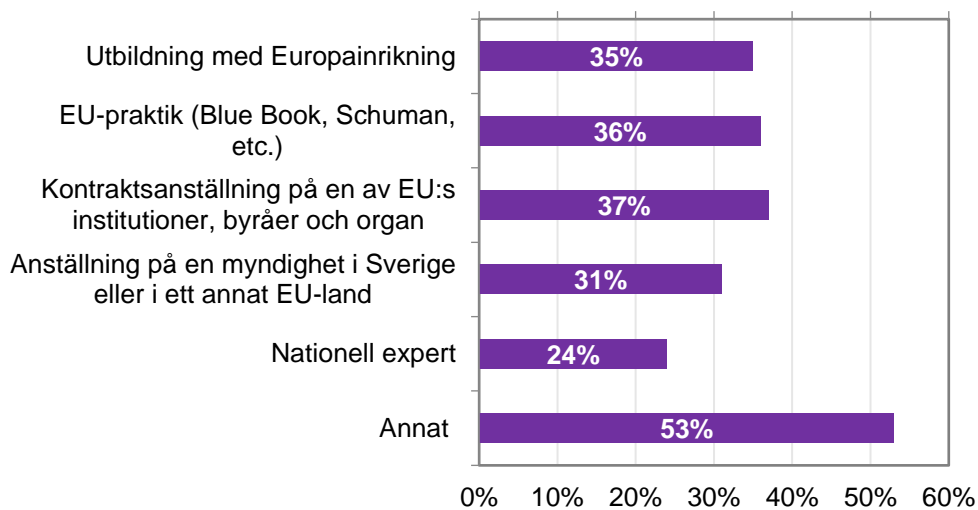


Bild 22 – Arbetslivserfarenhet för EU-karriär

Flera respondenter kommenterade att erfarenheterna i Bild 22 är meriterande men inte är nödvändiga. Under *Annat* inkom följande svar:

- Mycket bra språkkunskaper
- Gedigen utbildning, helst med EU-inriktning
- God expertis och starka specialistkunskaper
- Kontaktnätverk inom EU-institutioner
- Arbetslivserfarenhet inom de områden EU arbetar
- Kunskap och förståelse om hur EU fungerar
- Positiv inställning till EU
- Arbetserfarenhet inom privata sektorn
- Kulturell öppenhet
- Flexibilitet och stort tålamod, social kompetens, nyfikenhet
- Stöd av sitt hemland på flera nivåer

5.2. Förutsättningar för en EU-karriär

Vi har ställt följande fråga till samtliga respondenter - *Vilken arbetslivserfarenhet/professionell bakgrund anser du behövs för att få en anställning vid EU:s institutioner, byråer och organ?* Respondenterna fick möjlighet att lämna in max 3 svar enligt rangordning där alternativ 1 är viktigast, 2 – mindre viktigt och 3 – meriterande men inte obligatoriskt. Samtliga svar kan grupperas enligt följande (se Bilder 23-25):

