

Analysegruppen om fremme af danske ansættelser i EU

Beretning og anbefalinger

Indhold

I. Baggrund	p. 2
II. Sammenfatning	p. 3
III. Hovedtiltag og anbefalinger	p.3
1. Motivation, kommunikation og oplysning	
2. Vækstlag for danske kandidater til ansættelse i EU's institutioner	
3. Kompetenceudvikling	
4. Samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne, erhvervslivet, og interesseorganisationerne	
5. Forholdet til danskere, der allerede er ansat i EU's institutioner	
6. Struktur og ressourcer for indsatsen	
7. Opfølgning og evaluering	
Bilag 1	Analysegruppens mandat
Bilag 2	Analysegruppens medlemskab

I. Baggrund

EU's virksomhed påvirker det danske samfund på mange måder, og udgør en vigtig platform for aktiv varetagelse af danske interesser. Danmark har derfor en legitim interesse i, at danske værdier, holdninger og interesser også afspejles i beslutninger i EU-regi. Det er derfor væsentligt at sikre, at Danmarks andel af EU's personale til stadighed er tilfredsstillende, både med hensyn til faglig placering og niveau.

Danmark er fortsat i 2013 samlet set vel repræsenteret i EU's institutioner. Men forestående pensioneringer, og især den begrænsede tilgang af nyansatte, indebærer risiko for, at Danmark i løbet af en kortere årrække vil være underrepræsenteret i EU. Dette vil svække Danmarks mulighed for indsigt og indflydelse.

Det er en særlig kilde til bekymring, at der i de seneste år har kunnet konstateres en vigende interesse blandt yngre danske kandidater for at tilmelde sig EU's årlige adgangsprøver, der er en betingelse for at opnå fast ansættelse. Hertil kommer, at danske kandidater klarer sig væsentligt dårligere ved adgangsprøverne end kandidater fra lande, Danmark normalt sammenligner sig med.

I forbindelse med besvarelse af samrådsspørgsmål i Folketinget Europaudvalg 7. december 2012 om Danmarks repræsentation i EU's institutioner tilkendegav daværende europaminister Nicolai Wammen, at han ville overveje nye initiativer for at øge tilgangen af danske kandidater til EU's adgangsprøver, og forberede dem bedre til at bestå prøverne. Disse initiativer ville tage udgangspunkt i en bred konsultationsproces med alle berørte parter, både blandt EU's beslutningstagere, og i Danmark, med særlig vægt på de relevante ministerier, uddannelsesinstitutionerne, privatsektoren, og interesseorganisationerne.

På forslag af europaministeren besluttede regeringens Koordinationsudvalg den 23. januar 2013 at etablere en analysegruppe om fremme af danske ansættelser i EU. Analysegruppens mandat er gengivet i bilag 1. Tidligere EU-Kommissær Mariann Fischer Boel accepterede på anmodning af europaministeren at lede Analysegruppens arbejde. Analysegruppens sammensætning er gengivet i bilag 2. Analysegruppen har været forankret i Udenrigsministeriet, der har fungeret som sekretariat for gruppen.

Det har været en særlig motivation for Analysegruppens arbejde, at der blandt EU's beslutningstagere har været stor opbakning til de danske bestræbelser, idet man også derfra deler bekymringen for en mulig dansk underrepræsentation inden for en kortere årrække. Den daværende europaminister, og formanden for Analysegruppen, mødtes således i februar 2013 med EU-Kommissionens vicepræsident og kommissær for personale og administration, Maros Sefcovic, der tilsagde sin personlige støtte til Analysegruppens arbejde, og opfølgningen heraf. Der har ligeledes været afholdt møder mellem den daværende europaminister og en kreds af danske ansatte i nøglestillinger i EU's institutioner i Bruxelles og Luxembourg, hvorunder ministeren har givet en orientering om de danske bestræbelser, og lyttet til de ansattes erfaringer og synspunkter.

Analysegruppen har afholdt fire møder i løbet af 2013. På hvert møde har Analysegruppen drøftet rapporter om de initiativer, der blev iværksat på det foregående møde, og sat yderligere initiativer i gang i overensstemmelse med sin arbejdsplan. Til Analysegruppens drøftelse 3. juni 2013 om perspektiverne for at øge det offentlige og politiske fokus på danske ansættelser i EU var repræsentanter for EU-Kommissionens og Europa-Parlamentets

repræsentationskontorer i København, og for Europabevægelsen i Danmark, indbudt som gæster.

Den 2. december 2013 oversendte Analysegruppens formand gruppens beretning og anbefalinger til handels- og europaminister Nick Hækkerup. Hermed blev Analysegruppens arbejde afsluttet.

II. Sammenfatning

Den vigende danske interesse, især blandt yngre kandidater, for en EU-karriere indebærer risiko for, at Danmark inden for en kortere årrække vil være underrepræsenteret i EU's institutioner. Det kan føre til tab af indsigt og indflydelse. Regeringen har derfor i januar 2013 etableret en bredt sammensat Analysegruppe med mandat til at fremsætte anbefalinger til tiltag, der vurderes at kunne overvinde de væsentligste årsager til denne vigende interesse. Analysegruppen, der har været ledet af tidligere EU-Kommissær Mariann Fischer Boel, har afholdt fire møder i årets løb.

