

J A A R VERSLAG 2022

Inhoudsopgave

Jaarverslag over de verwezenlijkingen van talent.brussels	2
Talent.brussels in een oogopslag	4
Strategische doelstelling 1: het Brussels Hoofdstedelijk Gewest positioneren als aantrekkelijke werkgever	5
In een oogopslag	5
Enkele kernverwezenlijkingen	5
Strategische doelstelling 2: bevordering van de incubatie van talenten op gewestelijk niveau en daarbuiten	9
In een oogopslag	9
Enkele kernverwezenlijkingen	9
Strategische doelstelling 3: ontwikkelen van tools en diensten om alle stakeholders van talent.brussels te helpen bij hun opdrachten	11
In een oogopslag	11
Enkele kernverwezenlijkingen	11
Strategische doelstelling 4: ontwikkeling van innovatieve open expertise op het gebied van ambtenarenzaken en integratie van GovTech-tools	14
In een oogopslag	14
Enkele kernverwezenlijkingen	14
Strategische doelstelling 5: ontwikkeling van ondersteuning voor managers	17
In een oogopslag	17
Strategische doelstelling 6: de bestendiging van de structuur van talent.brussels	19
In een oogopslag	19
Enkele kernverwezenlijkingen	19
Strategische doelstelling 7: waken over het effect van gelijke kansen en diversiteit op de opdrachten	22
In een oogopslag	22
Enkele kernverwezenlijkingen	22
Strategische doelstelling 8: bijdragen aan de klimaatverbintenissen van het gewest om tegen 2030 de directe en indirecte uitstoot van broeikasgassen met minstens 40 % te verminderen en de Europese doelstelling van koolstofneutraliteit tegen 2050 te naderen	24
In een oogopslag	24
Enkele kernverwezenlijkingen	24
Strategische doelstelling 9: bijdragen aan het beleid van het BHG rond internationale betrekkingen, Europese zaken en ontwikkelingssamenwerking	26
In een oogopslag	26
Enkele kernverwezenlijkingen	26
Strategische doelstelling 10: bijdragen aan het programma OPTIris	28
In een oogopslag	28
Enkele kernverwezenlijkingen	28
Conclusie	29

Jaarverslag over de verwezenlijkingen van talent.brussels

Het jaar 2022 vormde een belangrijke fase in de verwezenlijkingen van talent.brussels, die concrete vorm kregen door verschillende grootschalige projecten die onze teams op de achtergrond maanden of zelfs jaren hadden voorbereid.

Een voorbeeld daarvan is ons nieuwe wervingsplatform "MyTalent Recruitment", een kernproject waarmee talent.brussels het selectieproces verder kan verbeteren, of onze nieuwe website die afgelopen september werd gelanceerd.

Ook verschillende andere projecten zijn met succes voltooid: het EneRHgy-project bijvoorbeeld, dat aan de regering en onze partners is gepresenteerd. Voor het eerst zijn alle gewestelijke HR-processen in kaart gebracht. Wij hebben nu een zeer gedetailleerd beeld van elk HR-proces en de mate van maturiteit ervan per administratie. Dit belangrijke werk zal de regering in staat stellen berekende en objectieve beslissingen te nemen in het kader van OPTIris.

Een ander door onze partners zeer gewaardeerd project was onze eerste gewestelijke welzijnsdag. Daarnaast blijven we onze projecten, zoals "MyTalent Learning", uitbreiden.

In 2022 heeft talent.brussels haar employer branding-acties versterkt om haar bekendheid en die van het openbaar ambt te vergroten: actieve aanwezigheid op sociale media, jobbeurzen, reclamecampagne voor de Brusselse gewestelijke werkgelegenheid. Altijd met één doel voor ogen: het beste talent aanwerven voor de Brusselse overheidsdiensten.

De regering heeft haar vertrouwen in talent.brussels in mei 2022 herbevestigd door het aantal partners uit te breiden van 13 naar 20!

En daarnaast zal talent.brussels in 2023 haar vijfjarig bestaan vieren. Begonnen met een team van 6 personen, bestaat talent.brussels vandaag al uit 104 medewerkers. Een uitdaging op maat van met name onze wervings- en HR-teams. Het is een echte uitdaging om al deze talenten te vinden, ze in de teams te integreren, ze te voorzien van de nodige infrastructuur om hun opdracht uit te voeren, hun welzijn te garanderen, en ze vooral de motivatie te geven om zich samen te blijven inzetten voor het verwezenlijken van de door de regering vastgelegde doelstellingen.

Het jaar 2022 stond in het teken van de terugkeer naar het werk in een post-COVID-tijdperk waarin het evenwicht tussen privé- en beroepsleven een echte uitdaging is geworden; waarin aanwezigheid op kantoor en telewerken naast elkaar bestaan; waarin organisaties banden tussen medewerkers moeten (her)creëren en (opnieuw) het verlangen moeten wekken om professionele en informele momenten op kantoor te delen.

Een uitdaging die talent.brussels ter harte nam door "teammomenten" te organiseren: de opstelling door elk team van een charter voor hybride werken en van een "slide 2" om onze missies en prioriteiten kenbaar te maken aan onze partners, de presentatie door elke directie van een Talent Minute waarin haar projecten werden belicht, de organisatie van Lunchtime-series, informele activiteiten tijdens de middag onder leiding van elke directie, en heel wat andere gezamenlijke momenten.

Ook de directieraad van talent.brussels bleef niet achter: de raad kreeg de nieuwe naam "Team Talent Board" en heeft zich het hele jaar uitgedaagd om als team vooruitgang te boeken.

De directieraad heeft het hoofd moeten bieden aan interne en externe onrust, maar is zichzelf blijven uitdagen om als managementteam te groeien. Sinds september heeft de raad gewerkt aan het prioriteren van zijn doelstellingen voor de komende maanden en jaren, en heeft hij zich gebogen over de mogelijke risico's voor de organisatie, waarbij onze medewerkers altijd als prioriteit voor ogen werden gehouden. Het DNA van talent.brussels is en blijft immers bovenal mensgericht.

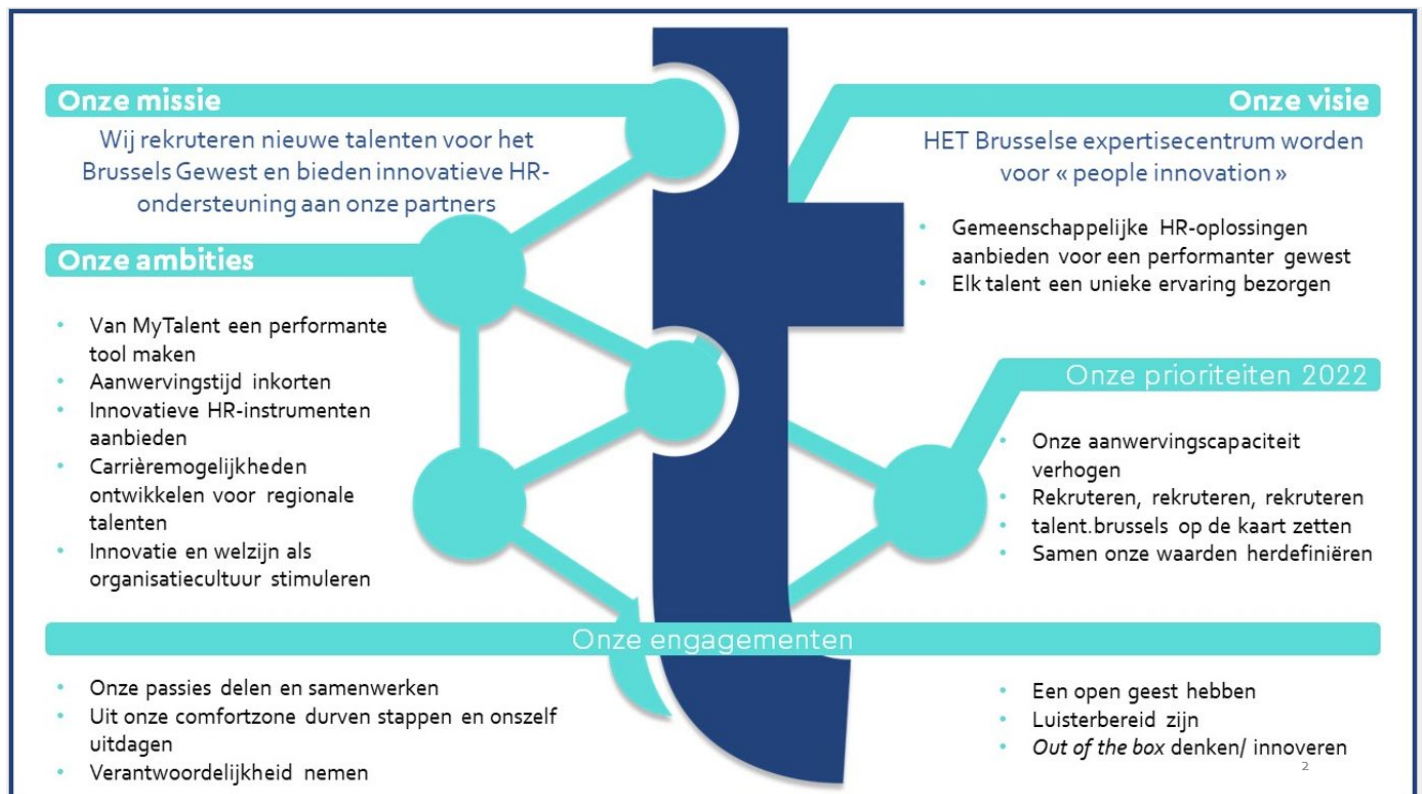
In alle jeugdige bescheidenheid zijn wij zeer trots op de resultaten van onze teams, en presenteren wij hieronder onze belangrijkste verwezenlijkingen.



