

Inhoudstafel – Database talentAnalytics.brussels

SFTP-toegang - Fidus.....	2
Welk type bestand moet worden doorgestuurd?.....	2
Hoe krijg ik toegang tot Fidus?	3
Unieke ID	3
Hoe moet de unieke identificatie worden gepseudonimiseerd?.....	3
Wat moet ik doen als het rijksregisternummer niet bekend is?	4
Moet de HR-verantwoordelijke de unieke ID hashen?	4
Collecte.....	4
Moeten voor de test de gegevens van oktober worden meegedeeld of moeten fictieve gegevens voor december worden aangemaakt?	4
Wat is de frequentie van de collecte en over welke periode spreken we?	4
Moet het bestand Bezoldiging worden ingevuld?	4
Welke agenten moeten in het bestand Agenten worden vermeld?.....	5
Variabelen.....	5
Voor sommige gegevenscategorieën is het verwachte formaat N4. Toch vermeldt de verklarende woordenlijst waarden zoals "6", terwijl er 4 cijfers zouden moeten zijn.	5
Theoretisch VTE: waarom maakt u een onderscheid tussen contractuelen en statutairen?	5
Effectief VTE: is dit van toepassing op de maand december 2025?	5
Werkelijk VTE: de administratie is gesloten tussen Kerstmis en Nieuwjaar, moeten deze sluitingsdagen voor elk personeelslid worden afgetrokken? Zo ja, dan geeft dit een zeer vertekend beeld.....	5
Betaald VTE: komt dit overeen met 100% van het VTE, ongeacht het arbeidsregime?	6
Wedde: gaat het om het bruto basissalaris voor de maand december?.....	6
Voorwaardelijke premies: moeten maaltijdcheques hierbij worden opgeteld, en hoe zit het met voordelen van alle aard (VAA)?.....	6
Opleidingsuren: gaat het enkel om de maand december? Of bekijkt u deze op jaarbasis?.....	6
Dagen telewerk: gaat het enkel om de maand december? Of bekijkt u deze op jaarbasis?	6
Anciënniteit: enkel door te geven op datum van 31/12/2025?.....	6
Sommige gegevens zijn niet beschikbaar in de salarissoftware – zoals het aantal dagen telewerk in België of in het buitenland, wat moet ik doen?	6
Opzegvergoeding en niet-opgenomen verlof: Moet dit worden opgenomen onder Voorwaardelijke buitenweddelijke vergoeding (pay_conditional) of enkel in de file “Rémunérations”?	7
Bestand “Rémunérations”: Voor elk personeelslid moet elke uitbetaalde rubriek worden vermeld. Bij sommige vergoedingen (bv. premie vuil werk 25%, nachtpremies, zondagpremies) is het moeilijk om het basisbedrag te bepalen, aangezien deze premies berekend worden op loon of uurloon. Het finale bedrag is bekend, maar moet het basisbedrag ook worden vermeld? Dit is moeilijk uit het loonprogramma te halen.	7

Afwezigheden en vertrekken.....	7
Kunt u voor elke afwezigheid aangeven of het gaat om een medische, thematische of incidentele afwezigheid, of om niet-werkbare dagen?.....	7
Langdurig zieken: In onze gegevens komen maanden voor met 26 of 27 dagen. Mag dit zo worden ingevuld in het bestand “Organisatie”, of moeten de gewerkte kalenderdagen worden weergegeven?	9
Medische halftime: Moet dit ergens specifiek worden vermeld, of volstaat de berekening in Reële VTE (actual_FTE)?	9
Schorsing: Hoe geef ik in het systeem aan wanneer dat iemand geschorst is? Staat nog in ons personeelsbestand maar wordt actueel niet meer betaald en is nog niet ontslagen.	9
Mandataris ontslag: Een mandataris die ontslagen is, wordt nog zes maanden uitbetaald. Hoe moet dit worden weergegeven? Dient hij ook nog te worden vermeld in de file “Agent” (maar DIMONA uit is gedaan) of dient hij afzonderlijk te worden vermeld in de file “Rémunérations”?	9
Wij hebben een statutair personeelslid dat vanaf eind september 2025 het werk medisch halftijds hervat heeft, na een langdurige afwezigheid. Moeten de dagen van zijn medisch halftijds regime ook meegeteld worden als ziekte lange duur?	9
Aantal ziekte-dagen lange duur: is dat het aantal kalenderdagen of het aantal werkdagen(18) voor de maand december?.....	10

Hieronder vindt u een samenvatting van de belangrijkste vragen van de partners. Dit bestand zal regelmatig worden bijgewerkt en beschikbaar zijn op onze website.

