

RAPPORT 2025

EEN NIEUWE KIJK OP CARRIÈRES IN DE IT-SECTOR

#2

Mentoring, hackathons: nieuwe instrumenten
voor een nieuwe arbeidsmarkt

02

Het betreden van de arbeidsmarkt is altijd een grote uitdaging geweest, vooral in sectoren waar de concurrentie van werkzoekenden scherp voelbaar is. Omdat de rekruteringsverwachtingen van bedrijven niet altijd duidelijk gedefinieerd zijn, kan de werkzoekende het moeilijk hebben om zijn weg te vinden. Bovendien bieden opleidingen weinig of geen voorbereiding op de codes van de arbeidsmarkt. Meestal zijn pas afgestudeerden helemaal niet voorbereid op de professionele wereld. Van hen wordt verwacht dat ze de codes en vereisten begrijpen van de sector, het bedrijf en de baan waarvoor ze willen solliciteren. Ze moeten ook in staat zijn om hun vaardigheden te verkopen aan recruiters (en niet alleen hun technische kennis). Een kijkje in de diepte op dit verschijnsel.

In de digitale sector lijkt inzetbaarheid a priori gunstig door het tekort aan talent; het aantal vacatures blijft toenemen en het aantal werkzoekenden blijft relatief laag. Zoals we in het vorige hoofdstuk (over tekorten) zagen, is de situatie echter complexer. Die factoren zijn zowel kwantitatief als kwalitatief; belemmeringen zoals een gebrek aan bepaalde gedrags- en taalvaardigheden bemoeilijken de toegang tot werk.

Om werkzoekenden beter voor te bereiden, zijn er verschillende manieren om hun profiel te verbeteren en hun vaardigheden onder de aandacht te brengen van een bedrijfspubliek.

Netwerken, mentoring en hackathons zijn allemaal krachtige strategische hefboomen. In dit hoofdstuk onderzoeken we hun impact.

Netwerken:

een strategisch hulpmiddel voor werkgelegenheid

Netwerken is een van de meest gebruikte manieren om een baan te vinden, vooral in digitale vorm via platforms zoals LinkedIn.

Netwerken heeft als doel mogelijkheden te creëren voor uitwisselingen tussen professionals. Voor werkzoekenden vergemakkelijkt dit de toegang tot de arbeidsmarkt; deze techniek is een doeltreffende manier om in contact te komen met bedrijven en de sleutelfiguren te identificeren die hen kunnen helpen bij hun zoektocht naar een job.

Netwerken maakt deel uit van een strategische loopbaanaanpak waarbij vooraf duidelijk de carriëredoelen en doelsectoren moeten worden bepaald. Voor werkzoekenden die twijfelen tussen verschillende loopbaanopties, kan netwerken dienen als een verkenninginstrument; zo komen ze in contact met professionals die hen kunnen helpen hun keuze te verfijnen.

Er is **fysiek netwerken** (gebaseerd op echte interacties zoals netwerkluiches of beurzen en evenementen) en **digitaal netwerken**, dat meestal plaatsvindt via professionele sociale netwerken en fora zoals LinkedIn.



[1] Randstad Research - Google, LinkedIn en Facebook vergroten hun impact op de arbeidsmarkt - 2021

HET BEKENDE PROFESSIONELE NETWERK **LINKEDIN**, IS EEN REFERENTIE VOOR NETWERKEN EN PROFESSIONELE WERVING.

In 2024[2] zijn naar schatting meer dan **69 miljoen bedrijven** wereldwijd geregistreerd op LinkedIn. Elke minuut solliciteren meer dan 11.000 mensen voor een job en worden 7 mensen aangeworven via LinkedIn. Zo zijn er in België bijna 6 miljoen gebruikers geregistreerd op hetzelfde netwerk[3]. Deze informatie illustreert de centrale rol die LinkedIn heeft ingenomen in het netwerk- en rekruteringslandschap.



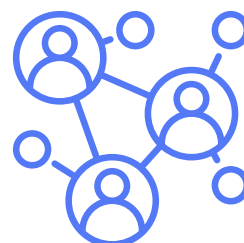
Dit netwerk kan worden gezien als een extra tool naast het traditionele netwerken. Om uw aanwezigheid op LinkedIn te optimaliseren, moet u actief zijn om zichtbaar te zijn; dat is de sleutel! Posten, commentaar geven, liken en herpubliceren zijn allemaal noodzakelijke acties om zichtbaar te worden bij werkgevers.



ALEXANDRE ROELANDT
CONSULTANT BIJ ACTIRIS

Mentoring : versnellen van integratie en loopbaansucces

Ook mentoring wordt steeds populairder in de IT-wereld. Het doel van mentoring is het creëren van een vertrouwensrelatie tussen een ervaren professional (de mentor) en een persoon die steun en hulp zoekt in zijn academische en professionele carrière (de mentee).





Een van de gebieden waar de mentor kan helpen is door de mentee in de richting van een bepaald carrièregebied of een bepaalde functie te sturen. Dat kan op verschillende manieren:

- Begeleiding bij het kiezen van de juiste opleiding,
- Advies over zoekstrategie (cv optimaliseren en de juiste bedrijven identificeren),
- Sollicitatiegesprekken voorbereiden,
- Aanbevelingen verstrekken over nuttige kwalificaties voor de arbeidsmarkt.



