

**Asiakirjan versiot**

|  |  |
| --- | --- |
| Versio | Päivä |
| V1 | 3. marraskuuta 2017 |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

# Sisällys

[Sisällys 3](#_Toc511309893)

[1. Työtehtävät 4](#_Toc511309894)

[2. Tehtävät ja osatehtävät 5](#_Toc511309895)

[3. Pätevyysasteikko 8](#_Toc511309896)

[4. Operatiiviset valmiudet 10](#_Toc511309897)

[5. Johtamisvalmiudet 13](#_Toc511309898)

[6. Ammatilliset valmiudet 17](#_Toc511309899)

# Työtehtävät

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **English** | | **suomi** | |
| Job Role | Description | Työtehtävä | Kuvaus |
| Decision-making level | This is the head of the organization or persons that act on relatively high strategic management levels | Päätöksentekotaso | Organisaation johtajat tai henkilöt, jotka toimivat suhteellisen korkealla strategisen hallinnoinnin tasolla. |
| Supervisory level | This is the middle management level, responsible for a group of people and not directly involved in operational implementation of the programme, for instance heads of organizational units | Esimiestaso | Keskijohdon taso, kuten organisaatioyksiköiden päälliköt, jotka vastaavat työntekijäryhmästä eivätkä osallistu suoraan ohjelman operatiiviseen täytäntöönpanoon. |
| Operational level | These are the experts that are directly working on the different tasks and sub-tasks within the organization | Operatiivinen taso | Asiantuntijat, jotka työskentelevät organisaatiossa suoraan eri tehtävissä ja osatehtävissä. |

# Tehtävät ja osatehtävät

| **English** | | **suomi** | |
| --- | --- | --- | --- |
| **Task** | **Sub-task** | **Tehtävä** | **Osatehtävä** |
| 1. Coordination and Partnership Agreement | 1.1. Inter-institutional coordination and consultations | 1. Koordinointi ja kumppanuussopimus | 1.1. Toimielinten välinen koordinointi ja kuulemiset |
|  | 1.2. Preparation of Partnership Agreement and coordination of Operational Programmes |  | 1.2. Kumppanuussopimuksen valmistelu ja toimenpideohjelmien koordinointi |
|  | 1.3. Communication and negotiation with the European Commission |  | 1.3. Viestintä ja neuvotteleminen Euroopan komission kanssa |
| 2. System set-up, development of procedures and tools | 2.1. Development of the description of management and control systems | 2. Järjestelmän perustaminen, menettelyjen ja työkalujen kehittäminen | 2.1. Hallinnointi- ja valvontajärjestelmien kuvauksen laatiminen |
|  | 2.2. Preparation of the proposals concerning the designation of Authorities |  | 2.2. Viranomaisten nimeämistä koskevien ehdotusten valmistelu |
|  | 2.3. Development of institutional and administrative capacity |  | 2.3. Institutionaalisten ja hallinnollisten valmiuksien kehittäminen |
|  | 2.4. Development of common guidelines and procedures for Managing Authorities and Beneficiaries |  | 2.4. Yhteisten ohjeiden ja menettelyjen kehittäminen hallintoviranomaisille ja tuensaajille |
|  | 2.5. Development and maintenance of a common monitoring and information systems and other technical tools |  | 2.5. Yhteisten seuranta- ja tietojärjestelmien ja muiden teknisten työkalujen kehittäminen ja ylläpito |
|  | 2.6. Procurement of goods and services under Technical Assistance |  | 2.6. Tekniseen apuun liittyvien tavaroiden ja palvelujen hankinta |
| 3. Monitoring and evaluating the process and progress of implementation of the Partnership Agreement and Operational Programmes | 3.1. Monitoring the Partnership Agreement implementation through the Operational Programmes, identifying bottlenecks and corrective actions | 3. Kumppanuussopimuksen ja toimenpideohjelmien täytäntöönpanoprosessin ja edistymisen seuranta ja arviointi | 3.1. Toimenpideohjelmien avulla täytäntöönpantavan kumppanuussopimuksen seuranta, pullonkaulojen ja korjaavien toimien tunnistaminen |
|  | 3.2. Management of the evaluation process of the Partnership Agreement and Operational Programmes |  | 3.2. Kumppanuussopimuksen ja toimenpideohjelmien arviointiprosessin hallinta |
|  | 3.3. Coordination of the information flow between the Commission, Managing Authorities and other authorities including reporting |  | 3.3. Komission, hallintoviranomaisten ja muiden viranomaisten välisen tiedonkulun koordinointi raportointi mukaan lukien |
|  | 3.4. Assessment ex ante conditionalities and implementation of the action plan |  | 3.4. Ennakkoehtojen arviointi ja toimintasuunnitelman täytäntöönpano |
|  | 3.5. Procurement of goods and services under Technical Assistance |  | 3.5. Tekniseen apuun liittyvien tavaroiden ja palvelujen hankinta |
| 4. Communication | 4.1. Preparation of the communication plan and its implementation for different stakeholders | 4. Viestintä | 4.1. Eri sidosryhmiä koskevien viestintäsuunnitelmien laatiminen ja toteuttaminen |
|  | 4.2 Building networks with different media |  | 4.2. Verkostoituminen eri medioiden kanssa |
|  | 4.3 Procurement of goods and services under Technical Assistance |  | 4.3. Tekniseen apuun liittyvien tavaroiden ja palvelujen hankinta |
| 5. Programming of Operational Programmes | 5.1 Inter-institutional coordination and stakeholder involvement | 5. Toimenpideohjelmien ohjelmasuunnittelu | 5.1. Toimielinten välinen koordinointi ja sidosryhmien osallistaminen |
|  | 5.2 Preparation of the Programme |  | 5.2. Ohjelman valmistelu |
|  | 5.3 Management of the evaluation process (ex-ante) |  | 5.3. Ennakkoarviointiprosessin hallinta |
|  | 5.4 Negotiation with the EC |  | 5.4. Neuvotteleminen komission kanssa |
|  | 5.5 Procurement of goods and services under Technical Assistance |  | 5.5. Tekniseen apuun liittyvien tavaroiden ja palvelujen hankinta |

