VR 2026 0910 MED.0398/3

Vlaanderen
is werk

Eindrapport

Analyse van de Vlaamse private opleidingsmarkt: Strategische inzichten voor beleidsontwikkeling en synergiën

Februari 2026

DEPARTEMENT
WERK, ECONOMIE
WETENSCHAP, INNOVATIE &
SOCIALE ECONOMIE

departementwewis.be

INHOUD

Inhoud 2
Tabellen 6
Figuren 7
Samenvatting 9
Summary 11
1 Inleiding en beleidscontext 13
1.1 Aanleiding van het onderzoek 13
1.2 Beleidsmatige en institutionele context 13
1.3 Doelstelling van het onderzoek 14
1.4 Onderzoeksaanpak 15
1.5 Leeswijzer 17
2 Afbakening van de private opleidingsmarkt 18
2.1 Doel en functie van de voorbereidende fase 18
2.2 Proces van scopeverfijning en afbakening 19
2.2.1 Internationale desktopstudie 19
2.2.2 Consultatieworkshop met vertegenwoordigers uit het werkveld 20
2.2.3 Afstemming met de opdrachtgever 20
2.2.4 Samenstelling van een adviesgroep 21
2.3 Leidende principes voor scopeverfijning en afbakening 21
2.4 Verfijnde scope 23
2.4.1 Verfijnde Doelstellingen 23
2.4.2 Verfijnde Onderzoeksvragen 24
2.5 Private Opleidingsverstrekkers: Afbakening binnen dit project 25
2.6 Implicaties voor het onderzoek 26
3 Methodologie 28
3.1 Onderzoeksdesign 28
3.2 Kwantitatieve bevragingen 29
3.2.1 Rekrutering en veldwerk 29
3.2.2 Vragenlijst 31
3.2.3 Respons, dataverwerking en analyse 34
3.3 Kwalitatieve dataverzameling: Diepte-interviews 37

3.4 Member checking workshop 38
4 Resultaten survey-onderzoek 41
4.1 Het profiel van opleidingsverstrekkers in Vlaanderen 43
4.1.1 Organisatiekenmerken 43
4.1.2 Inzetmodel van lesgevers 50
4.1.3 Financiering en gebruik van overheidssteun 53
4.1.4 Kernbevindingen profiel opleidingsverstrekkers 58
4.2 Het opleidingsaanbod en -deelname 59
4.2.1 Vorm en inhoud 59
4.2.2 Afstemmen en vormgeven van het opleidingsaanbod 73
4.2.3 Meten van de effectiviteit 77
4.2.4 Kernbevindingen opleidingsaanbod en -deelname 78
4.3 Sterktes en knelpunten 80
4.3.1 Sterktes van de private opleidingsverstrekkers 80
4.3.2 Positie van private tegenover publieke opleidingsverstrekkers 89
4.3.3 Knelpunten en uitdagingen bij private opleidingsverstrekkers 95
4.3.4 Kernbevindingen sterktes en knelpunten 102
4.4 Samenwerkingsverbanden 103
4.4.1 Samenwerkingen die private opleiders aangaan 103
4.4.2 Vormen van samenwerking met publieke opleidingsverstrekkers 104
4.4.3 Meerwaarde van samenwerking: Welke opbrengsten zien private opleidingsverstrekkers? 107
4.4.4 Uitdagingen voor samenwerking 110
4.4.5 Gewenste ondersteuning 113
4.4.6 Kernbevindingen samenwerkingsverbanden 115
5 Verdieping en interpretatie van de survey bevindingen 116
5.1 Inzichten uit de diepte-interviews 116
5.1.1 Gebrek aan regie en cockpit 116
5.1.2 Rolonduidelijkheid en “gelijk speelveld” 117
5.1.3 Versnippering vertaalt zich in inefficiëntie 118
5.1.4 Vraaggestuurd werken als kernprincipe 118
5.1.5 Shoppen op prijs en aanbestedingslogica zetten kwaliteit en samenwerking onder druk 118
5.1.6 Kwaliteitslabels en erkenningen 120

5.1.7 Subsidies en instrumenten 120
5.1.8 Samenwerking blijft selectief 120
5.1.9 Vindbaarheid en transparantie 122
5.1.10 Capaciteit en experten 122
5.1.11 Impact en leertransfer: Er is te weinig gedeelde taal en data 122
5.2 Inzichten uit de member checking 123
5.2.1 Versnipperde structuur en afhankelijkheid van freelancers 123
5.2.2 Opleidingsaanbod: Klassiek dominant, groeiende vraag naar trajecten en werkplekleren 124
5.2.3 Technologie en EdTech: Potentieel vs. aanwezigheid randvoorwaarden 124
5.2.4 Concurrentie en marktordening: Prijs en toegang 124
5.2.5 Sterktes blijven duidelijk: Expertise, praktijkgerichtheid en maatwerk 125
5.2.6 Knelpunten: Leefbaarheid, administratie, leercultuur, lesgeverstekort en gebrek aan regie 125
5.2.7 Toekomstbeeld: Maatwerk blijft, maar professionalisering vraagt keuzes 126
5.3 Synthese: Centrale spanningsvelden en uitdagingen 127
5.3.1 Versnippering en schaal: Inhoudelijke sterkte versus beperkte investeringsruimte 127
5.3.2 Flexibiliteit via freelancers: Toegang tot expertise versus kwaliteits- en kennisborging 128
5.3.3 Kwaliteit en kwaliteitsborging: Troef versus beperkte “harde” garanties 128
5.3.4 Klassieke werkvormen versus L&D-dienstverlening: Gevestigde praktijken versus nieuwe vragen 129
5.3.5 Impactmeting en leertransfer: Groeiende ambitie versus beperkte praktijk en haalbaarheid 130
5.3.6 Samenwerking: Hoge meerwaarde in theorie versus drempels in praktijk 130
5.3.7 Marktordening en gelijk speelveld: Gemengd landschap versus “zuivere markt”-verwachtingen 131
5.3.8 Transparantie en vindbaarheid: Vertrouwen via netwerken versus efficiënt matching en overzicht 132
5.3.9 Conclusie spanningsvelden 132
6 Via co-creatie naar aanbevelingen 134
6.1 Ideeëngeneratie met werkveld 134
6.2 Aanbevelingen 138
6.2.1 Aanbevelingen voor het beleid 139

6.2.2 Aanbevelingen voor private opleidingsverstrekkers 142
6.2.3 Aanbevelingen voor bedrijven (afnemers) 145
7 slotbeschouwing 148
7.1 Betekenis voor het beleid en het werkveld 148
7.2 Beperkingen van het onderzoek 148
7.3 Toekomstige evoluties 150
7.4 Suggesties voor vervolgonderzoek 151
7.5 Slotbeschouwing 152
8 Over de auteurs 154
9 APPENDICES 155

TABELLEN

Tabel 1: Overzicht gebruikte lijsten voor rekrutering opleidingsverstrekkers 31
Tabel 2: Overzicht inhoud vragenlijst afnemers 33
Tabel 3: Overzicht inhoud vragenlijst aanbieders van opleidingen 33
*Tabel 4: Aantal medewerkers actief in de organisatie (= totaal van **alle vestigingen**)* 44
*Tabel 5: Aantal medewerkers actief in de organisatie in **Vlaanderen*** 44
Tabel 6: Jaaromzet uit opleidingsactiviteiten 45
Tabel 7: Gemiddeld aantal georganiseerde opleidingsuren per jaar 46
Tabel 8: Aantal jaren dat de organisatie al actief is op de Vlaamse markt 47
Tabel 9: Regio's waarin opleidingsverstrekkers actief zijn naar omzet 48
Tabel 10: Percentage jaaromzet uit overheidssubsidies of -opdrachten en aanbestedingen .. 54
Tabel 11: Aantal deelnemers per jaar in Vlaanderen 69
Tabel 12: Belangrijkste knelpunten per organisatiegrootte (zelfperceptie) 97
Tabel 13: Overzicht aanbevelingen voor het beleid 142
Tabel 14: Overzicht aanbevelingen private opleidingsverstrekkers 145
Tabel 15: Overzicht aanbevelingen bedrijven 147

FIGUREN

Figuur 1: Overzicht onderzoeksvragen 15
Figuur 2: Fasen in het project 16
Figuur 3: Stappen in het proces van scopeverfijning 19
Figuur 4: Leidende principes voor scopeverfijning 22
Figuur 5: Overzicht inclusie- en exclusiecriteria private opleidingsmarkt 26
Figuur 6: Onderzoeksdesign 28
Figuur 7: Rechtsvorm opleidingsverstrekkers 43
Figuur 8: Opleidingen en leerinitiatieven als kern- of nevenactiviteit 43
Figuur 9: Locatie vestigingen opleidingsverstrekkers 47
Figuur 10: Regio's waarin opleidingsverstrekkers actief zijn 48
Figuur 11: Sectorale focus van opleidingsverstrekkers 49
Figuur 12: Statuut van de lesgevers 51
Figuur 13: Percentage lesgevers vast in dienst (organisaties gemengd inzetmodel) 51
Figuur 14: Statuut lesgevers naargelang opleidingen aanbieden een kernactiviteit is 52
Figuur 15: Ontvangen overheidsfinanciering voor het aanbieden van opleidingen 53
Figuur 16: Aard van de overheidsfinanciering voor aanbieden opleidingen 55
Figuur 17: Specifieke overheidsfinancieringsinstrumenten ontvangen voor opleidingen 56
Figuur 18: Gebruik subsidies of opleidingsstimuli door afnemers 56
Figuur 19: Gebruik specifieke overheidsfinancieringsinstrumenten door afnemers 57
Figuur 20: L&D-aanbod aan bedrijven, organisaties en individuen 59
Figuur 21: Aankoop L&D activiteiten bij externe opleidingsverstrekkers en adviseurs 60
Figuur 22: Aanbod types opleidingen of leerinitiatieven 60
Figuur 23: Opleidingsthema's aanbod opleidingsverstrekkers 62
Figuur 24: Aankoop type afgelopen 3 jaar 63
Figuur 25: Aanbod opleidingen rond digitalisering en duurzaamheid 64
Figuur 26: Doelgroepen opleiding 65
Figuur 27: Functietypes waarvoor externe opleidingen werden ingezet door afnemers 66
Figuur 28: Aanbod opleidingsvormen 67
Figuur 29: Infrastructuur opleidingsverstrekkers 67
Figuur 30: Infrastructuur opleidingsverstrekkers naar organisatie grootte 68
Figuur 31: Inzet innovatieve technologieën of methoden 69
Figuur 32: Evolutie aantal deelnemers in Vlaanderen 70
Figuur 33: Evoluties die maken dat de nood aan opleidingen is toegenomen voor afnemers 71
Figuur 34: Evoluties die maken dat de nood aan opleidingen is afgenomen voor afnemers .. 72
Figuur 35: Organisaties die attesten of certificaten (erkend of informeel) uitreiken 72
Figuur 36: Type uitgereikte attesten en certificaten 73
Figuur 37: Aanbod- vs. Vraaggestuurde opleidingen 73
Figuur 38: Informatiebronnen afstemmen opleidingsaanbod op toekomstige behoeften 74
Figuur 39: Perceptie beschikbaarheid informatie en moeilijkheid afstemming 75
Figuur 40: Ervaren gemak bij het vinden van passende externe opleidingen 76
Figuur 41: Manieren waarop afnemers externe opleidingsverstrekkers vinden 76

Figuur 42: Evaluatiepraktijken voor opleidingen en leerinitiatieven 78
Figuur 43: Sterktes private opleidingsverstrekkers (zelfperceptie) 81
Figuur 44: Sterktes private opleidingsverstrekkers (afnemersperspectief) 83
Figuur 45: Keuzecriteria afnemers bij aankoop opleidingen 85
Figuur 46: Keuzecriteria vs. gepercipieerde sterktes opleidingsverstrekkers (afnemersperspectief) 86
Figuur 47: Belang Vlaamse herkomst bij keuze opleidingsverstrekker 87
Figuur 48: Breekpunten bij keuze opleidingsverstrekkers 88
Figuur 49: Gepercipieerde publieke concurrenten van private opleidingsverstrekkers 89
Figuur 50: Rangschikking van de belangrijkste publieke concurrenten 90
Figuur 51: Gepercipieerde positie van organisaties t.o.v. belangrijkste publieke concurrent . 91
Figuur 52: Voorkeur afnemers voor publieke of private opleidingsverstrekker 92
Figuur 53: Gepercipieerde verschillen private en publieke opleidingsverstrekkers (afnemersperspectief) 94
Figuur 54: Ervaren knelpunten opleidingsverstrekkers (zelfperceptie) 96
Figuur 55: Ervaren knelpunten opleidingsverstrekkers (afnemersperspectief) 99
Figuur 56: Percepties private opleidingsverstrekkers over de impact van het overheidsbeleid 101
Figuur 57: Samenwerkingspartners 104
Figuur 58: Aard van de samenwerking met VDAB 105
Figuur 59: Aard van de samenwerking met Syntra 105
Figuur 60: Aard van de samenwerking met CVO 106
Figuur 61: Aard van de samenwerking met hogescholen/universiteiten 106
Figuur 62: Ervaren meerwaarde samenwerking tussen private opleidingsverstrekkers 108
Figuur 63: Ervaren meerwaarde samenwerking met publieke opleidingsverstrekkers 109
Figuur 64: Ervaren meerwaarde samenwerking met sectororganisaties en -fondsen 110
Figuur 65: Ervaren uitdagingen bij samenwerking door private opleidingsverstrekkers 112

SAMENVATTING

Dit onderzoek had als doel om de private markt van arbeidsmarktgerichte opleidingen in Vlaanderen in kaart te brengen, te begrijpen welke sterktes en knelpunten het functioneren van die markt bepalen, en te identificeren waar beleid en werkveld met gerichte hefbomen kwaliteit, impact, transparantie en samenwerking kunnen versterken. De aanpak bestond uit een gefaseerd onderzoekstraject dat breedte en verdieping combineerde. Eerst werden via surveys inzichten verzameld bij private opleidingsverstrekkers en bij afnemers om kwantitatieve patronen rond positionering, keuzecriteria, samenwerking en knelpunten zichtbaar te maken. Vervolgens werden die patronen verdiept en gevalideerd via tien diepte-interviews en een member checking workshop, met aandacht voor verklarende mechanismen en praktijkinterpretatie. Tot slot werden de bevindingen via co-creatie vertaald naar beleidsopties, met een ideeënsessie met het werkveld en verdere toetsing met het departement WEWIS en O&V, aangevuld met internationale voorbeelden als inspiratiebron voor mogelijke bouwstenen.

De kwantitatieve resultaten tonen een consistent beeld over aanbod- en vraagzijde heen. Private opleidingsverstrekkers situeren hun sterktes vooral in deskundigheid van trainers, inhoudelijke kwaliteit en directe toepasbaarheid op de werkvloer; afnemers herkennen die troeven in grote mate. Maatwerk en aansluiting bij concrete noden komen eveneens duidelijk naar voren. Formele kenmerken zoals diploma's, labels en intensief technologiegebruik worden relatief minder als onderscheidend gezien. In keuzeprocessen speelt kostprijs vaak mee als genoemd criterium, maar wanneer afnemers prioriteiten rangschikken blijken inhoudelijke relevantie en kwaliteit vaker doorslaggevend. Breekpunten volgen dezelfde logica: te hoge prijs, onvoldoende expertise en onvoldoende relevantie of toepasbaarheid zijn de belangrijkste redenen om af te haken. Tegelijk situeren de belangrijkste knelpunten voor private opleiders zich vooral in randvoorwaarden: beperkte zichtbaarheid en marketingcapaciteit, ongelijke of moeilijke toegang tot subsidies en steun, concurrentiedruk en beperkte middelen. Ten opzichte van publieke aanbieders positioneren private opleiders zich vooral sterker op wendbaarheid, snelheid en klantnabijheid, terwijl publieke spelers volgens hen voordelen hebben op institutionele dimensies zoals toegang tot middelen, formele erkenning en zichtbaarheid; afnemers geven aan dat het label "publiek versus privaat" zelden op zichzelf doorslaggevend is en vaak afhangt van het type opleiding. Wel valt een verschil op naar type organisatie: overheidsinstellingen hebben vaker dan privéondernemingen een voorkeur voor publieke opleiders (28% vs. 7%), terwijl privéondernemingen vaker een voorkeur uitspreken voor private opleiders (15% vs. 5% bij overheid/non-profit).

De kwalitatieve verdieping verklaart waarom door aanbieders en afnemers als sterk gepercipieerde inhoudelijke troeven niet automatisch leiden tot meer schaal, innovatie, vindbaarheid of structurele samenwerking. Interviews en member checking wijzen op terugkerende spanningsvelden: een versnipperde marktstructuur met veel micro- en kleine spelers die inhoudelijk sterk kunnen zijn maar weinig investeringsruimte hebben; een freelance-gedreven model dat flexibiliteit en praktijkexpertise mogelijk maakt maar

kennisdeling en consistente kwaliteitsborging bemoeilijkt; kwaliteitssturing die wel wenselijk is maar in de praktijk te vaak gekoppeld wordt aan administratieve labels die weinig houvast geven over methodiek, leertransfer en impact; een aanhoudende dominantie van klassieke werkvormen terwijl de vraag naar trajecten, werkplekleren en strategischer L&D-ondersteuning groeit maar botst op uren- en aanwezigheidslogica in instrumenten; en een kloof tussen ambitie en praktijk rond impactmeting door gebrek aan gedeelde taal, data en haalbare routines. Daarnaast blijft samenwerking selectief door concurrentielogica, toegangsdrempels en procedurele complexiteit, en ontstaat spanning rond marktordening en "gelijk speelveld" in een gemengd publiek-privaat landschap met rolonduidelijkheid en percepties van scheve voorwaarden. Het werkveld herkent deze spanningen sterk en benoemt ze concreet in termen van gebrek aan regie en overzicht, moeilijke vindbaarheid, prijsdruk in aankoop- en aanbestedingslogica, administratieve lasten en instrumentonzekerheid, en beperkte ruimte voor kleinere spelers om te investeren in innovatie en professionalisering.

De beleidsaanbevelingen vertrekken vanuit het inzicht dat structurele drempels niet met één ingreep verdwijnen, maar een beleidsmix vragen die sturing, spelregels en infrastructuur op elkaar afstemt. De kern is een verschuiving naar kwaliteits- en impactgerichtere prikkels zonder te vervallen in zware administratieve regimes, aangevuld met maatregelen die de markt "leesbaarder" maken en samenwerking mogelijker. Dat impliceert onder meer dat publieke opdrachten en aanbestedingen explicieter als kwaliteitshefboom worden gebruikt zodat prijs niet de facto dominant wordt, dat neutrale marktinfrastructuur voor informatie, vergelijking en doorverwijzing wordt uitgebouwd, en dat een gedeeld en proportioneel kwaliteitskader functioneel wordt gekoppeld aan publieke middelen. Tegelijk vraagt het verminderen van polarisatie en het versterken van samenwerking om duidelijkere rolafbakening en kostentransparantie tussen publieke en private actoren. Ten slotte wordt de vraagzijde expliciet meegenomen via keuzebegeleiding en groei in L&D-maturiteit, omdat transfer en impact mede bepaald worden door implementatie en borging op de werkvloer. In die logica vormen pilootprojecten in afgebakende clusters een werkbaar pad om combinaties van regie, matching en kwaliteitssturing te testen met beperkte, consistente indicatoren, zodat beleid kan bijsturen op basis van praktische leerervaringen.

SUMMARY

This study aimed to develop a structured understanding of the private market for labour-market-oriented training in Flanders, to identify its key strengths and bottlenecks, and to clarify where policy and sector actors can most effectively strengthen quality, impact, transparency and collaboration. The research followed a phased approach that combined breadth and depth. Quantitative insights were first collected through surveys among private training providers and training purchasers, mapping patterns in positioning, selection criteria, collaboration and perceived constraints. These findings were subsequently deepened and validated through ten in-depth interviews and a member-checking workshop, with a focus on underlying mechanisms and practice-based interpretation. In a final phase, the results were translated into policy options through a co-creation process with the field and WEWIS, informed by international examples that served as inspiration rather than templates.

The quantitative results reveal a highly consistent picture across supply and demand. Private training providers primarily locate their strengths in trainer expertise, content quality and direct applicability to the workplace, and these strengths are largely recognised by purchasers. Customisation and alignment with concrete organisational needs also emerge clearly. Formal characteristics such as diplomas, labels or advanced technology use are perceived as less distinctive. While cost is frequently mentioned as a selection criterion, prioritisation exercises show that content relevance and quality are more decisive in final choices. Drop-out or rejection points follow the same logic: excessive price, insufficient expertise and limited relevance or applicability are the main reasons to disengage. At the same time, the main challenges reported by private providers relate less to pedagogy and more to structural conditions, including limited visibility and marketing capacity, unequal or complex access to subsidies, competitive pressure and constrained resources. In relation to public providers, private actors see themselves as stronger in agility, speed and client proximity, while public players are perceived as advantaged in institutional dimensions such as access to funding, formal recognition and visibility. From the purchaser perspective, the public–private label in itself is rarely decisive and is usually contingent on the type of training involved.

The qualitative analysis explains why strong content-related assets do not automatically translate into scale, innovation, visibility or sustained collaboration. Interviews and member checking consistently point to a set of structural tensions. The market is highly fragmented, with many micro and small providers that may be content-strong but have limited investment capacity. Heavy reliance on freelance trainers enables flexibility and access to practical expertise, yet complicates knowledge sharing, didactic development and consistent quality assurance. Quality is widely valued, but existing labels and recognition schemes are often experienced as administratively burdensome and insufficiently informative about methodology, learning transfer and impact. Classical, classroom-based formats remain dominant, even as demand for trajectories, workplace learning and more strategic L&D services grows, because funding and recognition mechanisms still privilege hours and attendance. Ambitions around impact measurement exceed current practice, due to a lack of shared language, data and feasible routines. Collaboration is generally selective rather than

systemic, constrained by competitive dynamics, access barriers and procedural complexity. Finally, persistent tensions around market ordering and a “level playing field” arise in a mixed public–private landscape characterised by role ambiguity and perceived asymmetries in conditions. Field actors strongly recognise these tensions and articulate them in concrete terms, such as the absence of overarching coordination, limited transparency and findability, price-driven purchasing practices, administrative burden and uncertainty around instruments, and insufficient space for smaller providers to invest in innovation and professionalisation.

The policy recommendations build on the insight that these structural barriers cannot be addressed through a single intervention, but require a coherent mix of measures that align steering, rules and infrastructure. Central to this mix is a shift towards quality- and impact-oriented incentives without introducing heavy administrative regimes, complemented by investments that improve the readability and functioning of the market. This includes using public procurement more explicitly as a quality lever so that price does not become de facto dominant, developing neutral market infrastructure for information, comparison and referral, and linking a shared, proportional quality framework functionally to the use of public funds. Reducing polarisation and strengthening collaboration also presuppose clearer role delineation and cost transparency between public and private actors. In addition, the demand side is explicitly addressed through guidance and support for L&D maturity, recognising that transfer and impact depend not only on training design but also on workplace implementation and follow-up. In this context, pilootprojecten in selected clusters provide a pragmatic way to test combinations of steering, matching and quality-oriented financing with a limited and consistent set of indicators, allowing policy to learn and adjust on the basis of real-world experience.

1 INLEIDING EN BELEIDSCONTEXT

1.1 Aanleiding van het onderzoek

Levenslang leren vormt een centrale pijler binnen het Vlaamse arbeidsmarkt- en opleidingsbeleid. In een context van snelle technologische ontwikkelingen, demografische verschuivingen en aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt wordt het voortdurend ontwikkelen en actualiseren van competenties steeds belangrijker. Zowel voor individuen als voor werkgevers en de samenleving als geheel is levenslang leren een cruciale hefboom om duurzame inzetbaarheid te versterken en economische en maatschappelijke transities te ondersteunen.

Het opleidings- en leerlandschap in Vlaanderen is de voorbije jaren sterk geëvolueerd en gediversifieerd. Naast publieke opleidingsverstrekkers is er een omvangrijke en diverse private opleidingsmarkt actief, die een breed gamma aan arbeidsmarkt- en loopbaangerichte opleidingen en leerinitiatieven aanbiedt. Deze private opleidingsverstrekkers zijn actief in uiteenlopende sectoren en richten zich op verschillende doelgroepen, waaronder werkenden, werkzoekenden en werkgevers.

Tegelijk bestaat er tot op heden, en in tegenstelling tot bij de publieke opleidingsverstrekkers, slechts een beperkt en fragmentarisch zicht op de structuur, omvang en werking van deze private opleidingsmarkt. Er is weinig systematische informatie beschikbaar over wie deze opleiders zijn, welk aanbod zij ontwikkelen, welke doelgroepen zij bereiken en hoe zij zich verhouden tot publieke actoren en beleidsinstrumenten. Dit gebrek aan overzicht bemoeilijkt het ontwikkelen van een samenhangend en onderbouwd beleid rond levenslang leren en rond de samenwerking tussen overheid en private opleidingsverstrekkers.

Vanuit deze vaststelling werd dit onderzoek opgezet, met als doel een beter inzicht te verwerven in de private opleidingsmarkt in Vlaanderen en om op basis daarvan beleidsrelevante inzichten te genereren.

1.2 Beleidsmatige en institutionele context

Tijdens de looptijd van dit onderzoeksproject vonden enkele belangrijke beleidsmatige en institutionele ontwikkelingen plaats die relevant zijn voor de context waarbinnen de resultaten van deze studie moeten worden geïnterpreteerd.

Sinds 1 januari 2025 vormen het voormalige Departement Economie, Wetenschap en Innovatie en het voormalige Departement Werk en Sociale Economie samen één eengemaakt departement onder de naam Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie (WEWIS). In dit rapport wordt consequent de benaming WEWIS gehanteerd.

Daarnaast ging in 2024 een nieuwe Vlaamse regeerperiode van start. Zowel het Vlaams Regeerakkoord 2024–2029[1] als de Beleidsnota Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie 2024–2029[2] benadrukken het belang van levenslang leren en competentieontwikkeling als structurele pijlers van het arbeidsmarktbeleid. In december 2025 werd bovendien de conceptnota *Vlaanderen Leert* goedgekeurd door de Vlaamse Regering, waarin verdere accenten worden gelegd op versterkte regie, gerichte toeleiding en een efficiëntere inzet van middelen binnen het opleidingslandschap (onder meer via Acties 3 en 9). In deze beleidsdocumenten wordt onder meer gewezen op de noodzaak om opleidingen sterker te richten op arbeidsmarktbehoeften, om knelpuntberoepen aan te pakken en om samenwerking met diverse partners te versterken. Deze ontwikkelingen sluiten aan bij lopende reflecties rond uitgaventoetsing en doelmatigheid van beleidsinstrumenten.

Binnen deze beleidscontext wordt leren en opleiden steeds vaker benaderd vanuit een regierol van de overheid, waarbij publieke, private en sectorale actoren elk een complementaire bijdrage leveren aan een toekomstgericht leer- en opleidingslandschap. Private opleidingsverstrekkers worden daarbij expliciet erkend als potentiële partners die kunnen inspelen op specifieke noden van organisaties en lerenden.

Tegelijkertijd ontbreekt een geïntegreerd en onderbouwd beeld van hoe deze samenwerking met private opleidingsverstrekkers vandaag vorm krijgt, welke knelpunten zich daarbij voordoen en welke opportuniteiten onbenut blijven. Dit onderzoek wil bijdragen aan het invullen van die lacune door de private opleidingsmarkt systematisch in kaart te brengen en haar rol binnen het Vlaamse leer- en arbeidsmarktbeleid beter te duiden.

1.3 Doelstelling van het onderzoek

Het doel van dit onderzoek is om een gedetailleerd en uitgebreid inzicht te verwerven in de structuur, dynamiek en sterktes van de private opleidingsmarkt in Vlaanderen. Het onderzoek brengt in kaart welke types aanbieders actief zijn, welke soorten opleidingen worden aangeboden, hoe deze inspelen op arbeidsmarktbehoeften en welke drempels en kansen actoren ervaren.

Daarnaast richt het project zich op het formuleren van beleidsrelevante aanbevelingen, in co-creatie met relevante belanghebbenden, om samenwerking te versterken en de rol van private opleiders binnen levenslang leren verder te verduidelijken. Deze aanbevelingen moeten beleidsmakers ondersteunen bij:

- Het verlagen van drempels voor private opleidingsverstrekkers
- Het versterken van samenwerking en cocreatie tussen publieke en private actoren

[1] https://www.vlaanderen.be/publicaties/vlaams-regeerakkoord-2024-2029-samen-werken-aan-een-warm-en-welvarend-vlaanderen
[2] https://www.vlaanderen.be/publicaties/beleidsnota-2024-2029-werk

- Het benutten van de private opleidingsmarkt voor het realiseren van beleidsdoelstellingen, zoals levenslang leren en transities op de arbeidsmarkt
- Het verkennen van mogelijkheden voor een duurzamer en efficiënter systeem van dataverwerving over de private opleidingsmarkt

Het onderzoek is nadrukkelijk niet opgevat als een evaluatie van het bestaande Vlaamse beleidsinstrumentarium, maar als een analytisch en verkennend traject dat inzichten aanreikt voor toekomstgericht beleid.

Zoals geïllustreerd in Figuur 1 wordt het onderzoek gestuurd door vier centrale onderzoeksvragen:

1. Profiel Opleidingsverstrekkers

- Wat zijn de belangrijkste kenmerken van private opleidingsverstrekkers die actief zijn op de Vlaamse markt, en hoe organiseren zij hun werking, financiering en relatie met trainers en de overheid?

2. Opleidingsaanbod en -deelname

- Welke soorten opleidingen en leerinitiatieven worden aangeboden, voor welke doelgroepen, en in welke mate sluiten deze aan bij arbeidsmarktbehoeften en maatschappelijke ontwikkelingen, zoals de twin transition?

3. Sterktes en knelpunten

- Wat zijn de sterktes van private opleidingsverstrekkers ten opzichte van publieke aanbieders, en welke financiële, organisatorische en beleidsmatige drempels ervaren zij?

4. Samenwerkingsverbanden

- Welke samenwerkingsvormen bestaan er tussen private opleiders, publieke opleiders, bedrijven en de overheid, en welke factoren bevorderen of belemmeren deze samenwerking?

Figuur 1: Overzicht onderzoeksvragen

Deze onderzoeksvragen vormen de leidraad voor de opzet van het onderzoek, de analyse van de resultaten en de formulering van de beleidsaanbevelingen. Ze worden nog verder toegelicht en verfijnd in hoofdstuk 2.

1.4 Onderzoeksaanpak

Dit onderzoek werd opgezet als een driefasig traject dat zowel inzicht moet bieden in de private opleidingsmarkt in Vlaanderen, als een fundament moet leggen voor duurzame samenwerking tussen de overheid en private opleiders. Elke fase had een duidelijk doel, bouwt verder op de voorgaande activiteiten en levert specifieke inzichten op die in de laatste fase worden omgezet in beleidsaanbevelingen (Figuur 2).

Figuur 2: Fasen in het project

Fase 1. Scope verfijnen en afbakening

De eerste fase (zie hoofdstuk 2) had als doel een gedeeld en gedragen uitgangspunt te creëren voor het onderzoek. Dit gebeurde door intensieve afstemming met zowel de opdrachtgever als vertegenwoordigers uit het werkveld. In deze fase werd:

- De scope van het onderzoek verfijnd, inclusief een heldere afbakening van de doelgroep van opleidingsverstrekkers
- De onderzoeksdoelen aangescherpt op basis van input van belanghebbenden
- Een internationale verkenning uitgevoerd van relevante praktijken in andere landen
- Een adviesgroep samengesteld om het project gedurende de ganse looptijd te ondersteunen.

Deze fase legde de fundamenten voor een gedragen onderzoeksproces en garandeerde dat het vervolgonderzoek nauw aansluit bij de realiteit van de Vlaamse private opleidingsmarkt.

Fase 2. Onderzoeksfase: Inzicht verwerven in de private opleidingsmarkt

In de tweede fase werd het eigenlijke onderzoek uitgevoerd. Het onderzoeksdesign volgde een sequentieel mixed-method, multi-source ontwerp, waarbij kwantitatieve en kwalitatieve dataverzamelingen elkaar doelgericht opvolgden en aanvulden (zie hoofdstuk 3).

Het doel van deze fase was om een samenhangend en onderbouwd beeld te verwerven van:

- De structuur en kenmerken van private opleidingsverstrekkers
- Het opleidingsaanbod, inclusief afstemming op arbeidsmarktbehoeften en maatschappelijke ontwikkelingen
- Ervaren sterktes en knelpunten in de werking en positionering van private opleiders
- Bestaande samenwerkingsvormen en de drempels of kansen die actoren ervaren.
- Gevalideerde inzichten via de member check als basis voor de synthese en beleidsaanbevelingen

De resultaten van de surveys worden gepresenteerd in Hoofdstuk 4, terwijl Hoofdstuk 5 de inzichten uit de interviews en de member check bundelt en afsluit met een synthese van de belangrijkste spanningsvelden.

Fase 3. Co-creatie en ontwikkeling van beleidsaanbevelingen

In de derde fase werden de inzichten uit het onderzoek vertaald naar concrete beleidsaanbevelingen, in nauwe samenwerking met de opdrachtgever en het werkveld. Via verschillende co-creatiesessies werden:

- Bevindingen gevalideerd en verruimd vanuit praktijkperspectief
- Drempels en hefbomen gestructureerd
- Pistes verkend voor duurzame samenwerking tussen overheid, private opleiders en andere actoren
- Bouwstenen ontwikkeld voor opvolging op lange termijn en voor beleid dat de private opleidingsmarkt versterkt in haar bijdrage aan levenslang leren

De internationale desktopstudie uit fase 1 werd in deze fase opnieuw gebruikt als inspiratiebron. Ze bood referentiepunten en voorbeelden van hoe andere landen hun private opleidingsmarkt ondersteunen, wat hielp om mogelijke beleidsopties te verbreden en aan te scherpen voor de Vlaamse context. Deze fase, uitgewerkt in hoofdstuk 6, zorgt ervoor dat het onderzoek niet alleen inzichten oplevert, maar ook een praktisch bruikbare en gedragen beleidsrichting biedt.

1.5 Leeswijzer

Dit rapport is opgebouwd uit zeven hoofdstukken.

- **Hoofdstuk 1** situeert het onderzoek binnen de bredere beleidscontext van levenslang leren in Vlaanderen en licht de doelstelling en onderzoeksvragen toe.
- **Hoofdstuk 2** beschrijft de scope en afbakening van het onderzoek, inclusief de verfijnde scope op basis van werkveldinput, de inclusie- en exclusiecriteria en de voorbereidende fase van het project.
- **Hoofdstuk 3** licht de methodologische aanpak toe, met aandacht voor de onderzoeksopzet, dataverzameling via bevragingen en interviews, de steekproef en de analysemethode.
- **Hoofdstuk 4** presenteert de resultaten van de twee surveys (afnemers en aanbieders), gestructureerd per onderzoeksvraag.
- **Hoofdstuk 5** bundelt de inzichten uit de interviews en de member check, en sluit af met een synthese van de belangrijkste spanningsvelden en uitdagingen als opstap naar de aanbevelingen.
- **Hoofdstuk 6** vertaalt de onderzoeksinzichten naar beleidsaanbevelingen, ontwikkeld in co-creatie met het werkveld.
- **Hoofdstuk 7** sluit af met een reflectie op het onderzoek, een duiding van de beperkingen en suggesties voor vervolgonderzoek.

2 AFBAKENING VAN DE PRIVATE OPLEIDINGSMARKT

Dit hoofdstuk beschrijft de eerste fase van het onderzoekstraject en licht toe hoe de scope en afbakening van de private opleidingsmarkt tot stand kwamen. De scopeverfijning had als doel een gedragen en werkbare afbakening van de private opleidingsmarkt te bepalen. Deze fase was noodzakelijk om de onderzoeksdoelstellingen scherp te stellen en een methodologie te ontwikkelen die aansluit bij de realiteit van de Vlaamse markt.

Deze afbakening vormt tevens een essentieel fundament voor de interpretatie van de resultaten in de volgende hoofdstukken. Door expliciet stil te staan bij de gemaakte keuzes, wordt verduidelijkt over welk deel van de opleidingsmarkt het onderzoek uitspraken doet, welke actoren en leeractiviteiten binnen scope vallen en welke aspecten bewust buiten beschouwing zijn gelaten.

2.1 Doel en functie van de voorbereidende fase

De nood aan een expliciete voorbereidende fase vloeit voort uit de grote diversiteit van de private opleidingsmarkt. Het landschap omvat onder meer klassieke opleidingsverstrekkers, gespecialiseerde niche-opleiders, consultancybureaus met opleidingsactiviteiten, EdTech-bedrijven, sectororganisaties en interne bedrijfsacademies met een extern aanbod. Deze actoren verschillen sterk in omvang, specialisatie, doelgroep, organisatievorm, mate van formalisering, positionering ten opzichte van de overheid en financieringsmodellen.

Het is daardoor niet haalbaar om de volledige breedte van het private leer- en ontwikkelingslandschap in één empirisch onderzoek te vatten. Zonder een expliciete afbakening bestaat bovendien het risico dat onderzoeksresultaten te algemeen worden geïnterpreteerd, dat conclusies aan beleidsrelevantie verliezen of dat onduidelijk blijft op welke actoren en praktijken de bevindingen precies betrekking hebben.

De afbakening van de private opleidingsmarkt in dit onderzoek is daarom geen louter technische stap, maar een bewuste onderzoekskeuze. Ze weerspiegelt een afweging tussen inclusiviteit en analytische haalbaarheid: enerzijds moest de diversiteit van de markt voldoende tot haar recht komen, anderzijds was een scherpe en hanteerbare focus noodzakelijk om tot robuuste en interpreteerbare resultaten te komen. Deze afbakening is richtinggevend voor de verdere onderzoeksopzet en voor de interpretatie van alle bevindingen in dit rapport.

De voorbereidende fase vervulde in dat kader drie centrale functies:

- Het **concretiseren en operationaliseren** van de onderzoeksvragen in functie van een haalbare onderzoeksopzet;
- Het **expliciteren en legitimeren** van de gemaakte keuzes, zowel ten aanzien van het werkveld als binnen de beleidscontext;
- Het **creëren van draagvlak** bij betrokken actoren, zodat de onderzoeksresultaten aansluiten bij de realiteit van de Vlaamse private opleidingsmarkt.

2.2 Proces van scopeverfijning en afbakening

De scopeverfijning kwam tot stand via een iteratief proces waarin internationale inzichten, input uit het werkveld en afstemming met de opdrachtgever elkaar versterkten. Deze aanpak maakte het mogelijk om de afbakening van de private opleidingsmarkt niet louter theoretisch te bepalen, maar te verankeren in zowel beleidsmatige als praktijkgerichte overwegingen.

Het proces bestond uit de volgende samenhangende stappen (Figuur 3):

Figuur 3: Stappen in het proces van scopeverfijning

2.2.1 Internationale desktopstudie

De internationale desktopstudie (zie Appendix 1) bood een referentiekader voor de manier waarop andere landen hun private opleidingsmarkt definiëren, monitoren en ondersteunen. De studie omvatte cases uit Australië, Duitsland, Frankrijk, Nederland, Singapore, het Verenigd Koninkrijk en Zwitserland, geselecteerd omwille van hun uiteenlopende beleidsmodellen, reguleringsniveaus en positionering van private opleidingsverstrekkers binnen het leer- en arbeidsmarktbeleid.

De analyse bracht verschillen in kaart met betrekking tot registratie- en certificeringsvereisten, de koppeling tussen kwaliteitsborging en toegang tot publieke financiering, de zichtbaarheid van niet-geaccrediteerde en marktgedreven opleidingen, en de rol van private opleiders in het realiseren van beleidsdoelstellingen rond levenslang leren, knelpuntberoepen en arbeidsmarkttransities.

De internationale vergelijking maakte duidelijk dat er geen uniform model bestaat voor het afbakenen, monitoren of ondersteunen van de private opleidingsmarkt. Waar sommige landen werken met sterk gereguleerde en gecentraliseerde systemen (zoals Frankrijk en Singapore), steunen andere vooral op marktstudies, vrijwillige certificering en indirecte databronnen (zoals Nederland, Duitsland en het Verenigd Koninkrijk). Afbakening blijkt daarbij steeds het resultaat van beleidskeuzes, onder meer over de mate van regulering, de koppeling tussen kwaliteitskaders en publieke financiering, en de vraag of registratie verplicht dan wel vrijwillig wordt georganiseerd.

De desktopstudie bood geen normatief kader voor de Vlaamse context, maar fungeerde als inhoudelijk referentiepunt om de Vlaamse afbakeningskeuzes te situeren binnen een breder internationaal spectrum van mogelijke benaderingen. De uiteindelijke scope en onderzoekskeuzes in dit project zijn gebaseerd op overleg met het Vlaamse werkveld en de opdrachtgever, en niet rechtstreeks afgeleid uit de internationale voorbeelden.

De inzichten uit de desktopstudie werden in het verdere onderzoek gebruikt als achtergrond en inspiratie, onder meer bij de voorbereiding van de co-creatieworkshops en de reflectie over de omgang met grensgevallen zoals EdTech-aanbieders, gemengde activiteiten en certificering.

2.2.2 Consultatieworkshop met vertegenwoordigers uit het werkveld

Om de afbakening van de private opleidingsmarkt te toetsen aan de praktijk, werd in de voorbereidende fase een consultatieworkshop georganiseerd met vertegenwoordigers uit het werkveld. Deze workshop bracht een diverse groep actoren samen, waaronder private opleidingsverstrekkers, sectororganisaties en andere relevante belanghebbenden met expertise in leren en ontwikkelen (o.a. VOKA, Federgon, Agoria en EdTech-aanbieders).

De workshop had drie doelen:

- Blinde vlekken identificeren in het bestaande beleid en in beschikbare databronnen
- Grensgevallen verkennen (zoals interne bedrijfsacademies, EdTech-aanbieders, internationale spelers zonder vestiging in Vlaanderen en customer training)
- Principes formuleren die richting geven aan een werkbare en transparante afbakening

Uit de workshop kwam een breed gedragen visie naar voren op de opleidingsmarkt als onderdeel van een ruimer L&D-ecosysteem, waarin opleidingen slechts één component vormen. Tegelijk benadrukten de deelnemers het belang van duidelijke keuzes en transparantie: het moet expliciet vermeld zijn over welk deel van de markt het onderzoek uitspraken doet en welke actoren en leeractiviteiten buiten scope blijven.

2.2.3 Afstemming met de opdrachtgever

De inzichten uit de workshop werden besproken met de werkgroep en stuurgroep om te bepalen:

- Welke keuzes beleidsmatig noodzakelijk zijn
- Welke verbreding van de scope wenselijk én haalbaar is

- Welke leeractiviteiten primair in het onderzoek worden opgenomen

Daarbij werd geopteerd voor een brede identificatie van alle aanbieders actief op de Vlaamse markt, gecombineerd met een gerichte focus op opleidingen voor de onderzoeksinsteek, in lijn met het bestek. Deze keuze erkent dat het L&D-ecosysteem ruimer is dan opleidingen alleen, maar maakt methodologisch een expliciete afbakening om tot een haalbare en consistente onderzoeksopzet te komen.

2.2.4 Samenstelling van een adviesgroep

Om het onderzoeksproces inhoudelijk te ondersteunen en het draagvlak bij het werkveld te versterken, werd in de voorbereidende fase een adviesgroep samengesteld. Deze adviesgroep bestond uit 14 vertegenwoordigers van relevante koepelorganisaties, beleidsactoren en experts met ervaring in de private opleidingsmarkt en in levenslang leren.

De adviesgroep fungeerde gedurende het volledige onderzoekstraject als klankbord voor de onderzoekers en de opdrachtgever. In de voorbereidende fase werd de groep betrokken bij de bespreking van de scope, de afbakening en de gehanteerde principes, en bij de interpretatie van inzichten uit de internationale desktopstudie en de consultatieworkshop. Ook in latere fasen bleef de adviesgroep actief betrokken, onder meer bij de reflectie op de interviews, de ideeëngeneratie- en co-creatiesessies, en via tussentijdse afstemming en gerichte inputmomenten.

Door deze structurele betrokkenheid droeg de adviesgroep bij aan de legitimatie van de gemaakte keuzes en aan de aansluiting van het onderzoek bij de realiteit van de Vlaamse private opleidingsmarkt. De inbreng van de adviesgroep vormde een belangrijke schakel tussen de voorbereidende fase en de verdere onderzoeks- en co-creatiefasen van het project.

2.3 Leidende principes voor scopeverfijning en afbakening

De afbakening van de private opleidingsmarkt werd bepaald op basis van het bestek, de inzichten uit de consultatieworkshop met het werkveld en relevante internationale voorbeelden. Vier leidende principes vormden daarbij het kader (Figuur 4).

Figuur 4: Leidende principes voor scopeverfijning

1. **Arbeidsmarktgericht leren als centraal uitgangspunt**

Alle leeractiviteiten die binnen de scope van dit onderzoek vallen, dragen bij aan arbeidsmarktgerichte of loopbaangerichte competenties. Dit principe volgt rechtstreeks uit het bestek en sluit aan bij internationale voorbeelden waarin levenslang leren wordt benaderd als hefboom voor economische en maatschappelijke transities. Het principe begrenst de scope tot aanbieders die een directe bijdrage leveren aan inzetbaarheid of aan het versterken van loopbaancompetenties die inzetbaarheid op middellange of langere termijn ondersteunen, terwijl recreatief of hobbygericht leren buiten beschouwing blijft.

2. **Aanbieders actief op de Vlaamse markt, niet beperkt tot een Vlaamse zetel**

Het werkveld benadrukte dat een groot deel van de opleidingsmarkt wordt gevormd door ondernemingen die geen vestiging in Vlaanderen hebben maar er wel actief opleidingen aanbieden (bv. internationale IT- en softwareaanbieders). Daarom werd gekozen voor een marktgerichte definitie in plaats van een geografisch-administratieve, een keuze die consistent is met internationale praktijken. Dit betekent dat we aanbieders die actief zijn op de Vlaamse markt in kaart brengen, ongeacht hun geografische zetel. In de analyses wordt wel systematisch aangegeven of aanbieders al dan niet een vestiging in Vlaanderen hebben.

Daarbij werd ook rekening gehouden met de praktische uitvoerbaarheid van het onderzoek: aanbieders werden enkel opgenomen wanneer zij aantoonbaar actief zijn op de Vlaamse markt en op een consistente manier konden worden geïdentificeerd en benaderd voor dataverzameling.

3. **Brede kijk op de private opleidingsmarkt, gecombineerd met een haalbare focus voor empirisch onderzoek**

Tijdens de consultatieworkshop benadrukten de deelnemers dat leren in ondernemingen veel ruimer is dan opleidingen alleen. Leren omvat ook werkplekleren, coaching, digitale leerondersteuning, leercultuur en andere ontwikkelvormen, vaak gecombineerd in hybride modellen. Tegelijk vroeg het bestek expliciet om arbeidsmarktgerichte en loopbaangerichte opleidingen centraal te stellen in de empirische fase. Daarom werd gekozen voor een tweesporenbenadering: een brede afbakening van de L&D-markt voor de beschrijvende analyse, gekoppeld aan een gerichte focus op opleidingen voor de dataverzameling. Deze keuze weerspiegelt zowel de realiteit van het werkveld als de nood aan een haalbare en methodologisch consistente onderzoeksopzet. In de analyses wordt aandacht besteed aan bredere leerinitiatieven wanneer aanbieders die zelf rapporteren, zodat de realiteit van het werkveld niet wordt gereduceerd tot enkel opleidingen.

4. **Haalbaarheid, transparantie en reproduceerbaarheid**

Het werkveld vroeg expliciet om duidelijke en transparante criteria die aangeven wie binnen de scope valt en waarom. Haalbaarheid speelde hierin op drie manieren een rol:

- Operationeel haalbaar: aanbieders moesten identificeerbaar zijn in beschikbare databronnen
- Analytisch haalbaar: segmenten mogen niet te klein of te heterogeen worden
- Beleidsmatig reproduceerbaar: de overheid moet deze afbakening in de toekomst opnieuw kunnen toepassen

De internationale desktopstudie bevestigde dat succesvolle marktmapping steunt op heldere en herhaalbare criteria, en dat landen die deze consequent toepassen beter marktinzicht opbouwen en gerichter beleid kunnen voeren.

2.4 Verfijnde scope

Op basis van de consultatieworkshop met het werkveld en de daaropvolgende afstemming met de opdrachtgever werd de scope van het onderzoek verder geconcretiseerd. Deze verfijning vertrekt vanuit de principes beschreven in 2.3 en vertaalt deze naar duidelijke en werkbare keuzes over welke aanbieders en leeractiviteiten binnen de reikwijdte van dit onderzoek vallen.

Bij het afbakenen van de scope is transparantie essentieel. De keuzes die hier worden gemaakt bepalen immers over welk deel van de private opleidingsmarkt het onderzoek uitspraken kan doen, en binnen welke grenzen de resultaten en conclusies moeten worden geïnterpreteerd.

2.4.1 Verfijnde Doelstellingen

Om de verfijnde scope formeel te verankeren binnen de opdracht, werden ook de oorspronkelijke doelstellingen uit het bestek aangescherpt en geconcretiseerd. De kern van de doelstellingen bleef daarbij ongewijzigd; de verfijning betreft vooral de interpretatie en

operationalisering ervan in functie van de realiteit van de Vlaamse private opleidingsmarkt en de input uit het werkveld.

Concreet zijn twee accenten toegevoegd ten opzichte van het bestek. Ten eerste werd gekozen voor een marktgerichte benadering waarbij aanbieders worden meegenomen die actief zijn op de Vlaamse markt, ongeacht hun vestigingsplaats, in plaats van enkel aanbieders die in Vlaanderen gevestigd zijn. Ten tweede wordt, naast opleidingen, verkennend aandacht besteed aan bredere leerpraktijken van aanbieders (zoals verschillende werkvormen en bijdrages aan leerstrategieën en leercultuur), voor zover deze relevant zijn voor arbeidsmarkt- en loopbaangerichte competentieontwikkeling.

Het onderzoek beoogt in de eerste plaats een gedetailleerd en representatief inzicht te verkrijgen in de structuur, dynamiek en sterktes van de private opleidingsmarkt die actief is op de Vlaamse markt. Daarbij worden aanbieders meegenomen die effectief opleidingen aanbieden in Vlaanderen, ongeacht hun vestigingsplaats. Naast opleidingen wordt verkennend aandacht besteed aan bredere leerinitiatieven, zoals leerstrategieën, leercultuur en andere vormen van leren, voor zover deze relevant zijn voor arbeidsmarkt- en loopbaangerichte competentieontwikkeling.

De tweede doelstelling is om op basis van deze inzichten, in co-creatie met relevante actoren, beleidsrelevante aanbevelingen te formuleren met betrekking tot:

- Het verlagen van drempels en knelpunten voor private opleiders, inclusief drempels in innovatieve en bredere leerpraktijken
- Het identificeren van lessen voor publieke opleiders
- Het versterken van samenwerking en co-creatie tussen private opleiders, publieke actoren en bedrijven, inclusief samenwerking rond strategische leerinitiatieven
- Het benutten van de private opleidingsmarkt voor het realiseren van beleidsdoelstellingen zoals levenslang leren, het bereiken van kwetsbare doelgroepen en het ondersteunen van arbeidsmarkttransities
- Het verbeteren van dataverwerving en opvolging van de private opleidingsmarkt met beperkte administratieve lasten

2.4.2 Verfijnde Onderzoeksvragen

De onderzoeksvragen uit het bestek blijven de leidraad voor het onderzoek. Ze worden hier hernomen om de oorspronkelijke opdracht duidelijk te verankeren binnen dit rapport. Enkele beperkte aanvullingen en verduidelijkingen, noodzakelijk om de onderzoeksvragen beter te laten aansluiten bij de verfijnde scope, zijn in kleur weergegeven. De vragen zijn gestructureerd rond vier centrale thema's.

1. Profiel opleidingsverstrekkers (organisatiekenmerken):
    - Wat zijn de belangrijkste kenmerken van private opleidingsverstrekkers *die in Vlaanderen actief zijn* (bijvoorbeeld type organisatie, juridische structuur, focus op bepaalde sectoren, *al dan niet met zetel in Vlaanderen*, etc.)?
    - Hoe is de relatie tussen trainers en opleidingsverstrekkers (bijvoorbeeld freelancers, werknemers)?

- Op welke manieren werken private opleiders al samen met de overheid, en hoe worden ze gefinancierd (zowel directe als indirecte vormen van financiering)?

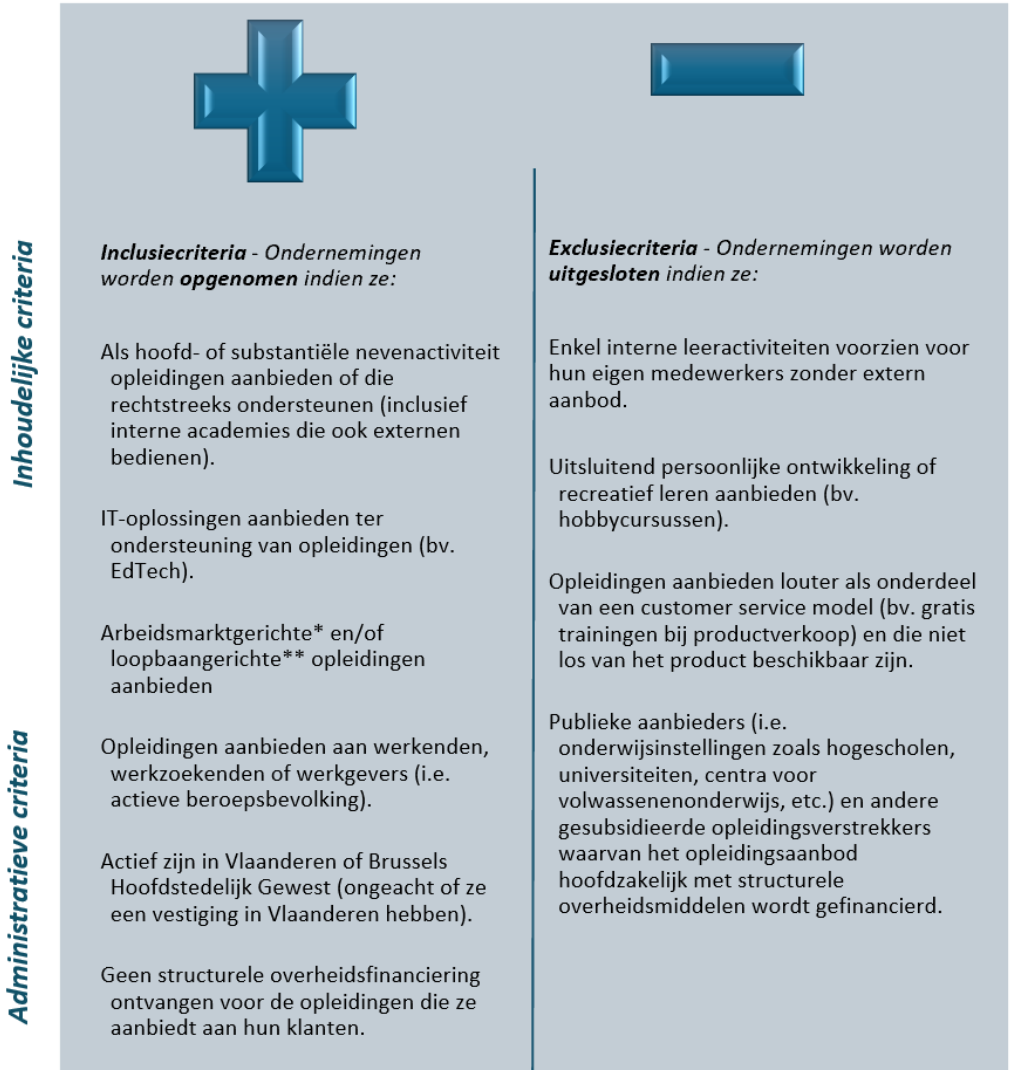
2. Opleidingsaanbod en -deelname:
    - Welke soorten opleidingen worden aangeboden, en hoe zijn deze gestructureerd?
    - Hoe worden opleidingen afgestemd op de noden van specifieke doelgroepen en maatschappelijke ontwikkelingen (zoals de twin transition)?
    - Hoe meten private opleiders de effectiviteit van hun opleidingen, en welke strategieën hanteren ze om deze te verhogen?
    - *Welke aanvullende leerpraktijken worden aangeboden naast opleidingen (bv. werkplekleren, coaching, interne academies)?*

3. Sterktes en knelpunten:
    - Wat zijn de sterktes van private opleidingsverstrekkers ten opzichte van publieke aanbieders?
    - Welke financiële, organisatorische, en technologische barrières ervaren private opleiders?

4. Samenwerkingsverbanden:
    - Welke samenwerkingsvormen bestaan er tussen private en publieke opleiders, en tussen private opleiders en andere actoren?
    - Wat zijn de knelpunten en voordelen van deze samenwerkingen, en welke ondersteuning is nodig?
    - *In hoeverre spelen private opleiders een rol in bredere leerstrategieën van ondernemingen, en hoe kan samenwerking bijdragen aan een sterkere leercultuur op organisatieniveau?*

2.5 Private Opleidingsverstrekkers: Afbakening binnen dit project

De brede schets van de private opleidingsmarkt werd in de voorbereidende fase vertaald naar een concrete en hanteerbare afbakening voor het empirische onderzoek. Voor de dataverzameling was het noodzakelijk om eenduidig te bepalen welke aanbieders binnen de scope van dit project vallen (Figuur 5). Ze geven aan welke organisaties in dit onderzoek als *private opleidingsverstrekkers* worden beschouwd en op basis van welke inhoudelijke en administratieve voorwaarden zij werden opgenomen of uitgesloten. Deze criteria vormen het operationele kader voor de rekrutering van respondenten en bepalen het deel van de markt waarover de resultaten en conclusies van dit rapport betrekking hebben.



Figuur 5: Overzicht inclusie- en exclusiecriteria private opleidingsmarkt

2.6 Implicaties voor het onderzoek

De verfijning en afbakening vormen het uitgangspunt voor de empirische onderzoeksfase en bepalen op welke actoren, leeractiviteiten en marktsegmenten het onderzoek betrekking heeft. Bij de toepassing van de criteria is rekening gehouden met aandachtspunten uit het werkveld en eerdere bespreking in de stuurgroep, zoals de nood aan een werkbare interpretatie van grensgevallen, een scherp onderscheid tussen arbeidsmarktgerichte en recreatieve activiteiten en de rol van aanbieders die vanuit Brussel of internationaal opereren.

Steekproefkader en rekrutering. De inclusiecriteria bepaalden welke opleidingsverstrekkers in aanmerking kwamen voor deelname, geoperationaliseerd via selectievragen (zie hoofdstuk 3). Er werd ingezet op een zo volledig mogelijke weerspiegeling van alle aanbieders die effectief actief zijn op de Vlaamse markt, ongeacht vestigingsplaats of taal van het aanbod.

Aanbieders die zelf aangaven enkel interne opleidingen te verzorgen of uitsluitend recreatieve of uitgesproken hobbygerichte activiteiten aan te bieden, werden uitgesloten. Deze keuzes zorgen ervoor dat het steekproefkader aansluit bij de realiteit van de markt, de representativiteit ondersteunt en de analytische haalbaarheid bewaakt.

Segmentering in de analyses. Om verschillen binnen deze afgebakende markt zichtbaar te maken, wordt in de analyses waar mogelijk onderscheid gemaakt tussen verschillende types aanbieders, onder meer naargelang de schaal van de opleidingsverstrekker (aantal werknemers, omzet), of opleiding al dan niet een kernactiviteit dan wel een nevenactiviteit is en de mate waarin aanbieders internationaal opereren. Deze segmentering laat toe om variatie binnen de private opleidingsmarkt te duiden zonder afbreuk te doen aan de gehanteerde afbakening.

Reikwijdte van conclusie. De conclusies in dit rapport hebben uitsluitend betrekking op private opleidingsverstrekkers die binnen deze criteria vallen. Ze zijn niet generaliseerbaar naar publieke opleiders of naar vormen van leren die buiten de scope van dit onderzoek werden gehouden. Aangezien er geen volledige en gevalideerde populatiegegevens bestaan over alle private opleidingsverstrekkers actief op de Vlaamse markt, kan de representativiteit van de steekproef niet formeel worden vastgesteld en kunnen geen statistisch generaliseerbare uitspraken over de volledige markt worden gedaan. Binnen dit afgebakende kader bieden de resultaten een empirisch onderbouwde basis om de onderzoeksvragen uit het bestek te beantwoorden en om beleidsrelevante inzichten te formuleren over samenwerking, positionering en de rol van de private opleidingsmarkt binnen levenslang leren.

