

AZ EURÓPAI MUNKAHELYI BIZTONSÁGI ÉS EGÉSZSÉGÜGYI ÜGYNÖKSÉG (EU-OSHA)

Toborzásra törekszük

EGY COMMUNICATIONS OFFICER (FGIII)

Csatlakozzon az EU-OSHA-hoz, az Európai Unió dinamikus ügynökségéhez, amelynek székhelye a rendkívül élhető spanyolországi **Bilbao** városában található! 65 munkatársból álló csapatunk elkötelezett a biztonságos, egészséges és produktív munkahelyek előmozdítása iránt olyan műszaki, tudományos és gazdasági információk révén, amelyek támogatják a szakpolitikai döntéshozatalt és a munkahelyi kockázatok megelőzését.

Pozitív, rugalmas és támogató csapatjátékos vagy, erős digitális és szervezési készségekkel, valamint tapasztalatokkal az események szervezésében és az ügyfélkapcsolat-kezelési (CRM) eszközök használatában?

Ha igen, akkor Ön lehet az ideális jelölt, akit **keresünk, hogy csatlakozzon hozzánk egy hosszú távú, megújítható hároméves szerződéshez.**¹

Élénk és tiszteletteljes multikulturális környezetünkben **előmozdítjuk a munka és a magánélet közötti egyensúlyt**, és **olyan rugalmas munkafeltételeket kínálunk, mint a részmunkaidő, a rugalmas munkaidő és a távmunka**, mindezt egy nagymértékben digitalizált környezetben.

Az EU-OSHA-hoz való csatlakozással Ön mellett, hogy **vonzó fizetést** kap, az [EU közös betegségbiztosításának](#) hatálya alá is tartozna, és hozzájárulna [az uniós nyugdíjrendszerhez](#).² Tevékenységeinkről bővebben [a http://osha.europa.eu oldalon](http://osha.europa.eu), a szerződéses és munkafeltételekről pedig az álláshirdetés [6. szakaszában](#) olvashat.

Ha megfelel az összes pályázati feltételnek (3. szakasz), rendelkezik a keresett profillal, és szeretne csatlakozni az EU-OSHA csapatához, kérjük, hogy **jelentkezését legkésőbb 2026. június 4-én, bilbaói idő szerint 13 óráig küldje el nekünk!**

EUOSHA/CA/26/02 – Communications Officer (FGIII)³

1 FOGLALKOZTATÁSI KERET

A Communications Officer egy kommunikációs vezető felügyelete alatt és az osztályvezetőnek beszámolási kötelezettséggel a Kommunikációs és Promóciós Osztályon (CPU) belül működő (négy csapattagból álló) dinamikus hálózati kommunikációs csoport tagja. Ez utóbbi bemutatja az Ügynökséget a nyilvánosságnak. Biztosítja, hogy az Ügynökség által készített munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi kutatási eredmények, iránymutatásokat tartalmazó dokumentumok és eszközök a lehető legnagyobb hatást kifejtve eljussanak célközönségükhöz, hozzájárulva az Ügynökség küldetéséhez. A CPU felel továbbá az Ügynökség kampányainak, rendezvényeinek, weboldalainak, kiadványainak, sajtó-, szerkesztői és közösségimédia-tevékenységeinek irányításáért. Ezek a figyelemfelkeltő tevékenységek magukban foglalják a széles körben elismert „Egészséges munkahelyek” kampányokat. A CPU felelős az Ügynökség IKT-jéért is.

¹ A határozat öt éves időtartamra meghosszabbítható. Minden további meghosszabbítás határozatlan időre szólna.

² A megadott információk egyedi forrásból származnak, és mint ilyenek, nem tükrözik az Európai Bizottság hivatalos álláspontját, nézeteit vagy információit.

³ Ez a dokumentum **gépi** fordításban az EU más nyelveire is lefordítható. Ebben az esetben minden tekintetben az eredeti angol nyelvű változat az irányadó.

A CPU-n belüli hálózati kommunikációs csoport a hálózatépítésre és az érdekelt felek bevonására összpontosít, szoros együttműködésben az Ügynökség munkatársaival. A csoport feladatai közé tartozik az Ügynökség rendezvénystratégiájának koordinálása és a CRM-rendszer karbantartása, amely a hatékony kommunikáció kulcsfontosságú tényezője.

