

UITGAVENTOETSING

ARBEIDSMARKTGERICHTE OPLEIDINGEN VOOR VOLWASSENEN

Plan van aanpak

Juni 2025

Deze nota betreft een plan van aanpak van de uitgaventoetsing 'Kan een betere coördinatie/afstemming tussen de publieke opleidingsverstrekkers (VDAB, volwassenenonderwijs, Syntra) voor arbeidsmarktgerichte opleidingen voor volwassenen leiden tot een efficiëntere inzet van middelen en tot een betere taakverdeling?'

Een voorzet is uitgewerkt door de secretarissen van de projectgroep, met goedkeuring van de secretarissen-generaal van de departementen O&V en WEWIS. De voorzet werd besproken tijdens de bijeenkomst van de projectgroep op 26 mei 2025. Op basis van de bespreking werd het plan van aanpak gefinaliseerd door de secretarissen van de projectgroep, in samenwerking met de voorzitter. Het plan van aanpak werd via schriftelijke procedure gevalideerd door de projectgroep op 10 juni 2025.

Na een toelichting bij de context van de opdracht (paragraaf 1) en voorstelling van de projectgroep (paragraaf 2), volgt een probleemschets (paragraaf 3), wordt de centrale invalshoek geëxpliciteerd (paragraaf 4) en wordt vervolgens ingegaan op scope, onderzoeksvragen, aanpak en data voor deze uitgaventoetsing (paragraaf 5). We geven tevens een budgettaire raming en allocatie van de geraamde kosten (paragraaf 6) en een projecttiming (paragraaf 7) mee. Het huishoudelijk reglement van de projectgroep en een overzicht van beschikbaar onderzoek dat relevant is voor deze uitgaventoetsing gaan als bijlagen.

1. CONTEXT VAN DE OPDRACHT

Via de mededeling “Uitgaventoetsingen legislatuur 2024-2029” (geagendeerd op de Vlaamse Regering op 14 februari 2025) maakte de minister van Begroting kenbaar over welke onderwerpen nieuwe uitgaventoetsingen voor deze legislatuur werden afgesproken en op welke manier deze moeten worden uitgevoerd.

Er worden 16 uitgaventoetsingen ingepland in de legislatuur 2024-2029, waaronder de uitgaventoetsing ‘**Kan een betere coördinatie/afstemming tussen de publieke opleidingsverstrekkers (VDAB, volwassenenonderwijs, Syntra) voor arbeidsmarktgerichte opleidingen voor volwassenen leiden tot een efficiëntere inzet van middelen en tot een betere taakverdeling?**’ Deze uitgaventoetsing valt onder de gezamenlijke verantwoordelijkheid van de beleidsdomeinen O&V en WEWIS.

Uitgaventoetsingen hebben – net als een brede heroverweging – tot doel om het prestatie-geïnformeerd begroten verder te verankeren in Vlaanderen. Zowel de uitgaventoetsing als de brede heroverweging zijn gedefinieerd in [artikel 10, paragraaf 1, tweede en derde lid, van het VCO-decreet](#). Een brede heroverweging is een omstandig onderzoek van beleid met een budgettaire impact, gericht op het aanbieden van beleidsopties voor een doelmatiger of doeltreffender beleid om mogelijke beleidskeuzes voor de toekomst van Vlaanderen op de lange termijn te onderbouwen. Een **uitgaventoetsing** is een systematisch, diepgaand en specifiek onderzoek van uitgavencategorieën met een substantiële budgettaire impact om bij constant beleid de doeltreffendheid of doelmatigheid van het beleid te verbeteren.

Een uitgaventoetsing vertrekt van:

- bij voorkeur een probleemsituatie die een oplossing behoeft;
- een heldere probleemdefinitie aan de hand van een analyse van oorzaken en gevolgen. Het is daarbij belangrijk dat de effecten goed in kaart kunnen worden gebracht en dat de interferentie van andere beleidsmaatregelen beperkt of uitgesloten kan worden;
- de mogelijkheid om duidelijke en realistische alternatieve beleidsopties of scenario’s uit te werken die vergeleken kunnen worden (een nuloptie en minstens twee alternatieve beleidsopties);
- voldoende (gevarieerde) data om kosten en effecten van de bestaande situatie en de verschillende scenario’s systematisch met elkaar te kunnen vergelijken;

Bovenstaande principes werden gebruikt om het plan van aanpak van deze uitgaventoetsing uit te werken.

2. PROJECTGROEP

In de mededeling “Uitgaventoetsing legislatuur 2024-2029” wordt voorgeschreven dat de uitgaventoetsing dient te gebeuren door een projectgroep die moet worden voorgezeten door een externe voorzitter.

We menen dat deze voorzitter in de eerste plaats onafhankelijk moet zijn ten aanzien van de te evalueren actoren en de overheid, voldoende bekend moet zijn met het concept van uitgaventoetsingen en met de voorliggende thematiek, en voldoende autoriteit moet uitstralen.

Dirk Van Damme is, dankzij zijn loopbaan in de werelden van onderzoek én onderwijs, in Vlaanderen zowel als internationaal, een zwaargewicht in het domein van onderwijs, werk én levenslang leren.

De mededeling schrijft verder voor dat 1 vertegenwoordiger van het departement Financiën en Begroting in de projectgroep zetelt. De mededeling stipuleert dat de projectgroep verder dient te bestaan uit mensen met expertise inzake het overheidskader en bijzonderheden op budgettair en juridisch vlak. De samenstelling van de overige projectgroepleden is als volgt:

- vijf experts uit het departement Onderwijs en Vorming (1 met expertise inzake beleidsevaluatie, 2 met expertise inzake volwassenenonderwijs en 2 met expertise inzake onderwijs-arbeidsmarkt);
- twee experts van AHOVOKS met expertise inzake hoger- en volwassenenonderwijs;
- vier experts van het departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie (1 met expertise inzake beleid rond werk en levenslang leren, 1 trekker van het beleidsproject rond stroomlijning van de initiatieven levenslang leren in het kader van de WEWILS-fusie, 1 met expertise inzake opleidingsincentives, 1 expert van het expertisecentrum innovatieve leerwegen);
- twee experts van het Vlaams Agentschap voor Innovatie en Ondernemen, waarvan één expert met expertise in vraagfinanciering en één expert met expertise in aanbodfinanciering;
- één expert van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding met expertise inzake het opleidingsaanbod en de regie van de opleidingen met partners.

In totaal voorzien we 7 bijeenkomsten (zie verder, projecttiming). Gelet op de opdracht in de derde onderzoekscomponent wordt het traject aan het einde intensiever.

De werkzaamheden worden geregeld via een huishoudelijk reglement (zie bijlage).

3. PROBLEEMSCHETS

3.1 Algemene probleemschets

De PISA-scores voor wetenschappelijke en wiskundige geletterdheid bij 15-jarigen daalden de afgelopen 20 jaar significant, waardoor onze leerlingen steeds minder voorbereid zijn op technologische ontwikkelingen en een snel veranderende arbeidsmarkt. Het [PIAAC-onderzoek](#) toont weliswaar aan dat de gemiddelde prestaties voor gecijferdheid en geletterdheid bij volwassenen tussen 25 en 64 jaar in Vlaanderen stabiel zijn gebleven tussen 2012 en 2023 en dat Vlaanderen nog steeds tot de subtop behoort. Echter, gegeven de algemene stijging in onderwijsniveau in de bevolking, zou men geen status quo maar veeleer een stijging in de gemiddelde prestaties mogen verwachten. Vlaanderen telt weliswaar minder overgekwalficeerden (14%) dan het OESO-

gemiddelde (23%), maar wel meer ondergekwificeerden (13% versus het OESO-gemiddelde van 10%).

Bovendien nam de **mismatch** tussen de vraag naar en het aanbod van arbeid in Vlaanderen het afgelopen decennium stelselmatig toe. Enerzijds is er sprake van structurele krapte, aangedreven door de vergrijzing van de bevolking, waardoor de afhankelijkheidsratio toeneemt ([Statbel](#)). Anderzijds komen de aanwezige kennis en vaardigheden op de arbeidsmarkt steeds minder overeen met wat ondernemingen nu en in de toekomst nodig hebben, met ernstige tekorten aan digitale -, STEM-, IT- en datavaardigheden alsook vaardigheden m.b.t. de groene economie ('green skills') tot gevolg. Dit bleek onder meer uit het [diagnostisch skills rapport van de OESO](#) (2019) en werd recenter bevestigd in verschillende rapporten van o.a. de [OESO](#) en het [steunpunt Werk](#).

Daar komt nog bij dat bij volwassenen de **opleidingsdeelname** al jaren stagneert. Met 11,2% ligt deze opleidingsdeelname (gemeten op vier weken op basis van de Enquête naar Arbeidskrachten, EAK) onder het Europese gemiddelde (van 12,7%) en ver verwijderd van toplanden als Denemarken en Zweden die deelnamecijfers van meer dan 30% laten optekenen. Ook als een langere periode in acht wordt genomen, zoals in de Adult Education Survey (AES), waar gepeild wordt naar deelname aan onderwijs en training gedurende de laatste 12 maanden, zijn er in Vlaanderen minder deelnemers (45,1%) dan gemiddeld in Europa (46,6%) en dan in buurland Nederland (65,2%) en in topland Zweden (73,9%). Die laatste twee landen halen de Europese doelstelling van 60% opleidingsdeelname bij volwassenen (Europese pijler van de sociale rechten) hiermee ruim. In Vlaanderen ligt ze nog ver buiten bereik ([Steunpunt Werk, rapport 2024-3](#)).

Talent is de belangrijkste grondstof in een kenniseconomie. Maar **de talentmotor sputtert, en dat heeft potentieel grote gevolgen**. Het tekort aan vaardigheden zet een rem op innovatie en technologische transformatie en werkt ook vertragend in de transitie naar een duurzame economie en samenleving. Zonder menselijk kapitaal is het onmogelijk om een productiviteitsgroei te realiseren. Daarenboven zijn kennis en vaardigheden ook cruciaal om werknemers weerbaar en inzetbaar te houden op de arbeidsmarkt en om de wendbaarheid en weerbaarheid van onze regio te versterken te midden van alle (geopolitieke, economische, technologische, ...) verandering.

Dat is ook de boodschap in het **Draghi-rapport** "the future of European Competitiveness." Het rapport wijst op de gebrekkige resultaten van de huidige opleidings- en onderwijssystemen in de Europese Unie en stelt voor om de opleidingsaanpak strategischer en toekomstgerichter te oriënteren, met meer focus op de toekomstige competentienoden. Het rapport beveelt aan om veranderende competentienoden te detecteren en curricula hierop aan te passen. Het stelt dat we opleidingsprogramma's beter moeten richten op de acute tekorten aan vaardigheden (o.a. technische en STEM vaardigheden) en bepleit een versterking van de efficiëntie, de impact en de schaalbaarheid.

Vandaag zetten we in Vlaanderen al heel wat publieke middelen in om de opleidingsdeelname van de volwassen bevolking (werkzoekend, schoolverlater, werknemer, zelfstandige, burger, ...) te verhogen. Over diverse domeinen, bevoegdheden, instrumenten en actoren heen komen we al gauw tot een **Vlaamse publieke opleidingsbesteding** van meer dan 1 miljard EUR op jaarbasis. Toch zijn de resultaten al bij al relatief teleurstellend.

Experts verwijzen voor de gebrekkige resultaten vaak naar de beperkte effectiviteit, maar ook naar de versnippering van het opleidingslandschap en het beleid (zie o.a. Dirk Van Damme in [Samenleving en Politiek](#)).

3.2 Aanbodzijde: een versnipperd publiek opleidingslandschap

Het aanbod van arbeidsmarktgerichte opleidingen voor volwassenen wordt grotendeels gefinancierd/gesubsidieerd door de overheid vanuit verschillende departementen of agentschappen, elk met hun eigen regelgeving, financieringsmodaliteiten, erkenningsvoorwaarden en systemen van kwaliteitscontrole. Dit is het geval in o.a. het **volwassenenonderwijs, de VDAB (beroepsopleidingen, erkende en niet-erkende opleidingen, ..) en de Syntra (ondernemersvorming, open oproep ondernemersvorming)**. Een aantal van deze spelers zijn daarnaast ook actief op de commerciële markt, waar zij samenwerking aangaan en/of in concurrentie treden met private en/of sectorale opleidingsverstrekkers die niet structureel gefinancierd worden door de overheid.

Er bestaat geen helder overzicht van noch een geïntegreerde visie op het aanbod, wie wat aanbiedt, voor welke doelgroepen en met welke doelstellingen. Is er overlap, zijn er hiaten? Komt het aanbod tegemoet aan de verwachtingen en noden van de gebruikers (verschillende categorieën van lerenden, werkgevers) enerzijds, en aan de huidige en toekomstige noden van de arbeidsmarkt anderzijds?

3.3 Vraagzijde: een lappendeken van ondersteunende instrumenten

Naast de aanbodfinanciering vanuit de overheid bestaan er ook heel wat vraaggestuurde instrumenten waarmee lerenden en/of ondernemingen financieel ondersteund of geïncentiveerd worden in functie van opleiding. Dit valt ook te beschouwen als indirecte (publieke) financiering van opleidingsaanbod op de (private) markt.

