



TALENT CONNECT magazine

0 6 2 0 2 2



INHOUD

- Redactie & lay-out:
talent.brussels - Cel Externe Communicatie
- Verantwoordelijke uitgever:
Isabelle Meulemans, directrice-generaal

EDITO

Met de derde uitgave in 2022 van ons Talent Connect Magazine, waarmee we u op de hoogte willen houden van het reilen en zeilen van onze organisatie, zijn we ondertussen halverwege dit jaar beland. Onze medewerkers kunnen trots terugkijken op een vruchtbare eerste jaarhelft. De lancering van ons rekruteringsplatform MyTalent Recruitment was een enorme stap voorwaarts voor onze organisatie en onze partners. Maar ook op andere vlakken heeft talent de wind in de zeilen.

Zo werd recent het project "evolutie van de beroepen" gelanceerd, met een boeiend seminarie rond de toekomst van onze arbeidsmarkt en het openbaar ambt. Verder blikten we met de voorstelling van ons jaarverslag 2021 nog een laatste keer terug op het afgelopen jaar.

Er werd ook een nieuwe werkgroep "levenskwaliteit op het werk en de organisatie" opgestart.

Dit en nog veel meer in deze nieuwe editie van Talent Connect Magazine.

Veel leesplezier!

Isabelle Meulemans - Directrice-generaal
Cédric Verschooten - Adjunct-directeur-generaal



NEW WAYS OF WORKING

Evolutie van de beroepen

De afgelopen jaren is de aard van de vraag naar werk grondig gewijzigd door de sociale, digitale en klimaattransitie in de maatschappij. De gezondheidscrisis van de afgelopen twee jaar heeft de digitale transitie alleen maar doen versnellen. Deze tendensen vormen een grote uitdaging voor de Brusselse arbeidsmarkt en de Brusselse openbare dienstverlening, met een duidelijke nood aan upskilling en reskilling. Om een antwoord op deze problematiek te kunnen formuleren, lanceerde talent.brussels onlangs het project 'evolutie van de beroepen' om de uitdagingen, hefboomen en opportuniteiten te identificeren.



Met dit project beoogt talent.brussels te anticiperen op de onvermijdbare digitale, sociale en ecologische trends. Dit is noodzakelijk om het Brussels Openbaar Ambt aantrekkelijk te houden als werkgever. In dit kader werd een eerste seminarie met Jeroen Franssen, van Be The Change, en Frédéric Baervoets van NIDO georganiseerd.

• BE THE CHANGE – Jeroen Franssen

Jeroen Franssen nam in de presentatie allereerst de huidige toestand van de Belgische arbeidsmarkt onder de loep. Een blik op de vraag naar arbeid, de gevraagde profielen en het aanbod leert ons dat een dringende digitale omslag nodig is om deze zaken op elkaar af te stemmen. In tegenstelling tot wat vroeger beweerd werd, kost de digitalisering ons geen jobs, maar creëert deze net arbeidsplaatsen, aan een ratio van **2,8 nieuwe jobs per gesneuvelde job**. De vraag naar arbeid zal de komende jaren blijven stijgen. Volgens de studie van Be The Change, die de evolutie van de arbeidsmarkt in ons land tot 2030 in kaart bracht, zullen er **584.000 vacatures** niet ingevuld geraken in 2030 als de nodige maatregelen niet getroffen worden.

Duurzame productiviteitsgroei en blijvende activering is dus het credo om de evolutie van de arbeidsmarkt tussen nu en 2030 in goede banen te leiden. Meer aandacht voor werkbaar werk, **meer efficiëntie**, een toekomstgericht competentiebeleid en '**upskilling**' en '**reskilling**' van bestaande werkkrachten in alle lagen van een organisatie is hierbij van essentieel belang.

Be The Change stelt onder andere een **DigiSkills Passport** voor, waarin de belangrijkste digitale en sociale competenties worden hernomen die de arbeidsmarkt van morgen zullen domineren. Dit zal organisaties beter in staat stellen om de vereiste competenties per functieprofiel te bepalen. Een zeer interessante uiteenzetting door Jeroen Franssen!

NEW WAYS OF WORKING

• NIDO – Frédéric Baervoets

Ook in de publieke sector wordt er nagedacht over de jobs die ontstaan, veranderen of verdwijnen tegen 2030 en welk vernieuwd beleid nodig is om dit in goede banen te leiden. Binnen het nest van NIDO, het innovatielab van de overheid, wordt er door ambtenaren en bedrijven samen geëxperimenteerd met als doel de kwaliteit van de dienstverlening van overheidsorganisaties te verhogen. Ze baseren zich op 14 macrotrends die een impact hebben op ambtenaren en organisaties in de publieke sector.

