

RAPPORT 2025

EEN NIEUWE KIJK OP CARRIÈRES IN DE IT-SECTOR

#1

Het tekort aan talent in België

01

Wie de evolutie van de arbeidsmarkt in de digitale sector in België op de voet volgt, zal ongetwijfeld het terugkerende gebruik van een alarmerende terminologie hebben opgemerkt: tekort aan talent, druk op de profielen, aanwervingscrisis, *brain drain*... Deze termen weerspiegelen een zorgwekkende realiteit en benadrukken de grote uitdagingen waarmee de sector geconfronteerd wordt op het vlak van aantrekkelijkheid en rekrutering. Deze vaststelling kan worden verklaard door een combinatie van structurele en economische factoren die de rekrutering in deze voortdurend evoluerende sector complexer maken.

Daar gaan we in dit rapport op in.

Groeiende vraag als gevolg van digitalisering

Het personeelstekort? Dat deuntje neuriën we al generaties lang. De IT-sector ondergaat snelle en groeiende veranderingen. Digitalisering beïnvloedt alle bedrijven. Het is dus logisch dat de vraag naar personeel toeneemt.

Volgens de *Digital Economy and Society Index (DESI)*[1] zal tegen 2023 75% van de Europese bedrijven technologieën hebben toegepast in hun bedrijf zoals cloud computing, AI of big data. Zo staat België[2] op de 9^{de} plaats als het gaat om Cloud-integratie in bedrijven (47,7%).

Bovendien bleek uit de studie die Digitalcity.brussels in 2023 uitvoerde bij Kmo's en digitale startups in Brussel, dat meer dan 60% van de ondervraagde bedrijven digitalisering centraal had gesteld vanaf het moment dat ze werden opgericht[3]. Op het vlak van technologieën en innovaties zijn de *cloud* (72%) en *cyberbeveiliging* (69%) de belangrijkste aandachtspunten[4].

Toch kampt de digitale sector al enkele jaren met een tekort aan jobs: de meeste vacatures in België kunnen niet worden ingevuld. Wat is de oorzaak van dit tekort? En vooral, wat is de aard van dit tekort?

[1 & 2] FGOV Economie, Digital Decade 2030, artikel [hier](#).

[3] In 2025 organiseren we een tweede rondvraag; we ondervragen de Brussels ondernemingen over de veranderingen ten opzichte van het rapport van 2023. We houden jullie op de hoogte van de resultaten in de loop van het jaar.

[4] Rapport beschikbaar [hier](#).

Een nijpend tekort aan IT-experts

De huidige situatie is kritiek maar kan voor een deel verklaard worden door een *paradigm shift* in onze maatschappij.

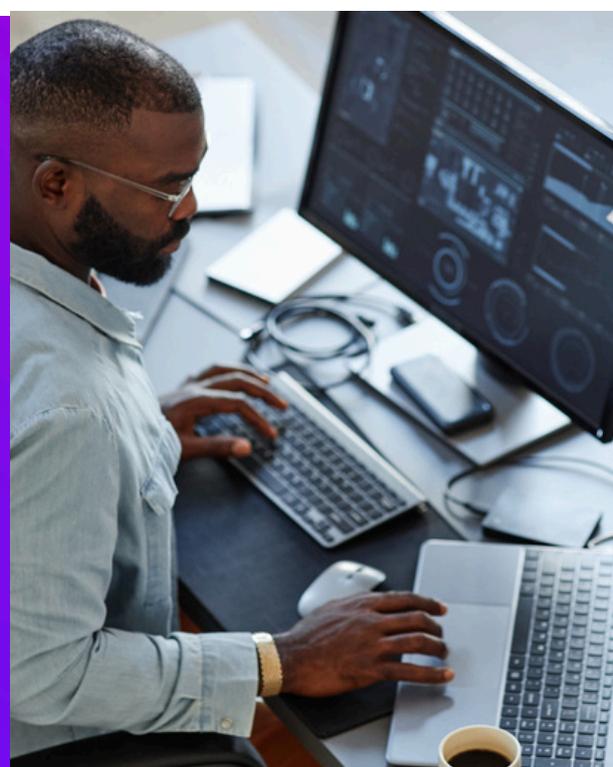
In juni 2024[5] stelde de informatie- en communicatietechnologiesector (ICT) in België 130.831 mensen tewerk, zowel IT- als niet-IT-profielen. In 2023 telde het land echter in totaal 272.600 IT-specialisten, werkzaam bij bedrijven in verschillende sectoren, zowel digitaal als niet-digitaal. Dit vertegenwoordigt 5,4% van alle Belgische werknemers. Deze cijfers illustreren dat er steeds meer vraag is naar IT-vaardigheden buiten de digitale sector, in een brede waaier van professionele sectoren.



