

Suomalaisten EU-urien edistäminen

Kansainvälinen vertailu

Henrik Pekkala, Henri Lahtinen, Sofia Karlsson, Kimmo Halme, Jenna Kiiskinen,
Kimmo Elo, Jaakko Koljonen

VALTIONEUVOSTON SELVITYS- JA
TUTKIMUSTOIMINNAN JULKAISUSARJA 2023:55

tietokayttoon.fi

Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2023:55

Suomalaisten EU-urien edistäminen

Kansainvälinen vertailu

Henrik Pekkala, Henri Lahtinen, Sofia Karlsson, Kimmo Halme,
Jenna Kiiskinen, Kimmo Elo, Jaakko Koljonen

Valtioneuvoston kanslia Helsinki 2023

Julkaisujen jakelu

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-
arkivet Valto

julkaisut.valtioneuvosto.fi

Valtioneuvoston kanslia

CC BY-ND 4.0

ISBN pdf: 978-952-383-002-8

ISSN pdf: 2342-6799

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2023

Suomalaisten EU-urien edistäminen: Kansainvälinen vertailu

Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2023:55

Julkaisija Valtioneuvoston kanslia

Tekijä/t Henrik Pekkala, Henri Lahtinen, Sofia Karlsson, Kimmo Halme, Jenna Kiiskinen, Kimmo Elo, Jaakko Koljonen

Toimittaja/t Henrik Pekkala

Yhteisötekijä KPMG Oy, 4Front Oy, Turun yliopiston eduskuntatutkimuksen keskus

Kieli suomi

Sivumäärä

101

Tiivistelmä

Erot Euroopan unionin toimielimissä ja virastoissa työskentelevien eri jäsenmaiden kansalaisten osuuksissa ovat kasvaneet. Erityisesti useat Pohjois-Euroopan maat, Suomi mukaan lukien, ovat vaarassa ajautua aliedustettuun asemaan. Suomen osalta tämä maantieteellinen epätasapaino tulee kiihtymään, koska ennakoitu eläkepoistuma ylittää sisään tulevien uusien työntekijöiden määrän.

Tässä selvityksessä on tarkasteltu eri toimenpiteitä, joita valikoidut EU:n jäsenmaat käyttävät edistääkseen kansalaistensa työllistymistä eri EU:n toimielimiin. Selvityksen tavoitteena on ollut erityisesti tunnistaa eri vertailumaiden organisoitumistapoja, resursseja ja keinovalikoimaa. Samalla on luotu tilannekuvaa Suomen nykyisestä toimintamallista ja tuotettu ehdotuksia suomalaisten EU-urien kehittämiseksi.

Suomen tilannekuvan ja verrokkimaiden tarkastelu osoittaa, että aliedustetut maat ovat viimeisten vuosien aikana tehostaneet EU-urien edistämistoiminnan systemaattisuutta sekä lisänneet niihin kohdistuvia resursseja.

Suomen keskeisten verrokkimaiden (muut aliedustetut maat) tarkastelu kuitenkin osoittaa, että pelkästään omaan, kansalliseen EU-urien edistämiseen kohdistuvan toiminnan tehostaminen ei tule välttämättä riittämään aliedustuksen korjaamiseen. Aliedustuksen korjaaminen edellyttää hyvin todennäköisesti aliedustettujen maiden kansalaisiin kohdistuvia erityistoimia EU:n taholta.

Klausuuli

Tämä julkaisu on toteutettu osana valtioneuvoston selvitys- ja tutkimussuunnitelman toimeenpanoa. (tietokayttoon.fi) Julkaisun sisällöstä vastaavat tiedon tuottajat, eikä tekstisisältö välttämättä edusta valtioneuvoston näkemystä.

Asiasanat

tutkimus, tutkimustoiminta, EU, EU-maat, työllistyminen, virat, ura, työura

ISBN PDF 978-952-383-002-8

ISSN PDF

2342-6799

Julkaisun osoite <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-002-8>

Främjandet av finländska EU karriärer: En internationell jämförelse

Publikationsserie för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet 2023:55

Utgivare Statsrådets kansli

Författare Henrik Pekkala, Henri Lahtinen, Sofia Karlsson, Kimmo Halme, Jenna Kiiskinen, Kimmo Elo, Jaakko Koljonen

Redigerare Henrik Pekkala

Utarbetad av KPMG Ab, 4Front Ab, Åbo universitet - Centrum för parlamentarisk forskning

Språk finska

Sidantal

101

Referat

Skillnaderna inom andelen medborgare från olika medlemsländer, som arbetar inom EU:s institutioner och byråer har ökat. Särskilt flera nordeuropeiska länder riskerar att hamna i en underrepresenterad position. För Finlands del kommer den geografiska obalansen att accelerera då det beräknade pensionsutflödet överstiger antalet inkommande nya arbetstagare.

Denna undersökning har granskat åtgärder, som utvalda EU-medlemsländer använder för att främja anställningen av sina medborgare i olika EU-institutioner. Målet med undersökningen har varit att specifikt identifiera de olika jämförelseländernas organisatoriska metoder, resurser och medel. Samtidigt har lägesbilden av Finlands nuvarande verksamhetsmodell analyserats och förslag tagits fram för utvecklingen av finska EU-karriärer.

En granskning av Finlands lägesbild och jämförelseländer visar att de underrepresenterade länderna har ökat sin systematik för att främja EU-karriärer och även ökat resurser under de senaste åren.

En granskning av Finlands viktigaste referensländer (andra underrepresenterade länder) visar dock att enbart intensifiering av aktiviteter, som syftar till att främja nationella karriärer inom EU inte nödvändigtvis räcker för att korrigera underrepresentationen. Att korrigera underrepresentationen kommer med stor sannolikhet att kräva särskilda åtgärder från EU gentemot de underrepresenterade länderna.

Klausul Den här publikation är en del i genomförandet av statsrådets utrednings- och forskningsplan. (tietokayttoon.fi) De som producerar informationen ansvarar för innehållet i publikationen. Textinnehållet återspeglar inte nödvändigtvis statsrådets ståndpunkt

Nyckelord forskning, forkningsverksamhet, Europeiska Unionen, EU-länder, anställning, tjänsteförhållande, karriär, arbetskarriär

ISBN PDF 978-952-383-002-8

ISSN PDF

2342-6799

URN-adress <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-002-8>

Measures to promote Finnish EU careers: An international comparison

Publications of the Government's analysis, assessment and research activities 2023:55

Publisher	Prime Minister's Office		
Author(s)	Henrik Pekkala, Henri Lahtinen, Sofia Karlsson, Kimmo Halme, Jenna Kiiskinen, Kimmo Elo, Jaakko Koljonen		
Editor(s)	Henrik Pekkala		
Group author	KPMG Ltd, 4Front Ltd, University of Turku – Centre for Parliamentary Studies		
Language	Finnish	Pages	101

Abstract

The differences have grown regarding the shares of Member State citizens working in the institutions and agencies of the European Union. In particular, several Northern European countries, including Finland, are in danger of drifting into an under-represented position. As far as Finland is concerned, this geographical imbalance will accelerate due to the projected retirement outflow exceeding the number of incoming staff.

In this report we have studied various measures that selected EU Member States utilise to promote the employment of their citizens in various EU institutions. The goal of the study has been to identify the organisational methods, resources and means of the selected countries. At the same time, an analysis of Finland's current operating model has been conducted and recommendations have been produced for the promotion of Finnish EU careers.

An analysis of Finland and comparison countries shows that under-represented countries have increased the systematicity of the promotion of EU careers and increased resources over the past few years.

However, an analysis of other under-represented countries shows that simply intensifying activities aimed at promoting national EU careers will not necessarily be enough to correct under-representation. Correcting under-representation will very likely require special measures from the EU towards under-represented countries.

Provision	This publication is part of the implementation of the Government Plan for Analysis, Assessment and Research. (tietokayttoon.fi) The content is the responsibility of the producers of the information and does not necessarily represent the view of the Government.
Keywords	research, research activities, European Union, EU countries, employment, public position, career

ISBN PDF	978-952-383-002-8	ISSN PDF	2342-6799
URN address	https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-002-8		

Sisältö

Esipuhe	7
1 Selvityksen tausta ja toteutus	9
1.1 Selvityksen tausta	9
1.2 Selvityksen aineisto ja menetelmät	11
2 EU-urille hakeutuminen tilastoissa	14
2.1 Henkilöstöpolitiikan kehitys	14
2.2 Henkilöstövalintatoimisto EPSOn virkakilpailut	21
2.3 Suomi tilastojen valossa	25
2.3.1 Hakeutuminen virkakilpailuihin	25
2.3.2 Menestyminen kilpailuissa	28
2.3.3 Eläköityminen ja muu poistuma EU-viroista	32
2.3.4 Ennakoitu kehitys Suomen kannalta	33
3 EU-urien edistäminen verrokkimaissa	35
3.1 Strategisuus, organisoituminen ja vastuut.....	35
3.2 Käytävissä olevat resurssit	43
3.3 Verrokkimaiden EU-urien edistämisen keinot	46
4 EU-urien edistäminen Suomessa	56
4.1 Strategisuus, organisoituminen ja vastuut.....	56
4.2 Käytävissä olevat resurssit	61
4.3 Keinovalikoima	63
4.4 Havaitut haasteet.....	69
4.4.1 Asiantuntijoiden hakeutuminen EU-uralle	69
4.4.2 Nuorten ja opiskelijoiden kiinnostus EU-uria kohtaan	73
5 Johtopäätökset ja suositukset	80
5.1 Johtopäätökset.....	80
5.2 Suositukset EU-urien houkuttelevuuden edistämiseksi Suomessa	88
Lähteet	94
Liitteet	98
Liite 1. Toteutetut kansainväliset haastattelut	98
Liite 2. Toteutetut kotimaiset haastattelut.....	99
Liite 3. EPSOn hakumalli 31.1.2023 saakka	100

ESIPUHE

Käsillä oleva VN TEAS -selvitys tarkastelee EU:n henkilöstön maantieteellistä tasapainoa ja eri maiden toimenpiteitä kansalaistensa EU-urien edistämiseksi. Suomesta tuli Euroopan unionin jäsenmaa vuonna 1995 yhdessä Ruotsin ja Itävallan kanssa. Liittymisen alkuhajan jälkeen maamme EU-suhde on monella tapaa arkipäiväistynyt ja muuttunut itsestään selväksi. Asian voi havaita myös tilastoista: EU:n virkakilpailuihin osallistuvien suomalaisten suhteellinen osuus on keskimääräistä pienempi, eivätkä suomalaiset menesty kilpailuissa muiden maiden hakijoita paremmin. Vuosina 2014–2021 toimitelmiin on valittu kilpailuiden kautta ainoastaan 28 suomalaista, keskimäärin 3,5 vuodessa. Maantieteellisen tasapainon säilyttäminen olisi edellyttänyt 58 suomalaisen valintaa. Suomalaisten läsnäolo toimitelmissä on hiipunut pikkuhiljaa.

Tilanne heikentyy lähivuosien aikana dramaattisesti, kun 1990-luvulla EU:n palvelukseen lähteneet suomalaiset saavuttavat eläkeiän. Uusimpien eläköitymisennusteiden valossa vuosina 2023–2027 toimitelmistä ja virastoista poistuu keskimäärin 29 suomalaista vuodessa, mikä on yksi enemmän kuin mitä on kahdeksassa vuodessa saatu rekrytoitua. Eläköityminen jatkuu merkittävänä todennäköisesti pitkälle 2030-luvulle. Selvityksessä esitetyn arvion mukaan Suomen tulisi peräti seitsenkertaistaa hakijamäärät nykytilanteen säilyttämiseksi: keskimääräisestä 600:sta hakijasta pitäisi päästä yli 4.000 hakijaan vuodessa.

Tällaisia hakijamääriä ei synnytetä tyhjästä. Hakijoilla pitää olla erinomainen kielitaito, vahva EU-asioiden osaaminen, aiempaa työkokemusta ja henkilöverkostoja. EU:n henkilöstövalintatoimisto EPSOn mukaan 2/3 virkakilpailun läpäisseistä hakijoista omaa aiempaa kokemusta toimitelmistä tai virastoista. EU-uria pitää rakentaa pitkäjänteisesti. Perusta luodaan lukioissa ja korkeakouluissa, ja EU-urat käynnistyvät tyypillisesti määräaikaisten tehtävien kautta. Näitä ovat mm. harjoittelut eri toimitelmissä, sopimussuhteiset tehtävät sekä väliaikaisen toimihenkilön tehtävät. Myös etujärjestöissä, tutkimuslaitoksissa sekä konsultti- ja lobbaustehtävissä ulkomailta saatu kokemus kehittää osaamista ja verkostoja. EU-urat voivat kehittyä myös valtionhallinnon kautta esimerkiksi kansallisen EU-valmistelun, NEPT- ja Erasmus-harjoittelun tai kansallisen asiantuntijan tehtävien välityksellä. Eräistä määräaikaisten tehtävistä voi olla mahdollista päästä vakinaiseksi sisäisten kilpailuiden kautta (väliaikaiset toimihenkilöt, sopimussuhteinen henkilöstö, Junior Professionals Programme).

On tärkeää, että Suomi tukee kyvykkäitä suomalaishakijoita monipuolisin toimin. Liian moni hakija on yksilöurheilija, joka jää ilman joukkueen tukea ja uravalmennusta. Selvitys osoittaa, että parannettavaa on myös EU-urien alkuvaiheen tuessa ja korkeakoulujen kanssa tehtävässä yhteistyössä. Suomi ei ole näiden haasteiden edessä yksin, vaan yli puolet jäsenmaista on tulossa aliedustetuiksi. Koko unionin etuja huomioivan politiikan ja unionin hyväksyttävyyden kannalta on keskeistä, että toimielinten palveluksessa työskentelee mahdollisimman tasapainoisesti kaikista jäsenvaltioista tulevia virkamiehiä. Suomen erityishaaste on poikkeuksellisen suuri eläköityminen, mikä puoltaisi toimielinten taholta tulevia erityistoimia, viime kädessä maakohtaisia kilpailuja.

Ohjausryhmä haluaa kiittää selvitysryhmää laadukkaasta työstä ja asian saattamista julkiseen keskusteluun.

Ohjausryhmän puolesta,

Timo Moilanen

Selvitystyötä ohjanneen ohjausryhmän kokoonpano:

- Timo Moilanen, finanssineuvos, valtiovarainministeriö (ohjausryhmän pj.)
- Tiina Ehrnrooth, erityisasiantuntija, sisäministeriö
- Jenni Hakala, erityisasiantuntija, ulkoministeriö (1/2023 alkaen)
- Eeva Kaunistmaa, EU-erityisasiantuntija, valtioneuvoston kanslia (6/2023 alkaen)
- Marjaana Laine, neuvotteleva virkamies, valtiovarainministeriö
- Päivi Laivola Donin de Rosière, ulkoasiainneuvos, ulkoministeriö
- Henrik Ruso, neuvotteleva virkamies, opetus- ja kulttuuriministeriö

1 Selvityksen tausta ja toteutus

1.1 Selvityksen tausta

Euroopan unionin henkilöstömäärä on jatkanut kasvuaan uusien jäsenmaiden, EU:n laajentuneiden tehtävien sekä uusien virastojen perustamisen myötä. Samalla erot toimielimissä ja virastoissa työskentelevien eri jäsenmaiden kansalaisten osuuksissa ovat kasvaneet. Erityisesti useat Pohjois-Euroopan maat, Suomi mukaan lukien, ovat vaarassa ajautua aliedustettuun asemaan tarkasteltaessa EU:n toimielimissä työskentelevien kansalaisten määrää suhteessa maan väestömäärään.¹ Suomen kannalta erityinen huolenaihe on maantieteellisen epätasapainon kiihtyminen, kun eläkepoistuman määrä ylittää samaan aikaan sisään tulevien uusien työntekijöiden määrän.

Tässä raportissa tarkastellaan niitä toimenpiteitä, joita eri jäsenmaat käyttävät edistääkseen kansalaistensa EU-uria. Selvityksen verrokkimaiksi on valittu Alankomaat, Belgia, Espanja, Irlanti, Itävalta, Ranska, Romania, Ruotsi, Saksa ja Tanska. Selvityksen tavoitteena on verrata ja tunnistaa vertailumaiden toimintatapoja EU-urien edistämiseksi. Toimintatapojen lisäksi selvityksen pyrkimyksenä on ollut kartoittaa myös eri toimenpiteiden vaikutavuutta sekä toisaalta myös niitä rakenteita ja resursseja, joiden avulla eri verrokkimaat näitä tehtäviä ja tavoitteita toteuttavat.

EU:n toimielinten palveluksessa työskennellessään eri maista tulevat henkilöt eivät edusta omaa maataan, vaan työskentelevät instituutioiden ja koko EU:n tavoitteiden ja strategioiden ohjaamina. Eri jäsenvaltioista tulevat viranhaltijat tuovat kuitenkin mukanaan oman taustansa ja tietämyksensä edustamansa maan yhteiskunnasta, taloudesta, toimintatavoista ja kulttuurista. Tärkeää on myös eri jäsenmaista kotoisin olevien väliaikaisesti EU:n toimielimissä toimivien viranhaltijoiden rooli, sillä palatessaan takaisin kansallisiin hallintoihin he lisäävät niiden EU:n toimielimiin liittyvää osaamista.

Viimeisen vuosikymmenen aikana on toteutettu useita isoja EU:n henkilöstön palvelussuhteen ehtoja ja oikeusasemaa koskevia uudistuksia. Vuonna 2013 toteutetussa uudistuksessa muutettiin palvelussuhteen ehtoja ja täsmennettiin toimielinten velvoitetta edistää

1 Yleinen tapa tarkastella mahdollista ali- ja/tai yliedustusta perustuu siis kunkin jäsenmaan kansalaisten suhteelliseen osuuteen kaikkien EU-jäsenvaltioiden muodostamasta kokonaispopulaatiosta.

EU:n henkilöstön maantieteellistä tasapainoa (artikla 27).² Viimeisimmät haasteet ovat aiheutuneet Iso-Britannian EU-erosta sekä COVID-19 -pandemiasta, joihin sopeutuminen on edelleen käynnissä. Komissio julkaisi huhtikuussa 2022 uuden henkilöstöstrategiansa³, jonka keskeisenä tavoitteena on varmistaa eri jäsenmaista tulevien huippuosajien rekrytointi komission palvelukseen, painottaen määrän sijasta kompetenssia.

EU:n eri toimielimissä työskentelee tällä hetkellä yli 60 000 henkilöä.⁴ Näistä noin 32 000 työskentelee komission palveluksessa.⁵ Hieman alle viisi prosenttia komission henkilöstöstä on ylemmän tai keskitason johtotehtävissä ja runsas puolet erilaisissa hallinto- ja avustavissa viroissa. Vakinaisia virkoja on 63 %, sopimussuhteisia toimihenkilöitä runsas viidennes, ja jäljelle jäävä osuus muodostuu kansallisista asiantuntijoista sekä väliaikaisista työntekijöistä.⁶ Noin 80 % komission työpaikoista sijaitsee Brysselissä ja Luxemburgissa.⁷

Suomalaisia työskentelee komissiossa hieman vähemmän kuin vielä muutama vuosi aiemmin (2016=590). Eniten suomalaisia työskenteli komission käännöstoimistossa DGT:ssä (2021=89 kpl). Tilastojen mukaan suomalaiset eivät enää hakeudu EU-uralle yhtä innokkaasti tai runsaissa määrin kuin aikaisemmin, ja tietämys EU-urista on laskenut myös opiskelijoiden keskuudessa. EU-uralle hakeudutaan tyypillisesti sisääntulotehtävien (AD5-8) kautta, joissa Suomi on tällä hetkellä aliedustettuna. Suomalaisten hallintovirkamiesten määrä vähenee lähivuosina myös eläköitymisten myötä.

2 Finansi- ja velkakriisin aikana toteutetussa henkilöstösäännön uudistuksessa mm. pidennettiin viikkotyöaika 40 tuntiin, vähennettiin henkilöstötaulukon virkojen ja toimien määrää viidellä prosentilla, jäädytettiin palkat ja eläkkeet kahdeksi vuodeksi sekä nostettiin tulevien EU-virkamiesten eläkeikää.

3 https://commission.europa.eu/system/files/2022-04/c_2022_2229_2_en_act_part1_v12.pdf

4 https://european-union.europa.eu/live-work-study/jobs-traineeships-eu-institutions_en

5 https://commission.europa.eu/about-european-commission/organisational-structure/commission-staff_en

6 Suomalaisia työskenteli komissiossa vuonna 2022 yhteensä 520 (1,6 %), mikä on hieman enemmän kuin laskennallinen osuutemme EU:n väestöstä (1,2 %), mutta vähemmän kuin Suomen hyväksytty 'ohjeellinen prosenttiosuus' eli 1,8 %. Niin sanottu vähimmäisosuutemme on 80 % ohjeellisesta prosenttiosuudesta eli 1,44 %. EU:n henkilöstösäännön mukaan jokainen toimielin ja virasto arvioi maantieteellistä tasapainoa itsenäisesti.

7 Yksityiskohtaisempia taulukoita löytyy mm. täältä: https://commission.europa.eu/system/files/2023-04/HR-Key-Figures-2023-fr_en.pdf

EU:n toimielinten vakituista henkilökuntaa rekrytoidaan pääasiassa avointen kilpailujen kautta, joko kohdennetuilla substanssisektorihauilla (esim. ekonomistakilpailut) tai laajempina yleisinä rekrytointitoimenpiteinä. Erilaiset virkahaut ovat avoimia kaikille EU-kansalaisille. Laajemmista yleisvirkahenkilöhauista vastaa EU:n toimielinten yhteinen rekrytointiyksikkö EPSO. Se käsittelee vuosittain lähes 50 000 hakemusta, joista valintojen jälkeen noin 1 000 hakijaa päätyy työpaikkoihin EU:n toimielimiin. Virallisten kilpailujen kautta täytetyt tehtävät kattavat pääosan EU:n toimielimiin töihin tulevista henkilöstä. On kuitenkin huomioitava, että prosessin ulkopuolelle jäävät muut kuin pysyvät työsuhteet.⁸ Myös kaikki korkeimpien palkkaluokkien johto- ja neuvonantotehtävät (AD13-AD14) täytetään erillisen rekrytointiprosessin kautta.

Omien kansalaisten EU-urien edistäminen vaatii eri jäsenvaltioilta erilaisia toimenpiteitä. Systemaattisen edistämistoiminnan merkitys korostuu erityisesti niissä jäsenvaltioissa, jotka ovat väestömääräänsä nähden aliedustettuja EU:n toimielimissä. Tämän selvityksen tavoitteena on siis ollut hankkia lisätietoa niistä toimenpiteistä, joita eri jäsenvaltioissa käytetään EU-urien edistämiseen. Kansainvälisen tarkastelun sekä Suomen nykyisten EU-urien edistämisen yhteistarkastelun tavoitteena on ollut tunnistaa erityisesti niitä tekijöitä, joiden avulla suomalaisten osuutta eri EU:n toimielimissä voitaisiin lisätä lähitulevaisuudessa.

1.2 Selvityksen aineisto ja menetelmät

Selvityksen keskeisen dokumenttiaineiston muodostavat Euroopan unionin yhteisen henkilöstövalintatoimisto EPSOn tilastot⁹, erilaiset kirjalliset lähteet kuten pääministeri Orpon ja pääministeri Marinin hallitusohjelmat, valtioneuvoston EU-selonteko sekä VNEUS:n EU-rekrytointien ja EU-urapolun edistäminen -linjapaperi. Lisäksi selvityksen tekijöillä on ollut käytössään runsas määrä muita eri tahojen tuottamia dokumentti- ja media-aineistoja.

-
- 8 Tämän prosessin ulkopuolelle jäävät mm. sopimussuhteiset ja määräaikaiset työntekijät, harjoittelijat, lähetetyt kansalliset asiantuntijat, väliaikaiset työsuhteet, freelancer tulkit, osa kielenkääntäjistä, ulkoiset EU asiantuntijat sekä esim. parlamentin poliittisten ryhmien edustajat.
- 9 Useimmat henkilöstötilastot, joita tässä selvityksessä käsitellään, ovat EPSOn tilastoja tai näistä tilastoista tehtyjä koko EU-tason arvioita, eivätkä ne täten kuvaa koko totuutta Euroopan unionin henkilöstörakenteesta. Lisäksi osa tilastoista, kuten eläköitymisiä ja poistumisia kuvaavat ennusteet perustuvat Euroopan komission henkilöstöön, eivätkä kaikkiin EU-toimielimiin, sillä koko EU:n henkilöstörakenteesta ei ole tällaista dataa saatavilla.

Selvityksen yhteydessä kerätty empiirinen aineisto koostuu suomalaisten EU-asioihin perehtyneiden asiantuntijoiden ja johdon haastatteluista (n=31), suomalaisten korkeakoulujen opinto- ja uraneuvojille suunnatun kyselytutkimuksen tuloksista (n=18) sekä verrokkimaiden edustajien haastatteluista (n=17), jota ovet tukeneet myös eri verrokkimaista kerätyt kirjalliset aineistot. Lisäksi selvityksessä on hyödynnetty valtiovarainministeriön kesällä 2023 toteuttaman valtionhallinnon harjoittelijakyselyn tuloksia (n=1040).

Kotimaisten ja verrokkimaiden asiantuntijoiden haastatteluissa keskityttiin tiettyihin, ennalta määriteltyihin teemoihin, joita olivat EU-urien edistämiseen liittyvät rakenteet, resursointi ja ohjaus, nykytila ja toiminnan kehittäminen sekä opit muista EU-maista. Aineiston analyysissa tunnistettiin toistuvasti esiintyviä teemoja. Nämä teemat on kirjoitettu auki luvuissa kolme ja neljä. Lukuihin on sisällytetty anonymoituja lainauksia haastatteluista havainnollistamaan EU-urien edistämiseen liittyviä mahdollisuuksia ja haasteita.

Suomen tilannekuvataustatarkastelun yhteydessä toteutettu kyselytutkimus (ks. luku 4.4.2) lähetettiin opinto- ja uraneuvojille kaikkiin suomalaisiin korkeakouluihin¹⁰ ja vastauksia saatiin yhteensä 18 (kuudesta yliopistosta ja seitsemästä ammattikorkeakoulusta¹¹). Kyselytutkimus lähetettiin painottaen niiden alojen henkilöstöä (opintoneuvojat sekä rekrytointipalveluiden uraneuvojat), joiden voidaan ajatella olevan relevantteja osana Euroopan unioniin työuralle tähtäävien joukkoa ja joiden voidaan ajatella tarjoavan osaamista, jota vaaditaan erilaisilla urapoluilla Euroopan unionin toimielimissä. Yliopistoissa kyselytutkimus lähetettiin oikeustieteellisille, kauppatieteellisille, yhteiskuntatieteellisille, lääketieteellisille, kielitieteellisille, maa- ja metsätaloustieteellisille, matemaattisluonnontieteellisille sekä teknillisille ja humanistisille tiedekunnille. Ammattikorkeakouluissa kyselytutkimus lähetettiin erityisesti ICT-alan insinööreille sekä tradenomien opinto- ja uraneuvonnasta vastaaville tahoille. Kyselytutkimus koostui 13 kohdasta, joiden avulla ura- ja opintoneuvojat hahmottavat edustamiensa korkeakoulujen valmiuksia tarjota opiskelijoilleen sopivaa ohjausta, tietoa ja opintoja sekä toisaalta myös neuvon saamia resursseja ja tukea korkeakoululta avustaakseen opiskelijoita EU-urille hakeutumiseksi.

Verrokkimaita koskevat tiedot koostettiin työpöytätyöryhmän ja avainhenkilöiden haastattelujen yhdistelmänä. Ennen haastatteluja tietoa kerättiin julkisista lähteistä (esimerkiksi verrokkimaiden eri ministeriöiden ja virastojen verkkosivut) ja ne analysoitiin pohjatietojen tunnistamiseksi. Puuttuvat tiedot täydennettiin toteuttamalla haastattelut EU-urien edistämisestä vastaavien ministeriöiden vastuuhenkilöiden sekä EU-edustustojen

10 Suomessa toimii 13 yliopistoa ja 22 ammattikorkeakoulua.

11 Yliopistojen vastauksista neljä saatiin Turun yliopistosta (urapalvelut, yhteiskuntatieteellinen tiedekunta, oikeustieteellinen tiedekunta sekä humanistinen tiedekunta) ja kaksi Itä-Suomen yliopistosta (EU-lähettiläs ja urapalvelut).

edustajien kanssa. Haastattelut toteutettiin kotimaisten haastattelujen tapaan puolistrukturoituina kokonaisuuksina, keskittyen rakenteisiin, resursointiin ja ohjaukseen, nykytilaan ja keskeisiin toimenpiteisiin sekä oppeihin muista EU-maista. Kotimaan ja verrokkimaiden teemat olivat pitkälti yhteneväisiä, mahdollistaen eri maiden välisen vertailun ja vertaisoppimisen.

Kaikki eri menetelmin kerätty aineisto analysointiin asiantuntijoiden kirjoituspöytätyönä. Aineistosta laadittiin alustavat johtopäätökset ja toimenpidesuosituksset, joita työstettiin yhteisesti koko asiantuntijatiimin yhteisessä työpajassa. Työpajan tuloksena syntyneet alustavat johtopäätökset ja suositukset käsiteltiin erikseen hankkeen ohjausryhmän kokouksessa.

Toimeksiannon etenemisestä on raportoitu selvityksen ohjausryhmälle. Ohjausryhmä kokoontui toimeksiannon aikana seitsemän kertaa. Lisäksi KPMG:n edustaja esitteli toimeksiannon välituloksia EPSO-verkoston paneelissa Tukholmassa 27.-28.4.2023, Suomen kansallisen EU-rekrytointiverkoston kokouksessa 21.6.2023 sekä Brysselissä 3.7.2023 järjestetyssä kolmen maan (Suomi, Ruotsi, Tanska) organisoimassa geobalanssia koskevassa seminaarissa. Toimeksiannosta on laadittu tämän loppuraportin lisäksi tiivis suomen- ja englanninkielinen Policy Brief -asiakirja.

2 EU-urille hakeutuminen tilastoissa

Tässä luvussa tarkastellaan Euroopan komission henkilöstöpolitiikkaa, EU:n palveluksessa olevan henkilöstön kehitystä sekä suomalaisten aktiivisuutta ja menestystä EU-virkakilpailuissa. Suomalaisten EU-urien tilannetta peilataan valittuihin verrokkimaihin Ruotsiin, Tanskaan, Irlantiin, Alankomaihin, Itävaltaan, Saksaan, Belgiaan, Espanjaan, Ranskaan ja Romaniaan. Luvun lopussa tarkastellaan suomalaisten poistumaa EU-viroista sekä urien kehityssuunnitteita.

2.1 Henkilöstöpolitiikan kehitys

Euroopan komission henkilöstöpolitiikka

Euroopan komissio on EU:n suurin toimielin, minkä vuoksi tarkastelemme tässä erityisesti komission henkilöstöpolitiikkaa. Komission yleisenä pyrkimyksenä on olla moderni, tehokas ja kestävä organisaatio. Komission henkilöstöhallinnon ja turvallisuustoiminnan pääosaston (DG HR) strategisessa suunnitelmassa pyritään edistämään näitä komission yleisiä tavoitteita. Strategiaa toteuttaessaan pääosasto pyrkii edistämään henkilöstöhallinnon hyviä käytäntöjä, monimuotoisuutta ja inklusiota, eettistä toimintaa ja sisäistä turvallisuutta. Lisäksi pääosaston erityistavoitteina on se, että Euroopan komissio on turvallinen, eettinen ja kiinnostava työpaikka. Tavoitteena on myös houkutella vähemmän edustettujen maiden ja ryhmien potentiaalisia työntekijöitä sekä pätevää ja huippuosaavaa työvoimaa.¹²

12 Strategic Plan 2020–2024, DG Human Resources and Security, European Commission, 2020.

Tehokkuus ja modernius ilmenevät komission uudessa, huhtikuussa 2022 julkaistussa henkilöstöstrategiassa, jonka tavoitteena on nopeat, digitaaliset ja ketterät rekrytointi- ja henkilöstövalintaprosessit. Lisäksi strategia korostaa tasapainoista ja monipuolista henkilöstökokoonpanoa, houkuttelevuutta työpaikkana, henkilöstön hyvinvointia ja työtyytyväisyyttä sekä urien joustavuutta, palkitsevuutta ja liikkuvuutta.¹³

Komission ja muiden toimielinten tavoitteena on maantieteellisesti tasapainoinen henkilöstö. Rekrytointia ohjaavat EU:n henkilöstösäännöt¹⁴ sekä hyvän hallintotavan säännöt.¹⁵ Henkilöstösääntöjen mukaan ”nimittävä viranomainen määrää nimittämällä tai toisiin tehtäviin siirtämällä kunkin virkamiehen [...] virkaan [...] ainoastaan yksikön edun huomioon ottaen ja kansallisuudesta riippumatta” (artikla 7). Rekrytoinneissa on pyrittävä varmistamaan, että virkamiehiä rekrytoidaan maantieteellisesti mahdollisimman laajalta alueelta, mutta kuitenkin niin, että virkoja ei saa varata tietyn jäsenvaltion kansalaisille (artikla 27).

EU:n virkamiehiin sovellettavat henkilöstösäännöt, artikla 27

Palvelukseen ottamisessa on pyrittävä varmistamaan, että toimielin saa palvelukseensa mahdollisimman päteviä, tehokkaita ja ehdottoman luotettavia virkamiehiä, jotka otetaan palvelukseen unionin jäsenvaltioiden kansalaisten keskuudesta maantieteellisesti mahdollisimman laajalta alueelta. Virkaa ei saa varata tietyn jäsenvaltion kansalaisille.

Unionin kansalaisten yhdenvertaisuuden periaatteen mukaisesti kukin toimielin voi hyväksyä asianmukaisia toimenpiteitä, jos virkamiesten kansalaisuuksien kesken on havaittu merkittävä epätasapaino, joka ei ole objektiivisesti perusteltavissa. Nämä asianmukaiset toimenpiteet on perusteltava eivätkä ne saa koskaan johtaa muihin kuin ansioihin perustuviin palvelukseen ottoa koskeviin perusteisiin. Ennen tällaisten asianmukaisten toimenpiteiden hyväksymistä kyseisen toimielimen nimittävä viranomainen vahvistaa yleiset säännökset tämän kohdan täytäntöönpanemiseksi 110 artiklan mukaisesti.

