

## ÁLLÁSLEHETŐSÉGEK

### A STRATÉGIAI FEJLESZTÉSI EGYSÉG VEZETŐJE

### A KÉSZSÉGGAZONOSÍTÁSI ÉS -FEJLESZTÉSI EGYSÉG VEZETŐJE

### A RENDSZERTELJESÍTMÉNNYEL ÉS -ÉRTÉKELÉSEL FOGLALKOZÓ EGYSÉG VEZETŐJE

Ideiglenes alkalmazottak – AD besorolási csoport, 9. besorolási fokozat

#### Készen áll a következő nagy kihívásra?

Az Európai Képzési Alapítvány (ETF) vezetőket keres a következő egységek élére:

- 1) Stratégiai fejlesztés
- 2) Készségazonosítás és -fejlesztés
- 3) Rendszerteljesítmény és -értékelés

egy-egy tehetséges, elkötelezett és multidiszciplináris csapat vezetésére és koordinálására.

Három álláshely pályázható meg. A jelöltek akár több álláshelyre is pályázhatnak.

Az ETF vezetői csapatának tagjaként Ön a vezető kollégáival együttműködve azon fog dolgozni, hogy támogassa az ügynökség stratégiai fejlesztését, irányítását és kommunikációját.

Ha Ön lelkes támogatója az uniós projekteknek, szenvedélye az oktatás, foglalkozás és fejlesztés, fellelkesíti, ha egy kiváló eredményeket felmutató csapatot vezethet, és ha erősségei közé tartozik az együttműködés, a kommunikáció, valamint a konstruktív, nyitott hozzáállás, akkor az ETF-nél lehetősége nyílik arra, hogy kibontakozzon egy ösztönző, multikulturális és dinamikus szakmai környezetben.

#### Mi az az ETF?

Az ETF egy uniós ügynökség, amelynek székhelye Torinóban (Olaszország) található. Az ETF az EU külkapcsolati politikáinak keretében segíti az átalakulóban lévő és a fejlődő országokat a humán tőkéjükben rejlő lehetőségek kiaknázásában az oktatási, képzési és munkaerőpiaci rendszerek reformja révén.

Támogatjuk az EU-val határos országokat szakképzési rendszereik javításában, a készségigények elemzésében és munkaerőpiacaik fejlesztésében. Ezzel segítjük őket a társadalmi kohézió és a fenntartható gazdasági növekedés erősítésében, ami egyúttal a tagállamok és azok állampolgárainak javát szolgálja a gazdasági kapcsolatok fejlődése révén.

## Az egységek és alapvető megbízatásuk

### 1) Stratégiai fejlesztési egység

**A stratégiai fejlesztési egység** a stratégiai és erőforrás-fejlesztési osztály része.

**Az egység fő megbízatása** az ETF stratégiai programozásának irányítása, a 2027-re vonatkozó ETF-stratégia végrehajtásának koordinálása, a szervezetfejlesztés irányítása, valamint a stratégiai partnerségek kiépítése.

#### **Az egység a következőkért felel:**

- a programozási, tervezési és nyomonkövetési ciklus irányítása, beleértve a belső és külső értékelések koordinálását is
- a szervezetfejlesztési tevékenységek azonosításának és végrehajtásának irányítása, pl. az ETF digitalizálási projektje esetében
- a partnerségi politika koordinálása és végrehajtása
- kapcsolatok kialakítása az uniós szervezeti egységekkel, tagállamokkal és helyi érdekelt felekkel, és e kapcsolatok fenntartása
- informatikai és kommunikációs technológiai szolgáltatások kezelése
- Közreműködés az osztály és az intézmény programozási, tervezési és nyomonkövetési ciklusának kialakításában
- Közreműködés az ETF belső és külső kommunikációs tevékenységeiben.

**A sikeres pályázó a stratégiai fejlesztési egységet és annak mintegy 10 fős csapatát fogja irányítani.** Munkáját az ETF igazgatójával folytatott szoros együttműködésben végzi, és az osztályvezetőnek tartozik beszámolási kötelezettséggel.

### 2) Készségazonosítási és -fejlesztési egység

**A készségazonosítási és -fejlesztési egység** a tudásközpontként működő osztály része.

**Az egység fő megbízatása**, hogy a 2027-re vonatkozó ETF stratégiában meghatározott humántőke-fejlesztés részeként irányítsa a tevékenységeket a készségek relevanciája és előkészítése, valamint a készségfejlesztés és -validálás területén.

