

Talent Exchange - FAQ Medewerkers

V: Wat is Talent Exchange?

A: Talent Exchange is het netwerk voor de uitwisseling van talenten binnen de Belgische overheidssector. Het biedt aan de deelnemende organisaties en aan de medewerkers ervan de mogelijkheid om deel te nemen aan opdrachten of projecten van maximum 12 maanden. Het netwerk heeft als hoofdrol het leren van elkaar en het delen van kennis.

V1: Ik wil solliciteren voor een opdracht. Wat moet ik doen?

A1: Elke medewerker (statutair medewerker of medewerker met een contract van onbepaalde duur) van de deelnemende organisaties aan Talent Exchange heeft het recht om zich kandidaat te stellen voor een opdracht, van zodra de inhoud van de opdracht overeenstemt met zijn ervaring, zijn competenties en/of zijn behoefte aan ontwikkeling. Wanneer hij wil solliciteren, volgt hij gewoon de instructies bij de opdracht. Hij wordt dan in verbinding gesteld met het Talent Exchange-team van de organisatie die de opdracht aanbiedt.

V: Kan ik een opdracht vroegtijdig stopzetten als het niet goed verloopt?

A: Een vervroegde terugkeer is altijd mogelijk, op vraag van de medewerker of van de gastorganisatie. Artikel 4.15 van het Charter voorziet een opzegtermijn van een maand.

V: Kan ik bij terugkeer mijn oude job terugkrijgen?

A : De Talent Exchange-opdrachten zijn tijdelijk. Na afloop van de opdracht keert de medewerker terug naar zijn oorspronkelijke organisatie. De oorspronkelijke organisatie zorgt ervoor dat hij na de opdracht opnieuw een job krijgt maar kan niet verzekeren dat hij naar zijn oorspronkelijke dienst of functie zal terugkeren. Elke organisatie bepaalt dat zelf.

V: Wat gebeurt er met mijn jaarlijkse vakantiedagen?

A: Tijdens zijn opdracht heeft de medewerker recht op de jaarlijkse vakantiedagen waarop hij, afhankelijk van zijn administratieve situatie, normaal gezien recht heeft.

De medewerker wordt ter beschikking gesteld met zijn saldo aan jaarlijkse vakantiedagen en andere afwezigheden die in rekening worden gebracht (afwezigheid wegens overmacht en omstandigheidsverlof) op de datum van zijn overdracht naar de gastorganisatie. De oorspronkelijke organisatie maakt aan het begin van de opdracht een afrekening over aan de gastorganisatie. De gastorganisatie zorgt voor een opvolging ervan tijdens de duur van de opdracht. Op het einde van de opdracht maakt de gastorganisatie een definitieve afrekening over aan de oorspronkelijke organisatie.

De medewerker dient zijn verlofaanvragen in volgens de bepalingen die gelden in de gastorganisatie.

V: Wat gebeurt er met mijn loon bij een Talent Exchange-opdracht?

A: Je huidig loonpakket verandert niet - vergoeding en eventuele taalpremies - met uitzondering van premies die verband houden met de uitoefening van je functie in je oorspronkelijke organisatie. Voorbeeld: directiepremie, premie voor een inspecteur, enz.

V: Als ik slaag voor een selectie via Talent Exchange kan mijn oorspronkelijke organisatie dan weigeren om mij te laten gaan?

A: De Talent Exchange-opdrachten zijn gebaseerd op de reglementering op het vlak van terbeschikkingstelling. Een akkoord van beide organisaties is dus vereist. Als lid van het Talent Exchange-netwerk moet de oorspronkelijke organisatie de principes van het netwerk toepassen en bij die principes behoort het laten gaan van een medewerker die een Talent Exchange-opdracht wil aanvangen.

V: Ik ben geselecteerd voor een opdracht. Kan ik opnieuw over mijn loonvoorwaarden onderhandelen?

A: Talent Exchange heeft als doel ontwikkelingskansen aan te bieden. De medewerker blijft ten laste van zijn oorspronkelijke organisatie. Loononderhandeling is dus niet mogelijk. De nadruk ligt op leren en ontwikkelen, niet op het verbeteren van de financiële voorwaarden.

V: Ik ben niveau B. Als ik solliciteer voor een opdracht van niveau A krijg ik dan een aangepast loon?

A: Behoudens uitzondering staan Talent Exchange-opdrachten open voor alle niveaus. De filosofie van het netwerk nodigt de leden immers uit om voorrang te geven aan talenten en competenties en niet aan diploma's. In sommige gevallen vraagt de organisatie een specifiek niveau. De medewerker blijft echter ten laste van zijn oorspronkelijke organisatie. Statuut en graad worden tijdens de terbeschikkingstelling dus niet gewijzigd. De meerwaarde van de Talent Exchange-opdrachten ligt hem dus meer in de leermogelijkheden en de ervaring. Er is geen invloed op de loonvoorwaarden.

