



Digitalcity
.brussels 

Pool Opleiding-Werk voor
digitale beroepen

2020

DE DIGITALE TRANSFORMATIE IN BRUSSEL

EEN INZICHT IN DE UITDAGINGEN VOOR DE
ECONOMIE, DE WERKGELEGENHEID
EN DE BEROEPSOPLEIDING



DIGITALCITY **#1**
INSIGHT





VOORWOORD

De digitale transformatie in onze samenleving is al lang een feit.

In 2020 is dit verschijnsel in een stroomversnelling gekomen. De gezondheidscrisis, afgezien van haar tragische realiteit, is een echte kweekvijver voor dit verschijnsel geweest. De overheidsdiensten hebben zich moeten aanpassen aan een uitsluitend online dienstverlening. Bedrijven hebben, soms van de ene dag op de andere, maatregelen moeten treffen om telewerken mogelijk te maken. De opleidingscentra hebben hun pedagogische aanpak aangepast om hun activiteiten met behulp van digitale instrumenten op afstand te kunnen voortzetten. HR-mensen hebben zichzelf opnieuw moeten uitvinden om nieuwe werkcodes in te voeren in hun aanwervingsproces of om nieuwe werknemers te verwelkomen.

De komende jaren zullen zeker in het teken staan van de veranderingen die zich het afgelopen jaar hebben voorgedaan en die onze manier van kijken naar de beroepswereld en het leren danig door elkaar hebben geschud.

Dit verslag maakt de balans op van de situatie en plaatst deze waarnemingen in het perspectief van de activiteiten van Digitalcity.brussels, De Pool Opleiding Werk voor de digitale beroepen. Het vertegenwoordigt het monitoringwerk dat de fundamentele pijler vormt van de activiteiten van Digitalcity.brussels. Door de industrie op te volgen kunnen we de nieuwe trends opsporen die de digitale beroepen voeden en de economische wereld en de arbeidsmarkt ontwrichten. Het stelt ons ook in staat om met de tijd mee te gaan, in te spelen op huidige en toekomstige behoeften en een brede basis te creëren voor de activiteiten van onze partners. Met de digitalisering wordt ons een nieuwe context geboden.

Die context verplicht ons te anticiperen op de maatschappelijke en technologische trends die een impact zullen hebben op bedrijven, werknemers en werkzoekenden in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De ontwikkeling van deze cultuur van verandering en innovatie is een noodzaak om zich aan te passen en deze transformatie door te voeren

Jean-Pierre Rucci

Directeur van Digitalcity.brussels

Pierre Merveille

Voorzitter van Digitalcity.brussels &
secretaris aan de BBTK voor de sectoren
Financiën – Diensten – Industrie



INHOUDSOPGAVE

01 Het jaar 2020 : de economische en sanitaire situatie	7
02 Méthodologie van de studie en doel van het verslag	8
03 De gevolgen van de crisis voor de Belgische bedrijven	10
04 De relatie tot het werk : het perspectief op telewerken	14
4.1 Dataveiligheid en industriële spionage	18
4.2 Relaties tussen collega's	19
05 Aanpassingsvermogen van de werknemers - vraag naar nieuwe vaardigheden	20
06 De arbeidsmarkt: nieuwe behoeften en uitdagingen	22
6.1 De IT-sector	25
6.2 De getroffen groepen	25
07 Aanwerving en de strijd om talent	27
08 Opleiden in tijden van social distancing	28
8.1 Opleiding en kennisoverdracht opnieuw uitvinden	30
09 Het belang van een goede beoordeling van de verwerving van vaardigheden	32
10 Conclusie	35
10.1 Het ontstaan van een nieuwe economische markt in Brussel	36
10.2 Hybride opleidingen onder de loep	36
10.3 Telewerken, meer dan ooit een begeerde competentie	36
10.4 Digitalcity.brussels, uw platform alles weten van digitalisatie	37
10.5 De sectorobservatie openstellen naar andere segmenten en platformen	37
11 Dankwoord	38
12 Literatuurlijst	39



HET JAAR 2020: DE ECONOMISCHE EN SANITAIRE SITUATIE

In december 2019 verspreidt de Chinese regering haar eerste officiële verklaring over de uitbraak van het coronavirus op haar grondgebied. Het virus verspreidt zich snel en zal enkele weken later uitgroeien tot een wereldwijde pandemie. Geen enkel land blijft gespaard. In onze geglobaliseerde samenleving zijn de COVID-19-epidemie en de wereldwijde lockdowns een deel gaan uitmaken van ons economisch en sociaal leven.

In België wordt het eerste geval in februari 2020 bekendgemaakt. Een ongeziene periode van onzekerheid volgt. Half maart wordt in ons land de lockdown afgekondigd. Haast het volledige land gaat op slot. De reeds bestaande economische crisis wordt alleen maar erger.

In mei kruipt de economische activiteit lichtjes uit het dal, hoewel het virus zich nog altijd verder verspreidt en de gezondheidsmaatregelen nog steeds van toepassing zijn. Telewerken wordt sterk aanbevolen door de Belgische regering.

In oktober 2020 raast de tweede golf door het land, met een tweede lockdown en een koude douche als resultaat. Wegens de overbelasting van de intensive care-diensten in de ziekenhuizen neemt de regering het moeilijke besluit om restaurants, bars en bepaalde niet-essentiële winkels te sluiten. Er wordt een nationale avondklok afgekondigd en sociale contacten worden tot een minimum beperkt. Telewerken speelt hierbij een cruciale rol.

De pandemie die ons het afgelopen jaar in haar greep heeft gehouden, heeft geleid tot organisatorische en structurele problemen. Bedrijven, werknemers, burgers en studenten dienden zich aan de ongeziene situatie aan te passen. Iedereen moest op een andere manier gaan werken en leven.

De gezondheidscrisis komt op een moment dat de wereldeconomie al kwetsbaar is. Tussen 2008 en 2019 is de globale economie namelijk met 2,9 % gekrompen¹. Dat zal in 2020 en de komende

jaren leiden tot een ongekende wereldwijde economische crisis die niet alleen gevolgen zal hebben voor bedrijven en werknemers, maar ook voor de arbeidsmarkt, de aanwervingen en de werkzoekenden. De crisis heeft eveneens een impact op de veranderende mentaliteit in de arbeidswereld.

De zwaarst getroffen sectoren zijn het toerisme, de horeca en de culturele sector. Die sectoren hebben namelijk weinig speelruimte om zich aan te passen. Toch hebben ze blijk gegeven van inventiviteit om ook tijdens de crisis aantrekkelijk te blijven. Veel restaurants zijn begonnen met thuisbezorgingsdiensten, musea hebben virtuele rondleidingen georganiseerd, veel evenementen werden online gehouden, enz. Daarnaast zijn ook alle andere sectoren sterk getroffen door de sluiting van de grenzen en de sputterende economie, zij het in mindere mate.

Deze crisis is een goed moment om de digitalisering binnen de arbeidsmarkt, de tewerkstelling en beroepsopleidingen te analyseren. We weten al vele jaren dat digitalisering een overgangsproces is en dat de inzetbaarheid erdoor wordt beïnvloed. In het in 2018 gepubliceerde rapport « Be the change » van Agoria, dat vandaag zeer toepasselijk is, wordt geschat dat tegen 2030 honderdduizenden werknemers zich zullen moeten om- en bijscholen². De crisis heeft die prognose ongetwijfeld versneld. In januari 2021 verscheen een tweede rapport van Agoria waarbij rekening werd gehouden met de impact van de huidige situatie.

¹ https://bisa.brussels/publicaties/conjunctuurbarometer?f%5B0%5D=blockpub_annee%3A2020&_ga=2.30113719.963965641.1612442032-386046286.1612442032

² <https://www.agoria.be/nl/BeTheChange>

METHODOLOGIE VAN DE STUDIE EN DOEL VAN HET VERSLAG

Dit verslag omvat een analyse van de bronnen die op verschillende manieren zijn verzameld.

Als eerste stap hebben we, na de eerste lockdown, een bevraging gestuurd naar 80 bedrijven en partners. Deze enquête ging over de behoeften op het vlak van competenties en opleidingen. Feedback werd aangevuld met interviews via videoconferenties.

De impact van COVID-19 op de arbeidsmarkt en de Belgische economie heeft aanleiding gegeven tot heel wat debatten en reflectie. Er zijn recent tal van rapporten gepubliceerd die de situatie op verschillende niveaus belichten. Een groot deel van die rapporten wordt aan het einde van dit document vermeld.

Tot slot werden ook interviews afgenomen om bepaalde onderwerpen op het vlak van beroepsopleidingen en de situatie op de arbeidsmarkt aan te vullen.

In het dankwoord van dit verslag vindt u de personen die hun medewerking hebben verleend.



ONZE ROL

Dit verslag wil een analyse geven van de versnelling en de impact van de digitalisering door de crisis op de arbeids- en opleidingsmarkt.

Het spreekt voor zich dat wij als werknemers, bedrijfsleiders, directies, recruiters, werkzoekenden, enz. zoveel mogelijk digitaal en op afstand moeten werken. Als opleidings- en tewerkstellingspool voor digitale beroepen begrijpt Digitalcity.brussels dat het erg belangrijk is om tijdens en na deze crisis oplossingen en aanbevelingen te doen voor bedrijven en werkzoekenden. Het digitale is een onmisbare schakel geworden en biedt ontwikkelingsoplossingen voor alle sectoren.

Er is dus een belangrijke rol voor ons weggelegd op het vlak van opleiding, hulp bij de tewerkstelling en ondersteuning van werklozen en werknemers, maar ook op het gebied van communicatie en informatie!



DE GEVOLGEN VAN DE CRISIS VOOR DE BELGISCHE BEDRIJVEN

“

« De economische werkloosheid, de noodzaak voor bedrijven om zich aan telewerken aan te passen, de verstoring van de toeleveringsketen en het verhoogde absenteïsme op de werkvloer zijn de belangrijkste factoren voor de sputterende bedrijfsactiviteiten geweest »

Rapport van Agoria³

In België wordt 30 % van de bedrijven uit paritair comité 200 getroffen door economische werkloosheid als gevolg van de coronacrisis⁴. Dit paritair comité (APCB) is het grootste van het land en omvat meer dan 54 000 bedrijven. De meeste digitale bedrijven, en met name bedrijven uit de ICT-sector, maken er deel van uit⁵. In mei 2020 analyseerde een studie van Agoria, de federatie van digitale bedrijven, de impact van de crisis op de digitale sector in meer dan 300 bedrijven⁶.

Volgens Marc Lambotte, CEO van Agoria, is de activiteitsgraad van de technologische industrieën gestegen van 52,8 % in april tot 75 % in mei 2020⁷. Cela signifie qu'une petite reprise économique a pHieruit blijkt dat er een klein economisch herstel heeft plaatsgevonden aan het einde van de eerste lockdown. De studie die in mei 2020 verscheen, toont ook betere cijfers voor de informatie- en communicatiesector, met een activiteitsgraad van 90 %.

