



ACTIVITEITEN VERSLAG 2020

INHOUD

ACTIVITEITENVERSLAG 2020 VAN TALENT.BRUSSELS

De gezondheidscrisis naar aanleiding van Covid-19 drukte een zware stempel op onze Brusselse organisaties. Talent.brussels moest zich snel aanpassen aan de nieuwe context en de eruit voortvloeiende beperkingen, door haar werkmethoden, haar werking en ook een deel van haar operationele doelstellingen opnieuw uit te vinden.

Sinds het begin van de crisis heeft talent.brussels alles in het werk gesteld om de coördinatieopdrachten die de regering haar toevertrouwde tot een goed einde te brengen:

- Oprichting van de werkgroep 'Afbouw van de lockdown', die 28 Brusselse overheidspartners samenbrengt en bestaat uit de gewestelijke hr-directies en preventieadviseurs. Doel van de WG is aanvragen inventariseren, vragen centraliseren, bestellingen van gezondheidsuitrusting en -producten groeperen, ervaringen uitwisselen rond het beheer van de gezondheidsbeveiliging van medewerkers die zich naar hun werkplek moeten begeven en het beheer van telewerk ...
- Deelname van de gewestelijke Werkgroep 'materiaal' om eventuele verzoeken van de partners inzake sanitair materiaal te kunnen harmoniseren.
- Aanstelling van een juridische SPOC die belast is met het beantwoorden van juridische vragen in het kader van de crisis en met de aanpassing van de regelgeving om activiteiten op afstand te kunnen voortzetten, zoals de toestemming voor selecties op afstand, de centralisatie van hr-maatregelen (beslissing tot non-actiefstelling in plaats van technische werkloosheid), de toestemming voor elektronische handtekeningen, de verlenging van wettelijke termijnen (overheidsopdrachten, evaluatie ...).
- Implementatie van een informatiemodule op onze website voor hr-managers met centralisatie van nuttige informatie en juridische documenten in het kader van de crisis.
- Invoering van telewerkmonitoring op gewestelijk niveau.
- Uitvoering van een benchmark op het niveau van de gewestelijke instellingen en de externe partners en van een enquête over telewerk op het niveau van gewestelijke medewerkers.

Naast deze nieuwe opdrachten moest talent.brussels ook snel haar kernprocessen aanpassen:

- Organisatie van selecties en rekruterings tests op afstand
- Organisatie van opleidingen op afstand
- Organisatie van overgangsproeven op afstand

In deze zeer bijzondere context - een ongekende gezondheidscrisis en de toewijzing van nieuwe opdrachten zonder extra middelen - moest talent.brussels op koers zien te blijven om haar doelstellingen te behalen. Hoewel de crisis uiteraard een impact heeft gehad op de verwezenlijking van bepaalde projecten en doelstellingen, hebben de teams van talent.brussels alles in het werk gesteld om hun partners en kandidaten een kwaliteitsvolle dienstverlening te blijven aanbieden.



TALENT.BRUSSELS IN EEN OOGOPSLAG

Visie

talent.brussels streeft ernaar HET expertisecentrum voor 'people innovation' van het Brussels Gewest te worden.

De mens staat centraal binnen de processen van talent.brussels. De focus komt op 'people' te liggen, of het nu gaat om het geheel van de praktijken voor personeelsbeheer, de organisatorische aspecten of het gewestelijke openbaar ambt in het algemeen.

Onze innovatie richt zich ook op het menselijke element binnen onze Brusselse instellingen. Ze moet betrekking hebben op de manier waarop mensen zich organiseren, bijeenkomen, zich ontwikkelen, blijk geven van veerkracht, hun beroep uitoefenen of transformeren ...



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.



Opdrachten

De opdrachten van Brussel Openbaar Ambt die in juni 2018 de corporate naam 'talent.brussels' kreeg, hebben voornamelijk betrekking op de organisatie van de gewestelijke statutaire selectieproeven, het beheer van het secretariaat van de selectie- en evaluatiecommissies van de gewestelijke mandatarissen (topmanagers), het beheer van verschillende juridische processen (secretariaat van het gewestelijk onderhandelingscomité met de sociale partners, gewestelijke kamers van beroep, enz.) en het diversiteitsbeleid binnen de verschillende gewestelijke instellingen. Vanuit een subsidiariteitsbeginsel wil talent.brussels de verzamelaars zijn van de in elke structuur aanwezige gewestelijke expertise.

