



ACTIVITEITEN VERSLAG 2021

INTRODUCTION

VOORWOORD

In 2021 was de context waarin we onze opdrachten dienden uit te voeren nog steeds uiterst ingewikkeld als gevolg van de aanhoudende gezondheids crisis. De nieuwe manier van werken, opgelegd door de omstandigheden, heeft ons echter ook in staat gesteld om **hybride werk** op duurzame wijze in onze teams in te voeren.

Stap voor stap hebben we onze werkinfrastructuur aangepast: onze medewerkers beschikken nu over **de vereiste ergonomische uitrusting voor telewerk**; onze vergaderzalen zijn uitgerust met technologie die **de organisatie van hybride vergaderingen vergemakkelijkt**; onze kantoren zijn heringericht in overleg met onze medewerkers; onze cafetaria is een "**werkcafé**" geworden en is ingericht in samenwerking met een ruimteplanner.

Sinds de beslissing van de regering om **drie dagen telewerk** toe te staan in het Brussels openbaar ambt, hebben onze werknemers nu de mogelijkheid om drie dagen aan te vragen en zich aldus op duurzame wijze in te schakelen in de **new ways of working** die ons functioneren is.

In oktober hebben we per directie een "**terug naar kantoor**"-campagne georganiseerd waarin de organisatorische aspecten van de teams, de inrichting - in overleg - van de bureaus en de eigen werkingsregels van elk team werden besproken. We hebben ook **Belbin-workshops** als teambuilding georganiseerd om **de complementariteit van de leden van elk team te versterken**. Hoewel de terugkeer naar kantoor snel weer werd onderbroken door de gezondheids crisis waren onze teams klaar en gemotiveerd om **zowel de samenwerking op afstand te versterken als om weer op kantoor te komen werken**.



Tenslotte blijft talent.brussels **digitaliseren**, en dit ten behoeve van zijn partners. Voortaan bieden twee platformen de mogelijkheid om online - **en zonder tussenkomst van Selor** - alle statutaire aanwervingen te beheren alsook online opleidingen te volgen met een opleidingscatalogus die steeds verder wordt uitgebreid en voor steeds meer partners toegankelijk zal zijn. Met **MyTalent Recruitment** en **MyTalent Learning** verstevigt talent.brussels nog meer zijn positie als HR-referentiecentrum bij uitstek voor het Brussels openbaar ambt.

Na de versterking van haar werkmethoden, haar teams, haar directieraad en haar instrumenten is talent.brussels klaar om de nieuwe uitdagingen aan te gaan, met name met de sterke verhoging van de capaciteit om **statutaire aanwervingen** voor onze partners te doen en de doorlooptijd van **een selectieprocedure sterk te reduceren**.

TALENT.BRUSSELS IN EEN OOGOPSLAG

Onze visie

Uitgroeien tot het **referentie-** en **expertisecentrum** voor "**people innovation**" // "**menselijke innovatie**" bij uitstek voor het **Brussels Gewest**.

