rvo-society
bring science to life.
your life.

RVO-SOCIETY

Good Governance Charter

Roger Van Overstraeten Society vzw | Deze editie van het Good Governance Charter werd goedgekeurd door de Raad van Bestuur en gepubliceerd na de statutaire jaarvergadering van 14 mei 2025.

rvo-society
bring science to life.
your life.

Inhoud

1. Inleiding 3
Doel van het Good Governance Charter 3
Toepassingsgebied 3
Herzieningsfrequentie 3
2. Missie en Visie 3
Missie RVO-Society 3
Missie Brightlab 3
Missie Scivil 3
Visie 4
3. Algemene informatie over de organisatie 4
Identificatie 4
Structuur en organisatie 4
4. Waarden als basis voor beleid 6
Kernwaarden 6
(Gender)gelijkheid, diversiteit en inclusie, kansarmoede, integriteit 7
Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's) 9
5. Principes van Good Governance 10
Transparantie 10
Belangenconflicten en onafhankelijkheid 10
Privacy en gegevensbescherming 10
6. Organen van de Vereniging 11
Algemene Vergadering 11
Raad van Bestuur 11
Algemeen Directeur en Coteam 12
Personeel en consultants 13
7. Verantwoording en rapportage 14
Evaluatie 14

rvo-society
bring science to life.
your life.

1. Inleiding

Doel van het Good Governance Charter

Het waardenkader waarmee en de manier waarop RVO-Society haar ambitieuze doelen wil realiseren, zijn vastgelegd in dit Good Governance Charter (GGC). Dit document biedt richtlijnen voor transparant, ethisch en effectief bestuur binnen de organisatie en haar dochterorganisaties Brightlab en Scivil.

Toepassingsgebied

Het GGC is van toepassing op alle activiteiten en beslissingen van RVO-Society, Brightlab en Scivil. Het geldt voor bestuurders, medewerkers en partners die betrokken zijn bij de uitvoering van de missie en doelstellingen van de organisatie.

Herzieningsfrequentie

Dit GGC wordt minstens om de drie jaar geëvalueerd en indien nodig bijgewerkt om in lijn te blijven met veranderende maatschappelijke, juridische en organisatorische contexten. Indien er zich belangrijke ontwikkelingen voordoen, kan een tussentijdse herziening plaatsvinden.

2. Missie en Visie

Missie RVO-Society

Bij RVO-Society geloven we dat wetenschap en innovatie de sleutel zijn tot een betere toekomst. **Onze missie is om de wetenschappelijke geletterdheid van alle mensen te versterken, zodat zij weerbaar en wendbaar blijven in een snel veranderende en (hoog)technologische wereld.** We willen de logische schakel vormen tussen onderzoek en maatschappij. We vertalen baanbrekend onderzoek naar de leefwereld van burgers en gaan er samen mee aan de slag.

Missie Brightlab

Brightlab stoomt jongeren klaar voor de uitdagingen van de 21ste eeuw met stimulerend, krachtig en innoverend STEM-onderwijs.

Missie Scivil

Scivil bouwt bruggen voor betere burgerwetenschap. Als Vlaams kenniscentrum voor citizen science, is Scivil een katalysator en matchmaker die alle partijen, kennis en tools bij elkaar brengt met het oog op sterke citizenscience-projecten.

Visie

RVO-Society verhoogt de wetenschappelijke geletterdheid van burgers:

Door wetenschap en innovatie toegankelijk te maken voor een breed publiek.
RVO-Society vertaalt complexe wetenschap en innovaties naar een breed publiek. We laten zien hoe wetenschap en technologie bijdragen aan de verwezenlijking van maatschappelijke doelen.

Door impact te vergroten en versterken via samenwerking.
RVO-Society wil zoveel mogelijk mensen bereiken en impact vergroten door het aangaan van partnerschappen en het uitbouwen van een netwerk van organisaties die dezelfde doelstellingen nastreven.

Door een breed publiek tools aan te reiken om zelf aan de slag te gaan.
RVO-Society wil het brede publiek tools aanreiken om zelf met wetenschap en innovatie aan de slag te gaan, hun talenten te ontwikkelen en hen vaardig te maken, nu en morgen.

