



TALENT CONNECT

magazine

1 2 2 0 2 2

INHOUD

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

• Verantwoordelijke uitgever:
Isabelle Meulemans, directrice-generaal

EDITO

Welkom bij de alweer allerlaatste editie van Talent Connect van het jaar, ons tweemaandelijks magazine waarmee we u op de hoogte willen houden van onze successen, realisaties en toekomstige projecten. Dankzij de niet aflatende inzet van al onze medewerkers kunnen we met trots terugkijken naar een bijzonder vruchtvol 2022.

Ondanks heel wat mooie verwezenlijkingen, blijven we op het einde van dit jaar niet op onze lauweren rusten. Met onder meer de lancering van ons digitale en inclusieve taalanalyseplatform, de organisatie van onze welzijnsdag en de trimestriële focus van het loopbaancentrum blijven we inzetten op vernieuwing.

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

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



NEW WAYS OF WORKING



Na de enquête over telewerk in 2020 wou talent.brussels de relatie van de gewestelijke medewerkers met hybride werk en hun behoeften op het gebied van deconnectie grondiger analyseren. Sinds de inburgering van hybride werk in de gewestelijke instellingen en elders is deconnectie immers een van de nieuwe aandachtspunten op het gebied van de levenskwaliteit op het werk.

Technologie is niet inherent goed of slecht: het gaat erom hoe ze wordt gebruikt. Maar het is duidelijk dat de verschillende technologische eisen die aan de medewerkers worden gesteld een bron van stress, angst, mentale vermoeidheid en zelfs een gevoel van inefficiëntie of onbekwaamheid kunnen zijn.

Een beter evenwicht tussen de connectie- en deconnectietijd is essentieel!

- **Een enquête uitgevoerd door talent.brussels en de KU Leuven**

Het recht op deconnectie is reeds opgenomen in de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen. Werkgevers met minstens 20 werknemers moeten het recht op **deconnectie** van hun medewerkers waarborgen wanneer ze niet langer worden geacht te werken en de **modaliteiten** bepalen om dit te bereiken. De wet bepaalt dat deze maatregelen uiterlijk op 1 januari 2023 moeten worden genomen.

Voor het Brussels Gewest heeft de regering een hervorming van het telewerkdecreet in juli 2022 goedgekeurd. Deze hervorming introduceert wijzigingen met betrekking tot telewerk en het recht op deconnectie.

Na goedkeuring door sector XV zal dit besluit in tweede lezing door de regering moeten worden goedgekeurd en eerst aan de Raad van State moeten worden voorgelegd alvorens het definitief in het Brusselse Gewest kan worden toegepast.



Omdat in het Brussels Gewest doeltreffende maatregelen te kunnen nemen, moest eerst een overzicht van de huidige praktijken worden opgesteld.

NEW WAYS OF WORKING

Talent.brussels en de KU Leuven hebben daarom de handen in elkaar geslagen om deze enquête op gewestelijke schaal uit te voeren. Alice Verlinden, doctorandus bij de *Onderzoekseenheid Work and Organisation Studies* van de KU Leuven, heeft in oktober 2022 een diagnose uitgevoerd bij de gewestelijke medewerkers.

Het doel was een antwoord te geven op de vraag: waar staan we op het vlak van deconnectie in het Brussels Gewest?

Wie heeft op deze enquête gereageerd? Iets minder dan 1.000 medewerkers hebben de vragenlijst ingevuld, waarvan 60% vrouwen.

Van de respondenten heeft iets meer dan 50% thuis kinderen en woont 68% samen met hun partner.

Alice Verlinden heeft de eerste resultaten voorgesteld op de gewestelijke welzijnsdag. We wachten op het eindrapport voordat we u meer kunnen vertellen, maar het verband tussen burn-out en connectiviteit lijkt nu al vrij duidelijk.

De volledige analyse zal in de loop van het eerste kwartaal van 2023 beschikbaar zijn. Ze zal kunnen dienen als 'roadmap' om deconnectie proactief te integreren in het beleid rond welzijn op het werk.

