

MEDEDELING AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: Conceptnota ‘Vlaanderen Leert! Krachtlijnen voor een arbeidsmarktgericht opleidingsoffensief’

Samenvatting

We beschouwen talent als de meest cruciale grondstof van Vlaanderen, zoals ook opgenomen in het regeerakkoord. We moeten nú investeren in de kennis en vaardigheden van de Vlaming, schoolverlater, werkzoekende, werknemer of zelfstandige, om klaar te zijn voor de arbeidsmarkt van morgen.

Daarom komt de Vlaamse Regering met een arbeidsmarktgericht opleidingsoffensief, gebaseerd op 6 krachtlijnen die vertaald worden in 31 concrete acties.

De noden van de arbeidsmarkt zijn de hoeksteen van het opleidingsoffensief, waarvan de volgende krachtlijnen de vertaling zijn:

- we brengen huidige en toekomstige competentienoden in kaart;
- we rationaliseren het Vlaamse opleidingslandschap;
- we betrekken sectoren en ondernemingen als partners in transitie.

Als leidraad voor het opleidingsoffensief worden de belangrijke transities doorheen de leerloopbaan genomen:

- leren in de transitie van school naar werk;
- leren in de transitie van niet-werk naar werk;
- leren op een arbeidsmarkt in transitie.

De doelstelling is om de opleidingsdeelname in Vlaanderen te verhogen om een antwoord te bieden op de kwalitatieve en kwantitatieve mismatch tussen de beschikbare competenties en wat onze arbeidsmarkt nu en in de toekomst nodig heeft. Zo bieden we de Vlaamse burger kansen op duurzame loopbanen en werkbaar werk, zetten we in op productiviteitsgroei, versterken we onze ondernemingen en arbeidsmarkt, en bieden we een antwoord op de (toekomstige) uitdagingen van onze samenleving.

1. SITUERING

Het **Vlaams Regeerakkoord 2024-2029** stelt het volgende: *“Om de talrijke knelpuntvacatures als gevolg van de mismatch tussen de gevraagde en beschikbare kwalificaties weg te werken en de loopbanen te versterken, zetten we via een opleidingsoffensief in op beroepsopleiding en levenslang leren voor werknemers en werkzoekenden.”* De doelstelling is om de opleidingsdeelname in Vlaanderen te verhogen om een antwoord te bieden op de kwalitatieve en kwantitatieve mismatch tussen de beschikbare competenties en wat onze arbeidsmarkt nu en in de toekomst nodig heeft. Zo bieden we de Vlaamse burger kansen op actieve loopbanen, versterken we onze ondernemingen (zowel profit als non-profit) en arbeidsmarkt, en bieden we een antwoord op de (toekomstige) uitdagingen van onze samenleving.

Ook in de **beleidsnota's Werk, Onderwijs en Economie** werden hervormingen aangekondigd om het levenslang leren te stimuleren via een *“kwalitatief opleidingsaanbod dat is gebaseerd op competentieprognoses”* en om *“verschillende instrumenten en initiatieven voor opleiding, levenslang leren en competentieontwikkeling voor werknemers en ondernemers af te stemmen en beter te stroomlijnen, dit ook met het oog op een impactvol opleidingsoffensief voor meer productiviteitsgroei en meer werkbaar werk.”*

Binnen de beleidsdomeinen Werk en Onderwijs en Vorming werden reeds verschillende maatregelen genomen, waaronder:

- Aanklappende bemiddeling VDAB (VR 2025 1402 MED.0036/1SEXIES)
- Aanpassing van de tarieven van het volwassenenonderwijs (VR 2025 2006 DOC.0518/1BIS)
- Aanscherping van het Vlaams opleidingsverlof / VOV (VR 2025 2706 DOC.0538/1BIS)
- Hervorming van het systeem van de loopbaancheques naar een loopbaankrediet (VR 2025 2706 MED.0253/1BIS)
- Mededeling Vlaanderen Werkt! (VR 2025 1407 MED.0278/1TER)
- Actieplan voor Duaal Leren voor het secundair onderwijs in Vlaanderen (VR 2025 1807 med.0308/1TER)
- Opstart van een uitgaventoetsing naar de efficiëntie van arbeidsmarktgerichte opleidingen voor volwassenen (VR 2025 1807 MED.0319/1BIS).
- Hervorming van de Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming (VR 2025 1909 DOC.0846/1BIS)
- Hervorming Vlaams opleidingsverlof (VR 2025 2111 DOC.1067/1BIS)
- Uitbreiding van de opdrachten van het Expertisecentrum Onderzoek en Ontwikkelingsmonitoring (VR 2025 2111 DOC.1066/1QUATER)

Met deze conceptnota bepalen we de krachtlijnen voor een arbeidsmarktgericht opleidingsoffensief, die zich zowel op het micro- (individuele werknemer en werkgever), meso- (opleidingsverstrekkers en sectoren) en macroniveau (arbeidsmarkt en economie) situeren. In uitvoering van het Vlaams Regeerakkoord leggen we hierbij de nadruk op productiviteitsgroei, knelpuntberoepen, en competentie- en loopbaanversterking. Het opleidingsoffensief gaat verder dan alleen maar opleidingsinstrumenten en het overspant bevoegdheden, zoals ook de SERV in haar advies van 4 juli 2025 benadrukt.

2. WAAROM EEN OPLEIDINGSOFFENSIEF?

De mismatch tussen de vraag naar en het aanbod van arbeid nam in Vlaanderen het afgelopen decennium stelselmatig toe. Enerzijds is er sprake van structurele krapte, versterkt door demografische veranderingen. Anderzijds komen de aanwezige kennis en vaardigheden op de arbeidsmarkt steeds minder overeen met wat ondernemingen nu en in de toekomst nodig hebben, met ernstige tekorten in knelpuntsectoren zoals zorg, onderwijs, IT en techniek.

Daarnaast nemen volwassenen te weinig deel aan opleiding en levenslang leren. Met 15,7% (EAK-Statbel, 2024) ligt hun opleidingsdeelname op maandbasis boven het Europese gemiddelde van 13,5%, maar nog ver verwijderd van toplanden als Denemarken en Zweden die deelnamecijfers van meer dan 30% laten optekenen (LFS – Eurostat, 2024).

Tal van studies toonden aan dat ontwikkelingen zoals de groene en digitale transitie de nood aan omscholing en bijscholing van werknemers verhogen, maar dat er heel wat drempels de stap naar leren in de weg blijven staan.

Als we onze ondernemingen productiever en competitiever willen maken en onze bevolking beter willen voorbereiden op technologische ontwikkelingen en de vereisten van een snel veranderende arbeidsmarkt, zullen we het roer moeten omgooien.

Een recente studie van McKinsey (2024)¹ stelt dat in Europa tegen 2030 de werk-naar-werk-transities zullen verdubbelen ten opzichte van het niveau voor de COVID19-pandemie, en dat 27% van de werkuren geautomatiseerd zal kunnen worden.

Daarnaast is het leernoodbewustzijn in Vlaanderen laag. Maar liefst 83% van de Vlamingen (25-64 jaar) die geen opleiding volgden en daar ook geen interesse in hebben, zegt dat ze geen leernood ervaren (Geraert et al., 2024).

