

AGENTSCHAP VOOR HOGER ONDERWIJS,
VOLWASSENENONDERWIJS, KWALIFICATIES EN
STUDIETOELAGEN

ONDERNEMINGSPLAN 2021

Inhoud

Inleiding.....	4
1. Het Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs, Kwalificaties en Studietoelagen.....	5
Oprichting.....	5
Missie	5
2. Visie en krachtlijnen	6
Langetermijnvisie op levenslang leren en rol van de overheid.....	6
Krachtlijnen voor 2021 en volgende jaren.....	7
3. Strategische en operationele doelstellingen 2021-2024	9
Strategische doelstelling 1: Meer deelname aan kwalificerend levenslang leren in Vlaanderen en Brussel	10
Operationele doelstelling 1.1. – Financiële ondersteuning van instellingen, personeelsleden en lerenden uit het hoger en volwassenenonderwijs.....	10
Operationele doelstelling 1.2. – Kwaliteitsvol organiseren van examens met het oog op het behalen van een toelatingsattest, studie- of kwalificatiebewijs.....	14
Operationele doelstelling 1.3. – Instaan voor kwaliteitsvolle en transparante ontwikkelprocessen die leiden tot een rationeel aanbod in het onderwijs, in nauwe samenwerking met belanghebbenden in het onderwijsveld en op de arbeidsmarkt.....	17
Operationele doelstelling 1.4. – Registreren en attesteren van kwalificaties en competenties	19
Operationele doelstelling 1.5. – Aangaan van uitdagingen voor meer kwalificatiegericht levenslang leren in Vlaanderen.....	21
Strategische doelstelling 2: Beter samenwerken realiseren binnen AHOVOKS en met onze partners voor een beter rendement van expertise en meer uitwisseling met ons ecosysteem	25
Operationele doelstelling 2.1. – Meer structurele samenwerking binnen AHOVOKS.....	25
Operationele doelstelling 2.2. – Meer structurele samenwerking met externen.....	26
Strategische doelstelling 3: Meer efficiëntie voor meer investeringen	28
Operationele doelstelling 3.1. – Realisatie besparingsdoelstellingen Vlaamse Regering.....	29
Operationele doelstelling 3.2. – Rationele inzet van gedetacheerde leerkrachten.....	30
Operationele doelstelling 3.3. – Investeringen voor meer efficiëntie	30
Strategische doelstelling 4: Bijdragen aan de realisatie van nieuwe beleidskeuzes.....	31
4. Verhogen van de maturiteit van de organisatie.....	32
4.1 Organisatiebeheersing en risicomangement.....	32
4.2 Strategisch project: Versterking van de organisatiecultuur van AHOVOKS	32
5. Overige opdrachten	35
Ondersteuning van controle- en beroepsinstanties bij de autonome uitvoering van hun bevoegdheden.....	35
Gelijkekansen- en diversiteitsbeleid.....	35
Welzijnsbeleid en jaaractieplan welzijn.....	35
BIJLAGEN	37

Organogram	37
Link met beleids- en begrotingstoelichting.....	39
Overzicht Personeel	40
Overzicht budgetten.....	42
Overzicht ICT	45

Inleiding

Het voorliggende ondernemingsplan 2021 geeft weer hoe het Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs, Kwalificaties & Studietoelagen de missie en taakstelling uit het oprichtingsbesluit zal realiseren.

Het ondernemingsplan bevat de krachtlijnen voor 2021, maar ook krachtlijnen op langere termijn in de vorm van ambitieuze uitdagingen.

Het ondernemingsplan 2021 geeft verder aan hoe we aan een aantal generieke principes zullen voldoen, o.a.:

- Aan de te realiseren resultaatsgerichte doelstellingen en kerntaken voor 2021 zijn indicatoren (met streefwaarde) of kengetallen (zonder streefwaarde) gekoppeld.
- In het ondernemingsplan wordt de relatie gelegd met de Beleids- en Begrotingstoelichting (BBT) van de Vlaamse Overheid.
- Het ondernemingsplan wordt gekoppeld aan het personeelsplan 2021.
- Er wordt aangegeven hoe aan de maturiteit inzake organisatiebeheersing zal worden gewerkt.
- In het ondernemingsplan wordt ook aangegeven welke acties de entiteit zal ondernemen in navolging van de aanbevelingen van Audit Vlaanderen.
- De streefdoelen uit het welzijnsplan 2021 zijn geïntegreerd in het ondernemingsplan.
- Het ondernemingsplan omvat doelstellingen m.b.t. diversiteit en gelijke kansen.

1. Het Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs, Kwalificaties en Studietoelagen

Oprichting

Het intern verzelfstandigd agentschap, het Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs, Kwalificaties en Studietoelagen, is het resultaat van de fusie van het Agentschap voor Kwaliteitszorg in Onderwijs en Vorming en het Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs en Studietoelagen.

AHOVOKS startte formeel op 1 juli 2015.

Missie

AHOVOKS heeft als missie het garanderen en stimuleren van kwalificatiegericht, levenslang en levensbreed leren voor iedereen.

Het agentschap heeft tot taak:

1° Het verzorgen van kwaliteitsvolle, transparante en toegankelijke dienstverlening aan instellingen en personeelsleden uit het hoger onderwijs en volwassenenonderwijs:

- a) dienstverlening aan het personeel: uitbetaling van de salarissen en beheer van de personeelsdossiers;
- b) dienstverlening aan de instellingen: financiering en organisatie.

2° Het verzorgen van kwaliteitsvolle, transparante en toegankelijke dienstverlening aan burgers voor:

- a) het toekennen van studietoelagen;
- b) het erkennen van gelijkwaardigheden van studie- en kwalificatiebewijzen;
- c) het organiseren van examens met het oog op het behalen van een toelatingsattest, studie- of kwalificatiebewijs;
- d) het toekennen van premies aan cursisten uit het volwassenenonderwijs.

3° In nauwe samenwerking met belanghebbenden in het onderwijsveld en op de arbeidsmarkt instaan voor de kwaliteitsvolle en transparante processen die leiden tot:

- a) onderwijsdoelen;
- b) beroeps- en onderwijskwalificaties;
- c) opleidingen;
- d) EVC-standaarden.

4° De kwaliteitsvolle ondersteuning van controle- en beroepsinstanties bij de autonome uitvoering van hun bevoegdheden:

- a) ondersteuning van de regeringscommissarissen bij de hogescholen en universiteiten;
- b) organisatie van de Raad voor betwistingen inzake studievoortgangsbeslissingen.

Bij het uitvoeren van de taken zet het agentschap in op maximale digitalisering en gegevensuitwisseling met het oog op efficiëntie en klantgerichtheid.

2. Visie en krachtlijnen

De efficiënte en kwaliteitsvolle uitvoering van de kerntaken is de bestaansreden van het agentschap. Alle personeelsleden en middelen worden ingezet om onze missie te realiseren. AHOVOKS is een trouwe partner in de uitvoering van recurrent en nieuw beleid.

We willen niet alleen oog hebben voor het heden maar ook voorbereid zijn op de toekomst: welke evoluties zijn aan de gang in onderwijs, beleid, techniek, ... en hoe evolueren verwachtingen van burgers en maatschappij. Binnen de werking wordt dan ook heel wat aandacht besteed aan innovatie en veranderingen om ook in de toekomst deze missie waar te maken.

Het agentschap voert de missie uit met een duidelijke visie op het heden én op de korte en lange termijn. Deze toekomstvisie heeft een weerslag doorheen het ondernemingsplan en geldt als referentiekader voor de aanwending van resources, bij organisatieontwikkeling en –innovatie.

Langetermijnvisie op levenslang leren en rol van de overheid

In de toekomst ziet AHOVOKS zowel evoluties met impact op onderwijs en vorming als op de eigen organisatie binnen de Vlaamse overheid.

Levenslang leren in de toekomst

De samenleving wordt nog diverser dan ze nu al is. Burgers hebben individuele leernoden en willen die ingevuld zien op maat van hun behoeften. Daarom moet onderwijs en vorming inspelen op de toenemende diversiteit en op die individuele leernoden via flexibele leertrajecten. Vele burgers maakt het ook niet uit of hun leerbehoefte binnen of buiten het reguliere onderwijssysteem beantwoord wordt. Ook leren buiten die institutionele context willen ze erkend zien. Onderwijs erkent daarom best vlotter de via informeel leren verworven competenties. EVC wordt nog belangrijker.

Onderwijs kan zich daarom niet als een gesloten systeem opstellen ten opzichte van de andere maatschappelijke domeinen. Spelers binnen onderwijs moeten samenwerken, anders raken ze geïsoleerd van elkaar, van andere beleidsdomeinen en van burgers met hun individuele leerbehoefte. Samenwerking vindt plaats tussen lerenden en leerkrachten, scholen, instellingen, instituten, bedrijven en de gemeenschap.

Lerenden zitten in de toekomst nog meer dan nu zelf actief aan het stuur van hun leertraject. Onderwijs in de toekomst geeft lerenden dus meer inspraak in de vormgeving van hun leertraject en geeft hen meer levensechte ervaringen in authentieke leersituaties. Dat kan bijv. via werkpleklernen, service learning (sociale stages), authentieke en uitdagende opdrachten.

De levensechte ervaringen in authentieke leersituaties zien zich weerspiegeld in het curriculum, met sleutelcompetenties en beroepskwalificaties als hefboom voor kwaliteitsvol onderwijs en vorming.

Overheid van de toekomst

Ook de organisatie en rol van de overheid zullen evolueren.

Maatschappelijke waardecreatie wordt een 'shared value', een gezamenlijke en gedeelde verantwoordelijkheid van iedereen. De overheid moet in staat zijn tot partnerschap en co-creatie. De problemen zijn immers zodanig complex, dat meerdere actoren nodig zullen zijn om ze op te lossen. Overheden, bedrijfsleven, kennis- en onderwijsinstellingen, financiële sector, middenveld en burgers creëren samen economische, ecologische en sociale meerwaarde en behartigen samen de besluitvorming.

De overheid moet vanuit een langetermijnvisie de problemen op een dieperliggend niveau duiden en aanpakken en naar de korte termijn toewerken. Ze moet dus vernieuwende projecten opzetten vanuit een langetermijnperspectief. De systeemaanpak wordt volledig in het beleid geïntegreerd en speelt flexibel in op megatrends en lopende transities.

Evidence-informed beleid steunt op dataverzameling en data-analysecapaciteit, strategisch langetermijnonderzoek en toekomstverkenningen, met respect voor de privacy.

De overheid staat ten dienste van de burgers, ondernemingen en verenigingen en bewaakt daarbij het algemeen belang. Ze doet dat door excellente dienstverlening te garanderen, met maximale inclusie van alle burgers in Vlaanderen en ze stelt de gebruiker centraal.

De overheid werkt efficiënt en effectief, focust op kerntaken, stelt duidelijke prioriteiten en zorgt voor stabiliteit in de langetermijnvisie, het beleid en de regelgeving. Tegelijkertijd is de overheid een lerende en wendbare organisatie. Ze vernieuwt zich voortdurend inhoudelijk en procesmatig en past regels en diensten flexibel aan de noden van de maatschappij aan. Administratieve vereenvoudiging en digitalisering blijven essentiële aandachtspunten in de werking. Zo hanteren we het 'no wrong door'-principe, waar elke overheidsdeur leidt tot de gevraagde dienstverlening.

De overheid zet in op het versterken van de prestaties en competenties, de motivatie en het welzijn van de overheidsmedewerkers. Het onderbouwd HR-kader is resultaatgericht, toekomstgericht, duurzaam en sterk geïntegreerd en draagt bij tot een kwaliteitsvollere en efficiëntere dienstverlening. De overheid zet in op de realisatie van duurzame, inclusieve en slimme loopbanen, waarbij intrinsiek gemotiveerde en competente 'civil servants' en hun welzijn centraal staan.

Die organisatievorm is flexibel en heeft als doelstelling om samenwerkingsverbanden op een niet-hiërarchische manier te faciliteren en mogelijk te maken. De structuren zijn tijdelijk en flexibel als dat wenselijk en mogelijk is, en een door waarden gedreven en integere samenwerkingscultuur staat voorop.

Krachtlijnen voor 2021 en volgende jaren

Bij de opmaak van het ondernemingsplan 2021 zet Vlaanderen, samen met veel andere regio's en landen, een tweede kalenderjaar in onder zeer uitzonderlijke omstandigheden. De wereldwijde corona-pandemie heeft eens te meer aangetoond dat organisaties in de 21^{ste} eeuw zich moeten wapenen tegen de volatiliteit en onzekerheid van een snel veranderende wereld. Ook AHOVOKS heeft zich aangepast aan de nieuwe realiteit, snel en vastberaden om de continuïteit van de eigen organisatie en van het onderwijs te garanderen.

Waar het voorjaar van 2020 nog volledig in het teken van **continuïteit** en **adaptie** stond, staat het tweede deel van 2020 en voorjaar 2021 vooral in het teken staan van **relance** en **doorstart**. Pas begin 2021 kregen de beleidswerven en -projecten voor de nieuwe legislatuur vorm en kunnen deze opgestart worden. Aan de initieel gestelde doelen uit regeerakkoord en begrotings- en beleidstoelichting werden nieuwe doelstellingen toegevoegd op het vlak van economische relance, beleid rond werkzoekenden, veilige leefomgeving, verdere digitalisering ...

AHOVOKS was in 2019 gestart met een herevaluatie van de eigen missie en visie, een proces dat met enige vertraging, heeft geleid tot een hernieuwd doelstellingenkader in 2021. Het doelstellingskader plaatst de taken van het agentschap, zowel vanuit het oprichtingsbesluit, de begrotings- en beleidstoelichting, als de afzonderlijke regeringsbeslissingen, in een geheel van doelstellingen en ambities.

Het ondernemingsplan van AHOVOKS focust zich rond 4 strategische doelstellingen en 1 strategisch project.

- SD1. Meer deelname aan kwalificerend levenslang leren in Vlaanderen en Brussel
- SD2. Betere samenwerking realiseren binnen AHOVOKS en met onze partners voor een beter rendement van expertise en meer uitwisseling met ons ecosysteem
- SD3. Meer efficiëntie voor meer investeringen
- SD4. Bijdragen aan de realisatie van nieuwe beleidskeuzes
- SP Versterking van de organisatiecultuur van AHOVOKS

De eerste strategische doelstelling blijft daarbij de voornaamste bestaansreden voor het agentschap. Ze sluit volledig aan bij de missie van het agentschap m.b.t. levenslang Leren. De onderliggende operationele doelstellingen omvatten alle recurrente activiteiten die bijdragen aan een verhoogde participatie en succesratio binnen het levenslang leren en de succesvolle doorstroom richting toekomstige onderwijs- en professionele loopbanen. Het omvat de financiering van instellingen en leerloopbanen, het betalen van onderwijzend personeel, het organiseren van examens met het oog op kwalificatie of toegang hoger onderwijs, de attestering van kwalificaties en competenties in functie van migratie, mobiliteit en verhoogde kansen in onderwijs en op de arbeidsmarkt, en het creëren van de inhoudelijke kaders waaraan kwalitatief onderwijs dient te voldoen. Deze strategische doelstelling vergt het leeuwendeel van de middelen waar het agentschap een beroep op kan doen.

De tweede strategische doelstelling gaat over de positie van (de diensten) van het agentschap in het complexe web van onderwijs en arbeidsmarkt. De overheid is een partner die samen met zijn stakeholders de maatschappelijke doelstellingen van onderwijs wil realiseren. Enkel met een gezamenlijke inspanning kunnen we de uitdagingen van de 21ste eeuw aanpakken.

De derde strategische doelstelling is geïnspireerd vanuit het belang dat de maatschappij en onze politieke overheid hecht aan een doelmatige inzet van overheidsmiddelen. De samenleving verwacht terecht dat een overheid performant én efficiënt werkt. Door efficiëntie als een strategische doelstelling voorop te stellen, nemen we deze oproep ter harte en zorgen we ervoor dat er ook in de toekomst ruimte blijft om te investeren in onderwijs en een sterke overheid.

De laatste strategische opdracht betreft de bijdrage van het agentschap aan de realisatie van de ambities van de politieke overheid. AHOVOKS is een uitvoerend agentschap dat zijn ervaring en expertise wil inzetten om de beleidsplannen op het vlak van onderwijs mee uit te werken. Met deze strategische doelstelling onderstrepen we het belang van een constructieve en productieve samenwerking met de beleidmakers.

Naast de 4 strategische doelstellingen formuleerde het agentschap ook een strategisch project. Waar de strategische doelstellingen gaan over de opdrachten en ambities, gaat het strategische project over de wijze waarop deze gerealiseerd zullen worden. AHOVOKS wil een professioneel en slagkrachtig agentschap van de Vlaamse Overheid blijven. Daarom wordt er voortdurend gewerkt aan de interne organisatie van processen, de relatie met en ervaring van de klanten, burgers en stakeholders, het welzijn en de professionaliteit van het eigen personeel, en dit vanuit een ondernemende en ambitieuze ingesteldheid. Naast de structurele vormen van organisatiebeheersing wordt de komende jaren vanuit een gezamenlijk project gewerkt aan de organisatiecultuur waardoor flexibiliteit, kwaliteit, efficiëntie en daadkracht ook in de toekomst een inherent onderdeel blijven uitmaken van het DNA van AHOVOKS.

3. Strategische en operationele doelstellingen 2021-2024

De volgende hoofdstukken worden opgebouwd rond de strategische en operationele doelstellingen van het Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs, Kwalificaties en Studietoelagen, zoals die uit het oprichtingsbesluit, de Beleidsnota Onderwijs 2019-2024 en de nota van de Vlaamse regering 2020 2905 0517/1BIS voortkomen.

Het ondernemingsplan 2021-2024 vertrekt zowel vanuit strategische doelstellingen als vanuit een strategisch project. Het project is in een apart hoofdstuk opgenomen.

