

WAKATY

KIEROWNIK DZIAŁU ROZWOJU STRATEGICZNEGO

KIEROWNIK DZIAŁU IDENTYFIKACJI I ROZWOJU UMIEJĘTNOŚCI

KIEROWNIK DZIAŁU WYDAJNOŚCI I OCENY SYSTEMÓW

Pracownicy zatrudnieni na czas określony – grupa funkcyjna AD, stopień 9

Czy jesteś gotowy(-a) na kolejne wielkie wyzwanie?

Europejska Fundacja Kształcenia (ETF) poszukuje kierownika każdego z następujących działów:

- 1) rozwoju strategicznego,
- 2) identyfikacji i rozwoju umiejętności,
- 3) wydajności i oceny systemów

do kierowania i koordynowania utalentowanym, zaangażowanym i wielodyscyplinarnym zespołem.

Dostępne są trzy stanowiska. Kandydaci mogą zgłosić się na jedno lub kilka stanowisk.

Jako członek zespołu zarządzającego ETF, będziesz współpracować z innymi kierownikami w celu wspierania strategicznego rozwoju agencji, jej zarządzania i komunikacji.

Jeśli jesteś entuzjastą projektów UE, pasjonatem edukacji, zatrudnienia i rozwoju; ekscytuje Cię kierowanie zespołami osiągającymi wysokie wyniki i jeśli Twoimi mocnymi stronami są współpraca, komunikacja oraz konstruktywne i otwarte podejście, w ETF będziesz mieć możliwość pełnego wyrażenia siebie w stymulującym, wielokulturowym, dynamicznym i profesjonalnym środowisku.

Czym jest ETF?

ETF to agencja UE z siedzibą w Turynie, we Włoszech. W ramach polityki dotyczącej stosunków zewnętrznych UE ETF pomaga krajom w okresie transformacji i krajom rozwijającym się wykorzystać potencjał ich kapitału ludzkiego poprzez reformę systemów kształcenia, szkolenia i rynku pracy.

Wspieramy kraje graniczące z UE w celu poprawy ich systemów kształcenia i szkolenia zawodowego, analizowania potrzeb w zakresie umiejętności i rozwijania rynków pracy. W ten sposób pomagamy im w poprawie spójności społecznej i osiągnięciu bardziej zrównoważonego wzrostu gospodarczego, co z kolei przynosi korzyści państwom członkowskim i ich obywatelom dzięki poprawie stosunków gospodarczych.

Działy i ich główne zadania

1) Dział rozwoju strategicznego

Dział rozwoju strategicznego jest częścią wydziału ds. strategii i zasobów.

Głównym zadaniem tego działu jest kierowanie programowaniem strategicznym ETF, koordynowanie realizacji strategii ETF 2027, kierowanie rozwojem organizacyjnym i tworzenie partnerstw strategicznych.

Dział odpowiada za:

- kierowanie procesem programowania, planowania i monitorowania, w tym koordynowanie ocen wewnętrznych i zewnętrznych;
- kierowanie identyfikacją i realizacją działań na rzecz rozwoju i doskonalenia organizacji, takich jak projekt cyfryzacji ETF;
- koordynowanie realizacji polityki partnerstwa;
- nawiązywanie i utrzymywanie stosunków ze służbami UE, państwami członkowskimi i lokalnymi zainteresowanymi stronami;
- zarządzanie usługami w dziedzinie technologii informacyjno-komunikacyjnych;
- wspieranie cyklu programowania, planowania i monitorowania w wydziale i w instytucjach;
- wnoszenie wkładu w działania komunikacyjne ETF, zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz.

Wybrany kandydat będzie kierował działem rozwoju strategicznego i jego zespołem składającym się z około dziesięciu pracowników. Będzie pracował w ścisłej współpracy z dyrektorem ETF. Będzie podlegał kierownikowi wydziału.

2) Dział identyfikacji i rozwoju umiejętności

Dział identyfikacji i rozwoju umiejętności jest częścią centrum wiedzy.

