



TALENT CONNECT

magazine

1 2 2 0 2 1



INHOUD

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

• Verantwoordelijke uitgever:
Isabelle Meulemans, directeur-generaal

EDITO

Welkom bij de tweede editie van **Talent Connect**, ons tweemaandelijks magazine, waarmee we u op de hoogte willen houden van onze successen, realisaties en toekomstige projecten.

2021 loopt alweer op zijn einde en we kunnen met trots terugkijken op een mooi jaar, dat opnieuw bol stond van de uitdagingen die de -helaas- nog steeds brandend actuele gezondheids crisis met zich meebracht, maar die wij voor u en samen met u aangepakt hebben.

De huidige context heeft ook heel wat vraagstukken doen opduiken. In het werkveld wordt terecht de vraag gesteld hoe werk in de toekomst georganiseerd moet worden. Vanuit zijn expertisedomeinen heeft talent.brussels zich de afgelopen maanden ook over deze vraag gebogen en we zijn verheugd dat we de resultaten daarvan kunnen voorleggen in ons '**Actieplan voor telewerk**'.

Binnen talent.brussels is dit jaar ook enorm hard gewerkt aan de uitrol van twee gloednieuwe platformen: **MyTalent Learning & MyTalent Recruitment**. Met de lancering van deze platformen zal talent.brussels nog meer uitgroeien tot de referentie inzake opleidingen en aanwervingen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Een prestatie om trots op te zijn!

We nodigen u uit om in ons magazine alles over deze spannende projecten te ontdekken en wensen u alvast veel leesplezier!

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



NEW WAYS OF WORKING

het actieplan telewerk is beschikbaar op onze website



Het **Actieplan Telewerk 2021**, dat samen met 18 Brusselse instellingen is opgesteld, is nu beschikbaar voor het publiek op de website van [talent.brussels](https://www.talent.brussels.be).

Het plan illustreert de nieuwe gewestelijke samenwerkingsdynamiek die [talent.brussels](https://www.talent.brussels.be) wil bevorderen op **hr-niveau**.

Het is het resultaat van teamwerk en beoogt het **hr-beleid** samenhangender te maken, lessen te trekken uit de best practices van onze partners, gezamenlijk gebruik te maken van de beschikbare middelen en in fine het **Brussels Gewest** aantrekkelijker te maken als werkgever.

Het actieplan maakt natuurlijk ook deel uit van de modernisering van het openbaar ambt, een beweging die [talent.brussels](https://www.talent.brussels.be) op gang wil krijgen.

De **New Way of Working** is niet langer een trend maar een absolute noodzaak, en [talent.brussels](https://www.talent.brussels.be) wil het expertisecentrum van **NWOW** worden voor het gewestelijk openbaar ambt.

Concreet worden in het **Actieplan Telewerk 12 hoofdacties** gedefinieerd om binnen de Brusselse besturen een hybride werkorganisatie in te voeren, op een duurzame en gecoördineerde manier.

NEW WAYS OF WORKING

1. Oprichting van een gewestelijk LKW-netwerk (Leefkwaliteit op het werk) en integratie van de gezamenlijke acties betreffende hybride werk in de welzijnsplannen van elke instelling
2. Integratie van nieuwe opleidingen over hybride werk in de opleidingscatalogi
3. Opstellen van een gemeenschappelijke gewestelijke gids "Goed omgaan met hybride werk" om de overgang naar die vorm van werken te vergemakkelijken
4. Oprichting van een gewestelijk kenniscentrum voor NWOW/hybride werk
5. Aanpassing van wetteksten voor de invoering van algemeen telewerk en het recht om offline te zijn
6. Ergonomische uitrusting ter beschikking stellen van de telewerkers via een kaderovereenkomst
7. Een bedrag voorstellen als vergoeding voor kantoorkosten (telewerkvergoeding) en internetkosten en een inschatting maken van de kosten verbonden aan die vergoeding
8. Raming van mogelijke besparingen door over te schakelen op meer flexibele abonnementen voor het openbaar vervoer (NMBS, TEC & DE LIJN)
9. Een mogelijke vermindering van de kantoorruimte bestuderen en de begrotingsuitgaven voor werkingskosten evalueren
10. Een studie uitvoeren naar de impact van meer telewerk in het BHG (vanuit economisch, stedenbouwkundig, ecologisch, transport- en welzijnsoogpunt) en operationele toepassing van de aanbevelingen uit die studie
11. Een monitoringsysteem opzetten door gewestelijke hr-indicatoren te verzamelen
12. Communicatietools creëren om bij te dragen aan een succesvolle uitvoering van het actieplan

