

JAAR VERSLAG 20 23





In 2023 vierde talent.brussels zijn vijfjarig bestaan. talent.brussels is in 2018 gestart met een team van 6 personen en telde op 31 december 2023 al 127 personeelsleden. Een echte uitdaging voor onze medewerkers, die al die nieuwe talenten moesten aantrekken en rekruteren, ze integreren en begeleiden in de teams, hun de nodige infrastructuur bieden om hun opdracht te vervullen, hun welzijn verzekeren, en dit alles om samen de door de Regering vastgestelde doelstellingen te verwezenlijken.

De Team Talent Board (directieraad) bleef het hele jaar door het beste van zichzelf geven om de prioriteiten zo goed mogelijk te bepalen en soms te herzien en tegelijkertijd te voldoen aan de eisen van onze stakeholders. De raad streefde ernaar om de teams de best mogelijke ondersteuning te bieden bij hun vooruitgang en bij het bereiken van de vastgestelde doelstellingen in een omgeving die verandert in het tempo van de OPTIris-doelstellingen voor de verbetering van het Brusselse gewestelijke openbaar ambt.

talents.brussels en zijn teams hebben hard gewerkt om de kwaliteit van de rekruteringen nog beter te maken en de doorlooptijden te verkorten om zo de beste talenten binnen te halen. talent.brussels heeft zijn naamsbekendheid en die van het gewestelijke openbaar ambt verder versterkt dankzij een dynamische employer branding, met onder meer een sterkere aanwezigheid op de sociale netwerken, afgestemd op de behoeften en profielen van de potentiële kandidaten.

In 2023 zijn er aanvullende digitale tools ontwikkeld en geïmplementeerd om de gewestelijke hr-praktijken te harmoniseren, in te spelen op de behoeften van onze partners en de toekomstige kosten te rationaliseren. Een paar voorbeelden: Mytalent Learning, het gewestelijke opleidingsplatform; Mytalent Performance, de beoordelingstool die binnenkort wordt getest bij talent voordat we die uitbreiden naar de partners; en een vereenvoudigde toetredingsmodule om de loopbaanontwikkeling van ambtenaren vooruit te helpen.

talent.brussels heeft zijn expertise ten dienste gesteld van de regering en van zijn institutionele partners om een geavanceerd juridisch kader te bieden voor gewestelijke hr. Er zijn in 2023 een aantal belangrijke wijzigingen aangebracht in het statuut van het openbaar ambt.

Meerdere studies (verslag TalentAnalytics, evolutie van de beroepen, personeelstevredenheid en -engagement) hebben de beleidsmakers de elementen aangereikt waarmee een beeld van het openbaar ambt kon worden geschetst, om de toekomstige besluitvorming te vereenvoudigen.

De aandacht van talent.brussels ging ook uit naar managers en topmanagers en er werden tal van initiatieven opgestart om hen te ondersteunen in hun rol als mandaathouder. Tot slot heeft talent.brussels als verantwoordelijke werkgever proactief bijgedragen aan de vele transversale doelstellingen van de regering op het gebied van diversiteit, milieuverantwoordelijkheid en actieve deelname aan de Europese doelstellingen.

We wensen u veel leesplezier met ons jaarverslag!

Isabelle Meulemans en Cédric Verschooten
Directeur-generaal en adjunct-directeur-generaal

Inhoudsopgave

<u>Strategische doelstelling 1</u>	6	<u>Strategische doelstelling 7</u>	33
Het Brussels Gewest positioneren als aantrekkelijke werkgever		Letten op het effect van kansengelijkheid en diversiteit op de opdrachten	
<u>Strategische doelstelling 2</u>	11	<u>Strategische doelstelling 8</u>	36
Bevordering van de incubatie van talenten op gewestelijk niveau en daarbuiten		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	
<u>Strategische doelstelling 3</u>	16	<u>Strategische doelstelling 9</u>	39
Ontwikkelen van tools en diensten om alle stakeholders van talent.brussels te helpen bij hun opdrachten		Bijdragen aan het beleid van het BHG rond internationale betrekkingen, Europese zaken en ontwikkelingssamenwerking	
<u>Strategische doelstelling 4</u>	20	<u>Strategische doelstelling 10</u>	42
Ontwikkelen van innovatieve open expertise op het gebied van ambtenarenzaken en integratie van GovTech-tools		Bijdragen aan het programma OPTIris	
<u>Strategische doelstelling 5</u>	24	<u>Conclusie</u>	45
Ondersteuning voor managers ontwikkelen			
<u>Strategische doelstelling 6</u>	27		
De bestendinging van de structuur van talent.brussels waarborgen			

talent.brussels in een oogopslag



ONZE MISSIE

Wij rekruteren nieuwe talenten voor het Brussels Gewest en bieden innovatieve HR- ondersteuning aan onze partners

ONZE AMBITIES

- Van MyTalent een performante tool maken
- Aanwervingstijd inkorten
- Innovatieve HR-instrumenten aanbieden
- Carrièremogelijkheden ontwikkelen voor regionale talenten
- Innovatie en welzijn als organisatiecultuur stimuleren

ONZE ENGAGEMENTEN

- Onze passies delen en samenwerken
- Uit onze comfortzone durven stappen en onszelf uitdagen
- Verantwoordelijkheid nemen
- Een open geest hebben
- Luisterbereid zijn
- *Out of the box* denken/ innoveren

ONZE VISIE

HET Brusselse expertisecentrum worden voor « *people innovation* »

- Gemeenschappelijke HR-oplossingen aanbieden voor een performanter gewest
- Elk talent een unieke ervaring bezorgen

ONZE PRIORITEITEN

- Onze aanwervingscapaciteit verhogen
- Rekruteren, rekruteren, rekruteren
- talent.brussels op de kaart zetten
- Samen onze waarden herdefiniëren



STRATEGISCHE DOELSTELLING 1

“ Het Brussels Gewest positioneren als aantrekkelijke werkgever ”



In een oogopslag

2020 2021 2022 2023 ...

1.1 Ontwikkelen van een *corporate identiteit* ✓

Deadline : 2020

1.2 Bouwen aan een gemeenschappelijk imago van het Brussels Gewest als *aantrekkelijke werkgever* ✓ ↻

Deadline : 2020 & doorlopend

1.3 Een *strategisch communicatieplan* opstellen dat aansluit bij de globale strategie van talent.brussels en de gewestelijke rekruteringsstrategie ✓

Deadline : 2020 & doorlopend

1.4 Het *statutaire aanwervingsproces vereenvoudigen en kwaliteitsvoller maken* om de statutaire aanwerving professioneler en efficiënter te maken ✓ ↻

Deadline : 2021 & doorlopend

1.5 Aan het kabinet ambtenarenzaken een *nieuwe rechtszekere aanpak* voorstellen om de rekrutering van hoge ambtenaren professioneler en efficiënter te maken ✓

Deadline : 2020

1.6 Ontwikkeling van eengewestelijke rekruteringswebsite ✓

Deadline : 2021

1.7 Ondertekenen van een *protocol van akkoord met Selor* ✓

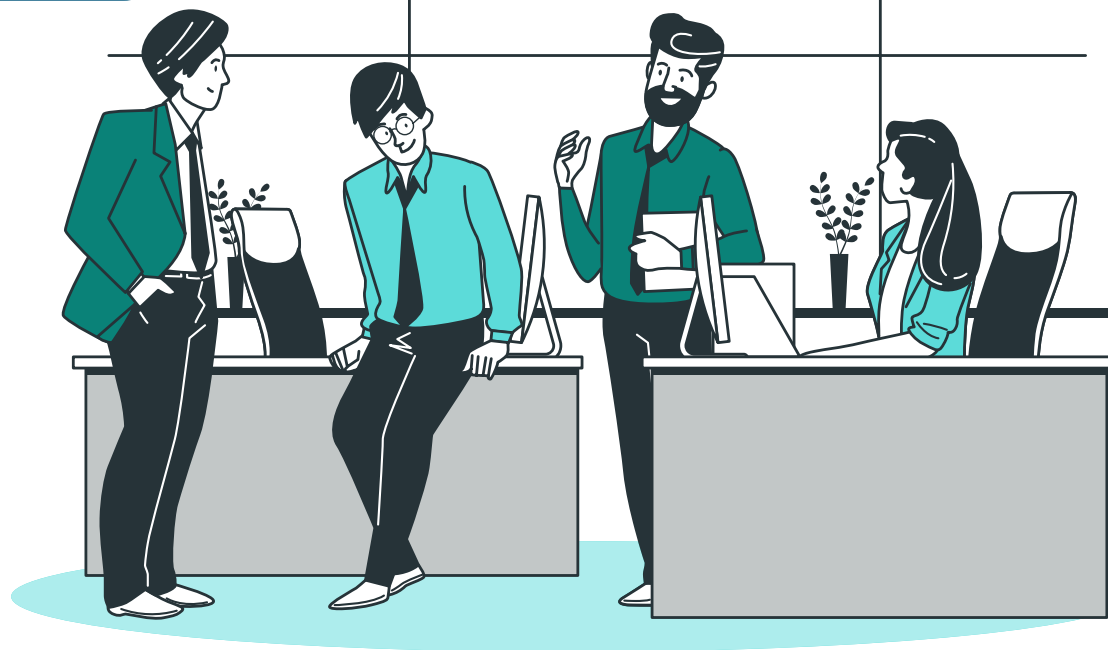
Deadline : 2020

Legende

✓ : Uitvoerd

↻ : In uitvoering

✗ : Moet beginnen



Enkele kernverwezenlijkingen

De statutaire rekrutering versnelt

In 2023 is de gemiddelde duur van alle opgestarte en afgesloten procedures **61 kalenderdagen**.

In 2023 werden **165 procedures opgestart**, solliciteerden bijna **5.000 kandidaten** op onze vacatures en kwamen **186 nieuwe talenten** het gewestelijke Brusselse

openbaar ambt versterken. **De gemiddelde doorlooptijd van de door talent.brussels uitgevoerde procedures was in 2023 45% korter dan in 2022.**

We hebben alle aanvragen van onze partners binnen een gemiddelde termijn van drie dagen behandeld en intern toegewezen.



“

45%
verkorting van
rekruteringsprocedures



”

De beslissingen van de regering om de personeelskosten te verminderen en het moratorium dat op 1 december 2023 van kracht werd, hadden een **negatieve impact** op het aantal procedures dat talent.brussels in 2023 behandelde.

Versterkte employer branding

Ook dit jaar heeft talent.brussels veel geïnvesteerd in de gewestelijke **employer branding**.

talent.brussels heeft terugkerende campagnes ontwikkeld op de sociale netwerken zoals «**jobdate**», de wekelijkse afspraak met alle vacatures voor statutairen en mandaathouders van het Gewest, en «**spend the day with**», waarbij je een medewerker van het Gewest volgt in zijn of haar dagelijkse werk.

Het communicatieteam van talent.brussels heeft **een innovatief onlineplatform** opgezet dat kandidaten in contact brengt met de ambassadeurs en ambassadrices van de Brusselse administraties!

Zo willen we de beste talenten ervan overtuigen om bij het Brussels Hoofdstedelijk Gewest aan de slag te gaan.

Studies tonen immers aan dat **96% van de kandidaten in contact wil komen met medewerkers van de ondernemingen waarvoor ze willen werken** en dat het delen van verhalen tussen medewerkers een van de krachtigste manieren is om kandidaten aan te trekken.

Naast **een sterkere aanwezigheid op het internet** nam talent.brussels deel aan verschillende **jobbeurzen** en bood het zijn partners een uithangbord voor personeelswerving op het niveau van het Gewest. De teams van talent.brussels sloegen de handen in elkaar om de bezoekers zoveel mogelijk informatie te geven tijdens die jobbeurzen.

Tot slot werden **een aantal grote campagnes** voor **naamsbekendheid gevoerd op de openbare ruimten** en in het openbaar vervoer om talent.brussels en de jobkansen bij zijn partners beter bekend te maken bij potentiële kandidaten.

“

96%

van de kandidaten in contact wil komen met medewerkers van de ondernemingen waarvoor ze willen werken



Versterkte employer branding

LINKEDIN	6924	volgers	
FACEBOOK	1173	volgers	
INSTAGRAM	718	volgers	
X (TWITTER)	264	volgers	
TIKTOK	550	volgers	

Deelname aan 5 jobbeurzen

Job Fair Engineers 2023
Brussel (ULB)

Jobvillage
Leuven (Roularta)

Salon de la reconversion
Brussel (Références)

Jobvillage
Gent (Roularta)
Jobfair Brussels
Brussel (Références & Jobat)

WEBSITE **558k** gebruikers
in 2023

TALENT
CONNECT **6** magazines
gepubliceerd
in 2023

MAILING **41** informatieve mailings
naar onze partners



STRATEGISCHE DOELSTELLING 2

“ Bevordering van de incubatie van talenten op gewestelijk niveau en daarbuiten ”



In een oogopslag

Legende

- ✓ : Uitvoerd
- ↻ : In uitvoering
- ✗ : Moet beginnen

2020 2021 2022 2023 ...

2.1 Een innovatief gewestelijk opleidingsaanbod ontwikkelen



Deadline : 2020-2022

2.2 Implementatie van gewestelijk onthaal



Deadline : 2022

2.3 Een gewestelijk loopbaancentrum ontwikkelen

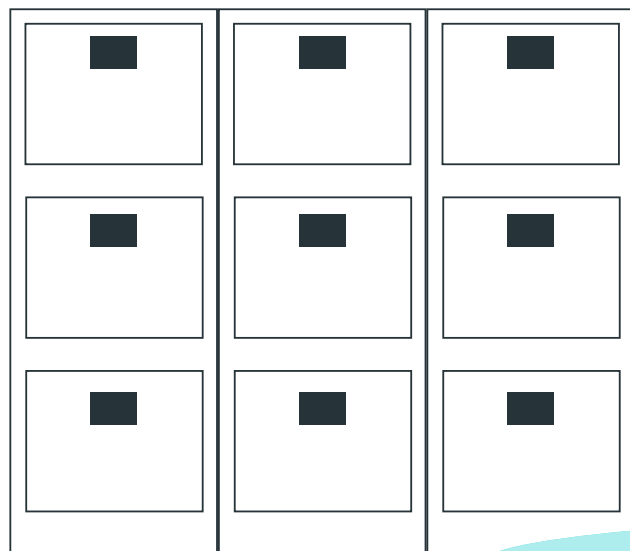


Deadline : 2020-2023

2.4 Een studie uitvoeren naar de organisatie van de arbeidstijd



Deadline : 2023-2024





Enkele kernverwezenlijkingen

Talent Acquisition Academy

De Talent Acquisition Academy is **bedoeld om gewestelijke recruiters op te leiden en de wervingspraktijken binnen de verschillende partnerorganisaties te harmoniseren.**

De structuur en de werkwijze van het project werden voorgesteld tijdens de eerste vergadering van het stuurcomité eind juni. De algemene directie van talent.brussels heeft de prioriteiten op het gebied van opleiding gevalideerd.

Er zijn drie prioritaire opleidingen vastgesteld voor het opleidingstraject voor de wervingsconsultants. De opleidingen zijn ontworpen volgens de planning en de inhoud wordt momenteel ontwikkeld. **Het STAR-certificeringstraject is uitgevoerd**, met als resultaat 18 gecertificeerde personen bij talent.brussels. Het traject is geïntegreerd in de Talent Acquisition Academy en er zijn nu bij onze partners 24 gecertificeerde personen.

“18 gecertificeerde personen bij talent.brussels & 24 gecertificeerde personen bij onze partners”



MyTalent Learning

talent.brussels rolt geleidelijk het digitale leerplatform «MyTalent Learning» uit bij zijn partners. Het platform omvat **5.500 opleidingen** en is beschikbaar voor talent.brussels en 14 van zijn partners. Het telt ongeveer **2.500 gebruikers**.

Het loopbaancentrum heeft zijn e-learningcursussen ontwikkeld: « **Brusselse instellingen** » en « **Beoordelingen** ».

De eerste richt zich tot alle nieuwe personeelsleden en tot alle ambtenaren die hun kennis over de structuur van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en zijn actoren willen verbeteren. **De tweede e-learningcursus combineert theorie en praktijk**: de beoordelaars zijn helemaal mee met de nieuwste praktijken en kennis op het gebied van de beoordeling. We hebben er ook voor gekozen om een beroep te doen op **onze interne gewestelijke expertise** om de inhoud van deze e-learning te ontwikkelen.

- **14 gewestelijke organisaties** hebben toegang tot het platform
- **2.261 ambtenaren** toegang tot MyTalent Learning
- **5.872 opleidingen** (NL&FR samen en inclusief microlearnings)

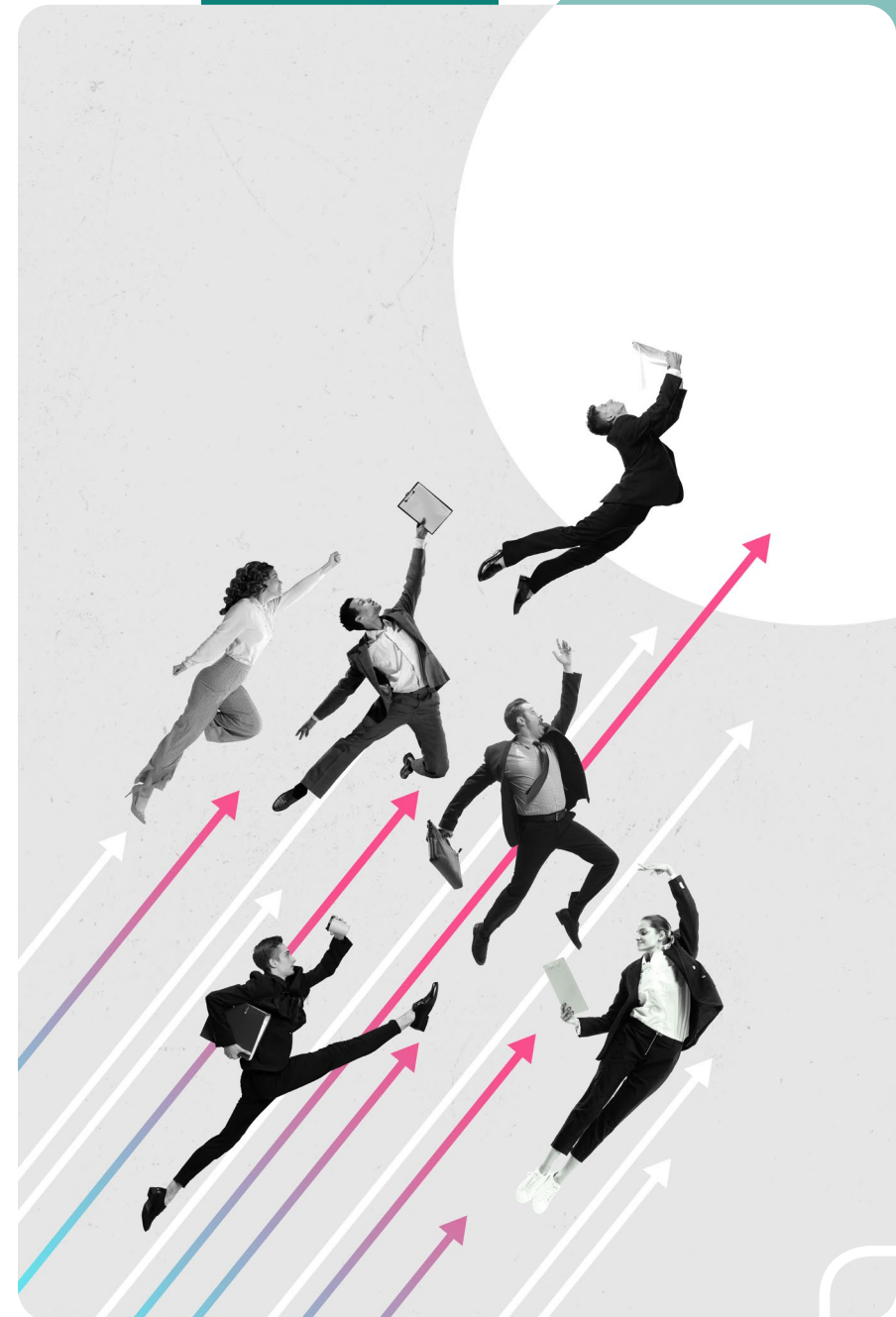
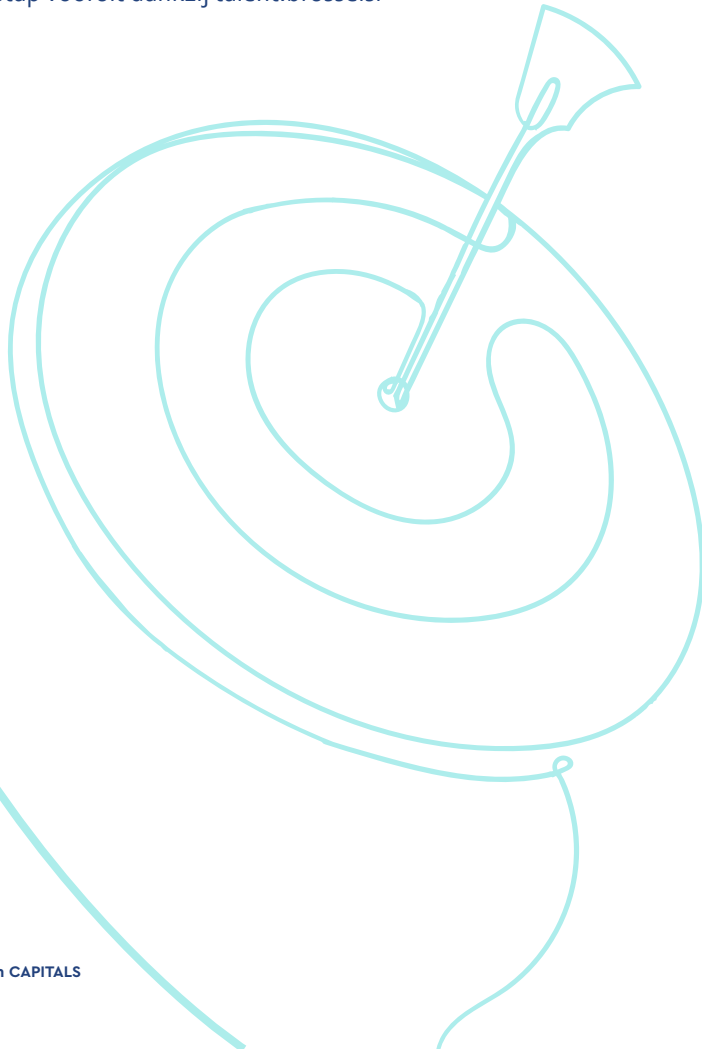


Toetreding

Daarnaast heeft het loopbaancentrum **zijn gloednieuwe, vereenvoudigde toetredingsmodule** uitgerold. Dankzij deze innovatie zijn de toetredingsprocedures binnen MyTalent grotendeels geautomatiseerd.

Terwijl we in het verleden vooral brieven en Excel-spreadsheets gebruikten, worden de procedures nu **automatisch uitgevoerd via het platform**, van de communicatie met kandidaten en het inschrijven op tests tot het uitvoeren van de verschillende tests in de procedure. Dit leidt sowieso tot **een doeltreffendere toetredingsprocedure**.

Een positieve stap vooruit dankzij talent.brussels!



STRATEGISCHE DOELSTELLING 3

“ Ontwikkelen van tools en diensten om alle stakeholders van talent.brussels te helpen bij hun opdrachten ”



In een oogopslag

Legende

- ✓ : Uitvoerd
- ↻ : In uitvoering
- ✗ : Moet beginnen

2020 2021 2022 2023 ...

3.1 Het uitvoeren van een inventarisatie van instrumenten en diensten binnen regionale overheidsorganisaties



Deadline : 2022

3.2 Een tweedelijns juridische dienst voor de DHR aanbieden



Deadline : 2023 & doorlopend

3.3 De verschillende opdrachten van gewestelijk secretariaat vervullen



Deadline : doorlopend

3.4 De uitgaven op het vlak van ambtenarenzaken vereenvoudigen en rationaliseren door middel van kaderovereenkomsten



Deadline : 2021 & doorlopend

3.5 Ondersteuning bieden bij het beheer en de optimalisatie van HR-processen



Deadline : 2020 & doorlopend





Enkele kernverwezenlijkingen

Juridische expertise ten dienste van onze partners

De directie Juridische Zaken heeft de denkoefening voortgezet en bleef gewestelijke reglementaire akten opstellen met betrekking tot thema's die verband houden met **de statuten en het openbaar ambt** in de ruime zin (ordonnanties, besluiten, omzendbrieven en reglementen, omzetting van richtlijnen, enz.). De directie Juridische Zaken heeft ook bijgedragen aan **de correcte en uniforme interpretatie van de gewestelijke statuten** van de Gewestelijke Overheidsdiensten (GOD) en de Instellingen van openbaar nut (ION), door te antwoorden op specifieke vragen van verschillende actoren uit de sector (GOD, ION, talent.brussels, het kabinet van het OA, sector XV, enz.).

Tegelijkertijd hield de directie Juridische Zaken zich bezig met de geschillen met betrekking tot het gewestelijke openbaar ambt, hetzij door op te treden **als griffier bij de Kamer van beroep van het Gewest** voor beoordelings- of tuchtzaken, hetzij door de geschillen voor de **Raad van State** op te volgen (bijvoorbeeld: beroepsprocedures door mandaathouders).

Tot slot verzorgde de directie Juridische Zaken **het juridische secretariaat voor het onderhandelingscomité** inzake aangelegenheden in verband met het openbaar ambt van gewestelijke omvang (**sector XV**).

Het volgende is rond:

- **de wijziging van het gezamenlijk decreet en ordonnantie van 16 mei 2019** betreffende de Brusselse ombudsman tot omzetting van de Europese richtlijn 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 inzake de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden (richtlijn «Klokkenluiders»);
- **de omzetting in de statuten van de ambtenaren van richtlijn (EU) 2019/1158** van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende de balans tussen werk en privéleven voor ouders en verzorgers;
- **de wijziging van het besluit van 26 januari 2017** betreffende telewerk, om de mogelijkheden van telewerken vanuit het buitenland te modaliseren en het begrip satellietwerk in te voegen;
- **de invoering van een echt recht op deconnectie** voor de ambtenaren van het Brussels openbaar ambt;
- **de goedkeuring van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 26 januari 2023** betreffende het mobiliteitsbudget en de aankoop, het gebruik en het beheer van dienstvoertuigen;
- **diverse wijzigingen in de statuten om innovatieve concepten in te voeren die verband houden met het openbaar ambt, zoals:** knelpuntberoepen, de conventionele tijdelijke terbeschikkingstelling van een ambtenaar aan een andere gewestelijke instelling, de scholingsclausule, enz.

In 2023 heeft de directie Juridische Zaken ook, alleen of in partnerschap, **verschillende aankoopcentrales ontwikkeld** voor :



Ergonomische apparatuur voor telewerkers in de gewestelijke instellingen.



Transversale gewestelijke opleidingen.



Een **hospitalisatieverzekering** voor de personeelsleden van de gewestelijke instellingen.



Een gewestelijk **sociaal secretariat**.



Virtuele juridische bibliotheek: de relevante adviezen over de statuten op één specifieke plek

Deze virtuele juridische bibliotheek is bedoeld om **concrete, praktische juridische antwoorden** te geven op juridische standaardvragen met betrekking tot de statuten van de GOD's en de ION's, en met betrekking tot diverse aanverwante regelgevende teksten (bv. besluit betreffende telewerk, dienstvoertuigen). Deze antwoorden zijn bedoeld om **de juridische en hr-managers van de partnerinstellingen te helpen** in hun dagelijkse praktijk in het openbaar ambt, door hun een eerste antwoord te geven dat van toepassing is op het probleem waarmee ze geconfronteerd worden.

De directie Juridische Expertise van talent.brussels is uiteraard altijd beschikbaar om bijkomende vragen, verzoeken om **verduidelijking of andere verzoeken te beantwoorden** na een eerste raadpleging van de virtuele juridische bibliotheek.

MyTalent Performance

Wij zetten onze inspanningen om de hr-processen **te harmoniseren en te digitaliseren** voort met een nieuwe module van het MyTalent-platform: **MyTalent Performance**. Met deze module kunnen de beoordelingen van de medewerkers van het Gewest worden **gesystematiseerd, gestructureerd en vergemakkelijkt**. De module wordt binnenkort intern gelanceerd bij talent.brussels, om daarna geleidelijk te worden geïmplementeerd bij de



STRATEGISCHE DOELSTELLING 4

“Ontwikkelen van innovatieve open expertise op het gebied van ambtenarenzaken en integratie van GovTech-tools”



In een oogopslag

Legende

- ✓ : Uitvoerd
- ↻ : In uitvoering
- ✗ : Moet beginnen

2020 2021 2022 2023 ...

4.1 Coördineren van een nieuwe versie van het **statuut 4.0**



Deadline : 2020 – 2024

4.2 Een haalbaarheidsstudie uitvoeren om **GovTech-oplossingen** binnen het openbaar ambt te implementeren



Deadline : 2022

4.3 Ontwikkelen van tools, begeleiding en regelgeving om gewestelijke organisaties helpen bij het **stimuleren van telewerken en de NWO**



Deadline : 2021 & doorlopend

4.4 Oprichting van een **gewestelijk observatorium** voor de tewerkstelling binnen het gewestelijk openbaar ambt



Deadline : 2022 & doorlopend

4.5 Organisatie van 1 gewest. dag rond «**welzijn**»



Deadline : 2022

4.6 Ontwikkeling van een **webplatform** voor gewestelijke kennisdeling en innovatie



Deadline : 2020 & doorlopend

4.7 Opstellen van een **samenwerkingsprotocol** met de GSOB



Deadline : 2023





Enkele kernverwezenlijkingen

Wijzigingen van het statuut

Opstelling en **publicatie van een besluit tot omzetting in de statuten** van 21 maart 2018 van **richtlijn (EU) 2019/1158** van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende de balans tussen werk en privéleven voor ouders en verzorgers.

Deze richtlijn legt minimumvereisten vast die bedoeld zijn **om gelijkheid tussen mannen en vrouwen** te bereiken wat betreft kansen op de arbeidsmarkt en behandeling op het werk, waardoor **het gemakkelijker wordt om werk en gezinsleven te combineren** voor medewerkers die ouders of mantelzorgers zijn.

Hiertoe voorziet de richtlijn in **individuele rechten met betrekking tot vaderschapsverlof, ouderschapsverlof en mantelzorgverlof**. Ze voorziet ook in de mogelijkheid van **flexibele werkregelingen** voor medewerkers die ouders of mantelzorgers zijn.

Aangezien de richtlijn een reeks rechten voor medewerkers tot stand brengt, bleek het nodig om de bovengenoemde statuten van 21 maart 2018 aan te passen aan de door de richtlijn aanbevolen normen. **De regering heeft ook de omzendbrief goedgekeurd waarin staat dat ambtenaren dienstvrijstelling kunnen krijgen om naar medische onderzoeken bij een specialist** die niet buiten de diensturen kunnen plaatsvinden, te gaan.

Evolutie van de beroepen

Dit project heeft tot doel stil te staan bij de uitdagingen van **de sociale, digitale en klimaattransitie** die impact hebben op alle banen in het Gewest.

We willen hiermee aantonen dat al deze **ingrijpende transformaties** niet betekenen dat er zomaar banen verdwijnen of dat laaggeschoolde banen niet meer nodig zullen zijn. Door de veranderingen in de beroepen te analyseren en de opleidingsbehoeften in kaart te brengen, kunnen we **een beter inzicht krijgen in de uitdagingen**, hefboomen en troeven om te anticiperen op deze trends en zo talent aan boord te halen en te behouden. We onderzoeken de competenties die de ambtenaren in de toekomst moeten **beheersen en hoe de competentiebehoeften eruit zullen zien tussen nu en 2030**.

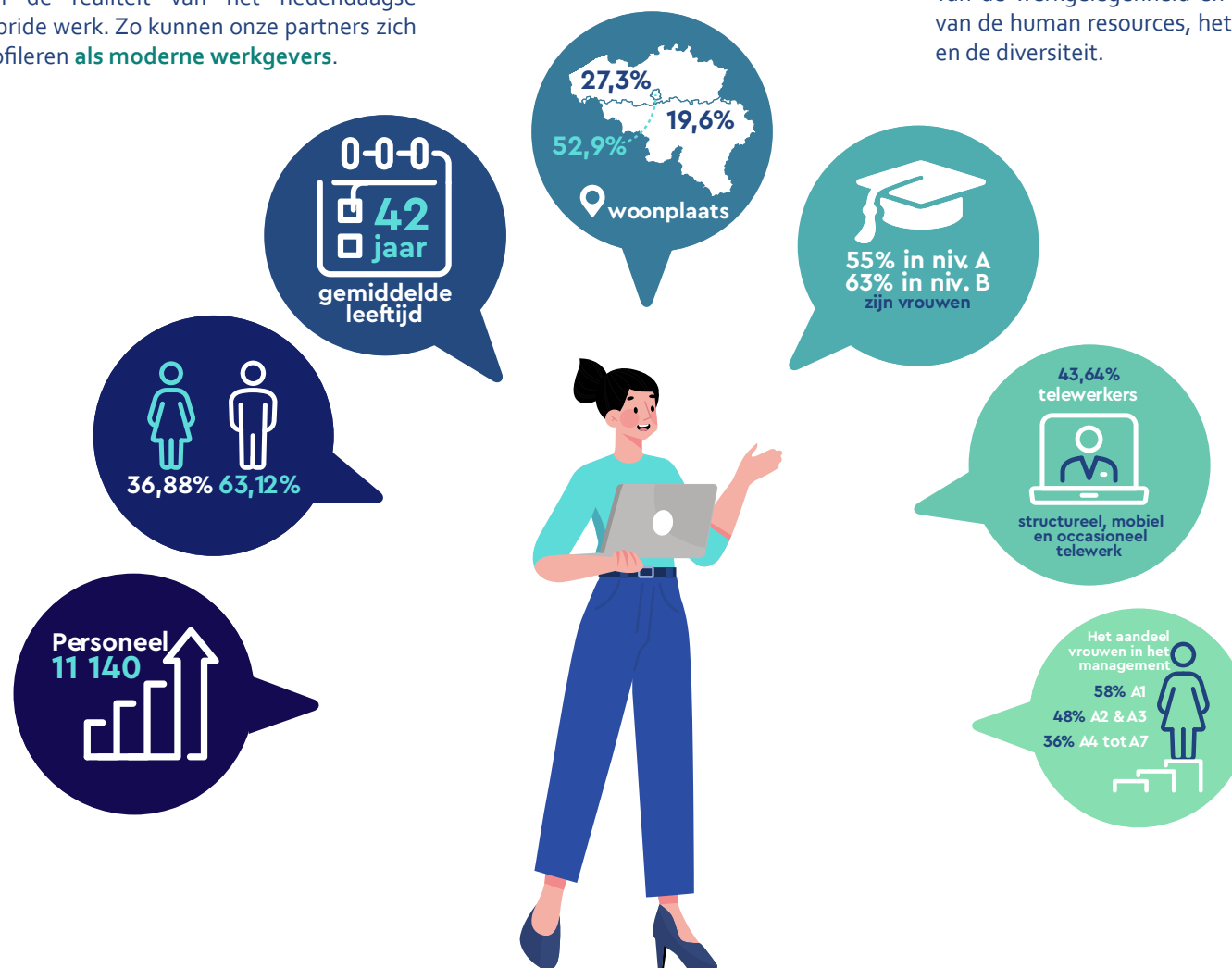
De relevante generieke digitale vaardigheden zijn **nu opgenomen in het gewestelijk woordenboek van de competenties** en de competentieprofielen van het Brussels Gewest.

Dit maakt het mogelijk om per niveau en per competentiegroep te bepalen welke generieke digitale basiscompetenties nodig zijn. talent.brussels biedt de gewestelijke instellingen **een systeem voor het beheer van de competenties** dat is aangepast aan de realiteit van het hedendaagse hybride werk. Zo kunnen onze partners zich profileren **als moderne werkgevers**.

De identiteitskaart van de Brusselse ambtenaar met talentAnalytics.brussels

Elk jaar publiceert talent.brussels het verslag **talentAnalytics.brussels**, dat een gedetailleerd beeld geeft van de samenstelling en de trends binnen het Brusselse openbaar ambt.

Deze jaarlijkse analyse geeft **een vrij nauwkeurig beeld van het Brusselse gewestelijke personeelsbestand**, op basis van een aantal belangrijke thema's, zoals de sociodemografische gegevens, de opvolging van de werkgelegenheid en de monitoring van de human resources, het ziekteverzuim en de diversiteit.



STRATEGISCHE DOELSTELLING 5

“Ondersteuning voor managers ontwikkelen”



In een oogopslag

Legende

- ✓ : Uitvoerd
- ↻ : In uitvoering
- ✗ : Moet beginnen

2020 2021 2022 2023 ...

5.1 Ontwikkelen van een **onthaal- en begeleidingstraject** voor hoge ambtenaren

Deadline : 2022 & doorlopend



5.2 Opzetten van een jaarlijks **seminarie « openbaar ambt »** voor hoge ambtenaren

Deadline : 2021 & doorlopend



5.3 Een meetinstrument voor de **betrokkenheid/tevredenheid** ontwikkelen

Deadline : 2023



Enkele kernverwezenlijkingen

Onboarding van leidinggevende ambtenaren

Het ondersteunen van de topmanagers bij het uitvoeren van hun mandaat is een essentieel element om de strategische resultaten van het Gewest te helpen bereiken. Tegen deze achtergrond werden een enquête en diepgaande gesprekken gehouden met de Brusselse gewestelijke mandaathouders om hun ervaringen en behoeften te peilen wat betreft het onboarding- en ondersteuningsproces.

Lancering van het gewestelijke netwerk van de topmanagers

talent.brussels heeft het initiatief genomen voor de eerste bijeenkomst van het gewestelijke netwerk van de mandaathouders van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Dat project is van essentieel belang voor talent.brussels, omdat het tot doel heeft samenwerking,

opleiding en innovatie binnen het Gewest aan te moedigen.

Bijna veertig mandaathouders namen deel aan het startevenement. Deze eerste editie was gericht op het actuele thema « Digital Management ».

Het evenement werd afgesloten met een netwerksessie om de samenwerking en kennisuitwisseling tussen de leidinggevendenden van de verschillende publieke organisaties in het Brussels Gewest aan te moedigen.



STRATEGISCHE DOELSTELLING 6

“ De bestendinging
van de structuur
van talent.brussels
waarborgen ”



In een oogopslag

Legende

- ✓ : Uitvoerd
- ↻ : In uitvoering
- ✗ : Moet beginnen

2020 2021 2022 2023 ...

6.1 Opzetten van een geïntegreerde coördinatie binnen talent.brussels



Deadline : 2020 & doorlopend

6.2 Opstellen van een strategisch plan inzake human resources dat aansluit bij het strategisch plan van talent.brussels



Deadline : 2020 & doorlopend

6.3 Ontwikkeling van een ICT-strategie in lijn met het strategisch plan van talent.brussels



Deadline : 2020 & doorlopend

6.4 Implementatie van een « interne klantgerichte » benadering door elke twee jaar een tevredenheidsenquête te houden



Deadline : 2021 & doorlopend



Enkele kernverwezenlijkingen

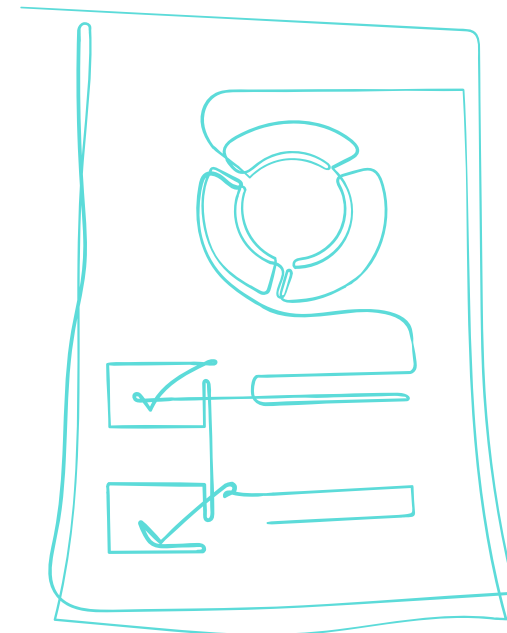
talent.brussels verhuist: Talent loves Iris Tower 2.0

Als gevolg van onvoorziene gebeurtenissen in het gebouw van talent.brussels aan de Emile Jacqmainlaan in Brussel zijn de kantoren van talent.brussels verhuisd naar de Iris Tower, Sint-Lazarusplein, 1210 Brussel. Sinds midden maart 2023 is talent.brussels gevestigd op **de 11e verdieping van de Iris Tower**.

Deze verhuizing op zeer korte termijn werd **gecoördineerd door het beheerteam en uitgevoerd dankzij de teams IT en Facilities**. Dankzij deze verhuizing kan talent.brussels deelnemen aan de OPTIris-operatie om gewestelijke diensten te groeperen en zo **de kosten te rationaliseren**.

Digitale rapportage

Alle rapportages voor 2023 zijn **elk kwartaal** door de directies ingevoerd in **het Athena-platform**. De beheercontrolecyclus werd binnen de deadlines en in overeenstemming met de ontvangen instructies nageleefd.



Personeelsplan

In 2023 heeft talent.brussels zich verder ontwikkeld. **88% van de geplande jobs in het in 2022 goedgekeurde personeelsplan is ingevuld.** Deze snelle groei van het personeelsbestand zorgde voor een zware werklast voor de teams Human Resources, Rekrutering en Interne ondersteuning.

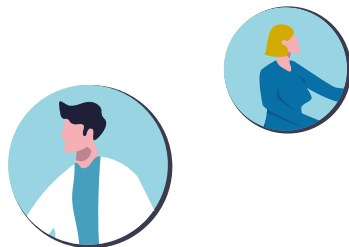
Tegelijkertijd met deze grote uitbreiding werkt talent.brussels hard aan het behoud van nieuw en bestaand talent in een arbeidsmarkt die drastisch is veranderd en zeer competitief is geworden.

“

88%

van de geplande jobs
in 2022 is ingevuld

”



Versterkte interne communicatie

Ongeveer **114 nieuwsberichten** (de helft in het Nederlands en de andere helft in het Frans) werden in 2023 gepubliceerd op het intranet en verspreid via Teams.

Onderwerpen die aan bod kwamen, waren onder andere verhuizing, veiligheid, tips voor welzijn op de werkplek, personeelsinformatie inclusief maandelijkse nieuwsberichten over personeelsbewegingen, praktische werkinformatie, diverse teambuildingactiviteiten, bewustmaking over onderwerpen zoals diversiteit, opleidingen, enz.

Elke directie organiseerde een « **Talent Minute** » om de medewerkers te informeren over een specifiek onderwerp. Deze presentaties werden voorafgegaan door **een netwerklunch**.

Elke directie organiseerde tijdens de middagpauze een optionele informele activiteit om de teamgeest aan te wakkeren (culturele quiz, escape game, picknick in een park, enz.).

Andere **teamspirit-evenementen** waren een groot succes bij het personeel (Nieuwjaar, teambuilding, Sinterklaas, eindejaarsreceptie, enz.). Het lijkt geen twijfel dat al deze evenementen de teams hebben samengebracht, **de banden tussen collega's hebben versterkt** en de meerwaarde van de aanwezigheid op kantoor hebben hersteld.



“
114
nieuws gepubliceerd
op het intranet
”



Enquête rond tevredenheid en betrokkenheid

Tevredenheid en betrokkenheid zijn belangrijk voor talent.brussels. Een positieve werkervaring **draagt bij tot het welzijn, verlaagt het absentieïsme en het personeelsverloop, versterkt het imago van de werkgever en heeft een positief effect op de kwaliteit van de dienstverlening.** Deze kwalitatieve begrippen zijn multifactorieel en essentieel om te begrijpen in tal van processen: levenskwaliteit op het werk (QWL - Quality of work life), ontwikkeling van het welzijn, de ervaring van medewerkers, de optimalisering van dienstverlening, enz.

Met dit in het achterhoofd heeft talent.brussels **de eerste gewestelijke enquête over de tevredenheid en betrokkenheid van het personeel** gelanceerd, waaraan **522 personen van tien verschillende gewestelijke overheidsorganisaties** hebben deelgenomen. Elke organisatie heeft **een individueel verslag met haar eigen tevredenheidsscores ontvangen** en er werd aanvullend onderzoek gedaan naar de gemeenschappelijke kenmerken van de groepen die speciale aandacht nodig hadden.

Op basis van deze enquête heeft talent.brussels **aanbevelingen gedaan om de loopbaanontwikkelingsmogelijkheden** binnen de Brusselse instellingen te verbeteren:

- **De informatie beter beschikbaar maken** om een transparant beoordelings- en bevorderingsproces te vergemakkelijken;
- **Een mentorprogramma opzetten** om de medewerkers meer inzicht te geven in de functies die ze willen vervullen;
- **Carrièredagen organiseren** met vertegenwoordigers van alle Brusselse instellingen om een duidelijker beeld te geven van de interne mobiliteitsmogelijkheden;
- **het project Be The Change** benutten om de ontwikkeling van de competenties van de Brusselse ambtenaren te ondersteunen;
- **teamprojecten tussen departementen** en gezamenlijke opleidings- en ontwikkelingsprogramma's ontwikkelen om de relaties en het wederzijdse begrip te versterken;
- de visie en de doelstellingen van elke organisatie **duidelijk en coherent meedelen**;
- **medewerkers betrekken bij het besluitvormingsproces** om hun tevredenheid en betrokkenheid te bevorderen;
- **anonieme feedbackkanalen tot stand brengen** waarmee medewerkers feedback kunnen geven aan de directie.

“ **522**  **personen ondervraagd voor dit eerste regionale onderzoek** ”

talent.brussels is van plan om deze enquête om de twee jaar uit te voeren om de steekproefgrootte te vergroten, om zo een betere vertegenwoordiging van elke organisatie en van alle niveaus te bereiken. Dit zal het mogelijk maken om trends en veranderingen in de tijd op te volgen, om de tevredenheid van de ambtenaren in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te helpen verhogen.



STRATEGISCHE DOELSTELLING 7

“ Letten op het effect van kansengelijkheid en diversiteit op de opdrachten ”



In een oogopslag

2020 2021 2022 2023 ...

Legende

- ✓ : Uitvoerd
- ↻ : In uitvoering
- ✗ : Moet beginnen

7.1 Kansengelijkheid integreren in alle operationele doelstellingen van de beleidsnota en de beleidsbrief



Deadline : 2022

7.2 De regelgeving inzake diversiteit en de diversiteitplannen van de instellingen evalueren om aanbevelingen te doen aan de minister van Ambtenarenzaken



Deadline : 2021

7.3 Onze doelgroepen bewustmaken van diversiteit en gelijke kansen



Deadline : doorlopend



Enkele kernverwezenlijkingen

talent.brussels werkt mee aan **verschillende gewestelijke en federale actieplannen** inzake diversiteit en volgt ze op:



Brussels LGBTQIA+-inclusieplan



Gewestelijk actieplan gendermainstreaming



Brussels plan ter bestrijding van geweld tegen vrouwen



Gewestelijk actieplan tegen racisme



Gewestelijk actieplan handstreaming

In 2023 heeft talent.brussels ook **een enquête opgezet om een beeld te krijgen van de publieke functies waaraan een uniform gekoppeld is, om kledingcodes op basis van gender te bannen** en zo de vrije keuze van het uniform te garanderen.

Het netwerk van diversiteitsmanagers, gecoördineerd door talent.brussels, bespreekt regelmatig hoe diversiteit het best kan worden geïntegreerd in de gewestelijke instellingen en verspreidt op basis van **de aanvragen informatie en goede praktijken** over de verschillende kwesties.

talent.brussels heeft de herziening van de ordonnantie van 2008 **ter bestrijding van discriminatie en ter bevordering van diversiteit** in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest opgestart en voortgezet.

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

Legende

- ✓ : Uitgevoerd
- ↻ : In uitvoering
- ✗ : Moet beginnen

2020 2021 2022 2023 ...

8.1 De dimensie «Respect voor de principes van de milieu- en energietransitie» integreren in de competentie «Respect tonen» van het gewestelijk competentie woordenboek



Deadline : 2020

8.2 Analyse van de mogelijkheden van een verhuizing naar een duurzaam gebouw



Deadline : 2020

8.3 Digitalisering van alle interne processen en stromen van talent.brussels



Deadline : 2021 & doorlopend

8.4 Integratie van de milieudimensie in het gewestelijk merk



Deadline : 2020

8.5 Bevordering van gewestelijke voordelen op het gebied van telewerk en zachte mobiliteit



Deadline : 2020 & doorlopend



Enkele kernverwezenlijkingen

talent.brussels blijft deze competentie, die in 2021 werd opgenomen in het woordenboek van de gewestelijke competenties, gebruiken in de verschillende hr-processen.

In de overheidsopdrachten geplaatst door talent.brussels werd rekening gehouden met **de milieudimensie** (aankoop van verbruiksproducten, onderhoudsproducten, mobiliteitsbudget, enz.).

talent.brussels : een verantwoordelijke werkgever

talent.brussels heeft **het Handvest duurzame IT ondertekend** en zet zich zo in voor een meer verantwoorde digitale aanpak.

Op die manier sluiten we ons aan bij **een netwerk van 600 organisaties** in zes verschillende Europese landen.

Dit handvest vat de verbintenissen samen die bedrijven, verenigingen, kmo's en publieke actoren aangaan met betrekking tot hun IT-diensten. Een van de concrete acties die we hebben ondernomen, is het uitvoeren van **een koolstofvoetafdruk om de milieu-impact** van ons computersysteem te meten.

De koolstofvoetafdruk van het computersysteem is een essentieel instrument om de hoeveelheid broeikasgassen te bepalen die door talent.brussels wordt uitgestoten en om gebieden te identificeren waar we het beter kunnen doen.

Na een uitgebreide analyse van onze activiteiten hebben we ontdekt dat onze belangrijkste bron van broeikasgasemissies afkomstig is **van de productie van onze kantooruitrusting (93%)**.

Om het milieu te helpen beschermen, is **het belangrijk om de levensduur van onze elektronische apparatuur te verlengen**.

Tot nu toe werden onze computers elke vier jaar automatisch vernieuwd, zelfs als ze perfect werkten. Sinds deze zomer **worden computers vervangen wanneer dat nodig is, in plaats van automatisch**. Dankzij deze actie kunnen we de hoeveelheid elektronisch afval die door talent.brussels wordt gegenereerd, **verminderen en ons verbruik van energie**, grondstoffen en water bij de productie van nieuwe apparatuur verlagen.



STRATEGISCHE DOELSTELLING 9

“ Bijdragen aan het beleid van het BHG rond internationale betrekkingen, Europese zaken en ontwikkelingssamenwerking ”



In een oogopslag

Legende

- ✓ : Uitgevoerd
- 🔄 : In uitvoering
- ✗ : Moet beginnen

2020 2021 2022 2023 ...

9.1 De richtlijnen omzetten inzake HR en openbaar ambt

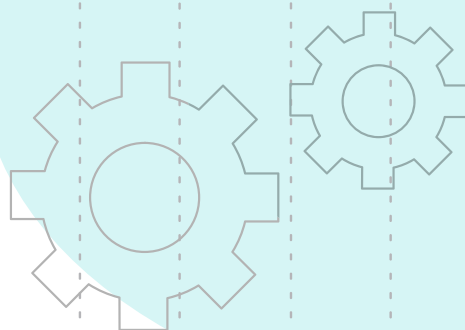


Deadline : 2022 & doorlopend

9.2 Advies verstrekken inzake HR en openbaar ambt



Deadline : 2022 & doorlopend





Enkele kernverwezenlijkingen ☰

Een van de belangrijkste verwezenlijkingen van dit jaar was **het netwerken op Europees niveau**, wat heeft geleid tot de verkenning van projectoproepen van de EU waarin we talent. brussels kunnen integreren.

De kandidaatstelling voor **de projectoproep DG Reform** laat de organisatie zien dat ze betrokken wil blijven bij belangrijke Europese initiatieven.

Deelname aan de door **EARLALL** georganiseerde werkgroepen en **integratie in het Policy Learning Platform-netwerk** waren waardevolle gelegenheden om goede praktijken en ervaringen uit te wisselen met andere Europese actoren.

Daarnaast heeft het doorgeven van informatie aan Europese instanties geholpen om **de communicatie te verbeteren en de zichtbaarheid van de organisatie op het Europese toneel** inzake het openbaar ambt te verhogen.

De coördinatie van de omzetting van Europese richtlijnen was een ander sterk punt van 2023, waarbij gezorgd werd voor **een doelmatige implementatie van de Europese reglementering** op nationaal en Brussels gewestelijk niveau.

De volgende belangrijke richtlijnen zijn omgezet in het gewestelijke openbaar ambt in 2023:

— **Richtlijn (EU) 2019/1937** van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 inzake de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden (klokkenluiders).

— **Richtlijn (EU) 2019/1158** van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende de balans tussen werk en privéleven voor ouders en verzorgers (mantelzorgers).

— Uit een analyse bleek dat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest a priori in orde was met de omzetting van **richtlijn (EU) 2019/1152** van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie.

STRATEGISCHE DOELSTELLING 10

“ Bijdragen aan het programma OPTIris ”



In een oogopslag

2020 2021 2022 2023 ...

10.1 Implementatie van de maatregelen waartoe in het kader van OPTiris zal worden besloten

Deadline : 2022 & doorlopend



Legende

- ✓ : Uitgevoerd
- 🔄 : In uitvoering
- ✗ : Moet beginnen



Enkele kernverwezenlijkingen

De nota over de hr-visie van het Gewest is opgesteld rekening houdend met de specifieke gewestelijke behoeften en uitdagingen. Deze visie maakt het mogelijk om **de strategische beleidsoriëntaties** te definiëren op het gebied van human resources management en de ontwikkeling van het menselijk kapitaal, in samenhang met de algemene doelstellingen van het Gewest.

De nota over de analyse van de loonmassa bood dan weer **een nauwkeurige diagnose van de huidige beloningssituatie binnen het Gewest**. Deze analyse stelde ons in staat om de sterke punten en de gebieden voor verbetering te identificeren op het gebied van beloningsstructuur, loonniveaus, sociale lasten, enz.

Deze twee nota's zijn naar alle betrokken stakeholders gestuurd. De lopende besprekingen zijn erop gericht om deze nota's af te ronden door er de feedback en de aanbevelingen van de verschillende betrokken actoren in op te nemen. Het is van essentieel belang dat deze documenten door alle belanghebbenden goed worden begrepen en geaccepteerd, zodat ze volledig kunnen worden geïmplementeerd en op efficiënte **wijze kunnen bijdragen aan de verbetering van het beheer van de human resources en van de loonmassa** binnen het Gewest.

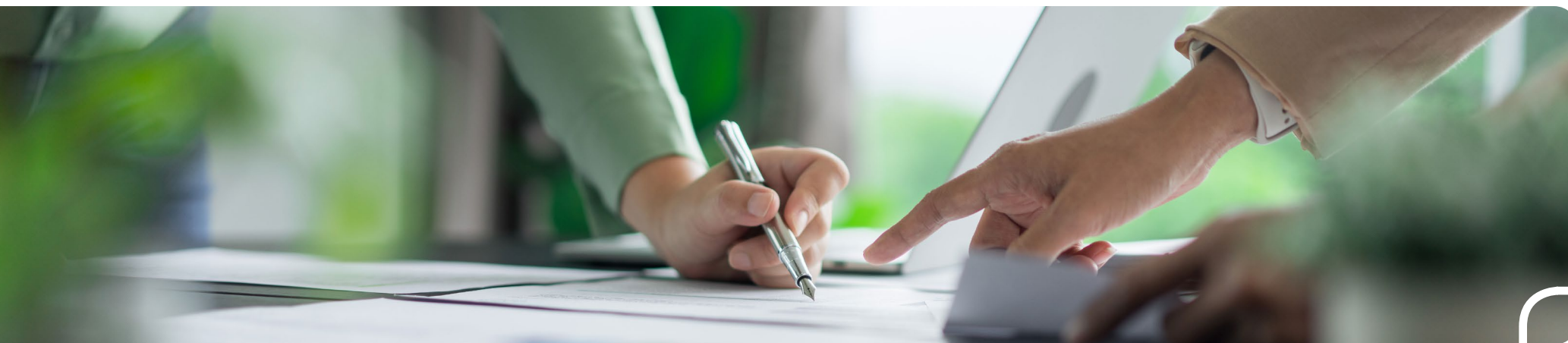
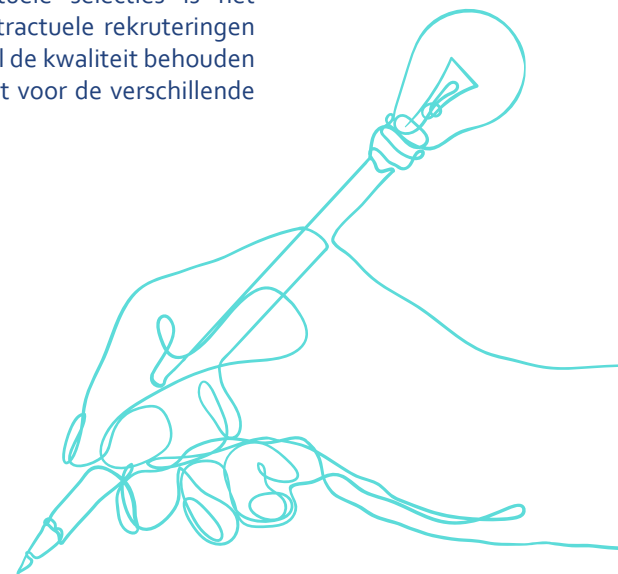
talent.brussels heeft in 2023 ook meegewerkt en bijdragen aan verschillende OPTIris-werkgroepen, met name: **OPTIris-rationalisering van het aankoopbeleid** (overheidsopdrachten), **OPTIris juridische diensten, diversiteit, communicatie en vertaling**.

talent.brussels is **de drijvende kracht achter de hr-werkgroep** en heeft niet alleen de hierboven beschreven visienota uitwerkt, maar heeft ook **het initiatief genomen voor projecten rond contractuele selecties en het gewestelijke leerplatform MyTalent Learning**.

Het doel van het project rond contractuele selecties is het harmoniseren en optimaliseren van de contractuele rekruteringen om de rekruteringskosten te verlagen, terwijl de kwaliteit behouden blijft en een deel van de administratieve last voor de verschillende partnerinstellingen wegvalt.

De implementatie van **MyTalent Learning** in de Brusselse organisaties beantwoordt aan de doelstelling van **een gemeenschappelijk gewestelijk opleidingsplatform**. MyTalent Learning helpt organisaties bij **het implementeren van een nieuwe manier om opleidings- en leerinitiatieven te beheren**.

Via het platform kunnen instellingen de vakoverschrijdende opleidingen van talent.brussels raadplegen en hun eigen opleidingen uploaden en beheren.



CONCLUSIE

Zoals de voortgangstabellen laten zien, zijn zo goed als **alle operationele doelstellingen bereikt**.

Sommige doelstellingen moeten voortaan **permanent worden nagestreefd**.

In vijfjaartijd heeft talent.brusselseengedaanteverwisseling ondergaan en zijn aanwezigheid op het Brusselse schaakbord versterkt.

De organisatie blijft samenwerken met haar partners om **meer en beter tegemoet** te komen aan hun behoeften en om voort te bouwen op haar talenten, haar hr-expertise en geïmplementeerde tools.

Eén ding is zeker: al onze verwezenlijkingen zijn het resultaat van extreem **getalenteerde teams!**



