



Persbericht

Luxemburg, 29 oktober 2020

De EU heeft moeite met het aanwerven van ambtenaren

Volgens een nieuw verslag dat de Europese Rekenkamer (ERK) vandaag publiceert, moet het Europees Bureau voor Personeelsselectie (EPSO) opnieuw bekijken hoe het nieuwe personeelsleden voor het ambtenarenapparaat van de EU selecteert. In een tijd van personeelsinkrimping en toenemende digitalisering zijn de EU-instellingen steeds vaker op zoek naar gespecialiseerd personeel dat snel kan worden ingezet. De controleurs stelden echter vast dat het selectieproces van EPSO niet goed is afgestemd op kleinschalige, gerichte vergelijkende onderzoeken waarmee dergelijke specialisten zouden kunnen worden aangetrokken die naar functies in het ambtenarenapparaat van de EU willen solliciteren. Tegelijkertijd wijzen zij ook op een aantal tekortkomingen in de door EPSO uitgevoerde selectieprocedures voor kandidaten met een algemeen profiel.

EPSO selecteert toekomstige EU-ambtenaren via twee soorten vergelijkende onderzoeken: grootschalige onderzoeken voor startersfuncties voor kandidaten met een algemeen profiel zoals juristen, economen en vertalers, en kleinschaliger onderzoeken voor kandidaten met een specifiek profiel zoals IT-deskundigen en wetenschappers. EPSO werd in 2003 opgericht, op een moment dat de instellingen een groot aantal personen per jaar moesten aanwerven vanwege de uitbreidingen van 2004 en 2007. Sinds 2012 bestaat echter het merendeel van de nieuwe personeelsleden waarnaar de EU-instellingen op zoek zijn uit kandidaten met specialistische profielen, en de meeste vergelijkende onderzoeken van EPSO hadden korte reservelijsten (d.w.z. minder dan 30 geslaagde kandidaten).

“Vergelijkende onderzoeken van EPSO zijn de toegangspoort tot een loopbaan bij het ambtenarenapparaat van de EU, maar voldoen niet langer aan de huidige aanwervingsbehoeften van de EU-instellingen,” aldus Annemie Turtelboom, het lid van de ERK dat verantwoordelijk is voor het verslag. “Om zich aan te passen aan de snel veranderende aanwervingsomgeving moet EPSO zijn selectieproces herzien en een nieuw, sneller, flexibeler en kosteneffectiever systeem voor de selectie van specialisten opzetten en zijn capaciteit opvoeren.

De controleurs hebben onderzocht of het met de processen van EPSO gelukt is om tussen 2012 en 2018 tijdig en op kosteneffectieve wijze geschikte potentiële nieuwe personeelsleden voor de EU-instellingen aan te trekken en te selecteren. Zij stelden vast dat het selectieproces van EPSO niet is afgestemd op kleinschalige, gerichte vergelijkende onderzoeken. Ze benadrukten dat hiervoor het

Dit persbericht wil slechts de kernboodschap weergeven van het speciaal verslag van de Europese Rekenkamer. Het volledige verslag is beschikbaar op eca.europa.eu.

ECA Press

12, rue Alcide De Gasperi - L-1615 Luxembourg

E: press@eca.europa.eu @EUAuditors eca.europa.eu

eigen selectieproces van de instellingen in het algemeen goedkoper en sneller was dan dat van EPSO. Rigide procedures en onbetrouwbare planning dragen bij tot deze situatie. De controleurs constateerden ook dat EPSO zijn communicatie niet consequent richt op het aantrekken van goede kandidaten en dat kandidaten met een sterk specialistisch profiel het risico lopen om in een vroeg stadium in psychometrische tests te worden uitgeschakeld voordat hun beroepsspecifieke kennis zelfs maar is getest.

