TALENT CONNECT magazine

02 2023

talent.brussels
Beleef je job in de hoofdstad

INHOUD

03 Edito

04 NWOW: Het recht op deconnectie, wat nu?

06 Innovatie: Loopbaancentrum bedient steeds meer partners met MyTalent Learning en rolt een vereenvoudigde bevorderingsprocedure uit

07 Innovatie : Ambassadeurs van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

08 Focus op... talent.brussels viert haar 5de verjaardag

10 Focus op... Lancering van de tevredenheidsenquête

10 Juridisch dienst

11 Talent in beweging

12 Agenda

13 In tekening

13 Contact

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

• Verantwoordelijke uitgever:
Isabelle Meulemans, directrice-generaal

EDITO

Nieuw jaar, nieuwe vooruitzichten!

Met deze nieuwe editie van Talent Connect magazine wil talent.brussels u bedanken voor een succesvol 2022 en u veel succes wensen voor het komende jaar.

Het start van dit nieuwe jaar viel deze keer ook samen met ons vijfjarig bestaan, en dat werd door onze medewerkers stevig gevierd. Talent mag dan ook met trots terugkijken op de realisaties van de afgelopen jaren. Deze mijlpaal motiveert ons bovenal om het beste uit onze organisatie naar boven te blijven halen. We willen van deze gelegenheid gebruik maken om u te informeren over een aantal interessante projecten die in het verschiet liggen.

Zo heeft het loopbaancentrum allerminst stil gezeten met een verdere uitrol van MyTalent Learning en de introductie van een bevorderingsprocedure op het platform. We breien ook een nieuw hoofdstuk aan het NWOW-dossier, met een gewestelijke enquête over het recht op deconnectie. Het team communicatie stelt een nieuw initiatief voor rond het ambassadeursschap. Dit en nog veel meer in deze nieuwe editie van Talent Connect Magazine.

Veel leesplezier!

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

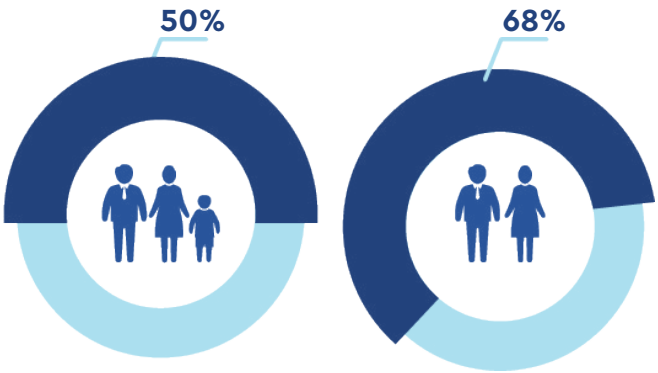
Het recht op deconnectie, wat nu? Gewestelijke enquête naar digitale deconnectie

Deconnecteren... Hoewel iedereen het erover eens is dat dit noodzakelijk is, slagen weinigen van ons er daadwerkelijk in om zich thuis of op kantoor van de technologische tools te bevrijden. Sinds de verspreiding van hydride werk is deconnectie een van de nieuwe uitdagingen betreffende de levenskwaliteit op het werk.

Naast de noodzakelijke opneming van het recht op deconnectie in de wetgeving - wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen en binnenkort ook in het Brussels telewerkbesluit - moet een hele reeks concrete maatregelen worden genomen om de toepassing ervan te verzekeren.

Daartoe hebben talent.brussels en Alice Verlinden van de KU Leuven samengewerkt aan de uitvoering van **een gewestelijke enquête over gedragingen rond digitale deconnectie** om de huidige stand van zaken vast te stellen en de meest doeltreffende maatregelen te nemen.

Deze enquête bracht de antwoorden samen van iets minder dan 1 000 personeelsleden, waarvan 60 % vrouwen. Van de respondenten heeft iets meer dan 50 % kinderen thuis en woont 68 % samen met hun partner.



