



TALENT CONNECT magazine

0 4 2 0 2 2

INHOUD

• Redactie & lay-out:
talent.brussels - Cel Externe Communicatie

• Verantwoordelijke uitgever:
Isabelle Meulemans, Directeur-Generaal

EDITO

Met deze nieuwe uitgave van ons **Talent Connect Magazine** willen wij u graag op de hoogte houden van het reilen en zeilen binnen onze organisatie. De afgelopen weken en maanden hebben we hard gewerkt aan een resem interessante projecten, waarvan we u graag de (tussentijdse) resultaten voorstellen.

Zo is er het **EneRHgy-project**, waarmee we de gewestelijke HR-processen in kaart hebben gebracht met als doel deze te optimaliseren of de **Talent Academy**, ons nieuw certificeringstraject voor HR-partners dat we binnenkort zullen lanceren.

Sinds enkele weken hebben onze medewerkers de weg teruggevonden naar kantoor. We schakelen hier om naar een hybride werkvorm. Hierin wil talent.brussels een voorbeeldrol opnemen en de partners begeleiden om deze organisatievorm ook op een correcte manier te introduceren. In het kader daarvan hebben we guidelines over hybride werk gelanceerd, die ter beschikking staan van onze verschillende partners.

Dat en nog veel meer in een alweer boeiende editie van **Talent Connect!**

Veel leesplezier!

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



NEW WAYS OF WORKING

Publicatie van richtlijnen voor hybride werk: het actieplan telewerk is van start gegaan!

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wil zich positioneren als een moderne en innovatieve werkgever door een meer hybride en flexibele werkorganisatie in te voeren. Talent.brussels bereidt daarom nieuwe ontwerpbesluiten voor en stelt zijn partners de richtlijnen **Goed omgaan met hybride werk binnen de eigen organisatie** ter beschikking om de verschillende gewestelijke HR-diensten te ondersteunen bij deze transitie. Hybride werk, een combinatie van telewerk en werk op kantoor, vereist namelijk een volledige transformatie van de werkorganisatie. Hiermee wordt tegemoetgekomen aan de vraag van de medewerkers naar meer flexibiliteit. Dit bleek eveneens uit de enquête die in 2020 onder het gewestelijk personeel werd gehouden.

Deze richtlijnen hebben betrekking op de afspraken voor telewerk en werk op kantoor, de inrichting van de werkplek, het praktische aspect van de communicatie, de afspraken voor doeltreffende vergaderingen, de rol van de manager, welzijn en het recht op deconnectie. Ze zijn tot stand gekomen in samenwerking met **Actiris, Brussel Fiscaliteit, Net Brussel, Gewestelijke Overheidsdienst Brussel, talent.brussels** en **visit.brussels**, die we bedanken voor hun inzet voor dit transversale project.

De opstelling van deze gids is een van de acties van het **actieplan om telewerk en hybride werk goed aan te pakken**, dat in juli door de regering is goedgekeurd en 12 concrete maatregelen bevat om de manieren van werken in het Brussels Gewest opnieuw uit te vinden.