Deze visie wordt vertaald en geconcretiseerd naar de specifieke doelgroepen in de pijlers Brightlab en Scivil.

3. Algemene informatie over de organisatie

Identificatie

Roger Van Overstraeten Society vzw (RVO-Society) werd in 2001 opgericht ter nagedachtenis van Prof., Dr., Ir. Roger baron Van Overstraeten, de bedenker, initiatiefnemer, medeoprichter en eerste Algemeen Directeur van imec. De organisatie is een Vereniging zonder Winstoogmerk (vzw) met zetel op Kapeldreef 75, 3001 Leuven (België). RVO-Society is ingeschreven in de Belgische Kruispuntdatabank der Ondernemingen onder het nummer 0472.880.542 (RPR Leuven).

Structuur en organisatie

Juridische structuur

RVO-Society werd opgericht onder de vorm van een Vereniging zonder Winstoogmerk (vzw), waarvan de werking wordt geregeld door het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (WVV). Deze juridische structuur kan worden gekaderd binnen het principe van de vrijheid van vereniging, van oudsher voorgeschreven door de Belgische grondwet. Het is een autonome juridische structuur met eigen vermogen, eigen verbintenissen en verantwoordelijkheden.

De Vereniging wordt beheerd door de twee wettelijke organen: de Algemene Vergadering en de Raad van Bestuur. Het dagelijks bestuur van de Vereniging wordt toevertrouwd aan de Algemeen Directeur.

rvo-society
bring science to life.
your life.

Inhoudelijke pijlers: Scivil en Brightlab

Binnen RVO-Society opereren Brightlab en Scivil als twee aparte pijlers met een eigen focus en doelstellingen. Deze structuur maakt het mogelijk om specifieke doelgroepen beter te bereiken en initiatieven doelgericht te ontwikkelen.

Scivil functioneert als kenniscentrum en netwerkorganisatie voor citizen science in Vlaanderen. Het brengt burgers, wetenschappers, beleidsmakers en professionals uit het werkveld samen om citizen science te promoten, ondersteunen en versterken. Hiertoe zet Scivil sterk in op capaciteitsopbouw, coaching en matchmaking, zodat citizen science kan bijdragen aan uitmuntend wetenschappelijk onderzoek en datagedreven beleidsvorming.

Brightlab richt zich op het stimuleren van jongeren en leerkrachten in het STEM-domein (Science, Technology, Engineering en Mathematics). Dit gebeurt via innovatieve lesmethoden, inspirerende workshops en professionele ondersteuning voor onderwijsinstellingen. Brightlab speelt in op de nood aan wetenschappelijk en technologisch talent en zet in op ervaringsgericht leren en toekomstgerichte vaardigheden.

2018: Scivil, het kenniscentrum voor citizen science

Scivil werd in 2018 voorbereid en in 2019 gelanceerd om citizen science in Vlaanderen te stimuleren en versterken. Het kenniscentrum wil de samenwerking tussen alle delen van de quadruple helix; burgers, onderzoekers, beleidsmakers en organisaties, versterken door het uitbouwen van een citizenscience-netwerk en door te fungeren als kennishub die richtlijnen, tools en best practices verzamelt en verspreid.

Citizen science maakt het mogelijk dat burgers actief bijdragen aan wetenschappelijk onderzoek door data te verzamelen, analyses te maken en inzichten te delen. Scivil faciliteert deze samenwerking en zorgt voor kwaliteitsvolle projecten die een wetenschappelijke en maatschappelijke meerwaarde bieden. Thema's die aan bod komen, zijn onder andere milieu, gezondheid, astronomie, taal, mobiliteit en natuur.

2020: Brightlab, het STEM-onderwijslabo

In 2020 werd Brightlab geïnstalleerd om het STEM-onderwijs naar een hoger niveau te tillen. De nood aan wetenschappelijk en technologisch talent groeit, en Brightlab speelt hierop in door innovatieve onderwijsmethoden en hands-on ervaringen te bieden aan jongeren en leerkrachten.