2 FOGLALKOZTATÁSI PROFIL

Az állást betöltő személy a következő kulcsfontosságú feladatokat látja el:

- aktívan hozzájárul az ügynökség rendezvényeinek megszervezéséhez, önállóan biztosítva, hogy a logisztikai, operatív és szervezési intézkedéseket a rendezvény valamennyi szakaszában – a meghívó tervezésétől és megküldésétől kezdve a költségterítés-kezelésig és a rendezvényértékelésig – hatékonyan és magas színvonalon hajtsák végre;
- Fenntartja a vállalati események nyomon követésére szolgáló eszközt azáltal, hogy rendszeresen frissíti az adatokat és ellenőrzi azok helyességét (más csoportokkal együttműködve);
- fő kapcsolattartó pontként szolgál az Ügynökség CRM-rendszere számára, támogatva annak mindennapi használatát az Ügynökség egészében, valamint fenntartva az adatok minőségét és követhetőségét (informatikai feladatoktól eltérő feladatok);
- iránymutatást és támogatást nyújt a kollégáknak az Ügynökség CRM-rendszerének használatához (nem informatikai feladatok), előmozdítja a bevált gyakorlatokat és proaktívan javaslatokat tesz a javításokra;
- Szerződéskezelési és kapcsolódó pénzügyi tranzakciós feladatok ellátása;
- pontos dokumentációt kell vezetnie, és jelentéseket kell készítenie a munkaterületről;
- nyomon követi a tendenciákat és a fejleményeket a szakértelem területén, azonosítja a folyamatok javításának lehetőségeit és megoldásokat javasol;
- hozzájárulás a bevált gyakorlatok végrehajtásához a kijelölt munkaterületeken, valamint hozzájárulás a folyamatoptimalizálási kezdeményezésekhez;
- A szolgáltatási igényeket a saját szakterületen kötött szerződésekre vonatkozó pontos műszaki előírásokká alakítja
- Fenntartja és előmozdítja az erős munkakapcsolatokat és a hatékony kommunikációt az ügynökségen belüli kollégákkal;
- ellátja a felügyelő és/vagy az egységvezető által rábízott egyéb vonatkozó feladatokat.

3 TÁMOGATHATÓSÁGI KRITÉRIUMOK

Ahhoz, hogy a pályázó alkalmasnak minősüljön erre a kiválasztási eljárásra, a jelentkezési határidőig meg kell felelnie az alábbi követelmények mindegyikének.

Általános feltételek

A pályázóknak:

- az Európai Unió valamely tagállamának, Izlandnak, Norvégiának vagy Liechtensteinnek (az EGT-megállapodás részes feleinek) az állampolgára;
- teljesítették a katonai szolgálatra vonatkozó jogszabályok által rájuk rótt kötelezettségeket;
- a feladataik ellátására való alkalmasságuk tekintetében megfelelő erkölcsi referenciákat⁴ állítanak elő;
- Fizikailag alkalmasnak kell lennie a feladatok ellátására.

Oktatás és tapasztalat (adott esetben)

A pályázóknak rendelkezniük kell a következő szintekkel:

⁴Kinevezése előtt nincs szükség büntetlen előéletre.

- oklevéllel igazolt, középfokúnál magasabb szintű oktatásban szerzett végzettség,

VAGY

- középfokúnál magasabb szintű tanulmányok folytatására jogosító oklevéllel igazolt középfokú végzettség és legalább hároméves megfelelő szakmai tapasztalat.

Csak azok az oklevelek vehetők figyelembe, amelyeket uniós tagállamokban állítottak ki,⁵ vagy amelyekre az említett tagállamok hatóságai egyenértékűségi bizonyítványokat állítottak ki.

Nyelvismeret

A pályázóknak az EU egyik hivatalos nyelvét⁶ alaposan, egy másik hivatalos nyelvét⁷ pedig a feladataik ellátásához szükséges mértékben kell ismerniük.

Fontos ajánlás

Felhívjuk figyelmét, hogy a kiválasztási folyamat során csak azokat a pályázókat vesszük figyelembe, akik megfelelnek a fent felsorolt összes pályázati feltételnek. Kérjük, hogy **azok a személyek, akik nem felelnek meg ezeknek a kritériumoknak, tartózkodjanak a pályázat benyújtásától**, mivel ez nem segíti elő jelöltségüket, és **nem kapnak meghívást interjúkra vagy írásbeli tesztekre**.

