

Svenskar i EU:s traineeprogram

En rapport om intresset för, vägen till och deltagandets påverkan

Rapport 2025:1

Svenskar i EU:s traineeprogram

En rapport om intresset för, vägen till och deltagandets påverkan

UHR:s rapport 2025:1, Universitets- och högskolerådet, april 2025

Kontaktperson: Conny Pettersson

Författare: Conny Pettersson & Mikael Olsson

Omslagsbild: Sasscha Simon

ISBN 978-91-7561-135-8

För mer information om myndigheten och våra publikationer, se **uhr.se**.

Innehåll

Förord.....	5
Sammanfattning	6
Summary	8
Inledning.....	10
Om rapporten	10
Om syfte och målgrupper	13
Om materialet	13
Öppenheten för internationell karriär och EU:s traineeprogram	15
Öppenhet för att arbeta utomlands	15
Positiv syn på EU som projekt och organisation	18
Okunskap om EU som arbetsgivare	20
Kunskapsluckor kring EU:s traineeprogram	22
Summering	24
Ansökningsprocessens utmaningar.....	26
Bra information men låg synlighet.....	26
Överväganden inför och under ansökningsprocessen.....	33
Summering	39
Erfarenheter och lärande längs vägen.....	40
Många förväntningar infrias	40
Variationer i program och arbetsuppgifter	42
Handledningens betydelse och påverkan	45
Relationer och kulturell anpassning.....	46
Framtida karriärambitioner	47
Summering	48
Vart tar de vägen?.....	49
Karriärvägar: allt är möjligt	49
De som valde EU-vägen	52
De som valde andra vägar	55
Summering	58
Bakgrundens betydelse och traineernassyn på rekryteringsutmaningen.....	59
Demografi, utbildning och internationell erfarenhet hos respondenterna.....	59
Tidigare traineer reflekterar kring rekryteringsutmaningarna	65
Summering	72
Vägar till ökad rekrytering.....	73
Slutsatser och rekommendationer	73
Referenser	76

Bilagor	77
Bilaga 1. Mer om materialet och genomförandet	77
Bilaga 2. Gruppering av lärosäten	80
Bilaga 3. Kontraktstyp och kontraktstid	81

Förord

EU:s traineeprogram utgör en unik möjlighet för svenskar att utveckla internationella kompetenser, bygga nätverk och ta sina första steg mot en karriär i EU:s institutioner. Trots detta är svenskar fortsatt underrepresenterade i dessa program, något som riskerar att påverka Sveriges representation och inflytande inom EU på lång sikt.

Den här rapporten är resultatet av ett arbete som syftar till att bättre förstå de faktorer som påverkar intresset för och deltagandet i EU:s traineeprogram. Genom att analysera omfattande data från enkäter och intervjuer med studenter, tidigare traineer och andra nyckelgrupper identifierar vi både möjligheter och utmaningar i att attrahera fler svenska sökande. Baserat på respondenternas erfarenheter och upplevelser presenterar rapporten konkreta förslag för att stärka Sveriges närvaro i EU:s institutioner och göra traineeprogrammen mer tillgängliga och attraktiva för en bredare målgrupp.

Vi hoppas att rapporten ska vara till nytta för flera olika målgrupper: från beslutsfattare och utbildningsorganisationer till rådgivare, studenter och yrkesverksamma som överväger internationella karriärvägar. Med denna rapport vill vi inte bara belysa utmaningarna, utan också inspirera till åtgärder som stärker Sveriges representation och engagemang i EU:s arbete.

Stockholm, 11 april 2025

Anders Ljungberg

Avdelningen för verksamhetsstöd

Sammanfattning

Rapporten *Svenskar i EU:s traineeprogram*: en rapport om intresset för, vägen till och deltagandets påverkan undersöker svenskars intresse för EU-karriärer, hur ansökningsprocessen fungerar och vilka långsiktiga effekter som kan uppstå efter en traineeperiod. Studien bygger på enkäter och gruppintervjuer med programstudenter, presumtiva sökande och tidigare traineer. Den lyfter både möjligheter och svårigheter i att locka fler svenskar till EU:s traineeprogram och därmed att på sikt öka Sveriges representation i EU:s institutioner.

Det första kapitlet beskriver syftet: att kartlägga svenskars intresse för EU-karriärer och stärka Sveriges närvaro i EU:s institutioner. Rapporten fokuserar på tre huvudsakliga respondentgrupper och följer deras resa från nyfikenhet på EU:s traineeprogram till konkreta karriärval.

Kapitel två visar att svenska studenter i allmänhet är positiva till internationellt arbete, men att kunskapen om EU:s traineeprogram är låg. Många avstår på grund av osäkerhet kring ansökningsprocessen, medan erfarenhet från Erasmusprogrammet kan göra ansökan mer lockande och öka viljan att söka. Rapporten betonar därför att riktad information är avgörande för att omvandla nyfikenhet till faktiska ansökningar.

Kapitel tre beskriver utmaningar i ansökningsprocessen, som många upplever som komplex och svåröverskådlig. Ändå menar de som faktiskt sökt att processen ofta är enklare än förväntat, särskilt vid ett andra försök. Informationsinsatser som UHR:s webinarier ger stöd, men når för få. Rapporten poängterar därför behovet av bredare informationsspridning, riktad vägledning och mentorskap för att fler ska våga skicka in sin ansökan.

Kapitel fyra beskriver hur traineeperioden bidrar till både professionell och personlig utveckling. Programmen ger fördjupade kunskaper om EU, ett brett nätverk och ökad interkulturell kompetens. Samtidigt spelar kvaliteten i handledning och arbetsuppgifter stor roll för hur nöjda traineerna är. Mindre trainee- och praktikprogram kan ge mer individuell handledning, medan större program ger en bred inblick i EU:s arbete. Rapporten rekommenderar starkare stöd och tydligare information om karriärmöjligheter för att stärka traineernas upplevelse.¹

Kapitel fem fokuserar på hur traineeperioden påverkar deltagarnas karriärmöjligheter och karriärval. För många blir praktiken ett avstamp mot både EU-institutioner och andra sektorer, som svensk offentlig förvaltning och näringsliv. Samtidigt nämns hinder som EPSO:s krångliga rekryteringsprocess

¹ I rapporten används både begreppen "trainee" och "praktikant". Traineeprogram syftar specifikt på något av EU:s officiella program och praktikprogram refererar ofta till program vid Sveriges ständiga representation vid Europeiska unionen eller något regionkontor. Distinktionen grumlas också av att traineer inte sällan refererar till sig själva som praktikanter.

och en hierarkisk kultur i Bryssel. Ändå betraktas traineeprodukten som en viktig merit som visar internationell kompetens och anpassningsförmåga.

Kapitel sex undersöker hur olika bakgrundsfaktorer påverkar vem som deltar i traineeprogrammen. De flesta som söker har internationell erfarenhet och är utbildade vid större universitet. Personer från mindre resursstarka miljöer är däremot underrepresenterade. Rapporten visar att rekryteringsbasen kan breddas genom satsningar på mindre lärosäten och mer riktad information. Tidigare traineers berättelser lyfter fram både hinder och möjliga lösningar för att göra programmen mer inkluderande.

Kapitel sju sammanfattar slutsatserna och rekommendationerna. För att locka fler svenskar föreslås bland annat mentorskap, praktiskt stöd och tydligare karriärvägar. Insatserna bör särskilt riktas till studenter som är nyfikna på internationella uppdrag, men saknar tillräcklig information. Rapporten betonar också traineeprogrammens långsiktiga värde och vikten av meningsfulla arbetsuppgifter.

Sammanfattningsvis konstaterar rapporten att EU:s traineeprogram ger svenskar unika chanser till internationella karriärer. Fler kan uppmuntras att söka genom olika utbildnings- och informationsinsatser om EU och EU-karriärmöjligheter, såväl i grundskola och gymnasium som under universitetsutbildning, samt genom utökat stöd från olika aktörer och bättre samverkan mellan myndigheter och andra intressenter. Det skulle både stärka Sveriges närvaro i EU och göra programmen mer inkluderande.

Huvudsakliga slutsatser:

Ökad synlighet för EU:s traineeprogram: Öka medvetenheten om EU som arbetsgivare genom att förstärka utbildningen i EU-kunskap i hela utbildningssystemet. Använd inspirerande berättelser och digitala kampanjer för att nå en bredare publik, särskilt underrepresenterade grupper. Samarbeta med skollärare, lärosäten, studie- och yrkesvägledare, karriärvägledare och studentorganisationer

Stärkt ansökningsstöd: Utveckla stödet under ansökningstiden och ta fram steg-för-steg-guider för att göra ansökningsprocessen tydligare, inkludera praktisk information (t.ex. ekonomi och boende) i informationskampanjer.

Förbättrad traineeprodukt: Fortsätt att erbjuda stöd i form av mentorprogram för att stödja traineer och praktikanter att bättre förstå EU:s administration, struktur och processer, interkulturella kommunikation och karriärvägar.

Långsiktiga karriärvägar: Gör EU-arbete mer attraktivt genom en mer transparent urvals- och rekryteringsprocess, bättre arbetsvillkor och synliggörande av konkreta karriärmöjligheter. Engagera tidigare traineer som ambassadörer för att sprida kunskap och väcka intresse.

Summary

Swedes in the EU Traineeship Programmes: A Report on Interest, Pathways, and the Impact of Participation examines Swedes' interest in EU careers, the application process, and the potential long-term effects of a traineeship. The study is based on surveys and group interviews with university students, prospective applicants, and former trainees. It highlights both the opportunities and challenges of attracting more Swedes to these traineeship programmes and thereby strengthening Sweden's representation in the EU institutions going forward.

The first chapter describes the purpose of the report – mapping Swedes' interest in EU careers and strengthening Sweden's presence in the EU institutions. The report focuses on three main respondent groups, following their journey from initial curiosity about EU traineeship programmes to concrete career choices.

Chapter two indicates that Swedish students are generally positive about working internationally, however, there is little awareness of the EU's traineeship programmes. Many refrain from applying due to uncertainty surrounding the application process, whereas experience from the Erasmus programme can make the application more appealing and boost their incentive to apply. Consequently, the report emphasises that targeted information is essential for converting curiosity into actual applications.

Chapter three describes the challenges in the application process, which many find complicated and difficult to navigate. Despite this, those who do apply often find the process to be simpler than expected, especially the second time they try. Information drives, such as webinars hosted by the Swedish Council for Higher Education (UHR), offer support but do not reach all potential applicants. The report therefore highlights the need for broader outreach, tailored guidance, and mentorship to encourage more people to submit their applications.

Chapter four explains how the traineeship period contributes to both professional and personal development. The programmes provide in-depth knowledge of the EU, a wide network, and enhanced intercultural skills. At the same time, the quality of supervision and work assignments significantly influences the trainee's satisfaction. Smaller traineeships, institutions and agencies can provide more individual supervision, while larger programmes offer a broad insight into the EU's activities. The report recommends stronger support and clearer information about career opportunities to enhance trainee's experiences.

Chapter five focuses on how the traineeships impact participants' career prospects and choices. For many, a traineeship acts as a springboard to both EU institutions and other sectors, such as Swedish public administration and industry. At the same time, the report mentions obstacles including EPSO's (European Personnel Selection Office) complicated selection process and

Brussels' hierarchical work culture. Despite these hurdles, traineeships are viewed as valuable credentials demonstrating international competence and adaptability.

Chapter six explores how different background factors influence who participates in these traineeship programmes. Most applicants have international experience and come from larger universities, whereas people from backgrounds with fewer resources remain under-represented. The report suggests that the recruitment pool could be expanded through focused efforts at smaller higher education institutions and providing more targeted information. Former trainees have shed light on both the obstacles and possible solutions for making the programmes more inclusive.

Chapter seven summarises the conclusions and recommendations. Proposals for attracting more Swedish applicants include mentorship, practical support, and clearer career pathways. These efforts should especially target students who are curious about international roles but lack sufficient information. The report also emphasises the enduring value of traineeships and the importance of meaningful tasks.

In summary, the report concludes that EU traineeship programmes offer Swedes unique opportunities for international careers. By running various education and information initiatives about the EU and EU career opportunities in schools and universities, more people may be encouraged to apply. In addition to this, there is room for increased support from various EU roles and improved collaborations between authorities and other stakeholders. Such efforts would strengthen Sweden's presence in the EU while simultaneously increasing programme inclusivity.

Key Conclusions

Increase profile of EU traineeship opportunities: Increase awareness of the EU as an employer by strengthening education in EU knowledge throughout the education system. Use inspiring testimonials and online campaigns to reach a wider audience, especially under-represented groups. Collaborate with school and university teachers, higher education institutions, career and study guidance counsellors, and student organisations.

Enhanced application support: Develop support during the application period and make step-by-step guides to make the application process clearer. Include practical information (such as financing and accommodation) in information campaigns.

Improved traineeship period: Continue to provide support through mentorship programmes to help trainees better understand the EU's administration, structure, and processes, as well as intercultural communication and career pathways.

Long-term career paths: Make EU careers more attractive by making EU selection and recruitment more transparent, by improving working conditions and highlighting tangible career opportunities after the traineeship period. Engage former trainees as ambassadors to share knowledge and generate interest.

Inledning

Om rapporten

Sverige behöver öka sin representation inom EU:s institutioner för att säkerställa att svenska perspektiv och kompetenser bidrar till unionens beslutsfattande. Regeringen har därför antagit strategier som syftar till att stärka intresset för EU-karriärer och inspirera fler att överväga en framtid inom unionens organisationer.

Svenska studenter visar ett stort intresse för EU:s traineeprogram. Trots detta är det få som går vidare från nyfikenhet till ansökan, och ännu färre som blir antagna. En viktig förklaring är bristande kunskap om vilka möjligheter och krav som deltagande i ett traineeprogram innebär. Därtill saknas ofta tillräckligt stöd och resurser för att vägleda kandidater genom ansökningsprocessen.

Rapporten kartlägger nuläget och analyserar hur intresset för EU:s traineeprogram kan omvandlas till ett ökat deltagande. Genom att identifiera faktorer som påverkar både intresse och beslut att ansöka belyser rapporten vilka möjligheter och hinder som finns. Den undersöker också vilka svenskar som genomfört EU:s traineeprogram, deras erfarenheter och hur programmen påverkat deras långsiktiga karriärval. Vidare lyfter rapporten fram Universitets- och högskolerådets (UHR) roll i att sprida kunskap om EU-karriärer och erbjuda stöd. Målet är att nå fler intresserade och därmed på sikt stärka Sveriges representation inom unionens institutioner.

Traineeprogram inom EU

Att delta i ett avlönat traineeprogram inom EU erbjuder en betydande möjlighet att påbörja en internationell karriär.² Många tidigare traineedeltagare har fortsatt till arbete inom EU:s institutioner, byråer eller organ, medan andra har använt erfarenheten som en språngbräda till karriärer inom internationella organisationer eller svensk arbetsmarknad. Nästan alla tidigare deltagare (96 %) rekommenderar programmen.

De mest framträdande programmen inom EU är Europeiska kommissionens Blue Book Traineeship (cirka 2 000 platser årligen), Europaparlamentets Schuman Traineeship (cirka 1 000 platser) och Rådets generalsekretariats traineeprogram (cirka 120 platser).³ Dessa program är öppna för alla med högskoleexamen, inklusive yrkesverksamma, och erbjuder en kombination av teoretisk utbildning och praktisk erfarenhet med ett tydligt EU-perspektiv.

² I en enkät för denna studie svarade tre av fyra tidigare svenska EU-traineer (n=242) att traineeperioden haft stor betydelse för deras nuvarande jobb eller karriär.

³ Flera EU-institutioner, som Europeiska regionkommittén, EU-domstolen och Europeiska centralbanken, erbjuder betalda traineeprogram. Även EU:s byråer och organ har egna program.

Med tusentals platser varje år fungerar programmen både som en väg in i EU:s organisationer och en språngbräda till vidare internationella karriärer.

Traineeprogram är en viktig del i att rekrytera svenskar till EU

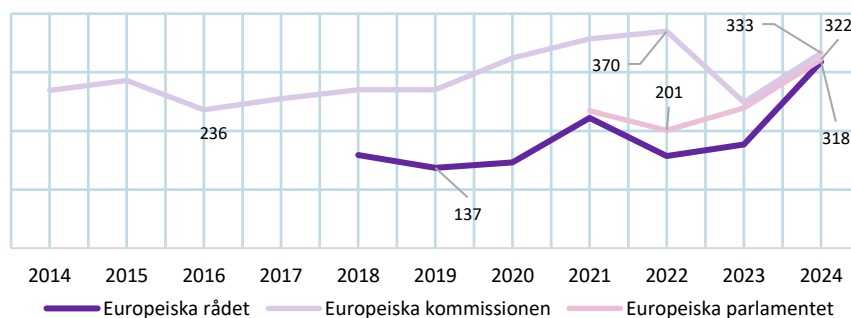
I den här rapporten ligger fokus på traineeprogram, men i stort handlar det om en samlad rekryteringsutmaning till EU. Traineeprogrammen är en viktig del i helheten och kan ses som en väg in i en EU-karriär. När Sverige anslöt sig till EU 1995 var det också enkelt att rekrytera svenskar. Men i dag är situationen annorlunda. När Sverige anslöt sig till EU 1995 var det enklare att rekrytera svenskar. I dag är situationen annorlunda. Intresset har minskat, medan behovet av nya svenska medarbetare ökar till följd av pensionsavgångar och förändrade kompetenskrav. Trots att traineeprogrammen i dag når en bred målgrupp kvarstår frågan om hur fler svenskar kan motiveras att satsa på en EU-karriär.

Svenskarnas förtroende för EU:s institutioner är överlag positivt och har ökat, även om ökningen avtagit under 2020-talet.⁴ Detta sker i en tid när ungas intresse för politik och internationella karriärer generellt har avtagit. I stället prioriterar många trygghet och stabilitet, särskilt i en osäker ekonomisk miljö. Den här betoningen på säkerhet, kombinerad med hård konkurrens på arbetsmarknaden, kan göra att fler väljer att stanna kvar i välkända miljöer snarare än att ta steget mot det okända.⁵

Antalet sökande till EU:s traineeprogram har ökat

Trots utmaningarna med att locka fler svenskar till EU-karriärer har antalet sökande till de tre största traineeprogrammen ökat stadigt. Europeiska kommissionens traineeprogram attraherar årligen mellan 250 och 350 svenska sökande (2014–2024),⁶ och även Europaparlamentets program har sett en positiv trend. Sverige har dessutom ett söktryck per miljon invånare till det sistnämnda som är i nivå med jämförbara länder, exempelvis Finland.⁷

Figur 1. Antal svenska sökande till de tre största traineeprogrammen



⁴ SOM-institutet (2021).

⁵ Ungdomsbarometern (2024b); UHR (2019).

⁶ Från 2014 till 2018 var det i genomsnitt 263 svenska ansökningar per år till EU:s traineeprogram. Under perioden 2019–2024 ökade det till 317 ansökningar per år, en ökning med 21 procent. I år har alla tre stora program fler än 300 svenska sökande.

⁷ Sverige har dock ett lägre antal antagna per miljon invånare än Finland sett till perioden som helhet.

Men även om fler söker har antalet antagna inte ökat nämnvärt. För att nå regeringens mål om ökad representation och svensk närvaro på plats i Bryssel måste antalet sökande öka. Det är en förutsättning för att fler ska kunna antas och genomföra en traineepperiod samt i förlängningen välja en EU-karriär.⁷

Rekryteringsutmaningen

Rekryteringen till EU-karriärer, till traineeprogram och anställning, involverar flera aktörer och nivåer i samhället. Den svenska regeringen har ett övergripande ansvar för att säkerställa att svenska medborgare har möjlighet att bidra till och dra nytta av karriärmöjligheter inom EU. Universitets- och högskolerådet (UHR) spelar en nyckelroll i detta arbete genom att sprida kunskap om EU:s traineeprogram och ge stöd till kandidater under ansökningsprocessen. Myndigheten arbetar också med att identifiera och utveckla det intresse som redan finns för EU:s traineeprogram, vilket är en viktig del av dess strategiska uppdrag.

Vid sidan av UHR har Sveriges ständiga representation vid Europeiska unionen i Bryssel en strategisk funktion. Den arbetar med att synliggöra karriärmöjligheter och stödja kandidater på plats. Svenska lärosäten bidrar också till att förbereda studenter för en internationell karriär genom att integrera information om EU:s traineeprogram i sina utbildningar. Det svenska utbildningssystemet i sin helhet, från grundskola till högre utbildning, spelar en viktig roll i att ge unga verktyg och perspektiv för att utforska internationella karriärmöjligheter.

Europeiska kommissionens representation i Sverige och deras Europa Direkt-kontor, Europaparlamentets kontor i Sverige och studentambassadörer för EU-karriär är viktiga resurser för att sprida kunskap och inspirera fler att överväga en EU-karriär. Även UHR:s program för skolambassadörer för EU är en viktig resurs. Denna mångfald av aktörer är en styrka som möjliggör en bred rekryteringsbas, men kräver också samordning och gemensamma ansträngningar för att säkerställa att informationen når rätt målgrupper vid rätt tidpunkt.

Strategier och insatser

Att stärka Sveriges representation och närvaro inom EU är en prioriterad fråga. Regeringens strategi från 2018 och Europeiska kommissionens handlingsplan från 2023 betonar båda behovet av att hantera underrepresentation av svenska medborgare, särskilt bland yngre tjänstemän.⁸ Syftet är att säkerställa svenska perspektiv och kompetenser i unionens beslut och därigenom stärka Sveriges roll inom EU.

UHR har en central roll i dessa insatser. Genom informationskampanjer via webbplatser, sociala medier, evenemang och nyhetsbrev når myndigheten en bred målgrupp. Utöver att sprida kunskap erbjuder UHR också konkret stöd,

⁸ Se Regeringskansliet (2018) & European Commission (2023) om Sveriges "betydande obalans" av exempelvis juniöra tjänstemän. Se även UHR (2020) för en översikt av frågan om geografisk balans.

såsom förberedelser inför uttagningsprov och intervjuer. Kombinationen av information och praktiskt stöd bidrar till att fler svenskar tar steget mot en EU-karriär och stärker Sveriges inflytande i unionen.⁹

Om syfte och målgrupper

Rapportens syfte är att kartlägga svenskars intresse för EU:s traineeprogram och analysera vilka faktorer som påverkar deras val att ansöka, delta och utnyttja programmens möjligheter. Syftet är också att identifiera hinder och möjligheter för att öka intresset för EU-karriärer och stärka Sveriges närvaro i unionens institutioner. Rapporten undersöker också tidigare traineers erfarenheter – vilka lärdomar de dragit och hur programmet påverkat deras karriärval och utveckling.

Rapporten riktar sig primärt till UHR:s och Sveriges ständiga representations rekryteringsverksamhet, medarbetare vid European Personnel Selection Office (EPSO) och andra EU-institutioner, samt andra intressenter inom kompetensförsörjning och rekrytering, såsom myndigheter och näringsliv med flera. Sekundära målgrupper inkluderar lärosäten, studievägledare, studentkårer, studentorganisationer och studenter som är intresserade av möjligheterna med EU:s traineeprogram, samt yrkesverksamma personer som överväger karriärväxling. Även arbetsgivarorganisationer, fackföreningar och föreningen "Svenskar i världen" kan ha nytta av rapporten i frågor som rör kompetensförsörjning och marknadsföring av EU-karriärer.

Rapportens resultat fokuserar på att möta behoven hos de primära målgrupperna, men insikterna kan också ge värdefull vägledning för sekundära intressenter.

Om materialet

Rapportens kartläggning och analys bygger på tre huvudsakliga grupper av respondenter. Genom att kombinera olika typer av data – insamlade via enkäter och intervjuer under 2023–2024 – har vi skapat en nyanserad bild av intresset för EU:s traineeprogram och de faktorer som påverkar deltagandet. Materialet ger insikter om hela processen – från första nyfikenhet och intresse, till ansökan, genomförande av traineeperioden och dess långsiktiga effekter.

De tre grupperna omfattar svenska programstudenter, presumtiva traineer och tidigare traineer. Tabellen nedan ger en översikt över dessa grupper, vilka typer av data som samlats in och de insikter som framkommit.

Den första gruppen, programstudenter, består av studenter vid svenska lärosäten som läser minst treåriga program. En nationell enkät skickades

⁹ Efter pandemin har verksamheten blivit mer digital och antalet arrangemang har ökat. Även annonsering har vuxit och ett hundratal annonser (under perioden 2021–2023) fick nära 50 tusen visningar.

våren 2024 till 79 728 studenter antagna under 2021–2022, med en svarsfrekvens på 7 procent. Studien undersökte exempelvis hur kön, ålder, utbildningsinriktning och tidigare internationell erfarenhet påverkar intresset för EU-traineeprogram. Insikterna hjälper till att identifiera vilka grupper som behöver extra stöd för att motiveras att söka.¹⁰

Den andra gruppen, presumtiva traineer, inkluderar individer som tagit aktiva steg mot en EU-karriär genom att delta i UHR:s informationsmöten och webinarier våren 2023. Fyra enkäter skickades till 567 mottagare och resulterade i 277 svar, vilket gav en svarsfrekvens på 49 procent. Svaren belyser hur kontakt med UHR påverkat gruppens attityder och identifierar vilka informationskanaler och stödfunktioner som upplevs som mest användbara.

Den tredje gruppen, tidigare traineer, omfattar 440 svenska deltagare i EU:s traineeprogram mellan 2013 och 2023. En enkät till denna grupp genererade 242 svar, vilket motsvarar en svarsfrekvens på 55 procent. Dessutom intervjuades 24 personer som genomfört traineeprogram hösten 2023. Insikterna från denna grupp ger en bild av traineeperiodens värde, dess betydelse för karriärval och förslag på hur programmen kan förbättras för att locka fler svenskar.

Tillsammans ger dessa tre grupper en helhetsbild av intresset för EU:s traineeprogram, från första nyfikenhet till långsiktiga karriärval.

Tabell 1. Översikt av datakällor och insikter

Respondentgrupp	Datakällor	Beskrivning	Insikter
Programstudenter	Nationell enkätundersökning.	Studenter i slutet av minst treåriga program vid svenska lärosäten.	Intresse för EU-karriärer, skillnader kopplade till region, kön och tidigare erfarenheter.
Presumtiva traineer	Enkäter till deltagare i UHR:s informationsmöten och webinarier.	Individer som aktivt visat intresse för EU-karriärer.	Vilka informationskällor och stödfunktioner som används samt attitydförändringar efter kontakt med UHR.
Tidigare traineer	Intervjuer och enkäter till tidigare traineer 2013–2023.	Svenskar som genomfört traineeperioder.	Upplevelser från traineeperioden, kort- och långsiktiga karriäreffekter och förslag på förbättringar.