Per strategische doelstelling worden operationele doelstellingen geformuleerd. Bepaalde operationele doelstellingen zijn gekristalliseerd en omvatten duidelijke opdrachten en resultaatsverwachtingen. Andere doelstellingen zijn ambitieus en zullen in de periode 2021-2024 verder worden geconcretiseerd. Waar er harde garanties worden verwacht vanuit klant en maatschappij, zijn indicatoren met normen geformuleerd. Deze zijn realistisch maar ambitieus gekozen en moeten beschouwd worden als streefwaarden.

Daarnaast zijn aan elke strategische doelstelling uitdagingen gekoppeld die over meerdere jaren lopen. Hierin zitten de meerjarige ambities van het agentschap. Het aanpakken van deze uitdagingen zal opgenomen worden in een structurele projectaanpak. Na het verfijnen van de operationele doelstellingen zullen in de komende jaren voor elke uitdaging projectplannen met concrete mijlpalen worden uitgewerkt.

Alle doelstellingen, processen en projecten worden in het kader van de PLOEG-cyclus toegewezen aan de individuele personeelsleden binnen AHOVOKS zodat het ondernemingsplan ook dient als basis voor de individuele planning/doelstellingen van de medewerkers. Alle personeelsleden staan, binnen de hen toegewezen opdrachten en verantwoordelijkheden, mee in voor de uitvoering en opvolging.

Strategische doelstelling 1:

Meer deelname aan kwalificerend levenslang leren in Vlaanderen en Brussel

Zoals het regeerakkoord 2019-2024 stelt: *“Leren stopt niet nadat we de schoolpoort achter ons hebben dichtgeslagen. We willen een cultuur van levenslang leren.”* (Regeerakkoord 2019-2024, p. 20)

Die cultuur uit zich idealiter in meer deelname van (jong)volwassenen aan initiatieven van levenslang leren in Vlaanderen en Brussel in de hele gesubsidieerde en gefinancierde onderwijssector. Maar ook een hogere deelname aan vormingsinitiatieven in andere beleidsdomeinen (Werk, Cultuur, ...) en nascholing in bedrijven zijn belangrijk. Levenslang leren is namelijk niet een zaak van Onderwijs en Vorming alleen, maar ook van andere beleidsdomeinen. Levenslang leren is nodig voor persoonlijke ontwikkeling en maatschappelijke integratie, maar ook voor innovatie.

Vanuit zijn taakstelling neemt AHOVOKS een unieke positie in binnen het veld van levenslang leren in Vlaanderen en Brussel. Het agentschap ondersteunt de actoren in het onderwijsveld en ontplooit zelf initiatieven die burgers bijstaan in hun individuele leertrajecten. Het heeft ook vele contacten met andere beleidsdomeinen.

Deze strategische doelstelling is dan ook de belangrijkste bestaansreden voor het agentschap. Het agentschap vervult zijn missie – het garanderen en stimuleren van kwalificatiegericht, levenslang en levensbreed leren voor iedereen – in eerste instantie door de recurrente werking en de uitvoering van zijn toegewezen kerntaken die resulteren in zijn bekende producten en diensten. De beschikbare middelen worden in grote mate aangewend om die missie dagdagelijks te realiseren voor de instellingen en lerenden.

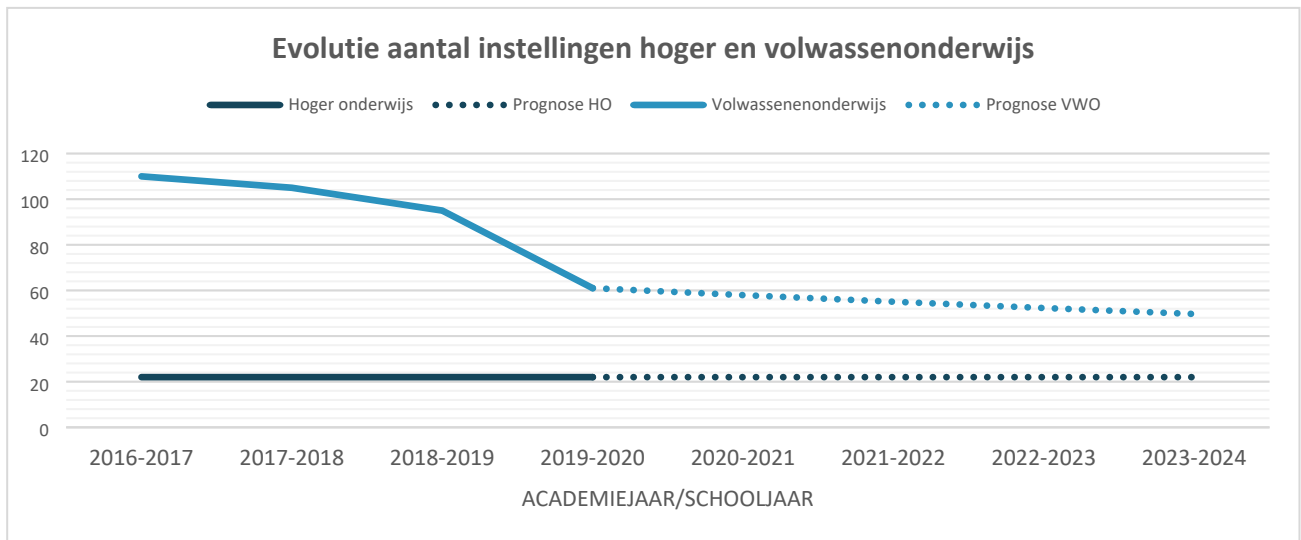
Deze dienstverlening realiseren we in een complexe en snel wijzigende maatschappij. Om ze te blijven afstemmen op de wijzigende noden van de maatschappij nu en in de toekomst, gaat het agentschap ook een aantal uitdagingen aan. Die uitdagingen bundelen we in operationele doelstelling 1.5.

Operationele doelstelling 1.1. – Financiële ondersteuning van instellingen, personeelsleden en lerenden uit het hoger en volwassenenonderwijs

De Vlaamse Overheid zorgt ervoor dat de onderwijsinstellingen en hun personeelsleden voldoende en tijdig de nodige financiële ondersteuning krijgen om succesvolle leertrajecten te organiseren. Ook lerenden met financiële beperkingen kunnen rekenen op financiële ondersteuning om hun opleiding te bekostigen.

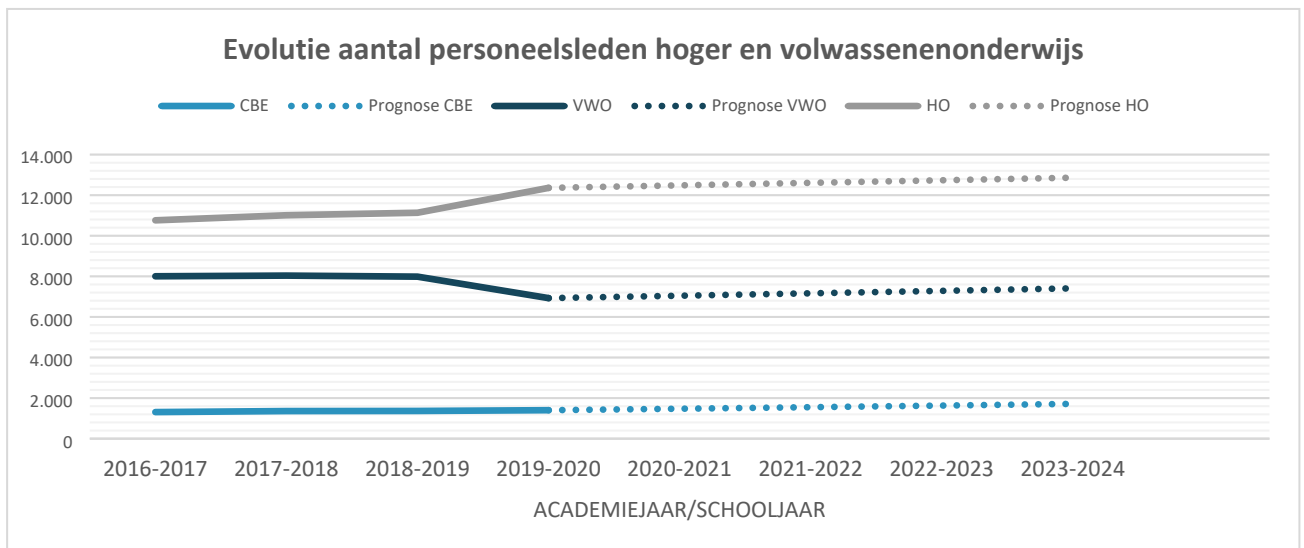
Het agentschap **berekent de middelen voor de centra voor basiseducatie, volwassenenonderwijs, hogescholen en universiteiten en betaalt ze uit**. Het gaat over zowel de basisfinanciering als aanvullende of projectmatige middelen. Om de berekeningen en betalingen correct uit te kunnen voeren beschikken ze over verschillende databanken. Zo kunnen instellingen uit het hoger en volwassenenonderwijs rekenen op correcte berekeningen en een tijdige uitbetaling. Het agentschap voorziet binnen dit kader ook de verdere implementatie van de besliste kaders; enerzijds betreft het de implementatie van het decreet graduaatsopleidingen en versterking lerarenopleiding, anderzijds de implementatie van het nieuwe inburgeringsbeleid NT2.

Het aantal instellingen waarvoor het agentschap binnen de enveloppes financiering voorziet is door de fusies in het volwassenenonderwijs de laatste jaren sterk gedaald. Er wordt verwacht dat deze daling zich in beperkte mate zal voortzetten tot einde legislatuur. Binnen het hoger onderwijs worden geen wijzigingen verwacht.



AHOVOKS betaalt de lonen van het personeel in de hogescholen en in het volwassenenonderwijs en beheert de personeelsdossiers. Zo kunnen de personeelsleden rekenen op de correcte berekening en tijdige uitbetaling van hun loon.

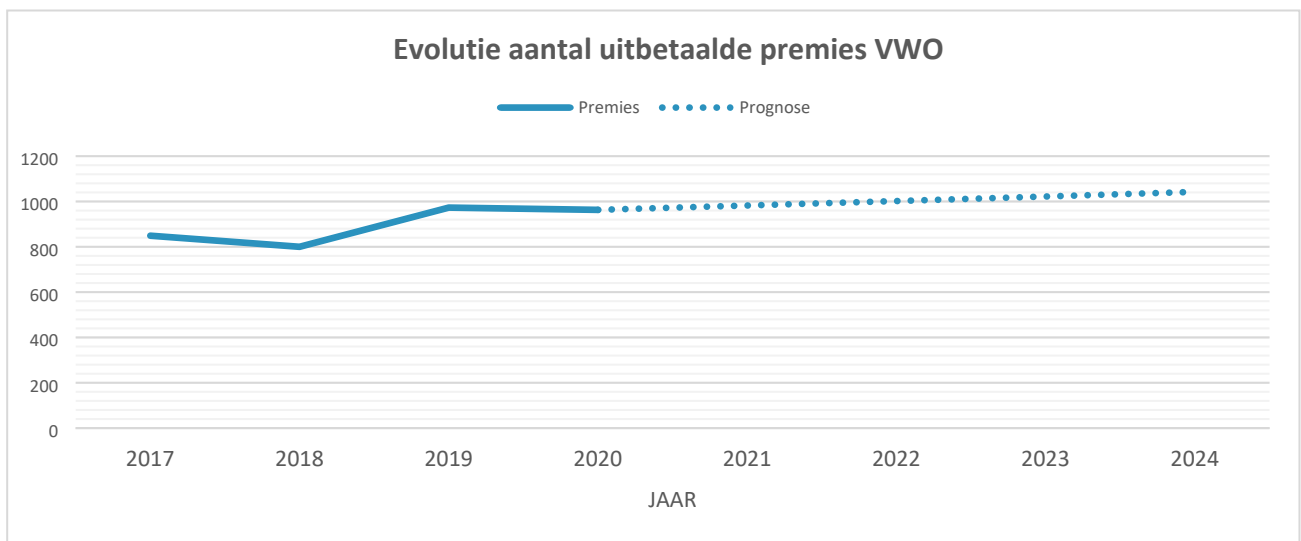
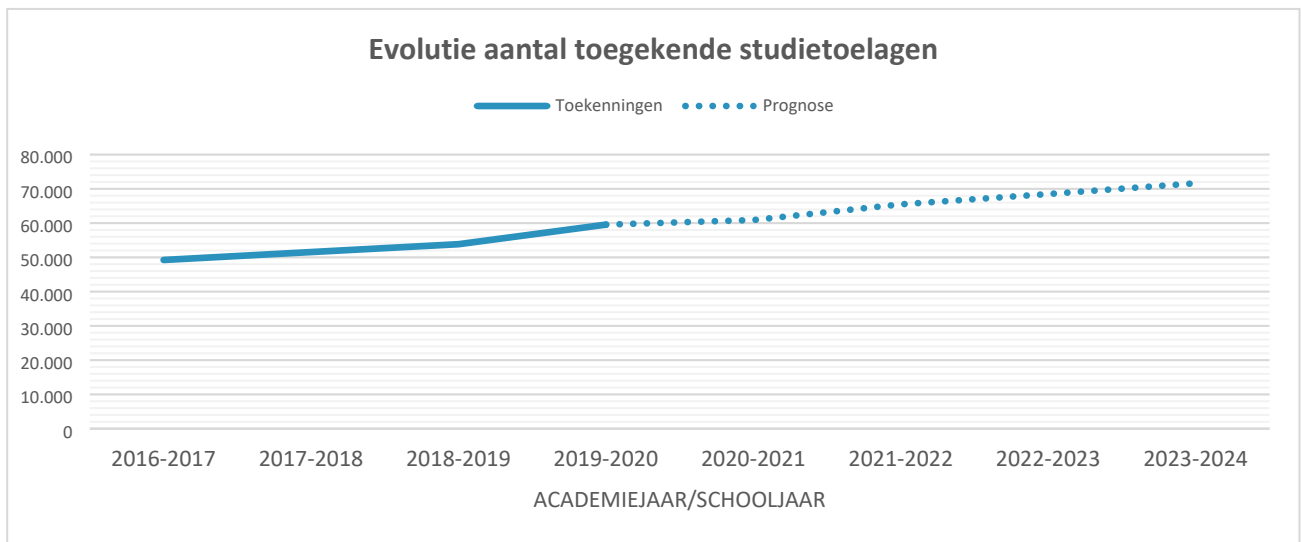
Het totaal aantal personeelsleden in deze onderwijssectoren neemt reeds jaren gestaag toe, hoewel er tussen de sectoren een aantal verschuivingen zijn gebeurd. Ook in de komende jaren verwachten we dat deze geleidelijke toename zich voortzet. Het aantal personeelsleden is een kostendrijver voor de uitbetalende diensten binnen AHOVOKS. Het agentschap zal deze voorziene toename in de periode 2021-2024 opvangen door middel van meer efficiëntie en automatisatie in de dossierbehandeling.



Het agentschap behandelt aanvragen voor **studietoelagen in het hoger onderwijs en premies in het volwassenenonderwijs**. Ze geeft informatie over de toelagen, verwerkt de aanvragen en zorgt ervoor dat wie recht heeft op een toelage die ook krijgt. We creëren maximale kwalificatie- en ontplooiingskansen voor studenten door financiële drempels weg te werken. Studenten die het nodig hebben, krijgen een financieel duwtje in de rug om de studiekosten te helpen dragen.

Een studietoelage is meer dan een financiële incentive. Studietoelagen zijn onlosmakelijk verbonden met zowel het toelatingsbeleid in het hoger onderwijs als met de financiering van het hoger onderwijs. Naast de rechtstreekse financiële tegemoetkoming bepaalt een studietoelage de hoogte van het studiegeld (zelfs als de student geen recht heeft op een toelage), de toegang tot allerlei andere sociale diensten (bv. huisvesting) en de financiering die een instelling krijgt voor een student.

Het aantal toegekende studietoelagen en premies neemt jaar na jaar toe. Ook in de komende jaren wordt een stijging verwacht en zal AHOVOKS de nodige inspanningen blijven doen om deze te verwerken en alle aanvragen tijdig en correct te behandelen.



Volgende indicatoren en streefcijfers bepalen het minimale gegarandeerde niveau van de aangeboden diensten.