Gewestelijke welzijnsdag: de levenskwaliteit op het werk in een hybride context

Op dinsdag 22 november 2022 kwamen velen van u met talent.brussels naar het Huis van het Gewest (visit.brussels) om deel te nemen aan de gewestelijke welzijnsdag. Het thema van de dag was 'de levenskwaliteit op het werk in een hybride werkcontext'. Sinds de pandemie was het Gewest immers gedwongen zich op deze manier te organiseren.

Deze organisatievorm brengt heel wat uitdagingen met zich mee op het gebied van welzijn waarvan we de directies, de HR-medewerkers, de vertrouwenspersonen, de preventieadviseurs en de diversiteitsmanagers bewust wilden maken. Het welzijn van de medewerkers is een prioriteit in het Gewest, ongeacht de context.



De dag begon met een knaller met het bedrijfstheater 'Klein Barnum' en hun interactieve presentatie over verschillende manieren om stress te bestrijden. Organisaties spelen natuurlijk een belangrijke rol bij de preventie van stress aangezien er met name omgevingsfactoren zijn waarmee rekening moet worden gehouden, zoals de autonomie bij het werk, de relaties tussen collega's enz.

Maar iedereen reageert anders op stress afhankelijk van zijn persoonlijkheid, en de presentatie van de reacties van de vier persoonlijkheidstypes (elk overeenstemmend met een kleur volgens het model van Insights Discovery) was bijzonder veelzeggend.

Vervolgens heeft Alice Verlinden een voorproefje gegeven van de resultaten van de enquête

NEW WAYS OF WORKING

die samen met talent.brussels werd gehouden over de digitale deconnectiegewoonten van de medewerkers van het Gewest. Daaruit blijkt dat de respondenten zeer geconnecteerd zijn, vaak worden onderbroken en worden overladen met informatie, wat tot een burn-out kan leiden.

Een duidelijk deconnectiebeleid is essentieel om het risico van een burn-out te voorkomen.

Na een uitgebreide en gevarieerde lunch werd de dag hervat met de presentatie van Valérie Flohimont over de psychosociale risico's van hybride werk. Ze heeft een reeks hulpmiddelen voorgesteld die kunnen worden gebruikt om deze risico's te analyseren en te voorkomen.



Tot slot heeft Isabel De Clerq ons zeven lessen gegeven uit haar boek Het hybride werken. Een manifest. Als fanatiek voorvechtster van hybride werk heeft ze haar beste tips gegeven om de voordelen van hybride werk optimaal te benutten zonder in de valkuilen ervan te trappen.



Het betrof een hele reeks aanbevelingen die ook kunnen worden toegepast op andere vormen van werkorganisatie, maar waarvan eentje met name weerklank vindt in de context van hybride werk: laat u niet meeslepen door de flexibiliteit en houd u aan uw werktijden!

Een duidelijk kader en een daadkrachtig deconnectiebeleid binnen de organisatie zijn essentieel om iedereen een stimulerende werkomgeving te bieden.

Na de presentaties heeft Annelies Alloing, directrice van het team Strategie & Organisatie van talent.brussels, de huidige en toekomstige projecten van het team S&O met betrekking tot de levenskwaliteit op het werk voorgesteld.

Tot slot konden de deelnemers netwerken onder het genot van een drankje, en de geneugten van persoonlijke connectie herontdekken. Het evenement werd goed ontvangen, met een tevredenheidspercentage van 84% onder de deelnemers.

INNOVATIE



Een innovatieve tool om inclusief te werven

Diversiteit op de werkvloer en werven vanuit een inclusieperspectief zijn al lang geen loze beloftes meer, maar bittere ernst voor elke organisatie die relevant wilt blijven op de arbeidsmarkt.

De communicatiekwaliteit naar de werkzoekenden speelt hierin een belangrijke rol en heeft een niet te onderschatten impact op de employer branding. Het is dan ook belangrijk om geen doelgroepen uit te sluiten, bijvoorbeeld op gebied van gender of geletterdheid, en om in eenvoudige taal te communiceren en online informatie makkelijk vindbaar te maken.

Veel vacatures bevatten immers heel wat mannelijke woorden, omdat ze geschreven worden door mannen. Hierdoor voelen vrouwen zich minder of niet aangesproken.

