

Specialist i personaleanalyse og planlægning

Bliv en del af Det Europæiske Erhvervsuddannelsesinstitut – Skills for Global Europe

Det Europæiske Erhvervsuddannelsesinstitut (ETF) søger en specialist i personaleanalyse og -planlægning til at styrke personale- og talentenheden. I denne stilling vil du udforme og gennemføre personaleanalyser, udvikle strategier for personaleplanlægning og opbygge interne partnerskaber, som støtter den organisatoriske omstilling og den institutionelle udvikling.

 **Sted: Torino, Italien**

 **Kontrakt: midlertidigt ansat, AD 5**

 **Frist: 25. marts 2026**

 **Ref.: ETF/REC/26/01**

Om os

ETF er EU's agentur for udvikling af menneskelige ressourcer i nabolande og kandidatlande. Vi forbinder mennesker, idéer og politikker for at omsætte færdigheder til muligheder.

Fra Balkan til Ukraine, Middelhavet og Den Afrikanske Union støtter vi reformer på uddannelses- og beskæftigelsesområdet i overensstemmelse med EU's prioriteter såsom færdighedsunionen, pagten for Middelhavsområdet, de grønne og digitale omstillinger og EU's udvidelse.

Vi er baseret i Torino og er et multikulturelt team, der er anerkendt for vores uafhængighed, evidensbaserede rådgivning og pålidelige partnerskaber.

Din rolle

Vi styres af personale- og talentenhedens vision, "Mennesker først. Altid talent." og vores credo "Lyt. Facilitér. Driv forandring." og din rolle vil hjælpe ETF med at træffe mere informerede beslutninger på grundlag af dokumentation, indsigt og fremsyn. Dit arbejde vil hjælpe os med at få bedre indsigt i vores nuværende medarbejderstab, forudse fremtidige behov og udvikle løsninger, der giver mennesker og talenter mulighed for at udvikle sig. Du vil således udvikle robuste personaleanalyser, gennemføre medarbejderplanlægning og understøtte evidensbaserede og datadrevne beslutninger. Du vil samarbejde med en række interne og eksterne interessenter.

Stillingen omfatter en række ansvarsområder, såsom:

- **opbygning af en personanalysefunktion:** udforme og levere klare rapporter, parametre, dashboards og snapshots til støtte for informerede og gennemsigtige beslutninger
- **udvikling af flerårige medarbejder- og kvalifikationsplaner:** kortlægge behovene for generationsskifte, talent-pipelines og mobilitetsscenerier, der er tilpasset pensioneringer og fremtidige behov, sikre gnidningsløs videnoverførsel og onboarding
- **oprettelse af dashboards og tilbagevendende snapshots:** f.eks. rekrutteringscyklus, intern mobilitet, trivsel, engagement – med klare definitioner og datahygiejne

- **anvende analytik til handling:** identificere flaskehalse, signalere risici, omsætte indsigter til konkrete forbedringer
- **støtte til digital transformation og brug af AI:** optimere HR-processer, der sikrer overholdelse og gennemsigtighed, forkorter godkendelseskæder og strømliner skabeloner, logger beslutninger og måler cyklustidens indvirkning.
- **fremme af digital opkvalificering og bevidsthed om ansvarlig AI:** samarbejde med kolleger såsom digitale teams, lærings- og udviklingsteams og interne kontrolteams om at integrere digital smidighed og løbende forbedring i enhedens arbejde

Udvælgelseskriterier

Vi søger kandidater, der har:

Erhvervserfaring

- mindst tre års nyere erhvervserfaring (dvs. inden for de seneste seks år) inden for menneskelige ressourcer, hvor fokus har været på udformning og levering af personaleanalyser, forskellige HR-rapporter og relevant datamining, planlægning og procesforbedring, og som er opnået i den offentlige og/eller private sektor

Tekniske færdigheder

- HR-ekspertise og -erfaring inden for organisatorisk udvikling, herunder evnen til at håndtere krav og nye udfordringer på en moderne arbejdsplads
- særdeles gode digitale færdigheder, erfaring med at arbejde med værktøjer som Microsoft 365 og/eller Power BI
- særdeles gode analytiske færdigheder, herunder evnen til at indsamle, læse og fortolke data
- særdeles god evne til at optimere processer, levere resultater og sikre kvalitet
- engelsk: niveau C1 i alle dimensioner i henhold til CEFRL.