¹⁰ Den nationella enkätundersökningen visade att svarsfrekvensen varierade mellan olika lärosäten och åldersgrupper, men påverkades inte nämnvärt av kön eller ämnesinriktning. Fackhögskolor och äldre universitet hade högre svarsfrekvens än nya universitet och högskolor. För en mer detaljerad beskrivning av metoden och bortfallet, se bilaga 1.

Öppenheten för internationell karriär och EU:s traineeprogram

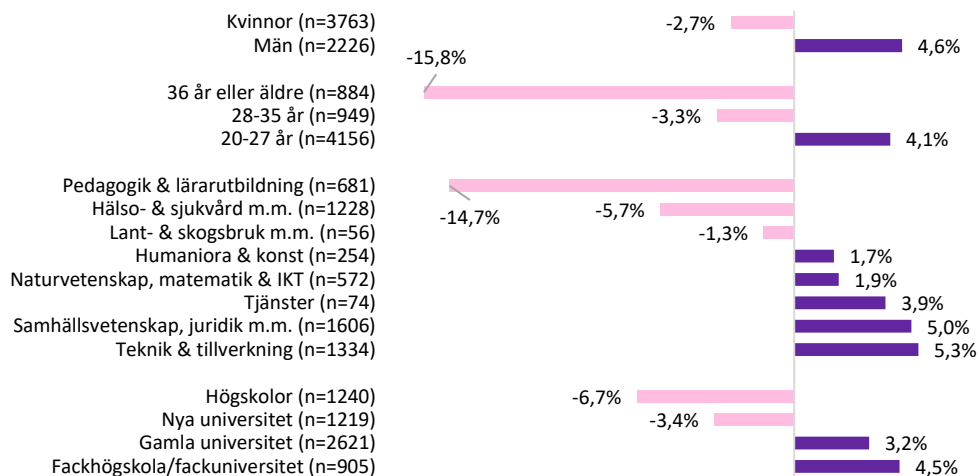
Öppenhet för att arbeta utomlands

Intresset för internationella möjligheter bland unga svenskar har minskat de senaste åren, vilket syns i ett lägre deltagande i utlandsstudier och praktik under gymnasietiden, enligt Ungdomsbarometern.¹¹ Mot denna bakgrund har vi undersökt svenska programstudenters attityder till internationell karriär i allmänhet och EU:s traineeprogram i synnerhet.

Programstuderande är öppna för internationella jobb

Trots minskande intresse för studier och praktik utomlands i stort visar vår nationella enkät att åtta av tio programstudenter ändå är öppna för internationellt arbete. Öppenheten är störst bland yngre studenter (20–27 år) och minskar med åldern, med den lägsta andelen bland dem över 36 år. Den här positiva inställningen till internationellt arbete utgör en viktig grund för intresset för EU:s traineeprogram.

Figur 2. Skillnader mellan grupper i öppenhet för internationellt arbete



Kommentar: Figuren visar skillnader mellan grupper jämfört med genomsnittet på 79,9 procent. För studenter mellan 20 och 27 år är 84 procent öppna för att arbeta utomlands eller internationellt, vilket är 4,1 procent över genomsnittet. Totalt antal svarande: 5 989.

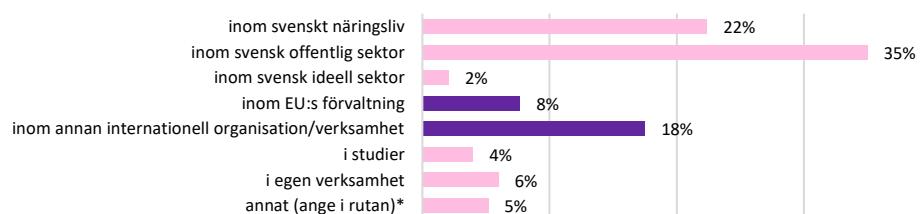
¹¹ Ungdomsbarometern (2024a).

Män är generellt mer öppna för internationellt arbete än kvinnor, enligt figur 2. Teknologer visar störst intresse, medan lärarstudenter är minst intresserade. Studenter vid fackhögskolor och fackuniversitet är oftare öppna för internationella möjligheter än de vid övriga lärosäten.¹²

En karriär inom EU:s förvaltning lockar många

På frågan om var de förväntar sig att arbeta om fem år svarade 26 procent av programstudenterna att de ser sig arbeta utomlands. Av dessa föreställer sig 18 procent en roll inom en internationell organisation, medan 8 procent ser en framtid inom EU:s förvaltning (se figur 3). Även om andelen är relativt låg, utgör den en viktig grund för att öka intresset och rekryteringen till EU:s traineeprogram.

Figur 3. Förväntad arbetsmarknadssektor om fem år



Kommentar: Andel av de 5 986 svarande på frågan om vilken del av arbetsmarknaden de tror sig arbeta inom om fem år. Sju fasta svarsalternativ gavs, och man kunde bara välja ett.

De som förväntar sig en framtid inom EU:s förvaltning är oftare män och tillhör åldersgruppen 28–35 år. Intresset varierar också mellan lärosäten: Handelshögskolan i Stockholm har den högsta andelen (19 %, 21 respondenter), medan Uppsala universitet har den lägsta (4 %, 526 respondenter) (se figur 4).¹³ Notera skillnaderna mellan andel och antal intresserade angivna inom parentes. De belyser vikten av att anpassa rekryteringsstrategier efter både målgrupp och lärosäte. Det är viktigt att beakta båda siffrorna, till exempel när målgrupper för information definieras.¹⁴

Erfarenhet av Erasmus+ är en annan viktig aspekt som påverkar intresset för en internationell karriär. I den nationella enkäten förväntar sig 36 procent av studenter med Erasmuserfarenhet att arbeta internationellt eller inom EU:s förvaltning. Det är en högre andel än bland studenter utan denna erfarenhet. En liknande trend märks bland deltagare i UHR:s informationsmöten och webinarier: 33 procent av dem med Erasmuserfarenhet ser en framtid inom EU:s förvaltning, jämfört med 24 procent utan erfarenhet. Dessa resultat visar

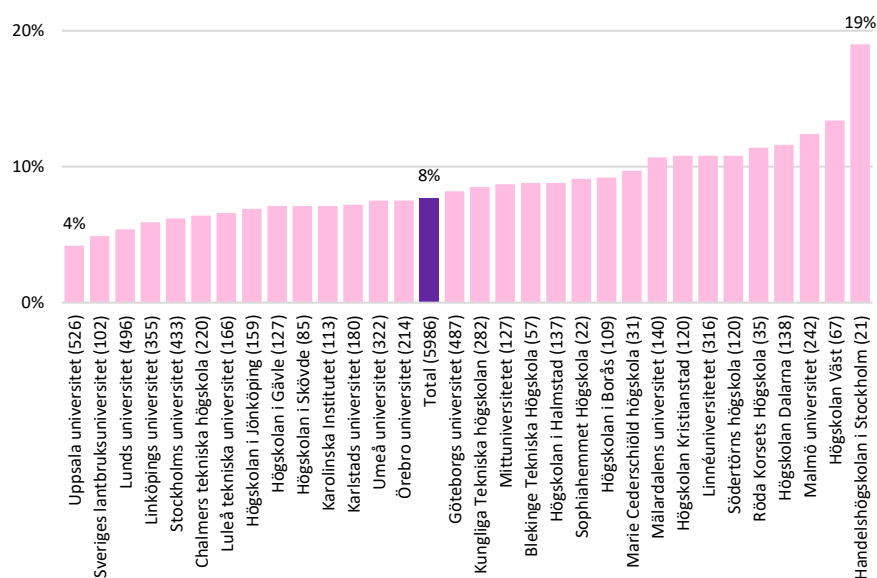
¹² Som fackhögskolor eller fackuniversitet klassificeras Handelshögskolan i Stockholm, Chalmers tekniska högskola, Karolinska institutet, Kungliga tekniska högskolan, Sveriges lantbruksuniversitet och Luleå tekniska högskola (se klassificering av lärosäten i bilaga 2).

¹³ Även i denna fråga är yngre mer öppna för internationellt arbete. Könsskillnaderna var små. Samhällsvetare såg oftast en internationell framtid (33 %), följda av teknologer (28 %) och humanister (25 %).

¹⁴ Personer som deltar i informationsmöten och webinarier om EU-karriärer visar större intresse för internationella karriärer än programstudenter i gemen. Nästan 6 av 10 (57 %, n=247) ser sig arbeta internationellt inom fem år, och 26 procent förväntar sig en karriär inom EU:s förvaltning.

att internationella program som Erasmus+ kan skapa trygghet, göra det enklare att ta steget utomlands och öka motivationen för en internationell karriär.

Figur 4. Karriär inom EU:s förvaltning, fördelat på lärosäten



Kommentar: Figuren visar lärosäten med fler än 20 svarande (antalet anges inom parentes). I genomsnitt tror 8 procent, motsvarande över 450 av nästan 6 000 svarande, på en framtid inom EU:s förvaltning.

Stor nyfikenhet även på EU:s traineeprogram

I den nationella enkäten till programstudenter ställdes frågor om EU:s traineeprogram. Av de 5 384 studenter som svarade uppgav knappt hälften (cirka 2 500 personer) att de övervägt att söka, medan knappt 2 procent (cirka 100) redan hade gjort det.¹⁵ Siffrorna visar på ett stort rekryteringsunderlag, men också på ett behov av att omvandla nyfikenhet till faktiska ansökningar.

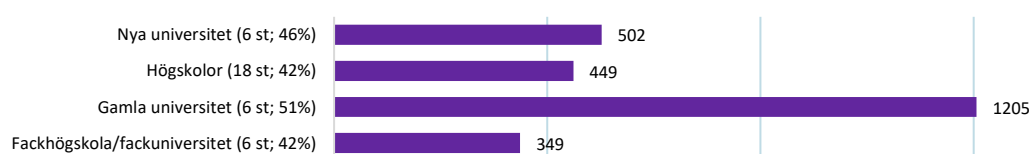
Bland dem som är positiva till EU:s traineeprogram är majoriteten kvinnor (60 %). Tre fjärdedelar är under 27 år, och många studerar samhällsvetenskap eller teknik. Intresset är ojämnt fördelat över 36 lärosäten och koncentreras till äldre och större universitet. De gamla universiteten står för 51 procent av de potentiella sökandena (1 205 personer), medan fackhögskolor och fackuniversitet har lägst antal (349) och lägst andel (42 %) (se figur 5). Skillnaderna visar på behovet av att anpassa rekryteringsinsatser efter lärosätenas och utbildningarnas förutsättningar.

¹⁵ Bland programstudenter som uppgett att de sökt EU:s traineeprogram är två tredjedelar kvinnor, två tredjedelar 27 år eller yngre, och drygt hälften från nya universitet eller högskolor. Sex lärosäten (MAU, LIU, LNU, UMU, UU, HS, se bilaga 2) hade fem eller fler respondenter av totalt 28 representerade lärosäten.

De fyra största lärosätena – Lund, Uppsala, Göteborg och Stockholm – står för 37 procent av de intresserade och har enskilt fler än 200 intresserade respondenter var. Samtidigt finns nästan 1 600 intresserade spridda över de övriga 34 lärosätena, vilket visar på ett brett geografiskt intresse i landet.

Spridningen visar att rekryteringsinsatser behöver nå fler lärosäten för att utnyttja potentialen och bredda rekryteringen för att inte rekryteringen ska kretsa kring fyra noder. Även om en liten del av detta intresse blir ansökningar, skulle Sveriges söktryck till EU:s traineeprogram öka avsevärt. Utmaningen är att omvandla öppenhet och nyfikenhet till ansökningar, vilket kräver riktade insatser och fortsatt informationsspridning i hela landet.

Figur 5. Överväger att söka EU:s traineeprogram (olika lärosätetyp)



Kommentar: Den nationella enkäten visar hur många programstudenter som har sökt eller överväger att söka EU:s traineeprogram. Inom parentes anges antalet lärosäten i varje kategori och andelen som är positiva.

Positiv syn på EU som projekt och organisation

När unga väljer karriär är det avgörande att de känner till sektorn – man kan inte välja något man inte känner till. Efter valet av sektor blir rimligen den specifika arbetsgivaren avgörande. Exempelvis kan rykte, arbetsuppgifter, löner, förmåner och framtidsutsikter vara betydelsefulla faktorer. I den nationella enkäten fick därför programstudenter frågor om sin syn på EU som projekt, organisation och arbetsgivare. Syftet var att förstå hur dessa faktorer påverkar intresset för EU-karriärer, särskilt traineeprogrammen.

EU som projekt

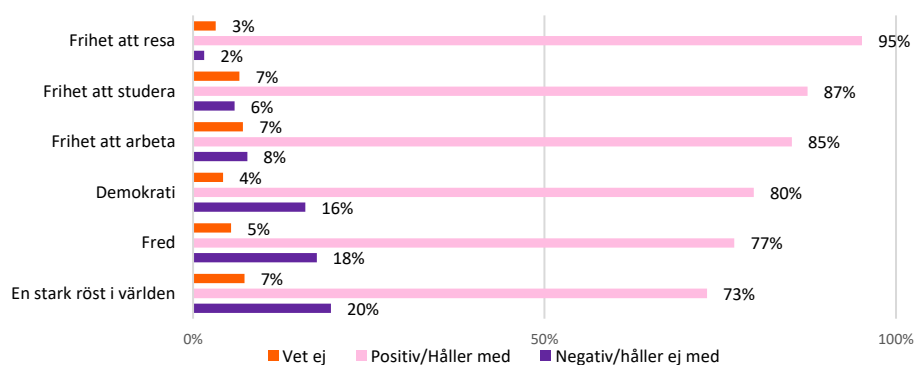
Programstudenter har generellt en positiv syn på EU som projekt och vision. Nästan alla uppskattar friheten att resa och möjligheten att studera och arbeta inom unionen. Även EU:s bidrag till demokrati och fred får positiv respons, liksom EU:s roll som global röst (se figur 6). Samtidigt är bilden inte entydig – upp till var femte student uttrycker tveksamhet eller har en negativ inställning till dessa aspekter.

Analysen av studenternas attityder till EU som projekt visar tydliga demografiska skillnader. Män är generellt mer positiva än kvinnor, medan samhällsvetare och teknologer har en gynnsammare inställning än lärar- och medicinstudenter. Yngre studenter är mer positiva än äldre, och studenter från storstadsområden har en mer positiv syn än de från övriga landet.

Internationell erfarenhet, särskilt genom Erasmus+, är en avgörande faktor för att stärka positiva attityder till EU. Studenter med erfarenheter av internationella utbytesstudier visar konsekvent en mer positiv inställning än

de utan sådana erfarenheter. Resultaten understryker vikten av att främja utbytesprogram för att bredda basen av potentiella sökande till EU:s traineeprogram och öka intresset för internationella karriärer.

Figur 6. Positiv syn på EU som projekt

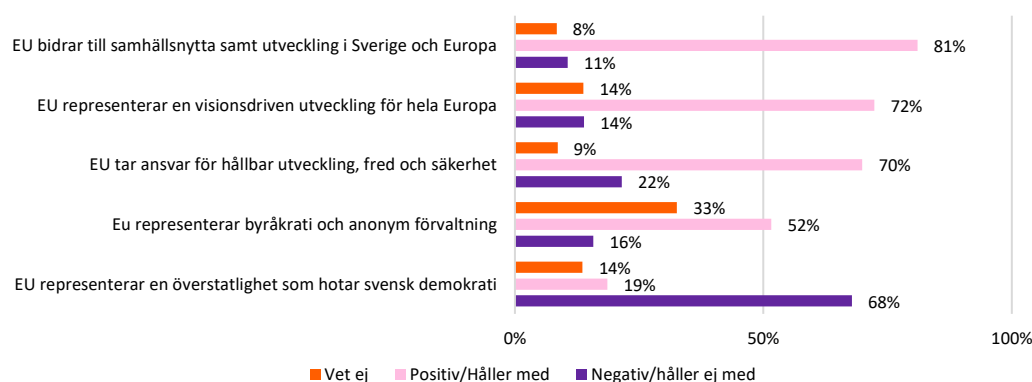


Kommentar: Respondenterna graderade påståenden om EU som projekt, organisation och arbetsgivare med fem svarsalternativ: stämmer helt, ganska bra, ganska dåligt, inte alls eller vet ej. I figur 6–8 har svaren sammanställts i tre kategorier: positiv, negativ och vet ej. Totalt antal svar: 5 850.

EU som organisation

Programstudenter reflekterade över EU som organisation genom att i enkäten ta ställning till flera påståenden om hur EU agerar och vad det representerar. Den aspekt som fick störst medhåll och minst osäkerhet var att EU bidrar till samhällsnytta och utveckling i Sverige och Europa (se figur 7). Den här positiva bilden av EU som en drivande kraft för samhällsutveckling är en viktig faktor för att stärka intresset för EU som arbetsgivare.

Figur 7. EU som organisation



Kommentar: De två nedersta påståendena är formulerade så att medhåll (rosa staplar) visar skepsis eller kritik mot organisationen. Totalt antal svar: 5 587.

Svaren ger en övervägande positiv bild av EU som organisation.¹⁶ Mellan 70 och 80 procent av respondenterna anser att EU är visionsdrivet, bidrar till samhällsnytta och tar ansvar för hållbar utveckling. Samtidigt finns kritik, där 52 procent anser att EU representerar byråkrati och anonym förvaltning. Det här påståendet hade också den högsta andelen osäkra svar (33 %), vilket kan tyda på ett kunskapsgap snarare än en etablerad uppfattning.¹⁷

Resultaten visar att EU:s arbete uppskattas och att många ser organisationen som visionsdriven, men det finns osäkerhet kring vissa aspekter. Det här betonar vikten av att information, och i ett större perspektiv utbildningsinsatser, inte bara når bredare grupper utan också stärker förståelsen för EU som arbetsgivare.

Okunskap om EU som arbetsgivare

Programstudenternas syn på EU som arbetsgivare präglas av både positiva aspekter och inslag av osäkerhet. Många ser i EU som arbetsgivare en möjlighet att verka internationellt och det uppfattas meriterande, men det finns kunskapsluckor när det gäller villkor och karriärmöjligheter. Det här avsnittet analyserar studenternas kunskap och inställning till EU som arbetsgivare och jämför dem med tidigare EU-traineers upplevelser.

Programstudenters uppfattningar

I enkäten fick programstudenter ta ställning till nio påståenden om EU som arbetsgivare. Mest medhåll fick påståendena att EU är en flerspråkig (83 %), internationell (77 %) och meriterande (72 %) arbetsgivare (se figur 8).

Synen på löneläget varierar något mellan grupper, men kön, ålder, lärosäte eller examensår gör liten skillnad. Samhällsvetare är mer positiva (53 %) än teknologer (38 %). Positiva uppfattningar om löneläget är vanligare bland studenter med internationell erfarenhet (49 %), särskilt de som deltagit i Erasmus+ (52 %). Detta tyder på att internationella erfarenheter kan påverka hur arbetsvillkor, inklusive lön, uppfattas och attrahera fler till EU-karriärer.

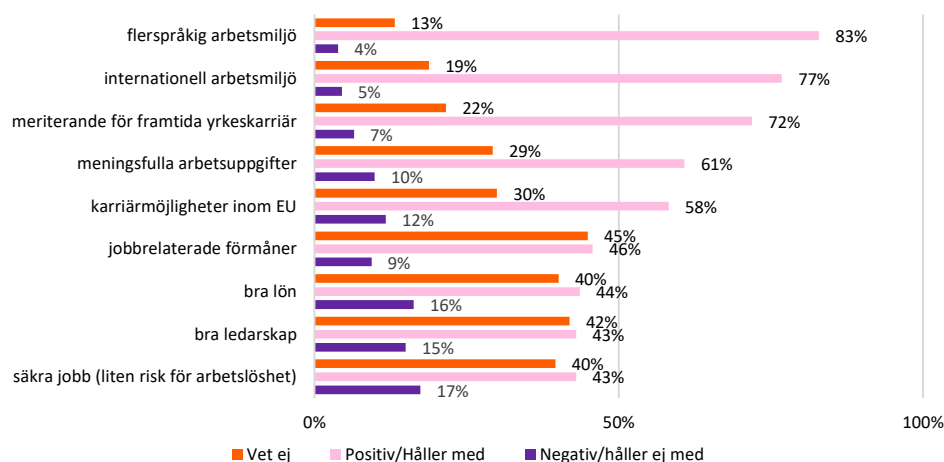
Osäkerheten kring EU som arbetsgivare är särskilt stor när det gäller konkreta aspekter som anställningstrygghet, förmåner, ledarskap och lön. Det är inte förvånande, men bör noteras. För dessa frågor valde i snitt 42 procent alternativet "vet ej", vilket är betydligt högre än för andra påståenden om EU:s arbetsgivaraspekter. Rimligen är det enklare att ha en övergripande uppfattning om EU:s flerspråkighet, internationalitet och meriterande karaktär än att bedöma detaljerade arbetsvillkor. Generellt sett valde 31

¹⁶ Skepsis mot EU:s byråkrati och överstatlighet var vanligare bland män, studenter vid högskolor och nya universitet, samt inom hälso- och lärarutbildningar.

¹⁷ Jämförelser mellan programstudenter och deltagare i rekryteringsevenemang, som webinarier, visar tydliga skillnader. De sistnämnda är mindre benägna att se EU som byråkratiskt (30 % jämfört med 52 % bland programstudenter) och visar lägre osäkerhet (18 % jämfört med 33 %). Skillnaderna speglar sannolikt en urvaleffekt, där individer med en mer positiv syn på EU oftare deltar i evenemang. De är också mer positiva än programstudenter till EU:s ansvar för hållbarhet (85 % vs. 70 %), samhällsnytta (92 % vs. 81 %) och visionsdriven utveckling (86 % vs. 72 %), samt visar mindre osäkerhet.

procent svarsalternativet "vet ej" för de nio påståendena. Detta pekar på ett kunskapsgap eller osäkerhet som kan försvåra studenters möjligheter att göra välgrundade val om EU-karriärer. För många är det en faktor som även påverkar beslutet att ansöka till traineeprogram.

Figur 8. EU som arbetsgivare



Kommentar: För metodologi, se figur 6. Antal svar: 5 490.

Även om dessa aspekter av EU som arbetsgivare inte direkt kan påverkas genom svensk EU-rekrytering, är det viktigt att ta hänsyn till dem. Varje enskilt resultat har ett värde och kan leda till riktade insatser. Samtidigt visar helhetsbilden att det finns en positiv grundsyn – men också en stor osäkerhet kring de faktiska arbetsvillkoren.

Tidigare EU-trainees om arbetsmiljö och villkor

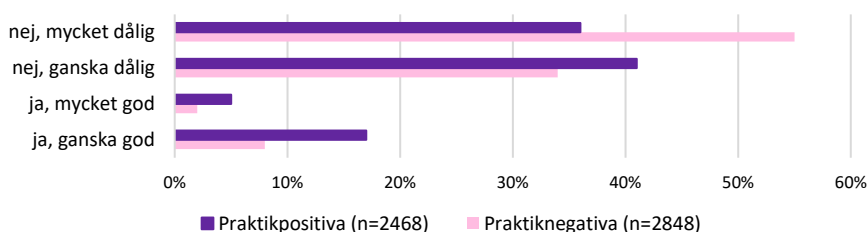
Tidigare EU-traineer och andra Brysselpraktikanter har unik insyn i hur EU fungerar som arbetsgivare, och deras uppfattningar ger värdefull information om arbetsmiljö och villkor. Nästan alla respondenter bekräftar att EU erbjuder en flerspråkig (99 %) och internationell (100 %) arbetsmiljö. Majoriteten menar att lönen är bra (81 %), och många anser att traineeperioden är meriterande för framtida karriärer (88 %). Arbetsuppgifterna upplevs som meningsfulla (87 %) och skapar karriärmöjligheter inom EU (81 %).

Tidigare traineer visar också mindre osäkerhet kring frågor om lön, ledarskap och förmåner. I snitt valde endast 11 procent svarsalternativet "vet ej". Även om vissa aspekter fortfarande väcker viss tveksamhet framstår ledarskapet som den tydligaste svagheten – över hälften (52 %) anser att det inte håller tillräckligt hög standard. Den här kritiken kan påverka både nuvarande trainees och intresset för programmen framöver.

Kunskapsluckor kring EU:s traineeprogram

Programstudenter har generellt mindre kunskap än tidigare traineer, inte bara om EU som arbetsgivare, utan också om EU:s traineeprogram. Det här är väntat, eftersom många traineer kanske också fått jobb inom EU. Samtidigt gör det kunskapsbristen till en av de största utmaningarna för att omvandla intresse till ansökningar. Nästan 8 av 10 (77 %) av de som sagt sig vara öppna för att söka traineeprogram uppger att de har en ganska dålig eller mycket dålig uppfattning om vilka alternativ som finns (se figur 9). Dessa studenter borde kunna nås ganska enkelt med riktade informationsinsatser – inte för att skapa intresse, utan för att förädla och utveckla det intresse som redan finns.

Figur 9. Låg kunskap om traineeprogram hos programstuderande



Kommentar: Frågan "Har du en god bild av möjligheterna till praktik och arbete inom EU?" besvarades av 5 316 studenter och delades in efter positiv inställning (öppen för att söka / sökt) eller negativ (inte övervägt att söka).

Skillnader mellan traineepositiva och traineenegativa

Tidigare i kapitlet har vi visat att det finns en mer eller mindre positiv grundsyn på EU som projekt, organisation och arbetsgivare. Samtidigt är bilden inte entydig; det finns nyanser. I dessa nyanser finns skillnader och likheter som är centrala för att förstå vilka hinder som behöver överbryggas.

För att åskådliggöra resonemanget kan man skilja mellan traineepositiva och traineenegativa grupper bland programstudenter. Kunskapsbrist är det mest framträdande hindret för alla, och många möter liknande utmaningar. De traineepositiva ser oftare möjligheter och är motiverade att överkomma hindren. De är intresserade, men saknar detaljerad information om ansökningsprocessen, praktiska villkor och karriärmöjligheter.

"Om det fanns en guide som visar hur man ansöker och vad man kan förvänta sig skulle jag känna mig säkrare."

För traineenegativa är problemet ännu större. De upplever programmen som svåra att förstå eller irrelevanta för deras utbildning och karriärmål – många beskriver att de inte ens känner till programmens existens: "Jag visste inte att programmet fanns, och det verkar inte kopplat till min utbildning."

Tabell 2 sammanfattar dessa grupper utifrån enkätsvar och fritextsvar. Skillnaderna belyser behovet av olika informationsinsatser för att möta gruppernas skilda behov. Frågan är om fokus enbart ska ligga på de traineepositiva eller även inkludera de traineenegativa?