Nagya értékeljük megértését és együttműködését annak biztosítása érdekében, hogy **csak a pályázati feltételeknek megfelelő pályázók pályázzanak**.

4 KIVÁLASZTÁSI KRITÉRIUMOK

A pályázók pályázatuk,⁸ interjújuk és írásbeli vizsgájuk (vizsgáik) során történő értékelése a következő kritériumok alapján történik:

4.1. Alapvető

A pályázatok benyújtási határidejéig a pályázóknak rendelkezniük kell a következőkkel:

Szakmai tapasztalat és készségek

- igazolt tapasztalat a rendezvények gyakori szervezésében a kezdetektől a zárásig, mind kis, mind nagyobb léptékben (legalább 150 résztvevő);
- igazolt tapasztalat a kritikus fontosságú nyersanyagokkal kapcsolatos eszközöknek az érdekelt felek stratégiai tájékoztatása céljából történő gyakori használata terén;
- Az előírt középfokúnál magasabb szintű oklevél megszerzését követően szerzett legalább kétéves (vagy középfokú végzettséget igazoló oklevél esetében ötéves) szakmai tapasztalat⁹ amelyek összhangban vannak a munkaköri profil felelősségi köreivel, és ugyanolyan szintűek, mint a munkaköri profil felelősségi körei (2. szakasz);
- Nagyon jó digitális készségek, különösen a Microsoft Office eszközök, amelyek képesek gyorsan alkalmazkodni a különböző eszközökhöz és szoftverekhez;
- Kiváló szóbeli és írásbeli angol nyelvtudás¹⁰ (C1).

⁵ Az Egyesült Királyságban 2020. január 31. előtt szerzett okleveleket automatikusan elismerik, és így nem vonatkoznak rájuk egyenértékűségi bizonyítványok.

⁶ A C1 szintnek megfelelő szint a [nyelvek európai referenciakeretében](#) meghatározott valamennyi dimenzióban

⁷ A B2 szinttel egyenértékű valamennyi dimenzióban, a [nyelvek európai referenciakeretében](#) meghatározottak szerint.

⁸ A pályázatok átvilágítása során nem veszik figyelembe és nem értékelik azokat a motivációs (vagy egyéb) információkat, amelyeket a pályázók a pályázatukban a „További információk” szakaszban írnak.

⁹ Csak a megfelelően dokumentált, javadalmazással járó szakmai tevékenység vehető figyelembe.

¹⁰ A C1 szintnek megfelelő szint a [nyelvek európai referenciakeretében](#) meghatározott valamennyi dimenzióban.

Hatáskörök

- Elemzés és problémamegoldás: a problémák észlelése és elemzése a gyakorlati megoldások önálló kidolgozásával együtt;
- A minőségi eredmények szolgáltatásorientált módon történő biztosítása;
- Prioritások és szervezés: függetlenül és proaktívan rangsorolja a feladatokat, alkalmazkodva a változó prioritásokhoz;
- Nagyon jó kommunikáció: az összetett ötletek világos és tömör kommunikálása, a helyzet és a közönség alapján megfelelő kommunikációs stílus kiválasztása;
- Kiváló csapatmunka, a sokszínűség értékelése.

4.2. Előnyös

Ezen előnyös kritériumok közül egynek vagy többnek a nem teljesítése nem eredményezi a pályázó kizárását a kiválasztási eljárásból, de befolyásolhatja annak esélyét, hogy meghívást kapjon interjúra és írásbeli vizsgá(k)ra.

- az érdekelt felek bevonása és a hálózatépítés terén szerzett tapasztalat;
- Szerződéskezelésben, többek között a kapcsolódó számlák feldolgozásában szerzett tapasztalat.

5 KIVÁLASZTÁSI ELJÁRÁS

Erre a kiválasztási eljárásra kiválasztási bizottságot neveznek ki. Az összetétel a következő: Nadège Perrine, Silviya Geistarte, Bogdan Deleanu.

