

# Specialist personeelsanalyse en -planning

## Kom werken bij de Europese Stichting voor opleiding – Vaardigheden voor een mondiaal Europa

De Europese Stichting voor opleiding (ETF) is op zoek naar een specialist op het gebied van personeelsanalyse en -planning om de eenheid Personeel en talent te versterken. In deze functie ontwerpt en implementeert u personeelsanalyses, ontwikkelt u strategieën voor personeelsplanning en bouwt u interne partnerschappen op om de organisatorische transformatie en institutionele ontwikkeling te ondersteunen.

 **Standplaats: Turijn, Italië**

 **Contract: tijdelijk functionaris, AD 5**

 **Uiterste reactiedatum: 25 maart 2026**

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

### Over ons

---

De ETF is het EU-agentschap voor de ontwikkeling van menselijk kapitaal in buurlanden en kandidaat-lidstaten van de EU. We verbinden mensen, ideeën en beleidsstrategieën om vaardigheden om te zetten in kansen.

Van de Balkan tot Oekraïne en van het Middellandse Zeegebied tot de Afrikaanse Unie ondersteunen we hervormingen op het gebied van onderwijs, opleiding en werk die aansluiten bij de prioriteiten van de EU, zoals de vaardigheidsunie, het pact voor het Middellandse Zeegebied, de groene en de digitale transitie en de uitbreiding van de EU.

Wij zijn een multicultureel team, gevestigd in Turijn, dat bekend staat om zijn onafhankelijkheid, op feiten gebaseerd advies en betrouwbare partnerschappen.

### Uw functie

---

**Geleid door de visie “Mensen op de eerste plaats. Talent continu” van de eenheid Personeel en talent en ons credo “Luister. Faciliteer. Stimuleer verandering”, helpt u in deze rol de ETF beter geïnformeerde beslissingen te nemen op basis van feiten, inzichten en een vooruitziende blik.** Uw werk helpt ons inzicht te krijgen in ons huidige personeelsbestand, te anticiperen op toekomstige behoeften en oplossingen te creëren waarmee mensen en talenten zich kunnen ontwikkelen. Daartoe ontwikkelt u grondige personeelsanalyses en een gedegen personeelsplanning, en ondersteunt u op feiten gebaseerde en datagestuurde beslissingen. U werkt samen met een aantal interne en externe belanghebbenden.

**De functie omvat een reeks verantwoordelijkheden, zoals:**

- **het opbouwen van capaciteit voor personeelsanalyse:** het opstellen en leveren van duidelijke verslagen, statistieken, dashboards en momentopnames om goed onderbouwde en transparante beslissingen te ondersteunen
- **het ontwikkelen van meerjarige personeels- en vaardigheidsplannen:** het afstemmen behoeften aan opvolging, talentpipelines en mobiliteitsscenario's op pensioneringen en toekomstige behoeften; zorgen voor een soepele kennisoverdracht en onboarding

- **het creëren van dashboards en terugkerende momentopnames:** bv. duur van de wervingscyclus, interne mobiliteit, welzijn, betrokkenheid – met duidelijke definities en goede datahygiëne;
- **het inzetten van analysegegevens voor het ondernemen van actie:** knelpunten identificeren, risico's signaleren, inzichten omzetten in concrete verbeteringen;
- **het ondersteunen van de digitale transformatie en het gebruik van AI:** HR-processen optimaliseren en daarbij naleving en transparantie garanderen, goedkeuringsketens verkorten, modellen stroomlijnen, beslissingen vastleggen en de impact op de cyclustijd meten
- **het bevorderen van digitale bijscholing en bewustwording over verantwoord AI-gebruik:** samenwerken met collega's van onder meer de teams Digitale Diensten, Leren en Ontwikkelen en Interne Controle, om digitale vaardigheid en voortdurende verbetering in het werk van de eenheid te integreren

## Selectiecriteria

---

**Wij zijn op zoek naar kandidaten die beschikken over:**

### Werkervaring

- ten minste drie jaar recente werkervaring (d.w.z. in de afgelopen zes jaar) op het gebied van personeelszaken, met een focus op het ontwerpen en leveren van personeelsanalyses, diverse HR-verslagen en relevante datamining, planning en procesverbetering, opgedaan in de publieke en/of particuliere sector

### Technische vaardigheden

- HR-expertise en -ervaring op het gebied van organisatorische ontwikkeling, met inbegrip van het vermogen om in te spelen op de vereisten en de veranderende uitdagingen van een moderne werkplek
- zeer goede digitale vaardigheden, ervaring met tools zoals Microsoft 365 en/of Power BI
- uitstekende analytische vaardigheden, waaronder het vermogen om gegevens te verzamelen, te lezen en te interpreteren
- zeer goed vermogen om processen te optimaliseren, resultaten te behalen en kwaliteit te waarborgen
- Engels: niveau C1 voor alle dimensies volgens het gemeenschappelijk Europees referentiekader voor talen (ERK)

