

EUROPEJSKA AGENCJA BEZPIECZEŃSTWA I ZDROWIA W PRACY (EU-OSHA) stara się rekrutować Szef Organizacji Narodów Zjednoczonych ds. Komunikacji i Promocji

Dołącz do EU-OSHA – dynamicznej agencji Unii Europejskiej z siedzibą w mieście Bilbao w Hiszpanii! Jesteśmy zespołem 65 pracowników zaangażowanych w promowanie bezpiecznych, zdrowych i produktywnych miejsc pracy poprzez informacje techniczne, naukowe i ekonomiczne, które wspierają kształtowanie polityki i zapobieganie zagrożeniom w miejscu pracy.

Poszukujemy pozytywnego, wspierającego i konstruktywnego kierownika działu, na długofalowy, odnawialny trzyletni kontrakt, z talentem w zakresie wiodących ludzi,¹ z doświadczeniem w zakresie komunikacji, doświadczeniem w zarządzaniu zasobami finansowymi oraz zdolną do wygodnej pracy z zasadami i procedurami.

W naszym tętniącym życiem i pełnym szacunku środowisku wielokulturowym wspieramy równowagę między życiem zawodowym a prywatnym oraz oferujemy elastyczne warunki pracy, takie jak praca w niepełnym wymiarze godzin, elastyczne godziny pracy i telepraca.

Dołączając do EU-OSHA, oprócz otrzymania atrakcyjnego wynagrodzenia, zostaniesz objęty unijnym [wspólnym ubezpieczeniem chorobowym](#) i wnieśiesz wkład do unijnego systemu emerytalnego. Więcej informacji na temat naszych działań można znaleźć na stronie <http://osha.europa.eu>, a więcej informacji na temat warunków umownych i warunków pracy można znaleźć w [sekcji 6](#) niniejszego ogłoszenia o naborze.

Jeśli masz profil, którego szukamy i chcesz dołączyć do zespołu EU-OSHA, **wyślij nam swoją aplikację!**

EUOSHA/TA/23/02 – Kierownik Działu (AD9)²

1 RAMY ZATRUDNIENIA

Kierownik Działu jest starszym profesjonalistą odpowiedzialnym za nadzorowanie i kierowanie ekscytującą i dynamiczną **Jednostką Komunikacji i Promocji** (CPU).

CPU przedstawia Agencję publicznie. Zapewnia on, że wyniki badań, wytyczne i narzędzia opracowane przez agencję w zakresie BHP (Bezpieczeństwo i higiena pracy) docierają do grupy docelowej w sposób, który maksymalizuje ich wpływ, przyczyniając się do realizacji misji agencji. CPU jest również odpowiedzialny za prowadzenie kampanii, wydarzeń, stron internetowych, publikacji, prasy, redakcji i mediów społecznościowych Agencji. Te działania podnoszące świadomość obejmują szeroko uznane kampanie „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy”. CPU jest również odpowiedzialny za ICT dla Agencji.

Stale promując wartości Agencji i działając etycznie i rzetelnie, kierownik CPU, wspierając ciągłe doskonalenie, jest jednostką zatrudniającą obecnie 16 specjalistów.

Jako jeden z czterech członków zespołu zarządzającego, szef CPU pełni w Agencji wysoce strategiczną rolę. Przyczynia się do realizacji strategii EU-OSHA na lata 2022–2027, opracowania dokumentu programowego i rocznych programów prac oraz nowej strategii EU-OSHA po 2027 r. Opracowuje plan prac działu i określa oczekiwane wyniki działu zgodnie ze strategicznymi celami Agencji.

¹ Może ona zostać przedłużona na okres pięciu lat. Każde dalsze przedłużenie będzie miało miejsce na czas nieokreślony.

² Niniejszy dokument – pierwotnie przygotowany w języku angielskim – może być tłumaczony **maszynowo** na inne języki UE. W takim przypadku do wszystkich celów przeważa oryginalna wersja angielska.