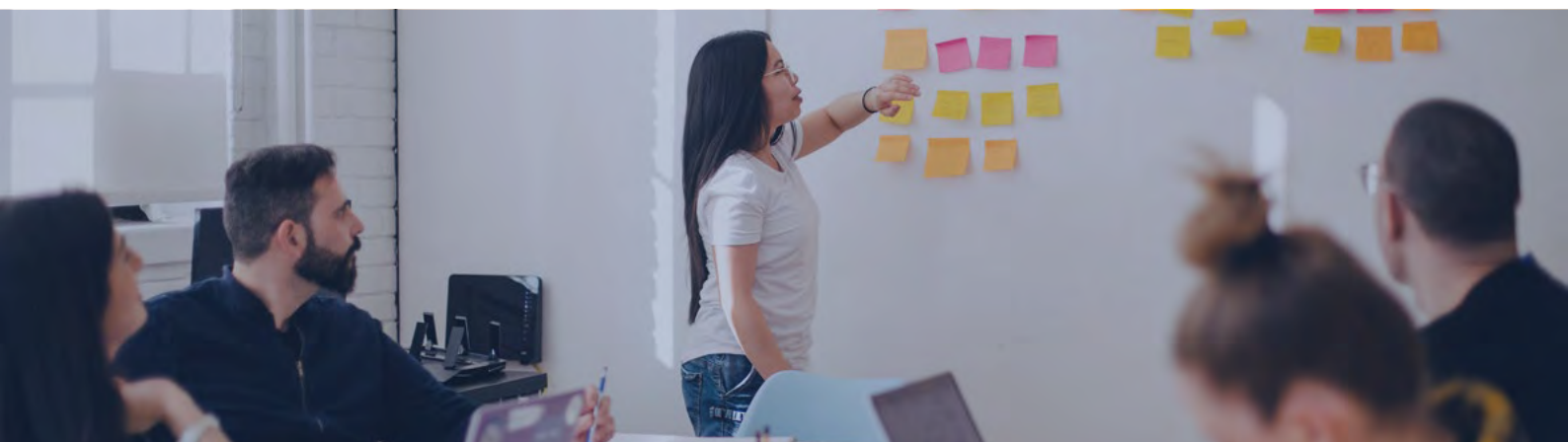
Talent.brussels en zijn teams zijn verheugd over deze eerste stap in de realisatie van het actieplan en hopen dat de richtlijnen het HR-personeel en de medewerkers van het Gewest zullen helpen om meer flexibel en efficiënt te werken.



Onze missie is het ontwikkelen van transversale instrumenten om onze partners te ondersteunen op HR-gebied op gewestelijk niveau. We realiseren bijna al onze projecten in samenwerking met partners van het Gewest en deze richtlijnen vormen hierop geen uitzondering. Het is een dynamiek van collectieve intelligentie en bundelen van middelen die voor iedereen zeer verrijkend is.



Salvina Macaluso, Coördinator bij S&O, talent.brussels.



NEW WAYS OF WORKING

EneRHgy: naar een optimalisering van de HR-processen op gewestelijk niveau

Talent.brussels heeft een inventaris opgemaakt van de HR-processen en -instrumenten die in elk van de 13 gewestelijke overheidsdiensten en instellingen van openbaar nut met hetzelfde statuut aanwezig zijn. Dit EneRHgy-project heeft tot doel de complementariteit tussen de HR-functies binnen het Gewest te optimaliseren en hun efficiëntie te verbeteren, zoals overigens ook bepaald is in het regeerakkoord.

Het hoofddoel is goede HR-praktijken en innovatieve oplossingen binnen de 13 betrokken organisaties te identificeren om die op gewestelijk niveau te kunnen delen. Het project werd in juni 2021 gelanceerd in samenwerking met KPMG.

Begin maart 2022 werd het eindrapport voorgesteld aan de minister van Openbaar Ambt. Vervolgens werd dit tijdens een plenaire vergadering op 22 maart 2022 voorgesteld aan de algemene directies en de HR-directies van de partners.

- Dit rapport bevat concrete aanbevelingen om de bestaande HR-processen op individueel, gemeenschappelijk en transversaal niveau te optimaliseren.
- In het rapport werden ook voorstellen gedaan voor instrumenten en technologieën die moeten worden toegepast om deze modernisering van het openbaar ambt te ondersteunen.
- Er werd een lijst van prioritaire verbeteringen voorgesteld op basis van de verhouding tussen de vereiste inspanning en het effect van de verbeteringen op de HR-processen.
- Tot slot werd voor elke aanbeveling een kosten-batenanalyse voorgesteld.



Tijdens de plenaire vergadering konden de partners hun vragen stellen aan het team Strategy & Organisation.