13 A New Human Resources Strategy for the Commission, C(2022) 2229 final, European Commission 5.4.2022.

14 Euroopan unionin henkilöstösääntö, artikla 27 (2014) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:01962R0031-20140501>

15 Toimintasäännöt hyvästä hallintotavasta Euroopan komission henkilöstölle suhteissaan yleisöön. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:02000Q3614-20111116>

Henkilöstösääntöjen mukaan kukin toimielin arvioi itsenäisesti maantieteellisen tasapainon toteutumista. Komissio arvioi maantieteellistä tasapainoa ns. ohjeellisen prosenttiosuuden (guiding rate) avulla. Se kuvaa kunkin jäsenmaan suhteellista tavoiteltavaa ja tasapainon kannalta ihanteellista osuutta EU-viroissa (AD, AST ja AST/SC, TA).¹⁶ Osuuden laskenta perustuu maan väestön kokoon, Euroopan parlamentin jäsenten määrään sekä neuvoston äänimäärään. Suomen ohjeellinen prosenttiosuus on 1,8. Komissiossa merkittävän epätasapainon raja on +/- 20 % suhteellisesta prosenttiosuudesta, eli suomalaisilla on merkittävä aliedustus, mikäli heitä on alle 1,44 prosenttia komission henkilöstöstä (= 0,8 x 1,8 %). Ohjeellinen prosenttiosuus on konkreettinen rekryointitavoite, jolla pyritään edistämään oikeudenmukaisempaa ja tasapainoisempaa henkilöstörakennetta.¹⁷

Ajankohtaiset haasteet

Uudessa henkilöstöstrategiassaan komissio pyrkii vastaamaan entistä paremmin EU:n henkilöstökehityksen ajankohtaisiin haasteisiin, joista yksi keskeisimmistä liittyy pitkälle erikoistuneiden asiantuntijoiden ja monipuolisempien työntekijäprofiilien houkuttelemiseen. Erikoistuneiden asiantuntijoiden rinnalla kaikkia alempien palkkaluokkien hallintovirkojen hakijamääriä tulisi saada korkeammiksi ja maantieteellisesti tasapainoisemmiksi. Komission tulisi pystyä houkuttelemaan EU-urille monipuolisesti erikoistunutta ja pätevää työvoimaa eri EU-kansalaisuuksista, jotta se pystyisi korvaamaan eläköityvää henkilöstöä.

EU:n edellisen monivuotisen rahoituskehityksen 2014–2020 valmistelun yhteydessä kiinnitettiin huomiota EU-virkojen määrän kasvuun, jonka seurauksena neuvosto linjasi, että kaikkien EU:n toimielinten ja virastojen tulee vähentää henkilöstötaulukon virkojen ja toimien määrää viidellä prosentilla vuosina 2013–2017.¹⁸ Vuonna 2017 neuvosto totesi tilanteesta edelleen, että henkilöstön määrän kehitystä tulee seurata kaikissa EU-toimielimissä, jotta asetettu vähennystavoite saavutetaan.

Euroopan tilintarkastustuomioistuimen nopean tilannearvion mukaan leikkaustavoitteesta jäätiin kuitenkin runsaasti. Vuoden 2017 lopussa suunnitelmien mukainen henkilöstömäärä vähentyi keskimäärin 1,1 prosenttia, mutta käytännössä henkilöstömäärä jopa

16 Ks. Taulukko 3.

17 Komission kertomus Euroopan parlamentille ja neuvostolle: Euroopan unionin virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen 27 artiklan ja Euroopan unionin muuhun henkilöstöön sovellettavien palvelussuhteen ehtojen 12 artiklan nojalla (maantieteellinen tasapaino). 24.8.2018 [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX:52018DC0377R\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX:52018DC0377R(01))

18 Euroopan parlamentin, neuvoston ja komission välinen toimielinten sopimus, tehty 2 päivänä joulukuuta 2013, talousarviota koskevasta kurinalaisuudesta, talousarvioyhteistyöstä ja moitteettomasta varainhoidosta (EUVL C 373, 20.12.2013, s. 1)..

hieman kasvoi (0,4%). Olennainen muutos tuona ajankohtana oli se, että vaikka virkoja vähennettiin EU-toimielimissä (varsinkin komissiosta ja erityisesti avustavia virkoja -63 % ja alimpien palkkaluokkien hallintovirkoja -37 %), samalla kuitenkin avattiin uusia virkoja mm. Kroatian liittyessä unioniin ja perustettiin uusia EU-virastoja. Sen seurauksena henkilöstökustannukset nousivat kokonaisuutena 11,5 prosenttia. Vuosina 2012–2017 erityisesti sopimussuhteisten työsuhteiden määrä kasvoi 33,4 prosenttia.¹⁹

Lisäksi viime vuosina komissio on joutunut vastaamaan nopeasti kasvaneisiin ja äkillisesti muuttuneisiin erikoisosaamisen tarpeisiin (esim. Covid-19) palkkaamalla yhä enemmän määräaikaista työvoimaa, mikä on osaltaan vaikuttanut siihen, että määräaikaisen työvoiman osuus on kasvanut voimakkaasti.²⁰

Toinen keskeinen rekrytointia koskeva huoli on ollut hakumäärien laskeminen useissa EU-jäsenmaissa. Tilanne on samankaltainen kaikissa EU-toimielimissä. Hakijoita tarvitaan nykyistä enemmän, ja hakijakunnan moninaisuutta tulisi saada kasvatettua. Etenkin nuorempia, uransa alkuvaiheessa olevia hallintovirkamiehiä ja hakijaprofiililtaan pidemmälle erikoistuneita hakijoita tulisi saada houkuteltua lisää.

Henkilöstöpolitiikan erityisenä haasteena on ollut jäsenmaiden välisen maantieteellisen tasapainon ylläpitäminen EU-toimielinten henkilöstössä. Maantieteellistä epätasapainoa on lähes kaikissa EU-toimielimissä. Sen yksi taustatekijä liittyy EU:n laajentumisiin ja niitä seuranneisiin uusien jäsenmaiden kansalaisten suunnattuun rekrytointiin varsinkin alempien palkkaluokkien tehtäviin.²¹ Esimerkiksi vuonna 2004 liittyneet maat (Latvia, Liettua, Puola, Slovakia, Slovenia, Tšekki, Unkari, Viro ja Malta) ovat kaikki merkittävästi aliedustettuina palkkaluokissa AD9 – AD12, kun taas monet aiemmin liittyneet maat (Suomi, Ruotsi, Tanska, Saksa, Irlanti, Ranska, Alankomaat, Itävalta, Portugali ja Luxemburg) ovat merkittävästi aliedustettuina näitä alemmissa palkkaluokissa AD5-AD8.²² Taulukossa 1 on avattu suomalaisen henkilöstön osuutta EU:n suurimmissa toimielimissä uusimpien saatavilla olevien tietojen perusteella.

19 Rapid case review on the implementation of the 5% reduction of staff posts. European Court of Auditors, 2017.

20 Komission määräaikaisen työvoiman määrä lähes nelinkertaistui vuosina 2013–2020. Ks. Report from the Commission to the European Parliament and the Council: on the application of Annex XI to the Staff Regulations and Article 66a thereof. 26.4.2022.

21 Komission kertomus Euroopan parlamentille ja neuvostolle: Euroopan unionin virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen 27 artiklan ja Euroopan unionin muuhun henkilöstöön sovellettavien palvelussuhteen ehtojen 12 artiklan nojalla (maantieteellinen tasapaino). 24.8.2018.

22 Ibid.

Taulukko 1. Suomalaisen määrä ja osuus keskeisissä EU-toimielimissä ja EU-virastoissa 31.12.2022 tai viimeisimmän saatavilla olevan tiedon (2017) mukaan.

Toimielin	Henkilöstö (AD & TA)	Suomalaiset (AD & TA)	Suomalaiset (AD & TA,ei- lingv.)	Suomalaisen osuus (AD & TA,ei-lingv.)
Euroopan komissio	13 978	285	214	1,73 %
Euroopan parlamentti	3 007	101	69	2,98 %
Euroopan ulkosuhdehallinto	1 067	28	28	2,62 %
Neuvoston pääsihteeristö	1 460	52	19	2,49 %
EU:n tuomioistuin (2017)	1 205	N/A	31	2,57 %
Euroopan tilintarkastus- tuomioistuin (2017)	596	N/A	18	3,02 %
Euroopan talous- ja sosiaalikomitea (2017)	318	N/A	11	3,46 %
Euroopan alueiden komitea (2017)	282	N/A	10	3,55 %
Euroopan oikeusasiamies (2017)	37	N/A	1	2,70 %
Euroopan tietosuojavaltuutettu (2017)	31	N/A	0	0,00 %
Hajautetut erillisvirastot	6 538	175	175	2,68 %
Yhteensä	28 519	641	576	2,02 %

Taulukon perusteella suomalaisten suhteellinen osuus pysyvissä hallintovirkamiehissä (AD), väliaikaisissa toimihenkilöissä (TA) ja johtotehtävissä on tällä hetkellä kokonaisuutena tasapainossa. Taulukko ei kuitenkaan kerro sitä, että suomalaisten EU-virkamiesten ikärakenne on hyvin yläpainotteinen, mistä johtuen merkittävä osa suomalaista EU-virkamiehistä on eläköitymässä.

Komissiossa suomalaisten osuus vaihtelee eri tehtäväryhmissä ja palkkaluokissa (ks. taulukko 2). Johtotehtävissä ja ylemmissä palkkaluokissa, joissa suomalaisten suhteellinen osuus on melko suuri, suomalaisten osuus tulee vähenemään nopeasti eläköitymisten johdosta. Hallintovirkojen ja väliaikaisten toimihenkilöiden alemmissa palkkaluokissa suomalaisten osuus on selvästi pienempi (AD5-8 0,62 %, TA AD5-8 1,13 %).²³ Suomalaisia lingvistejä on komissiossa tällä hetkellä 67 pysyvissä viroissa ja neljä väliaikaisissa. Maantieteellisen tasapainon ohjeellista prosenttiosuutta ei kuitenkaan ole mielekästä soveltaa lingvistien osuuteen.

Taulukko 2. Suomalaisen henkilöstön määrä komission eräissä tehtäväryhmissä 31.12.2022. Merkittävä aliedustus eri ryhmissä on merkitty punaisella.²⁴

Palkkaluokat / tehtävät	Tehtäväkuvaus	Suomalaiset	Osuus
AD5-8	Hallintovirat	21	0,62 %
AD9-16	Ylemmät hallintovirat	138	2,22 %
TA AD5-8	Väliaikaiset toimihenkilöt	13	1,13 %
TA AD9-16	Väliaikaiset ylemmät toimihenkilöt	4	2,96 %
Johtotehtävät	Osastojen ja yksiköiden päälliköt, johtajat	38	2,61 %
CA FG IV	Sopimussuhteiset ja ulkopuoliset toimihenkilöt	32	0,96 %
SNE	Lähetetyt kansalliset asiantuntijat	24	2,47 %
Trainees	Harjoittelijat	45	2,49 %
Lingvistit	Kääntäjät, oikolukijat, lingvistijuristit ja tulkit	71	4,36 %
Yhteensä		386	1,92 %

23 European Commission. Geographical Balance Data on 31.12.2021

24 Geographical balance of staff and estimated departures in EU institutions and bodies (state of 31 December 2022) - data from Commission, 12.4.2023.

Korjaavat toimenpiteet

Tilastojen perusteella maantieteellinen epätasapaino on pysyvä tai paheneva ilmiö Suomen ja usean muun jäsenmaan kohdalla, mikäli merkittäviä korjaavia toimenpiteitä ei tehdä. Aktiivisia seuranta- ja korjaustoimenpiteitä tarvittaneen varsinkin komissiolta, mutta myös kultakin toimielimeltä erikseen sekä jäsenmailta itseltään.²⁵

Komissio ei ole vielä ryhtynyt henkilöstösäännön mukaisiin maantieteellistä epätasapainoa korjaaviin toimenpiteisiin. Toimielimissä hallitsevan oikeudellisen ajattelutavan mukaan merkittävästi aliedustetusta maasta tulevaa kansalaista voitaisiin suosia vain ja ainoastaan niissä tilanteissa, joissa hakijoilla on olennaisilta osin samanlainen pätevyys.²⁶

Komission uusi henkilöstöstrategia linjaa, että aliedustettujen maiden kanssa laaditaan yhteiset toimintasuunnitelmat (Action Plans), joilla pyritään vahvistamaan maantieteellistä tasapainoa. Keinoina komissio mainitsee muun muassa erilaiset viestintäkampanjat, kilpailuja koskevan neuvonnan sekä koulutuksen. Komissio ilmaisee henkilöstöstrategiasaan harkitsevansa ryhtymistä henkilöstösäännön artikla 27 mukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin väliaikaisten toimihenkilöiden (TA) ja sopimussuhteisen henkilöstön (CA) osalta. Komission mukaan korjaavilla toimilla voitaisiin suosia aliedustetusta maasta tulevaa hakijaa tilanteessa, joissa hakijoiden ansiot ovat yhtä suuret. Komissio kuitenkin mainitsee henkilöstöstrategiasaan yhtenä keinona myös kansallisuusperusteiset kilpailut.²⁷

Komissio on ilmoittanut ryhtyvänsä valmistelemaan henkilöstösäännön 110 artiklan mukaisia täytäntöönpanosäännöksiä,²⁸ jotka mahdollistavat asianmukaiset toimenpiteet maantieteellisen epätasapainon korjaamiseksi. Komission mukaan maakohtaiset kilpailut voisivat olla mahdollisia, mikäli maantieteellistä epätasapainoa ei kyetä korjaamaan muilla keinoilla ja kilpailut ovat yhteensopivia artikla 27 kanssa.

25 Presidency discussion note on geographical balance in EU institutions, bodies and agencies (9953/23), Brussels, 2 June 2023.

26 Esimerkiksi neuvoston oikeuspalvelun (NOP) lausunto korostaa sitä, että asianmukaiset "toimenpiteet eivät johda muiden kuin ansioihin perustuvien palvelukseen ottoa koskevien perusteiden käyttöönottoon." NOP lausunto 12.11.2018, 14130/18.

27 A New Human Resources Strategy for the Commission, C(2022) 2229 final, European Commission 5.4.2022, s. 14. https://commission.europa.eu/system/files/2022-04/c_2022_2229_2_en_act_part1_v12.pdf

28 General Implementing Provisions (GIP).

2.2 Henkilöstövalintatoimisto EPSOn virkakilpailut

Pääsy EU:n pysyviin virkoihin tapahtuu kaikille eurooppalaisille avoimien yhteishakujen (virkakilpailujen) kautta. Euroopan unionin yhteinen henkilöstövalintatoimisto EPSO²⁹ vastaa EU:n virkakilpailuiden järjestämisestä ja viestinnästä. EPSO on toiminut toimielimien yhteisenä EU-hakujen järjestäjänä vuodesta 2003 alkaen, ja se on hallinnollisesti Euroopan komission henkilöstöhallinnon ja turvallisuustoiminnan pääosaston (DG HR) alainen toimisto. Vuositasolla EPSO käsittelee noin 50 000 hakemusta, joista tiukan valintaprosessin jälkeen vain noin 400 hakijaa pääsee vakinaisiin EU-virkoihin.³⁰ Virkakilpailuissa menestyneet päätyvät niin sanotulle varallaololistalle (reserve list), josta EU:n toimielimet rekrytoivat itse haluamansa henkilöt avoimiin virkoihin.

EPSO vastaa työvoiman rekrytointiprosessin kilpailuista kaikkiin Euroopan unionin toimielimiin ja hajautettuihin erillisvirastoihin. EPSO ei kuitenkaan vastaa kaikista henkilövalinnoista. Esimerkiksi väliaikaisten toimihenkilöiden, harjoittelijoiden sekä kaikkein korkeimpien palkkaluokkien AD-virkojen henkilövalinnat tehdään suoraan toimielimissä. Lisäksi toimielimet palkkaavat muun muassa osan sopimussuhteisista toimihenkilöistään ilman EPSOn apua (ns. ad hoc -sopimuksella). Varsinkin erityisalojen määräaikaisen työvoiman rekrytoiminen EPSOn ohi on yleistä, etenkin muissa elimissä kuin komissiossa.³¹

EPSO pitää yllä myös *EU Careers* -brändiä ja siihen liittyvää EU-uralähtelästoimintaa. Lähtelästoiminta perustuu toimielinten henkilöstölähteläiden (Staff Ambassadors) ja EU-maiden yliopistojen opiskelijälähteläiden (Student Ambassadors) verkostoon. Opiskelijälähteläät pääsevät tutustumaan EU-uramahdollisuuksiin verkostossa ja he levittävät tietoa uramahdollisuuksista esimerkiksi sosiaalisen median kautta muille korkeakouluopiskelijoille.

29 European Personnel Selection Office.

30 Time to adapt the selection process to changing recruitment needs, The European Personnel Selection Office, 2020.

31 Esimerkiksi EU:n ulkosuhdehallinto (EUH) järjestää itse suoria hakuja määräaikaisiin tehtäviinsä EU-jäsenmaiden ulkoministeriöiden henkilöstölle.

Taulukko 3. EU:n henkilöstön eri tehtäväryhmät ja niihin sovellettavat valintaprosessit.³²

Tehtäväryhmä	Valintaprosessi
Hallintovirkamiehet (administrators, AD): yleisvirat, erikoisalojen virat ja lingvistit (kääntäjät, oikolukijat, lingvistijuristit ja tulkit)	EPSOn kilpailujen kautta <ul style="list-style-type: none"> • yleisvirat ja kääntäjät suurten kilpailujen kautta • erikoisalojen virat kohdennettujen hakujen kautta. Hauissa vakioiteemat + vaihtuvat teemat
Hallintoavustajat (assistants, AST)	EPSOn kilpailujen kautta
Sihteerit ja virkailijat (secretaries and clerks, AST/ SC)	EPSOn kilpailujen kautta
Väliaikaiset toimihenkilöt (temporary staff, TA)	EU instituutiot/toimielimet rekrytoivat itse tai ulkoistavat prosessin EPSOille halutessaan. Hakuilmoitukset julkaistaan EPSOn sivuilla.
Sopimussuhteiset toimihenkilöt (contract staff, CA)	EPSOn kautta ns. CAST-valintaprosessissa, joka on ketterämpi kuin AD-viroissa.
Paikalliset toimihenkilöt (local staff)	Toimielimet rekrytoivat itse
Erityisneuvonantajat (special advisers)	Henkilöt/toimielimet rekrytoivat itse toimielimien omien kriteerien mukaisesti
Parlamentin jäsenten valtuutetut avustajat (parliamentary assistants)	Parlamentin jäsenet rekrytoivat itse
Korkeat virat / ylimpien tasojen johtotehtävät (management positions)	EPSOn yleisten hakujen ulkopuolelta
Lähetetyt kansalliset asiantuntijat (SNEs)	Jäsenvaltiot lähettävät, toimielimet rekrytoivat suoraan
Apulaisasiantuntijat (JPD) EU:n edustustossa	Jäsenvaltiot tekevät alkukarsinnan, lopulliset valinnat ulkosuhdehallinto ja komissio
Harjoittelijat	Toimielimillä omat ohjelmansa, (esim. komissiolla Blue Book -harjoittelu, parlamentilla Schuman-harjoittelu)
Ulkopuoliset asiantuntijat (komissio, yhteinen tutkimuskeskus ym.)	Toimielimet rekrytoivat itse
Välilliset EU-työntekijät, esim. isot EU-hankkeet	Toimielimet rekrytoivat itse
Freelance-kääntäjät ja -tulkit	Yhteinen arviointikoe, jota EPSO koordinoi

32 How to apply. EPSO. <https://epso.europa.eu/en/selection-procedure/how-apply#tab-0-2>

Hakuprosessi ja sen haasteet

EU-toimielimien vakituista henkilökuntaa rekrytoidaan avointen virkakilpailujen kautta joko tietyillä erityisaloilla tai yleisurakilpailuina. Virkakilpailut ovat kaikille EU-kansalaisille avoimia. Hakijan on oltava EU:n kansalainen, hänellä tulee olla korkeakoulututkinto ja perusteellinen taito ainakin yhdessä EU:n virallisessa kielessä sekä riittävä taito jossakin toisessa EU:n virallisessa kielessä. Lisäksi hakijalta edellytetään hakuilmoituksen mukaista soveltuvaa työkokemusta.

Kilpailussa menestyneet hakijat sijoitetaan EU-virkojen yhteiselle varallaololistalle. Varallaololista on yleensä voimassa joko vuoden (yleisurat, tarvittaessa listalla oloa voidaan pidentää) tai erityisurien osalta ennalta päätetyn ajanjakson. Koko valintaprosessi on perinteisesti vienyt 8–20 kuukautta, jonka jälkeen odotus varallaololistalla saattaa kestää muutamasta kuukaudesta muutama vuoteen ennen virkaan pääsyä.³³ Pisimmillään viran saaminen on voinut siis viedä runsaat kolme vuotta hakuprosessin aloittamisesta. Pitkä, monimutkainen ja vaikea hakuprosessi onkin nähty yhtenä syynä EU-urien matalalle hakuinnostukselle mm. suomalaisten keskuudessa.³⁴ Siksi EPSO on äskettäin esitellyt uuden kilpailumallin, jonka keskeisenä tavoitteena on nopeuttaa kilpailuja ja houkuttaa nykyistä enemmän lahjakkaita hakijoita kaikista EU-jäsenvaltioista (ks. EPSOn uusi kilpailumalli).

EPSOn hakukilpailujen on todettu sopineen erityisen hyvin suuriin yleiskilpailuihin, mutta haasteellisempaa on ollut niiden avulla löytää oikeanlaisen profiilin hakijoita vastaamaan erikoistuneemman osaamisen tarpeisiin. Vuosien 2013–2018 välillä EU-toimielimien henkilöstötarpeissa yleisvirkamiesten ja kääntäjien tarve onkin ollut laskussa, kun taas erityisasiantuntijoiden tarve on kasvanut. Vaikka valintaprosessilla on ollut heikkoutensa, pääasiallisesti kilpailun läpäisseiden hakijoiden laatu on ollut korkea.³⁵ Toisaalta, EU-toimielimien johdolle toteutetun kyselyn perusteella EPSOn kautta rekrytoitua työvoimaa ei olla nähty merkittävästi laadukkaampana kuin muuta kautta rekrytoitua määräaikaista työvoimaa.³⁶

33 How to apply. EPSO.

34 EU citizens interested in pursuing an EU career? Results of the 2020 survey on motivational drivers to join the EU.

35 Euroopan unionin henkilöstövalintatoimisto: Aika mukauttaa valintaprosessi muuttuviin rekryointitarpeisiin, 2020.

36 ECA based on a survey of managers from the European Parliament, the European Commission and the Court of Justice. The European Personnel Selection Office: Time to adapt the selection process to changing recruitment needs, 2020. https://www.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR20_23/SR_EPSO_EN.pdf

EPSOlla on myös ollut haasteita mukautua nopeasti muuttuviin tarpeisiin ja rekrytoida erityisesti pitkälle erikoistuneita asiantuntijoita. Euroopan tilintarkastustuomioistuimen erityiskertomuksen mukaan rekryointitarpeet, joihin EPSO suunniteltiin vastaamaan, ovat ajan saatossa muuttuneet.³⁷ EU-toimielimet tarvitsevat yhä useammin määräaikaista henkilöstöä, jolla on pitkälle profiloitunutta erityisosaamista. Erikoisalojen asiantuntijoita ei ole tullut riittävästi hakujen kautta, eikä kilpailuja ole suunniteltu niin, että toimielimet voisivat tarpeen tulleen hyödyntää EPSOn listoja erikoisasiantuntijoiden etsimiseen. Haasteellista on ollut myös EPSOn viestintä, joka ei ole onnistunut riittävän hyvin houkuttelemaan asiantuntijoita mukaan kilpailuihin. EPSOn kilpailujen valmistelu on ollut liian hidasta toimielinten nopeisiin rekryointitarpeisiin. Lisäksi kilpailut on rakennettu niin, että erikoisosaamista ei aina testata sopivalla tavalla kilpailun alkuvaiheessa, minkä vuoksi hyvätkin erikoisasiantuntijahakijat saattavat karsiutua jo alkuvaiheessa pois. Uudella kilpailumallilla pyritään osaltaan vastaamaan näihin haasteisiin ja muuttuneisiin tarpeisiin.

EPSOn uusi kilpailumalli

EPSOn aiempi valintaprosessi on ollut käytössä vuodesta 2012 aina tammikuuhun 2023 asti.³⁸ Tämän selvityksen laatimishetkellä uuden mallin mukaiset kilpailut eivät olleet vielä käynnistyneet.

Uudessa mallissa kilpailujen on tarkoitus olla aiempaa nopeampia ja lyhyempiä. Kaikki rekryointiprossiin kuuluvat testit tehdään nyt kirjallisina, etänä tietokoneella ja yhden päivän aikana. Arviointikeskusten suulliset testit eivät ole enää osa varsinaista valintaprosessia.³⁹ Päätelytestit pysyvät osana valintaprosessia, mutta olennainen ero on, että aiemman viiden prosentin läpäisyn sijaan noin 50 prosenttia hakijoista läpäisee alkuvaiheen päätelytestit. Mallissa otetaan käyttöön myös laajempaa EU-tietoutta, käytäntöjen tuntemusta ja ymmärrystä mittaava monivalintatesti. Lisäksi digitaalista osaamista mittaava testi otetaan käyttöön osassa kilpailuja.

Kilpailumallin muuttaminen ja valintakynnyksen madaltaminen eivät kuitenkaan lisää avoimien virkojen määrää. Uudistuksen myötä tavoitteena on, että varallaololistoille pääsee aiempaa enemmän hakijoita ja EU-elimillä on vastaisuudessa enemmän mahdollisuuksia valita sopivia ehdokkaita listoilta. Uuden mallin myötä varallaololistojen voimassaoloaika myös pitenee, jotta kaikki kilpailun läpäisijät ehtisivät tulla rekrytoiduiksi.

37 Euroopan unionin henkilöstövalintatoimisto: Aika mukauttaa valintaprosessi muuttuviin rekryointitarpeisiin, 2020.

38 EPSOn aiempi kilpailumalli on kuvattu tarkemmin Liitteessä 3.

39 Suomalaiset ovat vanhan mallin mukaisissa kilpailuissa pärjänneet EPSOn mukaan hyvin alkuvaiheen kirjallisissa testeissä. Suomalaisen hakijoiden kompastuskivenä ovat olleet uudesta kilpailumallista pois jääneet arviointikeskuksen suulliset testit.

Siten kilpailuja tullaan mahdollisesti järjestämään aiempaa harvemmin. EPSOn tavoitteena on, että uuden mallin myötä kilpailujen kesto lyhenee puolella (13 kuukaudesta 6 kuukauteen).

2.3 Suomi tilastojen valossa

Tässä alaluvussa tarkastellaan tilastojen valossa EU-virkojen maantieteellistä tasapainoa hakijavirtojen, kilpailuissa menestyvien sekä tulevana vuosina työelämästä poistuvien osalta niin Suomessa kuin valituissa verrokkimaissa. Verrokkimaista Suomella, Ruotsilla, Tanskalla, Irlannilla, Alankomailla, Itävallalla ja Saksalla on tilastollisesti liian vähän hakijoita EU-urille ja/tai läpäisijöitä EPSOn kilpailuissa. Verrokeista Belgia, Espanja, Ranska ja Romania ovat puolestaan hyvin edustettuina EPSOn varallaololistoilla.

2.3.1 Hakeutuminen virkakilpailuihin

Maantieteellistä tasapainoa koskevissa taulukoissa (Taulukot 4 ja 5) on havainnollistettu Suomen ja valittujen verrokkimaiden hakemusmääriä EPSOn virkakilpailuissa sekä esitetty kunkin maan ohjeellisen prosenttiosuuden saavuttamiseksi tarvittavat hakemusmäärät. Taulukko 4 kuvaa kehitystä yleisuravirkojen osalta ja Taulukko 5 erityisalojen osalta.

Taulukko 4. Suomen ja verrokkimaiden hakemusmäärät ja laskennalliset tavoitteet⁴⁰ EPSOn yleisurakilpailuissa 2014–2021. Merkittävä vuosikohtainen aliedustus merkitty punaisella.⁴¹

	Suomi	Ruotsi	Tanska	Irlanti	Alankomaat	Itävalta	Saksa	Belgia	Espanja	Ranska	Romania	Yhteensä EU27
2014	13	11	0	16	23	259	70	141	255	130	202	1 934
2015	527	457	370	463	1 060	456	3 342	7 681	9 009	5 240	6 439	75 459
2016	618	621	433	808	1 230	1 094	4 451	5 817	9 712	5 761	5 993	88 119
2017	168	104	128	327	346	207	712	2 752	2 795	1 732	1 958	26 318
2018	610	432	272	483	1 367	744	2 766	5 591	7 908	4 213	4 172	59 930
2019	539	549	291	635	1 323	1 024	3 377	5 156	6 725	4 692	5 402	58 556
2020	583	349	265	365	1 211	653	2 468	3 582	6 182	3 390	3 800	47 129
2021	817	555	426	847	875	1 035	2 604	3 972	7 650	4 612	3 143	48 092
Yht.	3 875	3 078	2 185	3 944	7 435	5 472	19 790	34 692	50 236	29 770	31 109	405 537
GR	1,80	2,70	1,80	1,60	3,90	2,60	13,80	3,10	8,90	11,60	4,50	-
Tavoite	7 300	10 949	7 300	6 489	15 816	10 544	55 964	12 572	36 093	47 042	18 249	

40 Tavoitearvo tarkoittaa ohjeellisen prosenttiosuuden (Guiding Rate, GR) mukaisten vuosittaisten hakemusmäärien summaa. Suomen ohjeellinen prosenttiosuus on 1,8 ja merkittävän aliedustuksen raja 1,44 %.

41 European Personnel Selection Office (EPSO) - State of play. Brussels, 24 October 2022.

Taulukko 5. Suomen ja verrokkimaiden hakemusmäärät ja laskennalliset tavoitteet EPSOn erityisurakilpailuissa 2014–2021. Merkittävä vuosikohtainen aliedustus merkitty punaisella.⁴²

	Suomi	Ruotsi	Tanska	Irlanti	Alankomaat	Itävalta	Saksa	Belgia	Espanja	Ranska	Romania	Yhteensä EU27
2014	42	27	26	65	93	51	287	510	1 162	392	646	6 766
2015	33	26	18	31	85	60	288	453	509	397	408	4 841
2016	42	27	26	65	93	158	287	510	1 162	392	646	6 873
2017	62	29	9	4	76	64	254	696	847	589	645	6 658
2018	65	55	29	75	106	85	368	520	1 022	495	438	6 527
2019	40	20	9	33	46	27	162	296	348	247	306	3 370
2020	92	42	28	65	111	108	474	705	1 225	679	793	10 150
2021	420	256	241	275	436	417	1 304	1 292	2 956	2 030	1 106	18 928
Yht.	860	528	419	708	1 145	1 061	3 743	5 448	10 274	5 756	4 988	64 113
GR	1,80	2,70	1,80	1,60	3,90	2,60	13,80	3,10	8,90	11,60	4,50	-
Tavoite	1 154	1 731	1 154	1 026	2 500	1 667	8 848	1 988	5 706	7 437	2 885	-

Suomalaisia hakijoita oli vuosina 2014–2021 EPSOn virkakilpailuissa keskimäärin 484 vuodessa yleisuravirkoihin ja 108 erityisalojen virkoihin. Suomalaisia virkakilpailujen hakijoita oli siis keskimäärin 592 vuodessa aikavälillä 2014–2021.

42 Ibid.

Suomalaisia hakijoita on yksinkertaisesti liian vähän: yleisurakilpailuissa hakemuksia saatiin 53 % suhteessa ohjeelliseen prosenttiosuuteen ja erityisurakilpailuissa 75 %. Suomi ei kuitenkaan ole ainoa maa, jolla on haasteita houkutella riittävästi hakijoita EU-urille. Tilanne on samankaltainen, tai jopa haasteellisempi monissa Suomen verrokkimaissa – Ruotsissa, Tanskassa, Irlannissa, Alankomaissa, Saksassa ja Itävallassa. Vastaavasti verrokkimaista Belgia ja Espanja (ja Romania) ovat täysin päinvastaisessa tilanteessa EPSOn hakutilastoissa.

Selvityksen verrokkimaista Tanska on tehnyt erilaisia toimenpiteitä EU-houkuttelevuuden lisäämiseksi, ja EU-urien edistämisestä vastaavat henkilöt muun muassa pyytävät EPSOltä hakuprosessissa olevien nimet, ottavat yhteyttä hakijoihin ja opastavat heitä. Toimenpiteistä huolimatta tanskalaisten läpäisy- ja hakijamäärät ovat pysyneet vaatimattomina. Myös Irlanti on tehnyt paljon työtä hakija- ja läpäisymäärien nostamiseksi. Irlannin toimenpiteet ovat ennen kaikkea nuoriin kohdistettuja ja sen vuoksi mahdolliset tulokset näkyvät myöhemmin. Romanian tilanne uutena EU-maana on hakuinnokkuuden puolesta erinomainen: hakijamäärät ovat toiseksi korkeimmat verrokkimaista Belgian jälkeen. Uutuuden ohella houkuttelevuuden taustalla lienee rakenteellisia tekijöitä, kuten EU-urien suhteellisesti paremmat edut ja kotimaan työmarkkinatilanne.

2.3.2 Menestyminen kilpailuissa

Sekä erityisalojen että yleisvirkojen kilpailuissa Suomi ei saavuta ohjeellista kilpailuissa menestyneiden (varallaololistoille päätyvien) osuutta. Yleisurakilpailussa suomalaisten läpäisijöiden suhteellinen osuus on keskimäärin 60 prosenttia Suomen ohjeellisesta prosenttiosuudesta, ja erityisurakilpailuissa 40 prosenttia. Maantieteelliseen tasapainon näkökulmasta vuosittain kilpailun läpäisseiden suomalaisten määrän olisi pitänyt olla keskimäärin kaksinkertainen kunakin vuonna verrattuna toteutuneeseen.