Brightlab focust op 'teach the teacher'-programma's, waarbij leerkrachten worden ondersteund met didactische methodes en tools om STEM-vakken aantrekkelijker en effectiever te maken, zodat elke klas een 'klas van de toekomst' wordt. Daarnaast ontwikkelt Brightlab praktijkgerichte leeromgevingen, waarin jongeren via experimenten en projecten hun vaardigheden ontwikkelen. Technologie en wetenschap zijn niet meer weg te denken uit de samenleving, en Brightlab helpt jongeren om deze realiteit te omarmen en zich voor te bereiden op de toekomst.

Partners aan de Vereniging

Selectiecriteria

De Vereniging kiest haar partners op basis van gedeelde waarden, expertise en hun bijdrage aan de missie en doelstellingen van RVO-Society, Brightlab en Scivil. Samenwerkingen met academische instellingen, bedrijven, overheden en maatschappelijke organisaties versterken de impact van de organisatie door het bundelen van complementaire kennis en middelen. Door deze samenwerkingen kunnen educatieve en wetenschappelijke projecten breder reiken en effectiever worden uitgevoerd.

Rol van partners

Partners dragen bij aan de missie van RVO-Society door expertise, middelen en netwerken ter beschikking te stellen en/of actief bij te dragen aan projecten en initiatieven. Dit kan onder meer via cocreatie van programma's en tools, het aanbieden van infrastructuur, wetenschappelijke kennis of financiële ondersteuning. Samenwerkingen zijn steeds gericht op het vergroten van maatschappelijke impact en het realiseren van innovatieve en inclusieve oplossingen.

Evaluatie van samenwerkingen

Om de effectiviteit en relevantie van samenwerkingen te waarborgen, worden deze periodiek geëvalueerd. Hierbij wordt gekeken naar de impact, wederzijdse meerwaarde en de mate waarin de samenwerking aansluit bij de strategische en operationele doelstellingen van de organisatie. Daarnaast wordt nagegaan in hoeverre de samenwerking duurzaam is en beide partijen actief betrokken blijven. Op basis van deze evaluaties wordt bijgestuurd waar nodig, zodat partnerschappen blijvend bijdragen aan de missie en ambities van de organisatie.

4. Waarden als basis voor beleid

Kernwaarden

De growth mindset is onze basishouding.

We zien onszelf en de maatschappij als een lerend netwerk. Nieuwe technologieën, wetenschappelijke vooruitgang en manieren van samenleven en werken komen voortdurend op ons af, we gaan geen uitdagingen of kansen uit de weg, en we benaderen die met een open en kritisch-positieve blik. Leren is voor ons niet altijd lineair voorwaarts; het is ook groeien door fouten, door vallen en opstaan. We kijken terug op onszelf om te leren en te verbeteren en planten zaadjes voor groei bij onze doelgroep. We stimuleren nieuwsgierigheid, nuance, onderbouwde standpunten en dialoog, zowel binnen onze organisatie als in onze werking naar buiten toe. Zo versterken we het denkvermogen dat nodig is om actief, weerbaar en bewust mee te bouwen aan een complexe samenleving.

rvo-society
bring science to life.
your life.

Innovatie is wat ons drijft.

Innovatie is ons vertrekpunt. We vertalen innovatief wetenschappelijk en technologisch onderzoek naar inzichten en toepassingen op maat van onze doelgroepen. Daarbij blijven we steeds zelf zoeken naar innovatieve methodieken om zoveel mogelijk mensen te bereiken, te beroeren en te bewegen.

Verbondenheid is onze kracht.

We zien het als onze missie om iedereen mee te krijgen in de snel veranderende en hoogtechnologische wereld, en dat doen we samen. Elk teamlid draagt bij aan ons succes. We zoeken ook actief verbinding met organisaties die onze missie delen. We bouwen sterke allianties op, met als doel samen onze impact te vergroten, en meer mensen wendbaar en weerbaar te maken in de samenleving van de 21ste eeuw.

