

VOLNÉ MIESTA

VEDÚCI ODDELENIA STRATEGICKÉHO ROZVOJA

VEDÚCI ODDELENIA IDENTIFIKÁCIE A ROZVOJA ZRUČNOSTÍ

VEDÚCI ODDELENIA VÝKONNOSTI A POSUDZOVANIA SYSTÉMOV

Dočasní zamestnanci – funkčná skupina AD, trieda 9

Ste pripravení na ďalšiu životnú výzvu?

Európska nadácia pre odborné vzdelávanie (ETF) hľadá **vedúceho** pre každé z týchto oddelení:

- 1) Strategický rozvoj
- 2) Identifikácia a rozvoj zručností
- 3) Výkonnosť a posudzovanie systémov

Funkcia zahŕňa vedenie a koordináciu talentovaného, angažovaného a viacodvetvového tímu.

Existujú tri voľné pracovné miesta. Záujemcovia sa môžu uchádzať o jedno alebo viac pracovných miest.

Ako členovia tímu riadenia ETF budete spolupracovať s ďalšími manažermi na podpore strategického rozvoja agentúry, jej riadenia a komunikácie.

Ak vás nadchla myšlienka EÚ, zaujíma vás vzdelávanie, zamestnanosť a rozvoj, láka vás vedenie výkonných tímov a ak sú vaše silné stránky spolupráca, komunikácia, konštruktívnosť a otvorenosť, v ETF budete mať príležitosť plne sa realizovať v stimulujúcom, multikultúrnom, dynamickom a profesionálnom prostredí.

Kto sme?

ETF je agentúra EÚ so sídlom v talianskom Turíne. V kontexte zahraničných politík EÚ pomáha krajinám v procese transformácie a rozvojovým krajinám naplno využiť potenciál ľudského kapitálu prostredníctvom reformy systémov vzdelávania, odbornej prípravy a pracovného trhu.

Podporujeme krajiny hraničiace s EÚ, aby skvalitňovali svoje systémy odborného vzdelávania a prípravy, analyzovali potreby zručností a rozvíjali pracovné trhy. Pomáhame im tak zvyšovať sociálnu kohéziu a dosahovať udržateľnejší hospodársky rast, z čoho zase čerpajú členské štáty EÚ a ich občania v podobe lepších hospodárskych vzťahov.

Oddelenia a základný mandát

1) Oddelenie strategického rozvoja

Oddelenie strategického rozvoja je súčasťou odboru stratégie a zdrojov.

Hlavným poslaním oddelenia je riadiť prípravu strategického plánu ETF, koordinovať plnenie stratégie ETF 2027, riadiť rozvoj organizácie a budovať strategické partnerstvá.

Zodpovednosť oddelenia:

- vedenie cyklu strategického plánovania, programovania a monitorovania vrátane koordinácie interných a externých hodnotení,
- vedenie identifikácie a realizácie akcií v oblasti organizačného rozvoja a zlepšovania, ako je napríklad projekt digitalizácie ETF,
- koordinácia implementácie politiky partnerstva,
- vytváranie a udržiavanie vzťahov so službami EÚ, členskými štátmi a miestnymi zainteresovanými stranami,
- riadenie služieb v oblasti informačných a telekomunikačných technológií,
- prispievanie k cyklu strategického plánovania, programovania a monitorovania v rámci odboru a inštitúcie,
- interné a externé prispievanie ku komunikačným činnostiam ETF.

Úspešný uchádzač povedie oddelenie strategického rozvoja a tím približne 10 zamestnancov.

Bude úzko spolupracovať s riaditeľom ETF. Bude podriadený vedúcemu odboru.

2) Oddelenie identifikácie a rozvoja zručností

Oddelenie identifikácie a rozvoja zručností je súčasťou odboru vedomostného centra.

Hlavným poslaním oddelenia je riadiť činnosti v oblasti relevantnosti a predvídania zručností a rozvoja a potvrdzovania zručností v rámci rozvoja ľudského kapitálu, ako je to definované v stratégii ETF 2027.

