

HET EUROPEES AGENCY VOOR VEILIGHEID EN GEZONDHEID OP HET WERK (EU-OSHA)

is op zoek naar rekrutering EEN SENIOR COMMUNICATIONS OFFICER

Word lid van EU-OSHA - een dynamisch agentschap van de Europese Unie gevestigd in de zeer leefbare stad **Bilbao**, Spanje! Wij zijn een team van 65 medewerkers die zich inzetten voor het bevorderen van veilige, gezonde en productieve werkplekken door middel van technische, wetenschappelijke en economische informatie die beleidsvorming en risicopreventie op de werkplek ondersteunt.

Ben je een **positieve, flexibele en enthousiaste teamgenoot** met een passie voor **het transformeren van technische informatie in meeslepende verhalen** die het publiek betrekken? Heeft u de drive om materialen te verspreiden voor maximale impact? Heb je **ervaring met het creëren van content in meerdere formaten die zijn afgestemd op various-kanalen**? Dan ben jij misschien wel de persoon die wij zoeken! We hebben een **langlopend, hernieuwbaar contract¹ van drie jaar** voor de juiste kandidaat.

In onze levendige en respectvolle multiculturele omgeving **bevorderen we het evenwicht tussen werk en privéleven** en bieden we **flexibele werkregelingen zoals deeltijdwerk, flexibele uren en telewerken**, allemaal in een sterk gedigitaliseerde omgeving.

*Als u zich bij EU-OSHA aansluit, ontvangt u niet alleen een **aantrekkelijk salaris**, maar bent u ook gedekt door de gemeenschappelijke ziektekostenverzekering van de EU en draagt u bij aan de pensioenregeling van de EU. Voor meer informatie over onze activiteiten, zie <http://osha.europa.eu/> en voor meer informatie over contractuele en arbeidsvoorwaarden, zie punt 6 van deze kennisgeving van vacature.*

Als u voldoet aan alle toelatingscriteria (deel 3), beschikt over het profiel dat we zoeken en lid wilt worden van het EU-OSHA-team, **stuurt u ons uw sollicitatie uiterlijk op vrijdag 14 maart 2025 om 13.00 uur Bilbao-tijd!**

EUOSHA/CA/25/02 – Senior Communications Officer (FGIV)²

1 KADER VAN DE WERKGELEGENHEID

De **Senior Communications Officer** maakt deel uit van het kleine (*3 medewerkers*) en dynamische Campaigns team binnen de Communication and Promotion Unit (CPU) bestaande uit 18 medewerkers.

De CPU presenteert het Agentschap aan zijn publiek. Het zorgt ervoor dat de onderzoeksresultaten, richtsnoeren en instrumenten van het Agentschap op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk (VGW) hun doelgroepen bereiken op een manier die hun impact maximaliseert en bijdraagt aan de missie van het Agentschap. De CPU is ook verantwoordelijk voor de uitvoering van de campagnes, evenementen, websites, publicaties, pers-, redactionele en socialemediaactiviteiten van het

¹ Het kan voor een periode van vijf jaar worden verlengd. Elke verdere verlenging zou voor onbepaalde tijd zijn.

² Dit document, dat oorspronkelijk in het Engels is opgesteld, kan **machinaal** worden vertaald in andere talen van de EU. In een dergelijk geval prevaleert de originele Engelse versie voor alle doeleinden.

Agentschap. Deze bewustmakingsactiviteiten omvatten de algemeen erkende campagnes voor een gezonde werkplek. De CPU is ook verantwoordelijk voor ICT voor het Agentschap.

Onder toezicht van een Senior Communications Manager en rapporterend aan het hoofd van de eenheid, is de **Senior Communications Officer** toegewijd aan het ondersteunen van onze campagne voor een gezonde werkplek door impactvolle communicatie-inhoud te ontwikkelen en contact te onderhouden met de media en andere partners om het bereik en de impact te optimaliseren.

2 JOB-PROFIEL

De Senior Communications Officer heeft de volgende hoofdtaken:

Specifieke rechten

- hoogwaardige communicatie-inhoud produceren, in tekst- en multimediaformaten, afgestemd op diverse doelgroepen en aangepast aan verschillende kanalen en platforms;
- Actief bijdragen aan de ontwikkeling en uitvoering van campagnes;
- mediaverzoeken en mediamonitoringprocessen beheren;
- het verstrekken van advies en ondersteuning aan partners en belanghebbenden, met het oog op doeltreffende communicatie en samenwerking;
- de productie van inhoud binnen het Agentschap coördineren;
- Toezicht houden op en bijdragen aan de organisatie van evenementen en vergaderingen op het (de) expertisegebied(en).
- Beheer de productie van verslagen over partneractiviteiten en campagne-evaluaties.