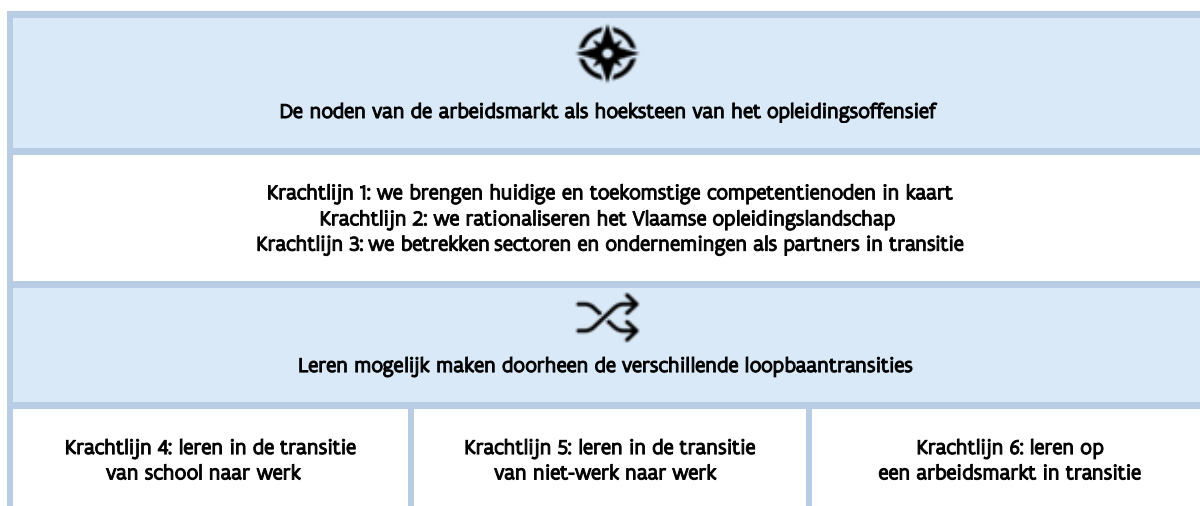
We beschouwen talent als de meest cruciale grondstof van Vlaanderen, zoals ook opgenomen in het regeerakkoord. We moeten nú investeren in de kennis en vaardigheden van de Vlaming, schoolverlater, werkzoekende, werknemer of zelfstandige, om klaar te zijn voor de arbeidsmarkt van morgen. We onderschrijven de Europese doelstelling voor levenslang leren, vastgelegd in het Actieplan voor de Europese Pijler van Sociale Rechten, om tegen 2030 60% van de volwassenen (25-64 jaar) te laten deelnemen aan (niet-)formeel leren.

Vandaag zetten we in Vlaanderen al heel wat publieke middelen in om de opleidingsdeelname van de volwassen bevolking te verhogen. Over diverse domeinen, bevoegdheden, instrumenten en actoren heen komen we tot een publieke opleidingsbesteding van meer dan 1 miljard euro op jaarbasis (incl. CVO's, deeltijds kunstonderwijs, VDAB-opleidingen, Syntra en opleidingsincentives). Gelet op de budgettaire context is het essentieel dat we deze middelen zo doelmatig en resultaatgericht mogelijk aanwenden, met focus op de toekomstige competentienoden en de versterking van de arbeidsmarkt. Op deze manier dragen we ook bij tot een verhoging van de werkzaamheidsgraad en de productiviteit in Vlaanderen.

¹ Op basis van 10 Europese landen: Denemarken, Duitsland, Italië, Nederland, Polen, Spanje, Tsjechië, Verenigd Koninkrijk, Zweden

3. KRACHTLIJNEN VOOR EEN ARBEIDSMARKTGERICHT OPLEIDINGSOFFENSIEF

Een doeltreffend opleidingsbeleid houdt rekening met de leerbehoeften in verschillende loopbaan- en levensfases. We zetten daarom in op 6 krachtlijnen voor de leerloopbaan, met focus op 3 transities waarin we mensen toeleiden naar opleiding, begeleiding en duurzame loopbaanontwikkeling.



Het opleidingsoffensief vertrekt van huidige en toekomstige competentienoden die we doorvertalen naar het Vlaamse opleidingsaanbod (krachtlijn 1). Om deze doorvertaling te realiseren en tot een herstructurering van het opleidingslandschap (krachtlijn 2) te komen, versterken we de coördinatie over de bevoegdheden heen, onder meer via de Ambtelijke Stuurgroep Opleidingslandschap, en versterken we de samenwerking met sectoren en ondernemingen (krachtlijn 3). We maken belangrijke keuzes met betrekking tot de financiering en de organisatie van het opleidingsbeleid en baseren ons hierbij onder meer op de lopende uitgaventoetsing.

Op de brug van school naar werk nemen we heel wat acties ter bevordering van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt (krachtlijn 4). Een goede loopbaanstart begint in het onderwijs en vereist een goede samenwerking tussen onderwijs- en arbeidsmarktactoren, dit rond stages in onderwijs en bijvoorbeeld domeinen zoals zorg, STEM en duaal leren, het beter bereiken van NEET-jongeren, enz.

Wie werkzoekend wordt, moeten we actief begeleiden naar werk, waar nodig met competentieversterking (krachtlijn 5). De beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd dwingt ons om opleidingen korter, flexibeler en gericht te organiseren en de samenwerking met partners (CVO's, sectoren, Syntra's) in dit licht te herbekijken.

Wie aan het werk is, helpen we om bij te blijven, zich te heroriënteren of om te scholen op een snel veranderende arbeidsmarkt (krachtlijn 6). We hervormen en vereenvoudigen het bestaande instrumentarium naar drie heldere maatregelen: een hervormd Vlaams opleidingsverlof (voor arbeidsmarktgerichte opleiding), een uit te werken omscholingsmaatregel (voor langdurige omscholing) en een loopbaankrediet (voor loopbaanbegeleiding). We pakken het misbruik aan en zorgen ervoor dat de ondersteuning terechtkomt bij wie ze effectief nodig heeft.

De krachtlijnen die hieronder beschreven staan, concretiseren het opleidingsoffensief. Dit vormt een eerste stap in een dynamisch proces. Naarmate de arbeidsmarkt evolueert, kunnen bijkomende acties worden genomen om de realisatie van onze visie te versterken.

Krachtlijn 1: we brengen huidige en toekomstige competentienoden in kaart

Het is de taak van de overheid om de publieke middelen in te zetten daar waar de samenleving ze nodig heeft, wat betekent dat het opleidingsoffensief moet beantwoorden aan de (toekomstige) noden van de arbeidsmarkt. Om dit ook toekomstbestendig te maken, is het essentieel dat we de mismatch en de tekorten op de Vlaamse arbeidsmarkt meer fijnmazig in kaart brengen.

Actie 1: uitwerken van macrocompetentieprognoses voor de Vlaamse arbeidsmarkt

We geven het expertisecentrum ECOOM de opdracht om het geïntegreerd arbeidsmarktprojectiemodel (GAP), ontwikkeld door het Steunpunt Werk, verder uit te werken voor de Vlaamse arbeidsmarkt. Binnen dit model brengen we de huidige en toekomstige nood aan arbeidskrachten en gevraagde competenties in kaart (arbeidsvraag). Samen met de (verwachte) instroom van werkzoekenden en schoolverlaters (arbeidsaanbod) geeft dit een beeld van de huidige en toekomstige competentietekorten in de verschillende sectoren en beroepen in Vlaanderen. Dit becijferd model moet de matching van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt verbeteren en zal ook helpen om het opleidingslandschap en de opleidingsmiddelen en -instrumenten beter te richten naar huidige en toekomstige competentienoden en hierrond samenwerking uit te bouwen.

- **Timing:** Q1-2026 (doorstart GAP binnen ECOOM), Q4-2026 (eerste oplevering)
- **Bevoegde instanties:** WEWIS, expertisecentrum ECOOM

Actie 2: optimaliseren van de knelpuntberoepenlijst

De knelpuntberoepenlijst is een belangrijke indicator van de actuele arbeidsmarktnoden en het instrument bepaalt op die manier mee de opleidingsprioriteiten. We houden dan ook vast aan de opmaak van een jaarlijkse knelpuntberoepenlijst. Het huidige kader voorziet echter niet in differentiatie van de noden. We zullen het kader van de lijst van knelpuntberoepen herbekijken, met als doel beter te prioriteren op basis van de actuele noden van de arbeidsmarkt, en we houden rekening met het onderzoekswerk van het expertisecentrum ECOOM i.v.m. de toekomstige noden. In deze oefening streven we naar een nauwere afstemming tussen de knelpuntberoepen en het beroepsgericht opleidingsaanbod voor volwassenen.

