



## Pressemeddelelse

Luxembourg, den 29. oktober 2020

### EU har problemer med rekrutteringen af tjenestemænd

Ifølge en ny beretning, som Den Europæiske Revisionsret offentliggør i dag, bør Det Europæiske Personaleudvælgelseskontor (EPSO) genoverveje, hvordan det udvælger nye ansatte til EU-administrationen. I en tid med personalenedskæringer og øget digitalisering ønsker EU-institutionerne i stigende grad at ansætte specialiserede medarbejdere, som hurtigt kan blive operationelle. Revisorerne konstaterede imidlertid, at EPSO's udvælgelsesproces ikke er velegnet til små, målrettede udvælgelsesprøver, der kan tiltrække sådanne specialister og få dem til at søge stillinger i EU-administrationen. Samtidig konstaterede revisorerne en række svagheder i EPSO's udvælgelsesprocedurer for generalister.

EPSO udvælger EU's fremtidige tjenestemænd ved hjælp af to typer udvælgelsesprøver: store udvælgelsesprøver på startniveau for generalister såsom jurister, økonomer og oversættere og mindre udvælgelsesprøver for ansøgere med mere specifikke profiler såsom IT-eksperter og videnskabsmænd. EPSO blev oprettet i 2003, dvs. på et tidspunkt, hvor EU-institutionerne havde behov for hvert år at ansætte et stort antal mennesker som følge af udvidelserne i 2004-2007. Siden 2012 har EU-institutionerne imidlertid hovedsagelig efterspurgt specialistprofiler, og de fleste af EPSO's udvælgelsesprøver har ført til små reservelister (med under 30 beståede ansøgere).

*"EPSO's udvælgelsesprøver er indgangen til en karriere i EU-administrationen, men de opfylder ikke længere EU-institutionernes rekrutteringsbehov," siger Annemie Turtelboom, det medlem af Den Europæiske Revisionsret, der er ansvarligt for beretningen. "EPSO må genoverveje sin udvælgelsesproces og iværksætte et nyt, hurtigere, mere fleksibelt og mere omkostningseffektivt system til udvælgelse af specialister og desuden øge sin kapacitet for at tilpasse sig et rekrutteringsmiljø i hurtig forandring."*

Revisorerne undersøgte, om EPSO's processer havde sikret, at der mellem 2012 og 2018 blev tiltrukket og udvalgt egnede potentielle ansatte til EU-institutionerne på en rettidig og omkostningseffektiv måde. De konstaterede, at EPSO's udvælgelsesproces ikke er velegnet til små, målrettede udvælgelsesprøver. De fremhæver således, at institutionernes egne udvælgelsesprocedurer generelt var billigere og hurtigere end EPSO's i denne henseende. Dette

Formålet med denne pressemeddelelse er at gengive hovedbudskaberne i Den Europæiske Revisionsrets særberetning. Beretningen i sin helhed kan fås på [eca.europa.eu](http://eca.europa.eu).

## ECA Press

12, rue Alcide De Gasperi - L-1615 Luxembourg

E: [press@eca.europa.eu](mailto:press@eca.europa.eu) @EUAuditors [eca.europa.eu](http://eca.europa.eu)

skyldes bl.a. stive procedurer og upålidelig planlægning. Revisorerne konstaterede også, at EPSO ikke konsekvent målretter sine kommunikationstiltag for at tiltrække gode ansøgere, og at ansøgere med en stærk specialistprofil risikerer at blive elimineret tidligt ved psykometriske test, før deres jobspecifikke viden overhovedet testes.

Revisorerne siger endvidere, at det samlet set lykkes EPSO at gøre det, som det blev oprettet til: at forsyne EU-institutionerne med et stort antal potentielle ansatte af høj kvalitet med generalistprofiler ved at gennemføre store udvælgelsesprøver. Disse tilbagevendende udvælgelsesprøver planlægges effektivt, de tiltrækker mange ansøgere af høj kvalitet, og omkostningerne er lave.

Ikke desto mindre påpeger revisorerne en række svagheder, som EPSO bør afhjælpe. To tredjedele af dets "EU Careers"-arrangementer finder sted i Bruxelles, og EPSO tiltrækker hovedsagelig EU-borgere, som allerede er baseret i Bruxelles eller Luxembourg, og som for en stor dels vedkommende er eller har været ansat i EU-institutionerne. Dette begrænser den geografiske og socioøkonomiske diversitet i EU-institutionerne. EPSO har desuden ikke tiltrukket tilstrækkelig mange unge universitetsuddannede eller unge fagfolk til en karriere i institutionerne, idet andelen af ansøgere under 35 år har været faldende. Dette sås især i forbindelse med én af de udvælgelsesprøver på startniveau, som revisorerne undersøgte: Her var halvdelen af ansøgerne over 35. Hertil kommer, at EPSO ikke overvåger udvælgelsesprøvernes omkostninger eller måler institutionernes tilfredshed med de beståede ansøgere fra udvælgelsesprøverne, som de ansætter. Ifølge revisorerens spørgeundersøgelse blandt ledere var ansøgere ansat via EPSO ikke af mærkbart højere kaliber end medarbejdere ansat via andre kanaler.

Revisorerne anbefaler, at EPSO tilpasser sin udvælgelsesproces til udviklingen i EU-institutionernes rekrutteringsbehov og indfører en ny udvælgelsesramme for specialister, at det sørger for bedre koordinering med EU-institutionerne og måler deres tilfredshed, samt at det overvåger udvælgelsesprøvernes omkostninger og forkorter deres varighed.

### **Bemærkninger til redaktører**

Hvert år rekrutterer EU-institutionerne ca. 1 000 nye fastansatte til længerevarende karrierer ud fra mere end 50 000 ansøgere ved EPSO's almindelige udvælgelsesprøver, som er meget selektive med en gennemsnitlig succesrate på 2 %. Mellem 2012 og 2018 konkurrerede 411 000 ansøgere om 7 000 pladser på EPSO's reservelister: Udvalgteprøver for generalister tiltrækker titusindvis af ansøgere og kan give op til 200 beståede ansøgere (mens udvælgelsesprøver for specialister giver under 30). EPSO har forkortet varigheden af sine procedurer fra 18 til 13 måneder i gennemsnit (mens gennemsnittet er 10-12 måneder for andre internationale organisationer og 8 måneder for EU-institutionernes egne procedurer), men den ligger stadig over målet på 10 måneder. Omkostningerne pr. bestået ansøger er ca. 24 000 euro: Omkostningsstrukturen er lagt an på at minimere omkostningerne til store udvælgelsesprøver.

Den Europæiske Revisionsrets særberetning nr. 23/2020 "Det Europæiske Personaleudvælgelseskontor: Det er på tide at tilpasse udvælgelsesprocessen til udviklingen i rekrutteringsbehovene" foreligger på 23 EU-sprog på [eca.europa.eu](http://eca.europa.eu). Den kommer et årti efter offentliggørelsen af Revisionsrettens første beretning om EPSO og følger de nylige beretninger om reformen af EU's personalevedtægt og personalenedskæringerne.

Oplysninger om de foranstaltninger, Revisionsretten har taget på baggrund af covid-19-pandemien, kan fås [her](#).

**Pressekontakt vedrørende denne særberetning**

*Damijan Fišer – E: [damijan.fiser@eca.europa.eu](mailto:damijan.fiser@eca.europa.eu) T: (+352) 4398 45510 / M: (+352) 621 552 224*