Het Actieplan Telewerk werd op 22 juli 2021 goedgekeurd door de regering.

Momenteel is het plan in uitvoering en de gewestelijke guidelines rond "Goed omgaan met hybride werk" zullen naar verwachting begin 2022 worden gepubliceerd.

Meer informatie: <https://www.talent.brussels/nl/nwow>

FOCUS OP...

MyTalent Learning binnenkort bij urban.brussels

Nu de pilootfase van het implementatieplan bij [talent.brussels](#) achter de rug is, is het team van het Loopbaancentrum klaar om het platform [MyTalent Learning](#) te lanceren in de andere Brusselse partnerinstellingen! De eerste partner die het avontuur aangaat is [urban.brussels](#), met wie reeds voorbereidende vergaderingen zijn gestart. Begin 2022 zal [MyTalent Learning](#) worden uitgerold voor alle ambtenaren van de dienst voor stedenbouw, cultureel erfgoed en stadsherwaardering. Het team van het [Loopbaancentrum](#) van [talent.brussels](#) zal vervolgens verschillende gelijktijdige implementaties uitvoeren bij [Brussel Preventie & Veiligheid](#), de [Haven van Brussel](#), [Innoviris](#) en [perspective.brussels](#).

Bovendien worden onze cursussen en de inhoud van onze opleidingen uitgebreid. Binnenkort kan u de cursussen over generieke competenties ([persoonlijke en intermenselijke vaardigheden](#), [management](#), [diversiteit](#), enz.) en kantoortoepassingen ontdekken. Dit is dus een belangrijke stap in de uitbreiding van ons opleidingsaanbod. We zijn blij dat we de gewestelijke partners een gemeenschappelijke oplossing kunnen aanbieden voor het beheer van opleidingen. Dat is niet enkel belangrijk voor de digitalisering van de overheidsdiensten, maar ook voor de samenhang, de doeltreffendheid en het gedeeld gebruik van de middelen.



Ontmoeting met urban.brussels

[Urban.brussels](#) heeft bijna alle functiebeschrijvingen van zijn personeel op punt gezet, een werk van lange adem. Voor elk profiel moesten alle vereiste technische vaardigheden worden vastgelegd, telkens met het verwachte niveau.

Daarnaast werden ook een nieuwe opleidingscatalogus en een opleidingsplan uitgewerkt. Het platform [MyTalent Learning](#) kon dus niet beter getimed zijn als volgende stap in het digitaliseringsproces van de opleidingen!

[Margarita Ghulam](#), attaché belast met opleidingen, en [Bernard Somme](#), hr-verantwoordelijke bij [urban.brussels](#), leggen uit wat er in hun organisatie zal veranderen na de implementatie van [MyTalent Learning](#).

Waarom is het platform MyTalent Learning zo interessant voor uw organisatie?

Bernard Somme: Het zorgt ervoor dat we onze procedures kunnen digitaliseren en moderniseren. Het aanvraagproces wordt gestructureerder en systematischer, er is minder risico dat er informatie

verloren gaat en alles wordt op één plaats opgeslagen. En doordat we onze processen in het platform moeten integreren en ze aan de technische beperkingen ervan moeten aanpassen, kunnen we ze kritisch bekijken en eventueel aanpassen om ze doeltreffender te maken. Bovendien wordt ook de reporting gemakkelijker voor de teams, de managers en de algemene directie.

