

Voka paper

Een uitgave van Voka vzw | juni 2026
Verschijnt niet in juli en augustus | Afgiftekantoor
Brugge - Erkenningsnummer P708123



Hoger onderwijs als hefboom voor productiviteit

**Talent klaarstomen voor een wereld
in volle transitie**

Julie Beysens

voka

VOKA KENNIS- en LOBBYCENTRUM

Bart Van Craeynest
Hoofdeconoom

Sonja Teughels
Arbeidsmarkt

Veerle Van Nieuwenhuysen
Arbeidsmarkt

Gianni Duvillier
Werk en Sociale zekerheid

Julie Beysens
Onderwijs

Daan Aeyels
Welzijns- en gezondheidsbeleid

Freija Fonteyn
Mobiliteit en logistiek

Jasmine De Rop
Milieu

Yannick Van den Broeck
Energie en klimaat

Robin Verbeke
Ruimtelijke ordening en omgeving

Dieter Somers
Digitale transformatie en competitiviteit

Philippe Nys
Economie, industrie en innovatie

Karl Collaerts
Fiscaliteit en begroting

Maarten Libeer
Europees beleid

Hendrik Caluwé
Europees beleid, handel en defensie

COLOFON

Eindredactie
Alessandra Magnus, Sandy Panis

Foto's
Adobe Stock

Vormgeving
Capone

Concept
Buro Knal

Cover
The Fat Lady

Druk
INNI Group, Heule

'Hoger onderwijs als hefboom voor productiviteit' is een uitgave van Voka vzw. De overname of het citeren van tekst uit deze Voka Paper wordt aangemoedigd, mits bronvermelding.

Verantwoordelijke uitgever
Frank Beckx i.o.v. Voka vzw,
Koningsstraat 154-158
1000 Brussel
info@voka.be - www.voka.be

Inhoud

De essentie	3
Inleiding	5
Hoofdstuk 1. De grenzen van het huidige systeem	8
Hoofdstuk 2. AI als katalysator voor vernieuwing	16
Hoofdstuk 3. Van de aula naar de werkvloer: hoger onderwijs als spiegel van de economie	19
Hoofdstuk 4. In de cockpit van levenslang leren	31
Hoofdstuk 5. Brains without borders: Vlaanderen als magneet voor knappe koppen	37
Conclusie	41



Ontdek hier
alle Voka Papers.

WIE?

Julie Beysens

Expert Onderwijs
Kenniss- en Lobbycentrum Voka
julie.beysens@voka.be



DE ESSENTIE

Hoger onderwijs als strategische motor voor talentontwikkeling

In Vlaanderen vormt het hoger onderwijs een cruciale bron van kennis, innovatie en menselijk kapitaal: in een regio zonder grote natuurlijke rijkdommen zijn goed opgeleide mensen onze belangrijkste hefboom voor welvaart en maatschappelijke vooruitgang. Hoger onderwijs is traditioneel een van de krachtigste emancipatiemotoren van onze samenleving. Het biedt mensen de kans om talenten te ontplooiën, sociale grenzen te doorbreken en actief vorm te geven aan hun eigen toekomst.

Vandaag volstaat het echter niet langer om het hoger onderwijs louter te onderhouden binnen de bestaande structuren. De snelheid van technologische, economische en maatschappelijke veranderingen vraagt om een nieuwe en toekomstgerichte visie op de rol van hoger onderwijs in Vlaanderen.

Technologische evoluties, met artificiële intelligentie op kop, veranderen niet alleen jobs, maar ook de vaardigheden die nodig zijn om economisch en maatschappelijk relevant te blijven. De uitdaging voor Vlaanderen is daarom niet langer hoeveel studenten we naar het hoger onderwijs kunnen leiden, maar hoe we talent sneller, gericht en duurzamer kunnen ontwikkelen in een economie, waarin competentienoden razendsnel evolueren.

In deze paper positioneert Voka het hoger onderwijs nadrukkelijk als een strategische motor binnen de Vlaamse talentagenda. De toekomst ligt in een wendbaar systeem dat sterker verbonden is met de arbeidsmarkt, voluit inzet op levenslang leren en internationalisering strategischer benadert. Alleen zo kan het hoger onderwijs bijdragen aan duurzame productiviteit, innovatie en maatschappelijke veerkracht.



“

Het hoger onderwijs moet uitgroeien tot een strategische motor van talentontwikkeling, productiviteit en duurzame welvaart.

Concreet pleit Voka voor een hogeronderwijssysteem dat sterker vertrekt vanuit de toekomstige competentienoden van economie en samenleving.

- **AI en technologische transities:** deze transities zijn een katalysator om het hoger onderwijs fundamenteel te moderniseren. Vlaanderen heeft nood aan een wendbaar systeem dat studenten voorbereidt op een arbeidsmarkt die voortdurend evolueert.
- **Doelmatiger en meer datagedreven studieaanbod:** met meer aandacht voor arbeidsmarktrelevantie, betere studieoriëntering en vlottere leertrajecten tussen verschillende opleidingsniveaus.
- **Modernisering van programmatie en financiering:** dit is nodig, zodat samenwerking, kwaliteit, maatschappelijke relevantie en toekomstige talentnoden sterker richtinggevend worden.
- **Levenslang leren:** moet uitgroeien tot een volwaardige kernopdracht van universiteiten en hogescholen, ondersteund door flexibele leerpaden, microcredentials en nauwe samenwerking met bedrijven en sectoren.
- **Internationalisering:** moet strategischer worden ingezet, met een gerichte focus op het aantrekken én behouden van internationaal talent in domeinen waar Vlaanderen structurele tekorten kent.

Zo kan het hoger onderwijs uitgroeien van een systeem dat vooral diploma's aflevert tot een strategische motor voor talentontwikkeling, productiviteit en duurzame welvaart.



Inleiding

Vlaanderen heeft nood aan een hernieuwde en heldere visie op hoger onderwijs. Vandaag ontbreekt te vaak een scherpe beleidskoers die richting geeft aan de rol van het hoger onderwijs in een economie en samenleving in volle transitie. Technologische verandering, geopolitieke onzekerheid, vergrijzing en structurele arbeidsmarktkrapte zetten Vlaanderen steeds meer onder druk. Daarom kunnen we ons geen hogeronderwijsbeleid permitteren dat eerder beheert dan bestuurt.

Deze paper vertrekt vanuit een duidelijke overtuiging: wie het hoger onderwijs wil versterken, mag het niet louter benaderen als een onderwijss dossier, maar moet het zien als een strategische hefboom voor welvaart, productiviteit en maatschappelijke veerkracht. Vlaanderen heeft nood aan beleidsprioriteiten, die duidelijke richting geven aan het hoger onderwijs. Het landschap moet toekomstbestendig zijn, beter aansluiten op de noden van morgen en durven focussen op strategische keuzes.

Daarbij blijft de vrijheid van onderwijs, organisatie en studiekeuze een fundamenteel uitgangspunt. Strategische sturing betekent niet dat de overheid of het werkveld centraal bepaalt welke opleidingen mogen bestaan, maar wel of autonomie gepaard gaat met maatschappelijke verantwoordelijkheid. In een context van schaarste en grote transitie mag verwacht worden dat het hoger onderwijs actief bijdraagt aan innovatiekracht, productiviteit en duurzame talentontwikkeling.

De nood aan een duidelijke richting of visie is des te groter omdat de Vlaamse economie vandaag tegen haar grenzen aanbotst. De mismatch op de arbeidsmarkt is niet alleen kwantitatief: te weinig mensen voor te veel vacatures, maar ook kwalitatief: de competenties die werkgevers nodig hebben, sluiten onvoldoende aan bij

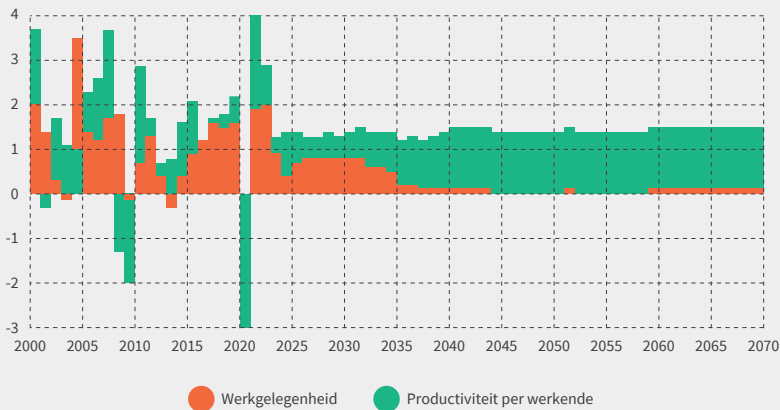
“

Het landschap moet toekomstbestendig zijn, beter aansluiten op de noden van morgen en durven focussen op strategische keuzes.

Disclaimer

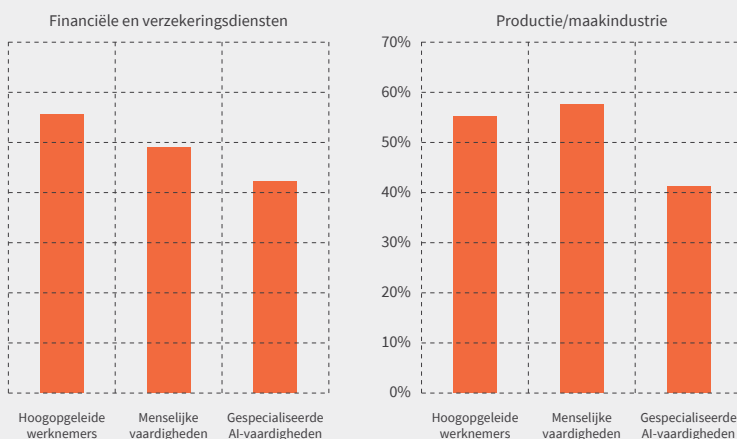
Doorheen deze paper spreken we bewust over het hoger onderwijs als één systeem. Dat laat toe om de grote strategische uitdagingen en beleidskeuzes op Vlaams niveau te bespreken. Het is echter belangrijk te erkennen dat het hoger onderwijs geen homogeen geheel vormt. Hogescholen en universiteiten hebben een andere verhouding tot onderzoek en arbeidsmarkt, en bedienen vaak andere doelgroepen. Ook binnen beide groepen bestaan aanzienlijke verschillen in schaal, profiel, regionale verankering, opleidingsaanbod en maatschappelijke rol. Wanneer in deze paper wordt verwezen naar 'hoger onderwijs', gaat het dan ook om algemene tendensen en systeemuitdagingen. Waar relevant verdienen beleidskeuzes een gedifferentieerde uitwerking die rekening houdt met de diversiteit aan instellingen en hun specifieke sterktes.

