



# TALENT CONNECT

magazine

1 0 2 0 2 1



# INHOUD

---

# EDITO

Beste lezer,

**Welkom op Talent Connect, ons vernieuwd digitaal magazine!**

**talent.brussels** wil vanuit zijn expertisedomein de schakel vormen tussen zijn partners en menselijke innovatie. Deze connectie is van cruciaal belang voor ons en dit willen we onderhouden door middel van onze communicatiekanalen, zodat u op de hoogte blijft van onze successen, realisaties en toekomstige projecten. Dit kan de basis vormen van verdere dialoog en ons in staat stellen om nog beter aan jullie behoeften te voldoen. Met het tweemaandelijks **Talent Connect** hopen wij een nieuwe stap in deze richting te zetten.

Het afgelopen anderhalf jaar heeft ongekende uitdagingen met zich meegebracht, op verschillende domeinen, die we samen met u aangepakt hebben. Dit geeft ons terug toekomstperspectief, met onder meer de terugkeer naar kantoor, en biedt ons de mogelijkheid om heel wat nieuwe projecten in de komende tijd stapsgewijs uit te rollen, waaronder **MyTalent**, ons nieuw **HR**-platform voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

**talent.brussels** zat de voorbije maanden immers niet stil en we zijn verheugd om in de eerste editie van **Talent Connect** al een tipje van de sluier te kunnen lichten.

We wensen u veel leesplezier!

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



# INNOVATIE

## talent.sessions

In het Brussels Gewest en bij [talent.brussels](#) hechten we veel waarde aan samenwerking en innovatie. Een voorbeeld van deze cruciale samenwerking binnen het Brussels Gewest is de medewerking tussen ons team [Talent Acquisition](#) en haar rekruteringspartners. Samen zorgen ze ervoor dat talenten hun weg vinden naar de Brusselse instellingen die het beste bij hun profiel passen.



Om dit rekruteringsproces en de samenwerking met deze partners te kunnen optimaliseren, organiseert [Talent Acquisition](#) de [talent.sessions](#). Het team wil samen met haar rekruteringspartners de balans opmaken en vooruitkijken naar de mogelijkheden van de toekomst.

Het startschot van deze sessies wordt gegeven op [30 september 2021](#).

Ter voorbereiding van deze eerste sessie werd een enquête gestuurd naar de partners. Hierin werd gepeild naar hun tevredenheid over de samenwerking, hun verwachtingen over de rol die [talent.brussels](#) heeft, de moeilijkheden die ze ondervinden bij het aanwerven van statutaire medewerkers, enz. maar ook welke thema's ze aan bod willen zien komen in de [talent.sessions](#). De resultaten uit deze enquête zullen als leidraad dienen tijdens de sessie en zullen uitvoerig besproken worden.

Het doel van dit rondetafelgesprek bestaat erin om betere feedback te verkrijgen van de partners over de samenwerking en het selectieproces tot nu toe, maar ook hun behoeften, noden en verwachtingen beter te begrijpen, zodat in de toekomst de selectieprocedures geoptimaliseerd kunnen worden.

Op deze collaboratieve manier zal [talent.brussels](#) nog meer talenten kunnen aantrekken voor het Brussels Gewest.

In ons volgende magazine kan je lezen hoe deze sessie verliep. Tot dan!

Heb je vragen over deze [talent.sessions](#)?

[Charlotte De Metsenaere](#) of [Arnaud Boucaux](#), selectieconsultanten, helpen je met plezier verder!



## FOCUS OP MYTALENT

# MyTalent, het gloednieuwe HR-platform van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest!

[talent.brussels](#) legt momenteel de laatste hand aan een nieuw digitaal platform voor het HRM op gewestelijk vlak: [MyTalent](#). Dat platform zal de digitalisering, vereenvoudiging en versnelling van de processen rond de statutaire rekrutering en de opleiding van de medewerk(st)ers mogelijk maken.

Het is bestemd voor de rekruterings- en opleidingspartners van [talent.brussels](#) en bestaat uit twee delen: [MyTalent Recruitment](#) en [MyTalent Learning](#). Op termijn zal het platform 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 gewestelijke expertisecentrum voor 'people innovation'.