A felvételi bizottság munkája és tanácskozásai bizalmasak. A pályázók sem közvetlen, sem közvetett módon nem léphetnek velük kapcsolatba, és senkivel sem léphetnek kapcsolatba a nevükben. E szabály bármilyen megsértése a kiválasztási eljárásból való kizárás alapját képezi.

Minden információkérést kizárólag a recruitment@osha.europa.eu e-mail-címre lehet küldeni, az eljárás hivatkozási számát feltüntetve (EUOSHA/CA/26/02).

A kiválasztási eljárás három szakaszban zajlik.

1. szakasz – A pályázatok átvizsgálása¹¹

A felvételi bizottság először az egyes pályázatokban ismertetett szakmai tapasztalatot értékeli¹² a 4. szakaszban a „Szakmai tapasztalat és készségek” alatt felsorolt releváns kiválasztási kritériumok alapján. Ezt követően csak azokat a pályázatokat értékeli az „előnyös” kritériumok alapján, amelyek az értékelés alapján a legjobban megfelelnek a munkaköri profilnak. Azokat a pályázatokat, amelyek a legjobban megfelelnek ezeknek a kritériumoknak, a humán erőforrás-részleg támogatásával tovább vizsgálják annak biztosítása érdekében, hogy megfeleljenek a 3. szakaszban felsorolt valamennyi kötelező támogathatósági kritériumnak. A jelentkezési határidőig valamennyi kritériumnak teljesülnie kell. Várhatóan 7 jelölt jut tovább a 2. szakaszba. Az interjúra és az írásbeli vizsgá(k)ra a tervek szerint 2026. szeptember 7-én és 8-án kerül sor.

A pályázók az EU-OSHA eRecruitment eszközén keresztül ellenőrizhetik pályázatuk státuszát. Ez az ellenőrzés jellemzően a fent említett kísérleti időpontot követő egy hónapon belül történhet meg.

2. szakasz – Interjúk és írásbeli teszt(ek)

A felvételi bizottság a 4. szakasznak megfelelően értékeli a pályázók szakmai tapasztalatát, készségeit

¹¹ A pályázókat az eljárás bármely szakaszában felkérhetik további információk vagy dokumentumok benyújtására. Kizárhatók, ha az eljárás bármely szakaszában megállapítást nyer, hogy a kérelemben szereplő információk helytelenek vagy hiányosak.

¹² A pályázatok előszűrése (1. szakasz) során nem veszik figyelembe és nem értékeli azokat a motivációs (vagy egyéb) információkat, amelyeket a pályázók a pályázatuk „További információk” szakaszában írnak.

és kompetenciáit, valamint motivációját.

Az interjúra és az írásbeli teszt(ek)re – amelyek egy része anonimizált formában történik – angol nyelven és távolról kerül sor.

Azon pályázók esetében, akiknek anyanyelve vagy első nyelve az angol, a pályázatukban bejelentett¹³ második uniós nyelv szintjét megfelelő eszközökkel tesztelik. A pályázó által a pályázatában megjelölt egyéb releváns nyelvek ismerete is tesztelhető.

E szakasz befejezését követően a felvételi bizottság benyújtja az ügyvezető igazgatónak azon pályázók listáját, akik elérték a motivációra és a kompetenciákra adott pontok legalább 70%-át, valamint a szakmai tapasztalatra és készségekre adott pontok legalább 70%-át.

3. szakasz – Lehetséges állásajánlat

A felvételi bizottság által benyújtott listát figyelembe véve az ügyvezető igazgató dönt a lehetséges állásajánlatra legalkalmasabb jelöltről és/vagy adott esetben az alkalmas jelöltek tartaléklistára történő felvételéről. Ezt megelőzően az ügyvezető igazgató (vagy a megbízott alkalmazott) további megbeszéléseket folytathat egy vagy több pályázóval azok háttéréről és motivációjáról.

Erre a lépésre a tervek szerint az interjú időpontját követő egy hónapon belül kerül sor. A tartaléklista – ha van ilyen – 2027. december 31-ig érvényes, és meghosszabbítható.

A tartaléklistára való felvétel nem garantálja az állásajánlatot.

A lehetséges állásajánlatok előtt lehetőség van a referenciák ellenőrzésére.

Amikor egy ilyen álláshely megüresedik vagy betöltésre szorul, az ügyvezető igazgató állást ajánlhat a listán szereplő olyan jelöltnek, akinek a profilja a leginkább megfelel az EU-OSHA akkori igényeinek.