Figuur 1 Toekomstige groei moet bijna volledig van productiviteitsgroei komen
Economische groei in België



Bron: Studiecommissie voor de Vergrijzing

Figuur 2 Werkgevers zien door AI vooral het belang van menselijke vaardigheden toenemen
% van de werkgevers die AI hebben ingevoerd



Noot: Werkgevers die AI hebben ingevoerd, kregen de vraag: "Heeft kunstmatige intelligentie er in uw bedrijf voor gezorgd dat het belangrijker is geworden om te beschikken over gespecialiseerde vaardigheden op het gebied van kunstmatige intelligentie, zoals die nodig zijn om AI-systemen te onderhouden of te ontwikkelen, of over menselijke vaardigheden, zoals creativiteit en communicatie, en/of hoogopgeleide werknemers?"

Bron: OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 288

wat onderwijs en opleiding vandaag afleveren. Artificiële intelligentie en technologische evoluties versnellen bovendien de inhoudelijke verschuiving van jobs, waardoor vaardigheden sneller verouderen en competentienoden voortdurend veranderen.

Net daarom wordt productiviteit de belangrijkste groeimotor van Vlaanderen, met talent als brandstof. In een krappe arbeidsmarkt volstaat het niet langer om enkel te focussen op meer participatie of activering. De centrale vraag wordt hoe we met de beschikbare werkkrachten meer waarde kunnen creëren. Economische groei zal in de toekomst minder steunen op méér arbeid en meer op productievare arbeid. Talentontwikkeling is dus niet louter onderwijsbeleid, maar een economische kernstrategie.

Hoger onderwijs speelt een sleutelrol in talentontwikkeling: het creëert kennis, ondersteunt innovatie en verbindt onderwijs met bedrijven en maatschappelijke ecosystemen. Dat potentieel wordt vandaag nog te versnipperd benut en te weinig aangestuurd vanuit een duidelijke strategische visie.

Hoger onderwijs als spil in een levenslange talentstrategie en internationalisering

De snelle veranderingen op de arbeidsmarkt maken die strategische rol van het hoger onderwijs nog urgenter. Technologische innovatie, digitalisering, verduurzaming en geopolitieke verschuivingen veranderen niet alleen welke jobs zullen blijven bestaan, maar vooral welke competenties extra belangrijk worden. Routineuze taken zullen sneller verdwijnen, functies evolueren voortdurend en loopbanen worden minder voorspelbaar.



Daardoor stijgt de vraag naar bredere en meer wendbare vaardigheden: digitale geletterdheid, analytisch vermogen, probleemoplossend denken, samenwerking over disciplines heen en het vermogen om nieuwe kennis snel toe te passen. De uitdaging voor het hoger onderwijs gaat daarom veel verder dan de klassieke ‘meer STEM’ of ‘meer digitalisering’. Ze raakt aan de kern van curricula, leerdoelen en didactiek in vrijwel alle opleidingen.

Studenten moeten niet alleen leren omgaan met technologie, maar ook begrijpen hoe economische en maatschappelijke veranderingen sectoren en beroepen hertekenen. Een toekomstgericht hoger onderwijs bereidt studenten niet alleen voor op de jobs van vandaag, maar versterkt ook hun leervermogen, flexibiliteit en aanpassingsvermogen, zodat zij succesvol kunnen inspelen op een voortdurend veranderende arbeidsmarkt.

Dit vraagt ook om een andere kijk op de vorm en finaliteit van hoger onderwijs. De klassieke logica waarbij leren zich hoofdzakelijk concentreert op de eerste levensfase volstaat niet meer. Loopbanen worden dynamischer en de nood aan om- en bijscholing neemt toe gedurende de hele carrière.

Maar Vlaanderen blijft achter op het vlak van levenslang leren, terwijl net daar een cruciale hefboom ligt voor toekomstige productiviteit en duurzame inzetbaarheid. Hoger onderwijs moet daarom sterker ingebed worden in een volwassen levenslange leerstrategie met flexibele trajecten, modulaire opleidingen en een aanbod dat beter aansluit bij zowel werkenden als bij ondernemingen. Permanente vorming, microcredentials en samenwerking met bedrijven moeten deel uitmaken van de kernopdracht van instellingen.

“

De snelle veranderingen op de arbeidsmarkt maken de strategische rol van het hoger onderwijs nog urgenter.

Daarnaast moet Vlaanderen ook ambitieuzer omgaan met internationaal talent. In een structureel krappe arbeidsmarkt is het aantrekken, maar daarnaast ook het behouden van internationale studenten en kenniswerkers economisch noodzakelijk. Vandaag botsen instellingen nog te vaak op taalrestricties, financieringsbeperkingen en een gebrek aan strategische retentie.

Voka pleit daarom voor een gericht internationaliseringsbeleid: sterker inzetten op opleidingen met hoge maatschappelijke en economische return, de blijfkansen van internationale studenten verhogen en Vlaanderen duidelijker positioneren als internationale kennisregio. Internationale studenten die hier blijven, mogen we niet zien als een kost voor onze samenleving, maar een versterking van onze economie, innovatiekracht en arbeidsmarkt.

De centrale vraag voor Vlaanderen is daarom niet langer hoeveel studenten we naar het hoger onderwijs kunnen leiden, maar hoe we een hogeronderwijsstelsel kunnen organiseren dat talent sneller, gericht en duurzamer ontwikkelt in een economie waar competentienoden steeds sneller veranderen. Deze paper vertrekt vanuit die vraag en onderzoekt hoe hoger onderwijs sterker kan functioneren als strategische hefboom voor productiviteit, innovatie en maatschappelijke veerkracht. ✘

Hoofdstuk 1.

De grenzen van het huidige systeem

Vlaanderen beschikt vandaag over een stevig uitgebouwd hogeronderwijssysteem, maar precies die sterkte maakt de vraag urgenter of het systeem nog voldoende gericht is op de economische en maatschappelijke uitdagingen van morgen.

De meest recente OESO-cijfers bevestigen het beeld van een Vlaams hogeronderwijssysteem dat best wel sterk presteert. De laatste jaren horen we echter ook heel wat geluiden over hoe het systeem onder druk staat. Vlaanderen behoort internationaal tot de koplopers op het vlak van toegang en deelname aan hoger onderwijs. Zo stroomt een zeer groot aandeel jongeren door naar

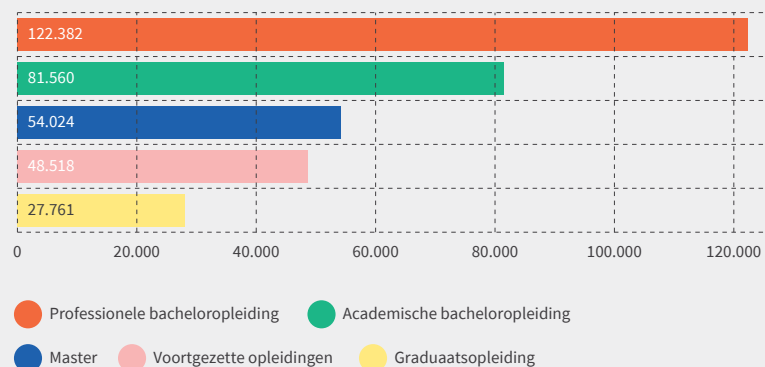
het hoger onderwijs. In Vlaanderen koos het afgelopen academiejaar 61% van de studenten voor een bachelor, 14% voor een master en 8,3% voor een graduaatsopleiding. De inschrijvingen zijn ongeveer gelijk verdeeld tussen hogescholen (48%) en universiteiten (52%). We zien de afgelopen jaren een toename in het aantal inschrijvingen in het hoger onderwijs. Vooral in

de graduaatsopleidingen zien we een sterke stijging. Ons systeem is over het algemeen nogal sterk gericht op academische trajecten, en speelt minder in op snelle en praktijkgerichte kwalificaties.

Deze relatief hoge deelname vertaalt zich ook wel in duidelijke economische meerwaarde. De arbeidsmarktkansen van hoogopgeleiden zijn bijzonder sterk: de tewerkstellingsgraad bedraagt 90%, dat is hoger dan het OESO-gemiddelde van 87%. Vlaanderen slaagt er dus in om talent te vormen dat effectief zijn weg vindt naar de arbeidsmarkt. Ook het aandeel hoogopgeleiden in de bevolking ligt dus al zeer hoog, ruim boven 50% bij jongvolwassenen¹, wat de vraag oproept of verdere veralgemenisering van het hoger onderwijs nog de enige juiste prioriteit is.

Daar staat tegenover dat het systeem kampt met duidelijke efficiëntieproblemen. Internationale vergelijkingen wijzen nog steeds op trage studievoortgang en relatief lange trajecten in het hoger onderwijs. De uitdaging ligt dus niet zozeer in toegang, maar in doorstroom en diplomering. Dat wordt ook expliciet als beleidsvraag naar voren geschoven: hoe kan de door- en uitstroom verbeterd worden zonder dat dit een idee-fixe wordt die de kwaliteit ondergraaft?