Taulukko 6. Yleisurakilpailun läpäisseet suomalaiset ja verrokkimaiden kansalaiset sekä maakohtaiset tavoitemäärät⁴³ vuosille 2014–2021. Merkittävä vuosikohtainen aliedustus merkitty punaisella.⁴⁴

	Suomi	Ruotsi	Tanska	Irlanti	Alankomaat	Itävalta	Saksa	Belgia	Espanja	Ranska	Romania	Yhteensä EU27
2014	3	3	3	2	6	8	34	30	37	39	19	298
2015	4	2	1	1	7	3	17	16	19	15	16	183
2016	1	3	2	3	6	6	40	14	42	26	11	232
2017	2	1	0	0	1	0	2	7	14	6	9	71
2018	0	3	0	1	7	2	20	9	17	13	3	124
2019	2	2	1	2	3	9	29	11	42	42	12	235
2020	2	0	0	0	4	7	19	12	33	34	16	234
2021	2	2	0	3	2	4	14	8	21	19	4	111
Yht.	16	16	7	12	36	39	175	107	225	194	90	1 488
GR	1,80	2,70	1,80	1,60	3,90	2,60	13,80	3,10	8,90	11,60	4,50	-
Tavoite	27	40	27	24	58	39	205	46	132	173	67	-

Yleisurakilpailujen läpäisseitä suomalaisia oli vuosittain keskimäärin 2,0 aikavälillä 2014–2021. Yleisurakilpailujen keskimääräinen läpäisyaste suomalaisilla oli huomattavan alhainen, vain 0,41 prosenttia (16/3875). Vastaavasti erityisurakilpailujen läpäisseitä suomalaisia oli keskimäärin 1,5 vuodessa (Taulukko 7). Erityisurakilpailujen keskimääräinen läpäisyaste suomalaisilla oli korkeampi, eli 1,40 prosenttia (12/860).

Yhteensä siis keskimäärin 3,5 suomalaista vuodessa läpäisi yleisura- ja erityisurakilpailut 2014–2021. Yhteenlaskettu virkakilpailujen keskimääräinen läpäisyaste suomalaisilla oli siten varsin vaatimaton 0,59 prosenttia (28/4735).

43 Tavoitemäärä = kunkin maan ohjeellisen prosenttiosuuden mukainen laskennallinen hakemusmäärä.

44 European Personnel Selection Office (EPSO) - State of play. Brussels, 24 October 2022.

Taulukko 7. Erityisurakilpailun läpäisseet suomalaiset ja verrokkimaiden kansalaiset sekä maakohtaiset tavoitemäärät vuosille 2014–2021. Merkittävä vuosikohtainen aliedustus merkitty punaisella.⁴⁵

	Suomi	Ruotsi	Tanska	Irlanti	Alankomaat	Itävalta	Saksa	Belgia	Espanja	Ranska	Romania	Yhteensä EU
2014	1	0	3	3	4	5	9	14	25	19	13	200
2015	1	0	1	0	3	3	14	22	21	19	4	155
2016	1	2	1	6	2	5	15	16	19	10	2	141
2017	3	0	1	1	2	2	9	29	50	22	28	276
2018	3	1	2	4	4	5	18	31	38	27	10	265
2019	0	2	0	3	6	2	11	13	17	19	6	138
2020	1	1	0	2	6	5	15	20	48	35	24	361
2021	2	1	3	0	3	3	9	14	25	41	2	182
Yht.	12	7	11	19	30	30	100	159	243	192	89	1 718
GR	1,80	2,70	1,80	1,60	3,90	2,60	13,80	3,10	8,90	11,60	4,50	-
Tavoite	31	46	31	27	67	45	237	53	153	199	77	-

Verrokkimaat, jotka edellä kuvattujen tilastojen perusteella menestyvät muita heikommin hakukilpailuissa ovat Suomi, Ruotsi, Tanska, Irlanti, Alankomaat ja Itävalta (erikoisalojen osalta). Paremmin puolestaan menestyvät Belgia, Ranska, Espanja ja Romania. Erityisen hyvin kilpailuissa menestyvät Espanja, Belgia ja Ranska. Erot muihin ovat suuret varsinkin erityisalojen kilpailuissa. Taustalla voivat olla suhteellisesti suurempi ja pätevämpi hakija-aines, yleisesti hyvä EU-tuntemus tai esimerkiksi hakukilpailun parempi soveltuminen sikäläisille hakijoille.

⁴⁵ European Personnel Selection Office (EPSO) - State of play. Brussels, 24 October 2022.

Myös EPSO on todennut suomalaisten hakijoiden heikon menestymisen. Ilmeisesti suomalaiset pärjäävät etenkin hakuprosessin loppuvaiheessa olevissa suullisissa kokeissa huonosti. Suomalaisten koulutuksessa suullista ilmaisua ja keskustelutaitoa ei ehkä painoteta yhtä paljon kuin muissa maissa, mikä voi osaltaan selittää loppuvaiheen karsiutumista.⁴⁶

Suomi ja Ruotsi menestyvät erikoisalojen kilpailuissa verrattain huonosti. Myös EU Careersin selvitys maantieteellisestä tasapainosta tukee tätä havaintoa. EPSOn arvion mukaan Suomen tilannetta selittivät sekä EU-urien matala houkuttelevuus että hakijoiden vaatimaton koesuoriutuminen. Samaan luokkaan Suomen kanssa kuuluivat Irlanti, Tanska, Alankomaat sekä Itävalta erikoisalojen kilpailujen osalta. Saksan ja Ranskan kohdalla ongelma oli lähinnä houkuttelevuudessa, ei niinkään koesuoriutumisessa. Belgiassa, Espanjalla ja Romaniassa ei ollut merkittäviä ongelmia kumpaankaan liittyen.⁴⁷

Romanian tilanne uutena EU-maana on hakijoiden puolesta erinomainen: sen hakijamäärät ovat toiseksi korkeimmat verrokkimaista Belgian jälkeen. Romania houkuttelee hakijoita hyvin EU-urille, ja taustalla lienee muun muassa korkea tahtotila työllistyä EU-instituutioihin, oman maan resursointi asian eteen, sekä palkkataso. Erikoisalojen kilpailuissa Romanian onnistumisprosentti on kuitenkin heikompi.

Komission esittämän arvion mukaan yleisesti ottaen lähtömaan korkea palkkataso, toimivat työmarkkinat ja korkea elämän laatu (OECD Better Life -indeksi, Life Satisfaction) näyttävät korreloivan negatiivisesti EU-urien houkuttelevuuden ja virkakilpailuihin hakutumisen kanssa.⁴⁸ Sen sijaan mielikuvat EU:sta, yksilöiden oma taloudellinen tilanne tai kansallinen työllisyysaste eivät näyttäisi komission mukaan juurikaan korreloivan hakuinnokkuuden kanssa.⁴⁹

EPSOn selvityksen mukaan suomalaisia houkuttelee EU-urille erityisesti eurooppalaiset arvot, kansainvälinen työympäristö sekä omaan osaamiseen ja uraan liittyvät kehittymismahdollisuudet. Hakuinnokkuutta sen sijaan laskevat monimutkainen ja pitkä hakuprosessi, tyytyväisyys työn ja vapaa-ajan tasapainoon ja elämään Suomessa sekä haluttomuus muuttaa pois Suomesta.⁵⁰

46 EPSOn virkamiesten haastattelut (2022).

47 EU Careers. Geographical Balance - 2021 update. Koen Hendrix, Outreach and External Relations, EPSO.

48 Report from the Commission to the European Parliament and the Council: on the application of Annex XI to the Staff Regulations and Article 66a thereof. 26.4.2022.

49 Report from the Commission to the European Parliament and the Council: on the application of Annex XI to the Staff Regulations and Article 66a thereof. 26.4.2022.

50 EU citizens interested in pursuing an EU career? Results of the 2020 survey on motivational drivers to join the EU. EPSO 2020.

2.3.3 Eläköityminen ja muu poistuma EU-viroista

EU-toimielimet ovat äskettäin laatineet ennusteet virkahenkilöstönsä eläköitymisestä seuraavan viiden vuoden aikana. Niiden perusteella yhteensä 133 suomalaisen AD-virkamiehen ennakoidaan eläköityvän aikavälillä 2023–2027. Se tarkoittaa keskimäärin 26,6 henkeä vuodessa. Eläkepoistuma on tuolla aikavälillä kasvava, eli se on vuositasolla pienin 2023 ja suurin 2027. Myöhempiä ennusteita ei ole käytettävissä, mutta suomalaisten eläkepoistuma jatkuu voimakkaana 2030-luvulle. Taulukossa 8 on Suomen ja verrokkimaiden eläköitymisennusteet EU:n keskeisimmistä toimielimistä. Nämä toimielimet kattavat noin 93 prosenttia koko EU:n henkilöstöstä.

Taulukko 8. Eläkeiän saavuttavat komission, parlamentin, neuvoston, ulkosuhdehallinnon ja hajautettujen erillisvirastojen AD-viroissa 2023–2027 (ml. väliaikaiset toimihenkilöt, pl. lingvistit).

51

Maa	Komissio	Neuvosto	Parlamentti	Ulkosuhdehallinto	Hajautetut erillisvirastot	Vertailumaat yhteensä
Suomi	67	6	14	6	40	133
Ruotsi	73	6	15	13	10	117
Tanska	47	3	8	6	7	71
Irlanti	50	3	7	2	16	78
Alankomaat	83	4	9	7	31	134
Itävalta	53	2	5	9	8	77
Saksa	249	12	32	28	72	393
Belgia	228	11	29	22	32	322
Espanja	184	10	26	20	39	279
Ranska	183	7	15	39	49	293
Romania	10	0	0	2	9	21
Yhteensä EU27	1 839	92	307	222	412	2 872

51 Toimielinten laskentatavat vaihtelevat ja osalla ilmoitettuna ainoastaan pakollisen eläkeiän saavuttavien määrät. Tiedot koostettu seuraavista lähteistä: Geographical balance of staff in EU institutions and bodies (state of 31 December 2022) - EU Agencies' Network (EUAN), 8 May 2023; Geographical balance of staff and estimated retirements in EU institutions and bodies (state of 31 December 2022) – data from European Commission, 12 April 2023; Geographical balance of staff in EU institutions and bodies (state of 31 December 2022) – European Parliament (EP), 31 May 2023; Geographical balance of staff, retirements and end of service in EU institutions and bodies (state of 31 December 2022) - data from EEAS, 31 May 2023; Geographical balance of staff and estimated retirements in EU institutions and bodies (state of 31 December 2022) – data from GSC, 12 April 2023.

Suomalaisten ennakoitu eläkepoistuma on huomattavan suuri, jopa suurempi kuin samaan aikaan EU:hun liittyneillä, hieman Suomea suuremmilla Ruotsilla ja Itävallalla. Poistuvien määrä kasvaa lähivuosina, sillä Suomen (ja monien verrokkimaiden) EU:hun liittymisen yhteydessä vuonna 1995 rekrytoitu ”suuri virkamiesikäluokka” on kasvavassa määrin eläköitymässä.⁵²

Eläköityvien lisäksi on huomioitava myös muu luonnollinen poistuma. Näitä ovat pitkät virkavapaudet, siirtymisen muihin toimielimiin, irtisanomiset ja eroamiset sekä kuolemantapaukset, Komission ennusteissa muu poistuma on suuruudeltaan noin 25 % eläkepoistuman määrästä. Jos arvioidaan että virkavapaudet ja toimielinten väliset siirrot muodostavat keskimäärin 2/3 muusta poistumasta, olisi läsnäoloa heikentävä muu poistuma arviolta 8 % eläkepoistuman suuruudesta (1/3 x 25 %). Näin laskien suomalaisten ennustettu kokonaispoistuma on siis vielä noin 8 % taulukossa ilmoitettuja lukuja suurempi. Suomalaisten ennakoitu vuosittainen kokonaispoistuma AD-viroista on siis noin 29 henkeä.⁵³

2.3.4 Ennakoitu kehitys Suomen kannalta

Suomen liittyessä Euroopan unioniin vuonna 1995 suomalaisia hakeutui ja heitä palkattiin EU-virkoihin runsaasti. Samanlainen kehitys tapahtui muissakin uusissa jäsenmaissa. Ajan myötä liittymisen seurauksena tulleet suomalaiset ovat edenneet virkaurillaan korkeampiin palkkaluokkiin ja pian yhä suurempaa osaa heistä odottaa siirtyminen eläkkeelle.

Samanaikaisesti suomalaisten hakeutuminen EU:n virkakilpailuihin on systemaattisesti jäänyt jälkeen Suomen ohjeellisesta prosenttiosuudesta, jota edellytettäisiin, jotta suomalaisten suhteellinen osuus pysyisi ennallaan. Tilannetta on pahentanut suomalaisten suhteellisen heikohko menestyminen EU-virkakilpailuissa. Tämä on johtanut siihen, että suomalaiset ovat aliedustettuja erityisesti EU-virkojen alemmissa palkkaluokissa. Kun tilanteeseen yhdistää suomalaisten EU-virkamiesten suuren ja yhä kasvavan eläköitymisen lähivuosina, suomalaisten määrä tulee laskemaan nopeasti. Taulukossa 9 on havainnollistettu suomalaisten EU-virkojen vähenemää vuosittaisten keskiarvojen perusteella.

52 Geographical Balance Data 30.6.2022, Estimated number of retirements of Official staff (2023–2026) & Forecast of AD Officials departures (including managers, but excluding linguistic tasks).

53 Taulukon 9 toimielimet edustavat noin 93% EU-viroista. Lisäksi on huomioitava muu kuin eläkepoistuma +8%. Arvio on suuntaa antava, sillä toimielinten lukujen kattavuudessa on eroja (väliaikaiset toimihenkilöt osittain mukana, ei lingvistejä).

Taulukko 9. Yhteenveto suomalaisten keskimääräisistä hakemusmääristä, virkakilpailujen läpäisseistä ja EU-viroista poistuvista henkilöistä vuositasolla. Luvut ovat suuntaa antavia arvioita.

	Lukumäärä
Suomalaisten hakemuksia AD-kilpailuihin keskimäärin vuodessa 2014–2021	591
Kilpailun läpäisseitä suomalaisia keskimäärin vuodessa (yleis- ja erityisalojen AD-virat) 2014–2021 (läpäisyaste 0,59 %)	3,5
Suomalaisten ennakoitu kokonaispoistuma keskimäärin vuodessa 2023–2027	- 29
Erotus: suomalaisten ennakoitu vähenemä vuositasolla 2023–2027	- 25,5

Tulossa oleva eläke- ja muu poistuma huomioiden virkakilpailut läpäisseiden suomalaisten määrä pitäisi seitsenkertaistaa nykyisestä, että suomalaisten läsnäolo EU-viroissa säilyisi ennallaan. Varovainenkin arvio tarkoittaisi hakijamäärän moninkertaistamista nykyisestä.

Suomi ei ole vaikeassa tilanteessa yksin, mutta Suomen eläköitymishaaste on poikkeuksellisen suuri. Kaiken kaikkiaan nykyisen kehityksen jatkuessa aliedustettujen maiden määrä tulee kasvamaan nykyisestä 12 maasta 19 maahan.⁵⁴ Suunta näkyy erityisesti Pohjoismaissa: Suomella, Ruotsilla ja Tanskalla oli vuonna 2021 Euroopan alueista heikoin kehityskulku uusien työntekijöiden ja poistuvien työntekijöiden suhteessa.⁵⁵ Vuosien 2021–2025 ennusteessa ainoastaan Irlannin poistuvan henkilöstön suhteelliset määrät ovat yhtä heikot kuin Suomella.⁵⁶

54 EU Careers. Geographical Balance 2021 update. Koen Hendrix.

55 <https://eudemocracy.eu/geographical-representation-eu-leadership-observatory-2022>

56 EU Careers. Geographical Balance - 2021 update. Koen Hendrix, Outreach and External Relations.

3 EU-urien edistäminen verrokkimaissa

Tässä luvussa käsitellään vertailumaiden EU-urien edistämistä koskevan työn organisointumista, resursseja ja toimenpiteitä. Alaluvussa 3.1 tarkastellaan EU-urien edistämisen strategisuutta, organisointumista ja vastuuta. Alaluku 3.2 sisältää tietoa resursoinnista verrokkimaittain. Tiedot resursseista ovat suuntaa-antavia eivätkä täysin vertailukelpoisia, koska tietojen saatavuus vaihtelee maittain. Alaluvussa 3.3 kuvataan keinoja, joita useampi kuin yksi verrokkimaa käyttää EU-urien edistämiseen.

3.1 Strategisuus, organisointuminen ja vastuut

Aliedustetut maat edistävät kansalaistensa EU-uria strategialähtöisesti

Selvityksen yhteydessä tarkastelluista verrokkimaista on havaittavissa, että erityisesti ali-edustetut tai lähellä aliedustuksen tilaa olevat maat ovat tehostaneet EU-urien edistämistä koskevaa strategialähtöisyyttä viimeisen kymmenen vuoden aikana. Alla olevaan taulukoon on koottu tiiviisti esimerkkejä tarkasteltujen verrokkimaiden strategioista sekä niiden sisältämistä keskeisistä painopisteistä, tavoitteista ja toimenpiteistä.

Taulukko 10. Esimerkkejä strategioihin sisällyvistä tavoitteista ja toimenpiteistä

Maa	Strategia	Tavoitteet / toimenpiteet
Alankomaat	Kyllä (päivitetty 2021)	<ul style="list-style-type: none"> Alankomaiden strategia ei ole julkinen
Espanja	Ei	–

Maa	Strategia	Tavoitteet / toimenpiteet
Irlanti	A Career for EU (2020) ⁵⁷	<ul style="list-style-type: none"> Vuoteen 2030 mennessä 50 Irlannin kansalaista on saanut viran lähtötasolla ja sitä korkeammalla (nykytasolla 1–2 irlantilaista läpäisee yleiskilpailun vuosittain) College of Europeissa opiskeleville irlantilaisille tarjotaan vähintään 10 stipendiä vuodessa Kansallisten asiantuntijoiden lähettämiseen osoitettava budjetti nostetaan 4 miljoonaan euroon, jonka myötä asiantuntijoiden lukumäärä nousee viiteenkymmeneen nykyisestä 24. EU:n eri toimielimiin lähetettyjä kansallisia asiantuntijoita kannustetaan hakemaan pysyvää tehtävää
Itävalta	Kyllä (2020, ei julkinen)	<ul style="list-style-type: none"> Aiempaa useampien itävaltalaisien saaminen EU- ja kansainvälisiin instituutioihin
Ranska	Ei	–
Romania	Ei	–
Ruotsi	Strategi för att öka antalet svenskar som arbetar i EU:s förvaltning (2018) ⁵⁸	<ul style="list-style-type: none"> Korkeakouluneuvoston resursseja lisätään, jotta se voi tehostaa EU-urille hakeutumista Yhä useamman halutaan hakevan EU:n toimielimiin EPSO:n avointen kilpailujen kautta ja etenevän siitä tehtävään jossain instituutiossa Nykyistä useampien ruotsalaisten täytyy työllistyä EU:n hallintoon suorien rekrytointien kautta Lähetettyjen kansallisten asiantuntijoiden lukumäärän täytyy lisääntyä
Saksa	Ei	–
Tanska	Action plan to promote Danes in the EU (2017) ⁵⁹	<ul style="list-style-type: none"> Tiedottamista lisätään Kansallisten asiantuntijoiden lukumäärä nostetaan sataan vuoteen 2025 mennessä Vuosittain myönnetään 5–7 College of Europe -stipendiä ”Staff ambassador” -verkostoa hyödynnetään Hallitus edistää mentorointia (yhteistyössä juristien ja ekonomistien kattojärjestön kanssa) Brysselissä asuville tanskalaisille, jotka ovat kiinnostuneita EU-urasta

57 Government of Ireland. A Career for EU. Ireland’s Strategy to increase Irish representation in the European Union’s Institutions and Agencies. <https://www.dfa.ie/media/dfa/publications/A-Career-for-EU-EN-Final-Digital.pdf>

58 Regeringskansliet. Strategi för att öka antalet svenskar som arbetar i EU:s förvaltning. Februari 2018. <https://www.regeringen.se/globalassets/regeringen/dokument/eu-representationen/broschyr-strategi-for-att-oka-antalet-svenskar-som-arbetar-i-eus-forvaltning.pdf>

59 Ministry of Finance. Action plan to promote Danes in the EU. Ministry of Finance. December 2017. <https://en.fm.dk/publications/2017/december/action-plan-to-promote-danes-in-the-eu/>

Vertailussa mukana olevat, väestöltään pienemmät jäsenmaat (Alankomaat, Irlanti, Itävalta, Ruotsi ja Tanska) edistävät EU-uria strategiaan tai toimintasuunnitelmaan perustuen. Itävallan hallitusohjelmassa 2020–2024 viitataan maan aktiiviseen rooliin omien intressien turvaamisessa kansainvälisissä organisaatioissa kuten Euroopan unioni ja Euroopan neuvosto.⁶⁰ Edellä mainituille maille on yhteistä merkittävä aliedustus sisääntulotehtävissä (palkkaluokat AD5–AD8). Niin Irlannin, Ruotsin kuin Tanskan strategiat tunnistaivat nykyisten EU-virkamiesten eläköitymisen haasteena. Huoli eläköitymisestä on läsnä Itävallassakin⁶¹.

TANSKA

UHKANA TASAPAINOISEN EDUSTUKSEN MUUTTUMINEN ALIEDUSTUKSEKSI

Tanska liittyi Euroopan unioniin vuonna 1973. Monet liittymisen jälkeisinä vuosina rekrytoiduista virkamiehistä olivat eläköitymässä vuonna 2013. Pelkästään komission palveluksessa olleista tanskalaisista 40 prosentin arvioitiin jäävän eläkkeelle seuraavan vuosikymmenen aikana. Tämän seurauksena aiemmin suhteellisen hyvä edustus EU:n eri toimielimissä oli vaarassa muuttua aliedustukseksi. Koska tanskalaisia tulisi jatkossa olemaan vähemmän EU:ssa, myös mahdollisuuksien saada tietoa ja vaikutusvallan katsottiin heikenevän. Liittymisen jälkeen Tanska ei panostanut systemaattisesti EU-urien edistämiseen, vaikka eräitä kokeiluja (esimerkiksi täysipäiväinen, sittemmin lakautettu virka asian hoitamiseen) oli ollutkin. Vuonna 2013 perustettiin työryhmä pohtimaan keinoja uhkaavaan tilanteeseen vastaamiseksi. Työryhmän laatimassa raportissa esitettiin kaikkiaan 27 suositusta. Vuonna 2017 tilannetta tarkasteltiin uudemman kerran ja vuoden 2013 jälkeen tehtyjen toimenpiteiden todettiin olleen riittämättömiä: liian harvat tanskalaiset olivat läpäisseet EPSO-kilpailun, jotka tarjoavat pääsyn työhön EU:n toimielimissä. Vastuu EU-urien edistämisestä siirrettiin ulkoministeriöltä valtiovarainministeriölle ja laadittiin toimenpidesuunnitelma (ks. taulukko edellisellä sivulla) julkishallinnon toimien tehostamiseksi.

60 Out of a Sense of Responsibility for Austria. Government Programme 2020–2024. <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/en/federal-chancellery/the-austrian-federal-government/government-documents.html>

61 Itävallan liittovaltion virkamiehen etähaastattelu, 23.11.2022, Wien.

Strategioilla lisätään tietoisuutta EU-uriin liittyvistä mahdollisuuksista ja luodaan yhteistä ymmärrystä asian tärkeydestä. Esimerkiksi Irlannin strategian johdantotekstissä maan todetaan ”hyötyneen suunnattomasti EU-jäsenyydestä, EU-jäsenyyden olleen kriittinen sekä taloudellisen että yhteiskunnallisen muutoksen kannalta ja auttaneen rakentamaan poliittista rauhaa ja vakautta”. Ruotsin strategia kuvaa EU:ssa työskenteleviä kansalaisia voimavarana niin EU:lle kuin Ruotsille. Strategioihin on myös sisällytetty tavoitteita ja toimenpiteitä, joiden konkreettisuus vaihtelee maittain. Lisäksi strategioiden avulla EU-uriin liittyvää tematiikkaa tehdään näkyväksi valtionhallinnon sisällä, mahdollistaen aiempaa tehokkaamman ohjauksellisuuden.

Yksittäisissä maissa – esimerkiksi Alankomaat – strategiaan sisältyy temaattisia asioita kuten ilmasto ja digitalisaatio, joiden myös uskotaan puhuttelevan EU-urasta kiinnostuneita⁶². Irlanti puolestaan tuo esiin strategiassaan sen, että iiri – englannin lisäksi - on yksi EU:n virallisista kielistä⁶³ ja että EU tarjoaa lukuisia työmahdollisuuksia kieltä puhuville. Tanskan strategian toimenpiteisiin sisältyy uusi tulkkauksen koulutusohjelma Århusin yliopistossa.

Itävallan kansainvälisten urien (ml. EU) edistämiseen liittyvä strategia vuodelta 2020 ei ole julkinen, joten dokumentin yksityiskohdat eivät ole tiedossa. Se tiedetään, että strategian avulla pyritään nostamaan asian painoarvoa valtioneuvostotasolla sekä ohjaamaan resursseja ja toimenpiteitä kansainvälisten urien edistämiseen. Lisäksi uusien kilpailujen avautuessa eri ministeriöiden johtajat keskustelevat niihin liittyvistä mahdollisuuksista ja tarvittavista toimenpiteistä. Valtioneuvostotasaisen yhteistyön taustalla vaikuttaa henkilö, joka on vastannut EU-urien edistämisestä yli 20 vuoden ajan.⁶⁴

Muissa verrokkimaissa ei ole vastaavia strategia-asiakirjoja. Euroopan unionin merkittävimmät toimielimet sijaitsevat Brysselissä. Tästä syystä Belgia on muihin EU-maihin nähden erikoisasemassa. Maassa ei ole tarvetta erikseen edistää EU-uria eikä varsinaisia toimenpiteitä EU-urien edistämiseen ole valtionhallinnon tasolla⁶⁵. Työpaikat EU-toimielimissä ovat luonteva osa paikallisia työmarkkinoita.

Tilanne Espanjassa ja Romaniassa on erilainen moniin Keski- ja Pohjois-Euroopan maihin verrattuna. Molemmat maat ovat kärsineet pitkään korkeasta työttömyydestä, jolloin oman maan työmarkkinat eivät tarjoa kaikille halukkaille mahdollisuutta työllistymiseen. Espanjassa korkeasti koulutetut ovat tottuneet hakemaan ulkomailta töitä ja maan

62 Alankomaiden valtion virkamiehen etähaastattelu, 25.10.2022, Bryssel.

63 https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/languages_fi

64 Itävallan liittovaltion virkamiehen etähaastattelu, 23.11.2022, Wien.

65 Sähköpostiviestinvaihto Belgian valtion virkamiehen kanssa, 9.12.2023.

koulutusjärjestelmässä on piirteitä, jotka valmistavat opiskelijoita myös EU-urien rekrytointiprosesseihin.⁶⁶ Romanian EU-jäsenyys on puolestaan vielä aika tuore (2007), ja ja jäsenyyden yhteydessä EU:n eri toimielimiin palkatut henkilöt luovat parhaillaan uraa. Eri-tyiselle strategialle tai toimenpiteille ei koeta olevan tarvetta, koska EU-tehtävien palkat suhteessa oman maan palkkatasoon sekä kansallisten työmarkkinoiden heikkoudet ovat tehokkaita kannustimia EU-uralle hakeutumiseen.⁶⁷

Ranskan osalta strategiaa tai ohjaukseen liittyviä toimenpiteitä ei ole. Kansallisten lähettävien asiantuntijoiden suhteen on olemassa ohjeistus vuodelta 2006⁶⁸ sekä vuodelta 2017⁶⁹. Nämä dokumentit ohjaavat Eurooppa-asioiden pääsihteeristön toimintaa suhteessa Euroopan unioniin ja OECD:hen. Jälkimmäinen dokumentti korostaa eurooppalaisen ja kansainvälisen liikkuvuuden merkitystä, jonka katsotaan kehittävän virkamiesten osaamista sekä lisäävän Ranskan vaikutusvaltaa eurooppalaisissa ja kansainvälisissä instituutioissa. Haastateltavien mukaan EPSO:n yleiskilpailut koetaan Ranskassa vaikeina ja englanninkielen vahvistuva asema saattaa osaltaan heikentää ranskalaisen motivaatiota hakeutua EU-uralle.⁷⁰

Saksassa ei ole strategiaa tai toimintaohjelmaa EU-urien edistämiseksi. Asian koordinaatio yleisellä tasolla on ulkoministeriön vastuulla. Jokainen ministeriö huolehtii kuitenkin itsenäisesti kansallisista asiantuntijoista, eikä tämän henkilöstöryhmän osalta ole havaittu merkittävää huolta. Saksa on Euroopan suurin talous, ja sen työmarkkinat ovat perinteisesti tarjonneet kansalaisille työpaikkoja kilpailukykyisellä palkalla. Lisäksi saksalaisia työllistyy muun muassa konfliktien ratkomiseen ja kriisienhallintaan liittyvissä tehtävissä muissa kansainvälisissä organisaatioissa kuten YK.⁷¹

“The national labour market is strong, and it is not a challenge for German graduates to find a job that pays better than the EU and is also available faster than (what) EPSO offers” - Germany

66 Espanjan valtion virkamiesten etähaastattelu, 13.1.2023, Madrid.

67 Romanian valtion virkamiehen etähaastattelu, 20.2.2023, Bukarest.

68 Legifrance. Circulaire du 26 septembre 2006 relative à la mise à disposition d’experts auprès des institutions européennes et échanges de fonctionnaires. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000243464/>

69 Legifrance. Circulaire du 3 avril 2017 relative à la valorisation de la mobilité européenne et internationale des agents de l’Etat. <https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=42034>

70 Ranskan valtion virkamiesten etähaastattelu, 8.2.2023, Pariisi.

71 Saksan liittovaltion virkamiehen etähaastattelu, 12.1.2023, Berliini.

Koordinaatiovastuullinen ministeriö vaihtelee, työnjako selvää

Alla olevaan taulukkoon on koottu tiiviisti tietoa selvityksen yhteydessä tarkasteltujen verrokkimaiden tavoista organisoitua EU-urien edistämisen suhteen. Koordinaatorakenne on hyvin samanlainen erityisesti aliedustetuissa maissa, vaikkakin vastuuministeriöt vaihtelevat kunkin maan hallintokulttuuria noudattaen. Muutamissa maissa vastuuministeriöt ovat myös vaihtuneet viimeisten kymmenen vuoden aikana osana toiminnan strategisuu- den ja tehokkuuden lisäämistä.

Taulukko 11. Organisoituminen ja vastuut verrokkimaittain

Maa	Organisaatio / vastuu
Alankomaat	<ul style="list-style-type: none"> • Ulkoministeriöllä on vastuu kansalaisista, jotka ovat maan rajojen ulkopuolella, sisäministeriö koordinoi kansallisia lähetettyjä asiantuntijoita (jokaisella ministeriöllä on oma lähetettyjen asiantuntijoiden strategia) • EU-edustusto vastaa avautuvien työpaikkojen ja hakijoiden (väliaikaiset työntekijät) linkittämisestä sekä Brysseliin saapuvien kansalaisten verkottamisesta • Working at the EU edistää EU:n näkyvyyttä valtioneuvostotasolla, tiedottaa opiskelijoille ja uran alussa oleville harjoittelu- ja uramahdollisuuksista ja avautuvista hauista, auttaa hakuprosessiin valmistautumisessa ja siinä menestymisessä
Belgia	<ul style="list-style-type: none"> • Ei erillistä koordinaatiovastuuta tai roolia EU-urien edistämiseksi
Espanja	<ul style="list-style-type: none"> • Ulkoministeriö koordinoi • EU-edustusto vastaa tiedonkeruusta ja levittämisestä, tietoisuuden lisäämisestä, toimii läheisessä yhteistyössä maakuntien ja yliopistojen kanssa
Irlanti	<ul style="list-style-type: none"> • Ulkoministeriö vastaa EU-urien edistämisestä ja aiheeseen liittyvien politiikkatoimien valmistelusta • EU-edustusto pyrkii turvaamaan maan intressejä ja tavoitteita EU:ssa • European Movement Ireland edistää Irlannin asemaa EU:ssa, viestii EU:hun liittyvistä mahdollisuuksista yliopisto-opiskelijoille (ml. avoimet työpaikat) • 3–4 kertaa vuodessa kokoontuva ministeriöiden välinen komitea käsittelee rekrytointien tehostamista, jakaa parhaita käytäntöjä jne.
Itävalta	<ul style="list-style-type: none"> • Kulttuuri-, taide- ja liikuntaministeriö (aiemmin valtioneuvoston kanslia) vastaa EU-urien edistämisestä, ml. Job Börse • EU-edustusto tiedottaa avautuvista uramahdollisuuksista ja tukee ministeriötä
Ranska	<ul style="list-style-type: none"> • Pääministerin alaisuudessa toimiva Eurooppa-asioiden pääsihteeristö vastaa EU-uriiin liittyvien asioiden koordinoinnista ja yhteistyön fasilitoinnista • EU-edustusto vastaa viestinnästä Pariisin ja Brysselin välillä

Maa	Organisaatio / vastuu
Romania	<ul style="list-style-type: none"> • Ulkoministeriö ja sen alaisuudessa toimiva virkamiesvirasto (National Agency of Civil Servants, NACS) koordinoivat EU-urien edistämistä kansallisesti • EU-edustusto toimii kanavana romanialaisten viranomaisten ja EU:n toimielinten välillä
Ruotsi	<ul style="list-style-type: none"> • Valtioneuvoston kanslia (vuoteen 2005 saakka ulkoministeriö) vastaa EU-urien edistämisestä ja aiheeseen liittyvien politiikkatoimien valmistelusta • EU-edustusto auttaa EU:n toimielimissä työskenteleviä ruotsalaisia tuottamalla tietoa avautuvista harjoittelu- ja työpaikoista • Korkeakouluneuvosto viestii EU-uramahdollisuuksista opiskelijoille ja nuorille; auttaa selkiyttämään hakuprosesseihin liittyviä epäselvyyksiä / mielikuvia • Europahuset tiedottaa ja kouluttaa EU:sta lukioikäisiä
Saksa	<ul style="list-style-type: none"> • Ulkoministeriö vastaa EU-urien edistämisestä ja aiheeseen liittyvien politiikkatoimien valmistelusta • EU-edustusto seuraa saksalaisten rekrytoitumista EU-urille ja raportoi tilanteesta, kerää tietoa työ- ja harjoittelupaikoista ja tiedottaa niistä, järjestää verkostoitumistilaisuuksia jo EU:ssa työskenteleville
Tanska	<ul style="list-style-type: none"> • Valtiovarainministeriö (vuoteen 2017 saakka ulkoministeriö) vastaa EU-urien edistämisestä ja aiheeseen liittyvien politiikkatoimien valmistelusta • EU-edustusto, kansallisten asiantuntijoiden seuraaminen • Ulkoministeriö • Korkeakoulut järjestävät EU-uriin liittyvää koulutusta

Belgiaa ja Ranskaa lukuun ottamatta päävastuu EU-urien edistämisestä on keskitetty yhteen ministeriöön. Maasta riippuen kyseessä on ulkoministeriö (Alankomaat, Espanja, Irlanti, Romania, Saksa), kulttuuri-, taide- ja liikuntaministeriö (Itävalta), valtioneuvoston kanslia (Ruotsi) tai valtiovarainministeriö (Tanska). Myös Ruotsissa ja Tanskassa koordinaatiovastuu on aiemmin ollut ulkoministeriöllä. Ranskassa koordinaatiosta vastaa pääministerin alaisuudessa toimiva Eurooppa-asioiden pääsihteeristö. Belgiassa EU-urien edistämiseen ei panosteta muiden verrokkimaiden tavoin. Huomionarvoista eri maiden organisoitumisessa on myös se, että viestintä, erityisesti nuorille ja opiskelijoille, on osoitettu Irlannissa, Alankomaissa ja Ruotsissa pääasiallisesti omille organisaatioilleen.