Om dit proces zo vlot mogelijk te laten verlopen, kunt u bij de minste vraag of onzekerheid contact met ons opnemen via strategie@talent.brussels.

SFTP-toegang- Fidus

[Welk type bestand moet worden doorgestuurd?](#)

De Excel-template moet worden geconverteerd naar CSV UTF-8-formaat en mag slechts één headerrij bevatten.

Open hiervoor het Excel-document, selecteer het gewenste tabblad (bv. Agenten), verwijder de rijen 1 tot en met 4 zodat er slechts één headerrij overblijft (oorspronkelijk rij 5). Verwijder vervolgens de eerste kolom, zodat kolom A die van de organisatie is. Sla het bestand ten slotte op in CSV UTF-8-formaat.

Opgelet, een bestand waarvan de extensie eindigt op .csv.xlsx is niet het juiste formaat. Het bestand moet eindigen op .csv.

Een voorbeeld van het begin van een ‘Agents’ bestand:

	A	B	C	D	E	F	G
1	organization	period	extraction_date	unique_agent_id	birth_month_year	postal_code	date_in
2	TALENT	01-01-25	31-01-25	813d042d7bb31c	01-07-97	1502	14-08-19
3	TALENT	01-01-25	31-01-25	813d042d7bb31c	01-03-86	1701	16-08-17
4	TALENT	01-01-25	31-01-25	813d042d7bb31c	01-05-83	1932	29-07-22
5	TALENT	01-01-25	31-01-25	813d042d7bb31c	01-04-82	1000	02-06-23
6	TALENT	01-01-25	31-01-25	813d042d7bb31c	01-07-91	1000	07-09-18

Hoe krijg ik toegang tot Fidus?

Alle instructies staan gedetailleerd beschreven in het bestand "FIDUS – SFTP" op de talentAnalytics-website: <https://www.talent.brussels/fr/partenaires/talentanalyticsbrussels-8542>

Kortom, om uw talentAnalytics-gegevens naar Fidus te sturen, moet u een SFTP-server gebruiken. Bij Fidus zijn er 2 platforms specifiek voor talentAnalytics.brussels:

Het testplatform = STAGING:

sftp://ftp-fidus.irisnetlab.be

→ te gebruiken voor in de testfase

Het echte platform voor de definitieve gegevens = PRODUCTION:

sftp://ftp-fidus.sec.brussels

→ te gebruiken voor de officiële collecte die de gegevens van december 2025 zal omvatten

Om toegang tot elk van deze platforms te configureren, moet u twee sleutels genereren: een openbare sleutel die u naar Fidus stuurt (fidus_sftp@paradigm.brussels) en een privésleutel die u op uw computer bewaart. In totaal heeft u 4 sleutels voor talentAnalytics.

Zodra Fidus uw toegangsverzoek heeft verwerkt, kunt u de bestanden in CSV-formaat in de map TO_FIDUS plaatsen.

De procedure voor het genereren van deze sleutels vindt u in het bestand "FIDUS – SFTP" dat beschikbaar is op onze website. Als u hulp nodig heeft bij het genereren ervan, neem dan contact op met uw IT-verantwoordelijke.

Unieke ID

Hoe moet de unieke identificatie worden gepseudonimiseerd?

Alle instructies staan gedetailleerd beschreven in het bestand "Pseudonimisering" op de talentAnalytics-website: <https://www.talent.brussels/fr/partenaires/talentanalyticsbrussels-8542>

Kortom, het is aan de partner om een pseudoniem te genereren met behulp van de voornaam, het rijksregisternummer en de achternaam. Daarna dient de eerste hashing door de partner te worden uitgevoerd. Het resultaat dient ingevuld te worden in de bestanden onder de variabele unique_agent_id. FIDUS voert dan een tweede pseudonimistatie uit. Op deze manier hebben noch FIDUS, noch talent.brussels toegang tot de namen en rijksregisternummers.