- **Timing:** Q2-2026 (herbekijken kader knelpuntberoepenlijst)
- **Bevoegde instanties:** VDAB, DOV

Krachtlijn 2: we rationaliseren het Vlaamse opleidingslandschap

Het huidige opleidingslandschap is sterk versnipperd. Dat zorgt ervoor dat werknemers, werkzoekenden en ondernemingen hun weg niet altijd vinden naar de juiste ondersteuning. Daarom zetten we in op een hervorming en rationalisering van het landschap. Tegelijkertijd willen we het opleidingslandschap beter richten op huidige en toekomstige competentienoden. Om dit alles te bewerkstelligen is het essentieel dat een gecoördineerde samenwerking over bevoegdheden heen plaatsvindt.

Actie 3: inrichten van een Ambtelijke Stuurgroep Opleidingslandschap

We geven de leidend ambtenaren van AHOVOKS, DOV, VDAB, VLAIO en WEWIS (dat ook het trekkerschap opneemt) de opdracht om toe te zien op de vertaling van de huidige en toekomstige competentienoden (o.b.v. macrocompetentieprognoses van het expertisecentrum ECOOM) naar het opleidingsaanbod en -landschap en om onderling te overleggen over alle beleidsmaatregelen die op elkaar betrekking hebben. Daarnaast zullen zijde samenwerking tussen alle betrokken partijen bevorderen waaronder de sectoren, zodat ook hun opleidingen meegenomen worden in de Vlaamse opleidingsstrategie. Op die manier sporen we kansen op tot cocreatie en het delen van infrastructuur en dragen we bij tot een meer doelmatig en (doel)gericht aanbod van arbeidsmarktgerichte opleidingen. Concreet levert de stuurgroep jaarlijks een beleidsrapport op, aan de functioneel bevoegde ministeriële kabinetten van Onderwijs, Werk en Economie waarin volgende elementen worden opgenomen:

- de betekenis van de competentieprognoses voor het publieke opleidingsaanbod en mogelijke opportuniteiten;
- de betekenis van de competentieprognoses voor het private opleidingsaanbod en mogelijke opportuniteiten;
- mogelijke samenwerkingen tussen publieke en private actoren om de toekomstige noden van de arbeidsmarkt in te vullen;
- concrete innovatieve beleidsvoorstellen om de competentieprognoses om te zetten naar de praktijk.

De stuurgroep gaat in dialoog met werkveldexperten en -actoren om de huidige en toekomstige competentienoden en de opleidingsnoden en -lacunes inhoudelijk af te toetsen.

De adviesraden VLOR, SERV en VARIO kunnen (zowel proactief als reactief) jaarlijks hun prioriteiten kenbaar maken.

- **Timing:** Q1-2026 (oprichting Ambtelijke Stuurgroep Opleidingslandschap), Q1-2027 (eerste beleidsrapport)
- **Bevoegde instanties:** de Ambtelijke Stuurgroep Opleidingslandschap

Actie 4: inventarisatie en uitgaventoetsing van het arbeidsmarktgericht opleidingsaanbod

Het departement WEWIS coördineert op dit moment een inventarisatie-oefening die inzichten zal opleveren over de potentiële hiaten en overlap in het Vlaamse publieke en sectorale opleidingsaanbod, om vervolgens beleidskeuzes op te baseren. De eerste resultaten van deze oefening worden begin 2026 verwacht.

Ook de lopende uitgaventoetsing naar de efficiëntie van arbeidsmarktgerichte opleidingen voor volwassenen zal belangrijke inzichten opleveren om het opleidingsaanbod verder te stroomlijnen, en zal ook inzichten opleveren over de financiering en governance van arbeidsmarktgerichte opleidingen voor volwassenen. Deze oefeningen zullen duidelijkheid scheppen in het versnipperde opleidingsaanbod, waardoor we beleidskeuzes maken die effectief en kostenefficiënt zijn en het opleidingsaanbod in lijn brengen met de noden van het terrein. We bekijken of de verschillende instrumenten langs aanbod- (CVO's, Syntra, VDAB) en vraagzijde (KMO-portefeuille, Vlaamse Opleidingsincentives, strategische transformatiesteun, ...) gestroomlijnd kunnen worden tot een

meer doelmatig en minder complex financieringssysteem waarmee we beter gewapend zijn voor de uitdagingen van de toekomst.

- **Timing:** Q1-2026 (inventarisatie), Q2-2026 (oplevering uitgaventoetsing)
- **Bevoegde instanties:** AHOVOKS, DOV, VDAB, VLAIO en WEWIS

Actie 5: samenwerking rond gedeelde opleidingsinfrastructuur op VDAB-mastercampussen

We investeren in nieuwe VDAB-mastercampussen. Er lopen gesprekken met partners zoals sectorfondsen, Syntra's en onderwijsverstrekkers om te komen tot krachtige ecosystemen voor (arbeidsmarktgerichte) opleiding rond gedeelde infrastructuur. Multifunctionele sites, gebruikt door meerdere partijen, leiden tot een hogere kosteneffectiviteit en een betere benutting van vaak dure infrastructuur, zoals ook op de T2-campus waar Syntra, Onderwijs en VDAB hetzelfde vastgoed gebruiken en effectief de opleidingsinfrastructuur delen. De realisatie van de T2-campus in Limburg (reeds operationeel) en de mastercampus West-Vlaanderen (in opbouw, in Roeselare) tonen de haalbaarheid en het succes van deze aanpak. Op termijn streeft VDAB naar één mastercampus per provincie en een stadscampus in Brussel. Door over aanbieders heen te investeren in opleidingsinfrastructuur, worden mogelijkheden gecreëerd om zowel leerlingen, studenten, cursisten, werkzoekenden als werknemers op state of the art infrastructuur op te leiden.

De mastercampussen van VDAB zullen o.a. inzetten op gerichte investeringen in technische opleidingsfaciliteiten voor cruciale beroepen.

- **Timing:** Mastercampus West-Vlaanderen Roeselare: Q2-2027; Mastercampus Antwerpen Copernicus: Q3-2028; Mastercampus Antwerpen techniek: Q3-2029; Mastercampus Oost-Vlaanderen Gent: Q3-2029; Stadscampus Brussel (ateliers): Q3-2028
- **Bevoegde instanties:** VDAB, i.s.m. partners (o.a. onderwijsverstrekkers, sectorfondsen en Syntra's)

Actie 6: we hervormen Syntra/Syntrum naar een efficiëntere en toekomstgerichtere organisatiestructuur

Om de Syntra-organisaties verder te ondersteunen vanaf het cursusjaar dat start op 1 september 2026, wordt:

- De huidige financiering aan Syntra en Syntrum voor één jaar verlengd, volgens de inhoudelijke principes van de lopende gesloten oproep.
- Tijdens dit overgangsjaar worden gesprekken gevoerd tussen VLAIO en Syntra/Syntrum met als doel een concreet voorstel uit te werken voor een efficiëntere en toekomstgerichte organisatiestructuur.
- De hervormingen moeten ervoor zorgen dat de middelen zo efficiënt mogelijk worden ingezet om de kwaliteit van het opleidingsaanbod te versterken. We hanteren het algemeen principe dat subsidies zo goed mogelijk moeten doorstromen naar het doel waarvoor ze ingezet worden en enkel daar waar nodig is ingezet worden voor de organisatiestructuur.