Isabelle Meulemans en Cédric Verschooten, Directrice-generaal en adjunct-directeur-generaal bij talent.brussels, met de Brusselse minister van Overheidsdienst.

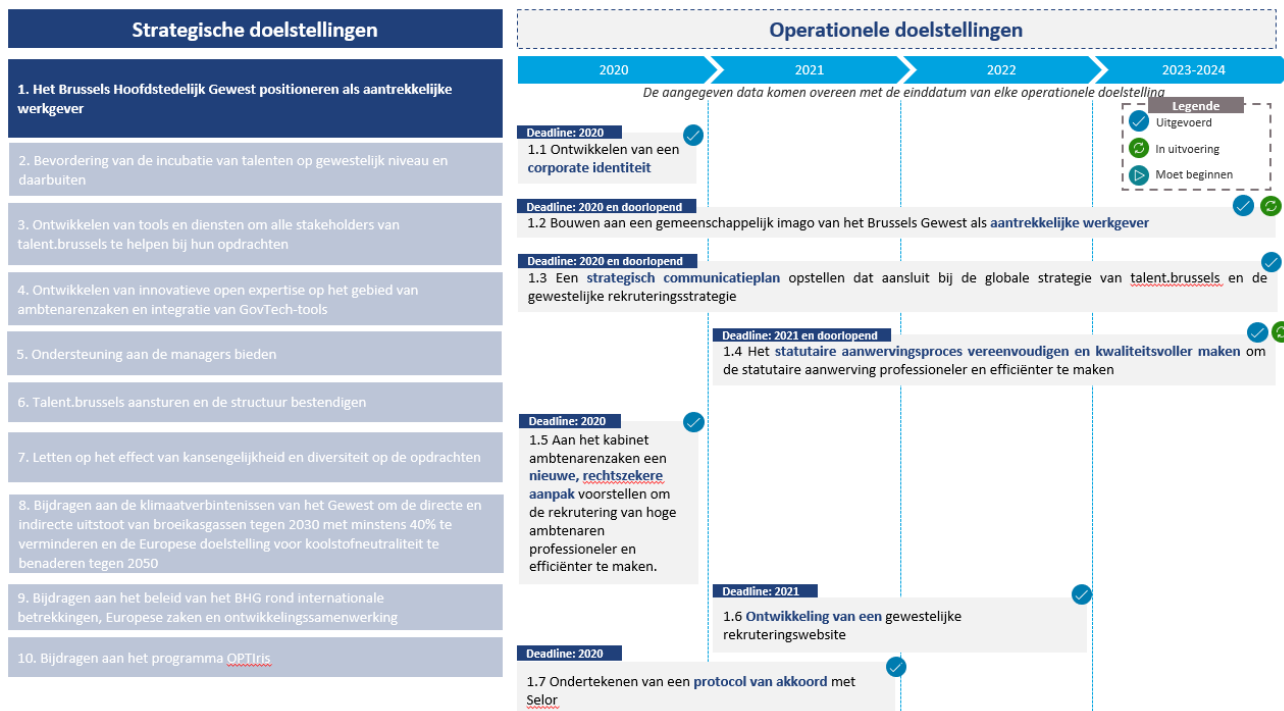
Talent.brussels in een oogopslag

"Slide 2" van talent.brussels, gerealiseerd door het Team Talent Board in 2022



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

In een oogopslag



Enkele kernverwezenlijkingen

MyTalent Recruitment: onze nieuwe digitale wervingstool

In februari 2022 lanceerde talent.brussels haar gloednieuwe "MyTalent Recruitment"-platform, waarmee ze haar eigen digitale rekruteringsstool verwierf, na 3 jaar succesvolle samenwerking met Selor. In dit proces staan de potentiële kandidaten centraal.

Het nieuwe platform "MyTalent" bevat verschillende nieuwe wervingsfuncties die de doorlooptijd van een selectieprocedure met meer dan 40 % verkorten. Een van de belangrijkste verschillen met het huidige systeem is de afschaffing van het gestandaardiseerde cv. In plaats daarvan richt talent.brussels zich door middel van prescreeningvragen op de ervaring die de kandidaat relevant acht voor de functie waarvoor hij solliciteert. Op die manier kan de kandidaat vaststellen in welke mate zijn profiel overeenstemt met de vacante functie en tegelijkertijd zijn betrokkenheid vergroten.

Een andere belangrijke vooruitgang is dat de selectietests gedurende een bepaalde periode volledig online kunnen worden afgelegd en op verschillende media beschikbaar zijn (computer, smartphone, tablet, enz.). De kandidaten hebben ook toegang tot een helpdesk die 24 uur per dag en 5 dagen per week bereikbaar is via e-mail en chat in het Frans en het Nederlands.

Het is ook mogelijk om in plaats van aan het einde van de selectieprocedure aan het begin ervan een motivatievragenlijst aan de kandidaten voor te leggen. En afhankelijk van de in te vullen functie kunnen de recruiters de vereiste functiespecifieke competenties meten. Zo kunnen kandidaten die voor een IT-job solliciteren bijvoorbeeld een specifieke test krijgen over technische onderwerpen die verband houden met dat domein. De inhoud van die tests wordt voortdurend bijgewerkt en biedt mogelijkheid tot redelijke aanpassingen voor kandidaten met een beperking (dyslexie, autisme, visuele handicap, enz.) wanneer dat nodig zou blijken. Op die manier kan talent.brussels de ervaring voor iedereen zo toegankelijk en eerlijk mogelijk maken.



Het Brusselse gewest wil veel talent aantrekken via een innovatief en aantrekkelijk wervingsproces. Dit systeem is een weerspiegeling van de jobs die het gewest aanbiedt.

Met de lancering van het platform in februari 2022 en de toepassing van een leercurve voor de partners en nieuwe talent.brussels-consultants is de gemiddelde doorlooptijd in 2022 met 14 % gedaald. Dit stimuleert ons om het in 2023 nog beter te doen.

Meer dan 4.500 enthousiaste kandidaten namen deel aan bijna 300 door talent.brussels georganiseerde wervingsprocedures. Zo konden onze klanten 235 talenten aanwerven.

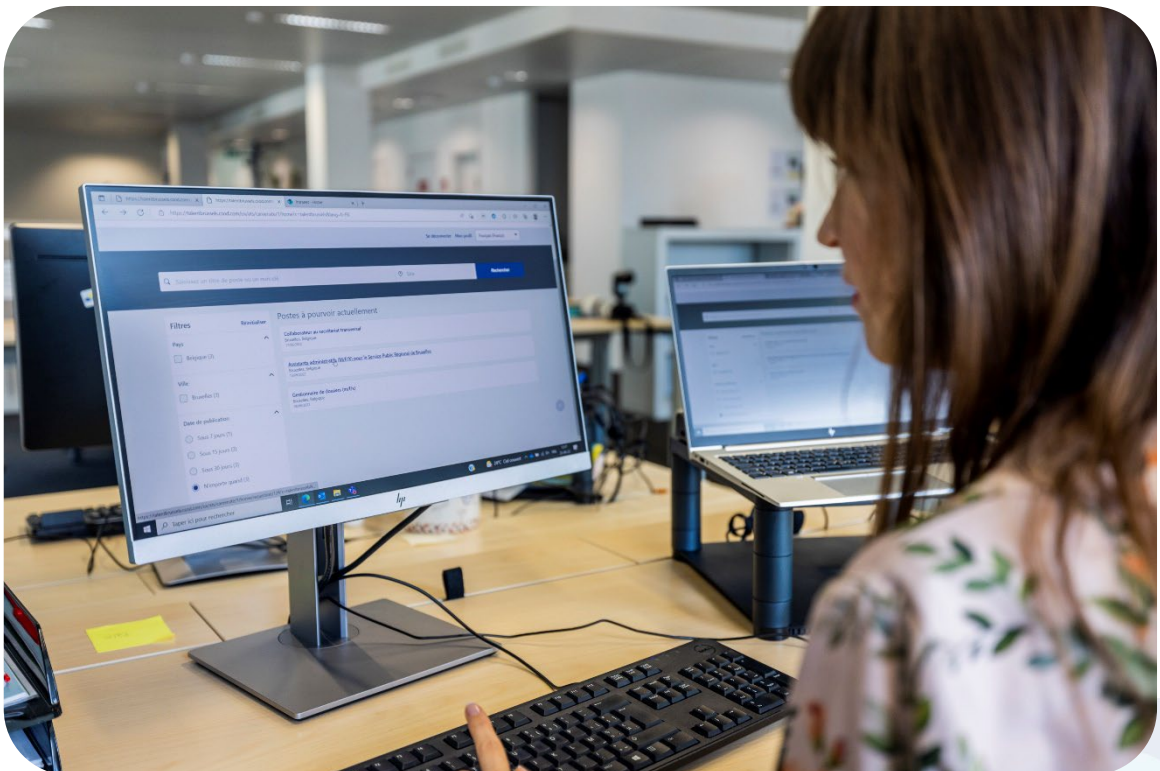
Een verbeterde employer branding en een nieuw webportaal

Dit jaar heeft talent.brussels sterk geïnvesteerd in de gewestelijke employer branding.

Aan het begin van het jaar werden de algemene, interne en externe communicatiestrategieën gevalideerd en aan de medewerkers voorgesteld tijdens een Talent Minute rond het thema "Ambassadeurs van talent.brussels".

Op 27 september jongstleden lanceerde talent.brussels haar gloednieuwe portaal (www.talent.brussels) met een betere integratie van het jobplatform "MyTalent Recruitment" dan op de vorige site, en een volledig geactualiseerde en gepersonaliseerde inhoud.