In tegenstelling tot bepaalde sectoren zoals de horeca en de culturele sector, heeft de technologie-sector dus minder onder de coronacrisis geleden. Die sector, en met name de dienstverlenende bedrijven, hebben zich gemakkelijker kunnen aanpassen aan telewerken. Er mag niet worden vergeten dat telewerken al van ruim voor 2020 deel uitmaakt van de bedrijfscultuur van heel wat digitale dienstenbedrijven. Die bedrijven hebben zich op het vlak van infrastructuur, uitrusting en werkbeheer dan ook een stuk gemakkelijker aan de lockdown kunnen aanpassen. Uiteraard is de context wel niet hetzelfde, met alle gezinsleden die thuis zijn, de reorganisatie van het hele bedrijf, de aandacht voor de mentale gezondheid tijdens deze crisis en vragen over de stabiliteit van het bedrijf en het behoud van de werkgelegenheid. In ieder geval is slechts 7 % (eind maart) tot 5 % (begin mei) van de werknemers uit de ICT-sector op tijdelijke werkloosheid gezet. Dat is een vrij laag aantal vergeleken met andere sectoren in crisis.

De economische werkloosheid, de noodzaak voor bedrijven om zich aan telewerken aan te passen, de verstoring van de toeleveringsketen en het verhoogde absenteïsme op de werkvloer zijn de belangrijkste factoren voor de sputterende bedrijfsactiviteiten geweest⁸.

³ <https://www.agoria.be/www1.wsc/webextra/prg/nwAttach?appl=enews7&enewsdetid=228947&attach=Upl53924323.pdf&BodyPreview=no>

⁴ <https://hrmagazine.be/nl/posts/geen-beroep-blijft-hetzelfde-dus-ontwikkel-vooral-flexibiliteit>

⁵ <https://www.sfonds200.be/sociaal-fonds/het-apcb-pc200>

⁶ <https://www.agoria.be/www1.wsc/webextra/prg/nwAttach?appl=enews7&enewsdetid=228947&attach=Upl53924323.pdf&BodyPreview=no>

⁷ <https://www.beci.be/nl/technologiesector-draait-aan-75/>

⁸ <https://www.agoria.be/www1.wsc/webextra/prg/nwAttach?appl=enews7&enewsdetid=229007&attach=Upl53881553.pdf&BodyPreview=no>

ACTIVITEITSBELEMMERINGEN - AGORIA⁹

% VAN BEDRIJVEN DIE FACTOR VERMELDEN	7 - 10 APRIL	5-8 MEI
1. Onvoldoende vraag	66.6 %	71.9 %
2. Respecteren van regels inzake social distancing	39.1 %	34.6 %
3. Aanwezigheid en beschikbaarheid werknemers	37.6 %	23.0 %
4. Moeilijkheden bij bevoorrading van grondstoffen en onderdelen	39.1 %	32.5 %
5. Persoonlijke beschermingsmiddelen tegen gevaarlijke stoffen	20.4 %	19.4 %
6. Problemen bij transport, logistiek...	25.7 %	23.9 %
7. Financiële problemen	9.8 %	11.9 %

“

« We mogen niet uit het oog verliezen dat de recente lockdown verre van representatief is voor een ideale thuiswerksituatie. We zaten tussen vier muren, zonder echte mogelijkheden om met de kinderen naar buiten te gaan, enz. Normaal gesproken biedt telewerken het voordeel dat je thuis rustig kunt werken, dat je een aangename ritme hebt, enz »

vertelt Laura Brami
van Fujitsu.

We hebben nog geen definitieve cijfers over de impact van de crisis op de activiteit van IT-bedrijven¹⁰ tijdens de tweede lockdown. De eerste lockdown heeft er waarschijnlijk wel voor gezorgd dat de bedrijven zich beter hebben kunnen voorbereiden op de nieuwe maatregelen voor de opflakking van de epidemie in oktober 2020.

Een voorafgaandelijke studie van de verschillende federaties van kleine en middelgrote ondernemingen en zelfstandigen in Brussel (BECI, SNI, UCM, UNIZO, UWE, VOKA) heeft al een analyse gemaakt van de gevolgen van de coronacrisis voor de bedrijfsactiviteiten. Het is niet verrassend dat vooral kleine ondernemingen en zelfstandigen het meest onder deze crisis te lijden hebben, en dan vooral in Brussel¹¹.

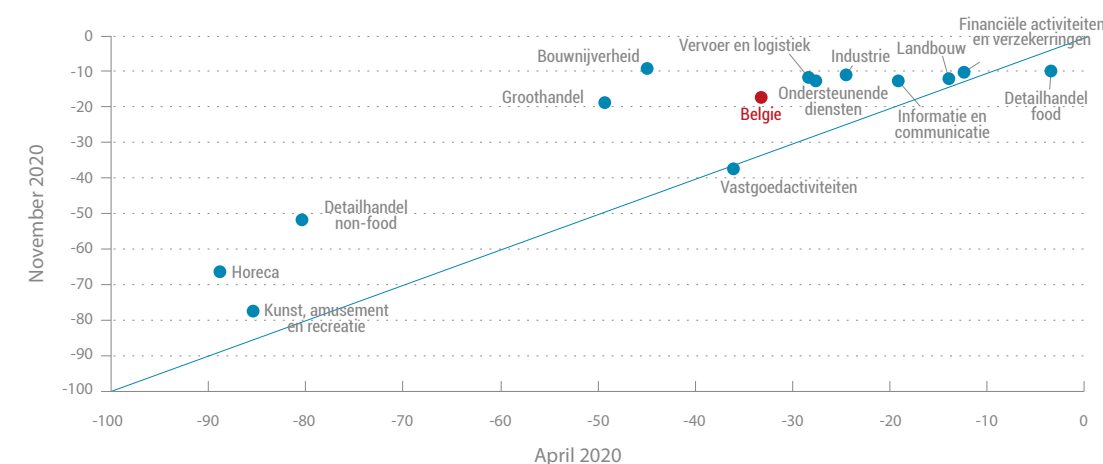
Net zoals tijdens de eerste lockdown is de dalende vraag van klanten de belangrijkste reden voor de sputterende activiteiten. Die vaststelling wordt bevestigd door de Barometer voor de Tewerkstellingsvooruitzichten van de ManpowerGroup. Die barometer schat dat microbedrijven (minder dan 10 werknemers) en kleine bedrijven (minder dan 50 werknemers) te maken zullen krijgen met een inkrimping van het personeelsbestand van 9 tot 10 %. Voor middelgrote bedrijven ligt die daling op 3 %¹².

⁹ <https://www.agoria.be/www1.wsc/webextra/prg/nwAttach?appl=enewsv7&enewsdetid=228947&attach=Upl53924323.pdf&BodyPreview=no>

¹⁰ IT = Informatietechnologie

¹¹ <https://www.beci.be/nl/de-directe-economische-impact-van-de-tweede-lockdown/>

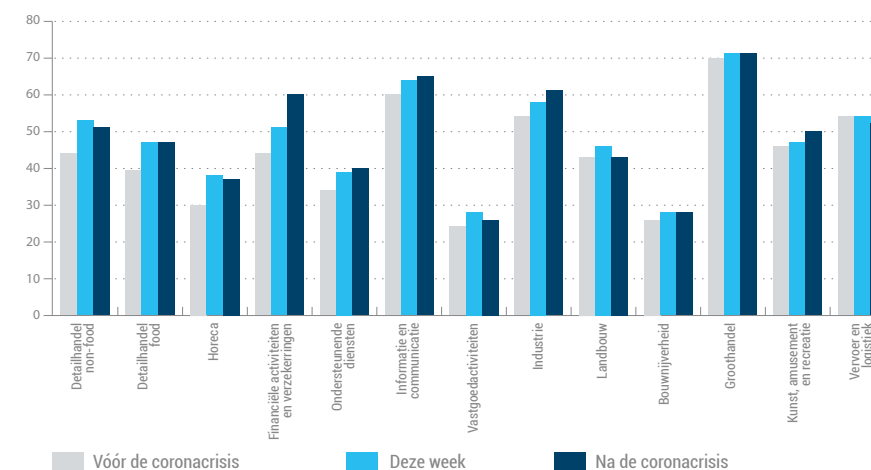
¹² <https://www.manpowergroup.be/nl/2020/09/08/de-arbeidsmarkt-zal-in-de-loop-van-het-vierde-kwartaal-in-belgie-op-een-laag-pitje-blijven-draaien-als-gevolg-van-de-coronacrisis/>

IMPACT SUR LES CHIFFRES D'AFFAIRES - BECI¹³

Uit de grafiek van de bovenstaande studie blijkt evenwel dat de IT-sector, net als de dienstensector, een van de minst getroffen sectoren blijft. Dat was tijdens de eerste lockdown ook al het geval. De horeca en de culturele sector¹⁴, krijgen dan weer rake klappen.

De crisis heeft wel een positieve impact op de e-commerce. Het aantal online verrichtingen is

in 2020 opmerkelijk gestegen. Bovendien zijn veel bedrijven, met name in de detailhandel, overgeschakeld op online verkoop om een volledige sluiting te vermijden. Volgens een rapport van BeCommerce Market Monitor is de e-commerce tijdens het eerste semester van 2020 met 20 % gestegen. Uit de schattingen van het rapport blijkt dat vooral kleding online wordt gekocht, met meer dan één op de vier bestellingen¹⁵.

AANDEEL VAN ONDERNEMINGEN DIE ONLINE OMZET GENEREREN - BECI¹⁶

We kunnen er ook van uitgaan dat ondernemingen weinig vertrouwen hebben in de toekomst en de uitkomst van deze crisis. Ze durven dan ook geen al te ambitieuze investeringsplannen op te stellen. Die tendens heeft vanzelfsprekend ook een invloed op de aanwerving die we in het volgende hoofdstuk zullen behandelen.

¹³ <https://www.beci.be/nl/de-directe-economische-impact-van-de-tweede-lockdown/>

¹⁴ <https://www.beci.be/nl/de-directe-economische-impact-van-de-tweede-lockdown/>

¹⁵ <https://www.lesoir.be/324876/article/2020-09-14/e-commerce-ventes-en-hausse-chiffre-daffaires-en-berne>

¹⁶ <https://www.beci.be/nl/de-directe-economische-impact-van-de-tweede-lockdown/>



04

DE RELATIE TOT HET WERK: HET PERSPECTIEF OP TELEWERKEN

In 2020 is het evenwicht tussen onze functie en de werkplek grondig overhoop gegoooid. Telewerken, minder verplaatsingen voor het werk, social distancing met collega's en vervaagde grenzen tussen werk- en privéleven zijn hier de oorzaak van.

Volgens een studie die het sociaal secretariaat SD Worx in mei 2020¹⁸ publiceerde, heeft 62 % van de actieve bevolking thuis kunnen werken tijdens de crisis. Vier op de tien (41 %) deed dat voor de coronacrisis nog nooit.

