

Wat betekent open, transparant en merit-based rekruteren (OTM-R) voor VUB?

VUB heeft van bij de start de basisprincipes en het Europese Charter voor Researchers en de Code of Conduct voor recruitment, nl. open, transparant en merit-based, omarmd. Deze principes leunen zeer sterk aan bij de VUB-waarden: warm, open, lerend en verbonden als universitaire gemeenschap en de principes van de Verlichting: kritisch denken, vrij onderzoek en humanisme. Daarbij kiest VUB vandaag volop voor groei, innovatie en internationalisering. VUB wil zo een aantrekkelijke en ondersteunende werkomgeving creëren in het hart van de stad Brussel en Europa. De ideale werkplek voor baanbrekend en hoogtechnologisch onderzoek en een kwalitatieve loopbaanontwikkeling voor onderzoekers, zowel nationaal als internationaal.

Concreet staat OTM-R binnen het rekruteringsproces van VUB voor:

OPEN & TRANSPARANT: Iedereen die voldoet aan de vereisten van de positie en in aanmerking komt voor de job is uitgenodigd en welkom om te solliciteren. Daarbij krijgt elke potentiële kandidaat, onderzoeker of onderwijspersoneel, junior of senior, op een open en transparante manier inzicht in:

- onze eigenheid als VUB en wat het betekent om deel uit te maken van deze universitaire gemeenschap en wat dat ook niet is;
- wat de minimale verwachtingen of selectiecriteria zijn om in aanmerking te komen (need to have);
- met welke andere verwachtingen of selectiecriteria rekening gehouden wordt die een positieve meerwaarde betekenen (nice to have);
- hoe het selectie-, onboarding- en evaluatieproces voor onderzoekers en onderwijzend personeel eruit ziet en de manier waarop wij gelijke kansen garanderen voor alle potentiële kandidaten en onderzoekers, ook voor doelgroepen met specifieke noden. Zie ook het Gender Action Plan van VUB, terug te vinden op onze [algemene Equality Page van VUB](#).

Wij verbinden ons ertoe om alle informatie die relevant is voor de potentiële kandidaat, onderzoeker of onderwijzend personeel zo proactief mogelijk te communiceren, zeker bij onvoorziene omstandigheden of situaties die afwijken van de norm of de gewone gang van zaken.

Feedback op elk moment van de rekrutering en bij uitbreiding de ganse loopbaan van onderzoekers en onderwijzend personeel is essentieel om de verstandhouding tussen kandidaat, werknemer en werkgever zuiver, gezond en productief te houden. Het belang en de waarde daarvan is groot en essentieel, van bij de start tot aan het einde van de loopbaan, voor alle belanghebbenden.

MERIT-BASED: erkenning en waardering van verworven kennis, expertise en vaardigheden is essentieel in een universiteit waarin we zowel voor studenten gelijke kansen willen creëren, als excellentie willen verwachten van onze academische staf.

Doel is om een vruchtbare leer- en werkomgeving te creëren die excellent onderzoek en onderwijs mogelijk en aantrekkelijk maakt.

In onze **selectiecriteria** bij de start én in het verdere verloop van de loopbaan van onderzoekers en onderwijzend personeel willen we rekening houden met belangrijke bibliometrische onderzoeksindicatoren enerzijds en een breed spectrum aan andere ervaringen en competenties anderzijds. Samen maken al deze kwantitatieve en kwalitatieve criteria de ideale match tussen mens en positie.

Dit betekent ook durven kiezen om een match niet te maken vanuit het besef dat wederzijdse verwachtingen niet op elkaar afgestemd kunnen worden en onze universiteit niet de ideale leer-,

werk- of onderzoeksplek is voor de op papier soms wel zeer waardevolle kandidaat of medewerker. Dit vraagt soms om onconventionele en genuanceerde keuzes maar VUB zou VUB niet zijn als ook dit niet tot onze eigenheid zou behoren.

