



TALENT CONNECT magazine

1 0 2 0 2 2



DOOD HIN

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

• Verantwoordelijke uitgever:
Isabelle Meulemans, directrice-generaal



EDITO

Beste lezeressen,

Beste lezers,

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. Het is een feestelijke editie, want exact een jaar geleden lanceerden we deze tweemaandelijks publicatie voor het eerst.

Dat is zeker niet de enige heugelijke gebeurtenis die we in de kijker willen zetten. Zo lanceerden we in september onze gloednieuwe website, waarmee we onze doelgroepen nog beter willen bedienen. De verwezenlijking maakt deel uit van onze bredere employer brandingstrategie, met onder meer ook een publiciteitscampagne, sociale mediacampagnes en deelname aan verschillende jobbeurzen. We zetten alles in het werk om niet enkel talent, maar ook de vacatures van onze partners in de kijker te zetten.

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

Welzijnsdag

Welzijn en hybride werken: afspraak op de gewestelijke welzijnsdag op 22 november!

Een van de opdrachten van talent.brussels is specifieke begeleiding bieden om de gewestelijke organisaties te helpen een innovatief HR-beleid te voeren. De bedoeling is om het welzijn van de personeelsleden te garanderen en tegelijkertijd de efficiëntie van de overheidsdiensten te verbeteren.

In dit kader organiseert talent.brussels regelmatig gewestelijke themadagen om samen met de partnerinstellingen na te denken over transversale onderwerpen.

Voor de welzijnsdag 2022 leek het essentieel om het welzijn op het werk opnieuw te bekijken in een context van hybride werk, een organisatievorm die sinds de pandemie onvermijdelijk is geworden voor het Gewest.

Het team Strategie & Organisatie van talent.brussels en de gewestelijke werkgroep 'Welzijn op het werk' zagen deze dag als een gelegenheid om elkaar (opnieuw) face to face te ontmoeten en op een meer spontane manier met elkaar om te gaan dankzij tweetalige en interactieve conferenties en diverse netwerkmogelijkheden.

Wat?

Gewestelijke welzijnsdag

Wanneer?

22 november van 8u30 tot 17u

Waar?

BIP (visit.brussels)
Koningsstraat 2-4, 1000 Brussel

Voor wie?

Algemene directies, HR-management, HR-medewerkers, preventieadviseurs, vertrouwenspersonen, diversiteitsmanagers van de 20 partners van talent.brussels



Covid heeft onze relatie tot het werk en de manier waarop we werken veranderd. Het leek ons belangrijk om collectief na te denken over wat de NWOW inhouden voor het welzijn, om het welzijn op het werk te behouden en te versterken.



Muriel Dossin, Attaché van de directie Strategie & Organisatie en coördinatrice van de welzijnsdag.

De welzijnsdag vindt plaats op 22 november in het BIP (visit.brussels), Koningsstraat 2-4, 1000 Brussel.

Na de verwelkoming en een korte inleiding zal het bedrijfstheater de toon zetten voor deze interactieve dag. De voorstelling, in de vorm van een antistressvaccinatie, houdt het midden tussen een theaterstuk en een conferentie.

Aan de hand van verschillende sketches die gebaseerd zijn op alledaagse situaties, wordt uitgelegd hoe verschillende mensen op stress reageren en welke oplossingen mogelijk zijn om stress te verlichten. Af en toe zal je mening gevraagd worden en die zal dan een invloed hebben op wat er zich op het toneel afspeelt...

NEW WAYS OF WORKING

Vervolgens zullen de verschillende sprekers ingaan op de psychosociale risico's van hybride werk, op het aandachtspunt deconnectie maar ook op de nieuwe soorten management die nodig zijn voor deze nieuwe manier van werk organiseren. Tot slot zal het team van talent.brussels zijn lopende projecten presenteren. Om de dag af te sluiten krijgen alle deelnemers een drankje aangeboden en kunnen de gesprekken op een meer informele manier voortgezet worden.

