



NEWSLETTER

talent.brussels 

SEPTEMBER 2020

OVERZICHT:

01 *EEN STERKE IDENTITEIT OM DE GEWESTELIJKE EMPLOYER BRANDING TE PROMOTEN*

02 *ONZE WEBSITE KREEG EEN MAKE-OVER!
GEWESTELIJKE EMPLOYER BRANDING: ONTDEK
ONZE EERSTE VIDEO*

03 *COVID-19-CRISISMANAGEMENT:
TIJD VOOR EEN EERSTE BALANS*
WERKEN IN TIJDEN VAN COVID-19:
FOCUS OP TELEWERK

04 *COVID-19-CRISISMANAGEMENT:
TIJD VOOR EEN EERSTE BALANS*
EN WAT NA DE CRISIS?

05 *COVID-19-CRISISMANAGEMENT:
TIJD VOOR EEN EERSTE BALANS*
DIGITALE SELECTIES: EEN WIN-WIN
ROADMAP TOT EIND 2020

EEN STERKE IDENTITEIT OM DE GEWESTELIJKE EMPLOYER BRANDING TE PROMOTEN

Eindelijk kunnen we uitpakken met onze nieuwe visuele identiteit!

Ons logo in atoomvorm geeft duidelijk onze ambitie weer om **samen te werken, te innoveren, expertise en coherentie aan te brengen**. De gewestelijke overheidsinstellingen zijn, net als de atomen, met elkaar verbonden om samen en met de hulp van hun medewerkers te bouwen aan een Brussels Hoofdstedelijk Gewest dat ten dienste staat van de Brusselaars.

De gekozen kleuren weerspiegelen onze verbondenheid met het gewest én voegen een vleugje pit en dynamiek toe.

Onze nieuwe identiteit, die resoluut **Brussels** is, is ook een essentiële tool voor het ontwikkelen en uitdragen van een sterke gewestelijke employer branding.



ONZE WEBSITE KREEG EEN MAKE-OVER!

Onze nieuwe website in drie woorden? Eenvoudiger, vollediger en interactiever! Als gevolg van de samensmelting van onze publieke website en publicjobs.brussels, het webportaal voor de vacatures van de Brusselse overheidsinstellingen, werd onze website volledig vernieuwd.

De focus ligt vooral op onze belangrijkste missie: **het werven van medewerkers voor het gewest**. Daarom bevat de website **alle vacatures** van de Brusselse overheidsinstellingen, zowel de contractuele als statutaire. Bezoekers vinden er ook informatie over uw organisatie en uw verschillende beroepen, een uitleg over de selectieprocedures, een overzicht van de werkcultuur en de voordelen van werken voor het gewest en kunnen er solliciteren voor een stage in een Brusselse overheidsinstelling.

Maar we vergeten ook u en uw medewerkers niet! Onze website bundelt alle nuttige informatie over de procedure voor overgang naar een hoger niveau en over de transversale gewestelijke opleidingen. Ook de intraregionale mobiliteitsaanbiedingen worden in de kijker gezet. Tot slot bevat de tab "U bent een gewestelijke instelling" onze verschillende nieuwsbrieven, informatie over COVID-19 en alle andere belangrijke communicatie met betrekking tot human resources en het Brusselse openbaar ambt.

Omdat onze organisatie nog volop in ontwikkeling is, **is deze vernieuwde website echter tijdelijk**. De definitieve website komt online **tegen 2021**, in een vorm die meer aansluit bij onze en uw verwachtingen en die van onze kandidaten.

In de tussentijd kunt u **volop onze nieuwe website** www.talent.brussels verkennen!

GEWESTELIJKE EMPLOYER BRANDING: ONTDEK ONZE EERSTE VIDEO

Misschien heb je hem al gezien? Onze eerste employer branding video is nu live op onze website en op al onze sociale media (Facebook, Twitter en LinkedIn)!

Het doel? De naamsbekendheid van talent.brussels bij alle potentiële kandidaten vergroten en **onze vacatures en troeven als werkgever in de kijker zetten**.

Hoe? Door de talenten van onze teams, onze werkcultuur en de diversiteit van onze beroepen, profielen, organisaties en activiteitensectoren in het daglicht te plaatsen.

Deze actie maakt deel uit van een **algemene strategie** om de beste kandidaten voor het Brusselse openbaar ambt aan te trekken.

Nogmaals hartelijk dank aan al onze partners die mee hun schouders onder dit project hebben gezet door hun lokalen en apparatuur ter beschikking te stellen, ofwel door hun medewerkers aan de video te laten meewerken.