Tabell 2. Jämförelse av traineepositiva och traineenegativa programstudenter

Tema	Traineepositiva	Traineenegativa
Information och kunskap om traineeprogram	Känner till programmen, men saknar detaljerad information och vägledning.	Kunskapsbrist är ett stort hinder; många känner inte ens till programmen.
Ekonomiska hinder	Ser ekonomiska hinder som utmaningar, men vill lösa dem för att kunna söka.	Ekonomi är en barriär, men även programmens relevans ifrågasätts.
Koppling till utbildning och karriär	Vill se tydligare koppling mellan programmen och framtida karriärmöjligheter.	Anser att programmen ofta är irrelevanta för deras utbildning och framtid.
Uppfattning om EU som arbetsgivare	Generellt positiv, men efterfrågar tydligare kommunikation om villkor och möjligheter.	Skeptiska, ser EU som en byråkratisk arbetsgivare.
Syn på ansökningsprocessen	Upplever processen som komplex, men är motiverad att söka med rätt stöd.	Upplever processen som avlägsen och svår att förstå.

Fördjupning kring kunskapsluckor och behov

För att fördjupa analysen av kunskapsbristen har drygt 2 200 fritextsvar från programstudenter analyserats maskinellt (ChatGPT o1). Studenterna svarade på frågan: "Vad skulle kunna göra att du söker till något av EU:s praktikprogram?" Svaren ger insikter om både gemensamma utmaningar och skillnader i hur traineepositiva och traineenegativa studenter uppfattar EU:s traineeprogram.

Osäkerhet om ekonomiska förutsättningar

Ekonomiska hinder är ett återkommande tema för båda grupperna, men med olika tonvikt. Traineepositiva nämner praktiska svårigheter som dubbelt boende och låga ersättningar, vilket en student beskrev så här:

"Kostnader för dubbelt boende och låga ersättningar gör det svårt att söka, även om jag är intresserad."

För traineenegativa förstärker ekonomiska hinder deras uppfattning om att programmen inte är värda att överväga. En respondent sammanfattade detta:

"Det känns inte värt det med tanke på ekonomin, särskilt om det inte är kopplat till min utbildning."

Otydlig koppling till utbildningsinriktning

Många traineepositiva efterlyser en tydligare koppling mellan traineeprogrammen och deras framtida karriärmål. Samtidigt upplever traineenegativa ofta att programmen inte är relevanta för deras utbildning eller framtid. En student från den senare gruppen uttryckte det som:

"Det känns inte kopplat till min utbildning, så jag har inte ens övervägt det."

Fritextsvaren visar att vissa respondenter har en felaktig bild av programmens bredd och tror att deras utbildningsinriktning inte kvalificerar dem, trots att programmen är öppna för många utbildningsområden. Detta missförstånd understryker behovet av tydligare kommunikation om att traineeprogrammen är inkluderande och relevanta för olika inriktningar.

Osäkerhet om EU som arbetsgivare

Bilden av EU som arbetsgivare skiljer sig mellan grupperna. Traineepositiva är generellt positiva, men efterlyser bättre information om arbetsvillkor och karriärmöjligheter. En student sammanfattade det så här:

”Det verkar vara en bra arbetsgivare, men jag vet för lite om vad det innebär.”

Traineenegativa däremot har en mer skeptisk syn och beskriver ofta EU som tungrott och byråkratiskt. En respondent uttryckte det så här:

”EU känns som en byråkratisk arbetsgivare som inte lockar.”

Brist på information om ansökningsprocessen

Ansökningsprocessen är en barriär för både traineepositiva och traineenegativa, men påverkar dem på olika sätt. Traineepositiva ser processen som komplex, men är motiverade att söka med rätt stöd. Traineenegativa däremot upplever processen som avlägsen och svår att förstå.

”Jag har ingen aning om hur man ens börjar ansöka, och det känns för svårt att ta reda på.”

Dessa resultat visar att båda grupperna står inför betydande hinder, men att deras behov skiljer sig åt. Traineepositiva behöver detaljerad och praktiskt inriktad information för att navigera ansökningsprocessen och planera sitt deltagande. Traineenegativa kräver däremot grundläggande information om programmens existens och relevans för att ens överväga att söka.

Summering

Den nationella enkäten visar att svenska programstudenter över lag är öppna för internationella karriärer, med 8 av 10 som överväger att arbeta utomlands. Denna öppenhet är särskilt framträdande bland yngre studenter och teknologer, medan lärarstudenter och äldre grupper visar lägre intresse.

Kunskapen om EU som arbetsgivare och om traineeprogrammen är dock påfallande låg. En majoritet av dem som är positiva till att söka EU:s traineeprogram rapporterar att de har en mycket begränsad förståelse för ansökningsprocessen och villkoren under traineeperioden såväl som i förlängningen i en anställning. Särskilt gäller det kunskapen om löner, förmåner och karriärmöjligheter. För traineenegativa är bristen på grundläggande information om programmens existens ett stort hinder, medan traineepositiva oftare ser möjligheter men saknar detaljerad vägledning.

Trots dessa utmaningar visar resultaten att EU:s traineeprogram väcker nyfikenhet hos studenter från många olika typer av lärosäten och utbildningsinriktningar. Intresset är störst på äldre och större universitet, men finns på ett stort antal lärosäten i landet. Deltagare i informationsinsatser, såsom webinarier och informationsmöten, rapporterar en ökad benägenhet att överväga EU-karriärer. Internationella erfarenheter, såsom Erasmus+, framstår som en nyckelfaktor för att minska osäkerheten och stärka intresset för internationellt arbete.

För att omvandla detta intresse till faktiska ansökningar krävs riktade informationsinsatser som inte bara når bredare grupper av studenter, utan också tydliggör traineeprogrammens omfattning, krav och möjligheter.

Ansökningsprocessens utmaningar

Ansökningsprocessen till EU:s traineeprogram innebär både möjligheter och utmaningar för svenska programstudenter. Trots intresset för internationella karriärer är det få som söker, ofta på grund av kunskapsbrist och upplevd komplexitet. Många har också ett stort behov av information. I det följande undersöker vi vad som motiverar och hindrar studenter från att söka EU:s traineeprogram.

I detta kapitel granskas hur informationskanalerna fungerar och vilka faktorer som bidrar till att utveckla och förvalta intresset för traineeprogrammen. Vi undersöker också hur rekryteringen kan förbättras för att nå fler. Ambitionen är att förstå i hur stor utsträckning information och stödinsatser når fram till programstudenterna, hur väl de känner till dessa resurser och hur de används. Vad upplevs som mest hjälpsamt, och vilka brister finns?

Eftersom ansökningsprocessens utformning ligger utanför svenska myndigheters och andra rekryteringsaktörers direkta påverkan uppmärksammar vi framför allt hur traineer upplever den, och vad som kan göras informations- och stödmässigt för att underlätta processen.

Bra information men låg synlighet

I detta avsnitt analyseras data från enkäter riktade till deltagare i fyra specifika informationsaktiviteter: ett informationsmöte och tre webinarier. Analysen belyser deltagarnas upplevelser och vad de uppfattar som mest värdefullt. Frågan om hur väl programstudenter generellt känner till dessa aktiviteter tas upp i avsnittets andra del som baseras på den nationella enkäten.

Informationskanaler

UHR arrangerar informationsmöten och webinarier för att sprida kunskap och stödja studenter med intresse för EU:s traineeprogram eller karriärmöjligheter inom EU. Syftet med insatserna är att informera om traineeprogrammens möjligheter och förklara ansökningsprocessen.

Informationsmöten: bred översikt av möjligheter och karriärvägar

Informationsmöten ger en introduktion till EU som arbetsgivare, traineeprogrammens alternativ och de karriärmöjligheter de erbjuder. Vid ett möte på Stockholms universitet i april 2024 skattade deltagarna sitt intresse för EU:s traineeprogram till 7,3 av 10 före mötet. Efteråt rapporterade

56 procent en mer positiv syn på programmen. Många uppskattade möjligheten att ställa frågor direkt till paneldeltagare och att nätverka.¹⁸

Enkätdata visar att deltagarna värderade svar från paneldeltagare högst, följt av insikter om karriärmöjligheter inom EU och praktisk information om traineeprogrammen. En deltagare uttryckte sig så här:

”Det stora problemet jag, och de i min omkrets som jag talat med, har är att EU känns svårpenetrerat. Att när man väl är inne så kan man förstå hur man ska ta sig till nästa steg men att det första känns krångligt och svårt att ta till sig.”

Flera framhöll att möjligheterna till kontaktskapande och diskussioner var begränsade, trots att möjlighet till nätverkande gavs. En fjärdedel av respondenterna ansåg att mötet inte uppfyllde deras behov av inspiration, och en tredjedel önskade fler nya insikter.

Eftersom informationsmöten är och ska vara översiktliga har deltagarna ofta frågor och förväntningar som går utöver mötets syfte. Ett sätt att bättre möta även dessa behov kan vara att komplettera mötena med direkt hänvisning och vägledning till andra resurser eller uppföljande aktiviteter.

Efter mötet rapporterade 7 av 10 att de fått bättre insikt i karriärmöjligheter inom EU. Flera yrkesverksamma upplevde dock att mötet främst riktade sig till studenter och inte fullt ut motsvarade deras behov. Vissa efterlyste mer detaljerad och praktisk information. En deltagare kommenterade:

”Mer ’intern’ information om hur det är att få anställning inom EU och vilka färdigheter som värdesätts mest i rekryteringen.”

Deltagarna fick också ange om de ansåg sig ha tillräcklig kunskap för att besluta om att söka till EU:s traineeprogram. Svaren var delade: hälften svarade ja och hälften nej. Bland dem som hade tillräcklig kunskap uppgav två tredjedelar att de lärt sig ”hur det går till att söka EU:s traineeprogram”, och drygt hälften nämnde insikter om ”praktikmöjligheter vid EU:s institutioner” och ”grundkrav för sökande”. Däremot ansåg endast 22 procent att de fått tillräcklig information om praktiska förutsättningar, som ”ekonomi och bostad”, eller om ”vad som händer efter EU:s traineeprogram”. Endast 17 procent tyckte att mötet gav ”praktiskt stöd vid ansökan”, som vägledning eller konkreta tips.

Detta visar att många deltagare förväntar sig att få svar även på praktiska frågor, vilket ofta går utöver arrangörens ursprungliga syfte. Att möta dessa förväntningar skulle förbättra deltagarnas upplevelse och göra mötena mer värdefulla. Som en deltagare uttryckte det:

”Jag tycker redan ni gör jättemycket bra så det är svårt att komma på vad som saknas. Kanske möjligheten att boka enskilda möten med någon av era rådgivare så man kan få anpassade råd särskilt för mig?”

¹⁸ Mötet var öppet för alla. Av de 76 deltagarna (196 anmälda) var 75 procent unga kvinnor. De var främst samhälls- eller juridikstudenter på kandidatnivå med internationell erfarenhet.

Trots vissa invändningar upplevdes informationsmötena överlag som positiva. Många rapporterade att deras intresse för EU:s traineeprogram ökade och att mötena gav en mer positiv syn på möjligheterna till en internationell karriär. Det här visar på mötenas styrka i att inspirera och informera, även om vissa områden kan utvecklas för att bättre möta deltagarnas behov.

Webbinarier: fokus på specifika traineeprogram

Webbinarier är en central del av UHR:s informationsarbete och erbjuder deltagarna specifik och riktad information om EU:s tre stora traineeprogram: Blue Book, Schuman och traineeprogrammet vid Europeiska unionens råd. Webbinarierna syftar till att ge potentiella sökande en djupare förståelse av varje programs unika krav, ansökningsprocess och arbetsmöjligheter.¹⁹

Under våren och sommaren 2024 deltog studenter och yrkesverksamma i webinarier för respektive traineeprogram. Efteråt genomfördes enkätstudier för att samla in deltagarnas upplevelser och intryck. Webbinarierna upplevdes generellt som informativa och uppskattades för sitt specifika fokus. Medelbetygen var höga: Schuman-webbinariet fick 8,5 av 10, följt av Rådet (8,1) och Blue Book (7,8). Som jämförelse fick informationsmötet vid Stockholms universitet 7,3.

Deltagarna betonade att webinarier gav dem en bättre förståelse för ansökningsprocessen och praktiska tips för att öka chansen att bli antagna. En respondent kommenterade:

”Webbinariet gav mig precis den konkreta information jag behövde för att börja planera min ansökan.”

Webbinarierna bidrog också till att ge deltagarna en mer positiv inställning till EU:s traineeprogram. Efter Schuman-webbinariet rapporterade 60 procent en mer positiv syn på programmet, medan motsvarande siffror för Blue Book och Rådet var 48 respektive 71 procent. Dessutom uppgav 97 procent av Schuman-deltagarna att de efter webinarier hade tillräcklig kunskap om ansökningsprocessen, jämfört med 84 procent för Blue Book och 94 procent för Rådet.

Ett återkommande tema i deltagarnas fritextsvar var uppskattningen för att webinarier gjorde EU-karriärer mer konkreta och uppnåeliga. En deltagare uttryckte det så här:

”Föreläsarna gav en personlig touch och det skapade en känsla av att ’det är möjligt för mig också.’ Superbra med föreläsarnas råd vid ansökan – gör såhär och gör inte såhär, med praktiska visuella exempel.”

¹⁹ En central del av UHR:s arbete är att arrangera webinarier där representanter från respektive programs Traineeship Office deltar. De olika representanterna förklarar ansöknings- och urvalsprocesserna, ger vägledning om ansökningsformulär och ger tips om hur man lyckas med sin ansökan. Tidigare traineer bjuds också in för att dela sina erfarenheter och ge praktiska råd om boende, ekonomi, lön och fritidsaktiviteter. Webbinarierna erbjuder även deltagarna möjlighet att ställa frågor direkt till både tidigare traineer och programmets representanter.

Trots dessa framgångar framkom vissa tveksamheter. En fjärdedel av deltagarna upptäckte under webinariet att de inte var behöriga att söka, vilket för några ledde till besvikelse. En deltagare kommenterade:

”Jag fick veta att jag inte är behörig att söka EU-praktik, vilket var en besvikelse.”

Detta understryker vikten av att tydliggöra grundläggande behörighetskrav redan vid anmälan till webinarier för att bättre anpassa deltagarnas förväntningar. Samtidigt uppskattades informationen om praktikperiodens möjligheter och de långsiktiga karriärvägar som kan öppnas. En deltagare summerade:

”Fick veta att man får göra riktiga arbetsuppgifter och att det finns en gemenskap med andra praktikanter. Jag fick också veta mer om att det kan finnas möjlighet till jobb inom EU-institutionerna efter praktiken om man gör bra ifrån sig.”

Trots vissa utmaningar visar både informationsmöten och webinarier på en stark förmåga att inspirera och vägleda deltagare. De har inte bara gett konkreta verktyg, utan också skapat en tydligare bild av EU:s traineeprogram som en realistisk karriärväg. Som en deltagare uttryckte det:

”Det framstod som en mer möjlig framtida yrkesväg och gav en konkret uppfattning om processen att ansöka.”

Samtidigt återstår frågor om hur väl dessa metoder når ut till olika målgrupper och om de lyckas attrahera bredden av de talanger EU eftersträvar. För att förstå deras verkliga genomslag är det avgörande att analysera räckvidd och effekter på ett mer omfattande plan.

Utmaningar i att nå ut med information

En av de största utmaningarna för UHR:s arbete med att stödja svenska studenters deltagande i EU:s traineeprogram är att nå rätt målgrupper med information. Trots regelbundna aktiviteter som webinarier, föreläsningar och andra evenemang om EU-karriärmöjligheter, visar den nationella enkäten till programstudenter i deras sista studieår att kännedomen om aktiviteterna är mycket begränsad och att få deltar i dem. Den här enkäten riktades till programstudenter som förväntades avsluta sina studier under läsåret 2023/2024.

Endast 10 procent av programstudenterna har hört talas om att UHR arbetar med svensk EU-rekrytering, och ännu färre har deltagit i någon av aktiviteterna. Det är kanske inte nödvändigt att alla studenter känner till UHR:s uppdrag, men för dem som är intresserade av EU:s traineeprogram är tillgång till relevant information avgörande. De måste veta vart de kan vända sig med frågor och få det stöd de behöver. Vad som upplevs som ”tillräcklig information” varierar mellan individer, men på en övergripande nivå är det viktigt att förstå om UHR:s insatser når fram och möter målgruppens behov.

Kännedom om och deltagande i rekryteringsaktiviteter

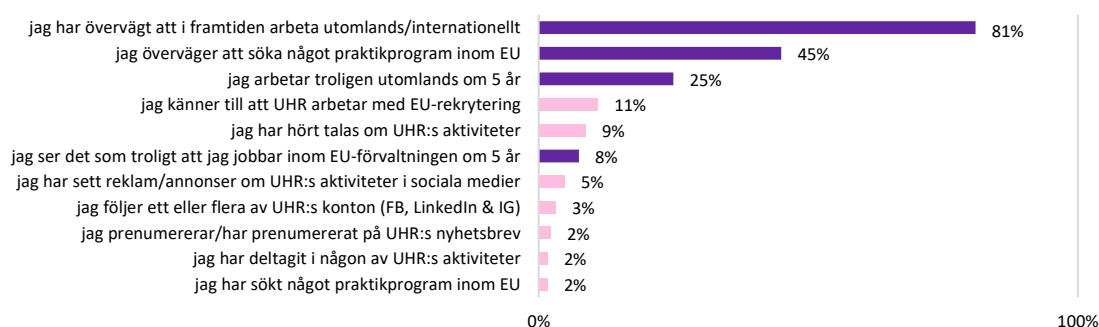
Trots UHR:s omfattande insatser med aktiviteter för att sprida information om EU:s traineeprogram är kännedomen om aktiviteterna fortfarande låg.

Resultat från den nationella enkäten visar att

- endast 2 procent av respondenterna hade deltagit i informationsaktiviteter
- 5 procent hade sett reklam för eller annonser om informationsaktiviteterna i sociala medier
- 9 procent hade hört talas om informationsaktiviteterna.

Dessa siffror understryker den stora utmaningen med att nå ut till potentiella sökande. Figur 10 visar dessutom att även bland de 45 procent av programstudenterna som övervägt att söka EU:s traineeprogram har endast ett fåtal deltagit i rekryteringsaktiviteter.

Figur 10. Framtidsplaner och kännedom om UHR:s arbete



Kommentar: Framtidsplaner visas i lila staplar, och kännedom om UHR:s arbete i rosa. Totalt antal svar: 5 316.

Kännedom om UHR:s arbete varierar mellan studentgrupper och lärosäten. Studenter vid högskolor har något bättre kännedom än de vid universitet (83 % okunskap jämfört med 85 %). Samhällsvetare är också något mer informerade än studenter från andra ämnesområden (83 % okunskap jämfört med genomsnittet). Äldre studenter, särskilt de över 41 år, har större kännedom om UHR:s verksamhet (80 % okunskap) jämfört med yngre.

Skillnaderna är särskilt tydliga mellan lärosäten. Vid mindre högskolor är andelen som inte känner till UHR:s aktiviteter betydligt större än genomsnittet. Exempelvis är okunskapen störst vid Sophiahemmet Högskola (100 %), Handelshögskolan i Stockholm (95 %) samt Marie Cederschiöld högskola och Blekinge Tekniska Högskola (93 %).²⁰

Nyhetsbrevet når få studenter

UHR publicerar varje månad ett nyhetsbrev med information om EU:s traineeprogram och arbete vid EU:s institutioner. Nyhetsbrevet innehåller bland annat information om ansökningsomgångar, utlysningar och andra relevanta aktiviteter. Trots dess potential som informationskanal är det få

²⁰ Uppgiften baseras på lärosäten med fler än 20 svarande i den nationella enkäten.

studenter som känner till eller använder nyhetsbrevet. Enligt den nationella enkäten är det endast 2 procent av programstudenterna som prenumererar eller har prenumererat, medan 6 procent hade hört talas om det. Hela 92 procent av de svarande kände inte till dess existens.

Samtidigt visar statistik från oktober 2024 att totalt 3 257 personer prenumererade på nyhetsbrevet, varav 3 074 hade öppnat det minst en gång under de senaste sex månaderna. Nyhetsbrevet når uppenbarligen ut till andra utöver den senaste årskullen programstudenter. Det här antyder att nyhetsbrevet kan vara en värdefull kanal för den begränsade grupp som använder det, men att dess räckvidd behöver utökas för att nå fler potentiella EU-traineer.

Sociala medier: närvaro med begränsad räckvidd

UHR använder sociala mediekanaler som Facebook (Nätverk för framtida EU-karriär & EU Careers Sweden), LinkedIn (EU Careers Sweden) och Instagram (EU Careers Sweden) för att informera om EU-karriärmöjligheter. I oktober 2024 hade UHR:s Facebook-grupper 18 072 följare, medan LinkedIn och Instagram hade 8 454 respektive 3 120 följare. Trots dessa siffror är räckvidden bland programstudenter begränsad. Enligt den nationella enkäten följer endast 3 procent något av UHR:s konton, medan 8 procent känner till kontona utan att följa dem. Hela 88 procent av de svarande kände inte till kontona alls. Det här gör sociala medier något mer etablerade än UHR:s nyhetsbrev, där endast 2 procent prenumererar.

Samhällsvetare är den studentgrupp som både följer (5 %) och känner till (12 %) UHR:s konton i störst utsträckning, medan teknologer ligger lägst med 2 respektive 6 procent. Bland lärosäten är medvetenheten högst vid Högskolan Väst (25 %), Malmö universitet (19 %) och Södertörns högskola (18 %), och lägst vid äldre universitet som Stockholms universitet (13 %) och Umeå universitet (10 %).

Den begränsade räckvidden visar att sociala medier är en viktig men underutnyttjad plattform. Genom att bättre anpassa innehållet till programstudenternas preferenser och beteenden kan UHR öka både engagemanget och kännedomen om sina insatser.

Studentambassadörer – outnyttjad potential

Studentambassadörerna för EU-karriär spelar en central roll i att sprida information och inspirera till att ta reda på mer om EU-traineeprogram och karriärmöjligheter inom EU. Sedan programmets start 2012 har totalt 127 studentambassadörer varit verksamma. Första året fanns ambassadörer vid universiteten i Göteborg, Lund, Stockholm och Uppsala, och dessa lärosäten har sedan dess med få undantag haft ambassadörer varje år. Totalt har 14 lärosäten haft studentambassadörer sedan programmets början, och läsåret 2023/2024 fanns de vid tio lärosäten.

Trots detta har 73 procent av respondenterna aldrig hört talas om studentambassadörer. Av de 5 316 svarande i enkäten uppgav 16 procent att de känner till en studentambassadör vid sitt lärosäte, men inte haft kontakt med denne. Endast 2 procent har haft kontakt, och ytterligare 1 procent är själva eller har varit studentambassadörer. Dessutom uppgav 8 procent att de hört talas om programmet vid andra lärosäten.

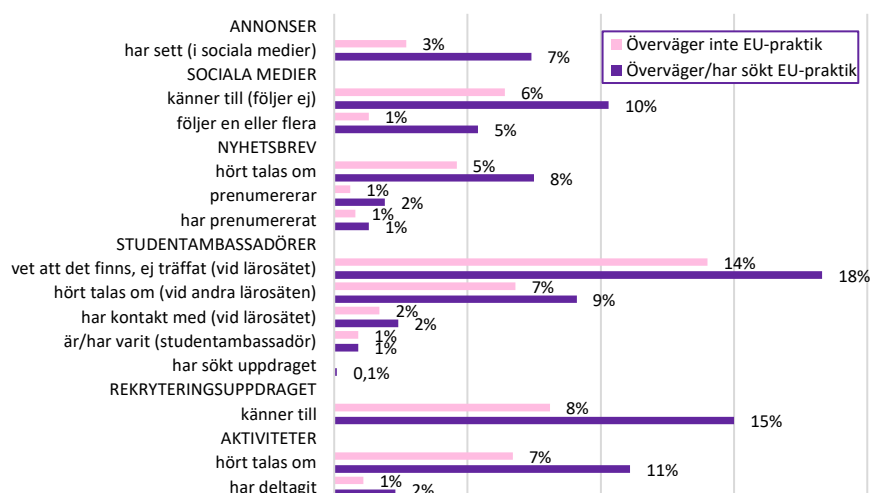
Även sett till ämnestillhörighet varierar kännedomen. Bland teknologer är okunskapen störst (78 %), medan humanister och studerande inom hälso- och sjukvård har den minsta (70 %). Även mellan lärosäten finns skillnader: okunskapen är störst vid gamla universitet och fackhögskolor (76 respektive 75 %) och minst vid högskolor och nya universitet (69 % respektive 70 %).²¹

Den låga kännedomen om programmet är en utmaning men även en möjlighet. Genom att öka ambassadörernas synlighet och stärka deras koppling till lokala karriärvägledare kan deras arbete få större genomslag och bidra till att bredda rekryteringsbasen för EU:s traineeprogram.

Kännedom och deltagande högre bland traineepositiva

UHR:s arbete med svensk EU-rekrytering är speciellt viktigt för de som är intresserade av EU:s traineeprogram, och där är tillgång till relevant information avgörande. En jämförelse mellan traineepositiva och traineenegativa studenter – de som överväger eller redan har sökt till traineeprogrammen jämfört med de som inte tänker söka – visar att de traineepositiva har högre kännedom och deltagande i UHR:s rekryteringsinsatser (se figur 11).

Figur 11. Kännedomen varierar med intresset men är generellt låg



Kommentar: Figuren bygger på 5 316 svar: 2 505 från studenter som överväger eller sökt till EU:s traineeprogram (lila staplar) och 2 548 från de som inte gör det (rosa staplar).

²¹ Det noterades också att vissa respondenter felaktigt rapporterade kontakt med en "studentambassadör" vid lärosäten där inga ambassadörer funnits.

Traineepositiva studenter har dubbelt så stor sannolikhet att ha sett annonser om EU-rekrytering och känner i högre grad till UHR:s sociala medier. Dessutom är det dubbelt så många bland de positiva (15 %) som känner till UHR:s uppdrag inom EU-rekrytering, jämfört med de negativa (8 %). Trots detta är skillnaderna förhållandevis små, och även bland de intresserade är deltagandet i UHR:s aktiviteter lågt: 11 procent hade hört talas om aktiviteterna och endast 2 procent hade deltagit.

Det begränsade gapet mellan grupperna tyder på att även de mest intresserade har svårt att hitta och använda de resurser som erbjuds.

”Jag är öppen för att söka, men jag vet inte ens var jag ska börja. Det känns som om det är för långt bort och för krångligt.”