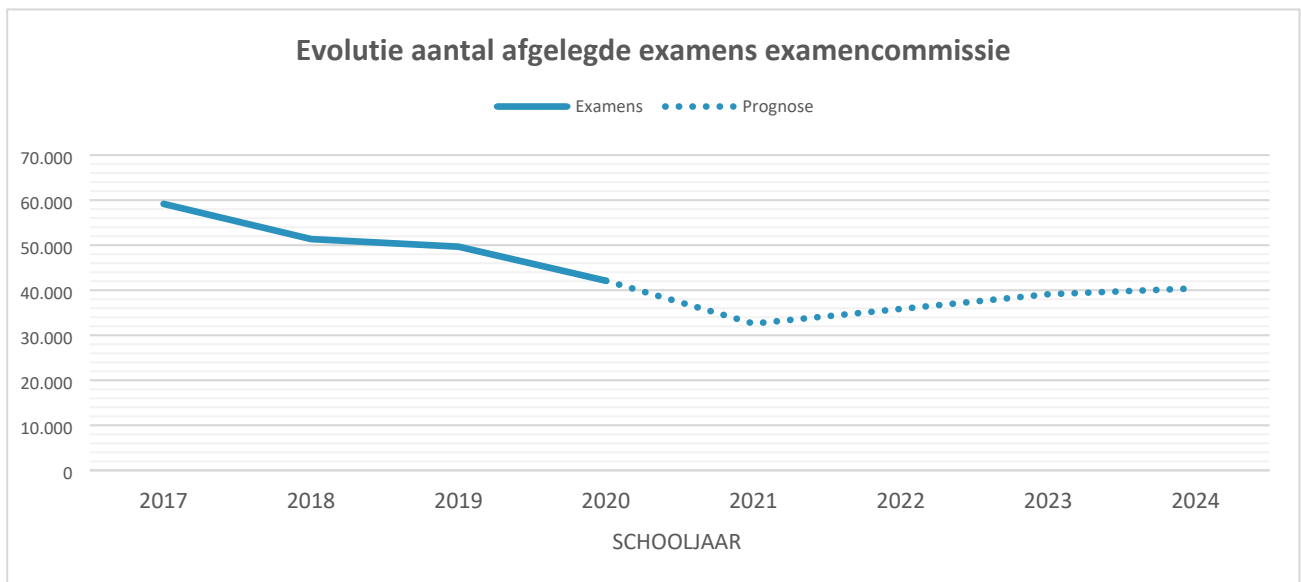
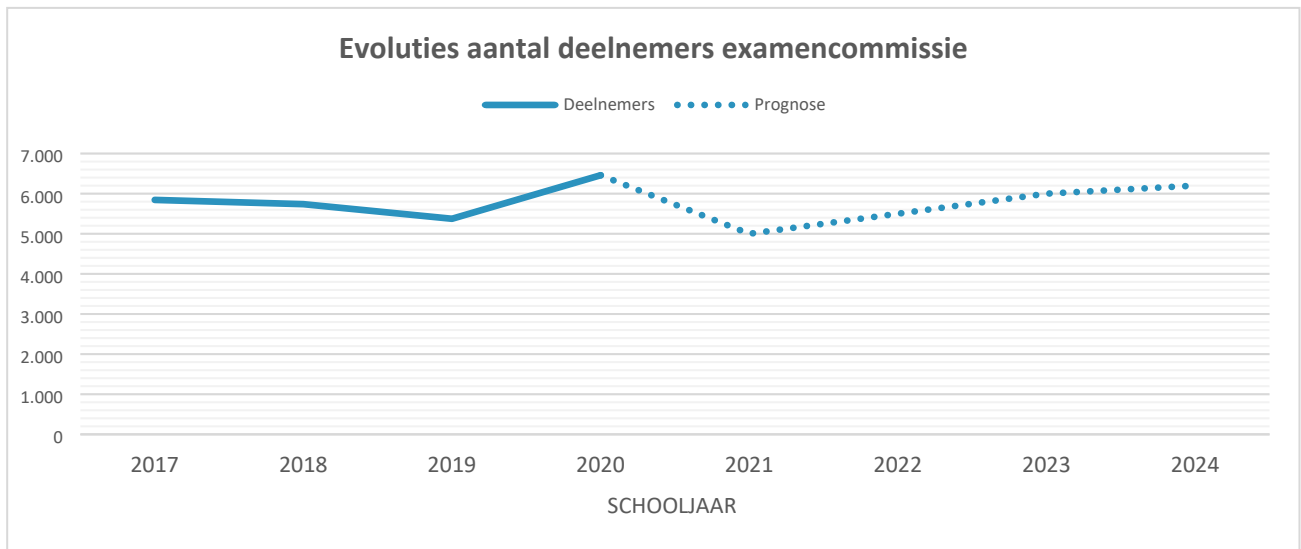
Kernproces	Indicator	Norm
Personeel hoger onderwijs	Aandeel tijdig betaalde salarissen HO (aantal uitbetaalde voorschotten betaald in dossiers waarvoor alle documenten in orde waren op de dag van de maandelijkse afsluiting van de betalingen en waarvoor een opdracht werd doorgestuurd in verhouding tot het totaal aantal uitbetaalde salarissen moet kleiner zijn dan 0,1%)	≥99,9%
Personeel hoger onderwijs	Aandeel correct berekende salarissen HO op basis van controle van steekproef uit de proefbetalingen (aandeel foute dossiers binnen gecontroleerde dossiers in de steekproef moet kleiner zijn dan 5%)	≥95%
Personeel CVO	Aandeel tijdig betaalde salarissen CVO (aantal uitbetaalde voorschotten betaald in dossiers waarvoor alle documenten in orde waren op de dag van de maandelijkse afsluiting van de betalingen en waarvoor een opdracht werd doorgestuurd in verhouding tot het totaal aantal uitbetaalde salarissen moet kleiner zijn dan 0,1%)	≥99,9%
Personeel CVO	Aandeel correct betaalde salarissen CVO op basis van controle van steekproef uit de proefbetalingen (aandeel foute dossiers binnen gecontroleerde dossiers in de steekproef moet kleiner zijn dan 5%)	≥95%
Personeel CBE	Aandeel tijdig betaalde salarissen CBE (aantal uitbetaalde voorschotten betaald in dossiers waarvoor alle documenten in orde waren op de dag van de maandelijkse afsluiting van de betalingen en waarvoor een opdracht werd doorgestuurd in verhouding tot het totaal aantal uitbetaalde salarissen moet kleiner zijn dan 0,1%)	≥99,9%
Personeel CBE	Aandeel correct betaalde salarissen CBE op basis van controle van steekproef uit de proefbetalingen (aandeel foute dossiers binnen gecontroleerde dossiers in de steekproef moet kleiner zijn dan 10%)	≥90%
Financiering hoger onderwijs	Aandeel tijdig aan de instellingen gecommuniceerde ramingen van de werkmiddelen voor de hogescholen en universiteiten voor begrotingsjaar x+1, ten opzichte van de decretaal bepaalde deadlines 1 juli en 1 oktober.	100%
Financiering hoger onderwijs	Aandeel correcte berekeningen van de werkmiddelen van de hogescholen en universiteiten, berekend op basis van het aantal rechtzettingen van de berekeningen van de werkmiddelen na 31/12 van het kalenderjaar waarop de berekening betrekking heeft ten opzichte van alle berekeningen van de deelbudgetten van alle instellingen (21 instellingen * x aantal deelbudgetten)	100%
Financiering hoger onderwijs	Aandeel tijdige betalingen aan instellingen HO ten opzichte van alle betalingen aan deze instellingen en volgens de afgesproken betaalkalender	≥98%
Financiering hoger onderwijs	Aandeel correcte betalingen aan de instellingen HO, berekend op basis van het aantal rechtzettingen van de betalingen van de werkmiddelen na de termijn opgenomen in de betaalkalender voor elke betaling binnen elk deelbudget aan alle instellingen (21 instellingen * x aantal deelbudgetten*aantal schijven dat er wordt uitbetaald)	≥90%
Financiering volwassenenonderwijs	Aantal tijdige betalingen aan instellingen VWO ten opzichte van alle betalingen aan deze instellingen en volgens de afgesproken betaalkalender	≥98%

Financiering volwassenenonderwijs	Aandeel correcte betalingen aan instellingen VWO, berekend op basis van het aantal rechtzettingen van de betalingen van de werkingsmiddelen na de termijn opgenomen in de betaalkalender voor elke betaling binnen elk deelbudget aan alle instellingen (47 instellingen * x aantal deelbudgetten*aantal schijven dat er wordt uitbetaald)	≥90%
Studietoelagen	Cumulatief aandeel betaalde studietoelagen voor aanvraagdossiers van het verwachte aantal toekenningen: Voor academiejaar 2020-2021 <ul style="list-style-type: none"> • Q1 : voor 31 maart van het academiejaar • Q2: voor 30 juni van het academiejaar • Q3: voor 30 september van het academiejaar • Q4: voor 31 december van het academiejaar+1 Voor academiejaar 2021-2022 <ul style="list-style-type: none"> • Q4: voor 31 december van het academiejaar 	Q1: ≥79% Q2: ≥93% Q3: ≥97% Q4: ≥99% Q4: ≥60%
Studietoelagen	Aandeel correcte beslissingen voor aanvraagdossiers van het afgelopen academiejaar, berekend op basis van een statistisch relevante steekproef binnen alle afgehandelde dossiers.	≥ 95%
Premies VWO	Aandeel tijdig betaalde premies t.o.v. alle uitbetaalde premies aan cursisten en binnen de afgesproken betalingstermijn van 105 kalenderdagen na de datum van aanvraag.	≥85%
Premies VWO	Aandeel correct betaalde premies, berekend op basis het aantal rechtzettingen na de betalingen van premies aan cursisten ten opzichte van het totaal aantal betaalde premies.	≥97%

Operationele doelstelling 1.2. – Kwaliteitsvol organiseren van examens met het oog op het behalen van een toelatingsattest, studie- of kwalificatiebewijs

AHOVOKS geeft iedereen de kans om een getuigschrift of diploma te behalen via de **Examencommissie secundair onderwijs**. Met een gestandaardiseerd toetsproces en een professioneel uitgerust examen centrum biedt het een kwaliteitsvol alternatief voor kwalificering voor wie niet naar school wil of kan gaan. Zo kan die via een **individueel traject** toch een gelijkwaardig studiebewijs halen dat toegang geeft tot een studie in het hoger onderwijs of tot de arbeidsmarkt. Ingevolge de vernieuwing van de curricula in het secundair onderwijs vernieuwt de Examencommissie zijn aanbod in 2021.

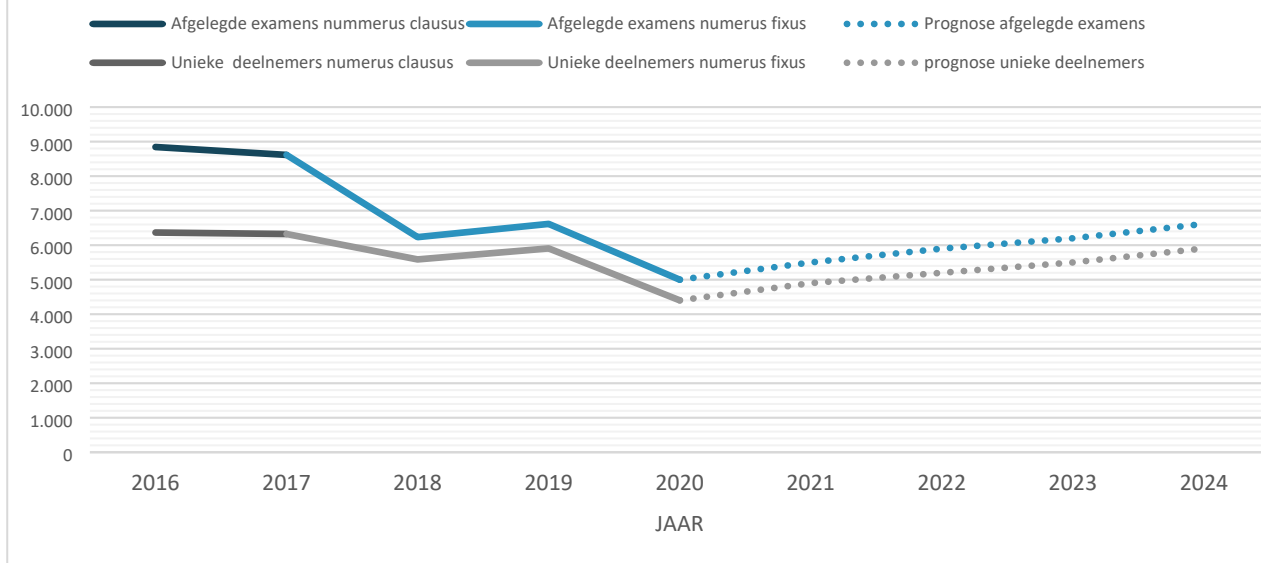
Het aantal deelnemers aan de Examencommissie schommelt al enkel jaren rond de 6000. Omwille van de coronacrisis is er een terugval in 2020. We verwachten dat deze trend zich voortzet en na 2021 herstelt met de normalisering van het onderwijs. Het aantal afgelegde examens kende reeds enkele jaren een dalende trend door de afbouw van bepaalde studierichtingen. Deelnemers doen er langer over om een diploma te behalen. Ook de corona-crisis heeft ertoe geleid dat het aantal afgelegde examens daalde. Het examen centrum werd meerdere maanden gesloten en na de heropening was er een zekere terughoudendheid van de deelnemers om hun examen in te plannen. We verwachten dat deze trend na 2021 terug keert en de normale examenritmes terug kunnen starten. De afname van examens onder de strikte coronamaatregelen verhogen de werklust voor de examinatoren en het examen centrum aanzienlijk. Ondanks het lagere aantal deelnames wordt de bezetting op dit ogenblik op peil gehouden.



AHOVOKS organiseert de **toelatingsexamens voor de Vlaamse opleidingen geneeskunde en tandheelkunde**. Het examen toetst de bekwaamheid van de studenten om die opleidingen met succes af te ronden. De examens verlopen digitaal en vinden plaats op verschillende locaties in Vlaanderen en Brussel. Deelnemers die gunstig gerangschikt zijn, mogen starten met de opleiding geneeskunde of tandheelkunde.

Door de hervorming van de toelatingsexamens (numerus fixus) waarbij deelnemers slechts éénmaal een examen kunnen afleggen per jaar is het aantal afgelegde examens sinds 2018 gedaald. Het aantal unieke deelnemers bleef op peil. Met de uitbraak van de corona-pandemie werden vijfdejaars so ontraden om in 2020 deel te nemen waardoor het aantal afgelegde examens verder zakte. We voorzien dat deze groep na 2021 opnieuw meer zal deelnemen aan de toelatingsexamens en de historisch stijgende trend van het aantal unieke deelnemers zal hernemen. Ingevolge de corona-crisis werd het examen ook organisatorisch drastisch hervormd. De decentrale organisatie heeft een grote impact op de diensten van het agentschap en verhoogt de druk op de middelen en personeelsformatie.

Evolutie aantal deelnemers en examens toelatingsexamens



Volgende indicatoren en streefcijfers bepalen het minimale gegarandeerde niveau van de aangeboden diensten.

Kernproces	Indicator	Norm
Examencommissie secundair onderwijs	Aandeel van de kandidaten dat binnen de 4 maanden examen kan afleggen, voor elk van de vakken waarvoor deze examen moet doen.	≥95%
Examencommissie secundair onderwijs	Er wordt in 2021 een kwantitatieve indicator opgesteld waarmee de kwaliteit van de afgenomen examens wordt gemeten.	100%
Examencommissie voor de toelatingsexamens arts en tandarts	Alle tijdig en correct ingeschreven deelnemers kunnen het toelatingsexamen voor artsen en tandartsen afleggen en een resultaat bekomen voor het begin van het academiejaar	100%
Examencommissie voor de toelatingsexamens arts en tandarts	Aandeel correct afgenomen examens, berekend op basis van het aantal gecorrigeerde scores na beroep ingediend door deelnemer ten opzichte van het totaal aantal deelnemers.	≥ 99,9%
Examencommissie basisonderwijs	Per provincie worden minstens 2 scholen aangeduid voor 30 april	100%

Operationele doelstelling 1.3. – Instaan voor kwaliteitsvolle en transparante ontwikkelprocessen die leiden tot een rationeel aanbod in het onderwijs, in nauwe samenwerking met belanghebbenden in het onderwijsveld en op de arbeidsmarkt

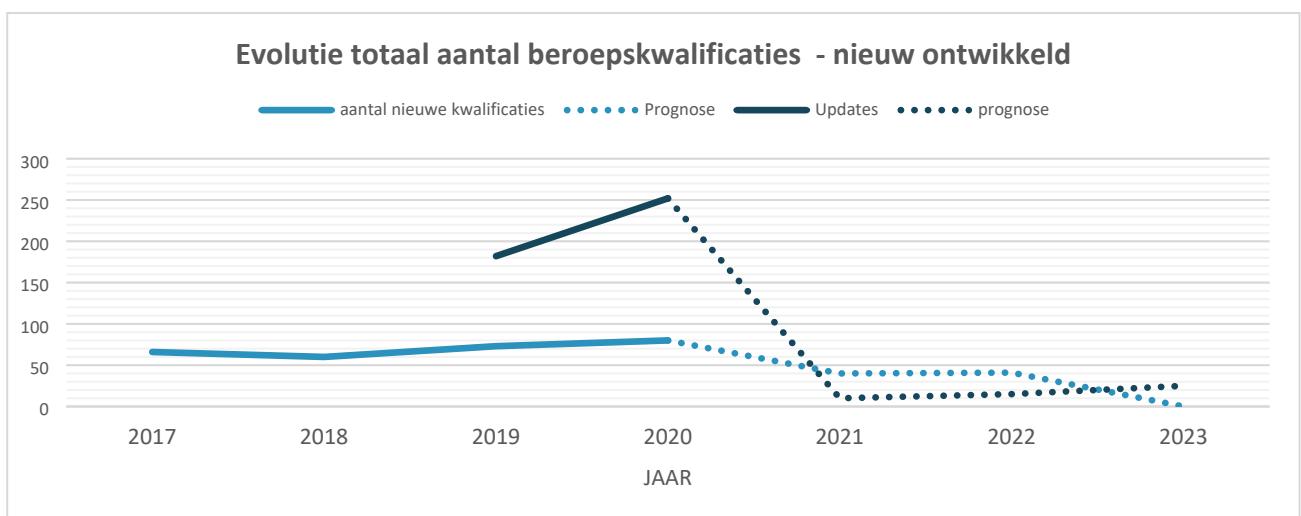
AHOVOKS gaat samen met onderwijs- en werkpartners aan de slag om leerinhouden in onderwijsdoelen, kwalificaties, opleidingstrajecten en EVC-standaarden te gieten. Zo is het duidelijk wat je moet kennen en kunnen om een beroep uit te oefenen, een opleiding in het hoger onderwijs te starten, een beroepsopleiding of een EVC-traject aan te vatten of deel te nemen aan de samenleving.

De ontwikkelprocessen voor de bepaling van **kwalificaties en curricula** worden georganiseerd voor **verschillende onderwijsniveaus**: het gewoon en buitengewoon basis en secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs, het deeltijds kunstonderwijs, het hoger onderwijs en duaal leren in het secundair onderwijs en het volwassenonderwijs.

Verschillende ontwikkelprocessen hebben tot doel een brug te slaan tussen **onderwijs en werk** en zijn gebaseerd op gemeenschappelijke regelgeving van de beleidsdomeinen onderwijs en vorming en werk en sociale economie. Het gaat hier over de uitrol van de Vlaamse kwalificatiestructuur, duaal leren, EVC en het gemeenschappelijk kwaliteitskader.