Analysegruppen har i sine drøftelser taget udgangspunkt i de faktorer, der antages at demotivere danske kandidater i forhold til en EU-karriere. Først og fremmest er det erkendt, at den ofte negative og konfliktfokuserede omtale i pressen og offentligheden af EU's virke, sammen med opfattelsen af EU som et tungt bureaukratisk system, ikke bidrager til at fremstille EU som en attraktiv arbejdsplads. Trods en ganske omfattende oplysnings- og motiveringsindsats er det således endnu ikke lykkedes at overvinde denne barriere, og tiltrække tilstrækkeligt mange potentielle danske kandidater til en EU-karriere.

Det spiller i denne forbindelse utvivlsomt også en rolle, at der i Danmark lægges stor vægt på familiemæssige hensyn, og at mange derfor fravælger en EU-karriere, fordi der ikke er sikkerhed for, at en ledsagende partner kan få meningsfyldt beskæftigelse. Hertil kommer, at mange danskere ikke ser sig selv i en livslang karriere i EU, og derfor ønsker sikkerhed for, at de kompetencer, der erhverves under en EU-udsendelse, kan udnyttes fuldt ud ved eventuel tilbagekomst til Danmark. Der er imidlertid i Danmark, både i den offentlige og den private sektor, endnu begrænset kendskab til de kompetencer, der kan erhverves gennem arbejde i EU's institutioner. Endelig er det en kendsgerning, at danske kandidater klarer sig væsentligt dårligere end kandidater fra lande, vi normalt sammenligner os med, ved EU's adgangsprøver, der er en betingelse for fast ansættelse i institutionerne. Danske kandidater er således kun i begrænset omfang bekendt med dette prøvesystem, og forbereder sig derfor ikke nødvendigvis optimalt.

Med udgangspunkt i denne analyse har Analysegruppen formuleret en række anbefalinger til tiltag, der vil være bredt forankret både i centraladministrationen, på universiteterne, og i interesseorganisationerne.

For det første har Analysegruppen konstateret, at en væsentlig del af den indsats, der må ydes for at fremme Danmarks repræsentation i EU, sker med udgangspunkt i Bruxelles. At få flere danskere ansat i EU kræver et bindeled mellem Danmark og Bruxelles, som sikrer, at den relevante viden om ansættelsesprocesser, og arbejdet i EU's institutioner, formidles til potentielle danske kandidater. Denne indsats omfatter – udover løbende kontaktvirksomhed – dels konkrete oplysnings- og motiveringstiltag for de mange potentielle danske kandidater, der allerede befinder sig i Bruxelles, og dels støtte til placering af kandidater, der har bestået adgangsprøven, og til allerede ansatte danskere, der søger forflyttelse og forfremmelse.

Analysegruppen anbefaler derfor, at der etableres en stilling på EU-Repræsentationen med den hovedopgave at videreudvikle denne indsats, og dermed fremme Danmarks repræsentation i EU.

Det anses desuden for nødvendigt at foretage en gennemgribende udbygning af det web-baserede oplysningsmateriale om karrieremulighederne i EU's institutioner. Dette materiale skal bl.a. omfatte oplysning om adgangsprøver og andre særlige begivenheder, samt løn- og ansættelsesforhold. En sådan platform skal opdateres løbende, og rumme mulighed for, at potentielle kandidater, og andre interesserede, kan få svar på spørgsmål. Den interaktive platform skal suppleres af regelmæssige oplysnings- og motiveringsarrangementer, både i form af årlige "EU-Dage" på universiteterne, og målrettede tiltag i forbindelse med EU's adgangsprøver. Et nyligt etableret netværk mellem repræsentanter for universiteterne, og Udenrigs- og Uddannelsesministerierne, forventes at kunne spille en central rolle i disse bestræbelser parallelt med indsatsen fra de "EU-karriereambassadører", som EU har udpeget på flere af de danske universiteter.

Analysegruppen lægger endvidere op til en yderligere udbygning af den kompetenceudvikling, både i form af elektronisk materiale til selvstudier, og egentlig coaching, der i de seneste år har været tilbudt i forbindelse med EU's adgangsprøver. Det er forventningen, at sådanne tilbud dels kan bidrage til at "afmystificere" EU's adgangsprøver, og dermed i sig selv tiltrække flere kandidater, og dels kan øge den danske beståelsesprocent væsentligt. Analysegruppen peger dog også på, at der er andre indgangsveje til EU, og at der bør skabes større synlighed f.eks. om adgangen til en lang række tidsbegrænsede stillinger, ikke mindst i de specialiserede agenturer, ligesom en række politisk bestemte stillinger kan danne et godt udgangspunkt for en EU-karriere. Analysegruppen opfordrer desuden til en mere målrettet og strategisk placering af nationale eksperter, som udsendes fra den danske centraladministration til EU's institutioner. Endelig understreger Analysegruppen, at de danske praktikanter – både i EU's institutioner, på den danske EU-Repræsentation, samt i danske firmaer og interesseorganisationers Bruxelles-kontorer – tillige med danske studerende på Europakollegiet i Brügge, kan udgøre et godt vækstlag for senere ansættelse i EU. Der bør derfor både holdes mere systematisk kontakt til praktikanterne og de danske studerende i Brügge, og udfoldes bestræbelser på at fastholde deres interesse for en mulig senere EU-karriere.