(Gender)gelijkheid, diversiteit en inclusie, kansarmoede, integriteit

RVO-Society hecht groot belang aan het bevorderen van (gender)gelijkheid, diversiteit en inclusie, zowel in de interne werking als in de manier waarop we met onze doelgroepen en partners samenwerken. We geloven dat het actief ondersteunen van gelijke kansen voor iedereen essentieel is voor het realiseren van onze missie en het creëren van een rechtvaardige en inclusieve samenleving. We houden rekening met bredere maatschappelijke uitdagingen zoals kansarmoede, vergrijzing, ondervertegenwoordiging in STEM, en het bereiken van burgers en jongeren met uiteenlopende achtergronden en visies.

Gelijkheid

Volledig in lijn met onze missie dat wetenschap en technologie voor iedereen toegankelijk moet zijn, streven we naar een inclusieve benadering waarbij mensen van alle leeftijden, genders, achtergronden en sociaaleconomische omgevingen bereikt worden. We willen maatschappelijke stereotypen doorbreken en tonen dat STEM-professionals, wetenschappers en onderwijsprofessionals uit diverse profielen en een brede populatie kunnen komen. Dit vertaalt zich in de integratie van atypische rolmodellen in onze activiteiten, waaraan meisjes en mensen van diverse achtergronden zich kunnen identificeren. We creëren awareness voor genderverschillen in de aanpak voor STEM-activiteiten bij leerkrachten en stimuleren de inclusie van diverse burgers in citizen science. We werken samen met intermediaire organisaties die dicht bij onze specifieke doelgroepen staan, zoals organisaties gericht op kansarmoede. Om de aandacht hiervoor voldoende op de voorgrond te houden, organiseren we jaarlijkse een gemeenschappelijk trainingsmoment en worden deze acties geïntegreerd in onze doelstellingen en partnerschappen.

Integriteit

Integriteit vormt de basis van alles wat we doen. We streven naar een werkomgeving waarin transparantie, eerlijkheid en ethisch handelen centraal staan. Alle leden van de vereniging, gaande van de bestuursleden, de Algemeen Directeur en het Coteam (d.i. het team van coördinatoren of business leads), tot de medewerkers, worden geacht zich te houden aan de hoogste normen van ethisch gedrag, zowel in hun interactie met collega's als in hun communicatie met externe partners en doelgroepen. Integriteit is voor ons niet slechts een norm, maar een fundament waarop vertrouwen en samenwerking groeien.

Inclusie en diversiteit

Inclusie en diversiteit zijn essentieel voor het succes van onze organisatie en onze projecten. We verwelkomen een breed scala aan stemmen en perspectieven, en zorgen ervoor dat deze altijd een plek krijgen in besluitvormingsprocessen. In de uitvoering van onze projecten en samenwerkingen zetten we ons in voor de actieve deelname van groepen die anders mogelijk over het hoofd worden gezien. In citizen science betekent dit bijvoorbeeld aandacht voor diverse burgerprofielen, en binnen onze educatieve werking voor kinderen en jongeren uit uiteenlopende culturele of sociaaleconomische contexten, maar ook voor hoogbegaafde kinderen. We erkennen dat een inclusieve aanpak niet alleen de kwaliteit van ons werk verbetert, maar ook zorgt voor een breder draagvlak en impact. Diversiteit wordt niet alleen gewaardeerd, maar ook actief bevorderd, aangezien het verschillende ervaringen en inzichten oplevert die essentieel zijn voor innovatie en vooruitgang.

Gendergelijkheid

Gendergelijkheid is voor ons een fundamentele waarde die we in alle facetten van onze werking integreren. We geloven in een samenleving waar iedereen, ongeacht hun gender, gelijke rechten, plichten en kansen heeft. We zetten ons in voor gelijke toegang tot middelen, kansen en verantwoordelijkheden, zowel intern als in onze samenwerkingen. Gendergelijkheid wordt gewaarborgd in de rekrutering en selectie van medewerkers, waarbij alle functiebeschrijvingen losstaan van gender en de focus ligt op kennis, ervaring en passie voor onze missie. Daarbij onderschrijven we de visie van de Europese Commissie over gendergelijkheid, die streeft naar structurele verandering door middel van Gender Equality Plans (in opmaak, implementatie voorzien in 2025).