Algemene rechten

- uitgebreide communicatieplannen ontwikkelen en uitvoeren, waarbij zij leiding geven aan het ontwerp en de uitvoering van gerelateerde processen/projecten;
- relaties opbouwen met media en andere partners;
- Samenwerken met interne teams om relevante informatie te verzamelen en ervoor te zorgen dat materialen en berichten duidelijk, nauwkeurig en impactvol zijn;
- Vertalen van de behoeften aan diensten in nauwkeurige technische specificaties voor raamcontracten op het (de) eigen expertisegebied(en); te zorgen voor de correcte uitvoering van raamcontracten en daarmee verband houdende financiële transacties uit te voeren;
- Alle andere relevante activiteiten uitvoeren die door de Senior Communications Manager of het eenheidshoofd zijn toegewezen.

3 Subsidiabiliteitscriteria

Om voor deze selectieprocedure in aanmerking te komen, moeten de kandidaten aan alle volgende voorwaarden voldoen:

Algemene voorwaarden

Kandidaten moeten:

- onderdaan zijn van een van de lidstaten van de Europese Unie, IJsland, Noorwegen of Liechtenstein (partijen bij de EER-overeenkomst);
- hebben voldaan aan de verplichtingen die voor hen voortvloeien uit de toepasselijke wetgeving inzake militaire dienstplicht;
- de nodige vermeldingen van hun geschiktheid voor de uitoefening van hun taken overleggen³;

³ Voorafgaand aan de benoeming is geen strafblad vereist.

- fysiek geschikt zijn om de taken uit te voeren.

Onderwijs

Kandidaten moeten een opleidingsniveau hebben dat overeenkomt met een voltooide universitaire opleiding van ten minste drie jaar, afgesloten met een diploma.

Alleen diploma's die zijn afgegeven in EU-lidstaten⁴ of die het onderwerp zijn van gelijkwaardigheidscertificaten die zijn afgegeven door autoriteiten in de genoemde lidstaten, worden in aanmerking genomen.

Talenkennis

Kandidaten moeten beschikken over een grondige kennis⁵ van een van de officiële talen van de EU en voldoende kennis⁶ van een andere EU-taal, voor zover dit nodig is voor de uitvoering van hun taken.

Belangrijke aanbeveling

Houd er rekening mee dat alleen kandidaten die voldoen aan alle hierboven vermelde toelatingscriteria in aanmerking komen voor de selectieprocedure. Wij verzoeken **personen die niet aan deze criteria voldoen om af te zien van het indienen van een aanvraag**, omdat dit hun kandidatuur niet zal bevorderen. Betrokken kandidaten **worden niet uitgenodigd voor sollicitatiegesprekken of schriftelijke tests**.

Wij waarderen uw begrip en medewerking om ervoor te zorgen dat alleen in aanmerking komende kandidaten solliciteren."

4 Selectiecriteria

Aan de hand van de volgende criteria worden kandidaten beoordeeld aan de hand van hun sollicitatie,⁷ sollicitatiegesprek en schriftelijke test(s).

4.1. Essentieel

C-candidaten moeten:

Werkervaring en vaardigheden

- Ten minste drie jaar werkervaring na het behalen van het vereiste diploma⁸ in overeenstemming met de taken in het kader van het functieprofiel (punt 2), met name op het gebied van:
 - redactioneel werk en het creëren van inhoud in verschillende formaten,
 - het onderhouden van contacten met de media,
 - betrokkenheid van partners en belanghebbenden,
- aantoonbare ervaring met het werken met communicatiecampagnes;
- zeer goede vaardigheden op het gebied van digitale hulpmiddelen (met name Office 365) en het vermogen om zich aan te passen aan verschillende hulpmiddelen en software;

⁴ Diploma's die vóór 31/01/2020 in het VK zijn behaald, worden automatisch erkend en zijn dus niet onderworpen aan gelijkwaardigheidscertificaten.

⁵ Gelijk aan niveau C1 in alle dimensies zoals gedefinieerd in het [Europees referentiekader voor talen](#).

⁶ Gelijk aan niveau B2 in alle dimensies zoals gedefinieerd in het [Europees referentiekader voor talen](#).