Analysegruppens anbefalinger i deres helhed fremgår nedenfor.

III. Hovedtiltag og anbefalinger

1. Motivation, kommunikation og oplysning

Der har i de seneste år – især af Udenrigsministeriet og EU-Repræsentationen, og ofte i samarbejde med Djøf - været iværksat en række oplysnings- og motivationskampagner omkring EU's årlige adgangsprøver for AC-generalister, både i form af personlige præsentationer, og bredt anlagt annoncering. De af EU's kontor for personaleudvælgelse (EPSO) udpegede "EU-karriereambassadører" på universiteterne i København og Aarhus har ligeledes medvirket i disse bestræbelser, især gennem avertering og netværksskabelse.

Det må ikke desto mindre konstateres, at disse kampagner ikke har været tilstrækkelige til at tiltrække et tilfredsstillende antal danske kandidater til prøverne, og at de derfor både bør udstrækkes i omfang og sigte, og samtidig målrettes bedre. Udover en mere systematisk anvendelse af de – vidtrækkende – sociale medier, og adgang til mere brugervenlig og

opdateret webbaseret oplysning, bør kampagnerne i videst muligt omfang omfatte personlig kontakt, og også gerne inddrage danskere, der allerede er ansat i EU.

Kampagnerne bør udover faktuel oplysning om adgangsprøver og karriereperspektiver i EU i højere grad være egentligt motiverende, og således proaktivt forholde sig til de faktorer, der traditionelt virker demotiverende for de potentielle danske kandidater, og anviser løsningsmodeller.

Som det afspejles i de nedenfor gengivne anbefalinger, må det for det første konstateres, at mange potentielle danske kandidater har en fornemmelse af EU's institutioner som et uoverskueligt bureaukratisk system, ligesom de ofte negative eller konfliktfokuserede beskrivelser, f.eks. i pressen, af EU's virke ikke nødvendigvis bidrager til at fremstille EU som en attraktiv arbejdsplads. Det er derfor en første udfordring systematisk at søge også de positive aspekter af arbejdet i EU-regi fremhævet, og i øvrigt i videst muligt omfang tilstræbe større klarhed omkring EU's rekrutteringsprocedurer og senere karriereperspektiver.

For det andet er det en kendsgerning, at der i Danmark lægges stor vægt på familiemæssige hensyn, og at det er normen, at begge parter i et forhold har en professionel karriere. Mange potentielle danske kandidater fravælger derfor EU, fordi der – selv i Bruxelles – ikke er sikkerhed for meningsfyldt beskæftigelse for en eventuel partner, og fordi EU's lønniveau – skønt væsentligt højere end for tilsvarende stillinger i Danmark – ikke vurderes som tilstrækkeligt attraktivt til at kompensere for eventuelt bortfald af den ene parts indtægt. Hertil kommer, at ikke alle danske kandidater som udgangspunkt ser sig selv i en livsvarig karriere i EU, og derfor ønsker, at de kompetencer, de har tilegnet sig i EU, tages i betragtning ved eventuel hjemkomst. Analysegruppen har derfor også inddraget disse aspekter af en EU-karriere i sine overvejelser og anbefalinger.

Det må endelig erkendes, at det hidtidige overvejende fokus på EU's adgangsprøver for AC-generalister – skønt centrale for Danmarks fortsatte indsigt og indflydelse i EU – formentlig bør overvejes suppleret af en indsats tilpasset andre personalegrupper, herunder sprogkyndige (tolke, oversættere og jurist-lingvister), forskellige specialister, sagsbehandlende kontorfunktionærer, samt en række tidsbegrænsede stillinger både i EU's specialiserede agenturer, og i hovedorganerne, der ikke kræver adgangsprøve. En hovedopgave på dette område er derfor at tilvejebringe større synlighed omkring disse mange alternative ansættelsesmuligheder også uden for AC-generalistområdet, og eventuelt udvikle støttetiltag. Det er desuden væsentligt løbende at overveje andre indgangsveje til en EU-karriere, herunder personlige rådgiver for de danske medlemmer af Europa-Parlamentet, Domstolen og Revisionsretten, samt f.eks. EU's korte observatørmissioner, og udsendte missioner inden for fredsopbygning og konfliktforebyggelse.