# Pätevyysasteikko

| **English** | | **suomi** | |
| --- | --- | --- | --- |
| Scale | Description | Asteikko | Kuvaus |
| N.A. - Not Applicable | The competency is not applicable to the job role. | – | Valmius ei koske työtehtävää. |
| Level 0 –  No knowledge | No knowledge of the competency or no ability to apply it in real situations. | Taso 0 –  Ei tietoja | Ei tietoja valmiudesta tai ei kykyä soveltaa sitä todellisiin tilanteisiin. |
| Level 1 –  Awareness | Basic knowledge of the competency (e.g. understands general concepts and processes, is familiar with related key terminology).  Ability to demonstrate this competency after being given specific instructions and guidance. | Taso 1 –  Tietoinen | Perustiedot valmiudesta (ymmärtää esimerkiksi yleiskäsitteet ja prosessit), tuntee asiaan liittyvän keskeisen terminologian).  Pystyy osoittamaan valmiutensa saatuaan siihen ohjeita ja opastusta. |
| Level 2 –  Trained | Good working knowledge of the competency. Ability to apply that knowledge in daily work.  Ability to perform standard activities with regards to this competency in an independent manner | Taso 2 –  Koulutettu | Hyvät tiedot valmiudesta. Pystyy soveltamaan tietoja päivittäisessä työssään.  Pystyy suorittamaan valmiuteen liittyvät perustoimet itsenäisesti. |
| Level 3 –  Intermediate | Broad and in-depth knowledge and skills with regards to the competency. Ability to deal with a variety of exceptions and special cases related to the competency in an independent manner.  Ability to effectively share knowledge and experience with more junior profiles. Confidence in serving as an advisor and is sought out to provide insight in the application of this competency.  Is capable of coaching others in the application of this competency by translating complex nuances and issues relating to this competency into easy to understand terms. | Taso 3 –  Keskitaso | Valmiutta koskevat laajat ja syvälliset tiedot ja taidot. Pystyy käsittelemään valmiuteen liittyviä erilaisia poikkeustapauksia ja toimimaan siihen liittyvissä erityistilanteissa itsenäisesti.  Pystyy jakamaan tehokkaasti tietoja ja kokemusta nuorempien työntekijöiden kanssa. Pystyy toimimaan neuvonantajana ja esittämään näkemyksiä valmiuden soveltamisesta.  Pystyy valmentamaan muita valmiuden soveltamisessa muuttamalla valmiuteen liittyvät monimutkaiset vivahteet ja kysymykset helposti ymmärrettävään muotoon. |
| Level 4 –  Expert | Extensive expert knowledge and skills with regards to the competency.  Ability to highlight the (dis)advantages of each of the processes related to the competency whilst linking them to the bigger picture.  Ability to provide tailored advice and to support the advice with relevant and context specific arguments when responding to internal and external queries.  Viewed by others as a role model who is capable of leading or teaching others in the area of the competency. | Taso 4 –  Asiantuntija | Valmiutta koskeva laaja asiantuntemus ja laajat taidot.  Pystyy korostamaan kunkin valmiuteen liittyvän prosessin hyötyjä (ja haittoja) ja yhdistämään ne laajempaan kokonaisuuteen.  Pystyy antamaan räätälöityjä neuvoja ja tukemaan niitä asiaankuuluvilla ja asiayhteyteen liittyvillä perusteilla vastattaessa sisäisiin ja ulkoisiin kyselyihin.  Muut pitävät roolimallina, joka pystyy johtamaan ja opettamaan muita valmiuden osa-alueella. |

