



HR-aanbod van de FOD BOSA

Overzicht van de realisaties in 2022 en 2023 door DG R&O

Rekrutering, selectie, certificering en oriëntering

- Lancering nieuwe Employer Brand.
- Lancering van de nieuwe website Werkenvoor.be.
- Rekruteringscampagnes gericht op specifieke profielen (IT, zorg) en doelgroepen (topmanagers, jongeren).
- Verschillende reglementaire wijzigingen om een efficiënter en korter selectieproces te realiseren en creëren van een reglementaire basis voor nieuwe selectietrajecten zoals de introductie van doorlopende selecties naast de vergelijkende selecties en de combinatie van selectie met een leertraject. De doorlopende selectie (fast lane) werd geïmplementeerd voor verschillende piloten zowel voor kritieke als hoogvolume functies. De resultaten van deze piloten waren succesvol zowel op vlak van doorlooptijd, effectiviteit als tevredenheid.
- Creatie van het reglementair kader voor Crisisreserve, terbeschikkingstelling nav crisis of expertise-uitwisseling.
- Uitrollen van de nieuwe selectie aanpak voor Topmanagement functies.
- Start van een vernieuwd certificatiemodel met de opstart van de eerste 3 niveaus.
- Opstart met de vernieuwing van het testportfolio.
- Online selectiegesprekken.
- Er werd sterk ingezet op het uitbreiden en versterken van het loopbaancentrum: uitbreiden van een federaal netwerk van loopbaanbegeleiders en coaches, loopbaanbegeleidingen, heroriënteringstrajecten, re-integratietrajecten van langdurig zieken.

Leren en ontwikkeling

- Recht op 5 dagen opleiding voor alle federale personeelsleden.
- Federale strategie voor leren en ontwikkelen is in opbouw in samenwerking met de verschillende organisaties. Deze strategie wordt vertaald naar een vernieuwd aanbod leren en ontwikkelen.
- Een opleidingsaanbod in functie van het Europees voorzitterschap werd uitgewerkt en uitgerold in samenwerking met de FOD Buitenlandse zaken.
- Een aanbod werd uitgewerkt en uitgerold ter ondersteuning van Symfonie, het nieuwe federale evaluatiesysteem.
- De Covid-crisis heeft er mede voor gezorgd dat er andere leervormen geïntroduceerd werden die blijvend zijn en een meerwaarde vormen voor de ontwikkeling van alle medewerkers: een groot deel van het klassikale opleidingsaanbod wordt online georganiseerd, pilotsessies zijn uitgevoerd met leslokalen die zijn uitgerust met de infrastructuur voor hybride opleidingen.
- Een eerste werkpleklertraject of Combopath werd opgezet waarbij federale ambtenaren gescreend werden op motivatie en leerpotentieel en zich konden omscholen tot functioneel analist.
- Een LMS-LXP-Talent systeem werd aangeschaft en zal tevens ter beschikking gesteld worden van federale overheidsdiensten voor de organisatie van hun eigen aanbod.

Transformatie en begeleiding van organisaties

- Ontwikkeling van een federale visie op leiderschap.
- Leiderschapsontwikkeling met het leerprogramma GOLD werd gelanceerd en leiderschapstrajecten voor het middel management.
- Twee seminaries met de Topmanagers van de Federale Overheid werden georganiseerd om te reflecteren over de overheid in 2040
- Verder uitbouwen van de Community voor topmanagers.
- Uitbreiden van een federaal netwerk van loopbaanbegeleiders en coaches.
- Het programma Top Skills werd verder uitgebreid en toegankelijk gemaakt voor alle personeelsleden die een topmanagement functie ambiëren.
- Federale Innovatie Award werd uitgereikt in 2023.
- Het netwerk Innovatie werd opgericht, dit is het Belgisch netwerk van ambtenaren met een hart voor innovatie in de publieke sector.
- Programma 'Een duurzame federale overheid'.
- Uitrollen van de waarden van de federale overheid.

Welzijn en preventie

- Het programma 'Mentaal welzijn op het werk' werd uitgebreid, waaronder bv de volgende acties: ontwikkeling van een gericht opleidingsaanbod voor verschillende doelgroepen, een tool rond ergonomie op het werk voor alle federale ambtenaren werd ontwikkeld, er is een circulaire gepubliceerd om te stimuleren dat er elke 5 jaar globale psychosociale risicoanalyses worden uitgevoerd.
- Versterking van Empreva als centrale cel van de gemeenschappelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk.

HR-beleid en regelgeving (1/2)

- Aanpassingen van het KB van 7 november 2000 houdende oprichting en samenstelling van de organen die gemeenschappelijk zijn aan iedere federale overheidsdienst en de introductie van een strategisch en operationeel personeelsplan.
- Ontwikkeling van een nieuw toekomstgericht competentiemodel en competentieprofielen gebaseerd op de functiefamilies.
- Functieclassificatie, generieke functiefamilies en functieweging voor alle niveaus met een vereenvoudigde cartografie voor niveau A om transparantere loopbaanpaden te creëren.
- Aanpassing en vereenvoudiging van het reglementair kader van de evaluatie van medewerkers (Symfonie).
- Introduceren van een feedbackcultuur.
- Verkennen van de mogelijkheden tot flexibel verlonen, fietsleasing, mobiliteitsbudget.
- Hervorming van het KB BCAPH.
- Implementatie van contractuele en statutaire (kennismakingstraject) selecties voorbehouden voor personen met een handicap.
- Er werd een specifiek programma gedefinieerd om acties en mogelijkheden te identificeren voor het behalen van het 3% quotum voor personen met een handicap.

HR-beleid en regelgeving (2/2)

- Uitvoeren van het actieplan 2022 van het strategische diversiteits- en inclusieplan 2021-2024.
- Uitreiken van de federale Diversity & Inclusion Award.
- De samenstelling van het Wetenschappelijk adviescomité werd herzien en uitgebreid om alle HR processen te kunnen behandelen.
- Opstart van het BIM (Business Informatie model) project in samenwerking met DG Persopoint.
- Opstart van het project geïntegreerde HR rapportering in samenwerking met DG Persopoint.