De gezondheidscrisis naar aanleiding van Covid-19 heeft heel wat gevolgen gehad voor de werkzaamheden van onze organisaties en medewerkers. We moesten ons snel aan deze nieuwe situatie en de gevolgen ervan aanpassen, door onze hele manier van werken en functioneren opnieuw uit te vinden. Sinds het begin van de crisis heeft talent.brussels oplossingen ontwikkeld om haar opdrachten zo goed mogelijk aan te passen en aan de behoeften van haar klanten te voldoen.

Waarden

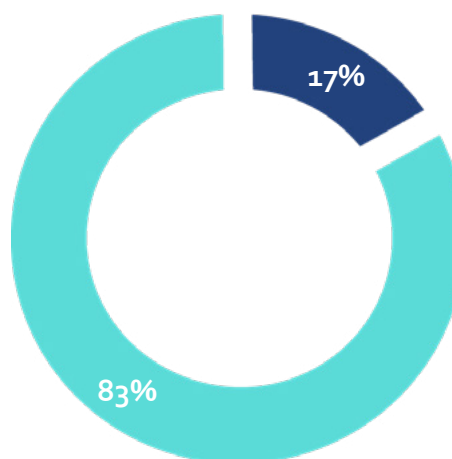
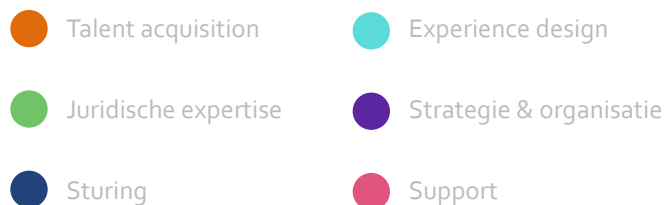
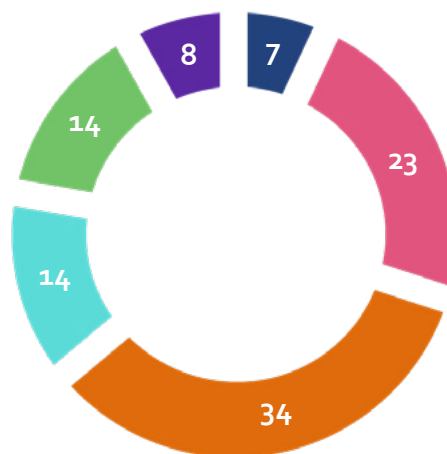
Begin 2020 begon talent.brussels met een oefening samen met alle medewerkers om de waarden te definiëren die de leidraad zullen vormen. Hoewel de oefening niet kon worden voltooid als gevolg van de gezondheidscrisis in maart 2020, zijn daaruit toch de volgende waarden naar voren gekomen:

- Gerichtheid op mensen: de zin van onze organisatie draait rond de menselijke factor. Hoe mensen zich organiseren, hoe ze zich ontwikkelen, hoe ze deel willen uitmaken van de gewestelijke teams ...
- Klantgerichtheid: die is essentieel voor ons en komt tot uiting in de kwaliteit van de dienstverlening, snelheid, professionalisme en vriendelijkheid. Wij leggen de nadruk op een langetermijnrelatie met onze klanten.
- Oplossingsgerichtheid: we worden gedreven door de zoektocht naar uitstekende oplossingen.
- Innovatie: talent.brussels is ook een innovatieve organisatie. Innovatie moet tweerichtingsverkeer zijn: 'van buiten naar binnen' en van 'binnen naar buiten'. We willen innovatie tot het DNA van onze organisatie maken.