V: In mijn oorspronkelijke organisatie krijg ik maaltijdcheques. Behoud ik die wanneer ik in Talent Exchange-opdracht ben?

A: Maaltijdcheques maken deel uit van het loonpakket. Een medewerker die er in zijn oorspronkelijke organisatie kreeg, behoudt die dus. Aangezien het aantal maaltijdcheques in verhouding staat met het aantal werkdagen zal de gastorganisatie een systeem moeten uitwerken om de aanwezigheid van de medewerker te noteren. Die informatie wordt dan overgemaakt aan de oorspronkelijke organisatie.

Medewerkers die geen maaltijdcheques ontvangen in de oorspronkelijke organisatie en een Talent Exchange-opdracht uitvoeren in een gastorganisatie die er wel voor zijn medewerkers voorziet, zal er

niet noodzakelijk ontvangen. De gastorganisatie beslist (op basis van de financiële middelen) of ze dit voordeel aan de medewerker in opdracht wenst toe te kennen.

V: Als ik een Talent Exchange-opdracht aanvaard, wat is dan mijn juridisch statuut?

A: De Talent Exchange-opdrachten zijn gebaseerd op verschillende reglementeringen naargelang van het statuut van de medewerker en van zijn oorspronkelijke organisatie. De individuele overeenkomsten die per opdracht worden ondertekend zijn die van een conventionele terbeschikkingstelling.

V: Kan ik feedback krijgen van mijn selectiegesprek?

A: Talent Exchange hecht veel belang aan de ontwikkeling van de medewerker. Elke medewerker die een selectiegesprek heeft gehad, kan feedback van dat gesprek vragen. De SELOR-procedure is niet specifiek van toepassing op Talent Exchange-selecties. Het selectierapportmodel is dus verschillend.

V: Ik ben laureaat van een Talent Exchange-selectie. Wat gebeurt er nu?

A: Na het selectieproces wordt een laureaat aangeduid. De gekozen kandidaat wordt verzocht zijn belangstelling voor de opdracht te bevestigen. Van zodra dit gebeurd is, maakt de gastorganisatie een officiële aanvraag tot vrijlating/terbeschikkingstelling van de medewerker over aan de oorspronkelijke organisatie.

De medewerker die dat wenst, kan eerst zelf de Talent Exchange-verantwoordelijke binnen zijn organisatie en zijn teamleider op de hoogte brengen. Bij problemen (negatieve reactie van je teamleider) is het aangewezen een beroep te doen op de bemiddeling van de Talent Exchange-verantwoordelijke om samen naar oplossingen te zoeken voor een vlotte transitie.

Eens de officiële aanvraag bij de oorspronkelijke organisatie ingediend is, overleggen beide partijen opdat de overdracht van de medewerker zo efficiënt, transparant en gepast mogelijk zou verlopen.

Tussen beide organisaties wordt een specifieke overeenkomst getekend om de terbeschikkingstelling van de medewerker en de modaliteiten ervan te organiseren.

V: Hoeveel tijd is er nodig alvorens de medewerker in Talent Exchange-opdracht in dienst kan treden?

A: Dat hangt ervan af. Het Charter voorziet een termijn van een maand maar in de praktijk is dat doorgaans 2 maanden van zodra de kandidaat definitief is gekozen.

V: Wat gebeurt er met mijn evaluatie?

A: Het Talent Exchange-netwerk vindt het erg belangrijk dat een medewerker opgevolgd wordt en een evaluatie krijgt. Dit soort oefening levert belangrijke elementen voor de ontwikkeling van een medewerker.

De gastorganisatie verbindt zich ertoe om tijdens de opdracht toe te zien op de uitvoering van die elementen. Bij het begin van de opdracht wordt tussen beide organisaties een overleg gepland om de respectievelijke evaluatiemodaliteiten van beide organisaties te bestuderen. Daarna worden maatregelen getroffen voor de overdracht van relevante informatie van de gastorganisatie naar de oorspronkelijke organisatie na afloop van de opdracht.

Bijvoorbeeld: bij een medewerker uit een organisatie waar het Crescendosysteem wordt toegepast, wordt de cyclus van de medewerker in zijn oorspronkelijke organisatie opgeheven maar wordt aan de gastorganisatie gevraagd de Crescendo-templates te gebruiken voor de evaluaties tijdens de opdracht. De eindvermeldingen kunnen dan opgenomen worden in het dossier van de medewerker eens hij teruggekeerd is.

V: Mag ik een verlenging van mijn opdracht vragen?

