



Vlaanderen
is werk

Desktop studie Internationale Voorbeelden

**Analyse van de Vlaamse private opleidingsmarkt: Inzichten
voor beleidsontwikkeling en synergiën**

5 September 2025

DEPARTEMENT
WERK, ECONOMIE
WETENSCHAP, INNOVATIE &
SOCIALE ECONOMIE

departementwewis.be

INHOUD

Inhoud	2
Samenvatting.....	4
1 Introductie.....	6
2 Onderzoeksvragen.....	7
3 Startpunt: Selectie van Focuslanden.....	7
4 Onderzoeksaanpak.....	8
4.1 Identificeren informatiebronnen	8
4.1.1 Doornemen van websites van relevante organisaties	9
4.1.2 Google-zoektocht met organisatienamen gecombineerd met trefwoorden.....	20
4.1.3 Gestructureerde Google-zoektocht op basis van inhoudelijke zoektermen	20
4.1.4 AI Tool: Perplexity.....	21
4.2 Data-analyse.....	21
5 Resultaten	21
5.1 In kaart brengen private opleidingsmarkt.....	22
5.1.1 Registratie van gegevens over private opleidingsverstrekkers	22
5.1.2 Type gegevens die verzameld worden	23
5.1.3 Beleidsmatige en maatschappelijke doelen voor het in kaart brengen van de markt ...	24
5.2 Initiatieven om levenslang leren te stimuleren	26
5.2.1 Werknemers en werkzoekenden	26
5.2.2 Werkgevers.....	26
5.2.3 Opleidingsverstrekkers.....	27
5.2.4 Conclusie	27
5.3 Samenwerkingsvormen.....	27
6 Conclusie	28
6.1 Inzichten.....	28
6.2 Inspiratie voor Vlaanderen.....	29
7 Over de auteurs.....	31
Appendix: Samenvatting Cases	32
Australië	33

Duitsland	38
Frankrijk.....	41
Nederland.....	45
Singapore.....	49
Verenigd Koninkrijk	57
Zwitserland.....	60

SAMENVATTING

Deze desktopstudie biedt een analyse van hoe verschillende landen hun private opleidingsmarkt in kaart brengen, hoe overheden arbeidsmarktgericht levenslang leren stimuleren en hoe de samenwerking tussen overheden en private opleiders internationaal is georganiseerd. De studie richt zich op relevante praktijkvoorbeelden uit **Nederland, Duitsland, Frankrijk, Australië, Singapore, het Verenigd Koninkrijk en Zwitserland**. De inzichten en aanbevelingen uit dit onderzoek bieden aanknopingspunten voor Vlaanderen om het beleid rond private opleidingsverstrekkers en levenslang leren te versterken.

Belangrijkste inzichten

- **Verschillen in regulering en monitoring:** Sommige landen, zoals Frankrijk en Singapore, hanteren een sterk gereguleerde aanpak waarbij private opleiders verplicht zijn om zich te registreren en te voldoen aan kwaliteitsnormen om toegang te krijgen tot publieke financiering. Andere landen, zoals Nederland en Duitsland, laten meer over aan de markt en gebruiken sectorale onderzoeken en vrijwillige certificeringen om inzicht te krijgen in de opleidingsmarkt.
- **Beleidsmatig gebruik van opleidingsdata:** In Australië en Singapore wordt systematisch data verzameld en gebruikt om opleidingsbeleid af te stemmen op economische en arbeidsmarktbehoeften. In Frankrijk worden subsidies en opleidingsbudgetten (zoals het Compte Personnel de Formation - CPF) gericht ingezet op erkende opleidingen. Nederland en Duitsland hebben minder centrale dataverzameling, waardoor beleidsvorming minder direct wordt ondersteund.
- **Financiële stimulansen voor levenslang leren:** Landen als Frankrijk en Singapore zetten sterk in op directe subsidies voor individuen, terwijl in Nederland en het VK de nadruk ligt op steun aan werkgevers via subsidies zoals de SLIM-regeling. Dit heeft gevolgen voor de mate waarin individuen zelf initiatief nemen voor opleiding en ontwikkeling.
- **Samenwerkingsmodellen tussen overheid en private opleiders:** In Singapore en Frankrijk spelen overheidsinstanties een actieve rol in het coördineren van samenwerking via nationale structuren zoals SkillsFuture Singapore en France Compétences. In Duitsland en Zwitserland ligt de samenwerking meer in de handen van sectororganisaties en bedrijven, met een focus op duale leerwegen en werkplekleren.

Inspiratie uit internationale voorbeelden

Op basis van de internationale voorbeelden worden de volgende mogelijke richtingen geschetst ter inspiratie voor Vlaanderen:

- **Versterk monitoring en dataverzameling:** Overweeg een gecentraliseerd registratiesysteem waarin zowel geaccrediteerde als niet-geaccrediteerde opleiders opgenomen worden, naar

analogie met Australië en Frankrijk. Dit kan beter zicht geven op opleidingsaanbod, marktontwikkelingen en skills gaps.

- **Geïntegreerde aanpak leerstimulansen:** Vlaanderen kan leren van Singapore, waar verschillende stimuleringsmaatregelen en databanken volledig gekoppeld zijn. Een meer geïntegreerde aanpak kan zorgen voor helderheid en betere combineerbaarheid van incentives.
- **Verbeter de toegankelijkheid van opleidingsinformatie:** Ontwikkel een Vlaams Opleidingsportaal, zoals Leeroverzicht.nl (NL) of MySkillsFuture (SG), dat opleidingen en financieringsmogelijkheden overzichtelijk bundelt en koppelt aan arbeidsmarktinformatie.
- **Veranker levenslang leren in een breder beleidskader:** Net zoals in Singapore, UK en Australië kan levenslang leren sterker geïntegreerd worden in economische en sociale strategieën, waardoor versnippering wordt tegengegaan.
- **Versterk samenwerking via Vlaamse Skills Councils:** Geïnspireerd door de Australische Jobs and Skills Councils kan Vlaanderen sectorale Vlaamse Skills Councils oprichten als overkoepelende strategische platforms. Zij brengen sectorale noden en transversale competenties in kaart, verbinden overheid, opleiders en sectoren, en versterken de brug tussen beleidsmakers en werkveld. Voorbeelden zoals de *Skills Accelerator-AI* tonen aan dat zulke samenwerking kan leiden tot cofinanciering, grootschalige opschaling en snelle integratie van nieuwe vaardigheden in opleidingen.

Deze voorbeelden tonen dat een meer geïntegreerde, toegankelijke en toekomstgerichte aanpak mogelijk is. Vlaanderen kan hieruit inspiratie halen en bekijken welke elementen, rekening houdend met de eigen beleidscontext en financiële haalbaarheid, het best ingezet kunnen worden.

1 INTRODUCTIE

De desktopstudie naar internationale voorbeelden vormt een eerste stap binnen het bredere project dat gericht is op het analyseren van de private opleidingsmarkt in Vlaanderen. Dit project heeft als doel een gedetailleerd en representatief beeld te bieden van deze markt, met inzichten in de structuur, dynamiek en sterktes van private opleiders. Daarnaast streeft het project ernaar aanbevelingen te formuleren om de samenwerking tussen de Vlaamse overheid en private opleidingsverstrekkers te versterken, met het oog op het ondersteunen van levenslang leren en het realiseren van strategische beleidsdoelen, zoals het bevorderen van deelname en kwaliteit van LLL.

De desktopstudie maakt deel uit van Fase 1 van het project, die erop gericht is de onderzoeksbehoeften en verwachtingen scherp te stellen, internationale inspiratie te verzamelen en een solide basis te leggen voor de volgende fases. De studie richt zich op de volgende onderzoeksvragen: hoe andere landen hun private opleidingsmarkt in kaart brengen, waarom zij hierin investeren, en hoe zij samenwerken met private opleiders. Hierbij wordt gekeken naar methodieken, beleidskaders en instrumenten die in het buitenland worden ingezet om inzicht te krijgen in de omvang, het aanbod en de impact van de private opleidingssector. Tevens worden de verschillende samenwerkingsmodellen geanalyseerd, waarbij de nadruk ligt op hoe overheden en private opleiders gezamenlijk levenslang leren kunnen bevorderen.

Door deze internationale inzichten te verzamelen, levert de desktopstudie niet alleen input voor de verdere fasen van het project, maar biedt het ook inspiratie voor Vlaanderen. De resultaten van de studie bieden waardevolle inzichten en praktijkvoorbeelden uit andere landen. Hiermee draagt de desktopstudie bij aan een beter begrip van mogelijke beleidsopties en biedt zij een basis om, in functie van de Vlaamse context, keuzes te maken rond de private opleidingsmarkt.

Leeswijzer

Dit rapport presenteert de resultaten van de desktopstudie naar internationale voorbeelden, gericht op het begrijpen van hoe andere landen hun private opleidingsmarkt in kaart brengen en samenwerken met private opleidingsverstrekkers. Het begint met een overzicht van de onderzoeksvragen (sectie 2) en de selectie van focuslanden (sectie 3), die samen als uitgangspunt voor de studie dienden. Vervolgens wordt de onderzoeksaanpak toegelicht (sectie 4), waarbij de identificatie van informatiebronnen, en de thematische analyse centraal staan. De resultaten (sectie 5) bieden inzichten in methoden voor marktverkenning, de achterliggende motivatie en doelen, en voorbeelden van samenwerkingsmodellen. Het rapport sluit af met een conclusie (sectie 6) waarin de belangrijkste inzichten en aanbevelingen worden samengevat.

2 ONDERZOEKSVRAGEN

De onderzoeksvragen van de desktopstudie richten zich op het verkrijgen van inzichten in hoe de private opleidingsmarkt internationaal wordt georganiseerd en welke lessen hieruit relevant kunnen zijn voor Vlaanderen. De onderzoeksvragen zijn:

1. Hoe en waarom brengen andere landen de private opleidingsmarkt in kaart?

- Welke methodologieën en instrumenten worden gebruikt om gegevens over private opleidingsverstrekkers te verzamelen en te analyseren?
- Welke gegevens worden doorgaans verzameld (bijvoorbeeld structuur, aanbod, deelname)?
- Wat zijn de beleidsmatige en maatschappelijke doelen achter het in kaart brengen van de markt?
- Hoe wordt de verzamelde informatie gebruikt om beleidsbeslissingen te ondersteunen?

2. Welke initiatieven nemen overheden om arbeidsmarktgericht levenslang leren te stimuleren?

- Welke initiatieven bestaan er voor werknemers/werkzoekenden?
- Welke initiatieven bestaan er voor werkgevers?
- Welke initiatieven bestaan er voor opleidingsverstrekkers?

3. Hoe wordt de samenwerking tussen overheden en private opleidingsverstrekkers internationaal georganiseerd?

- Welke modellen of structuren bestaan in andere landen om samenwerking te faciliteren?
- Welke rollen spelen overheden en opleidingsverstrekkers binnen deze samenwerkingsverbanden?

3 STARTPUNT: SELECTIE VAN FOCUSLANDEN

De desktopstudie richt zich in eerste instantie op een selectie van landen waarvan bekend was bij de kerngroep en/of onderzoeksteam dat ze reeds initiatieven hadden ontwikkeld en dus actief waren op het gebied van (arbeidsmarktgericht) levenslang leren. Bij de keuze is daarnaast gestreefd naar diversiteit in benaderingen en contexten, én naar landen met een in brede zin vergelijkbare

economische situatie. Op die manier biedt de selectie een rijk palet aan relevante en inspirerende inzichten.

De geselecteerde landen en bijbehorende argumentatie zijn:

- **Nederland:** Vooruitstrevend in investeringen in Levenslang Leren, ondersteund door initiatieven zoals de LLO (Levenslang Ontwikkelen) Katalysator en het Groeifonds (bijvoorbeeld 400 miljoen euro in Levenslang Leren).
- **Duitsland en Zwitserland:** Sterke koppeling van de private opleidingssector met formeel en duaal onderwijs.
- **Australië:** Innovatieve sectororganisaties, zoals Jobs Skills Councils, met een sterke focus op belangenbehartiging en unieke rolverdeling.
- **Frankrijk:** Uitgebreide databanken gekoppeld aan individuele leerbudgetten.
- **Singapore:** Innovatieve economische hubs met een sterke focus op vaardighedenontwikkeling.
- **Verenigd Koninkrijk:** Relevante ervaring met het registreren van opleidingen en opleiders, met voorbeelden van ledenwerving en overheidsondersteuning via organisaties zoals CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development).

4 ONDERZOEKSAANPAK

In deze sectie wordt de onderzoeksaanpak van de desktopstudie stap voor stap toegelicht. Het onderzoek is gestructureerd rond drie hoofdfasen: het identificeren van informatiebronnen, het verzamelen van data, en de analyse van de verzamelde gegevens.

4.1 Identificeren informatiebronnen

De online desktopstudie¹ werd uitgevoerd in vier stappen, gericht op het verzamelen van relevante informatie en inzichten over de private opleidingsmarkt en internationale samenwerkingsmodellen:

- (1) Doornemen van websites van relevante organisaties
- (2) Google-zoektocht met organisatienamen gecombineerd met trefwoorden
- (3) Gestructureerde Google-zoektocht op basis van inhoudelijke zoektermen
- (4) AI-Tool perplexity

Deze stappen werden daarnaast aangevuld door een sneeuwbal aanpak waarbij de originele documenten vermeld in geïdentificeerde informatiebronnen opgezocht werden.

¹ Zoektocht vond plaats tussen 23 December 2024 en 10 Maart 2025.

4.1.1 Doornemen van websites van relevante organisaties

Een eerste stap in de desktopstudie was het systematisch doornemen van de websites van organisaties die actief zijn binnen de private opleidingsmarkt en/of aanverwante beleidsgebieden. Deze organisaties (zie Tabel 1) vertegenwoordigen een breed scala aan internationale, nationale en sectorale perspectieven, waardoor zowel mondiale trends als lokale initiatieven inzichtelijk worden gemaakt. Door hun expertise op het gebied van vaardighedenontwikkeling, beroepsonderwijs en samenwerking tussen overheden en private opleiders bieden deze bronnen potentieel waardevolle informatie voor dit onderzoek.

Als organisaties een zoekfunctie op hun website hadden, werd gezocht naar termen zoals:

- “Private training providers”
- “Private training market”
- “Private training organisations”

Voor websites die uitsluitend in een lokale taal beschikbaar waren, werden zoekopdrachten ook in die taal uitgevoerd. Wanneer een zoekfunctie ontbrak, werd handmatig genavigeerd naar pagina's die betrekking hadden op levenslang leren en private opleidingsverstrekkers.

