



Mapping Werkveld Levenslang Leren

Begeleidend eindrapport | 2 juni 2023
Depotnummer: D/2023/3241/364

In opdracht van

Expertisecentrum Innovatieve Leerwegen
Departement Werk en Sociale Economie

IDEA 
CONSULT thinking ahead

member of

IDEAGROUP

Deze studie werd uitgevoerd door:

Lise Nackaerts, IDEA Consult
Dune Daniëls, IDEA Consult
Emma Legein, IDEA Consult
Ella Desmedt, IDEA Consult
Ditte Kimps, IDEA Consult
Grisha Verlinden, The Argonauts

Jozef II-straat 40 B1
1000 Brussel

T: +32 2 282 17 10
info@ideaconsult.be

www.ideaconsult.be



Inhoudsopgave

1 /	Inleiding	2
	1.1. Situering van de opdracht	2
	1.2. Inhoud en verwachte resultaten	3
	1.3. Structuur van dit rapport	3
2 /	Aanpak	4
	2.1. Desk research	5
	2.2. Korte bevraging	7
	2.3. Werksessies	7
3 /	Resultaat	8
	3.1. Metakaart	8
	3.2. Aanbevelingen voor verdere uitwerking	16
4 /	Opbouw en gebruik inventaris in Excel en visualisaties in Power BI	19
	4.1. Opbouw Inventaris Excel	19
	4.2. Opbouw Power BI	22
	4.3. Toelichting bij gebruik Power BI bestand	23
	BIJLAGEN	27
	B.1 Deelnemers workshop	28
	B.2 Overzicht clusters per rol	29





1 / Inleiding

In dit eerste hoofdstuk staan we stil bij de aanleiding en de doelstelling van de opdracht.

1.1. Situering van de opdracht

Deze opdracht kadert binnen Vlaggenschip 1 'Naar een kennisagenda LLL' en drie concrete ambities van het actieplan Levenslang leren 'Koers zetten naar een lerend Vlaanderen'.

VLAGGENSCHIP 1

Via Vlaggenschip 1 wil het Partnerschap Levenslang Leren tot een gedragen kennisagenda voor levenslang leren komen. Deze kennisagenda is voor het Partnerschap belangrijk om zowel het beleid als de diverse actoren in het landschap levenslang leren te mobiliseren, benchmarks te kunnen opstellen en strategieën te kunnen uittekenen. Daarbij hecht het partnerschap niet alleen belang aan de onderzoeksagenda op zich, maar ook aan de discussie en het gesprek die het Partnerschap over de resultaten van deze onderzoeken wil voeren met alle actoren levenslang leren van de diverse betrokken domeinen en organisaties.

Naast de opmaak van een monitorings- en onderzoeksprogramma, wil het Partnerschap ook inzetten op valorisatie en een vlotte doorstroom van kennis naar zowel het beleid als het brede landschap levenslang leren. Deze vlotte doorstroom laat toe om opgebouwde kennis over het brede landschap te delen waardoor meer gedragenheid voor deze kennis kan ontstaan. Daarnaast biedt het kansen om de kennis om te zetten naar nieuwe innovaties en oplossingen. Het Partnerschap wil op die manier bijdragen aan de evolutie naar een nieuwe systemische visie op levenslang leren.

Om het werkveld levenslang leren te kunnen mobiliseren, met hen in discussie te gaan en opgebouwde kennis met hen te delen, is het van cruciaal belang goed zicht te hebben op het geheel van alle betrokken actoren.

DRIE AMBITIES

Naast Vlaggenschip 1 draagt deze opdracht ook bij aan drie ambities van het actieplan:

- ▶ Men wil meer impact genereren door meer transparantie te voorzien. Dit houdt in dat zowel het aanbod levenslang leren (de begeleiding, de kwaliteit, de kosten, beschikbare incentives,...), als de bevoegdheids- en beleidsniveaus transparant zijn voor lerenden en lerende organisaties.



- ▶ Men wil een wendbaar en duurzaam leersysteem opbouwen. Om hierin te slagen is het nodig om zowel de huidige als toekomstige noden van zowel lerenden, organisaties, de arbeidsmarkt als de samenleving in kaart te brengen.
- ▶ Men wil inzetten op toekomstgerichte samenwerkingen om tot complementariteit en openheid te kunnen groeien en de impact van het opleidings- en begeleidingsaanbod over de grenzen van de diverse betrokken actoren heen te versterken.

Om te kunnen bijdragen aan (1) een transparant overzicht van zowel opleidings- en begeleidingsaanbieders, als betrokken bevoegdheids- en beleidsniveaus, (2) de opbouw van een wendbaar en duurzaam leersysteem, en (3) het opzetten van toekomstgerichte samenwerkingen in het werkveld levenslang leren, is het cruciaal om zicht te hebben op het geheel aan betrokken actoren binnen dit werkveld en hun onderlinge relaties.

1.2. Inhoud en verwachte resultaten

Om zicht te krijgen op het geheel aan betrokken actoren binnen het werkveld levenslang leren, hun kenmerken en hun onderlinge relaties, zet de opdrachtgever via de huidige opdracht in op een mapping van dit werkveld. In deze mapping moeten zowel de actoren, hun rollen als hun onderlinge relaties zichtbaar gemaakt worden.

De mapping dient relevant te zijn voor zowel beleidsmakers in het veld, de centrale (Vlaamse) overheid en meer specifiek binnen het Partnerschap Levenslang Leren. De mapping zal ingezet worden als hulpmiddel bij de verdere uitwerking van de diverse acties in het actieplan en zal ingezet worden als vertrekpunt bij discussies over diverse thema's m.b.t. levenslang leren (het aanbod, samenwerkingen, financiering, erkenning, kwalificaties, ...).

Concreet moesten binnen deze opdracht de volgende eindproducten opgeleverd worden:

- ▶ een mapping van het werkveld levenslang leren;
- ▶ een rapport waarin het totstandkomingsproces wordt beschreven;
- ▶ een beschrijving/methodiek hoe de opdrachtgever de mapping van het werkveld kan aanpassen.

1.3. Structuur van dit rapport

Dit verdere rapport is als volgt gestructureerd:

- ▶ In Hoofdstuk 2 lichten we de gehanteerde aanpak voor de mapping toe, m.a.w. het totstandkomingsproces;
- ▶ In Hoofdstuk 3 beschrijven we het resultaat: de mapping bestaat uit een metakaart, de inventaris in Excel en visualisaties in Power BI. Daarnaast formuleren we in dit hoofdstuk welke vervolgstappen zouden kunnen worden gezet om de mapping – die noodzakelijkerwijs dynamisch en nooit 'af' is - verder uit te werken;
- ▶ Hoofdstuk 4 geeft vervolgens weer hoe de inventaris in Excel en de visualisaties in Power BI concreet zijn opgebouwd en we lichten tot slot toe hoe het Power BI bestand gebruikt en aangepast kan worden.





2 / Aanpak

Om het werkveld levenslang leren in kaart te brengen zijn we vertrokken vanuit de definitie van levenslang leren die is opgenomen in het actieplan levenslang leren 'Koers zetten naar een lerend Vlaanderen' (2021). Men beschrijft daarin levenslang leren als:

"alle leeractiviteiten (formeel, non-formeel en informeel leren) die gedurende het hele leven van een volwassene worden ontplooid om kennis, vaardigheden en competenties vanuit een persoonlijk, burgerlijk, sociaal en/of werkgelegenheidsperspectief te verbeteren. De intentie of het doel om te leren is het kritieke punt dat deze activiteiten onderscheidt van niet-leeractiviteiten (Europese Commissie, 2001)¹. Onder levenslang leren verstaan we alle vormen van leeractiviteiten die volwassenen na voltooiing van hun initiële opleiding ongeacht welk niveau (met inbegrip van het hoger onderwijs) volgen (Europese Commissie, 2006)²."
(Actieplan levenslang leren, 2021, p. 12)³.

Figuur 1 toont vervolgens schematisch onze aanpak voor de mapping van het werkveld. Het mappen zelf bestond uit het ontwikkelen van een metakaart die de globale structuur van het werkveld in kaart brengt, het opmaken van een inventaris van alle actoren in Excel, en het ontwikkelen van visualisaties in Power BI. Dit proces werd gevoed vanuit 3 bronnen: desk research, een aanvullende korte bevraging en werksessies.

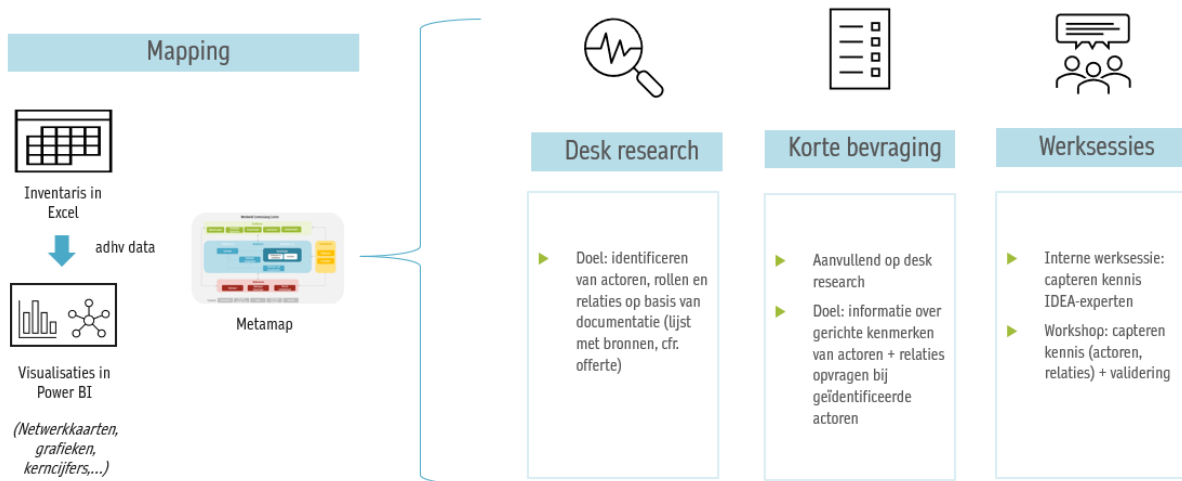
¹ Europese Commissie (2001). Mededeling van de Commissie – *Een Europese ruimte voor levenslang leren realiseren*

² Europese Commissie (2006). Mededeling van de Commissie – *Volwasseneneducatie: een mens is nooit te oud om te leren*.

³ Departement onderwijs en Vorming & Departement Werk en Sociale Economie. (2021). *Actieplan levenslang leren 'Koers zetten naar een lerend Vlaanderen'*.



Figuur 1: Aanpak mapping



In dit hoofdstuk beschrijven we hoe de desk research, de korte bevraging en de werksessies werden aangepakt. De resultaten van de mapping, m.n. de metakaart, inventaris in Excel en visualisaties in Power BI, worden uitgebreid toegelicht in het volgende hoofdstuk.

