

Tietoa sopimussuhteisista työtehtävistä Euroopan unionin palveluksessa
(ns. jatkuva CAST-menettely)

Hyvä mutta harvemmin tunnettu väylä EU-uralle on hakea sopimussuhteisia tehtäviä (Contract Agent). Näihin tehtäviin on jatkuva haku, ja niissä hakuprosessi on varsinaisia virkamieskilpailuja kevyempi. Tarjotut työtehtävät sijaitsevat ensisijaisesti Brysselissä tai Luxemburgissa.

Sopimussuhteisia työntekijöitä käytetään tilanteissa, joissa kaivataan tilapäistä asiantuntijaosaamista tietyllä sektorilla. Sopimussuhteisten toimihenkilöiden työsopimus on enintään 6 vuotta. Tehtävistä riippuen sopimus tehdään usein aluksi 6–12 kuukaudeksi ja uusitaan sen jälkeen. Joissakin virastoissa, toimistoissa ja edustustoissa sopimus voidaan muuttaa pysyväksi. Sopimussuhteisesta tehtävästä voi olla helpompi hakeutua myös pysyväälle EU-uralle.

Virallinen ja viimeisin tieto avoimena olevista sopimussuhteisista tehtävistä ja tarkat osallistumisohjeet löytyvät [EU:n henkilöstövalintatoimiston \(EPSO\) sivuilta](#). Sopimussuhteisia tehtäviä haettaessa on tärkeää lukea huolellisesti EPSOn verkkosivuilla julkaistu kiinnostuksenilmaisupyyntö ja siihen myöhemmin tehdyt oikaisut. Näissä asiakirjoissa määritellään hakuprosessin yksityiskohdat, kuten hakuedellytykset, testeissä vaaditut vähimmäispistemäärät ja koetulosten voimassaoloaika.

Uudesta CAST-järjestelmästä on toistaiseksi varsin vähän kokemuksia. Mikäli olet osallistunut uudenmalliseen CAST-hakuun ja haluat jakaa kokemuksesi, tietoa otetaan mielellään vastaan valtioneuvoston kanslian EU-asioiden osastolla (Jaana Jokelainen etunimi.sukunimi@vnk.fi). Jos olet yhteydessä ennen testi- tai haastatteluvaihetta, pyrimme tarjoamaan myös vinkkejä tai sparrausapua.

Yleistä

Jatkuvassa CAST-menettelyssä rekrytoidaan työsopimussuhteisia työntekijöitä määräajaksi Euroopan unionin toimielimiin tai virastoihin. EPSO on uudistanut sopimussuhteisten tehtävien hakumenettelyä merkittävästi entiseen verrattuna. Uusi menettelytapa on ollut käytössä vuodesta 2017. Siinä työsopimussuhteisista tehtävistä kiinnostuneet hakijat rekisteröivät tietonsa ja osaamisensa valintamenettelyyn, jossa haetaan tietyn alan osaajia.

Tehtäviä on esimerkiksi rahoituksen, hallinnon, poliittisten asioiden, oikeuden, tieto- ja viestintätekniikan, kasvatustieteiden ja viestinnän aloilta. Haettavana on asiantuntija- ja assistenttitehtäviä. Tehtäväryhmät I ja II vastaavat assistenttitehtäviä, III ja IV asiantuntijatasoista tehtäviä.

Tehtäväryhmään I hakeminen edellyttää oppivelvollisuuden suorittamista. Tehtäväryhmiin II ja III hakeminen edellyttää keskiasteen jälkeistä koulutusta tai todistusta, joka oikeuttaa keskiasteen

jälkeiseen koulutukseen. Lisäksi vaaditaan vähintään 3 vuoden soveltuva työkokemus tai, silloin kun se on toimiyksikön etujen mukaista, vastaavantasoinen ammatillinen koulutus tai työkokemus.

Tehtäväryhmään IV hakeminen edellyttää vähintään kolmevuotisten korkeakouluopintojen suorittamista tai, silloin kun se on toimiyksikön etujen mukaista, vastaavantasoinen ammatillista koulutusta. Hakija voi hakea useampiin tehtäväryhmiin, kunhan hän täyttää kiinnostuksenilmaisupyynnössä ilmoitetut kelpoisuusvaatimukset.