På denne baggrund fremsætter Analysegruppen følgende anbefalinger:

- **Adgangen til systematisk opdateret webbaseret oplysning om EU's adgangsprøver, karriereperspektiver, løn- og ansættelsesvilkår, samt om adgang til kompetenceudvikling for potentielle kandidater, bør gøres mere synlig og brugervenlig, og kan eventuelt omfatte en "EU-karriere Hotline". Relevante oplysningsplatforme bør knyttes til hinanden gennem gensidige henvisninger og links**

- **Der bør etableres mulighed for, at potentielle kandidater og andre med interesse for en EU-karriere kan abonnere på sådanne platforme, og dermed underrettes ved opdatering, og modtage nyhedsbreve løbende**
- **Eksisterende tiltag i forhold til oplysnings- og motiveringskampagner i forbindelse med udskrivelse af de enkelte adgangsprøver bør styrkes; og der bør afholdes årlige "EU-Dage" omkring EU's karriereperspektiver. Fokus skal fortsat ligge på AC-generalister og sprogkyndige medarbejdere; men en øget indsats kan også iværksættes over for andre personalegrupper, når omstændighederne taler derfor. Det afgøres i hvert enkelt tilfælde, om disse kampagner skal gennemføres selvstændigt, eller knyttes til de regelmæssige generelle karrierearrangementer på universiteterne og i interesseorganisationerne**
- **Det overvejes løbende, hvordan fokus på danske ansættelser i EU kan fastholdes, og gerne øges, blandt de danske politikere, pressen, og offentligheden i almindelighed. EU-Kommissionens og Europa-Parlamentets repræsentationskontorer i Danmark, tillige med Europabevægelsen, kan spille en vigtig rolle i denne sammenhæng**
- **Mere systematisk kontakt bør etableres blandt de ansvarlige for "partnerproblematikken" i interesserede bilaterale udenrigstjenester, EU, FN-systemet og Verdensbanken med henblik både på at identificere "best practices", og på sigt etablere et egentligt samarbejde omkring ledsagende partners beskæftigelse, f.eks. gennem fælles CV-bank og jobopslag**

2. Vækstlag for danske kandidater til ansættelse i EU's institutioner

Eftersom EU's hovedinstitutioner i alt væsentligt kun ansætter eksternt i indgangsstillinger – nyuddannede, og kandidater med nogle års erhvervs erfaring – konstaterede Analysegruppen, at oplysnings- og motiveringstiltag især måtte målrettes potentielle kandidater i disse grupper. Dette indebærer, at hovedvægten må lægges på studerende og yngre kandidater, herunder AC-fuldmægtige i centraladministrationen. Analysegruppen fandt det derfor positivt, at der i forbindelse med Analysegruppens virksomhed er etableret et netværk mellem repræsentanter for de otte danske universiteter og Udenrigs- og Uddannelsesministerierne. Netværket vil fungere som permanent platform for den løbende oplysnings- og motiveringsindsats i forhold til de studerende. I denne forbindelse pegede Analysegruppen på, at de nu fire EPSO-udnævnte "EU-karriereambassadører" på CBS og universiteterne i København, Aalborg og Aarhus kunne spille en større rolle i oplysnings- og motiveringsindsatsen.

Analysegruppen fandt også, at praktikantophold – både i EU's institutioner, på den danske EU-Repræsentation, samt i interesseorganisationer og erhvervsvirksomheder i Bruxelles og Luxembourg – såvel som studier ved Europakollegiet i Brügge og andre universiteter med særlig fokus på Europa-studier, i praksis ofte udgør et vigtigt skridt på vej imod fast ansættelse i EU. Det var derfor væsentligt både at tiltrække flere interesserede studerende til disse muligheder, og bevare en mere systematisk kontakt til dem med henblik på at lære af deres positive og negative erfaringer, og understøtte deres motivation til senere at søge en karriere i EU-systemet.

Selv om det ikke nødvendigvis fører til senere ansættelse i EU's institutioner, drøftede Analysegruppen også den rolle, sekunderede nationale eksperter – AC-fuldmægtige fra centraladministrationen, der i en kortere årrække udstationeres i EU's institutioner - kan spille som kilde til dansk indsigt og indflydelse i EU. Herudover vil de opnå en ekspertise, der kan lette beståelsen af en senere adgangsprøve. Der var derfor enighed om, at en mere strategisk tilgang til udsendelse af nationale eksperter burde tilstræbes.

På denne baggrund fremsætter Analysegruppen følgende anbefalinger:

- **Der bør iværksættes en mere målrettet oplysningsindsats rettet mod de uddannelsesinstitutioner, i Danmark og i udlandet, som udbyder uddannelser, der kan føre til ansættelse i EU. Indsatsen skal gøre de studerende interesserede i at tage et praktikantophold i en af EU's institutioner, og/eller motivere dem for at søge ansættelse i EU**
- **EPSO-ambassadørernes rolle, deres adgang til kommunikationskanaler, samt arbejdsdelingen i forhold både til universiteternes ledelse og formelle struktur, og Udenrigsministeriet, skal klarlægges, bl.a. under inddragelse af den erfaring både EPSO selv, og andre EU-lande, har opsamlet siden ordningens start**
- **Inden for rammerne af netværket med de danske universiteter, og med inddragelse både af EPSO-ambassadørerne, og de mest berørte interesseorganisationer, tages initiativ til at definere en handlingsplan for indsatsen over for studerende og yngre kandidater, der er målgruppe for ansættelse i EU's indgangsstillinger. Handlingsplanen bør rumme tiltag og arbejdsdeling for at opnå dette mål. Dette kan f.eks. ske gennem etableringen af et "årshjul" for større begivenheder i forbindelse med EU's adgangsprøver og karriereudvikling, således at oplysning og motivation omkring EU's karrieremuligheder, og om adgangsprøvernes indhold, format og teknik, løbende kan inddrages i den normale akademiske undervisning**
- **Der bør udarbejdes en vejledning om ansøgningsprocedure og arbejdsvilkår for praktikanter i EU's institutioner, der også skal oplyse om muligheden for at få merit på studiet, om adgangen til at medtage SU, og om eventuel aflønning. Der skal endvidere sikres løbende kontakt til nuværende og tidligere praktikanter for at lære af deres erfaringer, og etablere et egentligt alumnenetværk som vækstlag for senere EU-ansættelser. En sådan vejledning kunne også omfatte andre praktikantstillinger i Bruxelles og Luxembourg, herunder hos danske offentlige myndigheder eller privatsektoren, samt f.eks. mulighederne for Europa-fokuserede studier i udlandet, eller deltagelse i EU's Erasmus-program, herunder det kommende Erasmus+**
- **Det overvejes, hvordan kortere eller længere udsendelse til en EU-stilling kan indtænkes i et normalt karriereforløb i centraladministrationen eller privatsektoren, og hvordan det kan sikres, at udsendte medarbejders ekspertise og netværker, der opnås i forbindelse hermed, kan udnyttes optimalt ved eventuel hjemvenden**

