

CARRIÈRE

INTERVIEW

CHARLOTTE VAN BRABANDER

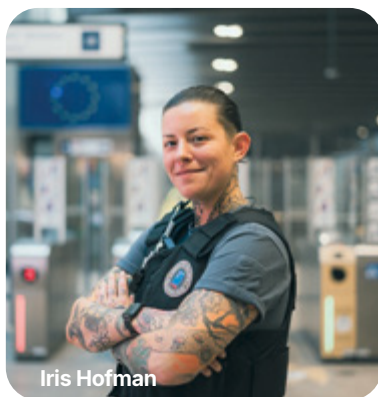
"Soms moet je je droom
opnieuw definiëren."



Een carrière in beweging bij de MIVB



Je carrière verder uitbouwen of gewoon een nieuwe uitdaging aangaan? Bij de MIVB ziet elke loopbaan er anders uit. Als grote speler op de Brusselse arbeidsmarkt zet het bedrijf in op competenties, diverse profielen en leergierigheid om samen met zijn medewerkers te bouwen aan de mobiliteitsberoepen van morgen.



Iris Hofman

Durven veranderen

Toen Iris Hofman besliste op professioneel vlak een andere weg in te slaan, ontdekte ze de mogelijkheden die de MIVB biedt. Eén daarvan was een job die ze nooit had gedaan: veiligheidsagente. “Dat was iets helemaal nieuws voor mij”, vertelt ze. Tijdens haar sollicitatiegesprek zei Iris heel eerlijk dat ze nooit eerder in beveiliging had gewerkt. Toch geloofde de MIVB in haar en ze mocht starten aan de opleiding tot veiligheidsagent. Die

ervaring illustreert een belangrijke aanpak van het bedrijf: kijken naar competenties, potentieel en motivatie, en je niet blindstaren op een parcours dat al vastligt.

Die filosofie krijgt extra betekenis in beroepen waar nog altijd stereotypen aan vastkleven. Beveiliging is daar één van, net als een bus of tram besturen. Voor Iris weerspiegelt het cliché van een mannenberoep allesbehalve de realiteit van haar dagelijks werk. “Het is de bedoeling dat wij mensen een veilig gevoel geven”, legt ze uit. Communiceren, rustig blijven, zorgzaam te werk gaan en de gemoederen kunnen bedaren zijn essentieel in haar werk. Kwaliteiten die ook aantonen waarom diverse profielen een echte troef kunnen zijn.

Alle talenten hebben hun plaats

Voor Tamara Eelsing, Diversity Manager bij de MIVB, is het essentieel om verder te kijken dan stereotypen, zodat het bedrijf de beste talenten kan vinden. “Als we ons op clichés baseren, halen we misschien niet de beste profielen aan boord”, benadrukt ze. Die shift in de mentaliteit komt ook doordat rolmodellen veranderen. Volgens Tamara kunnen vrouwen in traditioneel mannelijke beroepen anderen inspireren om ook de sprong te wagen. “Want als je het niet ziet, weet je niet dat het bestaat.”

Diversiteit komt ook tot uiting in de relaties tussen collega's. Iris voelt een grote verbondenheid op het werk: iedereen zegt dag wanneer ze elkaar kruisen, ongeacht hun functie. Tamara heeft het over de 'MIVB-familie'. Dat kan verrassend lijken voor een bedrijf met meer dan 10.000 medewerkers, maar voor haar geeft dit de kracht van de dagelijkse samenwerking perfect weer.



Tamara Eelsing

Aan wie nog twijfelt om een nieuw professioneel avontuur aan te gaan, stelt Iris voor om een dag met haar mee te lopen. “Alleen zo ga je echt ontdekken of dit iets voor jou is”, legt ze uit. Achter een uniform, een stuur, een computer of een werkplaats gaan in de eerste plaats beroepen schuil die worden uitgeoefend door mensen met verschillende achtergronden. En bij de MIVB vormen net die verschillen samen een kracht.

ONDERNEMEN IS DURVEN

DOOR JUSTINE DOYEN

Elk jaar bedenken heel wat Belgen een innovatief concept, willen ze hun carrière een nieuwe wending geven of verlangen ze simpelweg naar meer zelfstandigheid. Maar een idee valideren, financiering vinden, het juiste statuut kiezen, de juiste mensen rond zich verzamelen of de eerste klanten overtuigen... het zijn allemaal stappen die veel meer vergen dan alleen maar een goed idee.

VAN IDEE NAAR ECHTE OPPORTUNITEIT

Volgens Hans Crijns, professor aan de Vlerick Business School, is de meest voorkomende fout bij beginnende ondernemers dat ze ervan uitgaan dat een goed idee volstaat. "Een goed idee is weinig waard zolang het in het hoofd van de bedenker blijft zitten. Een opportuniteit is een klant die bereid is te betalen voor een oplossing. No pain, no gain."

Met andere woorden: een onderneming bouw je rond een reële behoefte in de markt. Nog voor je nadenkt over financiering of een businessplan, moet je dus nagaan of je product of dienst een concrete oplossing biedt voor een probleem waar klanten mee kampen. De beste ondernemers observeren, testen, bevragen potentiële klanten en sturen hun project geleidelijk bij. "Ze ontwikkelen vooral het vermogen om sneller te leren dan anderen", legt de professor uit.

Pierre-Frédéric Nyst, voorzitter van UCM, deelt die visie, maar herinnert



er ook aan dat een ondernemingsproject vaak begint met een droom. Volgens hem is het essentieel om sterk in je idee te geloven, zonder je er tegelijk in vast te rijden: "Je moet een evenwicht vinden tussen droom en realiteit. In het begin moet je dromen. Daarna moet je kritiek kunnen aanvaarden en je project toetsen aan de realiteit."

Volgens de voorzitter van UCM maken toekomstige ondernemers ook vaak dezelfde fout: ze houden hun idee geheim uit angst dat iemand ermee aan de haal gaat. Die vrees is volgens hem sterk overdreven. Integendeel, hij moedigt beginnende ondernemers aan om zoveel mogelijk gesprekken aan te knopen, deel te nemen aan netwerkevenementen en in contact te

"JE MOET DE MOED HEBBEN OM OVER FINANCIERING TE PRATEN"

— PIERRE-FRÉDÉRIC NYST
VOORZITTER VAN UCM

komen met bedrijfsleiders, bankiers en organisaties die begeleiding bieden. De feedback die daaruit voortkomt, kan vaak voorkomen dat je nog vóór de lancering dure fouten maakt.

ONDERNEMEN DOE JE NIET ALLEEN

Hans Crijns vat die gedachte samen in een inmiddels bekende uitspraak: "Alone you go faster, together you go further." Alleen kan je snel

COLOFON :

VERANTWOORDELIJKE PUBLICATIE: CHRISTIAN NIKUNA PEMBA • PROJECT MANAGERS: IOLANDA DE LUCA •
REDACTIE: TARA TROCH • JOURNALISTEN: JUSTINE DOYEN, ALINE CORDIER SIMONNEAU, VICTOR PEETERS, AMARYLLIS DE BAST,
JOSEFIEN DE BOCK • COVERFOTO: © SANDRA MERMANS • KOMPASMEDIA@ROULARTA.BE • KOMPASMEDIA.BE

KOMPAS

vooruitgaan, maar om een duurzame onderneming uit te bouwen, heb je complementaire competenties nodig.

Volgens hem hebben investeerders dat goed begrepen. Wanneer ze een project analyseren, kijken ze minder naar de perfectie van het businessplan dan naar de kwaliteit van het team dat erachter staat. “Ik heb liever een uitstekend team met een middelmatig businessplan dan een perfect businessplan dat door een slecht team wordt gedragen”, legt hij uit.

Dat neemt niet weg dat een businessplan zijn waarde behoudt. Niet omdat het exact voorspelt wat er over vijf jaar zal gebeuren, maar omdat het je dwingt om je ideeën te structureren en financiële partners, investeerders of toekomstige medewerkers te overtuigen.

Ook Pierre-Frédéric Nyst benadrukt het belang van een goed netwerk: “Veel mensen kunnen je niet vertellen wat je precies moet doen, maar ze kunnen je wel heel goed vertellen wat je beter kunt vermijden.”

Mentoren, accountants, advocaten, bankiers en organisaties die ondernemers begeleiden, helpen om moeilijkheden te voorzien en bepaalde beginnersfouten te vermijden. UCM helpt, net als andere begeleidingsorganisaties, onder meer kandidaat-ondernemers bij het opstellen van hun financieel plan, het kiezen van hun statuut en het identificeren van mogelijke steunmaatregelen.

Financiering blijft uiteraard een van de belangrijkste zorgen voor beginnende ondernemers.



Naast banken bestaan er volgens de experts vandaag nog heel wat andere mogelijkheden: crowdfunding, private investeerders, regionale leningen, investeringsmaatschappijen en zelfs renteloze leningen die binnen bepaalde overheidsregelingen worden aangeboden. Maar je moet ook leren om over geld te praten. “Je moet de moed hebben om over financiering te praten en je project te verdedigen. Ook dat kan je leren”, benadrukt Pierre-Frédéric Nyst.

IN ACTIE KOMEN, LEREN... EN OPNIEUW BEGINNEN

Zodra het project gevalideerd is, volgt de moeilijkste stap: eraan beginnen. Hans Crijns moedigt ondernemers aan om hun idee snel uit te testen, te leren uit de praktijk en het voortdurend te verbeteren. Artificiële intelligentie versnelt dat proces door bijvoorbeeld marktonderzoek en prototyping te vergemakkelijken. Maar, benadrukt hij, “AI vervangt noch creativiteit, noch beoordelingsvermogen, noch menselijke relaties”. Pierre-Frédéric Nyst deelt die analyse: “AI is een extra hulpmiddel, maar je mag de resultaten ervan niet zomaar als waarheid beschouwen. Kritisch denken en advies van experts blijven essentieel.”

Beide specialisten zijn het ook eens over de plaats van mislukking in het ondernemerschap. Hans Crijns nuanceert het bekende principe fail fast: “Je moet niet falen, maar wel snel leren wanneer iets niet werkt.” Pierre-Frédéric Nyst sluit zich daarbij aan: “Veerkracht begint op de dag waarop je een mislukking aanvaardt.” Ondanks de onzekere economische context blijft de voorzitter van UCM optimistisch. “Ja, het economische klimaat zorgt voor onzekerheid, maar vandaag is het gemakkelijker om te ondernemen dan gisteren.”

De opportuniteiten blijven talrijk. Denk aan knelpuntberoepen, de energietransitie, renovatie, nieuwe technologieën of het overnemen van bestaande ondernemingen. Ondernemerschap is bovendien al lang niet meer uitsluitend iets voor jongeren: steeds meer vijftigers en toekomstige gepensioneerden kiezen er eveneens voor om een onderneming op te starten.