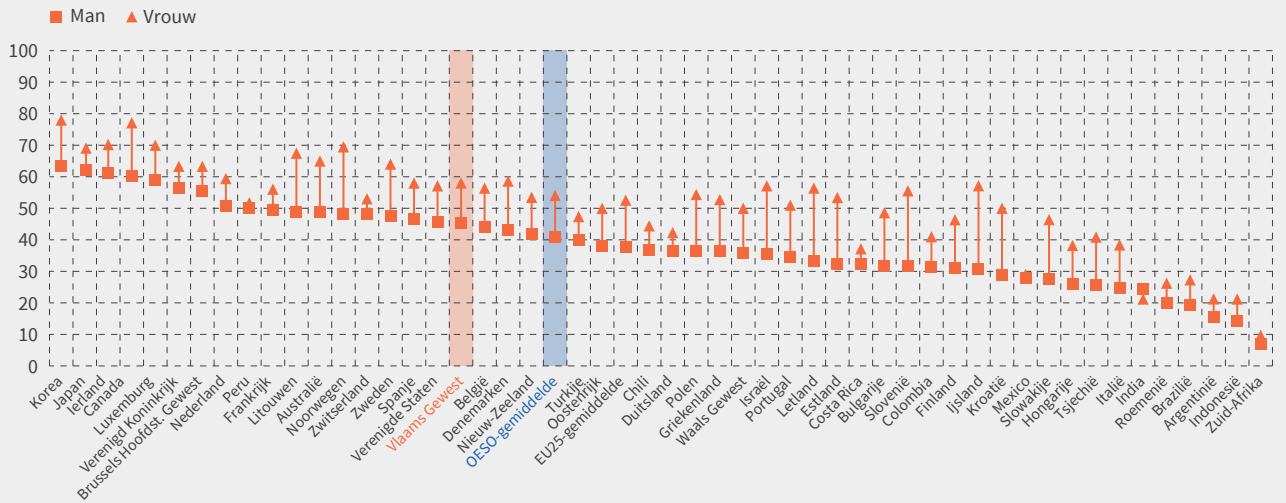
Figuur 3 Aantal inschrijvingen per type opleiding



Bron: Dataloep

Figuur 4 Veel Vlaamse jongvolwassenen hebben een diploma hoger onderwijs

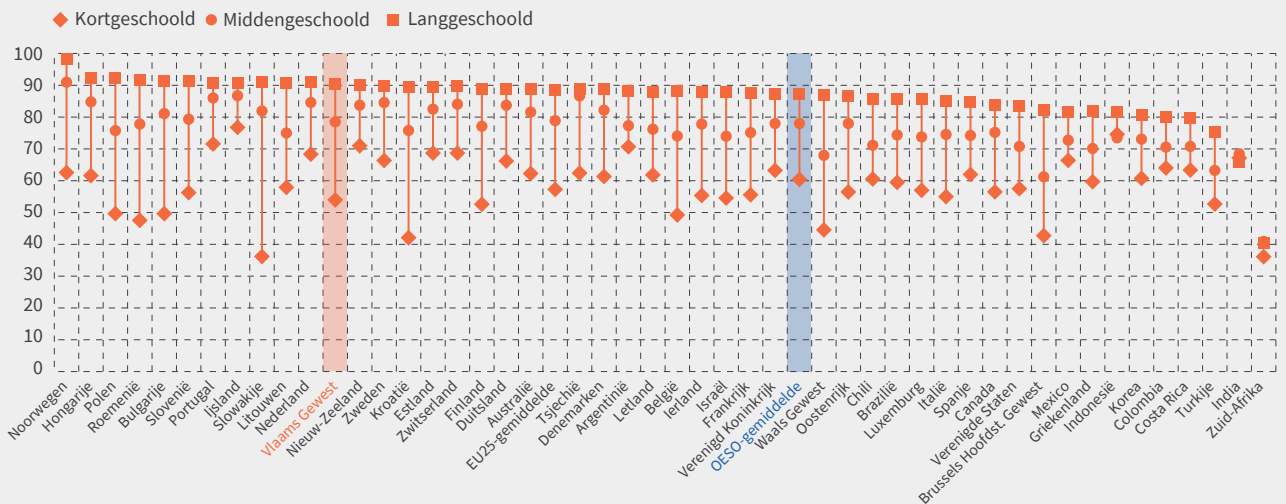
Percentage 25- tot 34-jarigen met een diploma hoger onderwijs, naar geslacht (2024)



Bron: Onderwijs Vlaanderen

Figuur 5 Sterk verband tussen scholingsgraad en tewerkstelling in Vlaanderen

Tewerkstellingsgraad van 25- tot 64-jarigen naar onderwijsniveau (2024)



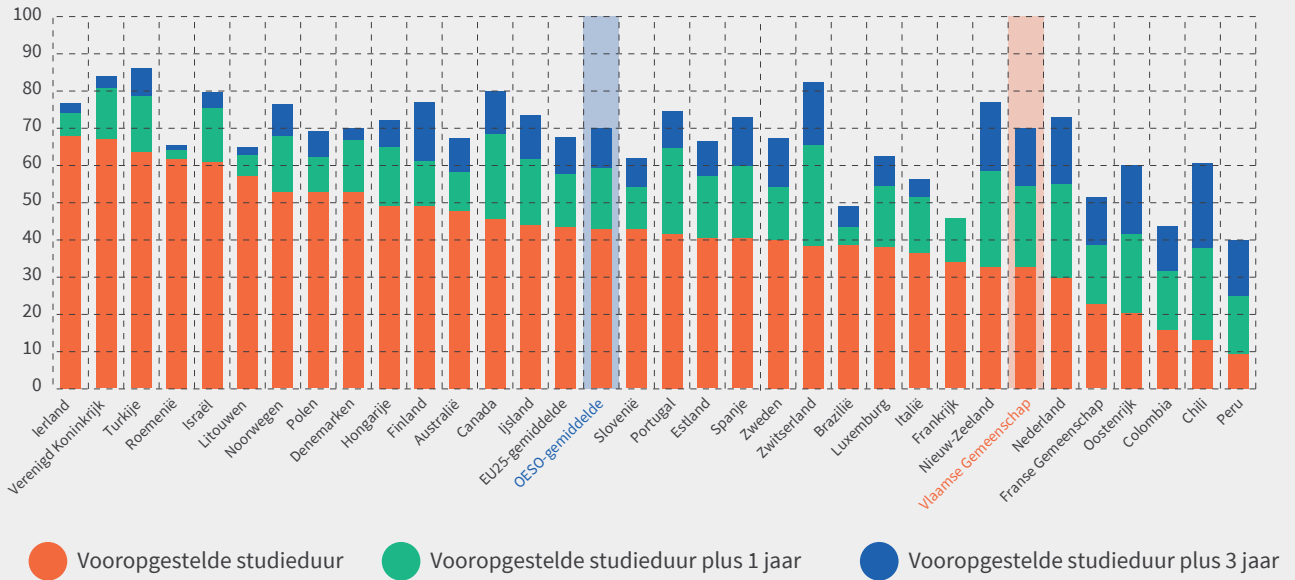
Bron: Onderwijs Vlaanderen

Opvallend is bovendien het schijnbaar hoge investeringsniveau. Vlaanderen behoort tot de landen met de hoogste uitgaven per student: we voorzien 21.200 euro publieke middelen per student, tegenover het OESO gemiddelde van 13.300 euro. In totaal gaat het om 25.500 euro per student, waarvan een aanzienlijk deel naar onderzoek en ontwikkeling gaat (44%, tegenover 32% in de OESO). Het hoger onderwijs is dus niet alleen omvangrijk, maar vooral ook onderzoeksintensief uitgebouwd. Die internationale vergelijkingen verdienen wel nuance.

Bij universiteiten omvat een aanzienlijk deel van deze middelen onderzoeksfinanciering, terwijl OESO-landen dit niet altijd op dezelfde manier registreren. De cijfers geven dus geen volledig beeld van de middelen die effectief naar onderwijsactiviteiten gaan. Bovendien staat net die onderwijsfinanciering in Vlaanderen al langer onder druk door onderindexering en stijgende studentenaantallen. Die financiering gebeurt grotendeels met publieke middelen: 21.200 euro publiek tegenover 4.300 euro privaat per student. Vlaanderen kiest daarmee duidelijk voor een



Figuur 6 Slechts 1 op de 3 Vlaamse jongeren behaalt diploma binnen vooropgestelde studieduur
Afstudeerpercentages van instromende studenten in bacheloropleidingen, naar studieduur (2023)



Bron: Onderwijs Vlaanderen

breed toegankelijk, publiek gedragen model, met relatief gematigde inschrijvingsgelden en gerichte studentensteun. Het deel van deze financiering dat richting onderwijs gaat is echter relatief beperkt en geeft een wat vertekend beeld. In realiteit is er voor het onderwijsgedeelte een eerder krappe financiering, zeker in combinatie met een steeds stijgend aantal studenten en een financieringssysteem dat deze stijging niet meteen volgt.

De combinatie van deze elementen leidt tot een duidelijke spanning. Vlaanderen heeft een hogeronderwijssysteem dat vandaag relatief sterk presteert op het vlak van toegang, kwaliteit en arbeidsmarktrelevantie, maar ook duur is en onvoldoende flexibel en efficiënt functioneert. De kernuitdaging zal daardoor verschuiven van kwantiteit naar kwaliteit: we hebben geen specifieke nood aan meer studenten in het hoger onderwijs, maar nood aan snellere trajecten, betere oriëntering en doorstroom en een sterker uitgebalanceerd opleidingsaanbod met meer ruimte voor praktijkgerichte en arbeidsmarktgerichte opleidingen.

Met andere woorden: het Vlaamse hoger onderwijs is geen zwak systeem, integendeel. Maar precies omdat het zo sterk is uitgebouwd, wordt de vraag prangender hoe het strategischer kan worden ingezet als hefboom voor productiviteit en economische groei.

Skills mismatch

De uitdaging voor Vlaanderen is vandaag niet alleen een tekort aan mensen, maar vooral een tekort aan de juiste competenties.

Het veelbesproken begrip 'skills mismatch' duikt overal op, maar blijft vaak abstract. Voor Vlaanderen is het nochtans een uitdaging met belangrijke gevolgen voor onze economische weerbaarheid. Vanuit het perspectief van de bedrijven is de realiteit helder: we hebben te weinig mensen en de mensen die we hebben, hebben niet altijd de juiste of benodigde competenties. Daarom zoomen we hier even wat dieper in op hoe die mismatch er nu precies uitziet en hoe we deze kunnen aanpakken, want daar ligt ook de cruciale opdracht voor het hoger onderwijs: niet enkel méér diploma's afleveren, maar vooral ook de juiste profielen, afgestemd op de snel veranderende arbeidsmarkt en economische realiteit.