# Operatiiviset valmiudet

|  | **English** | **suomi** |
| --- | --- | --- |
| **Code** | **Competency** | **Valmius** |
| CB.O.C1 | General provisions of ESIF EU / National legal acts | EU:n ERI-rahastoja koskevien / kansallisten säädösten yleiset säännökset |
| CB.O.C2 | European strategic documents (e.g. relevant thematic EU policies, Council Recommendations) | EU:n strategiset asiakirjat (esim. asiaankuuluvat EU:n alakohtaiset politiikat ja neuvoston suositukset) |
| CB.O.C3 | Relevant thematic knowledge (thematic legislation, costs, applicable standards, trends) | Asiaankuuluva aihealueen tietämys (aihealueen lainsäädäntö, kustannukset, sovellettavat standardit, suuntaukset) |
| CB.O.C4 | Eligibility of expenditure provisions included in ESIF EU / National legal acts (rules, guidelines and methodologies, including the scope of support) | EU:n ERI-rahastoja koskevien / kansallisten säädösten sisältämien menojen tukikelpoisuussäännökset (säännöt, ohjeet ja menetelmät, myös tuen soveltamisala) |
| CB.O.C5 | Management of programme, priority or measure evaluation process | Ohjelman, painopisteiden tai toimenpiteiden arviointiprosessin hallinta |
| CB.O.C6 | Territorial issues, such as ITI, CLLD, Sustainable urban development, macro/regional strategies and interregional cooperation planning | Alueelliset kysymykset, kuten yhdennetyt alueelliset investoinnit, yhteisölähtöinen paikallinen kehittäminen, kestävä kaupunkikehitys, makro-/aluestrategiat ja alueiden välisen yhteistyön suunnittelu |
| CB.O.C7 | Ex-ante conditionalities (assessment and follow-up of implementation of action plans for fulfilment) | Ennakkoehdot (toimintasuunnitelman täytäntöönpanon arviointi ja seuranta sen täyttämistä varten) |
| CB.O.C8 | Socio-economic analysis | Sosioekonominen analyysi |
| CB.O.C9 | Intervention logic | Toimenpidelogiikka |
| CB.O.C10 | Coherence and complementarity with ESIF, EU and national policies and instruments | Yhdenmukaisuus ja täydentävyys ERI-rahastojen, EU:n ja kansallisten politiikkojen ja välineiden kanssa |
| CB.O.C11 | Prioritising and planning financial allocations | Määrärahojen priorisointi ja suunnittelu |
| CB.O.C12 | Additionality assessment | Lisäarviointi |
| CB.O.C13 | Financial instruments design and implementation mechanisms | Rahoitusvälineiden suunnittelu- ja täytäntöönpanomekanismit |
| CB.O.C14 | Public procurement rules | Julkisia hankintoja koskevat säännöt |
| CB.O.C15 | Horizontal issues | Horisontaaliset kysymykset |
| CB.O.C16 | Programme management and project cycle management | Ohjelman hallinnointi ja hankkeen elinkaaren hallinta |
| CB.O.C17 | Fraud risk, irregularities management (incl. prevention, detection and mitigation measures) | Petosriski, sääntöjenvastaisuuksien hallinta (myös riskien ehkäisemistä, paljastamista ja lieventämistä koskevat toimenpiteet) |
| CB.O.C18 | State Aid | Valtiontuki |
| CB.O.C19 | Administrative organization definition and revision | Hallinto-organisaation määrittely ja muuttaminen |
| CB.O.C20 | Assessment of ESIF system performance | ERI-rahastojärjestelmän tuloksellisuuden arviointi |
| CB.O.C21 | Development and maintenance of MIS | Hallinnon tietojärjestelmän kehittäminen ja ylläpitäminen |
| CB.O.C22 | Administrative burden assessment | Hallinnollisen taakan arviointi |
| CB.O.C23 | National strategic documents (e.g. National Development Strategies, relevant thematic and sectoral policies) | Kansalliset strategia-asiakirjat (esim. kansalliset kehittämisstrategiat, asiaankuuluvat aihe- ja aluekohtaiset politiikat) |
| CB.O.C24 | Input, output, results indicators | Panokset, tuotokset ja tulosindikaattorit |
| CB.O.C25 | Implementation mechanisms assessment | Täytäntöönpanomekanismien arviointi |
| CB.O.C26 | Visibility rules | Näkyvyyttä koskevat säännöt |
| CB.O.C27 | Identification of different stakeholders and their information needs | Eri sidosryhmien ja niiden tiedontarpeiden määrittely |
| CB.O.C28 | Management of relevant media | Asiaankuuluvien medioiden hallinta |
| CB.O.C29 | Administrative procedures for procurement of goods and services from Technical Assistance | Tekniseen apuun liittyvien tavaroiden ja palvelujen hankintaa koskevat hallinnolliset menettelyt |
| CB.O.C30 | Web communication | Verkkoviestintä |
| CB.O.C31 | Cross-border, transnational and interregional cooperation and European Grouping of Territorial Cooperation | Rajat ylittävä, valtioiden välinen ja alueiden välinen yhteistyö ja eurooppalainen alueellisen yhteistyön yhtymä |
| CB.O.C32 | Management of the outsourcing of TA activities | Teknisen avun toimien ulkoistamisen hallinta |
| CB.O.C33 | Economic environment and reform processes (European Semester, National Reform Programmes and Country Specific Recommendations) | Taloudellinen toimintaympäristö ja uudistusprosessit (eurooppalainen ohjausjakso, kansalliset uudistusohjelmat ja maakohtaiset suositukset) |
| CB.O.C34 | Budgeting and cost estimation | Budjetointi ja kustannusten arviointi |
| CB.O.C35 | Audit standards, procedures and methodologies | Tarkastusstandardit, -menettelyt ja -menetelmät |