Bedrijven die vroeger rekruteerden, waren gespecialiseerde IT-bedrijven. Vandaag zoekt elk bedrijf naar IT-experts voor hun multidisciplinair aspect.



BRIEUC JANSSENS DE
VAREBEKE
MANAGER BIJ
AGORIA BRUSSELS



Volgens de gegevens van Agoria[6] kende de ICT-sector in België in 2024 echter een ongekende omzetsdaling. Dit had dan weer een impact op de jobcreatie: de RSZ raamt een jobverlies van 1.750 jobs in 2024.

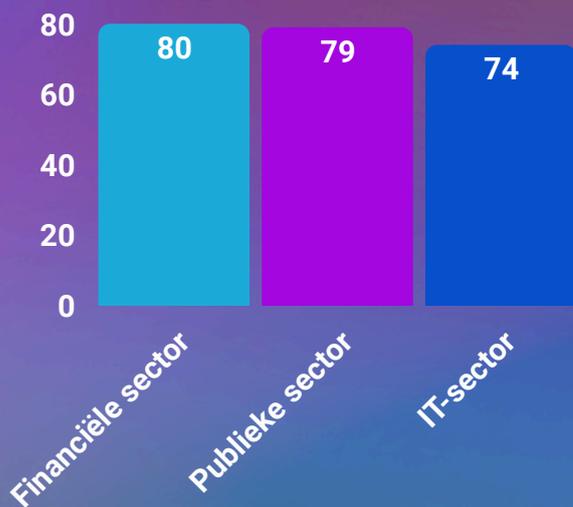
Ter bevestiging: volgens de DESI-index is er een trend naar stagnatie en zelfs een daling van het aantal ICT-specialisten dat in België werkt. Van 5,6% in 2023 naar 5,4% in 2024.



1750
JOBVERLIES IN 2024

[5] Agoria - Hoeveel ICT'ers werken er in België, artikel [hier](#)

[6] Agoria - Trends en toekomst van de Belgische ICT-bedrijven, artikel [hier](#)



Deze cijfers doen niets af aan het tekort aan digitale beroepen:

Een studie van de Manpower Group geeft aan dat werkgevers in 2025 in alle sectoren moeite hebben om hun vacatures (IT en niet-IT) in te vullen: onder meer de financiële sector (80%), de publieke sector (79%), IT (74%), enz.

Als we dit algemene tekort bekijken volgens de bedrijfsgrootte in België, zien we dat zowel kleine bedrijven (69% voor minder dan 10 werknemers) als grote bedrijven met meer dan 5.000 werknemers (74%)[7] niet in staat zijn om aan te werven[8].

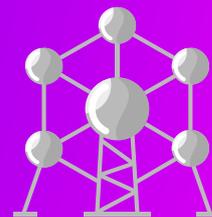


HET TEKORT AAN IT-PROFIELEN WORDT GESCHAT OP

50 000

VACATURES IN BELGIË

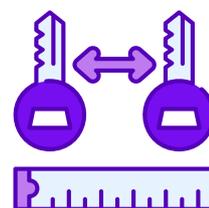
10.000 IN DE IT-SECTOR EN
40.000 IN ANDERE SECTOREN).[9]



NAAST DE EERDER VERMELDE PARADIGM SHIFT LIJKEN DE VOLGENDE FACTOREN HET TEKORT MEE TE VERKLAREN:

1. Een kwantitatieve mismatch tussen vraag en aanbod

De cijfers van Actiris-gegevens in 2024 [10] geven het duidelijk aan; voor bepaalde vakgebieden is er een kwalitatief tekort. Tussen het aantal werkzoekenden op de markt en het aantal vacatures bij Actiris is een grote kloof. Laten we het profiel van **business analyst erbij** nemen; bij Actiris zien we 643 werkaanbiedingen [11]. Brussel telt echter er 183 werkzoekenden voor deze functie. Vraag en aanbod spelen hier dus een grote rol. Hoe komt dat? Sommigen beweren dat het opleidingsaanbod ontoereikend is of niet is afgestemd op de realiteit van het bedrijfsleven[12]. Dat verklaart al heel wat... maar niet alles.



