



TALENT CONNECT

magazine

0 4 2 0 2 3



INHOUD

- Redactie & lay-out:
talent.brussels - Cel Externe Communicatie

- Verantwoordelijke uitgever:
Isabelle Meulemans, directrice-generaal

EDITO

In de nieuwste editie van ons Talent Connect Magazine willen we u graag op de hoogte houden van het reilen en zeilen binnen onze organisatie.

Talent.brussels werkt permanent om haar dienstverlening te verbeteren en uit te breiden. Dit lukt dankzij de onvermoeibare inzet van onze medewerkers en door de constructieve samenwerking met onze partners. In deze uitgave presenteren we u graag de voortgang van onze projecten.

Zo is er de verdere uitbreiding van MyTalent Learning door de implementatie bij nieuwe partners en de introductie van een nieuwe performancemodule. Deze module stelt ons in staat om het individuele traject van een medewerker te volgen, van aanwerving over opleiding tot evaluatie. Dit kadert in onze prioriteit om een medewerkerservaring uit te bouwen en de processen te stroomlijnen en harmoniseren. Dit alles en nog veel meer wordt gepresenteerd in een boeiende editie van Talent Connect Magazine.

We hechten veel belang aan uw feedback. Aarzel daarom niet om ons te contacteren met vragen en opmerkingen.

Veel leesplezier!

Isabelle Meulemans - Directrice-generaal
Cédric Verschooten - Adjunct-directeur-generaal



NEW WAYS OF WORKING

We willen naar meer duurzame jobs en dynamische carrières evolueren

2023 is het Europees jaar van de competenties, om de ontwikkeling van vaardigheden te ondersteunen en af te stemmen op de digitale transitie op de arbeidsmarkt. Het Gewest is zich bewust van de grote uitdagingen die deze ontwikkelingen met zich meebrengen voor de evolutie van zijn beroepen en op de aantrekkelijkheid als werkgever. Talent.brussels heeft dan ook niet gewacht op dit Europees jaar en organiseerde al in mei van vorig jaar al een eerste informatiesessie over de evolutie van de beroepen binnen de gewestelijke instellingen.

De huidige arbeidsmarkt evolueert zeer snel en wordt gekenmerkt door tekorten aan gekwalificeerde arbeidskrachten en veranderende verwachtingen. Talent.brussels heeft met dit evenement alle Brusselse partners willen sensibiliseren voor duurzame loopbaanontwikkeling met aandacht voor welzijn en werkcomfort.

Op 3 februari werd de aftrap gegeven van het project "Evolutie van de beroepen" met workshops rond duurzame jobs en dynamische carrières. Dit project heeft tot doel stil te staan bij de uitdagingen van de sociale, digitale en klimaattransitie die impact hebben op alle banen in het gewest. We willen hiermee aantonen dat al deze ingrijpende transformaties niet betekenen dat er zomaar jobs verdwijnen of dat laaggeschoolde jobs niet meer nodig zullen zijn. De analyse van de evolutie van de beroepen en het oplijsten van noden tot opleiding, geeft een betere inzage in de uitdagingen, hefbomen en troeven om te anticiperen op deze trends om talent aan boord te trekken en te behouden. Het project wordt in samenwerking met "Be the Change" georganiseerd en heeft een looptijd van één jaar. Er wordt in drie fasen gewerkt. De eerste fase draait om het krijgen van een algemeen kader, een eerste indruk en de belangrijkste uitdagingen waarmee rekening moet worden gehouden. Er wordt nagedacht over welke competenties mensen morgen moeten beheersen en hoe de competentiebehoeften eruitzien tussen nu en 2030.

De tweede fase is een testfase voor drie pilootorganisaties die individueel een traject willen doorlopen om de belangrijkste toekomstige

competenties die binnen hun organisatie nodig zijn te bepalen. Er wordt vertrokken vanuit de toekomststrategie van de organisatie om zo de voornaamste evoluties waarrond er nog gewerkt moet worden te verduidelijken. De omschrijving hiervan wordt dan gelinkt aan de nodige ondersteuning en aan opleidingen voor de medewerkers om hen mee te laten evolueren met de noden binnen de organisatie.

In de laatste fase worden de ervaringen en aanbevelingen die voortvloeien uit de pilootprojecten gedeeld met alle deelnemende partners. Er wordt een opleiding rond 'duurzame jobs, dynamische carrières' met de belangrijkste bevindingen en aanbevelingen ter beschikking gesteld via ons platform MyTalent Learning.

Een vraag over dit onderwerp? Richt je dan tot talent.brussels via dit e-adres:

org@talent.brussels



NEW WAYS OF WORKING



Een belangrijke herziening: het nieuwe (digitale) competentiewoordenboek is beschikbaar!

Door de digitale transitie in onze samenleving en bij de overheidsdiensten zijn digitale vaardigheden essentieel geworden. De Brusselse administraties hebben hun instrumenten en werking aangepast aan deze veranderende werkomgeving. In een tijd van hybride werken met toenemende digitale hulpmiddelen zoals telewerk, e-leren en e-governance was het nodig om het competentiewoordenboek te actualiseren en de digitale competenties hierin op te nemen.

