

OZNÁMENÍ O VOLNÝCH PRACOVNÍCH MÍSTECH

VEDOUcí ODBORU STRATEGICKÉHO ROZVOJE (M/Ž)

VEDOUcí ODBORU IDENTIFIKACE A ROZVOJE DOVEDNOSTÍ (M/Ž)

VEDOUcí ODBORU VÝKONNOSTI A HODNOCENÍ SYSTÉMŮ (M/Ž)

Dočasný zaměstnanec – funkční skupina AD, třída 9

Jste připraveni na další velkou výzvu?

Evropská nadace odborného vzdělávání (ETF) hledá **vedoucí těchto jednotlivých odborů**:

- 1) strategický rozvoj;
- 2) identifikace a rozvoj dovedností;
- 3) výkonnost a hodnocení systémů;

kteří povedou talentovaný, motivovaný a multidisciplinární tým a budou ho koordinovat.

Jsou volné tři pracovní pozice. Uchazeči se mohou hlásit na jednu pracovní pozici nebo na více pracovních pozic.

Jako členové vedení nadace ETF budete spolupracovat s dalšími vedoucími pracovníky a podporovat strategický rozvoj agentury, její správu a komunikaci.

Pokud jste nadšeni z projektu EU, zajímáte se o vzdělávání, zaměstnanost a rozvoj, rádi povedete výkonné týmy a vaší silnou stránkou je spolupráce, komunikace, konstruktivní přístup a otevřenost novým názorům, v nadaci ETF budete mít příležitost se plně projevit ve stimulujícím, multikulturním, dynamickém a profesionálním prostředí.

Co je ETF?

Nadace ETF je agenturou EU se sídlem v italském Turíně. Agentura pomáhá zemím v procesu transformace a rozvojem zemím využívat potenciál jejich lidského kapitálu prostřednictvím reformy systémů vzdělávání, odborné přípravy a pracovního trhu v kontextu politiky vnějších vztahů EU.

Podporujeme země sousedící s EU ve zlepšování jejich systémů odborného vzdělávání a přípravy, analýze znalostních potřeb a rozvoji jejich pracovních trhů. Tím jim pomáháme zvyšovat sociální soudržnost a dosahovat udržitelnějšího hospodářského růstu, což následně přináší užitek členským státům a jejich občanům ve formě lepších hospodářských vztahů.

Odbory a hlavní poslání

1) Odbor strategického rozvoje

Odbor strategického rozvoje je součástí oddělení pro strategii a rozvoj.

Hlavním posláním odboru je vést strategické programy nadace ETF, koordinovat provádění strategie nadace ETF pro rok 2027, řídit organizační rozvoj a budovat strategická partnerství.

Odbor odpovídá za:

- vedení cyklu přípravy programů, plánování a monitorování, včetně koordinace interního a externího hodnocení,
- vedení identifikace a provádění opatření v oblasti organizačního rozvoje a zlepšování, např. projektu digitalizace nadace ETF,
- koordinaci provádění politiky partnerství,
- navazování a udržování vztahů s útvary EU, členskými státy a místními zúčastněnými stranami,
- řízení služeb informačních a komunikačních technologií,
- podíl na cyklu přípravy programů, plánování a monitorování odboru a instituce,
- podíl na interních a externích komunikačních akcích nadace ETF.

Úspěšný uchazeč povede odbor strategického rozvoje a jeho tým tvořený přibližně 10 zaměstnanci. Bude úzce spolupracovat s ředitelem nadace ETF. Bude podřízen vedoucímu oddělení.

2) Odbor identifikace a rozvoje dovedností

Odbor identifikace a rozvoje dovedností je součástí oddělení znalostního centra.

Hlavním posláním odboru je řídit činnost v oblasti relevantnosti a předvídání dovedností a v oblasti rozvoje a ověřování dovedností v rámci rozvoje lidského kapitálu tak, jak je stanoveno ve strategii nadace ETF pro rok 2027.