- **Timing:** Q1-2026 (opstart), Q2/Q3-2026 (toewijzing)
- **Bevoegde instanties:** VLAIO

Actie 7: rationalisering van het studietoelaat in het Hoger Onderwijs

Ook in het hoger onderwijs zetten we in op een rationeel en geactualiseerd studietoelaat van de graduaats-, bachelor- en master opleidingen, volgens de ambities in het regeerakkoord. Bij deze rationaliseringsoefening ontzien we de knelpuntopleidingen. De focus komt te liggen op een

betere territoriale spreiding van het aanbod en maximale instellingsoverstijgende samenwerking en overleg tussen de hoger onderwijsinstellingen en het afnemende veld. Deze rationalisering binnen het opleidingslandschap neemt niet weg dat er nog steeds aanvragen zullen kunnen ingediend worden om nieuwe, maatschappelijk relevante, (graduaats)opleidingen te mogen programmeren conform de door de overheid uitgewerkte onderwijskwalificaties. De realiteit is namelijk dat er maatschappelijke noden en noden van de arbeidsmarkt zullen blijven ontstaan², waar nieuwe opleidingen aan tegemoet zullen moeten komen. Bij de aanvraag van nieuwe opleidingen wordt er door de Commissie Hoger Onderwijs wel toegekeken op de rationele inpassing van deze opleidingen in het Vlaamse onderwijslandschap, de relevante maatschappelijke noden en de noden van de arbeidsmarkt van de aangevraagde opleidingen en bewaakt zij dat er voldoende vraag is van het afnemende veld voor afgestudeerden van de betrokken opleiding.

- **Timing:** 2026 (opstart oefening)
- **Bevoegde instanties:** DOV, AHOVOKS

² Zie bijvoorbeeld de recente goedkeuringen tot ontwikkeling van de onderwijskwalificatie 'graduaat farmaceutisch-technische assistentie' en 'graduaat in de praktijkassistentie in de gezondheidszorg'.

Krachtlijn 3: we maken van sectoren en ondernemingen partners in transitie

Sectoren en ondernemingen zijn cruciale partners in het Vlaamse opleidings- en vormingsbeleid. Zij hebben niet alleen een belangrijke verantwoordelijkheid in het opleidingsgebeuren. Zij beschikken tevens over de kennis van arbeidsmarktnoden en leveren een essentiële bijdrage aan het versterken van competenties en inzetbaarheid. Dit blijkt ook uit het succes van het gemeenschappelijk initiatiefrecht bij Vlaams Opleidingsverlof (VOV), waar ongeveer de helft van de opleidingen worden gevolgd op initiatief van de werkgever. We willen dit partnerschap de komende jaren verder uitbouwen door nauwere samenwerking te stimuleren, gezamenlijke initiatieven te ondersteunen en leer- en ontwikkelkansen te creëren die inspelen op de snel evoluerende arbeidsmarkt. Zo versterken we samen de leercultuur in Vlaanderen en zorgen we voor een toekomstgericht, veerkrachtig en competitief ondernemingsklimaat.

Actie 8: een versterkt opleidingsengagement in de sectorconvenants

Via de sectorconvenants zetten we een hefboom voor Vlaamse beleidsinzichten en -keuzes op sectorale inspanningen. We wensen zo een versterkt sectoraal opleidingsengagement waar te maken dat tegemoetkomt aan toekomst- en knelpuntgerichte competentienoden. We koppelen resultaatsverbintenissen aan opleidingsinspanningen (met KPI's) en focussen hierbij op een toename van de deelname van werknemers aan knelpunt- en toekomstgerichte opleidingen. We brengen bijvoorbeeld in kaart hoeveel werknemers (toekomstgerichte) opleiding volgen en/of hoeveel respondenten die deelnamen aan een opleiding ook effectief nieuwe inzichten of vaardigheden verwerven. Waar dit niet mogelijk is, voorzien we alternatieve outcome-indicatoren. Sectoren met een convenant krijgen daarnaast de opdracht om zich te richten op ondervertegenwoordigde groepen, zoals vrouwen met een migratieachtergrond, langdurig zieken, kwetsbare jongeren in het kader van de stopzetting van de inschakelingsuitkering en 55-plussers.

- **Timing:** Q3-2026 (start nieuwe generatie sectorconvenants)
- **Bevoegde instanties:** WEWIS

Actie 9: uitbouwen van publiek-private samenwerking in het opleidingsaanbod

We onderzoeken hoe sectoren en overheden samen opleidingsaanbod kunnen organiseren in de vorm van Publiek-Private Samenwerkingen (PPS), zoals reeds gebeurt op de T2-campus (zie actie 5), met als doelstelling werknemers voor te bereiden op de competenties van de toekomst. We onderzoeken hoe we hier een decretale basis voor kunnen voorzien. Het opleidingsaanbod moet aansluiten enerzijds bij de noden van de bedrijven, de organisaties en de werknemers, en anderzijds bij de veranderende competentiebehoeften. We bekijken de mogelijkheden om sectoren mee aan zet te brengen in het Vlaamse competentiebeleid en om samenwerkingen aan te gaan met de werkgevers. Het is de expliciete opdracht van de Ambtelijke Stuurgroep Opleidingslandschap om deze invalshoek mee te nemen in hun beleidsvoorstellen.

- **Timing:** Q4-2026
- **Bevoegde instanties:** Ambtelijke Stuurgroep Opleidingslandschap

Actie 10: versterkte samenwerking en talentontwikkeling voor de industrie via STEM

Om de innovatiecapaciteit en toekomstbestendigheid van de Vlaamse industrie te waarborgen, bundelen we de krachten rond STEM en talentontwikkeling. De industrie heeft nood aan toptalent en een continue instroom van STEM-profielen. Daarom zetten we in op een geïntegreerde aanpak waarbij bedrijven, onderwijs- en opleidingsverstrekken, en maatschappelijke partners samenwerken.

De VLAIO STEMhub fungeert als laagdrempelig aanspreekpunt voor bedrijven die STEM en levenslang leren hoog op de agenda plaatsen. Ondernemers kunnen hier terecht voor informatie, inspiratie en ondersteuning, zowel rond samenwerking met onderwijs, leren op de werkvloer, als het versterken van STEM in de vrije tijd. Via de STEMhub worden bedrijven actief begeleid naar relevante partners en initiatieven, waaronder het industrieplan en Europese Net-Zero Industry Academies.

Binnen het industrieplan wordt extra ingezet op levenslang leren, opleidingen en het uitwerken van talentluiken rond innovatieve thema's zoals waterstof. Er wordt actief gewerkt aan een betere connectie tussen onderwijs, opleidingsverstrekkers en bedrijven, zodat de uitstroom uit STEM-opleidingen maximaal richting STEM-loopbanen gaat en de industrie van morgen over het nodige talent beschikt.

- **Timing:** Q1-2026 (extra promotie en monitoring), doorlopend in het kader van het industrieplan
- **Bevoegde instanties:** VLAIO, DOV, WEWIS, VDAB

Krachtlijn 4: leren op de brug van school naar werk

Nog te veel jongeren verlaten de school zonder diploma en ervaren daardoor een moeilijke start van hun loopbaan. In 2023 verlieten 6.705 jongeren ongekwalificeerd de schoolbanken. Een jaar later is 23% van deze jongeren ingeschreven als werkzoekende bij VDAB. Het werkzoekendenpercentage daalt naar 8% voor schoolverlaters met een getuigschrift of diploma secundair onderwijs. Van alle schoolverlaters in 2023, inclusief Hoger Onderwijs, is een jaar later 6,8% werkzoekend. Schoolverlaters met een STEM-diploma (Science, Technology, Engineering, Mathematics) hebben een nog hogere slaagkans op de arbeidsmarkt dan andere richtingen, met een werkzoekendenpercentage van 5%. Het is dus zeer belangrijk om bruggen te bouwen tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt en jongeren goed voor te bereiden op een eerste job.

Maar ook wanneer jongeren het onderwijs verlaten, laten we hen niet los. Met gerichte opleidingskansen, waar mogelijk op de werkvloer, willen we werkzoekende schoolverlaters sneller aan het werk helpen. Dit wordt des te belangrijker gelet op de hervorming van de inschakelingsuitkering, waardoor jongeren sneller zonder uitkering vallen. Daarnaast voorzien we in loopbaanoriëntatie om jongeren te helpen in het formuleren van een loopbaanperspectief.