Verschillende studies tonen duidelijk aan dat de skills mismatch in de EU, en dus ook in Vlaanderen, een structureel en groeiend fenomeen is, met duidelijke implicaties voor productiviteit. Zo neemt vooral overkwalificatie toe, terwijl onderkwalificatie afneemt door de stijgende scholingsgraad. Skills shortages of knelpuntvacatures blijven prominent aanwezig, vooral in economisch sterk presterende regio's.

België behoort tot de landen met een relatief hoge macro-economische mismatch (meer dan 20%), wat wijst



De uitdaging voor Vlaanderen is vandaag niet alleen een tekort aan mensen, maar vooral een tekort aan de juiste competenties.

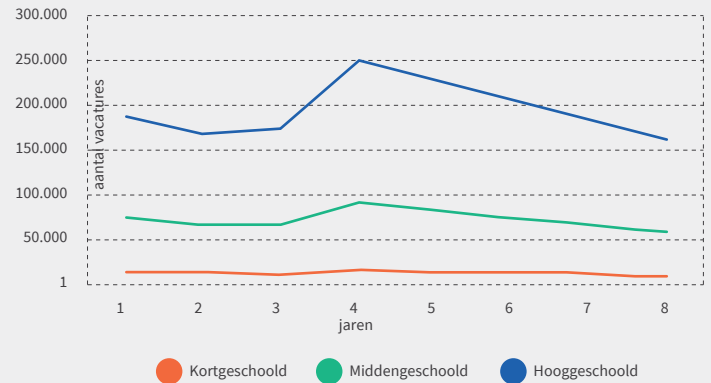
op aanzienlijke verschillen in tewerkstelling tussen laag- en hogeschoolden. Deze mismatches zijn niet louter statistisch: de studie toont aan dat een stijging van macro mismatch met 10 procentpunten samenhangt met een daling van de arbeidsproductiviteit tot ongeveer 19-23%, wat de economische kost ervan benadrukt².

Voor het hoger onderwijs betekent dit dat een loutere uitbreiding van het aantal diploma's onvoldoende is om productiviteitswinsten te realiseren. Hoewel een hoger aandeel hogeschoolden positief samenhangt met productiviteit, blijkt dat overkwalificatie deze opbrengst kan uithollen: bij gelijke kwalificatieniveaus leidt een stijging van overkwalificatie met 10 procentpunten tot een productiviteitsdaling van ongeveer 10-11%³. Dit wijst op een structureel probleem van onderbenutting van menselijk kapitaal.

Wat betekent dit nu concreet naar de tewerkstelling in Vlaanderen? De VDAB deelt geregistreerde vacatures in naar scholingsgraad. De curves volgen de voorbije tien jaar een inmiddels bekend patroon: een gestage toename tot aan corona, met maand na maand vacaturerecords en een absoluut hoogtepunt net voor de pandemie. Daarna volgde een scherpe terugval, vrijwel onmiddellijk gevolgd door een krachtige heropleving tot 2022, waarna een geleidelijke daling inzette. Die tendens is zichtbaar voor alle studieniveaus - hoog en laag, lang en kort - en wijst nauwelijks op structurele verschuivingen.

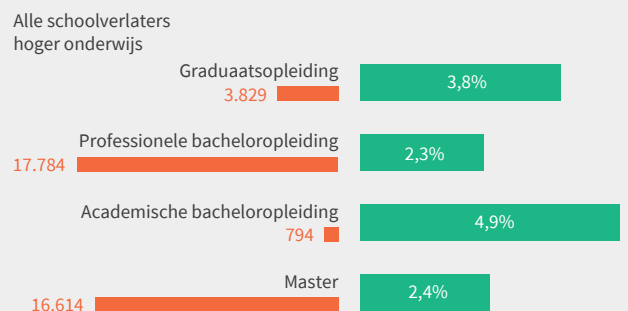
Aan de aanbodzijde is het beeld een spiegel. Een jarenlange daling van de werklozen met een heropleving sinds 2023, de keerzijde van een licht afgenomen vraag. Daarbinnen vormt er een verschuiving naar scholingsgraad zichtbaar. Waar kortgeschoolden in 2011 nog bijna de helft van de werkzoekenden uitmaakten, is dat in 2025 gedaald tot 41%. Omgekeerd steeg het aandeel hogeschoolden van 16,6% naar 23,3%. Als het beeld vernauwt tot enkel jongeren en schoolverlaters zijn de cijfers voor hogeschoolden nog steeds zeer positief met een aandeel van slechts 11% onder de werkzoekende jongeren, al lijkt er sinds kort een stijging merkbaar. Zo telde VDAB in 2022 slechts 2.573 hogeschoolede werklozen. In 2025 waren dit er gemiddeld 3.845 en in december 2025 waren dit er 4.184.

Figuur 7 Evolutie vacatures naar opleidingsniveau



Bron: VDAB/ Arvastat

Figuur 8 Aantal schoolverlaters en percentage werkzoekenden na 1 jaar, per type opleiding



Bron: Het VDAB schoolverlatersrapport



Uiteraard is de ene hooggeschoolde de andere niet. VDAB publiceert jaarlijks cijfers over de arbeidsmarktpositie van schoolverlaters. In 2023 ging het om 73.000 jongeren, waarvan er na één jaar nog 7% als werkzoekende stond ingeschreven. Wie het rapport induikt, ziet grote verschillen tussen studieniveaus en -richtingen. Professionele bachelors doen het bijzonder goed: gemiddeld is slechts 2,3% na één jaar nog werkzoekend, gevolgd door masters met 2,4% (figuur 8). Een hoog studieniveau loont, al kunnen de verschillen sterk oplopen naargelang richting en domein. Uitschieters met quasi volledige tewerkstelling zijn geneeskunde, handelswetenschappen, industriële wetenschappen en rechten. Minder gunstig is de situatie voor onder meer politieke en sociale wetenschappen, taal- en letterkunde, archeologie, beeldende kunst en wijsbegeerte, met percentages werkzoekenden na één jaar tussen 5 en 12%.

De grote vraag naar STEM-profielen op het niveau van zevende jaren, graduataten en bachelors, evenals de uitstekende tewerkstellingsresultaten van professionele bachelors en bepaalde graduaatsopleidingen, verdienen meer plaats in het beleidsdebat. Vlaanderen kan zich in die context moeilijk veroorloven om geen strategische keuzes te maken. In een Europese kenniseconomie waar landen steeds sterker inzetten op STEM-profielen en technologische competenties, dreigt een relatief beperkte uitstroom in kritische richtingen onze concurrentiepositie op termijn te ondergraven.

Maar deze stijgende participatie in het hoger onderwijs, met jaar na jaar meer masters en een toenemende 'vermastering' van opleidingen, roept ook

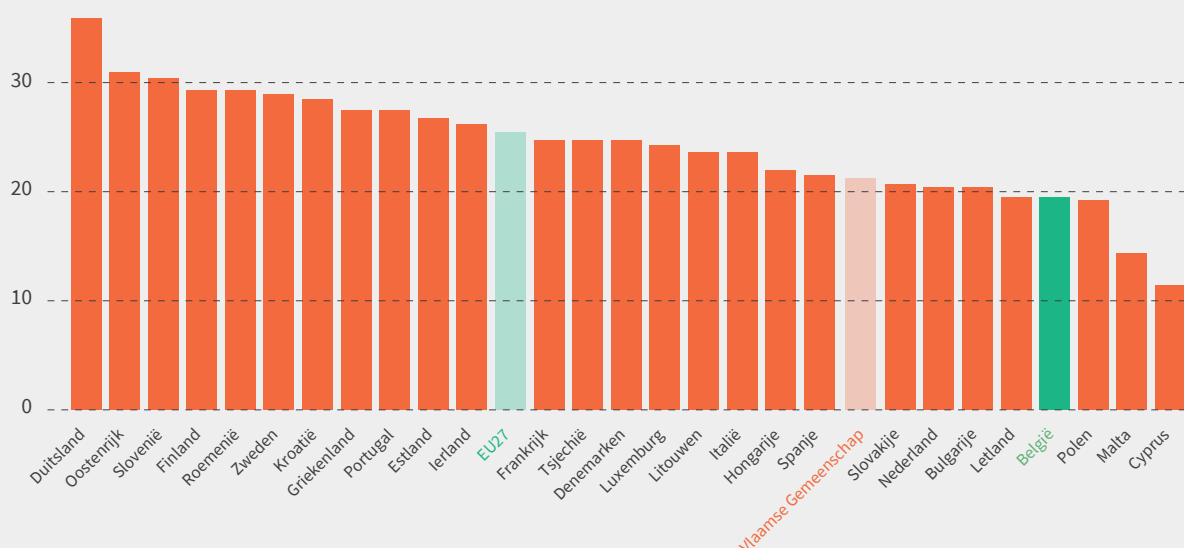
fundamentele vragen op. De vraag is daarbij niet of sterke masteropleidingen nog wenselijk zijn, integendeel. Hoewel een kenniseconomie nood heeft aan diepgaand gevormde profielen, moet kritisch worden nagegaan of de huidige instroom, studieoriëntering en differentiatie binnen het hoger onderwijs voldoende beantwoorden aan de reële noden van de arbeidsmarkt en de samenleving.

In een context van relatief lage economische groei en een groeiambitie van 2% of meer, dringt een kritische reflectie zich op: hoeveel masters, professionele bachelors en graduataten hebben we nodig, en in welke studierichtingen? Is meer of hoger wel altijd beter? De relatieve toename van hooggeschoolde werkzoekenden hoeft niet te verontrusten, maar is wel een belangrijk signaal over de reële noden van onze kenniseconomie.

Opvallend is bovendien dat de grootste beleidsuitdaging zich niet noodzakelijk situeert bij kleine nicheopleidingen, maar eerder bij grotere opleidingen met substantiële studentenvolumes en een beperktere economische absorptiecapaciteit. Dat roept fundamentele vragen op over de manier waarop studiekeuzes, programmaties en financiering vandaag georganiseerd zijn.