Espanja eroaa työnjaossa muista verrokkimaista. Haastattelun perusteella käytännön koordinaatio EU-urien edistämisestä on ministeriön sijaan EU-edustustolla, jolla on tiiviit yhteydet Espanjassa sijaitseviin yliopistoihin ja muihin maakunnallisiin toimijoihin.

Itävallassa koko valtioneuvoston henkilöstöhallinto on keskitetty kulttuuri-, taide- ja liikuntaministeriön alaisuudessa toimivalle osastolle. Osaston vastuulla ovat kaikkien ministeriöiden rekrytoinnit, samoin EU-urien edistäminen. Osaston tekemä työ näkyy ulospäin työpörssi-verkkosivuston (Jobbörse Republic Österreich) avulla. Osaston henkilöstö tekee tiivistä yhteistyötä maan EU-edustuston kanssa.

Verrokkimaiden EU-edustustoilla (pl. Espanja) on pitkälti yhteneväiset vastualueet. Edustustot keräävät tietoa uusista mahdollisuuksista hakea harjoittelu- ja työpaikkoja ja välittävät tätä tietoa eteenpäin verkostoissaan. Lisäksi ne pyrkivät ylläpitämään yhteyksiä Brysselissä asuviin oman maan kansalaisiin, joita kutsutaan tiedotustilaisuuksiin ja tapahtumiin. Jos EU-edustustossa on useampi kuin yksi työntekijä, voi yksi keskittyä kokeneempien asiantuntijoiden työmahdollisuuksien edistämiseen toisen huolehtiessa harjoittelijoista ja uransa alkuvaiheessa olevista asiantuntijoista.

ALANKOMAAT

TIEDOTTAMISEN, NEUVONNAN JA KOULUTUKSEN ULKOISTAMINEN

Osassa verrokkimaita on organisaatioita, joille on annettu mandaatti edistää EU-uria. Alankomaissa Werken bij de EU toimii ulkoministeriön alaisuudessa ja pyrkii toiminnallaan varmistamaan, että maan kansalaisia hakeutuu EU:n eri toimielimiin. Werken bij de EUn verkkosivuilta löytyy tietoa kansainvälistä organisaatioista ja avoimista työpaikoista. Werken bij de EU tiedottaa Euroopan unionin toimielinten työnhakumenettelyistä sekä neuvoo, opastaa ja kouluttaa (tiettyihin) valintamenettelyihin valmistautumiseen haettaessa EU:n vakituiseen työpaikkaan kilpailun kautta. Muita tehtäviä ovat tiedotus- ja verkostoitumistilaisuuksien järjestäminen EU-työstä, EU-työskentelyyn liittyviin kysymyksiin vastaaminen verkkosivustolla olevien tietojen ja myös sosiaalisen median alustojen (Facebook, LinkedIn, Qompas carrièrestart, Magnet.me) kautta.

3.2 Käytettävissä olevat resurssit

Henkilöresursoinnissa on määrällisesti pieniä, mutta suhteellisesti isoja maakohtaisia eroja

Alla olevaan taulukkoon on tiivistetty selvityksen yhteydessä kerättyä tietoa eri verrokki-maiden EU-urien edistämiseen käytettävissä olevista resursseista sekä rahoituksesta.

Taulukko 12. EU-urien edistämiseen käytettävissä olevat henkilöresurssit

Maa	Käytettävissä olevat resurssit	Rahoitustietoa
Alankomaat	UM: 3–4 henkilöä, joiden työajasta osa linkittyy EU-urien edistämiseen EUE: kaksi henkilöä Werken bij de EU: 3 henkilöä (2,5 htv)	9–10 College of Europe -stipendiä vuosittain; UM rahoittaa Working at the EU:ta (vuosibudjetti n. 700 k€)
Espanja	UM: 1 henkilö sekä 1–2 avustajaa EUE: 3 henkilöä	EUE käyttää noin 10 k€ vuodessa verkostointitapahtumien järjestämiseen
Irlanti	UM: 2 henkilöä EUE: 2 henkilöä (1 htv), joista toisen työajasta noin 70 % liittyy EU-urien edistämiseen ja toisen työajasta noin 30 % liittyy kansallisten asiantuntijoiden hallintoon	Vähintään 10 College of Europe -stipendiä vuosittain; € 3,5 milj. kansallisten asiantuntijoiden lähettämiseen 2023, € 4 milj. vuonna 2024
Itävalta	Kulttuuri-, taide- ja liikuntaministeriö: 3 henkilöä, joista yhden työpanos noin 10 % EUE: 2 henkilöä	3 College of Europe -stipendiä vuosittain; ei rajattua budjettia kansallisten asiantuntijoiden lähettämiseen (41–42 SNETä);
Ranska	VNK: 2 henkilöä, joiden työaika kokonaan EU-urien edistämässä, lisäksi yksikön päällikön työajasta 50 %. UM: 1 henkilö 50 % työpanoksella EUE: 3 henkilöä	N/A
Romania	UM: 1 henkilö EUE: 2 henkilöä, joiden tehtävät liittyvät EU:n henkilöstöpolitiikkaan ja 1 henkilö, joka vastaa EU:n koheesiopolitiikasta	N/A

Maa	Käytettävissä olevat resurssit	Rahoitustietoa
Ruotsi	VNK: 1 henkilö EUE: 1 henkilö lähetettynä, 1 henkilö palkattuna paikanpäältä Korkeakouluneuvosto: 1 henkilö	2,5 milj. kruunun lisärahoitus korkeakouluneuvostolle nuorten tavoittamiseen; korkeakouluneuvoston rahoitus nostettu (0,7 milj. → 2 milj.), 10 milj. kruunua vuodessa kansallisten asiantuntijoiden (noin 8,5) lähettämiseen ministeriöistä
Saksa	UM: 2 henkilöä, 1 valmentaja EUE: 2 henkilöä	N/A
Tanska	VM: 1 henkilö, UM: 1 henkilö osa-aikaisesti; EUE: 1 henkilö (työaika täysin EU-urien edistämiseksi), toisiaan suurlähettiläät mainostavat EU-asioita tapahtumissa; kaikkiaan 3–4 htv	7–8 College of Europe -stipendiä vuosittain; 7 JPD-harjoittelupaikkaa vuosittain; SNE-ohjelma (miljoona kruunua /vuosi)

EU-urien edistämiseen käytettävissä olevissa resursseissa ei ole määrällisesti merkittäviä eroja verrokkimaittain, joskin suhteellisesti erot ovat isoja. Koordinaatiosta vastaavassa ministeriössä toimii keskimäärin yhdestä kahteen henkilöä. Itävallassa koordinoitiin osallistuu myös kolmas henkilö, mutta hänen työajastaan vain noin 10 % on allkoitu EU-urien edistämiseen. Espanjan hieman muista erilainen tapa organisoitua näkyy resursoinnissa siten, että ministeriössä on vain yksi henkilö (avustajineen) ja EU-edustustossa kolme henkilöä.

Useimmissa verrokkimaissa EU-edustustossa toimii kaksi henkilöä, joilla on selkeä työnjako: yksi henkilö vastaa harjoittelijoista ja uransa alkuvaiheessa olevista, ja toinen uralaan pidemmällä olevista. Alankomaat ja Ruotsi erottuvat muista siinä, että näissä maissa resursseja on allkoitu koordinaatiosta vastaavan ministeriön ja EU-edustuston ulkopuolelle: Alankomaissa Werken bij de EU:lle ja Ruotsissa Korkeakouluneuvostolle.

Werken bij de EU:n toimintaa Alankomaissa rahoittaa ulkoministeriö. Vuodesta 2010 alkaen organisaation budjetti on ollut noin 0,7 miljoonaa euroa ja siihen sisältyy 2,5 työntekijän palkat, tukitoimet, viestintä (maksettu markkinointiviestintä 0,1 miljoonaa euroa) sekä tapahtumien järjestäminen.⁷² Ruotsin korkeakouluneuvostolle on allkoitu vuosittain

72 Alankomaiden valtion virkamiehen haastattelu, 11.1.2023, Helsinki.

noin 0,18 miljoonaa euroa (2 miljoonaa kruunua) EU-urien edistämiseen. Summa sisältää yhden henkilön vuosipalkan, valmennusten järjestämisen sekä markkinoinnin, jotka kattavat noin 40 % budjetista.⁷³

Lisäpanostusta kansallisten asiantuntijoiden lähettämiseen ja harjoitteluun EU:ssa

Ruotsi on lisännyt strategiansa mukaisesti panostusta EU-urien edistämiseen: korkeakouluneuvoston rahoitus on nostettu 0,7 miljoonasta kruunusta kahteen miljoonaan, neuvostolle on osoitettu 2,5 miljoonaa kruunua lisärahoitusta nuorten tavoittamiseen, kansallisten asiantuntijoiden budjetti on korotettu 10 miljoonaan kruunuun vuodessa ja EU-edustustoon on palkattu vakituisessa työsuhteessa oleva henkilö seuraamaan EU-uriiin liittyvien asioiden edistymistä⁷⁴.

Itävallassa kansallisten lähetettyjen asiantuntijoiden lukumäärä on asettunut noin 41–42 tasolle. Muista maista poiketen Itävalta ei ole määritellyt budjettia ko. asiantuntijoiden lähettämiseen.⁷⁵ Irlanti ja Tanska ovat osoittaneet lisää rahoitusta kansallisten asiantuntijoiden lähettämiseen. Irlanti on tuplaamassa tähän tarkoitukseen osoitetun rahoituksen (aiemmin ollut 2 miljoonaa euroa vuodessa, nousee 4 miljoonaan euroon vuonna 2024). Rahoitusta lisäämällä Irlanti aikoo korottaa lähetettyjen kansallisten asiantuntijoiden lukumäärän viiteenkymmeneen nykyisestä (24).⁷⁶ Tanska kaksinkertaistaa kansallisten asiantuntijoiden lukumäärää vuoteen 2025 mennessä, jolloin noin 100 tanskalaista kansallista asiantuntijaa tulee työskentelemään EU:n eri toimielimissä⁷⁷.

Alankomaat on lisäämässä JPD-ohjelman rahoitusta⁷⁸. Tanska on puolestaan jo omalta osaltaan nostanut rahoitusta siten, että se kattaa nykyään 7 harjoittelupaikkaa aiemman kahden sijaan.⁷⁹

Espanjan, Ranskan, Romanian ja Saksan osalta lisäpanostuksia EU-urien edistämiseen ei havaittu. Saksan osalta kansallisten asiantuntijoiden lähettämisen ”ei todettu aiheuttavan päänsärkyä”, toisin sanoen asiantuntijoita lähetetään eikä halukkaiden kandidaattien

73 Ruotsin valtion virkamiehen etähaastattelu, 6.10.2022, Tukholma.

74 Strategi för att öka antalet svenskar som arbetar i EU:s förvaltning. Regeringskansliet, februari 2018

75 Itävallan liittovaltion virkamiehen etähaastattelu, 23.11.2022, Wien.

76 A Career for EU. Ireland’s Strategy to increase Irish representation in the European Union’s Institutions and Agencies.

77 Action plan to promote Danes in the EU. Ministry of Finance. December 2017.

78 A guide to good practice in promoting EU Careers for EU Member States. European Personnel Selection Office. 20 December 2022

79 Action plan to promote Danes in the EU. Ministry of Finance. December 2017.

tunnistaminen syö EU-urien edistämisestä vastaavien resursseja. Ranskassa kansallisten asiantuntijoiden lähettämistä ei nähdä EU-urien edistämiseen hyödynnettävänä työkaluna. Sen sijaan se koetaan keinona lisätä virkamiesten ymmärrystä eurooppalaisista asioista, parantaa kielitaitoa ja kehittää vaikuttamistaitoa henkilön palattua takaisin kotimaahan.

3.3 Verrokkimaiden EU-urien edistämisen keinot

Keinovalikoima vaihtelee lähinnä painotusten osalta

EU-urien edistämiseen käytettävä keinovalikoima ei eroa merkittävästi verrokkimaiden kesken, vaan kaikissa maissa tehdään käytännössä samoja toimenpiteitä EU-urien edistämiseksi. Jokaisessa maassa tehdään yleistä tiedottamista, tuetaan verkostoitumista, kannustetaan nuoria suorittamaan harjoittelujaksoja EU:n toimielimissä, pyritään tarjoamaan valmennusta hakukilpailuihin valmistautumiseen sekä lähetetään kansallisia asiantuntijoita EU:n eri toimielimiin. Maat eroavatkin toisistaan lähinnä painotusten suhteen. Karkeasti jaoteltuna Pohjois-Euroopan maissa ja Irlannissa panostetaan kansallisten asiantuntijoiden lähettämiseen, Keski-Euroopassa tietoisuuden lisäämiseen, ja eteläisemmässä Euroopassa puolestaan verkostoitumiseen ja avautuvista mahdollisuuksista viestimiseen.

Alla olevissa alakohdissa on tarkasteltu selvityksen yhteydessä tarkasteltujen eri verrokkimaiden keinovalikoimia temaattisesti. Koska käytetyt keinot eivät geneerisesti tarkasteltuna juurikaan eroa toisistaan, on näissä temaattisissa tarkasteluissa pyritty nostamaan esiin erityisesti mielenkiintoisia painotuseroja tai toteutustapoja kuvaavia esimerkitapauksia eri maista.

Tietoisuuden lisääminen, massojen tavoittaminen ja verkostoituminen

EU-urat kilpailevat hakijoista sekä kansallisten että muiden kansainvälisten työtehtävien kanssa. Jotta EU-urille hakeutuisi jatkossakin riittävästi työvoimaa, tarvitaan tietoisuuden lisäämistä nuorissa ikäluokissa. Verrokkimaissa havaittiin erilaisia keinoja tähän haasteeseen vastaamiseksi.

ALANKOMAAT

HENKILÖKOHTAISEEN OTTEeseen PERUSTUVA LÄHESTYMISTAPA

Alankomaiden EU-edustusto Brysselissä pyrkii ottamaan yhteyden kaupunkiin saapuviin hollantilaisiin mahdollisimman pian ja liittämään uudet henkilöt osaksi hollantilaisten verkostoa. EU-edustusto järjestää harjoittelijoille kaksi kertaa vuodessa tervetulo-tapaamisen. Tiiviissä ja suhteellisen pienessä verkostossa jaetaan tietoa avautuvista harjoittelu- ja työpaikoista. Edustuston työntekijät haastattelevat uudet tulijat ja ottavat selvää heidän odotuksistaan ja tarpeistaan, kertovat heille eri tehtäviin liittyvistä sopimuksista ja eroista pääosastojen käytännöissä sekä ohjeistavat kohti avautuvia mahdollisuuksia. ”Meillä on aikaa tutustua ihmisiin, kuunnella heidän toiveita ja tarpeita. Henkilökohtaiseen otteeseen perustuvasta lähestymistavasta on hyötyä.”

EPSO-kilpailuissa menestyneiden hakijoiden osalta lähestymistapa on vieläkin henkilökohtaisempi. Varallaololistoille päätyneillä menestyneillä hakijoille eli laureaateille jaetaan neuvoja ja ohjeita uramahdollisuuksien tunnistamiseen sekä annetaan ohjeistusta rekrytointiprosessiin liittyen. Haastateltavien mukaan hollantilaisilla laureaateilla ei ole ollut vaikeuksia tulla rekrytoiduksi varallaololistalta.

Keski- ja Etelä-Euroopassa jaetaan yleistä Eurooppa-tietoutta koululaisille ja opiskelijoille. Alankomaat toteuttaa opiskelijoille, uransa alkuvaiheessa oleville ja virkamiehille räätälöityä viestintäkampanjaa lisätäkseen EU:n eri toimielinten houkuttelevuutta työnantajana a.o. kohderyhmien keskuudessa. Aiemmin toteutettujen geneeristen kampanjoiden sijaan tämä keskittyy ilmastokysymyksiin ja digitalisaatioon sekä siihen, miten nämä teemat ja työ EU:ssa yhdistyvät.⁸⁰ Itävallassa on toteutettu vuodesta 2009 alkaen Eurooppa koulussasi -kampanjaa (ks. infolaatikko). Ranskassa vastaava, komission rahoittama Back to school-ohjelma on lukeutunut keinovalikoimaan vuodesta 2015 alkaen. Vuoden 2022 helmikuun ja toukokuun välisenä aikana 192 ranskalaista virkamiestä vieraili kouluissa kertomassa urastaan, tehtävistään sekä EU-politiikasta.⁸¹ Irlannissa nuorten tavoittaminen lähtee puolestaan vuoden 2020 strategiasta, jonka toimenpiteisiin lukeutuu EU Jobs-kampanjan laajentaminen sekä lisääntynyt tiedottaminen opiskelijoille⁸².

80 Alankomaiden valtion virkamiehen haastattelu, 11.1.2023, Helsinki.

81 Ranskan valtion virkamiesten etähaastattelu, 8.2.2023, Pariisi.

82 A Career for EU. Ireland’s Strategy to increase Irish representation in the European Union’s Institutions and Agencies.

Keskeinen yhteistyötaho Irlannin strategian toimeenpanossa on European Movement Ireland (EMI), joka kehittää yhteyksiä Euroopan ja Irlannin välillä. EMI:n tavoitteena on laajojen yleisöjen tavoittaminen eri puolilla maata sekä yhteistyön tekeminen hallituksen ja muiden kumppaneiden kanssa. EMI:n edustajat käyvät puhumassa yliopistoissa, ker-toen EU-uriiin liittyvistä mahdollisuuksista ja vastaten opiskelijoiden kysymyksiin ja tehden yhteistyötä EPSOn uralähettiläiden kanssa. Realististen ja henkilökohtaisten kokemusten esiin nostaminen koetaan tärkeänä opiskelijoiden keskuudessa.⁸³

ITÄVALTA

EUROOPPA KOULUSSASI -KAMPANJA

Kampanja käynnistettiin jo vuonna 2009 ja sen toteutukseen osallistuvat EU:n eri toimielimissä parhaillaan työskentelevät, elinkeinoelämän edunvalvontaorganisaatioiden edustajat, kansalliset lähetetyt asiantuntijat sekä aiemmin EU:ssa töitä tehneet virkamiehet. Kampanjaan osallistuvat käyvät vierailuilla opiskelupaikoissaan ja kertovat koululaisille omista kokemuksistaan sekä keskustelevat näiden kanssa EU:sta.⁸⁴

Nuorille annetaan tietoa moninaisista mahdollisuuksista, joita EU:n eri toimielimet tarjoavat. Vierailijat kertovat omin sanoin, kuinka he päätyivät työskentelemään EU:ssa ja mitä heidän työnsä käytännön tasolla on. Vuodesta 2009 alkaen sadat virkamiehet ovat osallistuneet kampanjan toteutukseen.

Vierailuista ei makseta palkkaa, mutta matkakustannukset korvataan, mikäli henkilön työnantaja ei niitä korvaa. EU:n toimielimissä työskentelevien ja kansallisten lähetettyjen asiantuntijoiden osalta korvaus on 250 euroa, edunvalvontaorganisaatioiden ja liittovaltion työntekijöiden osalta 100 euroa.

Vierailut toteutetaan vuosittain Eurooppa-päivän (viides toukokuuta) yhteydessä. Kampanjasta vastaa liittovaltion kanslia yhdessä EU-edustuston ja opetus-, tiede- ja tutkimusministeriön kanssa.⁸⁵

83 Irlannin valtion virkamiehen etähaastattelu, 7.12.2022, Dublin. Ks. lisätietoja <https://www.europeanmovement.ie/about-us/>

84 Teemoja ovat mm. mitä EU-jäsenyys on merkinnyt Itävallalle, millä tavoin EU:ssa tehtävät päätökset vaikuttavat kansalaisten arkeen, millä tavoin EU vastaa merkittäviin yhteiskunnallisiin haasteisiin kuten ilmastonmuutos, maahanmuutto, digitalisaatio ja Brexit, millaisia hyötyjä EU:sta on, mihin asioihin EU:n tulisi jatkossa puuttua ja millaisia mahdollisuuksia nuorilla on esimerkiksi Erasmus+ -ohjelman kautta.

85 Bundeskanzleramt. Europa an Deiner Schule. <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/themen/europa-aktuell/europa-aktionen/europa-an-deiner-schule.html>

Myös muissa Etelä- ja Keski-Euroopan maissa panostetaan tiiviisiin suhteisiin alueiden ja erityisesti yliopistojen kanssa. Espanjassa vierailut alueilta Brysseliin ja Brysselistä esimerkiksi paikallisiin yliopistoihin ovat olennainen osa yhteistyötä ja tiedonvaihtoa. EU-uralähettiläiden toimintaa pyritään tehostamaan. Tärkeänä pidetään konkreettisen ja uskottavan tiedon tuomista niiltä, jotka ovat EU:n eri toimielimissä töissä. Tiedonvaihtoa tuetaan järjestämällä paneelikeskusteluja, joihin kutsutaan osallistujia EU:n toimielimistä, yrityksistä, suurlähetystöstä ja itsehallintoalueilta.

Ranskassa Eurooppa-asioiden pääsihteeristön (SGAE) ja EU-edustuston edustajat käyvät säännöllisesti puhumassa yliopistojen maisteriohjelmassa opiskeleville EU-urista, yhden vuoden aikana ohjelmassa on noin 5–7 eri yliopistoa. Tiedottamisessa ja massojen tavoittamisessa hyödynnetään myös EPSOn uralähettiläs-ohjelmaa. Kaudella 2022–2023 Ranskassa on 25 uralähettilästä, vähintään yksi jokaisessa merkittävässä yliopistossa. Vuodesta 2012 alkaen SGAE on toiminut linkkinä EPSOn ja korkeakoulujen välillä, tunnistaen toiminnasta kiinnostuneita korkeakouluja sekä pyrkien varmistamaan hyvän valikoiman uralähettiläitä.⁸⁶

“It is Important to work with the universities. Lots of students are studying political science. We need to tap into them” – France

Saksassa uralähettiläitä kerrotaan olevan 12. Saksan osalta korostettiin opiskelijoiden tavoittamisen tärkeyttä ja autenttisen kuvan antamista EU:n työmahdollisuuksista. Tätä tehdään kutsumalla EU:n toimielimissä töissä olevia puhumaan opiskelijoille ja kertomaan omin sanoin, mitä työ EU:ssa tarkoittaa.⁸⁷

“We need to reach more people in the relevant age group – thus making sure more people know about these opportunities” – Germany

“The Hague is becoming more and more attractive compared to Brussels” – the Netherlands

Sosiaalinen media on nykyään vahvasti läsnä ihmisten arjessa, toimien myös viestinnän välineenä. Itävallassa havaittiin EPSOn vuonna 2021 toteuttamasta kyselystä, että EU:n toimielimiin hakevat henkilöt saavat tiedon avautuvista hauista pääsääntöisesti sosiaalisen median kautta. Tästä syystä Itävallassa on käynnistetty sosiaalisen median projekti Job Börsen johdolla⁸⁸. Sosiaalisen median kanavista Itävallassa käytössä ovat Facebook,

86 Ranskan valtion virkamiesten etähaastattelu, 8.2.2023, Pariisi.

87 Saksan liittovaltion virkamiehen etähaastattelu, 12.1.2023, Berliini.

88 Itävallan liittovaltion virkamiehen etähaastattelu, 23.11.2022, Wien.

Instagram, LinkedIn, Twitter ja YouTube. Viimeksi mainitusta löytyy lukuisia videoita, joissa EU:n eri toimielimissä töissä olevat henkilöt kertovat työstään, urakehityksestään, haasteistaan ja elämästään Brysselissä sekä antavat neuvoja hakuprosessiin liittyen. Job Börsen FAQ-sivulla annetaan tietoa myös palkkatasosta, erilaisista uramahdollisuuksista, hakuprosesseista sekä keinoista valmistautua hakuprosesseihin.⁸⁹ Myös Alankomaiden, Ranskan, Romanian, Ruotsin ja Saksan haastatteluissa viitattiin sosiaalisen median hyödyntämiseen osana EU-urien edistämistä.

“Our SGAE LinkedIn page was created in 2019 and now it has 35,000 subscribers, and the numbers are growing. The posts on youth internships and opportunities are among the most successful (many views and high engagement rate).” – France

Harjoittelupaikat ”sisäänheittotuotteena” EU-urista kiinnostuneille

Euroopan unioni tarjoaa harjoittelun kautta opiskelijoille ja nuorille lukuisia mahdollisuuksia suuntautua EU-uralle. Harjoittelun aikana tehtyjen työtehtävien ja vastuiden myötä harjoittelija saa kokonaiskuvan siitä, mitä EU-toimielimissä tehdään.

“Bluebook training is quite overlooked measure. Not enough is currently done. Junior professionals are hired among Bluebook trainees. It is sort of a fast track. To get into it, you need Bluebooks. We try to increase this – it will be successful.” – Denmark

Panostamisella harjoittelumahdollisuuksien esiintuomiseen on ollut näkyviä vaikutuksia muun muassa Tanskassa. Koronapandemiasta huolimatta EU:n eri toimielimissä oli vuoden 2020 keväällä 18 Bluebook -harjoittelijaa ja syksyllä 17, yhteensä 35 henkilöä yhden vuoden aikana. Aiemmin vastaava luku on ollut puolet pienempi.⁹⁰ Tuloksen aikaansaaminen on edellyttänyt paljon työtä ja aktiivista viestintää mahdollisten hakijoiden suuntaan. Olennaista on myös tuoda esiin harjoitteluun olennaisesti liittyviä asioita kuten se, että Bluebook-harjoittelu on tarkoitettu korkeakoulututkinnon suorittaneille, ei siihen opiskeleville. Ja tarjolla oleva työ on sekä vaativaa että sisällöltään yhteiskunnallisesti erittäin relevanttia.

“Traineeship opportunities are not really known” – Sweden

89 Arbeiten in der EU. FAQ. <https://www.jobboerse.gv.at/arbeiten-in-der-eu/faq/>

90 Tanskan valtion virkamiehen etähaastattelu, 8.2.2023, Bryssel.

ITÄVALTA

KATTAVAA TIETOA HARJOITTELUPAIKOISTA

Jobbörser (www.jobboerse.gv.at) sivuilla löytyy tietoa EU-harjoitteluun liittyvistä tietoiskuista. Tapahtumien sisältö noudattaa samaa kaavaa. Alussa osallistujat toivotetaan tervetulleeksi tapahtumaan. Keskeisen sisällön muodostavat kuvaukset Bluebook- sekä European Court of Auditors -harjoittelujen hakuprosesseista sekä molempien osalta annetaan harjoitteluihin osallistuneiden henkilöiden kuvaukset heidän omista kokemuksistaan. Tapahtumat päättyvät Q&A-sessioihin. Tapahtumien yhteydessä osallistujille kerrotaan lisäksi seuraavaksi avautuvien hakujen aikatauluista.⁹¹

“An increase in Danish interns - and thus in the long term more Danish civil servants in the EU system - can help to ensure the EU system’s legitimacy, because Danes will be able to see themselves reflected in the system down there.”⁹² - Denmark

IRLANTI

KÄYTÄNNÖN OHJEITA HARJOITTELUA SUUNNITTELEVALLLE

EU-uralle hakeutuvat tarvitsevat tietoa jo ennen harjoitteluun lähtemistä, sen aikana ja myös sen jälkeen. Suomalaisten asiantuntijoiden haastatteluissa huomautettiin, että Suomessa ei tällä hetkellä ole tällaista kattavaa tietopakettia. Irlannissa tähän tarkoitukseen on saatavilla peräti 250-sivun mittainen opas (Greenbook), jossa neuvotaan harjoitteluun hakemisen prosesseissa ja CV:n päivittämisessä, kerrotaan EU:n toimielimistä, listataan keskeiset päivämäärät hakuprosesseihin liittyen (tiedot päivitetään vuosittain) sekä annetaan käytännön ohjeita Brysselissä ja Strasbourgissa asumiseen liittyen (esimerkiksi kuinka vuokrata huone). Oppaan ovat laatineet pitkän linjan EU-asiantuntijat. Opasta on päivitetty useita kertoja, viimeisin on 15. versio.⁹³

91 Online-Info-Event: Mein Praktikum in der EU. https://www.jobboerse.gv.at/app/uploads/2023/01/Mein_Praktikum_in_der_EU_16.01.2023.pdf

92 Altinget. <https://www.altinget.dk/embedsvaerk/artikel/flere-og-flere-danske-unge-ta-ger-praktik-i-eu-enormt-positivt-og-vigtigt?confirmemailtoken=BD081C6AA5A0B-678BA0658DDBDB79132&receiptPapers=27>

93 European Movement Ireland. Greenbook volume XV. <https://www.europeanmovement.ie/programmes/grad-jobs-in-europe/>

"The Green Book is a must read for those setting off on a career in Brussels and it offers many tips and insights, both professional and social, which make the transition to a career in the "EU Bubble" all the easier." – European Movement Ireland

Myös Ranskassa on laadittu opas neuvomaan virkamiehiä EU:n toimielimiin hakeutumiseen liittyvissä käytännön asioissa. Oppaan tarkoituksena on kannustaa virkamiehiä hakeutumaan (väliaikaisesti) töihin EU:n toimielimiin ja sitä kautta lisätä ymmärrystä ja tietämystä hallintojen välisestä toiminnasta Euroopan unionissa, moninkertaistaa siltoja ranskalaisten ja eurooppalaisen julkishallinnon välillä sekä kehittää virkamiesten kielitaitoa. Opas sisältää tietoa kansallisille lähetettävälle asiantuntijoille, harjoittelijoille, hakukilpailuihin osallistuville sekä tietoa EU-uriin liittyvistä maisteriohjelmista (Specialized Master⁹⁴ "Expert in European public affairs", European Master in Governance and administration "MEGA") ja muista koulutuksista.⁹⁴

Erilaisia harjoittelun mahdollistavia ohjelmia on useita, eikä niiden täyttää potentiaalia hyödynnetä optimaalisella tavalla. Esimerkiksi NEPT-harjoittelu kestää kolmesta viiteen kuukautta, ja toisin kuin kansallinen lähetetty asiantuntija, harjoittelija voi päätyä jopa kabinettiin. Tämä on oivallettu sekä Itävallassa että Tanskassa: molemmissa maissa NEPT-harjoittelupaikoista on enemmän kysyntää kuin tarjontaa.⁹⁵ Tanskan strategiassa todetaan maan panostavan jatkossakin NEPT-harjoitteluun. Myös Suomessa NEPT-harjoittelupaikoista on paljon kysyntää ja Suomi onnistui nostamaan paikkojen määrän seitsemästä kymmeneen vuodessa.

"A survey of the SNEs and NEPTs shows very high job satisfaction with the interesting and challenging tasks, as well as personal development."96 – Denmark

"NEPT is overflowing, we have hard time selecting people"97 – Austria

94 Secrétariat general des affaires européennes. Carrières et emplois européens. <https://sgae.gouv.fr/sites/SGAE/accueil/carrieres-et-emplois-europeens.html>

95 Itävallan liittovaltion virkamiehen etähaastattelu, 23.11.2022, Wien sekä Tanskan valtion virkamiehen etähaastattelu, 8.2.2023, Bryssel.

96 Attractiveness of EU-careers for Danes. Denmark's Action Plan to promote Danes. in the EU. Ministry of Finance. 2022.

97 Itävallan liittovaltion virkamiehen etähaastattelu, 23.11.2022, Wien.

Valmennuksia ja räätälöityä tukea hakijoille

Useat maat tarjoavat räätälöityä tukea tai hankkivat valmennuspalveluita. Esimerkiksi Irlannin strategiassa viitataan räätälöityyn tukeen osana EU Jobs -kampanjaa. Tuella tarkoitetaan räätälöityä harjoittelumateriaalia verkossa sekä kahden kesken annettavaa niin arviointikeskusvaiheeseen kuin haastatteluun. Valmennuksesta vastaavat ulkoiset palveluntarjoajat.⁹⁸

Ruotsin korkeakouluneuvosto hankkii enemmän kokemusta vaativiin tehtäviin hakeville valmennusta yksityisiltä konsulteilta. Tarkkaa tietoa kustannuksista ei ole, mutta käytettävissä olevan budjetin kuvataan olevan hyvin rajallinen, eikä riittävä tarpeeseen nähden.⁹⁹

Myös Saksa tarjoaa ulkoisen palveluntarjoajan kautta valmennuspalveluita yleishakuihin valmistautuville. Valmennusten avulla hakijat voivat varautua siihen, mitä hakuprosessiin sisältyy.

EU-kokemuksen ja osaamisen lisääminen kansallisessa hallinnossa

Kansallisten asiantuntijoiden lähettäminen EU:n eri toimielimiin on keino kehittää virkamiesten EU-osaamista. Irlannin strategiassa tuodaan esiin, että kansallisten asiantuntijoiden lähettämiseen panostaminen kannattaa, koska näille asiantuntijoille kertyy EU:hun liittyvää osaamista ja koska nämä asiantuntijat voivat pyrkiä edistämään Irlannille tärkeitä asioita unionissa.

