

OTM-R- CHECKLIST

<i>OTM-R checklist voor organisaties</i>					
	Open	Transparant	Op verdienste gebaseerd	Antwoord: ++ Ja, helemaal +/-Ja, substantieel -/+ Ja, gedeeltelijk -- Nee	Voorgestelde indicatoren (of meetvorm)
OTM-R-systeem					
1. Hebben we een versie van ons OTM-R-beleid online gepubliceerd (in de landstaal en in het Engels)?	X	X	X	++ Ja, helemaal	Het OTM-R-beleid voor onderzoekers wordt gepubliceerd op de externe website (zowel in de landstaal als in het Engels) Indicator: De OTM-R-checklist is op een zichtbare plaats op de website gepubliceerd
2. Beschikken wij over een interne handleiding met duidelijke OTM-R-procedures en -praktijken voor alle soorten functies?	X	X	X	-/+ ja gedeeltelijk	Er zijn momenteel al duidelijke richtlijnen in de vorm van een toolkit op het intranet beschikbaar voor hiring managers om hen te ondersteunen bij een meer kwalitatieve en op verdiensten gebaseerde screening van hun onderzoekspersoneel, waarbij de nadruk ligt op goede wervings- en selectieprocedures. Indicatoren: - OTM-R-beleid gevalideerd en op een zichtbare plaats gepubliceerd - Bijgewerkte wervingstoolkit met OTM-R-beleid beschikbaar voor management

3. Is iedereen die bij het proces betrokken is voldoende opgeleid op het gebied van OTM-R?	X	X	X	<i>-/+ ja gedeeltelijk</i>	HR organiseert jaarlijks een introductie-/trainingssessie voor nieuwe leidinggevenden waarin het wervingsproces wordt uitgelegd. Deze sessie is ook toegankelijk voor reeds ervaren leidinggevenden. De richtlijnen worden helder uitgelegd in een specifieke sectie op het intranet voor leidinggevenden. Indicatoren: -Richtlijnen bijgewerkt en gecommuniceerd -Integratie van richtlijnen in het nieuwe onboardingprogramma 2.0 voor leidinggevenden -Trainingen/informatiesessies voor leden van de selectiecommissie, bijvoorbeeld via een e-learning -Communicatieplan geëvalueerd voor gebruik van de toolkit (bijvoorbeeld door monitoring van de voltooiing van de training) -Positieve evaluatie van het wervingsproces en de onboarding door nieuwe medewerkers. We willen de mogelijkheid onderzoeken om de employee experience, en meer specifiek het wervingsproces en de onboarding, te monitoren via een enquête onder recente medewerkers (om te kijken of dit op een meer geautomatiseerde manier mogelijk is via de nieuwe tool)
4. Maken wij (voldoende) gebruik van e-recruitment tools?	X	X		<i>+/- ja substantieel</i>	UCLL gebruikt CV Warehouse als e-recruitmenttool die alle stappen in het wervingsproces bestrijkt. Via CV Warehouse wordt de vacature standaard gepubliceerd op verschillende externe kanalen (de website van UCLL zelf en 14 algemene wervingsplatformen).

					Nog geen publicatie op Euraxess Indicatoren: -Gebruik van aanvullende en internationale wervingskanalen zoals Euraxess: alle R&E-vacatures worden in het Engels gepubliceerd, tenzij kennis van het Nederlands een absolute vereiste is -Gebruik van CV-warehouse of een alternatieve tool voor een optimaal gebruik door evaluatie
5. Hebben wij een kwaliteitscontrolesysteem voor OTM-R?	X	X	X	--Nee	De werving van (R&E) personeel is grotendeels een decentraal proces. Omdat er aanvankelijk geen instellingsbreed OTM-R-beleid bestond, worden niet alle elementen van OTM-R systematisch voor alle medewerkers gemonitord en is er geen overkoepelend kwaliteitscontrolesysteem beschikbaar. Onderzoeksleidinggevenden die onderzoek aannemen, houden samen met HR-toezicht op relevante aspecten van OTM-R, zoals de inhoud van de vacatures. Indicatoren: -Gebruik van CV-warehouse of een alternatieve tool door hiring managers en HR voor een optimaal gebruik -Positieve evaluatie van het wervingsproces en de onboarding door nieuwe medewerkers. We willen de mogelijkheid onderzoeken om de werknemerservaring, en meer specifiek het wervingsproces en de onboarding, te monitoren via een enquête onder recente medewerkers (om te kijken of dit op een meer geautomatiseerde manier mogelijk is via de nieuwe tool)