Dat is een vorm van *gender bias*. Daarnaast zien we in vacatures ook veel leeftijdsdiscriminatie, voornamelijk richting oudere werknemers. Er is dan sprake van een *age bias*. Om deze vormen van discriminatie te voorkomen, moet je inclusief schrijven, want als werkzoekenden zich niet aangesproken voelen, zullen ze minder geneigd zijn te solliciteren. Dat is echter makkelijker gezegd dan gedaan.

Om onze medewerkers te helpen deze teksten inclusief, leesbaar en eenvoudig te houden, implementeert talent.brussels een nieuw platform.

Dit taalanalyseplatform zal onze medewerkers ondersteunen tijdens het schrijven van de verschillende teksten binnen het rekruteringsproces. Deze slimme schrijfassistent gebruikt algoritmen om wat je schrijft te lezen én te analyseren. Vervolgens krijgen onze medewerkers onmiddellijk suggesties om genderneutraal en inclusief te schrijven.

Zo zullen onze vacatures een bredere doelgroep aanspreken, maar vooral ook niemand uitsluiten.

Het is één van de vele initiatieven van talent.brussels om zijn HR-processen te innoveren en daarmee zijn positie als gewestelijke koploper op het vlak van HR-innovatie verder uit te bouwen.



FOCUS OP...



Er is iets nieuws op [MyTalent Learning!](#)

Het team Loopbaancentrum van talent.brussels biedt voortaan een **trimestriële focus** aan om de beschikbare opleidingen op het platform onder de aandacht te brengen.

Met deze playlist, bestaande uit verschillende formats, maar met een beperkte lengte, willen we een 'kant-en-klare' tool aanbieden waarmee op een leuke, snelle en efficiënte manier kan worden geoefend.

De banner van het MyTalent Learning-platform zal elk kwartaal worden aangepast om de aandacht te vestigen op de actuele focus. Hij zal afwisselend zichtbaar zijn met uw gepersonaliseerde banner als u die hebt.

Om dit nieuwe concept te lanceren, en in navolging van de gewestelijke welzijnsdag over hybride werk die in november plaatsvond, werd tegelijkertijd de [playlist FOCUS welzijn](#) gelanceerd op het platform.

De afgelopen jaren zijn we allemaal zwaar op de proef gesteld door lockdowns en telewerk en vervolgens hybride werk.

Hoe kunnen we in deze nieuwe context werken terwijl we onze fysieke en mentale gezondheid behouden en ons tijdsbeheer verbeteren?

Dat is de vraag waarop deze focus een antwoord probeert te geven. Hij bestaat uit vier opleidingen van 10 tot 35 minuten waarin **mindfulness**,

tijdsbeheer, **burn-outpreventie** en **taakplanning** aan bod komen.



Klik op bovenstaande video voor een overzicht van de inhoud.

Er werden communicatiekits over deze focus naar de opleidingsverantwoordelijken van elke partnerinstelling gestuurd.

Aarzel niet om contact op te nemen met het team van het Loopbaancentrum (training@talent.brussels) als u de kit niet hebt ontvangen!

FOCUS OP...

#Talentpartner : op bezoek bij de Gewestelijke Huisvestingsinspectie

Voor deze #Talentpartner gingen we aan tafel zitten met een inspecteur van Brussel Huisvesting, Arnaud Verbeeren. De dienst Gewestelijke Huisvestingsinspectie ziet erop toe dat een degelijke huisvesting gegarandeerd wordt voor alle huurders in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Arnaud vindt dat hij in het kader van zijn job alvast een belangrijke rol speelt voor de levenskwaliteit van de Brusselaars:

"We waken over de huurconformiteit van de woning. Dat er voor de huurder geen nefaste gebreken zijn in hun woning. Hierdoor verbeter ik door mijn werk wel de dagelijkse woonkwaliteit van de Brusselaars. Volgens mij is dat niet onbelangrijk, want, een goede thuis is letterlijk en figuurlijk een belangrijke basis van een goed leven.

Verhuurders zijn natuurlijk minder blij als ze ons zien. Het is niet zo dat we alleen maar onbewoonbare krotten tegenkomen. Dat zijn natuurlijk de extremen. Meestal gaat om enkele gebreken die binnen een tijdsbestek en natuurlijk met bepaalde kosten moeten opgelost worden.