# Johtamisvalmiudet

| **English** | | | **suomi** | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Code** | **Competency** | **Description** | **Valmius** | **Kuvaus** |
| M.C1 | Developing others and people management | Demonstrating ability to provide timely, clear and specific guidance, feedback and support others in identifying development and training needs and opportunities, developing their knowledge, skills and abilities needed to accomplish the assigned tasks or solve issues, as well as demonstrating ability to manage work activities of employees, their development and performance in a manner to maximise the efficiency of human resources. | Muiden kehittäminen ja henkilöstöhallinto | Osoittaa pystyvänsä antamaan muille oikea-aikaisesti ja selkeästi erityistä ohjeistusta, palautetta ja tukea kehittämis- ja koulutustarpeiden ja ‑mahdollisuuksien tunnistamisessa, niin että he voivat kehittää tietojaan, taitojaan ja kykyjään, joita he tarvitsevat tehtäviensä suorittamisessa tai ongelmien ratkaisemisessa. Osoittaa myös pystyvänsä hallinnoimaan työntekijöiden työtehtäviä, kehittämistä ja työsuorituksia tavalla, joka maksimoi henkilöstön tuottavuuden. |
| M.C2 | Decision making | Demonstrating ability to apply efficient approaches for drawing conclusions or developing solutions and take timely action that is consistent with the available data and facts received from different sources, limitations, and potential consequences. | Päätöksenteko | Osoittaa pystyvänsä soveltamaan tehokkaita lähestymistapoja johtopäätösten tekemiseen tai ratkaisujen kehittämiseen sekä toteuttamaan oikea-aikaisesti toimia, jotka ovat yhteensopivia käytettävissä olevien eri lähteistä saatujen tietojen ja faktojen, rajoitusten ja mahdollisten seuraamusten kanssa. |
| M.C3 | Delegation | Demonstrating ability to allocate decision-making and/or task responsibility to others, to ensure clear communication about the allocation and completion of responsibilities, and to provide appropriate support in a manner to maximise the organisational and individuals effectiveness. | Delegointi | Osoittaa pystyvänsä jakamaan päätöksentekoa ja/tai tehtävävastuita muille, varmistamaan selkeän tiedottamisen vastuiden jakamisesta ja toteuttamisesta ja antamaan asianmukaista tukea tavalla, joka maksimoi organisaation ja yksilöiden tuottavuuden. |
| M.C4 | Facilitation and communication | Demonstrating ability to evoke engagement and creativity from others, use group capabilities to lead the group to consensus, effectively solve issues, accomplish tasks and mutual goals. | Avustaminen ja viestintä | Osoittaa pystyvänsä tuomaan esiin muiden sitoutumisen ja luovuuden sekä käyttämään valmiuksiaan yksimielisyyteen pääsemiseksi ryhmässä, ongelmien ratkaisemiseksi, tehtävien suorittamiseksi ja keskinäisten tavoitteiden saavuttamiseksi tehokkaasti. |
| M.C5 | Leadership | Demonstrating ability to energize and inspire individuals to strive towards the vision of the future, present clearly goals and objectives, create a sense of direction and purpose for employees and act as a catalyst for action. | Johtajuus | Osoittaa pystyvänsä innostamaan ihmisiä pyrkimään kohti tulevaisuuden visiota, esittelemään selvästi päämäärät ja tavoitteet, luomaan suunnan ja tarkoituksen tunteen työntekijöille sekä toimimaan toiminnan käynnistäjänä. |