6 MUNKAÁLLALÁS ÉS FOGLALKOZTATÁSI FELTÉTELEK

A munkaszerződés az Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételek¹⁴ (CEOS) 3. cikkének a) pontja értelmében III. besorolási csoportba tartozó szerződéses alkalmazottként három évre szóló, hosszú távú szerződés, amely legfeljebb egy alkalommal, meghatározott időtartamra (5 évre) meghosszabbítható. Minden további megújítás határozatlan időre szólna. Az állást betöltő személy próbaideje 9 hónap.

Az EU-OSHA-t csak akkor köti az állásajánlat, ha a szerződés aláírását megelőző meghatározott határidőn belül a sikeres pályázó:

- benyújtotta az összes szükséges dokumentációt, beleértve a jogosultság igazolását is,
- sikeresen elvégezte a kötelező orvosi vizsgálatot, amely igazolja, hogy megfelel a munkaköri feladatok ellátásához szükséges fizikai alkalmassági követelményeknek,
- tájékoztatta az EU-OSHA-t bármely tényleges vagy potenciális összeférhetlenségről, és úgy ítélték meg, hogy nincs olyan személyes érdekeltisége, amely egy meghatározott úrlapon keresztül csorbítaná függetlenségét vagy bármely más összeférhetlenséget.

Munkakörnyezet

A pozíció **székhelye Bilbao**, és a személyzet tagjai kötelesek tartózkodni Bilbao vagy a környező területeken. Az állást betöltő személy multikulturális környezetben fog dolgozni, ahol elengedhetetlen a vezetés, a személyzet és a személyzet képviselői közötti folyamatos párbeszéd.

Az EU-OSHA-nál előmozdítjuk a **rugalmas munkafeltételeket**, és támogatjuk munkatársaink számára a **munka és a magánélet közötti egészséges egyensúlyt**. A jelenleg alkalmazandó szabályokkal

¹³ Egyenértékű a B2 szinttel a [nyelvek európai referenciakeretében](#) meghatározott valamennyi dimenzióban

¹⁴ A teljes szöveg [itt](#) érhető el.

összhangban a standard munkaidő egy átlagos 40 órás munkahéten alapul. Például olyan lehetőségeket kínálunk, mint a részmunkaidő, a rugalmas munkaidő és a távmunka. **Bilbaóból és környékéről a munkahét akár 60%-ig is lehet távmunkát végezni.** Ezenkívül **Bilbaón és környékén kívülről évente legfeljebb 10 napig engedélyezett a távmunka.**

Fizetés és egyéb juttatások

Az alkalmazottak javadalmazása az **alapilletményből** és az euróban fizetett esetleges juttatásokból áll, amelyeket a Spanyolországra vonatkozó korrekciós együtthatóval (jelenleg 92,40 %) súlyoznak.

Az alkalmazottak személyes helyzetüktől függően különböző **juttatásokra lehetnek jogosultak**, különösen külföldi tartózkodási támogatásra (a bruttó alapilletmény 4%-a) vagy külföldi munkavégzési támogatásra (a bruttó alapilletmény 16%-a) és családi támogatásokra (például háztartási támogatásra, eltartott gyermek után nyújtott támogatásra, iskoláztatási támogatásra és iskoláztatási támogatásra).

Az alkalmazottak illetménye a forrásnál levont közösségi adó hatálya alá tartozik, és **mentes a nemzeti adó alól**. A bércsomag tartalmazza az uniós társadalombiztosítási és nyugdíjrendszerekbe befizetett járulékokat.

A III. besorolási csoport 8. besorolási fokozatába tartozó szerződéses alkalmazott (azaz legfeljebb 5 éves szakmai tapasztalattal rendelkező) nettó havi fizetése körülbelül 3300 euró egy emigráns, egyedülálló, és 4900 euró egy 2 gyermekkel rendelkező emigráns esetében az óvodában.

Bizonyos körülmények között, különösen, ha az állást betöltő személynek munkavállalás céljából meg kell változtatnia lakóhelyét, az Ügynökség megtéríthet bizonyos felmerült költségeket, nevezetesen a költözési költségeket és az utazási költségeket, vagy hozzájárulhat azokhoz.