Bløde kvalifikationer

- evne til at fremme inklusion, trivsel, respektfuld adfærd og en positiv arbejdskultur blandt medarbejderne
- klare, empatiske og konstruktive kommunikationsfærdigheder
- smidighed, proaktivitet og evnen til at forudse, med en løsningsorienteret tilgang

ETF's værdier

- ETF's personale forventes at udvise ansvarlighed, innovation og kreativitet, integritet og respekt, serviceorientering samt teamwork og samarbejde

Kompetencer

- uddannelse eller uddannelsesbevis i person- eller dataanalyse, uddannelsesbevis eller universitetsgrad inden for forvaltning af menneskelige ressourcer, organisatorisk udvikling, offentlig forvaltning eller beslægtede områder
- erfaring med SQL

Din ansøgning

Ansøgningen skal helst være på engelsk og skal indeholde:

- følgebrev: højst en side, gemt som "Efternavn, fornavn CL"
- CV: i Europass-format, gemt som "Efternavn, fornavn CV"

Ansøg nu på ETF's websted ved at gå til afsnittet "about us" og derefter "vacancies". Sørg for at sende din ansøgning inden fristen den 25. marts 2026 kl. 23.59 (lokal tid i Torino).

Indsend din ansøgning i god tid. ETF er ikke ansvarlig for tekniske forsinkelser og tager kun fuldstændige ansøgninger i betragtning, der er indsendt online inden fristens udløb.

Udvælgelsesprocedure

Udvælgelseskomitéen

Bestyrelsen udnævnes af ETF's direktør. Dens sammensætning offentliggøres på ETF's websted sammen med stillingsopslaget.

Bestyrelsens arbejde og drøftelser er strengt fortrolige. Kontakt med bestyrelsesmedlemmer er forbudt og kan medføre udelukkelse.

Fem faser

Fase 1 – Gennemgang af ansøgninger i forhold til adgangskriterier

For at komme i betragtning til stillingen skal du ved ansøgningsfristens udløb opfylde disse kriterier:

- 1 Nationalitet: være statsborger i en af Den Europæiske Unions
- 2 Borgerlige rettigheder: være i besiddelse af alle borgerlige rettigheder
- 3 Militærtjeneste: Have opfyldt alle krav vedrørende obligatorisk militærtjeneste
- 4 Fysisk form: opfylde de for stillingen nødvendige fysiske krav
- 5 Uddannelse: Ansøgere skal have et uddannelsesniveau, som svarer til afsluttede universitetsstudier af mindst tre års varighed med bevis for afsluttet uddannelse.

Kun eksamensbeviser, der er udstedt i EU-medlemsstater eller anerkendt af myndighederne i de pågældende medlemsstater som værende på tilsvarende niveau, tages i betragtning.

- 6 Sprogkundskaber: Have et indgående kendskab (niveau C1 i alle dimensioner i henhold til den fælles europæiske referenceramme for sprog, CEFRL) til ét af EU's officielle sprog og et tilfredsstillende kendskab (niveau B2 i alle dimensioner i henhold til CEFRL) til et andet EU-sprog i det omfang, dette er nødvendigt for udføre arbejdsopgaverne.

De ansøgere, der opfylder alle kriterierne i "Din ansøgning" og adgangskriterierne, går videre til næste fase. Denne fase forventes at finde sted i marts 2026.

Udvalgte ansøgere vil blive anmodet om at fremlægge dokumenter, der beviser, at de opfylder adgangskriterierne, og disse vil blive vurderet inden ansættelsen. Du kan finde mere information i afsnittet "Ansættelse og ydelser".

Fase 2 – Udvælgelse af ansøgninger: udvælgelse til samtale og skriftlige prøver

Udvælgelseskomitéen vurderer ansøgningerne på grundlag af udvælgelseskriterierne. De bedst egnede ansøgere (ca. 6) vil blive inviteret til en samtale og skriftlige prøver. Kun udvalgte ansøgere vil blive kontaktet af ETF. Dette forventes at ske i slutningen af marts/begyndelsen af april 2026.

Fase 3 – Samtaler og skriftlige prøver

Mindst én del af prøverne vil blive evalueret anonymt. Samtalerne og de skriftlige prøver vil primært foregå på engelsk og vil blive afholdt online.

Når den er afsluttet, udarbejder udvælgelseskomitéen et ansættelsesforslag med de bedst egnede ansøgere i forhold til erhvervs erfaring, færdigheder, viden og værdier. Hvis flere end én ansøger er egnede, kan bestyrelsen foreslå en liste.