Demografische verschuivingen, klimaatveranderingen en technologische evoluties zijn slechts enkele van de grote uitdagingen voor onze maatschappij. Het spreekt voor zich dat ambtenaren en organisaties nieuwe competenties en tools zullen moeten ontwikkelen om het openbare ambt innovatief en 'future proof' te houden.

Digitale vaardigheden aanscherpen, levenslang leren, betere sociale en emotionele vaardigheden of een betere klantgerichtheid: de wijze waarop ambtenaren hun job uitoefenen zal de komende jaren ingrijpend moeten veranderen. Om dit te faciliteren, moeten organisaties een efficiënt

kader en beleid uittekenen, toegespitst op onder meer samenwerking, versneld leren en ontwikkeling én bovendien met een juist evenwicht tussen job- en persoonsgerichte acties.

Het gebruik van data als een HR-managementtool lijkt hierbij een centrale rol te spelen, omdat het managers en HR in staat stelt om evidence-based heel snel problemen op te sporen en aan te pakken. Datatools kunnen op deze manier de te ontwikkelen competenties helpen

Frédéric Baervoets gaf ons met deze presentatie alvast heel wat stof om over na te denken!

• Next steps

In september 2022 zal de werkgroep zich buigen over de analyse van concrete veranderingen binnen de beroepen in het gewest en over de vragen wat dat voor de verschillende organisaties betekent en wat u kunt doen om zich daarop voor te bereiden.

Een uitnodiging om deel te nemen zal u binnenkort worden toegezonden.

Digitale vaardigheden integreren in hr-processen: het gewestelijke competentiewoordenboek blijft evolueren!

Talent.brussels en zijn gewestelijke partners zijn zich bewust van de uitdagingen die hen te wachten staan, en hebben in 2020 de laatste hand gelegd aan een gemeenschappelijk woordenboek van gewestelijke competenties in het kader van het project "Gewestelijke cartografie van competenties". Tot dusver was deze beperkt tot gedragscompetenties, maar talent.brussels wil daar nu ook digitale competenties aan toevoegen, die een rol zullen spelen bij aanwervingstesten, beroepsmobiliteit en opleidingen.

Daartoe wil talent.brussels in samenwerking met de gewestelijke partners een gemeenschappelijke taxonomie voor transversale digitale competenties ontwikkelen. Deze zal als bijlage bij het gewestelijke competentiewoordenboek worden gevoegd, om de digitale transformatie en modernisering van de gewestelijke organisaties te bevorderen.

Het team Strategie & Organisatie van talent.brussels kijkt ernaar uit om dit nieuwe project samen met Actiris, Brussel Fiscaliteit, Leefmilieu Brussel, de GOB, de Haven van Brussel, innoviris.brussels, perspective.brussels, BGHM en urban.brussels op te starten in een gewestelijk cocreatieproces. Deze werkgroep komt bijeen in juni, augustus en november 2022.

NEW WAYS OF WORKING



Eerste hybride vergadering van het netwerk « Levenskwaliteit op het werk en organisatie »

Op 16 mei 2022 heeft talent.brussels het startschot gegeven voor de eerste hybride vergadering van de werkgroep inzake "Levenskwaliteit op het werk en organisatie". De vergadering was een groot succes. Bovendien was het de eerste hybride vergadering die in de kantoren van talent.brussels werd georganiseerd, waarbij externe co-creators zoals de GOB, Actiris, Brussel Fiscaliteit, hub.brussels en visit.brussels zowel fysiek als op afstand bijeenkwamen.

De twee hoofddoelstellingen van deze werkgroep zijn bovenal het vinden van **innovatieve oplossingen** om de gezondheidsbescherming en de arbeidsomstandigheden van de werknemers te waarborgen en het vinden van **nieuwe manieren om diensten te verlenen**.

De ontwikkeling van nieuwe manieren van werken en nieuwe vormen van werkorganisatie (NWOW/hybride) houdt immers een ingrijpende culturele verandering in. Dit vereist een zekere mate van begeleiding van dit proces om onze overheidsorganisaties te transformeren, met als uitdaging om zowel het **welzijn op het werk** als de **kwaliteit van de openbare dienstverlening** te waarborgen.

Het initiatief "**Levenskwaliteit op het werk (LKW)**" gaat verder dan de juridische aspecten van het beleid inzake welzijn op het werk.

Het bestrijkt alle aspecten van personeels- en organisatiebeheer. Deze werkgroep buigt zich over uiteenlopende problematieken, zoals het inspelen op de behoefte aan zingeving op het werk, het aanmoedigen van de motivatie en de inzet van de medewerkers, het zorgen voor een betere preventie van beroepsrisico's, het beter begeleiden van transformaties, en tot slot het afstemmen van privé- en beroepsleven.

Tijdens deze vergadering heeft talent.brussels een stand van zaken gegeven van de voortgang van de acties die in het kader van **het gewestelijke actieplan NWOW-telewerk** zijn uitgevoerd.

