

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

WIL EEN RESERVELIJST VOOR ONDERZOEK OPSTELLEN

PROJECTBEHEERDERS

EU-OSHA is een gedecentraliseerd agentschap van de Europese Unie, opgericht in 1994 en gevestigd in Bilbao (Spanje).

EU-OSHA wil veilige, gezonde en productieve werkplekken bevorderen door de Europese instellingen, de lidstaten en degenen die betrokken zijn bij de veiligheid en gezondheid op het werk technische, wetenschappelijke en economische informatie te verstrekken die zowel de beleidsvorming als risicopreventie op de werkplek ondersteunt. Meer informatie over onze activiteiten is te vinden op <http://osha.europa.eu>.

Het Agentschap is voornemens een reservelijst van geslaagde kandidaten op te stellen, **waaruit een of meer nieuwe projectmanagers met ervaring op specifieke thematische gebieden op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk en met een positieve, flexibele, constructieve en enthousiaste houding** een contract van drie jaar kunnen worden aangeboden (eenmaal verlengbaar voor een periode van vijf jaar en vervolgens opnieuw voor onbepaalde tijd).

EUOSHATA/22/01 — PROJECTBEHEERDERS (AD6)¹

1 KADER VOOR BANEN

De eenheid Preventie en Onderzoek (PRU) is verantwoordelijk voor de technische, wetenschappelijke en economische informatie van het Agentschap over veiligheid en gezondheid op het werk (OSH). Het is de bedoeling de beleidsvorming in de EU en haar lidstaten te onderbouwen, het bewustzijn over gezondheid en veiligheid op het werk te vergroten en instrumenten voor gebruik op de werkplek te helpen ontwikkelen. De eenheid biedt interne expertise aan via haar personeel van ongeveer 15 thematische specialisten die geavanceerde kennis verstrekken over de prioritaire gebieden van EU-OSHA in verband met gezondheid en veiligheid op het werk in Europa. Zij hebben een uiteenlopende achtergrond wat betreft vaardigheden en competenties op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk, sociaal onderzoek en projectbeheer. Zij werken nauw samen met externe deskundigen in het kader van een onderzoekscontract of van een samenwerkende instelling.

De geselecteerde kandidaat (en) zal (zullen) niet alleen werken aan „kerngebieden” op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk, zoals werkgerelateerde ziekte en letsel, epidemiologie en preventie van beroepsrisico's op de werkplek, maar ook aan de gevolgen voor VGW van belangrijke trends in het werk, zoals digitalisering, nieuwe vormen van werk, of van verschillende regelgevingsbenaderingen en nationale systemen. Zij zullen projecten definiëren en er toezicht op houden, onderzoek en analyse uitvoeren, contracten beheren en bijstand verlenen bij de verspreiding en bevordering van de output. De taken vallen onder een of meer van de volgende thematische gebieden die door de eenheid worden bestreken:

- **Anticiperen op veranderingen in de arbeidswereld die van invloed zijn op gezondheid en veiligheid op het werk**, teneinde te anticiperen op nieuwe risico's en de tijdigheid en doeltreffendheid van preventieve maatregelen te verbeteren. De gebruikte

¹Dit document, dat oorspronkelijk in het Engels was opgesteld, kan in andere talen van de EU worden vertaald. In een dergelijk geval prevaleert de oorspronkelijke Engelse versie voor alle doeleinden.

onderzoeksmethoden omvatten literatuuronderzoeken, enquêtes van deskundigen om prognoses te verstrekken en het opstellen van scenario's als onderdeel van een prognose;