Dit impliceert wel dat het studieaanbod en studiekeuzes niet langer louter organisch kunnen evolueren, maar gericht en datagedreven moeten worden gestuurd, zonder in rigide planning te vervallen. Een geïntegreerd 'observatorium' dat databanken rond vacatures, deelname aan het hoger onderwijs, behaalde diploma's en tewerkstellingsuitkomsten automatisch koppelt en

Figuur 9 Aandeel STEM-diploma's in het hoger onderwijs: Vlaanderen vergeleken met EU-landen (2023)



Bron: Eurostat, Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming

“

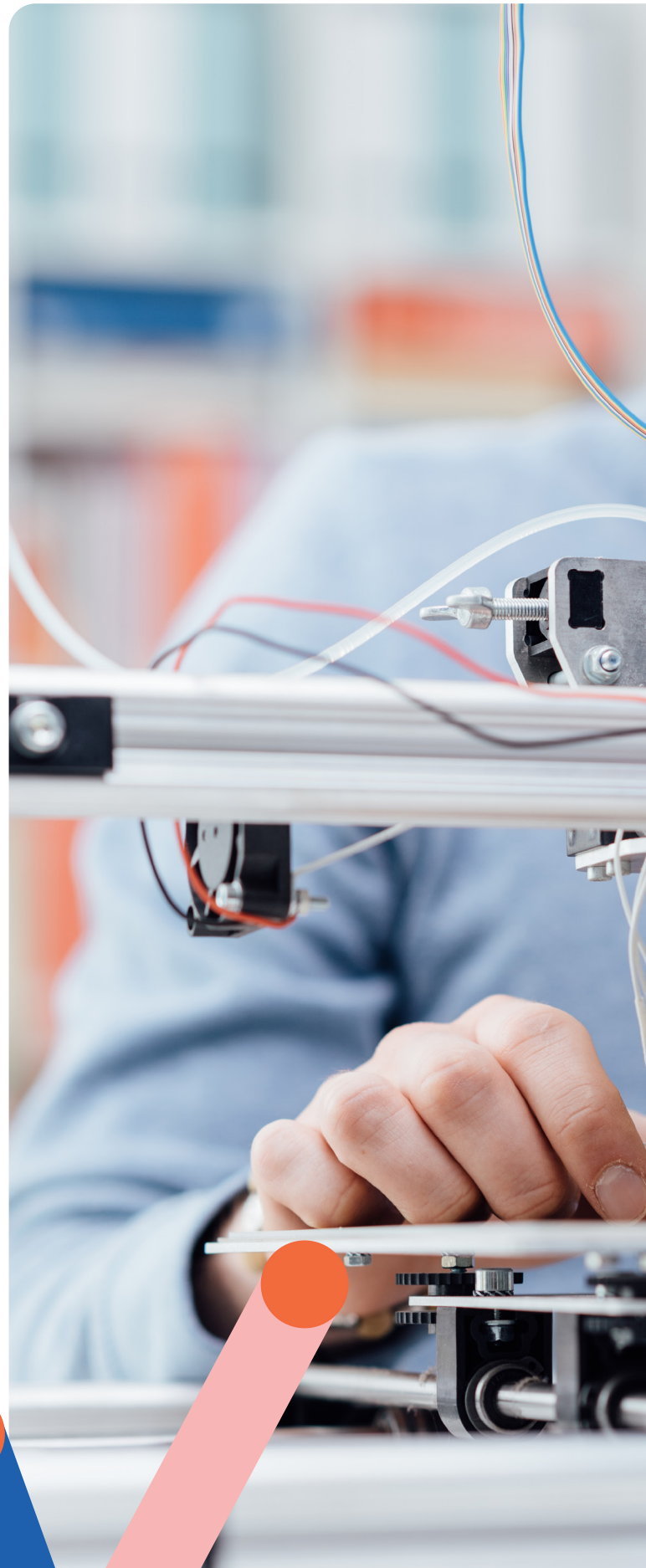
Net in een tijdperk van AI, polarisering en snelle technologische verandering blijft een bredere intellectuele en maatschappelijke vorming essentieel.

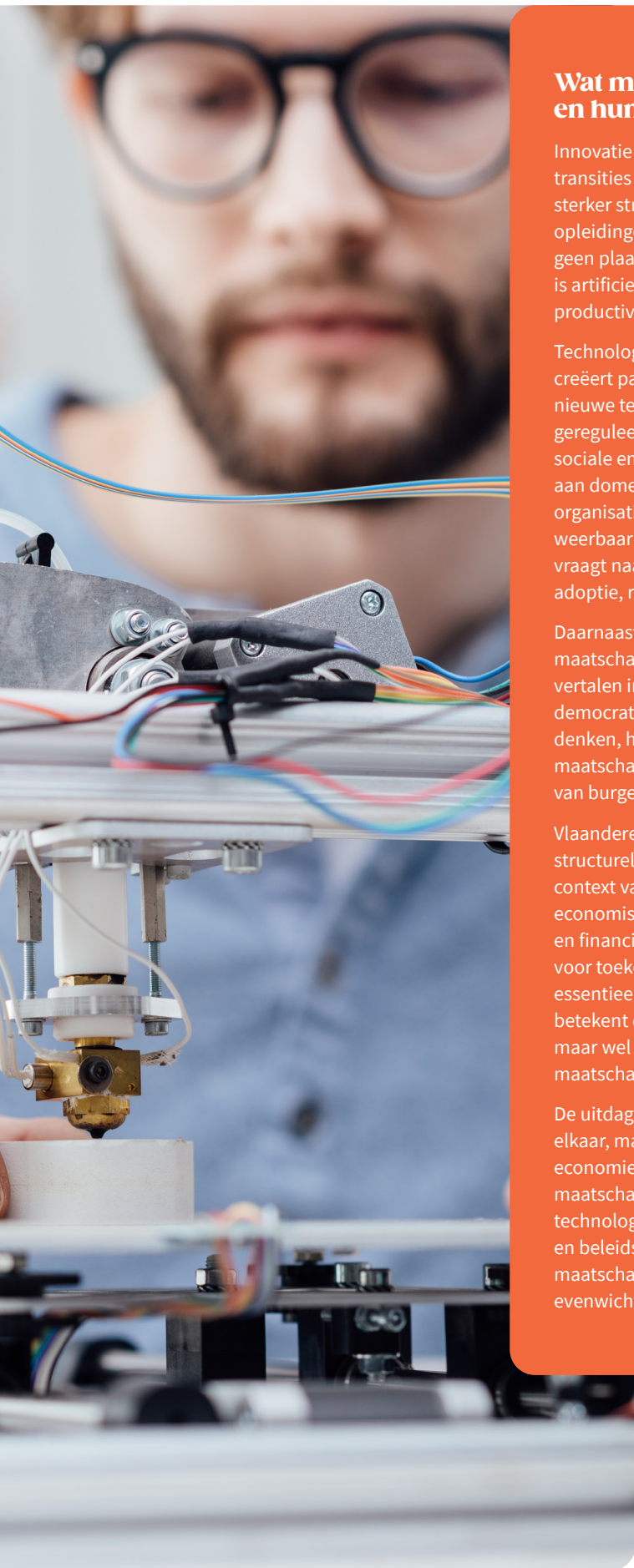
analyseert, moet snel zicht bieden op welke profielen we effectief nodig hebben. Vandaag bestaan er al initiatieven rond arbeidsmarktprojecties (cfr. Steunpunt Werk), maar die zijn te traag en te weinig operationeel. Er is nood aan een versneld pact tussen overheid, werkgeversorganisaties en onderzoeksinstituten om deze datagedreven sturing in sneltempo uit te bouwen. Op basis daarvan kan niet alleen het aanbod beter worden afgestemd, maar kan ook gericht worden ingezet op het aantrekken van studenten naar kritische opleidingen.

De structurele mismatch op de arbeidsmarkt wordt nog versterkt door een tweede, meer fundamentele evolutie: de snelheid waarmee technologie en artificiële intelligente jobs, sectoren en competenties veranderen. Waar het hoger onderwijs vroeger relatief stabiele beroepsprofielen voorbereidde, moet het vandaag omgaan met een arbeidsmarkt waarin functies voortdurend veranderen. Daardoor volstaat het niet langer om enkel het bestaande systeem efficiënter te maken, ook de inhoud en finaliteit van opleidingen moeten herdacht worden.

Hoger onderwijs heeft bovendien niet alleen een economische, maar ook een vormende opdracht. In de traditie van het Humboldtiaanse Bildungsideaal draait onderwijs niet enkel om voorbereiden op de arbeidsmarkt, maar ook om de brede ontwikkeling van mensen als kritische, autonome en maatschappelijk betrokken burgers. Net in een tijdperk van artificiële intelligentie, polarisering en snelle technologische verandering blijft die bredere intellectuele en maatschappelijke vorming essentieel. Deze filosofie biedt de onderbouw voor de synergie tussen de exacte wetenschappen enerzijds en de humane- en sociale wetenschappen anderzijds. ✕

1. <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/opleidingen-en-onderwijs/onderwijsniveau#news>
2. (EC, Skills Mismatch & Productivity in the EU, 2019, p. 26)
3. EC, Skills Mismatch & Productivity in the EU, 2019, p. 36)





Wat met de sociale en humane wetenschappen?

Innovatie is méér dan technologie alleen, maar economische transitie vragen wel om duidelijke keuzes en prioritering. Een sterker strategisch beleid rond STEM en arbeidsmarktgerichte opleidingen betekent niet dat sociale en humane wetenschappen geen plaats meer verdienen in het studieaanbod. Die tegenstelling is artificieel en vertrekt van een te eng begrip van innovatie en productiviteit.

Technologische vooruitgang alleen volstaat niet. Innovatie creëert pas maatschappelijke en economische waarde wanneer nieuwe technologieën ook effectief worden toegepast, begrepen, gereguleerd en maatschappelijk gedragen. Net daar spelen sociale en humane wetenschappen een belangrijke rol. Denk aan domeinen zoals governance, communicatie, gedrag, ethiek, organisatieontwikkeling, geopolitiek, recht of maatschappelijke weerbaarheid. Ook de verdere uitrol van artificiële intelligentie vraagt naast technologische implementatie, evenzeer vertrouwen, adoptie, regelgeving en ethisch menselijk gedrag.