Kansarmoede

Kansarmoede vormt een belangrijke maatschappelijke uitdaging waarvoor we actief verantwoordelijkheid opnemen. We erkennen dat armoede meer is dan een gebrek aan inkomen; het is een web van uitsluiting op domeinen zoals onderwijs, gezondheid, vrije tijd, werk en wonen. Omdat we geloven in het belang van wetenschappelijke geletterdheid als hefboom voor maatschappelijke kansen, zetten we ons in om kinderen/jongeren en burgers in kansarmoede actief te betrekken bij onze projecten.

rvo-society
bring science to life.
your life.

Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's)

De Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen, of Sustainable Development Goals (SDG's), zijn zeventien doelstellingen van de Verenigde Naties voor een duurzamere en rechtvaardigere wereld tegen 2030. Ze vormen een internationaal kompas voor thema's als onderwijs, klimaat, armoede, gelijkheid en sterke instellingen, en bieden houvast aan overheden, organisaties en burgers.

RVO-Society erkent de SDG's als een belangrijk richtinggevend kader voor haar beleid en werking. We zien ze als een inspirerend instrument dat toelaat om welzijn, duurzaamheid, gelijke kansen en economische veerkracht aan elkaar te verbinden, vandaag én voor de generaties van morgen. De onderlinge samenhang tussen de SDG's vormt daarbij een belangrijk uitgangspunt: inzet op één doelstelling kan positieve impact hebben op andere domeinen.



Onze kernmissie sluit nauw aan bij SDG 4: kwaliteitsvol onderwijs. We versterken wetenschappelijke geletterdheid, kritisch denken en technologische vaardigheden bij kinderen, jongeren, leerkrachten en burgers. Daarmee dragen we rechtstreeks bij aan gelijke onderwijskansen en levenslang leren voor iedereen. Andere SDG's, zoals die rond innovatie (SDG 9), gendergelijkheid (SDG 5) of ongelijkheid verminderen (SDG 10), zijn verweven in onze strategische keuzen en projecten. Vaak ontstaan deze linken spontaan, als natuurlijk gevolg van onze focus op technologie, innovatie en maatschappelijke impact.

Hoewel de organisatie vandaag nog niet formeel rond de SDG's is opgebouwd, beschouwt de organisatie dit Good Governance Charter als een document op basis waarvan de Vereniging haar effectieve verankering en wens tot continue verdere verstrengeling met de SDG's illustreert. In een volgende fase willen we deze verbinding samen met het team verder verfijnen en structureel verankeren. Zo kunnen de SDG's in de toekomst niet alleen als inspiratiebron dienen, maar ook als leidraad voor concrete keuzes en impactvolle acties.

rvo-society
bring science to life.
your life.

5. Principes van Good Governance

De organisatie hecht veel belang aan een transparante, integere en ethisch verantwoorde werking. Daarom hanteert ze duidelijke principes van goed bestuur die richting geven aan het dagelijks handelen van medewerkers, bestuursleden en partners. Deze principes versterken het vertrouwen in onze organisatie, verhogen de kwaliteit van onze werking en dragen bij aan duurzame impact.

Transparantie

Transparantie vormt een fundamenteel uitgangspunt in het beleid en de werking van de vereniging. Alle beslissingen en processen worden helder en toegankelijk gecommuniceerd, zodat leden, partners en andere belanghebbenden weten waar de organisatie voor staat en hoe beslissingen tot stand komen. De organisatie verstrekt tijdig degelijke en relevante informatie, binnen de grenzen van vertrouwelijk. Ze communiceert op een nauwkeurige, pro-actieve en open manier en staat positief tegenover constructieve dialoog, zowel intern als extern. Daarbij wordt ook aandacht besteed aan thema's zoals maatschappelijk verantwoord gedrag, het respecteren van (intellectuele) eigendomsrechten, eerlijke concurrentie en anti-corruptie. Transparantie wordt niet alleen gezien als een middel om verantwoording af te leggen, maar ook als een manier om samenwerking en betrokkenheid te versterken.