- **Feiten en cijfers** te verstrekken om een nauwkeurig en volledig beeld te geven van de risico's op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk, de gevolgen ervan en de wijze waarop deze worden voorkomen en beheerd. Uitgebreide analyses worden uitgevoerd op basis van enquêtegegevens, administratieve gegevens, interviews met deskundigen, casestudy's en literatuuronderzoeken. Voorbeelden van activiteiten zijn:
 - Onderzoek naar de implicaties op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk van de digitalisering van het werk en de werkplek (platformwerk, automatisering, algoritmisch beheer, monitoring van werknemers enz.);
 - De enquête op de werkplek EZENER, die respondenten in 45,000 instellingen in meer dan 30 landen ondervraagt over hoe zij VGW in de praktijk beheren,
 - Onderzoek naar werkgerelateerde psychosociale risico's om een volledig beeld te krijgen van de huidige uitdagingen in verband met psychosociale risico's en geestelijke gezondheid op het werk in de EU en een overzicht te geven van goede praktijken op het gebied van beleid en interventies op de werkplek;
 - De enquête over de blootstelling van werknemers aan risicofactoren voor kanker, die momenteel in zes Europese landen wordt uitgevoerd;
 - In samenwerking met de Europese Commissie en de nationale ministeries het EU-informatiesysteem voor gezondheid en veiligheid op het werk ontwikkelen en onderhouden, dat indicatoren over gezondheid en veiligheid op het werk in het kader van nationale en Europese strategieën presenteert in de vorm van een „EU-barometer” -dashboard en een verslag over de stand van zaken en trends op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk in Europa;
 - Onderzoek naar de verbetering van de mate en de kwaliteit van de naleving van de VGW-regelgeving, met bijzondere aandacht voor de invloed van de „externe” factoren, waaronder handhaving, toeleveringsketens, preventiediensten, maatschappelijke normen en verwachtingen en de beschikbaarheid van financiële steun.
- **Ontwikkeling van instrumenten voor VGW-beheer voor** kleine ondernemingen om gezondheid en veiligheid te beheren en zo de naleving van de wetgeving inzake gezondheid en veiligheid op het werk te verbeteren. Implementatie van het online interactieve risicobeoordelingsinstrument (OiRA) door de ontwikkeling van sectorspecifieke instrumenten;
- **Bewustmaking** van risico's op de werkplek en de preventie daarvan. Campagnes gebruiken om de VGW-boodschap over te brengen naar doelgroepen, zoals nationale ministeries en arbeidsinspecties, vakbonden, werkgeversorganisaties en VGW-professionals;
- **Netwerkkennis om** de VGW-gemeenschap via nieuwe instrumenten te mobiliseren. De OSHwiki verstrekt informatie over een breed scala aan VGW-kwesties en fungeert tegelijkertijd als platform voor samenwerking en kennisdeling;
- **Ondersteuning van de Europese Commissie bij** empirisch onderbouwde beleidsvorming en respons op de opkomende en dringende uitdagingen op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk, bijvoorbeeld de ontwikkeling van richtsnoeren voor werkgevers en werknemers over de aanpak van de COVID-19-pandemie.

2 FUNCTIEPROFIEL

Projectmanagers brengen verslag uit aan het hoofd van de PRU en hebben de volgende **hoofdtaken**:

- Bijdragen aan het onderzoek van het Agentschap op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk;
- Het ontwikkelen van voorstellen voor onderzoeks- en verspreidingsprojecten, met inbegrip van de specificatie van middelen, tijdschema's, taken en te leveren prestaties;

- Toezicht houden op en toezicht houden op door externe deskundigen uitgevoerd onderzoek en verspreidingsactiviteiten, om ervoor te zorgen dat zij binnen de begroting plannen maken en voldoen aan vastgestelde doelstellingen en kwaliteitscriteria;
- Het benutten van de bevindingen en het voorbereiden van de verspreiding ervan, samen met andere informatie die van belang is voor de EU-instellingen, de sociale partners en de lidstaten;
- Presentaties geven, seminars, workshops en vergaderingen organiseren en organiseren;
- Opstellen en bewerken van verslagen en andere documenten op basis van onderzoek en andere gegevensverzameling met het oog op publicatie door het Agentschap;
- Project-, financieel en contractbeheer van externe onderzoeksexpertise.