- **Refusionsordningen for sekunderede nationale eksperter bør tilpasses således, at danske nationale eksperter i fremtiden i højere grad beskæftiger sig med danske fokusområder, placeres centralt i institutionerne, og varetager opgaver, der ikke allerede varetages af andre danskere, ligesom de skal udsendes på baggrund af deres kvalifikationer, og i lyset af perspektiverne for, at udsendelsen kan bidrage positivt til deres senere karriereforløb.**

3. Kompetenceudvikling

Selv om EU's adgangsprøver efter reformen i 2010 især sigter imod at teste kandidaternes analytiske evner og almindelige kapacitet for problemløsning, fremfor egentlig "paratviden" om EU-relaterede emner, bemærkede Analysegruppen, at de danske kandidater til adgangsprøverne fortsat klarer sig for dårligt, og især ringere end kandidater fra lande, vi normalt sammenligner os med. Det er den almindelige vurdering, at de beskedne danske resultater ved adgangsprøverne især skyldes, at kandidaterne ikke er fuldt bekendt med denne prøveform og dens tidspres, og derfor måske heller ikke forbereder sig optimalt herpå. Der er derfor behov for en langt mere målrettet kompetenceudvikling, der skal ligge i forlængelse af den normale oplysnings- og motiveringsvirksomhed, og gerne forankres hos relevante aktører i det danske uddannelsessystem.

Analysegruppen noterede, at Udenrigsministeriet i sensommeren 2013 – med støtte fra Statens Center for Kompetenceudvikling – har iværksat et kompetenceudviklingsprogram med henblik på kommende adgangsprøver, omfattende både adgang til en dansk version af EPSOs normale elektroniske testmateriale som grundlag for selvstudier, og afholdelse af egentlige kurser med eksterne eksperter målrettet de enkelte prøver. Denne kompetenceudvikling blev første gang udbudt til kandidater til adgangsprøven i sommeren 2013 for danske oversættere; og både det elektroniske materiale, og den specifikke coaching, blev vel modtaget. Tilsvarende tilbud vil blive givet ved kommende adgangsprøver, og programmet løbende tilpasset i lyset af efterspørgslen, og de indvundne erfaringer.

Det blev ligeledes bemærket, at Udenrigsministeriet i september 2013 har iværksat et "EU Fast Track"-program for en mindre kreds af særligt motiverede medarbejdere med henblik på at uddanne dem både i EU's politikker og procedurer, og i selve adgangsprøverne, således at de senere i deres forløb kan vælge at satse på en karriere i EU-systemet. I lyset af erfaringerne vil programmet blive foreslået udvidet til andre ministerier i centraladministrationen.

Trods disse fremskridt var der i Analysegruppen enighed om, at kompetenceudvikling af danske kandidater til EU-ansættelse måtte prioriteres endnu højere fremover. Eftersom det danske "marked" på området næppe ville være tilstrækkeligt stort til at tiltrække kommercielle udbydere, som det er tilfældet i andre (større) EU-lande, må indsatsen formentlig forankres i et samarbejde mellem centraladministrationen, universiteterne og de mest berørte interesseorganisationer. Analysegruppen erkendte dog, at det kunne være en udfordring at sikre finansiering for en sådan langsigtet indsats.

På denne baggrund fremsætter Analysegruppen følgende anbefalinger:

- **Med udgangspunkt i erfaringerne fra de aktiviteter, der er iværksat i 2013, overvejes, hvorvidt der kan sikres fremadrettet finansiering af et egentligt**

program for kompetenceudvikling for centraladministrationens medarbejdere, der ønsker en EU-karriere. Samtidig undersøges, med inddragelse af Uddannelsesministeriet og universiteterne, hvordan et sådant program, og finansieringen heraf, kan tilpasses behovet også hos de studerende, og i den akademiske verden i øvrigt. Kompetenceudviklingen bør udbydes både i forbindelse med de enkelte adgangsprøver, og f.eks. i form af en årlig "EU-træningsdag" med inddragelse af alle berørte parter, herunder interesseorganisationerne. Kompetenceudviklingen bør også kunne formidles gennem "fjernundervisning" til kandidater, der ikke befinder sig i Danmark.

