



RAPPORT
ARTIKEL 28
2022

Inhoudsopgave	
Jaarverslag over de verwezenlijkingen van talent.brussels	2
talent.brussels in een oogopslag.....	3
Strategische doelstelling 1: Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest positioneren als aantrekkelijke werkgever	4
In een oogopslag.....	4
Enkele kernverwezenlijkingen	4
Strategische doelstelling 2: Bevordering van de incubatie van talenten op gewestelijk niveau en daarbuiten	6
In een oogopslag.....	6
Enkele kernverwezenlijkingen	6
Strategische doelstelling 3: Ontwikkelen van tools en diensten om alle stakeholders van talent.brussels te helpen bij hun opdrachten	7
In een oogopslag.....	7
Enkele kernverwezenlijkingen	7
Strategische doelstelling 4: Ontwikkelen van innovatieve open expertise op het gebied van ambtenarenzaken en integratie van GovTech-tools	9
In een oogopslag.....	9
Enkele kernverwezenlijkingen	9
Strategische doelstelling 5. Ontwikkeling van ondersteuning van managers	10
In een oogopslag.....	10
Strategische doelstelling 6. De bestendiging van de structuur van talent.brussels waarborgen	11
In een oogopslag.....	11
Enkele kernverwezenlijkingen	11
Strategische doelstelling 7: Letten op het effect van gelijke kansen en diversiteit op de opdrachten	13
In een oogopslag.....	13
Enkele kernverwezenlijkingen	13
Strategische doelstelling 8: Bijdragen aan de klimaatverbintenissen van het Gewest om de directe en indirecte uitstoot van broeikasgassen tegen 2030 met minstens 40% te verminderen en de Europese doelstelling voor koolstofneutraliteit te benaderen tegen 2050	14
In een oogopslag.....	14
Enkele kernverwezenlijkingen	14
Besluit..	15

Jaarverslag over de verwezenlijkingen van talent.brussels

Art. 28. De Directieraad stelt jaarlijks een verslag op ter attentie van de Regering over de vooruitgang van de strategische opdrachten van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel.

In 2021 was de context waarin we onze opdrachten dienden uit te voeren nog steeds uiterst ingewikkeld als gevolg van de aanhoudende gezondheids crisis. De nieuwe manier van werken, opgelegd door de omstandigheden, heeft ons echter ook in staat gesteld om hybride werk op duurzame wijze in onze teams in te voeren.

Stap voor stap hebben we onze werkinfrastructuur aangepast: onze medewerkers beschikken nu over de vereiste ergonomische uitrusting voor telewerk; onze vergaderzalen zijn uitgerust met technologie die de organisatie van hybride vergaderingen vergemakkelijkt; onze kantoren zijn heringericht in overleg met onze medewerkers; onze cafetaria is een "werkcafé" geworden en is ingericht in samenwerking met een ruimteplanner.

Sinds de beslissing van de regering om drie dagen telewerk toe te staan in het Brussels openbaar ambt, hebben onze werknemers nu de mogelijkheid om drie dagen aan te vragen en zich aldus op duurzame wijze in te schakelen in de *new ways of working* die ons functioneren is.

In oktober hebben we per directie een "terug naar kantoor"-campagne georganiseerd waarin de organisatorische aspecten van de teams, de inrichting - in overleg - van de bureaus en de eigen werkingsregels van elk team werden besproken. We hebben ook Belbin-workshops als teambuilding georganiseerd om de complementariteit van de leden van elk team te versterken. Hoewel de terugkeer naar kantoor snel weer werd onderbroken door de gezondheids crisis zijn onze teams klaar en gemotiveerd om zowel de samenwerking op afstand te versterken als om weer op kantoor te komen werken.