Regio	Organisatie	Website	Korte beschrijving
Internationale organisaties	OECD	www.oecd.org	De Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (Organisation for Economic Co-operation and Development -OECD) brengt 38 lidstaten samen, voornamelijk bestaande uit landen met een hoge of middelhoge inkomens, met als doel het bevorderen van economisch beleid dat duurzame groei, werkgelegenheid, handel en sociaal welzijn ondersteunt. De organisatie fungeert als platform voor het delen van ervaringen, het analyseren van data en het ontwikkelen van beleid op gebieden zoals onderwijs, belasting, milieu, innovatie en ongelijkheid. Een voorbeeld hiervan is PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies), waarin de vaardigheden van volwassenen worden geanalyseerd, evenals hun toegang tot levenslang leren en de impact daarvan op hun inzetbaarheid en economische participatie.
	CEDEFOP	https://www.cedefop.europa.eu/en	Het European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP) ondersteunt de ontwikkeling van beleid en samenwerking op het gebied van beroepsonderwijs en -opleiding en levenslang leren binnen Europa. Het agentschap levert data, analyses en aanbevelingen om vaardighedenontwikkeling te bevorderen en

		het Europese onderwijs- en opleidingssysteem te versterken. CEDEFOP erkent ook de rol van de private opleidingsmarkt in het opleiden en bijscholen van de beroepsbevolking maar dit is doorgaans geen hoofdfocus van hun studies.
European Training Foundation	https://www.etf.europa.eu/en	De European Training Foundation (ETF) is een agentschap van de Europese Unie dat is opgericht om de ontwikkeling van menselijk kapitaal te ondersteunen in landen buiten de EU. Het doel van de ETF is om de impact van onderwijs, training en arbeidsmarktbeleid te vergroten, zodat mensen betere kansen krijgen op werk en inclusieve economische groei wordt bevorderd. De organisatie werkt samen met partnerlanden, EU-instellingen en andere internationale organisaties om beleid en systemen te verbeteren, met een focus op beroepsonderwijs en -opleiding, levenslang leren en vaardighedenontwikkeling.
International Labour Organisation	https://www.ilo.org/	De International Labour Organization (ILO) is een gespecialiseerde organisatie van de Verenigde Naties die zich richt op het bevorderen van sociale rechtvaardigheid en internationaal erkende arbeidsrechten. De ILO brengt overheden, werkgevers en werknemers samen om beleid te ontwikkelen en programma's te implementeren die fatsoenlijk werk, werkgelegenheid, sociale bescherming en arbeidsrechten wereldwijd bevorderen. De organisatie speelt een sleutelrol bij het verbeteren van arbeidsomstandigheden, het

tegengaan van ongelijkheid en het ondersteunen van inclusieve en duurzame economische groei.

Australië	Job and Skills Australia	https://www.jobsandskills.gov.au/	Jobs and Skills Australia (JSA) is een onafhankelijk adviesorgaan binnen de federale overheid van Australië die verder bouwt op het werk van de National Skills Comission. JSA is formeel ingebed in het Department of Employment and Workplace Relations (DEWR) en adviseert de Minister for Skills and Training en de Secretary van DEWR. De belangrijkste functies van Jobs and Skills Australia zijn: 1. Advies verstrekken aan de minister en de secretaris over de huidige en opkomende arbeidsmarkt (inclusief de behoeften en prioriteiten van de arbeidsmarkt) en over de huidige, opkomende en toekomstige vaardigheden- en opleidingsbehoeften en -prioriteiten van Australië (waaronder aspecten met betrekking tot stages en leercontracten); en 2. Rapporten aanleveren over de arbeidsmarkt en de behoeften en prioriteiten op het gebied van vaardigheden en opleidingen, ter ondersteuning van de ontwikkeling van overheidsbeleid en de uitvoering van programma's; en 3. Brede consultaties uitvoeren over de uitvoering van zijn functies.
-----------	--------------------------	---	--

	NCVER	https://www.ncver.edu.au/	Het National Centre for Vocational Education Research (NCVER) is een onafhankelijke, non-profit organisatie die eigendom is van de Australische Commonwealth, staats- en territoriumministers die verantwoordelijk zijn voor beroepsonderwijs en -opleiding (VET). NCVER levert gegevens en onderzoek over het VET-systeem om beleid en praktijk te ondersteunen en te verbeteren. Het doel van het onderzoek is om het nationale beleid en de praktijk op het gebied van beroepsonderwijs en -opleiding (VET) in Australië te informeren en te beïnvloeden voor overheden, opleidingsaanbieders, brancheorganisaties en andere belangrijke instellingen.
	Jobs and Skills Councils	https://www.dewr.gov.au/skills-reform/jobs-and-skills-councils	Jobs and Skills Councils (JSC's) in Australië zijn door de industrie geleide organisaties die zorgen voor een betere afstemming tussen opleidingen en arbeidsmarktbehoeften. Ze werken samen met werkgevers, vakbonden en overheden om vaardigheden- en arbeidsmarkttuitdagingen aan te pakken. Hun belangrijkste taken zijn: 1. Vaardigheidsanalyse: In kaart brengen welke vaardigheden nodig zijn in specifieke sectoren. 2. Ontwikkeling van opleidingsprogramma's: Ontwerpen en actualiseren van trainingen die aansluiten op de arbeidsmarkt.

	Bvb. Future Skills Organisation	https://www.futureskillsorganisation.com.au/	3. Samenwerking stimuleren: industrie, opleiders en overheid bij elkaar brengen. JSC's helpen werknemers om beter voorbereid te zijn op banen en ondersteunen werkgevers bij het vinden van gekwalificeerde professionals. Future Skills Organisation is een van de 10 JSCs en is gericht op de vaardigheden die nodig zijn voor de jobs in de financiële, technologische en zakelijke sector.
Duitsland	Deutscher Verband für Coaching und Training	https://www.dvct.de/	De DVCT is een Duitse (non-profit) vereniging voor coaching en training professionals, die meer dan 1.600 leden vertegenwoordigt. De organisatie richt zich op het waarborgen van kwaliteit binnen de coaching- en trainingssector door opleidingen en programma's te evalueren en te certificeren. Hiermee speelt de DVCT een sleutelrol in de professionalisering en kwaliteitsborging van private trainingsaanbieders in Duitsland. Alle bij DVCT aangesloten instituten bieden geïnteresseerden en deelnemers gekwalificeerde en onafhankelijk geverifieerde bijscholingen in coaching en training aan met als doel de professionalisering van coaching- en trainingsactiviteiten voortdurend te verbeteren.
	Bundesinstitut für Berufsbildung	https://www.bibb.de/	Het BIBB, of Federaal Instituut voor Beroepsonderwijs en Training, is een nationaal

			onderzoeks- en adviesinstituut dat zich richt op de ontwikkeling en innovatie van beroepsonderwijs en training in Duitsland. Hoewel het primair overheidsgericht is, werkt het BIBB ook samen met private opleiders binnen het duale onderwijssysteem. Het BIBB biedt ondersteuning bij beleidsontwikkeling en speelt een belangrijke rol in de verbinding tussen overheid en private aanbieders van beroepsopleidingen.
Frankrijk	Les Acteurs de la Compétence (Vroeger: <i>Fédération de la Formation Professionnelle</i>) France Compétences	https://lesacteursdelacompetence.fr/ https://www.francecompetences.fr/	Les Acteurs de la Compétence is de grootste federatie van bedrijven en organisaties in Frankrijk die actief zijn op het gebied van opleiding en ontwikkeling van vaardigheden. De federatie vertegenwoordigt meer dan 1.400 leden, waaronder opleidingsbedrijven, adviesbureaus, ontwikkelaars van digitale leermiddelen, platforms, uitgevers en certificeringsinstanties. De missie van Les Acteurs de la Compétence is het bevorderen van een hoogwaardige, innovatieve en inclusieve sector voor de ontwikkeling van professionele vaardigheden. Ze fungeren als gesprekspartner voor beleidsmakers en andere belanghebbenden, en zetten zich in voor de professionalisering en kwaliteitsverbetering van de opleidingssector in Frankrijk. Daarnaast speelt de federatie een actieve rol in het sociale dialoog binnen de branche van private opleidingsorganisaties en draagt ze bij aan de erkenning en promotie van het belang van levenslang leren en competentieontwikkeling in de Franse samenleving. France Compétences is een publiekrechtelijke instelling met administratieve autonomie, opgericht door de Franse overheid. Het fungeert

			als een onafhankelijk orgaan dat verantwoordelijk is voor de coördinatie en regulering van het beroepsonderwijssysteem in Frankrijk. Hoewel het onder toezicht staat van de overheid, werkt het samen met sociale partners, sectorale organisaties en opleidingsinstellingen om de nationale strategie voor beroepsonderwijs en -opleiding te implementeren en te verbeteren. Door zijn hybride karakter combineert France Compétences overheidsbeheer met samenwerking tussen verschillende belanghebbenden uit de publieke en private sector.
Nederland	LLO Katalysator	https://www.llokatalysator.nl/	De LLO-Katalysator (Levenslang Ontwikkelen) is een meerjarig programma in Nederland gefinancierd vanuit het Nationaal Groeifonds (Investeringsfonds Rijksoverheid). Het doel van de LLO-Katalysator is om ondernemingen en professionals continu te laten aansluiten op een snel veranderende samenleving en arbeidsmarkt. Het programma richt zich op het initiëren en coördineren van samenwerking tussen onderwijs, bedrijfsleven en overheid, het creëren van nieuwe oplossingen waar hiaten bestaan, en het verstrekken van middelen om LLO efficiënter en effectiever te organiseren.
	Nederlandse Raad voor Training en Opleiding (NTR)	https://www.ntro.nl	De Nederlandse Raad voor Training en Opleiding (NTR) is de branchevereniging voor private opleidingsinstituten, trainingsbureaus en e-learning aanbieders in Nederland. De NTR behartigt de belangen van private opleiders door als gesprekspartner

			te fungeren voor overheden, sociale partners, onderwijskoepels en maatschappelijke organisaties. Daarnaast informeert de NRTO haar leden over relevante ontwikkelingen, biedt ondersteuning via servicedocumenten en beantwoordt vragen. Kwaliteit staat centraal, met een focus op het realiseren van hoogwaardig, flexibel en gevarieerd opleidings- en trainingsaanbod, ondersteund door het NRTO-keurmerk.
Singapore	Skills Future Singapore	https://www.skillsfuture.gov.sg/	SkillsFuture Singapore (SSG) is een overheidsorganisatie (onderdeel van het Ministry of Education) in Singapore die zich richt op het bevorderen van levenslang leren en vaardighedenontwikkeling voor individuen en bedrijven. SSG ondersteunt de transitie naar een vaardigheidsgedreven economie door het ontwikkelen van initiatieven en programma's die leren, trainen en herkwalificeren aanmoedigen.
Verenigd Koninkrijk	CIPD	https://www.cipd.org/en/	De Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) is een beroepsorganisatie in het Verenigd Koninkrijk die zich richt op het bevorderen van professionele normen en ontwikkeling binnen human resources (HR) en leren en ontwikkeling (L&D). CIPD biedt internationaal erkende certificeringen, onderzoek, en ondersteuning aan professionals en ondernemingen. Daarnaast faciliteert de organisatie het delen van kennis en best practices door middel van publicaties,

	Education & Training Foundation	https://www.et-foundation.co.uk/	evenementen en netwerkmogelijkheden. CIPD draagt bij aan de professionalisering van HR- en L&D-praktijken, met als doel het verbeteren van werkprestaties en de ontwikkeling van medewerkers. De Education and Training Foundation (ETF) is een onafhankelijke, non-profit organisatie in het Verenigd Koninkrijk die de professionalisering en ontwikkeling van de onderwijs- en trainingssector ondersteunt. ETF richt zich op het verbeteren van de kwaliteit van beroepsonderwijs, volwassenenonderwijs en werk-gebaseerd leren² door middel van trainingen, certificeringen en tools voor docenten, opleiders en leiders. Daarnaast beheert de ETF de Society for Education and Training (SET), het beroepsregister voor professionals in de sector, en publiceert het richtlijnen en best practices. Met een focus op vaardigheden, expertise en innovatie speelt de ETF een sleutelrol in het versterken van het onderwijs en de trainingen in het VK.
Zwitserland	SVEB Schweizerischer Verband für Weiterbildung SVEB Swiss Federation for Adult Learning	https://alice.ch/en/	De SVEB (Schweizerischer Verband für Weiterbildung) is de nationale koepelorganisatie voor volwassenenonderwijs in Zwitserland. Als beroepsvereniging en belangenorganisatie zet SVEB zich in voor een toekomstgericht en kwalitatief hoogstaand

² Internationaal verwijst “werkgebaseerd leren” (work-based learning) naar alle vormen van leren die verbonden zijn met de werkpraktijk. In de Vlaamse beleidscontext wordt doorgaans de term “werkplekleren” gebruikt, meestal in dezelfde brede betekenis. Internationaal gezien verwijst werkplekleren echter naar een subvorm waarbij enkel het leren (leerproces) dat effectief op de werkplek plaatsvindt omvat.

			systeem van volwassenenonderwijs. De organisatie beheert het nationale systeem voor de opleiding van trainers en is verantwoordelijk voor eduQua, het kwaliteitslabel voor aanbieders van volwassenenonderwijs.
--	--	--	---

Tabel 1: Relevante internationale organisaties

4.1.2 Google-zoektocht met organisatienamen gecombineerd met trefwoorden

Om aanvullende informatie te vinden die niet direct via de websites beschikbaar was, werd een gerichte Google-zoektocht uitgevoerd. Hierbij werden de namen van relevante organisaties gecombineerd met trefwoorden zoals "training" en "skills." Deze strategie hielp om casestudies, presentaties en aanverwante organisaties te identificeren.

4.1.3 Gestructureerde Google-zoektocht op basis van inhoudelijke zoektermen

De laatste stap bestond uit een gestructureerde google-zoektocht op basis van inhoudelijke zoektermen, zoals "private training market mapping," "vocational training collaboration," en "skills development strategies." De geselecteerde zoektermen (zie Tabel 2) waren gericht op het vinden van zowel beleids- als praktijkgerichte documenten die relevant waren voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen.

Topic	Zoektermen
In kaart brengen private opleidingsmarkt	(Private) training market mapping Lifelong learning providers AND overview Survey AND "private training market" Analysis of private training sector <i>Analyse Private Opleidingsmarkt</i> <i>Private opleidingsmarkt (Nederland)</i> <i>Markt monitor private opleidingsverstrekkers</i> <i>Marktonderzoek private opleidingsverstrekkers</i>
Samenwerking	Public-Private training partnerships Government collaboration AND private training providers Joint initiatives between government and private training
Beleid	Government strategies AND private training sector Policy frameworks for private training markets Public-private alignment in skills development Policy tools for engaging private training providers

Tabel 2: Zoektermen desktop studie

Om relevante informatie te verzamelen, hebben we een systematische aanpak gehanteerd bij het doorzoeken van Google. Voor elke zoekopdracht hebben we de eerste vijf pagina's met zoekresultaten (50 resultaten) geanalyseerd. Wanneer binnen deze resultaten voldoende herhaling en consistentie werd waargenomen (saturatie), werd aangenomen dat verdere analyse niet nodig was. Indien saturatie echter niet werd bereikt, werden aanvullende pagina's met zoekresultaten geanalyseerd totdat dit wel het geval was.