Margarita Ghulam: We hopen ook dat dit een verandering in de organisatiecultuur zal teweegbrengen en dat de medewerkers zelf de verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling in handen zullen nemen. Dat zal gemakkelijker worden doordat iedereen toegang zal hebben tot de opleidingscatalogus en ook zelf opleidingen zal kunnen aanvragen, zonder te moeten wachten tot hun manager een voorstel doet.

Wat zal er hierdoor veranderen in de organisatie van uw werk en de opleidingen?

Bernard Somme: We zullen meer medewerkers kunnen bereiken op een efficiëntere manier doordat duidelijke en transparante informatie





beschikbaar zal zijn voor iedereen. Daarnaast zal ook de interactie tussen het platform, de gebruikers en het hr-team vlotter verlopen. Het zorgt ervoor dat we extra aandacht kunnen besteden aan prioritaire opleidingen die het voortbestaan van de vakgebieden van URBAN verzekeren en het geeft onze medewerkers de kans meer initiatief te nemen voor hun eigen opleiding.

Margarita Ghulam: De invoering van hybride opleidingen en e-learningmodules is ook nieuw voor ons. Het maakt ons aanbod veel flexibeler! Een van de grote voordelen van het platform is dat bepaalde online-opleidingen op een asynchrone manier gevolgd kunnen worden (d.w.z. op het tijdstip en de plaats die elke medewerker het best uitkomen), iets wat we vroeger niet konden aanbieden.

Bernard Somme: Nog iets wat heel belangrijk is: door het platform zullen we ook de behoeften beter kunnen beoordelen. Zo kunnen we dankzij de eindquiz van een e-learningmodule nagaan welke onderwerpen de meeste deelnemers niet goed begrepen hebben. Zo weten we meteen welke aspecten van de opleiding nog verder uitgediept moeten worden. Ook het nut van de inhoud kunnen we veel gedetailleerder monitoren: we kunnen zien hoeveel mensen de opleiding hebben voltooid, hoeveel er voor het einde zijn afgehaakt, hoeveel succes een bepaalde opleiding bij onze werknemers heeft, enz.

Margarita Ghulam: Aangezien we onze opleidingscatalogus willen uitbreiden, komt MyTalent Learning als geroepen. Door het gedeeld

gebruik van de middelen op gewestelijk niveau, zullen we dubbel werk kunnen vermijden. Zo kunnen we gebruikmaken van de opleidingen over gedragscompetenties en bureautica die MyTalent Learning aanbiedt, maar houden we onze financiële en menselijke middelen vrij om specifieke technische opleidingen voor urban.brussels en opleidingen voor onze managers te ontwikkelen.

Welke functies zullen voor u het nuttigst zijn?

Bernard Somme: De belangrijkste functies voor ons zijn de toegankelijkheid van de opleidingscatalogus voor iedereen (zowel medewerkers als managers), het beheer van de inschrijvingen, de functies voor opvolging en reporting en de mogelijkheid om "warme" evaluaties (onmiddellijk na de opleiding) en "koude" evaluaties (enkele weken of zelfs maanden na de opleiding) uit te voeren. Op termijn willen we ook de opleidingstrajecten van de medewerkers aan het platform koppelen om de individuele follow-up verder te verbeteren.



« *Talent biedt een platform aan dat de verschillende hr-domeinen integreert: in eerste instantie rekrutering en opleidingen en daarna ook competenties en evaluatie. Het is een mooie opportuniteit, zowel voor URBAN als voor alle gewestelijke organisaties. Op lange termijn is het een kans voor onze interne medewerkers en ons management om echte vooruitgang te boeken. De verwachtingen voor 2022 zijn dus hooggespannen!* »