Enerzijds zijn er de **Vlaamse opleidingsincentives naar werkenden** (het Vlaams opleidingsverlof, de opleidingscheques, het opleidingskrediet bovenop het tijdskrediet met opleidingsmotief, het Vlaams zorgkrediet met opleidingsmotief), die zichtbaar gemaakt worden naar de burger in een persoonlijk opleidingstegoed. Anderzijds zijn er de KMO-portefeuille en de strategische transformatiesteun die worden ingezet naar ondernemingen.

Ook vanuit het Europees Sociaal Fonds bestaan verschillende programma's naar ondernemingen in functie van competentieversterking in ondernemingen en er bestaan tevens specifieke initiatieven om de opleidingsdeelname in specifieke (gesubsidieerde) sectoren mogelijk te maken, zoals bijv. het opleidingsfonds voor de dienstencheques of de initiatieven in het kader van het Vlaamse intersectoraal akkoord voor de social profit.

Naast directe financiële incentives bestaat er tenslotte heel wat indirect flankerend beleid om opleidingsdeelname aan te zwengelen. Denken we maar aan de opleidingsengagementen in de sectorconvenanten, de STEM-hub bij VLAIO, de werking van het expertisecentrum innovatieve leerwegen, het opleidingskompas, de competentieprognoses, ...

Zoals bij de aanbodfinanciering is ook de vraagfinanciering rond opleiding sterk versnipperd over domeinen en bevoegdheden heen en zijn er verschillende instrumenten met verschillende doelstellingen, doelgroepen en financieringsmodaliteiten (en beperkte afstemming). Tegelijkertijd bestaat er mogelijk toch een zekere overlap tussen verschillende instrumenten onderling en kunnen verschillende instrumenten ook ingezet worden ter ondersteuning van opleiding bij gesubsidieerde opleidingsverstrekkers. Ondanks stappen die gezet zijn (het opleidingstegoed, het opleidingsplatform voor arbeidsmarktgerichte opleidingen bij VDAB, het portaal levenslang leren bij WEWIS) om overzicht te bieden, blijft het landschap van vraaginstrumenten voor heel wat eindgebruikers (burgers/werkgevers) niet altijd even bekend en/of overzichtelijk.

Naast de versnippering blijft ook doelgerichtheid een vraagteken. [Monitoringrapporten](#) toonden bijvoorbeeld reeds aan dat tot dusver het financiële aspect slechts in mindere mate een drempel vormt voor potentiële lerenden, na andere drempels¹. De drempels die mensen ervaren verschillen echter wel sterk naar persoonlijke kenmerken.

3.4 Geïntegreerde en overkoepelende governance ontbreekt

De verschillende instrumenten die worden ingezet langs de vraag- en aanbodzijde zijn niet alleen sterk versnipperd en weinig gefocust. De vraag stelt zich of en hoe de coördinatie en afstemming tussen actoren kan verbeterd worden. Eerder [onderzoek](#) dat de verschillende regelgevingen in kaart bracht, concludeerde reeds dat **een geïntegreerde, overkoepelde governance van het publieke landschap van LLL ontbreekt**. Er bestaat op vandaag ook geen overkoepelende visie of sturing noch een volwaardige regie van het opleidingslandschap. Hierdoor vindt de vraagzijde zijn weg niet altijd in de veelheid aan initiatieven langs de aanbod- en stimuleringszijde en worden kansen gemist om partnerschappen tot stand te brengen die ook zonder veel inzet van publieke middelen kunnen bijdragen tot toekomstgerichte competentieversterking.

Dit stelt ook scherp op de **rol van de overheid tegenover de markt en het individu**. Wat moeten we vanuit de overheid stimuleren langs vraag- of aanbodzijde en waarom (productiviteit, arbeidsmarktgerichtheid, aanbod onvoldoende groot)? Wat zijn de legitimatiegronden om tussen te

¹ Iets meer dan de helft van de personen die een drempel ondervond (52,1%) haalt namelijk een gebrek aan tijd aan als reden om niet deel te nemen aan opleiding en het ook niet te wensen. Op de tweede plaats staan dispositionele drempels (21,4%), waarbij het bijvoorbeeld gaat over persoonlijke drempels zoals leeftijd, gezondheid, een eerdere negatieve leerervaring of andere persoonlijke redenen. Dit wordt gevolgd door financiële (14,4%) en institutionele drempels (12,3%).

komen? Wat moeten we veeleer loslaten en om welke reden (er is reeds voldoende markt, ...)? Waar ligt de balans tussen overheid, markt (werkgevers) en individu, gebeurt financiering best via aanbod- of vraagzijde? Wat kunnen we efficiënter organiseren? En doen we dat dan best via de vraag- of de aanbodzijde? Hoe zorgen we ervoor dat vraag en aanbod afgestemd raken en dat partijen elkaar vinden? Ook in deze vragen kan het onderzoek voeden.

4. CENTRALE INVALSHOEK

In deze uitgaventoetsing wensen we op zoek te gaan naar efficiëntiewinsten in de organisatie van het aanbod, de financiering en de governance van arbeidsmarktgerichte opleidingen voor volwassenen. Tegelijkertijd willen we bekijken of, waar en hoe we de effectiviteit van het opleidingsaanbod kunnen verhogen, in het licht van huidige en toekomstige competentienoden en van de noden van de lerenden.

Deze aanpak moet ondersteunen en inspireren in enkele cruciale beleidsintenties in het Regeerakkoord en de beleidsnota's, met name:

- *“Om de talrijke knelpuntvacatures als gevolg van de mismatch tussen de gevraagde en beschikbare kwalificaties weg te werken en de loopbanen te versterken, zetten we via een **opleidingsoffensief** in op beroepsopleiding en levenslang leren voor werknemers en werkzoekenden.” (Regeerakkoord, 2024-2029)*
- *“In het licht van de fusie van de beleidsdomeinen Economie, Wetenschap en Innovatie en Werk en Sociale Economie maken we werk van de **afstemming en stroomlijning van de instrumenten en initiatieven voor opleiding, levenslang leren en competentieontwikkeling** voor werknemers en ondernemers. Dit ook met het oog op een impactvol opleidingsoffensief voor meer productiviteitsgroei en meer werkbaar werk.” (Regeerakkoord, 2024-2029)*
- *“**Voor het aanbieden van beroepsopleidingen en loopbaanbegeleiding gaan we kostenefficiënt te werk, met als gevolg dat deze grotendeels verschuiven naar privé- en publieke partners.** Vanuit de overheid blijven we waken over de kwaliteit van die opleidingen. De VDAB behoudt de regie over die trajecten. Enkel waar er geen privé- of semipubliek opleidingsaanbod is, kan de VDAB dat zelf voorzien. Ook de VDAB-mastercampussen worden verder ondersteund vanuit die filosofie.” (Regeerakkoord, 2024-2029)*
- *“Kennis is onze belangrijkste economische grondstof, waarin we zowel binnen het onderwijs als op de arbeidsmarkt moeten investeren. Excellent onderwijs is en blijft de beste kennis- en kansenmachine en legt de basis voor een comfortabel leven. Maar ook na het verlaten van de schoolbanken moeten we sterker inzetten op opleiding, bijscholing en omscholing. **Als minister van Onderwijs en Werk wil ik daarom ook een minister van levenslang leren zijn die het leren en bijleren wil stimuleren doorheen de hele levensloopbaan** (en niet enkel van 5 tot 18 jaar) en die de omslag naar een lerende samenleving wil versnellen. De combinatie van de bevoegdheden Onderwijs en Werk biedt mij een uitgelezen kans om hierin echt verschil te maken. Onderwijs en werk zijn immers onlosmakelijk met elkaar verbonden.” (Beleidsnota's Werk en Onderwijs, 2024-2029)*
- *“We doen een aantal **bijsturingen in de Vlaamse opleidingsincentives** zodat ze doelmatig ingezet kunnen worden om de inzetbaarheid van werknemers op de arbeidsmarkt te versterken.” (Beleidsnota Werk, 2024-2029).*

Op dit ogenblik lopen er binnen de verschillende domeinen (Onderwijs, Werk, Economie) **verschillende besparingsoefeningen** (arbeidsmarktsubsidies, volwassenenonderwijs, ...). Sommigen ervan vinden reeds ingang op korte termijn. De voorliggende uitgaventoetsing wil deze korte termijn besparingen overstijgen en wenst vanuit een gedegen analyse van de effectiviteit (in de zin van het voldoende afgestemd zijn op huidige en toekomstige competentienoden én de noden van de lerenden) en efficiëntie (en samenhang) van zowel vraagstimuli als aanbodfinanciering opties te verkennen om de doelmatigheid van de uitgaven voor arbeidsmarktgerichte opleidingen voor volwassenen structureel en in zijn geheel te verbeteren. De huidige oefening moet beleidsalternatieven aanreiken naar de toekomst.

5. SCOPE, ONDERZOEKSVRAGEN, AANPAK EN DATA

5.1 Scope

Deze uitgaventoetsing betreft enerzijds het publiek gefinancierde of gesubsidieerde **aanbod** van arbeidsmarktgerichte opleidingen voor volwassenen. De focus ligt op de opleidingen in het volwassenenonderwijs, de VDAB (beroepsopleidingen, erkende en niet-erkende opleidingen,...) en Syntra (open oproep ondernemingsvorming, steun aan de Syntra). In totaal betreft het budget voor deze opleidingen zo'n 750.000.000 euro (begroting 2025²). Echter, de arbeidsmarktgerichtheid van de verschillende opleidingen van deze aanbieders varieert. Daarnaast zijn communicerende vaten tussen leerplicht-, hoger- en volwassenenonderwijs. Tevens zijn er EVC³-leertrajecten die geen volledige opleidingen betreffen, maar wel aanleiding kunnen geven tot een beroepskwalificatie. Ook is er de specifieke situatie van VDAB die enerzijds zelf opleidingen organiseert en anderzijds samenwerkt met Syntra en met centra voor volwassenenonderwijs als partners voor de inrichting van aanbod van beroepsopleidingen,... Een belangrijke eerste stap in de uitgaventoetsing betreft dan ook een heldere en onderbouwde conceptualisering en afbakening van 'arbeidsmarktgerichte opleidingen voor volwassenen'. Gezien de complexiteit van de financiering en de diversiteit en onderlinge verwevenheid van doelstellingen van het aanbod en van de actoren wensen we beroep te doen op externe, onafhankelijke onderzoekers om een helder en onderbouwd voorstel voor

² Dit is een zeer ruim gerekend bedrag, rekening houdend met het budget voor alle opleidingen in het volwassenenonderwijs en niet louter de arbeidsmarktgerichte. Bij VDAB zijn ook IT-tools en dergelijke inbegrepen (brede competentietoelage).

³ EVC = eerder verworven competenties.

conceptualisering en afbakening te formuleren en aan de projectgroep voor te leggen. Na validering door de projectgroep zal vervolgens verder gewerkt worden met het afgebakende aanbod.

Anderzijds neemt deze uitgaventoetsing ook de **vraagstimuli** gericht naar burgers, ondernemingen en sectoren in scope. Hieronder verstaan we directe financiële incentives / stimulansen ter ondersteuning van opleiding en levenslang leren. Dit omvat het Vlaams opleidingsverlof (VOV), de opleidingscheques (OC), zorgkrediet met opleidingsmotief, de aanmoedigingspremie opleidingskrediet (VOK), de KMO-portefeuille (KMO-P), de Strategische Transformatiesteun (STS), het Opleidingsfonds Dienstencheques en de Opleidingsmiddelen Social Profit. Een aantal van deze maatregelen zijn reeds aan besparingen onderhevig. De begrotingsopmaak 2026 zal uitsluitsel geven over de grootte-orde van het budget dat met deze maatregelen gepaard gaat.

Bovenstaande scoping impliceert eveneens dat verschillende aspecten van arbeidsmarktgerichte opleidingen in principe **niet (of niet rechtstreeks) onder de scope** van de uitgaventoetsing vallen:

- Maatregelen of opleidingen (of onderdelen) die niet arbeidsmarktgericht zijn (bijv. deeltijds kunstonderwijs, ...) al hangt dit samen met de afbakening en definiëring in de eerste onderzoeksfase;
- Maatregelen die gericht zijn op leerplichtonderwijs, zoals bijv. de premie kwalificerend werkplekleren;
- Federale maatregelen, richtlijnen en fondsen zoals bijv. de ILA/FLA;
- Het (semi-) private opleidingsaanbod⁴ waarin sectorale opleidingsfondsen, bedrijfsacademies, private opleidingsverstrekkers, hoger onderwijsinstellingen en HR-professionals een belangrijke rol opnemen (tenzij ze gevat worden via de vraagfinanciering)
- Flankerende (impuls)maatregelen en initiatieven zoals bijv. de sectorconvenanten, de werking van de speerpuntclusters, het STEM-beleid, het expertisecentrum innovatieve leerwegen, ...;
- Initiatieven op het lokale of provinciale niveau, zoals bijv. de regionale en provinciale partnerschappen rond levenslang leren, ...;
- Initiatieven die met Europese middelen (ESF, EFRO) gefinancierd worden;
- Maatregelen die buiten de domeinen Onderwijs en Vorming (OV) en Wetenschapsbeleid, Economie, Werk, Innovatie en Sociale Economie worden genomen, zoals bijvoorbeeld opleiding in het kader van de kinderopvang, het sociaal-cultureel werk, etc.