Onze waarden

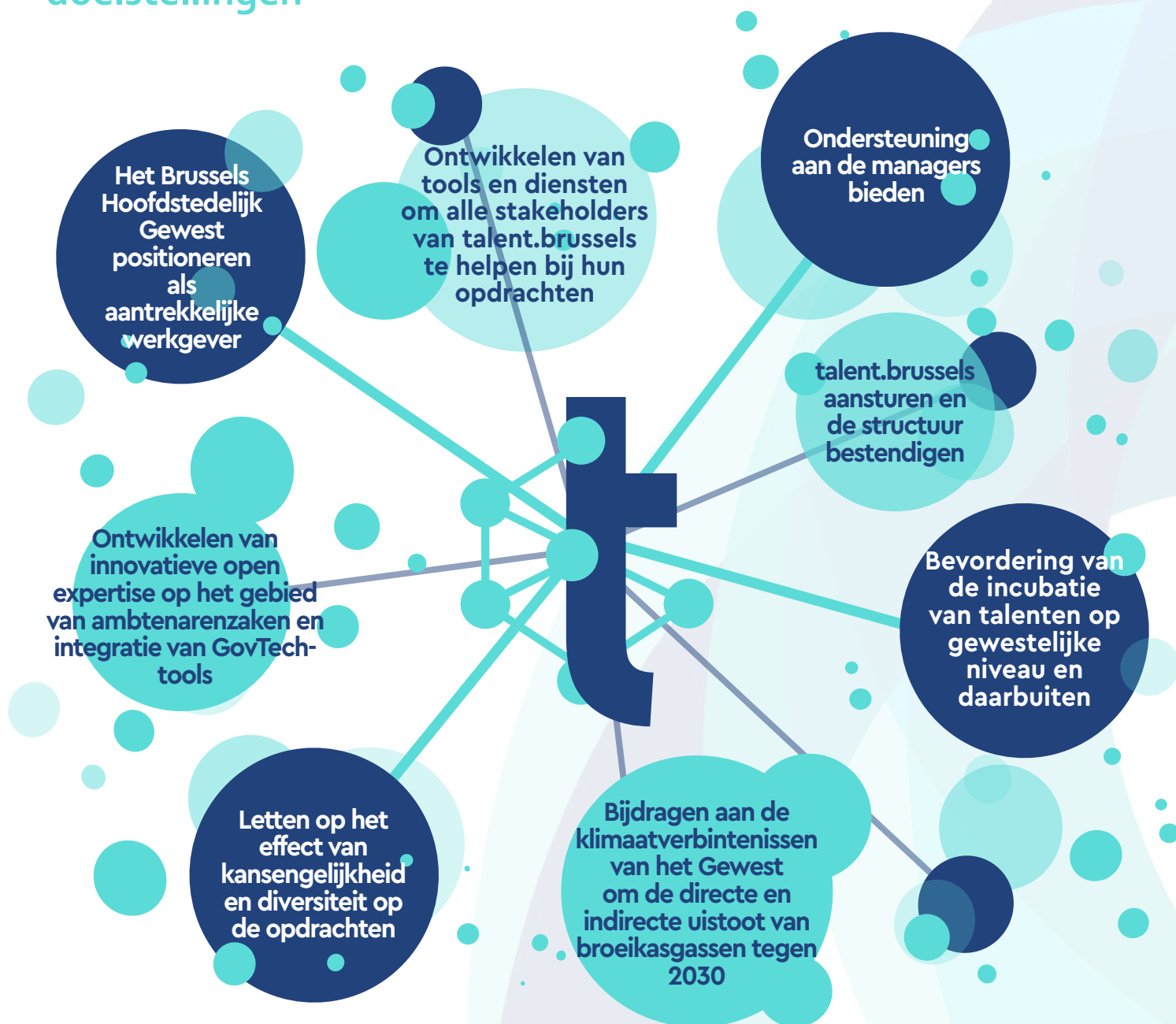
- Gericht op **mensen**
- **Klantgerichtheid**
- **Oplossingsgerichtheid**
- **Innovatie**

Onze waardeproposities

- **Expertise**
- **Gewestelijke ervaring**
- **Vereenvoudiging** en samenhang
- **Beter kostenbeheer**



Onze strategische doelstellingen



TALENT.BRUSSELS POSITIONEERT HET BRUSSELS GEWEST ALS AANTREKKELIJKE WERKGEVER

Talent Acquisition : een nieuwe autonomie

Bij de strategische doelstellingen van talent.brussels werd in grote mate de nadruk gelegd op het proces voor de aanwerving van statutaire medewerkers en mandaathouders, met bijkomend de volledige **autonomie** van talent.brussels ten opzichte van Selor. Eind 2021 hebben we met Selor het **samenwerkingsprotocol** ondertekend dat ons toelaat de statutaire aanwervingen voortaan autonoom te organiseren.

In 2020 werd het volledige aanwervingsproces gedigitaliseerd, met uitzondering van enkele zeer specifieke computerproeven. Vanaf 2022 zal het team Talent Acquisition alle aanwervingsproeven voor al onze partners organiseren via **MyTalent Recruitment**.



