



**Externe kennisgeving van vacature bij het Europees Ondersteuningsbureau voor asielzaken (EASO)**

**REF.: EASO/2018/TA/013**

<b>Functie</b>	<b>Hoofd van de dienst Bezoldiging en Rechten</b>
<b>Contractvorm</b>	<b>Tijdelijk functionaris</b>
<b>Functiegroep/rang</b>	<b>AD 8</b>

**1. WIE ZIJN WIJ?**

Het Europees Ondersteuningsbureau voor asielzaken (hierna "EASO" genoemd), opgericht bij Verordening (EU) nr. 439/2010<sup>1</sup>, versterkt de praktische samenwerking tussen de lidstaten van de Europese Unie (EU) op asielgebied, draagt bij aan een betere toepassing van het gemeenschappelijk Europees asielstelsel (CEAS) en verleent steun aan lidstaten waarvan het asielstelsel en de opvangvoorzieningen onder bijzondere druk staan.

Het EASO richt zich specifiek op drie hoofdtaken:

1. de praktische samenwerking tussen de lidstaten op asielgebied ondersteunen, met name door middel van opleiding, kwaliteitsactiviteiten, informatie over landen van herkomst, statistische gegevens en analyses, netwerken van gespecialiseerde deskundigen, workshops voor praktische samenwerking, thematische ondersteuning op het gebied van niet-begeleide minderjarigen, mensenhandel en gender;
2. noodsteun bieden aan lidstaten waarvan het asielstelsel en de opvangvoorzieningen onder bijzondere druk staan, onder meer door asielondersteuningsteams in te zetten om EU-lidstaten te helpen bij het verwerken van asielaanvragen en het opzetten van geschikte opvangvoorzieningen;
3. bijdragen aan de toepassing van het gemeenschappelijk Europees asielstelsel (CEAS) door informatie over beste praktijken te verzamelen en uit te wisselen, elk jaar een verslag over de asielsituatie in de EU op te stellen, waarin de volledige asielprocedure van de EU-lidstaten wordt belicht, en technische documenten over de tenuitvoerlegging van het nieuwe asielacquis van de EU goed te keuren.

Het hoofdkantoor van het EASO is gevestigd in Valetta Harbour (Malta).

**2. WELKE VACATURE HEBBEN WIJ?**

Het **hoofd van de dienst Bezoldiging en Rechten** wordt te werk gesteld in de eenheid Human Resources binnen de afdeling Administratie en is verantwoordelijk voor de volgende taken:

<sup>1</sup> Verordening (EU) nr. 439/2010 van het Europees Parlement en de Raad van 19 mei 2010 (PB L 132 van 29.5.2010, blz. 11).



1. het werk en het personeel binnen de sector plannen, organiseren, leiden en superviseren; doelen vaststellen en de prestaties van het personeel binnen de dienst evalueren;
2. de dienstverleningsprocessen doorlopend evalueren om efficiëntie, consistentie en transparantie te bereiken;
3. zorg dragen voor een goed financieel beheer van het budget van de dienst Bezoldiging en Rechten, door de toegewezen begrotingsonderdelen te beheren en te controleren;
4. beheren van de tijdige en juiste administratieve tenuitvoerlegging van rechten en aanspraken van personeelsleden (vaststellen van individuele rechten; bezoldiging en administratie van de personeelsdatabase); nauw samenwerken met het PMO (uitbetalingsbureau) inzake het verwerken van bovengenoemde taken;
5. zorgen voor en toezien op naleving van de toepasselijke rechtsinstrumenten van de EU (het Statuut van de ambtenaren van de Europese Unie en de Regeling welke van toepassing is op de andere personeelsleden van de Unie (RAP)) en de desbetreffende uitvoeringsvoorschriften;
6. zorgen voor de volledigheid van de personeelsdossiers, zowel de papieren als de elektronische versie;
7. de integratie van nieuwe medewerkers leiden (inwerken en verstrekken van informatie over individuele rechten en de werkomgeving);
8. vaststellen van verlofaanspraken en monitoring, verslaglegging en follow-up van verlof en verzuim;
9. beheren van inkoopprocedures met betrekking tot Bezoldiging en Rechten, zoals onder andere medische diensten;
10. projecten coördineren met betrekking tot Bezoldiging en Rechten en zorgen dat de vastgestelde deadlines worden gehaald;
11. de administratieve procedures regelen voor personeelsleden die de organisatie verlaten;
12. eventuele andere taken verrichten die door het hoofd van de eenheid Human Resources en/of het hoofd van de afdeling Administratie en/of de uitvoerend directeur worden toegekend.