## MyTalent Learning

Het platform voorziet in een geïntegreerd beheer van de verschillende soorten opleidingen (face-to-face, online, blended learning). [talent.brussels](#) zal op dit platform zijn transversale opleidingscatalogus voor alle ambtenaren in het Gewest aanbieden. Uiteraard kunnen ook specifieke opleidingen voor elke gewestelijke partner erin worden opgenomen, afhankelijk van de precieze behoeften.

Andere voordelen van [MyTalent Learning](#) zijn het geautomatiseerde beheer van bepaalde taken (aanvragen, inschrijvingen, goedkeuringen) en de selfservice: afhankelijk van de instelling zullen bepaalde opleidingen soms voor de personeelsleden beschikbaar zijn zonder tussenkomst van de HR-afdeling of de manager.

Deze zomer hebben onze teams contact gezocht met uw HR-directies en opleidingsverantwoordelijken



om hun uit te leggen hoe het platform werkt en wat het toepassingsgebied ervan is. Tijdens deze ontmoetingen kreeg u de kans uw verwachtingen uit te spreken en vragen te stellen over het platform en de implementatie ervan binnen uw organisatie.

Het team van [MyTalent Learning](#) is momenteel de vragen aan het bundelen en uitgebreid aan het beantwoorden. Het resultaat van deze inspanningen zal in het najaar worden voorgesteld, samen met een presentatie van de volgende stappen en een eerste tijdschema voor de uitvoering.

Momenteel wordt het platform intern bij [talent.brussels](#) getest bij onze medewerk(st)ers om de onvermijdelijke kleine bugs op te sporen en te corrigeren voordat we overgaan op een lancering op gewestelijk niveau. Wij werken aan een voortdurende verbetering van het platform om u een zo performant mogelijk eindproduct aan te bieden!

# MyTalent Recruitment

In 2022 wordt talent.brussels onafhankelijk van Selor en kan u kennismaken met MyTalent Recruitment. De module 'Recruitment' zorgt ervoor dat enthousiaste kandidaten die bij het Brussels Gewest willen werken, snel en eenvoudig kunnen solliciteren. De backoffice zorgt voor een efficiënte follow-up, en dus meteen ook voor snellere aanwervingen voor de partners.

MyTalent Recrutement is geconfigureerd en bevindt zich nu in de testfase. Onze selectieadviseurs worden opgeleid in het gebruik ervan, zodat zij een optimale 'support' kunnen bieden zodra de oplossing in het hele Gewest is ingevoerd. Begin 2022 krijgt de afdeling Talent Acquisition ook nieuwe medewerk(st)ers ter versterking van het team.

Tegelijkertijd bereiden onze teams een zo vlot mogelijke overgang voor van Selor naar talent.brussels, zowel vanuit het oogpunt van de rekruteringsprocessen en -reserves als vanuit juridisch-technisch oogpunt. De praktische details van deze transitie zullen u worden meegedeeld naarmate de werkzaamheden vorderen.

De teams van talent.brussels staan te popelen om u deze nieuwe tool, waarmee het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zich kan positioneren als een aantrekkelijke en innovatieve werkgever, aan te bieden!



## Ontmoeting met Miguel Goncalves Roque, coördinator van het Carrièrecentrum van talent.brussels

### Wat zijn de voordelen van MyTalent Learning?

De lancering van MyTalent Learning is een grote stap voor talent.brussels en voor het Gewest in het algemeen. De implementatie van dit platform zal onze partners in staat stellen over te stappen op een digitaal beheer van de opleidingen. Voortaan zullen bepaalde processen die voorheen via e-mail of op Excel-bestanden werden uitgevoerd, geautomatiseerd verlopen. Bovendien zal ons aanbod aan transversale opleidingen vlotter toegankelijk en zichtbaarder zijn voor iedereen. Het nieuwe platform zal ons ook in staat stellen meer uiteenlopende opleidingsmethoden aan te bieden: e-learning en blended learning worden toegevoegd aan de face-to-face opleidingen die wij voorheen ook al organiseerden. Dit alles zal bijdragen tot een aanzienlijke toename van het aantal cursussen in ons aanbod: van 20-30 face-to-face cursussen gaan we nu naar ongeveer 150 beschikbare cursussen op het platform! Sommige daarvan zullen voor alle personeelsleden toegankelijk zijn via 'selfservice', een innovatie die hen in staat zal stellen hun eigen opleidingstraject helemaal zelf in handen te nemen.

