**Gemeenschappelijke onderneming “Europese spoorwegen”**

Bekendmaking van een vacature voor de functie van uitvoerend directeur

(tijdelijk functionaris – rang AD14)

COM/2023/20092

**Introductie**

De gemeenschappelijke onderneming “Europese spoorwegen” (EU-Rail) is opgericht bij Verordening (EU) 2021/2085 van de Raad tot oprichting van de Gemeenschappelijke Ondernemingen in het kader van Horizon Europa[[1]](#footnote-1), die op 30 november 2021 in werking is getreden en die de bij Verordening (EU) nr. 642/2014[[2]](#footnote-2) opgerichte Gemeenschappelijke Onderneming Shift2Rail vervangt en opvolgt.

EU-Rail is een overeenkomstig artikel 187 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie opgericht publiek-privaat partnerschap in de spoorwegsector.

EU-Rail moet een geïntegreerd Europees spoorwegnet met hoge capaciteit tot stand brengen door obstakels voor interoperabiliteit op te ruimen en oplossingen te bieden voor de volledige integratie van verkeersbeheer, rollend materieel, infrastructuur en diensten. Dit moet leiden tot een snellere acceptatie en inzet van projecten en innovaties. Daartoe moet het enorme potentieel voor digitalisering en automatisering worden benut teneinde de kosten van het spoorvervoer te verlagen, de capaciteit te verhogen en de flexibiliteit en betrouwbaarheid te vergroten. Ook is een solide referentiële functionele systeemarchitectuur vereist die door de gehele sector wordt gedeeld, in coördinatie met het Spoorwegbureau van de Europese Unie.

Voortbouwend op de vooruitgang op het gebied van automatisering en digitalisering heeft EU-Rail tot doel het onderzoek naar en de ontwikkeling en toepassing van operationele en technologische innovatieve oplossingen te versnellen om de radicale transformatie van het spoorwegsysteem en de doelstellingen van de Europese Green Deal te verwezenlijken.

De maximale financiële bijdrage van de Europese Unie aan de gemeenschappelijke onderneming bedraagt 600 miljoen euro voor de periode 2021-2027, waarna de projectuitvoering gedurende vier jaar wordt voortgezet.

De gemeenschappelijke onderneming telt in totaal 29 personeelsleden, die zich in verschillende teams bezighouden met de gebieden financieel beheer en administratie, programma- en projectbeheer en de uitvoering van de systeempijler.

**Functieomschrijving**

De vacature betreft de functie van uitvoerend directeur van de gemeenschappelijke onderneming.

De uitvoerend directeur is als hoogste uitvoerende functionaris belast met het dagelijks beheer van de gemeenschappelijke onderneming, overeenkomstig de besluiten van de raad van bestuur. Hij of zij verstrekt de raad van bestuur alle informatie die de raad nodig heeft om zijn taken te vervullen. Behoudens de bevoegdheden van de instellingen van de Unie en van de raad van bestuur, vraagt noch aanvaardt de uitvoerend directeur instructies van een regering of enig ander orgaan.

De uitvoerend directeur is de wettelijke vertegenwoordiger van de gemeenschappelijke onderneming en legt verantwoording af aan de raad van bestuur.

De uitvoerend directeur voert de begroting van de gemeenschappelijke onderneming uit en zorgt voor de coördinatie tussen de verschillende organen en diensten van de gemeenschappelijke onderneming.

De uitvoerend directeur is belast met het ontwerp en de uitvoering van het werkprogramma van de gemeenschappelijke onderneming, om ervoor te zorgen dat de bovengenoemde doelstellingen worden bereikt, rekening houdend met de verschillende belangen van de leden. Hij/zij speelt een leidende rol bij de communicatie over de lopende werkzaamheden van de gemeenschappelijke onderneming aan alle belanghebbenden.

Deze taken zijn meer in detail beschreven in artikel 19 van Verordening (EU) 2021/2085.

**Profiel (selectiecriteria)**

**Managementvaardigheden**

- gedegen leidinggevende vaardigheden en het vermogen om leiding te geven aan een grote organisatie, zowel op strategisch als op operationeel bestuursniveau, in een dynamische en evoluerende wetenschappelijke en operationele omgeving;

- aantoonbare capaciteit en ervaring op het gebied van personeels- en financieel beheer in een grote instelling, in een nationale, Europese en/of internationale context;

- gedegen ervaring met onderhandelingen in een internationale omgeving;

- managementervaring die is opgedaan in een multiculturele en meertalige omgeving is een pluspunt.