2.1. Desk research

Het doel van de desk research was het identificeren van actoren, rollen en relaties op basis van bestaande bronnen: documenten, websites,... Op sommige websites werd webscraping toegepast, om er op een gestructureerde manier volledige lijsten van actoren uit te kunnen extraheren. In Tabel 1 geven we een overzicht van alle bronnen die werden geraadpleegd. Alle geïdentificeerde actoren werden opgenomen in de inventaris in Excel.

Tabel 1: Bronnen

Documenten
Actieplan LLL: Jaarrapport 2022
Actieplan Levenslang Leren: Koers zetten naar een lerend Vlaanderen
Leden Partnerschap Levenslang Leren
Partnerschap Levenslang Leren: Discussienota samenstelling werkgroepen
OECD Skills Strategy Implementation Guidance for Flanders, Belgium: The Faces of Learners in Flanders
Het ecosysteem van LLL
Bouwen aan een leerecosysteem Limburg
Naar een leer- en loopbaanrekening voor Vlaanderen
Transitieprioriteit 'Levenslang leren en de dynamische levensloopbaan': II. Analyse actoren en structuren
Screening regelgeving levenslang leren
Onderzoek e-leren voor werkenden, met bijzondere aandacht voor digitale inclusie
Leden LN regio scan 2022

Customer journey van organisaties in levenslang leren	
Customer journey van niet-participerende en participerende burgers aan levenslang leren	
Customer journey onderzoek opleidingsverstrekkers levenslang leren	
Verzameling aan inzichten over levenslang leren (2022)	
Tussentijdse evaluatie versterkt streekbeleid	
Internetbronnen	Internetbronnen (webscraping)
Cultuurconnect.be (Bibliotheken, cultuur- en gemeenschapscentra, buurtwerkingen en -centra)	socius.be (sociaal cultureel werk)
onderwijs.vlaanderen.be (Leerwinkels, erkende EVC-testcentra, centra deeltijds onderwijs, onderwijskoepels en GO!)	desocialekaart.be
desocialekaart.be (Organisaties met begeleiding voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, buurtwerkingen en -centra, maatwerkbedrijven, lokale dienstencentra)	federgon.be (L&D organisaties, outplacementkantoren, selectiebureaus, uitzendbureaus)
dewerkplekarchitecten.be (Sterpunt Inclusief Ondernemen)	bedrijfsopleidingen.be
Opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives	edtechstation.be
serv.be (Sectorale vormingsfondsen)	vdab.be
integratie-inburgering.be	Digibanken.vlaanderen.be (Digipunten en -banken)
sociaalsportief.be (Sociaal sportief werk)	edtech.dealroom.co (EdTech organisaties)
departementwvg.be (Verenigingen waar armen het woord nemen)	
databank.kunsten.be (Sociaal artistiek werk)	
ligo.be	
syntra.be	
vlaanderen.be (Private audit- en assessmentorganisaties)	
stichtingen.be (Private fondsen)	
vlaio.be (Innovatieve bedrijfsnetwerken, speerpuntclusters)	
onderwijskiezer.be (Universiteiten, Hogescholen, associaties Hoger Onderwijs, Business Schools, andere erkende instellingen hoger onderwijs, HBO5-scholen, samenwerkingsverbanden HBO5, Hoger Kunstinstituut, CVO's, DKO)	



2.2. Korte bevraging

Aanvullend op de desk research werd een korte, gerichte bevraging via e-mail uitgevoerd om informatie over gerichte kenmerken van actoren en relaties op te vragen bij geïdentificeerde actoren.

Op deze manier werd onderstaande informatie opgevraagd:

Tabel 2: opgevraagde informatie via mail

ESF	Samenwerkingen in kader van <ul style="list-style-type: none">▶ Oproepen 414, 451, 473, 505, 522, 524, 533, 566▶ Scope studies – strategische competentieprognoses▶ Project 'ondersteuning alternerend leren'▶ Oproep werkwaar werk: duurzaam loopbaanbeleid▶ Oproep SWITCH
Opleidingsverstrekkers opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives	Via het Departement Werk en Sociale Economie ontvingen we een lijst met alle aanbieders opgenomen in de opleidingsdatabank Vlaamse Opleidingsincentives (lijst afgehaald op 21 februari 2023). Uit deze lijst werden via de ondernemingsnummers private opleidingsverstrekkers profit en non-profit afgeleid en opgenomen in de inventaris.
VDAB	Per e-mail ontvingen we van de VDAB een Excellijst met gemandateerde loopbaancentra (ontvangen op 9 maart 2023) en een Excellijst met een overzicht van de tenderpartners voor opleiding (ontvangen op 11 april 2023). Op basis van deze lijst werden via de ondernemingsnummers private opleidingsverstrekkers profit en non-profit afgeleid en opgenomen in de inventaris. De actoren kunnen digitaal geraadpleegd worden via: <ul style="list-style-type: none">▶ Loopbaancentra: https://www.vdab.be/loopbaanbegeleiding/waar#!/%23%2F▶ Private opleidingsverstrekkers: https://www.vdab.be/opleidingen/aanbod?p=1
LIGO	Toeleidende/outreachinge organisaties

2.3. Werksessies

Er werden twee interne werksessies gehouden en een externe workshop. Tijdens de bijeenkomst van het Partnerschap Levenslang Leren van 17 mei 2023 werd ook feedback op het tussentijds resultaat gevraagd.

INTERNE WERKSESSIES

Het belangrijkste doel van de interne werksessies was het capteren van de aanwezige kennis van de LLL-experten in het team. De eerste sessie was een brede brainstorm met de bedoeling om een zo volledig mogelijk zicht te krijgen op het werkveld. Tijdens de tweede werksessie lag de focus op de structuur, vorm en invulling van metakaart.

WORKSHOP

Tijdens een interactieve online workshop op 17 april werden de tussentijdse resultaten voorgelegd aan een groep stakeholders uit het Partnerschap Levenslang Leren en daarbuiten (een overzicht van de deelnemers is opgenomen in Bijlage B.1.) Ook hier lag de focus op de structuur, vorm en invulling van metakaart, met als doel het valideren en vervolledigen ervan.





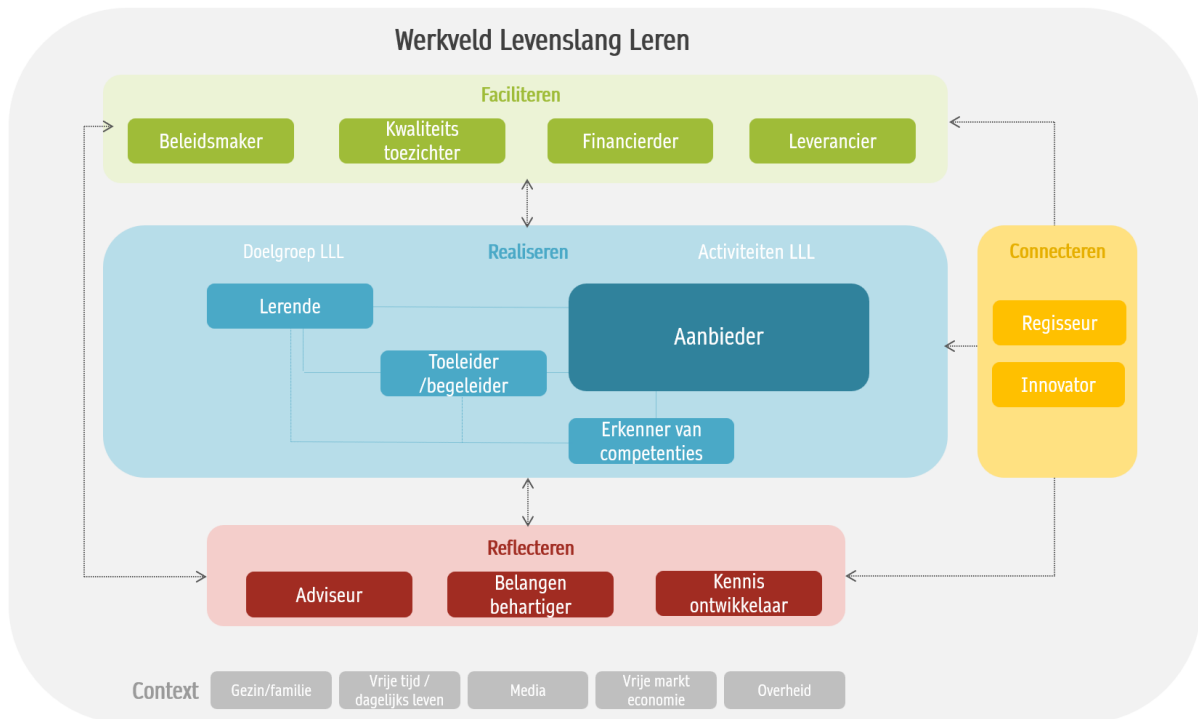
3 / Resultaat

In dit hoofdstuk lichten we de resultaten van de mapping achtereenvolgens toe: de metakaart, de inventaris in Excel en de visualisaties in Power BI. We sluiten dit hoofdstuk tot slot af met enkele aanbevelingen over hoe de mapping via mogelijke vervolgstappen verder uitgewerkt en verrijkt zou kunnen worden.

3.1. Metakaart

De metakaart brengt op een overzichtelijke manier de globale structuur van het werkveld in kaart (zie Figuur 2).

Figuur 2: Metakaart Werkveld Levenslang Leren



3.1.1 Opbouw

Het werkveld levenslang leren blijkt zeer omvangrijk en divers. Om structuur aan te brengen in de meer dan 1000 geïnterviewde actoren, organiseren we ze in clusters en rollen: actoren worden gegroepeerd in clusters, en clusters worden gelinkt aan bepaalde rollen. Figuur 3 toont onze definitie van deze concepten, het aantal actoren, clusters en rollen die we in de mapping hebben geïdentificeerd, samen met enkele voorbeelden om het concreet te maken.

Figuur 3: Actoren, clusters en rollen



Belangrijk om weten is dat we de mapping zo hebben georganiseerd dat elke actor behoort tot 1 cluster, maar dat 1 cluster meerdere rollen kan hebben.

Tabel 3 toont een overzicht van de 13 rollen en hun definities. Per rol geven we een concreet voorbeeld van een cluster en actor die deze rol opnemen. De rollen worden gedefinieerd aan de hand van de types activiteit die ze uitvoeren binnen het werkveld levenslang leren. Binnen sommige rollen werd nog een onderverdeling aangebracht om reliëf te kunnen aanbrengen in de diversiteit aan clusters die eraan worden gelinkt. Ook deze onderverdeling wordt in de tabel toegelicht.

