

**RONDETAFELGESPREK: WERKEN BIJ DE OVERHEID**

# Werken bij de overheid: dynamisch, divers en met impact

*Voor veel schoolverlaters en sollicitanten sleurt de overheid nog altijd een imago mee van log, administratieve apparaat waar je je lastig kunt ontplooiën. Klopt dat beeld met de realiteit? Absoluut niet, bewees het rondetafelgesprek dat Jobat hierover recent organiseerde. Schoven mee aan: Inge Deblaere, HR-directeur bij VDAB, Luc De Bock, CEO van consultancybureau Probis en Lien Vermeire en Aurelie Damster van de FOD Beleid en Ondersteuning (BOSA) – [Werkenvoor.be](https://www.werkenvoor.be) die de federale overheid vertegenwoordigen.*



Op de foto (v.l.n.r.): Inge Deblaere (VDAB), Luc De Bock (Probis) en Lien Vermeire en Aurelie Damster (FOD BOSA)

Het imago van de grijze, stoffige ambtenaar is inderdaad een van de grootste struikelblokken om talent naar de overheid te lokken, erkent Luc van Probis, dat veel consultancyopdrachten voor lokale overheden doet. “Voor jonge universitairen staat een job bij de overheid meestal niet op het verlanglijstje. Vaak denken ze dat ze automatisch in een administratieve job terecht komen waar ze lastig kunnen doorgroeien. Dat klopt totaal niet. Een gemiddeld lokaal bestuur draait op 50 tot 300 mensen. Dat is een kleine KMO met een vergelijkbare dynamiek.”

Ook Inge ontkent het beeld van de weinig uitdagende overheidsjobs. “Als wij intern werknemers bevragen over waarom ze voor VDAB kozen, komen, naast maatschappelijke impact, ook zaken als werkzekerheid en arbeidsvoorwaarden naar voren, maar we scoren vaak even goed op dynamiek en opleidingskansen.” Toch geeft Inge toe dat er inherent nog wel wat remmen zijn bij de overheid. De soms rigide diplomaverensten bijvoorbeeld, of de strakke wervingsprocedures - al

is dit wel verbeterd en is er nog meer beterschap op komst.

## Motieven

Bij sollicitanten die bewust voor een overheidsjob kiezen, komen vaak dezelfde motieven bovendrijven: werkzekerheid, maatschappelijke impact en *purpose*. “Zeker bij jonge mensen is dat zo”, zegt Aurelie. “Dat ze met hun werk enorme impact hebben en die impact ook kunnen zien, is voor veel jonge mensen een belangrijk motief. Dat en het goede evenwicht tussen privé en werk. Het probleem is dat de gemiddelde jobzoeker dat niet weet. De overheid wordt nog te veel met administratie geassocieerd. Maar dé overheid bestaat niet, dat gaat ongelooflijk breed, van sociale zekerheid over de politie en het leger tot water- en natuurbeheer.”

Naast de maatschappelijke impact is voor veel jobzoekers ook het hybride en mensgerichte werken een vaak gehoord pluspunt. “De absolute reflex van *Jijmoét op kantoor zijn* verdwijnt”, aldus Luc. “Veel hangt uiteraard ook af van de specifieke functie. Een ont-

haalmedewerker of een werkman kan je moeilijk thuis laten werken. Maar voor wie een jeugdbeleidsplan moet schrijven, kan dat zeker wel.”

## Elk talent welkom

Voor de overheid is het gelijke kansen-principe de absolute basis voor elke aanwerving. Zowel in de selectie als de werving wordt dit heel doelbewust gefaciliteerd, zegt Lien. “We screenen cv’s anoniem, de jury’s zijn genderevenwichtig, personen met een handicap kunnen voorrang aanvragen bij selectie, we organiseren verkorte selecties voor jongeren... Meer algemeen bevragen we ook eerder competenties dan ervaring. Inclusie wordt dus steeds meer ingebouwd in de procedures. We geloven in de kracht van diversiteit en inclusie en willen daar als overheid een voorbeeldfunctie in opnemen.”

Bij VDAB worden eveneens richtcijfers naar verschillende doelgroepen gehanteerd. “Wat bijvoorbeeld vrouwen in topkaderfuncties betreft, scoren wij meer dan behoorlijk goed”, zegt Inge. “Af en toe organiseren ook wij sollicitaties via ‘voorbehouden betrekkingen’, waarbij we dus bepaalde functies in eerste instantie reserveren voor mensen met een handicap of chronische ziekte.”