De volgende stap is het vaststellen van een actieplan. Dit zal deel moeten uitmaken van het Optiris-project, waarvoor wij wachten op meer informatie en een beslissing van de regering, zodra deze haar instructies voor de voortzetting van dit optimaliseringsproces heeft geformuleerd.

Talent.brussels zal opnieuw contact opnemen met zijn partners om dit belangrijke werk voor de modernisering van het Brussels openbaar ambt voort te zetten.

Talent Academy: een nieuw certificatie-traject voor de HR-partners binnenkort beschikbaar



Met de lancering van MyTalent Recruitment in februari heeft talent.brussels beslist om alle statutaire aanwervingsprocedures voor zijn partners in het Brussels Gewest over te nemen. Deze autonomie ten opzichte van Selor heeft talent.brussels ertoe aangezet te innoveren en een nieuw certificatie-traject te ontwikkelen voor partners die hun gesprekken zelfstandig willen voeren.

Het doel van de Talent Academy

De **Talent Academy** heeft in de eerste plaats tot doel aanwervingsdeskundigen binnen talent.brussels op te leiden om de HR-partners in het Brussels Gewest een innovatief opleidingsprogramma te kunnen aanbieden dat is gekoppeld aan de statutaire aanwervingsprocedures.

Deze opleidingen zullen gericht zijn op selectieverantwoordelijken met het oog op een verdere professionalisering en standaardisering van de gespreksprocedures. Ze zullen gebaseerd zijn op de door talent.brussels gekozen instrumenten en methoden, die de recruiters een solide theoretische en praktische basis zullen bieden om hun gesprekken zelfstandig te voeren.

Opleidingen voor consulenten van talent.brussels

Sinds **september 2021** worden de selectieconsulenten opgeleid in het gebruik van het nieuwe platform **MyTalent Recruitment** en de nieuwe computertests. Ze volgen momenteel een traject om de gespreksmethodes te moderniseren. Zodra onze eigen medewerkers volledig zijn opgeleid, zullen er opleidingstrajecten worden aangeboden aan onze **HR-partners**. Ondertussen blijft de certificatie van Selor uiteraard geldig.



Ik ben enthousiast over de Talent Academy. Dit project zal het mogelijk maken om nieuwe methodes te integreren in de aanwervingen in het gewest en het zal de kandidaten een positievere ervaring bieden.



Marie Joret, Verantwoordelijke van de Talent Academy, talent.brussels.

De **Talent Academy** wil innovatieve methodes en instrumenten aanreiken om tegemoet te komen aan de behoeften van onze **HR-partners**. Er zal een flexibeler certificatie-traject worden aangeboden, evenals aanvullende opleidingen over meer specifieke onderwerpen. Deze nieuwe aanpak maakt het mogelijk om onze aanwervingsprocessen te professionaliseren en de ervaring van onze kandidaten in het Brussels Gewest te verbeteren.

Vragen? Neem contact op met onze Talent Academy-verantwoordelijke:

mjoret@talent.brussels

FOCUS OP...

Het Brussels openbaar ambt opent 535 vacatures

In het kader van de campagne 'Power of Brussels' die in maart werd georganiseerd door Mediaplanet, nam Isabelle Meulemans, directrice-generaal van talent.brussels, het woord om het dynamisme en de troeven van het Brussels openbaar ambt als werkgever te onderstrepen.

In tegenstelling tot de oude clichés biedt werken voor het openbaar ambt namelijk tal van voordelen.

Naast voordelen zoals levenskwaliteit op het werk, evenwicht tussen werk en privéleven, flexibele werkuren en telewerk in België als in het buitenland, werken de medewerkers van het Gewest concreet aan de verbetering van de levenskwaliteit van de Brusselaars via grootschalige projecten.

Onze medewerkers werken aan unieke, zinvolle projecten die tot doel hebben de levenskwaliteit van de Brusselaars te verbeteren. Per definitie is publieke dienstverlening ... dienstverlening voor het publiek!