Incidentele zakenreizen zullen nodig zijn om te netwerken en belanghebbenden op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk te ontmoeten.

3 SELECTIECRITERIA

Om voor deze selectieprocedure in aanmerking te komen, moeten de kandidaten aan alle volgende eisen 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);
- voldaan hebben aan de wettelijke verplichtingen inzake militaire dienstplicht;
- in zedelijk opzicht de waarborgen bieden die voor de uitoefening van de functie vereist zijn²;
- u moet fysiek fit genoeg zijn om de taken te vervullen.

Onderwijs

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

Alleen diploma's en getuigschriften die in EU-lidstaten zijn uitgereikt of waarvoor een gelijkwaardigheidscertificaat is afgegeven door de autoriteiten van die lidstaten, zullen in aanmerking worden genomen.

Talenkennis

Kandidaten moeten beschikken over een grondige kennis³ van een van de officiële talen van de EU en voldoende kennis⁴ van een andere EU-taal voor zover dit nodig is voor de uitoefening van hun taken.

4 SELECTIECRITERIA

De volgende criteria worden gebruikt om de in aanmerking komende kandidaten te beoordelen aan de hand van hun sollicitatieformulier (met inbegrip van motivatie), sollicitatiegesprek en schriftelijke test (en).

4.1. Essentieel

Kandidaten moeten beschikken over:

² Voorafgaand aan de benoeming is bewijs van het ontbreken van een strafblad vereist.

³ Gelijk aan niveau C1 voor alle dimensies, zoals gedefinieerd in het [Europees referentiekader voor talen](#).

⁴ Gelijk aan niveau B2 voor alle dimensies, zoals gedefinieerd in het [Europees referentiekader voor talen](#).

Beroepservaring

- Ten minste drie jaar ervaring op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk⁵ in overeenstemming met de taken in het kader van het functieprofiel op ten minste twee van de volgende thematische gebieden die worden uitgevoerd in een reeks beroepen, economische sectoren en organisaties van verschillende omvang:
 - a) Ongevallenpreventie
 - b) Gevaarlijke stoffen
 - c) Digitalisering van werk
 - d) Groene banen en klimaatverandering
 - e) Aandoeningen aan het bewegingsapparaat
 - f) Aanpak en handhaving van regelgeving op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk
 - g) VGW-specifieke groepen werknemers (bv. vrouwen, jonge en oudere werknemers, werknemers met een handicap)
 - h) Fysieke risico's op het werk
 - i) Psychosociale risico's en geestelijke gezondheid op het werk
 - j) Werkgerelateerde ziekten

Technische vaardigheden en kennis

- Brede kennis van VGW-kwesties;
- Goede kennis van sociale onderzoeksmethoden (bv. literatuuronderzoek, kwantitatief onderzoek, casestudyonderzoek, diepgaande interviews);
- Zeer goede vaardigheden op het gebied van contract- en projectbeheer;
- Uitstekende analytische en redactionele vaardigheden;
- Grondige kennis van het Engels⁶;
- Zeer goede digitale vaardigheden (met name MS Office en online-vergaderinstrumenten).

Zachte vaardigheden

- Uitstekende interpersoonlijke vaardigheden;
- Uitstekende vaardigheden op het gebied van mondelinge presentatie;
- Vermogen om zeer goed te werken in teams en ook onafhankelijk.

4.2. Voordelig

- Ervaring met het verzamelen en analyseren van gegevens over landen heen;
- Zeer goede vaardigheden op het gebied van statistische en gegevensanalyse;
- Deskundigheid op het gebied van de ontwikkeling van e-tools voor gezondheid en veiligheid op het werk;
- Een goed begrip van het Europees sociaal en werkgelegenheidsbeleid en van het institutionele kader en de werking van de Europese Unie;
- Een goed inzicht in de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, de werkgelegenheid en de arbeidsomstandigheden in de Europese Unie.