Głównym zadaniem działu jest kierowanie działaniami w obszarach adekwatności i przewidywania potrzeb w zakresie umiejętności oraz rozwoju i walidacji umiejętności w ramach rozwoju kapitału ludzkiego, jak określono w strategii ETF 2027.

Dział odpowiada za:

- zarządzanie wiedzą, współtworzenie i rozpowszechnianie wiedzy w dziedzinie:
 - adekwatności i zapotrzebowania na umiejętności z perspektywy krajowej i sektorowej;
 - rozwoju umiejętności i procesów walidacji;
 - oraz, we współpracy z innymi działami, zarządzania treścią i korzystania z serwisów społecznościowych, platform i wkładu w repozytoria wiedzy;
- zarządzanie cyklem programowania identyfikacji umiejętności i rozwoju projektów, zespołów i działań – w tym planowanie, wdrażanie, monitorowanie i osiągnięcie oczekiwanych rezultatów – w ścisłej współpracy z działem zarządzania projektem;
- łączenie i partnerstwo z różnymi podmiotami w terenie;

- wspieranie cyklu programowania, planowania i monitorowania w wydziale i w instytucjach;
- wnoszenie wkładu w działania komunikacyjne ETF, zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz.

Wybrany kandydat będzie kierował działem identyfikacji i rozwoju umiejętności i jego zespołem składającym się z około 20 pracowników. Będzie podlegał kierownikowi wydziału.

3) Dział wydajności i oceny systemów

Dział wydajności i oceny systemów jest częścią centrum wiedzy.

Głównym zadaniem działu jest kierowanie usługami w zakresie monitorowania i oceny ETF oraz działaniami w obszarze wydajności i jakości systemów, zgodnie z definicją zawartą w strategii ETF 2027.

Dział odpowiada za:

- kierowanie rozwojem i realizacją działań i produktów w zakresie monitorowania i oceny, w tym opracowywanie metodologii, systemów informatycznych, gromadzenie i analizę danych, gromadzenie informacji i analizę rozwoju kapitału ludzkiego, we współpracy z innymi działami;
- zarządzanie wiedzą, współtworzenie i upowszechnianie wiedzy w dziedzinie efektywności instytucji i systemów, w tym funkcjonowania zarządzania, koordynacji podmiotów, zapewnienia jakości i zwiększenia wydajności sektora;
- zarządzanie cyklem programowania wyników i jakości projektów dotyczących systemów kształcenia i szkolenia, zespołów i działań – w tym planowanie, wdrażanie, monitorowanie i osiąganie oczekiwanych rezultatów – w ścisłej współpracy z działem zarządzania projektem;
- łączenie i partnerstwo z różnymi podmiotami w terenie;
- wspieranie cyklu programowania, planowania i monitorowania w wydziale i w instytucjach;
- wnoszenie wkładu w działania komunikacyjne ETF, zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz.

Wybrany kandydat będzie kierował działem wydajności i oceny systemów i jego zespołem składającym się z około 20 pracowników. Będzie podlegał kierownikowi wydziału.

Uwaga do trzech działów

Niektóre obowiązki działów mogą zostać zmienione w nadchodzących miesiącach, ponieważ ETF jest obecnie poddawana procesowi restrukturyzacji. Nowa struktura organizacyjna wejdzie w życie z dniem 1 stycznia 2021 r. Zobacz „Struktura organizacyjna ETF”.

Opis stanowiska: kluczowe obowiązki i zadania

Kierownicy działów będą ściśle współpracować z członkami swojego zespołu oraz z innymi kierownikami. W całej agencji będą rozwijać produktywne i oparte na współpracy stosunki. Pełnią oni rolę skutecznych łączników komunikacji, promują wartości agencji i są wzorem do naśladowania. Są otwarci i konstruktywni. Są doskonale zorganizowani i skutecznie delegują zadania.