Tabel 3: Definities Rollen

Rollen	Type activiteit	Voorbeelden	
		Clusters	Actoren
Faciliteren			
Beleidsmaker	Ontwikkelen, bepalen, communiceren en implementeren van het overheidsgestuurd beleid inzake levenslang leren.	Vlaamse Overheid	Departement Onderwijs & Vorming
Kwaliteitstoezichter	Ontwikkelen van en toezien op externe kwaliteitskaders voor het aanbod levenslang leren.	Toezichters Vlaamse Overheid	Onderwijsinspectie
Financierder	Voorzien van financiële middelen binnen het werkveld levenslang leren.	Private fondsen	Prins Albert Fonds
Leverancier	Ontwikkelen en leveren van technische middelen ter	Hardware, netwerk & cloud leveranciers	Barco

	ondersteuning van levenslang leren.		
Realiseren			
Lerende	Deelnemen aan het aanbod levenslang leren.	/	/
Aanbieder	Ontwerpen, ontwikkelen, inrichten en organiseren van het aanbod levenslang leren (formeel, non-formeel, informeel leren) gericht op lerende individuen en organisaties. ⁴	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Formeel: hogescholen ▶ Non-formeel: private opleidingsverstrekkers non-profit ▶ Informeel: digipunten/-banken 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ AP Hogeschool ▶ BeCode ▶ Digipunt De Serre
Erkenner van competenties	Instaan voor trajecten i.f.v. de erkenning van competenties van lerenden op basis van vrijstellingen of het (deel)kwalificeren van competenties, in functie van toegang tot een opleiding of tot de arbeidsmarkt.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Vrijstellingen: universiteiten ▶ (Deel)kwalificeren van competenties: CVO's 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ugent ▶ CVO Edukempen
Toeleider/begeleider	Lerende individuen of organisaties toeleiden naar en begeleiden in deelname aan levenslang leren door het sensibiliseren, informeren en stimuleren van (potentieel) lerenden. Binnen deze rol verdelen we de clusters/actoren onder in: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Toeleiding/begeleiding vanuit een primaire focus op de leerloopbaan van burgers; ▶ Toeleiding/begeleiding vanuit een primaire focus op loopbaan en activering van burgers; 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Leerloopbaan: leerwinkels ▶ Loopbaan en activering: loopbaancentra/coaches 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Leerwinkel Brussel ▶ YourCoach

⁴ We hanteren hierbij de definities van formeel, non-formeel en informeel leren zoals omschreven in het Actieplan Levenslang Leren. Koers zetten naar een lerend Vlaanderen (2021, p. 10).

- **Formeel leren:** Leren dat normaliter in een onderwijs- en scholingsinstelling plaatsvindt, een gestructureerde vorm heeft (in de zin van leerdoelen, leertijden of ondersteuning bij het leren) en tot certificaten en diploma's leidt. Formeel leren vindt vanuit het oogpunt van de lerende met een bepaalde intentie plaats (Europese Commissie, 2001). Doorgaans gaat het om opleidingen van langere duur (Van Langenhove et al., 2020).
- **Non-formeel leren:** Leren dat niet in een onderwijs- of scholingsinstelling plaatsvindt en normaliter niet tot een certificaat of diploma leidt. Het leren heeft een gestructureerde vorm (in de zin van leerdoelen, leertijden of ondersteuning bij het leren). Non-formeel leren vindt, vanuit het oogpunt van de lerende, met een bepaalde intentie plaats (Europese Commissie, 2001). Bij non-formeel leren zijn de opleidingen eerder van korte duur, en iets minder gestructureerd vergeleken met formele opleidingen (Van Langenhove et al., 2020).
- **Informeel leren:** Leren dat voortvloeit uit de dagelijkse bezigheden op het werk, in het gezin of in de vrije tijd. Het leren heeft geen gestructureerde vorm (in de zin van leerdoelen, leertijd of ondersteuning bij het leren) en leidt normaliter niet tot een certificaat of diploma. Er kan met een bepaalde intentie worden geleerd, maar in de meeste gevallen is er geen intentie (er wordt "incidenteel" of per toeval geleerd) (Europese Commissie, 2001). Mensen kunnen leren van collega's, in het gezin, van gesprekken met experts of kunnen bijscholen op zelfstandige basis door het opzoeken van informatie in boeken of op het internet (Van Langenhove et al., 2020).



	► Toeleiding/begeleiding vanuit een primaire focus op maatschappelijke integratie van burgers.	► Maatschappelijke integratie: buurtcentra	► Buurtwerking Ban Eik
Reflecteren			
Adviseur	Ontwikkelen en formuleren van advies aan beleidsmakers (overheid).	Adviesraden	SERV
Belangenbehartiger	Behartigen van belangen van een specifieke actor of doelgroep binnen het werkveld levenslang leren.	Federaties	Federgon
Kennisontwikkelaar	Ontwikkelen van kennis via onderzoek om het werkveld levenslang leren inzicht te bieden, te evalueren en te innoveren.	Steunpunten	Socius
Connecteren			
Regisseur	Aanzetten tot samenwerking tussen diverse actoren in het werkveld levenslang leren om afstemming te faciliteren, kennisdeling tot stand te brengen en kwaliteit te bewaken.	Associaties Hoger Onderwijs	Associatie KU Leuven
Innovator	Het verbinden van diverse actoren in het werkveld levenslang leren om innovatie te stimuleren.	Speerpuntclusters	Flux50

In de metakaart zijn de rollen op hun beurt gelinkt aan vier algemene processen binnen het werkveld levenslang leren. Voor het bepalen van deze vier processen werd gebruik gemaakt van logische modellering.⁵ Aan de hand van deze techniek worden de verschillende aspecten met betrekking tot een proces schematisch gestructureerd en gevisualiseerd. Dit leidde tot de opmaak van een eerste structuur van het werkveld levenslang leren met de onderdelen inputs, activiteiten, output/outcomes en feedback en context. Deze eerste versie werd vervolgens doorvertaald naar een structuur waarbij de terminologie afgestemd werd op het werkveld levenslang leren. Na enkele herwerkingen op basis van feedback die we ontvingen van de stuurgroep (20/03/2023), tijdens de workshop (17/04/2023) en tijdens een presentatie voor het Partnerschap Levenslang Leren (17/05/2023) kwamen we tot een definitieve structuur van de metakaart met vier algemene processen en een context waarin deze vier processen zijn ingebed:

1. Het leren **realiseren**;
2. Het realiseren van leren **faciliteren**;
3. **Reflecteren** over het realiseren van leren;
4. **Connecteren** i.f.v. het realiseren van leren.

In Figuur 4 geven we weer welke rol aan welk proces is gelinkt.

⁵ De Peuter, B. De Smedt, J., & Bouckaert, G. (2007). *Handleiding beleidsevaluatie deel 3: Evaluatietechnieken*. Steunpunt Beleidsrelevant Onderzoek – Bestuurlijke Organisatie Vlaanderen.



Figuur 4: 13 rollen



3.1.2 Gebruik

MOGELIJKHEDEN

De metakaart biedt volgende mogelijkheden:

- ▶ De metakaart vormt de basis van de structurering van de inventaris in Excel en vervolgens van de visualisaties in Power BI.
- ▶ De figuur toont het werkveld als systeem door inzicht te bieden in de relaties of samenhang tussen rollen in het veld. Zo kan de metakaart gebruikt worden om met stakeholders vanuit een systeemvisie te reflecteren op de structuur, de processen en verdere ontwikkeling van het werkveld.
- ▶ Tot slot vormt de metakaart ook een basis om na te denken over thema's waarrond op actorniveau relaties en verbindingen in kaart zouden kunnen worden gebracht. Onderstaande tabel is het resultaat van een eerste denkoefening, die in een vervolgstap verder geconcretiseerd dient te worden. Een eerste reeks thema's werd opgesteld op basis van het bestek en vervolgens ook op basis van de omschrijving van de verdiepingswerkgroepen en -thema's voor het werkprogramma 2023 van het Partnerschap Levenslang Leren (cfr. Actieplan Levenslang Leren. Jaarrapport 2022.). We baseerden de lijst met thema's op de omschrijving van deze verdiepingswerkgroepen gezien het voeren van discussies binnen deze werkgroepen één van de doelstellingen van de mapping was (zie 1.2 Inhoud en verwachte resultaten). De onderstaande lijst is het resultaat van een iteratief proces. De lijst werd meermaals (na de stuurgroepen van 14/02 en 20/03, en de workshop van 17/04) afgetoetst en vervolgens herwerkt.

Thema's	In kaart te brengen relatie
Aanbod	<p>Relatie aanbieders (en) – lerenden</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Deze relatie vertrekt vanuit de vraag: welke aanbieders richten zich op welke doelgroepen van lerenden? ▶ In de bevraging van de actoren in het werkveld zouden we adviseren om deze relatie verder te concretiseren tot op het aanbodniveau: aanbieders duiden per type aanbod de doelgroep lerenden aan waarop men richt. Dit geeft aanbieders de kans om fijnmaziger tegemoet te komen aan de diversiteit in hun aanbod. ▶ Om de intensiteit van deze relatie in kaart te brengen, adviseren we om bij de bevraging van de actoren in het veld op te vragen hoeveel en welk type lerenden ze jaarlijks bereiken per type aanbod waarop de aanbieder richt.



Toeleiding	<p>Relatie actoren toeleiders/begeleiders – actoren aanbieders</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Deze relatie vertrekt vanuit de vraag: welke toeleiders/begeleiders leiden lerenden toe naar welke aanbieders? ▶ Om de intensiteit van deze relatie in kaart te brengen, adviseren we om bij de bevraging van de actoren in het veld te bevragen bij de toeleiders hoeveel en welke type lerenden zij toeleiden naar welke aanbieder, en bij de aanbieders te bevragen hoeveel en welke type lerenden zij ontvangen van welke toeleider.
Inclusie	<p>Relatie lerenden (profiel 1 – 2 OESO Skills Strategie) – andere actoren</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Deze relatie vertrekt vanuit de vraag: welke actoren richten zich met hun aanbod of dienstverlening op (potentieel) lerenden met profielkenmerken afgeleid uit profiel 1 en profiel 2 uit de OESO Skills Strategie: implementatieadvies voor Vlaanderen, België (2022)? ▶ De actoren die op deze (potentieel) lerenden richten, kunnen afkomstig zijn uit alle type rollen (met uitzondering van de rol 'lerende'). ▶ Om de intensiteit van deze relatie in kaart te brengen, adviseren we om bij de bevraging van de actoren in het veld op te vragen hoe de actor zich richt op de (potentieel) lerenden binnen profiel 1 en 2 en hoeveel lerenden ze bereiken.
Kennisdeling	<p>Relatie actoren kennisontwikkelaars met andere actoren/clusters</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Deze relatie vertrekt vanuit de vraag: voor welke actoren ontwikkelen kennisontwikkelaars kennis? ▶ Om de intensiteit van deze relatie in kaart te brengen, adviseren we om bij kennisontwikkelaars te bevragen hoe vaak ze kennis ontwikkelen voor welke actor. <p>Relatie tussen actoren in het brede werkveld LLL</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Deze relatie vertrekt vanuit de volgende twee vragen: welke actor maakt gebruik van kennis van welke andere actor(en) in het werkveld? Welke actor deelt kennis met welke actor(en) in het werkveld? ▶ Om de intensiteit van deze relatie in kaart te brengen, adviseren we om bij de actoren te bevragen hoe vaak ze kennis gebruiken van welke actoren en delen met welke actoren.
Financiering	<p>Relatie actoren financierders – ontvangers van financiering</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Deze relatie vertrekt vanuit de vraag: welke financierders voorzien financiële middelen voor welke actoren in het werkveld LLL? ▶ Om de intensiteit van deze relatie in kaart te brengen, adviseren we om bij de bevraging van de actoren in het veld de budgetten op te vragen, alsook via deskstudie de budgetten voor de publieke actoren in kaart te brengen (bijv. subsidies voor CVO's, universiteiten,...).
Adviseurs	<p>Relatie actoren inputactoren – adviseuractoren – outputactoren</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Deze relatie vertrekt vanuit de volgende twee vragen: <ul style="list-style-type: none"> - Inputactoren > adviesactoren: welke actoren bieden input aan welke adviseurs? (Zo bijvoorbeeld: ACV biedt input aan de SERV)