Uiteindelijk verdedigen beide experts dezelfde overtuiging: een duurzame onderneming ontstaat niet uit een briljant idee, maar uit een idee dat wordt getest en verbeterd en wordt gedragen door ondernemers die durven, willen leren en volhouden. •

“Voor mij is de trein meer dan een werkplek. Het is een plek waar ik blijf kijken, ontdekken en verbinden.”

Lies, treinbegeleidster

Na 28 jaar als zelfstandige fotografe gooide Lies het roer om. Als treinbegeleidster vond ze opnieuw afwisseling, verantwoordelijkheid en contact met mensen.

“Na al die jaren voelde ik vooral de nood aan een nieuwe uitdaging: een job met evenveel vrijheid en afwisseling, maar dan in loondienst. Het gevoel van onderweg zijn en blijven ontdekken wilde ik zeker behouden. Toen ik de stap zette naar treinbegeleidster bij NMBS, viel alles verrassend snel op zijn plaats.”

Elke dag onderweg, elke dag anders

“Wat mij meteen aansprak, is hoe afwisselend deze job is. Ik ben voortdurend onderweg en kom zo op verschillende plekken in het land, op verschillende momenten van de dag. Dat geeft een gevoel van vrijheid dat ik vroeger miste.

Vooral de vroege shifts hebben iets bijzonders. Wanneer de zon opkomt en de trein nog rustig is, heb je even tijd om te genieten van het moment. Dat zijn kleine dingen, maar ze maken een groot verschil in hoe je je dag begint.”

Je hebt verantwoordelijkheid, maar ook vertrouwen

“Als treinbegeleidster ben je verantwoordelijk voor je trein en je reizigers. Dat klinkt misschien zwaar, maar het geeft veel voldoening. Je krijgt vertrouwen en autonomie om je job goed te doen.

Je helpt mensen op een heel concrete manier: je geeft informatie, zorgt dat iedereen veilig kan opstappen en bent een aanspreekpunt tijdens de reis. Soms moet je snel schakelen, bijvoorbeeld bij vertragingen of onverwachte situaties. Dat maakt het werk uitdagend en houdt je scherp.”



Het menselijke contact maakt het verschil

“Wat deze job voor mij echt bijzonder maakt, is het contact met de reizigers. Je ontmoet elke dag een enorme diversiteit aan mensen: pendelaars, studenten, toeristen... Iedereen heeft zijn eigen verhaal.

Een korte babbel, iemand die je bedankt voor je hulp — dat zijn momenten die blijven hangen. Je voelt dat je echt iets betekent voor mensen tijdens hun dag.”

Meer dan een job: echte voldoening

“Wat me misschien nog het meest verrast heeft, is hoeveel voldoening

ik uit deze job haal. Ik heb het gevoel dat ik iets nuttigs doe en dat mijn werk er echt toe doet.

Voor mij is de trein meer dan een werkplek. Het is een plek waar ik blijf kijken, ontdekken en verbinden.

En misschien komt mijn achtergrond als fotografe daar nog altijd in terug: de trein is elke dag een beetje kijken — naar mensen, naar momenten, naar het leven dat voorbijraast.”



Defensie, ook een vrouwenzaak!



Voor Fati is de boodschap eenvoudig: Defensie is niet voorbehouden aan een bepaald profiel.

“Ik ontmoet zoveel inspirerende vrouwen bij Defensie dat ik me zelfs niet afvraag of zij er wel thuishoren.”

Als ze één advies zou mogen geven aan vrouwen die nog twijfelen om de stap te zetten, dan zou dat eenvoudig zijn:

“Laat je niet tegenhouden door vooroordelen. Er bestaat waarschijnlijk een job bij Defensie die perfect bij jou past. Ik heb de mijne in elk geval gevonden.”

Defensie? Dat lag niet meteen voor de hand voor Fati. Vandaag heeft ze er haar plaats gevonden en begeleidt ze toekomstige kandidaten. Een ervaring die haar heeft doen groeien in een omgeving die vaak nog als een mannenwereld wordt gezien, terwijl ze altijd zichzelf is gebleven.

Ook haar omgeving stelde zich vragen.

“Veel mensen konden zich moeilijk voorstellen dat ik bij Defensie zou werken. Ze associeerden de job vooral met mannen. Omdat ik mijn vrouwelijkheid volledig omarm, kwam dat niet overeen met de stereotypen die zij in hun hoofd hadden.”

Grenzen verleggen

Zoals elke militair volgde ze een militaire basisopleiding. Een periode waarin ze geconfronteerd werd met nieuwe uitdagingen.

“Eerlijk? De eerste keer dat ik een wapen moest hanteren, trad ik echt uit mijn comfortzone. Ik voelde me daar helemaal niet op mijn gemak bij.”

In plaats van zich door die angst te laten beïnvloeden, besloot ze die te overwinnen.

“Achteraf ben ik blij dat ik me daardoor niet heb laten tegenhouden. Het heeft me laten zien dat je vaak tot veel meer in staat bent dan je zelf denkt.”

Vandaag is Fati ervan overtuigd dat ze dankzij Defensie veerkrachtiger is dan ooit.



Ontdek jouw toekomst bij Defensie

Meer dan 300 beroepen, en vaak een verrassing

Vandaag werkt Fati in de rekrutering en merkt ze dat er nog altijd veel misverstanden bestaan over Defensie.

“Zodra je het woord ‘militair’ zegt, denken veel mensen meteen aan iemand op het terrein of in een gevechtsfunctie.”

Van IT-specialisten en juristen tot communicatiemedewerkers, artsen, logistieke experts en HR-profielen: de mogelijkheden zijn enorm.

“Vaak hebben mensen een vrij beperkt beeld van Defensie. Zodra ze ontdekken hoeveel verschillende beroepen en mogelijkheden er zijn, kijken ze er helemaal anders naar.”

COMPETENTIES KENNEN GEEN GENDER

DOOR ALINE CORDIER SIMONNEAU

Genderstereotypen zijn nog altijd aanwezig op de arbeidsmarkt en remmen de doorstroom van vrouwen naar bepaalde sectoren af. Toch evolueren de rekruteringspraktijken, waardoor vrouwen hun competenties en potentieel beter kunnen laten zien. Ook bedrijven beginnen steeds meer in te zien welke meerwaarde divers samengestelde teams bieden.

Rekruteren draait om de juiste 'match'. Maar hoe zorg je voor die ideale match zonder je te laten leiden door vooroordelen, en in het bijzonder genderstereotypen? Door kandidaten in de eerste plaats te beoordelen op hun concrete vaardigheden, eerder dan op hun diploma, loopbaan of buikgevoel.

VAARDIGHEDEN BOVEN DIPLOMA'S

Competentiegerichte sollicitatiegesprekken - ook wel Skills-Based Interviews genoemd - maken al zo'n vijftien jaar deel uit van moderne rekruteringsprocessen. Hun doel? "Een open gesprek aangaan met kandidaten, zodat we een duidelijk beeld krijgen van hun concrete vaardigheden én van de context waarin ze die hebben ontwikkeld", legt Jens Spittaël-Speeckaert, directeur bij Robert Walters, uit. "Die gesprekken bieden ook de mogelijkheid om kandidaten te bevragen over opdrachten die ze nog niet hebben uitgevoerd. Zo krijg je inzicht in hun manier van denken en kan je hun potentieel inschatten, bijvoorbeeld met het oog op toekomstige carrièremogelijkheden", vervolgt hij. Volgens hem zorgen



**"WE MOETEN VROUWEN
HET VERTROUWEN
GEVEN DAT ZE LEIDERS
KUNNEN ZIJN"**

— LISA LOMBARDI
AMBASSADEUR 'WOMEN IN TECH' BIJ AGORIA

deze gesprekken ervoor "dat iedereen dezelfde kansen krijgt en dat de beste kandidaat wordt geselecteerd, ongeacht het gender."

Laurence Jacobs en Lisa Lombardi, ambassadeurs van het programma 'Women in Tech' bij Agoria, de Belgische federatie van de technologische industrie, delen die visie. "In plaats van uitsluitend te focussen op een opleidingsachtergrond of sociale kenmerken, doen bedrijven er goed aan

te kijken naar wat kandidaten daadwerkelijk kunnen en welk potentieel ze hebben. Dat potentieel kan verder worden ontwikkeld via upskilling of reskilling. Op die manier kan competentiegericht rekruteren vrouwen extra kansen bieden."

MEER VROUWEN IN LEIDINGGEVENDE FUNCTIES

Zelfs in sectoren waar mannen en vrouwen relatief evenwichtig vertegenwoordigd zijn - zoals de financiële sector - blijft één hardnekkig probleem bestaan: vrouwen laten doorstromen naar leidinggevende functies. Jens Spittaël-Speeckaert wijst erop dat "minder dan 20 procent van de CFO's vrouw is, terwijl er bij finance managers wel degelijk een evenwicht bestaat tussen mannen en vrouwen."

“BEDRIJVEN MOETEN MEER RUIMTE MAKEN VOOR ATYPISCHE PROFIELEN”

— LAURENCE JACOBS
AMBASSADEUR ‘WOMEN IN TECH’ BIJ AGORIA



Ook in de technologiesector blijft de doorstroom naar leidinggevende functies beperkt. “Slechts 20 procent van de leidinggevende functies in de technologiesector wordt ingevuld door vrouwen. Agoria heeft zich tot doel gesteld om dat aandeel tegen 2030 op te trekken tot 25 procent”, zegt Lisa Lombardi. “Er zijn nochtans geen reële drempels die vrouwen beletten om in de technologiesector aan de slag te gaan, en we zien dat hun interesse voor deze beroepen blijft groeien.”

Hoewel vrouwen nog een lange weg af te leggen hebben naar topposities, worden er vandaag al concrete initiatieven genomen. “Er moet op twee fronten gewerkt worden”, aldus Lisa Lombardi. “Enerzijds moeten vrouwen inspirerende voorbeelden krijgen die hun vertrouwen versterken in hun eigen leiderschapscapaciteiten. Anderzijds moeten HR-teams binnen bedrijven de juiste tools krijgen om vrouwen daadwerkelijk te ondersteunen bij hun doorgroei naar leidinggevende functies.”

“Wanneer een vrouw gemotiveerd is en zich geschikt voelt voor een functie, is er geen enkele reden om niet te solliciteren, ook niet in sectoren waar mannen nog altijd sterker vertegenwoordigd zijn”, benadrukt Jens Spittaet-Speeckaert. “Sommige vrouwen denken dat ze

minder kans maken dan mannen en laten daardoor opportuniteiten aan zich voorbijgaan. Mijn advies is simpel: durf te solliciteren.”