Deze werd namelijk ontworpen om tegemoet te komen aan de behoeften en wensen van verschillende gebruikers. Naast het grote publiek werden drie belangrijke doelgroepen geïdentificeerd: personeelsleden, kandidaten en partners. Bovendien verbeterd de nieuwe website de aanwezigheid in de verschillende zoekmachines, waardoor onze gewestelijke employer branding wordt versterkt. De website speelt een sleutelrol in de communicatie van talent.brussels en zorgt ervoor dat talent.brussels en haar partners bovenaan de keuzelijst blijven staan voor de verschillende doelgroepen.



talent.brussels heeft ook op TikTok video's geplaatst met tips voor jongeren. Het nieuwe tweemaandelijkse "Talent Connect" heeft dit jaar zes edities gekend.

Naast een sterkere aanwezigheid op het web heeft talent.brussels aan verschillende jobbeurzen deelgenomen, waarbij ze haar partners een uithangbord bood voor personeelswerving binnen het gewest. Zo heeft talent.brussels tijdens de tweetalige Job Fair Brussels een "public village" gecreëerd om de diversiteit aan jobs bij het gewest en dus de gewestelijke employer branding te promoten. 7 van de 13 partners van talent.brussels namen deel aan het evenement.

Ten slotte werd in de maand oktober een grote naambekendheidscampagne - #writeyourjobincapitals - gevoerd op openbare plaatsen en in het openbaar vervoer. Het doel was talent.brussels bekend te maken bij potentiële kandidaten om het beste talent aan te trekken.

Enkele cijfers (op 31/12/2022):

Statutaire wervingen:

- 14 % minder doorlooptijd
- 71 % kwalitatieve kandidaturen na cv-screening (stijging van 250 %)

Webcampagne met de volgende resultaten:

- [LinkedIn](#): 5 011 abonnees
- [Facebook](#): 1 246
- [Twitter](#): 262
- [Instagram](#): 503
- [Website](#): het aantal bezoeken steeg in oktober 2022 met 250 %, als gevolg van de deelname aan de 2 jobbeurzen en de reclamecampagne

Deelname aan 2 virtuele jobbeurzen:

- Job Fair Brussels: + 1 300 bezoekers aan de stand van talent.brussels
- Forum ON! ULB

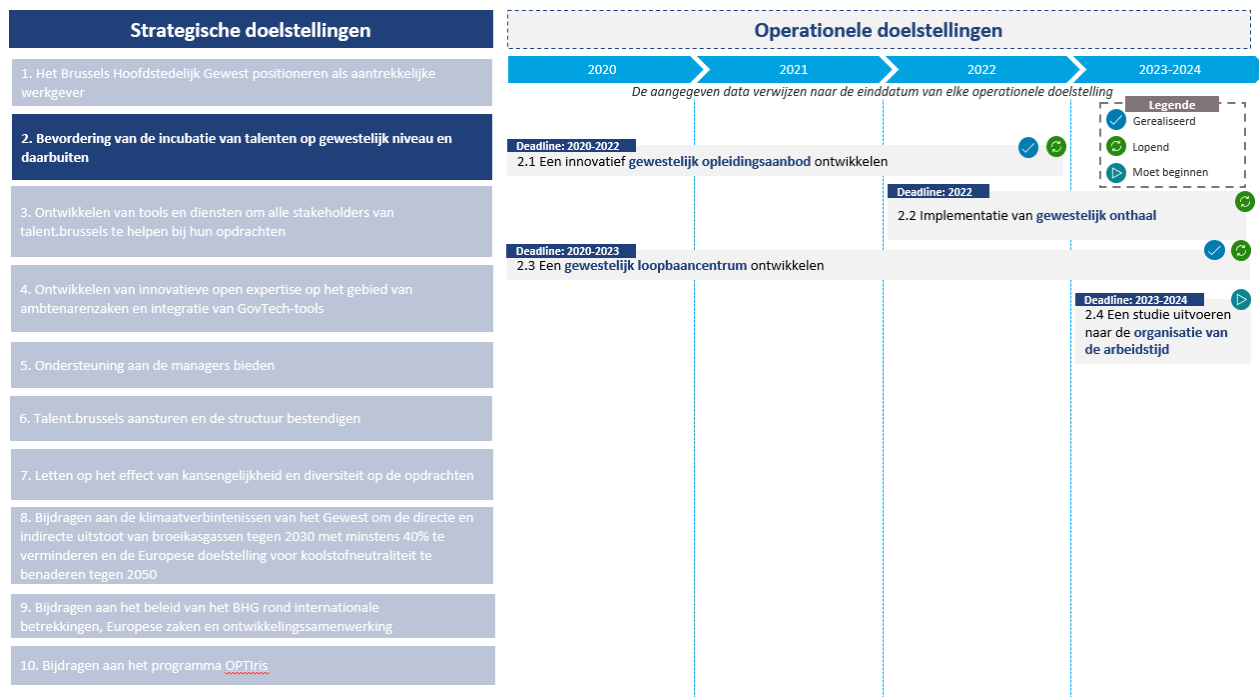
Zichtbaarheid:

6 Talent Connect-magazines gepubliceerd in 2022



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

In een oogopslag



Enkele kernverwezenlijkingen

MyTalent Learning

talent.brussels implementeert bij haar partners geleidelijk het digitale leerplatform "MyTalent Learning", dat eind 2021 werd gelanceerd. Na de implementatie bij urban.brussels in februari 2022, vond in mei de tweede implementatiegolf plaats bij Brussel Fiscaliteit, Brussel Preventie en Veiligheid, Innoviris, de Haven van Brussel en perspective.brussels. Het platform bevat 2 200 opleidingen per taalrol, en is beschikbaar voor talent.brussels en 6 van haar partners. Het telt ongeveer 1 700 gebruikers.

De invoering van een geautomatiseerd systeem voor het beheer van opleidingen is in sommige overheidsdiensten een echte stap vooruit wat modernisering en efficiëntie van de processen betreft. Bovendien nemen het opleidingsaanbod en de opleidingsmogelijkheden voor alle medewerkers spectaculair toe door de opkomst van nieuwe opleidingsmethoden zoals e-learning of microlearning (die asynchrone opleiding mogelijk maken, ongeacht eventuele tijdsbeperkingen). Het platform geeft medewerkers en managers ook de mogelijkheid om hun persoonlijke ontwikkeling of die van hun teamleden zelfstandiger en dus gemakkelijker ter hand te nemen.

De derde implementatiegolf ging in juni van start en had betrekking op het CIBG, de DBDMH en de BGHM.

Voortaan hebben negen partners toegang tot "MyTalent Learning". Alle medewerkers van die negen partners hebben nu toegang tot dezelfde transversale opleidingen (betreffende voornamelijk generieke

en kantoorgerichte competenties). Dit gedeeld gebruik van middelen zal het mogelijk maken om financiële en personele middelen vrij te maken om voor elke instelling specifieke "functiegerichte" opleidingen te organiseren en het algemene aanbod voor de gewestelijke medewerkers verder te verbeteren.



Het loopbaancentrum heeft een nieuwe overheidsopdracht gelanceerd om de e-learning-bibliotheek begin 2023 uit te breiden. Sommige opleidingen in de e-learning-bibliotheek zullen worden geïntegreerd in toekomstige opleidingstrajecten.

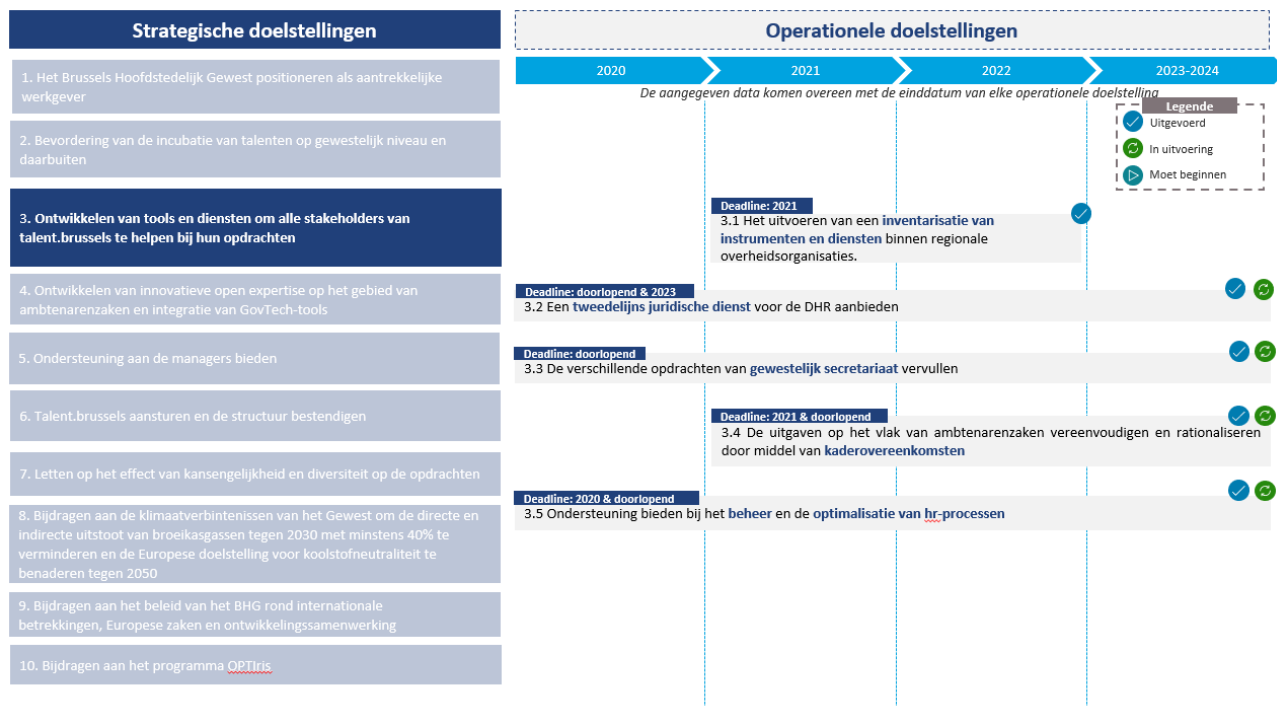
Brulingua, het door Actiris ontwikkelde taalleerplatform, biedt gratis opleidingen aan in 24 talen, waaronder Engels, Nederlands en Frans. In het verleden was het platform alleen toegankelijk voor werkzoekenden in Brussel, waarna het geleidelijk werd uitgebreid tot alle Brusselaars ouder dan 18 jaar. Dankzij een vruchtbare samenwerking tussen Actiris en talent.brussels is Brulingua sinds 2022 via "MyTalent Learning" toegankelijk voor alle medewerkers van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, ongeacht hun woonplaats.