Kierownicy działów:

- **w obszarze zarządzania biznesem:**
 - pracują w zespole z innymi kierownikami celem przyczynienia się do zarządzania ETF;

- opracowują strategię dla działu i w ten sposób przyczyniają się do rozwoju agencji;
- planują postępy i śledzą ich przebieg, dokonują oceny ryzyka i wprowadzają zmiany zgodnie z celami;
- są odpowiedzialni za ocenę niezbędnych zasobów materialnych, ludzkich i finansowych oraz skuteczne zarządzanie nimi;
- podejmują decyzje, przekazują je i wdrażają;
- uczestniczą w dyskusjach podczas spotkań (kierownictwa, działu lub wszystkich pracowników) i przedstawiają innowacyjne i oryginalne pomysły;
- **w obszarze kierowania personelem:**
 - wspierają zaangażowanie i wspólne cele związane z misją i celami działu;
 - motywują swoje wielodyscyplinarne zespoły i kierują nimi pod kątem realizacji celów działów oraz koordynują ich działania;
 - tworzą silny zespół o uzupełniających się mocnych stronach;
 - wspierają rozwój personelu poprzez udzielanie informacji zwrotnych, wzmacnianie pozycji, coaching i tworzenie możliwości uczenia się;
- **w obszarze komunikacji:**
 - przyczyniają się do wewnętrznej komunikacji w celu zwiększenia przejrzystości i zaangażowania pracowników;
 - aktywnie uczestniczą w działaniach komunikacyjnych ETF.

Oczekuje się, że kierownicy działów będą podróżować kilka razy w ciągu roku.

Kryteria kwalifikowalności

Aby dany kandydat mógł zostać wzięty pod uwagę w ramach procedury rekrutacyjnej, w dniu upływu terminu składania zgłoszeń musi spełniać następujące wymagania:

- 1 posiadać obywatelstwo jednego z państw członkowskich Unii Europejskiej;
- 2 korzystać z pełni praw obywatelskich;
- 3 mieć uregulowany stosunek do służby wojskowej zgodnie z obowiązującymi przepisami;
- 4 znajdować się w stanie fizycznym odpowiednim do tego, by skutecznie wywiązywać się z obowiązków przewidzianych dla tego stanowiska;
- 5 posiadać poziom wykształcenia odpowiadający ukończonym studiom wyższym trwającym co najmniej cztery lata potwierdzony dyplomem oraz co najmniej dwunastoletnie doświadczenie zawodowe na odpowiednim stanowisku;

lub

posiadać poziom wykształcenia odpowiadający ukończonym studiom wyższym trwającym co najmniej trzy lata potwierdzony dyplomem oraz co najmniej trzynastoletnie doświadczenie zawodowe na odpowiednim stanowisku;

W tym kontekście bierze się pod uwagę wyłącznie dyplomy wydane w państwach członkowskich UE lub dyplomy i świadectwa objęte świadectwami równoważności wydanymi przez organy w tych państwach członkowskich.

- 6 biegle władać jednym z języków Unii (poziom C1 we wszystkich obszarach określonych w ramach europejskiego systemu opisu kształcenia językowego) i posługiwać się innym językiem Unii (poziom B2 we wszystkich obszarach określonych w ramach europejskiego systemu opisu kształcenia językowego) w stopniu wystarczającym do tego, by móc wywiązywać się z obowiązków wynikających z zajmowanego stanowiska.

Kryteria kwalifikacji

Kandydaci powinni wykazywać:

Doświadczenie zawodowe

- dwanaście lat odpowiedniego doświadczenia zawodowego zgodnie z opisem głównego zadania i obowiązków działu;
- w ramach 12-letniego odpowiedniego doświadczenia: 5 lat doświadczenia w kierowaniu zespołem.

Bardzo dobre umiejętności techniczne i wiedzę w zakresie:

- język angielski: poziom C1 we wszystkich obszarach określonych w ramach europejskiego systemu opisu kształcenia językowego.

Ponadto w przypadku kandydatów ubiegających się o stanowisko (1) kierownika działu rozwoju strategicznego:

- instytucji UE i procesu decyzyjnego;
- współpracy i partnerstwa międzynarodowego;
- opracowywania, planowania i monitorowania strategii korporacyjnej;
- rozwoju organizacyjnego.