Maar, en dat is voor geen enkele recruiter nog een geheim, de arbeidsmarkt is krap, wat het moeilijk maakt om talent aan te trekken.

In het Brussels Gewest zijn we dit jaar op zoek naar niet minder dan 535 profielen in domeinen zoals engineering, rechten en administratie.

“

Op dit moment hebben we ongeveer 10.000 medewerkers, die van de MIVB niet meegerekend. De vacatures zijn zeer uiteenlopend: van brandweelrui en parkwachters tot architecten, ingenieurs, economen, gegevensanalisten, communicatieverantwoordelijken, HR-medewerkers en mobiliteitsdeskundigen.

”

Met het nieuwe platform **MyTalent Recruitment** wil talent.brussels verschillende talenten vinden met vereenvoudigde procedures en een verbeterde ervaring van de kandidaten.

Wilt u het hele artikel lezen? [Aarzel niet en ga naar de website van Mediaplanet.](#)



Isabelle Meulemans, Directrice-generaal, talent.brussels.



FOCUS OP...

In gesprek met Maarten, onze eerste MyTalent Recruitment-laureaat

De lancering van MyTalent Recruitment was een heel spannend moment in de prille geschiedenis van talent.brussels. Maar hoe ervaren kandidaten deze nieuwe aanpak? We vroegen het aan Maarten Van Linthout, de eerste laureaat die de nieuwe selectieprocedure met succes kon afronden.



Dag Maarten, laten we beginnen bij de start. Voor welke functie en waar heb jij gesolliciteerd?

Ik heb gesolliciteerd voor correspondent voor het Lokaal Personeel bij Brussel Plaatselijke Besturen. Deze organisatie maakt deel uit van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel en heeft als voornaamste taken om plaatselijke besturen binnen het Brussels gewest te adviseren, te controleren en te financieren. Daarnaast sturen we ook het gewestelijke beleid rond lokalen besturen aan en zijn we verantwoordelijk voor de erkenning van de erediensten en de burgerlijke eretekens die aan de ambtenaren van de lokale besturen worden toegekend.

Hoe ziet een typische dag eruit voor jou?

Op 1 april ben ik van start gegaan en mijn takenpakket bestaat voornamelijk uit het onderzoeken van beslissingen die door de lokale besturen zijn genomen (aanwervingen, ontslag, tuchtmaatregelen, regelgeving...) en die betrekking hebben op hun personeel. De focus ligt op wettigheidscontrole en een controle op het respect voor het algemeen belang. Ook het beantwoorden van parlementaire vragen, deelname aan het Comité C en advies verlenen aan de Brusselse Regering door middel van analysenota's en het verwerken van cijfermateriaal behoren tot mijn verantwoordelijkheid. Daarnaast zal ik de lokale besturen adviseren omtrent hun personeelsbeheer en zal ik worden opgeleid om expertise en advies te formuleren inzake human resources.



Maarten Van Linthout, de eerste laureaat die de nieuwe selectieprocedure

Dat klinkt als een heel interessante job, maar hoe ben je de vacature op het spoor gekomen?

Ik heb de vacature rechtstreeks gevonden via de jobsite van talent.brussels. Deze functie leek me interessant en via de website werd ik doorgestuurd naar het jobplatform waar ik alle relevante informatie over de jobinhoud kon terugvinden met ook een mooi overzicht van de verschillende stappen binnen de vergelijkende selectieprocedure.

Hoe verliep de selectieprocedure?

Het verliep naar mijn aanvoelen snel en efficiënt, bovendien ook zeer professioneel, duidelijk en gestructureerd. Via het platform MyTalent Recruitment kon ik op een duidelijke manier elke

FOCUS OP...

stap van de selectieprocedure opvolgen. Alles bij elkaar heeft de procedure maar een kleine maand geduurd. Dat is allemaal sneller verlopen dan ik aanvankelijk verwacht had.

