

UCLL wervings- en selectiebeleid (OTM-R Beleid)

Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)

Op 14 oktober 2024 heeft het directiecomité van UC Leuven Limburg Hogeschool (UCLL) een uitgebreid beleid aangenomen voor een Open, Transparant and Merit-Based rekruteringsproces (OTM-R) van onderzoekers, in lijn met het Europees Handvest voor Onderzoekers en de Gedragscode voor de Werving van Onderzoekers. Het beleid, dat van kracht is vanaf 15 oktober 2024, heeft tot doel hooggekwalificeerde onderzoekers aan te trekken en te behouden door eerlijke rekruteringspraktijken te waarborgen.

UCLL streeft ernaar een innovatieve werkplek te zijn waar wetenschappers hun volledige potentieel kunnen ontwikkelen en hoogwaardige carrières kunnen opbouwen. Dit is de gemeenschappelijke basis van het actieplan Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R). In 2024 werd het document 'Letter of Commitment for Researchers at UCLL' ondertekend door de HR-directeur en het hoofd R&E van de UCLL, in lijn met het Handvest voor Onderzoekers en de Gedragscode voor Werving van de Europese Commissie.

Waarom doen we dit

UCLL behoort tot de meest onderzoeksintensieve hogescholen van België, wat in het voorjaar van 2024 werd erkend door het NVAO-accreditatiecomité. Een van de strategische prioriteiten richt zich op het uitbreiden en professionaliseren van onderzoek door het creëren van een ondersteunende onderzoeksomgeving, het bevorderen van interdisciplinaire samenwerking, het betrekken van regionale bedrijven en burgers, het versterken van de Europese onderzoekspositie, het integreren van onderwijs en onderzoek, en het richten op mensen en samenleving in onderzoek.

Het positioneren van hooggekwalificeerde onderzoekers die bijdragen aan zowel onderzoek als onderwijs is een prioriteit. Internationale zichtbaarheid en connectiviteit zijn essentieel. UCLL streeft ernaar een inspirerende bron van kennisoverdracht te zijn, bij te dragen aan een inclusieve en vooruitstrevende samenleving. Centraal in alle activiteiten zijn de focus op mensen, het waarderen van individuele persoonlijkheden en het bevorderen van inclusie en diversiteit. UCLL bevordert een cultuur van dialoog over disciplines en generaties heen, waarbij nieuwsgierigheid, creativiteit en vindingrijkheid worden gestimuleerd.

De beleidslijnen zijn bedoeld om procedures te bieden voor het werven van academisch personeel binnen R&E voor alle arbeidsovereenkomsten. Het benadrukt de naleving van het Europees Handvest voor Onderzoekers, met als doel een uitstekende onderzoeksomgeving te bieden en uitmuntende academici aan te trekken op alle carrièreniveaus.

Hoe zorgen we voor een Open, Transparante & Merit-Based rekruteringsproces?

UCLL streeft naar uitmuntendheid in haar HR-processen, waaronder het volledige proces van werving en selectie. UCLL hanteert een kandidaatgerichte, inclusieve, eerlijke en kwaliteitsvolle aanpak, met als uiteindelijke doel de beste persoon voor de functie te selecteren.

Definitie van Open, Transparante & Merit-Based Recruitment:

Het beleid definieert OTM-R rekrutering op basis van criteria die zijn vastgesteld door de Werkgroep van het steeringcomité Human Resources Management van de Europese Onderzoeksregio. Belangrijke elementen zijn 1. Duidelijke en transparante selectieprocedures, 2. jobpostings, 3. consistentie van kwalificaties met de functievereisten, 4. antidiscriminatiemaatregelen, 5. minimale administratieve last voor sollicitanten, en 6. Taalbeleid met aandacht voor diversiteit.

Wervingsfase

De werving gebeurt transparant en op basis van verdiensten en gedocumenteerd door middel van gestructureerde processen. Het OTM-R beleid versterkt deze processen door internationaliseringsstrategieën te integreren en gelijke kansen te waarborgen.

Jobpostings zijn gebaseerd op functieprofielen, die de nodige kwalificaties en competenties beschrijven op basis van de Moving Minds. Deze profielen vormen de basis voor transparante rekrutering, waarbij consistentie met academische, sociale en methodologische competenties wordt gewaarborgd. UCLL gebruikt standaard templates voor jobpostings, waarbij de nadruk ligt op de voordelen, arbeidsomstandigheden en carrièremogelijkheden. Via CV Warehouse worden vacatures op meerdere kanalen gepost om een breed bereik en diversiteit in sollicitaties te waarborgen. UCLL streeft ernaar een groot aantal kandidaten aan te trekken en zet zich in om ondervertegenwoordigde groepen te bereiken. Daarom zullen vacatures in de toekomst breed worden geadverteerd voor een internationaal publiek. Het doel is om alle vacatures in het Engels te publiceren door voor elke vacature te beoordelen of kennis van het Nederlands een strikte (en onmiddellijke) vereiste is. Alleen als dat het geval is, is een beperkte publicatie in het Nederlands bij uitzondering toegestaan.