Ponadto w przypadku kandydatów ubiegających się o stanowisko (2) kierownika działu identyfikacji i rozwoju umiejętności lub (3) kierownika działu wydajności i oceny systemów:

- zarządzania projektem;
- polityki, programów i instrumentów w dziedzinie stosunków zewnętrznych UE;
- rozwoju kapitału ludzkiego związanego z rozwojem gospodarczym i społecznym w krajach przechodzących transformację i rozwijających się.

Bardzo dobre umiejętności przywódcze i kierownicze w zakresie:

- myślenia strategicznego i wyznaczania kierunków działania, w szczególności:
 - przekładania strategii korporacyjnych na cele działu;
 - organizowania pracy działu i zarządzania nią;
- kierowania ludźmi, w szczególności:
 - prowadzenia i tworzenia zespołu o wysokiej wydajności;
 - motywowania i rozwoju personelu.

Bardzo dobre umiejętności miękkie w zakresie:

- samoorganizacji, zarządzanie czasem i delegowania zadań;
- komunikacji werbalnej i pisemnej, a także negocjacji;
- wspierania współpracy;
- otwartego i motywującego nastawienia.

Umiejętności dodatkowe

- doświadczenie w pracy z instytucjami europejskimi i przy programach unijnych;
- doświadczenie w pracy w obszarze stosunków zewnętrznych;
- doświadczenie w pracy krajach, w których pracuje ETF;
- język francuski: poziom B2 we wszystkich obszarach określonych w ramach europejskiego systemu opisu kształcenia językowego.

Ponadto w przypadku kandydatów ubiegających się o stanowisko (1) kierownika działu rozwoju strategicznego:

- doświadczenie w rozwoju kapitału ludzkiego w powiązaniu z rozwojem gospodarczym i społecznym w krajach przechodzących transformację i rozwijających się.

Ponadto w przypadku kandydatów ubiegających się o stanowisko (2) kierownika działu identyfikacji i rozwoju umiejętności lub (3) kierownika działu wydajności i oceny systemów:

- język rosyjski: poziom B2 we wszystkich obszarach określonych w ramach europejskiego systemu opisu kształcenia językowego.

Składanie zgłoszeń

Ostateczny termin składania zgłoszeń upływa w dniu **19 lipca 2020 r. o godz. 23.59 (czasu obowiązującego w Turynie)**.

Kandydaci mogą zgłosić się na jedno lub kilka stanowisk. [Kandydaci proszeni są o zaznaczenie w życiorysie, o które stanowisko się ubiegają.](#)

Kandydaci proszeni są o wysyłanie zgłoszenia za pośrednictwem strony internetowej ETF w sekcji „o nas”, a następnie „rekrutacja”.

Zaleca się, aby kandydaci nie zwlekali z przedłożeniem swoich zgłoszeń do ostatniego dnia, z uwagi na fakt, że duże obciążenie łączy internetowych lub problem techniczny z połączeniem internetowym może utrudnić pomyślne dokonanie zgłoszenia. EASO nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek opóźnienia w składaniu zgłoszenia powstałe w wyniku wystąpienia tego rodzaju przeszkód.

Wymogi formalne

Przed upływem ostatecznego terminu składania zgłoszeń należy przedłożyć wszystkie wymienione poniżej dokumenty, najlepiej w języku angielskim:

- list motywacyjny – nie dłuższy niż jedna strona – w którym kandydat wyjaśnia, dlaczego jest zainteresowany podjęciem pracy na danym stanowisku;
- życiorys w formacie Europass CV – **wskazujący stanowisko(-a), o które ubiega się kandydat.**

Uwaga! Do etapu wyboru będą przyjmowane jedynie zgłoszenia składane przez internet za pośrednictwem strony internetowej ETF, zgodnie z wymogami formalnymi wymienionymi powyżej.