	<ul style="list-style-type: none"> - Adviesactoren > outputactoren: welke actoren ontvangen advies van welke adviseurs/adviserende actoren? (Zo bijvoorbeeld: de Vlaamse Overheid ontvangt advies van de SERV) ▶ Om de intensiteit van deze relatie in kaart te brengen, zou in kaart gebracht kunnen worden hoe vaak inputactoren input bezorgen aan de adviesactoren, en hoe vaak de adviesactoren hun advies bezorgen aan de outputactoren.
Belangenbehartigers	<p>Relatie actoren belangenbehartigers – doelgroep</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Deze relatie vertrekt vanuit de vraag: welke belangenbehartigers behartigen de belangen van welke doelgroep(en)? ▶ Om de intensiteit van deze relatie in kaart te brengen, zou in kaart gebracht kunnen worden per belangenbehartiger hoe groot de doelgroep is waarvoor de belangen behartigt worden (bijv. aantal burgers, aantal leden, ...).
Samenwerking	<p>Relatie tussen actoren volgens verschillende types samenwerking</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Deze relatie vertrekt vanuit de volgende twee vragen: <ul style="list-style-type: none"> - Welke actoren werken met welke actoren samen in het werkveld LLL? - Wat is de reden van samenwerking tussen deze actoren? ▶ Om de type samenwerking in kaart te brengen, adviseren we gebruik te maken van een theoretisch kader. Minimaal lijkt het op basis van onze expertise interessant om in kaart te brengen: <ul style="list-style-type: none"> - of de samenwerking structureel of eerder projectmatig plaatsvindt; - of de samenwerking plaatsvindt om kennis te delen, contact en afstemming te genereren, in functie van innovatie of in functie van kwaliteitsbewaking. ▶ Om de intensiteit van deze relatie in kaart te brengen, adviseren we om bij de bevraging van de actoren in het werkveld op te vragen hoe vaak men met een actor en hoe vaak omwille van welke reden samenwerkt.

BEPERKINGEN

Binnen het bestek van deze opdracht stootten we op enkele beperkingen:

- ▶ De groepering van actoren in clusters en koppeling van clusters aan rollen werd binnen het bestek van deze opdracht gedaan op basis van expertkennis van het team en validering bij de stakeholders in de workshop. Om een werkelijk empirisch getoetste, volledige en valide mapping te krijgen, is een directe bevraging bij het werkveld aangewezen.
- ▶ Inzake het werkelijk in kaart brengen van relaties en verbindingen in het werkveld rond de voorgestelde thema's stelden we tijdens het uitwerken van de opdracht en na feedback van de workshop problemen vast m.b.t. inzichtelijkheid, wenselijkheid en/of haalbaarheid.

Onze aanvankelijke ambitie was om relaties tussen clusters in kaart te brengen. Het idee om alle potentiële/theoretische relaties in kaart brengen tussen clusters, leidde echter tot een te grote hoeveelheid aan relaties, waardoor inzichtelijkheid en meerwaarde voor de praktijk verdween. Een mogelijk alternatief had kunnen zijn om per cluster enkel de primaire/hoofzakelijke relaties aan te duiden. Dit is echter niet altijd wenselijk i.f.v. de ambities van het actieplan LLL omdat het mogelijks leidt tot stereotypering van het



veld. Relaties leggen tussen clusters laat dus geen ruimte voor de noodzakelijke nuance tussen actoren binnen een cluster. De relaties op actorniveau in kaart brengen zou veel interessanter zijn. Om dit goed te doen (bijv. ook zicht krijgen op intensiteit van relaties) is empirische informatie uit het praktijkveld noodzakelijk (op basis van een bevraging of koppeling van bestaande data), maar dit was binnen deze opdracht niet haalbaar.





3.2. Aanbevelingen voor verdere uitwerking

De mapping die we hebben opgeleverd, biedt een zeer rijk en overzichtelijk beeld van het werkveld levenslang leren. We merken op dat deze mapping het resultaat is van een oefening. Het gaat om een momentopname waarvan de resultaten reeds op dit moment verouderd zijn gezien het werkveld levenslang leren dagelijks in beweging is. De huidige mapping omvat dus geen exhaustieve noch een volledig actuele weergave van het werkveld. De focus lag tijdens de oefening op het in kaart brengen van actoren die potentieel een rol binnen het werkveld LLL opnemen. De mapping kwam tot stand via desk research, expertise binnen IDEA Consult en een éénmalige workshop met een groep stakeholders uit het werkveld LLL. Een bevraging van het volledige werkveld behoorde niet tot de opdracht. Het is echter hierdoor niet mogelijk om uitspraken te doen op basis van de huidige oefening over de mate waarin elk van de concrete actoren binnen een bepaalde cluster de rol(len) die deze cluster toegewezen werd, uitvoert in de praktijk.

Met meer tijd en middelen zou de huidige mapping nog meer valide, fijnmaziger en inzichtelijker kunnen worden gemaakt. Hieronder beschrijven we welke vervolgstappen die zouden kunnen worden gezet om de mapping verder uit te werken, met een eerste beschrijving van mogelijke aanpak. Daarnaast lijkt ons toekomstgericht een systematische analyse van de mapping waardevol. De inzichten op basis van deze analyse zouden op hun beurt de discussies die gevoerd worden binnen de werkgroepen van het Partnerschap Levenslang Leren kunnen voeden.

MEER VALIDE

- ▶ Brede systematische bevraging van actoren in het werkveld:
 - Om de interpretatie van de onderzoekers aan te vullen met een inschatting van de actoren zelf over de clusters waartoe ze behoren en de rollen die ze opnemen. Op deze manier kan een meer betrouwbaar en valide beeld van het werkelijke werkveld bekomen worden. Hierdoor wordt de methodologische kwaliteit van de mapping versterkt.
 - Om informatie over de werkelijke relaties in het veld op actorniveau te verzamelen. Per relatie dient daarvoor extra informatie bevroegd te worden. Op die manier kan de intensiteit van de relaties tussen actoren/clusters mee in kaart gebracht worden. We denken daarbij concreet aan informatie over onder meer:



- ▶ Het aanbod (met oog voor formeel, non-formeel en informeel aanbod), zowel voor onderwijs- en opleidingsverstrekkers, (socio)culturele/sportieve aanbieders, outreachende organisaties, als lerende organisaties/ondernemingen
- ▶ De doelgroepen (type doelgroep, aantal deelnemers (per doelgroep), ...) of klanten (type, aantallen,...)
- ▶ Financieringsbronnen en budgetten
- ▶ Samenwerkingen (met oog voor de diversiteit aan samenwerkingen wat betreft het type samenwerking (structureel, projectmatig, occasioneel) en het doel van de samenwerking (contact en afstemming, kennisdeling, kwaliteitsbewaking, innovatie, ...).
- ▶ Analyse van bestaande samenwerkingen en partnerschappen op actorniveau door analyse van administratieve data over relevante projecten van o.a. van Europa WSE, Erasmus+, EFRO, Interreg,...
- ▶ Deskstudie en bevraging van administratie voor het in kaart brengen van onder meer: publieke financieringsstromen naar het aanbod LLL, opdrachtnemers bij overheidsopdrachten (i.f.v. kennisontwikkeling),
- ▶ Herwerking opbouw datamodel:
 - Het huidig datamodel werd statisch opgebouwd. De data wordt gecapteerd uit een Excel waarin data handmatig, waar mogelijk via lijsten, werden toegevoegd. Deze lijsten werden verkregen via opvraging (bijv. VDAB, aanbieders Vlaams Opleidingsverlof) of via webscraping. Hierdoor is de data vrijwel meteen verouderd, gezien de actoren in sommige clusters tot wel dagelijks kunnen wijzigen. De uitbouw van een dynamische datamodel zou dit in de toekomst kunnen voorkomen. Door automatisch een update van actoren te voorzien (waar mogelijk) door het inbouwen van code in Power BI die automatische webscraping mogelijk maakt.

FIJNMAZIGER EN INZICHTELIJKER

- ▶ Aanvulling actoren:
 - Gezien de beperkingen in tijd en middelen werden voor sommige clusters geen actoren toegevoegd. Om de werkveldmapping als een actief instrument een weg naar de praktijk te laten vinden, is het aanvullen van actoren voor elk van de clusters aangewezen. Op die manier laat de mapping het praktijkveld toe om voor de eigen regio van een actor een breed overzicht te verkrijgen van alle andere betrokken actoren in het werkveld LLL. Dit kan het aangaan van nieuwe partnerschappen vergemakkelijken, zeker met minder gekende actoren.
 - Concrete clusters waarvoor de mapping nog aangevuld kan worden met regionale/lokale actoren zijn onder meer: CLB's per regio, pedagogische begeleidingsdiensten per regio, VDAB opleidingscentra én werkwinkels per regio, OCMW's per regio, CAW's per regio, vakbonden per regio, campussen van universiteiten en hogescholen.
 - Daarnaast zijn er ook diverse clusters waarvoor geen actoren werden opgenomen gezien de tijds- en middelenbeperking, maar waarvoor het aanvullen van deze actoren zal leiden tot een correctere weergave van het werkveld. Het gaan dan concreet om onder meer: musea, erfgoedorganisaties, concertzalen,
 - De focus binnen dit project was een mapping van het Vlaamse werkveld levenslang leren. Voor enkele clusters werd hierop een uitzondering gemaakt, zo bijvoorbeeld Europese beleidsmakers en fondsen die belangrijk zijn voor het Vlaamse werkveld levenslang leren, de internationale toezichthouder NVAO, alsook enkele belangrijke internationale kennisinstellingen (zoals de OESO, Cedefop, ...). Een



uitbreiding van de mapping tot op landelijk niveau, en zelfs internationaal niveau, zou de meerwaarde van de mapping kunnen verbeteren.