Sammanfattningsvis visar denna och tidigare analyser i rapporten att UHR:s informationsaktiviteter, som webinarier och informationsmöten, håller hög kvalitet och ger deltagarna användbar och tydlig information. Samtidigt är kännedomen om aktiviteterna låg, även bland programstudenter som är öppna för att söka EU:s traineeprogram. En stor andel av dessa studenter uppger att de har en dålig bild av möjligheterna till traineeprogram och arbete inom EU, vilket förstärker bilden av att informationen når för få.

Överväganden inför och under ansökningsprocessen

Upplevelser av ansökningsprocessen till EU:s traineeprogram handlar inte bara om det praktiska utan speglar även de sökandes drivkrafter, föreställningar och inspirationskällor. Delvis ges här en fortsättning från föregående kapitel med fördjupning av resultaten (se åter Öppenheten för internationell karriär och EU:s traineeprogram). Resan från intresse till ansökan präglas både av yttre omständigheter och personliga överväganden. I detta avsnitt belyses faktorerna bakom beslutet att söka, främst baserat på intervjuer, från studenternas första kontakt med information om traineeprogrammen till att börja navigera ansökningsprocessen.

Här finns både hinder och möjligheter: nyfikenhet på internationella karriärvägar, inspiration från vänner och lärare, och myten om en byråkratisk och svåröverskådlig process. Traineeernas berättelser skildrar en varierad och ofta krokig väg in i EU:s traineeprogram. Från tankar om att ”det är en slump att jag är här” till mer strategiska överväganden efter antagningsbeskedet, växlar erfarenheterna mellan osäkerhet, upptäckarlust och beslutsamhet.

De som söker är nyfikna och vill bidra till förändring

Nyfikenhet på den internationella världen – viljan att påverka

De intervjuade traineerna delar en stark nyfikenhet på internationella frågor och en drivkraft att påverka världen. Flera har föräldrar som arbetat

utomlands och har själva rest mycket under uppväxten, ofta genom skolan eller internationella utbyten. Många har genomfört praktik vid Statsrådsberedningen, Utrikesdepartementet eller svenska ambassader, liksom studier eller uppsatser med internationella ämnen. Viljan att arbeta med globala frågor är en röd tråd i deras livshistorier.

“Mina föräldrar har jobbat med helt andra saker. Men jag visste väldigt tidigt att jag ville jobba internationellt och var intresserad av internationella relationer och internationell politik och gillade att resa. Så det var de intressena som guidade mig lite.”

Många traineer siktar på att arbeta inom FN, svensk utrikesförvaltning eller frivilligorganisationer, särskilt inom biståndsarbete. Andra nämner internationella organisationer som Internationella valutafonden, Världsbanken eller Internationella brottmålsdomstolen som tänkbara mål. För de flesta ses EU-karriär inte som en långsiktig målsättning, utan som en möjlighet som dykt upp längs vägen. I detta fall i skepnad av ett praktikprogram. Som en trainee beskriver det:

“Varför jag vill göra just praktik är för att det känns som det enda och mest naturliga sättet att få in en fot här. Anledningen till att jag söker till just EU-praktik är att jag vill ha ett så äventyrligt och spännande liv där det känns som att jag inte vet vad som kommer hända utan att det är så internationellt.”

“Det är en slump att jag är här”

För många traineer kan EU bli en del av de framtida yrkesmålen, när man ändå genomför en traineepperiod, men är sällan ett långsiktigt mål. EU uppfattas ofta som obekant arbetsgivare, och få känner sig kallade dit. Många ser därför vägen till traineeprogrammet som en slump. I efterhand reflekterar flera över att med deras nuvarande insikter kunde och borde EU ha varit ett naturligt val, men kunskap eller intresse saknades på förhand.

Sex av tio av de intervjuade hade aldrig tidigare sökt till EU:s traineeprogram. Parallellt med sin ansökan till EU hade sju av tio också sökt till andra praktikplatser, utbildningar eller arbeten. För de flesta var det ett personligt möte eller en rekommendation från en vän, kollega, handledare eller lärare som blev avgörande. Ibland väcktes tanken av en kurs eller mognade över tid under en utbildnings gång.

Kopplingen till slumpen är varken enkel eller hela sanningen. Snarare handlar det om att steget att söka inte grundas i långsiktiga, strategiska överväganden. Först efter antagningsbesked börjar många traineer reflektera över hur EU:s traineeprogram passar in i deras mål.

Traineeerna vill förändra, särskilt inom FN eller UD

EU uppfattas ofta som stort, komplext och byråkratiskt, men många traineer ser det som en plats där man kan göra skillnad. EU:s institutioner hanterar frågor av central betydelse för samhällsutvecklingen, vilket attraherar vissa.

Synen på EU är dock ofta tudelad – med både fördelar och nackdelar. Hur dessa balanseras avgör traineernas inställning till EU och traineeprogrammen.

För många är FN det främsta målet. EU betraktas oftare som en väg in till internationellt arbete än ett slutmål i sig. En trainee uttryckte detta tydligt:

”FN är mer åtråvärt än EU. [...] När man var yngre var alltid FN det finaste man kunde jobba på och EU var kanske ett sätt att komma in. [...] Det är de som gör världen bättre.”

Flera traineer nämner att okunskap om EU påverkar denna prioritering.

”Jag håller med om att FN ofta ses som det finaste man kan [...] Men det är mer en okunskap kring vad EU handlar om.”

Det framgår att EU:s roll och verksamhet inte alltid kommuniceras tillräckligt tydligt för att skapa samma prestige eller dragkraft som FN, vilket påverkar traineernas prioriteringar i sina ansökningar och yrkesval.

Hämmande föreställningar om EU

De intervjuade traineerna beskrev olika nivåer av förkunskaper om EU innan sin praktik. Medan vissa hade en gedigen förståelse för EU:s frågor och funktioner, upplevde andra att deras kunskaper var begränsade eller fragmentariska. För flera hade EU-frågor inte ingått i undervisningen på gymnasiet eller universitetet.

Traineer med studier inom statsvetenskap eller internationella relationer reflekterade över att EU fått mindre utrymme jämfört med organisationer som FN eller OSSE. En trainee uttryckte det så här:

”Jag förstod nog inte vikten av EU när jag pluggade. [...] Vi hade många föreläsningar om FN men inte om EU.”

En annan trainee påpekade att kurser som "freds- och konfliktkunskap" ofta fokuserade på FN och liknande organisationer, medan EU:s roll sällan lyftes fram. Det här bidrog till att intresset för EU som arbetsgivare förblev svagt, även inom ämnen där EU spelar en central roll, som fred och säkerhet.

Avsaknaden av ett tydligt fokus på EU inom utbildningen gjorde det svårt för många studenter att koppla sina studier till möjligheterna inom EU:s traineeprogram.

Föreställningen om att vara annorlunda

De som söker till EU:s traineeprogram har varierande bakgrunder, drivkrafter och förväntningar. Många reflekterar över hur deras unika erfarenheter passar i en internationell miljö. Här undersöks deras upplevelser av normen för en EU-trainee och dess påverkan på identitet och möjligheter.

Myten om "medianpraktikanten" i EU

De intervjuade traineerna beskriver ofta EU:s traineeprogram som en del av ett större sammanhang och ser sig själva som avvikande från normen för en

EU-trainee – en så kallad "medianpraktikant". Hur man avviker varierar, men få känner att de fullt ut passar in i normen. En trainee uttryckte det så här:

"Jag känner mig lite som att jag inte har gått i samma spår som resten här. [...] Jag och mina syskon är de första i vår släkt som är universitetsutbildade. [...] Jag sprang över detta på en slump."

Svenska traineer reflekterar över i vilken utsträckning de passar in i bilden av medianpraktikanten, både genom att lyfta sina unika erfarenheter och jämföra sig med internationella kollegor. En återkommande upplevelse är att svenska traineer ofta är äldre och har mer arbetslivserfarenhet än sina utländska motsvarigheter. Som en trainee beskriver:

"Det känns som att i många andra länder börjar man läsa direkt, kanske två masters, och är väldigt målinriktad på att komma till EU. [...] Jag blev förvånad när jag kom att det var så många som inte hade någon arbetserfarenhet eller livserfarenhet alls."

Bilden av "medianpraktikanten" framstår som både en nidsbild och ett ouppnåeligt ideal. För vissa kan det kännas övermäktigt, med berättelser om internationella familjer, flera medborgarskap och imponerande meritlistor.

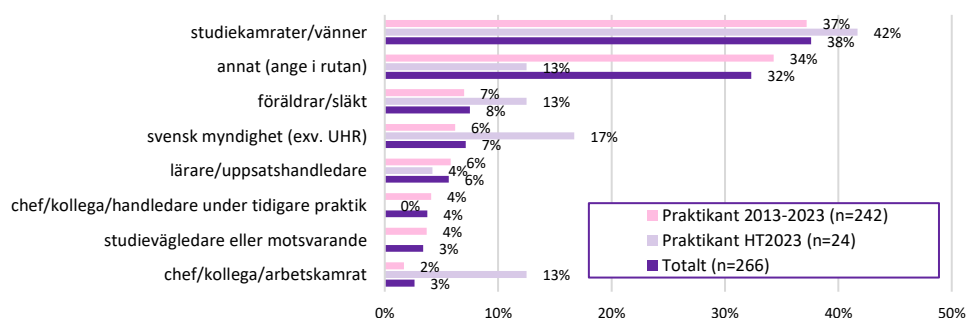
"Jag har fått frågan 'Har du bara en master?' [...] Alla har typ värsta internationella familjen och tre pass och fem masters. [...] Det finns en tjej som inte har gått på ett bra college och det var jag."

Trots dessa förväntningar ser många svenska traineer sina erfarenheter som en styrka. De upplever sig som en dynamisk och mångsidig grupp med olika bakgrunder, erfarenheter och ambitioner. Denna mångfald är en tillgång för traineeprogrammen och en viktig del av EU:s arbetskultur.

Inspirationskällor och vägar in till EU:s traineeprogram

För att förstå vad som inspirerar svenska traineer att söka EU:s traineeprogram ställdes frågan: "Kryssa för din huvudsakliga inspirationskälla för att söka EU:s traineeprogram." Bland 266 respondenter valde 38 procent studiekamrater och vänner, den vanligaste källan, följt av "annat" med 32 procent. Figur 12 visar en översikt och deras variation mellan grupper.

Figur 12. Huvudsakliga inspirationskällor för EU-praktik



Kommentar: Respondenterna valde huvudsaklig inspirationskälla för att söka EU:s traineeprogram; ett svarsalternativ per person.

Studiekamrater och vänners roll som inspirationskällor

Den vanligaste inspirationskällan är enligt enkäten studiekamrater och vänner. Dessa nätverk spelar en central roll, inte bara för att väcka intresse utan också för att stötta under ansökningsprocessen. Intervjuer och fritextsvar visar att personer med erfarenhet av traineeprogram ofta fungerar som förebilder och ger konkreta råd som gör ansökan mer hanterbar. En respondent beskrev det så här:

”En vän till mig var på informationsmöte om praktik vid EU:s institutioner och tipsade mig om det när jag var i början av utbildningen. Ansökte sedan så snart jag var behörig.”

Att se en vän lyckas bidrar till känslan att målet är uppnåeligt, vilket ofta är avgörande för att våga ta steget att söka. Dessa relationer erbjuder inte bara praktiskt stöd utan också motivation och uthållighet.

Betydelsen av andra inspirationskällor

Nästan en tredjedel av respondenterna (32 %) valde alternativet "annat" som sin huvudsakliga inspirationskälla. I fritextsvaren framträdde teman som studieresor till Bryssel, eget intresse för EU-frågor och tidigare praktik eller erfarenheter. Här är några exempel:

”Jag älskar Europa och jag har bott i olika länder. Jag talar olika språk och det var en självklarhet för mig att söka EU-praktik.”

”Min resa till Bryssel när jag var 11 år och fick se Europaparlamentet för första gången.”

”Jag var intresserad av internationellt arbete och att lära mig mer om EU. Det var relativt lite undervisning om EU i min utbildning.”

Dessa kommentarer speglar en långvarig fascination för EU och dess arbete, samtidigt som de uttrycker en personlig drivkraft att förverkliga sina ambitioner.

Vissa förändringar över tid

Påverkan från svenska myndigheter, som UHR, har ökat i betydelse över tid. Bland traineer från 2013 till 2023 uppgav 6 procent att svenska myndigheter var deras huvudsakliga inspirationskälla, jämfört med 17 procent för traineerna hösten 2024. Den här ökningen kan förklaras av UHR:s informationsinsatser, såsom nyhetsbrev och föreläsningar. En respondent kommenterade:

”Första gången hörde jag talas om praktik under senare delen av mina studier. Anmälde mig till UHR:s nyhetsbrev (vilket är väldigt bra) och senare var jag på en föreläsning som UHR höll i. Vad som fick mig att slutligen söka var efter att ha pratat med en person som tidigare gjort praktik och som berättade mer om hur det var och rekommenderade mig att söka.”

Dessa insatser visar att strukturerad information kan ha en långsiktig effekt och inspirera fler att söka.

Inspirationskällorna till att söka EU:s traineeprogram är många och varierade. Sociala nätverk, personliga erfarenheter och externa faktorer spelar alla en roll. Studiekamrater och vänner är den mest framträdande inspirationskällan, men det ökade inflytandet från svenska myndigheter visar att strukturerad information kan göra skillnad. Samtidigt pekar många fritextsvar på att personliga intressen och drivkrafter är centrala för att ta steget att söka.

Ansökningsprocessen: svåröverskådlig men intuitiv

Att söka till EU:s traineeprogram kan vara utmanande, särskilt för dem som är obekanta med EU:s rekryteringssystem. Ansökningsförfarandet beskrivs som både krävande och komplext, men det finns nyanser. Avsnittet undersöker traineernas upplevelser – från förväntningar och hinder till lärdomar – samt hur faktiska och upplevda svårigheter påverkar möjligheten att attrahera och behålla kandidater.

Myten om en komplicerad process

Ansökningsprocessen till EU:s traineeprogram omgärdas av föreställningar om att den är omfattande och svårgenomtränglig. Många upplever också att konkurrensen är extremt hård. Traineer berättar att bristen på överblick minskar deras drivkraft att söka och försvårar för dem att navigera i processen. Oklarheter kring tillgängliga praktikplatser och ansökningsproceduren bidrar till en känsla av att vägen fram är otydlig.

”Det är sant verkligen att det är otillgängligt. Informationsmässigt är det ju liksom ett riktigt svart hål. Man får bara dyka ner och försöka hitta någonting. Kändes så många gånger.”

Flera ansökningsförfaranden ger olika upplevelser

Traineerna har vitt skilda erfarenheter av ansökningsförfarandet. En del av detta kan bero på vilket program de söker till. Det saknas nämligen enhetlighet mellan programmen, vilket gör det svårt att ge en samlad bild av processen. Vissa beskriver ansökningsprocessen som enkel och rak, medan andra upplever den som tidskrävande och komplex. Det står dock klart att processen ofta skiljer sig från vad svenska sökande är vana vid, och kräver ofta både framförhållning och tålamod. Som en trainee uttrycker det:

”Processen kräver att man är ute i extremt god tid. Det är så annorlunda jämfört med hur vi söker jobb i Sverige.”

Stor spännvidd i tid och engagemang

Traineerna lägger ned olika mycket tid och energi på sin ansökan. En del lägger många timmar på att optimera sina ansökningshandlingar, medan andra har en mer avslappnad inställning och skickar in sina ansökningar snabbt. För vissa är det en chansning, medan andra har en mer strategisk ansats. En trainee beskriver sin erfarenhet:

”Jag skickade in cv och personligt brev och tänkte att det här kommer inte att gå. Sen var det tyst i en och en halv månad innan jag fick mejlet att jag var inne.”

Rädslan för att göra fel

En återkommande oro är att små misstag i ansökan kan få stora konsekvenser. Skräckhistorier om att bli diskvalificerad på grund av missade detaljer i ansökningsförfarandet bidrar till en känsla av osäkerhet. Samtidigt finns det motbilder – vissa berättar att de slarvat med detaljer, men ändå blivit antagna. Den här dubbelheten skapar en mix av rädsla och hopp.

Är det värt mödan? Enklare än många tror

Flera traineer reflekterar över om insatsen är värd risken. Även om processen ibland känns långdragen och omfattande, beskriver många att den blir intuitiv när man väl sätter sig in i den. För vissa blev det enklare vid en andra ansökan, när de kände till stegen. Som en trainee uttrycker det:

“[...] nästa gång när jag sökte var det enklare, men jag tyckte att det var ganska intuitivt.”

Jämförelser med andra ansökningsförfaranden, särskilt i Sverige, är vanliga bland traineerna. Många upplever att det svenska systemet, med krav på arbetslivserfarenhet även för instegsjobb, ibland är lika krävande eller svårare att navigera. En trainee reflekterar över detta:

"Jag får inte jobb inom mitt arbetsfält i Sverige utan arbetslivserfarenhet, och därför sökte jag EU-traineeprogram."

Trots den mödosamma ansökningsprocessen menar vissa att EU:s traineeprogram kan vara en mer tillgänglig väg in på arbetsmarknaden än arbete inom vissa områden i Sverige. Det här perspektivet nyanserar bilden av EU som en arbetsgivare med övermäktiga ansökningskrav och understryker att processen inte alltid är så avskräckande som ryktet gör gällande.

Summering

Kapitlet har belyst utmaningar och möjligheter i UHR:s arbete med att informera och stödja svenskar som överväger EU:s traineeprogram. Trots att informationsinsatser som webinarier och informationsmöten håller hög kvalitet, är kännedomen om dessa resurser fortfarande låg. Det här gäller även bland studenter som är öppna för internationella karriärer, där många upplever att de saknar tillräcklig information för att fatta informerad beslut.

Ansökningsprocessen uppfattas ofta som komplex och svåröverskådlig. För de som genomför den visar den sig dock ofta vara enklare än förväntat. Variationer mellan programmen och bristande överblick framstår som viktiga hinder. Kapitlet pekar också på vikten av sociala nätverk, som studiekamrater och tidigare traineer, för att inspirera och stödja potentiella sökande.

Det framgår att även de som deltar i UHR:s aktiviteter efterlyser mer praktisk information, såsom detaljer om ekonomi, boende och karriärmöjligheter efter traineeprogrammen. Det här understryker behovet av att utveckla både informationsspridningen och riktade stödsatser.

Erfarenheter och lärande längs vägen

Att delta i EU:s traineeprogram är mer än bara en utbildningsupplevelse – det är en personlig och professionell resa som bidrar till både karriärutveckling och en fördjupad förståelse för EU:s arbete. Detta kapitel undersöker traineernas upplevelser och lärdomar, med särskilt fokus på vad som gjorde deras erfarenhet meningsfull och vilka utmaningar de mötte.

Genom att kombinera data från enkäter och citat från deltagare utforskas centrala teman som nöjdhet, handledningens roll, skillnader mellan olika program och arbetskulturer, samt relationers betydelse. Kapitlet lyfter även fram hur traineeperioden påverkat deltagarnas framtida karriärambitioner och förståelse för arbetslivet inom EU.

Dessa insikter ger en fördjupad bild, både av vad som gör traineeprogrammen framgångsrika och vilka förbättringsområden det finns.

Många förväntningar infrias

Övergripande nöjdhet

Deltagarnas nöjdhet med EU:s traineeprogram är generellt hög, vilket speglar de många styrkor som programmen erbjuder. Samtidigt varierar nöjdheten beroende på individuella förväntningar, arbetsuppgifter och handledning. För att förstå traineeperiodens inverkan är det viktigt att se både övergripande mönster och enskilda erfarenheter.

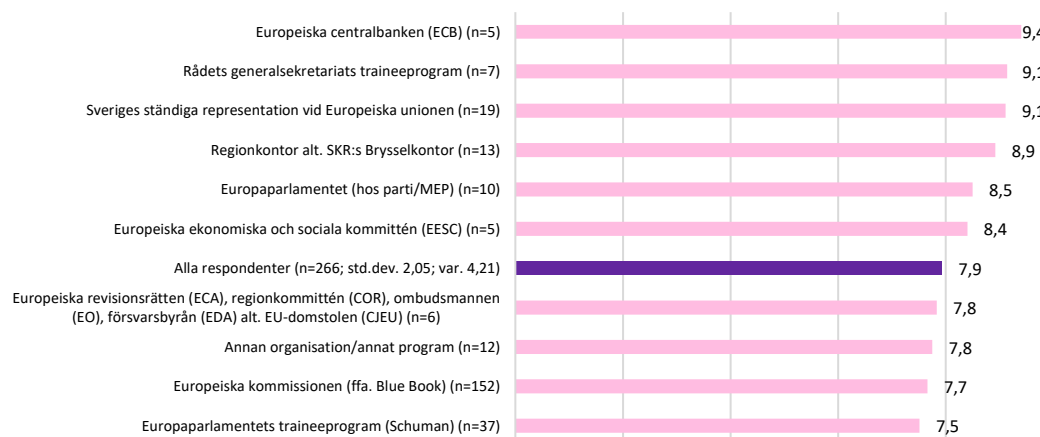
En central del av deltagarnas upplevelse är de personliga och professionella lärdomar de tar med sig. Många beskriver hur de utvecklat nya färdigheter och byggt starka nätverk som kommer att vara ovärderliga för deras framtida karriärer. En deltagare reflekterar över detta:

"Jag lämnar programmet med inte bara kunskap om EU, utan också med en starkare känsla av vad jag kan bidra med i en internationell kontext."

Interkulturell förståelse framhålls också som en viktig del av traineeperioden. Genom att arbeta med kollegor från olika bakgrunder beskriver flera deltagare hur de utvecklat en större flexibilitet och bättre förmåga att hantera kulturella skillnader. Språkliga och kulturella skillnader skapade ibland utmaningar i arbetsrelationerna, men dessa upplevelser stärkte traineernas förmåga att hantera olika perspektiv.

Figur 13 visar att den genomsnittliga nöjdheten är 7,9 av 10, vilket återspeglar en överlag positiv upplevelse men också lämnar utrymme för förbättringar.

Figur 13. Övergripande deltagarnöjdhet med olika institutioner och program



Kommentar: Resultaten baseras på traineers skattning av övergripande nöjdhet med att ha deltagit i det program de deltog i. Skalan var 0–10, där 10 är högst. Totalt antal svar: 266. Medelvärde: 7,9.

För vissa deltagare var otydliga arbetsuppgifter en utmaning. Även om många uppskattade möjligheten att ta initiativ och växa i sin roll, fann vissa det svårt att navigera i organisationen utan mer konkret vägledning.

Arbetsuppgifternas kvalitet och variation påverkar också deltagarnas upplevelse. De som fick uppgifter med hög relevans för sina karriärmål rapporterade en högre nöjdhet än de som upplevde sina uppgifter som repetitiva. För en del deltagare var traineeperioden en utmaning, men även dessa erfarenheter betraktades ofta som en möjlighet att växa:

"Även om jag inte alltid förstod min roll fullt ut i början, lärde jag mig att navigera i en komplex organisation, vilket har stärkt mitt självförtroende."

Framträdande lärdomar

Ett återkommande tema i deltagarnas berättelser är hur programmet hjälpte dem att förstå EU:s komplexa processer och den inverkan som unionen har på medlemslänternas vardag. En av traineerna uttryckte detta så här:

"Att delta i ett traineeprogram inom EU gav mig inte bara en inblick i beslutsprocesserna, utan också en djupare förståelse för hur olika institutioner samverkar för att hantera gemensamma utmaningar."

Den internationella arbetsmiljön framhålls också som en av de mest uppskattade aspekterna. För många deltagare var det första gången de arbetade i en miljö där så många nationaliteter och perspektiv samlades. En annan trainee reflekterade:

"Jag lärde mig så mycket av mina kollegor från andra länder. Det var fantastiskt att se hur våra olika bakgrunder kunde bidra till att lösa problem tillsammans."

Tabell 3 belyser vilka av traineernas förväntningar på traineeperioden som helt eller delvis infriades. 97 procent av deltagarna anger exempelvis ökad kunskap om EU som en infriad förväntning. En annan är ökade insikter om karriärmöjligheter inom EU (91 %). Överlag är det förhållandevis höga siffror som visar att många förväntningar infriades.

Tabell 3. Förväntansuppfyllelse inom sju områden: generella resultat för alla traineer

Aspekt	Infriades helt eller delvis (% av respondenter)
Ökad kunskap om EU	97%
Ökade insikter om karriärmöjligheter inom EU	91%
Knyta kontakter	88%
Personlig utveckling eller mognad	84%
Vidgade vyer om karriärmöjligheter i stort	83%
Professionell utveckling	83%
Ökad motivation att ansöka om EU-anställning	68%

Kommentar: Tabellen ger en överblick över hur traineeperioden påverkat deltagarna inom sju områden. Andelen (%) avser de som angav att deras förväntningar "helt" eller "delvis" uppfylldes (totalt 266 svar).

Trots dessa framgångar finns områden där programmen inte fullt ut mötte förväntningarna, exempelvis när det gäller att motivera deltagarna att söka EU-anställningar (68 %). Det antyder att det finns utrymme för förbättringar i hur programmen kommunicerar karriärmöjligheter och stöttar traineerna i övergången från utbildning till arbetsliv.

Variationer i program och arbetsuppgifter

EU:s traineeprogram erbjuder en rad olika erfarenheter, och dessa kan variera avsevärt beroende på vilken institution eller vilket program deltagaren tillhör. Skillnader i arbetsuppgifter, handledning och arbetsmiljö är viktiga faktorer som påverkar traineernas upplevelser. Arbetskulturens karaktär påverkar också hur traineerna upplever sina roller. "På mitt kontor kände jag att mina idéer togs på allvar, vilket stärkte min motivation", kommenterade en deltagare. Samtidigt beskrev andra en mer hierarkisk struktur som begränsade deras möjligheter att påverka.

Skillnader i förväntansuppfyllelse mellan programmen

Tabell 4 ger en översikt av förväntansuppfyllelsen mellan program och institutioner. Måttet "Genomsnittlig förväntansuppfyllelse" speglar hur väl programmen mött deltagarnas förväntningar i sju dimensioner, såsom kunskap om EU, professionell utveckling och personlig mognad.