⁷ De motivatie (of andere informatie) die kandidaten in hun sollicitatie onder de rubriek "aanvullende informatie" vermelden, wordt niet in aanmerking genomen of beoordeeld tijdens de screening van sollicitaties.

⁸ Er wordt alleen rekening gehouden met naar behoren gedocumenteerde bezoldigde beroepsactiviteiten.

- Uitstekende mondelinge en schriftelijke communicatieve vaardigheden in het Engels (C1)⁹.

Gedragcompetenties

- Hoge aandacht voor details en nauwkeurigheid;
- sterk vermogen om zichzelf te organiseren en op een servicegerichte manier kwaliteitsresultaten te leveren;
- Uitstekende teamwork vaardigheden, het waarderen van diversiteit;
- Vermogen om productieve partnerschappen met partners en belanghebbenden tot stand te brengen.

4.2. Voordelige

Niet-naleving van een of meer van deze voordelige criteria leidt er niet toe dat de kandidaat van de selectieprocedure wordt uitgesloten, maar kan wel van invloed zijn op zijn kansen om te worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek en schriftelijke test(s).

- Kennis van website content management;
- Kennis van social media praktijken;
- Ervaring met grafisch ontwerp en visual storytelling;
- Ervaring met het bevorderen van innovatie op het gebied van communicatiemethoden en -technologieën;
- Bekendheid met het beleid en de praktijken van de EU-instellingen of het openbaar bestuur.

5 SELECTIEPROCEDURE

Voor deze selectieprocedure wordt een selectiecommissie benoemd. De samenstelling is als volgt: Nadège Perrine, Heike Klempa, Jan Ole Voss.

De werkzaamheden van het selectiecomité en de beraadslagingen ervan zijn vertrouwelijk. Kandidaten mogen geen rechtstreeks of onrechtstreeks contact met hen opnemen of laten opnemen namens hen. Elke schending van deze regel vormt een grond voor uitsluiting van de selectieprocedure.

Alle informatieverzoeken moeten uitsluitend per e-mail worden gericht aan recruitment@osha.europa.eu, onder vermelding van de referentie van de procedure (EUOSHA/CA/25/02).

De selectieprocedure verloopt in drie fasen.

Fase 1 – Screening van aanvragen¹⁰

Het selectiecomité beoordeelt de in de sollicitaties¹¹ verstrekte informatie aan de hand van de selectiecriteria die in punt 4 onder “Professionele ervaring en vaardigheden” en “Advantageous” zijn uiteengezet. Aanvragen die het best aan deze criteria voldoen, worden vervolgens verder beoordeeld om ervoor te zorgen dat ze voldoen aan alle vereiste subsidiabiliteitscriteria die zijn vermeld in afdeling 3, met steun van de afdeling Personeelszaken. Aan alle criteria moet worden voldaan vóór de uiterste datum voor de indiening van de aanvraag. Van ongeveer zes kandidaten wordt verwacht dat ze doorstromen naar fase 2. Het interview en de schriftelijke toets(en) zijn voorlopig gepand rond eind april 2025.

⁹ Gelijk aan niveau C1 in alle dimensies zoals gedefinieerd in het [Europees referentiekader voor talen](#).

¹⁰ In elke fase van de procedure kan de gegadigde worden verzocht aanvullende informatie of documenten te verstrekken. Zij kunnen worden gediskwalificeerd indien in enig stadium van de procedure wordt vastgesteld dat de informatie in de aanvraag onjuist of onvolledig is.

¹¹ Bij de screening van sollicitaties (fase 1) wordt geen rekening gehouden met de motivatie (of andere informatie) die kandidaten in hun sollicitatie onder de rubriek “aanvullende informatie” vermelden.

Kandidaten kunnen de status van hun sollicitatie controleren via de eRecruitment-tool van EU-OSHA. Deze controle kan doorgaans plaatsvinden binnen een maand na de bovengenoemde voorlopige datum.

Fase 2 – Interviews en schriftelijke test(s)

Het selectiecomité beoordeelt de beroepservaring, kennis, vaardigheden en gedragscompetenties van de kandidaten overeenkomstig punt 4, alsook de motivatie.

Het interview en de schriftelijke test(s), waarvan een deel in geanonimiseerde vorm zal worden uitgevoerd, zullen in het Engels en op afstand worden uitgevoerd.

Voor kandidaten die Engels als moedertaal of eerste taal hebben, wordt het niveau¹² van hun tweede EU-taal zoals aangegeven in hun sollicitatie met passende middelen getest. De kennis van andere relevante talen zoals vermeld door de kandidaat in zijn sollicitatie kan ook worden beoordeeld.