Egnede ansøgere skal som minimum opnå:

- 70 % af pointene tildeles for bløde færdigheder og værdier, og
- 70 % af pointene tildeles for faglig erfaring, færdigheder og viden.

Denne fase forventes at finde sted i april 2026.

Fase 4 – Udnævnelse

ETF's direktør udnævner den bedst egnede ansøger på grundlag af bestyrelsens forslag. Inden udnævnelsen kan direktøren beslutte at mødes med en eller flere ansøgere til en kort samtale for yderligere at vurdere deres erfaring, færdigheder og værdier. Direktøren kan også uddelegere denne opgave.

Den udvalgte ansøger forventes at tiltræde stillingen den 1. september 2026.

Fase 5 – Oprettelse af en reserveliste

Direktøren kan også beslutte at opstille en reserveliste over andre egnede ansøgere. Denne liste vil være gyldig frem til den 31. december 2027 med mulighed for forlængelse. Hvis der opstår behov for det, kan reservelisten anvendes til andre stillinger med en lignende profil.

Optagelse på listen er ikke garanti for et jobtilbud.

Inden udnævnelsen kan direktøren beslutte at mødes med en eller flere ansøgere til en kort samtale for yderligere at vurdere deres erfaring, færdigheder og værdier. Direktøren kan også uddelegere denne opgave.

Ansættelse og ydelser

Hvis der tilbydes en ansættelseskontrakt, vil ETF kun være bundet heraf, når ansøgeren forud for underskrivelsen af kontrakten har:

- dokumenteret, at den pågældende opfylder alle adgangskriterierne. Den pågældende skal:
 - fremsende originale eller bekræftede kopier af alle relevante dokumenter, herunder en ren straffeattest
 - gennemgå en lægeundersøgelse, der fastslår, at den pågældende rent fysisk vil være i stand til at udføre de pågældende opgaver
- informere ETF om eventuelle faktiske eller potentielle interessekonflikter og ikke anses for at have personlige interesser involveret, der kan skabe tvivl om den pågældendes uafhængighed.

Ansættelseskontrakt

Kontrakter for midlertidigt ansatte er i overensstemmelse med artikel 2, litra f), i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i EU. I henhold til en sådan kontrakt er ansættelsesvilkårene og de relevante gennemførelsesbestemmelser bindende for den ansatte.

Kontrakten er på tre år med mulighed for forlængelse. Den er underlagt en prøvetid på ni måneder.

Løn

Den typiske løn for en enlig medarbejder med seks års relevant erhvervs erfaring er ca. 4 250 EUR netto/måned, eller for en medarbejder med tre års relevant erhvervs erfaring, udlandstillæg og ét forsørgelsesberettiget barn, ca. 6 220 EUR netto/måned.

Overførsel mellem EU-agenturer

Hvis den udvalgte ansøger på nuværende tidspunkt har en kontrakt som midlertidigt ansat i henhold til artikel 2, litra f) og er berettiget til en overførsel i henhold til ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Den Europæiske Union, kan denne stilling omfatte niveau AD 5-AD 6.

Supplerende oplysninger

ETF er forpligtet på at imødekomme behovene hos ansøgere og udvalgte ansøgere, der måtte have behov for rimelige tilpasninger. Hvis du har et handicap, er du velkommen til at informere os på recruitment@etf.europa.eu og angive, hvilke foranstaltninger eller tilpasninger i forbindelse med dit handicap der er nødvendige, så vi kan sikre, at du deltager i udvælgelsesproceduren på lige fod med andre. Du kan blive bedt om at fremvise en attest eller en note fra den kompetente myndighed (f.eks. en lægeerklæring), der bekræfter tilstanden.

De dokumenter, der er blevet indsendt under ansættelsesproceduren, vil ikke blive returneret til kandidaterne, men vil blive arkiveret hos ETF, så længe det er nødvendigt, og derefter tilintetgjort.

EU-lovgivningen om beskyttelse af personoplysninger og fortrolighed finder anvendelse. Flere oplysninger kan fås i erklæringen om databeskyttelse, der findes under afsnittet Privacy statement på ETF's websted.

Kandidater, der mener, at de har været udsat for en fejlagtig afgørelse i forbindelse med proceduren, kan indgive en klage ved at følge de anvisninger, som findes på ETF's websted.

BEMÆRKNINGER: I tilfælde af modstrid mellem de forskellige sprogversioner har den engelske version forrang.