3 METHODOLOGIE

3.1 Onderzoeksdesign

Het empirische onderzoek hanteert een sequentieel mixed-method, multi-source aanpak die in vier opeenvolgende onderdelen werd uitgevoerd (Figuur 6). Elk onderdeel heeft een eigen doel en draagt bij aan een geïntegreerd en robuust inzicht in de private opleidingsmarkt.

Door deze vier onderzoekscomponenten te combineren, kon het onderzoek verschillende invalshoeken samenbrengen en inzichten trianguleren. De methodologische keuzes in dit hoofdstuk volgen rechtstreeks uit de afbakening en scope zoals beschreven in hoofdstuk 2, en zijn erop gericht om de onderzoeksvragen op een consistente, transparante en beleidsrelevante manier te beantwoorden.

Figuur 6: Onderzoeksdesign

1. **Bevraging van organisaties die opleiding inkopen (afnemers van opleidingen)**

De eerste stap in het onderzoek bestond uit een online bevraging bij ondernemingen die opleidingen inkopen of gebruiken. Deze bevraging had in de eerste plaats tot doel inzicht te verkrijgen in het perspectief van afnemers van private opleidingsverstrekkers. Ze gaf een beeld van hoe ondernemingen de kwaliteit en meerwaarde van private opleidingen ervaren, in welke mate het aanbod aansluit bij hun arbeidsmarktgerelateerde behoeften, en welke drempels zij tegenkomen in de samenwerking met opleiders. De resultaten uit deze fase fungeerden als externe referentie die later kon worden vergeleken met de zelfrapportage van opleiders, en droegen zo bij aan het beantwoorden van de onderzoeksvragen rond samenwerking, sterktes en knelpunten in de markt.

Daarnaast vervulde de bevraging ook een operationele functie: door afnemers te vragen met welke private aanbieders zij samenwerken, werd een bijkomende groep opleidingsverstrekkers geïdentificeerd. Dit maakte het mogelijk om het steekproefkader voor de latere bevraging van aanbieders te verruimen en beter te onderbouwen.

2. **Bevraging van private opleidingsverstrekkers (aanbieders van opleidingen)**

In de tweede stap werd een brede bevraging georganiseerd bij alle opleidingsverstrekkers die in fase 1 als *in scope* werden geïdentificeerd. Deze survey verzamelde gedetailleerde informatie over de kenmerken, positionering en werking van private opleiders. Respondenten gaven toelichting bij hun opleidingsaanbod, hun doelgroepbereik, hun strategieën rond kwaliteit, effectiviteit en innovatie, en de sterktes, uitdagingen en samenwerkingsvormen die zij in hun dagelijkse praktijk ervaren. Deze dataverzameling vormde het kernmateriaal voor de empirische analyse van de private opleidingsmarkt.

3. **Diepte-interviews met strategische sleutelfiguren**

Om het surveyonderzoek aan te vullen met een sectorbreed perspectief, werden 10 kwalitatieve interviews afgenomen met sleutelfiguren uit het bredere werkveld, waaronder federaties, sectororganisaties, grotere marktspelers en innovatiegedreven aanbieders. Deze gesprekken boden een diepgaander inzicht in marktstructuren, strategische keuzes, trends en samenwerkingsmodellen binnen de sector. Ze hielpen bovendien om de surveybevindingen te duiden en te contextualiseren, en zorgden voor een rijker begrip van de dynamieken die de private opleidingsmarkt kenmerken.

4. **Member checking workshop met werkveld**

Als laatste stap van het empirisch onderzoek werd een member checking workshop georganiseerd met vertegenwoordigers van de private opleidingsmarkt. Tijdens deze sessie werden de tussentijdse bevindingen uit de surveys en de diepte-interviews besproken met het werkveld. De workshop had tot doel om de onderzoeksresultaten te toetsen aan de praktijk en bijkomende duiding te verkrijgen bij de interpretatie van de bevindingen. De input uit deze sessie werd gebruikt om de analyse verder te verfijnen en vormde een bijkomende validatiestap binnen het sequentiële onderzoeksdesign.

3.2 Kwantitatieve bevragingen

De kwantitatieve dataverzameling bestond uit twee complementaire online bevragingen:

- Bevraging bij afnemers van opleidingen (ondernemingen)
- Bevraging bij private opleidingsverstrekkers.

Samen leveren deze bevragingen een dubbel perspectief op de private opleidingsmarkt: enerzijds het vraagperspectief van ondernemingen die opleidingen inkopen, anderzijds het aanbodperspectief van private opleiders zelf.

3.2.1 Rekrutering en veldwerk

Bevraging afnemers van opleidingen

De bevraging van afnemers van opleidingen richtte zich op ondernemingen met minstens één vestiging in Vlaanderen of het Brussels Hoofdstedelijk Gewest die in de voorbije drie jaar opleidingen, advies of leertechnologie (EdTech) afnamen bij externe private

opleidingsverstrekkers. De selectie van respondenten gebeurde via selectievragen aan het begin van de vragenlijst die nagingen of de organisatie effectief gebruikmaakte van externe opleidingsdiensten en of de respondent voldoende zicht had op het opleidingsbeleid van de organisatie. Er werd gemikt op een minimumsteekproef van 150 ondernemingen, met aandacht voor een voldoende spreiding naar sector, organisatiegrootte en type organisatie.

De online bevraging liep van 23 april tot en met 26 mei 2025. De enquête werd verspreid via een combinatie van kanalen:

- Professionele netwerken en sociale media, in het bijzonder LinkedIn, via zowel organische verspreiding als gerichte campagnes.
- HR-gerichte media en platformen, waaronder ZigZag HR, HR Square en HR Magazine, die de oproep onder hun lezers deelden.
- Bestaande netwerken van de adviesgroep, betrokken sectororganisaties, departement WEWIS, onderzoeksteam en partnerorganisaties
- Aankondiging tijdens sectorale netwerkmomenten en evenementen.

Alle wervingskanalen werden ondersteund met gestandaardiseerde communicatiematerialen, zoals uitnodigingsmails en oproepteksten, afgestemd op de doelgroep.

Tijdens het veldwerk werd de respons wekelijks opgevolgd. Daarbij werd niet alleen gekeken naar het aantal ingevulde vragenlijsten, maar ook naar de spreiding van de respondenten naar sector, organisatiegrootte en type organisatie. Waar nodig werd de werving bijgestuurd via bijkomende communicatie, onder meer via extra oproepen binnen bestaande netwerken.

Ondanks de inspanningen bleek het aantal respondenten via de open bevraging onvoldoende om de vooropgestelde minimumsteekproef van 150 ondernemingen te behalen. Daarom werd besloten om aanvullend gebruik te maken van het professionele online panel Bpact. Via dit panel werden ondernemingen uit de beoogde doelgroep gericht aangesproken.

Bevraging private opleidingsverstrekkers

Deze bevraging richtte zich op private opleidingsverstrekkers die binnen de afbakening van dit onderzoek vallen (zie hoofdstuk 2). Via selectievragen aan het begin van de vragenlijst werd nagegaan of de organisatie:

- Opleidingen, advies of leertechnologie aanbiedt in het kader van arbeidsmarkt- of loopbaangericht leren
- Actief is op de Vlaamse markt
- Geen structurele overheidsfinanciering ontvangt voor het aangeboden opleidingsaanbod

Er werd gemikt op een minimum van 150 valide respondenten, met aandacht voor variatie in type aanbieder, schaal, sectorfocus en aard van de activiteiten (opleiding als kern- of nevenactiviteit).

Voor de rekrutering werd een uitgebreide contactlijst opgebouwd op basis van bestaande inventarisaties van het Departement WEWIS, aangevuld met deskresearch en met opleidingsverstrekkers die werden aangereikt door ondernemingen die deelnamen aan de

bevraging van afnemers (Tabel 1). Na ontdubbeling en uitzuivering (met uitsluiting van publieke opleidingsverstrekkers) werd voor zoveel mogelijk organisaties een e-mailadres opgezocht. Dit resulteerde in een lijst van 2.335 private opleidingsverstrekkers die allen via e-mail werden uitgenodigd om aan het onderzoek deel te nemen. Opleidingsverstrekkers die niet deelnamen of zich niet uitschreven, ontvingen tot maximaal drie herinneringsmails.

De online bevraging liep van 10 juni tot en met 22 juli 2025. Naast de gerichte e-mailuitnodigingen werd de bevraging breed verspreid via verschillende aanvullende kanalen (vergelijkbaar met de hierboven beschreven kanalen), om een zo groot en divers mogelijk bereik te realiseren. Ook deze werving werd ondersteund met gestandaardiseerde communicatiematerialen.

Bron	Omschrijving	Aantal (n)
Departement WEWIS	Respondenten onderzoek private opleidingsmarkt	79
Dataplatform WEWIS	Open data: opleidingsincentives en opleidingen	457
Dataset Vlaams opleidingsverlof ((WEWIS)	Profiel opleidingsverstrekkers en opleidingen gevolgd met Vlaams opleidingsverlof per schooljaar	487
Dataset Opleidingscheques (WEWIS)	Profiel opleidingsverstrekkers met uitbetaalde opleidingscheques per schooljaar	109
KMO-portefeuille lijst	Lijst van private opleidingsverstrekkers ontvangen van Departement WEWIS (18/12/2024)	379
Aangereikt door afnemers	Opleidingsverstrekkers aangedragen door bedrijven die deelnamen aan de bevraging	684

Tabel 1: Overzicht gebruikte lijsten voor rekrutering opleidingsverstrekkers

Tijdens het veldwerk werd de respons wekelijks opgevolgd, op dezelfde wijze als beschreven voor de bevraging van de afnemers van opleidingen.

Ondanks de inspanningen bleek het aantal respondenten via de open bevraging onvoldoende om de vooropgestelde minimumsteekproef van 150 opleidingsverstrekkers te behalen. Daarom werd ook hier besloten om aanvullend gebruik te maken van het professionele online panel Bpact. Via dit panel werden opleidingsverstrekkers uit de beoogde doelgroep gericht aangesproken.

3.2.2 Vragenlijst

Voor beide kwantitatieve bevragingen werd een afzonderlijke, maar inhoudelijk op elkaar afgestemde vragenlijst ontwikkeld (zie Appendix 3_vragenlijst afnemers en Appendix

4_vragenlijst aanbieders). De vragenlijsten zijn opgebouwd vanuit de onderzoeksvragen (hoofdstuk 2).

Bij de ontwikkeling van de vragenlijsten werd expliciet ingezet op:

- Een duidelijke operationalisering van de vier centrale onderzoeksvragen
- Een evenwichtige combinatie van gesloten vragen (voor kwantitatieve analyse) en open vragen (voor duiding en nuance)
- Een logische opbouw en vlot invulritme, met aandacht voor gebruiksvriendelijkheid.

Beide vragenlijsten startten met een GDPR-conforme toestemmingsverklaring en een set selectievragen. Deze vragen hadden tot doel te verifiëren of respondenten tot de beoogde doelgroep behoorden, in overeenstemming met de inclusie- en exclusiecriteria (hoofdstuk 2). Respondenten die niet aan deze criteria voldeden, werden automatisch uitgesloten van verdere deelname.

De vragenlijsten werden eerst in ontwerp voorgelegd aan de opdrachtgever. Op basis van deze feedback werden aanpassingen doorgevoerd en werd een definitieve versie opgesteld. Voorafgaand aan de brede verspreiding werden beide vragenlijsten getest bij een beperkt aantal respondenten uit de doelgroep om onduidelijkheden of interpretatieproblemen te detecteren. Deze testfase leidde tot beperkte verfijningen, waarna de vragenlijsten definitief werden gevalideerd.

Om de participatiedrempel laag te houden, werd de invultijd bewust beperkt (gemiddeld 10 à 15 minuten). De vragenlijsten werden geprogrammeerd in Limesurvey, een gebruiksvriendelijk en GDPR-conform surveyplatform dat automatische dataverwerking en -export mogelijk maakt.

Bevraging afnemers van opleidingen

De vragenlijst voor afnemers was opgebouwd uit zes inhoudelijke blokken (naast toestemming en selectievragen) en peilde naar aankoopgedrag, ervaringen, toekomstige noden en het profiel van de organisatie (Tabel 2).

Blok	Inhoud
Toestemming & screener	GDPR-toestemming en verificatie van doelgroep (afname van externe opleidingen, vestiging in Vlaanderen/Brussel, betrokkenheid bij L&D-beleid).
Opleidingsaanbod en keuzefactoren	Soorten aangekochte opleidingen, selectiecriteria voor opleiders, breekpunten, kanalen waarlangs opleiders worden gevonden.
Ervaringen en beoordeling	Beoordeling van samenwerking met private opleiders, ervaren sterktes en knelpunten, rol van het Vlaams karakter.
Toekomstverwachtingen	Evolutie van opleidingsnoden, aansluiting van aanbod op behoeften, lacunes in huidig aanbod.
Publieke versus private opleiders	Voorkeuren en percepties ten aanzien van publieke en private opleiders (bv. flexibiliteit, kostprijs, erkenning).
Organisatieprofiel & stimuli	Sector, grootte, type organisatie, functie respondent, gebruik van opleidingssubsidies en -stimuli.
Afsluitend	Bereidheid tot delen van opleiderslijst (cfr. operationele doelstelling) en open opmerkingen.

Tabel 2: Overzicht inhoud vragenlijst afnemers

Bevraging private opleidingsverstrekkers

Vragenlijst aanbieders: de vragenlijst voor aanbieders bestond uit tien inhoudelijke blokken (naast toestemming en selectievragen) en bracht de organisatiekenmerken, het aanbod, het bereik, samenwerking, sterktes/knelpunten en de interactie met beleid in kaart (Tabel 3).

Blok	Inhoud
Toestemming & screener	GDPR-toestemming en verificatie van doelgroep (arbeidsmarkt-/loopbaangericht aanbod, actief op Vlaamse markt, geen structurele overheidsfinanciering).
Algemene uitdagingen	Belangrijkste uitdagingen, sterktes en knelpunten in de werking.
Afstemming aanbod op markt	Vraag- versus aanbodsturing, informatiebronnen, evaluatie van effectiviteit, aandacht voor digitalisering en duurzaamheid.
Samenwerking privaat/publiek	Samenwerkingspartners, vormen van samenwerking, ervaren meerwaarde en knelpunten.
Concurrentie publiek/privaat	Perceptie van concurrentiepositie ten opzichte van publieke opleiders.
Overheid en beleid	Impact van beleid, subsidies, erkenningsvoorwaarden, administratieve lasten en ruimte voor innovatie.
Aanbod	Thematische focus, werkvormen, certificering, gebruik van innovatieve technologieën en infrastructuur.
Doelgroepen en bereik	Deelnemersaantallen, sectorfocus, evolutie van deelname en opleidingsvolume.
Medewerkers	Personeelsbestand en type lesgevers (vast/freelance).
Organisatieprofiel & subsidies	Rechtsvorm, vestigingsplaatsen, jaren actief, belang van opleidingen, omzet en gebruik van subsidies.
Afsluitend	Toestemming voor vermelding op deelnemerslijst en open opmerkingen.

Tabel 3: Overzicht inhoud vragenlijst aanbieders van opleidingen

3.2.3 Respons, dataverwerking en analyse

Voor beide kwantitatieve bevragingen werd na afloop van het veldwerk eenzelfde basisprocedure gevolgd voor kwaliteitscontrole, datacleaning en analyse.

Bevraging afnemers van opleidingen

In totaal toonden 634 respondenten interesse en/of startten zij de bevraging. Daarvan:

- Gaven 27 geen GDPR-toestemming en konden niet deelnemen;
- Werden 298 via de selectievragen uitgesloten;
- Voldeden 309 aan de selectiecriteria.

Na afloop van het veldwerk werd het databestand gecontroleerd op volledigheid en datakwaliteit (o.a. inconsistenties, onzinnige open antwoorden en patronen die wijzen op onnauwkeurig invulgedrag, zoals telkens hetzelfde antwoord aankruisen of de vragenlijst in een onrealistisch korte tijd invullen). Een vragenlijst werd als valide beschouwd wanneer minstens 90% van de relevante vragen werd beantwoord én wanneer er geen aanwijzingen waren voor onvoldoende datakwaliteit. Van de 309 respondenten die de vragenlijst startten, vulden:

- 184 deelnemers de volledige vragenlijst in;
- 3 deelnemers 90–99% van de vragen in en voldeden aan de kwaliteitscriteria;
- 122 deelnemers minder dan 90% in of vertoonden kenmerken van onvoldoende datakwaliteit en werden niet opgenomen in de analyse.

De valide netto steekproef voor de afnemersbevraging bedraagt hiermee N = 187. Van deze respondenten werd 44% (n = 82) bereikt via de open bevraging en 56% (n = 105) via het professionele panel.

Ruim de helft van de ondernemingen (56%) heeft minstens één vestiging in Vlaanderen. Daarnaast geeft 22% aan ook actief te zijn in andere Belgische regio's en 28% beschikt over vestigingen in het buitenland. Respondenten konden meerdere antwoordopties aanduiden. De respondenten zijn geografisch breed gespreid, met de grootste vertegenwoordiging in Antwerpen (43%), Oost-Vlaanderen (35%) en West-Vlaanderen (30%), gevolgd door Limburg (25%), Vlaams-Brabant (25%) en Brussel (24%). Het merendeel van de deelnemende ondernemingen is een privéonderneming (65%); daarnaast namen ook overheidsinstellingen (21%) en non-profitorganisaties (14%) deel. De steekproef bevat relatief veel grote ondernemingen: 51% telt 250 medewerkers of meer (in totaal), en ook binnen Vlaanderen heeft 45% minstens 250 medewerkers, terwijl 30% in Vlaanderen minder dan 50 medewerkers telt. Sectoraal is de steekproef divers, met de grootste aandelen in metaal (12%), zakelijke dienstverlening (11%), onderwijs (10%), openbaar bestuur (10%), informatie en communicatie/telecom (9%) en gezondheidszorg (6%), aangevuld met een brede waaier aan andere sectoren.

De vragenlijst werd doorgaans ingevuld door personen die betrokken zijn bij het opleidingsbeleid: 28% duidt zichzelf aan als opleidingsverantwoordelijke, 17% als HR-verantwoordelijke, 15% als bedrijfsleider en 23% als team-lead (18% valt onder 'andere'

functies). In 68% van de organisaties is er bovendien een persoon of afdeling die specifiek verantwoordelijk is voor opleidingen; bij 30% is dat niet het geval (1% weet het niet).

Bevraging private opleidingsverstrekkers

In totaal startten 1.208 respondenten de bevraging. Na toepassing van de uitsluitingscriteria bleek echter slechts een deel van deze groep in scope voor de eigenlijke vragenlijst. Concreet:

- 47 personen stemden niet in met de GDPR-toestemming;
- 812 geïnteresseerden werden via de selectievragen uitgesloten ;
- 349 respondenten voldeden aan de selectiecriteria (in scope).

Na afloop van het veldwerk werden dezelfde kwaliteitscontrole uitgevoerd als bij de survey voor afnemers. Binnen de 349 in-scope respondenten gold:

- 170 deelnemers volledig ingevuld;
- 16 deelnemers 90–99% ingevuld;
- 13 deelnemers 80–89% ingevuld;
- 150 deelnemers minder dan 80% ingevuld.

Op basis van de 90%-regel werden 186 enquêtes weerhouden. Aanvullend werden 9 enquêtes met een invulpercentage van 80–89% behouden, omdat het lagere invulpercentage voornamelijk te wijten was aan het overslaan van één specifieke vraag (positie t.o.v. een aangeduide concurrent).

De netto steekproef voor opleidingsverstrekkers bedraagt hiermee N = 195. Van deze respondenten werd 69% (n = 135) bereikt via open verspreiding en 31% (n = 60) via de panelbevraging.

Als we kijken naar het profiel van de personen die de vragenlijst invulden, zien we dat ruim de helft van de respondenten (54%) aangaf zaakvoerder of directeur van de onderneming te zijn. In mindere mate werd de vragenlijst ingevuld door opleidingscoördinatoren (11%), trainers of docenten (11%), administratieve medewerkers (7%) of HR-verantwoordelijken (4%). Daarnaast gaf 13% een andere functie op, vaak met een leidinggevend, beleidsmatig of ondersteunend karakter (zoals operationeel managers, business managers en preventieadviseurs).

Methodologische kanttekening: Representativiteit en betrouwbaarheid van uitspraken

De kwantitatieve bevragingen leveren een ruime en diverse dataset op, maar het is belangrijk om de resultaten correct te kaderen in functie van representativiteit en statistische betrouwbaarheid. Voor de private opleidingsmarkt bestaat geen volledig, eenduidig en actueel populatiekader (d.w.z. een exhaustieve lijst of inschatting van alle private opleidingsverstrekkers die binnen de scope van dit onderzoek vallen). Daardoor is het niet mogelijk om een klassieke foutmarge te berekenen of formeel vast te stellen in welke mate de gerealiseerde steekproeven representatief zijn voor de volledige populatie.

De resultaten in dit rapport moeten daarom worden gelezen als empirisch onderbouwde inzichten op basis van de gerealiseerde steekproef, en niet als exacte marktparameters voor

“de volledige private opleidingsmarkt”. Dit neemt niet weg dat de steekproeven wel toelaten om patronen, verschillen en spanningsvelden binnen de markt zichtbaar te maken en om relevante verbanden te verkennen.

Waar analyses betrekking hebben op verschillen tussen subgroepen binnen de gerealiseerde steekproeven (bv. naar organisatiegrootte, type organisatie, regio-activiteit of functie van de respondent), werden deze verschillen statistisch getoetst met een betrouwbaarheidsniveau van 95% ($p < 0,05$). Significante verschillen worden in het rapport aangeduid als verschillen die, gegeven de steekproef, met hoge waarschijnlijkheid niet aan toeval te wijten zijn. Dit zegt echter niet dat de totale steekproef representatief is voor de volledige markt.

Tot slot wordt de robuustheid van conclusies versterkt wanneer bevindingen convergeren over databronnen (afnemersbevraging, aanbiedersbevraging en kwalitatieve interviews) en wanneer patronen consistent terugkeren over segmenten.

Data-analyse

De surveydata werden geanalyseerd in SPSS. De selectie van analyses werd gestuurd door de vooropgestelde onderzoeksvragen en bestond hoofdzakelijk uit univariate analyses: per vraag/item werden frequentietabellen opgesteld (absolute aantallen en kolompercentages). Waar relevant werden beschrijvende statistieken (gemiddelde, mediaan, standaardafwijking) toegevoegd.

Aanvullend werden ook bivariate analyses (kruistabellen) uitgevoerd om verschillen tussen subgroepen te onderzoeken. Verschillen werden getoetst op significantie ($p<0,05$). Kruistabellen werden opgesteld op basis van:

- Organisatiegrootte (<50 vs. 50–249 vs. ≥250 werknemers);
- Functie respondent (HR vs. opleidingsverantwoordelijke vs. bedrijfsleider vs. teamlead);
- Type organisatie (privé vs. non-profit vs. overheid).

Leeswijzer bij kruistabellen en significantietoetsen

In sociaalwetenschappelijk onderzoek wordt van een significant verschil gesproken, als de kans dat het gevonden verschil in de steekproef, ook een daadwerkelijk verschil in de populatie betreft, groter dan 95% is. Met andere woorden, er is minder dan 5% kans dat het gevonden verschil aan toeval te wijten is.

Onderstaand wordt een voorbeeld van een kruistabel met bijhorende significantietoets weergegeven. Significante verschillen worden in de tabel steeds aangeduid met de letter van de overeenkomstige subgroep (i.c. *A*, *B*, *C*, …). In het voorbeeld hieronder vinden we twee significante verschillen tussen subgroepen:

1) **A:** Ondernemingen met 250 werknemers of meer zijn vaker 'eerder ontevreden' (i.c. 27%) dan ondernemingen met 50 tot 249 werknemers (i.c. 15%);
2) **C:** Ondernemingen met 50 tot 249 werknemers zijn vaker 'zeer tevreden' (i.c. 15%) dan ondernemingen met 250 werknemers of meer (i.c. 3%).

		< 50 wkn		50-249 wkn		≥ 250 wkn		Totaal	
		(A)		(B)		(C)			
		Aantal	Kolom %	Aantal	Kolom %	Aantal	Kolom %	Aantal	Kolom %
In welke mate ben je tevreden over …?	Zeer ontevreden	5	9,6%	0	0,0%	6	6,3%	11	5,9%
	Eerder ontevreden	5	9,6%	6	15,4%	26 **A**	27,1%	37	19,8%
	Neutraal	15	28,8%	14	35,9%	18	18,8%	47	25,1%
	Eerder tevreden	14	26,9%	10	25,6%	31	32,3%	55	29,4%
	Zeer tevreden	5	9,6%	6 **C**	15,4%	3	3,1%	14	7,5%
	Weet niet	8	15,4%	3	7,7%	12	12,5%	23	12,3%
	Totaal	52	100%	39	100%	96	100%	187	100%

3.3 Kwalitatieve dataverzameling: Diepte-interviews

Naast de kwantitatieve bevragingen werd een kwalitatieve onderzoeksfase opgezet in de vorm van 10 diepte-interviews met strategische sleutelfiguren. Deze interviews hadden tot doel om de surveyresultaten te verdiepen en te contextualiseren, en om inzicht te krijgen in bredere markt- en beleidsdynamieken die via een vragenlijst minder goed te vatten zijn.

Selectie van deelnemers

In overleg met de opdrachtgever werd een lijst opgesteld van potentiële interviewkandidaten. Deze lijst werd samengesteld door het onderzoeksteam en gevalideerd en aangevuld door het Departement WEWIS. De selectie van respondenten was doelgericht en streefde naar diversiteit in:

- Type actor (koepelorganisaties, sectororganisaties, beleidsactoren, grotere en/of innovatieve marktspelers)
- Positie binnen het leer- en opleidingslandschap
- Mate van betrokkenheid bij private opleidingsverstrekkers en levenslang leren

Op basis hiervan werden tien strategische sleutelfiguren gecontacteerd en geïnterviewd. De individuele interviews werden afgenomen met een zorgvuldig samengestelde groep belanghebbenden. Deze bestond uit vertegenwoordigers van private opleidingsverstrekkers, aangevuld met koepel- en belangenorganisaties (Federgon, VOV, Agoria, Voka), een intermediaire actor op de arbeidsmarkt (Poolstok), een publieke opleidingsverstrekker (Syntra) en een hogeschool (PXL). Deze brede samenstelling droeg ertoe bij dat zowel het perspectief

van aanbieders, beleids- en sectororganisaties als gebruikers en aanverwante opleidingsactoren werd meegenomen om een genuanceerd beeld van het opleidingslandschap te krijgen.

Opzet en uitvoering van de interviews

De interviews werden online afgenomen via Microsoft Teams volgens een semi-gestructureerde aanpak. Er werd gewerkt met een vooraf opgestelde interviewgids (zie Appendix 2_interviewergids) die thematische richting gaf, terwijl tegelijk ruimte werd gelaten voor verdieping en het aanbrengen van nieuwe perspectieven door de respondenten.

De interviews duurden gemiddeld 50 tot 60 minuten en werden afgenomen door onderzoekers van het onderzoeksteam. Bij aanvang van elk interview werden het doel van het onderzoek, de vertrouwelijkheid van de gesprekken en de afspraken rond anonimiteit toegelicht. Er werd expliciet toestemming gevraagd voor audio-opname.

De interviewgids was opgebouwd rond vijf thematische blokken:

a. De rol van private opleiders binnen het ecosysteem van levenslang leren;
b. Samenwerking tussen private opleiders, publieke opleiders, bedrijven en overheid;
c. Ervaren knelpunten en succesfactoren in samenwerking;
d. De rol en impact van het overheidsbeleid;
e. Trends en toekomstperspectieven voor de private opleidingsmarkt.

Analyse en verwerking

De audio-opnames van de interviews werden automatisch getranscribeerd door de ingebouwde functionaliteit in Teams en met behulp van de software Banafo. Ze werden vervolgens geanalyseerd aan de hand van een thematische analyse. De codering volgde de structuur van de interviewgids, aangevuld met inductief geïdentificeerde thema's die tijdens de gesprekken naar voren kwamen.

De resultaten uit de interviews werden geïntegreerd in de verdere analyse en vormen een kwalitatieve onderbouwing van de conclusies en beleidsaanbevelingen in de volgende hoofdstukken. Relevante citaten werden geanonimiseerd geselecteerd ter illustratie van de bevindingen.

3.4 Member checking workshop

Naast de kwantitatieve bevragingen en de diepte-interviews werd een member checking workshop georganiseerd met vertegenwoordigers van de private opleidingsmarkt. Deze workshop had tot doel om de tussentijdse onderzoeksbevindingen te toetsen aan de praktijk, de interpretatie van de resultaten te verfijnen en bijkomende context te verzamelen bij patronen en spanningsvelden die uit de surveys en interviews naar voren kwamen. De member check fungeerde daarmee als een expliciete validatie- en verdiepingsstap binnen het sequentiële mixed-method onderzoeksdesign.

Deelnemers

De deelnemers aan de member checking workshop werden in de eerste plaats gerekruteerd uit de adviesgroep die het project doorheen de looptijd begeleidde. Deze groep omvatte actoren met een brede en diepgaande kennis van de private opleidingsmarkt en het bredere L&D-landschap.

Daarnaast werden deelnemers van de aanbiedersurvey uitgenodigd die in de survey expliciet hadden aangegeven bereid te zijn om verder aan het onderzoek mee te werken. Uit deze groep werden respondenten geselecteerd die een aanvullend perspectief konden bieden ten opzichte van de adviesgroep, bijvoorbeeld op basis van hun type organisatie, positionering binnen de markt of specifieke ervaringen die uit de survey naar voren kwamen.

Deze combinatie liet toe om zowel continuïteit in expertise als verbreding van perspectieven te realiseren binnen de member checking workshop.

Opzet en verloop van de workshop

De member checking workshop werd online georganiseerd in november 2025. De sessie werd opgezet als een sterk interactieve werksessie en gemodereerd door leden van het onderzoeksteam.

Als centraal werkmateriaal werd een Miro-bord gebruikt waarop de tussentijdse onderzoeksresultaten visueel en thematisch werden gepresenteerd. Dit bord vormde het uitgangspunt voor de bespreking en liet toe om feedback, aanvullingen en nuanceringen rechtstreeks te koppelen aan de verschillende onderzoeksvragen.

De workshop combineerde bespreking in kleine groepen met plenaire terugkoppelmomenten. Voor elke onderzoeksvraag werd gewerkt met een sequentiële aanpak: één groep formuleerde een eerste duiding en feedback, waarna deze plenair werd besproken. Vervolgens kreeg een tweede groep de opdracht om aanvullingen, verfijningen of alternatieve perspectieven toe te voegen. De moderator bleef per onderzoeksvraag betrokken bij het betreffende topic om de samenhang te bewaken en overlap of herhaling te beperken.

Op vraag van de deelnemers bleef het Miro-bord nog twee weken na de workshop toegankelijk. Deze verlengde openstelling bood deelnemers de mogelijkheid om bijkomende opmerkingen en aanvullingen toe te voegen, rekening houdend met de omvang en complexiteit van de besproken informatie. De input die tijdens deze periode werd toegevoegd, werd meegenomen in de verdere verwerking en interpretatie van de resultaten.

Analyse en verwerking

De member checking workshop werd opgenomen en nadien getranscribeerd met behulp van de software Banafo. Daarnaast werden per sessie notulen opgesteld, die fungeerden als eerste structurering en startpunt voor de analyse.

De input uit de workshop werd systematisch verwerkt door het onderzoeksteam en gebruikt om de interpretatie van de survey- en interviewresultaten te verfijnen en te valideren. De

analyse richtte zich op het identificeren van verduidelijkingen, nuanceringen en aanvullingen die relevant waren voor de verdere synthese van de onderzoeksbevindingen.

De feedback uit zowel de synchrone workshop als de asynchrone aanvullingen via het Miro-bord werd geïntegreerd in de verdere analyse. De member checking werd niet beschouwd als een afzonderlijke dataverzameling, maar als een gerichte validatie- en verdiepingsstap binnen het sequentiële mixed-method onderzoeksdesign.

4 RESULTATEN SURVEY-ONDERZOEK

Leeswijzer: Leren en Ontwikkelen vs. Opleiding

In dit hoofdstuk hanteren we de volgende begrippen:

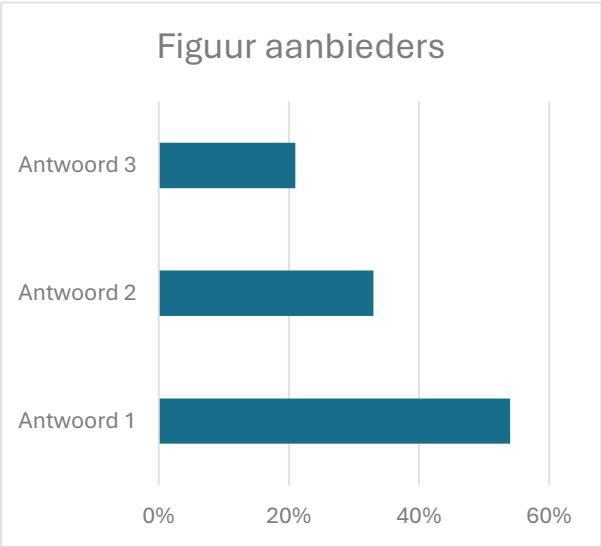
Opleiding
Met *opleiding* bedoelen we formele en non-formele, afgebakende leeractiviteiten die expliciet als opleiding worden aangeboden, zoals cursussen, trainingen, workshops of leertrajecten met vooraf bepaalde leerdoelen, inhoud en duur, ongeacht de leer- of werkvorm (klassikaal, blended of digitaal).

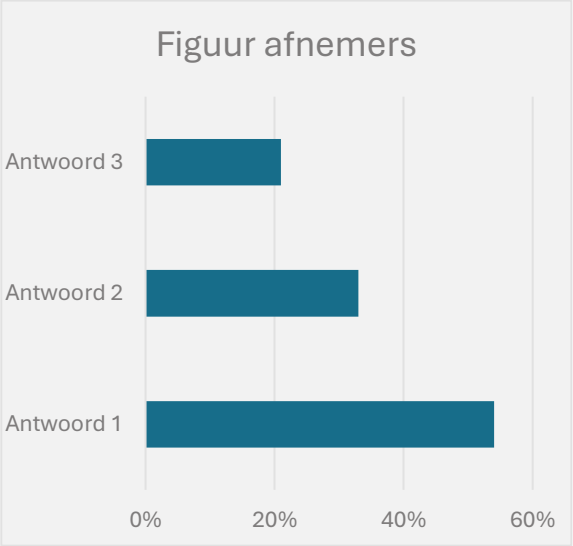
Opleidingsmarkt
De *opleidingsmarkt* verwijst naar het aanbod en de aanbieders van opleidingen zoals hierboven gedefinieerd, inclusief commerciële en niet-commerciële aanbieders die opleidingen ontwikkelen, organiseren en aanbieden aan organisaties en individuen.

Leren en ontwikkelen (L&D)
Leren en ontwikkelen (L&D) is een ruimer begrip dat het volledige spectrum aan activiteiten en diensten omvat waarmee organisaties de ontwikkeling van kennis, vaardigheden en competenties ondersteunen. Dit omvat naast opleidingen ook onder meer advies en begeleiding, leerinitiatieven op de werkplek, digitale leeroplossingen (EdTech), leermaterialen, platformen en andere ontwikkelgerichte interventies.

Tenzij expliciet anders aangegeven, wordt in dit hoofdstuk de term *opleiding* gebruikt binnen deze afbakening. Waar een bredere interpretatie aan de orde is, wordt expliciet verwezen naar *leren en ontwikkelen (L&D)*.

Dit hoofdstuk bundelt de resultaten van de twee surveys (aanbieders- en afnemersbevraging) en is opgebouwd per onderzoeksvraag. Dat betekent dat grafieken, tabellen en figuren niet strikt in aparte delen per bevraging zijn gegroepeerd, maar telkens worden opgenomen waar ze inhoudelijk het meest relevant zijn voor het verhaal en de interpretatie. Om de lezer hierbij te ondersteunen, gebruiken we een eenvoudige kleurcode in de visualisaties. Grafieken en figuren met een witte achtergrond zijn afkomstig uit de aanbiedersbevraging (de private opleidingsverstrekkers). Grafieken en figuren met een grijze achtergrond zijn afkomstig uit de afnemersbevraging (bedrijven/organisaties die opleidingen aankopen), zoals geïllustreerd in het voorbeeld hieronder.

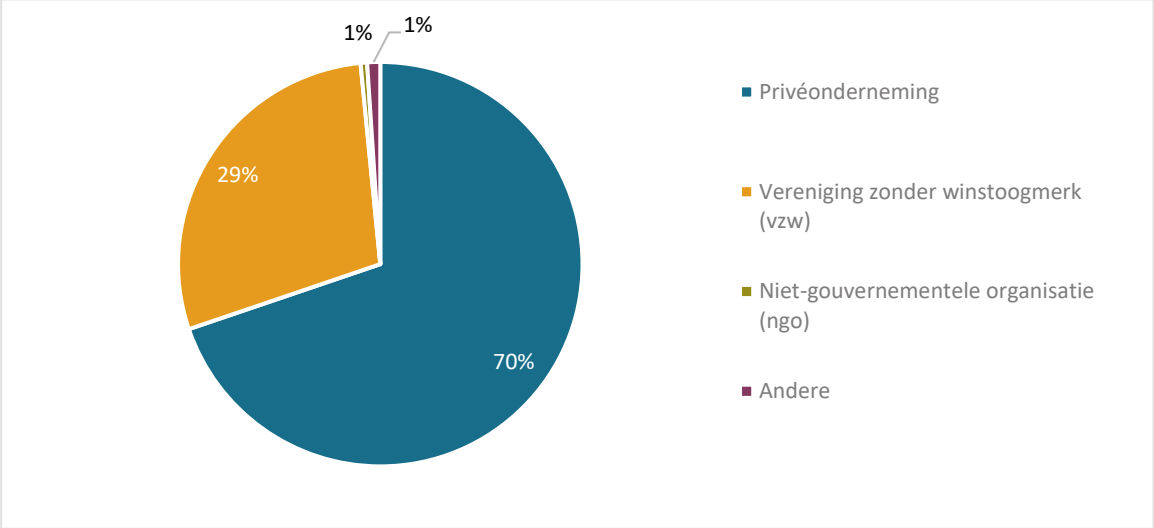




4.1 Het profiel van opleidingsverstrekkers in Vlaanderen

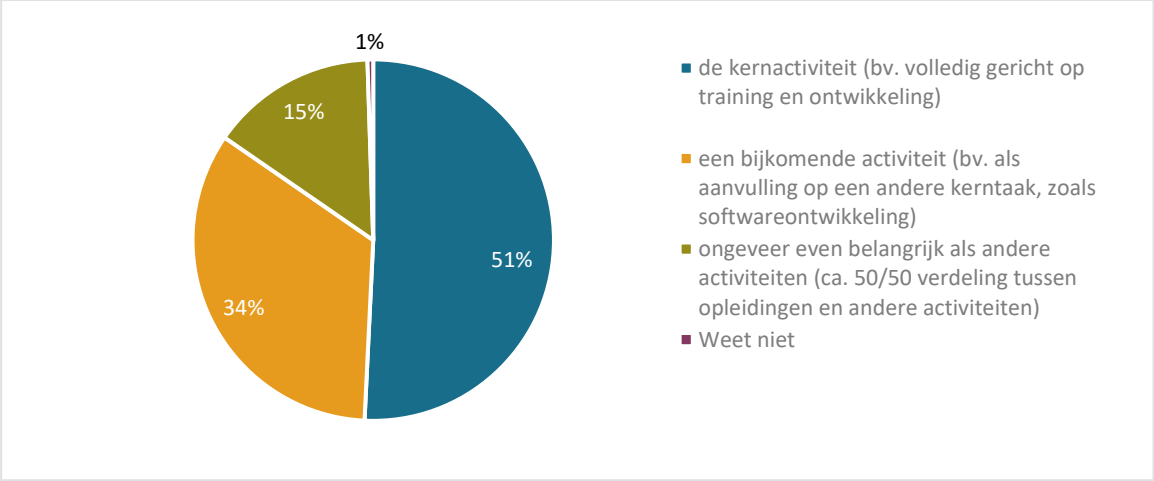
4.1.1 Organisatiekenmerken

De private opleidingsmarkt wordt in de gerealiseerde steekproef in hoofdzaak vertegenwoordigd door privéondernemingen (70%), met daarnaast een betekenisvol aandeel verenigingen zonder winstoogmerk (29%). Andere organisatievormen komen slechts sporadisch voor (elk ca. 1%) (Figuur 7).



Figuur 7: Rechtsvorm opleidingsverstrekkers

Opleiden is bovendien niet altijd een exclusieve kernactiviteit. Voor 51% vormt het aanbieden van opleidingen of leerinitiatieven de kernactiviteit, terwijl dit bij 34% een bijkomende activiteit is naast andere kerntaken. Bij 15% is opleiden ongeveer even belangrijk als andere activiteiten. Dit wijst erop dat een aanzienlijk deel van het aanbod geleverd wordt door organisaties die opleidingen combineren met andere diensten (bv. consultancy, software, HR-diensten) (Figuur 8).



Figuur 8: Opleidingen en leerinitiatieven als kern- of nevenactiviteit

Er blijkt bovendien een significant verband te zijn met de grootte van de organisatie. De kleinste organisaties (1–9 medewerkers) beschouwen opleiden significant vaker als kernactiviteit. Vanaf 100 medewerkers wordt opleiden daarentegen minder vaak als kernactiviteit gerapporteerd. Dit suggereert dat grotere organisaties vaker een breder dienstenportfolio hebben waarbij opleidingen een neven- of aanvullende activiteit vormen.

De private opleidingsverstrekkers in de steekproef situeren zich overwegend in het KMO-segment. Op basis van het totale aantal medewerkers (over alle vestigingen binnen en buiten Vlaanderen inclusief freelancers) heeft 74% minder dan 50 medewerkers (waarvan 49% zelfs minder dan 10). Tegelijk is er ook een duidelijke bovenlaag: 13% van de organisaties geeft aan 250 of meer medewerkers in dienst te hebben. De private opleidingsmarkt bestaat dus uit veel kleinschalige spelers, maar ook uit enkele grotere organisaties met meer schaal en capaciteit (Tabel 4).

Aantal medewerkers (inclusief freelancers)	Aantal	Kolom %
0 (éénmanszaak)	20	10,3%
1-9 (micro-onderneming)	76	39,0%
10-49 (kleine onderneming)	49	25,1%
50-99 (middelgrote onderneming)	11	5,6%
100-249 (middelgrote onderneming)	14	7,2%
250 of meer (grote onderneming)	25	12,8%
Totaal	**195**	**100%**

*Tabel 4: Aantal medewerkers actief in de organisatie (= totaal van **alle vestigingen**)*

Ook wanneer naar tewerkstelling enkel in Vlaanderen wordt gekeken, blijft het beeld gelijkaardig: 48% heeft in Vlaanderen minder dan 10 medewerkers, 28% telt 10–49 medewerkers en 12% telt minstens 250 medewerkers in Vlaanderen alleen (Tabel 5).

Aantal medewerkers (inclusief freelancers)	Aantal	Kolom %
0	23	11,8%
1-9	70	35,9%
10-49	55	28,2%
50-99	11	5,6%
100-249	12	6,2%
250 of meer	24	12,3%
Totaal	**195**	**100%**

*Tabel 5: Aantal medewerkers actief in de organisatie in **Vlaanderen***

Vergelijking met het algemene ondernemingslandschap

In België (en Vlaanderen) bestaat het ondernemingsweefsel overwegend uit micro-ondernemingen. Statbel rapporteert dat in 2023, 96% van de Belgische ondernemingen micro-ondernemingen zijn (<10 werkenden) en dat grote ondernemingen (250+) slechts

0,1% uitmaken[3][4]. Tegen die achtergrond toont de private opleidingsmarkt in deze steekproef eveneens een sterk KMO-profiel, maar met relatief vaker middelgrote en grote spelers dan men in "alle ondernemingen" zou verwachten. Dat is plausibel gezien opleiden voor externe klanten vaak schaal en organisatiecapaciteit vereist.

Ook de jaaromzet uit opleidingsactiviteiten wijst op een markt met veel kleinere spelers en een kleinere groep grotere aanbieders. Bijna de helft (47%) situeert zich onder €250.000 (23% < €50.000; 24% €50.000–€250.000). Daarnaast rapporteert 12% een omzet van €250.000–€500.000 en 23% een omzet meer dan €500.000, waaronder 14% met meer dan €1.000.000. Bij 18% is de opleidingsomzet onbekend/niet beschikbaar (Tabel 6).

	Aantal	Kolom %
Minder dan € 50.000	44	22,6%
€ 50.000 - € 250.000	47	24,1%
€ 250.000 - € 500.000	24	12,3%
€ 500.000 - € 1.000.000	17	8,7%
Meer dan € 1.000.000	28	14,4%
Weet niet	35	17,9%
Totaal	**195**	**100%**

Tabel 6: Jaaromzet uit opleidingsactiviteiten

Benchmark t.o.v. 'gemiddelde omzet'
Om de gerapporteerde jaaromzet uit opleidingsactiviteiten te kaderen, kunnen we deze vergelijken met een algemene omzetbenchmark uit de structurele ondernemingsstatistieken (ESE) van Statbel.[5][6] Op basis van deze statistiek bedraagt de gemiddelde omzet per onderneming (niet-financiële marktgerichte economie, referentiejaar 2023) ongeveer € 1,85 miljoen euro. Deze gemiddelde waarde moet echter voorzichtig geïnterpreteerd worden: de omzetverdeling is sterk scheef (een beperkt aantal zeer grote ondernemingen trekt het gemiddelde omhoog) en een gemiddelde zegt daardoor weinig over het "typische" bedrijf.

Wanneer we specifieker inzoomen op een dienstensectie die inhoudelijk dichter aansluit bij (delen van) de private opleidingsmarkt, met name "Administratieve en ondersteunende diensten", ligt de gemiddelde omzet rond € 0,94 miljoen euro (2023) per onderneming eveneens beduidend lager dan het algemene gemiddelde. Ook ten opzichte van deze (meer

[3] https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/structurele-ondernemingsstatistieken-van-2023-96-van-de-belgische-bedrijven-zijn-micro?
[4] https://economie.fgov.be/nl/themas/ondernemingen/kmos-en-zelfstandigen-cijfers/statistieken-over-kmos-belgie/kmos-grootteklasse?
[5] https://bestat.statbel.fgov.be/bestat/crosstable.xhtml?view=aa6ed8d5-fa01-4b45-8018-c8af8c1a5e6c
[6] https://statbel.fgov.be/sites/default/files/files/documents/Analyse/NL/Rapport%20ESE%202023%20V%20NL_V2.pdf

vergelijkbare) dienstensectie situeert een groot deel van de opleidingsverstrekkers in onze steekproef zich lager: bijna de helft rapporteert immers een opleidingsomzet onder € 250.000, en slechts een minderheid overschrijdt € 500.000. Deze vergelijking vraagt echter om voorzichtigheid in de interpretatie. Veel opleidingsverstrekkers combineren opleidingsactiviteiten met andere vormen van dienstverlening (zoals consultancy of advies), terwijl de bevraging zich uitsluitend richt op de omzet uit opleidingsactiviteiten en niet op de totale bedrijfsomzet. Dit impliceert dat de gerapporteerde bedragen logischerwijze lager uitvallen dan algemene omzetbenchmarks. In combinatie met het sterke KMO-profiel van de aanbieders wijst dit erop dat het in grote mate gaat om organisaties met relatief beperkte (opleidings)omzetten, naast een kleinere groep grotere spelers.

Het aantal georganiseerde opleidingsuren per jaar in Vlaanderen (Tabel 7) varieert sterk: 19% organiseert minder dan 100 uren per jaar en 24% organiseert tussen de 100 en 500 uren. Aan de andere kant van het spectrum zien ze dat 17% tussen de 1.001 en 5.000 uren en 15% meer dan 5.000 uren per jaar organiseert. Het aantal opleidingsuren weerspiegelt uitsluitend de directe uitvoeringsuren en laat geen directe vertaling toe naar personeelsinzet, aangezien ook verkoop, voorbereiding, ontwerp en coördinatie een substantieel aandeel van de activiteiten uitmaken.

Deze resultaten tonen dat de markt zowel veel kleinschalige aanbieders als een substantiële groep grote volumespelers omvat. Met andere woorden: een aanzienlijk deel van de respondenten realiseert slechts een beperkt aantal opleidingsuren per jaar, terwijl een kleinere maar duidelijke groep zeer hoge volumes rapporteert. Het is hierbij een beperking dat deze maat niet toelaat te onderscheiden of veel uren vooral voortkomen uit enkele langlopende trajecten (bv. langere opleidingen) dan wel uit een groot volume aan kortlopende opleidingen: beide scenario's kunnen resulteren in hoge totalen. Bovendien laat deze indicator op zich niet toe om te beoordelen hoe deze volumes zich verhouden tot de grootte of het organisatiemodel van de aanbieder.

	Aantal	Kolom %
Minder dan 100 uren	37	19,0%
100 tot 500 uren	47	24,1%
501 tot 1.000 uren	27	13,8%
1.001 tot 5.000 uren	33	16,9%
Meer dan 5.000 uren	30	15,4%
Weet niet	21	10,8%
Totaal	**195**	**100%**

Tabel 7: Gemiddeld aantal georganiseerde opleidingsuren per jaar

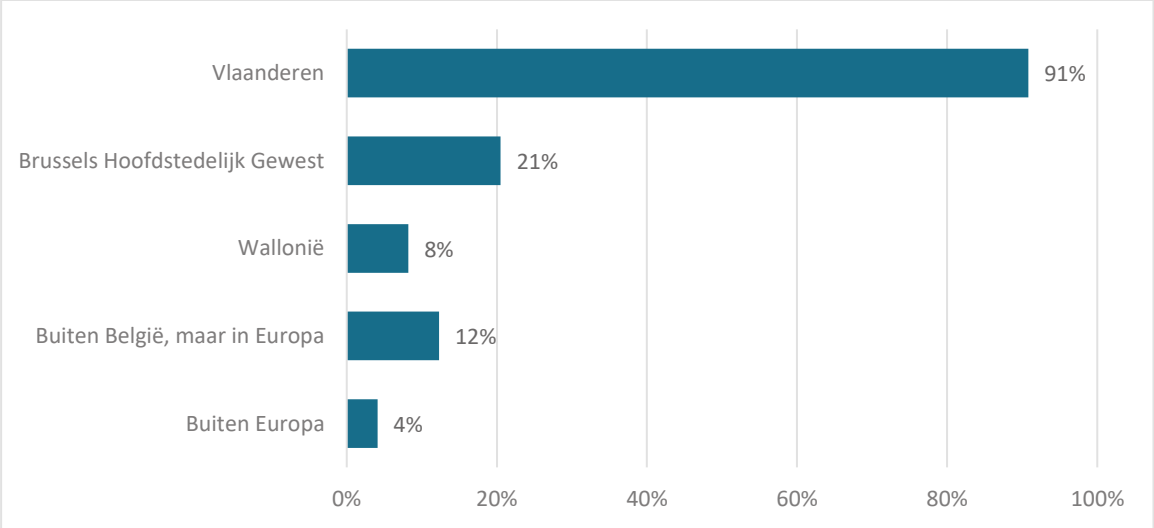
De meeste bevraagde opleidingsverstrekkers zijn al langere tijd actief op de Vlaamse markt. 60% is meer dan 10 jaar actief (25%: 11–20 jaar; 35%: >20 jaar). Nieuwe spelers zijn beperkter vertegenwoordigd: 7% is 1–3 jaar actief en minder dan 1% minder dan één jaar. Dit kan wijzen op een gevestigde markt, met de kanttekening dat organisaties die langer bestaan mogelijk

makkelijker bereikt worden via netwerken en kanalen die bij de rekrutering zijn gebruikt (Tabel 8).

	Aantal	Kolom %
Minder dan 1 jaar	1	0,5%
1-3 jaar	13	6,7%
4-5 jaar	23	11,8%
6-10 jaar	34	17,4%
11-20 jaar	49	25,1%
Meer dan 20 jaar	68	34,9%
Weet niet	7	3,6%
Totaal	**195**	**100%**

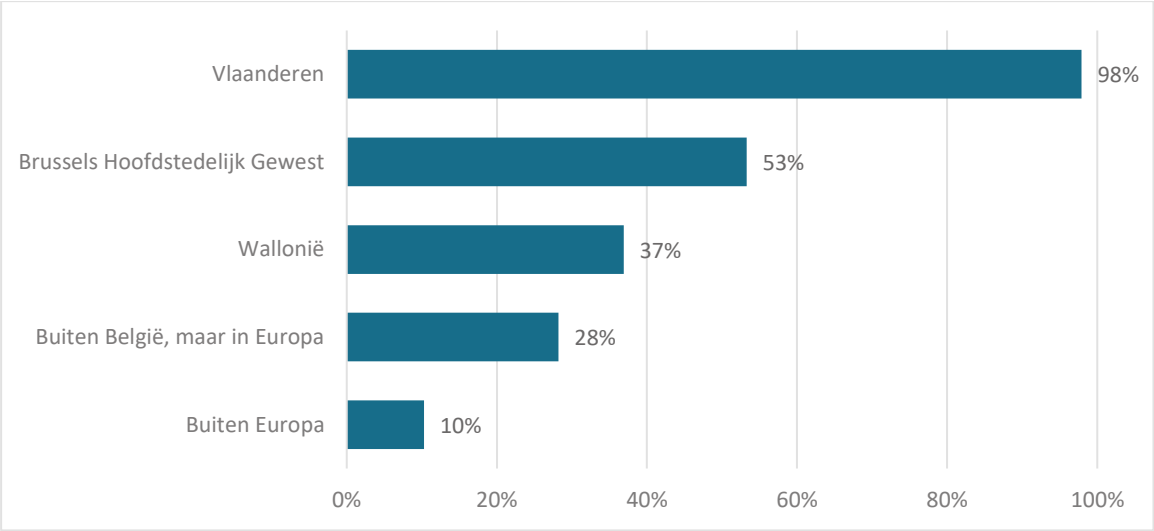
Tabel 8: Aantal jaren dat de organisatie al actief is op de Vlaamse markt

Qua vestigingen heeft 91% minstens één vestiging in Vlaanderen en 21% in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Vestigingen in Wallonië (8%) en buiten België (12% in Europa excl. België; 4% buiten Europa) komen minder vaak voor. Opgelet: het gaat hier over vestigingen en niet noodzakelijk over de hoofdzetel van de organisatie (Figuur 9).



Figuur 9: Locatie vestigingen opleidingsverstrekkers

Kijken we naar waar men effectief opleidingen of leerinitiatieven aanbiedt (Figuur 10), dan is bijna iedereen actief in Vlaanderen (98%), wat logisch is gezien de focus van het onderzoek Daarnaast biedt een aanzienlijke groep ook opleidingen aan in Brussel (53%) en Wallonië (37%). Een beperktere groep (28%) biedt opleidingen aan binnen Europa (excl. België) en 10% buiten Europa. Dit wijst op een hoofdzakelijk Vlaamse oriëntatie, met een relevante minderheid die bovenregionaal of internationaal opereert. Analyse toonde aan dat er geen significant verband bestaat tussen de hoogte van de jaaromzet (boven versus onder 250.000 euro) en het al dan niet internationaal actief zijn van organisaties (Tabel 9).

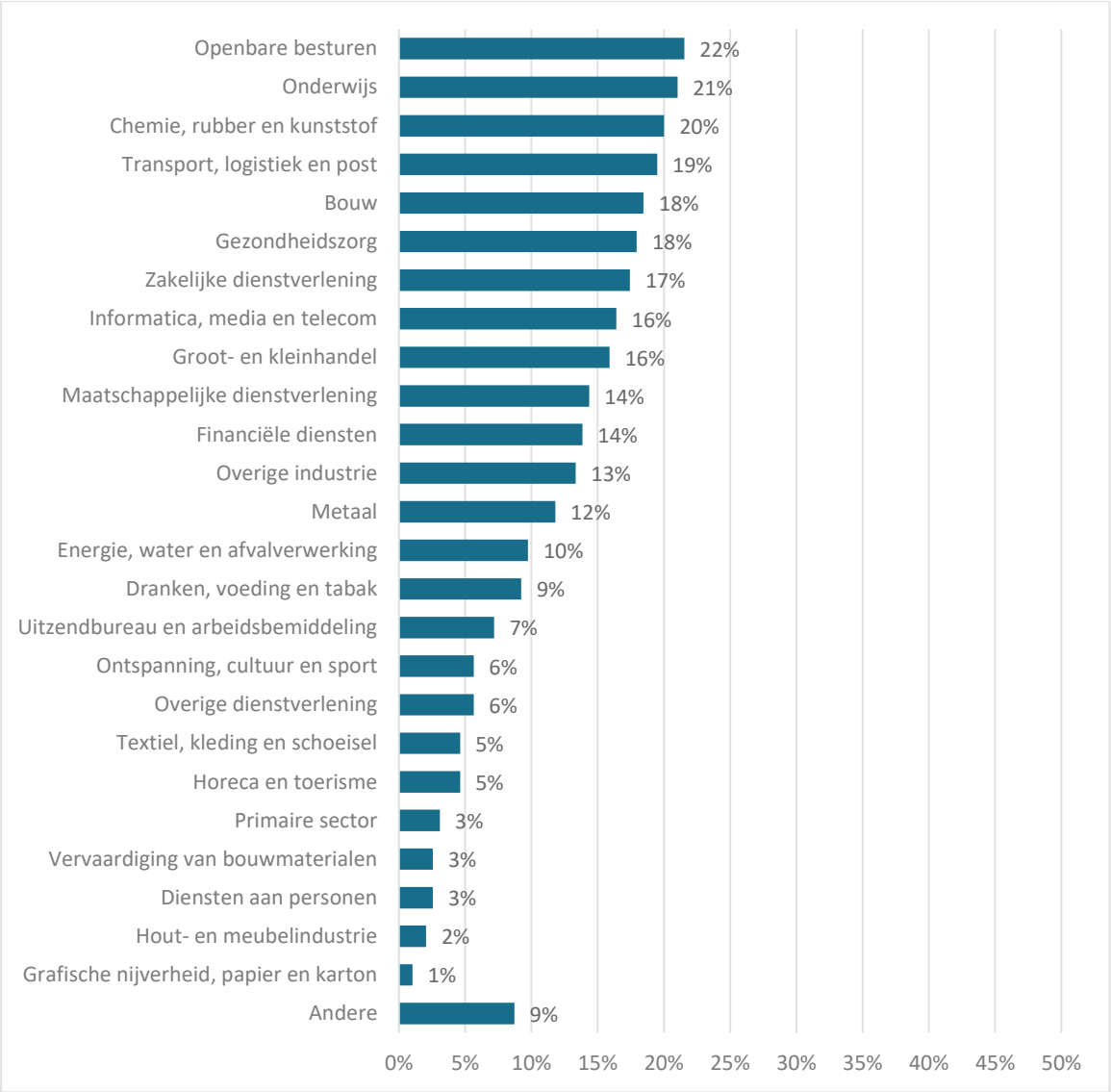


Figuur 10: Regio's waarin opleidingsverstrekkers actief zijn

Jaaromzet uit opleidingsactiviteiten				
	Minder dan €250.000 (A)		**Meer dan €250.000 (B)**	
	Aantal	**Kolom %**	**Aantal**	**Kolom %**
Enkel in Vlaanderen	36	39,6%	21	30,4%
(Ook) elders	55	60,4%	48	69,6%
Totaal	91	100,0%	69	100,0%

Tabel 9: Regio's waarin opleidingsverstrekkers actief zijn naar omzet

De bevraagde opleidingsverstrekkers geven aan dat zij opleidingen aanbieden voor een brede waaier aan sectoren in Vlaanderen (Figuur 11). De meest genoemde sectoren in de top-5 van opleidingsverstrekkers zijn openbare besturen (22%), onderwijs (21%), chemie/rubber/kunststof (20%), transport/logistiek/post (19%), bouw (18%) en gezondheidszorg (18%), gevolgd door onder meer zakelijke dienstverlening (17%), ICT (16%) en groot- en kleinhandel (16%). Bijkomende analyses wijzen op een uitgesproken multisectorale markt: 74% van de bevraagde aanbieders is actief in meer dan één sector.