Daarnaast leveren humane wetenschappen een bredere maatschappelijke meerwaarde die zich niet altijd rechtstreeks laat vertalen in productiviteitscijfers, maar wel essentieel is voor een democratische, innovatieve en veerkrachtige samenleving. Critisch denken, historisch bewustzijn, culturele geletterdheid en inzicht in maatschappelijke dynamieken blijven fundamentele bouwstenen van burgerschap, economie en innovatie.

Vlaanderen wordt vandaag geconfronteerd met duidelijke en structurele tekorten in STEM-profielen en technisch talent. In een context van arbeidsmarktkrapte, digitalisering en strategische economische transitie is het logisch en noodzakelijk dat beleid en financiering sterker inzetten op opleidingen die cruciaal zijn voor toekomstige groei en productiviteit. Interdisciplinariteit blijft essentieel, maar schaarste vraagt wel prioriteiten. Prioriteren betekent daarbij niet dat andere domeinen waardeloos zouden zijn, maar wel dat schaarse middelen gericht worden ingezet waar de maatschappelijke en economische noden vandaag het grootst zijn.

De uitdaging ligt dus niet in het uitspelen van disciplines tegen elkaar, maar in het versterken van complementariteit. De economie van morgen zal nood hebben aan ingenieurs die ook maatschappelijke impact begrijpen, juristen die AI begrijpen, technologen die kunnen samenwerken over disciplines heen en beleidsmakers die innovatie kunnen vertalen naar brede maatschappelijke vooruitgang. Net daarom blijft een sterk en evenwichtig hogeronderwijslandschap essentieel.

Hoofdstuk 2.

AI als katalysator voor vernieuwing

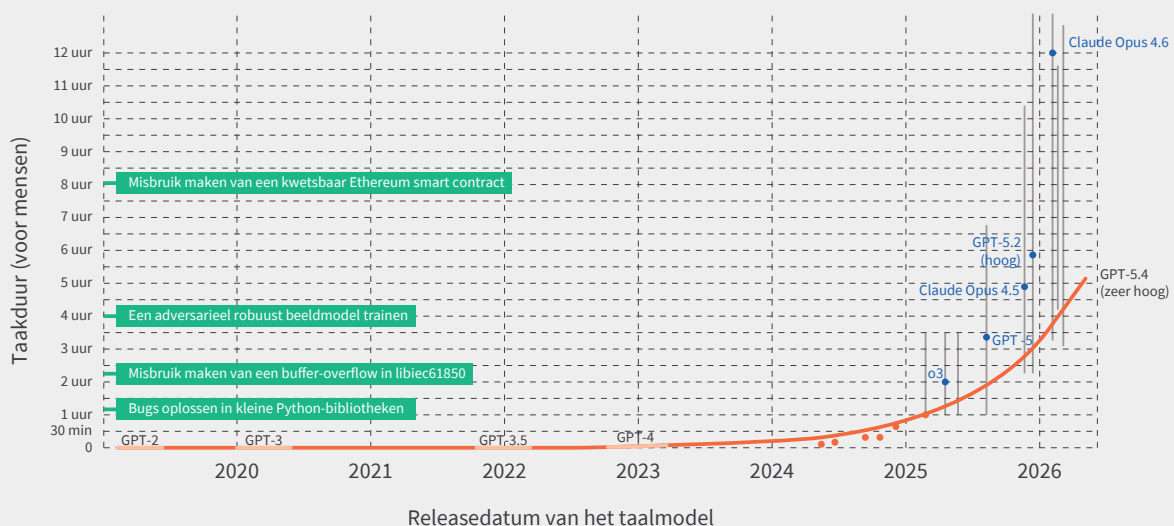
Artificiële intelligentie maakt vooral zichtbaar wat al langer aan de gang is: de snelheid waarmee competentienoden veranderen, neemt sterk toe. In een dergelijke context volstaat het niet langer om opleidingen om de zoveel jaar bij te sturen. Vlaanderen heeft nood aan een hogeronderwijsstelsel dat wendbaar genoeg is om nieuwe kennis, technologieën en vaardigheden sneller te vertalen naar curricula en leertrajecten. De vraag is niet of het hoger onderwijs moet veranderen, maar hoe snel het dat kan doen.

De arbeidsmarkt verandert vandaag sneller dan het hoger onderwijs zich aanpast

Een veelbesproken fenomeen is het disruptieve effect dat AI en verregeande digitalisering zullen hebben op onze toekomstige jobs. Internationale studies van onder meer de OESO, het World Economic Forum (WEF), McKinsey

en het IMF toonden tot twee jaar geleden vrij consistent aan dat artificiële intelligentie en digitalisering niet zozeer leiden tot massale jobvernietiging, maar vooral tot een grondige hertekening van de arbeidsmarkt. Hoewel bepaalde jobs verdwijnen, ontstaan er ook nieuwe functies, waardoor er op macro-economisch niveau vaak sprake is van een netto groei in werkgelegenheid. De grootste dynamiek zit echter in de hoge 'job churn':

Figuur 9 Technologische prestaties van nieuwe AI-modellen worden snel ingehaald door volgende generaties



Bron: METR



veel werknemers zullen moeten veranderen van functie of sector. AI heeft vooral impact op de inhoud van jobs, doordat taken binnen bestaande functies worden geautomatiseerd of ondersteund, eerder dan dat volledige beroepen verdwijnen⁴.

Een tweede belangrijke vaststelling is dat AI vooral taken transformeert en de productiviteit verhoogt. Studies tonen aan dat een aanzienlijk deel van de huidige werktaken, vaak rond de 20 à 30%, potentieel automatiseerbaar is. AI leidt tot aanzienlijke productiviteitswinsten, vooral wanneer technologie wordt ingezet als aanvulling op menselijke arbeid. Dit betekent dat veel jobs evolueren naar een model van 'mens + AI', waarbij routinetaken verdwijnen en werknemers zich meer richten op complexe, creatieve of interpersoonlijke activiteiten.

Model van mens + AI

Daarnaast verschuiven ook de gevraagde vaardigheden. Digitale competenties, probleemoplossend vermogen en sociale vaardigheden winnen aan belang, terwijl repetitieve vaardigheden minder relevant worden. Het grootste risico situeert zich daarom niet zozeer in jobverlies, maar in een groeiende mismatch tussen de vaardigheden van werknemers en de noden van de arbeidsmarkt. Zonder gerichte investeringen in opleiding en levenslang leren dreigt een deel van de beroepsbevolking moeilijk aansluiting te vinden bij deze nieuwe realiteit.

Er groeit bovendien steeds meer besef⁵ dat deze transitie niet noodzakelijk geleidelijk zal verlopen. Scenario-oefeningen rond AI wijzen erop dat de snelheid waarmee technologie taken en functies hertekent hoger kan liggen dan het aanpassingsvermogen van de arbeidsmarkt en het onderwijs. Daardoor dreigen klassieke, eerder trage plannings- en projectiemodellen steeds minder adequaat te worden. Vlaanderen zal dus veel sneller zicht moeten krijgen op verschuivingen in competentienoden en arbeidsmarktvrage.

Dat vraagt ook een fundamenteel andere manier in omgang met programmatie en curriculumontwikkeling in het hoger onderwijs. Vandaag evolueren opleidingen vaak te traag om snel veranderende competentienoden te kunnen volgen. Vlaanderen heeft nood aan een systeem waarbij arbeidsmarktdata, technologische trends en input vanuit het werkveld veel systematischer en frequenter worden vertaald naar leerdoelen en curricula. Periodieke



AI leidt tot aanzienlijke productiviteitswinsten, vooral wanneer technologie wordt ingezet als aanvulling op menselijke arbeid.

actualisering van domeinspecifieke leerresultaten moet daarbij de norm worden.

Daarnaast moeten instellingen sneller via onderwijsinnovatie kunnen experimenteren met nieuwe opleidingsvormen, microcredentials en modulaire trajecten rond opkomende technologieën. Een toekomstgericht hoger onderwijs heeft nood aan meer flexibiliteit, kortere ontwikkelcycli en regelluwere ruimte om sneller in te spelen op disruptieve veranderingen.

De impact van deze AI-golf op het hoger onderwijs zelf is dan ook ingrijpend. Afgestudeerden moeten voorbereid zijn op een arbeidsmarkt waarin technologie, data en samenwerking met AI centraal staan. Dat betekent dat digitale en AI-geletterdheid in alle opleidingen een plaats moeten krijgen en geen nichecompetentie mogen blijven van enkele technologische richtingen. Elke opleiding moet expliciet analyseren hoe AI het toekomstige beroepsprofiel verandert: welke taken verdwijnen, welke nieuwe competenties worden belangrijker en hoe evolueert de samenwerking tussen mens en technologie. Die oefening moet structureel ingebed worden in curriculumherziening, kwaliteitszorg en accreditatie.

Maar diepgaande vakkennis blijft natuurlijk wel essentieel. Net inhoudelijke expertise maakt het mogelijk om AI-output kritisch te beoordelen, correct te interpreteren en er verantwoord mee om te gaan. Hier ontstaat een belangrijke paradox: terwijl AI steeds meer geïntegreerd moet worden in het leerproces, reageren instellingen vaak defensief uit bezorgdheid over evaluatie, academische integriteit en de waarde van individuele prestaties.

Instellingen moeten daarom evolueren van een defensieve AI-strategie naar een geïntegreerde AI-benadering. Niet het verbieden van AI moet centraal staan, maar het ontwikkelen van nieuwe evaluatievormen die naast vakkennis en expertise ook inzicht, toepassing, kritisch



denken en professionele oordeelsvorming testen. Dat vraagt een grondige herziening van curricula, didactiek en toetsing, maar ook investeringen in docentprofessionalisering en didactische innovatie. Alleen zo kan het hoger onderwijs afgestudeerden afleveren die technologisch vaardig zijn, en ook beschikken over voldoende intellectuele diepgang en professionele maturiteit om in een AI-gedreven arbeidsmarkt echt waarde te creëren.

Een hertekening van de arbeidsmarkt

Daarom is het zorgwekkend dat een recente bevraging aantoonde dat meer dan de helft van de bevroegde Vlaamse academici, die betrokken zijn bij universitair onderwijs, ervan uitgaat dat AI geen of slechts beperkte invloed zal hebben op de leerdoelen. Nochtans zal de jurist, marketeer of radioloog van 2035 fundamenteel verschillen van vandaag. AI vraagt dus niet alleen nieuwe evaluatievormen, maar ook een grondige herziening van kennisinhouden, vaardigheden en curricula.