Az 1. naptól kezdve a személyzet tagjai betegség- és balesetbiztosítással rendelkeznek az EU közös betegségbiztosítási rendszerén (JSIS) keresztül. A JSIS a legtöbb egészségügyi költség 80–85 %-át, baleset esetén pedig akár 100 %-át is megtéríti.

A személyzet tagjainak lehetőségük van arra is, hogy uniós nyugdíjat szerezzenek, miután mindössze 10 évet dolgoztak egy uniós intézménynél. A rendes nyugdíjkorhatár 66 év, de akár 58 éves kortól is nyugdíjba vonulhat a nyugdíj összegének levonásával.

Ha többet szeretne megtudni az EU-OSHA-nál végzett munka előnyeiről, kérjük, kövesse ezt a [linket](#).¹⁵

A foglalkoztatás folyamatossága az uniós ügynökségeken belül

Amennyiben a sikeres pályázó jelenleg szerződéses alkalmazotti (3a) szerződéssel rendelkezik, az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek és a vonatkozó végrehajtási szabályok értelmében jogosult lehet a mobilitásra.

7 ALKALMAZÁSI ELJÁRÁS

Esélyegyenlőség iránti elkötelezettség

Az EU-OSHA egyenlő esélyeket biztosító munkáltató, és határozottan ösztönzi minden olyan pályázó jelentkezését, aki megfelel a pályázati feltételeknek, és érdeklődik a pozíció iránt. Az EU-OSHA elkötelezett azon pályázók és kiválasztott jelöltek igényeinek kielégítése mellett, akiknek különleges igényeik lehetnek (pl. fogyatékoság miatt). Az EU-OSHA biztosítja, hogy kiválasztási eljárása nem alkalmaz hátrányos megkülönböztetést nem, bőrszín, faji, etnikai vagy társadalmi származás, genetikai jellemzők, nyelv, vallás vagy meggyőződés, politikai vagy más vélemény, nemzeti kisebbséghez

¹⁵ A megadott információk egyedi forrásból származnak, és mint ilyenek, nem tükrözik az Európai Bizottság hivatalos álláspontját, nézeteit vagy információit.

tartozás, vagyoni helyzet, születés, fogyatékoság, állampolgárság, életkor, szexuális irányultság vagy nemi identitás alapján.

Fogyatékoság esetén kérjük, tájékoztassa az emberi erőforrásokat a recruitment@osha.europa.eu e-mail-címen, és jelezze, hogy fogyatékoságával kapcsolatban milyen intézkedésekre vagy kiigazításokra van szükség annak érdekében, hogy az EU-OSHA biztosíthassa az interjúkon/teszteken való egyenlő részvételét.

Kérelem

A pályázóknak az Ügynökség eRecruitment eszközén keresztül kell benyújtaniuk pályázatukat [itt].

A pályázóknak először létre kell hozniuk egy fiókot az eRecruitment eszközben, majd be kell nyújtaniuk pályázatukat.

A kérelmet legkésőbb **2026. június 4-én, bilbaói idő szerint 13 óráig kell benyújtani az eRecruitment eszközben.**

Nyomatékosan javasoljuk **a pályázóknak, hogy ne várjanak a jelentkezési határidő lejártáig.** Az EU-OSHA nem vállal felelősséget a pályázatok benyújtásában technikai nehézségek vagy az utolsó pillanatban esetlegesen felmerülő egyéb tényezők miatt bekövetkező késedelmekért.

A pályázók a [honlapon](#) az eRecruitment eszközön keresztül ellenőrizhetik pályázatuk státuszát és a kiválasztási eljárás főbb lépéseit.

8 ADATVÉDELEM

Az EU-OSHA tiszteletben tartja jelöltjeinek magánéletét, és az [\(EU\) 2018/1725 rendeletnek](#) megfelelően kezeli személyes adataikat. További információkért kérjük, látogasson el az „Adatvédelem és jogi jogorvoslatok” alatti legördülő menübe a következő [linken](#).

9 JOGI JOGSZABÁLYOK

A pályázók felülvizsgálati kérelmet vagy panaszt nyújthatnak be a megadott határidőn belül és az alábbi [linken](#), az „Adatvédelem és jogi jogorvoslatok” legördülő menü alatt feltüntetettek szerint.