Odbor odpovídá za:

- vedení řízení znalostí, spoluvytváření a šíření znalostí, pokud jde o:
 - relevantnost dovedností a poptávku po dovednostech z vnitrostátního a odvětvového pohledu,
 - procesy rozvoje a ověřování dovedností,
 - a v koordinaci s dalšími odbory, pokud jde o správu obsahu a používání sociálních sítí, platforem a příspěvky v úložištích znalostí,
- řízení programového cyklu projektů v oblasti identifikace a rozvoje dovedností, řízení týmů a činnosti, včetně plánování, provádění, monitorování a dosahování očekávaných výsledků, a to v úzké spolupráci s odborem projektového řízení
- navazování kontaktů a partnerské spolupráce s různými aktéry v daném oboru,
- podíl na cyklu přípravy programů, plánování a monitorování odboru a instituce,
- podíl na interních a externích komunikačních akcích nadace ETF.

Úspěšný uchazeč povede odbor identifikace a rozvoje dovedností a jeho tým tvořený přibližně 20 zaměstnanci. Bude podřízen vedoucímu oddělení.

3) Odbor výkonnosti a hodnocení systémů

Odbor výkonnost a hodnocení systémů je součástí oddělení znalostního centra.

Hlavním posláním odboru je řídit služby nadace ETF v oblasti monitorování a hodnocení a činnost v oblasti výkonnosti a kvality systémů tak, jak je stanoveno ve strategii nadace ETF pro rok 2027.

Odbor odpovídá za:

- vedení vývoje a zavádění opatření a produktů v oblasti monitorování a hodnocení, včetně vývoje metodiky, IT systémů, shromažďování a analýzy údajů, shromažďování informací a analýzy rozvoje lidského kapitálu, a to v koordinaci s dalšími odbory,
- vedení řízení znalostí, spoluvytváření a šíření znalostí, pokud jde o efektivitu institucí a systémů, včetně fungování správy, koordinace aktérů, zajišťování kvality a zvýšení výkonnosti odvětví,
- řízení programového cyklu projektů v oblasti výsledků a kvality vzdělávacích a školicích systémů, řízení týmů a činnosti, včetně plánování, provádění, monitorování a dosahování očekávaných výsledků, a to v úzké spolupráci s odborem projektového řízení,
- navazování kontaktů a partnerské spolupráce s různými aktéry v daném oboru,
- podíl na cyklu přípravy programů, plánování a monitorování odboru a instituce,
- podíl na interních a externích komunikačních akcích nadace ETF.

Úspěšný uchazeč povede odbor výkonnosti a hodnocení systémů a jeho tým tvořený přibližně 20 zaměstnanci. Bude podřízen vedoucímu oddělení.

Poznámka vztahující se ke všem třem odborům

V nadcházejících měsících může dojít k úpravě náplně činnosti jednotlivých odborů, neboť nadace ETF v současnosti prochází restrukturalizací. Nová organizační struktura vstoupí v platnost dne 1. ledna 2021. Viz „Organizační struktura nadace ETF“.

Pracovní náplň: klíčové odpovědnosti a úkoly

Vedoucí odboru úzce spolupracují s členy svého týmu a s ostatními vedoucími pracovníky. Rozvíjejí produktivní vztahy založené na spolupráci v celé agentuře. Jsou schopni účinně komunikovat, prosazovat hodnoty agentury a být vzorem. Jsou konstruktivní a otevření novým názorům. Jsou vysoce organizovaní a účinně delegují.

Vedoucí odboru budou:

- **v oblasti řízení organizace:**
 - pracovat v týmu s dalšími vedoucími pracovníky a podílet se na správě nadace ETF,
 - připravovat strategii odboru a tím přispívat k rozvoji agentury,
 - plánovat a sledovat dosažený pokrok, hodnotit rizika a zavádět změny v souladu se stanovenými cíli,
 - posuzovat nezbytné materiální, lidské a finanční zdroje a efektivně je řídit,

- přijímat, komunikovat a provádět rozhodnutí,
- přispívat do diskuse na zasedání (vedení, odboru nebo všech zaměstnanců) a přicházet s inovativními a originálními nápady,
- **v oblasti řízení lidských zdrojů:**
 - podporovat zapojení pracovníků a společný cíl související s posláním agentury a cíli odboru,
 - motivovat a vést svoje multidisciplinární týmy při naplňování cílů odboru a koordinovat jejich činnost,
 - budovat silný tým se vzájemně se doplňujícími silnými stránkami,
 - podporovat rozvoj zaměstnanců poskytováním zpětné vazby, nabízením možnosti využít vlastní potenciál, koučováním a vytvářením vzdělávacích příležitostí,
- **v oblasti komunikace:**
 - podílet se na interní komunikaci ve snaze zvýšit transparentnost a zapojení zaměstnanců,
 - podílet se aktivně na komunikačních akcích nadace ETF.