#### **Az egység a következőkért felel:**

- a tudásmenedzsment, a közös alkotás és az ismeretek átadásának irányítása a következő területeken:
  - a készségek relevanciája és a készségigény nemzeti és ágazati szempontból
  - készségfejlesztési és validálási folyamatok
  - más egységekkel egyeztetve tartalomkezelés és a közösségi hálózatok, platformok használata, valamint közreműködés a tudástárakban

- a készségazonosítási és fejlesztési projektek programozási ciklusának, a csapatoknak és tevékenységeknek az irányítása – beleértve a várt leszállítandó anyagok tervezését, bevezetését, nyomon követését és megvalósítását is – a projektirányítási egységgel szorosan együttműködve
- a területen dolgozó különböző szereplők összekapcsolása és partneri kapcsolatok kialakítása
- közreműködés az osztály és az intézmény programozási, tervezési és nyomonkövetési ciklusában
- részvétel az ETF belső és külső kommunikációs tevékenységeiben

**A sikeres pályázó a készségazonosítási és -fejlesztési egységet és annak mintegy 20 fős csapatát fogja irányítani.** Az osztályvezetőnek tartozik beszámolási kötelezettséggel.

### 3) Rendszerteljesítménnyel és -értékeléssel foglalkozó egység

**A rendszerteljesítménnyel és -értékeléssel foglalkozó egység** a tudásközpontként működő osztály része.

**Az egység fő megbízatása** az ETF nyomonkövetési és értékelési szolgáltatásainak irányítása, valamint a rendszerteljesítménnyel és minőségbiztosítással kapcsolatos tevékenységek irányítása a 2027-re vonatkozó ETF-stratégiában meghatározottak szerint.

**Az egység a következőkért felel:**

- a nyomonkövetési és értékelési intézkedések és eredmények kidolgozásának és bevezetésének irányítása, beleértve a módszertanok, informatikai (IT)-rendszerek, az adatgyűjtés és -elemzés, az információgyűjtés fejlesztését és a humántőke-fejlesztést is, más egységekkel egyeztetve
- a tudásmenedzsment, a közös alkotás és a tudás terjesztésének irányítása az intézmények és rendszerek hatékonysága terén, ideértve az irányítás működését, a szereplők koordinálását, a minőségbiztosítást és az ágazati teljesítmény fokozását
- az oktatási és képzési rendszerekre irányuló projektek teljesítményével és minőségével kapcsolatos programozási ciklus, a csapatok és tevékenységek irányítása – beleértve a várt leszállítandó anyagok tervezését, bevezetését, nyomon követését és megvalósítását is – a projektirányítási egységgel szorosan együttműködve
- a területen dolgozó különböző szereplők összekapcsolása és partneri kapcsolatok kialakítása
- közreműködés az osztály és az intézmény programozási, tervezési és nyomonkövetési ciklusában
- részvétel az ETF belső és külső kommunikációs tevékenységeiben

**A sikeres pályázó a rendszerteljesítménnyel és -értékeléssel foglalkozó egységet és annak mintegy 20 fős csapatát fogja irányítani.** Az osztályvezetőnek tartozik beszámolási kötelezettséggel.

**MEGJEGYZÉS** mindhárom egységhez:

Az egységek néhány feladata az elkövetkező hónapokban módosulhat, mivel az ETF jelenleg átszervezésen megy át. Az új szervezeti felépítés 2021. január 1-jén lép hatályba. Lásd az „ETF szervezeti felépítését”.

## Munkaköri leírás: főbb felelősségek és feladatok

**Az egységvezetők** szorosan együttműködnek a csapat tagjaival és a vezető kollégákkal. Produktív és együttműködésen alapuló kapcsolatokat alakítanak ki az ügynökségen belül. Hatékonyan

kommunikálnak, előmozdítják az ügynökség értékeit és példamutató magatartást tanúsítanak. Hozzáállásuk nyitott és konstruktív. Rendkívül jól szervezettek, és hatékonyan delegálják a feladatokat.