Zodpovednosť oddelenia:

- vedenie správy vedomostí, ich spoluprotvorby a šírenia v týchto oblastiach:
 - relevantnosť a dopyt po zručnostiach z vnútroštátneho a sektorového hľadiska,
 - procesy rozvoja a potvrdenia zručností,
 - v koordinácii s ostatnými oddeleniami spravovanie obsahu a využívania sociálnych sietí, platforiem a prispievanie do archívov vedomostí,
- riadenie programovacieho cyklu projektov, tímov a činností v oblasti identifikácie a rozvoja zručností vrátane plánovania, implementácie, monitorovania a dosahovania očakávaných výsledkov v úzkej spolupráci s oddelením projektového riadenia,
- výmena a partnerstvo s rôznymi aktérmi v oblasti,
- prispievanie k cyklu strategického plánovania, programovania a monitorovania v rámci odboru a inštitúcie,

- prispievanie k interným a externým komunikačným činnostiam ETF.

Úspešný uchádzač povedie oddelenie identifikácie a rozvoja zručností a tím približne 20 zamestnancov. Bude podriadený vedúcemu odboru.

3) Oddelenie výkonnosti a posudzovania systémov

Oddelenie výkonnosti a posudzovania systémov je súčasťou odboru vedomostného centra.

Hlavným poslaním oddelenia je vedenie v oblasti služieb monitorovania a posudzovania ETF a činností v oblasti výkonnosti a kvality systémov, ako je to definované v stratégii ETF 2027.

Zodpovednosť oddelenia:

- vedenie v oblasti rozvoja a implementácie monitorovacích a posudzovacích činností a produktov vrátane vývoja metodík, IT systémov, zberu a analýzy údajov, zhromažďovania informácií a analýzy rozvoja ľudského kapitálu v koordinácii s ostatnými oddeleniami,
- vedenie spravovania vedomostí, ich spoluputovania a šírenie v oblasti efektívnosti inštitúcií a systémov vrátane fungovania správy vecí verejných, koordinácie aktérov, zabezpečovania kvality a zvyšovania výkonnosti sektora,
- riadenie programovacieho cyklu projektov, tímov a činností v oblasti výkonnosti a kvality systémov vzdelávania a odbornej prípravy vrátane plánovania, implementácie, monitorovania a dosahovania očakávaných výstupov v úzkej spolupráci s oddelením projektového riadenia,
- výmena a partnerstvo s rôznymi aktérmi v oblasti,
- prispievanie k cyklu strategického plánovania, programovania a monitorovania v rámci odboru a inštitúcie,
- interné a externé prispievanie ku komunikačným činnostiam ETF.

Úspešný uchádzač povedie oddelenie výkonnosti a posudzovania systémov a tím približne 20 zamestnancov. Bude podriadený vedúcemu odboru.

POZNÁMKA týkajúca sa týchto troch oddelení

Niektoré zodpovednosti oddelení sa môžu v nadchádzajúcich mesiacoch zmeniť, pretože ETF v súčasnosti prechádza procesom reštrukturalizácie. Nová organizačná štruktúra nadobudne účinnosť 1. januára 2021. Pozri prílohu „Organizačná štruktúra ETF“.

Náplň práce: hlavná zodpovednosť a úlohy

Vedúci oddelení úzko spolupracujú s členmi tímu a s ďalšími manažérmi. Rozvíjajú produktívne a kooperatívne vzťahy v rámci agentúry. Majú účinný spôsob komunikácie, propagujú hodnoty agentúry a konajú ako vzor. Sú otvorení a konštruktívni. Dokážu efektívne nakladať so svojím časom a delegovať.

Vedúci oddelení budú:

- **v oblasti prevádzkového riadenia:**
 - pracovať v tíme s ďalšími manažérmi a prispievať k riadeniu ETF,
 - rozvíjať stratégiu oddelenia a prispievať tým k rozvoju agentúry,

- plánovať a sledovať pokrok, posudzovať riziká a zavádzať zmeny v súlade s cieľmi,
- posudzovať potrebné materiálne, ľudské a finančné zdroje a efektívne ich spravovať,
- prijímať, komunikovať a vykonávať rozhodnutia,
- prispievať do diskusií na schôdzach (manažmentu, oddelenia alebo všetkých zamestnancov) a predkladať inovatívne a originálne nápady,
- **v oblasti riadenia ľudí:**
 - podporovať angažovanosť a spoločný zámer v súvislosti s poslaním agentúry a cieľmi oddelení,
 - motivovať a viesť svoje multidisciplinárne tímy smerom k cieľom oddelení a koordinovať ich činnosti,
 - budovať silný tím s komplementárnymi silnými stránkami,
 - podporovať rozvoj zamestnancov poskytovaním spätnej väzby, posilňovaním, koučovaním a vytváraním príležitostí na vzdelávanie,
- **v oblasti komunikácie:**
 - prispievať k internej komunikácii s cieľom zvýšiť transparentnosť a zapojenie zamestnancov,
 - aktívne prispievať ku komunikačným činnostiam ETF.

