

Talent Exchange - FAQ Teamleiders

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: Ik wil een Talent Exchange-opdracht opstellen. Wat moet ik doen?

A: De teamleiders van de organisaties die deelnemen aan Talent Exchange kunnen via Talent Exchange tijdelijke versterking te vragen. Elke organisatie die deelneemt aan Talent Exchange beschikt over een of meerdere contactpunten (SPOC) die werd/werden opgeleid. De teamleider neemt dus contact op met zijn SPOC of HR business partner om de te publiceren opdracht te omschrijven. Voor de publicatie kan je gebruikmaken van een template. Volg gerust ook [de tips om goed te publiceren](#).

V: Wat is mijn rol ten opzichte van een medewerker tijdens een Talent Exchange opdracht?

A: In samenwerking met de afdeling P&O is het raadzaam om gedurende de hele opdracht de link met de medewerker te onderhouden en hem/haar regelmatig te informeren over veranderingen in het team of hem/haar uit te nodigen voor bijvoorbeeld een teambuilding. Deze acties motiveren de medewerker om na de opdracht terug te keren naar het team en de organisatie. Om de toegevoegde waarde van een missie te kunnen benutten, is het bovendien van essentieel belang om de verworven nieuwe vaardigheden te analyseren en te implementeren. 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: Moet een opdracht eerst intern worden opengesteld alvorens in Talent Exchange gepubliceerd te worden?

A: Zoals voor elke aanwerving raden we aan om de geplande aanbidding van opdracht voor een Talent Exchange eerst in interne mutatie aan te bieden. Zo geef je de sollicitatie van een medewerker uit de eigen organisatie een kans.

Het Talent Exchange-netwerk is immers voorstander van een dynamische interne mobiliteit binnen de organisaties. We denken dat het belangrijk is dat de medewerkers intern de kans krijgen om zich te ontplooiën en te veranderen.

Zoniet raden we de organisatie aan om de opdracht tegelijkertijd intern en extern open te stellen. Als een interne kandidaat wordt geselecteerd, gaat het dus niet om een Talent Exchange-opdracht.

Maar elke organisatie mag zich uiteraard organiseren hoe zij dat wil.

V: Welke termijn moet voor de kandidaturen worden voorzien?

A: Het is belangrijk dat de aanbieding de tijd krijgt om verspreid te worden en dat de medewerkers de tijd krijgen om te solliciteren. Gemiddeld is de voorziene termijn 3 weken.

Als de opdracht dringend is, kan een kortere termijn worden voorzien maar dan is het risico om geen kandidaten te hebben groter.

V: Mag ik een specifiek diploma vragen?

A: Het Talent Exchange-netwerk nodigt je uit om de voorkeur te geven aan talent en niet te focussen op de diploma's van de kandidaten. Daarom wordt de leden sterk aangeraden om op alle niveaus opdrachten te openen zonder dat een diploma vereist is. We weten immers dat de administratie vol zit met medewerkers waarvan de carrière hen naar dossiers/thema's heeft geleid die misschien niet strookten met hun oorspronkelijke opleiding. Sta open voor de concrete ervaring van de medewerkers die solliciteren.

Niettemin kan voor sommige opdrachten een specifiek diploma of expertise als fundamenteel worden beschouwd. De organisatie blijft uiteindelijk vrij wat de formulering van de aankondiging van opdracht betreft.

V: Kan ik een opdracht vroeger stopzetten als het met de medewerker niet goed verloopt?

R: 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 zijn bij een Talent Exchange-opdracht de kosten die mijn organisatie voor haar rekening moet nemen?

A: De medewerker behoudt zijn huidig loonpakket - vergoeding en eventuele taalpremies - met uitzondering van eventuele premies die verband houden met de uitoefening van zijn functie in zijn oorspronkelijke organisatie. De oorspronkelijke organisatie blijft het loon verder uitbetalen.

Enkel de kosten van de opdracht zelf blijven ten laste van de gastorganisatie: abonnement openbaar vervoer, telewerkvergoeding, eventuele opdrachtkosten. De gastorganisatie is ook verantwoordelijk voor de materiële uitrusting: computer, telefoon, gsm (indien van toepassing), bureau...