Bernard Somme



Bernard Somme,
hr-verantwoordelijke,
urban.brussels

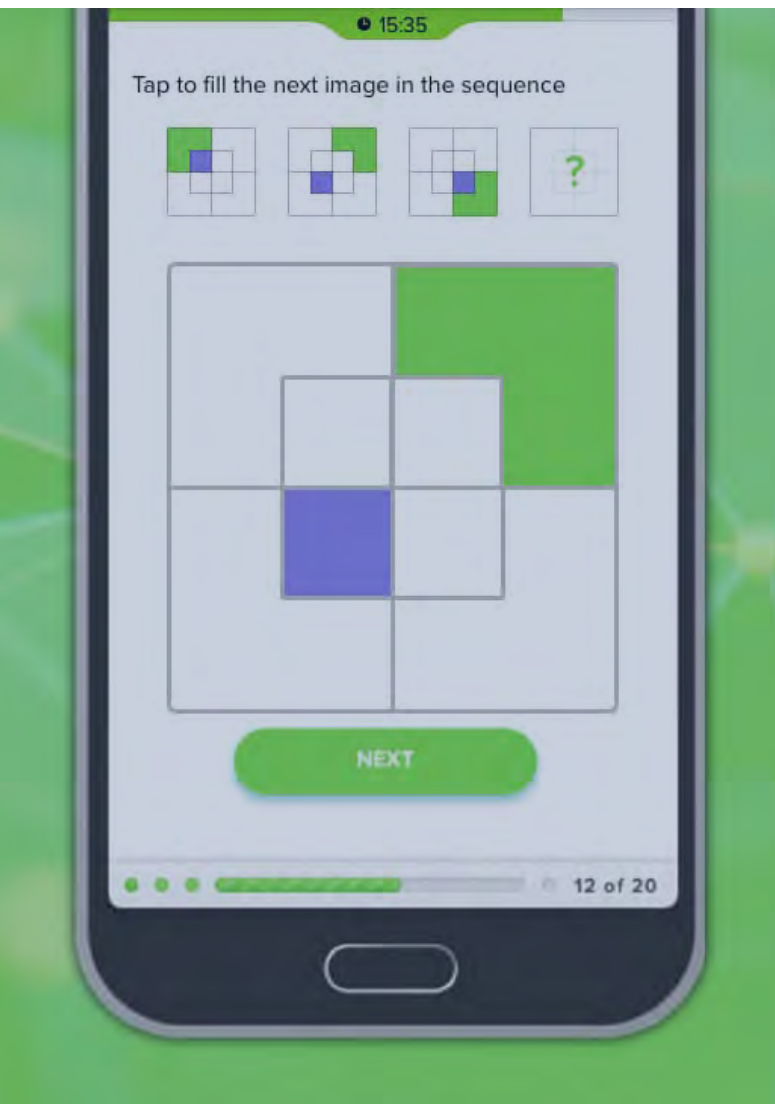
Margarita Ghulam,
attaché belast met opleidingen,
urban.brussels



INNOVATIE

MyTalent Recruitment:

nieuwe tests die meer gericht zijn op de motivatie en het talent van de kandidaten



Zodra het platform **MyTalent** is ingevoerd voor de aanwerving van statutaire medewerkers, zullen de kandidaten nieuwe psychometrische tests krijgen wanneer ze solliciteren bij een Brusselse overheidsinstelling.

Om het aanwervingsproces verder te ontwikkelen, heeft **talent.brussels** gekozen voor een betrouwbare technologiepartner in de zoektocht naar talent, die diensten verleent aan meer dan **10.000** bedrijven wereldwijd.

De voorgestelde aanpak om kandidaten te testen, biedt tal van voordelen. Een van de grote voordelen van de nieuwe tests is dat ze **online beschikbaar** zullen zijn.

Momenteel moeten de kandidaten fysiek aanwezig zijn in een bepaalde ruimte om een examen af te leggen, maar met de nieuwe technologie zullen ze de **tests thuis kunnen afleggen op meerdere browsers en apparaten** (waaronder een computer, smartphone, tablet, enz.).