Ranska on asettanut vuonna 2017 Eurooppa-asioita käsittelevän koulutuksen valtion työntekijöiden elinikäisen ammatillisen koulutuksen ensisijaiseksi tavoitteeksi, keinona parantaa julkishallinnon toimintaa. Eurooppa ei saa olla aihe, jonka virkamiehet sivuuttavat omassa toiminnassaan.¹⁰⁰ Osaamisen kehittäminen on mahdollista myös harjoittelun avulla. Esimerkiksi NEPT-harjoittelua pidetään nuorille virkamiehille erinomaisena mahdollisuutena tutustua EU:n eri toimielinten toimintaan. Virkamiehet tuovat uudet taitonsa ja osaamisensa julkishallintoon palatessaan takaisin Ranskaan.¹⁰¹

98 A Career for EU. Ireland's Strategy to increase Irish representation in the European Union's Institutions and Agencies.

99 Ruotsin valtion virkamiehen etähaastattelu, 6.10.2022, Tukholma.

100 <https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=42034>

101 Ranskan valtion virkamiehen etähaastattelu, 15.2.2023, Pariisi.

TANSKA

KANSALLISTEN ASiantuntijoiden LUKUMÄÄRÄN LISÄÄMINEN

Kyselytulosten perusteella kansalliset asiantuntijat ja NEPT-harjoittelijat ovat hyvin tyytyväisiä mielenkiintoisia ja haastavia tehtäviä sekä henkilökohtaisen kasvun mahdollisuuksia sisältävään työhönsä. Kansallisen asiantuntijaohjelman on lisäksi havaittu lisäävän virkamiestehtävien mielenkiintoa kansallisella tasolla. Näistä syistä Tanskassa on päätetty kaksinkertaistaa kansallisten asiantuntijoiden lukumäärää vuoteen 2025 mennessä (jolloin noin 100 tanskalaista lähetettyä asiantuntijaa työskentelisi EU:n eri toimielimissä). Lisäksi tavoitteena on lisätä ymmärrystä ja vaikutusta lyhyellä tähtämellä sekä vauhdittaa kiinnostusta EU-uria kohtaan kansallisten asiantuntijoiden keskuudessa pidemmällä aikavälillä. Vuoden 2017 toimintasuunnitelmassa painotetaan, että EU-uran myötä meritoituminen huomioidaan. Tanskassa on havaittu, että tietoisuus kansallisten asiantuntijoiden lähettämisen mahdollisuudesta on lisääntynyt, motivaatio lähettämistä kohtaan noussut ja ymmärrys hyödyistä kasvanut. Kansalliset asiantuntijat pitävät lähettävän ministeriön tietoisena EU:n tasolla tapahtuvasta kehityksestä ja auttavat tietoa siirtämällä ennakoimaan tulevaa. Osa kansallisista asiantuntijoista päätyy jatkamaan EU-uraa muissa tehtävissä. Tällä hetkellä kansallisia asiantuntijoita on EU:n eri toimielimissä noin 70 eli vuoden 2025 tavoitteeseen on vielä matkaa. Tanska panostaa edelleen myös NEPT-harjoitteluun.¹⁰²

Mentorointia käytetään varsin harvoin työkaluna

Mentorointi on harvinaisempi työkalu verrokkimaiden keskuudessa. Jokaisella jäsenmaalla on mahdollisuus hyödyntää EPSOn staff ambassadors -ohjelmaa. Ohjelman taustalla on verkosto, joka koostuu useita EU:n eri toimielimiä edustavista asiantuntijoista. Asiantuntijoiden tehtäviin kuuluu EU-urien edistäminen jakamalla muun muassa uratarinoita ja laatimalla kuvauksia uriin liittyvistä työtehtävistä. EPSO ylläpitää yhteyksiä näihin asiantuntijoihin ja tarpeen mukaan pyytää heitä mukaan webinaareihin, messuille ja sosiaalisen median kampanjoihin.¹⁰³

102 Ministry of Finance 2022, Attractiveness of EU-careers for Danes, Tanskan valtion virkamielen etähaastattelu, 8.2.2023, Bryssel.

103 EU Careers. A guide to good practice in promoting EU Careers for EU Member States. 20.12.2022.

Mentorointia sanan varsinaisessa merkityksessä tarjoaa vain Tanska, jossa mentorointi-ohjelmaa tarjotaan yhteistyössä yhdistyksen (Danish Association of Lawyers and Economists, DJØF) kanssa. Ohjelma on tarkoitettu niille tanskalaisille, jotka ovat jo valmiiksi Brysselissä, mutta eivät vielä ole EU:n palveluksessa. Ohjelmassa on 20 mentoria, joista jokaisella on kahdesta kolmeen mentoroitavaa kahdesta kolmeen kuukautta kestävä jakson aikana. Mentorit ovat kokeneita, pitkään EU:ssa töissä olleita henkilöitä.¹⁰⁴

104 Ministry of Finance. Action plan to promote Danes in the EU. December 2017.

4 EU-urien edistäminen Suomessa

Tämä luku sisältää kirjallisiin lähteisiin sekä suomalaisten asiantuntijoiden haastatteluihin perustuvaa tietoa EU-urien edistämisestä Suomessa. Alaluvussa 4.1. kuvataan EU-urien edistämisen strategisuutta, organisoitumista ja vastuita. Alaluku 4.2 sisältää tietoa EU-urien edistämiseen käytettävissä olevista resursseista. Selvityksen toteutuksen yhteydessä on tunnistettu laaja valikoima keinoja, joiden avulla EU-uria edistetään Suomessa. Yksittäisten keinojen listaamisen sijaan alaluku 4.3 kuvaa keinoja teemakohtaisesti, muun muassa tiedottamiseen, harjoittelumahdollisuuksiin sekä hakukilpailuihin ja niihin valmistautumiseen liittyen. Alaluvussa 4.4. esitetään yhteenveto haastatteluissa havaituista haasteista. Alaluvussa 4.4.2 keskitytään mm. selvityksen yhteydessä kerätyn kyselyaineiston perusteella tarkastelemaan yksityiskohtaisemmin EU-urien edistämiseen liittyviä haasteita nuorten, opiskelijoiden ja korkeakouluinstituutioiden näkökulmasta.

4.1 Strategisuus, organisoituminen ja vastuut

Euroopan unioniin liittyviä asioita käsitellään valtioneuvostotasoisesti hallituksen EU-ministerivaliokunnassa, jonka agendalla on poliittisesti, taloudellisesti ja oikeudellisesti merkittäviä ajankohtaisia EU-asioita. Suomalaisten rekrytoitumisen edistämisen tärkeyteen on kiinnitetty huomiota valtioneuvoston EU-selonteossa.¹⁰⁵ Selonteossa suomalaisten suhteellisen osuuden EU:n henkilöstömäärässä todetaan vähenevän nopeasti eläköitymisestä johtuen. Lisäksi jokainen sektoriministeriö huolehtii omasta henkilöstöpolitiikastaan ja henkilöstönsä EU-urien edistämisestä.

Eduskunnan suuren valiokunnan mietinnön mukaan Suomen EU-vaikuttamisen tulee olla sellaista, että Suomen aloitteet päätyvät osaksi EU:n agenda ja että kansalliset erityiskysymykset tulevat huomioiduksi jo pohjaesityksissä. Suomen edusta huolehtiminen edellyttää niin toimintatapojen kehittämistä kuin riittäviä resursseja valtioneuvostossa.¹⁰⁶

¹⁰⁵ Valtioneuvoston selonteko EU-politiikasta. Vahva ja yhtenäinen EU – kohti kestävämpää Euroopan unionia. Valtioneuvoston julkaisuja 2021:4.

¹⁰⁶ Eduskunta. Suuren valiokunnan mietintö valtioneuvoston EU-politiisesta selonteosta. <https://www.eduskunta.fi/FI/tiedotteet/Sivut/suuren-valiokunnan-mietinto-eu-selonteosta-komission-aloitteisiin-vaikuttamisen-on-oltava-varhaista-ja-ennakoivaa.aspx>

Suomen EU-politiikan yhteensovituksesta vastaa valtioneuvoston EU-sihteeristö. Teemana EU-urien edistäminen kuuluu valtioneuvoston kanslian tehtäviin silloin, kun kysymys on suomalaisten läsnäolosta EU:n toimielimissä. Toimialakohtaiset rekrytoinnit ovat yleisiä EU:ssa, ja näistä Suomessa vastaa se ministeriö, jonka hallinnonalaan kyseinen rekrytointi kohdistuu. EU-asioiden komitea on pitänyt yllä keskustelua EU-urista ja rekrytoinneista valtioneuvoston selonteon jälkeen. Keskusteluissa on korostettu kokonaisvaltaista lähestymistapaa, jossa Suomen EU-politiikan sisällölliset prioriteetit ovat kaikkien rekrytointien lähtökohtana.

Edellä mainittuun valtioneuvoston EU-selontekoon pohjautuen valtioneuvoston EU-asioiden komitea on käsitellyt kokouksessaan 6.6.2022 VNEUS:n linjauksien, jossa käsitellään konkreettisia toimia EU-rekrytointien ja urapolkujen kehittämiseksi.¹⁰⁷

KONKREETTISINA TOIMENPITEITÄ MUISTIOSSA EHDOTETAAN MM. SEURAAVAA:

- Valtioneuvoston EU-sihteeristön (VNEUS) EU-rekrytointeja hoitavan virkamiehen tehtävä on muutettava kokopäiväiseksi, ja työn strategisuutta ja suunnitelmallisuutta lisättävä. Yhteistyötä valtionhallinnon muiden toimijoiden sekä sidosryhmien, kuten yliopistojen, korkeakoulujen ja eri alojen ammattijärjestöjen kanssa on kehitettävä. Rinnakkain tämän työn kanssa jatketaan aktiivista vaikuttamista EU-tasolla EU-toimielinten virkamieskunnan maantieteellisen edustavuuden vahvistamiseksi.
- Luodaan nk. EU-urapolkumalli, jossa virkamiehen siirtyminen EU-tehtävästä toiseen ministeriöiden, VNEUSin, Suomen pysyvän EU-edustuston (EUE) ja EU-instituutioiden välillä olisi mahdollisimman joustavaa ja edistäisi virkamiehen uraa valtioneuvostossa. EU-urapolkumallin avulla vahvistetaan myös monipuolista EU-asiiantuntemusta ja vaikuttamisen kehittämistä valtioneuvoston piirissä. EU-urapolusta tulee luoda konsepti, jota sovelletaan mahdollisimman yhtenäisesti koko valtioneuvoston piirissä.

¹⁰⁷ VNEUS (1.6.2022) EU-rekrytointien ja EU-urapolun edistäminen; konkreettiset toimet tilanteeseen vastaamiseksi.

- Vuosina 2023 ja 2024 toteutetaan vuoden mittaiset EU-avustajaohjelmat, joiden puitteissa ministeriöillä on mahdollisuus palkata 1–2 htv EU-politiikan valmistelutehtäviin. Avustajille määritellään yhtenäiset palvelusuhteen ehdot ja palkkauskustannukset katetaan keskitetysti VNK:lle kohdennettavasta erillisestä rahoituksesta.
- Ministeriöitä kannustetaan hyödyntämään mahdollisuutta tarjota omarahoitteisia (cost-free) kansallisia asiantuntijoita sellaisiin keskeisiksi katsottuihin tehtäviin, joissa toimimisesta olisi selkeää etua Suomen EU-politiikan tavoitteiden edistämisen näkökulmasta. Ministeriöiden tulee kattaa omakustanteisten tehtävien päiväraha- ja asumiskustannukset, kun taas palkkauskulut voidaan kattaa VNK:n yhteiseltä kansallisten asiantuntijoiden momentilta. Jatkossa kansallisille asiantuntijoille ja NEPT-harjoittelijoille maksettavat päivärahakäytännöt yhtenäistetään ministeriöissä.
- EU-uramahdollisuuksista tiedottamisen tulee jatkossa olla systemaattisempaa ja kohdennetumpaa. Viestinnässä on kiinnitettävä erityistä huomiota EU-tehtävien yhteiskunnalliseen merkittävyyteen ja globaaliin vaikuttavuuteen.

Jo ennen yllä referoidun linjamuistion laatimista EU-asioiden komitea oli toteuttanut toimenpiteitä tehokkaamman organisoitumisen edistämiseksi. Marraskuussa 2021 pidetyn kokouksen yhtenä keskeisenä päätöksenä oli kokonaisvaltaisemman lähestymistavan edistämisen, jossa kaikkien rekrytointien lähtökohtana Suomen EU-politiikan sisällölliset prioriteetit. Toiminnan laaja-alaisempaa koordinaatiota varten marraskuun kokouksessa päätettiin perustaa myös ministeriöiden ja EU-edustuston yhteinen EU-rekrytointien yhteyshenkilöryhmä.

VALTIONEUVOSTON EU-REKRYTOINTI- YHTEYSHENKILÖRYHMÄ

Valtioneuvoston EU-selonteon julkaisun jälkeen keskustelua aiheesta on jatkettu mm. EU-asioiden komiteassa, jossa käydyissä keskusteluissa on tunnistettu tarve rekrytointiin liittyvästä kokonaisuudesta. Marraskuussa 2021 tehtiin linjaus jatkotyöstä ja nostettiin Suomen EU-politiikan sisällölliset prioriteetit kaikkien lähetettyjen kansallisten asiantuntijoiden (SNE) rekrytointien lähtökohdaksi. Lisäksi päätettiin perustaa ministeriöiden ja EU-edustuston yhteinen EU-rekrytointiyhteyshenkilöryhmä, joka muun muassa tiivistää EU-urien edistämiseen liittyvää koordinaatiota koko valtioneuvostotasolla. Ryhmän kokoontumiset käynnistyivät 12.10.2021 ja niiden agendalla ovat olleet muun muassa EPSO-kilpailuihin ja muihin rekrytointeihin liittyvä valmennustoiminta, EU-urapolkumalli, kansalliset asiantuntijat ja harjoittelijat sekä viestintä.

Edellä esitetyt toimenpiteet ovat selkeästi olleet askeleita oikeaan suuntaan, sillä tämän selvityksen yhteydessä toteutetuissa EU-asiantuntijahaastatteluisa havaittiin, että suhtautuminen ja strategisuus EU-urien edistämiseen vaihtelevat ministeriöittäin. Vaikuttaa siltä, että esimerkiksi käytännöt virkavapaan myöntämiseksi eivät ole täysin yhdenmukaisia. Haastatteluissa korostettiin ministeriön johdon tuen tärkeyttä sille, että EU-tehtäviä varten myönnetään virkavapaata. Myös VNK:n muistiossa erilaisten virkavapauskäytäntöjen huomautetaan luovan epävarmuutta ja eriarvoisuutta virkamiesten keskuuteen. Tavoitteena Suomessa on käytäntöjen yhdenmukaistaminen.

Lisäksi haastatteluissa kaivattiin EU-asioille suurempaa painoarvoa ministeriön sisäisissä keskusteluissa. Yleisesti ottaen ministeriöiden välisen yhteistyön kuvataan olevan toimivaa ja mutkatonta. Toisaalta todettiin, että asiantuntijoita lähetetään omille sektoreille eikä näistä puhuta ministeriöiden kesken. Vaikka vuorovaikutusta olisikin, sen itsessään ei vielä koeta riittävän: moni haastateltava peräänkuulutti konkreettisia, kansallisesti merkittäviä toimia.

”Ei riitä, että jaetaan tietoa sähköpostitse. Pitäisi rakentaa sitä uran tukemista. Alkaen opiskeluista.”

Tietoisuus EU-urien edistämisestä ja siihen liittyvistä käytännöistä liikkuu valtionhallinnossa haastattelujen perusteella vaihtelevasti. Poikkihallinnollisen EU-rekrytointiyhteyshenkilöryhmän perustamista pidetään askeleena oikeaan suuntaan. Ryhmä pyrkii

luomaan EU-urapolkumallia ja edistämään EU-urien nykyistä parempaa huomioimista urasuunnittelussa. Haastattelujen perusteella tietoisuus EU-urien edistämisestä ja siihen käytettävissä olevista työkaluista linkittyy virkahenkilöiden aiempaan työkokemukseen, omiin verkostoihin sekä käytettävissä oleviin resursseihin. Lisäksi havaittiin, että aiemmat kokemukset kansainvälisyydestä - esimerkiksi korkeakouluopintojen aikana EU:ssa suoritettu työharjoittelu - näkyvät myönteisempänä suhtautumisena EU-urien edistämiseen.

Suomen maantieteellisen epätasapainon korjaamiseksi (sekä rakenteellisesti että lyhyemmällä aikavälillä) komission DGHR ja Suomen pysyvä EU-edustusto sopivat keväällä 2022 valmistelevansa yhdessä toimintasuunnitelman Suomen erityistilanteeseen vastaamiseksi.¹⁰⁸ Toimintasuunnitelman tavoitteena on hahmottaa yhteisesti olemassa olevat haasteet sekä määritellä toimenpiteitä, joihin Suomen, komission sekä EPSO:n on ryhdyttävä niiden ratkaisemiseksi. Joidenkin toimenpiteiden toteuttaminen on aloitettu jo vuonna 2022. Toimintasuunnitelmassa määriteltyjen indikaattorien avulla saavutettujen tulosten arviointi tehdään vuoden 2024 ensimmäisellä neljänneksellä.

TOIMINTASUUNNITELMAN SISÄLTÄMIÄ KESKEISIÄ TOIMENPITEITÄ

Suomen vastuulla olevat toimenpiteet

- **EU-uria koskevan viestinnän tehostaminen** (sisältäen mm. urakilpailuakatemian perustaminen, viestinnän fokusointi erityisesti opiskelijoihin, yleisen EU-uria edistävän sosiaalisen median kampanjan käynnistäminen).
- **Määräaikaisen suomalaisen EU-henkilöstön lukumäärän lisääminen** (sisältäen mm. kansallisten asiantuntijoiden lukumäärän kasvattaminen, NEPT-harjoittelujen lisääminen, Blue Book-harjoittelujen lisääminen, mentoroinnin ja verkostoitumismahdollisuuksien kehittäminen).

Komission vastuulla olevat toimenpiteet

- **Aliedustettujen jäsenmaiden määräaikaisten työntekijöiden määrän lisääminen** (avointen työpaikkojen näkyvyyden parantaminen, urapolkujen kehittäminen ja tukeminen määräaikaisten positioiden ja pysyvien virkojen välille, JPP-ohjelman kehittäminen).

108 Action Plan on Geographical Balance, Finland 2023, European Commission, 17.7.2023.

- **Maakohtaisten kilpailujen järjestämismahdollisuuksien selvittäminen** (tietyissä olosuhteissa maakohtaiset kilpailut ovat mahdollisia, mutta niiden yhteensopivuus artiklan 27 kanssa on varmistettava).
- **EPSOn urakilpailumallin kehittäminen ja maantieteellisen epätasapainon tiiviimpi seuranta.**

Komission ja Suomen vastuulla olevat yhteiset toimenpiteet

- **Määräaikaisia tehtäviä koskevan viestinnän ja yhteistyön tehostaminen** (sisältäen mm. aiempaa tiiviimpää tiedonvaihtoa ja yhteisten viestintämateriaalien laadintaa, panostukset EU-uralähteläiden toimintaan).
- **Aliedustusta koskevan seurannan tehostaminen** (sisältäen mm. aktiivisempaa tiedonvaihtoa eri maiden hyvistä käytännöistä EU-urien edistämiseksi, tiiviimpää tilannekuvan seurantaa sekä syvällisempää analyysia epätasapainoon vaikuttavista tekijöistä).

4.2 Käytettävissä olevat resurssit

Valtioneuvoston kansliassa resurssina on vuonna 2022 EU-rekrytointien edistämiseen perustettu EU-erityisasiantuntijan virka. Aiemmin EU-asioiden yksikössä rekrytointiasioita on hoidettu muiden tehtävien ohella osa-aikaisesti (0,5 htv). Kokoaikaisen viran toivotaan mahdollistavan enemmän yhteistyötä EU-urien parissa työtä tekevien kesken. Resurssin lisäyksestä huolimatta osa haastateltavista koki resurssien ja EU-urien edistämiseksi asetun painoarvon (poliittinen, EU-selonteko) välillä epäsuhtaa. EU-asioiden yksikössä toimii myös muita EU-erityisasiantuntijoita, mutta heidän tehtävänsä eivät liity EU-urien edistämiseen.

Suomen pysyvässä EU-edustustossa (EUE) Brysselissä työskentelee yksi lähetetty henkilö, jonka pääasiallinen tehtävä on edistää suomalaisten EU-uria ja rekrytointeja. Henkilö keskittyy yhtäältä EU-vaikuttamiseen henkilöstön maantieteellisen tasapainon periaatteen toteutumiseksi ja toisaalta EU-urista ja valintakilpailuista tiedottamiseen sekä suomalaisen EU-urien konkreettiseen edistämiseen Brysselissä.

Ulkoministeriön poliittisella osastolla on johtava asiantuntija, jonka keskeinen tehtävä on EU-rekrytoinnit, ennen kaikkea suomalaisten saaminen EU:n ulkosuhdehallintoon (EUH). EUH on erityyppinen EU-toimielin rekrytointien osalta, sillä EUH:iin rekrytoidaan 1/3 jäsenmaiden diplomaattikunnasta ja 2/3 EU-uralla olevia tai EU-urakilpailun kautta. Jäsenmaiden ulkoministeriöiden kautta rekrytoitavien tehtävät ovat määräaikaista. Rekrytointi ei siis tapahdu EPSO-kilpailujen kautta. Jäsenmaiden kesken paikoista käydään kuitenkin kova kilpailu. Muissa ministeriöissä henkilöresurssit vaihtelevat, mutta EU-urien edistäminen on yleensä vain yksi tehtävä monen muun tehtävän joukossa. Haastattelujen perusteella käytännössä EU-urien edistämiseen jäävä aika on vähäistä.

”Henkilöstöresurssien puutteesta johtuen (EU-urien edistämiseen) ei panosteta. Jos täältä joku lähtee komissioon, se on pois ministeriön omasta tekemisestä.”

”Jää kuva, että paljon puhetta, mutta vähemmän tekoja.”

”Pitää ymmärtää, että kansainvälisyys maksaa.”

Kaikki ministeriöt ovat edustettuna valtioneuvoston kanslian perustamassa poikkihallinnollisessa EU-rekrytointiyhteyshenkilöryhmässä, joka aloitti toimintansa lokakuussa 2021. Ryhmän toimintaa pidetään haastattelujen perusteella tärkeänä, mutta sen toimivuuden haasteena nostettiin esiin sellaisten henkilöiden mukaan saaminen, joilla on aito kiinnostus aiheita kohtaan ja riittävä tuki asian edistämiseen omassa ministeriössään. Eri ministeriöiden henkilöstöhallinnon kytkeminen osaksi ryhmän toimintaa koettiin haastattelujen perusteella tärkeäksi ja toimivaksi ratkaisuksi, joka on edistänyt ryhmän toiminnan tuloksellisuutta.

Haastatteluiden perusteella Suomen kohdalla panostukset sekä EU-urista viestimiseen voisivat olla nykyistä suurempia.

Komissio järjestää EU-aiheista koulutusta Brysselistä korkeakoulujen uralähteiläille, ja tarjoaa kahden henkilön matkat paikan päälle per jäsenvaltio. Syksyllä 2023 EPSO tarjoaa kaikille yhdeksälle suomalaiselle uralähteiläälle ilmaisen koulutusmatkan Luxembourgiin. Moni jäsenmaa maksaa kaikkien lähteiläiden koulutusmatkat Brysseliin, mutta Suomen kohdalla keskitetty koulutuspäivä on järjestetty kaikille uralähteiläille monesti Helsingissä, jonne EPSOn kouluttajat ovat saapuneet. Uralähteiläiden suurempi määrä on myös toimiva keino ja nämä uralähteiläät on koettu hyödyllisiksi. Suomessa ei kuitenkaan kaikissa korkeakouluissa ei ole edes yhtä uralähteilästä, sillä EPSO:n linjauksen mukaan Suomessa saa olla korkeintaan yhdeksän uralähteilästä. Tämä olisi tärkeässä roolissa nuorten ihmisten ja opiskelijoiden tavoittamisessa. Monesti valmennuskurssit ja sparraukset EU-urakuihin ovat olleet maksullisia, mikä lisää epätasa-arvoa hakijoiden joukossa. Uralähteiläiden houkutellessa opiskelijoita kiinnostumaan EU-urista, myös

kansalliset asiantuntijat (SNEt) ovat olleet EPSOn mukaan toimiva tapa levittää tietoa EU:sta, ja jotkut valtiot panostavat näihinkin enemmän kuin toiset. Opintoneuvojen roolia korkeakouluopiskelijoiden EU-uratietoisuuden tukijana on käsitelty yksityiskohtaisemmin myöhemmin tässä raportissa (ks. alaluku 4.4.2).

4.3 Keinovalikoima

Tiedottaminen ja tietoisuuden lisääminen

Suomalaisille on tarjolla useita erilaisia työskentelymahdollisuuksia EU:ssa. Tarjolla on vakituisten virkojen lisäksi työtä sopimussuhteisille toimihenkilöille, väliaikaisille työntekijöille, kansallisille asiantuntijoille, harjoittelijoille, tutkijoille, apulaisasiantuntijoille EU:n edustustoissa sekä Euroopan parlamentin jäsenten avustajina (ks. taulukko kolme luvussa kaksi). Työsuhteet vaihtelevat vakituisista viroista lyhyempiaikaisiin työtehtäviin. Erilaisia mahdollisuuksia ja väyliä hakea töitä on lisäksi useita, mikä edellyttää aktiivista tiedottamista ja tietoisuuden lisäämistä.

Ulkoministeriön alaisuudessa toimivan Eurooppatiedotuksen tehtäviin lukeutuu kansalais-tiedotus EU-asioista. Eurooppatiedotuksen keskeisiä kohderyhmiä ovat opettajat, opiskelijat ja toimittajat. Eurooppatiedotus toimii yhteistyössä maakunnallisten, alueellisten ja paikallisten toimijoiden kanssa. Eurooppatiedotus-verkkosivu sisältää perustietoa EU:sta, asumisesta, työskentelystä ja opiskelusta EU:ssa, EU-asioiden käsittelystä Suomessa ja suomalaisesta edunvalvonnasta EU:ssa sekä EU:n yhteisestä ulko- ja turvallisuuspolitiikasta. Sivustolta löytyy myös julkaisuja sekä kuvauksia EU:n eri toimielimissä työskentelevien asiantuntijoiden arjesta ja EU-uratarinoita. Eurooppatiedotus muodostaa osan ulkoministeriön ajankohtaisviestinnän yksiköstä.¹⁰⁹

Valtioneuvoston kanslian verkkosivulta löytyy paljon tietoa työskentelystä Euroopan unionissa. Sivustolta saa lisätietoa toimielinten työtehtävistä, EU:n rekrytointikilpailuista ja valmennuksista (ml. oppaat rekrytointikilpailuihin ja sopimussuhteisiin tehtäviin) sekä harjoittelusta EU:ssa. Sivustolta löytyvät linkit Euroopan komission harjoittelijatoimistoon, avoimiin työpaikkoihin (EPSO) ja suomalaisiin uratarinoin (Eurooppatiedotus).¹¹⁰

¹⁰⁹ Eurooppatiedotus. <https://eurooppatiedotus.fi/>

¹¹⁰ Valtioneuvoston kanslia. Työskentely Euroopan unionissa. <https://vnk.fi/eu/tyopaikat>

Suomen EU-edustusto tekee myös aiheeseen liittyvää tiedottamista. Komission Suomen edustuston henkilöstö käy esimerkiksi ajoittain puhumassa aiheesta korkeakouluopiskelijoille. Euroopan unioniin ja siellä työskentelyyn liittyvää tietoa on kerätty Eurooppalainen Suomi ry:n ylläpitämälle verkkosivulle, jossa avataan erilaisia uramahdollisuuksia, kuvataan eri koulutustaustoista tulevien väyliä EU-uralle, kerrotaan EU-urakoulutuksista sekä annetaan tietoa erilaisista harjoittelusta. ¹¹¹

”Elinikäinen ura EU:n toimielimissä ei suinkaan tarkoita pysymistä samassa tehtävässä koko uran ajan. EU tarjoaa sisäisiä liikkuvuusjärjestelyjä, joiden ansiosta voit halutessasi hankkia uusia taitoja, työskennellä uusilla aloilla tai tarttua uusiin kiinnostaviin urahaasteisiin” – Eurooppalainen Suomi ry

EU-uralähtelivät toimivat kontaktihenkilöinä Euroopan unionista kiinnostuneille opiskelijoille, tarjoten tietoa harjoittelupaikoista sekä työllistymismahdollisuuksista Euroopan unioniin. Opiskelijoille suunnattua viestintää tehdään pitkälti sosiaalisen median kautta (EU Careers Finland -profiili Facebookissa ja @eucareersfinland -tili Instagramissa). Viestintä liittyy esimerkiksi avoimiin työ- ja harjoittelupaikkoihin sekä hakuprosesseihin. Helsingin, Itä-Suomen¹¹², Jyväskylän, Tampereen, Turun ja Vaasan yliopistoissa sekä Aalto yliopistossa ja Åbo Akademiassa on EU-uralähtelivät. Lukuvuodelle 2023–2024 on saatu mukaan uralähtelias myös Oulun yliopistosta. Yliopistot järjestävät lisäksi webinaareja uramahdollisuuksista Euroopan unionissa. ¹¹³

Harjoittelun kautta kokemusta ja ymmärrystä Euroopan unionista

Euroopan komission viisi kuukautta kestävään Blue Book -harjoitteluun voivat hakea alemman korkeakoulututkinnon tai ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet henkilöt. Sen avulla harjoittelijat hankkivat kokemusta komission toiminnasta ja EU:n toimielimistä laajemminkin.¹¹⁴ Harjoittelun sijoituspaikkana toimii Bryssel tai Luxemburg.

Harjoittelu on mahdollista myös Euroopan komission käännöstoimen pääosastolla (DGT) kääntämisen tai muiden käännöstoiminnan kannalta sopivien alojen korkeakoulututkinnon suorittaneille. Viisi kuukautta kestävä harjoittelu jakautuu hallinnollisten harjoittelijoiden ja kielenkääntäjien kesken. Harjoittelijat toimivat kaikkialla Euroopan komission

¹¹¹ Eurooppalainen Suomi ry. Ura EU:ssa. <https://www.eurooppalainenensuomi.fi/uraeussa>

¹¹² Itä-Suomen yliopisto. Tukea EU-uralle. <https://kamu.uef.fi/tietopankki/urasuunnittelu-ja-tyonhaku/eu-ura/>

¹¹³ Tampereen yliopisto. Urawebinaari: Uramahdollisuudet Euroopan unionissa. <https://www.tuni.fi/fi/ajankohtaista/urawebinaari-uramahdollisuudet-euroopan-unionissa>

¹¹⁴ Valtioneuvoston kanslia. Harjoittelu EU:ssa. <https://vnk.fi/eu/harjoittelu>

virastoissa ja palveluissa, pääasiassa Brysselissä ja Luxemburgissa. Temaattisesti harjoittelijat voivat olla tekemisissä esimerkiksi kilpailulainsäädännön, HR-asioiden, ympäristöpolitiikan tai kielenkääntämisen kanssa.¹¹⁵

Yli 18-vuotta täytäneillä, korkeakoulututkinnon omaavilla on mahdollisuus hakea Euroopan parlamentin pääsihteeristön Schuman-harjoitteluun. Muita hakemisen edellytyksiä on kahden EU:n virallisen kielen hallinta. Harjoittelu kestää viisi kuukautta. Mikäli henkilö on ollut töissä jossain EU:n toimielimessä kaksi kuukautta, hän ei voi tulla valituksi Schuman-harjoitteluun.¹¹⁶

Edellä mainittujen lisäksi harjoittelupaikkoja on tarjolla myös Euroopan unionin neuvostossa, Euroopan parlamentissa¹¹⁷, alueiden komiteassa¹¹⁸, talous- ja sosiaalikomiteassa, Euroopan oikeusasiamiehen toimistossa¹¹⁹, EU:n tuomioistuimessa¹²⁰, Euroopan keskuspankissa¹²¹ sekä erillisvirastoissa.

Julkishallinnon palveluksessa olevien on mahdollista hakea komission NEPT-harjoitteluun (National expert in Professional Training). Kolmesta viiteen kuukautta kestävään harjoitteluun osallistuvan palkkakustannuksista vastaa lähettävä maa, komission korvatessa matkustamisesta aiheutuvat kustannukset. Harjoitteluun osallistuminen ei edellytä tiettyä aiempaa työkokemusta. Sen sijaan aiempi harjoittelu- tai työkokemus jossain eurooppalaisessa instituutiossa on este osallistumiselle. Suomen kiintiönä on 10 NEPT-harjoittelupaikkaa vuodessa. Harjoittelu antaa sekä mahdollisuuden luoda kontakteja että saada tietoa mahdollisista muista avoimista EU-tehtävistä.

”NEPT-harjoittelut ovat tosi hyviä. Niitä voisi olla enemmänkin. Ovat matalan kynnyksen vaihtoja (3–5 kk) – jos ei ole aikaisempaa kokemusta, on helppo käydä kokeilemassa, miltä tuntuu ja onko ns. oma juttu. Heille on syttynyt kipinä.”