Ook binnen de lokale besturen wordt er breed en zonder oogkleppen aangeworven. “De zeer diploma-gedreven sollicitaties van vroeger zijn voorbij”, zegt Luc. “Maatschappelijke waarden slijpen vaak sneller door in de (lokale) overheden dan in de privésector. Zo scoort de overheid zeer goed op genderegelijkheid. Voor sollicitanten met een migratieachtergrond kunnen de proeven soms nog beter afgestemd worden op de kandidaat. Assessments bijvoorbeeld zijn vaak nog puur vanuit de Westerse wereld en denkbeelden opgesteld.”

## Diploma-afwijkingen

Op de lijst knelpuntberoepen van VDAB prijken nu ongeveer 230 beroepen, zowat een vierde van alle beroepen die getraceerd worden. Kan diversiteit en inclusie een antwoord zijn op dat probleem? “De droom om iedereen snel op te leiden en naar een knelpuntfunctie te leiden, is niet altijd realiseerbaar”, zegt Inge. “Al was het maar omdat je voor veel van die beroepen een jarenlange studie moet doen. Dat wil niet zeggen dat we geen drempels kunnen wegwerken en dat we die beroepen niet positief in de belangstelling moeten laten komen. We zouden bijvoorbeeld veel meer mensen richting STEM- en zorgberoepen moeten kunnen krijgen. Intern zetten we talentencampussen op waarin we medewerkers de kans geven tot een herscholing naar bijvoorbeeld functioneel analist of projectleider.”

“Ook meer sociaal gerichte functies zijn de laatste jaren héél lastig in te vullen”, zegt Luc. “Denk aan bijvoorbeeld maatschappelijk werker of alles wat met kinderopvang te maken heeft. De werkomstandigheden maken het ook niet eenvoudig, de gesplitste uren bijvoorbeeld, zijn een hindernis om mensen te vinden.”

## Carrièrepad

De federale overheid zet ook in op persoonlijke loopbaanpaden, geeft Aurelie nog mee. “Voel je je goed in je job en wil je jarenlang hetzelfde doen? Prima, moet kunnen. Wil je graag om de paar jaar veranderen of hogeropgeraken? Ook goed, die mogelijkheid is er evenzeer. Bijvoorbeeld door tijdelijk functies in andere FOD’s te gaan doen. We helpen mensen ook actief bij die keuzes en ondersteunen hen daarin.”

Frederic Petitjean

# Politiezone Antwerpen is HR Ambassadeur 2023



Corinne Scoyer, directeur HRM bij Politie Antwerpen, ontving op het HR-gala in de Gentse Ghelamco-arena de prijs van HR-ambassadeur. Politie Antwerpen haalde het in de eindronde van Arvesta en Imec.

Met hun titel komt Politie Antwerpen in het gezelschap van organisaties als Aquafin, Carglass, Emmaüs, Mathieu Gijbels, Colruyt, Schoenen Torfs, VDAB en MediaMarkt. Ook zij waren de voorbije jaren al HR Ambassadeur.

Het HR-team van Politiezone Antwerpen werd verkozen tot HR Ambassadeur 2023. Een ere titel die de organisatie een jaar lang mag dragen.

Het is al de zeventiende keer dat de HR-prijs wordt uitgereikt. Al die tijd verleent het netwerkevenement HR-Gala een ambassadeursopdracht aan een bedrijf of persoon die als 'referentie' kan worden aanzien op het vlak van HR. De organisatie wil hiermee naar eigen zeggen het vakgebied van human resources management extra zichtbaarheid geven. 'Verdienste, waarde en uitstra-

ling voor het vakgebied staan centraal bij de keuze van de ambassadeur', aldus de organisatoren.

## MOEILIJKE KEUZE

"Het was een bijzonder moeilijke keuze tussen 3 uitstekende kandidaten, met finaal Politiezone Antwerpen als een verdiende winnaar. Doorheen het proces hebben ze de jury kunnen

overtuigen van hun duurzaam HR-beleid met focus op inzetbaarheid en werknemersbeleving", aldus Pieter Timmermans, CEO bij VBO en juryvoorzitter. "In tijden van krapte op de arbeidsmarkt zal Politiezone Antwerpen een goede ambassadeur zijn waar bedrijven hun HR-beleid aan kunnen spiegelen om zo de ideale profielen aan te trekken."