Tabell 4: Förväntansuppfyllelse utifrån institution eller program

Institution eller program (sorterade i storleksordning)	Genomsnittlig förväntansuppfyllnad
Europeiska kommissionen (ffa. Blue Book) (n=152)	83%
Europaparlamentets traineeprogram (Schuman) (n=37)	82%
Sveriges ständiga representation vid Europeiska unionen (n=19)	93%
Regionkontor alt. SKR:s Brysselkontor (n=13)	93%
Annan organisation eller program (n=12)	85%
Europaparlamentet (hos parti eller parlamentsledamot) (n=10)	91%
Rådets generalsekretariats traineeprogram (n=7)	92%
Europeiska revisionsrätten (ECA), regionkommittén (COR), ombudsmannen (EO), försvarsbyrån (EDA) alt. EU-domstolen (CJEU) (n=6)	76%
Europeiska centralbanken (ECB) (n=5)	89%
Europeiska ekonomiska och sociala kommittén (EESC) (n=5)	86%

De tre största programmen – Blue Book, Schuman och Rådets traineeprogram – uppvisar alla höga nivåer av förväntansuppfyllelse, med genomsnittliga värden på 83, 82 och 92 procent respektive. Samtidigt visar tabellen att deltagarmässigt mindre program, såsom Sveriges ständiga representation och regionkontor, når ännu högre genomsnittlig förväntansuppfyllelse (93 %).

Stora program ger bredd och strukturerad erfarenhet

De tre största programmen – Blue Book, Schuman och Rådets traineeprogram – erbjuder en strukturerad inblick i EU:s kärnverksamhet.

Europeiska kommissionens Blue Book är det största programmet och ger traineerna möjlighet att delta i policyutveckling och administrativa uppgifter. Många deltagare uppskattar variationen i arbetsuppgifter, men vissa upplever brister i handledningen:

"Det var fantastiskt att få vara en del av ett så stort program, men jag saknade en tydligare koppling till min handledare."

Europaparlamentets Schuman-program erbjuder en unik inblick i parlamentets arbete, där traineerna får förbereda underlag för parlamentsledamöters kommunikation och delta i politiska möten. Deltagarna beskriver en intensiv men lärorik miljö:

"Jag kände verkligen att jag bidrog till det politiska arbetet i parlamentet. Tempot var högt, men det var också otroligt utvecklande."

Rådets traineeprogram fokuserar på diplomatisk samordning och förhandlingar. Traineer uppskattar den direkta kopplingen till EU:s beslutsfattande processer:

"Att få delta i arbetsgrupper och observera förhandlingarna mellan medlemsländer var en av de mest givande delarna av min traineepperiod."

Mindre program ger skräddarsydda och specialiserade upplevelser

Mindre program, såsom Sveriges ständiga representation vid EU och regionkontor, tenderar att erbjuda mer fokuserade och varierade uppgifter. Dessa program når ofta högre nöjdhetsbetyg (se tabell 4).

Sveriges ständiga representation ger traineerna möjlighet att delta i rådsmöten och rapportera tillbaka till svenska myndigheter. Detta uppskattas för att ge en konkret koppling mellan EU:s arbete och Sveriges nationella intressen:

"Möjligheten att delta i rådsmöten och rapportera direkt till Sverige gav mig en unik förståelse för hur Sverige arbetar inom EU."

Vid regionkontoren framhålls att arbetsuppgifterna ofta är direkt kopplade till lokala intressen, vilket skapar en känsla av relevans och engagemang:

"Att få arbeta med projekt som påverkade min egen region gjorde uppgifterna väldigt konkreta och meningsfulla."

Arbetsuppgifter och deras påverkan

Traineernas arbetsuppgifter varierar mellan programmen och är en av de viktigaste faktorerna som påverkar både nöjdhet och lärande. Skillnaderna i arbetsuppgifterna speglar programmens olika mål och strukturer, men också handledarens roll och institutionernas interna kultur.

Typiska och unika arbetsuppgifter

Tabell 5 ger en överblick av de typiska och unika arbetsuppgifterna för traineer inom olika program och institutioner. Den visar att programmens fokus och institutionernas roll påverkar karaktären på arbetsuppgifterna.

Tabell 5. Typiska och unika arbetsuppgifter

Kategori	Typiska arbetsuppgifter	Exempel på unika arbetsuppgifter
Europeiska kommissionen	Policyutveckling, underlag för lagstiftning, administrativa uppgifter, strategiska dokument, omvärldsbevakning.	Strategisk planering kopplad till inre marknaden, klimatåtgärder och konkurrens.
Europaparlamentet	Lagstiftningsarbete, mötesanteckningar, kommunikation, framtagning av talepunkter, underlag för parlamentsledamot.	Direkt arbete med lagförslag och insatser inom sociala medier och medborgardialog.
Sveriges EU-representation	Omvärldsbevakning, rapportering från rådsmöten, diplomatiskt stöd, aktivt deltagande i rådets arbetsgrupper.	Rapportering till svenska myndigheter, samordning med andra diplomatiska enheter.
Regionala kontor och nationella representationer	Regional omvärldsbevakning, påverkansarbete. Informationsarbete som nyhetsbrev och eventplanering	Specifik omvärldsanalys för regioner i Sverige. Lobbyarbete för regionala intressen, såsom transportprojekt.
EEAS (Europeiska utrikestjänsten)	Internationella relationer, diplomatisk kommunikation, bakgrundsanalys och förberedelser inför möten	Relationer med tredjeländer, pressarbete, framtagning av underrättelsematerial för diplomater.

De typiska arbetsuppgifterna ger en bas för traineernas förståelse av institutionernas arbete, medan de unika uppgifterna ofta framhålls som mest givande. En deltagare från Europeiska kommissionen beskriver exempelvis hur strategisk planering relaterad till klimatåtgärder gav hen en djupare förståelse för EU:s politik:

"Att arbeta med klimatinitiativ och se hur olika enheter samarbetar för att genomföra strategier var en av de mest lärorika upplevelserna under min traineepperiod."

Vid större program upplevs arbetsuppgifterna ofta som bredare och mindre personligt anpassade, vilket kan skapa utmaningar för traineerna. Samtidigt ger dessa program en strukturerad inblick i EU:s kärnverksamhet och möjlighet att bidra till centrala processer.

Handledningens betydelse och påverkan

Handledningen är ytterligare en viktig faktor för hur traineerna upplever sin tid i EU:s traineeprogram. Genom att tillhandahålla vägledning, feedback och meningsfulla arbetsuppgifter kan handledaren spela en central roll för att säkerställa att traineernas förväntningar uppfylls. Samtidigt visar traineernas berättelser att handledningens kvalitet varierar avsevärt mellan olika program och institutioner.

Handledarens roll varierar beroende på värdorganisationens struktur och storlek. Vid mindre program och institutioner, såsom Sveriges ständiga representation vid EU och regionkontor, rapporterar traineerna ofta om en närmare relation till sina handledare. Handledningen är här mer personlig och anpassad efter traineens behov, vilket bidrar till en positiv upplevelse. En deltagare vid Sveriges representation uttryckte detta så här:

"Min handledare gav mig inte bara uppgifter utan också insikter i hur jag kunde bidra till Sveriges arbete i EU."

På regionkontor lyfts handledningens betydelse för att skapa en koppling mellan traineens arbete och organisationens mål:

"Jag kände att min handledare verkligen engagerade sig i att göra mina arbetsuppgifter meningsfulla och relevanta för min utbildning."

I större program, såsom Europeiska kommissionens Blue Book och Europaparlamentets Schuman-program, är handledningen ibland mindre personlig. Programmets storlek och struktur gör det svårare att säkerställa individuell uppföljning. En trainee beskriver nyttan av väl fungerande handledning:

"Min handledare var inte bara min chef utan också min guide in i EU:s värld. Hon hjälpte mig förstå både arbetet och de mer informella sätten att kommunicera inom institutionen."

Bristen på handledning är en återkommande kritik bland deltagarna, särskilt i större program. Traineer beskriver situationer där de lämnas att navigera i sina arbetsuppgifter utan tydlig vägledning. Detta kan skapa en känsla av osäkerhet och minska engagemanget:

"Jag har mitt kontor på en helt annan våning. Ingen har någonsin kommit förbi och sagt hej. Jag har aldrig lunchat med någon från min avdelning."

Sammantaget visar det här att handledningens roll är ett bärande element för att skapa en positiv och utvecklande arbetsmiljö.

Relationer och kulturell anpassning

Traineeperioden är en unik möjlighet att bygga relationer och utveckla interkulturell förståelse. Arbete i en internationell miljö med kollegor från hela Europa ger traineerna möjlighet att nätverka professionellt och att växa personligen genom att exponeras för olika kulturella perspektiv. Dessa relationer och insikter har en betydande inverkan på deltagarnas upplevelse och deras långsiktiga karriärmöjligheter.

Nätverkande och interkulturell kommunikation

Relationerna som byggs under programmet är en av de mest givande aspekterna av traineeperioden. Många deltagare beskriver hur dessa relationer både stödjer det dagliga arbetet och skapar framtida karriärmöjligheter:

"Praktiken gav mig ovärderliga kontakter, och jag hade aldrig fått mitt nuvarande jobb utan dessa relationer", berättade en deltagare."

Förutom professionella relationer betonar traineerna vikten av vänskap och stöd bland kollegor, vilket skapar en stark känsla av gemenskap:

"Jag blev nära vän med mina kollegor, och vi spenderade mycket tid tillsammans även utanför arbetet. Det gjorde hela upplevelsen så mycket rikare."

Att navigera i en mångkulturell arbetsmiljö innebär både möjligheter och utmaningar. Flera traineer beskriver hur kulturella skillnader och språkbarriärer ibland kan skapa missförstånd eller olika förväntningar i arbetsrelationer. En deltagare reflekterade:

"På en svensk arbetsplats är vi vana vid att prata rakt på, men här i Bryssel är kommunikationen mer indirekt, och man måste vara mer diplomatisk."

Trots dessa utmaningar upplevs anpassningen till olika kommunikationsstilar som en värdefull lärdom:

"Det var fascinerande att se hur olika kulturer påverkar sättet att kommunicera och fatta beslut. Men det krävdes också mycket anpassning och tålamod."

Personlig utveckling genom kulturell anpassning

Genom att bo och arbeta i Bryssel utvecklar traineerna inte bara sin professionella kompetens, utan också sin personliga mognad och interkulturella förståelse. En deltagare beskrev hur denna erfarenhet bidrog till deras självförtroende:

"Jag kom till Bryssel som en ganska osäker person, men jag åkte därifrån med en helt annan syn på vad jag är kapabel till."

Stödjande nätverk, både på och utanför arbetsplatsen, spelar en avgörande roll i denna utveckling:

"Det var skönt att ha kollegor som kunde guida mig när jag kände mig överväldigad. Det gjorde hela processen så mycket lättare."

Trots initiala svårigheter med att anpassa sig till en ny kultur lyfter många traineer fram hur dessa erfarenheter stärkte deras förmåga att navigera i globala sammanhang:

"Det var en utmaning att hitta mig själv i en så stor stad där jag inte kände någon från början. Men det lärde mig att stå på egna ben."

Framtida karriärambitioner

Traineeperioden är för många deltagare en avgörande erfarenhet som formar deras karriärambitioner. Den ger en unik inblick i EU:s arbete och öppnar dörrar för framtida möjligheter, både inom EU:s institutioner och på andra internationella arenor. Samtidigt möter traineerna flera utmaningar när det gäller att omsätta sina erfarenheter i långsiktiga karriärplaner.

Många deltagare beskriver hur traineeperioden fungerar som en "vattendelare" för deras framtida karriärval. För vissa förstärker erfarenheten deras ambition att fortsätta arbeta inom EU:s institutioner, medan andra upptäcker nya vägar som bättre passar deras intressen och styrkor. En deltagare reflekterade:

"Efter att ha arbetat i Bryssel insåg jag att jag verkligen vill arbeta med internationella frågor, men kanske inte inom en så stor organisation som EU."

En annan deltagare beskrev hur erfarenheten gav dem en tydligare bild av vilka roller de skulle vilja utforska framöver:

"Jag kom till Bryssel med ambitionen att bli diplomat, men jag insåg snabbt att jag trivs bättre med policyarbete där jag kan påverka på ett mer direkt sätt."

För de flesta innebär traineeperioden en betydande utveckling av deras självförtroende och karriärfokus.

Summering

EU:s traineeprogram är en värdefull erfarenhet för unga akademiker som erbjuder en kombination av professionell utveckling och personlig mognad. Deltagarna rapporterar en hög förväntansuppfyllelse, särskilt när det gäller att fördjupa sin kunskap om EU och knyta värdefulla kontakter. De stora programmen, såsom Blue Book och Schuman, ger en strukturerad inblick i EU:s kärnverksamhet, medan mindre program som Sveriges ständiga representation vid EU erbjuder en mer personlig och skraddarsydd upplevelse. För de flesta traineer är programmen en inspirerande plattform för att förstå EU:s arbete och dess roll i internationella frågor.

Handledningen framstår som en viktig faktor för traineeperioden ska bli bra. Vid mindre program beskrivs handledningen som nära och stödjande, medan större program ibland har utmaningar med att erbjuda personlig vägledning. Trots detta är de flesta traineer nöjda med det stöd de fått, och handledare spelar ofta en avgörande roll i att forma traineernas upplevelser och utveckling.

Relationerna som byggs under traineeperioden är en annan central aspekt. Många traineer lyfter fram hur arbetet i en mångkulturell miljö både stärker deras professionella nätverk och utvecklar deras interkulturella förståelse. Dessa erfarenheter skapar en djupare insikt i hur olika kulturer kan samverka och bidra till EU:s arbete, vilket är ovärderligt för traineernas framtida karriär.

Sammanfattningsvis fungerar traineeperioden som en språngbräda för deltagarna, oavsett om de väljer att fortsätta inom EU:s institutioner eller söker nya internationella roller. Genom att bygga vidare på styrkorna i programmen och fortsätta att utveckla områden som handledning och karriärstöd kan traineeprogrammen säkerställa att de fortsatt inspirerar och attraherar framtidens talanger.

Vart tar de vägen?

Rapportens tidigare kapitel har skapat en övergripande bild av karriärval efter en traineepperiod i Bryssel. Den centrala frågan är hur traineernas ambitioner tar form och materialiseras: Blir EU:s traineeprogram en plattform för en långsiktig karriär inom EU:s institutioner, eller fungerar det snarare som en språngbräda till andra yrkesområden? För att förstå traineeprogrammens långsiktiga effekter är det avgörande att belysa hur deltagandet i programmen påverkar karriärval och hur EU:s institutioner kan förbättra sin förmåga att attrahera och behålla talanger.

Traineernas karriärvägar efter programperioden uppvisar stor variation. Många har etablerat sig inom EU:s institutioner, medan andra har gått vidare till roller på nationell nivå, inom konsultbranschen eller internationella icke-statliga organisationer (NGO:er). Dessa val speglar hur erfarenheterna från Bryssel har format traineernas professionella och personliga utveckling.

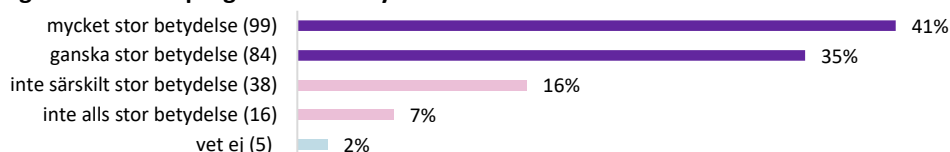
Kapitlet bygger på intervjuer med traineer från hösten 2023 samt en enkätundersökning riktad till deltagare som genomfört minst ett traineeprogram under perioden 2013–2023. Genom att kombinera kvalitativa och kvantitativa data belyser vi traineernas karriärvägar, inklusive de som valt andra banor och deras syn på en möjlig återkomst till EU.

Karriärvägar: allt är möjligt

Traineeprodukten har stor betydelse för många

Traineeprodukten har varit avgörande för många tidigare deltagare. Tre av fyra uppger att tiden i Bryssel påverkat deras nuvarande arbete eller karriär i stort, genom att öppna dörrar till nya möjligheter och tillgång till värdefulla nätverk (se figur 14).

Figur 14. Traineeproduktens betydelse för fortsatt karriär



Kommentar: Resultaten baseras på svar från traineer 2013–2023 (n=242). Frågan som ställdes var: 'Vilken betydelse anser du att EU-praktiken haft för din nuvarande anställning/befattning och karriär?'

Erfarenheten av att delta i ett EU-traineeprogram upplevs ofta som värdefull – 39 procent av deltagarna lyfter fram detta perspektiv. För andra fungerar praktiken som en språngbräda mot nya yrkesbanor: 32 procent ser perioden som ett viktigt steg mot en annan karriär, medan 27 procent beskriver den som en direkt väg till en långsiktig EU-karriär. Denna mångfacetterade bild speglar hur traineeprodukten kan anpassas efter individuella mål och

ambitioner, samtidigt som den skapar en gemensam grund för professionell utveckling.

Bland de 182 traineer som i fritextsvar reflekterade över traineeperiodens betydelse framträder flera teman. För de som fortsatt inom EU-systemet har traineeperioden fungerat som en inkörsport. Nätverk och meritvärde var centrala faktorer, liksom kompetensutveckling. Många lyfter fram att perioden gav dem färdigheter inom policyområdet, en djupare förståelse för EU:s arbete och självförtroendet att söka kvalificerade roller.

"Erfarenheten jag fick genom arbetet i Europakommissionen var helt avgörande för min nuvarande position. Jag fick djupa insikter i EU:s energipolitik och förstod institutionernas arbetssätt, vilket är ovärderligt i mitt arbete idag."

För de som valt icke EU-relaterade karriärer har meritvärdet varit en nyckelfaktor. Erfarenheterna från Bryssel hjälpte dem att sticka ut i rekryteringsprocesser och signalerade förmågan att arbeta i internationella sammanhang. En respondent berättar:

"EU-praktiken såg bra ut på CV:t och var avgörande för att jag fick en tjänst som konsult i Bryssel. Erfarenheterna från Bryssel har fortsatt att spela roll, även nu när jag arbetar med EU-frågor från Sverige."

Tiden i Bryssel har också bidragit till personlig utveckling och stärkt självförtroendet att navigera internationella arbetsmiljöer:

"Praktiken hjälpte mig att förstå vad jag vill göra i karriären. Jag lärde mig att navigera internationella miljöer och utvecklade självförtroendet att söka kvalificerade jobb på hemmaplan."

Tabell 6 sammanfattar och illustrerar traineeperiodens påverkan, både för de som har etablerat sig inom EU och för dem som har valt andra karriärvägar.

Tabell 6. Olika typer av påverkan beroende på karriärval

Karriärval	Nätverk och merit	Kompetens och personlig påverkan
EU-relaterad karriär	"Praktiken öppnade dörrar genom att ge tillgång till ett värdefullt nätverk." ~25 % av respondenterna	"Erfarenheten från "policymaking" var ovärderlig i att förbereda mig för en internationell roll." ~30 % av respondenterna
Icke EU-relaterad karriär	"Att ha en EU-praktik på cv:t visade min förmåga att arbeta internationellt." ~22 % av respondenterna	"Jag lärde mig att samarbeta i internationella miljöer, vilket stärkt min karriär." ~21 % av respondenterna

Kommentar: Baserad på maskinell analys av 182 fritextsvar på frågan "Utveckla praktikens betydelse"; alla respondenter tillhörde de som varit traineer eller praktikanter 2013–2023 (n=244).

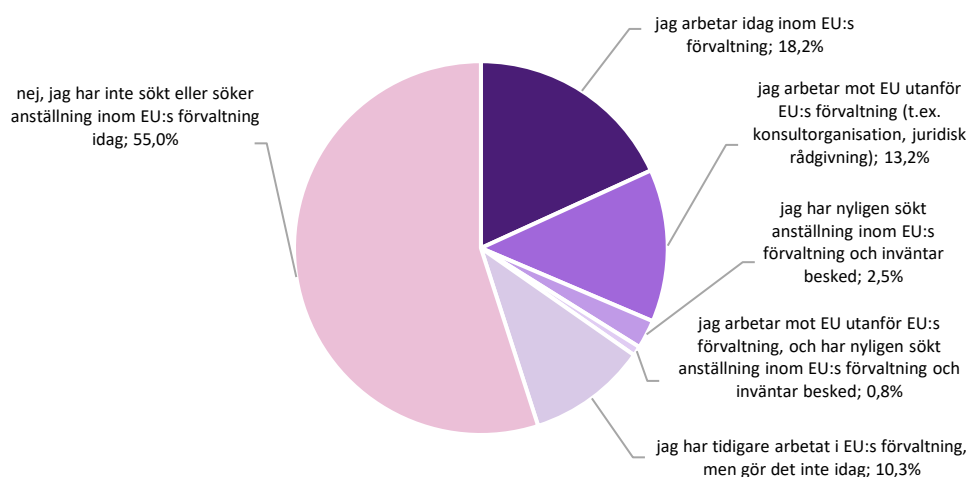
Knappt hälften väljer EU-karriär

Karriärvägarna efter traineeperioden i Bryssel är många, vilket illustreras i figur 15. En majoritet av traineerna (55 %) uppger att de varken söker eller har sökt anställning inom EU:s förvaltning. Samtidigt har 45 procent av

respondenterna haft eller har en aktiv koppling till EU:s förvaltning eller relaterade arbetsområden.²²

Bland de 45 procent av tidigare traineer som har eller haft en EU-relaterad karriär arbetar i dag 18 procent inom EU:s förvaltning, medan 10 procent tidigare har arbetat där för att sedan gå vidare till andra roller. En mindre grupp (2,5 %) inväntar besked om nyligen inskickade ansökningar, och knappt en procent arbetar mot EU utanför förvaltningen men har nyligen sökt en tjänst inom EU.

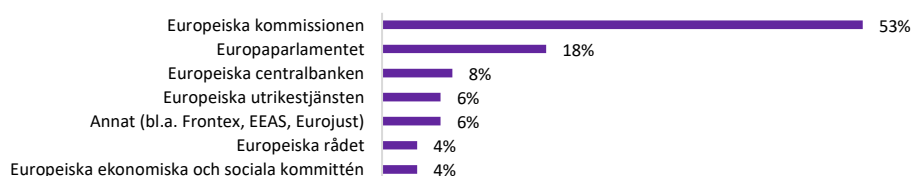
Figur 15. EU-anknytning hos traineer och praktikanter 2013–2023 (n=242)



Kommentar: Bygger på svar från samtliga 242 respondenter; endast ett svarsalternativ kunde väljas per person.

Bland de 45 procent av traineerna med en EU-relaterad karriär har eller hade en majoritet (53 %) sin organisatoriska hemvist inom Europeiska kommissionen, följt av Europaparlamentet (18 %) (se figur 16).

Figur 16. Var inom EU:s förvaltning arbetar traineer och praktikanter?



Kommentar: Figuren baseras på svar från 77 respondenter som angivit att de för närvarande arbetar, tidigare arbetat, eller har sökt anställning inom EU:s förvaltning.

Den stora andelen som arbetar inom kommissionen kan förklaras av dess omfattande traineeprogram, som erbjuder en naturlig inkörsport till EU-

²² Även bland de som gjorde sin traineepperiod under hösten 2023 har intresset för att arbeta vidare inom EU varit stort. Av 24 respondenter på den enkät som följde upp intervjuerna hade mer än hälften (15 stycken; 62 %) antingen fått anställning inom EU (9), sökt EU-anställning och väntade på besked (2), fått anställning inom EU-relaterad verksamhet utanför EU (1) eller sökt men inte fått (3) någon form av EU-relaterad anställning. En minoritet (9 stycken; 38 %) hade inte sökt någon anställning relaterad till EU.

karriärer. Europaparlamentet, med traineeprogrammet Schuman, är också en viktig aktör men lockar en mindre andel. Samtidigt visar siffrorna att andra institutioner har färre möjligheter för tidigare traineer, vilket kan bero på deras mindre omfattning eller specialiserade rekryteringsprocesser.

De som valde EU-vägen

Var och i vilken kapacitet arbetar de?

Den knappa hälften av tidigare traineer som i dag eller tidigare har arbetat med EU-relaterade frågor återfinns inom EU:s förvaltning, där roller som policy officers, handläggare och assistenter är vanliga. Många arbetar vid Europeiska kommissionen, Europaparlamentet och Europeiska utrikestjänsten (EEAS) och bidrar till policyutveckling, analys och implementering (se tabell 7). En respondent beskrev sitt arbete som policy officer med fokus på att "implementera riktlinjer inom den gröna omställningen."

Tabell 7: Var arbetar tidigare traineer idag?

Arbetsområde	Exempel på anställningar	Andel
EU:s förvaltning och institutioner	Policy officers, handläggare, assistenter i kommissionen, Europaparlamentet, EEAS, EU-delegationer	50%
Nationella myndigheter och representationer	Handläggare vid Sveriges representation, EU-samordnare på departement, regionutvecklare	24%
Konsultorganisationer och public affairs	Seniora konsulter, policy advisors, lobbyister med EU-fokus	12%
NGO:er och internationella organisationer	Policy officers, koordinatörer i internationella NGO:er och CSDP-missioner	8%
Övriga roller eller sökta anställningar	Pågående rekryteringsprocesser inom EU:s förvaltning eller arbete mot EU-relaterade frågor	6%

Kommentar: Maskinell analys av fritextssvar från EU-traineer och tidigare praktikanter i Bryssel som svarat att de antingen har arbetat, arbetar eller har sökt EU-relaterat arbete efter sin tid i Bryssel. Totalt antal svar: 84.

Ungefär en fjärdedel av traineerna arbetar med EU-frågor på nationell nivå, exempelvis vid Sveriges representation vid EU, Regeringskansliet eller regionala myndigheter. Dessa roller handlar ofta om att bevaka, förhandla och implementera EU-politik. En handläggare på Sveriges ständiga representation berättar: "Jag bevakar förhandlingar i rådet."

En mindre andel traineer har valt en akademisk bana eller arbetar som konsulter med fokus på EU-relaterade projekt och policyfrågor. Dessa roller bygger ofta på de nätverk och den förståelse för EU:s beslutsprocesser som utvecklades under traineeprodukten. En respondent som arbetar inom public affairs beskriver att hen "följer klimatrelaterad lagstiftning och påverkar beslutsprocesserna för våra klients räkning."

En mindre grupp arbetar också inom NGO:er och internationella organisationer med fokus på bistånd, migration och säkerhetspolitik. Ett exempel är en respondent som arbetar som koordinator i en EU-relaterad

NGO, där hen beskriver att "vi driver projekt inom utbildning och jämställdhet i utvecklingsländer."

Vilka arbetsuppgifter har de?

Flera gemensamma teman återkommer i de tidigare traineernas beskrivningar av sina arbetsuppgifter. Policyarbete, projektledning och analys är centrala inslag i deras yrkesvardag och speglar det strategiska arbete som präglar roller inom EU:s förvaltning och andra organisationer med EU-koppling. Policyarbete dominerar, särskilt i EU:s institutioner och på nationell nivå, där de tidigare traineerna utformar, analyserar och implementerar politiska initiativ. Arbetsuppgifterna är ofta kvalificerade och ansvarstygda, vilket speglar den kompetens och de nätverk som byggts upp under praktiken (se tabell 8). Som en respondent uttrycker det:

"Mitt arbete som policy officer handlar om att implementera sysselsättningsstrategier och koordinera medlemsländernas insatser."