[7 & 8] ManPower Group, Tekort aan talenten in België 2025, artikel [hier](#).

[9] Datanews, La Wallonie recherche 14.500 informaticiens – 2023, artikel [hier](#).

[10] Bron: View.brussels

[11] De gegevens over vacatures vertegenwoordigen slechts een deel van de vraag, aangezien niet alle bedrijven die IT-specialisten aanwerven, via Actiris werken. Toch illustreert deze representatieve informatie het probleem van het kwantitatieve tekort.

[12] « ARES, La place des sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM) dans l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) », 2021



3. Een tekort aan ervaren IT-professionals

De arbeidsmarkt is bijzonder krap voor functies die geavanceerde of zelfs gespecialiseerde technische vaardigheden vereisen. Deze *senior profielen* zijn zeldzaam en zeer gegeerd omwille van hun expertise en professionele ervaring. Jammer genoeg kan dit tekort op korte termijn niet worden aangevuld door de instroom van junior profielen, die tijd nodig hebben om hun vaardigheden te ontwikkelen. Om dit tekort aan te vullen, is het essentieel om de internationale aantrekkingskracht van de Belgische digitale markt te vergroten en bedrijven aan te moedigen om hun rekruteringscriteria te verruimen door atypische carrièrepaden en opleidingen aan te moedigen.



4. De vereisten van de bedrijven

Traditioneel geven bedrijven de voorkeur aan universitair afgestudeerden voor IT-functies: IT-professionals met een diploma van het hoger onderwijs in ICT-domeinen vertegenwoordigen 85% van de aangeworven profielen (59.000 personen) [13]. Maar vooral voor junior functies zijn profielen uit het volwassenenonderwijs (zoals Digitalcity.brussels) perfect geschikt voor de technische (hard skills) en gedragsmatige (soft skills) vereisten.

2. Blinde vlekken in IT-recruitment



Het gebrek aan profielen op de arbeidsmarkt zou deels het gevolg kunnen zijn van een vage, zelfs onjuiste of onvolledige voorstelling van de diversiteit van digitale beroepen.

Bij Digitalcity.brussels stellen we al jaren een gebrek aan zichtbaarheid vast bij jongeren, studenten, werkzoekenden en het grote publiek. Zijn jongeren die een carrière willen kiezen zich volledig bewust van de mogelijkheden die de IT-sector biedt? Zoals in veel andere vakgebieden worden IT-beroepen vaak gezien met verouderde clichés die de realiteit van het beroep niet goed weergeven. Het is daarom essentieel om sensibiliseringsscampagnes te voeren om jongeren en jongvolwassenen te helpen bij het kiezen van de juiste loopbaan. Zo krijgen ze een breder en nauwkeuriger beeld van loopbanen in de digitale technologie.



85%

VAN DE AANGEWORVEN
PROFIELEN ZIJN IT-
PROFESSIONALS UIT HET
HOGER ONDERWIJS.

[13] Agoria - Hoeveel ICT'ers werken er in België, [artikel hier](#).



5. Ontbrekende vaardigheden

Onder de vaardigheden die Belgische werkzoekenden missen, speelt taalvaardigheid een grote rol: Engels en Nederlands zijn de zwakke broertjes. In de internationale digitale sector is Engels de communicatietaal bij uitstek. Opleidingen moeten cursisten aanmoedigen om deze vaardigheid niet te verwaarlozen. De taal leren, moet deel uitmaken van het opleidingscurriculum, naast technische en soft skills.



6. Diversiteit in het opleidingslandschap

Angemoedigd door de tendens van bedrijven om voornamelijk universitair afgestudeerden aan te werven, hebben mensen met een IT-carrière geen duidelijk beeld van de vaardigheden die nodig zijn en de mogelijke routes naar een IT-carrière. Het opleidingsaanbod buiten het traditionele leerlingentraject (zoals de cursussen voor werkzoekenden die door Digitalcity.brussels worden aangeboden) wordt verkeerd begrepen en is soms onbekend. Daarom moet het onderwijzend personeel bewust worden gemaakt van het belang van digitale beroepen en het opleidingsaanbod in Brussel, zodat ze mensen voor deze beroepen kunnen aantrekken.