A: De Talent Exchange-opdrachten zijn voortaan beperkt tot een maximum van 12 maanden. Aan de organisaties/teamleiders wordt dan ook gevraagd opdrachten op te starten die binnen een termijn van 12 maanden kunnen uitgevoerd worden.

In sommige gevallen (vb.: vertraging in de verwezenlijking van het gevoerde specifieke project) kan een aanvraag tot verlenging - van realistische duur en in de vorm van een standaard terbeschikkingstelling en niet langer onder Talent Exchange-statuut - uitzonderlijk worden overwogen (vergezeld van een gedetailleerde argumentatie) en aan de goedkeuring van de oorspronkelijke organisatie van de medewerker worden voorgelegd. In dat geval kan het principe van de kostenverdeling worden onderhandeld. De oorspronkelijke organisatie is dus zeker niet verplicht om dit te aanvaarden. En als ze op de aanvraag ingaat, is ze niet langer verplicht om het loon van de medewerker te betalen. Die situatie blijft een uitzondering in de werking van het netwerk.

V: Wat is de procedure bij ziekte?

A: Je moet zowel je gastorganisatie (verantwoordelijke) als je oorspronkelijke organisatie (volgens de procedure die daar van toepassing is) verwittigen. De oorspronkelijke organisatie blijft immers verantwoordelijk voor het versturen van het Medex-formulier. De procedure wordt toegelicht in bijlage 1 van het Charter 'Algemene administratieve werking bij opdrachten'.

V: Heb ik het recht een opleiding aan te vragen tijdens mijn opdracht?

A: Het netwerk moedigt zijn leden aan om te luisteren naar de vragen naar opleiding van de medewerkers in Talent Exchange-opdracht. De medewerker mag dus een opleidingsaanvraag indienen, die verband houdt met zijn Talent Exchange-opdracht, volgens de modaliteiten die voorzien zijn in de gastorganisatie.

V: Wat is de procedure bij een arbeidsongeval?

A: Bij een arbeidsongeval wordt de aangifte van arbeidsongeval overhandigd aan de stafdienst P&O of HR van de gastorganisatie. Die maakt deze zo vlug mogelijk via mail over aan de oorspronkelijke organisatie, die bevoegd blijft voor de verwerking van het ongevalsdossier.

V: Ik ben zwanger. Wat betekent dat voor mijn opdracht?

A: Het zwangerschapsverlof (en eventueel aansluitend ouderschapsverlof) betekent niet automatisch een verlenging van een Talent Exchange-opdracht. De scenario's kunnen immers zeer verschillend zijn.

Dat moet dus worden besproken met de medewerkster, de oorspronkelijke organisatie en de gastorganisatie.

Naargelang van de timing kan dit leiden tot een vroegtijdige stopzetting van de opdracht of tot een verlenging ervan wanneer de partijen een akkoord vinden.

Indien de situatie voor de aanvang van de opdracht bekend is, kan de overeenkomst voor een globale duur (opdracht + zwangerschapsverlof - en ouderschapsverlof indien gewenst) worden opgesteld, waarbij de specifieke context van de opdracht nader wordt bepaald.

V: Kan ik twee Talent Exchange-opdrachten na elkaar doen?

A: Je kan gerust verschillende Talent Exchange-opdrachten na elkaar doen. Toch wordt gevraagd om tussen twee opdrachten naar je oorspronkelijke organisatie terug te keren.

Als een tweede opdracht zich onmiddellijk aanbiedt of wanneer je nog met een opdracht bezig bent, kan je uiteraard solliciteren maar wees ervan bewust dat je organisatie niet verplicht is om in die omstandigheden je vertrek te aanvaarden (en je loon verder uit te betalen).

V: Ik heb zopas een opdracht bij dienst X achter de rug. Kan ik solliciteren voor de Talent Exchange-opdracht die de dienst na mijn vertrek gaat uitschrijven?

A: Een medewerker die een opdracht heeft afgerond kan pas na één jaar opnieuw solliciteren voor een (vrijwel) gelijkaardige opdracht op dezelfde plek.

V: Mag ik in opdracht een aanvraag tot specifiek verlof indienen (loopbaanonderbreking, verminderde prestaties, afwezigheid van lange duur om persoonlijke redenen, onbezoldigd verlof om dwingende familiale redenen)?

A: Een medewerker in Talent Exchange-opdracht beschikt over dezelfde rechten als elke medewerker van de administratie. Hij moet uiteraard de voorschriften op dat vlak naleven.

Gelet op de periode van terbeschikkingstelling vergt de procedure niet alleen het akkoord van de gastorganisatie maar ook dat van de oorspronkelijke organisatie. Zie artikel 4.3.3 van het Charter.