Een ander struikelblok is dat vrouwen doorgaans over minder diverse professionele netwerken beschikken dan mannen, legt Laurence Jacobs uit. Daarnaast is het volgens haar ook noodzakelijk om het klassieke beeld van leiderschap bij te sturen. “De verwachtingen over wat een leider is, zijn nog altijd sterk gebaseerd op mannelijke voorbeelden. Vandaag moeten we evolueren naar een inclusiever leiderschapsmodel, onder meer door vrouwelijke rolmodellen zichtbaar te maken. Persoonlijke verhalen kunnen andere vrouwen inspireren om zelf die stap te zetten.”

DIVERSITEIT ALS MOTOR VOOR BETERE PRESTATIES

Volledige gendergelijkheid op de arbeidsmarkt is nog niet bereikt, maar er is wel vooruitgang. Die evolutie wordt gestimuleerd door de wetgeving, die discriminatie op basis van geslacht verbiedt, én door maatschappelijke veranderingen. “Steeds meer vrouwen kiezen voor studies in sectoren die traditioneel als mannelijk worden beschouwd, zoals de bouw of ingenieurswetenschappen. Bedrijven beseffen steeds beter welke meerwaarde diversiteit creëert en

staan open voor de beste kandidaten, ongeacht of het mannen of vrouwen zijn”, zegt Jens Spittaet-Speeckaert.

België behoort bovendien tot de Europese koplopers op het vlak van gelijke verloning. Binnen de Europese Unie bedraagt de gemiddelde loonkloof tussen mannen en vrouwen ongeveer 11 procent, al zijn er grote verschillen tussen de lidstaten. In België bedraagt die kloof slechts 0,7 procent. Lisa Lombardi plaatst daar wel een kanttekening bij. “Die cijfers moeten voorzichtig geïnterpreteerd worden, omdat ze vertrekken van gelijke functies. Als vrouwen minder vaak doorstromen naar leidinggevende posities, blijft er indirect toch een ongelijkheid bestaan.”

Dat genderdiversiteit voordelen oplevert, staat vandaag nauwelijks nog ter discussie. De aanwezigheid van vrouwen in teams én in leidinggevende functies heeft een positieve impact op onder meer de financiële resultaten, innovatie, retentie van medewerkers, de kwaliteit van beslissingen, collectieve intelligentie en de veerkracht van organisaties. “Bedrijven moeten meer ruimte maken voor atypische profielen, actief streven naar diversiteit binnen hun teams en die diversiteit ook echt naar waarde schatten”, besluit Laurence Jacobs. •

Maak van gelijkheid de motor van je bedrijf



Mathilde Verougstraete • Beleidsmedewerker Gender en Werk

Gelijkheid tussen vrouwen en mannen is vandaag een echte uitdaging voor bedrijven die talent willen aantrekken, welzijn willen bevorderen en een inclusieve omgeving willen uitbouwen. Met Gender@Work begeleidt het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen werkgevers bij de analyse van hun praktijken om te werken aan een werkvloer die gelijk is en open voor iedereen.

Ongelijkheden tijdens de hele loopbaan

Ouderschap is vaak een eerste obstakel voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen op het werk.

“Vrouwen worden tijdens hun hele loopbaan soms echt afgestraft voor het moederschap”, zegt Mathilde Verougstraete, attaché voor Gender en Werk bij het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

De ongelijkheden komen ook tot uiting in de verdeling van beroepen en sectoren. Beroepen waarin vooral vrouwen werken, worden vaak minder gewaardeerd en slechter betaald. Voorbeelden zijn de zorg, persoonlijke hulpverlening en het onderwijs. Die

omstandigheden hebben gevolgen voor loopbanen en inkomens, maar ook voor welzijn en gezondheid. De uitdaging is immens, omdat sommige van die ongelijkheden vaak onder de radar blijven. Daarom helpt het instituut werkgevers om hun organisatie en hun praktijken door een genderbril te bekijken. Het is de bedoeling om met meer afstand te kijken naar de aanwervingspraktijken, de doorgroeimogelijkheden, de werkomstandigheden of de organisatie van de werktijd, om zo eventuele ongelijkheden die in het dagelijkse leven soms onzichtbaar zijn aan het licht te brengen. “Elk bedrijf is anders. Maatregelen moeten dus zo veel mogelijk worden aangepast aan de eigen organisatie”, verduidelijkt Mathilde.

Ongelijkheden zichtbaar maken om beter te handelen

Om ergens te geraken, moet je de ongelijkheden natuurlijk kunnen meten. Dat is precies de rol van GenderStat, het portaal van het instituut dat statistieken en indicatoren over genderongelijkheden in België bundelt. Die gegevens maken het mogelijk om de verschillen objectief in kaart te brengen, hun evolutie op te volgen en te zien in welke domeinen er nog steeds ongelijkheden zijn.

Ze vormen een essentiële basis om doordachte beslissingen te nemen en de impact van de genomen maatregelen te evalueren. Na de vaststelling komt de actie, met Gender@Work als drijvende kracht.

Gender@Work is een platform dat het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen heeft ontwikkeld voor werkgevers en hr-managers. De ambitie: hen helpen inzicht te krijgen in de mechanismen die ongelijkheden creëren, hun wettelijke verplichtingen verduidelijken en vooral tonen waar er concreet nog werk aan de winkel is. Een praktische gids voor werkgevers, toolbox, thematische bronnen, goede praktijken... Via het platform vindt elke organisatie de informatie die ze nodig heeft, op basis van haar kennisniveau en prioriteiten.

“Met die acties kan een organisatie gericht werken aan ongelijkheden en een inclusievere werkomgeving tot stand brengen. Maar het succes ervan hangt in de eerste plaats af van de betrokkenheid van het management. Om duurzame veranderingen te bereiken, moet gelijkheid deel uitmaken van de doelstellingen van het bedrijf. Het mag geen eenmalig initiatief zijn”, besluit Mathilde Verougstraete.



DE ZOEKTOCHT NAAR DE GEPASTE JOB

"WORD JE GELUKKIG VAN JE GOUDEN KOOI?"

DOOR VICTOR PEETERS



De juiste persoon op de juiste plaats. Hoe doe je dat? Professioneel je weg vinden zodat je kwaliteiten volledig benut worden en je er bovendien ook nog eens persoonlijk van kan groeien. Een zoektocht die veel mensen bewust of onbewust meemaken. Jan Vanthournout, Legal Consultant, en Lode Godderis, CEO van IDEWE, geven tips om de zoektocht zo vlot mogelijk te laten verlopen.

Biep, biep, biep, de zomersolden vliegen in grote stapels over de toonbank. De rij wachtenden puft door het branden van de stevige stralen van datzelfde seizoen. Buiten wordt er ook stevig gepuft, maar ditmaal in een decor van oplaaiend stof veroorzaakt door stevig geboor in fluohesjes. Voor een milliseconde staat de tijd even stil in deze chaos. Is dit het? Of toch niet? Op de juiste plaats werken of net niet heeft een grotere impact dan je zou denken. Je kan natuurlijk ook gewoon je uren kloppen en je voldoening halen uit andere activiteiten. Al heeft iedereen toch wel een talent? Dat talent volledig laten ontplooiën is toch wel een mooie gedachte.

ENERGIE

Er is natuurlijk wel een verschil mogelijk tussen wat je graag doet en wat je goed kan. Soms gaan die twee samen, maar soms ook helaas niet. Je rijdt heel graag met de auto maar vanaf dat Waze even wegvalt zit je al vier straten verder, en je spiegels zijn ook al drie keer vervangen. Misschien is taxichauffeur dan niet

meteen de beste keuze. Hoe gaan we dan het best op zoek naar onze talenten?

“Het best is om eerst te analyseren waar je juist energie van krijgt. Welke handelingen geven je een warm en voldaan gevoel”, geeft Jan Vanthournout aan. “Vervolgens moet je jezelf de vraag durven stellen wie je graag zou worden en bij welke handelingen je de tijd volledig uit het oog verliest, want dat wil wel iets zeggen”, gaat Lode Godderis verder. Wanneer we als kind de vraag krijgen wat we later graag willen worden, dan zijn de antwoorden meestal erg visueel gericht. Astronaut en brandweerman horen zo bij de klassiekers. Een logisch antwoord van een negenjarige, maar vandaag staan we toch anders ten opzichte van dit onderwerp. Welke persoon willen we worden en hoe bekomen we dit best? Een vraag die een extra dimensie aansnijdt.

“Daarmee heeft HR een belangrijke taak binnen het bedrijf. Wordt het talent op de juiste manier ingezet of is er een switch nodig om zowel de werknemer als het bedrijf op een hoger niveau te krijgen”, zegt Vanthournout.

OMMEZWAAI

Soms is er nood aan verandering, en dat is niet altijd even makkelijk. Daarbij komen we aan de parabel van de gouden kooi. Klinkt bombastisch en meestal is het dat ook. Een mooi loon,

sterke voorwaarden en een uitgekiemde routine. Waarom zou je veranderen? “Ben je wel gelukkig”, vraagt Vanthournout zich af. “Mooie voorwaarden zijn natuurlijk niet de enige zaken van betekenis in het leven. Al kan het natuurlijk zijn dat je daar vrede mee hebt en dat het zo werkt, maar dat geldt niet voor iedereen. Het is zonde om een groot deel van ons leven onderliggend ontevreden te zijn omdat we niet op de juiste plaats zitten. Er is dan durf nodig om eens iets totaal anders te proberen.”

Tijdens deze nieuwe ervaringen moet er ook telkens gekeken worden of de mogelijks nieuwe professionele activiteit te combineren valt met je persoonlijkheid en je levensbalans.

WIE BEN IK?

Het lijkt een voor de hand liggende vraag maar laten we eerlijk zijn: wie ben je eigenlijk? Ben je het sterkst wanneer je rustig op jezelf kan werken of komen je kwaliteiten net helemaal in bloei wanneer je een team kan aansturen? Trekt de

“MOOIE VOORWAARDEN ZIJN NATUURLIJK NIET DE ENIGE ZAKEN VAN BETEKENIS IN HET LEVEN”

— JAN VANTHOURNOUT
LEGAL CONSULTANT

Dat is net waar de meeste mensen het moeilijk mee hebben. Het loslaten van een vertrouwde routine. Het is goed mogelijk dat de eerste nieuwe job tegenvalt, maar dat betekent niet meteen het einde. “Elke mislukking is eveneens een leermoment. Waarom was er geen match? Een nieuwe ervaring die telkens zal leiden tot nieuwe inzichten over onszelf en onze professionele wensen”, aldus Godderis.

vrijheid van freelance werken je aan of wil je liever deel uitmaken van een vast team, en laat je de onzekerheid van een zelfstandige activiteit liever ver achter je? Allemaal belangrijke vragen die verder uitpuren wat belangrijk is en wat niet.