Figuur 11: Sectorale focus van opleidingsverstrekkers

Wanneer respondenten de belangrijkste sectoren waarvoor ze opleidingen aanbieden ook moeten rangschikken, blijkt er geen uitgesproken koploper. Meerdere sectoren worden relatief vaak als “belangrijkste” naar voren geschoven, wat wijst op een brede spreiding van opleidingsactiviteiten over sectoren heen. Gezondheidszorg wordt het vaakst als eerste genoemd (9%), op korte afstand gevolgd door openbare besturen (8%) en zakelijke dienstverlening (8%). Daarnaast worden onder meer transport en logistiek, bouw, ICT, financiële diensten, chemie en groot- en kleinhandel door 6% à 7% als belangrijkste sector aangeduid. De overige sectoren worden telkens door een kleiner aandeel als belangrijkste geselecteerd.

Gezondheidszorg en openbare besturen behoren in absolute termen tot de grotere sectoren, wat hun zichtbaarheid in de resultaten mee verklaart. Daarnaast zijn er sectoren die, ongeacht hun omvang in aantal ondernemingen, een relatief hoge opleidingsintensiteit kennen (bv. door veiligheid, regulering, knelpuntprofielen of technologische transities), waardoor zij bij

aanbieders sterker naar voren komen. Deze resultaten geven dus vooral een beeld van tendensen binnen de gerealiseerde steekproeven, en niet van exacte marktverhoudingen.

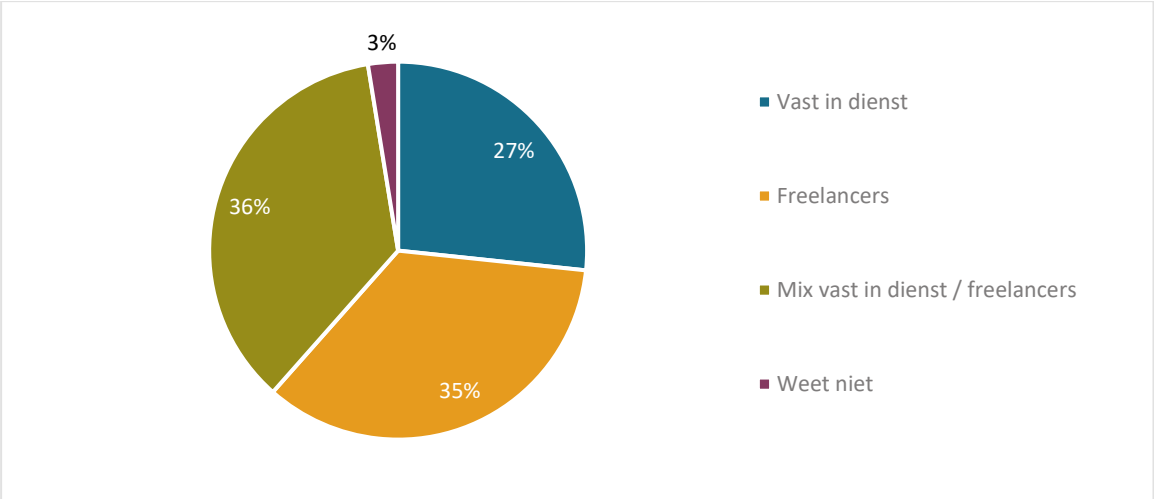
Vergelijking met het sectorbeeld van ondernemingen in Vlaanderen/België

De sectoren waaraan de respondenten opleidingen aanbieden, sluiten in grote lijnen aan bij de economische realiteit in België.[7] Grote sectoren zoals handel, gezondheidszorg, zakelijke dienstverlening, bouw en transport & logistiek zijn ook hier sterk vertegenwoordigd, wat logisch is gezien hun belangrijke rol in de werkgelegenheid en het aantal ondernemingen. Tegelijk valt op dat openbare besturen en onderwijs in deze bevraging relatief sterker aanwezig zijn, wat erop kan wijzen dat deze sectoren meer gebruikmaken van externe opleidingsverstrekkers. Daartegenover staan sectoren zoals horeca, diensten aan personen en delen van de industrie, die in de economie aanzienlijk zijn, maar in deze resultaten minder vaak naar voren komen. Dit sluit aan bij bevindingen uit eerder onderzoek waaruit blijkt dat de opleidingsdeelname in deze sectoren gemiddeld lager ligt, wat hun beperktere aanwezigheid in deze bevraging mede kan verklaren. Het is belangrijk te benadrukken dat dit onderzoek gebaseerd is op een beperkte steekproef van opleidingsaanbieders. De cijfers geven dus vooral een beeld van de tendensen bij de bevraagde ondernemingen, en mogen niet worden gezien als een exacte afspiegeling van de volledige markt.

4.1.2 Inzetmodel van lesgevers

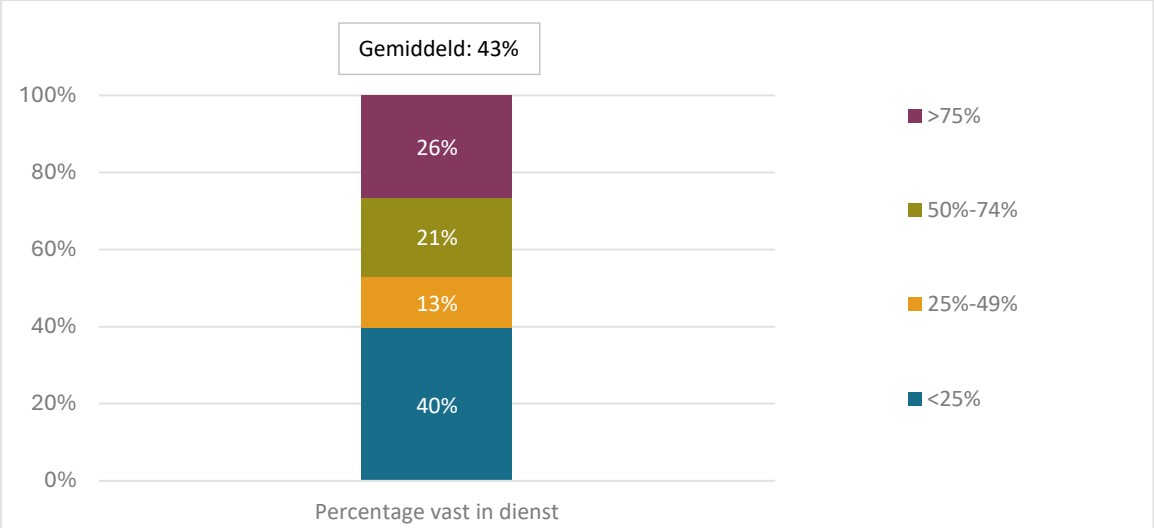
De manier waarop opleidingsverstrekkers hun lesgevers inzetten, verschilt sterk tussen organisaties en wordt gekenmerkt door uiteenlopende organisatorische inzetmodellen. Bij 27% van de organisaties bestaat het lesgeversbestand uitsluitend uit vaste medewerkers, terwijl 35% van de organisaties uitsluitend met freelance lesgevers werkt. Daarnaast hanteert 36% van de organisaties een gemengd inzetmodel, waarbij zowel vaste als freelance lesgevers worden ingezet. Bij 3% van de organisaties kon geen uitsluitsel worden gegeven over de samenstelling van het lesgeversbestand (Figuur 12).

[7] https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/arbeid/tewerkstelling-per-sector



Figuur 12: Statuut van de lesgevers

Voor de organisaties die met een gemengd inzetmodel werken (*n* = 68) werd aanvullend bevraagd welk aandeel van de lesgevers vast in dienst is (Figuur 13). Gemiddeld blijkt 43% van de lesgevers in loondienst te werken. Achter dit gemiddelde schuilt echter een duidelijke spreiding: bij 40% van de organisaties is minder dan 25% van het lesgeverskorps vast in dienst, bij 13% ligt dit aandeel tussen 25% en 49%, en bij 47% werkt minstens 50% van de lesgevers in loondienst (waarvan bij 26% van de organisaties zelfs 75% of meer).



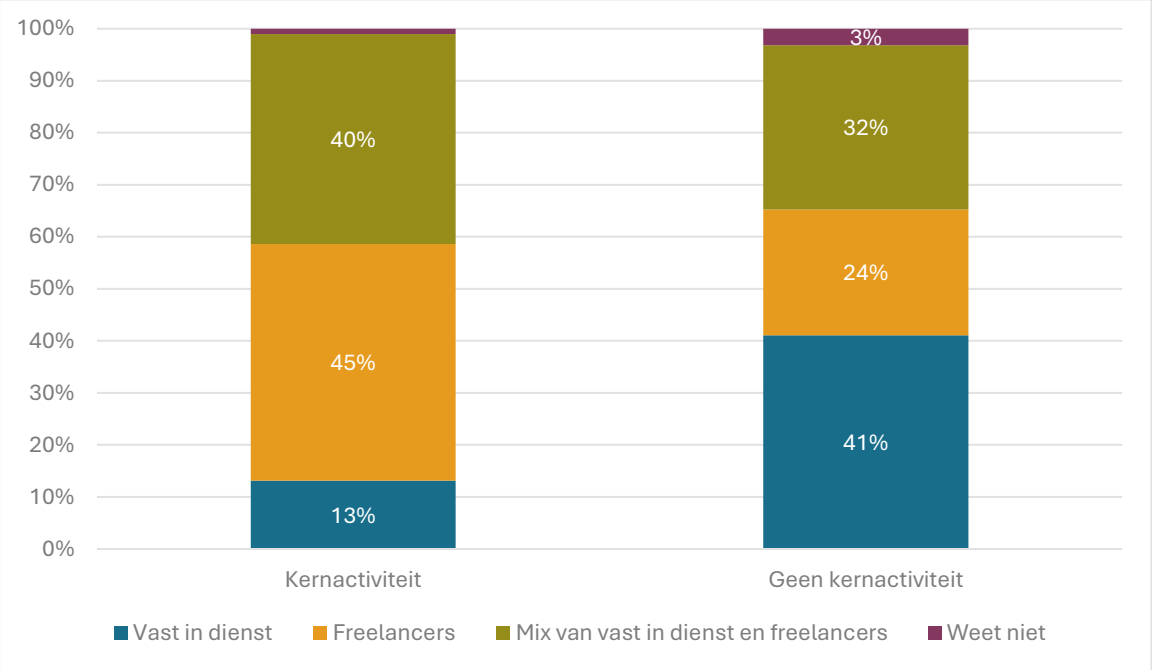
Figuur 13: Percentage lesgevers vast in dienst (organisaties gemengd inzetmodel)

De gekozen inzetmodellen hangen samen met de schaal en positionering van de organisatie. Kleinere organisaties (minder dan 10 medewerkers of freelancers) werken vaker uitsluitend met freelancers (48%) dan organisaties met meer dan 10 medewerkers (22%). Omgekeerd zien we bij grotere organisaties vaker een gemengd model (44% bij >10 medewerkers vs. 27% bij <10 medewerkers) en ook vaker uitsluitend vaste lesgevers (32% vs. 21%), als is dit verschil niet statistisch significant in deze beperkte steekproef. Deze bevindingen wijzen voorzichtig in de richting dat kleinere spelers relatief sterker beroep doen op freelancers, mogelijk om flexibiliteit te behouden en beter te kunnen inspelen op schommelingen in aanbod en capaciteitsbehoeften.

Ook de kernactiviteit van de organisatie hangt samen met het gekozen inzetmodel (Figuur 14). Organisaties waarvoor opleidingen de kernactiviteit vormen, werken relatief vaker met freelancers (45%) dan organisaties waar opleidingen geen kernactiviteit zijn (24%). Dit kan samenhangen met het feit dat opleidingsactiviteiten vaak modulair en projectmatig georganiseerd worden en daardoor gemakkelijker extern inzetbaar zijn, terwijl in organisaties waar opleiding geen kernactiviteit is, de opleidingsfunctie vaker ingebed is in bredere advies- of dienstverleningstrajecten met een sterkere interne expertisebasis.

Verder zien we ook verschillen naar vestigingsprofiel. Organisaties met vestigingen enkel in Vlaanderen werken vaker uitsluitend met freelancers (39%) dan organisaties met vestigingen in Vlaanderen én elders (18%). Dit verschil kan samenhangen met schaal en organisatiemodel: organisaties met vestigingen buiten Vlaanderen zijn vaak groter en beschikken vaker over een interne personeelsstructuur, terwijl lokaal verankerde organisaties vaker werken met een flexibel netwerk van freelancers.

Ten slotte hangen de verschillen ook samen met omzet uit opleidingsactiviteiten. Organisaties met een hogere opleidingsomzet (> €250.000) werken significant meer met een gemengd inzetmodel (49%) dan organisaties met een lagere omzet (24%). Bij de lagere omzetcategorie komt werken met uitsluitend freelancers vaker voor (42%) dan bij de hogere omzetcategorie (33%), net zoals ze iets vaker uitsluitend lesgevers in vaste dienst inzetten (31% vs. 17% bij lagere omzet).

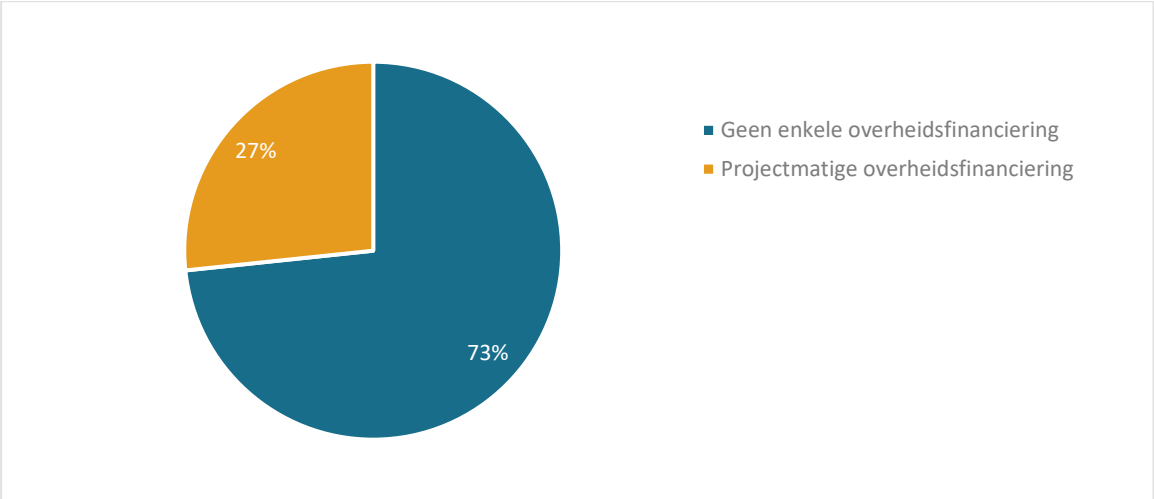


Figuur 14: Statuut lesgevers naargelang opleidingen aanbieden een kernactiviteit is

Samengevat bevestigen deze verschillen dat de private opleidingsmarkt naast een algemeen hoge inzet van freelancers ook duidelijke segmentatie kent: kleinere en lokaal verankerde organisaties steunen vaker op freelancers, terwijl grotere organisaties (in schaal, multiregionale aanwezigheid of omzet) vaker een hybride personeelsmix hanteren die zowel flexibiliteit als continuïteit kan bieden.

4.1.3 Financiering en gebruik van overheidssteun

De resultaten wijzen erop dat private opleidingsverstrekkers in deze studie doorgaans beperkt gebruikmaken van overheidsfinanciering voor het aanbieden van opleidingen. Drie vierde van de bevraagde organisaties (73%) geeft aan geen enkele overheidsfinanciering te ontvangen specifiek voor het aanbieden van opleidingen. Ongeveer een kwart (27%) meldt wel gebruik te maken van projectmatige overheidsfinanciering (Figuur 15).



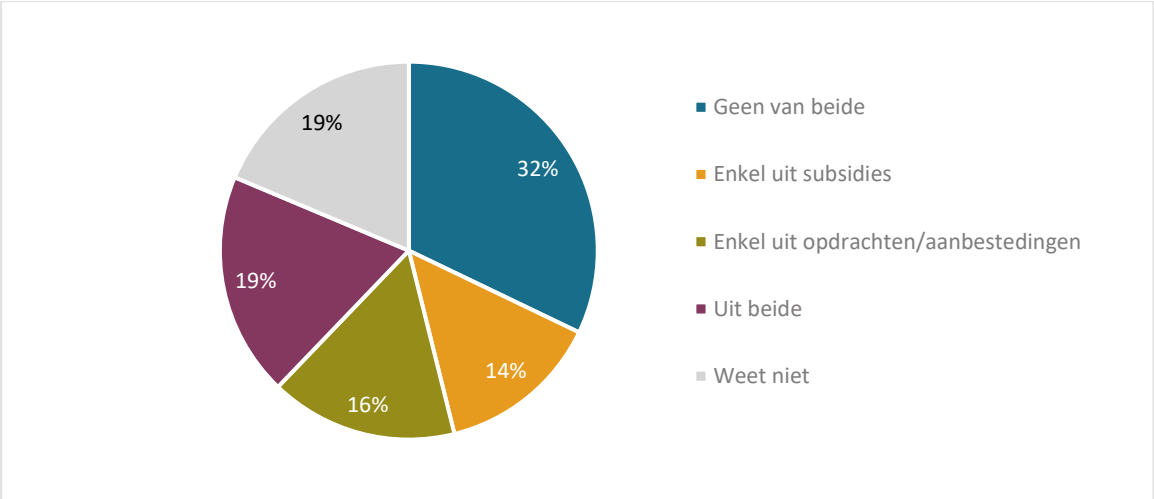
Figuur 15: Ontvangen overheidsfinanciering voor het aanbieden van opleidingen

Om een beter beeld te krijgen van de mate waarin organisaties financieel afhankelijk zijn van publieke middelen, werd daarnaast gevraagd welk aandeel van de jaaromzet afkomstig is uit overheidssubsidies en uit overheidsopdrachten of aanbestedingen. Voor beide financieringsvormen geeft ongeveer de helft van de organisaties aan geen omzet te halen uit deze bron (respectievelijk 49% voor subsidies en 47% voor opdrachten/aanbestedingen). Ongeveer een kwart van de opleidingsverstrekkers geeft aan dat inkomsten uit overheidssubsidies of overheidsopdrachten slechts een beperkt aandeel van hun jaaromzet uitmaken, namelijk maximaal 25%. Voor subsidies geldt dit voor 25% van de respondenten, en voor opdrachten of aanbestedingen voor 29%. Slechts een kleine minderheid haalt een groter deel van de omzet uit deze bronnen: 9% rapporteert meer dan 25% omzet uit subsidies en 8% meer dan 25% uit overheidsopdrachten of -aanbestedingen. Opvallend is wel dat een substantieel aandeel respondenten het exacte aandeel niet kan inschatten (17% "weet niet" voor subsidies; 17% "weet niet" voor opdrachten/aanbestedingen) (Tabel 10).

	Overheidssubsidies		Overheidsopdrachten of -aanbestedingen	
Percentage jaaromzet	**Aantal opleidingsverstrekkers**	**%**	**Aantal opleidingsverstrekkers**	**%**
0%	95	49,2%	91	47,2%
1-25%	48	24,9%	55	28,5%
26-50%	11	5,7%	10	5,2%
51-75%	2	1,0%	2	1,0%
> 75%	4	2,1%	3	1,6%
Weet niet	33	17,1%	32	16,6%
Totaal	**193**	**100%**	**193**	**100%**

Tabel 10: Percentage jaaromzet uit overheidssubsidies of -opdrachten en aanbestedingen

Wanneer we beide financieringsbronnen samen bekijken, blijkt dat ongeveer een derde van de organisaties (32%) aangeeft noch via subsidies, noch via overheidsopdrachten of aanbestedingen inkomsten te ontvangen (Figuur 16). Drie op tien organisaties (30%) ontvangen inkomsten uit één van beide bronnen (14% enkel via subsidies; 16% enkel via opdrachten/aanbestedingen). Daarnaast geeft 19% aan inkomsten uit beide financieringsvormen te ontvangen. Ook hier is het aandeel "weet niet" relevant: 19% kan niet aangeven of, en in welke mate, beide financieringsvormen samen een rol spelen. Dit onderstreept dat de resultaten in de eerste plaats het gerapporteerde zicht van respondenten weerspiegelen.



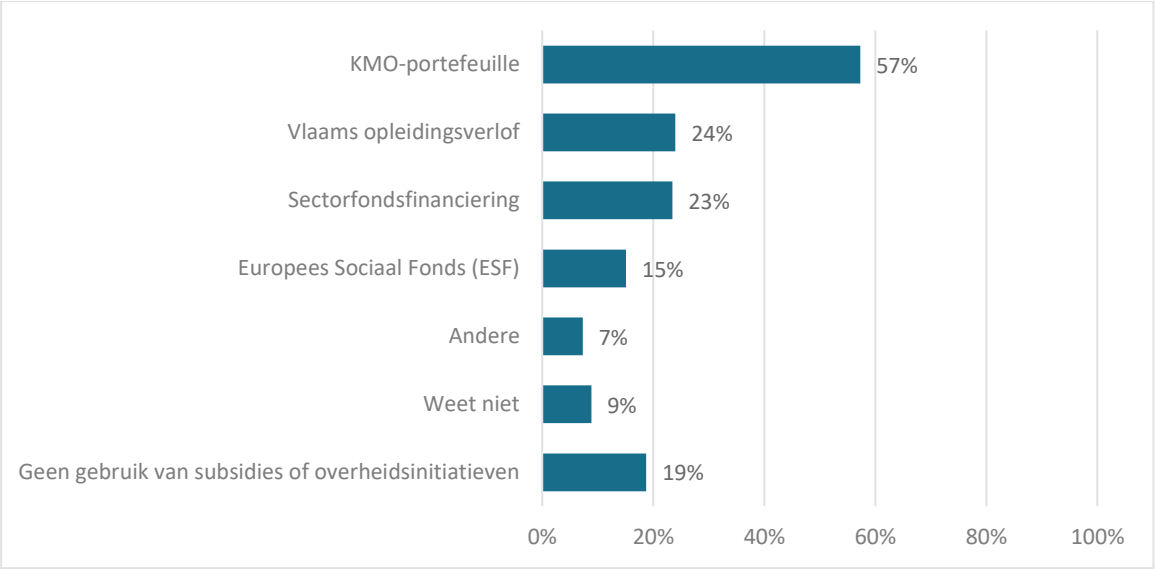
Figuur 16: Aard van de overheidsfinanciering voor aanbieden opleidingen

Uit de bivariate analyses komt een patroon naar voren waarbij kleinere organisaties (minder dan 10 medewerkers) vaker aangeven geen enkele overheidsfinanciering te ontvangen dan grote organisaties, terwijl grotere spelers relatief vaker projectmatige subsidies rapporteren. Organisaties met een grotere omzet (> €250.000) geven ook vaker aan dat ze inkomsten ontvangen uit opdrachten/aanbestedingen in vergelijking met organisaties met een lagere omzet (28% vs. 12%).

Bij de interpretatie van deze cijfers zijn twee aandachtspunten belangrijk. Ten eerste is het aandeel 'weet niet' voor meerdere vragen relatief hoog, wat kan betekenen dat respondenten niet altijd zicht hebben op de precieze herkomst van omzet of financiering binnen de organisatie. Op basis van het aantal medewerkers blijkt dit vooral voor te komen bij (middel)grote organisaties (vanaf meer dan 10 medewerkers). Wanneer echter gekeken wordt naar jaaromzet als alternatieve indicator van organisatiegrootte, worden geen significante verschillen vastgesteld in het aandeel respondenten dat 'weet niet' antwoordde.

Ten tweede is het mogelijk dat respondenten niet allemaal hetzelfde verstaan onder "overheidsfinanciering": sommigen zullen dit strikt interpreteren (bv. directe subsidie aan de opleider), terwijl anderen ook instrumenten meerekenen die vraaggestuurd zijn (bv. subsidies die de klant/werkgever ondersteunen bij de aankoop van opleidingen zoals opleidingscheques).

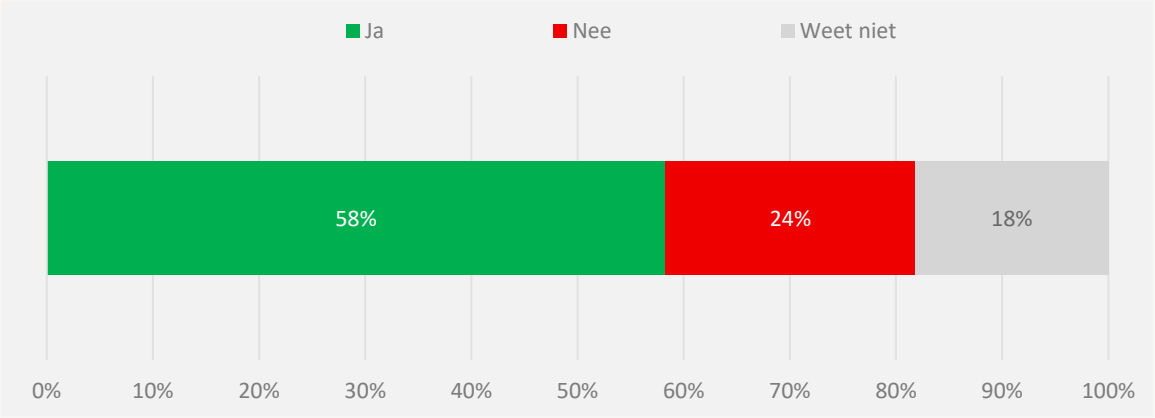
Deze mogelijke ruis wordt ook zichtbaar wanneer we kijken naar welke subsidies of overheidsinitiatieven aanbieders concreet aangeven te gebruiken (Figuur 17). De KMO-portefeuille wordt het vaakst vermeld (57%), gevolgd door Vlaams opleidingsverlof (24%), sectorfondsenfinanciering (23%) en ESF (15%). Tegelijk geeft 19% aan geen subsidies of overheidsinitiatieven te gebruiken.



Figuur 17: Specifieke overheidsfinancieringsinstrumenten ontvangen voor opleidingen

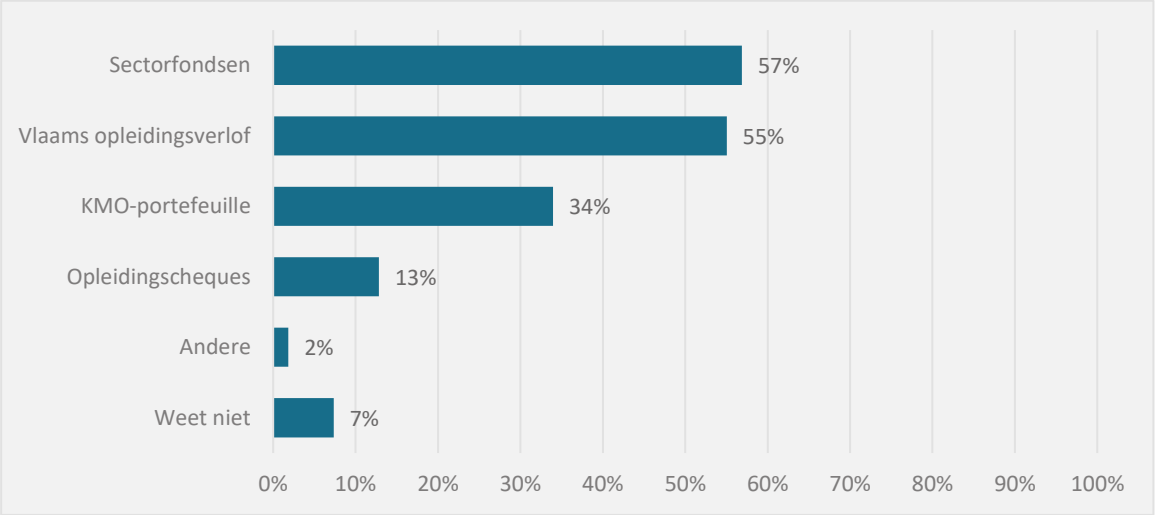
Belangrijk is dat sommige van deze instrumenten, met name de KMO-portefeuille en Vlaams opleidingsverlof, in de praktijk vooral een subsidie voor de afnemer (de organisatie die de opleiding aankoopt) zijn, en dus niet noodzakelijk wijzen op structurele ondersteuning van opleidingsverstrekkers zelf.

De resultaten van de afnemersbevraging sluiten hierbij aan: 58% van de organisaties geeft aan in de voorbije drie jaar gebruikgemaakt te hebben van subsidies of opleidingsstimuli bij de aankoop van opleidingen (Figuur 18).



Figuur 18: Gebruik subsidies of opleidingsstimuli door afnemers

Bij de afnemers die ondersteuning gebruiken, worden vooral sectorfondsen (57%) en Vlaams opleidingsverlof (55%) genoemd, gevolgd door de KMO-portefeuille (34%) en in mindere mate opleidingscheques (13%) (Figuur 19).



Figuur 19: Gebruik specifieke overheidsfinancieringsinstrumenten door afnemers

In samenhang met de eerdere bevindingen suggereert dit dat het overheidsinstrumentarium dat in deze studie zichtbaar wordt, in belangrijke mate betrekking heeft op vraagstimulering (subsidies voor bedrijven/werknemers) eerder dan op directe financiering van private opleiders. Binnen dit kader lijkt het erop dat private opleidingsverstrekkers in het algemeen weinig directe overheidssteun ontvangen, met uitzondering van een beperkte groep, vaker grotere spelers, die projectmatige subsidies rapporteert en/of sterker aanwezig is in overheidsopdrachten en aanbestedingen.

4.1.4 Kernbevindingen profiel opleidingsverstrekkers

De private opleidingsmarkt in Vlaanderen komt in deze studie naar voren als een sterk gediversifieerd landschap. Ze wordt gedragen door een groot aantal kleinschalige aanbieders, aangevuld met een beperkte maar duidelijke groep grotere spelers met meer schaal en capaciteit. Dat dubbele profiel is zichtbaar in zowel tewerkstelling, opleidingsomzet als opleidingsvolume: veel organisaties opereren op een beperkte schaal, terwijl een kleinere bovenlaag grote aantallen uren en hogere omzetten realiseert.

Een tweede belangrijke vaststelling is dat opleiden niet altijd een (afzonderlijke) kernactiviteit is. Voor een aanzienlijk deel van de aanbieders is opleiding geïntegreerd in een breder dienstenpakket (bv. consultancy, HR- of technologiediensten). Dit wijst op een markt waarin "opleidingsverstrekker" vaak een hybride rol is, eerder dan een strikt afgebakend type organisatie.

De markt is bovendien relatief gevestigd: veel spelers zijn al lange tijd actief, wat suggereert dat ervaring, reputatie en netwerken een belangrijke rol spelen. Tegelijk sluit dit niet uit dat nieuwe spelers aanwezig zijn, maar zij komen in deze steekproef minder nadrukkelijk naar voren.

In termen van werkgebied is er een sterke Vlaamse aanwezigheid, maar een groot deel van de organisaties is daarnaast ook buiten Vlaanderen actief. Meer dan 65% geeft aan (ook) in andere regio's (Brussel/Wallonië) en/of internationaal te opereren. Wat betreft hun werkveld blijkt de private opleidingsmarkt multisectoraal: aanbieders zijn actief in een brede waaier aan sectoren, zowel in publieke als private domeinen.

Tot slot wijzen de resultaten op een markt die in haar werking sterk leunt op flexibele inzet van lesgevers (freelance en gemengde inzetmodellen). Vooral kleinere aanbieders lijken die flexibiliteit nodig te hebben om capaciteit te organiseren en schommelingen in vraag op te vangen, terwijl grotere spelers vaker met gemengde modellen werken die zowel continuïteit als flexibiliteit combineren.

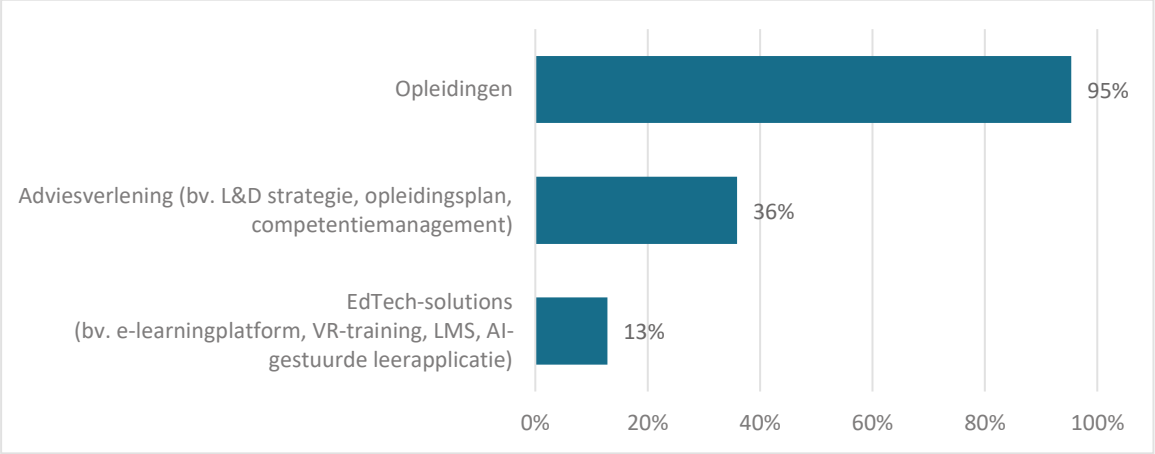
Overheidsfinanciering speelt in dit geheel doorgaans een beperkte directe rol; wat zichtbaar wordt aan ondersteuning is vaak eerder vraaggestuurd (via instrumenten bij afnemers) dan structurele financiering van aanbieders.

4.2 Het opleidingsaanbod en -deelname

4.2.1 Vorm en inhoud

Aanbod Leren en Ontwikkelen (L&D)

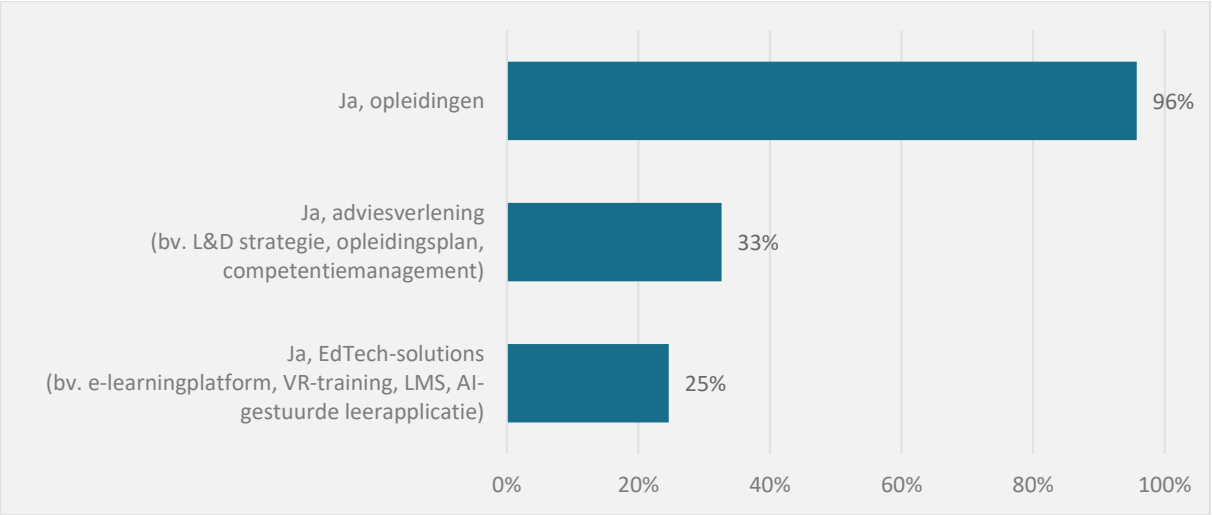
Alle bevraagde opleidingsverstrekkers zijn actief binnen minsten één domein van leren & ontwikkelen (L&D), wat een expliciete voorwaarde was voor deelname aan dit onderzoek. Vrijwel alle bevraagde organisaties bieden opleidingen aan (95%). Daarnaast biedt een substantiële minderheid ook adviesverlening in het kader L&D (36%), bijvoorbeeld rond L&D-strategie, opleidingsplanning of competentiemanagement. EdTech-oplossingen (zoals e-learningplatformen, LMS, VR-training of AI-gestuurde leerapplicaties) blijven in deze aanbiedersteekproef beperkter: 13% geeft aan dergelijke oplossingen aan te bieden (Figuur 20). Dit wijst erop dat opleidingen het kernproduct blijven, maar dat een deel van de markt zich ook (in beperkte mate) positioneert als bredere L&D-partner. De bevraging toont alleszins dat bij private opleidingsverstrekkers 'leren' in de praktijk breder wordt ingevuld dan louter het aanbieden van klassieke opleidingen.



Figuur 20: L&D-aanbod aan bedrijven, organisaties en individuen

Deze verhoudingen sluiten sterk aan bij de afnemersbevraging (Figuur 21). Ook daar domineren aangekochte opleidingen (96%), gevolgd door adviesverlening (33%). Wel ligt het aandeel EdTech-oplossingen bij afnemers hoger (25%) dan het aandeel aanbieders dat dit expliciet aanbiedt (13%). Een mogelijke verklaring is dat EdTech in de praktijk vaker wordt ingevuld door platformspelers en internationale aanbieders die minder bereikt zijn in de aanbiedersteekproef.

Ondernemingen (afnemers) die naast Vlaanderen ook in het buitenland gevestigd zijn, kochten vaker adviesverlening (43%) alsook EdTech-oplossingen (36%) aan, vergeleken met zij die enkel in Vlaanderen/Brussel gevestigd zijn (resp. 24% en 14%). Ook grote ondernemingen (≥ 250 werknemers) investeerden vaker in EdTech-oplossingen (37%) dan kleine ondernemingen (< 50 werknemers) (6%).

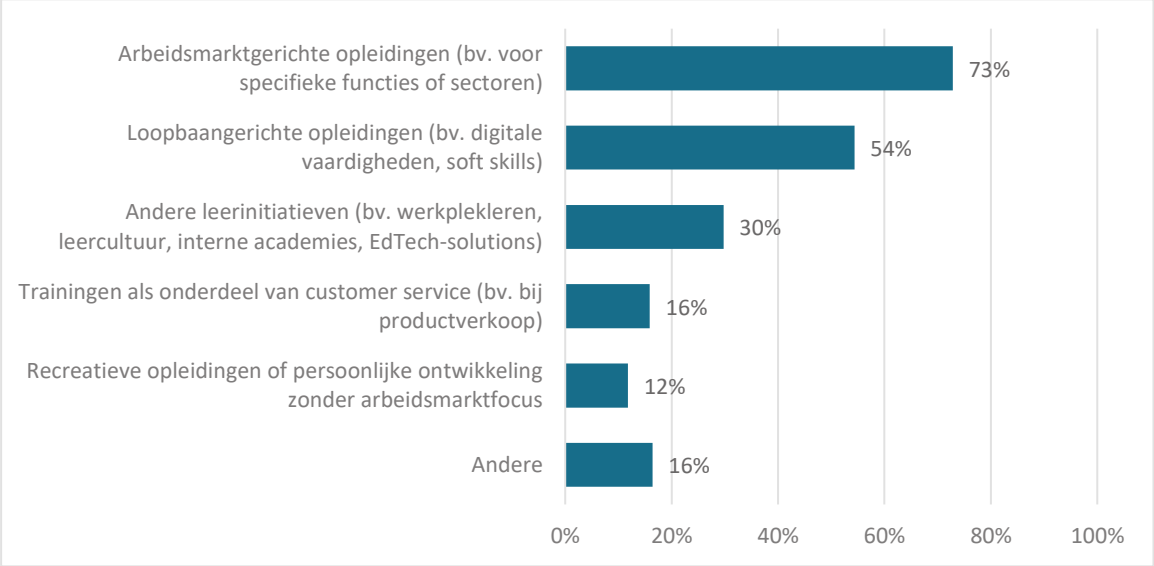


Figuur 21: Aankoop L&D activiteiten bij externe opleidingsverstrekkers en adviseurs

Aanbod Opleidingen: Types

Wanneer we inzoomen op het type aanbod, blijkt dat aanbieders vaak meerdere soorten opleidingen en leerinitiatieven combineren (meerdere antwoorden mogelijk). De meest voorkomende vormen zijn arbeidsmarktgerichte opleidingen (73%) en loopbaangerichte opleidingen (54%), wat ook aansluit bij de selectiecriteria voor opname in de steekproef.

Daarnaast geeft 30% van de aanbieders aan ook andere leerinitiatieven te organiseren, zoals werkplekleren, initiatieven rond leercultuur, interne academies of EdTech-oplossingen. Trainingen als onderdeel van customer service worden door 16% genoemd en recreatieve opleidingen zonder arbeidsmarktfocus door 12% (Figuur 22).



Figuur 22: Aanbod types opleidingen of leerinitiatieven

Een kwart van de aanbieders (25%) biedt uitsluitend arbeidsmarktgerichte opleidingen aan. Bijna de helft (48%) combineert arbeidsmarktgerichte opleidingen met andere types opleidingen of leerinitiatieven.

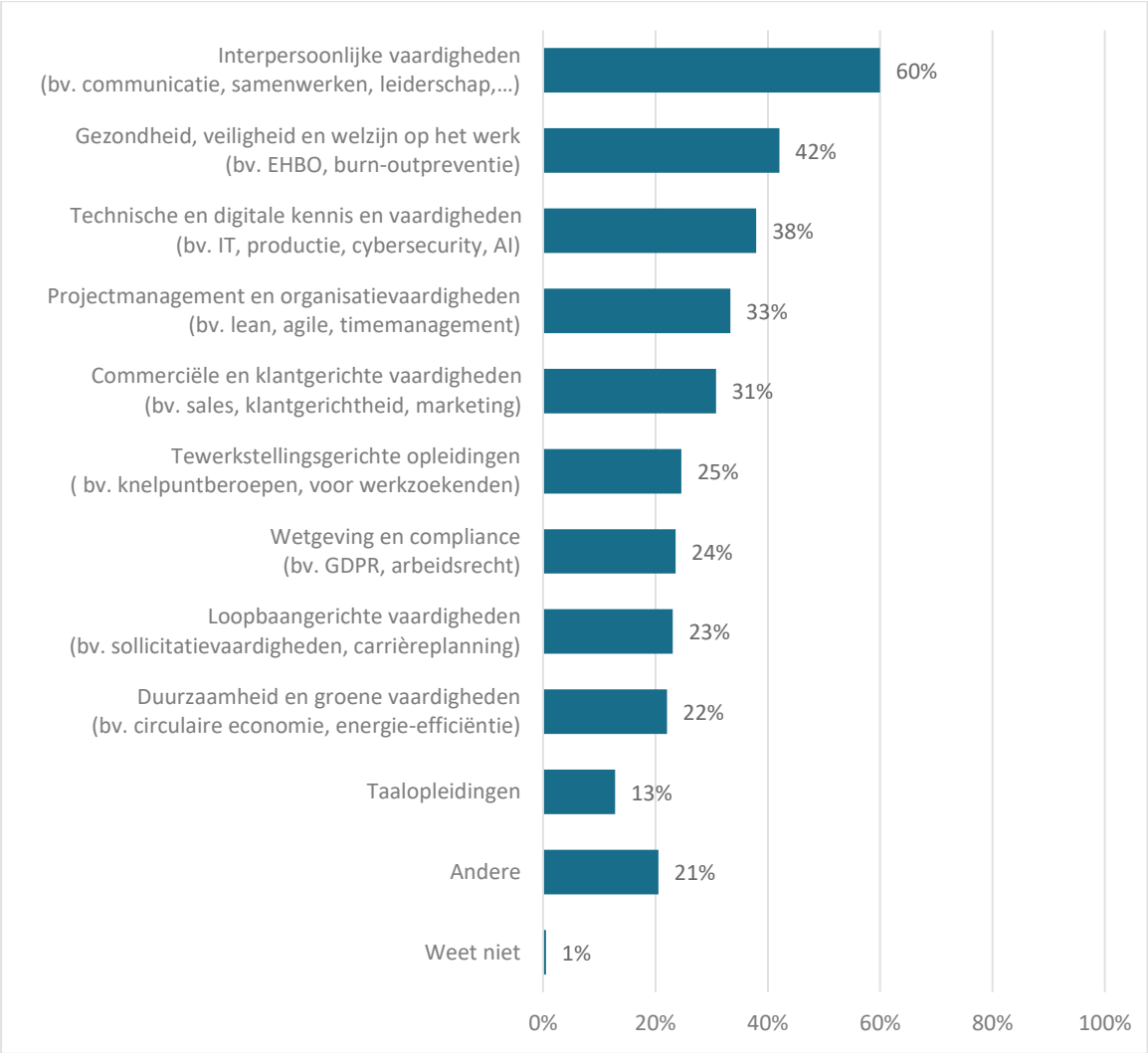
Aanbod opleidingen: Inhoud

Qua inhoud zijn interpersoonlijke vaardigheden het meest prominent (Figuur 23): 60% biedt opleidingen rond communicatie, samenwerking en leiderschap aan. Daarnaast worden gezondheid, veiligheid en welzijn op het werk vaak behandeld (42%), evenals technische en digitale kennis en vaardigheden (38%). Ook projectmanagement en organisatievaardigheden komen bij een derde voor (33%), en commerciële/klantgerichte competenties bij 31%. Thema's rond tewerkstelling (25%), wetgeving/compliance (24%) en loopbaanvaardigheden (23%) worden eveneens door een relevante minderheid aangeboden. Duurzaamheid en groene vaardigheden worden door 22% genoemd.

De indeling naar arbeidsmarkt- en/of loopbaangericht aanbod is gebaseerd op de positionering van aanbieders binnen de vooraf gedefinieerde scope van het onderzoek. De bevraging laat niet toe om afzonderlijke opleidingen inhoudelijk te herclassificeren. Deze indeling moet dus worden geïnterpreteerd in het licht van hoe aanbieders hun aanbod profileren.

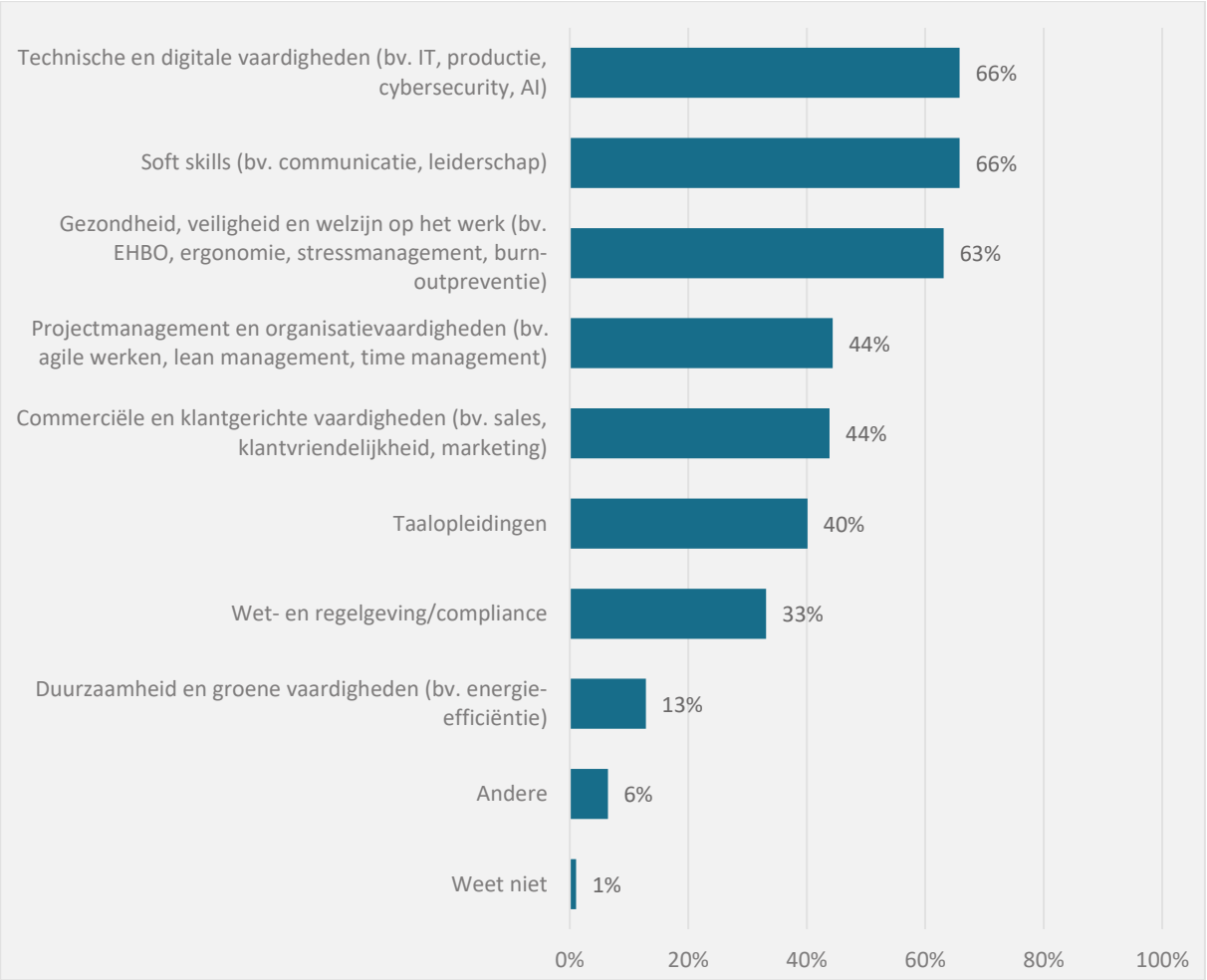
Zo zijn taalopleidingen in de aanbiedersbevraging relatief beperkt vertegenwoordigd (13%). Dit kan samenhangen met de gehanteerde afbakening en met de wijze waarop aanbieders hun aanbod positioneren. De studie doet geen uitspraken over de inhoudelijke arbeidsmarktgerichtheid van specifieke taalopleidingen. Het is dus mogelijk dat aanbieders van taalopleidingen wel degelijk arbeidsmarktgericht werken, maar zich niet expliciet onder deze noemer herkennen of positioneren.

Tegelijk signaleren afnemers taalopleidingen wel als aandachtspunt. Dit wijst niet noodzakelijk op een tekort aan aanbod, maar kan erop duiden dat bestaand aanbod onvoldoende zichtbaar, onvoldoende herkenbaar als arbeidsmarktgericht, of onvoldoende afgestemd op specifieke noden en contexten (bv. werkplekgericht of functie-specifiek).



Figuur 23: Opleidingsthema's aanbod opleidingsverstrekkers

De afnemersbevraging bevestigt in grote lijnen de inhoudelijke prioriteiten (i.e. soft skills, technische/digitale vaardigheden, veiligheid/welzijn) (Figuur 24). Tegelijk signaleren afnemers ook hiaten in het aanbod, vaak net binnen die dominante domeinen. Zo wordt vooral een hiaat aangegeven aan praktijkgerichte opleidingen rond digitalisering en nieuwe technologieën (o.a. concrete toepassing van AI en cybersecurity op de werkvloer), aan technische en sectorspecifieke opleidingen (basis én gevorderd), en aan taalopleidingen.



Figuur 24: Aankoop type afgelopen 3 jaar

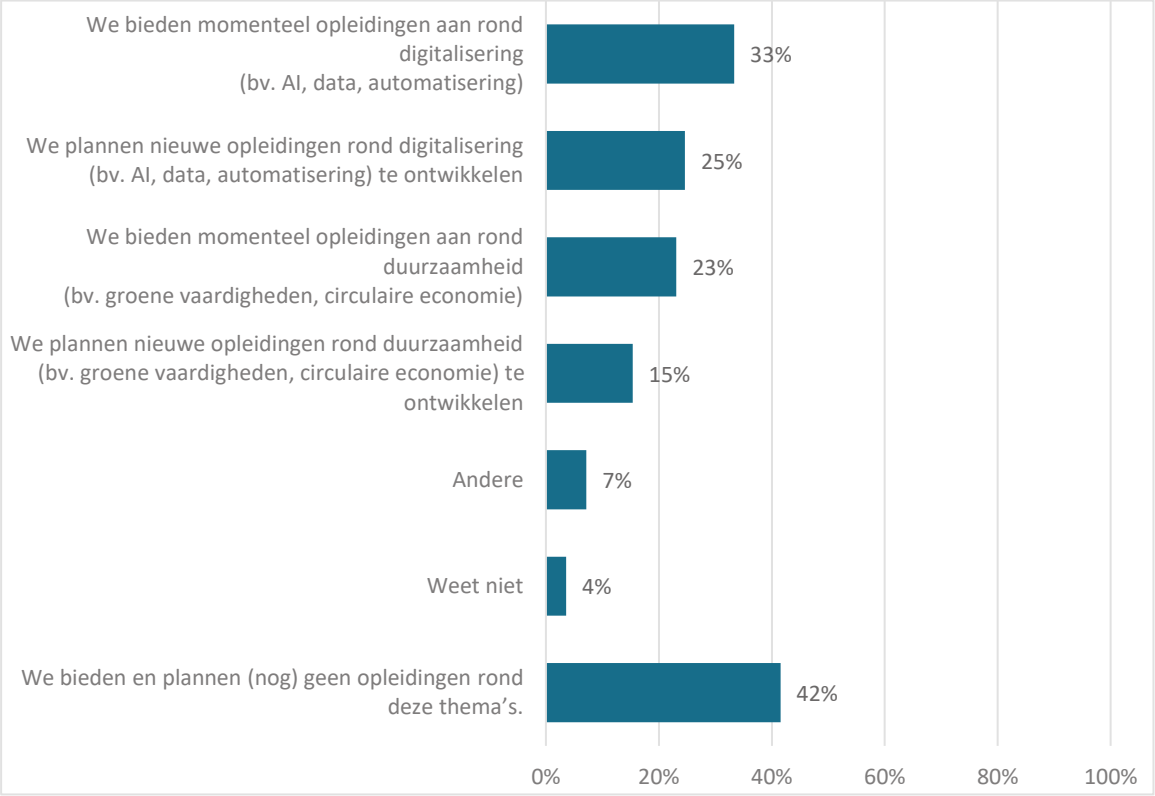
Ondernemingen die naast Vlaanderen ook een vestiging hebben in Wallonië en/of het buitenland kochten vaker opleidingen rond projectmanagement en organisatievaardigheden (57% à 63%), alsook taalopleidingen (53% à 59%) aan, in vergelijking met ondernemingen die enkel in Vlaanderen gevestigd zijn (resp. 33% en 27%). Ondernemingen met een vestiging buiten België namen daarnaast ook vaker een opleiding inzake wet- en regelgeving/compliance af (45%), dan zij met enkel een vestiging in Vlaanderen (26%).

Dit patroon kan samenhangen met de grotere organisatorische complexiteit en internationale werking van ondernemingen met meerdere vestigingen. Dergelijke ondernemingen opereren vaker in diverse markten en contexten, wat de nood aan projectmanagement, organisatievaardigheden en meertalige communicatie kan vergroten. Voor ondernemingen met vestigingen buiten België kan bovendien de blootstelling aan verschillende regelgevende kaders de vraag naar opleidingen inzake wet- en regelgeving/compliance versterken.

Ook de grootte van de onderneming beïnvloedt het type opleidingen dat wordt afgenomen: grotere ondernemingen (≥ 250 werknemers) namen vaker dan kleine ondernemingen (< 50 werknemers) opleidingen af inzake projectmanagement en organisatievaardigheden (resp. 58% vs. 25%), gezondheid, veiligheid en welzijn op het werk (resp. 74% vs. 39%), soft skills

(resp. 75% vs. 50%), duurzaamheid en groene vaardigheden (resp. 19% vs. 4%) en taal (resp. 53% vs. 17%).

Wanneer we expliciet inzoomen op twin transition-thema's, blijkt digitalisering sterker ingebed dan duurzaamheid. Eén derde van de aanbieders (33%) biedt momenteel opleidingen rond digitalisering aan (bv. AI, data, automatisering) en 25% plant nieuwe opleidingen rond deze thema's te ontwikkelen. Voor duurzaamheid liggen de aandelen lager: 23% biedt momenteel opleidingen rond duurzaamheid aan en 15% plant nieuwe opleidingen. Dit suggereert dat de digitale transitie sneller vertaald wordt naar aanbod dan de duurzame transitie. Tegelijk geeft 42% aan momenteel (en ook in de plannen) geen opleidingen rond beide thema's te hebben. (Figuur 25).

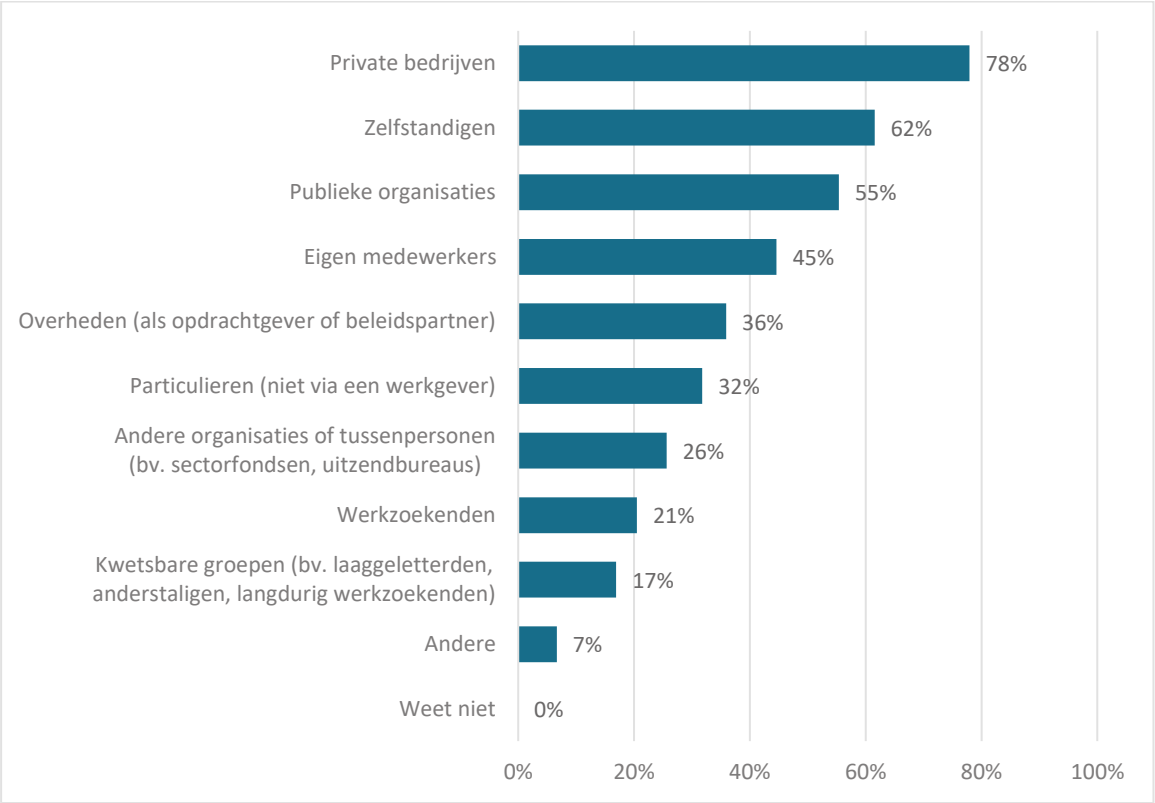


Figuur 25: Aanbod opleidingen rond digitalisering en duurzaamheid

Doelgroepen en deelnemers aan opleiding

De aanbieders richten zich in de eerste plaats op de private markt: 78% biedt opleidingen aan voor private bedrijven en 62% voor zelfstandigen. Tegelijk bedient een aanzienlijk aandeel ook publieke organisaties (55%) en, in mindere mate, eigen medewerkers (45%). Ook overheden als opdrachtgever of beleidspartner worden genoemd (36%), net als particulieren (32%) en andere organisaties of tussenpersonen (26%). Ongeveer één op vijf aanbieders geeft aan opleidingen te organiseren voor werkzoekenden (21%), terwijl 17% ook kwetsbare groepen (i.e. laaggeletterdheid, anderstaligen en langdurig werkzoekend) bereikt (Figuur 26). Dit wijst op een breed doelgroepenbereik, met zowel economische (bedrijven/zelfstandigen) als maatschappelijke afzetmarkten (publieke organisaties, werkzoekenden, kwetsbare groepen).