| M.C6 | Multi-level stakeholder management | Demonstrating ability to understand the goals and objectives of various stakeholders, ensure efficient cooperation and stakeholders engagement (incl. being open and stimulating exchange of good practices between different Member States). | Monitasoinen sidosryhmien hallinta | Osoittaa pystyvänsä ymmärtämään eri sidosryhmien päämääriä ja tavoitteita sekä varmistamaan tehokkaan yhteistyön ja sidosryhmien osallistamisen (muun muassa olemalla avoin ja innostamalla hyvien käytäntöjen vaihtamiseen jäsenvaltioiden välillä). |
| M.C7 | Negotiating | Demonstrating ability to effectively explore (facilitating discussion, asking questions, responding to objections, etc.) alternatives and positions of others to reach outcomes that are accepted by all parties (a win-win solution). | Neuvotteleminen | Osoittaa pystyvänsä tutkimaan tehokkaasti (muun muassa helpottamalla keskustelua, esittämällä kysymyksiä ja vastaamalla vastaväitteisiin) vaihtoehtoja ja muiden näkemyksiä kaikkien osapuolten hyväksymien tulosten saavuttamiseksi (kaikkia hyödyttävä ratkaisu). |
| M.C8 | Result orientation | Demonstrating ability to set challenging goals, maintain focus and persistence and constantly achieve goals or deliver required results even in the case of adversity. | Tuloskeskeisyys | Osoittaa pystyvänsä asettamaan haastavia tavoitteita, säilyttämään keskittymisen ja sinnikkyyden sekä saavuttamaan jatkuvasti tavoitteet tai tuottamaan vaaditut tulokset myös silloin, kun on vastoinkäymisiä. |
| M.C9 | Strategic management | Demonstrating ability to make decisions and take actions that lead to development and implementation of strategies aligned with the strategic direction of the organisation and achievement of objectives. | Strateginen hallinnointi | Osoittaa pystyvänsä tekemään päätöksiä ja toteuttamaan toimia, jotka johtavat organisaation strategisen suunnan mukaisten strategioiden kehittämiseen ja toteuttamiseen sekä tavoitteiden saavuttamiseen. |
| M.C10 | Risk management | Demonstrating ability to identify, analyse, assess and prioritize risks and to minimize, monitor, and control the probability and/or impact of unfortunate events or to maximize the realization of opportunities. | Riskinhallinta | Osoittaa pystyvänsä tunnistamaan, analysoimaan, arvioimaan ja priorisoimaan riskejä sekä minimoimaan, seuraamaan ja valvomaan ei-toivottavien tilanteiden todennäköisyyttä ja/tai vaikutusta ja maksimoimaan mahdollisuuksien toteutumisen. |
| M.C11 | Planning of resources | Demonstrating ability to manage organization's resources including but not limited to financial resources, inventory, human skills, production resources, information technology (IT) in an efficient and effective way. | Resurssien suunnittelu | Osoittaa pystyvänsä hallinnoimaan organisaation resursseja, kuten taloudellisia resursseja, varastoja, henkilöstöresursseja, tuotantoresursseja ja tietotekniikkaa (IT) tehokkaasti ja tuloksellisesti. |
| M.C12 | HR Strategy development and implementation | Demonstrating ability to make decisions and take actions that lead to development and implementation of HR strategies aligned with the strategic direction of the organisation and achievement of objectives. | Henkilöstö­strategian kehittäminen ja toteuttaminen | Osoittaa pystyvänsä tekemään päätöksiä ja toteuttamaan toimia, jotka johtavat organisaation strategisen suunnan mukaisten henkilöstöstrategioiden kehittämiseen ja toteuttamiseen sekä tavoitteiden saavuttamiseen. |

