



TALENT CONNECT

magazine

0 6 2 0 2 3



talent.brussels 
Beleef je job in de hoofdstad

INHOUD

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

• Verantwoordelijke uitgever:
Isabelle Meulemans, directrice-generaal

EDITO

We zijn ondertussen weer halverwege het jaar en talent.brussels draait op volle toeren.

We hebben verschillende interessante projecten in de pijplijn zitten. Met de nieuwe uitgave van Talent Connect Magazine willen wij u graag op de hoogte houden van wat er gebeurt binnen onze organisatie en van onze verwezenlijkingen.

Zo is er onder andere de lancering van onze eerste in-house e-learning waarmee we in de toekomst beter in staat zijn om opleidingen op maat van onze partners te produceren. Een prestatie waar we heel fier op zijn. Dat geldt ook voor de nieuwe bevorderingmodule van het loopbaancentrum, die de bevorderingsprocedures digitaal centraliseert en vereenvoudigt.

Dat en nog veel meer in een nieuwe, boeiende uitgave van Talent Connect Magazine!

Veel leesplezier!

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



INNOVATIE



Nieuw op MyTalent Learning: de opleiding over de Brusselse instellingen is nu beschikbaar op het platform. Dit is de allereerste e-learning die het Loopbaancentrum van talent.brussels heeft gemaakt.

Ze is bedoeld voor elke nieuwkomer of medewerker die zijn kennis over de structuur van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en zijn instellingen wil uitbreiden.

Het Loopbaancentrum gaf er de voorkeur aan deze e-learning intern te ontwikkelen om te waken over de kwaliteit en consistentie van de aangeboden opleidingen. Kortom, een opleiding door collega's voor collega's!

De opleiding bestaat uit 2 modules: een over de administratieve structuur van België en de verschillende bevoegdheidsniveaus en een over de gewestelijke instellingen en de specifieke kenmerken ervan.

Voor meer informatie kan je de onderstaande videopresentatie raadplegen:



De opleiding duurt ongeveer een uur en kan op elk moment op het platform worden geraadpleegd: dat is het voordeel van e-learning! Ze is beschikbaar [via deze link](#).



INNOVATIE

Maak kennis met Eve Kugland, medewerkster van het Loopbaancentrum.

“

Hoe verliep het proces om deze e-learning te maken?

Na het verzamelen van informatie over de reeds bestaande opleidingen, heeft het Loopbaancentrum nieuwe tools aangeschaft en de meest geschikte didactische structuur bedacht om de materie in deze nieuwe opleidingsvorm om te zetten.

De verschillende modules werden vervolgens intern gecreëerd met de hulp van deskundige collega's op inhoudelijk of communicatief vlak, alsook andere vrijwilligers die met hun stem deze e-learnings tot leven hebben gebracht.

We hebben dus samengewerkt aan een aantrekkelijk en doeltreffend aanbod voor het gewest!

Waarom heb je specifiek voor dit onderwerp gekozen voor je eerste e-learning?

Volgens ons was een e-learning geschikt voor een eerder theoretische opleiding zoals de Brusselse instellingen. Door de opleiding om te zetten naar een digitaal formaat, wordt de inhoud dynamischer en beschikt de cursist over meer flexibiliteit om de modules te volgen waar en wanneer hij maar wil, zonder afhankelijk te zijn van een opleiding op locatie.

Vroeger kon het lang duren voordat nieuwkomers de opleiding konden volgen. Het digitale formaat vergemakkelijkt de toegang tot de opleiding en het logistieke aspect enorm. Bovendien blijft de e-learning beschikbaar op het platform, waardoor het zeer eenvoudig is om lang na de opleiding informatie te checken of je kennis op te frissen.

”

Dit is nog maar het begin: in de toekomst zal het Loopbaancentrum nieuwe e-learnings ontwikkelen. De eerstvolgende opleiding gaat over het evaluatieproces. Het Loopbaancentrum is momenteel de inhoud ervan aan het afmaken. Kortom, de gewestelijke opleidingen worden in een nieuw en divers jasje gestoken om te voldoen aan de realiteit van hybride werk en aan de vraag van medewerkers naar meer flexibiliteit.