⁴ Er loopt op dit moment een studie vanuit het expertisecentrum innovatieve leerwegen die de hele private opleidingsmarkt in kaart zal brengen.

Dit betekent echter niet dat deze initiatieven volstrekt buiten beeld zullen blijven, integendeel. Dit is **belangrijke context** die mee in rekening moet worden gebracht teneinde uitspraken te kunnen doen rond de effectiviteit (in het licht van de competentienoden en van de noden van de lerenden), de efficiëntie en de coherentie van de instrumenten die wel in scope worden genomen.

5.2 Onderzoeksvragen

Via deze uitgaventoetsing willen we nagaan of er efficiëntiewinsten kunnen gerealiseerd worden op vlak van de financiering, coördinatie en afstemming van het aanbod van arbeidsmarktgerichte opleidingen voor volwassenen. Bij de financiering kijken we niet alleen naar de aanbodfinanciering, maar willen we ook de verschillende vraagstimuli in rekening brengen.

We kijken in hoofdzaak naar drie criteria in de uitgaventoetsing:

- **Effectiviteit:** de mate waarin de doelstellingen worden bereikt, met name de doelstelling om in te spelen op huidige en toekomstige competentienoden (om de mismatch aan vaardigheden te verkleinen) en op de noden van lerenden (*het betreft dus een zeer gefocuste variant van effectiviteit*).
- **Efficiëntie:** de mate waarin men doelstellingen realiseert op een manier die zo min mogelijk inspanningen of middelen vraagt, in dit geval met zo min mogelijk overlap en maximale afstemming in het aanbod en de instrumenten.
- **Coherentie:** de mate waarin de ingezette overheidsmiddelen samenhangend en complementair zijn, ten opzichte van elkaar, ten opzichte van andere overheidsmaatregelen/-middelen en ten opzichte van de ruimere context (bijv. de private en sectorale opleidingsmarkt, ...). Dit derde criterium is meer transversaal van karakter. De effectiviteit (in het licht van de competentienoden en van de noden van lerenden) en de efficiëntie worden beoordeeld met coherentie (en samenhang, consistentie) in het achterhoofd.

Naast deze criteria zijn ook **toegankelijkheid, bereikbaarheid, kwaliteit en duurzaamheid** van het aanbod belangrijke afwegingen.

Toegepast op de probleemstelling betekent dit dat we binnen de uitgaventoetsing op zoek gaan efficiëntiewinsten in functie van de huidige en toekomstige competentienoden en de noden van de lerenden, en dit zowel voor de aanbodfinanciering als voor de vraagfinanciering en overkoepelend voor het geheel (drie luiken). In onderstaande interventiematrix trachtten we deze benadering schematisch te visualiseren.

Tabel 1: Interventiematrix uitgaventoetsing arbeidsmarktgerichte opleidingen voor volwassenen

	Effectiviteit	Efficiëntie
Aanbodfinanciering	Is het huidige aanbod voldoende gericht op de huidige en toekomstige noden van de arbeidsmarkt?	Worden de opleidingen op een (kosten)efficiënte manier georganiseerd? Is er sprake van overlap of hiaten in het aanbod?

	Is het aanbod voldoende afgestemd op de noden van de lerenden? Is het aanbod voldoende afgestemd op de vraag naar kennis en vaardigheden van de arbeidsmarkt? Is het aanbod voldoende toekomstgericht?	Is er voldoende samenwerking en afstemming? Op welke punten is het aanbod efficiënt? Waar is het niet efficiënt?
	<i>Beleidsalternatieven</i> Kan een betere coördinatie en afstemming van aanbod, modaliteiten en actoren leiden tot een efficiëntere inzet van publieke middelen in functie van de noden van de arbeidsmarkt én de lerenden?	
Vraagfinanciering	Spelen de huidige vraagstimulerende instrumenten in op reële noden en drempels? Zijn ze voldoende gericht (naar bijvoorbeeld de mismatch aan vaardigheden)?	Zijn de huidige vraagstimulerende instrumenten voldoende (kosten)efficiënt? Is er sprake van overlap of hiaten in de vraagstimuli? Op welke punten is de vraagfinanciering efficiënt? Waar is dat niet of minder het geval?
	<i>Beleidsalternatieven</i> Kunnen de huidige maatregelen beter gestroomlijnd of vereenvoudigd worden om tot een efficiëntere besteding te komen in functie van de noden van de arbeidsmarkt én de lerenden?	
Overkoepelend	<i>Beleidsalternatieven</i> Welke beleidsalternatieven kunnen leiden tot een efficiëntere governance van het aanbod voor arbeidsmarktgerichte opleidingen voor volwassenen en de financiering van opleidingsdeelname? Welke beleidsalternatieven kunnen bijdragen tot een relevanter en coherenter, effectiever en efficiënter inzetten van middelen voor arbeidsmarktgerichte opleidingen?	
	<i>Governance</i> Welke implicaties zijn er op vlak van governance? Welke scenario's zijn denkbaar om de governance te verbeteren?	

5.3 Aanpak

Wanneer we deze onderzoeksvragen vertalen naar een meer concreet onderzoeksopzet onderscheiden we drie luiken:

- Een eerste luik rond de **aanbodfinanciering** gefinancierd door O&V en WEWIS (uitbesteding)

- Een tweede luik rond de **vraagfinanciering** met trekkerschap/coördinatie bij WEWIS (team Onderzoek & Evaluatie, met uitbesteding van ondersteunende opdrachten indien nodig)
- Een derde luik met **(overkoepelende) aanbevelingen** dat getrokken wordt door de ambtelijke projectgroep

Aan de opdrachtnemers van beide onderzoeken (luik I en luik II) vragen we om een geschikte mix van onderzoeksmethoden voor te stellen in hun plan van aanpak. We streven naar een optimale afstemming, zowel methodisch als inhoudelijk, van de twee onderzoeksluiken.

5.3.1 Luik aanbodfinanciering

In dit luik leggen we de focus op het **publiek gefinancierde/gesubsidieerde aanbod van arbeidsmarktgerichte opleidingen voor volwassenen** (na de initiële leerloopbaan) door het volwassenenonderwijs, VDAB en Syntra. Ook infrastructuur wordt meegenomen.

In een **nul-fase** werkt het onderzoeksteam, samen met de onderzoeker van het luik vraagfinanciering (zie verder) aan een haalbare afbakening en definiëring van enerzijds de arbeidsmarktgerichte opleidingen die getoetst worden (wat toetsen we?) en van de criteria voor het toetsen van de effectiviteit en efficiëntie van opleidingen (waaraan getoetst wordt?). Er zal gevraagd worden om hier in de offerte reeds richting rond te geven.

In een **eerste fase** brengen de onderzoekers dit aanbod op een heldere en overzichtelijke wijze in kaart (op basis van desk research en literatuurstudie). Zij bekijken hoe het aanbod eruit ziet, welke doelgroep men bereikt, op welke doelstellingen men inspeelt, hoe de financiering ineen zit en brengen ook de huidige samenwerking en afstemming reeds in beeld. Het geheel wordt beschreven en geduid / gesitueerd in de bredere context van opleiding en levenslang leren en de reeds gekende inzichten. Daarnaast moeten minstens volgende aspecten in beeld gebracht worden voor de diverse aanbieders, dit op basis van data die aangeleverd worden vanuit de verschillende administraties. Er kan ook geput worden uit de onderzoeken en evaluaties die reeds beschikbaar zijn en die ter beschikking gesteld zullen worden van het onderzoeksteam.

Tabel 2: Voorbeeld van inventarisatie van het huidige aanbod volgens verschillende criteria

	VDAB	SYNTRA	CVO
Hoe ziet het AANBOD eruit? (types opleidingen / trajecten, regionale en sectorale spreiding, studieduur, flexibiliteit, locatie en tijdstip, richtingen, lesgevers (en profiel lesgevers), kwaliteit, met welke INFRASTRUCTUUR werkt men, certificering, vrijstellingen en EVC, ...)			
Welk BEREIK realiseert men? (aantal cursisten, resultaten/uitkomsten, toeleiding/lege of volle klassen, wachtlijsten, ...)			
Welke DOELGROEPEN bereikt men? (cursistenprofielen, ...)			
Op welke DOELSTELLING speelt men in? (certificering, inspelen op huidige competentienoden, inspelen op toekomstige competentienoden, innovatie en ondernemerschap, ...)			

Hoe zit de FINANCIERING van het aanbod ineen? (kostprijs van het aanbod (algemeen en per cursist), kosten gedragen door de cursist en door de overheid, financieringskader, al dan niet resultaatsfinanciering, overheidskader (subsidie, overheidsopdracht, ...), met welke overheidsmiddelen wordt het aanbod opleidingen gefinancierd, ...)			
Hoe ziet de SAMENWERKING er vandaag al uit? (afstemming, samenwerking op het terrein, ...)			
Hoe ziet het GOVERNANCE eruit (programmering, afstemming, ...)			

In een **tweede fase** toetst het onderzoeksteam de effectiviteit (in het licht van de huidige en toekomstige competentienoden en van de noden van de lerenden) en de efficiëntie van het publiek gefinancierde opleidingsaanbod. Dit is de fase van de eigenlijke analyse waarvoor deepdive analysetechnieken zullen gebruikt moeten worden.

Wat **effectiviteit** betreft dienen o.a. volgende onderzoeksvragen beantwoord te kunnen worden:

- In welke mate speelt het huidige publiek gefinancierde/gesubsidieerde aanbod in op huidige en gekende noden aan kennis en vaardigheden? VDAB maakt jaarlijks een overzicht van knelpuntberoepen en illustreert daarin waar er een kwalitatieve en kwantitatieve mismatch is tussen wat de arbeidsmarkt vraagt en waar er arbeidspotentieel is. De vraag stelt zich in welke mate het publieke opleidingsaanbod hier al rekening mee houdt en een antwoord biedt op de mismatch op de arbeidsmarkt.
- In welke mate speelt het huidige aanbod in op toekomstige noden aan kennis en vaardigheden in het licht van de groene en digitale transitie? Naast huidige competentienoden willen we ook verkennen in hoeverre het huidige gesubsidieerde aanbod reeds een antwoord biedt op de verwachte vraag naar competenties voor de jobs en transitie van de toekomst (digitale vaardigheden, groene vaardigheden, soft skills, STEM vaardigheden, ...). Het steunpunt Werk analyseert in het kader van haar geïntegreerd projectiemodel de huidige én verwachte vraag alsook de te verwachten ontwikkeling van het aanbod. De vraag stelt zich in welke mate het publieke opleidingsaanbod hierop vandaag reeds georganiseerd is en of er vandaag reeds voldoende mogelijkheden zijn om bijv. AI-opleidingen te volgen.
- In welke mate speelt het opleidingsaanbod in op de noden van de (potentiële) lerenden (inhoudelijk en organisatorisch)? Wat is het profiel van de cursisten en wat zijn hun noden? En is het aanbod hierop afgestemd (inhoudelijk en organisatorisch)?
- ...

Wat **efficiëntie** betreft dienen o.a. volgende onderzoeksvragen beantwoord te kunnen worden:

- In welke mate kan er overlap vastgesteld worden tussen de verschillende opleidingen? Zijn er opleidingen die zich op dezelfde doelstelling, inhoud of doelpubliek richten?
- Worden er opleidingen aangeboden die ook elders aanwezig zijn op de publieke of (semi) private markt en zijn deze vergelijkbaar o.a. qua kwaliteit, toegankelijkheid (prijs) en bereikbaarheid (locatie en tijdstip)?
- Is er sprake van dubbelfinanciering of concurrerende maatregelen in de financiële stromen (of het gebruik van infrastructuur)? Is er sprake van een level playing field voor de actoren?
- Hoe ziet de huidige afstemming en samenwerking eruit tussen de actoren en met het bredere opleidingsveld?

- Is er voldoende flexibiliteit om in te spelen op concrete noden van lerenden?
- Is de governance structuur voldoende efficiënt?
- ...

In een **derde fase** willen we voortbouwend op de doorgevoerde analyses concrete efficiëntiewinsten (scenario's) en beleidsalternatieven verkennen die kunnen gerealiseerd worden door een betere afstemming, coördinatie en samenwerking. De efficiëntiewinsten kunnen zowel inhoudelijk (herpositionering van aanbod) als procesmatig (vereenvoudiging, harmonisering, ...) van aard zijn en ook betrekking hebben op governance-aspecten, zoals de afstemming tussen overheidsstructuren en -instellingen, Ze dienen te voldoen aan de voorschriften die in het sjabloon van eindrapport door F&B ter beschikking zijn gesteld.

5.3.2 Luik vraagfinanciering

In dit luik leggen we de focus op de verschillende **financiële stimuli naar werknemers of ondernemingen**. Het luik rond de vraagstimuli zou min of meer dezelfde opbouw volgen als hierboven en zal ook maximaal samen sporen met het onderzoek rond de aanbodfinanciering waarmee frequent afgestemd zal worden.

In een **nul-fase** wordt samen met het onderzoeksteam rond de aanbodfinanciering gewerkt aan een haalbare afbakening en definiëring van enerzijds de arbeidsmarktgerichte opleidingen die getoetst worden (wat toetsen we?) en van de criteria voor het toetsen van de effectiviteit en efficiëntie van opleidingen (waaraan getoetst wordt?). Op die manier bekomen we één analyse- en begrippenkader voor de beide onderzoeken.