Daarom werden in 2023 de digitale generieke competenties als dimensie aan dit gewestelijk competentiewoordenboek toegevoegd. Het Europees instrument voor digitale vaardigheden (DigComp), werd hiervoor als referentiekader gebruikt.

Hieruit zijn 16 van de 21 Digcomp-competenties geselecteerd die gelinkt zijn aan de generieke gedragsgerichte competenties. Deze worden gezien als generieke digitale basiscompetentie. De overige 5 competenties uit Digcomp worden gezien als specifieke technische competenties.

Talent.brussels organiseert dit in overleg met verschillende partners. Een taskforce (bestaande uit HR-vertegenwoordigers van Actiris, brussel. leefmilieu, brussel.fiscaliteit, GOB, haven. brussels, perspective.brussels, talent.brussels, urban.brussels) heeft onlangs haar werk afgerond.

De digitale generieke competenties die relevant zijn voor de competentieprofielen van het Brussels gewest zijn nu geïntegreerd in het regionaal competentiewoordenboek en de competentieprofielen voor het Brussels gewest. Hierdoor kan er gedefinieerd worden welke generieke digitale basiscompetentie per niveau en competentiefamilie nodig is.

Talent.brussels heeft nu een op competenties gebaseerd HR-managementsysteem ter beschikking dat afgestemd is op de huidige hybride werkelijkheid. Dit stelt onze partners in staat om zich te positioneren als een moderne werkgever. We bedanken de medewerkers van de taskforce voor hun inzet!

Als je meer informatie wilt over het vernieuwde competentiewoordenboek, kan je bij talent.brussels terecht via dit e-adres : org@talent.brussels.

Het woordenboek zelf is [beschikbaar op onze website](#).

Check it out!

INNOVATIE

MyTalent Performance: een nieuwe digitale tool om ambtenaren te evalueren

Talent.brussels werkt voor u! Wij zetten onze inspanningen om de HR-processen te harmoniseren en te digitaliseren voort met een nieuwe module van het MyTalent-platform: MyTalent Performance. Met deze module kunnen de evaluaties van de ambtenaren van het Gewest worden gesystematiseerd, gestructureerd en vergemakkelijkt. Het wordt intern bij talent.brussels gelanceerd voordat het geleidelijk bij de partners wordt ingevoerd.

Dit project is het resultaat van een echte samenwerking: ondersteund door de teams van talent.brussels, kon MyTalent Performance ook rekenen op de hulp van de HR-afdeling van Brussel Fiscaliteit om zo goed mogelijk aan de behoeften van het terrein te voldoen. De juridische dienst van talent.brussels moest er ook op toezien dat de module aan de evaluatieprocedures van het statuut voldeed.

Gesprek met Salvina Macaluso, coördinatrice van het organisatieteam van de afdeling Strategie & Organisatie van talent.brussels en Philippe Seynaeve, Implementation Manager van MyTalent, die dit project leiden.



Wat zijn de belangrijkste voordelen van MyTalent Performance?

Salvina Macaluso: De transversale projecten van talent.brussels zijn vooral gericht op het harmoniseren van processen en het digitaliseren van tools, en MyTalent Performance is daarop geen uitzondering. Maar met deze module zet het Gewest ook zijn talenten in de kijker, neemt het deel aan de ontwikkeling van zijn personeel, structureert het zijn processen, verduidelijkt het zijn opdrachten en besteedt het aandacht aan feedback!



Hoe past deze nieuwe Performance-module in de MyTalent-'suite' (Recruitment, Learning)?

Philippe Seynaeve: Deze module is een goede aanvulling op het platform. We hebben immers al MyTalent Recruitment, dat toekomstige ambtenaren ontdekken wanneer ze solliciteren. Dan hebben we MyTalent Learning voor de training van deze ambtenaren en tenslotte MyTalent Performance voor de evaluatie. Talent.brussels heeft dus tools geïmplementeerd om de ambtenaar tijdens zijn hele loopbaan binnen het Gewest te begeleiden vanaf het moment dat hij solliciteert.

INNOVATIE

Bovendien heeft de Performance-module een component competentiebeheer die rechtstreeks gekoppeld is aan de Learning-module. Dat laat ons toe macroanalyses te maken van de opleidingsbehoeften van de organisatie. MyTalent Learning heeft vooral betrekking op persoonlijke ontwikkelingsdoelstellingen en MyTalent Performance zal gegevens opleveren over organisatorische ontwikkelingsdoelstellingen.

De voordelen van MyTalent Performance in het kort:

- Standaardisering van evaluatietools en -praktijken op gewestelijk niveau
- Digitalisering van evaluatieprocedures en bijbehorende documenten/gegevens
- Productie van betrouwbare transversale macrogegevens
- Centralisatie van documenten en gegevens
- Structurering van de evaluatieprocessen, inachtneming van termijnen en periodiciteit van de evaluaties
- Overzicht van de trajecten van ambtenaren en geïntegreerde rapportage
- Rechtstreekse link naar de opleidingsmodule MyTalent Learning
- Steun voor individuele personeelsontwikkeling, carrièredashboard

Welke impact zal deze nieuwe module hebben op het HR-management in het Gewest?