“



Vanaf het in-house ontwerp tot de productie hebben we nauw samengewerkt om boeiende inhoud te leveren.

We konden zelfs rekenen op de hulp van onze talent. brussels-collega's die hun stem hebben ingezet voor onze verschillende personages.

Kortom, het was een geweldig collectief avontuur!

”

INNOVATIE

Het MyTalent-platform biedt statutaire medewerkers de mogelijkheid om zich te ontwikkelen in hun loopbaan

De overheidsdienst is er altijd op gebrand geweest om haar statutaire personeelsleden in staat te stellen te groeien in hun loopbaan. Daarom is de bevorderingsprocedure in het leven geroepen: het stelt een medewerker in staat om door te stromen naar functies van een hoger diplomaniveau dan dat waarop hij is aangeworven. Hierdoor kunnen medewerkers de vaardigheden en ervaring die ze in het veld hebben opgedaan, optimaal benutten, ongeacht het diploma dat ze tijdens hun studie hebben behaald.

Om naar een hoger niveau door te stromen, moeten medewerkers slagen voor een competentietest en een interview. Voor een overgang naar niveau A moeten ze ook opleidingen volgen en slagen voor de bijhorende examens. De procedure voor bevordering naar een hoger niveau bestaat dus uit twee proeven voor niveau B en C en drie proeven voor niveau A.

Zodra het personeelslid is geslaagd voor zijn bevordering, wordt hij niet automatisch bevorderd, maar mag hij solliciteren voor jobs van een hoger niveau die openstaan voor bevordering.

Meer informatie over de bevorderingsprocedure: [Bevordering | talent.brussels](#).

Het Loopbaancentrum van talent.brussels organiseert dit jaar opnieuw de fase "testing" van de bevorderingsprocedure voor zijn gewestelijke partners. Hierdoor kan de organisatie van de tests worden gecentraliseerd en de efficiëntie van de procedure worden verhoogd, zoals bij alle transversale projecten van talent.brussels. Elke organisatie blijft echter verantwoordelijk voor het controleren van de deelnemingsvoorwaarden en het organiseren van interviews voor de medewerkers die slagen voor de tests.

In het najaar van 2023 organiseert talent.brussels zes competentietests, namelijk voor niveau A, B en C in het Frans en het Nederlands.

Maak kennis met Miguel Gonçalves Roque, coördinator van het Loopbaancentrum van talent.brussels en verantwoordelijk voor de organisatie van de bevorderingsprocedure.



Miguel, wat verandert er in 2023 ten opzichte van voorgaande jaren?

Grote nieuwigheid: inschrijvingen en het afleggen van tests gebeuren voor het eerst op het MyTalent-platform!

Geen eindeloze e-mailuitwisselingen meer, geen gegoochel meer met Excel-bestanden: medewerkers kunnen zich met één klik registreren en HR-afdelingen kunnen registraties net zo gemakkelijk valideren.

Inschrijvingen gebeuren via MyTalent Recruitment: het is dus niet nodig om het platform intern geïmplementeerd te hebben om het online systeem te kunnen gebruiken. HR-medewerkers die geen "back-office" account op het platform hebben, krijgen speciale toegang om inschrijvingen te valideren.



INNOVATIE

Om gemakkelijker te kunnen controleren of een medewerker in aanmerking komt, moet hij vóór zijn inschrijving ook een paar vragen beantwoorden (bijvoorbeeld: ben je een statutaire medewerker?). Voldoet hij niet aan de voorwaarden, dan krijgt hij daar automatisch bericht van en kan hij zich niet inschrijven.

Werkelijk alles wordt in het werk gesteld om de processen op elkaar af te stemmen en het leven van de medewerkers en HR-afdelingen te vergemakkelijken!

Zijn er naast het gebruik van het platform nog andere wijzigingen?

Zeker! Naast de praktische veranderingen die MyTalent met zich meebrengt, hebben we ook een wijziging doorgevoerd in de vrijstellingsprocedure. Medewerkers die zich voor meerdere tests inschrijven en slagen voor de test op het hoogste niveau, krijgen een vrijstelling voor de tests op lager niveau, volgens het principe: komt men over de hond, dan komt men ook wel over de staart.

