



EUROPA

**Regionalkomitee für Europa
Achtundfünfzigste Tagung**

Tiflis, Georgien, 15.–18. September 2008

Punkt 9 d) der vorläufigen Tagesordnung

EUR/RC58/Inf.Doc./2
28. Juli 2008
80850
ORIGINAL: ENGLISCH

Einsetzung einer Regionalen Auswahlkommission

Das Regionalkomitee hat in den Jahren 1989, 1994, 1998 und 2003 jeweils eine Regionale Auswahlkommission für Bewerber um das Amt des Regionaldirektors eingesetzt und ihr die Anwendung der vom Regionalkomitee durch Beschlüsse und Resolutionen (EUR/RC38(3), EUR/RC40/R3 und EUR/RC43/R5) festgelegten Kriterien aufgetragen. Diese Kriterien wurden zuletzt 1997 geändert (Resolution EUR/RC47/R5). Die Geschäftsordnung des Regionalkomitees, die Mitgliedschaft und Arbeitsweise der Regionalen Auswahlkommission festlegt, wurde außerdem im Jahr 2001 geändert (Resolution EUR/RC51/R1).

Das Regionalkomitee ist jetzt gehalten, die fünfte Auswahlkommission zu besetzen, damit diese Bewerber für das Amt des Regionaldirektors findet, beurteilt und in eine Liste der engeren Wahl aufnimmt. Dieses Dokument stellt den Aufgabenbereich der Auswahlkommission, ihre Zusammensetzung, das Auswahlverfahren, die Arbeitsweise, den Zeitplan und die Kriterien für Bewerber um das Amt des Regionaldirektors vor.

Das Regionalkomitee wird ersucht, unter Berücksichtigung der von den Mitgliedstaaten der Region gemäß Regel 14.2.2 der Geschäftsordnung des Regionalkomitees vorgelegten Namensliste, Mitglieder und Stellvertreter für die Auswahlkommission zu benennen.

Inhalt

	<i>Seite</i>
Einführung	1
Aufgabengebiet	1
Zusammensetzung und Auswahlverfahren	1
Arbeit der Regionalen Auswahlkommission	2
Konklusion.....	2
Anhang 1: Kriterien für Bewerber um das Amt des Regionaldirektors.....	3
Anhang 2: Vorläufiger Zeitplan für die Arbeit der Auswahlkommission 2008–2009	4

Einführung

1. Regel 47 der Geschäftsordnung des Regionalkomitees für Europa bestimmt: „Auf der Tagung des Regionalkomitees, die der Tagung vorausgeht, auf der eine Person als Regionaldirektor nominiert werden soll, bildet das Regionalkomitee unter Berücksichtigung einer ausgewogenen geographischen Vertretung eine Regionale Auswahlkommission, der drei aus den Delegationen der am Regionalkomitee teilnehmenden Mitglieder ausgewählte Vertreter angehören. Diese nimmt anhand der vom Regionalkomitee festgelegten Kriterien eine vorläufige Beurteilung der nominierten Kandidaten vor und nimmt entsprechende Funktionen wahr, die in dieser Regel festgelegt sind. Das Regionalkomitee benennt auch drei Stellvertreter für die Regionale Auswahlkommission.“

2. Nach Regel 47 muss das Regionalkomitee deshalb auf seiner 58. Tagung eine Regionale Auswahlkommission einsetzen, die die Bewerber beurteilt, von denen einer auf der 59. Tagung des Regionalkomitees für das Amt des Regionaldirektors nominiert wird.

Aufgabengebiet

3. Der Aufgabenbereich der Regionalen Auswahlkommission ist in Dokument EUR/RC40/4 beschrieben und vom Regionalkomitee durch Resolution EUR/RC40/R3 wie folgt beschlossen worden:

- mit den Mitgliedstaaten in einen Dialog treten und sie ermutigen, geeignete Bewerber zu benennen,
- falls keine Namensvorschläge durch die Mitgliedstaaten vorliegen oder nach Auffassung der Auswahlkommission die vorgeschlagenen Namen keine hinreichende Wahlmöglichkeit bieten, selbst aktive nach weiteren Kandidaten suchen,
- sich mit dem Generaldirektor beraten und dessen Ansichten über die Kandidaten erörtern,
- alle Kandidaten interviewen und ihre Ansichten und Absichten hinsichtlich der Anforderungen dieses Amtes bewerten,
- die Kandidaten beurteilen und dem Regionalkomitee darüber Bericht erstatten.