► Opmaak kaarten per sector:

Om het gebruik van de mapping te verbeteren kan deze toekomstgericht verbeteren door een mapping per sector op te maken. Hierbij kan voor elke sector nagegaan worden welke rollen en actoren/clusters, relevant zijn en hoe voor elk van de sectoren relaties vorm krijgen.. We bevelen daarom een sectorbevraging aan waarbij per sector de relevante actoren binnen elke rol in kaart gebracht kunnen worden. Het bevragen van actoren binnen de clusters kennis- en expertisecentra, de federaties en vertegenwoordigers van doelgroepen lijkt ons in het bijzonder interessant. Daarnaast kan de bevraging peilen naar relaties met andere actoren zowel binnen als buiten de sector.





4 / Opbouw en gebruik inventaris in Excel en visualisaties in Power BI

In het afsluitende hoofdstuk lichten we toe hoe de inventaris in Excel en de visualisaties in Power BI opgebouwd werden. We lichten tot slot toe via concrete stappen hoe het Power BI bestand gebruikt en aangepast kan worden.

4.1. Opbouw Inventaris Excel

De Excel is opgebouwd uit vijf tabbladen. Het eerste tabblad bevat een korte legende, de volgende vier tabbladen bevatten de data over de clusters, actoren en rollen waarbij telkens via filters een selectie van data gemaakt kan worden.

- ▶ **Legende:** met de omschrijving van de betekenis van clusters, actoren, rollen; alsook een beschrijving voor elk van de rollen.
- ▶ **Clusters_master**, met kolommen die informatie bevatten over:
 - Cluster – subcluster (bijv. universiteiten – onderzoeksgroepen universiteiten)
 - Aanvullende informatie per rol (indien van toepassing):
 - Aanbieder: formeel – non-formeel – informeel
We hanteren hierbij de definities geformuleerd in het Actieplan Levenslang Leren 'Koers zetten naar een lerend Vlaanderen' (p.10) van het Partnerschap Levenslang Leren). Per cluster kunnen meerdere antwoorden aangeduid worden.
 - Toeleider/begeleider: leerloopbaanbegeleiding – loopbaanbegeleiding – maatschappelijke integratie. Per cluster kunnen meerdere antwoorden aangeduid worden.
We maken een onderscheid tussen toeleiders die (potentieel) lerenden toeleiden naar (formeel, non-formeel of informeel leren) via:
 - ▶ leerloopbaanbegeleiding (met een directe focus op leren in de toeleiding/begeleiding),
 - ▶ loopbaanbegeleiding (met een focus op activering waarbij leren indirect aanbod komt doorheen de toeleiding/begeleiding)
 - ▶ maatschappelijke integratie (met een focus op een welzijns-/hulpverleningstraject/ waarbij leren indirect aanbod komt doorheen de toeleiding/begeleiding)



- Erkenner van competenties: vrijstellingen – (deel)kwalificeren van competenties
- Status per cluster:
 - Geen actoren opgenomen in de inventaris.

Omwille van diverse redenen werden voor sommige clusters geen actoren opgenomen. Zo was niet voor alle clusters data beschikbaar. Bij sommige clusters ging het om een hele grote groep van actoren die mogelijks bij de eerste oplevering van de mapping de balans in de mapping zou verstoren (bijv. alle lokale besturen, alle organisaties/ondernemingen in Vlaanderen, alle VDAB werkwinkels, OCMW kantoren, CAW-punten,...). In sommige gevallen werd er daarentegen wel geopteerd om een lijst van actoren toe te voegen om de aanwezigheid van deze cluster zichtbaar te maken binnen het werkveld levenslang leren (bijv. de digipunten/-banken, buurtwerk, ...). Deze keuze werd bovendien vaak ook gemaakt vanuit de inschatting dat bij die lijsten het om specifiekere actoren gaat, met een diversiteit aan namen (bijv. buurtcentrum, buurthuis, ...) in vergelijking met bijv. VDABpunten, OCMW's, ... die vanuit een min of meer gelijke benaming vertrekken in alle steden en gemeenten. Het opnemen van de specifiekere actoren in deze mapping vergemakkelijkt het lokaliseren van deze actoren binnen het werkveld LLL. In een ideaal scenario en bij de opmaak van een tweede versie van de mapping worden alle actoren van alle clusters opgenomen (zie 4/ Aanbevelingen voor verdere uitwerking).
 - Actoren opgenomen in de inventaris, met een verwijzing naar de bron en de datum waarop de data verkregen of afgehaald zijn indien externe digitale bronnen gebruikt zijn.

Figuur 5: Printscreentabblad Clusters_master

▶ Actoren_master, met kolommen die informatie bevatten over:

- Actor
- Volledige naam actor
- Werkings/rekruteringsgebied
 - Lokaal (binnen een stad/gemeente)
 - Bovenlokaal (meer dan een stad/gemeente)
 - Vlaanderenbreed
- Locatie:
 - Land + Postcode

- Meerdere locaties: ja/nee (indien de actor meerdere vestigingsplaatsen heeft)

Figuur 6: printscreen tabblad Actoren_master

Mapping werkveld Levenslang leren: inventarisatie actoren						
Laatste update: 01/06/2023						
				Geef aan of het werkweld/rekruteringsgebied van de actor lokaal, bovenlokaal of Vlaanderenbreed is.		Vul hier enkel cijfers in (in de land van de vorm van actor in. postcode).
Naam actor	Volledige naam	Niveau	Land	Postcode	Meerdere locaties	
#ANT		Bovenlokaal	België	9040		
@TRIUM		Vlaanderenbreed	België	3980		
24/7 DRIVE BVBA		Bovenlokaal	België	2140		
2-EVOLVE		Bovenlokaal	België	1780		
2perenboom		Vlaanderenbreed	België	3020		
3D CADWORKS		Vlaanderenbreed	België	2328		
3S		Vlaanderenbreed	België			
3W		Bovenlokaal	België	2030		
3Wplus - Werken - Sociaal Maatwerkbedrijf		Lokaal	België	1730		
50PLUZ BV		Vlaanderenbreed	België	3500		
5115		Bovenlokaal	België	8820		
A. TH. & ASSOCIATES SC CV		Bovenlokaal	België	1150		
a.pass	Advanced Performance and Scenography Stuc	Vlaanderenbreed	België	1080		
A.S. ADVENTURE SERVICE CENTER		Vlaanderenbreed	België	2660		
AANWERVINGSHUIS		Bovenlokaal	België	8500		
AANZET		Bovenlokaal	België	2600		
ABALONE TT BELUX		Bovenlokaal	België	4000		
ABRI vzw (Sociale Werkplaats)		Lokaal	België	3520		
ABSOLUTE@WORK BVBA		Bovenlokaal	België	8470		
ABVV	Algemeen Belgisch Vakverbond	Vlaanderenbreed	België		Ja	

- ClustersxActoren_master, met kolommen die informatie bevatten over:

- Naam actor
- Cluster waartoe actor behoort

In deze eerste versie van de mapping werd een actor aan 1 cluster toegewezen. We hebben getracht dit consistent toe te passen doorheen de mapping om een eenduidige mapping te realiseren. Sommige actoren zullen echter tot meerdere clusters behoren, dit dient via een uitbreiding van de mapping en validering via een bevraging van het veld verder uitgewerkt worden (zie 4/ Aanbevelingen voor verdere uitwerking). De huidige opbouw van de Excel laat wel reeds toe om actoren aan meerdere clusters toe te wijzen. Dit kan door elke cluster waartoe een actor behoort toe te voegen op een aparte rij in de 'ClustersxActoren_master'.

Figuur 7: printscreen tabblad ClustersXActoren_master

Mapping werkveld Levenslang leren: inventarisatie actoren	
Laatste update: 01/06/2023	
Geef aan tot welke cluster deze actor behoort. Zorg dat de naam van de cluster exact overeenkomt met de cluster zoals opgenomen in tabblad clusters_master.	
Naam actor	Cluster
#ANT	Loopbaancentra/coaches
@TRIUM	Private opleidingsverstrekkers profit
24/7 DRIVE BVBA	Uitzend-, selectie- & outplacementbureaus
2-EVOLVE	Loopbaancentra/coaches
2perenboom	L&D organisaties
3D CADWORKS	Private opleidingsverstrekkers profit
3S	Private kennisinstellingen
3W	Uitzend-, selectie- & outplacementbureaus
3Wplus - Werken - Sociaal Maatwerkbedrijf	Maatwerkbedrijven
50PLUZ BV	L&D organisaties

- Rollen_master met de rollen per cluster. Elke rol die een cluster vervult is op een aparte rij toegevoegd. Dit gebeurde in functie van de opbouw van het datamodel in Power BI.

Figuur 8: printscreen tabblad Rollen_master

Mapping werkveld Levenslang leren: inventarisatie rollen	
Laatste update: 30/05/2023	
Naam (sub)cluster	Rol
Andere erkende instellingen hoger onderwijs	Aanbieder
Bibliotheken	Aanbieder
Business Schools	Aanbieder
Buurtwerkingen en -centra	Aanbieder
Centra deeltijds onderwijs/duaal leren	Aanbieder
Cultuurcentra	Aanbieder
CVO's	Aanbieder
Digipunten/banken	Aanbieder
DKO	Aanbieder
Erfgoedorganisaties	Aanbieder

4.2. Opbouw visualisaties Power BI

Het Power BI bestand is opgebouwd uit verschillende visualisaties. Het bestand bestaat uit volgende pagina's:

- ▶ Leeswijzer
 - Deze pagina bevat een toelichting bij de diverse toegevoegde tabbladen/pagina's in het Power BI bestand en enkele tips en tricks worden omschreven om het Power BI bestand vlot te gebruiken.
- ▶ Metakaart:
 - Deze pagina geeft de structuur van het werkveld levenslang leren weer en de 13 rollen die erin opgenomen worden. Door te klikken op een rol, komt men meteen op de rolspecifieke pagina terecht.
- ▶ Overzichtspagina
 - Deze pagina geeft een overzicht van enkele belangrijke cijfers die uit de mapping afgeleid kunnen worden: het aantal actoren, clusters en rollen, het aantal rollen per cluster, het aantal actoren per cluster en het aantal actoren per rol.
- ▶ Rollen en cluster:
 - Op deze pagina worden de clusters per rol gevisualiseerd.
- ▶ Actoren op de kaart
 - Op deze pagina worden de actoren weergegeven op een geografische kaart. Men kan filteren op lokale, bovenlokale en/of Vlaanderenbrede actoren.
- ▶ Een pagina per rol
 - Per rol werd een rolspecifieke pagina opgemaakt waarop telkens de actoren gevisualiseerd worden die de rol opnemen. Men kan filteren op basis van de clusters binnen de rol. Op sommige pagina's zijn extra filters opgenomen met rolspecifieke kenmerken: op de pagina 'aanbieders' kan men filteren op formeel, non-formeel en informeel leren⁶; op de pagina 'erkenneren van competenties' kan men filteren op vrijstellingen of het (deel)kwalificeren van competenties.
 - *De pagina van de rol 'lerenden' is onzichtbaar gezien op dit moment nog geen concrete clusters of actoren zijn toegevoegd aan de mapping die deze rol opnemen.*

⁶ We hanteren hierbij de definities van formeel, non-formeel en informeel leren zoals omschreven in het Actieplan Levenslang Leren. Koers zetten naar een Lerend Vlaanderen (2021, p. 10).