Dit is bestemd voor de partners van talent.brussels en bestaat uit twee luiken: **MyTalent Recruitment** en **MyTalent Learning**. Het platform zal de personeelsleden gedurende hun hele loopbaan in het Brussels Gewest begeleiden. Met dit platform zet talent.brussels een grote stap voorwaarts om uit te groeien tot **hét gewestelijk expertisecentrum** voor "people innovation".

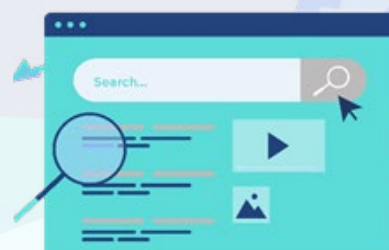
Employer Branding, een prioriteit

Een **nieuwe huisstijl** en de **samenvoeging** van de twee talent.brussels websites werden in 2020 gelanceerd. In 2021 werd de communicatiestrategie goedgekeurd door de directieraad van talent.brussels, die ook een versterking van de webstrategie en een **bewustmakingscampagne** op sociale netwerken omvat.

Er wordt momenteel gewerkt aan een nieuwe website en het is de bedoeling om die in 2022 te lanceren. Deze nieuwe website zal **eenvoudiger, completer en interactiever** zijn en zal alle werkaanbiedingen van talent.brussels en van onze partners bevatten. In september werd een nieuwe versie van het magazine voor onze partners gelanceerd, **Talent Connect Magazine**, waarin onze verschillende projecten en verwezenlijkingen in de kijker worden geplaatst.

Enkele cijfers:

- Webcampagne met de volgende resultaten:
 - **Facebook:**
Paginalikes: op 30/10/2019 : 598
op 09/10/2021 : 940
Abonnees: op 07/01/2022 : 1.038 abonnees
977 Likes op 03/02/2022
 - **LinkedIn:**
13/10/2021 : 3.068 abonnees (+ 805/1 jaar)
03/01/2022 : 3.268 abonnees
 - **Twitter:**
225 abonnees op 03/02/2022
 - **Instagram:**
13/10/2021 : 260 abonnees
05/01/2022 : 302 abonnees
 - **Website:**
Aantal bezoekers gestegen met 300%
- Deelname aan **4 virtuele jobbeurzen**: Jobfair Brussels, Forum ON! ULB, 2 Jobvillages online.
- Met onze campagne "Jouw talent + een job in Brussel = dé perfecte match!":
 - Zichtbaarheid:
4 Talent Connect Magazine gepubliceerd in 2021
 - Verkeer :
De banners en de publicaties op sociale media werden meer dan 2.046.000 keer bekeken en genereerden 9.561 clicks naar de talent.brussels-website.



TALENT.BRUSSELS BEVORDERT DE INCUBATIE VAN TALENTEN OP GEWESTELIJK NIVEAU EN DAARBUITEN

Gewestelijk digitaal leren

Tijdens de crisis werd zo goed als het volledige opleidingsaanbod aangepast aan het digitale formaat om talenten in staat te stellen hun competenties en kennis te blijven ontwikkelen.