Tot slot is een belangrijk voordeel van MyTalent Learning dat het platform een veel nauwkeurigere rapportering mogelijk maakt: de HR-teams en de managers zullen toegang hebben tot de geschiedenis van de opleidingen die de personeelsleden hebben gevolgd en kunnen zo de behoeften van iedereen afzonderlijk gemakkelijker inschatten.



Miguel Goncalves Roque,  
coördinator van het Carrièrecentrum van talent.brussels





## Ontmoeting met Elise Beyst, directeur Talent Acquisition van talent.brussels

### Welke veranderingen brengt MyTalent Recruitment met zich mee en wat zijn de voordelen van het platform?

Met dit platform willen we de rekruteringsprocedures **eenvoudiger** en **sneller** maken. Zo zal de aanvraagprocedure voor onze partners worden vereenvoudigd: in plaats van meteen een volledige en nauwkeurige functiebeschrijving in te moeten vullen, zullen zij in eerste instantie slechts een paar beknopte elementen in een formulier moeten ingeven.

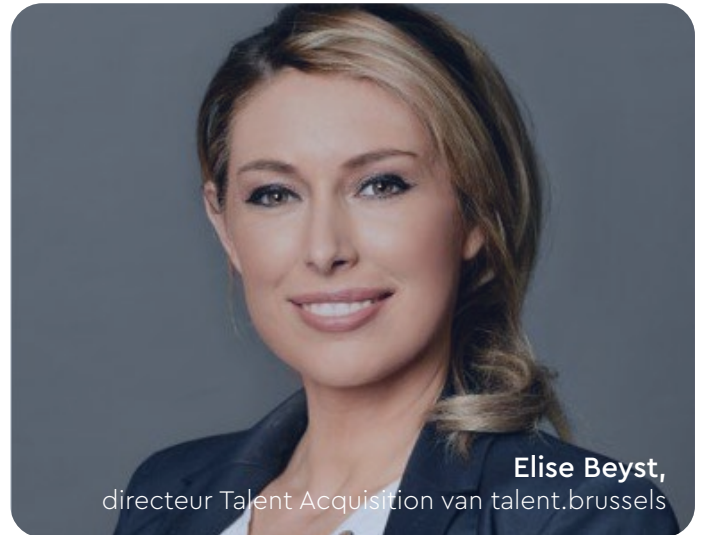
Een van onze selectieconsultants zal dan contact opnemen met de aanvrager om een beter beeld te krijgen van de vereisten. De partners zullen dus worden begeleid en geadviseerd bij de beschrijving van het profiel en de competenties en bij de keuze van de nodige tests om de ideale kandidaat te rekruteren.

Bovendien is **MyTalent Recruitment** een geïntegreerd platform: alle verrichtingen voor een statutaire rekrutering worden op één enkel platform uitgevoerd en niet met verschillende tools, zoals nu het geval is.

Een van de steeds terugkerende opmerkingen van onze rekruteringspartners is dat de **cv-screening** momenteel te strikt en te traag verloopt. In **MyTalent** zullen we werken met '**prescreening-vragen**', die uiteraard gericht zullen zijn op de ervaring, maar ook op competenties of motivatie.

Deze meer ingrijpende preselectie zorgt ervoor dat we minder algemene tests hoeven af te nemen - een zeer tijdrovend proces - en dat we zo de termijnen tussen de verschillende rekruteringsfasen kunnen verkorten.

Naast het platform als instrument zullen wij ook onze methoden veranderen. Voortaan zullen we de **AGILE**-methode gebruiken om ons af te stemmen op de vraag van de partner en om een veel breder scala van tests voor te stellen.