Enkele cijfers:

- 9 gewestelijke instellingen hebben toegang tot het platform
- 1 700 medewerkers hebben toegang tot "MyTalent Learning"
- 2 200 opleidingen

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

In een oogopslag



Enkele kernverwezenlijkingen

Juridische expertise ten dienste van onze partners

talent.brussels stelt haar juridische expertise ter beschikking van haar partners en de regering. Het team heeft in 2022 zodoende diverse besluiten, omzendbrieven en regelgevingen opgesteld en heeft verschillende vragen (afkomstig van de GOD's, ION's, van de minister van Openbaar Ambt of van Sector XV, enz.) met betrekking tot interpretaties van het statuut behandeld.

In 2022 heeft talent.brussels bij de minister van Openbaar Ambt voorstellen van besluiten ingediend over de volgende luiken van het statuut: "personeelsplan", "mandaten", "selectie en werving" en "mobiliteit".

Er zijn verschillende voorontwerpen van besluit betreffende talent.brussels en/of haar partners door het team opgesteld en uitgevoerd: het mobiliteitsbudget, arbeidsreglement voor talent.brussels, mantelzorgers, digitale procedures, deconnectie en telewerk, huishoudelijk reglement van Sector XV en van de kamer van beroep.

Tot slot heeft talent.brussels verschillende ontwerpen van ordonnanties opgesteld: klokkenluiders, diversiteit en talentAnalytics (observatorium van de publieke werkgelegenheid).

talent.brussels heeft in 2022 diverse secretariaatswerkzaamheden verricht en ondersteuning verleend aan de minister van Openbaar Ambt, waaronder het maandelijkse secretariaat van Sector XV (agenda, follow-up van de onderhandelingen, opstellen van protocollen, enz.) en ook het secretariaat van de griffie van de kamer van beroep. Vijftien protocollen konden worden afgesloten. Elf zaken konden in beroep worden behandeld.

Een sectoraal akkoord voor hogere fiets- en telewerkvergoedingen

talent.brussels heeft de voorbereidende werkzaamheden met de minister van Openbaar Ambt gecoördineerd om tot een sectoraal akkoord voor deze legislatuur te komen. Dit akkoord maakte het mogelijk om onder meer het Brussels gewestelijk personeel een verhoging van de fietsvergoeding en de telewerkvergoeding aan te bieden. De verschillende maatregelen zijn met terugwerkende kracht op 1 april 2022 in werking getreden.

EneRHgy

Het EneRHgy-project heeft tot doel de complementariteit tussen de HR-functies bij de overheidsdiensten te optimaliseren en de efficiëntie ervan te verbeteren, zoals voorzien in het regeerakkoord van 2019.



In dat opzicht heeft talent.brussels de HR-processen en -tools bij de 13 instellingen met hetzelfde statuut (ION en GOB) in kaart gebracht. Een van de doelstellingen is het identificeren van de beste HR-praktijken en innovatieve oplossingen om ze te delen en/of te kopiëren op gewestelijk niveau, maar gaandeweg heeft talent.brussels de minister van Openbaar Ambt voorgesteld het EneRHgy-project te integreren in het gewestelijke project Optlris voor het HR-luik. De uitgevoerde cartografie kan op die manier door de regering worden gebruikt om in het kader van Optlris objectieve en berekende beslissingen te nemen. In maart 2022 werd het eindverslag voorgelegd aan de minister van Openbaar Ambt en vervolgens aan de gewestelijke partners.

talent.brussels heeft zeer concrete aanbevelingen geformuleerd voor het optimaliseren van de bestaande HR-processen, alsook prioritaire verbeteringen, tools en technologieën die moeten worden ingevoerd om

deze modernisering van het openbaar ambt te ondersteunen en een analyse van de kosten en baten van elke maatregel.

Op basis van die aanbevelingen heeft de minister van Openbaar Ambt talent.brussels gevraagd concrete business cases te ontwikkelen voor de belangrijkste aanbevelingen. Al dit werk werd uitgevoerd en afgeleverd aan de minister en de OPTIris-verantwoordelijken. De verschillende door talent.brussels voorgestelde maatregelen stellen besparingen over 4 jaar voor.

De verschillende business cases betreffen:

- de uitbesteding van alle loonberekeningen aan 1 sociaal secretariaat;
- het versnellen van het wervings- en selectieproces door gebruik te maken van een gemeenschappelijke tool voor het gewest;
- de implementatie van een gewestelijk systeem voor personeelsgegevens als basis voor strategisch HR;
- het inzetten van een multidisciplinair HR-team voor de kleinere instellingen;
- de invoering van een gewestelijk HRIS-systeem;
- het gebruik van een gewestelijke opleidingstool.

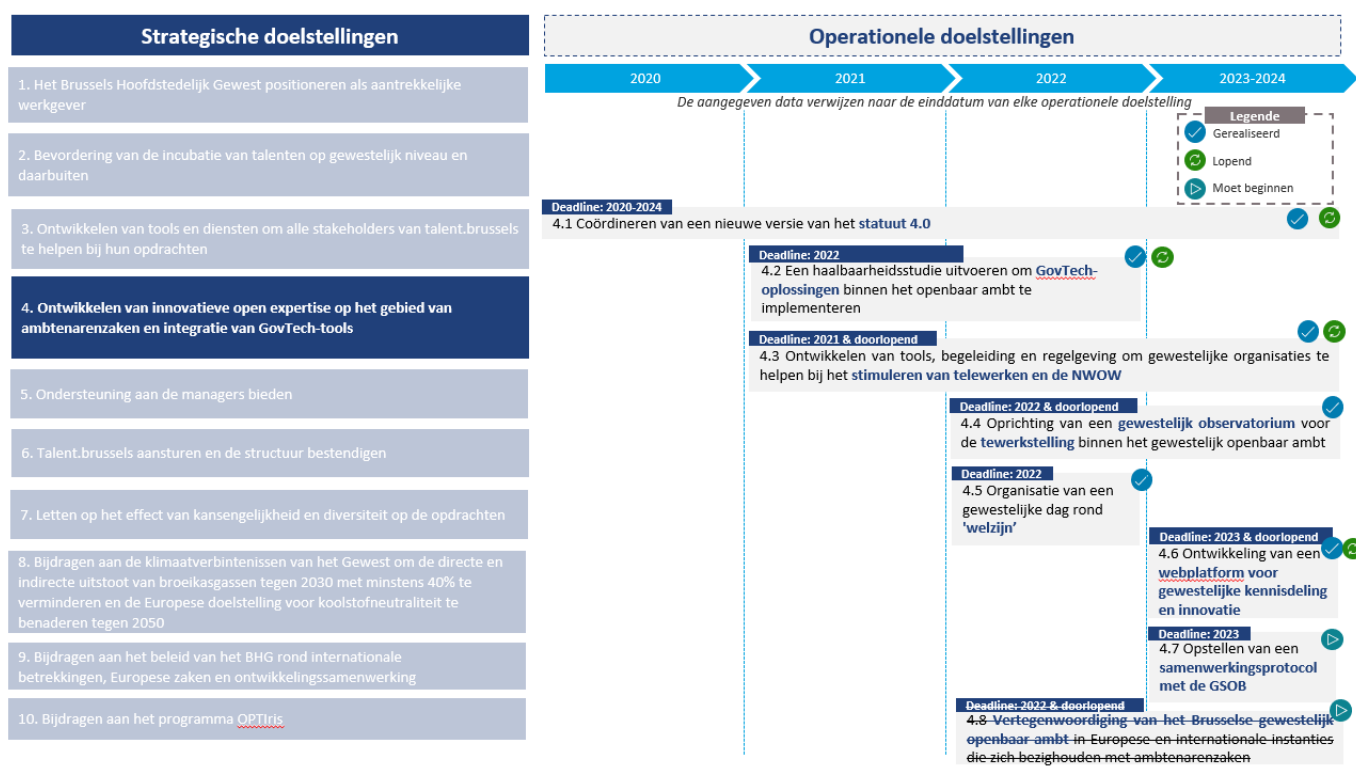
Enkele cijfers:

- 13 instellingen in kaart gebracht wat hun HR-processen en -instrumenten betreft
- € 30 per maand meer voor telewerkers
- Verhoging van het vakantiegeld
- Verhoging van de eindejaarspremie
- Flexibele telewerkdagen



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

In een oogopslag



Enkele kernverwezenlijkingen

Future of work

In juli jongstleden heeft de regering op voorstel van talent.brussels 12 concrete maatregelen goedgekeurd van het "Actieplan voor goed omgaan met telewerk en hybride werk" om de manieren van werken in het Brusselse gewest opnieuw vorm te geven.

Een meer flexibele en hybride werkorganisatie is het kenmerk geworden van een moderne en innovatieve werkgever. En zo wil het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zich positioneren. Meer flexibiliteit was ook de vraag van de gewestelijke medewerkers, zoals blijkt uit de enquête die talent.brussels in 2020 heeft gehouden.

