

RAPPORT 2025

TOEGANG TOT IT-CARRIERES HERUITVINDEN

#4

Inclusie en diversiteit:
Het erkennen en waarderen van niet-
traditionele beroeps- en opleidingstrajecten

04

Het aanpakken van de kwestie van inclusie en diversiteit in de IT-sector is een terugkerend probleem. De inclusie van vrouwen in de eerste plaats, maar ook van personen met een handicap en meer in het algemeen van personen met een atypisch profiel mag niet worden verwaarloosd in het debat over werkgelegenheid en het tekort aan talent. In dit hoofdstuk zullen we trachten de problemen in verband met inclusie en de mogelijke oplossingen daarvoor in kaart te brengen.

Een gemiste kans; **vrouwen** zijn nog steeds **ondervertegenwoordigd in de ICT-sector.**

Een van de hardnekkige clichés over IT blijft dat het een bijna uitsluitend mannelijke sector is. Ook vandaag de dag is de inclusie van vrouwen een kwestie die dermate belangrijk is dat de Europese Commissie[1] er een actieplan voor heeft ontwikkeld. Vanaf de kindertijd worden genderstereotypen vaak via het onderwijs en het gezin bijgebracht. Er wordt nog steeds ten onrechte het idee uitgedragen dat "meisjes geen informatica studeren" of dat ze "pure intellectuelen" moeten zijn die bereid zijn om stereotiep mannelijk gedrag aan te nemen om zich in de professionele hiërarchie te kunnen handhaven.

Een bezoek aan instellingen van het hoger onderwijs volstaat om vast te stellen dat vrouwen, ondanks intensieve bewustmakingscampagnes [2], nog steeds sterk ondervertegenwoordigd zijn op de universiteitsbanken. Volgens gegevens van 2024 van de FOD Economie zijn in alle instellingen samen (hogescholen en universiteiten) slechts 16 681 vrouwen (13,7 %) afgestudeerd in ICT, tegenover 104 818 mannen (86,3 %).

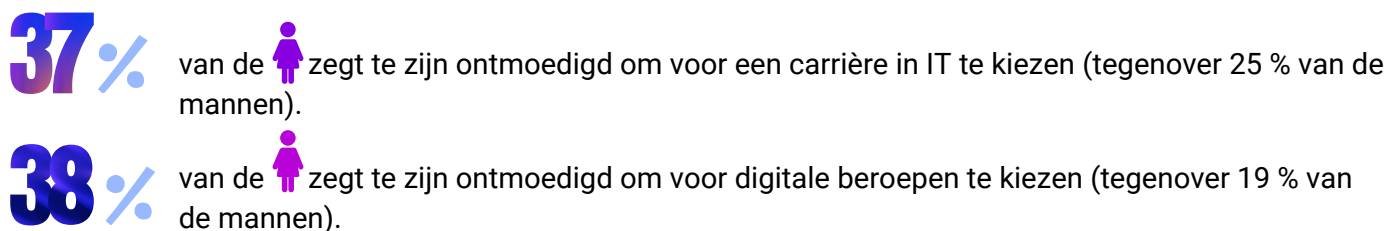
[1] Europese Commissie, Vrouwen in de digitale sector.

[2] Bijvoorbeeld de campagne BeDigitalTogether in 2022: www.BeDigitalTogether.be

Volgens diezelfde studie zijn vrouwen in België ook ondervertegenwoordigd in IT-beroepen, met 20,5 % tegen 79,5 % van de mannen. Sinds 2015 evolueren deze cijfers nauwelijks in positieve zin, aangezien in 2015 het aantal vrouwen dat in de ICT-sector werkzaam was 17,8 % bedroeg [3].

Welke factoren kunnen deze ondervertegenwoordiging van vrouwen in IT-opleidingen en -beroepen verklaren, ondanks alle inspanningen en bewustmakingscampagnes van de laatste jaren?

Volgens het **Gender Scan Rapport** geeft in 2024 meer dan een op de drie vrouwelijke studenten die aan een technische of digitale opleiding studeren, aan dat ze ontmoedigd is om voor dit vakgebied te kiezen.



Dit rapport belicht de belangrijkste invloeden op de studiekeuze, namelijk familie en vrienden (50 %), gevolgd door docenten (40 %). Ook de toegang tot technologie binnen de onderwijsinstelling (32 %) heeft een zeer grote invloed op de studiekeuze. En wat nog verrassender is: docenten lijken de belangrijkste bron van ontmoediging te zijn, gevolgd door de familie [4].