### **3. WIE ZOEKEN WIJ?**

#### **A) Toelatingscriteria**

Kandidaten komen voor de selectieprocedure in aanmerking wanneer zij op de uiterste datum voor het indienen van sollicitaties voldoen aan de volgende formele criteria:

1. een opleidingsniveau dat overeenkomt met een voltooide universitaire opleiding van ten minste vier (4) jaar, afgesloten met een diploma<sup>2</sup>, plus ten minste negen (9) jaar beroepservaring na het behalen van het universitaire diploma, of

Een opleidingsniveau dat overeenkomt met een voltooide universitaire opleiding van ten minste drie jaar, afgesloten met een diploma, plus ten minste tien jaar beroepservaring na het behalen van het universitaire diploma;

2. onderdaan zijn van een van de lidstaten van de Europese Unie, Liechtenstein, Noorwegen of Zwitserland;
3. zijn/haar volledige rechten als staatsburger bezitten;
4. voldaan hebben aan de verplichtingen die voortvloeien uit de wettelijke voorschriften inzake de militaire dienstplicht;
5. grondige kennis bezitten van een van de officiële talen van de EU en voldoende kennis van een andere officiële taal, voor zover dit voor de door hem/haar te verrichten werkzaamheden noodzakelijk is;
6. in zedelijk opzicht de waarborgen bieden die voor de uitoefening van de beoogde functie vereist zijn<sup>3</sup>;
7. voldoen aan de voor de uitoefening van de functie gestelde eisen van lichamelijke geschiktheid<sup>4</sup>.

## B) Selectiecriteria

Indien een kandidaat aan de onder punt A) *Toelatingscriteria* vermelde eisen voldoet, wordt zijn of haar sollicitatie op basis van onderstaande selectiecriteria beoordeeld. De meest geschikte kandidaten zullen worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek.

### Essentiële criteria:

1. ten minste vijf jaar beroepservaring in een functie die relevant is voor de taken bij Human Resources – bij voorkeur bij een internationale organisatie – bij de Europese instellingen, agentschappen of intergouvernementele organisaties;
2. aantoonbare ervaring met leidinggeven;

---

<sup>2</sup> Alleen diploma's die zijn uitgereikt door instanties in EU-lidstaten en diploma's die als gelijkwaardig zijn erkend door de betrokken organen in EU-lidstaten, worden aanvaard. Indien de voornaamste opleiding buiten de Europese Unie werd genoten, moet de kwalificatie van de kandidaat zijn erkend door een orgaan dat hiertoe officieel is aangewezen door een van de lidstaten van de Europese Unie (zoals een ministerie van Onderwijs). Kandidaten die voor een sollicitatiegesprek worden uitgenodigd, moeten een document overleggen waaruit de erkenning blijkt. Het selectiecomité zal zich hierdoor een precies oordeel kunnen vormen van het niveau van de kwalificaties.

<sup>3</sup> Voorafgaand aan de aanstelling zal de geselecteerde kandidaat worden verzocht een uittreksel uit het strafregister over te leggen.

<sup>4</sup> Voorafgaand aan de aanstelling moet de geselecteerde kandidaat een medisch onderzoek door een raadgevend arts van een van de EU-instellingen ondergaan om vast te stellen of hij/zij voldoet aan de voorwaarde van artikel 28, onder e), van het Statuut van de ambtenaren van de Europese Unie.



