

BELEIDSPPLAN BETREFFENDE DE IMPLEMENTATIE VAN DE OPEN, TRANSPARENT, MERIT-BASED RECRUITMENT PRINCIPES IN DE UHASSELT HR PROCEDURES

Open & transparant rekruteren

UHasselt benadrukt het belang van een open en transparante rekrutering met als voornaamste doelstelling het aantrekken en selecteren van het juiste talent voor een vacante betrekking. Dit door het maximaal bevragen van de interne en externe arbeidsmarkt zowel nationaal als internationaal. Hiervoor wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van gerichte online rekruteringskanalen. In samenspraak met de personeelsdienst wordt de juiste online rekruteringsmix bepaald om zodoende zo gerichte mogelijk de gepaste doelgroep voor de betreffende vacature te bereiken. Met het oog op het bereiken van internationale kandidaten wordt systematisch gebruik gemaakt van kanalen zoals Euraxess en academicpositions.eu. Via verkregen feedback van internationale sollicitanten en het evalueren van de instroom van internationale kandidaten is het onze intentie om de internationale instroom te blijven monitoren en via benchmarking met andere universiteiten hieromtrent gepaste acties te ondernemen.

Administratieve werklast verminderen

Om de administratieve werklast voor sollicitanten te verminderen werd bij UHasselt sinds 2012 een online sollicitatietool 'Beheer Vacatures' geïntroduceerd. Deze online tool verlaagt de drempel naar sollicitanten toe en biedt de mogelijkheid om hun sollicitatiedossier van op afstand mee op te volgen. Deze tool stelt de personeelsdienst en de aangeduide leden van de selectiecommissie eveneens in staat om de dossiers van sollicitanten correct en tijdig op te volgen en hen via e-mail te informeren omtrent de status van hun sollicitatie. Er werden doorheen de jaren verschillende optimalisaties doorgevoerd om het gebruiksgemak, toegankelijkheid en van het systeem te vergroten in functie van verkregen interne en externe feedback. Dit om de administratieve last voor de sollicitant tot een minimum te herleiden.

Wanneer een sollicitant een profiel heeft aangemaakt binnen de e-recruitment tool Beheer Vacatures, zijn/haar verplichte documenten (bv. diploma's en getuigschriften) heeft toegevoegd, blijft dit profiel bestaan. Dit maakt dat hij/zij dit bij een volgende nieuwe sollicitatie niet weer opnieuw dient te vervolledigen en het zich kandidaat stellen gemakkelijker en sneller kan gebeuren.

Ondersteuning & feedback

Het team werving en selectie beheert een algemene mailbox jobs@uhasselt.be waar kandidaten via e-mail bijkomende vragen kunnen stellen. Kandidaten worden eveneens via deze weg op de hoogte gehouden omtrent het verdere verloop van het selectieproces, uitnodigingen voor gesprekken, psychotechnische proeven/assessment center en feedback omtrent hun kandidatuur. Verkennende gesprekken met internationale sollicitanten worden

zoveel mogelijk via Skype georganiseerd, om zodoende onnodige verre verplaatsingen en onkosten voor de betrokken sollicitanten te vermijden.

Op de website van de UHasselt kan men steeds terecht voor een actueel overzicht van de administratief-technische en academische openstaande functies. Sollicitanten kunnen hier steeds terecht voor het raadplegen van informatie omtrent het volledige selectieproces, de voorziene stappen/selectie onderdelen en in de vacature wordt zoveel als mogelijk een tijdsindicatie meegegeven. Verder krijgt de sollicitant meer info over arbeidsvoorwaarden, functieklassen, opleidingsmogelijkheden, loopbaanbeleid en personeelsvoordelen.

In de vacaturetekst worden ook steeds de contactgegevens van de direct leidinggevende van de vacante functie vermeld, om sollicitanten de gelegenheid te geven om vooraf info in te winnen omtrent de functie, het team, werklocatie, doorgroeimogelijkheden, enz. Sollicitanten kunnen tijdens de volledige selectieprocedure ook steeds terecht bij het team werving en selectie in het geval van onduidelijkheden en vragen.