Een medewerker op C-niveau die zich bijvoorbeeld inschrijft voor de tests op niveau A en B, wordt vrijgesteld van de B-tests als hij of zij slaagt voor de A-tests. Om dit vrijstellingssysteem uit te voeren, begint de testkalender dit jaar met de tests van niveau A en eindigt hij met de tests van niveau C.

Al deze innovaties zijn echt bedoeld om het leven voor iedereen te vergemakkelijken. Voor onze partners brengt deze transversale organisatie besparing van middelen en logistieke ondersteuning met zich mee. Voor de medewerkers is het een transparant en efficiënt proces dat bijna volledig online plaatsvindt.

De nieuwigheden in een notendop:

- inschrijving van medewerkers via MyTalent
- validering van inschrijvingen door de HR-diensten op MyTalent
- vrijstellingssysteem



Hoe werkt dit in de praktijk?

Het proces vindt plaats volgens het volgende tijdschema:

- 9 mei: informatie over bevordering verzonden naar de HR-afdelingen van de partners van talent.brussels
- 30 mei > 15 juni: inschrijvingen
- 21 juni > 13 juli: screening van de deelnemingsvoorwaarden door elke instelling
- 17 juli > 8 september: inschrijving van de geschikte kandidaten voor de testsessies
- September: niveau A-tests en resultaten meteen erna
- Oktober: niveau B-tests en resultaten meteen erna
- November: niveau C-tests en resultaten meteen erna

Voor meer informatie over dit onderwerp kan je terecht bij je HR-dienst. Je HR-dienst neemt indien nodig contact op met het Loopbaancentrum (career@talent.brussels).



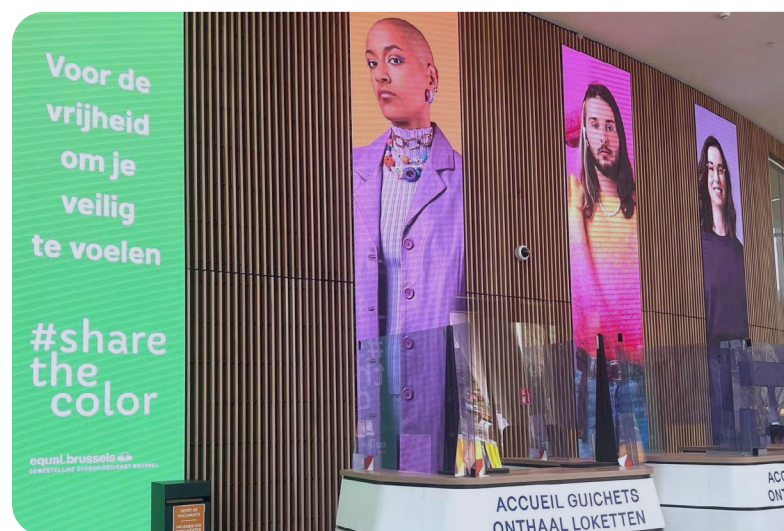
FOCUS OP...



Op 17 mei was de Iris Tower gehuld in regenboogkleuren om de Internationale Dag tegen Homofobie, Transfobie en Bifobie te vieren.

Om hun steun te betuigen, hingen de medewerkers van talent.brussels trots de regenboogvlag om hun nek tijdens deze "Pride week".

talent.brussels is bevoegd voor diversiteit en sensibiliseert het personeel het hele jaar door voor de LGBTQIA+-kwestie. We dragen bij aan het Brussels actieplan voor de inclusie van LGBTQIA+-personen 2022-2025, om de inclusie van LGBTQIA+-personen in het gewestelijk openbaar ambt te bevorderen.



In 2023 zal talent.brussels bijvoorbeeld een inventaris opmaken van openbare functies die gepaard gaan met een uniform, om komaf te maken met gendergerelateerde kledingvoorschriften en zo de vrije uniformkeuze te garanderen. Binnenkort wordt ook een gewestelijk regenboognetwerk opgezet om vooroordelen op een georganiseerde manier te bestrijden, stereotypen uit de wereld te helpen en informatie te verspreiden.