3. aantoonbare beroepservaring in het toepassen van het Statuut van de ambtenaren van de Europese Unie en de Regeling welke van toepassing is op de andere personeelsleden van de Unie (RAP), algemene uitvoeringsvoorschriften, -beleidslijnen en -procedures;
4. aantoonbare beroepservaring in het plannen, monitoren, ramen en tenuitvoerleggen van personeelsbegrotingen;

**Pluspunten:**

1. een universitair diploma, bij voorkeur in een van deze vakgebieden: humanresourcesmanagement, sociale wetenschappen, bedrijfs-/bestuurskunde of economie;
2. goede kennis van en ervaring met IT-specifieke instrumenten voor het beheer inzake human resources;
3. aantoonbare beroepservaring met inkoopprocedures op het vlak van personeelszaken.

**Evaluatie tijdens de sollicitatiegespreksprocedure**

De kandidaten die voor het sollicitatiegesprek (gesprek en schriftelijke proef) worden uitgenodigd, worden beoordeeld op de volgende, voor de functie essentiële criteria:

1. uitstekende schriftelijke en mondelinge beheersing van het Engels;
2. bedrevenheid in het gebruik van elektronische kantoorapparatuur en -toepassingen (gegevensverwerking, spreadsheets, presentaties, elektronische communicatie, internet, enz.).

Tijdens het sollicitatiegesprek kunnen kandidaten ook op basis van de volgende criteria worden beoordeeld:

1. uitstekende plannings- en organisatorische vaardigheden en in staat zijn om prioriteiten te stellen in het werk en onder druk te presteren;
2. hoge mate van discretie voor vertrouwelijke werkzaamheden en informatie;
3. in staat zijn verschillende processen tegelijk te beheren;
4. in staat zijn doeltreffend te werken binnen een multidisciplinair team in een multiculturele en meertalige omgeving;
5. kennis van de taakopdracht en de organisatie van het EASO.

**4. SELECTIE EN AANSTELLING**

De verordening die de rechtsgrondslag vormt voor het EASO, werd in mei 2010 vastgesteld (*Publicatieblad van de Europese Unie* L 132 van 29.5.2010).

Een selectiecomité beoordeelt of kandidaten in aanmerking komen door na te gaan of zij op de uiterste datum voor het indienen van sollicitaties aan alle toelatingscriteria voldoen.



De sollicitaties van de kandidaten die aan de toelatingscriteria voldoen, worden vervolgens beoordeeld aan de hand van de selectiecriteria. Na deze beoordeling kunnen de best gerangschikte kandidaten worden uitgenodigd voor een schriftelijke competentietoets en een gesprek, dat grotendeels in het Engels zal worden gehouden.

Het gesprek omvat de volgende onderdelen:

- algemene talenten en taalvaardigheden die nodig zijn voor de uitoefening van de verantwoordelijkheden in overeenstemming met artikel 12, lid 2, onder e), van de Regeling welke van toepassing is op de andere personeelsleden van de Unie (RAP);
- specifieke competenties in het profiel van de sollicitant, overeenkomstig de selectiecriteria in deze kennisgeving van vacature.

Kandidaten die voor een gesprek worden uitgenodigd, moeten kopieën van de volgende documenten meebrengen:

- een bewijs van staatsburgerschap (bijvoorbeeld paspoort);
- getuigschriften die hun onderwijs- en beroepskwalificaties aantonen, met name de getuigschriften die toegang bieden tot het profiel in kwestie;
- bewijsstukken voor de beroepservaring nadat de kandidaat de kwalificatie heeft behaald die toegang biedt tot het betreffende profiel, waarin duidelijk de begin- en einddatum worden vermeld, alsmede het feit of het hier een voltijdse of deeltijdse betrekking betrof en de aard van de verrichte werkzaamheden.

Het selectiecomité stelt een shortlist van succesvolle kandidaten voor aan het tot aanstelling bevoegde gezag, dat vervolgens beslist welke succesvolle kandidaat zal worden benoemd en een reservelijst voor de functie opstelt. Plaatsing op de reservelijst biedt echter geen garantie voor aanwerving. Aanwerving is afhankelijk van de beschikbare functies en begrotingsmiddelen.