**Specialistische vaardigheden en ervaring**

- zeer goede kennis van de instellingen van de Europese Unie, hun werking en interactie;

- gedegen kennis van en/of ervaring met het spoorwegbeleid van de Unie;

- goed inzicht in onderzoek en ontwikkeling op het gebied van het spoorvervoer en/of onderzoek en innovatie in de vervoersector op nationaal, internationaal of Europees niveau is een pluspunt;

- ervaring bij nationale, Europese of internationale overheden is ook een pluspunt.

**Persoonlijke kwaliteiten**

- het vermogen om doeltreffend en vlot te communiceren, op een transparante en open wijze, met interne en externe belanghebbenden, waaronder de pers, het publiek, Europese, internationale, nationale en plaatselijke overheden, internationale organisaties, alsmede om de gemeenschappelijke onderneming te vertegenwoordigen op externe fora;

- uitstekende sociale vaardigheden en het vermogen om goede betrekkingen te onderhouden met de EU-instellingen en met de bevoegde autoriteiten van de lidstaten, met het oog op de vlotte werking van de gemeenschappelijke onderneming;

- vermogen om de basisbeginselen van de gemeenschappelijke onderneming te bevorderen, namelijk openheid, transparantie, onafhankelijkheid en wetenschappelijke topkwaliteit.

**Toelatingsvoorwaarden**

**Op de uiterste datum voor het indienen van sollicitaties** moet u voldoen aan de volgende formele vereisten:

* Nationaliteit: u moet onderdaan zijn van een van de lidstaten van de Europese Unie.
* Universitaire graad of diploma: u moet beschikken over:

- een diploma van een voltooide universitaire opleiding (of daarmee overeenkomend niveau) wanneer de normale duur van de opleiding vier jaar of meer bedraagt;

- of een diploma van een voltooide universitaire opleiding (of daarmee overeenkomend niveau), en relevante werkervaring van ten minste één jaar, wanneer de normale duur van de universitaire opleiding minstens drie jaar bedraagt (deze werkervaring van één jaar mag niet worden meegerekend in de hieronder vereiste werkervaring na het behalen van het diploma).

* Werkervaring: ten minste vijftien jaar werkervaring na het behalen van het universitaire diploma[[3]](#footnote-3), op een niveau waartoe dat diploma toegang geeft. Ten minste vijf jaar daarvan moet zijn opgedaan op de gebieden waarop de gemeenschappelijke onderneming actief is.
* Managementervaring: ten minste vijf jaar van de hierboven genoemde werkervaring moet zijn opgedaan in een managementfunctie op hoog niveau[[4]](#footnote-4) op een gebied dat verband houdt met deze functie.
* Talenkennis: u moet een grondige kennis hebben van een van de officiële talen van de Europese Unie[[5]](#footnote-5) en een behoorlijke kennis van een tweede officiële EU-taal. Het selectiecomité controleert tijdens het (de) sollicitatiegesprek(ken) of u een behoorlijke kennis van een andere officiële EU-taal hebt. Een gedeelte van het sollicitatiegesprek kan in die tweede taal worden gevoerd.
* Leeftijdsgrens: bij het verstrijken van de uiterste termijn om te solliciteren moet u het volledige mandaat van vier jaar kunnen vervullen alvorens de pensioengerechtigde leeftijd te bereiken. Voor tijdelijk personeel van de Europese Unie is dat aan het einde van de maand waarin de leeftijd van 66 jaar wordt bereikt (zie artikel 47 van de regeling die van toepassing is op de andere personeelsleden van de Europese Unie[[6]](#footnote-6)).

**Selectie en benoeming**

De uitvoerend directeur wordt benoemd door de raad van bestuur van de gemeenschappelijke onderneming op basis van een shortlist die wordt opgesteld door de Europese Commissie.

Om deze shortlist op te stellen, organiseert de Europese Commissie een selectie volgens de geldende selectie- en aanwervingsprocedures (zie het document over het beleid betreffende leidinggevende ambtenaren[[7]](#footnote-7)).

