

RAPPORT 2025

TOEGANG TOT IT-CARRIERES HERUITVINDEN

#3

Hoe vaardigheden en opleidingen
hand in hand gaan.

03

Hoe vaardigheden en opleidingen met elkaar verzoenen, is vandaag de dag een grote uitdaging voor de digitale sector. Deze sector heeft te kampen met een tekort aan talent, waardoor bedrijven genoodzaakt zijn om nieuwe rekruteringsmethoden te gebruiken en te innoveren wanneer ze nieuwe talenten moeten aanwerven. Deze kwesties werden reeds besproken in de vorige twee hoofdstukken van dit rapport [1].

Maar in dit hoofdstuk zoomen we in op de evolutie van de vaardigheden waar de IT-sector naar vraagt in België en op de parallelle transformaties in het opleidingsaanbod. We bekijken ook hoe opleidingssystemen zich kunnen en moeten aanpassen aan de reële behoeften van de arbeidsmarkt.

Nieuwe vaardigheden, nieuwe uitdagingen

De OESO analyseert de evolutie van vaardigheden op de arbeidsmarkt en doet de volgende vaststellingen[2] : digitale vaardigheden behoren nu tot de meest gevraagde vaardigheden en staan op de zesde plaats van de meest gevraagde en moeilijkst aan te werven vaardigheden, na onder andere medische, educatieve en cognitieve vaardigheden. Van deze zogenaamde digitale vaardigheden worden content creation bijzonder gewaardeerd, op de voet gevolgd door programmeren, kantoorautomatisering en samenwerkingstools. Deze trends benadrukken het belang van het combineren van creativiteit met technische basisvaardigheden in de huidige professionele wereld.

Een analyse van de evolutie van vaardigheden in de tijd toont aan dat de vraag verandert in directe relatie tot de technologische vooruitgang. In eerste instantie heeft de opkomst van het internet in de jaren 2000, gevolgd door de verspreiding van cloud computing, de vaardigheidseisen ingrijpend veranderd en een nieuw tijdperk in de wereld van werk ingeluid. Vandaag de dag investeren bedrijven massaal in digitale infrastructuren. Ze hebben daarom zowel werknemers nodig die zich snel aan deze ontwikkelingen kunnen aanpassen, als geschoolde technische profielen die niet alleen digitale tools onder de knie kunnen krijgen, maar ze ook kunnen onderhouden en optimaliseren om de bedrijfsprestaties te verbeteren.

[1] <https://digitalcity.brussels/nl/a-propos/publicaties>

[2] OESO - Veranderende behoeften aan vaardigheden op de arbeidsmarkt, 2022

De uitdagingen van cyberveiligheid zijn een onontkoombaar onderdeel geworden van het hedendaagse zakelijke landschap. Twee belangrijke gebeurtenissen markeerden een beslissend keerpunt: **de grootschalige cyberaanvallen NotPetya en WannaCry** [3], die plaatsvonden in mei en juni 2017. Deze incidenten dienden als een elektroshock en onthulden de wereld de potentieel catastrofale gevolgen van IT-beveiligingsfouten. Op dat moment realiseerden bedrijven zich ten volle het cruciale belang van gegevensbescherming.

De bedrijfswereld werd gedwongen om zijn praktijken te heroverwegen en zich rekenschap te geven van een bedreiging die tot dan toe grotendeels was onderschat. Sindsdien zijn ethiek, systeembeveiliging en naleving van regelgeving de essentiële fundamenten geworden van gegevensbeheer in bedrijven.

Werknemers moeten zich op hun beurt volledig bewust zijn van de waarde en gevoeligheid van de informatie waarmee ze dagelijks omgaan. In veel gevallen gaat het om persoonlijke of zelfs vertrouwelijke gegevens, en de verwerking ervan is nu onderworpen aan steeds strengere regelgeving, als reactie op de voortdurende toename van digitale bedreigingen.