Een vrij laag deconnectiepercentage

Uit de enquête bleek een deconnectiepercentage van 53 %. Voor het personeel van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is overmatige connectiviteit (bv. onderbrekingen of technologische overbelasting) vooral een probleem tijdens de werkuren, en in mindere mate daarbuiten.

Toch bevestigt de enquête duidelijk het bestaan van een **link tussen deconnectie en de levenskwaliteit op het werk.** Hoe meer de respondenten hun recht op deconnectie toepassen, hoe beter hun toestand en hun evenwicht tussen werk en privéleven. Ze voelen zich ook minder overladen met informatie en melden een betere concentratie op het werk.

Maar deconnectiegedrag hangt ook af van de werkcontext. Respondenten zijn minder geneigd om de verbinding met werkgerelateerde informatie- en communicatietools (ICT) te verbreken buiten hun werkuren wanneer de **werkdruk** en/of de **bereikbaarheidsverwachtingen** als hoog worden ervaren.

De mate waarin respondenten hun connectiviteit beperken hangt ook af van verschillende persoonlijke kenmerken zoals **geslacht en leeftijd**.

NEW WAYS OF WORKING

Uit het onderzoek blijkt dat mannen minder deconnecteren dan vrouwen. Bovendien: hoe ouder de deelnemers, hoe minder ze buiten het werk offline gaan. Het **hiërarchische niveau** speelt ook een rol, aangezien managers en directieleden zich minder vaak deconnecteren buiten de werktijd.

Hoe kan een overheidsdienst een antwoord bieden op de behoefte aan deconnectie?

Op basis van de enquête spreken de werknemers verwachtingen uit over:

- Duidelijke afspraken over deconnectie (41%)
- Opleidingen over goede deconnectiepraktijken (41 %)
- Voorbeeldgedrag van het management (31%)

Als eerste mogelijke oplossing beveelt talent.brussels aan om het onderwerp deconnectie op te nemen in de officiële documentatie van de organisatie.

De teamcharters moeten ook worden gewijzigd om het kader inzake deconnectie, de communicatieregels en de bereikbaarheidsverwachtingen van elk teamlid tijdens en buiten de werkuren te specificeren, waarbij de continuïteit van de dienstverlening wordt gewaarborgd.

- **Bewustmaking over het gebruik van digitale technologieën**

De verantwoordelijkheid voor deconnectiegedrag is dus een gedeelde verantwoordelijkheid: zowel op individueel als op organisatorisch niveau kunnen maatregelen worden genomen.

Een proactief beleid inzake het kaderen van connectiviteit en het gebruik van digitale tools is echter noodzakelijk om het recht op deconnectie toe te passen.

Het lijkt erop dat drie belangrijke elementen in dit beleid moeten worden opgenomen:

- Verduidelijking van de verwachtingen inzake bereikbaarheid die het evenwicht tussen werk en privéleven respecteren;
- Een juiste inschatting van de werkdruk;
- Rekening houden met individuele behoeften en voorkeuren, evenals met de behoeften van de organisatie.

Wil je meer weten? Ontdek de volledige gewestelijke analyse op de website talent.brussels.

Aarzel niet om bij vragen contact op te nemen met strategie@talent.brussels.

Loopbaancentrum bedient steeds meer partners met MyTalent Learning en rolt een vereenvoudigde bevorderingsprocedure uit

MyTalent Learning wordt bij steeds meer partners van talent.brussels geïmplementeerd. Na een eerste en tweede implementatiegolf, in februari en mei 2022, werd recent de invoering bij de Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij en de Brusselse Brandweer afgerond.

Zij zullen binnenkort toegang hebben tot onze transversale leerbibliotheek.

De opleidingsverantwoordelijken zullen ook hun eigen leerbibliotheek kunnen beheren via het platform. In één klap zullen beide bibliotheken op één plek toegankelijk zijn, van waaruit medewerkers hun competenties verder kunnen aanscherpen.

De modaliteiten rond de go-live van deze derde golf worden op dit moment bepaald.

Een nieuwe implementatiegolf, met onder meer Actiris als blikvanger, staat gepland voor dit jaar. Daarnaast rolt het loopbaancentrum binnenkort zijn vereenvoudigde bevorderingsmodule uit. Deze vernieuwing zal ertoe leiden dat bevorderingsprocedures voor een groot deel worden opgenomen binnen MyTalent Learning.