“Het sociale aspect mag ook niet vergeten worden. Heb je het er bijvoorbeeld voor over om elke dag stipt om 8 uur in Luik te



**“ELKE MISLUKKING IS EVENEENS
EEN LEERMOMENT”**

— LODE GODDERIS
CEO VAN IDEWE

arriveren en 's avonds terug naar huis te rijden? Zal dit een limiet gooien over je sociale leven en hoe belangrijk is dit voor u? Wanneer we alle verschillende facetten grondig analyseren komen we steeds dichterbij de gepaste job”, zegt Vanthournout.

De rij aan de kassa komt op zijn einde. Het gebiep neemt af en de zon

begint te zakken. Doorheen de chaos is er niet altijd de tijd om de analyse te maken. “Ik doe gewoon mijn uren.” Het kan, maar die uren beginnen na een tijd waarschijnlijk te wege. We mogen niet onderschatten hoe een job ons verder laat evolueren. De professionele match zorgt vaak voor een boost in je privé. “Communicatie is overal belangrijk. Wanneer je helder kan communiceren

op de werkvloer, dan heb je de mogelijkheid om dit thuis ook toe te passen. Een ander voorbeeld zou kunnen zijn: de skills van een leerkracht kunnen een positief effect hebben in de opvoeding van je kinderen, en een verpleger weet hoe ouder wordende ouders het best ondersteund kunnen worden. Het is steeds een wisselwerking”, zegt Godderis.

Een zoektocht waar energie, durf en zelfreflectie de kernwoorden zijn. Eén die wel verschillende jaren kan duren maar waarbij elke ervaring en interactie steeds dichterbij de juiste persoon op de juiste plaats. •

Vrouwen met een migratieachtergrond zijn niet het probleem. De drempels wel.



Werk vinden is vaak een zware zoektocht. Vacatures zoeken, solliciteren, afgewezen worden en opnieuw beginnen en zoeken. Voor tal van vrouwen met een migratieachtergrond zijn er bijzonder veel obstakels om een job te vinden. Dat is niet alleen een verlies voor henzelf, maar ook voor onze samenleving.

Bijkomende vormen van uitsluiting

Vrouwen met een migratieachtergrond vormen een heel diverse groep, maar wat velen wél delen is de confrontatie met uitsluiting op basis van gender, afkomst, huidskleur, geloof, taal of een combinatie daarvan in verschillende levensdomeinen. En op het kruispunt van verschillende identiteiten ervaren zij vaak een dubbele of meervoudige uitsluiting, wat hun achterstelling versterkt. Deze vormen van uitsluiting zijn vaak onzichtbaar naar de buitenwereld. Zo ook op de arbeidsmarkt.

Wat is nodig?

De focus is nog te vaak de individuele activering en begeleiding van vrouwen in hun zoektocht naar werk. Een inclusieve arbeidsmarkt vraagt om meer. Ze vraagt om werkgevers die aandacht hebben voor objectieve selectieprocedures, voor erkenning van ieders levensbeschouwing en levensbeschouwelijke tekenen, voor begrip voor de gezinssituatie, voor de erkenning van de eigen capaciteiten. Ze vraagt om een overheid die investeert in gelijke kansen, kinderopvang voor iedereen, opleiding op maat, taalondersteuning en een krachtig antidiscriminatiebeleid.

Cruciaal is dat hierbij vrouwen met een migratieachtergrond zelf mee aan tafel kunnen zitten. Hun ervaringen en expertise zijn onmisbaar om oplossingen te ontwikkelen die werken. De vraag is niet enkel of vrouwen met een migratieachtergrond klaar zijn voor de arbeidsmarkt. De vraag is ook of de arbeidsmarkt klaar is om hen als volwaardig te erkennen.

Wat zegt LEVL?

Vanuit LEVL vertrekken we niet vanuit tekorten, maar vanuit sterktes, capaciteiten en mogelijkheden én rechten. Vrouwen met een migratieachtergrond zijn geen doelgroep die "geholpen" moet worden omdat ze iets missen. Ze hebben net als ieder recht op werk. Ze hebben competenties, ambities, ervaring, doorzettingsvermogen en potentieel. Het is geen kwestie van liefdadigheid of solidariteit, maar vooral van rechtvaardigheid.

Wil je meer weten over LEVL?

Kom dan op 29 oktober naar het event LEVL UP

Het wordt een dag vol panelgesprekken, talks & lezingen over leven met migratieachtergrond in onze samenleving.

Meer info: www.levl.be



LEVL
op niveau van verbinding

DE LIMIETEN VAN DIPLOMA EN ERVARING TIJDENS HET SELECTIEPROCES

"BEDRIJVEN HEBBEN DE LUXE NIET"

DOOR VICTOR PEETERS



Vacatures raken steeds moeilijker ingevuld. Anderzijds hebben we nog nooit zo veel hogeschoolden gehad als vandaag. Bizar. In een wereld waar scholing en ervaring niet telkens hand in hand gaan zoeken Wim Van der Linden, woordvoerder van Randstad, en arbeidspsychologe Eva De Winter naar antwoorden.

Open LinkedIn en tussen de pochende succesverhalen tref je regelmatig vacatures aan waar in veel gevallen verwacht wordt dat je al enkele jaren ervaring kan voorleggen. "Met trots kan ik meedelen dat ik vanaf vandaag onderdeel uitmaak van...", en "Met veel goesting spring ik in het nieuwe avontuur bij...", lees je op je feed. Mensen worden dus wel degelijk aangenomen. Dat beweren ze toch, dus we zullen ze maar geloven zeker? Toch stoten veel mensen regelmatig op een 'nee' of wordt hun applicatie zelfs volledig genegeerd. Vaak wegens een tekort aan ervaring of door het ontbreken van de juiste getuigschriften.

BABYBOOMERS EN AI

Nee, we gaan niet alles verwijten ten aanzien van de babyboomers en AI, maar ze hebben er wél iets mee te maken. "De babyboomers zijn de generatie die recent op pensioen beginnen gaan en dat is een erg grote groep. Hierdoor moeten heel wat jobs opnieuw ingevuld worden", legt Eva De Winter uit. Veel jobs dus, maar weinig gekwalificeerde kandidaten. Of hoe zit dat juist? Er zijn nochtans wel mensen op zoek naar werk. "Bedrijven kampen in veel gevallen met Loss Aversion. Dit wil zeggen dat bedrijven meer angst hebben om iets te verliezen in plaats van iets te winnen. De angst om een foute kandidaat aan te werven overklast vaak de durf om iemand nieuw en misschien onervaren toe te laten tot het bedrijf", legt De Winter uit.

Angst voor het onbekende. Niet onlogisch. In essentie hebben we het allemaal wel. Toch is hier duidelijk

ook een uitzondering in gemaakt. "AI wordt steeds vaker ingezet als eerste filter tijdens de selectieprocedures om de 'interessante' kandidaten uit de massa te halen. Dat is efficiënt, maar niet zonder risico. Omdat AI werkt op patronen uit het verleden, sluipt er al snel bias in de selectie. Menselijke interactie blijft daarom essentieel om die oude fouten niet te herhalen. We mogen niet vergeten dat we met AI eigenlijk nog maar in de klinische testfase zitten, maar in plaats van het in beperkte kring uit te testen gebruikt de hele wereld het", aldus Wim Van der Linden.

WEG VAN STEREOTYPEN

Het hebben van een diploma wordt eigenlijk beschouwd als een eerste kwaliteitslabel. Het geeft aan dat je je langer kan inzetten tot het volbrengen van een gevarieerde taak. Buiten sectoren waar een erg specifiek diploma voor vereist

is, bekijken de meeste bedrijven het op die manier. Lijkt misschien kort door de bocht, maar er valt ook wel iets voor te zeggen. Deze vaste gedachtegang in rekening gebracht, hoe kunnen bedrijven het selectieproces zo fair mogelijk laten verlopen? "Het is belangrijk om dit proces zo veel mogelijk te standaardiseren. Aan elke kandidaat willekeurige vragen stellen maakt het vergelijken van kandidaten ook erg willekeurig. Daarom ga je best steeds voor vaste elementen, zoals een gestructureerd interview, eventueel aangevuld met een persoonlijkheids- of cognitieve test, afhankelijk van de functie en context. Op deze basis kan je kandidaten gelijkwaardig afwegen tegenover elkaar", haalt De Winter aan.

Op deze manier hebben we reeds een vaste en solide basis en die kunnen we steeds gaan verfijnen. "Een diploma is vaak een eerste filter, anderzijds evolueert de kennis vandaag zo snel dat een diploma ook niet onwrikbaar is. Daarom zijn kwaliteiten zoals nieuwsgierigheid en de wil om te blijven bijleren net zo belangrijk. Kwaliteiten die ook vaak naar boven komen bij ervaren werknemers of sollicitanten. Hier hangt meestal het cliché over dat deze doelgroep niet meer wil bijleren", zegt Van der Linden

ERVARING ERVAREN

heeft ook te maken met de juiste verwoording, neem het maar aan van een journalist. Wat hebben we reeds gedaan in het verleden dat kan leiden tot een positievere perceptie van onze ervaring? "We moeten niet enkel kijken naar onze studies of jobs. Onze hobby's bijvoorbeeld kunnen ook ingezet worden in het motiveren van bepaalde kwaliteiten. Onderdeel zijn van een voetbalploeg kan ook aantonen dat je in groep kan werken en met druk om kan gaan", zegt De Winter.



Door een hobby kan je stoom afblazen maar ook dingen bijleren die eveneens professioneel inzetbaar zijn, en daar stopt het nog niet. "Wanneer je weerhouden wordt voor een bepaalde functie kan je ook eens kijken op welke vlakken je misschien nog wat te kort schiet. Een simpel voorbeeld, maar hoe vlot kan je bijvoorbeeld telefonisch in gesprek gaan? Veel jongeren vandaag zijn eerder belschuw en hebben die skill verleerd. Het is een kleine moeite om dit te oefenen waardoor je mogelijkheden al kunnen toenemen", zegt Van der Linden.

Ook ervaren werkzoekenden zonder diploma kunnen hun kansen snel

vergroten. "Een extra getuigschrift is altijd mooi meegenomen. Zo blijf je up-to-date en laat je vooral zien dat je de wil hebt om te blijven bijleren", vervolgt Van der Linden.