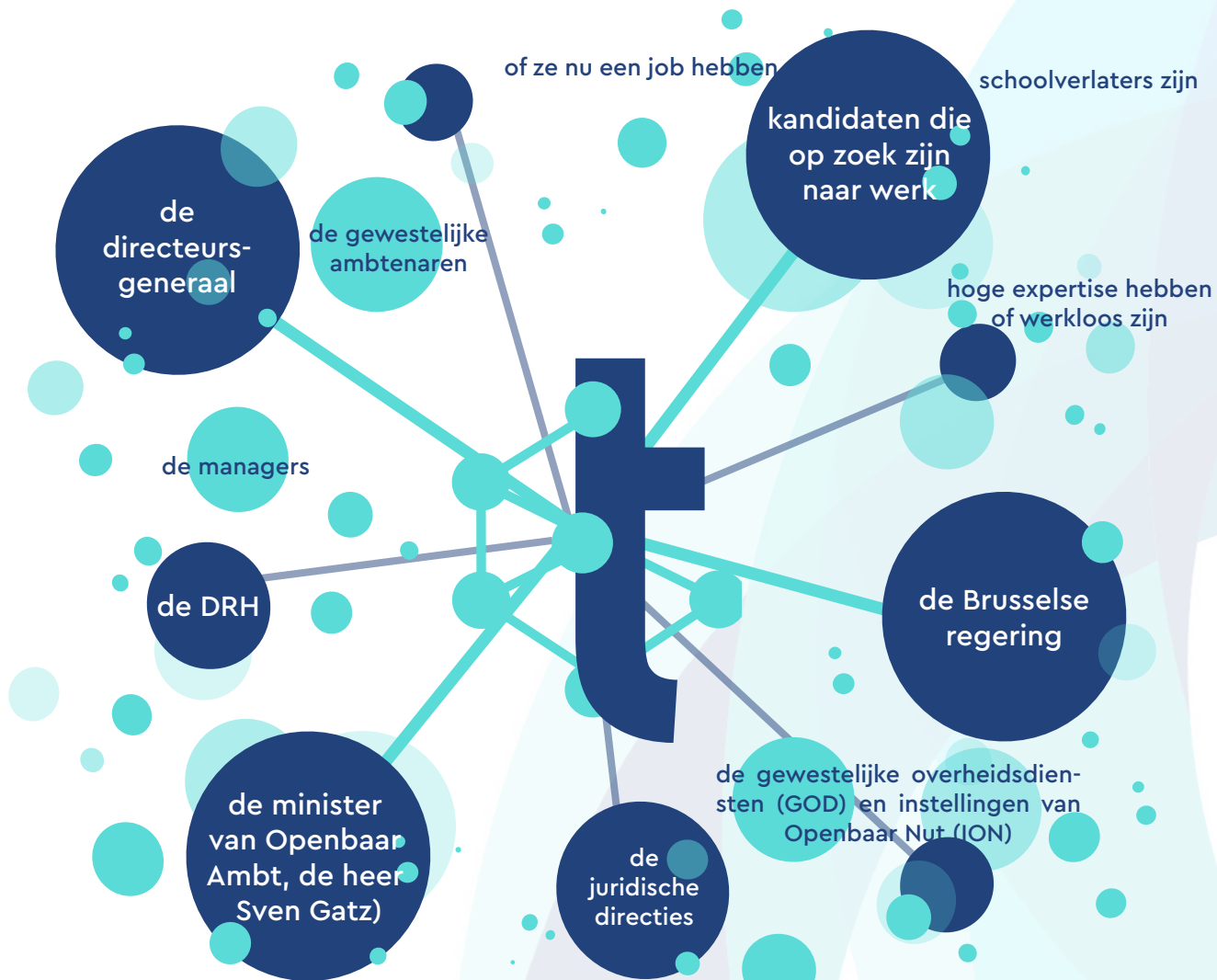
talent.brussels, een groeiend team

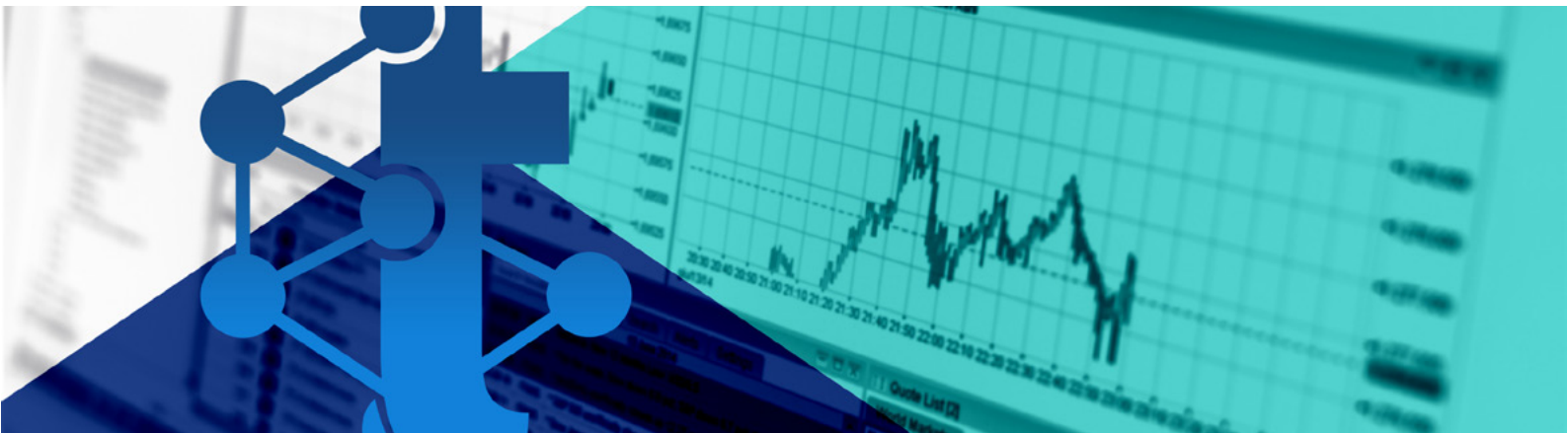
In 2020 zette talent.brussels haar groei voort en nu werken 71 medewerkers aan de ontwikkeling van onze opdrachten.

Ons team bestaat uit 12 contractuelen en 59 statutairen, wat onze vastberadenheid op het gebied van statutaire aanwerving weergeeft.



Tot wie richt talent.brussels zich?





REALISATIES

Talent acquisition...

Talentacquisitie: een heruitgevonden proces

talent.brussels heeft als opdracht om het aanwervingsbeleid voor statutair personeel en mandatarissen te stimuleren. De Covid-crisis heeft het werk van onze teams op z'n kop gezet: bij het begin van de crisis lag het proces verschillende maanden stil, er moest gezocht worden naar instrumenten om de selecties te kunnen hervatten ... Onze teams hebben zich volop ingezet om een innoverende en professionele oplossing aan te reiken.

Het proces verloopt inmiddels bijna volledig op afstand sinds oktober 2020. Met uitzondering van enkele zeer specifieke proeven is het hele proces gedigitaliseerd. De analyse van cv's, schriftelijke tests, assessments en/of interviews worden op afstand uitgevoerd. Op basis van informele enquêtes zijn kandidaten die hebben deelgenomen aan een procedure op afstand zeer positief over deze manier van werken.