De reservelijst voor deze functie zal geldig zijn tot en met 31 december 2019. Deze termijn kan door het tot aanstelling bevoegde gezag worden verlengd.

Voordat er een overeenkomst wordt getekend, zal de geselecteerde kandidaat worden gevraagd zich te onderwerpen aan een verplicht medisch onderzoek door een raadgevend arts van het EASO om vast te stellen of hij/zij voldoet aan de voorwaarde van artikel 28, onder e), van het Statuut van de ambtenaren van de Europese Unie.

## 5. GELIJKE KANSEN

Het EASO voert een beleid van gelijke kansen en maakt bij de acceptatie van sollicitaties geen onderscheid op grond van geslacht, ras, huidskleur, etnische of sociale herkomst, genetische kenmerken, taal, godsdienstige, politieke of andere overtuigingen of standpunten, het behoren tot een nationale minderheid, financiële situatie, geboorte, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid.



## 6. ARBEIDSVOORWAARDEN

De tijdelijk functionaris wordt na de selectieprocedure door de uitvoerend directeur aangesteld op aanbeveling van het selectiecomité.

Hij/zij zal overeenkomstig artikel 2, onder f), RAP worden aangesteld als tijdelijk functionaris voor een periode van **vijf jaar**, die kan worden verlengd. De tijdelijk functionaris wordt ingedeeld in functiegroep AD 8.

Voor geselecteerde kandidaten die worden aangeworven, geldt een proeftijd van negen maanden.

De bezoldiging van een **tijdelijk functionaris AD 8 (salaristrap 1)** bestaat uit een **basissalaris van 6 818,11 EUR**, aangepast volgens de correctiecoëfficiënt (voor Malta momenteel 86,5%) en aangevuld met diverse toelagen, waaronder gezinstoelagen. Op het salaris van personeelsleden wordt Uniebelasting ingehouden. Personeelsleden zijn vrijgesteld van nationale inkomstenbelasting en zijn aangesloten bij de socialezekerheids- en pensioenregelingen van de Europese Unie.

Voor nadere informatie over de arbeidsvoorwaarden van tijdelijk personeel geldt de regeling voor tijdelijke functionarissen:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1962R0031:20140101:NL:PDF>

De standplaats is **Valletta Harbour (Malta)**.

## 7. SOLLICITATIEPROCEDURE

Voor een geldige sollicitatie moet de kandidaat:

- het officiële, op de website van het EASO beschikbare sollicitatieformulier invullen. Het sollicitatieformulier moet in het Engels en volledig (alle onderdelen) worden ingevuld;
- zijn/haar sollicitatieformulier voor de uiterste indieningsdatum versturen naar: [applications@easo.europa.eu](mailto:applications@easo.europa.eu);
- in de onderwerpregel van de e-mail het referentienummer van deze vacature vermelden, gevolgd door zijn/haar achternaam.

Onvolledige sollicitaties worden niet in aanmerking genomen en zullen als niet-ontvankelijk worden beschouwd. Kandidaten die hetzelfde sollicitatieformulier gebruiken om op meer dan één functie te solliciteren, worden eveneens gediskwalificeerd.

De selectieprocedure kan enkele maanden in beslag nemen.

De kandidaat die de functie aangeboden krijgt, zal worden verzocht het origineel of een gewaarmerkte kopie van zijn/haar onderwijsdiploma's en getuigschriften van beroepservaring over te leggen.

Om de selectieprocedure te vergemakkelijken, verlopen alle contacten met de kandidaten over deze vacature in het Engels.



Onder geen beding mogen kandidaten het selectiecomité benaderen, direct of indirect, in verband met deze wervingsprocedure. Het tot aanstelling bevoegde gezag behoudt zich het recht voor iedere kandidaat die zich niet aan deze instructie houdt, te diskwalificeren.