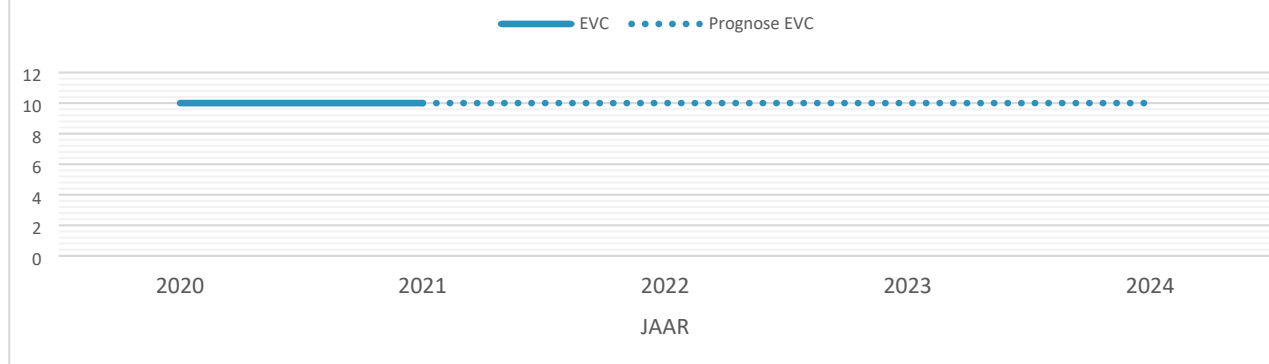
In de uitvoering van het Decreet betreffende de Vlaamse kwalificatiestructuur (VKS) wordt een expliciete link gelegd met de Europese aanbeveling betreffende 'European Qualifications Framework (EQF)'. In het kader hiervan wordt, na 10 jaar uitrol VKS, een update van het **koppelingsrapport VKS – EQF** gepland.

Het ontwikkelproces voor beroepskwalificaties kende een hoog tempo in de voorbije 5 jaar in functie van de modernisering SO (matrix SO) en de omvorming van de graduaatsopleidingen. Het ritme zal lichtjes afnemen naarmate alle mogelijke beroepskwalificaties ontwikkeld zijn. Een eerste set van beroepskwalificaties werd ondertussen ook geüpdatet. Het ging hierbij om updates van de oudste beroepskwalificaties en aanpassingen aan het geactualiseerde sjabloon voor de opmaak van beroepskwalificaties. Er wordt op korte termijn een beperkt aantal updates voorzien. Er wordt prioritair ingezet op een procedure voor update van opleidingen (op basis van geüpdatete beroepskwalificaties) vooraleer een nieuwe groep van updates wordt opgestart.



De ontwikkeling van **EVC-standaarden** die leiden tot erkende kwalificaties staat in de beginfase. We verwachten dat hier jaarlijks een tiental trajecten uitgewerkt zullen worden.

Evolutie aantal EVC standaarden - nieuw ontwikkeld



De evolutie die in bovenstaande grafiek geschetst wordt, gaat uit van een continuïteit van ontwikkeling op basis van het verleden. Het is echter de bedoeling om over de ontwikkeling van EVC-standaarden in overleg te gaan met de verschillende partners: de departementen Werk en Onderwijs, VDAB en de CVO's. Dit overleg heeft als doel de noden en prioriteiten in partnerschap te bepalen en het potentieel van EVC in het kader van LLL maximaal te ontplooiën.

Volgende indicatoren en streefcijfers bepalen het minimale gegarandeerde niveau van de aangeboden diensten.

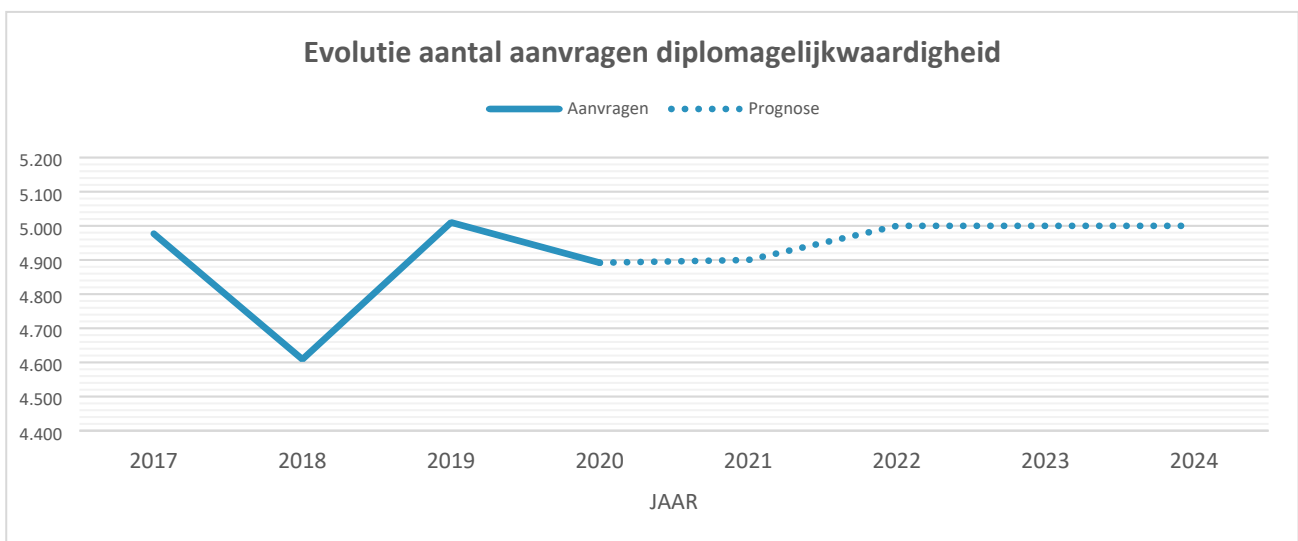
Kernproces	Indicator	Norm
Onderwijsdoelen	Ontwikkelen en bijsturen van ontwikkelingsdoelen, (specifieke) eindtermen en basiscompetenties het basisonderwijs, secundair onderwijs, buitengewoon onderwijs, secundair volwassenenonderwijs en basiseducatie en deeltijds kunstonderwijs conform vooropgestelde timings (timings jaarlijks af te spreken met kabinet en minister)	op schema
Onderwijsdoelen	Elk nieuw onderwijsdoel wordt ten laatste vijf werkdagen na de goedkeuring online gepubliceerd	100%
Peilingen	Voor alle peilingen/centrale toetsen wordt een event georganiseerd	100%
Peilingen	Voor alle peilingen/centrale toetsen worden de resultaten ten laatste vijf dagen na vrijgave online gepubliceerd.	100%
Beroepskwalificaties	Aantal ingeschaalde (nieuwe) beroepskwalificaties per jaar	20 per jaar
Beroepskwalificaties	Elke nieuwe beroepskwalificatie/deelkwalificatie wordt ten laatste vijf werkdagen na goedkeuring online gepubliceerd	100%
Beroepskwalificaties	Aandeel van de inschalingstrajecten waarvan de doorlooptijd kleiner of gelijk is aan 4 maanden, van indiening tot inschaling (m.u.v. schoolvakantieperiodes)	≥80%
Beroepskwalificaties	Aantal updates van beroepskwalificaties per jaar	10 per jaar
Beroepskwalificaties	Aantal deelkwalificaties per jaar	10 per jaar
Onderwijskwalificaties	Aantal voorstellen van onderwijskwalificaties niveau 5-8 per jaar	3 per jaar
Onderwijskwalificaties	Elke nieuwe onderwijskwalificatie niveau 5-8 wordt ten laatste vijf werkdagen na ontvangst online gepubliceerd	100%
EVC-standaarden	Aantal ontwikkelde EVC-standaarden per jaar	10 per jaar
EVC-standaarden	Elke nieuwe EVC-standaard wordt ten laatste vijf werkdagen na goedkeuring online gepubliceerd	100%
Opleidingen	Aantal opleidingen per jaar (VWO, duaal, BuSO OV3)	15 per jaar

Opleidingen	Aandeel van de opleidingen (opleidingsprofielen VWO, standaardtrajecten duaal leren SO en opleidingsprofielen BuSO OV3) dat tijdig werd ontwikkeld conform decretale termijnen	≥ 80%
Beroepskwalificerende trajecten	Elk nieuw beroepskwalificerend traject wordt ten laatste vijf werkdagen na ontvangst online gepubliceerd	100%
Programmatie volwassenenonderwijs	Alle aangevraagde en goed te keuren onderwijsbevoegdheden worden tijdig aan de Vlaamse Regering voorgelegd, afgestemd op decretale termijnen waarop nieuwe onderwijsbevoegdheden ingaan: voor 1 februari en voor 1 september	100%
Programmatie volwassenenonderwijs	Alle aangevraagde en goed te keuren onderwijsbevoegdheden worden correct en volledig aan de Vlaamse Regering voorgelegd (cf. regelgeving volwassenenonderwijs), op basis van het advies van de commissie en van de VLOR.	100%

Operationele doelstelling 1.4. – Registreren en attesteren van kwalificaties en competenties

AHOVOKS onderzoekt de authenticiteit van buitenlandse kwalificaties (studiebewijzen en diploma's) en schat die naar waarde. **NARIC-Vlaanderen** geeft duidelijkheid over het niveau en de inhoud van diploma's van buitenlandse opleidingen. Als iemands diploma door NARIC als gelijkwaardig wordt erkend, heeft die dezelfde rechten als een houder van het Vlaamse diploma dat op de beslissing staat vermeld. De beslissing staat in een wettelijk bindend ministerieel besluit. Een erkend diploma kan deuren openen naar de arbeidsmarkt, omdat het juridische zekerheid geeft voor de aanvrager en voor potentiële werkgevers.

Het aantal aanvragen voor gelijkwaardigheid kent een wisselend verloop en is sterk onderhevig aan de actualiteit in de wereld, zoals conflicten, migratiestromen en economische cycli. Het aantal aanvragen voor gelijkwaardigheid is in 2020 gedaald. Ook hier is de verminderde mobiliteit en migratie een gevolg van de corona-crisis. We verwachten dat het aantal aanvragen zich geleidelijk zal herstellen tot het niveau van 2019. Het aantal aanvragen is een sterke kostendrijver voor de behandelende diensten van AHOVOKS. De evoluties in het aantal aanvragen worden sterk opgevolgd.

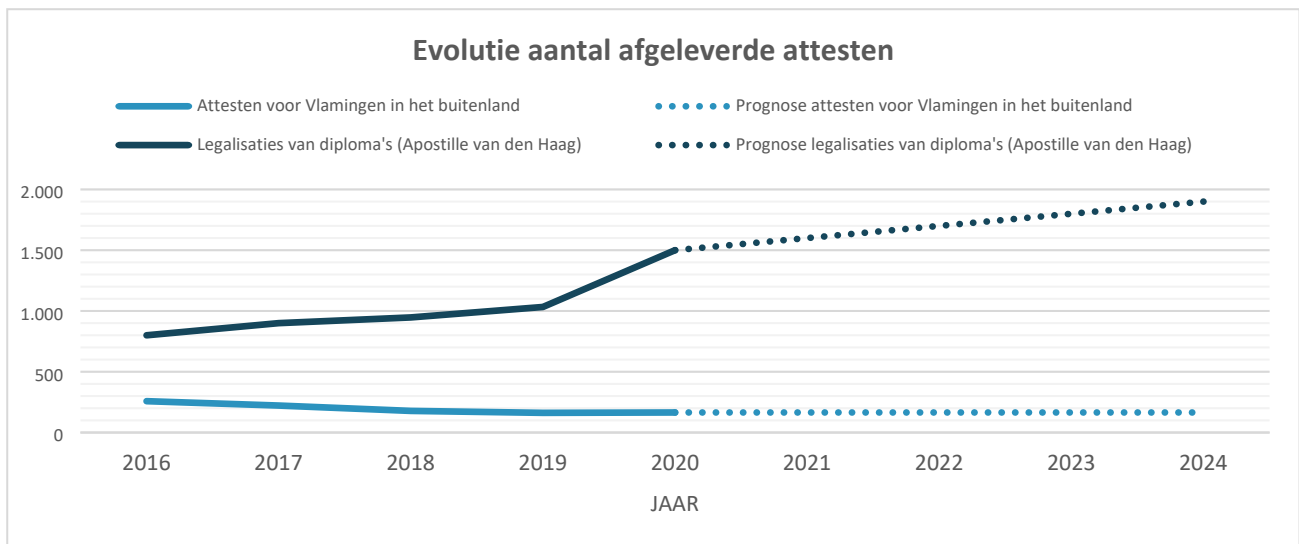


AHOVOKS levert nog **andere attesten** af aan burgers om hun **kwalificaties en diploma's** beter aan te tonen in hun professionele en academische loopbaan.

Wie zijn Vlaams diploma in het buitenland wil laten erkennen, kan bij AHOVOKS een attest aanvragen. Dat attest, opgesteld in het Nederlands of het Engels, vermeldt de belangrijkste informatie over het Vlaamse diploma. Waar nodig contacteren we een buitenlands NARIC-centrum om meer informatie te geven bij een Vlaams studiebewijs.

Voor wie met zijn **Vlaamse diploma in het buitenland** wilt werken of studeren, is het soms ook nodig om het diploma eerst in Vlaanderen te laten legaliseren. AHOVOKS gaat dan na of de handtekening op het diploma of getuigschrift voor 'echt verklaard' kan worden. Met een gelegaliseerd diploma kan de diplomahouder naar de Federale Overheidsdienst Buitenlandse Zaken waar de gelegaliseerde documenten van een '**Apostille van Den Haag**' voorzien worden.

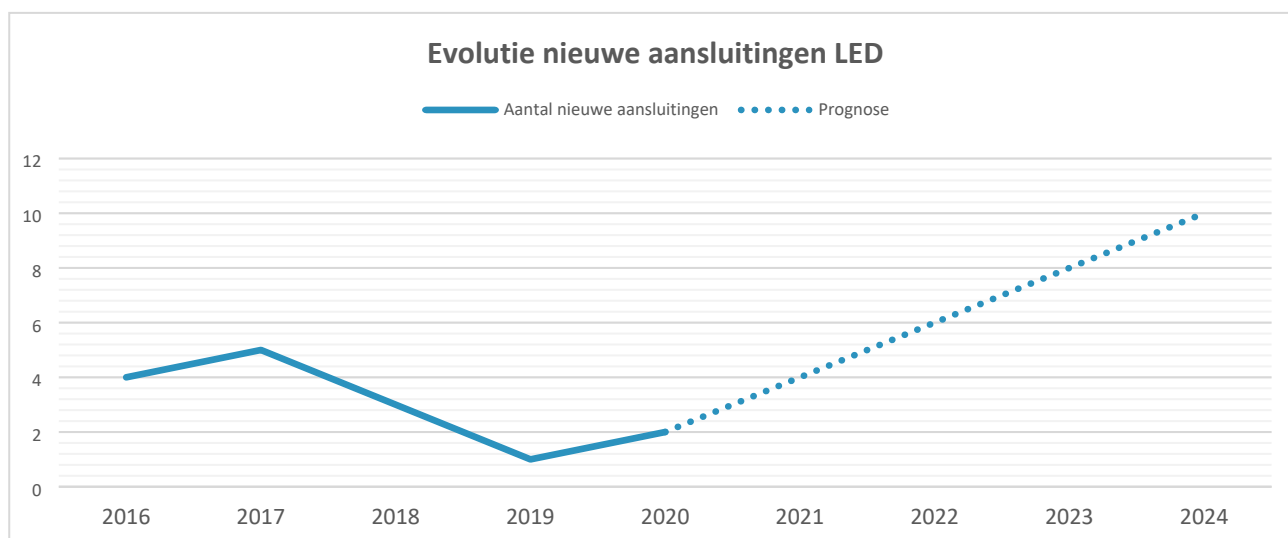
Het aantal aanvragen voor legalisaties van diploma's kende een sterke groei in de laatste jaren. We verwachten dat deze trend zich zal voortzetten. Het aantal attesten voor Vlamingen in het buitenland kende een stabilisering na een dalende trend. We verwachten dat het huidige aantal aanvragen aanhoudt.



Ook met de **Leer- en ervaringsbewijzendatabank (LED)** geeft AHOVOKS duidelijkheid over de echtheid van kwalificatiebewijzen. AHOVOKS maakt de gegevens daarover vlot toegankelijk. Kwalificatiebewijzen uitgereikt door Vlaamse instellingen worden onmiddellijk in de LED opgenomen.

Organisaties kunnen een gemotiveerde aanvraag indienen om toegang te krijgen tot de LED. Daardoor kunnen ze de kwalificaties van burgers snel en betrouwbaar opvragen. AHOVOKS behandelt de aanvragen en begeleidt deze instanties in de aansluiting op de LED-gegevensbank.

Het aantal aanvragen kende een vrij stabiel verloop tot 2019. Sindsdien is er een sterke toename merkbaar van het aantal aanvragen tot aansluiting. We verwachten ook voor 2021 een sterke groei in het aantal aanvragen tot aansluiting. Deze aanvragen zullen zich vertalen in meer effectieve aansluitingen vanaf 2021.



Volgende indicatoren en streefcijfers bepalen het minimale gegarandeerde niveau van de aangeboden diensten.