Waar voordien vooral manuele mails en spreadsheets werden gebruikt, zullen de procedures nu automatisch via het platform verlopen, gaande van de communicatie naar de kandidaten, het inschrijven voor de testen, tot het afleggen van de verschillende testen binnen de procedure.

Dit zal een efficiëntere bevorderingsprocedure tot gevolg hebben. Een positieve evolutie dankzij talent.brussels!

Ambassadeurs van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Het team communicatie van talent.brussels is volop bezig met de ontwikkeling van een gloednieuw innovatief online platform dat kandidaten in staat zal stellen in contact te treden met ambassadeurs van de Brusselse administraties!

Hiermee willen we toptalenten overtuigen om bij het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te komen werken. Studies tonen namelijk aan dat 96% van de kandidaten in interactie willen gaan met werknemers van bedrijven waar ze willen werken en dat het delen van werknemersverhalen een van de krachtigste manieren is om kandidaten aan te trekken.

Daarom nodigen we binnenkort onze partners uit om medewerkers aan te leveren die deze rol als ambassadeur van het Gewest op zich willen nemen.

Deze ambassadeurs krijgen de unieke kans om de zichtbaarheid van hun organisatie te verhogen, en om hun employer branding te versterken!

FOCUS OP...

Talent.brussels viert haar 5de verjaardag

Sinds haar oprichting in januari 2018 is talent.brussels sterk geëvolueerd.

Van 6 medewerkers in 2018 naar 106 medewerkers in 2023, heeft deze kleine overheidsdienst in de loop der jaren haar vleugels kunnen uitslaan om de ambitieuze doelstelling van de regering te bereiken: de overheidsdienst voor het openbaar ambt en de HR-partner van de gewestelijke overheidsdiensten worden.

In 5 jaar tijd heeft talent.brussels zich op de rekruteringsmarkt weten te positioneren als werver van statutaire medewerkers en topmanagers van openbare besturen. Werving is ons speerpunt, maar daar bleef het niet bij. Naast het aanwerven van nieuw talent is talent.brussels het HR-expertisecentrum geworden voor haar partners en levert ze diensten op het gebied van HR, werving, loopbaanbeheer en ambtenarenzaken.

Enkele van de belangrijkste evenementen vindt u op de volgende pagina.

Naast deze enkele verwezenlijkingen mogen we zeker niet alle juridische vorderingen vergeten. In 5 jaar tijd heeft ons juridisch team immers een groot aantal voorontwerpen van besluiten en omzendbrieven voorbereid en opgesteld die aan de minister van Openbaar Ambt werden voorgelegd.

Ze is ook blijven werken aan de vereenvoudiging en flexibiliteit van het statuut en gaat door voor een versie 4.0.

Graag willen we al onze partners bedanken voor hun betrokkenheid en deelname aan al deze projecten. De komende jaren zal talent.brussels haar koers voortzetten om haar strategische doelstellingen te verwezenlijken en haar partners op HR-niveau te ondersteunen.

Nieuwe uitdagingen voor onze 6 teams die dagelijks tot uw dienst staan: Talent Acquisition, Strategie en Organisatie, Juridische dienst, Experience Design, Support en Pilotage.

FOCUS OP...

2018

- Aanmaak van een LinkedIn-, Facebook- en Twitter-account
- Oprichting van talent.brussels (voorheen BruFOP)

2019

- Inrichting van een examenzaal die plaats biedt aan meer dan 110 kandidaten
- Centralisatie van contractuele vacatures en stages via publicjobs.brussels
- Aanmaak van een Instagram-account en een tijdelijke website
- Coördinatie van het Irisfeest
- Voorstel voor een gewestelijk opleidingsplan
- Opstelling van een gewestelijk woordenboek voor gedragscompetenties
- Opstelling van een overzichtsraster met 18 nieuwe competentieprofielen
- Opstelling van een gebruikersgids voor het competentiewoordenboek en de competentieprofielen