### **Az egységvezetők:**

- **az ügymenet irányítása terén:**
  - a vezető kollégákkal csapatszellemben dolgoznak, hogy hozzájáruljanak az ETF fejlesztéséhez
  - kidolgozzák a stratégiát az egység számára, és ezzel hozzájárulnak az ügynökség fejlődéséhez
  - megtervezik és nyomon követik a fejlődést, értékelik a kockázatokat és a célkitűzéseknek megfelelően változásokat vezetnek be
  - felméri a szükséges anyagi, humán és pénzügyi erőforrásokat, és hatékonyan kezelik őket
  - döntéseket hoznak, majd kommunikálják és végrehajtják őket
  - hozzászólnak a (vezetőségben, az egységen belül és a személyzet körében folyó) vitákhoz, valamint innovatív és eredeti ötleteket terjesztenek elő
- **az emberek irányítása terén:**
  - előmozdítják a szerepvállalást és a közös célokat az ügynökség küldetésével és az egység céljaival összefüggésben
  - az egység céljaival összhangban motiválják és irányítják a multidiszciplináris csapatukat, és koordinálják annak tevékenységeit
  - egymást kiegészítő tagokból álló, erős csapatot építenek
  - visszajelzéseken, a felelősségvállalás ösztönzésén, coaching tevékenységeken és a tanulási lehetőségek megteremtésén keresztül előmozdítják a személyzet fejlődését
- **a kommunikáció terén:**
  - az átláthatóság és a személyzet szerepvállalásának elősegítése érdekében hozzájárulnak a belső kommunikációhoz
  - aktívan közreműködnek az ETF kommunikációs tevékenységeiben

Az egységvezetőknek várhatóan évente néhány alkalommal üzleti útra kell mennie.

## **Jelentkezési feltételek**

A jelentkezés elfogadásához a pályázónak az alábbi követelményeknek kell megfelelnie a jelentkezések benyújtási határidejének lejártakor:

- 1 a pályázó az Európai Unió valamely tagállamának állampolgára
- 2 állampolgári jogait teljes körűen gyakorolhatja
- 3 eleget tett a sorkatonai szolgálatra vonatkozó jogszabályokban előírt kötelezettségeinek
- 4 fizikailag alkalmas az álláshelyhez kapcsolódó feladatok teljesítésére
- 5 oklevéllel igazolt, legalább négyéves, befejezett egyetemi tanulmányoknak megfelelő végzettséggel, és a végzettség megszerzését követően legalább tizenkét éves megfelelő szakmai tapasztalattal rendelkezik

vagy

oklevéllel igazolt, legalább három éves, befejezett egyetemi tanulmányoknak megfelelő végzettséggel, és a végzettség megszerzését követően legalább tizenhárom éves megfelelő szakmai tapasztalattal rendelkezik

**Csak az uniós tagállamokban kiadott, vagy az említett tagállamok hatóságai által egyenértékűnek elismert okleveleket és bizonyítványokat veszik figyelembe.**

- 6 alaposan ismeri az Európai Unió egyik nyelvét (C1-es szint minden tekintetben, a Közös Európai Referenciakeretnek, azaz a CEFRL-nek megfelelően), és a feladatai ellátásához szükséges, megfelelő szinten ismeri az Unió egy másik nyelvét (B2-es szint minden tekintetben a CEFRL szerint).

## Kiválasztási feltételek

A pályázóknak rendelkezniük kell a következőkkel:

### Szakmai tapasztalat

- 12 éves megfelelő szakmai tapasztalat az egység alapvető megbízatásának és felelősségi köreinek leírása szerint
- A 12 éves megfelelő tapasztalat részeként: 5 éves csapatvezetői tapasztalat.

### Nagyon jó szakmai ismeretek és tudás a következő területeken:

- angol: C1-es szint minden tekintetben, a CEFRL-nek megfelelően

Emellett az (1) stratégiai fejlesztési egység vezetői álláshelyére pályázó jelöltek esetében:

- uniós intézmények és döntéshozatal
- nemzetközi együttműködés és partnerség
- szervezeti stratégiai fejlesztés, tervezés és nyomon követés
- szervezetfejlesztés

Emellett a (2) készségazonosítási és -fejlesztési egység vagy a (3) rendszerteljesítménnyel és -értékeléssel foglalkozó egység vezetői álláshelyére pályázó jelöltek esetében:

- projektirányítás
- uniós külkapcsolatok, programok és eszközök
- az átalakuló és fejlődő országok gazdasági és társadalmi fejlesztéséhez kapcsolódó humántőke-fejlesztés

### Nagyon jó vezetői és irányítási készségek a következő területeken:

- stratégiai gondolkodás és iránymeghatározás, különösen a következő területen:
  - a szervezeti stratégiák átültetése az egység célkitűzéseibe
  - az egység munkájának megszervezése és irányítása
- emberek irányítása, különösen:

- kiváló eredményeket elérő csapat irányítása és felépítése
- a személyzet motiválása és fejlesztése

### Nagyon jó humán készségek a következő területeken:

- önszerveződés, időmenedzsment és feladatok delegálása
- szóbeli és írásbeli kommunikáció, tárgyalás
- az együttműködésen alapuló kapcsolatok előmozdítása
- nyitott és növekedésre kész szemlélet