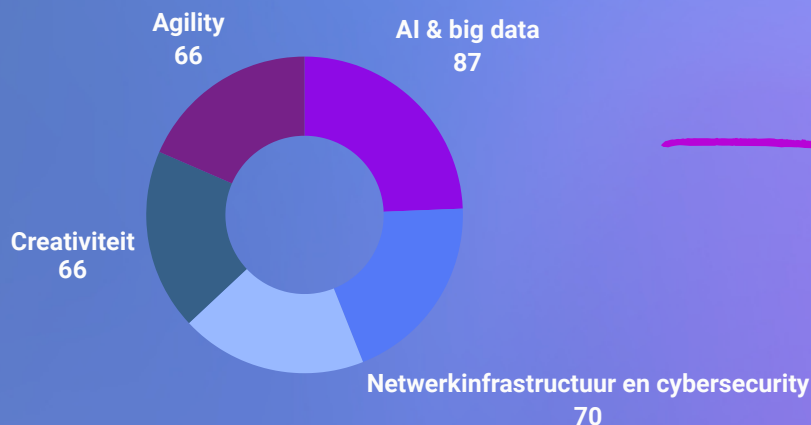
Meer recentelijk heeft de razendsnelle opkomst van **kunstmatige intelligentie** de manier waarop we over onze beroepen en vaardigheden denken ingrijpend veranderd. Beheersing van de concepten die geassocieerd worden met generatieve AI wordt nu gezien als een zeer gewaardeerde vaardigheid [4], en er is steeds meer vraag naar het profiel van data scientists en analisten. Tegelijkertijd transformeert AI bepaalde IT-beroepen, met name developersfuncties en juniorfuncties, die gedeeltelijk geautomatiseerd of geherdefinieerd kunnen worden. [5]

[3] The Guardian - WannaCry, Petya, NotPetya: hoe ransomware toesloeg in 2017, 2017

[4] L'Echo - België moet de kansen van AI zien: "Hésiter n'est pas une option", 2025

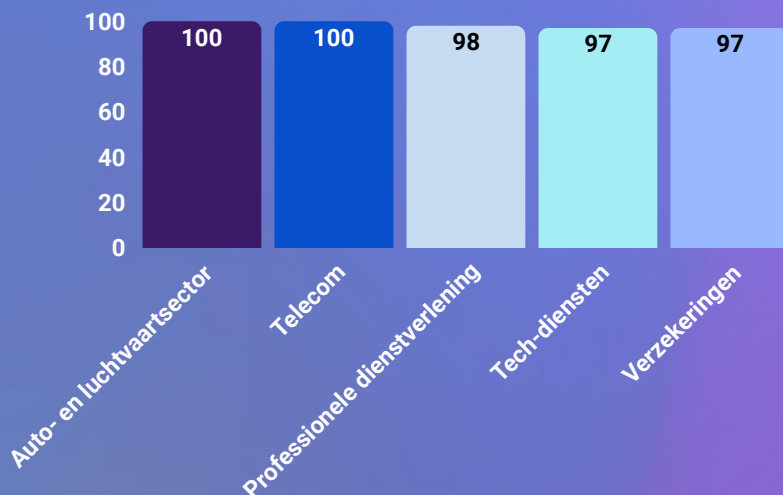
[5] Le Monde - Intelligence Artificielle; l'apprentissage en entreprise entravé pour les jeunes diplômés, 2025

Vaardigheden waar tegen 2030 de meeste naar vraag zal zijn - in %



Volgens het rapport Future of Jobs 2025 van het World Economic Forum [6] zullen de IT-vaardigheden waarnaar tegen 2030 de meeste vraag zal zijn, voornamelijk betrekking hebben op kunstmatige intelligentie en big data, netwerk-infrastructuren en cyberbeveiliging, evenals technologische geletterdheid (digitale vaardigheden).