[Wat moet ik doen als het rijksregisternummer niet bekend is?](#)

In uitzonderlijke gevallen en alleen wanneer het rijksregisternummer niet bekend is of niet bestaat, zoals bijvoorbeeld bij onbetaalde buitenlandse stagiairs, volgt u de volgende procedure om ze te pseudonimiseren: voornaam, administratienummer en personeelsnummer aan te vullen met nullen om 11 cijfers te bereiken, gevolgd door de achternaam.

Bijvoorbeeld voor Cédric Dupont bij de SPRB (04) met het SAP-stamnummer (11345):

CEDRI04113450000DUPON

[Moet de HR-verantwoordelijke de unieke ID hashen?](#)

Ja, zoals beschreven in het bestand "Pseudonimisering". Indien dit technisch te moeilijk is, raden wij aan om de IT-verantwoordelijke binnen uw organisatie aan te spreken. In theorie moet per medewerker dit proces eenmalig gebeuren. We raden immers aan om de gehashte combinatie daarna op te slaan en te hergebruiken zodat het hashproces niet telkens moet worden bij elk verstuurd bestand.

Collecte

[Moeten voor de test de gegevens van oktober worden meegedeeld of moeten fictieve gegevens voor december worden aangemaakt?](#)

Het doel is om te anticiperen op mogelijke technische of formaatproblemen en ontdekkingen op het laatste moment te vermijden. Deze test kan worden uitgevoerd met fictieve of gedeeltelijke gegevens, het enige doel is om de goede werking van de upload en de conformiteit van het formaat te controleren.

[Wat is de frequentie van de collecte en over welke periode spreken we?](#)

Zodra de automatisering van de gegevensextractie is ingevoerd, moeten de gegevens elke maand worden overgedragen.

Aangezien de extractie nog handmatig is, vragen wij u voor deze collecte om ons enkel de maandelijkse gegevens van december 2025 te bezorgen voor de agenten die op 31/12/2025 op de payroll staan, evenals de in- en uitdiensttredingen in 2025.

Het gaat dus niet om een jaarlijkse collecte die heel 2025 omvat. Het betreft enkel de maand december 2025. De bedragen moeten dienovereenkomstig worden aangepast. Voor de bezoldiging moet bijvoorbeeld het maandbedrag in plaats van het jaarbedrag worden vermeld. Meer informatie vindt u in de verklarende woordenlijst.

Voor de agenten die in 2025 uit dienst zijn gegaan, moeten de gegevens worden ingevuld die overeenkomen met de laatst gewerkte maand.

Wij zullen u informeren als er andere collecteen gepland zijn of als de frequentie wordt gewijzigd.

[Moet het bestand Bezoldiging worden ingevuld?](#)

Zolang de gegevensextractie niet is geautomatiseerd, hoeft u het ons niet te bezorgen.

Welke agenten moeten in het bestand Agenten worden vermeld?

Tijdens de collecte van december moeten in het bestand Agenten de volgende personen worden vermeld:

- alle bezoldigde werknemers of studenten/stagiairs in uw organisatie die op 31/12/2025 in dienst zijn.
- alle agenten die in de loop van 2025 in dienst zijn gekomen en/of uit dienst zijn gegaan.

Voor de agenten die uit dienst zijn gegaan, moeten de gegevens worden ingevuld die overeenkomen met de laatst gewerkte maand – bijvoorbeeld wat betreft VTE, anciënniteit en salarisgegevens.

Variabelen

Voor sommige gegevenscategorieën is het verwachte formaat N4. Toch vermeldt de verklarende woordenlijst waarden zoals "6", terwijl er 4 cijfers zouden moeten zijn.

N4 geeft aan dat de waarden maximaal 4 cijfers mogen bevatten. Als het antwoord 1 is, kunt u het enkele cijfer "1" invoeren. Als de gegevens niet beschikbaar zijn, voert u "9999" in.

Theoretisch VTE: waarom maakt u een onderscheid tussen contractuelen en statutairen?