Kernproces	Indicator	Norm
Gelijkwaardigheden van diploma's	Aandeel aanvragen voor niveaugelijkwaardigheid HO waarvoor een beslissing wordt genomen binnen de afhandelingstermijn van 2 maanden (cf. EU-richtlijn)	≥75%
Gelijkwaardigheden van diploma's	Aandeel aanvragen voor volledige gelijkwaardigheid HO waarvoor een beslissing wordt genomen binnen de afhandelingstermijn van 4 maanden (cf. EU-richtlijn)	≥70%
Gelijkwaardigheden van diploma's	Aandeel aanvragen voor gelijkwaardigheid SO waarvoor een beslissing wordt genomen binnen de afhandelingstermijn van 4 maanden	≥95%
Gelijkwaardigheden van diploma's	Het aantal arresten per jaar waarin de Raad voor Betwistingen voor Studievoortgangsbepalingen het beroep tegen een beslissing van NARIC verwerpt.	≤2
Attesten voor Vlamingen in het buitenland	Aandeel afgeleverde attesten binnen de behandelingstermijn van 10 dagen	≥80%
LED	Voor alle gegronde aansluitingsaanvragen wordt een begeleidingstraject opgestart.	100%
LED	Aandeel gegronde aansluitingsaanvragen afgerond binnen 6 maanden	≥80%
LED	% Beschikbaarheid LED tijdens kantooruren	≥99,5%
LED	% beschikbaarheid LED na kantooruren	≥95%

Operationele doelstelling 1.5. – Aangaan van uitdagingen voor meer kwalificatiegericht levenslang leren in Vlaanderen

AHOVOKS voert zijn kerntaken uit in een complexe en steeds wijzigende samenleving. Daarom neemt het verschillende initiatieven om zijn missie voor meer kwalificatiegericht levenslang leren ook in de toekomst te realiseren. Flexibiliteit in de uitvoering van de opdrachten, innovatie van bestaande opdrachten, en alertheid

voor trends en evoluties zijn belangrijke attitudes om de toegevoegde waarde van het agentschap te blijven maximaliseren.

Uitdaging 1 – 2020-2025: Monitoring en screening

AHOVOKS wil een beter beeld krijgen van **de impact van de beleidsmaatregelen rond levenslang leren in Vlaanderen**. Daarom monitoren we de deelname aan levenslang leren: wie neemt waaraan deel, gedurende hoeveel tijd en met welke (deel)kwalificatie als resultaat? Welke doelgroepen participeren, welke niet? Welke doelgroepen zijn opvallend afwezig, bijv. naar leeftijdscategorie, scholingsgraad, geslacht, ...? Wat is de finaliteit van het levenslang leren en hoe evolueert het doorheen de tijd? In welke mate kwalificeert de 16-67-jarige Vlaamse bevolking zich en/of ontwikkelt ze haar competenties?

Met het screenings- en macrodoelmatigheidsonderzoek van het onderwijs- en opleidingsaanbod wil AHOVOKS evidence-informed beleid over levenslang leren ondersteunen.

Het onderzoek bevat twee grote luiken. Het eerste luik is de **screening van het onderwijs- en opleidingsaanbod secundair onderwijs (SO)**. Deze screening is opgenomen in het Decreet betreffende de modernisering van het secundair onderwijs: de studierichtingen worden periodiek gescreend op hun relevantie en actualiteitswaarde met het oog op mogelijke bijsturingen van het aanbod. De screening gebeurt op basis van verschillende indicatoren, zoals de doorstroom naar andere studierichtingen en onderwijsniveaus, en de doorstroom naar de arbeidsmarkt. Hiervoor worden data van het beleidsdomein Onderwijs en Vorming en van KSZ gekoppeld voor analyse. Het resultaat van de screening zullen we weergeven in een interactief dashboard. Zo leveren we op een regelmatige basis en op een dynamische wijze input voor de rationalisering en bijsturing van het aanbod SO.

De screeningsopdracht voor het secundair onderwijs stelt ons in staat om gelijkaardige analyses over andere onderwijsniveaus te doen. In de screening worden leerloopbanen doorheen het basis-, secundair en hoger onderwijs blootgelegd. De **analyse van leerloopbanen** vormt dus het tweede luik van het onderzoek. Daarin komen alle onderwijsniveaus aan bod: basisonderwijs, secundair onderwijs, volwassenenonderwijs (basiseducatie en secundair volwassenenonderwijs) en hoger onderwijs. Ook het deeltijds kunstonderwijs, NARIC, Examencommissie en de beroepskwalificerende trajecten buiten onderwijs nemen we op in de analyse. De koppeling van data over de verschillende onderwijsniveaus maakt het mogelijk om evidence-informed beleid vorm te geven en de beleidsimpact over de verschillende onderwijsniveaus sneller in kaart te brengen.

Bij de monitoring laten we ons ook inspireren door trends in de samenleving en in monitoringinitiatieven elders. Zo fungeert de monitoring als langetermijnbarometer voor interne en externe beleidsanalyse. Daar kunnen onze partners en wij op inspelen in beleid en uitvoering.

De monitoring wordt opgezet rond de bestaande **internationale benchmarking**. Het gaat om OESO- en EU-indicatoren die een macrobeeld geven van de situatie in Vlaanderen en Brussel voor levenslang leren. Onze onderzoeksvragen beantwoorden we met de bestaande gegevens. Daarmee geven we sturing aan de strategische koers van het agentschap ten aanzien van zijn klanten en doelgroepen. Recent werd het Platform levenslang leren in het leven geroepen met een gelijkaardige opdracht. Hierin zijn vertegenwoordigers uit de onderwijssectoren en de overheid vertegenwoordigd. AHOVOKS zal zijn monitoring-inspanningen daar maximaal en complementair op afstemmen.

Aditioneel zal het agentschap deze reflectie ook toespitsen op de realisaties van het agentschap zelf. Wat is de **impact en outcome van de eigen producten en diensten**? Hoe dragen ze bij aan meer en beter levenslang leren in het Vlaamse onderwijslandschap? Zo nodig, vullen we de bestaande internationale indicatoren en cijfers aan met een agentschapsspecifieke monitoring.

Uitdaging 2 - 2020-2025: Maximale transparantie van een flexibel aanbod voor levenslang leren

AHOVOKS biedt heel wat producten en diensten aan burgers en professionals aan in het kader van levenslang leren.

Als agentschap zetten we in op transparante en klantgerichte **dienstverlening** aan de burgers. De Examencommissie SO biedt de mogelijkheid tot het behalen van een **kwalificatie** aan jongeren die hun weg niet vinden in het regulier secundair onderwijs. We faciliteren de toegang tot het hoger onderwijs met **studietoelagen**. We vergroten de toegang tot de arbeidsmarkt en het hoger onderwijs via de toekenning van **gelijkwaardigheid van diploma's** bij NARIC. We brengen onze dienstverlening zo dicht mogelijk bij de burger via doelgroepgerichte **informatiecampagnes**.

Naast de directe dienstverlening aan burgers speelt het agentschap een rol in de totstandkoming van een actueel en rationeel aanbod van levenslang leren. Het **onderwijs-, opleidings- en EVC-landschap** is omvangrijk en divers. Als agentschap hebben we een volledig zicht op alle kwalificerende trajecten, van basisonderwijs tot hoger en volwassenenonderwijs. Data zijn beschikbaar over de positionering van de kwalificaties in het onderwijslandschap en de inhoudelijke samenstelling ervan (onderwijsdoelen, beroepskwalificaties en onderwijskwalificaties), de concretisering van de kwalificaties (bv. opleidingsprofielen VWO en standaardtrajecten duaal leren) en de instellingen/organisaties die deze opleidings- en EVC-trajecten aanbieden.

We zetten de data in om het bestaande aanbod **maximaal** in beeld te brengen. We ontsluiten alle kwalificaties en trajecten op één plaats. Het gaat daarbij zowel om onderwijs- en beroepskwalificerende opleidingen als om algemene opleidingen die gericht zijn op maatschappelijk participeren (bv. ICT-opleidingen, talenopleidingen). We leggen de link tussen het aanbod (de organisaties die opleiden tot de kwalificaties) en de kwalificaties. Voor het relanceplan voor het volwassenenonderwijs koppelen we de ontsluiting van aanbod aan de ambitie van het opleidingskompas, zoals opgenomen in 'Edusprong'.

We zetten de data in om het bestaande aanbod **transparant** in beeld te brengen. We zorgen ervoor dat de professional alle informatie kan raadplegen die nodig is bij het ondersteunen van onderwijsinstellingen, leerkrachten en bedrijven. We zorgen ervoor dat de informatie gericht en snel raadpleegbaar is en dat de nodige documenten kunnen worden gedownload. Daarnaast laten we de burger op maat navigeren in het aanbod. We geven een zicht op interessegebieden, opleidingen, leerladders. Kortom, we bouwen onze dienstverlening gelaagd uit en op maat van de verschillende doelgroepen.

Het maximaal en transparant ontsluiten van het bestaande aanbod moet toelaten om **hybride en flexibele trajecten LLL** te ondersteunen en om **samenwerking** tussen de opleidingsverstrekkers te bevorderen. Hiermee komen we tegemoet aan de ambities uit 'Edusprong'.

Uitdaging 3 - 2020-2025: Uitbouw van de dienstverlening voor kwalificering en attestering

Omdat levenslang leren een prioriteit is voor het beleid en voor ons agentschap, komen ook de kwalificering en attestering, een belangrijk onderdeel van levenslang leren, in de schijnwerpers te staan. De leer- en ervaringsbewijzendatabank (LED) is hierin een cruciaal instrument. LED is de authentieke bron voor kwalificatiebewijzen (diploma's, certificaten, getuigschriften, kwalificatiebewijzen, attesten, ...); opname in de LED garandeert dat het kwalificatiebewijs echt is. AHOVOKS beheert de LED.

We bouwen de **dienstverlening** rond de LED uit. We zorgen ervoor dat de bestaande procedures performanter verlopen om zo de dienstverlening voor de gebruikers (leveranciers¹, afnemers² en burgers) te verbeteren. Beoogde outputs hierbij zijn o.a. een online registratieplatform voor potentiële leveranciers en de mogelijkheid

¹ Met leveranciers bedoelen we overheidsinstanties verantwoordelijk voor kwalificatiebewijzen en attesten (AHOVOKS, AGODI, Examencommissie secundair onderwijs, VDAB, ...).

² Met afnemers bedoelen we (overheids)instanties op verschillende beleidsniveaus die kwalificatiebewijzen en attesten consulteren voor selectie en rekrutering, loopbaanbegeleiding en arbeidsmarktbemiddeling, onderzoek, ...

tot gebruiksvriendelijke en betrouwbare informatie-uitwisseling door de burger zelf over kwalificaties en attesten.

We werken een strategie uit om de LED te bestendigen als authentieke bron, maar ook om de **scope van de LED** gecontroleerd te verbreden. We brengen daartoe alle mogelijke leveranciers, afnemers en attesten en kwalificatiebewijzen in kaart om daarna geïnformeerde keuzes te kunnen maken. We beogen hier ook interne efficiëntiewinsten, omdat een aantal opdrachten rond attestering momenteel versnipperd zijn in ons agentschap en geïntegreerd kunnen worden.

Naast de bredere scope van de LED zetten we in op de koppeling van de kwalificatiebewijzen en attesten met de achterliggende **competenties**. Hierdoor gaan we in op vragen van de VDAB in functie van bemiddeling. Hierdoor gaan we ook in op vragen van onderwijsinstellingen om sets van competenties (cf. micro credentials) herkenbaar op te nemen. Zo kunnen we organisaties en burgers informeren over de verworven competenties.

Het regeerakkoord 2019-2024 stelt een versterking van de werking van **NARIC Vlaanderen** voorop. We stellen een roadmap op om de digitale dienstverlening van NARIC te optimaliseren en zo de toegankelijkheid voor de aanvragers eenvoudiger te maken.

Niet alleen in Vlaanderen maar ook in **Europa** worden diverse initiatieven genomen om kwalificaties en attesten zichtbaar en uitwisselbaar te maken. Dit gebeurt o.a. in het kader van Europass. Daarnaast zijn er block chain-initiatieven om kwalificaties en attesten uit te wisselen. We volgen deze Europese ontwikkelingen op en bedden ze in onze dienstverlening in.

Een voldoende kennis van het Nederlands is cruciaal voor een succesvolle integratie en inburgering. Vandaar dat de Vlaamse Regering in het Vlaamse Regeerakkoord 2019-2024 duidelijke ambities over de hertekening van het inburgeringsbeleid heeft opgenomen. Met name is het de bedoeling om van inburgeraars een **kwalitatieve gestandaardiseerde test af te nemen binnen het NT2** aanbod. Als agentschap werken we actief mee aan implementatie van dit nieuwe inburgeringsbeleid met name wat betreft de registratie van de inschrijvingen, de financiële bijdrage van deelnemers, de deelname en de testresultaten.

Dit vergt onder meer een aantal decretale wijzigingen, technische aanpassingen aan het registratiesysteem DAVINCI, aan de software op centrumniveau, aan de gegevensuitwisseling met de kruispuntbank van Inburgering (KBI-connect), aanpassing van onze monitoring en controle van de centra. Tot slot zal het agentschap ook meewerken om de aanpassingen en de achterliggende visie te communiceren aan kandidaat-cursisten en eventuele partnerorganisaties zoals de agentschappen voor integratie en inburgering, OCMW's, VDAB,

Uitdaging 4 - 2020-2025: Het onderwijsveld en -beleid blijven ondersteunen in de aanpak van de gevolgen van de coronacrisis

Ook in 2021 zal AHOVOKS de instellingen én de lerenden blijven ondersteunen in het opvangen van de gevolgen van de coronacrisis.

We adviseren de beleidsmakers over noodmaatregelen en hoe die kunnen geïmplementeerd worden, en we voeren de besliste noodmaatregelen uit. Zo zal AHOVOKS instaan voor de uitvoering van de maatregel rond teruggave van het leerkrediet in het HO en het educatief overbruggingskrediet in het VWO. Ook staat AHOVOKS in voor het trekkerschap van de pedagogische **taskforce Leerachterstand** en welbevinden. Die taskforce (met daarin wetenschappers uit lerarenopleidingen en universiteiten, de Vlaamse Scholierenkoepel, de onderwijsverstrekkers, de Onderwijsinspectie, en het departement Onderwijs en Vorming) geeft advies aan de minister over de korte- en langetermijnaanpak van de leervertraging en het gedaalde welbevinden.

Via onze eigen communicatiekanalen (nieuwsbrieven, websites, ...) communiceren we zo snel en duidelijk mogelijk naar alle betrokkenen over de genomen beleidsbeslissingen. We werken onze FAQ's permanent bij en

beantwoorden telefonische en schriftelijke vragen van studenten, cursisten, personeelsleden, onderwijsinstellingen en anderen.

Ook werken we actief mee aan de implementatie van de verschillende **relanceplannen** en monitoren we, waar nodig, de resultaten.

Onze eigen dienstverlening en producten blijven we zonder onderbreking garanderen en aanbieden aan burgers en instellingen. Zo staan we mee in voor een vlotte werking van het onderwijsveld en beperken we de impact van de pandemie op de leerresultaten. In het bijzonder nemen we verregaande veiligheidsmaatregelen, waar besmettingsrisico's pertinent aanwezig zijn. Dat is o.a. het geval in de Examencommissie secundair onderwijs en bij de toelatingsexamens arts en tandarts.

Strategische doelstelling 2:

Betere samenwerking realiseren binnen AHOVOKS en met onze partners voor een beter rendement van expertise en meer uitwisseling met ons ecosysteem

De samenleving evolueert voortdurend. Daarom volgen we tendensen en noden, en denken we vooruit zodat het onderwijssysteem niet achterblijft. De evoluties brengen heel wat uitdagingen met zich mee, waar AHOVOKS samen met verschillende partners mee aan de slag gaat. Een aantal voorbeelden van processen, waarbij intense **samenwerking met partners** vooropstaat: ontwikkeling van onderwijsdoelen, statuut en verloning van onderwijspersoneel, financiering van onderwijsinstellingen, inclusieve studiefinanciering, digitale toepassingen, certificering van leertrajecten, erkenning van diploma's... We zoeken daarbij naar nieuwe samenwerkingsvormen en -opportuniteiten.

Ook intern gaan we voortdurend op zoek naar **samenwerking tussen onze diensten en producten**. Daarvoor werken we gezamenlijke projecten uit, zodat we werken naar concrete, tastbare resultaten. Daarin staan een grotere participatiegraad aan LLL en klantvriendelijkheid van de eigen dienstverlening voorop.

Zowel met externen als met internen gaan we ervan uit dat we samen meer kunnen bereiken dan alleen.

Operationele doelstelling 2.1. – Meer structurele samenwerking binnen AHOVOKS

Uitdaging 5 - 2020-2025: Integratie van Examencommissie SO en toelatingsexamens arts en tandarts

In 2020 ondergingen de toelatingsexamens arts en tandarts één van de grootste hervormingen sinds de invoering van dit toelatingsexamen. Als voorzorgsmaatregel tegen de risico's van de corona-pandemie werd de centrale papieren organisatievorm verlaten. We kozen resoluut voor een decentrale en digitale afname. Deze omslag brengt aanzienlijke uitdagingen met zich mee en vergt een fundamenteel andere aanpak. De toelatingsexamens zijn geen 'nevenactiviteit' meer die jaarlijks een eenmalige inspanning vereisen en dan terug op de achtergrond verdwijnen. In het nieuwe organisatiemodel wordt de **scope van de organisatie veel breder**: naast de organisatie van de examendagen, communicatie en facility ligt de focus vandaag evenzeer op projectmanagement, ontwikkeling en gebruik van verschillende ICT- en datasystemen, en een grootschalige logistieke operatie in samenwerking met secundaire scholen en hogeronderwijsinstellingen. Net als bij de andere kernprocessen is een **structurele inbedding** nodig, en een **evenwaardige procesmatige en beleidsmatige ondersteuning**.

Dat geldt des te meer omdat het **regeerakkoord** heel wat ambities omvat voor de toelatingsexamens (bv. een uitbreiding naar dierenarts) en voor de niet-bindende toelatingsproeven in het hoger onderwijs (voornamelijk de ijkingstoetsen). Vandaag heeft AHOVOKS hier nog geen rol in. Er worden pistes voor de organisatie van de ijkingstoetsen onderzocht, in samenspraak met de huidige organisatoren van de ijkingstoetsen, Vliir, Vlhora en het departement Onderwijs en Vorming. Om hiervoor klaar te zijn zet AHOVOKS in op de verdere professionalisering van de organisatie van grootschalige examens.