Wij hopen dat jullie talrijk aanwezig zullen zijn om onze respectieve organisaties te helpen zich zo goed mogelijk aan te passen aan het hybride werken en het welzijn van onze collega's en medewerkers in elke context te blijven waarborgen.

Programma

Ochtend

- 08:30-09:00: Onthaal
- 09:00-09:15: Inleiding
- 09:15-10:45: Wellbeing: RESET the Mindset (klein Barnum)
- 11:00-12:00: Digitale deconnectie (A. Verlinden, KUL)

Namiddag

- 13:00-14:00: Telewerk, hybride werk, psychosociale risico's (V. Flohimont, UNamur)
- 14:15-15:45: Vergeet hybride werk. Werk hoort vooral goed te zijn (I. De Clercq, connectsharelead)
- 16:00-16:45: Presentatie projecten van talent.brussels

Afterdrink



INNOVATIE

Talent Experience

Sinds iets meer dan 3 maanden heeft talent.brussels een permanente feedbackmodule geïmplementeerd voor kandidaten, klanten en selectieconsultants in het rekruteringsproces.

Deze module is essentieel omdat een goede ervaring als kandidaat leidt tot een betere betrokkenheid en een sterkere personeelsbinding.



Dankzij deze feedback kunnen we nu al met trots enkele interessante resultaten aankondigen!

Onze kandidaten zien het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bovendien als een werkgever die belang hecht aan opleiding en persoonlijke en professionele ontwikkeling. Samen met de jobinhoud zijn dit de belangrijkste redenen om te solliciteren voor een job in het Gewest! De redenen om te solliciteren verschillen echter naar gelang van het profiel.

Bovendien zijn de resultaten van ons nieuwe MyTalent Recruitment platform vaak bovengemiddeld wat betreft de ervaring van kandidaten. Kandidaten zouden anderen aanbevelen via ons te solliciteren en we scoren goed op bijvoorbeeld de transparantie van ons proces en het geven van feedback.

Er zijn ook een aantal verbeterpunten gesignaleerd waar we aan werken. We hebben bijvoorbeeld de communicatie rond MyTalent Recruitment al verbeterd door de procedure op onze nieuwe website gedetailleerder te maken.

In de volgende uitgaven zullen we zeker meer gedetailleerde resultaten geven.

FOCUS OP...

talentAnalytics.brussels : publicatie van het nieuwe verslag over de openbare tewerkstelling in de gewesten

Het Observatorium tewerkstelling in het openbaar ambt verandert van naam en wordt talentAnalytics.brussels. Dit verslag geeft een overzicht van de openbare tewerkstelling in het Gewest en heeft tot doel de regering en het management informatie te verschaffen ter ondersteuning van het Brusselse beleid inzake het openbaar ambt en de besluitvorming.

In dit verslag, dat in juli 2022 werd gepubliceerd, worden de personeelsgegevens van 19 Brusselse instellingen* van het jaar 2021 geanalyseerd. Afgezien van het feit dat het aantal werknemers in het openbaar ambt jaar na jaar blijft toenemen, is een belangrijke vaststelling dat **we een positieve ontwikkeling zien in het evenwicht tussen mannen en vrouwen en dat het evenwicht lijkt te worden bereikt.**

De evolutie naar een betere vrouwelijke vertegenwoordiging in het totale gewestelijke personeelsbestand lijkt afhankelijk te zijn van de ontwikkelingen in de instellingen waar traditioneel veel mannen tewerkgesteld zijn: Net Brussel, de brandweer, de Haven van Brussel en parking.brussels. De twee instellingen die het meest met dit verschijnsel te maken hebben (de brandweer en Net Brussel) zien echter een lichte stijging van het percentage vrouwen in hun personeelsbestand. Om hun instellingen vrouwelijker te maken, heeft de Brusselse brandweer bijvoorbeeld in april een gerichte

campagne gelanceerd om vrouwen aan te moedigen om bij hun organisatie te solliciteren. Ondanks dit kleinere aandeel vrouwen in de algemene resultaten voor alle functies, zien we ook dat vrouwen veel meer aanwezig zijn dan mannen in de meer gekwalificeerde functies. In 2021 bekleeden vrouwen 54% van de functies van niveau A (masterniveau) en 62% van de functies van niveau B (bachelorniveau), terwijl mannen 91% van de functies van niveau D (niveau hoger middelbaar onderwijs) bekleeden.