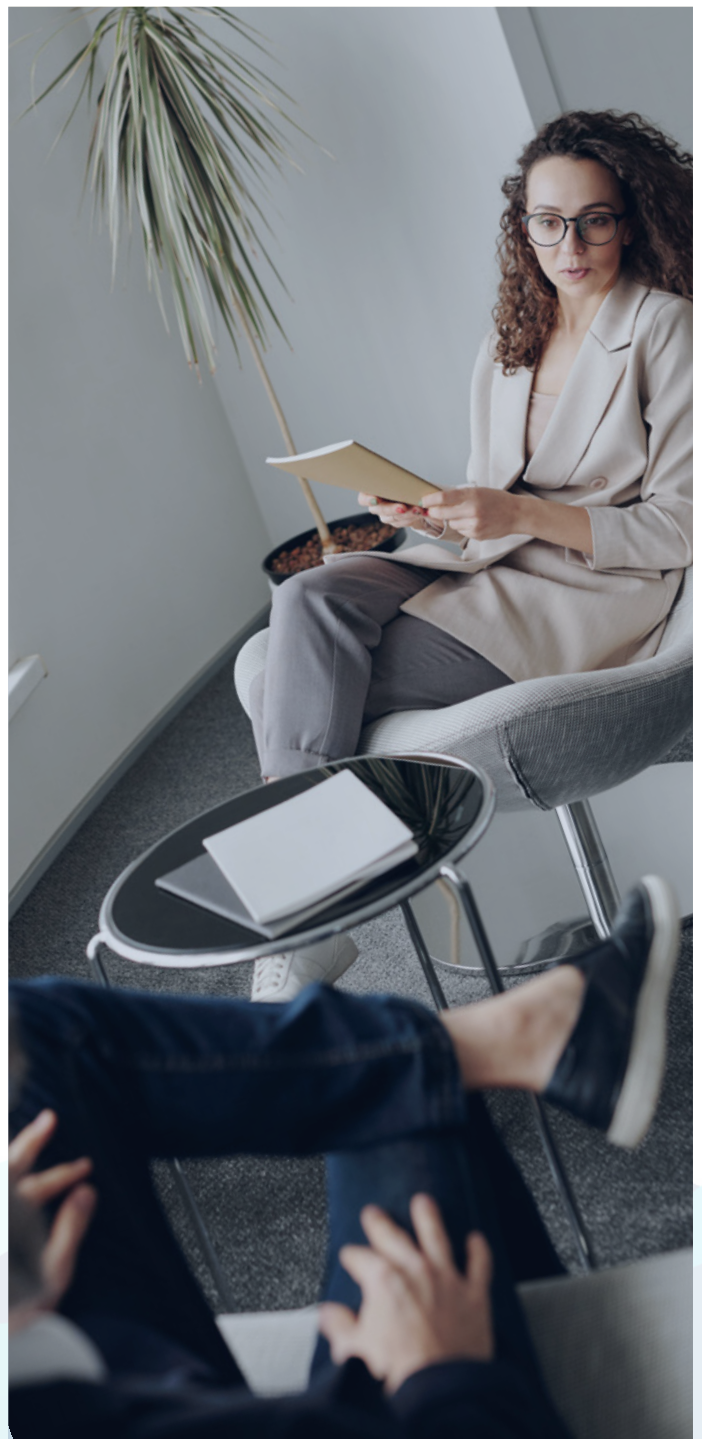
Op die manier hebben 133 talenten zich in 2020 bij de gewestelijke overheidsdiensten (GOD) en de instellingen van openbaar nut (ION) aangesloten.

Mandaten

Ondanks de gezondheids crisis zijn alle voor 2020 geplande evaluaties en selecties van mandatarissen uitgevoerd.

Enkele cijfers

- 64% van de vooraf aangekondigde vacante statutaire posten werd als gevolg van de procedures vervuld;
- Van de 110 uitgevoerde statutaire selectieprocedures hebben er 18 geen enkele geslaagde kandidaat opgeleverd en hebben er 92 ten minste één geslaagde kandidaat opgeleverd;
- 14 evaluatieprocedures zijn uitgevoerd;
- 11 selectieprocedures werden afgerond.



Experience design...

Jouw talent + een job in Brussel = de perfecte match!

Sinds september 2020 heeft talent.brussels een 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 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 kleuren werden bewust gekozen om onze verbondenheid met het Gewest door te trekken én het logo een dynamische toets te geven.

Onze nieuwe identiteit, die resoluut Brussels is, is ook een essentiële tool voor het ontwikkelen en uitdragen van een sterke gewestelijke employer branding. Ze stelt ons in staat een nieuwe website te maken die eenvoudiger, vollediger en interactiever is, naar aanleiding van de samensmelting van onze publieke website en publicjobs.brussels, en een voorlichtingscampagne op te zetten om het Brussels Hoofdstedelijk Gewest als aantrekkelijke werkgever te positioneren.

Via de slogan 'Jouw talent + een job in Brussel = de perfecte match!' was onze campagne bedoeld om talent.brussels bekend te maken en mensen aan te moedigen om alle vacatures van het Gewest te ontdekken op onze website.