Voor deze selectieprocedure stelt de Europese Commissie een preselectiecomité in dat overeenkomstig Verordening (EU) 2021/2085 bestaat uit één vertegenwoordiger die wordt benoemd door ieder ander lid van de gemeenschappelijke onderneming dan de Unie[[8]](#footnote-8) en één waarnemer namens de raad van bestuur.

Dat comité analyseert alle sollicitaties, voert een eerste controle uit aan de hand van de toelatingsvoorwaarden en gaat na welke kandidaten het beste profiel hebben in het licht van de selectiecriteria om te worden uitgenodigd voor een gesprek met het preselectiecomité.

Na deze gesprekken draagt het preselectiecomité een aantal kandidaten voor voor een gesprek met het Raadgevend Comité benoemingen van de Europese Commissie (CCA). Het CCA besluit welke kandidaten worden uitgenodigd voor een gesprek, daarbij rekening houdend met het besluit van het preselectiecomité.

Kandidaten die worden uitgenodigd voor een gesprek met het CCA, moeten deelnemen aan een assessment van één dag dat wordt afgenomen door externe deskundigen op het gebied van personeelsselectie. Op basis van de resultaten van het gesprek en het verslag van het assessment stelt het CCA een shortlist op met de meest geschikte kandidaten.

De kandidaten op de shortlist van het CCA hebben vervolgens een gesprek met het Commissielid of de Commissieleden die bevoegd zijn voor het directoraat-generaal dat de betrekkingen met de gemeenschappelijke onderneming onderhoudt.

Na deze gesprekken stelt de Europese Commissie een shortlist op van bij voorkeur minstens drie geschikte kandidaten, die wordt meegedeeld aan de raad van bestuur van EU-Rail. De raad van bestuur kan een gesprek hebben met de kandidaten op de shortlist van de Commissie alvorens de uitvoerend directeur te benoemen. Plaatsing op de shortlist geeft geen garantie op benoeming.

Kandidaten kunnen worden verzocht om naast bovenvermelde onderdelen nog aanvullende gesprekken te voeren en/of toetsen af te leggen. Zij kunnen tevens worden verzocht een verklaring voor de bevoegde commissie(s) van het Europees Parlement af te leggen.

De geselecteerde kandidaat moet in het bezit zijn of kunnen komen van een geldig certificaat van veiligheidsmachtiging van de nationale veiligheidsdienst. Met een persoonlijke veiligheidsmachtiging verklaart de bevoegde nationale veiligheidsdienst, na een veiligheidsscreening op basis van de toepasselijke nationale veiligheidswetten en -regels, dat de betrokkene tot op een bepaald niveau toegang mag worden verleend tot vertrouwelijke informatie. N.B.: De procedure voor het verkrijgen van een veiligheidsmachtiging kan alleen op verzoek van de werkgever en niet op verzoek van de kandidaat worden ingeleid.

Totdat de persoonlijke veiligheidsmachtiging is afgegeven door de betrokken lidstaat en de veiligheidsprocedure is afgerond met de wettelijk vereiste briefing door het veiligheidsdirectoraat van de Europese Commissie, kan de kandidaat geen toegang krijgen tot gerubriceerde EU-informatie van het niveau CONFIDENTIEL UE/EU CONFIDENTIAL of hoger en ook geen vergaderingen bijwonen waar dergelijke informatie wordt besproken.

**Gelijke Kansen**

Overeenkomstig artikel 1 quinquies van het statuut[[9]](#footnote-9) wil de Europese Commissie samen met de gemeenschappelijke onderneming de strategische doelstelling van gendergelijkheid op alle managementniveaus vóór het einde van haar huidige mandaat bereiken. Zij hanteert derhalve een gelijkekansenbeleid en moedigt sollicitaties aan die kunnen bijdragen tot meer diversiteit, gendergelijkheid en geografisch evenwicht.