Bij het middenmanagement (rangen A2 en A3) wordt bijna een pariteit (50-50) bereikt. Bij de hoogste functies daarentegen zijn vrouwen in de minderheid (rangen A4, A4+ en A5). De hoogste functie van de gewestelijke overheidsinstelling, rang A7, wordt echter bekleed door een vrouw binnen de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel (GOB).

[Meer informatie over de toestand van de openbare tewerkstelling in Brussel vind je in het volledige verslag.](#)

* Actiris, Brussels Agentschap voor Toerisme (VISIT), Parkeeragentschap van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (PARKING), Leefmilieu Brussel (LB), Brusselse regulerende instantie voor elektriciteit, gas en controle van de waterprijzen (BRUGEL), Brussel Preventie en Veiligheid (BPV), Net Brussel (GAN), Brussels Planningsbureau (PERSPECTIVE), Centrum voor Informatica voor het Brusselse Gewest (CIBG), Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BRUPARTNERS), Instituut ter bevordering van het Wetenschappelijk Onderzoek en de Innovatie in Brussel (INNOVIRIS), Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp (DBDMH), Gewestelijke Overheidsdienst Brussel (GOB), Gewestelijke Overheidsdienst Brussel Openbaar Ambt (TALENT), Gewestelijke Overheidsdienst Brussel Fiscaliteit (BF), Gewestelijke Overheidsdienst Brussel Stedenbouw en Erfgoed (URBAN), Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (CITYDEV), Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM), Gewestelijke Vennootschap van de Haven van Brussel (PORT).

FOCUS OP...

Een bruisende start van het nieuwe jaar voor de regionale employer branding

Het team communicatie zet sterk in op de Employer Branding van talent.brussels en van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest met al zijn publieke instellingen, maar wat betekent dat juist?

Wel, als jonge organisatie is een van onze prioriteiten het vergroten van onze bekendheid. We willen ons doelpubliek naar onze website lokken tijdens hun zoektocht naar een job, dat ze weten waar talent.brussels voor staat en als een goede werkgever bekend te staan. Dit geldt bovendien ook voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in zijn geheel. Hoe doen we dit? Onder meer door onze aanwezigheid op jobbeurzen en sociale media, door te werken op een aangename kandidatenervaring via onze nieuwe website, door een grote publiciteitscampagne op het openbaar vervoer en op straat, enzovoort. We zijn trots om u hier onze voortgang voor te stellen!

• NIEUWE VISUALS VOOR VACATURES EN ORGANISATIE VAN #JOBTALKS

Sinds enkele maanden zijn de visuals van onze vacatures op onze sociale netwerken vernieuwd. Het doel? Aantrekkelijker en beter herkenbaar zijn voor onze kandidaten. Maar er is meer. Voor bepaalde vacatures wordt het alsmear moeilijker om kandidaten te vinden. In die gevallen filmen we korte interviews met

collega's die al in het betreffende team zitten. In deze interviews leggen zij in hun eigen woorden aan hun potentiële toekomstige collega's uit wat hun functie inhoudt en wat hen motiveert in hun werk.

Door deze video's, de zogenaamde #Jobtalks, kunnen kandidaten zich beter voorstellen wat er achter een functietitel schuilgaat en zin krijgen om te solliciteren.