- **Ligeledes med udgangspunkt i erfaringerne fra de aktiviteter, der er iværksat i 2013, overvejes, om der i centraladministrationen regelmæssigt bør udbydes et "EU Fast Track"-program for yngre AC-fuldmægtige**

4. Samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne, erhvervslivet, og interesseorganisationerne

Ansvaret for at fremme danske ansættelser i EU har traditionelt været forankret i centraladministrationen, herunder især i Udenrigsministeriet. Der var imidlertid i Analysegruppen enighed om, at indsatsen fremover må inddrage andre centrale aktører langt mere aktivt, herunder andre offentlige institutioner, EU-Kommissionens og Europa-Parlamentets repræsentationskontorer i Danmark, Europabevægelsen, uddannelsesinstitutionerne, erhvervslivet, relevante NGO'er, og interesseorganisationerne. Der var ligeledes enighed om, at eksisterende netværk på området må udnyttes bedre, ligesom der bør skabes rammer for et mere tværgående samarbejde.

For så vidt angår de offentlige institutioner kan de eksisterende netværk anvendes til regelmæssige debatter om personalespørgsmål i relation til EU, herunder især indtænkning af kortere eller længere udsendelse til EU's institutioner i et normalt karriereforsøg, og mere systematisk udnyttelse af de udsendtes netværke og erhvervede ekspertiser. Sådanne regelmæssige drøftelser kunne anvendes til at etablere en oversigt over "best practices" inden for de enkelte ministerier til gavn for andre, ligesom der på sigt kunne etableres måltal for den ønskværdige udvikling på området.

Samarbejdet mellem de offentlige institutioner vedrørende fremme af EU-ansættelser bør imidlertid efter Analysegruppens opfattelse ikke begrænses til centraladministrationen. Også for kommunerne og regionerne spiller EU en stor rolle; og disse myndigheder bør derfor inddrages i bestræbelserne på at tiltrække flere kvalificerede danske kandidater til EU-stillinger, og bistå dem i udvælgelsesforløbet.

Hvad angår samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne forventer Analysegruppen, at netværket mellem de danske universiteter og Udenrigs- og Uddannelsesministerierne kan spille en vigtig rolle i den kommende oplysnings- og motiveringsindsats i forhold til universiteterne og deres studerende, såvel som i den videre kompetenceudvikling med henblik på EU's adgangsprøver. En af flere opgaver vil være at inddrage EU's prøveformat – der også anvendes af mange andre internationale organisationer og af privatsektoren – i det akademiske curriculum, således at danske kandidater i tide kan være bedre forberedt til adgangsprøverne.

Hvad særligt angår erhvervslivets interesser i danske EU-ansættelser bemærkede Analysegruppen, at danske virksomheder høster fordele ved kontakten til danske ansatte i institutionerne, og f.eks. kan bidrage til EU's beslutningsproces gennem teknisk og faglig viden. En forstærket dansk tilstedeværelse i EU's institutioner, og et tættere netværk blandt danskerne i Bruxelles, vil også i sig selv gavne Danmarks interesser, og styrke erhvervslivets engagement i EU.

Det blev endelig understreget, at interesseorganisationerne – især Djøf og DI – fortsat burde spille en vigtig rolle i oplysnings- og motiveringsindsatsen vedrørende fremme af danske EU-ansættelser, men at også andre interesseorganisationer kunne inddrages i denne virksomhed i betragtning af de mange fagområder, der er berørt af EU's virke.

På denne baggrund fremsætter Analysegruppen følgende anbefalinger:

- **Det overvejes, hvorledes der bedst kan etableres operative rammer for et tværgående samarbejde mellem de statslige og andre offentlige ansættelsesmyndigheder i Danmark med henblik på fremme af danske EU-ansættelser**
- **Der bør afholdes regelmæssige møder i netværket med universiteterne om fremme af danske ansættelser i EU, ligesom det overvejes, hvordan resultaterne heraf løbende kan kommunikeres f.eks. til netværkerne blandt de statslige og andre offentlige ansættelsesmyndigheder**
- **Der indkaldes til et bredt møde med de større danske interesseorganisationer for at drøfte, hvorledes de mere effektivt kan inddrages i bestræbelserne på at fremme danske EU-ansættelser**

5. Forholdet til danskere, der allerede er ansat i EU's institutioner

Målet med at fremme Danmarks repræsentation i EU's institutioner er at bidrage til at maksimere dansk indflydelse til gavn for danske interesser. Dette mål forudsætter, udover løbende nyansættelser, regelmæssig kontakt til de danskere, der allerede er ansat, herunder bestræbelser på at fremme deres videre karriere i systemet.

Sikringen af en styrket kontakt til de danske ansatte i EU's institutioner er først og fremmest EU-Repræsentationens, og i nogle tilfælde andre relevante danske myndigheders, opgave. Fra EU-Repræsentationens side udfoldes allerede en række bestræbelser på at sikre en tilfredsstillende løbende kontakt med de danske EU-ansatte, både på det faglige område, og gennem netværksprægede arrangementer. Analysegruppen har dog konstateret, at de danske EU-ansatte ofte ønsker, at deres lokale kontakter, viden og indflydelse udnyttes endnu bedre af de danske myndigheder. Analysegruppen fandt derfor, at man med fordel kunne videreudvikle den løbende kontakt mellem de danske myndigheder, både i Bruxelles og i Danmark, og de danske EU-ansatte.