Dat betekent concreet dat Vlaanderen moet evolueren naar een hogeronderwijssysteem dat sneller curricula actualiseert op basis van technologische evoluties, sterker inzet op flexibele en modulaire leertrajecten, arbeidsmarktdata systematisch gebruikt voor competentieprognoses en levenslang leren structureel verankert als kernopdracht van instellingen. Daarnaast moeten hogeronderwijsinstellingen veel nauwer samenwerken met bedrijven, sectororganisaties en onderzoeksinstituten om sneller zicht te krijgen op verschuivende competentienoden en opkomende rollen.

“

Het hoger onderwijs moet niet alleen reageren op de huidige AI-transitie maar vooral evolueren naar een systeem dat structureel sneller leert, sneller bijstuurt en beter kan omgaan met permanente verandering.

Tot slot is het belangrijk te benadrukken dat AI hoogstwaarschijnlijk niet de laatste disruptieve golf zal zijn die de arbeidsmarkt en samenleving fundamenteel hertekent. De snelheid waarmee technologische veranderingen elkaar opvolgen maakt het onmogelijk om vandaag exact te voorspellen welke competenties morgen doorslaggevend zullen zijn. Net daarom moet het hoger onderwijs niet alleen reageren op de huidige AI-transitie, maar vooral evolueren naar een systeem dat structureel sneller leert, sneller bijstuurt en beter kan omgaan met permanente verandering. Flexibiliteit, wendbaarheid en toekomstgerichtheid moeten daarom richtinggevend worden voor programmering, financiering en curriculumontwikkeling. ✕

4. OECD, *The impact of AI on the Workplace*, 2023

5. <https://www.citriniresearch.com/p/2028gic>

Hoofdstuk 3. Van de aula naar de werkvloer: hoger onderwijs als spiegel van de economie

Het Vlaamse hoger onderwijs is de voorbije decennia sterk gegroeid en heeft meer mensen dan ooit toegang gegeven tot een diploma. Die groei is op zich een succesverhaal, maar roept ook nieuwe vragen op over de doelmatigheid en toekomstbestendigheid van het systeem. In een context van schaarse middelen, snelle technologische verandering en structurele arbeidsmarktkrapte volstaat het niet langer om enkel te focussen op meer studenten en meer opleidingen. De uitdaging bestaat erin het studieaanbod, de programmatie en de financiering sterker af te stemmen op de maatschappelijke en economische noden van morgen.

Groei zonder richting

Vlaanderen mag terecht trots zijn op zijn hoge participatie aan het hoger onderwijs en de brede toegang tot diploma's. Toch weerspiegelen zowel het studieaanbod als de studiekeuzes nog onvoldoende de noden van onze snel veranderende arbeidsmarkt. Achter deze sterke cijfers schuilt namelijk een hardnekkige realiteit: de middelen per student staan onder druk en de inhoudelijke match kan nog beter. Tekorten in cruciale profielen gaan hand in hand met een onderbenutting van talent elders. In tijden waarin digitalisering en artificiële intelligentie volop opkomen en de gevraagde competenties ingrijpend zullen hertekenen, volstaat het niet langer om enkel méér afgestudeerden af te leveren. De uitdaging ligt erin het hoger onderwijs nog beter af te stemmen op toekomstige vaardigheden, zodat we kwantitatief, maar vooral ook kwalitatief voorbereid zijn op de economische transitie die voor ons liggen.

De afgelopen jaren is het financieringssysteem van de hogescholen en universiteiten meer en meer onder druk komen te staan. Het probleem hierbij is dat de basisfinanciering steeds minder de realiteit volgt en dat er meermaals bijkomend is bespaard op het hoger onderwijs. Aan de ene kant groeit het aantal studenten sterk, onder meer door de inkanteling van de graduaat naar de hogescholen en de toenemende democratisering. Aan de





Het nefaste financieringssysteem wordt al jarenlang benoemd als een structureel probleem met brede gevolgen.



andere kant nemen de middelen per student systematisch af, onder meer door niet-indexering, uitgestelde groeipaden en onvoorspelbare politieke besparingen. Het financieringssysteem is zo ontworpen dat bij een groei van het aantal studenten, de financiering altijd pas geruime tijd later volgt en dat deze kleiner is dan de reële groei door het zogenaamde klikstelsel. Deze basisfinanciering is de laatste jaren echter geërodeerd door systematische onderindexering en het niet toepassen van verschillende klik.

Daarenboven gebeurt de verdeling van middelen op basis van het marktaandeel, wat maakt dat enkel de grootste groeier effectief wint binnen het systeem en dat anderen, ondanks het feit dat ze groeien in studentenaantal, toch hun budget zien krimpen. Dit zorgt voor een hyper-concurrentieel model, zeker bij de hogescholen, waar het aantal studenten het sterkst is toegenomen de afgelopen jaren. Instellingen moeten de groei dan zelf opvangen binnen de bestaande budgetten en elkaar constant beconcurreren om het grootste marktaandeel te kunnen bekomen. Het risico ontstaat dat instellingen voortdurend meer inspanningen moeten leveren. Niet om vooruit te gaan, maar om hun positie te behouden of minder terrein te verliezen dan anderen. Dat zorgt voor inefficiënt gebruik van middelen, versnippering van aandacht en een aantasting van de reputatie, zonder dat dit de onderwijskwaliteit ten goede komt.

Het kostenplaatje

Daarnaast maakt de financiering gebruik van een complex geheel van parameters, voorafnames en uitzonderingsregels, wat de transparantie aanzienlijk ondermijnt. Binnen het huidige financieringssysteem ontvangen opleidingen niet allemaal dezelfde middelen. Dat verschil vloeit voort uit gewichtsfactoren per studiegebied, de zogenaamde onderwijs

belastingseenheden of OBE's, die bepalen hoeveel financiering een student genereert op kostenstructuren en budgettaire verhoudingen uit het verleden. Voor universiteiten gaan deze parameters terug tot begin jaren zeventig, terwijl de wegen voor de hogescholen dateren uit de jaren negentig. Ze variëren afhankelijk van het domein. Bij universiteiten worden humane wetenschappen bijvoorbeeld lager gewogen dan exacte of biomedische richtingen, en bij hogescholen krijgen onder meer lerarenopleidingen en zorgopleidingen een hoger gewicht dan economische of technologische richtingen.

Het probleem is dat deze historische indeling vandaag niet langer aansluit bij de reële kostenstructuur van opleidingen, noch bij het maatschappelijk belang dat we aan een opleiding (willen) geven. In de praktijk vergen graduaats- en bacheloropleidingen, ongeacht het studiegebied, intensievere begeleiding, praktijkervaring en kwaliteitsvolle omkadering om studenten adequaat voor te bereiden op de arbeidsmarkt. De huidige weging weerspiegelt die realiteit onvoldoende.

Doordat de financiering van instellingen rechtstreeks samenhangt met hun opleidingsaanbod, heeft dit belangrijke gevolgen. Instellingen beschikken wel over autonomie om middelen intern te herverdelen en zo solidariteit te organiseren tussen opleidingen. Voor universiteiten, die doorgaans een breed en evenwichtig aanbod hebben, werkt dat systeem relatief goed. Voor meer gespecialiseerde hogescholen is dat een ander verhaal.

Hogescholen die zich profileren in domeinen met een lager gewicht en dus lagere financiering per student, komen financieel onder druk te staan. Dat geldt bijvoorbeeld voor opleidingen in industriële wetenschappen, ICT of economische richtingen. Het huidige systeem creëert daardoor impliciet financiële prikkels die investeringen in deze opleidingen ontmoedigen, terwijl net deze profielen cruciaal zijn voor de arbeidsmarkt en economische groei.

Dit nefaste financieringssysteem wordt al jarenlang benoemd als een structureel probleem met brede gevolgen. Zo komt er meer en meer druk op de kwaliteit en moeten instellingen met steeds minder middelen meer studenten opleiden. Daarenboven wordt het profiel van studenten steeds complexer: er zijn meer zij-instromers, er is meer diversiteit door de inkanteling van de graduaats en een groeiende vraag naar flexibiliteit en levenslang leren.

Terzelfder tijd krijgt het hoger onderwijs ook steeds meer maatschappelijke verwachtingen opgelegd. We willen dat de instellingen inspelen op arbeidsmarktkrapte, bijdragen aan innovatie en economische groei, levenslang leren organiseren, internationale talenten aantrekken en maatschappelijke uitdagingen oplossen, denk dan bijvoorbeeld klimaat digitalisering, zorg, ... maar het financieringssysteem speelt niet in op deze noden.

Doelmatiger, flexibeler en toekomstbestendig aanbod

Een eerste noodzakelijke stap richting een efficiënt en toekomstgericht hoger onderwijs is het nog centraler stellen van macrodoelmatigheid⁶ als leidend principe. In een context van schaarse middelen, snelle economische transitie en een structurele mismatch op de arbeidsmarkt, kan het hoger onderwijs zich niet langer permitteren om enkel organisch te groeien. Het aanbod moet bewuster, gericht en nog strategischer worden uitgebouwd, met als uitgangspunt de vraag waar opleidingen effectief maatschappelijke en economische meerwaarde creëren. Dat veronderstelt dat het beleid veel explicietere keuzes maakt en dat het hoger onderwijs ook zelf meer verantwoordelijkheid opneemt in het sturen van een aanbod dat zo goed mogelijk aansluit bij regionale noden en eigen expertise. Macrodoelmatigheid betekent daarbij niet dat alles top-down wordt opgelegd, maar wel dat er een gedeeld kader ontstaat waarin instellingen hun autonomie uitoefenen binnen duidelijke, gezamenlijke doelstellingen. Een periodieke, Vlaanderenbrede screening van het aanbod, dat regelmatig de vinger aan de pols houdt, is hierbij ook wenselijk.

- 1 Een eerste bouwsteen daarvoor is het systematisch gebruik van Vlaanderenbrede objectieve data, onder meer gebaseerd op de data van het hiervoor genoemde observatorium.