Enkele cijfers

- Deelname aan 4 jobbeurzen op afstand: Jobfair Brussel; Jobs and Internship Fair van UCLouvain, JobVillages Gent, Mechelen, Sint-Niklaas;
- Deelname aan de door Jobat georganiseerde rondetafel: 'Werken in Brussel', om promotie te voeren richting potentiële Vlaamse kandidaten;
- Met onze campagne 'Jouw talent + een job in Brussel = de perfecte match!':

- Zichtbaarheid:

De gepubliceerde artikels werden meer dan **1776000** keer bekeken in het persoverzicht en werden **7430** keer geraadpleegd.

- Verkeer:

De banners en de publicaties op sociale media werden meer dan **2046000** keer bekeken en genereerden **9561** clicks naar de talent.brussels website.



Gewestelijk digitaal leren

Dankzij de snelle en daadkrachtige inzet van onze teams kregen zo goed als alle aangeboden opleidingen inmiddels een digitaal kleedje aangemeten. Gewestelijke talenten konden op die manier hun vaardigheden en kennis verder aanscherpen dankzij de transversale opleidingen. Het team bood vernieuwende pedagogische oplossingen, afgestemd op de behoeften van het vakgebied en in het verlengde van de maatschappelijke en praktijkspecifieke evolutie. Het opleidingsaanbod werd aangepast aan de crisiscontext via twee nieuwe opleidingen: management op afstand en een digitale train-de-trainer.

Enkele cijfers

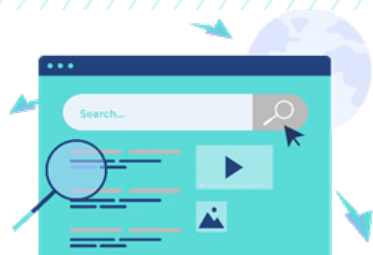
281 personeelsleden hebben in **2020** onze opleidingen gevolgd.

Digitale gewestelijke loopbaanontwikkeling

Volgens het gewestelijk Statuut is bevordering mogelijk voor Brusselse ambtenaren die hogerop willen klimmen. Het Loopbaancentrum van talent.brussels werd gevraagd om nieuwe procedures uit te werken om die doelstelling binnen de administraties waar te maken. De overgangstests werden sinds **2014** niet meer georganiseerd in het Gewest, maar zijn nu dus weer een feit! Ondanks de crisis en de verplichting om de oorspronkelijk geplande tests volledig te herdefiniëren, heeft ons team de uitdaging met glans doorstaan! Zo werd de eerste proef van de tests in digitale vorm geboren.

Enkele cijfers

- **90%** van de opleidingen werd gedigitaliseerd en kon georganiseerd worden;
- **556** medewerkers konden hun computertests op afstand afleggen;
- **345** ambtenaren slaagden voor hun test, **62%** van de ambtenaren die de test afnamen slaagde.



Juridische expertise...

Het juridisch team 'openbaar ambt', belast met het beheer van de Covid-19-crisis, werkt aan het voorbereiden en opstellen van een aantal juridische teksten. Het gaat bijvoorbeeld om ontwerpbesluiten van volmachten of ontwerpomzendbrieven die werden voorgesteld aan de minister van Ambtenarenzaken en vervolgens aan de regering.

Het team heeft ook advies uitgebracht over concrete situaties zoals de toestemming voor selecties op afstand, de centralisatie van hr-maatregelen (beslissing tot non-actiefstelling in plaats van technische werkloosheid), de toestemming voor elektronische handtekeningen, de verlenging van wettelijke termijnen (overheidsopdrachten, evaluatie ...). Er werd aan dit thema een FAQ-sectie gekoppeld om de partners tijdens deze bijzondere periode te helpen. Dit werk gaat door tot op de dag van vandaag.

Naast deze specifieke doelstelling bleef het juridisch team werken aan een vereenvoudigd en flexibel statuut. Bijvoorbeeld de wijziging van bijlage II van de Statuten van de gewestelijke overheidsdiensten en de instellingen van openbaar nut wat betreft de weddeschalen.

Het team Openbaar Ambt heeft ook dossiers beheerd bij de regionale kamer van beroep. Verder heeft dit team juridische bijstand verleend aan het gewestelijke Onderhandelingscomité (sector **XV**) en heeft het de secretariaatstaken ervan op zich genomen.