6. Moedigt ons huidige OTM-R-beleid externe kandidaten aan om te solliciteren?	X	X	X	<i>+/-ja substantieel</i>	UCLL publiceert vacatures (onderzoeksopdrachten van 40% en meer) in eerste instantie intern, om de beschikbaarheid en geschiktheid van haar onderzoekers (die op contractbasis voor onbepaalde tijd of statutair in dienst zijn) te toetsen. Tenzij specifieke expertise vereist is die niet intern aanwezig is, kan de vacature bij uitzondering direct extern worden gepubliceerd. Voor managementfuncties binnen onderzoek vindt interne en externe publicatie altijd parallel plaats (intern en extern). UCLL gebruikt CV Warehouse als e-recruitmenttool die alle stappen in het wervingsproces bestrijkt. Via CV Warehouse wordt de vacature standaard gepubliceerd op een breed scala aan externe kanalen. Informatie over werken bij UCLL kan teruggevonden worden op de website van de hogeschool en/of in de vacature. Arbeidsvoorwaarden UCLL Indicatoren: -Positieve trend in het aandeel sollicitanten van buiten UCLL voor R&E-vacatures -OTM-R-beleid gevalideerd en gepubliceerd op een zichtbare plaats (website van de wervingssectie UCLL)
7. Is ons huidige OTM-R-beleid in lijn met het beleid om onderzoekers uit het buitenland aan te trekken?	X	X	X	<i>-/+ ja gedeeltelijk</i>	In het nieuwe UCLL OTM-R-beleid leggen we vast dat we stapsgewijs meer willen inzetten op het aantrekken van internationale onderzoekers, onder andere door het publiceren van de vacatures in het

					Engels (bijvoorbeeld via publicatie op Euraxess) en door een nieuw employer branding-programma. Indicatoren: -Positieve trend in het aandeel sollicitanten uit het buitenland voor R&E-vacatures -Toenemend gebruik van aanvullende en internationale wervingskanalen zoals Euraxess: alle R&E-vacatures worden in het Engels gepubliceerd, tenzij kennis van het Nederlands een absolute vereiste is -Employer branding project met aandacht voor diversiteit
--	--	--	--	--	---

8. Is ons huidige OTM-R-beleid in lijn met het beleid om ondervertegenwoordigde groepen aan te trekken?	X	X	X	<i>+/-ja, substantieel</i>	UCLL, waaronder de R&E-centra, onderschrijft de principes van 'inclusief onderwijs' en heeft hieromtrent een duidelijke visie en beleid, waarvoor op het intranet een specifiek en uitgewerkt onderdeel is voorzien. In alle door de hogeschool goedgekeurde vacatures is een diversiteits- en genderverklaring opgenomen, die in elke vacature vermeld staat: <i>' UCLL wil een omgeving creëren waarin alle talenten maximaal tot ontplooiing kunnen komen. We selecteren kandidaten op basis van hun competenties, passies en talenten, ongeacht gender, leeftijd, culturele herkomst, nationaliteit, functiebeperking, ... '</i>. Inclusie en diversiteit worden expliciet genoemd in het OTM-R-beleid. Dit onderwerp, zoals vastgelegd in het OTM-R-beleid, is opnieuw opgenomen als een van de belangrijkste elementen in de nieuwe UCLL-strategie 2025-2030. Bij het behalen van de inclusiedoelstellingen houden we rekening met het advies dat is geformuleerd in het kader van een recente externe audit. We werken ook samen met experts van het R&E-team 'Inclusive Society' om de huidige situatie met betrekking tot HR-processen te analyseren en acties te formuleren. Indicatoren: -Positieve trend in het aandeel kandidaten van ondervertegenwoordigde groepen - Meer publicatiekanalen om een diverser publiek te bereiken. - Geactualiseerd en uitgebreider gebruik van een set competenties om selectie te objectiveren.
---	---	---	---	----------------------------	---