Očakáva sa, že vedúci oddelení budú niekoľkokrát do roka cestovať.

Kritériá oprávnenosti

Aby sa mohol uchádzač považovať za oprávneného na výber, do dátumu uzávierky na podávanie žiadostí musí splniť tieto kritériá:

- 1 byť štátnym príslušníkom jedného z členských štátov Európskej únie,
- 2 mať všetky práva ako občan,
- 3 mať splnené všetky povinnosti týkajúce sa vojenskej služby, ktoré ukladajú právny predpisy,
- 4 byť fyzicky spôsobilý na plnenie povinností spojených s pracovným miestom,
- 5 mať vzdelanie na úrovni, ktorá zodpovedá ukončenému vysokoškolskému štúdiu v trvaní aspoň štyri roky, doložené diplomom, a príslušnú odbornú prax v trvaní aspoň dvanásť rokov po nadobudnutí vysokoškolského diplomu

alebo

mať vzdelanie na úrovni, ktorá zodpovedá ukončenému vysokoškolskému štúdiu v trvaní aspoň tri roky, doložené diplomom, a príslušnú odbornú prax v trvaní aspoň trinásť rokov po nadobudnutí vysokoškolského diplomu,

Do úvahy sa budú brať len diplomy, ktoré boli vydané v členských štátoch EÚ, alebo ktoré boli uznané formou osvedčenia o rovnocennosti vydaného orgánmi v uvedených členských štátoch.

- 6 mať dôkladnú znalosť jedného z úradných jazykov Únie (úroveň C1 vo všetkých oblastiach tak, ako ju vymedzuje spoločný európsky referenčný rámec pre jazyky – CEFRL) a dostatočnú znalosť druhého z týchto jazykov (úroveň B2 vo všetkých rovinách podľa CEFRL) v rozsahu potrebnom na plnenie povinností.

Kritériá výberu

Uchádzači majú mať:

Odbornú prax

- 12 rokov relevantnej odbornej praxe podľa opisu hlavného poslania a zodpovedností oddelenia;
- ako súčasť 12-ročnej relevantnej praxe: 5 rokov skúseností s vedením tímu.

Veľmi dobré technické zručnosti a znalosti

- znalosť angličtiny (úroveň C1 vo všetkých oblastiach podľa CEFRL).

Okrem toho v prípade uchádzačov o funkciu (1) vedúceho oddelenia strategického rozvoja:

- znalosť inštitúcií a rozhodovacích procesov v EÚ,
- znalosť medzinárodnej spolupráce a partnerstiev,
- znalosť prípravy, plánovania a monitorovania podnikovej stratégie,
- znalosť rozvoja organizácie.

Okrem toho v prípade uchádzačov o funkciu (2) vedúceho oddelenia identifikácie a rozvoja zručností alebo (3) vedúceho oddelenia výkonnosti a posudzovania systémov:

- znalosť riadenia projektov,
- znalosť politík, programov a nástrojov vonkajších vzťahov EÚ,
- znalosť rozvoja ľudského kapitálu spojeného s hospodárskym a sociálnym rozvojom v transformujúcich sa a rozvojových krajinách

Veľmi dobré vodcovské a manažérske zručnosti

- Strategické myslenie a smerovanie, a to najmä v týchto oblastiach:
 - transformácia podnikových stratégií na ciele oddelenia,
 - organizovanie a riadenie práce jednotky.
- Riadenie ľudí, a to najmä v týchto oblastiach:
 - vedenie a budovanie výkonného tímu,
 - motivácia a rozvoj zamestnancov.

Veľmi dobré mäkké zručnosti

- Organizovanie svojho pracovného času, časový manažment a delegovanie
- Ústna a písomná komunikácia, ako aj rokovania
- Podpora vzťahov spolupráce
- Otvorenosť a nastavenie na rast

Výhody

- pracovné skúsenosti s európskymi inštitúciami a programami EÚ;
- pracovné skúsenosti v oblasti vonkajších vzťahov;
- pracovné skúsenosti z krajín, kde ETF pôsobí;
- znalosť francúzštiny (úroveň B2 vo všetkých oblastiach podľa CEFRL).

Okrem toho v prípade uchádzačov o funkciu (1) vedúceho oddelenia strategického rozvoja:

- skúsenosti v oblasti rozvoja ľudského kapitálu spojeného s hospodárskym a sociálnym rozvojom v transformujúcich sa a rozvojových krajinách.