# Ammatilliset valmiudet

| **English** | | | **suomi** | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Code** | **Competency** | **Description** | **Valmius** | **Kuvaus** |
| P.C1 | Analytical skills | Building a logical approach to address complex problems or opportunities by splitting them into constituent parts to identify underlying issues, determine cause and effect relationships and arrive at conclusions or decisions. | Analyyttiset taidot | Loogisen lähestymistavan muodostaminen monimutkaisten ongelmien tai tilanteiden ratkaisemiseksi jakamalla ne osiin, jolloin voidaan tunnistaa niiden taustalla olevat kysymykset, määritellä syy-seuraussuhteet ja tehdä päätelmiä tai päätöksiä. |
| P.C2 | Communicating in writing | Demonstrating ability to present information and ideas in writing in a clear and convincing manner, selecting appropriate means of written communication and writing style to reach the audience, using correct spelling, grammar and punctuation, as well as demonstrating ability to communicate across cultures. | Kirjallinen viestintä | Osoittaa pystyvänsä esittelemään tietoja ja ideoita kirjallisesti selvästi ja vakuuttavasti, valitsemaan yleisön tavoittamisen kannalta sopivat kirjallisen viestinnän keinot ja kirjoitustyylin ja käyttämään kirjoitusasultaan, kieliopiltaan ja välimerkeiltään virheetöntä kieltä. Osoittaa myös osaavansa viestiä eri kulttuureja edustavien ihmisten kanssa. |
| P.C3 | Communicating verbally | Demonstrating ability to clearly express thoughts and ideas to individuals or groups using speech in a way that engages the audience, encourages two-way communication and helps them understand and retain the message, as well as demonstrating ability to communicate across cultures. | Suullinen viestintä | Osoittaa pystyvänsä ilmaisemaan selvästi ajatuksia ja ideoita yksittäisille ihmisille tai ryhmille puhuen tavalla, joka tavoittaa yleisön, kannustamaan kaksisuuntaiseen viestintään ja auttamaan heitä ymmärtämään ja muistamaan viestin. Osoittaa myös osaavansa viestiä eri kulttuureja edustavien ihmisten kanssa. |
| P.C4 | Conflict handling | Demonstrating ability to deal effectively with others in an antagonistic situation by recognising different opinions, bringing them for open discussion and using appropriate interpersonal styles and techniques in order to find a win-win solution in a conflict between two or more people. | Konfliktitilanteiden käsittely | Osoittaa pystyvänsä toimimaan tehokkaasti muiden kanssa vastakkainasettelutilanteessa tunnistamalla eri vaihtoehdot, tuomalla ne esiin avoimessa keskustelussa ja käyttämällä tarkoituksenmukaisia ihmissuhdetaitoja ja ‑tekniikoita kaikkia hyödyttävän ratkaisun löytämiseksi kahden tai usean henkilön välisessä konfliktitilanteessa. |