Na afloop van deze fase legt het selectiecomité de uitvoerend directeur de lijst voor van kandidaten die ten minste 70 % van de punten voor gedragscompetenties en motivatie en ten minste 70 % van de punten voor beroepservaring, kennis en vaardigheden hebben behaald.

Fase 3 – Mogelijk aanbod van een baan

Op basis van de door het selectiecomité ingediende lijst beslist de uitvoerend directeur over de meest geschikte kandidaat voor een mogelijke baan en/of de opname van geschikte kandidaten op een eventuele reservelijst. Alvorens dit te doen, kan hij verder bespreken met een of meer kandidaten over hun achtergrond en motivatie.

Deze stap moet plaatsvinden binnen een maand na de datum van het interview. De eventuele reservelijst is geldig tot en met 31/12/2026 en kan worden verlengd. Opname in de reservelijst garandeert niet dat een baan wordt aangeboden.

Voorafgaand aan een mogelijke vacature kunnen referenties worden gecontroleerd.

Wanneer een dergelijke functie vacant wordt of moet worden vervuld, kan de uitvoerend directeur een baan aanbieden aan een kandidaat op de lijst wiens profiel het best aansluit bij de behoeften van het EU-OSHA op dat moment.

6 VERGADERING EN WERKGELEGENHEIDSVOORWAARDEN

De arbeidsovereenkomst is overeenkomstig artikel 3, onder a), van de Regeling welke van toepassing is op de andere personeelsleden van de Europese Unie¹³ (RAP) gesloten voor een duur van drie jaar als functiegroep arbeidscontractant (FG) IV, die niet meer dan één keer voor een bepaalde periode (5 jaar) kan worden verlengd. Elke verdere verlenging zou voor onbepaalde tijd zijn. Voor de werknemer geldt een proeftijd van 9 maanden.

Het EU-OSHA is alleen aan de vacature gebonden indien de geselecteerde kandidaat, voorafgaand aan de ondertekening van het contract:

- alle gevraagde documenten verstrekt waaruit bijvoorbeeld blijkt dat zij in aanmerking komen,
- het verplichte medische onderzoek hebben ondergaan waaruit blijkt dat zij voldoen aan de eisen inzake lichamelijke geschiktheid die nodig zijn voor de uitoefening van de betrokken taken;
- EU-OSHA in kennis heeft gesteld van een feitelijk of potentieel belangenconflict en geacht wordt geen persoonlijk belang te hebben dat hun onafhankelijkheid of enig ander belangenconflict door middel van een specifieke vorm in het gedrag kan brengen.

¹² Gelijk aan niveau B2 in alle dimensies zoals gedefinieerd in het [Europees referentiekader voor talen](#).

¹³ De volledige tekst is [hier](#) beschikbaar.

Werkomgeving

De functie is **gevestigd in Bilbao** en personeelsleden moeten in Bilbao of omgeving wonen. De werknemer zal werken in een multiculturele omgeving waar een voortdurende dialoog tussen het management en het personeel, met inbegrip van vertegenwoordigers van het personeel, als essentieel wordt beschouwd.

Bij EU-OSHA bevorderen we **flexibele werkregelingen** en ondersteunen we een **gezond evenwicht tussen werk en privéleven** voor onze medewerkers. Overeenkomstig de toepasselijke regels is de standaardarbeidstijd gebaseerd op een werkweek van gemiddeld 40 uur. Wij bieden parttime werk, flexibele werktijden en telewerken. Medewerkers kunnen **tot 60% van de werkweek telewerken vanuit Bilbao** en omgeving. Daarnaast is telewerken **van buiten Bilbao** en omgeving toegestaan voor **maximaal 10 dagen per jaar**.

Loon en andere voordelen

De bezoldiging van de personeelsleden bestaat uit een **basissalaris** en eventuele toelagen in euro, verminderd met de aanpassingscoëfficiënt voor Spanje (momenteel 92,30 %).

Personeelsleden **kunnen afhankelijk van hun persoonlijke situatie recht hebben** op verschillende **toelagen**, met name een toelage voor verblijf in het buitenland (4 % van het brutobasissalaris) of een ontheemdingstoelage (16 % van het brutobasissalaris) en gezinstoelagen (zoals kostwinnerstoelage, kindertoelage, voorschoolse toelage en schooltoelage).