Helaas gaan we het selectieproces niet op enkele tellen kunnen herdefiniëren, maar met een inzet langs beide kanten is er meer mogelijk dan we denken. Bedrijven zullen noodgedwongen moeten inzien dat ze niet meer kunnen vasthouden aan een ellenlange verlanglijst. Die luxe is er nu eenmaal niet. Kleine toegevingen in ruil voor een grotere focus op een brandende nieuwsgierigheid en de wil om te blijven bijleren. •

A woman with long dark hair, wearing a pink blazer and matching trousers, is sitting on a light-colored sofa. She is smiling and resting her chin on her hand. The background is a blurred indoor setting with large windows.

CHARLOTTE VAN BRABANDER

“JE ZWAKTE HOEFT
GEEN ZWAKTE TE
ZIJN, ALS JE ZE ZELF
MET TROTS DRAAGT.”

Van professionele gamer en pokerspeler tot criminoloog, HR-consultant en finfluencer: Charlotte Van Brabander koos nooit voor de meest voor de hand liggende weg. Vandaag bouwt ze aan Slim Sparen, waarmee ze financiële kennis toegankelijk wil maken. Tegelijk zoekt ze als mama van twee naar ruimte voor ambitie én haar gezin.

DOOR TARA TROCH
FOTO'S © SANDRA MERMANS

HAD JE ALS KLEINE MEISJE OOI GEDACHT DAT JE HIER ZOU STAAN?

“Nee, helemaal niet. Mijn verhaal is eigenlijk heel atypisch. Op het middelbaar wilde ik professionele gamer worden. Ik reisde de wereld rond, speelde op hoog niveau en nam deel aan wereldkampioenschappen met het Belgisch-Nederlandse vrouwen-team. Daarna werd ik gescout door PokerStars. Ik heb jarenlang voor hen gewerkt, de wereld rondgereisd en toernooien gespeeld. Ondertussen studeerde ik criminologie. Mijn droomjob was toen eigenlijk zeden-rechercheur. Tijdens mijn stage bij de onderzoeksrechter werkte ik met zedendossiers en ontdekte ik dat ik daar heel rationeel kon blijven.”

TOCH KOOS JE UITEINDELIJK VOOR EEN HEEL ANDERE RICHTING?

“Ja. Mijn ouders wilden liever dat ik stopte met pokeren en iets met mijn studies deed. Ik heb toen niet mijn gevoel gevolgd, maar naar hen geluisterd en de brave, veilige keuze gemaakt. Zo ben ik in het bedrijfsleven en uiteindelijk in HR terechtgekomen. Ik werkte er onder meer rond verloning en flexibele inkomensplannen. Achteraf gezien was dat een belangrijke ervaring, want geld is eigenlijk altijd een rode draad geweest in mijn leven. Alleen wist ik toen nog niet dat het uiteindelijk mijn carrière zou worden.”

WANNEER DAN WEL?

“Dat kwam vooral door mijn vriend. Hij had al sinds 2013 bitcoin en huurde een mooi huis. Ik begreep dat niet, want ik was opgevoed met het idee dat je een huis moest kopen. Maar hij huurde omdat zijn geld elders meer opbracht dan wanneer hij het in vastgoed zou steken. Dat zette mij aan het denken. Ik had intussen zelf een spaarpotje opgebouwd en begon



te onderzoeken wat de beurs voor mij kon betekenen. Ik was meteen verkocht. Ik besepte dat mijn geld voor mij kon werken en op lange termijn meer kon opleveren dan wanneer ik gewoon elke maand mijn ‘veilig’ loon kreeg.”

HOE GROEIDE DIE INTERESSE DAN UIT TOT EEN ECHTE CARRIÈRE?

“Ik begon online video’s te maken over geld en beleggen, en dat groeide veel sneller dan verwacht. Ik was al bekend door het gamen en pokeren en had daardoor heel wat mediatraining gehad, onder meer van Paul D’Hoore. Ik was het dus gewend om dingen uit te leggen. Aanvankelijk combineerde ik dit met mijn fulltime job, maar mijn bijverdienste liep volledig uit de hand. Ik had een boek, een podcast, Slim Sparen en duizenden studenten in mijn mailbox. Op een bepaald moment moest ik kiezen, omdat het simpelweg niet meer houdbaar was.”

DAT GAF DUS DE DOORSLAG?

“Ja. En mijn papa die op zijn sterfbed zei: ‘Ik heb veel te hard gewerkt, Charlotte.’ Dat kwam heel hard binnen. Ik dacht: waarmee ben ik eigenlijk bezig? Waarom hou ik zo vast

aan die zekerheid? Ik denk dat veel mensen die zekerheid verwarren met een vast loon. Elke maand hetzelfde bedrag krijgen voelt veilig, maar het is ook een soort valse veiligheid. Als zelfstandige schommelt je inkomen meer, maar op lange termijn kan je gemiddeld veel meer overhouden. Je moet natuurlijk wel goed weten waar je aan begint, maar angst voor onzekerheid mag je niet klein houden.”

DIE FINANCIËLE ONAFHANKELIJKHEID, WAT BETEKENT DAT VOOR JOU?

“Voor mij betekent geld vooral gemoedsrust. Toen ik op kot ging, kregen we 25 euro per week van onze ouders. Als ik naar de cinema wilde, moest ik eigenlijk dagenlang cornflakes eten. Frieten van de frituur waren te duur. Kleding kocht ik met grote kortingen. Als je voortdurend hoort dat iets te duur is, blijft dat wel ergens hangen. Gelukkig heb ik dat kunnen omdraaien. Ik dacht niet: dit is mijn situatie en alles zal altijd te duur blijven. Ik dacht: ik wil mezelf geen limitaties opleggen. Daarom ben ik hard gaan werken, sparen en beleggen. Ik ben absoluut geen big spender. Ik wil gewoon niet voortdurend moeten nadenken of ik iets wel kan betalen.”

WELKE ROL SPEELT FINANCIËLE KENNIS DAARIN?

"Die speelt een heel belangrijke rol. En ik zie jammer genoeg nog te vaak dat vrouwen hun financiën uit handen geven. Zolang alles goed gaat, lijkt dat comfortabel. Maar wanneer een relatie stopt of een partner overlijdt, kunnen ze plots in paniek raken omdat ze niet weten hoe hun financiën geregeld zijn. Je eigen financiën

begrijpen, empowert ongelooflijk hard. Je voelt dat je meer aan het stuur zit en zelf keuzes kunt maken. Ook besparen kan je anders bekijken. Niet: 'Ik moet dit laten', maar: 'Ik kies ervoor om mijn geld ergens anders aan te besteden.' Dat geeft een heel ander gevoel."

WAT HOUDT MENSEN DAN TEGEN OM ZICH DAARIN TE VERDIEPEN?

"Ik zie vooral veel onzekerheid. Vrouwen willen alles eerst voor honderd procent begrijpen voordat ze een stap zetten. Dat blokkeert. Mannen horen ergens iets waaien, lezen er iets over in een artikel en zijn vertrokken. Maar niemand weet wat de beurs morgen doet. Je moet kunnen omgaan met incomplete informatie. We onderschatten onszelf ook vaak. Je hoeft

niet alles te begrijpen om te beginnen. Bij ETF's hoef je bijvoorbeeld niet te weten wat duizenden bedrijven afzonderlijk doen. Je koopt eigenlijk de hele economie en surft mee op die groei."

HOE BELANGRIJK IS HET OM JEZELF TE DURVEN UITDAGEN IN JE CARRIÈRE?

"Heel belangrijk. Ik ben er bijvoorbeeld trots op dat ik geen econoom ben, maar mezelf heb leren beleggen. Dat wordt door sommigen als mijn zwakte gezien, maar het is ook mijn sterkte. Net omdat ik geen economisch diploma heb, kan ik financiële zaken uitleggen aan mensen die misschien denken: als een econoom het niet begrijpt, zal ik het zeker niet begrijpen. Je zwakte hoeft geen zwakte te zijn als je ze zelf met trots draagt. Ik heb twee masters behaald zonder één keer naar de les te gaan. Ik weet dus dat ik mezelf iets kan aanleren. Dat geeft mij veel vertrouwen."

HEB JE ONDERWEG OOK ERVAREN DAT MENSEN JE ONDERSCHATTEN?

"Continu. Ik heb bijvoorbeeld gezegd dat ik de opvolger van Paul D'Hooe wil worden. Ik ben daarvoor op gesprek gegaan, maar dan komt het feit terug dat ik een vrouw ben en geen financieel diploma heb. Terwijl Paul D'Hooe ook geen financieel diploma heeft. In het begin voelde ik heel sterk dat ik mezelf moest bewijzen. Ik wilde duidelijk maken: I'm here to stay. Ik ben niet iemand die hier even snel geld komt verdienen en daarna weer verdwijnt. Intussen heb ik geleerd dat ik niet iedereen hoeft te overtuigen. Ik weet waarom ik dit doe."

WAS ER EEN MOMENT WAAROP IETS NIET LIEP ZOALS JE GEHOOPT HAD?

"VRT heeft me ooit een contract aangeboden om het financiële gezicht te worden en dagelijks een

**"ELKE MAAND HETZELFDE
BEDRAG KRIJGEN VOELT
VEILIG, MAAR HET IS
OOK EEN SOORT VALSE
VEILIGHEID"**



item rond geld te maken. Uiteindelijk ging dat niet door omdat ik ooit poker had gespeeld. Toen dacht ik echt: mijn droom komt niet uit. Achteraf bleek dat eigenlijk een geluk. Ik dacht altijd dat mijn droom was om iets voor klassieke media te doen, maar uiteindelijk wilde ik vooral media maken. Nu heb ik mijn eigen platform en de podcast, en kan ik onafhankelijk werken. Ik kan vragen stellen en onderwerpen behandelen op mijn eigen manier. Soms moet je je droom dus opnieuw definiëren."

WAT HEEFT HET MOEDERSCHAP VER-ANDERD AAN JE CARRIÈRE?

"Heel veel. Vrouwen hebben vandaag nog altijd niet genoeg ruimte om hun ambitie te laten ontspruiten. We worden opgezogen door dagelijkse taken. Als je wilt ondernemen, heb je soms een poetsvrouw of babysitter nodig. Je hebt tijd nodig, en tijd kost geld. Tegelijk geloof ik ongelooflijk hard in de vrouw. Sinds ik mama ben, merk ik hoeveel efficiënter en matuurder ik geworden ben. Een mom-brain kan zoveel meer dan een niet-mom-brain. Ik verzet nu een hoeveelheid werk die ik vroeger nooit voor elkaar had gekregen. Maar ondersteuning is cruciaal. Je moet een partner hebben die daarin meegaat, of voldoende geld hebben om hulp te kunnen aanvaarden."