7. Nadruk op soft skills

Bedrijven hechten steeds meer belang aan de beheersing van bepaalde gedragsvaardigheden (soft skills). Vaardigheden zoals communicatie, leiderschap, probleemoplossing en stressbeheer behoren nu tot de belangrijkste criteria voor de selectie van kandidaten. Deze bijkomende vereiste kan in sommige gevallen de pool van beschikbaar talent verder beperken. Maar je vaardigheden kunnen verkopen is een belangrijke troef in het rekruteringsproces. Deelnemen aan allerlei uitdagingen en hackathons is een goede manier om soft skills aan de man te brengen.

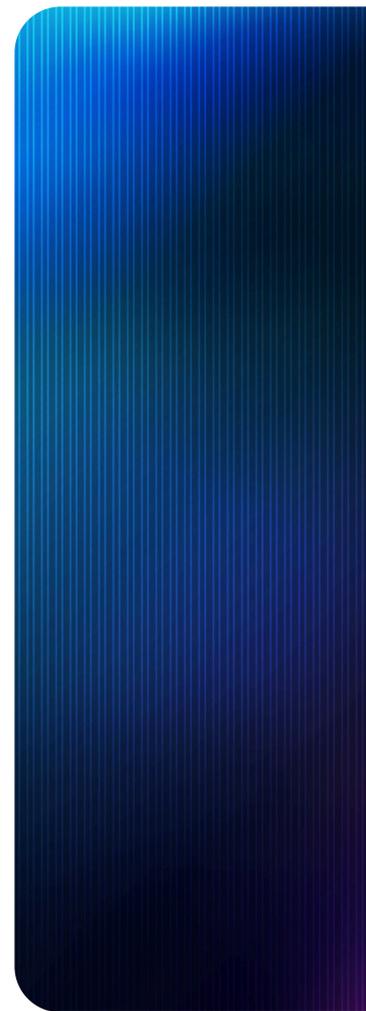
Initiatieven

Onder de best presterende landen van Europa valt Estland op door zijn goed georkestreerde digitaliseringsstrategie^[14]. Het land lijkt te vertrouwen op het onderwijs in basis- en gespecialiseerde digitale vaardigheden om het tekort aan talent tegen te gaan. Volgens de DESI-score zit het land ruim boven het Europese gemiddelde, met 62,6% van de bevolking die over digitale basisvaardigheden beschikt: de Esten hebben onderwijsmaatregelen en een langetermijnvisie voor dit leren geïntegreerd. Naast opleiding en bewustmaking van jongeren en leerkrachten, slaagt Estland erin om ruimte te maken voor professionele omscholing. Het land maakt dit extra aantrekkelijk door de nadruk te leggen op de begeleiding die hiervoor beschikbaar is.



[14] [Hier](#) bericht de Europese Commissie over de DESI-score van Estland.

Tot slot



Tot slot zijn opleiding en sensibilisering noodzakelijk op alle niveaus van onze samenleving: politiek, sectoraal, professioneel, in het onderwijs, en in alle structuren die op de een of andere manier gewijd zijn aan coaching. Dit tekort zal niet vanzelf oplossen; de komst van technologieën zoals kunstmatige intelligentie en de alarmerende aanwervingsbehoeften van bepaalde sectoren zoals cyberbeveiliging maken de situatie nog schrijnender. We moeten een langetermijnvisie ontwikkelen en doorgaan met het structureren van sensibiliserings-, opleidings- en tewerkstellingsinitiatieven om iedereen de kans te geven een echte digitale carrière uit te bouwen. Ook de opleidingsinitiatieven van Digitalcity.brussels en het hele Brusselse opleidingsecosysteem halen hun voordeel hun een betere profilering. Tot slot blijft het een grote uitdaging om bedrijven bewust te maken van de noodzaak om in te spelen op verschillende carrièrepaden via “success stories” en “inclusieve rekruteringsgidsen”.

Met dank aan de medewerkers aan dit hoofdstuk:

Victor Barthélemy - EFP-BXL

Jeroen Franssen – Agoria

Leïla Maidane – InterSkillar

Alexandre Roelandt – Actiris

Brieuc Janssens de Varebeke - Agoria

Is een initiatief van



Met de steun van



© 2025

Verantwoordelijke uitgever: Jean-Pierre Rucci

Eindredacteur: Christina Galouzis

Design & Communicatie: Noémie Valcauda

Vertaling: Luc Huygh

Fotocredits: iStock



Digitalcity
.brussels 

Digitalcity.brussels

Jules Cockxstraat, 6

1160 Brussel

www.digitalcity.brussels

info@digitalcity.brussels