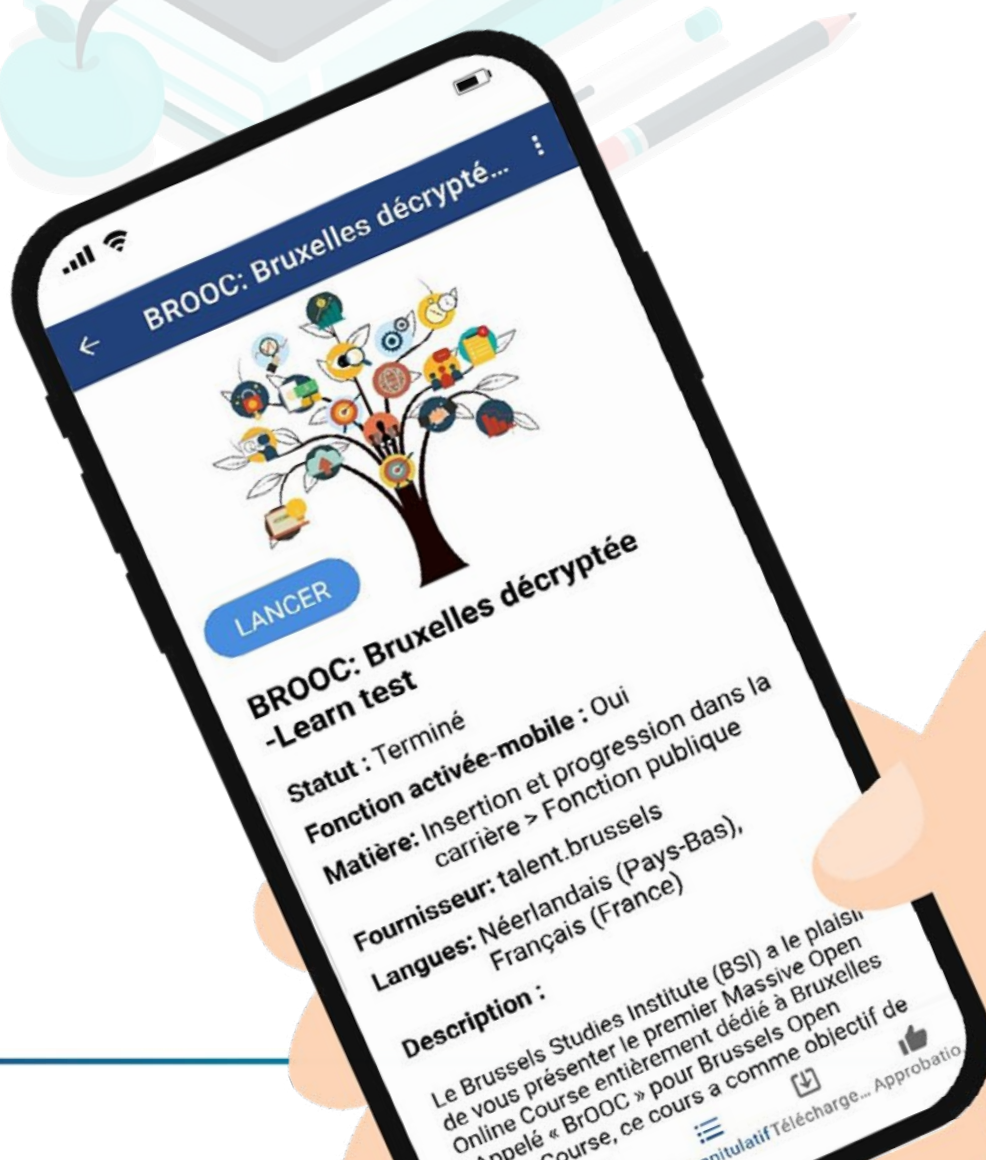
In 2021 heeft talent.brussels zijn opleidingsproces herwerkt met de ontwikkeling van een **LMS-platform (MyTalent Learning)**.

Het platform werd gelanceerd op 1 september 2021. De implementatiefase bij talent.brussels is voorbij, en nu zullen de ambtenaren van de partnerorganisaties toegang krijgen tot **de nieuwe herwerkte transversale opleidingscatalogus** van talent.brussels.

MyTalent Learning bevat een hele reeks **e-learningcursussen** die onmiddellijk beschikbaar zijn. Talent.brussels werkt nauw samen met het CIBG zodat het platform door zoveel mogelijk gewestelijke organisaties kan worden **gebruikt en zo het proces** op gewestelijk niveau kan worden geoptimaliseerd.

Enkele cijfers:

- Er werden **54** transversale opleidingssessies met iets meer dan **550** deelnemers georganiseerd over diverse onderwerpen zoals e-procurement, burn-outpreventie, de STAR-aanwervingsmethode en vrouwen in het management.
- **20** opleidingssessies rond **8** thema's werden georganiseerd in het kader van diversiteit.