In een **eerste fase** worden alle incentives geïnventariseerd en gedocumenteerd op basis van desk research en literatuurstudie. Er worden voornamelijk analyses gemaakt rond het bereik, de doelgroep, de doelstelling die men beoogt, de uitkomsten en effecten, de kostprijs (in zijn verschillende aspecten), de uitvoeringsmodaliteiten, de manier waarop wordt toegeleid naar de maatregelen en de afstemmingen die al bestaan tussen overheidsinstanties. De maatregelen worden gesitueerd en geduid binnen de bredere context van opleiding en levenslang leren en de reeds gekende inzichten (zie hoger).

In een **tweede fase** toetsen we de effectiviteit (in het licht van huidige en toekomstige competentienoden) en de efficiëntie van de verschillende bestaande instrumenten op basis van deepdive analysetechnieken. Gelijklopende onderzoeksvragen zoals hoger geformuleerd (luik aanbodfinanciering) kunnen beantwoord worden

In een **derde fase** gaan we na of er binnen dit instrumentarium efficiëntiewinsten mogelijk zijn. Kunnen we de verschillende maatregelen bijvoorbeeld stroomlijnen tot een meer impactvol instrument? Of volstaat een betere afstemming en positionering? Hoe kunnen we vanuit deze instrumenten bijdragen tot een verruiming van het aanbod en een stimulering van de vraag op de opleidingsmarkt? Kunnen we de verschillende instrumenten en ook het private initiatief beter richten naar toekomstige competentienoden en de opleidingsbehoeften in strategische sectoren? Of moeten we de instrumenten beter laten inspelen op reële drempels die lerenden ervaren?

De efficiëntiewinsten kunnen zowel inhoudelijk (herpositionering van aanbod) als procesmatig (vereenvoudiging, harmonisering, ...) van aard zijn en ook betrekking hebben op governance-aspecten, zoals de afstemming tussen overheidsstructuren en -instellingen, Ze dienen te voldoen aan de voorschriften die in het sjabloon van eindrapport door F&B ter beschikking zijn gesteld.

5.3.3 Overkoepelend luik

Vanuit de twee component-analyses willen we tenslotte ook overkoepelende uitspraken doen over hoe en vanuit welk model en governance we vorm kunnen geven aan een helder, eenvoudig en impactvol opleidingsoffensief. In die zin willen we ook bekijken hoe we de verschillende instrumenten kunnen hervormen en de beschikbare middelen kunnen aanwenden om meer resultaat te bereiken. Dit luik wordt getrokken door de projectgroep zelf die in deze fase het de vragen uit het sjabloon van F&B tracht te beantwoorden, rekening houdend met de conclusies en resultaten uit de verschillende deelonderzoeken.

Er zijn enkele bijeenkomsten van de projectgroep voorzien die in het teken zullen staan van de beoordeling en integratie van de alternatieve beleidsvoorstellen. De bedoeling is dat de projectgroep op basis van een nog uit te werken lijst van kerncriteria (effectiviteit, efficiëntie, coherentie) en uitvoeringscriteria (besparingscapaciteit, administratieve lasten, uitvoerbaarheid, juridische en organisatorische implicaties,...) de longlist van alternatieven uit beide onderzoeken kan reduceren tot **2 à 3 beleidsopties die volgens de ambtelijke projectgroep de meeste impact kunnen tweebrengen**. De voorzitter zal de uitkomst van deze oefening aggregeren tot een definitieve tekst. Ook in dit luik wordt er ondersteuning voorzien door de onderzoekers.

5.4 Data

Relevante data inzake **volwassenenonderwijs** (georganiseerd in de centra voor basiseducatie (CBE) en de centra voor volwassenenonderwijs (CVO)) worden bijgehouden in de administratieve databank [DAVINCI](#). DAVINCI bevat informatie over

- (financierbare) inschrijvingen in het volwassenenonderwijs,
- aantal en aandeel lagergeschoolde cursisten of cursisten in een traject naar werk via VDAB of Actiris,
- studiebewijzen (deelcertificaten en eindstudiebewijzen),
- aantal (ingerichte) module- en opleidingsvarianten,
- aantal lesuren cursist,
- capaciteit van cursussen en
- administratieve gegevens over de instellingen.

Op basis van de DAVINCI databank monitort het departement Onderwijs en Vorming de doelstellingen van het nieuwe financieringssysteem van het volwassenenonderwijs dat sinds schooljaar 2020-2021 in voege is. Kalenderjaar 2019 is een nulmeting. Vervolgens verschenen reeds rapporten met kalenderjaren 2020, 2021, 2022 en 2023. De data worden ontsloten via een Tableau dashboard, te consulteren via deze [link](#).

DAVINCI is tevens de databank achter het [Opleidingskompas](#), een website van AHOVOKS met actuele informatie over opleidingen van de centra voor volwassenenonderwijs, de centra voor basiseducatie en sinds kort ook het hoger onderwijs.

Via de [Vlaamse onderwijsstatistieken](#) worden cijfers ontsloten over budget, schoolbevolking, instellingen, personeel en infrastructuur van het volwassenenonderwijs, aangeboden door de erkende onderwijsinstellingen.

Voor de **Syntra** beschikt VLAIO over data m.b.t. de verschillende opleidingen die worden aangeboden.

- Traject_naam: naam van de Opleiding
- ModuleNaam: naam van de cursus als onderdeel van de opleiding
- Aantal cursussen: aantal keer dat de cursus is doorgegaan
- Aantal uren lesmoment: optelsom van de duurtijd van de gegeven cursussen
- Centrum: Syntra entiteit
- Lesplaats: lesplaats waar de cursus is gegeven
- #Unieke cursisten: aantal personen die de cursus heeft gevolgd
- Bedrag: bedrag per cursus die Vlaio voor de cursus betaald.
- Profiel van de werknemers o.b.v. KSZ-data: geslacht, nationaliteit, leeftijd, opleidingsniveau, sociaal statuut,
- Ondernemingen: grootte van de onderneming waar werknemer is tewerkgesteld, sector waar de student is tewerkgesteld, tewerkstelling in private of publieke sector.

Bij VDAB zijn volgende data over opleidingen beschikbaar:

Per opleiding:

- code en omschrijving
- sector en sectie van de opleiding (inhoudelijke groeperingsniveaus)
- aantal cursisten gestart met de opleiding (zie verder voor extra info per cursist)
- aantal cursisten dat de opleiding heeft afgewerkt met resultaatcode
- locatie van de opleiding
- type aanbieder (VDAB, door derden met volledige of gedeeltelijke VDAB-financiering, enkel erkend door VDAB)
- type opleiding (beroepsgericht of oriënterend)
- basismethodiek van de opleiding (centrumleren of werkplekleren of online opleiding)
- bereidt voor op knelpuntberoep
- bereidt voor op STEM-beroep

Per cursist

- startdatum en einddatum van de opleiding, met behaald resultaat
- persoonskenmerken (leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, talenkennis Nederlands, migratie-achtergrond, nationaliteit)
- beroepservaring en werkloosheidsgeschiedenis

Uitgaven per groep opleidingen (productcodes)

Voor gegevens over de **vraagstimulerende maatregelen** verwijzen we o.a. naar het [open dataportaal](#) van het departement WEWIS. Dit omvat verschillende publiek raadpleegbare datasets rond de Vlaamse opleidingsincentives en ruimer:

- De opleidingen die erkend zijn voor de Vlaamse opleidingsincentives zijn terug te vinden in de opleidingsdatabank. [Opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives | Vlaanderen.be](#) De

opleidingen van AHOVOKS en SYNTRA worden elektronisch uitgewisseld zodat de overlap met hun opleidings- en cursistengegevens in kaart gebracht kan worden.

- Het Vlaams opleidingsverlof: [aantal goedgekeurde dossiers per schooljaar](#), [profiel van de werknemers](#), [profiel van de werkgevers](#) en [het profiel van de opleidingsverstrekkers en opleidingen](#). Gegevens m.b.t. de betaalde werknemers (een goedkeuring leidt niet noodzakelijk tot een betaling) kunnen op aanvraag verkregen worden.
- De opleidingscheques: het aantal [goedgekeurde dossiers opleidingscheques per schooljaar](#), het [bedrag en het aantal uitbetaalde opleidingscheques](#), het [profiel van de werknemers met opleidingscheques](#) en het [profiel van de opleidingsverstrekkers](#) met uitbetaalde opleidingscheques.
- Het Vlaams zorgkrediet met motief opleiding: het aantal [goedgekeurde dossiers per maand](#), de [uitbetaalde bedragen](#), het [profiel van de werkgevers](#) met werknemers Vlaams zorgkrediet en het [profiel van de werknemers](#).
- De aanmoedigingspremie opleidingskrediet: het aantal [goedgekeurde dossiers per maand](#), het aantal [uitbetaalde bedragen](#) en het [profiel van de werknemers](#).
- Het opleidingsfonds dienstencheques: data m.b.t. [goedgekeurde externe aanvragen](#) voor het opleidingsfonds dienstencheques, de enquête over de opleidingen van het opleidingsfonds dienstencheque uit 2021. Een aantal gegevens zijn recenter beschikbaar bij de diensten.
- Opleiding social profit: dataset m.b.t. de middelen beschikbaar bij de diensten.

Bijkomende en/of meer gedetailleerde data kunnen steeds besproken worden met de dienst data van het departement WEWIS.

VLAIO beschikt daarnaast over data m.b.t. KMO-P en STS:

- KMO-P:
 - Gegevens van de begunstigden (naam en ondernemingsnummer van de kmo/ adres/rechtsvorm/grootte/nacecode)
 - Aantal aangevraagde, goedgekeurde en afgewerkte opleidingsprojecten
 - Totaal toegekende steun voor opleidingsprojecten
 - Totaal uitbetaalde steun voor opleidingsprojecten
 - Aantal cursisten per opleiding
 - Thema waarin de opleiding werd aangevraagd door de onderneming
 - Naam (free format – vrij in te geven door de kmo) van de opleiding
 - Gegevens van de onderwijsinstelling (private of publieke dienstverlener/naam en ondernemingsnummer/adres/rechtsvorm)
- STS:
 - Gegevens van de begunstigden (naam en ondernemingsnummer van de kmo/ adres/rechtsvorm/grootte/nacecode)
 - Aantal aangevraagde, goedgekeurde en afgewerkte opleidingsprojecten
 - Totaal toegekende steun voor opleidingsprojecten
 - Totaal uitbetaalde steun voor opleidingsprojecten

Tenslotte biedt ook het [dashboard levenslang leren](#) waardevolle informatie over de deelname aan leeractiviteiten, inschrijvingen per opleidingsverstrekker en inspanningen van zowel overheid als

werkgevers om levenslang leren te stimuleren. Door de deelname aan opleiding en training, drempels tot leren en bereidheid om te leren visueel te maken, krijgen beleidsmakers, onderzoekers en organisaties een duidelijk beeld van de leercultuur in Vlaanderen en kunnen zij onderbouwde beslissingen nemen om deze te bevorderen.

In **bijlage 2** vindt u tenslotte ook een overzicht terug van relevante onderzoeksinzichten uit beschikbaar onderzoek en evaluatie waarop in deze uitgaventoetsing kan verder gebouwd worden. Dit overzicht is niet volledig en wordt voortdurend actueel gehouden door de projectgroep.

6. BUDGET

6.1 Vergoeding voorzitter

Als tegemoetkoming voor de uitvoering van de opdracht voorzien we een maximale vergoeding van €10.184,84 (tienduizend honderdvierentachtig komma vierentachtig euro) exclusief btw.

De tegemoetkoming omvat zowel de vergoedingen per zitting, conform artikel 3/1 §3 tweede lid van het Besluit Vlaamse Codex Overheidsfinanciën van 17 mei 2019 ontvangt de opdrachthouder 450 euro per zitting, geïndexeerd na toepassing van de indexering vermeld in artikel 3/1, §3, vijfde lid, van vermeld besluit van 17 mei 2019. Er worden maximaal 7 zittingen van de projectgroep voorzien.

Daarnaast worden werkingskosten voorzien voor bijkomende opdrachten voor de uitvoering van de opdracht: mee ontwikkelen plan van aanpak, presentaties, voorbereiding werksessies over beleidsalternatieven, tussentijdse presentatie aan de overkoepelende stuurgroep, eindredactie van het eindrapport en presentatie van het eindrapport. Deze werkingskosten bedragen 800 euro per dag, exclusief btw met een maximum van zeven werkdagen.

Voor verplaatsingskosten wordt een maximaal bedrag van 600 euro (exclusief btw) voorzien.

Er wordt 20% btw onder Frans stelsel aangerekend aangezien facturatie gebeurt vanuit de Franse vennootschap van dhr. Van Damme, DVD EduConsult sas.

In totaal komen de maximale kosten voor vergoeding van de voorzitter-expert op 12.382,15 euro, inclusief btw.