2 PROFIL STANOWISKA

Podlegając bezpośrednio dyrektorowi wykonawczemu Agencji, szef procesora jest odpowiedzialny za następujące główne obowiązki:

Obszar zarządzania przedsiębiorstwem

- Przyczynianie się do określenia celów strategicznych Agencji, rocznego programu prac oraz dokumentów dotyczących programowania i sprawozdawczości przedsiębiorstw;
- Opracowuje, wdraża i ocenia strategię, polityki i cele jednostki zgodnie z celami organizacyjnymi;
- Planowanie i działania następcze w związku z postępowaniami Działu, ocena ryzyka i wprowadzenie niezbędnych zmian;
- Reprezentowanie Agencji na wydarzeniach zewnętrznych i przed odpowiednimi instytucjami UE;
- Koordynuje zarządzanie wielojęzycznymi działaniami Agencji w zakresie komunikacji i prowadzenia kampanii, które charakteryzują się podejściem przekrojowym, opartym na sieci i pierwszym podejściu cyfrowym;
- Zapewnienie wysokiej jakości komunikacji i świadczenia usług ICT (podnoszenie świadomości i prowadzenie kampanii; redakcja, relacje z mediami i media społecznościowe; publikowanie w różnych mediach; wsparcie komunikacyjne dla sieci krajowych punktów kontaktowych agencji; Technologie informacyjno-komunikacyjne, internet i cyberbezpieczeństwo oraz wielojęzyczność);
- Podejmowanie dodatkowych zadań zgodnie z wymogami w interesie służby.

Obszar zarządzania ludźmi

- Wspieranie zaangażowania i wspólnego celu wokół misji i celów jednostki Agencji;
- Wspieranie rozwoju personelu, motywowanie i kierowanie zespołami multidyscyplinarnymi;
- Działanie jako wzór do naśladowania, dbanie o pracowników, ich dobrostan, promowanie zachowania opartego na szacunku i zdrowej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym;
- Ocenia wnioski pracowników (np. czas pracy, urlop) i podejmuje decyzje w ich sprawie zgodnie z ramami regulacyjnymi;
- Ustalać roczne cele i oceniać wyniki personelu działu.

Obszar zarządzania finansami

- Zapewnienie dokładnego planowania, monitorowania i sprawozdawczości w zakresie ogólnego budżetu na komunikację i technologie informacyjno-komunikacyjne;
- Zapewnia należyte zarządzanie finansami w odniesieniu do budżetu i działa jako delegowany urzędnik zatwierdzający w odniesieniu do powiązanych wydatków zgodnie z przepisami finansowymi i przepisami wykonawczymi;
- Weryfikuje i waliduje transakcje finansowe i budżetowe, za które odpowiada.

Obszary komunikacji i współpracy

- Rozwijanie komunikacji partycypacyjnej, zachęcanie do konstruktywnej informacji zwrotnej i dzielenia się wiedzą;
- Przyczynianie się do komunikacji wewnętrznej w celu zwiększenia przejrzystości i zaangażowania pracowników;
- Skutecznie współpracować i komunikować się z innymi menedżerami i pracownikami innych działów.

3 KRYTERIA KWALIFIKOWALNOŚCI

Aby zostać uznanym za kwalifikującego się do tej procedury naboru, kandydaci muszą spełniać wszystkie następujące wymogi:

Warunki ogólne

Kandydaci muszą:

- być obywatelem jednego z państw członkowskich Unii Europejskiej, Islandii, Norwegii lub Liechtensteinu (strony Porozumienia EOG);
- wywiązały się z wszelkich obowiązków nałożonych na nich przez obowiązujące przepisy dotyczące służby wojskowej;
- przedstawiają odpowiednie odniesienia do ich przydatności do wykonywania swoich obowiązków³;
- bądź sprawny fizycznie do wykonywania obowiązków.

Wykształcenie i doświadczenie zawodowe

Kandydaci muszą posiadać poziom wykształcenia odpowiadający ukończonym studiom uniwersyteckim obejmującym co najmniej:

- cztery lata poświadczone dyplomem, a następnie co najmniej 12 lat odpowiedniego doświadczenia zawodowego

LUB

- trzy lata poświadczone dyplomem, a następnie co najmniej 13 lat odpowiedniego doświadczenia zawodowego

Pod uwagę brane będą wyłącznie dyplomy, które zostały wydane w państwach członkowskich UE lub które są przedmiotem świadectw równoważności wydanych przez władze tych państw członkowskich.