Naast de toelatingsexamens organiseert AHOVOKS eveneens de **Examencommissie voor het secundair onderwijs**. Er bestaat binnen de organisatie van AHOVOKS dus heel wat noodzakelijke expertise die aangewend kan worden om deze uitdaging aan te gaan. Door de krachten van beide grootschalige examens op het vlak van toetsafname, ICT, logistiek, deelnemerswerking en communicatie te bundelen, maken we AHOVOKS klaar voor deze toekomstige uitdagingen.

Uitdaging 6 - 2020-2025: Toetsdesign van de Examencommissie SO en de centrale toetsen afstemmen op competentiegerichte onderwijsdoelen

Met de **nieuwe generatie onderwijsdoelen** is de beleidskeuze gemaakt om onderwijsdoelen competentiegericht te formuleren, met explicitering van de kennis (cf. kaderdecreet onderwijsdoelen). Het nieuwe format, gekoppeld aan 16 sleutelcompetenties, heeft impact op de invulling van leerplannen en handboeken, op de vakken in de lerarenopleiding, en op de wijze van evalueren van onderwijsdoelen op micro-, meso- en macro-niveau.

Het uitwerken van een gedragen visie omtrent de **evaluatie van onderwijsdoelen** binnen het beleidsdomein Onderwijs en Vorming is belangrijk. Een gedeelde visie tussen Kwalificaties en Curriculum, Examencommissie, Departement Onderwijs en Vorming en Onderwijsinspectie over hoe onderwijsdoelen (summatief) te toetsen is nodig. Zo krijgen we een antwoord op de vraag of een (groep) leerling(en) die doelen al dan niet bereikt heeft. Dat zorgt voor gelijkgerichtheid in de opmaak van toetsitems voor de gecentraliseerde toetsen en de examencommissie. Het zorgt ook voor gelijkgerichtheid bij de doorlichting van scholen. Deze visie op evaluatie moet alleszins recht doen aan de geest van de onderwijsdoelen en kan op die manier direct of indirect een bijdrage leveren aan een effectieve realisatie van de onderwijsdoelen en aan de onderwijskwaliteit.

Uitdaging 2: Maximale transparantie van een flexibel aanbod voor levenslang leren

→ zie SD1 – OD1.5

Uitdaging 3: Uitbouw van de dienstverlening voor kwalificering en attestering

→ zie SD1 – OD1.5

Operationele doelstelling 2.2. – Meer structurele samenwerking met externen

Onderwijs dat zich als een gesloten systeem opstelt ten opzichte van de andere maatschappelijke domeinen en dat ook binnen onderwijs zelf onvoldoende samenwerkt, raakt geïsoleerd. Grenzen tussen maatschappelijke domeinen vervagen, net als grenzen binnen onderwijs. Samenwerking kan plaatsvinden tussen lerenden en leerkrachten, scholen, instellingen, instituten, bedrijven en de gemeenschap.

AHOVOKS neemt een actieve rol op in de samenwerking met het onderwijsveld en de arbeidsmarkt-actoren. Zo voert het agentschap een heel aantal activiteiten uit die geen onmiddellijke meerwaarde hebben voor de realisatie van de eigen doelstellingen en ambities, maar wél een bijdrage bieden aan de doelstellingen en werking van zijn partners. Zo worden er gegevensrapporten aangeleverd die het beleidsvoerend vermogen van

de instellingen versterken, worden er initiatieven ondernomen om de gegevensuitwisseling tussen partners te versterken (bv. open partner API's) en geeft het agentschap adviezen over regelgeving, kaders en beleid.

Het agentschap ziet ook in het kader van de eigen opdrachten een aantal cruciale uitdagingen in de toekomst en maakt hiervan een ambitie in de komende jaren.

Uitdaging 7 - 2020-2025: Samenwerking Examencommissie secundair onderwijs, volwassenenonderwijs en VDAB (gezamenlijk aanbod en vrijstellingenbeleid)

De Examencommissie ontwikkelt de nieuwe examenprogramma's voor de derde graad in overleg met het secundair volwassenenonderwijs zodat we de nieuwe eindtermen op eenzelfde manier clusteren. Zo kunnen we een transparant vrijstellingenbeleid uitwerken. Dat impliceert een afstemming van onderwijsdoelen, regelgeving en vrijstellingenbeleid.

Voor het aanbod derde graad dubbele finaliteit en arbeidsmarkt willen we onderzoeken of we voor opleidingen waar dit relevant en haalbaar is **gezamenlijke trajecten** kunnen aanbieden. Daarbij organiseert de Examencommissie de examens voor onderdelen die haalbaar zijn via zelfstudie; de kandidaten kunnen voor de overige onderdelen terecht in het volwassenenonderwijs of bij de VDAB. Op die manier kan gebruik gemaakt worden van de sterktes die elke partner heeft opgebouwd. Dit biedt mensen die een diploma secundair onderwijs willen behalen meer transparantie en de kans op een sneller en flexibeler traject.

Met de afstemming van de algemene vorming binnen het volwassenenonderwijs (aso-opleidingen en AAV) op de onderwijsdoelen SO komen ook het **vrijstellingenbeleid en EVC** voor de algemene vorming in het vizier. In het relanceplan voor het volwassenenonderwijs worden deze prioriteiten geformuleerd voor het tweedekansonderwijs en met het oog op hybride trajecten in het gewoon secundair onderwijs, de Examencommissie en het volwassenenonderwijs.

Uitdaging 8 - 2020-2025: Samenwerking met werkpartners voor levenslang leren

De samenwerking met de werkpartners is belangrijk om een coherent beleid voor (kwalificerend) levenslang leren te realiseren. Sleutelpartners zijn de sectoren, de VDAB, en het departement WSE.

De **sectoren** zijn al 10 jaar een sleutelpartner bij de ontwikkeling van **beroepskwalificaties**. De sectoren houden de vinger aan de pols voor de evoluties in beroepen en voor de benodigde competenties op de arbeidsmarkt. Met de beroepskwalificaties zorgen we voor een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Met de sectoren ontwikkelen en actualiseren we de beroepskwalificaties verder om op alle niveaus voldoende arbeidsmarktdekkend te zijn. We bakenen ook deelkwalificaties af om in te spelen op de nood aan korte, afgebakende opleidingen. We maken EVC-trajecten in het kader van levenslang leren. De sectoren spelen tot slot een belangrijke rol in de uitrol van **duaal leren** in het secundair onderwijs, volwassenenonderwijs en hoger onderwijs.

We versterken de afstemming met **VDAB** voor data-uitwisseling en datakwaliteit. Dit gebeurt in de eerste plaats door de koppeling van de beroepskwalificaties aan **Competent 2.0**. Op deze manier omvat Competent 2.0 enerzijds de beroepskwalificaties voor levenslang leren en anderzijds de beroepscompetentieprofielen voor de bemiddelingsopdracht van de VDAB. Daarnaast zullen de kwalificaties en attesten (en de onderliggende competenties) uit de **LED** meegenomen worden in het matchingssysteem van VDAB. Op deze manier stemmen we de verschillende referentiekaders beter op elkaar af via een complementaire samenwerking.

Voor kwalificerend levenslang leren wordt verder ingezet op afstemming met opleidingsverstrekkers uit andere beleidsdomeinen, in het bijzonder met het **beleidsdomein Werk en Sociale Economie**. Het **gemeenschappelijk**

kwaliteitskader en EVC vormen hefboomen om ook buiten onderwijs kwalificaties en attesten uit te reiken met civiel effect en om hybride en flexibele trajecten voor levenslang leren uit te bouwen.

De werkpartners zijn prioritaire partners voor levenslang leren aangezien er veel gemeenschappelijke regelgeving en gezamenlijke beleidsinitiatieven zijn. Daarnaast zijn ook andere beleidsdomeinen betrokken bij de werking van AHOVOKS. Het gaat hier o.a. over welzijn en volksgezondheid (bv. NARIC-dossiers zorg en zorgberoepen, NAFT-trajecten voor jongeren), over cultuur, jeugd en sport (bv. Initiatieven voor gemeenschappelijk kwaliteitskader en EVC). We zoeken naar mogelijkheden om de samenwerking met deze beleidsdomeinen te versterken.

Uitdaging 9 - 2020-2025: Samenwerking met onderwijsverstrekkers

De samenwerking met onderwijsverstrekkers op de verschillende onderwijsniveaus is belangrijk voor de realisatie van een coherent beleid voor (kwalificerend) levenslang leren.

De onderwijsverstrekkers zijn in de eerste plaats onze rechtstreekse **klanten** via onze **dienstverlening** voor erkenning en financiering van instellingen, opleidingen en personeel. Correcte berekeningen en tijdige betalingen zorgen ervoor dat onderwijsverstrekkers hun dienstverlening t.a.v. lerenden kunnen garanderen.

De onderwijsverstrekkers zijn in de tweede plaats **partners** in een proces van **co-creatie** van producten en diensten voor levenslang leren. Denken we hierbij aan de totstandkoming van onderwijsdoelen, opleidingen en EVC-standaarden en aan de toekenning van de gelijkwaardigheid van diploma's. Wederzijds vertrouwen en respect voor ieders expertise en rol zijn basisvoorwaarden voor een vruchtbare samenwerking en een draagvlak voor levenslang leren.

De onderwijsverstrekkers zijn in de derde plaats **partners** in de versterking van de **kwaliteit van onderwijs**. Via de ontsluiting van producten, diensten en data bieden we de onderwijsverstrekkers de mogelijkheden om de eigen werking te optimaliseren en het beleidsvoerend vermogen te verhogen. Niet alleen de onderwijsverstrekkers zijn hierin belangrijke partners. Ook onderwijsinspectie, NVAO, de lerarenopleidingen en de uitgeverijen hebben een belangrijke rol in de kwaliteit van onderwijs.

De uitdagingen die we als agentschap aangaan zijn gericht op een kwaliteitsvolle, transparante en toegankelijke dienstverlening t.a.v. burgers en producten en diensten in het kader van levenslang leren. Voor de aanpak van deze uitdagingen en het pro-actief inzetten op initiatieven m.b.t. levenslang leren houden we niet alleen een blik op Vlaanderen maar ook een blik op Europa. Verschillende Europese beleidsinitiatieven hebben immers impact op het beleid van levenslang leren in de verschillende lidstaten (bv. European Skills Agenda, VET Recommendation, Micro Credentials).

AHOVOKS heeft verschillende vormen van samenwerking met Europa. Er zijn structurele samenwerkingsrelaties voor EQF en Europass (als national coordination point), EQAVET (als national reference point) en ENIC-NARIC (als NARIC Vlaanderen). Daarnaast nemen we deel aan verschillende Europese netwerken (bv. CIDREE), projecten (bv. Blockchain) en PLA's (bv. Horizontal Comparison of Qualifications). Op basis van deze vormen van samenwerking houden we een vinger aan de pols voor de relevante Europese ontwikkelingen en integreren we deze ontwikkelingen in onze werking.

Strategische doelstelling 3: Meer efficiëntie voor meer investeringen

We streven optimale efficiëntie na. Daardoor kunnen we met zomin mogelijk publieke middelen optimale en kwaliteitsvolle dienstverlening bieden aan de burger en de samenleving. Daardoor kunnen we de vrijgekomen middelen ook investeren in innovatie. Digitalisering speelt daarin een belangrijke rol, maar we verliezen het intermenselijke van onze dienstverlening niet uit het oog. Op de korte termijn houden we ons strikt aan het ons toegewezen budget. Maar we denken ook vooruit, over onze verschillende producten en processen heen, en investeren ook in de (middel)lange termijn. Zo bieden we een verantwoorde 'civil service'.

Om dat te verwezenlijken creëren we synergieën tussen processen. Wij organiseren (sub)processen zonder directe meerwaarde voor de klant efficiënter. Wij bouwen (sub)processen zonder meerwaarde af. Wij stemmen onze kwaliteit af op de noden van onze klanten.

Operationele doelstelling 3.1. – Realisatie besparingsdoelstellingen Vlaamse Regering

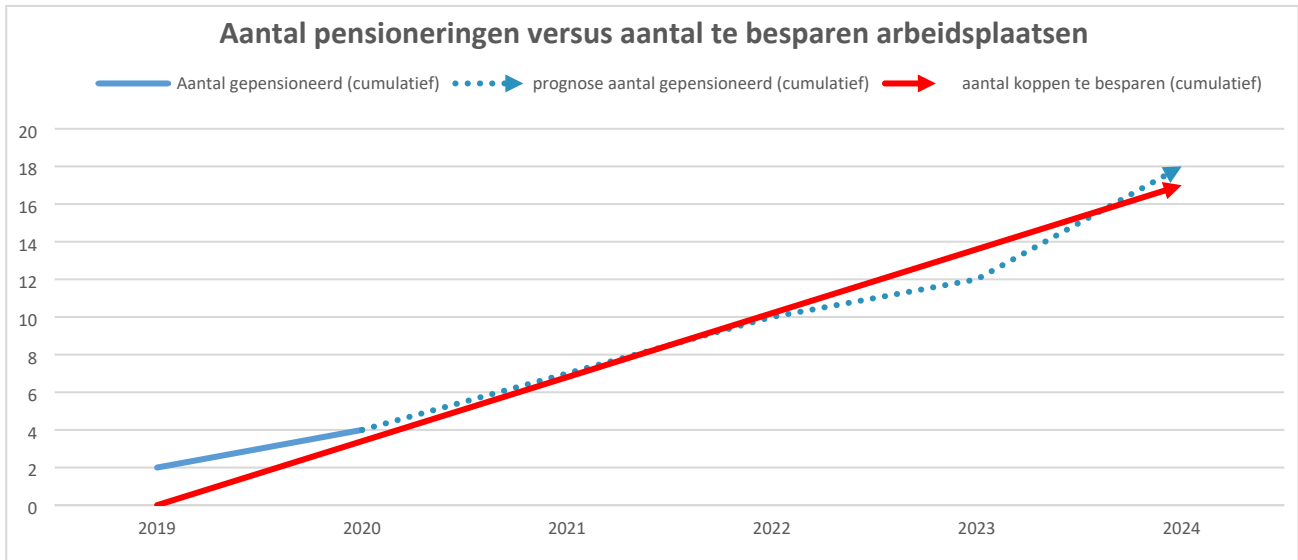
Zoals voorzien in het **regeerakkoord en de meerjarenraming 2020-2024** moeten we deze legislatuur besparen op personeelsaantallen en budgetten.

De impact is als volgt:

Jaar	Besparing Personeelsbudget	Besparing personeelsaantallen
2020	-156 d€	-
2021	-156 d€	-
2022	-156 d€	-
2023	-208 d€	-
2024	-208 d€	-
Totale besparing	-884 d€	-17 arbeidsplaatsen

Voor wat de budgettaire inspanningen betreft wordt een jaarlijkse besparingsritme opgelegd. Wat betreft de besparing op het aantal arbeidsplaatsen dient het agentschap de natuurlijke uitstroom te volgen.

Zoals beslist door de Vlaamse Regering realiseren we deze doelstelling door de niet-vervanging van natuurlijke personeelsuitstroom (pensioneringen). De Vlaamse regering ging daarbij in globo uit van een niet-vervanging van 1/3^{de} van de pensioneringen voor de Vlaamse Overheid. Dit blijkt voor AHOVOKS echter een ruime overschatting te zijn. Er wordt voor het agentschap een reële uitstroom van 18 pensioneringen verwacht in de periode 2019-2024. Samen met een besparing van 17 arbeidsplaatsen, betekent dit dat AHOVOKS slechts 1 vervanging kan doen gedurende de volledige legislatuur ingevolge deze besparingsdoelstelling. Aangezien het agentschap alle kerntaken dient te blijven uitvoeren, dit in combinatie met de implementatie en uitwerking van nieuw beleid, is het duidelijk dat hiermee een **zeer zware hypotheek is gelegd op de continuïteit van de werking van het agentschap.**



Operationele doelstelling 3.2. – Rationele inzet van gedetacheerde leerkrachten

Leerkrachten zijn een schaars goed in het onderwijs. Lerarentekorten bedreigen de continuïteit van voldoende en kwalitatief onderwijs. Daarom willen we het aantal leerkrachten voor de klas maximaliseren waar mogelijk. Dat is ook de implicatie van operationele doelstelling OD 1.5 'Onderwijsmiddelen inzetten waarvoor ze bedoeld zijn' uit de **Beleids- en begrotingstoelichting Onderwijs en Vorming voor Begrotingsjaar 2021**: *'Scholen moeten excellent onderwijs realiseren voor elke leerling en een correcte en doelgerichte besteding van de toegekende werkings- en omkaderingsmiddelen garanderen. Deze middelen zijn bedoeld voor onze kinderen en onze scholen, eerder dan voor overkoepelende structuren.* (BBT 2021, p.17')

AHOVOKS gaat bewust om met detacheringen (verlof wegens opdracht). Meer bepaald werken we in overleg met het beleid een **kader uit met spelregels voor detacheringen** naar AHOVOKS. We bepalen de noodzakelijke functies, de maximale en minimale detacheringstermijnen, en een set van overgangmaatregelen voor historische situaties. Daarmee garanderen we verder een zo efficiënt mogelijke inzet van gedetacheerde leerkrachten in die functies waar hun expertise noodzakelijk is voor de Vlaamse overheid

Operationele doelstelling 3.3. – Investerings voor meer efficiëntie

Als agentschap nemen we onze processen permanent onder de loep in functie van efficiëntiewinst. De realisatie van deze doelstelling vergt enerzijds specifieke projecten die onmiddellijk bijdragen tot een efficiëntere, snellere of minder arbeidsintensieve werking van het agentschap. Anderzijds vergt dit de ontwikkeling van een mindset waarin efficiëntie en effectiviteit deel uitmaken van het DNA van de organisatie. Alle personeelsleden stellen de eigen processen permanent in vraag. Waarom werken we volgens deze procedures en regels? Zijn ze noodzakelijk en bieden ze toegevoegde waarde? Kunnen we een andere, meer kosteneffectieve werkwijze vinden die dezelfde resultaten oplevert?