Salvina Macaluso: Voor medewerkers zal MyTalent Performance een instrument zijn om hun loopbaan doeltreffend te beheren: het zal hen een overzicht geven van hun sterke punten, hun aandachtspunten, hun mogelijkheden tot evolutie en ontwikkeling van hun vaardigheden via de aangeboden opleidingen... Kortom, een echt dashboard om zich te blijven concentreren op hun doelstellingen en hun motivatie te voeden.

Dankzij deze module kunnen HR-teams de loopbaan van een werknemer beter in kaart brengen en een totaalbeeld krijgen van zijn of haar traject dankzij de centralisatie van gegevens: functiebeschrijvingen, evaluatierapporten, bevindingen, opleidingsplannen, ontwikkelingsplannen, enz. Zoals Philippe zei, zullen we ook de mogelijkheid hebben om meer macroanalyses te maken en conclusies te trekken op het niveau van het Gewest (opleidingsbehoeften bijvoorbeeld).



Wat brengt MyTalent Performance in de praktijk in vergelijking met een niet-geautomatiseerd evaluatiesysteem?

Salvina Macaluso: Op het niveau van ambtenaren en managers zal MyTalent Performance evaluaties vergemakkelijken omdat het systeem automatisch herinneringen stuurt op het juiste moment. Bovendien stelt de module ambtenaren in staat hun eigen feedback te geven na een evaluatie en deze rechtstreeks aan hun dossier toe te voegen. Vanuit praktisch oogpunt zullen al deze formulieren op de interface worden opgeslagen en kunnen zij direct worden gevalideerd zonder dat e-mails en papieren of elektronische handtekeningen hoeven te worden uitgewisseld. Dit zal het toezicht en de archivering voor alle betrokken partijen vergemakkelijken.

Ten slotte zullen gegevensbibliotheken in het platform worden geïntegreerd (bijvoorbeeld het competentiewoordenboek, standaarddoelstellingen, maar ook transversale of strategische doelstellingen die specifiek zijn voor een organisatie of operationele doelstellingen die specifiek zijn voor een team). Deze gegevens kunnen automatisch worden ingevoerd in een evaluatiedossier en hoeven niet langer handmatig door de manager te worden ingevoerd om ze te koppelen aan individuele doelstellingen.

Kortom, het bespaart tijd en verhoogt de efficiëntie voor ambtenaren, hun managers en HR-managers.

Voor vragen kunt u contact opnemen met talent.brussels op

org@talent.brussels



FOCUS OP...



Het jaarverslag van talent.brussels is beschikbaar! Dit is het perfecte moment om terug te blikken op 2022 en in de achteruitkijkspiegel te kijken: wat hebben we het afgelopen jaar bereikt en hoe sluit dat aan bij onze doelstellingen voor 2023?

Het jaar 2022 vormde een belangrijke fase in de verwezenlijkingen van talent.brussels die concrete vorm kreeg door verschillende grootschalige projecten die onze teams maanden of zelfs jaren hadden voorbereid. Dit is bijvoorbeeld het geval met het nieuwe platform MyTalent Recruitment, een vlaggenschipproject dat talent.brussels sinds februari 2022 in staat stelt de gewestelijke rekruteringsprocessen zelfstandig te beheren, na drie jaar succesvolle samenwerking met Selor.

Ook verschillende andere projecten zijn met succes afgerond: het EnerHgy-project bijvoorbeeld, dat in 2022 aan onze partners werd gepresenteerd. Voor het eerst werden alle gewestelijke HR-processen in kaart gebracht. Wij hebben nu een zeer gedetailleerd beeld van elk HR-proces en de mate van maturiteit ervan per administratie. Dit belangrijke werk zal de regering in staat stellen in het kader van OPTIris beslissingen te nemen om de HR-processen te harmoniseren.

Maar dat is niet alles: het platform MyTalent Learning, dat eind 2021 werd gelanceerd bij talent.brussels en urban.brussels, blijft groeien en wordt verder geïmplementeerd bij nieuwe partners. In 2022 heeft talent.brussels 7 andere partners geïntegreerd (Haven van Brussel, Innoviris, Brussel Fiscaliteit, safe.brussels, perspective.brussels, brandweer.brussels en BGHM).



FOCUS OP...

Momenteel beschikken negen instellingen over een modern instrument om de opleiding van meer dan 2000 ambtenaren te beheren!

In 2022 versterkte talent.brussels zijn acties voor employer branding om zijn bekendheid te vergroten: in september jongstleden werd een gloednieuwe website gelanceerd om het werkgeversmerk van het Gewest te versterken: www.talent.brussels. Ook onze aanwezigheid op sociale netwerken werd geïntensiveerd, er werden opnieuw jobbeurzen in persoon gehouden en in oktober werd een grote reclamecampagne gelanceerd. De doelstelling? Nog steeds dezelfde: het beste talent aanwerven voor het Brussels Gewest!