« Kleine en middelgrote ondernemingen hebben het aantal werknemers dat tijdens de crisis van thuis uit werkt met meer dan 60 % zien toenemen. Bij de grote bedrijven steeg dat aantal slechts met 20 %. ».

Rapport van SdWorx¹⁷

¹⁷ <https://www.sdworx.be/nl-be/pers/2020/2020-05-22-corona-doet-vier-op-tien-belgische-bedienden-voor-het-eerst-telewerken>
¹⁸ <https://www.sdworx.be/nl-be/pers/2020/2020-05-22-corona-doet-vier-op-tien-belgische-bedienden-voor-het-eerst-telewerken>

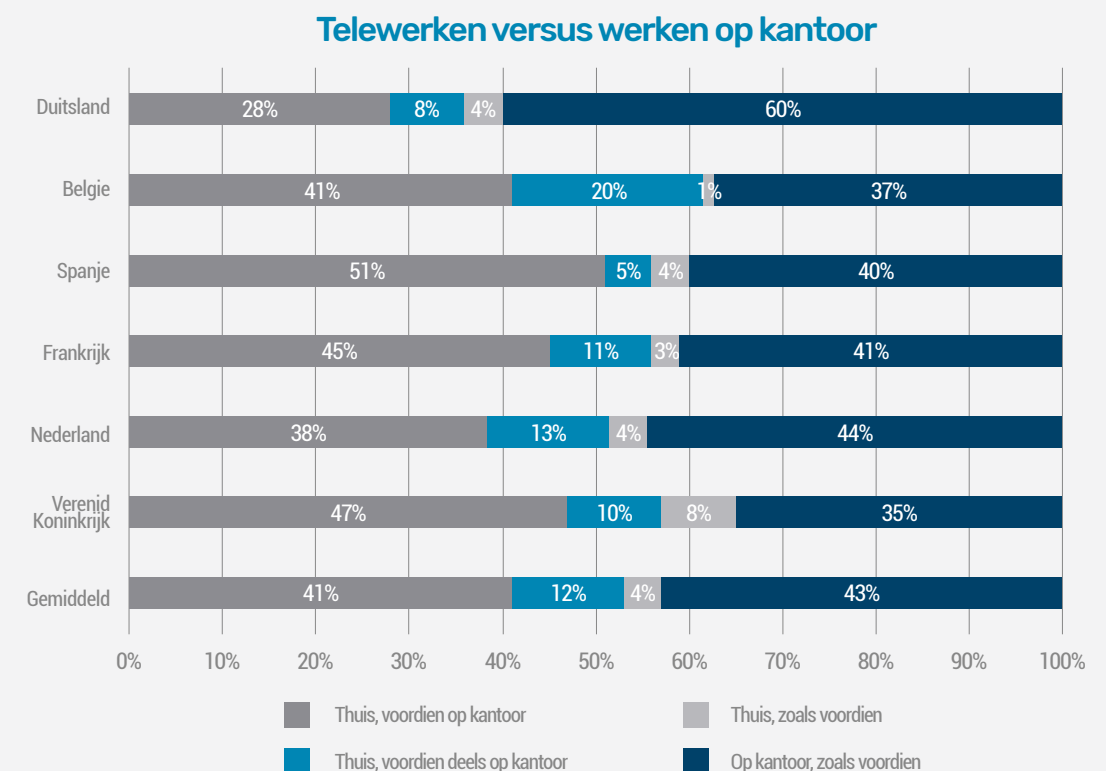
Kleine en middelgrote ondernemingen hebben het aantal werknemers dat tijdens de crisis van thuis uit werkt met meer dan 60 % zien toenemen. Bij de grote bedrijven steeg dat aantal slechts met 20 %.

Voorals in Brussel is het aantal mensen dat thuis werkt aanzienlijk gestegen (62 % van de werknemers). Die werknemers zullen ook na de crisis daadwerkelijk telewerken.

De meeste bedrijven die voor de crisis telewerken structureel of occasioneel hadden ingevoerd¹⁹ waren beter voorbereid op de lockdown en de begeleiding van werknemers. In de meeste grote digitale bedrijven is de situatie zo nieuw dat werknemers zich hebben aangepast aan een werkregime waarbij ze volledig van thuis uit

werken. Geschat wordt dat de populariteit van telewerken in alle sectoren na de eerste lockdown met de helft is toegenomen. Toch denken maar weinig bedrijven dat ze in de toekomst geen fysieke kantoren meer nodig zullen hebben²⁰. Bedrijven vinden telewerken wel degelijk interessant, maar dan niet in een voltijds regime. Over het algemeen geeft ongeveer 60 % van de werkgevers de voorkeur aan twee dagen telewerken per week. Als de functie het toelaat, kan dat oplopen naar drie dagen²¹.

GRAFIEK 4
POPULARITEIT VAN TELEWERKEN
SDWORX²²



¹⁹ We spreken over structureel telewerken als werknemers regelmatig van thuis uit werken. Occasioneel telewerken gebeurt zonder regelmaat, wanneer werknemers hun taken niet op de werkplek kunnen uitvoeren.

²⁰ <https://www.acerta.be/nl/over-acerta/in-de-pers/telewerk-meer-dan-de-helft-populairder-dan-voor-corona>

²¹ <https://www.acerta.be/nl/over-acerta/in-de-pers/telewerk-meer-dan-de-helft-populairder-dan-voor-corona>

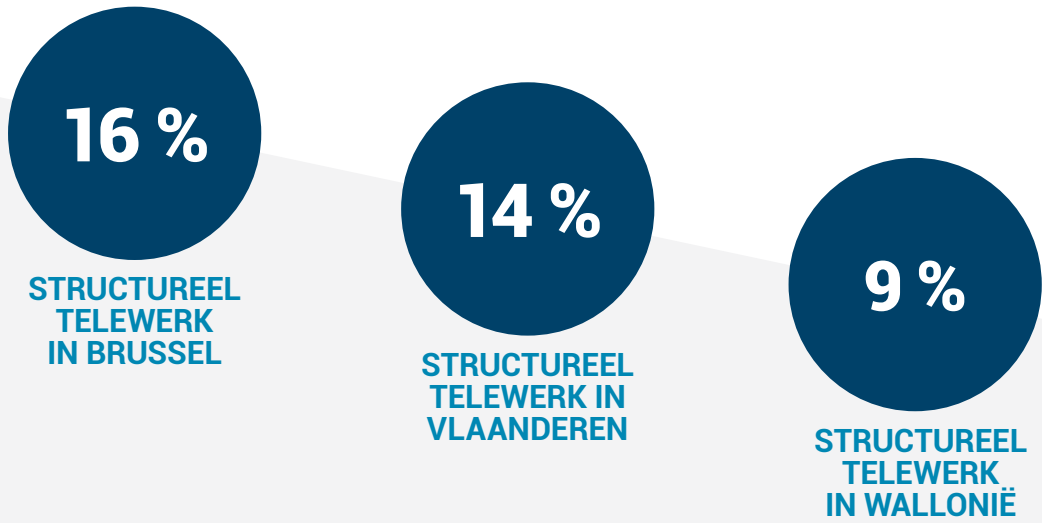
²² <https://www.sdworx.be/nl-be/pers/2020/2020-05-22-corona-doet-vier-op-tien-belgische-bedienden-voor-het-eerst-telewerken>

GRAFIEK 5
EVOLUTIE VAN TELEWERKEN TIJDENS DE LOCKDOWN

	Voor de lockdown geen overheidsadvies over telewerk	Tijdens de lockdown, telewerk verplicht en/of aangeraden	Na de lockdown telewerk aangeraden	Evolutie telewerk tijdens vs voor lockdown	Evolutie telewerk na vs voor lockdown
Diensten	36.9%	64.6%	52.2%	+74.9%	+41.3%
Financiële sector	50.2%	83.4%	76.4%	+66.1%	+52.2%
Handel	2.2%	17.9%	12.8%	+712.5%	+481.3%
Maakindustrie	9.1%	21.37%	16.6%	+132.5%	+81.4%
Overheid	54.5%	88.8%	78.0%	+62.9%	+43.1%
Social profit	27.2%	51.0%	43.5%	+87.5%	+59.8%
Andere	37.9%	67.6%	52.9%	+78.4%	+36.9%
Alle sectoren	27.4%	50.5%	41.5%	+84.4%	+51.4%

We stellen vast dat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest de koploper is wat betreft structureel telewerken (16 %), gevolgd door Vlaanderen (14,7 %) en Wallonië (9,1 %). Hoe komt dat ? Brussel is een gewest met veel dienstverlenende bedrijven maar ook met regionale, federale en Europese besturen die telewerken eenvoudiger in hun organisatie kunnen implementeren.

Bovendien is er in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een groot mobiliteitsprobleem waardoor er sneller over alternatieve werkmethoden nagedacht wordt. We schatten dat 40 % van de werknemers in de toekomst structureel kunnen telewerken. De crisis heeft alles in een stroomversnelling gebracht.



Veel bedrijven blijven echter verdeeld over de waarde van telewerken. De belangrijkste reden hiervoor is het ontbreken van een geschikt beleids- en wetgevend kader rond telewerken. De extra kosten (hardware, software, verbindingskosten, enz.) die structureel telewerken met zich mee zouden kunnen brengen, schrikken sommige bedrijven ook af.

Hoewel heel wat twijfelende managers na de eerste lockdown overstag zijn gegaan, zijn er nog enkele aandachtspunten die moeten worden geregulariseerd om alle vormen van misbruik te voorkomen :



Telewerken doet de grens tussen het privé- en beroepsleven vervagen.

De thuisomgeving van de meeste werknemers is niet aangepast en geschikt om lang thuis te werken. Bovendien was de eerste lockdown nog uitdagender omdat het hele gezin voortdurend samenzat. In een dergelijke context is het verre van eenvoudig om op dezelfde manier als op kantoor te werken. Elke werknemer moest zich echt aanpassen en flexibel zijn om productief en efficiënt te blijven.



Telewerk kan ook een slechte reputatie hebben, vooral in bedrijven waar voor de coronacrisis niet aan telewerken werd gedaan.

In dat geval is er sprake van een vertrouwensprobleem tussen de manager en de werknemers. Dat heeft vaak te maken met de bedrijfscultuur die op controle gericht is. Uit de studie van SD Worx bleek nochtans dat 67 % van de Belgen die tijdens de eerste lockdown thuis hebben gewerkt hetzelfde aantal uren als op de werkplek gepresteerd hebben²³. 11 % heeft zelfs langer gewerkt en de resterende 22 % heeft minder uren gewerkt. Dat kan verklaard worden door een vermindering van de hoeveelheid werk veroorzaakt door de dalende activiteiten van het bedrijf.