Het solliciteren op de vacature verliep via MyTalent heel simpel. Een algemene vragenlijst (invullen van persoonlijke informatie, vereiste diploma uploaden, ...) en enkele pre-screeningvragen vervangen het klassieke CV en peilen naar je motivatie voor de functie waarvoor je solliciteert.

De selectieprocedure zelf bestond uit drie delen: een persoonlijkheidsvragenlijst, een computertest en een juryinterview. Mijn belangstelling, motivatie en voeling met het terrein werden naar mijn gevoel ook meegenomen in de evaluatie.

Wat vond u van ons nieuwe platform? Was het gebruiksvriendelijk?

Het platform bood een handig overzicht van de verschillende onderdelen van het sollicitatieproces. Hierdoor kon ik perfect nagaan in welke fase van de selectieprocedure ik mij bevond en wat de volgende stappen waren. Het platform is eenvoudig te gebruiken en wijst zichzelf uit.

Via de knoppen "mijn taken" en "sollicitatiestatus" met bijhorende meldingsmails kon ik steeds op de hoogte blijven van de stand van de selectieprocedure. Ook gaf het platform een mooi overzicht van alle andere openstaande vacatures.



De verschillende etappes binnen de procedure waren ook goed georganiseerd. Elke stap, van de persoonlijkheidsvragenlijst tot het juryinterview, kon ik thuis afleggen en binnen de week werd ik op de hoogte gebracht van het resultaat.

Niet veel later kreeg ik een mail met de boodschap dat ik geslaagd was voor de selectieprocedure en in aanmerking kwam om de vacante post in te vullen. Het aanvaarden van de jobaanbieding verliep zeer efficiënt. Ik kon de jobaanbieding en arbeidsvoorwaarden via MyTalent Recruitment eenvoudig accepteren waarna ik binnen de week werd gecontacteerd om mijn startdatum vast te leggen.

Heeft u nog tips voor personen die willen solliciteren bij het Brussels Gewest maar die nog twifelen?

Een tip: Staar je zeker niet blind op de vooroordelen die soms de ronde doen over de selectieprocedures bij de overheid. Mijn vrees was dat de procedures langdradig, stroef en overdreven administratief zouden verlopen.

Maar zoals ik al zei heeft mijn sollicitatieproces in het geheel slechts een kleine maand in beslag genomen. De testen waren professioneel en ik ontving via het online platform zeer snel de resultaten. Dit zorgde ervoor dat ik op zeer korte tijd kon overgaan tot indiensttreding. Ik kan het zeker iedereen aanraden!

”

JURIDISCH

Een juridisch kader voor digitale HR-procedures: een overzicht van enkele aandachtspunten

Tijdens de coronacrisis hebben veel administraties, inclusief talent.brussels, de omslag naar een digitale aanpak moeten maken. Dit heeft onder meer een grote impact gehad op de HR-procedures die plots op een hybride of volledig digitale manier doorgang moesten vinden. Met deze veranderende context was het uiteraard belangrijk om deze nieuwe praktijken juridisch stevig te verankeren. Die basis is er nu, in de vorm van een besluit van Brusselse Hoofdstedelijke Regering. talent.brussels geeft u graag een overzicht van de belangrijkste aandachtspunten.

In hoofdzaak moeten alle interne en externe selectieprocedures en de administratieve procedures met betrekking tot de gewestelijke overheidsdiensten van Brussel op gelijkaardige wijze kunnen plaatsvinden, onafhankelijk of deze digitaal of fysiek plaatsvinden. Kandidaten binnen een selectieprocedure mogen geen voor- of nadeel ondervinden door de deelname aan een bepaald type procedure. Het is dus een belangrijke toetssteen om erop toe te zien dat een kandidaat dezelfde rechten geniet als bedoeld in het kader van de procedure met fysieke aanwezigheid:

Ook voor administratieve procedures biedt het besluit een juridisch kader. De hoofdlijnen zijn gelijkaardig met deze van selectieprocedures, maar heeft de ambtenaar wel enkel recht op een digitale procedure als deze niet wordt aangeboden én op objectieve wijze kan bepaald worden dat men in onmogelijkheid verkeert om op fysieke wijze deel te nemen aan een administratieve procedure.