Belangenconflicten en onafhankelijkheid

De integriteit en onafhankelijkheid van bestuur en medewerkers zijn essentieel voor het vertrouwen in de organisatie. Daarom worden belangenconflicten strikt vermeden. Wanneer er toch sprake is van een (potentieel) belangenconflict, wordt dit onmiddellijk gemeld en wordt er gezocht naar een passende oplossing in lijn met de ethische standaarden van de organisatie. Bestuursleden en medewerkers nemen beslissingen steeds in het belang van de missie en waarden van de organisatie, los van persoonlijke, familiale of zakelijke belangen. Zij zijn verantwoordelijk voor hun eigen handelen en worden geacht die verantwoordelijkheid actief op te nemen, zowel individueel als collectief.

Privacy en gegevensbescherming

De organisatie respecteert de privacy van alle betrokkenen en behandelt persoonsgegevens met de grootste zorg. In overeenstemming met de geldende wetgeving rond gegevensbescherming (waaronder de GDPR) worden enkel noodzakelijke gegevens verzameld, bewaard en verwerkt, en dit steeds op een veilige en transparante manier. De rechten van betrokkenen worden gerespecteerd, en er is bijzondere aandacht voor de bescherming van gevoelige informatie. De richtlijnen rond privacy en gegevensverwerking zijn vastgelegd in een duidelijke privacy policy, die publiek toegankelijk is via de websites van RVO-Society en haar dochterorganisaties Brightlab en Scivil. Door hier transparant over te zijn, wil de organisatie het vertrouwen van haar doelgroepen en partners versterken en het voorbeeld geven in ethisch (digitaal) gedrag.

rvo-society
bring science to life.
your life.

6. Organen van de Vereniging

Algemene Vergadering

Samenstelling en bevoegdheden

De Algemene Vergadering is het hoogste beslissingsorgaan van RVO-Society en bestaat uitsluitend uit eigenlijke leden. Deze leden worden zorgvuldig geselecteerd om een brede vertegenwoordiging uit diverse sectoren, waaronder industrie, onderwijs en overheid, te garanderen. Er wordt gestreefd naar een evenwichtige samenstelling, met aandacht voor diversiteit op vlak van expertise, ervaring, leeftijd en gender.

Werking en besluitvorming

De Algemene Vergadering komt minstens eenmaal per jaar samen om te voldoen aan wettelijke verplichtingen en om strategische beslissingen te nemen over de koers van de organisatie. De bijeenkomsten worden voorbereid door de Raad van Bestuur en de Voorzitter van de Raad van Bestuur fungeert tevens als Voorzitter van de Algemene Vergadering.

Tijdens de vergaderingen wordt ernaar gestreefd om beslissingen bij consensus te nemen. Indien consensus niet haalbaar is, wordt er overgegaan tot stemming met een bijzondere meerderheid. Eventuele afwijkende standpunten worden transparant genotuleerd om de besluitvorming inzichtelijk te maken. De beraadslagingen worden vertrouwelijk behandeld, en de leden verbinden zich ertoe om integer en in het belang van de organisatie te handelen.

Raad van Bestuur

Opdracht en bevoegdheden

De Raad van Bestuur vormt het hoogste bestuursorgaan van de organisatie en oefent een breed scala aan bevoegdheden uit. Alle bevoegdheden die niet expliciet zijn voorbehouden aan de Algemene Vergadering, behoren tot de Raad van Bestuur. Daarnaast vervult de Raad een cruciale rol als kritische en versterkende denktank voor de Algemeen Directeur en het CoTeam én in het bepalen van de strategische koers, het opvolgen van de algemene werking en het bewaken van de missie, visie en kernwaarden op alle niveaus van de organisatie. De Raad denkt actief en constructief mee over strategische, inhoudelijk, maatschappelijke en ethische vraagstukken, en waakt over de integriteit en de langetermijnimpact van de organisatie. In dat kader is de Raad van Bestuur ook flexibel bereikbaar.

Samenstelling en mandaat

De Raad van Bestuur bestaat in principe uit minimaal drie bestuurders, zowel natuurlijke als rechtspersonen. Bestuurders worden benoemd voor een periode van drie jaar, met mogelijkheid tot herbenoeming. De Algemene Vergadering kan bestuurders benoemen en ontslaan, en in geval van een vacature kan een interim-bestuurder worden aangesteld.