Heb je de video nog niet gezien? [Bekijk hem hier!](#)

COVID-19-CRISISMANAGEMENT: TIJD VOOR EEN EERSTE BALANS

De gezondheidscrisis naar aanleiding van COVID-19 heeft heel wat gevolgen gehad voor onze organisaties en medewerkers. We moesten ons van de ene dag op de andere aanpassen aan de nieuwe omstandigheden en de beperkingen die daarmee gepaard gingen. Kortom, heel onze manier van werken en functioneren werd herbekeken.

Sinds het begin van de crisis heeft talent.brussels er alles aan gedaan om uw organisatie en hr-diensten zo goed mogelijk te ondersteunen:

- Oprichting van de werkgroep 'Afbouw van de lockdown', die **27 Brusselse overheidspartners** samenbrengt en bestaat uit de gewestelijke hr-directies en preventieadviseurs
- Aanduiding van een SPOC voor juridische vragen
- Opstelling van besluiten over digitale selecties, omzendbrieven ...
- Schrijven van een gids voor de afbouw van de lockdown en FAQ's
- Uitrollen van een informatiemodule op onze website
- ...

Hoewel de situatie ook nu nog steeds kritiek is, willen we toch een eerste balans opmaken.

● WERKEN IN TIJDEN VAN COVID-19: FOCUS OP TELEWERK

Voor de lockdown deden zo'n **35 %** van de ambtenaren in het gewest aan telewerk:

- **23 % structurele telewerkers**, dit zijn medewerkers die op maandbasis gemiddeld minstens één dag per week telewerken.
- **11 % occasionele telewerkers**, dit zijn medewerkers die niet op regelmatige basis en niet meer dan drie dagen per maand telewerken;
- **1 % mobiele telewerkers**, dit zijn medewerkers die omwille van hun taken mobiel moeten zijn en regelmatig buiten de gebouwen van de werkgever en buitenshuis werken.

Wel waren er flinke verschillen tussen de gewestelijke overheidsdiensten en de ION's: bij de gewestelijke overheidsdiensten deden 70 % van de medewerkers aan telewerk, tegenover 27 % bij de ION's.

Tijdens de lockdown steeg het percentage telewerkers naar 76 % bij de gewestelijke overheidsdiensten en 46 % bij de ION's, bij een **globale bezetting van 51 %**.

We geven nog mee dat voor heel wat functies in de Brusselse gewestelijke overheidssector telewerken niet mogelijk is. Denken we bijvoorbeeld aan medewerkers van de brandweerdiensten, reinigingsdiensten of onthaaldiensten die voor het uitvoeren van hun taken fysiek op post moesten blijven. Vandaar de grote verschillen in percentage telewerkers. Terwijl 100 % van de medewerkers bij de ESR en Innoviris, 97,74 % bij Actiris en 96,8 % bij talent.brussels van thuis werkten, waren dat er amper 8,43 % bij de DBDMH en 8,52 % bij Net Brussel.

● EN WAT NA DE CRISIS?