TALENT.BRUSSELS ONTWIKKELT TOOLS EN DIENSTEN OM AL HAAR STAKEHOLDERS TE HELPEN BIJ HUN OPDRACHTEN

EneRHgy

talent.brussels heeft van de Brusselse regering de opdracht gekregen om een inventaris op te maken - het EneRHgy-project - van de hr-processen en -instrumenten die in elk van de dertien gewestelijke overheidsdiensten (GOD's) en instellingen van openbaar nut (ION's) met hetzelfde statuut aanwezig zijn.

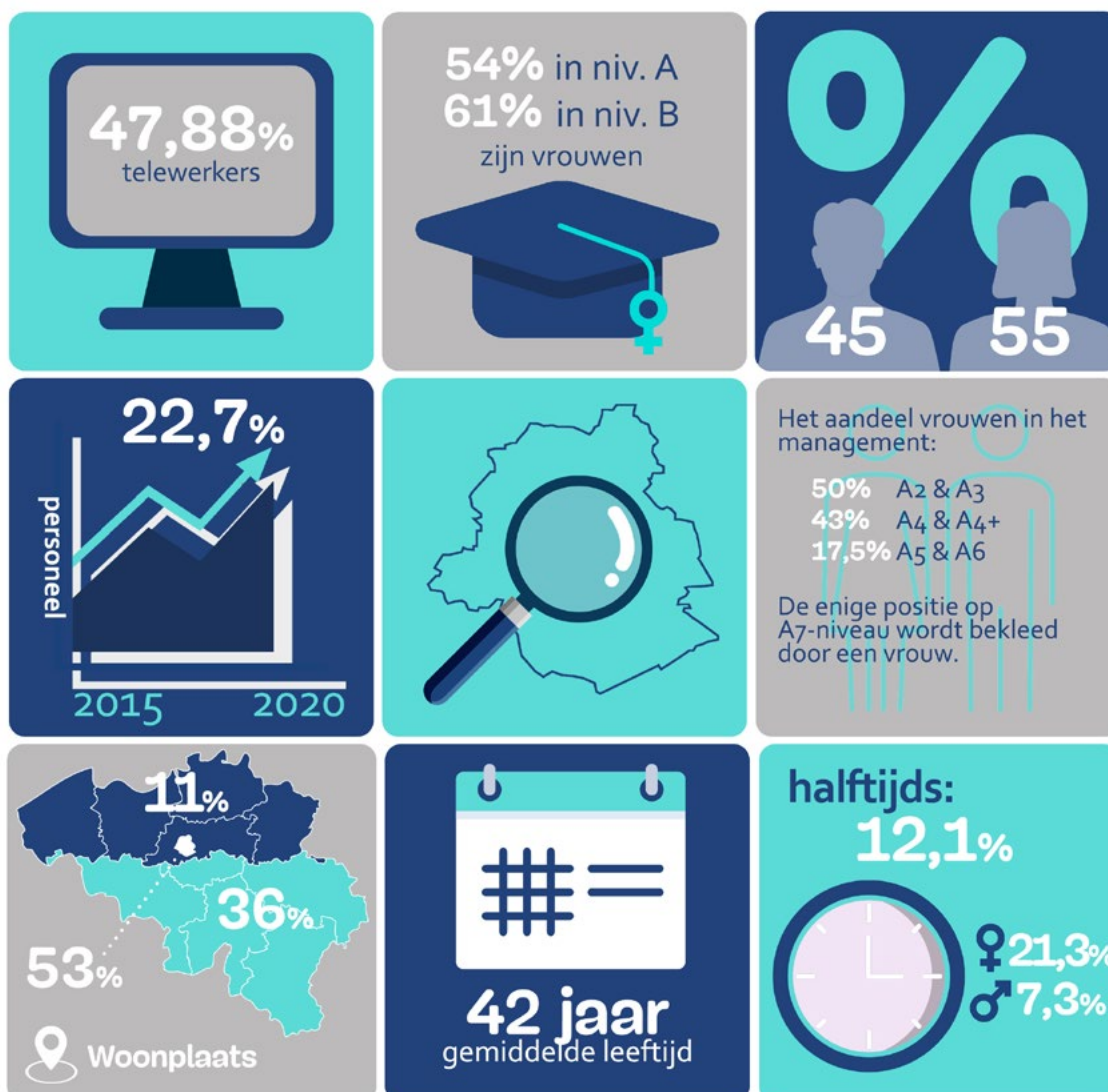
Het doel is het HR-functioneren te optimaliseren door de (transversale) hr-processen en -instrumenten te verbeteren evenals het zoeken naar vernieuwende oplossingen. Het gaat om een oefening om de beste hr-praktijken te identificeren binnen de dertien betrokken entiteiten. Daarmee wil talent.brussels het geheel efficiënter maken, wat ook in het regeerakkoord voorzien is. De definitieve aanbevelingen worden begin 2022 verwacht.