4.3. Toelichting bij gebruik Power BI bestand

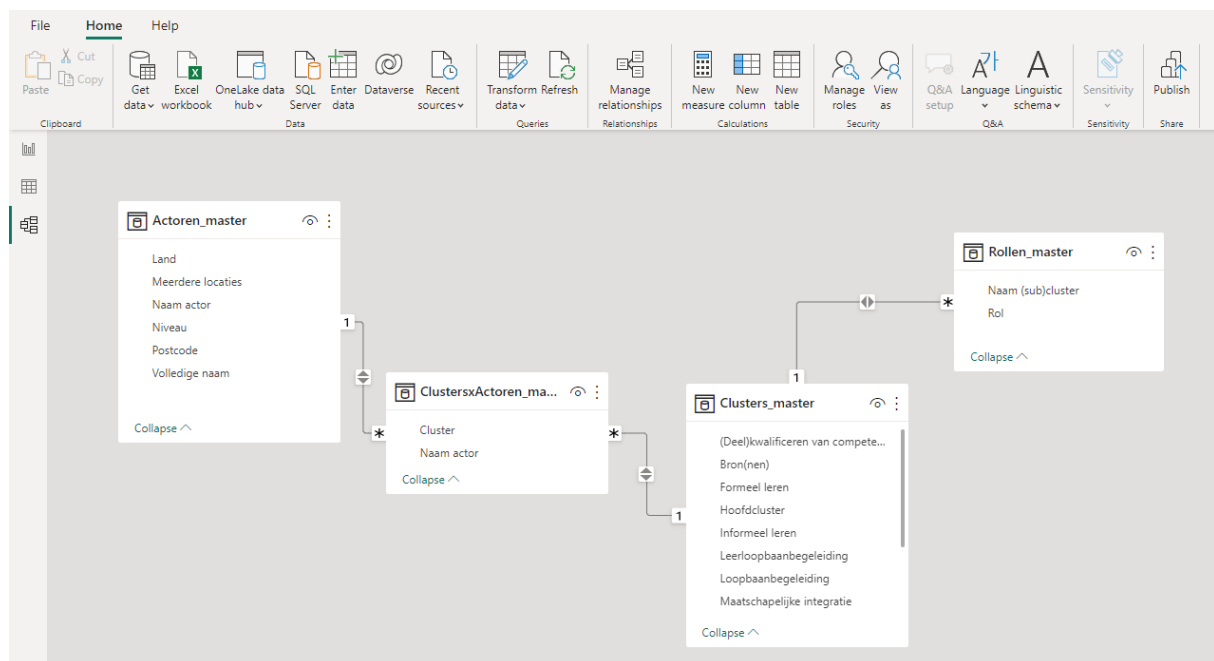
4.3.1 Opbouw datamodel

Wanneer je de Power BI opent in je desktop app zie je aan de linkerkant drie icoontjes. Het bovenste icoontje leidt je naar het dashboard waar de data gevisualiseerd wordt in verschillende tabbladen: lees hiertoe eerst het tabblad 'Leeswijzer'. Het tweede icoontje leidt je naar de datasheets waar de onderliggende data vanuit de Excel inventaris is weergegeven. Wanneer je ten slotte op het onderste icoontje klikt, zie je het onderliggende datamodel van het dashboard.

In onderstaande afbeelding zie je een screenshot van het datamodel in Power BI. Je ziet er de vier verschillende sheets van de bronexcel en de kolommen die erin zijn opgenomen:

- ▶ Actoren_master: waar de actoren zijn opgelijst, de locatie van de actor, en het niveau (lokaal of bovenlokaal).
- ▶ Clusters_master: waar de clusters zijn opgelijst en beschrijvende informatie/filters zoals bijvoorbeeld of deze cluster wel/niet formeel leren aanbiedt, leerloopbaanbegeleiding enz. Er mag steeds slechts één rij per cluster bestaan; in geval er een dubbel optreedt, zal Power BI een foutmelding weergeven.
- ▶ ActorenxClusters_master: waar wordt aangegeven welke clusters de actoren toe behoren. Voor elke cluster-actor combinatie is hier een aparte rij.
- ▶ Rollen_master: waar wordt weergegeven welke rollen de clusters opnemen. Voor elke rol-cluster combinatie is hier een aparte rij.

De vier datasheets zijn met elkaar verbonden door een unieke sleutel: namelijk de naam van de (sub)cluster of

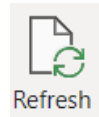


de naam van de actor. Het is daarom belangrijk dat de clusternamen en actornamen exact hetzelfde zijn in de verschillende Excel tabbladen.

4.3.2 Aanpassen van het Power BI bestand

Hoe je het dashboard zelf moet gebruiken is duidelijk aangegeven in Power BI zelf. In dit hoofdstuk leggen we uit hoe je het dashboard kan verrijken met extra actoren, clusters enz.

Het Power BI dashboard visualiseert de data vanuit de Excel inventaris. Wanneer je wijzigingen wilt maken aan de onderliggende data, zoals het toevoegen van nieuwe actoren, het wijzigen van clusters enzovoort, moet dit via Excel. Vervolgens moet je de Power BI “refreshen” zodat de nieuwe/gewijzigde data wordt meegenomen in het dashboard. De refresh knop vind je in Power BI bovenaan onder de “home” tab. Let er wel op dat je niet kan refreshen wanneer het Excelbestand geopend is; je moet het Excelbestand dus eerst opslaan en sluiten.



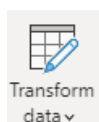
Voor we dieper ingaan op het wijzigen van de brondata geven we in onderstaande box eerst weer waar je op moet letten bij het wijzigen van de data opdat de Power BI goed blijft werken.

Om te voorkomen dat het dashboard niet meer functioneert, let zeker op volgende zaken:

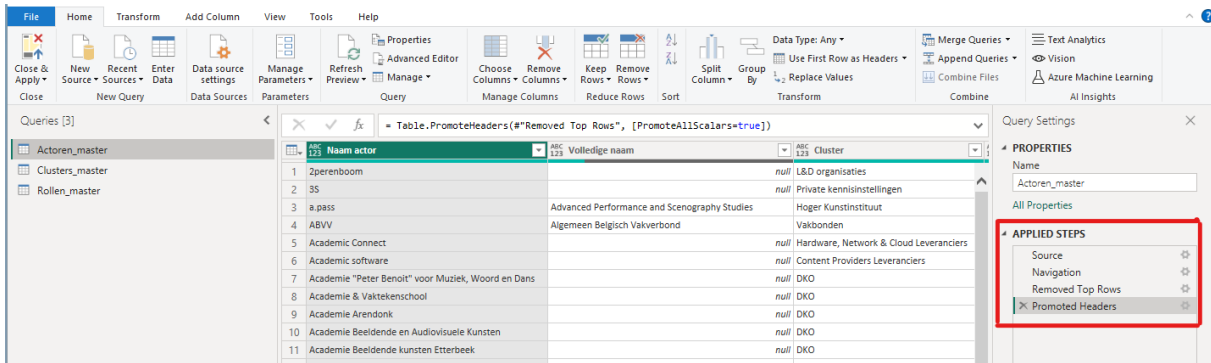
- ▶ Vermijd het wijzigen van kolomnamen in de bronexcel. Wanneer je dit doet zullen de Power BI visuals die deze kolom gebruiken een foutmelding geven omdat ze de kolomnaam niet terugvinden. Indien je dit toch doet, moet je de input van de visuals wijzigen en eventueel ook datatransformaties wijzigen.
- ▶ Let ook op met het toevoegen/verwijderen van rijen boven de kolomnamen in de bronexcel die bijvoorbeeld extra uitleg of opmerkingen bevatten. Indien je dit toch doet moet je in Power BI bij “transform data” aangeven dat deze toegevoegde rijen niet in rekening genomen moeten worden.
- ▶ Wanneer je de naam van een (sub)cluster wijzigt, moet je dit consistent doen doorheen de drie Exceltabbladen. De naam van de cluster is een unieke sleutel en verbindt de verschillende tabbladen: ze moeten dus steeds exact overeenkomen (ook hoofdlettergevoelig).
- ▶ Vermijd het wijzigen van de naam/locatie van de bronexcel en de tabbladen binnen het Excelbestand. Wanneer je dit doet moet je opnieuw expliciet de link leggen tussen de Power BI en het Excelbestand (zie stap 1 onderstaand).

1. Link het Power BI dashboard met de Excel-inventaris

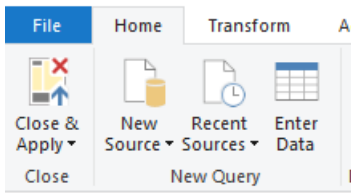
Sla het Excelbestand en de Power BI die je hebt ontvangen op (lokaal of in een gedeelde map). Je kan nu het dashboard gebruiken, maar wanneer je nieuwe data (bv. actoren) wil toevoegen aan het dashboard, moet je eerst de link leggen met de bronexcel. Klik daarom op “transform data” binnen de Home tab.



Nu gaat een nieuw scherm open waar je datatransformaties kan uitvoeren en waar je ook de bron kan aanpassen. Aan de rechterkant van dit scherm zie je de lijst van datatransformaties staan en zie je bovenaan “source”. Klik op het instellingen-icoontje rechts hiervan. Er opent zich dan een pop-up waar je de bronexcel kan selecteren via de “browse” optie. Doe dit voor elk van de tabbladen (actoren_master, cluster_master en rollen_master).



Om de wijzigingen op te slaan, klik je op "Close & Apply" links bovenaan in de Home tab.



2. Wijzigen van actoren

Je kan nieuwe actoren toevoegen via het tabblad 'Actoren_master' in de bronexcel: hier voeg je in een nieuwe rij de naam van de actor in, het niveau (bovenlokaal of lokaal) en de locatie in geval het een lokale actor is. In het tabblad 'ClustersxActoren_master' kan je aangeven tot welke cluster deze actor behoort door een nieuwe rij toe te voegen met de naam van de actor en de cluster. Let hierbij op dat de naam van de actor en de naam van de cluster exact overeenkomen met de gedefinieerde clusters en actoren in de tabbladen 'clusters_master' en 'Actoren_master' respectievelijk. Sla het Excelbestand op, sluit het en ga vervolgens naar Power BI desktop en klik op "refresh".