“

Deze bijeenkomst was zeer verrijkend dankzij de uitwisselingen van de deelnemers. De meeste van hen drukken de behoefte uit elkaar te ontmoeten en praktijken uit te wisselen, informatie te verspreiden en deskundigheid te delen.

”



Frédéric Mauquoy, projectmanager HR bij de directie Strategie & Organisatie van talent.brussels.

NEW WAYS OF WORKING

Tijdens deze vergadering werd vervolgens ingegaan op goede praktijken die reeds in andere organisaties zijn waargenomen. Actiris heeft de werking van haar platform Welzijn op het werk toegelicht en de doelstellingen ervan gepresenteerd.

Talent.brussels had ook de FOD BOSA uitgenodigd om de brede waaier aan instrumenten voor te stellen die binnen de instelling werden ingevoerd om actoren op het gebied van welzijn op het werk te ondersteunen. Bepaalde instrumenten of activiteiten staan open voor ambtenaren van andere gefedereerde entiteiten. Aarzel dus niet om de [website van de FOD BOSA](#) te raadplegen of informatie te vragen via wellbeing@bosa.fgov.be

Tot slot werd tijdens deze sessie een interessant debat gehouden in de vorm van rondetafelgesprekken, zowel fysiek als op afstand, georganiseerd door de begeleiders van het team Strategie & Organisatie.



Het initiatief LKW herinnert ons eraan dat de essentiële voorwaarde voor welzijn op het werk te vinden is in de zin en de inhoud van ons werk, de wijze waarop we werken en de resultaten die we behalen, en dus ook in de totstandbrenging van een kader en adequate middelen die de medewerkers in staat stellen kwaliteitswerk te verrichten waarover zij tevreden en trots kunnen zijn.



Irène Riabicheff, deskundig adviseur bij de directie Strategie & Organisatie van talent.brussels.

Er zijn al verdere vergaderingen en acties gepland voor de komende maanden. Vragen over dit project? Neem contact op met de directie Strategie & Organisatie via: org@talent.brussels.



FOCUS OP...

Ons jaarverslag 2021 is beschikbaar!

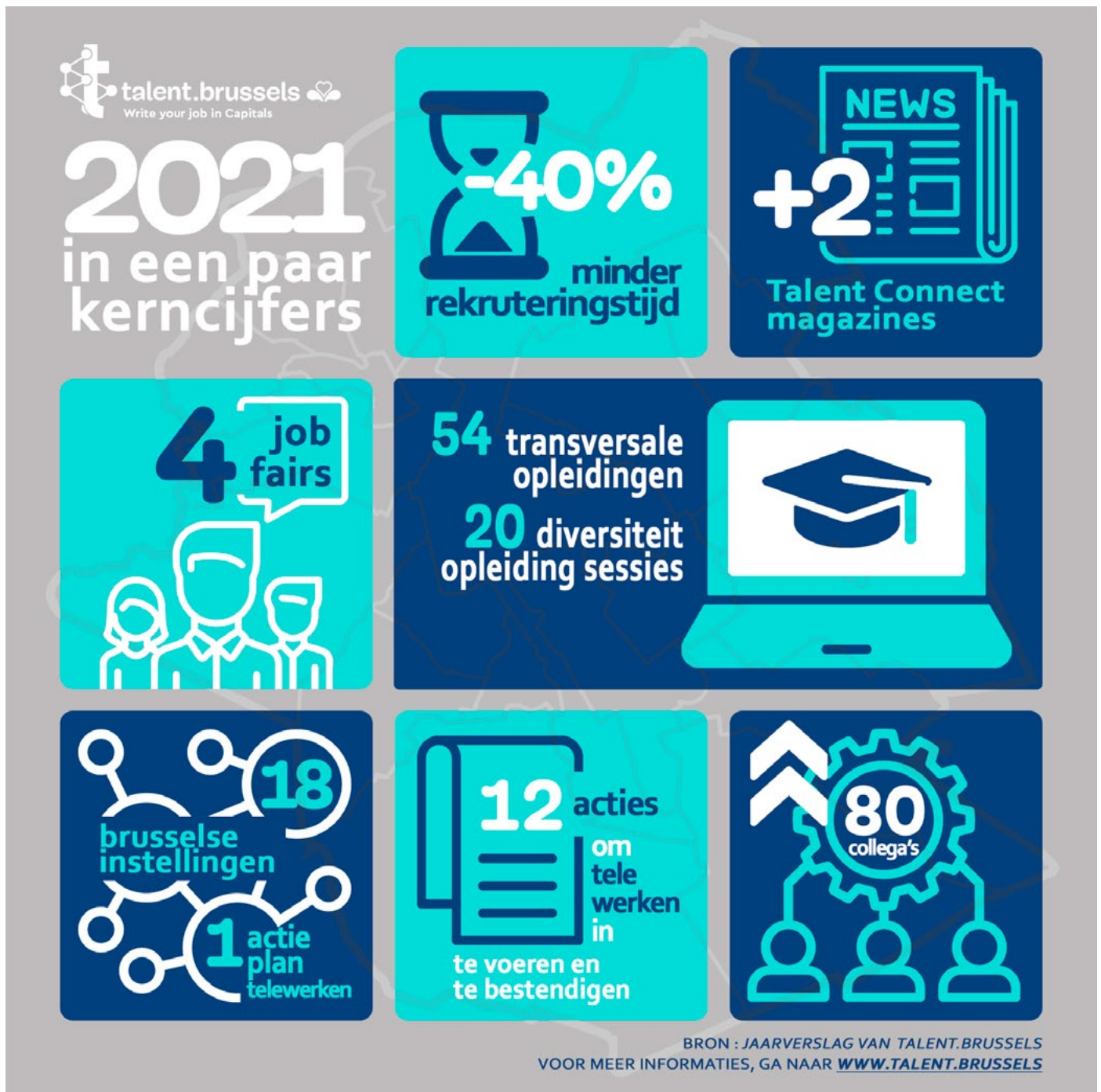
Elk jaar stelt talent.brussels een jaarverslag op waarin de voortgang van de strategische opdrachten wordt beschreven.