Actie 11: opwaardering van het praktijkgericht onderwijs

We investeren verder in praktijkgericht onderwijs, STEM en dual learning. Het maatregelenpakket voorziet jaarlijks extra middelen om BSO/TSO te versterken en de kosten van praktijkgerichte opleidingen op de schoolfactuur te verlagen. We zetten in op sterke studieoriëntering en op de herwaardering van zowel de dubbele als de arbeidsmarktfinaliteit. In het praktijkgericht onderwijs zetten we extra in op opleidingen die leiden naar knelpuntberoepen zoals in de zorg. Daarnaast wordt de systematiek van curriculumdossiers en beroepskwalificaties herbekeken. De zevende jaren blijven een cruciale toegangspoort tot de arbeidsmarkt; daarom volgen we de leerlingstromen nauw op en sturen we bij waar nodig. Het volledige pakket aan maatregelen voor de verdere opwaardering en investering wordt later aan de Vlaamse Regering voorgelegd.

- **Timing:** Q1-2026 (goedkeuring VR maatregelenpakket)
- **Bevoegde instanties:** DOV

Actie 12: jongeren enthousiasmeren voor STEM

Jongeren uit het lager en secundair onderwijs stimuleren om aan de slag te gaan met STEM in de vrije tijd of als studiekeuze (en bijgevolg op de arbeidsmarkt in latere fase) behoort tot één van de kerndoelstellingen van het 2-jaarlijkse Flanders Technology & Innovation (FTI) Festival. Van 16 oktober tot en met 15 november 2026 slaan 7 steden in Vlaanderen de handen in elkaar om een publieksbrede programmatie aan te bieden waarbij gedurende 30 dagen heel wat toegankelijke, inspirerende en verrassende STEM-belevingen, workshops, demo's en voorstellingen aangeboden worden op maat van kinderen en jongeren tussen 6 en 18 jaar. Meer dan ooit werken STEM partners, innovatieve ecosystemen, bedrijven en private stakeholders samen om de STEM-promotie te boosten. Eén van de onderdelen is een aantrekkelijke centrale setting in Mechelen met een langlopende STEM expo op maat van scholen en STEM Experience Days in de Herfstvakantie voor families en kinderen. Onderwijs en Economie/Innovatie zullen samenwerken om 10.000 schoolgaande kinderen gratis (vervoer + toegang) te mobiliseren om met hun klas de STEM ervaring te ontdekken. Het doel is STEM dichterbij jongeren te brengen, de instroom in STEM-opleidingen en -beroepen te verhogen, en bij te dragen tot een sterkere STEM-cultuur.

- **Timing:** Q4-2026 (evenement Mechelen)
- **Bevoegde instanties:** VLAIO, DOV

Actie 13: versterking van het duaal leren in Vlaanderen

Ook het systeem van duaal leren in het Secundair Onderwijs wordt aangepast, flexibeler en aantrekkelijker gemaakt en de drempels worden weggewerkt, wat geconcretiseerd werd in een mededeling aan de Vlaamse Regering op 18 juli 2025. De 19 acties uit het actieplan 'Duaal leren in Vlaanderen' moeten een antwoord bieden op de drempels ervaren door ondernemingen en scholen. Deze worden momenteel geanalyseerd en zullen uitmonden in concrete beleidsplannen.

- **Timing:** SJ 2025-2026 (analyse), SJ 2026-2027 (regelgevende trajecten)
- **Bevoegde instanties:** WEWIS, DOV

Actie 14: verderzetting en uitbreiding van de Talentcenters in samenwerking met Voka

We zetten in op een goede keuzebegeleiding, zowel binnen het leerplichtonderwijs, naar het hoger onderwijs als met het oog op doorstroom naar de arbeidsmarkt. Hiervoor investeren we onder meer in de bestendinging en uitbreiding van de Talentcenters in samenwerking met het Vlaams Netwerk voor Ondernemingen (Voka). We willen het bereik verhogen, zodat meer leerlingen laatste jaar lager onderwijs of eerste graad secundair onderwijs tot bij een talentcenter geraken. Via de Talentcenters willen we bijdragen tot een positieve studiekeuze waarbij ook opleidingen binnen de dubbele en arbeidsmarktfinaliteit, inclusief de techn(olog)ische studierichtingen, meer op de radar komen te staan van jongeren. We breiden de werking van de Talentcenters uit om de grote vraag te lenigen en meer jongeren de kans te geven om hun talenten te ontdekken.

- **Timing:** Q1-2026 (beheersovereenkomst)
- **Bevoegde instanties:** DOV

Actie 15: NEET-jongeren beter en sneller bereiken

Voor jongeren die vandaag moeilijk aansluiting vinden bij het duaal leren of voltijds onderwijs worden de parameters onderzocht voor een succesvolle groeifase, als apart traject naast duaal leren, om ook voor hen perspectief te bieden op een kwalificatie (zie actieplan 'Duaal leren in Vlaanderen'). Jongeren die uiteindelijk toch uitvallen, zullen worden aangemoedigd om zich in te schrijven bij de VDAB. Momenteel doet VDAB reeds aan outreach voor NEET-jongeren (op basis van een datakoppeling met het secundair onderwijs) door hen gepersonaliseerde brieven te sturen om hen aan te moedigen zich in te schrijven bij VDAB. Dit kan echter ten vroegste een maand na uitval en het resultaat is ook zeer afhankelijk van de reactie van de betreffende jongeren.

Om VDAB toe te laten vroegtijdige schoolverlaters sneller op te pikken, zullen VDAB en DOV een afstemmingskader ontwikkelen, om deze doelgroep proactief te detecteren en bewust te maken van het belang van een snelle inschrijving bij VDAB (via uitwisseling van informatie tussen VDAB en onderwijspartners). VDAB hanteert vervolgens een aanklappende aanpak naar schoolverlaters, met specifieke aandacht voor de kortgeschoolden. Binnen die aanklappende aanpak zet VDAB maximaal in op het aanbieden van opleidingskansen voor ongekwalificeerde jongeren, onder andere via leerjobs.

Voor de meest kwetsbare jongeren zetten we de GTB-transitietrajecten van onderwijs naar werk voort. Daarnaast lopen ook de Leerwegtrajecten voor de vroegtijdige schoolverlater. We onderzoeken hoe we gezamenlijke transitietrajecten kunnen organiseren tussen onderwijs en werk.

- **Timing:** Q4-2026 (afstemmingskader VDAB-DOV), 2026 (onderzoek transitietrajecten)
- **Bevoegde instanties:** VDAB, DOV

Actie 16: evaluatie en bijsturing van de leerjobs

De leerjobs worden tussentijds geëvalueerd, met aandacht voor de drempels in de doelgroepvoorwaarden, de mogelijke rol van de CVO's (zowel in opleiding als het EVC assessment) en het inpassen van de leerjob-overeenkomst in de reguliere VDAB-instrumenten. Aan deze evaluatie worden nieuwe acties gekoppeld. Dit kan de aanpassing van de voorwaarden inhouden.

- **Timing:** Q2-2026 (implementatie bijkomende acties leerjobs o.b.v. evaluatie)
- **Bevoegde instanties:** VDAB, DOV, (incl. bevraging Syntra's)

Actie 17: loopbaanoriëntatie voor jongeren mogelijk maken

We voorzien loopbaanoriëntatie voor jongeren (18-30 jaar) om hen te helpen bij het formuleren van een loopbaanperspectief dat gebaseerd is op hun interesses, behoeften en talenten (wat doe ik graag, wat heb ik nodig en wat kan of ken ik goed?). Daarbij wordt samen gekeken naar relevante beroepen en/of naar de mogelijkheid om een professioneel pad uit te bouwen via begeleiding, opleiding of ondernemerschap. Met dit loopbaanperspectief voor ogen krijgen jongeren inzicht in de competenties die ze verder kunnen ontwikkelen. Samen wordt gezocht naar de meest geschikte manier om een stap vooruit te zetten richting een job die bij hen past – bijvoorbeeld door het volgen van een geschikte opleiding of door deel te nemen aan een traject rond ondernemerschap. De ESF-oproep “loopbaanoriëntatie voor jongeren” stond open tot 14 november en moet leiden tot de opstart van projecten begin 2026.