Met het oog hierop heeft talent.brussels nieuwe besluiten voorbereid en heeft zij in 2022 aan haar partners de richtlijnen "Hybride werken in uw organisatie" ter beschikking gesteld. Deze richtsnoeren, die samen met Actiris, Brussel Fiscaliteit, Net Brussel, de GOB en visit.brussels zijn opgesteld, hebben betrekking op de akkoorden over de concrete uitvoering van het hybride werken.

talent.brussels ondersteunt zodoende haar partners en ontwikkelt tools die met name door hun HR-diensten kunnen worden gebruikt. Zo heeft talent.brussels samen met de KU Leuven een enquête gemaakt over deconnectie. Het verslag zal begin 2023 onder de partners worden verspreid.

Een veilig juridisch kader voor de digitale HR-procedures

Tijdens de COVID-19-crisis hebben veel instellingen, inclusief talent.brussels, de omslag naar een digitale aanpak moeten maken. Dat heeft onder meer een grote impact gehad op de HR-procedures, die plots op een hybride of volledig digitale manier moesten worden uitgevoerd. Met deze veranderende context was het belangrijk om deze nieuwe praktijken te verankeren in een stevige juridische basis. talent.brussels nam daarom het initiatief om in overleg met haar partners en de minister van Openbaar Ambt een duidelijk wettelijk kader voor digitale procedures te ontwikkelen, dat vervolgens aan het hele gewest werd meegedeeld. https://www.talent.brussels/sites/default/files/content/talent_connect/2022-04/arrete_procedures_numeriques_version_bilingue_250201.pdf

New talentAnalytics.brussels

In 2022 werd de naam van het Observatorium van de Gewestelijke Publieke Werkgelegenheid gewijzigd naar talentAnalytics.brussels. Het doel is om de regering informatie te verstrekken over de situatie en de staat van de tewerkstelling in de Brusselse overheidsinstellingen, ter ondersteuning van meer bepaald haar ambtenarenbeleid.

talentAnalytics.brussels spitst haar werking toe op vier belangrijke hoofdlijnen: monitoring van de tewerkstelling in het openbaar ambt, HR-monitoring, monitoring van de diversiteit en monitoring van personeelsplannen.

Daartoe heeft de regering in juli jongstleden in eerste lezing een ontwerp van ordonnantie goedgekeurd over de oprichting van een databank genaamd talentAnalytics.brussels, waarvan nu het wetgevend traject wordt voortgezet. Dit ontwerp van ordonnantie was het resultaat van een grondige analyse van de behoeften van de regering en de partners om een gemeenschappelijk en efficiënter personeelsbeleid te kunnen voeren. In die zin bepaalt het ontwerp van ordonnantie dat talent.brussels meer kwantitatieve en kwalitatieve analyses aan de regering zal verstrekken.

Het verslag 2021 van talentAnalytics.brussels is in juli 2022 goedgekeurd door de regering en kadert binnen de eerste hoofdlijn (monitoring van de tewerkstelling in het openbaar ambt).

Dit verslag bevat met name de volgende acht belangrijke bevindingen:

- Bevinding 1: het aantal medewerkers in het gewestelijk openbaar ambt blijft toenemen.
- Bevinding 2: vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in vele ION's.
- Bevinding 3: personen onder de 30 en boven de 55 zijn weinig aanwezig in het personeelsbestand van het gewestelijk openbaar ambt.
- Bevinding 4: een op de twee medewerkers woont in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De helft van hen oefent een laaggeschoolde functie uit.
- Bevinding 5: het aantal contractuele overheidsjobs in het gewest neemt toe.
- Bevinding 6: vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de meer hooggeschoolde jobs. In het middle management (rangen A2 en A3) wordt bijna een 50-50-pariteit bereikt. Die tendens keert echter vanaf de managementfuncties.
- Bevinding 7: deeltijdwerk wordt vooral door vrouwen uitgeoefend.
- Bevinding 8: telewerk is goed geïmplementeerd in het Brussels openbaar ambt.

Het volledige verslag van 2021 is hier beschikbaar: [Jaarverslag talentAnalytics.brussels](#).

Enkele cijfers:

- Goed omgaan met telewerk en hybride werk (actieplan): 12 concrete maatregelen (zie het [jaarverslag 2021](#) op onze website)
- Richtlijnen omtrent telewerk voor de partners
- Aantal inschrijvingen voor de welzijnsdag: 71
- Uittreksel uit het verslag talentAnalytics.brussels 2021:

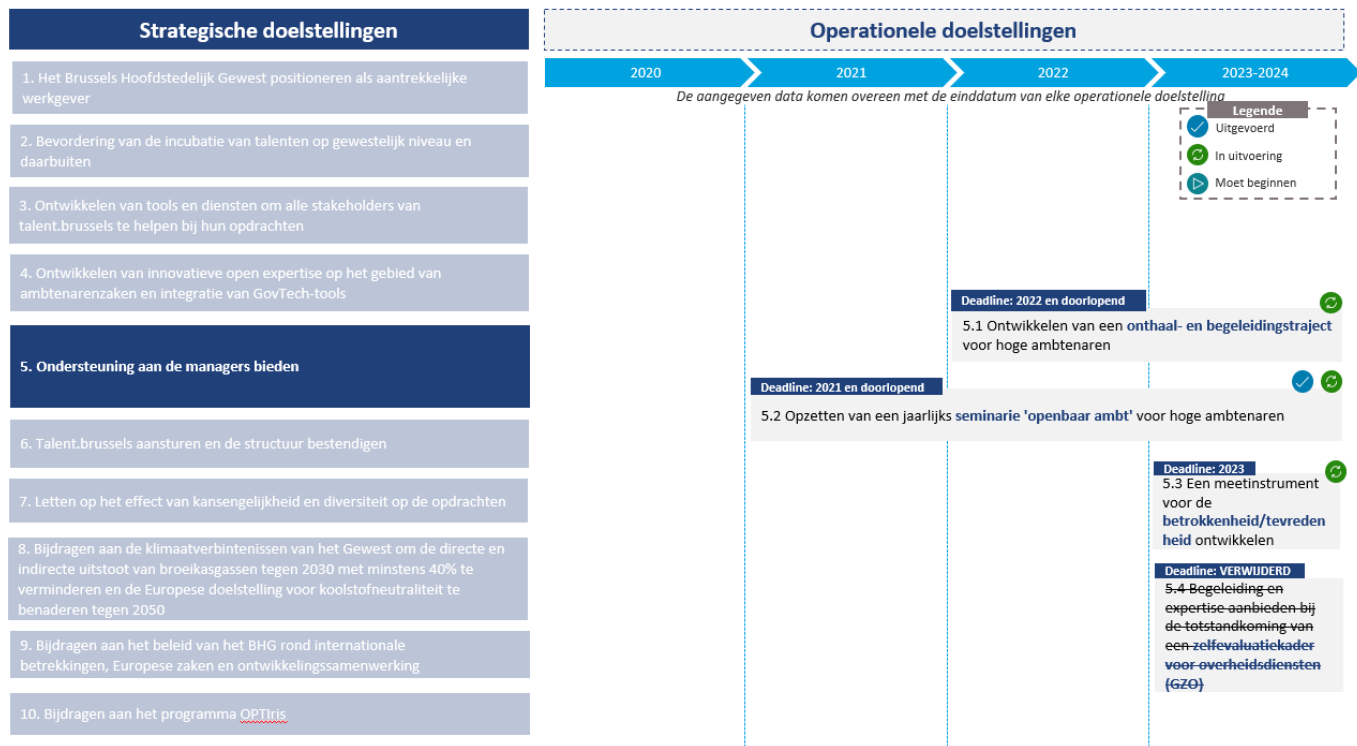


Verslag 2021



Strategische doelstelling 5: ontwikkeling van ondersteuning voor managers

In een oogopslag



Seminarie "Evolutie van de beroepen"

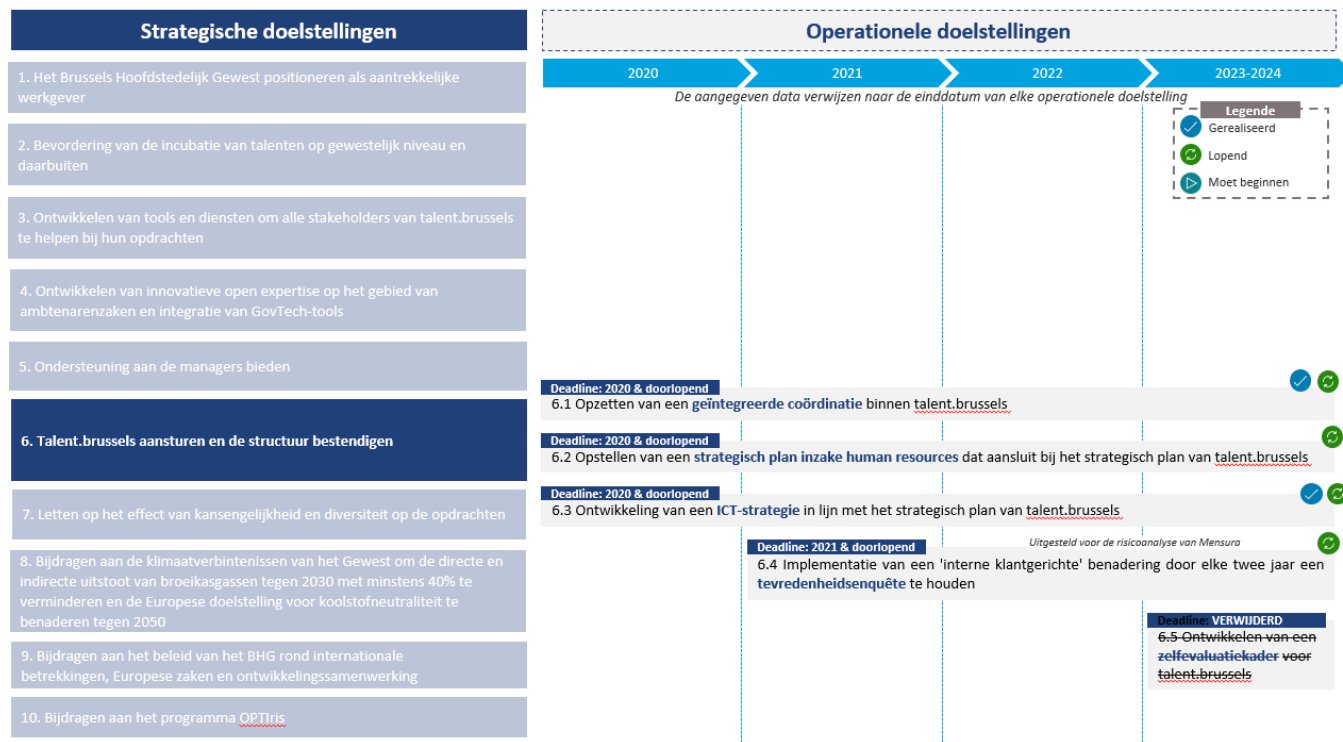
De laatste jaren is de aard van de vraag naar werkgelegenheid radicaal veranderd door de sociale, digitale en klimaattransitie in de maatschappij. Door de gezondheids crisis van de voorbije twee jaar is de digitale omschakeling in een stroomversnelling geraakt. Deze tendensen vormen een grote uitdaging voor de Brusselse arbeidsmarkt en het Brussels openbaar ambt, waar er een duidelijke nood is aan upskilling en reskilling.