Waar mogelijk optimaliseert AHOVOKS zijn eigen werking met het oog op efficiëntie en nieuwe investeringen. Waar procedures en processen door regelgeving worden bepaald, maken we aanbevelingen en adviezen voor het beleid om de werking en dienstverlening van de Vlaamse overheid en de samenwerking met het onderwijsveld efficiënter te maken. We werken samen met andere horizontale en verticale entiteiten van de Vlaamse Overheid om kern- en ondersteunende processen efficiënt te organiseren.

Concreet zal het agentschap in 2021 het proces van examenplanning bij de Examencommissie en de terugvordering van studietoelagen tegen het licht houden. Verder bouwen we het proces voor het uitbetalen van schooltoelagen in het leerplichtonderwijs verder af en bekijken we hoe we de uitbetaling van studietoelagen in het hoger onderwijs kunnen versnellen. We bekijken hoe we de ICT-applicaties in ons beheer (DHO, Davinci, LED, ...) *future proof* kunnen maken (o.a. door ze *cloud ready* te maken) en organiseren onze ICT-resources voor een rationele inzet van mensen, middelen en tijd. Voor onze strategische HR-processen werken we samen met de centrale diensten voor rekrutering en selectie binnen het Agentschap voor overheidsdiensten, en dat in functie van maximale complementariteit. Intern organiseren we ondersteunende processen met het oog op kwaliteit én efficiëntie. We bekijken samen met onze klanten wat beter kan en we sturen bij waar nodig.

Ten slotte werken we actief mee aan het formuleren (en waar nodig implementeren) van maatregelen in het kader van de **Vlaamse Brede Heroverweging**.

Strategische doelstelling 4: Bijdragen aan de realisatie van nieuwe beleidskeuzes

AHOVOKS is een uitvoerend agentschap, wat inhoudt dat we zo efficiënt en kwaliteitsvol mogelijk onze taken uitvoeren, vaak samen met andere partners zowel binnen als buiten het beleidsdomein. Dat impliceert ook dat we meewerken aan de totstandkoming en uitvoering van beleidskeuzes van de bevoegde minister en van de Vlaamse Regering. Beleidsvoorbereiding is weliswaar de taak van het departement, maar dat neemt niet weg dat we **vanuit onze uitvoerende expertise constructief advies en input geven aan de beleidsverantwoordelijken**, en dat we meewerken aan beleidsprojecten en die in sommige gevallen ook trekken. We maken uitvoerbaarheidstoetsen over voorgestelde beleidsinitiatieven en werken op vraag mee aan beleidsevaluaties. We stellen ons loyaal op ten aanzien van de politieke verantwoordelijken.

Tijdens deze legislatuur is dat het geval voor het **beleidsproject 1.2.1. P2 Eindtermen scherp, uitdagend en duidelijk formuleren**.

Naast het trekken van het beleidsproject over de eindtermen werken we onder meer mee aan deze beleidsprojecten:

- P1A: Taalscreening en taalintegratietrajecten (link met eindtermen kleuteronderwijs)
- P3A Proeven leerplicht
- P3B Proeven Hoger Onderwijs
- P7 Hervorming Secundair Onderwijs (inclusief financiering)
- P9B Volwassenenonderwijs
- P9C: Plan geletterdheid (link met eindtermen geletterdheid)
- P10A: Lerarenopleidingen (link met eindtermen en vakken)
- P10D Loopbaan
- P10H CAO
- P14A Rationalisatie
- P14B Financiering
- P14C Zorgberoepen
- P14D Kwaliteit
- P14E Studievoortgang hoger onderwijs
- P14F Taal
- P16A Onderzoek
- P17 Duaal leren invoeren en uitrollen
- P21 STEM stimuleren en RTC opvolgen (link met eindtermen)
- P25 NT2
- Trajecten in verband met CORONA
- Trajecten ivm Relance

- Genummerde decreten

4. Verhogen van de maturiteit van de organisatie

De strategische en operationele doelstellingen beschrijven de doelstellingen en activiteiten van het agentschap voor de realisatie van de missie en de kerntaken (*Wat we doen*). Dit ondernemingsplan geeft ook weer op welke wijze AHOVOKS de interne organisatie verder zal professionaliseren (*Hoe we dit doen*).

In dit hoofdstuk gaan we in de wijze waarop AHOVOKS zijn opdrachten realiseert. Het agentschap streeft naar een integrale aanpak op het vlak van organisatiebeheersing en risicomanagement. AHOVOKS voert daarbij heel wat **recurrente activiteiten uit m.b.t. organisatiebeheersing en risicomanagement**. Daarnaast wordt gekozen voor een **strategisch project** waarin we het DNA van ons agentschap expliciteren en waarmaken. Vanuit onze visie op organisatiecultuur formuleren we diverse verbeterprojecten.

4.1 Organisatiebeheersing en risicomanagement

AHOVOKS doet voortdurend inspanningen om de interne werking en dienstverlening te verbeteren. Hiertoe voert het agentschap een organisatiebeleid met verschillende aspecten.

Zoals dat ook in het verleden het geval was, zet het agentschap permanent in op het voeren van een permanent risicomanagement, op de verdere ontwikkeling van adequate controles en monitoringsinstrumenten, op de toepassing van de PDCA-cyclus op de thema's voor organisatiebeheersing, en op het (laten) uitvoeren van optimalisatieprojecten en audits.

Sinds 2017 voert Audit Vlaanderen risicogebaseerde organisatieaudits uit. Audit Vlaanderen formuleerde voor AHOVOKS één aanbeveling die in de loop van 2019 gerealiseerd werd. In 2020 lag de focus van het agentschap uiteraard op de vele uitdagingen die de coronacrisis met zich meebracht. Audit Vlaanderen verlaagde desondanks de scores van AHOVOKS voor risicomanagement. AHOVOKS zal deze ambities van begin 2020 voor **risicomanagement** opnieuw op de agenda plaatsen.

Voor **organisatiebeheersing** verhoogt AHOVOKS in 2021 en volgende jaren zijn ambities voor maturiteit door die te bundelen in een strategisch project gericht op de versterking van de organisatiecultuur (cf. infra).

4.2 Strategisch project: Versterking van de organisatiecultuur van AHOVOKS

Het agentschap heeft in 2020 de aanzet gegeven tot de ontwikkeling van een hernieuwd doelstellingskader. Dat vindt zijn weerslag in dit ondernemingsplan. In 2021 verankeren we deze nieuwe doelstellingenstrategie in de organisatie.

We willen de juiste condities scheppen om deze missie en doelstellingen te realiseren. Daarom heeft het AHOVOKS-management vier sporen aangewezen als kapstok voor de interne verbeteringen. Deze sporen zijn gebaseerd op het BLIM-model³. Ze omschrijven de vier bestaansvoorwaarden van het agentschap.

³ Geraerts en Lubberding; 1993

Ondernemerschap

Proactief, innovatief, enthousiast, urgent. Het doel van Ondernemerschap is om een cultuur en structuur op te stellen die bestand zijn tegen de stress van een steeds veranderende en veeleisende omgeving. Het begint bovenaan met leidinggevendenden die toekomstgericht denken en optreden als coaches en mentors. Via het gestructureerd vertalen en via cascades van plannen op alle niveaus wordt duidelijk wat er binnen het agentschap gedaan moet worden. Door een combinatie van intern ontwikkelde trainingen, projecten en hands-on coaching krijgen alle medewerkers de AHOVOKS-denkwijze en de benodigde ondersteuning om zelf initiatief te nemen, uit hun comfortzone te stappen en uitdagingen onder ogen te zien.

Mensgerichte organisatie

Betrokken, respectvol, open, vertrouwd. Het doel van mensgerichtheid is dat AHOVOKS de juiste medewerkers kan aanwerven, motiveren en behouden. Door focus te leggen op de leefbaarheid van de organisatie verbetert dit het moreel en het enthousiasme van werknemers. Dat resulteert dan weer in minder afwezigheden, betere kwaliteit en hogere productiviteit. Daarnaast versterken we het 'kleine teams'-concept. Werknemers zijn georganiseerd in kleine teams, die opgeleid en gemachtigd zijn om hun deel van het proces te besturen, om problemen op te lossen en om zichzelf en het werk voortdurend te verbeteren. Ten slotte blijft AHOVOKS medewerkers stimuleren om hun competenties verder te ontwikkelen door hen innovatieve ontwikkelingsopportunities aan te bieden.

Klantgerichte organisatie

Positief, begripvol, behulpzaam, gewaardeerd. Het doel van Klantgerichtheid is om de diensten en producten van AHOVOKS beter af te stemmen op de huidige en toekomstige wensen en noden van onze interne en externe klanten. Naast de focus op het leveren van 'functionaliteit' wordt de nadruk steeds meer gelegd op het leveren van 'een ervaring'. AHOVOKS streeft naar de juiste service op het juiste tijdstip – niets meer, niets minder. De meerwaarde voor de klant bepaalt mee het beslissingsproces. Door het internaliseren van een eigen mix van de agile en service design-principes en -technieken verwerven medewerkers de klantgerichte mind-set en technieken. Daardoor communiceren ze op de juiste wijze met klanten en stakeholders en kennen en begrijpen ze die beter.

Voortdurend verbeteren

Nieuwsgierig, creatief, systematisch, minimalistisch. Het doel van Voortdurend verbeteren is om een cultuur te bouwen waar er regelmatig wordt gevraagd of wat wij doen, hoe wij werken en hoe wij gestructureerd zijn nog relevant en van toepassing is. Door het internaliseren van een eigen mix van Lean en Agile-principes en -technieken werken medewerkers slimmer in plaats van harder. Medewerkers gaan analytisch en data-gedreven aan de slag om voorspelbare en betrouwbare diensten te leveren die aan de kwaliteitseisen van de klant voldoen. In plaats van reactief problemen op te lossen leggen we de nadruk op ingebouwde kwaliteit. Daardoor anticiperen we op problemen en voorkomen we ze. Voortdurend verbeteren betekent reflectie, een lerende organisatie worden.

In 2021 concretiseren we de inspanningen rond deze vier sporen op volgende vlakken.

Op het **algemeen niveau van het agentschap** neemt AHOVOKS een change management-initiatief en neemt het vijf dimensies van de organisatie in het vizier:

- de werking van de directieraad
- de organisatie van centrale ondersteunende diensten
- de organisatie rond customer-facing diensten
- de werking van en deelname aan interne netwerken
- de agentschapscultuur

Op het **niveau van de kern- en ondersteunende processen** nemen we verschillende initiatieven, gebundeld over processen heen. Daardoor renderen de investeringen maximaal voor het agentschap. Voorbeelden van deze initiatieven zijn onder andere:

Voortdurend verbeteren

- Bv. verbetering en kwaliteitsborging van processen m.b.t. aanvraagdossiers en ontwikkelprocessen
- Bv. verbetering van de monitoring van processen m.b.t. toetsontwikkeling
- Bv. digitale ondersteuning voor de implementatie van nieuw beleid

Klantgerichte organisatie

- Bv. Implementeren van een omni-kanalenstrategie voor communicatie met klanten en burgers

Mensgerichte organisatie

- Bv. Versterken van het HR-instrumentarium op vlak van leiderschap in de organisatie

Ondernemerschap

- Bv. Versterken van het HR-instrumentarium voor een duurzaam personeelsbeleid op vlak van loopbaan

5. Overige opdrachten

Ondersteuning van controle- en beroepsinstanties bij de autonome uitvoering van hun bevoegdheden

De Raad voor betwistingen inzake studievoortgangsbeslissingen en de Regeringscommissariaten voor het hoger onderwijs en universiteiten functioneren autonoom. Het agentschap stelt aan deze instanties personeel ter beschikking en staat in voor de administratieve en financiële ondersteuning.

Gelijkekansen- en diversiteitsbeleid

AHOVOKS heeft het gelijkekansen- en diversiteitsplan geïntegreerd in het ondernemingsplan.

AHOVOKS doet reële inspanningen om het aantal **personeelsleden met migratieachtergrond** op peil te houden. Ook bij de selectie van **jobstudenten** besteden we extra aandacht aan tewerkstelling van jongeren uit kansengroepen.

Het agentschap onderneemt jaarlijks acties om **diversiteit te versterken**. Zo worden in 2021 acties ondernemen op het vlak van toegankelijkheid en gelijke kansen bij rekrutering & selectie, het versterken van de diversiteitscompetenties van onze medewerkers en een toegankelijke en aangepaste werkomgeving voor alle medewerkers.

Volgende indicatoren en streefcijfers bepalen het minimale gegarandeerde niveau van participatie.

Indicatoren	Norm
Aantal aangeboden schoolstages	>=4
Aandeel personeelsleden met migratieachtergrond	>=10%
Aandeel personeelsleden met handicap of chronische ziekte	>= 3%
Aandeel vrouwen in managementfuncties	>=33%
Aandeel aangeboden vakantiejobs voor personen met migratieachtergrond	>=8%
Aandeel aangeboden vakantiejobs voor personen arbeidshandicap of chronische ziekte	>=6%
Aandeel contractuele functies opengesteld voor startbaners	>=25%

Welzijnsbeleid en jaaractieplan welzijn

AHOVOKS heeft een Globaal Preventieplan (GPP) dat loopt van 2017 tot 2021 en dat jaarlijks vertaald wordt naar Jaaractieplannen (JAP). De belangrijkste acties in het JAP zijn:

- Risicoanalyse psychosociale risico's, mede ter voorbereiding van de opmaak van volgend GPP, dat loopt van 2022 tot en met 2027.
- Ondersteuning van personeelsleden bij digitalisering van taken
- Aanwezigheids- en re-integratiebeleid
- Structureel welzijnsoverleg
- Events voor bewustmaking over welzijn voor alle personeelsleden
- Permanent ondersteuningsaanbod voor preventie en aanpak van stress en burn-out

- Updaten van standaardlijst met functiecodes, risicocodes en codes medisch toezicht voor elk personeelslid van AHOVOKS
- Aanstelling en opleiding van contactpersoon welzijn/SPOC
- Ondersteuning van initiatieven via "AHOVOKS Creatief in Beweging" in het kader van Gezond Leven op het Werk
- Tweejaarlijkse personeelspeilingen

Brussel,

De viceminister-president bevoegd voor Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand

Betreft: Ondernemingsplannen AHOVOKS 2021

Beslissing minister Ben Weyts
Viceminister-president van de Vlaamse Regering en
Vlaams minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand

(Handtekening)

19 APR. 2022



- Ik ga akkoord met het ondernemingsplan 2021
- Ik ga niet akkoord omwille van ...
- Graag verder overleg vooraleer beslissing.
- Andere: ...

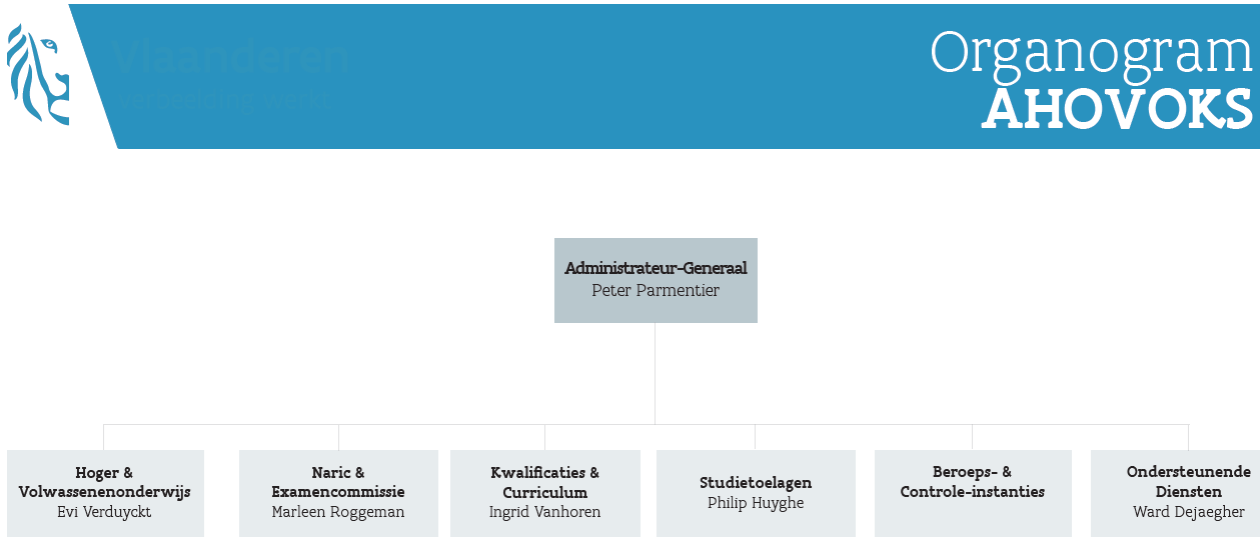
De administrateur-generaal van het agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs,
Kwalificaties en Studietoelagen

Peter PARMENTIER

BIJLAGEN

Organogram

Het organogram van AHOVOKS geldt vanaf 2016 en ziet er als volgt uit:



De **afdeling Hoger & Volwassenenonderwijs** staat in voor het verzorgen van kwaliteitsvolle, transparante en toegankelijke dienstverlening aan instellingen en personeelsleden uit het hoger onderwijs en volwassenenonderwijs door:

- dienstverlening aan het personeel: uitbetaling van de salarissen en beheer van de personeelsdossiers;
- dienstverlening aan de instellingen: financiering en organisatie;
- het verzamelen en beheren van de gegevens over studenten en cursisten, hun inschrijvingen en hun resultaten;
- het toekennen van premies aan cursisten uit het volwassenenonderwijs.

De **afdeling NARIC & Examencommissie** verzorgt kwaliteitsvolle, transparante en toegankelijke dienstverlening aan burgers door:

- het erkennen van gelijkwaardigheden van studie- en kwalificatiebewijzen;
- het organiseren van examens met het oog op het behalen van een toelatingsattest, studie- of kwalificatiebewijs.

De **afdeling Kwalificaties & Curriculum** staat in voor kwaliteitsvolle en transparante processen die leiden tot het tot stand komen van:

- onderwijsdoelen;
- beroeps- en onderwijskwalificaties;
- opleidingen en EVC-standaarden.