23 <https://www.sdworx.be/nl-be/pers/2020/2020-05-22-corona-doet-vier-op-tien-belgische-bedienden-voor-het-eerst-telewerken>

04.1

DATAVEILIGHEID EN INDUSTRIËL SPIONAGE

De bijzondere omstandigheden van de gezondheids crisis en de gebrekkige beveiliging van de telewerkoplossingen in tal van bedrijven zijn een voedingsbodem geweest voor het toenemend aantal cyberaanvallen. De hardware en verbindingen die we thuis gebruiken zijn inderdaad minder veilig.



20 %

VAN DE WEBSITES OVER
COVID-19 IS VERDACHT



20 %

VAN DE PHISHING-E-MAILS
GAAT OVER DE CRISIS

Sommige apparaten hebben ook geen antivirus-software. Bovendien gaan werknemers vaak minder strikt te werk wanneer zo op het laatste moment alles in orde hebben moeten maken om te telewerken. Kortom, alles is aanwezig om

hackers hun vrije gang te laten gaan. Volgens Axel Legay, professor aan de UCL met een specialisatie in cyberbeveiliging, zijn het aantal phishing-aanvallen zijn het begin van de COVID-19-crisis sterk toegenomen. Naar schatting is het aantal aanvallen in Frankrijk tussen januari 2020 en mei 2020 met maar liefst 30 000 % toegenomen²⁴. In België is de situatie vergelijkbaar. Internetgebruikers hebben niet minder dan 3 225 234 berichten gestuurd naar het e-mailadres suspect@safeonweb.be. Dat zijn meer dan 8 800 berichten per dag. Dat is bijna twee keer zoveel als in 2019, toen ongeveer 1 700 000 berichten werden verstuurd²⁵.

Uit de drie miljoen ontvangen berichten heeft Safeonweb in totaal 8 545 658 verdachte links gehaald, waarvan 667 356 frauduleuze (phishing, valse webshops, oplichting ...). Daarnaast stellen we vast dat verzekeraars hun premies voor cyberpolis met 20 % hebben opgetrokken gedurende het afgelopen jaar²⁶.

Sinds het begin van de eerste lockdown heeft het coronavirus dan ook allerlei cyberpiraten geïnspireerd. Vanaf de eerste weken van 2020 werden er in totaal 16 000 websites met de naam van de epidemie aangemaakt. 20 % van die websites worden als verdacht beschouwd²⁷. Daarnaast schatten we dat 20 % van de phishing-e-mails over de crisis gaat²⁸. Criminelen hebben eveneens geprobeerd om computers te hacken door valse berichten van de Nationale Veiligheidsraad te verspreiden. In die mails werd een financiële vergoeding geboden in ruil voor online registratie.

Erg interessant om te vermelden is dat die cyberaanvallen ook veelvuldig verspreid zijn via mobiele communicatiemiddelen zoals WhatsApp of zelfs via sms.

Tijdens deze crisis zijn bepaalde sectoren bijzonder zwaar getroffen zoals de gezondheidssectoren de farmaceutische laboratoria die vaccins tegen het virus ontwikkelen. De bank- en verzekeringssector heeft het eveneens zwaar te verduren gekregen. Tussen februari en april was er in Frankrijk bijna een verdrievoudiging (+238 %) van het aantal pogingen tot cyberaanvallen tegen banken²⁹.

04.2

RELATIES TUSSEN COLLEGA'S

Een recent onderzoek van Acerta³⁰ etoont aan dat het virus zwaar doorweegt op het mentale welzijn van de werkende Belg. Zo ervaart 4 op de 10 meer stress en heeft 3 op 10 minder zin in zijn job³¹. Bedrijven proberen daarom het moreel van hun werknemers op peil te houden en het risico op een burn-out te voorkomen. Er zijn nieuwe manieren ontstaan om een sterke bedrijfscultuur en teamgeest in stand te houden. Zo zijn er originele activiteiten, zoals « virtuele koffiepauzes », in het leven geroepen.

Net zoals tijdens een ontspannend moment op kantoor moesten werknemers hun waken over hun sociale band die hen ook op kantoor met elkaar verbindt. Deze « ontspannende »



momenten zorgen voor een gevoel van samenhang maar kunnen al snel hun waarde verliezen als er van thuis uit wordt gewerkt. Hans Maerten, gedelegeerd bestuurder bij Voka, zegt hierover het volgende : « Alle technologie ten spijt, boet je door telewerken in aan teamgeest en verbondenheid. Informele babbels aan de bureaus, in de kantine of bij de koffie gaan verloren. Maar dan zoek je als werkgever naar oplossingen en alternatieven³². »

Personeelsafdelingen moesten al hun creativiteit aan de dag leggen om oplossingen te vinden. Coffee moment, walk and talk, informatieve nieuwbrieven om te polsen hoe het gaat, het leveren van motiverende geschenken aan huis... Er werden kosten noch moeite bespaard. Het spreekt voor zich dat die technieken vooral door grote ondernemingen worden gebruikt. Bij start-ups was die losse en participatieve bedrijfscultuur al voor de lockdown ingeburgerd. Toch zijn ook de start-ups niet gespaard gebleven van de uitdagingen die het virus met zich mee heeft gebracht. "Start-ups die hun bedrijfscultuur gebouwd hebben op engagement lopen vandaag het risico om de waarde die hen groot heeft gemaakt kwijt te spelen. Wanneer de familieband verbroken is, wordt het gewoon een baan". Dat zijn de woorden van Ethan Mollick, een professor in ondernemerschap aan de Wharton School in Pennsylvania³³.

De creativiteit van de personeelsafdelingen werd vooral in één specifieke situatie uitgedaagd: de komst van een nieuwe collega tijdens de lockdown. Het is inderdaad moeilijk om achter een computer de werking van een bedrijf volledig te begrijpen of om een band met de nieuwe collega's op te bouwen. In sommige bedrijven is er een coachingsysteem opgezet om nieuwe medewerkers vlot te integreren. Dat is bijvoorbeeld het geval bij Akka Technologies: "We werken met een buddy bij wie de nieuwe werknemer met al zijn vragen terecht kan", vertellen Françoise Cornelis en Jasmina Bollens van de personeelsafdeling.

²⁴ <https://www.lalibre.be/belgique/societe/comment-le-teletravail-renforce-les-risques-d-attaques-informatiques-5fb6d68c7b50a6525b7a7610>

²⁵ <https://www.safeonweb.be/nl/actueel/berichten-naar-verdachtsafeonwebbe-bijna-verdubbeld-2020>

²⁶ <https://www.lecho.be/economie-politique/belgique/economie/les-teletravailleurs-dans-le-collimateur-des-cybercriminels/10276756.html>

²⁷ https://www.rtf.be/info/societe/detail_cybersecurite-le-coronavirus-est-devenu-le-principal-appat-des-pirates-informatiques?id=10463911

²⁸ https://www.rtf.be/info/economie/detail_coronavirus-une-campagne-pour-mettre-en-garde-contre-les-arnaques-liees-a-la-pandemie?id=10494636

²⁹ <https://www.lesechos.fr/finance-marches/banque-assurances/les-cyberattaques-contre-les-banques-ont-triple-pendant-le-confinement-1223765>

³⁰ Acerta is een wereldwijde HR-dienstengroep die zeer actief is op het gebied van werving en selectie maar eveneens bedrijven helpt door hun administratieve taken uit handen te nemen.

³¹ <https://www.acerta.be/nl/blog/werkgevers/hoe-blijf-je-over-het-mentale-welzijn-van-je-medewerkers-waken>

³² https://www.sdworx.be/-/media/sd-worx/documents/sdworx-ebook_telewerken_lr.pdf

³³ <https://www.nytimes.com/2020/07/17/technology/airbnb-coronavirus-layoffs-.html>

AANPASSINGSVERMOGEN VAN DE WERKNEMERS - VRAAG NAAR NIEUWE VAARDIGHEDEN

Uit een studie van Manpower Group Belgium blijkt dat «persoonlijke en menselijke vaardigheden winnen aan belang in een wereld die nog complexer is geworden³⁴». Veerkracht, communicatie, aanpassingsvermogen en prioriteiten stellen zijn sleutelwoorden waar in de cv's van werkzoekenden steeds meer naar gezocht wordt.

In de huidige digitale arbeidswereld zijn aanpassingsvermogen en zelfstandigheid zeer waardevolle kwaliteiten. Volgens Acerta is aanpassingsvermogen daarom een «belangrijke voorwaarde om op lange termijn inzetbaar te blijven³⁵». Sinds de eerste lockdown is aanpassingsvermogen aan een nieuwe werkomgeving echter meer dan noodzakelijk. Managers en werknemers hebben de voordelen en moeilijkheden van voltijds telewerken moeten ontdekken. Dat heeft ongetwijfeld een invloed gehad op de gemoedstoestand van de Belgische werknemers. Werknemers moesten niet alleen flexibel en wendbaar zijn maar vooral nieuwe manieren bedenken om de professionele

relaties te onderhouden, nieuwe tools onder de knie te krijgen en nieuwe vormen van communicatie (vergaderingen...) met hun leidinggevenden te hanteren. In die context is flexibiliteit eveneens een troef. Het rapport «Werk: visie Beci post-COVID-19. Voor een veerkrachtig Brussel», stelt dat die flexibiliteit in een wettelijk kader³⁶ moet worden vastgelegd om een verkeerde werking te voorkomen. Enerzijds is er sprake van afwijkend gedrag van het management, symptomatisch voor een gebrek aan vertrouwen van de directie jegens haar werknemers. Dat leidt tot verscherpte controles. Anderzijds is er afwijkend gedrag dat te maken heeft met de laksheid van bepaalde werknemers. Dat wettelijke kader zou werknemers ook helpen om zich aan te passen aan een situatie die niet bevorderlijk is voor de concentratie (ontbreken van een aangepaste werkomgeving, aanwezigheid van echtgenoot en kinderen tijdens de werkuren, enz.). Dat kan mogelijk worden gemaakt door de invoering van nieuwe gereglementeerde voorwaarden inzake flexibiliteit van de arbeidstijd.

**AANPASSINGSVERMOGEN
EN ZELFSTANDIGHEID,
VAARDIGHEDEN DIE
DE INZETBAARHEID
OP LANGE
TERMIJNBEVORDEREN**

34 <https://www.manpowergroup.be/nl/2020/10/29/werknemers-stellen-zich-de-post-covid-wereld-van-werk-voor-the-future-for-workers-by-workers/>

35 <https://www.acerta.be/nl/blog/werkgevers/acerta-en-antwerp-management-school-doen-hoog-technologisch-breinonderzoek-naar-aanpassingsvermogen-medewerkers>

36 <https://www.beci.be/nl/digitalisering-voor-een-veerkrachtig-brussel/>

DE ARBEIDSMARKT: NIEUWE BEHOEFTE EN UITDAGINGEN

De gezondheid van de arbeidsmarkt hangt samen met het verloop van het coronavirus en de gevolgen ervan voor onze levensstijl. Sinds mei 2020 heeft View.brussels verschillende scenario's geanalyseerd. De meest recente versie, gepubliceerd in november 2020, geeft de meest actuele analyse van de situatie.