Naast de variabele 'Juridische situatie' waarin we expliciet vragen naar het statuut van de medewerker, willen we ook registreren onder welk VTE (Voltijds Equivalent) een persoon in dienst is genomen. Voor statutairen zal dit in de meeste gevallen 100 zijn, maar voor contractuelen willen we analyseren wanneer ze bijvoorbeeld met een deeltijds contract in dienst zijn genomen.

Effectief VTE: is dit van toepassing op de maand december 2025?

Dat klopt en enkel voor de maand december.

Werkelijk VTE: de administratie is gesloten tussen Kerstmis en Nieuwjaar, moeten deze sluitingsdagen voor elk personeelslid worden afgetrokken? Zo ja, dan geeft dit een zeer vertekend beeld.

Zoals beschreven in de verklarende woordenlijst, is het werkelijke VTE: het theoretische VTE van de medewerker waarvan alle afwezigheden zijn afgetrokken. Dat wil zeggen thematische afwezigheden, afwezigheden wegens ziekte en punctuele afwezigheden. Deze collectieve sluitingsdagen maken geen deel uit van de punctuele afwezigheden en mogen dus niet worden meegenomen bij de berekening van het werkelijke VTE.

De dagen tussen Kerstmis en Nieuwjaar (als er geen continuïteit van de dienstverlening vereist is), weekenddagen (of rustdagen als de medewerker in het weekend werkt), feestdagen en dagen zonder arbeidsrelatie voor deeltijdse werknemers zijn niet-werkbare dagen. Deze niet-werkbare dagen maken geen deel uit van thematische, medische of punctuele afwezigheden en mogen nooit als afwezigheden worden ingevoerd.

Werkelijk VTE = (gepresteerde dagen / werkbare dagen) * 100.

Bijvoorbeeld, voor een voltijdse agent in december 2025:

- De maand telt 23 kalenderdagen die overeenkomen met een werkrooster van maandag tot vrijdag.
- De agent hoeft niet te werken tussen Kerstmis en Nieuwjaar: 5 dagen zijn dus niet-werkbaar.
- De agent was 2 dagen afwezig wegens ziekte.

Berekening:

- Werkbare dagen: $23 - 5 = 18$
- Gepresteerde dagen: $18 - 2 = 16$
- → Werkelijk VTE = $16/18 \times 100 = 88,9$

[Betaald VTE: komt dit overeen met 100% van het VTE, ongeacht het arbeidsregime?](#)

Nee, het betaalde VTE is het cijfer dat het aandeel/pro rata van de bezoldiging vertegenwoordigt dat de medewerker verschuldigd is in verhouding tot de bezoldiging die deze medewerker zou ontvangen als hij gedurende die periode voltijds had gewerkt. Dit betekent dat een deeltijdse medewerker hier de waarde 50 zou hebben.

[Wedde: gaat het om het bruto basissalaris voor de maand december?](#)

Nee, de verklarende woordenlijst stelt dat het gaat om het bedrag van de bezoldiging die de medewerker verschuldigd is (dus geïndexeerd en pro rata berekend) voor de periode, in euro.

[Voorwaardelijke premies: moeten maaltijdcheques hierbij worden opgeteld, en hoe zit het met voordelen van alle aard \(VAA\)?](#)

Dit zijn bedragen bovenop de salarisschaal die worden toegekend op basis van de persoonlijke situatie, zoals tweetaligheidstoelagen, haard- of standplaatstoelagen en premies. Maaltijdcheques en andere extralegale voordelen (thuiswerkvergoeding, vervoerskosten, hospitalisatieverzekering, ...) maken hier geen deel van uit.

[Opleidingsuren: gaat het enkel om de maand december? Of bekijkt u deze op jaarbasis?](#)

Inderdaad, enkel voor de maand december. Het doel is om de bestanden maandelijks door te sturen, zodat we na een jaar een cijfer op jaarbasis hebben.

[Dagen telewerk: gaat het enkel om de maand december? Of bekijkt u deze op jaarbasis?](#)

Dat klopt.

[Anciënniteit: enkel door te geven op datum van 31/12/2025?](#)

Inderdaad.