Indien je de naam van een actor wilt wijzigen, kan je dit in het Excelbestand doen via de tab "Actoren_master".

Wanneer je een actor wilt verwijderen uit de mapping, kan je de rij simpelweg verwijderen.

3. Wijzigen van clusters

Wanneer je een nieuwe cluster wilt toevoegen, moet je dit in twee tabbladen van het Excelbestand aanpassen:

- ▶ In 'Clusters_master' voeg je een nieuwe rij toe met de naam van de nieuwe cluster, het type cluster (cluster of subcluster), de hoofdcluster in geval het een subcluster betreft, en andere metadata. Bijvoorbeeld: indien de cluster een toeleider is, geef dan aan of het gaat over leerloopbaanbegeleiding, loopbaanbegeleiding en/of maatschappelijke integratie door dit in de relevante kolom aan te geven (zie foto).

Naam (sub)cluster	Toeleider naar leren via:		
	Leerloopbaanbegeleiding	Loopbaanbegeleiding	Maatschappelijke integratie
Administratie & management leveranciers			
Adviesraden			
Andere erkende instellingen hoger onderwijs	Leerloopbaanbegeleiding		
Asielcentra			Maatschappelijke integratie
Associaties Hoger Onderwijs			Maatschappelijke integratie
Bibliotheken			Maatschappelijke integratie
Business Schools			Maatschappelijke integratie
Buurtwerkingen en -centra			Maatschappelijke integratie
CAW's			Maatschappelijke integratie
Centra deeltijds onderwijs/duaal leren	Leerloopbaanbegeleiding		
CLB's			
Concertzalen			
Content design leveranciers			
Content provider leveranciers			

- ▶ In 'Rollen_master' moet je aangeven welke rollen deze cluster opneemt. Elke combinatie van rol-cluster staat hier op een aparte rij. Bijvoorbeeld: CVO's zijn zowel aanbieders, toeleiders en erkenner van competenties.

Naam (sub)cluster	Rol
Andere erkende instellingen hoger onderwijs	Aanbieder
Bibliotheken	Aanbieder
Business Schools	Aanbieder
Buurtwerkingen en -centra	Aanbieder
Centra deeltijds onderwijs/duaal leren	Aanbieder
Cultuurcentra	Aanbieder

- ▶ Duid ten slotte in de ClustersxActoren_master aan welke actoren tot deze cluster behoren door de kolom 'Cluster' te wijzigen, of door nieuwe actoren toe te voegen in deze cluster.

Wanneer je een cluster van naam wilt wijzigen moet je dit consistent in alle tabbladen doen (behalve Actoren_master), want dit is de unieke sleutel die de tabbladen met elkaar verbindt.

Wanneer je een cluster wilt verwijderen kan je de betreffende rij in "Clusters_master" verwijderen. De actoren die zijn toegewezen aan deze cluster moet je dan in "Actoren_master" ook verwijderen, of je moet hen aan een andere cluster toewijzen. Tot slot moet je ook de cluster-rol combinaties verwijderen in het tabblad "Rollen_master".

4. Wijzigen van rollen

Wanneer je een bijkomende rol wilt toewijzen aan een cluster kan je dit doen in het tabblad "Rollen_master": voeg dan een rij toe en geef de naam van de cluster in met daarnaast de bijkomende rol die deze cluster opneemt. Je kan ook rijen verwijderen in deze tab als de cluster deze rol niet (meer) opneemt. Ten slotte kan je ook nieuwe rollen definiëren en hier clusters aan toewijzen.

5. Publiceren van de Power BI en delen met externen

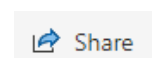
Wanneer je het dashboard wilt delen met externen, heb je een Power BI Pro of Premium Per User (PPU) licentie nodig. Voor meer info hierover, zie: <https://learn.microsoft.com/en-us/power-bi/fundamentals/service-features-license-type>. Momenteel kan je 60 dagen gratis een Pro account testen.

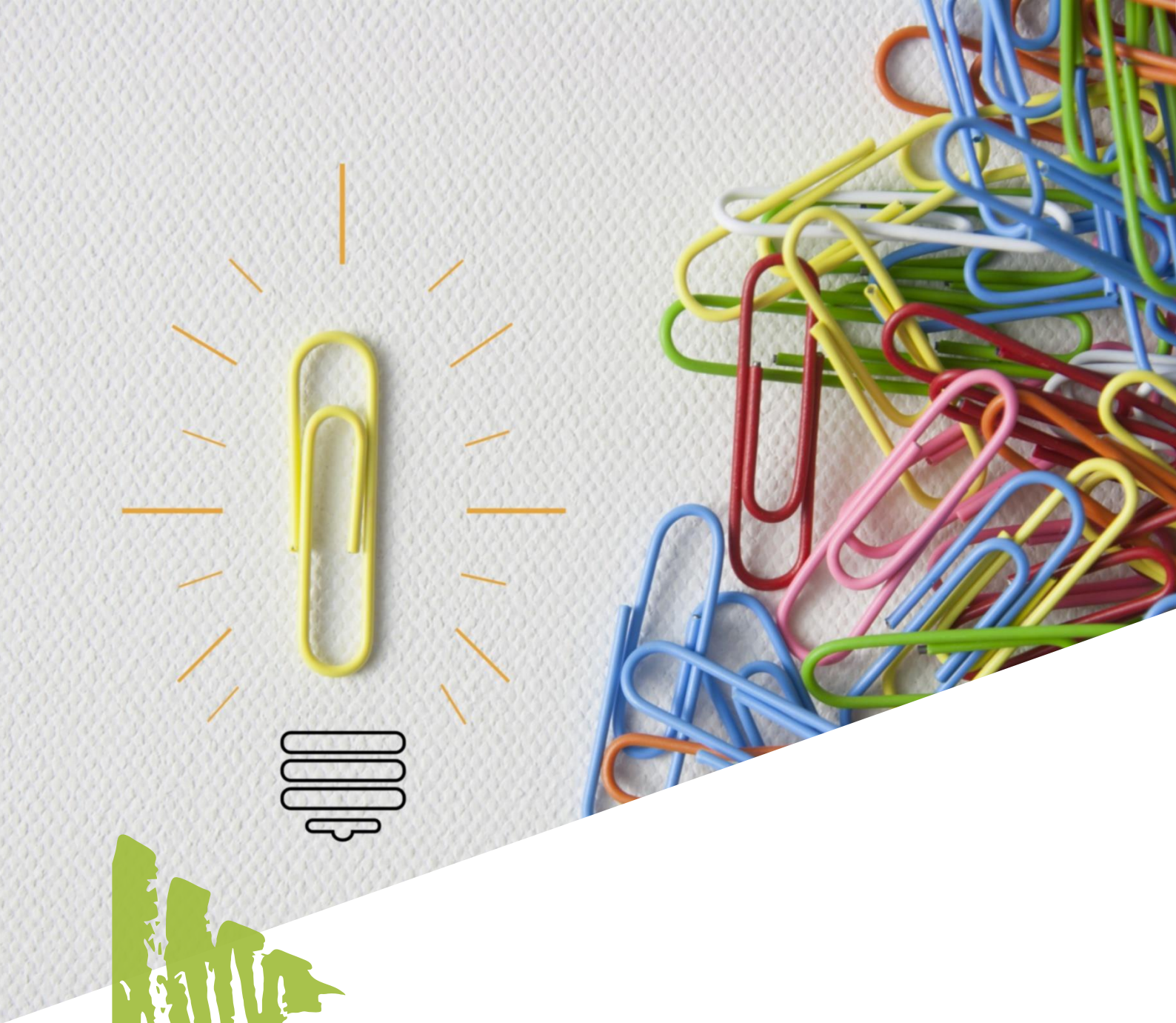
Volg volgende stappen om het dashboard te delen met anderen:

- ▶ Open het dashboard in de Power BI app en klik op 'publish' in de home tab (rechtsboven). Je kan het gepubliceerde dashboard online raadplegen door je in te loggen in app.PowerBI.com.



- ▶ Om de Power BI te delen met anderen klik je bovenaan op "share" in het gepubliceerde dashboard. Je kan dan de link van het dashboard kopiëren en toesturen, of ook e-mailadressen aangeven zodat het dashboard hun via mail wordt toegestuurd.





BIJLAGEN





B.1 Deelnemers workshop

Deelnemers	
Bieke Morlion (UGent)	Bart De Waele (Woodwize)
Annelies Claes (VHLORA)	Piet Lareu (Sterpunt Inclusief Ondernemen)
Nathalie Druine (KUL)	Maarten Koolen (departement CJM)
Lucie Fieuw (onderwijskoepel GO!)	Liesbeth Lemiere (VARIO)
Els Willems (onderwijskoepel POV)	Karen Godderis-Coene (onderwijskoepel KOV)
Bart Jonkers (onderwijskoepel OVSG)	Bert Kempeneers (Leerwinkel De Stap Gent)
Nico Nieuwborg (Syntrum)	Annemie Skopinski (Sport Vlaanderen)
Jean-Luc Fasseur (SERV)	Frederik Temmerman (Sport Vlaanderen)
Vickie De Kocker (Agoria)	Karen Maes (mtech+)
Ellen Van Baarle (AHOVOKS)	Michel Demonceau (Accent Languages)
Ward Nouwen (provincie Antwerpen)	Pascal Anckaert (Amelior)
Karine Nicolay (epos)	Elena Van den Broeck (OLLI, AP Hogeschool)
Maurits Vanackere (Federgon)	Pieter Smets (demos)
Katrien Van den Bergh (AgII)	Linde Buysse (SERV)
Lies Sacré (AgII)	Elke Verhaeghe (De Federatie)
Leen Mertens (Leerwinkel Mechelen)	Marc Jans (Socius)



B.2 Overzicht clusters per rol

Lerende	
Lerende individuen	Geen actoren
Lerende organisaties	Geen actoren

Aanbieder	
Andere erkende instellingen hoger onderwijs	Actoren toegevoegd
Bibliotheken	Actoren toegevoegd
Business Schools	Actoren toegevoegd
Buurtwerkingen en -centra	Actoren toegevoegd
Centra deeltijds onderwijs/duaal leren	Actoren toegevoegd
Cultuurcentra	Actoren toegevoegd
CVO's	Actoren toegevoegd
Digipunten/banken	Actoren toegevoegd
DKO	Actoren toegevoegd
Erfgoedorganisaties	Geen actoren
Gemeenschapscentra	Actoren toegevoegd
Gevangenis en detentiehuizen	Geen actoren
Hoger kunstinstituut	Actoren toegevoegd
Hogescholen	Actoren toegevoegd
IGS (intergemeentelijke samenwerkingsverbanden)	Geen actoren
Integratie- & inburgeringsaanbieders	Actoren toegevoegd
Jeugdwerk	Geen actoren
Kennis- en expertisecentra	Geen actoren
Kunstenorganisaties	Geen actoren
Lerende organisaties	Geen actoren
Ligo's	Actoren toegevoegd
Lokale besturen	Geen actoren
Lokale dienstencentra	Actoren toegevoegd
Musea	Geen actoren