Hoewel verwacht werd dat de arbeidsmarkt in Brussel in 2020 volledig zou instorten, steeg de werkloosheid pas in de maand augustus. Bovendien was dat met slechts 2,1 % in vergelijking met dezelfde periode in 2019. Interessant om op te merken is dat de stijging van de werkloosheid in Brussel niet te wijten is aan een groter aantal nieuwe werkzoekenden maar veeleer aan een daling van de uitstroom uit de werkloosheid³⁷.

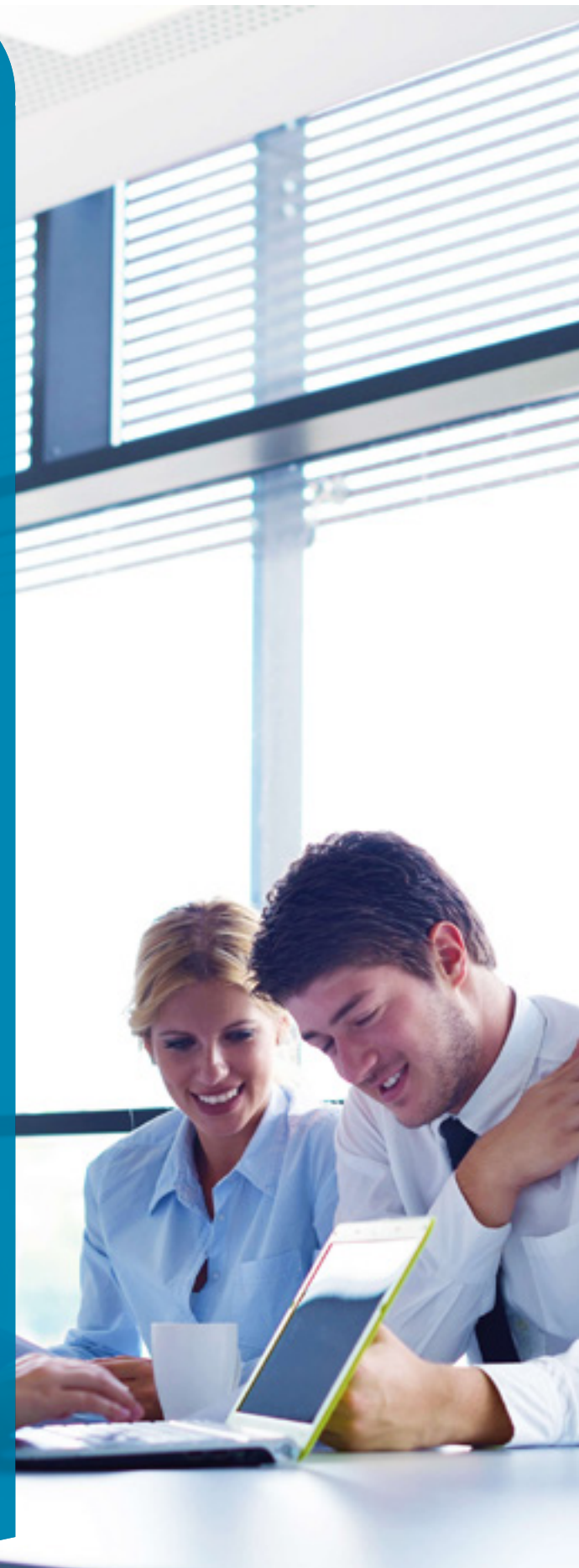
Om faillissementen en een te groot aantal werkzoekenden te vermijden, heeft de Belgische staat aanzienlijke steunmaatregelen genomen (moratorium op faillissementen, compenserende financiële steun voor ondernemingen, economische werkloosheid en overbruggingsrecht, enz.). Ze hebben bedrijven de mogelijkheid gegeven om een financieel evenwicht te bewaren en afdankingen te vermijden.

De sluiting van de diensten van Actiris en de volledige focus op een digitale dienstverlening hebben ongetwijfeld een invloed gehad

op de inschrijving van digitaal ongeletterde doelgroepen als werkzoekende³⁸. Zo hebben de meest kwetsbare groepen (niet vergoede werkzoekenden, personen die een beroep doen op het OCMW, personen die in het buitenland een diploma hebben behaald) zich minder als werkzoekende bij Actiris ingeschreven. Dat leidt tot een vertekend beeld bij de analyse van de werkloosheidsstatistiek in Brussel.

We stellen bovendien vast dat de toename van het aantal werklozen in de meest begunstigde gemeenten groter is dan in de minst begunstigde gemeenten.

Normaal gesproken is de situatie omgekeerd. In vergelijking met de minder opgeleide profielen ligt het aantal hoger opgeleide werklozen bovendien opmerkelijk hoger dan in dezelfde periode gedurende de voorgaande jaren. Die vaststelling kunnen we evenzeer maken voor de beroepencodes voor IT-beroepen van Actiris.



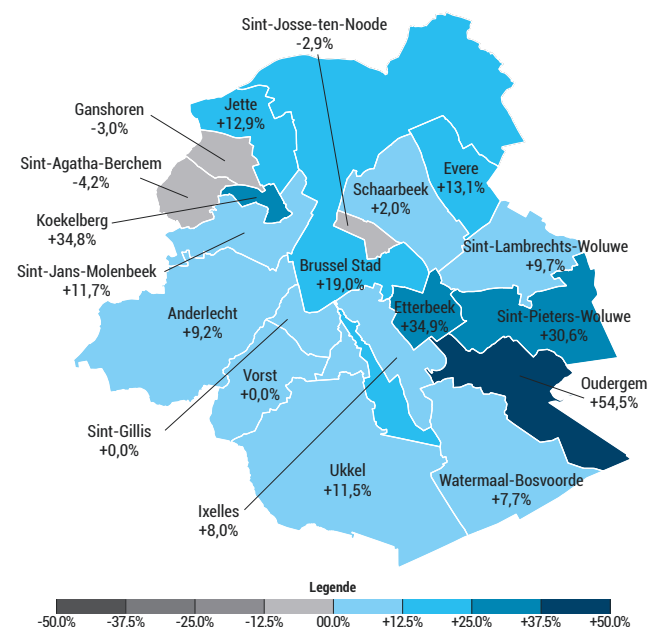
GRAFIEK 6

NIET-WERKENDE WERKZOEKENDEN IT-SECTOR³⁹

Evolutie over 1 jaar Niet-Werkende Werkzoekenden (NWWZ)
Beroepsdomein : Informatica

November 2020

Brussels Hoofdstedelijk Gewest 1.533 | +11,7%



Verhoudingsgewijs zien we een min of meer stabiel werkloosheidscijfer. Tegelijkertijd neemt het aantal aanwervingen niet toe. Om een toekomstgerichte visie te hebben, zullen we moeten wachten op de echte impact van de crisis die we in 2021 zullen voelen. Bedrijven en werkzoekenden zullen dan namelijk geen toegang meer hebben tot de steunmaatregelen.

In zijn interview met HRmagazine⁴⁰ zei Olivier Lambert dat outplacement in de komende maanden overigens zal verdubbelen. Sinds de crisis werven bedrijven echter wel minder aan. Het kan zelfs tot vier jaar duren voordat het bedrijfsleven zich weer positief herstelt.

^{37, 38} https://www.actiris.brussels/media/0i3lirji/2020-05-view_brussels_impact_covid_brusselse-arbeidsmarkt-compress%C3%A9-h-2E854F0A.pdf

³⁹ <https://viewstat.actiris.brussels/>

⁴⁰ <https://hrmagazine.be/nl/posts/geen-beroep-blijft-hetzelfde-dus-ontwikkel-voorral-flexibiliteit>

Die situatie wordt nog versterkt door vier vaststellingen ⁴¹ :

01.

De toename van zwartwerk (meer dan 15 % van het bruto regionaal product).

02.

Het grote aandeel van buitenlandse werknemers, met name in de bouwsector.

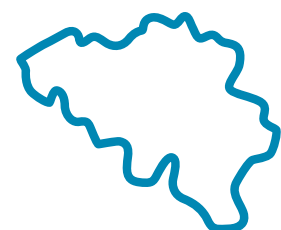
03.

Volgens BECI wordt de helft van de arbeidsplaatsen in het Brussels Gewest ingenomen door werknemers uit een ander gewest.

04.

De financiële aantrekkelijkheid van werkloosheid ten opzichte van werk ⁴²

Mogelijke oplossingen kunnen zowel op federaal als regionaal vlak worden geboden.



Op federaal niveau wordt gestreefd naar :

- Voorstellen voor loonondersteunende maatregelen, met name voor mensen met een laag loon ;
- Vermindering van het woon-werkverkeer ;
- Flexibele en dynamische voorstellen binnen de arbeidswetgeving: oplossingen op het gebied van arbeidstijden, telewerken, enz. ;
- Wetgeving op het gebied van belastingen, sociale lasten en tijdelijke werkloosheid ;
- Betere toegang tot opleidingen voor werkzoekenden en werknemers.



Ook voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zijn maatregelen voorgesteld :

- De « rebound.brussels » - maatregel voor mensen die hun job verloren als gevolg van een faillissement ⁴³ ;
- Het vrijmaken van een budget om Actiris en zijn partners helpen in te spelen op de toename van het aantal werkzoekenden in 2021.

⁴¹ <https://www.beci.be/nl/de-directe-economische-impact-van-de-tweede-lockdown/>

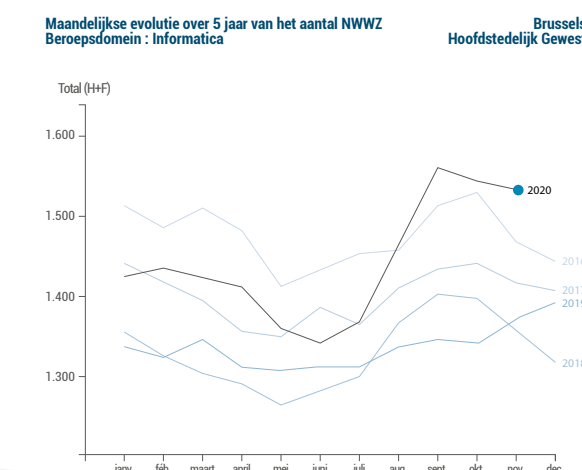
⁴² <https://www.beci.be/nl/de-directe-economische-impact-van-de-tweede-lockdown/>

⁴³ <https://clerfayt.brussels/nl/reboundbrussels-nieuwe-dienst-werkzoekenden-van-wie-onderneming-failliet-ging-weer-werk-krijgen>

06.1 DE IT-SECTOR

GRAFIEK 7

EVOLUTIE PER MAAND VAN HET AANTAL NIET-WERKENDE WERKZOEKENDEN - IT-SECTOR ⁴⁴



Voor de IT-sector waren er in november 2019 in totaal 1337 ingeschreven werkzoekenden in de beroepscode van Actiris. In 2020 was dat aantal gestegen naar 1533. Dat is een toename van 11,7 % in vergelijking met het afgelopen jaar ⁴⁵.