| P.C5 | Flexibility and adaptability to change | Demonstrating ability to adjust and retain effectiveness when experiencing major changes in work tasks, work environment, organisational structure and culture, processes, requirements, and other work related aspects. | Joustavuus ja sopeutuminen muutoksiin | Osoittaa pystyvänsä sopeutumaan ja säilyttämään tehokkuutensa, kun työtehtävissä, työympäristössä, organisaatiorakenteessa ja ‑kulttuurissa, prosesseissa, vaatimuksissa ja muissa työhön liittyvissä seikoissa tapahtuu suuria muutoksia. |
| P.C6 | Problem solving | Demonstrating ability to identify problems by using logic, intuition, data, conducting appropriate analyses, searches and involving others (if needed) in order to arrive at solutions or decisions. | Ongelmanratkaisu | Osoittaa pystyvänsä tunnistamaan ongelmia logiikan, intuition ja tiedon avulla tekemällä tarkoituksenmukaisia analyysejä ja hakuja ja ottamalla ratkaisujen tai päätösten tekemiseen mukaan muita (tarvittaessa). |
| P.C7 | Team work | Demonstrating ability to work cooperatively and collaboratively with other colleagues from different structural units and ranks in order to accomplish collective goals. | Tiimityöskentely | Osoittaa pystyvänsä toimimaan yhteistyössä muiden eri rakenteellisia yksiköitä edustavien ja eri asemassa olevien työntekijöiden kanssa yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. |
| P.C8 | Technological ability | Demonstrating ability to use appropriate personal computer software, information systems and other IT tools (e.g. Microsoft Office programs) that are required to accomplish work goals. | Tekniset taidot | Osoittaa osaavansa käyttää asianmukaisia tietokoneohjelmistoja, tietojärjestelmiä ja muita IT-työkaluja (esimerkiksi Microsoft Office -ohjelmia), joita tarvitaan työn tavoitteiden saavuttamiseen. |
| P.C9 | Usage of monitoring and information system | Demonstrating ability to use EU funds monitoring and information systems (both external and internal if available) in order to accomplish work goals. | Seuranta- ja tietojärjestelmän käyttö | Osoittaa osaavansa käyttää EU:n rahastojen seuranta- ja tietojärjestelmiä (sekä ulkoisia että sisäisiä, jos niitä on käytettävissä) työn tavoitteiden saavuttamiseksi. |
| P.C10 | Representation to the outside world | Demonstrating ability to act or speak for institution in an efficient way and appropriate manner. | Edustaminen ulkomaailman suuntaan | Osoittaa pystyvänsä toimimaan tai puhumaan laitoksen puolesta tehokkaasti ja asianmukaisesti. |
| P.C11 | Relevant language skills | Demonstrating ability to apply relevant foreign language skills in order to carry out the assigned functions and accomplish work goals. | Asiaankuuluva kielitaito | Osoittaa pystyvänsä soveltamaan asiaankuuluvia vieraan kielen taitoja tehtäviensä suorittamiseksi ja työn tavoitteiden saavuttamiseksi. |
| P.C12 | Intercultural skills | Demonstrating ability to work in multi-cultural environment, efficiently dealing with stakeholders in EU institutions and other member states. | Monikulttuuriset taidot | Osoittaa pystyvänsä työskentelemään monikulttuurisessa ympäristössä ja toimimaan tehokkaasti EU:n toimielinten ja muiden jäsenvaltioiden sidosryhmien kanssa. |