Očekává se, že vedoucí odboru budou několikrát ročně jezdit na služební cesty.

Kritéria způsobilosti

Abyste byli považováni za způsobilé, musíte k datu uzávěrky pro podávání přihlášek splňovat tyto požadavky:

- 1 být státním příslušníkem některého z členských států Evropské unie;
- 2 v plném rozsahu požívat svých občanských práv;
- 3 mít splněné všechny zákonné povinnosti ve vztahu k vojenské službě;
- 4 být fyzicky způsobilí k plnění úkolů spojených s pracovním místem;
- 5 mít vzdělání na úrovni, která odpovídá dokončenému vysokoškolskému studiu v délce nejméně čtyř let doloženému diplomem, a příslušnou následnou odbornou praxi v délce nejméně dvanácti let;

nebo

mít vzdělání na úrovni, která odpovídá dokončenému vysokoškolskému studiu v délce nejméně tří let doloženému diplomem, a příslušnou následnou odbornou praxi v délce nejméně třinácti let;

V potaz budou brány pouze diplomy, které byly uděleny v členských státech EU nebo které byly uznány formou osvědčení vystaveného orgány v dotčených členských státech.

- 6 mít důkladnou znalost jednoho z úředních jazyků Evropské unie (úroveň C1 ve všech aspektech, jak ji vymezuje společný evropský referenční rámec pro jazyky) a uspokojivou znalost dalšího jazyka Evropské unie (úroveň B2 ve všech aspektech dle uvedeného rámce) v rozsahu nutném pro výkon pracovních povinností.

Kritéria výběru

Uchazeč by měl mít:

Odbornou praxi

- 12letou vhodnou odbornou praxi v souladu s popisem hlavního poslání a povinností odboru.
- V rámci této 12leté vhodné praxe: 5 let praxe s vedením týmu.

Velmi dobré odborné dovednosti a znalost

- angličtiny na úrovni C1 ve všech aspektech dle společného evropského referenčního rámce pro jazyky.

Kromě toho uchazeči hlásící se na pozici (1) vedoucího odboru strategického rozvoje:

- institucí a rozhodování v EU,
- interní spolupráce a partnerství,
- přípravy, plánování a monitorování korporátní strategie,
- organizačního rozvoje.

Kromě toho uchazeči hlásící se na pozici (2) vedoucího odboru identifikace a rozvoje dovedností nebo (3) vedoucího odboru výkonnosti a hodnocení systémů:

- řízení projektu,
- politiky EU v oblasti vnějších vztahů, programů a nástrojů EU,
- rozvoje lidského kapitálu v souvislosti s ekonomickým a sociálním rozvojem v transformujících se a rozvojových zemích.

Velmi dobrou schopnost vést a řídit, pokud jde o

- strategické myšlení a určování směru, zejména:
 - při převedení korporátních strategií v úkoly pro příslušný odbor,
 - organizování a řízení práce odboru,
- řízení lidských zdrojů, zejména:
 - při vedení a budování výkonného týmu,
 - při motivování a rozvoji zaměstnanců.

Velmi dobré měkké dovednosti, pokud jde o

- sebeorganizaci, řízení času a delegování,
- ústní a písemnou komunikaci a vyjednávání,
- rozvoj vztahů založených na spolupráci,
- otevřené a prorůstové smýšlení.

Výhody

- zkušenosti se spoluprací s evropskými orgány a programy EU,
- zkušenosti s prací v oblasti vnějších vztahů,

- praxe v zemích, ve kterých nadace ETF působí,
- francouzština: na úrovni B2 ve všech aspektech dle společného evropského referenčního rámce pro jazyky.