Wat betreft het aantal vacatures dat tussen 2019 en 2020 bij Actiris ingegeven werd, is er een daling met 8,7 % (in november 2019 waren er 991 vacatures voor beroepen uit de IT-sector, tegenover 905 vacatures in 2020) ⁴⁶. Uiteraard moeten die cijfers met enige terughoudendheid worden bekeken. Ze zijn namelijk geen weerspiegeling van de precieze stand van zaken op het vlak van aanwervingen in Brussel. Veel bedrijven geven de voorkeur aan platforms zoals LinkedIn om vacatures te verspreiden.

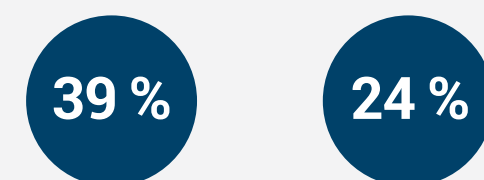
Algemeen genomen heeft deze sector, ook al is hij niet zo zwaar getroffen als andere sectoren, te maken met een tekort aan beroepsprofielen. Dat tekort bestaat al verschillende jaren en dus lang voor de gezondheidscrisis.

06.2 DE GETROFFEN GROEPEN

Vooraf jonge werkzoekenden en oudere werknemers worden getroffen door de gevolgen van de coronacrisis. View.brussels heeft in zijn analyse vastgesteld dat vooral jongeren onder 25 jaar het moeilijk hebben.

Een van de belangrijkste redenen is dat deze groep de neiging heeft meer atypische contracten (contracten van bepaalde duur, tijdelijke contracten, enz.) te aanvaarden. Die banen bieden minder sociale bescherming. Bovendien zijn er in de horecasector veel laagopgeleide jongeren actief. In 2020 zijn de aanwervingen in deze sector tot stilstand gekomen ⁴⁷.

TIJDELIJKE WERKLOOSHEID



VAN DE JONGEREN
ONDER 25 JAAR

VAN MENSEN OUDER
DAN 50 JAAR

Naar schatting was 38,7 % van de jongeren onder 25 jaar tijdelijk werkloos aan het begin van de crisis. Ondanks de daling van het aantal werkzoekenden tijdens de afgelopen maanden blijft deze groep het zwaarst getroffen. Zo was 9,4 % van de jongeren in augustus tijdelijk werkloos.

Bij 50-plussers liggen de cijfers lager. In april was 23,9 % van hen tijdelijk werkloos, terwijl dat in augustus 2020 nog 8,2 % was.

^{44, 45, 46} <https://viewstat.actiris.brussels/>

⁴⁷ https://www.actiris.brussels/media/0i3lirji/2020-05-view_brussels_impact_covid_brusselse-arbeidsmarkt-compress%C3%A9-h-2E854F0A.pdf

AANWERVING EN DE STRIJD OM TALENT

Volgens de Barometer voor de Tewerkstellingsvooruitzichten van de ManpowerGroup is Brussel de beste leerling van de klas met een stijging van 6 % van de wervingsintenties ⁴⁹.

Het spreekt echter voor zich dat de aanwervingen in alle kleine en middelgrote sectoren beïnvloed zijn. Dat verklaart het grote verschil tussen het vierde kwartaal van 2019 en 2020 (5 % verschil en 11 % voor Wallonië en Vlaanderen) ⁵⁰.

De vertraging van de economische activiteiten heeft in bepaalde sectoren geleid tot een daling van het aantal gezochte profielen en zelfs tot een hoog percentage werkloosheid, ontslagen en faillissementen. De personeelsafdelingen van bedrijven hebben zich moeten aanpassen door kandidaten via online tools te ontmoeten. We kunnen overigens stellen dat "de maatregelen van de overheid, zoals de hinderpremie en de systemen van tijdelijke werkloosheid, effect lijken te hebben, want de afgelopen zes weken kwam de arbeidsmarkt tot stilstand", volgens Frank Vander Sijpe van Securex ⁵¹.

Zoals hierboven vermeld, is er nog steeds een tekort aan digitale profielen. De moeilijkste profielen om aan te werven zijn zogenaamde Senior-profielen (de meest ervaren werknemers). Dat is echter niet alleen te wijten aan de gezondheidscrisis. Bovendien hebben bepaalde bedrijven de neiging om aanwervingen te doen op basis van projecten en niet op basis van interessante profielen. Ze zoeken een profiel dat

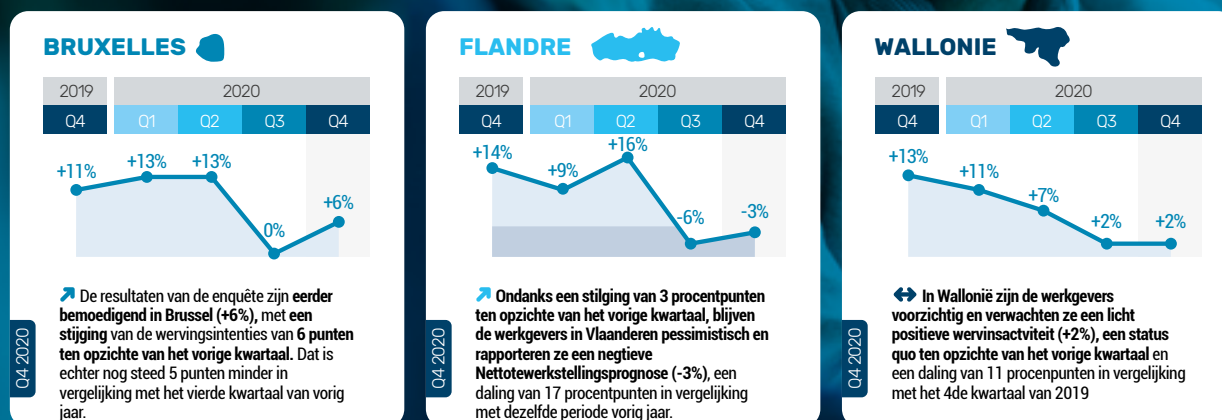
direct inspeelt op de behoeften van de klanten.

Het echte probleem van de crisis is dat jongeren onder de 25 jaar moeten concurreren met meer geschoolde arbeidskrachten die momenteel op de arbeidsmarkt beschikbaar zijn. Bovendien zijn jonge werkzoekenden vaker geneigd om atypische arbeidscontracten te accepteren (contracten van bepaalde duur, tijdelijke contracten). Dergelijke contracten worden vaak gebruikt in sectoren die het zwaarst door de crisis getroffen zijn zoals de horeca, de eventensector, enz. Die sectoren hebben zwaar onder de crisis te lijden gehad waardoor het onmogelijk is om snel terug te keren naar een economische situatie zoals in 2019 ⁵².

Tot slot zijn recruiters ook op zoek naar profielen die veerkrachtiger, zelfstandiger en flexibeler zijn en digitale vaardigheden hebben om de communicatiemiddelen op afstand van het bedrijf onder de knie te krijgen.

Zoals reeds vermeld is er voor het aantal vacatures dat tussen 2019 en 2020 bij Actiris ingegeven werd een daling met 8,7 % (in november 2019 waren er 991 vacatures voor beroepen uit de IT-sector, tegenover 905 vacatures in 2020).

GRAFIEK 8
AANWERVINGEN PER GEWEST - 2020 ⁴⁸



ManpowerGroup

⁴⁸ <https://www.manpowergroup.be/nl/2020/09/08/de-arbeidsmarkt-zal-in-de-loop-van-het-vierde-kwartaal-in-belgie-op-een-laag-pitje-blijven-draaien-als-gevolg-van-de-coronacrisis/>

⁴⁹ <https://www.manpowergroup.be/nl/2020/09/08/de-arbeidsmarkt-zal-in-de-loop-van-het-vierde-kwartaal-in-belgie-op-een-laag-pitje-blijven-draaien-als-gevolg-van-de-coronacrisis/>

⁵⁰ <https://www.manpowergroup.be/nl/2020/09/08/de-arbeidsmarkt-zal-in-de-loop-van-het-vierde-kwartaal-in-belgie-op-een-laag-pitje-blijven-draaien-als-gevolg-van-de-coronacrisis/>

⁵¹ <https://www.hrsquare.be/nl/nieuws/covid-19-legt-arbeidsmarkt-grotendeels-stil>

⁵² https://www.actiris.brussels/media/0i3lirji/2020-05-view_brussels_impact_covid_brusselse-arbeidsmarkt-compress%C3%A9-h-2E854F0A.pdf

OPLEIDEN IN TIJDEN VAN SOCIAL DISTANCING

Digitale profielen zijn erg gewild op de Brusselse arbeidsmarkt. Dat is niet nieuw. Wat in 2020 wel nieuw was, is de versnelling van de digitale transformatie. De lockdowns en de aanbevelingen van de overheid om thuis te werken, zijn hier de belangrijkste oorzaken van.

Acerta, KULeuven en HR Square organiseerden in 2020 een online bevraging met meer dan 2 000 personen. Hieruit blijkt dat opleiding van de werknemers voor 57 % van de werkgevers van cruciaal belang is. Zes op de tien medewerkers hebben in 2020 een opleiding kunnen volgen die verband houdt met hun huidige functie ⁵³.

Uit een studie van Cefora ⁵⁴ over de impact van het coronavirus op de arbeidsmarkt blijkt dat 9 op de 10 bevragden die ook in de toekomst opleidingen zullen volgen dat digitaal wil doen. Hier dient wel de nodige nuance aangebracht te worden aangezien 59 % van hen de voorkeur zou geven aan blended learning als de situatie terug normaal wordt ⁵⁵.

⁵³ <https://www.acerta.be/nl/blog/werkgevers/levenslang-leren-stimuleren>

⁵⁴ Cefora, Corona op de arbeidsmarkt: 3 opvallende feiten: <https://www.cevora.be/nl/extra-diensten/whitepapers>

⁵⁵ Cefora, Corona op de arbeidsmarkt: 3 opvallende feiten: <https://www.cevora.be/nl/extra-diensten/whitepapers>

Ondanks de gezondheidscatastrofe die het coronavirus veroorzaakt heeft, was 2020 een echte katalysator voor de ontwikkeling van nieuwe werkmethoden en afstandsonderwijs.

Bedrijven hebben weinig tot geen aanwervingen meer gedaan maar zijn gaan nadenken over de opleidingsbehoeften van hun werknemers. Ondernemingen geven aan dat ze vooral de digitale kennis van hun werknemers willen bijspijkeren, vooral om de overgang naar werken op afstand mogelijk te maken (kennis van videoconferentietools en beheer van werk op afstand). Daarnaast willen ze ervoor zorgen dat medewerkers multi-inzetbaar zijn. In dat geval kunnen ze ook voor projecten buiten hun specialisatiegebied ingezet worden en voorkomt men tijdelijke werkloosheid. Opleidingen zijn in dat geval noodzakelijk.