115 European Commission. Traineeships. <https://traineeships.ec.europa.eu/>

116 European Personnel Selection Office. Traineeships in the EU institutions, bodies and agencies. <https://epso.europa.eu/en/job-opportunities/traineeships?institution=5183>

117 <https://www.europarl.europa.eu/at-your-service/en/work-with-us/traineeships>

118 <https://epso.europa.eu/fi/european-committee-regions-traineeship-programme>

119 <https://www.ombudsman.europa.eu/fi/office/careers>

120 https://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_7008/fi/

121 <https://www.ecb.europa.eu/careers/html/index.fi.html>

Euroopan komissio perusti vuonna 2018 Junior Professionals -ohjelman (JPP) integroimaan nuoria henkilöitä aiempaa paremmin osaksi komission sisäistä osaajien verkostoa¹²². Ajatuksena on varmistaa, että komission palvelukseen päätyneet nuoret myös pysyvät organisaatiossa ja että heidän osaamistaan kehitetään. Voidakseen tulla valituksi JP-ohjelmaan, kandidaattien on työskenneltävä jossakin komission pääosastoista, kabineteista tai virastoista Blue Book -harjoittelijana, sopimussuhteisena toimihenkilönä, väliaikaisena työntekijänä tai vakituiseina työntekijänä. Lisäksi kandidaateilla tulee olla alle kolme vuotta työkokemusta. Tultuaan valituksi nuoret toimivat kuuden kuukauden ajan kahdella pääosastolla, jonka jälkeen heidät otetaan esivalitun pääosaston palvelukseen. Harjoittelu kestää kokonaisuudessaan kaksi vuotta. Harjoitteluun otetaan korkeintaan 70 henkilöä vuodessa. Ohjelman aikana harjoittelijoiden on mahdollista osallistua komission sisäisiin virkamieskilpailuihin ja tulla valituksi vakituiseen virkaan.

EUH:lla ja komissiolla on myös yhteinen kaksivuotinen Junior Professionals in EU Delegations (JPD) -ohjelma, joka mahdollistaa harjoittelun EU:n edustustoissa ympäri maailman. Ohjelma antaa nuorille mahdollisuuden saada omakohtaista kokemusta EU-delegaatioiden työstä ja syvällistä ymmärrystä niiden roolista EU:n ulkopolitiikan täytäntöönpanossa. Kullekin jäsenmaalle on varattu kaksi paikkaa, mutta jäsenmaat voivat halutessaan maksaa itse ylimääräisiä paikkoja. Suomen ulkoministeriö rahoittaa parhailaan kahta ylimääräistä paikkaa. Näihin paikkoihin on avoin haku ja ulkoministeriö hoitaa myös varsinaisen rekrytointiprosessin.

Vakituisiin virkoihin yleisurakilpailun kautta

Osallistuminen EPSOn järjestämiin avoimiin rekrytointikilpailuihin on väylä vakituisiin EU-virkoihin. Yleisurakilpailut kohdennetaan uransa alkuvaiheessa olevien yleisvirkamiehien rekrytointiin kaikkien unionin toimielinten palvelukseen. Toivottavaa on, että kilpailuihin haetaan pian valmistumisen jälkeen. Valintaprosessin läpäistyään hakija päätyy varallaololistalle, josta EU-toimielimet kutsuvat hakijoita rekrytointihaastatteluihin yleisten kompetenssien ja verbaalisten taitojen testaamiseksi.¹²³ EPSO:n virkamieskilpailuja on kuvattu tarkemmin tämän raportin luvussa kaksi.

122 European Commission. Junior Professionals Programme (JPP). <https://traineeships.ec.europa.eu/pilot-junior-professionals-programme-jpp>

123 EU:n rekrytointikilpailut ja valmennus. <https://vnk.fi/eu/kilpailut-ja-valmennus>

Valmennus ja tuki hakukilpailuihin valmistautumiseen

Valtioneuvoston kanslia neuvoo hakijoita valmistautumaan kilpailun alkuvaiheisiin itsenäisesti EPSOn verkkosivujen esimerkkitehtävien avulla. Valmentautumisen tueksi kerrotaan saatavilla olevan runsaasti kaupallista materiaalia, esimerkiksi harjoituskirjoja ja testioppaita sekä erilaisia valmennuskursseja. Kaupallisen materiaalin lisäksi hakijoiden tukena on 2023 päivitetty opas kilpailuihin valmistautuville suomalaisille hakijoille. Oppaassa on tietoa virkamiehien rekrytoinnista pysyviin virkoihin ja siitä, miten hakija voi valmentautumalla parantaa mahdollisuuksiaan kilpailussa.¹²⁴

VNEUS ja EUE ovat järjestäneet yhteistyössä valmennusta komission sisäisten kilpailujen kautta hakeville EU Training -yrityksen tuottaman sisällön pohjalta vuonna 2023. Samoin kattavampi valmennuskokonaisuus uudistettujen EPSO-kilpailuiden kautta hakeville on suunnitteilla. VNEUS, EUE, Euroopan komission Suomen edustusto ja Eurooppalainen Suomi ovat järjestäneet EPSO-kilpailuihin ja harjoittelijahakuihin valmentavia webinaareja kevään 2023 aikana.

Tilapäistä asiantuntija- tai assistenttiapua (sopimussuhteiset toimihenkilöt)

EU:ssa on tarjolla määräaikaista sopimussuhteista tehtäviä tilanteisiin, joissa tarvitaan tilapäistä asiantuntijaosaamista tietyllä sektorilla. Määräaikaisuus tarkoittaa yleensä kolmeksi vuodeksi solmittavaa työsopimusta, joka voidaan uusia kerran. Tehtävät koskevat niin asiantuntija- kuin assistenttitasoa. Näihin tehtäviin voi hakea jatkuvasti, ja hakuprosessi oli ainakin aiempiin virkamieskilpailuihin nähden kevyempi. Sopimussuhteisia tehtäviä on tarjolla mm. Euroopan komission pääosastoilla sekä niiden alaisissa toimistoissa (esimerkiksi infrastruktuuri- ja logistiikkatoimisto). Muita vaihtoehtoja ovat erillisvirastot ja Euroopan komission kansalliset edustustot sekä edustustot kolmansissa maissa (erityisesti kehitysyhteistyötehtävät).¹²⁵

Väliaikaiset toimihenkilöt (Temporary Agent)

Väliaikaiset toimihenkilöt sijaistavat virkamiehiä erikoisalojen osaamista vaativissa tai tilapäisissä tehtävissä. Väliaikaiseksi toimihenkilöksi palkattu voi päätyä tekemään töitä useilla erilaisilla nimikkeillä, esimerkiksi yhteiskuntatieteilijä, hankepäällikkö, kääntäjä,

124 Valtioneuvoston kanslia. Opas EU-rekrytointikilpailuihin osallistuville. Joulukuu 2018. <https://vnk.fi/documents/10616/1060145/18.12.2018+Opas+rekrykilpailuihin/93089ff9-f52b-4ec4-73b1-32034a1d85a7/18.12.2018+Opas+rekrykilpailuihin.pdf>

125 Valtioneuvoston kanslia. Työskentely Euroopan unionissa. <https://vnk.fi/eu/tyopaikat>

tiedeanalyttikko ja ohjelmavastaava. EU-toimielimillä on omat valintamenettelynsä näihin tehtäviin. Hakuilmoituksia väliaikaisten toimihenkilöiden tehtäviin julkaistaan yleensä myös EPSOn avointen työpaikkojen sivulla.¹²⁶

Kansallisten asiantuntijoiden lähettäminen

Suomi voi muiden EU-jäsenmaiden tapaan lähettää kansallisia asiantuntijoita (SNE) EU:n toimielimiin. Kansallisten asiantuntijoiden palkkakustannuksista vastaavat jäsenvaltiot. Suomen valtion talousarvioon sisällytetty yhteinen momentti 23.01.03 on mahdollistanut noin kymmenen kansallisen asiantuntijan työskentelyn EU:n toimielimissä Suomen EU-politiikkaa tukevissa tehtävissä.¹²⁷ Kansalliset asiantuntijat saavat EU-asioiden komitean kansallisten linjausten mukaan työskennellä samassa EU-tehtävässä korkeintaan neljä vuotta. Komission puolelta maksimipituus on kuusi vuotta. Kansalliset asiantuntijat eivät saa toimia esimies- tai johtotehtävissä. SNE-tehtävissä olevia voidaan pyrkiä kannustamaan hakeutumaan väliaikaiseksi toimihenkilöksi (Temporary Agent), joihin heidän voi EU-kokemuksensa myötä olla helpompi päästä, sekä EPSO-kilpailujen kautta EU-uralle (ns. EU-urapolkumalli). Kilpailu SNE-paikoista kasvanee tulevaisuudessa, jos useampi maa pyrkii lisäämään osuuttaan niissä.

EU-avustajaohjelman käynnistäminen

Suomessa on EU-jäsenyyden alkuvuosina sekä ennen EU-puheenjohtajuuskausia toteutettu keskitettyjä EU-avustajaohjelmia vastavalmistuneille opiskelijoille.¹²⁸ Ohjelman avulla on vahvistettu valtionhallinnon EU-osaamista. Kokemukset ohjelmista ovat olleet hyviä ja osa avustajista on jäänyt pidempikestoisesti tai pysyvästi valtionhallinnon EU-tehtäviin. EU-rekrytointien edistäminen ja valtionhallinnon EU-osaamisen ja vaikuttamisen vahvistaminen puoltavatkin vahvasti tämän käytännön jatkamista .

126 Hakumenettely, väliaikaiset toimihenkilöt. <https://epso.europa.eu/fi/selection-procedure/how-apply>

127 Valtiovarainministeriön vuoden 2024 talousarvioesityksessä EU:n kansallisten asiantuntijoiden palkkamenoja koskevan momentin taso on kasvamassa 1,5 miljoonalla eurolla uuden kokonaistason ollessa 2,48 miljoonaa euroa. Momenttia voidaan käyttää kansallisten asiantuntijoiden, EU-avustajaohjelman ja EU-rekrytointeihin liittyvän hakijavalmennuksen rahoittamisen lisäksi myös valtioneuvoston horisontaalisten asioiden hoitamiseen liittyviin tehtäviin (3 htv/240 t€). Poistamalla momentin muu käyttö saadaan kohdennettua lisärahaa momentin varsinaiseen tarkoitukseen.

128 VNEUS - EU-rekrytointien ja EU-urapolun edistäminen; konkreettiset toimet tilanteeseen vastaamiseksi. 1.6.2022.

Vuosille 2024 ja 2026 on asetettu tavoitteeksi kahden vuoden mittaisten EU-avustajaohjelmien toteuttaminen. Ohjelmien puitteissa ministeriöillä olisi mahdollisuus palkata lisäresurssia (1–2 htv) EU-politiikan valmistelutehtäviin. Avustajille määriteltäisiin yhtenäiset palvelusuhteen ehdot ja palkkauskustannukset katettaisiin keskitetysti VNK:lle kohdennettavasta erillisestä rahoituksesta. Eduskunta päättää vuoden 2024 valtion talousarviosta joulukuussa 2023.

4.4 Havaitut haasteet

Tässä luvussa kuvataan selvityksen yhteydessä esille nostettuja syitä, haasteita ja pullonkauloja, joiden vuoksi suomalaisten ei uskota hakeutuvan riittävässä määrin EU-uralle. Lisäksi luvussa taustoitetaan nuorten ja opiskelijoiden kiinnostusta EU-uria kohtaan.

4.4.1 Asiantuntijoiden hakeutuminen EU-uralle

Työvoiman avoin liikkuvuus EU:ssa

Taustahaastatteluissa esitettiin lukuisia eri syitä suomalaisten vähäiselle hakeutumiselle EU-urille. Toisin kuin vuonna 1995, Euroopan unioni ei ole enää uusi asia. Tuolloin vaihtoehtoja kansainväliselle uralle julkishallinnossa ei juuri ollut. EU nähtiin ovena Eurooppaan ja mahdollisuutena integroitua laajempiin kansainvälisiin työmarkkinoihin. Jäsenyyden alkuaikoina suomalaisille järjestettiin maakohtainen kilpailu, jonka myötä moni aloitti kansainvälisen uran tai pääsi jatkamaan sitä jossakin EU:n toimielimessä. 1990-luvulla EU-uransa aloittaneet lähestyvät eläkeikää (ks. luku kaksi).

”Isot massat tulleet jäsenyyden alkuaikoina, suomalaisille järjestetyistä erityiskilpailuista, joissa testattiin EU-tietoisuutta. Nykyään rekrytoinnit enemmän kv. rekrytointien kaltaisia, logiikka- ja älykkyystestejä, soveltuvuuskokeita.”

EU-jäsenyyden myötä Eurooppa on avautunut suomalaisille monessa mielessä. Niin ulkomaan matkat kuin ulkomailla asuminenkin ovat monille tuttua entuudestaan. Avoin työvoiman liikkuvuus maanosan sisällä on mahdollistanut työskentelyn muissa EU-maissa. Vuoteen 1995 verrattuna EU ei myöskään näyttäydä mielikuvissa erityisen kiinnostavana. Päinvastoin, Euroopan unioniin usein liitettyjä adjektiiveja ovat epäselvyys ja byrokraatia. Moni haastateltava huomautti EU-aiheisen uutisoinnin olevan luonteeltaan negatiivisävytteistä (esimerkiksi direktiivit nähdään pikemmin rajoittavana kuin mahdollistavana sääntelynä). Huolestuttavaa on myös laskeva trendi opiskelijoiden keskuudessa niin

vaihto-opiskelun¹²⁹ kuin kielten opiskelun¹³⁰ osalta. Kesällä 2023 tehdyn valtionhallinnon korkeakouluharjoittelijakyselyn perusteella opiskelijoiden perussuhtautuminen EU:hun oli kuitenkin hyvin myönteistä. Opiskelijat pitivät EU-uria mielenkiintoisina, mutta heillä ei ollut konkreettista tietoa EU:n tarjoamista työ- ja harjoittelumahdollisuuksista.

Urat kotimaassa ja urat Euroopassa näyttävät erillisinä. Resurssit ovat kapeat ja niistä halutaan pitää kiinni. Osa haastatelluista koki, että urakierto EU:ssa voi olla jopa haitallista omalle urakehitykselle. Haasteita voi olla edessä kotimaahan palatessa: millä tavoin hankittua kansainvälistä osaamista osataan hyödyntää, miten siitä palkitaan ja mistä henkilölle löytyy lisääntyntä osaamista vastaava työtehtävä?

”Pitäisi ajatella, että EU-ura on yhtäläinen kuin Suomessa oleva ura. Ei erillinen vaan toisia täydentävä. EU:ssa tehtyjä tehtäviä pitäisi pystyä hyödyntämään, kun tulee takaisin.”

”Ministeriökontekstissa myös varmistaa se, että kv. liikkuvuudelle ylipäättänsä on olemassa ylimmän johdon tuki eli kannustetaan selvästi lähtemään eikä paluumuuttajille kohdistu tekijöitä, jotka huonontavat heidän asemaansa.”

Hakuprosessin kesto ja monimutkaisuus

EPSOn toteuttaman EU-urille hakeutumisen motivaatiotekijöitä koskevan kyselyn tulosten mukaan monimutkainen ja pitkä rekrytointiprosessi on keskeisin syy sille, miksi suomalaiset potentiaaliset hakijat eivät halua hakeutua EU-urille. Hakuprosessi on suurin hakumotivaatiota heikentävä tekijä myös Virossa ja Ruotsissa. Lisäksi suomalaisten hakeutumismotivaatiota EU-urille heikentää se, että Suomessa elämänlaatu koetaan paremmaksi kuin mitä se olisi maassa, jonne EU-uran vuoksi tulisi muuttaa. Brysselin ja Luxemburgin asumisturvallisuus ja heikko työn ja vapaa-ajan tasapaino mietityttävät suomalaisia. Tämä viestii siitä, että suomalaisilla on ennen kaikkea turvallinen olo asua ja työkennellä Suomessa. Kohtuullista työkuormitusta ja työpäivän pituutta arvostetaan, eikä EU-uralla näiden asioiden nähdä toteutuvan yhtä hyvin kuin Suomessa.

Myös EPSOn näkemykset suomalaisten hakemattomuudesta vahvistavat näitä havain-toja yksityiselämän ja työn yhteensovittamisen koetuista haasteista sekä haluttomuudesta muuttaa pois Suomesta. Muuttaminen Brysseliin tai Luxemburgiin heikentää

129 Vaihto-opiskelun suosio romahti muutamassa vuodessa. <https://yle.fi/a/3-12043017/64-3-106053>

130 Vieraiden kielten suosio laskee edelleen kouluissa. <https://yle.fi/a/3-12639272>

hakumotivaatiota etenkin perheellisten hakijoiden keskuudessa.¹³¹ Suomalaiset myös usein vierastavat byrokraattiseksi koettuja instituutioita. Lisäksi Suomessa on harvinaisempaa muuttaa puolison työn perässä niin, että toinen jää kotiin, eivätkä suomalaiset ole välttämättä tietoisia Brysselin ja muiden kaupunkien työmahdollisuuksista.¹³² EU on voinut myös menettää suosiotaan Euroopan pakolaiskriisin jälkeen kasvaneen nationalismiin, populismiaallon ja EU-vastaisuuden trendin myötä, eikä EU-instituutiota nähdä yksinomaan suotuisassa valossa.¹³³

EPSOn toteuttaman kyselyn mukaan suomalaisia houkuttelee EU-urissa erityisesti kansainvälinen työympäristö, EU:n arvot sekä kehittymismahdollisuudet ammatillisesti ja henkilökohtaisesti.¹³⁴ Kaikista EU-alueen vastaajista nuoria hakijoita houkuttelee erityisesti EU-arvot ja vanhempia hakijoita mahdollisuudet työskennellä kansainvälisessä ympäristössä. EU-arvojen merkitys on kasvanut Venäjän hyökkäyssodan Ukrainaan myötä. Myös EPSOn asiantuntijoiden mukaan EU-arvot ovat suomalaisille tärkein syy lähteä EU-uralle.

Taloudelliset tekijät ja työympäristö (ml. worklife balance)

Monien heikosti hakijoita houkuttelevien maiden syiden taustalla voi olla maan nettopalkkataso: korkeiden nettoansioiden ja hyvien työllisyysnäkökymien on havaittu korreloivan vahvasti matalaan hakijamäärään ja päinvastoin. EU-henkilöstön palkantarkistukset seuraavat keskeisten jäsenvaltioiden ostovoiman kehitystä.¹³⁵ Erot kilpailuun hakeutumisessa näkyvät erityisesti korkeimpien ja matalimpien palkkatasojen maiden kohdalla, ja korkeampien palkkatasojen maissa EU:n suhteellinen ostovoiman houkuttelevuus on vähentynyt.¹³⁶ Suomi ei kuulu ostovoimaltaan korkeimpien palkkatasojen maihin, vaan sijoittuu hieman yli puolen välin EU-keskiarvoa.

131 EU citizens interested in pursuing an EU career? Results of the 2020 survey on motivational drivers to join the EU.

132 Turun yliopistossa vuonna 2005 julkaistussa pro gradu -tutkielmassa tarkasteltiin vastavalmistuneiden korkeakoulutettujen kiinnostusta eurooppalaisia työmarkkinoita kohtaan. Keskeisimpinä esteinä EU/ETA-alueen työmarkkinoille siirtymisessä koettiin yksityiselämään liittyvät syyt, riittämätön tieto työpaikoista, puuttellinen kielitaito sekä rohkeuden puute.

133 Selvityksen yhteydessä toteutetu EPSOn haastattelut

134 Tour d'Europe. Motivational Factors for an EU career. Bilateral meeting, EPSO – Finland 8th of September, 2021

135 Vähennettynä otokseen kuulumattomat maat.

136 Report from the Commission to the European Parliament and the Council: on the application of Annex XI to the Staff Regulations and Article 66a thereof. 26.4.2022

Haastatteluissa tuotiin esiin, että toisinaan kyse on yksittäisen henkilön sijaan koko perheen toimeentuloon liittyvästä haasteesta. Lisäksi vapaa-ajan merkitys on lisääntynyt ihmisten keskuudessa. Vaikka palkka olisi parempi, se ei välttämättä korvaa vapaa-ajan puutetta. Pohjoismaissa on totuttu joustaviin käytäntöihin (työaika, etätyö), joita hyödynnetään EU:ssa suhteessa vähemmän.

“EU-virkojen etuna ollut palkkaerogäppi on kaventunut huomattavasti EU-jäsenyyden alusta. Jos henkilö lähtee pariksi vuodeksi Brysseliin duuniin, niin hän voi joutua taloudellisesti koviin, jos oma asunto jää Suomeen eikä siitä halua luopua eikä sitä saa vuokralla ja/ tai puoliso ei mukaan lähtiessä työllistykään. Rahallinen hyöty on kuitenkin keskeinen kriteeri rationaalisessa ajattelussa.”

“Me on totuttu tekemään Suomessa normaalia työpäivää. Kuka haluaa mennä takaisin siihen, että tekee liian pitkää päivää?”

Lisäksi muutkin makro- ja sosioekonomiset tekijät, kuten esimerkiksi OECD:n paremman elämän indeksi, korreloivat kilpailuihin osallistumisen kanssa. Vertailussa korkeampi paremman elämän indeksi (kokonaistyytyväisyys elämään) ennustaa heikompaa EU-urille hakeutumista.¹³⁷ Esimerkiksi Suomessa tämä kokonaisuustyytyväisyys elämään -indeksi on tunnetusti hyvin korkea, vertailuissa OECD-maiden korkein.¹³⁸ Sen sijaan yhteyttä hakijamäärään ei näyttäisi olevan kansallisen työllisyysasteen, kansalaisten EU-mielikuvan tai yksilöiden oman taloudellisen tilanteen ja sen mahdollisen tulevan paranemisen kanssa.

Palkan lisäksi EU-urii ja niiden houkuttelevuuteen arvioidaan vaikuttavan myös monen muun tekijän. Työpaikan saaminen EU:n eri toimielimissä kuvataan olevan kovan työn takana. Harjoittelu- ja työpaikat ovat kilpailtuja, henkilö ei kilpaile pelkästään muita suomalaisia vaan muita eurooppalaisia vastaan. Kilpailuihin sisältyy useita eri kokeita, ja niiden läpäisemisestä seuraa pääsy varallaololistalle. Haastateltavien mukaan varallaololistalle päätyvät saavat töitä, mutta työpaikan löytäminen voi kestää vuodesta puoleentoista vuotta. Prosessin pitkittyessä osa listalla olijoista ehtii työllistyä muualle.

“Italia / Espanja, heille palkat ovat todella hyviä. Se synnyttää kiinnostusta. Suomalaisille palkka on ok, mutta onko niin paljon parempi Suomeen verrattuna. Palkkaus varmasti kannustaa muiden maiden kansalaisia hakemaan.”

137 Report from the Commission to the European Parliament and the Council: on the application of Annex XI to the Staff Regulations and Article 66a thereof. 26.4.2022

138 <https://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/finland/>

Rekrytointeihin liittyen on myös syytä muistaa, että EU:ssa työtehtäviin liittyy runsaasta erilaisia työsopimuskäytänteitä. Varsinainen ura avautuu virkamieskilpailujen tai CASTin kautta. Myös Suomesta lähdettäessä palvelussuhteissa saattaa olla hallinnonalakohtaisia eroja. Edelleen EU-uriiin liittyy epäselvyyttä tai varsinaista tiedonpuutetta. EU-ura voi alkaa niin harjoittelun, Euroopan parlamentin jäsenen avustamisen, määräaikaisen työsopimuksen¹³⁹ tai muun väylän kautta. Väyliä ja tapoja, joiden kautta suomalaiset voivat työllistyä EU:n eri toimielimiin, on monia, mutta niistä ei olla välttämättä (riittävän) tietoisia.

“Ei tiedetä kaikista mahdollisuuksista, tai millä alalla niitä on (IT:stä metsätieteisiin jne., on tosi monipuolista)”

4.4.2 Nuorten ja opiskelijoiden kiinnostus EU-uria kohtaan

Yliopistot ja korkeakoulut muodostavat muiden julkisen hallinnon tehtävien tavoin myös EU-urien kohdalla merkittävän rekrytoitumispotentiaalin. Erityisesti tämä koskee laajasti ihmistieteellisiä koulutusaloja, joihin tässä laskemme yhteiskunta- ja historiatieteiden ohella myös oikeus-, talous-, ja kasvatustieteet. Kaikilla näillä aloilla annettava koulutus on luonteeltaan generalistista eli empiirisesti, menetelmällisesti ja teoreettisesti laajaa tieteenalan osaamista painottavaa, mikä antaa valmistuville opiskelijoille edellytykset hakeutua hyvinkin erilaisiin tehtäviin niin julkisella kuin yksityiselläkin sektorilla.

Suomen liittyminen EU:hun vuonna 1995 loi myös korkeakoulutetuille uudet työmarkkinat, kun EU:n jäsenmaan kansalaisina suomalaisten oli mahdollista hakea EU:n toimielimissä avoinna olleisiin tehtäviin. Koska EU-tehtävissä vaaditaan myös yhteisöön liittyvää substanssiosaamista, EU-urille hakeutumista edistettiin Suomen EU-jäsenyyden ensimmäisen vuosikymmenen aikana sekä vahvistamalla yliopistollista Eurooppa-opetusta, lisäämällä EU-painotteisia harjoittelumahdollisuuksia sekä Suomessa että EU:n piirissä että tehostamalla tiedottamista EU-uramahdollisuuksista.

Suomen kansallinen EU-opetuksen ja -tutkimuksen taso on suppeaa

EU-jäsenyyden ensimmäisen vuosikymmenen jälkeen EU-opetuksen ja -tutkimuksen asema suomalaisissa yliopistoissa on supistunut, yliopistojen ulkopuolelle jäävässä korkeakoulusektorissa systemaattista EU-opetusta tai -tutkimusta ei käytännössä missään vaiheessa ole edes muodostunut. Osittain kyse on normaalista kehityskaaresta: siinä missä

¹³⁹ Työntekijä voidaan palkata väliaikaisella työsopimuksella määräajaksi (alkaen 6–12 kuukaudesta) erikoisalojen osaamista vaativiin tai tilapäisiin tehtäviin, esimerkiksi tutkimustyöhön.

Suomen EU-jäsenyyden alkuaikoina tutkimustietoa tuotettiin laajasti kansallisista lähtökohdista ja kansallista tiedontarvetta tyydyttämään, ohjaavat kansainvälisen tiedeyhteisön trendit vahvasti suomalaista EU-tutkimusta.¹⁴⁰ Kuitenkin näyttää siltä, että kokonaisuutena EU-tutkimuksen, mutta etenkin opetuksen määrä on laskenut, mikä näyttäisi heijastuvan myös EU-urille hakeutumiseen.

Edellä mainittu generalististen koulutusalojen vahva asema EU-urille rekrytoitumisessa näkyy myös kansainvälisenä trendinä. Christensenin (2015) tutkimus osoittaa EU:n rekrytointiprosessien suosivan generalisteja näiden ammatillisen joustavuuden ja kyvyn omaksumaa nopeasti uusia asioita johdosta. Tosin tämä trendi on jatkunut jo 1960-luvulta lähtien. Tämän pitkän aikavälin kehitystä hidasti jonkin verran 2010-luvun taitteen globaali trendi ekonomistien palkkaamiseksi myös julkiseen hallintoon, mitä selitti talouskriisien ohella myös julkishallintoon kohdistetut uusliberaalit säästö- ja tehostamistoimet. Hakijaryhmien keskinäisessä vertailussa talouden asiantuntijoiden painoarvo näyttäisikin vähentyneen ja etenkin oikeusoppineiden lisääntyneen, mihin yhtenä syynä on nähty oikeustieteilijöiden monialaisempi soveltuvuus. (Esim. Christensen 2014.)

Vaikuttaa kuitenkin myös siltä, että generalistien suosiminen ei ole tietoinen päätös, vaan eräänlainen oheisseuraus EU:n rekrytointikäytäntöjen muuttamisesta sellaisiksi, että rekrytointiprosessit on pyritty sovittamaan yhteen jäsenmaiden erilaisten koulutusstandardien kanssa. (Christensen 2015.) Osaltaan tämä kehitys näyttäisi olevan yhteydessä rekrytoineista nykyisin keskitetysti vastaavan EPSO:n perustamiseen vuonna 2002, mutta erityisesti vuonna 2008 EPSO:n toteuttamaan rekrytointimenetelmien uudistukseen. Prosessin kesto ja monimutkaisuus nousevat kirjallisuudessa esille tekijöinä, jotka vaikuttavat negatiivisesti myös pätevien ja ansioituneiden mahdollisuuksiin tulla valituiksi. (Ban 2010; Kramer 2011.)

Kun mietitään yliopistosta tai korkeakoulusta valmistuvien hakeutumista EU-urille, joihin rekrytoituminen tapahtuu keskitetyn, kaikille hakijaryhmille yhteisen järjestelmän (EPSO) kautta, olennaista on pohtia niitä tekijöitä, joihin voidaan vaikuttaa nimenomaisesti yliopistojen ja korkeakoulujen kautta. Luonnollisesti myös muut, tämän selvitysraportin muissa osissa käsitellyt vetovoimatekijät pätevät ainakin soveltuvien osin yliopistoista ja korkeakouluista valmistuviin, mutta koska niihin ei juurikaan voida vaikuttaa yliopistojen tai korkeakoulujen toimesta, emme tässä kohdin puutu niihin tarkemmin.

140 Elo, Kimmo. Suomen EU-jäsenyyden suomalaisen integraatiotutkimuksen kentässä. Teoksessa: Kimmo Elo (toim.) *Suomi 25 vuotta Euroopan unionissa*. Turku, Sigillum, 2021, s. 57–75.

Opetus, koulutus ja tietoisuus vaikuttavat EU-urille hakeutumiseen

Yliopistojen ja korkeakoulujen kohdalla merkityksellisinä pidetään etenkin kahta tekijää. Ensinnäkin, yliopistojen ja korkeakoulujen tulisi antaa sellainen tieto- ja osaamis pohja, joka edistää ja tukee EU-uralle hakeutumista. Tässä yliopistojen generalistialat näyttäisivät antavan hyvät, yleiset peruslähtökohdat, mutta hyvin ohut EU- ja Eurooppa-opetus erityisesti politiikka- ja yhteiskuntatieteiden piirissä saattaa olla tekijä, joka vähentää kiinnostusta EU-uria kohtaan. EU- ja Eurooppa-opetusta annetaan sekä yksittäisinä kursseina että opetusmoduuleina monissa suomalaisissa yliopistoissa esimerkiksi talous-, hallinto- ja oikeustieteiden aloilla. Kuitenkin keskieuropalaisissa yliopistoissa yleisesti tarjolla olevia ”EU/European studies”-kokonaisuuksia – puhutaan sitten erikoistumisopinnoista tai kokonaisista maisteriohjelmista – meillä on käytännössä vain kahdessa yliopistossa. Helsingin yliopiston Eurooppa-tutkimuksen keskus tarjoaa kansainvälisen ”European and Nordic Studies”-maisteriohjelman sekä sivuaineena suoritettavan EU-opintokokonaisuuden (laajuus 15 tai 25 opintopistettä).¹⁴¹ Toinen kokonaisuus on Turun yliopiston ja Åbo Akademin yhdessä toteuttama, syksyllä 2023 alkava ”European Studies”-erikoistumisopintokokonaisuus (laajuus 60 opintopistettä), jonka koordinoitivastuu on Turun yliopiston eduskuntatutkimuksen keskuksella.¹⁴²

Opintojen kohdalla on kuitenkin syytä tiedostaa yliopistojen kapea liikkumatila, etenkin mitä tulee uusien opetuksellisten avauksien osalta. Yliopistollisen opetuksen tulee lähtökohtaisesti olla tutkimukseen perustuvaa, mistä syystä realistinen ja kestävä tapa rakentaa EU-fokusoitunutta opetusta on tehdä se aihepiiriin erikoistuneiden tutkijoiden toimesta. Huomioiden suomalaisen EU- ja Eurooppa-tutkimuksen ohuus ja keskittyminen jo nyt jonkinlaisen Eurooppa-profiilin omaaviin yksiköihin, emme näe realistisia edellytyksiä EU-urille hakeutumista mahdollisesti tukevan opetustarjonnan laaja-alaiselle lisäämiselle. Opiskelijoita voidaan kuitenkin kannustaa hakeutumaan Erasmus+-vaihtoon sellaisiin ohjelmiin, jotka auttaisivat heitä syventämään tietämystään EU- ja Eurooppa-tematiikasta. Opiskelijavaihto on myös varsin tehokas keino edistää eurooppalaisten kulttuurien tuntemusta ja kulttuurien välistä vuorovaikutusta, mitkä molemmat saattavat lisätä kiinnostusta myös työskentelyyn EU:ssa.

Toinen tekijä, joka kiistämättä vaikuttaa EU-urille hakeutumiseen, on tietoisuus tarjolla olevista vaihtoehdoista ja mahdollisuuksista. Tämä tekijä liittyy olennaisesti yliopistojen ja korkeakoulujen opinto- ja uraneuvontaan kuuluvaan tarjontaan, josta päävastuun kantavat eri yksiköiden tai yliopiston/korkeakoulun yhteiset uraneuvojat. Uraneuvonta – osana

141 Helsingin yliopisto. Eurooppa-tutkimuksen keskuksen opetus. <https://www.helsinki.fi/verkostot/eurooppa-tutkimuksen-keskus/tietoa-keskuksesta/opetus>

142 Turun yliopisto. Eurooppa-erikoistumisopinnot. <https://www.utu.fi/fi/yliopisto/yhteiskuntatieteellinen-tiedekunta/eduskuntatutkimuksen-keskus/opetus/eurooppaopinnot>

yleistä työelämätaitojen opetusta – on myös se osa yliopistoa ja korkeakoulua, joka tavoittaa laajasti koko opiskelijapopulaation. Kun lisäksi huomioidaan se, että uraneuvonta ei kilpailu yksikkökohtaisen opetustarjonnan kanssa, juuri uraneuvonnan kautta voidaan tuoda laajasti esille valmistuville tarjolla olevia uramahdollisuuksia. Samalla pitää kuitenkin muistaa, että yliopistojen ja korkeakoulujen uraneuvontapalveluiden on tarkoitus palvella kaikki opiskelijoita jakamalla tietoa laajasti ja puolueettomasti erilaisista uramahdollisuuksista. Olennaista siten on sen varmistaminen, että ura-, mutta myös opintoneuvojilla on riittävän hyvä tietopohja vastata EU-uriiin liittyviin kysymyksiin.

Valtiovarainministeriön kesällä 2023 toteuttamassa kyselyssä kartoitettiin valtionhallinnossa työskentelevien korkeakouluharjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden kiinnostusta EU-uria kohtaan. Kyselyn tulosten (1040 vastaajaa) perusteella 54 prosenttia vastaajista ilmoitti olevansa kiinnostunut EU:n tarjoamista työtehtävistä ja vastaavasti 40 prosenttia ilmoitti ehkä olevansa kiinnostunut. Ainoastaan 6 prosenttia vastaajista ilmoitti, että he eivät ole kiinnostuneita EU:n tarjoamista työtehtävistä. Kyselyn tulosten perusteella EU:n tarjoamat työmahdollisuudet eivät kuitenkaan ole olleet korkeakouluopiskelijoille tuttuja. Tietoa uravaihtoehdoista on heikosti saatavilla ja olemassa olevat tietokanavat koetaan vieraiksi tai heikosti saavutettaviksi. Avovastausten analyysin perusteella lukuisat vastaajat eivät olleet edes tulleet ajatelleeksi EU-uramahdollisuuksia ennen kyselyyn vastaamista.

