

## Talent Exchange - FAQ Organisaties

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.

V: Wat is het risico om medewerkers/competenties te verliezen?

A: Bij de verschillende leden werd geen enkele leegloop of enig aanzuigeffect vastgesteld. Slechts een deel van de medewerkers heeft immers belangstelling voor dit soort tijdelijke opdrachten. Op basis van de reeds verwezenlijkte opdrachten stelt men anderzijds vast dat de medewerkers die een Talent Exchange-opdracht hebben uitgevoerd doorgaans medewerkers waren die reeds op zoek waren naar verandering of een nieuwe uitdaging. Het is belangrijk in te zien dat als we voor dit type medewerker de deur niet openzetten, als we hem geen mogelijkheden tot verandering bieden, het risico op een (soms) definitief vertrek uit de organisatie groot is. Anderzijds verbinden de organisaties zich ertoe het Talent Exchange-netwerk niet te gebruiken om verborgen aanwervingen te doen en dus de medewerker op lange termijn aan te werven.

V: Hoe kan een opdracht vroegtijdig worden beëindigd als een van beide partijen niet tevreden is?

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: Wat is de rol van de afdeling P&O met betrekking tot een medewerker met een Talent Exchange opdracht?

A: In samenwerking met de teamleider is het raadzaam om de link met de medewerker gedurende de gehele opdracht te onderhouden en hem/haar op de hoogte te houden van veranderingen in de organisatie. Zorg er bijvoorbeeld voor dat zij toegang houden tot het intranet, informeer hen over interne promoties (wat verplicht is) en voer regelmatig follow-upgesprekken. Deze acties houden het gevoel van saamhorigheid in stand en motiveren de medewerker om na de opdracht terug te keren naar zijn of haar thuisorganisatie. Daarnaast is het van essentieel belang om de nieuwe verworven vaardigheden te analyseren en te implementeren om te genieten van de toegevoegde waarde van een missie. De gids voor goede praktijken "[Talent Exchange: sleutels om de terugkeer van de missie te ondersteunen en voort te bouwen op de opgedane ervaring](#)" beschrijft deze aspecten.

V: Ik ben een kleine organisatie. Is ook in dit geval Talent Exchange geschikt?

A: Het is logisch om te vrezen dat de werking van Talent Exchange (wat het aspect van potentieel vertrek uit de organisatie betreft) een grotere impact zal hebben op kleine instanties. Enerzijds is dat tot hiertoe niet bewezen. Onze kleinste leden hebben geen massale uitstroom gekend (geen van onze leden trouwens). Daarnaast liggen deze risico's ook op de hetzelfde niveau als de mogelijkheid die Talent Exchange biedt om nieuwe talenten aan te trekken.

Als de aanwijzing van een opdracht een organisatie echt in gedrang brengt, kan er altijd een dialoog met de Talent Exchange-structuur worden aangegaan en een oplossing worden gevonden.

V: Hoe verloopt de communicatie van het Talent Exchange-netwerk?

A: Het netwerk beschikt over een "vitrine-site" om het concept en de procedures toe te lichten. De opdrachtaanbiedingen worden gepubliceerd op het platform van SELOR voor een maximale zichtbaarheid. Ze verschijnen ook op de LinkedIn pagina van Talent Exchange. De lidorganisaties worden bovendien verzocht de aanbiedingen van opdrachten van de andere organisaties intern bekend te maken en de aanbiedingen die ze voor zichzelf openstellen extern bekend te maken (via hun eigen communicatiekanalen en verzoek aan hun eigen medewerkers om de aanbiedingen van opdrachten in hun individueel netwerk te verspreiden).

V: Gaat het vertrek van een medewerker mijn teams verzwakken en/of een impact hebben op de resultaten?

A: Dat kan maar niet meer dan een andere afwezigheid (langdurige ziekte, verlof om persoonlijke redenen...). Je kan blijk geven van creativiteit bij het invullen van deze tijdelijke afwezigheid en je mag niet vergeten dat de positieve impact van het systeem (met name de mogelijkheid om buiten het personeelsplan extra-middelen in te zetten) groter is dan de negatieve.