V: Als gevolg van een Talent Exchange-selectie hebben we een laureaat gespot. 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.

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: We hebben een laureaat als gevolg van een Talent Exchange-selectie. Kan de oorspronkelijke organisatie weigeren om hem 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. In sommige gevallen kan het zijn dat men de medewerker niet kan laten gaan. Maar dat is uitzonderlijk.

Als dit zich voordoet bij een opdracht die je opengesteld hebt, dan zijn verschillende opties mogelijk. Sommige opties hebben mogelijk een impact op jouw dienst. Jij bepaalt of ze kunnen worden overwogen naargelang van jouw situatie:

- de indiensttreding van de medewerker uitstellen om de oorspronkelijke organisatie/dienst de mogelijkheid te bieden maatregelen te nemen voor de vervanging van de medewerker (bv. een opdracht openen).
- een deeltijdse Talent Exchange opdracht overwegen.

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 de jaarlijkse vakantiedagen van de medewerker?

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: Mag de medewerker 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.

V: Wat gebeurt er met de evaluatie van een medewerker in opdracht?

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 de 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 is tussen beide organisaties 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: Wat is de procedure bij ziekte?

A: De medewerker moet zowel de gastorganisatie (teamleider) als de 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. 'Algemene administratieve werking betreffende de opdrachten' van het Charter.

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 ongevals dossier.

V: Mag de medewerker die in Talent Exchange-opdracht is tijdens zijn opdracht een opleiding aanvragen?

R: 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. Dit is geen verplichting maar kan een meerwaarde betekenen voor de opdracht.

V: Mag ik een verlenging vragen van de opdracht van de medewerker die momenteel bij ons tewerkgesteld is?

A: De Talent Exchange-opdrachten zijn voortaan beperkt tot een maximum van 12 maanden. Er wordt dus aan de organisaties/verantwoordelijken gevraagd opdrachten op te starten die binnen een termijn van 12 maanden verwezenlijkt kunnen 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: We hebben een beroep gedaan op Talent Exchange voor een opdracht die nu voorbij is. Mogen we opnieuw een opdracht publiceren?

A: Je kan meerdere malen een beroep doen op Talent Exchange. Toch herinneren we er jullie aan dat het voor de teams en de projecten niet ideaal is. Als het gaat om een terugkerend probleem op het vlak van human resources dan raden we jullie aan om naar een systemische oplossing te zoeken.

V: We hebben een medewerker in Talent Exchange-opdracht verwelkomd. Het project is niet afgerond / we kunnen nog altijd hulp gebruiken. Mag ik opnieuw een Talent Exchange-opdracht uitschrijven om die medewerker opnieuw in huis te halen?

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

V: De medewerkster die bij ons een Talent Exchange-opdracht vervult, is zwanger. Wat zijn de gevolgen voor de 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: Een van mijn medewerkers verlaat het team. Kan ik hem tegenhouden?

A: Talent Exchange heeft als doel ontwikkelingskansen aan te bieden. Een medewerker behoort niemand toe. Hij is baas over zijn carrière. Het is algemeen gekend dat een medewerker tegenhouden een vergissing is.

Als de medewerker een kritieke functie uitoefent, kan met hem en de gastorganisatie in dialoog worden gegaan om samen een oplossing te vinden. Bijvoorbeeld: uitzonderlijk een opzegtermijn van meer dan één maand overeen te komen, deeltijds, ...

De basis blijft echter dat een medewerker vrij is om een opdracht te kiezen en deze basis wordt formeel aanvaard door de lidorganisaties van Talent Exchange.

V: Een van mijn medewerkers verlaat het team. Hoe recupereer ik het budget? Of hoe kan ik hem vervangen?

A: Talent Exchange heeft als doel ontwikkelingskansen aan te bieden. Aangezien de medewerker ten laste blijft van zijn oorspronkelijke organisatie is er geen financiële transfer of compensatie voorzien. De teamleider kan van de gelegenheid gebruikmaken om de structuur van zijn team te herschikken, om andere interne medewerkers de mogelijkheid te bieden alle of een deel van de taken die door de medewerker die vertrekt werden uitgeoefend op hen te nemen. Ook kan hij aan zijn SPOC vragen om in ruil daarvoor een opdracht te mogen openen.