Om een antwoord op deze problematiek te kunnen formuleren, lanceerde talent.brussels het project "evolutie van de beroepen" om de uitdagingen, hefboomen en opportuniteiten in kaart te brengen. Met dit project beoogt talent.brussels te anticiperen op de onvermijdelijke digitale, sociale en ecologische trends. Tijdens een eerste seminarie met Be The Change en NIDO, het innovatielaboratorium voor de overheid, kon een blik worden geworpen op de huidige toestand van de Belgische arbeidsmarkt en op de noodzaak om veranderingen te integreren in het toekomstige HR-beleid van de overheidssector. 11 partners namen deel aan het evenement. 89 % ervan was tevreden over de presentaties. In 2023 zullen twee door Be The Change gefaciliteerde workshops worden georganiseerd om inzicht te krijgen in de toekomstige competentiebehoeften van onze medewerkers en mogelijke scenario's voor te stellen om te anticiperen op professionele ontwikkelingen.

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

In een oogopslag



Enkele kernverwezenlijkingen

talent.brussels, een snelgroeende organisatie

In 2022 heeft talent.brussels zich verder ontwikkeld. 80 % van de jobs voorzien in het eind 2021 goedgekeurde personeelsplan is ingevuld en voor 10 % zijn nog aanwervingen bezig. Deze snelle groei van het personeelsbestand zorgde voor een zware werklast voor de teams van HR, selectie en interne ondersteuning.

Naast deze aanzienlijke groei werkt talent.brussels aan het behoud van haar nieuwe en bestaande talentkrachten, op een arbeidsmarkt die sinds de coronacrisis sterk is veranderd.

Zo werd in 2022 een uitgebreide campagne gevoerd om de terugkeer naar het werk te ondersteunen, zodat elk team en elke medewerker zijn weg en evenwicht kan vinden in de nieuwe hybride werkmodus.



Bijzondere nadruk werd gelegd op de inrichting van de kantoren, de vergaderruimten en het Workcafé dat moet fungeren als een plek voor alle medewerkers om samen te komen en te vieren. Er werden verschillende informele en formele evenementen georganiseerd.

Ongeveer 190 nieuwsberichten (50 % FR en 50 % NL) werden in 2022 gepubliceerd op het intranet en doorgestuurd via Teams. De onderwerpen gingen over hygiëne, veiligheids- en gezondheidsaanbevelingen, tips over welzijn op het werk (WOW), HR-informatie, waaronder maandelijks nieuws over personeelswijzigingen, praktische werkinformatie, diverse teambuildingactiviteiten, bewustmaking omtrent thema's als diversiteit, opleidingen, enz.

Elke maand werden koffiepauzes georganiseerd om de nieuwe collega's te verwelkomen. Elke directie hield een Talent Minute om de medewerkers te informeren over een specifiek onderwerp. Die presentaties werden voorafgegaan door een netwerklunch.

Elke directie heeft tijdens de middagpauze een vrijblijvende informele teamspiritactiviteit georganiseerd (culturele quiz, escape game, picknick in een park, enz.). Andere teamspiritevenementen waren een groot succes bij het personeel (teambuilding, sinterklaas, eindejaarsdrink, enz.).

En voor de 1^e keer in drie jaar tijd heeft talent.brussels een live beëdigingsceremonie voor 15 van haar Talenter georganiseerd. De minister van Openbaar Ambt en alle medewerkers van talent.brussels waren uitgenodigd. Bij deze gelegenheid kon onze minister ook onze nieuwe inrichtingen bezoeken en kennis nemen van de verwezenlijkingen, aan de hand van de presentatie van het Team Talent Board.

Al deze evenementen hebben zonder twijfel de teams samengebracht, de banden tussen collega's versterkt en de meerwaarde van de aanwezigheid op kantoor hersteld in een post-COVID-wereld, die uitsluitend bestond uit telewerk en digitale contacten.

Digitale rapportering

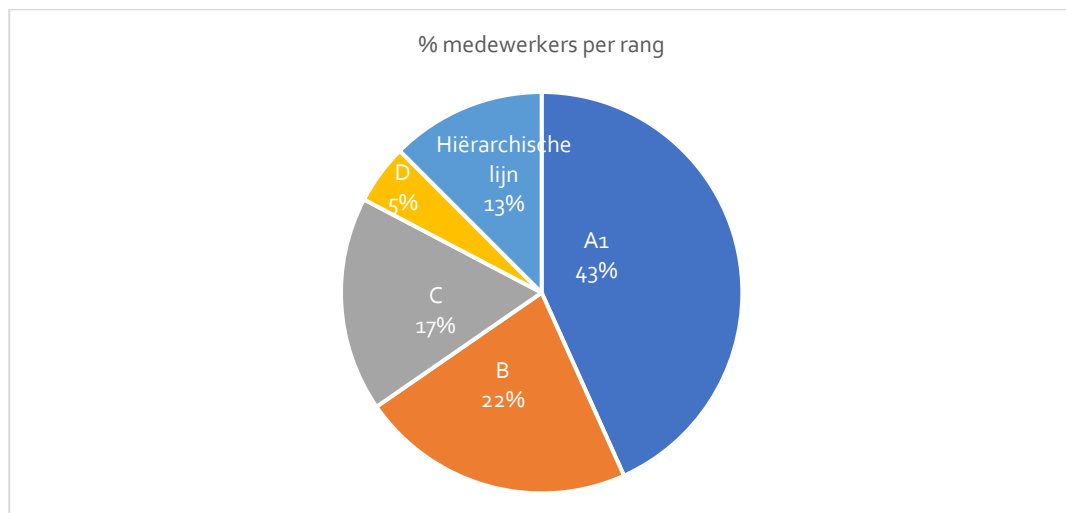
talent.brussels heeft besloten vooruitgang te boeken in de digitalisering van haar rapportering. In het 1^e kwartaal van 2022 werd de tool Athéna voor de rapporteringen van het operationeel plan ingevoerd en de teams zijn opgeleid om de tool te gebruiken. De directies hebben alle rapporteringen van 2022 per kwartaal ingevoerd in deze nieuwe tool. talent.brussels is de 1^e Brusselse gewestinstelling die deze gewestelijke tool heeft geïmplementeerd. Voortaan verloopt deze rapportering dus volledig digitaal.

De beheerscontrolecyclus werd binnen de termijnen en in overeenstemming met de gegeven instructies nageleefd.

Enkele cijfers:

talent.brussels, dat zijn:

- 104 medewerkers, 64 % vrouwen en 36 % mannen
- 94 % statutairen



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

In een oogopslag



Enkele kernverwezenlijkingen

Aanpassing van de instrumenten van het diversiteitsbeleid

In 2021 heeft talent.brussels een audit uitgevoerd van het diversiteitsbeleid in het gewestelijk openbaar ambt. Overeenkomstig de nota aan de regering van 1 juli 2021 wordt momenteel onder leiding van talent.brussels gewerkt aan de aanpassing van de instrumenten van het diversiteitsbeleid.

Maandelijks vergadert er een begeleidingscomité dat bestaat uit Unia, het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, de dienst Diversiteit van Actiris, equal.brussels, de secretaris van de gewestelijke diversiteitscommissie en de juridische dienst van talent.brussels. Dit comité formuleert een advies aan de minister van Openbaar Ambt over het voorstel tot aanpassing van de ordonnantie ter bevordering van de diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het gewestelijk openbaar ambt.

In 2022 heeft talent.brussels aan de minister van Openbaar Ambt een voorstel bezorgd tot aanpassing van de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt.

Er wordt momenteel gewerkt aan de aanpassing van het besluit van 3 maart 2011 tot uitvoering van de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt.

De stand van zaken van de werkzaamheden van het begeleidingscomité wordt regelmatig gepresenteerd aan de gewestelijke diversiteitscommissie. Verder heeft een werkgroep, opgericht in de schoot van de gewestelijke diversiteitscommissie, gewerkt aan een voorstel tot wijziging van de prioritaire diversiteitsdoelstellingen van de regering. Tot slot zijn er in samenwerking met de dienst Diversiteit van Actiris werkzaamheden opgestart voor het opstellen van actieplannen inzake diversiteit die in overeenstemming zijn met het wettelijke kader.