### Zachte vaardigheden

- vermogen om medewerkers vooruit te helpen om inclusie, welzijn, respectvol gedrag en een positieve werkcultuur te bevorderen
- duidelijke, empathische en constructieve communicatievaardigheden;
- vaardigheden op het gebied van agility, proactiviteit en anticipatie, met een oplossingsgerichte mentaliteit

### De waarden van de ETF

- Van ETF-medewerkers wordt verwacht dat zij blijf geven van verantwoordelijkheidsgevoel, innovatie en creativiteit, integriteit en respect, servicegerichtheid, teamwork en samenwerking

## Pluspunten

- opleiding of certificaat op het gebied van personeels- of gegevensanalyse; certificaat of universitair diploma in HR-management, organisatorische ontwikkeling, openbaar bestuur of een aanverwant vakgebied
- ervaring met SQL

## Uw sollicitatie

---

Uw sollicitatie moet het volgende bevatten, bij voorkeur in het Engels:

- begeleidende brief: maximaal één pagina, opgeslagen als “Achternaam Voornaam CL”
- Curriculum vitae: in Europass-formaat, opgeslagen als “Achternaam Voornaam CV”.

**Solliciteer nu via de website van de ETF door te navigeren naar de rubriek “About us” en vervolgens “Vacancies” Zorg ervoor dat u uw sollicitatie indient vóór 25 maart 2026 om 23.59 uur (plaatselijke tijd in Turijn).**

Dien uw sollicitatie ruim op tijd in. De ETF is niet verantwoordelijk voor technische vertragingen en neemt alleen sollicitaties in behandeling die volledig zijn en vóór de deadline online zijn ingediend.

## Selectieprocedure

---

### Selectiecomité

De directeur van de ETF benoemt een selectiecomité. De samenstelling ervan wordt samen met de kennisgeving van vacature gepubliceerd op de website van de ETF.

Het werk en de beraadslagingen van het selectiecomité zijn strikt vertrouwelijk. Contact met leden van het selectiecomité is verboden en kan leiden tot uitsluiting.

### Vijf fasen van de selectieprocedure

#### Fase 1 – Toetsing van de sollicitaties aan de toelatingscriteria

Om voor toelating tot de selectieprocedure in aanmerking te komen, moet u op de uiterste sollicitatiedatum aan de volgende criteria voldoen:

- 1 Nationaliteit: U bent onderdaan van een van de lidstaten van de Europese Unie;
- 2 Burgerrechten: U bent in het bezit van alle burgerrechten;
- 3 Militaire dienstplicht: u hebt voldaan aan eventuele vereisten met betrekking tot de militaire dienstplicht.
- 4 Lichamelijke geschiktheid: U voldoet aan de voor uitoefening van de functie gestelde eisen van lichamelijke geschiktheid;
- 5 Opleiding: beschikken over een opleidingsniveau dat overeenkomt met een voltooide universitaire opleiding van ten minste drie jaar, afgesloten met een diploma  
Uitsluitend diploma's die zijn toegekend in lidstaten van de EU of als gelijkwaardig zijn erkend door de autoriteiten in genoemde lidstaten kunnen in aanmerking worden genomen.
- 6 Talenkennis: u hebt een grondige kennis (niveau C1 voor alle dimensies, zoals gedefinieerd in het gemeenschappelijk Europees referentiekader voor talen, of ERK) van een van de talen van

de Unie en voldoende kennis (niveau B2 voor alle dimensies volgens het ERK) van een andere taal van de Unie, voor zover dat nodig is voor de uitoefening van de taken.

Aanvragen die voldoen aan alle vereisten in de rubriek “Uw sollicitatie” en de toelatingscriteria gaan naar de volgende fase. Deze fase zal naar verwachting in maart 2026 plaatsvinden.

Geselecteerde kandidaten worden verzocht om documenten waaruit hun geschiktheid blijkt. Deze documenten worden vóór de aanstelling beoordeeld. Zie de rubriek “Dienstverband en secundaire arbeidsvoorwaarden” voor meer informatie.

### Fase 2 – Voorselectie: selectie voor sollicitatiegesprekken en schriftelijke tests

De raad van bestuur zal de sollicitaties beoordelen op basis van de selectiecriteria. De meest geschikte kandidaten (ongeveer 6) zullen worden uitgenodigd voor een gesprek en schriftelijke tests. Alleen de in de voorselectie geselecteerde kandidaten worden door de ETF benaderd. Dit zal naar verwachting eind maart/begin april 2026 plaatsvinden.

### Fase 3 – Sollicitatiegesprek en schriftelijke tests

Ten minste één onderdeel van de tests zal anoniem worden beoordeeld. De sollicitatiegesprekken en de schriftelijke tests worden hoofdzakelijk in het Engels afgenomen en worden op afstand georganiseerd.

Na afronding van deze fase doet het selectiecomité een voorstel voor de benoeming van de meest geschikte kandidaat qua beroepservaring, vaardigheden, kennis en waarden. Indien meer dan één kandidaat geschikt wordt geacht, kan het selectiecomité een lijst voorstellen.