Bestuurders nemen geen persoonlijke verplichtingen op zich en handelen in het belang van de organisatie. Ze onderschrijven de missie, visie en waarden en dragen actief bij aan de strategische koers van de organisatie. De Raad van Bestuur is divers samengesteld en omvat expertise in onder andere financieel management, HR, onderwijs, wetenschap en communicatie. Er wordt gestreefd naar een evenwichtige balans tussen continuïteit en vernieuwing.

Remuneratiebeleid

De organisatie hanteert een transparant en objectief remuneratiebeleid voor haar bestuurders. Bestuurders worden niet vergoed voor hun mandaat; hun engagement is gebaseerd op visie, verantwoordelijkheid en betrokkenheid bij de organisatie.

Adviserende en ondersteunende structuren

De Raad van Bestuur kan niet-bindende adviesraden of werkgroepen oprichten om strategische thema's te onderzoeken en te ondersteunen. In uitzonderlijke gevallen kan een adviesorgaan een bindend advies formuleren, mits dit expliciet wordt gemotiveerd en vastgelegd.

Algemeen Directeur en Coteam

Opdracht en bevoegdheden

De Algemeen Directeur is verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding van de organisatie en stuurt deze op een doordachte en efficiënte manier aan. Zij beschikt over de nodige bevoegdheden om de operationele noden van de organisatie in te vullen en rapporteert periodiek aan de Raad van Bestuur over strategie, financiën en personeelsmanagement.

Samenstelling van het Coteam

De organisatie wordt geleid door het Coteam, bestaande uit de Algemeen Directeur en drie coördinatoren:

- BU-lead Brightlab
- BU-lead Scivil
- BU-lead Enabling Unit

Dit team is verantwoordelijk voor de strategie en het management van de organisatie, waarbij de Algemeen Directeur de eindverantwoordelijkheid draagt.

Evaluatie en rapportering

De strategische en operationele doelstellingen en KPI's van RVO-Society worden vastgelegd in een vijfjarig convenant met de Vlaamse overheid en imec. Dit convenant wordt opgesteld op basis van een uitgebreide analyse met input van medewerkers en stakeholders en wordt finaal ondertekend door de Algemeen Directeur, de minister van WEWIS en de CEO van imec.

Jaarlijks rapporteert de Algemeen Directeur de behaalde KPI's van het afgesloten jaar op de Raad van Bestuur en Algemene Vergadering. Ze stelt de begroting en doelstellingen voor aan de Raad van Bestuur. Deze worden bekrachtigd op de Algemene Vergadering van het lopende werkjaar.

Remuneratiebeleid

Het remuneratiebeleid van de organisatie wordt vastgesteld door de Algemeen Directeur en ter goedkeuring voorgelegd aan de Raad van Bestuur. De organisatie streeft een transparant en billijk beloningsbeleid na, in lijn met de verantwoordelijkheden en taken van het Coteam.

Interactie tussen Raad van Bestuur en Coteam

De Raad van Bestuur functioneert niet alleen als toezichthouder, maar ook als klankbord en strategisch forum. Minstens één keer per jaar worden Coteamleden uitgenodigd om samen met de bestuursleden nieuwe strategieën te bespreken en opportuniteiten voor de organisatie te identificeren.

Personeel en consultants

Werking en selectie

Het personeel van de organisatie bestaat uit vaste medewerkers en tijdelijke medewerkers en consultants, afhankelijk van de noden van lopende projecten. De organisatie zet zich in voor een stimulerende werkomgeving waarin expertise, samenwerking en innovatie centraal staan.

Medewerkers worden geselecteerd op basis van hun competenties, ervaring en affiniteit met de missie van de organisatie. De organisatie heeft aandacht voor (gender)diversiteit in ons aanwervings- en promotieproces, waarbij we streven naar een gebalanceerde mix omdat we erin geloven dat diversiteit onze organisatie verrijkt en duurzaam versterkt. Ons competentiemodel en persoonlijk ontwikkelplan zijn hiermee in overeenstemming.