2020

- Digitalisering van het grootste deel van het wervingsproces
- Ontwikkeling van een huisstijl
- Start van het EneRHgy-project met de partners
- Ontwikkeling van een actieplan "NWOW – post-COVID" op gewestelijk niveau
- Webinar over de post-COVID-arbeidsmarkt
- Audit van de instrumenten van het diversiteitsbeleid in het openbaar ambt
- Centralisatie van de personeelsplannen van de Brusselse GOD's en ION's
- Nieuw gewestelijk competentiewoordenboek
- Oprichting van een dynamisch intranet
- Organisatie van bevorderingsproeven

2021

- Ondertekening van het protocol van akkoord met Selor
- Goedkeuring van het personeelsplan van talent.brussels
- Lancering van MyTalent Learning
- Enquête over telewerk bij de medewerkers van het gewest
- Interne en externe communicatiestrategieën uitgevoerd
- Lancering van Talent Connect Magazine, een digitaal tweemaandelijks magazine voor de partners
- Implementatie van hybride werk en richtlijnen voor onze partners
- Herinrichting van onze kantoren
- Het opzetten van aangepaste technologie voor hybride vergaderingen en de aanpassing van zalen
- Gewestelijk besluit NWOW

2022

- Autonomie voor statutaire aanwervingen
- Uitbreiding van ons actieterrein van 13 naar 20 partners
- Lancering van MyTalent Recruitment
- Nieuwe website voor kandidaten, partners en medewerkers
- Presentatie van het EneRHgy-rapport: beste HR-praktijken, innovatieve en doeltreffende oplossingen
- Grootschalige reclamecampagne voor meer bekendheid
- Nieuwe naam en versterking van het Brusselse Observatorium van de Gewestelijke Publieke Werkgelegenheid, nu talentAnalytics.brussels
- Enquête over deconnectie
- 1e gewestelijke dag gewijd aan welzijn op het werk
- Aanmaak van een TikTok-account voor talent.brussels
- Sensibilisering van hoge ambtenaren over de evolutie van beroepen
- Enquête bij de partners over hun tevredenheid over onze diensten
- Nieuwe omzendbrief over de personeelsplannen

FOCUS OP...

Lancering van de tevredenheidsenquête

Talent.brussels neemt in het voorjaar een enquête af bij de regionale partners, om een beter inzicht te krijgen in de tevredenheid en de betrokkenheid van het gewestelijk overheidspersoneel.

Hiermee gaat talent.brussels vervolgens aan de slag:

- Via de rapportering opvolgacties mogelijk maken voor de HR-diensten van de deelnemende administraties op het gebied van welzijn, kwaliteit van het leven op het werk en werknemerservaring.
- Regionale en transversale rapportage die de uitwisseling van good practices tussen diensten en organisaties stimuleren.
- Gezamenlijke acties faciliteren: bijvoorbeeld het opstellen van richtlijnen voor het stimuleren van meer betrokkenheid.
- De deelnemende iHR-diensten inzicht bieden in de perceptie van het personeel, wat verdere opvolging door het management mogelijk maakt.

De enquête zal in de komende weken uitgerold worden voor de verschillende regionale partners.

Elke organisatie zal vooraf nadere informatie ontvangen. De enquête is op vrijwillige basis, en volledig anoniem en vertrouwelijk.

De analyse van de gegevens wordt uitgevoerd door talentAnalytics.brussels en resulteert in een gepersonaliseerd verslag voor elke deelnemende organisatie en een algemeen verslag.

De proefenquête werd in januari 2023 op talent.brussels gelanceerd om het proces voor het verzamelen en rapporteren van gegevens te testen.

Een presentatie van het project aan sector XV is gepland, voorafgaand aan de lancering van de enquête.

JURIDISCHE DIENST

Wijziging in het statuut betreffende de telewerkvergoeding

De Minister van Ambtenarenzaken heeft besloten terug te keren naar de basisversie van het ontwerpbesluit tot wijziging van het besluit betreffende telewerk. Dit wil zeggen dat de ambtenaar "**een minimum van 4 dagen telewerk per maand**" moet uitvoeren om de kantoorvergoeding van 30 euro te verkrijgen.