Procedura rekrutacyjna

Procedura rekrutacyjna składa się z trzech etapów:

Etap 1 – analiza zgłoszeń

1.1 Kwalifikowalność

Dział kadr ETF dokona przeglądu wszystkich zgłoszeń. Jedynie zgłoszenia spełniające wszystkie kryteria kwalifikacyjne i wymogi formalne przechodzą do kolejnego etapu

1.2 Ocena zgłoszeń

Na podstawie informacji zawartych w życiorysie komisja dokona oceny zgłoszeń pod kątem doświadczenia zawodowego, umiejętności przywódczych i kierowniczych, a także umiejętności technicznych i posiadanych atutów.

Kandydaci, którzy przedstawią zgłoszenia najbardziej odpowiadające zgłoszonym stanowiskom, zostaną umieszczeni na liście zakwalifikowanych kandydatów. Oczekuje się, że lista będzie obejmować 5 kandydatów na dane stanowisko.

ETF spodziewa się dużej liczby zgłoszeń. W związku z tym dział kadr ETF skontaktuje się tylko z zakwalifikowanymi kandydatami. Prawdopodobnie nastąpi to [na początku sierpnia 2020 roku](#).

Etap 2 – oceny zintegrowane, rozmowy kwalifikacyjne i testy pisemne

Zakwalifikowani kandydaci zostaną zaproszeni do wzięcia udziału w ocenie zintegrowanej, rozmowie kwalifikacyjnej i egzaminie pisemnym.

W ramach oceny zintegrowanej oceniany będzie potencjał kandydatów oraz część ich umiejętności przywódczych, kierowniczych i miękkich.

Komisja rekrutacyjna oceni doświadczenie zawodowe i umiejętności kandydatów, których wymaga się na tych stanowiskach oraz od personelu Unii Europejskiej zatrudnionego na czas określony, w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej i za pomocą testu pisemnego. Jedna część testu będzie oceniana anonimowo.

Procedura rekrutacyjna (oceny zintegrowane, rozmowy kwalifikacyjne i testy pisemne) zostanie przeprowadzona głównie w języku angielskim.

Oczekuje się, że etap 2 odbędzie się we [wrześniu 2020 r.](#)

Ocena zintegrowana zostanie przeprowadzona w [Brukseli](#). Rozmowa kwalifikacyjna i test pisemny odbędą się w [Turynie](#). Jednak ze względu na obecną sytuację zdrowotną, każde z nich może odbyć się zdalnie.

Po zakończeniu tego etapu komisja sporządzi listę kandydatów uznanych za najbardziej odpowiednich do każdego z trzech profili, którzy osiągnęli co najmniej następujące wyniki:

- 70% punktów możliwych do zdobycia za umiejętności przywódcze i kierownicze;
- 70% punktów możliwych do zdobycia za umiejętności miękkie, oraz

- 70% punktów możliwych do zdobycia za umiejętności techniczne i odpowiednie doświadczenie zawodowe.

Etap 3 – powołanie

Dyrektor mianuje wybranego kandydata na każde z 3 stanowisk.

Oczekuje się, że wyłonieni kandydaci obejmą obowiązki z dniem 1 stycznia 2021 r.

Dyrektor może również podjąć decyzję o utworzeniu listy innych kandydatów, którzy mogliby zostać zatrudnieni na tym stanowisku. Lista ta zachowa ważność do dnia 31 grudnia 2021 r. Ważność listy rezerwowej może zostać przedłużona decyzją dyrektora. Umieszczenie danego kandydata na liście rezerwowej nie gwarantuje uzyskania oferty pracy.

W przypadku powstania wakatów na danym stanowisku dyrektor może złożyć ofertę zatrudnienia figurującemu na liście kandydatów, którego profil będzie w największym stopniu zgodny z oczekiwaniami ETF w danym momencie.

Prace komisji

Informacje na temat prac komisji rekrutacyjnej i treść rozmów członków tej komisji są ściśle poufne, a wszelki kontakt z członkami komisji jest zabroniony. Nawiązanie kontaktu z członkami komisji rekrutacyjnej stanowi podstawę do dyskwalifikacji danego kandydata biorącego udział w procedurze rekrutacyjnej.