Een ander project dat door onze partners zeer werd gewaardeerd, was onze eerste studiedag over gewestelijk welzijn.

Het afgelopen jaar werd ook het werk na de pandemie hervat. De invoering van een hybride systeem, waarbij telewerk en aanwezigheid op kantoor naast elkaar bestaan, houdt in dat de banden tussen medewerkers opnieuw worden aangehaald en dat de wens om professionele maar ook informele momenten in persoon te delen, terugkeert.

Dit is een uitdaging die talent.brussels is aangegaan door een hybride werkhandvest op te stellen, tweemaandelijks lunchtimes te organiseren waarbij elk team om de beurt een recreatieve activiteit tijdens de lunch organiseert, en Talent Minuut waarbij een afdeling haar lopende projecten voorstelt.

[Klik hier](#) voor meer informatie over onze verwezenlijkingen in 2022.



FOCUS OP...

MyTalent Learning: partners op kruissnelheid en een vierde golf van implementaties in het vooruitzicht

MyTalent Learning is een succes! De meeste van onze partners (met hetzelfde statuut) hebben het platform reeds geïmplementeerd en zitten nu op kruissnelheid; andere Brusselse instellingen hebben ons gevraagd om zich bij het project aan te sluiten en het toepassingsgebied van ons opleidingsplatform uit te breiden.

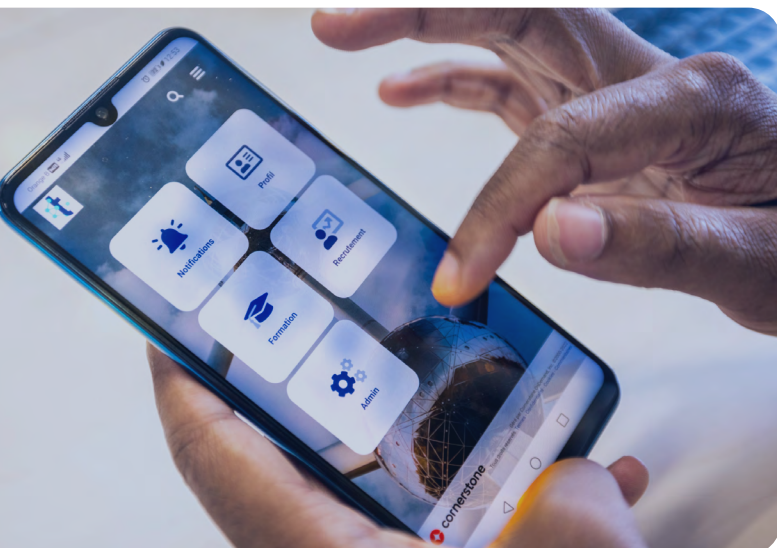
Begin maart vond het tweede Steering Committee van de administraties die MyTalent Learning gebruiken plaats. Het doel van deze vergaderingen is de vragen en verzoeken van de partners naar voren te brengen, zodat het platform kan worden ontwikkeld in functie de behoeften op het terrein. Talent.brussels zoekt en vindt oplossingen voor speciale behoeften of stelt nieuwe inhoud voor het platform voor. Deze vergaderingen zijn ook zeer nuttig voor het talent.brussels Career Center. Zo krijgen we niet alleen feedback van de HR-afdelingen van de partners, maar ook van hun medewerkers en managers.

Het Career Center grijpt deze gelegenheid aan om de lopende overheidsopdrachten en de evoluties van de inhoud van het platform, de nieuwe opleidingen... voor te stellen

Het is ook een gelegenheid voor de partners om samenwerkingsmogelijkheden vast te stellen: naast transversale opleidingen kan elke instelling specifieke opleidingen voor haar medewerkers organiseren, die soms nuttig kunnen zijn voor meer dan één administratie. Dit zal het in de toekomst mogelijk maken de organisatie van bepaalde opleidingen te rationaliseren. Weer een stap naar de bundeling van middelen en een "bijkomend voordeel" van het platform dat helemaal steek houdt!

Het Steering Committee is ook een ideale gelegenheid om goede praktijken uit te wisselen. Over het algemeen zijn de deelnemers tevreden over de inhoud van de opleidingen in MyTalent Learning en de ondersteuning door het Career Centre van talent.brussels.

Of het nu kwam door de positieve feedback of door de uitgebreide catalogus van vakoverschrijdende opleidingen, andere instellingen - buiten de initiële scope van het project - toonden al snel interesse in MyTalent Learning. De kick off van de vierde golf vond plaats op 29 maart en kondigt de komst aan van Citydev, Brugel, visit.brussels, brupartners en de dienst van de Brusselse Ombudsvrouw binnen het gewestelijke opleidingsplatform.