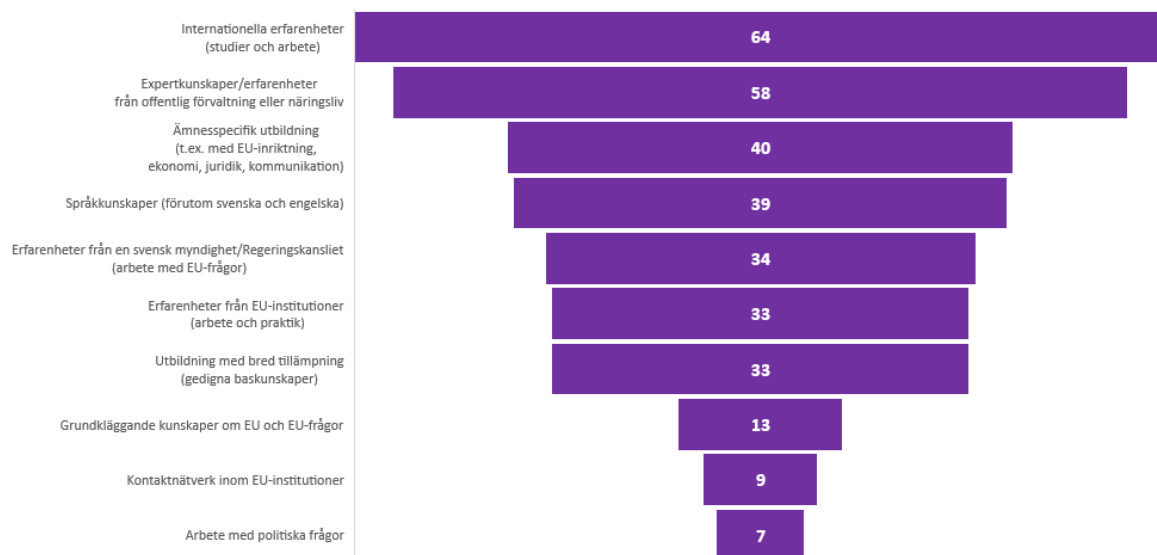


Bild 23 – Erfarenheter 1

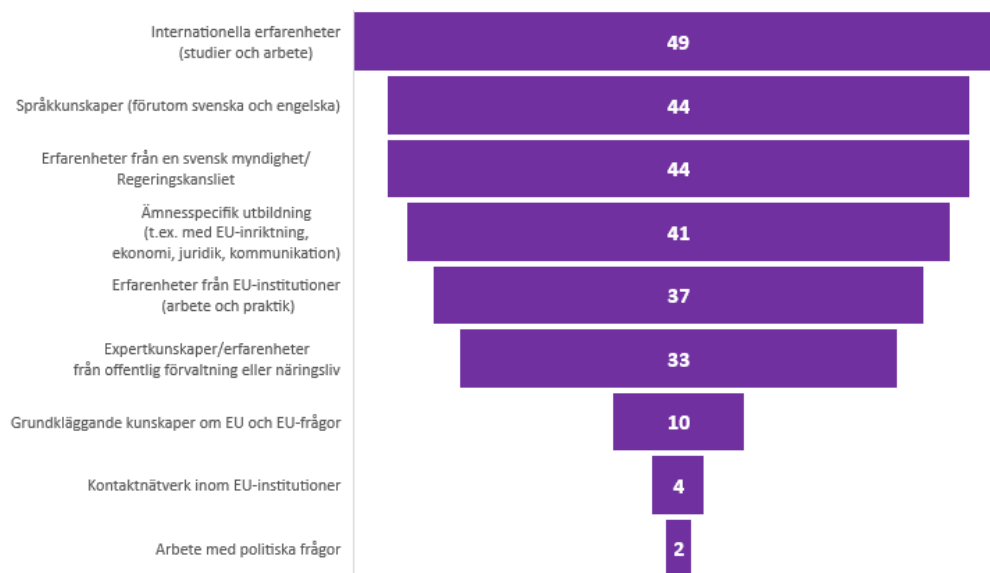


Bild 24 – Erfarenheter 2

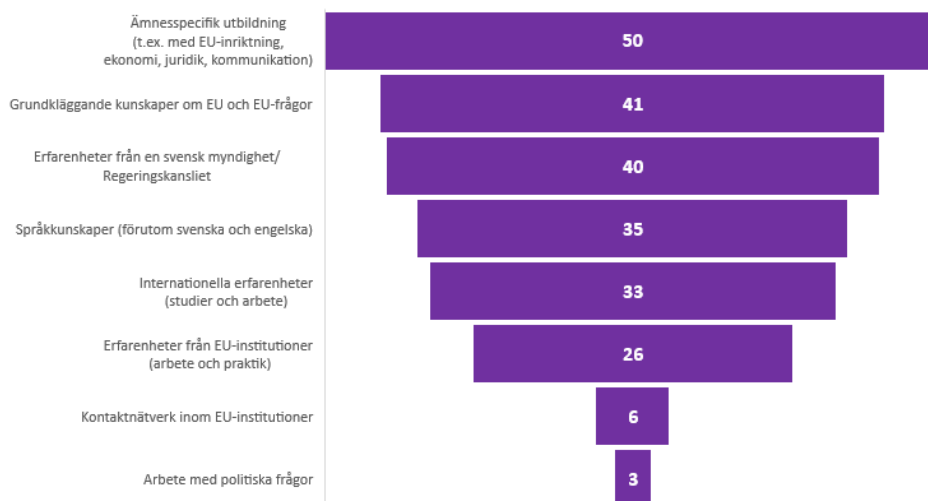


Bild 25 – Erfarenheter 3

Bild 26 sammanställer alla nödvändiga erfarenheter:

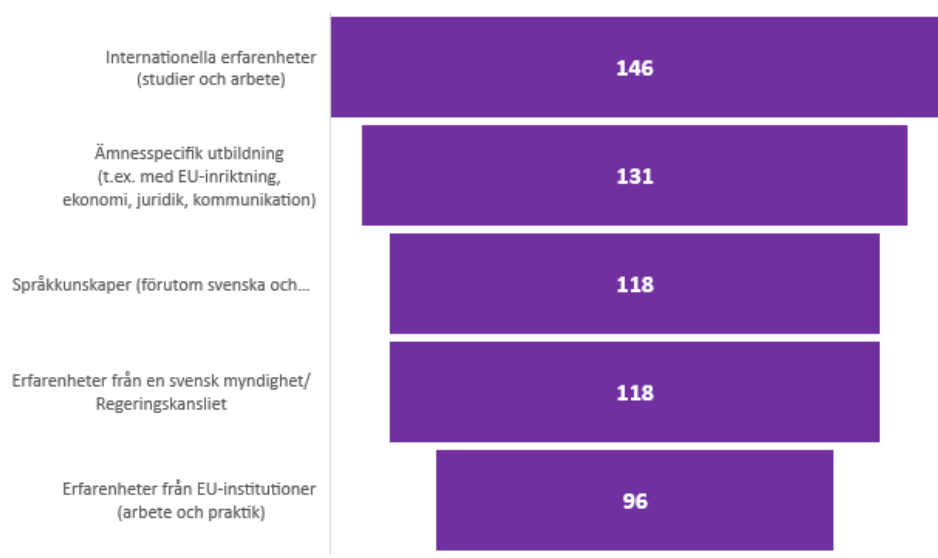


Bild 26 – Arbetslivserfarenhet/professionell bakgrund som behövs för att få en anställning vid EU:s institutioner

Flera respondenter nämnde att viktigast av allt är att klara Epsos urvalsförfarande för att få anställning på EU-institutioner. Några nämner även personliga egenskaper, t.ex. tålamod, sociala förmågor, stresstålighet.

5.3. Fler svenskar inom EU:s institutioner – vad kan Sverige göra?

Vi har frågat respondenter *Vad anser du att Sverige kan göra för att få fler svenskar söka arbete inom EU:s institutioner, byråer och organ?* Alla respondenter lämnade in sina kommentarer och deras förslag presenteras i Bild 27:

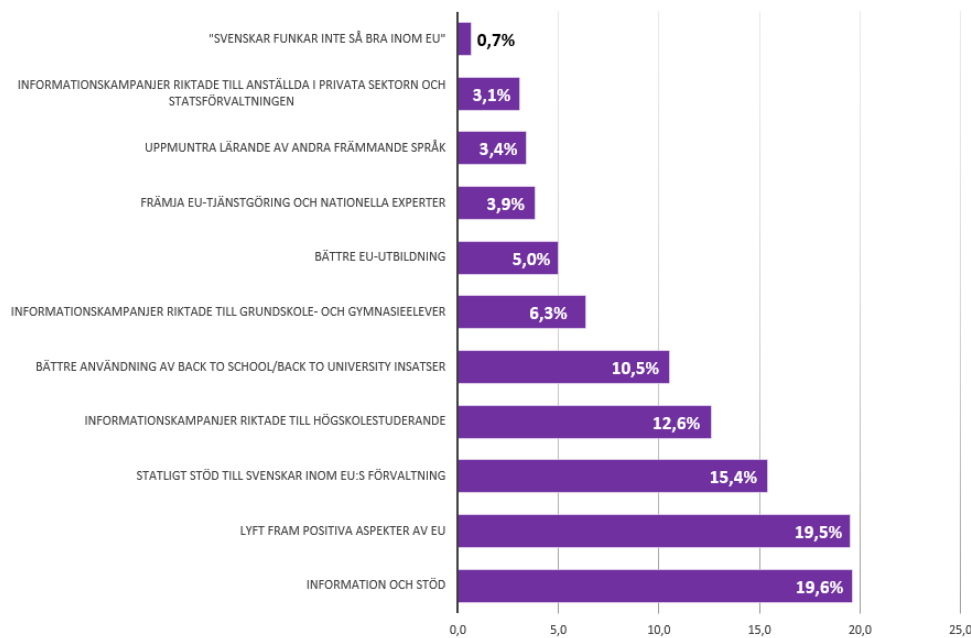


Bild 27 – Vad kan Sverige göra för att få fler svenskar inom EU

1. **Information och stöd:** Mer information om möjligheter till arbete (alla anställningsformer) och praktik (alla praktikmöjligheter, inte bara Blue Book), bättre förklaring av rekryteringsprocessen för olika anställningsformer. Erbjud bättre stöd inför varje steg av uttagningsprov.
2. **Lyft fram positiva aspekter av EU:** Skapa en mer positiv bild av EU och dess institutioner i Sverige. Betona fördelar med att arbeta inom EU. Lyfta fram EU:s roll för Sverige. EU bör synas mer i svenska media.
3. **Statligt stöd till svenskar inom EU:s förvaltning:** "Det politiska ledarskapet måste inskräpa EU:s betydelse för Sverige och svenskarna och manifestera att fler svenskar i EU är prioritet". Vid tillsättningar behöver Sverige aktivt verka genom lobbying för svenska sökande, speciellt för chefspositioner. Sverige behöver dessutom ge övrigt stöd för karriärutveckling över längre tid för svenskar. Representationen behöver skapa nätverk för alla svenskar inom EU, inte bara för chefer.
4. **Informationskampanjer riktade till högskolestuderande:** Främja information om utbytesstudier, EU-praktik, CAST och AST. Presentera praktik och CAST som första steg mot en EU-karriär. Betona att det är lättare att starta en EU-karriär när man är ung.
5. **Bättre användning av Back to School/Back to University insatser:** Informera svenska lärosäten och skolor om Back to School/Back to University initiativ. Bjud in svenska EU-tjänstepersoner för att hålla lektioner, tal och berätta om sina erfarenheter, om EU:s roll, eventuellt inkludera besök av EU-tjänstepersoner i läroplaner.
6. **Informationskampanjer riktade till grundskole- och gymnasieelever:** Börja prata om EU så tidig som möjligt, betona EU:s roll för Sverige, hur Sverige påverkar vardagsliv i Sverige. Informera skolor om Back to School initiativ. Bjud in svenska EU-tjänstepersoner. Anordna studieresor till Bryssel. Uppmuntra unga till att lära sig franska.
7. **Bättre EU-utbildning:** Erbjud utbildningskurser och -program med ett större EU-perspektiv. Utbildningar med EU-inriktning på alla svenska lärosäten. Erbjud franskkurser för nybörjare på universitetsnivå. Erbjud kurser som förbereder att klara concours.
8. **Främja EU-tjänstgöring och nationella experter:** Öka kunskap om möjligheter till tjänstgöring och arbete som nationella experter. Presentera meritvärde av EU-tjänstgöring, "det är det bästa sättet att prova på en EU-karriär".
9. **Uppmuntra lärande av andra främmande språk:** det är viktigt att man pratar flyttande franska när man arbetar inom EU:s förvaltning. Kunskap i andra europeiska språk är meriterande. Uppmuntra grundskolelever välja franska som andra språk. Kunskaper i andra europeiska språk förutom engelska och svenska ökar anställningsbarhet och karriärutvecklingsmöjligheter.
10. **Informationskampanjer riktade till anställda i privata sektorn och statsförvaltningen:** Erfarenhet från privata sektorn är värdefull för vissa positioner inom EU:s institutioner. Anställda på Regeringskansliet och andra svenska myndigheter bör prioriteras som en målgrupp.
11. **"Svenskar funkar inte så bra inom EU":** det finns stora kulturella skillnader som, t.ex. hierarki, rak kommunikation, lobbying, "nationell

nepotism” mm som gör det svårt för svenskar att klara Assessment Center, delta i stora möten, förhandla och utvecklas i sin karriär.

