

Rekruteren voor impact: OTM-R-beleid 2025–2030

Internationale en multidisciplinaire organisatie

Werken aan een duurzame toekomst

Een duurzame wereld is geen verre droom, maar een concreet doel waar VITO elke dag actief aan werkt. Met 1300 medewerkers van meer dan 65 nationaliteiten zet VITO als Europees toponderzoekscentrum wetenschappelijke inzichten om in baanbrekende technologische innovaties, AI-oplossingen en beleidsadvies. Dat doen we met één objectief: onze wereld een toekomst geven om naar uit te kijken.

Als science-to-technology partner staan we bedrijven, overheden en de samenleving bij in hun duurzaamheidstransitie. Dankzij onze multidisciplinaire aanpak en unieke labo-, opschalings- en testinfrastructuur ontwikkelen we tastbare technologische innovaties. Daarmee versnellen we de weg naar een regeneratieve economie waarbij de planetaire grenzen worden versterkt (elektrificatie en circulariteit voorop), naar slimme klimaatoplossingen voor veerkrachtige en veilige ecosystemen, en naar een gezonde leefomgeving voor de mens, die in balans is met de industrie, landbouw en natuur.

Onderzoek als motor van vooruitgang

Onderzoek is onze kernactiviteit. De meeste VITO-medewerkers zijn onderzoekers die werken binnen een dynamische cyclus van toegepast onderzoek. Hierin staan excellentie, internationalisering en valorisatie centraal. Deze onderzoekscyclus bepaalt rechtstreeks onze aanwervingsbehoeften, functieprofielen en selectiecriteria. Nieuwe aanwervingen spelen daarbij een strategische rol. Ze vormen een hefboom voor toekomstige ontwikkelingen. Daarom zetten we maximaal in op de kwaliteit en impact van ons talentacquisitieproces.

Talent als sleutel tot impact

Elk jaar zoeken we nieuwe collega's voor uiteenlopende functies: van onderzoeksprofielen tot experts in ICT, support en management. Elke nieuwe medewerker zien we als een waardevolle schakel in het versterken van onze impact en ambities. Daarom investeren we bewust in een open, transparant en op verdienste gebaseerd rekruteringsproces.

HR Excellence in Research: een kwaliteitslabel dat telt

In 2016 ontving VITO het Europese kwaliteitslabel 'HR Excellence in Research'. Dit bevestigt dat onze werking afgestemd is op de 40 principes van het 'European Charter & Code for Researchers'. In 2022 werd dit kwaliteitslabel succesvol verlengd. Het weerspiegelt onze toewijding aan kwaliteit en sluit naadloos aan bij onze waarden en ons rekruteringsbeleid.

Ons rekruteringsbeleid

Open, transparant en inclusief

Bij VITO hanteren we één helder, inclusief en uniform aanwervingsproces voor al onze vacatures: van onderzoeksfuncties tot ondersteunende en managementrollen. Enkel voor doctoraatsposities geldt een apart traject, in nauwe samenwerking met universiteiten en volgens het doctoraatsreglement.

Om de juiste talenten aan te trekken, verspreiden we onze vacatures via een brede mix van kanalen (LinkedIn, Euraxess, VDAB, Jobat, Indeed, gespecialiseerde wervings- en selectiepartners, ...). Zo bereiken we zowel nationale als internationale kandidaten.

Solliciteren kan snel en eenvoudig via ons digitaal HR- en rekruteringsplatform. Kandidaten kunnen hun sollicitatie in enkele klikken indienen, opvolgen en beheren. Bij elke kandidatuur ontvangen zij automatisch een bevestiging en we streven ernaar om zo snel mogelijk feedback te geven. Voor vragen kunnen kandidaten steeds terecht bij HR support of de betrokken recruiter.

Omdat we internationaal talent verwelkomen, publiceren we onze vacatures standaard in het Engels. Alleen wanneer vlotte kennis van het Nederlands een vereiste is, publiceren we de vacature enkel in het Nederlands. Elke vacature is helder en informatief opgesteld. We lichten de functie-inhoud en het gewenste profiel concreet toe, inclusief de gevraagde vaktechnische vaardigheden, gedragscompetenties en persoonskenmerken. Zo weet elke kandidaat meteen of de functie aansluit bij zijn of haar profiel.

Efficiënt en mensgericht

Het eerste gesprek vindt online plaats via Teams of een andere digitale tool. Zo vermijden we onnodige verplaatsingen en starten we het selectieproces op een kostenefficiënte manier. Wanneer het gesprek positief verloopt voor beide partijen, plannen we, indien haalbaar, een tweede gesprek in op locatie. We vinden het belangrijk dat kandidaten voor de start de werkomgeving kunnen ervaren en kennismaken met toekomstige collega's. Uiteraard houden we bij de planning van het gesprek op locatie rekening met de praktische haalbaarheid, zeker bij internationale kandidaten.