Met deze vijf nieuwe instellingen zal het aantal administraties dat het platform kan gebruiken binnenkort stijgen tot 14, wat tussen 2000 en 2100 ambtenaren betreft!

Talent.brussels streeft naar meer samenhang en efficiëntie met MyTalent Learning.

Nogmaals dank aan alle partners voor hun vertrouwen en actieve medewerking aan dit ambitieuze project.

Als u vragen heeft over MyTalent Learning en hoe het werkt, kunt u contact opnemen met:

training@talent.brussels

FOCUS OP...



Een nieuw ambassadeursplatform voor het Gewest

Talent.brussels zet zich permanent in om het Gewest positief in de kijker te brengen. Om potentiële kandidaten laagdrempelig te woord te staan, lanceert talent.brussels daarom een gloednieuw platform.

Via een eenvoudige Q&A-opzet kunnen kandidaten vragen stellen aan medewerkers, ambassadeurs zeg maar, om meer informatie te krijgen over de verschillende aspecten van de toekomstige job.

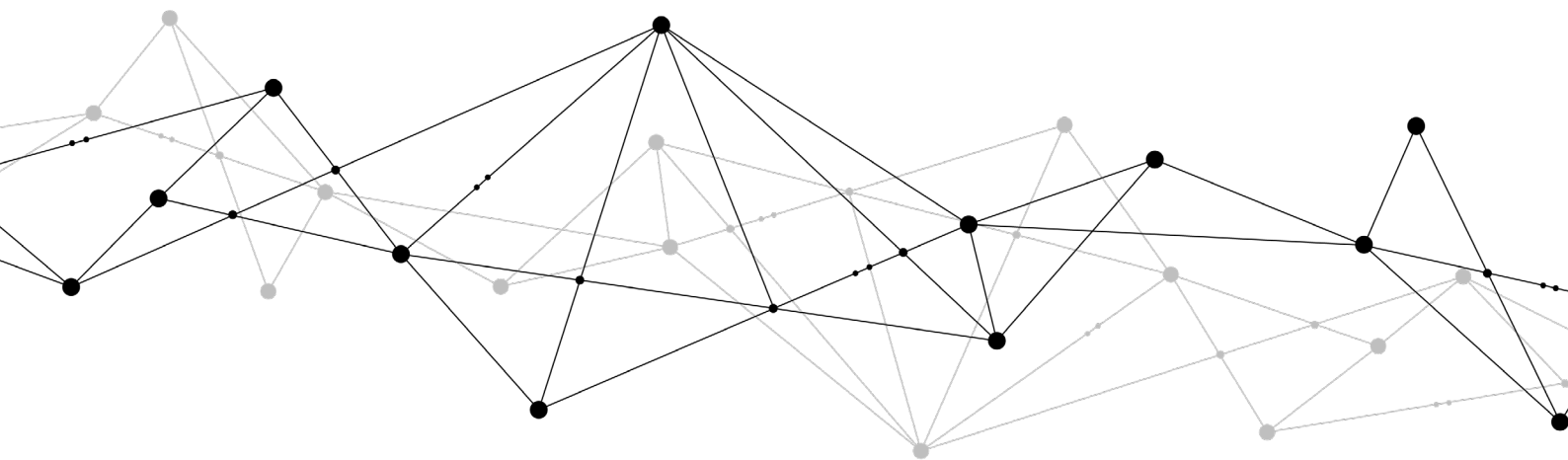
Dat doen we niet alleen, maar met jullie hulp! Jullie en jullie collega's hebben immers de nodige expertise om kandidaten te informeren over de verschillende aspecten van werken bij de gewestelijke instellingen.

Kandidaten willen immers graag weten wat het betekent om voor het Gewest te werken en welke cultuur en waarden onze instellingen hebben. Huidige medewerkers kunnen hen hierbij helpen door verhalen te delen en hun vragen te beantwoorden.

Door hun kennis en ervaring te delen op ons digitaal platform, dragen ze bij aan de aantrekkingskracht van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest als werkgever.

Het project wordt op dit moment intern uitgerold en in een latere fase bij onze partners.

Wie al interesse heeft, kan talent.brussels contacteren via com@talent.brussels.



JURIDISCHE DIENST

Wijziging van het statuut: verlof erkende mantelzorgers

Op 9 februari 2023 heeft de regering een beslissing genomen inzake de loopbaanonderbreking voor erkende mantelzorgers.

Sinds 1 september 2020 kunnen contractuele personeelsleden van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en instellingen van openbaar nut verlof opnemen voor erkende mantelzorgers. Het Gewestelijk statutair personeel kon dit verlof nog niet opnemen. Ingevolge het akkoord van de federale regering dd 14-01-2022 op de invoering van het mantelzorgverlof voor de statutaire personeelsleden van de gewestelijke overheidsdiensten van Brussel en van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, werden de besluiten van 21 maart 2018 gewijzigd, zodat ook ambtenaren dit verlof kunnen opnemen.

Meer info over het statuut en haar gewijzigde artikels [op onze website](#).