Het volledige besluit kan je [hier](#) lezen.

- **De modaliteiten van de selectieprocedure** moeten voor aanvang van de procedure aan de kandidaten meegedeeld worden via het selectiereglement.
- **De organisator van de procedure** moet toezien dat alle betrokken kandidaten beschikken over alle technische mogelijkheden om deel te nemen aan de tests die digitaal worden afgenomen. Indien dit niet het geval is, moeten de nodige maatregelen genomen worden om hierin te voorzien.
- **Indien tijdens de proeven technische moeilijkheden opduiken** die niet aan de kandidaat gelinkt kunnen worden, behoudt deze het recht om de proef opnieuw af te leggen. Kunnen de technische moeilijkheden tijdens de proef zelf verholpen worden, heeft kandidaat het recht om de duur van de proef verlengen om de gelijke behandeling ten opzichte van andere kandidaten te waarborgen.
- **De organisator van de selectieprocedure** moet ook tijdens een digitale proef erop toezien dat alle aspecten van het selectiereglement gerespecteerd worden (enkel betrokken kandidaten mogen de proef afleggen, geen hulpmiddelen die niet zijn toegestaan, verbod op inmenging door derden,...).
- **Om het eerlijke verloop te waarborgen** mag de organisator enkel gebruikmaken van technische procedés die geen persoonsgegevens verzamelen, anders dan diegene bedoeld voor identiteitscontrole en het voorkomen van georganiseerde fraude. Mondelinge proeven die via videocall plaatsvinden mogen in dit opzicht enkel opgenomen worden in het kader van een controle op fraude.
- **De opnames, alsook de gegevens van schriftelijke en mondelinge proeven** mogen enkel bewaard worden tot het einde van de wettelijke termijn voor het instellen van beroep bij de Raad van State of tot einde van de beroepsprocedure als deze ingesteld wordt.

TALENT IN BEWEGING

Terugkeer naar kantoor



Bijna twee jaar lang werkten onze Talenters van thuis uit. Een situatie die van ons allen heel veel inspanningen en flexibiliteit vroeg. Met de overschakeling naar code geel begin maart was het weer tijd om de collega's terug te zien op de werkvloer.

talent.brussels opteert om op **een hybride manier te werken**, waarbij de mogelijkheid wordt gegeven om **tot 3 dagen per week te telewerken**. Dit maakt de overstap van telewerk naar het bureau heel wat aangenamer en flexibeler.

Er waren veel lachende gezichten te zien bij het terugzien van de collega's...

Benieuwd hoe onze terugkeer verliep? Bekijk dan zeker [onze video!](#)

Nieuw talent.brussels webportaal

talent.brussels is verheugd om te melden dat de ontwikkeling van het nieuwe talent.brussels webportaal in volle ontwikkeling is. In samenwerking met Business & Decision willen we een volledig vernieuwde en vernieuwende website aanbieden, met onder meer een betere integratie van het MyTalent Recruitment jobplatform én met content op maat van de verschillende doelgroepen.

De website zal een antwoord bieden op de noden van de verschillende gebruikers. Omdat deze per doelgroep verschillen heeft talent.brussels geopteerd om zijn drie belangrijkste gebruikersgroepen een apart luik te geven. Dit betekent dat naast een algemeen luik voor het grote publiek ook de HR-partners en ambtenaren op ons portaal terecht zullen kunnen voor informatie op maat.