4.1.4 AI Tool: Perplexity

Perplexity is een geavanceerde AI-zoekmachine die gebruikmaakt van Retrieval Augmented Generation (RAG) om nauwkeurige en actuele informatie te leveren. Het systeem doorzoekt diverse betrouwbare online bronnen en biedt antwoorden met directe citaten en links, waardoor de transparantie en verifieerbaarheid van de informatie worden vergroot.

We gingen op zoek naar relevante bronnen door de onderzoeksvragen op te laden en de prompt te geven: *“Kun je een antwoord formuleren op de onderzoeksvragen voor [land] en bronnen aanleveren”*. Vervolgens werd de verkregen informatie geverifieerd door de originele bronnen te analyseren. We gingen dus na of de samenvattend informatie een correctie interpretatie waren van het originele document en of verder verfijning of verificatie op basis van bijkomende bronnen nodig was. Bijvoorbeeld wanneer informatie tegenstrijdig was, werden verschillende bronnen naast elkaar gelegd alvorens tot een conclusie te komen.

4.2 Data-analyse

De data-analyse binnen de desktopstudie werd uitgevoerd in twee stappen: **datavoorbereiding** en **thematische analyse**.

De verzamelde data werd eerst voorbereid voor verdere analyse waarbij alle relevante documenten (met uitzondering van registers en databases) die werden verzameld, werden geïnventariseerd en indien relevant/mogelijk opgeslagen in PDF-formaat.

Vervolgens werden de informatiebronnen systematische geanalyseerd:

- Within-case analyse: Voor elk onderzocht land werd een samenvattende casebeschrijving opgesteld. Deze beschrijvingen bieden een overzicht van relevante methoden, beleidsmodellen en samenwerkingsstrategieën met de private opleidingsmarkt van elk land. Deze beschrijvingen zijn opgenomen in de appendix van het rapport.
- Between-case analyse: Om de onderzoeksvragen te beantwoorden, werden de gegevens uit de verschillende cases met elkaar vergeleken en geanalyseerd. Deze analyse legde de nadruk op overeenkomsten en verschillen tussen landen en resulteerde in thematische inzichten die in de resultatensectie van het rapport zijn opgenomen.

5 RESULTATEN

Deze sectie presenteert de resultaten van de analyse over hoe verschillende landen de private opleidingsmarkt in kaart brengen, hoe overheden levenslang leren stimuleren en hoe de samenwerking tussen overheden en private opleiders internationaal is georganiseerd. De

gedetailleerde **samenvatting per land** is opgenomen in **Appendix**, terwijl de inventarisatie van **geraadpleegde bronnen** terug te vinden is in het bestand "**Zoekresultaten informatiebronnen.xlsx**".

De analyse richt zich op drie hoofdthema's. Eerst wordt besproken hoe landen de private opleidingsmarkt in kaart brengen, welke methoden en gegevens zij gebruiken en met welke beleidsdoelen. Vervolgens wordt ingegaan op hoe overheden levenslang leren stimuleren via initiatieven gericht op werknemers, werkgevers en opleidingsverstrekkers. Tot slot wordt nagegaan hoe de samenwerking tussen overheden en private opleiders internationaal is georganiseerd en welke modellen en structuren hiervoor worden ingezet. De volgende secties geven per onderzoeksvraag een geïntegreerd overzicht van de bevindingen.

5.1 In kaart brengen private opleidingsmarkt

5.1.1 Registratie van gegevens over private opleidingsverstrekkers

De methoden en instrumenten voor het in kaart brengen van de private opleidingsmarkt verschillen per land en zijn afhankelijk van de mate van regulering en de rol die private aanbieders spelen in het opleidingslandschap.

- **Landen met een centrale registratie en monitoring:**
 - **Australië:** Training.gov.au houdt een database bij van geaccrediteerde aanbieders (Registered Training Organisations, RTOs) die voldoen aan het Australian Qualifications Framework (AQF). De Australian Vocational Education and Training Management Information Statistical Standard (AVETMISS) verzamelt systematisch gegevens over studenten, opleiders en financiering.
 - **Frankrijk:** France Compétences reguleert en financiert beroepsopleiding en levenslang leren. Private opleiders moeten voldoen aan de Qualiopi-certificering om publieke financiering te ontvangen en die ondernemingen zijn consulteerbaar via <https://annuaire-entreprises.data.gouv.fr/lp/organisme-formation-qualiopi>.
 - **Singapore:** SkillsFuture Singapore beheert het Training Partners Gateway, waar alle opleiders zich moeten registreren om in aanmerking te komen voor overheidssteun. Het MySkillsFuture-portaal verzamelt en analyseert opleidingsdata.
 - **VK: Verenigd Koninkrijk:** Het *UK Register of Learning Providers (UKRLP)* fungeert als centrale registratie van opleidingsverstrekkers. Hoewel registratie formeel vrijwillig is, is ze vaak vereist voor publieke financiering en aanbestedingen.
- **Landen met minder centrale registratie:**
 - **Duitsland:** Private aanbieders vallen onder algemene handelswetten. Er is geen centrale registratie, maar beroepsverenigingen zoals bv. ZFU en dvct verzamelen wel gegevens over hun leden.

- **Nederland:** De private opleidingsmarkt wordt in kaart gebracht via onderzoeken zoals de SEO Marktmonitor, gebaseerd op handelsregisterdata van de KvK.
- **Zwitserland:** Private opleiders kunnen een vrijwillige eduQua-certificering verkrijgen, wat toegang biedt tot bepaalde financieringsmogelijkheden. Net zoals in Frankrijk kan men raadplegen welke ondernemingen een certificering hebben (<https://alice.ch/en/certified-institutions>)

In Australië, Frankrijk en Singapore is er een **sterke, centrale aanpak**, terwijl in **Duitsland**, Nederland en Zwitserland private opleiders zich **grotendeels zelfstandig organiseren**, zonder verplichte registratie. Doorgaans biedt registratie of certificering toegang tot een vorm van overheidsfinanciering, zij het rechtstreeks of onrechtstreeks (e.g. via werkgever of werknemers).

5.1.2 Type gegevens die verzameld worden

Landen die een actieve monitoringstrategie hanteren, verzamelen doorgaans gegevens in drie hoofdcategorieën:

1. Studentengegevens

- In **Australië** worden demografische gegevens³, inschrijvingen en cursusafrondingen geregistreerd via AVETMISS.
- **Frankrijk** en **Singapore** verzamelen vergelijkbare gegevens via respectievelijk Qualiopi en MySkillsFuture.

2. Aanbiedersgegevens

- **Frankrijk** en **Singapore** vereisen dat aanbieders een **kwaliteitscertificering** behalen om publieke financiering te verkrijgen. In Frankrijk gaat het bijvoorbeeld om het **Qualiopi-certificaat**, dat eisen stelt aan de kwaliteit van opleidingsprocessen en klanttevredenheid. In Singapore betreft het o.a. de **EduTrust-certificering**, die academische kwaliteit, financiële stabiliteit en studentenondersteuning beoordeelt. De strengheid en omvang van de vereisten verschillen per land.
- **Australië** en **Singapore** hebben **databases** met informatie over geregistreerde aanbieders, hun accreditaties en locaties. De Australische database (**training.gov.au**) is publiek toegankelijk en biedt uitgebreide informatie over erkende opleiders en opleidingen binnen het formele VET-stelsel. In Singapore is de **Training Provider Registry** van SkillsFuture eveneens publiek raadpleegbaar en fungeert ze als aanvulling op het formele onderwijs, met nadruk op levenslang leren en bijscholing. In beide gevallen gelden de databases dus als officiële, publieke registers die de formele onderwijsstructuur ondersteunen, maar ze zijn primair gericht op beroeps- en volwasseneneducatie.

³ In AVETMISS worden o.a. geboortedatum, geslacht, postcode, staat, land van herkomst, thuistaal, arbeidsmarktstatus, hoogst behaalde opleiding, eerdere kwalificaties, schoolstatus, indigenous status en eventuele handicap geregistreerd.

- **Nederland en Duitsland** hebben minder gedetailleerde data, aangezien er geen verplichte registratie is.

3. Financieringsgegevens

- **Australië** registreert financieringsbronnen per aanbieder, zoals overheidssubsidies of privaat gefinancierde cursussen.
- **Frankrijk, Nederland en Singapore** volgen de besteding van subsidies en opleidingskredieten zoals Compte Personnel de Formation (CPF) en SkillsFuture Credit.

Niet-geaccrediteerde trainingen worden in de meeste landen minder goed in kaart gebracht, behalve in Singapore, waar deze ook geregistreerd moeten worden via Training Partners Gateway om aanspraak te kunnen maken op overheidsfinanciering.

5.1.3 Beleidsmatige en maatschappelijke doelen voor het in kaart brengen van de markt

In verschillende landen wordt data over de private opleidingsmarkt systematisch verzameld en ingezet om beleidsvorming te onderbouwen. De manier waarop deze informatie wordt gebruikt, hangt af van de nationale strategieën en prioriteiten. In grote lijnen zien we vier belangrijke toepassingen:

a) Bepalen van opleidingsprioriteiten en toewijzing van middelen

In veel landen wordt de verzamelde data gebruikt om subsidies en financiële steun te richten op sectoren met een tekort aan vaardigheden en om opleidingsprogramma's af te stemmen op de arbeidsmarkt.

- **Australië:** De federale overheid gebruikt gegevens uit het Australian Vocational Education and Training Management Information Statistical Standard (AVETMISS), arbeidsmarktstatistieken van de Australian Bureau of Statistics, en analyses van Jobs and Skills Australia om sectoren met "skills shortages" te identificeren. Dit stuurt investeringen in geaccrediteerde opleidingen.
- **Singapore:** Baseert zich op SkillsFuture Singapore-data, arbeidsmarktprognoses en sectorale studies. Het jaarlijkse *Skills Demand for the Future Economy Report* ondersteunt strategische sectoren zoals digitale technologie en de groene economie. Via SkillsFuture-tegoed en sectorale opleidingsprogramma's stuurt de overheid bovendien direct de opleidingskeuzes van burgers en bedrijven.
- **Frankrijk:** Via France Compétences worden opleidingsdata jaarlijks geanalyseerd en gebruikt om het opleidingsaanbod binnen het Compte Personnel de Formation (CPF) te monitoren en te sturen. Hoewel individuen zelf kiezen welke opleiding ze volgen, bepaalt de overheid via certificering en kwaliteitscriteria welke opleidingen in aanmerking komen en worden zo publieke middelen indirect gericht op opleidingen die aansluiten bij economische behoeften. .
- **Nederland:** Data uit de SEO Marktmonitor (Sociaal Economisch Onderzoek) en Leeroverzicht.nl helpt de overheid om opleidingssubsidies zoals de SLIM-subsidie te richten op beroepsopleidingen die bijdragen aan een sterke arbeidsmarkt.

In deze landen wordt dus bewust gestuurd op beleidsmaatregelen die de aansluiting tussen opleiding en werk verbeteren. Het beleid rond levenslang leren is er duidelijk direct of indirect arbeidsmarktgericht. Wel moet worden genuanceerd dat dit niet betekent dat persoonlijke of bredere leerdoelen volledig ontbreken, maar deze blijven doorgaans ondergeschikt aan de focus op inzetbaarheid en economische relevantie.

b) Regulering en kwaliteitsbewaking van opleidingsverstrekkers

Verzamelde gegevens worden in meerdere landen ingezet om de kwaliteit van het aanbod te monitoren en reguleren.

- **Frankrijk:** De overheid verplicht private opleidingsverstrekkers om een Qualiopi-certificering te behalen, waarbij opleidingsgegevens worden geëvalueerd op effectiviteit en kwaliteit.
- **Australië:** Geaccrediteerde aanbieders moeten voldoen aan Registered Training Organisation (RTO)-normen en rapporteren hun prestaties (i.e. deelnemers, slaagpercentages, etc.) aan overheidsinstanties.
- **Singapore:** Private opleiders die subsidies willen ontvangen, moeten geregistreerd zijn via Training Partners Gateway, waar hun prestaties en studentensucces (i.e., inschrijvingsgegevens, aanwezigheid en evaluatieresultaten) worden gevolgd.
- **Zwitserland:** De eduQua-certificering garandeert kwaliteitsnormen voor opleidingsverstrekkers.

In deze landen wordt informatie dus actief gebruikt om de betrouwbaarheid van aanbieders te waarborgen en om de kwaliteit van opleidingen te verbeteren.

c) Ondersteunen van strategische arbeidsmarktbeslissingen

Beleidsmakers gebruiken opleidingsdata om lange termijn beslissingen te nemen over arbeidsmarktbeleid en sectorale groeistrategieën.

- **VK:** De overheid gebruikt gegevens over skills gaps om prioriteiten vast te stellen binnen initiatieven zoals Skills Bootcamps en de Apprenticeship Levy.
- **Duitsland:** Bedrijven geven via het jaarlijkse BIBB-Betriebspanel input over opleidingsbehoeften, wat beleidsmakers helpt om investeringen te richten op beroepsopleidingen.
- **Singapore:** Het Job-Skills Integrator-programma gebruikt data om te bepalen welke omscholingsprogramma's het meest effectief zijn voor sectoren met personeelstekorten.

Door deze gegevens systematisch te gebruiken, zorgen beleidsmakers ervoor dat opleidingen beter inspelen op de veranderende economische omstandigheden.

d) Inzicht geven aan burgers en bedrijven

Naast directe beleidsvorming wordt data ook ingezet om transparantie te vergroten en burgers en bedrijven te helpen bij het maken van opleidingskeuzes.

- **Nederland:** **Leeroverzicht.nl** biedt een gecentraliseerd platform waar individuen en bedrijven informatie kunnen vinden over opleidingen, financiering en arbeidsmarktkansen.
- **Australië:** Het Your Career-platform helpt werkzoekenden en studenten bij het kiezen van opleidingen die aansluiten op actuele arbeidsmarkttrends.
- **Singapore:** Het MySkillsFuture-portaal biedt gepersonaliseerde opleidingsaanbevelingen op basis van verzamelde data over de arbeidsmarkt.

Door data toegankelijk te maken, willen overheden een cultuur van levenslang leren en zelfgestuurde carrièreontwikkeling stimuleren.

Samenvattend: landen met sterke regulering (zoals Singapore en Frankrijk) gebruiken opleidingsdata intensief om beleidskeuzes en kwaliteit te sturen. Landen met een meer marktgerichte aanpak (zoals Nederland en Duitsland) zetten dezelfde data vooral in voor transparantie en algemene marktinzichten.

5.2 Initiatieven om levenslang leren te stimuleren

Overheden zetten wereldwijd diverse initiatieven op om levenslang leren te stimuleren, met aandacht voor zowel werknemers, werkgevers als opleidingsverstrekkers.

5.2.1 Werknemers en werkzoekenden

Voor werknemers en werkzoekenden bieden veel landen **individuele subsidies of tegoeden**. In Frankrijk krijgen burgers een Compte Personnel de Formation (CPF) waarmee ze opleidingskosten kunnen betalen. Singapore biedt een vergelijkbaar systeem via SkillsFuture Credit, met extra subsidies voor mid-career professionals. Australië en het VK bieden loopbaanplatforms zoals Your Career en Skills Bootcamps aan, terwijl Nederland tot 2024 het STAP-budget kende, dat nu vervangen wordt door de SLIM-subsidie gericht op kleine en middelgrote bedrijven.