## JUNGHEINRICH

**De kennismaking:** Jungheinrich is een Duitse, beursgenoteerde leverancier van magazijnoplossingen en -inrichting. Als wereldspeler zijn ze geëvolueerd van traditionele productleverancier naar innovatieve partner die voor intralogistiek 4.0 staat. In België ondersteunt een team van 250 gemotiveerde medewerkers klanten in de retail, logistiek, industrie ... bij de organisatie van een maximale omslag en efficiënte materialenstroom. Om de ambitieuze groeiplannen van Jungheinrich België waar te maken, zijn we voor hen op zoek naar een:



## PRODUCT MANAGER FIELD SERVICE

Professionele manager, ervaren in technische context

**De uitdaging:** • Opzetten, implementeren en realiseren van de nieuwe 'product management'-strategie voor de 'field service'-activiteiten • Motiveren en inspireren van de salesploeg om Jungheinrich bij klanten te profileren als preferred after service • Projecten: uitwerken van de pricingstrategie, training geven aan de salesploeg en productkennis delen • Ondersteunen bij salesgesprekken (nationaal en internationaal) • Marktkennis opbouwen en zoeken naar nieuwe opportuniteiten • Rapporteren aan de Aftersales Director

**De perfecte match:** • Hogere opleiding en min. 10 jaar relevante ervaring in sales management, product management of business development in een (technische) b2b-serviceomgeving • Gestructureerde en methodische aanpak • Goede netwerkskills • Enthousiasmerend en positieve mindset • Sterk in overtuigen en inspireren • Doorzettingsvermogen, visie en pragmatiek • Ambitie en de drive om door te groeien

**Het aanbod:** • Sterke groep met veel autonomie, korte communicatielijnen en menselijke cultuur • Ondersteuning van gemotiveerde collega's • Aantrekkelijk salaris, bonus, uitgebreid pensioenplan, DKV-verzekering, firmawagen en tankkaart ...

> [www.jungheinrich.be](http://www.jungheinrich.be)



Meer info? Contacteer Hanne Hooyberghs op 011 36 10 62 [www.motmanspartners.be](http://www.motmanspartners.be)

Klaar om te groeien? Solliciteer online via [www.motmanspartners.be/](http://www.motmanspartners.be/) overzicht-vacatures. De selectieprocedure verloopt exclusief via Motmans & Partners.

## Mag je vakantiedagen overdragen?

Extralegale vakantiedagen kan je vaak overdragen naar een volgend jaar. Voor wettelijke dagen versoepelt de regeling in 2024 en kan het vanaf dan dikwijls ook.

Vanaf 2024 mogen werknemers, die niet al hun dagen wettelijke vakantie konden opnemen tegen 31 december van het jaar, die dagen in bepaalde gevallen overzetten naar de 24 maanden volgend op dit vakantiejaar.

Het lukt werknemers namelijk niet altijd om alle wettelijke vakantiedagen tijdens het kalenderjaar op te nemen, bijvoorbeeld bij zwangerschapsverlof. Nu gaan niet opgenomen verlofdagen gewoon verloren. Maar zoiets is binnenkort verleden tijd: het wordt mogelijk om in bepaalde situaties je wettelijk verlof over te dragen naar de volgende twee jaar, dus 24 maanden.

Extralegale vakantiedagen kan je als werknemer vandaag soms al meenemen naar het volgend jaar.

Die dagen komen bovenop de wettelijke vakantie. Denk aan binnen bepaalde sectoren afgesproken extra verlofdagen of flexibele verloning (het zogenaamde cafetaria-plan). Al zetten werkgevers vaak wel een plafond of termijn voor het overdragen van die vakantiedagen in hun arbeidsreglement. **(WiVi)**



Zet je cv op [jobat.be/cv](http://jobat.be/cv) en maak kans op € 1.000 extra vakantiegeld



Check onze beurskalender!

Bezoek onze jobbeurzen.

Ontmoet tientallen werkgevers op één dag, op één locatie, bij jou in de buurt.