Naast de algemene tests zullen wij meer functiespecifieke technische tests aanbieden om ervoor te zorgen dat de kandidaten die bij ons op sollicitatiegesprek komen, over de nodige competenties beschikken. Dit kunnen tests zijn op het vlak van IT, boekhouding, maar ook, waarom niet, op het vlak van thema's zoals community management.

Deze verandering zal ons in staat stellen sneller en efficiënter te rekruteren en nauwkeuriger en kwaliteitsvoller in te spelen op de vraag van onze partners.

Tot slot ontwikkelen wij intern ook competenties op het gebied van **diplomaverificatie**, **quality check**, **onderzoek** en **ontwikkeling**, **testing**, om de hele procedure volledig te beheersen en onze partners een complete dienstverlening te kunnen bieden.



# NEW WAYS OF WORKING

## Telewerken in het buitenland

Werknemers kunnen **telewerken** buiten hun hoofdverblijfplaats. Ze moeten wel een paar regels volgen als ze gaan telewerken aan de Noordzee of in de tropen ...

Voor meer duidelijkheid zijn in een **circulaire van 22 juli 2021** de voorwaarden voor **telewerken** in het buitenland gepreciseerd. Dit betekent dat de telewerker ervoor kan kiezen zijn taken op verschillende locaties uit te voeren, ook **buiten België**, op voorwaarde dat de werkgever daarmee heeft ingestemd. Om redenen van gegevensbescherming is het toegestane gebied voor **telewerken** in het buitenland beperkt tot het grondgebied van de Europese Unie en is een private en beveiligde verbinding onontbeerlijk. Werken via openbare internetnetwerken is dus niet toegestaan. De telewerker moet zich bovendien houden aan de door zijn instelling vastgestelde werkuren, volgens de Belgische tijdzone.

Het moet mogelijk zijn een **medische controle** te verrichten bij het personeelslid thuis of op zijn of haar tijdelijke verblijfplaats. Elke instelling draagt de verantwoordelijkheid om na te gaan of haar arbeidsongevallenverzekering het Europese land dekt waar het **telewerk** plaatsvindt en of een medische controle er mogelijk is. De wetgeving betreffende **welzijn** op het werk en haar uitvoeringsbesluiten blijven onverkort van toepassing bij **telewerk** dat plaatsvindt in het buitenland.

Het besluit van **26 januari 2017** bepaalt dat de telewerker maximaal **drie dagen per week** mag telewerken. De twee overige dagen moeten dus verder worden gepresteerd op de werkplek in België. Voltijds telewerken kan echter om reden van de volksgezondheid voor langere tijd als norm worden ingevoerd, zoals het geval was tijdens de pandemie.



In ieder geval mag **telewerk** in het buitenland om fiscale redenen niet langer duren dan **183 dagen** per jaar (zie de circulaire van **11 oktober 2005** voor meer informatie over dit onderwerp).

« Dankzij de flexibiliteit van de plaats van het telewerken kon ik een opleiding volgen die essentieel was voor mijn baan, en dit terwijl ik in Spanje verbleef. Deze flexibiliteit is een echte troef, omdat ik op afstand kon worden opgeleid zonder dat ik mijn persoonlijke plannen hoefde te annuleren. »

Arnaud Boucaux,  
selectieconsultant  
bij de Directie Talent Acquisition



### Meer weten:

- [Circulaire van 22 JULI 2021 van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering betreffende het telewerk uitgevoerd in het buitenland](#)
- [Circulaire van 11.10.2005 \(addendum bij de circulaire van 25 mei 2005\) over werken in het buitenland en belastingen](#)