« De nieuwe tests zijn gebaseerd op een systeem van benchmarknormen die aangepast zijn aan elke functie. Zo kunnen de resultaten van de kandidaten worden geïnterpreteerd op een manier die is aangepast aan hun capaciteiten. Dankzij de tests kunnen de medewerkers hun potentieel ook optimaal ontwikkelen, met name via de OPQ-test (Occupational Personality Questionnaire). »

Anissa El Zazidi,
Selectieconsulent bij de Directie Talent Acquisition,
talent.brussels



Anissa El Zazidi

INNOVATIE

Bij technische problemen kunnen de kandidaten een beroep doen op de helpdesk, die 5 dagen op 7 de klok rond beschikbaar is via e-mail en chat in het Frans en het Nederlands. En dat is nog niet alles: ook voor **kandidaten met een handicap** zijn redelijke aanpassingen van de tests en ondersteuning beschikbaar.

Op die manier kan **talent.brussels** de ervaring voor iedereen zo toegankelijk en eerlijk mogelijk maken.

Onze leverancier staat ook in voor de kwaliteit van de aangeboden tests. De **inhoud ervan wordt voortdurend bijgewerkt** en de leverancier analyseert voortdurend de ervaringen van de klanten en de feedback van kandidaten om de tools te verbeteren (tijd voor het afnemen van een test, lettergrootte, contrastopties, enz.).

« **Onze leverancier** biedt ons een uitgebreid pakket van tests aan waarmee we specifiekere kunnen screenen. Deze tests verbeteren ook de ervaring van de kandidaten en de tijdsduur van een selectieprocedure. »

Anthony Noels,
Adjunct bij de Directie Talent Acquisition,
talent.brussels



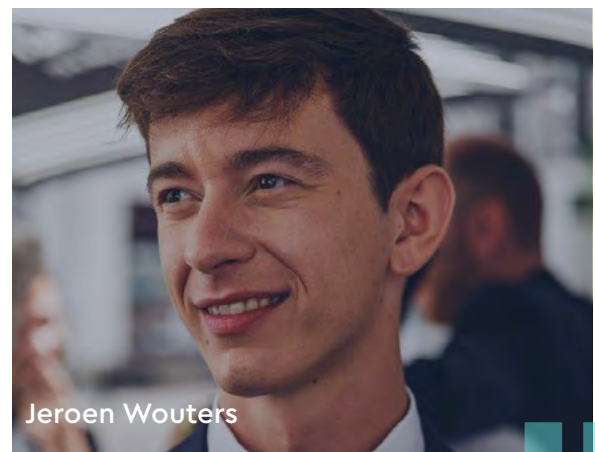
Tot slot gebruikt hij **ISO-gecertificeerde** systemen voor projectbeheer, een officieel erkende kwaliteitsgarantie.

Om de nieuwe technologie volledig onder de knie te krijgen, hebben alle selectieconsulenten van de **Directie Talent Acquisition** van **talent.brussels** een **gecertificeerde opleiding** van twee en een halve dag gevolgd.

Tijdens de opleiding hebben ze kennisgemaakt met de tool en de technische aspecten ervan en hebben ze geleerd de resultaten te interpreteren.

« **Ik vond het** zeer interessant om tijdens de training een nieuwe interviewtechniek aan te leren op basis van een persoonlijkheidsvragenlijst. Dit kan boeiende inzichten geven met betrekking tot de competenties van de kandidaten. Benieuwd hoe dit zich zal vertalen naar de praktijk. »

Jeroen Wouters,
Attaché secretariaat mandaten
bij de Directie Talent Acquisition,
talent.brussels



Met deze innoverende oplossing wil **talent.brussels** de kandidaten een uitstekende rekruteringservaring bieden en tegelijk de rekrutering en het selectieproces efficiënter en doeltreffender maken.

#TALENTPARTNER

Sinds enkele maanden zoomen we met **#Talter**, **#TalentPartner** tweemaandelijks in op onze partners en hun medewerkers. Via kleine flashinterviews op onze sociale media kom je wat meer te weten over hun organisatie, hun ervaringen bij de Brusselse overheid en hoe zij werken in **Brussel** ervaren.

Volg onze kanalen en laat je onderdompelen in de interessante verhalen van collega's bij partnerinstellingen.