### Előnyt jelent

- európai intézményekkel és uniós programokban szerzett munkatapasztalat
- külkapcsolatok területén szerzett munkatapasztalat
- azokban az országokban szerzett tapasztalat, amelyekben az ETF működik
- francia: B2-es szint minden tekintetben, a CEFRL-nek megfelelően

Emellett az (1) stratégiai fejlesztési egység vezetői álláshelyére pályázó jelöltek esetében:

- az átalakuló és fejlődő országok gazdasági és társadalmi fejlesztéséhez kapcsolódó humántőke-fejlesztés terén szerzett tapasztalat

Emellett a (2) készségazonosítási és -fejlesztési egység vagy a (3) rendszerteljesítménnyel és -értékeléssel foglalkozó egység vezetői álláshelyére pályázó jelöltek esetében:

- orosz: B2-es szint minden tekintetben, a CEFRL-nek megfelelően

## A pályázatok benyújtása

A pályázatok benyújtásának **határideje 2020. július 19., 23:59 (torinói idő szerint).**

Ön nem csak egy álláshelyre pályázhat. **Az önéletrajzában jelölje meg az(oka)t az álláshely(ek)et, amely(ek)re pályázik.**

Kérjük, pályázatát az ETF honlapján az „About” fül alatt elérhető „Recruitment” oldalon keresztül nyújtsa be.

Nyomatékosan javasoljuk a pályázóknak, hogy pályázataik benyújtásával ne várjanak az utolsó napig, mivel az internet túlterheltsége vagy az internetkapcsolat akadozása megnehezítheti a jelentkezést. A pályázat beérkezésének ilyen nehézségekből adódó késedelméért az ETF nem vonható felelősségre.

### Formai követelmények

Az alább említett **összes dokumentum** benyújtása kötelező a **jelentkezési határidőig**, lehetőleg angolul:

- legfeljebb egy oldal hosszúságú motivációs levél, amelyben elmagyarázza, miért érdeklődik az álláshely(ek) iránt;
- az Europass CV sablon használatával elkészített önéletrajz – **a megpályázott álláshely(ek) megjelölésével.**

Felhívjuk figyelmét, hogy kizárólag az online, az ETF weboldalán keresztül, a fenti formai követelményeknek megfelelően benyújtott pályázatok kerülnek be a kiválasztási szakaszba.

## Kiválasztás

A kiválasztási eljárás három egymást követő szakaszból áll:

### 1. szakasz – A pályázatok előszűrése

#### 1.1 Jogosultság

Az ETF HR osztálya az összes pályázatot átnézi. Kizárólag az összes elfogadhatósági kritériumnak és formai követelménynek megfelelő pályázatok kerülnek a következő szakaszba.

#### 1.2 A pályázatok elbírálása

Az önéletrajzban megadott információk alapján a bizottság a szakmai tapasztalat, a vezetői szerepvállalás és készségek, valamint a szakmai készségek és erősségek szempontjából értékeli a pályázatokat.

A megpályázott álláshely(ek)nek leginkább megfelelő pályázatokat benyújtó jelöltek az előválogatott jelöltek listájára kerülnek. A várakozások szerint az előválogatott jelöltek listájára álláshelyenként 5 jelölt kerül.

Az ETF sok pályázatra számít, emiatt az ETF HR egysége csak az előválogatott jelöltek listájára került jelöltekkel veszi fel a kapcsolatot. Erre várhatóan **2020 augusztusának elején** kerül sor.

### 2. szakasz – Értékelőközpont (AC), interjúk és írásbeli tesztek

Az előválogatott jelöltek listájára felkerült jelölteket meghívják az egyik értékelőközpontba (AC), hogy egy interjún és egy írásbeli teszten vegyenek részt.

Az értékelőközpontban felméri a jelölt képességeit, valamint néhány vezetői, irányítói és humán készségét.

A bizottság interjún és írásbeli teszteken keresztül értékeli a pályázók szakmai tapasztalatát és az álláshelyhez, illetve ahhoz szükséges készségeket, hogy az EU ideiglenes alkalmazottai lehessenek. A teszt egyik részét anonim módon értékeli.

A kiválasztási eljárás (értékelőközpont, interjúk és írásbeli tesztek) főként angolul zajlik.

A második szakaszra várhatóan **2020 szeptemberében** kerül sor.

Az értékelőközpontot **Brüsszelben** szervezik meg. Az interjúra és az írásbeli tesztre **Torinóban** kerül sor. A jelenlegi egészségügyi helyzet miatt előfordulhat, hogy mindkettőt távolról kell megtartani.