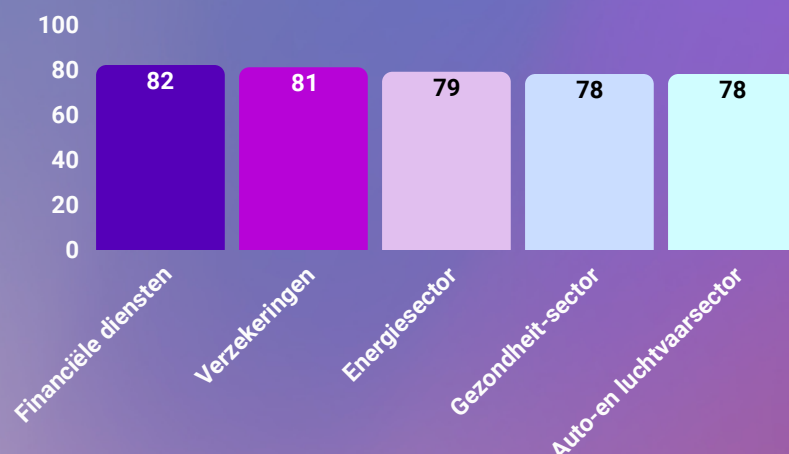
AI- en big data-vaardigheden 2025-2030 - in %



Het rapport benadrukt in het bijzonder dat de auto- en luchtvaartsector (100%), de telecomsector (100%) en de professionele dienstverlening (98%) de grootste behoefte hebben aan AI- en big data-vaardigheden.

Op het gebied van cyberbeveiliging en netwerken, zijn het vooral financiële diensten (82%), verzekeringen (81%) en de energiesector (79%) die waarde hechten aan cyberbeveiligingsvaardigheden.

Cyberbeveiliging vaardigheden 2025-2030 - in %



Al deze ontwikkelingen hebben de manier waarop bedrijven werken ingrijpend veranderd. Bedrijven die vroeger in silo's waren georganiseerd, met strakke structuren en beperkte communicatie tussen hun afdelingen, geven tegenwoordig de voorkeur aan een op samenwerking gebaseerde, flexibele en onderling verbonden aanpak [7]. Deze transformatie heeft bijgedragen aan de opkomst van sleutelprofielen, zoals projectleiders of IT-managers, die technische expertise kunnen combineren met inzicht in bedrijfsprocessen.

[6] WEF -- De toekomst van jobs Rapport 2025, 2025.

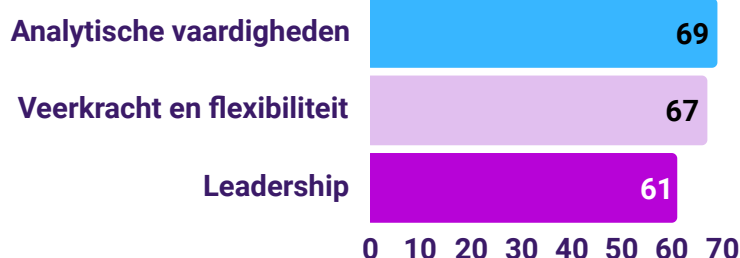
[7] Digitaal Wallonië Digitale organisatie. Anticiperen op het onvoorspelbare, 2021

Sinds de jaren 2020 is IT niet langer beperkt tot een ondersteunende rol: het is een **strategische hefboom** geworden in het hart van het bedrijfsmodel. IT is nu geïntegreerd in alle lagen van de organisatie. Tegen deze achtergrond zijn recruiters vooral op zoek naar hybride, flexibele profielen met een sterk leerpotentieel, een scherpe kritische geest en het vermogen om te innoveren, vooral in de context van KMO's.

Terwijl technische vaardigheden vroeger dus het belangrijkste aanwervingscriterium waren, zijn zachte vaardigheden nu een echte differentiërende factor geworden. De meest gevraagde gedragsvaardigheden in digitale profielen zijn het vermogen om te leren, complexe problemen op te lossen, kwantitatieve vaardigheden en analytisch denken. Uit recente rankings blijkt duidelijk dat cognitieve vaardigheden nu het moeilijkst te vinden zijn op de markt [8].

Volgens het rapport van het World Economic Forum zijn de meest gevraagde soft skills analytische vaardigheden (69%), veerkracht en flexibiliteit (67%) en leiderschap (61%) [9]. Er is één verschil met de OESO-gegevens; het WEF neemt sociale vaardigheden volledig op in de top drie van meest gevraagde vaardigheden in 2025 [10].