Hoe waken wij over de kwaliteit van ons rekruterings- en selectieproces?

Het Europese Charter en de Code stimuleren VUB om te blijven evolueren en groeien in het vertalen van deze principes naar de HR-processen, zoals geëxpliciteerd in ons actieplan: HR strategie voor Researchers. Deze inspanningen werden meermaals erkend door het behalen van de 'HR Excellence for Research Award'.

Concreet focust het ideale rekruteringsproces bij VUB op een open, transparante, inclusieve en ondersteunende communicatie met aandacht voor een positieve ervaring van elke sollicitant. Wij zetten in op:

1. **Rekrutering:** Verbeterde communicatie over de waarden en eigenheden van VUB via onze employer brand op verschillende publicatie- en sociale mediakanalen, nationaal en internationaal, en op onze jobsite, zowel in het Nederlands als in het Engels.

Hiermee willen we een pool kandidaten aantrekken die ons in staat stelt om de meest geschikte kandidaat te kiezen met de beste match voor de actuele open plaats. Concreet:

- a. is deze pool niet te groot en niet te klein in aantal kandidaten;
 - b. voldoet een grote meerderheid van kandidaten aan alle minimaal gesteld eisen voor onderzoek, onderwijs, taal en groeipotentieel;
 - c. is de cultural fit met VUB, de faculteit en de onderzoeks- of vakgroep positief.
2. Gebruik van een **e-tool en digitaal sollicitatieplatform**, zowel in het Nederlands als het Engels, met adequate monitoring van onze instroomcijfers. Deze e-tool is een belangrijke ondersteuning bij het uitvoeren van het rekruterings- en selectieproces binnen de VUB. Dankzij deze digitale tool en het platform kunnen we ons proces uniformiseren, professionaliseren, stroomlijnen en toegankelijk maken voor alle kandidaten en leden van de selectiecommissie(s) op een gelijkvormige en gelijkwaardige manier. Bovendien investeren wij heel hard in opleiding en training van alle leden van de selectiecommissies over hun rol in rekrutering, leiderschap, gelijkheid en diversiteit (vb. biastraining). Last but not least kunnen we onze instroomcijfers beter opvolgen, monitoren en als basis gebruiken voor gerichte verbeter- en kwaliteitsacties.
 3. Ontwikkeling van een **toolbox** die leidinggevenden en leden van de selectiecommissies ondersteunt met concrete richtlijnen, tips en methodieken voor het doorlopen van het selectieproces op een open, transparante, kwalitatieve, eerlijke en inclusieve manier. De OTM-R principes maken hier integraal deel vanuit.
 4. **Kwaliteitsopvolging en compliance** van de R&S procedures door gespecialiseerd personeel uit de dienst Mens&Organisatie.
 5. **Feedback** naar alle kandidaten over het selectieproces en het resultaat van zijn/haar/hun kandidaatstelling. Standaard via mail, maar persoonlijk en meer uitgebreid op vraag.

Hoe ziet ons rekruterings- en selectieproces er concreet uit?

Online solliciteren

- Wij **publiceren** alle academische vacatures op onze eigen jobsite en op de jobsites van Euraxess & Academic Positions.

- Wij zetten in op een duidelijke Nederlands- en Engelstalige communicatie in onze **vacatureteksten** die we via verschillende nationale en internationale kanalen verspreiden. Daarin vind jij als potentiële kandidaat alle informatie terug over:
 - onze eigenheid als VUB en de vakgroep, onderzoeksgroep of dienst waarin je zal werken;
 - het specifieke onderwijs- of onderzoeksdomein van de openstaande positie;
 - het specifieke takenpakket van de openstaande positie;
 - de selectiecriteria;
 - de selectieprocedure.

In elke Nederlandstalige en Engelstalige vacaturetekst vind je een link naar onze jobsite.

