

Sopimussuhteeseen Euroopan unionin palvelukseen (ns. CA/CAST-rekrytointi)

Hyvä mutta harvemmin tunnettu väylä EU-uralle on hakea sopimussuhteisia tehtäviä (Contract Agent/Contract Agent for Specific Tasks). Niissä hakuprosessi on varsinaisia virkamieskilpailuja kevyempi menettely. Sopimussuhteisia työntekijöitä käytetään tilanteissa, joissa kaivataan tilapäistä asiantuntijaosaamista tietyllä sektorilla. Tällaisesta tehtävästä voi olla helpompi hakeutua myös pysyväle EU-uralle.

Tiedot meneillään olevista CA/CAST-kilpailuista ja tarkat osallistumisohjeet löytyvät EU:n henkilöstövalintatoimiston (EPSO) sivuilta. Kilpailusäännöissä määritellään prosessin yksityiskohdat, kuten testien voimassaoloaika.

Uudesta CAST-järjestelmästä on toistaiseksi vähän kokemusta. Mikäli olet osallistunut uudenmalliseen CA/CAST-kilpailuun 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.

Niin sanotuissa CA/CAST-kilpailuissa rekrytoidaan työsopimussuhteisia työntekijöitä määräajaksi Euroopan unionin toimielimiin tai virastoihin. EPSO on uudistanut CA-kilpailua merkittävästi entiseen verrattuna, ja uutta järjestelmää pilotoidaan tällä hetkellä työsopimussuhteisen henkilöstön rekrytoinnissa EU:n virastoihin. Laajamittaisemmin uuden järjestelmän toivotaan olevan käytössä vuoden 2016 aikana.

Tässä uudessa CA-järjestelmässä työsopimussuhteisista tehtävistä kiinnostuneet hakijat rekisteröivät tietonsa ja osaamisensa kilpailuun, jossa haetaan tietyn alan osaajia. Tästä tietokannasta EU:n toimielimet ja virastot voivat etsiä erilaisin hakuehdoin hakijoita, joiden osaamisprofiili vastaa niiden tarpeita. Vasta sopivan profiilin mukaiset hakijat kutsutaan tietokonepohjaisiin alkutesteihin, joista saa tulokset kuukauden sisällä. Läheskään kaikkia kilpailuun ilmoittautuneita ei siis testata. Alkutestit läpäisseet hakijat kutsutaan työhaastatteluun, jonka pohjalta tehdään lopullinen valinta.

Tietyn profiilin testit läpäissyt hakija säilyy tietokannassa määräajan, vaikkei tulisikaan valituksi kyseisessä kilpailussa. Näin hakijan ei tarvitse mennä testeihin heti uudestaan saman osaamisprofiilin eri rekrytointiprosessissa. Omaa profiiliaan on myös mahdollista ja kannattaakin muokata tarvittaessa niin, että osaamistiedot ovat aina ajan tasalla.

Kullekin CA-profiilille luodaan oma, sopeutettu tietokonepohjainen testinsä. Niissä testataan verbaalista, numeerista ja abstraktia päättelykykyä, kuten virkamieskilpailuissakin. Lisäksi testataan haetun profiilin mukaisia ammatillisia taitoja. EPSO on jo luonut testit auditointi- ja tilintarkastajatehtäviin, henkilöstöhallintoon, useisiin eri IT-alan tehtäviin sekä assistentin työhön. Lisäksi projektinhallinta, oikeustiede, ulkosuhteet ja politiikkatyö saavat omat testinsä. Toisin kuin virkamieskilpailut, joissa haku-aika on yleensä kerran vuodessa tai harvemmin, uusien CA-kilpailujen on suunniteltu olevan jatkuvia. Sopivat hakijat voidaan kutsua tietokonetesteihin kerran kuukaudessa, mikä tuo joustavuutta rekrytointiin. Näihin alkutesteihin voi osallistua ympäri unionia sijaitsevilla testikeskuksissa.

Jos olet päässyt jonkin profiilin kilpailun läpi, sinut voidaan kutsua haastatteluun suoraan tai voit itse hakea tämän profiilin tehtäviä. Haastattelu voi johtaa joko työpaikan saamiseen suoraan tai pääsemiseen ns. reservilistalle, jolta tietty virasto tai pääosasto rekrytoi. Työpaikkailmoituksesta selviää, kauanko rekrytointiprosessi kestää ja onko kyseessä rekrytointi suoraan tehtävään vai listalle.

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 (kilpailuprofiilin osaamisalueet).

Substanssiin liittyvät haastattelukysymykset koskevat samoja asioita kuin tietokonetestit, mutta ne ovat huomattavasti vaativampia. Kannattaakin varautua siihen, että esittäytymistä seuraavassa teknisten kysymysten osuudessa sekä kysytään hyvin laajoja asioita että edellytetään varsin yksityiskohtaista tietoa kyseisen organisaation toiminnasta. Toisin sanoen huolellinen perehtyminen haettavaan organisaation tehtäviin ja toimintaan sekä ajankohtaisiin kyseisen sektorin asioihin on 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 hyvin EU-projektinhallinnan koko kaaren, jonka 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.