- **Timing:** Q1-2026 (opstart projecten)
- **Bevoegde instanties:** WEWIS / Europa WSE

Actie 18: investeren in graduaatsopleidingen

We komen tegemoet aan de stijging van het aantal studenten in graduaatsopleidingen door extra te investeren in de graduaatsopleidingen. We voorzien een structurele sikkelfinanciering voor de graduaatsopleidingen en een extra investering in het variabel onderwijsdeel. In ruil voor de extra investeringen organiseren de hogescholen hun opleidingsaanbod efficiënter, door het aantal locaties voor graduaatsopleidingen terug te brengen naar maximaal 175. Daarnaast zullen studievoortgangsmaatregelen ook toegepast worden op de graduaatsopleidingen.

- **Timing:** 2026 (rationalisatie), 2027 (sikkelfinanciering en extra investering variabel onderwijsdeel)
- **Bevoegde instanties:** AHOVOKS, DOV

Krachtlijn 5: leren in de transitie van niet-werk naar werk

De beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd noopt VDAB om nieuwe wegen in te slaan om de competentiekloof tussen werkzoekenden en de arbeidsmarkt te dichten. Competentieversterking blijft waar nodig integraal deel uitmaken van de bemiddeling naar een job door VDAB, waarbij de focus ligt op flexibele en haalbare leertrajecten die rekening houden met de duur van de werkloosheidsuitkering en op doorgedreven vormen van werkplekleren. Werkzoekenden worden op transparante wijze geïnformeerd van de mogelijkheden binnen het traject naar werk, inclusief competentieversterking. Bovendien wordt maximaal bemiddeld richting knelpuntberoepen of een instapniveau voor een vacature om tegemoet te komen aan de noden van de arbeidsmarkt. Tenslotte wordt ook ingezet op samenwerking met sectoren en ondernemingen en wordt ingezet op ondersteuning na aanwerving.

Actie 19: werk maken van korte, flexibele opleidingstrajecten voor werkzoekenden

Korte en modulaire leerwegen moeten het mogelijk maken dat werkzoekenden afzonderlijke leermodules kunnen volgen, afgestemd op een snelle maar realistische instap in een vacature. Daarom zal VDAB zowel het eigen aanbod aan opleidingen onder de loep nemen, alsook het aanbod van partners binnen het kader van het VDAB-erkenningsbeleid (zie actie 21), om modulaire trajecten mogelijk te maken, ook met aandacht voor deelkwalificaties. Een voorbeeld hiervan is het modulaire traject van CVO Cervo waarin, op vraag van VDAB, modules uit 3 verschillende opleidingen uit het volwassenenonderwijs samen werden gevoegd in een traject dat toeleidt naar de vleesverwerkende industrie. Om zo flexibel mogelijk in te spelen op de noden, zal deze hervorming de combinatie van fysieke en digitale modules mogelijk maken, en zal de mogelijkheid voor flexibele instapmomenten onderzocht worden. Digitale modules die VDAB ontwikkelt, worden reeds gratis online ter beschikking gesteld aan burgers en werknemers en zullen actief gepromoot worden via werkgevers-, werknemers- en sectororganisaties.

- **Timing:** Q1-2026 (opstart onderzoek)
- **Bevoegde instanties:** VDAB, DOV, AHOVOKS

Actie 20: versterkt inzetten op doorgedreven werkplekleren

Het volledige instrumentarium van activerende werkplekleermaatregelen wordt geëvalueerd en indien nodig bijgestuurd, met het oog op het vermijden van overlap en het opsporen van onbeantwoorde noden. Belangrijk hierbij is dat de instrumenten zowel voor werkzoekenden als werkgevers administratief en financieel aantrekkelijk zijn. In dat kader wordt nu al de individuele beroepsopleiding (IBO) hervormd tot een financieel duurzaam en administratief eenvoudiger instrument dat breder toegankelijk wordt. De provinciale relatiebeheerders voor de werkgevers, VDAB-instructeurs en -bemiddelaars en partners zullen proactief de mogelijkheden tot het inzetten van de hervormde IBO toelichten, en hebben hierbij ook aandacht voor de inzet van het instrument bij de oudere werkzoekenden. Voor personen met een arbeidshandicap en ex-gedetineerden blijft IBO-plus bestaan, waarbij VDAB de premie draagt om de kans op werk te vergroten. Voor deze doelgroepen kan het traject worden verlengd met een regulier IBO-traject, zodat ook (langdurig) zieken maximaal kunnen worden geactiveerd. VDAB monitort de gemiddelde premie die IBO-cursisten ontvangen, alsook welk vergoedingspercentage wordt gekozen voor IBO-cursisten met een uitkering en IBO-cursisten zonder uitkering en dit per sector. We zetten bovendien in op het verlagen van administratieve drempels zowel voor burgers als voor VDAB om deelname aan competentieversterkend werkplekleren en opleiding mogelijk te maken, door bv. in gesprek te gaan met RIZIV over het vereenvoudigen/afschaffen van de complexe goedkeuringsaanvraag voor opleidingen voor zieken.

- **Timing:** Q3-2026 (start evaluatie en bijsturing activerende werkplekmaatregelen)

- **Bevoegde instanties:** VDAB

Actie 21: aanpassen van het erkenningsbeleid binnen VDAB

Om meer flexibele en modulaire leertrajecten te ondersteunen (zie actie 19), zal VDAB haar huidige erkenningsbeleid voor niet werkende werkzoekenden, aanpassen met nadruk op arbeidsmarktgerichtheid. Dit beleid bepaalt welke opleidingen en trajecten werkzoekenden gratis of met steun kunnen volgen, en benadrukt hun arbeidsmarktwaarde. Er zal hierbij ook aandacht gaan naar de mogelijkheid van een erkenning op het niveau van het individuele leertraject van de werkzoekende. Dit zal mogelijk maken om trajecten beter af te stemmen op de specifieke leernoden van de werkzoekende.

- **Timing:** Q1-2026 (start onderzoek aangepast erkenningsbeleid)
- **Bevoegde instanties:** VDAB

Actie 22: het concept van de groeivacature verder uitwerken

Het concept van de groeivacature houdt in dat je nog niet beschikt over alle competenties die je nodig hebt voor de job, maar de werkgever is wel bereid om je al aan te werven. VDAB bemiddelt in dit kader dan ook vacaturegericht en de overgang naar werk stopt dan niet bij de aanwerving. Momenteel bestaan er al instrumenten binnen dit concept, zoals de IBO en de Leerjobs. Er zal onderzocht worden hoe dit concept breder kan worden ingezet, onder andere bij de doelgroep van de oudere werkzoekende. Hiervoor zal VDAB de samenwerking met sectoren en bedrijven verder uitbouwen. Het doel is om de overgang na aanwerving, gedurende maximaal één jaar, te ondersteunen als het traject van de werkzoekende nog niet is afgerond. De ondersteuning van VDAB (gerichte competentieversterking in de VDAB-opleidingscentra) beperkt zich tot het dichten van de competentiekloof, zoals deze bij aanwerving is vastgesteld. We zullen de drempels opsporen, en indien mogelijk wegnemen, die de overstap belemmeren van een VDAB-traject naar een aanvullend traject als werknemer bij de werkgever of sector, zoals bijvoorbeeld drempels inzake de overstap van een opleiding in dagonderwijs naar dezelfde opleiding in afstands- of avondonderwijs.