6. Slutsatser

Den genomförda kartläggningen styrker påståendet i strategin *Svenskar i EU:s förvaltning* att ”Åldersfördelningen är emellertid sådan att fram till 2025 kommer pensionsavgångar i gruppen av svenskar att leda färre svenska handläggare i förvaltningen”. Nära hälften av respondenter, 170 (45%), planerar pensionsavgång under de kommande 10 åren. 103 (26,6%) av de respondenterna planerar pensionsavgång under den kommande 5 årsperioden. Det är viktigt att vi säkerställer en långsiktigt stabil nyrekrytering genom att:

- öka kunskapen om möjligheter till arbete och praktik inom EU:s institutioner, byråer och organ;
- uppmuntra fler svenskar att söka praktik och arbete inom EU:s förvaltning;
- erbjuda stödinsatser i form av utbildningar, träningstillfällen, skrivarestugor och dylik för att öka kvaliteten i ansökningar (för praktik) och för att förbereda svenska sökande inför varje steg av uttagningsproven;
- skapa en positiv bild av EU och lyfta fram EU:s institutioner, byråer och organ som attraktiva arbetsgivare;
- stötta svenskar som arbetar inom EU:s förvaltning.

De flesta respondenterna betonar flera förutsättningar för att få anställning inom EU:s institutioner.

1. **Utbildning:** Först och främst är det utbildning på magisternivå. Ämnesinriktning är inte så viktig, det är expertkunskaper som är meriterande. Utbildningsnivå styrker inläring och utveckling – en kompetens som är obligatorisk inom EU:s förvaltning och som testas i varje steg av Epsos urvalsförfaranden. Flera rekommenderar utbildning med Europainriktning och även College of Europe.
2. **Språkkunskaper:** Kunskaper i franska är obligatoriska. Det är meriterande att ha kunskaper i andra europeiska språk – tyska, spanska, italienska och även nederländska.
3. **Arbetslivserfarenhet:** Minst 3–10 år av arbetslivserfarenhet inom privat eller offentlig sektor. EU-karriär innebär långsiktig planering och det är meriterande om man under sin karriär skaffar expertkunskaper/-erfarenheter inom ett eller flera områden innan man söker sig till EU.
4. **Internationella erfarenheter:** Hjälper förbereda sig inför arbete i en internationell, mångkulturell och flerspråkig arbetsmiljö. Rekommendation är att börja med utbytesstudier (t.ex. Erasmus) och utländsk praktik (helst inom EU:s institutioner, t.ex. Blue Book eller Schuman) och sedan försöker att få jobb i en internationell organisation och/eller en kontraktsanställning inom EU:s förvaltning. Volontärarbete i andra länder kan också vara meriterande.

Samtliga respondenter lämnade in intressanta och användbara förslag till vad som kan göras för att öka antalet svenskar i EU:s förvaltning. Det framgår tydlig av svaren att arbete med informationsspridning och att skapa en ökad medvetenhet

om karriärmöjligheter inom EU:s institutioner är centralt i detta arbete. Informationsinsatser kan förbättras och effektiviseras genom, t.ex. informationskampanjer riktade till specifika målgrupper och ett fokus på fördelar med en EU-karriär. Större insatser i form av EU-utbildningar för barn och vuxna, främjande av främmande språk behövs likaså. Den viktigaste insatsen av alla är att skapa en synlig och positiv bild av EU – att lyfta fram EU:s roll för Sverige. Sist men in minst, ett bättre utnyttjande av kontaktnätverk av svenskar som arbetar inom EU:s förvaltning antingen via Back to School/Back to University eller via direkta kontakter.