6.2 Extern onderzoek aanbod

We stellen voor om eerste luik van deze uitgaventoetsing uit te besteden aan externe evaluatoren met expertise inzake uitgaventoetsingen en het thema van de uitgaventoetsing. Dit omwille van:

- de complexiteit en de omvang van de opdracht, in combinatie met de beperkte looptijd;
- de uitgaventoetsing betreft actoren en entiteiten met uiteenlopende visies en belangen. De leden van de projectgroep staan niet geheel onafhankelijk ten aanzien van de actoren. Hierdoor

kunnen visieverschillen en belangenconflicten in de projectgroep getrokken worden. Dit kan de uitvoering van de uitgaventoetsing door de projectgroep belemmeren;

- de legitimiteit van de uitgaventoetsing kan door de betrokken actoren in vraag worden gesteld, als ze niet door een onafhankelijke derde werd uitgevoerd.

We stellen voor dit onderzoek uit te besteden (na mededeling VR) via een onderhandingsprocedure met voorafgaande bekendmaking. De bestekken worden gepubliceerd op het e-procurement platform en op de websites van de departementen Onderwijs en Vorming en WEWIS. Een attendering zal worden uitgestuurd naar de lijst van hoger onderwijsinstellingen in Vlaanderen en de ons gekende consultancybureaus.

Het departement O&V functioneert als aanbestedende overheid voor de opdracht over het aanbod.

Offertes zullen worden beoordeeld door een beoordelingscommissie die bestaat uit de expert-leden van de projectgroep, afkomstig uit de departementen Onderwijs en Vorming en WEWIS. De beoordeling gebeurt op basis van de criteria vermeld in het bestek. Om gerangschikt te worden dient een offerte minstens 75% te behalen op het totaal van de criteria. Als de beoordelingscommissie bijstellingen noodzakelijk acht, kunnen de offertes verder onderhandeld worden. De beoordelingscommissie stelt een gemotiveerde rangschikking van de voorstellen op. Die rangschikking wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de secretaris-generaal van het departement dat fungeert als aanbestedende overheid. Aangezien de betrokken departementen belast zijn met de uitvoering van de uitgaventoetsing, gaan we uit van delegatie van de afhandeling van de gunningsprocedure aan de secretaris-generaal van het departement dat optreedt als aanbestedende overheid. Deze neemt, op basis van het verslag van de beoordelingscommissie, een gemotiveerde gunningsbeslissing.

Met de geselecteerde opdrachtnemer zal een overeenkomst worden afgesloten.

De projectgroep functioneert als stuurgroep voor dit onderzoek.

De kosten voor dit externe onderzoek worden geraamd op 128.317,75 euro, exclusief btw (155.264,48 euro, inclusief btw). Deze raming is gebaseerd op onze informatie over de all-in dagprijs (d.w.z. personeelskosten, werking, en niet direct aan het project toewijsbare algemene kosten inbegrepen) van studie bureaus in 2025.

Tabel 3: All-in dagprijs excl. btw voor studie bureaus

Senioriteit consultant	Dagprijs in 2025
Senior consultant	€ 1.196,35
Junior consultant	€ 984,48

We gaan uit van een opdracht met een doorlooptijd van maximaal 9 maanden. We gaan ervan uit dat meerdere onderzoekers op het project zullen werken om tegemoet te komen aan de intensiteit van het uit te voeren werk binnen deze onderzoeksopdracht. Voor deze opdracht voorzien we een inzet van senior- en juniorprofielen. Seniorprofielen worden ingezet voor de uitwerking van het evaluatiekader, de onderbouwing van de scope en de operationalisering van de evaluatiecriteria,

alsook ondersteuning bij en toezicht op de analyse en rapportering. Juniorprofielen worden ingezet voor de data-collectie, -analyse en rapportering.

Tabel 4: Budgettaire raming onderzoeksopdracht aanbodfinanciering

Personeelskosten senior onderzoeker	25 dagen	€ 29.908,75
Coördinatie project	5 dagen	€ 5.981,75
Uitwerking evaluatiekader, onderbouwing scope en operationalisering criteria	5 dagen	€ 5.981,75
Ondersteuning bij en toezicht op analyses, simulaties en rapportering	15 dagen	€ 17.945,25
Personeelskosten junior onderzoeker	100 dagen	€ 98.409,00
Mapping en evaluatieve analyse aanbod	70 dagen	€ 68.886,30
Simulaties beleidsalternatieven	20 dagen	€ 19.681,80
Rapportering	10 dagen	€ 9.840,90
Totaal excl. btw		€ 128.317,75
Totaal incl. btw		€ 155.264,48
Prijsvork -15% incl. btw		€ 131.974,81
Prijsvork +10% incl. btw		€ 170.790,93

Op deze opdracht is btw verschuldigd. We voorzien een prijsvork van minimum 131.974,81 euro en maximum 170.790,93 euro, inclusief btw.

6.3 Onderzoek naar vraagstimulerende financiering

Aanvullend zal het tweede onderzoeksluik m.b.t. de vraagfinanciering worden getrokken door het departement WEWIS. Een onafhankelijke onderzoeker vanuit het team evaluatie en onderzoek bij het departement WEWIS zal de opdracht coördineren en grotendeels zelf uitvoeren. Afhankelijk van de beschikbare capaciteit zal dit team indien nodig beroep doen op externe capaciteit voor ondersteunende opdrachten (bijv. coderen van opleidingen, dataverwerking, organiseren van een survey,...). De middelen die hiervoor ingezet worden zullen beperkt blijven tot maximaal 80.000 euro exclusief BTW, aan te rekenen op begrotingsartikel TB0-1TDE2AA-WT (ondersteuning tewerkstellingsbeleid/studies en onderzoek), basisallocatie 1TD100. Dit bedrag komt overeen met maximaal 66 externe onderzoeksdagen conform hoger vermelde prijzen ter ondersteuning van de opdracht. In het plan van aanpak dat voorbereid wordt ten aanzien van de projectgroep zal dit nader worden uitgewerkt en gespecificeerd, dit ook om rekening te kunnen houden met de aanpak die in luik I zal worden gevolgd. Er wordt ook frequente afstemming voorzien met het onderzoeksteam dat zal instaan voor het onderzoek naar de aanbodfinanciering.

6.4 Budgetallocatie

De middelen voor de vergoeding voor de externe voorzitter en voor het extern onderzoek naar het aanbod worden 50-50 vastgelegd op de Vlaamse uitgavenbegroting 2025, begrotingsartikel FB0-1FGE2GN-WT (kwaliteit van het onderwijs), basisallocatie 1FG031 (Beleids- en praktijkgericht onderzoek en evaluatie) en TB0-1TIE2VC-WT (expertisecentrum innovatieve leerwegen), basisallocatie 1TI10300. De eventuele extra benodigde middelen voor het luik rond vraagfinanciering worden voor een maximumbedrag van 80.000 euro excl. btw aangerekend op begrotingsartikel TB0-1TDE2AA-WT (ondersteuning tewerkstellingsbeleid/studies en onderzoek), basisallocatie 1TD100.

7. PROJECTTIMING

Qua timing zullen de **twee onderzoeksoopdrachten** (vraag en aanbod) parallel lopen vanaf september/oktober 2025 tot en met april 2026.

- Een eerste onderzoeksfase gericht op de beschrijvende analyses o.b.v. desk research en literatuurstudie (sep-nov)
- Een tweede onderzoeksfase gericht op de toetsing van de effectiviteit en efficiëntie o.b.v. deep dive analysetechnieken (nov-mrt)
- Een derde onderzoeksfase gericht op de aanbevelingen en concrete efficiëntiewinsten en beleidsalternatieven o.b.v. werksessies met de ambtelijke projectgroep, onder leiding van de voorzitter en ondersteund door de onderzoeksteams (mrt-apr).

Eind november wordt een tussentijdse rapportering door de voorzitter aan de stuurgroep voorzien.

De **laatste overkoepelende component** (3.5.3.) zou vervolgens in het teken staan van de overkoepelende analyses en aanbevelingen en van de beleidsalternatieven voor het geheel. Het trekkerschap van deze component ligt bij de projectgroep die hier, onder leiding van haar voorzitter, van april tot mei 2026 mee aan de slag gaat, ondersteund door de onderzoekers die instonden voor de onderzoeken naar aanbod en vraagfinanciering.

Tabel 5: Onderzoekstiming uitgaventoetsing arbeidsmarktgerichte opleiding

	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Jun
Voorbereiding PVA	X													
Luik aanbodfinanciering												X		
Aanbesteding					X									
Fase 1: inventarisatie							X							
Fase 2: analyse											X			
Fase 3: efficiëntiewinsten												X		
Luik vraagfinanciering												X		
Voorbereiding					X									
Fase 1: inventarisatie							X							
Fase 2: analyse											X			
Fase 3: efficiëntiewinsten												X		
Overkoepelend luik												X	X	X
Bijeenkomst projectgroep	X				X		X				X	X	X	X
Tussentijdse rapportering							x							
Eindrapport														x

De projectgroep komt bijgevolg bijeen met volgende **vergaderkalender**:

- 05/2025: in functie van de goedkeuring van het plan van aanpak en de regeling van de werkzaamheden (reeds bijeengekomen)
- 10/2025: in functie van de goedkeuring van het plan van aanpak voor de opstart van de twee onderzoeksluiken aanbod- en vraagfinanciering, het eerste op basis van de goedgekeurde offerte, het tweede op basis van een plan van aanpak vanuit het team onderzoek en evaluatie van het departement WEWIS. Beide onderzoeken worden immers opgevolgd door de projectgroep die functioneert als stuurgroep.

- 11/2025: in functie van de bespreking van de resultaten van de inventarisatiefase van beide onderzoeken en ter voorbereiding van de tussentijdse rapportering naar de centrale stuurgroep zoals voorzien in de mededeling VR.
- 03/2026: in functie van bespreking van de resultaten van de analysefase van beide onderzoeken
- 04/2026: in functie van de bespreking van de mogelijke efficiëntiewinsten en beleidsalternatieven voorgedragen vanuit beide onderzoeken en opstart van het overkoepelend luik door de projectgroep.
- 05/2026: in functie van de bespreking van het overkoepelend luik en het sjabloon (aanbevelingen, beleidsalternatieven, ...) dat naar de Vlaamse regering gaat (fase 3)
- 06/2026: in functie van de afronding van het overkoepelend luik en het sjabloon (aanbevelingen, beleidsalternatieven, ...) dat naar de Vlaamse regering gaat. (fase 3)

BIJLAGE 1: HUISHOUELIJK REGLEMENT

**Projectgroep uitgaventoetsing 'Arbeidsmarktgerichte opleidingen
voor volwassenen'**

mei2025-juni 2026

I. Interpretatiebepaling

De begrippen die gehanteerd worden in dit huishoudelijk reglement, dienen te worden gelezen in de zin die van de bepalingen in Artikel 3/1. §2 en §3 van het Besluit van de Vlaamse Regering ter uitvoering van de Vlaamse Codex Overheidsfinancien van 29 maart 2019 (citeeropschrift: "Besluit Vlaamse codex Overheidsfinancien van 17 mei 2019" of "BVCO van 17 mei 2019") en de mededeling aan de Vlaamse Regering met kenmerk VR 2025 1402 MED.0035/IBIS: Uitgaventoetsingen legis\atuur 2024-2029.

2. Institutionele bepalingen

2.1. Voorzitter

De voorzitter van de projectgroep is, zoals bepaald in voornoemde mededeling, extern. Dat wil zeggen dat hij niet werkt bij het betrokken beleidsdomein.

De voorzitter van de projectgroep heeft volgende taken:

- 1) het voorzitten van de vergaderingen;
- 2) het waken over de principes van uitgaventoetsingen die in artikel 3/1, §2, en §3 BVCO verankerd zijn;
- 3) het waken over de naleving van dit huishoudelijk reglement;
- 4) het bepalen van de datum en de dagorde van de vergaderingen, in overleg met de secretaris, met inachtneming van de termijnen zoals bepaald in artikel 4.1 en 4.2 van voorliggend huishoudelijk reglement;
- 5) het verzenden van de verslagen van de vergaderingen en van elk andere publicatie van de projectgroep, samen met de secretaris;
- 6) het uitvoeren van en rapporteren over de opdrachten die aan de voorzitter zijn toegekend (zie artikel 3);
- 7) het bezorgen van een eindrapport ter kennisgeving aan de inhoudelijke bevoegde minister en aan de Vlaamse minister bevoegd voor het budgettair beleid. De betrokken Vlaamse ministers kunnen daarna de voorzitter vragen om het eindrapport op korte termijn aan te vullen met hun antwoorden op het eindrapport. Vervolgens bezorgt de voorzitter van de projectgroep het eindrapport, in voorkomend geval aangevuld met die antwoorden, gelijktijdig digitaal aan de leden van de Vlaamse Regering en de voorzitter van het Vlaams Parlement.

2.2. Secretariaat

Het secretariaat wordt gezamenlijk verzorgd door een medewerker van het beleidsdomein Onderwijs en Vorming en een medewerker van het beleidsdomein Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie, Landbouw en Sociale Economie. De secretarissen staan onder de verantwoordelijkheid van de voorzitter.

De secretarissen van de projectgroep hebben volgende taken :

- 1) het verzenden van de uitnodiging voor de vergaderingen in opdracht van de voorzitter;
- 2) het verzenden van de agenda en alle andere documenten;
- 3) de opmaak en het verzenden van de verslagen van de vergaderingen binnen de 8 dagen na de bijeenkomst van de projectgroep met de mogelijkheid om te vragen dit verslag aan te passen of stilzwijgend goed te keuren;
- 4) het uitvoeren van en rapporteren over de opdrachten die aan de secretaris zijn toegekend (zie artikel 3).