Naar een Brussels Observatorium van de publieke werkgelegenheid

Het observatorium heeft tot doel een analyse te maken van het openbaar ambt in Brussel. Enerzijds moet de overheid het overheidsbeleid uitvoeren en maakt ze het voor onze samenleving mogelijk harmonieus samen te leven.

Anderzijds heeft de overheid een belangrijke impact op de sociaaleconomische situatie van onze ondernemingen; bovendien is ze een belangrijke speler op macro-economisch vlak, ook op het vlak van werkgelegenheid.

Het verslag over 2021 heeft enkele interessante cijfers opgeleverd:



TALENT.BRUSSELS ONTWIKKELT EEN INNOVATIEVE OPEN EXPERTISE OP HET GEBIED VAN AMBTENARENZAKEN EN INTEGRATIE VAN GOVTECH-TOOLS

Gewestelijk digitaal leren

In 2020 gaf de Brusselse regering aan talent.brussels de opdracht om een gewestelijk actieplan "NWOW - post-covid" uit te werken.

Op 24 februari 2021 organiseerde talent.brussels een webinar voor leidende ambtenaren over de post-covid werkwereld.

Onze deskundigen presenteerden daar de resultaten van de diagnostische studie die uit twee luiken bestond: een organisatorische benchmark - uitgevoerd bij twintig gewestelijke organisaties en zes organisaties buiten het Gewest - en een enquête over telewerken bij de gewestelijke ambtenaren om hun ervaringen met telewerk en hun wensen voor de toekomst te kennen.

Deze benchmark maakte het mogelijk te begrijpen hoe de organisaties hun werk tijdens de lockdown (en daarna) organiseerden op het vlak van regelgeving, budget, uitrusting, welzijn, organisatie, communicatie, mobiliteit, toezicht enzovoort.

Op basis van de resultaten van deze benchmark en van die van de enquête bij de werknemers van het Gewest werd een "Actieplan telewerk 2021", op 22 juli 2021 door de regering goedgekeurd en aan de partners voorgelegd. De eerste verwezenlijkingen van dit actieplan worden verwacht in 2022.

Enkele cijfers:

- 18 Brusselse instellingen hebben samen met talent.brussels het Telewerkactieplan 2021 opgesteld
- 27 gemonitorde instellingen
- Er zijn 12 acties vastgesteld om het hybride werk binnen het gewestelijk openbaar ambt te implementeren en te bestendigen (kwaliteit van het werk, oprichting van een centrum van deskundigen, specifieke opleidingen, monitoring enz.). Meer informatie is te vinden op onze website: <https://www.talent.brussels/nl/nwow>

TALENT.BRUSSELS ONTWIKKELT DE ONDERSTEUNING VAN MANAGERS

Er wordt gewerkt aan een traject voor het onthaal en begeleiding van topambtenaren. Het zal worden gevalideerd en uitgevoerd vanaf 2022.



TALENT.BRUSSELS WAARBORGT HAAR STRUCTUUR

Een talentboard-team is klaar om de uitdagingen aan te gaan



Isabelle Meulemans en Cédric Verschooten, directeur-generaal en adjunct-directeur-generaal, en de directieraad.

Na de indiensttreding van twee nieuwe directrices in 2020 werden in 2021 nog eens drie nieuwe directrices aangeworven om de talentboard te vervolledigen. Onmiddellijk nadat de laatste directrice haar functie had opgenomen, is de talentboard voor een brainstorm samengekomen om samen de strategische elementen voor de toekomst te bepalen.