Enkele cijfers

- In **2020** werden bij de gewestelijke kamer van beroep **10** beroepen ingediend en behandeld.



Het team Overheidsopdrachten heeft, naast traditionele overheidsopdrachten, gezorgd voor het opstellen van een Aankoopcentrale en verschillende raamovereenkomsten. In het bijzonder:

- op het gebied van aankoopcentrales:
 - opdracht 'IT selection en LMS'
 - opdracht met betrekking tot 'ondersteuning in de optimalisatie van talent.brussels en specifiek voor de processen rond Talent Acquisition'
- op het gebied van raamovereenkomsten:
 - overheidsopdracht in verband met vertalers voor de Talent-behoefte
 - overheidsopdracht in verband met advocaten voor de Talent-behoefte (wordt momenteel gegund)

Het team heeft, als expertiseorgaan, ook deelgenomen aan de uitwerking van en besprekingen over het arbeidsreglement, de opstelling van het besluit tot vaststelling van delegaties van bevoegdheden en aan de invoering van elektronische facturering voor de overheidsopdrachten van talent.brussels.

Enkele cijfers

- Opstellen van **2** aankoopcentrales.
- Opstellen van **2** raamovereenkomsten.



Strategie & organisatie...

'Meten is weten': een evaluatie van de tools in het diversiteitsbeleid

Een evaluatie van de tools in het diversiteitsbeleid van het openbaar ambt in het Brussels Gewest. De evaluatie heeft met name betrekking op de coherentie tussen de bestaande tools en de nagestreefde doelstellingen én op hun reële impact op de bevordering van de diversiteit en de bestrijding van discriminatie in het openbaar ambt van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Op basis van deze evaluatie zal talent.brussels in de loop van 2021 aanbevelingen doen aan de regering om de impact van dit beleid op de diversiteit in onze overheidsdiensten te optimaliseren.

Naar een betere leesbaarheid van personeelsplannen

talent.brussels heeft de opdracht gekregen de personeelsplannen van de Brusselse gewestelijke overheidsdiensten en ION's te centraliseren om de minister van Openbaar Ambt en de regering een globaler zicht te geven op alle personeelsbehoeften en -kosten. Talent.brussels werkte niet alleen aan een gemeenschappelijke methodologische aanpak voor het opstellen van personeelsplannen, maar richtte ook een taskforce op bestaande uit talent.brussels, BFB, vertegenwoordigers van het kabinet van de minister van Openbaar Ambt en vertegenwoordigers van het kabinet van de minister van Begroting. Die taskforce is belast met het toezicht op de personeelsplannen en kwam voor het eerst bijeen in 2020.

Enkele cijfers

- 3 omzendbrieven over de personeelsplannen;
- 27 gemonitorde instellingen.

Gewestelijk competentiewoordenboek

Een van de resultaten is dat de laatste hand is gelegd aan het nieuwe gewestelijke competentiewoordenboek. Dit woordenboek bundelt alle generische gedragscompetenties die eigen zijn aan de Brusselse gewestelijke overheidsdiensten. Er werden trouwens 18 generische en transversale bekwaamheidsprofielen gedefinieerd. Ze bieden een overzicht van de bekwaamheden die voor een bepaald profiel kunnen worden getest. Ze zorgen ook voor meer vrijheid en flexibiliteit bij de keuze van de competenties en innoveren vooral door de dimensie 'De beginselen van milieu- en energietransitie in acht nemen' te integreren in de competentie 'Respect tonen'.

De nieuwe tools zijn het resultaat van gezamenlijke reflectie, waarbij tijdens maandelijkse vergaderingen van de WG Cartografie van de competenties van ons

projectteam en de gewestelijke partners met ieders inbreng werd rekening gehouden.

Ontwikkelen van tools en begeleiding om gewestelijke organisaties te helpen bij het stimuleren van telewerken en New Way Of Working

Naar aanleiding van de verandering van de werkmethoden waartoe de Covid-crisis noopte, werd talent.brussels gevraagd te analyseren in welke mate een doorgedreven telewerkpraktijk structureel zou kunnen worden doorgevoerd binnen de Brusselse organisaties. Daartoe heeft talent.brussels een organisatorische benchmark uitgevoerd bij 26 instellingen en ook een studie verricht naar de ervaring met telewerken bij de werknemers van de verschillende overheidsinstellingen in Brussel.

