



# Jaar verslag

---

# 20 24





# Inhoudsoverzicht

**03**  
**Édito**

**04**  
Het Brussels  
Hoofdstedelijk  
Gewest  
positioneren als  
aantrekkelijke  
werkgever

**14**  
Beyordering van  
de incubatie  
van talenten op  
gewestelijk niveau  
en daarbuiten

**18**  
Ontwikkelen  
van tools en  
diensten om alle  
stakeholders van  
talent.brussels te  
helpen

**24**  
Ontwikkelen van  
innovatieve open  
expertise op  
het gebied van  
ambtenarenzaken  
en integratie van  
GovTech-tools

**29**  
Ontwikkeling van  
ondersteuning van  
managers

**31**  
talent.brussels  
aansturen en  
de structuur  
bestendigen

**35**  
Letten op het  
effect van  
kansengelijkheid  
en diversiteit op  
de opdrachten

**38**  
Bijdragen aan de  
klimaatverbin-  
tenissen van het  
Gewest

**42**  
Bijdragen aan het  
beleid van het BHG  
rond internatio-  
nale betrekkingen,  
Europese zaken  
en ontwikkelings-  
samenwerking

**44**  
Een bijdrage  
leveren aan  
het OPTiris-  
programma

**47**  
**Conclusie**

# Edito

Beste lezers,

Het jaar 2024 werd gekenmerkt door een moratorium op aanwervingen, wat een grote impact had op onze activiteiten. Die periode was echter ook een gelegenheid om andere opdrachten en ontwikkelingen binnen talent.brussels te versterken.

talent.brussels staat immers voor meer dan enkel aanwerving. Onze administratie biedt ook juridische ondersteuning bij hr-kwesties, stimuleert de professionele ontwikkeling van de personeelsleden en promoot het Brussels Gewest als een aantrekkelijke werkgever.

Via ons loopbaancentrum moedigen we de professionele ontwikkeling van onze werknemers aan door toegang tot opleidingen te vergemakkelijken en doorstroom naar hogere functies te bevorderen via het MyTalent Learning-platform.

Tegelijkertijd stelt talentAnalytics.brussels ons in staat om te anticiperen op toekomstige personeelsbehoeften door trends op de arbeidsmarkt voor ambtenaren te analyseren. De onderzoeken en aanbevelingen van talentAnalytics.brussels helpen topmanagers en de overheid om weloverwogen, datagedreven beslissingen te nemen.

Tot slot werken we voortdurend aan de modernisering van hr-processen en de integratie van nieuwe technologieën. Het doel van het MyTalent-platform is om de statutaire aanwerving, opleidingen en evaluaties van het personeel van het gewest te centraliseren. Elke maand sluiten zich meer partners bij ons aan in dit avontuur.

Kortom, talent.brussels neemt een belangrijke plaats in binnen het hr-landschap van het Brussels openbaar ambt. Met onze inzet, expertise en innovatieve geest dragen we actief bij aan een dynamische en competitieve werkomgeving voor alle spelers in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

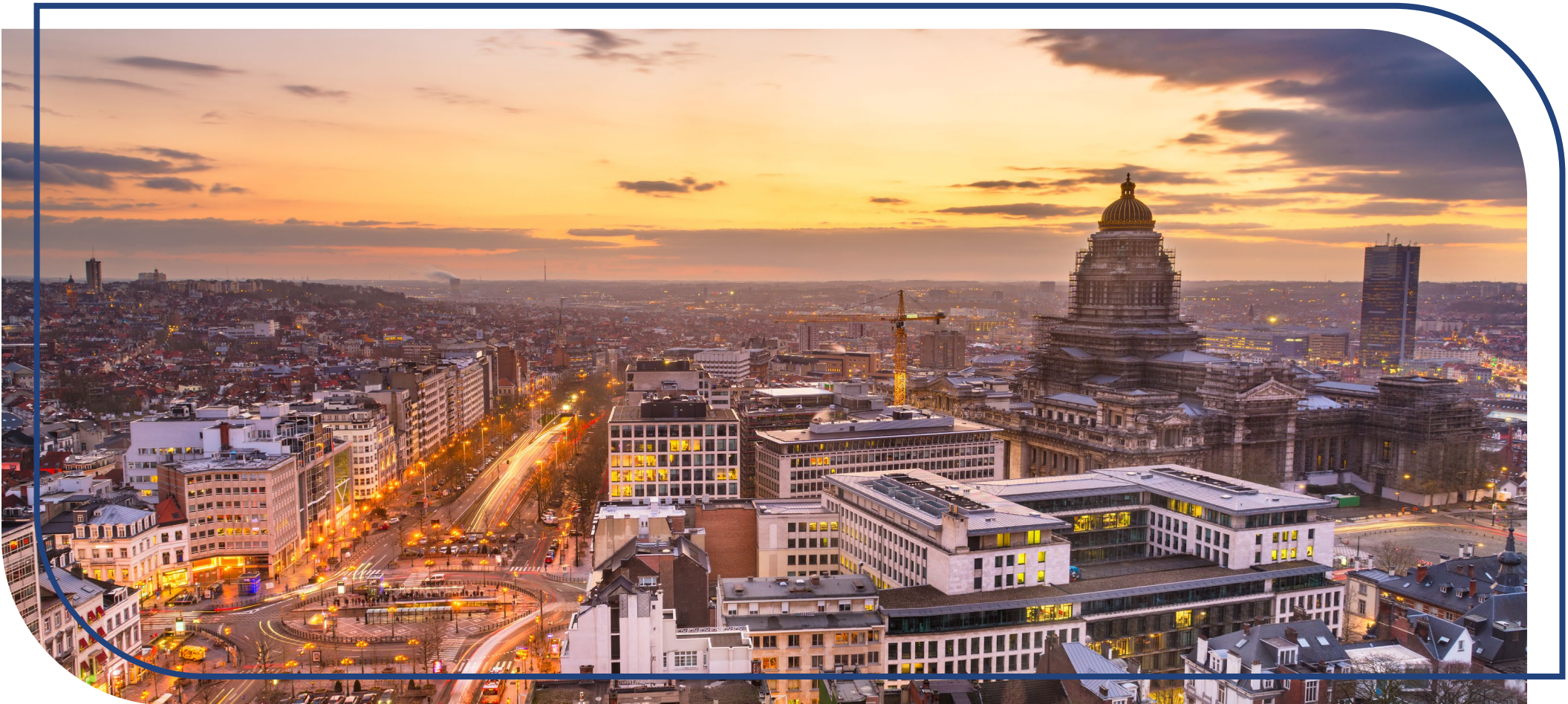
Dit jaarverslag presenteert de in 2024 behaalde resultaten, ingedeeld volgens onze strategische doelstellingen.

Veel leesplezier,

**Annelies Alloing**, Directrice Strategie & Organisatie

# Strategische doelstelling 1

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest positioneren als aantrekkelijke werkgever



# Enkele kernverwezenlijkingen

## Statutaire aanwerving in de context van het moratorium

Ondanks het moratorium dat de statutaire aanwervingen op het niveau van het Brussels Gewest heeft beperkt, zette talent.brussels in 2024 zijn kernopdracht voort door het behoud van essentiële diensten voor de burgers te garanderen. Zo zijn

we doorgeshaan met gerichte aanwerving voor kritieke operationele functies, in het bijzonder bij safe.brussels, waarmee we een directe bijdrage leveren aan het verbeteren van de veiligheid en het welzijn in het Brussels Gewest.

Daarnaast stonden we in voor de aanwerving van onmisbaar personeel voor de DBDMH, om de brandweer effectief te ondersteunen in haar cruciale missie om hulp en bijstand te verlenen aan de bevolking. Die aanwervingen behoorden tot de in het moratorium vastgelegde uitzonderingen, waardoor de continuïteit van de openbare diensten werd gewaarborgd.

Dankzij het reactievermogen en de professionaliteit van onze teams konden we 107 kandidaten succesvol aanwerven, geselecteerd uit de 6.350 ontvangen en verwerkte sollicitaties.

Zo heeft talent.brussels, zelfs in een context van grote beperkingen, actief bijgedragen aan het garanderen van de continuïteit van de aanwerving die het Brussels Gewest nodig heeft.



# Een evoluerende methodologie voor statutaire aanwerving

In 2024 maakten we gebruik van deze enigszins ongewone context, die onze aanwervingsactiviteiten sterk beperkte, om de methodologie van onze selectieprocedures te verbeteren en ze efficiënter en transparanter te maken.

## De kwaliteitscontrole van statutaire selectieprocedures

In 2024 voerde werkenvoor.be twee audits uit om de correcte toepassing van het samenwerkingsprotocol tussen werkenvoor.be en talent.brussels te controleren. In dat kader werden een aantal projecten uitgevoerd over uiteenlopende onderwerpen, waaronder klachtenbeheer, deontologie, kwaliteitscontrole, het opzetten en afnemen van computertesten en het opleiden van operationele teams. Dankzij het werk van onze teams is het protocol met nog een jaar verlengd.

In nauwe samenwerking met werkenvoor.be werd een nieuw kwaliteitscontrolerooster voor statutaire procedures opgesteld. Dankzij dat initiatief kunnen we voortdurend controleren of onze procedures wettelijk en methodologisch in orde zijn.

Elk lid van het team ontvangt regelmatig een individueel beoordelingsverslag over de kwaliteit van de gevolgde procedures, samen met aanbevelingen voor verbeterpunten. Ook vinden er op regelmatige tijdstippen groepsfeedbacksessies plaats. Dankzij die controles kunnen we onze teams continu blijven verbeteren, met als doel een kwalitatief

hoogwaardige, juridisch verantwoorde, transparante en consistente dienst te kunnen bieden aan al onze gewestelijke partners en aan de alle kandidaten.

## Een geconsolideerd en bijgewerkt methodologisch kader

Als onderdeel van een werkgroep over 'Profiling' en op basis van de ervaringen uit 2022 en 2023 is het methodologische kader van talent.brussels bijgewerkt om het flexibeler te maken.

Met die actualisering konden we de essentiële wettelijke regels en de minimale methodologische regels die moeten worden nageleefd herbevestigen, om kwalitatief hoogstaande en voorspellende statutaire selecties te garanderen, terwijl we tegelijkertijd bepaalde regels flexibeler hebben gemaakt om beter te kunnen inspelen op verzoeken van partners.

Die herziening omvatte ook de ontwikkeling van acht thematische opleidingsmodules en het maken van nieuwe documentatie voor onze teams en onze gewestelijke partners.



## Het mentorschap in de aanwervingsteams

talent.brussels heeft een systeem van mentorschap ingevoerd voor zijn recruiters, met een specifiek opleidingstraject voor mentors en een duidelijke structuur, om een efficiënte begeleiding van nieuwe aanwervingsconsulenten en -assistenten te garanderen.

Op termijn zal dit project naar alle partners van talent.brussels kunnen worden uitgebreid.



## Een casusbibliotheek: een gebruikt hulpmiddel bij selectieprocedures

talent.brussels ontwikkelde een casusbibliotheek met praktijkvoorbeelden uit de selectieprocedures. Die tool is bedoeld om de kwaliteit van de selecties te verbeteren met gecentraliseerde documentatie en gedeelde feedback.

Het is een ware bron van inspiratie en methodologisch advies voor onze selectieconsulenten en aanwervingpartners. De bibliotheek is operationeel sinds juni 2024 en wordt voortdurend bijgewerkt en aangevuld met nieuwe casussen.

## Vereenvoudiging en consolidatie van ons computertestportfolio

De computertestportfolio is vereenvoudigd, waarbij bepaalde testen geleidelijk werden afgeschaft om de beschikbare tools en de gebruikte budgetten te stroomlijnen.

Om onze werkwijze te optimaliseren, zijn onze leveranciers geïntegreerd in ons aanwervingsplatform MyTalent en is hun aanbod afgestemd op ons gewestelijk competentiewoordenboek.



# De aanwerving van mandaathouders

Ondanks het moratorium op aanwervingen, dat ook van toepassing is op hogere ambtenaren, vonden er in 2024 5 aanwervingen van mandaathouders plaats.

Die periode bood ook de gelegenheid om aan andere aspecten te werken, zoals de digitalisering van het proces, de evolutie van de evaluatie en de actualisering van de leden van de selectiecomités.



## Een nieuwe fase in de digitalisering van aanwerving en beoordeling van mandaathouders

Als onderdeel van het project om de aanwerving te digitaliseren en centraliseren, heeft talent.brussels de procedures voor het selecteren van mandaathouders geïntegreerd in het MyTalent Recruitment-platform.

Die verandering betekent dat de volledige selectieprocedure van kandidaten voor mandaatprocedures nu digitaal verloopt.

Van de sollicitatie tot de uiteindelijke resultaten, via tussentijdse communicatie, alles is gecentraliseerd binnen het platform.

Zo hoeven er geen aangetekende brieven meer te worden verstuurd en kunnen kandidaten de voortgang van hun kandidatuur in realtime opvolgen.

## Actualisering van leden van selectiecomités bij de evaluatie van mandaathouders

Tegelijkertijd heeft talent.brussels de database van comitéleden voor de mandaatprocedures bijgewerkt.

Inactieve leden zijn vervangen door nieuwe juryleden.

Het selectiecomité speelt een cruciale rol bij de evaluatie van kandidaten voor vacante mandaten.

Het werkt volledig onafhankelijk en objectief, ondersteund door de juridische expertise van talent.brussels, dat ervoor zorgt dat de procedures wettelijk in orde zijn.



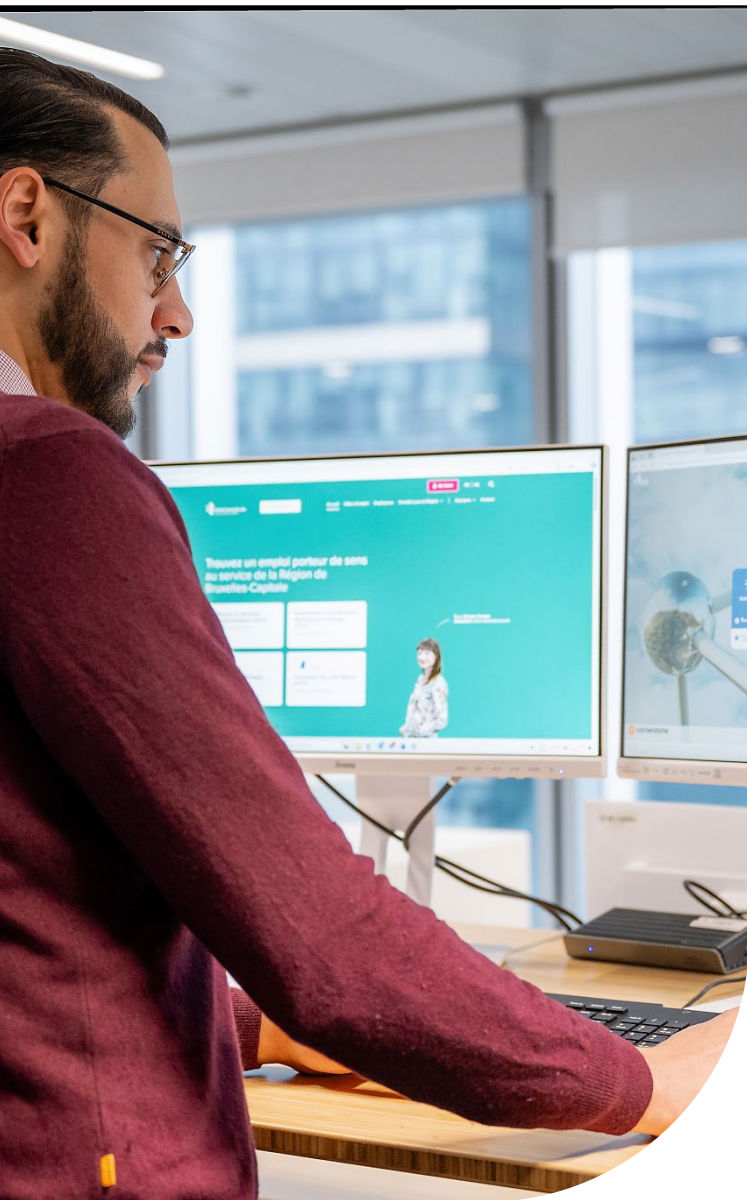
## Evolutie van het evaluatieproces voor mandaathouders

In 2024 veranderde ook het evaluatieproces voor mandaathouders.

In overeenstemming met de wijzigingen aan het statuut, wordt nu een extern bedrijf aangesteld dat een verslag opstelt over het werk van de geëvalueerde mandaathouder.

talent.brussels coördineerde de invoering van deze wijziging om de objectiviteit van de beslissingen van de evaluatiecommissie te versterken.

# De gewestelijke employer branding

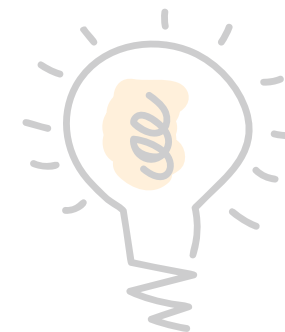


## Strategie "gewestelijke employer branding"

2024 stond in het teken van de ontwikkeling van een nieuwe strategie voor employer branding (nog in ontwikkeling) met de ambitie om een sterk, gemeenschappelijk verhaal te vertellen dat het Brussels Gewest als werkgever een herkenbaar gezicht geeft, het voor talenten eenvoudiger maakt om zich met onze organisatie te identificeren en hen aanmoedigt om bij ons te komen werken.

Dat werk wordt uitgevoerd in nauwe samenwerking met onze gewestelijke partners. We brachten ze samen om dit grote project officieel te lanceren. De lanceringsworkshop bood de gelegenheid om de ambities en doelstellingen van deze nieuwe aanpak voor te stellen, die tot doel heeft het Brussels Gewest te positioneren als een uitgelezen werkgever, zich te onderscheiden op de arbeidsmarkt en huidige werknemers te behouden.

Als onderdeel van die gewestelijke employer brandingstrategie bouwen we een database open organiseren we workshops en brainstormsessies met onze partners. Tijdens de eerste workshop hebben we een gemeenschappelijke basis gelegd tussen de verschillende administraties. Dat vormt het startpunt om samen te gaan bepalen hoe we een verschil kunnen maken voor het talent van vandaag en morgen.



In de loop van de komende workshops en doorheen dit strategische traject zullen we de basis leggen voor onze Employer Value Proposition (EVP) en de strategische richting bepalen die we als werkgever willen volgen.

## "De job bij het Brussels Gewest": een nieuwe reeks video's door talent.brussels

«De jobs bij het Brussels Gewest» is een reeks videoclipps gecreëerd door talent.brussels, met als doel een concrete en dynamische visie te geven op de verschillende functies die binnen de Brusselse administraties worden uitgeoefend.

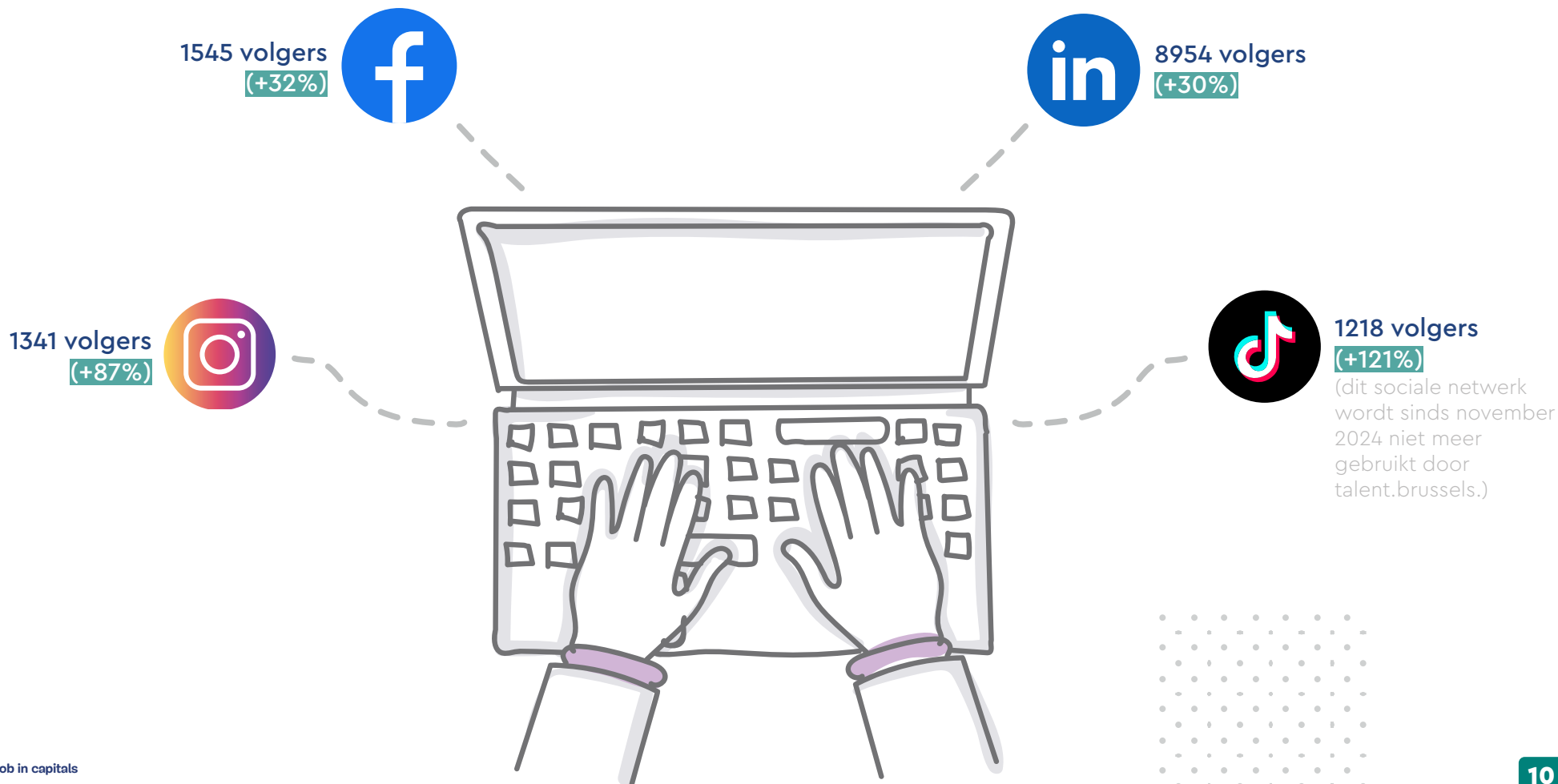
Het doel is om de diversiteit van het talent in de kijker te zetten, de verschillende competenties van onze werknemers te benadrukken en onze gewestelijke partners en de carrièremogelijkheden die het Brussels Hoofdstedelijk Gewest biedt, beter bekend te maken.

## Onze externe zichtbaarheid in 2024

Ondanks de context van het moratorium op aanwervingen, heeft talent.brussels zijn inspanningen voortgezet om zijn merkpositionering en -bekendheid te versterken en zijn positie in het gewestelijk hr-landschap te bevestigen.

Via (sociale) media, eigen kanalen zoals de website en deelname aan jobbeurzen zijn we proactief en strategisch aanwezig gebleven om jobs in de openbare sector te blijven promoten en de band met onze doelgroepen te blijven onderhouden.

### talent.brussels op de sociale netwerken:



## talent.brussels in de media:

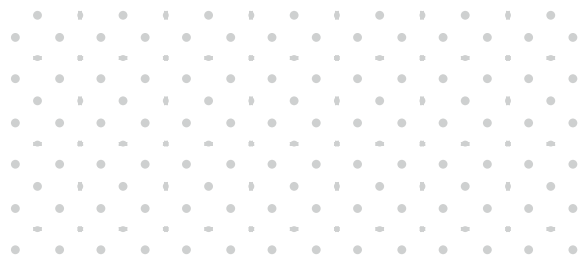
In 2024 zette talent.brussels zijn communicatiestrategie voort met een proactieve aanwezigheid in de media.

Twee persberichten werden gericht verspreid: het eerste, gewijd aan een veelzeggende studie van talent.brussels over uniformen binnen het Brussels openbaar ambt, gaf een overzicht van de situatie en leidde tot verschillende publicaties, vooral in de groep SudPresse.

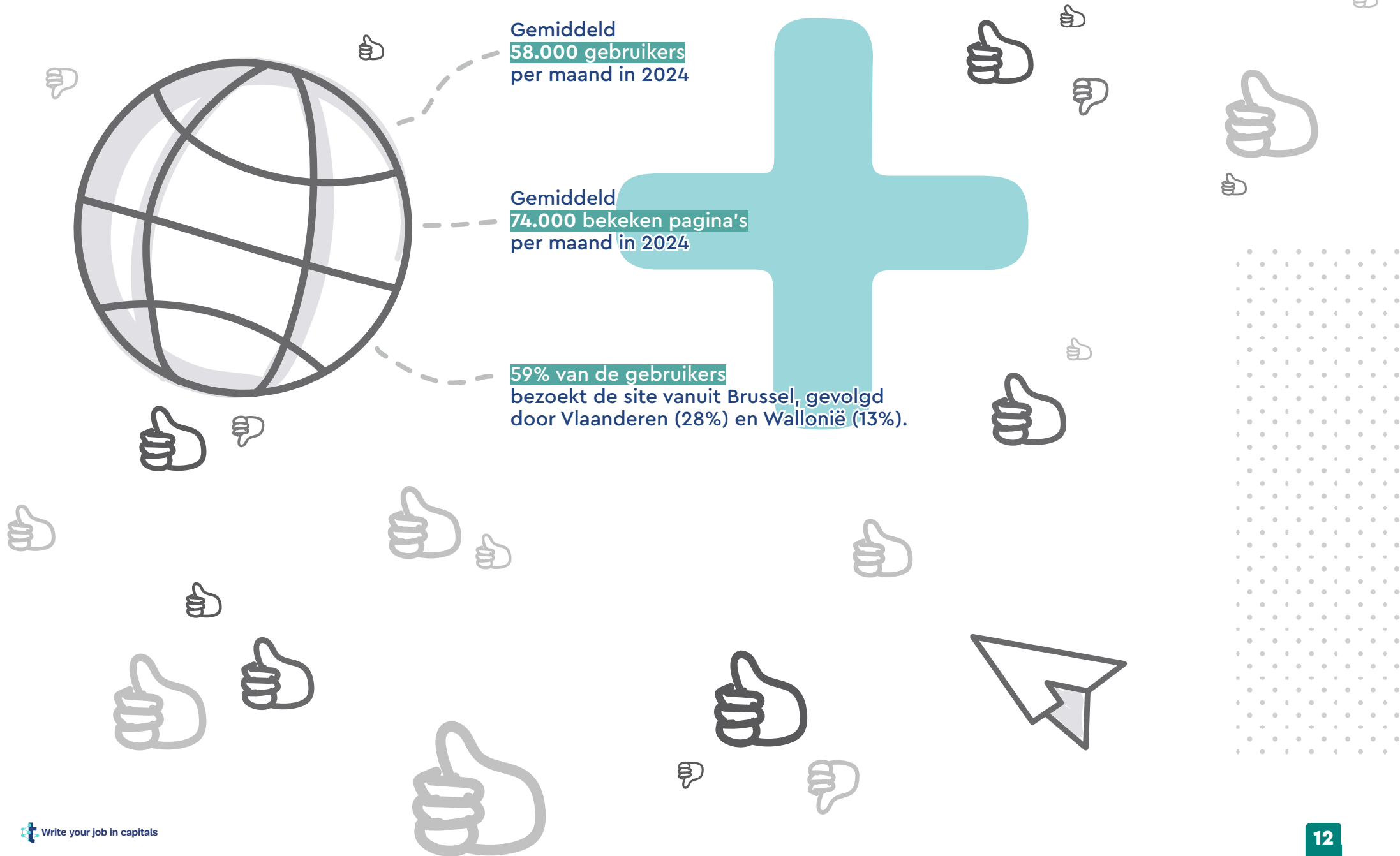
Het tweede persbericht focuste op de resultaten van ons talentAnalytics.brussels rapport en kreeg ruime aandacht in de media, met 11 publicaties in de belangrijkste Belgische nationale media.

In de context van het moratorium op aanwervingen hebben we bovendien onze aanpak aangepast en samen met Références en Jobat gewerkt aan een themadossier rond opleidingen.

Dankzij dat redactionele partnerschap konden we in plaats van aanwerving de aspecten van professionele ontwikkeling binnen het gewestelijk openbaar ambt belichten.



talent.brussels op het internet:





## Op jobbeurzen:

talent.brussels nam in 2024 deel aan twee jobbeurzen: Job Fair Brussels en Forum ON!.

Die twee jobbeurzen waren strategisch gekozen omdat ze gericht zijn op twee zeer verschillende doelgroepen, waardoor we twee complementaire benaderingen konden hanteren:

- **De tweetalige Job Fair Brussels**, georganiseerd in Brussel door Références en Jobat, bood de gelegenheid om een breed publiek te ontmoeten – zowel werkzoekenden als mensen die zich willen omscholen – en om het imago van het Gewest als een stabiele, zinvolle werkgever die toegankelijk is voor alle profielen te promoten.
- **Forum ON!**, dat de ULB in Brussel organiseerde, was een gelegenheid om te werken aan het werkgeversimago bij de jongere generatie, die vaak niet vertrouwd is met carrièremogelijkheden in de overheidssector. Dit is ook een strategisch publiek voor de generatievernieuwing van de administratie.

Ondanks het moratorium is het essentieel dat we het Brussels Gewest blijven positioneren als een aantrekkelijke werkgever en dat we rechtstreeks in contact blijven met het talent op de markt, hun verwachtingen blijven begrijpen en onze hr-strategie op langere termijn blijven voeden.

Met onze deelname aan die beurzen konden we meer zichtbaarheid geven aan het openbare ambt en aan alle Brusselse administraties. Daarnaast bood dit ook de kans om de diversiteit in jobs binnen het Gewest te tonen en eventuele vooroordelen over carrièrekansen bij het Gewest te doorbreken.

# Strategische doelstelling 2

Bevordering van de incubatie van talenten op gewestelijk niveau en daarbuiten



# Enkele kernverwezenlijkingen

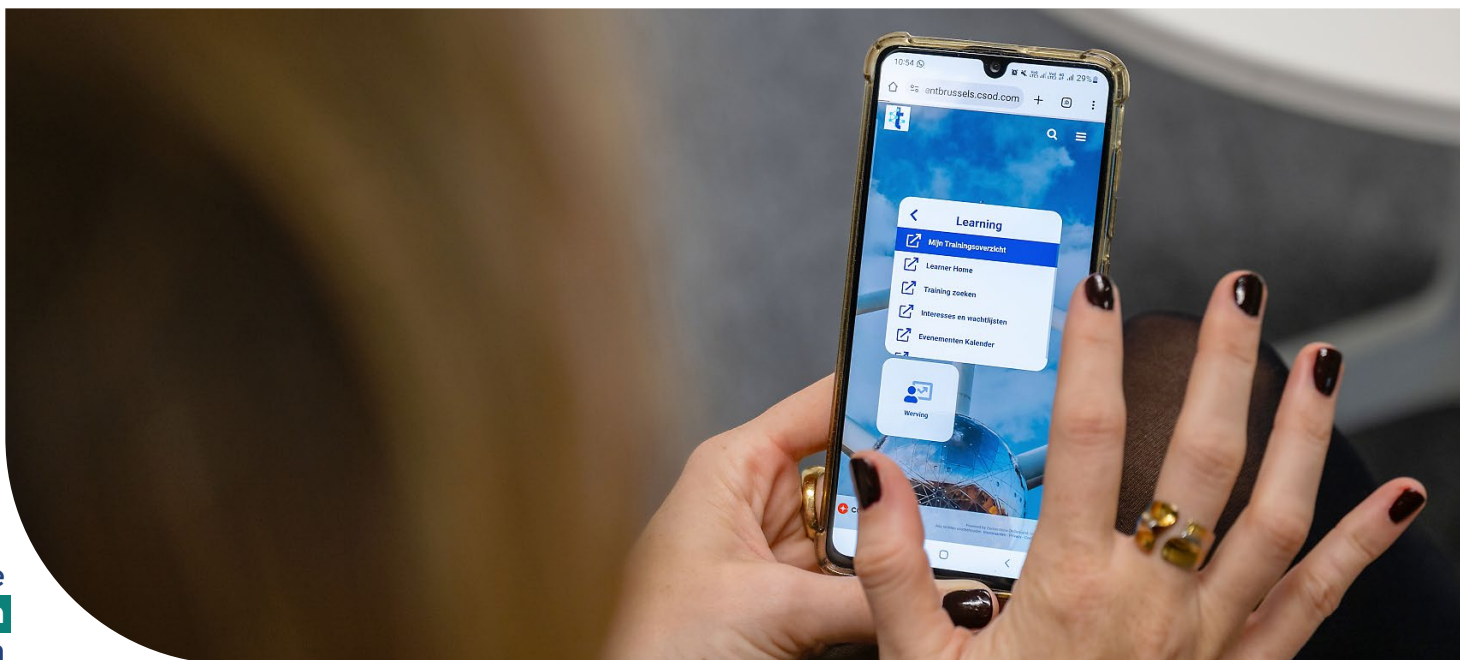
## MyTalent Learning: een gewestelijk opleidingsplatform

Ons gewestelijk opleidingsplatform, MyTalent Learning, is in 2024 ook aanzienlijk uitgebreid.

Dit jaar hebben vijf nieuwe instellingen zich bij het platform aangesloten. We streven naar een coöperatief bestuur, waarbij we al onze partners elk kwartaal samenbrengen om hun behoeften te bespreken, systeemontwikkelingen op elkaar af te stemmen en best practices te delen.

Op basis van die bijeenkomsten kunnen we ons gewestelijk opleidingsaanbod aanpassen:

- Via MyTalent Learning hebben we **een uitgebreid opleidingsprogramma** ontwikkeld om de competenties van onze werknemers op verschillende professionele gebieden te verbeteren. Het programma omvat modules zoals projectbeheer, communicatie en persoonlijke ontwikkeling.
- We hebben **een traject rond assertiviteit** ontwikkeld samen met urban.brussels, de cursussen van equal.brussels over discriminatie en seksistische en seksuele intimidatie geïntegreerd, modules voor klokkenluiders toegevoegd en een opleiding over duurzame IT opgezet.
- talent.brussels heeft zijn e-learningcompetenties versterkt en **inhoud op maat ontwikkeld** voor het Brussels Gewest, zoals 'Brusselse instellingen' en 'Evaluatie binnen het Gewest'. Die inhoud beantwoordt aan de specifieke en transversale behoeften van al onze partners en optimaliseert de efficiëntie en kennisdeling op gewestelijk niveau.



Met het gewestelijke opleidingsaanbod kunnen alle werknemers gebruik maken van kwaliteitsvolle opleidingen, op maat van hun behoeften en afgestemd op de strategische doelstellingen van het Brussels Gewest.

Door te investeren in opleiding en ontwikkeling van competenties helpen we een dynamische en aantrekkelijke werkomgeving te creëren die bevorderlijk is voor de professionele ontplooiing van onze werknemers.

Tot slot heeft talent.brussels 'Lunch & Learn'-evenementen gelanceerd voor zijn hr- en opleidingspartners.

Het doel van die uitwisselingsmomenten rond pedagogische thema's is om goede opleidingspraktijken in het hele Brussels Gewest te helpen identificeren.

In de eerste reeks, gewijd aan e-learning, kregen de deelnemers de kans om de tools en technieken te ontdekken die gedeeld en gebruikt worden door hun collega's in het Gewest.

## Enkele cijfers:



**14 gewestelijke instellingen** hebben toegang tot MyTalent Learning



**2.020 werknemers** hebben toegang tot MyTalent Learning



**5.888 opleidingen beschikbaar** (FR en NL samen en inclusief de micro-learnings)



## De intragewestelijke mobiliteit bevorderen

In 2024 diende talent.brussels een strategische visienota over intragewestelijke mobiliteit in bij de regering, die werd goedgekeurd.

In die nota worden een aantal ambitieuze acties uiteengezet om de intragewestelijke mobiliteitsprocedure te vernieuwen en te harmoniseren.

Om die visie werkelijkheid te laten worden, hebben we een nieuwe functie ontwikkeld in ons MyTalent-platform: MyTalent Recruitment Mobility.

Met die functie kunnen onze partners de intragewestelijke mobiliteitsprocedure digitaal en op een vereenvoudigde manier beheren, met gedeeltelijk geautomatiseerde processen (verzenden van e-mails, invoeren van resultaten enz.). Dit initiatief wil mobiliteit en loopbaanontwikkeling binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vergemakkelijken.

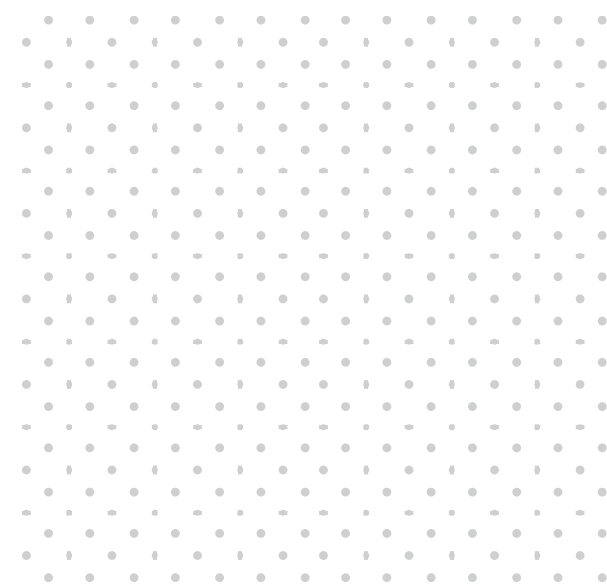


## talent.brussels op TOP100 Tools

We zijn ook doorgegaan met het valoriseren van onze expertise op federaal niveau.

Voor het derde jaar op rij nam talent.brussels deel aan het evenement TOP100 Tools gewijd aan opleiding en professionele ontwikkeling.

talent.brussels stelde er zijn e-learning creatietool Articulate 360 voor, waarmee educatieve content op een veelzijdige en flexibele manier kan worden gedigitaliseerd.



# Strategische doelstelling 3

Ontwikkelen van tools en diensten om alle stakeholders van talent.brussels te helpen



# Enkele kernverwezenlijkingen

## MyTalent Learning: een voortdurend evoluerend platform

2024 was een belangrijk jaar in de voortdurende ontwikkeling van ons MyTalent-platform.

Het platform werd gelanceerd in 2021 en werd ontwikkeld om gewestelijke soft hr-processen te centraliseren, harmoniseren en digitaliseren om het talentbeheer bij de overheid te optimaliseren en de kosten te stroomlijnen.

Sinds de opstart is het steeds groter geworden, met ondertussen drie modules: **Recruitment**, **Learning** en **Performance**.

Naast de lancering van MyTalent Performance, een module gericht op evaluatie en een belangrijke ontwikkeling voor 2024, zijn er nog andere functionaliteiten geïntroduceerd.

Het gaat onder meer om het mandatenbeheer, de intragewestelijke mobiliteit en de

gewestelijke onboarding, die de integratie van nieuwe personeelsleden vergemakkelijken.

Die evoluties maken deel uit van een langetermijnvisie om van MyTalent een allesomvattende, vlotte en intuïtieve tool te maken die beantwoordt aan de uiteenlopende behoeften op het vlak van soft hr-beheer van onze partners en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Dit jaar sloot safe.brussels zich aan bij de module 'Recruitment' van ons MyTalent-platform, dat een gecentraliseerde oplossing biedt voor het beheer van de volledige selectieprocedure van kandidaten voor vacatures.

Dat is een primeur, aangezien het platform tot nu toe uitsluitend werd gebruikt voor de statutaire functies van partners van talent.brussels.

safe.brussels gebruikt het nu ook voor haar contractuele aanwervingen, als onderdeel van een groot pilootproject dat nauwgezet wordt gecoördineerd door de talent.brussels teams.



# MyTalent Performance: een nieuwe tool om het evaluatieproces te optimaliseren en te digitaliseren

In het kader van zijn missie om het beheer van aanwervingen, competenties en personeelsontwikkeling te ondersteunen, heeft talent.brussels de module 'Performance' gelanceerd, de derde module van het MyTalent-platform.

MyTalent Performance werd ontwikkeld in samenwerking met Brussel Fiscaliteit en de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel (GOB) en optimaliseert de processen voor de evaluatie en het beheer van competenties door de volledige evaluatiecyclus van personeelsleden te centraliseren en te digitaliseren, wat een efficiënter en transparanter beheer mogelijk maakt.

De voordelen voor de hr-teams zijn onder meer geavanceerde mogelijkheden voor rapportering en analyse van competenties, wat het evaluatiebeheer eenvoudiger maakt en fouten tot een minimum beperkt.

De module 'Performance' kan in synergie met de module 'Learning' worden gebruikt om ontwikkelingsplannen te maken waarin opleiding is geïntegreerd. De implementatie wordt afgestemd op de specifieke behoeften van elke partner, met voortdurende ondersteuning na de implementatie.

De proeffase bij talent.brussels eindigde begin oktober 2024. De implementatie is nu aan de gang bij Brussel Fiscaliteit en visit.brussels en zal in 2025 voltooid zijn. Andere partners kunnen vanaf 2025 gebruikmaken van de module 'Performance'.



## Een juridische dienst voor onze partners

In 2024 heeft talent.brussels verschillende acties opgezet om een tweedelijns juridische dienst te verlenen aan de gewestelijke hr-directies.

We behandelden juridische dossiers door advies en aanbevelingen te geven aan de hr-diensten van onze partners.

Dankzij dat nauwgezette werk konden we precieze antwoorden bieden op maat van de noden van de hr-diensten en zo bijdragen aan een efficiënt hr-beheer binnen het gewest.

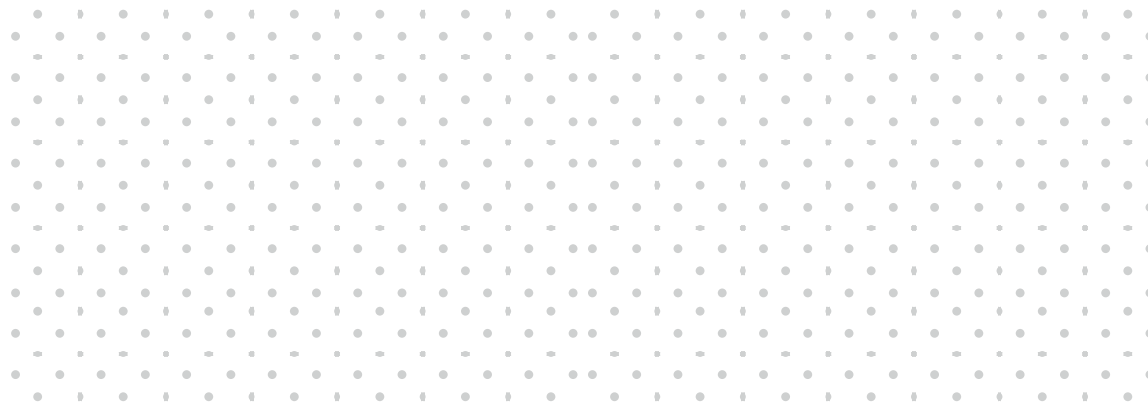
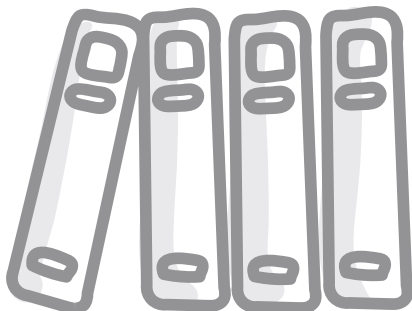
We hebben ook een **virtuele juridische bibliotheek** opgezet met juridische adviezen die het statuut interpreteren.

Die bibliotheek is toegankelijk voor alle hr-partners en vormt een waardevolle bron voor het raadplegen en interpreteren van juridische teksten.

Zo kunnen partners een eerste juridisch antwoord krijgen voordat ze, waar nodig, een gedetailleerder verzoek indienen bij de juridische dienst van talent.brussels.



In 2024 behandelden **onze teams 222 verzoeken om juridisch advies** van onze partners via de verschillende kanalen die hen ter beschikking staan.





## Gemeenschappelijke aankoop ten dienste van het gewest

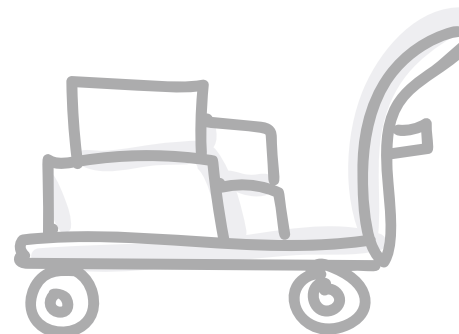
Met het oog op het bundelen en optimaliseren van de kosten heeft talent.brussels een raamovereenkomst gesloten in de vorm van een aankoopcentrale met een dienstverlener om **een collectieve hospitalisatieverzekering** aan te bieden aan actieve en gepensioneerde personeelsleden van de openbare diensten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en aan bepaalde leden van hun gezin.

Sinds 1 januari 2025 kunnen begunstigde instellingen toetreden tot deze opdracht.

Dit initiatief zorgt voor een gecentraliseerd en geoptimaliseerd beheer van de gezondheidsdekkingen. Zo worden de voordelen voor de personeelsleden versterkt en dragen zij tegelijk bij aan een gewestelijke dynamiek die streeft naar harmonisatie, efficiëntie en kostenoptimalisatie.

Daarnaast hebben we **de gewestelijke aankoopcentrale voor de levering van ergonomisch materiaal** voor gewestelijke telewerkers voortgezet.

Dat initiatief helpt de telewerkomstandigheden voor veel werknemers te verbeteren, waardoor hun welzijn en productiviteit toenemen.



## Proactieve communicatie met onze partners en de personeelsleden in het Brussels Gewest

In 2024 zette talent.brussels zijn inspanningen voort om de verspreiding van hr-informatie binnen het gewest te versterken en nauwe banden te onderhouden met zijn partners.



### Enkele cijfers:



#### 12 talent.connect verstuurd:

deze maandelijkse nieuwsbrief voor onze gewestelijke hr-partners deelt nuttige informatie over talentbeheer in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (wijzigingen in het statuut, juridische informatie, nieuwe beschikbare opleidingen enz.).



#### 41 informatieve mailings

verstuurd naar onze hr-partners, met juridisch en/of organisatorisch nieuws of wijzigingen.



#### Een nieuwe nieuwsbrief

in 2024 werd een nieuwe, maandelijkse carrièrenieuwsbrief gelanceerd: talent.move. De nieuwsbrief is bedoeld voor alle personeelsleden van het Gewest en bevat informatie die ze nodig kunnen hebben voor hun loopbaan: intragewestelijke mobiliteit, opleidingen, loopbaanadvies, inspirerende getuigenissen enz. In slechts twee maanden tijd had talent.move al bijna 450 abonnees aangetrokken.

# Strategische doelstelling 4

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



# Enkele kernverwezenlijkingen

## Een nieuwe versie van het statuut 4.0

talent.brussels heeft de nieuwe versie van het statuut afgerond volgens de vastgestelde planning.

Met die aanpassingen van de regels en procedures willen we een modern en effectief wettelijk kader verzekeren om te voldoen aan nieuwe wettelijke vereisten en de behoeften van het personeel.

In 2024 werden een aantal concrete wijzigingen aangebracht aan het statuut, zoals:

- De **herziening van de regels** voor mandaten.
- De **invoering van de resolutie** van het Brussels Parlement over **vervrouwelijking en verlof voor assistentiehonden**.
- De omzetting van **de Europese richtlijn over het minimumloon**.
- De invoering van **een scholingsclausule voor statutaire personeelsleden** die opleidingen willen volgen.

Tegelijkertijd heeft talent.brussels een reeks besluiten opgesteld om die wijzigen te versterken, waaronder:

- De oprichting van **een gegevensbank 'talentAnalytics.brussels'**.
- De invoering van **een intern kanaal voor klokkenluiders**.
- De oprichting van **een speciale sociale dienst**.





## De ordonnantie talentAnalytics.brussels

De ordonnantie talentAnalytics.brussels, die op 15 maart 2024 door het Parlement werd aangenomen en op 21 maart 2024 door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering werd afgekondigd, is het resultaat van het werk dat door talent.brussels werd geïnitieerd en gecoördineerd. Deze ordonnantie is van groot belang omdat ze regelt hoe de gegevens worden verzameld die de basis vormen voor de verschillende rapporten die talent.brussels aan de regering voorlegt, in het bijzonder 'talentAnalytics.brussels', het statistisch jaarverslag van talent.brussels over de tewerkstelling in het Brussels openbaar ambt.

Met dit rapport houden we de vinger aan de pols bij alle ontwikkelingen binnen het openbaar ambt en anticiperen op de toekomstige behoeften van de gewestelijke administraties, door bijzondere aandacht te schenken aan de optimalisatie van het talentbeheer. Met de ondersteuning van dit strategische project wil talent.brussels het gewest een wettelijk kader bieden voor een efficiënter en geïntegreerd gebruik van hr-gegevens. De belangrijkste veranderingen die in 2024 door deze ordonnantie werden ingevoerd, zijn:

- **Een groter toepassingsgebied**, dat nu verschillende gewestelijke overheidsinstanties omvat, waaronder de diensten van de Regering, de instellingen van openbaar nut, de paragewestelijke instellingen en de verenigingen zonder winstoogmerk die door de Regering zijn opgericht.
- **Naleving van de AVG.**
- **Nieuwe variabelen**, zoals handicap, verblijfsstatus of redenen voor aanwerving en/of vertrek.
- **Verzamelfrequentie.**

Naast deze veranderingen heeft talent.brussels een automatiseringsproject voor gegevensverzameling gelanceerd om het aanleveren van gegevens te vergemakkelijken, de werklast te verminderen, gegevens te standaardiseren voor een eerlijkere vergelijking en veilige hosting van gegevens aan te bieden.

# Het talentAnalytics.brussels verslag: de identiteitskaart van de Brusselse ambtenaar

Elk jaar publiceert talent.brussels het talentAnalytics.brussels verslag, dat een gedetailleerd beeld geeft van de samenstelling en de trends binnen het Brusselse openbaar ambt. Deze jaarlijkse analyse geeft een 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 op vlak van human resources en de diversiteit.

Het verslag 2024 over het jaar 2023 is [beschikbaar op de website van talent.brussels](#).

ONLINE

Het verslag over 2024 wordt voor 30 juni 2025 opgesteld en in de zomer van 2025 gepubliceerd.



## Dag van de Levenskwaliteit op het werk (LKW)

talent.brussels organiseerde de tweede editie van de Dag van de Levenskwaliteit op het werk (LKW), een belangrijk evenement voor professionals in het Brussels Gewest.

Deze editie was gewijd aan **veranderingsbeheer in de context van het verbeteren van de LKW**, met als doel het uitwisselen van best practices en het versterken van een cultuur van welzijn op het werk.

Naast presentaties door experts konden deelnemers meedoen aan interactieve activiteiten, zoals bedrijftheater, om strategieën voor veranderingsbeheer op een leuke manier aan te pakken.

De dag bood een uitstekende gelegenheid om de verschillende dimensies van LKW te verkennen, zowel binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest als daarbuiten.



## Opstellen van een gids voor een beleid inzake connectiviteitsbeheer in het Brussels Gewest

Sinds 1 april 2023 zijn werkgevers met meer dan 20 personeelsleden wettelijk verplicht om het recht op deconnectie te garanderen.

Om de gewestelijke administraties in dit proces te ondersteunen, heeft talent.brussels concrete aanbevelingen opgesteld, in de vorm van een gids, voor een beleid inzake connectiviteitsbeheer dat gericht is op het behouden van optimale prestaties met respect voor de balans tussen werk en privé.

Dit initiatief maakt deel uit van het LKW-project (Levenskwaliteit op het werk) en is gebaseerd op een onderzoek dat in 2022 werd uitgevoerd in samenwerking met KU Leuven.

De gids stelt maatregelen voor die aangepast zijn aan de realiteit uit het veld, zoals een verduidelijking van de bereikbaarheidsregels, de invoering van handvaten en gidsen, specifieke opleidingen en een regelmatige connectiviteitscheck.

Door deze aanbevelingen te delen met alle gewestelijke partners moedigt talent.brussels gewestelijke organisaties aan om hun aanpak en verwachtingen omtrent connectiviteit te herzien.

# Strategische doelstelling 5

## Ontwikkeling van ondersteuning van managers



## Gewestelijk netwerk van topmanagers

In september organiseerde talent.brussels de tweede bijeenkomst van het gewestelijk netwerk van topmanagers, gericht op het stimuleren van samenwerking en innovatie binnen het Brussels Gewest.

Dit netwerk, ondersteund door talent.brussels, biedt mandaathouders de gelegenheid elkaar te ontmoeten, ervaringen uit te wisselen en hun banden aan te halen om hun opdrachten succesvol uit te kunnen voeren.

Het thema van deze sessie, 'Beheersplan', werd gekozen om tegemoet te komen aan de specifieke behoeften van mandaathouders.

Tijdens de bijeenkomst bespraken we de geplande wijzigingen aan het besluit over de selectie en evaluatie van mandaathouders, gevolgd door een interactieve workshop over de template van het beheersplan. Drieënveertig mandaathouders schreven zich in voor het evenement.



## Het leiderschap van gewestelijke managers ondersteunen

Om de leidinggevende competenties binnen het Brussels openbaar ambt te versterken, organiseerde talent.brussels begin 2025 een inspirerend ontbijt rond het thema menselijk leiderschap.

De volledige organisatie van dit evenement vond plaats in 2024, als onderdeel van ons

engagement om de managers van het gewest te ondersteunen.

Het evenement, dat plaatsvond in het auditorium van Leefmilieu Brussel, bracht bijna 100 deelnemers samen. Ann Lenaerts, professor aan de ULB, was gastspreker op dit evenement en deelde de sleutels tot 'menselijk leiderschap'.

# Strategische doelstelling 6

talent.brussels aansturen en de structuur bestendigen



# Enkele kernverwezenlijkingen

## Herinrichting van de talent.brussels kantoren

In 2023 verhuisde talent.brussels naar de 11de verdieping van de Iris Tower vanwege problemen met het voormalige gebouw. Dit vereiste een snelle verhuus van het personeel en een tijdelijke inrichting.

In 2024 werd een intern project opgestart om de werkruimte aan te passen om beter te voldoen aan de behoeften van de werknemers.

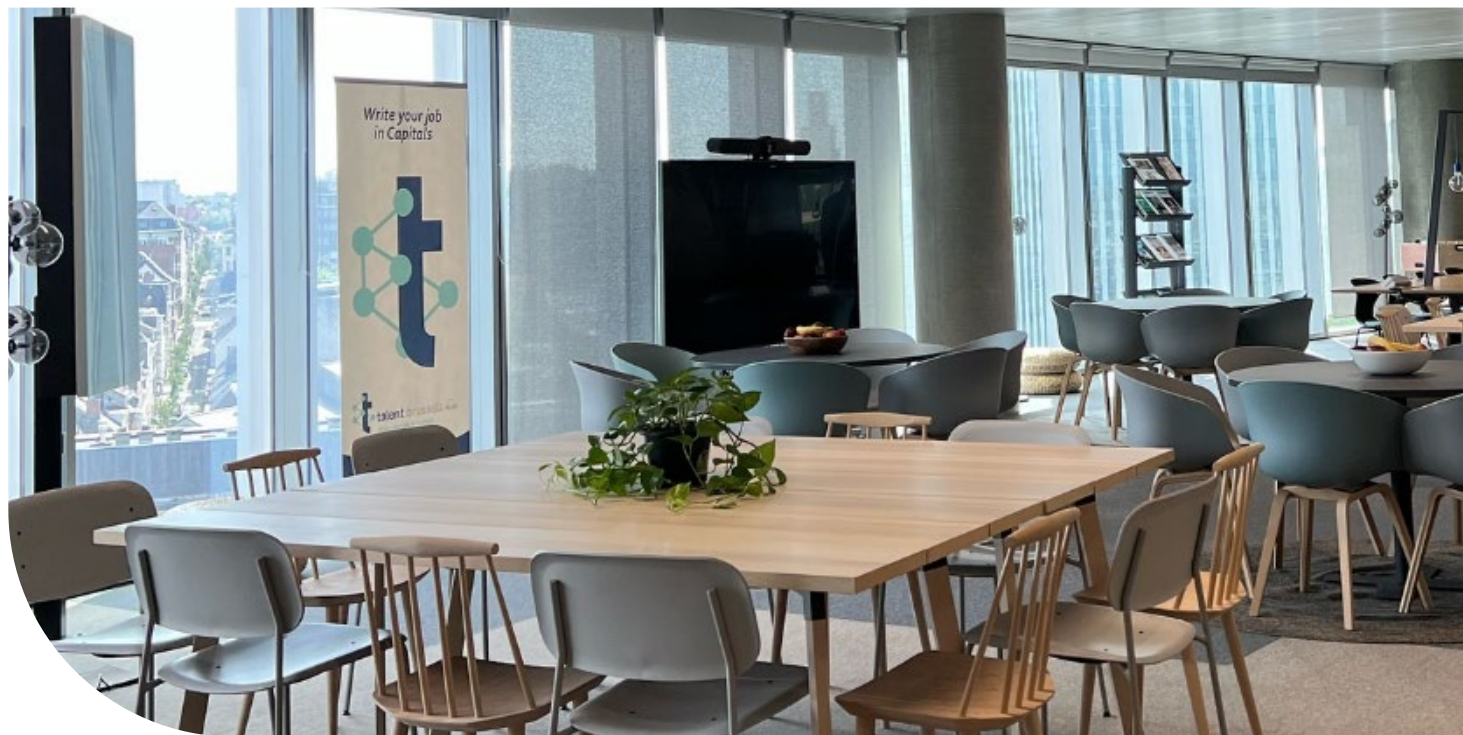
Met de herinrichting, gebaseerd op het concept van 'Activity Based Working', wilden we de arbeidsomgeving en het welzijn van iedereen verbeteren door flexibele ruimtes te creëren die aangepast zijn aan verschillende activiteiten.

De belangrijkste wijzigingen waren onder meer:

- De inrichting van **informele ruimtes**
- De toevoeging van **nieuwe geluidichte vergaderzalen**
- De plaatsing van **blikdichte bubbels** om vertrouwelijkheid te garanderen
- De **ergonomische inrichting** van de kantoren

Er zijn formele en informele ruimtes gecreëerd om samenwerking, concentratie en ontspanning te stimuleren.

Er is speciale aandacht besteed aan ergonomie, waaronder de plaatsing van zitstabureaus.



## Versterkte interne communicatie

Interne communicatie speelt een centrale rol in het leven van een organisatie.

Het helpt niet alleen om een klimaat van vertrouwen en betrokkenheid te creëren, maar zorgt er ook voor dat informatie efficiënt tussen teams stroomt.

Het lijdt geen twijfel dat al deze evenementen onze teams hebben samengebracht en de banden tussen collega's hebben versterkt, wat uiteindelijk bijdraagt aan de goede werking van onze administratie.



### Enkele cijfers:



**114 nieuwsberichten**  
gepubliceerd op het intranet



**7 informatiesessies**  
en workshops



**5 teamspirit evenementen**

## Strategisch re-integratieplan

In 2024 zette ons hr-team zijn inspanningen voort om het verzuim terug te dringen en het welzijn van de werknemers van talent.brussels te verbeteren met de ontwikkeling van een aangepast verzuimbeleid.

talent.brussels noteerde dankzij dit initiatief een daling van 3% in het tweede kwartaal en van 5,4% in het derde kwartaal 2024 ten opzichte van vorig jaar.

Het project is er ook op gericht om het welzijn van het personeel te verbeteren en hun re-integratie na een langdurige afwezigheid te vergemakkelijken. Om die dynamiek voort te zetten, zijn er een aantal acties gepland voor 2025.

## Digitale rapportage

Alle rapporten voor 2024 werden elk kwartaal door de directies ingevoerd in het gewestelijk platform Athéna, dat wordt gebruikt om de operationele en strategische doelstellingen van de organisatie op te volgen.

De beheercontrolecyclus werd binnen de deadlines en in overeenstemming met de ontvangen instructies nageleefd.

## Missie "Archivering" bij talent.brussels

In het licht van de opeenstapeling van papieren dossiers in de voormalige kantoren van talent.brussels werd in 2024 een archiveringsproject opgestart om de geproduceerde documenten

op een doordachte manier te sorteren en op te slaan.

Dit initiatief voldoet niet alleen aan de wettelijke verplichtingen, maar geeft ook een duidelijk beeld van wat er in het verleden is bereikt en waar momenteel aan wordt gewerkt.

Het draagt daarnaast bij aan een vlottere werking, door de snelle lokalisatie van informatie te vergemakkelijken en het algemene beheer van documentaire bronnen te optimaliseren.

talent.brussels was de eerste gewestelijke partner die door connect.memory (de archiefdienst van de GOB) werd ondersteund bij het uitvoeren van dit pilootproject, dat zelfs als voorbeeld werd gepresenteerd op het forum van gewestelijke archivarissen.



# Strategische doelstelling 7

Letten op het effect van kansengelijkheid en diversiteit op de opdrachten



# Enkele kernverwezenlijkingen

## Oprichting van het netwerk everyone.brussels

Vorig jaar lanceerde talent.brussels everyone.brussels, een LGBTQIA+-netwerk dat openstaat voor alle personeelsleden in het Brussels Gewest.

Het doel van het netwerk is om vooroordelen en stereotypen te bestrijden en tegelijkertijd informatie en best practices te verspreiden. Het wil een professionele, inclusieve, respectvolle en diverse omgeving voor alle personeelsleden creëren.

De belangrijkste opdrachten van het everyone.brussels netwerk zijn:

- **Bewustmaking:** organiseren van workshops en evenementen om het personeel bewust te maken van LGBTQIA+-kwesties.
- **Ondersteuning:** een ruimte bieden voor LGBTQIA+-personen en alle bondgenoten om elkaar te steunen en te delen.
- **Informatie:** verspreiden van relevante informatie en best practices om inclusie te bevorderen.
- **Betrokkenheid:** personeelsleden aanmoedigen om actief betrokken te raken bij het bevorderen van diversiteit en inclusie binnen hun werkomgeving.

Met de lancering van dit netwerk wil talent.brussels zijn engagement voor inclusie en diversiteit versterken en een werkomgeving creëren waarin iedereen zich gerespecteerd en gewaardeerd voelt.



## Inventaris van openbare functies en hun uniformen

Als onderdeel van actie 11 van het LGBTQIA+ actieplan voerde talent.brussels in 2024 een analyse uit van de uniformen in openbare functies.

Het opvallende resultaat is dat 9 van de 10 personeelsleden die een uniform moeten dragen in de instellingen van het Brussels openbaar ambt verplicht zijn om een genderspecifiek uniform te dragen.

Bovendien kan slechts 62% van hen bij de aanstelling het gender van het uniform zelf kiezen, terwijl 38% van de functies die mogelijkheid niet biedt, waaronder functies op het gebied van onthaal, receptie en openbare netheid.

In het licht van die vaststellingen heeft talent.brussels een "[Inventaris van de openbare functies die werken met een uniform, binnen een context van genderinclusie](#)" opgesteld.

Het doel? Een vrije uniformkeuze promoten, de huidige normen in vraag stellen en inclusievere praktijken binnen het Brussels openbaar ambt aanmoedigen.

## CEASE-netwerk

talent.brussels is in 2024 lid geworden van het CEASE-netwerk.

Dat netwerk, dat ondersteund wordt door equal.brussels, heeft tot doel gendergerelateerd geweld op het werk te bestrijden. Het netwerk wil van de werkplekken veilige plekken maken voor iedereen die met dergelijk geweld te maken krijgt.

Door het ondertekenen van het CEASE-netwerkhandvest heeft talent.brussels zich ertoe verbonden om vier mensen (twee vertrouwenspersonen en twee mensen van de hr-afdeling) op te leiden over gendergerelateerd geweld.

Die mensen bieden slachtoffers steun en een luisterend oor, zodat ze gemakkelijker toegang krijgen tot de middelen die ze nodig hebben om zich te beschermen en te herstellen.

Dit initiatief wil bewustwording creëren rond gendergerelateerd geweld, dit voorkomen en bestrijden en zo bijdragen tot een inclusievere en gelijkwaardigere werkomgeving in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

## Redelijke aanpassingen tijdens selectieprocedures

In 2024 werd een nieuwe procedure ingevoerd voor het beheer van redelijke aanpassingen tijdens statutaire selectieprocedures.

Zodra de kandidaten hun kandidatuur indienen, ontvangen ze duidelijke informatie over aanvragen voor aanpassingen.

Het aanvraagproces is vereenvoudigd, om een persoonlijke en transparante verwerking mogelijk te maken en om te voldoen aan de behoeften van de kandidaten tijdens het hele wervingsproces.

In samenwerking met gespecialiseerde organisaties zoals Unia, en dankzij de bewustwording en de opleiding van onze teams, garandeert talent.brussels een gelijke behandeling voor elke kandidaat.



# 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





## Opmaken van een koolstofbalans



talent.brussels maakt in 2024 de eerste koolstofbalans van zijn IT-systeem op. Uit de resultaten bleek dat de productie van kantoorapparatuur verantwoordelijk is voor 93,4% van de uitstoot van broeikasgassen, terwijl het gebruik ervan verantwoordelijk is voor 6,6%.

Naar aanleiding van die resultaten heeft talent.brussels een duurzaam actieplan voor de korte en middellange termijn opgezet. De eerste concrete acties zijn:

- **Ondertekening van het handvest "Duurzame IT"**
- **Organisatie van een workshop** over klimaatkwesties
- Verbintenis om **de levensduur** van IT-apparatuur te verlengen
- **Jaarlijkse meting van de koolstofvoetafdruk** van het IT-systeem
- Organisatie van een **"Digital clean-up day"**
- Geleidelijke opname van **"Duurzame IT"-opleidingen** in de MyTalent Learning-catalogus

## Ondertekening van het handvest "Duurzame IT"

Dit handvest werd al ondertekend door meer dan 600 organisaties in zes verschillende Europese landen en vat de verbintenissen samen die bedrijven, verenigingen, kmo's en publieke actoren aangaan met betrekking tot hun IT-diensten.

Door dit charter te ondertekenen, bevestigen we ons engagement om resoluut te kiezen voor een 'Duurzame IT'-aanpak voor onze organisatie en sluiten we ons aan bij een netwerk van organisaties dat baanbrekend werk verrichten op het gebied van verandering.



# Digital clean-up day

Met de opmaak van een koolstofbalans van ons IT-systeem beseften we dat de productie van onze kantoorapparatuur instaat voor een groot deel (93,4%) van onze uitstoot van broeikasgassen, terwijl het gebruik van die apparatuur goed is voor 6,6%.

Met dit in gedachten besloten we deel te nemen aan Digital Clean-Up Day, een wereldwijde dag om mensen bewust te maken van de ecologische voetafdruk van digitale technologie, die elk jaar in maart plaatsvindt.

Zo wilden we onze werknemers bewust maken van de digitale vervuiling die wordt veroorzaakt door ons gebruik van het informaticasysteem bij talent.brussels.

Daarvoor stelde het Belgisch Instituut voor Sustainable IT (ISIT-Be) ons zijn expertise ter beschikking door in ludieke en leerrijke workshops best practices en adviezen voor te stellen over hoe we onze digitale koolstofvoetafdruk kunnen verkleinen.

talent.brussels heeft ook van de Digital Clean-Up Day gebruik gemaakt om zijn personeel een week lang advies te geven over hoe we onze dagelijkse digitale gewoonten kunnen veranderen.



# Een tweede leven voor IT-apparatuur

talent.brussels is een partnerschap aangegaan met vzw Déclic voor onze verouderde IT-apparatuur.

Déclic is een vereniging die jongeren ondersteunt en begeleidt in hun educatieve en professionele loopbaan door hen opleidingen aan te bieden.

Déclic verzamelde alle apparatuur die door talent.brussels buiten gebruik was gesteld, waaronder pc's, interactieve whiteboards en projectoren, om ze te reviseren en een nieuw leven te geven voor jongeren in nood.

De samenwerking met Déclic heeft ons niet alleen in staat gesteld om onze apparatuur op verantwoorde wijze te recyclen, maar ook om jongeren te ondersteunen die deze IT-middelen nodig hebben voor hun opleiding en projecten.



# Strategische doelstelling 9

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



# Enkele kernverwezenlijkingen

## talent.brussels sluit zich aan bij het EARLALL-netwerk

talent.brussels is sinds 2024 lid van de European Association of Regional & Local Authorities for Lifelong Learning (EARLALL).

Het doel van dit lidmaatschap is het versterken van de samenwerking op het gebied van levenslang leren voor lokale en gewestelijke ambtenaren, om tegemoet te komen aan de veranderende behoeften van burgers en de arbeidsmarkt in het algemeen. De voornaamste doelstellingen van EARLALL zijn:

- **De rol van de regio's en lokale overheden versterken** in het onderwijs- en bijscholingsbeleid.
- **Bijdragen aan de ontwikkeling van het beleid** van de Europese Unie op het gebied van onderwijs en levenslang leren.
- **Vergemakkelijken van samenwerking en samenwerkingsprojecten** gefinancierd door de EU.

## Europe, let's cooperate! 2024

talent.brussels nam deel aan het evenement 'Europe, let's cooperate! 2024', georganiseerd door Interreg Europe, op 20 en 21 maart 2024 in Antwerpen.

Dat evenement wilde samenwerking tussen Europese landen bevorderen, vooral op het vlak van mobiliteit van ambtenaren.

Het evenement bracht belangrijke spelers, deskundigen, en vertegenwoordigers van instellingen uit heel Europa samen met als doel om samenwerking te promoten en synergieën te creëren voor gemeenschappelijke projecten.

talent.brussels maakte van de gelegenheid gebruik om zijn netwerk te vergroten en nieuwe Europese partners te vinden om de mobiliteit van Brusselse ambtenaren te versterken.



# Strategische doelstelling 10

Een bijdrage leveren aan het OPTIris-programma





# Enkele kernverwezenlijkingen

## MyTalent Learning: een gemeenschappelijke gewestelijke oplossing voor opleidingen

De implementatie van MyTalent Learning in de Brusselse organisaties beantwoordt aan een duidelijke doelstelling op het vlak van opleiding binnen het gewest: beschikken over een gemeenschappelijk gewestelijk opleidingsplatform.

Deze tool helpt instellingen om het beheer van hun opleidings- en leerprojecten te moderniseren.

Dankzij MyTalent Learning hebben ze toegang tot de transversale opleidingen die talent.brussels aanbiedt, terwijl ze volledig zelfstandig hun eigen opleidingen kunnen publiceren, beheren en verspreiden.

## HR-softwaretools stroomlijnen

Om de IT-tools met betrekking tot de soft hr-processen binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te harmoniseren en te rationaliseren, heeft talent.brussels een nota opgesteld in het kader van het OPTIris-programma.

Het stelt manieren voor om nieuwe modules te integreren in het digitale platform MyTalent voor de verschillende domeinen van soft HR, zoals competentieontwikkeling, talentmanagement, prestatie management, welzijn op het werk en bedrijfscultuur.

Er werd ook een analyse uitgevoerd van de budgettaire gevolgen van deze integratie.

Na een analyse van de specifieke kenmerken van elke organisatie wordt een concreet plan gepresenteerd voor de implementatie van de verschillende modules van het systeem bij de partners.



## Rationalisatie van middelen binnen HR-afdelingen

In het verlengde van de rationalisatie van de IT-tools voor soft HR heeft talent.brussels ook gewerkt aan het optimaliseren van het gebruik van de middelen binnen de gewestelijke hr-afdelingen.

Deze nota, die ook deel uitmaakt van de hr-visienota voor het Brussels Gewest in het kader van het OPTIris-programma, is gebaseerd op het EneRHgy-rapport.

Dit rapport identificeerde manieren om de hr-processen binnen de 13 Brusselse organisaties met hetzelfde statuut te verbeteren, te bundelen en te stroomlijnen.

Het doel is om beter gebruik te maken van de beschikbare middelen in onze hr-afdelingen en om hun algemene en individuele prestaties te verbeteren.

Dit omvat het gebruik van gemeenschappelijke diensten, praktijken en hulpmiddelen, waardoor de afdeling zich kan richten op haar meer strategische en persoonlijke missies, terwijl de huidige totale hr-ratio wordt verlaagd.

## Een pendelformule die beter is aangepast aan het hybride werken

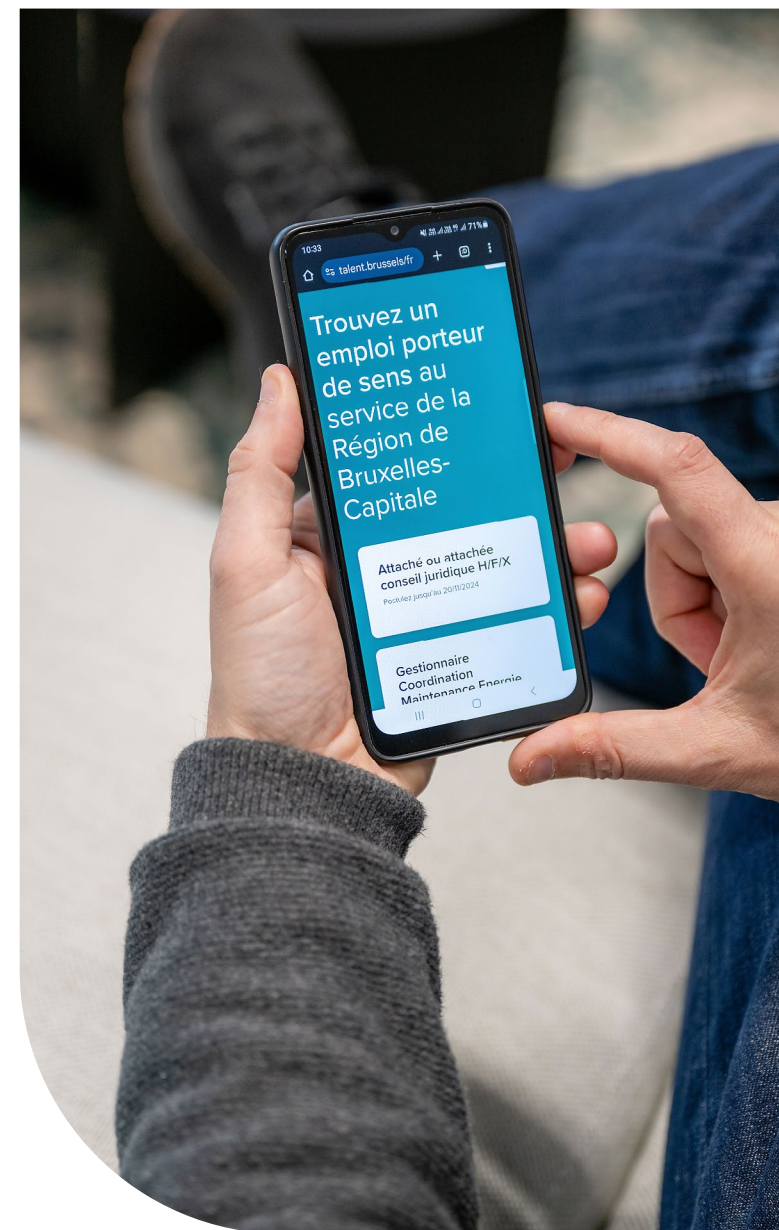
De regering heeft talent.brussels de opdracht gegeven een actieplan voor te stellen om het telewerk in het postcoronatijdperk te organiseren.

In samenwerking met haar gewestelijke partners en in het kader van het OPTIris-programma heeft talent.brussels een concrete aanbeveling geformuleerd om het vervoersbeleid aan te passen aan deze nieuwe realiteit: de vervanging, waar mogelijk, van de traditionele NMBS-abonnementen door de 'Flex'-formule.

Dit is beter geschikt voor personeelsleden die gemiddeld 2 tot 3 keer per week pendelen.

Deze oplossing, bedoeld om de ontwikkeling van hybride werken te ondersteunen, werd in 2024 in de praktijk gebracht door een ministeriële omzendbrief die alle gewestelijke besturen vraagt om te kiezen voor de goedkoopste reisformule, op basis van het werkelijke aantal verplaatsingen.

Op lange termijn zal dit initiatief terugkerende budgettaire besparingen opleveren voor het gewest als geheel.



# Conclusie

Het jaar 2024 was voor talent.brussels een jaar van uitdagingen, maar ook van echte transformaties. Ondanks het wervingsmoratorium zijn we erin geslaagd om deze uitdaging om te zetten in een kans om onze missies te versterken en te diversifiëren.



## Talentbeheer

Op het gebied van talentmanagement hebben we de methodologie van onze selectieprocedures verbeterd en zijn we de professionele ontwikkeling van onze medewerkers blijven ondersteunen. Dit doen we via het Loopbaancentrum en het platform MyTalent Learning, door de toegang tot opleidingen te faciliteren en de doorstroom naar hogere functies te bevorderen.

De introductie van nieuwe MyTalent-modules, zoals MyTalent Performance, heeft het mogelijk gemaakt hr-procedures te digitaliseren en te centraliseren. Dat heeft meteen geleid tot efficiëntier en transparanter hr-management.

Het jaar 2024 werd ook gekenmerkt door innovatieve initiatieven zoals de oprichting van de database talentAnalytics.brussels. Deze projecten maken een preciezer en proactiever hr-management mogelijk, in lijn met de evoluerende behoeften van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Tot slot heeft de Dag van de levenskwaliteit op het werk ons engagement voor het welzijn van onze medewerkers versterkt.

## Juridische ondersteuning

talent.brussels bleef juridische ondersteuning van hoge kwaliteit bieden voor hr-kwesties en zorgde voor een efficiënt beheer in overeenstemming met de ontwikkelingen op wetgevingsgebied. De oprichting van een virtuele juridische bibliotheek en het afsluiten

van raamovereenkomsten voor de collectieve hospitalisatieverzekering tonen aan dat we in staat zijn juridische diensten van hoge kwaliteit aan te bieden en onze hr-partners te ondersteunen bij hun dagelijkse taken.

## Employer Branding

In samenwerking met onze partners hebben we een gewestelijke strategie voor employer branding gelanceerd.

Tegelijkertijd hebben we al een aantal concrete stappen ondernomen, zoals het maken van videoclips voor onze reeks «Jobs bij het gewest» en het deelnemen aan verschillende jobbeurzen.

Deze initiatieven hebben enerzijds de diversiteit in jobs en profielen bij het gewest belicht en anderzijds het gewest als werkgever gepromoot.

## Samenwerking en diversiteit

In 2024 versterkte talent.brussels de banden met haar partners via proactieve communicatie-initiatieven en samenwerkingsevenementen.

Dankzij bijeenkomsten van het gewestelijke netwerk van topmanagers kon de dialoog en de uitwisseling van goede managementpraktijken binnen het Brussels openbaar ambt worden gestimuleerd.

In dezelfde geest heeft talent.brussels het netwerk everyone.brussels gelanceerd, dat zich inzet voor de integratie van de LGBTQIA+-

gemeenschap in de administratie. Dit nieuwe forum voor uitwisseling en sensibilisering ligt volledig in lijn met ons streven om een professionele omgeving op te bouwen die respectvol is en openstaat voor iedereen.

We willen graag onze dank betuigen aan alle teams van talent.brussels voor hun harde werk en toewijding, en aan onze partners voor hun onschatbare samenwerking.

Samen hebben we mee vorm gegeven aan een dynamische en competitieve professionele omgeving, ten dienste van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Met het oog op de toekomst blijft talent.brussels zich resoluut inzetten om haar positie als gewestelijk expertisecentrum op het gebied van human resources voortdurend te versterken.

Onze bewezen vaardigheden – zoals het implementeren van de OPTIris-visienota, het MyTalent-platform, de loonbenchmarks en het bevorderen van intraregionale mobiliteit - laten zien dat we toekomstige uitdagingen aankunnen.

Dankzij onze unieke opdracht, die zich uitstrekt van rekrutering en certificering tot mobiliteit, juridisch HR-advies en de coördinatie van gelijkekansen- en diversiteitsbeleid, hebben we een uitzonderlijke hefboomwerking om een blijvende impact te genereren.