Kromě toho uchazeči hlásící se na pozici (1) vedoucího odboru strategického rozvoje:

- zkušenosti s rozvojem lidského kapitálu v souvislosti s ekonomickým a sociálním rozvojem v transformujících se a rozvojových zemích.

Kromě toho uchazeči hlásící se na pozici (2) vedoucího odboru identifikace a rozvoje dovedností nebo (3) vedoucího odboru výkonnosti a hodnocení systémů:

- ruština: na úrovni B2 ve všech aspektech dle společného evropského referenčního rámce pro jazyky.

Podávání přihlášek

Uzávěrka pro podání přihlášek je **19. července 2020 ve 23:59 (turínského času)**.

Můžete se hlásit na jednu pracovní pozici nebo na více pracovních pozic. **Ve svém životopisu uveďte pracovní pozice, na které se hlásíte.**

Přihlášky podávejte prostřednictvím internetových stránek nadace ETF v oddíle „About“ a dále v oddíle „Recruitment“.

Uchazečům se důrazně doporučuje, aby zaslání přihlášky neodkládali na poslední den, neboť přetížení internetu či porucha internetového připojení by mohly způsobit problémy při podání přihlášky. Nadace ETF nemůže nést odpovědnost za jakékoli zpoždění způsobené takovými problémy.

Formální náležitosti

Do data uzávěrky musíte předložit **všechny dokumenty** uvedené níže, a to nejlépe v angličtině:

- průvodní dopis v délce maximálně jedné strany s vysvětlením, proč máte o danou pozici zájem,
- životopis ve formátu Europass – s **uvedením pozic, na které se hlásíte.**

Vezměte prosím na vědomí, že do výběrového řízení budou zařazeny pouze přihlášky předložené on-line prostřednictvím internetových stránek nadace ETF, v souladu s výše uvedenými formálními požadavky.

Výběr

Výběrové řízení se skládá ze tří následných fází:

Fáze 1 – Přezkoumání přihlášek

1.1 Způsobilost

Personální oddělení ETF přezkoumá všechny přihlášky. Do další fáze postoupí pouze ty přihlášky, které splňují všechna kritéria způsobilosti a formální náležitosti.

1.2 Posuzování přihlášek

Na základě informací uvedených v životopisu výběrová komise posoudí přihlášky s ohledem na odbornou praxi, schopnost vést a řídit i odborné dovednosti a výhody.

Uchazeči, kteří předloží přihlášku nejvíce odpovídající pozici, na kterou se hlásili, budou zařazeni do užšího výběru. Předpokládá se, že u každé pozice bude do užšího výběru zahrnuto 5 uchazečů.

Nadace ETF očekává vysoký počet přihlášek. V důsledku toho bude personální oddělení nadace ETF kontaktovat pouze uchazeče v užším výběru. Uchazeči v užším výběru by měli být kontaktováni [na začátku srpna 2020](#).

Fáze 2 – Hodnotící centra, pohovory a písemné testy

Uchazeči zařazení do užšího výběru budou pozváni do hodnotícího centra na pohovor a písemný test.

Hodnotící centrum posoudí potenciál uchazečů, některé jejich schopnosti v oblasti vedení a manažerské a měkké dovednosti.

Výběrová komise posoudí odbornou praxi a dovednosti uchazečů požadované pro dané pozice a pro místo dočasného zaměstnance EU prostřednictvím pohovoru a písemného testu. Jedna část testu bude hodnocena anonymně.

Výběrové řízení (hodnotící centra, pohovory a písemné testy) bude probíhat především v angličtině.

Očekává se, že fáze 2 se bude konat v [září 2020](#).

Hodnotící centrum bude zřízeno v [Bruselu](#). Pohovor a písemný test proběhne v [Turíně](#). Nicméně vzhledem k aktuální zdravotní situaci by obě části mohly být realizovány na dálku.

Po dokončení této fáze výběrová komise sestaví seznam uchazečů, kteří nejlépe splňují každý ze tří profilů a dosáhli nejméně:

- 70 % bodů za schopnost vést a řídit,
- 70 % bodů udělovaných za měkké dovednosti, a
- 70 % bodů udělovaných za odborné dovednosti a příslušnou odbornou praxi.