Tijdens elke fase van het selectieproces ontvangen kandidaten gerichte feedback over hun cv, het vorige gesprek en afgelegde testen ongeacht of ze al dan niet doorgaan naar een volgende ronde.

We verwerken alle gegevens van de sollicitanten volgens de GDPR-wetgeving. Kandidaten kunnen hun gegevens op elk moment zelf aanpassen of verwijderen.

We willen alle kandidaten van het eerste contact tot een mogelijke aanwerving een vlotte, transparante en respectvolle ervaring bieden.

Wat telt: talent en motivatie

Verdienste staat centraal

Bij VITO kijken we verder dan alleen academische kennis of onderzoekservaring. Wat kandidaten kunnen, wie ze zijn en wat hen drijft, maakt het verschil. Verdienste is dan ook een fundamenteel uitgangspunt in onze selectieprocedure.

Het traject start met een kennismakingsgesprek waarin wordt gepeild naar de technische kennis en achtergrond van de kandidaat. Als dat positief verloopt, volgen enkele online testen: een redeneertest en vragenlijsten rond persoonlijkheid en motivatie. Voor bepaalde functies (zoals leidinggevende rollen) worden deze testen vervangen door een uitgebreider assessment bij één van onze externe partners. Dit wordt altijd vooraf duidelijk besproken met de betrokken kandidaat.

Zo krijgen we een breed en genuanceerd beeld van de competenties, talenten, drijfveren en persoonlijkheid van de kandidaat. Op basis daarvan kunnen we inschatten of er een sterke match is, zowel inhoudelijk als op vlak van cultuur en samenwerking. De resultaten worden vervolgens uitgebreid besproken tijdens het tweede gesprek.

Eerlijk en objectief

Elke kandidaat verdient een eerlijke en gelijke kans. Daarom is iedereen die betrokken is bij het rekruteringsproces, van HR-medewerkers tot hiring managers en experts, opgeleid om objectief en professioneel te selecteren.

We ontwikkelden een eigen e-learningmodule die gericht is op eerlijke, kwalitatieve selectie met meerwaarde voor zowel de kandidaat als voor VITO. Medewerkers leren hierin hoe ze ervaringen en competenties gestructureerd en onbevooroordeeld kunnen bevragen, zodat elke kandidaat op een gelijke en transparante manier beoordeeld wordt. Omdat onderzoek aantoont dat we onbewust sneller geneigd zijn om mensen die op ons lijken positiever te beoordelen, besteden we in de e-learning extra aandacht aan diversiteit en inclusie. We reiken concrete handvaten aan om biases te herkennen en er bewust mee om te gaan tijdens het selectieproces.

Daarnaast gebruiken we een interne rekruteringsstool die het mogelijk maakt om kandidaten zowel individueel als in team te evalueren. Dankzij deze gecombineerde aanpak brengen we verschillende perspectieven samen en nemen we beslissingen op basis van een volledig en evenwichtig beeld.

Ondersteuning vanaf start tot doorgroei

VITO Onboarding App

VITO zorgt voor een warme en goed voorbereide start van elke nieuwe medewerker. Zodra een aanbod wordt uitgestuurd, krijgt de nieuwe medewerker toegang tot een persoonlijk profiel in de VITO Onboarding App. Via dit platform ontvangen nieuwe medewerkers nog vóór hun eerste werkdag stapsgewijs praktische en relevante informatie die hun sociale en functionele integratie bevordert.

Feedback als fundament

Het welzijn en welbevinden van nieuwe medewerkers hebben bij VITO hoge prioriteit. Via de Onboarding App verzamelen we gerichte feedback over zowel het rekruteringsproces als de eerste 100 dagen binnen de organisatie. Zo krijgt VITO inzicht in de eerste ervaringen van nieuwe medewerkers en kunnen we snel inspelen op noden of signalen.

Begeleiding en ontwikkeling

Elke nieuwe medewerker krijgt bij de start een mentor toegewezen en volgt een gestructureerd introductieprogramma dat ondersteuning en houvast biedt tijdens de eerste weken.

Ook op langere termijn investeert VITO actief in professionele groei. Via een breed en toegankelijk aanbod aan Learning & Development-initiatieven en een jaarlijkse cyclus van Ontwikkel- en Prestatie Management worden medewerkers gestimuleerd om hun talenten verder te ontwikkelen en hun loopbaan gericht uit te bouwen.

Een rekruteringsbeleid met toekomstvisie

VITO gelooft in de kracht van mensen. Door te blijven investeren in een open, transparant en op verdienste gebaseerd rekruteringsbeleid, bouwen we aan een werkomgeving waarin talenten kunnen groeien, samenwerken en bijdragen aan de oplossingen van morgen. Met deze aanpak willen we blijvend het verschil maken voor onze medewerkers en voor de samenleving.