**Diversiteit en inclusie**

De gemeenschappelijke onderneming erkent dat een gezond evenwicht tussen werk en privéleven voor veel mensen een belangrijke motivator is en dat verwacht wordt dat flexibel werken steeds meer deel zal gaan uitmaken van een moderne werkomgeving. Als werkgever zet de gemeenschappelijke onderneming zich in om gendergelijkheid te waarborgen en discriminatie op welke grond dan ook te voorkomen. EU-Rail verwelkomt uitdrukkelijk sollicitaties van alle gekwalificeerde kandidaten, ongeacht hun achtergrond of eventuele beperkingen en uit een zo groot mogelijk geografisch gebied van de lidstaten van de EU. Om gendergelijkheid te bevorderen, moedigt de gemeenschappelijke onderneming sollicitaties van met name vrouwen aan. Tijdens de aanwervingsprocedure kan bijstand worden verleend aan personen met een beperking.

**Arbeidsvoorwaarden**

Het salaris en de arbeidsvoorwaarden zijn vastgelegd in de regeling die van toepassing is op de andere personeelsleden van de Europese Unie.

De geselecteerde kandidaat wordt door EU-Rail aangesteld als tijdelijk functionaris in rang AD14, naargelang van de duur van de werkervaring in salaristrap 1 of 2 binnen deze rang.

De geselecteerde kandidaat zal worden aangesteld voor een initieel mandaat van vier jaar, met een mogelijke verlenging met maximaal drie jaar, overeenkomstig de verordening tot oprichting van de gemeenschappelijke onderneming.

Overeenkomstig de regeling die van toepassing is op de andere personeelsleden van de Europese Unie, geldt voor nieuwe personeelsleden een proeftijd van negen maanden.

De standplaats is Brussel, België.

**Belangrijke informatie voor de kandidaten**

De werkzaamheden van de verschillende selectiecomités zijn vertrouwelijk. Het is verboden direct of indirect contact op te nemen met de leden van deze comités of iemand te vragen dat namens u te doen. Alle vragen moeten worden gesteld via het secretariaat van het desbetreffende selectiecomité.

**Bescherming van persoonsgegevens**

De Europese Commissie zorgt ervoor dat de persoonsgegevens van sollicitanten worden verwerkt overeenkomstig Verordening (EU) 2018/1725 van het Europees Parlement en de Raad[[10]](#footnote-10). Dit geldt met name voor de vertrouwelijkheid en de beveiliging van dergelijke gegevens.

**Onafhankelijkheid en opgave van belangen**

Vóór indiensttreding moet de uitvoerend directeur zich ertoe verbinden onafhankelijk en in het algemeen belang te handelen en verklaren geen belangen te hebben die afbreuk zouden kunnen doen aan zijn/haar onafhankelijkheid.

**Sollicitatieprocedure**

Alvorens te solliciteren, dient u zorgvuldig na te gaan of u aan alle toelatingsvoorwaarden voldoet, met name wat de vereiste diploma’s, werkervaring op hoog niveau en talenkennis betreft. Als u niet voldoet aan een van de toelatingsvoorwaarden, wordt u automatisch van de selectieprocedure uitgesloten.

Als u wenst te solliciteren, moet u zich inschrijven via internet, op de volgende website:

<https://ec.europa.eu/dgs/human-resources/seniormanagementvacancies/>

en de instructies betreffende de verschillende procedurefasen volgen. U moet een geldig e-mailadres hebben. Dit e-mailadres zal worden gebruikt om uw inschrijving te bevestigen en u tijdens de verschillende fasen van de procedure te informeren. Breng de Europese Commissie daarom op de hoogte van elke wijziging van uw e-mailadres.

Om uw inschrijving te voltooien moet u een curriculum vitae in pdf-formaat uploaden, bij voorkeur in Europass-formaat[[11]](#footnote-11), en online een schriftelijke motivering (maximaal 8 000 tekens) opstellen. U kunt uw curriculum vitae en uw motivatiebrief indienen in een van de officiële talen van de Europese Unie.

Het is aan u om ervoor te zorgen dat uw sollicitatie correct, grondig en waarheidsgetrouw is.

Zodra u uw online inschrijving hebt afgerond, ontvangt u een e-mail met de bevestiging dat uw sollicitatie is geregistreerd. **Als u geen bevestigingsmail hebt ontvangen, is uw sollicitatie niet geregistreerd!**

Het is niet mogelijk het verloop van uw sollicitatie online te volgen. De Europese Commissie zal rechtstreeks contact met u opnemen in verband met de stand van zaken van uw sollicitatie.