2021 was een cruciaal jaar voor talent.brussels. Wij willen iedereen bedanken die aan dit succes heeft bijgedragen!

Een overzicht van onze verwezenlijkingen:

- De aanwervingstermijnen zijn met **40% ingekort** ;
- De **digitalisering van de aanwervingsprocedures** werd tot een goed einde gebracht en er werd een protocol ondertekend met Selor, waardoor talent.brussels volledige autonomie kreeg over het hele aanwervingsproces ;
- Wij hebben ons eigen aanwervingsplatform gelanceerd: **MyTalent Recruitment** ;
- In oktober 2021 werd het **magazine Talent Connect** in het leven geroepen om onze partners **elke 2 maanden** verslag uit te brengen over de voortgang van de projecten en de verwezenlijkingen van talent.brussels ;
- Het **digitale opleidingsplatform MyTalent Learning** is nu geïmplementeerd binnen talent.brussels en zal geleidelijk worden uitgebreid naar de partners. Er werden **54 transversale opleidingen** georganiseerd over diverse thema's zoals e-procurement, preventie van burn-out, de STAR-aanwervingsmethode of vrouwen in het management en er werden **20 andere opleidingsessies** over het thema diversiteit gegeven ;
- Talent.brussels nam deel aan **4 virtuele jobbeurzen** ;
- Talent.brussels heeft een inventaris opgemaakt - **het zogeheten EneRHgy-project** - van de hr-processen en -instrumenten die in elk van de **13 gewestelijke overheidsdiensten (GO's)** en instellingen van openbaar nut (ION's) met hetzelfde statuut aanwezig zijn. Het doel is de **hr-processen en -instrumenten** in kaart te brengen en innovatieve en gedeelde oplossingen voor te stellen ;
- In 2020 had de Brusselse regering talent.brussels de opdracht gegeven om een actieplan 'NWOW - post-COVID' op gewestelijk niveau uit te werken. 18 Brusselse instellingen hebben samen met talent.brussels het actieplan telewerk 2021 opgesteld, waarbij 27 instellingen werden gemonitord en **12 acties werden gedefinieerd om hybride werk binnen het gewestelijk openbaar ambt** te implementeren en te bestendigen (levenskwaliteit op het werk, oprichting van een pool van deskundigen, specifieke opleidingen, monitoring enz.). Meer informatie vindt u op onze website : <https://www.talent.brussels/nl/nwow> ;
- **80 medewerkers** bij talent.brussels.

FOCUS OP...



We nodigen u uit om [het verslag](#) door te nemen en te ontdekken wat we hebben verwezenlijkt.

FOCUS OP...



MyTalent Learning: al bijna 1.250 gebruikers!

MyTalent Learning wordt geleidelijk aan geïmplementeerd bij de partners van talent.brussels. Na de implementatie bij urban.brussels in februari 2022, vond in mei de tweede implementatiegolf plaats bij Brussel Fiscaliteit, Brussel Preventie en Veiligheid, Innoviris, de Haven van Brussel en perspective.brussels.