5 SELECTIEPROCEDURE

⁵ Beroepservaring wordt gerekend vanaf de datum waarop de kandidaat de minimumkwalificatie voor toegang tot deze functie heeft verworven. Alleen naar behoren gedocumenteerde beroepsactiviteiten (d.w.z. betaald werk of werk als zelfstandige) worden in aanmerking genomen. Deeltijdwerk wordt in aanmerking genomen als percentage van het aantal gewerkte uren op basis van een voltijds dienstverband.

⁶ Gelijk aan niveau C1 voor alle dimensies, zoals gedefinieerd in het [Europees referentiekader voor talen](#).

Voor deze selectieprocedure wordt een selectiecomité aangesteld. De samenstelling is als volgt: Malgorzata Milczarek, Nadège Perrine en Xabier Irastorza.

Het werk en de beraadslagingen van het selectiecomité zijn vertrouwelijk. Kandidaten mogen geen direct of indirect contact met hen opnemen of namens hen met hen contact opnemen. Elke inbreuk op deze regel kan leiden tot uitsluiting van de selectieprocedure.

Verzoeken om inlichtingen kunnen uitsluitend per e-mail worden gericht aan recruitment@osha.europa.eu, onder vermelding van de referentie van het vergelijkend onderzoek (EU/TA/22/01).

De selectieprocedure wordt in drie fasen uitgevoerd.

Fase 1 — Beoordeling van de sollicitaties

1.1. Subsidiabiliteit

De afdeling Personeelszaken van EU-OSHA zal alle aanvragen beoordelen. Alleen sollicitaties die voldoen aan alle toelatingscriteria (zie punt 3 hierboven) volgens de „eigen verklaring” van de kandidaat en de formele vereisten (zie punt 7 hieronder) zullen de volgende fase verleggen.

1.2. Selectie voor sollicitatiegesprek en schriftelijke toets (en)

Op basis van de in het sollicitatieformulier verstrekte informatie beoordeelt het selectiecomité de sollicitaties (met inbegrip van de motivering) aan de hand van de vereiste beroepservaring, technische vaardigheden en kennis en de in punt 4 vermelde voordelige criteria. Kandidaten die de meest geschikte sollicitaties indienen, worden uitgenodigd voor een gesprek en schriftelijke test (en). Naar verwachting zullen ongeveer 15 kandidaten worden uitgenodigd. Ter indicatie: dit zal naar verwachting medio november 2022 plaatsvinden.

Fase 2 — Verwisselingen en schriftelijke toets (en)

Het selectiecomité beoordeelt de beroepservaring van de kandidaten en de zachte en technische vaardigheden die nodig zijn voor de functie en de motivatie. Tijdens het sollicitatiegesprek en/of de schriftelijke toets (en) kunnen ook de kennis van de kandidaat over aangelegenheden die verband houden met de activiteiten van EU-OSHA en de algemene kennis over de Europese Unie worden beoordeeld.

Het gesprek en de schriftelijke toets (en), waarvan een deel geanonimiseerd zal zijn, worden in het Engels en op afstand afgenomen.

Kandidaten die Engels als moedertaal of eerste taal hebben, kunnen worden beoordeeld op hun kennis van de^{2e} EU-taal zoals vermeld in het sollicitatieformulier. 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 aan de uitvoerend directeur de lijst voor van kandidaten die ten minste 70 % van de punten voor zachte vaardigheden en motivatie en ten minste 70 % van de punten voor technische vaardigheden/kennis en beroepservaring hebben behaald.

Fase 3 — Opstelling van de reservelijst

Op basis van de door het selectiecomité ingediende lijst stelt de uitvoerend directeur een reservelijst op met de meest geschikte kandidaten. De reservelijst blijft geldig tot 31/12/2023 en kan worden verlengd. Opname op de reservelijst garandeert niet dat een baan wordt aangeboden.