[Sommige gegevens zijn niet beschikbaar in de salarissoftware – zoals het aantal dagen telewerk in België of in het buitenland, wat moet ik doen?](#)

Zolang de automatisering nog niet effectief is en de export handmatig moet gebeuren, vragen wij u om de gegevens zoveel mogelijk aan ons te bezorgen.

Als de export van bepaalde variabelen niet beschikbaar is of bijzonder tijdrovend is, vragen wij u om ons dit te melden, zodat we samen kunnen evalueren of deze variabele in uw geval kan worden weggelaten uit de collecte.

Opzegvergoeding en niet-opgenomen verlof: Moet dit worden opgenomen onder Voorwaardelijke buitenweddelijke vergoeding (pay conditional) of enkel in de file “Rémunérations”?

Ook in de pay_conditional moet dit opgenomen worden.

Bestand “Rémunérations”: Voor elk personeelslid moet elke uitbetaalde rubriek worden vermeld. Bij sommige vergoedingen (bv. premie vuil werk 25%, nachtpremies, zondagpremies) is het moeilijk om het basisbedrag te bepalen, aangezien deze premies berekend worden op loon of uurloon. Het finale bedrag is bekend, maar moet het basisbedrag ook worden vermeld? Dit is moeilijk uit het loonprogramma te halen.

Indien het basisbedrag gekend is, vragen we u om dit zo volledig mogelijk in te vullen. In theorie is het basisbedrag het wettelijk of contractueel vastgelegd bedrag dat aan de basis ligt van de berekening van het finaal bedrag.

Afwezigheden en vertrekken

Kunt u voor elke afwezigheid aangeven of het gaat om een medische, thematische of incidentele afwezigheid, of om niet-werkbare dagen?

Absence	Type absence
Toegelaten afw. Ziekte	Medische redenen
Geneeskundige raadpleging	Medische redenen
Dispo	Medische redenen
Ziekte > 1 jaar	Medische redenen
Ziekte > 1 maand	Medische redenen
Ziekte met attest	Medische redenen
Ziekte zonder attest	Medische redenen
Verminderde medische prestaties	Medische redenen
(Weder)oproeping onder de wapenen	Incidentele
Toegelaten afwezigheid	Incidentele
Ongewettigde afwezigheid	Incidentele
Andere afwezigheden	Incidentele
Communie / Feest vrijzinnige	Incidentele
Compensatie overgang	Incidentele
Jaarlijks verlof	Incidentele
Overlijden 1ste graad	Incidentele
Overlijden 2de graad	Incidentele
Overlijden 3de graad	Incidentele
Overlijden Echtgenoot/1ste graad	Incidentele
Overlijden Echtgenoot/Kind	Incidentele
Burgerplicht (OB)	Incidentele
Burgerplicht (B)	Incidentele
Beenmergdonatie	Incidentele
Selor-examen	Incidentele
Wegens overmacht	Incidentele
Bijkomende wegens overmacht	Incidentele
Formation continuée	Incidentele