**Per e-mail verstuurde sollicitaties worden niet aanvaard.** Hebt u meer informatie nodig, of ondervindt u technische problemen, dan kunt u een e-mail sturen aan:   
[HR-MANAGEMENT-ONLINE@ec.europa.eu](mailto:HR-MANAGEMENT-ONLINE@ec.europa.eu)

U dient zich tijdig online in te schrijven. Wij raden u met klem aan niet tot het allerlaatste moment te wachten met uw inschrijving, aangezien een online inschrijving door druk internetverkeer en storingen in de internetverbinding soms voortijdig wordt afgebroken, zodat een nieuwe poging nodig is. Zodra de uiterste inschrijvingstermijn is verstreken, kunt u geen gegevens meer invoeren. Laattijdige inschrijvingen worden niet aanvaard.

**Uiterste datum voor inschrijving**

De inschrijving wordt afgesloten op **15 mei 2023 om 12.00 uur ’s middags Belgische tijd**. Na dit tijdstip is inschrijven niet meer mogelijk.

1. Verordening (EU) 2021/2085 van de Raad van 19 november 2021 voor de oprichting van Gemeenschappelijke Ondernemingen in het kader van Horizon Europa en tot intrekking van Verordeningen (EG) nr. 219/2007, (EU) nr. 557/2014, (EU) nr. 558/2014, (EU) nr. 559/2014, (EU) nr. 560/2014, (EU) nr. 561/2014 en (EU) nr. 642/2014 (PB L 427 van 30.11.2021, blz. 17). [↑](#footnote-ref-1)
2. Verordening (EU) nr. 642/2014 van de Raad van 16 juni 2014 tot oprichting van de Gemeenschappelijke Onderneming Shift2Rail (PB L 177 van 17.6.2014, blz. 9). [↑](#footnote-ref-2)
3. Werkervaring wordt slechts in aanmerking genomen als het gaat om een feitelijke arbeidsrelatie die als reëel wordt omschreven, tegen betaling en als werknemer (alle soorten arbeidsovereenkomsten) of als aanbieder van een dienst. In deeltijd uitgeoefende professionele werkzaamheden worden pro rata berekend op basis van het gecertificeerde percentage gewerkte voltijdse uren. Zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof en adoptieverlof worden in aanmerking genomen als het verlof werd opgenomen tijdens een arbeidsovereenkomst. Een al dan niet bezoldigde doctoraatsstudie wordt gelijkgesteld met werkervaring voor een maximale duur van drie jaar, op voorwaarde dat de doctorsgraad met succes is behaald. Elke opgegeven periode kan slechts eenmaal worden meegeteld. [↑](#footnote-ref-3)
4. Vermeld in uw curriculum vitae voor deze jaren de volgende gegevens: 1) titel en taken van de vervulde managementfuncties, 2) aantal personeelsleden op wie u in deze functies toezicht hield, 3) omvang van de beheerde budgetten, 4) aantal hiërarchische lagen boven en onder de vervulde functies, en 5) aantal collega’s in managementfuncties op hetzelfde niveau. [↑](#footnote-ref-4)
5. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=CELEX%3A01958R0001-20130701> [↑](#footnote-ref-5)
6. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140701> [↑](#footnote-ref-6)
7. <https://commission.europa.eu/jobs-european-commission/job-opportunities/managers-european-commission_en> (alleen in het Engels) [↑](#footnote-ref-7)
8. “Ander lid dan de Unie”: een deelnemende staat, particulier lid of internationale organisatie die lid is van een gemeenschappelijke onderneming. [↑](#footnote-ref-8)
9. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140701 [↑](#footnote-ref-9)
10. Verordening (EU) 2018/1725 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens door de instellingen, organen en instanties van de Unie en betreffende het vrije verkeer van die gegevens, en tot intrekking van Verordening (EG) nr. 45/2001 en Besluit nr. 1247/2002/EG (PB L 295 van 21.11.2018, blz. 39). [↑](#footnote-ref-10)
11. Informatie over het aanmaken van een Europass-cv vindt u op: <https://europa.eu/europass/nl/create-europass-cv> [↑](#footnote-ref-11)