De afdeling doet dit in nauwe samenwerking met belanghebbenden uit het onderwijsveld en de arbeidsmarkt.

De **afdeling Studietoelagen** verzorgt kwaliteitsvolle, transparante en toegankelijke dienstverlening aan burgers door het toekennen van studietoelagen.

De **afdeling Beroeps- & Controle- instanties** staat in voor de kwaliteitsvolle ondersteuning van controle- en beroepsinstanties bij de autonome uitvoering van hun bevoegdheden:

- de regeringscommissarissen in het hoger onderwijs
- de organisatie van de Raad voor betwistingen inzake studievoortgangsbepalingen.

Een **afdeling Ondersteunende Diensten** ondersteunt de afdelingen van het agentschap op het vlak van planning en controle, personeelsbeleid, communicatiebeleid, facilitair beleid, ICT, financiën en begroting zowel strategisch als operationeel.

Link met beleids- en begrotingstoelichting

De minister stelt naar aanleiding van de jaarlijkse begrotingsopmaak een beleids- en begrotingstoelichting op volgens dezelfde clustering van strategische doelstellingen, beleidsvelden en inhoudelijke structurelementen als in de beleidsnota. In de beleids- en begrotingstoelichting worden de beleids- en begrotingsprioriteiten voor het volgende jaar toegelicht.

Het ondernemingsplan kent een andere indeling dan het BBT. Om beide documenten naast elkaar te kunnen gebruiken geven we hierna een concordantieoverzicht van de beleidsvelden en inhoudelijke structurelementen van het BBT enerzijds en van de strategische en operationele doelstellingen uit het ondernemingsplan van AHOVOKS anderzijds.

Beleidsveld II - Hoger onderwijs - Inhoudelijk structurelement E - Hoger Onderwijs

Ondernemingsplan AHOVOKS:

- SD1: Meer deelname aan kwalificerend levenslang leren in Vlaanderen en Brussel
 - O.D. 1.1 – Correcte en tijdige financiële ondersteuning van instellingen, personeelsleden en lerenden uit het hoger en volwassenenonderwijs

Beleidsveld III - Deeltijds kunstonderwijs en volwassenenonderwijs - Inhoudelijk structurelement F - Volwassenenonderwijs

Ondernemingsplan AHOVOKS:

- SD1: Meer deelname aan kwalificerend levenslang leren in Vlaanderen en Brussel
 - O.D. 1.1 - Correcte en tijdige financiële ondersteuning aan instellingen, personeelsleden en lerenden uit het hoger en volwassenenonderwijs

Beleidsveld IV - Ondersteuning van het onderwijsveld - Inhoudelijk structurelement B – Infrastructuur

Ondernemingsplan AHOVOKS:

- SD1: Meer deelname aan kwalificerend levenslang leren in Vlaanderen en Brussel
 - O.D. 1.1 - Correcte en tijdige financiële ondersteuning aan instellingen, personeelsleden en lerenden uit het hoger en volwassenenonderwijs

Beleidsveld IV - Ondersteuning van het onderwijsveld - Inhoudelijk structurelement G - Ondersteuning onderwijsinstellingen en onderwijsveld

Ondernemingsplan AHOVOKS:

- SD1: Meer deelname aan kwalificerend levenslang leren in Vlaanderen en Brussel
 - O.D. 1.1 - Correcte en tijdige financiële ondersteuning aan instellingen, personeelsleden en lerenden uit het hoger en volwassenenonderwijs
 - O.D. 1.2. - Kwaliteitsvol organiseren van examens met het oog op het behalen van een toelatingsattest, studie- of kwalificatiebewijs
 - O.D. 1.3. - Instaan voor kwaliteitsvolle en transparante ontwikkelprocessen die leiden tot een rationeel aanbod in het onderwijs, in nauwe samenwerking met belanghebbenden in het onderwijsveld en op de arbeidsmarkt
 - O.D. 1.4. - Correct en tijdig registreren en attesteren van kwalificaties en competenties

Beleidsveld IV - Ondersteuning van het onderwijsveld - Inhoudelijk structurelement H – Studietoelagen

Ondernemingsplan AHOVOKS:

- SD1: Meer deelname aan kwalificerend levenslang leren in Vlaanderen en Brussel
 - O.D. 1.1 - Correcte en tijdige financiële ondersteuning aan instellingen, personeelsleden en lerenden uit het hoger en volwassenenonderwijs

Overzicht Personeel

Personeelsformatie 2020

De personeelsformatie (VPS-personeel) van AHOVOKS voor 2020 telt 225 personeelsleden.

AHOVOKS doet ook een beroep op gedetacheerde leerkrachten, in hoofdzaak binnen de Examencommissie SO, maar ook deels binnen de afdeling Kwalificaties en Curriculum en voor de regeringscommissarissen Hoger Onderwijs. Verder werken binnen het agentschap nog een aantal personen met een ander personeelsstatuut.

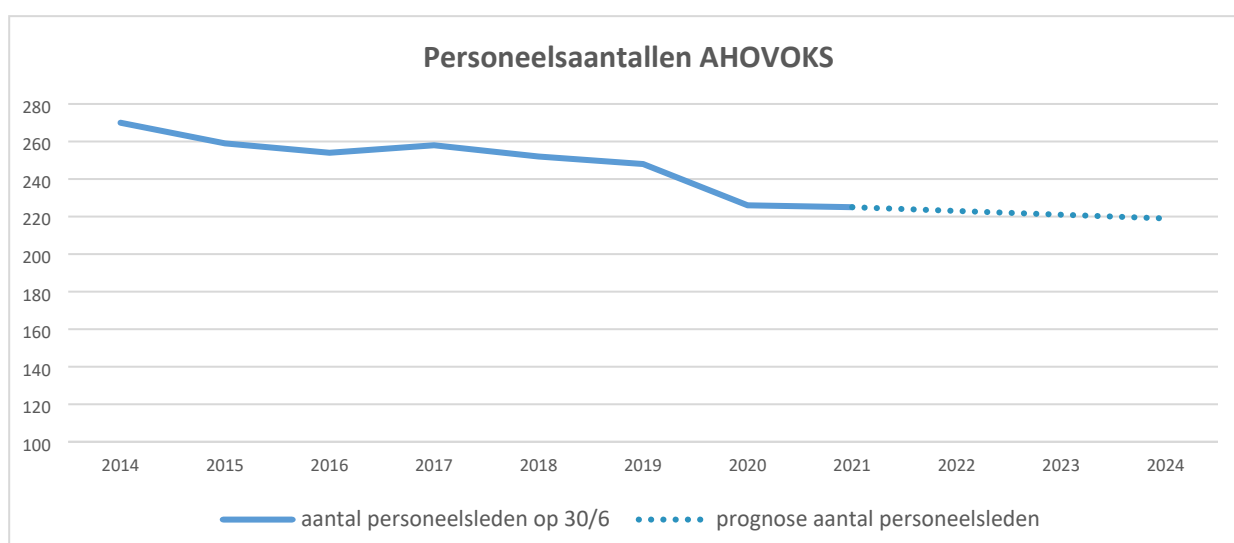
Statuut	Aantal personeelsleden
VPS	225
Reg. Commissaris	5
CODO	2
Gedetacheerden Onderwijs	64
Inspecteurs Curriculum	1
Totaal	301

Effectieve invulling VPS-Formatie

Het agentschap streeft naar een benoemingsgraad tussen 75% en 85% en dit zoveel als mogelijk gelijkmatig verdeeld over de afdelingen en de niveaus. Eind 2020 lag deze benoemingsgraad op 81,33%

De effectieve invulling van de VPS-formatie (aantal personeelsleden) op 1 januari 2021 ziet er als volgt uit.

Niveau	Ambtenaar	Contractueel	Eindtotaal
Niveau A	62	20	82
Niveau B	32	15	47
Niveau C	83	6	89
Niveau D	6	1	7
Eindtotaal	183	42	225



Personeelscapaciteit

Alle processen en projecten worden in het kader van de PLOEG-cyclus toegewezen aan de individuele personeelsleden binnen AHOVOKS zodat het ondernemingsplan ook dient als basis voor de individuele planning/doelstellingen van de medewerkers. Alle personeelsleden staan, binnen de hen toegewezen opdrachten en verantwoordelijkheden, mee in voor de uitvoering en opvolging van de strategische en operationele doelstellingen van het agentschap.

Per proces werd de benodigde capaciteit bepaald. Deze wordt in onderstaande tabel weergegeven in VTE.

Doelstellingen	VTE				
	VPS	DET	INSP	CODO	REG
O.D. 1.1 - De financiële ondersteuning aan instellingen, personeelsleden en lerenden uit het hoger en volwassenenonderwijs	114				
O.D. 1.2. - Het organiseren van examens met het oog op het behalen van een toelatingsattest, studie- of kwalificatiebewijs	10	30		1	
O.D. 1.3. - Instaan voor kwaliteitsvolle en transparante beleidsprocessen die leiden tot een rationeel aanbod in het onderwijs, in nauwe samenwerking met belanghebbenden in het onderwijsveld en op de arbeidsmarkt.	17	12	1	1	
O.D. 1.4. - Het registreren en attesteren van kwalificaties en competenties	29	1			
De ondersteuning van beroeps- en controle-instanties bij de autonome uitvoering van hun bevoegdheden	15	5			5
Administrateur-generaal, secretariaat en staffuncties	8				
Managementondersteunende processen	7				
TOTAAL	201	48	1	2	5

Budgettaire weerslag VPS-formatie + regeringscommissarissen + ondersteunende personeel Raad voor Studievoortgangsbepalingen

De personeelskost voor 2021 wordt geraamd op € 13.253.000 euro. Hiermee blijft het agentschap binnen de voorziene middelen op de begroting 2021: 13.275.000. (BO2021 – 1FA200&1FG263)

Overzicht budgetten

AHOVOKS kan beschikken over kredieten waarmee de eigen werking wordt gefinancierd (apparaatskredieten/werkingskredieten) en kredieten waarmee het beleid wordt gerealiseerd, de beleidskredieten.

AHOVOKS beschikt over onderstaande kredieten. Deze middelen worden gekoppeld aan de operationele doelstellingen uit hoofdstuk 5.

Doelstellingen	Begrotingsartikel	Basisallocatie	Budget 2021 (x1000 euro)
Werkingskosten AHOVOKS			
Lonen (incl. RC)	<i>Apparaatskredieten</i>	1FA200	13.206
	<i>Beleidskredieten</i>	1FG255	391
Werking	<i>Apparaatskredieten</i>	1FA201	488
IT-werkplekdiensten en exploitatie	<i>Apparaatskredieten</i>	1FA201	2.032
IT-projecten - niet verdeeld	<i>Beleidskredieten</i>	1FG256	2.305
Operationele kosten- niet verdeeld	<i>Beleidskredieten</i>	1FG256	676

SDI: Meer deelname aan kwalificerend levenslang leren in Vlaanderen en Brussel

O.D. 1.1 - De financiële ondersteuning aan instellingen, personeelsleden en lerenden uit het hoger en volwassenenonderwijs

Beleidsveld II - Hoger onderwijs

Inhoudelijk structurelement E - Hoger Onderwijs

<i>Beleidskredieten</i>	FDO-1FED2EA-IS	1FE203	1.798.160
		1FE204	5.236
		1FE205	402
		1FE206	4.408
		1FE208	30.321
		1FE209	86.838
		1FE211	8.928
		1FE212	31.783
		1FE216	55.478
		1FE217	2.287
		1FE218	184
		1FE219	2.046
	FDO-1FED4EA-IS	1FE207	99
		1FE227	8.361
	FDO-1FED2EB-IS	1FE220	11.177
		1FE221	923
		1FE222	671
		1FE223	572
	FDO-1FED2EB-WT	1FE224	6.933

TOTAAL		2.054.807
---------------	--	------------------

Beleidsveld III - Deeltijds Kunstonderwijs en Volwassenenonderwijs

Inhoudelijk structurelement F - Volwassenenonderwijs

<i>Beleidskredieten</i>	FDO-1FFD2FA-WT	1FF201	118.334
		1FF202	87.649
		1FF203	123.826
		1FF204	81.648
	FDO-1FFD4FA-WT	1FF200	2.669
	FDO-1FFD2FB-WT	1FF205	4.981
		1FF206	3.152
	FDO-1FFD4FB-WT	1FF218	36.168
	FDO-1FFD2FC-WT	1FF207	0
		1FF209	1.767
		1FF210	0
		1FF211	376
		1FF212	196
		1FF217	0
TOTAAL			460.766

Beleidsveld IV - Ondersteuning van het onderwijsveld

Inhoudelijk structurelement B - Infrastructuur

<i>Beleidskredieten</i>	FDO-1FGD2BA-IS	1FG208	294
		1FG209	33.644
		1FG210	711
		1FG253	0
		1FG260	33.158
	FDO-1FGD2BA-WT	1FG213	6.516
		1FG248	899
		1FG259	0
TOTAAL			75.222

Inhoudelijk structurelement G - Ondersteuning onderwijsinstellingen en onderwijsveld

<i>Beleidskredieten</i>	FDO-1FGD2GE-WT	1FG200	168
	FDO-1FGD2GF-IS	1FG247	804
FDO-1FGD2GF-WT		1FG206	354
		1FG207	28
TOTAAL			1.354

Inhoudelijk structurelement H - Studietoelagen

<i>Beleidskredieten</i>	FDO-1FGD2HA-WT	1FG201	114.681
	FDO-1FGD4HA-WT	1FG250	6.422
<i>Operationele kost</i>	FDO-1FGD2GL-WT	1FG256	464
	FDO-1FGD4HA-WT	1FG250	57
TOTAAL			121.103

O.D. 1.2. - Het organiseren van examens met het oog op het behalen van een toelatingsattest, studie- of kwalificatiebewijs

Beleidsveld IV - Ondersteuning van het onderwijsveld

Inhoudelijk structurelement G - Ondersteuning onderwijsinstellingen en onderwijsveld

<i>Detacheringskost</i>	FDO-1FGD2GL-WT	1FG256	2.521
<i>Operationele kost</i>	FDO-1FGD2GL-WT	1FG256	648
	FDO-1FGD4GL-WT	1FG258	497
TOTAAL			3.666

O.D. 1.3. - Instaan voor kwaliteitsvolle en transparante beleidsprocessen die leiden tot een rationeel aanbod in het onderwijs, in nauwe samenwerking met belanghebbenden in het onderwijsveld en op de arbeidsmarkt.

Beleidsveld IV - Ondersteuning van het onderwijsveld

Inhoudelijk structurelement G - Ondersteuning onderwijsinstellingen en onderwijsveld

<i>Detacheringskost</i>	FDO-1FGD2GL-WT	1FG256	864
<i>Operationele kost</i>	FDO-1FGD2GL-WT	1FG256	121
TOTAAL			985

O.D. 1.4. - Het registreren en attesteren van kwalificaties en competenties

Beleidsveld IV - Ondersteuning van het onderwijsveld

Inhoudelijk structurelement G - Ondersteuning onderwijsinstellingen en onderwijsveld

<i>Detacheringskost</i>	FDO-1FGD2GL-WT	1FG256	75
<i>Operationele kost</i>	FDO-1FGD2GL-WT	1FG256	110
	FDO-1FGD4GL-WT	1FG258	100
TOTAAL			285

De ondersteuning van beroeps- en controleinstanties bij de autonome uitvoering van hun bevoegdheden

Raad voor Studiebetwistingen	<i>Beleidskredieten</i>	FDO-1FGD2GL-LO	1FG263	69
		FDO-1FGD2GL-WT	1FG261	163
Regeringscommissariaten	<i>Beleidskredieten</i>	FDO-1FGD2GL-WT	1FG256	209
	<i>Detacheringskost</i>	FDO-1FGD2GL-WT	1FG256	144
	TOTAAL		-	585

De operationele kosten voor het agentschap situeren zich in grote mate in de uitvoering van de kernopdrachten zoals beschreven onder strategische doelstelling 1. Wat de overige strategische doelstellingen en het strategische project betreft engageert AHOVOKS zich ertoe deze te realiseren binnen de reguliere personeels- en werkingsmiddelen.

Overzicht ICT

Voor de realisatie van haar doelstellingen investeert AHOVOKS sterk in ICT. Op die manier optimaliseren we processen, versterken we het beleidsvoerend vermogen vanuit data, verhogen we de dienstverlening voor onze klanten, en implementeren we nieuw beleid. We gebruiken heel wat applicaties die de processen digitaal ondersteunen en we beheren die vanuit een sterke productfocus:

- Financiering en ondersteuning volwassenenonderwijs
 - DAVINCI
 - Financieringsmotor Volwassenenonderwijs
- Financiering en ondersteuning Hoger onderwijs
 - Databank Hoger Onderwijs (DHO)
 - Studentenportaal
 - Financieringsmotor Hoger Onderwijs
 - Hoger Onderwijs Register
- Examencommissie SO en toelatingsexamens arts en tandarts
 - EC-platform
 - Kandidatenplatform
 - Digitaal toetsplatform
 - TAT-registratie van medewerkers, partnerscholen en kandidaten
 - TAT-itemanalyse
- Studiefinanciering
 - Back-end applicatie Studietoelagen
 - Portaal studietoelagen
- Onderwijs- en beroepskwalificaties en opleidingen
 - Kwalificatiedatabank (KWDB)
 - Onderwijsdoelendatabank
 - Trajectendatabank (2021)
 - Cresco-databank (2021)
- NARIC-Vlaanderen
 - Back-end applicatie NARIC
- Leer- en ervaringsbewijzendatabank (LED)

AHOVOKS ontwikkelt en beheert daarnaast verscheidene kleinere applicaties en databanken.

AHOVOKS werkt samen met AgOD / voor de verdere ontwikkeling van:

- het weddensysteem
- het Elektronisch PersoneelsDossier (EPD)

AHOVOKS werkt samen met de entiteiten van het beleidsdomein Onderwijs en Vorming aan de uitwerking van:

- Mijn onderwijs
- Datawarehouse
- Dataloep
- Dataplatform Onderwijs en Vorming
- MDM
- E-formulieren