Selectie- en evaluatiefase

Het selectiecomité staat in voor de transparante rekrutering, waarbij naleving van wettelijke vereisten wordt gewaarborgd en de nadruk ligt op de principes van verdienste. De hogeschool bevordert ook gendergelijkheid en diversiteit gedurende het hele wervingsproces: het comité dat vertegenwoordigers voor vrouwenbelangen, gendergelijkheid en personen met een handicap bevat, streeft naar gelijke gendervertegenwoordiging. UCLL werkt met selectiecomité met een evenwichtige en diverse samenstelling (met betrekking tot gender, achtergrond, expertisegebied, functieniveau en andere aspecten), aangepast aan de specifieke vacature. Het rekruteringsproces omvat een préselectie op basis van transparante criteria, interviews en aanvullende selectiemethoden indien nodig. Het doel is om de meest geschikte kandidaat te selecteren, waarbij een eerlijke en objectieve evaluatie wordt gewaarborgd.

Het gebruik van een online sollicitatieformulier, waarin de velden voor bijlagen en documenten zijn ingesteld, zorgt ervoor dat elke sollicitant dezelfde sollicitatieprocedure doorloopt. Op deze manier proberen we de administratieve last voor sollicitanten te beperken.

De verschillende stappen in de selectieprocedure worden bepaald overeenkomstig de vacature specifieke en relevante selectiecriteria, met behulp van valide en betrouwbare selectietools. Elke sollicitant doorloopt hetzelfde selectieproces, maar we zijn flexibel in het maken van redelijke aanpassingen, gelinkt aan specifieke functievereisten.

Omdat de UCLL veel belang hecht aan haar Moving Minds-waarden, zullen er aanvullende standaard functietemplates ontwikkeld worden die door de leden van de selectiecommissie als basis kunnen worden gebruikt, maar die kunnen worden verfijnd en aangevuld afhankelijk van de specifieke functievereisten. Hoewel we prioriteit geven aan een competentiegerichte benadering, houden we ook rekening met het potentieel van sollicitanten.

UCLL biedt training aan voor de wervingsmanagers over effectieve wervings- en selectiepraktijken en om vooringenomenheid of bias te voorkomen. Het multiple-eyes-principe zorgt ervoor dat twee onafhankelijke perspectieven gedurende het hele wervings- en selectieproces betrokken zijn, waardoor een uitgebreide beoordeling van de geschiktheid van elke kandidaat door meerdere individuen mogelijk is.

Het selectiecomité wordt aangemoedigd om een (semi)-gestructureerd interview te voeren waarvoor richtlijnen beschikbaar zijn. We vinden het belangrijk om een veilige sollicitatiecontext te creëren die ruimte biedt voor tweerichtingscommunicatie, zodat kandidaten ook een weloverwogen en gefundeerde keuze voor de UCLL kunnen maken.

Aanwervingsfase

De Codex van Hoger Onderwijs bepaalt dat een aanstelling moet worden gemotiveerd. Binnen UCLL streven we naar gelijke behandeling van alle medewerkers en dit kader dient ook om de rekrutering van onderzoeksmedewerkers te vergemakkelijken en te motiveren.

De leden van het selectiecomité worden geacht hun beslissingen te baseren op hun onafhankelijke en objectieve observaties, waarna zij elke sollicitant bespreken met betrekking tot hun geschiktheid voor de voorgestelde functie. Zodra een kandidaat is geselecteerd, worden de wettelijke en procedurele vereisten voor formele aanstelling gevolgd. Dit omvat het verkrijgen van de nodige goedkeuringen van het relevante comité, met name alle betrokken leden van de selectiecommissie voor niet-leidinggevende functies en daarnaast bovendien de goedkeuring van het directiecomité voor leidinggevende functies binnen R&E. Het aanwervingsproces zorgt ervoor dat alle stappen wettelijk compliant en transparant zijn.

De organisatie zet zich in voor tijdige en nauwkeurige communicatie met alle sollicitanten gedurende het wervings- en selectieproces. Zodra er een beslissing is genomen over een kandidaat, of dit nu aan het einde van de gehele selectieprocedure of in een eerder stadium is, wordt dit zo snel mogelijk gecommuniceerd. Het selectiecomité geeft de sollicitant de mogelijkheid om constructieve, ontwikkelingsgerichte feedback op hun sollicitatie te verkrijgen. Sollicitanten die de cv-selectie niet hebben gehaald, ontvangen een schriftelijk antwoord met de mogelijkheid om meer gedetailleerde feedback aan te vragen. Alle kandidaten die een interview hebben gehad, ontvangen standaard persoonlijke en mondelinge feedback op hun sollicitatie.

Kwaliteitsmanagement

Human Resources Management houdt toezicht op de wervingsprocessen, zorgt voor naleving van de wettelijke voorschriften en coördineert de rekrutering. Regelmatige training voor betrokken leden van het selectiecomité garandeert de kwaliteit van de selectieprocedures. Rekruteringsprocessen worden gedocumenteerd, regelmatig beoordeeld en bijgewerkt binnen het kwaliteitsmanagementsysteem van UCLL en zijn toegankelijk via het intranet. Het OTM-R

beleid wordt ook gepubliceerd op de website van de universiteit, wat richtlijnen en transparantie biedt voor interne en externe betrokkenen.

We plannen in dit kader om bepaalde data te monitoren zoals totaal aantal sollicitanten, sollicitanten uit het buitenland, advertenties op Euraxess,...

Literatuur en inwerkingtreding

Het beleid is gebaseerd op het rapport van 2024 van de Werkgroep van het Steeringcomité voor Human Resources Management onder de Europese Onderzoeksregio m.b.t. OTM-R. Het trad officieel in werking 15 oktober 2024, waarmee UCLL's inzet voor eerlijke en effectieve rekrutering van onderzoekers wordt versterkt.