Okrem toho v prípade uchádzačov o funkciu (2) vedúceho oddelenia identifikácie a rozvoja zručností alebo (3) vedúceho oddelenia výkonnosti a posudzovania systémov:

- znalosť ruštiny (úroveň B2 vo všetkých rovinách podľa CEFRL).

Podávanie žiadostí

Dátum uzávierky na podávanie žiadostí je **19. júla 2020 o 23.59 hod (turínskeho času)**.

Môžete sa uchádzať o jedno alebo viac pracovných miest. **V životopise uveďte pracovné miesta, o ktoré sa uchádzate.**

Žiadosť pošlite prostredníctvom webového sídla nadácie ETF – prejdite do časti „About“ (O nás) a potom do časti „Recruitment“ (Nábor).

Uchádzačom dôrazne odporúčame, aby podávanie žiadosti nenechávali na posledný deň, pretože preťaženie internetu alebo chyba v internetovom spojení by mohli pri podávaní žiadostí spôsobiť ťažkosti. ETF nepreberá zodpovednosť za žiadne oneskorenie žiadosti spôsobené takýmito ťažkosťami.

Formálne požiadavky

Do dátumu uzávierky je potrebné predložiť **všetky tieto dokumenty**, ideálne v angličtine:

- motivačný list maximálne na jednu stranu, v ktorom vysvetlíte, prečo sa o pracovné miesto (miesta) zaujímate,
- životopis vo formáte Europass-CV s **uvedením pracovného miesta, o ktoré sa uchádzate.**

Upozorňujeme uchádzačov, že do výberového kola budú prijaté iba žiadosti predložené online prostredníctvom webového sídla nadácie ETF, ktoré spĺňajú všetky uvedené formálne požiadavky.

Výber

Výberový proces pozostáva z troch postupných kôl:

1. kolo – Kontrola žiadostí

1.1 Kritériá oprávnenosti

Oddelenie ľudských zdrojov ETF preskúma všetky žiadosti. Do ďalšieho kola postúpia len žiadosti spĺňajúce všetky kritériá oprávnenosti a formálne požiadavky.

1.2 Posudzovanie žiadostí

Na základe informácií poskytnutých v životopise výberová komisia posúdi žiadosti na základe odborných skúseností, vodcovských a manažérskych zručností, ako aj technických zručností a výhod.

Uchádzači, ktorých žiadosti budú najviac vyhovovať požiadavkám zvoleného pracovného miesta, budú zaradení do užšieho výberu. Očakáva sa, že užší výber bude obsahovať 5 uchádzačov na jedno pracovné miesto.

ETF očakáva vysoký počet žiadostí. Oddelenie ľudských zdrojov ETF bude preto kontaktovať iba uchádzačov z užšieho výberu. Očakáva sa to na [začiatku augusta 2020](#).

2. kolo – Hodnotiace centrá, pohovory a písomné testy

Uchádzači z užšieho výberu budú pozvaní do hodnotiaceho centra a absolvujú pohovor a písomný test.

Hodnotiace centrum posúdi potenciál uchádzačov a niektoré z ich vodcovských, manažérskych a mäkkých zručností.

Výberová komisia posúdi odbornú prax uchádzačov a ich zručnosti, ktoré sa vyžadujú na tieto pracovné miesta a všeobecne na miesto dočasného zamestnanca inštitúcie EÚ, prostredníctvom pohovoru a písomného testu. Jedna časť testu bude vyhodnotená anonymne.

Výberový postup (hodnotiace centrum, pohovory a písomné testy) bude prebiehať prevažne v angličtine.

Predpokladá sa, že druhá fáza bude prebiehať v [septembri 2020](#).

Hodnotiace centrum prebehne v [Bruseli](#). Pohovor a písomný test sa uskutočnia v [Turíne](#). Vzhľadom na súčasnú zdravotnú situáciu sa však obe časti môžu uskutočniť na diaľku.

Po dokončení tejto fázy rada zostaví zoznam uchádzačov, ktorí sa budú javiť najviac v súlade s každým z týchto troch profilov, pričom dosiahli aspoň:

- 70 % bodov udelených za vodcovské a manažérske zručnosti,
- 70 % bodov udelených za mäkké zručnosti a
- 70 % bodov udelených za technické zručnosti a odbornú prax v požadovanom odbore.

3. kolo – Vymenovanie

Riaditeľ vymenuje úspešného uchádzača na každé z týchto troch pracovných miest.