Naast begeleiding is de mentor een echte steun; hij helpt de mentee zijn of haar doelen te bereiken. Het is niet ongebruikelijk dat mentors hun protégés helpen integreren in hun eigen netwerk of hen zelfs rechtstreeks ondersteunen bij het rekruteringsproces binnen hun eigen bedrijf.

Het principe van mentoring is niks nieuws: het is vergelijkbaar met het informele netwerken dat altijd al heeft bestaan in de professionele wereld. In sommige grote bedrijven krijgen nieuwe werknemers zelfs een mentor toegewezen om hen te helpen zich te integreren in de organisatie. Er zijn trouwens heel wat bedrijven betrokken bij mentorprogramma's buiten hun eigen organisatie, die bijdragen aan bredere initiatieven voor loopbaanbegeleiding en integratie.

Mentoring wordt georganiseerd door

- **verenigingen (women4Cyber, DU04JOB, enz.)**
- **academische instellingen (volwassenenonderwijs, hoger onderwijs, enz.),**
- **bedrijven zelf;**

Mentoring is dat ietsje meer om talent te integreren en te beheren als vaardigheden niet voldoende zijn.

Grote (bedrijfs)groepen gebruiken dit instrument om talent aan te trekken, Kmo's aken er helaas minder gebruik van, voornamelijk door een gebrek aan tijd en middelen.

Mentoring is daarom een echte kans voor kandidaten met atypische carrièrepaden. Dankzij de steun van een professional met aanzienlijke ervaring kan u niet alleen uw voordeel halen relevant en passend advies, maar wordt u ook gerustgesteld door de recruiter wanneer u geconfronteerd wordt met onconventionele carrièrepaden.

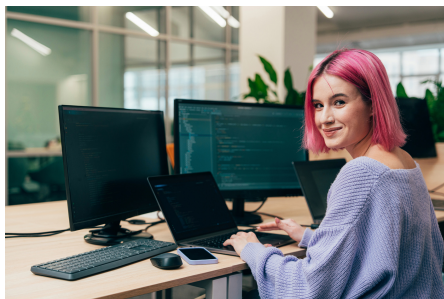
Hackathons :

een ludieke springplank naar IT-banen

WERKZOEKENDEN EN STUDENTEN OP DIGITAAL GEBIED KUNNEN HUN VOORDEEL HALEN UIT HACKATHONS EN ANDERE WEDSTRIJDEN ZOALS CTF (CAPTURE THE FLAG).

Deze evenementen worden soms face-to-face georganiseerd en vinden plaats in *total immersion* gedurende 1 tot 3 dagen[4]. Deelnemers moeten een team vormen en complexe problemen oplossen of innovatieve oplossingen voorstellen rond een specifiek thema. Aan het einde van het evenement ontvangt het team met de beste resultaten een prijs.

Deze evenementen mogen dan een ludieke dimensie hebben; het zijn echte kansen voor deelnemers om hun vaardigheden in de praktijk te brengen en te evalueren, zowel technische (programmeren, cyberbeveiliging, gegevensanalyse, business cases, enz.) als gedragsmatige (stressbestendigheid, teamwork, leiderschap, problem-solving, vaardigheden).



Bedrijven nemen niet alleen deel aan deze evenementen door ze eenvoudigweg te sponsoren. Vaak bedenken ze uitdagingen die gekoppeld zijn aan hun eigen bedrijfsproblematiek of leveren ze datasets die gebruikt worden in de challenge die aangepakt wordt in de hackathon. Partnerbedrijven willen de teams in actie zien en veelbelovende profielen identificeren. Op die manier worden deze evenementen een echt rekruteringsstool, waardoor recruiters het potentieel rechtstreeks kunnen beoordelen en kandidaten kunnen benaderen nog voor ze officieel solliciteren.

Hackathons en andere uitdagingen zijn van onschatbare waarde voor partnerbedrijven en organisatoren van evenementen. Door studenten uit het klaslokaal en in de wereld van het werk te brengen, bereiden ze zich voor op hun toekomstige carrière. Deelnemers kunnen hun vaardigheden laten zien in echte, soms stressvolle situaties. Op die manier komen ze onder de aandacht van potentiële recruiters.



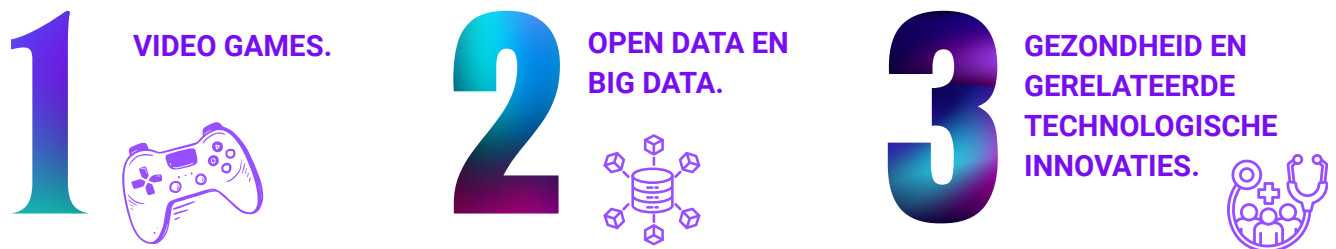
Het is een goede manier voor deelnemers aan deze evenementen om het isolement te doorbreken dat ze voelen wanneer ze op zoek zijn naar een baan, door andere kandidaten te ontmoeten die dezelfde realiteit en ambities hebben.