Omzendbrief betreffende het verlof voor medische redenen



Op 9 februari 2023 heeft de regering de omzendbrief betreffende de interpretatie van artikel 211 van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21 maart 2018 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de gewestelijke overheidsdiensten van Brussel en van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Gewest goedgekeurd.

Deze omzendbrief bepaalt dat de ambtenaar dienstvrijstelling kan krijgen om naar medische onderzoeken te gaan bij een specialist die niet buiten de diensturen kunnen plaatsvinden. De aanvraag moet worden gestaafd door een getuigschrift voor verstrekte hulp. In de omzendbrief worden verschillende begrippen ("medisch onderzoek", "specialist" en "buiten de diensturen") verduidelijkt en wordt de procedure uitgelegd die moet worden gevolgd om deze vrijstelling te kunnen vragen.

[Op onze website](#) kan u de omzendbrief raadplegen.

JURIDISCHE DIENST

Het Brusselse gewest verbiedt de TikTok-app op de werktoestellen van zijn personeel

De Brusselse regering heeft besloten het voorbeeld van de federale overheid te volgen door de installatie en het gebruik van de applicatie TikTok op de professionele toestellen van het Brussels gewestelijk personeel te verbieden.

Dit verbod is onmiddellijk van kracht voor een periode van zes maanden, waarna het opnieuw zal worden geëvalueerd. Het gaat om een verbod op de installatie en het gebruik van TikTok op werktoestellen of toestellen waarvan de abonnements-, gebruiks- of aankoopkosten geheel of gedeeltelijk door de overheid worden gedekt. Dit verbod geldt dus niet voor de privétoestellen van de medewerkers, maar het wordt aanbevolen de applicatie niet te installeren of te gebruiken op privétoestellen met toegang tot

de netwerken van overheidsdiensten.

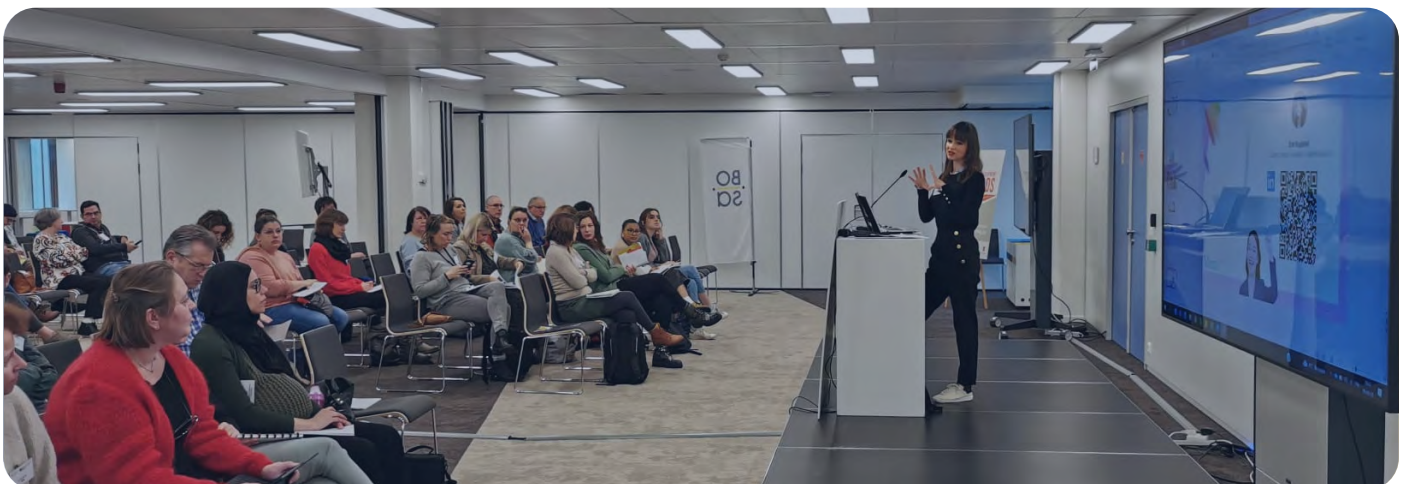
Deze nieuwe maatregelen zijn het gevolg van mogelijke beveiligingslekken en informatieverspreiding die verband houden met de applicatie. Ze zullen het risico op spionage van gebruikersgegevens tegengaan en zijn opgesteld op basis van het advies van het Centrum voor Cybersecurity België (CCB) en de inlichtingendiensten naar aanleiding van het recente verbod van de Europese Commissie, het Europees Parlement en de Europese Raad op het gebruik van de applicatie TikTok op werkgerelateerde toestellen.

[Raadpleeg de omzendbrief](#) voor meer informatie en aarzel niet om contact op te nemen met: jur@talent.brussels

TALENT IN BEWEGING

TOP100 Tools for Learning

In onze vorige editie van Talent Connect kondigden we de "Top100 Tools for Learning" al aan. Fod Bosa organiseerde in samenwerking met Epsilon en Stimulearning op 9 maart de tiende editie van de "Top100 Tools for Learning". Verscheidene opleiders en opleidingsexperten uit de overheid en privé hebben deze dag hun favoriete "tool for learning" gepresenteerd. Onder de sprekers zo ook onze collega Eve Kugland, assistente bij het loopbaancentrum van talent.brussels. Ze presenteerde de iSpring Solutions tool die gebruikt wordt voor de creatie van eLearning bij talent.brussels en die ons aanbod op ons opleidingsplatform MyTalent Learning zal voorzien.