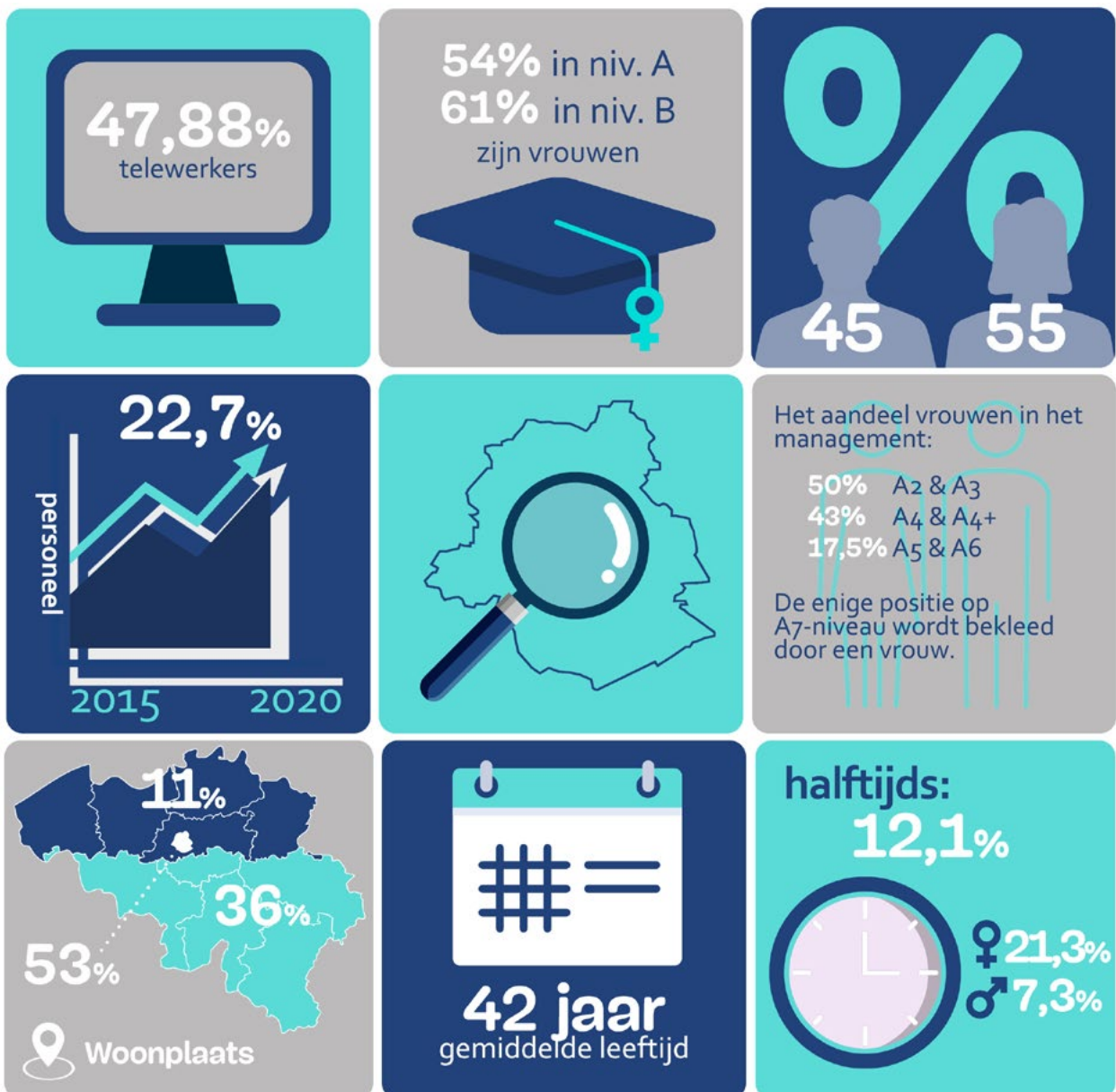


# ENKELE KERNCIJFERS

## Over de werkgelegenheid in de Brusselse publieke sector

Elk jaar analyseert [talent.brussels](#) de tewerkstelling binnen de publieke sector met het oog om beleidsaanbevelingen te kunnen formuleren. Deze analyse is gebundeld in het verslag van het Brussels Gewestelijk Observatorium voor de Werkgelegenheid, dat u in zijn geheel op onze website kunt raadplegen.