9. Is ons huidige OTM-R-beleid in lijn met het beleid om onderzoekers aantrekkelijke arbeidsomstandigheden te bieden?	X	X	X	<i>+/-ja, substantieel</i>	Met het nieuwe OTM-R-beleid wil UCLL een inclusieve, duurzame en eerlijke leer-, werk- en leefomgeving creëren die ingaat op het moment van indiensttreding. Er zijn al diverse maatregelen genomen om onderzoekers aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden te bieden. UCLL stimuleert multidisciplinaire samenwerkingsomgevingen https://intranet.UCLL.be/nl/medewerker/research-expertise/visie-en-beleid/beleid-en-visie-onderzoek-dienstverlening De uitgebreide internationaliseringsstrategie UCLL heeft als doel internationalisering op alle niveaus van de instelling te verankeren. UCLL .be/nl/content/omvattende-internationalisering- UCLL CPBW is geïnstalleerd en een gedragscode is van kracht, conform de Belgische wetgeving. R&E heeft een manifest over hoe onderzoekers met elkaar samenwerken. https://www.youtube.com/watch?v=eGhct1iNSxU In België is er een strikte wetgeving met betrekking tot arbeid voor hogescholen/universiteiten (een uitgebreide arbeidswetgeving voor de 'contractuele medewerkers', en de codex hoger onderwijs voor de 'statutaire medewerkers') die een goede basis/kader biedt voor de hogescholen/universiteiten over hun HR-beleid/-praktijken.

				UCLL biedt veel flexibiliteit in de werkorganisatie: flexibele werktijden, telewerken en hybride werken. Zie ook de recente Belgische wetgeving hierover, 'recht op deconnectie', die organisaties helpt bij een betere en meer gestructureerde aanpak en kader. Dit kan ons helpen bij het aantrekken en behouden van talent uit verschillende regio's of landen door flexibele werkmogelijkheden aan te bieden. UCLL voert regelmatig welzijnsenquêtes uit onder haar werknemers om dit te monitoren en beleid en actieplannen te ontwikkelen. UCLL biedt een breed scala aan trainingen en loopbaanontwikkeling (bijvoorbeeld door interne loopbaancoaching aan te bieden). We zullen ons beoordelingsproces verbeteren door een 'continue feedback'-cultuur te introduceren. Sinds Q2 2025 is er een nieuw proces om regelmatige follow-upmomenten tussen medewerker en N+1 te bevorderen, rekening houdend met individuele noden (niet langer beperkt tot 1x per jaar), waarbij er sprake is van een gedeelde verantwoordelijkheid en het initiatief door zowel leidinggevende als medewerker kan worden genomen. Door inclusie en diversiteit op te nemen in de strategie 2025-2030 wil UCLL een inclusieve, duurzame en eerlijke leer-, werk- en leefomgeving creëren voor alle medewerkers. UCLL is nog niet volledig georganiseerd om de onboarding en ondersteuning van niet-Nederlandstalige onderzoekers te organiseren.
--	--	--	--	---

					Indicatoren: -Een goede score behouden op de welzijnsenquête -Succesvolle implementatie van een open feedbackcultuur - Trainingen voor HR-professionals om adequate HR-ondersteuning en advies te bieden aan Engelstalige/internationale kandidaten -Vertaling van het HR-intranet en HR-gerelateerde documenten in het Engels
10. Hebben we middelen om te controleren of de meest geschikte onderzoekers solliciteren?				--Nee	Nog niet volledig (zie ook vraag 5) Ons OTM-R-beleid, en daarnaast de bijgewerkte wervingstoolkit, zullen het selecteren van de juiste kandidaat met de juiste competenties voor de functie verbeteren Indicatoren: -Bijgewerkte toolkit voor hiring managers -Nieuwe competenties in gebruik -Monitoring van de prestaties na indiensttreding
Reclame- en aanvraagfase					
11. Hebben we duidelijke richtlijnen of sjablonen (bijv. EURAXESS) voor het plaatsen van advertenties?	X	X		-/+ ja gedeeltelijk	Er zijn momenteel trainingen en richtlijnen beschikbaar voor hiring managers. HR biedt een standaard vacaturetemplate voor elke interne/externe publicatie. Deze templates zullen worden verfijnd wanneer de OTM-R-principes verder worden geïmplementeerd in onze standaardpraktijken. UCLL ontwikkelt en implementeert geactualiseerde en functiespecifieke vacaturetemplates, afgestemd op de verschillende functies binnen het onderzoeksdomein. Deze templates weerspiegelen de