Het is zeker en vast nuttig om een diepgaandere analyse te maken van de behoeften van ondernemingen op alle niveaus en hun ervaringen met deze

ongeziene situatie. Daar kan in 2021 werk van gemaakt worden. De situatie treft ook werkzoekenden.

Een van de problemen die naar voren komen, is het gebrek aan subsidies om werknemers opleidingen te laten volgen. Vaak wordt er een vergelijking gemaakt tussen Belgische en Franse werkgevers. In Frankrijk wordt bijscholing beter gesubsidieerd waardoor bedrijven er eenvoudiger toegang tot hebben. Het verslag van BECI over de arbeidsmarkt na COVID-19 benadrukt dat opleiding en bijscholen moeten worden gestimuleerd door - zoals in Frankrijk - voor elk individu een individueel « trainingstraject » uit te stippelen maar ook door opleidingen fiscaal interessant te maken ⁵⁶.

Niettemin wordt in vele sectoren al jaren gehamerd op het probleem rond bijscholing. In de digitale sector trok de studie « be the change » van Agoria al in 2018 aan de alarmbel over de noodzaak om werknemers bij te scholen, vooral dan in het kader van de digitale transformatie.

⁶⁰ <https://www.beci.be/nl/de-directe-economische-impact-van-de-tweede-lockdown/>

08.1

OPLEIDING EN KENNISOVERDRACHT OPNIEUW UITVINDEN

In centra die gewend zijn aan klassikaal onderwijs en fysiek contact met de leerlingen dienden de onderwijsmethoden aan de lockdown aangepast te worden.

De overstap naar digitaal onderwijs vereist ook enige behendigheid. Het is niet voldoende om de lesgever alleen maar te filmen wanneer hij zijn les geeft. De moeilijkheid ligt in het feit dat aandacht zeer veranderlijk is. Dat geldt nog meer voor webinar-cursussen. Het kan voor de mensen die de les volgen moeilijk zijn om zich voldoende op het « scherm » te blijven concentreren. De leer-methoden moesten dan ook aangepast worden. Er diende te worden overgestapt naar opleidingen op basis van « blended learning » en hybride onderwijs⁵⁷.

Deze vorm van hybride onderwijs is van cruciaal belang. Digitaal onderwijs moet immers een aanvulling zijn op face-to-face-onderwijs om het contact tussen de lesgever en de lesvolgers in stand te houden en de eenheid in de klas te bewaren. De lesgevers hebben hun inhoud moeten herschrijven door andere vormen van kennisoverdracht te gebruiken. Het blijft bovendien nog steeds noodzakelijk om zijn publiek te kennen en zich hieraan aan te passen. Wat betreft de opleiding voor digitale beroepen beschikken de meeste werkzoekenden en werknemers over het algemeen over de kennis en vaardigheden om de meest gebruikelijke videoconferentiesystemen onder de knie te krijgen. In beroepen waar vooral handenarbeid verricht wordt, lijkt e-learning niet echt op zijn plaats te zijn. De gezondheidscrisis heeft opleiders en opleidingscentra er echter toe aangezet om vindingrijk te zijn en de leerlingen tijdens de lockdown niet volledig in de steek te laten.

De opleidingscentra hebben over het algemeen gekozen voor het gebruik van alledaagse communicatiemiddelen om de cursisten gemotiveerd en betrokken te houden in afwachting van de terugkeer naar de normale situatie. WhatsApp, Facebook en YouTube maar ook platformen zoals Google Classroom worden vaak gebruikt om bijlessen te geven. Bepaalde centra hebben zelfs geïnvesteerd in middelen zoals virtual of

augmented reality. Deze inhoud, meestal in de vorm van video, wordt aangevuld met geschreven fiches, oefeningen, uitdagingen en vragenlijsten om de kennisvergaring te controleren en de inzet en eventuele uitval van de lesvolgers in het oog te houden. Opleidingsorganisaties hebben ook vastgesteld dat opleidingsvideo's met hun eigen lesgevers de cursist actiever maakte dan video's met standaardcontent die bijvoorbeeld op YouTube bekeken kan worden.



Cursisten waren over het algemeen erg positief. Ze kregen de mogelijkheid om hun opleiding tijdens de lockdown in hun dagelijkse leven te integreren. Ze moesten geen strikte schema's volgen en kregen de mogelijkheid om vanop elke locatie (bv. in het openbaar vervoer of een wachtzaal) les te volgen via hun smartphone⁵⁸.

⁵⁷ Hybride leren = «Hybride leren betekent dat verschillende leeromgevingen worden gecombineerd tot een verweven geheel», Bisschop. Bron: KULeuven

⁵⁸ Webinar: le numérique et les métiers manuels (in het Frans)

De uitdagingen van die initiatieven is een manier te vinden om het effect van die content op het leerproces te analyseren. Daarnaast dienen ze een manier te vinden om die onderwijsmethoden aan te passen aan de behoeften van de doelgroepen en het leercomfort. Er werd vooral op gewezen dat kennisoverdracht via digitale hulpmiddelen van opleiders verwachtte dat ze rekening hielden met de tekortkomingen van enkele van hun cursisten. Het betreft dan vooral het gebruik van videoconferentie-instrumenten en andere platformen om op afstand les te volgen. Daarom moet binnen de opleiding de tijd worden genomen om de cursisten op te leiden voor de hulpmiddelen die ze tijdens het online lesgeven zullen moeten gebruiken. We hebben momenteel echter nog te weinig inzichten om te bepalen welke lessen we uit deze innovatieve manier van lesgeven kunnen

trekken. Het zou interessant zijn om de ervaringen met e-learning in 2021 uitvoeriger te bestuderen.

Bij Digitalcity.brussels hebben we onze opleidingen ook moeten aanpassen. Bepaalde opleidingen waarvoor speciale, hoogwaardige hardware en specifieke software nodig was, werden uitgesteld wegens gebrek aan oplossingen. Het betreft de opleidingen in digitale media (zoals de opleiding « vidéo numérique pour le web » (« digitale video's voor het internet ») maar ook de opleiding « After Effects »). Andere opleidingen zijn dan weer wel op afstand kunnen doorgaan. Korte opleidingen zoals de opleiding « business intelligence » en opleidingen over kunstmatige intelligentie maar ook lange opleidingen zoals de opleiding « front-end developer ».



De lesgevers van Digitalcity.brussels hebben elkaar de loef afgestoken met hun vindingrijkheid om onderwijs op afstand aantrekkelijk te maken. Kortom, geen saaie lessen waarbij de klas in slaap zou kunnen vallen. Ze hebben de opleiding aangepast in een combinatie van theoretische lessen, individuele en groepsoefensessies en demonstraties door de leerkrachten zelf. Om de eenheid van de klas te versterken, organiseerden sommige lesgevers virtuele koffiepauzes zodat de cursisten een babbeltje met elkaar konden slaan.

Hoewel mensen die een IT-opleiding volgen vaak de nodige voorzieningen hebben, is dat niet altijd het geval. Om problemen met hardware en dergelijke op te lossen, heeft Bruxelles Formation een aantal oplossingen uitgewerkt :

- Uitlenen van computerapparatuur zodat de cursisten de opleiding kunnen volgen en over de nodige software beschikken ;
- De lesgevers maakten ook tijd vrij om individuele begeleiding te geven aan de cursisten die hier nood aan hadden.

Algemeen genomen heeft de coronacrisis ervoor gezorgd dat lesgevers hun manier van lesgeven hebben aangepast. Sommige cursisten zijn zelfs

helemaal overtuigd van deze nieuwe aanpak. Hoewel opleidingen in een klaslokaal nog steeds belangrijk zijn, is de huidige situatie een gelegenheid om na te denken over toekomstige opleidingen :

- Nadenken over hybride onderwijs waarbij onderwijs in het klaslokaal en op afstand worden gecombineerd ;
- Nadenken over een oplossing voor controle op afstand ;
- Bepaalde opleidingen, zoals front-end developer, worden beter gedeeltelijk via afstandsonderwijs gegeven. Cursisten kunnen op die manier vaardigheden zoals zelfstandigheid, iets waar in deze functie erg veel vraag naar is.

Zoals het rapport « Corona op de arbeidsmarkt: 3 opvallende feiten' van Cefora aanhaalt dienen de opleidingen kort, online en op maat te zijn⁵⁹.

⁵⁹ Cefora, Corona op de arbeidsmarkt: 3 opvallende feiten: <https://www.cevora.be/nl/extra-diensten/whitepapers>

HET BELANG VAN EEN GOEDE BEOORDELING VAN DE VERWERFING VAN VAARDIGHEDEN

Zoals we hierboven hebben aangehaald, dienen werknemers en cursisten opgeleid te worden in de opleidingsmethoden via e-learning. We hebben het dan over opleidingen inzake de leermethoden en de technologische hulpmiddelen. In het SD Worx-rapport over telewerken in België in 2020 wordt technologie de beste vriend van de telewerker genoemd ⁶⁰. Volgens een studie van de ManpowerGroup Belgium over de visie van de werknemers op de arbeidswereld na COVID, stellen we vast dat de digitale vaardigheden zullen toenemen. De beoogde vaardigheden zijn: cyberbeveiliging, gegevensanalyse, ontwikkeling van software en toepassingen maar ook onlineverkoop en IT-logistiek ⁶¹.

De verplichte lockdown heeft ook aangetoond dat er meer dan vroeger nood is aan het verwerven van bepaalde « soft skills ». Creativiteit en aanpassingsvermogen zijn zeer moeilijk over te brengen in een cursus. Het is belangrijk om die begrippen op te nemen in de opleidingen om werkzoekenden voor te bereiden op de nieuwe eisen van de arbeidswereld.