Voorafgaand aan een eventueel aanbod van een baan kan een gesprek met de uitvoerend directeur en/of een referentiecontrole worden georganiseerd.

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

6 AANSTELLING EN ARBEIDSVOORWAARDEN

De arbeidsovereenkomst is overeenkomstig artikel 2, onder f), van de Regeling welke van toepassing is op de andere personeelsleden van de Europese⁷ Unie (RAP) gesloten voor een langlopende overeenkomst van drie jaar als tijdelijk functionaris in functiegroep AD, rang 6, die niet meer dan één keer voor een bepaalde periode (5 jaar) kan worden verlengd. Elke verdere verlenging zou voor onbepaalde tijd plaatsvinden. Voor de betrokkene geldt een proeftijd van 9 maanden.

EU-OSHA is alleen gebonden aan het aanbod voor een baan wanneer de geselecteerde kandidaat vóór de ondertekening van het contract:

- originele of voor eensluidend gewaarmerkte afschriften van alle gevraagde documenten hebben verstrekt waaruit bijvoorbeeld blijkt dat zij in aanmerking komen;
- het verplichte medisch onderzoek hebben ondergaan waaruit blijkt dat zij voldoen aan de normen van lichamelijke geschiktheid die nodig zijn om de betrokken taken uit te voeren;
- het EU-OSHA in kennis hebben gesteld van feitelijke of potentiële belangenconflicten en zijn geacht geen persoonlijk belang te hebben dat afbreuk zou kunnen doen aan hun onafhankelijkheid of enig ander belangenconflict in een specifieke vorm.

Werkomgeving

De standplaats is te Bilbao en personeelsleden moeten in Bilbao of omgeving wonen. De functionaris werkt in een multiculturele omgeving waarin een permanente dialoog tussen management en personeel, met inbegrip van vertegenwoordigers van het personeel, van vitaal belang wordt geacht.

Bij EU-OSHA bevorderen we flexibele werkregelingen en streven we naar een evenwicht tussen werk en privéleven van ons personeel. In overeenstemming met de huidige toepasselijke regels is de arbeidstijd bijvoorbeeld gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 40 uur en bieden we deeltijdwerk, flexibele werktijden en telewerken aan. Telewerken vanuit Bilbao en omgeving is mogelijk voor maximaal 60 % per week. Daarnaast is het ook mogelijk om tot 10 dagen per jaar van buiten Bilbao en omgeving te telewerken.

Bezoldiging en sociale voorzieningen

De bezoldiging van de personeelsleden bestaat uit een **basissalaris** en eventuele toelagen in euro, waarop de aanpassingscoëfficiënt voor Spanje van toepassing is (momenteel 95,2 %).

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

Over het brutosalaris van de betrokkene dient Gemeenschapsbelasting te worden betaald. Het salaris is **vrijgesteld van nationale belastingen**. Het salarispakket omvat de bijdragen aan de sociale zekerheid en pensioenstelsels van de EU.

Ter indicatie: het netto maandsalaris van een tijdelijk functionaris AD6 salaristrap 2 (d.w.z. met 6 jaar beroepservaring na het vereiste opleidingsniveau) bedraagt ongeveer 5,400 EUR voor een expat, één persoon, en 7,100 EUR voor een expat met 2 kinderen in de kleuterschool.

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

Continuïteit van de werkgelegenheid binnen EU-agentschappen

Indien de geselecteerde kandidaat (en) een overeenkomst met tijdelijk functionaris 2 (f) heeft (hebben) en in aanmerking komt (komen) voor overplaatsing op grond van de uitvoeringsvoorschriften voor de „inzet en inzet van tijdelijke functionarissen”, is de rang die voor deze functie kan worden ondergebracht AD5 — AD7, en is het soort post dat van „administrateur”.

⁷ De volledige tekst is [hier te vinden](#).