Het verslag **2021** van het Gewestelijk Observatorium bevat gegevens over de regionale werkgelegenheid in de overheidssector voor het jaar **2020**. **Zeventien** Brusselse organisaties zijn bij deze studie betrokken: Gewestelijke Overheidsdienst Brussel, Net Brussel, Centrum voor Informatica voor het Brussels Gewest, Leefmilieu Brussel, Gewestelijke Vennootschap van de Haven van Brussel, citydev.brussels, Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij, Economische en Sociale Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Innoviris, Urban.brussels, Brussel Fiscaliteit, talent.brussels, Perspective.brussels, Brusselse Maatschappij voor Waterbeheer, Actiris, Brussel Preventie & Veiligheid, Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp.



## AGENDA



- **13/10 : Forum On – ULB** : [talent.brussels](#) zal aanwezig zijn op het Brusselse Forum voor de eerste baan.

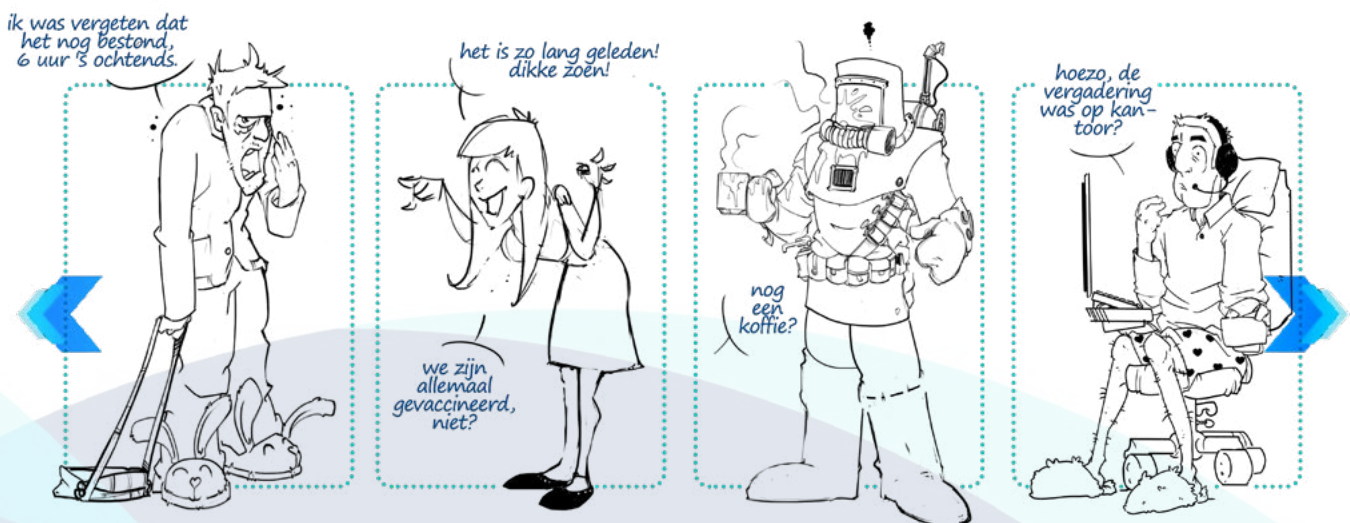


- **19 & 21/10 : JobVillage – Roularta** : Roularta organiseert twee virtuele JobVillages dit jaar en [talent.brussels](#) grijpt de kans om hierop aanwezig te zijn. Op deze beurzen hopen we verschillende talenten te kunnen ontmoeten met uiteenlopende profielen.



- **28/10 : JobFair Brussels** : de traditionele Jobfair van References zal dit jaar opnieuw online plaatsvinden, en [talent.brussels](#) is van de partij.

## IN EEN SCHETS



# Terugkeer... naar kantoor!

## CONTACT

talent.brussels  
Tel : 02 435 15 55  
[info@talent.brussels](mailto:info@talent.brussels)  
Emile Jacqmainlaan 20 - 1000 Brussel

• **Redactie & lay-out:**  
talent.brussels - Dienst Communicatie

• **Verantwoordelijke uitgever:**  
Isabelle Meulemans, directeur-generaal

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°1 (2021-10), talent.brussels, 2021"