Tegelijk signaleren afnemers net in dit laatste segment, trajecten voor werkzoekenden en kwetsbare groepen, een tekort in het beschikbare aanbod, wat wijst op een spanningsveld tussen het bestaande aanbod en de ervaren noden aan de vraagzijde wat doelgroepen betreft.

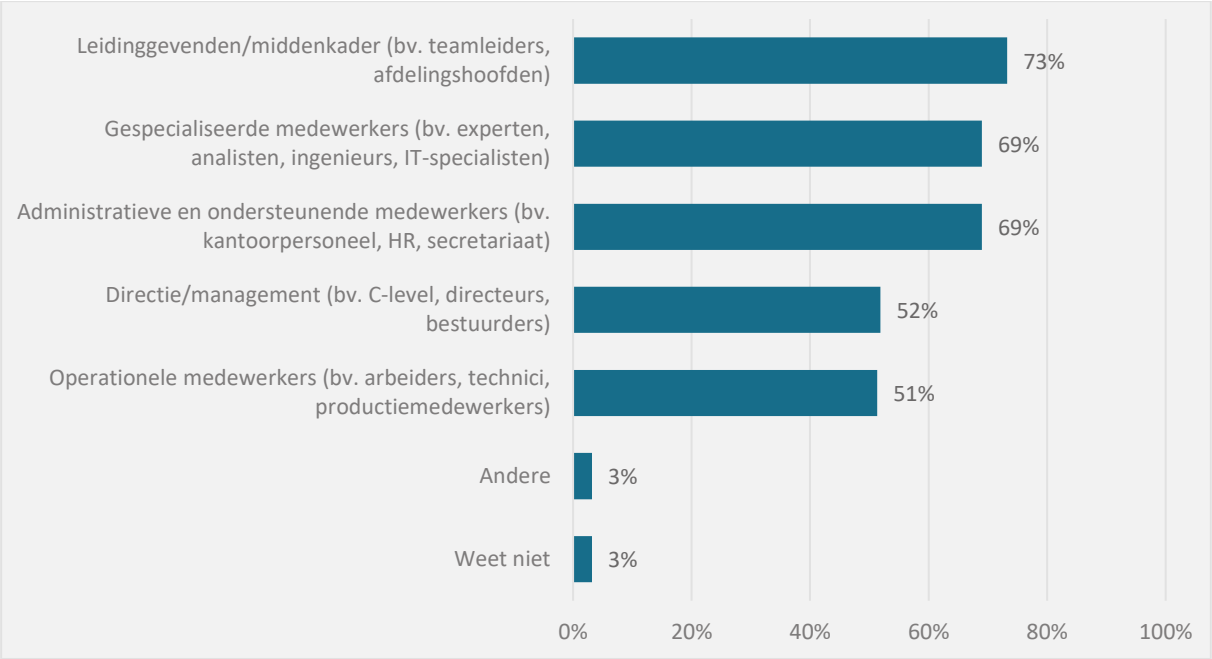


Figuur 26: Doelgroepen opleiding

Bij de afnemers zien we dat externe opleidingen vooral worden ingezet voor leidinggevenden en middenkader (73%), gespecialiseerde medewerkers (69%) en administratieve/ondersteunende profielen (69%). Daarnaast worden ook directie/management (53%) en operationele medewerkers (51%) frequent genoemd (Figuur 27).

Ondernemingen die ook een vestiging in het buitenland hebben, kochten vaker, dan zij die enkel in Vlaanderen/Brussel gevestigd zijn, opleidingen voor leidinggevenden/middenkader (resp. 91% vs. 61%), directie/management (resp. 68% vs. 44), gespecialiseerde medewerkers (resp. 83% vs. 61%) en operationele medewerkers (resp. 66% vs. 44%).

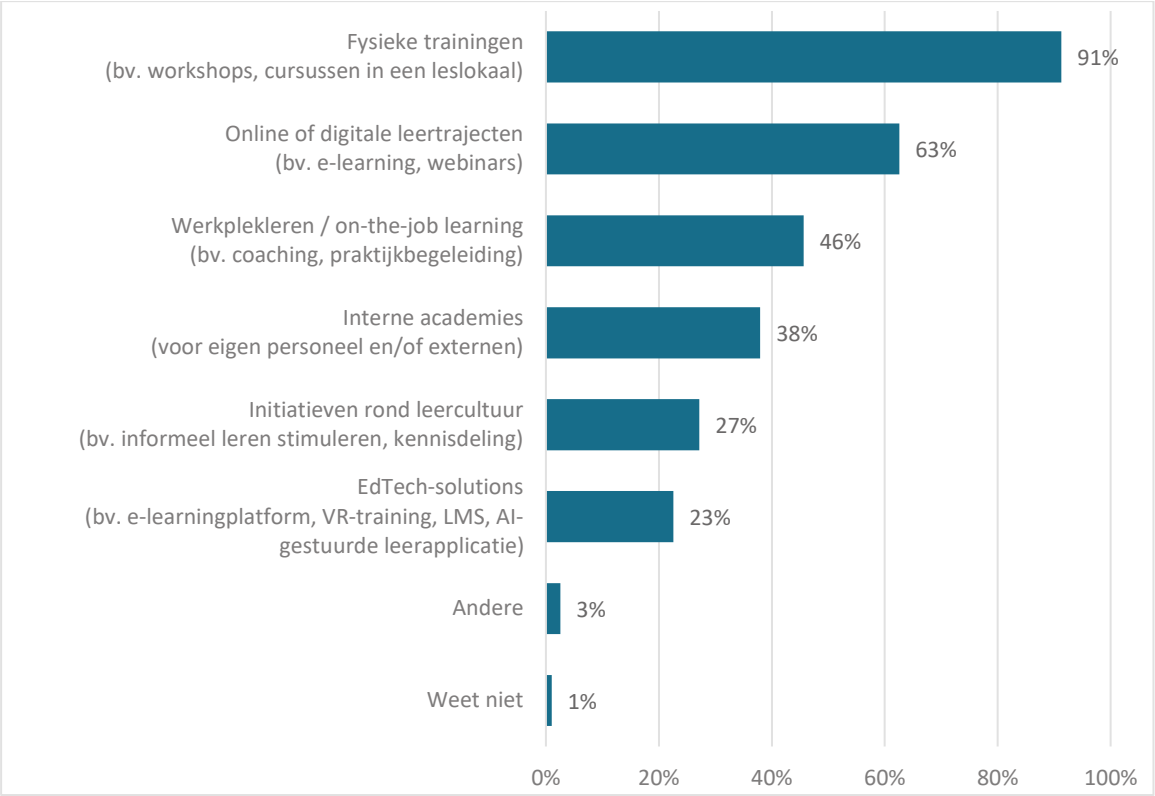
Het type organisatie (i.c. privé, overheid of non-profit) heeft geen invloed op de functieniveaus waarvoor opleidingen georganiseerd worden.



Figuur 27: Functietypes waarvoor externe opleidingen werden ingezet door afnemers

Werkvormen

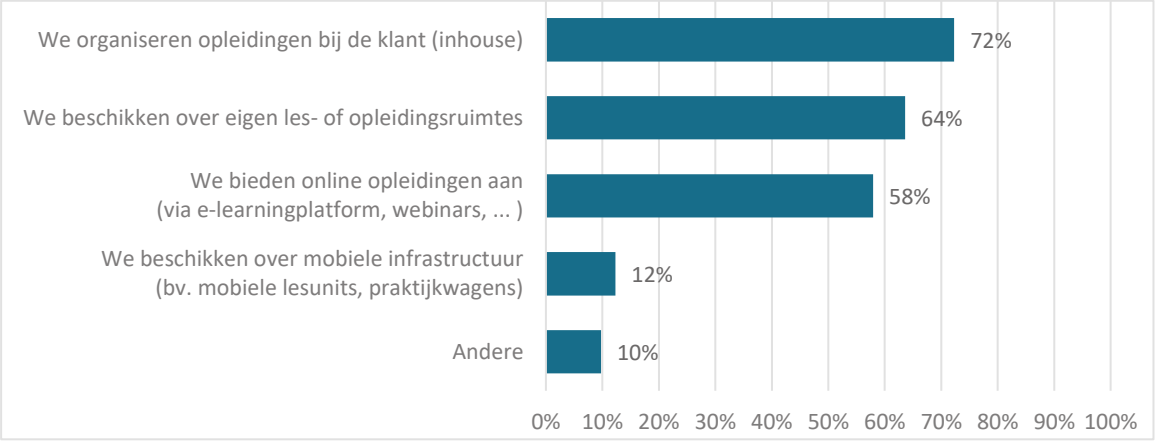
Wat werkvormen betreft blijven fysieke trainingen dominant: 91% organiseert trainingen in persoon (e.g., workshops, klassikale cursussen). Online of digitale leertrajecten (e-learning, webinars) worden door 63% aangeboden. Werkplekleren of on-the-job learning (coaching, praktijkbegeleiding) komt voor bij 46%. De interpretatie van dit cijfer vraagt enige voorzichtigheid, aangezien het begrip werkplekleren door respondenten mogelijk verschillend wordt ingevuld (zie verdere duiding hieronder). Interne academies worden door 38% genoemd en initiatieven rond leercultuur door 27%. EdTech-oplossingen als expliciete vorm worden door 23% van de aanbieders aangeduid (Figuur 28).



Figuur 28: Aanbod opleidingsvormen

Infrastructuur

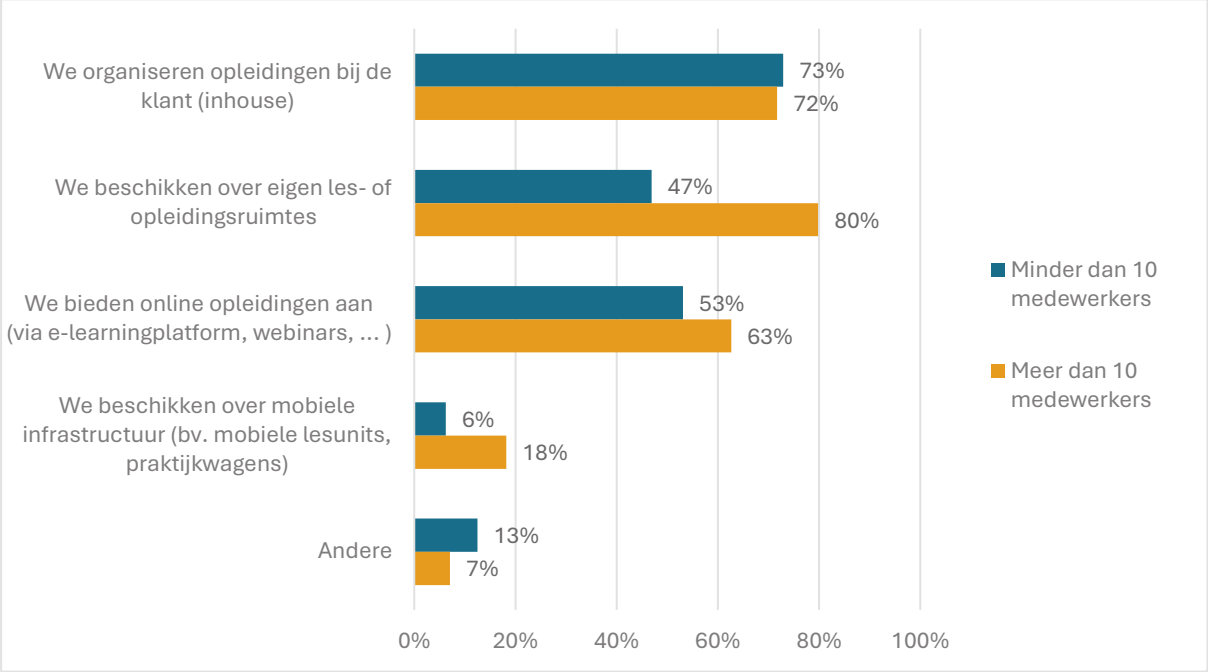
Qua infrastructuur blijkt een sterk inhouse-model: 72% organiseert opleidingen bij de klant (inhouse) en 64% beschikt over eigen les- of opleidingsruimtes, 58% biedt online opleidingen of webinars aan via platformen. Mobiele infrastructuur (bv. mobiele lesunits/praktijkwagens) blijft beperkt (12%) en 10% geeft “andere” infrastructuur aan (bv. externe locaties) (Figuur 29). Respondenten konden hierbij meerdere infrastructuurvormen aanduiden; de percentages tellen dus niet op tot 100%.



Figuur 29: Infrastructuur opleidingsverstrekkers

Er zijn hierbij duidelijke schaalverschillen (Figuur 30). Organisaties met minder dan 10 medewerkers beschikken significant minder vaak over eigen les- of opleidingsruimtes (47%)

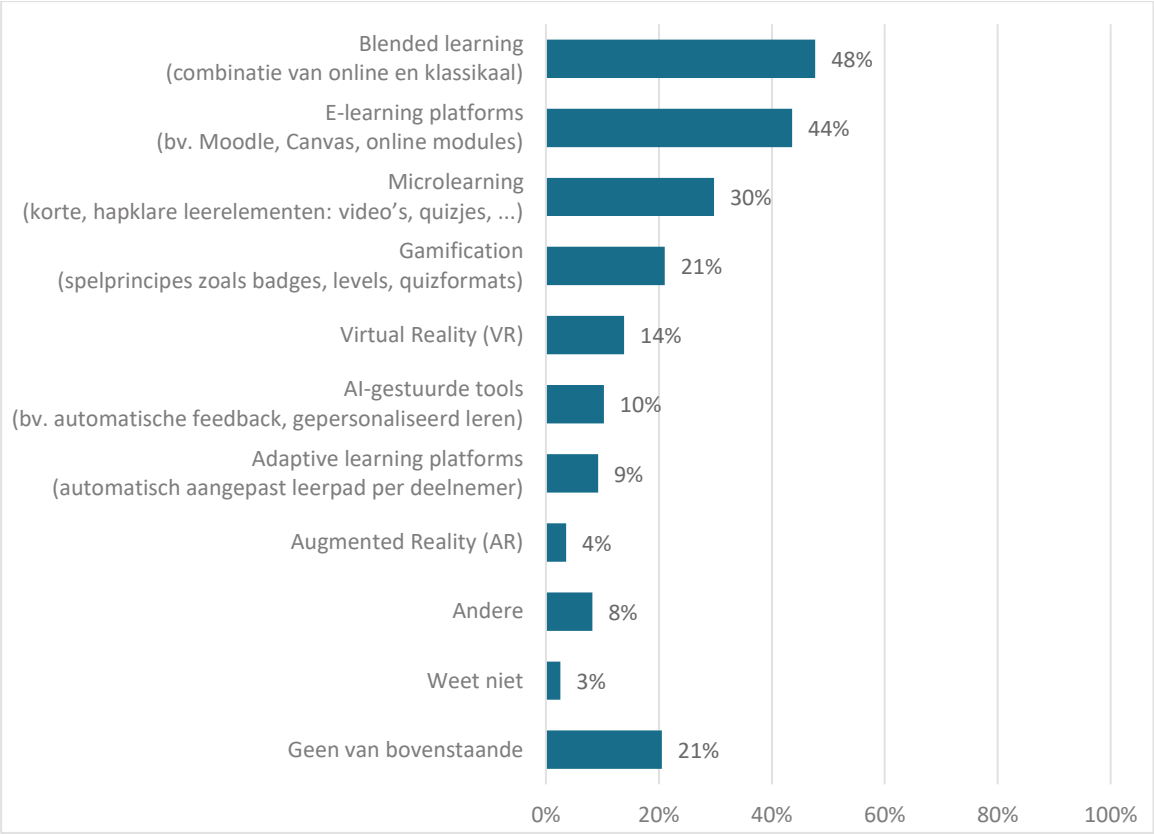
dan organisaties met meer dan 10 medewerkers (80%). Ook mobiele infrastructuur (bv. mobiele lesunits/praktijkwagens) komt significant vaker voor bij grotere organisaties (18%) dan bij kleinere (6%). Voor inhouse-opleidingen is het verschil beperkt en niet significant (73% bij <10 vs. 72% bij >10), en ook online aanbod ligt in beide groepen dicht bij elkaar (53% vs. 63%).



Figuur 30: Infrastructuur opleidingsverstrekkers naar organisatie grootte

Gebruik van technologie

Het gebruik van innovatieve technologieën en didactische methoden is aanwezig, maar vooral geconcentreerd in enkele gangbare toepassingen. In het totaal, past 79% één of meerdere methoden toe (meerdere antwoorden waren mogelijk). Blended learning is het meest verspreid (48%) en 44% werkt met leerplatformen. Microlearning wordt door 30% gebruikt en gamification door 21%. Meer geavanceerde toepassingen (bv. VR 14%, AI-gestuurde tools 10%, adaptieve platformen 9%, AR 4%) blijven beperkter in de steekproef (Figuur 31). Een hercodering van deze antwoorden toont dat een derde van de aanbieders (33%) uitsluitend één vorm van innovatieve technologie of didactische methode inzet, terwijl twee derde (67%) meerdere vormen combineert.



Figuur 31: Inzet innovatieve technologieën of methoden

Bereik en evolutie van opleidingsdeelname

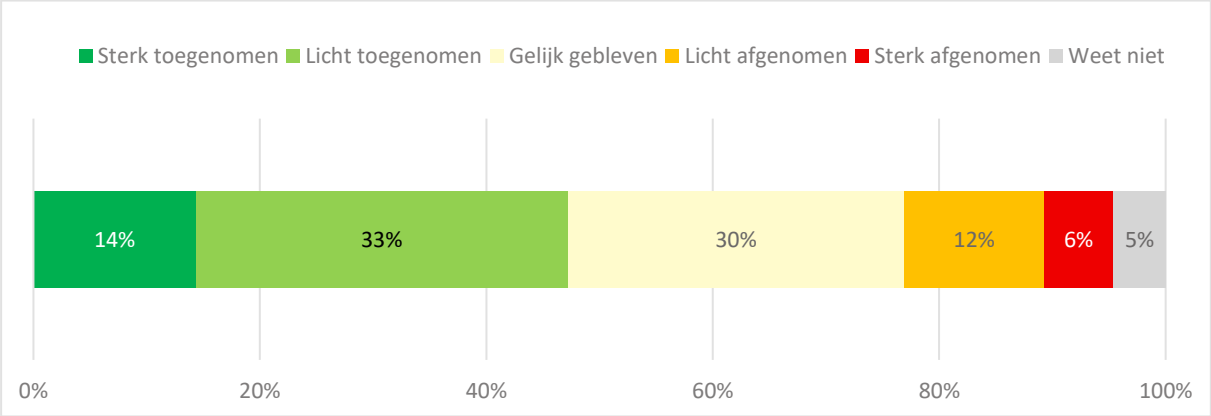
Het jaarlijkse bereik in Vlaanderen varieert sterk (Tabel 11). Zo bereikt 14% minder dan 50 deelnemers per jaar, 17% bereikt 50–100 deelnemers, 27% bereikt 101–500 deelnemers en 12% 501–1.000 deelnemers. Tegelijk geeft 26% aan jaarlijks meer dan 1.000 deelnemers te bereiken. Slechts 3% kan dit niet inschatten. De resultaten bevestigen daarmee een gediversifieerde markt: veel organisaties werken eerder kleinschalig, terwijl een substantiële groep grote aantallen deelnemers bereikt.

	TOTAAL		Opleidingsverstrekkers < 10 medewerkers	Opleidingsverstrekkers > 10 medewerkers
Aantal deelnemers	***n***	**%**	**%**	**%**
Minder dan 50	27	13,8%	17,7%	10,1%
50-100	34	17,4%	18,8%	16,2%
101-500	53	27,2%	31,3%	23,2%
501-1.000	24	12,3%	11,5%	13,1%
Meer dan 1.000	51	26,2%	**18,8%**	**33,3%**
Weet niet	6	3,1%	2,1%	4,0%
Totaal	**195**	**100%**	**100%**	**100%**

Tabel 11: Aantal deelnemers per jaar in Vlaanderen

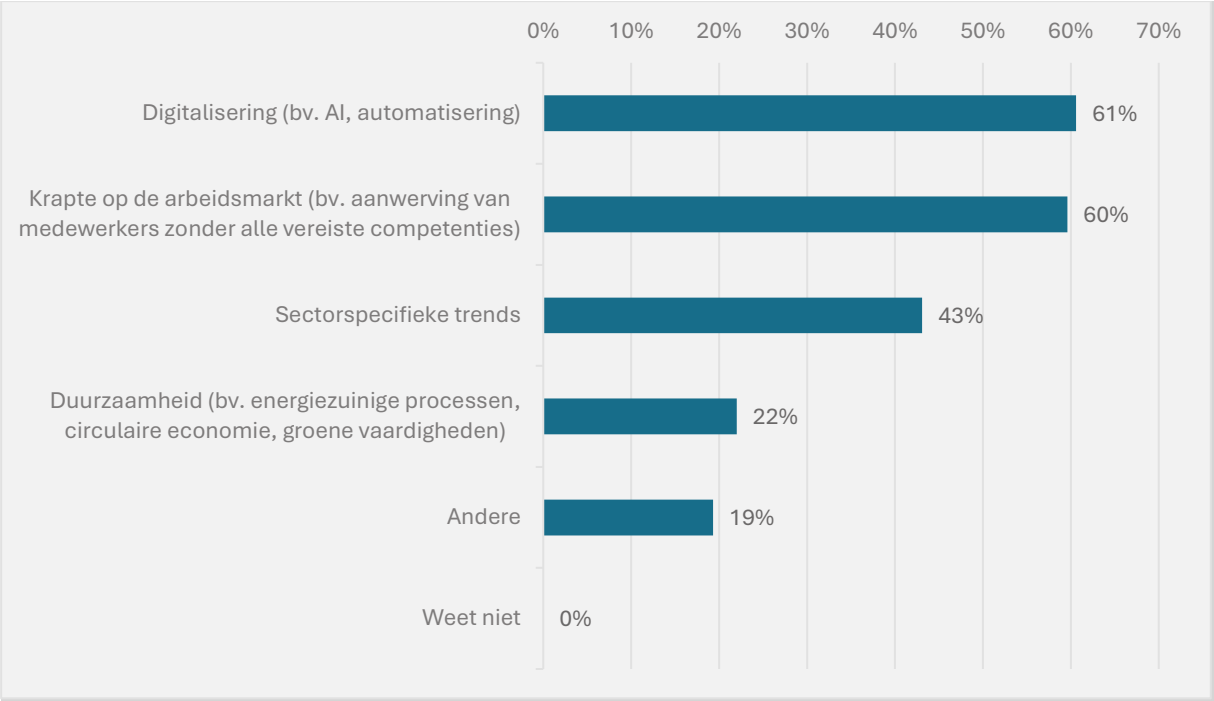
Er is hierbij een verband met de grootte van de opleidingsverstrekker. Organisaties die jaarlijks meer dan 1.000 deelnemers bereiken, situeren zich vaker bij de grotere spelers. Tegelijk is organisatiegrootte niet eendimensionaal: het aantal medewerkers is slechts één indicator. Ook jaaromzet, het al dan niet hebben van opleiden als kernactiviteit en de bredere dienstenportefeuille spelen een rol. Het verband tussen schaal en bereik is dus aanwezig, maar genuanceerd.

De evolutie over de voorbije drie jaar wijst eerder op groei dan op krimp. Bijna de helft van de aanbieders (47%) ziet het aantal deelnemers toenemen (14% sterk, 33% licht). Bij 30% bleef het aantal deelnemers ongeveer stabiel. Een minderheid rapporteert een afname (18% in totaal: 12% licht, 6% sterk), 5% kan dit niet inschatten (Figuur 32).



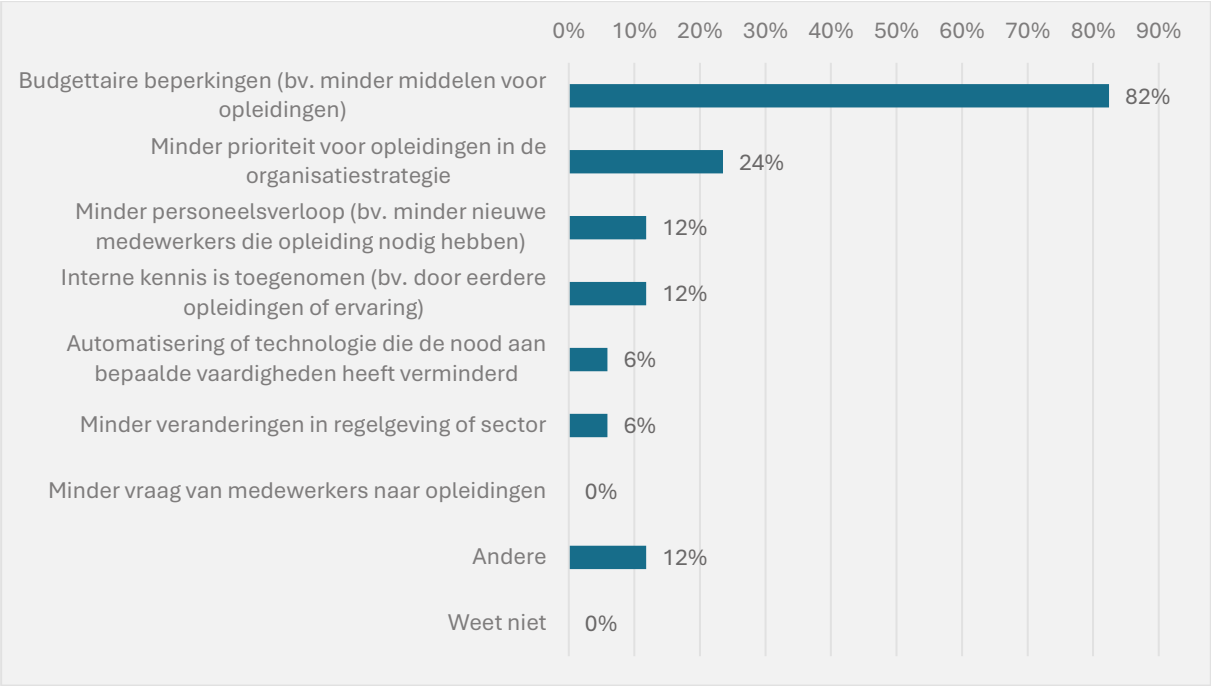
Figuur 32: Evolutie aantal deelnemers in Vlaanderen

Vanuit het perspectief van de bevraagde afnemers worden verschillende factoren genoemd die volgens hen bijdragen aan een toegenomen opleidingsnood (Figuur 33) die aanbieders ervaren (Figuur 32). Digitalisering speelt hierbij een centrale rol: 61% van de respondenten verwijst naar ontwikkelingen zoals AI en automatisering. Ook de krapte op de arbeidsmarkt wordt vrijwel even vaak genoemd (60%), met name in situaties waarin medewerkers worden aangeworven zonder alle vereiste competenties. Daarnaast wijzen 43% van de respondenten op sectorspecifieke trends die de opleidingsvraag versterken, terwijl duurzaamheid en de transitie naar energiezuinige en circulaire processen door 22% worden aangehaald. Andere redenen worden door 19% aangeduid (meerdere antwoorden mogelijk).



Figuur 33: Evoluties die maken dat de nood aan opleidingen is toegenomen voor afnemers

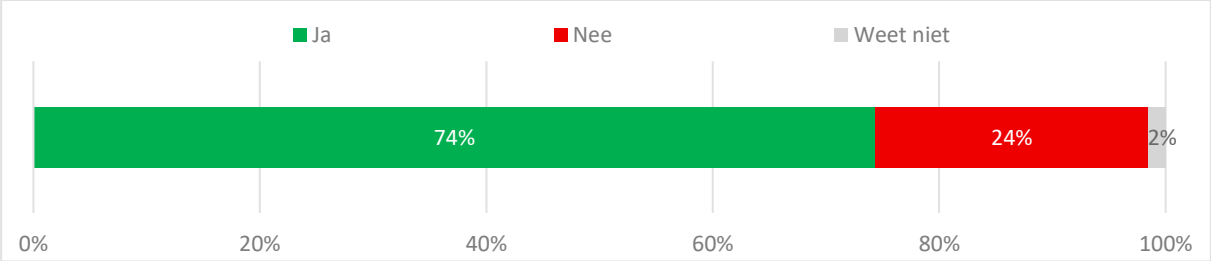
Waar de opleidingsnood de afgelopen drie jaar is afgenomen (Figuur 34), blijkt voor afnemers budget de doorslaggevende factor. Maar liefst 82% van de respondenten wijst op budgettaire beperkingen als belangrijkste verklaring (bv. minder middelen voor opleidingen). Daarnaast geeft bijna een kwart (24%) aan dat opleidingen minder prioriteit kregen binnen de organisatiestrategie. Andere factoren spelen een beduidend kleinere rol, zoals minder personeelsverloop (12%) en een toename van interne kennis door eerdere opleidingen of opgebouwde ervaring (12%). Structurele veranderingen die de opleidingsnood inhoudelijk zouden verminderen, zoals automatisering of technologische vereenvoudiging van vaardigheden (6%) en minder veranderingen in regelgeving of sector (6%), worden slechts door een beperkte groep genoemd. Opvallend is dat geen enkele respondent aangeeft dat de vraag van medewerkers naar opleidingen is afgenomen.



Figuur 34: Evoluties die maken dat de nood aan opleidingen is afgenomen voor afnemers

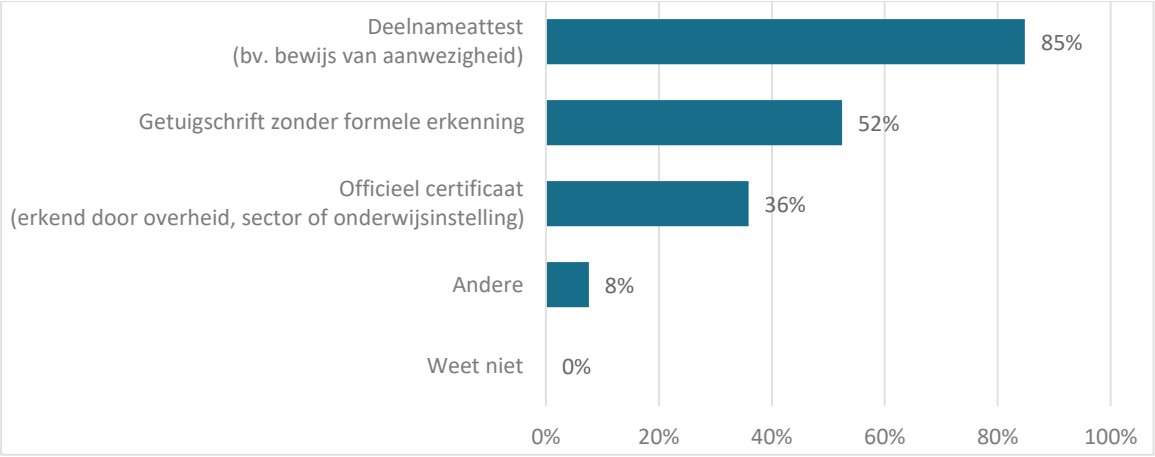
Certificering

Tot slot reikt 74% van de opleidingsverstrekkers attesten of certificaten uit voor één of meerdere opleidingen; 24% doet dit niet en 2% weet het niet (Figuur 35).



Figuur 35: Organisaties die attesten of certificaten (erkend of informeel) uitreiken

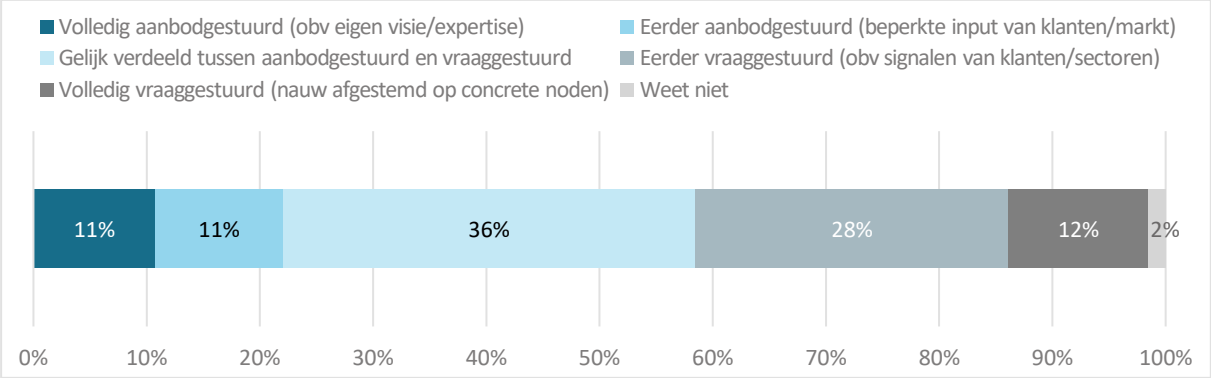
Onder de opleidingsverstrekkers die attesten of certificaten uitreiken (145 in totaal), is het deelnameattest veruit het meest gebruikelijk: 85% verstrekt een dergelijk bewijs van aanwezigheid. De helft (52%) levert een getuigschrift zonder formele erkenning af. Ruim een derde (36%) reikt officieel erkende certificaten uit, bijvoorbeeld erkend door de overheid, een sector of een onderwijsinstelling. Tot slot noemt 8% nog een ander type attest of certificaat, zoals internationale certificaten of een KMO-P-attest. Dit wijst erop dat certificering in de private opleidingsmarkt vaak informele of semi-formele attestering betreft, en minder vaak een formeel erkend kwalificerend certificaat (Figuur 36).



Figuur 36: Type uitgereikte attesten en certificaten

4.2.2 Afstemmen en vormgeven van het opleidingsaanbod

Private opleidingsverstrekkers geven aan dat hun aanbod doorgaans tot stand komt in wisselwerking met signalen uit de markt. In totaal zegt 76% dat ze minstens in belangrijke mate vraaggestuurd werken: 12% werkt volledig vraaggestuurd (nauw afgestemd op concrete noden) en 28% eerder vraaggestuurd (op basis van signalen van klanten/sectoren). Daarnaast geeft 36% aan dat het aanbod gelijk verdeeld is tussen vraag- en aanbodsturing. Een kleinere groep (22%) werkt eerder of volledig aanbodgestuurd, vertrekkend vanuit de eigen visie en expertise (11% eerder aanbodgestuurd; 11% volledig aanbodgestuurd). Een beperkt aandeel (2%) weet het niet (Figuur 37).

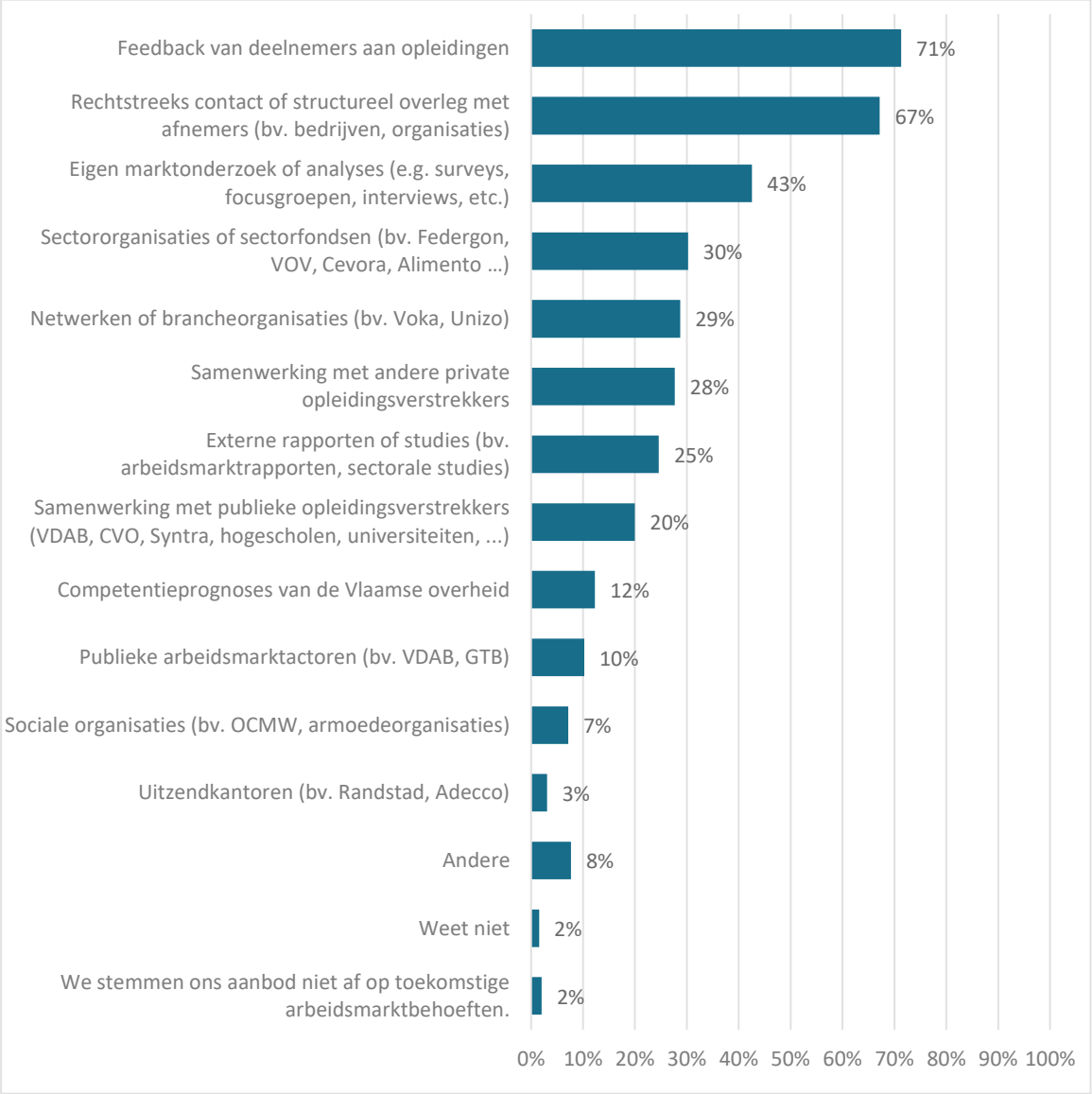


Figuur 37: Aanbod- vs. Vraaggestuurde opleidingen

De bivariate analyses wijzen op duidelijke verschillen naar rechtsvorm. Privéondernemingen werken vaker volledig vraaggestuurd (16%) dan vzw's, ngo's en andere rechtsvormen (5%). Ook de positionering van opleiden binnen de onderneming speelt een rol: wanneer opleidingen de kernactiviteit vormen, wordt vaker (volledig) vraaggestuurd gewerkt (17%), terwijl organisaties waarvoor opleiden geen kernactiviteit is, vaker aanbodgestuurd werken vanuit kennis en expertise (16% volledig aanbodgestuurd). Naar schaal (aantal medewerkers) zien we geen betekenisvolle verschillen: kleinere en grotere aanbieders combineren in de praktijk vaak vraag- en aanbodsturing in vergelijkbare mate.

Informatiebronnen

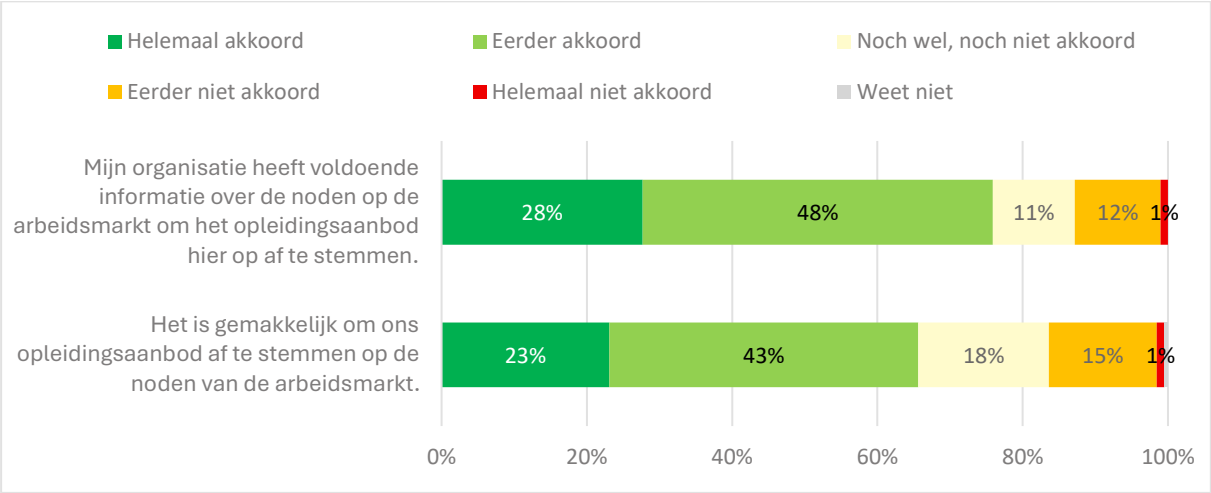
De afstemming van het aanbod steunt vooral op informatie van (potentiële) klanten: zeven op tien aanbieders baseren zich op feedback van deelnemers (71%) en rechtstreeks contact of structureel overleg met afnemers zoals bedrijven en organisaties (67%). Daarnaast doet 43% aan eigen marktonderzoek of analyses (bv. surveys, interviews, focusgroepen). Sectorale of netwerkactoren ondersteunen eveneens de afstemming: 30% verwijst naar sectororganisaties/-fondsen en 29% naar netwerken of brancheorganisaties. Samenwerking met andere opleiders wordt ook genoemd: 28% stemt af via samenwerking met andere private opleidingsverstrekkers en 20% via samenwerking met publieke opleidingsverstrekkers. Formele prognose-instrumenten worden minder vaak benut: competentieprognoses van de Vlaamse overheid worden door 12% genoemd (Figuur 38).



Figuur 38: Informatiebronnen afstemmen opleidingsaanbod op toekomstige behoeften

Ervaren drempels inzake het afstemmen van het opleidingsaanbod

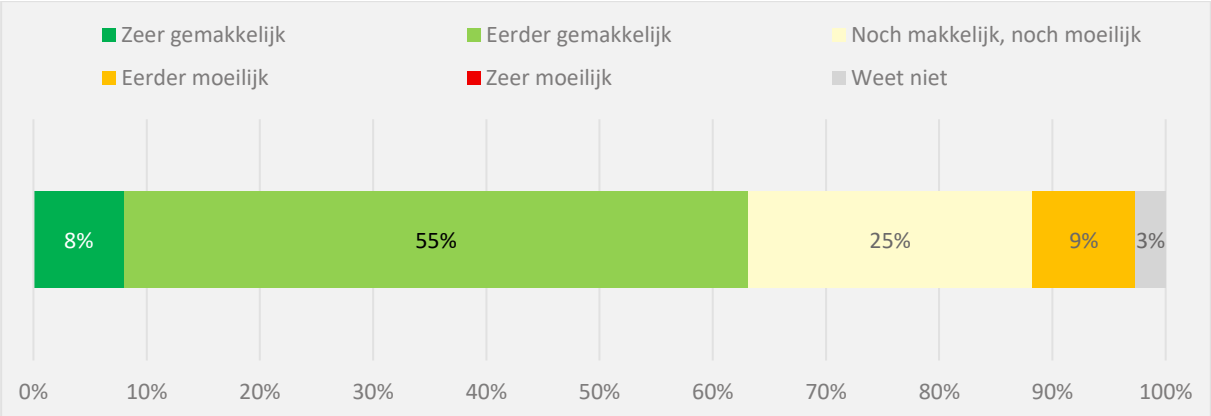
In het algemeen ervaren opleidingsverstrekkers dat ze voldoende informatie hebben om hun aanbod af te stemmen, maar het omzetten van die informatie naar een aangepast aanbod is niet voor iedereen even evident. Drie op vier respondenten (76%) gaat (eerder of helemaal) akkoord dat hun organisatie voldoende informatie heeft over de noden op de arbeidsmarkt om het opleidingsaanbod af te stemmen. Tegelijk geeft 66% aan dat het (eerder of helemaal) gemakkelijk is om het aanbod effectief af te stemmen, terwijl 18% neutraal blijft en 16% aangeeft dat dit (eerder of helemaal) moeilijk is. Dit suggereert dat "weten wat nodig is" vaker lukt dan "het aanbod snel en passend bijsturen" (Figuur 39).



Figuur 39: Perceptie beschikbaarheid informatie en moeilijkheid afstemming

Ook hier tonen de bivariate analyses nuance. Organisaties die enkel in Vlaanderen actief zijn geven vaker aan onvoldoende informatie te hebben (15%) dan organisaties die ook buiten Vlaanderen actief zijn (0%). Daarnaast ervaren organisaties waarvoor opleidingen een kernactiviteit zijn, iets vaker dat het gemakkelijk is om het aanbod af te stemmen (28% helemaal akkoord) dan organisaties waar opleiden een nevenactiviteit is (20% helemaal akkoord).

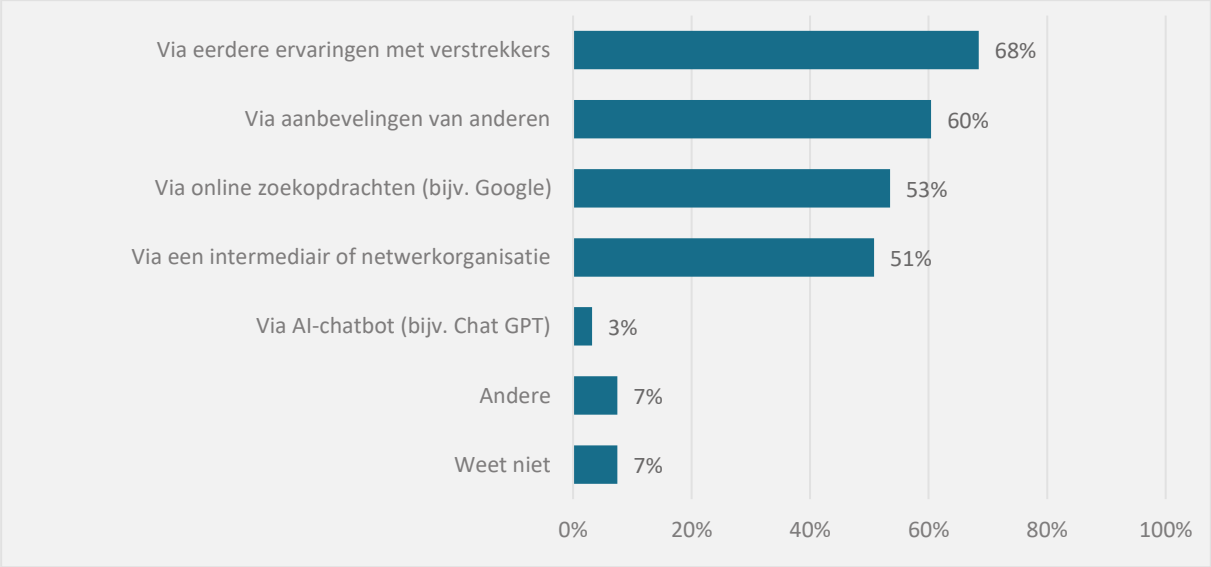
De afnemersbevraging bevestigt dat het merendeel van de organisaties doorgaans een passend aanbod kan vinden, maar dat er ook een duidelijke "twijfelzone" blijft. In totaal vindt 63% het (zeer/eerder) gemakkelijk om bij externe opleidingsverstrekkers opleidingen te vinden die aansluiten bij de noden van hun organisatie en medewerkers. Een kwart (25%) is neutraal en 9% ervaart het als (eerder) moeilijk (Figuur 40).



Figuur 40: Ervaren gemak bij het vinden van passende externe opleidingen

Wanneer afnemers wél moeilijkheden ervaren, clusteren de knelpunten in vier terugkerende thema's: (1) een te generieke opzet van opleidingen (onvoldoende maatwerk) met onvoldoende afstemming op de specifieke bedrijfscontext, (2) uitdagingen rond niche-specifieke behoeften en het vinden van voldoende gekwalificeerde trainers, (3) praktische en budgettaire beperkingen (tijd, planning, combineerbaarheid met productie/ploegen), en (4) een versnipperd en onoverzichtelijk opleidingslandschap (moeilijk om snel het juiste aanbod te identificeren). Dit sluit aan bij het beeld bij aanbieders: de meeste hebben informatie, maar het vertalen naar zeer concrete, contextspecifieke oplossingen blijft een uitdaging.

Tot slot toont de afnemersbevraging dat de zoektocht naar opleiders sterk leunt op vertrouwen en bestaande netwerken. Afnemers zoeken vooral via eerdere ervaringen (68%) en aanbevelingen (60%). Daarnaast gebruikt een substantiële groep online zoekopdrachten (53%) en intermediairen of netwerkorganisaties (51%). Het gebruik van AI-tools (bv. ChatGPT) als zoekkanaal blijft voorlopig zeer beperkt (3%) (Figuur 41). Deze cijfers weerspiegelen de situatie op het moment van de bevraging en moeten als een momentopname worden geïnterpreteerd. Gezien de snelle technologische evoluties kan het gebruik van AI-tools in de toekomst wijzigen; deze studie laat echter geen uitspraken toe over dergelijke dynamiek.



Figuur 41: Manieren waarop afnemers externe opleidingsverstrekkers vinden

4.2.3 Meten van de effectiviteit

Aanvullende methodologische kanttekening

In het onderzoek werd geen vooraf gedefinieerde inhoudelijke invulling van 'effectiviteit' opgelegd. Respondenten kregen een reeks mogelijke evaluatie-indicatoren aangereikt (meerdere antwoorden mogelijk), maar het onderzoek vertrekt niet van één normatief kader voor wat als effectieve opleiding of leerinitiatief moet worden beschouwd. Het doel van deze analyse is dan ook beschrijvend: in kaart brengen welke signalen en indicatoren organisaties in de praktijk hanteren om effectiviteit te beoordelen, niet om deze benaderingen te beoordelen op hun geschiktheid.

Het bepalen of afbakenen van het concept 'effectiviteit', noch het ontwikkelen of toetsen van meetkaders voor effectiviteit, maakte geen deel uit van de doelstellingen van dit onderzoek. Bovendien wordt effectiviteit in de literatuur beschouwd als een complex en contextafhankelijk begrip[8], waarbij waargenomen effecten niet uitsluitend toe te schrijven zijn aan de opleiding of het leerinitiatief zelf, maar ook samenhangen met bredere organisatorische en contextuele factoren[9].

Private opleidingsverstrekkers gebruiken uiteenlopende methoden om de effectiviteit van hun opleidingen en leerinitiatieven te beoordelen. De meest gehanteerde aanpak is feedback van deelnemers: 84% verzamelt evaluatieformulieren of andere vormen van rechtstreekse feedback na afloop van opleidingen. Daarnaast gebruikt 60% herhaalaankopen of terugkerende klanten als indicatie dat opleidingen relevant en waardevol zijn. Ook opvolging met klanten na de opleiding (bv. evaluatiegesprekken over impact op deelnemers) wordt vaak ingezet (52%).

Naast deze meer 'relationele' signalen hanteert een aanzienlijk deel ook evaluatievormen die dichter aansluiten bij toepassing en leerresultaten. Zo meet 43% de effectiviteit via inzicht in de toepassing van het geleerde op de werkvloer (bv. feedback van klanten of praktijkobservaties), en 42% via een beoordeling van kennis en vaardigheden tijdens of na de opleiding (bv. toetsen, examens of praktijkopdrachten).

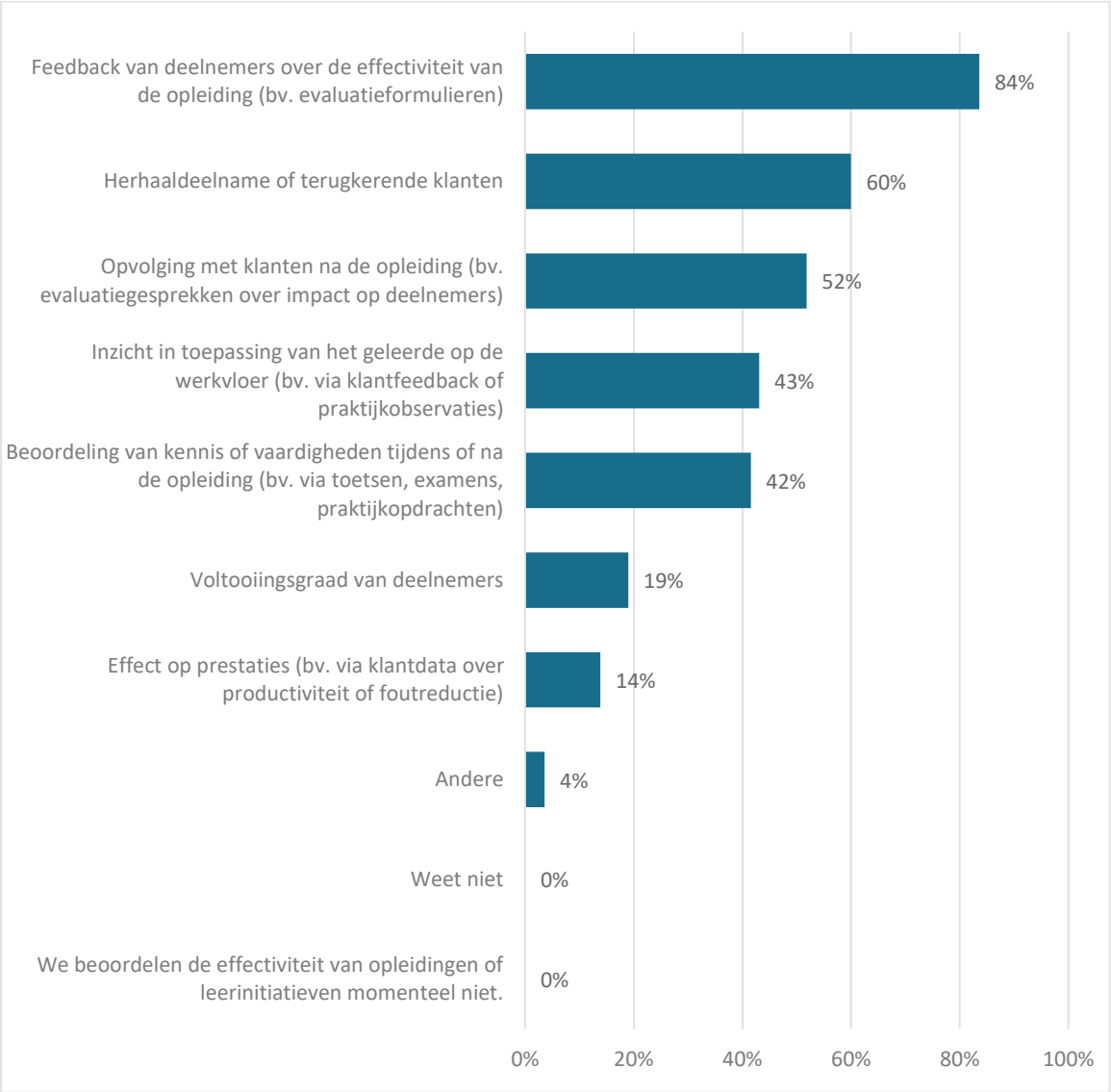
Meer output- of outcome-indicatoren worden minder frequent gebruikt: 19% kijkt naar voltooiingsgraad van deelnemers, en 14% meet een effect op prestaties (bv. productiviteit of foutreductie). Een klein aandeel geeft een andere methode aan (4%). Opvallend: geen enkele respondent geeft aan de effectiviteit momenteel niet te beoordelen, wat wijst op brede aandacht voor kwaliteitsbewaking binnen het werkveld (Figuur 42).

---

[8] Sitzman, T., & Weinhardt, J.M. (2019). Approaching evaluation from a multilevel perspective: A comprehensive analysis of the indicators of training effectiveness. *Human Resource Management Review, 29,* 253-269. http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.04.001

[9] Bell, B.S., Tannenbaum, S.I., Ford, J.K., Noe, R.A., & Kraiger, K. (2017). 100 Years of training and development research: What we know and where we should go. *Journal of Applied Psychology, 102,* 305-323. https://doi.org/10.1037/apl0000142

Deze resultaten geven aan welke methoden respondenten aangeven te gebruiken, maar laten niet toe om te beoordelen in welke mate deze systematisch, frequent of volgens een vast kader worden toegepast. De bevraging biedt evenmin inzicht in de diepgang of methodologische kwaliteit van de gehanteerde evaluatiepraktijken. De cijfers moeten daarom worden geïnterpreteerd als een indicatie van gebruikte benaderingen, niet als een beoordeling van hun robuustheid.



Figuur 42: Evaluatiepraktijken voor opleidingen en leerinitiatieven

4.2.4 Kernbevindingen opleidingsaanbod en -deelname

De private opleidingsmarkt in Vlaanderen komt in deze studie naar voren als een breed en gelaagd L&D-landschap. Tijdens de consultatieworkshop werd expliciet gevraagd om het L&D-domein in de volle breedte te benaderen, maar de focus van dit onderzoek lag op opleidingen. Binnen die afbakening zien we dat opleidingen een belangrijk onderdeel vormen van het aanbod, maar het is niet mogelijk om op basis van deze data te concluderen dat opleidingen

de absolute kern van de markt vormen gezien het doel van het onderzoek. Wat wel duidelijk is: veel aanbieders die opleidingen aanbieden, combineren dit met andere activiteiten zoals adviesverlening of digitale leeroplossingen, waardoor zij zich positioneren als bredere L&D-partners. EdTech-oplossingen komen in de steekproef van opleidingsverstrekkers voor, maar blijven in vergelijking met opleidingen een kleiner segment.

De markt is ook sterk gediversifieerd in schaal en bereik. Veel aanbieders opereren kleinschalig qua aantal deelnemers, terwijl een duidelijke bovenlaag zeer grote aantallen bereikt. In de evolutie zien we vooral een groeidynamiek: bij een aanzienlijk deel van de aanbieders neemt het bereik toe, terwijl krimp minder vaak wordt gerapporteerd. Opvallend is dat deze gerapporteerde groeidynamiek zich voordoet in een context waarin een deel van de afnemers budgettaire beperkingen aangeeft. Dit suggereert dat groei en budgetdruk niet noodzakelijk tegengesteld zijn, maar mogelijk samenhangen met herschikking van middelen, prioritering van bepaalde thema's of een verschuiving naar andere financieringsvormen.

Inhoudelijk komt een duidelijk profiel naar voren: het aanbod wordt in sterke mate gedragen door generieke of interpersoonlijke vaardigheden, digitale en technische vaardigheden en thema's rond gezondheid, veiligheid en welzijn (die vaak ook verplicht of sterk gereguleerd zijn). Tegelijk blijft de twin transitie ongelijk ontwikkeld: digitalisering is duidelijk sterker ingebed in huidig en gepland aanbod dan duurzaamheid. De afnemersbevraging sluit hierbij aan, maar maakt ook zichtbaar dat hiaten net vaak worden ervaren binnen die dominante domeinen—wat kan wijzen op een vraag die sneller groeit dan het beschikbare, voldoende praktijkgerichte aanbod.

Qua werkvormen blijft de markt in belangrijke mate "klassiek" georganiseerd, met in-persoon trainingen als dominante vorm, maar met een duidelijke tweede pijler van online en hybride leertrajecten. Werkplekleren wordt door een substantiële groep opleidingsverstrekkers als aanbod gerapporteerd. Dit zegt echter vooral iets over hoe organisaties het begrip werkplekleren hanteren, en niet noodzakelijk over de mate waarin dit aansluit bij gangbare wetenschappelijke definities van werkplekleren.

Wat de afstemming van het aanbod betreft, tonen de resultaten vooral een markt die sterk steunt op signalen uit de praktijk: feedback van deelnemers, rechtstreeks contact met afnemers en (bij een deel) eigen analyses. Veel aanbieders ervaren dat ze voldoende informatie hebben over arbeidsmarktbehoeften, maar de vertaling naar een snel en passend aangepast aanbod is niet voor iedereen even evident. Dit sluit aan bij de afnemersbevraging, waarin de meeste organisaties doorgaans een passend aanbod vinden, maar waar tegelijk een duidelijke "twijfelzone" en terugkerende knelpunten bestaan (i.e. maatwerk, nicheprofielen/trainers, praktische beperkingen en een versnipperd opleidingslandschap). De zoektocht verloopt daarbij sterk via reputatie en netwerken, eerder dan via nieuwe technologieën.