Fáze 3 – Jmenování

Ředitel jmenuje úspěšného uchazeče na každou z uvedených tří pozic.

Předpokládá se, že úspěšní uchazeči nastoupí dne 1. ledna 2021.

Ředitel také může rozhodnout o tom, že bude sestaven seznam dalších vhodných uchazečů. Tento seznam bude platný do 31. prosince 2021. Jeho platnost může být prodloužena rozhodnutím ředitele. Zařazení na seznam není zárukou nabídky pracovního místa.

Jakmile se taková pracovní pozice uvolní nebo bude potřeba ji obsadit, může ji ředitel nabídnout uchazeči ze seznamu, jehož profil v danou chvíli nejlépe odpovídá potřebám nadace ETF.

Práce výběrové komise

Práce a jednání výběrové komise jsou přísně důvěrné a jakýkoli kontakt s jejími členy je zakázaný. Jejich kontaktování představuje důvod pro vyloučení z výběrového řízení.

Smluvní podmínky

Pracovní smlouva

Pracovní smlouva je stanovena na dobu tří let a může být obnovena.

Zkušební doba je stanovena na devět měsíců.

Smlouvy s dočasnými zaměstnanci jsou v souladu s čl. 2 písm. f) pracovního řádu ostatních zaměstnanců Evropské unie.

Má-li úspěšný uchazeč v současnosti smlouvu jako dočasný zaměstnanec podle čl. 2 písm. f) a splňuje-li kritéria pro převedení na základě podmínek pracovního řádu ostatních zaměstnanců, pak je upravitelná šířka pásma pro tuto pracovní pozici stanovena v souladu s přílohou I služebního řádu.

Podle tohoto typu smlouvy je zaměstnanec vázán pracovním řádem ostatních zaměstnanců a příslušnými prováděcími pravidly.

Nadace ETF bude nabídnutou pracovní smlouvou vázána pouze v případě, kdy úspěšný uchazeč před jejím podpisem:

- předložil originály nebo ověřené kopie všech příslušných dokumentů, které dokládají jeho/její způsobilost, včetně výpisu z rejstříku trestů,
- absolvoval povinnou lékařskou prohlídku potvrzující, že splňuje standard fyzické zdatnosti potřebný k výkonu pracovních povinností,
- informoval nadaci ETF o jakémkoli skutečném či možném střetu zájmů, který by mohl ohrozit jeho/její nezávislost nebo o jakémkoli jiném střetu zájmů.

Plat a příspěvky

V závislosti na osobní situaci mohou mít zaměstnanci nárok na různé příspěvky jako příspěvek za práci v zahraničí, příspěvek na domácnost, příspěvek na vyživované dítě, příspěvek na vzdělání atd. Plat se daní srážkou u zdroje ve prospěch Evropského společenství a nepodléhá zdanění v členských státech.

Obvyklý plat pro: samotného zaměstnance ve funkční skupině AD 9 s 12letou příslušnou odbornou praxí a příplatkem za vedení: cca 5 800 EUR čistého měsíčního příjmu; nebo pro zaměstnance s 12letou příslušnou odbornou praxí, příplatkem za vedení a příspěvkem za práci v zahraničí a 1 vyživovaným dítětem: cca 8 100 EUR čistého měsíčního příjmu.

Místo výkonu práce

Místem výkonu práce je italský Turín.

Další informace

Dokumenty poskytnuté v průběhu výběrového řízení nebudou uchazečům vráceny, ale budou ve složce v nadaci ETF uchovány tak dlouho, jak si to postup vyžádá, a poté se skartují.

Na všechny osobní údaje poskytnuté pro toto výběrové řízení se vztahují právní předpisy EU týkající se ochrany osobních údajů a důvěrnosti.

Více informací najdete v oddíle [Prohlášení o ochraně osobních údajů](#) na internetových stránkách nadace ETF.

Uchazeči, kteří mají za to, že byly jakýmkoli rozhodnutím týkajícím se výběrového řízení poškozeny jejich zájmy, mohou předložit stížnost podle [pokynů](#) dostupných na internetových stránkách nadace ETF.

ETF ORGANISATIONAL STRUCTURE

GB/20/DEC/008