De meest gevraagde soft skills in 2025



Vaardigheden die evolueren... en beroepsopleidingen die moeten volgen

Tegen deze achtergrond van veranderende vaardigheidseisen zijn opleidingen ook geëvolueerd, zowel technisch als pedagogisch. Educatieve benaderingen omvatten nu dimensies zoals cognitief leren, aanpassingsvermogen en concrete voorbereiding op de beroepsomgeving.

Er zijn twee hoofdcategorieën opleidingen :

1

HOGER ONDERWIJS OPLEIDINGEN

De zogenaamde "traditionele" cursussen, aangeboden door universiteiten en hogescholen, maken deel uit van een lange opleiding, die meestal 3 tot 6 jaar duurt en basisvaardigheden in een vakgebied biedt.

2

BEROEPSOPLEIDINGEN

De zogenaamde "beroepsopleidingen" zijn korter, praktijkgericht en bedoeld om mensen aan een baan te helpen in een context van schaarste, zoals de opleidingen die worden aangeboden door Digitalcity.brussels. Ze duren over het algemeen niet langer dan een jaar.

Traditionele opleidingen in het hoger onderwijs worden gezien als zeer theoretisch en academisch, soms ver verwijderd van de concrete realiteit van de professionele wereld. Hoewel ze tot doel hebben een stevige basis van technische vaardigheden bij te brengen, blijft de aanwezigheid van bedrijven op de campus beperkt - hoewel deze trend de laatste jaren begint te veranderen.

Deze mismatch tussen academische curricula en de eisen van de arbeidsmarkt leidt vaak tot onvoldoende ondersteuning voor studenten, zowel bij het opbouwen van hun carrièrepad als bij het vinden van een baan. Hoewel de diploma's van deze instellingen zeer gewaardeerd worden door werkgevers, missen jonge afgestudeerden soms een praktische voorbereiding op de realiteit van het beroepsleven.

Bovendien blijft het aantal afgestudeerden in het hoger onderwijs relatief laag in vergelijking met de marktbehoeften, waardoor het onmogelijk is om een voldoende grote pool van talent op te bouwen om aan de vraag te voldoen. Volgens een rapport van de Europese Commissie, "Education and training monitor 2024", zal het aantal IT-afgestudeerden de komende jaren aanzienlijk toenemen (in 2022 zal dit 3,9 per 1000 zijn tussen 20 en 29 jaar). Het doel is om het aantal arbeidskrachten in de digitale sector tegen 2030 te verhogen [11].

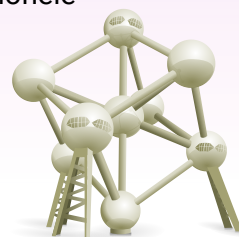
In deze situatie **lijkt beroepsopleiding een relevante en aanvullende oplossing te zijn**. Het is met name geschikt voor mensen die zich niet aangetrokken voelen tot lange studies en voor mensen die zich laten omscholen. Omdat het flexibel, praktijkgericht en verankerd is in het economische weefsel, levert het een effectieve bijdrage aan de bevoorrading van de arbeidsmarkt met snel inzetbare profielen.



In Brussel werden initiatieven zoals de oprichting van Bruxelles Formation in de jaren 1990, gevolgd door beroepenreferentiecentra zoals Evoliris in 2006 (het huidige Digitalcity.brussels), opgezet als antwoord op het tekort aan talent en om de pool van beschikbare profielen op de arbeidsmarkt te verruimen.

Cursisten van deze programma's zijn vaak beter voorbereid op de arbeidsmarkt dankzij hun praktische opleiding en eerdere ervaringen in andere sectoren. Soms hebben ze echter moeite om hun "atypische" carrièrepad optimaal te benutten. Geconfronteerd met aanwervingsprocedures die nog steeds erg gestandaardiseerd zijn, vinden deze werkzoekenden het moeilijk om hun sterke punten erkend te krijgen, vooral hun aanpassingsvermogen, motivatie en praktische kennis van het vakgebied. Een opleiding van een paar maanden kan immers niet in de plaats komen van de technische en professionele vaardigheden die gepaard gaan met een langere studie, zoals het geval is bij conventionele academische loopbanen.