Tot slot zien we dat enige vorm van evaluatie breed ingeburgerd is, maar dat vooral gebeurt via (tevredenheids)feedback en relationele signalen (zoals terugkerende klanten), aangevuld met vormen van opvolging en beoordeling van toepassing of leerresultaten. Meer outcome-gedreven metingen blijven minder courant. Deze vaststellingen moeten worden gelezen in het

licht van de eerder gemaakte kanttekening dat het onderzoek geen normatief kader hanteert voor effectiviteit en geen uitspraken doet over wat als 'goede' evaluatie moet worden beschouwd.

Samen genomen schetsen de resultaten een private opleidingsmarkt die breed actief is binnen L&D, sterk varieert in schaal en professionalisering, en waarin de kernuitdagingen zich situeren in het bijbenen van snel evoluerende noden en het vertalen van marktinformatie naar voldoende concreet, praktijkgericht en vindbaar aanbod.

4.3 Sterktes en knelpunten

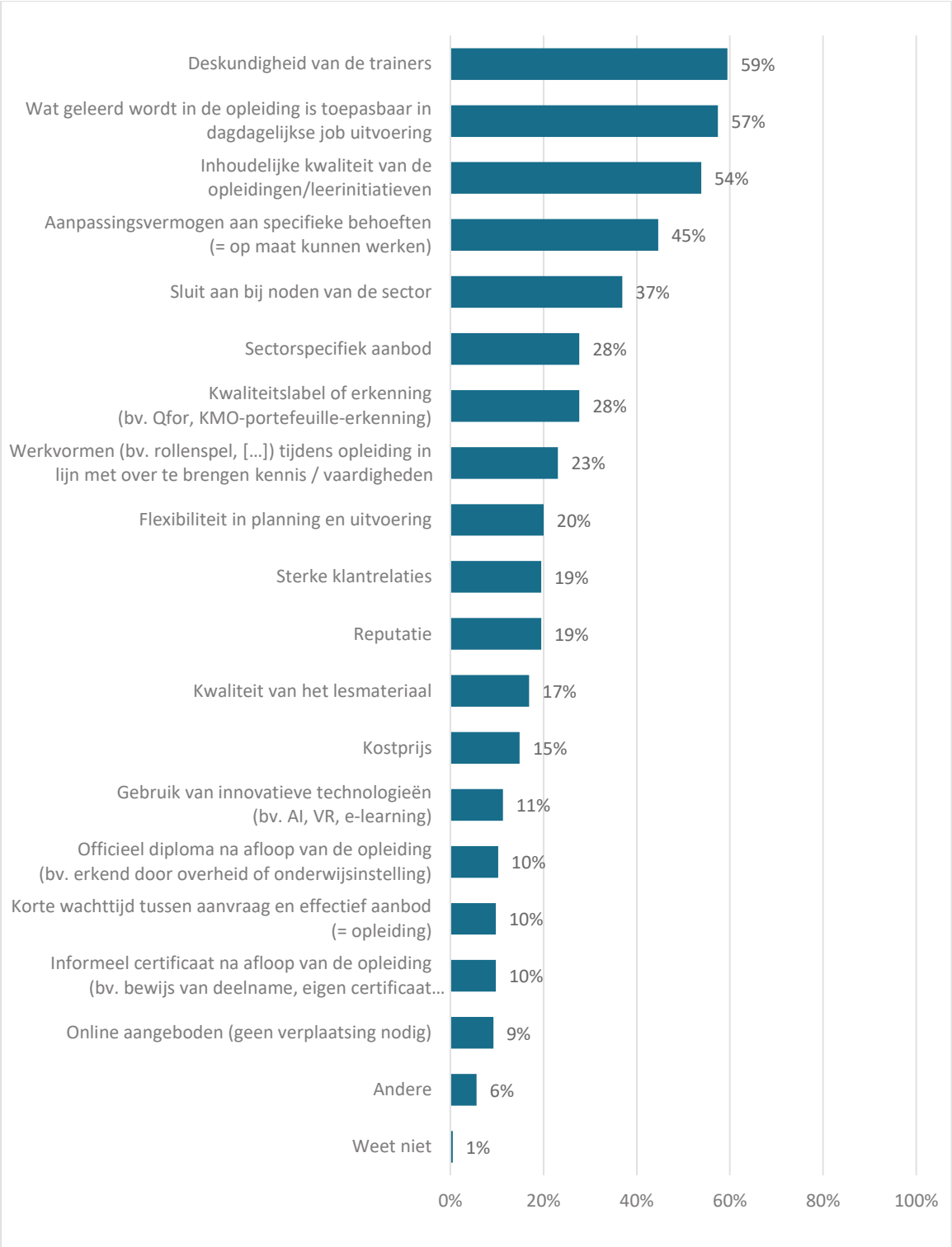
4.3.1 Sterktes van de private opleidingsverstrekkers

Zelfinschatting door aanbieders van opleidingen

Private opleidingsverstrekkers situeren hun belangrijkste sterktes vooral in de inhoudelijke en praktijkgerichte kwaliteit van hun aanbod (Figuur 43). De meest genoemde troeven zijn deskundigheid van de trainers (59%), toepasbaarheid van wat geleerd wordt in de dagelijkse jobuitvoering (57%) en inhoudelijke kwaliteit van opleidingen/leerinitiatieven (54%). Daarnaast geeft 45% aan sterk te zijn in het afstemmen op specifieke opleidingsnoden van klanten (maatwerk), wat wijst op een uitgesproken klant- en contextgerichte werking. Ook aansluiting bij sectorale noden (37%) en een sectorspecifiek aanbod (28%) komen frequent naar voren, wat de sectorgerichtheid van veel aanbieders onderstreept.

Elementen die duidelijk minder vaak als sterkte worden aangeduid, zijn onder meer kostprijs (15%), gebruik van innovatieve technologieën (11%), officieel diploma (10%), korte wachttijd tussen aanvraag en aanbod (10%), (informeel) certificaat (10%) en online aanbod (9%). Opvallend is ook dat kwaliteit van het lesmateriaal (17%), reputatie (19%) en sterke klantrelaties (19%) wel genoemd worden, maar niet tot de meest prominente troeven behoren.

Samen genomen bevestigt dit beeld dat private opleiders zich in de eerste plaats onderscheiden via vakmanschap, inhoud en werkvloerrelevantie, en minder via formele erkenning, technologie of 'productkenmerken' zoals de opleidingsmodaliteit (online/in-persoon/blended) of de doorlooptijd.



Figuur 43: Sterktes private opleidingsverstrekkers (zelfperceptie)

Wanneer respondenten hun aangeduide sterktes moeten rangschikken, blijft de ordening grotendeels dezelfde. Als we enkel naar de eerste gerangschikte sterkte kijken, springt deskundigheid van de trainers het duidelijkst uit: 20% duidt dit aan als nummer één. Ook inhoudelijke kwaliteit (18%) en toepasbaarheid op de werkvloer (14%) worden relatief vaak als belangrijkste sterkte naar voren geschoven. Dit bevestigt dat de kern van het

onderscheidend vermogen vooral wordt gezocht in kwaliteit en directe bruikbaarheid, eerder dan in 'randvoorwaarden zoals prijs, technologie of formele attestering.

De bivariate analyses tonen daarnaast dat sterktepercepties niet volledig homogeen zijn, de volgende significante verschillen werden vastgesteld:

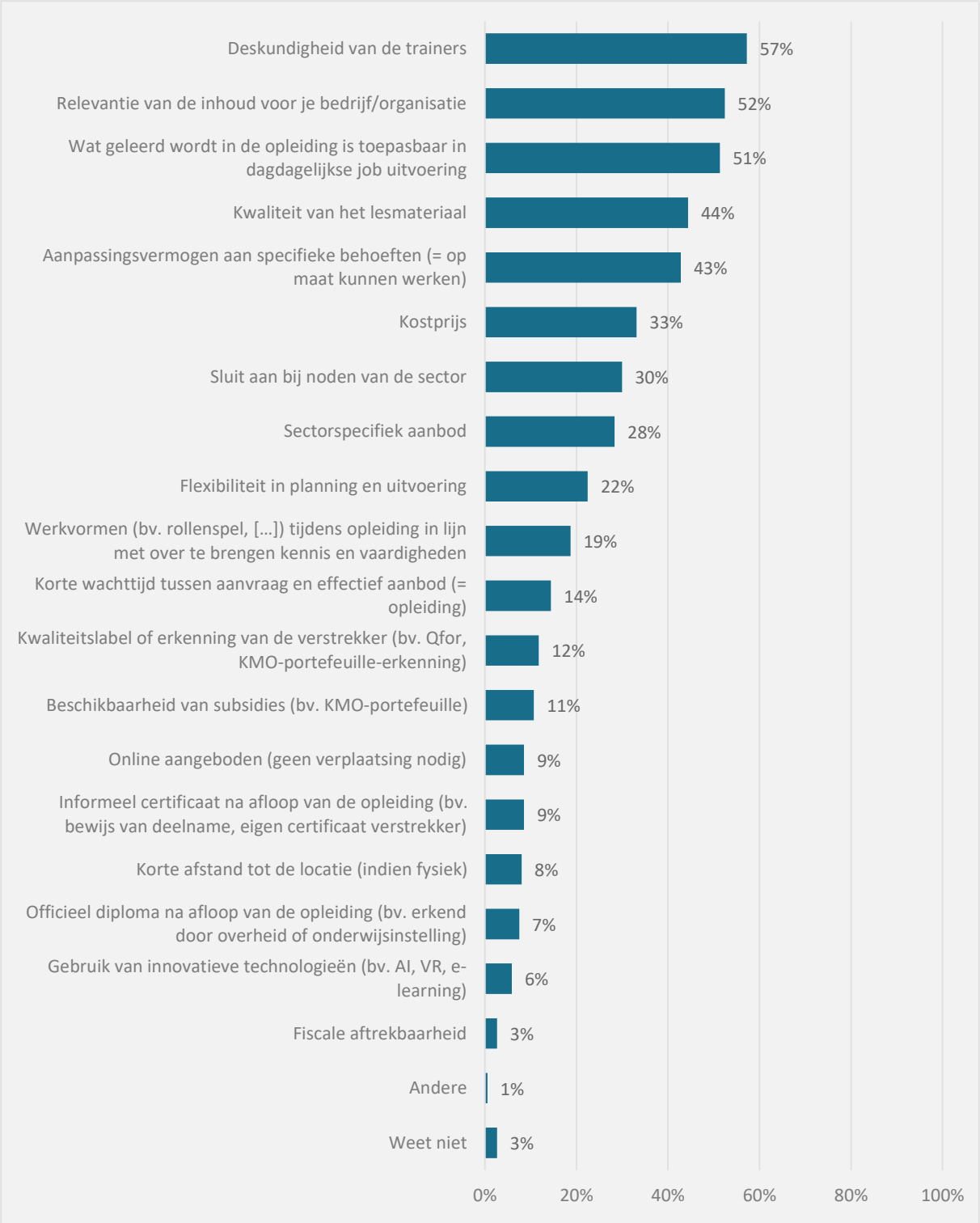
- **Aanpassingsvermogen/maatwerk** wordt vaker als sterkte genoemd door privéondernemingen (50% vs. 33% niet-privé) en minder door organisaties die ook buiten Vlaanderen actief zijn (28% vs. 49% enkel in Vlaanderen).
- **Kostprijs** wordt gunstiger ingeschat door niet-privéondernemingen (bv. vzw's) (24% vs. 10% privéonderneming).
- **Kwaliteit van het lesmateriaal** wordt vaker als sterkte gezien wanneer opleiden een kernactiviteit is (22% vs 11%).
- **Aansluiting bij sectorale noden** wordt relatief vaker als sterkte genoemd bij niet-privéondernemingen (50% vs. 31% privé).
- **Toepasbaarheid in de dagelijkse context** wordt sterker benadrukt door kleinere aanbieders (65% < 10 medewerkers vs. 51% ≥ 10 medewerkers) en door organisaties met kleinere schaal/omzet (70% vs. 49%).
- **Sterke klantrelaties** worden vaker vermeld door privéondernemingen (25% vs. 9% niet-privé)

Deze verschillen wijzen erop dat sterktes niet enkel samenhangen met inhoudelijke positionering, maar ook met rechtsvorm, organisatiegrootte en marktcontext.

Sterktes van private opleidingsverstrekkers vanuit afnemersperspectief

Sterktes die aanbieders claimen, worden grotendeels herkend door afnemers, die ook vooral inhoudelijke en praktijkgerichte kwaliteiten naar voren schuiven wanneer ze gevraagd worden naar de sterktes van de externe opleidingsverstrekkers waarmee ze samenwerken (Figuur 44). De top wordt aangevoerd door deskundigheid van de trainers (57%), relevantie van de inhoud voor de organisatie (52%) en toepasbaarheid in de dagelijkse praktijk (51%). Daarnaast worden kwaliteit van het lesmateriaal (44%) en aanpassingsvermogen/maatwerk (43%) vaak genoemd. De top vijf van afnemers ligt daarmee zeer dicht bij de top vijf in de zelfinschatting van aanbieders, wat wijst op een sterke convergentie tussen aanbod- en vraagperspectief.

Net als bij aanbieders staan bij de afnemers formeel diploma (7%), gebruik van innovatieve technologieën (6%), korte wachttijd (11%) en kwaliteitslabels/erkenning (12%) lager. Ook financiële stimuli (bv. subsidies) worden relatief beperkt als sterkte gezien. Kostprijs scoort bij afnemers wel iets hoger (33%) dan bij aanbieders (15%), wat suggereert dat prijs voor klanten vaker meespeelt in de perceptie van waarde, zelfs als aanbieders dit minder als onderscheidende troef beschouwen.

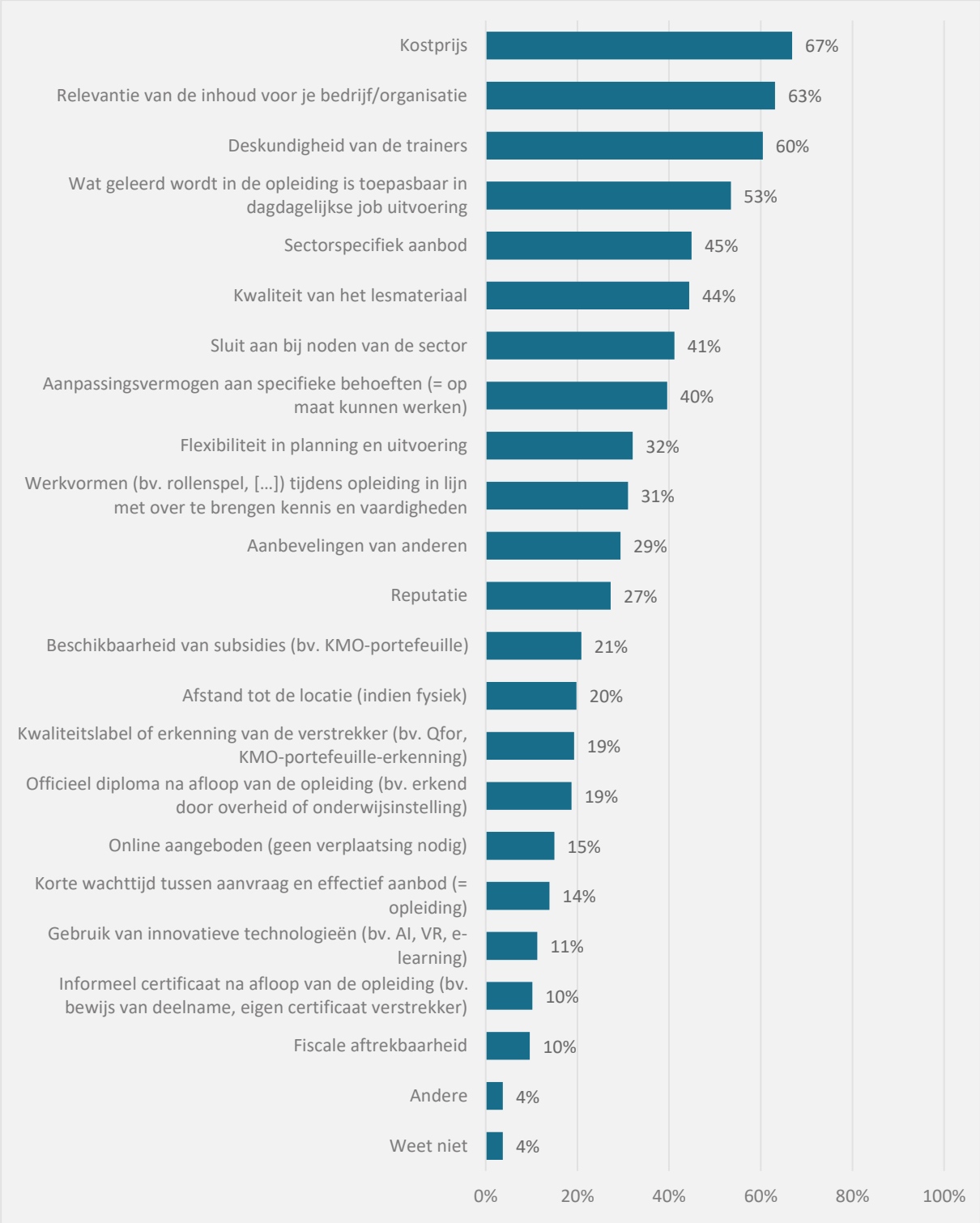


Figuur 44: Sterktes private opleidingsverstrekkers (afnemersperspectief)

Keuzecriteria: Waarop selecteren afnemers een opleidingsverstrekker?

Bij de keuze van een opleidingsverstrekker noemen afnemers het vaakst kostprijs (67%), gevolgd door relevantie van de inhoud voor de organisatie (63%) en deskundigheid van de trainers (60%). In de analyse van sterktes wordt kostprijs daarentegen niet als troef benoemd

en wordt ze door een deel van de respondenten als te hoog ervaren. Dit wijst erop dat kostprijs, ook wanneer die niet positief wordt gepercipieerd, een belangrijk criterium blijft in het selectieproces**.** Ook toepasbaarheid op de werkvloer (53%), sectorspecifiek aanbod (45%) en kwaliteit van het lesmateriaal (44%) spelen sterk mee. Daarnaast duidt 40% maatwerk/aanpassingsvermogen aan als belangrijk criterium en 32% flexibiliteit in planning en uitvoering. Een kleiner aandeel hecht belang aan innovatieve technologieën (11%) of aan (informeel) certificaat/diploma (10–19%, afhankelijk van de exacte vorm) (Figuur 45).



Figuur 45: Keuzecriteria afnemers bij aankoop opleidingen

Opvallend hierbij is dat de factoren waarop afnemers selecteren, grotendeels samenvallen met de domeinen waarop aanbieders zichzelf sterk achten: kwaliteit van lesgevers, inhoudelijke relevantie en werkvloerimpact. Dat maakt het plausibel dat het concurrentieveld vooral draait rond inhoudelijke differentiatie en minder rond 'vorm' of formele kwalificatie.

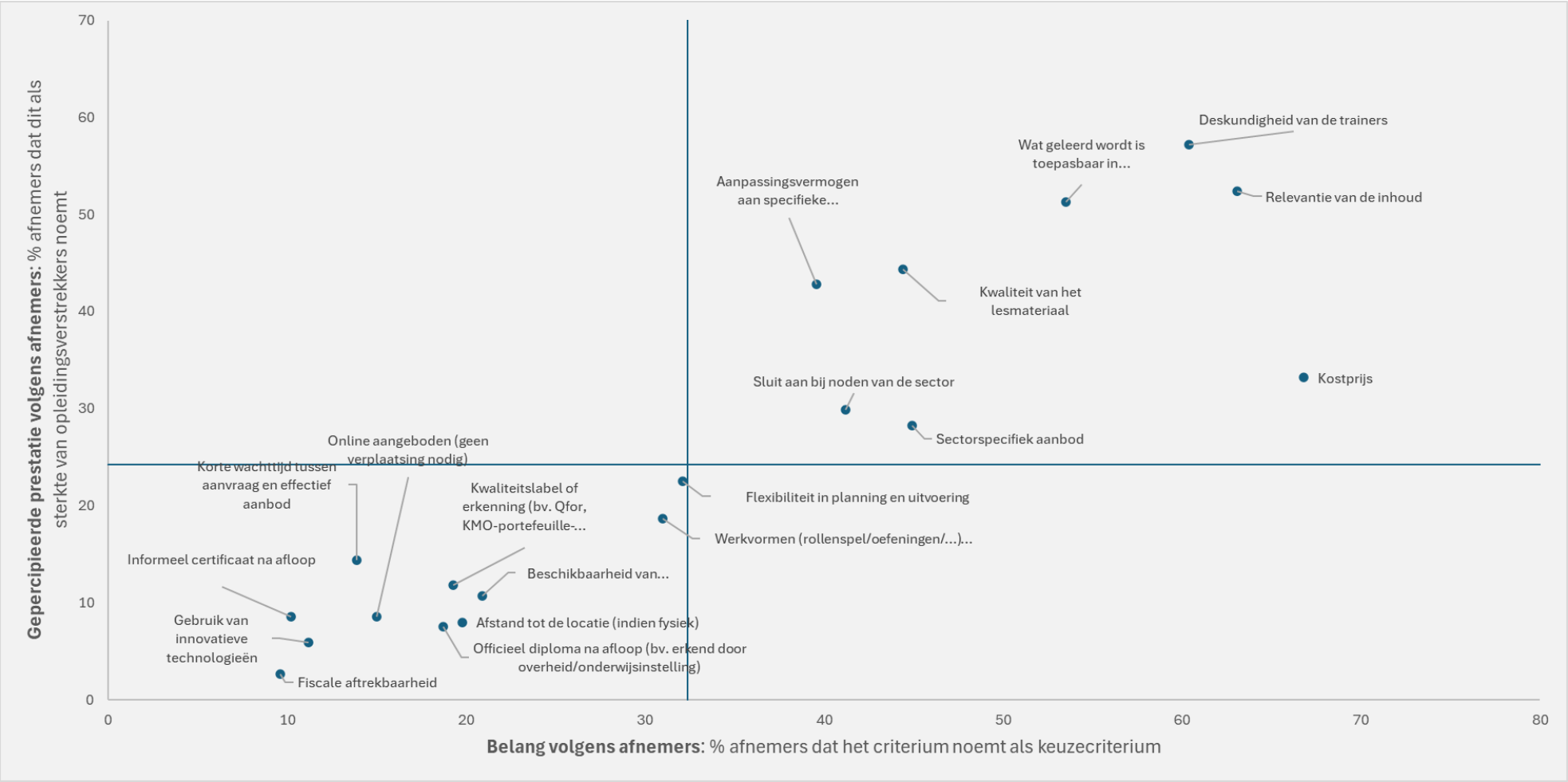
Wanneer gevraagd wordt om criteria te rangschikken in belang (top vijf), verandert de prioriteiten volgorde. Relevantie van de inhoud komt dan op de eerste plaats (57%), gevolgd door deskundigheid van de trainers (52%). Kostprijs blijft belangrijk, maar zakt naar een gedeelde tweede/derde positie (52%). Ook toepasbaarheid (44%) en kwaliteit van het lesmateriaal (35%) blijven prominent. Maatwerk (28%) en sectorafstemming (26–27%) volgen pas daarna. Dit suggereert dat prijs wel degelijk meespeelt, maar dat de uiteindelijke doorslag vaker ligt bij inhoudelijke fit en kwaliteit.

Om het perspectief van afnemers te verdiepen, werden twee indicatoren gecombineerd in een importance–performance-matrix (Figuur 46): (1) het belang van elk keuzecriterium (aandeel afnemers dat het criterium noemt) en (2) de gepercipieerde prestatie van opleidingsverstrekkers op dat criterium (aandeel afnemers dat het als sterkte benoemt). De scheidslijnen in het diagram zijn gelegd op het gemiddelde van beide assen, waardoor vier kwadranten ontstaan (hoog/hoog, hoog/laag, laag/hoog, laag/laag).

Het resultaat toont een uitgesproken convergentie: de datapunten clusteren vrijwel volledig in twee kwadranten:

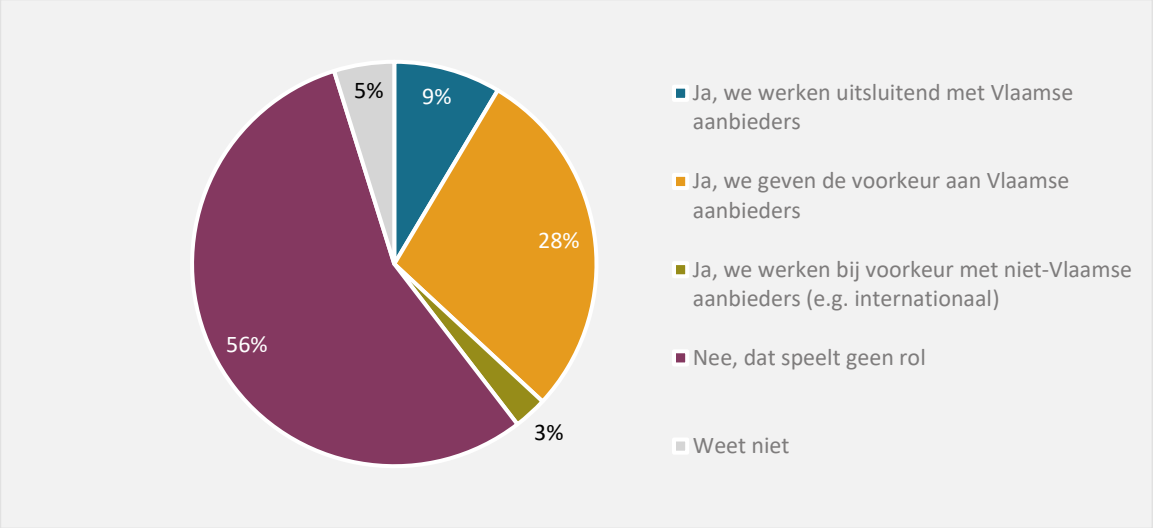
- **Hoog belang / hoge prestatie:** Deskundigheid van trainers, relevantie van de inhoud, toepasbaarheid op de werkvloer en kostprijs positioneren zich duidelijk in dit kwadrant. Ook kwaliteitsgerelateerde criteria zoals de kwaliteit van het lesmateriaal en elementen van maatwerk of sectorale aansluiting sluiten hierbij aan.
- **Laag belang / lage prestatie:** Meer perifere criteria bevinden zich in dit kwadrant, waaronder formele erkenning (diploma's, kwaliteitslabels), technologiegebruik, subsidies of fiscale elementen, en praktische kenmerken zoals afstand, wachttijd en online beschikbaarheid.

Belangrijk is dat er in deze analyse geen criteria terechtkomen in de kwadranten "verbeterprioriteiten" (hoog belang / lage prestatie) of "optioneel/over-prestatie" (laag belang / hoge prestatie): met andere woorden, afnemers ervaren geen duidelijke 'mismatch' waarbij iets heel belangrijk is maar tegelijk zwak scoort, of omgekeerd. Dit wijst op een marktbeeld waarin wat afnemers prioritair vinden doorgaans ook datgene is waarop ze opleidingsverstrekkers als sterk percipiëren, en dat minder prioritaire aspecten tegelijk ook minder als sterkte naar voren komen.



Figuur 46: Keuzecriteria vs. gepercipieerde sterktes opleidingsverstrekkers (afnemersperspectief)

Bijna vier op de tien organisaties (37%) geven aan dat Vlaamse herkomst een rol speelt in hun keuze: 9% werkt zelfs uitsluitend met Vlaamse aanbieders en 28% heeft een voorkeur voor Vlaamse aanbieders. Tegelijk stelt 56% dat de herkomst van de aanbieder geen rol speelt; 3% werkt bij voorkeur met niet-Vlaamse (bv. internationale) aanbieders en 5% weet het niet (Figuur 47).



Figuur 47: Belang Vlaamse herkomst bij keuze opleidingsverstrekker

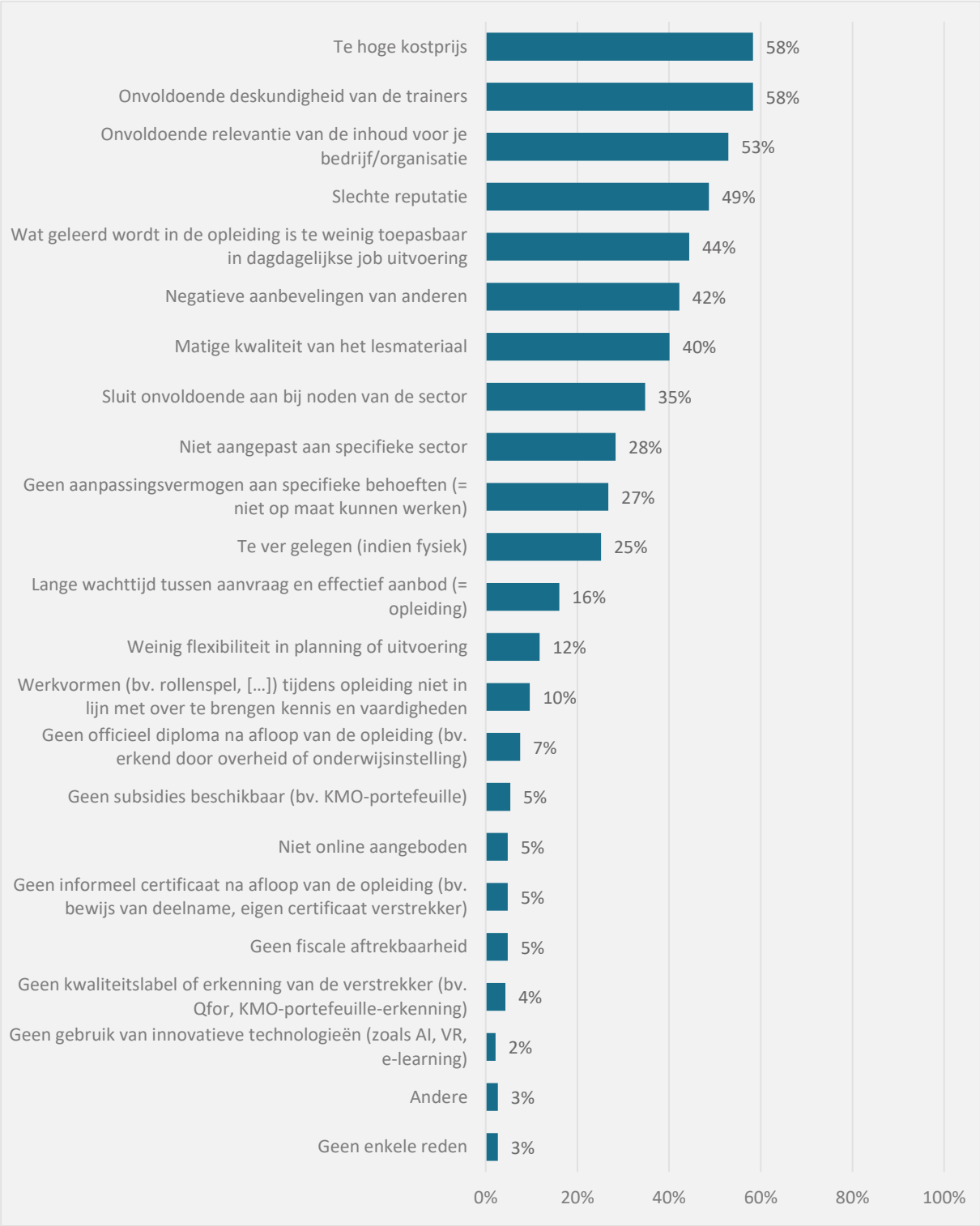
Ook hier tonen de bivariate analyses nuance: organisaties die enkel in Vlaanderen/Brussel gevestigd zijn, werken vaker uitsluitend met Vlaamse aanbieders, terwijl dit bij organisaties met vestigingen buiten Vlaanderen nauwelijks voorkomt. Daarnaast lijken kleinere organisaties vaker exclusief of preferentieel Vlaams te kiezen dan grote ondernemingen. Dit wijst erop dat "Vlaams" vooral voor bepaalde segmenten een praktische of relationele voorkeur kan weerspiegelen (nabijheid, netwerk, vertrouwdheid), eerder dan een generiek kwaliteitscriterium dat breed doorweegt.

Breekpunten: Wanneer haken afnemers af?

De drie meest genoemde breekpunten sluiten nauw aan bij de topkeuzecriteria (Figuur 48). Ruim de helft van de organisaties zou niet samenwerken bij een te hoge kostprijs (58%), onvoldoende deskundigheid van de trainers (58%) of onvoldoende relevantie van de inhoud (53%). Daarnaast worden ook slechte reputatie (49%) en negatieve aanbevelingen (42%) relatief vaak als reden genoemd om af te haken. Verder ervaart een aanzienlijk aandeel breekpunten rond toepasbaarheid (44%) en kwaliteit van het lesmateriaal (40%). Elementen zoals erkenning/diploma's, subsidies, online beschikbaarheid en innovatieve technologie worden zelden als harde afhaakreden genoemd (meestal <10%).

Een belangrijk interpretatief punt is dat reputatie in deze resultaten veel sterker als *risico* verschijnt (breekpunt) dan als *troef* (sterkte). Met andere woorden, reputatie werkt minder als positieve differentiator, maar wel als een duidelijke hygiënefactor, als het mis zit, weegt het zwaar door.

De bivariate analyses wijzen erop dat sommige breekpunten sterker spelen in specifieke contexten (bv. reputatie bij kleinere organisaties, of werkvormen bij bepaalde types organisaties). In grote lijnen blijven de “fundamentele” breekpunten echter consistent: kwaliteit van lesgevers, inhoudelijke relevantie en prijs.



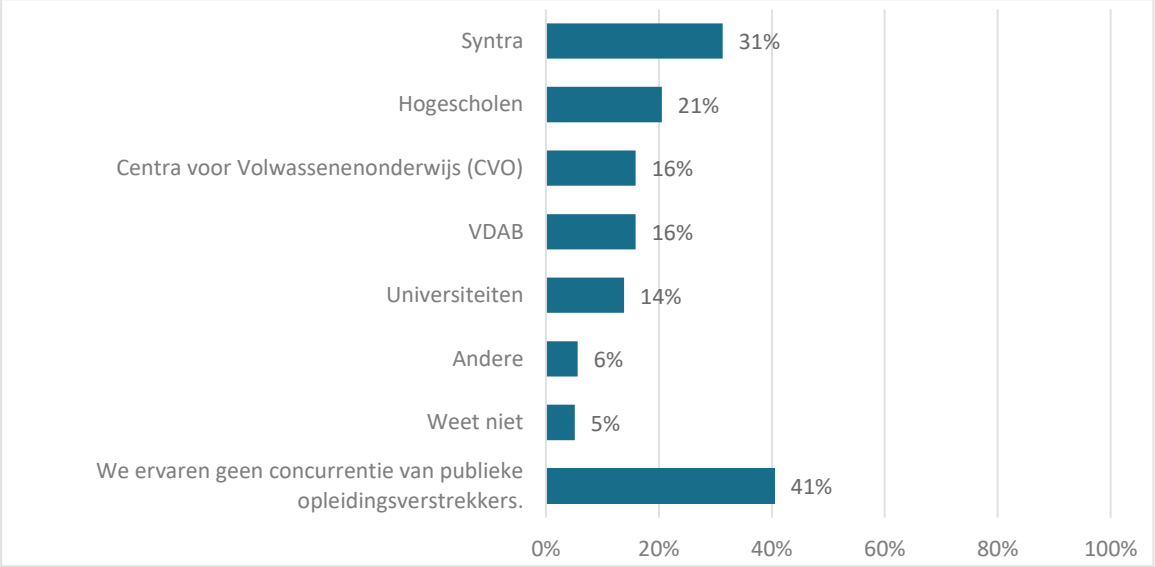
Figuur 48: Breekpunten bij keuze opleidingsverstrekkers

4.3.2 Positie van private tegenover publieke opleidingsverstrekkers

Perspectief van aanbieders

Zes op de tien private opleidingsverstrekkers (59%) geven aan concurrentie te ondervinden van één of meerdere publieke opleidingsverstrekkers. Tegelijk ervaart 41% geen concurrentie van publieke aanbieders. Dit wijst op een markt waarin publieke spelers voor een substantieel deel van de private opleiders relevant zijn als referentiepunt, maar zeker niet voor iedereen.

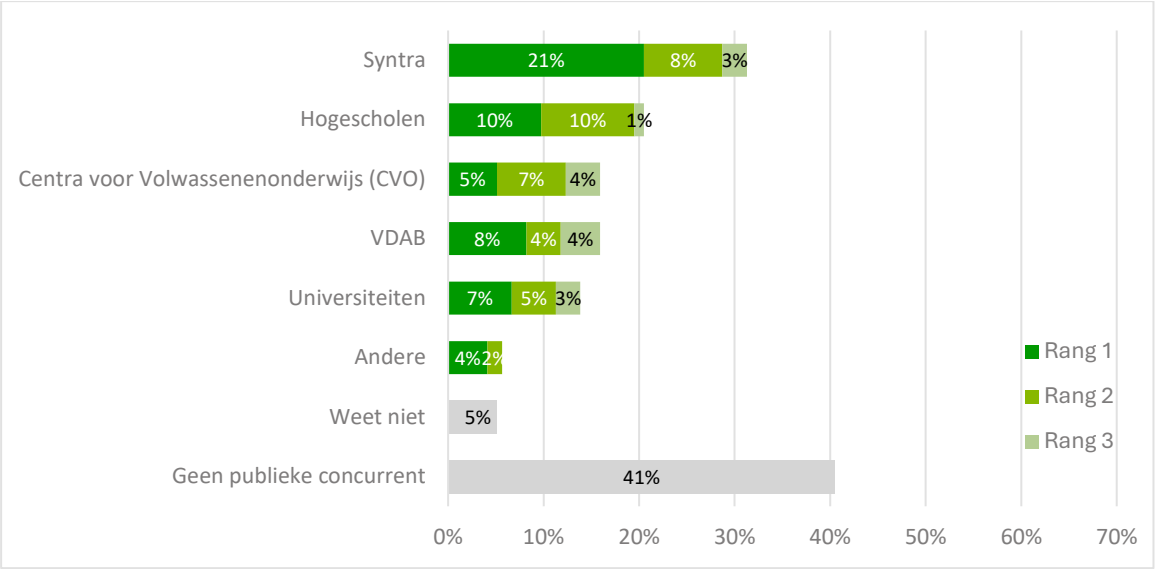
Wanneer private opleiders gevraagd wordt welke publieke spelers ze als belangrijkste concurrenten beschouwen, springt Syntra er duidelijk uit: 31% duidt Syntra aan, gevolgd door hogescholen (21%). Daarna volgen CVO en VDAB (beide 16%) en universiteiten (14%). Een kleinere groep verwijst naar "andere" publieke aanbieders (6%) of weet het niet (5%) (Figuur 49).



Figuur 49: Gepercipieerde publieke concurrenten van private opleidingsverstrekkers

De rangschikking bevestigt dit beeld: wanneer enkel naar de eerste (hoogst gerangschikte) concurrent wordt gekeken, is Syntra ook daar het vaakst de nummer één (21%). Andere publieke spelers worden door maximaal 10% als belangrijkste concurrent genoemd. (Figuur 50).

Samen genomen suggereert dit dat concurrentieperceptie bij private opleiders niet breed verspreid is over publieke spelers, maar zich vooral concentreert rond enkele duidelijk herkenbare aanbieders.



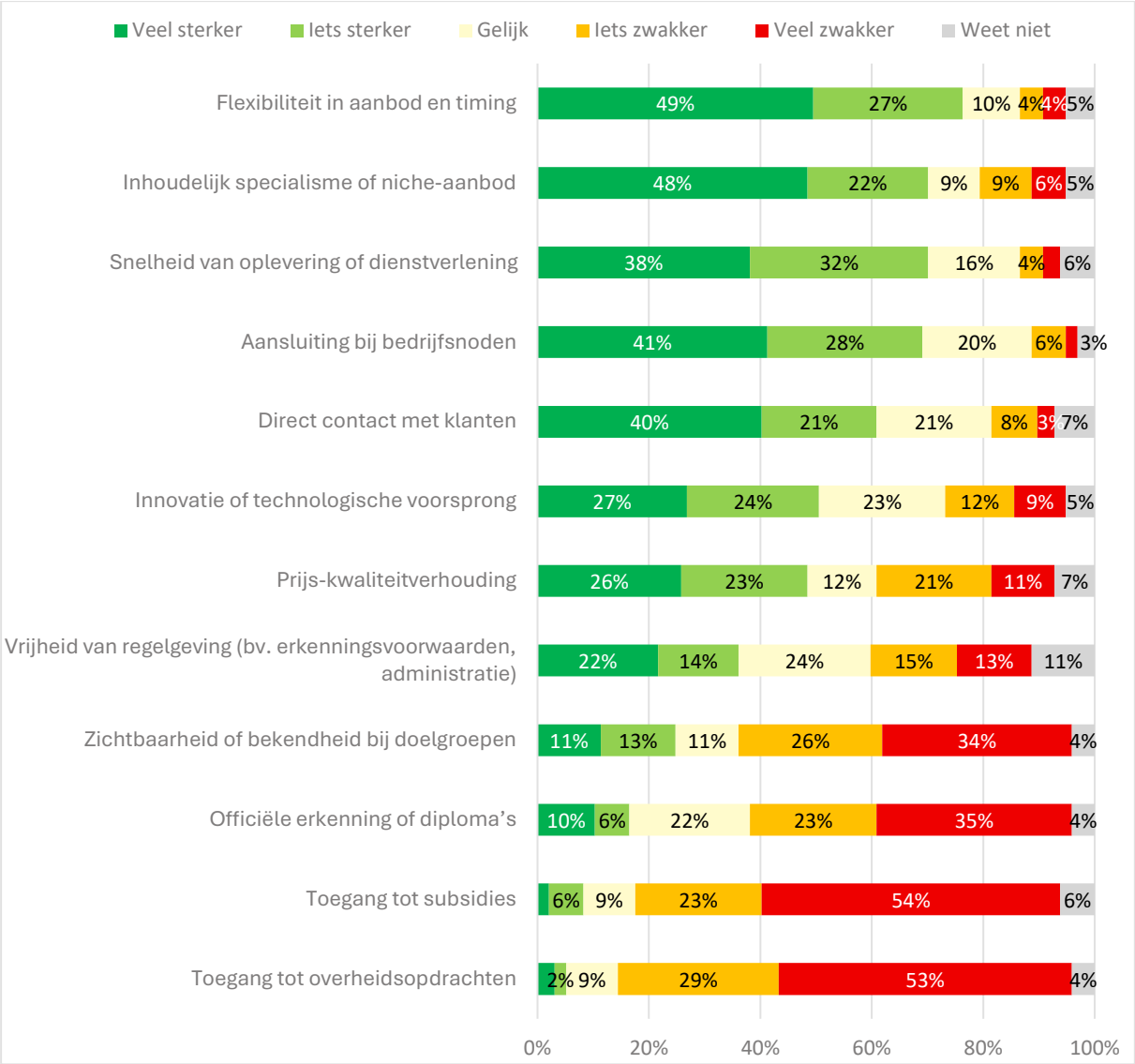
Figuur 50: Rangschikking van de belangrijkste publieke concurrenten

Aan de respondenten die minstens één publieke concurrent aanduiden (*n* = 106), werd gevraagd hoe zij hun positie beoordelen ten opzichte van hun belangrijkste publieke concurrent. De resultaten tonen een uitgesproken patroon: private opleiders zien zichzelf vooral sterker op wendbaarheid, snelheid en nabijheid van de klant (Figuur 51).

De grootste voorsprong wordt gezien op flexibiliteit in aanbod en timing: 76% positioneert zich hier sterker (49% “veel sterker”, 27% “iets sterker”). Ook op inhoudelijk specialisme of niche-aanbod (70% sterker) en snelheid van oplevering/dienstverlening (70% sterker) geeft een ruime meerderheid aan beter te scoren dan de publieke concurrent. Daarnaast ziet ook een meerderheid zich sterker op aansluiting bij bedrijfsnoden (69% sterker) en direct contact met klanten (61% sterker). In essentie wijzen deze bevindingen op een competitief profiel waarin private aanbieders zich vooral onderscheiden via maatgerichtheid, snelheid en klantnabijheid.

Tegelijk zijn er domeinen waar private opleiders zichzelf duidelijk zwakker achten. Dit geldt vooral voor toegang tot subsidies en toegang tot overheidsopdrachten: respectievelijk 54% en 53% geven aan “veel zwakker” te staan (met daarnaast een beperkte groep die “iets zwakker” aanduidt). Ook officiële erkenning of diploma’s (23% “iets zwakker”, 35% “veel zwakker”) en zichtbaarheid/bekendheid bij doelgroepen (26% “iets zwakker”, 34% “veel zwakker”) worden duidelijk als zwakke punten ten opzichte van publieke spelers ervaren. Dit onderstreept dat publieke aanbieders volgens private opleiders vooral sterker staan op terreinen waar institutionele positie, erkenning en toegang tot publieke middelen doorwegen.

Voor enkele thema’s zijn de meningen meer verdeeld. Bij innovatie/technologische voorsprong, prijs-kwaliteitverhouding en vrijheid van regelgeving/administratie is er geen eenduidig beeld: een relevant deel ziet zichzelf sterker, maar een vergelijkbaar deel ziet zichzelf net zwakker, of plaatst zich “gelijk”. Dat wijst erop dat concurrentie hier niet zozeer tussen “publiek vs. privaat” loopt, maar sterk verschilt naargelang het profiel en de positionering van de private opleider.



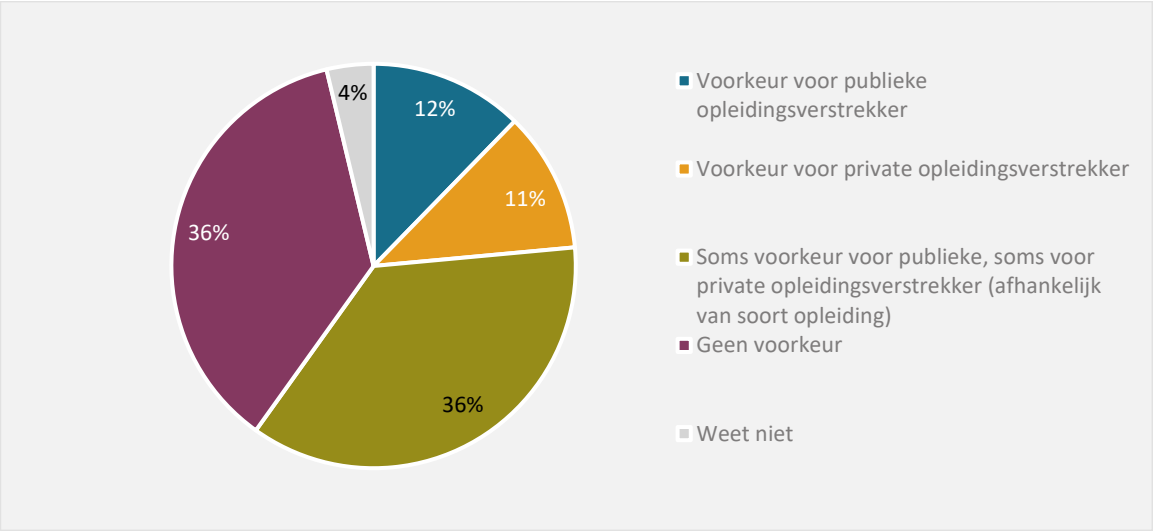
Figuur 51: Gepercipieerde positie van organisaties t.o.v. belangrijkste publieke concurrent

Tot slot konden respondenten opmerkingen of bedenkingen geven over hun positie ten opzichte van publieke opleidingsverstrekkers. Drie terugkerende lijnen kwamen terug in de 36 reacties:

- Ten eerste is er frustratie over oneerlijke concurrentie: private opleiders verwijzen naar structurele voordelen voor publieke aanbieders (zoals subsidies, lagere tarieven en toegang tot middelen) die private spelers in een nadelige positie zouden plaatsen.
- Ten tweede worden kwaliteitsverschillen benadrukt: private opleiders zetten hun eigen praktijkgerichtheid, didactische innovatie en maatwerk tegenover wat zij soms ervaren als een meer rigide of verouderd aanbod bij publieke spelers.
- Ten derde klinkt ook een oproep tot meer samenwerking en erkenning: sommige respondenten zien publieke en private actoren als complementair en pleiten voor nauwere samenwerking, niet alleen om kwaliteit te verhogen maar ook om publieke middelen effectiever in te zetten. Hierop komen we nog terug bij de laatste onderzoeksvraag (zie Sectie 4.4. Samenwerkingsverbanden).

Perspectief van afnemers: Publiek versus privaat?

Wanneer we dezelfde kwestie benaderen vanuit het perspectief van afnemers, blijkt het publieke of private karakter van de aanbieder doorgaans geen doorslaggevende factor. In de afnemersbevraging geeft een substantieel aandeel aan dat dit geen rol speelt (36%). Daarnaast zegt eveneens 36% dat hun keuze afhangt van het soort opleiding, terwijl kleinere groepen expliciet een voorkeur uitspreken voor publieke (12%) of private (11%) opleiders. Dit wijst op een eerder pragmatische logica: organisaties kiezen in de praktijk primair op basis van inhoudelijke en praktische overwegingen, en minder op basis van het "label" publiek of privaat (Figuur 52).



Figuur 52: Voorkeur afnemers voor publieke of private opleidingsverstrekker

De bivariate analyses tonen wel nuance in deze voorkeuren.

- Middelgrote ondernemingen (50–249 werknemers) laten hun voorkeur vaker afhangen van het soort opleidingen (56%) dan kleinere en grotere ondernemingen (25% à 34%).
- Ook opleidingsverantwoordelijken stemmen hun voorkeur vaker af op het soort opleiding (52%) dan respondenten in andere functies (19% à 39%).
- Ten slotte valt een verschil op naar type organisatie: overheidsinstellingen hebben vaker dan privéondernemingen een voorkeur voor publieke opleiders (28% vs. 7%), terwijl privéondernemingen dan weer vaker een voorkeur uitspreken voor private opleiders (15% vs. 5% bij overheid/non-profit).

Ook in de open toelichtingen bij deze vraag komen herkenbare argumenten terug. Bij respondenten met een voorkeur voor publieke opleiders wordt lagere kostprijs het vaakst genoemd, aangevuld met verwijzingen naar betrouwbaarheid/kwaliteit, vertrouwdheid of aansluiting bij de eigen publieke context. Bij respondenten met een voorkeur voor private opleiders worden vooral hogere kwaliteit en aanpassingsvermogen/maatwerk genoemd, naast een betere aansluiting op sectorspecifieke noden en kritische opmerkingen over (de relevantie of subsidiëring van) het publieke aanbod. Voor de groep die soms publiek en soms privaat kiest blijken inhoud en relevantie het vaakst doorslaggevend, met kostprijs, flexibiliteit en maatwerk als terugkerende afwegingen. Het lijkt erop dat private aanbieders eerder ingezet

worden voor specifieke of op maat gemaakte trajecten, terwijl publieke opleiders vaker geassocieerd worden met algemene of (quasi-)standaard opleidingen en wettelijk vereiste trajecten.

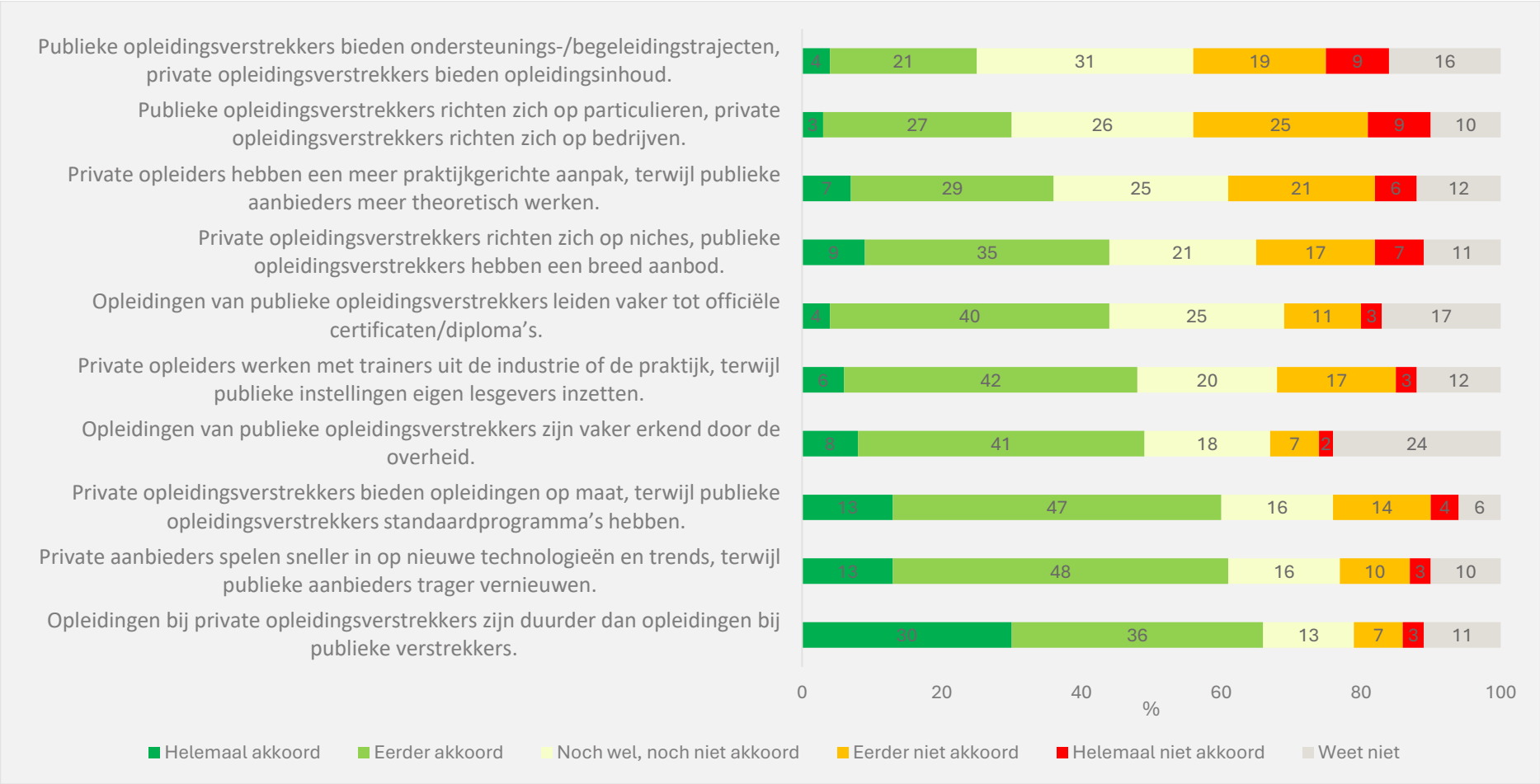
Percepties van afnemers over verschillen tussen private en publieke opleiders

Om de positionering van private opleidingsverstrekkers ten opzichte van publieke aanbieders verder te verdiepen, werden aan afnemers tien stellingen voorgelegd die ingaan op vermeende verschillen tussen beide types opleiders. De resultaten tonen dat afnemers op meerdere dimensies duidelijke verschillen percipiëren, al is de mate van consensus niet voor alle aspecten even groot (Figuur 53).

Er bestaat een sterke overeenstemming rond maatwerk en innovatiesnelheid. Zes op de tien respondenten (60%) zijn het eens met de stelling dat private opleidingsverstrekkers vaker opleidingen op maat aanbieden, terwijl publieke opleiders zich eerder beperken tot standaardprogramma's. Een gelijkaardig aandeel (61%) onderschrijft dat private aanbieders sneller inspelen op nieuwe technologieën en trends dan publieke aanbieders. Deze bevindingen sluiten nauw aan bij de eerder vastgestelde positionering van private opleiders als flexibel en wendbaar.

Ook het prijsverschil wordt door een ruime meerderheid bevestigd: twee derde van de afnemers (66%) is het eens dat opleidingen bij private opleidingsverstrekkers doorgaans duurder zijn dan bij publieke aanbieders. Slechts een beperkt aandeel gaat hier expliciet tegenin, wat erop wijst dat dit prijsbeeld breed gedragen is.

Voor andere aspecten is het beeld genuanceerder. Ongeveer de helft van de respondenten gaat akkoord met de stelling dat publieke opleidingsverstrekkers vaker erkende opleidingen aanbieden (49%) en dat hun opleidingen vaker leiden tot officiële certificaten of diploma's (44%). Tegelijk is voor deze formele kenmerken het aandeel neutrale en onzekere antwoorden relatief hoog, wat wijst op minder eenduidige kennis of ervaring bij afnemers.



Figuur 53: Gepercipieerde verschillen private en publieke opleidingsverstrekkers (afnemersperspectief)

Wat betreft inhoudelijke en didactische aanpak percipieert een substantieel, maar geen overweldigend, aandeel verschillen. Zo vindt 49% dat private opleiders vaker met trainers uit de industrie of de praktijk werken, en 36% dat private opleiders een meer praktijkgerichte aanpak hanteren, tegenover een meer theoretische benadering bij publieke aanbieders. In beide gevallen gaat ongeveer een kwart van de respondenten expliciet niet akkoord, wat wijst op uiteenlopende ervaringen naargelang context en aanbieder.

De minste consensus bestaat rond de doelgroep oriëntatie en de rolverdeling tussen opleiding en begeleiding. Slechts 30% onderschrijft dat publieke opleiders zich vooral op particulieren richten en private opleiders op bedrijven, terwijl 34% het hier niet mee eens is. Eveneens zijn de meningen verdeeld over de stelling dat publieke opleidingsverstrekkers zich vooral richten op ondersteunings- en begeleidingstrajecten en private opleiders eerder opleidingsinhoud aanbieden. Voor beide stellingen neemt een groot aandeel een neutrale of onzekere positie in.

Samengevat toont de grafiek dat afnemers private opleidingsverstrekkers vooral associëren met maatwerk, snelheid en innovatie, terwijl publieke aanbieders sterker gepercipieerd worden op prijsvoordeel en formele erkenning. Dit beeld sluit aan bij eerdere bevindingen in het rapport, waar formele erkenning eerder als troef van publieke aanbieders naar voren kwam en niet als sterkte van private opleidingsverstrekkers. Tegelijk blijken verschillen in aanpak, doelgroep en rol niet universeel te gelden, maar sterk afhankelijk van concrete ervaringen en contexten. Deze resultaten bevestigen dat het onderscheid tussen publieke en private opleiders in de perceptie van afnemers reëel is, maar niet uniform of absoluut.

4.3.3 Knelpunten en uitdagingen bij private opleidingsverstrekkers

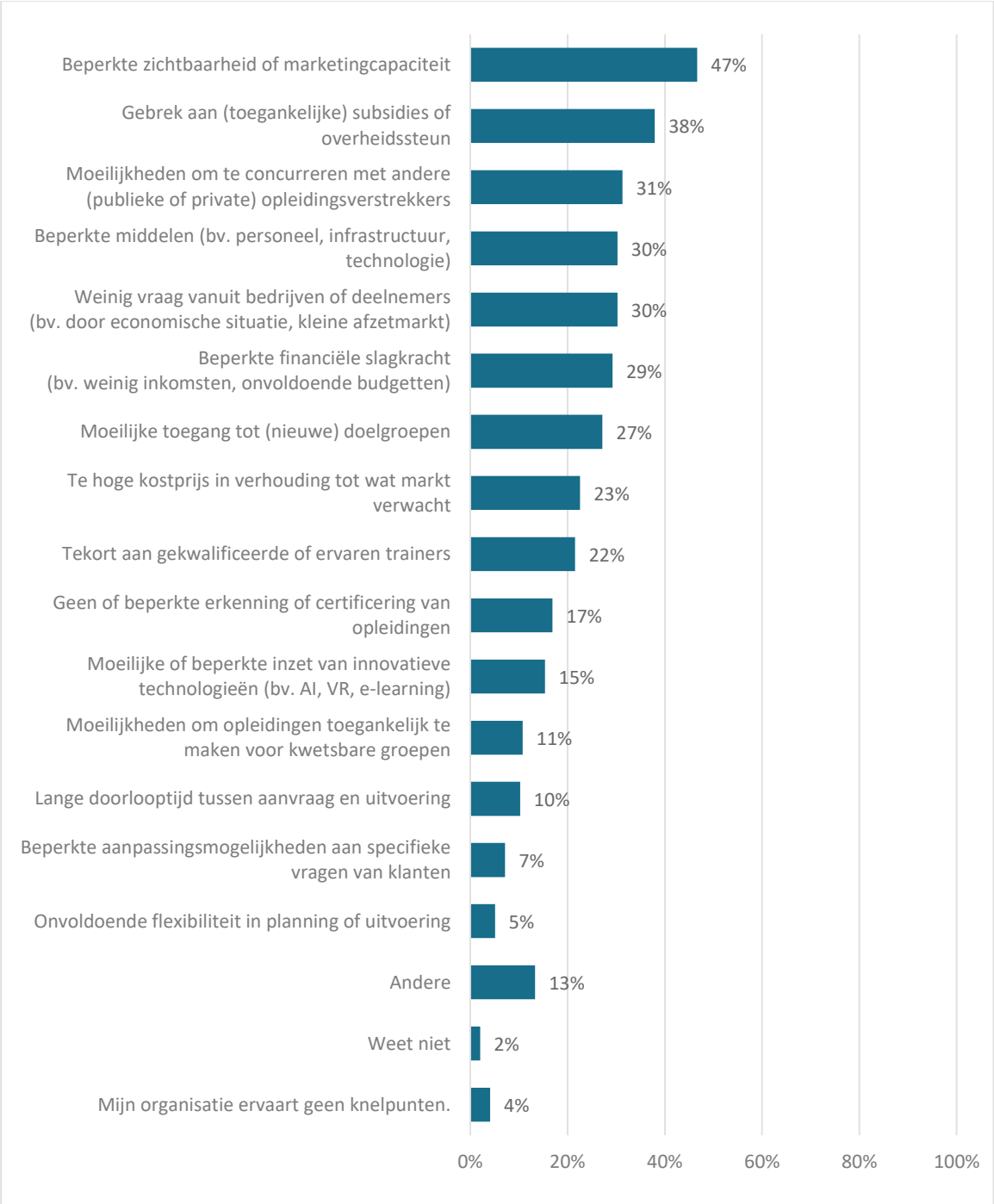
Private opleidingsverstrekkers ervaren uiteenlopende knelpunten bij het aanbieden van opleidingen en leerinitiatieven (Figuur 54).