					diversiteit aan onderzoeksfuncties (bijv. junior onderzoeker, projectcoördinator, ...) en bevatten duidelijke en transparante informatie over de functie-inhoud, vereiste competenties, carrièreperspectieven en selectiecriteria. Het doel is om de kwaliteit en consistentie van vacatures te verbeteren, de transparantie in het wervingsproces te vergroten en de employer branding van UCLL te versterken, met bijzondere aandacht voor inclusieve en genderneutrale taal. Deze kunnen als basis dienen, maar kunnen nog worden verfijnd in functie van de specifieke vereisten. Indicatoren: -Ontwikkeling van aanvullende vacaturetemplates op basis van de nieuwe employer branding en EVP, met bijzondere aandacht voor inclusieve en genderneutrale taal voor de verschillende onderzoeksfuncties, die als basis kunnen dienen voor het schrijven van vacatures.
12. Nemen wij in de vacaturetekst referenties/links op naar alle elementen die in het betreffende onderdeel van de toolkit worden genoemd?	X	X		--Nee	Nog niet, toolkit moet nog worden bijgewerkt/beoordeeld Indicator: (bijgewerkte) templates beschikbaar en gebruikt voor elke vacature
13. Maken we optimaal gebruik van EURAXESS om ervoor te zorgen dat onze onderzoeksvacatures een breder publiek bereiken?	X	X		--Nee	Nog niet Indicatoren: -Toenemend gebruik van aanvullende en internationale wervingskanalen zoals Euraxess: alle R&E-vacatures worden in het Engels gepubliceerd, tenzij kennis van het Nederlands een absolute vereiste is

					- Positieve trend in aandeel sollicitanten van buiten UCLL door monitoring van interne/externe en internationale kandidaatverhoudingen
14. Maken wij gebruik van andere tools voor vacatureadvertenties?	X	X		<i>-/+ ja gedeeltelijk</i>	CV Warehouse voor publicaties en opvolging. Via CV Warehouse wordt de vacature gepubliceerd op verschillende kanalen naast de website van de hogeschool. Actueel is er nog geen publicatie op Euraxess Indicator: -Toenemend gebruik van aanvullende en internationale wervingskanalen zoals Euraxess: alle R&E-vacatures worden in het Engels gepubliceerd, tenzij kennis van het Nederlands een absolute vereiste is
15. Houden wij de administratieve lasten voor de kandidaat tot een minimum beperkt?	X			<i>++ ja, helemaal</i>	De e-recruitmenttool CV Warehouse maakt de sollicitatieprocedure gestandaardiseerd en communicatie & follow-up efficiënt
Selectie- en evaluatiefase					
16. Zijn er duidelijke regels voor de benoeming van selectiecommissies?		X	X	<i>--Nee</i>	Te organiseren. UCLL zal het proces van het benoemen van selectiecommissies formaliseren en duidelijke richtlijnen publiceren. Dit zal zorgen voor consistentie en transparantie in de werving. De richtlijnen beschrijven de samenstelling van selectiecommissies, de rollen en verantwoordelijkheden van commissieleden en de procedures voor het afnemen van interviews en evaluaties. Indicator: -Richtlijnen bijgewerkt ontwikkeld en gecommuniceerd
17. Zijn er duidelijke regels over de samenstelling van selectiecommissies?		X	X	<i>--Nee</i>	Te organiseren.

					UCLL bepaalt in het OTM-R-beleid dat maximaal 2/3 van de leden van de selectiecommissie voor onderzoekers van hetzelfde geslacht mogen zijn. Leidinggevend worden aangemoedigd (maar dit is niet verplicht) om externe deskundigen uit te nodigen om deel uit te maken van de selectiecommissie. UCLL zal het proces van het benoemen van selectiecommissies verder formaliseren en duidelijke richtlijnen publiceren. Dit zal zorgen voor consistentie en transparantie bij de werving. De richtlijnen zullen de samenstelling van selectiecommissies, de rollen en verantwoordelijkheden van commissieleden en de procedures voor het afnemen van interviews en evaluaties beschrijven. Indicatoren: -Monitoring van de samenstelling van de selectieleden -Richtlijnen bijgewerkt ontwikkeld en gecommuniceerd
18. Zijn de commissies voldoende genderevenwichtig?		X	X	--Nee	Zie vraag 17. Indicator: - Een meer diverse en representatieve samenstelling van de selectiecommissie (followo-up door monitoring)
19. Hebben we duidelijke richtlijnen voor selectiecommissies die helpen bij het beoordelen van 'verdienste' op een manier die leidt tot de selectie van de beste kandidaat?			X	-/+ ja gedeeltelijk	UCLL heeft een leidraad ontwikkeld voor selectiegesprekken. Deze is beschikbaar op het intranet en in trainingen ter ondersteuning van leidinggevend (advies over de structuur van het gesprek, het soort vragen dat tijdens het gesprek gesteld kan worden, de STARR-methodologie, enz.).