Bovendien mikken we met de nieuwe website op een betere zichtbaarheid binnen de verschillende zoekmachines, wat onze employer branding zal verstevigen. De website zal een sleutelrol spelen in de communicatiemix van talent.brussels en ervoor zorgen dat we top-of-mind blijven bij de kandidaten.



De verwachte oplevering van de nieuwe website staat gepland voor eind dit jaar.

TALENT IN BEWEGING

Brulingua

talent.brussels is verheugd om een samenwerking met Actiris aan te kondigen. Brulingua is nu toegankelijk voor alle werknemers van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, ongeacht waar ze wonen! Brulingua is een platform voor het leren van talen, ontwikkeld door Actiris. Het biedt de mogelijkheid om gratis opleidingen te volgen in 24 talen, waaronder Engels, Nederlands en Frans.

Voorheen was het platform enkel toegankelijk voor Brusselse werkzoekenden, maar geleidelijk aan werd de toegang ook uitgebreid voor alle meerderjarige Brusselaars en sinds kort dus ook tot werknemers van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Alle medewerkers kunnen zelfstandig op dynamische en interactieve wijze met taaltrainingen beginnen, ongeacht hun niveau. Dit kan rechtstreeks op [Brulingua](#) of via ons [MyTalent Learning-platform](#).

Naast deze online cursussen kan je bij Brulingua ook terecht voor live lessen en webcoaching met een native speaker, taalspelletjes, toegang tot het sociaal netwerk Speaky en zelfs een heuse Brulingua-tour doorheen de 19 Brusselse gemeenten om je kennis in de praktijk om te zetten.

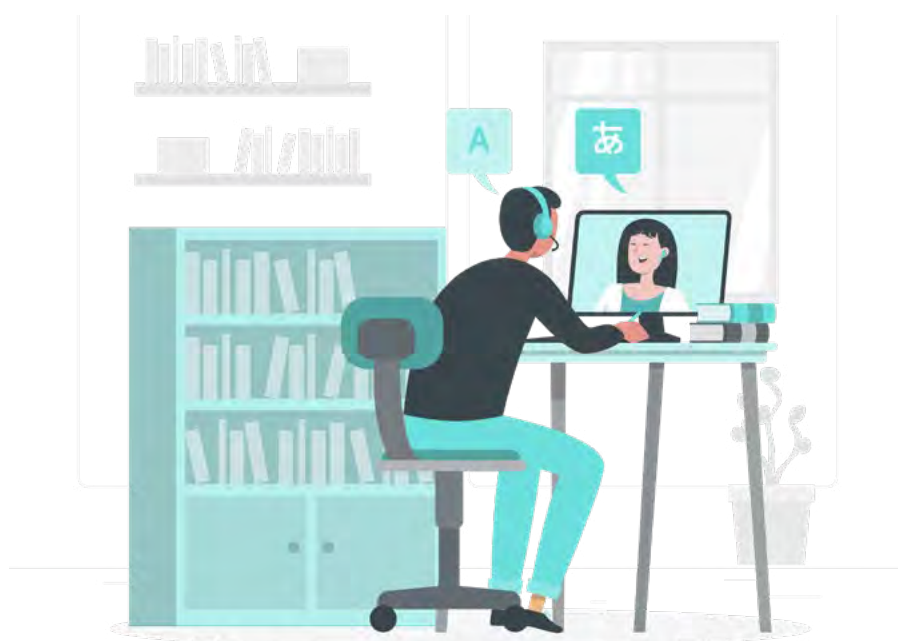
Hoe kan je hiervan genieten?

Log in op [MyTalent Learning](#) en zoek naar "Brulingua" in de opleidingscatalogus. U wordt dan doorverwezen naar het platform om u te registreren en een gebruikersaccount aan te maken.