Het meest uitgesproken knelpunt betreft de beperkte zichtbaarheid en marketingcapaciteit: bijna de helft van de respondenten (47%) geeft aan dat het moeilijk is om het eigen aanbod voldoende kenbaar te maken bij potentiële klanten of deelnemers. Dit knelpunt springt duidelijk uit boven de andere en wijst op structurele uitdagingen in het bereiken van de markt, mogelijks versterkt door de aanwezigheid en zichtbaarheid van publieke aanbieders.

Een tweede belangrijk knelpunt is de ongelijke toegang tot (toegankelijke) subsidies of overheidssteun: 38% van de respondenten noemt dit als belemmering. Dit wijst op een structureel nadeel dat private opleidingsverstrekkers ervaren (ten opzichte van publieke spelers), die vaker toegang lijken te hebben tot subsidiemechanismen of publieke middelen.

Daarnaast situeert een cluster van knelpunten zich rond bedrijfsvoering en marktdynamiek. Ongeveer een derde van de respondenten wijst op moeilijkheden om te concurreren met andere (publieke of private) opleidingsverstrekkers (31%), een beperkt middelenkader (30%), weinig vraag vanuit bedrijven of deelnemers (30%) en een beperkte financiële slagkracht (29%). Ook de moeilijke toegang tot (nieuwe) doelgroepen wordt door 27% als knelpunt

genoemd. Samen schetsen deze bevindingen het beeld van een markt waarin veel private opleiders opereren met beperkte schaal, middelen en financiële buffers, en waarin concurrentiedruk sterk voelbaar is.



Figuur 54: Ervaren knelpunten opleidingsverstrekkers (zelfperceptie)

Meer operationele of inhoudelijke knelpunten worden minder vaak genoemd. Zo ervaart 23% dat de markt aangeeft dat de kostprijs hoger is dan verwacht, en geeft 22% aan dat het vinden van voldoende gekwalificeerde of ervaren trainers moeilijk is. De inzet van innovatieve technologieën (bv. AI, VR of e-learning) vormt voor 15% een knelpunt, terwijl erkenning of certificering (17%), lange doorlooptijden (10%) en beperkte flexibiliteit in planning en

uitvoering (5%) relatief minder vaak als probleem worden benoemd. Slechts een kleine minderheid (4%) geeft aan geen knelpunten te ervaren.

Deze bevindingen wijzen erop dat de belangrijkste uitdagingen voor private opleidingsverstrekkers zich minder situeren op het vlak van didactiek of inhoud, maar vooral op zichtbaarheid, structurele randvoorwaarden en economische haalbaarheid.

De ervaren knelpunten liggen grotendeels in lijn voor kleine en grote ondernemingen, al zien we hier en daar wat nuances (Tabel 12). Zo ervaren kleine ondernemingen meer moeilijkheden om (nieuwe) doelgroepen te bereiken en hebben grote ondernemingen meer moeite om gekwalificeerde of ervaren trainers te vinden en om hun aanbod aan te passen aan de wensen en noden van de klant. Niettegenstaande het verschil in grootte, vinden zowel kleine als grote ondernemingen het niet gemakkelijk om innovatieve technologieën in te zetten.

	Ondernemingen < 10 medewerkers (*n* = 96) Kolom %	**Ondernemingen > 10 medewerkers (*n* = 99) Kolom %**
Beperkte zichtbaarheid of marketingcapaciteit	49,0%	44,4%
Gebrek aan (toegankelijke) subsidies of overheidssteun	43,8%	32,3%
Moeilijkheden om te concurreren met andere (publieke of private) opleidingsverstrekkers	37,5%	25,3%
Weinig vraag vanuit bedrijven of deelnemers (bv. door economische situatie, kleine afzetmarkt)	35,4%	25,3%
Moeilijke toegang tot (nieuwe) doelgroepen	**34,4%**	**20,2%**
Beperkte financiële slagkracht (bv. weinig inkomsten, onvoldoende budgetten)	30,2%	28,3%
Beperkte middelen (bv. personeel, infrastructuur, technologie)	29,2%	31,3%
Te hoge kostprijs in verhouding tot wat markt verwacht	20,8%	24,2%
Geen of beperkte erkenning of certificering van opleidingen	16,7%	17,2%
Tekort aan gekwalificeerde of ervaren trainers	**15,6%**	**27,3%**
Moeilijke of beperkte inzet van innovatieve technologieën (bv. AI, VR, e-learning)	13,5%	17,2%
Lange doorlooptijd tussen aanvraag en uitvoering	10,4%	10,1%
Moeilijkheden om opleidingen toegankelijk te maken voor kwetsbare groepen	9,4%	12,1%
Beperkte aanpassingsmogelijkheden aan specifieke vragen van klanten	**3,1%**	**11,1%**
Onvoldoende flexibiliteit in planning of uitvoering	3,1%	7,1%

Tabel 12: Belangrijkste knelpunten per organisatiegrootte (zelfperceptie)

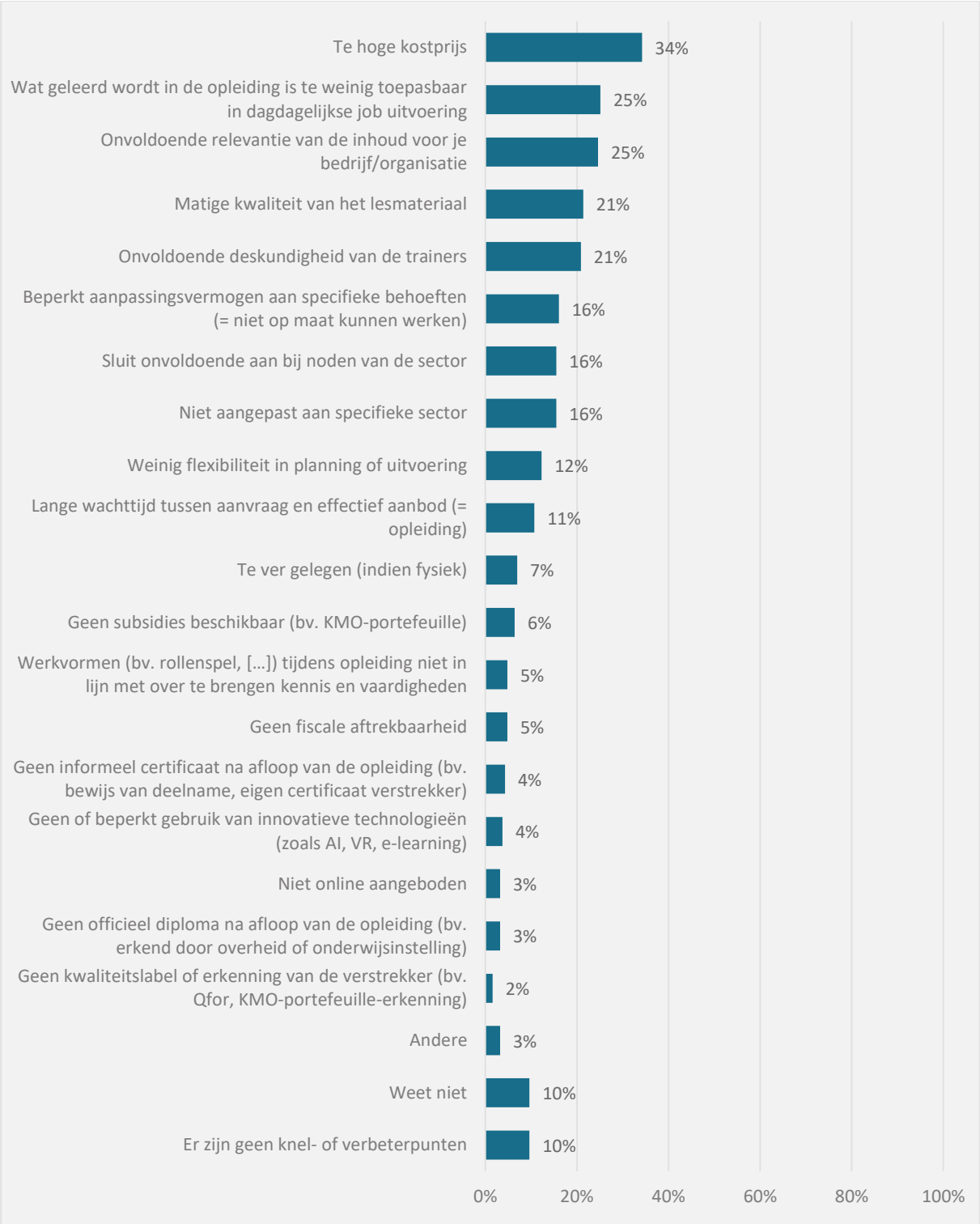
Wanneer aanbieders gevraagd worden hun knelpunten te rangschikken naar belang, bevestigt zich grotendeels hetzelfde beeld. Het knelpunt dat het vaakst als meest prangend (rang 1) wordt aangeduid, is opnieuw de beperkte zichtbaarheid en marketingcapaciteit: 13% van de respondenten beschouwt dit als het grootste obstakel voor hun organisatie. Ook gebrek aan subsidies of overheidssteun, beperkte vraag, concurrentiedruk en structurele beperkingen in middelen of financiële slagkracht komen frequent naar voren als hoogst gerangschikte knelpunten. De rangschikking bevestigt daarmee dat het vooral de combinatie van markttoegang, financiering en concurrentiecontext is die als het meest belemmerend wordt ervaren.

De open antwoorden bieden bijkomende context bij deze kwantitatieve bevindingen en tonen een meer gelaagd beeld van de ervaren knelpunten.

- Respondenten verwijzen frequent naar financiële leefbaarheid als centrale uitdaging: stijgende kosten voor personeel, infrastructuur en technologie maken het moeilijk om opleidingen rendabel te organiseren, zeker in een context waar klanten prijsgevoelig zijn.
- Daarnaast wordt gewezen op de administratieve last en complexiteit van regelgeving, in het bijzonder rond subsidies, erkenning en rapportering. Vooral kleinere organisaties geven aan dat zij niet over de capaciteit beschikken om deze administratieve vereisten efficiënt op te volgen, wat hun toegang tot ondersteunende maatregelen verder beperkt.
- Ook de verzadiging van de markt komt regelmatig terug in de open antwoorden. Respondenten beschrijven een toenemend aantal aanbieders, waaronder hogescholen, universiteiten en losse trainers, wat de concurrentie verscherpt en het moeilijker maakt om zich te onderscheiden. Tegelijk signaleren opleiders dat zij voortdurend moeten inspelen op een snel veranderende context (digitalisering, nieuwe wetgeving, veranderende noden), wat extra druk zet op middelen en organisatie.
- Tot slot worden ook praktische knelpunten genoemd, zoals het vinden van geschikte trainers, het motiveren van bedrijven en deelnemers om tijd vrij te maken voor opleiding, en een beperkte leercultuur bij sommige organisaties. Opleiding wordt daarbij nog te vaak gezien als kostenpost in plaats van als investering.

Perspectief van afnemers

Wanneer we het perspectief van afnemers bekijken, verschuift het beeld van de knelpunten (Figuur 55). Voor organisaties die opleidingen afnemen, is de kostprijs veruit het meest genoemde verbeterpunt: een derde van de respondenten (34%) vindt opleidingen te duur. Daarnaast worden onvoldoende toepasbaarheid van het geleerde in de dagelijkse praktijk (25%) en onvoldoende relevantie van de inhoud voor de organisatie (25%) vaak genoemd.



Figuur 55: Ervaren knelpunten opleidingsverstrekkers (afnemersperspectief)

Opvallend is dat deze aspecten, toepasbaarheid van het geleerde en relevantie van de inhoud, niet alleen als knelpunt, maar ook als belangrijke sterktes naar voren komen van de private opleiders, zowel in de aanbieders- als in de afnemersbevraging. Dat wijst waarschijnlijk op het grote gewicht dat afnemers aan deze criteria toekennen. Net omdat toepasbaarheid en relevantie doorslaggevend zijn in de keuze voor een opleidingsverstrekker, worden eventuele tekortkomingen op deze vlakken sneller als problematisch ervaren.

Een gelijkaardig patroon zien we bij de kwaliteit van het lesmateriaal en de deskundigheid van de trainers: hoewel deze elementen door een ruime groep afnemers als sterkte worden aangeduid, noemt een relevante minderheid ze ook expliciet als verbeterpunt. Dit suggereert dat de lat voor deze kwaliteitsaspecten hoog ligt.

Knelpunten m.b.t. overheidsbeleid

Aan private opleidingsverstrekkers werden ook nog twaalf stellingen voorgelegd die peilden naar de mate waarin het overheidsbeleid hun werking ondersteunt dan wel belemmert. De resultaten tonen een gemengd maar overwegend kritisch beeld (Figuur 56).

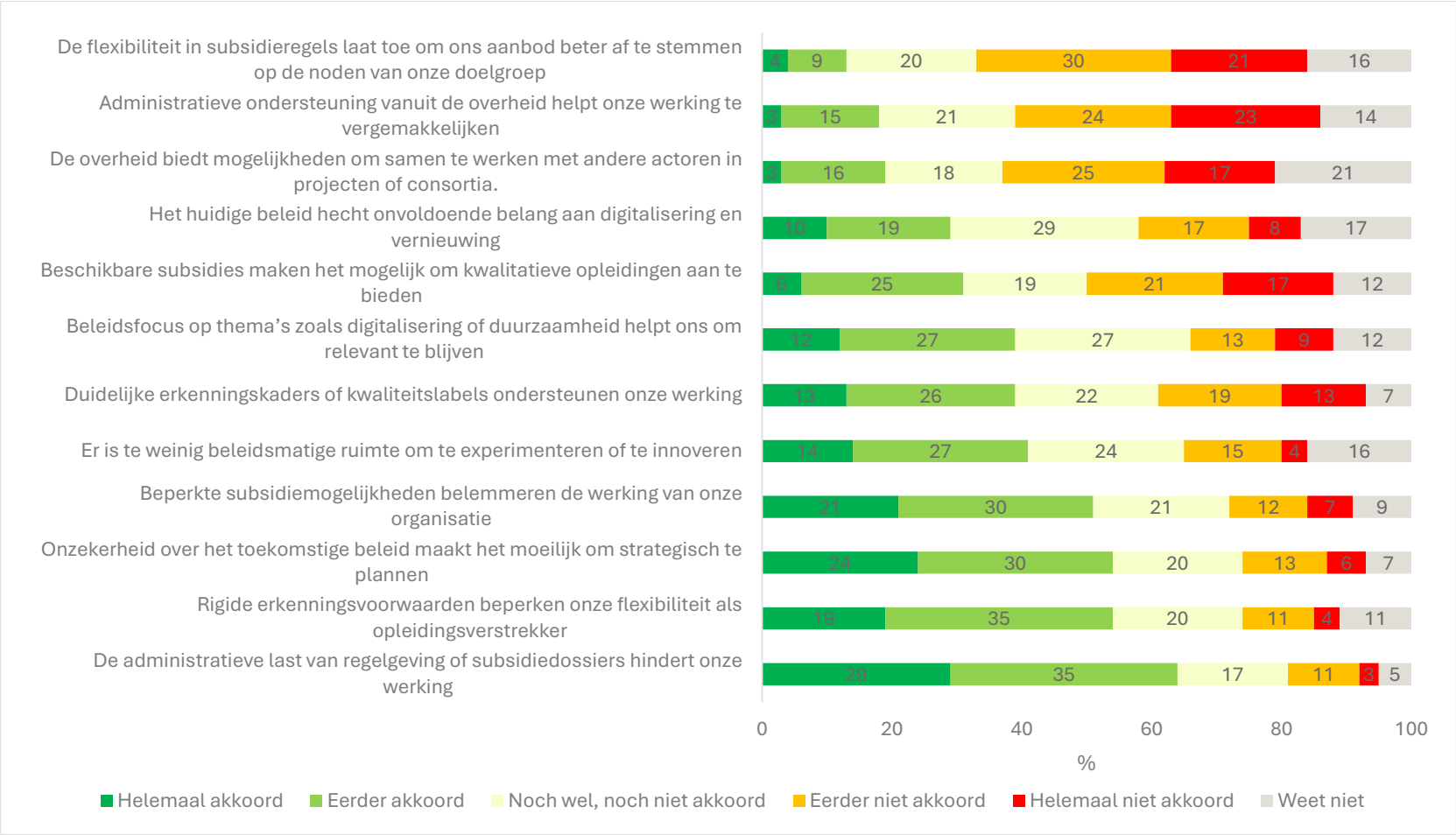
Flexibiliteit van subsidieregels wordt door respondenten eerder beperkt ervaren dan ondersteunend. Slechts 13% gaat (eerder/helemaal) akkoord dat de flexibiliteit in subsidieregels toelaat het aanbod beter af te stemmen op de noden van de doelgroep, tegenover 51% die (eerder/helemaal) niet akkoord gaat. Dit wijst erop dat subsidieregels voor veel private opleidingsverstrekkers onvoldoende als hefboom voor maatwerk worden gezien.

Ook administratieve ondersteuning vanuit de overheid wordt niet eenduidig als hulp ervaren. Bij de stelling dat administratieve ondersteuning de werking helpt vergemakkelijken, gaat 18% akkoord, terwijl 47% niet akkoord gaat. In combinatie met andere resultaten suggereert dit dat ondersteuningsmechanismen niet voor iedereen zichtbaar of effectief zijn.

De stelling over samenwerkingsmogelijkheden levert eveneens een eerder verdeeld beeld op. Een aanzienlijk aandeel respondenten is het oneens dat de overheid mogelijkheden biedt om samen te werken met andere actoren in projecten of consortia (42%), tegenover 19% die het eens is. Bovendien is het aandeel weet niet hier relatief hoog (21%), naast 18% neutrale antwoorden. Dit kan wijzen op uiteenlopende ervaringen, maar ook op verschillen in bekendheid met samenwerkingsinstrumenten.

Op meerdere punten komen structurele knelpunten duidelijker naar voren. De stelling dat de administratieve last van regelgeving of subsidiedossiers de werking hindert, wordt door 64% onderschreven. Ook de stelling dat beperkte subsidiemogelijkheden de werking belemmeren, krijgt relatief veel bijval: 51% akkoord tegenover 19% niet akkoord.

Daarnaast is er een duidelijke groep die wijst op beperkte beleidsruimte voor innovatie. 41% gaat akkoord met de stelling dat er te weinig beleidsmatige ruimte is om te experimenteren of te innoveren, tegenover 19% die niet akkoord gaat. Dit wijst op ervaren beperkingen, maar ook op variatie in hoe sterk dit knelpunt speelt.



Figuur 56: Percepties private opleidingsverstrekkers over de impact van het overheidsbeleid

Wat betreft erkenning en kwaliteitskaders is het beeld genuanceerd. Enerzijds gaat 39% akkoord dat duidelijke erkenningskaders of kwaliteitslabels de werking ondersteunen, tegenover 32% niet akkoord (met 22% neutraal en 7% weet niet). Anderzijds is 54% het eens dat rigide erkenningsvoorwaarden de flexibiliteit als opleidingsverstrekker beperken, tegenover 15% niet akkoord. Samen wijst dit op een spanningsveld: erkenning kan ondersteuning bieden, maar voorwaarden kunnen tegelijk als beperkend worden ervaren.

De resultaten rond inhoudelijke beleidsprioriteiten zijn minder uitgesproken. Bij de stelling dat beleidsfocus op thema's zoals digitalisering of duurzaamheid helpt om relevant te blijven, gaat 39% akkoord en 22% niet akkoord; 27% antwoordt neutraal en 12% weet het niet. De stelling dat het huidige beleid onvoldoende belang hecht aan digitalisering en vernieuwing krijgt 29% akkoord, 25% niet akkoord, met 29% neutraal en 17% weet niet. Dit wijst op een verdeeld en minder eenduidig oordeel over de inhoudelijke koers van het beleid.

Tot slot komt beleidsonzekerheid relatief sterk naar voren: 54% geeft aan dat onzekerheid over toekomstig beleid het moeilijk maakt om strategisch te plannen, tegenover 19% is niet akkoord; 20% blijft neutraal en 7% weet het niet. Dit suggereert dat voorspelbaarheid en stabiliteit voor een aanzienlijk deel van de private opleidingsverstrekkers belangrijk zijn om planning en investeringen te ondersteunen.

Samengevat tonen de resultaten dat private opleidingsverstrekkers vooral knelpunten signaleren rond administratieve lasten, beperkte subsidiemogelijkheden, rigide erkenningsvoorwaarden en beleids-onzekerheid. Tegelijk blijft het beeld bij meerdere stellingen genuanceerd door aanzienlijke neutrale en "weet niet"-antwoorden, wat wijst op uiteenlopende ervaringen naargelang context en kennis van beleidsinstrumenten.

4.3.4 Kernbevindingen sterktes en knelpunten

De resultaten tonen dat private opleidingsverstrekkers zich in de eerste plaats onderscheiden via inhoudelijke kwaliteit en werkvloerrelevantie. Zowel aanbieders als afnemers leggen de nadruk op deskundigheid van trainers, relevantie van de inhoud en toepasbaarheid in de praktijk. Ook maatwerk wordt door beide groepen als een belangrijke troef herkend. Formele kenmerken zoals diploma's, erkenning of intensief technologiegebruik blijken in vergelijking minder bepalend in de positionering van private opleiders.

De keuze van afnemers voor een opleidingsverstrekker volgt een duidelijke marktlogica waarin kostprijs meespeelt, maar waarin inhoudelijke fit en kwaliteit vaak doorslaggevend zijn. Dit wordt bevestigd door de gecombineerde analyse van belang en prestatie: wat afnemers prioritair vinden, zijn doorgaans ook de aspecten waarop ze opleiders als sterk percipiëren. Er is weinig aanwijzing voor een structurele mismatch waarbij cruciale criteria systematisch zwak zouden scoren.

Breekpunten bij afnemers sluiten nauw aan bij diezelfde kerncriteria: onvoldoende kwaliteit van trainers, beperkte relevantie of toepasbaarheid en een te hoge prijs zijn de belangrijkste redenen om niet samen te werken. Opvallend is dat reputatie vooral als risico naar voren komt:

niet zozeer een differentiator, maar eerder een hygiënefactor die zwaar doorweegt wanneer ze negatief wordt.

Aanbieders zelf situeren hun grootste knelpunten minder in didactiek of inhoud, en vooral in zichtbaarheid en structurele randvoorwaarden. Moeilijkheden om het aanbod voldoende kenbaar te maken, beperkte toegang tot subsidies of steun, en druk door concurrentie en beperkte middelen komen sterk naar voren. Dit bevestigt dat de uitdagingen zich vooral afspelen op het snijvlak van markttoegang, schaal en financiële draagkracht.

Ten opzicht van publieke opleiders zien private aanbieders zichzelf vooral sterker op wendbaarheid, snelheid en klantnabijheid, terwijl publieke spelers volgens hen voordelen hebben op institutionele dimensies zoals toegang tot subsidies, overheidsopdrachten, formele erkenning en brede zichtbaarheid. Vanuit afnemersperspectief is het label “publiek” of “privaat” doorgaans minder doorslaggevend: organisaties kiezen pragmatisch in functie van type opleiding en concrete noden, waarbij private aanbieders vaker geassocieerd worden met maatwerk en specifieke trajecten, en publieke aanbieders met standaard- of verplichte opleidingen en prijsvoordeel.

Tot slot bevestigen de stellingen over overheidsbeleid een gemengd maar overwegend kritisch beeld: administratieve lasten, rigide voorwaarden, beperkte subsidiemogelijkheden en beleids-onzekerheid worden als belemmerend ervaren, terwijl ondersteunende elementen minder eenduidig worden herkend. Samen genomen schetsen de bevindingen een sector die sterk staat in inhoud en praktijkimpact, maar waarvan het groeipotentieel en de slagkracht mede worden bepaald door zichtbaarheid, marktcontext en beleidsmatige randvoorwaarden.

4.4 Samenwerkingsverbanden

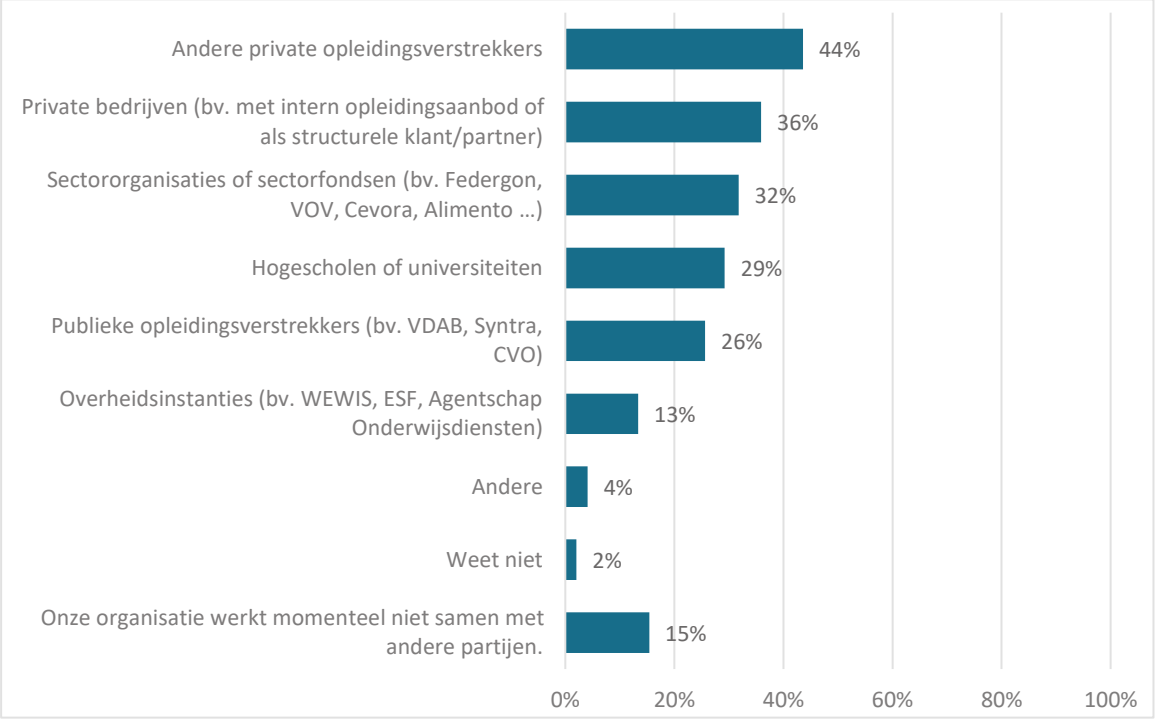
4.4.1 Samenwerkingen die private opleiders aangaan

De meeste private opleidingsverstrekkers werken samen rond opleidingen of leerinitiatieven met andere opleidingspartners, maar deze samenwerking is niet geconcentreerd bij één type actor (Figuur 57). De meest genoemde samenwerkingspartners zijn andere private opleidingsverstrekkers (44%) en private bedrijven (bv. als klant/partner of met intern opleidingsaanbod) (36%). Daarnaast werkt ongeveer een derde samen met sectororganisaties of sectorfondsen (32%) en met hogescholen of universiteiten (29%).

Samenwerking met publieke opleidingsverstrekkers (zoals VDAB, Syntra of CVO’s) wordt slechts door 26% van de respondenten genoemd. Overheidsinstanties (bv. WEWIS/ESF/Agentschap Onderwijsdiensten) worden minder vaak als partner aangehaald (13%).

Tegelijk geeft ook 15% expliciet aan momenteel niet samen te werken met andere partijen rond opleidingen of leerinitiatieven. Een kleine groep (4%) gaf een ander type partner op (zoals freelancers, consultants en vakbonden).

In combinatie wijzen deze resultaten op een samenwerkingslandschap dat wel bestaat, maar eerder verspreid en selectief is. Vooral de samenwerking met publieke opleiders blijft beperkt tot een minderheid, wat nuance toevoegt aan het hierboven geschetste beeld van complementariteit: in de praktijk vertaalt die complementariteit zich niet automatisch in brede samenwerking.

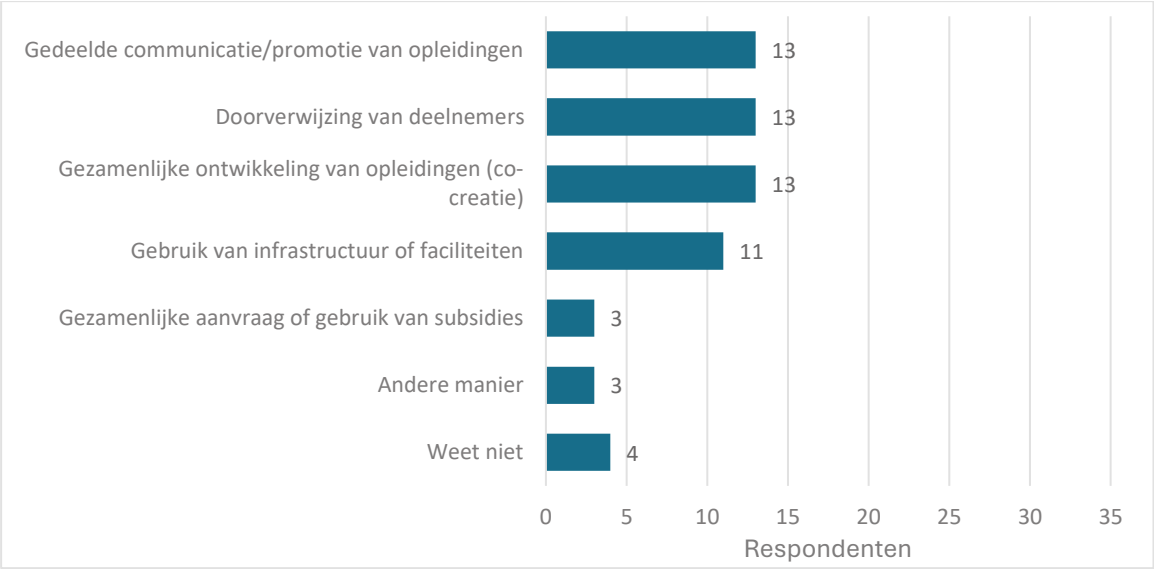


Figuur 57: Samenwerkingspartners

4.4.2 Vormen van samenwerking met publieke opleidingsverstrekkers

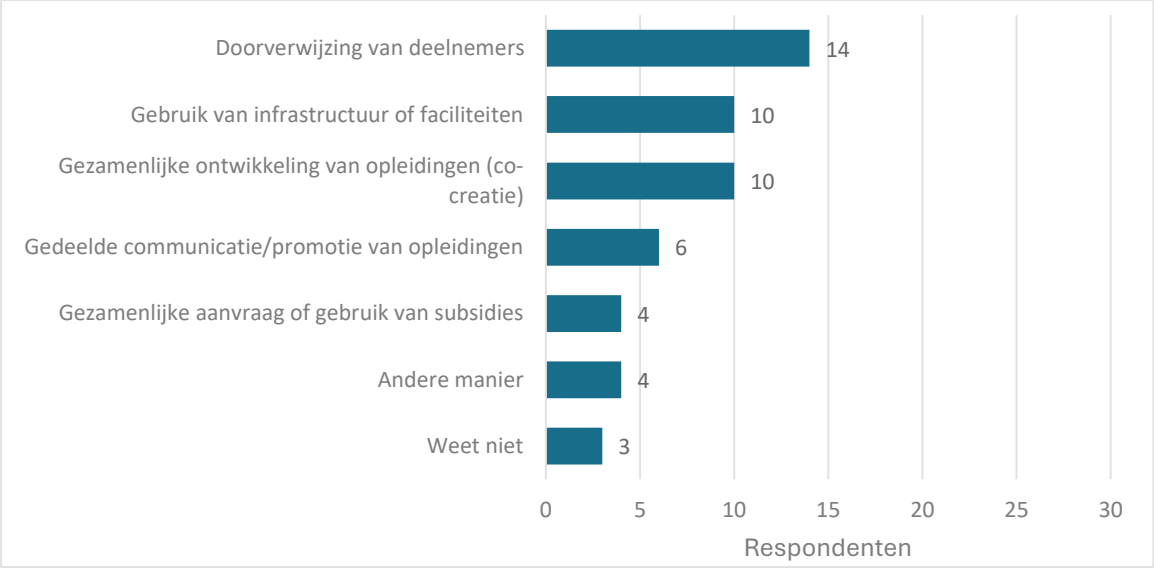
De volgende figuren geven weer op welke manieren organisaties samenwerken met specifieke publieke opleiders. Het is belangrijk om deze resultaten correct te kaderen: het gaat telkens om deelgroepen van respondenten die aangeven dat ze effectief met die actor samenwerken. De aantallen zijn daardoor relatief beperkt (VDAB: n = 35; Syntra: n = 29; CVO: n = 28; hogescholen/universiteiten: n = 57). Deze grafieken tonen dus vooral *hoe* samenwerking eruitziet wanneer ze voorkomt, en zijn minder geschikt om grote conclusies te trekken over kleine verschillen tussen samenwerkingsvormen.

De samenwerking met VDAB (n = 35) krijgt meestal een pragmatische invulling. Drie vormen worden even vaak genoemd: gedeelde communicatie/promotie (n = 13), doorverwijzing van deelnemers (n = 13) en gezamenlijke ontwikkeling van opleidingen/co-creatie (n = 13). Ook gebruik van infrastructuur/faciliteiten (n = 11) komt regelmatig voor. Samenwerking rond subsidies wordt slechts door een kleine groep aangehaald (n = 3) (Figuur 58).



Figuur 58: Aard van de samenwerking met VDAB

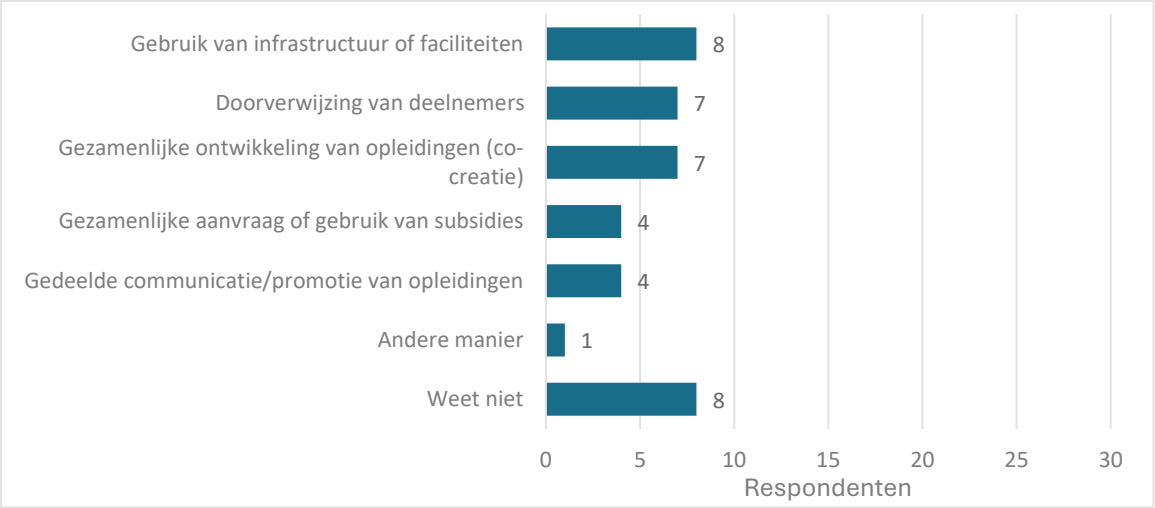
Bij samenwerking met Syntra (*n* = 29) staat doorverwijzing van deelnemers (*n* = 14) centraal. Daarnaast worden gebruik van infrastructuur/faciliteiten (*n* = 10) en co-creatie (*n* = 10) vaak genoemd, gevolgd door gedeelde communicatie/promotie (*n* = 6) en samenwerking rond subsidies (*n* = 4). Deze uitkomsten moeten bovendien inhoudelijk genuanceerd worden: Syntra is in eerdere analyses net de meest genoemde publieke concurrent van private opleiders. Het is dan ook logisch dat samenwerking met Syntra niet breed voorkomt en slechts door een beperkte deelgroep wordt gerapporteerd. Met andere woorden, waar de concurrentierelatie het sterkst is, is samenwerking in de praktijk minder vanzelfsprekend (Figuur 59).



Figuur 59: Aard van de samenwerking met Syntra

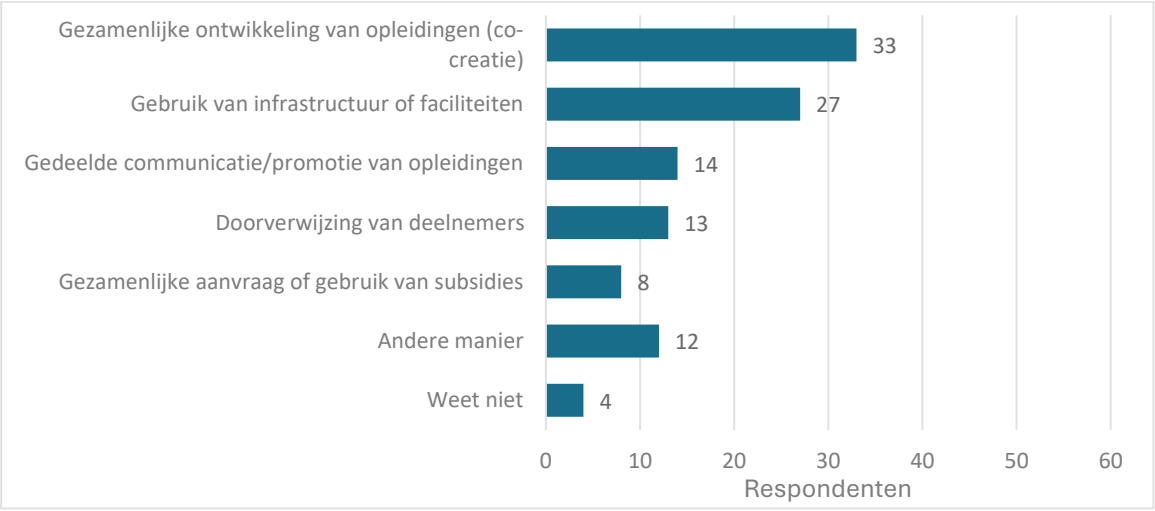
De samenwerking met CVO's (*n* = 28) is meer gelijk verspreid over verschillende vormen. Gebruik van infrastructuur/faciliteiten (*n* = 8) wordt het vaakst genoemd, samen met een opvallend aandeel "weet niet" (*n* = 8). Ook doorverwijzing (*n* = 7) en co-creatie (*n* = 7) komen

frequent voor. Subsidies (*n* = 4) en gedeelde communicatie/promotie (*n* = 4) worden minder vaak genoemd (Figuur 60).



Figuur 60: Aard van de samenwerking met CVO

Samenwerking met hogescholen en universiteiten (*n* = 57) heeft het meest uitgesproken profiel: hier staat gezamenlijke ontwikkeling van opleidingen (co-creatie) centraal (*n* = 33). Ook gebruik van infrastructuur/faciliteiten wordt vaak genoemd (*n* = 27). Communicatie/promotie en doorverwijzing volgen op afstand (*n* = 14). Samenwerking rond subsidies komt ook hier voor, maar minder frequent (*n* = 8). Bij "andere manier" (*n* = 12) gaat het in de toelichting vooral om praktijken zoals het delen van lesgevers of gastsprekers (Figuur 61).



Figuur 61: Aard van de samenwerking met hogescholen/universiteiten

De bivariate analyses wijzen op enkele betekenisvolle verschillen tussen organisatieprofielen. De volgende statistisch significante verschillen werden vastgesteld:

- Organisaties die langer bestaan (meer dan 20 jaar actief) werken vaker samen met publieke opleidingsverstrekkers (35%) dan organisaties die 11-20 jaar actief zijn. Een gelijkaardig patroon is zichtbaar voor samenwerking met sectororganisaties/-fondsen en met overheidsinstanties: samenwerking met deze institutionele partners komt

vaker voor bij oudere organisaties (resp. 41% en 21%), terwijl jongere organisaties (minder dan 10 jaar actief) dit net minder vaak rapporteren (resp. 23% en 6%).

- Organisaties met meer dan 10 medewerkers werken vaker samen met sectororganisaties/-fondsen (39%) en met overheidsinstanties (19%) dan kleinere spelers (resp. 24% en 7%). Dit past bij het idee dat samenwerking met institutionele actoren vaker organisatorische capaciteit vergt.
- Niet-privéondernemingen (bv. vzw's) werken vaker samen met hogescholen/universiteiten (41%) en met sectororganisaties/-fondsen (45%) dan private ondernemingen (resp. 24% en 26%).
- Organisaties met vestigingen in Vlaanderen én elders rapporteren vaker samenwerking met overheidsinstanties (28%) dan organisaties die enkel in Vlaanderen actief zijn (9%).
- Aanbieders met hogere omzet werken vaker samen met sectororganisaties/-fondsen (51%); bij lagere omzet zien we net minder samenwerking met enkele institutionele partners (o.a. publieke opleiders en overheidsinstanties).

Over het geheel genomen tonen de resultaten dat samenwerking rond opleidingen niet afwezig is, maar eerder beperkt en selectief blijft. Samenwerking gebeurt het vaakst met private partners (andere private opleiders en bedrijven) en met intermediaire actoren (sectororganisaties/-fondsen), terwijl samenwerking met publieke opleiders minder gebruikelijk is. Waar samenwerking met publieke spelers wel voorkomt, gaat het vooral om operationele en inhoudelijke uitwisseling (doorverwijzing, infrastructuur, co-creatie) en veel minder om gezamenlijke subsidietrajecten.

De beperkte samenwerking met publieke opleiders, en in het bijzonder met Syntra, past bovendien logisch binnen een marktcontext waarin publieke actoren niet alleen complementair kunnen zijn, maar ook expliciet als concurrent worden gezien.

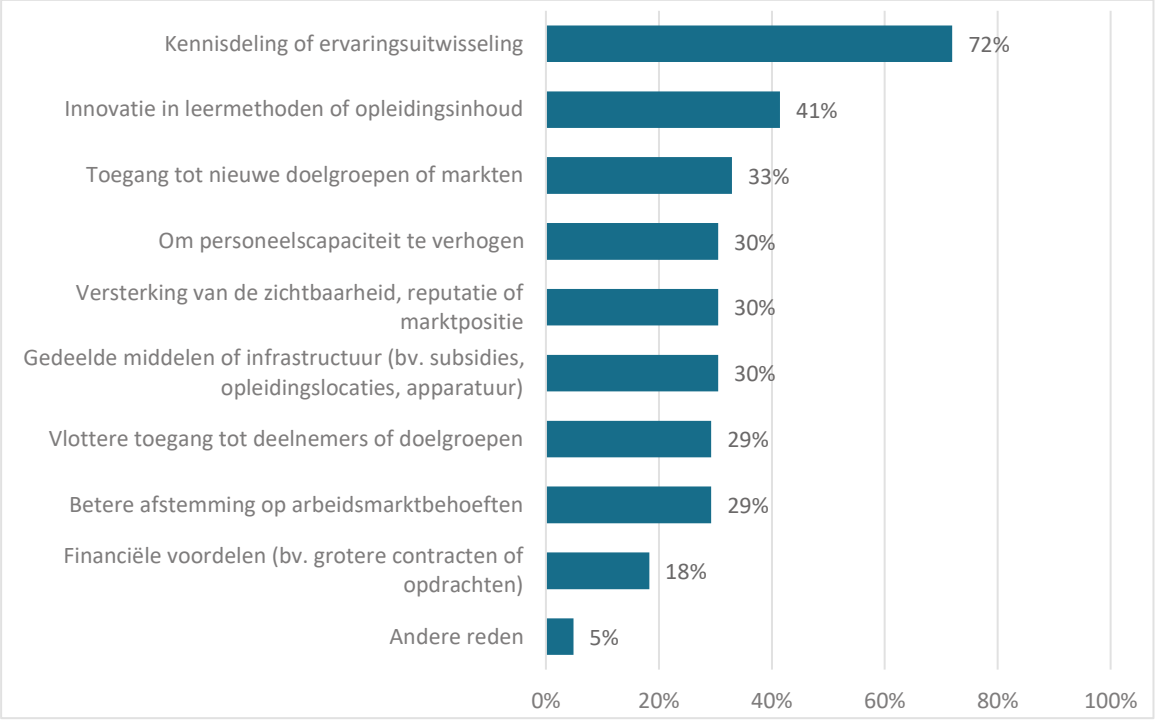
4.4.3 Meerwaarde van samenwerking: Welke opbrengsten zien private opleidingsverstrekkers?

We brengen ook in kaart welke meerwaarde private opleidingsverstrekkers ervaren wanneer ze samenwerken met (1) andere private opleiders, (2) publieke opleidingsverstrekkers en (3) sectororganisaties/-fondsen. Het gaat telkens om respondenten die effectief met die partnercategorie samenwerken, waardoor de resultaten vooral tonen wat samenwerking oplevert wanneer ze plaatsvindt (Figuur 62).

Bij samenwerking tussen private opleiders (n = 85) onderling springt één meerwaarde er duidelijk uit: kennisdeling en ervaringsuitwisseling (72%). Daarnaast wordt ook innovatie in leermethoden of opleidingsinhoud (41%) relatief vaak genoemd. Een tweede cluster van voordelen situeert zich rond markt- en capaciteitsversterking: toegang tot nieuwe doelgroepen/markten (33%), verhoging van personeelscapaciteit (30%), versterking van zichtbaarheid/reputatie/marktpositie (30%) en gedeelde middelen of infrastructuur (30%).

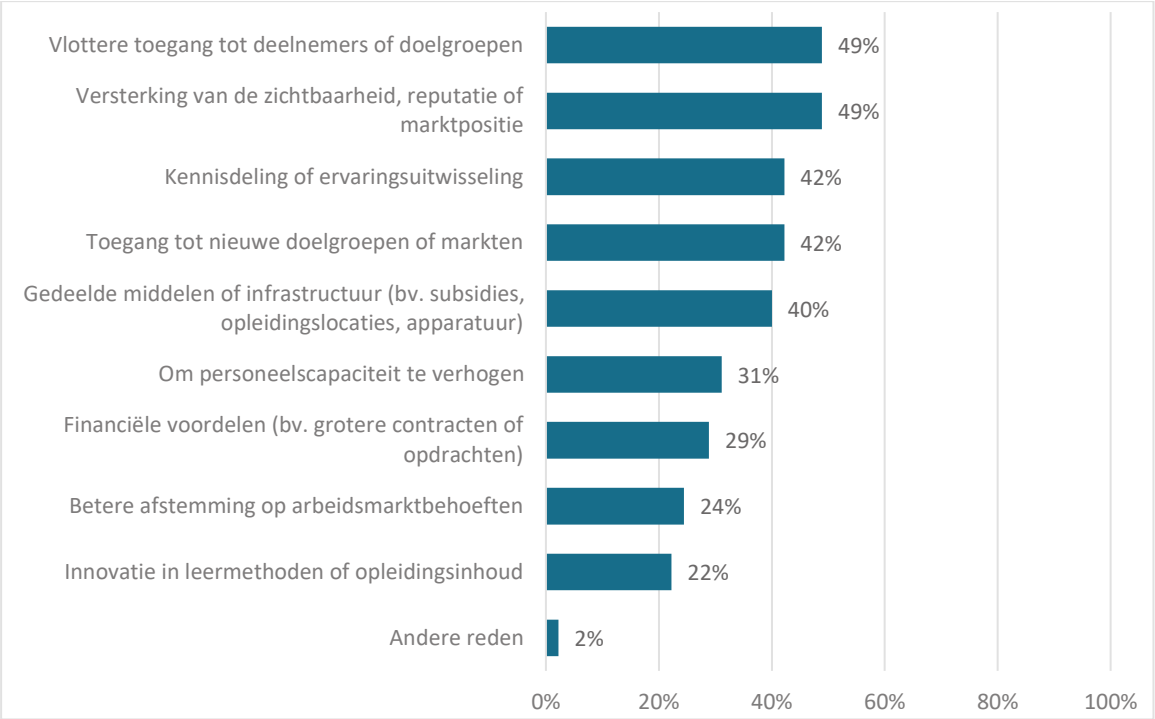
Ook vlottere toegang tot deelnemers/doelgroepen (29%) en betere afstemming op arbeidsmarktbehoeften (29%) komen terug, terwijl financiële voordelen duidelijk minder vaak als meerwaarde worden genoemd (18%).

Deze resultaten suggereren dat samenwerking tussen private opleiders in de eerste plaats wordt gezien als een manier om kennis en praktijken uit te wisselen en om innovatie te stimuleren. Tegelijk wordt ook verwezen naar gedeelde middelen of infrastructuur, wat wijst op mogelijke efficiëntiewinsten of kostenbesparingen. Daarnaast benoemt een kleinere maar consistente groep ook op voordelen rond marktbereik en positionering (nieuwe doelgroepen, zichtbaarheid, toegang tot deelnemers). Dit sluit gedeeltelijk aan bij het eerder geïdentificeerde knelpunt rond beperkte zichtbaarheid en marketingcapaciteit, maar het lijkt hier eerder een secundaire drijfveer dan het centrale motief van samenwerking tussen private aanbieders.



Figuur 62: Ervaren meerwaarde samenwerking tussen private opleidingsverstrekkers

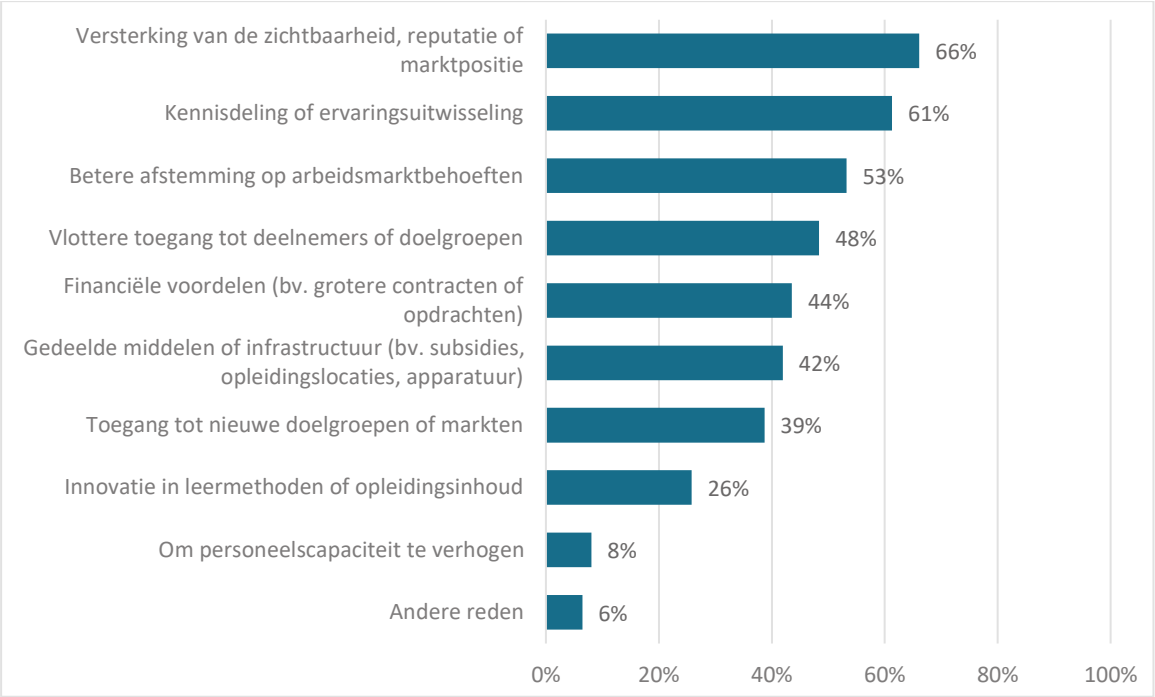
De bevindingen met betrekking tot de samenwerking met publieke opleidingsverstrekkers (*n* = 50) sluiten rechtstreeks aan bij twee centrale knelpunten uit de vorige sectie: deze samenwerking lijkt in de ogen van private opleiders vooral interessant als hefboom om de markt te bereiken (deelnemers, doelgroepen) en om legitimiteit/zichtbaarheid te versterken. Tegelijk is het opvallend dat “financiële voordelen” en “gedeelde middelen/infrastructuur” hier relatief hoog scoren in vergelijking met samenwerking tussen private opleiders onderling. Dat past bij de bredere vaststelling dat private opleiders structurele nadelen ervaren inzake toegang tot publieke middelen: samenwerking met publieke actoren wordt dan een mogelijke route om die drempels gedeeltelijk te omzeilen of te verlagen (Figuur 63).



Figuur 63: Ervaren meerwaarde samenwerking met publieke opleidingsverstrekkers

Samenwerking met sectororganisaties en -fondsen (*n* = 62) wordt vooral gewaardeerd omwille van versterking van zichtbaarheid/reputatie/marktpositie (66%) en kennisdeling/ervaringsuitwisseling (61%). Daarnaast noemt ongeveer de helft betere afstemming op arbeidsmarktbehoeften (53%), en een grote groep ook vlottere toegang tot deelnemers/doelgroepen (48%). Opvallend is dat financiële voordelen in deze samenwerkingsvorm duidelijk vaker als meerwaarde worden genoemd (44%), net als gedeelde middelen/infrastructuur (42%) en toegang tot nieuwe doelgroepen/markten (39%). Innovatie wordt door 26% genoemd en verhoging van personeelscapaciteit slechts door een kleine groep (8%) (Figuur 64).

Sectororganisaties lijken voor private opleiders vooral een kanaal om marktbereik en geloofwaardigheid te versterken, maar ook om aanbod sterker te verbinden met arbeidsmarkt- en sectorbehoeften. Dit raakt aan twee eerder beschreven spanningsvelden: (1) de uitdaging om voldoende zichtbaarheid te realiseren in een versnipperd landschap en (2) de nood om snel evoluerende noden te blijven bijbenen. Bovendien komt hier het financiële element sterker terug: gezien “gebrek aan subsidies of overheidssteun” eerder als belangrijk knelpunt werd benoemd, is het betekenisvol dat samenwerking met sectorfondsen relatief vaak wordt gelinkt aan financiële voordelen en gedeelde middelen.



Figuur 64: Ervaren meerwaarde samenwerking met sectororganisaties en -fondsen

Over de drie categorieën van samenwerkingspartners heen is het beeld consistent: samenwerking wordt vooral gewaardeerd omwille van kennisdeling en voordelen die raken aan markttoegang en randvoorwaarden (doelgroepen bereiken, zichtbaarheid, gedeelde middelen, soms financiële voordelen). Tegelijk verschilt het zwaartepunt per partner: samenwerking tussen private opleiders is vooral kennis- en innovatiegedreven, terwijl samenwerking met publieke opleiders en sectororganisaties sterker gekoppeld is aan bereik, legitimiteit en (bij sectorfondsen) ook financiële of infrastructurele voordelen. Deze patronen passen bij de eerdere vaststelling dat de grootste knelpunten voor private opleiders vooral situeren in zichtbaarheid en structurele randvoorwaarden, eerder dan in de inhoudelijke kern van het aanbod.

4.4.4 Uitdagingen voor samenwerking

Om zicht te krijgen op belemmeringen die private opleidingsverstrekkers ervaren bij samenwerking met publieke opleiders en sectororganisaties, kregen respondenten een reeks stellingen voorgelegd. De resultaten tonen dat samenwerking volgens private opleiders vooral wordt bemoeilijkt door toegangsdrempels, institutionele en procedurele factoren, en in mindere mate door informatie- en netwerkaspecten (Figuur 65).

Toegang tot gezamenlijke initiatieven blijkt niet vanzelfsprekend. Slechts 20% gaat (eerder/helemaal) akkoord met de stelling dat het makkelijk is om toegang te krijgen tot gezamenlijke initiatieven (bv. projecten of trajecten) met publieke opleidingsverstrekkers en sectororganisaties. Daartegenover staat 51% die (eerder/helemaal) niet akkoord gaat. Dit wijst erop dat private opleiders samenwerking vaak niet ervaren als een open of laagdrempelig spoor, maar eerder als iets waarvoor drempels bestaan (procedures, voorwaarden, toegangspoorten of netwerken).

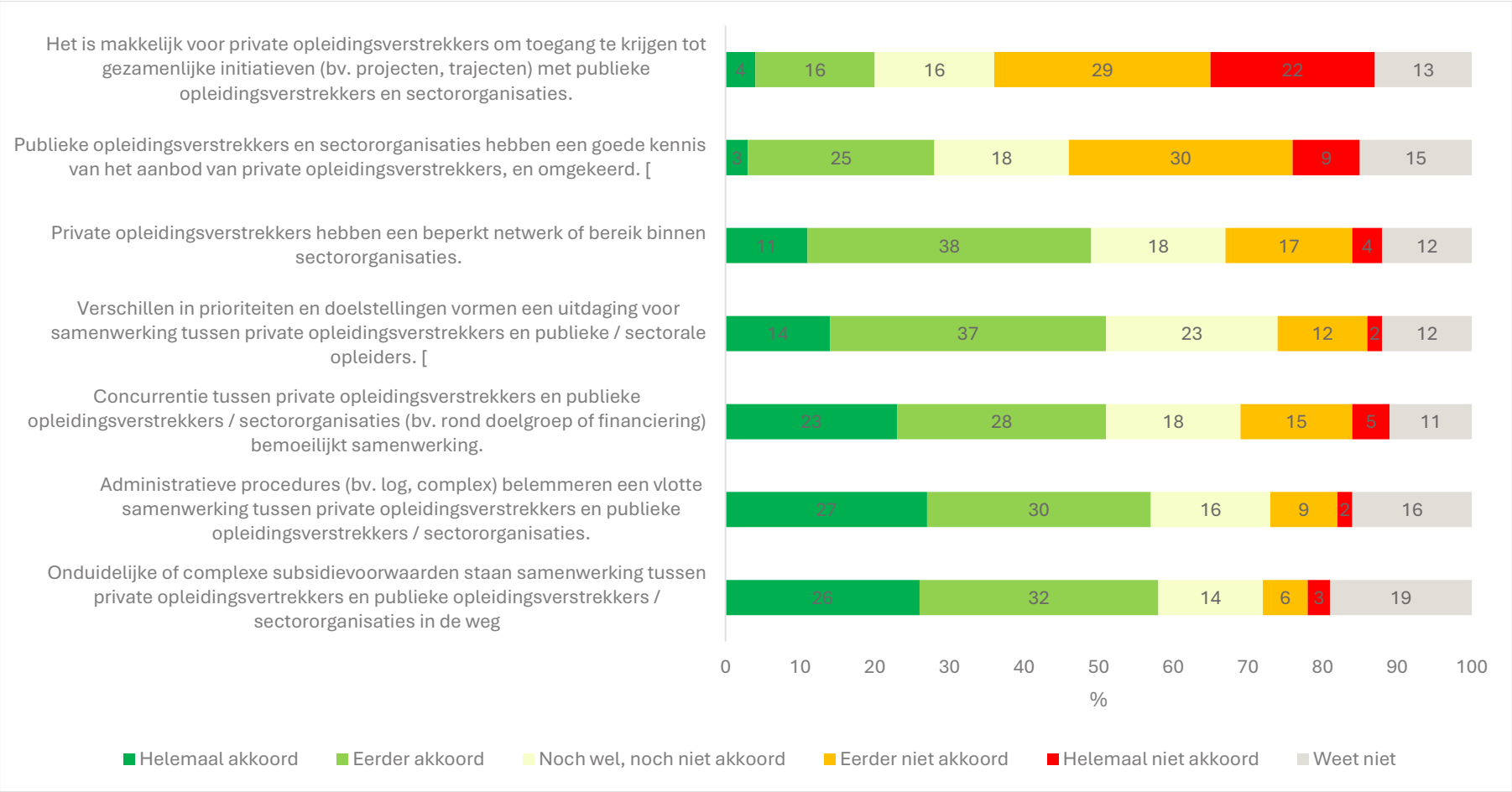
Ook de wederzijdse kennis van elkaars aanbod wordt niet als evident gezien. Op de stelling dat publieke opleiders en sectororganisaties een goede kennis hebben van het aanbod van private opleidingsverstrekkers (en omgekeerd) is het beeld verdeeld: 28% gaat akkoord, terwijl 39% niet akkoord gaat. Met 18% neutrale antwoorden en 15% “weet niet” wijst dit op een zekere onduidelijkheid of variatie: in sommige contexten is er kennisdeling, maar voor een substantieel deel lijkt het aanbod van de andere spelers onvoldoende gekend.