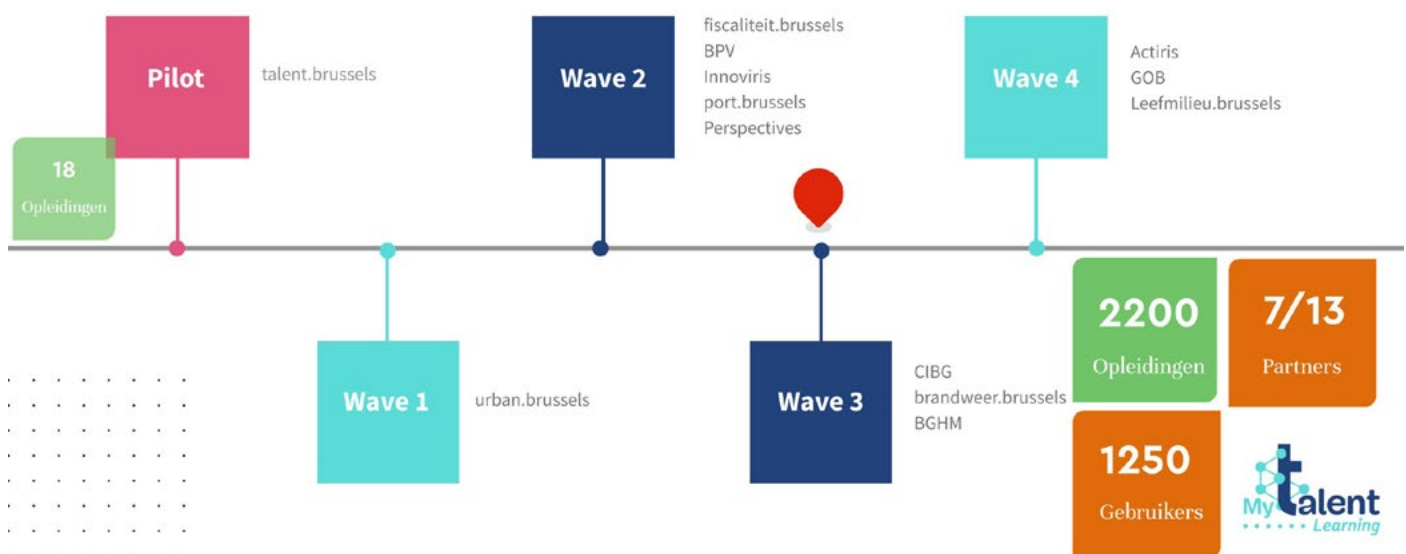
Het platform omvat nu **2.200 opleidingen** per taalrol, en is beschikbaar voor talent.brussels en 6 van onze partners.

Het telt ongeveer **1.250 gebruikers**.

De invoering van een geautomatiseerd systeem voor het beheer van opleidingen is in sommige instellingen een echte stap vooruit wat modernisering en efficiëntie van de processen betreft.

Bovendien nemen door de opkomst van nieuwe opleidingsmethoden zoals **e-learning** of **microlearning** (die asynchrone opleiding mogelijk maken, ongeacht eventuele tijdsbependingen) het opleidingsaanbod en de opleidingsmogelijkheden voor alle medewerkers spectaculair toe.

Het platform zorgt ook voor verzelfstandiging bij medewerkers en managers, want zij kunnen hun persoonlijke ontwikkeling of die van hun teamleden gemakkelijker in handen nemen.



FOCUS OP...

De derde implementatiegolf gaat in juni van start en zal het CIBG, brandweer.brussels en de BGHM omvatten.

Binnenkort zullen alle medewerkers van onze partners toegang hebben tot dezelfde transversale opleidingen (hoofdzakelijk generieke en kantoorcompetenties).

Dit gedeeld gebruik van middelen maakt het mogelijk om financiële en personele middelen

vrij te maken en voor elke instelling specifieke "beroepsopleidingen" te organiseren en het algemene aanbod voor gewestelijke medewerkers verder te verbeteren.

Benieuwd naar de transversale opleidingencatalogus? Log in op MyTalent.brussels

Voor alle vragen over MyTalent Learning kunt u contact opnemen met: training@talent.brussels.

Employer branding : neem samen met ons deel aan de JobFair Brussels!

Talent.brussels ontwikkelt het imago van gewestelijk werkgever. Wij zijn momenteel onze website volop het vernieuwen om het uithangbord van de gewestelijke aanwervingen te worden. Maar we ontwikkelen onze employer branding ook via andere kanalen.

Jobbeurzen zijn natuurlijk ook een niet te missen kans om bekendheid te verwerven bij werkzoekenden. **JobFair Brussels** neemt daarbij een bijzondere plaats in: de beurs wordt gezamenlijk georganiseerd door **Références** (FR) en **Jobat** (NL) en is de enige tweetalige beurs in België. Bovendien heeft het initiatief aan beide zijden van de taalgrens een goede reputatie. Het is dus bijzonder belangrijk en uiterst interessant voor werkgevers binnen het Brussels openbaar ambt. Het evenement vindt plaats op **27 oktober 2022** in Paleis 12 op de Heizel.