Opleidingscentra hogescholen	Actoren toegevoegd
Opleidingscentra universiteiten	Actoren toegevoegd
Opleidingsorganisaties/entiteiten binnen Vlaamse Overheid	Actoren toegevoegd
Organisaties met begeleiding voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt	Actoren toegevoegd
Private opleidingsverstrekkers non-profit	Actoren toegevoegd
Private opleidingsverstrekkers profit	Actoren toegevoegd
Provincies	Actoren toegevoegd
Samenwerkingsverbanden aanbieders levenslang leren	Actoren toegevoegd
Scholen HBO5 verpleegkunde	Actoren toegevoegd
Scholen met aanbod voor 18+	Geen actoren
Sectorale vormingsfondsen	Actoren toegevoegd
Sociaal artistiek werk	Actoren toegevoegd
Sociaal cultureel werk met leerfunctie	Actoren toegevoegd
Sociaal sportief werk	Actoren toegevoegd
Sportclubs	Geen actoren
Syntra	Actoren toegevoegd
Theaters	Geen actoren
Universiteiten	Actoren toegevoegd
Vakbonden	Actoren toegevoegd
VDAB	Geen actoren
Vlaamse Overheid	Actoren toegevoegd

Toeleader

Andere erkende instellingen hoger onderwijs	Actoren toegevoegd
Asielcentra	Geen actoren
Bibliotheken	Actoren toegevoegd
Business Schools	Actoren toegevoegd
Buurtwerkingen en -centra	Actoren toegevoegd
CAW's	Geen actoren
Centra deeltijds onderwijs/duaal leren	Actoren toegevoegd
CLB's	Actoren toegevoegd



Cultuurcentra	Actoren toegevoegd
CVO's	Actoren toegevoegd
Digipunten/banken	Actoren toegevoegd
DKO	Actoren toegevoegd
Erfgoedorganisaties	Geen actoren
Gemeenschapscentra	Actoren toegevoegd
Gevangenis en detentiehuizen	Geen actoren
Hoger kunstinstituut	Actoren toegevoegd
Hogescholen	Actoren toegevoegd
Huizen van het kind	Geen actoren
IGS (intergemeentelijke samenwerkingsverbanden)	Geen actoren
Inloop- & aanloophuizen	Geen actoren
Integratie- & inburgeringsaanbieders	Actoren toegevoegd
Jeugdwerk	Geen actoren
Kennis- en expertisecentra	Geen actoren
Kinderopvangdiensten	Geen actoren
Kringwinkels	Geen actoren
Kunstenorganisaties	Geen actoren
L&D organisaties	Actoren toegevoegd
Leerwinkels	Actoren toegevoegd
Lerende organisaties	Geen actoren
Ligo's	Actoren toegevoegd
Lokale besturen	Geen actoren
Lokale dienstencentra	Actoren toegevoegd
Opgroeien (Kind en Gezin)	Geen actoren
Opleidingscentra hogescholen	Actoren toegevoegd
Opleidingscentra universiteiten	Actoren toegevoegd
Opleidingsorganisaties/entiteiten binnen Vlaamse Overheid	Actoren toegevoegd
Opvoedingswinkels	Geen actoren
Organisaties met begeleiding voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt	Actoren toegevoegd
Private opleidingsverstrekkers non-profit	Actoren toegevoegd
Private opleidingsverstrekkers profit	Actoren toegevoegd



Psychiatrische centra	Geen actoren
Samenlevingsopbouw	Geen actoren
Samenwerkingsverbanden aanbieders levenslang leren	Actoren toegevoegd
Scholen HBO5 verpleegkunde	Actoren toegevoegd
Scholen met aanbod voor 18+	Geen actoren
Sectorale vormingsfondsen	Actoren toegevoegd
Sociaal artistiek werk	Actoren toegevoegd
Sociaal cultureel werk met leerfunctie	Actoren toegevoegd
Sociaal cultureel werk zonder leerfunctie	Actoren toegevoegd
Sociaal sportief werk	Actoren toegevoegd
Sportclubs	Geen actoren
Streekplatformen (samenwerkingsverbanden versterkt streekbeleid)	Actoren toegevoegd
Syntra	Actoren toegevoegd
Theaters	Geen actoren
Uitzend-, selectie & outplacementbureaus	Actoren toegevoegd
Universiteiten	Actoren toegevoegd
Vakbonden	Actoren toegevoegd
VDAB	Geen actoren
Verenigingen waar armen het woord nemen	Actoren toegevoegd
Voedselbedelingen	Geen actoren
Voorzieningen en dagcentra voor mensen met een beperking	Geen actoren
Welzijnsschakels	Geen actoren
Wijkgezondheidscentra	Geen actoren
Woon- en zorgcentra	Geen actoren
Ziekenhuizen	Geen actoren

Erkenner van competenties

Andere erkende instellingen hoger onderwijs	Actoren toegevoegd
Business Schools	Actoren toegevoegd
CVO's	Actoren toegevoegd
DKO	Actoren toegevoegd
Examencommissie	Actoren toegevoegd



Hoger kunstinstituut	Actoren toegevoegd
Hogescholen	Actoren toegevoegd
Opleidingscentra hogescholen	Actoren toegevoegd
Opleidingscentra universiteiten	Actoren toegevoegd
Opleidingsorganisaties/entiteiten binnen Vlaamse Overheid	Actoren toegevoegd
Private opleidingsverstrekkers non-profit	Actoren toegevoegd
Samenwerkingsverbanden aanbieders levenslang leren	Actoren toegevoegd
Scholen HBO5 verpleegkunde	Actoren toegevoegd
Syntra	Actoren toegevoegd
Universiteiten	Actoren toegevoegd

Beleidsmaker

Europese Commissie	Actoren toegevoegd
Federale Overheid	Actoren toegevoegd
Lokale besturen	Geen actoren
Provincies	Actoren toegevoegd
Vlaamse Overheid	Actoren toegevoegd

Kwaliteitstoezichter

Internationale toezichters	Actoren toegevoegd
Private audit- en assessmentorganisaties	Actoren toegevoegd
Toezichters Vlaamse Overheid	Actoren toegevoegd

Financierder

Europese Commissie	Actoren toegevoegd
Europese fondsen	Actoren toegevoegd
Federale Overheid	Geen actoren
Lokale besturen	Actoren toegevoegd
Private fondsen	Actoren toegevoegd
Provincies	Actoren toegevoegd
Vlaamse Overheid	Actoren toegevoegd



Leverancier	
Administratie & management leveranciers	Actoren toegevoegd
Content design leveranciers	Actoren toegevoegd
Content provider leveranciers	Actoren toegevoegd
Hardware, netwerk & cloud leveranciers	Actoren toegevoegd
Leveranciers assessment & certificering	Actoren toegevoegd
Leveranciers EdTech gerelateerde oplossingen	Actoren toegevoegd
Leveranciers immersief & gamified leren	Actoren toegevoegd
Leveranciers leerondersteuning & -tutoring	Actoren toegevoegd
Leveranciers personeelstraining	Actoren toegevoegd
Leveranciers taalleerssoftware	Actoren toegevoegd
Leveranciers zelfgestuurd leren	Actoren toegevoegd
Non-profit EdTech leveranciers	Actoren toegevoegd
Service design leveranciers	Actoren toegevoegd
Service provider leveranciers	Actoren toegevoegd
STEM leveranciers	Actoren toegevoegd

Adviseur	
Adviesraden	Actoren toegevoegd
Vlaamse Partnerschappen	Actoren toegevoegd

Adviseur	
Associaties Hoger Onderwijs	Actoren toegevoegd
Europese associaties	Actoren toegevoegd
Federaties organisaties/ondernemingen	Actoren toegevoegd
Innovatieve bedrijfsnetwerken	Actoren toegevoegd
Kennis- en expertisecentra	Geen actoren
Onderwijskoepels en GO!	Actoren toegevoegd
Samenwerkingsverbanden HBO5	Actoren toegevoegd
Sectorale vormingsfondsen	Actoren toegevoegd
Speerpuntclusters	Actoren toegevoegd
Steunpunten	Actoren toegevoegd
Vakbonden	Actoren toegevoegd



Verenigingen waar armen het woord nemen	Actoren toegevoegd
Vertegenwoordigers van doelgroepen	Actoren toegevoegd
Werkgeversorganisaties	Actoren toegevoegd

Kennisonwikkelaar	
Internationale kennisinstellingen	Actoren toegevoegd
Interuniversitaire kennisinstellingen	Actoren toegevoegd
L&D organisaties	Actoren toegevoegd
Nationale publieke kennisinstellingen	Actoren toegevoegd
Onderzoeksgroepen/centra hogescholen	Actoren toegevoegd
Onderzoeksgroepen/centra universiteiten	Actoren toegevoegd
Pedagogische begeleiding VWO	Actoren toegevoegd
Private denktanks	Actoren toegevoegd
Private kennisinstellingen	Actoren toegevoegd
Steunpunten	Actoren toegevoegd
Studiediensten Vlaamse Overheid	Actoren toegevoegd
Vlaamse publieke kennisinstellingen	Actoren toegevoegd

Regisseur	
Adviesraden	Actoren toegevoegd
Associaties Hoger Onderwijs	Actoren toegevoegd
Europese associaties	Actoren toegevoegd
Federaties organisaties/ondernemingen	Actoren toegevoegd
Lokale besturen	Geen actoren
Onderwijskoepels en GO!	Actoren toegevoegd
Provincies	Actoren toegevoegd
Regionale partnerschappen levenslang leren	Actoren toegevoegd
Samenwerkingsverbanden HBO5	Actoren toegevoegd
Sectorale vormingsfondsen	Actoren toegevoegd
Vlaamse Overheid	Actoren toegevoegd
Vlaamse Partnerschappen	Actoren toegevoegd
Werkgeversorganisaties	Actoren toegevoegd



Innovator	
Europese associaties	Actoren toegevoegd
Europese fondsen	Actoren toegevoegd
Federaties organisaties/ondernemingen	Actoren toegevoegd
Innovatieve bedrijfsnetwerken	Actoren toegevoegd
POM	Actoren toegevoegd
Private fondsen	Actoren toegevoegd
Regionale partnerschappen levenslang leren	Actoren toegevoegd
Sectorale vormingsfondsen	Actoren toegevoegd
Speerpuntclusters	Actoren toegevoegd
Streekplatformen (samenwerkingsverbanden versterkt streekbeleid)	Actoren toegevoegd
Vlaamse Overheid	Actoren toegevoegd
Werkgeversorganisaties	Actoren toegevoegd