Znajomość języków

Kandydaci muszą posiadać gruntowną⁴ znajomość jednego z języków urzędowych UE oraz zadowalającą⁵ znajomość innego języka UE w zakresie niezbędnym do wykonywania swoich obowiązków.

4 KRYTERIA WYBORU

Poniższe kryteria zostaną wykorzystane do oceny kwalifikujących się kandydatów poprzez ich zgłoszenie (w tym list motywacyjny), rozmowy kwalifikacyjne i testy pisemne.

4.1. Zasadnicze

Kandydaci muszą posiadać:

Doświadczenie zawodowe

- Co najmniej dwunastoletnie doświadczenie (po 4-letnim uniwersytecie) lub co najmniej trzynastolat doświadczenia (po 3-letnim uniwersytecie) **zgodnie z obowiązkami⁶ w ramach profilu pracy**
- W ramach tych 12 lub 13 lat doświadczenia 5 musiało być liderem lub zarządzaniem zespołem obejmującym planowanie strategiczne, przydział zasobów i zarządzanie wynikami personelu.

Umiejętności przywódcze

³ Przed powołaniem nie jest konieczne posiadanie rejestru karnego.

⁴ Odpowiednik poziomu C1 we wszystkich wymiarach określonych w [europejskich ramach odniesienia dla języków](#)

⁵ Odpowiednik poziomu B2 we wszystkich wymiarach określonych w [europejskich ramach odniesienia dla języków](#)

⁶ Doświadczenie zawodowe liczy się od dnia, w którym kandydat uzyskał minimalne kwalifikacje umożliwiające dostęp do tego stanowiska. Uwzględnia się jedynie należycie udokumentowaną działalność zawodową (tj. pracę najemną lub pracę na własny rachunek). Praca w niepełnym wymiarze godzin będzie brana pod uwagę proporcjonalnie do odsetka przepracowanych godzin w pełnym wymiarze godzin.

- Strategiczne myślenie i podejmowanie decyzji
- Podejście zorientowane na wyniki, z analitycznym i konstruktywnym podejściem do rozwiązywania problemów
- Planowanie, organizowanie i ustalanie priorytetów pracy własnej oraz pracy wielodyscyplinarnych zespołów
- Konstruktywne i wspierające zarządzanie ludźmi, docenianie różnorodności, wspieranie zaangażowania pracowników
- Doskonałe umiejętności interpersonalne i komunikacyjne, zdolne do skutecznej współpracy i sieci zarówno wewnątrz, jak i zewnątrz na wszystkich poziomach
- Solidne zrozumienie i zachowanie zgodne z kodeksami postępowania w zakresie etyki i uczciwości.

Umiejętności techniczne i wiedza

- Doskonałe umiejętności komunikacji ustnej i pisemnej w języku angielskim⁷
- Zdolność do pozytywnej współpracy z zainteresowanymi stronami wysokiego szczebla
- Umiejętność opracowywania i wdrażania strategii komunikacyjnych
- Dobre umiejętności cyfrowe.

4.2. Korzystne

- Znajomość najnowszych osiągnięć i najlepszych praktyk w komunikacji wielojęzycznej
- Doświadczenie w zarządzaniu zmianami
- Doświadczenie w pracy w wielonarodowym i wielokulturowym środowisku.

5 PROCEDURA NABORU

W ramach tej procedury selekcyjnej powołuje się komisję preselekcyjną. Skład jest następujący: Andrew Smith, Malgorzata Milczarek oraz członek zewnętrzny z innej agencji UE.

Prace komisji preselekcyjnej i jej obrady są poufne. Kandydaci nie mogą nawiązywać z nimi bezpośredniego lub pośredniego kontaktu ani nikogo takiego robić w ich imieniu. Każde naruszenie tej zasady stanowi podstawę do wykluczenia z procedury naboru.