TALENT IN BEWEGING

Maart: de maand van de jobbeurzen

Maart was een interessante maand voor kandidaten op zoek naar een job. Talent.brussels wachtte hen op op twee beurzen om hun vragen te kunnen beantwoorden en hun interesse voor werken in Brussel te prikkelen!

Zo stonden we op 1 maart samen met een collega van Brussel Mobiliteit op de Job Fair Engineers 2023. Deze beurs werd georganiseerd door ULB. We hebben veel toekomstige ingenieurs ontmoet en interessante gesprekken gevoerd. Hopelijk solliciteren ze in de toekomst wanneer we ingenieurs zoeken!



14 maart was het de beurt aan werkzoekenden op de Jobvillage in Leuven, georganiseerd door Roularta. 50+ met veel werkervaring, studenten die in deze zomer zullen afstuderen en mensen die op zoek zijn naar een nieuwe werkervaring...

We hebben ze allemaal aan onze stand gezien. Een zeer interessante gelegenheid om hen te tonen waarom werken bij ons en onze partners zo interessant is.

#Talent: Nesrine, van financiën naar IT: kronieken van een succesvolle stage

Nesrine Hadj Brahim studeerde economie en financiën aan de universiteit. Niets heeft haar dus voorbestemd om computerwetenschapper te worden! Maar dat was zonder rekening te houden met haar belangstelling voor nieuwe technologieën. Nadat ze haar eerste baan in de banksector had bekomen, ging ze meteen naar de avondschool om een master in digitaal ondernemerschap te volgen.



Na verschillende professionele ervaringen en de komst van haar dochter, had Nesrine de ronde gedaan in de financiële wereld. Nieuwsgierig van aard en dol op een uitdaging, wilde ze andere professionele horizons ontdekken. Op dat moment werd haar belangstelling voor computers gewekt. Haar pad kruiste dat van de vzw Interface 3, een opleidingscentrum uitsluitend voor vrouwen dat tot doel heeft de aanwezigheid van vrouwen in de IT-sector en in andere traditioneel door mannen gedomineerde domeinen te vergroten. Na een jaar fulltime training behaalde Nesrine een certificaat in Systeem- en Netwerkbeheer. We vinden haar op een twee maanden durende stage bij talent.brussels.

TALENT IN BEWEGING



Nesrine, hoe ben je bij talent.brussels gekomen?

Nesrine Hady Brahimi: Ik was actief op zoek naar een stage om mijn opleiding bij Interface 3 af te ronden en ging in oktober naar de JobFair die References organiseerde. Daar ontmoette ik het team van talent.brussels en diende ik mijn sollicitatie in. Ze waren zo vriendelijk om mijn CV door te sturen naar hun IT-collega's en met de hulp van Latifa en David kon ik in januari aan mijn stage beginnen!

Wat zijn de aspecten die je aantrekken in IT?

Je moet geduld hebben om IT-specialist te zijn, vooral als je in support werkt! Je moet oplossingsgericht zijn en niet opgeven, ook al kun je het probleem niet meteen oplossen. Je moet ook creatief zijn en graag leren, want een IT-specialist moet voortdurend worden bijgeschoold.

Dit aspect van zelfstudie en voortdurend leren is ook iets wat mij erg aantrekt, omdat ik mijn kennis graag uitbreid. Tijdens de cursus besefte ik dat ik alle nodige kwaliteiten had om een goede IT-specialist te zijn, en dat motiveerde me nog meer om er mijn beroep van te maken.

Ik heb me gespecialiseerd in systeem- en netwerkbeheer omdat dit een meer generalistisch vakgebied is, dat een grote verscheidenheid aan taken omvat.

Hoe verloopt je stage bij talent.brussels?

Bij talent.brussels doe ik eerder HelpDesk en support. Ik heb al veel geleerd over de organisatie van een administratie en het IT-systeem erachter. Ik ben begonnen met het bekijken van de interne procedures en ik vind langzaam mijn weg.

Ik weet nu bijvoorbeeld hoe ik een ticketsysteem moet gebruiken! Mijn stage is heel praktisch en ik heb er veel plezier in. En dan is er nog het menselijke aspect, je helpt iemand een concreet probleem op te lossen, dat geeft voldoening!

Toen ik aankwam, legde de IT-manager, Latifa El Aissaoui, me uit hoe talent.brussels werkte. Maar ik ben snel aan de slag gegaan met David Gaudissart die super geduldig met me is, die me alleen laat proberen maar er altijd is om me te helpen als ik vast kom te zitten, ik leer heel veel, de omkadering is echt top!