Hakuprosessi

Haku on jatkuva, eli **hakemuksen voi jättää milloin tahansa EPSOn verkkosivuilla**. EU:n toimielimet ja virastot voivat etsiä erilaisin hakusanoin hakemustietokannasta hakijoita, joiden osaamisprofiili vastaa niiden tarpeita. **Ainoastaan toimielinten ja virastojen esivalitsemat hakijat kutsutaan tietokonepohjaisiin alkutesteihin**, joista saa tulokset kuukauden sisällä. Läheskään kaikkia hakemuksensa jättäneitä ei siis testata. Alkutestit läpäisseet hakijat voidaan kutsua työhaastatteluun, jonka pohjalta tehdään lopullinen valinta.

Rekrytoivat instituutiot käyvät tietokantaa läpi säännöllisesti, **ja testiajankohtia on useamman kerran vuodessa**. [EPSOn verkkosivuilla](#) voi tutustua esimerkkitesteihin.

Kullekin haettavalle profiilille luodaan oma, sopeutettu tietokonepohjainen testinsä. Testeissä on kaksi osaa: päättelykykykokeet ja kompetensseja kartoittavat testit. **Päättelykokeet suoritetaan hakijan ensimmäisellä kielellä (esimerkiksi suomi tai ruotsi)** ja niissä testataan verbaalista, numeerista ja abstraktia päättelykykyä, kuten virkamieskilpailuissakin. Lisäksi testataan haetun profiilin mukaisia ammatillisia taitoja. Nämä **kompetensseja mittaavat kokeet tehdään hakijan kielellä 2 (englanti, saksa tai ranska)**.

Monivalintakokeeseen kannattaa valmistautua harjoittelemalla eri testejä (verbaalinen, numeerinen ja abstrakti päättely) useaan otteeseen. Testin aikapaineesta johtuen vastaustekniikkaa ja ratkaisulogiikkaa ei ehdi miettiä, vaan kysymykset on kyettävä selvittämään nopealla rutiinilla. Verkosta löytyy erilaisia (maksullisia) sovelluksia ja sivuja harjoitteluun. Kokeet selvittäneet suosittelevat esimerkiksi sivustoa www.eutraining.eu. Myös ensisijaisesti yleisvirkamieskilpailuun tarkoitettun *Ultimate EU Test Bookin* esimerkkitehtävät päättelykokeista sopivat CAST-harjoitteluun.

Kompetensseja kartoittava testi on monivalintakoe, jossa on 25 kysymystä. Monivalintakoe kestää 50 minuuttia. Koe edellyttää nopeutta, mutta se on kuitenkin suunniteltu niin, että kaikkiin 25 kysymykseen on mahdollista vastata annetussa ajassa. EU-training -sivuilla voi treenata myös kompetenssiosuutta koskevia kysymyksiä.

Kompetenssikokeen kysymykset liittyvät kiinnostuksenilmaisupyynnössä kuvattuihin työtehtäviin eivätkä varsinaisesti yksittäisen toimielimen, viraston tai yksikön toimialaan. Kysymyksissä on erilaisia skenaarioita, ja jokaisessa kysymyksessä on neljä vastausvaihtoehtoa, joista vain yksi on oikein. Kustakin oikeasta vastauksesta saa yhden pisteen. Kaikkiin kysymyksiin kannattaa vastata, sillä vääristä vastauksista ei menetä pisteitä. Kokeen läpäistäkseen on saatava tehtäväryhmissä II ja III vähintään 13 pistettä ja tehtäväryhmässä IV vähintään 16 pistettä (enimmäispistemäärä 25). Kompetensseja mittaavat kokeet arvostellaan vain, jos hakija on läpäissyt päättelykykyä mittaavat kokeet.

Toisin kuin avoimissa virkamieskilpailuissa, jatkuvassa CAST-menettelyssä riittää, että testit läpäisee vähimmäispistemäärin. Lisätietoja pisteityksestä löytyy kiinnostuksenilmaisupyynnöstä.

CAST-testit tehdään saman päivän aikana, ja ne voi suorittaa ympäri unionia sijaitsevilla testikeskuksissa.

Koetulosten voimassaolo ja uusiminen

Jos hakija saa kokeista vaaditun vähimmäispistemäärän, tulokset ovat voimassa tietyn ajan eikä hakijan tarvitse suorittaa kokeita uudelleen. **Päätelykykyä mittaavien kokeiden tulokset ovat voimassa 10 vuoden ajan** samaa tai alemmaa tehtäväryhmää varten ja **kompetensseja mittaavien kokeiden tulokset 5 vuoden ajan** valittua profiilia varten samassa tai alemmassa tehtäväryhmässä.