• TALENT.BRUSSELS STEEKT IN HET NIEUW: KERSVERSE WEBSITE VOOR EEN BETERE GEBRUIKSERVARING

Ons communicatieteam heeft de afgelopen tijd allerm minst stil gezeten. Ze hebben de handen uit de mouwen gestoken om een gloednieuwe website te ontwikkelen, om zodoende onze doelgroepen nog beter te informeren over onze vacatures, het openbaar ambt en de kerntaken van talent. Het resultaat is een mooie, frisse en gebruiksvriendelijke website, aangepast aan de noden van deze tijd.

Naast grafische opfrissingswerken werd de hele structuur op de schop genomen. Voortaan is de website opgedeeld in drie portalen met een eigen omgeving voor onze kandidaten, partners en gewestelijke ambtenaren. Dit maakt het geheel een stuk overzichtelijker.



ZOOM SUR...

Wat is er nog nieuw?

Het leescomfort is verbeterd, de website oogt rustiger en voor de eerste maal is een volwaardige mobiele versie ter beschikking gesteld. Er werd ook een salarissimulator voor het Brussels openbaar ambt ontwikkeld. Met deze tool kunnen kandidaten in één oogopslag en op basis van enkele parameters hun verwachte startsalaris berekenen.

Het kandidatenportaal wordt de centrale hub voor alles wat met vacatures en solliciteren te maken heeft. Hier zullen bezoekers alle informatie terugvinden over werken in Brussel, de vele voordelen verbonden aan het Brussels openbaar ambt, een woordje uitleg over de werkgevers en talent, maar ook een gedetailleerde uiteenzetting van de selectieprocedures voor statutaire medewerkers en mandatarissen.



Het vacatureoverzicht is uiteraard de aandachtstrekkers van dit portaal en biedt net als de oude website onze statutaire vacatures, alsook de vacatures die Actiris aanbiedt. Nieuw is dat de vacante mandaten vanaf nu ook in het overzicht worden opgenomen, wat voor een betere visibiliteit zorgt.

In het partnerportaal ligt de focus dan weer op de kerntaken van talent.brussels en de diensten die onze verschillende teams aan onze partners aanbieden. Ook vindt u hier alle publicaties van talent.brussels terug, gaande van onze jaarverslagen, tot ons Talent Connect Magazine en de talent.Analytics.brussels rapporten. Het ambtenarenportaal heeft dan weer als ambitie om alle informatie rond het statuut te centraliseren op één plek.

Onderwerpen zoals verloven, mobiliteit, verloning en dergelijke zullen hier geraadpleegd kunnen worden. Dit portaal zijn we momenteel nog druk aan het ontwikkelen en zullen we in de komende maanden verder aanvullen.

Met deze nieuwe website wil talent.brussels zich wapenen voor de toekomst en zich nog beter positioneren als innovatieve HR-partner. Uiteraard spreekt het voor zich dat wij openstaan voor opmerkingen of verbeterpunten. Indien u deze wil delen met het team communicatie, kan dat via com@talent.brussels.

Wij wensen u alvast veel surfplezier op onze nieuwe website!

FOCUS OP...

• NIEUW TIKTOK-ACCOUNT

Om onze naamsbekendheid te verhogen bij alle leeftijdscategorieën en ook de jongere doelgroepen te laten kennismaken met talent.brussels, hebben we sinds een aantal maanden een TikTok-account, [@talent.brussels](https://www.tiktok.com/@talent.brussels). Hierop zetten we sollicitatietips, vacatures en de voordelen van werken bij het Brussels Gewest. Al zijn we nog actief bezig met een strategie voor dit jonge netwerk uit te bouwen!

Volg ons account om onze groei te kunnen volgen en like zeker onze video's! Heeft u zelf nog leuke TikTok-ideeën of filmpjes voor uw toekomstige vacatures?

Mail ze dan naar com@talent.brussels.