4. Außerdem nahm das Regionalkomitee bei seiner 47. Tagung u. a. folgende Änderungen zu Regel 47 seiner Geschäftsordnung an (Nummerierung gemäß der im Jahr 2001 angenommenen Änderungen):

„47.6 Vom Anbeginn ihrer Tätigkeit an sucht die Regionale Auswahlkommission **selbst aktiv** nach geeigneten Kandidaten, die die vom Regionalkomitee festgelegten Kriterien erfüllen. Die Kandidatur dieser Personen wird in Übereinstimmung mit dem in Regel 47.4 genannten Verfahren unterbreitet.

47.10 [...] der Vorsitzende der Regionalen Auswahlkommission [übermittelt] den vertraulichen Bericht der Regionalen Auswahlkommission über alle Kandidaten sowie eine Liste mit den Namen **in zufälliger Reihenfolge** von höchstens fünf Kandidaten, die ihrer Meinung nach die vorgegebenen Kriterien am besten erfüllen, an den Präsidenten, den Exekutivpräsidenten und den Stellvertretenden Exekutivpräsidenten des Regionalkomitees entsprechend der Liste der offiziellen Kontakte des Regionalbüros, an jeden Mitgliedstaat der Region sowie an den Generaldirektor.“

Zusammensetzung und Auswahlverfahren

5. Bekanntlich hat das Regionalkomitee auf seiner 51. Tagung durch Abänderung der relevanten Teile von Regel 47 seiner Geschäftsordnung (durch Resolution EUR/RC51/R1) ein Verfahren für die Einsetzung einer Auswahlkommission für Bewerber um das Amt des Regionaldirektors festgelegt.

6. Hiernach muss die Auswahlkommission aus drei Mitgliedern bestehen, die aus den am Regionalkomitee teilnehmenden Mitgliedsdelegationen unter Berücksichtigung einer ausgewogenen geografischen Vertretung ausgewählt werden. Das Regionalkomitee muss ebenfalls drei Stellvertreter für die Auswahlkommission benennen. Nach Regel 47.2 a) erfolgt die Auswahl der Mitglieder und Stellvertreter für die Auswahlkommission, mit den nötigen Abänderungen, in Übereinstimmung mit dem in Regel 14.2.2 festgelegten Verfahren, wobei jedoch vorausgesetzt wird, dass niemand ausgewählt wird, der einen Mitgliedstaat im Ständigen Ausschuss vertritt.

7. Der Regionaldirektor hat demgemäß die Mitgliedstaaten der Region davon in Kenntnis gesetzt, dass er Nominierungen für die Mitgliedschaft in der Auswahlkommission entgegennimmt. Die Liste der nach Regel 14.2.2 a) fristgerecht bis zum 14. März 2008 eingegangenen Nominierungen ist in Dokument EUR/RC58/7 wiedergegeben.

8. Die Ernennung der Mitglieder der Auswahlkommission samt ihrer Stellvertreter erfolgt nach Regel 47.2 a) im Falle einer Wahl gemäß Regel 43 entsprechend der Reihenfolge der auf die Kandidaten entfallenden Stimmenmehrheiten.

9. Gemäß Regel 47.2 b) scheidet Mitglieder und Stellvertreter aus der Auswahlkommission aus, falls der Mitgliedstaat, dessen Delegation sie bei ihrer Ernennung angehörten, einen Kandidaten vorschlägt.

Arbeit der Regionalen Auswahlkommission

10. Nach ihrer Ernennung werden die Mitglieder der Auswahlkommission anhand der auf der 47. Tagung des Regionalkomitees erörterten, bekräftigten und angenommenen Kriterien für Kandidaten für das Amt des Regionaldirektors (Resolution EUR/RC47/R5) vorgehen. Diese Kriterien sind in Anhang 1 wiedergegeben.