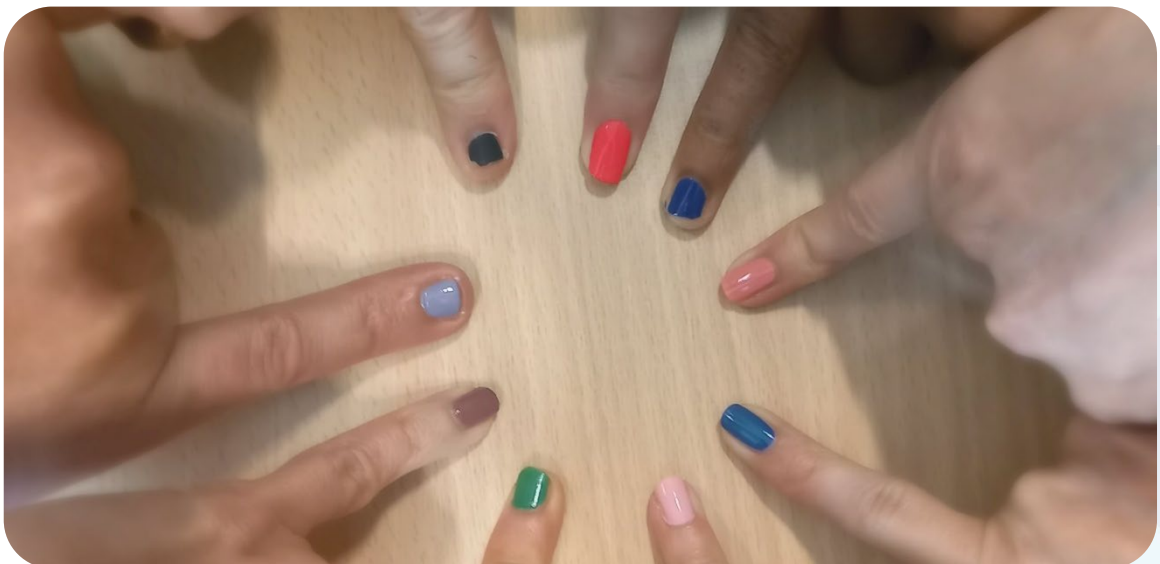
Sensibilisering van de doelgroepen

De gewestelijke diversiteitscommissie staat in voor het formuleren van suggesties aan de minister van Openbaar Ambt met het oog op de ontwikkeling van maatregelen ter bevordering van het diversiteitsbeleid binnen het gewestelijk openbaar ambt. Dit comité is samengekomen op 10 februari en 16 juni 2022. Het netwerk van diversiteitsmanagers, een omgeving om goede praktijken uit te wisselen, is zes keer samengekomen in 2022. Via een digitaal platform zijn regelmatige uitwisselingen mogelijk en kunnen ook documenten en informatie worden gedeeld.

Het gehandicaptenplatform, een plaats voor de uitwisseling van ervaringen en goede praktijken op het gebied van de inclusie van personen met een handicap in de gewestinstellingen, is twee keer samengekomen in 2022. Het netwerk van diversiteitscommissies, dat dient voor de uitwisseling van ervaringen en goede praktijken tussen de voorzitters van de diversiteitscommissies, is in 2022 opgericht.

talent.brussels begeleidt de diversiteitsmanagers van de gewestinstellingen bij de invoering van de instrumenten van het gewestelijk diversiteitsbeleid, de invoering van tools voor de opvolging van dit beleid en de verbetering van de verwezenlijkingen en resultaten van hun diversiteitsbeleid.

Verschillende sensibiliseringscampagnes omtrent verschillende thema's in verband met gelijkheid, billijkheid, diversiteit en inclusie worden verspreid binnen de gewestelijke instellingen.

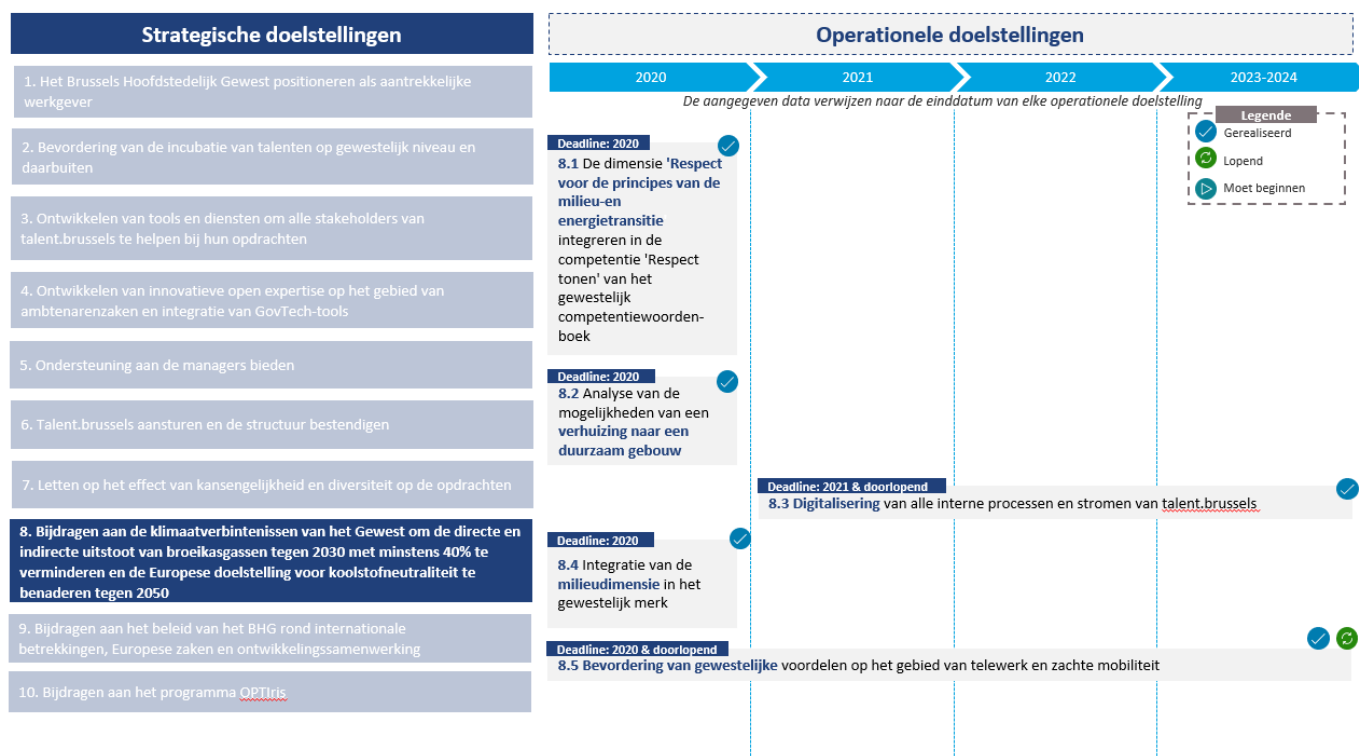


Naast de diversiteitsopleidingen opgenomen in de gewestelijke opleidingscatalogus, zijn ook specifieke opleidingen voor de leden van de diversiteitscommissies georganiseerd.

Er wordt regelmatig expertise in verband met het diversiteits- en inclusiebeleid verstrekt aan de gewestinstellingen en ook aan de verschillende gewestelijke en federale partners.

Strategische doelstelling 8: bijdragen aan de klimaatverbintenissen van het gewest om tegen 2030 de directe en indirecte uitstoot van broeikasgassen met minstens 40 % te verminderen en de Europese doelstelling van koolstofneutraliteit tegen 2050 te naderen

In een oogopslag



Enkele kernverwezenlijkingen

talent.brussels blijft deze competentie, die in 2021 werd opgenomen in het gewestelijk competentiewoordenboek, gebruiken in haar verschillende HR-processen.

In de door talent.brussels gegunde overheidsopdrachten werd rekening gehouden met het "milieuaspect" (aankoop van verbruiksproducten, onderhoudsproducten, mobiliteitsbudget, enz.). Ook is een deel van de apparatuur in de kantoren en keukens vervangen met het oog op betere energieprestaties (koffiemachines, drinkwaterfonteinen, enz.).

Het overleg tussen talent.brussels en de BGHM over de verhuizing naar een BGHM-gebouw kon dit jaar worden voortgezet. Alle behoeften van talent.brussels werden onderzocht en opgenomen in het

renovatiebestek van het gebouw. Om de verhuizing van talent.brussels naar het BGHM-gebouw voor te bereiden werd een multidisciplinair team via overheidsopdracht belast met het onderzoeken en het opvolgen van de werkzaamheden voor de renovatie van het Gulden Vliesgebouw.

Inmiddels heeft de regering in het kader van haar OptIris-programma besloten haar administraties te centraliseren in drie gewestelijke locaties: Iris Tower, Tour & Taxis en Astro Tower. talent.brussels zet haar besprekingen met de minister van Openbaar Ambt voort om bij te kunnen dragen tot de verwezenlijking van deze beslissing, rekening houdend met de bijzonderheden van haar wervingsopdrachten.