Wszelkie zapytania o udzielenie informacji należy kierować wyłącznie pocztą elektroniczną na [adres recruitment@osha.europa.eu](mailto:recruitment@osha.europa.eu), podając odniesienie do procedury (EUOSHA/TA/23/02).

Procedura naboru będzie przeprowadzana w trzech etapach.

Faza 1 – Przesiewanie aplikacji

1.1. Kwalifikowalność

Komisja preselekcyjna oceni, czy kandydaci spełniają kryteria kwalifikowalności z pomocą sekcji HR, która przeprowadzi wstępną analizę wszystkich wniosków. Do następnego etapu przejdą jedynie wnioski spełniające wszystkie kryteria kwalifikowalności (zob. sekcja 3 powyżej) zgodnie z oświadczeniem kandydata. Kandydaci, którzy nie spełniają co najmniej jednego z kryteriów kwalifikowalności w dniu zamknięcia zgłoszeń, zostaną zdyskwalifikowani. Etap ten odbywa się zwykle w ciągu jednego miesiąca od daty zakończenia składania wniosków. Kandydaci mogą zobaczyć status swojego zgłoszenia w ramach narzędzia rekrutacyjnego EU-OSHA.

⁷ Odpowiednik poziomu C1 we wszystkich wymiarach określonych w [europejskich ramach odniesienia dla języków](#)

1.2. Wybór do oceny zintegrowanej i rozmowa kwalifikacyjna

Na podstawie informacji zawartych we wniosku komisja preselekcyjna oceni wnioski (w tym motywację) pod kątem wymaganego doświadczenia zawodowego, umiejętności i wiedzy, a także korzystnych kryteriów wymienionych w sekcji 4. Kandydaci przedstawiający najodpowiedniejsze zgłoszenia zostaną zaproszeni na rozmowę kwalifikacyjną, która ma się odbyć orientacyjnie około trzeciego tygodnia listopada 2023 r. W związku z tym nie więcej niż 5 najlepszych kandydatów, którzy osiągnęli 70 % przydzielonych punktów w tej części, zostanie zakwalifikowanych i zaproszonych do udziału w ocenie zintegrowanej, a następnie na rozmowę kwalifikacyjną z dyrektorem wykonawczym Agencji.

Etap 2 – Ośrodek oceny zintegrowanej i rozmowy kwalifikacyjne

Wybrani kandydaci zostaną zaproszeni do udziału w ocenie zintegrowanej oraz w rozmowie kwalifikacyjnej, która odbędzie się online, w języku angielskim.

W przypadku kandydatów, którzy używają języka angielskiego jako języka ojczystego lub pierwszego języka,⁸ poziom^{ch} drugiego języka UE zadeklarowany w zgłoszeniu zostanie przetestowany przy użyciu odpowiednich środków. Można również ocenić znajomość innych odpowiednich języków, jak stwierdził kandydat w zgłoszeniu.

1.1. Ocena zintegrowanej oceny zintegrowanej

Wybrani kandydaci biorą udział w ocenie zintegrowanej dla kadry kierowniczej średniego szczebla, chyba że uczynili to już w ciągu dwóch lat poprzedzających ostateczny termin przyjmowania zgłoszeń. Jeżeli kandydat zrobił to w tym dwuletnim okresie, ale nie w ciągu 18 miesięcy poprzedzających ostateczny termin składania wniosku, może on złożyć wniosek o dopuszczenie do oceny zintegrowanej.

Centrum oceny zintegrowanej oceni potencjał kandydatów i zapewni dogłębną analizę umiejętności przywódczych. Obejmuje ona ćwiczenia indywidualne lub grupowe, a także pogłębione wywiady koncentrujące się na umiejętnościach zarządzania.

Orientacyjnie oczekuje się, że nastąpi to w grudniu 2023 r.

1.2. Wywiad

Wywiady będą prowadzone przez dyrektora wykonawczego i innego członka personelu EU-OSHA i skupią się głównie na motywacji, umiejętnościach interpersonalnych i komunikacyjnych.

Orientacyjnie oczekuje się, że nastąpi to około połowy stycznia 2024 r.