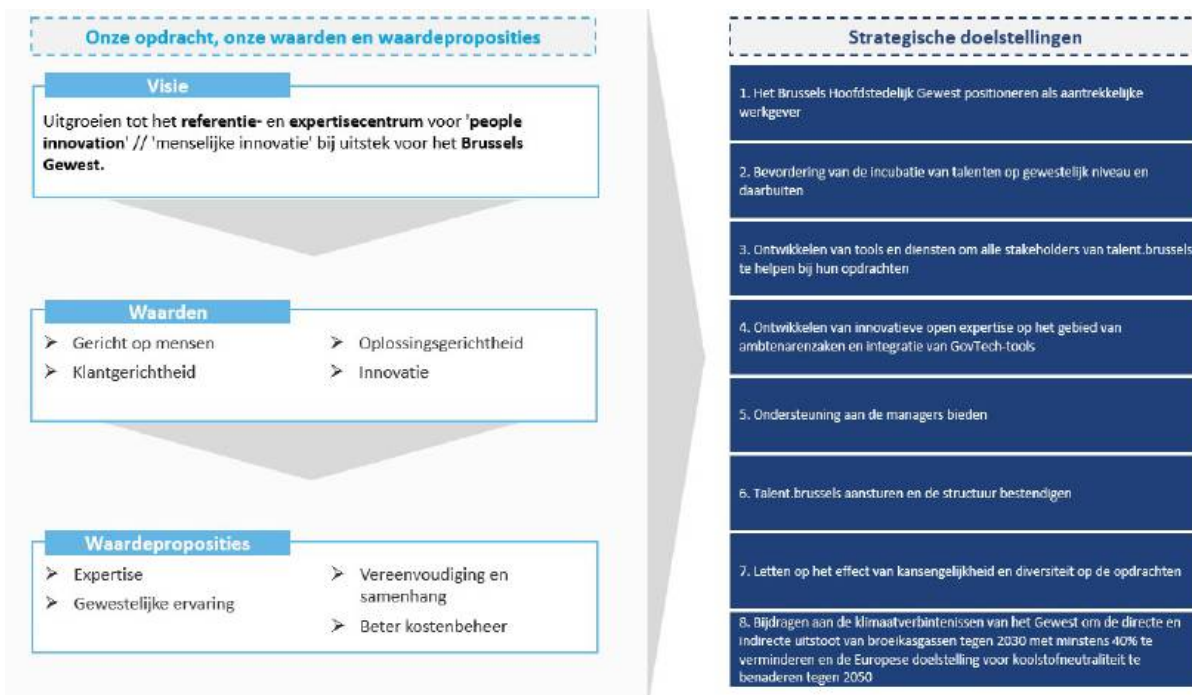


Tenslotte blijft talent.brussels digitaliseren, en dit ten behoeve van zijn partners. Voortaan bieden twee platformen de mogelijkheid om online - en zonder tussenkomst van Selor - alle statutaire aanwervingen te beheren alsook online opleidingen te volgen met een opleidingscatalogus die steeds verder wordt

uitgebreid en voor steeds meer partners toegankelijk zal zijn. Met *MyTalent Recruitment* en *MyTalent Learning* versterkt talent.brussels nog meer zijn positie als HR-referentiecentrum bij uitstek voor het Brussels openbaar ambt.

Na de versterking van haar werkmethoden, haar teams, haar directieraad en haar instrumenten is talent.brussels klaar om de nieuwe uitdagingen aan te gaan, met name met de sterke verhoging van de capaciteit om statutaire aanwervingen voor onze partners te doen en de doorlooptijd van een selectieprocedure sterk te reduceren.

talent.brussels in een oogopslag



Strategische doelstelling 1: Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest positioneren als aantrekkelijke werkgever