2.3. Leden

De projectgroep is samengesteld uit vertegenwoordigers van het departement Onderwijs en Vorming, het agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs, Kwalificaties en Studietoelagen, het departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie, het Vlaams Agentschap voor Innovatie en Ondernemen, de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling, en een vertegenwoordiger van het departement Financien en Begroting. Zij brengen de expertise in rond het overheidskader en de bijzonderheden die dat op budgettair en juridisch vlak met zich meebrengt. Zij garanderen evenzeer de capaciteitsopbouw zoals bepaald in artikel 3/1 § 1^o3.

De projectgroepleden worden aangewezen door de secretaris-generaal van de betrokken departementen, met uitzondering van het projectgroeplid dat wordt toegewezen door het departement Financien en Begroting.

De projectgroep kan beslissen om ad hoc werkgroepen op te richten in de schoot van de projectgroep aan wie bepaalde taken of opdrachten van de projectgroep kunnen gedelegeerd worden (zie artikel 31).

De projectgroep kan beslissen om bepaalde (externel experts uit te nodigen voor de vergaderingen om de projectgroep te ondersteunen. Deze experts kunnen bijv. een lid van de onderwijsinspectie zijn, of een data-analist van de betrokken entiteiten. Deze experts worden op ad hoc basis uitgenodigd en hebben geen stemrecht.

De projectgroep kan beslissen om (delen van) de uitgaventoetsing uit te besteden aan een derde partij met de nodige inhoudelijke en methodologische expertise.

3. Opdrachten van de projectgroep

De projectgroep is verantwoordelijk voor de volgende taken:

1. het uitwerken van een plan van aanpak, zoals omschreven in voornoemde mededeling, voor de uitvoering van de uitgaventoetsing. Of, indien de projectgroep daartoe beslist, de secretaris en de voorzitter daar opdracht toe geven en het plan van aanpak bespreken en goedkeuren (zie 4.4I);
2. het aanpassen van het plan van aanpak indien de inspecteur van financien of de stuurgroep dit vraagt. Of, indien de projectgroep daartoe beslist, de secretaris en de voorzitter daar opdracht toe geven, deze aanpassing bespreken en goedkeuren (zie 4.4I);
3. het uitvoeren van (delen van) de uitgaventoetsing. Of, indien de projectgroep daartoe beslist, de secretaris en de voorzitter een ad hoc werkgroep of een derde partij opdracht geven om (delen van) de uitgaventoetsing uit te voeren (zie 4.4I);
4. actief de voortgang bewaken van de opdrachten die zijn uitbesteed aan de secretaris en de voorzitter of een ad hoc werkgroep. Dit gebeurt onder meer aan de hand van input en feedback op inhoudelijk en methodologisch vlak van output die door een deel van de projectgroep wordt opgesteld;
5. in het geval de projectgroep beslist om (een deel van) de uitgaventoetsing uit te besteden aan een derde partij, zal de projectgroep optreden als een stuurgroep met volgende opdrachten:
 - o Actieve voortgangsbewaking van het onderzoek, zowel inhoudelijk als methodologisch. Dit gebeurt onder meer aan de hand van input en feedback op inhoudelijk, methodologisch vlak, o.a. op instrumenten en ontwerprapporten;
 - o Advies over vrijgave, eventuele vragen tot bijsturing of stopzetting van het onderzoek.
 - o Advies over de mogelijkheden tot communicatie en valorisatie.

De basis hiervoor is het projectvoorstel waarover een overeenkomst gesloten is.

6. actief de timing bewaken van de uitvoering van de uitgaventoetsing. op basis van de timing die in het plan van aanpak werd vastgelegd;
7. in het geval dat bijsturingen van het plan van aanpak noodzakelijk zijn (bijvoorbeeld op het vlak van werkwijze, methode, timing) deze bespreken en goedkeuren (zie 4.4);
8. het uitnodigen van bijkomende (externel experts (zie artikel 2.3) om de opdracht van de projectgroep te ondersteunen met advies of expertise. Deze experts (bijvoorbeeld een lid van de onderwijsinspectie of een data-analist van een van de betrokken entiteiten) zijn geen vast lid van de projectgroep maar worden op ad hoc basis uitgenodigd;
9. het opmaken van een tussentijdse rapportering. Of, indien de projectgroep daartoe beslist, de secretaris en de voorzitter, een ad hoc werkgroep of een derde partij daar opdracht toe geven en deze tussentijdse rapportering bespreken en goedkeuren (zie 4.4);
10. het opmaken van een eindrapport. Of, indien de projectgroep daartoe beslist, de secretaris en de voorzitter, een ad hoc werkgroep of een derde partij daar opdracht toe geven en dit eindrapport bespreken en goedkeuren (zie 4.4);
11. het voorleggen van documenten (plan van aanpak, eindrapport) aan de inspecteur van financiën en de stuurgroep. Of, indien de projectgroep daartoe beslist, de secretaris en de voorzitter daar opdracht toe geven;
12. het organiseren van noodzakelijke overlegmomenten zoals bepaald in de mededeling. Of, indien de projectgroep daartoe beslist, de secretaris en de voorzitter daar opdracht toe geven.

4. Organisatie van de vergaderingen

4.1. Uitnodigen van de leden

De projectgroep komt tussen mei 2025 en juni 2026 minstens zeven keer samen.

Tijdens elke vergadering wordt de periode waarin de volgende vergadering zal plaatsvinden vastgelegd.

De uitnodiging wordt per e-mail, ten laatste acht dagen vóór de voormelde data van de vergaderingen verstuurd. Enkel bij dringende noodzakelijkheid kan van deze bepaling worden afgeweken.

De uitnodiging vermeldt de plaats, datum en uur van de vergadering. Ze bevat tevens de dagorde van de vergadering, de essentiële stukken die betrekking hebben op de te behandelen dossiers en het verslag van de vorige vergadering. De voorzitter stelt de agenda samen in overleg met de secretaris.

4.2. Toevoegen van agendapunten bij hoogdringendheid

Bij hoogdringendheid kan een punt aan de dagorde van de vergadering worden toegevoegd wanneer de projectgroep daar eensgezind mee instemt, anders wordt het op de volgende vergadering geagendeerd.

4.3. Afwezigheden

Verontschuldigen worden aan de secretaris meegedeeld.

4.4. Vervangingen

Projectleden kunnen een verzoek richten tot de voorzitter (met de secretarissen in cc) om zich te laten vervangen. De vervanger heeft hetzelfde mandaat als het effectief lid en is gehouden aan dezelfde regel van confidentialiteit (punt 4.n). Het effectief lid dient de vervanger te informeren en de nodige stukken te bezorgen.

4.5. Stemprocedure

De projectgroep streeft ernaar om beslissingen in consensus te nemen. De projectgroep gaat enkel over tot stemming wanneer geen consensus kan worden bereikt. Een voorstel is goedgekeurd wanneer ten minste de helft plus een van de aanwezige stemgerechtigde leden voor het voorstel stemt. Bij staking van stemmen is de stem van de voorzitter doorslaggevend.

4.6. Externe communicatie

De voorzitter van de projectgroep of een door hem aangeduide plaatsvervanger treedt op als enige woordvoerder van de projectgroep.

Alle officiële briefwisseling voor de projectgroep wordt gericht aan de voorzitter en geadresseerd aan de secretaris van de projectgroep.

4.7. Confidentialiteit

Alle leden van de projectgroep verbinden er zich toe om alle gegevens die zij in de kader van hun aanstelling krijgen, enkel en alleen te gebruiken voor de uitvoering van de hun toevertrouwde opdrachten, ze geheim te houden en ze niet te verspreiden of publiek te maken.

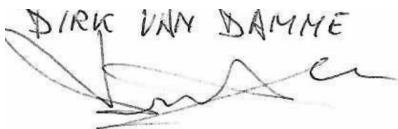
5. Slotbepalingen

Wijzigingen aan en/of aanvullingen op dit huishoudelijk reglement kunnen door elk lid van de projectgroep worden voorgesteld.

Zij worden aanvaard als ze worden goedgekeurd door de meerderheid van de aanwezige leden overeenkomstig punt 4.4 van dit huishoudelijk reglement. Ze worden ondertekend door de voorzitter en de secretaris.

Datum:

Voorzitter:



Datum:

Secretaris DOV:

**Caroline
Gijselinckx
(Signature)**

Digitally signed
by Caroline
Gijselinckx
(Signature)
Date: 2025.06.03
10:45:36 +02'00'

Datum:

Secretaris WEWIS:

**Willem De
Klerck
(Authentic
ation)**
Digitaal
ondertekend door
Willem De Klerck
(Authentication)
Datum: 2025.06.03
12:17:57+02:00

BIJLAGE 2: OVERZICHT BESCHIKBAAR ONDERZOEK

Inventaris van onderzoek, evaluaties en adviezen rond opleiding en levenslang leren

1. Onderzoek rond opleiding / levenslang leren vanuit het expertisecentrum innovatieve leerwegen
- 2021 - [Customer journey van niet-participerende en participerende burgers aan levenslang leren](#): Aan de hand van customer journey-onderzoek werd het traject van burgers voorafgaand aan leren in kaart gebracht waarbij zowel het traject van participerende burgers en geïnteresseerde niet-participerende burgers werd onderzocht. Het onderzoek resulteerde in acht persona's, met verschillende leernoden en -ambities. Deze studie biedt inzicht in de factoren die motivatie bij lerenden beïnvloeden, de belemmeringen die burgers moeten overwinnen om te kunnen deelnemen aan een leeractiviteit en de factoren die de beslissing om al dan niet deel te nemen beïnvloeden. Dankzij een beter inzicht in de verschillende noden en behoeften van lerenden in de verschillende fasen van hun traject naar een opleiding, kunnen beleids- en praktijkinitiatieven gericht ingezet worden.
- 2021 - [Customer journey van opleidingsverstrekkers levenslang leren](#): Dit rapport biedt inzicht in hoe opleidingsverstrekkers een nieuw opleidingsaanbod ontwikkelen. Via customer journeys zijn vijf persona's geïdentificeerd, elk met unieke ambities en uitdagingen. De bevindingen helpen beleidsmakers en opleidingsinstellingen onder andere om gerichte initiatieven te ontplooiën, communicatiecampagnes op te zetten en hun opleidingsaanbod te optimaliseren. Aanbevelingen omvatten het aanscherpen van het beleidskader, bevorderen van samenwerking, stimuleren van innovatie, inspelen op digitalisering, aandacht voor diversiteit en inclusie, en investeringen in financieringsonderzoek voor levenslang leren.
- 2021 - [Customer journey van organisaties binnen levenslang leren](#): Dit rapport geeft inzicht in de werkzaamheden en ervaringen van organisaties bij het aanbieden en inrichten van een nieuw (intern of extern) opleidingsaanbod voor hun medewerkers. Er werden zes persona's geïdentificeerd aan de hand van customer journey mapping. Elke persona vertegenwoordigt een specifieke ambitie van een organisatie. De studie biedt inzicht in de activiteiten die organisaties ondernemen om nieuwe opleidingen aan te bieden en in te richten en in de drempels en hefbomen die ze daarbij ervaren. Dankzij een beter inzicht in de noden van organisaties kunnen beleidsinitiatieven gericht ingezet worden. Aanbevelingen omvatten investeringen in competentiebeleid, begrip van alternatieve leerwegen, focus op opleidingstransfer en kennismanagement, evaluatie en impactmeting, financiële ondersteuning voor kmo's, vermindering van financiële drempels voor non-profitorganisaties, en betere afstemming van het aanbod op de behoeften van

ondernemingen.

- 2022- [The faces of learners in Flanders: a segmentation approach \(OESO-project\)](#): Het OESO-rapport over levenslang leren in Vlaanderen identificeert negen leerprofielen om beleid op maat te maken. Deze profielen omvatten volwassenen die wel en niet

deelnemen aan leeractiviteiten. Voor niet-deelnemers zijn beleidsaanbevelingen gericht op diverse benaderingen, zoals actieve outreach voor ongemotiveerde individuen en afstemming van informatie- en begeleidingsdiensten op specifieke belemmeringen. Voor deelnemers, zowel extrinsiek als intrinsiek gemotiveerd, worden beleidsinzichten geboden om evaluaties te verbeteren en de ontwikkeling van nieuw beleid, zoals individuele leer- en loopbaanrekeningen, te ondersteunen door communicatie af te stemmen op verschillende leerprofielen.