Netwerkpositie binnen sectororganisaties vormt voor een aanzienlijke groep een beperking. Bijna de helft (49%) onderschrijft dat private opleidingsverstrekkers een beperkt netwerk of bereik hebben binnen sectororganisaties. 21% is het oneens, terwijl 18% neutraal blijft. Dit sluit aan bij het bredere marktbeeld waarin zichtbaarheid en toegang tot kanalen een uitdaging vormen: samenwerking veronderstelt vaak aanwezige relaties en legitimiteit binnen sectorstructuren.

Daarnaast worden vooral structurele en institutionele factoren als uitdaging benoemd. Verschillen in prioriteiten en doelstellingen worden door 51% gezien als een hindernis voor samenwerking (tegenover 14% oneens; 23% neutraal). Eveneens geeft 51% aan dat concurrentie tussen private opleiders en publieke/sectorale actoren (bv. rond doelgroepen of financiering) samenwerking bemoeilijkt (tegenover 20% oneens; 18% neutraal). Dit suggereert dat samenwerking niet alleen een praktische, maar ook een strategische component heeft: waar rollen en belangen niet vanzelfsprekend op elkaar aansluiten, wordt samenwerking sneller als complex ervaren.

Tot slot komen procedures en voorwaarden zeer duidelijk naar voren als belemmerende randvoorwaarden. Administratieve procedures worden door 57% als rem op vlotte samenwerking benoemd (tegenover 11% oneens), en onduidelijke of complexe subsidievoorwaarden worden door 58% als hinderlijk ervaren (tegenover 9% oneens). Op beide stellingen ligt het aandeel “weet niet” relatief hoog (16% en 19%), wat erop wijst dat niet elke respondent even rechtstreeks met deze processen in aanraking komt.

Samengevat toont dit dat volgens private opleidingsverstrekkers samenwerking met publieke en sectorale actoren vooral botst op toegankelijkheid van samenwerkingskanalen, verschillende belangen en concurrentielogica, en vooral administratieve en subsidieregels. Deze resultaten sluiten inhoudelijk aan bij de eerder beschreven knelpunten rond randvoorwaarden: samenwerking wordt wel als potentieel waardevol gezien, maar wordt in de praktijk afgeremd door structurele en procedurele drempels.



Figuur 65: Ervaren uitdagingen bij samenwerking door private opleidingsverstrekkers

4.4.5 Gewenste ondersteuning

Naast deze stellingen kregen respondenten ook de kans om concrete suggesties te formuleren om samenwerking te verbeteren. Die open antwoorden maken zichtbaar hoe de ervaren drempels zich vertalen naar zeer concrete verbeterpistes. Het betreft hierbij eerste, verkennende suggesties die werden meegenomen als input voor de volgende fase van het onderzoek, waar zij verder worden uitgediept, geconcretiseerd en waar relevant nader toegelicht.

Suggesties om samenwerking tussen private opleiders te versterken

De voorstellen (*n* = 68) rond samenwerking tussen private opleidingsverstrekkers onderling kunnen worden samengebracht in vijf overkoepelende thema's.

1. **Meer transparantie en gelijkheid in regels en financiering.** Respondenten wijzen op onduidelijkheid in kwaliteitseisen (inhoud, didactiek, accreditatie) bij toegang tot subsidies en andere financieringsinstrumenten, en op ervaren ongelijkheden zoals BTW-behandeling[10] en verschillen tussen kleinere en grotere opleiders. Suggesties variëren van het wegwerken van BTW-ongelijkheid tot een meer evenwichtige verdeling van subsidies. Ook wordt een platform voorgesteld waarop private opleiders opleidingen kunnen aanbieden en verkopen met behoud van intellectuele eigendom (bv. via royalties).

2. **Administratieve vereenvoudiging en toegankelijkere subsidietrajecten.** Veel respondenten vragen een eenvoudiger aanvraagproces en minder complexe administratie. Subsidies zouden volgens hen sterker moeten focussen op inhoudelijke ontwikkeling, en minder op randcomponenten zoals marketing of infrastructuur. Vooral kleinere opleiders zouden baat hebben bij kortere, haalbare procedures.

3. **Marktwerking, concurrentie en aanbestedingsklimaat.** Respondenten erkennen dat concurrentie kwaliteit kan stimuleren, maar geven tegelijk aan dat ze samenwerking kan blokkeren. Er is bezorgdheid over vriendjespolitiek en onvoldoende transparantie bij aanbestedingen. Er wordt gepleit voor een eerlijker en transparanter aanbestedingskader én meer ruimte voor collectieve initiatieven, zodat samenwerking mogelijk is zonder dat kleinere spelers hun positie verliezen.

4. **Kennisdeling en co-creatie.** Respondenten pleiten voor meer structurele kennisuitwisseling en gezamenlijke ontwikkeling van opleidingsformats en programma's. Dit zou expertise bundelen, kwaliteit verhogen en ook niche-aanbieders ondersteunen die moeilijker een markt bereiken.

5. **Een structureel samenwerkingsplatform ('Private EdHub').** Verschillende antwoorden verwijzen naar de nood aan een centraal punt dat samenwerking organiseert,

[10] De btw-plicht van ondernemingen hangt af van de aard van hun activiteiten en eventuele wettelijke vrijstellingen, niet enkel van hun rechtsvorm. Daardoor kunnen organisaties binnen dezelfde markt een verschillend btw-statuut hebben, wat samenwerking administratief en financieel complexer kan maken (bv. inzake facturatie en aftrek van btw).

informatie bundelt, gezamenlijke initiatieven faciliteert en de zichtbaarheid van private opleiders versterkt. Dit sluit rechtstreeks aan bij het eerder geïdentificeerde knelpunt rond beperkte marketing- en zichtbaarheidscapaciteit.

Suggesties om samenwerking met publieke en sectorale actoren te verbeteren

Ook voor samenwerking tussen private opleiders en andere actoren (publieke opleiders, sectororganisaties, sociale organisaties) formuleren respondenten (*n* = 70) een reeks consistente pistes, vaak expliciet gekoppeld aan een rol voor de overheid.

- **Administratieve vereenvoudiging en flexibele subsidietoegang** komt opnieuw centraal terug: minder versnipperde subsidiestromen, minder bureaucratische drempels, en voorwaarden die samenwerking mogelijk maken in plaats van afremmen.
- **Transparantie en gelijkwaardigheid in erkenning en subsidiëring** is een tweede sterk thema. Respondenten vragen een gelijk speelveld tussen publieke en private actoren, onder meer waar publieke spelers structurele voordelen genieten.
- Er is een duidelijke vraag naar **matchmaking en vindbaarheid**: een platform dat private opleiders verbindt met sectororganisaties, sociale partners en publieke instellingen zou het opstarten van projecten en het delen van kennis verlagen.
- Respondenten vragen dat de overheid **meer ruimte creëert voor co-creatie en gezamenlijke initiatieven**, bijvoorbeeld via specifieke subsidies voor samenwerkingstrajecten. Dat wordt gezien als een manier om kwaliteit te verhogen én de afstemming op arbeidsmarktnoden te verbeteren.
- Daarnaast wordt gepleit voor **harmonisatie van competenties en kwaliteitsverwachtingen**: alle opleiders zouden aan dezelfde inhoudelijke en didactische eisen moeten voldoen en daarop geauditeerd worden. Dit moet transparantie en vertrouwen verhogen.
- Tot slot wordt samenwerking met publieke instellingen expliciet gekoppeld aan **meer flexibiliteit en het delen van middelen/infrastructuur**. Respondenten geven aan dat de overheid publieke spelers (zoals VDAB) kan faciliteren om flexibeler met private opleiders samen te werken, bijvoorbeeld door gezamenlijke initiatieven te ondersteunen of infrastructuurdeling te stimuleren.

De open antwoorden sluiten nauw aan bij de eerder beschreven knelpunten: zichtbaarheid en markttoegang, beperkte middelen en financiële marges, en complexe administratieve en subsidieprocedures keren hier terug als kernredenen waarom samenwerking vandaag stroef loopt. Tegelijk maken de suggesties duidelijk dat respondenten samenwerking wél zien als hefboom, niet zozeer om de inhoudelijke kernkwaliteit te verbeteren, maar vooral om randvoorwaarden te versterken (toegang, capaciteit, legitimiteit, middelen) en om samenwerking institutioneel en procedureel haalbaar te maken.

4.4.6 Kernbevindingen samenwerkingsverbanden

De resultaten tonen dat private opleidingsverstrekkers wel degelijk samenwerken, maar dat samenwerking selectief en verspreid is over verschillende partnercategorieën. De meest voorkomende samenwerkingen zijn met andere private opleiders en met privéondernemingen, gevolgd door sectororganisaties/-fondsen en hogescholen of universiteiten. Samenwerking met publieke opleidingsverstrekkers blijft beperkter en geldt slechts voor een minderheid. Bovendien geeft een niet te verwaarlozen groep aan momenteel helemaal niet samen te werken rond opleidingen of leerinitiatieven. Dit bevestigt dat samenwerking geen vanzelfsprekend onderdeel is van de marktwerking, maar eerder context- en netwerkgebonden.

Wanneer private opleiders samenwerken met publieke actoren, gaat het vooral om operationele uitwisseling (doorverwijzing van deelnemers, gedeelde communicatie, gebruik van infrastructuur) en beperkter om inhoudelijke afstemming via co-creatie. Gezamenlijke subsidietrajecten komen duidelijk minder naar voren.

De meerwaarde van samenwerking verschilt naargelang het type partner. Samenwerking tussen private opleiders is in de eerste plaats kennis- en innovatiegedreven: kennisdeling en ervaringsuitwisseling vormen de kern, met innovatie als tweede pijler. Markt- en randvoorwaardelijke voordelen (bv. zichtbaarheid, toegang tot doelgroepen, gedeelde middelen) worden wel genoemd, maar spelen vaker een secundaire rol. Samenwerking met publieke opleiders en met sectororganisaties/-fondsen wordt daarentegen sterker gekoppeld aan toegang en randvoorwaarden: doelgroepen bereiken, zichtbaarheid/legitimiteit versterken en middelen of infrastructuur delen. Bij sectorfondsen komt het financiële aspect relatief sterker terug. Dit sluit aan bij de eerder beschreven knelpunten rond zichtbaarheid, beperkte middelen en toegang tot ondersteuningsmechanismen.

Tegelijk maken de stellingen over uitdagingen duidelijk waarom samenwerking ondanks de gepercipieerde meerwaarde niet breder doorbreekt. Private opleiders ervaren drempels in toegang tot gezamenlijke initiatieven, beperkte wederzijdse kennis van elkaars aanbod en een beperkte netwerkpositie binnen sectorstructuren. Daarbovenop komen structurele spanningen door verschillende prioriteiten en concurrentielogica, en vooral door administratieve procedures en complexe subsidievoorwaarden. Samenwerking wordt dus niet enkel bemoeilijkt door praktische organisatie, maar ook door institutionele spelregels en belangenafwegingen.

De open antwoorden versterken dit beeld en vertalen de ervaren drempels naar concrete ondersteuningsnoden. Respondenten vragen vooral een gelijker en transparanter kader (erkenning, kwaliteitseisen, financiering), administratieve vereenvoudiging en toegankelijkere subsidiestromen, en meer ruimte voor collectieve initiatieven en co-creatie. Daarnaast leeft de behoefte aan matchmaking en structurele platformen om vindbaarheid, kennisdeling en samenwerking te faciliteren. De overheidsrol wordt hierbij expliciet gezien als hefboom om het samenwerkingslandschap minder ad hoc te maken en drempels rond procedures, toegang en gelijkwaardigheid weg te nemen.

5 VERDIEPING EN INTERPRETATIE VAN DE SURVEY BEVINDINGEN

Dit hoofdstuk voegt een strategische verdieping en validatie toe aan de survey resultaten uit hoofdstuk 4. Waar het vorige hoofdstuk vooral kwantitatieve patronen schetste, brengen we hier verdieping en verbinding aan op basis van kwalitatieve input uit de diepte-interviews en member checking workshop. Het doel is om de bevindingen uit de surveys te contextualiseren, verklarende mechanismen zichtbaar te maken en overkoepelende inzichten te formuleren die richtinggevend zijn voor beleid. Afsluitend presenteren we een synthese van de belangrijkste spanningsvelden die de werking van de private opleidingsmarkt mee bepalen. Deze spanningsvelden overstijgen individuele onderzoeksvragen en bieden inzicht in structurele uitdagingen en randvoorwaarden. Ze vormen bovendien een belangrijke basis voor de aanbevelingen in hoofdstuk 6.

5.1 Inzichten uit de diepte-interviews

Deze sectie bundelt inzichten uit 10 kwalitatieve interviews met actoren uit en rond de private opleidingsmarkt in Vlaanderen. De bedoeling was om scherp bloot te leggen waar private opleiders (en het bredere ecosysteem) vandaag tegenaan lopen en waar de overheid ondersteunend kan optreden.

***Anonimisering van quotes**: alle quotes zijn volledig geanonimiseerd. Er worden geen namen of organisaties genoemd, en ook unieke herkenningspunten (cases, merknamen, specifieke projecten) zijn verwijderd of veralgemeend. Wanneer in uitzonderlijke gevallen een organisatie expliciet wordt vermeld ter illustratie, gebeurde dit uitsluitend na expliciete toestemming van de betrokken actor en zonder bijkomende context die tot identificatie van personen zou kunnen leiden.*

5.1.1 Gebrek aan regie en cockpit

Doorheen bijna alle gesprekken komt het naar voor: het opleidingslandschap is rijk aan initiatieven, spelers en instrumenten, maar mist een vorm van gedeelde regie. Respondenten gebruiken daarvoor heel tastbare taal: er mist een “cockpit”, “orkest”, “regiekamer”. Het gevolg is niet alleen versnippering, maar ook inefficiëntie (parallel aanbod en infrastructuur), onduidelijkheid over rolverdeling, en samenwerking die vooral afhangt van toevallige netwerken.

“Er is geen cockpit. Iedereen doet maar wat. En dan verbaast het ons dat bedrijven alles zelf doen”

“Er is veel mogelijk, maar er is geen regisseur.”

Naast het beeld van een “cockpit” gaat het in de interviews niet alleen om méér coördinatie, maar ook om *welke input* die regie zou moeten sturen. Meerdere respondenten wijzen op het belang van een meer datagedreven prioritering, waarbij richting wordt gegeven op basis van

macro-indicatoren over tekorten en toekomstige competentienoden (bv. prognoses over instroom/uitstroom en skills-mismatches). Regie wordt daarbij expliciet opgevat als een mechanisme om, vanuit die prognoses, focus aan te brengen in wat ontwikkeld wordt en om vervolgens actoren rond prioritaire domeinen samen te brengen. De kern is dat de overheid (of een neutrale governance-structuur) niet noodzakelijk zelf "alles moet organiseren", maar wel de voorwaarden kan creëren om af te spreken wie welk onderdeel van het opleidingsvraagstuk opneemt, zodat overlap vermindert en schaarse middelen gerichter worden ingezet.

"Kunnen we, gebaseerd op competentieprognoses, toch wat meer richting geven aan al wat er ontwikkeld wordt? (…) Als we weten dat op die domeinen we manifest structureel tekorten hebben op het vlak van vaardigheden en competenties, kunnen we dan niet een aantal partners samenbrengen en dat op zijn minst beginnen coördineren: wie wat doet daarin."

De regiekloof komt over de verschillende interviews terug op vier concrete niveaus: (1) rolverdeling publiek–privaat, (2) samenwerking en toegang tot netwerken, (3) infrastructuur en efficiëntie, en (4) data/transparantie over aanbod en impact.

5.1.2 Rolonduidelijkheid en "gelijk speelveld"

Respondenten ervaren een structurele onduidelijkheid over de afbakening van rollen tussen publieke en private spelers. Het gaat daarbij niet enkel over concurrentie, maar over de vraag welke actor welke functie opneemt (sturing, ontwikkeling, uitvoering, financiering) en volgens welke logica (publieke opdracht vs. marktwerking). In de praktijk leidt die onduidelijkheid tot spanningen die zowel samenwerking als efficiëntie onder druk zetten: publieke spelers worden tegelijk gezien als uitvoerder én als (potentiële) concurrent, terwijl private spelers het gevoel hebben dat ze op een markt opereren waar spelregels en verwachtingen niet eenduidig zijn. Tegelijk wordt de vraag gesteld of het tot de kerntaak van de overheid behoort om zelf opleidingsaanbod te ontwikkelen, of eerder om kaders en randvoorwaarden te creëren waarbinnen actoren snel en vraaggericht kunnen schakelen.

Binnen dit spanningsveld benoemen respondenten volgende probleemdomeinen:

Publieke spelers die (ook) marktgericht aanbod aanbieden

Wanneer publiek gefinancierde actoren zichtbaar zijn in commerciële B2B-contexten, ontstaat onzekerheid over mandaat en kostprijslogica. Dit raakt aan het "gelijke speelveld": private spelers ervaren dat prijsvergelijking moeilijk wordt wanneer niet duidelijk is hoe kosten (infrastructuur, personeel, overhead) worden doorgerekend en welke middelen rechtstreeks of onrechtstreeks meespelen.

"Ik denk dat wat de overheid vooral moet doen, is zich iets meer terughouden in het zelf aanbieden van een opleidingsaanbod."

Beleids- en samenwerkingslogica's die "in concurrentietermen" blijven denken

Verschillende respondenten wijzen erop dat "privaat" in sommige contexten snel als bedreiging wordt gezien, waardoor samenwerking minder vanzelfsprekend wordt. Zoals

eerder aangegeven geldt dit omgekeerd ook: publieke opleiders worden door private spelers eveneens als concurrentie ervaren. Deze wederzijdse perceptie versterkt een dynamiek van parallelle trajecten, beperkte kennisdeling en beperkte complementariteit, terwijl de onderliggende uitdaging net vraagt om afstemming en rolhelderheid.

"Vanuit bepaalde beleidsdomeinen wordt 'privaat' soms meteen als bedreiging gezien. Dat maakt samenwerking gewoon moeilijk."

5.1.3 Versnippering vertaalt zich in inefficiëntie

Verschillende respondenten maken het heel concreet: Vlaanderen is klein, het aanbod is breed, maar tegelijk wordt er volgens hen veel dubbel gedaan. Dat gaat over opleidingen (gelijkaardige trajecten op meerdere plekken), maar ook over infrastructuur (campussen, lokalen, ateliers) die niet maximaal benut lijken te worden. In die context bouwen bedrijven soms zelf interne opleidingen en infrastructuur uit, niet omdat ze dat per se willen, maar omdat het landschap te weinig transparant, collaboratief en voorspelbaar is.

"We investeren miljoenen in campussen die leeg staan. Kunnen we dat niet slimmer organiseren?"

"Als je op zo'n kleine oppervlakte twintig keer hetzelfde aanbiedt en toch niet iedereen bereikt, dan doe je iets verkeerd."

5.1.4 Vraaggestuurd werken als kernprincipe

Private opleiders omschrijven zichzelf steevast als vraaggestuurd: als een bedrijf of sector morgen een concrete nood heeft, willen zij snel schakelen en de opleiding aanpassen naar doelgroep, context en werkvorm. Respondenten contrasteren dat met publieke logica's die als trager en aanbodgedreven worden ervaren: doorlooptijden, vaste programma's, en procedures die moeilijk meebewegen met snel veranderende noden (zeker in digitale en technische domeinen).

"Wij werken vraaggestuurd. Als een bedrijf morgen een opleiding nodig heeft, schakelen wij meteen."

"Tegen dat er via publieke structuren een opleiding staat, ben je maanden verder."

Meerdere respondenten benadrukken dat niet alles in een vrije markt kan. Opleidingen met kleine doelgroepen, inclusieve opdrachten of maatschappelijk relevante trajecten zonder rendabiliteit vragen net een publieke rol. De frustratie zit vooral in het ontbreken van een helder principe: wat laat je aan de markt, wat organiseer je publiek, en wat ondersteun je tijdelijk omdat het (maatschappelijk en economisch) potentieel heeft maar nog risico draagt?

5.1.5 Shoppen op prijs en aanbestedingslogica zetten kwaliteit en samenwerking onder druk

Een opvallend scherp signaal komt van aanbieders die ervaren dat ze steeds vaker worden herleid tot "een winkel": klanten vragen veel offertes, vergelijken op prijs, en het inhoudelijke

gesprek over aanpak en transfer komt pas laat, of helemaal niet. Dit kost aanbieders veel tijd (offertes, pitches), drukt marges, en stimuleert kortetermijnoplossingen. Respondenten noemen dit expliciet een vorm van “deprofessionalisering” van het vak.

“We worden steeds meer gezien als een winkel, terwijl we altijd op maat gewerkt hebben.”

“Je steekt veel tijd in offertes, maar uiteindelijk beslist iemand op aankoop gewoon wie het goedkoopst is.”

Dit nuanceert het beeld dat kwaliteit en fit voor afnemers doorslaggevend zijn; in de praktijk blijkt het aankoopproces (zeker bij grotere organisaties) vaak meerdere logica’s te combineren, waarbij naast inhoudelijke voorkeuren ook prijs en formele procedures een belangrijke rol spelen.

Praktijkvoorbeeld
Poolstok: evidence-based kwaliteitsborging in aankoop en aanbesteding

Een concreet voorbeeld van hoe aankoop- en aanbestedingsprocessen minder kunnen draaien rond prijs en formele labels, en meer rond inhoudelijke kwaliteit, is de aanpak van een publieke aankoopcentrale die werkt met evidence-based beoordelingskaders (“kompassen”). In plaats van kwaliteit vooral af te leiden uit administratieve conformiteit of standaardcertificaten, hanteert men een set expliciete, inhoudelijke criteria om opleidings- en begeleidingsaanbod systematisch te beoordelen bij selectie en gunning. Daarbij wordt van aanbieders verwacht dat ze hun aanpak onderbouwen met methodiek, relevante praktijkcases en een heldere redenering over hoe leren tot toepassing op de werkvloer moet leiden.

Deze werkwijze is relevant omdat ze een alternatief biedt voor de dynamiek die meerdere private opleiders in de interviews schetsen: veel offertetrajecten, sterke prijsvergelijking en een aankooplogica waarbij inhoud en leertransfer pas laat (of onvoldoende) meewegen. Door kwaliteitsverwachtingen expliciet te maken en methodische onderbouwing centraal te zetten, verschuift de focus van “wie is het goedkoopst?” naar “wat is de aanpak, waarom werkt die, en wat mogen we verwachten op de werkvloer?”. Het laat ook toe om proportioneel te werken: niet elk traject vraagt dezelfde diepgang, maar voor elke opdracht kan wel helder worden vastgelegd wat minimaal verwacht wordt qua kwaliteit, expertise en aanpak.

De implicatie voor beleid is dat dergelijke evidence-based kaders kunnen inspireren bij het vormgeven van kwaliteitsgerichte aankoopcriteria in overheidsopdrachten, raamcontracten en ondersteuningsinstrumenten. Ze maken het mogelijk om kwaliteit beter vergelijkbaar te maken, de nadruk op louter administratieve labels te verminderen en tegelijk kleinere spelers een eerlijkere kans te geven op basis van inhoudelijke sterkte. In die zin toont dit praktijkvoorbeeld hoe kwaliteitsborging kan functioneren als hefboom om prijsdruk te temperen en het partnerschapsmodel in opleidingsaankoop te versterken.

5.1.6 Kwaliteitslabels en erkenningen

Vrijwel alle respondenten die kwaliteitskaders aanhalen, zeggen hetzelfde in andere woorden: kwaliteitslabels zijn op zich waardevol, maar de huidige uitwerking is vaak complex, duur en administratief zwaar, en zegt te weinig over inhoudelijke diepgang, methodologie of impact. Vooral kleinere spelers voelen zich ontmoedigd: procedures vragen tijd en middelen die ze niet altijd hebben.

Daarnaast leeft er bezorgdheid over wildgroei: er komen steeds meer aanbieders met wisselend niveau, en bedrijven hebben niet altijd zicht op wat degelijk onderbouwd is en wat vooral "marketing" is.

"Kwaliteitslabels zijn belangrijk, maar de procedures zijn een jungle."

"Je kan hoog scoren zolang je je administratie goed regelt, maar dat zegt weinig over inhoud of impact."

Praktische voorstellen die in de interviews opduiken:

- Differentiëren in kwaliteitsniveaus (van basis tot premium opleidingsverstrekkers),
- Aparte kaders voor verschillende types aanbod (opleiding vs coaching),
- Meer nadruk op methodologische onderbouwing en leertransfer (zonder alles te streng te reguleren).

5.1.7 Subsidies en instrumenten

Respondenten erkennen dat vraaggerichte instrumenten belangrijk zijn om deelname te stimuleren. Het gaat hierbij om de subsidie- en financieringsinstrumenten die in de bevraging zelf werden geïdentificeerd en besproken in het eerdere resultatenhoofdstuk. Tegelijk klinkt er veel frustratie over hoe instrumenten in de praktijk uitpakken voor aanbieders: administratieve last, strikte kaders en financiële onzekerheid. Sommige aanbieders beschrijven subsidies als "goed voor de klant", maar "een risico" voor de opleider.

Daarnaast geven respondenten aan dat de steun te vaak nieuwigheid beloont: een nieuw product krijgt volgens hen sneller middelen dan het doorontwikkelen van iets dat al aantoonbaar waarde levert.

"Subsidies zijn goed voor de klant, maar voor ons vaak een risico en veel administratie."

"Er vallen opleidingen uit de boot omdat ze niet netjes in het strikte kader passen."

Aanbieders spreken over omslachtige processen rond betaling en bewijsvoering. Het effect is dat kleine spelers terughoudend worden om met bepaalde instrumenten te werken, waardoor net het diverse aanbod dat men beleidsmatig wil benutten moeilijker toegankelijk wordt.

5.1.8 Samenwerking blijft selectief

De interviews bevestigen het beeld van selectieve samenwerking. Waar samenwerking werkt, is ze heel concreet: complementaire expertise samenbrengen, gezamenlijk aanbod opbouwen, kennis delen, soms ook samen richting klant stappen. Verschillende private aanbieders

beschrijven co-creatie met andere aanbieders als een bewuste strategie: “samen sterker”, “diversiteit in expertise en werkvormen”.

Maar samenwerking breekt niet breed door omdat:

- Kwaliteit en visie niet altijd matchen (angst om expertise “weg te geven” of samen te werken met lage kwaliteit)
- Er concurrentielogica speelt in een kleine markt
- Publiek-private samenwerking vaak vastloopt op procedures, rendabiliteit of angst voor dubbele financiering
- Netwerken en toegang ongelijk verdeeld zijn

“Samenwerking maakt ons sterker. Ik zie niet meteen concurrentie als we complementair zijn.”

“Ik werk alleen samen als we echt op dezelfde lijn zitten qua kwaliteit. Anders niet.”

Sommige respondenten beschrijven “matchmaking” of platformwerking als ontbrekende schakel: niet ad hoc projectmatig, maar structureel, zodat samenwerking minder afhankelijk wordt van toevallige contacten. EdTech Station fungeert als een best practice in dit verband.

Praktijkvoorbeeld
EdTech Station en praktijkuitwisseling via ‘over het muurtje kijken’

De aanpak van EdTech Station stimuleert organisaties om niet enkel op basis van websites, testimonials of salesgesprekken te beslissen, maar om “over het muurtje te kijken” bij andere organisaties die een oplossing al in gebruik hebben. Via bedrijfsbezoeken en uitwisseling tussen niet-concurrerende organisaties komen L&D-verantwoordelijken en management rechtstreeks in contact met peers: zij zien hoe een aanpak er in de praktijk uitziet, welke randvoorwaarden nodig zijn (tijd, interne rollen, datavereisten, begeleiding), en waar de typische valkuilen zitten bij implementatie en opschaling. Dit model beoogt brede toegankelijkheid en kennisdeling over organisatiegrenzen heen.

Deze praktijkuitwisseling werkt als een versneller in het keuzeproces. Ze verhoogt de geloofwaardigheid van een opleidingstraject of leeroplossing omdat men niet alleen een belofte hoort, maar een concrete toepassing ziet. Tegelijk verlaagt ze de adoptiedrempel: organisaties krijgen een realistischer beeld van wat “werkt”, wat haalbaar is binnen hun context, en welke ondersteuning nodig is om resultaten op de werkvloer te bereiken. Daardoor vermindert ook de kans op dubbel werk: minder organisaties moeten telkens opnieuw dezelfde fouten maken of dezelfde verkennende trajecten doorlopen.

De implicatie voor beleid is dat een publiek ondersteund platform dat zulke praktijkuitwisseling structureel faciliteert, los van één aanbieder en met aandacht voor neutraliteit, een hefboom kan zijn voor betere afstemming, hogere kwaliteit van opleidingskeuzes en snellere implementatie. Het kan bovendien bijdragen aan transparantie in een versnipperd landschap: niet door extra labels of extra administratie, maar door zichtbaar te maken “hoe het werkt” in echte organisaties, met concrete randvoorwaarden en leerpunten.

5.1.9 Vindbaarheid en transparantie

Zowel aanbieders als intermediaire actoren beschrijven dat de markt sterk werkt op reputatie en netwerken. Dat is niet vreemd in een versnipperd veld, maar het werkt drempels in de hand:

- Kleinere spelers blijven onder de radar
- Klanten zien "het bos door de bomen" niet
- Er is overlap en herhaling
- Het maakt het moeilijker om gericht hiaten te detecteren (waar is er te weinig aanbod, waar is het te generiek, waar ontbreekt praktijkgerichtheid?)

"We missen transparantie over wat er al bestaat. Je zou dat veel zichtbaarder moeten maken."

"Bedrijven zien het bos door de bomen niet. Dan doen ze maar het verplichte of bouwen ze zelf iets."

Dit sluit aan bij het eerder geschetste knelpunt "vindbaarheid" en bij de vaststelling dat de zoektocht naar aanbod sterk via netwerken loopt.

5.1.10 Capaciteit en experten

Aansluitend bij het kwantitatieve beeld over inzetmodellen (freelance en gemengde inzetmodellen) komt in de interviews een heel praktische bottleneck terug: geschikte experten vinden, engageren en betaalbaar houden. Zeker bij gespecialiseerde thema's en nicheprofielen is dit een rem op schaalbaarheid. Dat verklaart ook waarom sommige spelers zich als "makelaar" organiseren: niet alles in huis, maar vraag en expertise samenbrengen en ontzorgen.

"We werken met vaste pools, maar het vinden van experten blijft een uitdaging."

"We brengen vraag en expertise samen, ontzorgen en organiseren."

Aanbieders beschrijven dat hun sterkte (maatwerk, kleine groepen, snelheid) tegelijk hun kwetsbaarheid is: het vraagt een flexibel netwerk van experten, en die markt is krap.

5.1.11 Impact en leertransfer: Er is te weinig gedeelde taal en data

Meerdere respondenten geven expliciet aan dat het louter rapporteren van opleidingsuren of deelnamecijfers weinig zegt over de daadwerkelijke impact op de werkvloer. Tegelijk erkennen respondenten dat impactmeting niet eenvoudig is: het vraagt maturiteit bij klanten, een gedeelde taal tussen L&D en management, en data-vaardigheden die niet overal aanwezig zijn.

Respondenten zien hier wel een duidelijke rol voor overheid en intermediaire actoren: niet om "alles te meten" of te controleren, maar om te helpen een realistisch, werkbaar kader te bouwen dat het gesprek over rendement en transfer normaliseert.

"Bedrijven zijn trots op het aantal opleidingsuren, maar hebben geen idee wat die opleveren."

"De overheid moet bedrijven helpen impactvol te leren, niet gewoon extra dagen opleggen."

Sommige respondenten spreken over het belang van een leerstrategie en het professionaliseren van L&D-rollen. Ze beschrijven L&D niet als één functie, maar als een ploegsport met pedagogiek, business, data en technologie, en merken dat veel organisaties (zowel aan aanbieders- als afnemerszijde) daar nog niet staan.

Kernbevindingen interviews

Er ontstaat over de interviews heen een vrij consistent beeld: private opleiders (en actoren errond) ervaren dat de grootste drempels vandaag vooral gaan over hoe het systeem georganiseerd is:

1. **Gebrek aan regie en rolafbakening** → het landschap blijft versnipperd, met overlap tussen spelers en polarisatie in het publiek-privaat debat. Samenwerking gebeurt wel, maar is vaak ad hoc en afhankelijk van toevallige netwerken.
2. **Complexe spelregels en procedures (labels, subsidies, aanbestedingen)** → de administratieve last is hoog en weegt disproportioneel op kleine spelers. Processen zijn complex en bieden niet altijd duidelijkheid over inhoudelijke kwaliteit of leerimpact.
3. **Shoppen op prijs** → partnerschap verschuift naar transacties: offertes en prijsvergelijking krijgen veel gewicht, waardoor tijd voor intake, analyse en maatwerk niet altijd wordt beloond.
4. **Te weinig transparantie over aanbod en impact** → organisaties navigeren vaak via-via, waardoor vindbaarheid moeilijk blijft en hiaten in het aanbod én het zicht op rendement/impact beperkt zijn.
5. **Capaciteitskrapte** → flexibiliteit is noodzakelijk om snel en vraaggestuurd te werken, maar de afhankelijkheid van schaarse gespecialiseerde lesgevers maakt groei en opschaling kwetsbaar.

5.2 Inzichten uit de member checking

5.2.1 Versnipperde structuur en afhankelijkheid van freelancers

De member checking sessie bevestigt en verdiept het beeld dat ook uit de interviews en de kwantitatieve analyse naar voren komt: de private opleidingsmarkt in Vlaanderen is inhoudelijk sterk en wendbaar, maar tegelijk structureel kwetsbaar. De deelnemers schetsen een sector die gedragen wordt door veel micro- en kleine spelers, met weinig vaste structuur en een sterke afhankelijkheid van freelancers. Zij hebben minder tijd om zich bij te scholen, zijn minder sterk ingebed in kennisdeling of gezamenlijke didactische ontwikkeling, en staan onder druk om factureerbaar te blijven. Daardoor schuift vernieuwing vaak naar de achtergrond en wordt het voor organisaties moeilijk om een consistent kwaliteitsbeleid uit te

bouwen over een brede docentpool heen. De deelnemers koppelen dit rechtstreeks aan grote verschillen in maturiteit, kwaliteit en innovatiekracht binnen het private veld. Net die kenmerken maken de sector flexibel en nabij, maar ze beperken ook de commerciële slagkracht, de ruimte om te investeren in innovatie en de mogelijkheid om zichtbaar en schaalbaar te concurreren met publiek gefinancierde spelers.

5.2.2 Opleidingsaanbod: Klassiek dominant, groeiende vraag naar trajecten en werkplekleren

Ondanks de brede aandacht voor AI, hybride leren en EdTech blijkt klassiek opleiden in de praktijk dominant te blijven. De sessie maakt duidelijk dat dit niet noodzakelijk wijst op een conservatieve sector, maar op het feit dat klassikale werkvormen in veel contexten efficiënt en soms noodzakelijk zijn (bv. veiligheid, taal, techniek), waarbij efficiëntie hier vooral verwijst naar organiseerbaarheid en schaal, en niet noodzakelijk naar leerimpact. Ook werkgeversverwachtingen spelen mee: opleidingen moeten vaak in werktijd, op locatie en in duidelijke tijdsblokken gebeuren. Daarbovenop versterken subsidiemechanismen die sterk vasthangen aan uren en aanwezigheid de positie van klassieke werkvormen. Tegelijk signaleren alle groepen een duidelijke trend richting strategischer en procesmatiger werken: meer advies rond leercultuur en L&D-strategie, meer werkplekleren en on-the-job begeleiding, en meer trajecten in plaats van losse modules. De private sector ziet zichzelf hier als voortrekker, maar geeft ook aan dat deze evolutie wordt afgeremd door beperkte ontwikkeltijd, kleine schaal en te weinig gedeelde infrastructuur of kennisdeling. Deze verschuiving is immers niet enkel didactisch anders, maar ook organisatorisch en technologisch veeleisender.

5.2.3 Technologie en EdTech: Potentieel vs. aanwezigheid randvoorwaarden

De sessie nuanceert het beeld dat EdTech vandaag al een uitgesproken sterkte zou zijn van de private markt. Integendeel: innovatie en digitale leeroplossingen worden eerder laag ingeschat als differentiërende troef, vooral omdat veel aanbieders niet over middelen beschikken om digitale leermiddelen te ontwikkelen of te onderhouden. Voor freelancers geldt dezelfde beperking: weinig tijd en ondersteuning om digitale didactiek op te bouwen. Ook bij werkgevers leeft voorzichtigheid: EdTech wordt soms ervaren als onduidelijk, fragmentair en moeilijk te beoordelen op kwaliteit. Een bijkomend praktisch knelpunt is dat digitale oplossingen vaak moeilijk passen binnen klassieke subsidieregels, waardoor de businesscase voor ontwikkeling en implementatie zwak blijft. De conclusie in de sessie is helder: het potentieel is aanwezig, maar zonder aangepaste randvoorwaarden blijft het versnipperd en onderbenut.

5.2.4 Concurrentie en marktordening: Prijs en toegang

Een van de meest uitgesproken boodschappen uit de member checking sessie is dat de private opleidingsmarkt niet als een “zuivere markt” functioneert. De concurrenten die het meest als verstorend ervaren worden zijn publieke of publiek verankerde spelers. De deelnemers ervaren dat deze aanbieders door structurele ondersteuning goedkoper, zichtbaarder en breder aanwezig zijn, en daardoor makkelijker toegang hebben tot grotere opdrachten en

aanbestedingen. Tegelijk wijzen ze op een spanningsveld waarbij publieke opleidingsinhouden en infrastructuur doorwerkt in commerciële B2B-activiteiten, wat in private ogen een indirect prijsvoordeel creëert en de markt verstoort. Aanbestedingen worden bovendien vaak ervaren als ontworpen vanuit de logica van publieke organisaties, waardoor kleinere private spelers moeilijk kunnen instappen. In datzelfde veld worden sectorfondsen als "hybride" ervaren: afhankelijk van de sector kunnen ze opdrachtgever, partner of concurrent zijn, en hun rol is niet altijd transparant of eenduidig.

5.2.5 Sterktes blijven duidelijk: Expertise, praktijkgerichtheid en maatwerk

Tegenover die structurele kwetsbaarheid wordt, door aanbieders en afnemers, een opvallende consistente set van sterktes naar voor geschoven. De kern zit bij inhoudelijke expertise en de kwaliteit van trainers: deskundigheid, praktijkgerichtheid en aansluiting bij de werkvloer worden als het belangrijkste onderscheidende kenmerk gezien. Daarnaast scoren private aanbieders hoog op maatwerk, flexibiliteit en snelheid: korte doorlooptijden, klantnabijheid, en de mogelijkheid om kleine groepen of specifieke noden snel te bedienen.

5.2.6 Knelpunten: Leefbaarheid, administratie, leercultuur, lesgeverstekort en gebrek aan regie

De sessie bundelt de belangrijkste uitdagingen in een samenhangend knelpuntbeeld.

- Financiële leefbaarheid en schaalgrootte springen eruit als de zwaarste categorie: hoge kosten, beperkte marges, lage schaal en sterke prijsdruk maken het moeilijk om innovatie terug te verdienen.
- Administratieve lasten en complexe subsidieregelgeving komen eveneens sterk naar voren: tijdsintensieve processen, complexe regels, wijzigende kaders en frustrerende erkenningsprocedures leiden tot veel niet-factureerbaar werk. Tegelijk wordt dit genuanceerd: subsidies zijn niet altijd cruciaal voor de omzet van aanbieders, maar ze zijn wél bepalend voor marktwerking en toegang tot opdrachten (wie kan meedoen, wie wordt zichtbaar, welke werkvormen worden rendabel).
- Daarnaast benoemen deelnemers een zwakke strategische verankering van leren bij organisaties als rem op de markt: opleiding blijft vaak losstaand, leercultuur is broos, budgetten zijn kwetsbaar en vrije inschrijvingen kennen veel uitval.
- In dezelfde lijn wordt het tekort aan geschikte lesgevers als groei- en kwaliteitsrisico gezien: niet alleen expertise is schaars, ook didactische sterkte en beschikbaarheid zijn moeilijk te vinden en duurzaam te borgen in een freelance model.
- Ten slotte wordt het gebrek aan regie, overzicht en marktordening benoemd als overkoepelende verzuchting die veel andere knelpunten versterkt: geen centraal overzicht van aanbod, bedrijven verdwalen in versnippering, kwaliteitscriteria zijn onduidelijk, en er is geen actor die het totaalplaatje coördineert. De interactie tussen publiek en privaat wordt als ongecoördineerd ervaren, en nieuwe spelers vinden moeilijk aansluiting in het landschap. Dit gebrek aan regie wordt in de sessies niet als een abstract probleem beschreven, maar als iets dat dagelijks doorwerkt in vindbaarheid, samenwerking, markttoegang en efficiënt gebruik van middelen.

5.2.7 Toekomstbeeld: Maatwerk blijft, maar professionalisering vraagt keuzes

Wat toekomstperspectief betreft zien deelnemers de private sector sterk gepositioneerd voor verdere groei in maatwerk, praktijkgericht leren, werkplekleren en sectorspecifieke trajecten. Tegelijk verwachten ze dat professionalisering steeds meer zal verlopen via schaalvergroting en samenwerking: gedeelde kwaliteitskaders, gedeelde infrastructuur, consortia, en mogelijk ook fusies en overnames. AI en digitalisering worden gezien als versnellers van die beweging, maar niet als automatische oplossing: zonder tijd, middelen en aangepaste kaders blijft innovatie moeilijk. De sessie eindigt met een duidelijke beleidsmatige implicatie: zonder keuzes over rolverdeling en zonder aanpak van structurele marktverstoring vreest men verdere druk op leefbaarheid, trager innovatievermogen en kwaliteitsverlies op termijn. Omgekeerd zien deelnemers grote kansen wanneer beleid inzet op een gelijker speelveld, regie en overzicht, innovatie- en ondernemerschapssteun, en werkbare kwaliteits- en subsidiemechanismen. Daarmee zou de overheid de voorwaarden creëren voor een duurzame, kwalitatieve en wendbare private opleidingssector die beter kan bijdragen aan levenslang leren en arbeidsmarkttransities.

Kerninzichten member checking

Er ontstaat ook over de member checking sessie heen een vrij consistent beeld: de private opleidingssector wordt inhoudelijk sterk en wendbaar gezien, maar structureel kwetsbaar door de manier waarop het ecosysteem en de randvoorwaarden vandaag werken:

1. **Versnipperde sectorstructuur en beperkte schaal**: het veld bestaat vooral uit micro- en kleine spelers met weinig vaste capaciteit (commercieel, marketing, innovatie), waardoor concurrentie met structureel gefinancierde publieke spelers moeilijk is.
2. **Freelancers als ruggengraat én kwetsbaarheid**: ze brengen flexibiliteit en expertise, maar door de druk om factureerbaar te blijven, is er weinig tijd voor bijscholing, kennisdeling en didactische vernieuwing; consistent kwaliteitsbeleid wordt lastig en maturiteit varieert sterk.
3. **Aanbod blijft klassiek, innovatie wordt afgeremd door kaders**: klassikaal leren blijft dominant (werkgeversverwachtingen, uren/aanwezigheidslogica, bepaalde thema's), terwijl vraag naar trajecten, werkplekleren en strategisch advies groeit maar botst op beperkte ontwikkeltijd, schaal en subsidieregels die klassieke werkvormen bevoordelen.
4. **Technologie/EdTech: potentieel maar onvoldoende randvoorwaarden**: digitale oplossingen worden nog weinig als differentiërende sterkte gezien door gebrek aan middelen, expertise en steun; werkgevers zijn voorzichtig en EdTech past moeilijk in klassieke subsidie- en opleidingskaders.
5. **Marktordening en gelijk speelveld:** deelnemers ervaren structurele marktverstoring door publieke spelers die met subsidies, infrastructuur en zichtbaarheid ook commercieel concurreren; dit drukt prijzen, beïnvloedt aanbestedingen en

bemoeilijkt toegang voor private (zeker kleine) spelers, met sectorfondsen als bijkomend hybride actor.

5.3 Synthese: Centrale spanningsvelden en uitdagingen

De kwantitatieve resultaten uit hoofdstuk 4 schetsen de contouren van een diverse en hybride private opleidingsmarkt, met sterk gepercipieerde inhoudelijke troeven en een grote variatie in schaal, professionalisering en werkvormen. De kwalitatieve verdieping via de interviews (5.1) en de member checking (5.2) maakt echter duidelijk dat de werking van deze markt niet alleen bepaald wordt door het aanbod zelf, maar in belangrijke mate door structurele randvoorwaarden en spelregels.

Over de onderzoeksvragen heen keren daarbij een beperkt aantal spanningsvelden consequent terug. Ze helpen verklaren waarom sterktes die in de data duidelijk zichtbaar zijn, zoals kwaliteit, werkvloerrelevantie, maatwerk en wendbaarheid, niet automatisch vertaald worden in schaal, innovatie, hogere vindbaarheid of meer structurele samenwerking. Deze spanningsvelden worden bovendien, via inzichten uit de desktopstudie, in een internationale context geplaatst. Tegelijk maken deze spanningsvelden zichtbaar waar publieke keuzes rond regie, kwaliteit, instrumenten en marktordening een hefboom kunnen vormen. In de volgende sectie synthetiseren we deze terugkerende spanningen als richtinggevend kader voor de aanbevelingen in hoofdstuk 6.

5.3.1 Versnippering en schaal: Inhoudelijke sterkte versus beperkte investeringsruimte

Een eerste spanningsveld is dat de private opleidingsmarkt tegelijk sterk en kwetsbaar is: ze beschikt over veel expertise en een breed aanbod, maar wordt structureel gekenmerkt door versnippering en beperkte schaal bij een groot deel van de aanbieders. De kwantitatieve resultaten tonen een gelaagd landschap met veel kleinschalige spelers naast een beperkte bovenlaag met meer volume en capaciteit. De kwalitatieve verdieping verklaart wat die structuur in de praktijk betekent: kleine teams hebben weinig ruimte om ondersteunende functies uit te bouwen (marketing, sales, productontwikkeling, kwaliteitszorg), marges staan onder druk en investeringen in vernieuwing zijn moeilijk terug te verdienen. Daardoor concentreren professionalisering en innovatie zich sneller bij grotere spelers, terwijl micro- en kleine aanbieders inhoudelijk sterk kunnen zijn maar structureel minder slagkracht hebben.

Dit spanningsveld is niet uniek voor Vlaanderen. De internationale desktopstudie toont dat private opleidingsmarkten in verschillende landen gelijkaardig worden gekenmerkt door een grote mate van versnippering, met veel inhoudelijk sterke maar kleinschalige aanbieders naast een beperkte groep spelers met meer schaal en investeringscapaciteit. Internationale voorbeelden bevestigen dat vooral kleinere aanbieders structureel weinig ruimte hebben om te investeren in ondersteunende functies en innovatie.

Kernuitdaging voor beleid: randvoorwaarden creëren die schaalnadelen mitigeren en investeringsruimte vergroten (bv. gedeelde infrastructuur, gezamenlijke ontwikkelruimte, consortia), zonder micro- en kleine spelers disproportioneel te belasten of te verdringen.

5.3.2 Flexibiliteit via freelancers: Toegang tot expertise versus kwaliteits- en kennisborging

Een tweede spanningsveld volgt rechtstreeks uit het dominante inzetmodel in de sector. Zowel kwantitatief als kwalitatief komt naar voren dat private opleiders sterk steunen op freelancers en gemengde lesgeversmodellen. Dit is een belangrijke sterkte: het maakt snelle opschaling mogelijk en geeft toegang tot gespecialiseerde, praktijkgerichte expertise. Tegelijk creëert het kwetsbaarheden. In de kwalitatieve input wordt expliciet verwezen naar facturatiedruk: trainers en experten hebben beperkte tijd voor bijscholing, gezamenlijke didactische ontwikkeling of kennisdeling. Voor organisaties wordt het daardoor moeilijker om kwaliteit systematisch te borgen over een brede pool heen. Het gevolg is een sector waarin kwaliteit en innovatie vaak sterk persoons- en projectgebonden zijn, met duidelijke verschillen in maturiteit tussen aanbieders.

Ook dit spanningsveld is internationaal herkenbaar. De desktopstudie toont dat private opleidingsmarkten in verschillende landen sterk steunen op freelance en hybride lesgeversmodellen om expertise flexibel te organiseren, maar dat dit tegelijk structurele uitdagingen creëert voor kennisdeling, gezamenlijke didactische ontwikkeling en duurzame kwaliteitsborging.

Kernuitdaging voor beleid: professionalisering en kwaliteitsontwikkeling stimuleren op een manier die past bij freelance-gedreven modellen (bv. ondersteuning voor bijscholing, communities of practice, ontwikkeltijd), en tegelijk proportioneel blijft voor kleine organisaties.

5.3.3 Kwaliteit en kwaliteitsborging: Troef versus beperkte “harde” garanties

Een derde spanningsveld is dat kwaliteit en werkvloerrelevantie breed erkend worden als kernsterktes van private aanbieders, maar dat zowel experten als werkveldpartijen wijzen op sterke variatie en een gebrek aan eenduidige garanties. In de interviews klinkt kritiek op kwaliteitslabels en erkenningskaders die in de praktijk vaak als administratief en vormgericht worden ervaren: ze meten vooral of processen op papier kloppen, maar geven onvoldoende houvast over inhoudelijke diepgang, didactische aanpak of leertransfer. In een versnipperde markt maakt dit het voor afnemers moeilijk om kwaliteit objectief te vergelijken, waardoor vertrouwen sterk leunt op reputatie en netwerk, en risico-avers aankoopgedrag wordt versterkt. Wanneer aanbestedingslogica bovendien prijs zwaar laat doorwegen, wordt de ruimte om kwaliteit zichtbaar te maken nog kleiner.

De internationale desktopstudie bevestigt dat dit spanningsveld tussen erkende kwaliteit en beperkte harde kwaliteitsgaranties geen louter Vlaams fenomeen is. In veel landen blijken kwaliteits- en erkenningsmechanismen in private opleidingsmarkten overwegend

procesgericht, met beperkte aandacht voor inhoud, didactiek en impact. Een internationaal uitzonderlijk voorbeeld is het *Workforce Skills Qualifications (WSQ)-framework* in Singapore, waarin kwaliteitsborging expliciet wordt gekoppeld aan competentiegerichte leeruitkomsten en aan de erkenning van leren op de werkplek als volwaardige leercontext. Dit illustreert dat alternatieve benaderingen mogelijk zijn, maar ook dat ze sterke publieke sturing en investeringen vergen.

Kernuitdaging voor beleid: evolueren naar kwaliteitsmechanismen die inhoudelijke en didactische kwaliteit beter borgen (evidence-informed werken, transparantie over methodiek, aandacht voor transfer), zonder te vervallen in louter administratieve afvinksystemen; en aankoop-/aanbestedingspraktijken versterken die kwaliteit en impact expliciet meewegen.

5.3.4 Klassieke werkvormen versus L&D-dienstverlening: Gevestigde praktijken versus nieuwe vragen

Een vierde spanningsveld betreft de ontwikkeling van het aanbod. De kwantitatieve resultaten tonen dat klassieke, in-persoon opleidingen de dominante vorm blijven, met online en hybride als belangrijke tweede pijler. De member checking bevestigt dat dit niet noodzakelijk conservatisme betekent, maar vaak een logische keuze is: werkgevers vragen opleidingen in werktijd en op locatie; bepaalde thema's (veiligheid, techniek, taal) lenen zich sterk tot klassiek opleiden; en digitale didactische expertise is niet overal aanwezig. Tegelijk komt zowel in interviews als in de workshop een duidelijke verschuiving naar voren: meer vraag naar trajectmatig werken, werkplekleren en strategisch advies rond leercultuur en L&D-strategie. Net daar botst de sector op randvoorwaarden: subsidiemechanismen en erkenningslogica zijn vaak geënt op contacturen en aanwezigheid, en kleine spelers hebben beperkte ontwikkeltijd om nieuwe werkvormen uit te bouwen. Daardoor blijft de beweging naar bredere L&D-dienstverlening ongelijk ontwikkeld en moeilijk schaalbaar.

De internationale desktopstudie bevestigt dat dit spanningsveld ook in andere landen zichtbaar is: waar financiering en erkenning sterk gekoppeld blijven aan opleidingen, blijft het aanbod geconcentreerd rond klassieke werkvormen, ondanks een groeiende vraag naar bredere leerinterventies. Een relevante uitzondering vormt Nederland, waar de SLIM-regeling niet inzet op het subsidiëren van opleidingen, maar op het stimuleren van leren en ontwikkelen binnen organisaties. Door te focussen op leerstrategieën, werkplekleren en organisatieontwikkeling creëert deze regeling expliciet ruimte voor private aanbieders om zich als L&D-partner te positioneren, eerder dan uitsluitend als opleidingsverstrekker.

Kernuitdaging voor beleid: instrumenten en kaders zodanig vormgeven dat ook trajectmatige aanpak, werkplekleren en digitale/hybride vormen mogelijk en rendabel worden, en dat ontwikkeltijd en innovatie-investeringen haalbaar zijn voor kleinere spelers.

5.3.5 Impactmeting en leertransfer: Groeiende ambitie versus beperkte praktijk en haalbaarheid

Een vijfde spanningsveld is de kloof tussen ambitie en praktijk in impactmeting. In de kwalitatieve verdieping leeft breed het idee dat opleidingen meer moeten aantonen dan tevredenheid achteraf of aantallen deelnemers/uren. Tegelijk blijkt dat evaluatie in de praktijk vaak beperkt blijft tot eindevaluaties en relationele signalen (terugkerende klanten), terwijl leertransfer en effecten op organisatieniveau moeilijker in beeld komen. Respondenten benoemen dat dit niet alleen een methodisch vraagstuk is, maar ook een maturiteits- en haalbaarheidsvraagstuk: gedeelde definities ontbreken, data zijn versnipperd, en zowel aanbieders als klanten hebben niet altijd de tijd, competenties of incentive om dit structureel te organiseren.

De internationale desktopstudie bevestigt dat deze spanningen ook in andere landen voorkomen, maar toont tegelijk dat de mate van versnippering sterk samenhangt met institutionele keuzes. In de desktopstudie kwamen hiervan verschillende voorbeelden naar voren. Zo werken landen met een sterk gereguleerd en gecentraliseerd stelsel (zoals Frankrijk en Singapore) met nationale kwaliteits- en rapporteringskaders waarin aanbieders volgens uniforme indicatoren rapporteren. Impact- en kwaliteitsdata worden daar (gedeeltelijk) verzameld, gevalideerd en geaggregeerd door centrale instanties, waardoor individuele aanbieders minder zelf aparte meetinstrumenten moeten ontwikkelen. In andere contexten (bv. Nederland of het Verenigd Koninkrijk) gebeurt dit meer via sectorale registers, accrediteringssystemen of raamcontracten met vooraf bepaalde evaluatiecriteria. In beide gevallen ontstaat meer systematiek en onderlinge vergelijkbaarheid dan wanneer impactmeting volledig aan individuele organisaties wordt overgelaten. Waar dergelijke kaders ontbreken, blijft impactmeting sterk afhankelijk van individuele maturiteit en projectcontext. Er worden kansen gezien via digitalisering en AI (zie ook aanbevelingen), maar zonder werkbare kaders en een gedeelde taal blijft toepassing beperkt, zeker bij kleinere spelers.

Kernuitdaging voor beleid: een groeigerichte, proportionele benadering stimuleren die stap voor stap helpt opschuiven van aanwezigheid/tevredenheid naar transfer/impact, met gedeelde definities, praktische tools en haalbare verwachtingen voor kleine aanbieders en klanten.

5.3.6 Samenwerking: Hoge meerwaarde in theorie versus drempels in praktijk

Een zesde spanningsveld is dat samenwerking door veel actoren wordt gezien als hefboom voor schaal, innovatie en kwaliteit, maar in de praktijk vaak beperkt blijft. Zowel kwantitatieve als kwalitatieve inzichten tonen dat samenwerking bestaat, maar selectief en contextgebonden is. Interviews maken concreet waarom: kwaliteitsverschillen en wantrouwen, concurrentielogica in een kleine markt, praktische spanningen rond opbrengstverdeling, en administratieve drempels bij publiek-private trajecten. Member checking benadrukt bovendien dat samenwerking ook een governance vraagstuk is: zonder

duidelijke spelregels, incentives en faciliterende infrastructuur (matchmaking, platformen, gedeelde tools) blijft samenwerking afhankelijk van toevallige netwerken en individuele initiatiefnemers.

De internationale desktopstudie bevestigt dat samenwerking in private opleidingsmarkten zelden spontaan of duurzaam ontstaat zonder expliciete ondersteuning en coördinatie. Tegelijk toont ze dat alternatieve configuraties mogelijk zijn. In Australië wordt samenwerking op sectorniveau structureel georganiseerd via Job Skills Councils, die als intermediaire infrastructuur optreden tussen overheid, sectoren en opleidingsverstrekkers. Door samenwerking te verankeren in governance, mandaat en gedeelde data verschuift ze van een persoons- en projectgebonden praktijk naar een collectieve verantwoordelijkheid. Deze voorbeelden illustreren dat drempels voor samenwerking niet uitsluitend voortkomen uit marktlogica, maar in belangrijke mate samenhangen met de aanwezigheid of afwezigheid van faciliterende structuren.

Kernuitdaging voor beleid: mechanismen voorzien die samenwerking normaliseren en faciliteren (platformen, matchmaking, consortia), én vertrouwen versterken via transparantie, kwaliteitscriteria en heldere rolafbakening tussen publieke en private actoren.

5.3.7 Marktordening en gelijk speelveld: Gemengd landschap versus “zuivere markt”-verwachtingen

Een zevende spanningsveld gaat over marktwerking in een gemengd publiek-privaat landschap. De member checking brengt dit zeer scherp: de private opleidingsmarkt functioneert niet als een “zuivere” markt doordat publiek gesubsidieerde spelers tegelijk (deels) commercieel opereren. Publieke aanbieders worden als dominant ervaren op prijs, zichtbaarheid en vertrouwen, mede door structurele financiering, infrastructuur en institutionele positie. Dit beïnvloedt markttoegang, aanbestedingskansen en prijszetting, en kan innovatie- en investeringsruimte in het private segment onder druk zetten. Interviews bevestigen elementen van dit spanningsveld via rolonduidelijkheid, wantrouwen rond samenwerking en aanbestedingen waarin prijs zwaar doorweegt. Ook subsidies spelen hierin mee: ze zijn niet altijd omzetkritisch voor aanbieders, maar bepalen wel welke werkvormen rendabel zijn en wie toegang krijgt tot opdrachten.