Ontmoeting met **Fabienne Brijs**, administratief assistent bij **BRUCEFO**, het Brussels centrum voor voedingsmiddelenexpertise. **BRUCEFO** biedt een brede waaier aan microbiologische en chemische analyses en helpt organisaties zo om kwaliteitsproducten te ontwikkelen.

Al deze onderzoeken worden uitgevoerd conform een kwaliteitsbeheersysteem.

Ik ben heel toevallig terecht gekomen bij BRUCEFO. Voor mijn vorige werkgever moest ik regelmatig een klant bezoeken in de buurt en ik vroeg mij steeds af wat dit gebouw was. Na wat opzoekingswerk kwam ik te weten dat dit een laboratorium was voor voedingsmiddelenanalyse en dat sprak me wel aan.

Toen mijn toenmalige werkgever de deuren sloot en hier een vacature werd gepubliceerd voor een administratieve functie, twijfelde ik geen seconde! Ik werk hier nu 6 maanden en zit nog midden een leerproces, maar hierin word ik natuurlijk niet aan mijn lot overgelaten.

Je begint niet zomaar, je wordt niet zomaar in een job geplaatst, maar er is via een opleidingstraject wel intensieve begeleiding om je te steunen waar nodig, iets wat in andere sectoren misschien minder evident is.

Een uitnodigende en hartelijke werkomgeving

Wat mij aanspreekt aan BRUCEFO is dat het een totaal andere en verrijkende werkomgeving is, minder gericht op competitiviteit en rentabiliteit, met een belangrijke focus op klantgerichtheid. Het is een organisatie op mensenmaat, met werk op mensenmaat.

Als je voor een grote priveorganisatie werkt, merk je al veel sneller de gevolgen van de internationalisering en de globalisering, vaak op het vlak van work/life-balance.

Een strikt timemanagement, budgetten die steeds kleiner worden, KPI's die over het menselijke primeren; dat zijn zaken die ik steeds vaker

terugzag in mijn vorige werk. Ik heb bewust voor publieke sector gekozen, vanwege een andere kijk op competitiviteit, concurrentie en conjunctuurgevoeligheid.

Hier voelt het anders aan, vooral omdat je echt ten dienste staat van de mensen die bij ons binnenstappen.

Hierin zit meteen ook het grootste verschil met andere overheidsinstanties, waar mensen naartoe moeten of die synoniem staan voor vervelende administratie. Bij ons neemt de klant actief het initiatief om ons te benaderen, omdat ze weten wat we voor hen kunnen betekenen.



#TALENTPARTNER

Een afwisselende en uitdagende job

We hebben in de jaren ook een sterke reputatie gebouwd. Omdat we elke klant als evenwaardig beschouwen en hem in elke stap van het proces persoonlijk trachten te begeleiden. Dat ervaar ik zelf als één van de aangenaamste facetten van mijn job. Als administratief assistent ben ik verantwoordelijk om elke klant te onthalen en hen door het volledige analyseproces te loodsen, tot aan de rapportage toe.

Dat maakt dat mijn werk en het contact met de klant steeds een tastbaar resultaat oplevert. Hierdoor ervaar ik mijn job bij BRUCEFO als zeer waardevol en de klanten ervaren dat duidelijk ook, want we merken aan het stijgend aantal aanvragen dat organisaties BRUCEFO steeds beter leren kennen én appreciëren. Iedere job bij ons heeft alvast een heel diverse jobinhoud die nooit gaat vervelen!"

Feedback van collega's en leidinggevenden, maar ook van klanten!

Wat aanspreekt, is dat het een mensgerichte organisatie is, met een team op mensenmaat en ook werk op mensenmaat. Als je in een grote organisatie werkt, ga je toch altijd een beetje last hebben van de internationalisering en de globalisering.

Dat gaat soms heel ver, met soms repercussies op je work/life-balance, het feit dat je zeer gebonden bent aan een strikt timemanagement, met budgetten die steeds kleiner worden, met KPI die steeds meer belang krijgen, terwijl het hier anders aanvoelt omdat het op mensenmaat is, en vooral omdat je direct het resultaat ziet van wat je doet. Je kan mensen ook meteen meedelen wat het rapport is van hun product en mensen kunnen daar meteen mee verder.