WELKE PRIJS BETAAL JE VANDAAG VOOR JE AMBITIE?

"Vooral tijd. Ik zit 's avonds soms nog om tien uur te werken. Dit jaar had ik tickets voor Tomorrowland, maar ik ben niet gegaan omdat ik me niet kon permitteren om de dag erna niet te kunnen werken. Ik zeg voortdurend 'nee' tegen sociale activiteiten, in de hoop dat het later rustiger wordt. Ik wil Slim Sparen uitbouwen tot iets dat niet alleen rond Charlotte Van Brabander draait. Daarvoor moet ik

mensen naast mij krijgen. Vandaag betekent dat nog veel investeren in tijd en energie. Dat is soms de keerzijde van ambitie."

WELKE CARRIÈRELES WIL JE JONGE VROUWEN MEEGEVEN?

"Denk na over de meerwaarde die je creëert. Ook als je in loondienst werkt. Vraag jezelf af: hoe maak ik mezelf zo waardevol mogelijk voor dit bedrijf? Waar breng ik letterlijk geld op? En als je niet rechtstreeks omzet maakt, hoe kan je dan kosten reduceren of processen verbeteren? Probeer in centen te denken. Uiteindelijk nemen bedrijven beslissingen rond geld. Als je weet wat je kost én wat je opbrengt, kan je veel sterker het gesprek aangaan over je loon of je volgende stap. En leer werken met AI. Dat is echt de toekomst. Als je job binnenkort vervangbaar wordt, moet je proberen het verschil te maken."

WAT HOOP JE JE KINDEREN MEE TE GEVEN?

"Dat ambitie en er zijn voor je kinderen perfect kunnen samengaan. Ik wil blijven werken, maar ik wil ook de vrijheid hebben om iets over te laten aan een team wanneer een kindje ziek is of wanneer ik gewoon tijd met hen wil doorbrengen. En bovenal wil ik mijn dochter laten zien dat hard werken en mama zijn wél samengaan. Je hoeft niet te kiezen tussen die twee, maar je moet wel durven investeren in de omstandigheden die dat mogelijk maken."

WAT ZOU JE ZEGGEN TEGEN IEMAND DIE VOELT DAT ZE MEER WIL, MAAR NOG TWIJFELT?

"Als je iets voelt branden in jezelf, ga er dan voor. Als jij erin gelooft, zullen er ook anderen zijn die in jou geloven. Deel vooral je passie: je hoeft jezelf niet voortdurend te verkopen. Als

mensen zien wat je graag doet en waar je goed in bent, volgt de rest vaak vanzelf. En blijf nooit in een job zitten waar je voortdurend over twijfelt. Het leven is echt te kort. Ik ben bijna 37 en de tijd vliegt. Elke dag zou je het gevoel moeten hebben dat je niet aan het werk bent. Dat gevoel heb ik vandaag." •



MONEY TALK MET CHARLOTTE:

WAAR ZOU JE VANDAAG ZONDER TWIJFELEN € 1.000 AAN UITGEVEN?

"Een nacht in een heel mooi hotel. Ik hou van luxe op vakantie, maar wel met mate. Eén of twee nachten in een duur hotel en daarna weer iets meer betaalbaar: die afwisseling maakt het net leuk."

WAAR ZOU JE NOOIT OP BESPAREN?

"Vakanties. Die ervaringen zijn voor mij het geld waard."

RIJK WORDEN OF EEN JAAR NIET WERKEN?

"Rijk worden. Zelfs als ik rijk ben, blijf ik werken. Werken is voor mij mijn passie uitoefenen. En wie wil er nu niet elke dag met zijn passie bezig zijn?"

ZES MAANDEN OM JE CARRIÈRE EEN NIEUWE RICHTING TE GEVEN

DOOR JOSEFIEN DE BOCK

Voelt je job al een tijdje niet meer helemaal juist? Misschien droom je van iets anders, maar heb je geen idee wat dat 'anders' precies moet zijn. Dan hoeft je niet meteen je ontslagbrief te schrijven of jarenlang opnieuw te gaan studeren. In zes maanden kan er verrassend veel veranderen. Als je maar ergens begint.

Je job neemt een flink deel van je leven in beslag. Logisch dus dat het wringt wanneer je elke maandagochtend met dikke tegenzin aan je werkweek begint. Maar tussen beseffen dat je iets anders wil en effectief van richting veranderen, ligt vaak een behoorlijke drempel. Want wat wil je dan wél? Moet je opnieuw gaan studeren? En is het überhaupt verstandig om van koers te switchen nu al de arbeidsmarkt grondig door elkaar schudt?

Zes maanden lijkt misschien kort om je carrière om te gooien, maar het kan wel degelijk voldoende zijn om een nieuwe richting in te slaan. "Een job vinden die beter past bij je waarden en beter matcht met je leven daarbuiten, kan een enorm verschil maken", zegt professor arbeidseconomie Stijn Baert (UGent). Werk is dan ook veel meer dan een loonbrief. "Uit onderzoek bij Lottowinnaars blijkt bijvoorbeeld dat een meerderheid blijft werken. Een job geeft ons sociale contacten, een

stukje identiteit en prestige, de kans om bij te leren en het gevoel dat we bijdragen aan een groter geheel."

Ook bij Cevora, een van de grootste opleidingsaanbieders van het land, zien ze dat een carrièreswitch zelden begint met een spectaculaire sprong. "In zes maanden word je meestal niet plots iemand compleet anders, maar je kan wel ontdekken waar je naartoe wil en de eerste concrete stappen zetten", zegt Liesbeth Van Uytven. "Voor veel mensen start een carrièreswitch in de eerste plaats met nieuwe inzichten, niet zozeer met een nieuwe job."

EERST JEZELF, DAN DE VACATURES

Als je uitgekeken bent op je job, begin je al snel door vacatures te scrollen. Alleen: voor je op zoek gaat naar ander werk, moet je eerst weten wat je zelf zoekt. Baert verwijst naar Alice in Wonderland. Wanneer Alice aan

de Cheshire Cat vraagt welke richting ze moet nemen, vraagt de kat waar ze precies naartoe wil. Alice heeft geen idee. Waarop de kat haar fijntjes meegeeft dat het dan ook niet uitmaakt welke weg ze kiest. "Zo is het ook in je carrière", zegt hij. "Je kan geen goede keuzes maken als je niet weet waar je wil uitkomen. Ken je waarden." Zelf laat hij belangrijke carrièrebeslissingen bijvoorbeeld afhangen van kernwaarden als loyaliteit en echtheid. "Je moet niet zijn wat anderen van jou verwachten, of de dingen doen exact zoals je voorgangers ze deden." Dat verklaart waarom de professor arbeidseconomie zonder schroom zijn liefde voor FC De Kampioenen belijdt en steaks met friet recenseert op Instagram. "Vast weinig professoraal. Maar ik denk dat jezelf tonen zoals je echt bent, je in contact brengt met de juiste mensen. Mensen die graag steak eten bijvoorbeeld. Dat zijn de beste", zegt hij lachend.

Als je nog geen duidelijk beeld hebt van wat voor jou belangrijk is in een job, hoeft je daar niet in je eentje over te piekeren. Baert raadt alle werkende Vlamingen aan om minstens één keer tijdens



hun carrière loopbaanbegeleiding te volgen. Ook eenvoudige vragen kunnen al veel blootleggen: welke taken geven je energie? Waar ben je goed in? Wat wil je vaker doen, en vooral: wat liever niet meer?

GEWOON BEGINNEN

Je ideale volgende job hoeft nog niet tot in de kleinste details vast te liggen voor je iets nieuws probeert. Dat is volgens Cevora een van de grootste misverstanden over bijscholen. “Veel mensen stellen een opleiding uit omdat ze eerst exact willen weten waar ze professioneel naartoe willen. Terwijl het evengoed andersom kan werken: door iets nieuws te leren, ontdek je wat je interessant vindt en welke mogelijkheden

bij je passen”, stipt Van Uytven aan. En je kan perfect klein beginnen. Volg een webinar of een korte onlinecursus, praat met iemand die een job heeft die je interessant lijkt of neem op het werk een nieuw project op. “Een loopbaan verandert zelden door één groot moment van inspiratie. Meestal gebeurt dat doordat je nieuwsgierig blijft en bereid bent om dingen uit te proberen”, gaat ze verder.

**“EEN LOOPBAAN VERANDERT ZELDEN DOOR
ÉÉN GROOT MOMENT VAN INSPIRATIE.
BLIJF NIEUWSGIERIG EN
DURF DINGEN UIT TE PROBEREN”**

— LIESBETH VAN UYTVEN
CEVORA

Wie wél klaar is voor een grotere stap, kan zich vandaag ook relatief snel omscholen. Voor werkzoekenden bestaan er bijvoorbeeld trajecten van drie tot negen maanden voor knelpuntberoepen. Ook werkgevers kijken niet meer uitsluitend naar het juiste diploma of een perfect lineair cv. Vaardigheden, leervermogen en potentieel wegen steeds zwaarder door. En welke skills



zijn dan interessant? “Bij Cevora behoren AI, digitale vaardigheden, communicatie, samenwerken, efficiëntie en talen tot de populairste opleidingsthema’s”, licht Van Uytven toe. “Werkgevers kijken niet alleen naar wat je vandaag kan, maar ook naar hoe snel je kan groeien.”

BIJLEREN IN TIJDEN VAN AI

En dan is er natuurlijk AI. Heeft het nog zin om tijd en energie in een nieuwe opleiding te steken als technologie sommige jobs misschien binnenkort overneemt? “Net wel!”, benadrukt Baert. “Opleiding is de sleutel.” Niet elke job zal de technologische omwenteling even ongeschonden doorstaan.

Baert raadt aan om jezelf drie vragen te stellen. Vereist mijn job fijne menselijke motoriek? Sociale intelligentie? Creatieve intelligentie? Als je drie keer neen antwoordt, loop je meer risico dat jouw taken geautomatiseerd worden. Vooral jobs met een groot administratief aandeel zijn kwetsbaar. Reden genoeg om ook je digitale vaardigheden verder aan te scherpen. Uit onderzoek van UGent@Work blijkt dat Vlaamse werknemers zichzelf gemiddeld amper 4,9 op 10 geven voor hun AI-vaardigheden. Slechts 13 procent had op het moment van het onderzoek al een AI-opleiding gevolgd.