5.2.2 Werkgevers

Voor werkgevers richten initiatieven zich op het **stimuleren van investeringen in opleiding**. Er worden zowel bijdragen van werkgevers gevraagd als subsidies geboden. Singapore hanteert de Skills Development Levy, waarbij bedrijven verplicht bijdragen aan opleidingssubsidies, en introduceerde het SkillsFuture Enterprise Credit om bedrijven te helpen in transformatie- en opleidingsprocessen. Het VK verplicht grote bedrijven tot bijdragen via de Apprenticeship Levy, die leerwerktrajecten financiert. Nederland biedt met de SLIM-subsidie bedrijven ondersteuning voor het ontwikkelen van leerbeleid, terwijl specifieke Zwitserse kantons zoals Genève bedrijven aanmoedigen om opleidingssubsidies te benutten.

5.2.3 Opleidingsverstrekkers

Voor opleidingsverstrekkers zorgen **certificering en accreditatie** vaak voor toegang tot publieke financiering. In Frankrijk is de Qualiopi-certificering verplicht, terwijl in Zwitserland de eduQua-certificering belangrijk is voor erkenning. Singapore stelt strikte registratieregels via SkillsFuture Singapore (SSG), terwijl Australië zijn RTO-systeem gebruikt voor kwaliteitscontrole van geaccrediteerde aanbieders.

5.2.4 Conclusie

Hoewel de initiatieven in elk land verschillen, zijn er drie gemeenschappelijke tendensen:

1. **Financiële ondersteuning:** Subsidies en budgetten voor individuen en werkgevers (Frankrijk, Singapore, Nederland).
2. **Arbeidsmarktgericht beleid:** Stimulering van opleiding in sectoren met skills shortages (Australië, VK, Singapore).
3. **Kwaliteitsborging:** Certificering en regulering van opleiders (Frankrijk, Zwitserland, Singapore).

5.3 Samenwerkingsvormen

De mate en structuur van samenwerking tussen overheden en private opleiders varieert sterk tussen landen. In **Singapore en Frankrijk** is samenwerking sterk geïntegreerd in overheidsprogramma's, terwijl in **Duitsland en Nederland** de rol van private aanbieders minder centraal is geregeld.

Een veelvoorkomend model is publiek-private samenwerking via **sectorale partnerschappen**. In Australië brengen de Jobs and Skills Councils industrieën en opleiders samen om vaardighedenstrategieën te ontwikkelen. Frankrijk's France Compétences speelt een soortgelijke coördinerende rol. Singapore's SkillsFuture Queen Bee Networks stimuleren bedrijven om opleidingsleiderschap te tonen binnen hun sector.

In Duitsland en Zwitserland ligt de nadruk op samenwerking tussen bedrijven en private opleiders via het **duale opleidingssysteem**, waarbij werkplekleren en formele opleiding gecombineerd worden. Nederland kent ook veel samenwerkingen tussen private aanbieders en sectorale organisaties, maar zonder centrale coördinatie zoals in Singapore of Frankrijk.

De **rol van de overheid** varieert per land:

- **Sterke regie (Singapore, Frankrijk):** Private opleiders worden in beleidsplannen opgenomen en werken binnen vastgestelde kaders.
- **Gedeeltelijke regulering (VK, Australië):** Private aanbieders kunnen samenwerken met bedrijven en overheid maar zonder uniforme regelgeving.
- **Vrije markt met vrijwillige certificering (Duitsland, Nederland, Zwitserland):** Private aanbieders opereren grotendeels onafhankelijk, met vrijwillige accreditatie en sectorale samenwerkingen.

De mate van samenwerking wordt vaak beïnvloed door de financieringsstructuur. In Singapore en Frankrijk worden veel opleidingen (deels) door de overheid gefinancierd, wat samenwerking stimuleert. In landen als Nederland en Zwitserland financieren werkgevers en individuen het grootste deel van hun opleidingen, wat leidt tot een marktgerichte dynamiek waarin aanbieders zich direct richten op klantbehoeften.

Uitdagingen in samenwerking zijn:

1. **Afstemming tussen overheidsdoelen en marktwerking:** Hoe garandeer je kwaliteit zonder innovatie te beperken? (VK, Nederland).
2. **Financiering en duurzaamheid van partnerschappen:** Hoe worden private aanbieders beloond voor samenwerking? (Duitsland, Zwitserland).
3. **Betrokkenheid van werkgevers:** Hoe stimuleer je bedrijven om te investeren in opleiding? (VK, Australië).

In landen waar samenwerking goed functioneert, zoals Singapore, zijn er geïntegreerde systemen die financiering, loopbaanontwikkeling en opleidingskansen combineren. In andere landen, zoals Nederland en Duitsland, is samenwerking meer afhankelijk van initiatieven uit de sector zelf.

6 CONCLUSIE

6.1 Inzichten

Uit de analyse blijkt dat landen sterk verschillen in de manier waarop ze de private opleidingsmarkt reguleren, ondersteunen en integreren binnen het bredere opleidingslandschap. Een eerste belangrijk inzicht is dat de mate van **overheidsregulering en kwaliteitscontrole** bepalend is voor hoe de markt in kaart wordt gebracht en hoe opleiders opereren. In sterk gereguleerde systemen zoals in Frankrijk en Singapore worden aanbieders verplicht zich te registreren en te voldoen aan kwaliteitsnormen om publieke financiering te ontvangen, terwijl in Nederland en Duitsland private opleiders grotendeels zelfstandig opereren en monitoring vooral via marktstudies of vrijwillige certificering gebeurt.

Daarnaast blijkt dat landen waar **data systematisch wordt verzameld en geanalyseerd**, zoals Australië en Singapore, in staat zijn om opleidingsstrategieën af te stemmen op de veranderende behoeften

van de arbeidsmarkt. Door gebruik te maken van centrale databases en rapportages, zoals AVETMISS in Australië of SkillsFuture Singapore. In landen zonder een dergelijke centrale infrastructuur, zoals Duitsland en Nederland, gebeurt de afstemming evenzeer, maar eerder via samenwerking met sectororganisaties, landelijke arbeidsmarktonderzoeken en internationale studies (zoals die van de OESO).

Een ander inzicht is de **variërende mate van financiële stimulering voor levenslang leren**. Terwijl sommige landen, zoals Frankrijk en Singapore, individuen directe opleidingssubsidies toekennen via systemen zoals het Compte Personnel de Formation (CPF) of SkillsFuture Credit, ligt de nadruk in andere landen, zoals Nederland en het VK, meer op subsidies voor werkgevers of indirecte financiering via fiscale voordelen en leerwerktrajecten.

Tot slot laten de **verschillende samenwerkingsmodellen** tussen overheden en private opleiders zien dat er geen uniforme aanpak is. In landen zoals Singapore en Frankrijk spelen overheidsinstanties een actieve rol in het coördineren van samenwerking via nationale structuren zoals SkillsFuture en France Compétences. In andere landen, zoals Duitsland en Zwitserland, is de samenwerking meer sectorgedreven en spelen brancheorganisaties en bedrijven een grotere rol bij de vormgeving van opleidingen.

6.2 Inspiratie voor Vlaanderen

Deze desktopstudie had als doel internationale praktijken te verkennen die inzicht geven in manieren om de private opleidingsmarkt in kaart te brengen, levenslang leren te stimuleren en samenwerking met private opleiders te versterken. Het overzicht hieronder bevat inspirerende benaderingen uit andere landen, met aandacht voor hoe zij dataverzameling, kwaliteitsbewaking, samenwerking en toegankelijkheid hebben georganiseerd.

Het gaat hierbij nadrukkelijk om een **illustratief overzicht** en niet om een vergelijking of analyse van het bestaande Vlaamse instrumentarium. De voorbeelden zijn gekozen om mogelijke invalshoeken te tonen die Vlaanderen kunnen inspireren bij de verdere uitbouw van een toekomstgericht en geïntegreerd beleid rond leren en ontwikkelen.

Systematische monitoring en dataverzameling

In landen zoals Australië, Singapore en Frankrijk wordt data over private opleidingsverstrekkers systematisch verzameld en gebruikt voor beleidsvorming. Een mogelijke piste voor Vlaanderen zou zijn om na te denken over een gecentraliseerd registratiesysteem waarin zowel geaccrediteerde als niet-geaccrediteerde opleiders worden opgenomen. Dit kan bijdragen aan een beter zicht op opleidingsaanbod, marktontwikkelingen en skills gaps. Op dit moment zijn er in Vlaanderen verschillende databanken/registratieprocessen voor verschillende types ondersteuning (e.g., KMO-portefeuille, opleidingschecques, etc.). Dit verhoogt de administratieve last voor gebruikers en zorgt ervoor dat er een geen helder overzicht bestaat van aanbieders.

Een geïntegreerde aanpak van leerstimulansen

In Vlaanderen is vandaag een veelheid aan incentives beschikbaar, maar de samenhang en transparantie naar de gebruiker (individueel of onderneming) laten te wensen over. Instrumenten zijn versnipperd, soms moeilijk combineerbaar of onvoldoende gekend bij burgers en bedrijven. Singapore toont aan dat een geïntegreerde aanpak mogelijk is: daar versterken de instrumenten elkaar en zijn de achterliggende databanken en platformen volledig gekoppeld. Vlaanderen kan leren van deze helderheid en koppeling om effectievere stimulansen en een duidelijker opleidingslandschap te realiseren.

Toegankelijke en transparante opleidingsinformatie

Voorbeelden zoals *Leeroverzicht.nl* in Nederland en *MySkillsFuture* in Singapore laten zien dat een overzichtelijk portaal, waarin opleidingen en financieringsmogelijkheden centraal gebundeld zijn, de toegankelijkheid voor burgers en bedrijven kan vergroten. Vlaanderen kan investeren in een **Vlaams Opleidingsportaal**, waarin zowel publieke als private opleidingen overzichtelijk worden weergegeven, inclusief financieringsmogelijkheden en koppelingen met arbeidsmarktinformatie. Dit zou werkenden en werkzoekenden helpen om gerichte opleidingskeuzes te maken op basis van de vraag in de arbeidsmarkt.

Integratie binnen het bredere beleidskader

In verschillende landen, zoals Singapore, UK en Australië, wordt levenslang leren niet als een losstaand beleidsdomein gezien, maar als een integraal onderdeel van economische en sociale strategieën. Het is belangrijk om de versnippering van initiatieven tegen te gaan en zelfs om te keren, en een duidelijke richting geven aan de toekomst van leren en ontwikkelen in Vlaanderen.

Samenwerking tussen overheid, private opleiders en sectoren

De Australische ervaring met Jobs and Skills Councils toont aan dat structurele samenwerking tussen overheid, opleiders en industrie kan leiden tot een meer responsief en toekomstgericht opleidingsstelsel. Door sectorale noden systematisch in kaart te brengen en te vertalen naar opleidingsaanbod, worden opleidingen relevanter en beter afgestemd op arbeidsmarktbehoeften. De councils versterken bovendien de brugfunctie tussen beleidsmakers en werkveld, en stimuleerden reeds succesvol co-financiering en gezamenlijke verantwoordelijkheid voor strategische investeringen in vaardigheden. De *Future Skills Organisation* lanceerde bijvoorbeeld samen met Microsoft de Skills Accelerator-AI, een 12-maanden pilot om AI-vaardigheden grootschalig in het beroepsonderwijs te verankeren. Het programma wil 30.000 VET-opleiders bereiken en werkt via co-design met industrie, opleiders en overheid. De aanpak combineert schaalbaarheid, samenwerking en integratie van AI-skills in nationale kwalificaties. Vlaanderen kan hieruit leren dat een meer geïntegreerde en sectoroverschrijdende aanpak mogelijk is, die complementair kan werken met bestaande

sectorfondsen en convenants, en tegelijk meer helderheid en impact kan creëren in het opleidingslandschap.

Deze internationale voorbeelden illustreren hoe verschillende landen omgaan met de rol van private opleiders, kwaliteitsbewaking en beleidsafstemming. Ze kunnen inspiratie bieden voor Vlaanderen om te verkennen welke elementen ook hier kunnen bijdragen aan een sterker, flexibeler en toekomstgericht opleidingssysteem.

7 OVER DE AUTEURS

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

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

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

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

APPENDIX: SAMENVATTING CASES

Overzicht beschreven cases

- Australië
- Duitsland
- Frankrijk
- Nederland
- Singapore
- Verenigd Koninkrijk
- Zwitserland

Australië

Overzicht van de Private Trainingsmarkt⁴

De private trainingsmarkt in Australië, is deel van de Vocational Education and Training (VET) sector en omvat een breed scala aan opleidingsverstrekkers die zowel geaccrediteerde als niet-geaccrediteerde cursussen aanbieden. De private sector opereert naast publieke aanbieders zoals TAFE (Technical and Further Education) en speelt een essentiële rol in het voldoen aan de vaardighedenbehoeften van industrieën en individuen. Private aanbieders richten zich vaak op nichemarkten, gespecialiseerde vaardigheden en flexibele leeractiviteiten.

Soorten private opleidingsverstrekkers

- **Commerciële ondernemingen:** Gericht op winstgevende educatie en training, vaak met een breed scala aan cursussen.
- **Freelance trainers:** Zelfstandige professionals die op projectbasis trainingen verzorgen, vaak met maatwerk en gespecialiseerd in specifieke thema's of sectoren.
- **Bedrijfsinterne opleiders:** Specifiek voor een bepaalde organisatie om werknemers te trainen.
- **Professionele associaties - Industrie gebonden aanbieders:** Gespecialiseerd in trainingen die voldoen aan de eisen van specifieke sectoren.

Regulering

De overheid beheert de training.gov.au database om geaccrediteerde opleidingsverstrekkers (RTOs) te volgen en kwaliteitsnormen te waarborgen. Er zijn meer dan **4.000 geregistreerde RTO's**. Hiervan is een aanzienlijk deel private opleidingsverstrekkers die opereren in een competitieve markt

Geaccrediteerde trainingen: Registered Training Organisations (RTOs)

Registered Training Organisations (RTOs) zijn de enige opleidingsverstrekkers die bevoegd zijn om erkende opleidingen en kwalificaties aan te bieden binnen het Australian Qualifications Framework (AQF). Deze ondernemingen, zowel private als publieke, moeten voldoen aan strikte kwaliteitsnormen om geaccrediteerde trainingen te mogen verzorgen. Het merendeel van de private RTO's in Australië is kleinschalig; meer dan driekwart heeft 20 of minder medewerkers in dienst.

⁴ Australië kent een erg uitgebreid aanbod van privé opleidingsinstellingen (Primair, secundair en tertiair onderwijs). Deze werden buiten beschouwing gelaten gezien het niet binnen de scope van deze studie valt.