- 2022 - [Verzameling aan inzichten over levenslang leren: leergretigheid, lerende organisaties, aanbod, begeleiding en afstemming tussen vraag en aanbod](#): Dit rapport omvat een uitgebreide collectie van rapporten, onderzoeken, beleidsteksten en experimenten over levenslang leren. De verzameling fungeert als toegangspoort voor actoren in het werkveld. De lezer vindt er monitoringsgegevens tot februari 2022 en meer informatie over thema's zoals leercultuur, lerende organisaties, aanbod, begeleiding en afstemming van vraag en aanbod op het vlak van competenties. De verschillende rapporten en studies worden kort besproken, je vindt er ook links naar volledige versies waar mogelijk.
- 2023 - [Screening van de regelgeving levenslang leren](#): Het onderzoek boog zich over de vraag: welke knelpunten, drempels, tegenstellingen, hiaten en hefbomen met betrekking tot levenslang leren kunnen op basis van een inventarisatie van de regelgeving worden geïdentificeerd in de regelgeving? Doorheen het onderzoek werd duidelijk dat elke regel een bepaalde rationale of bestaansreden heeft, en dat sommige regels met drempels tegelijk over (een aantal) hefbomen kunnen beschikken. Daarnaast worden financiële regels en vaak bijhorende drempels gemaakt om de relatief beperkte budgetten gericht te besteden in relatie tot bepaalde politieke prioriteiten. Het rapport benadrukt het belang van een brede visie op financiering overheen beleidsdomeinen en een geïntegreerde overkoepelende governance van het publieke landschap levenslang leren.
- 2023 - [Werkveldanalyse levenslang leren](#): Deze opdracht had als doel om het werkveld levenslang leren in kaart te brengen. Deze mapping van het werkveld helpt beleidsmakers en de leden van het Partnerschap Levenslang Leren om de discussie over verschillende onderwerpen en de uitwerking van verschillende acties in het Actieplan richting te geven. De [tool](#) wordt overigens ter beschikking gesteld aan het werkveld zelf. De mapping omvat echter geen exhaustieve noch een volledig actuele weergave van het werkveld.
- 2023 - [Levenslang leren dashboard](#): In december 2023 werd deze studie afgerond, waarin een conceptueel model werd ontwikkeld om levenslang leren te meten, op niveau van het individu, de lerende organisatie en de lerende samenleving. Het rapport biedt een overzicht van beschikbare dataverzamelingen die ingezet kunnen worden om de concepten te meten. De onderzoekers hebben een basisscenario uitgewerkt, met 58 indicatoren, die alle vooropgestelde concepten minimaal kunnen meten.
- 2024 - [Onderzoek naar brugfiguren en laagdrempelige gespreksmethodiek](#): De studie ontwikkelde een basisconcept met vijf flexibele profielen voor brugfiguren, elk gericht op verschillende contexten en leerbehoeften. De profielen omvatten onder

meer de leercoach en leerambassadeur op de werkplek, de leernoodsensitieve professional, de leerambassadeur in het socioculturele en sportieve veld en de outreachende leerloopbaanbegeleider. Een handleiding ondersteunt organisaties in het inzetten van brugfiguren, waarbij aandacht wordt besteed aan succesfactoren zoals training en coaching. Het onderzoek concludeert dat brugfiguren waardevol zijn voor alle burgers die leerdrempels ervaren, maar vooral effectief zijn voor doelgroepen met hardnekkige belemmeringen. Beleidsaanbevelingen richten zich op het structureel integreren van brugfiguren in levenslang leren en het verder ontwikkelen van ondersteunende tools en opleidingen.

- 2024 – [Mapping van de segmentatiestudies](#): in dit rapport worden de resultaten samengebracht van de drie segmenteringsstudies over levenslang leren. Als we de resultaten van de drie segmenteringsstudies samennemen, dan leren we dat ‘de’ lerende Vlaming en ‘de’ niet-lerende Vlaming niet bestaat. Beide groepen zijn te onderscheiden in verschillende profielen of deelprofielen. Door het identificeren van de raakvlakken van de verschillende segmenteringen verfijnen we de inzichten over de verschillende segmenten.
- Lopend - Onderzoek naar informeel leren op de werkvloer & ontwikkeling meetinstrument leerklimaat (1-1-2024 tot 31-7-2025): De doelstelling van deze studie is tweeledig. De eerste en voornaamste doelstelling is om (nieuwe) wetenschappelijke inzichten te verwerven rond enerzijds de condities voor en uitkomsten van informeel leren voor organisaties (niet voor het individu), en anderzijds de aanpassingen en hefboomen die organisaties kunnen implementeren om het leerklimaat en andere arbeids- en leercondities te bevorderen en zo de verschillende vormen van informeel leren te stimuleren. De tweede doelstelling is om op basis van deze inzichten inhoudelijk en conceptueel wetenschappelijk onderbouwde instrumenten te ontwikkelen waarmee organisaties informeel leren kunnen stimuleren en praktische richtlijnen verkrijgen voor de aanpassingen aan de omgeving die daarvoor nodig zijn. Dit onderzoek werd gegund in december 2023 en kent een looptijd van 19 maanden.
- Lopend- Onderzoek naar de private opleidingsmarkt (lopend, tot 02/2026): dit onderzoek wil een zo representatief mogelijk beeld bieden van de private opleidingsmarkt in Vlaanderen, inzicht verschaffen in haar werking, aanbieders en aanbod, en in co-creatie aanbevelingen formuleren die een betere interactie tussen de overheid en de private opleiders mogelijk maken. Dit onderzoek werd gegund in november 2024 en kent een looptijd van 16 maanden.
- Lopend - Onderzoek OESO informeel leren (lopend, tot 02/2026): binnen dit onderzoek wordt het begrip van informeel leren, zowel binnen als buiten de werkplek, verdiept. Er wordt toegewerkt naar een omvattende, gedeelde definitie van informeel leren. Daarnaast worden effectieve methoden voor het meten van informeel leren geïdentificeerd, alsook aanvullende beleidsmaatregelen om informeel leren te bevorderen. Tenslotte heeft dit onderzoeksproject als doel om aanbevelingen te formuleren naar internationale organisaties om de nieuwe meetmethoden te integreren in bestaande surveys zoals AES, EAK en PIAAC. Dit onderzoek werd opgestart in december 2024 en kent een looptijd van 14 maanden.

- Lopend- Onderzoek naar leernoodbewustzijn bij burgers en leernoodsensitiviteit bij brugfiguren (tot 06/2025): binnen dit onderzoek worden gedragsinzichten gegenereerd met als doel te begrijpen hoe burgers hun opleidingsnoden beter kunnen herkennen, potentiële brugfiguren te activeren en organisaties bewust te maken van hun rol hierin. Het onderzoek startte op in januari 2025 en kent een looptijd van 6 maanden.

2. Monitoring en evaluaties rond opleiding en levenslang leren

- 2013- Arbeidsmarktgerichte opleidingsincentives voor werkenden: <https://www.vlaanderen.be/publicaties/arbeidsmarktgerichte-opleidingsincentives-voor-werkenden>
- 2020 – impactevaluatie STS <https://www.vlaio.be/nl/media/1496>
- 2021- Impactevaluatie ESF interventies opleiding in bedrijven: <https://www.vlaanderen.be/publicaties/impactevaluatie-esf-interventie-opleidingen-in-bedrijven-what-drives-training-transfer-effectiveness-and-how-does-this-transfer-work>
- 2024 – Evaluatie KMO-portefeuille: <https://www.vlaio.be/nl/nieuws/kmo-portefeuille-heeft-positief-effect-op-competitiviteit-en-productiviteit-van-ondernemingen-0>
- 2024- Jaarrapport Vlaamse opleidingsincentives: <https://www.vlaanderen.be/kennisplatform-werk-en-sociale-economie/bijdragen-van-het-kennisplatform/jaarrapport-vlaamse-opleidingsincentives-schooljaar-2022-2023>
- 2024: Evaluatie gemeenschappelijk initiatiefrecht VOV: <https://www.vlaanderen.be/kennisplatform-werk-en-sociale-economie/bijdragen-van-het-kennisplatform/vlaams-opleidingsverlof-evaluatie-van-het-gemeenschappelijk-initiatiefrecht>
- 2024- Evaluatie ondernemerschapstrajecten Syntra: <https://hiva.kuleuven.be/nl/nieuws/docs/zl730336-ondernemerschapstrajecten-syntra-netwerk.pdf>
- 2024 – Vlaamse impact van de volwasseneneducatie op sociale inclusie in Vlaanderen: <https://www.vub.be/sites/default/files/2024-07/Vlaamse%20impact%20van%20de%20volwasseneneducatie%20op%20sociale%20inclusie%20in%20Vlaanderen.pdf>
- Monitor Financiering volwassenenonderwijs 2023 – [Financieringsmonitor volwassenenonderwijs kalenderjaar 2023.pdf](#)
- Monitor Financiering volwassenenonderwijs 2022 – [Monitor-financiering-volwassenenonderwijs-2022.pdf](#)
- Monitor Financiering volwassenenonderwijs 2021 – <https://www.onderwijs.vlaanderen.be/sites/default/files/2023-06/Monitor-financiering-volwassenenonderwijs-2021.pdf>

- Monitor Financiering volwassenenonderwijs 2020 –
<https://www.onderwijs.vlaanderen.be/sites/default/files/2022-04/Monitor%20financiering%20volwassenenonderwijs%20K2020.pdf>
- Nulmeting Financiering volwassenenonderwijs 2019 -
<https://www.onderwijs.vlaanderen.be/sites/default/files/2021-07/Cover%20%2B%20Nulmeting%20financiering%20volwassenenonderwijs.pdf>

3. Adviezen rond opleiding en levenslang leren

- 2019 – OESO skills strategie rapport Vlaanderen:
<https://www.vlaanderen.be/publicaties/oeso-skills-strategie-vlaanderen-2019-evaluatie-en-aanbevelingen-managementsamenvatting>
- 2022- OESO skills strategie – implementatie rapport:
<https://www.vlaanderen.be/kennisplatform-werk-en-sociale-economie/bijdragen-van-het-kennisplatform/oeso-skills-strategy-implementatie-advies-voor-vlaanderen>
- 2021- Leer- en loopbaanoffensief: advies van de arbeidsmarktexperten:
<https://www.vlaanderen.be/publicaties/naar-een-leer-en-loopbaanoffensief-tweede-advies-arbeidsmarktexperten>
- 2021- Actieplan partnerschap levenslang leren:
<https://www.vlaanderen.be/publicaties/actieplan-levenslang-leren-koers-zetten-naar-een-lerend-vlaanderen>
- 2023- Recente Vlor- adviezen over volwassenenonderwijs:
<https://www.vlor.be/themas/eigenheid-onderwijsniveaus/volwassenenonderwijs>
- 2025 - Recente SERV-adviezen over onderwijs en vorming, oa rond doelmatige opleidingsincentives: <https://www.serv.be/serv/thema/onderwijs-en-vorming>
- 2025- Verschillende vario-adviezen rond opleiding:
<https://www.vario.be/nl/adviezen-rapporten?search=opleiding>

UITGAVENTOETSING

ARBEIDSMARKTGERICHTE OPLEIDINGEN VOOR VOLWASSENEN

Overzicht verwerking - opmerkingen stuurgroep - Plan van aanpak

9 juli 2025

Opmerkingen SG: De SG vraagt naar aanleiding van onderstaande tekstpassage om te verduidelijken wat de indirecte flankerende beleidsmaatregelen inhouden, omdat deze wellicht niet voor iedereen gekend zijn. (p.5).

Naast directe financiële incentives bestaat er tenslotte heel wat indirect flankerend beleid om opleidingsdeelname aan te zwengelen. Denken we maar aan de opleidingsengagementen in de sectorconvenanten, de STEM-hub bij VLAIO, de werking van het expertisecentrum innovatieve leerwegen, het opleidingskompas, de competentieprognoses, ...

Reactie:

- Sectorconvenanten: afspraken tussen de Vlaamse overheid en sectoren om onder meer in te zetten op opleiding, duurzame loopbanen en competentieontwikkeling. Zie: <https://www.vlaanderen.be/werken/sectorconvenants>
- STEM-hub bij VLAIO: stimuleert samenwerking tussen bedrijven, onderwijs en overheid om STEM-opleidingen en -loopbanen te versterken. Zie: <https://www.vlaio.be/nl/vlaio-netwerk/stemvlaio/stemhub/stemhub>
- Expertisecentrum Innovatieve Leerwegen (Departement WEWIS): verbindt beleid, onderzoek en praktijk in levenslang leren en vertaalt wetenschappelijke inzichten naar evidence-informed beleidsvorming en praktijkontwikkeling. Zie: <https://www.vlaanderen.be/levenslangleren/expertisecentrum>

- Opleidingskompas: online tool die burgers helpt om actuele opleidingen in hun buurt te vinden binnen het volwassenen- en hoger onderwijs die passen bij hun profiel, interesses en arbeidsmarktkansen. Zie: <https://www.opleidingskompas.be/home>
- Competentieprognoses: analyses en voorspellingen over welke competenties in de toekomst belangrijk zullen zijn op de arbeidsmarkt. Zie: <https://www.europawse.be/nieuws-en-publicaties/nieuwsberichten/welke-competenties-van-de-toekomst-wil-jij-laten-onderzoeken>

Opmerking SG: Algemeen: Onderzoek naar wie instroomt in die opleidingen voor volwassenen zou relevant zijn met oog op een preventieve aanpak. (p.7)

Reactie: Deze analyse is inderdaad voorzien binnen het onderzoeksluik aanbodfinanciering (zie 5.3.1). In de eerste fase van dit luik wordt het publiek gefinancierde opleidingsaanbod in kaart gebracht, inclusief het bereik en de doelgroepen van de verschillende aanbieders (VDAB, Syntra, CVO). Daarbij wordt ook specifiek aandacht besteed aan het profiel van de cursisten en hun noden.