Projektledning och samordning är också vanligt, särskilt för de som arbetar med EU-finansierade program eller i konsultbranschen. En trainee beskriver sitt ansvar för ett EU-finansierat projekt: "Som projektledare ansvarar jag för EU-finansierade projekt inom hållbar utveckling och energiomställning."

Tabell 8: De vanligaste arbetsuppgifterna för tidigare traineer

Arbetsuppgift	Beskrivning
Policyarbete	Utveckling, analys och implementering av politiska initiativ och riktlinjer.
Projektledning	Planering, samordning och genomförande av EU-relaterade projekt.
Rapportering	Dokumentation och sammanställning av underlag från förhandlingar och möten.
Analys	Utvärdering av politiska initiativ, ekonomiska data och tekniska trender.
Kommunikation	Framtagande av tal, presentationer och policyförslag för beslutsfattare.
Samordning	Koordinering av insatser mellan aktörer inom och utanför EU.
Administration	Stöd och dokumenthantering inom projekt och organisationer.

Kommentar: Maskinell analys av fritextssvar från EU-traineer och tidigare praktikanter i Bryssel.

Rapportering och analys utgör en annan central del av arbetsuppgifterna. Många tidigare traineer berättar om hur de producerar rapporter, analyserar data och sammanställer information för beslutsfattare eller projektteam. Ett exempel är en respondent som ansvarar för att "rapportera från möten i rådet och analysera konsekvenserna av nya lagförslag för svenska myndigheter."

Kommunikativa arbetsuppgifter är också framträdande, särskilt för dem som arbetar i konsultbranschen eller inom kommunikationsteam på EU:s institutioner. Detta innefattar att ta fram informationsmaterial, hantera extern kommunikation och organisera events. Som en respondent beskriver: "Jag håller presentationer och skriver rapporter för att kommunicera våra policyförslag gentemot beslutsfattare."

Informationskanaler för anställning inom EU:s förvaltning

Informationen om karriärmöjligheter inom EU:s förvaltning kan vara svår både att hitta och ta till sig. Systemet anses svårtillgängligt och ibland icke-transparent, särskilt för dem som saknar tidigare erfarenhet av EU:s arbetsmarknad. Här är kunskap om rätt kanaler och strategier avgörande. Ofta används en kombination av officiella informationskanaler och informella nätverk för att öka chanserna att säkra en anställning. För att förstå dessa mönster ställde vi följande fråga till traineer som arbetar inom EU:s förvaltning, eller som hade sökt en EU-relaterad anställning: "Hur fick du information om den anställning du innehar eller sökt?" Svaren ger insikter om de mest effektiva kanalerna och metoderna (se tabell 9).

Tabell 9. De vanligaste informationskanalerna

Informationsväg	Exempel från fritextsvaren	Andel svar (%)
Nätverk och kontakter	"Min chef rekommenderade mig att söka." "Jag knöt kontakter under praktiken."	30%
EPSO och officiella databaser	"Via EPSO:s utlysningar." "Jag blev kontaktad för att jag fanns i CAST-databasen."	25%
Kommissionens hemsida eller intranät	"Såg annonsen på DG EMPL:s ²³ intranät." "Genom EU:s jobbportal."	20%
Sociala medier	"LinkedIn för nuvarande tjänst." "Anslag på Facebook och tips från universitet."	15%
Proaktiv kontakt	"Jag hörde själv av mig till chefen för att höra om möjligheter."	10%

Kommentar: Analysen baseras på maskinell bearbetning av fritextsvar från 52 traineer och praktikanter (2013–2023) som antingen arbetar inom EU:s förvaltning eller har sökt en EU-relaterad anställning.

Nätverk och kontakter framstår som avgörande för många tidigare traineer. Många berättar att kollegor, handledare eller tidigare kontakter tipsade om lediga tjänster eller rekommenderade dem att söka en roll.

"Min handledare under praktiken tipsade mig om att de sökte en ny policy officer till teamet. Jag fick rollen efter en kort intervju."

Tidigare kollegor i Bryssel fortsatte också att spela en viktig roll, som en person beskriver: "En tidigare praktikant i mitt team tipsade mig om en tillfällig roll, och det ledde till att jag fick en fast tjänst."

Officiella kanaler som EPSO:s uttagningsprov och databaser är också centrala resurser, särskilt för fasta tjänster och tidsbegränsade kontrakt. Ett vanligt tillvägagångssätt är att följa interna vakanser efter en praktik. En respondent berättar: "Via EPSO:s utlysningar. Jag hade klarat ett CAST FG IV-prov och blev kontaktad av en enhet i kommissionen." För de som redan var insatta i systemet var interna portaler och intranät lika viktiga. Som en person uttrycker det: "Efter att ha avslutat min praktik följde jag regelbundet annonser på DG EMPL:s intranät."

²³ Generaldirektoratet för sysselsättning.

Sociala medier, särskilt LinkedIn, används ofta för att hitta specialiserade roller och fungerar som en brygga mellan officiella och informella informationsflöden. En respondent beskrev hur "jag hittade tjänsten via LinkedIn, där jag följer flera EU-organisationer och rekryteringsföretag." Andra nämner informella grupper och kontakter, där mindre kända positioner sprids genom plattformar som Facebook: "Ett inlägg på Facebook från en tidigare kollega tipsade om en position som jag annars aldrig hade sett."

För en mindre grupp respondenter var nyckeln till framgång att själva ta initiativ genom proaktiv kontakt. Detta var särskilt tydligt för dem som redan klarat EPSO:s uttagningsprov och aktivt sökte passande tjänster. Kombinationen av egna initiativ och tidigare kontakter visade sig också framgångsrik, där flera beskrev hur de "skrev till flera avdelningar och presenterade sig, vilket ledde till att jag fick en kortare kontraktstjänst."

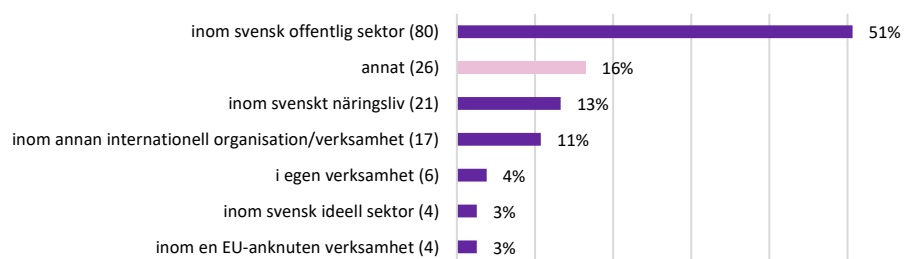
"Jag hörde av mig direkt till en chef i DG JUST efter att ha klarat CAST-provet. De hade en öppning och jag fick tjänsten."

Genom att balansera dessa kanaler har många traineer lyckats etablera sig inom EU:s förvaltning. Kombinationen av formella strukturer och informella nätverk understryker vikten av strategisk flexibilitet i karriärsökandet (om olika typer av kontrakt, se bilaga 3).

De som valde andra vägar

Tidigare i kapitlet konstaterades att 55 procent av de tidigare traineerna och praktikanterna inte hade sökt eller söker anställning inom EU:s förvaltning (se figur 15). Bland dessa är svensk offentlig sektor den dominerande arbetsmarknaden, där över hälften (51 %) av respondenterna arbetar. Andra har etablerat sig inom svenskt näringsliv (13 %) eller internationella organisationer (11 %) (se figur 17).

Figur 17. Arbetsmarknadssektor för de som inte satsat på EU-jobb



Kommentar: Frågan "Sektor för anställning utanför EU: I vilken del av arbetsmarknaden har du anställning?" ställdes till traineer eller praktikanter som svarat att de "inte sökt eller söker anställning inom EU" samt de som sagt att de "tidigare arbetat i EU:s förvaltning" men att det inte gör det idag. Totalt antal svarande: 158.

Bland dem som svarade "annat" (n=26) på frågan om sektor framträder en stor variation i karriärvalen. Den privata sektorn är starkt representerad och omfattar allt från advokatbyråer och internationella företag till managementkonsulting och energibolag. Många söker sig till internationella och konkurrenskraftiga arbetsgivare efter traineeperioden.

En betydande andel fortsätter att studera eller forska, både i Sverige och utomlands. Flera nämner att de gör en masterutbildning, forskar i USA eller är engagerade i akademiska miljöer. Som en respondent beskriver: "Jag gör min Master just nu," medan en annan skriver: "Jag studerar och har ingen fast anställning för närvarande."

Andra arbetar inom ideella organisationer eller offentlig verksamhet med internationella kopplingar. En respondent beskriver sitt arbete som "inom en EU-anknuten, internationell verksamhet i svensk offentlig sektor", medan en annan berättar att hen är aktiv "inom den ideella sektorn utanför Sverige." Samtidigt nämns mer specialiserade roller, exempelvis inom kulturbranschen och Försvarsmakten. Erfarenheterna från Bryssel verkar på detta vis ofta ha lagt grunden för internationellt inriktade karriärer, även utanför EU:s förvaltning.

Orsaker till att inte välja en EU-karriär

De som inte sökt någon form av EU-relaterat arbete efter avslutad traineeperiod eller praktik angav en rad olika skäl till detta. Svaren, som analyserats och sammanfattats i tre huvudkategorier (se tabell 10), ger en bredare bild av traineeperiodens betydelse och dess påverkan på karriärval. Personliga skäl, strukturella hinder kopplade till EU:s ansökningsprocesser och arbetsmiljö, samt individuella karriärval och intresseförskjutningar framträder som de främsta orsakerna till att avstå från en EU-karriär.

Tabell 10. Orsaker till att inte söka en EU-anställning – huvudkategorier

Huvudkategori	Andel svar	Exempel på teman
Personliga skäl	35 %	Familjeband, boendesituation, balans mellan arbete och privatliv.
Ansökningsprocesser och EU som arbetsgivare	37 %	EPSO-processer, hierarkisk kultur, arbetsförhållanden.
Karriär- och intressemässiga skäl	28 %	Annan karriärväg, bristande intresse för EU.

Kommentar: Analysen (maskinell) bygger på fritextsvar från 133 traineer och praktikanter (2013–2023) som inte sökt arbete inom EU:s förvaltning. Frågan som ställdes var: "Beskriv orsakerna till att du inte sökt, och vad som skulle kunna förmå dig att söka en anställning inom EU i framtiden."

En betydande del av svaren, 35 procent, handlar om personliga skäl. Familjeband, boendesituation och en önskan att stanna kvar i Sverige framträder som centrala teman.

"Min familj och vänner är här i Sverige, och det var aldrig aktuellt för mig att flytta till Bryssel."

Många nämner också värdet av en god balans mellan arbete och privatliv, något som de inte upplevde att EU:s arbetskultur kunde erbjuda. En respondent förklarar: "Arbetstiderna i Bryssel verkar vara väldigt krävande. Här i Sverige har jag en balans mellan jobb och fritid som jag inte vill ge upp."

För 37 procent av respondenterna berodde valet att avstå på utmaningar kopplade till rekryteringsprocesser och upplevelser av EU som arbetsgivare. EPSO:s uttagningsprov beskrivs som byråkratiska och tidskrävande, vilket avskräckte många. En respondent beskriver att "EPSO-processen är så komplicerad och tidskrävande att det inte kändes värt att ens försöka." Negativa erfarenheter av arbetsmiljön under traineeprodukten, såsom en hierarkisk kultur och begränsad flexibilitet, lyfts också fram. En person uttrycker att "det fanns mindre utrymme för flexibilitet och personlig utveckling i arbetsmiljön," vilket gjorde att en EU-karriär kändes mindre lockande.

"Under min praktik upplevde jag en väldigt hierarkisk arbetskultur där det var svårt att känna sig delaktig."

Slutligen angav 28 procent karriär- och intressebaserade skäl. Flera valde att satsa på forskning, privat sektor eller svensk offentlig förvaltning, där de såg bättre möjligheter till professionell utveckling. En respondent berättar: "Jag fick en intressant tjänst i Sverige som passade mina långsiktiga mål bättre."

Vad kan få tidigare traineer att söka en EU-anställning i framtiden?

Enkätburen visar att det även bland de traineer som efter praktiken har valt andra karriärvägar kan finnas intresse för ett framtida EU-jobb, mycket beroende på erfarenheter och koppling till EU. Inom gruppen av tidigare traineer som inte arbetar eller har arbetat EU-relaterat (133 personer) nämnde 38 personer specifika faktorer som skulle kunna motivera dem att överväga en EU-karriär.²⁴ Dessa svar har analyserats och kategoriserats i fem teman som belyser hur EU kan bli en mer attraktiv arbetsgivare.

Ett återkommande tema är behovet av en *enklare och mer tillgänglig rekryteringsprocess*. EPSO:s uttagningsförfarande uppfattas som byråkratiskt och tidskrävande, vilket avskräcker många från att söka. Som en respondent uttryckte det: "Om rekryteringsförfarandet förenklades, och om man kunde söka specifika tjänster direkt, hade jag övervägt det." En annan nämnde att processen ibland kunde pågå i ett helt år och beskrev den som "krånglig".

Många lyfter också behovet av *flexibla arbetsvillkor och bättre balans mellan arbete och privatliv*. Småbarnsföräldrar nämner exempelvis vikten av att kunna kombinera en EU-karriär med familjeliv, vilket upplevs som svårt. En respondent skrev att "EU skulle behöva hjälpa till mer med det praktiska, som skolor för barnen" för att steget att flytta utomlands skulle kännas rimligt.

²⁴ Svaren kommer från en grupp om 133 tidigare traineer som inte arbetar eller har arbetat EU-relaterat, vilka hade ett medelvärde på 5,8 på en tiogradig skala för intresset av en framtida EU-anställning. Som jämförelse hade en grupp om 65 individer, som antingen arbetar mot EU utanför EU:s förvaltning (32 personer), nyligen sökt jobb inom EU:s förvaltning (8 personer), eller tidigare arbetat inom EU:s förvaltning (25 personer), ett medelvärde på 7,3.

Korttidskontrakt och vikariat upplevs också som mindre attraktiva. Flera respondenter skulle vara mer benägna att söka om det fanns tydligare karriärvägar med möjligheter till fast anställning. Som en person uttryckte det: "Osäkra kontrakt och vikariat är inte tillräckligt lockande för att flytta familjen. Jag skulle söka om det erbjöds mer stabilitet."

För vissa handlar det också om *bristen på tjänster som matchar deras kompetens och erfarenhet*. Några nämner att mer specialiserade roller eller tjänster på högre nivåer skulle kunna avgöra: "Jag skulle gärna söka en roll som matchar min expertis, men hittills har jag inte sett något som lockar mig."

Slutligen framhålls *möjligheten att arbeta i Sverige eller i en annan stad än Bryssel* som en viktig faktor. För några är Bryssel inte en attraktiv plats att bo på, medan andra efterfrågar bättre stöd för att flytta till en ny arbetsort. Som en respondent påpekade: "Om det fanns en rimlig möjlighet att arbeta i Sverige hade jag varit mycket intresserad."

Summering

EU:s traineeprogram fungerar som en viktig språngbräda för både EU-relaterade och icke EU-relaterade karriärvägar. Cirka 45 procent av tidigare traineer har fortsatt inom EU:s institutioner eller relaterade arbetsområden, medan majoriteten (55 %) har etablerat sig i andra sektorer: bland dessa svensk offentlig sektor (51 %), svenskt näringsliv (13 %) och internationella organisationer (11 %).

För de som stannat inom EU framhålls traineeprogrammet som avgörande för att bygga nätverk, utveckla policykompetenser och förstå komplexiteten i EU:s arbete. Vanliga roller inkluderar policy officers, handläggare och projektledare, och många upplever att praktiken har lagt grunden för en långsiktig EU-karriär.

Bland de som valt andra karriärvägar ses traineeperioden som en merit som signalerar förmåga att arbeta internationellt och bygga självförtroende i globala miljöer. Erfarenheterna från Bryssel används inom forskning, studier och specialiserade roller i den privata sektorn eller NGO:er.

De tre huvudsakliga skälen till att avstå från en EU-karriär är personliga faktorer (35 %), strukturella hinder kopplade till EU:s rekryteringsprocesser och arbetsmiljö (37 %) samt karriärmässiga prioriteringar (28 %). Samtidigt identifierades flera faktorer som kan öka intresset för EU-anställningar, däribland en förenklad rekryteringsprocess, flexibla arbetsvillkor, stabila anställningsformer och geografisk flexibilitet. Praktiskt stöd med flytt lyfts också fram som en avgörande faktor.

För att attrahera fler till EU-karriärer behövs förbättrad information om karriärmöjligheter, tillsammans med anpassningar som möter de behov och önskemål som tidigare traineer har uttryckt.

Bakgrundens betydelse och traineernas syn på rekryteringsutmaningen

Det här kapitlet behandlar två närliggande teman. Det första fokuserar på tidigare och presumtiva trainees bakgrund, medan det andra undersöker hur rekryteringen till EU:s traineeprogram kan breddas – baserat på tidigare trainees erfarenheter 2013–2023.

Det första temat presenterar data om kön, ålder, utbildning och internationell erfarenhet hos tidigare trainees och individer som UHR mött genom informationsmöten och webinarier. Dessutom inkluderas insikter från den nationella enkätundersökningen för programstudenter. Fokus ligger på om det finns en typisk trainee och hur denna profil ser ut.

Det andra temat belyser insikter från enkäter om faktorer som kan öka intresset för traineeprogrammen. Även upplevda hinder och lösningar för att göra programmen mer tillgängliga och attraktiva diskuteras. Mycket har hänt sedan 2013. Sakerligen har både förutsättningar och sätten att rekrytera svenskar till såväl traineeprogram som anställning i EU förändrats och utvecklats. Här ges en översiktlig och unik bild över hur tidigare traineer ser på ytterligare utvecklingspotential, att hantera rekryteringsutmaningen.

Demografi, utbildning och internationell erfarenhet hos respondenterna

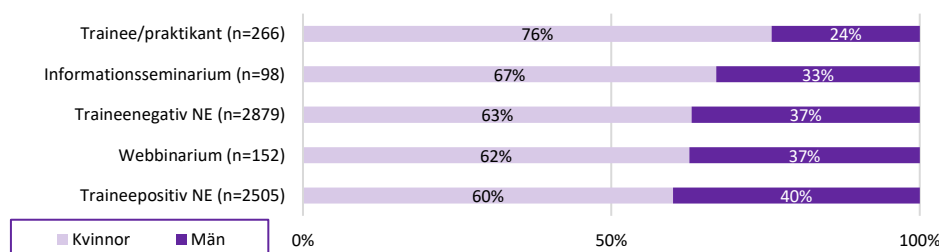
Individens bakgrund verkar vara viktig för framtida karriärval och kan påverka beslutet att söka till EU:s traineeprogram. Intervjuer med traineer under hösten 2023 och enkäter till tidigare och presumtiva traineer visar på mönster i internationell erfarenhet, utbildningsbakgrund och arbetslivserfarenhet. Dessa mönster har både gemensamma drag och variationer, vilket ger insikt i vilka faktorer som verkar påverka valet att söka till traineeprogrammen.

Demografisk profilering är inte bara en fråga om statistik, utan kan också bidra till att identifiera var och hur rekryteringsinsatser kan förbättras. Exempelvis är vissa grupper underrepresenterade, vilket kan bero på strukturella hinder eller bristande kunskap om EU:s traineeprogram. Dessa insikter kan ligga till grund för strategier som både breddar rekryteringen och samtidigt möjliggör riktade insatser för specifika målgrupper.

Kön och ålder

Könsfördelningen bland tidigare traineer är skev, med en stor övervikt av kvinnor (76 %). Liknande mönster syns bland presumtiva traineer som deltagit i informationsseminarier (67 % kvinnor) och webinarier (62 % kvinnor). Bland traineepositiva programstudenter i den nationella enkäten är könsfördelningen mer balanserad (60 % kvinnor), vilket överensstämmer med förhållandena inom högskolesektorn generellt (se figur 18).

Figur 18. Ojämn könsfördelning



Åldersmässigt är skillnaderna mellan grupperna små, men vissa mönster framträder. Medianåldern för tidigare traineer är 27 år, med en snittålder på samma nivå. Spridningen är dock stor: mellan 2013 och 2023 varierade maxåldern mellan 30 och 59 år, medan minimiåldern låg mer konstant mellan 22 och 25 år (se figur 19).²⁵

Figur 19. Låg spridning avseende medianålder



Lärosätetyp

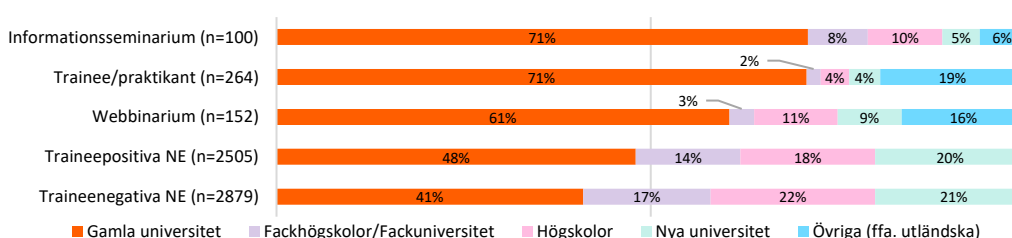
Individer med bakgrund från de gamla universiteten dominerar bland tidigare traineer, där 7 av 10 har sin utbildning vid dessa lärosäten. Ett liknande mönster syns bland deltagare i webinarier, där 6 av 10 har en bakgrund från gamla universitet. Däremot är representationen från gamla universitet lägre bland traineepositiva programstudenter i den nationella enkäten, där mindre än hälften har sin utbildning vid dessa lärosäten (se figur 20).

²⁵ Bland presumtiva traineer som deltagit i informationsseminarier är medianåldern något högre, 29 år (medel 32 år, max 65 år, min 20 år), och för webinarier 30 år (medel 30 år, max 59 år, min 21 år). Traineenegativa programstudenter hade en medianålder på 25 år (medel 29 år, max 68 år, min 21 år), medan traineepositiva programstudenter var något yngre, med en medianålder på 24 år (medel 27 år, max 63 år, min 21 år).

Det näst vanligaste utbildningsalternativet för tidigare traineer är "övriga lärosäten" (19 %), vilket oftast innebär utländska universitet. Detsamma gäller deltagarna i webinarierna (16 %), där det digitala formatet möjliggör deltagande från hela världen.

Endast 8 procent av tidigare traineer hade sin examen från nya universitet eller högskolor. Upptagningsområdet är något bredare bland deltagarna i informationsmötet och webinarierna, där 15 respektive 20 procent studerade vid högskolor eller nya universitet. Andelen är dock betydligt högre bland de traineepositiva programstudenterna i den nationella enkäten, där nära fyra av tio (38 %) studerade vid högskola eller nytt universitet.

Figur 20. Respondentgruppernas lärosätetyp



Kommentar: Uppgift om lärosätetyp saknas för 23 deltagare i informationsseminariet och två traineer, vilka exkluderats från figuren. Informationsseminariet hölls vid ett gammalt universitet, vilket påverkade deltagandet.

Fackhögskolor och fackuniversitet är genomgående de minst representerade lärosätetyperna bland tidigare traineer, där endast 2 procent hade en sådan bakgrund. Däremot är andelen betydligt högre bland traineepositiva programstudenter, där 14 procent studerade vid ett fackuniversitet.

Ämnesinriktning

Bland tidigare traineer och praktikanter har hälften en samhällsvetenskaplig inriktning, ofta statsvetenskaplig. Nära en fjärdedel (23 %) är jurister, medan endast 9 procent är företagsekonomer eller nationalekonomer. Totalt tillhör mer än åtta av tio (82 %) huvudinriktningen "Samhällsvetenskap, juridik, handel och administration" – en tydlig kontrast mot de traineepositiva programstudenterna, där motsvarande andel är 35 procent.

Bland deltagarna i UHR:s informationsträff är bilden något mer varierad, med 59 procent inom samma huvudinriktning (samhällsvetare 35 procent, jurister 17 procent och ekonomer 7 procent). Andelen med inriktning mot teknik och naturvetenskap är högre här (11 %) än bland tidigare traineer, men inte lika hög som bland traineepositiva programstudenter (29 %).

Webinariedeltagarna visar ett mönster som liknar det hos tidigare traineer och praktikanter: nära hälften (46 %) är samhällsvetare, och cirka 10 procent ser sig som ekonomer. Andelen jurister (10 %) är något lägre än bland tidigare praktikanter, och samma nivå gäller för naturvetare och teknologer (10 %).

Noterbart är att den nationella enkäten visar en bredare fördelning av ämnesinriktningar, vilket kan reflektera skillnader i målgrupper och sammanhang.

Tabell 11. Utbildningsinriktning hos olika respondentgrupper

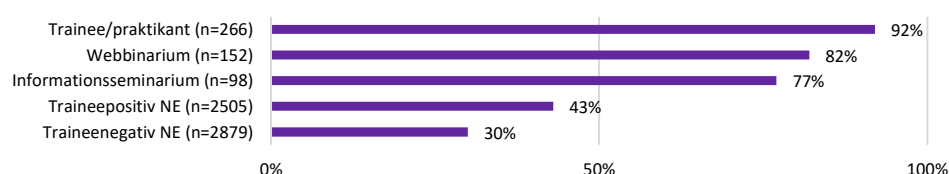
Utbildningsinriktning	Trainee eller praktikant (n=266)	Webbinarium (n=152)	Informationsseminarium (n=100)	Traineepositiva NE (n=2505)
"Samhällsvetenskap (t.ex. statsvetenskap)"	50%	46%	35%	n.a.
"Juridik"	23%	10%	17%	n.a.
"Ekonomi (nationalekonomi och/eller företagsekonomi)"	9%	9%	7%	n.a.
SAMHÄLLSVETENSKAP, JURIDIK, HANDEL & ADMINISTRATION	82%	65%	59%	35%
"Annan ämnesinriktning"	8%	16%	15%	10%
HUMANIORA	6%	6%	12%	7%
TEKNIK & NATURVETENSKAP	4%	10%	11%	29%

Kommentar: Egenrapporterad data för grupp 1–3; data för grupp 4 från register. Huvudinriktningen "Samhällsvetenskap, juridik, handel och administration" är framräknad respondentgrupp 1–3 (rosa rad).