• CAMPAGNE PAS AFGESTUDEERDE JONGEREN

Eind juni, begin juli is een drukkere periode op de arbeidsmarkt.

Jongeren studeren dan af van zowel het secundair onderwijs als het hoger onderwijs. Ze staan voor een groot vraagteken en dus besloten we hen te helpen.

Door gesponsorde content op onze sociale media te plaatsen eind juni- begin juli specifiek gericht naar de pas afgestudeerden, hebben we hen hopelijk geholpen de weg te vinden naar onze website en dus de gewestelijke vacatures en wie weet een carrière bij de Brusselse overheid!

• GESPONSORDE #JOBDATES

We plaatsen de vacatures van onze partners reeds op onze sociale mediakanalen en website. Om ze extra in de kijker te zetten, verzamelen we wekelijks onze vacatures en maken we er een gesponsorde post mee op Facebook en LinkedIn.

Deze advertenties, ook wel "#Jobdates" genoemd, komen hierdoor terecht bij een breder publiek waardoor de kans op sollicitanten vergroot.

Op deze manier zetten we ons wekelijks in om voor onze partners hét talent te vinden.



JURIDISCH

Wijziging van het administratief statuut en de bezoldigingsregeling

De Brusselse Hoofdstedelijke Regering heeft in derde en laatste lezing het ontwerpbesluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot wijziging van de besluiten houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de GOD's en ION's goedgekeurd.



Enkele voor de personeelsleden relevante wijzigingen:

- Invoering van het rouwverlof:

Het personeelslid heeft thans recht op 10 werkdagen rouwverlof na het overlijden van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, alsook na het overlijden van een bloedverwant in de eerste graad (ouders en kinderen), hetzij van het personeelslid, hetzij van de van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner.

- Verlenging van het omstandigheidsverlof n.a.v. de bevalling van de echtgenote of de samenwonende partner van het personeelslid:

- o T.e.m. 31 december 2022 wordt het aantal dagen verhoogd van 14 naar 15 werkdagen.
- o Vanaf 1 januari 2023: 20 werkdagen.

[Raadpleeg hier de goedgekeurde wijzigingen.](#)

JURIDISCH

Modaliteiten van de vrijstelling van stage en de onmiddellijke benoeming

In de omzendbrief van 26 september 2022 verduidelijkt de Brussels minister van Openbaar Ambt de regelgeving wat betreft de modaliteiten van de vrijstelling van stage en de onmiddellijke benoeming. [Raadpleeg hier de omzendbrief.](#)

Interpretatie van de regelgeving:

Om als contractueel personeelslid een vrijstelling van de stage te krijgen dient aan volgende verplichtingen cumulatief voldaan te zijn:

- Verplichtingen voor de dienst:

- o De betrekking dient te worden opengesteld binnen de administratieve eenheid waar het contractueel personeelslid is tewerkgesteld.

- Verplichtingen voor het contractueel personeelslid:

- o Op het moment dat de vacante betrekking wordt gepubliceerd, moet het contractueel personeelslid al minstens 1 jaar voltijds of 2 jaar deeltijds ononderbroken contractueel tewerkgesteld zijn binnen de hierboven vermelde administratieve eenheid.

- o Het contractueel personeelslid moet ten minste één jaar in dezelfde functie werkzaam zijn geweest.

- o Het personeelslid moet een gunstige evaluatie ontvangen hebben bij de laatste evaluatiecyclus.

- o Het personeelslid moet deelnemen aan de selectieprocedure.

- o Het personeelslid moet laureaat zijn van de selectie.



TALENT IN BEWEGING

#Talenter : Latifa

Van informatica-onderwijs naar projectbeheer: een passie voor verbinding

Latifa El Aissaoui is IT-manager bij talent.brussels. Portret van deze competente en bevolgen collega!



Latifa, hoe ben je als IT-manager in de publieke sector terechtgekomen?