Opmerking SG: De SG vraagt naar aanleiding van onderstaande tekstpassage of deze uitgavetoetsing geen enkele besparingsdoelstelling heeft? Ze geeft aan dat de besparingen eveneens een onderdeel zijn van het sjabloon uitgaventoetsing.

Op dit ogenblik lopen er binnen de verschillende domeinen (Onderwijs, Werk, Economie) verschillende besparingsoefeningen (arbeidsmarktsubsidies, volwassenenonderwijs, ...). Sommigen ervan vinden reeds ingang op korte termijn. De voorliggende uitgaventoetsing wil deze korte termijn besparingen overstijgen en wenst vanuit een gedegen analyse van de effectiviteit (in de zin van het voldoende afgestemd zijn op huidige en toekomstige competentienoden én de noden van de lerenden) en efficiëntie (en samenhang) van zowel vraagstimuli als aanbodfinanciering opties te verkennen om de doelmatigheid van de uitgaven voor arbeidsmarktgerichte opleidingen voor volwassenen structureel en in zijn geheel te verbeteren. De huidige oefening moet beleidsalternatieven aanreiken naar de toekomst.

Reactie:

De voorliggende uitgaventoetsing stelt zich naast de reeds lopende besparingsoefeningen binnen de betrokken beleidsdomeinen. Ze heeft als doel om, op basis van een grondige analyse van effectiviteit en efficiëntie structurele beleidsalternatieven aan te reiken, inclusief besparingsmogelijkheden op de langere termijn.

Opmerking SG: De SG vraagt om het totaalbedrag van 750 miljoen euro te detailleren: Kan dit bedrag nog worden opgedeeld in type opleidingen? In de voetnoot wordt verwezen naar werkingskosten of een deel ervan (Zie VDAB), bij de andere verstrekken niet. Een duidelijk beeld van de uitgaven is wel aangewezen. (p.8-9)

Reactie:

Dit is een zeer ruim gerekend bedrag, rekening houdend met het budget voor alle opleidingen in het volwassenenonderwijs en niet louter de arbeidsmarktgerichte. Bij VDAB zijn ook IT-tools en dergelijke inbegrepen (brede competentietoelage) en in het volwassenenonderwijs zijn niet alle opleidingen arbeidsmarktgericht. Het bedrag wordt gedetailleerd in onderstaande tabel. Deze oplijsting geef een eerste, ruwe indicatie. De arbeidsmarktgerichtheid van het aanbod varieert, er is een cursistenstroom tussen leerplicht- en volwassenenonderwijs, EVC-trajecten die geen volledige opleidingen betreffen en er is de variëteit en onderlinge verwevenheid van doelstellingen en van de actoren. Daarom is een belangrijke eerste stap in de uitgaventoetsing een heldere en onderbouwde conceptualisering en afbakening van 'arbeidsmarktgerichte opleidingen voor volwassenen'. Op basis hiervan dient het betreffende budget nader te worden bepaald.

Tabel: scope van de aanbodfinanciering

	Entiteit	Budget (begroting 2025)
Volwassenenonderwijs	Ahovoks	532.790.000 ¹²
Ondernemersvorming (Syntra)	Vlaio	49.000.000
Open oproep ondernemingsvorming	Vlaio	1.600.000
VDAB competentietoelage	VDAB	189.000.000 ³

¹ Dit is het geraamde budget voor de opleidingen in het volwassenenonderwijs op basis van de toegekende omkadering voor schooljaar 2024-2025. Dit bedrag, op schooljaarbasis, kan niet in overeenstemming gebracht worden met de begroting voor 2025 aangezien in de begroting 2025 zowel voor het bepalen van het budget voor de lonen als voor het bepalen van het budget voor de werkmiddelen gerekend wordt volgens het principe van automatische subsidies. Dit wil zeggen op basis van 8/12e voor schooljaar 2024-2025 en 4/12e voor schooljaar 2025-2026.

² Om geen voorafname te doen van wat dient beschouwd te worden als arbeidsmarktgerichte opleidingen, wordt hier het totale budget voor het volwassenenonderwijs opgenomen. Dit bedrag kan als volgt nog verder worden opgedeeld. Opleidingen basiseducatie (CBE): 102,46 miljoen euro; opleidingen algemene vorming (CVO): 41,82 miljoen euro; NT2 (CVO): 158,09 miljoen euro; Taalopleidingen (CVO): 45,83 miljoen euro; alle resterende opleidingen (CVO): 184,59 miljoen euro.

³ Dit betreft de gehele toelage voor het beleidsveld competenties aan VDAB. Hierin zitten naast opleidingen ook IT, tools,...

Opmerking SG: De stuurgroep geeft het volgende aan bij de onderzoeksvragen: Effectiviteit is doeltreffendheid, gaat ook om de wijze waarop het beleidsinstrumentarium bijdraagt aan het bereiken van de doelstellingen; doelbereik is enger.

Reactie:

In de aanpak van beide onderzoeksluiken wordt gestreefd naar een onderbouwde invulling en operationalisering van de evaluatiecriteria, waaronder effectiviteit. In het bestek voor de onderzoeksopdracht in het kader van luik 1 wordt aan de kandidaat-indieners expliciet gevraagd om deze evaluatiecriteria, inclusief effectiviteit, verder te concretiseren en te onderbouwen in hun onderzoeksvoorstel.

Opmerking SG bij Tabel 1: Interventiematrix uitgaventoetsing arbeidsmarktgerichte opleidingen voor volwassenen. Bij het aftoetsen van de effectiviteit van het aanbod, moet er voldoende zicht zijn op de huidige en toekomstige competentienoden. Daarnaast wordt ook gevraagd hoe deze onderzoeksvragen zich van elkaar onderscheiden: (A) Is het huidige aanbod voldoende gericht op de huidige en toekomstige noden van de arbeidsmarkt? En (B) Is het aanbod voldoende afgestemd op de vraag naar kennis en vaardigheden van de arbeidsmarkt?

Reactie:

Voor de eerste opmerking verwijzen we naar de beschikbare competentieprognoses en de dwarsstudie die werd uitgevoerd door het Steunpunt Werk, waarin toekomstige competentienoden in Vlaamse sectoren en bedrijven in kaart worden gebracht (<https://www.steunpuntwerk.be/publicaties/toekomstige-competentienoden-in-vlaamse-sectoren-en-bedrijven-een-dwarsstudie-van-27-competentieprognoses-in-het-kader-van-scope>).

Wat betreft de formulering van de onderzoeksvragen: we erkennen dat de vragen inhoudelijk sterk overlappen. Vraag (B) zal geschrapt worden.

Opmerking SG: De SG haalt op pagina 14 mbt tot het aanleveren van data volgende aan: Kan dit onmiddellijk of moet hierbij rekening gehouden worden met een zekere procestijd? Gezien de strakke deadline is het belangrijk hier goed op in te spelen.

Reactie:

We onderkennen de relevantie om, gelet op de strakke deadline, snel data te kunnen aanleveren. We hielden hier rekening mee met de samenstelling van de projectgroep. De samenstelling van de projectgroep is dusdanig dat dit maximaal moet toelaten om data-aanvragen snel op te pikken en te behandelen.

Opmerking SG:

Op pagina 14 bij Tabel 2: Voorbeeld van inventarisatie van het huidige aanbod volgens verschillende criteria - Welke DOELGROEPEN bereikt men? (cursistenprofielen,...) maakt de SG de opmerking of persoonsgebonden data zomaar mogen gedeeld worden.

Reactie:

De data zullen in principe enkel op geaggregeerd niveau worden gedeeld en geanalyseerd. Indien er bij het kruisen van variabelen risico's ontstaan op identificeerbare gegevens (bijvoorbeeld door kleine cellen), zal gewerkt worden met een vooraf opgesteld protocol om de privacy te waarborgen. Bij de

rapportering wordt steeds strikt rekening gehouden met de geldende privacywetgeving en -reglementering.

Opmerking SG:

Bij de tekstpassage onder 5.3 (pagina 14) mbt de aanpak vraagt de SG hoe de huidige en toekomstige competentienoden en van de noden van de lerenden in kaart worden gebracht.

Reactie:

Aan de kandidaat-indieners van het onderzoek in luik 1 (zie 3.5.1) wordt gevraagd om hiervoor een geschikte dataverzamelingsstrategie uit te werken. Daarbij kunnen zij gebruikmaken van bestaande bronnen, zoals de eerder vermelde competentieprognoses van het Steunpunt Werk, aangevuld met eigen empirisch onderzoek waar nodig.

Opmerking SG:

Bij de tekstpassage onder 5.3.1 (pagina 14) en 5.3.2 mbt de aanpak wordt melding gemaakt van 'deepdive analysetechnieken'. De SG vraagt om welke technieken het gaat.

Reactie:

Aan de kandidaat-indieners van het onderzoek in luik 1 (zie 3.5.1) wordt gevraagd om hiervoor een geschikte methodologie aan te reiken.

Opmerking SG

Bij de tekstpassage onder 5.3.1 (pagina 14) mbt de effectiviteit merkt de SG op dat het nuttig zou zijn om niet alleen te kijken naar de huidige lijst van knelpuntberoepen, maar ook naar de evolutie ervan over de tijd. Dit kan bijkomend inzicht geven in structurele tekorten en trends op de arbeidsmarkt.

Reactie:

In het onderzoek zal ook aandacht worden besteed aan de evolutie van knelpuntberoepen over de tijd. Hiervoor kan onder meer gebruik worden gemaakt van de beschikbare competentieprognoses, zoals die van het Steunpunt Werk, die inzicht bieden in zowel huidige als verwachte competentienoden op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Opmerking SG:

Op pagina 15 onder 5.3.1 mbt de onderzoeksvragen voor efficiënte stelt de SG zich de vraag of er voor 'kwaliteit' een waarderingskader bestaat.

Reactie:

Aan de kandidaat-indieners van het onderzoek in luik 1 (zie 3.5.1) wordt gevraagd om hiervoor een geschikt voorstel uit te werken.

Opmerking SG:

De SG stelt de vraag of het private initiatief binnen de scope van de uitgavetoetsing valt (pagina 16 - 5.3.2 - derde fase)

Reactie:

Het private initiatief valt buiten de scope van de uitgaventoetsing. Wel loopt er binnen het Expertisecentrum Innovatieve Leervegen momenteel een onderzoek naar het private opleidingsaanbod dat in dit kader relevant kan zijn. Dit onderzoek heeft als doel een zo representatief mogelijk beeld te schetsen van de private opleidingsmarkt in Vlaanderen. Het biedt inzicht in de werking, de aanbieders en het aanbod, en formuleert in co-creatie aanbevelingen om de interactie tussen overheid en private opleiders te versterken. Het onderzoek is gestart in december 2024 en loopt tot februari 2026. <https://www.vlaanderen.be/kennisplatform-werk-en-sociale-economie/terug-en-voorblik#lopende-onderzoeken>

Opmerking SG:

Onder 5.4 op pagina 17: Opmerking SG: Data zijn verschillend naargelang bron, bijv. VDAB heeft info over cursisten die opleidingen hebben afgerond, CVO enkel aantal ingeschreven cursisten. Eventueel problemen als data met elkaar gekruist zullen worden?

Reactie:

We zien dit inderdaad als een potentieel risico. Om die reden zal aan de kandidaat-indieners van het onderzoek in luik 1 (zie 3.5.1) worden gevraagd om een geschikt voorstel uit te werken om op een haalbare manier de beschikbare datasets te integreren en tot een sterke mapping en analyse van het aanbod te komen.

Opmerking SG

Bij 6.1 Vergoeding voorzitter (p.19): de stuurgroep merkt op dat de vergoeding van de voorzitter geregeld is via artikel 6, §1, 3° van het Besluit van de Vlaamse Regering van 27 januari 1988. Volgens deze regeling gaat het om een forfaitaire toelage en niet om presentiegeld per zitting. In de tekst wordt echter verwezen naar een vergoeding per zitting op basis van artikel 3/1 §3 de Vlaamse Codex Overheidsfinanciën (2019). De SG vraagt om na te gaan of dit correct is en of de juiste juridische basis werd gehanteerd.

Reactie:

De huidige formulering in de tekst verwijst naar een vergoeding per zitting, gebaseerd op de Vlaamse Codex Overheidsfinanciën. Indien de functie van de voorzitter onder het toepassingsgebied van het BVR van 27 januari 1988 valt, zal dit aangepast te worden naar een forfaitaire toelage. We zullen dit

verder afstemmen met de bevoegde diensten om de correcte juridische basis en vergoedingswijze te bevestigen.

Opmerking SG

Bij 6.1 Vergoeding voorzitter (p.19): de stuurgroep vraagt om na te gaan of de toepassing van 20% Franse btw correct is in dit geval. In principe geldt dat de plaats van dienstverrichting zich bevindt waar de afnemer (in dit geval de Vlaamse overheid) is gevestigd. In dat geval zou Belgische btw van toepassing zijn, tenzij een specifieke uitzondering geldt. De SG vraagt om de btw-behandeling in dit concrete geval na te kijken.

Reactie

De toepassing van 20% Franse btw werd vooraf afgestemd met de juridische dienst. Op basis van deze afstemming werd bevestigd dat, gelet op de specifieke omstandigheden van de opdracht en de vestiging van de dienstverlener in Frankrijk, het Franse btw-stelsel van toepassing is.