Jotta voitaisiin arvioida sitä, miten hyvin nykyinen uraneuvonta pystyy tarjoamaan tukea EU-urista kiinnostuneille opiskelijoille, Turun yliopiston eduskuntatutkimuksen keskus toteutti osana tätä selvitystä kyselytutkimuksen EU-uraneuvonnan nykytilasta. Seuraavassa alaluvussa käymme läpi tämän kyselytutkimuksen toteuttamisen sekä kyselyn keskeiset tulokset. Lopuksi esitämme uraneuvojille suunnatun kyselyn tulosten sekä muiden, tähän selvitykseen kerättyjen tausta-aineistojen perusteella joitakin toimenpidesuosituksia koskien sitä, miten yliopistojen ja korkeakoulujen uraneuvontaa voitaisiin kehittää tukemaan paremmin EU-urille hakeutumista.

Ura- ja opintoneuvojen resurssit eivät riitä kattavaan EU-uraneuvontaan

Ura- ja opintoneuvojen työskentelytapoja EU-uraneuvonnan suhteen sekä neuvojen korkeakoululta saamia resursseja kartoittavassa kysymyspatterissa neuvojilta pyydettiin Likert-asteikon mukaista kannanottoa kymmeneen kohtaan.

Yliopistojen osalta vastanneita oli 11, joista yksi vastasi tosin ainoastaan avovastauksiin. Yliopistojen osalta kielteisimmät vastaukset koskevat EU-urien edistämistrategioiden puuttumista, ainoastaan yksi vastanneista oli jokseenkin sitä mieltä, että organisaatiossa on olemassa vastaava strategia. Seitsemän vastanneista oli asiasta eri mieltä ja loput kaksi eivät tieneet, mikäli strategiaa oli olemassa. Vain kolme vastanneista katsoikin neuvoilla olleen tarpeeksi resursseja tarjotakseen opiskelijoille relevanttia tietoa EU:n tarjoamista

uravaihtoehtoista. Kysymys neuvojen resurssien riittävydestä on melko lailla linjassa myös EU-uria koskevan tiedon hankkimisen vaivattomuudesta sekä neuvojen aktiivisuudesta ja kyvystä tarjota tietoa EU:n tarjoamista uravaihtoehtoista. Neljä vastanneista katsoo tarjoavansa aktiivisesti tietoa EU-urista sekä pystyvänsä hankkimaan sitä helposti.

Avovastauksissa neuvojat toisaalta painottavat resurssien puutteen tarkoittavan EU-uraneuvontaan kouluttautumiseen tarvittavan ajan ja mahdollisuuksien puuttumista, toisaalta toteavan, että usein kansainvälisille urille suuntautuneet opiskelijat ovat selvittäneet asioita omatoimisesti. Yhdessä vastauksessa painotetaan yliopiston linjaa, jossa yliopisto ”ei infoa opiskelijoita proaktiivisesti, ellei yritys/organisaatio ole meihin yhteydessä. Silloin yritys on joko partner-yritys, joka maksaa partneruudestaan ja siten näkyvyydestä, tai sitten ei-partnereita, jotka haluavat erillisenä maksullisena palveluna olla yhteydessä opiskelijoihin.”

Yleisesti havaitun strategian puutteen voisi ajatella heijastuvan neuvojen kokemaan resurssien riittämättömyyteen ja sitä kautta EU-uraneuvonnan muihin puutteisiin, mutta yhteistyön erilaisten relevanttien tahojen kanssa voisi kuitenkin ajatella paikkaavan ainakin osittain strategiattomuudesta *ja/tai* resurssien pulasta johtuvia puutteita. Puolet vastanneista katsovat organisaationsa tekevän yhteistyötä relevanttien tahojen kanssa edistääkseen EU-urista tiedottamista. Myös puolet vastasi positiivisesti koskien organisaatiossa työskentelevän EU-uralähtetilään olemassaoloa.

Yhteistyön merkitys korostuu myös vastauksissa koskien EU-uria koskevien tapahtumien järjestämistä. Vain yksi yliopisto on vastannut järjestävänsä tapahtumia oman henkilökuntansa voimin, kun taas neljä vastaajaa kertoo järjestävänsä niitä yhdessä yhteistyötoimijoiden kanssa.

Myös erään yliopiston jättämässä avovastauksessa korostetaan erilaisten yhteistyössä järjestettävien EU-urista kertovien tapahtumien merkitystä osana neuvontaprosessia:

”Jaamme opiskelijoille tietoa erilaisista mahdollisuuksista ja tapahtumista koskien EU-uraa. Lisäksi järjestämme yleensä kerran vuodessa Ura EU-asioiden parissa -webinaarin, jossa on mukana EU-uraa tehneitä. Uraohjauskeskusteluissa annamme myös vinkkejä alkuun pääsemiseksi, mikäli opiskelijaa kiinnostaa ura EU-asioiden parissa.”

Avovastauksista käy ilmi, että yliopistojen opinto- ja uraneuvojat määrittelevät relevantteiksi tahoiksi yhtä usein korkeakoulun ulkopuoliset toimijat, kuten alumnit, TE-palveluiden EURES-asiantuntijat sekä EU-urilla työskennelleet henkilöt kuin yliopiston ylläpitämät

palvelut. Opiskelijat EU-uralähtetäinän katsotaan myös keskeisiksi toimijoiksi EU-urista tiedottamisessa.¹⁴³ Kuitenkin esimerkiksi alumneja hyödynnetään osana EU-urista tiedottamista vain kolmessa yliopistossa.

Ammattikorkeakoulujen osalta vastaukset (n=7) samaan kysymyspatteristoon ovat huomattavasti negatiivisempia. Kuvaavaa on se, että kaikkien 70 vastauksesta positiivisia oli viisi, koskien kukin eri kysymystä. Positiivisia vastauksia tuli koskien yhteistyötä eri tahojen kanssa, EU-urista kertovien tilaisuuksien järjestämisestä, korkeakoulun EU-työelämä-lähtetäinän tai -koordinaattorin olemassaolosta sekä alumnien hyödyntämisestä osana EU-urista tiedottamista.

Ammattikorkeakoulujen vastauksissa viisi vastannutta oli täysin eri mieltä strategian olemassaolosta, loppujen kahden olleen tietämättömiä asian tolsta. Kukaan vastanneista ei katso pystyvänsä tarjoamaan relevanttia tietoja EU-urista opiskelijoilleen ja kuusi seitsemästä katsoo EU-uraneuvontaan tarjottujen resurssien olleen riittämättömiä. Vastaavasti myös kuusi vastannutta ei katsonut neuvotien tarjoavan tietoa EU-urista aktiivisesti. Siinä missä neljä yliopistojen osalta vastannutta sanoi organisaatiossaan työskentelevän EU-uralähtetäinän, vastaava luku ammattikorkeakoulujen osalta oli nolla.

Edellä esitettyjen havaintojen pohjalta voisi ajatella strategian sekä yhteistyön puutteen kerrannaisvaikutuksen näkyvän ammattikorkeakoulujen vastauksissa vielä yliopistoja vahvemmin. Eräässä ammattikorkeakoulun edustajan jättämässä avovastauksessa esitetään monivalintavastauksissa esiinnousseista ongelmista tiivistävä vastaus, josta nousee myös uusi näkökulma:

”Resurssit on yksi asia, mikä vaikuttaa vahvasti siihen, millaista (EU) uraohjausta opiskelijat saavat. Toinen asia mikä vaikuttaa, on tiedon saatavuus. Myös korkeakoulun strategia kannustaa opiskelijoita jäämään opiskelumaakuntaan toimii sitä vastaan, että kannustaisimme opiskelijoita aktiivisesti hakeutumaan töihin muualle.”

Ammattikorkeakoulujen maakuntien paikallisen tason teollisuuden tukemiseen keskitetty strategia asettuu poikkiteloin sille ajatukselle, että opiskelijoita houkuteltaisiin valmistumisen jälkeen työskentelemään maakunnan ulkopuolelle saatikka jopa Brysseliin tai Strasbourgii.¹⁴⁴

143 Yliopiston tarjoamat palvelut sekä korkeakouluorganisaation ulkopuoliset tekijät saivat molemmat 4 mainintaa, kun oppilaat EU-uralähtetäinän saivat 3 mainintaa.

144 <https://okm.fi/korkeakoulut-ja-tiedelaitokset>, ”...ammattikorkeakoulut harjoittavat ope-tusta palvelevaa sekä työelämää ja aluekehitystä tukevaa, alueen elinkeinorakennetta uudistavaa soveltavaa tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa sekä taiteellista toimintaa.”

Korkeakoulujen tarjoamat EU-aiheiset opinnot, opiskelijoiden seuranta ja johdon tuki

Kysymyssarjassa, jossa tarkastellaan korkeakoulujen tarjoamia EU-aiheisia opintoja, korkeakoulun johdon tarjoamaa tukea sekä opiskelijoiden ja alumnien tilastointia, ammattikorkeakoulujen vastaukset ovat jälleen mollivoittoaempia kuin yliopistojen. Siinä missä yliopistoilla oli kaikkinsa 25% positiivisia vastauksia, oli ammattikorkeakouluilla niitä vain 10%.

Yliopistojen vastauksista positiivisina havaintoina nousee yliopistojen tarjoamat muiden EU-kielten kuin englannin ja ranskan B2-tasoiset kielikurssit sekä korkeakoulun aktiivisen tiedottamisen harjoittelupaikoista EU:ssa ja ulkomailla. Molempiin kuusi henkilöä vastasi positiivisesti.

Negatiivisuutta tai epätietoa ilmaisevat vastaukset korostuvat kysymyksissä koskien yliopistojen keräämää tilastodataa vaihto-opintojaksolla olleiden opiskelijoiden ja yliopiston alumnien sijoittumisesta EU-urille. On huomioitava, että kysymys ei poissulje sitä, etteivät yliopistot suorittaisi työllisyyskyselyitä alumneilleen, vaan pikemminkin sitä, että EU-urat tai vaihto-opintojaksolla olleet eivät ole työllisyyskyselyissä eriteltyinä. Yliopistot eivät myöskään kartoita opiskelijoidensa kiinnostusta EU-uriiin.

Edellä ilmenneen strategiattomuuden voisi ajatella jatkuvan myös tämän kysymyssarjan vastauksissa: yliopistoissa vain kaksi vastannutta katsoo saavansa tarpeeksi tukea ja resursseja organisaation johdolta, vain yksi kokee EU-urien neuvonnan priorisoitavan tärkeäksi omassa organisaatiossaan. Myös ammattikorkeakoulujen osalta negatiivisimmat vastaukset koskivat organisaation johdolta saatua tukea ja resursseja, EU-uraneuvonnan tärkeänä pitämistä ja mahdollisuuksia saada tietoa EU-urapoluista. Johdon riittävää tukea ja resursseja katsotaan saavan vain yhdessä ammattikorkeakoulussa, vastaavasti myös vain yhdessä organisaatiossa EU-uraneuvontaa pidetään tärkeänä. Yksikään ammattikorkeakoulu ei katso EU-uria koskevaa tietoa olevan riittävästi saatavilla.

Ammattikorkeakoulujen vastauksissa silmiinpistävää on suuri epätietoisuus; viisi seitsemästä ei osaa sanoa, mikäli korkeakoulut tarjoavat EU-teemaisia opintoja opettamiltaan aloilta tai korkeakoulut keräävät dataa vaihto-opintojaksoilla olleiden alumnien sijoittumisesta EU-tehtäviin. Yli puolet eivät osaa sanoa kerääkö korkeakoulu dataa opiskelijoidensa ja vaihto-opintojaksolla olleiden opiskelijoiden kiinnostuneisuudesta EU-uriiin.

Yleisilme ammattikorkeakoulujen osalta on jälleen negatiivisempi, kuin yliopistoilla, mutta on kuitenkin huomioitava, että ammattikoulutkaan eivät ole monoliittinen kokonaisuus ja esimerkiksi kysymykseen korkeakoulujen tiedottamisesta koskien työharjoitteluita ulkomailla ja EU:ssa tuli kaikkinsa kuusi erilaista vastausta.

5 Johtopäätökset ja suositukset

Tässä luvussa esitellään hankkeen keskeiset johtopäätökset sekä annetaan suosituksia EU-urien houkuttelevuuden edistämiseksi. Seuraavassa alaluvussa esitetyt johtopäätökset on jaoteltu neljään erilliseen kategoriaan selvityksen rakennetta noudattaen. Ensimmäisessä kategoriassa esitetään yleistä tilannekuvaa koskevia johtopäätöksiä. Toisen johtopäätöskategorian muodostavat selvityksen yhteydessä tarkasteltuja verrokkimaiden tarkastelua koskevat johtopäätökset. Kolmannessa kategoriassa on tuotu esiin selvityksen havaintoihin pohjautuvia kansallisia rakenteita, resursseja ja koordinoitua koskevia johtopäätöksiä, jotka osittain sisältävät myös vertailua keskeisiin Suomen verrokkimaihin. Johtopäätösohjon lopuksi on laadittu kokoavia johtopäätöksiä, jotka tiivistävät selvityksen tekijöiden näkemystä nykytilanteesta ja sen kehitystarpeista ennen varsinaisia toimenpidesuosituksia.

5.1 Johtopäätökset

Tilannekuvaa koskevat johtopäätökset

Johtopäätös 1: EU:n toimielimissä ja virastoissa työskentelevien henkilöiden määrä on kasvanut viimeisen vuosikymmenen aikana ja määrän voidaan olettaa kasvavan myös lähitulevaisuudessa.

- EU:n palveluksessa työskentelee kaikkiaan yli 60.000 henkilöä.
- EU:n suurin työnantaja on Euroopan komissio, jonka henkilöstömäärä on viimeisen vuosikymmenen aikana pysynyt varsin tasaisena.¹⁴⁵ Komissiossa työskentelee noin 33.000 henkilöä. Muita merkittäviä työnantajia ovat Euroopan parlamentti sekä yli 40 EU-virastoa.
- EU:n henkilöstömäärään on vaikuttanut erityisesti uusien jäsenmaiden liittyminen unionin jäseneksi. Viimeisimmät jäsenmaat ovat Kroatia (2007),

¹⁴⁵ https://commission.europa.eu/about-european-commission/organisational-structure/commission-staff_en

Romania (2013) ja Bulgaria (2013).¹⁴⁶ Henkilöstömäärä kasvaa uusien jäsenmaiden liittymisten vuoksi sillä, niistä rekrytoidaan uusia EU-virkamiehiä erillisten maakohtaisten virkamieskilpailujen kautta.

- Myös EU:n laajentuneet tehtävät ovat lisänneet henkilöstömäärää. Uusien tehtävien toteuttamiseksi on viimeisen vuosikymmenen aikana perustettu myös lukuisia virastoja.

Johtopäätös 2: Erot EU:n palveluksessa olevien jäsenmaiden kansalaisten osuuksissa ovat kasvaneet viimeisen vuosikymmenen aikana.

- Henkilöstön maantieteelliseen tasapainon tavoitteesta on säädetty Euroopan unionin henkilöstösäännön artiklassa 27. Silti maantieteellistä epätasapainoa on lähes kaikissa EU-toimielimissä.
- Jokaisen EU-maan kansalaisten tasapainoista osuutta EU:n toimielimissä tarkastellaan maan väestön kokoon pohjautuvilla suhdeluvuilla. Komissiossa Suomen ohjeellinen prosenttiosuus (guiding rate) on 1,8 prosenttia hallintovirkamiehistä (AD). Merkittävänä epätasapainona pidetään tilaa, jossa kansalaisten suhteellinen osuus on alle 80 % ohjeellisesta prosenttiosuudesta. Komissiossa työskentelevien suomalaisten suhteellinen osuus koko komission henkilöstöstä on tällä hetkellä noin 1,5 prosenttia.¹⁴⁷ Ylemmän palkkaluokan AD-viroissa ja johtotehtävissä Suomen tilanne on toistaiseksi hyvä, mutta alemman palkkaluokan viroissa Suomi on aliedustettu. Myös ylempien virkojen tilanne tulee heikentymään nopeasti ja voimakkaasti eläköitymisten myötä.
- Euroopan unionin yhteisen henkilöstövalintatoimiston (EPSO) kriteerien mukaan Suomen lisäksi henkilöstömäärän suhteen osalta aliedustettuihin tai matalasti edustettuihin maihin lukeutuvat myös Tanska, Ruotsi, Irlanti, Itävalta sekä Alankomaat. Kaikkiaan aliedustettuja EU-maita on 13 ja maiden lukumäärän ennustetaan nousevan lähivuosina 19:ään.

146 EU:n ehdokasmaita uusiksi jäsenvaltioiksi ovat lisäksi Turkki (1999), Pohjois-Makedonia (2005), Montenegro (2010), Serbia (2012), Albania (2014) sekä Moldova, Bosnia-Hertsegovina ja Ukraina (2022)

147 https://commission.europa.eu/system/files/2023-04/HR-Key-Figures-2023-fr_en.pdf

Johtopäätös 3: Suomalaisten EU-virkamiesten määrä tulee lähitulevaisuudessa putoamaan. Uusien suomalaisten virkamiesten ja poistuvien henkilöiden välinen suhde on kestävä. On väistämätöntä, että Suomi putoaa merkittävään epätasapainoon lähivuosien aikana.

- Vaikka Suomella on vielä tällä hetkellä kaikkia EU:n toimielimiä tarkastellen kohtuullisen tasapainoinen edustus, tämä tila tulee heikentymään voimakkaasti lähivuosina. Keskeisimmät syyt tähän ovat virkamiesten eläköityminen yhdistettynä alhaisiin rekrytointikilpailujen hakijamääriin sekä niissä menestymiseen. Suomen osalta nykyiset EU-virkoihin kohdistuvat hakijamäärät ja kilpailujen läpimenoprosentit eivät siis tule kattamaan eläköitymisen seurauksena heikentyvää suhteellista edustusta.
- EU-virkoihin kohdistuvissa kilpailuissa pärjääminen on yksi keskeinen menestystekijä. Siitä huolimatta pelkkä hakijoiden ”laatuun” panostaminen ei ole avainasemassa. Selvityksen yhteydessä toteutettu analyysi vahvistaa, että aliedustettujen maiden pienet EU-virkoihin päätyminen prosentit johtuvat myös vähäisistä hakijamääristä – paljon hakijoita houkuttelevat maat ovat yleensä hyvin edustettuna EU-henkilöstössä, ja vastaavasti heikommin hakijoita houkuttelevat suhteessa matalammin edustettuna.
- Suomalaisten ennakoitu eläkepoistuma on huomattavan suuri, jopa suurempi kuin samaan aikaan EU:hun liittyneillä, hieman Suomea suuremmilla Ruotsilla ja Itävallalla. Tämän selvityksen yhteydessä tehdyn laskelman mukaisesti virkakilpailun läpäisseiden suomalaisten määrän pitäisi lähes seitsenkertaistua nykyisestä, jotta suomalaisten määrä EU-viroissa säilyisi ennallaan. Varovainenkin arvio tarkoittaisi hakijamäärän moninkertaistamista nykyisestä. Suomen osalta poistuvien ja uusien EU-työntekijöiden kehityssuhteen voidaan katsoa olevan siis kestävä.
- Eläköitymisen myötä syntyvä poistuma vaikuttaa erityisesti suomalaisten osuuteen EU:n ylemmissä viroissa, jossa Suomen suhteellinen osuus on ollut ohjeellista prosenttiosuutta parempi.

Verrokkimaiden tarkastelua koskevat johtopäätökset

Johtopäätös 4: Aliedustetut maat ovat tehostaneet toimintaansa sekä lisänneet resurssiaan kansalaistensa EU-urien edistämiseksi viimeisen 5–7 vuoden aikana.

- Suomen kannalta keskeiset verrokkimaat (muut aliedustetut maat) ovat laatineet EU-urien edistämistä koskevia strategioita sekä niiden toimeenpanoa tukevia toimenpideohjelmia. Strategioita ja sitä toimeenpanevia toimenpiteitä seurataan ja arvioidaan säännönmukaisesti ja useampi maa on päivittänyt tai päivittämissä strategiaansa lähiaikoina.

- Osana strategian toimeenpanoa aliedustetut maat ovat lisänneet myös jonkin verran EU-urien edistämiseen kohdistuvia henkilöresursseja. Käytännössä kyse on ollut noin 1–2 henkilötyövuoden lisäyksestä, mikä kuitenkin luo merkittävää suhteellista lisäresurssia toimenpiteiden toteuttamiseen.
- Muut aliedustetut maat ovat lisänneet myös eri toimenpiteisiin kohdistuvaa rahoitustaan strategian yhteydessä. Lisärahoitusta on kohdennettu mm. viestinnän lisäämiseen ja tehostamiseen, lähetettyjen kansallisten asiantuntijoiden (SNE) määrän lisäämiseen sekä eri stipendi- ja harjoittelupaikkojen määrän lisäämiseen.

Johtopäätös 5: EU-urien osalta tasapainossa tai yliedustettuina olevat maat toteuttavat rajatummin EU-uria edistäviä toimenpiteitä.

- Yliedustettujen tai tasapainossa olevien maiden osalta ei ole nähtävissä niin strategista ja systemaattista toimintaa kuin aliedustettujen maiden osalta. Yhdelläkään selvityksen yhteydessä tarkastellulla mailla ei ollut olemassa erillistä (ainakaan julkista) strategiaa ja sitä tukevaa toimenpideohjelmaa.
- Käytössä olevat resurssit ovat kuitenkin jonkin verran pienempiä ja toimenpiteet kohdistuvat pääasiallisesti rajatuimmille kohderyhmille tai erilaisille painotuksille kuin aliedustetuissa maissa. Tasapainossa tai yliedustettuina olevien maiden ei esimerkiksi tarvitse kohdistaa erillistä rahoitusta laaja-alaisempaan viestintään tai esimerkiksi lähetettyjen kansallisten asiantuntijoiden palkkakustannuksiin.

Johtopäätös 6: Verrokkimaiden keinovalikoima ei merkittävästi poikkea toisistaan, vaan vaihtelee lähinnä erilasten painotusten osalta.

- Tasapainossa olevien tai yliedustettujen maiden toimenpiteet kohdistuvat pitkälti urakehitystä ohjaaviin ja tukeviin toimenpiteisiin, kun taas aliedustetut maat joutuvat kohdistamaan resurssiaan enemmän erityisesti aliedustusta kompensoiviin toimenpiteisiin, nuoriin kohdistuvaan viestintään sekä yleiseen EU-urien houkuttelevuuteen kohdistuviin toimenpiteisiin.

Johtopäätös 7: Aliedustettujen maiden lisäpanostukset lähetettyjen kansallisten asiantuntijoiden määrään sekä harjoittelu- ja opiskelupaikkojen lisäämiseen ovat keskeisiä käyttöönotettuja ja suhteellisen nopeasti vaikuttavia toimenpiteitä aliedustuksen kompensointiin.

- Irlannin tavoitteena on kaksinkertaistaa lähetettyjen kansallisten asiantuntijoiden (SNE) määrä vuoteen 2024 mennessä (nyt 24, tavoite 50). Tavoitteen tukemiseksi kansallisiin asiantuntijoihin kohdistettua rahoitusta on lisätty vuosittaisesta kahdesta miljoonasta eurosta neljään miljoonaan euroon.
- Tanskan tavoitteena on kaksinkertaistaa lähetettyjen kansallisten asiantuntijoiden määrä vuoteen 2025 mennessä (nyt noin 50, tavoite noin 100).
- Alankomaat ja Tanska ovat lisänneet tai lisäämässä JPD-ohjelmaan (Junior Professionals in Delegation) kohdistuvaa rahoitustaan. Esimerkiksi Tanska on nostanut ohjelmaan kohdistuvaa rahoitustaan niin, että se pyrkii kattamaan seitsemän vuosittaista harjoittelupaikkaan aiemman kahden sijaan.
- Tanska, Irlanti ja Alankomaat painottavat strategioissaan ja toimenpideohjelmissaan myös vuosittaisten College of Europe -stipendien määrää. Tanska ja Alankomaat myöntävät rahoitusta vuosittain noin 7–10 stipendiin, kun taas Irlannin tavoitteena on rahoittaa vuosittain vähintään 10 stipendiä.

Kansallisia rakenteita, resursseja ja koordinoitua koskevat johtopäätökset

Johtopäätös 8: Suomen kansalliset EU-urien edistämisen rakenteet vastaavat pitkälti verrokkimaiden rakenteita.

- Suomessa EU-urien edistäminen jakaantuu valtioneuvoston kanslian, Suomen EU-edustuston sekä eri substanssiministeriöiden vastuulle. Suomen EU-politiikan koordinaatiosta vastaa valtioneuvoston kanslia. Teemana EU-urien edistäminen kuuluu valtioneuvoston kanslian tehtäviin silloin, kun kysymys on suomalaisten läsnäolosta EU:n toimielimissä.
- Myös tarkastelluissa verrokkimaissa koordinoiva toimintarakenteen muodostuu tyypillisesti EU-urien edistämisestä vastaavasta ministeriöstä, EU-edustustosta sekä substanssiministeriöistä. Vastaava ministeriö on käytännössä joko valtioneuvoston kansliaa, valtiovarainministeriötä tai ulkoasiainministeriötä vastaava taho.
- Keskeisiin verrokkimaihin, kuten Alankomaihin ja Ruotsiin nähden, Suomelta myös puuttuu toimija, jonka vastuulla on EU-urien edistämisen erityisesti oppilaitosten ja nuorten suuntaan. Ruotsissa tätä tehtävää koordinoiva taho on korkeakouluneuvosto ja Alankomaissa Working at the EU -organisaatio (Werken bij de EU).

Johtopäätös 9: Suomalaisten EU-urien edistäminen on kehittynyt erityisesti viimeisen vuoden aikana, mutta toiminnan strategisuus ja systemaattisuus eivät yllä vielä keskeisten verrokkimaiden (muut aliedustetut Pohjois-Euroopan maat) tasolle.

- Selvityksen yhteydessä kuultujen kotimaisten asiantuntijoiden näkemyksissä korostettiin, että Suomen EU-urien edistämiseen kohdistuva strategia, strateginen ajattelu ja sitä tukeva toimenpideohjelma ovat olleet puutteellisia etenkin kotimaan päässä.
- Strategian ja sitä tukevan toimenpideohjelman heikkoudet ovat näkemysten mukaan heijastuneet erityisesti asiateeman vähäiseen painoarvoon valtionhallinnossa, allokoitujen resurssien vähäisyyteen, toiminnan systemaattisuuteen sekä myös eri hallinnonalat läpileikkaavien yhdenmukaisen tilannekuvan puutteeseen.
- Toiminnan strategisuus ja systemaattisuus on kuitenkin parantunut näkemysten mukaan viimeisen parin vuoden aikana. EU-urien edistämisen merkitys on nostettu vahvemmin esiin valtioneuvoston EU-politiikkaa koskevassa selonteossa ja EU-urien edistämisen osalta on laadittu myös konkreettisia toimenpiteitä sisältävä suunnitelma. Myös syksyllä 2021 toimintansa aloittanutta poikkihallinnollista EU-rekrytointiyhteysryhmää pidetään tervetulleena uudistuksena.
- Muihin keskeisiin aliedustettuihin verrokkimaihin verrattuna Suomen toiminnan strategisuuden ja systemaattisuuden kehittyminen on kuitenkin takamatkalla. Erityisesti 10 vuotta sitten vastaavatyypiset toimet aloittanut Tanska, sekä Alankomaat ja Ruotsi ovat strategioiden ja toimenpiteiden osalta Suomea edellä.

Johtopäätös 10: Suomen EU-urien edistämiseen allokoitujen henkilöresurssit ovat jonkin verran keskeisiä verrokkimaita pienemmät.

- Selvityksen yhteydessä kuultujen kotimaisten asiantuntijoiden näkemysten mukaan Suomen EU-urien edistämiseen kohdistuvat henkilöresurssit ovat aiemmin olleet teeman painoarvoon nähden vähäisiä. Käytettävissä olevien resurssien allokoitua on vaikeuttanut myös se, että osin EU-urien edistämiseen liittyvät tehtävät ovat olleet vain pieni osa ao. henkilöiden työtehtäviä.
- Suomen EU-urien edistämiseen kohdistuvia henkilöresursseja on vahvistettu viimeisen vuoden aikana. Aiemmin esimerkiksi valtioneuvoston kansliassa EU-urien edistämisen koordinaatiota hoidettiin 0,5 henkilötyövuoden resurssilla. Tehtävän hoitamista varten perustettiin vuonna 2022 EU-erityisasiantuntijan virka, jonka työpanos kohdistuu yksinomaan EU-urien edistämiseen sekä Suomen lähettämien kansallisten asiantuntijoiden koordinointiin.

- Muihin keskeisiin aliedustettuihin verrokkimaihin nähden Suomen kansalliset koordinaatioresurssit ovat kuitenkin edelleen vähäisemmät. Esimerkiksi Alankomaissa, Tanskassa ja Ruotsissa päävastuullisissa ministeriöissä sekä EU-edustustoissa tehtäviä hoidetaan molemmissa noin kahden henkilötyövuoden voimin, kun Suomessa tehtäviin on allokoitu molemmissa yksi henkilötyövuosi.

Johtopäätös 11: Suomen korkeakoulusektorin tarjoamaan EU-opetukseen ja tutkimukseen on resursoitu vähän.

- Selvityksen yhteydessä tehtyjen havaintojen perusteella Suomen EU-jäsenyyden ensimmäisen vuosikymmenen jälkeen EU-opetuksen ja -tutkimuksen asema suomalaisissa yliopistoissa on supistunut. Myöskään yliopistojen ulkopuolelle jäävässä korkeakoulusektorissa systemaattista EU-opetusta tai -tutkimusta ei käytännössä missään vaiheessa ole edes muodostunut.
- Suomalaisten yliopistojen koulutussisältö näyttää selvityksen perusteella antavan hyvät, yleiset peruslähtökohdat EU-urille hakeutumiseen, mutta hyvin ohut EU- ja Eurooppa-opetus erityisesti politiikka- ja yhteiskuntatieteiden piirissä saattaa olla tekijä, joka vähentää kiinnostusta EU-uria kohtaan.
- Vaikka EU- ja Eurooppa-opetusta annetaan sekä yksittäisinä kursseina että opetusmoduuleina monissa suomalaisissa yliopistoissa esimerkiksi talous-, hallinto- ja oikeustieteiden aloilla, puuttuvat Suomelta laajemmat EU- ja Eurooppa-opetusta koskevat opintokokonaisuudet.
- Käytännössä laajempaa EU- ja Eurooppa-opetusta on tarjolla vain Helsingin yliopiston Eurooppa-tutkimuksen keskuksessa (maisteriohjelma sekä 15–25 opintopisteen sivuainekokonaisuus) sekä Turun yliopiston syksyllä 2023 alkavassa erikoistumisopintokokonaisuudessa (60 opintopistettä).
- Keski- ja Etelä-Eurooppalaisiin maihin verrattuna Eurooppa-opetukseen kohdistuvat resurssit ovat siis huomattavasti pienempiä. Vaikka vertailu isojen EU-jäsenvaltioiden koulutustarjontaan ei ole tarkoituksenmukaista, on kuitenkin huomioitava, että keskeisistä aliedustetuista verrokkimaista esimerkiksi Tanska on viime vuosien aikana panostanut merkittävästi Eurooppa-opetuksen kehittämiseen korkeakoulusektorilla ja saavuttanut sillä myös hyviä tuloksia.

Johtopäätös 12: Suomalaisen yliopistojen ja korkeakoulujen uraneuvontapalveluilta puuttuu resursseja sekä osaamista ja tietoa toteuttaa ja ylläpitää tehokasta EU-uraneuvontaa.

- Selvityksen yhteydessä toteutetun, yliopistojen ja korkeakoulujen uraneuvontapalveluille suunnatun, kyselyn perusteella yliopistojen ja korkeakoulujen omat toimintastrategiat eivät huomioi riittävän hyvin opiskelijoille suunnattavaa EU-uraneuvontaa.
- Puutteet toimintastrategiassa johtavat toiminnan painopisteiden kohdistumiseen muualle, jolloin uraneuvontapalvelujen henkilöstölle ei jää riittävästi resursseja ja aikaa perehtyä ja kouluttautua tehokkaan EU-uraneuvonnan edellyttämiin asioihin.
- Resurssien, osaamisen ja tiedon puutteita on pyritty korvaamaan erilaisten yhteistyökumppanuuksien avulla. Keskeisiä yhteistyökumppanuuksia ovat olleet EPSO-verkoston EU-uralähettiläät, Eurooppalainen Suomi sekä entisten EU-virkamiesten kansainvälinen yhdistys AIACE Finland, joka on toteuttanut suomalaisissa yliopistoissa EU-urista ja uramahdollisuuksista kertovia tapahtumia. Kumppanuusverkostojen tuottaman yhteistyön merkitystä korostaa se, että kyselyyn vastanneista yliopistoista ja korkeakouluista vain yksi ilmoitti toteuttaneensa EU-uria koskevan tapahtuman oman henkilökuntansa voimin.

Kokoavat johtopäätökset

Johtopäätös 13: Aliedustetut maat ovat tehostaneet EU-urien edistämisen strategisuutta ja lisänneet toimintaan kohdistettuja resursseja. Systemisistä ja rakenteellisista haasteista johtuen resursseja joudutaan kuitenkin kohdistamaan moneen eri suuntaan eikä mitään yksittäistä nopeasti vaikuttavaa toimenpidettä aliedustuksen ratkaisemiseksi ole nähtävissä.