- Via de **jobsite**, solliciteer je rechtstreeks voor de positie die best bij jou past of je solliciteert spontaan. Nadat je een account hebt aangemaakt, kan je:
 - een jobalert instellen voor posities waarin je interesse hebt,
 - je sollicitatiedossier beheren,
 - voor een (nieuwe) openstaande positie solliciteren.
- Je **sollicitatiedossier** is volledig als je daarin je CV, motivatiebrief en een kopie van het gevraagde en behaalde diploma opgeladen hebt. Ook andere, al dan niet bijkomend gevraagde, bijlagen kan je toevoegen.
- Ervaar je problemen bij het online solliciteren? Neem dan contact op met een medewerker van de dienst Mens&Organisatie via rekrutering@vub.be.

Selectieprocedure

- Na de uiterste sollicitatiedatum kan je niet meer solliciteren.
- De leden van de selectiecommissie maken de eerste **preselectie** van kandidaten op basis van CV en motivatiebrief.
- Doorsta je deze eerste preselectie? Dan nodigen wij je per e-mail uit, via ons online sollicitatieplatform, voor een interview met de selectiecommissie.
- De leden van de selectiecommissie zijn steeds deskundigen in het desbetreffende vakgebied die de OTM-R principes voor ogen houden bij het opnemen van hun rol en opdracht.
- De VUB streeft naar een inclusief personeelsbestand. Heb je specifieke noden of een beperking? Je kan steeds vragen naar redelijke aanpassingen waar nodig. Neem daarvoor contact op met de dienst Mens&Organisatie via rekrutering@vub.be.
- Tijdens het **gestructureerde interview** gaat de selectiecommissie met jou in gesprek over de verwachtingen van de job en de openstaande positie zoals ze in de vacaturetekst werden beschreven. Dit gebeurt voor alle kandidaten op een gestandaardiseerde en competentiegerichte manier.
- Maakt een onderwijsopdracht ook deel uit van het toekomstige takenpakket bij de openstaande positie? Dan moet je een uitgeschreven visie op onderwijs bezorgen en een **proefles** geven voor de leden van de selectiecommissie, aangevuld met een relevant doelpubliek.
- Optioneel kan de selectiecommissie **andere selectiemethodieken** inzetten voor optimale screening.
- Op basis van alle verkregen informatie over de verschillende weerhouden kandidaten, gaan de leden van de selectiecommissie in overleg en maken zij een ranking van de kandidaten.
- Heb je **vragen over de inhoud van de positie, het verloop of de uitkomst van de selectieprocedure**? Neem dan contact op met de contactpersoon die vermeld staat in het vacaturebericht.

- Kom je niet in aanmerking voor de openstaande positie? Dan krijg je hierover bericht via e-mail op het einde van de selectieprocedure.

Onboarding

- Ben jij de best gerangschikte kandidaat? Dan word je na een finaal gesprek en wederzijds akkoord voorgedragen om de positie in te vullen.
- De dienst Mens&Organisatie nodigt je per e-mail uit om alle noodzakelijke gegevens aan te vullen die nodig zijn voor de **opmaak van het personeelsdossier en de overeenkomst**.
- Zijn alle gegevens aangevuld en alle noodzakelijke documenten bezorgd? De dienst Mens&Organisatie verwerkt je dossier, maakt de overeenkomst op en stuurt je per e-mail informatie over de ondertekening van de overeenkomst en andere nuttige info.
- Op de **eerste dag van tewerkstelling** zal de onthaalverantwoordelijke en je leidinggevende je onthalen.
- De dienst Mens&Organisatie organiseert vier keer per jaar **een centrale onthaaldag** waar je kan kennismaken met alle verschillende diensten en vormen van dienstverlening van VUB als geheel. Schrijf je zeker in!

Ook de trainingsinitiatieven met oog op veiligheid die centraal en decentraal georganiseerd worden, zijn belangrijk om aan deel te nemen en horen bij een kwalitatief onthaal.