#### **Uiterste datum:**

De uiterste datum voor het indienen van sollicitaties is **10 december 2018 om 13.00 uur** (plaatselijke tijd in Brussel). Alle na deze datum en dit tijdstip ontvangen sollicitaties worden door het EASO buiten beschouwing gelaten.

Sollicitanten wordt nadrukkelijk geadviseerd **niet tot de laatste dag te wachten** met het indienen van hun sollicitatie, aangezien druk internetverkeer of een verbindingsprobleem tot moeilijkheden bij de indiening zou kunnen leiden. Het EASO kan niet verantwoordelijk worden gesteld voor enige vorm van vertraging ten gevolge van dit soort moeilijkheden.

**Als in enig stadium in de procedure wordt vastgesteld dat een kandidaat onjuiste informatie heeft verstrekt, wordt hij of zij uitgesloten<sup>5</sup>.**

#### **8. GEGEVENSBESCHERMING**

De gegevens die kandidaten overleggen, worden uitsluitend verwerkt in het kader van de behandeling van hun sollicitatie(s) met het oog op een mogelijke voorselectie en aanwerving door het EASO.

Het EASO maakt de namen van succesvolle kandidaten op reservelijsten niet openbaar. Het kan echter gebeuren dat leden van het managementteam van het EASO ten behoeve van de aanwerving en daarmee verbonden planning toegang hebben tot reservelijsten en in specifieke gevallen tot het sollicitatieformulier van een kandidaat (zonder ondersteunende documenten, die vertrouwelijk worden bewaard door de personeelsafdeling). Sollicitatiedossiers van niet-geselecteerde kandidaten worden tot twee jaar na de vervaldatum van de reservelijst bewaard en vervolgens vernietigd.

De verlangde persoonsgegevens worden verwerkt in overeenstemming met Verordening (EG) nr. 45/2001 van het Europees Parlement en de Raad van 18 december 2000 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens door de communautaire instellingen en organen en betreffende het vrije verkeer van die gegevens.

#### **9. BEROEPSPROCEDURES**

Een kandidaat kan op grond van artikel 90, lid 2, van het Statuut van de ambtenaren van de Europese Unie en de Regeling welke van toepassing is op de andere personeelsleden van de Unie een klacht indienen tegen een besluit waardoor hij/zij zich bezwaard acht. De klacht moet binnen drie maanden na de datum van kennisgeving worden ingediend op het volgende adres:

**De uitvoerend directeur  
Europees Ondersteuningsbureau voor asielzaken  
MTC Block A, Winemakers Wharf, Grand Harbour Valetta, MRS 1917  
Malta**



Indien de klacht wordt afgewezen, kan een kandidaat op grond van artikel 270 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie en artikel 91 van het Statuut van de ambtenaren van de Europese Unie en de Regeling welke van toepassing is op de andere personeelsleden van de Unie verzoeken om rechterlijke toetsing van het besluit. Het beroep moet binnen drie maanden na de datum van kennisgeving worden ingesteld op het volgende adres:

**Gerecht voor ambtenarenzaken van de Europese Unie**  
**Boulevard Konrad Adenauer**  
**L-2925 Luxembourg**  
**Luxemburg**

Indien u meent dat er sprake was van wanbeheer, kunt u (schriftelijk) een klacht indienen bij de Europese Ombudsman binnen twee jaar nadat u kennis nam van de feiten waarop de klacht is gebaseerd (zie <http://www.ombudsman.europa.eu>):

**Europese Ombudsman:**  
**1 Avenue du President Robert Schuman - BP 403**  
**F-67001 Strasbourg Cedex**  
**Frankrijk**

Wij maken u erop attent dat het indienen van een klacht bij de Europese Ombudsman niet leidt tot opschorting van de termijn die wordt genoemd in de artikelen 90 en 91 van het Statuut van de ambtenaren van de Europese Unie en de Regeling welke van toepassing is op de andere personeelsleden van de Unie voor het indienen van klachten of het instellen van beroep op grond van artikel 270 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie.