



2019

activiteiten
verslag



talent.brussels



Beleef je job in de hoofdstad



2019, HET JAAR WAARIN ONZE ONTWIKKELING ZICH VOORTZETTE

2018 was het jaar waarin talent.brussels werd opgericht. In 2019 zetten wij de oprichting van onze nieuwe gewestelijke overheidsdienst echter voort, wat gepaard ging met heel wat wijzigingen.

In juli werd in Brussel een nieuwe regering gevormd na de verkiezingen in mei. In haar algemene beleidsverklaring wenst de regering een sterk gewestelijk openbaar ambt te ontwikkelen. Uitmuntendheid, modernisering en innovatie ten dienste van de gebruikers van het gewest moeten onze overheidsinstellingen en de door de regering gevoerde hervormingen aansturen. De regering ijvert voor een luisterende en responsieve overheid. Het openbaar ambt is immers van essentieel belang, daar het een gelijkwaardig beheer verzekert van tal van infrastructuren en overheidsdiensten die van Brussel een dynamisch en inclusief gewest maken waar het aangenaam wonen en vertoeven is. Deze visie vormt de rode draad doorheen de opdrachten van talent.brussels, die wij de komende vijf jaar zullen verwezenlijken.

De bij talent.brussels ontwikkelde acties worden gesteund door onze nieuwe minister, de heer Sven Gatz. Om de teams van talent.brussels te begeleiden en haar strategie te ontwikkelen, zijn er sinds september twee nieuwe leidinggevendenden in dienst. De indiensttreding op 4 november van onze nieuwe directrice-generaal, mevrouw Isabelle Meulemans, en onze nieuwe adjunct-directeur-generaal, de heer Cédric Verschooten, consolideert onze structuur en zet onze legitimiteit kracht bij.

01	VOORWOORD	2
02	INHOUDSTAFFEL	3
03	WAT HEEFT TALENT.BRUSSELS IN 2019 ALLEMAAL VERWEZENLIJKT?	
	TALENTEN VOOR HET BRUSSELS GEWEST VINDEN	4
	EMPLOYER BRANDING	5
	DIVERSITEIT	6
	OPLEIDINGEN	7
	CARTOGRAFIE	8
	JURIDISCHE DIENST - CEL OPENBAAR AMBT	9
	OVERHEIDSOPDRACHTEN	9
04	HAAR OPDRACHTEN TEN AANZIEN VAN DE REGERING OP HET VLAKE VAN HET OVERHEIDSBELEID ZIJN DE VOLGENDE:	
	MANDAAT	10
	OBSERVATORIUM VAN DE GEWESTELIJKE PUBLIEKE WERKGELEGENHEID	10
05	HAAR OPDRACHTEN TEN AANZIEN VAN DE PERSONEELSLEDEN VAN HET GEWEST	
	OVERGANG NAAR EEN HOGER NIVEAU	11
	GEWESTELIJKE KAMER VAN BEROEP	12
	SECTOR XV	12
	TRANSVERSALE WERKGROEPEN	12
	TEAM ONDERSTEUNING	13
	FACILITIES	13
	INTERNE COMMUNICATIE	14

WAT HEEFT TALENT.BRUSSELS IN 2019 ALLEMAAL VERWEZENLIJKT?

● TALENTEN VOOR HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST VINDEN

talent.brussels zoekt naar en vindt talentvolle kandidaten om onze organisaties te helpen een zo goed mogelijke dienstverlening aan de Brusselse burgers en bedrijven te bieden. In nauwe samenwerking met Selor en de gewestelijke instellingen heeft talent.brussels 92 statutaire selecties en reserveconsultaties verwezenlijkt. Daardoor konden in 2019 355 nieuwe talenten aan de slag gaan in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Dat betekent een verwerking van alle door de klanten gevraagde selecties, met een minimaal slaagpercentage van 92 % voor de selecties. In 2019 was talent.brussels ook verantwoordelijk voor het beheer van de oprichting van een examenlokaal waar 112 voor selecties uitgenodigde kandidaten kunnen worden ontvangen. Op de website publicjobs.brussels worden alle contractuele werkaanbiedingen en stages bij de gewestelijke partners gecentraliseerd. In 2019 hebben wij 38 vacatures bij partners gepubliceerd, waaronder 21 vacatures voor Franstalige betrekkingen en 17 vacatures voor Nederlandstalige betrekkingen.

Om zijn talentenpool uit te breiden, werd de gewestelijke instapkaart geanalyseerd.

○ VOORUITZICHTEN 2020:

talent.brussels heeft plannen om haar procedures in 2020 te digitaliseren, om zo goed mogelijk tegemoet te komen aan de behoeften van elke partnerorganisatie. talent.brussels ontwikkelt ook een tweejarig project om een nieuw IT-platform en een aan talent.brussels eigen testportfolio te verwerven.



● EMPLOYEUR BRANDING

talent.brussels ontwikkelt een sterke gewestelijke employer branding. Hierbij wordt het Brussels Hoofdstedelijk Gewest afgebeeld als een werkgever van eerste keuze waar elk talent zich kan ontwikkelen in een inspirerende professionele omgeving die oog heeft voor het menselijke aspect. Daarom is er een strategisch plan ontwikkeld, alsook enkele eerste communicatiekanalen om de door deze strategie voorziene projecten te promoten (tijdelijke website talent.brussels en LinkedIn-, Facebook-, Twitter- en Instagram-pagina's). talent.brussels heeft ook deelgenomen aan events rond werkgelegenheid in Brussel (Forum ON, JobFair Engineers ULB, Déclic Dag) volgens de geïdentificeerde strategie, en heeft het Public Village tijdens het Irisfeest op 4 en 5 mei 2019 gecoördineerd, waar een twintigtal Brusselse overheidsinstellingen werden samengebracht.

○ VOORUITZICHTEN 2020:

Voor 2020 heeft talent.brussels plannen om de gewestelijke employer branding te ontwikkelen en het gewest te positioneren als een aantrekkelijke werkgever via meerdere projecten voor de creatie van coherente, snelle en performante communicatietools en via de bevordering van verschillende communicatieacties.

Wij werken aan de ontwikkeling van een toekomstige website met een gewestelijk werkgelegenheidsplatform. Wij blijven ook de ontwikkeling van onze campagnes voortzetten (promotie van vacatures, thema's, beroepen, job alert, enz.) via sociale media, websites, e-mails, netwerken van de klanten/partners, enz. Het rendement hiervan wordt regelmatig geëvalueerd.

Wij zijn ook van plan onze partnerships met hogescholen en universiteiten en de strategie voor "job events" uit te breiden en duidelijke en doeltreffende communicatietools te ontwikkelen.



● DIVERSITEIT

talent.brussels heeft als opdracht diversiteit binnen de gewestelijke instellingen aan te moedigen en hiervoor te sensibiliseren.

Daarom kwam het netwerk van diversiteitsmanagers in 2019 regelmatig bijeen, namelijk zes keer. De begeleiding van de diversiteitsmanagers wordt voortgezet en de BMWB (Brusselse Maatschappij voor Waterbeheer) sloot zich aan bij het gewestelijke diversiteitscomité, stelde een diversiteitsmanager aan en richtte een diversiteitscommissie op. Hetzelfde gebeurde bij talent.brussels. Samen met de dienst Diversiteit van Actiris werd een werk op touw gezet om de begeleiding bij de diversiteitsplannen in de gewestelijke instellingen te verbeteren en de prioritaire doelstellingen van de regering beter te integreren in de diversiteitsplannen. Een verslag over de gewestelijke diversiteitsmonitoring met de gegevens van de gewestelijke instellingen van 2018 werd aan de regering voorgelegd.

Het begeleidingscomité is in het kader van de audit van de diversiteitsinstrumenten samengekomen. Het bestek werd eind 2019 nog opgesteld. Het handicapplatform is drie keer samengekomen om zich te buigen over de behoeften in het kader van een met de dienst Begeleiding te sluiten partnership. Een bijeenkomst heeft enerzijds de gewestelijke diensten rond de tafel gebracht en anderzijds de diensten voor de begeleiding van personen met een handicap naar werk.

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen bood vijf opleidingen aan rond communicatie, zwangerschap, seksisme en intimidatie, welzijn en jobaanbiedingen. Unia begeleidde de voorzitters van selectiejury's, vertrouwenspersonen en managers van twee gewestelijke instellingen. Het gewestelijke vrouwelijke personeel werd uitgenodigd deel te nemen aan Top Skills.

De door de partners (Unia, IGVM, dienst Diversiteit van Actiris, equal.brussels) of de door andere entiteiten georganiseerde activiteiten (evenementen, conferenties) worden verspreid binnen de gewestelijke instellingen. De ontwerpen van advies over de door het kabinet gevraagde diversiteitsplannen werden binnen de termijnen ingediend.

Wat de subsidies betreft, konden in 2019 155 contractuele wervingen gesubsidieerd worden voor een totaalbedrag van 443.750 euro.

○ VOORUITZICHTEN 2020:

Een audit van de beleidsinstrumenten voor diversiteit in het gewestelijk openbaar ambt is voorzien voor 2020. Deze audit heeft als doel verbeteringspistes voor te stellen voor onze huidige diversiteitsinstrumenten.

● OPLEIDINGEN

Een van de opdrachten van talent.brussels is de organisatie van gedeelde opleidingsacties tussen de verschillende gewestelijke partners die hetzelfde statuut delen. Daarvoor stelde talent.brussels in 2019 zijn GOD- en ION-partners een gewestelijk opleidingsplan voor. Er werden 30 opleidingen georganiseerd en 259 personeelsleden hebben die opleidingen gevolgd.

Dat opleidingsplan heeft tot doel de komende jaren geleidelijk aan te groeien, om zo goed mogelijk tegemoet te komen aan de behoeften van de partners.

○ VOORUITZICHTEN 2020:

Het team van talent.brussels heeft, in overleg met de gewestelijke opleidingsverantwoordelijken, al een eerste gewestelijke catalogus voor 2020 opgesteld.

Sommige opleidingen m.b.t. loopbaanbeheer en -ontwikkeling, ondersteuning en ontwikkeling van het welzijn op het werk maken het voorwerp uit van een raamovereenkomst en zullen door externe dienstverleners worden gegeven. Andere opleidingen zullen worden aangeboden door interne medewerkers, Unia, de GOB en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, met wie talent.brussels samenwerkt om diversiteit en alle aspecten ervan intern te promoten.

In dit opzicht zullen de opleidingsthema's betrekking hebben op de beheersing van het werkkader, de begeleiding van de juryvoorzitters en vertrouwenspersonen, het begrip en de ontwikkeling van de administratieve vereenvoudiging, de budgettaire en boekhoudkundige principes en de opname van de beginselen inzake gelijkheid, inclusie en non-discriminatie in de verschillende werkaspecten.



● CARTOGRAFIE

Het doel van de opdracht bestond erin de partners de mogelijkheid te bieden een volledig geharmoniseerd woordenboek van de gedragscompetenties ter beschikking te hebben en geïntegreerd te gebruiken (gaande van de competenties tot de gedragsindicatoren), evenals gezamenlijke competentieprofielen. De gebruiksregels voor deze tools moesten in een handleiding worden gegoten. Tezelfdertijd dienden de testings te worden geüpdatet en te worden afgestemd op dit nieuwe woordenboek, en diende er een gedragsvoorkeurentest te worden ingevoerd. Om in dit opzet te slagen, werd een werkgroep Cartografie opgericht. Op basis van het werk van deze werkgroep werd het volgende ontwikkeld:

- Een gewestelijk woordenboek van de gedragscompetenties. Er zijn drie versies van dit woordenboek: een Nederlandstalige, een Franstalige en een tweetalige versie.
- 18 nieuwe competentieprofielen in een tweetalig document, alsook in de vorm van een samenvattingsrooster.
- Een gebruikershandleiding voor het woordenboek en de in de Nederlandstalige en Franstalige versies beschikbare profielen.

De Selor-testings werden geanalyseerd in samenwerking met de teams Onderzoek en ontwikkeling en Selectie van talent.brussels, om zich ervan te vergewissen dat de nieuwe binnen het BHG ontwikkelde competenties goed kunnen worden geëvalueerd tijdens statutaire selectieprocedures. talent.brussels is via een overheidsopdracht in het bezit gekomen van een vragenlijst inzake gedragsvoorkeuren. Het team Selectie en een deel van het team Onderzoek en ontwikkeling hebben een opleiding gekregen om deze vragenlijst te kunnen gebruiken.

○ VOORUITZICHTEN 2020:

De voor de WG Cartografie uitgenodigde partners zullen een papieren exemplaar van elke versie van deze documenten ontvangen, alsook een mededeling waarin zij worden bedankt voor hun betrokkenheid bij deze werkgroep. De datum waarop deze nieuwe tools officieel in gebruik zullen worden genomen, moet worden vastgelegd in overleg met het team Selectie. De vragenlijst is operationeel en wordt momenteel beheerd door het team Selectie. Dit team, dat de bestemming van deze tool is, zal instaan voor het beheer van dit project.



● JURIDISCHE DIENST - CEL OPENBAAR AMBT

talent.brussels biedt juridisch advies, juridische bijstand en opvolging van juridische geschillen in haar bevoegdheidsdomeinen aan, alsook juridische ondersteuning bij het opstellen en interpreteren van de personeelsstatuten van de gewestelijke overheidsdiensten. De juridische dienst telt vier cellen: de cel Openbaar ambt, de cel Overheidsopdrachten, de cel Kamer van beroep en de cel Sector XV.

In 2019 werden meer dan 300 (aan)vragen in het kader van het openbaar ambt behandeld. Zowel internen (de personeelsleden van talent.brussels) als externen (alle GOD's en ION's die onder het statuut van 21 maart 2018 vallen) doen een beroep op de juridische dienst. Er moet worden opgemerkt dat de cel Openbaar ambt een wijziging van de statuten heeft uitgewerkt die momenteel van kracht is (besluit van de regering van 16 mei 2019).

○ VOORUITZICHTEN 2020:

De juridische dienst - cel Openbaar ambt zet zijn ontwikkeling voort om een referentiedienst voor de GOD's en ION's te worden op het vlak van transversaal juridisch advies voor wat betreft de regels voor het openbaar ambt die van toepassing zijn op de personeelsleden van deze GOD's en ION's. De juridische dienst - cel Openbaar ambt zal tegen eind 2020 ook wijzigingen aan de statuten voorstellen en uitwerken op basis van het werk van de gewestelijke transversale werkgroepen.

● OVERHEIDSOPDRACHTEN

talent.brussels biedt ook ondersteuning inzake overheidsopdrachten aan. Om die reden breidde talent.brussels in april 2019 zijn cel Overheidsopdrachten uit. De cel Overheidsopdrachten is een van de vier cellen van de juridische dienst. Deze cel voert tools in en begeleidt talent.brussels bij haar interne overheidsopdrachten. De cel biedt externe gewestelijke partners ondersteuning bij hun overheidsopdrachten voor de materies die betrekking hebben op talent.brussels, door het bevorderen van raamovereenkomsten, groepscontracten en aankoopcentrales binnen de expertisegebieden van talent.brussels. Tussen maart en december 2019 werden er ongeveer 125 aanvragen of specifieke kwesties op het vlak van overheidsopdrachten behandeld. In 2019 werd de hulp van de cel Overheidsopdrachten uitsluitend ingeroepen door de interne diensten van talent.brussels. Tezelfdertijd hebben we de (hoofdzakelijk digitale) tools en templates ontwikkeld die bedoeld zijn om het werk van de beheerders van overheidsopdrachten bij talent.brussels veiliger te maken en te vergemakkelijken.

○ VOORUITZICHTEN 2020:

In 2020 zal de juridische dienst - cel Overheidsopdrachten de ontwikkeling voortzetten van de (hoofdzakelijk digitale) tools en templates die bedoeld zijn om het werk van de beheerders van overheidsopdrachten bij talent.brussels veiliger te maken en te vergemakkelijken. In 2020 zal de juridische dienst niet alleen interne vragen binnen talent.brussels blijven beantwoorden, maar zich ook gefaseerd richten op het ondersteunen van de externe gewestelijke partners, door het bevorderen van raamovereenkomsten, groepscontracten en aankoopcentrales binnen de expertisegebieden van talent.brussels.

HAAR OPDRACHTEN TEN AANZIEN VAN DE REGERING OP HET VLAK VAN HET OVERHEIDSBELEID ZIJN DE VOLGENDE:

● MANDAAT

Onze opdrachten binnen talent.brussels hebben betrekking op het beheer van de procedures voor de selectie en evaluatie van mandaten voor de instellingen (ION's en GOD's) van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Wij beheren alle administratieve en organisatorische aspecten, en stellen de notulen van deze procedures op.

In 2019 heeft het team Mandaten 13 mandaatevaluaties en 19 mandaatselecties beheerd, goed voor een totaalbedrag van € 686.921,90, inclusief de presentiegelden voor de commissieleden en de assessmentkosten.

○ VOORUITZICHTEN 2020:

Wat 2020 betreft, staan er 19 evaluaties op de planning, waarvan er al 3 werden verwezenlijkt, en 20 selectieprocedures. Dat aantal kan nog evolueren afhankelijk van de huidige situatie en de verwachtingen van de regering.

● OBSERVATORIUM VAN DE GEWESTELIJKE PUBLIEKE WERKGELEGENHEID

Het beschikken over globale, meer gedetailleerde en meer volledige analyses van het personeel van het openbaar ambt, alsook van de jobs en de vereiste competenties is een uitdaging geworden voor de ontwikkeling van een toekomstgericht job- en competentiebeheer, een strategie voor het aantrekken en beheren van talent en de veralgemening van de validering van competenties, om de groei van de personeelskosten beter te kunnen beheersen.

Het zou dus nuttig zijn een globale, meer volledige radiografie op te stellen van de huidige personeelsleden in alle gewestelijke overheidsdiensten en -instellingen. Een ontwerp van ordonnantie tot oprichting van een nieuw Observatorium van de Gewestelijke Publieke Werkgelegenheid werd in 2019 dan ook in laatste lezing door de regering goedgekeurd en aan het parlement toegezonden.

De coördinatie van het observatorium voor de werkgelegenheid op gewestelijk niveau startte met een nieuwe methodologie om het Observatorium van de Gewestelijke Publieke Werkgelegenheid bij een nieuwe strategie te laten aansluiten. Het op deze nieuwe methodologie gebaseerde verslag is voorzien voor 2020.

○ VOORUITZICHTEN 2020:

De COVID-19-crisis heeft een trend in de spotlights geplaatst die al langer aan een opmars bezig was. Er werd beslist een analyse (?) uit te voeren over de winst, de beperkingen en de voorwaarden voor de integratie van het telewerk in de nieuwe werkmethodes.

HAAR OPDRACHTEN TEN AANZIEN VAN DE PERSONEELSLEDEN VAN HET GEWEST

● OVERGANG NAAR EEN HOGER NIVEAU

De examens voor de overgang naar een hoger niveau zijn voorzien in het gewestelijke statuut, naar analogie met de andere statuten die de loopbaan van de statutaire personeelsleden (bij de federale overheid, het Waalse Gewest, de Federatie Wallonië-Brussel, enz.) in goede banen leiden. Die examens hebben als doel de vacante betrekkingen op het beoogde niveau in het personeelsplan van elke instelling in te vullen, door statutaire medewerkers die in een lager niveau zijn tewerkgesteld de mogelijkheid te bieden te solliciteren, op voorwaarde dat zij examens afleggen en ervoor slagen.

In het huidige gewestelijke statuut (uit 2018) komen de volgende richtlijnen voor de overgang naar een hoger niveau aan bod:

- Een competentietest
- Opleidingen voor de personeelsleden van niveau A, afgesloten door een examen
- Een mondeling interview met betrekking tot de functie

Het statuut uit 2018 voorziet erin dat de procedure voor de overgang naar een hoger niveau wordt georganiseerd door elk hrm-team. talent.brussels stelt een gemengde aanpak voor, waardoor de instellingen die dit wensen:

- voor alle niveaus: zelf de schriftelijke proef kunnen organiseren al naargelang hun specifieke behoeften;
- voor niveau A: externe universitaire cursussen kunnen kiezen, en tegelijkertijd voor iedereen gezamenlijke cursussen kunnen aanbieden om gewestelijke standaarden voor het niveau A vast te stellen en de gewestelijke cultuur te ontwikkelen.

De competentietest zal plaatsvinden in de vorm van computertesten bij talent.brussels. Dankzij deze overgang naar een hoger niveau kunnen personeelsleden van niveau D aanspraak maken op een overgang naar niveau C, personeelsleden van niveau C op een overgang naar niveau B en ook A en personeelsleden van niveau B op een overgang naar niveau A. Begin 2019 waren er naar schatting 500 potentieel betrokken personeelsleden voor alle organisaties met hetzelfde statuut. Bij wijze van voorzorgsmaatregel werd een volume van 750 tests besteld.

○ VOORUITZICHTEN 2020:

In 2020 zijn er nieuwe fasen voorzien: aanmaak van een website waarop de overgangsprocedure wordt voorgesteld. De organisatie van informatiesessies: voorbereiding op de testen voor de gewestelijke statutaire personeelsleden die zich kandidaat stellen voor een overgang naar een hoger niveau. De testsessies voor de niveaus A, B en C zullen in het Frans en het Nederlands plaatsvinden.

● GEWESTELIJKE KAMER VAN BEROEP

De gewestelijke kamer van beroep is een van de vier cellen van de juridische dienst. De kamer is een onafhankelijk orgaan dat twee taalsecties omvat, een Nederlandstalige en Franstalige sectie, en dat werd opgericht door de regering (GOD-statuuat van 21 maart 2018). De in het statuut vastgelegde bepalingen voorzien in de mogelijkheid voor statutaire en contractuele personeelsleden om een beroep in te dienen voor de verschillende materies die op hen van toepassing zijn (evaluatie, stage, enz.). Het betreft tucht- en niet-tuchtzaken. De griffie zit bij talent.brussels en bestaat uit Nederlandstalige en Franstalige griffiers-rapporteurs die bij de juridische dienst werken en de beroepsprocedures van A tot Z beheren (oproeping, hoorzitting, redactie van adviezen/beslissingen, enz.). In 2019 waren er minder beroepen dan in 2018. Er werden 7 beroepen behandeld (1 Nederlandstalig beroep en 6 Franstalige beroepen), waarvan 5 beroepen betrekking hadden op tuchtzaken en 2 beroepen op niet-tuchtzaken.

○ VOORUITZICHTEN 2020:

Een van de nieuwe perspectieven voor 2020 is een nieuwe samenstelling van de kamer.

● SECTOR XV

Sector XV is een orgaan waar er over wetteksten wordt onderhandeld die van toepassing zijn op de personeelsleden van de GOD's en ION's. Sector XV bestaat uit een afvaardiging van de overheid en afvaardigingen van de representatieve vakorganisaties. Het comité wordt georganiseerd door de juridische dienst. In 2019 werden er 11 vergaderingen van het onderhandelingscomité gehouden.

● TRANSVERSALE WERKGROEPEN

talent.brussels stuurt talrijke transversale werkgroepen aan die rond heel wat gemeenschappelijke diensten en projecten werken, ook met de andere entiteiten op het gewestelijke grondgebied, zoals de WG Welzijn op het werk, de WG Diversiteit, de WG Employer branding, de WG Opleiding, de WG Mandaten, de WG Klachten (SPOC klachten) en de WG Cartografie, om er maar enkele te noemen. Elk van deze transversale werkgroepen kwam verschillende malen bij elkaar en kwam tot resultaten waarvan er enkele in dit verslag worden aangehaald. De feedback van de deelnemers is positief.



● TEAM ONDERSTEUNING

talent.brussels werd op 1 januari 2018 opgericht en blijft groeien. In 2019 kwamen nieuwe personeelsleden het team versterken die gemotiveerd zijn om het openbaar ambt verder te ontwikkelen en te dynamiseren. Hierdoor telde talent.brussels eind 2019 64 personeelsleden en 1 gedetacheerd informaticus, terwijl men op 1 januari 2019 met 49 personeelsleden aan de slag ging. Wat de human resources betreft, stellen wij dus een constante toename van het personeel vast. Het personeelsplan van talent.brussels voorziet immers in een vervollediging van de al aanwezige teams, om de Brusselse gewestelijke instellingen een gevarieerde hr-dienstverlening te kunnen aanbieden.

De centrale ligging nabij het De Brouckèreplein getuigt van de intentie van talent.brussels om ten dienste te staan van de Brusselse burgers, regering en partners.

Naast het voeren van een onboardingbeleid en een beleid voor de opvolging van de stages van de nieuwe collega's, werden er ook diverse opleidingen uitgewerkt en aangeboden (Brusselse instellingen, selectietechnieken, overheidsopdrachten, tweede taal, diversiteitsbeheer, train the trainer, management, enz.). De ondersteunende en adviesfuncties werden versterkt (IDPBW, diversiteitsmanager, enz.), alsook de interne communicatie. Er werden acties opgezet om binnen het team de projecten voor het komende jaar te delen, alsook de visie van de Brusselse regering op de prioriteiten voor de komende legislatuur. Het aan de organisatie toegekende budget werd beheerd volgens de strikte beginselen van de ODBC (Organieke ordonnantie houdende de bepalingen die van toepassing zijn op de begroting, de boekhouding en de controle).

○ VOORUITZICHTEN 2020:

Tal van informaticaprojecten zullen in de loop van 2020 worden uitgerold, om de projecten met performante tools te ondersteunen.

● FACILITIES

Dit team heeft de belangrijke taak een infrastructuur te verzekeren en voldoende middelen aan te reiken, om tegemoet te komen aan de behoeften, om goede werkomstandigheden te creëren en de goede uitvoering van de opdrachten bij talent.brussels mogelijk te maken. Aangezien onze intrek in het huidige gebouw nog vrij recent is (midden 2018) en talent.brussels een jonge structuur is, moest er heel wat worden ingevoerd en varieerden de behoeften (diverse verbruiksgoederen en leveringen: buretica, ergonomie, leasing, elektriciteit, meubilair, accessoires, enz.).

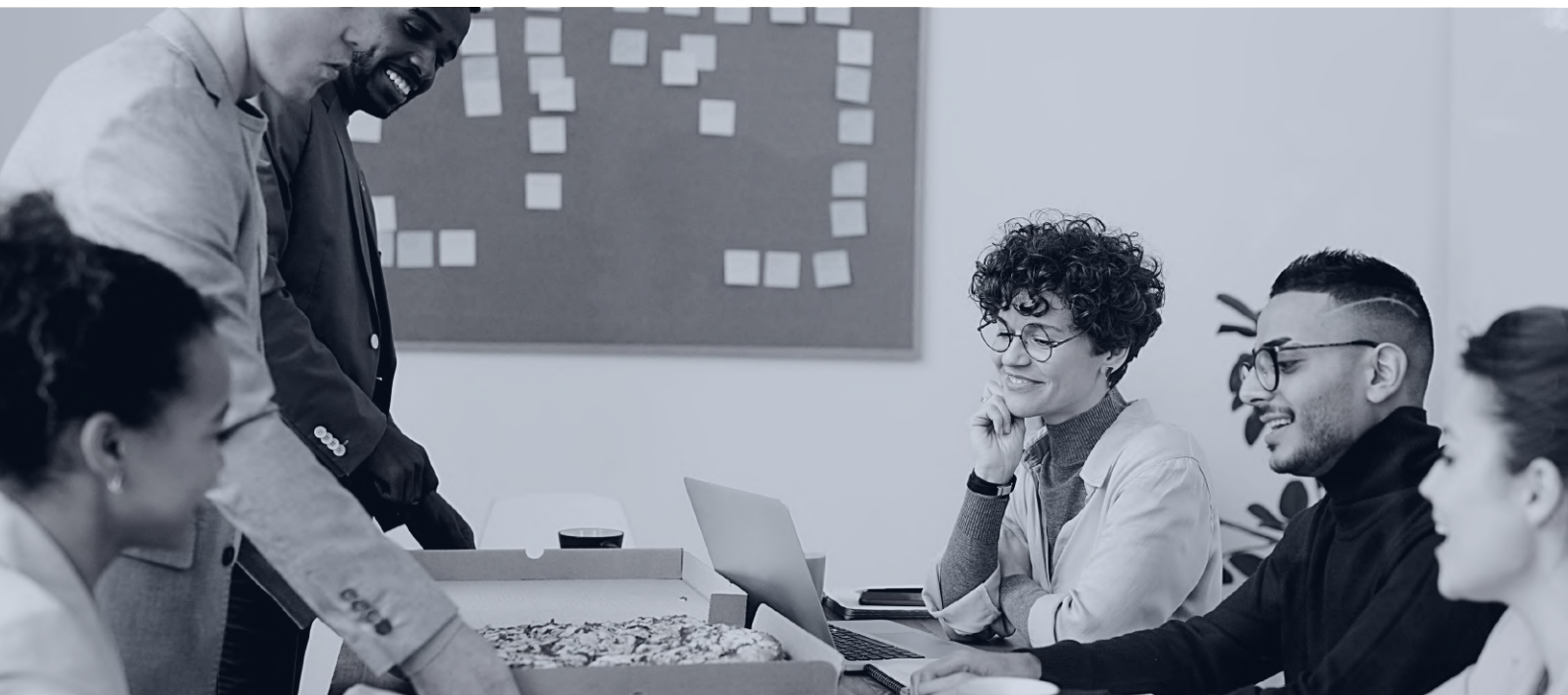
talent.brussels heeft besloten het poetsteam binnen het team Facilities onder te brengen. Concreet betekent dit dat wij geen beroep doen op een externe firma, maar dat wij hiervoor intern personeelsleden hebben aangeworven om dit team te bemannen (waaronder twee SBO'ers). Bij talent.brussels zetten wij ons ook in voor duurzame ontwikkeling. Naast het aanbod aan vers en biologisch fruit, verzamelen wij groen afval, stellen wij overheidsopdrachten op met criteria die gericht zijn op duurzaamheid, zachte mobiliteit en biologisch afbreekbare materialen, enz.

● INTERNE COMMUNICATIE

Werken in een prettige omgeving is belangrijk voor het welzijn van de personeelsleden. Een gemoedelijke werksfeer creëren is dat zeker ook. De cel Interne communicatie beoogt met zijn acties onder meer dat de personeelsleden elkaar leren kennen, dat er gecommuniceerd wordt over projecten en dat de activiteiten van een team worden voorgesteld. In dit opzicht werd een maandelijkse tweetalige en interne newsletter ontwikkeld. Hierin wordt advies en informatie gegeven over een welbepaalde activiteit en/of een welbepaald project, en werd er een maandelijkse talent.brussels-lunch in het leven geroepen opdat de personeelsleden elkaar in een gemoedelijke setting kunnen leren kennen. Iedere maand stelt elk team zijn werk aan de andere personeelsleden beurtelings voor via de Talent Minuut. Hierdoor leert iedereen elkaars werk kennen en de impact die ieders werk heeft op zijn/haar eigen verwezenlijkingen. Er hebben gerichte events plaatsgevonden om duurzame ontwikkeling te promoten of samen het einde van het jaar te vieren, zoals een Oxfam-ontbijt of een uitstap naar Winterpret. De cel Interne communicatie heeft in april 2019 ook een belangrijk moment in de loopbaan van personeelsleden gevierd, namelijk de eedaflegging van de nieuwe statutaire personeelsleden. Tijdens dit evenement hebben meerdere van onze personeelsleden, in het bijzijn van de staatssecretaris en hun collega's, de eed afgelegd na de afloop van hun stage.

○ VOORUITZICHTEN 2020:

talent.brussels wenst zo goed mogelijk tegemoet te komen aan de behoeften inzake structurele informatie van zijn medewerkers en werkt aan zijn eigen intranet. Wij werken ook aan een verandering van de informaticastructuur, om de overstap naar SharePoint te maken. Voor meer gerichte of gemoedelijke informatie, zetten wij de ontwikkeling van onze newsletter voort. Aangezien het welzijn van onze personeelsleden belangrijk is, staat er dit jaar een inrichting van de werkruimtes op het programma. Er zullen meer occasionele of regelmatige evenementen worden gepland om vriendschappelijke banden tussen collega's te creëren en te behouden.



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