Als actiepunt formuleren we het verder optimaliseren en uitbreiden van de informatie op de vacaturewebsite omtrent bijvoorbeeld volgende elementen;

- wanneer is diploma noodzakelijk behaald,
- wat met taalvereiste,
- aangeven dat relevante ervaring in aanmerking kan genomen worden en erkend,
- wat is maximum duurtijd voor die specifieke aanstelling,
- wat zijn de objectieven van een aanstelling (bv. postdoc bursalen, hoe ziet de functie eruit).

Merit-based rekrutering

Door het meer formaliseren en structureren van het werving- en selectieproces is het de intentie om de kwaliteitsstandaarden binnen alle faculteiten en diensten tot op een gelijk niveau te brengen, waarbij de OTM-R principes als maatstaf en streefdoel worden gehanteerd. Een belangrijk element hierbij is te vermijden dat enkel academische kennis en onderzoekservaring als doorslaggevende factoren gehanteerd worden bij de aanwerving van academisch personeel. Naast kennis en ervaring dienen eveneens gedragsvaardigheden (competenties), ambities, motivatoren, enz. meegenomen worden bij de evaluatie van kandidaten. De OTM-R principes bieden hierbij de nodige houvast doorheen het rekruterings- en selectieproces, alsook om ervoor te zorgen dat er geen onnodige drempels worden gecreëerd. Bijvoorbeeld door het stellen van onrealistisch hoge eisen.

Kwaliteitscontrole & monitoring

Het team werving & selectie binnen de UHasselt personeelsdienst biedt ondersteuning en zorgt voor een continue kwaliteitscontrole inzake de opmaak van duidelijke vacatureteksten met de intentie om het juiste talent voor de vacature te triggeren en aan te zetten tot het zich kandidaat stellen. Dit gezien het belang dat er gehecht wordt aan employer branding, het aantrekken en behouden van talent, en de nog grotere rol die deze in de toekomst zal

spelen gezien de constante 'war for talent'. Om deze reden wordt ook steeds de nodige achtergrond over de organisatie, faculteit en/of dienst weergegeven in de vacaturetekst.

UHasselt maakt gebruik van het competentiewoordenboek van de Vlaamse Overheid om reeds bij het uitschrijven van de vacaturetekst de kritische competenties voor de functie mee in overweging te nemen, om deze vervolgens de kunnen beoordelen tijdens de verschillende stadia van het selectieproces. Het team werving en selectie biedt hieromtrent de nodige ondersteuning naar de verschillende faculteiten en diensten. De doelstelling is om naast een duidelijke omschrijving van het takenpakket en de verantwoordelijkheden van de functie, het verwachte diploma en ervaring eveneens aan te geven naar de sollicitant naar welke competenties de UHasselt op zoek is voor een specifieke functie. Competentiegerichte vacatureteksten zorgen ervoor dat zowel de werkgever als de werknemer beter kunnen inschatten of een bepaalde vacature al dan niet tegemoet komt aan hun verwachtingen, ambities en talenten.

De personeelsdienst van UHasselt creëerde in het verleden reeds een aantal gelegenheden in de vorm van workshops met als doelstelling het bekwamen van academische medewerkers die betrokken zijn in het rekruterings- en selectieproces, onder meer omtrent het bepalen van competenties en criteriumgericht interviewen. In de toekomst wenst de personeelsdienst verder in te zetten op het regelmatig en structureel aanbieden van trainingsmogelijkheden in het bijzonder rekening houdend met de OTM-R principes en dit tenminste aan een 2-jaarlijkse frequentie.

Het structureel informeren omtrent de OTM-R principes is een belangrijk actiepunt naar de toekomst toe. In een eerste fase worden de selectieprocedures (inclusief samenstelling selectiecommissies, aandacht voor gender binnen de commissie) per statuut gepubliceerd. In een tweede fase worden alle bestaande procedures (statuut ZAP, statuut AAP, RAS) gescreend a.d.h.v. de OTM-R criteria, aangepast en gepubliceerd op de website.