- **Timing:** Q1-2026 (opstart onderzoek)
- **Bevoegde instanties:** VDAB

Actie 23: opleiden en begeleiden naar nieuwe jobkansen na (collectief) ontslag of herstructurering

Bij aanzienlijk banenverlies in een bedrijf of een sector, blijven we inzetten op een maximaal gebruik van het Europees Globaliseringsfonds (EGF). Voor de amendering van het EGF steunen we de uitbreiding van de nieuwe doelgroep waarbij werknemers getroffen door potentieel nakend ontslag al ondersteund worden bij de transitie naar een andere job. We sturen aan op een spoedig akkoord zodat de ondernemingen hier snel beroep op kunnen doen. We onderzoeken de mogelijkheid om in het pilootproject Skills Garantie te stappen. We hebben in deze contexten specifieke aandacht voor de oudere ontslagen medewerkers. Onder meer hiervoor werd de sociale interventiedienst van VDAB versterkt met 4 medewerkers.

- **Timing:** 2026 (Europees regelgevend traject + onderzoek pilootproject)
- **Bevoegde instanties:** VDAB

Krachtlijn 6: leren op een arbeidsmarkt in transitie

Werk naar werk transities zullen steeds vaker voorkomen, vaak vrijwillig, soms ook onvrijwillig zoals in het kader van collectief ontslag en herstructureringen. Het is daarom belangrijk dat werkgevers en werknemers samen nadenken over opleiding en competentieversterking. Opleiding, bijscholing en omscholing kunnen de werknemer in zijn loopbaan (en de werkbaarheid) versterken en komen ook de productiviteit van de onderneming ten goede. De Vlaamse opleidingsincentives ondersteunen de werknemers om hun job te combineren met een competentieversterking. Maar ze zijn aan hervorming toe om tegemoet te komen aan de noden van de arbeidsmarkt en onze samenleving. De middelen die vrijkomen (met als referentiepunt het budget voorzien voor VOV bij BA 2024) door de hervormingen van de opleidingsdatabank (actie 24) en het VOV (actie 25) worden voor zover nodig en/of zinvol ingezet voor de Vlaamse Opleidingsincentives. Gezien de huidige budgettaire context en de afspraak in het Vlaams regeerakkoord om gezamenlijk te streven naar een begroting in evenwicht tegen 2027, worden efficiëntiewinsten die voortvloeien uit de hervormingen en die geen afbreuk doen aan de impact en finaliteit van de nieuwe maatregel als een structureel gunstig effect gezien voor de begroting Werk en dus ook de ruimere Vlaamse begroting.

Actie 24: hervorming van de opleidingsdatabank

In eerste instantie worden de voorwaarden om opgenomen te worden in de opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives herzien (in het uitvoeringsbesluit), met nadruk op knelpuntberoepen. Deze bijsturing resulteert in een doelgerichtere inzet van de verschillende Vlaamse opleidingsincentives. Wettelijk verplichte opleidingen worden uitgesloten.

De huidige criteria van de opleidingsdatabank worden vervangen. Een opleiding zal moeten deel uitmaken van minstens één van de volgende categorieën:

- Opleidingen gericht op basiscompetenties (geletterdheid, rekenvaardigheid, digitale basisvaardigheden, mediawijsheid en Nederlands voor anderstaligen).
- Opleidingen die leiden tot een eerste diploma secundair onderwijs.
- Taalopleidingen Nederlands, Frans, Duits of Engels t.e.m. niveau B1.
- Opleidingen die toegang geven tot een knelpuntberoep opgenomen in de VDAB knelpuntberoepenlijst.
- Opleidingen die gericht zijn op de aanpak van de klimaat- en energietransitie en de digitale transitie.
- STEM-opleidingen.
- Opleidingen die inspelen op een toekomstig competentietekort aangetoond door een competentieprognose.
- Mentoropleidingen i.h.k.v. duaal leren.
- Opleidingen met betrekking tot het sociaal overleg, arbeids- en sociaalrecht zodat men met kennis van zaken kan deelnemen aan sociaal overleg op ondernemingsniveau.

We sluiten vormen van dubbelfinanciering en dubbelverlof voor het opnemen van Vlaams opleidingsverlof voor opleidingen uit, via een onderzoeksvraag aan IF.

- **Timing:** Q3-2026 (inwerkingtreding nieuwe regelgeving 1 september 2026)
- **Bevoegde instanties:** WEWIS

Actie 25: hervorming van het Vlaams opleidingsverlof (VOV)

Het Vlaams Opleidingsverlof zal een meer doorgedreven hervorming ondergaan, om de doelstellingen uit het Vlaams Regeerakkoord zoals misbruik tegengaan en het gemeenschappelijk initiatiefrecht decretaal verankeren, te realiseren. Een eerste stap werd al gezet door de principiële

goedkeuring op 21 november 2025 van het decreet van het Vlaams opleidingsverlof door de Vlaamse Regering. Concreet zullen we volgende elementen aanpassen (in het uitvoeringsbesluit):

- We concretiseren wat bedrijfsinterne opleidingen zijn en bepalen de modaliteiten en de procedure voor het preadvies.
- We geven uitvoering aan de structurele verankering van het gemeenschappelijk initiatiefrecht.
- We verhogen het werkgeversforfait naar € 24,50. Er wordt in de tussentijd verder onderzocht of dit forfait volstaat, of een onder- of overcompensatie is.
- We voeren verplichte aanwezigheid in voor opleidingen waarbij de werknemer momenteel enkel aanwezig moet zijn bij de eindbeoordeling (met uitzondering van examens voor de examencommissie, het laten beoordelen en certificeren van eerder verworven competenties, opleidingen met studiepunten en blended leren).
- We geven verder uitvoering aan de decretale verstrenging van het sanctiebeleid.
- We leggen vast dat werknemers die alleen in het weekend tewerkgesteld zijn enkel VOV kunnen opnemen voor uren die samenvallen met het dienstrooster. We onderzoeken de mogelijkheid om werknemers met specifieke tewerkstellingsvormen in het weekend, zoals bv. nachtwerk, hierop een uitzondering te geven met aandacht voor administratieve planlast.
- We verhogen het aantal uren verlof om examens bij de Vlaamse examencommissie secundair onderwijs af te leggen.
- Opleidingen die worden geregistreerd in de opleidingsdatabank zonder voorafgaande goedkeuring door de Vlaamse Opleidingscommissie, worden door het departement WEWIS geëvalueerd om na te gaan of ze voldoen aan de voorwaarden, alvorens men deze kan volgen met VOV.

- **Timing:** Q3-2026 (inwerkingtreding nieuwe regelgeving 1 september 2026)
- **Bevoegde instanties:** WEWIS

Actie 26: heroriëntering van de opleidingscheques en het opleidingskrediet naar een Vlaamse omscholingsmaatregel

Zoals ook de SERV aangeeft in haar advies van 4 juli 2025, biedt het huidige systeem geen afdoend antwoord op drempels die werknemers, ondernemers en werkgevers ervaren inzake langdurige opleiding. Daarom vervangen we in tweede instantie het Vlaams Opleidingskrediet (VOK) en de Vlaamse Opleidingscheques (OC) door een nieuwe Vlaamse omscholingsmaatregel. Hiertoe zullen de middelen die vrijkomen door de hervormingen van de opleidingsdatabank (actie 24) en het VOV (actie 25) worden ingezet voor zover nodig en/of zinvol (zie krachtlijn 6). Gezien het beperkt bereik, de geringe bekendheid, en de koppeling van het VOK aan het tijdskrediet, is het VOK vandaag weinig performant om langdurige omscholing te realiseren. Ook het bereik van de OC is beperkt. De nood aan een resultaatgerichte Vlaamse omscholingsmaatregel is nochtans hoog. Met deze nieuwe Vlaamse omscholingsmaatregel willen we het mogelijk maken voor werknemers om zich langduriger om te scholen naar werk in cruciale sectoren en knelpuntberoepen, en dit terwijl ze aan het werk zijn en zonder dat ze eerst langs de werkloosheid moeten passeren, en binnen een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever, werknemer en de overheid. We onderzoeken hoe deze maatregel resultaatgericht kan vormgegeven worden en hoe de (knelpunt)sectoren hierin een rol kunnen spelen. Bovendien toont onderzoek aan dat werknemers die rond hun 45e tot 54e van job veranderen, meer kans hebben om ook op 60-jarige leeftijd aan de slag te zijn. We hebben daarom bij de conceptualisering van deze maatregel specifiek aandacht voor de doelgroep van de oudere werknemer.