Dit jaar willen we al onze partners in het Brussels Gewest samenbrengen op één plaats door een "gewestelijk dorp" te creëren om het algemene werkgeversimago te promoten door het diverse karakter van de beroepen in het Gewest in de verf te zetten.

Elke partner die zich bij ons in het dorp aansluit, krijgt een **korting van 15%** op alle door de organisatoren aangeboden pakketten.

De deelnemers kunnen gebruikmaken van een grootschalige digitale communicatie-



en perscampagne en afhankelijk van het gekozen pakket, van gepersonaliseerde reclameadvertenties op nieuwsplatformen van partners (Le Soir & Références, La Capitale, 7Dimanche, Vlan Bxl, De Standaard en Het Nieuwsblad).

Wij hopen dat u zich bij ons aansluit om samen met ons de beste kandidaten voor uw respectieve instellingen aan te trekken. Neem voor meer informatie contact op met de dienst Communicatie: com@talent.brussels.



JURIDISCH

Sectoraal akkoord

Naar aanleiding van het sectorale akkoord dat met de vakbonden is gesloten, geven wij u graag een overzicht van de belangrijkste punten zoals de fietsvergoeding en de telewerkvergoeding.

De goedgekeurde tekst voorziet dat de volgende maatregelen op 1 april 2022 retroactief in werking treden:

• Fietsvergoeding

- Het personeelslid dat zich per fiets van thuis naar zijn werk begeeft of een gedeelte ervan het traject per fiets aflegt, heeft recht op een vergoeding;
- Onder "fiets" verstaan we elk tweewielig voertuig uitgerust met pedalen, voortbewogen door de spierkracht van de fietser en eventueel ter ondersteuning bij het trappen, uitgerust is met een hulpaandrijving tot maximum 25 km per uur. Een gemotoriseerde of niet-gemotoriseerde rolstoel of een ander ongemotoriseerd licht vervoermiddel wordt beschouwd als een fiets;
- Een speed pedelec wordt beschouwd als een fiets;
- Wanneer deze verplaatsingen geheel of gedeeltelijk via een fietsdeelsysteem verlopen, krijgt het personeelslid de jaarlijkse bijdrage terugbetaald.

• Telewerkvergoeding

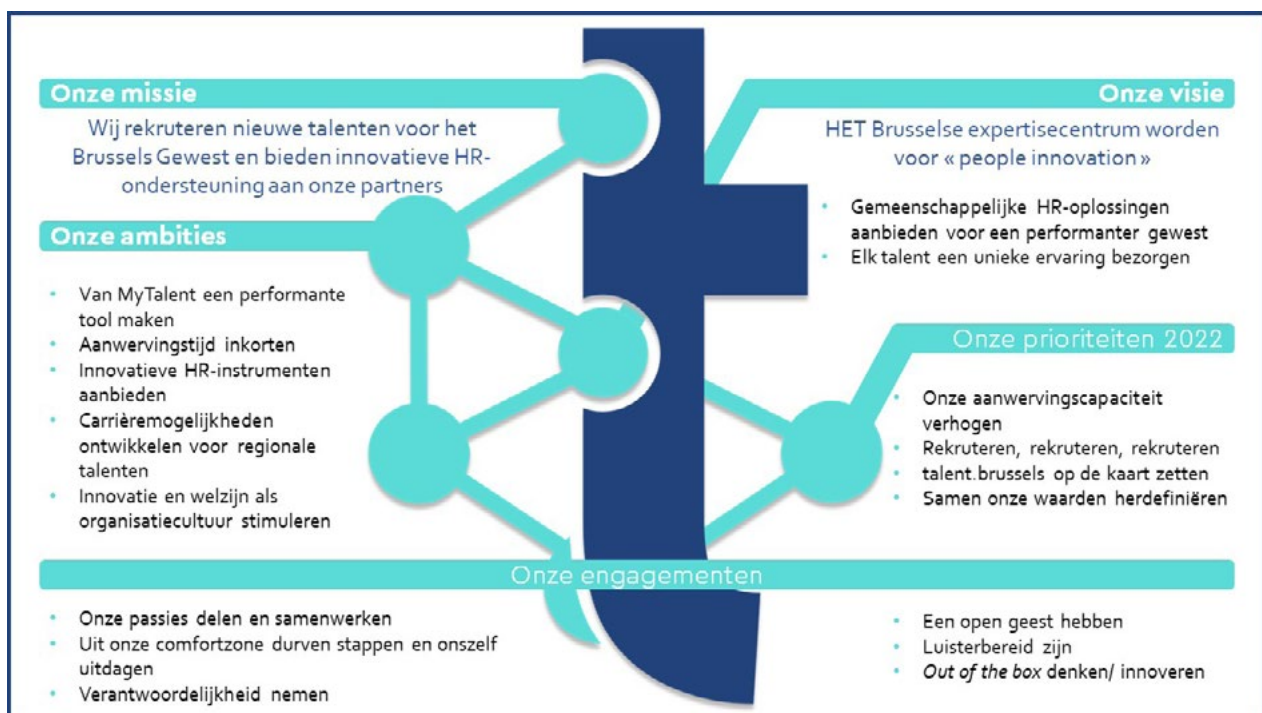
- Een internetvergoeding van twintig euro, wordt toegekend aan het personeelslid dat telewerkt;
- Een bureauvergoeding van dertig euro, wordt toegekend aan het personeelslid dat telewerkt;
- Werkdagen in een satellietkantoor worden niet meegerekend.