Warunki umowne

Umowa o pracę

Umowa o pracę jest zawierana na czas określony wynoszący trzy lata. Istnieje możliwość jej przedłużenia.

Umowa obejmuje dziewięciomiesięczny okres próbny.

Umowy podpisywane z pracownikami zatrudnionymi na czas określony są zgodne z przepisami art. 2 lit. f) warunków zatrudnienia innych pracowników UE.

Jeżeli wybrany kandydat zatrudniony jest obecnie na podstawie umowy na czas określony określonej w art. 2 lit. f) i kwalifikuje się do przeniesienia na mocy warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej, stopień zaszeregowania przysługujący w związku z obejmowanym stanowiskiem mieści się w przedziale przewidzianym w załączniku I regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej

Na mocy tego rodzaju umowy pracownik jest zobowiązany do przestrzegania postanowień CEOS oraz stosownych przepisów wykonawczych.

ETF będzie związana postanowieniami zaoferowanej umowy o pracę wyłącznie w przypadku, gdy kandydat, który pomyślnie przeszedł procedurę rekrutacyjną, podejmie następujące czynności przed podpisaniem umowy:

- dostarczy oryginały wszystkich stosownych dokumentów potwierdzających spełnienie kryteriów kwalifikowalności, w tym wypis z rejestru policyjnego świadczący o niekaralności, lub odpisy tych dokumentów poświadczony za zgodność z oryginałem;
- podda się obowiązkowemu badaniu lekarskiemu, które potwierdzi, że znajduje się on w stanie fizycznym odpowiednim do wywiązywania się z powierzonych mu obowiązków;

- poinformuje ETF o wszelkich faktycznych lub potencjalnych przypadkach konfliktu interesów oraz zostanie uznany za osobę, której niezależność nie jest ograniczona żadnym interesem osobistym ani żadnym innym konfliktem interesów.

Wynagrodzenie i świadczenia

W zależności od ich sytuacji osobistej pracownicy mogą być uprawnieni do pobierania różnego rodzaju świadczeń, takich jak dodatek zagraniczny, dodatek na gospodarstwo domowe, dodatek na dziecko pozostające na utrzymaniu, dodatek edukacyjny, itd. Wynagrodzenie podlega opodatkowaniu podatkiem wspólnotowym u źródła, a pracownicy nie podlegają opodatkowaniu krajowemu.

Typowe wynagrodzenie dla jednego pracownika grupy funkcyjnej AD, stopień 9, mającego dwunastoletnie doświadczenie zawodowe na odpowiednim stanowisku, plus dodatek kierowniczy: ok. 5800 EUR netto miesięcznie; dla pracownika mającego dwunastoletnie doświadczenie zawodowe na odpowiednim stanowisku, plus dodatek kierowniczy i zagraniczny i jedno dziecko pozostające na utrzymaniu: ok. 8100 EUR netto miesięcznie.

Miejsce zatrudnienia

Miejscem zatrudnienia jest Turyn, Włochy.

Informacje dodatkowe

Dokumenty przekazane w ramach procedury nie zostaną zwrócone kandydatom, ale będą przechowywane w siedzibie ETF tak długo, jak to konieczne, po czym nastąpi ich zniszczenie.

Wszystkie dane osobowe gromadzone w toku procedury podlegają przepisom prawa UE w zakresie ochrony danych osobowych i poufności informacji.

Dodatkowe informacje w tym zakresie można uzyskać w sekcji [Oświadczenie dotyczące prywatności](#) na stronie internetowej ETF.

Kandydaci, którzy stwierdzą, że decyzja wydana w toku procedury rekrutacyjnej narusza ich interesy, mogą wnieść skargę zgodnie z instrukcjami przedstawionymi w sekcji „[Postępowanie odwoławcze](#)” na stronie internetowej ETF.

ETF ORGANISATIONAL STRUCTURE

GB/20/DEC/008