- **Timing:** Q3-2026 (conceptnota VR)
- **Bevoegde instanties:** WEWIS

Actie 27: implementatie van het Vlaams loopbaankrediet

Met het loopbaankrediet willen we burgers aanmoedigen om regelmatig stil te staan bij hun loopbaan en competenties. De mogelijkheid om zich te (her)oriënteren, te ontwikkelen, volgende loopbaanstap(pen) te zetten en indien nodig van job veranderen is een essentieel kenmerk van onze dynamische samenleving en arbeidsmarkt. Het hervormde loopbaankrediet zal dit faciliteren en werknemers oriënteren en ondersteunen om hun loopbaan- en competentienoden van de toekomst te beantwoorden. Om dit te realiseren zetten we de conceptnota 'Loopbaankrediet' om in regelgeving.

- **Timing:** Q1-2027 (voorziene inwerkingtreding)
- **Bevoegde instanties:** WEWIS

Actie 28: stelselmatig uitbreiden van het Opleidingstegoed

De Vlaamse opleidingsincentives worden vandaag reeds zichtbaar gemaakt in het Opleidingstegoed in "Mijn Burgerprofiel". We integreren ook het loopbaankrediet in "Mijn Burgerprofiel" vanaf 1 januari 2027. Door burgers op een heldere manier zicht te geven op de ondersteuning waar ze recht op hebben, zetten we ze aan het stuur van hun eigen loopbaan. Vervolgens onderzoeken we na de uitrol van de nieuwe Vlaamse omscholingsmaatregel hoe deze geïntegreerd kan worden in het Opleidingstegoed. Daarnaast bieden we sectoren de mogelijkheid om algemene sectorale opleidingsincentives te integreren in het Opleidingstegoed, en onderzoeken we hoe onderwijsincentives zoals de verlaagde inschrijvingsgelden van de CVO's geïntegreerd kunnen worden.

- **Timing:** Q2-2026 (start onderzoek onderwijsincentives), Q1-2027 (integratie loopbaankrediet)
- **Bevoegde instanties:** WEWIS, DOV

Actie 29: ontwikkelen van een strategie voor micro-credentials in het Hoger Onderwijs

We ontwikkelen een afsprakenkader voor micro-credentials in het hoger onderwijs om levenslang leren aan te moedigen. De bedoeling van dit afsprakenkader is om ervoor te zorgen dat lerenden voldoende zekerheid en duidelijkheid krijgen over het aanbod van micro-credentials in het hoger onderwijs en dat de sterktes van het hoger onderwijs in de verf worden gezet. Dit kader wordt samen met de hogeronderwijsinstellingen ontwikkeld en afgewerkt in het voorjaar van 2026. Micro-credentials hebben als doel om kennis, vaardigheden en competenties bij te brengen aan de lerende, als antwoord op maatschappelijke, persoonlijke, culturele en/of arbeidsmarktnoden. Ze maken het hoger onderwijs toegankelijker voor lerenden die liever een bij- of omscholing willen volgen, hun kennis willen uitdiepen, ... en geen lang/volledig programma willen opnemen. Het afsprakenkader geeft tevens invulling aan de vraag van de Europese Commissie en van de Vlor om een raamwerk uit te werken rond het gebruik van micro-credentials in Vlaanderen.

- **Timing:** Q2-2026 (afwerking afsprakenkader)
- **Bevoegde instanties:** DOV

Actie 30: actieve deelname aan OESO "mid career mobility" studie

Samen met de andere gewesten en de federale overheid nemen we deel aan de OESO-studie rond mid career mobility. Binnen deze studie evalueren we het huidige loopbaanondersteunend beleid vanuit het perspectief van de ouder wordende werknemer. Op basis van deze resultaten bekijken we met de Vlaamse sociale partners of we verder kunnen inzetten op een gerichte omkadering van werkgevers op het vlak van werkbaar werk en loopbaanbeleid, met inbegrip van opleidingskansen voor de werkzoekende en de werknemer. Ondertussen kijken we uit naar het

gevraagde advies van de sociale partners rond concrete drempels, hefboomen en acties voor oudere werknemers.

- **Timing:** Q4-2026 (afronding onderzoek)
- **Bevoegde instanties:** WEWIS

Actie 31: flankerend beleid ter beschikking stellen

De voorbije jaren werd ingezet op de ontwikkeling van tools en instrumenten voor het werkveld om een duurzaam leerklimaat te creëren en leren te verankeren in de dagelijkse werking van een onderneming.

- Binnen het Europees sociaal fonds loopt een overheidsopdracht Leergoesting gericht op leercultuur in ondernemingen. Ervaren experts begeleiden kmo's om leertrajecten te verbeteren en een omgeving te creëren die medewerkers stimuleert om te blijven leren en groeien. Deze opdracht blijft lopen tot mei 2027.
- Daarnaast starten met Europese middelen de drie laatste projecten Leerecosystemen (fase 2) in januari 2025 met een looptijd van 3 jaar, naast de 18 projecten die al lopen. Deze projecten zetten in op een toename en versterking van toegankelijke contexten waarbinnen jong en oud hun passies en talenten kunnen ontdekken en verder ontwikkelen, en zo een toename van leergoesting en deelname aan levenslang leren bewerkstelligen, in het bijzonder bij groepen die minder tot leren komen.
- Vanuit het expertisecentrum innovatieve leerwegen werden in het kader van het mobiliserend initiatief 't Leercollectief en voortbouwend op onderzoeks- en praktijkinzichten de Praktijkgids Levenslang Leren en innovatiefiches ontwikkeld en ontsloten naar het werkveld. We ontwikkelen bovendien de tool "Leerlens" om informeel leren zichtbaar en bespreekbaar te maken in de onderneming (o.b.v. een zelfscan).

We zetten volop in op de verduurzaming van deze initiatieven zodat ze maximaal op eigen kracht kunnen verder bestaan en opgepikt worden door werkveldactoren en brugfiguren die er zelf mee aan de slag willen gaan. We stellen hiertoe alle tools, de praktijkgids en leerlessen ter beschikking van het werkveld en voorzien in een digitale omgeving voor ondernemingen via het webportaal vlaanderen.be/levenslang-leren.

- **Timing:** Q1-2026 (lancering Leerlens, start 3 projecten Leerecosystemen), doorlopend (overheidsopdracht Leergoesting, webportaal levenslang leren)
- **Bevoegde instanties:** WEWIS

3. BESTUURLIJKE EN MAATSCHAPPELIJKE IMPACT

De conceptnota impliceert geen financieel of budgettaire engagement, de financiële en budgettaire engagementen worden pas bevestigd bij de uitvoering van deze conceptnota die volgt uit de principiële goedkeuring van deze conceptnota.

4. VERDER TRAJECT

De Vlaamse Regering neemt akte van:

1° de inhoud van de onderhavige conceptnota 'Vlaanderen Leert!
Krachtlijnen voor een arbeidsmarktgericht opleidingsoffensief';

2° vraagt de Vlaamse minister van Onderwijs, Justitie en Werk en de minister-president van de Vlaamse Regering en de Vlaamse minister van Economie, Innovatie en Industrie, Buitenlandse Zaken, Digitalisering en Facilitair Management de inhoud van deze conceptnota uit te werken in regelgeving en deze ter goedkeuring voor te leggen aan de Vlaamse Regering.

De Vlaamse minister van Onderwijs, Werk en Justitie,

Zuhal DEMIR

De minister-president van de Vlaamse Regering en de Vlaamse minister van Economie, Innovatie en Industrie, Buitenlandse Zaken, Digitalisering en Facilitair Management

Matthias DIEPENDAELE