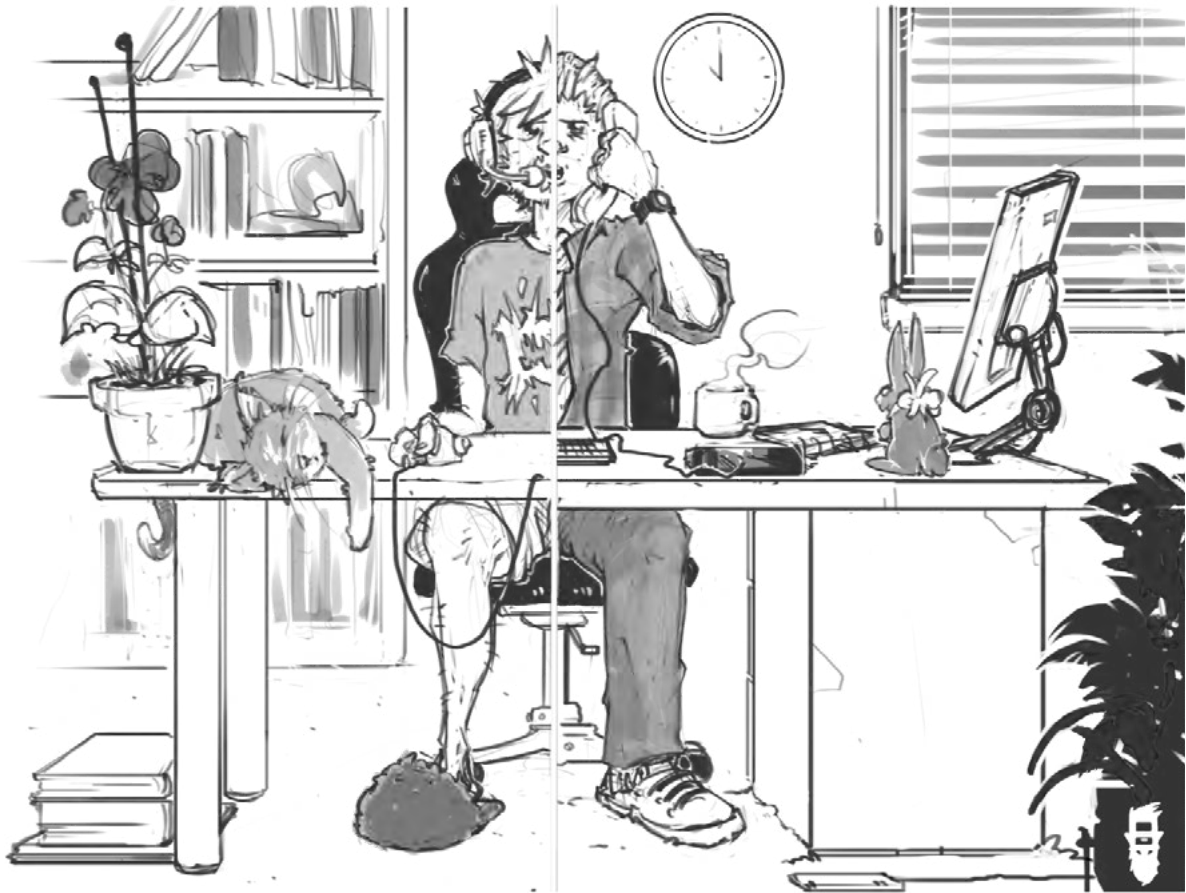
Als u nog geen toegang hebt tot [MyTalent Learning](#), ga dan rechtstreeks naar [Brulingua.be](#) om u in te schrijven.

Vergeet niet bij het invullen van uw profiel "ambtenaar van Brussel" aan te vinken en de postcode van uw instelling te vermelden om toegang te krijgen tot het platform.

Wij danken [Actiris](#) voor dit uitstekende initiatief en wensen u allen een goede leerervaring!



IN EEN SCHETS



Hybride werk is een... verandering voor jou?

CONTACT

talent.brussels
Tel : 02 435 15 55
info@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°4 (2022-04), talent.brussels, 2022"