Na mijn studies gaf ik les in informatica in avondonderwijs en op een middelbare school. Ik wilde al snel meer variatie in mijn werk en zo ben ik in de privésector beland, eerst als database analist en vervolgens als testing consultant. Als consultant heb ik vele jaren bij de NMBS gewerkt in verschillende functies, waaronder projectmanager. Op dat moment besefte ik dat team- en projectmanagement echt mijn ding is.

Daarna werkte ik als manager bij de FOD BOSA voor de oprichting van de nieuwe federale loonmotor en vervolgens werd ik hoofd van het departement "Enterprise Services" in datzelfde bestuur. Na enkele jaren had ik zin om een andere omgeving te verkennen en enkele maanden geleden werd ik door het CIBG aangeworven om bij talent.brussels te werken.

Wat is jouw functie bij talent.brussels?

Als IT-manager ben ik verantwoordelijk voor het implementeren van IT-oplossingen voor de zakelijke behoeften van de interne teams. Ik ga dus op zoek naar nieuwe producten om bedrijfsprocessen te automatiseren of te ondersteunen. Ik volg van nabij de technologische evolutie, met name in het kader van de digitale transformatie. Ik controleer of onze oude producten nog voldoen aan de behoeften van de teams. Ik ben verantwoordelijk voor de beveiliging van informatie en het gebruik van gevoelige gegevens, maar ook voor het toezicht op de SLA's (Service Level Agreements) met onze leveranciers (bv. oplossen van technische incidenten, controleren van de kwaliteit van de IT-support enzovoort).

Van welke aspecten van je werk geniet je het meest?



Ik hou van de diversiteit en de connectiviteit van IT-systemen die moeten communiceren en samenwerken. Ik vind het altijd zeer interessant als je een IT-systeem in een infrastructuur of een bedrijfsproces moet integreren: het functionele aspect moet aan de behoeften van de interne "klant" tegemoetkomen, maar tegelijk moet je ook de kwaliteit, prestaties, veiligheid, connectiviteit enzovoort voor ogen houden. Het zijn die verschillende dimensies die mij fascineren bij het opzetten van een nieuw project.

In de loop van mijn carrière ben ik gaan beseffen dat transversaliteit me meer interesseert dan technische specialisatie. Ik hou van people



TALENT IN BEWEGING



management, van de samenwerking tussen business en IT en projectmanagement.

In de IT is er een enorme verscheidenheid aan jobs en je leert voortdurend bij. Het is erg verrijkend als loopbaan; ik kan het de jongeren alleen maar aanraden!

Wat vind je leuk aan werken bij talent.brussels?

Ik voelde al tijdens mijn sollicitatiegesprek een goede "match" met de energie en de dynamiek van talent.brussels en dit werd bevestigd sinds ik er werk. Het is een organisatie in volle groei; alles moet nog uitgevonden worden en er zijn grote transversale projecten, wat ik erg boeiend vind.

Er zijn ook uitdagingen die ik graag aanga, zoals de digitalisering van bedrijfsprocessen, de implementatie van nieuwe Service Management-processen, de verbetering van het IT-beheer, de reflectie over het verbeteren van de beveiliging ...

En natuurlijk ook het blijven leveren van dagelijkse support, zodat elke medewerker van talent.brussels over een functionele werkplek beschikt en toegang heeft tot alle IT-tools die nodig zijn voor zijn werk.



The Talent Lunchtime Series

Het einde van de vakantieperiode betekent de terugkeer van 'Lunchtime talent'!

In september namen de teams van talent.brussels een 'bedrijfsspellen'-pauze.

In oktober zorgde een muzikale quiz voor sfeer in onze kantine, tot groot genoegen van de aanwezige collega's.

Bedankt aan de directies 'Experience Design' en 'Sturing' voor de organisatie van deze amusante activiteiten!



IN EEN SCHEETS



"Denk je niet dat je **een beetje** overdrijft?"

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°7 (2022-10), talent.brussels, 2022"