In dit hoofdstuk gaan we in op de andere structurele redenen voor de inclusie van vrouwen in de IT-sector. Zo is er het feit dat veel vrouwen hun professionele carrière in deze sector opgeven vanwege integratieproblemen. Of het feit dat vrouwen aanzienlijk ondervertegenwoordigd zijn in leidinggevende functies. Dit toont aan dat er ook maatregelen moeten worden genomen om het beroepsmilieu bewust te maken van het belang van diversiteit in de structuur van bedrijven. In deze context is bewustmaking van essentieel belang, zowel voor de beroepsoriëntatie als voor de integratie binnen het bedrijf.

[3] FOD ECONOMIE - Vrouwen in de digitale sector: meer vrouwen in de digitale sector, 2025.

[4] Gender Scan 2024.

Inclusie van talent met een handicap: een hefboom voor de IT-sector.

In België heeft naar schatting 15 % van de beroepsbevolking een handicap. En toch acht 41 % van de personen met een handicap, die als inactief worden beschouwd, zich toch in staat om een beroepsactiviteit uit te oefenen [5].

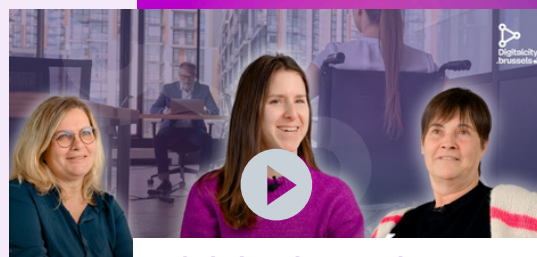
Volgens een studie van Acerta [6] daalt de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap lichtjes. In 2024 wordt 0,23 % van de banen in de privésector door deze personen bezet, tegenover 0,25 % in 2023. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest onderscheidt zich echter door een hogere inclusiegraad, die stijgt van 0,35 % in 2023 tot 0,36 % in 2024. De toegankelijkheid van het openbaar vervoer in Brussel vormt een echte troef.

Uit het onderzoek blijkt ook dat het vooral kleine bedrijven met maximaal 20 werknemers zijn die het vaakst personen met een handicap in dienst nemen. Naarmate het aantal werknemers toeneemt, neemt het aantal van deze profielen af. Deze trend kan worden verklaard door de meer rigide en gestructureerde organisatie van grote bedrijven, die minder ruimte laat voor zogenaamde "atypische" profielen. [7]



15 %

van de beroepsbevolking
heeft een handicap.



Bekijk de video met de getuigenis
van **Éléonor Sana**, oud-leerling van
BlindCode.



Is de IT-sector bijzonder gastvrij voor personen met een handicap? We beschikken niet over de specifieke werkgelegenheidscijfers voor deze sector, maar wel over de volgende interessante gegevens:

- 1** De sector kampt met een tekort aan personeel en heeft moeite om de meer dan 15 000 vacatures in te vullen [8].
- 2** Vanaf 2025 moeten IT-diensten voor particulieren toegankelijk zijn voor alle burgers, ongeacht hun handicap [9].
- 3** Slechtzienden en blinden zijn volledig in staat om de meeste functies in de IT-sector te vervullen. Bovendien zijn zij bijzonder geschikt om tekortkomingen op het gebied van toegankelijkheid op een website te identificeren [10].

[5] Diversicom, Handicap en werk.

[6 & 7] Acerta, De bezettingsgraad stijgt, maar niet voor personen met een handicap, 2025.

[8] Agoria, Oplossingen voor het tekort aan digitale profielen in Wallonië, 2023.

[9] FOD Economie, Richtlijn inzake toegankelijkheid: een stap voorwaarts naar een meer inclusieve samenleving, 2025.

[10] <https://jobs.references.be/article/malvoyants-et-experts-it-une-formation-qui-bouscule-les-codes> (in het Frans)

Discriminatie is voornamelijk te wijten aan een gebrek aan kennis over de situatie van personen met een handicap en over de hulpmiddelen die beschikbaar zijn om hun integratie in teams te vergemakkelijken. Vanwege zijn snelle evolutie, heeft de IT-sector moeite om te zorgen voor de integratie van profielen die in het begin meer begeleiding nodig hebben. Toch zou deze integratie een oplossing kunnen zijn om het tekort aan talent in deze sector in te dijken.

Atypische profielen: de vakjes ànders invullen.

Er wordt voortdurend over gesproken: atypische profielen, NEETS [11], mensen met een niet-klassiek parcours en autodidacten zijn een terugkerend fenomeen in de IT-sector.