Er zijn nieuwe procedures en instrumenten ingevoerd om de werking van de directieraad te **vergemakkelijken** en te **professionaliseren**. Meer bepaald werd een nieuwe tool "Decisions" in gebruik genomen om de informatie- en besluitvormingsstroom van de directieraad te faciliteren.

Een goedgekeurd personeelsplan

De grote hervorming die de Brusselse regering vijf jaar geleden besliste, is nu operationeel; talent.brussels is een dynamische organisatie geworden in het Brusselse institutionele landschap. Na van start te zijn gegaan met een team van **6 personen**, telde talent.brussels eind 2019 al **41 personen** en vervolgens **76** in 2021, van wie er dit jaar **20** werden aangeworven.

talent.brussels heeft niet stilgezeten en is verschillende belangrijke uitdagingen aangegaan, zoals **het volledig herstructureren van de organisatie** met een focus op resultaten en klantgerichtheid. Instrumenten en werkmethoden werden helemaal aangepast aan de gezondheids crisis, die ook in 2021 aanhield.

Deze coherente organisatiestructuur stelt ons in staat om onze opdrachten uit te voeren en de doeltreffendheid van onze sleutelprocessen te versterken. Op termijn gaan we daardoor meer kwaliteitsvol tegemoetkomen aan bepaalde vragen en opdrachten. Daartoe moet **ons personeelsbestand** nog verder worden uitgebreid.

Dit werd in mei 2021 trouwens bevestigd door een audit uitgevoerd door Deloitte, die concludeerde dat het personeelsbestand van talent.brussels nagenoeg moest **verdubbelen** om alle taken te kunnen uitvoeren.

Op 16 december 2021 heeft de regering het personeelsplan goedgekeurd. Tijdens de komende twee jaar zal het personeelsbestand van talent.brussels groeien naar meer dan **140 Talenters**.



TALENT.BRUSSELS WAARBORGT HAAR STRUCTUUR

Innovatieve ICT-instrumenten die samenwerking bevorderen

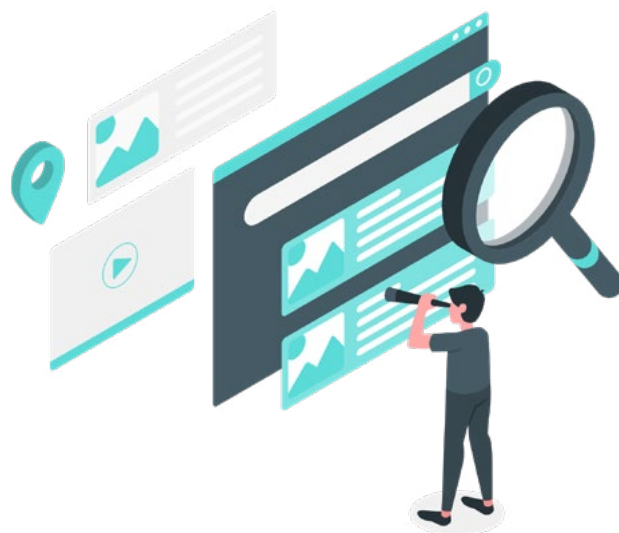
Beter en meer samenwerken in een context van een aanslepende gezondheids crisis waarin telewerk de norm geworden is, was één van de grootste uitdagingen van 2021. Daartoe is een volledig nieuw intranet opgezet waarmee werknemers op gestructureerde en directe wijze toegang krijgen tot informatie en tools.

Het intranet was zeer nuttig om informatie over de covid-situatie te delen en om banden te smeden tussen de verschillende directies. Tegelijk zijn nieuwe instrumenten om beter samen te werken zoals een SharePoint in gebruik genomen.

In 2021 heeft ons ICT-team ook een innovatief en efficiënt platform ontwikkeld (MyTalent). Innovatief omdat het ons nieuwe woordenboek van vaardigheden en een hele reeks rekruterings tests omvat die kandidaten op afstand zullen kunnen afleggen.