Wel stellen de controleurs dat EPSO erin slaagt te doen waarvoor het oorspronkelijk was opgericht: de EU-instellingen door middel van grootschalige vergelijkende onderzoeken voorzien van een groot aantal potentiële personeelsleden van hoge kwaliteit met een algemeen profiel. Deze periodieke vergelijkende onderzoeken worden doeltreffend gepland en trekken veel kandidaten van hoge kwaliteit aan tegen lage kosten.

Toch wijzen de controleurs ook op een aantal tekortkomingen die EPSO moet aanpakken. Twee derde van zijn “EU Careers”-evenementen vindt plaats in Brussel, en EPSO trekt voornamelijk EU-onderdanen aan die al in Brussel of Luxemburg zijn gevestigd en waarvan er velen bij EU-instellingen in dienst zijn of zijn geweest. Dit belemmert de geografische en sociaaleconomische diversiteit binnen de EU-instellingen. EPSO is er ook niet in geslaagd voldoende academici of jonge beroepsbeoefenaren aan te trekken voor een loopbaan bij de instellingen en het aandeel kandidaten onder de 35 jaar neemt af. Dit was met name zichtbaar in een van de door de controleurs onderzochte vergelijkende onderzoeken voor startersfuncties, waarbij de helft van de kandidaten ouder was dan 35 jaar. Bovendien monitort EPSO de kosten van zijn vergelijkende onderzoeken niet en meet het evenmin de tevredenheid van de instellingen over hun nieuwe personeelsleden die via de selectieprocedures van EPSO zijn aangeworven. Uit de enquête die de controleurs onder leidinggevendenden hadden gehouden, bleek dat kandidaten die via EPSO waren aangeworven geen merkbaar hoger niveau hadden dan personeelsleden die via andere kanalen waren aangeworven.

De controleurs bevelen EPSO aan zijn selectieproces te herzien om beter te voorzien in de veranderende aanwervingsbehoeften van de EU-instellingen, een nieuw selectiekader voor specialisten in te voeren, beter samen te werken met de EU-instellingen en hun tevredenheid te meten, de kosten van vergelijkende onderzoeken te monitoren en de duur ervan te verkorten.

Noot voor de redactie

De EU-instellingen werven elk jaar via algemene vergelijkende onderzoeken van EPSO uit meer dan 50 000 kandidaten ongeveer 1 000 nieuwe vaste personeelsleden aan voor een langdurige loopbaan. Deze onderzoeken zijn zeer selectief: de gemiddelde slagingskans is 2 %. Tussen 2012 en 2018 streden 411 000 kandidaten om 7 000 plaatsen op EPSO-reservelijsten: vergelijkende onderzoeken voor breed inzetbaar personeel trekken tienduizenden kandidaten aan en kunnen tot maximaal 200 geslaagde kandidaten opleveren (ter vergelijking: specialistische vergelijkende onderzoeken leveren minder dan 30 geslaagde kandidaten op). EPSO heeft de duur van zijn procedures teruggebracht van gemiddeld 18 tot 13 maanden (vergeleken met gemiddeld 10-12 maanden voor andere internationale organisaties en 8 maanden voor de eigen procedures van de instellingen), maar overschrijdt nog steeds zijn eigen streefdoel van 10 maanden. De kosten per geslaagde kandidaat bedragen rond de 24 000 EUR: de kostenstructuur is zo opgezet dat de kosten voor grootschalige vergelijkende onderzoeken tot een minimum worden beperkt.

Speciaal verslag nr. 23/2020 van de ERK “Het Europees Bureau voor personeelsselectie: het is tijd om het selectieproces aan te passen aan de veranderende aanwervingsbehoeften” is in 23 EU-talen beschikbaar op eca.europa.eu. Het verschijnt tien jaar nadat de ERK haar eerste verslag over EPSO

publiceerde en volgt op de recente verslagen over de hervorming van het EU-statuut en de personeelsinkrimping bij de EU.

[Hier](#) kunt u informatie vinden over de maatregelen die de ERK heeft genomen naar aanleiding van de COVID-19-pandemie.

Perscontact voor dit speciaal verslag

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