E szakasz befejezését követően a bizottság összeállítja azoknak a jelölteknek a listáját, akikről úgy ítélik meg, hogy a legjobban megfelelnek a 3 profilnak, és elérték legalább:

- a vezetői és irányítási készségekre adható pontok 70%-át;
- a humán készségekre adható pontok 70%-át;
- a szakmai ismeretekre és megfelelő szakmai tapasztalatra adható pontok 70%-át.

### 3. szakasz – Kinevezés

Az igazgató mind a 3 álláshelyre kinevezi a sikeres jelöltet.



A sikeres jelöltek várhatóan 2021. január 1-jén állnak munkába.

Az igazgató a más alkalmas pályázókat tartalmazó lista összeállításáról is határozhat. A tartaléklista érvényessége: 2021. december 31. A tartaléklista érvényessége az igazgató határozatával meghosszabbítható. A listára való felvétel nem garantál állásajánlatot.

Ha megüresedik vagy betöltésre vár egy álláshely, az igazgató a listán szereplő azon pályázónak ajánlhatja fel az állást, akinek a profilja akkor a leginkább megfelel az ETF igényeinek.

## A bizottság munkája

A bizottság munkája és tanácskozásai szigorúan bizalmasak, a tagjaival történő mindenféle kapcsolatfelvétel tilos. A kapcsolatfelvétel alapot képez az eljárásból való kizárásra.

## Szerződéses feltételek

### Munkaszerződés

A munkaszerződés három éves, határozott időtartamra szól, és megújítható.

Kilenc hónap próbaidőt foglal magában.

Az ideiglenes alkalmazotti szerződések összhangban vannak az Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételek 2. cikkének f) pontjával.

Ha a sikeres pályázó jelenleg egy 2. cikk f) pontjának megfelelő ideiglenes alkalmazotti szerződéssel rendelkezik, és az alkalmazási feltételek alapján áthelyezésre jogosult, akkor az erre az álláshelyre vonatkozóan betölthető tartomány megfelel a személyzeti szabályzat I. mellékletének.

Az ilyen típusú szerződés alapján az alkalmazottra nézve kötelezőek az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek, valamint a vonatkozó végrehajtási szabályok.

Az ETF-et csak abban az esetben kötelezi a felajánlott munkaszerződés, ha a sikeres pályázó a szerződés aláírása előtt teljesítette a következőket:

- benyújtotta az alkalmasságát bizonyító valamennyi releváns dokumentum, többek között az erkölcsi bizonyítvány eredeti példányát vagy hitelesített másolatát
- részt vett egy kötelező orvosi vizsgálaton a feladatkörének ellátásához szükséges általános egészségügyi alkalmasságának megállapítása érdekében
- tájékoztatta az ETF-et bármely fennálló vagy lehetséges összeférhetlenségről, és megállapítást nyert, hogy nincsenek olyan személyes érdekeltségei, amelyek csorbíthatják függetlenségét, és személyével kapcsolatban nem áll fenn semmiféle összeférhetlenség.

### Fizetés és ellátások

Az egyéni helyzettől függően a személyzet tagjai különböző juttatásokra jogosultak, például külföldi munkavégzési támogatásra, háztartási támogatásra, eltartott gyermek után járó juttatásra, iskoláztatási támogatásra stb. A fizetésre közösségi adót vetnek ki, amit a kifizetőtől vonnak le, és a személyzeti tagok mentesülnek a nemzeti adó alól.

**Jellemző fizetés:** 12 év releváns szakmai tapasztalattal rendelkező, AD9-es besorolású egyedülálló munkavállaló havi illetménye vezetői pótlékkal együtt mintegy nettó 5800 EUR; 12 év releváns szakmai tapasztalattal rendelkező munkavállaló esetén, akinek 1 eltartott gyermeke van, vezetői pótlékkal és külföldi munkavégzési támogatással együtt mintegy havi nettó 8100 EUR.



## A munkavégzés helye

A munkavégzés helye Torino (Olaszország).

### További információk

Az eljárás során benyújtott dokumentumokat nem küldjük vissza a pályázóknak, hanem megőrizzük az ETF irattárában, ameddig szükséges, ezt követően pedig megsemmisítjük.

Az eljáráshoz összegyűjtött valamennyi személyes adata a személyes adatok védelméről és az információk bizalmas kezeléséről szóló uniós jogszabályok vonatkoznak.

További információk az ETF honlapján található [Privacy statement](#) résznél érhetők el.

Amennyiben a pályázók az eljárással kapcsolatban bármely döntést rájuk nézve sérelmesnek ítélnék, az ETF honlapján megtalálható [utasításokat](#) követve panaszt nyújthatnak be.

# ETF ORGANISATIONAL STRUCTURE

GB/20/DEC/008