Bij Cevora merken ze hoe groot de honger naar kennis

is. Hun Week van AI lokte 32.000 inschrijvingen voor acht webinars. De opmars van AI maakt typisch menselijke vaardigheden alleen maar belangrijker: kritisch denken, creativiteit, communicatie, samenwerking en oordeelsvermogen. Of zoals Cevora het samenvat: de toekomst is niet mens versus AI, maar mens samen met AI.

Je hele carrière omgooien in zes maanden? Misschien, misschien ook niet... Maar 26 weken zijn wél lang genoeg om iets nieuws te leren, dingen uit te proberen en te ontdekken waar je meer energie van krijgt. Dus begin ergens. Want je volgende droomjob zal helaas niet vanzelf aan je deur komen kloppen. •

Een uitdagende job & fijne collega's. Zo zijn wij.

 **Nationale Bank**
VAN BELGIË
Eurosysteem

Bij de **Nationale Bank van België** draag je bij aan een gezonde Belgische (en Europese) economie. Bij ons vind je unieke jobs, mét impact. Of je nu het beste van jezelf geeft als actuaris, toezicht houdt op de financiële wereld als jurist of economist, data analyseert, of meewerkt aan het monetair beleid – jouw bijdrage telt, voor de Bank én voor de maatschappij.

We geloven in de kracht van diversiteit en een werkklimaat waar verschillende ideeën elkaar versterken, met een gezonde balans tussen werk en leven. In hartje Brussel, vlakbij het Centraal Station, herken je ons aan onze expertise, onze **open geest** en aan het plezier waarmee we samenwerken.

Want zo zijn wij. Jij ook?



Hoe ben jij?
jobs.nbb.be



KOMPAS



► ONTDEK MEER OP

kompasmedia.be







sterk in **haar** schoenen

Onze collega's in de nieuwe collectie.
Shop in onze winkels of op [Torfs.be](https://www.torfs.be)



HIER GROEIT DE TOEKOMST

DOOR TARA TROCH

Sommige domeinen ontwikkelen zich razendsnel, andere staan aan de vooravond van een echte doorbraak. Technologische innovaties, wetenschappelijke vooruitgang en maatschappelijke uitdagingen zorgen voor nieuwe expertise, nieuwe functies en nieuwe carrièremogelijkheden. Wie vandaag vooruitkijkt, ziet vier domeinen die de arbeidsmarkt van morgen mee vormgeven, en waar de vraag naar talent alleen maar zal toenemen.



AI EN SLIMME TECHNOLOGIE: DE DIGITALE VERSNELLING

Artificiële intelligentie is uitgegroeid van een veelbesproken innovatie tot een technologie die stilaan in bijna elke sector doordringt. Van gezondheidszorg en logistiek tot financiële dienstverlening en industrie: slimme systemen ondersteunen medewerkers, versnellen processen en helpen bedrijven om betere beslissingen te nemen. Dat creëert een groeiende behoefte aan mensen die technologie niet alleen kunnen ontwikkelen, maar ook begrijpen en strategisch inzetten.

Opvallend is dat daarvoor lang niet uitsluitend programmeurs nodig zijn. Ook data-analisten, AI-trainers, consultants, UX-designers en projectmanagers spelen een sleutelrol. Bovendien zoeken steeds meer organisaties medewerkers die de brug kunnen slaan tussen technologie en de praktijk.

De opmars van AI betekent dus niet dat machines alle jobs overnemen. Integendeel: menselijke creativiteit, kritisch denken en ethisch inzicht worden belangrijker dan ooit. Net die combinatie van technologische kennis en menselijke vaardigheden maakt dit domein zo aantrekkelijk voor wie op zoek is naar een toekomstgerichte carrière.

DE GROENE ECONOMIE KRIJGT VORM

Duurzaamheid is uitgegroeid van een ambitie tot een economische realiteit. Bedrijven investeren volop in nieuwe energiebronnen, energiezuinige gebouwen, circulaire productie en innovatieve oplossingen om hun impact op het klimaat te verkleinen. Daardoor ontstaat een brede waaier aan nieuwe beroepen die techniek, innovatie en maatschappelijke verantwoordelijkheid combineren.

Ingenieurs en technici blijven gegeerd, maar ook duurzaamheidsadviseurs, energie-experts, projectcoördinatoren en specialisten in circulaire economie winnen aan belang. Zelfs in klassieke sectoren zoals bouw, transport en productie veranderen functies ingrijpend doordat duurzaamheid steeds vaker centraal staat in de bedrijfsstrategie.

Wie vandaag kiest voor een loopbaan in de groene economie, kiest niet alleen voor een sector met sterke groeikansen, maar ook voor een job waarin innovatie een tastbare impact heeft. De energietransitie is geen tijdelijk project, maar een ontwikkeling die de komende decennia duizenden nieuwe carrièremogelijkheden zal blijven creëren.



GEZONDHEID ALS GROEIMARKT

Gezondheid draait al lang niet meer uitsluitend om ziekenhuizen. Nieuwe geneesmiddelen, gepersonaliseerde behandelingen, medische technologie en digitale toepassingen veranderen de manier waarop zorg wordt georganiseerd. Tegelijk neemt de vraag naar kwaliteitsvolle zorg toe door de vergrijzing en een grotere aandacht voor preventie en welzijn.

Dat maakt van de gezondheids- en life sciences-sector een van de meest innovatieve domeinen van dit moment. Onderzoekers, laboranten, farmaceutische experts en biomedische ingenieurs werken er samen met zorgprofessionals om nieuwe oplossingen sneller tot bij de patiënt te brengen. Ook digitale profielen vinden steeds vaker hun weg naar de sector, bijvoorbeeld in gezondheidsdata, medische software en artificiële intelligentie.

Wie in deze sector aan de slag gaat, combineert wetenschappelijke vooruitgang met een duidelijke maatschappelijke meerwaarde. Het is een omgeving waar innovatie rechtstreeks bijdraagt aan een betere levenskwaliteit en waar de vraag naar talent jaar na jaar blijft groeien.



CYBERVEILIGHEID: HET ONZICHTBARE SCHILD

Elke organisatie is vandaag afhankelijk van digitale systemen. Dat maakt cyberveiligheid niet langer een gespecialiseerde niche, maar een basisvoorwaarde om veilig te kunnen ondernemen. Hackers worden steeds professioneler, terwijl bedrijven en overheden steeds meer gevoelige informatie digitaal bewaren. Het gevolg: de vraag naar cybersecurity-experts blijft jaar na jaar toenemen.

De sector biedt veel meer mogelijkheden dan alleen technisch programmeerwerk. Specialisten in risicobeheer, digitale forensische onderzoeken, netwerkbeveiliging, compliance en crisisbeheer zijn minstens even belangrijk. Ook communicatieve profielen die medewerkers bewust maken van cyberrisico's winnen aan belang.

Cyberveiligheid evolueert bovendien razendsnel. Nieuwe technologieën brengen voortdurend nieuwe kansen, maar ook nieuwe kwetsbaarheden met zich mee. Daardoor is het een vakgebied waarin levenslang leren vanzelfsprekend is. Voor wie houdt van complexe uitdagingen, analytisch denken en een job met directe maatschappelijke impact, behoort cybersecurity zonder twijfel tot de meest veelbelovende sectoren van de komende jaren.



HET EINDE VAN HET CV? DE WERKPROEF VEROVERT DE ARBEIDSMARKT

DOOR AMARYLLIS DE BAST

Jarenlang gold je cv als hét toegangsticket tot een job. Wie het juiste diploma en de juiste titels kon voorleggen, mocht op gesprek komen. Maar in een arbeidsmarkt die tegelijk kampt met krapte, overstappers verwelkomt en skills belangrijker maakt dan ooit, botst dat klassieke model op haar limieten.

Werkproeven winnen snel terrein omdat ze een aantal fundamentele problemen in rekrutering oplossen. Eén daarvan is de zogeheten skillsparadox: werkgevers benadrukken dat vaardigheden belangrijker zijn dan diploma's, maar selecteren vaak nog steeds op basis van cv's. Daardoor vallen kandidaten die buiten het traditionele pad lopen (overstappers, autodidacten, 50-plussers,...) onterecht uit de boot. Een werkproef doorbreekt dat mechanisme. Ze verschuift de focus van papier naar praktijk: niet wat je ooit gestudeerd hebt, maar wat je vandaag daadwerkelijk kan, wordt zichtbaar. Het is een

eerlijker startpunt dat toegang creëert voor een bredere en meer diverse groep talenten.

Daarnaast verlagen werkproeven het risico op foute aanwervingen. Geen enkel diploma biedt garantie op kwaliteit, maar een goed ontworpen werkproef laat zien hoe iemand denkt, welke aanpak die kiest, hoe de kandidaat problemen structureert en hoe zorgvuldig, creatief of efficiënt die werkt. Het resultaat is een realiteitscheck die verder gaat dan een gesprek of cv dat ooit kan. Het is een moment waarop werkgever en kandidaat kunnen aftoetsen of de verwachtingen en

werkwijzen echt bij elkaar passen, zonder subjectieve interpretaties of aannames.

Ook stimuleren werkproeven nieuwsgierigheid en blijvend leren, precies de vaardigheden die cruciaal worden in een arbeidsmarkt waar functies sneller veranderen dan opleidingen kunnen volgen. In plaats van statische kennis te meten, leggen werkproeven de nadruk op het vermogen om te blijven groeien. Daarmee tonen ze niet alleen wat iemand vandaag kan, maar ook welk potentieel die meebrengt voor morgen.

WERKPROEF ALS TROEF

Niet elke werkproef is automatisch eerlijk. Het verschil zit in de manier waarop

ze ontworpen zijn. Eerlijke werkproeven bootsen de werkelijkheid zo goed mogelijk na. Ze vragen kandidaten om precies datgene te doen wat ze op dag één van de job ook zouden moeten doen. Geen theoretische quiz of academische puzzel, maar een realistische taak die toont hoe iemand een concrete uitdaging aanpakt. Een 'denk-hardop'-moment kan daarbij extra inzicht geven: niet alleen het eindresultaat telt, maar ook de manier waarop iemand redeneert, beslissingen neemt en omgaat met onzekerheid.

Omdat hybride werk steeds meer draait om communicatie en samenwerking, kiezen steeds meer organisaties voor een mini-samenwerkingsopdracht waarbij de kandidaat samen met een toekomstige collega een kleine taak uitvoert. Dat maakt onmiddellijk zichtbaar hoe iemand zich verhoudt tot anderen, hoe die afstemt, luistert en bijstuurt. Ook kan een korte reflectieproef (wat liep goed, wat was lastig, wat zou je anders doen) waardevolle informatie geven over zelfinzicht en groeimindset van een sollicitant.