Daarnaast laat onze organisatie ruimte voor flexibiliteit in de uitvoering van taken, afgestemd op de noden en omstandigheden van elke medewerker. De concrete afspraken hierover zijn vastgelegd in ons huisreglement. Er wordt geïnvesteerd in opleiding en professionele ontwikkeling om een hoog niveau van expertise te garanderen.

Inzet van consultants

Consultants worden ingeschakeld voor specifieke opdrachten waarbij externe expertise noodzakelijk is. Zij werken nauw samen met het interne team en dragen bij aan de realisatie van strategische en operationele doelstellingen. De goedkeuring voor de inzet van consultants gebeurt in principe door de Algemeen Directeur. De organisatie werkt zowel met individuele opdrachten als met raamcontracten, afhankelijk van de aard en duur van de samenwerking. Afhankelijk van de omvang van de opdracht en het bijhorende budget wordt de Raad van Bestuur geraadpleegd voor voorafgaande goedkeuring. Voor kleinere

opdrachten ligt de beslissing, op basis van een delegatie vanuit de Algemeen Directeur, bij de Business Leads.

Remuneratiebeleid

De organisatie hanteert een helder, eerlijk en (gender)gelijk vergoedingsbeleid voor zowel medewerkers als consultants, gebaseerd op marktconforme tarieven en de aard van de opdracht. Jaarlijks worden de verloningen van alle medewerkers geëvalueerd op basis van het competentiemodel en de prestaties van de voorbije periode.

7. Verantwoording en rapportage

Evaluatie

Vijfjaarlijks Ex ante/Ex post

Elke vijf jaar vindt er een grondige evaluatie plaats via een ex post-rapportering van de afgelopen convenantperiode, en een ex ante-analyse ter voorbereiding van het nieuwe convenant.

Deze cyclus omvat:

- een terugblik op de gerealiseerde impact en behaalde KPI's (ex post);
- een herijking van de strategische en operationele doelstellingen op basis van inzichten, beleidsontwikkelingen en maatschappelijke noden;
- een vooruitblik en planning van de komende periode, inclusief geactualiseerde KPI's, vooropgesteld budget en vernieuwde missie en visie (ex ante).

Deze documenten vormen de basis voor onderhandelingen over een nieuw convenant, en worden ter goedkeuring voorgelegd aan de Raad van Bestuur.

De strategische en operationele doelstellingen en de KPI's van RVO-Society worden vastgelegd in een convenant met de Vlaamse overheid en imec. Deze convenant sluit aan bij het Beleidsplan Wetenschapscommunicatie van het Departement Werk, Economie, Innovatie en Sociale Economie, ofte 'WEWIS', dat voortgevloeid is uit het vroegere Departement Economie, Wetenschap en Innovatie (EWI).

De totstandkoming van een nieuw convenant gebeurt op basis van zowel een ex ante- als een ex post-dossier, samengesteld door de Algemeen Directeur, in overleg met het Coteam en met inspraak van de medewerkers. Hierbij worden ook stakeholders bevraagd, en wordt de Raad van Bestuur betrokken bij het opstellen van een SWOT-analyse en Theory of Change (TOC) per strategisch doel.

Op basis van deze voorbereiding wordt een nieuw convenant uitgewerkt, inclusief concrete KPI's. De Algemeen Directeur onderhandelt hierover met het Departement WEWIS en het kabinet, op basis van:

- het ex ante-rapport;
- het rapport van een externe auditor;
- en de beleidsprioriteiten van het departement.

Het definitieve convenant wordt ondertekend door de Algemeen Directeur, de minister van WEWIS en de CEO van imec.

Jaarlijks subsidieverslag

De opvolging van het convenant gebeurt via jaarlijkse rapportering, in de vorm van een subsidieverslag. De Algemeen Directeur licht bovendien de behaalde KPI's van het voorbije jaar toe op de Algemene Vergadering. Bij de start van elk werkjaar worden de begroting en de belangrijkste doelstellingen voorgesteld aan de Raad van Bestuur. De voortgang en resultaten worden tijdens de daaropvolgende Raden van Bestuur besproken en geëvalueerd.