TALENT IN BEWEGING



Om onze missies en prioriteiten beter bekend te maken bij onze partners, heeft het directiecomité van talent.brussels tijdens strategische workshops in 2021 de missies, visie, ambities, prioriteiten en verbintenissen van de organisatie voor 2022 in één slide beschreven en samengevat.



Deze slide wordt opgenomen in alle externe presentaties van talent.brussels bij onze partners om een beter begrip van de rol van talent.brussels te waarborgen.

Op dit moment werkt talent.brussels ook aan de praktische uitwerking van deze slide voor elke directie.

Dankzij deze werkzaamheden en deze beknopte beschrijving van de doelstellingen en de prioriteiten krijgen onze teams en partners een duidelijke visie op de missies en doelstellingen voor het lopende jaar.

TALENT IN BEWEGING

Eedafleggingen

Een paar weken geleden legden **15 Talenters** in ons work café de eed af. Voor de eerste keer in drie jaar kon dit belangrijke moment in de carrière van deze collega's terug fysiek plaatsvinden.

Dit gaf onze minister van Openbaar Ambt **Sven Gatz** de gelegenheid om onze kantoren te bezoeken. Hij kreeg een rondleiding en werd bijgepraat over onze verwezenlijkingen en lopende projecten.

De minister was erg tevreden en bedankte alle medewerkers voor hun niet aflatende inzet.



Het beruchte zinnetje van de eedaflegging zorgde bij enkelen toch voor wat stress, maar uiteindelijk verliep de eedaflegging zonder problemen.

Na afloop kon iedereen genieten van een aangename receptie met een hapje en een drankje.

Een grote proficiat gewent aan onze beëdigde medewerkers!

DuoDay

Op donderdag 2 juni 2022 nam talent.brussels deel aan **DUOday!**

Onze collega Touria nam Geertje, een werkzoekende met een handicap, voor één dag onder haar vleugels.

Dankzij dit initiatief kan **een persoon met een handicap** een dag lang kennismaken met een beroep en een onderneming om elkaar beter te leren kennen en **vooroordelen te bestrijden**.



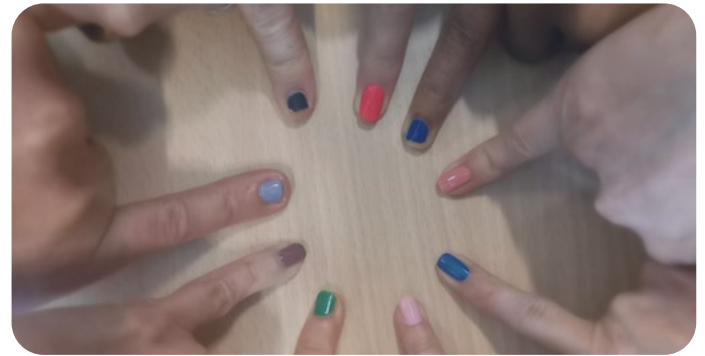
Door dit soort initiatieven kunnen wij ons dienstenaanbod ook beter afstemmen op werkzoekenden met een handicap die, ondanks hun talenten en competenties, moeilijkheden ondervinden om een baan te vinden. Een win-winsituatie!

TALENT EN MOUVEMENT

#ShareTheColor

Talent.brussels heeft zich tijdens de maand mei aangesloten bij de campagne #Sharethecolor van equal.brussels. Ter gelegenheid van de Internationale Dag tegen homofobie, transfobie en bifobie hebben onze collega's een nagel laten lakken om hun steun te betuigen aan LGBTQIA+-mensen!

Maar talent.brussels sensibiliseert de gewestelijke medewerkers het hele jaar door voor de LGBTQIA+-problematiek. Het platform MyTalent Learning omvat een aantal opleidingen over dit onderwerp, zoals: "Transpersonen op het werk", toegang



tot het eDIV-platform (Unia) over diversiteit en inclusie op de werkplek", of de begeleiding op maat "Omgaan met diversiteit".