Maar er zijn ook werkproeven die, vaak onbedoeld, vooral bias versterken. Dat gebeurt bijvoorbeeld wanneer opdrachten veel te lang, complex of tijdrovend zijn. Ook vage opdrachten zijn problematisch: "We zien wel wat hij of zij ermee doet" is geen test, maar een privilege-check waar vooral mensen met veel zelfvertrouwen of voorkennis voordeel uit halen.

Eerlijke werkproeven vragen dus ook om een eerlijke structuur. Een vooraf vastgelegde meetlat



"NIET WAT JE OOIT GESTUDEERD HEBT, MAAR WAT JE VANDAAG DAADWERKELIJK KAN, WORDT ZICHTBAAR"

(bijvoorbeeld: 30% structuur, 40% inhoud, 30% aanpak) zorgt ervoor dat beoordelingen niet afhangen van intuïtie, persoonlijke voorkeur of een eerste indruk. Waar mogelijk helpt blind beoordelen: verwijder naam, leeftijd en cv wanneer je enkel het werk bekijkt. Transparantie is minstens zo belangrijk: kandidaten moeten weten wat je precies meet en waarom. Tot slot zorgt het betrekken van minstens twee beoordelaars ervoor dat je een evenwichtiger beeld krijgt.

SHIFT IN AANTOCHT

Wanneer werkproeven op die manier ontworpen worden, worden ze een krachtig en

betrouwbaar instrument: eerlijk voor kandidaten, duidelijk voor recruiters en waardevol voor organisaties die écht willen weten wie het best past bij de job én het team.

Werkproeven veranderen niet alleen het rekruteringsproces, maar ook wie kansen krijgt. Ze bevorderen gelijke toegang tot werk, herkennen potentieel, en doorbreken de hardnekkige reflex om diploma's als filter te gebruiken. De toekomst van rekruteren draait niet rond titels, maar rond tastbaar bewijs. Wie kan tonen hoe hij denkt, werkt en leert, heeft geen cv van goud nodig — alleen een kans om te laten zien wat hij waard is. •

ONTDEK JOUW STEM





STEM is veel meer dan wetenschap of technologie alleen. Achter elke innovatie schuilen mensen met uiteenlopende talenten: creatieve denkers, probleemoplossers, onderzoekers en doeners. Beantwoord de tien vragen en ontdek welk toekomstgericht STEM-domein het beste aansluit bij jouw interesses en manier van werken.

1. Je krijgt een uitdaging waar nog niemand een oplossing voor heeft. Wat doe je als eerste?

- A. Ik verzamel zoveel mogelijk informatie en zoek naar patronen.
- B. Ik wil eerst begrijpen waarom het probleem bestaat en hoe het mensen beïnvloedt.
- C. Ik begin meteen ideeën uit te testen om te zien wat werkt.

2. Welke uitspraak past het best bij jou?

- A. "Er zit altijd logica achter een probleem."
- B. "Nieuwsgierigheid brengt je verder dan zekerheden."
- C. "Goede ideeën worden pas waardevol als je ze kunt realiseren."

3. Je mag een jaar aan één project werken. Wat spreekt je het meest aan?

- A. Een systeem slimmer maken dan vandaag.
- B. Iets ontdekken wat nog niemand wist.
- C. Een oplossing bouwen die dagelijks gebruikt wordt.

4. Wat geeft jou de meeste voldoening?

- A. Als alles perfect in elkaar klopt.
- B. Als mijn werk anderen vooruithelpt.
- C. Als ik een zichtbaar resultaat kan neerzetten..

5. Je collega's omschrijven jou waarschijnlijk als...

- A. Analytisch.
- B. Nieuwsgierig.
- C. Praktisch.

6. Welke superkracht zou je kiezen?

- A. Alles razendsnel kunnen analyseren.
- B. Nieuwe ontdekkingen doen.
- C. Problemen in de echte wereld oplossen.

7. Wat vind je het leukst aan technologie?

- A. Dat ze slimmer kan worden.
- B. Dat ze levens kan verbeteren.
- C. Dat ze concrete verandering mogelijk maakt.

8. Je hebt een lege werkbank. Waar begin je?

- A. Met een plan.
- B. Met onderzoek.
- C. Met een prototype.

9. Wat trekt je het meest aan in een nieuwe uitdaging?

- A. Complexiteit.
- B. Vernieuwing.
- C. Impact.

10. Welke quote past het best bij jou?

- A. "Elk probleem heeft een patroon."
- B. "Elke ontdekking begint met een vraag."
- C. "De beste ideeën zijn degene die je kunt realiseren."

JOUW RESULTAAT

**Meeste antwoord A:**

AI, data & cyberveiligheid

Je houdt van logica, technologie en complexe vraagstukken. Je denkt analytisch, leert graag nieuwe digitale vaardigheden en vindt het interessant om systemen slimmer, sneller of veiliger te maken. Domeinen zoals artificiële intelligentie, data-analyse, softwareontwikkeling en cyberveiligheid sluiten uitstekend aan bij jouw profiel.

Meeste antwoord B:

Gezondheidszorg & life sciences

Je bent nieuwsgierig, onderzoekend en wil graag bijdragen aan oplossingen die mensen vooruithelpen. Innovatie in de gezondheidszorg, biotechnologie, farmaceutisch onderzoek of medische technologie past goed bij jouw interesses. Je combineert wetenschappelijke nieuwsgierigheid met maatschappelijke betrokkenheid.

**Meeste antwoord C:**

Duurzaamheid, energie & slimme technologie

Jij krijgt energie van projecten met een tastbare impact. Je denkt vooruit, houdt van innovatie en wilt meewerken aan oplossingen voor de uitdagingen van morgen. Hernieuwbare energie, duurzame bouw, circulaire economie, mobiliteit of industriële innovatie zijn domeinen waarin je je talenten volop kunt inzetten.

**Bij een gelijke score...**

Kun je niet kiezen tussen twee categorieën? Dan is dat net een sterkte. De grenzen tussen STEM-domeinen vervagen steeds meer. AI wordt gebruikt in de gezondheidszorg, duurzaamheid steunt op data en slimme technologie, en cyberveiligheid is onmisbaar in vrijwel elke sector. Een combinatie van interesses opent vaak nog meer carrièremogelijkheden.



VAN STAGIAIR TOT HEAD OF SPORTS & GAMING IN SLECHTS 7 JAAR

In sommige bedrijven duurt het jaren voor je écht verantwoordelijkheid krijgt. Bij Napoleon gaat dat net andersom: wie ambitie toont, wordt vooruitgeduwd. En wie er start, ontdekt al snel dat Napoleon geen typisch entertainmentbedrijf is, maar een plek waar mensen opvallend snel kunnen groeien én zich thuis voelen. Wij spraken met 2 medewerkers: Sander Claeys (Head of Sports & Gaming) en Elien Soetinck (Head of Customer Service)

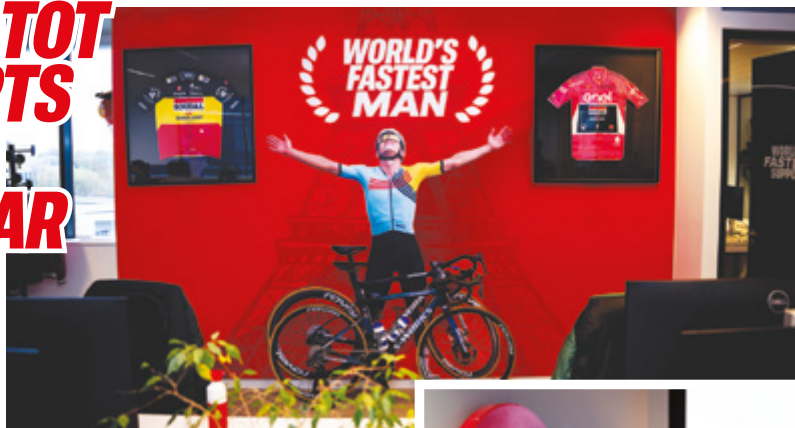
Al meer dan 40 jaar evolueert Napoleon van een bescheiden speler naar de marktleider in gaming &



entertainment, met meer dan 300 medewerkers en een technologische ruggengraat die de groei elke dag versnelt.

Maar het is vooral de unieke bedrijfscultuur die in het oog springt. Een mooi voorbeeld daarvan is het verhaal van Sander Claeys (29), die in 2018 startte als stagiair en sindsdien een indrukwekkend traject heeft afgelegd binnen Napoleon.

"De sector fascineerde me en ik voelde meteen dat de dynamiek



hier anders was. Na mijn stage kon ik meteen aan de slag als verantwoordelijke voor het instellen van marketingcampagnes op de website. "Nadien groeide ik door naar campaign manager en product manager."

Vandaag leidt Sander als Head of Sports & Gaming twee van de belangrijkste business units binnen Napoleon. Niet omdat hij de oudste of meest ervaren is – Sander is 29 jaar en telt 'slechts' 7 jaar werkervaring – maar omdat Napoleon veel waarde hecht aan talent, drive en leervermogen.

"Napoleon kijkt niet alleen naar wat je al kan, maar vooral naar wat je kan worden. Als je nieuwsgierig en ambitieus bent, gaan deuren hier snel open. Ik ben hier nog nooit met tegenzin komen werken. Dit voelt niet als een job, maar als iets dat je elke dag met goesting mee bouwt."

De werkcultuur binnen Napoleon is uniek: dynamisch, razendsnel en tegelijk met oprechte aandacht voor de werknemer. "Typisch Napoleon? Work hard, play hard", zegt Sander. "

Veel jonge mensen, veel energie en geen enkele dag die hetzelfde is. Napoleon vraagt een zekere flexibiliteit, maar daar krijg je als werknemer veel voor terug – o.a. opleiding, flexibele werkuren en een goede verloning. Voor mij is dat de ideale balans."

Waar Sander het bewijs vormt dat jong talent snel verantwoordelijkheid kan krijgen, toont het verhaal van Elien Soetinck (33) hoe duurzaam zo'n groeipad kan zijn. Elien begon in 2014 als klantendienstmedewerker



in wat toen nog een klein, familiaal bedrijf was. Maar net als het bedrijf zelf evolueerde, groeide ook haar rol mee: ze leidt nu de volledige klantendienst van Napoleon.

"Als je volhardt en verantwoordelijkheid neemt, wordt dat hier beloond," zegt ze. "Ik denk niet dat er veel bedrijven zoals Napoleon zijn, met onbeperkt aantal verlofdagen, geweldige events én een ongeziene vrijheid. Ja, er moeten resultaten gehaald worden, maar wel met een uitstekende work-life balance. Je bouwt je werk rond je leven, en niet omgekeerd."



DE NAPOLEON-HOED EENS PASSEN?
Scan de QR-code en check onze vacatures