In het kader van deze aanzienlijke opdracht werden de teams van talent.brussels ingeschakeld om een balans op te maken voor de regering. Op basis van de verzamelde en geanalyseerde gegevens presenteerde talent.brussels een stand van zaken en stelde het voor om samen met de gewestelijke instanties een actieplan uit te werken om hen in staat te stellen een innovatieve werkorganisatie voor het postcoronatijdperk op te zetten.

Enkele cijfers

- 26 organisaties namen deel aan de benchmark;
- 2.562 medewerkers namen deel aan het onderzoek.

Diversiteit

Ondanks de gezondheidscrisis en een verstoorde planning is het gewestelijke diversiteitscomité tweemaal bijeengekomen en het netwerk van diversiteitsmanagers zesmaal. De begeleiding van de diversiteitsmanagers wordt voortgezet en Urban, het CIBG/Iristeam en Visit.brussels zijn toegetreden tot het gewestelijk diversiteitscomité. Er zijn activiteiten opgestart met de dienst Diversiteit van Actiris met het oog op een betere begeleiding van de diversiteitsplannen in de gewestelijke instellingen en een betere integratie van de prioritaire doelstellingen van de regering in de diversiteitsplannen.



Sturing...

Implementatie van een geïntegreerde coördinatie binnen talent.brussels

Sinds augustus 2020 heeft talent.brussels de PMO-functie gecreëerd. De nog jonge structuur van talent.brussels had behoefte aan zo'n functie om te komen tot een betere coördinatie en synergie van de verschillende door talent.brussels ontwikkelde projecten.

De PMO-functie van talent.brussels heeft van bij het begin tools geïntroduceerd om het opzetten, volgen en coördineren van projecten te vergemakkelijken.

Dynamisch intranet

Intranet, een noodzakelijk instrument voor de effectieve verspreiding van informatie in een organisatie, vormt een onmisbaar onderdeel van telewerken. Na enkele maanden werk werd het intranet in december afgerond. Werknemers hebben nu gemakkelijk toegang tot belangrijke, nuttige of lichtere informatie die evenwel banden creëert.

Support...

Talent en digitalisering

Op dit vlak heeft talent.brussels ook goede vooruitgang geboekt. Het strategisch ICT-plan werd ontwikkeld en goedgekeurd. De eerste verwezenlijkingen hebben talent.brussels in staat gesteld samenwerkingstools aan te schaffen. Hoewel die doelstelling al gesteld was, kwam ze door de gezondheids crisis en het verplichte afstandswerk in een stroomversnelling. Zo konden medewerkers verderwerken aan hun project en kwam er een verandering in de manier van werken in de richting van meer gebundelde bevindingen, vereenvoudigde uitwisselingen en betere samenwerking tussen de diensten.

Het ICT-team heeft verder ook meegewerkt aan de implementatie van de platforms talent acquisition en learning.

Welzijn

Met 96,8% van de medewerkers die telewerken wilde talent.brussels iedereen een zeker welzijn garanderen. Zo kunnen personeelsleden desgewenst van de juiste ergonomische middelen en adequate computerapparatuur gebruikmaken.

Voor diegenen die fysiek naar de werkplek moeten komen, heeft het onderhouds- en onthaalteam zich georganiseerd om de noodzakelijke gezondheidsbescherming te garanderen





BESLUIT

talent.brussels wist zich ondanks een ongekend crisisjaar snel te herstellen en legde voortdurende wendbaarheid aan de dag om haar operationele doelstellingen en daarmee ook haar strategische doelstellingen te bereiken.

Onmiskienbaar getalenteerd teamwork!

• 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 2020 Alle rechten voorbehouden

Reproductie van dit rapport, geheel of gedeeltelijk, is toegestaan onder de uitdrukkelijke voorwaarde dat de bron duidelijk wordt vermeld onder de vorm van "Bron : Activiteitenverslag 2020, talent.brussels, 2020"