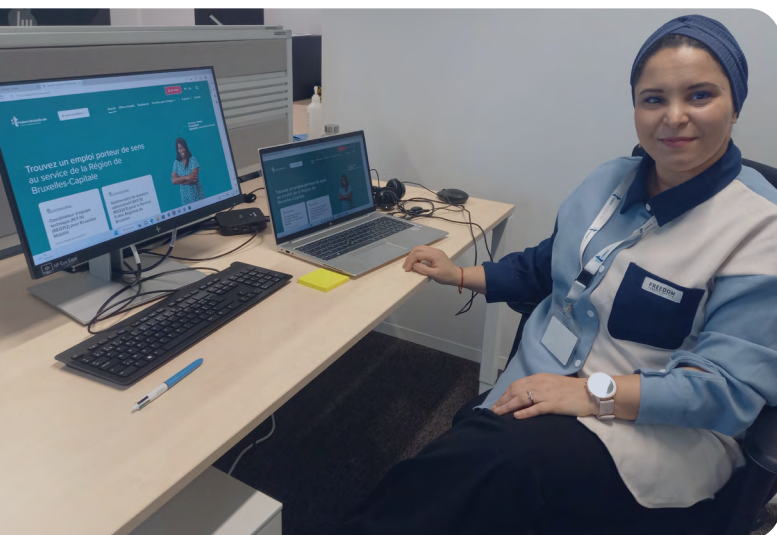
Waarom denk je dat vrouwen niet erg aanwezig zijn in de IT?

Ik denk dat het vooral een gebrek aan kennis en bewustzijn is. Er moet meer worden gecommuniceerd over de verschillende aspecten van het beroep. Vrouwen durven vaak de stap niet te zetten omdat ze niet echt weten wat het inhoudt en bang zijn voor de technische aspecten.

Maar ik doe ook installaties en dat soort dingen, het is niet zo ingewikkeld, je hoeft niet bang te zijn! Het is zoals alles, je moet het leren, maar het is echt toegankelijk. In ieder geval hoop ik dat steeds meer vrouwen deze beroepen zullen gaan uitoefenen, want het is een zeer gevarieerde en interessante sector.



We wensen Nesrine het beste in het vervolg van haar IT-carrière



TALENT IN BEWEGING

Talent.brussels veroverd dit voorjaar opnieuw de stad!

U hebt het vast al gezien op de hoofdwegen van Brussel, in de belangrijkste treinstations van het land, de metrostations, bussen en trams van de MIVB, en zelfs in de krant METRO van afgelopen oktober... de campagne talent.brussels is dit voorjaar terug! In april en mei zult u onze nieuwe campagne kunnen bewonderen in de metrostations, maar ook bovengronds, bij de fietsenrekken, maar ook op straat, wanneer u zich door de stad beweegt. We zijn uitgegaan van hetzelfde concept als vorig jaar, maar met andere functies: onze jurist is gebleven, maar heeft een ander gezicht gekregen, terwijl we een boekhouder en een HR-assistent hebben geïntroduceerd, evenals een site controller om de meer technische beroepen te benadrukken.



**COLLABORATEUR RH ?
HR-MEDEWERKER?**
Ça c'est toi !

Votre job à la Région bruxelloise sur **talent.brussels**, une fois !

Jouw job in het Brussels gewest op **talent.brussels**, giene ziever!

 **talent.brussels** 
Write your job in Capitals

We hopen dat u geniet van deze nieuwe campagne en we zien u graag in september voor onze volgende campagne met een gloednieuw concept!

In de tussentijd kunt u de campagne delen op uw netwerken door ons te taggen en [#writeyourjobincapital](#) of [@talent.brussels](#) te vermelden.

Talent.brussels verhuist tijdelijk

Wegens onvoorziene gebeurtenissen in verband met het gebouw van talent.brussels aan de Emile Jacqmainlaan in Brussel, zijn de kantoren van talent.brussels tijdelijk verhuist naar de Iris Tower, Sint-Lazarusplein, 1210 Brussel.

Sinds half maart bezet talent.brussels een verdieping van Brussel Fiscaliteit.

Wij danken Brussel Fiscaliteit voor de ontvangst en onze interne teams die deze verhuizing in zeer korte tijd hebben georganiseerd.

Agenda

- **27 april** : Salon de la reconversion georganiseerd door Références ;
- **5 oktober** : Jobvillage Gent georganiseerd door Roularta ;
- **30 november** : Jobfair brussels georganiseerd door Références en Jobat.



IN TEKENING

De verkeerde “on site” dag krijgen
bij het doen van flexdesk zijn als:



CONTACT

talent.brussels

Tel : 02 435 15 55

com@talent.brussels

Emile Jacqmainlaan 20 - 1000 Brussel



Reproductie van dit document, geheel of gedeeltelijk, is toegestaan onder de uitdrukkelijke voorwaarde dat de bron duidelijk wordt vermeld onder de vorm van:

“Bron : Talent Connect Magazine n°10 (2023-04), talent.brussels, 2023”