					Deze leidraad dient te worden bijgewerkt volgens de principes van het OTM-R-beleid. Artikel V,134 van het Besluit van de Vlaamse Regering houdende codificatie van de bepalingen van het decreet betreffende het hoger onderwijs bepaalt dat een aanstelling gemotiveerd moet zijn. Binnen UCLL streven wij naar een gelijke behandeling van alle medewerkers en dit kader dient er tevens toe om de werving van ATP- en contractpersoneel te vergemakkelijken en te motiveren. Indicator: -Updaten van de wervingstoolkit/schriftelijke richtlijnen bij in overeenstemming met het OTM-R-beleid.
Benoemingsfase					
20. Informeren wij alle kandidaten aan het einde van de selectieprocedure?		X		<i>++ ja, helemaal</i>	Aan het einde van de procedure worden alle kandidaten op de hoogte gebracht van de uitkomst van de sollicitatie. Kandidaten die niet slagen voor de schriftelijke selectieprocedure, ontvangen een e-mail waarin staat dat ze contact met ons kunnen opnemen voor feedback op hun sollicitatie. Kandidaten die een gesprek hebben gehad en niet door zijn naar de volgende fase, ontvangen individuele feedback per telefoon. Alle interne medewerkers die solliciteren, ontvangen altijd individuele feedback.
21. Geven wij voldoende feedback aan geïnterviewden?		X		<i>++ ja, helemaal</i>	Kandidaten die niet slagen voor de cv-selectie, ontvangen een e-mail waarin staat dat ze contact met ons kunnen opnemen voor feedback op hun

					sollicitatie. Kandidaten die een gesprek hebben gehad en niet door zijn naar de volgende fase, ontvangen individuele feedback per telefoon. Alle interne medewerkers die solliciteren, ontvangen altijd individuele feedback. Indicator: Richtlijnen of training voor de leden van de selectiecommissie (zie indicatorvraag 3)
22. Hebben wij een passend klachtenmechanisme?		X		<i>+/- Ja, substantieel</i>	Betreffende het gebruik van persoonsgegevens in het algemeen (AVG): kandidaten hebben het recht om een klacht over de verwerking van hun persoonsgegevens rechtstreeks bij UCLL in te dienen (contactformulier beschikbaar op het intranet) of om contact op te nemen met de Belgische Gegevensbeschermingsautoriteit. Bij UCLL is er een interne klachtenprocedure. Voor externe sollicitanten heeft UCLL geen officiële klachtenprocedure, maar wordt verwezen naar de Raad van State. Bovendien is de contactpersoon die in de vacature vermeld staat altijd het eerste aanspreekpunt voor klachten. Indicatoren: -Specifieke klachtenprocedure uitgewerkt en online gepubliceerd -Klachtenprocedure en aanspreekpunt toegevoegd in elke vacature - Regelmatige monitoring van klachten
Algemene beoordeling					

23. Beschikken wij over een systeem om te beoordelen of OTM-R zijn doelstellingen verwezenlijkt?				--Nee	UCLL beschikt nog niet over een toezichthoudend en alomvattend monitoringsysteem voor OTM-R. Het vaststellen van de doelstellingen van OTM-R en het opzetten van een monitoringsysteem zullen deel uitmaken van de acties. Indicatoren: -Evalueren van het gebruik van CV-warehouse of een alternatieve tool door hiring managers en HR voor een optimaal gebruik -Positieve evaluatie van het wervingsproces en de onboarding door nieuwe medewerkers. We willen de mogelijkheid onderzoeken om de employee experience, en meer specifiek het wervingsproces en de onboarding, te monitoren via een enquête onder recente medewerkers (en kijken of dit op een meer geautomatiseerde manier mogelijk is via de nieuwe tool)
---	--	--	--	--------------	--