Internationell erfarenhet

Respondenterna fick svara på frågor om både sin egen och sina föräldrars internationella erfarenhet. Figur 21 visar att 92 procent av de som genomfört ett traineeprogram eller praktik i Bryssel hade någon form av internationell erfarenhet före sin traineepperiod. Andelen är lägre bland webinariedeltagare (82 %) och deltagare i informationsseminarier (77 %) och betydligt lägre bland traineepositiva (43 %) och traineenegativa programstudenter (30 %).

Figur 21. Egen internationell erfarenhet, fem respondentgrupper



Kommentar: Figuren visar det inverterade resultatet av frågan om saknad internationell erfarenhet. Antal svarande per grupp anges inom parentes.

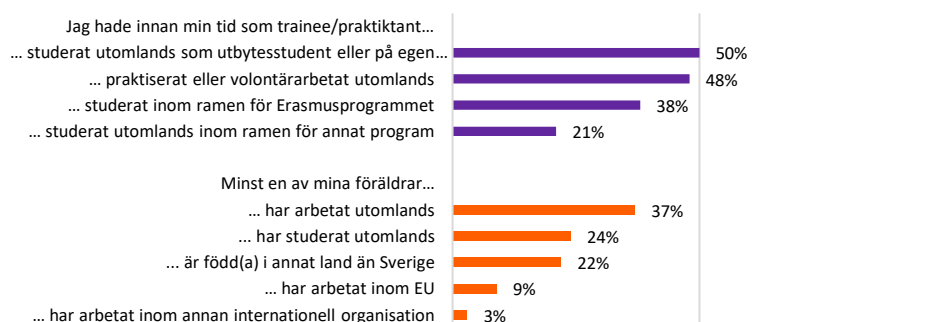
Föräldrars internationella erfarenhet varierade mindre mellan grupperna (figur 22). Mellan 43 och 57 procent av respondenterna i de olika grupperna uppgav att minst en av deras föräldrar hade studerat, praktiserat eller arbetat utomlands. Detta antyder att skillnader i internationell erfarenhet beror på individens egna erfarenheter snarare än föräldrarnas bakgrund.

Figur 22. Föräldrars internationella erfarenhet, fem respondentgrupper



Respondenterna fick även frågor om vilken typ av internationell erfarenhet de hade. Bland tidigare traineer och praktikanter i Bryssel (n=266) hade hälften (50 %) studerat utomlands på egen hand eller som utbytesstudenter, och 48 procent hade praktiserat eller volontärarbetat utomlands. Nära 4 av 10 (38 %) hade genomfört studier inom ramen för Erasmusprogrammet, och 21 procent hade studerat utomlands genom andra program (se figur 23).

Figur 23. Internationell exponering av tidigare traineer eller praktikanter (n=266)



Erasmusprogrammets roll

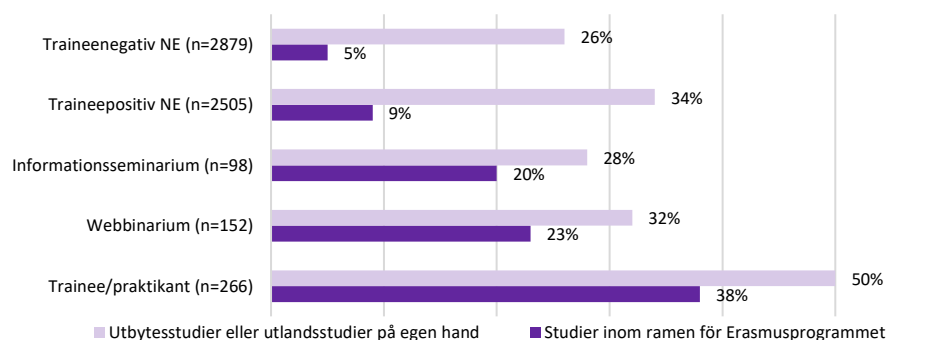
Erasmusprogrammet framstår som en viktig språngbräda för en framtida EU-karriär. Bland tidigare traineer och praktikanter hade 38 procent genomfört studier inom ramen för Erasmusprogrammet, och många betonade att programmet inte bara stärkte deras internationella erfarenhet utan också deras förståelse för europeisk samverkan och kultur. Detta kan skapa en grundläggande koppling till EU, som i sin tur är avgörande när man söker sig till EU:s traineeprogram eller tjänster.

Erasmusprogrammet erbjuder också ett unikt nätverk av internationella kontakter och ökar deltagarnas interkulturella kompetens. För många fungerar det som ett första möte med en internationell och kulturellt varierad studiemiljö. Utöver de akademiska erfarenheterna utvecklar deltagarna färdigheter som språkkunskaper, flexibilitet och förmågan att navigera i mångkulturella miljöer – värdefulla egenskaper i EU:s sammanhang.

Figur 24 visar att utlandsstudier genomgående är viktiga för intresset för EU:s traineeprogram. Bland tidigare traineer och praktikanter hade 50 procent studerat utomlands på egen hand eller som utbytesstudenter, medan 38 procent hade deltagit i Erasmusprogrammet. Bland webinariedeltagare och deltagare i informationsseminarier var motsvarande andelar 32 procent och

23 procent för Erasmusstudier. Bland traineepositiva programstudenter är andelen betydligt lägre – endast 9 procent hade Erasmus-erfarenhet, även om 34 procent hade genomfört andra utlandsstudier. Dessa skillnader belyser hur Erasmusprogrammet och andra utlandsstudier bidrar till erfarenheter och intresse som kan leda till en EU-karriär.

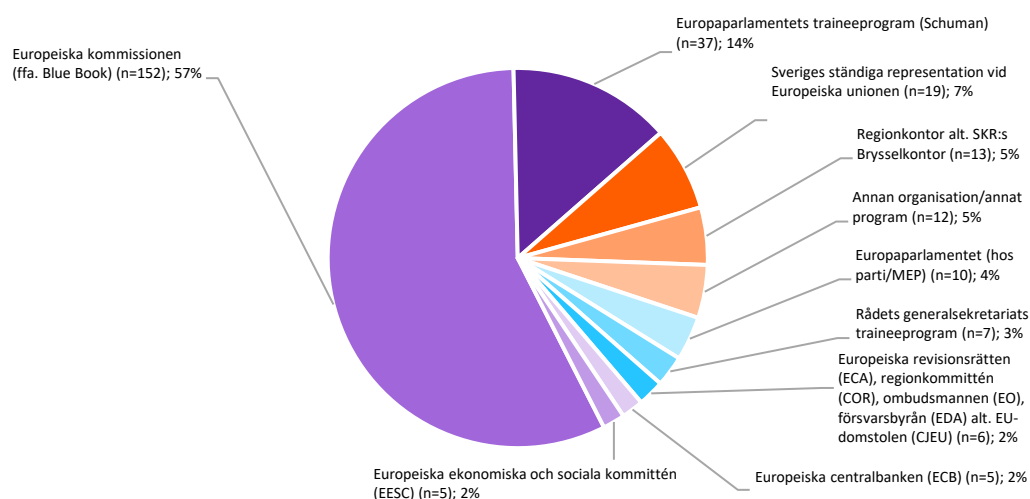
Figur 24. Utlandsstudier i olika respondentgrupper



Mediantraineen

Mediantraineen har genomfört en fem månader lång traineeperiod vid Europeiska kommissionens traineeprogram, Blue Book (57 %, se figur 25). Hon (76 %) är 27 år gammal och samhällsvetare eller jurist med en magister- eller masterexamen (79 %). Studierna har främst bedrivits vid universiteten i Uppsala (19 %), Lund (19 %), Göteborg (14 %) eller Stockholm (12 %).

Figur 25. Fördelning mellan program och institution bland tidigare trainees eller praktikanter



De flesta traineerna talar minst ett språk utöver svenska och engelska. Drygt hälften uppger franska som tredjespråk (56 %), medan var fjärde talar tyska (24 %) och spanska (22 %).²⁶ Endast 16 procent är begränsade till svenska och engelska, och 11 procent har ett annat modersmål än svenska.

Mediantraineen har också internationell erfarenhet: hälften har studerat utomlands som utbytesstudent eller på egen hand (50 %), lika många har praktiserat eller volontärarbetat utomlands (48 %), och lika många har bott utomlands av annan anledning. Fyra av tio har studerat inom Erasmusprogrammet (38 %).

Exakt hälften av traineerna har minst en förälder med internationell erfarenhet. Två av tre har minst en förälder med kandidat- eller magisterexamen (67 %), en femtedel har föräldrar med gymnasieutbildning (21 %), och 9 procent har en förälder med forskarexamen (licentiat- eller doktorsexamen).

Tidigare traineer reflekterar kring rekryteringsutmaningarna

Avslutningsvis reflekterar vi över grundfrågan: vad kan göras för att öka rekryteringen av svenskar till EU? I intervjuer och enkätsvar har tidigare traineer delat med sig av sin erfarenhet. De har belyst varför så få svenskar söker sig till de möjligheter som EU erbjuder, vad som kan göras för att bredda rekryteringen och hur UHR kan bidra till att fler tar del av dessa möjligheter.

Utmaningen att rekrytera svenskar till EU

När tidigare traineer tillfrågades om varför det är så svårt att rekrytera svenskar till praktik och anställning i EU pekade de på komplexa ansökningsprocesser, okunskap om löner och anställningsförmåner samt bristfällig information om möjligheterna inom utbildningsväsendet och för verksamma inom exempelvis statlig sektor.

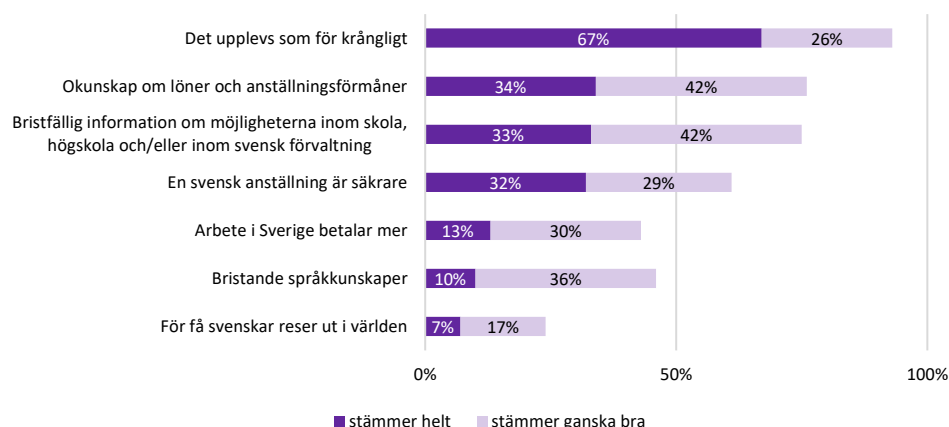
Som figur 26 visar hänvisar 94 procent till aspekter av rekryteringsprocessen; två tredjedelar menar att påståendet "det upplevs som för krångligt" stämmer helt och ytterligare en fjärdedel (26 %) menar att påståendet stämmer ganska bra. Det påstående som mötte näst mest medhåll var att det bland svenskar finns en "okunskap om löner och anställningsförmåner", något som 76 procent höll med om. Intressant vad gäller detta påstående var att de som genomförde sin traineepериод under hösten 2023 i signifikant högre grad än tidigare traineer höll med om påståendet, vilket indikerar att utmaningen att förstå vad som gäller för löner och förmåner i hög grad är samtida och levande.²⁷

²⁶ Språkkunskaper bygger på självskattning av att ha kunskaper i ett språk.

²⁷ Av 266 svaranden hade 242 slutfört sin traineepериод/praktik senast våren 2023. 24 av dem tillhörde de som besvarade enkäten under sin praktik (hösten 2023). Den fråga där dessa grupper skiljde sig mest var just påståendet "okunskap om löner och anställningsförmåner". Av de nya traineerna sade 92 procent att detta stämde helt eller ganska bra, att jämföra med 74 % av de tidigare traineerna/praktikanterna.

Tre av fyra (75 %) av de tidigare traineerna höll med om att en bidragande orsak till att det är svårt att rekrytera svenskar till praktik och anställning i EU är "bristfällig information om möjligheterna inom skola, högskola och/eller inom svensk förvaltning". Medhåll av mer än hälften av de svarande (61 %) fick även påståendet att "en svensk anställning är säkrare"; även här var det en större andel av de som ännu inte hunnit etablera sig inom EU (traineer hösten 2023) som höll med.

Figur 26. Varför är det så svårt att rekrytera svenskar till praktik och anställning i EU?



Kommentar: I ursprungsfrågan fick respondenterna ange i vilken mån de tyckte att påståendet stämde (stämmer helt, ganska bra, ganska dåligt, inte alls, vet ej). I figuren visas två av dessa. Totalt antal svar: 266.

Tidigare traineers egna ord om rekryteringsproblematiken

Alla 266 respondenter fick även möjlighet att utveckla varför de tror att få svenskar söker sig till EU:s traineeprogram och tjänster. Bland de 212 fritextsvaren framträder flera återkommande teman som förklarar svårigheterna. Dessa överensstämmer med resultaten från tabellen, men ger en djupare förståelse för de personliga upplevelserna och fler nyanser i upplevelsen av rekryteringsprocessen.

Okunskap om möjligheter

Brist på kunskap om karriärmöjligheter inom EU framträder som det vanligaste temat, nämnt av mer än var femte respondent (22 %). Många beskriver hur de inte ens visste att EU var en potentiell arbetsgivare. "Jag hade ingen aning om att EU ens kunde vara en arbetsgivare förrän jag pratade med någon som redan jobbat där," berättar en respondent. Flera nämner även bristande insyn i tjänsternas villkor och förmåner. En respondent konstaterar att "jag tror många tror att man tjänar bättre i Sverige (vilket inte nödvändigtvis stämmer)." Andra lyfter fram att information om fasta tjänster är bristfällig och svår att hitta, vilket förstärker uppfattningen om att möjligheterna är begränsade.

"Informationen om fasta tjänster i Bryssel är i princip obefintlig, man tror att det bara handlar om praktik eller traineeprogram."

Utmaningar i rekryteringsprocessen

En av de vanligast återkommande faktorerna i fritextsvaren är upplevelsen av att rekryteringsprocesserna är både komplexa och avskräckande, nämnt av nästan 20 procent av respondenterna. EPSO:s urvalsprocesser och tester beskrivs som särskilt tidskrävande och svåra att navigera. "EPSO:s tester känns som en mur snarare än en möjlighet, särskilt när man inte är van vid den typen av provsystem," skriver en respondent. Samtidigt framhåller många svårigheten att konkurrera med andra sökande och att klara avancerade tester. "Concours-systemet [...] känns helt främmande för oss svenskar," konstaterar en annan.

Behovet av tydlig vägledning för att förstå processen lyfts också fram. "Det är svårt att förstå hela processen utan någon på insidan som kan guida en," menar en respondent och pekar på vikten av stöd och insyn.

Villkor, hinder och attraktivitet

Aspekter som rör villkor, hinder för att flytta till och arbeta i Bryssel samt attraktionskraften hos Sverige berördes av flera respondenter. Ungefär 17 procent reflekterade över Sveriges attraktivitet som arbetsmarknad, där trygghet och bättre arbetsvillkor ofta lyfts fram. "Vi har det så pass bra här hemma vad gäller arbetsmarknad och arbetsvillkor att det inte finns samma drivkrafter att söka EU-jobb som det gör för folk från Syd- och Östeuropa," skriver en respondent.

Samtidigt lyfter flera fram de ekonomiska utmaningarna med att flytta, där kostnader för boende och anpassning till ett nytt land upplevs som avskräckande. "Kostnader för att flytta och bo i Bryssel är avsevärda," konstaterar en respondent.

Geografiska och kulturella skillnader nämns också som hinder, tillsammans med språkbarriärer och EU:s hierarkiska arbetskultur. "Att bo i Bryssel innebär högre levnadskostnader, och många är inte beredda att ta det steget," beskriver en respondent. En annan påpekar att "vi är bra på engelska, men sällan på andra språk. Sverige behöver satsa på andra språk."

Samtidigt menar vissa att EU-karriärer erbjuder attraktiva förmåner som inte alltid är kända. En respondent konstaterar att "EU erbjuder löner och förmåner som många inte verkar känna till, och det går att bygga en karriär här om man är beredd att satsa."

Förebilder, information och stöd

Ett mindre antal respondenter nämnde bristen på stödjande nätverk, förebilder och information som hinder för att söka sig till EU. Dessa svar erbjöd ett värdefullt inifrånperspektiv på hur svenskars intresse kan påverkas av bristen på synlighet och stöd. "Jämfört med andra länder har vi få förebilder på seniora EU-tjänstemannaposter att inspireras av," beskriver en respondent. Denna brist på vägledning och inspiration gör att färre programstudenter intresserar sig för en karriär inom EU.

Många efterfrågar också mer aktivt stöd från UHR och liknande aktörer för att förstå och navigera i EU-karriärmöjligheter. "Det hade varit bättre om UHR kunde hjälpa praktikanter knyta kontakter exempelvis med andra svenskar inom EU-institutionerna", föreslår en respondent.

"Gällande anställning tror jag att det finns en brist på svenska nätverk inom Bryssel. Andra länder har väldigt väl fungerande nätverk som gör det enklare att hitta jobb."

Insatser för att öka och bredda rekryteringen

Då tidigare traineer och praktikanter tillfrågas om vilken typ av insatser som skulle kunna öka intresset för traineeprogram och tjänster inom EU är det ett förslag som sticker ut: att ge mer och bättre information för att ge överblick över antagningsprocessen och de olika karriärvägarna inom EU. Drygt 7 av 10 (71 %) ser detta som "mycket viktigt"; ytterligare 20 procent framhåller det som "ganska viktigt" (se figur 27).

Under intervjuerna har också framkommit att man som potentiell sökande saknar just överblick över vad som krävs och förväntas för de olika programmen. En sådan överblick i kombination med en tidslinjefigur skulle säkerligen kunna underlätta. Även tillgång till anonymiserade exempel på tidigare lyckosamma ansökningar skulle underlätta.

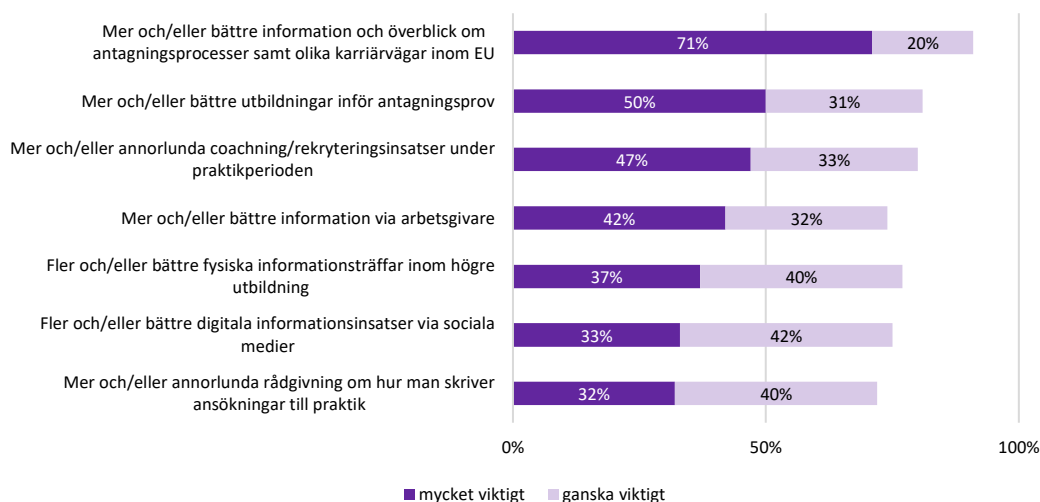
Utbildningar inför EPSO:s antagningsprov är en annan prioriterad insats, 50 procent rankar det som "mycket viktigt". Proven upplevs ofta som en avgörande barriär, och bättre förberedelse genom exempelvis kurser eller workshoppar kan göra processen mer tillgänglig för svenska kandidater. Det här är särskilt viktigt eftersom EPSO:s struktur ofta upplevs som annorlunda och komplex jämfört med svenska rekryteringsförfaranden.

Ett annat behov som rankas högt är mer eller annorlunda coachning under praktikperioden, där 47 procent anger att detta är "mycket viktigt". Traineer lyfter vikten av fortsatt vägledning efter att de blivit antagna, vilket skulle kunna stärka deras förmåga att navigera och etablera sig i EU:s komplexa karriärsystem.

Fysiska informationsträffar inom högre utbildning och bättre informationsflöde via arbetsgivare rankas som "mycket viktiga" av 37 respektive 42 procent av respondenterna. Informationsinsatser på universitet kan bidra till att nå studenter tidigt i deras utbildning och skapa medvetenhet om karriärmöjligheter inom EU. På samma sätt kan arbetsgivare i svensk offentlig sektor och privata organisationer bidra genom att erbjuda relevanta EU-relaterade karriärvägar.

I figuren nämns även sociala medier och rådgivning om ansökningar som komplement till traditionella informationskanaler. 33 procent av respondenterna ser digitala kampanjer via sociala medier som "mycket viktiga" och ungefär lika stor andel (32 %) lyfter behovet av förbättrad rådgivning för ansökningar. Dessa insatser kan vara särskilt effektiva för att nå yngre målgrupper och skapa engagemang bland studenter som annars inte skulle överväga en EU-karriär.

Figur 27. Möjliga insatser för att öka rekryteringen



Kommentar: I enkäterna fick alla som genomfört eller genomförde traineeperiod eller praktik i Bryssel ange i vilken mån de tyckte att åtgärdsförslagen var av vikt för att påverka nyrekryteringen (mycket viktigt, ganska viktigt, inte särskilt viktigt, inte alls viktigt, vet ej). I figuren återges de två första alternativen. Totalt antal svar: 266.

Vad UHR kan göra enligt tidigare traineer och praktikanter

Tidigare traineer och praktikanter fick frågan: "Vad kan UHR göra för att öka rekryteringen till traineeprogram och tjänster inom EU?" Bland de 166 inkomna svaren identifierades fem huvudområden där UHR kan göra skillnad. Här följer en sammanfattning av huvudområdenas perspektiv.

Informationsspridning och synlighet

Ungefär 40 procent av de 166 svaren handlar om vikten av förbättrad informationsspridning och ökad synlighet. Många tidigare traineer anser att informationen om EU-karriärer ofta når en begränsad målgrupp, särskilt de som har utbildningar i statsvetenskap och juridik. "Jag stötte aldrig på någon information om EU-praktik eller tjänster under mina studier, och det var bara genom en vän jag hörde talas om det," beskriver en tidigare trainee.

För att öka synligheten och nå ut bättre föreslår flera respondenter att UHR ska använda digitala kampanjer, sätta upp affischer på universitet och delta i karriärevent. Ett konkret förslag är att bjuda in alumner och svenska EU-tjänstemän för att dela sina erfarenheter och inspirera.

"Engagera alumner för att inspirera studenter att söka praktik och informera om framtida anställningar."

Flera tidigare traineer efterlyser också lättillgänglig information om hur man söker och vilka vägar som finns, gärna riktad till en bredare målgrupp.

"Jag tror informationsspridningen är en viktig del. Att nå ut till fler utbildningar och använda alla möjliga kanaler är centralt."

Stöd för rekryteringsprocessen

Nära var tredje (30 %) svar handlar om behovet av bättre stöd för att navigera i EU:s komplexa rekryteringsprocesser. Många tidigare traineer beskriver processen som krånglig och avskräckande, särskilt för svenska sökande som är ovana vid EU:s system. Önskemål om material på svenska för CBT-testerna lyfts fram som en konkret åtgärd:

"Utveckla material på svenska för CBT-testerna. Finns på nästan alla 27 EU-språk, men inte på svenska."

Flera traineer efterfrågar också tydliga verktyg för att förstå varje steg i processen, som visuella kartor och checklistor. "Det hade hjälpt om det fanns en karta som tydligt visar varje steg och vad som krävs," konstaterar en trainee.

Praktiska träningsmöjligheter, som "mock exams" och coachning, framhålls som viktiga för att minska osäkerheten. Förberedelserna bör vara konkreta och fokuserade på de faktiska momenten i testerna: "Utbildningarna inför tester och processer måste vara praktiska och lättillgängliga, så att man känner sig bättre förberedd och vet vad som väntar."

På ett övergripande plan framhålls vikten av att förklara den stora bilden av rekryteringssystemet och dess syfte. Det är avgörande att göra processen mer förståelig och logisk för svenska sökande.

"Jag tror att rekryteringsprocessen är väldigt abstrakt för svenskar och därför avskräckande. Ta ner den på jorden och förklara konkret varför man rekryterar som man gör och vilka olika vägar som finns."

Insatser för bredare målgrupper

Nära en femtedel av svaren handlar om vikten av att nå en bredare målgrupp än studenter på de traditionella utbildningarna, som statsvetenskap och juridik. Många tidigare traineer föreslår att information om EU-karriärer också bör inkluderas i program inom teknik, naturvetenskap och konst. En tidigare trainee berättar:

"Jag upplevde själv att många under studietiden tänkte att man enbart kunde jobba för EU om man hade studerat EU-studier eller liknande."

Flera traineer betonar vikten av att nå ut till studenter tidigt genom att redan på gymnasienivå samarbeta med studievägledare och inspirerande föreläsare från olika bakgrunder. Kreativa förslag som studieresor till Bryssel nämns som effektiva sätt att väcka intresse. "Få unga att förstå nyttan av att ha EU-erfarenhet. Tryck på att EU är nyckeln till att få jobb i andra länder i Europa," föreslår en trainee.

Genom att engagera alumner från varierande ämnesområden och visa på bredden av möjligheter inom EU kan fler lockas att överväga en karriär där.

"Sprid mer information om EU-tjänster och deras fördelar. Visa att alla kan ha en EU-karriär, inte bara jurister och statsvetare."

Förändringar i EU:s rekryteringsprocesser

Ett antal tidigare traineer, omkring 10 procent, lyfter behovet av förändringar i EU:s rekryteringssystem. Många beskriver rekryteringsprocesserna som långa, komplexa och svåra att kombinera med heltidsstudier eller arbete. För att göra dem mer tillgängliga föreslås förenklingar och större transparens. En tidigare trainee menar att:

"Rekryteringssystemet behöver reformeras för att bli enklare och mer transparent".

Flera traineer föreslår också att Sverige ska verka för nationella kvoter eller anpassade urvalsförfaranden för att ge bättre möjligheter för underrepresenterade länder, inklusive Sverige. Andra betonar vikten av att förklara rekryteringssystemet och dess olika vägar på ett mer begripligt sätt.

"Förklara varför rekryteringssystemet ser ut som det gör och vilka olika vägar som finns. Många känner inte till de olika kontraktsformerna eller att vissa tjänster har andra förutsättningar än concours-systemet."

Ett centralt tema är att processens komplexitet avskräcker många från att ens försöka, vilket gör att förenklingar och tydligare vägledning kan spela en avgörande roll.