Hvad angår EU's topstillinger, konstaterede Analysegruppen, at Danmark fortsat er særdeles vel repræsenteret både i Kommissionen og i EU's Fælles Udenrigstjeneste (FUTen) (især i udetjenesten), hvorfor indsatsen burde koncentreres om at sikre "arvefølgen" efter kommende pensioneringer i Kommissionen, og om muligt forøge repræsentationen i FUTens hovedkvarter. Trods løbende bestræbelser fra EU-Repræsentationens side er det derimod ikke lykkedes at

fastholde dansk repræsentation på topniveau i Rådssekretariatet, hvilket især skyldes, at der i de seneste år kun er opslået meget få stillinger på dette niveau. For så vidt angår Europa-Parlamentet må det bemærkes, at udnævnelserne ofte er partipolitik betingede er, hvilket vanskeliggør systematiske støttetiltag.

EU-Repræsentationens ledelse har i de seneste år løbende været i tæt, diskret kontakt med danske kandidater til EU's topstillinger, og har i en række tilfælde udfoldet konkrete støttetiltag, bl.a. gennem formidling af aktiv støtte fra relevante myndigheder i Danmark, herunder på ministerniveau. Ligeledes har man løbende søgt at identificere mulige åbninger for danske kandidater. Analysegruppen fandt, at der var grund til at styrke og systematisere dette arbejde yderligere i de kommende år, hvilket kunne ske, såfremt anbefalingen om en styrkelse af EU-Repræsentationen blev gennemført.

Hvad endelig angår stillinger i de kommende EU-kommissærers kabinetter noterede Analysegruppen, at EU-Repræsentationen allerede nu var ved at danne sig et overblik over interesserede og kvalificerede danske kandidater.

På denne baggrund fremsætter Analysegruppen følgende anbefalinger:

- **EU-Repræsentationens indsats i forhold til danske ansættelser i EU's topstillinger skal styrkes**
- **Allerede ansatte danskere i EU's institutioner opfordres til at holde EU-Repræsentationen underrettet om deres ønsker om eventuel forflyttelse eller forfremmelse, således at EU-Repræsentationen om ønsket kan bistå i dialogen med EU's beslutningstagere**
- **Det overvejes, om der kan udarbejdes retningslinjer for den løbende kontakt mellem danske EU-ansatte og relevante danske myndigheder med fokus på de forventninger, de EU-ansatte med rette kan have til myndighederne, og sidstnævntes kapacitet til at følge op på kontakterne**
- **EU-Repræsentationen og ambassaden i Luxembourg fortsætter, og opprioriterer i muligt omfang, den løbende kontakt med danske EU-ansatte, herunder gennem faglig kontakt til de medarbejdere, der er ansvarlige for de samme fagområder som de enkelte EU-ansatte**
- **Danske kandidater, der består EU's adgangsprøver, opfordres til i endnu højere grad at kontakte EU-Repræsentationen med henblik på at opnå aktiv støtte til hurtig placering i en EU-stilling i overensstemmelse med deres ønsker og kvalifikationer.**
- **EU-Repræsentationen bør opprioritere afholdelsen af løbende tematiske arrangementer for de danske ansatte i EU's institutioner, eventuelt i samarbejde med det danske kabinet, f.eks. til belysning af særlige danske prioriteter eller strategiske fokusområder**
- **Der bør etableres en mentorordning for interesserede nyansatte danskere i EU's institutioner, således at de kan sparre med mere erfarne danske kolleger**

inden for den pågældende institution. EU-Repræsentationen kan om ønsket formidle den fornødne kontakt

6. Struktur og ressourcer for indsatsen

På baggrund af indhentede oplysninger om indsatsen i EU-lande, der traditionelt anses for særligt proaktive i deres bestræbelser på at fremme deres statsborgeres ansættelse i EU – Holland, Sverige, Tyskland og UK – konstaterede Analysegruppen, at disse lande, også relativt set, har afsat væsentligt flere ressourcer end Danmark til formålet. Dette gælder både antallet af årsværk, der i centraladministrationen og på de respektive EU-repræsentationer er til rådighed på dette område, og de dertil hørende budgetter til oplysnings- og motiveringstiltag, og til kompetenceudvikling. Analysegruppen bemærkede imidlertid, at stram styring, og en klar målretning, af indsatsen, er en betingelse for at opnå fuldt udbytte heraf. Holland var således et godt eksempel på konkrete resultater af indsatsen.