En dat is nog niet alles! Het netwerk van diversiteitsmanagers, gecoördineerd door talent.brussels, bespreekt regelmatig hoe LGBTQIA+-personen het best kunnen worden opgenomen in de gewestelijke instellingen. Tijdens de laatste bijeenkomst werd Rainbow House uitgenodigd om dit onderwerp meer onder de aandacht te brengen.



FOCUS OP...

Lancering van het Gewestelijke ambassadeursplatform

Goed nieuws! In juni zet talent.brussels een nieuwe stap in de ontwikkeling van het Gewestelijk werkgeversmerk met de lancering van ons nieuw ambassadeursplatform. Op dit platform zullen we de brug bouwen tussen kandidaten en medewerkers van onze administraties.

Iedereen die meer te weten wil komen over werken voor het Brussels Gewest zal hier reeds reeks vragen kunnen stellen aan onze ambassadeurs. Zij worden afgevaardigd door de verschillende administraties.

Alle vragen en antwoorden zullen vrij raadpleegbaar zijn en zullen zowel voor meer zichtbaarheid zorgen.

We rollen het ambassadeursplatform nu intern bij talent.brussels uit en later dit jaar ook bij alle partners. De zoektocht naar ambassadeurs zal in juni starten.

Wie al interesse heeft om zich in te zetten als ambassadeur, kan zich richten tot com@talent.brussels.

Talent.brussels en het gewest in the spotlights!

Het zal je niet ontgaan zijn: in april was talent.brussels overal in Brussel te zien om het gewest als werkgever te promoten. Een campagne met 4 visuals van verschillende profielen en functies die de verscheidenheid aan beschikbare jobs in de gewest tonen.

Een terugblik...



JURIDISCHE DIENST

Een nieuw besluit van de Regering inzake mobiliteit goedgekeurd

Op 20 april 2023 heeft de Regering een nieuw besluit inzake interne mobiliteit, de intraregionale mobiliteit en externe mobiliteit goedgekeurd. We brengen u graag op de hoogte van de verschillende wijzigingen die er zijn:

1. Het begrip "mutatie" werd vervangen door het begrip "mobiliteit".
2. De procedures op het gebied van vrijwillige interne mobiliteit en ambtshalve mobiliteit zijn versoepeld en vereenvoudigd. Een personeelslid dient niet langer te beschikken over 2 jaar anciënniteit alvorens gebruik hiervan te mogen maken en de formaliteiten zijn beter afgestemd op de hedendaagse werkomstandigheden.
3. De mogelijkheid tot herplaatsing werd uitgebreid:
 - Indien de functie niet langer bestaat na terugkeer van een ambtenaar die langdurig afwezig was wegens ziekte;
 - Indien de ambtenaar die langdurig afwezig was wegens ziekte niet in de mogelijkheid is om zijn bestaande functie nog uit te oefenen.
4. Er werd een nieuwe vorm van mobiliteit ingevoerd m.n. de conventionele tijdelijke terbeschikkingstelling.
 - Dit laat een ambtenaar toe om tijdelijk een functie op te nemen bij andere diensten binnen de overheid in de ruime zin. Dit omvat ook andere entiteiten zoals federale overheidsdiensten of regionale administraties, ...
 - De maximale duurtijd bedraagt 12 maanden.
5. Er werd een nieuw verlof ingevoerd, het verlof voor intraregionale mobiliteit met een duurtijd van maximaal 6 maanden.
6. De versoepeling bij interne mobiliteit werd ook op het vlak van intraregionale mobiliteit doorgevoerd. Ook hier dient de ambtenaar niet langer over 2 jaar anciënniteit te beschikken alvorens hiervan gebruik te kunnen maken.
7. Er wordt bij intraregionale mobiliteit voorzien in een terugkeermogelijkheid van de ambtenaar naar de instelling of dienst van herkomst in de eerste 6 maanden na de indiensttreding bij de nieuwe instelling of dienst.

Het volledige besluit kan worden geraadpleegd [via deze link](#). Voor vragen of opmerkingen hierover, aarzel niet om contact op te nemen met ons team Juridische Expertise via: jur@talent.brussels.



TALENT IN BEWEGING



Op 27 april vond de beurs "Salon de la Reconversion" plaats. Deze werd georganiseerd door Références en stond in het teken van het heroriënteren van de loopbaan.