11. Wie in Abschnitt 3 von Dokument EUR/RC40/4 wird angeregt, dass die Kandidaten auch gebeten werden, der Auswahlkommission schriftlich ihre Meinung über die künftige Strategie, die Konzepte und die Rolle der WHO in der Europäischen Region darzulegen. Deshalb wird von den Mitgliedern der Auswahlkommission erwartet, dass sie sowohl schriftliche Stellungnahmen als auch Gespräche in der Beurteilung jedes einzelnen Kandidaten verwerten. Es sei auch auf darauf verwiesen, dass die Auswahlkommission gemäß Regel 47.8 der Geschäftsordnung, wenn sie dies für wünschenswert erachtet, alle Kandidaten bitten kann bei einer Tagung, zu der alle Mitgliedstaaten der Region eingeladen werden, mündlich vorzutragen.

12. Die Auswahlkommission kann, wenn sie dies wünscht, den Rat unabhängiger Public-Health-Experten oder anderer Gremien einholen.

13. Die Mitglieder der Auswahlkommission und ihre Stellvertreter werden auf die Vertraulichkeit aller die Beurteilung der Kandidaten betreffenden Erörterungen hingewiesen.

Konklusion

14. Das Regionalkomitee wird gebeten, Mitglieder und ihre Stellvertreter für die Auswahlkommission zu ernennen. Baldmöglichst nach ihrer Ernennung legt die Auswahlkommission ihr Programm und ihre Arbeitsweise fest. Ein vorläufiger Ablaufplan befindet sich in Anhang 2.

Anhang 1

Kriterien für Bewerber um das Amt des Regionaldirektors

Die folgenden Kriterien wurden auf der 40. Tagung des Regionalkomitees angenommen (Resolution EUR/RC40/R3) und auf seiner 47. Tagung bestätigt und ergänzt (Resolution EUR/RC47/R5).

a) der Kandidat muss ein Engagement für die Mission der WHO nachweisen

Der Kandidat sollte sich überzeugt für die Werte, die Rolle und die Grundpositionen der WHO, speziell für das Ziel „Gesundheit für alle“, einsetzen. Sein persönlicher Einsatz sollte klar erkennbar sein.

b) Der Kandidat muss Führungsqualitäten und Integrität bewiesen haben

Der Kandidat muss eine dynamische Persönlichkeit sein und eine längere, ununterbrochene Führungserfahrung nachweisen können. Ein Engagement für konkrete Arbeitsziele und effektive Ergebnisse – im Gegensatz zu einem bloßen Interesse an Arbeitsprozessen – ist wesentlich. Eine wichtige Voraussetzung ist Kommunikationsgeschick. Diese Fähigkeit muss in der Kommunikation mit sehr unterschiedlichen Zielgruppen, u. a. mit den Medien, unter Beweis gestellt werden; das gilt gleichermaßen für direkte persönliche Kontakte mit politischen und anderen Entscheidungsträgern des öffentlichen Gesundheitswesens, mit Angehörigen der Gesundheitsberufe, mit Vertretern vieler akademischer und anderer Berufskategorien außerhalb des Gesundheitssektors, mit den WHO-Mitarbeitern usw. Angesichts der hochgesteckten Ziele der WHO und ihres unparteiischen internationalen Charakters ist die persönliche Integrität des Kandidaten und die Fähigkeit, sich nicht von staatlichen Stellen oder privaten Interessenvertretern entgegen den Interessen der Organisation unter Druck setzen zu lassen, eine unabdingbare Voraussetzung.

c) Der Kandidat muss seine Management-Fähigkeiten bereits unter Beweis gestellt haben

Der Bewerber sollte eindeutige Befähigungsnachweise für die Leitung einer komplexen Organisation des Gesundheitssektors erbracht haben. Bei der Wahrnehmung solcher Führungsaufgaben sollte die betreffende Person bereits eine Befähigung in Bezug auf folgende Tätigkeitsaspekte bewiesen haben: Probleme analysieren und Lösungsmöglichkeiten aufzeigen, klare Ziele setzen, geeignete Programme für den optimalen Einsatz der Ressourcen konzipieren, diese Ressourcen effizient einsetzen sowie wirkungsvolle Verfahren zur Verlaufskontrolle und Bewertung einsetzen. Es ist auch Wert zu legen auf Teamarbeit mit entsprechender Delegation der Verantwortung und auf die Schaffung eines harmonischen Arbeitsklimas. In Anbetracht der Tatsache, dass im Rahmen der Arbeit für die Region gleichermaßen eine Abstimmung mit bzw. aktive Unterstützung der Bemühungen der anderen Regionen sowie des WHO-Hauptbüros erforderlich ist, ist die Fähigkeit des Kandidaten zur fruchtbaren Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen des Gesundheitssektors und anderer Sektoren, sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene, ein wichtiges Element.