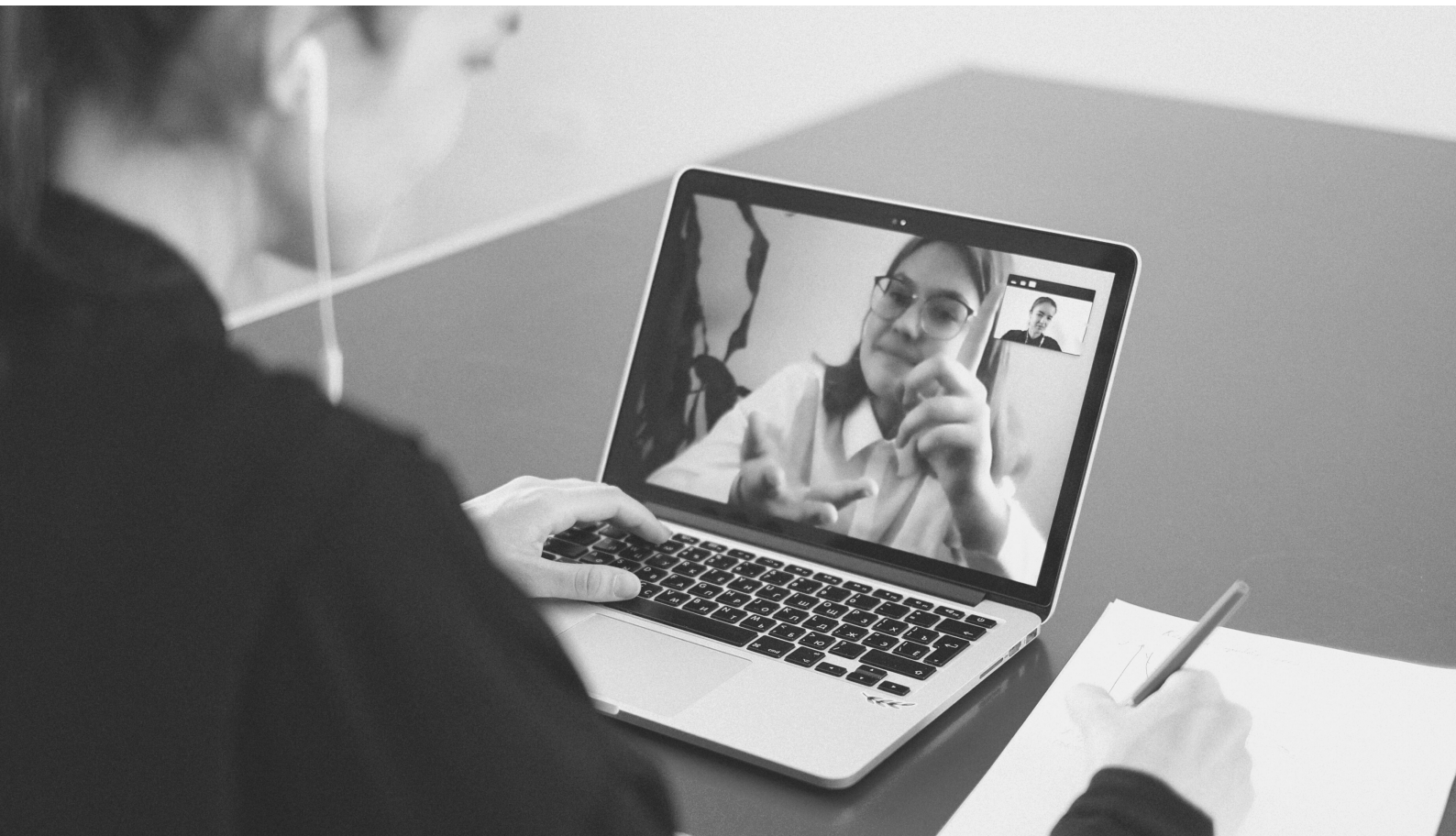
Het Brussels Gewest overweegt om telewerk meer aan te moedigen, ook na de gezondheidscrisis. Sven Gatz, minister van Openbaar Ambt, is alvast voor dit idee gewonnen: "We willen telewerk in het openbaar ambt behouden. Waar mogelijk willen we dat medewerkers die dat wensen één of twee dagen per week thuis kunnen werken."

Het staat vast dat telewerken heel wat voordelen biedt. Omdat ze zich niet moeten verplaatsen winnen telewerkers een pak tijd en is het ook beter gesteld met hun work/life balance. Op het vlak van mobiliteit en milieu helpt telewerken het fileprobleem in het stadscentrum van Brussel te verlichten. Er zijn echter ook enkele nadelen aan telewerk die te maken hebben met het welzijn van de medewerkers, hun werkmateriaal, de scheiding tussen werk en privé en het onderhouden van sociale contacten.

talent.brussels kreeg daarom de opdracht van het kabinet van Openbaar Ambt om een analyse uit te voeren om te bepalen in welke mate en onder welke omstandigheden telewerken in onze organisaties kan worden uitgebreid.

In dat opzicht is ons Strategieteam momenteel bezig met een benchmarking. Daarna zal er ook een bevraging bij de medewerkers gebeuren.

Het doel is om het welzijn van onze telewerkers te verbeteren en ze te voorzien van gepaste IT- en ergonomisch apparatuur. Daarnaast wordt er ook nagedacht over een hechter teamgevoel op afstand. De resultaten van de studie zouden binnenkort gekend moeten zijn. Op basis daarvan zal aan de regering een voorstel voor een actieplan worden voorgelegd.



● DIGITALE SELECTIES: EEN WIN-WIN

Een ander gevolg van de gezondheidscrisis is de toegenomen en versnelde digitalisering van onze werkprocessen. Dit is duidelijk merkbaar bij ons Selectieteam, dat nieuwe wervingsprocedures uittekende om u zo goed mogelijk te kunnen ondersteunen. In dat verband werd er ook [een regeringsbesluit gepubliceerd](#).

Die digitalisering van de selecties berust op 3 pijlers:

○ Het online interview

Sneller, gemakkelijker en minder afhankelijk van externe beperkingen: het online interview is een echte troef om efficiënter aan uw verwachtingen en noden te voldoen. Of een digitaal interview mogelijk is, hangt af van de gekozen procedure.

Een **interview zonder praktijkcase** kan volledig op afstand via Teams doorgaan.