Talent.brussels was op deze beurs aanwezig met een waaier aan jobaanbiedingen en informatie over een loopbaan binnen het Brussels Gewest. We ontmoetten tal van mensen die een nieuwe professionele uitdaging en een zinvolle job zoeken.

Hopelijk konden we hen genoeg prikkelen om een nieuwe carrière binnen onze Brusselse administraties te overwegen!

Team support, de stille kracht achter talent.brussels!

Talent.brussels is op vijf jaar tijd uitgegroeid tot een goed draaiende organisatie, en dat is mee te danken aan medewerkers van de directie Support (HR, IT, vertaling, logistiek, transversaal secretariaat...). Een team van enthousiaste doeners die elke dag het beste van zichzelf geven om te zorgen dat alles gesmeerd loopt binnen onze organisatie.

Zo ook de ondersteuning van onze verschillende teams met hoogwaardige en innovatieve IT-oplossingen. De opdrachten en de verwezenlijkingen van de verschillende teams in deze directie zijn divers en vaak onzichtbaar maar o zo belangrijk voor de goeie werking van onze organisatie.

Neem nu bijvoorbeeld de allernieuwste verandering in het team met de oprichting van een interne vertaaldienst. Hierdoor kunnen we een veel efficiëntere dienstverlening garanderen aan onze medewerkers.

En dat is waar het bij Support om draait: kwaliteitsvolle interne diensten voor alle medewerk(st)ers van talent.brussels en het welzijn van onze medewerkers garanderen.

Het onthaal verwelkomt je altijd met een glimlach, maar zorgt ook voor dat elke medewerker de juiste benodigdheden heeft, dat iedereen op een nette werkplek terecht kan en nog zoveel meer. Dankzij de inzet van Facilities is talent.brussels op een snelle en ordelijke manier naar de Iris toren kunnen verhuizen. Dankzij hen kunnen we in de allerbeste omstandigheden in onze nieuwe kantoren werken. Zij blijven zich inzetten om onze werkplek te verbeteren.

Wat de verschillende teams van Support nog doen, is te lang om op te sommen in een artikel, maar het mag wel duidelijk zijn dat ze een onmisbare schakel zijn in de werking van talent.brussels. Bedank ze gerust eens als je ze tegenkomt op kantoor!

TALENT IN BEWEGING

Een lunch met De Kat & Philippe Geluck!

Op donderdag 11 mei vond de maandelijkse lunchtime van [talent.brussels](https://www.talent.brussels) plaats!

Op het programma? De ontdekking van de tentoonstelling "De Kat op pad" in het Warandepark, onder leiding van Philippe Geluck zelf!

Een praatje met de auteur en een activiteit tussen collega's in een ontspannen en zonnige omgeving.

Nogmaals hartelijk dank aan het juridische team voor de organisatie!



TALENT IN BEWEGING

Boerderijavontuur in het Maximiliaanpark: talent.brussels laat zich van zijn plattelands beste kant zien!

In juni vond onze jaarlijkse teambuilding plaats! Lokaal en handen uit de mouwen. Een dag op de Boerderij van het Maximiliaanpark.

Na een welkomstontbijt werd een deel van de groep rondgeleid door de boerderij, terwijl anderen hun handen vuil maakten met verschillende boerderijtaken, zoals honingplanten zaaien, dieren voeren en composteren.



De ideale kans om elkaar in een andere omgeving te ontmoeten en de nieuwe collega's te leren kennen. Iedereen was zeer enthousiast en de sfeer was geweldig.

Mooi om te zien hoe onze talenters zich in hun mooiste plattelandsoutfit hadden uitgedost, met bijbehorende bouwvakkershemden en salopettes.

De sfeer zit er alleszins goed in bij talent.brussels!

AGENDA

Jobbeurzen

- **5 oktober:** Jobvillage Gent georganiseerd door Roularta;
- **Oktober:** Forum ON!, ULB;
- **30 november:** Jobfair brussels georganiseerd door Références en Jobat.



IN TEKENING



CONTACT

talent.brussels

Tel : 02 435 15 55

com@talent.brussels

Sint-Lazarusplein 2 - 1035 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°11 (2023-06), talent.brussels, 2023"