Meer info via:

<https://sharethecolor.brussels/nl>

The Talent Lunchtime Series

In een hybride werkomgeving is de tijd die op kantoor wordt doorgebracht een onmisbaar moment van (her)verbinding met collega's. Vooral omdat er sinds 2020 veel nieuwe gezichten zijn verschenen bij talent.brussels!

Daarom organiseren we vanaf nu één "LunchTime" per maand om tijdens de middagpauze samen een activiteit uit te voeren.

In mei hebben we dankzij de gidsen van het Belgisch Stripcentrum enkele fresco's van het Strippercours in het centrum van de stad kunnen bewonderen.

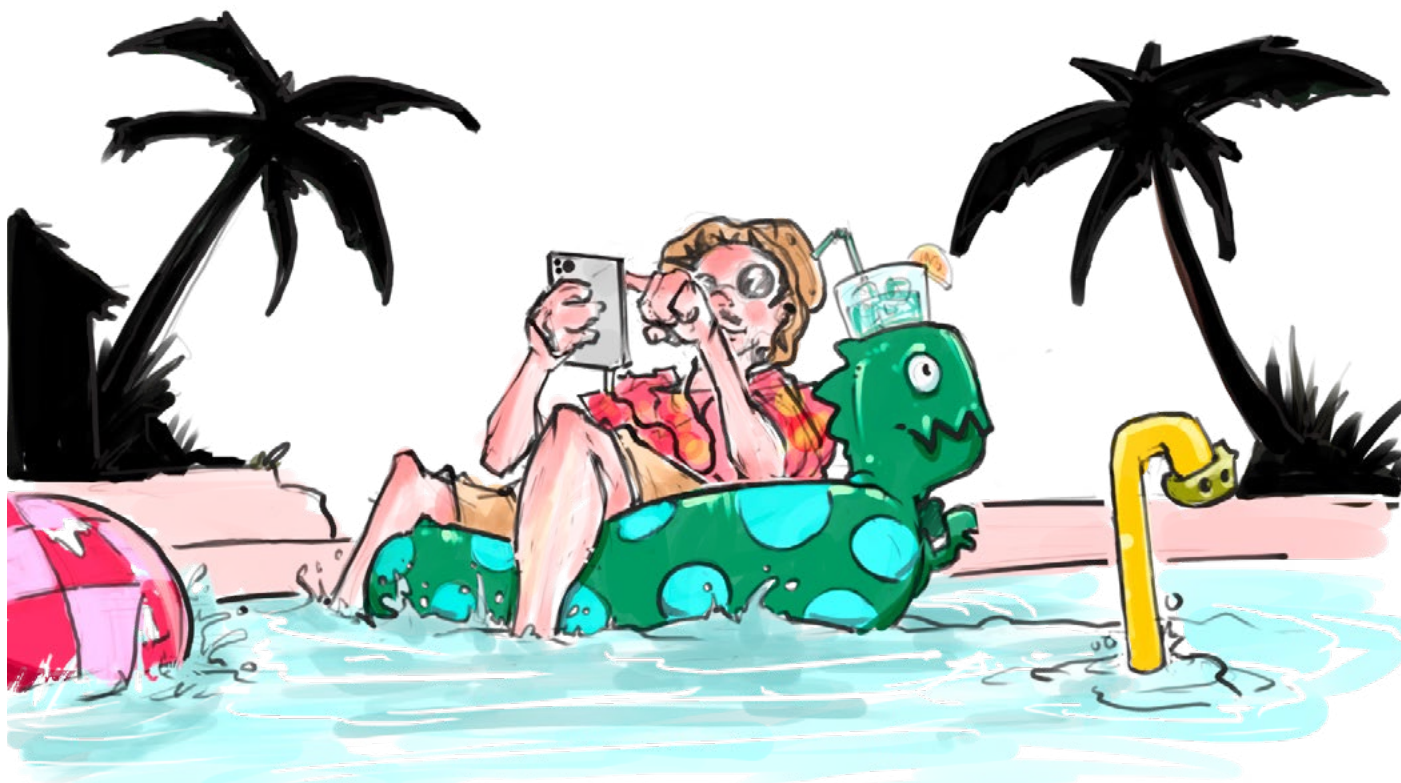
In juni zijn we met onze boterhammen naar het Warandepark gegaan voor een reuzenpicknick met collega's.

Geweldige momenten om collega's op een andere manier bezig te zien en de leden van de andere teams beter te leren kennen.

Dit zal ook de uitwisselingen op professioneel vlak bevorderen!



IN EEN SCHETS



Solliciteer via **MyTalent Recruitment**:
altijd, overal, op elk apparaat!

CONTACT

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



Reproductie van dit document, geheel of gedeeltelijk, is toegestaan onder de uitdrukkelijke voorwaarde dat de bron duidelijk wordt vermeld onder de vorm van:

"Bron: Talent Connect Magazine n°5 (2022-06), talent.brussels, 2022"