De aanpassing is als volgt: "Een aansluitingsvergoeding van twintig euro per maand, niet-indexeerbaar, wordt toegekend aan de ambtenaar die ten minste één dag per maand telewerkt. Een kantoorvergoeding van dertig euro per maand, niet-indexeerbaar, wordt toegekend aan de ambtenaar die **ten minste 4 dagen per maand telewerkt**. Werkdagen in een satellietkantoor worden niet meegerekend.".

Met vragen kan u steeds terecht bij onze juridische dienst via jur@talent.brussels

TALENT IN BEWEGING

Brugel sluit zich aan bij MyTalent Recruitment

Om haar processen te optimaliseren en voordeel te halen uit de regionale rekruteringstools, is Brugel toegetreden tot het MyTalent Recruitment platform. Hun aanbiedingen worden voortaan beheerd via het systeem van talent.brussels.

Ondersteuning van Brusselse mandatarissen

Het ondersteunen van topmanagers bij de uitvoering van hun mandaat is een essentieel onderdeel om bij te dragen aan de realisatie van de strategische resultaten van het Gewest. In dit kader werden aan de hand van een enquête en diepte-interviews bij de Brusselse gewestelijke mandaathouders gepeild naar hun ervaringen en noden voor een onboardingstraject en ondersteuning. Een regionaal onboardingstraject met initiatieven om het leiderschap te ontwikkelen wordt op basis van deze resultaten ontwikkeld en zal in de loop van dit jaar gelanceerd worden.

Eindejaarsdrink

Onze Talenters zijn niet alleen het jaar goed begonnen met de festiviteiten voor de 5 jaar van talent.brussels, maar hebben het jaar ook goed afgesloten. Vlak voor kerst werd er een receptie georganiseerd. Eerst een feestelijk aperitief in ons Workcafé, en daarna gingen samen gezellig naar de Brusselse Winterpret!

5 jaar talent.brussels

Op 19 januari vierde talent.brussels haar vijfjarig bestaan in het bijzijn van minister Sven Gatz. Het was een avond met lekkere hapjes en drankjes, waar we klonken op talent.brussels. Banden werden gesmeed en versterkt, om samen onze jonge overheidsdienst verder te doen evolueren!

AGENDA

Jobbeurzen

Vorig jaar stond talent.brussels op een aantal jobbeurzen om mensen kennis te laten maken met de Brusselse overheid.

Ook dit jaar kijken de medewerkers van talent.brussels ernaar uit om ons gewest en de vacatures van onze partners weer te promoten.

Dit jaar kan je ons vinden op:

- **1 maart**: Job Fair Engineers 2023, georganiseerd door ULB en VUB
- **14 maart**: Jobvillage Leuven, georganiseerd door Roularta
- **5 oktober**: Jobvillage Gent, georganiseerd door Roularta
- **30 november**: Jobfair Brussels, georganiseerd door Références en Jobat

TOP100 Tools for Learning: 9 maart

Op 9 maart organiseren FOD BOSA, Stimulearning en Epsilon de TOP100 Tools for Learning.

Verschillende opleiders en opleidingsexperten uit de overheid en privé zullen hun favoriete "tool for learning" presenteren en hoe ze deze gebruiken. Onze dienst Loopbaancentrum houdt zich continu bezig met het ontwikkelen en verbeteren van de opleidingen voor de Brusselse instellingen.

Onze collega Eve Kugland zal deze dag dus ook haar favoriete tool presenteren.

Je kan je nog inschrijven tot 1 maart via Top100 Tools for Learning 2023 | BOSA (belgium.be)

IN TEKENING

“We weten het in ieder geval voor volgend jaar: na 100 man zijn we met te veel om samen de kaarsjes op de taart uit te blazen...”

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°9 (2023-02), talent.brussels, 2023”

talent.brussels
Beleef je job in de hoofdstad

Boulevard Emile Jacqmainlaan 20 B-1000 Brussels | 02 435 15 55 | info@talent.brussels | www.talent.brussels