Alle **geaccrediteerde** trainingsactiviteiten worden gerapporteerd volgens de Australian Vocational Education and Training Management Information Statistical Standard (AVETMISS). Dit omvat drie belangrijke gegevenscategorieën:

- **Studentengegevens:** Informatie over deelnemers, inclusief demografische gegevens, cursusinschrijvingen en afrondingen.
- **Aanbiedersgegevens:** Details over opleidingsinstellingen, hun cursussen en locaties waar deze worden aangeboden.
- **Financieringsgegevens:** Bronnen van financiering voor opleidingen, zoals overheidssubsidies of kostendekkende tarieven.

Deze gegevens vormen de basis voor de National VET Provider Collection en dragen bij aan rapporten zoals het jaarlijkse *Annual VET Statistical Report*, gepubliceerd door het National Centre for Vocational Education Research (NCVER).

Niet-geaccrediteerde trainingen

Naast geaccrediteerde opleidingen bieden RTO's vaak ook niet-geaccrediteerde trainingen aan om te voldoen aan diverse opleidingsbehoeften maar ook vanuit een commercieel perspectief om hun inkomsten te diversifiëren en beter in te spelen op marktgerichte vraag. Voor zover we kunnen vaststellen, is er op dit moment geen centrale database of rapportageverplichting voor niet-geaccrediteerde trainingsactiviteiten. Opleidingsverstrekkers die enkel niet-geaccrediteerde training aanbieden worden dus niet systematisch in kaart gebracht in Australië. NCVER neemt wel een tweejaarlijkse survey af bij werkgevers over hoe zij het VET systeem percipiëren en gebruiken, waarbij ook telkens aandacht is voor niet-geaccrediteerde trainingen.

In 2023 toonden de resultaten van de survey:

- **54,4% van de werkgevers** bood niet-geaccrediteerde trainingen aan.
 - **Intern aanbod:** 53,9% van deze trainingen werd intern verzorgd.
 - **Externe leveranciers:**
 - Particuliere opleidingsaanbieders (15,4%).
 - Professionele of industrie gebonden associaties (14,7%).
 - Leveranciers van producten of apparatuur (12,7%).
 - TAFEs (1,2%), die ondanks hun publieke karakter vaak commerciële doelstellingen nastreven vanwege hun financieringsmodel.

Samenwerking

- **Publiek-private partnerschappen:**
 - Initiatieven zoals Jobs and Skills Councils (JSC) brengen industrieën en opleidingsverstrekkers samen om sectorale vaardighedenstrategieën te ontwikkelen.
 - Futures Skills Organisation, een JSC, ondersteunt bijvoorbeeld de ontwikkeling van innovatieve leertrajecten en het versterken van samenwerking tussen overheid en industrie.

Beleid rond levenslang leren

Er is een verschuiving vast te stellen in de prioriteiten van de overheid ten aanzien van arbeidsmarktgerichte opleiding. Vroeger lag de nadruk op de rol van training in het aanpakken van werkloosheid (e.g. Job Network Initiatief opgericht in 1998) terwijl men nu zich richt op aanpakken van **“Skills Shortages” op de arbeidsmarkt** (e.g. oprichting National Skills Commission in 2020, Jobs and Skills Australia in 2022).

De initiatieven in Australië lijken erg verspreid over verschillende overheidsniveaus en agentschappen met eigen focus. Dit leidt tot **gebrek aan centrale coördinatie** en verhoogt het risico dat programma's elkaar overlappen of dat er gaten in het aanbod ontstaan. Er is ook een risico dat verschillende agentschappen niet altijd op de hoogte zijn van elkaars werk, wat de efficiëntie van het systeem kan verminderen.

Initiatieven

- **Skill Finder:** <https://www.skillfinder.com.au/>
Platform dat toegang biedt tot meer dan 3000 **gratis en betaalbare korte cursussen**, gericht op het ontwikkelen van **digitale vaardigheden** aangeboden door grote techbedrijven zoals **Microsoft, Google, Adobe**, en **IBM**. Het platform werd mede gefinancierd door het overheidsprogramma “Digital Skills Platform Program” van het Departement of Industry, Science, Energy and Resources.
- **Your Career platform:** <https://www.yourcareer.gov.au/>
Platform van het National Careers Institute (Australian Government) ontworpen om duidelijke en eenvoudige carrière-informatie te bieden en om individuen te helpen hun carrière beter te plannen en beheren. Het platform bevat onder andere:
 - Loopbaanverkenner (Career Quiz): Gebruikers kunnen een quiz doen om te ontdekken welke banen aansluiten bij hun interesses en vaardigheden.
 - Opleidingsmogelijkheden zoeken: Toegang tot opleidingsprogramma's en cursussen van RTOs die aansluiten bij bepaalde beroepen. (Vroeger 'MySkills').
 - Informatie over sectoren en banen: Het platform biedt actuele informatie over verschillende sectoren, arbeidsmarkttrends, salarisgegevens en toekomstperspectieven.

- **Workforce Australia:** <https://www.workforceaustralia.gov.au/individuals/training/options>
Een overheidsportaal dat werkzoekenden helpt bij het vinden van werk, loopbaanadvies biedt en toegang geeft tot trainingen en opleidingen. Het ondersteunt ook werkgevers bij het vinden van geschikt personeel en biedt informatie over arbeidsmarkttrends.
- **Jobs and Skills Hubs** zijn fysieke en digitale locaties die mensen helpen met loopbaanadvies, bijscholing en het vinden van opleidingen bij zowel publieke als private opleidingsverstrekkers.

Uitdagingen

- **Kwaliteitscontrole:** Incidenten met lage kwaliteit en agressieve marketingpraktijken (zoals in het voormalige VET FEE-HELP-programma) hebben geleid tot strengere regelgeving en hervormingen.
- **Financiering en Toegang:** Het evenwicht tussen betaalbaarheid en winstgevendheid is een voortdurende uitdaging voor commerciële aanbieders.
- **Aanpassingsvermogen:** Private aanbieders moeten hun programma's voortdurend aanpassen aan veranderende industriebehoefte en technologieën. Maar niet-geaccrediteerde trainingen worden steeds belangrijker vanwege hun aanpassingsvermogen aan bedrijfs- en industrie specifieke eisen.

Conclusie

De private trainingsmarkt in Australië speelt een cruciale rol in de ontwikkeling van vaardigheden, het ondersteunen van industrieën en het bevorderen van levenslang leren. Wanneer de term “private providers” gebruikt wordt, doelt men doorgaans op commerciële ondernemingen, maar ook industry en professionele associaties zijn belangrijk opleidingsverstrekkers.

Het belangrijkste onderscheid dat in Australië gemaakt wordt is of de training geaccrediteerd is of niet, waarbij het aanbieden van geaccrediteerde opleidingen een registratie en rapportageplicht met zich meebrengt, maar ook mogelijkheid tot subsidiering. Registered Training Organisations (RTO's) zijn een essentieel onderdeel van deze sector, met meer dan 4.000 geregistreerde aanbieders die aan strikte kwaliteitsnormen voldoen.

Door de implementatie van strengere regelgeving, innovatieve samenwerkingsmodellen en digitalisering heeft de sector aanzienlijke stappen gezet om de kwaliteit en relevantie van trainingen te waarborgen. De voortdurende uitdaging in de opleidingsmarkt is het vinden van een evenwicht tussen commerciële belangen en maatschappelijke impact. Dit houdt in dat opleiders – zowel private als publieke – hun werking vaak moeten afstemmen op een financieringsmodel dat sterk wordt gestuurd door commerciële logica (zoals rendabiliteit, kostendekkendheid en marktwerking), terwijl tegelijk de bredere maatschappelijke doelstellingen van levenslang leren, gelijke toegang en inclusie niet uit het oog verloren mogen worden.

Bronnen

<https://training.gov.au/>

<https://www.asqa.gov.au/rto/what-is-an-rto>

<https://www.dewr.gov.au/skills-reform/jobs-and-skills-councils>

<https://www.futureskillsorganisation.com.au/>

<https://www.skillfinder.com.au/>

<https://www.ncver.edu.au/research-and-statistics/publications/all-publications/employers-use-and-views-of-the-vet-system-2023>

Duitsland

Overzicht van de Private Opleidingsmarkt

Private opleidingsinstituten spelen een essentiële rol in het aanbieden van beroepsopleidingen en bijscholingstrajecten, vaak met een focus op specifieke sectoren of vaardigheden.

Soorten Private Opleidingsverstrekkers

Private opleidingsverstrekkers in Duitsland kunnen worden onderverdeeld in verschillende categorieën:

- **Particuliere Onderwijsinstellingen:** Deze omvatten particuliere universiteiten en hogescholen die geaccrediteerde opleidingen aanbieden op het gebied van bijvoorbeeld bedrijfsbeheer, technologie en kunst.
- **Commerciële Coaching en Trainingsorganisaties:** Bedrijven die zich richten op professionele ontwikkeling en bijscholing, met trainingen variërend van soft skills tot technische expertise.
- **Branchegerichte Opleidingscentra:** Instituten die gespecialiseerd zijn in opleidingen voor specifieke industrieën, zoals de automobielsector, IT of gezondheidszorg.
- **Online Opleidingsplatforms:** Digitale platforms die e-learningmodules en online cursussen aanbieden, waardoor flexibiliteit in leren wordt bevorderd.

Regulering

De regulering van private opleidingsverstrekkers in Duitsland is minder strikt in vergelijking met publieke instellingen. Er is geen uniforme federale wetgeving die private aanbieders reguleert; in plaats daarvan vallen ze onder algemene handels- en burgerlijke wetten.

Accreditatie en certificering zijn vrijwillig, maar worden vaak nagestreefd om de geloofwaardigheid en kwaliteit te waarborgen. Organisaties zoals de **Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU)** accrediteren bijvoorbeeld afstandsonderwijsprogramma's. Terwijl Het **Deutscher Verband für Coaching und Training (dvct)**, een beroepsvereniging voor professionele coaches en trainers, professionele coaches en trainers de kans geeft om zich te laten certificeren.

Samenwerking

Private opleidingsverstrekkers werken vaak samen met bedrijven, brancheorganisaties en publieke instellingen om hun opleidingen af te stemmen op de behoeften van de arbeidsmarkt. Deze samenwerkingen kunnen variëren van het ontwikkelen van duale opleidingsprogramma's tot het

aanbieden van op maat gemaakte trainingen voor specifieke bedrijven. Dergelijke partnerships zorgen voor een betere aansluiting tussen opleiding en praktijk, wat de inzetbaarheid van deelnemers vergroot.

Beleid Rond Levenslang Leren

Duitsland hecht veel waarde aan levenslang leren. Het federale instituut voor beroepsonderwijs en -opleiding, **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)**, speelt een centrale rol in het bevorderen van continue professionele ontwikkeling. Het **BIBB-Betriebspanel zur Qualifizierung und Kompetenzentwicklung** is een representatief jaarlijks onderzoek onder 3.500 bedrijven in Duitsland, gericht op kwalificatie en competentieontwikkeling.

Initiatieven

De Duitse overheid ondersteunt levenslang leren en bijscholing door middel van subsidies, fiscale voordelen en programma's zoals het **Bildungsgutschein** (uitgereikt door het Agentur für Arbeit) dat individuen financieel ondersteunt bij het volgen van opleidingen. Daarnaast zijn er regionale initiatieven die inspelen op specifieke opleidingsbehoeften binnen deelstaten.

Uitdagingen

Ondanks de diversiteit en het brede aanbod staan private opleidingsverstrekkers voor uitdagingen zoals:

- **Kwaliteitsborging:** Zonder verplichte certificering kan de kwaliteit variëren, wat het vertrouwen van consumenten kan beïnvloeden.
- **Concurrentie:** De aanwezigheid van zowel publieke als private aanbieders leidt tot een competitieve markt, waarbij private aanbieders zich moeten onderscheiden.
- **Technologische Ontwikkelingen:** Het bijhouden van snelle technologische veranderingen vereist voortdurende aanpassing van het opleidingsaanbod.

Conclusie

De private opleidingsmarkt in Duitsland is veelzijdig en speelt een cruciale rol in de professionele ontwikkeling van individuen en de concurrentiekracht van bedrijven. Hoewel de markt minder strikt gereguleerd is, streven veel aanbieders naar certificering en samenwerking om de kwaliteit en relevantie van hun opleidingen te waarborgen. Met de voortdurende nadruk op levenslang leren en de ondersteuning van zowel overheid als industrie, blijft de sector zich aanpassen aan de veranderende behoeften van de samenleving en de economie.

Bronnen

<https://www.dvct.de/verband/ueber-uns>

<https://www.bibb.de/en/1482.php>

<https://zfu.de/>

<https://careerfoundry.com/en/blog/career-change/what-is-a-bildungsgutschein-guide>

Frankrijk

Overzicht van de Private Trainingsmarkt

In Frankrijk bestaat de opleidingsmarkt uit zowel publieke als private aanbieders. De markt wordt gekenmerkt door een diversiteit aan aanbieders die inspelen op de behoeften van zowel individuen als bedrijven.

Soorten private opleidingsverstrekkers

In Frankrijk zijn diverse private opleidingsverstrekkers actief die bijdragen aan het opleidingslandschap. De belangrijkste categorieën zijn:

- **Privé-instellingen voor hoger onderwijs:** Deze omvatten business schools, engineering schools en gespecialiseerde instituten die diploma's en certificaten aanbieden buiten het publieke universitaire systeem.
- **Commerciële opleidingsbedrijven:** Bedrijven die trainingen en opleidingen aanbieden aan zowel individuen als bedrijven, variërend van technische vaardigheden tot persoonlijke ontwikkeling.
- **Sectorale opleidingscentra:** Opleidingscentra opgericht door specifieke industrieën of beroepsgroepen om te voorzien in de opleidingsbehoeften van hun sector.
- **Online opleidingsplatforms:** Digitale platforms die e-learning cursussen aanbieden over een breed scala aan onderwerpen, vaak met flexibele leermogelijkheden.

Deze diversiteit aan private opleidingsverstrekkers speelt een cruciale rol in het Franse onderwijssysteem, door aanvullende en gespecialiseerde opleidingsmogelijkheden te bieden naast het publieke aanbod.

Regulering

De private opleidingssector in Frankrijk is onderhevig aan specifieke regelgeving:

- **Certificering en accreditatie:** Sinds de invoering van de "Loi Avenir Professionnel" in 2018 moeten opleidingsorganisaties zich registreren en voldoen aan bepaalde kwaliteitscriteria om in aanmerking te komen voor publieke financiering. Deze wet stelt eisen aan de kwaliteit van opleidingen en introduceerde een nationaal kwaliteitslabel **Qualiopi**.
- **France Compétences:** Deze nationale autoriteit, opgericht in 2019, is verantwoordelijk voor de regulering en financiering van de beroepsopleiding en het leren gedurende het hele leven. France Compétences speelt een centrale rol in de kwaliteitsborging van opleidingen.

Qualiopi certificering

Qualiopi is een Franse kwaliteitscertificering die sinds 1 januari 2022 verplicht is voor opleidingsorganisaties die publieke of gezamenlijke financiering willen ontvangen voor beroepsopleidingen. De certificering is bedoeld om de kwaliteit van opleidingsdiensten te waarborgen en te harmoniseren binnen het Franse beroepsopleidingssysteem.