Dat vind ik fijn, dat je daar een soort van blijvend contact mee hebt. Je bent het eerste aanspreekpunt als mensen binnenkomen, en het laatste als mensen weer buiten stappen. Wat ik echt goed vind, en dat is niet overal zo in publieke sector, is dat je feedback krijgt van je klanten en niet alleen van je collega's of van de directie.



De selectieprocedure bij talent.brussels

De selectieprocedure heb ik al zeer aangenaam ervaren. Het is een feit dat veel mensen de testen als een drempel zien, maar uit mijn ervaring zijn de procedures die Talent hanteert net een argument om te solliciteren. Het gebeurt allemaal zeer transparant en je hebt een goed zicht op de duurtijd van iedere stap.

Het is allemaal heel snel en vlot verlopen bij mij, wat zeker gezien de toenmalige omstandigheden niet evident was. Ik heb begin februari van dit jaar mijn pc-testen afgelegd, middenin de tweede lockdown, maar het werd zeer goed en veilig georganiseerd in de gebouwen in Brussel. Wat ik bovendien ook apprecieer was de informatiemail die ik op voorhand ontving. Hierin krijg je verschillende richtlijnen en weet je dus goed waarop je moet letten.



TALENT IN BEWEGING

• Jobbeurzen:

Om onze jobaanbiedingen en die van onze partners in de kijker te zetten, was talent.brussels aanwezig op verschillende jobbeurzen in oktober 2021 (Forum ON! georganiseerd door de ULB op 13 oktober, Jobvillage georganiseerd door Roularta op 19 en 21 oktober en Jobfair georganiseerd door Références/Jobat op 28 oktober).

Onze teams maakten van de gelegenheid gebruik om verschillende workshops te organiseren en potentiële toekomstige collega's uit het Gewest te ontmoeten.

De animaties en presentaties belichtten de rol en de opdrachten van talent.brussels, maar ook de diversiteit van de beroepen bij zijn partners en de aantrekkelijkheid van het Brussels Gewest als werkgever.

• Race for the cure:

talent.brussels zet zich maar al te graag in voor het goede doel! Begin oktober namen we met talenter's deel aan Race for the Cure van Think Pink Belgium.

Het was voor velen meteen een blij weerzien met heel wat collega's na maanden thuiswerk. Meteen kon het nuttige aan het aangename gekoppeld worden, in de strijd tegen borstkanker, door vijf kilometer te lopen of drie kilometer te wandelen, in en rond het Jubelpark.

Dat leverde alleen maar blije gezichten op!

• DUOday :

Op 18 november vond DUOday plaats. Duoday geeft de kans aan werkgevers om kennis te maken met iemand die een specifieke ondersteuningsnood heeft. Het is een belevingsdag waarbij een medewerker van een bedrijf een duo vormt met een werkzoekende met een ondersteuningsnood en voor wie de afstand tot de arbeidsmarkt groter is. talent.brussels staat volledig achter dit initiatief en deed met veel plezier mee.

Op onze belevingsdag kon Johan kennis maken met de functie van selectiedeskundige. Wat vond hij van deze DUOday?

« Via deze dag heb ik kunnen kennis maken met de jobinhoud van de functie van selectiedeskundige. Ik heb vragen kunnen stellen en het heeft mij een goed beeld gevormd van hoe het is om hier te werken. »

Het was niet alleen voor Johan een succesvolle dag maar ook voor onze selectiedeskundige Sigrid, die een duo vormde met hem.

De belevingsdag heeft onze verwachtingen ingelost en aangetoond dat iemand uit deze doelgroep een waardevolle aanwinst kan zijn. We wensen Johan nog veel succes op de arbeidsmarkt en we kijken al uit naar de volgende DUOday!



IN EEN SCHETS



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°2 (2021-12), talent.brussels, 2021"