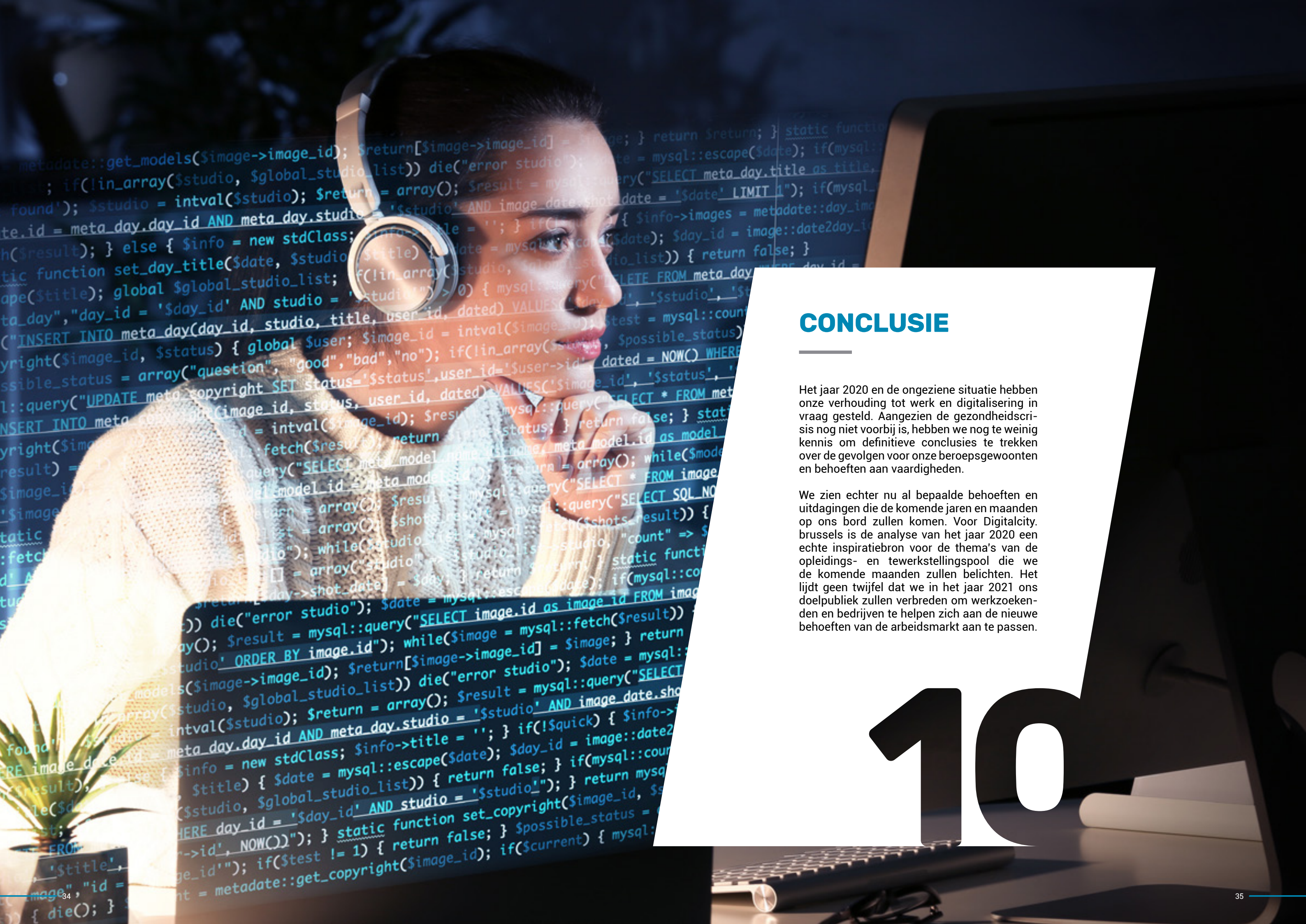
Daarnaast zijn heel wat bedrijven op zoek gegaan naar opleidingen in verband met het welzijn en de logistieke aspecten van telewerken om de organisatie ervan in goede banen te leiden ⁶².

⁶⁰ https://www.sdworx.be/-/media/sd-worx/documents/sdworx-ebook_telewerken_lr.pdf

⁶¹ <https://www.manpowergroup.be/nl/2020/10/29/werknemers-stellen-zich-de-post-covid-wereld-van-werk-voor-the-future-for-workers-by-workers/>

⁶² Cefora, Corona op de arbeidsmarkt: 3 opvallende feiten: <https://www.cefora.be/nl/extra-diensten/whitepapers>

09



CONCLUSIE

Het jaar 2020 en de ongeziene situatie hebben onze verhouding tot werk en digitalisering in vraag gesteld. Aangezien de gezondheidscrisis nog niet voorbij is, hebben we nog te weinig kennis om definitieve conclusies te trekken over de gevolgen voor onze beroepsgewoonten en behoeften aan vaardigheden.

We zien echter nu al bepaalde behoeften en uitdagingen die de komende jaren en maanden op ons bord zullen komen. Voor Digitalcity.brussels is de analyse van het jaar 2020 een echte inspiratiebron voor de thema's van de opleidings- en tewerkstellingspool die we de komende maanden zullen belichten. Het lijdt geen twijfel dat we in het jaar 2021 ons doelpubliek zullen verbreden om werkzoekenden en bedrijven te helpen zich aan de nieuwe behoeften van de arbeidsmarkt aan te passen.

10



10.1

HET ONTSTAAN VAN EEN NIEUWE ECONOMISCHE MARKT IN BRUSSEL

Digitalisering is door de crisis in een stroomversnelling geraakt. Dat merken we vooral in sectoren die hun traditionele werkwijze hebben moeten aanpassen. Een mooi voorbeeld hiervan is het volwassenenonderwijs dat zijn methodes aan de behoeftes van de lockdown heeft moeten aanpassen. De verkoopsector heeft eveneens inventiviteit aan de dag moeten leggen om zijn activiteiten verder te zetten. De sector heeft dat gedaan door in te zetten op digitalisering via analyse- en ontwikkelingsprojecten op het gebied van e-commerce.

Het is belangrijk om te beseffen welke belangen deze sectoren vertegenwoordigen en hoe Digitalcity.brussels hen op het vlak van opleiding en samenwerking kan helpen.

10.2

HYBRIDE OPLEIDINGEN ONDER DE LOEP

De analyse van de digitaliseringsprocessen in de opleidingssector is van cruciaal belang om het nieuwe onderwijslandschap voor de komende jaren te begrijpen. In dit verslag hebben we een overzicht gemaakt van de evoluerende leermethoden die door bepaalde opleidingsorganisaties gebruikt worden.

Digitalcity.brussels is van plan om die methoden in 2021 grondig te analyseren door ze af te stemmen op de behoeften van de arbeidsmarkt en de bedrijven. De sectorobservatie van de opleidings- en tewerkstellingspool zal dan ook een deel van het werk van dit verslag voortzetten door de behoeften meer in detail te analyseren.

10.3

TELEWERKEN, MEER DAN OOI EEN BEGEERDE COMPETENTIE

Het lijkt geen twijfel dat ondernemingen voortaan meer bereid zullen zijn om telewerken in hun activiteiten op te nemen. Zoals we hebben gezien, zijn de cijfers hoopgevend: bedrijven zijn relatief verrast door het positieve effect van telewerken op het welzijn van hun werknemers. Daarom wenden heel wat ondernemingen zich nu al tot centra zoals Digitalcity.brussels om werknemers bij te scholen maar ook om nieuwe werknemers op te leiden. Zo was er in 2020 een sterke vraag naar opleidingen rond telewerktools, telewerkbeheer en IT-beveiligingsbeheer. Een niche die Digitalcity.brussels, in samenwerking met organisaties als Cefora, op het lijf geschreven is.

10.4

DIGITALCITY.BRUSSELS, UW PLATFORM ALLES WETEN VAN DIGITALISATIE

We verwachten dat de werkloosheid in de loop van het jaar 2021 zal stijgen.

De crisis zal sommige bedrijven ertoe verplichten om hun personeelsbestand te verkleinen wanneer ze geen beroep meer kunnen doen op de steun van de overheid om economisch te overleven.

Het merendeel van die nieuwe werkzoekenden zal zijn vaardigheden moeten bijspijkeren en een beter inzicht moeten krijgen in de nieuwe arbeidswereld. In die zin moet Digitalcity.brussels, via zijn acties op het gebied van werkgelegenheid, opleiding en communicatie, meer bekendheid geven aan digitalisering en de IT-sector.

Laten we in 2021 de draaischijf worden van de digitalisering in Brussel, want dat is net wat de opleidings- en tewerkstellingspool voor ogen heeft.

10.5

DE SECTOROBSERVATIE OPENSTELLEN NAAR ANDERE SEGMENTEN EN PLATFORMEN

De realiteit van de aanwervingen is bijzonder complex. Het is namelijk niet eenvoudig om officiële cijfers over vacatures in de IT-sector te verzamelen. Het is dus interessant om de statistische gegevensbronnen over de zoektocht van bedrijven naar digitale profielen in Brussel uit te breiden.

De sectorobservatie zal er in 2021 naar streven zich open te stellen om een beter beeld van de arbeidsmarkt te krijgen. Ze zal hiervoor bijvoorbeeld kijken naar bekende wervingsplatforms zoals LinkedIn waarvan het proces voor de verspreiding van vacatures aantrekkelijker lijkt te zijn voor bedrijven die werkzoekenden in de IT-sector aanwerven.



Voor 2021 stelt Digitalcity.brussels zich de volgende observatie- en opvolgingsdoelen: prospecteren van de aanwervings- en opleidingsmarkt, uitbreiden van de kennis over de Brusselse economie en de aanwervingsmethodes en aanpassen aan de nieuwe arbeids- en opleidingsmarkt die in 2021 vorm zal krijgen.



11

DANKWOORD

Voor dit verslag zijn interviews gehouden met deskundigen, analisten en bedrijven. We danken hen voor hun tijd.

Laura Brami • *Fujitsu*

Françoise Cornelis • *Akka Technologies*

Gregorio Matias • *MCG*

Jasmina Bollens • *Akka Technologies*

Caroline Herssens • *Cognitic*

Anne Guisset • *View.brussels*

Olivier Lambert • *Cefora*

Sébastien Avanzo • *View.brussels*

Cédric Roland • *Digitalcity.brussels*

Roland Sarton • *Cabinet du Ministre Bernard Clerfayt*

12

ITERATUURLIJST

Cefora, Corona op de arbeidsmarkt: 3 opvallende feiten SD

Worx - Telewerken in België: Vlaamse, Waalse en Brusselse werkgevers maken balans op (zomer 2020)

Manpower Group – the future for workers by workers

Bisa – Conjunctuurbarometer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest – speciale editie COVID-19 – 2020

Agoria – Be the change

Webinar Bruxelles Formation: Métiers techniques et formation par le numérique, mariage possible ?!

HR-Magazine – Geen beroep blijft hetzelfde, dus ontwikkel vooral flexibiliteit.

BECI – Technologiesector draait aan 75 %
Viewstat.actiris

View.brussels – Analyse- en prospectierapport: Impact van de COVID-19-crisis op de Brusselse arbeidsmarkt

BECI – De directe economische impact van de tweede lockdown



Pool Opleiding-Werk voor
digitale beroepen

Digitalcity.brussels, de opleidings- en tewerkstellingspool, streeft naar innoverende uitmuntendheid voor de digitale sector in Brussel. Digitalcity.brussels is ontstaan uit een publiek-private samenwerking. Het verenigt de belangrijkste spelers op het gebied van werkgelegenheid, opleiding en validering van competenties in de digitale sector.



Digitalcity.Brussels

02 475 20 00

info@digitalcity.brussels

www.digitalcity.brussels

Verantwoordelijke uitgever
Jean-Pierre Rucci

Redacteur
Christina Galouzis

Post-editors
Jean-Pierre Rucci
Noémie Valcauda

Grafisch ontwerp
Cédric Grillon

Drukwerk
SNEL