Etap 3 – Możliwa oferta pracy

Biorąc pod uwagę wyniki oceny zintegrowanej i wyniki różnych rozmów kwalifikacyjnych, dyrektor wykonawczy podejmie decyzję w sprawie najodpowiedniejszego kandydata na ewentualną ofertę pracy lub o włączeniu odpowiednich kandydatów na listę rezerwową, jeśli taka istnieje, po osiągnięciu co najmniej 70 % ogólnej liczby punktów. Etap ten ma się odbyć w ciągu miesiąca od daty rozmowy z dyrektorem wykonawczym. Lista rezerwowa, o ile taka istnieje, będzie ważna do dnia 31.12.2024 r. i może zostać przedłużona. Umieszczenie na liście rezerwowej nie gwarantuje oferowania pracy.

Przed ewentualną ofertą pracy może odbyć się dalsza dyskusja z Dyrektorem Wykonawczym. Ponadto należy przeprowadzić kontrole referencyjne.

⁸Odpowiednik poziomu B2 we wszystkich wymiarach określonych w [europejskich ramach odniesienia dla języków](#)

W przypadku gdy takie stanowisko staje się wolne lub wymaga pokrycia, dyrektor wykonawczy może zaoferować pracę kandydatowi znajdującemu się na liście, którego profil najlepiej odpowiada potrzebom EU-OSHA w tym czasie.

6 ZATRUDNIENIE I WARUNKI ZATRUDNIENIA

Umowa o pracę jest zgodna z art. 2 lit. f) warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej⁹ (CEOS) na okres trzech lat jako grupa funkcyjna pracowników zatrudnionych na czas określony AD, grupa zaszeregowania 9, która może zostać przedłużona nie więcej niż raz na czas określony (5 lat). Każde dalsze przedłużenie będzie miało miejsce na czas nieokreślony. Pracownik będzie podlegał okresowi próbnemu wynoszącemu 9 miesięcy.

EU-OSHA będzie związana z ofertą pracy tylko wtedy, gdy wybrany kandydat przed podpisaniem umowy:

- dostarczyły oryginały lub uwierzytelnione kopie wszystkich żądanych dokumentów potwierdzających na przykład ich kwalifikowalność,
- poddano obowiązkowemu badaniu lekarskiemu, które stwierdza, że spełniają one standardy sprawności fizycznej niezbędne do wykonywania związanych z tym obowiązków.
- poinformowały EU-OSHA o jakimkolwiek rzeczywistym lub potencjalnym konflikcie interesów i uznano, że nie mają żadnego interesu osobistego, który mógłby osłabić ich niezależność lub jakikolwiek inny konflikt interesów za pośrednictwem konkretnej formy.

Środowisko pracy

Stanowisko znajduje się w Bilbao, a pracownicy są zobowiązani do zamieszkania w Bilbao lub jego okolicach. Osoba zatrudniona będzie pracowała w środowisku wielokulturowym, w którym stały dialog między kierownictwem a personelem, w tym przedstawicielami personelu, jest uważany za niezbędny.

W EU-OSHA wspieramy elastyczną organizację pracy i dążymy do równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Na przykład, zgodnie z obowiązującymi przepisami, czas pracy opiera się na średnio 40-godzinny tygodniu pracy i oferujemy pracę w niepełnym wymiarze godzin, elastyczne godziny pracy i telepracę. **Telepraca z Bilbao i jego okolic jest możliwa do 60 % tygodniowo.** Ponadto możliwe jest również telepraca przez **maksymalnie 10 dni w roku z zewnątrz Bilbao i jego okolic.**

Wynagrodzenie i inne świadczenia

Wynagrodzenie pracowników składa się z **wynagrodzenia podstawowego** i ewentualnych dodatków wypłacanych w euro ważonych współczynnikiem korygującym dla Hiszpanii (obecnie 94,2 %).

Pracownicy **mogą być** uprawnieni do różnych **dodatków** w zależności od ich sytuacji osobistej, w szczególności dodatku za pobyt zagraniczny (4 % podstawowego wynagrodzenia brutto) lub dodatku zagranicznego (16 % podstawowego wynagrodzenia brutto) i dodatków rodzinnych (takich jak dodatek na gospodarstwo domowe, dodatek na dziecko pozostające na utrzymaniu, dodatek przedszkolny i dodatek edukacyjny).