Belangrijkste kenmerken van Qualiopi:

- **Doelstelling:** Het standaardiseren van kwaliteitspraktijken en het verzekeren van een consistent hoog serviceniveau bij opleidingsorganisaties.
- **Criteria:** De certificering is gebaseerd op zeven criteria en 32 kwaliteitsindicatoren die zijn vastgelegd in het Référentiel National Qualité (RNQ).
 - Analyseren van de opleidingsbehoeften en aanpassen van het aanbod
 - Duidelijke communicatie over het aanbod
 - Begeleiding en ondersteuning van deelnemers
 - Beschikbaarheid van middelen
 - Professionalisering van het personeel
 - Evaluatie en verbetering van de prestaties
 - Klanttevredenheid en klachtenbeheer
- **Certificeringsproces:** Opleidingsorganisaties moeten een audit ondergaan, uitgevoerd door een geaccrediteerde instantie, om aan te tonen dat ze voldoen aan de gestelde kwaliteitsnormen.
- **Geldigheidsduur:** De certificering is drie jaar geldig, met een tussentijdse audit om voortdurende naleving te waarborgen.

Het behalen van de Qualiopi-certificering is essentieel voor opleidingsorganisaties die toegang willen krijgen tot publieke financiering en hun geloofwaardigheid in de markt willen versterken.

Samenwerking

Samenwerking binnen de private opleidingsmarkt in Frankrijk vindt plaats op verschillende niveaus:

- **Publiek-private partnerschappen:** Private opleiders werken samen met overheidsinstanties om opleidingen af te stemmen op de behoeften van de arbeidsmarkt.

- **Samenwerking met bedrijven:** Veel private opleiders ontwikkelen maatwerkopleidingen in samenwerking met bedrijven om specifieke vaardigheden en competenties te ontwikkelen die nodig zijn in de praktijk.
- **Sectorale samenwerkingen:** In bepaalde sectoren werken opleiders samen met brancheorganisaties om sectorale opleidingsstandaarden te ontwikkelen en te implementeren.

Beleid rond levenslang leren

Levenslang leren is een belangrijk speerpunt in het Franse onderwijs- en arbeidsmarktbeleid:

- **Compte Personnel de Formation (CPF)** is een individueel tegoed dat elke werknemer en werkzoekende opbouwt om opleidingen te financieren. Het tegoed wordt in uren uitgedrukt en kan worden gebruikt voor een breed scala aan gecertificeerde opleidingen.
- **Conseil en Évolution Professionnelle** biedt gratis en individueel loopbaanadvies aan werknemers en werkzoekenden. Het doel is om hen te begeleiden bij hun loopbaanontwikkeling en opleidingskeuzes.
- **Transitions Pro – organisaties** voorheen bekend als **FONGECIF** (Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation), zijn regionale commissies verantwoordelijk voor het beheren en financieren van projecten voor professionele transitie. Ze zijn opgericht in 2020 en ondersteunen werknemers bij hun loopbaanverandering door middel van financiering van opleidingen, erkennen van eerder verworven ervaringen en vaardigheden, en loopbaanbegeleiding.

Initiatieven

De Franse overheid heeft verschillende initiatieven genomen om de private opleidingsmarkt te ondersteunen en de kwaliteit te waarborgen:

- **Financieringsmechanismen:** Er zijn subsidies en financiële incentives beschikbaar voor zowel individuen als bedrijven om te investeren in opleiding en ontwikkeling.
- **Kwaliteitsborging:** Door middel van certificering en accreditatie zorgt de overheid ervoor dat opleidingsaanbieders voldoen aan de gestelde kwaliteitsnormen.
- **Informatievoorziening:** Platformen zoals France Compétences bieden transparante informatie over beschikbare opleidingen en de kwaliteit daarvan.

Uitdagingen

De private opleidingsmarkt in Frankrijk staat voor diverse uitdagingen:

- **Aanpassing aan technologische veranderingen:** De snelle technologische ontwikkelingen vereisen voortdurende aanpassing van het opleidingsaanbod.
- **Toegankelijkheid van opleidingen:** Het waarborgen dat opleidingen toegankelijk zijn voor alle lagen van de bevolking, ongeacht sociaaleconomische status.
- **Kwaliteitsborging:** Het handhaven van hoge kwaliteitsstandaarden in een diverse en uitgebreide opleidingsmarkt.
- **Financiering:** Het verzekeren van voldoende financiering voor zowel aanbieders als deelnemers, vooral in tijden van economische onzekerheid.

Conclusie

De private opleidingsmarkt in Frankrijk speelt een cruciale rol in het faciliteren van levenslang leren en het afstemmen van vaardigheden op de behoeften van de arbeidsmarkt. Door middel van regelgeving, samenwerking en overheidsinitiatieven wordt gestreefd naar een kwalitatief hoogstaand en toegankelijk opleidingsaanbod. Desalniettemin blijven er uitdagingen bestaan die voortdurende aandacht en innovatie vereisen om de effectiviteit en inclusiviteit van de opleidingsmarkt te waarborgen.

Bronnen

<https://www.digi-certif.com/what-is-the-french-certification-qualiopi/>

<https://www.francecompetences.fr/>

<https://www.francecompetences.fr/fiche/la-loi-avenir-professionnel-lexigence-qualite/>

<https://www.sgs.com/en-fr/services/qualiopi-certification>

Nederland

Overzicht van de Private Trainingsmarkt

In 2023 voerde SEO – Economisch Onderzoek in opdracht van NRTO een marktmonitor uit van de private aanbieders van beroepsopleidingen in Nederland. Er werd hiervoor vertrokken vanuit de ondernemingen die ingeschreven waren in het handelsregister van de KvK. Ondanks dat het niet expliciet benoemd werd, lag hierdoor allicht de nadruk eerder op commerciële ondernemingen.

Het rapport geeft aan dat de private opleidingsmarkt in Nederland is een dynamische sector is met een jaarlijkse omzet van ongeveer €4,46 miljard in 2023. Er zijn meer dan 33.500 geregistreerde opleidingsbedrijven in het **handelsregister van de KvK**, waarvan het overgrote deel (89,2%) actief is in bedrijfsopleidingen en trainingen. De markt groeit, mede door de toenemende vraag naar bij- en omscholing en de digitalisering van opleidingsmethoden.

Soorten private opleidingsverstrekkers

Private beroepsopleidingen worden in de marktmonitor als volgt gedefinieerd:

De kern van het begrip beroepsopleiding is dat de opleiding een rechtstreeks verband heeft met een vak of een beroep. Het kan gaan om herscholing maar ook om cursussen gericht op het functioneren van personen in een toekomstige werkkring. Van belang is dat onderwijs gericht op vaardigheden en kennis voor de persoonlijke levenssfeer buiten de definitie beroepsopleiding valt. Verder staat in het rapport de markt voor private beroepsopleidingen centraal. Het staat dus los van het bekostigde onderwijs.

Private opleiders zijn divers en kunnen worden ingedeeld in verschillende categorieën:

- **Zelfstandige trainers en kleine opleidingsbedrijven:** Ongeveer 85,3% van de markt bestaat uit zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers).
- **Middelgrote opleidingsbedrijven:** Bedrijven met 2 tot 10 werknemers vormen 79,6% van de opleiders met personeel.
- **Grote opleidingsorganisaties:** Slechts 2,3% van de opleidingsbedrijven heeft meer dan 50 werknemers.
- **Specialistische aanbieders:** Sectorgerichte opleiders in domeinen zoals zorg, techniek en management.
- **Online opleiders:** De afgelopen jaren is blended learning (een mix van online en fysieke trainingen) populair geworden. Tegelijkertijd is het aandeel opleiders die puur op e-learning inzetten gedaald.

Regulering

De private opleidingssector is niet direct gereguleerd zoals het bekostigde onderwijs. Er bestaan echter verschillende keurmerken en kwaliteitsstandaarden:

- **NRTO-keurmerk:** De Nederlandse Raad voor Training en Opleiding (NRTO) certificeert opleiders die aan bepaalde kwaliteitseisen voldoen.
- **Certificering en accreditatie:** Sommige opleidingen leiden tot branche-erkende certificaten of voldoen aan overheidsnormen zoals mbo- en hbo-diploma's.
- **Leeroverzicht.nl:** De overheid heeft deze website opgezet om overzicht te bieden van opleidingen en financiële regelingen, waarbij geregistreerde opleiders worden vermeld.

Samenwerking

Samenwerking binnen de private opleidingsmarkt vindt plaats tussen verschillende partijen:

- **Publieke en private samenwerking:** Private opleiders werken samen met onderwijsinstellingen, sociale partners en sectorale organisaties voor leertrajecten en certificering.
- **Bedrijfsleven en opleiders:** Veel private opleiders bieden maatwerkopleidingen in samenwerking met bedrijven, gericht op specifieke competenties en vaardigheden.

Beleid rond levenslang leren

De Nederlandse overheid stimuleert een cultuur van **Leven Lang Ontwikkelen (LLO)**. Het beleid richt zich op:

- Het vergroten van de regie van burgers over hun loopbaanontwikkeling.
- Stimulering van samenwerking tussen publieke en private partijen.
- Financiële ondersteuning voor werkenden en werkzoekenden.

Financiële ondersteuning

- Het **STAP-budget** (Subsidie Stimulering ArbeidsmarktPositie) voor werkenden en werkzoekenden, heeft gezorgd voor extra financiering voor scholing, deze regeling werd in 2024 echter **afgeschaft**. Deze beslissing was een gevolg van een combinatie van een besparing alsook misbruik die werd vastgesteld.
- Het overgebleven STAP-budget wordt vanaf 2025 ingezet voor de **SLIM subsidie** (Subsidieregeling Leren en Ontwikkelen) die enkel door werkgevers met name deze geclassificeerd als Middelgrote en Kleine Bedrijven (MKB). Het budget kan gebruikt worden voor een breed gamma aan activiteiten gerelateerd aan leren en ontwikkelen

van werknemers zoals e-learnings, praktijkleerplaatsen maar ook loopbaanadvies of onderzoek naar de scholingsbehoefte binnen de onderneming. De lijst van mogelijke activiteiten waarvoor deze subsidie aangewend kan worden vind je hier:

<https://www.uitvoeringvanbeleidszw.nl/subsidies-en-regelingen/slim/documenten/publicaties/subsidies/slim/slim-menukaart-vanaf-2021/menukaart-slim-subsidieregeling-leren-en-ontwikkelen-in-het-mkb>

- **Levenlanglerenkrediet:** Financieringsregeling (i.e. lening) voor volwassenen tot 57 jaar die een mbo-, hbo- of universitaire opleiding willen volgen.

Initiatieven

- **Digitale platforms:**
 - Het platform **IKwilverderleren.nl** is ontwikkeld om vraag en aanbod van opleidingen transparanter te maken.
 - **Leeroverzicht.nl:** Een platform dat opleidingen en financieringsmogelijkheden bundelt.
- **Loopbaanadvies via Leerwerkloketten:** Regionale ondersteuning voor mensen die zich willen laten bij- of omscholen.
- **Regionale mobiliteitsteams:** Deze teams, bestaande uit gemeenten, UWV en private partners, helpen mensen met scholing en begeleiding naar werk.
- **LLO-Katalysator – Nationaal groeifonds** is een meerjarig programma in Nederland dat tot doel heeft een sterke impuls te geven aan een leven lang ontwikkelen. Dit initiatief richt zich op het continu laten aansluiten van ondernemingen en professionals op een snel veranderende samenleving en arbeidsmarkt. De hoofdactiviteiten zijn:
 - In kaart brengen van toekomstige vaardigheden
 - Stimuleren van LLO-oplossingen voor maatschappelijk en economische transitie
 - Professionaliseren van onderwijsaanbieders voor LLO
 - Stimuleren van leercultuur

Uitdagingen

De private opleidingsmarkt staat voor diverse uitdagingen:

- **Afschaffing van STAP:** De impact hiervan op de vraag naar opleidingen is nog onzeker.
- **Onvoldoende deelname van lager opgeleiden:** Vooral mensen met een opleiding tot en met mbo-4 nemen minder vaak deel aan scholing.

- **Behoeftte aan betere afstemming met arbeidsmarkt:** Er is een mismatch tussen de aangeboden opleidingen en de vraag vanuit bedrijven, met name in technische sectoren.
- **Kwaliteitsborging:** Er is discussie over hoe de kwaliteit van opleidingen beter gewaarborgd kan worden zonder de marktwerking te verstoren.

Conclusie

De private opleidingsmarkt in Nederland is een groeiende en diverse sector, waarin zelfstandigen en grotere opleiders een belangrijke rol spelen. De overheid heeft verschillende initiatieven ontwikkeld om levenslang leren te stimuleren, maar er blijven uitdagingen, zoals de toegankelijkheid van opleidingen en de financiering ervan na het verdwijnen van STAP. Samenwerking tussen overheid, opleiders en het bedrijfsleven blijft essentieel om de arbeidsmarkt toekomstbestendig te maken.

Bronnen

<https://www.seo.nl/wp-content/uploads/2024/02/2023-75-Marktmonitor-private-opleiders.pdf>

<https://www.leeroverzicht.nl/>

<https://www.nrto.nl/leeroverzicht-2/>

<https://open.overheid.nl/documenten/ronl-f3fa150f-bf86-422d-a5a7-c2e110552f21/pdf>

<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2024-40978.pdf>

<https://www.llokatalysator.nl/kennisbank/netwerkkaart/>

<https://www.uitvoeringvanbeleidszw.nl/subsidies-en-regelingen/slim/documenten/publicaties/subsidies/slim/slim-menukaart-vanaf-2021/menukaart-slim-subsidieregeling-leren-en-ontwikkelen-in-het-mkb>

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/leven-lang-ontwikkelen/leven-lang-ontwikkelen-financiele-regelingen/levenlanglerenkrediet>

<https://topsectorenergie.nl/nl/samenwerken/llo-katalysator/>

Singapore

SkillsFuture Movement

De SkillsFuture Movement in Singapore, gelanceerd in 2015, is een nationale strategie die gericht is op het bevorderen van levenslang leren en vaardighedenontwikkeling. Het initiatief ondersteunt Singaporezen in elke fase van hun carrière door hen de middelen en kansen te bieden om hun kennis en vaardigheden voortdurend te verbeteren. De focus ligt op het versterken van de beroepsbevolking en het voorbereiden van de economie op toekomstige uitdagingen, zoals technologische transitie en veranderende markteisen.

Coördinatie - SkillsFuture Singapore (SSG)

SkillsFuture Singapore coördineert de uitvoering van SkillsFuture-programma's en werkt samen met opleiders, industrieën en individuen om toegang tot hoogwaardige trainingen te garanderen. Door subsidies, strenge kwaliteitscontrole en innovatie stimuleert SSG samenwerking tussen publieke en private aanbieders en versterkt het zowel geaccrediteerde als niet-geaccrediteerde opleidingen, wat bijdraagt aan een concurrerende en veerkrachtige economie. Het budget van SSG bedroeg in 2024 \$416,66 miljoen (meer dan 295 Miljoen euro).