Geschikte kandidaten moeten ten minste de volgende scores behalen:

- 70 % van de maximale score voor soft skills en waarden; en
- 70 % van de maximale score voor beroepservaring, vaardigheden en kennis.

Deze fase zal naar verwachting in april 2026 plaatsvinden.

### Fase 4 — Benoeming

De directeur van de ETF benoemt de meest geschikte kandidaat op basis van het voorstel van het selectiecomité.

Alvorens tot aanstelling over te gaan, kan de directeur besluiten één of meer kandidaten te ontmoeten voor een kort sollicitatiegesprek om hun ervaring, vaardigheden en waarden verder te beoordelen. De directeur kan deze taak ook delegeren.

Verwacht wordt dat de succesvolle kandidaat uiterlijk 1 september 2026 in dienst treedt.

### Fase 5 – Samenstelling van een reservelijst

De directeur kan ook besluiten een lijst op te stellen van andere geschikte kandidaten. Die lijst is geldig tot en met 31 december 2027. Indien nodig kan de reservelijst worden gebruikt voor andere posities met een vergelijkbaar profiel.

Plaatsing op de lijst vormt geen garantie dat u een functie zal worden aangeboden.

Alvorens tot aanstelling over te gaan, kan de directeur besluiten één of meer kandidaten te ontmoeten voor een kort sollicitatiegesprek om hun ervaring, vaardigheden en waarden verder te beoordelen. De directeur kan deze taak ook delegeren.

## Dienstverband en secundaire arbeidsvoorwaarden

---

De ETF is uitsluitend gehouden aan de aangeboden arbeidsovereenkomst wanneer de geselecteerde kandidaat, voorafgaand aan de ondertekening van de overeenkomst:

- hij heeft het bewijs geleverd dat hij/zij aan alle subsidiabiliteitscriteria voldoet. Hij/zij moet:
  - originele of gewaarmerkte afschriften van alle relevante documenten verstrekken, met inbegrip van een schoon politiedossier
  - een medisch onderzoek ondergaan waaruit blijkt dat hij/zij voldoet aan de normen voor de lichamelijke fitheid om de betrokken taken uit te voeren;
- de ETF op de hoogte heeft gesteld van bestaande of mogelijke belangenverstrengeling en geacht worden geen persoonlijk belang te hebben dat zijn/haar onafhankelijkheid zou kunnen schaden.

### Arbeidsovereenkomst

Contracten voor tijdelijke functionarissen zijn in overeenstemming met artikel 2, onder f), van de Regeling welke van toepassing is op de andere personeelsleden (RAP) van de Europese Unie. Op grond van dit soort contracten is de werknemer gebonden aan de CEOS en de desbetreffende uitvoeringsvoorschriften.

De looptijd van het contract bedraagt drie jaar en kan worden verlengd. De arbeidsovereenkomst voorziet in een proeftijd van negen maanden.

### Vergoeding

Salarisindicatie voor een ongehuwde werknemer met zes jaar relevante werkervaring: circa 4 250 EUR netto/maand; voor een werknemer met zes jaar relevante werkervaring plus ontheemdingstoelage en één kind ten laste: circa 6 220 EUR netto/maand.

### Arbeidscontinuïteit tussen EU-agentschappen

Indien de gekozen kandidaat thans een arbeidsovereenkomst als tijdelijk functionaris overeenkomstig artikel 2, punt f), RAP heeft en in aanmerking komt voor overplaatsing overeenkomstig de RAP, kan de kandidaat in deze functie worden geplaatst in de rangen AD 5 tot en met AD 6.

## Aanvullende informatie

---

De ETF zet zich in om tegemoet te komen aan de behoeften van sollicitanten en geselecteerde kandidaten die redelijke aanpassingen nodig hebben. Als u een handicap hebt, kunt u ons op de hoogte stellen via [recruitment@etf.europa.eu](mailto:recruitment@etf.europa.eu). Vermeld ook welke regelingen of aanpassingen met betrekking tot uw handicap nodig zijn, zodat wij uw gelijke deelname aan de selectieprocedure kunnen waarborgen. Wij kunnen u vragen een attest of document van de bevoegde autoriteit (bv. een medisch attest) te verstrekken waarin de aandoening wordt bevestigd.

De tijdens de wervingsprocedure verstrekte sollicitatiedocumenten worden niet aan de kandidaten geretourneerd, maar bij de ETF bewaard zolang dit nodig is en daarna vernietigd.

De EU-wetgeving inzake de bescherming en vertrouwelijkheid van persoonsgegevens is van toepassing. Meer informatie is beschikbaar in de Privacyverklaring op de website van de ETF.

Sollicitanten die van mening zijn dat hun belangen door een besluit in het kader van de procedure zijn geschaad, kunnen een klacht indienen. De klachtenprocedure is te vinden op de website van de ETF.

OPMERKINGEN: In geval van verschillen tussen de diverse taalversies moet de Engelse versie als de juiste worden beschouwd.