Ik woon zelf niet meer in Brussel, waardoor ik mijn werk makkelijker achter mij kan laten na de

uren. Maar het blijft wel op een bepaalde manier mijn thuis. Bovendien is het een stad waarin ook werkverplaatsingen makkelijk met het openbaar vervoer of de fiets gedaan kunnen worden. Het is een overwegend Franstalige wereldstad met veel anderstaligen. Dat kan soms als Nederlandstalige een uitdaging zijn, zeker binnen een functie waarin je veel met conflict geconfronteerd wordt.

Toch merk ik wel dat er ook bij anderstaligen veel goeie wil is om ondanks de taalbarrière hoffelijk te zijn naar elkaar toe. Frans blijft wel de grootste gemeenschappelijke deler op taalvlak, maar er wordt zeker moeite gedaan om ook in moeilijke situaties duidelijk te communiceren, wat door de verschillende partijen altijd wordt geapprecieerd."

Dankjewel Arnaud voor deze interessante inkijk in jouw functie!



TALENT IN BEWEGING

#EmployerBranding: Bruzz campagne

In de vorige editie van Talent Connect vertelden we over onze grote nationale publiciteitscampagne om onze naamsbekendheid te vergroten bij het grote publiek.

We waren te zien op digitale schermen in verschillende stations, op metro's, fietsenrekken en bussen, en onze posters hingen uit in de Brusselse metro's.

Het bleef niet enkel bij affichage! Vanaf begin november tot en met de editie van 21 december zijn we terug te vinden op de backcover van

Bruzz. Ons doel? Zoveel mogelijk kandidaten naar onze website lokken om de vacatures binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te vullen met het beste talent.

Kunt u het Bruzz-magazine niet meer bemachtigen? Surf dan naar <https://issuu.com/bruzz.be> om onze advertentie op de backcover te raadplegen.

In december zijn er nog meer publicaties voorzien in verschillende kranten waaronder La Libre, DH, Het Nieuwsblad, enz., om talent.brussels en haar partners in de schijnwerpers te zetten.

Lunchtime Series

In november was het de beurt aan de juridische dienst om een Lunchtime-activiteit te organiseren.

Ze organiseerden een Escape Game voor onze talenters. Het werd een leuke middagpauze waarbij we konden ontdekken wie van onze collega's goede detectives zijn.



Hartelijk bedankt aan de juridische dienst om deze toffe activiteit te organiseren!

In december was het de beurt aan het team Strategie & Organisatie om een leuke lunchpauze te organiseren. We hebben GeoGuessr in teamverband gespeeld: het doel was plaatsen in Brussel te herkennen en ze zo nauwkeurig mogelijk op Google Maps te plaatsen.

Sommigen waren in het voordeel door hun kennis van Brussel, terwijl anderen beter waren in het inzoomen op Google Maps. De teams die beide profielen combineerden, hebben de beste resultaten behaald.

De winnaars (met de teamnaam The Winners, echt waar...) gingen naar huis met een klein beeldje van Manneken Pis als souvenir.



TALENT IN BEWEGING

Sinterklaas bij talent.brussels

Op woensdag 7 december konden de kinderen van de talenters ontdekken waar hun ouders werken. Kinderen tot 12 jaar werden bij talent.brussels verwelkomd met een schatkaart waarmee ze het gebouw konden verkennen door onderweg enkele proeven uit te voeren.

Na een beetje lichaamsbeweging, snelheidsspelletjes, schminken en enkele liedjes gingen de kinderen naar het 'work café' waar iets lekkers op hen wachtte en natuurlijk Sinterklaas en zijn jutezak vol cadeautjes!

De kinderen vertrokken met hun cadeaus onder de arm en de volwassenen met een lekker assortiment koekjes. Alle talenters waren welkom, met of zonder kinderen, en ook hun partners.



Een mooi moment om de families van de talenters te ontmoeten en de collega's op een andere manier te leren kennen.

Bedankt Sinterklaas!



IN EEN SCHETS



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°8 (2022-12), talent.brussels, 2022"