Vrijwillige vorming	Incidentele
Staking/Manifestatie	Incidentele
Huwelijk personeelslid	Incidentele
Huwelijk van een kind	Incidentele
Dwingende redenen	Incidentele
Verlof dwingende redenen familiaal belang	Incidentele
Geboorte kleinkind	Incidentele
Burgelijke diensten (OB)	Incidentele
Burgelijke diensten (B)	Incidentele
Onwettige afwezigheid	Incidentele
Extra verlof zonder MC	Incidentele
Compensatie feestdagen	Niet-werkbare
Dienstvrijstelling (bv. Dagen tussen Kerstmis en Nieuw jaar)	Niet-werkbare
Recuperatie van bonis	Niet-werkbare
Recuperatie van overuren	Niet-werkbare
Arbeidsongeval	Thematische
Arbeidsongeval totaal	Thematische
Onthaal-,adoptie-,voogdij	Thematische
Verkiezingskandidaat	Thematische
Moederschapsrust	Thematische
Vaderschapsverlof	Thematische
Politiek verlof	Thematische
Verlof kandidatuur verkiezingen	Thematische
Verlof persoonlijke redenen	Thematische
Verlof gemeenschapsdienst	Thematische
Verlof gemeenschapsdienst niet-erkend	Thematische
Verlof voor stage	Thematische
Verlof stage overheid	Thematische
Profylactisch verlof	Thematische
Vakbondsverlof	Thematische
Persoonlijke redenen	Thematische
1/2 vervroegde uittreding	Thematische
Dispo ambtsontheffing	Thematische
Volledige werkverwijderin	Thematische
LBO gedeeltelijk	Thematische
LBO gedeeltelijk- medische bijstand	Thematische
LBO gedeeltelijk- ouderschapverlof	Thematische
LBO gedeeltelijk- palliatieve zorg	Thematische
LBO gedeeltelijk (50+)	Thematische
LBO mantelzorg	Thematische
LBO volledig	Thematische
LBO volledig- medische bijstand	Thematische
LBO volledig- ouderschapverlof	Thematische
LBO volledig- palliatieve zorg	Thematische
Beroepsziekte	Thematische
Politiek mandaat	Thematische
Opdracht van algemeen belang	Thematische
Opdracht van nationaal expert	Thematische
Opdracht niet van algemeen belang	Thematische
Verminderde prestaties persoonlijke redenen	Thematische

Verminderde prestaties persoonlijke redenen 50+ / kinderen ten laste	Thematische
Humanitaire reden	Thematische
Vrijwillige vierdagenweek	Thematische
Ouderschapsverlof	Thematische
Detachering	Thematische
Tijdelijk pensioen	Thematische
Schorsing	Thematische

Langdurig zieken: In onze gegevens komen maanden voor met 26 of 27 dagen. Mag dit zo worden ingevuld in het bestand "Organisatie", of moeten de gewerkte kalenderdagen worden weergegeven?

Voor langdurige afwezigheid moet je kijken of de agent in kwestie in totaal al langer afwezig was dan 30 opeenvolgende dagen. In ieder geval moeten kalenderdagen in acht genomen worden en niet werkbare of gewerkte dagen.

Medische halftime: Moet dit ergens specifiek worden vermeld, of volstaat de berekening in Reële VTE (actual_FTE)?

Neen, dit moet nergens expliciet worden vermeld. Dat moet inderdaad in actual_FTE opgenomen. Daarnaast moeten de dagen waarbij de agent niet werkt wegens de medische halftime, worden opgenomen als number_of_short_term_sick_leave_days in de file 'organisation'.

Schorsing: Hoe geef ik in het systeem aan wanneer dat iemand geschorst is? Staat nog in ons personeelsbestand maar wordt actueel niet meer betaald en is nog niet ontslagen.

Dit gaat zich louter weerspiegelen in een afwijkende actual_FTE en paid_FTE. Als er al een gekende exit datum is, kan de date_out ook worden ingevuld (datum van het toekomstig vertrek).

Mandataris ontslag: Een mandataris die ontslagen is, wordt nog zes maanden uitbetaald. Hoe moet dit worden weergegeven? Dient hij ook nog te worden vermeld in de file "Agent" (maar DIMONA uit is gedaan) of dient hij afzonderlijk te worden vermeld in de file "Rémunérations"?

Zolang dat die mandataris wordt betaald, moet hij/zij worden opgenomen in de Agent file maar telkens met dezelfde date_out (ook al werkt die persoon er niet meer), aangezien er ook velden zijn met betrekking op de pay. In de file Rémunérations wordt die persoon dus ook telkens nog opgenomen totdat de laatste uitbetaling is gebeurd.

Wij hebben een statutair personeelslid dat vanaf eind september 2025 het werk medisch halftijds hervat heeft, na een langdurige afwezigheid. Moeten de dagen van zijn medisch halftijds regime ook meegeteld worden als ziekte lange duur?

Neen, vanaf een halve dag prestatie, wordt een afwezigheid van lange duur onderbroken. M.a.w. de dagen afwezigheden van een halftijds regime omwille van medische redenen, moeten als afwezigheden van korte duur beschouwd worden.

Aantal ziektedagen lange duur: is dat het aantal kalenderdagen of het aantal werkdagen(18) voor de maand december?

Het aantal kalenderdagen.