Het huidig sjabloon van selectieformulier voorziet in het toepassen van de meeste principes van OTM-R. Als actiepunt formuleren we de opmaak van een OTM-R selectiegids met tips en aandachtspunten die de leden van de selectiecommissie gemakkelijk kunnen consulteren.

De UHasselt heeft het verloop van de selectieprocedure voor de aanwerving van academisch personeel opgenomen in een reeks reglementen aangaande het academisch personeel. Deze zijn voor alle medewerkers beschikbaar via het UHasselt intranet. Ook de richtlijnen omtrent samenstelling van de selectiecommissie is hierin opgenomen.

UHasselt heeft de intentie om in de toekomst meer gebruik te maken van het European Framework for research Careers, door onder andere de 4 carrière profielen te integreren binnen onze vacature tool "Beheer Vacatures". Momenteel gebeurt het toewijzen van competenties nog vooral op maat en ad hoc binnen een faculteit of dienst. Naar de toekomst toe stelt UHasselt de doelstelling om gestandaardiseerde competentieprofielen op te maken voor elk carrière profiel en dit zodoende via een vacature sjabloon op te nemen in "Beheer Vacatures" opdat de OTM-R principes bij het ingeven van de vacatures gevolgd kunnen worden. Hierdoor dient het van bij aanvang duidelijk te zijn welke competenties, kennis en ervaring vereist en gewenst is.

Het huidige kwaliteitscontrole systeem bestaat enerzijds door het verplicht gebruik van vastgelegde templates en anderzijds door het kritisch nalezen van de selectie verslagen door de personeelsdienst. In de OTM-R policy van de Universiteit Hasselt wordt dit opgenomen opdat die garantie duidelijk zou zijn voor de sollicitanten.

Momenteel fungeert het team werving en selectie binnen de UHasselt personeelsdienst als eerste en rechtstreeks aanspreekpunt voor sollicitanten in het geval van klachten en/of het verkrijgen van feedback omtrent de stand van zaken en/of het niet weerhouden van hun kandidatuur. We formuleren het als actiepoint om de procedure inzake feedback en klachten duidelijk te vermelden op de website.

Het is momenteel reeds mogelijk om een reeks gegevens uit de tool Beheer Vacatures te halen met het oog op monitoring, reporting en evaluatie. We stellen het als een actiepoint om dit naar de toekomst toe in samenwerking met de dienst informatie bij UHasselt verder uit te breiden opdat de voornaamste indicatoren omtrent rekrutering en selectie structureel in kaart gebracht kunnen worden met het oog op het detecteren van tendensen en evoluties, en zodoende onze aanpak in functie hiervan verder te optimaliseren.

- Trend aandeel externe kandidaten
- Trend aandeel buitenlandse kandidaten
- Trend aantal ondervertegenwoordigde groepen (vrouwen)
- Aantal niet ingevulde vacatures (of langdurig zoeken)
- Aantal vacatures via Euraxess + aantal kandidaten van buitenland

Van daaruit wenst de UHasselt objectieven vast te leggen voor de elementen die belangrijk zijn voor goede internationale aanwervingen; jaarlijks wordt verslag uitgebracht aan het College van Decanen met een analyse van de trends ten opzichte van vooropgezette indicatoren

Uitbreiding en verdere professionalisering van de personeelsdienst. Recent (September 2017) werd het team werving en selectie bij UHasselt uitgebreid met een Stafmedewerker verantwoordelijk voor werving, selectie en interne mobiliteit. Het aanwerven van een Stafmedewerker met specifieke expertise binnen deze domeinen kadert binnen de doelstelling van de UHasselt om naar de toekomst toe de processen inzake werving, selectie en loopbaanbegeleiding verder te optimaliseren in de lijn met de OTM-R principes.