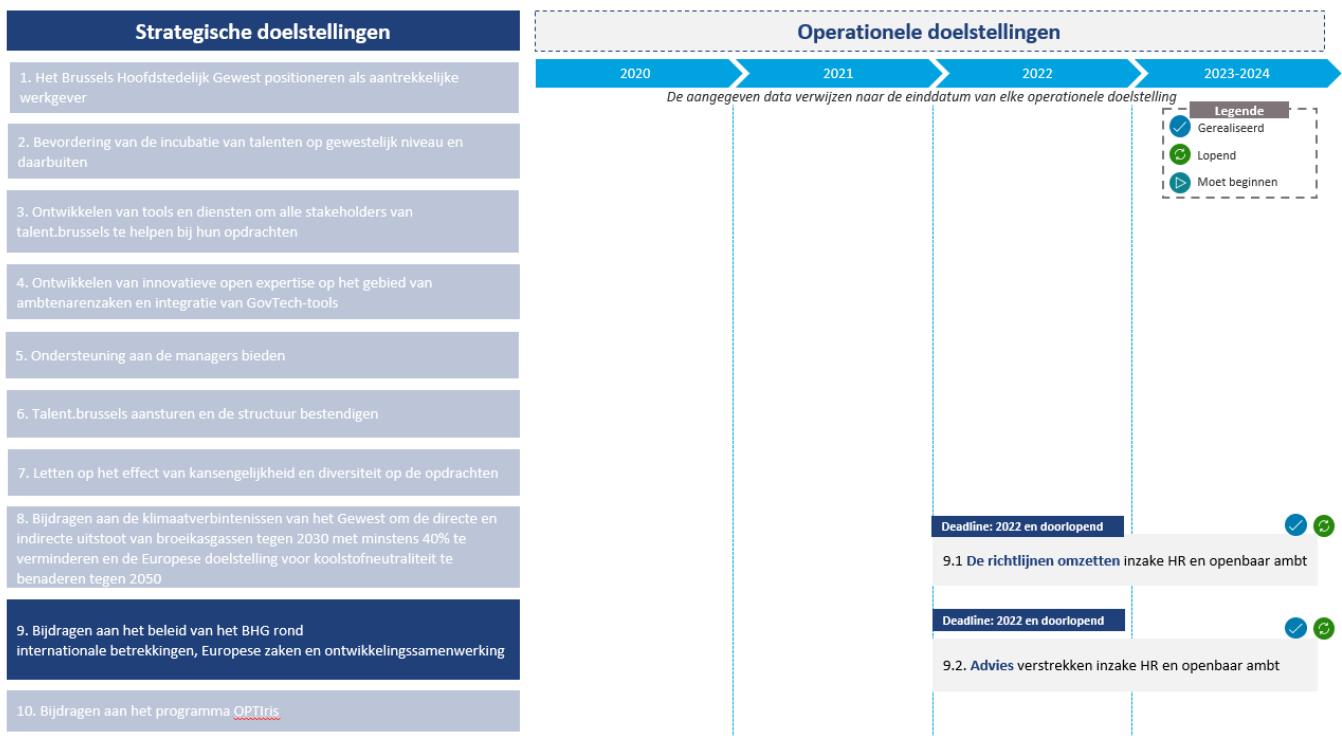
Enkele cijfers:

- De procedures zijn voor 90 % gedigitaliseerd.
- 100 % van de formulieren wordt digitaal verzonden.
- 100 % van de signataires wordt elektronisch verspreid.



Strategische doelstelling 9: bijdragen aan het beleid van het BHG rond internationale betrekkingen, Europese zaken en ontwikkelingssamenwerking

In een oogopslag



Enkele kernverwezenlijkingen

Op 27 mei 2021 valideert de regering de omzendbrief betreffende de procedures voor de omzetting van richtlijnen, inbreuken en beroepen bij het Hof van Justitie en belast de minister van Openbaar Ambt met het doen van een voorstel tot wijziging van de transversale doelstellingen van de gewestelijke mandatarissen door toevoeging van een doelstelling die verband houdt met de problematiek van de omzendbrief.

talent.brussels heeft in oktober jongstleden de nieuwe transversale doelstelling toegevoegd die in de beleidsbrief 2022-2023 aan de mandatarissen is opgelegd, overeenkomstig de ontvangen instructies.

De verzoeken van Brussels International en het kabinet van Openbaar Ambt zijn binnen de gevraagde termijnen in behandeling genomen en verwerkt.

De juridische directie heeft de omzetting van de richtlijnen met betrekking tot het openbaar ambt voortgezet. Aan het voogdijkabinet zal een samenwerkingsmethode worden voorgesteld met het oog op snelle informatie over de om te zetten richtlijnen.

Bovendien wordt, om aan de verschillende eisen te voldoen, een nieuw profiel aangeworven dat zal worden belast met de follow-up van deze doelstelling.

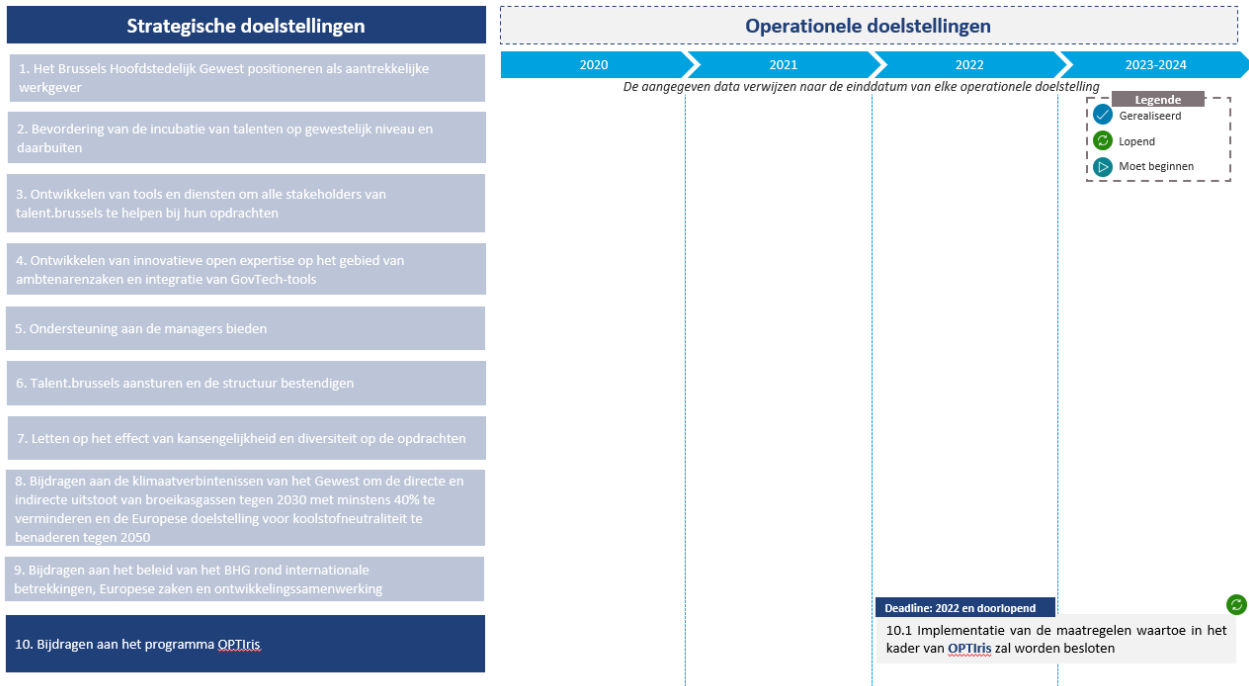
Enkele cijfers:

- 100 % van de verzoeken is binnen de termijn verwerkt.



Strategische doelstelling 10: bijdragen aan het programma OPTIris

In een oogopslag



Enkele kernverwezenlijkingen

Op 5 mei 2022 heeft de regering, in het kader van het OPTIris-programma - Verslag fase 1 en uitvoering van het programma voor de optimalisering van bestuurlijke processen en projecten - Program Management Organisatie (PMO), beslist over een nieuwe transversale doelstelling voor de mandatarissen, bestaande uit hun bijdrage aan het OPTIris-programma, en de minister van Openbaar Ambt opgedragen deze transversale doelstelling aan de mandatarissen toe te zenden.

talent.brussels heeft in oktober jongstleden de nieuwe transversale doelstelling toegevoegd die in de beleidsbrief 2022-2023 aan de mandatarissen is opgelegd, overeenkomstig de ontvangen instructies.

Alle door het kabinet van Openbaar Ambt gevraagde nota's zijn tijdig gemaakt en afgerond.

Enkele cijfers:

- 17 nota's afgerond voor de regering en de minister van Openbaar Ambt
- 6 business cases gericht op het voorstellen van besparingen op het gebied van HR en het openbaar ambt

Conclusie

Voor alle strategische doelstellingen van talent.brussels is vooruitgang geboekt. Zoals uit de voortgangsoverzichten blijkt, zijn bijna alle operationele doelstellingen bereikt of in uitvoering. Sommige doelstellingen moeten voortaan permanent worden nagestreefd.

In 2022 heeft talent.brussels haar personeelskader voor ongeveer 80 % ingevuld, terwijl het personeelsplan pas ongeveer een jaar geleden is goedgekeurd. Bijna de helft van het huidige personeel is in de loop van 2022 gestart en zal geleidelijk worden opgeleid in de verschillende taken van talent.brussels. Het is zowel een troef als een grote uitdaging om deze nieuwe medewerkers te integreren en de teams zo efficiënt mogelijk te maken.

In bijna 5 jaar tijd kreeg talent.brussels een nieuw gelaat en werd haar aanwezigheid in Brussel versterkt. De organisatie moet nu nog beter inspelen op de behoeften van haar gewestelijke partners en haar talenten en ingevoerde tools benutten.

Alles wat we hebben gerealiseerd, is onbetwistbaar het resultaat van uiterst getalenteerde teams!



- Contact:

talent.brussels
Tel : 02 435 15 55
info@talent.brussels
Emile Jacqmainlaan 20 - 1000 Brussel

- Voor meer informatie:

www.talent.brussels

- Verantwoordelijke uitgever:

Isabelle Meulemans, Directrice-generaal
Emile Jacqmainlaan 20 - 1000 Brussel
info@talent.brussels

© talents.brussels 2023
Alle rechten voorbehouden

Reproductie van dit document, geheel of gedeeltelijk, is toegestaan onder de uitdrukkelijke voorwaarde dat de bron duidelijk wordt vermeld onder de vorm van: "Bron: Jaarlijks Verslag 2022, talent.brussels, 2023"