In een oogopslag

Strategische doelstellingen	Operationele doelstellingen
1. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest positioneren als aantrekkelijke werkgever	<p>2020 2021 2022 2023-2024</p> <p><i>De aangegeven data komen overeen met de einddatum van elke operationele doelstelling</i></p> <p>Deadline: 2020 Ontwikkelen van een corporate identiteit ✓</p> <p>Deadline: 2020 en doorlopend Bouwen aan een gemeenschappelijk imago van het Brussels Gewest als aantrekkelijke werkgever ✓</p> <p>Deadline: 2020 en doorlopend Een strategisch communicatieplan opstellen dat aansluit bij de globale strategie van talent.brussels en de gewestelijke rekruteringsstrategie ✓</p> <p>Deadline: 2021 en doorlopend Het statutaire aanwervingsproces vereenvoudigen en kwaliteitsvoller maken om de statutaire aanwerving professioneler en efficiënter te maken ✓</p> <p>Deadline: 2020 Aan het kabinet ambtenarenzaken een nieuwe, rechtszekere aanpak voorstellen om de rekrutering van hoge ambtenaren professioneler en efficiënter te maken. ✓</p> <p>Deadline: 2021 Ontwikkeling van een gewestelijke rekruteringswebsite ✓</p> <p>Deadline: 2020 Ondertekenen van een protocol van akkoord met Selor ✓</p> <p>Legende ✓ Uitgevoerd ⚙ In uitvoering ▶ Moet beginnen</p>
2. Bevordering van de incubatie van talenten op gewestelijk niveau en daarbuiten	
3. Ontwikkelen van tools en diensten om alle stakeholders van talent.brussels te helpen bij hun opdrachten	
4. Ontwikkelen van innovatieve open expertise op het gebied van ambtenarenzaken en integratie van GovTech-tools	
5. Ondersteuning aan de managers bieden	
6. Talent.brussels aansturen en de structuur bestendigen	
7. Letten op het effect van kansengelijkheid en diversiteit op de opdrachten	
8. Bijdragen aan de klimaatverbintenissen van het Gewest om de directe en indirecte uitstoot van broeikasgassen tegen 2030 met minstens 40% te verminderen en de Europese doelstelling voor koolstofneutraliteit te benaderen tegen 2050	

Enkele kernverwezenlijkingen

Talent Acquisition: een nieuwe autonomie

Bij de strategische doelstellingen van talent.brussels werd in grote mate de nadruk gelegd op het proces voor de aanwerving van statutaire medewerkers en mandaathouders, met bijkomend de volledige autonomie van talent.brussels ten opzichte van Selor. Eind 2021 hebben we met Selor het samenwerkingsprotocol ondertekend dat ons toelaat de statutaire aanwervingen voortaan autonoom te organiseren. In 2020 werd het volledige aanwervingsproces gedigitaliseerd, met uitzondering van enkele zeer specifieke computerproeven. Vanaf 2022 zal het team Talent Acquisition alle aanwervingsproeven voor al onze partners organiseren via MyTalent Recruitment.

Dit is bestemd voor de partners van talent.brussels en bestaat uit twee luiken: MyTalent Recruitment en MyTalent Learning. Het platform zal de personeelsleden gedurende hun hele loopbaan in het Brussels Gewest begeleiden. Met dit platform zet talent.brussels een grote stap voorwaarts om uit te groeien tot hét gewestelijk expertisecentrum voor "people innovation".



Parallel hebben we het procesverloop opnieuw gedefinieerd en de gemiddelde doorlooptijd van een procedure met 40% teruggebracht. Om dit rekruteringsproces en de samenwerking te optimaliseren organiseerde talent.brussels in september 2021 samen met haar partners de eerste talent.sessions.

Employer branding, een prioriteit

Een nieuwe huisstijl en de samenvoeging van de twee talent.brussels websites werden in 2020 gelanceerd. In 2021 werd de communicatiestrategie goedgekeurd door de directieraad van talent.brussels, die ook een versterking van de webstrategie en een bewustmakingscampagne op sociale netwerken omvat.

Er wordt momenteel gewerkt aan een nieuwe website en het is de bedoeling om die in 2022 te lanceren. Deze nieuwe website zal eenvoudiger, completer en interactiever zijn en zal alle werkaanbiedingen van talent.brussels en van onze partners bevatten.

In september werd een nieuwe versie van het magazine voor onze partners gelanceerd, Talent Connect Magazine, waarin onze verschillende projecten en verwezenlijkingen in de kijker worden geplaatst.

Enkele cijfers:

Webcampagne met de volgende resultaten:

- Facebook:
 - Paginalikes: op 30/10/2019: 598 -> op 09/10/2021: 940
 - Abonnees: op 07/01/2022: 1.038 abonnees
 - 977 likes op 03/02/2022
- LinkedIn: 13/10/2021: 3.068 abonnees (+ 805 in één jaar) -> 3.268 op 03/01/2022
- Twitter: 225 abonnees op 03/02/2022
- Instagram: 13/10/2021: 260 abonnees - 05/01/2022: 302 abonnees
- Website: aantal bezoekers gestegen met 300%

Deelname aan 4 virtuele jobbeurzen: Jobfair Brussels, Forum ON! ULB, 2 Jobvillages online.

- Met onze campagne "Jouw talent + een job in Brussel = dé perfecte match!":

Zichtbaarheid:

4 Talent Connect Magazine gepubliceerd in 2021

Verkeer:

De banners en de publicaties op sociale media werden meer dan **2.046.000** keer bekeken en genereerden **9.561** clicks naar de talent.brussels-website.



Strategische doelstelling 2: Bevordering van de incubatie van talenten op gewestelijk niveau en daarbuiten

In een oogopslag



Enkele kernverwezenlijkingen

Gewestelijk digitaal leren

Tijdens de crisis werd zo goed als het volledige opleidingsaanbod aangepast aan het digitale formaat om talenten in staat te stellen hun competenties en kennis te blijven ontwikkelen. In 2021 heeft talent.brussels zijn opleidingsproces herwerkt met de ontwikkeling van een LMS-platform (*MyTalent Learning*). Het platform werd gelanceerd op 1 september 2021. De implementatiefase bij talent.brussels is voorbij, en nu zullen de ambtenaren van de partnerorganisaties toegang krijgen tot de nieuwe herwerkte transversale opleidingscatalogus van talent.brussels. MyTalent Learning bevat een hele reeks e-learningcursussen die onmiddellijk beschikbaar zijn. Talent.brussels werkt nauw samen met het CIBG zodat het platform door zoveel mogelijk gewestelijke organisaties kan worden gebruikt en zo het proces op gewestelijk niveau kan worden geoptimaliseerd.



Enkele cijfers

- Er werden 54 transversale opleidingssessies met iets meer dan 550 deelnemers georganiseerd over diverse onderwerpen zoals e-procurement, burn-outpreventie, de STAR-aanwervingsmethode en vrouwen in het management.
- 20 opleidingssessies rond 8 thema's werden georganiseerd in het kader van diversiteit.

Strategische doelstelling 3: Ontwikkelen van tools en diensten om alle stakeholders van talent.brussels te helpen bij hun opdrachten

In een oogopslag



Enkele kernverwezenlijkingen

EneRHgy

talent.brussels heeft van de Brusselse regering de opdracht gekregen om een inventaris op te maken - het EneRHgy-project - van de hr-processen en -instrumenten die in elk van de dertien gewestelijke overheidsdiensten (GOD's) en instellingen van openbaar nut (ION's) met hetzelfde statuut aanwezig zijn. Het doel is het HR-functioneren te optimaliseren door de (transversale) hr-processen en -instrumenten te verbeteren evenals het zoeken naar vernieuwende oplossingen. Het gaat om een oefening om de beste hr-praktijken te identificeren binnen de dertien betrokken entiteiten. Daarmee wil talent.brussels het geheel

efficiënter maken, wat ook in het regeerakkoord voorzien is. De definitieve aanbevelingen worden begin 2022 verwacht.

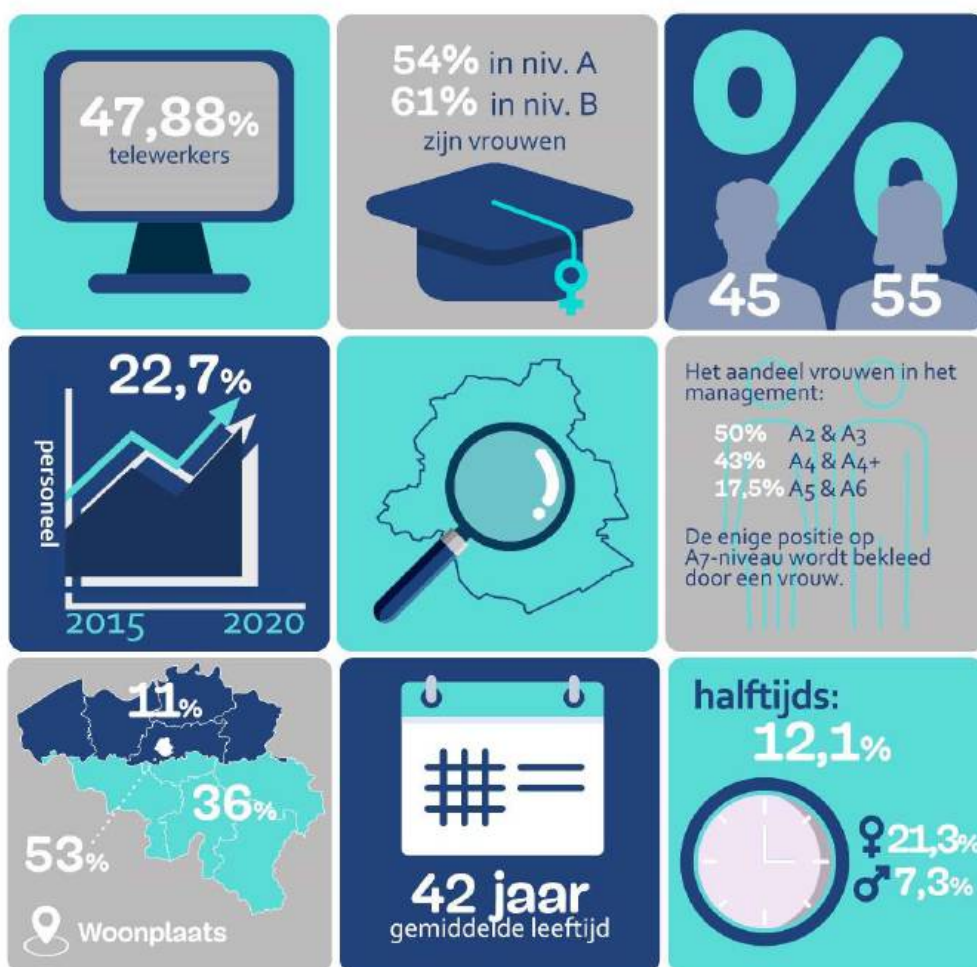
Naar een Brussels observatorium van de publieke werkgelegenheid

Het observatorium heeft tot doel een analyse te maken van het openbaar ambt in Brussel.

Eenzijds moet de overheid het overheidsbeleid uitvoeren en maakt ze het voor onze samenleving mogelijk harmonieus samen te leven.

Anderzijds heeft de overheid een belangrijke impact op de sociaaleconomische situatie van onze ondernemingen; bovendien is ze een belangrijke speler op macro-economisch vlak, ook op het vlak van werkgelegenheid.

Het verslag over 2021 heeft enkele interessante cijfers opgeleverd:



Strategische doelstelling 4: Ontwikkelen van innovatieve open expertise op het gebied van ambtenarenzaken en integratie van GovTech-tools

In een oogopslag



Enkele kernverwezenlijkingen

In 2020 gaf de Brusselse regering aan talent.brussels de opdracht om een gewestelijk actieplan "NWOW - post-covid" uit te werken. Op 24 februari 2021 organiseerde talent.brussels een webinar voor leidende ambtenaren over de post-covid werkweld. Onze deskundigen presenteerden daar de resultaten van de diagnostische studie die uit twee luiken bestond: een organisatorische benchmark - uitgevoerd bij twintig gewestelijke organisaties en zes organisaties buiten het Gewest - en een enquête over telewerken bij de gewestelijke ambtenaren om hun ervaringen met telewerk en hun wensen voor de toekomst te kennen. Deze benchmark maakte het mogelijk te begrijpen hoe de organisaties hun werk tijdens de lockdown (en daarna) organiseerden op het vlak van regelgeving, budget, uitrusting, welzijn, organisatie, communicatie, mobiliteit, toezicht enzovoort.

Op basis van de resultaten van deze benchmark en van die van de enquête bij de werknemers van het Gewest werd een "Actieplan telewerk 2021", op 22 juli 2021 door de regering goedgekeurd en aan de partners voorgelegd. De eerste verwezenlijkingen van dit actieplan worden verwacht in 2022.

Enkele cijfers:

- 18 Brusselse instellingen hebben samen met talent.brussels het Telewerkactieplan 2021 opgesteld
- 27 gemonitorde instellingen
- er zijn 12 acties vastgesteld om het hybride werk binnen het gewestelijk openbaar ambt te implementeren en te bestendigen (kwaliteit van het werk, oprichting van een centrum van deskundigen, specifieke opleidingen, monitoring enz.). Meer informatie is te vinden op onze website: <https://www.talent.brussels/nl/nwov>.

Strategische doelstelling 5: Ontwikkeling van ondersteuning van managers

In een oogopslag



Er wordt gewerkt aan een traject voor het onthaal en begeleiding van topambtenaren. Het zal worden gevalideerd en uitgevoerd vanaf 2022.

Strategische doelstelling 6: De bestendinging van de structuur van talent.brussels waarborgen

In een oogopslag



Enkele kernverwezenlijkingen



Isabelle Meulemans en Cédric Verschooten, directeur-generaal en adjunct-directeur-generaal, en de directieraad.

Een talentboard-team is klaar om de uitdagingen aan te gaan

Na de indiensttreding van twee nieuwe directrices in 2020 werden in 2021 nog eens drie nieuwe directrices aangeworven om de talentboard te vervolledigen. Onmiddellijk nadat de laatste directrice haar functie had opgenomen, is de talentboard voor een brainstorm samengekomen om samen de strategische elementen voor de toekomst te bepalen. Er zijn nieuwe procedures en instrumenten ingevoerd om de werking van de directieraad te vergemakkelijken en te professionaliseren. Meer bepaald werd een nieuwe tool "Decisions" in gebruik genomen om de informatie- en besluitvormingsstroom van de directieraad te faciliteren.

Een goedgekeurd personeelsplan

De grote hervorming die de Brusselse regering vijf jaar geleden besliste, is nu operationeel; talent.brussels is een dynamische organisatie geworden in het Brusselse institutionele landschap. Na van start te zijn gegaan met een team van 6 personen, telde talent.brussels eind 2019 al 41 personen en vervolgens 76 in 2021, van wie er dit jaar 20 werden aangeworven.

talent.brussels heeft niet stilgezeten en is verschillende belangrijke uitdagingen aangegaan, zoals het volledig herstructureren van de organisatie met een focus op resultaten en klantgerichtheid. Instrumenten en werkmethoden werden helemaal aangepast aan de gezondheidscrisis, die ook in 2021 aanhield.

Deze coherente organisatiestructuur stelt ons in staat om onze opdrachten uit te voeren en de doeltreffendheid van onze sleutelprocessen te versterken. Op termijn gaan we daardoor meer kwaliteitsvol tegemoetkomen aan bepaalde vragen en opdrachten. Daartoe moet ons personeelsbestand nog verder worden uitgebreid.

Dit werd in mei 2021 trouwens bevestigd door een audit uitgevoerd door Deloitte, die concludeerde dat het personeelsbestand van talent.brussels nagenoeg moest verdubbelen om alle taken te kunnen uitvoeren.

Op 16 december 2021 heeft de regering het personeelsplan goedgekeurd. Tijdens de komende twee jaar zal het personeelsbestand van talent.brussels groeien naar meer dan 140 *Talents*.

Innovatieve ICT-instrumenten die samenwerking bevorderen

Beter en meer samenwerken in een context van een aanslepende gezondheidscrisis waarin telewerk de norm geworden is, was één van de grootste uitdagingen van 2021. Daartoe is een volledig nieuw intranet opgezet waarmee werknemers op gestructureerde en directe wijze toegang krijgen tot informatie en tools. Het intranet was zeer nuttig om informatie over de covid-situatie te delen en om banden te smeden tussen de verschillende directies. Tegelijk zijn nieuwe instrumenten om beter samen te werken zoals een SharePoint in gebruik genomen.

In 2021 heeft ons ICT-team ook een innovatief en efficiënt platform ontwikkeld (MyTalent). Innovatief omdat het ons nieuwe woordenboek van vaardigheden en een hele reeks rekruteringsstests omvat die kandidaten op afstand zullen kunnen afleggen. Het zal op termijn de integratie van een artificiële intelligentiemodule voor CV screening mogelijk maken. Efficiënt omdat het kostbare tijd zal besparen voor de duurtijd van het rekruteringsproces. Dit platform zal begin 2022 operationeel zijn.

Enkele cijfers:

talent.brussels, dat is:

- 80 medewerkers, van wie 51 vrouwen en 29 mannen
- 71% zijn statutair
- 8,75% is jonger dan 26 jaar

Strategische doelstelling 7: Letten op het effect van gelijke kansen en diversiteit op de opdrachten

In een oogopslag








Enkele kernverwezenlijkingen

talent.brussels heeft een audit uitgevoerd op de instrumenten in het diversiteitsbeleid van het gewestelijk openbaar ambt. Deze evaluatie had betrekking op de samenhang en de doeltreffendheid van de bestaande instrumenten. Op basis van deze evaluatie werden aanbevelingen aan de regering gedaan om het diversiteitsbeleid in onze administraties te hervormen. Na goedkeuring door de regering, op 1 juli 2021 werd gestart met het aanpassen van de wetteksten. Parallel daarmee zijn bewustmakings-, opleidings-, centralisatie- en mutualisatieacties gestart of gepland.

Ondanks de moeilijke omstandigheden van dit jaar is het gewestelijk diversiteitscomité tweemaal bijeengekomen, en het netwerk van diversiteitsmanagers driemaal. Er werden ook andere, meer specifieke vergaderingen gehouden, met name over de hervorming van de instrumenten van het diversiteitsbeleid.

Strategische doelstelling 8: Bijdragen aan de klimaatverbintenissen van het Gewest om de directe en indirecte uitstoot van broeikasgassen tegen 2030 met minstens 40% te verminderen en de Europese doelstelling voor koolstofneutraliteit te benaderen tegen 2050

In een oogopslag

Strategische doelstellingen	Operationele doelstellingen			
	2020	2021	2022	2023-2024
1. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest positioneren als aantrekkelijke werkgever				
2. Bevordering van de incubatie van talenten op gewestelijk niveau en daarbuiten				
3. Ontwikkelen van tools en diensten om alle stakeholders van talent.brussels te helpen bij hun opdrachten				
4. Ontwikkelen van innovatieve open expertise op het gebied van ambtenarenzaken en integratie van GovTech-tools				
5. Ondersteuning aan de managers bieden				
6. Talent.brussels aansturen en de structuur bestendigen				
7. Letten op het effect van kansengelijkheid en diversiteit op de opdrachten				
8. Bijdragen aan de klimaatverbintenissen van het Gewest om de directe en indirecte uitstoot van broeikasgassen tegen 2030 met minstens 40% te verminderen en de Europese doelstelling voor koolstofneutraliteit te benaderen tegen 2050	Deadline: 2020  De dimensie 'Respect voor de principes van de milieu- en energietransitie' integreren in de competentie 'Respect tonen' van het gewestelijk competentiewoordenboek			
	Deadline: 2020  Analyse van de mogelijkheden van een verhuizing naar een duurzaam gebouw			
			Deadline: 2021 & doorlopend  Digitalisering van alle interne processen en stromen van talent.brussels	
	Deadline: 2020  Integratie van de milieudimensie in het gewestelijk merk			
				Deadline: 2020 & doorlopend  Bevordering van gewestelijke voordelen op het gebied van telewerk en zachte mobiliteit

Enkele kernverwezenlijkingen

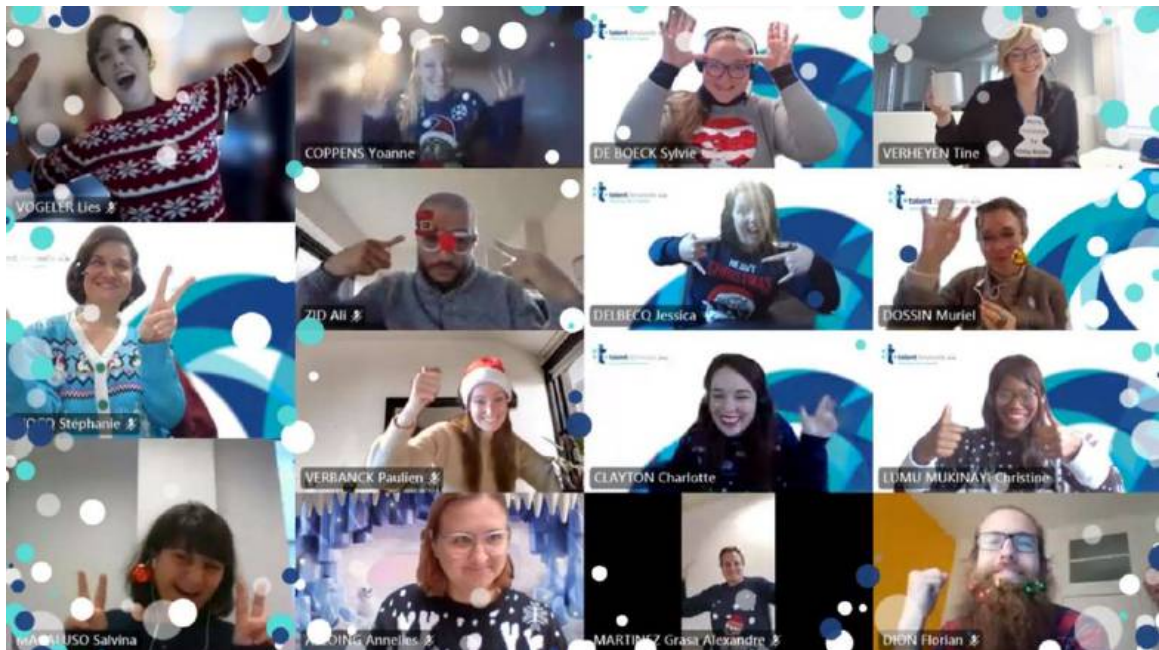
We stelden alles in het werk om elke medewerker de mogelijkheid te geven om op afstand te werken en om opleidingen volledig digitaal te volgen. Informatie over de interne organisatie is nu overal beschikbaar op het intranet en de SharePoint van talent.brussels. Sinds januari maakt het e-hr-platform ook het online beheer van verloven, telewerkdagen en afwezigheden mogelijk.

In september werd e-learning mogelijk gemaakt voor talent.brussels met de lancering van MyTalent Learning. De rekruteringscomponent van MyTalent wordt momenteel geïmplementeerd en zal begin 2022 voltooid zijn, zodat het hele rekruteringsproces digitaal kan verlopen.

De digitalisering van andere workflows en processen, zoals beheerscontrole, wordt momenteel onderzocht en krijgt in 2022 verdere impulsen.

Besluit

Door de aanslepende gezondheids crisis en de omschakeling naar telewerk, toonde talent.brussels zich flexibel en hebben we ons voortdurend aangepast om zo goed mogelijk in te spelen op de verwachtingen van onze klanten-partners en om de collega-Talenter's in staat te stellen te werken en samen te werken onder de best mogelijke omstandigheden.



Deze crisis vormde zowel een uitdaging, die onze werkmethoden in vraag heeft gesteld, als een heuse kans om een gigantische sprong voorwaarts te nemen met de *new ways of working*. Alles wat we hebben gerealiseerd, is zonder twijfel het resultaat van uiterst getalenteerde teams!