Wynagrodzenie pracownika podlega podatkowi wspólnotowemu odliczonemu u źródła i jest **zwolnione z podatku krajowego**. Pakiet wynagrodzeń obejmuje składki na unijne systemy zabezpieczenia społecznego i emerytalnego.

Jako wskazówka, miesięczne wynagrodzenie netto pracownika zatrudnionego na czas określony AD9 stopnia 2 (tj. z 15-letnim doświadczeniem zawodowym po wymaganym poziomie wykształcenia) wynosi około 8 000 EUR dla emigranta, singla i około 10,000 EUR dla emigranta z 2 dziećmi w przedszkolu.

⁹ Pełny tekst jest dostępny [tutaj](#).

W pewnych okolicznościach, w szczególności gdy pracownik jest zobowiązany do zmiany miejsca zamieszkania w celu podjęcia zatrudnienia, Agencja może również zwrócić niektóre poniesione wydatki, w szczególności koszty przeprowadzki.

Od pierwszego dnia pracownicy są objęci ubezpieczeniem od choroby i wypadków za pośrednictwem unijnego wspólnego systemu ubezpieczenia chorobowego (JSIS). JSIS zwraca 80-85 % większości kosztów opieki zdrowotnej, a w razie wypadku – do 100 %.

Pracownicy mają również możliwość uzyskania emerytury w UE po zaledwie 10 latach pracy w instytucji UE. Normalny wiek emerytalny wynosi 66 lat, ale można również przejść na emeryturę już 58 lat z potrąceniem kwoty emerytury.

Aby dowiedzieć się więcej na temat korzyści płynących z pracy dla EU-OSHA, proszę kliknąć na ten [link](#).

Ciągłość zatrudnienia w agencjach UE

Jeżeli wybrany kandydat posiada umowę o pracę na czas określony 2 lit. f) i kwalifikuje się do przeniesienia zgodnie z przepisami wykonawczymi dotyczącymi „Zaangażowania i korzystania z personelu tymczasowego”, grupa zaszeregowania, która może zostać zakwalifikowana na to stanowisko, to AD9 – AD11.

7 PROCES SKŁADANIA WNIOSKÓW

Zaangażowanie na rzecz równości szans

EU-OSHA jest pracodawcą o równych szansach i zdecydowanie zachęca do składania wniosków od wszystkich kandydatów, którzy spełniają kryteria kwalifikowalności i są zainteresowani tym stanowiskiem. EU-OSHA zobowiązuje się do uwzględnienia potrzeb kandydatów i wybranych kandydatów, którzy mogą mieć szczególne wymagania (np. ze względu na niepełnosprawność). EU-OSHA zapewnia, aby jej procedura wyboru nie dyskryminowała ze względu na płeć, kolor skóry, pochodzenie rasowe, etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub jakiegokolwiek inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, narodowość, wiek, orientację seksualną lub tożsamość płciową.

Aplikacja

Kandydaci muszą złożyć wniosek za pośrednictwem narzędzia Agencji eRecruitment [\[tutaj\]](#).

Kandydaci muszą najpierw utworzyć konto w narzędziu eRecruitment, a następnie złożyć swoje wnioski.

Wniosek należy złożyć w narzędziu eRecruitment najpóźniej do **piątku 13 października do godz. 13.00 czasu Bilbao**.

Kandydaci mogą sprawdzić status swojego zgłoszenia w narzędziu eRecruitment oraz główne etapy procedury naboru na [stronie internetowej](#).

8 OCHRONA DANYCH

EU-OSHA szanuje prywatność swoich kandydatów i przetwarza ich dane osobowe zgodnie z wymogami [rozporządzenia \(UE\) 2018/1725](#). Aby uzyskać więcej informacji, proszę kliknąć na ten [link](#).

9 ŚRODKI ODWOŁAWCZE

Kandydaci mogą złożyć wniosek o ponowne rozpatrzenie lub skargę w ustalonych terminach i zgodnie z poniższym [linkiem](#).