SSG valt onder het **Ministry of Education (MOE)** en werkt nauw samen met het Ministry of Manpower (MOM) meer bepaald de afdeling Workforce Singapore (WSG). Terwijl SSG zich richt op vaardigheden en levenslang leren, concentreert WSG zich op inzetbaarheid, loopbanen en ondersteuning van bedrijven. Samen vergroten ze leer- en ontwikkelingsmogelijkheden via beurzen en andere initiatieven.

Registratie opleidingsverstrekkers

Alle opleidingsverstrekkers die opleidingen en cursussen willen aanbieden waarvoor individuen en werkgevers overheidsfinanciering kunnen gebruiken of zij zelf subsidies voor kunnen ontvangen, dienen zich te registreren via het "Training Partners Gateway" platform. Zowel geaccrediteerde opleidingen (Singapore Workforce Skills Qualifications) als niet-geaccrediteerde cursussen komen in aanmerking, maar dienen wel certificeerbaar zijn en vooraf goedgekeurd worden. De criteria hiervoor zijn terug te vinden op:

<https://www.tpgateway.gov.sg/plan-courses/course-funding>.

Soorten private opleidingsverstrekkers

Singapore maakt in zijn registratieproces onderscheid tussen twee types private opleidingsverstrekkers:

- ***"Training provider" - Opleidingsverstrekker***

- Bieden doorgaans korte, op vaardigheden gebaseerde cursussen en programma's voor professionele ontwikkeling.
- Moet geregistreerd zijn bij SkillsFuture Singapore (SSG) om door SSG gefinancierde cursussen aan te bieden.
- Kan worden gecategoriseerd als publieke, private of interne opleidingsorganisaties.
- Zijn vaak gericht op volwasseneneducatie en permanente professionele ontwikkeling.
- Kan cursussen voor Workforce Skills Qualifications (WSQ) aanbieden.
- ***“Private Education Institute” (PEI) – Private onderwijsinstelling***
 - Bieden academische programma's op langere termijn aan, waaronder diploma's en graden.
 - Moet geregistreerd zijn onder het Enhanced Registration Framework (ERF) bij het Committee for Private Education (CPE).
 - Zijn voornamelijk gericht op het aanbieden van postsecundair onderwijs of voltijdse voorbereidende cursussen.
 - Onderhevig aan de Private Education Act en strengere regelgeving.
 - Kan een aanvraag indienen voor vrijwillige EduTrust-certificering voor hogere kwaliteitsnormen

Het is zeer waarschijnlijk dat ook andere arbeidsmarktgerichte commerciële trainingsorganisaties actief zijn in Singapore. Voor zover we kunnen vaststellen, is er op dit moment **geen centrale database of rapportageverplichting voor ondernemingen die geen enkele vorm** (rechtstreeks of onrechtstreeks via werknemers of werkgevers) **van overheidsondersteuning (willen) ontvangen.**

Initiatieven

SkillsFuture Singapore (SSG) organiseert en ondersteunt een grote diversiteit aan initiatieven voor zowel individuen (early & mid-career), werkgevers, en opleidingsverstrekken. Met verschillende (primaire) functies:

Financiële ondersteuning voor individuen en werkgevers

In veel gevallen kunnen subsidies en incentives **gecombineerd** worden, waardoor ze elkaar versterken en bijdragen aan een **geïntegreerd en duurzaam ontwikkeltraject.**

- ***Individuen (early-career)***
 - SkillsFuture Credit: Financiële ondersteuning voor alle Singaporezen van 25 jaar en ouder om goedgekeurde cursussen te volgen. In 2020 gaf de overheid een eenmalige top-up van S\$500.
- ***Individuen (mid-career) – SkillsFuture Level-Up programme***
 - SkillsFuture Credit – Mid-career top-up: Sinds Mei 2024, ontvangen Singaporezen van 40 jaar en ouder een S\$4000 top-up.

- SkillsFuture Mid-Career Enhanced Subsidy: Deze subsidie biedt **extra financiering** voor cursussen die gericht zijn op mid-career professionals (40 jaar en ouder).
- SkillsFuture Mid-Career Training Allowance (vanaf 2025): Vergoeding voor mid-career professionals tijdens fulltime trainingsperiodes. De vergoeding is gebaseerd op 50% van het gemiddelde inkomen de afgelopen 12 maanden, met een maximum van S\$3000, voor een maximum van 24 maanden. Binnenkort zal er ook een vergoeding mogelijk zijn wanneer individuen part-time werken en part-time een opleiding volgen.
- **Werkgevers**
 - SkillsFuture Enterprise Credit: Financiële ondersteuning voor bedrijven om transformatie te stimuleren van personeel (e.g. Job redesign initiatieven en goedgekeurde opleidingen) en onderneming (i.e. business development internationale markten, nieuwe projecten, etc.).

Carrièreontwikkeling en begeleiding

- Skills and Training Advisory Services: Persoonlijke begeleiding voor vaardigheden en trainingbehoeften.
- Education and Career Guidance: Advies voor studenten en werkzoekenden over onderwijs- en carrièrekeuzes. Het doel is om individuen beter te informeren over arbeidsmarkttrends en opleidingsopties.
- Jobs and Skills Insight: Inzichten in gevraagde functies en vaardigheden voor de toekomstige economie. Deze inzichten zijn relevant voor alle doelgroepen.

Opleidingsprogramma's

- SkillsFuture Series: De SkillsFuture Series bestaat uit korte, branchegerichte cursussen die gericht zijn op opkomende vaardigheden in vier economische groeipijlers: Digital, Green, Care en Industry 4.0.
- TechSkills Accelerator (TeSA): TeSA richt zich op het ontwikkelen van digitale vaardigheden om de vraag naar technologietalent te ondersteunen. Het programma biedt training, werk-ervaringsprogramma's en omscholingsmogelijkheden voor de ICT-sector.
- SkillsFuture Leadership Development Initiative: Dit programma ondersteunt **bedrijven** bij het ontwikkelen van leiderschapscapaciteiten door training en mentoring. Het richt zich op het voorbereiden van de volgende generatie leiders binnen verschillende sectoren.

Kwalificatiesystemen en raamwerken

- Skills Frameworks: Sectorspecifieke kaders met informatie over beroepen, carrièrepaden en vereiste vaardigheden.
- Workforce Skills Qualifications (WSQ): Nationale certificeringssysteem voor vaardigheden.

Programma's voor specifieke doelgroepen:

- ***Mid-career individuen***
 - SkillsFuture Career Transition Programme: Dit initiatief ondersteunt werkzoekenden en mid-career professionals bij het maken van een loopbaanovergang door middel van omscholing en job-matchingservices. Het is een “train-and-place-programma” dat beschikbaar is in parttime- of fulltimevorm, en dat doorgaans drie tot twaalf maanden duurt.
- ***Studenten***
 - SkillsFuture Work-Study Programmes: Work-Study Programmes gericht op studenten combineren klassikaal leren met praktijkervaring op de werkplek. Deelnemers verdienen een salaris terwijl ze hun vaardigheden ontwikkelen, wat de overgang van onderwijs naar werk vergemakkelijkt.

Erkenning en stimulering van werkgevers

- SkillsFuture Employer Awards: Deze awards erkennen werkgevers die investeren in de ontwikkeling van hun medewerkers en bijdragen aan een cultuur van levenslang leren binnen hun organisatie.
- Workplace Skills Recognition Programme: stelt werkgevers met een WPL:Ready Mark in staat om vaardigheden sneller te beoordelen en meer werknemers te helpen formele erkenning te krijgen van de vaardigheden die op de werkplek zijn ontwikkeld. Dit bespaart downtime van het bedrijf en trainingskosten, omdat werknemers geen extra externe training hoeven te volgen om de certificeringen te behalen.
 - Workplace Learning: Ready (WPL:Ready) Mark is een certificering geïnitieerd door het National Centre of Excellence for Workplace Learning (NACE) in Singapore. De evaluatie gebeurt in twee stappen. Een **zelf-assessment** door de organisatie, waarbij zij reflecteren op de maturiteit van hun processen rond *training needs analysis*, L&D-planning en de uitvoering van formele en informele leeractiviteiten. Een **on-site assessment** door NACE-experts, die de ingevulde zelfevaluatie toetsen aan de praktijk en zo nagaan in welke mate werkplekleren daadwerkelijk geïntegreerd is in de organisatiecultuur en -structuren.

Sectorale samenwerking

- SkillsFuture Queen Bee Networks: Queen Bee-bedrijven zijn reguliere ondernemingen die als sectorleiders andere bedrijven in hun industrie ondersteunen bij vaardighedenontwikkeling en digitale transformatie. Ze zijn geen consultants of opleiders, maar toonaangevende bedrijven die hun praktijkervaring en expertise inzetten om kleinere ondernemingen in hun ecosysteem te begeleiden.
- Skills Development Partners: Skills Development Partners werken samen met opleidingsverstrekkers en sectororganisaties om sectorale trainingsprogramma's te ontwikkelen die inspelen op bredere vaardighedenbehoeften binnen specifieke industrieën. Ze richten zich op lange termijn vaardighedenontwikkeling door het creëren van sectorspecifieke opleidingskaders.
- Job-Skills Integrators: JSITs hebben een bredere, meer geïntegreerde rol als arbeidsmarktintermediairs in vergelijking met SDPs maar zijn gericht op directe job matching en kortetermijnoplossingen. Ze fungeren als **brug tussen werkgevers, opleiders en werkzoekenden** om directe aansluiting te vinden tussen vaardigheden en vacatures. Ze richten zich op **job matching** door maatwerktrainingen te coördineren die werknemers voorbereiden op specifieke functies en hen direct naar werkgelegenheid leiden.

Informatievoorziening en planning

- Skills Demand for the Future Economy (Annual Report): Dit jaarlijkse rapport geeft inzicht in de veranderende vraag naar vaardigheden binnen de Singaporese economie. Het biedt voorspellingen en trends om werkgevers, individuen en opleidingsverstrekkers te helpen zich voor te bereiden op toekomstige arbeidsmarkteisen.
- Training and Adult Education Industry Transformation Map richt zich op het transformeren van de sector voor volwasseneneducatie door innovatie en digitale oplossingen te stimuleren. Het doel is om de kwaliteit van trainingen te verbeteren en nieuwe leertechnologieën te implementeren.

E-services

- Individuen: <https://www.myskillsfuture.gov.sg/>
MySkillsFuture is een **centraal portaal** waar Singaporezen voor alle nationale opleidingsinitiatieven en ondersteuning. Via dit platform kunnen zij:
 - Meer dan **20.000 cursussen** bekijken die in aanmerking komen voor SkillsFuture-financiering. Het platform bevat informatie over de inhoud, de opleidingsverstrekker, prijs (voor en na gebruik credits), relevante job rollen, hoe veel deelnemers de cursus volgden en de beoordelingen (score – 1 tot 5 sterren, en commentaren).
 - Skillsfuture credit aanvragen indienen en balans consulteren.

- E-certificaten en aanwezigheid van gevolgde cursussen opvragen.
- Applicaties voor initiatieven indienen en opvolgen.
- Informatie vinden over **vaardigheden die in de toekomst gevraagd worden**.
- Self-Assessment invullen om hun leer- en ontwikkelingsbehoeften te bepalen.
- Raadplegen **Careers & Skills passport**: Een betrouwbare service die vaardigheden, werkgelegenheid, kwalificaties en certificeringsgegevens op basis van administratieve overheidsdata veilig op één plek samenvoegt. Binnenkort kunnen ze de geverifieerde data ook delen met job portalen en werkgevers, alsook gepersonaliseerde aanbevelingen ontvangen voor loopbaan- en vaardigheidstrainingen.
- Werkgevers
 - **SkillsFuture for Business** (<https://skillsfuture.gobusiness.gov.sg/>) biedt bedrijven toegang tot programma's en subsidies om de vaardigheden van hun personeel te verbeteren.
 - **Skills Development Levy** (<https://www.gobusiness.gov.sg/sdl-e-services/>) is een heffing die bedrijven maandelijks betalen om bij te dragen aan nationale scholingsinitiatieven. De levy bedraagt 0.25% van de totale maandelijks verloning van elke werknemer. Werkgevers kunnen via deze service hun bijdragen beheren en declaraties doen.
- Opleidingsverstrekkers: <https://www.tpgateway.gov.sg/>
Het **Training Partners Gateway** is een platform waar opleidingsaanbieders zich kunnen registreren, cursussen kunnen beheren en subsidies kunnen aanvragen. Dit portaal zorgt ervoor dat opleiders voldoen aan de vereisten van SkillsFuture Singapore.
- IT-ontwikkelaars: <https://developer.ssg-wsg.gov.sg/webapp/home>
Het **Developer Portal** biedt **technische tools en API's** om integraties te maken met SkillsFuture-systemen. Dit is bedoeld voor IT-ontwikkelaars die digitale oplossingen bouwen voor SkillsFuture-partners.

Het bestaan van het “developer portal” is een sterke aanwijzing dat deze verschillende e-services hoogstwaarschijnlijk **geïntegreerd** zijn en met elkaar communiceren via achtergrond systemen.

Uitdagingen

- Kwaliteit en toepasbaarheid van aangeboden opleidingen nagaan en verzekeren.
- Overweldigend aanbod: Met meer dan 29.000 cursussen beschikbaar in het SkillsFuture-portaal, vinden gebruikers het moeilijk om geschikte cursussen te vinden.
- Problemen met de personeelsbezetting: KMO-bedrijven ondervinden moeilijkheden wanneer werknemers langere cursussen volgen (i.e. afwezig personeel vervangen).

- Financiële fraude: Er zijn gevallen geweest van fraude met SkillsFuture-subsidies, waarbij trainingssubsidies onterecht zijn geclaimd. Dit heeft geleid tot strengere controles.

Conclusie

De SkillsFuture Movement in Singapore is een **breed geïntegreerd programma** dat de vaardighedenontwikkeling van zowel individuen als bedrijven ondersteunt door middel van **financiële incentives, loopbaanbegeleiding en opleidingsprogramma's**. SkillsFuture Singapore, als coördinerend agentschap valt onder het Ministry of Education, maar heeft duidelijk linken met het Ministry of Manpower, en specifiek het agentschap Workforce Singapore.

De initiatieven binnen SkillsFuture zijn **niet op zichzelf staand**, maar lijken **onderdelen van een samenhangend geheel** dat zowel sectorale als arbeidsmarktgerichte behoeften adresseert. Subsidies kunnen gecombineerd worden om **duurzame ontwikkeltrajecten** te ondersteunen, en initiatieven zijn gericht op zowel het bevorderen van deelname als wegnemen van barrières tot deelname met specifieke aandacht voor werknemers in de tweede helft van hun loopbaan.

SkillsFuture vertrekt duidelijk vanuit de behoeften van de arbeidsmarkt en legt een sterke nadruk op de inzetbaarheid van werknemers en de productiviteit van bedrijven. De verschillende initiatieven binnen SkillsFuture zijn gericht op het ontwikkelen van vaardigheden die direct bijdragen aan het invullen van vacatures, het versterken van bedrijfsprocessen en het verbeteren van de aanpasbaarheid van de beroepsbevolking aan veranderende economische omstandigheden. Door deze arbeidsmarktgerichte benadering stimuleert Singapore niet alleen individuen om hun kennis en vaardigheden verder te ontwikkelen, maar ondersteunt het ook bedrijven in hun transformatie- en innovatieprocessen. Dit draagt uiteindelijk bij aan het versterken van de nationale economie en het behouden van Singapore's concurrentiepositie in een snel veranderende wereldeconomie.