Der var derfor i Analysegruppen enighed om, at den fremtidige indsats for at øge antallet af danske ansøgere til EU-stillinger, og sikre deres ansættelse og senere forfremmelse, måtte afspejle både en optimal udnyttelse af de finansielle ressourcer, og en effektiv arbejdsdeling mellem Udenrigsministeriet og andre direkte berørte ministerier på den ene side, og især EU-Repræsentationen i Bruxelles og ambassaden i Luxembourg på den anden. Analysegruppen hæftede sig i denne forbindelse særligt ved en nylig undersøgelse gennemført af EPSO, hvorefter mere end en tredjedel af de personer, der består adgangsprøverne, allerede har erfaring fra EU's institutioner som midlertidigt ansatte, som praktikanter, eller som sekunderede nationale eksperter. Dette taler klart for at opprioritere indsatsen i Bruxelles i forhold til de danskere, der allerede har professionel erfaring med EU, og som er særligt interesserede og motiverede for en EU-karriere.

På denne baggrund fremsætter Analysegruppen følgende anbefalinger:

- **Der oprettes en stilling på EU-Repræsentationen med det hovedmandat at fremme Danmarks repræsentation i EU, og deltage i udmøntningen af de relevante dele af Analysegruppens anbefalinger. Disse aktiviteter omfatter både støtte til kandidater, der har bestået adgangsprøverne, og til allerede ansatte med henblik på at sikre fortsat tilfredsstillende dansk repræsentation på områder af strategisk interesse, tillige med den løbende dialog og kontaktpleje i forhold til de danske ansatte i EU's institutioner**
- **De store interesseorganisationer, og deres omfattende kontaktflade til medlemmerne, bør inddrages endnu mere effektivt i bestræbelserne på at fremme danske EU-ansættelser**

7. Opfølgning og evaluering

Analysegruppens mandat udløber, når dens beretning med anbefalinger er overgivet til handels- og europaministerens. Analysegruppen finder det imidlertid væsentligt at sikre effektiv opfølgning af de mange anbefalinger, og stiller sig gerne til rådighed til dette formål.

I lyset heraf fremsætter Analysegruppen følgende anbefalinger:

- **Der bør i løbet af januar 2014 formuleres handlingsplaner til gennemførelse af de fremsatte anbefalinger med angivelse af en tidsplan herfor. Udenrigsministeriet sikrer den tværgående koordination af tiltag, der omfatter flere aktører.**
- **Udenrigsministeriet sikrer kommunikation til de danske EU-ansatte af Analysegruppens anbefalinger, og sørger for, at deres eventuelle synspunkter og forslag inddrages i de enkelte aktørers opfølgingsindsats**

Mandat for Analysegruppen om fremme af danske ansættelser i EU

At fremsætte anbefalinger om

- Tiltag, der vurderes at kunne overvinde de væsentligste årsager til den vigende danske interesse for en EU-karriere
- Etablering af et permanent netværk med deltagelse af universiteterne for herigennem at styrke den løbende oplysnings- og motiveringsvirksomhed over for studerende vedrørende ansættelse i EU (og andre internationale organisationer)
- Tidsplan og format for kommende oplysnings- og motiveringskampagner om EU's adgangsprøver og karrieremuligheder
- Indhold af kursus- og coachingvirksomhed i forbindelse med EU's adgangsprøver. Andre landes erfaringer, samt EPSO selv, bør inddrages i disse overvejelser
- Perspektiverne for at indarbejde dele af en sådan kursus- og coachingvirksomhed i de almindelige akademiske curricula
- Øget synliggørelse af EU-stillinger, der ikke kræver adgangsprøve (topstillinger, de specialiserede agenturer, tidsbegrænsede poster etc.)
- Muligheder for at fremme interessen hos akademikere i centraladministrationen for at tage en adgangsprøve samt udvikle denne målgruppes kompetencer i forhold til at opnå gode resultater.
- Hvorledes man fra dansk side kan fremme danske ansattes karriere i EU-institutionerne, efter de har opnået ansættelse.

De igangværende bestræbelser for at sikre et tilstrækkeligt antal danske tolke bør også tænkes ind i analysegruppens arbejde med at sikre flere danske ansatte i EU.

Eventuelle udgifter forbundet med implementeringen af anbefalingerne fra gruppen afholdes inden for de berørte ministeriers eksisterende rammer.

Medlemmer af analysegruppen om danske ansættelser i EU

Formand:

Tidligere EU-Kommissær Mariann Fischer Boel,

Sekretariat:

Specialkonsulent Birgitte Møller, Udenrigsministeriet

Medlemmer:

Ambassadør Jeppe Tranholm-Mikkelsen, EU-Repræsentationen

Centerchef Jens Kisling, Udenrigsministeriet
(Afløser for centerchef Kim Jørgensen)

Centerchef Thomas Østrup Møller, Udenrigsministeriet

Kommitteret Carsten Grønbech-Jensen, Statsministeriet
(Afløser for kommitteret Jens Kisling)

Afdelingschef Peder Lundquist, Finansministeriet

Kontorchef Jette Søgren Nielsen, Uddannelsesministeriet
(Afløser for kontorchef Søren Nedergaard)

Direktør Britta Borch Egevang, Djøf

Europapolitisk chef Sinne Conan, DI

Konstitueret Direktør Lene Næsager, DG-AGRI

EPSO-ambassadør (København) Ida Ourø Jensen

EPSO-ambassadør (Aarhus) Henrik Meilstrup

Formand for Danske Studerendes Fællesråd,
Jakob L. Ruggaard