d) Der Kandidat sollte fachliche Qualifikationen im Gesundheitsbereich und gründliche Kenntnisse auf dem Gebiet der öffentlichen Gesundheit und ihrer epidemiologischen Basis besitzen

Diese Qualifikationen würden den Kandidaten weitgehend zur Ausübung seiner Pflichten und zum Umgang mit den Gesundheitsbehörden der Länder befähigen.

e) Der Kandidat muss ein weit reichendes Verständnis für die Gesundheitsprobleme sowie für soziale, politische, kulturelle, ethische und anderweitig sensible Anliegen in der Region haben

Daraus ergibt sich, dass der Kandidat normalerweise Staatsangehöriger eines der Mitgliedstaaten der Region sein sollte. Der Kandidat sollte mindestens eine der Arbeitssprachen des Regionalkomitees fließend beherrschen; Kenntnisse anderer Sprachen wären ein Vorteil.

f) Der Gesundheitszustand des Kandidaten muss es diesem erlauben, seinen Amtspflichten nachzukommen

Es wird anerkannt, dass die Bedingung des Gesundseins die Berücksichtigung einer körperbehinderten Person nicht ausschließt.

Anhang 2

Vorläufiger Zeitplan für die Arbeit der Auswahlkommission 2008–2009

September 2008	<p>Das Regionalkomitee setzt die Auswahlkommission ein, um die Nominierung eines Regionaldirektors auf der nächsten Tagung vorzubereiten.</p> <p>Die Auswahlkommission tagt, um ihr Arbeitsprogramm zu beschließen.</p> <p>Vom Anbeginn ihrer Tätigkeit an sucht die Auswahlkommission selbst aktiv nach geeigneten Kandidaten, die die vom Regionalkomitee festgelegten Kriterien erfüllen.</p>
Oktober 2008	<p>Die Generaldirektorin informiert die Mitgliedstaaten, dass Bewerbungen für das Amt des Regionaldirektors bis zum 13. Februar 2009 vorgelegt werden müssen.</p>
Februar 2009	<p>Bewerbungsfrist: 13. Februar 2009.</p> <p>Spätestens zwei Wochen danach übermittelt die Generaldirektorin eine Liste mit den Namen und Personalien der Kandidaten an den Vorsitzenden der Auswahlkommission.</p>
Februar 2009	<p>Der Präsident des Regionalkomitees entscheidet auf Vorschlag des Vorsitzenden der Auswahlkommission, ob die Bewerbungsfrist verlängert werden soll.</p> <p>Falls dies geschieht, unterrichtet der Präsident des Regionalkomitees die Generaldirektorin hierüber und dieser leitet die Information an die Mitgliedstaaten weiter, die dann Kandidaten nennen können.</p>
März/April 2009	<p>Die Auswahlkommission beginnt mit der Prüfung und den Bewerbungsgesprächen und erstellt eine Beurteilung der Kandidaten, wobei sie sich bei Bedarf mit der Generaldirektorin berät.</p>
Mai 2009	<p>Die Auswahlkommission kann eine Tagung der Mitgliedstaaten der Region einberufen, auf der alle Kandidaten mündlich vortragen.</p>
Ende Juni/Anfang Juli 2009	<p>Die Generaldirektorin sendet die Liste mit den Namen und Personalien der Kandidaten an die Mitgliedstaaten (nach offiziellem Verteiler des Regionalbüros) und an den Vorsitzenden der Auswahlkommission.</p> <p>Gleichzeitig schickt der Vorsitzende der Auswahlkommission in einem als vertraulich gekennzeichneten Brief die Beurteilung der Kommission und eine Auswahlliste mit nicht mehr als fünf Kandidaten, in ungeordneter Reihenfolge an den Präsidenten, den Exekutivpräsidenten und den Stellvertretenden Exekutivpräsidenten des Regionalkomitees, an jeden Mitgliedstaat (nach offiziellem Verteiler des Regionalbüros) und an die Generaldirektorin.</p>
September 2009	<p>Das Regionalkomitee nominiert einen Kandidaten für das Amt des Regionaldirektors und reicht die Nominierung bei der Generaldirektorin zur Vorlage im Exekutivrat ein.</p>