

## OTMR Policy VITO

VITO is een toonaangevende onafhankelijke onderzoeksorganisatie op het gebied van cleantech en duurzame ontwikkeling. VITO levert intelligente en kwalitatief hoogwaardige oplossingen die een concurrentievoordeel kunnen betekenen voor grote en kleine bedrijven. VITO biedt objectief onderzoek, studies en adviezen op basis waarvan de industrie en de overheid hun toekomstig beleid kunnen bepalen. VITO telt een 1000 tal medewerkers die mee vorm geven aan internationale projecten over de ganse wereld. 70% van de werknemers zijn onderzoekers. De groep van onderzoekers telt > 40 verschillende nationaliteiten. Jaarlijks komen er vacatures voor onderzoeksfuncties vacant. Onderzoek is immers de core-activiteit van VITO wat het hoge aandeel onderzoekers ten opzichte van de totale werknemerspopulatie verklaart. VITO gelooft in de meerwaarde van een open, transparant en merit based recruitment voor al zijn medewerkers. De onderzoekscyclus, gevisualiseerd in de 1-page strategie of de 'Applied Research Life Cycle', behoeft excellente onderzoekers om excellente, marktgerichte onderzoeksactiviteiten te ontplooiën en impact te creëren. (visual toevoegen) Begin 2016 behaalde VITO het Europese kwaliteitslabel 'HR Excellence in Research'. De werking van VITO werd getoetst aan en gealigneerd met de 40 clausules van het 'European Charter & Code for Researchers'. Hierop willen we nog verder inzetten en ontwikkelingen doorvoeren om ook naar de toekomst toe talentvolle medewerkers/onderzoekers aan te trekken en te behouden.

In 2015-2016 werd een zelfevaluatie en bevraging doorgevoerd bij onderzoekers met als doelstelling te bekijken of het rekruteringsproces van VITO in lijn ligt met de 40 clausules van het European Charter & Code for Researchers. Rond het thema rekrutering en selectie werden acties opgestart om de job-website aan te passen met enerzijds gerichte informatie over het aanwervingsproces en anderzijds relevante info over arbeidsomstandigheden en carrièremogelijkheden en voor de internationale kandidaten een luik rond "Living in Belgium".

Het selectieproces werd herzien en vereenvoudigd, en er werd een nieuwe training voor HR & Hiring Managers uitgewerkt ter ondersteuning van het open, transparant en merit based selecteren van de juiste kandidaat. Uiteraard kregen de topics uit de Code for Researchers extra aandacht in de training. Omdat VITO onboarding als een belangrijke stap in de succesvolle aanwerving erkent, werd het onboardingsproces ook volledig herzien.

## Open en Transparant

VITO hanteert een duidelijk inclusief rekruteringsbeleid dat gelijklopend is voor alle kandidaten en vacatures. Uitzondering is het proces voor doctoraten hetwelk duidelijk beschreven staat in het doctoraatsreglement. Deze wervingen gebeuren immers steeds in nauwe samenwerking met een universiteit.

Er wordt een brede mix van rekruteringskanalen (LinkedIn, Researchgate, Euraxess, Academic Positions, Stepstone,...) aangewend om de juiste talenten te bereiken. VITO zet in op nieuwe trends, maakt gebruik van sociale netwerken en werkt samen met gespecialiseerde wervings- en selectiepartners. Op deze manier worden vacatures bij een breed publiek bekendgemaakt. VITO hanteert moderne tools in het acquisitieproces. Kandidaten kunnen online een dossier opmaken waardoor ze gekoppeld worden aan het digitale HR- en rekruteringsplatform. Dit digitale proces vereenvoudigt de sollicitatieprocedure en laat toe snel en accuraat op kandidaturen te reageren. De kandidaat kan zijn/haar sollicitatie ook online opvolgen en beheren. De sollicitant krijgt automatisch een antwoord bij kandidaatstelling en er wordt naar gestreefd zo snel mogelijk feedback te geven. De kandidaat kan steeds terecht bij de recruiter voor vragen/opmerkingen binnen elke fase van het

rekruteringsproces. De coördinaten van de recruiter worden meegegeven zodat de kandidaat weet bij wie hij/zij terecht kan bij vragen. Er staat ook online per vacature duidelijk een contactpersoon vermeld.

Indien de kandidaat op gesprek wordt uitgenodigd en dit positief wordt bevonden, worden online testen uitgestuurd zodat de kandidaat deze van op afstand kan uitvoeren. Kandidaten kunnen geïnterviewd worden via Skype of andere online tools zodat hij/zij zich niet hoeft te verplaatsen en er kostenefficiënt gewerkt kan worden. Vanuit HR wordt alles aangewend om een zo goed mogelijke kandidaat experience te garanderen. Zo kan de kandidaat steeds feedback vragen over de status en ontvangen ze ook feedback gedurende het selectieproces.

VITO verwerkt kandidaatsgegevens conform de GDPR wetgeving wat betekent dat kandidaten hun gegevens ten alle tijden kunnen aanpassen of verwijderen.

In aanloop van de start zet VITO in op preboarding en onboarding. Het welzijn en welbevinden van nieuwe medewerkers is belangrijk, VITO tracht tijdens de eerste 100 dagen input te verzamelen van de starter om vinger aan de pols te houden omtrent zijn beleving. Verder krijgt elke medewerker onder andere een mentor toegewezen bij aanvang en wordt een introductieprogramma voorbereid als begeleiding en leidraad voor de eerste periode. In 2020 investeert VITO in een nieuwe tool om de sociale en functionele integratie van nieuwe medewerkers te bevorderen.

Ter ondersteuning van talentontwikkeling en carrière uitbouw van onderzoekers zet VITO in op Learning & Development (door een gevarieerd open aanbod) en de cyclus van Ontwikkel- en Prestatie Management.

## Merit Based

Iedereen betrokken bij het rekruteringsproces is een getrainde professional die de taal van de kandidaten spreekt en de kandidaturen objectief evalueert. Het rekruteringsproces bij VITO is naast “open en transparant” ook “merit based”. Om niet alleen academische kennis en onderzoekservaring een doorslaggevende rol te laten spelen en om naast de inhoudelijke ook de culturele fit te beoordelen, wordt gekeken naar inherente competenties, talenten, drijfveren en persoonlijkheid. Dit is uiteraard zowel met het oog op acquisitie als op retentie.

Om het aantrekken van internationaal (onderzoeks-)talent mogelijk te maken, hanteert VITO Engels als voertaal. In een uitzonderlijk geval wordt een vacature enkel in het Nederlands gepubliceerd (dan is de vlotte kennis van het Nederlands bij aanvang een absolute vereiste). De vacatures worden duidelijk en wervend opgesteld. Zowel de job als het gezochte profiel worden gericht weergegeven. Elke vacature omschrijft vaktechnische-, gedragscompetenties en persoonlijkheidseigenschappen. Zo weet de kandidaat meteen of hij/zij in aanmerking komt. Het testen gaat breder dan enkel de intelligentietesten. Ook persoonlijkheid, beroepswaarden,... worden in kaart gebracht om een zo passend mogelijk selectieproces te kunnen voeren.

Partijen betrokken in het rekruteringsproces (HR, Hiring managers) zijn getraind in het objectief bevragen van ervaringen en competenties om kandidaten zo objectief mogelijk te kunnen beoordelen en vergelijken.