- Aliedustettujen maiden haasteena on se, että ne joutuvat tällä hetkellä edistämään EU-uria usealla eri tasolla. Maiden on pyrittävä samanaikaisesti edistämään jo EU-uralle hakeutuneiden tai ns. kontaktipinnan saaneiden urakehitystä (esimerkiksi harjoittelijat) ja samanaikaisesti pyrittävä lisäämään EU-uria koskevaa kiinnostusta, tietämystä sekä EU-uriin liittyviä, osin virheellisiäkin, mielikuvia eri kohderyhmissä.
- Alhainen tietoisuus EU-uria kohtaan niin kokeneemman tason asiantuntijoiden kuin nuorten ja opiskelijoiden keskuudessa luo tilanteen, jossa EU-uralle hakeutuvien henkilöiden ”luonnollinen” virta ei kykene kompensoimaan eläköitymisen kautta tapahtuvaa poistumaa.

- Aliedustetuissa maissa alhaiseen kiinnostukseen liittyvät haasteet ovat luonteeltaan systeemisiä ja rakenteellisia, joihin vaikuttaminen lyhyellä aikavälillä on hyvin hankalaa. Keskeisiä systeemisiä ja rakenteellisia haasteita ovat muun muassa aliedustettujen maiden yleinen palkkataso, korkea työllisyysaste, erilainen työ- ja työpaikkahakukulttuuri.
- Merkittävin systeeminen haaste vaikuttaa kuitenkin olevan maan yleinen EU-kulttuuri eli kysymys siitä, miten myönteisenä ja/tai hyödyllisenä asiana Euroopan unioni nähdään kansallisesta perspektiivistä käsin. Yleisellä EU-kulttuurilla on vaikutusta myös kunkin maan kansalliseen hallintokulttuuriin eli ajatteluun siitä, ovatko EU-hallinto ja kansallinen hallinto toisiaan täydentäviä osakokonaisuuksia vai pikemminkin toisistaan erillään olevia hallintokokonaisuuksia.

Johtopäätös 14: Verrokkimaiden tarkastelu osoittaa, että pelkästään omaan, kansalliseen EU-urien edistämiseen kohdistuvan toiminnan tehostaminen ei tule todennäköisesti riittämään aliedustuksen korjaamiseen lyhyellä tai keskipitkällä aikavälillä. Aliedustuksen korjaaminen edellyttää hyvin todennäköisesti aliedustettujen maiden kansalaisiin kohdistuvia erityistoimia EU:n taholta.

- Muut keskeiset verrokkimaat ovat tehostaneet EU-uria koskevia toimenpiteitään ja lisänneet niihin kohdistuvia resursseja Suomea aiemmin. Tehdyistä panostuksista ja lisäresursseista huolimatta, nämä maat eivät ole onnistuneet viimeisen vuosikymmenen aikana saavuttamaan riittävää tasapainoa edustuksen osalta.

5.2 Suositukset EU-urien houkuttelevuuden edistämiseksi Suomessa

Tässä luvussa esitetyt toimenpidesuositukset ovat selvityksen tekijöiden laatimia ja ne pohjautuvat raportissa esitettyihin havaintoihin sekä niistä tehtyihin johtopäätöksiin. Selvityksen toimenpidesuositukset on ryhmitelty temaattisesti kuuteen pääsuositukseen. Näiden pääsuositusten alla on esitetty yksityiskohtaisempia ja konkreettisempia toimenpide-ehdotuksia, jotka tukevat annetun pääsuosituksen toteutusta.

Toimenpidesuositus 1: Suomen tulee lisätä EU-urien edistämisen strategisuutta ja toiminnan systemaattisuutta.

- Suomen tulee laatia vähintään kahden hallituskauden mittainen kansallinen strategia EU-urien edistämiseksi. Selkeä EU-uria koskeva strategia luo näkemyksemme mukaan keskeisen rakenteen ja toimintaa ohjaavan viitekehyksen, korostaa EU-urien edistämisen merkitystä kansallisista intresseistä nähdessä ja lisää poliittista sitoutumista.
- EU-urastrategian tulee sisältää selkeät tavoitteet sekä tavoitetasoja seuraavat indikaattorit ja mittausmenetelmät, joiden avulla strategian toteutumista voidaan seurata ja arvioida. Strategian tulee sisältää tavoitteita mm. EU-tietoisuuden kehitykseen keskeisissä kohderyhmissä (erityisesti korkeakouluopiskelijat, kansainvälisesti orientoitunut virkamieskunta sekä muut asiantuntijat) hakijamäärien kasvattamiseen sekä rekrytointiprosessien läpimenoasteen kasvuun liittyen. Tavoitteena on luonnollisesti suomalaisten maantieteellinen tasapaino EU:n toimielimissä.
- Strategian tulee sisältää myös painopistevalintoja, joiden tulee pohjautua Suomen yleiseen EU-politiikkaa koskeviin tavoitteisiin. Tällä tarkoitamme sitä, että strategiassa tulee määritellä selkeästi niitä EU-politiikan sisäisiä teemoja ja substanssialueita, joissa toivomme suomalaisten asiantuntijoiden työskentelevän.
- Strategia ja sitä tukeva toimenpideohjelma (ks. myöhemmät suositukset) tulee laatia eri ministeriöiden yhteistyöllä valtioneuvostotasoisesti ja sen laadintaan tulee osallistaa myös keskeisiä sidosryhmätoimijoita. Keskeisiä sidosryhmätoimijoita ovat näkemyksemme mukaan mm. keskeiset yliopistot ja korkeakoulut, elinkeinoelämän ja työntekijäosapuolten edunvalvontajärjestöt sekä tietyt kolmannen sektorin toimijat (esim. AIACE-Finland ja SYL)

Toimenpidesuositus 2: Suomen tulee tehostaa EU-urien edistämisen koordinaatiota ja lisätä siihen liittyviä resursseja.

- Keskeisten verrokkimaiden tarkastelu osoittaa, että tehokas EU-urien edistäminen edellyttää riittäviä resursseja. Suosituksemme on, että kansallista EU-urien edistämistä vahvistetaan lisäämällä tai uudelleen kohdentamalla sekä pysyvän EU-edustuston että valtioneuvoston kanslian toimintaan kohdistuvaa henkilöresursointia 0,5–1,0 henkilötyövuodella kumpaakin.
- Keskeisenä osana EU-urien edistämistä suosittelemme, että valtioneuvoston kanslia perustaa oman, erillisen EU-urien edistämiseen kohdistuvan sähköisen viestintäalustan. Viittaamme tällä suosituksella Alankomaiden "Werken bij

de EU”-brändiin ja sitä tukevaan sähköiseen alustaan, joka kokoaa yhteen eri kohderyhmille suunnattua keskeistä EU-informaatiota, ohjeita, oppaita sekä tietoa käynnissä olevista ja tulevista rekrytointihauista ja avoinna olevista työpaikoista. Alankomaiden esimerkkiä vastaava ”Työskentele EU:ssa”-alusta tehostaisi myös EU-urien edistämiseen kohdistuvaa viestintää ja lisäksi näin ollen eri kohderyhmien tietoisuutta EU:n tarjoamista työskentely- ja uramahdollisuuksista.

- EU-urien edistämiseksi ja resurssien lisäämiseksi suosittelemme myös sitä, että Suomeen perustetaan EU-urien kansallinen sidosryhmäverkosto, johon ensivaiheessa kutsutaan mukaan niitä keskeisiä sidosryhmätoimijoita, joita on myös osallistettu aiemmassa toimenpidesuosituksessa mainitun strategian laatimisprosessiin. Sidosryhmäverkoston tavoitteena olisi jakaa EU-urien edistämiseen liittyvää tietoa, tehostaa viestintää sekä koordinoida eri kohderyhmiin kohdistuvien toimenpiteiden osatoteutusvastuita.

Toimenpidesuositus 3: Suomen tulee laatia strategian toteutumista tukeva toimenpideohjelma ja viestintäsunnitelma, jossa toiminnan painopiste kohdistuu erityisesti vastavalmistuneisiin, opiskelijoihin ja nuoriin.

- EU-urien tarjoamista mahdollisuuksista kertovaa ja houkuttelevuutta lisäävää viestintää tulee kohdentaa painokkaammin ja fokusoidummin niille kohderyhmille, joissa voidaan perustellusti olettaa löytyvän kiinnostusta EU-uratehtäviin. Yksi keskeinen kohderyhmä muodostuu vuosittain valtionhallinnon harjoitteluun saapuvista nuorista, jotka ovat opintojensa loppuvaiheessa. Lähtökohtaisesti tähän kohderyhmään on valikoitunut henkilöitä, joita kiinnostaa ura julkisella sektorilla, joten heille on tarjottava tietoa ja kannustusta EU-urisiin (työskentely ja harjoittelumahdollisuudet) liittyen. Toisen selkeän kohderyhmän muodostavat eri ministeriöissä, virastoissa ja laitoksissa työskentelevät, työuransa alkuvaiheessa olevat henkilöt.
- Edellisessä toimenpidesuosituksessa mainitulla keskitetyimmälle sähköiselle alustalle tulee laatia tätä kohderyhmää koskeva oma osio, joka pitää sisällään helposti lähestyttävää tietoa EU-uramahdollisuuksista sekä EU-harjoittelumahdollisuuksista (vrt. Itävallan Jobbörsern). Alustan tulee sisältää myös opas, joka sisältää kattavasti käytännöllistä tietoa EU-harjoittelua suunnittelevalle (vrt. Irlannin Green Book).
- Erityisesti vastavalmistuneisiin, opiskelijoihin ja nuoriin kohdistuvaa yleisempää viestintää tulee kehittää aiempaa teemalähtoisemmäksi (vrt. Alankomaiden Werken bij de EU:n toiminta). Valittujen teemojen tulee muodostua niistä painopistealueista, jotka EU-urien edistämisen strategiassa

(ks. toimenpidesuositus yksi) on nostettu esiin. Tällaisia painopistealueita voivat olla esimerkiksi energia, kestävä kehitys tai turvallisuus.

Kohderyhmäviestinnän kannalta Alankomaiden esimerkki osoittaa, että teemalähtöinen EU-uramahdollisuuksia esittelevä viestintä toimii mainitussa kohderyhmässä tehokkaammin kuin geneerinen viestintä.

- Yliopistojen ja korkeakoulujen uraneuvontapalveluja tulee tukea selkeästi nykyistä vahvemmin EU-uratietoutta ja harjoittelumahdollisuuksia koskevalla informaatiolla. Tämä selvitys on osoittanut, että suomalaisten yliopistojen ja korkeakoulujen uraneuvontapalveluilta puuttuu resursseja sekä osaamista ja tietoa toteuttaa ja ylläpitää tehokasta EU-uraneuvontaa. Keskeisiä toimenpiteitä tämän ratkaisemiseksi ovat erityisesti erilaisten tietopakettien tarjoaminen (vrt. kohderyhmäkohtaiset materiaalit sähköisellä alustalla) sekä keskeisten muiden sidosryhmien (EU-alumnit, EU-uralla olevat henkilöt, EPSO, Euroopan parlamentin ja komission Suomen edustustot) tehokkaampi jalkauttaminen yliopistojen ja korkeakoulujen uraneuvontatapahtumiin.

Toimenpidesuositus 4: Strategian toteutumista tukevassa toimenpideohjelmassa tulee lisätä opiskelijoiden ja nuorten mahdollisuuksia saada korkeatasoista EU-opetusta niin kansallisesti kuin kansainvälisesti.

- Tämä selvitys on osoittanut, että Suomen korkeakoulusektorin tarjoamaan EU-opetukseen ja tutkimukseen on resursoitu vähän. Käytännössä Suomessa laajempaa EU- ja Eurooppa-opetusta on tarjolla vain Helsingin yliopiston Eurooppa-tutkimuksen keskuksessa sekä Turun yliopistossa. Näkemyksemme mukaan koulutustarjoajien määrää ei ole tarkoituksenmukaista laajentaa, vaan pikemminkin lisätä ja kohdistaa nykyistä enemmän tukea näille jo olemassa oleville kokonaisuuksille. Myönnettyjä lisäresursseja tulee kohdistaa erityisesti opetuksen kansainväliseen verkostoitumiseen, opetusohjelmien kautta tapahtuvaan harjoitteluun EU:n eri toimielimissä sekä räätälöityihin EU-uratapahtumiin. Myös EU-työnhakuprosessiin ja siinä onnistumiseen liittyviä tietoja on tärkeää sisällyttää mukaan.
- Panostaminen kansallisen EU-opetuksen verkostoitumiseen lisää suomalaisten opiskelijoiden ja nuorten mahdollisuuksia saada kansainvälistä opetusta. Tämän lisäksi suosittelemme myös, että kansallista EU-urastrategiaa laadittaessa tarkastellaan myös mahdollisuuksia ottaa uudelleen käyttöön College of Europe -stipendien rahoitus.

Toimenpidesuositus 5: Toimenpideohjelmassa tulee huomioida myös toimia, joilla ylläpidetään Suomen heikentyvää korkeamman virkatason edustusta EU:n toimielimissä.

- Keskeisten verrokkimaiden tarkastelu osoittaa, että lisäpanostukset lähetettyjen kansallisten asiantuntijoiden määrään on ollut yksi keskeinen toimenpide aliedustuksen kompensointiin, vaikkakaan tämä ei lisää suoranaisesti varsinaisissa EU-viroissa työskentelevien kansalaisten määrää. Koska eläköityminen tulee lähivuosina heikentämään erityisesti suomalaisten kokeneempien EU-työntekijöiden määrää, suosittelemme, että lähetettyjen kansallisten asiantuntijoiden rahoitusta nostetaan selkeästi nykytasoa korkeammalle muiden verrokkimaiden tavoin.
- Lyhytkestoiset NEPT-harjoittelujaksot ovat olleet suosittuja niin Suomessa kuin keskeisissä verrokkimaissakin ja tätä on pidetty yleisesti hyvänä välineenä lisätä julkishallinnon virkamiesten kokemusta EU:n toimielimistä. Suosittelemme, että Suomi jatkaa edelleen aktiivista NEPT-harjoittelujaksojen hyödyntämistä ja selvittää, onko suomalaisten NEPT-harjoittelujaksojen vuosittaista kiintiötä mahdollista kasvattaa nykyisestä.
- Strategian ja sitä tukevan toimenpideohjelman sisällössä tulee kiinnittää huomiota myös niihin eri hallinnonalojen sisäisiin toimenpiteisiin, joilla poistetaan esteitä virkamiesten hakeutumiselle EU-tehtäviin. Pidemmällä aikavälillä tärkeää on myös pystyä muokkaamaan eri hallinnonalojen sisäistä toimintakulttuuria niin, että pidempikestoisempi työskentely EU-toimielimissä vaikuttaisi positiivisesti henkilöiden urakehitykseen kansallisessa hallinnossa.
- Kokeneempia virkamiehiä ja asiantuntijoita on tärkeää kannustaa hakemaan väliaikaisia toimihenkilötehtäviä (temporary agent) ja osallistumaan EPSO:n substanssialakohtaisiin erityisurakilpailuihin, joilla pääsee suoraan korkeamman virkaluokan tehtäviin.

Toimenpidesuositus 6: Suomen tulee ylläpitää tiivistä vaikuttamisyhteistyötä muiden aliedustettujen maiden kanssa ja pyrkiä vaikuttamaan siihen, että myös EU edistää aktiivisesti aliedustettujen maiden kansalaisten työllistymistä EU:n eri toimielimissä.

- Osana kansallisten EU-urien edistämisen rakenteiden, resurssien ja toimenpiteiden kehittämistä Suomen on aktiivisesti jatkettava jo alkanutta yhteistyötä muiden aliedustettujen maiden kanssa, jolla pyritään vaikuttamaan siihen, että EU/EPSO käynnistää erityistoimenpiteitä, joilla nykyisten aliedustettujen maiden tilannetta saadaan parannettua.

- Tämä selvitys osoittaa, että pelkästään omaan, kansalliseen EU-urien edistämiseen kohdistuvan toiminnan tehostaminen ei tule välttämättä riittämään aliedustuksen korjaamiseen lyhyellä tai keskipitkällä aikavälillä. Tämän selkeä viestiminen onkin ensiarvoisen tärkeä perustelu vaatia erityistoimenpiteitä maantieteellisen tasapainon korjaamiseksi. Samalla on kuitenkin tärkeää pystyä osoittamaan selkeitä kansallisia toimenpiteitä, jotka kohdistuvat erityisesti jäsenmaan opiskelijoihin ja nuoriin, jossa vaikutukset syntyvät vasta pidemmällä aikavälillä.

LÄHTEET

- A New Human Resources Strategy for the European Commission, 5 April 2022.
- Action Plan on Geographical Balance, Finland 2023, European Commission, 17.7.2023.
- Altinget. <https://www.altinget.dk/embedsvaerk/artikel/flere-og-flere-danske-unge-ta-ger-praktik-i-eu-enormt-positivt-og-vigtigt?confirmemailtoken=BD081C6AA5A0B-678BA0658DDBDB79132&receiptPapers=27>
- Arbeiten in der EU. FAQ. <https://www.jobboerse.gv.at/arbeiten-in-der-eu/faq/>
- Ban, C. (2010). Reforming the staffing process in the European Union institutions: moving the sacred cow out of the road. *International Review of Administrative Sciences*, 76(1), 5–24.
- Bundeskanzleramt. Europa an Deiner Schule. <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/themen/europa-aktuell/europa-aktionen/europa-an-deiner-schule.html>
- Christensen, J. (2015). Recruitment and Expertise in the European Commission. *West European Politics*, 38(3), 649–678.
- Christensen, J. (2015). The organization of professional expertise in the European Commission. *Politics and Governance*, 3(1), 13–25.
- Eduskunta. Suuren valiokunnan mietintö valtioneuvoston EU-poliittisesta selonteosta. <https://www.eduskunta.fi/FI/tiedotteet/Sivut/suuren-valiokunnan-mietinto-eu-selonteosta-komission-aloitteisiin-vaikuttamisen-on-oltava-varhaista-ja-ennakoivaa.aspx>
- Elo, Kimmo. Suomen EU-jäsenyys suomalaisen integraatiotutkimuksen kentässä. Teoksessa: Kimmo Elo (toim.) Suomi 25 vuotta Euroopan unionissa. Turku, Sigillum, 2021, s. 57–75
- EU Careers. A guide to good practice in promoting EU Careers for EU Member States. 20.12.2022
- EU Careers. Geographical Balance. 2021 update. Koen Hendrix. Outreach and External Relations
- EU citizens interested in pursuing an EU career? Results of the 2020 survey on motivational drivers to join the EU
- EU-rekrytointien yhteyshenkilöryhmän kokousmuistio 1.6.2022
- Euroopan alueiden komitean harjoitteluohjelma: <https://epso.europa.eu/fi/european-committee-regions-traineeship-programme>
- Euroopan keskuspankki – harjoitteluohjelma: <https://www.ecb.europa.eu/careers/html/index.fi.html>
- Euroopan komission henkilöstömäärät vuodelta 2022. Lähde: European Commission Hr Key Figures, Staff Members, 2022
- Euroopan komission toimintasäännöt hyvästä hallintotavasta henkilöstölle suhteissaan yleisöön. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:02000Q3614-20111116>

- Euroopan komission kertomus Euroopan parlamentille ja neuvostolle: Euroopan unionin virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen 27 artiklan ja Euroopan unionin muuhun henkilöstöön sovellettavien palvelussuhteen ehtojen 12 artiklan nojalla (maantieteellinen tasapaino). 24.8.2018 [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX:52018DC0377R\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX:52018DC0377R(01))
- Euroopan oikeusasiamies – harjoitteluohjelma. <https://www.ombudsman.europa.eu/fi/office/careers>
- Euroopan unionin tuomioistun – harjoitteluohjelma. https://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_7008/fi/
- Eurooppalainen Suomi ry. Kouluille ja opettajille. <https://www.eurooppalainen suomi.fi/kouluille-ja-opettajille>
- Eurooppalainen Suomi ry. Ura EU:ssa. <https://www.eurooppalainen suomi.fi/uraeuissa>
- Euroopan unionin henkilöstösääntö, artikla 27 (2014) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:01962R0031-20140501>
- Eurooppatiedotus. <https://eurooppatiedotus.fi/>
- European Commission. EU careers & European Personnel Selection Office. Management plan 2022. https://commission.europa.eu/publications/management-plan-2022-european-personnel-selection-office_en
- European Commission. DG HR Strategic Plan 2020–2024. https://commission.europa.eu/publications/strategic-plan-2020-2024-human-resources-and-security_en
- European Commission. Geographical Balance, Data on 31.12.2021
- European Commission. Geographical Balance, Data on 30.6.2022, Estimated number of retirements of Official staff (2023–2026) & Forecast of AD Officials departures (including managers, but excluding linguistic tasks)
- European Commission. Junior Professionals Programme (JPP). <https://traineeships.ec.europa.eu/pilot-junior-professionals-programme-jpp>
- European Commission. Traineeships. <https://traineeships.ec.europa.eu/>
- European Court of Auditors, Rapid case review on the implementation of the 5% reduction of staff posts, 2017.
- European Democracy Consulting. Geographical Representation in EU Leadership Observatory 2022. <https://eudemocracy.eu/geographical-representation-eu-leadership-observatory-2022>
- European Movement Ireland. Greenbook volume XV. <https://www.europeanmovement.ie/programmes/grad-jobs-in-europe/>
- European Parliament. Traineeships. <https://www.europarl.europa.eu/at-your-service/en/work-with-us/traineeships>
- European Personnel Selection Office. Annual Activity Report 2021
- European Personnel Selection Office. EPSO kehittää toimintaansa. <https://epso.europa.eu/fi/kick-start-epsos-transformation-process>

- European Personnel Selection Office. How to apply. <https://epso.europa.eu/en/selection-procedure/how-apply#tab-0-2>
- European Personnel Selection Office. Strategic Plan 2020–2024. https://commission.europa.eu/publications/strategic-plan-2020-2024-european-personnel-selection-office_en
- European Personnel Selection Office. Time to adapt the selection process to changing recruitment needs. 2020. https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR20_23/SR_EPSO_FI.pdf
- European Personnel Selection Office. Traineeships in the EU institutions, bodies and agencies. <https://epso.europa.eu/en/job-opportunities/traineeships?institution=5183>
- Government of Ireland. A Career for EU. Ireland’s Strategy to increase Irish representation in the European Union’s Institutions and Agencies. <https://www.dfa.ie/media/dfa/publications/A-Career-for-EU-EN-Final-Digital.pdf>
- Hakumenettely, väliaikaiset toimihenkilöt. <https://epso.europa.eu/fi/selection-procedure/how-apply>
- Helsingin yliopiston tiedote 8.3.2023. <https://studies.helsinki.fi/ohjeet/uutiset/hae-helsingin-yliopiston-eu-uralahettilaaksi>
- Itä-Suomen yliopisto. Tukea EU-uralle. <https://kamu.uef.fi/tietopankki/urasuunnittelu-ja-tyonhaku/eu-ura/>
- Korhonen, Olli. Eurooppa-Akatemia ja Eurooppa-Instituutti (Schuman-seuran julkaisuja 5). Turku, Schuman-seura, 2012
- Koskinen, Paula. Houkutteleeko Eurooppa? Tutkimus vastavalmistuneiden korkeakoulutettujen kiinnostuksesta eurooppalaisia työmarkkinoita kohtaan. Turun yliopisto, 2005.
- Kramer, T. (2011). The Reform of the European Personnel Selection Office (EPSO) Selection Procedures: the First Lessons Learned . EIPAScope, 2011 (1), 33–36.
- Legifrance. Circulaire du 26 septembre 2006 relative à la mise à disposition d’experts auprès des institutions européennes et échanges de fonctionnaires. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000243464>
- Legifrance. Circulaire du 3 avril 2017 relative à la valorisation de la mobilité européenne et internationale des agents de l’Etat. <https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=42034>
- Marinin hallitusohjelman seuranta. <https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelman-seuranta/toimintasuunnitelma/kokoaan-suurempi-suomi-euroopassa-ja-maailmalla>
- Ministerivaliokunnat Marinin hallituksessa. <https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/ministerivaliokunnat>
- Ministry of Finance. Action plan to promote Danes in the EU. Ministry of Finance. December 2017. <https://en.fm.dk/publications/2017/december/action-plan-to-promote-danes-in-the-eu/>
- OECD. Better life index. Finland. <https://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/finland/>

- Online-Info-Event: Mein Praktikum in der EU. https://www.jobboerse.gv.at/app/uploads/2023/01/Mein_Praktikum_in_der_EU_16.01.2023.pdf
- Out of a Sense of Responsibility for Austria. Government Programme 2020–2024. <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/en/federal-chancellery/the-austrian-federal-government/government-documents.html>
- Regeringskansliet. Strategi för att öka antalet svenskar som arbetar i EU:s förvaltning. Februari 2018. <https://www.regeringen.se/globalassets/regeringen/dokument/eu-representationen/broschyr-strategi-for-att-oka-antalet-svenskar-som-arbetar-i-eus-forvaltning.pdf>
- Report from the Commission to the European Parliament and the Council: on the application of Annex XI to the Staff Regulations and Article 66a thereof. 26.4.2022
- Report from the Commission to the European Parliament and the Council pursuant to Article 27 of the Staff Regulations of Officials and to Article 12 of the Conditions of Employment of Other Servants of the European Union (Geographical balance). COM(2018) 377 Final. Brussels, 24.8.2018. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX:52018DC0377R\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX:52018DC0377R(01))
- Secrétariat general des affaires européennes. Carrières et emplois européens. <https://sgae.gouv.fr/sites/SGAE/accueil/carrieres-et-emplois-europeens.html>
- Tampereen yliopisto. Urawebinaari: Uramahdollisuudet Euroopan unionissa. <https://www.tuni.fi/fi/ajankohtaista/urawebinaari-uramahdollisuudet-euroopan-unionissa>
- Tour d'Europe. Motivational Factors for an EU career. Bilateral meeting, EPSO – Finland 8th of September, 2021
- Turun yliopisto. Eurooppa-erikoistumisopinnot. <https://www.utu.fi/fi/yliopisto/yhteiskuntatieteellinen-tiedekunta/eduskuntatutkimuksen-keskus/opetus/eurooppaopinnot>
- Vaihto-opiskelun suosio romahti muutamassa vuodessa. <https://yle.fi/a/3-12043017/64-3-106053>
- Valtioneuvoston kanslia. EU:n rekrytointikilpailut ja valmennus. <https://vnk.fi/eu/kilpailut-ja-valmennus>
- Valtioneuvoston kanslia. Harjoittelu EU:ssa. <https://vnk.fi/eu/harjoittelu>
- Valtioneuvoston kanslia. Opas EU-rekrytointikilpailuihin osallistuville. Joulukuu 2018. <https://vnk.fi/documents/10616/1060145/18.12.2018+Opas+rekrykilpailuihin/93089ff9-f52b-4ec4-73b1-32034a1d85a7/18.12.2018+Opas+rekrykilpailuihin.pdf>
- Valtioneuvoston kanslia. Työskentely Euroopan unionissa. <https://vnk.fi/eu/tyopaikat>
- Valtioneuvoston selonteko EU-politiikasta. Vahva ja yhtenäinen EU – kohti kestävämpää Euroopan unionia. Valtioneuvoston julkaisuja 2021:4
- Vieraiden kielten suosio laskee edelleen kouluissa. <https://yle.fi/a/3-12639272>
- VNEUS - EU-REKRYTOINTIEN JA EU-URAPOLUN EDISTÄMINEN; konkreettiset toimet tilanteeseen vastaamiseksi. 1.6.2022.

LIITTEET

Liite 1. Toteutetut kansainväliset haastattelut

Taulukko 13. Toteutetut kansainväliset haastattelut

Maa	Ajankohta	Maa
Dutch Staff Presence in the EU	25.10.2022	Alankomaat
Ministry of Foreign Affairs	11.1.2023	Alankomaat
Representación Permanente de España ante la Unión Europea	13.1.2023	Espanja
Department of Foreign Affairs	13.10.2022	Irlanti
European Movement Ireland	7.12.2022	Irlanti
Permanent Representation of Ireland to the EU	13.10.2022	Irlanti
Federal Ministry for Arts, Culture, the Civil Service and Sport	23.11.2022	Itävalta
Secrétariat general des affaires européennes	8.2.2023	Ranska
Permanent Representation of Romania to the EU	21.2.2023	Romania
Permanent Representation of Sweden to the EU	5.10.2022	Ruotsi
Prime Minister's Office	12.10.2022	Ruotsi
Universitets- och högskolerådet	6.10.2022	Ruotsi
Permanent Representation of the Federal Republic of Germany to the EU	12.1.2023	Saksa
Danmarks Faste Repræsentant ved EU	30.9.2022, 8.2.2023	Tanska
European Personnel Selection Office EPSO	17.10.2022, 18.10.2022	-

Liite 2. Toteutetut kotimaiset haastattelut

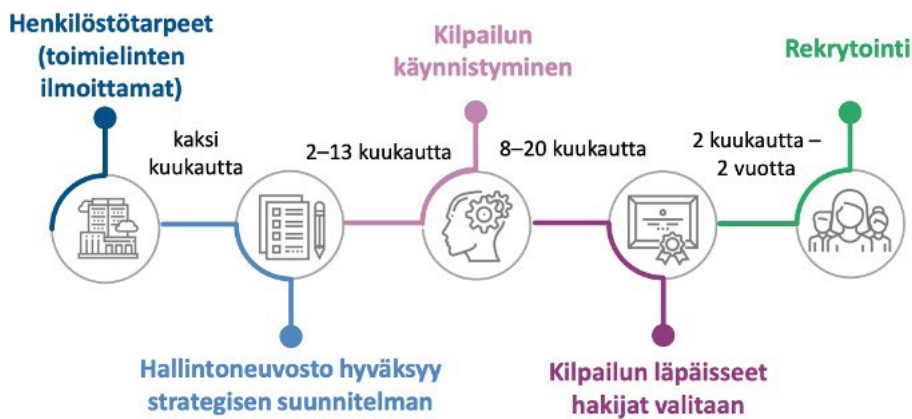
Taulukko 14. Toteutetut kotimaiset haastattelut

Organisaatio	Ajankohta
AIACE	26.9.2022, 7.10.2022
Euroopan komissio	9.9.2022, 20.9.2023, 23.9.2022, 28.9.2022, 30.9.2022
Euroopan komission Helsingin-edustusto	19.9.2022
Euroopan parlamentti	10.10.2022
Euroopan unioni, Itä-Euroopan asiat	13.9.2022
Euroopan unionin neuvosto	1.12.2022
Euroopan unionin neuvoston pääsihteeristö	26.10.2022
Frontex	14.10.2022
Keskuskauppakamari	29.9.2022
Liikenne- ja viestintäministeriö	21.9.2022, 28.9.2022
Maa- ja metsätalousministeriö	8.9.2022
Puolustusministeriö	8.9.2022
Sitra	28.8.2022
Suomen pysyvä EU-edustusto (EUE)	29.9.2022
Työ- ja elinkeinoministeriö	20.9.2022
Valtioneuvoston kanslia	13.9.2022, 14.10.2022
Valtiovarainministeriö	15.11.2022, 7.12.2022
Ympäristöministeriö	14.9.2022

Liite 3. EPSOn hakumalli 31.1.2023 saakka

EPSOn aiemman hakumallin mukaan ennen varsinaisten vuosittaisten kilpailujen käynnistämistä, EPSO pyytää tietoja ja arvioi EU-toimielinten seuraavan kolmen vuoden rekrytointitarpeita ja muun muassa sitä, kuinka monta yleisvirkamiestä ja lingvistiä arvioidaan tarvittavan sekä minkälaista erikoisalojen henkilöstöä aiotaan palkata. Näiden pohjalta EPSO määrittelee, mitä kilpailuja se avaa vuosittaiseen sykliin kuuluvien kilpailujen, erikoisalojen kilpailujen sekä erityistarpeisiin vastaavien ad hoc -kilpailujen lisäksi.

Kuvio 1. EU-virkojen haku- ja valintaprosessi ennen 31.1.2023¹⁴⁸.



Alun esivalinta tehdään yleensä yli tuhannen hakijan, joskus jopa kymmenien tuhansien (yleisurakilpailut) hakijoiden joukosta, ja niissä hyödynnetään monivalintatestejä tai -kyselyjä. Joskus hakijamäärän ollessa pienempi (erikoiskilpailut) jatkoon pääsevät seulotaan ansioluetteloiden perusteella, ja joissakin kilpailuissa on lisäksi välivaiheita ja erilaisia lisätestejä. Lopulta valitut hakijat (keskimäärin 1,4 % hakijoista) siirtyvät arviointikeskukseen, jossa valintalautakunta suorittaa hakijoiden arvioinnin, ja parhaiten pärjänneet valitaan ehdokaspooliin (keskimäärin 0,6 % kaikista hakijoista).

148 Euroopan tilintarkastustuomioistuin, 2020.

Varallaololistalla voi olla enintään 200 henkilöä, ja niistä EU-toimielinten rekrytoijat voivat tarkastella ehdokasluetteloon päässeiden ansioluetteloita ja ottaa heihin yhteyttä. Käytännössä varallaololistalle pääseminen ei vielä takaa virkaan pääsyä, sillä rekrytoijat saavat itse valita luettelosta haluamansa henkilöt.¹⁴⁹ Hakijan on oltava myös itse aktiivinen eri rekrytoinneissa ja haettava avautuvia paikkoja.

Kilpailu EU-virkoihin on poikkeuksellisen kova ja valintaprosessi on monivaiheinen, vaativa ja hidas. Euroopan tilintarkastustuomioistuimen erityisraportin mukaan keskimäärin 16,5 prosenttia hakijoista keskeyttää jo ensimmäisessä vaiheessa (itsearviointikysely) ennen varsinaista hakemusta ja sitä seuraavia tietokoneella tehtäviä esivalintakokeita. EPSOlla oli vuosina 2012–2018 yhteensä 411 000 hakijaa, joista 7 000 valittiin varallaololistalle. Vuosittain EU-toimielimet rekrytoivat noin 1 000 uutta vakituista virkamiestä EPSOn listoilta.¹⁵⁰ Erityisesti yleiskilpailut, joiden tarkoituksena on löytää sopivia yleisvirkamiehiä ja lingvistejä, houkuttelevat noin 20 000 hakijaa vuodessa. Erikoiskilpailut, joissa haku-kohteet ovat kohdennetumpia, ovat yleensä hakijamäärältään pienempiä (noin 500–1 500 hakemusta).

149 The European Personnel Selection Office: Time to adapt the selection process to changing recruitment needs, 2020.

150 The European Personnel Selection Office: Time to adapt the selection process to changing recruitment needs, 2020.

tietokayttoon.fi

ISBN PDF 978-952-383-002-8
ISSN PDF 2342-6799