Bronnen

<https://www.skillsfuture.gov.sg/>

<https://www.myskillsfuture.gov.sg/content/portal/en/index.html>

<https://www.tpgateway.gov.sg/get-started/journey-overview-of-a-training-provider>

<https://www.mom.gov.sg/employment-practices/skills-training-and-development/refreshed-cet-masterplan>

<https://www.nace.edu.sg/certifications/workplace-learning-ready-mark>

<https://www.todayonline.com/big-read/big-read-generous-skillsfuture-carrots-singaporeans-get-serious-about-lifelong-learning-will-they-bite-2368881>

Verenigd Koninkrijk

Overzicht van de Private Opleidingsmarkt

De private opleidingsmarkt in het Verenigd Koninkrijk is een **sterk ontwikkelde sector**, die een breed scala aan opleidingsmogelijkheden biedt voor zowel individuen als bedrijven. Private aanbieders opereren naast publieke instellingen zoals universiteiten en Further Education (FE) colleges en spelen een cruciale **rol in bijscholing, professionele ontwikkeling en werkplekieren**.

Volgens een rapport van het National Institute of Adult Continuing Education (NIACE) zijn er **ongeveer 12.300 private trainingsorganisaties** in het VK die actief zijn boven de BTW-drempel. De markt is echter **zeer gefragmenteerd**, met veel kleine bedrijven en freelancers, terwijl slechts 1% van de aanbieders meer dan 250 werknemers heeft.

Soorten Private Opleidingsverstrekkers

Private opleidingsverstrekkers in het VK kunnen worden onderverdeeld in verschillende categorieën:

- **Commerciële opleidingsbedrijven**
 - Ondernemingen die gespecialiseerd zijn in bedrijfsgerichte training, zoals leiderschapsontwikkeling, IT-training en compliance-training.
 - Enkele grote spelers hebben een **wereldwijde reikwijdte**, terwijl de meeste aanbieders lokaal of nationaal opereren.
- **Specialistische en sectorale aanbieders**
 - Trainingsbedrijven gericht op specifieke sectoren zoals gezondheidszorg, engineering en financiële dienstverlening.
 - Veel van deze aanbieders werken samen met brancheorganisaties om curricula af te stemmen op marktvraag.
- **Online en blended learning aanbieders**
 - Digitale platforms zoals **FutureLearn, Open University** en **private aanbieders van microcredentials** bieden flexibele leertrajecten.
- **Interne bedrijfstrainingen door externe aanbieders**
 - Bedrijven besteden vaak training uit aan private opleiders, vooral voor **upskilling en reskilling van werknemers**.
- **Further Education (FE) en Higher Education (HE) aanbieders met commerciële trainingen**
 - Naast traditionele opleidingen bieden veel universiteiten en colleges private commerciële trainingen aan voor bedrijven en professionals.

Registratie opleidingsverstrekkers

Het VK kent een centrale registratie via het *UK Register of Learning Providers (UKRLP)*. Opleiders ontvangen hierbij een uniek UK Provider Reference Number (UKPRN). Hoewel

registratie formeel vrijwillig is, is ze in de praktijk vaak vereist om toegang te krijgen tot publieke financiering (bv. *Apprenticeship Levy*) en om deel te nemen aan aanbestedingen. Het register wordt door verschillende overheidsinstanties gebruikt en fungeert als betrouwbaar referentiepunt voor beleidsuitvoering en kwaliteitsborging.

Regulering en Kwaliteitsborging

Hoewel private opleiders niet onder dezelfde strikte regelgeving vallen als publieke instellingen, zijn er enkele kwaliteitsmechanismen:

- **Ofsted (Office for Standards in Education, Children's Services and Skills)** beoordeelt private aanbieders die overheidsfinanciering ontvangen.
- **The Education and Training Foundation (ETF)** promoot professionalisering binnen de sector en ondersteunt kwaliteitstandaarden.
- Er is **geen verplichte certificering**, maar veel aanbieders kiezen ervoor om zich te laten accrediten door **City & Guilds, Pearson en andere sectorale certificeringsinstanties**.

Samenwerking met de Private Sector

De private sector speelt een steeds grotere rol in **skills development** en samenwerking met trainingsaanbieders. Enkele belangrijke trends zijn:

- **Sterke betrokkenheid van werkgevers** bij de ontwikkeling van opleidingen, vooral in sectoren met een hoge vraag naar vaardigheden.
- **Werkplekleren en duale leertrajecten** worden steeds vaker geïntegreerd in trainingstrajecten.
- **Apprenticeship Levy**, een heffing op grote bedrijven om leerwerktrajecten te financieren, heeft de rol van private opleiders in beroepsonderwijs vergroot.

Beleid Rond Levenslang Leren

Het VK investeert in **levenslang leren** door middel van verschillende initiatieven:

- **T Levels en Higher Technical Qualifications (HTQs)** als nieuwe routes voor technische en beroepsopleidingen.
- **Skills Bootcamps** – korte, intensieve trainingen die professionals helpen zich om te scholen in sectoren zoals digitale technologie en engineering.
- **National Skills Fund** – ondersteunt individuen bij het financieren van een opleiding in essentiële sectoren.

In **Schotland** richt het beleid zich op het verminderen van de 'skills gap' en het verbeteren van de aansluiting tussen opleidingen en werkgelegenheid.

Uitdagingen voor Private Opleiders in het VK

Ondanks de sterke marktpositie worden private trainingsaanbieders geconfronteerd met verschillende uitdagingen:

- **Fragmentatie en overaanbod** – Veel aanbieders opereren als kleine bedrijven of freelancers, wat leidt tot hevige concurrentie.
- **Kwaliteitsborging** – De afwezigheid van uniforme regelgeving kan leiden tot wisselende opleidingskwaliteit.
- **Financiering en toegankelijkheid** – Veel trainingen zijn **niet gesubsidieerd**, waardoor ze minder toegankelijk zijn voor mensen met lage inkomens.
- **Technologische vooruitgang** – De groei van online leren betekent dat aanbieders voortdurend moeten investeren in digitale platforms en e-learning.
- **Werkgeversbetrokkenheid** – Hoewel bedrijven steeds vaker investeren in skills development, blijft de betrokkenheid van kleine en middelgrote ondernemingen achter.

Conclusie

De private opleidingsmarkt in het VK is divers en dynamisch, met een sterke focus op werkplekleren en upskilling. Hoewel de sector profiteert van groeiende overheidsinitiatieven en werkgeversinvesteringen, blijft het behouden van kwaliteitsstandaarden en het stimuleren van levenslang leren een uitdaging. Om relevant te blijven, zullen private opleiders zich moeten aanpassen aan nieuwe leertechnologieën, flexibelere opleidingsmodellen en nauwere samenwerking met werkgevers.

Bronnen

<https://www.ukrlp.co.uk/>

<https://dera.ioe.ac.uk/id/eprint/8815/1/0028819.pdf>

<https://learningandwork.org.uk/wp-content/uploads/2021/01/The-private-training-market-in-the-UK-Sector-Paper-2.pdf>

https://www.dcdualvet.org/wp-content/uploads/2013_Dunbar_Engaging-the-Private-Sector-in-Skills-Development.pdf

[https://one.oecd.org/document/EDU/EDPC/VET\(2014\)4/en/pdf](https://one.oecd.org/document/EDU/EDPC/VET(2014)4/en/pdf)

[https://one.oecd.org/document/EDU/EDPC/CERI\(2010\)5/en/pdf](https://one.oecd.org/document/EDU/EDPC/CERI(2010)5/en/pdf)

[https://one.oecd.org/document/EDU/EDPC/VET\(2014\)2/en/pdf](https://one.oecd.org/document/EDU/EDPC/VET(2014)2/en/pdf)

https://www.et-foundation.co.uk/wp-content/uploads/2024/03/ETF_Impact_Report_2021-2023.pdf

Zwitserland

Overzicht van de Private Opleidingsmarkt

In Zwitserland speelt de private opleidingsmarkt een cruciale rol in de **professionele ontwikkeling en bijscholing** van de actieve beroepsbevolking. Naast het goed uitgebouwde publieke beroepsonderwijs bieden talrijke private opleidingsverstrekkers **specialistische en flexibele opleidingen** aan, gericht op het versterken van vaardigheden in uiteenlopende sectoren zoals financiën, IT, management en gezondheidszorg.

Het Zwitserse model legt een sterke nadruk op **Levenslang Leren**, waarbij professionals gestimuleerd worden om zich voortdurend bij te scholen om hun inzetbaarheid en loopbaankansen te vergroten.

Soorten Private Opleidingsverstrekkers

De markt voor professionele opleidingen in Zwitserland bestaat uit verschillende typen aanbieders:

- **Bedrijfsgerichte opleiders en corporate trainingsbedrijven**
- **Specialistische sectoropleiders**
 - Er zijn talrijke opleidingsinstituten gericht op **branchespecifieke vaardigheden**, zoals: IT-opleidingen (bijvoorbeeld Alteris Performance voor digital skills en IT-beheer), Gezondheidszorg en farmacie (medische bijscholingen en certificeringen), & Banking en finance (opleidingen in risicobeheer, compliance en fintech).
- **Privé-universiteiten en business schools**
 - Instellingen zoals IMD Business School, University of St. Gallen en Zurich Elite Business School bieden executive MBA's en managementtrainingen aan werkende professionals.
 - Veel van deze programma's zijn flexibel opgezet (avond- of weekendonderwijs) en gericht op leiderschap, digitale transformatie en ondernemerschap.
- **Online en hybride opleidingsplatforms**
 - Steeds meer private aanbieders bieden e-learning en blended learning trajecten aan, waarmee professionals in hun eigen tempo kunnen bijscholen.
 - Platforms zoals Swiss Distance Learning University en Coursera (in samenwerking met Zwitserse universiteiten) faciliteren online cursussen en certificeringen.

Regulering en Kwaliteitsborging

Hoewel private opleidingsverstrekkers **niet onder directe federale controle** vallen, moeten ze voldoen aan kwaliteitsnormen om erkend te worden en om publieke subsidies of bedrijfssponsoring te ontvangen.

Het belangrijkste **kwaliteitskeurmerk** in Zwitserland is **eduQwa**, een certificeringssysteem voor aanbieders van beroepsopleidingen. Dit label garandeert:

- Transparantie en duidelijkheid over leerdoelen en methodologie.
- Gekwalificeerde docenten en opleiders.
- Aansluiting op de behoeften van de arbeidsmarkt.

Meer dan **1.000 privé-instituten** in Zwitserland zijn eduQwa-gecertificeerd (raadpleegbaar via <https://alice.ch/en/certified-institutions/>), wat aangeeft dat private aanbieders een gevestigde rol spelen in het opleidingslandschap.

Samenwerking met Bedrijven en Overheid

Private opleidingsverstrekkers werken nauw samen met **bedrijven, brancheorganisaties en de overheid** om opleidingen af te stemmen op de actuele behoeften van de arbeidsmarkt.

Enkele voorbeelden van samenwerking zijn:

- **Bedrijfsspecifieke trainingsprogramma's:** Veel bedrijven ontwikkelen samen met opleiders interne opleidingsprogramma's, vooral in sectoren zoals finance, IT en engineering.
- **Subsidieprogramma's voor bijscholing:** De Zwitserse overheid en kantons stimuleren levenslang leren door subsidies en belastingvoordelen voor werknemers en bedrijven die investeren in opleidingen.
- **Dual Learning Modellen:** Sommige private aanbieders integreren stages en werkplekleren in hun programma's om directe toepasbaarheid te garanderen.

Beleid Rond Levenslang Leren

Hoewel er op federaal niveau geen uniforme subsidies voor levenslang leren zijn, ondersteunen de kantons wel levenslang leren. Maar deze subsidies en ondersteuningsmaatregelen voor levenslang leren kunnen aanzienlijk verschillen per kanton.

- In het kanton **Genève** kunnen volwassenen profiteren van de **Chèque Annuel de Formation (CAF)**, een jaarlijkse opleidingscheque ter waarde van 750 Zwitserse frank. Deze cheque kan tot drie opeenvolgende jaren worden aangevraagd, wat neerkomt op een totaalbedrag van 2.250 frank. De CAF is bedoeld om de professionele ontwikkeling van volwassenen te stimuleren en kan worden gebruikt voor meer dan 800 goedgekeurde cursussen, voornamelijk aangeboden door publieke instellingen

Uitdagingen voor Private Opleidingsverstrekkers

Ondanks het brede aanbod en de samenwerking met bedrijven, staan private opleiders voor enkele uitdagingen:

- **Concurrentie met publieke instellingen:** Zwitserland heeft een sterk publiek opleidingssysteem, waardoor private aanbieders zich moeten onderscheiden door **specialisatie en maatwerk**.
- **Kosten en toegankelijkheid:** De kosten van privé-opleidingen kunnen hoog zijn, waardoor niet alle professionals hiervan kunnen profiteren zonder financiële steun van hun werkgever of overheidssubsidies.
- **Technologische ontwikkelingen en digitalisering:** De vraag naar **online en flexibele leermethoden** groeit, en private opleiders moeten investeren in moderne digitale leerplatforms om relevant te blijven.
- **Kwaliteitsgarantie en erkenning:** Niet alle private opleidingen worden direct erkend door werkgevers of de overheid, waardoor certificering en accreditatie een **belangrijk concurrentievoordeel** vormen.

Conclusie

Private opleidingsverstrekkers in Zwitserland spelen een **essentiële rol in de ontwikkeling van de beroepsbevolking** door hun flexibele en gespecialiseerde aanbod. Ze werken nauw samen met bedrijven om opleidingen af te stemmen op actuele marktbehoeften en profiteren van overheidsondersteuning via **eduQa-certificering en subsidieprogramma's**.

Met de groeiende vraag naar digitale vaardigheden, hybride leermethoden en op maat gemaakte bedrijfstrainingen, blijft de sector zich **snel ontwikkelen**. Private aanbieders die inspelen op **technologische innovatie, gepersonaliseerd leren en certificering** zullen een competitief voordeel behouden en een sleutelrol spelen in het **Zwitserse model van Levenslang Leren**.

Bronnen

[https://one.oecd.org/document/EDU/EDPC/CERI\(2009\)6/en/pdf](https://one.oecd.org/document/EDU/EDPC/CERI(2009)6/en/pdf)

<https://alice.ch/en/eduqa/>

Colofon

Samenstelling

Vlaamse overheid

Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie & Sociale Economie

Koning Albert II-laan 15 bus 380

1012 BRUSSEL

02 553 42 56

info.wewis@vlaanderen.be

www.vlaanderen.be/departement-wewis

Verantwoordelijke uitgever

Johan Hanssens

Secretaris-generaal

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

Uitgave

maand 20XX

depotnummer XXXXX