En binnenkort zullen ook **interviews met praktijkcase** grotendeels digitaal verlopen. Ons Selectieteam bereidt momenteel een overheidsopdracht voor om een platform te selecteren waarmee de meeste proeven op afstand en onder toezicht in een beveiligde omgeving kunnen gebeuren. Het systeem zal in staat zijn om te controleren of het inderdaad de juiste kandidaat is die het examen aflegt, om onregelmatigheden op te sporen en om de toegang tot de webpagina's en andere documenten tijdens de proef te blokkeren, waardoor het risico op fraude drastisch wordt beperkt. Onze consultants onderzoeken voor elke proef samen met u of het mogelijk is deze methode te gebruiken. Dit systeem zal u, ons en de kandidaten flink wat tijd besparen.

De **interviews met assessment** gebeuren nog steeds face-to-face omdat het assessment in dit stadium nog niet gedigitaliseerd kan worden.

Onze ambitie is om, samen met u, het wervingsproces geleidelijk aan te digitaliseren.

○ Aangepaste procedures

Om zo snel mogelijk uw vacatures te kunnen invullen, werden er **tijdelijke aanpassingen** afgesproken. Zo werd de afgelopen weken ingezet op twee procedures:

- Consultatie van de reeds aangelegde wervingsreserves.
- Alternatieve screenings zonder generieke module.

Beide procedures bieden twee belangrijke voordelen:

- Korte proceduretermijnen.
- Betere bescherming van ieders gezondheid: door het afschaffen van de generieke module wordt immers vermeden dat veel mensen in een kleine ruimte bijeen worden gebracht.

Naarmate de situatie evolueert, zullen we bekijken of er verdere aanpassingen mogelijk zijn.

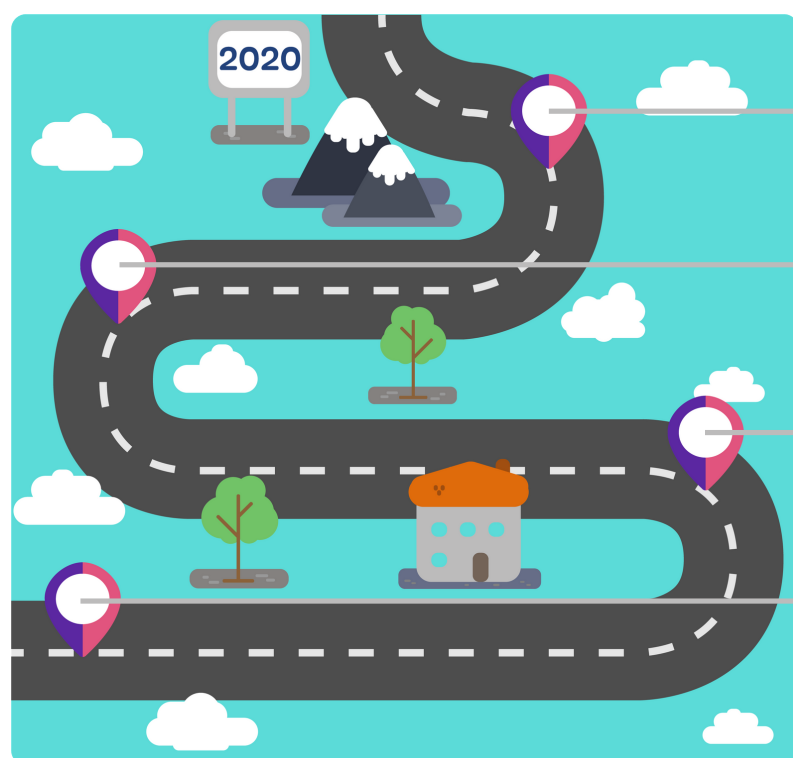
○ Innoveren om de statutaire procedures sneller en aantrekkelijker te maken

Deze projecten zijn niet louter een gevolg van de gezondheidscrisis. We willen van de gelegenheid gebruikmaken om te **innoveren en het hele selectieproces opnieuw uit te tekenen**, zodat het beter aansluit bij uw verwachtingen en meer inzoomt op het profiel dat u zoekt.

Ons juridische team werkt momenteel aan een Statuut 4.0, waarin de organisatie van digitale wervingsprocedures wordt geregeld, los van eventuele uitzonderlijke omstandigheden.

In dat verband vernemen we graag van u wat u precies nodig hebt en wat uw verwachtingen zijn. Hebt u nog vragen? Neem gerust contact op met ons Selectieteam via selection@talent.brussels

ROADMAP TOT EIND 2020



- DECEMBER 2020 :
- Afronding van de 1ste werkgroep Statuut.
- OKTOBER 2020 – JANUARI 2021 :
- Eerste infosessie over de tests voor de overgang naar een hoger niveau.
- OKTOBER 2020 :
- Deelname aan de Jobfair Brussels.
- Lancering van onze campagne "Werken in Brussel".
- SEPTEMBER 2020 :
- Opzet van de taskforce opvolging personeelsplan.

OM ONS TE CONTACTEREN:



info@talent.brussels



02 435 15 55



Emile Jacqmainlaan 20
1000 Brussel