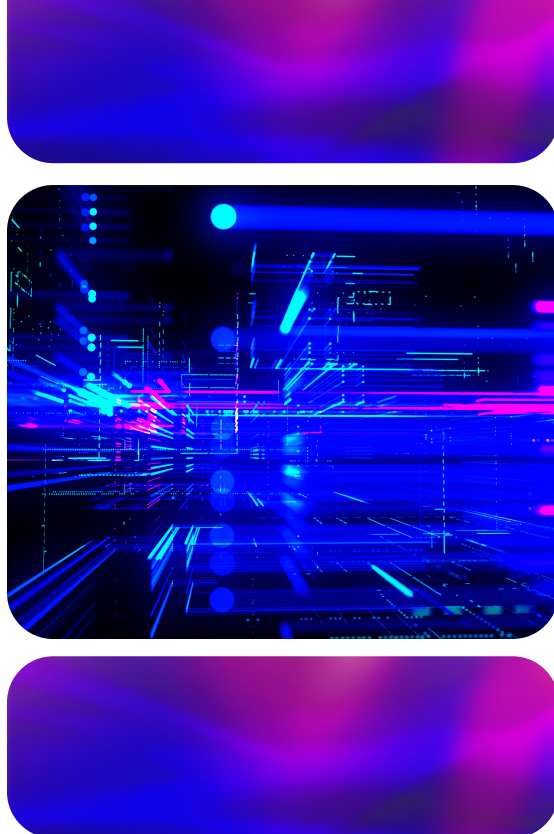
Een opleiding van een paar maanden kan technische en professionele vaardigheden niet vervangen, als die gepaard gaan met een langere studie, zoals het geval is bij conventionele academische loopbanen.



Conclusie

Sterk beïnvloed door de technologische vooruitgang, zorgt de snel veranderende wereld van het werk voor een diepgaande verandering van vaardigheden en profielvereisten. Een IT-professional die in de jaren 2020 wordt aangeworven, heeft niet langer dezelfde technische en gedragsvaardigheden nodig als een kandidaat in 2000 of 2010.

Belangrijke vaardigheden zijn vandaag de dag aanpassingsvermogen, continu leren, complexe problemen oplossen en leiderschap. In het licht van deze veranderingen heeft het volwassenenonderwijs een radicale verandering moeten ondergaan, met name door de ontwikkeling van beroepsopleidingen om tekorten op te vangen en de banden met het bedrijfsleven aan te halen. Ondanks deze inspanningen is er nog steeds een tekort aan talent, wat wijst op een grote kloof tussen het opleidingsaanbod en de verwachtingen van de arbeidsmarkt. Een grotere betrokkenheid van bedrijven bij opleidingsprogramma's en een betere voorbereiding van lerenden op de realiteit van de beroepswereld (ontwikkeling van vaardigheden, culturele aanpassing aan het bedrijf, begrip van de codes van de beroepswereld) zijn veelbelovende manieren om de doeltreffendheid van bestaande programma's te verbeteren.



Tegen deze achtergrond ondernemen organisaties zoals Digitalcity.brussels concrete actie om deze problemen aan te pakken. Ze bieden met name opleidingswerktrajecten aan, integreren bedrijven in het opleidingsproces - door bedrijfsbezoeken en hun aanwezigheid bij projectpresentaties aan het einde van de opleiding - en in de meeste cursussen krijgen cursisten ondersteuning van een Cefora-coach die hen begeleidt bij hun professionele integratie en hen helpt bij het voorbereiden van hun sollicitaties.

Met dank aan de medewerkers aan dit hoofdstuk:

VicThor – EFP-BXL

Jeroen Franssen - Agoria

Leïla Maidane – InterSkillar

Cédric Roland – Bruxelles Formations

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