Stephanie Reniers van Gentis definieert een atypisch profiel als een "potentiële kandidaat die niet alle vakjes invult". Men zou zelfs kunnen stellen dat een atypisch profiel iemand is die net andere vakjes invult. De definitie van een "atypisch profiel" wordt niet door iedereen gedeeld. Over het algemeen verwijst dit begrip echter naar een traject dat afwijkt van het traditionele of "ideale" traject. Dit typische traject komt vaak overeen met een directe instroom in een hogere opleiding van het type bachelor of universiteit, onmiddellijk na het behalen van het diploma secundair onderwijs. Dit klassieke model is vandaag de dag echter niet langer de norm in de digitale sector.

Het is daarom belangrijk om de kenmerken die vaak worden geassocieerd met atypische profielen te verduidelijken, zodat we ze beter kunnen begrijpen. In eerste instantie wordt dit profiel geassocieerd met iemand die niet naar het hoger onderwijs wil (of kan). De persoon kiest dus bijvoorbeeld rechtstreeks voor een beroepsopleiding die een andere pedagogische aanpak hanteert dan die die in het hoger onderwijs bestaat.

Ofwel begint zij een carrière in een bepaald domein en richt zij zich na enkele jaren beroepservaring op een ander domein door middel van beroepsopleiding of zelfstudie. Het idee van omscholing wordt vaak geassocieerd met atypische profielen. Werkzoekenden die zich omscholen, hebben het aanzienlijke voordeel dat ze de arbeidsmarkt gemakkelijker begrijpen dankzij hun ervaring, maar ook dat ze de overdraagbare vaardigheden die ze tijdens hun eerste beroepservaring(en) hebben opgedaan, kunnen benadrukken. Een onderbreking van de loopbaan (om verschillende redenen: reizen, ziekte, ouderschap) is ook een kenmerkend element van een atypisch beroepsverloop.

Een niet-traditioneel traject kan ook via de universiteit verlopen, wanneer men een academische opleiding volgt, maar vervolgens gaat voor een beroepskeuze buiten het domein van het diploma.

De kwestie van het diploma staat centraal in het idee van een typisch/atypisch parcours. Dit draagt ook bij tot de toenemende belangstelling voor gedragsvaardigheden. Atypische profielen zijn namelijk steeds vaker aanwezig op de arbeidsmarkt en worden gewaardeerd om hun specifieke gedragscompetenties die ze hebben verworven via hun academische opleiding en hun voorkennis van de arbeidsmarkt. Dat is in de meeste gevallen wat hen onderscheidt van juniorprofielen die net hun hogere studies hebben afgerond. Gezien de omvang van het probleem (het tekort aan personeel) is diversiteit een inclusieve meerwaarde. Geslacht, handicap en een atypisch parcours zijn allemaal talenten die de vacante functies kunnen invullen.



***Een atypisch profiel
is een potentiële
kandidaat die niet
alle vakjes invult.***



Stéphanie Reniers
GENTIS

[11] NEETS zijn jongeren die geen opleiding, werk of opleiding volgen ("Not in Education, Employment or Training"). De term wordt vooral gebruikt voor jongeren tussen de 15 en 24 jaar (soms tot 30 of 34 jaar, afhankelijk van het land).

Conclusie

Inclusie en diversiteit in digitale beroepen in België vormen een maatschappelijke en professionele uitdaging en een kans om de innovatie en het concurrentievermogen van de IT-sector in België te verbeteren. Ze kunnen ook een oplossing bieden in de context van het tekort aan talent in de IT-sector. In dit hoofdstuk hebben we vooral aandacht besteed aan de kwestie van vrouwen in de sector, het professionele potentieel van personen met een handicap en meer in het algemeen atypische profielen.

De reeds genomen initiatieven effenen het pad voor een duurzame transformatie, maar er zijn verdere maatregelen nodig (financiering van projecten op het gebied van inclusie, betere zichtbaarheid van vacatures en bonussen, benadrukken van de diversiteit van loopbaantrajecten) om het tekort aan talent te verminderen en deze atypische profielen op de arbeidsmarkt meer waardering te geven.