Jos hakija ei läpäise päätelykykyä mittaavia kokeita, palvelukseen ottavat instituutiot eivät voi kutsua hakijaa uuteen kokeeseen saman tai ylemmän tehtäväryhmän osalta seuraavien kuuden kuukauden aikana. Hakija voidaan kuitenkin kutsua esivalinnan perusteella alemman tehtäväryhmän päätelykykyä mittaaviin kokeisiin. Jos hakija ei läpäise kompetensseja mittaavaa koetta, palvelukseen ottavat instituutiot eivät voi kutsua hakijaa uudelleen saman profiilin saman tai korkeamman tehtäväryhmän kokeisiin seuraavien kuuden kuukauden aikana. Hakija voidaan kutsua kuitenkin esivalinnan perusteella kompetensseja mittaaviin kokeisiin saman profiilin alemmaa tehtäväryhmää tai toisen profiilin mitä tahansa tehtäväryhmää varten.

Palvelukseen ottaminen edellyttää, että hakija on läpäissyt joko vaaditun tai ylemmän tehtäväryhmän kokeet vähintään kahdella eri kielellä (esimerkiksi päätelytehtävät suomeksi tai ruotsiksi, ja kompetenssikokeet englanniksi).

Omaa hakemustaan on myös mahdollista ja kannattaakin muokata tarvittaessa niin, että osaamistiedot ovat aina ajan tasalla. **Hakijan on päivitettävä hakemuksensa (validate) vähintään kerran puolessa vuodessa tai muutoin se vanhenee.**

Haastattelu

Jos olet läpäissyt vaaditut kokeet, ensivalinnan tehnyt toimielin tai virasto voi kutsua sinut haastatteluun.

Haastatteluissa paikalla on yleensä usean hengen raati, johon kuuluu johdon edustajia, teknisiä asiantuntijoita sekä työntekijäyhdistyksen edustaja. Yleensä hakijaa pyydetään aluksi esittäytymään. **Esittäytymispuheenvuorossa on tärkeää kertoa, miten nykyinen tehtävä, työhistoria ja koulutus tukevat haettavana olevassa tehtävässä tarvittavia taitoja ja kompetensseja** (haettavan profiilin osaamisalueet).

Substanssiin liittyvät haastattelukysymykset koskevat samoja asioita kuin tietokonetestit, mutta ne ovat huomattavasti vaativampia. Kannattaakin varautua siihen, että esittäytymistä seuraavassa teknisten kysymysten osuudessa yhtäältä kysytään hyvin laajoja asioita ja toisaalta edellytetään varsin yksityiskohtaista tietoa kyseisen organisaation toiminnasta. **Huolellinen perehtyminen haettavan organisaation tehtäviin ja toimintaan sekä ajankohtaisiin kyseisen sektorin asioihin on siten tarpeen.**

Teknisiin kysymyksiin valmistautumisessa työpaikkailmoitus on lähtökohta avainsanoineen: jos siinä puhutaan esimerkiksi EU:n eri ohjelmista, on tärkeää tutustua kyseisiin ohjelmiin ja tarvittaessa osata kertoa niiden käytännön toteutuksesta ja tavoitteista. Jos tehtävä liittyy projektinhallintaan, hakijan odotetaan tuntevan sen koko kaari, jonka eri vaiheista ja toteutuksesta saatetaan esittää kysymyksiä. Toimintaan liittyvät yleiset EU-säännökset on myös tunnettava, kuten projektinhallinnan tapauksessa taloushallintoa koskevat säännöt.

Teknisten kysymysten jälkeen haastattelussa saatetaan vielä esittää **yleisiä kysymyksiä, joilla kartoitetaan käyttäytymistä työyhteisössä.** Tyypillisiä tällaisia kysymyksiä ovat esimerkiksi pyyntö kertoa hankalasta kollegasta ja siitä, miten toimit hänen kanssaan. Olennaista on kääntää kohdatut vaikeudet oppimiskokemuksiksi ja pysyä myönteisenä ja rakentavana läpi haastattelun.

Etukäteen kannattaa miettiä **mahdollisimman konkreettisia esimerkkejä omasta osaamisesta haettavaan tehtävään ja kompetensseihin liittyen** sekä seurata ajankohtaisia EU-asioita ja EU-keskustelua laajemminkin hyvän kokonaiskuvan antamiseksi haastattelussa. On hyvä pitää mielessä, että paneelin kaikki jäsenet eivät välttämättä ole tietoisia hakemusasiakirjoista, joten olennaisimmat asiat omasta kokemuksesta kannattaa tuoda etenkin esimerkkien valossa esiin.

Haastattelun lisäksi palvelukseen ottavat instituutiot voivat myös teettää joitakin testejä.