

KIEROWNIK DZIAŁU DS. ZARZĄDZANIA PROJEKTAMI, NARZĘDZI I ROZPOWSZECHNIANIA OGŁOSZENIE O NABORZE

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

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

Europejska Fundacja Kształcenia (ETF) poszukuje kierownika Działu ds. Zarządzania Projektami, Narzędzi i Rozpowszechniania (PMU) w celu prowadzenia i koordynowania utalentowanego, zaangażowanego i multidyscyplinarnego zespołu.

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

Jeżeli 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.

Dział i jego zadania

Dział ds. Zarządzania Projektami, Narzędzi i Rozpowszechniania jest częścią Departamentu Polityki i Działów Informacyjnych dla Ogółu Społeczeństwa.

Podstawowym zadaniem działu jest zapewnienie zintegrowanej i skutecznej realizacji wszystkich projektów operacyjnych oraz alokacji zasobów zarówno w Departamentu Polityki i Działów

Informacyjnych dla Ogółu Społeczeństwa, jak i w Departamencie Centrum Wiedzy, z wykorzystaniem wiedzy i najlepszych praktyk unijnych i międzynarodowych podmiotów działających na rzecz rozwoju.

Projekty operacyjne finansowane są z budżetu ETF. Inne projekty mogą zostać dodane do programu prac i mogą być finansowane z innych źródeł.

Dział odpowiada za:

- określanie i wdrażanie strategii i metodologii ETF do sprawnego zarządzania projektami poprzez ustanawianie i udoskonalanie procesów i procedur
- zarządzanie projektami, od planowania do realizacji, monitorowania i sprawozdawczości
- zarządzanie zasobami finansowymi
- zarządzanie jakością i realizacją działań projektowych – takich jak wydarzenia, warsztaty, konferencje, tłumaczenia, redagowanie dokumentów
- zarządzanie umowami z usługodawcami zewnętrznymi
- rozpowszechnianie wyników projektu
- zapewnienie jakości produktów komunikacyjnych związanych z projektami
- uczestnictwo w cyklu planowania i monitorowania działań departamentów operacyjnych i programów instytucjonalnych
- uczestnictwo w działaniach komunikacyjnych ETF, zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz.

Opis stanowiska: kluczowe obowiązki i zadania

Kierownik działu będzie ściśle współpracować z członkami swojego zespołu oraz z innymi kierownikami. W całej Agencji będzie rozwijać produktywne i oparte na współpracy stosunki. Pełni on rolę skutecznego łącznika komunikacji, promuje wartości Agencji i jest wzorem do naśladowania. Cechuje go otwartość i konstruktywność. Jest bardzo dobrze zorganizowany i skutecznie deleguje zadania.

Kierownik działu będzie

1 w obszarze zarządzania działalnością:

- pracować w zespole z innymi kierownikami w celu wnoszenia wkładu w zarządzanie ETF
- opracowywać strategię dla działu i tym samym przyczyniać się do rozwoju Agencji
- planować i monitorować postępy, oceniać ryzyko i wprowadzać zmiany zgodnie z celami
- dokonywać oceny niezbędnego materiału, zasobów ludzkich i finansowych oraz skutecznie nimi zarządzać
- podejmować decyzje oraz informować o nich i wykonywać je
- uczestniczyć w dyskusjach na posiedzeniach (kadry zarządzającej, działu lub ogółu personelu) oraz przedstawiać innowacyjne i oryginalne pomysły

2 w obszarze kierowania personelem:

- wspierać zaangażowanie i wspólne cele związane z misją i celami działu;
- motywować swoje wielodyscyplinarne zespoły i kierować nimi pod kątem realizacji celów działań oraz koordynować ich działania
- tworzyć silny zespół o uzupełniających się mocnych stronach
- wspierać rozwój personelu poprzez udzielanie informacji zwrotnych, wzmacnianie pozycji, coaching i tworzenie możliwości uczenia się

3 w obszarze komunikacji:

- przyczyniać się do wewnętrznej komunikacji w celu zwiększenia przejrzystości i zaangażowania pracowników;
- aktywnie uczestniczyć w działaniach komunikacyjnych ETF

Oczekuje się, że kierownik PMU będzie 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:

- zarządzania projektem;
- instytucji UE i procesu decyzyjnego;
- Partnerstwa, wspólne programowanie i projekty
- Doświadczenie zawodowe w pracy w środowisku UE

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;
- Wspieranie współpracy i tworzenia sieci kontaktów
- otwartego i motywującego nastawienia.

Umiejętności dodatkowe

- Dobra znajomość unijnych instrumentów i metod finansowania
- Dobra znajomość unijnych przepisów finansowych i przepisów dotyczących zamówień publicznych
- Dobre zrozumienie rozwoju kapitału ludzkiego
- Doświadczenie w pracy w stosunkach zewnętrznych i/lub międzynarodowej współpracy na rzecz rozwoju

Składanie zgłoszeń

Ostateczny termin składania zgłoszeń upływa w dniu 9 września 2021 r. o godz. 23:59 (czasu obowiązującego w Turynie).

Kandydaci proszeni są o wysyłanie zgłoszenia za pośrednictwem strony internetowej ETF w sekcji „O nas” („About”), a następnie „Rekrutacja” („Recruitment”).

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. ETF 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 tym stanowisku;
- Curriculum Vitae sporządzone w oparciu o formularz Europass CV;

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

Zespół rekrutacyjny dokona przeglądu wszystkich zgłoszeń. Jedynie zgłoszenia spełniające wszystkie kryteria kwalifikowalności 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 opisowi stanowiska, zostaną umieszczeni na liście zakwalifikowanych kandydatów. Prawdopodobnie lista będzie obejmować 6 kandydatów na dane stanowisko.

ETF spodziewa się dużej liczby zgłoszeń. W związku z tym zespół rekrutacyjny skontaktuje się wyłącznie z wyłonionymi kandydatami. Nastąpi to najprawdopodobniej we wrześniu 2021 r.

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.

Kandydaci, którzy wzięli udział w takiej ocenie zintegrowanej w okresie dwóch lat (kończącym się w terminie zgłaszania kandydatur), nie zostaną ponownie zaproszeni do udziału w ocenie zintegrowanej, chyba że ocena ta odbyła się w pierwszych 6 miesiącach tego dwuletniego okresu lub na wniosek kandydata.

Komisja rekrutacyjna oceni doświadczenie zawodowe i umiejętności kandydatów, których wymaga się na tym stanowisku oraz od personelu Unii Europejskiej zatrudnionego na czas określony, w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej i za pomocą testów pisemnych. Co najmniej jedna część testów będzie oceniana anonimowo.

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

Etap 2 odbędzie się prawdopodobnie w październiku 2021 r.

Ocena zintegrowana, rozmowa kwalifikacyjna i egzamin pisemny odbywać się będą zdalnie.

Po zakończeniu tego etapu komisja sporządzi listę kandydatów uznanych za najbardziej odpowiednich do profilu, 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 powoła wybranego kandydata na stanowisko.

Oczekuje się, że wyłoniony kandydat obejmie obowiązki z dniem 1 lutego 2022 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 2022 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.

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. 8200 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.

UWAGI: W przypadku rozbieżności pomiędzy różnymi wersjami językowymi ogłoszenia właściwą wersją jest wersja angielska.