Mentorskap och nätverk

Ett femte tema som återkom i fritextsvaren var behovet av nätverk och mentorskap, vilket nämndes av ungefär 10 procent av de tidigare traineerna. Många efterfrågar mentorskapsprogram som kopplar samman praktikanter med redan fastanställda svenskar inom EU:s institutioner. En tidigare trainee förslår att man ska:

"Skapa mentorskapsprogram bland redan fastanställda svenskar inom institutionerna och de som är intresserade eller som har fått praktik."

Flera traineer beskriver också hur ett starkare svenskt nätverk kan hjälpa praktikanter att navigera övergången från traineeprogram till anställning.

"Jag blev inte kontaktad av UHR under min tid i Bryssel, vilket hade varit bra. Ett starkare svenskt nätverk skulle göra det lättare att hitta sin väg."

På ett bredare plan framhålls vikten av att skapa fler tillfällen för praktikanter att träffa svenska EU-tjänstemän och andra med erfarenhet av arbetet i Bryssel. Nätverksträffar och mentorskap ses som avgörande verktyg för att guida praktikanter vidare i sina karriärvägar.

"Fler nätverksträffar skulle göra det lättare att träffa svenskar som kan ge tips och råd om hur man navigerar i Bryssel."

Mentorskap och nätverk nämns inte bara som karriärstöd, utan även som viktiga för att stärka den svenska närvaron och representationen inom EU:s institutioner.

Summering

Kapitlet har granskat hur bakgrundsfaktorer som kön, ålder, utbildning och internationell erfarenhet påverkar vilka som söker sig till EU:s traineeprogram och deras framtida karriärval. Det framgår att tidigare traineer oftast har en gemensam profil: en majoritet är kvinnor med en medianålder på 27 år, och många har en samhällsvetenskaplig eller juridisk bakgrund från äldre universitet. Internationell erfarenhet, särskilt genom Erasmusprogrammet, framstår som en central faktor för att lyckas i rekryteringsprocessen och skapa ett långsiktigt engagemang för en EU-karriär.

Samtidigt har kapitlet identifierat viktiga hinder som begränsar mångfalden bland deltagarna. Rekryteringsprocessens komplexitet, inklusive EPSO:s tester, är ett återkommande problem som avskräcker potentiella sökande. Många upplever också en brist på tydlig information om karriärmöjligheter, förmåner och arbetsvillkor inom EU:s institutioner. Ekonomiska faktorer, såsom höga levnadskostnader i Bryssel, och bristen på stödjande nätverk utgör ytterligare barriärer, vilket särskilt påverkar individer från underrepresenterade grupper som män, tekniker och personer från nya universitet.

Slutsatserna pekar på att rekryteringsarbetet behöver utvecklas för att bredda basen av sökande. Kapitlet lyfter fram åtgärder som förbättrad information, mentorsprogram och förberedande utbildningar som kan göra traineeprogrammen mer tillgängliga. Genom information till en bredare målgrupp och stärkt stöd för presumtiva sökande kan fler ges möjlighet att ta del av EU:s program. Detta skulle inte bara öka Sveriges representation i EU:s institutioner, utan förmodligen också öppna upp nya internationella karriärvägar för en mångfald av svenska talanger.

Vägar till ökad rekrytering

Slutsatserna i denna rapport sammanfattar de viktigaste insikterna om hur svenska studenter samt nyexaminerade och yrkesverksamma med högskoleexamen intresserar sig för och deltar i EU:s traineeprogram. Rapportens syfte är att kartlägga detta intresse och analysera vilka faktorer som påverkar beslutet att söka, delta och dra nytta av traineeprogrammens möjligheter. Ytterligare ett syfte är att identifiera både hinder och möjligheter för att öka intresset för EU-karriärer och därmed stärka Sveriges närvaro i EU:s institutioner.

Genom omfattande kvalitativa och kvantitativa analyser har vi belyst hur olika faktorer inverkar på både benägenheten att ansöka och upplevelsen av traineeperioden, liksom vart traineerna tar vägen efteråt.

Slutsatserna sammanförs i fyra teman som speglar rapportens huvudsakliga syften:

1. **Intresse och kännedom:** Hur svenska studenter förhåller sig till internationellt arbete och hur bristen på kunskap om EU:s traineeprogram påverkar viljan att söka.
2. **Ansökningsprocessens utmaningar:** Varför vissa avstår från att ansöka och vilka hinder som uppstår från första intresse till färdig ansökan.
3. **Traineeperiodens upplevelse och värde:** Deltagarnas erfarenheter, handledningens roll och hur praktiken påverkar deras fortsatta karriärutveckling.
4. **Långsiktiga karriärvägar och representation:** Traineeprogrammets betydelse för svensk närvaro i EU:s institutioner och hur deltagarna väljer att fortsätta efter praktiken.

Varje tema bygger på rapportens empiriska material (respondenternas erfarenheter och upplevelser) och analys, vilket följs av konkreta förslag på förbättringar. Viktigt att påpeka att slutsatserna och rekommendationerna riktar sig till flera aktörer, som alla behöver ta sin del av det gemensamma ansvaret för att Sveriges långsiktiga mål ska kunna nås.

Slutsatser och rekommendationer

Intresse och kännedom om EU:s traineeprogram

Rapporten visar att svenska studenter i stort är positiva till internationellt arbete och praktik, men att kännedomen om EU:s traineeprogram är ojämnt fördelad. Många blivande sökande efterfrågar mer information om ansökningsprocessen, arbetsvillkor och karriärmöjligheter. I nuläget finns

redan flera informationsinsatser, men utrymme finns för ytterligare satsningar som kan öka kännedomen markant.²⁸

Rekommendationer

- **Stärkt EU-kunskap:** Öka medvetenheten om EU som arbetsgivare genom information och utbildning om EU som organisation och arbetsgivare inom hela utbildningssystemet
- **Fördjupa riktade informationsinsatser:** Utveckla digitala kampanjer och stärk samarbetet med lärosäten, karriärvägledare och studentorganisationer för att nå ut till studenter i olika utbildningsinriktningar.
- **Lyft fram tidigare trainees berättelser:** Låt deras erfarenheter och praktiska tips inspirera fler att söka.
- **Förstärk samverkan mellan aktörer:** EU:s institutioner, UHR och lärosätena och andra myndigheter bör gemensamt utveckla långsiktiga strategier för att sprida kunskap om traineeprogrammen.

Ansökningsprocessens utmaningar

Vissa upplever ansökningsprocessen som komplex och oöverskådlig, medan tidigare traineer understryker att den ofta är enklare än förväntat när man söker en andra gång. UHR:s informationsinsatser, bland annat webinarier, uppskattas, och kan fortsatt utvecklas i syfte att öka synligheten och nå ut till flera.

Rekommendationer

- **Skapa tydliga steg-för-steg-guider:** Fler konkreta exempel och checklistor kan avdramatisera processen och skulle kunna leda till både fler och bättre ansökningar.
- **Erbjud mentorskap:** Knyt samman tidigare traineer med nya sökande för praktisk vägledning.
- **Öka synligheten:** Samarbeta med universitet och studentorganisationer för att nå ut med befintliga resurser till en bredare målgrupp.

Traineeperiodens upplevelse och värde

Traineeperioden ger goda möjligheter till både professionell och personlig utveckling. Viktiga stödinsatser finns redan på plats, men kvaliteten på handledning och arbetsuppgifter kan utvecklas ännu mer för att stärka praktikens långsiktiga värde.

Rekommendationer

- **Förbättra handledningen:** Inför tydliga riktlinjer och erbjud utbildningar för handledare, med uppföljning under praktikens

²⁸ Se vidare Europeiska revisionsrätten (2018).

- gång. Fortsätt utveckla mentorprogrammet för svenska praktikanter.
- **Erbjud interkulturella workshops:** Hjälp traineerna att snabbt komma in i den internationella miljön.
 - **Anpassa arbetsuppgifter:** Tydliggör hur traineer kan utforma och påverka sina arbetsuppgifter under traineeperioden för att säkerställa att de ligger i linje med deras förväntningar för att öka motivation och lärande.

Långsiktiga karriärvägar och representation

Traineeprogrammen blir ofta en språngbräda mot en internationell karriär, vilket redan nu stärker Sveriges representation i EU. Samtidigt kan rekryteringsbasen breddas ytterligare, och karriärmöjligheterna inom EU bör förklaras mer tydligt för att inspirera fler att stanna kvar inom EU:s förvaltning eller söka tjänster i andra EU-organ.

Rekommendationer

- **Fortsätt bredda rekryteringen:** Nå studenter från fler utbildningar och lärosäten, exempelvis genom riktade kampanjer mot tekniska högskolor och fackhögskolor.
- **Stärk employer branding:** Lyfta fram möjligheterna med en EU-karriär och visa konkreta exempel på vägar vidare inom EU.
- **Engagera tidigare traineer:** Låt dem fungera som ambassadörer som kan visa på långsiktiga fördelar och konkreta framsteg i en EU-karriär.

Rapporten visar att det finns stora möjligheter att öka det svenska deltagandet i EU:s traineeprogram. Men för att lyckas krävs både snabba åtgärder och långsiktig planering, där flera aktörer delar ansvaret. Vissa steg kan tas direkt genom att bygga vidare på befintliga initiativ och förbättra dem ytterligare. Samtidigt måste aktörerna tillsammans hitta nya sätt att nå och motivera en bredare rekryteringsbas. Men att nå fler räcker inte; vi behöver också informera och handleda de intresserade genom hela processen, så att de faktiskt fullföljer ansökan och hittar rätt väg efter avslutad praktik.

Mer omfattande initiativ kräver ökad samverkan och en långsiktig strategi. För att verkligen bredda rekryteringen till traineeprogrammen bör vi väcka intresset redan i skolan och göra EU-karriärer mer synliga och begripliga för fler. Om Sverige ska leva upp till regeringens ambitioner behövs både snabba och uthålliga insatser. Med nära samarbete mellan EU:s institutioner, UHR, lärosäten och andra myndigheter och andra myndigheter och tidigare traineer kan vi skapa gynnsammare förutsättningar för en mer omfattande och stark svensk närvaro i EU.

Referenser

Ahlbäck Öberg, S. & Boberg, J. (2022). [Avkollegialiseringen av svenska lärosäten](#). Statsvetenskaplig tidskrift, Årgång 124, 157–209.

Damiani, V., Losito, B., Agrusti, G. & Schulz, W. (2024). [Young Citizens' Views and Engagement in a Changing Europe: IEA International Civic and Citizenship Education Study 2022 European Report](#). International Association for the Evaluation of Educational Achievement (IEA).

European Commission (2023). [Action plans on geographical balance - European Commission](#).

Europeiska revisionsrätten (2018). [Special Report No 22: Erasmus+: EU Programme for Education, Training, Youth and Sport – a well-established programme, but with some limitations in measuring performance](#).

Regeringskansliet (2018). [Strategi för att öka antalet svenskar som arbetar i EU:s förvaltning](#).

SOM-institutet (2021). [Svenskarnas attityd till EU](#). Göteborgs universitet.

SOM-institutet (2024). [Svensk opinion 1992–2023](#). Göteborgs universitet.

UHR (2019). [Vägen till utlandsstudier](#). UHR rapport 2019:5 och CSN, rapport 2019:10. Stockholm och Sundsvall.

UHR (2020). [EU-rekrytering och internationell utbytestjänstgöring: en utvärdering av genomförande, struktur och resultat vid Universitets- och högskolerådet 2013 – 2018](#). Rapport 2020:6. UHR. Stockholm.

Ungdomsbarometern (2024a). [Generationsrapporten 2024](#).

Ungdomsbarometern (2024b). [Utdrag från Ungdomsbarometern 2024: Arbetslivsrapporten](#).

Bilagor

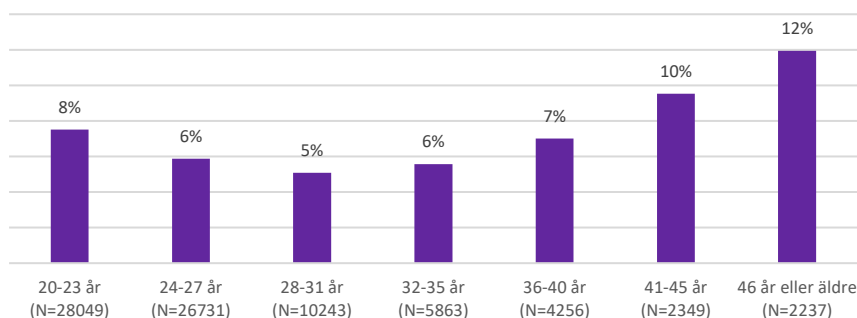
Bilaga 1. Mer om materialet och genomförandet

Svarsfrekvens och tolkning av enkätdata

Svarsfrekvensen var i genomsnitt 50–60 procent för samtliga enkäter (se Inledning), med undantag för den större undersökningen bland programstudenter där endast 7 procent svarade. En så låg svarsfrekvens kräver försiktighet vid tolkning, eftersom resultaten kanske inte speglar hela målgruppen, särskilt om de som svarat skiljer sig systematiskt från övriga. Exempelvis kan personer med starkt intresse för EU-relaterade karriärer ha varit mer benägna att delta.

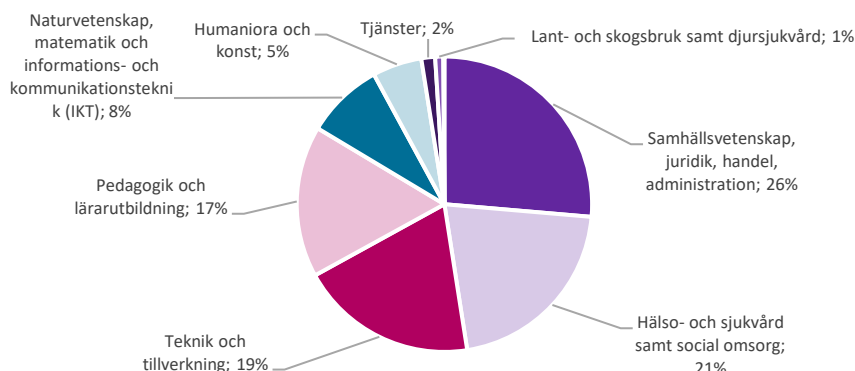
Trots detta ger det stora urvalet viss representativitet, förutsatt att inga stora systematiska skillnader finns. Vi har inte funnit några dramatiska skevheter när det gäller kön, ålder, utbildningsinriktning eller lärosäte, även om vissa variationer förekommer. Könsskillnader var små: 6,6 procent av männen och 7,5 procent av kvinnorna svarade. Däremot fanns större åldersskillnader: personer över 41 år hade nästan dubbelt så hög svarsfrekvens som gruppen 24–35 år, medan den yngsta gruppen låg något över medel (se figur B1). Det gör att resultaten kan ha viss bias mot äldre deltagare, vilket potentiellt påverkar analysen av åldersspecifika attityder eller preferenser.

Figur B1. Svarsfrekvens utifrån åldersgrupp



Svarsfrekvensen varierade även efter utbildningsinriktning, där de flesta program låg mellan 6 och 8 procent (se figur B2). Lärarstudenter hade däremot en lägre svarsfrekvens på cirka 4 procent.

Figur B2. Enkätutskick fördelat på programmets huvudinriktning (andel i %; n=79 728)



Högre svarsfrekvens noterades vid fackhögskolor (t.ex. Kungliga Tekniska högskolan och Karolinska institutet) och äldre universitet (Uppsala, Stockholm, Lund) jämfört med nya universitet och högskolor (t.ex. Mälardalens universitet och Södertörn). Konstnärliga högskolor hade lägst svarsfrekvens, med endast 3 av 81 svarande.²⁹

Figur B3. Svarsfrekvens utifrån typ av lärosäte (antal utskick per typ inom parentes)



Det kan finnas en överrepresentation av intresse för EU-karriärer bland respondenterna, eftersom de som svarat sannolikt är mer engagerade i dessa frågor. Resultaten kan därför överskatta kännedomen om EU-informerande aktiviteter och underskatta bristen på kännedom om EU:s traineeprogram.³⁰

Gruppvintervjuer

Denna del av utredningen syftar till att undersöka de tre största traineeprogrammen inom Europeiska unionen, med särskilt fokus på de deltagare som påbörjade sina traineepioder under hösten 2023. Insamlingen av data har huvudsakligen skett genom kvalitativa intervjuer, där en semistrukturerad samtalsmetodik har använts för att skapa utrymme för friare och mer reflekterande svar. Intervjumaterialet strukturerades kring tre

²⁹ Även sett till enskilda lärosäten finns en variation i svarsfrekvens: från 3 procent (Kungliga Musikhögskolan) till 13 procent (Tekniska Högskolan i Jönköping). Vid större lärosäten med över 1 000 potentiella respondenter var spridningen något mindre – från 4 procent (Högskolan Väst & Södertörns högskola) till 9 procent (Kungliga Tekniska högskolan och Sveriges lantbruksuniversitet).

³⁰ Ungdomsbarometerns (2024a) undersökningar pekar på ett minskat intresse för utlandsstudier och praktik under gymnasietiden, medan våra resultat, som saknar tidsseriedata, tyder på ett relativt högt intresse. En möjlig förklaring till denna diskrepans är att respondenter som redan har ett intresse för EU och internationella frågor kan vara mer benägna att svara på en enkät med fokus på EU-frågor än de som saknar detta intresse. Detta skulle kunna medföra en viss skevhet i vårt material, där de positiva attityderna till EU överskattas jämfört med den faktiska uppfattningen bland hela studentgruppen.

centrala teman: deltagarnas bakgrund och väg fram till ansökan, deras upplevelser och reflektioner kring traineeprodukten samt deras tankar och förväntningar kring framtida yrkeskarriärer.

Majoriteten av intervjuerna genomfördes ungefär halvvägs igenom praktikperioden (varierade något mellan de olika programmen) och i grupp på plats i Bryssel, vilket möjliggjorde en dynamisk interaktion mellan deltagarna och bredare insikt i gemensamma erfarenheter och perspektiv. För att inkludera deltagare som inte kunde närvara vid de fysiska intervjuerna genomfördes två digitala uppföljningsintervjuer: en individuell och en i grupp. Totalt intervjuades 24 personer, vilket motsvarar 80 procent av 30 inbjudna deltagare.

Den valda metodiken har haft som mål att inte bara kartlägga individuella erfarenheter, utan även identifiera gemensamma mönster och utmaningar inom traineeprogrammen. Intervjuerna genomfördes på ett sätt som säkerställde anonymitet och uppmuntrade till öppenhet, vilket ytterligare stärkte kvaliteten och tillförlitligheten i det insamlade materialet.

Bilaga 2. Gruppering av lärosäten

I rapporten kategoriseras lärosäten av analytiska skäl i fem grupper för att inte alltid hänvisa till enskilda lärosäten; se även Ahlbäck Öberg & Boberg (2022).

Högskolor	Gamla universitet	Fackhögskolor & fackuniversitet	Nya universitet	Konstnärliga högskolor
Blekinge Tekniska Högskola (BTH)	Göteborgs universitet (GU)	Chalmers tekniska högskola (CTH)	Karlstads universitet (KAU)	Konstfack (KF)
Enskilda Högskolan Stockholm (EHS)	Linköpings universitet (LIU)	Handelshögskolan i Stockholm (HHS)	Linnéuniversitetet (LNU)	Kungliga Musikhögskolan (KMH)
Försvärshögskolan (FHS)	Lunds universitet (LU)	Karolinska Institutet (KI)	Malmö universitet (MAU)	
Gymnastik- och idrottshögskolan (GIH)	Stockholms universitet (SU)	Kungliga Tekniska högskolan (KTH)	Mälardalens universitet (MDU)	
Högskolan i Borås (HB)	Umeå universitet (UMU)	Sveriges lantbruksuniversitet (SLU)	Mittuniversitetet (MIU)	
Högskolan Dalarna (HDA)	Uppsala universitet (UU)	Luleå tekniska universitet (LTU)	Örebro universitet (ORU)	
Högskolan i Halmstad (HH)				
Högskolan i Gävle (HIG)				
Högskolan i Jönköping (HJ)				
Högskolan Kristianstad (HKR)				
Högskolan i Skövde (HS)				
Högskolan Väst (HV)				
Tekniska Högskolan i Jönköping (JTH)				
Marie Cederschiöld högskola (MCH)				
Newmaninstitutet (NMI)				
Röda Korsets Högskola (RKH)				
Södertörns högskola (SH)				
Sophiahemmet högskola (SHH)				

Bilaga 3. Kontraktstyp och kontraktstid

Bland tidigare praktikanter och traineer som i dag arbetar inom EU:s förvaltning, eller nyligen har sökt en anställning, framträder en tydlig bild av vilka typer av kontrakt som är vanligast. Svaren visar att kontraktsanställningar (Contract Agent) och tidsbegränsade anställningar som Temporary Agent är de mest förekommande, men även fasta anställningar och kortare vikariat förekommer i viss utsträckning.

Vanliga typer av kontrakt

Contract Agent (CA)

Contract Agent-kontrakt är den vanligaste typen bland respondenterna och sträcker sig ofta mellan 2 och 6 år, med möjlighet till förlängning. Dessa kontrakt är vanligt förekommande inom Europeiska kommissionen och andra EU-institutioner.

"Contract Agent FG IV, 3-årskontrakt med trolig förlängning efter provanställning."

"Mitt nuvarande kontrakt är FG III på 5 år med chans till förlängning."

Temporary Agent (TA)

Temporary Agent-kontrakt, som är tidsbegränsade anställningar, nämns ofta i samband med specifika mandatperioder eller program. De varierar i längd, men 3–6 år är vanligt, ibland med möjlighet till ytterligare förlängning.

"Temporary Agent, 4-årskontrakt med chans till förlängning efter utvärdering."

Fasta anställningar (AD)

En mindre andel respondenter har fasta anställningar som "Officials" (tjänstemän) i EU:s institutioner, ofta efter att ha klarat EPSO:s rekryteringsprocesser. Fasta tjänster innebär större stabilitet men kräver att kandidaten genomgår ett uttagningsprov.

"Jag är AD5, fast anställd sedan två år tillbaka efter att ha klarat EPSO."

Korttidskontrakt och vikariat

Kortare vikariat och interimskontrakt är också vanliga, särskilt i samband med politiska mandatperioder eller projektanställningar. Dessa kontrakt varar ofta 6 månader till 1 år, med möjligheter till förlängning.

"Jag är APA (Assistants to MEPs) i Europaparlamentet, så mitt kontrakt är kopplat till mandatperioden och tar slut i juli."

Tabell B1: Översikt över kontraktstyper och längd

Typ av kontrakt	Typiska längder	Exempel från svaren
Contract Agent (CA)	2–6 år, ofta förnybara	"FG IV, 3-årskontrakt som troligen förlängs."
Temporary Agent (TA)	3–6 år, ibland förlängning	"Temporary agent, 4+4 år, kopplat till specifika uppdrag."
Fasta tjänster (AD)	Permanent	"Fast anställning som AD5 efter provanställning."
Korttidskontrakt eller vikariat	6–12 månader	"Interimskontrakt, 6 månader med möjlighet till förlängning."
Assistants till MEP (APA)	Mandatperiodens längd	"Mitt kontrakt tar slut vid mandatperiodens utgång."

Kommentar: Baserad på maskinell analys av fritextsvar från traineer eller praktikanter (2013–2023) som uppgett att de för närvarande arbetar inom EU:s förvaltning eller att de sökt ett arbete inom EU:s förvaltning; frågan var "Kontraktstid och kontraktstyp: ange tid och typ av kontrakt för aktuell anställning (t.ex. "temporary)". Totalt antal svar: 52.

Ett kontraktssystem präglad av flexibilitet och förlängningar

Svar från respondenterna visar att EU:s förvaltning är starkt präglad av kontraktсанställningar, där Contract Agent (CA) och Temporary Agent (TA) är de vanligaste formerna. Dessa kontrakt erbjuder en ingång till EU:s institutioner men är ofta tidsbegränsade och kräver förnyelse eller förlängning.

För många innebär detta en grad av osäkerhet men också möjligheter att avancera till mer stabila positioner. Några respondenter nämner hur de börjat med kortare kontrakt och därefter erbjudits längre uppdrag:

"Jag började som interimaire i JRC i åtta månader, men fick sedan ett kontrakt som Temporary Agent på tre år."

Fasta anställningar (AD) är mindre vanliga och innebär att respondenten har klarat EPSO:s uttagningsprov. Dessa tjänster är eftertraktade och uppfattas som slutmålet för många inom EU:s institutioner.

"Jag arbetar idag som fast anställd efter nio månaders provanställning som AD5."

Korttidskontrakt, särskilt för Assistants to MEP:s (APA) i Europaparlamentet, är kopplade till mandatperioder och löper därför ofta ut i samband med val. Det här skapar en dynamisk arbetsmarknad där praktikanterna kontinuerligt måste söka nya möjligheter.

Sammanfattningsvis är de vanligaste typerna av kontrakt för tidigare praktikanter som i dag arbetar inom EU:s förvaltning Contract Agent-kontrakt (FG III och FG IV) och Temporary Agent-anställningar. Dessa kontrakt är flexibla och tidsbegränsade men kan ofta förlängas. Fasta anställningar (AD) är mer sällsynta och kräver genomgång av EPSO:s rekryteringsförfarande. Korttidskontrakt och vikariat, särskilt kopplade till mandatperioder eller specifika projekt, förekommer också i betydande utsträckning.

Denna bild av kontraktstyper och anställningslängder speglar både möjligheterna och utmaningarna med att etablera sig inom EU:s förvaltning. För många innebär praktiken i Bryssel ett första steg på vägen mot längre och mer stabila roller.

"Mitt nuvarande kontrakt är tidsbegränsat, men jag ser det som ett viktigt steg mot en fast tjänst inom EU."

På frågan hur intresserad tidigare EU:s trainees, som idag inte arbetar inom EU, är av EU-anställning hamnar medelvärde på 6,3 på en tiogradig skala (n=198 av 242). Exakt samma värde anger intervjugruppen av EU:s trainees som nyligen avslutat sin traineeperiod.

Utbildning, utbyte och utveckling – för alla som vill vidare

UHR är en myndighet som skapar förutsättningar för att möta behovet av kompetens, nu och i framtiden.

Vi främjar det livslånga lärandet och öppnar dörrar till utbildning, karriär och arbetsliv både i Sverige och internationellt. Vi gör det också enklare att hitta, välja och anmäla sig till en utbildning så att alla som vill vidare får möjlighet att hitta sin plats.

För att lyckas förvaltar och utvecklar vi digitala plattformar och tjänster i samverkan med utbildningssektorn. Vi bidrar även med insikter och rekommendationer som stärker Sverige som kunskapsnation.