Het zal op termijn de integratie van een artificiële intelligentie module voor CV screening mogelijk maken. Efficiënt omdat het kostbare tijd zal besparen voor de duurtijd van het rekruteringsproces.

Dit platform zal begin 2022 operationeel zijn.



Enkele cijfers:

- 80 medewerkers, van wie 51 vrouwen en 29 mannen
- 71% zijn statutair
- 8,75% is jonger dan 26 jaar



TALENT.BRUSSELS LET OP DE IMPACT VAN GELIJKE KANSEN EN DIVERSITEIT OP DE OPDRACHTEN

Een audit op de instrumenten in het diversiteitsbeleid van het gewestelijk openbaar ambt

Deze evaluatie had betrekking op de samenhang en de doeltreffendheid van de bestaande instrumenten. Op basis van deze evaluatie werden aanbevelingen aan de regering gedaan om het diversiteitsbeleid in onze administraties te hervormen. Na goedkeuring door de regering, op 1 juli 2021 werd gestart met het aanpassen van de wetteksten. Parallel daarmee zijn bewustmakings-, opleidings-, centralisatie- en mutualisatieacties gestart of gepland. Ondanks de moeilijke omstandigheden van dit jaar is het gewestelijk diversiteitscomité tweemaal bijeengekomen, en het netwerk van diversiteitsmanagers driemaal. Er werden ook andere, meer specifieke vergaderingen gehouden, met name over de hervorming van de instrumenten van het diversiteitsbeleid.



TALENT.BRUSSELS DRAAGT BIJ AAN DE KLIMAATVERBINTENISSEN VAN HET GEWEST

Om de directe en indirecte uitstoot van broeikasgassen tegen 2030 met minstens 40% te verminderen en de Europese doelstelling voor koolstofneutraliteit te benaderen tegen 2050

We stelden alles in het werk om elke medewerker de mogelijkheid te geven om op afstand te werken en

om opleidingen volledig digitaal te volgen. Informatie over de interne organisatie is nu overal beschikbaar op het [intranet](#) en de [SharePoint](#) van talent.brussels. Sinds januari maakt het [e-hr-platform](#) ook het online beheer van verloven, [telewerkdagen](#) en [afwezigheden](#) mogelijk.

In september werd e-learning mogelijk gemaakt voor talent.brussels met de lancering van [MyTalent Learning](#). De [rekruteringscomponent](#) van [MyTalent](#) wordt momenteel geïmplementeerd en zal begin 2022 voltooid zijn, zodat het hele [rekruteringsproces](#) digitaal kan verlopen. De digitalisering van andere [workflows en processen](#), zoals beheerscontrole, wordt momenteel onderzocht en krijgt in 2022 verdere impulsen.



BESLUIT

Door de aanslepende gezondheids crisis en de omschakeling naar telewerk, toonde talent.brussels zich flexibel en hebben we ons voortdurend aangepast om zo goed mogelijk in te spelen op de verwachtingen van onze klanten-partners en om de collega-Talenter's in staat te stellen te werken en samen te werken onder de best mogelijke omstandigheden.

Deze crisis vormde zowel een uitdaging, die onze werkmethoden in vraag heeft gesteld, als een heuse kans om een gigantische sprong voorwaarts te nemen met de **new ways of working**. Alles wat we hebben gerealiseerd, is zonder twijfel het resultaat van uiterst getalenteerde teams!



• Contact:



talent.brussels
Tel : 02 435 15 55
info@talent.brussels
Emile Jacqmainlaan 20 - 1000 Brussel

• Voor meer informatie:

www.talent.brussels

• Verantwoordelijke editor:

Isabelle Meulemans, Directrice-generaal
Emile Jacqmainlaan 20
1000 Brussel
info@talent.brussels

© talents.brussels 2022 Alle rechten voorbehouden

Reproductie van dit document, geheel of gedeeltelijk, is toegestaan onder de uitdrukkelijke voorwaarde dat de bron duidelijk wordt vermeld onder de vorm van: "Bron: Activiteitenverslag 2021, talent.brussels, 2022"