Očakáva sa, že úspešní uchádzači nastúpia do funkcie 1. januára 2021.

Riaditeľ môže tiež rozhodnúť o vytvorení zoznamu ďalších vhodných uchádzačov. Tento zoznam bude platný do 31. decembra 2021. Jeho platnosť môže byť na základe rozhodnutia riaditeľa predĺžená. Zaradenie do zoznamu nezaručuje, že uchádzačovi bude ponúknuté pracovné miesto.

Ak sa dané pracovné miesto uvoľní alebo sa má obsadiť, riaditeľ môže ponúknuť pracovné miesto uchádzačovi v zozname, ktorého profil najlepšie vyhovuje potrebám nadácie ETF v danom čase.

Práca výberovej komisie

Práca a rokovania výberovej komisie sú prísne dôverné a akýkoľvek kontakt s jej členmi je zakázaný. Ak uchádzač kontaktuje niektorého člena komisie, predstavuje to dôvod na jeho vylúčenie z výberového procesu.

Zmluvné podmienky

Pracovná zmluva

Ide o pracovnú zmluvu na určitý čas troch rokov a je obnoviteľná.

Podlieha skúšobnej lehote v trvaní deviatich mesiacov.

Zmluvy s dočasnými zamestnancami sú v súlade s článkom 2 písm. f) podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov Európskej únie (PZOZ).

Ak je úspešný uchádzač dočasným zamestnancom podľa článku 2 písm. f) a spĺňa podmienky na preloženie podľa podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov, jeho platová trieda má vyhovovať zaradeniu pre toto pracovné miesto v súlade s prílohou I služobného poriadku.

Na základe tohto typu zmluvy je zamestnanec viazaný PZOZ, ako aj príslušnými vykonávacími pravidlami.

Nadácia ETF bude viazaná ponúknutou pracovnou zmluvou len v prípade, ak úspešný uchádzač pred podpísaním zmluvy:

- poskytol originál alebo osvedčené kópie všetkých relevantných dokumentov potvrdzujúcich jeho oprávnenosť vrátane čistého výpisu z registra trestov,
- podrobil sa povinnej lekárskej prehliadke, na základe ktorej sa stanoví, že jeho zdravotný stav je na takej úrovni, že môže plniť zverené úlohy,
- informoval nadáciu ETF o akomkoľvek skutočnom alebo možnom konflikte záujmov a usúdilo sa, že nemá osobný záujem, ktorý by ohrozoval jeho nezávislosť, a nekonštatoval sa ani žiadny iný konflikt záujmov.

Mzda a príspevky

Zamestnanci môžu mať v závislosti od osobnej situácie nárok na rôzne príspevky, napríklad na príspevok na expatriáciu, príspevok na domácnosť, príspevok na nezaopatrené dieťa, príspevok na vzdelávanie atď. Mzda podlieha dani Únie vyberanej zrážkou pri zdroji a zamestnanci sú oslobodení od vnútroštátnej dane.

Výška platu: v prípade samostatného zamestnanca AD 9 s 12-ročnou odbornou praxou v požadovanom odbore vrátane manažérskeho príspevku je približne 5 800 EUR v čistom mesačne – alebo v prípade zamestnanca s 12-ročnou odbornou praxou v požadovanom odbore vrátane manažérskeho príspevku, príspevku na expatriáciu a príspevku na jedno nezaopatrené dieťa: približne 8 100 EUR v čistom mesačne.

Miesto zamestnania

Miestom zamestnania je Turín v Taliansku.

Doplňujúce informácie

Dokumenty poskytnuté počas výberového konania nebudú uchádzačom vrátené, ale budú uložené v spise v nadácii ETF, pokiaľ to bude potrebné, a potom budú zlikvidované.

Na všetky osobné údaje zhromaždené na účel tohto výberového konania sa vzťahujú právne predpisy EÚ o ochrane osobných údajov a dôvernosti informácií.

Viac informácií je k dispozícii v časti [Privacy statement](#) (Vyhlásenie o ochrane súkromia) na webovom sídle nadácie ETF.

Uchádzači, ktorí sa domnievajú, že ich záujmy boli poškodené akýmkoľvek rozhodnutím týkajúcim sa výberového konania, môžu podať sťažnosť [podľa pokynov](#), ktoré sú k dispozícii na webovom sídle nadácie ETF.

ETF ORGANISATIONAL STRUCTURE

GB/20/DEC/008