Het salaris van personeelsleden is onderworpen aan een communautaire bronbelasting en is **vrijgesteld van nationale belasting**. Het salarispakket omvat de bijdragen aan de socialezekerheids- en pensioenregelingen van de EU.

Ter indicatie: het nettomaandsalaris voor een arbeidscontractant in functiegroep IV, **rang 13** (d.w.z. met maximaal 5 jaar beroepservaring) bedraagt ongeveer **3700 euro** voor een expat, alleenstaand en **5500 euro voor een expat met 2 kinderen op de kleuterschool**.

Ter indicatie: het nettomaandsalaris voor een arbeidscontractant in functiegroep IV, **rang 14** (d.w.z. met meer dan 5 jaar en tot 17 jaar beroepservaring) bedraagt ongeveer **4200 euro** voor een expat, alleenstaand en **6000 euro voor een expat met 2 kinderen op de kleuterschool**.

In bepaalde omstandigheden, met name wanneer de werknemer verplicht is van woonplaats te veranderen om in dienst te treden, kan het Agentschap ook bepaalde gemaakte kosten vergoeden, met name verhuiskosten.

Vanaf dag 1 zijn personeelsleden verzekerd tegen ziekte en ongevallen via het gemeenschappelijk stelsel van ziektekostenverzekering van de EU (GSZV). Het GSZV vergoedt 80-85% van de meeste zorgkosten en vergoedt in geval van een ongeval tot 100%.

Personeelsleden hebben ook de mogelijkheid om een EU-pensioen te ontvangen na slechts tien jaar voor een EU-instelling te hebben gewerkt. De normale pensioenleeftijd is 66 jaar, maar men kan ook al vanaf 58 jaar met pensioen gaan met aftrek van het pensioenbedrag.

Klik op deze [link](#) om meer te lezen over de voordelen van werken bij EU-OSHA.

7 AANVRAAGPROCES

Toewijding aan gelijke kansen

EU-OSHA is een werkgever die gelijke kansen biedt en moedigt sollicitaties van alle kandidaten die aan de toelatingscriteria voldoen en geïnteresseerd zijn in de functie sterk aan. EU-OSHA verbindt zich ertoe tegemoet te komen aan de behoeften van aanvragers en geselecteerde kandidaten die bijzondere eisen kunnen hebben (bv. om redenen van handicap). EU-OSHA zorgt ervoor dat zijn selectieprocedure niet discrimineert op grond van geslacht, huidskleur, ras, etnische of sociale afkomst, genetische kenmerken, taal, godsdienst of overtuiging, politieke of andere denkbeelden, het behoren tot een

nationale minderheid, vermogen, geboorte, handicap, nationaliteit, leeftijd, seksuele gerichtheid of genderidentiteit.

In geval van een handicap wordt u verzocht Human Resources op [de hoogte te brengen via recruitment@osha.europa.eu](mailto:de_hoogte_te_brengen_via_recruitment@osha.europa.eu) en aan te geven welke regelingen of aanpassingen met betrekking tot uw handicap nodig zijn, zodat EU-OSHA ervoor kan zorgen dat u op voet van gelijkheid aan de interviews/tests kunt deelnemen.

Aanvraag

Kandidaten moeten hun sollicitatie indienen via het eRecruitment-instrument van het Agentschap [hier <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/careers>].

Kandidaten moeten eerst een account aanmaken in de eRecruitment-tool en vervolgens hun sollicitaties indienen.

De aanvraag moet **uiterlijk op vrijdag 14 maart 2025 om 13.00 uur (Bilbao-tijd) in het eRecruitment-instrument worden ingediend.**

Kandidaten wordt ten eerste aangeraden niet te wachten tot de uiterste datum voor het indienen van hun sollicitaties. EU-OSHA is niet verantwoordelijk voor vertragingen bij de indiening van aanvragen als gevolg van technische problemen of andere factoren die zich op het laatste moment kunnen voordoen.

Kandidaten kunnen de status van hun sollicitatie controleren via het eRecruitment-instrument en de belangrijkste stappen van de selectieprocedure op de [website](#).

8 BESCHERMING VAN GEGEVENS

EU-OSHA eerbiedigt de privacy van zijn kandidaten en verwerkt hun persoonsgegevens zoals vereist bij [Verordening \(EU\) 2018/1725](#). Voor meer informatie kunt u deze [link](#) volgen.

9 RECHTSGRONDSLAG

Kandidaten kunnen een verzoek tot herziening of een klacht indienen binnen de gestelde termijnen en zoals aangegeven in de volgende [link](#).