Er zijn twee actiegebieden waar het belangrijk is om actie te ondernemen en de inspanningen voort te zetten:

BEWUSTMAKING EN ONDERWIJS



Bewustmaking van de diversiteit van

beroepen: naast acties die gericht zijn op de inclusie van jonge vrouwen in de technologiesector, is het noodzakelijk om vanaf de schoolleeftijd de diversiteit van loopbanen en domeinen in de IT te bevorderen. Te vaak worden digitale beroepen alleen vanuit technisch oogpunt benaderd, terwijl gedragsvaardigheden (creativiteit, leiderschap, organisatie, ethiek, enz.) tegenwoordig een even belangrijke rol spelen. Inzetten op diversiteit en zogenaamde "soft skills" kan een troef zijn om carrièreperspectieven te openen. Het team van Digitalcity.brussels is zich terdege bewust van deze uitdaging en zet zich steeds vaker in voor projecten om het bewustzijn over IT-beroepen op scholen te vergroten en door evenementen te organiseren zoals de Digital Discovery Morning in april 2025, waar klassen van studenten naar ons toekwamen om kennis te maken met het vakgebied door middel van leuke workshops.



Inspirerende rolmodellen onder de

aandacht brengen: atypische loopbanen valoriseren om roepingen aan te wakkeren en stereotypen te doorbreken. In webinars, conferenties en video's tracht Digitalcity.brussels Belgische persoonlijkheden uit het IT-ecosysteem in de schijnwerpers te zetten om het spectrum aan professionele carrièremogelijkheden te verbreden.



Inspirerende rolmodellen onder de aandacht brengen:

atypische loopbanen valoriseren om roepingen aan te wakkeren en stereotypen te doorbreken. In webinars, conferenties en video's tracht Digitalcity.brussels Belgische persoonlijkheden uit het IT-ecosysteem in de schijnwerpers te zetten om het spectrum aan professionele carrièremogelijkheden te verbreden.



Richt de **werkrumtes en werkwijzen** zo in dat ze geschikt zijn voor personen met een handicap en tegemoetkomen aan de behoeften van atypische profielen. Bedrijven kunnen gebruikmaken van bestaande regelingen: premies en opleidingen voor werkgevers die onder de beste omstandigheden nieuwe medewerkers met een handicap willen inzetten. In deze context zijn verenigingen zoals Eqla essentieel om bedrijven te begeleiden bij de integratie van personen met een handicap in een loopbaan en bij hun integratie in het bedrijfsteam.



Bedrijven bewust maken van het belang van competenties:

de voorkeur geven aan een beoordeling die zowel gebaseerd is op soft skills als op technische competenties die zijn verworven via een diploma. Zo kan worden beoordeeld of de kandidaat beter aansluit bij de waarden van het bedrijf en kunnen profielen met een atypisch parcours beter worden geïntegreerd. Door dit soort rapporten op te stellen, probeert Digitalcity.brussels diversiteit in alle vormen op het gebied van competenties in de professionele sector te bevorderen.



Integratie- en mentorprogramma's opzetten: deze gestructureerde regelingen vergemakkelijken de opvang van nieuwe werknemers binnen een soms zeer gestandaardiseerde bedrijfsstructuur.



Bevorder een **evenwicht tussen werk en privéleven** om verschillende profielen aan te trekken en te behouden.

Een van de belangrijkste taken van Digitalcity.brussels is het bevorderen van de toegang tot digitale banen via opleidingen, bewustmakingscampagnes, communicatie, deelname aan inclusieprojecten zoals het PHV (Plan voor Herstel en Veerkracht [12]) en acties ter ondersteuning van de werkgelegenheid, met name voor werkzoekenden met een atypisch parcours. Door in te zetten op vroegtijdige bewustmaking en aanpassing van de werkomgeving kan de digitale sector een grotere diversiteit aan talenten aantrekken. Deze concrete acties bevorderen niet alleen de inclusie, maar versterken ook de innovatie en de collectieve prestaties.

[12] https://commission.europa.eu/business-economy-euro/economic-recovery/recovery-and-resilience-facility_nl

Met dank aan de medewerkers aan dit hoofdstuk:

VicThor – EFP-BXL

Catherine Borgers - Eqla

Geneviève Lardinois - Eqla

Servane Leurent

Leila Maidane - InterSkillar

Stéphanie Reniers - Gentis

Nina Hasratyan - Digital Wallonia

Jérémy Grandclaudon - Digital Wallonia

© 2025 - iStock

Verantwoordelijke uitgever: J.P. Rucci

Eindredacteur: C. Galouzis

Design & Communicatie: N. Valcauda

Vertaling: L. Huygh

Is een initiatief van



Met de steun van





Digitalcity.brussels

Rue Jules Cockx, 6

Bruxelles 1160

www.digitalcity.brussels

info@digitalcity.brussels