De internationale desktopstudie bevestigt dat spanningen rond marktwerking en gelijk speelveld eigen zijn aan gemengde opleidingsstelsels, maar ook dat de mate waarin ze zich manifesteren sterk varieert. Publieke opleidingsverstrekkers worden internationaal niet overal in dezelfde mate structureel gesubsidieerd als in Vlaanderen, en de ruimte om (deels) commercieel te opereren verschilt aanzienlijk tussen landen. Waar financiering, mandaat en rol-afbakening duidelijker gescheiden zijn (e.g., Australië, Frankrijk), blijken spanningen rond markttoegang en concurrentie minder scherp. Waar deze grenzen vervagen (e.g. Nederland, Duitsland), ontstaan vergelijkbare patronen van wantrouwen, strategisch gedrag en terughoudendheid in investeringen bij private spelers.

Kernuitdaging voor beleid: expliciete keuzes maken over rolverdeling, financieringslogica en kwaliteitsgerichte spelregels, zodat het landschap minder wordt gestuurd door onbedoelde effecten (prijsdruk, administratieve drempels, scheve zichtbaarheid) en meer door kwaliteit, impact en complementariteit.

5.3.8 Transparantie en vindbaarheid: Vertrouwen via netwerken versus efficiënt matching en overzicht

Een achtste spanningsveld betreft de "leesbaarheid" van het landschap. De markt werkt vandaag sterk via reputatie en informele netwerken: bedrijven vinden aanbieders vaak via-via, wat vertrouwen ondersteunt maar tegelijk versnippering bestendigt. Kleinere of nieuwere spelers blijven minder zichtbaar, aanbod wordt moeilijk vergelijkbaar en organisaties ervaren het landschap als onoverzichtelijk. Dit bemoeilijkt niet alleen keuzes bij afnemers, maar ook samenwerking en complementariteit tussen aanbieders: zonder zicht op wie wat doet, blijven overlap en dubbel werk bestaan. Praktijken van gestructureerde praktijkuitwisseling tonen dat transparantie ook zonder zware regulering kan worden versterkt: door peer learning en "zien werken bij anderen" kunnen drempels voor implementatie van nieuwe praktijken kleiner worden en keuzeprocessen kwaliteitsvoller worden.

De internationale desktopstudie toont dat dit spanningsveld rond transparantie en vindbaarheid ook in andere landen speelt. Tegelijk illustreert het Singaporese SkillsFuture-ecosysteem dat transparantie actief kan worden ondersteund via een verbonden digitaal platform, waarin opleidingsaanbod, aanbieders en kwalificaties samen worden ontsloten. Hierdoor wordt matching minder afhankelijk van informele netwerken en ontstaat meer overzicht en vergelijkbaarheid, zonder dat dit vertrouwen of autonomie van actoren hoeft te ondermijnen.

Kernuitdaging voor beleid: een transparanter en meer "leesbaar" ecosysteem creëren via ondersteunende infrastructuur voor vindbaarheid en matching (platformen, gedeelde taxonomie, praktijkuitwisseling, matchmaking), met proportionele en bruikbare informatie over aanbod en kwaliteit.

5.3.9 Conclusie spanningsvelden

Deze spanningsvelden maken duidelijk dat de werking van de private opleidingsmarkt in belangrijke mate wordt gestuurd door systeemkenmerken: spelregels, instrumenten, governance, informatie-

infrastructuur en de organisatie van samenwerking. De internationale context toont dat deze spanningen niet uniek zijn, maar zich in vergelijkbare vorm voordoen in andere gemengde opleidingsstelsels, zij het met uiteenlopende institutionele invullingen. De kernvraag is daardoor niet enkel hoe individuele aanbieders hun aanbod versterken, maar vooral welke randvoorwaarden nodig zijn om kwaliteit, maatwerk en wendbaarheid ook duurzaam te vertalen naar schaal, innovatie, vindbaarheid en samenwerking, zonder dat dit leidt tot extra administratieve druk of verdere marktverstoring.

Hoofdstuk 6 bouwt hierop voort en vertaalt de geïdentificeerde spanningen naar concrete beleidsaanbevelingen. Daarbij ligt de focus op het creëren van een meer kwaliteits- en impactgericht kader, het vrijmaken van ontwikkelruimte en professionaliseringshefbo(o)m(en) voor een sterk versnipperd veld, en het versterken van samenwerking, transparantie en regie zodat het ecosysteem als geheel efficiënter, eerlijker en toekomstbestendiger kan functioneren.

6 VIA CO-CREATIE NAAR AANBEVELINGEN

Hoofdstuk 6 bouwt voort op de resultaten en spanningsvelden uit de synthese en vertaalt deze naar beleidsopties die het private opleidingslandschap kwaliteits- en impactgerichter, transparanter, en toekomstbestendiger kunnen maken. De aanbevelingen zijn opgevat als een beleidsmix: geen enkele maatregel is voldoende om structurele drempels op te lossen, maar in combinatie kunnen ze de sturingslogica, spelregels en infrastructuur zodanig bijstellen dat zowel vraag als aanbod beter op elkaar aansluiten.

In dit rapport wordt het begrip 'regie' niet begrepen als centrale planning of inhoudelijke sturing van het opleidingsaanbod. Het verwijst evenmin naar bijkomende regelgeving of procedurele verzwaring. Met regie wordt hier bedoeld: het expliciteren van rollen en verantwoordelijkheden, het creëren van voorspelbare en transparante spelregels, en het voorzien van ondersteunende infrastructuur (data, informatie, matching) zodat vraag en aanbod efficiënter op elkaar kunnen aansluiten. Regie is in deze betekenis dus een vorm van flankerend beleid: het schept duidelijke kaders waarbinnen publieke en private actoren autonoom opereren, zonder dat de overheid zelf het opleidingsaanbod organiseert of inhoudelijk aanstuurt.

In deze fase werd de desktopstudie gebruikt als overzicht van mogelijke beleidsinstrumenten en organisatiemodellen. Ze bracht verschillende internationale praktijken in kaart, zoals centrale informatie- en matchinginfrastructuur, proportionele kwaliteitsborging gekoppeld aan publieke financiering, geïntegreerde incentive-architecturen en sectorale governance vormen (skills councils) om prioriteiten te bepalen en opleidingen sneller te laten aansluiten op economische noden. Waar relevant werden deze voorbeelden mee verwerkt bij de aanbevelingen.

De beleidsaanbevelingen werden ontwikkeld via een gefaseerd co-creatieproces waarin inzichten uit het empirische onderzoek, internationale voorbeelden en praktijkervaringen samenkwamen. Via een ideeënsessie met het werkveld en nadien een werksessie met WEWIS, werden bevindingen gevalideerd, perspectieven verbreed en mogelijke beleidsopties getoetst op haalbaarheid en relevantie.

6.1 Ideeëngeneratie met werkveld

De ideeënsessie met het werkveld had als doel om op basis van de onderzoeksbevindingen gezamenlijke oplossingen en beleidsrichtingen te verkennen. De sessie bouwde voort op de inzichten uit fase 2 en de internationale desktopstudie, maar richtte zich expliciet op het formuleren van mogelijke oplossingsrichtingen in plaats van het verder analyseren van knelpunten.

Deelnemers werden gevraagd om vanuit hun praktijkervaring te reflecteren over:

- Welke beleidsmaatregelen private opleiders het meest zouden ondersteunen

- Welke vormen van samenwerking mogelijk of wenselijk zijn
- Hoe drempels kunnen worden weggenomen of verminderd
- Welke rollen overheid, sectororganisaties en opleidingsverstrekkers kunnen opnemen

Hoewel de werkvorm oplossingsgericht was, vertrokken de discussies vanuit een gedeeld beeld van structurele drempels die samenwerking en groei belemmeren. Er werden 6 uitdagingen voorgelegd:

- Versnipperde markt & gebrek aan schaalvoordelen
- Onduidelijke rolverdeling publiek–privaat
- Onvoldoende L&D-maturiteit bij bedrijven én opleiders
- Gebrek aan kwaliteitsborging & kennisdeling, vooral bij kleine spelers
- Onvoldoende meting van leertransfer, impact en ROI
- Geen stimulansen tot samenwerking & beleid dat klassiek opleiden bevoordeelt

Daaruit prioriteerde het werkveld de volgende twee kernuitdagingen:

1. **Versnipperde markt & gebrek aan schaalvoordelen**
   De opleidingsmarkt bestaat uit veel kleine spelers die elkaar beconcurreren in plaats van te versterken. Door versnippering zijn er weinig schaalvoordelen, zwakke onderhandelingspositie, hoge kosten (freelancers, marketing) en beperkte slagkracht voor innovatie of kwaliteitsborging.

2. **Onduidelijke rolverdeling publiek–privaat**
   In Vlaanderen ontbreekt een duidelijke regie over het landschap van levenslang leren. Publieke en private spelers hebben overlappende opdrachten, werken fragmentarisch en ervaren elkaar vaak als concurrenten. Er is geen gedeeld kader over wie welke rol opneemt en hoe samenwerking eruitziet.

De ideeëngeneratie leidde tot vier oplossingssporen: (1) opleidingsregie en prioritering op basis van vraag en data, (2) neutrale matching-ecosystemen die markttoegang en samenwerking versterken, (3) transparantie en kwaliteitsgerichte spelregels voor aankoop en concurrentie, en (4) coherente financiering en rolafbakening publiek–privaat (incl. signaalmechanismen rond niet-marktconforme praktijken).

Idee 1 - Opleidingsregie met vraaggestuurde sturing en co-creatie

Dit idee vertrekt van een regiekader dat duidelijke doelen koppelt aan prioritaire opleidingsnoden, gebaseerd op data en signalen vanuit de vraagzijde (bedrijven, sectoren, clusters). In dit model maakt een governance-structuur vraaggestuurde keuzes over prioriteiten, rollen en taakverdeling tussen publieke en private spelers. Middelen worden doelgericht ingezet en waar nodig herverdeeld op basis van KPI's en impact. Een expliciete randvoorwaarde is een gelijk speelveld: transparante toegang tot financiering en samenwerking, en uniforme spelregels voor actoren.
Binnen dit idee werd ook benadrukt wat de sector zelf kan doen: actief partnerschappen zoeken, consortia vormen, modulair en gezamenlijk opleidingen aanbieden, en werken aan gezamenlijke kwaliteitsstandaarden. De overheid wordt gezien als partij die bouwblokken samenbrengt (data, opvolging, competentieprognoses en skills intelligence) en het regiekader (rollen, processen, financiering en KPI's) vormgeeft. Als eerstvolgende stap werd een piloot voorgesteld waarbij één cluster of speerpunt wordt gekozen om het regiemodel te testen, te meten en vervolgens op te schalen.

Idee 2 - Neutraal ecosysteem waar vraag en aanbod elkaar vinden
Het tweede idee wil een neutrale facilitator creëren (naar analogie met EdTech Station) die vraag en aanbod in een sector samenbrengt zonder commercieel verdienmodel. De facilitator organiseert events, pitch- en speeddatingsessies en ondersteunt kennisdeling. Belangrijk is dat alle aanbieders gelijk behandeld worden en dat er transparantie is over opportuniteiten (bv. bestekken) om het gevoel van concurrentiële "voortrekkerij" te vermijden. In dit model worden klanten actief gekoppeld aan relevante oplossingen, wat zowel de markttoegang voor (kleine) aanbieders als de keuze- en zoektijd voor klanten verbetert.
Als randvoorwaarden werden neutraliteit, lage drempels (niet te duur) en heldere afspraken rond auteursrechten/Intellectuele eigendom genoemd. De rol van sectororganisaties zoals Federgon werd in dit kader vooral gezien als vertegenwoordiging en zichtbaarheid op beleidsniveau, niet als uitvoerende facilitator van matching. Als eerste stap werd voorgesteld om met bestaande ecosystemen (zoals EdTech Station) in gesprek te gaan en te leren van hun aanpak.

Idee 3 - Rolafbakening, kostentransparantie en kwaliteitsgerichte gunning
Dit idee focust op het herstellen van vertrouwen en eerlijkheid van het systeem door duidelijke spelregels tussen publieke en private opleidingsaanbieders. Als eerste pijler vertrekt het van een scherpere rolafbakening: definieer wat publieke actoren doen (en waarom), en positioneer de overheid primair als facilitator die inzichten uit data aanlevert en samenwerking stimuleert, niet als concurrentiële marktspeler. Een tweede pijler is transparantie en eerlijke prijszetting: verplicht tot het volledig doorrekenen van kosten (infrastructuur, personeel, overhead), zodat aanbiedingen echt vergelijkbaar worden. In aanbestedingen en gunningen moeten kwaliteitscriteria zwaarder doorwegen dan prijs, met meer transparantie in criteria en besluitvorming. Ten slotte wordt samenwerking gestimuleerd via platformen waar kleine spelers elkaar vinden en kunnen clusteren, met aandacht voor risico's zoals dominantie door grotere spelers of het inpikken van intellectuele eigendom.

Idee 4 - Coherente financieringslogica en afbakening van publieke rol in B2B
Het vierde idee vertrekt vanuit de stelling dat de huidige financieringslogica inconsistent is en ongewenste uitkomsten creëert. De voorgestelde hervorming bevat drie hefbomen: (1) BTW-regels die de dienst volgen in plaats van de organisatie, (2) het vermijden van de perceptie van dubbele financiering door publiek gefinancierd aanbod uit te sluiten van vraagfinanciering, en (3) een duidelijke afbakening waarbij publieke spelers terughoudend zijn in zuivere B2B-markten. Daarnaast werd gesignaleerd dat kleine spelers onvoldoende middelen hebben om niet-marktconforme praktijken (zoals plagiaat of dumping) aan te vechten, wat pleit voor een laagdrempelig meldpunt of signaalmechanisme. Ook hier werd een piloot/experiment als eerstvolgende stap genoemd, gekoppeld aan transparantie over subsidieregels en implementatie van concrete suggesties uit eerdere uitgaventoetsingen.

6.2 Aanbevelingen

De volgende aanbevelingen zijn geordend naar drie doelgroepen. Waar relevant is telkens aangegeven (i) welke spanningsvelden ermee worden aangesproken, (ii) hoe de maatregel proportioneel kan worden vormgegeven, en (iii) welke internationale voorbeelden inspirerend zijn.

De analyse van de private opleidingsmarkt toont een dubbel beeld. Enerzijds beschikt Vlaanderen over een divers en kwalitatief opleidingsaanbod met sterke gespecialiseerde spelers. Anderzijds leiden versnippering, onduidelijke kwaliteitsverwachtingen, beperkte markttransparantie en spanningen in rolverdeling tot frictie en onderbenut potentieel.

De knelpunten situeren zich op drie niveaus:

- beleidskader en spelregels,
- marktstructuur en transparantie,
- vraagzijde en professionele capaciteit.

De onderstaande aanbevelingen spelen hierop in. Ze formuleren concrete voorstellen om de private opleidingsmarkt sterker, leesbaarder en toekomstbestendiger te maken.

Om prioriteiten te verduidelijken, wordt een onderscheid gemaakt tussen:

- **Korte termijn (quick wins):** maatregelen die binnen bestaande structuren kunnen worden opgestart en relatief snel uitvoerbaar zijn.
- **Middellange termijn:** maatregelen die beperkte structurele aanpassingen of overleg vergen.
- **Lange termijn:** structurele keuzes of institutionele verankering die beleidsmatige en organisatorische investeringen vragen.

Snelle ingrepen kunnen het vertrouwen versterken en frictie verminderen, maar zonder structurele keuzes blijven spanningen terugkeren. Beide sporen moeten dus parallel ontwikkeld worden.

De aanbevelingen zijn gegroepeerd per doelgroep:

1. Beleid
2. Private opleidingsverstrekkers
3. Bedrijven (afnemers)

De uitgebreide toelichting en internationale inspiratie per aanbeveling zijn opgenomen in Appendix 5.

6.2.1 Aanbevelingen voor het beleid

De overheid vervult in de private opleidingsmarkt een rol als kadersteller, facilitator en bewaker van het gelijk speelveld. De onderstaande aanbevelingen beogen meer duidelijkheid, proportionaliteit en samenhang in beleidssturing.

Korte termijn (quick wins)

1. Heroriënteer beleidssturing van kwantiteit naar kwaliteit (lichte kwaliteitssturing)

De huidige nadruk op opleidingsuren en -dagen is beleidsmatig begrijpelijk omdat ze eenvoudig meetbaar en vergelijkbaar zijn. In de praktijk zeggen deze volumecijfers echter weinig over leertransfer, gedragsverandering of toepassing op de werkvloer. Deze aanbeveling beoogt daarom een verschuiving in **sturingslogica**, niet de invoering van een nieuw erkenningssysteem. Op korte termijn kan de overheid bij publiek gesteunde trajecten systematisch een beperkte set lichte kwaliteitssignalen vragen, zoals één helder leerdoel, één concrete beoogde toepassing in de werkcontext, één borgingsactie (bv. praktijkopdracht of afstemming met leidinggevende) en een korte opvolging na 6–8 weken. Het doel is gedragsprikkels te verschuiven: van registratie van inspanning naar aandacht voor transfer en effectiviteit. Dit kan proportioneel worden ingevoerd (eerst bij grotere of publiek gefinancierde trajecten, lichter voor kmo's en korte opleidingen) en hoeft geen zware administratie te creëren. Deze aanbeveling gaat dus over **hoe beleid stuurt en welke signalen het beloont**, niet over formele kwaliteitslabels of toegangsdrempels.

2. Gebruik aanbestedingen explicieter als kwaliteitshefboom (en beperk prijsdominantie)

Publieke aanbestedingen hebben een sterke signaalwaarde: wat de overheid vraagt en beloont, wordt snel normerend in de markt. Wanneer prijs in de praktijk het dominante criterium is, ontstaat druk op precies die elementen die effectiviteit bepalen, zoals didactische aanpak, begeleiding en opvolging. Het is daarom aangewezen om "beste prijs-kwaliteitverhouding" als standaard te hanteren bij opleidingsopdrachten, met een begrensd gewicht voor prijs zodat kwaliteit effectief kan doorwegen. Kwaliteitscriteria worden best zo geformuleerd dat ze focussen op de aanpak en transferlogica (bv. werkvormen, begeleiding, borging), eerder dan op louter formele labels. Door beoordelingsrubrieken vooraf te verduidelijken (wat is 'voldoende' vs. 'goed') wordt de beoordeling voorspelbaarder en transparanter, terwijl proportionaliteit in bewijsvoering de toegang voor kleinere aanbieders bewaakt.

3. Investeer in neutrale marktinfrastructuur voor informatie, matching en doorverwijzing (start met een basislaag)

De versnippering van het opleidingslandschap verhoogt zoektijd en transactiekosten voor bedrijven, bemoeilijkt vergelijking op relevante criteria en maakt het voor kleinere aanbieders moeilijk om zichtbaar te worden. Een eerste quick win is niet meteen een "matchingmachine", maar een duidelijke basislaag die vinden en vergelijken eenvoudiger maakt: wie biedt wat aan, voor wie, met welk doel en met welke aanpak. Cruciaal is dat zo'n infrastructuur neutraal

wordt opgezet, met transparante spelregels en governance, zodat ze niet evolueert naar een regulerende actor of commerciële bemiddelaar. Door in lagen te werken (eerst overzicht en vergelijkbaarheid, daarna doorverwijzing en eventueel matching) kan de overheid de marktwerking ondersteunen zonder nieuwe drempels te creëren.

Middellange termijn

4. Verduidelijk rolverdeling publiek–privaat en versterk het gelijk speelveld

Onduidelijkheid over de grens tussen maatschappelijke opdracht en marktgerichte activiteiten bij publieke of semi-publieke aanbieders tast vertrouwen aan en kan samenwerking bemoeilijken. Ook wanneer activiteiten juridisch correct zijn, kan het ontbreken van transparantie leiden tot percepties van ongelijkheid in kostenstructuur en prijszetting, zeker wanneer publieke inputs (infrastructuur, omkadering) mee doorwerken in commerciële activiteiten. Een snelle stap is daarom het expliciteren van de rolverdeling via een transparant afwegingskader (bv. doelgroep, maatschappelijke meerwaarde, marktfalen) en het verankeren van basisprincipes rond kostentransparantie en volledige kostendoorrekening voor activiteiten met marktimpact. Dit is bedoeld als fundament voor voorspelbare samenwerking en een gelijk speelveld, niet als sanctionerend instrument, en kan later verdiept worden met gerichte analyses van cumulatie van steun- en financieringsstromen.

5. Versterk de vraagzijde via keuzebegeleiding en L&D-maturiteit (naast, niet enkel via labels)

Kwaliteitsbeleid dat uitsluitend inzet op aanbodzijde-instrumenten (labels, erkenningen) benut slechts een deel van het potentieel, omdat opleidingsimpact in sterke mate mee bepaald wordt door de organisatiecontext en implementatiekeuzes bij werkgevers. Een middellange-termijnspoor is daarom het uitbouwen van werkgeversgerichte ondersteuning die bedrijven helpt om impactgerichter te kiezen, te implementeren en te borgen. Dit kan via eenvoudige checklists, aankoopgidsen en good practices die de opleidingsvraag scherper helpen formuleren, transfercriteria expliciteren en minimale opvolging voorzien. Een maturiteitslogica (stapsgewijs groeien van ad hoc opleiden naar impactgestuurd leren) maakt dit ook haalbaar voor kmo's. Door dit te verankeren in bestaande ondernemersondersteuning (bv. via bedrijfsadviseurs) kan het bereik worden vergroot zonder zware nieuwe structuren.

6. Test via pilootprojecten: clustergerichte opleidingsregie en neutrale matching met beperkte KPI's

Ingrepen die tegelijk raken aan prioritering, matching, kwaliteitssturing en samenwerking zijn complex en kunnen onbedoelde effecten hebben (extra administratie, uitsluiting van kleinere aanbieders, afvinkgedrag). Daarom is een experimentele aanpak via pilootprojecten aangewezen: afgebakend in één of enkele clusters waar de nood en bereidheid tot samenwerking duidelijk is. In zulke piloten kunnen combinaties van hefbomen getest worden (vraaggestuurde regie, neutrale doorverwijzing/matching, kwaliteitsgerichte gunning/financiering), met een kleine set consistente indicatoren die focust op deelname,

transfer en – waar haalbaar – toepassing op de werkvloer. Door vooraf leer- en beslismomenten vast te leggen, kan op basis van empirische inzichten worden bijgestuurd, opgeschaald of stopgezet, zonder meteen het hele systeem te willen hertekenen.

Lange termijn

7. Werk toe naar een gedeeld en proportioneel kwaliteitskader, gekoppeld aan publieke financiering

Naast lichte sturing via kwaliteitssignalen is er op langere termijn nood aan meer duidelijkheid over wat onder "kwaliteit" wordt verstaan zodra publieke middelen in het spel zijn. Vandaag bestaan verschillende labels, erkenningen en verwachtingen naast elkaar, zonder één gedeeld referentiekader dat herkenbaar is voor aanbieders, bedrijven en overheid. Deze aanbeveling beoogt daarom de ontwikkeling van een **structureel, proportioneel baselinekader** dat fungeert als gemeenschappelijke taal en als voorwaarde voor toegang tot publieke instrumenten (subsidies, vouchers, raamcontracten of andere financieringsvormen). Het gaat hier niet om bijkomende certificering omwille van regulering, maar om een beperkte set basisvoorwaarden die informatiescheefheid verminderen en vergelijkbaarheid vergroten. Cruciaal is dat dit kader gelaagd wordt toegepast: zwaarder waar publieke risico's of financieringsvolumes groter zijn, lichter waar context en schaal beperkter zijn. Deze aanbeveling gaat dus over **de institutionele verankering van kwaliteitsverwachtingen binnen het publieke kader**, niet over de dagelijkse opvolging van individuele trajecten.

8. Positioneer leren en ontwikkelen expliciet binnen bredere beleidsagenda's

Leren en ontwikkelen wordt vaak benaderd vanuit afzonderlijke beleidslogica's (arbeidsmarkt, onderwijs, HR), waardoor prioriteiten versnipperen en verwachtingen uiteenlopen. Een structurele versterking vraagt daarom om een expliciete rolkeuze: wanneer beschouwt de overheid leren als publiek goed, welke rol neemt ze op (regisseur, financier, katalysator, facilitator) en hoe vertaalt zich dat naar instrumenten en uitvoering? Door leren expliciet te verankeren in productiviteits-, competitiviteits- en transitieagenda's wordt het thema minder afhankelijk van losse initiatieven en meer onderdeel van coherente beleidssturing. Dit vraagt ook beleidsdomein-overstijgende afstemming (werk–economie/innovatie–onderwijs–omgeving) zodat competentienoden door transities cyclisch kunnen worden opgevolgd en bijgestuurd.

9. Professionaliseer het L&D-beroep: ontwikkel een erkend leertraject en beroepskwalificatie

De kwaliteit van leren in organisaties hangt sterk samen met de professionaliteit van L&D-rollen, maar het beroepsprofiel is vandaag beperkt geïnstitutionaliseerd en instroomroutes zijn versnipperd. Op lange termijn kan een gedeeld inhoudelijk referentiekader (leerweg/curriculum) voor L&D-professionals de vergelijkbaarheid en kwaliteit van praktijken versterken, zowel bij werkgevers als bij aanbieders en financiers. Door dit te koppelen aan de Vlaamse Kwalificatiestructuur ontstaat een herkenbaar competentieanker dat aansluit bij

Europese terminologie en mobiliteit (bv. via ESCO/EQF), zonder een gesloten beroep te creëren. Een gelaagde aanpak (basisprofiel + optioneel verdiepingsprofiel) laat toe om professionalisering te stimuleren zonder drempels onnodig te verhogen voor uiteenlopende contexten.

Termijn	Aanbeveling	Uitdaging die er primair meer aangepakt wordt
Korte termijn	Gefaseerde kwaliteitssturing	Onvoldoende meting van leertransfer, impact en ROI
Korte termijn	Aanbestedingen als kwaliteitshefboom	Gebrek aan kwaliteitsborging & kennisdeling, vooral bij kleine spelers
Korte termijn	Marktinfrastructuur	Versnipperde markt & gebrek aan schaalvoordelen
Korte termijn	Rolverdeling publiek–privaat verduidelijken	Onduidelijke rolverdeling publiek–privaat
Middellange termijn	Vraagzijde versterken (L&D-maturiteit)	Onvoldoende L&D-maturiteit bij bedrijven én opleiders
Middellange termijn	Clustergerichte pilootprojecten	Geen stimulansen tot samenwerking & beleid dat klassiek opleiden bevoordeelt
Lange termijn	Gedeeld proportioneel kwaliteitskader	Gebrek aan kwaliteitsborging & kennisdeling, vooral bij kleine spelers
Lange termijn	Positionering leren in bredere beleidsagenda's	Geen stimulansen tot samenwerking & beleid dat klassiek opleiden bevoordeelt
Lange termijn	Professionalisering L&D-beroep	Onvoldoende L&D-maturiteit bij bedrijven én opleiders

Tabel 13: Overzicht aanbevelingen voor het beleid

6.2.2 Aanbevelingen voor private opleidingsverstrekkers

De private opleidingsmarkt in Vlaanderen wordt gekenmerkt door sterke inhoudelijke expertise en grote diversiteit, maar ook door versnippering, prijsdruk en beperkte schaal. De onderstaande aanbevelingen formuleren ontwikkelrichtingen voor de sector als geheel. Ze zijn niet normatief of verplichtend bedoeld, maar beogen handelingsruimte te expliciteren: waar kunnen aanbieders, individueel of collectief, stappen zetten om hun positie te versterken in een markt waarin verwachtingen rond kwaliteit, transparantie en impact toenemen?

Omdat niet elke aanbieder over dezelfde middelen of capaciteit beschikt, ligt de nadruk waar mogelijk op lichte, proportionele en schaalbare aanpakken. Verschillende aanbevelingen

veronderstellen bovendien collectieve actie of gedeelde infrastructuur, eerder dan individuele investeringen.

Korte termijn (quick wins)

1. Verschuif geleidelijk van uren verkopen naar impact realiseren

Het beleids- en marktdiscours evolueert richting leerdoelen, transfer en effectiviteit, maar in de praktijk blijft prijs per uur vaak de dominante vergelijkingsbasis. Dit plaatst aanbieders in een spanningsveld: wie inzet op impact en borging, loopt het risico commercieel minder competitief te lijken in een markt die nog sterk op volume stuurt. Een haalbare eerste stap is daarom om impact systematischer zichtbaar te maken in intake, ontwerp en opvolging. Dat kan door expliciet te communiceren over beoogde leer- en gedragsuitkomsten, de context van toepassing en minimale transfermechanismen (bv. praktijkopdracht, opvolgmoment, afstemming met leidinggevende). Door deze elementen licht maar consequent te integreren over trajecten heen, wordt impact een herkenbaar kenmerk van het aanbod in plaats van een toevallig neveneffect van individuele trainers.

2. Werk mee aan een gedeeld kwaliteitsbegrip via lichte inhoudelijke zelfregulering

In een versnipperde markt zonder gedeelde referentiepunten ontstaat informatiescheefheid en wordt prijs al snel het dominante selectiecriterium. Tegelijk leiden labels en certificaten niet noodzakelijk tot meer inhoudelijke duidelijkheid. Een proportionele oplossing ligt in inhoudelijke zelfregulering: een beperkte set gedeelde kwaliteitsprincipes die fungeren als baseline, zonder uit te groeien tot een zwaar certificeringsregime. Zo’n lichte sectorstandaard kan afspraken bevatten rond transparantie van leerdoelen en aanpak, minimale verwachtingen rond trainercompetentie, systematische evaluatie met aandacht voor transfer en een eenvoudige klachten- en verbetercyclus. Door dit collectief en herkenbaar te organiseren, kan de sector vertrouwen versterken en kwaliteitsconcurrentie mogelijk maken zonder administratieve lasten te verzwaren.

3. Verhoog de leesbaarheid van het aanbod via gestandaardiseerde opleidingsfiches en metadata

Neutrale matching, samenwerking en aansluiting op publieke instrumenten veronderstellen dat informatie over het aanbod vergelijkbaar en snel interpreteerbaar is. Vandaag is die informatie vaak heterogeen opgebouwd, wat vergelijking bemoeilijkt en transactiekosten verhoogt. Een praktische stap is daarom het ontwikkelen van gestandaardiseerde opleidingsfiches met een beperkte set kernmetadata (doelgroep, instapvoorwaarden, leerdoelen, werkvorm, duurtijd, prijslogica, transferaanpak en evaluatievorm). Dit verhoogt de vindbaarheid en vergelijkbaarheid van het aanbod en creëert schaalvoordelen voor aanbieders doordat informatie herbruikbaar wordt over verschillende kanalen heen. Het gaat hier om transparantie en efficiëntie, niet om inhoudelijke uniformisering.

Middellange termijn

4. Organiseer schaal en samenwerking via consortia met duidelijke spelregels

De kracht van de private opleidingsmarkt ligt in specialisatie, maar beperkte schaal kan toegang tot grotere of geïntegreerde opdrachten bemoeilijken. Samenwerking biedt kansen om expertise te bundelen en continuïteit te garanderen, maar blijft vaak ad hoc en kwetsbaar door onduidelijkheid over rolverdeling, kwaliteitsverantwoordelijkheid en intellectuele eigendom. Een meer structurele inzet op consortia of modulaire samenwerkingsverbanden kan dit ondervangen. Cruciaal is dat vooraf duidelijke afspraken worden gemaakt over taken, IP, kwaliteitsverantwoordelijkheid, communicatie en klantrelatie. Zo wordt samenwerking voorspelbaarder en minder risicovol, kunnen aanbieders complementaire sterktes combineren en ontstaat schaal zonder verlies van autonomie.

5. Borg kwaliteit en kennis in een freelancer-context

Veel private opleidingsorganisaties werken met freelancers, wat flexibiliteit en inhoudelijke specialisatie mogelijk maakt. Tegelijk maakt dit de kwaliteit sterk persoonsafhankelijk en verhoogt het risico op variabiliteit in didactische aanpak, evaluatie en aandacht voor transfer. Op langere termijn is het daarom aangewezen om collectieve kwaliteits- en kennisborgingsmechanismen te ontwikkelen die minder afhankelijk zijn van individuele profielen. Dit kan via train-de-trainer-initiatieven, peer review en intervisie, gedeelde didactische templates en vaste routines voor intake en opvolging. Door kennisdeling en expliciete kwaliteitsverwachtingen structureel te verankeren, wordt de continuïteit van het aanbod versterkt en wordt aansluiting bij externe kwaliteitsverwachtingen vergemakkelijkt, zonder de wendbaarheid van het freelancemodel op te geven.

Lange termijn

6. Richt een representatieve sectororganisatie op en structureer overleg met de overheid

Zonder duidelijke sectorvertegenwoordiging blijft de private opleidingsmarkt diffuus in beleidsprocessen. Signalen uit het veld worden gefragmenteerd aangebracht en gezamenlijke thema's – zoals kwaliteit, transparantie of gepercipieerde concurrentieverhoudingen – zijn moeilijk collectief te agenderen. Een formele sectororganisatie met een duidelijke ledenbasis, governance en mandaat kan deze lacune opvullen. Zij kan standpunten bundelen, knelpunten in regelgeving of aanbestedingen objectiveren en gezamenlijke initiatieven rond zelfregulering, metadata of professionalisering dragen. Een structureel overlegkanaal met de overheid versterkt de wederzijdse voorspelbaarheid en maakt co-regulering mogelijk, zonder dat dit een verplichtend kader voor individuele aanbieders impliceert.

Termijn	Aanbeveling	Uitdaging die er primair mee aangepakt wordt
Korte termijn	Verschuif van uren naar impact	Onvoldoende meting van leertransfer, impact en ROI
Korte termijn	Lichte sectorstandaard (zelfregulering)	Gebrek aan kwaliteitsborging & kennisdeling, vooral bij kleine spelers
Korte termijn	Gestandaardiseerde opleidingsfiches	Versnipperde markt & gebrek aan schaalvoordelen
Middellange termijn	Samenwerking via consortia	Geen stimulansen tot samenwerking & beleid dat klassiek opleiden bevoordeelt
Middellange termijn	Sectororganisatie en structureel overleg	Onduidelijke rolverdeling publiek–privaat
Lange termijn	Kwaliteit en kennis borgen in freelancer-context	Gebrek aan kwaliteitsborging & kennisdeling, vooral bij kleine spelers

Tabel 14: Overzicht aanbevelingen private opleidingsverstrekkers

6.2.3 Aanbevelingen voor bedrijven (afnemers)

Opleidingskwaliteit en -impact worden niet uitsluitend bepaald door het aanbod, maar in belangrijke mate door keuzes en randvoorwaarden aan de vraagzijde. Veel organisaties kopen opleidingen vandaag aan onder tijd-, budget- en capaciteitsdruk, vaak zonder expliciete leerstrategie of uitgewerkte L&D-structuur. In die context is het begrijpelijk dat beslissingen gestuurd worden door prijs, beschikbaarheid en vertrouwde aanbieders, maar net die logica maakt het moeilijk om transfer en impact systematisch te realiseren. De onderstaande aanbevelingen zijn daarom geen moreel oordeel, maar focussen op haalbare verbeterstappen die proportioneel zijn en het rendement van opleidingsinvesteringen verhogen zonder zware bijkomende structuren. Waar relevant vertrekken ze vanuit gedeelde verantwoordelijkheid: impact ontstaat in de interactie tussen aanbieder, deelnemer, leidinggevende en organisatiecontext.

Korte termijn (quick wins)

1. Veranker leren in strategie en productiviteit (niet alleen in HR-operatie)

In veel organisaties wordt leren vooral georganiseerd als HR-proces (planning, registratie, tevredenheidsmetingen), waardoor de koppeling met kernprestaties zoals productiviteit, kwaliteit, innovatie, veiligheid of transities impliciet blijft. Daardoor worden opleidingen losse interventies zonder duidelijke prioritering of expliciete succescriteria, wat de kans verkleint dat het geleerde doorwerkt op de werkvloer. Een haalbare eerste stap is om leren expliciet te positioneren als instrument binnen prestatie-, verbeter- en transitiebeleid. Vertrek bij

opleidingsbeslissingen vanuit een concrete prestatie- of veranderopgave ("wat moet beter of anders?") en maak vooraf duidelijk wat succes betekent, bijvoorbeeld via enkele heldere succescriteria na 4–12 weken. Door leeractiviteiten te koppelen aan bestaande businessritmes (verbeterteams, implementatietrajecten, projectwerking of operationele overlegmomenten) wordt leren meer geïntegreerd, doelgerichter en beter opvolgbaar, zonder dat dit een zwaar L&D-apparaat vereist.

2. Koop op kwaliteit, transfer en opvolging (niet enkel op prijs/uren)

Inkoopcriteria sturen het gedrag van opleidingsverstrekkers. Wanneer selectie in de praktijk vooral gebeurt op prijs en aantal uren, ontstaat een prikkel richting volume en standaardisering, terwijl de werkelijke waarde vaak zit in didactische kwaliteit, toepassingsgericht ontwerp en begeleiding na afloop. Dit versterkt het gekende probleem van beperkte transfer: vaardigheden worden geleerd, maar onvoldoende toegepast. Een praktische aanbeveling is om bij aankoopbeslissingen te werken met eenvoudige, herhaalbare kwaliteitscriteria die verder kijken dan prijs, zonder de inkoop te verzwaren. Dat kan via een korte checklist die peilt naar duidelijke leerdoelen voor de doelgroep, geschikte werkvormen, concrete transfermechanismen (praktijkopdrachten, actieplannen), betrokkenheid van leidinggevenden of teamcontext, en een minimale opvolg- of evaluatielogica. Door deze elementen systematisch mee te nemen, ontstaat sturing op impact en rendement zonder nieuwe labels of zware beoordelingskaders.

Middellange termijn

3. Verhoog L&D-maturiteit: maak leertransfer een gedeelde verantwoordelijkheid

Opleidingen renderen beperkt wanneer het stopt bij deelname. Transfer vraagt tijd, ruimte en begeleiding op de werkvloer, maar in veel organisaties ontbreekt structurele opvolging: leidinggevenden zijn weinig betrokken, toepassing wordt verdrongen door operationele druk en verantwoordelijkheid blijft impliciet bij de medewerker. Onderzoek en praktijkinzichten tonen nochtans dat post-training ondersteuning cruciaal is voor gedragsverandering. Een werkbare aanpak is om leertransfer expliciet te organiseren als gedeelde verantwoordelijkheid van drie actoren: de medewerker (concretiseert toepassing), de leidinggevende (maakt ruimte, expliciteert verwachtingen en volgt op) en L&D/HR (bouwt eenvoudige borging in). Dit kan met lichte routines zoals een korte pre-brief vóór de opleiding, één concrete toepassingstaak binnen 2–4 weken en een opvolgingsmoment na 4–8 weken. Door dit te standaardiseren wordt transfer minder afhankelijk van goodwill of toeval, ook in kmo-context.

4. Werk waar mogelijk met partnerschappen en co-creatie in plaats van ad-hoc aankopen

Wanneer opleidingen hoofdzakelijk ad hoc worden aangekocht, ontstaat vaak een versnipperde set leermodules zonder samenhang of opbouw, wat leercontinuïteit en systematisch bijsturen bemoeilijkt. Bovendien blijft innovatie in formats (blended leren, werkplekleren, implementatiebegeleiding) beperkt wanneer de relatie met aanbieders louter transactioneel is. Een middellange-termijnstap is om waar mogelijk te evolueren naar duurzamere samenwerkingsvormen met opleidingsverstrekkers, zonder exclusiviteit af te dwingen. In zulke partnerschappen kunnen leerpaden worden gecocreateerd voor

functiefamilies, teams of transitieprojecten, kunnen basisprincipes rond leerdoelen, transfer en evaluatie worden vastgelegd, en kunnen trajecten cyclisch worden bijgestuurd op basis van gebruik en toepassing (niet enkel tevredenheid). Dit hoeft niet zwaar of formeel te zijn: ook herhaalrelaties met beperkte gezamenlijke reflectiemomenten kunnen al zorgen voor meer consistentie en impact.

Lange termijn

5. Bundel vraag (sector/keten) om schaal en kwaliteit te versterken

Veel opleidingsnoden zijn gedeeld binnen sectoren, waardeketens of regionale ecosystemen (bv. transitievaardigheden, digitalisering, veiligheid), maar individuele bedrijven – zeker kmo's – missen vaak schaal, tijd en onderhandelingskracht om hiervoor kwalitatieve en contextgerichte trajecten te ontwikkelen of aan te kopen. Wanneer vraag versnipperd blijft, leidt dit tot generieke oplossingen, hogere kosten per deelnemer en verlies van leerpotentieel via gedeelde praktijkervaring. Een structurele hefboom is daarom het bundelen van opleidingsvraag waar de nood duidelijk gedeeld is, en het organiseren van gezamenlijke leertrajecten op sector-, keten- of regionaal niveau via sectororganisaties, werkgeversnetwerken, platformen of clusters. Dit laat toe om hogere kwaliteit te realiseren door schaal en gerichte co-creatie met aanbieders, meer transparantie en vergelijkbaarheid te creëren, en sneller te leren via gedeelde cases en uitwisseling. Voor individuele bedrijven verlaagt dit de drempel om in kwalitatieve opleidingen te investeren, terwijl het tegelijk bijdraagt aan sectorbrede competentieontwikkeling.

Termijn	Aanbeveling	Uitdaging die er primair mee aangepakt wordt
Korte termijn	Leren koppelen aan strategie en prestaties	Onvoldoende L&D-maturiteit bij bedrijven én opleiders
Korte termijn	Inkopen op kwaliteit en transfer	Onvoldoende meting van leertransfer, impact en ROI
Middellange termijn	Leertransfer als gedeelde verantwoordelijkheid	Onvoldoende meting van leertransfer, impact en ROI
Middellange termijn	Partnerschappen i.p.v. ad-hoc aankopen	Geen stimulansen tot samenwerking & beleid dat klassiek opleiden bevoordeelt
Lange termijn	Vraag bundelen op sector/ketenniveau	Versnipperde markt & gebrek aan schaalvoordelen

Tabel 15: Overzicht aanbevelingen bedrijven

7 SLOTBESCHOUWING

7.1 Betekenis voor het beleid en het werkveld

Dit onderzoek toont een private opleidingsmarkt die inhoudelijk sterk staat en door afnemers in hoge mate wordt gewaardeerd om expertise, praktijkgerichtheid en hun maatwerk. De surveys bij aanbieders en afnemers convergeren opvallend op dezelfde kernsterktes: deskundigheid van trainers, relevantie van de inhoud en toepasbaarheid in de dagelijkse werkcontext. Private opleiders onderscheiden zich volgens beide perspectieven dus in de eerste plaats op vakmanschap en werkvloerrelevantie, minder op formele erkenning, technologie of "productkenmerken" zoals opleidingsmodaliteit of korte doorlooptijd.

Tegelijk maakt de verdieping via interviews en member checking duidelijk dat de werking en het groeivermogen van de sector niet alleen bepaald worden door de kwaliteit van het aanbod, maar in hoge mate door structurele randvoorwaarden. De markt is sterk versnipperd, draait vaak op kleine teams en freelance pools, en heeft beperkte investeringsruimte in zichtbaarheid, productontwikkeling, digitale innovatie en systematische kwaliteitsborging. Die structurele kwetsbaarheid wordt versterkt door spelregels en procedures die door het werkveld als complex en disproportioneel worden ervaren, en door een gemengd publiek-privaat landschap waarin mandaten en financieringslogica's niet altijd helder zijn, wat het vertrouwen en de samenwerking onder druk zet.

De essentie voor beleid en werkveld is dat de private opleidingsmarkt in Vlaanderen veel inhoudelijke capaciteit en wendbaarheid bevat die cruciaal kunnen zijn voor levenslang leren en arbeidsmarkttransities, maar dat die sterkte niet automatisch vertaalt in schaal, innovatie, vindbaarheid en duurzame samenwerking. Waar de publieke sturing vooral inzet op volume of op formele compliance, ontstaat het risico dat precies de elementen die impact bepalen, namelijk inhoudelijke fit, didactische kwaliteit, transfermechanismen en opvolging, onvoldoende worden beloond. De resultaten suggereren dat de grootste hefboom ligt in het verfijnen van de beleidslogica en marktinfrastructuur: meer transparantie en leesbaarheid van het landschap, kwaliteitssturing die inhoud en toepassing beter zichtbaar maakt zonder zware administratieve lasten, aanbestedings- en financieringsmechanismen die kwaliteit en impact expliciet waarderen en prijsdominantie begrenzen, en een duidelijkere rolafbakening tussen publieke en private actoren zodat samenwerking minder ad hoc en minder beladen wordt. Voor het werkveld impliceert dit dat de sector een herkenbaar verhaal en een gedeelde taal over kwaliteit en impact nodig heeft om niet gevangen te blijven in een prijs- en urenlogica, en dat samenwerking en consortia vooral kansrijk worden wanneer ze ondersteund worden door neutrale infrastructuur, heldere spelregels en wederzijds vertrouwen.

7.2 Beperkingen van het onderzoek

De interpretatie van de resultaten moet gebeuren binnen een aantal belangrijke beperkingen.

1. **Afbakening van het bestek**

Het bestek legde een duidelijke focus oplegde op arbeidsmarktgerichte opleidingen als primaire onderzoekseenheid. Tijdens de consultatieworkshop gaven vertegenwoordigers uit het werkveld echter aan dat leren in de praktijk veel breder wordt georganiseerd: via werkplekleren, coaching, digitale leerondersteuning, interne kennisdeling en andere vormen van ontwikkeling. Daarnaast blijft ook leren dat niet expliciet arbeidsmarktgericht is (bv. burgerschapsvorming, persoonlijke ontwikkeling of maatschappelijke competenties) buiten scope, hoewel dit in de praktijk wel deel uitmaakt van het bredere leerlandschap. De gekozen afbakening sluit dus aan bij de opdracht, maar weerspiegelt niet volledig de diversiteit en gelaagdheid van het Vlaamse L&D-ecosysteem. De conclusies van dit rapport moeten daarom worden geïnterpreteerd binnen het afgebakende segment van aanbieders die aantoonbaar arbeidsmarktgerichte opleidingen aanbieden, met erkenning van de bredere leerpraktijken die door het werkveld zijn aangereikt.

2. **Perceptie gebonden surveygegevens**

Daarnaast geldt dat surveyresultaten steeds afhankelijk zijn van wie deelneemt en hoe respondenten begrippen interpreteren. De vragenlijst werd echter zorgvuldig opgesteld, getest en afgestemd met verschillende betrokken actoren om de duidelijkheid en eenduidige interpretatie van kernbegrippen maximaal te waarborgen. De cijfers geven een sterk en bruikbaar beeld van patronen bij de bevraagde aanbieders en afnemers, maar een deel van de kernvariabelen zijn perceptiegebonden, zoals sterkte-inschattingen, ervaren knelpunten en vergelijkingen met publieke concurrenten. Percepties zijn beleidsrelevant omdat ze gedrag sturen (bv. samenwerking, investeringen, keuzeprocessen), maar ze blijven onderscheiden van objectieve prestatiemeting.

3. **Beperkingen empirische data**

De bivariate analyses leggen betekenisvolle verschillen bloot tussen types organisaties, maar dat dergelijke verbanden geen causaliteit bewijzen en gevoelig zijn voor samenhang tussen kenmerken zoals rechtsvorm, grootte, regio en omzet. De kwalitatieve component helpt om verklarende mechanismen te begrijpen, maar steunt op een beperkt aantal diepte-interviews en een member checking sessie, waardoor inzichten rijk zijn in duiding maar niet bedoeld zijn als statistisch representatieve uitspraken.

4. **Ontbreken van een exhaustief steekproefkader**

Over de statistische representativiteit van de steekproef kan geen formele uitspraak worden gedaan, aangezien er geen exhaustief en betrouwbaar overzicht bestaat van de totale populatie van private opleidingsverstrekkers die actief zijn op de Vlaamse markt. De markt is gefragmenteerd, dynamisch en slechts gedeeltelijk zichtbaar in bestaande databronnen, wat het onmogelijk maakt om een klassiek steekproefkader te hanteren. De resultaten zijn daarom niet bedoeld als populatieschattingen, maar als een empirisch onderbouwd en beleidsrelevant beeld van patronen, verschillen en spanningsvelden binnen de onderzochte marktsegmenten.

5. **Geen institutionele audit van financieringsstromen**

Ten slotte geldt dat dit onderzoek de marktwerking en het beleid vooral in beeld brengt vanuit het perspectief van aanbieders en afnemers, aangevuld met intermediaire stemmen, maar geen institutionele "audit" van instrumenten, financieringsstromen en koststructuren van alle publieke en semi-publieke actoren. De studie kan daardoor spanningsvelden rond rolafbakening en gelijk speelveld scherp benoemen en duiden, maar niet finaal beoordelen in termen van exacte financiële effecten.

7.3 Toekomstige evoluties

De verwachting van verschillende belanghebbenden is dat de komende jaren de private opleidingsmarkt waarschijnlijk zal worden gestuurd door een combinatie van economische transities, technologische versnelling en veranderende verwachtingen over aantoonbare impact.

1. **Transities en capaciteit**

Een eerste evolutie is dat leren steeds meer wordt ingebed in transitieopgaven: digitalisering, AI-adoptie, verduurzaming, veiligheid, nieuwe regelgeving en veranderende arbeidsorganisatie zullen de vraag naar snelle, contextspecifieke op- en omscholing verder verhogen. Dit versterkt de relevantie van private aanbieders die wendbaar en praktijkgericht kunnen schakelen, maar het zet tegelijk druk op hun capaciteit om expertise te vinden, te borgen en op te schalen, zeker in niches waar profielen schaars zijn. De krapte aan geschikte lesgevers en experten, die nu al als bottleneck wordt ervaren, kan daardoor een nog bepalender factor worden voor kwaliteit en leveringszekerheid. Dit versterkt het belang van aanbevelingen rond professionalisering en duidelijke positionering van het L&D-beroep, proportionele kwaliteitssturing die instapdrempels niet onnodig verhoogt, en samenwerking tussen aanbieders om expertise te delen en duurzaam in te zetten.

2. **Trajectdenken en impactverwachtingen**

Een tweede evolutie is de groeiende verschuiving van losstaande opleidingen naar trajecten, werkplekleren en bredere L&D-dienstverlening. Zowel in de markt als in beleid groeit de verwachting dat leren niet stopt bij deelname, maar leidt tot toepassing, implementatie en verandering op de werkvloer. Dat impliceert dat aanbieders vaker een rol opnemen in diagnose, ontwerp, begeleiding en opvolging, en dat afnemers meer aandacht moeten besteden aan interne randvoorwaarden zoals steun van leidinggevenden en transferklimaat. In een landschap waar subsidiemechanismen en erkenningslogica's nog vaak aansluiten bij uren, aanwezigheid en klassieke werkvormen, ontstaat hier een spanning: als instrumenten niet mee-evolueren, blijft de businesscase voor trajectmatig en werkplekgericht leren fragiel, vooral voor kleinere aanbieders. De mate waarin Vlaamse bedrijven erin slagen instrumenten, aankooppraktijken en kwaliteitsverwachtingen hierop af te stemmen, zal mee bepalen hoe snel de markt kan professionaliseren richting impact.

3. **Digitalisering en marktorgansiatie**

Een derde evolutie is de rol van AI en digitalisering in zowel aanbod als marktorganisatie. AI wordt verwacht in twee richtingen impact hebben. Enerzijds kan AI de productiviteit van aanbieders verhogen via snellere contentontwikkeling, personalisatie, leeranalytics, ondersteuning van trainers en efficiëntere administratie, waardoor kleine organisaties mogelijks meer kunnen doen met beperkte capaciteit. Anderzijds vergroot AI de druk op kwaliteitsborging en transparantie, omdat de drempel om "aanbod" te produceren lager wordt en het aanbodlandschap diverser en minder overzichtelijk kan worden. Dat maakt het onderscheid tussen oppervlakkige content en didactisch sterk, contextueel ingebed leren belangrijker. Daarnaast kan AI de vraagzijde veranderen: organisaties zullen sneller verwachten dat leren meetbaar, adaptief en geïntegreerd is in werkprocessen, wat de nood aan gedeelde taal, data en realistische impactkaders nog vergroot. Tegelijk leeft bij afnemers vaak de verwachting dat digitalisering en AI opleidingen goedkoper zullen maken, terwijl de ontwikkeling, implementatie en kwaliteitsborging van datagedreven en adaptieve leeroplossingen net aanzienlijke investeringen vergen. Ten slotte kan digitalisering de marktinfrastructuur zelf versterken, bijvoorbeeld via betere vindbaarheid, taxonomieën, metadata en matching, maar alleen als die infrastructuur neutraal en breed toegankelijk wordt georganiseerd.

4. **Samenwerking en schaaldynamiek**

Een vierde evolutie is dat samenwerking en schaalvorming waarschijnlijk toenemen, niet per se uit keuze maar uit noodzaak. De druk op marges, de vereisten rond kwaliteit en verantwoording, en de vraag naar geïntegreerde trajecten maken het waarschijnlijk dat consortia, partnerschappen en mogelijk ook concentratiebewegingen (fusies/overnames) belangrijker worden. Tegelijk blijft samenwerking kwetsbaar zolang rolonduidelijkheid, concurrentielogica en procedurele drempels zwaar doorwegen. De mate waarin overheid en sectorstructuren matchmaking, gedeelde infrastructuur en voorspelbare spelregels creëren, zal bepalen of samenwerking een versneller wordt of een uitzondering blijft.

7.4 Suggesties voor vervolgonderzoek

Vervolgonderzoek kan de inzichten uit dit rapport verdiepen door enkele lacunes systematisch te exploreren. Een eerste prioriteit is het breder **in kaart brengen van het volledige L&D-ecosysteem** langs **twee verbredingsassen**: voorbij opleidingen enerzijds, en voorbij strikt arbeidsmarktgerichte leerdoelstellingen anderzijds. Dit omvat onder meer werkplekleren, coaching, digitale leerondersteuning, interne academies en informele leerpraktijken, evenals opleidingen met een bredere ontwikkelings-, transitie- of maatschappelijke doelstelling. Aanvullend is analyse nodig van hoe publieke instrumenten die bredere realiteit al dan niet ondersteunen, sturen of onbedoeld beperken. Dit zou toelaten om beleidskeuzes beter te aligneren met hoe leren feitelijk georganiseerd wordt in ondernemingen en sectoren.

Een tweede onderzoeksrichting is een meer **gedetailleerde analyse van marktordening en financieringslogica** in het gemengde publiek-privaat landschap. Dat omvat het in kaart brengen van stromen van publieke middelen, cumulatiemogelijkheden, koststructuren en prijszettingslogica's, en de impact daarvan op markttoegang, aanbestedingen en innovatie-investeringen. Zulke analyse kan bijdragen aan objectivering van het gelijk-speelveld-debat en aan het ontwerp van transparante, rechtszekere spelregels die samenwerking mogelijk maken zonder marktverstoring te versterken.

Een derde lijn is **effect- en impactonderzoek dat verder gaat dan percepties**. Dit kan via praktijkgerichte evaluatiestudies waarin verschillende types leerinterventies worden gevolgd over tijd, met aandacht voor transfer, toepassing en (waar haalbaar) organisatie-indicatoren, en met expliciete focus op wat haalbaar is voor KMO's en kleine aanbieders. Belangrijk hierbij is dat vervolgonderzoek ook de randvoorwaarden bij afnemers meeneemt, zoals betrokkenheid van leidinggevenden en transferklimaat, omdat impact in de praktijk mede daar ontstaat.

Een vierde richting betreft onderzoek naar **kwaliteitsduiding en keuzeprocessen**. Het is relevant om te testen welke lichte, proportionele kwaliteitssignalen het meest effectief zijn om keuze en ontwerp te verbeteren zonder extra administratieve last, en hoe rubrics (expliciete criteria en niveaubeschrijvingen) en transparante metadata in aankoop en aanbesteding kunnen functioneren. Dit kan gekoppeld worden aan experimentele pilootprojecten, waarbij wordt onderzocht hoe verschillende wegingen van prijs versus kwaliteit gedragseffecten creëren in de markt.

Een vijfde onderzoeksrichting is de **rol van technologie en AI in de private opleidingsmarkt**, **niet enkel als leertechnologie maar ook als organisatorische hefboom**. Vragen hierbij zijn onder meer welke investeringsdrempels kleine aanbieders ervaren, welke vormen van gedeelde infrastructuur of ondersteuning de adoptie versnellen, en hoe AI-gebruik kwaliteits- en vertrouwensvragen verandert bij afnemers. Ook de mogelijke rol van AI in impactmeting en leeranalytics verdient onderzoek, met oog voor privacy, proportionaliteit en bruikbaarheid.

7.5 Slotbeschouwing

De kernboodschap van dit rapport is dat de private opleidingsmarkt in Vlaanderen een reële sterkte is voor levenslang leren: ze levert expertise, maatwerk en werkvloerrelevantie die zowel door aanbieders als afnemers centraal wordt gezet. Tegelijk laat de verdieping zien dat de grootste hefboom niet alleen zit in "meer aanbod" of "meer deelname", maar in de manier waarop het systeem kwaliteit, transparantie en samenwerking mogelijk maakt. Zolang de markt sterk leunt op netwerken, zolang prijsdruk en procedurele lasten disproportioneel doorwerken, en zolang rolafbakening in het gemengde landschap onduidelijk blijft, zullen inhoudelijke sterktes niet vanzelf vertalen naar schaal, innovatie en brede vindbaarheid. De aanbevelingen in dit rapport vertrekken daarom vanuit een beleidsmix die niet één oplossing belooft, maar die beoogt om sturing, spelregels en infrastructuur zodanig te verschuiven dat kwaliteit en impact economisch en praktisch haalbaar worden, ook voor kleinere en

gespecialiseerde spelers. In die zin bevestigt dit onderzoek vooral een richting: wie maatschappelijke en economische doelstellingen via leren wil versterken, moet niet alleen investeren in leeractiviteiten, maar ook in de randvoorwaarden die bepalen of leren vindbaar, betrouwbaar, toepasbaar en schaalbaar wordt.

8 OVER DE AUTEURS

Prof. Dr. Eva Kyndt is full professor Human Resource Development aan Swinburne University of Technology (Melbourne) en internationaal expert in levenslang leren en werkplekleren. Zij combineert academisch onderzoek met praktijk- en beleidsgericht werk rond leren, werk en organisatieontwikkeling. Daarnaast is zij Chief Investigator, Stream Lead *Future Ready Workforce*, Node Lead en lid van het leiderschapsteam van het ARC Centre of Excellence for Quality Work in a Digital Age (www.qwida.org.au), waar zij bijdraagt aan onderzoek naar kwalitatief hoogstaand, mensgericht werk in een snel digitaliserende arbeidscontext.

An Katrien Sodermans is arbeidspsycholoog en doctor in de sociale wetenschappen met ruime ervaring in beleidsgericht onderzoek en evaluatie rond onderwijs, arbeidsmarkt en levenslang leren. Ze combineert academische expertise met diepgaand beleidsinzicht, opgebouwd binnen de Vlaamse overheid en in haar rol als partner bij Indiville.

Anne Borgers is senior adviseur bij Indiville met meer dan 20 jaar ervaring in kwalitatief en kwantitatief onderzoek. Ze heeft diepgaande expertise in het uitvoeren van diepte-interviews en mixed-method onderzoek, gericht op sociale en beleidsgerelateerde thema's.

Nele Van der Elst is Research Director bij DataSynergy en heeft meer dan 20 jaar ervaring in kwantitatief marktonderzoek, met een focus op complexe data-analyse en strategische adviesprojecten in zowel de publieke als private sector.

9 APPENDICES

De appendices zijn beschikbaar in een afzonderlijk document en bevatten verdiepende methodologische toelichtingen en aanvullend materiaal ter ondersteuning van het eindrapport. Hieronder staat een overzicht van de appendices die opgenomen werden.

Appendix 1: Desktopstudie internationale voorbeelden

Appendix 2: Interviewergids

Appendix 3: Vragenlijst afnemers

Appendix 4: Vragenlijst aanbieders

Appendix 5: Aanbevelingen

Colofon

Samenstelling

Vlaamse overheid
Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie & Sociale Economie
Koning Albert II-laan 15 bus 380
1012 BRUSSEL
02 553 42 56
info.wewis@vlaanderen.be
www.vlaanderen.be/departement-wewis

Verantwoordelijke uitgever

Johan Hanssens
Secretaris-generaal

Overname is alleen toegestaan met bronvermelding. Het Departement WEWIS aanvaardt geen aansprakelijkheid voor het gebruik van de in dit rapport opgenomen informatie

Uitgave

September 2026