LEÏLA MAIDANE
OPRICHTER VAN
INTERSKILLAR

[4] [Convidencia, How to organize great Hackathons, 2017 \(aanvraagformulier invullen\)](#)

De thema's hebben vaak met IT te maken. Volgens Convidencia[5] , een Belgisch bedrijf dat gespecialiseerd is in dit soort evenementen, zijn de meest gebruikte thema's:



Dankzij hun meeslepende en competitieve format worden hackathons nu gezien als krachtige en aanvullende tools om de toegang tot de arbeidsmarkt te vergemakkelijken, je netwerk te ontwikkelen en je vaardigheden aan werkgevers te tonen. Dit soort evenement biedt bedrijven ook de kans om een pool van talent te observeren die ze mogelijk zullen aanwerven na hun studie of opleiding. Hackathons waren tot een paar jaar geleden nog eenmalige evenementen, maar tegenwoordig organiseren alle opleidingsorganisaties ze voor hun eigen cursisten. Digitalcity.brussels laat zich niet uit het veld slaan en organiseert regelmatig dit soort evenementen in samenwerking met bedrijven om de motivatie van cursisten een boost te geven.



[5] Convidencia, [How to organize great Hackathons, 2017](#) (aanvraagformulier invullen).

Conclusie



EEN HYBRIDE AANPAK OM HET TE MAKEN OP DE ARBEIDSMARKT

Hackathons, netwerken en mentoring zijn krachtige en strategische hefboomen die de professionele integratie in de digitale sector in de hand werken. Ze stellen werkzoekenden in contact met recruiters en geven aan bedrijven extra tools voor hun rekruteringsstrategieën.

Ze vervangen echter traditionele sollicitatietechnieken niet, zoals cv's, stages of vacaturesites, die nog steeds de voorkeur genieten van werkgevers.

Wat duidelijk uit de interviews met deskundigen naar voren kwam, is de **behoefte aan meer praktisch onderwijs dat is aangepast aan de realiteit van het bedrijfsleven**. Het is niet genoeg om theoretische en technische vaardigheden aan te leren: leerlingen moeten worden voorbereid op de eisen van het vakgebied en de verwachtingen van werkgevers, met name op het gebied van zachte vaardigheden.

De link tussen opleidingsinstellingen zoals Digitalcity.brussels en bedrijven speelt hierbij een doorslaggevende rol. Door de samenwerking te versterken, is het mogelijk om de onderwijsinhoud aan te passen aan de werkelijke behoeften van de markt en de integratie van leerlingen in de beroepswereld te vergemakkelijken.

Leerlingen aanmoedigen om bedrijven te ontmoeten is ook een uitstekende strategie om de kloof tussen opleiding en werk te verkleinen, waardoor organisaties als Digitalcity.brussels belangrijke spelers worden in het terugdringen van het tekort aan banen.

Maar de vraag is: zijn deze tools echt effectief in de digitale banenmarkt? Het antwoord is ja, maar ze zijn op zichzelf niet genoeg.

De impact van netwerken, mentoring of hackathons op het succes van een aanvraag is statistisch moeilijk in te schatten. Het staat echter als een paal boven water dat ze een onmiskenbare toegevoegde waarde hebben voor de deelnemers:



**TECHNISCHE EN
GEDRAGSVAARDIGHEDEN
ONTWIKKELEN**



**VERHOOGDE
ZICHTBAARHEID
BIJ RECRUITERS**



**INFORMELE EN DIRECTE
WERVINGS
MOGELIJKHEDEN**



**HET PROFESSIONELE
NETWERK
UITBREIDEN**

Kortom, deze strategieën zijn geen wonderoplossingen of unieke alternatieven, maar wel krachtige aanvullingen op traditionele methoden om werk te zoeken. Opleidings- en werkgelegenheidspartners moeten, in samenwerking met bedrijven, een hybride aanpak aanmoedigen en initiëren om leerders en werkzoekenden alle sleutels te geven die ze nodig hebben om met succes de arbeidsmarkt te betreden.

Met dank aan de medewerkers aan dit hoofdstuk:

Victor Barthélemy – EFP-BXL

David Cajot - EPHEC

Michel Duchateau – Convidencia

Jeroen Franssen - Agoria

Leïla Maidane – InterSkillar

Stéphanie Reniers – Gentis

Alexandre Roelandt – Actiris

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
Jules Cockxstraat, 6
1160 Brussel
www.digitalcity.brussels
info@digitalcity.brussels