7 AANVRAAGPROCEDURE

Engagement voor gelijke kansen

EU-OSHA is een werkgever die gelijke kansen biedt en moedigt met klem sollicitaties aan van alle kandidaten die aan de toelatingscriteria voldoen en geïnteresseerd zijn in de functie. 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 geaardheid of genderidentiteit.

Aanvraag

Kandidaten moeten het [sollicitatieformulier](#) indienen dat [hier](#) moet worden gedownload.

Kandidaten wordt verzocht alle delen van hun sollicitatie in te vullen in de belangrijkste werktalen van het Agentschap, namelijk Engels en volledig. Voordat u uw sollicitatieformulier indient, moet u beoordelen en controleren of u voldoet aan alle in de kennisgeving van vacature vermelde toelatings- en selectiecriteria, met name wat betreft kwalificaties en relevante beroepservaring.

Het sollicitatieformulier moet uiterlijk op vrijdag 7/10/2022 om **13 uur, Bilbao Time, worden** toegezonden aan recruitment@osha.europa.eu

De onderwerpregel van de e-mail moet de referentie van deze vacature (EUOSHA/TA/22/01) en de achternaam van de kandidaat bevatten.

Zodra het sollicitatieformulier is ingediend, ontvangt u automatisch een antwoord. Het is hun verantwoordelijkheid om het automatisch antwoord te bewaren als bewijs van indiening van de sollicitatie. Indien zij geen automatisch antwoordbericht ontvangen, moeten zij het Agentschap daarvan per e-mail in kennis stellen: recruitment@osha.europa.eu

Door het grote aantal sollicitaties dat het Agentschap ontvangt, kan het Agentschap helaas alleen contact opnemen met kandidaten die voor een sollicitatiegesprek worden uitgenodigd.

Formele voorwaarden

Kandidaten moeten het naar behoren ingevulde sollicitatieformulier in het Engels vóór de uiterste datum en tijd naar het hierboven vermelde e-mailadres sturen.

8 BESCHERMING VAN GEGEVENS,

De persoonsgegevens worden uitsluitend in het kader van de selectieprocedure verwerkt.

De gegevens die u verstrekt, worden verwerkt in het kader van de behandeling van uw sollicitatie met het oog op een mogelijke voorselectie en aanwerving door het Agentschap.

De rechtmatigheid van de verwerking is gebaseerd op [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.

9 BEROEPSPROCEDURE

Indien een kandidaat van mening is dat hij door een bepaald besluit is benadeeld, kan hij op grond van artikel 90, lid 2, van het Statuut van de ambtenaren van de Europese Unie een klacht indienen op het volgende adres:

De uitvoerend directeur
Europees Agentschap voor de veiligheid en de gezondheid op het werk
Santiago de Compostela^{12-5e} verdieping

48003 Bilbao
Spanje

De klacht moet binnen een termijn van 3 maanden worden ingediend vanaf het moment dat de kandidaat op de hoogte wordt gebracht van het feit waardoor hij/zij zich bezwaard acht.

Indien de klacht wordt afgewezen, kan de 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 en de regeling welke van toepassing is op de andere personeelsleden van de Europese Unie, beroep instellen bij het:

Het Gerecht van de Europese Unie,
Rue du Fort Niedergrünewald
L-2925 Luxemburg

Instelling van beroep bij de Ombudsman

Het is ook mogelijk om overeenkomstig artikel 228, lid 1, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie een klacht in te dienen bij:

Europese Ombudsman
1 du Président Robert Schuman — CS 30403
F- 67001 Strasbourg Cedex

Er zij op gewezen dat klachten bij de [Ombudsman](#) geen opschortende werking hebben op de in de artikelen 90 (2) en 91 van het Statuut van de ambtenaren van de Europese Unie vastgestelde termijn voor het indienen van respectievelijk een klacht of een beroep bij het Gerecht van de Europese Unie.

Klachten moeten binnen twee jaar na ontvangst van het definitieve standpunt van het Bureau bij de Ombudsman worden ingediend.