Instrumenten voor competentieprognoses, zoals ontwikkeld binnen het Steunpunt Werk, kunnen hierin een belangrijke rol spelen. Deze modellen maken het mogelijk om sneller zicht te krijgen op toekomstige verschuivingen in arbeidsmarktvraag en kunnen helpen om programmatie en curriculumontwikkeling beter te onderbouwen. Vandaag bestaan er heel wat databronnen over instroom, studievoortgang, uitstroom en arbeidsmarktaansluiting, maar deze worden nog te weinig geïntegreerd en te weinig gebruikt als actief sturingsinstrument voor heel



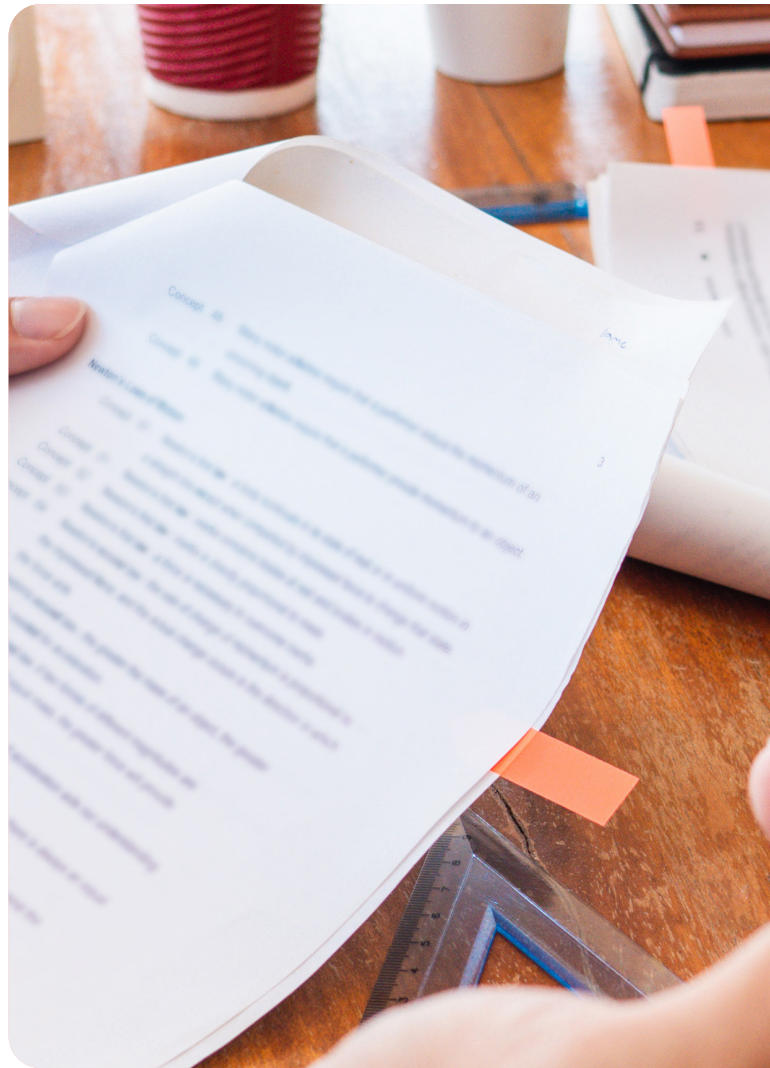
“

Een meer dynamisch systeem, waarin opleidingen kunnen evolueren, fuseren of verdwijnen, is essentieel om relevant te blijven. Deze keuzes mogen dan ook niet afgestraft worden in de financiering.

Vlaanderen. Instellingen maken bij een aanvraag zelf hun macrodoelmatigheidsdossier op, maar het is voor de Commissie Hoger Onderwijs soms zeer moeilijk om dit objectief te beoordelen. Nochtans tonen internationale en sectorale voorbeelden aan dat een datagedreven dialoog net een krachtige hefboom kan zijn om het aanbod bij te sturen. Dat betekent dat er transparantie moet komen over welke opleidingen goed presteren op vlak van doorstroom en tewerkstelling, en waar er zich structurele problemen bevinden. Het betekent ook dat deze data toegankelijk en interpreteerbaar moeten zijn, niet alleen voor beleidsmakers en instellingen, maar ook voor studiekeuzers. Een datagedreven systeem maakt het mogelijk om sneller in te grijpen waar nodig, maar ook om goede praktijken op te schalen.

2 Een tweede element binnen macrodoelmatigheid is de verschuiving van het voortdurend bijprogrammeren van nieuwe opleidingen naar het hervormen van het bestaande aanbod. De reflex om voor elke nieuwe trend of niche een aparte opleiding op te richten, die dan ook in alle instellingen moet worden aangeboden, leidt tot verdere versnippering en inefficiëntie. De grootste winst ligt vandaag niet in uitbreiding, maar in heroriëntatie en specialisatie. Dat betekent dat ook bestaande opleidingen kritischer tegen het licht moeten worden gehouden, bijvoorbeeld in hoeverre deze overlappen. Dit vraagt ook moedige keuzes: niet elke opleiding moet overal worden aangeboden en niet elke opleiding moet blijven bestaan in de huidige vorm. Een meer dynamisch systeem, waarin opleidingen kunnen evolueren, fuseren of verdwijnen, is essentieel om relevant te blijven. Deze keuzes mogen dan ook niet afgestraft worden in de financiering.

3 Een derde cruciale bouwsteen is de periodieke herziening van domeinspecifieke leerresultaten. Vandaag worden deze leerresultaten vastgelegd bij de opstart van een opleiding en vormen ze een belangrijk onderdeel van de accreditatie. In de praktijk blijven ze nadien echter vaak jarenlang ongewijzigd, terwijl de context waarin opleidingen opereren razendsnel



verandert. Digitalisering, artificiële intelligentie, duurzaamheid en nieuwe businessmodellen hertekenen sectoren en beroepen op korte tijd. Het is dan ook geen goed idee om de inhoudelijke doelstellingen van opleidingen slechts sporadisch te herbekijken. Een systeem van regelmatige, gestructureerde, instellingoverschrijdende actualisering, in nauwe samenwerking met het werkveld, moet ervoor zorgen dat opleidingen permanent afgestemd blijven op de realiteit van vandaag en de blik op de toekomst. Dat betekent ook dat het werkveld niet enkel adviserend, maar mede richtinggevend moet zijn in het bepalen van de inhoud van opleidingen.

Van versnippering naar samenhang, zonder taboes

Naast macrodoelmatigheid is er nood aan een beweging van versnippering naar meer samenhang, zonder taboes. Het Vlaamse hoger onderwijslandschap is historisch gegroeid en kent een grote diversiteit aan instellingen en opleidingen. Die diversiteit is op zich een sterkte, maar leidt vandaag ook tot overlap, concurrentie en een gebrek



aan strategische afstemming. In een context van beperkte middelen en grote maatschappelijke uitdagingen is dat niet langer houdbaar. Meer samenwerking en coördinatie zijn noodzakelijk, zonder daarbij te vervallen in rigiditeit of centralisatie.

Een eerste concrete invulling daarvan is het uitbouwen van een samenhangende waaier van opleidingen per domein. Vertrekkend vanuit de vraag welke profielen de arbeidsmarkt nodig heeft, kan per domein een logische structuur worden uitgewerkt van graduaats-, bachelor- en masteropleidingen. Daarbij moet het bestaande aanbod niet langer het vertrekpunt zijn, maar de toekomstige competentiebehoeften, gebaseerd op het hierboven vermelde observatorium. Dit sluit aan bij de waaierstrategie die ook door de hogescholen wordt bepleit, waarbij verschillende opleidingsniveaus complementair worden georganiseerd in plaats van hiërarchisch gewaardeerd. Door op domeinniveau samen te werken en het gesprek aan te gaan met sectoren en bedrijven, kan een veel duidelijker en doelmatiger aanbod worden gecreëerd. Initiatieven waarbij bedrijven en sectororganisaties samen

Samenwerking op verschillende niveaus

In plaats van top-down opgelegde rationalisatieoefeningen op basis van louter kwantitatieve normen, is er nood aan een brede optimalisatie- en actualisatiebeweging, die vertrekt vanuit het werkveld en hoger onderwijs zelf en uitmondt in gedragen sectorplannen. De ervaring leert dat dergelijke uitsluitend numerieke normen op weerstand botsen en bovendien onvoldoende in staat zijn om tot strategische keuzes te komen. Een grondige analyse toont dat het aantal opleidingen dat puur op basis van cijfers moet verdwijnen vaak beperkt is en dat dit daarenboven vaak opleidingen zijn die heel relevant kunnen zijn voor de arbeidsmarkt. Een gedragen oefening, ingebed in een toekomstgericht beleid, kan daarentegen leiden tot meer transparantie voor studenten en het werkveld en daarenboven het hoger onderwijs als geheel versterken. Daarbij gaat het niet alleen om het beter afstemmen op bestaande arbeidsmarktnoden, maar ook om het kritisch bevragen en mee vormgeven van die noden, in lijn met de academische rol van instellingen. De oefening moet plaatsvinden op twee niveaus: binnen instellingen, maar ook over instellingen heen. Opleidingen met te beperkte schaal, onvoldoende onderzoeksexpertise of zwakke aansluiting op het werkveld kunnen worden afgebouwd, terwijl overlappende opleidingen samengebracht kunnen worden. Instellingen nemen hier zelf verantwoordelijkheid in, binnen een gezamenlijk kader. Sectorplannen vormen zo de logische eindstap: ze bundelen deze keuzes op domeinniveau, creëren overzicht en samenhang, en leggen de basis voor een toekomstgericht programmatiemodel dat vertrekt vanuit kwaliteit, relevantie en complementariteit in plaats van louter aanbod.



“
Onderwijs is een continu proces van opbouw en verdieping.

met onderwijsinstellingen kritische rollen en competenties van de toekomst definiëren, zoals in bepaalde industriële sectoren al gebeurt, tonen dat deze aanpak werkt en leidt tot meer focus en relevantie.

Een tweede element is het versterken van doorlopende leerlijnen via zogenaamde ritssystemen. Daarbij kunnen verschillende vormen van samenwerking opnieuw een belangrijkere strategische rol opnemen. Net omdat zij hogescholen en universiteiten verbinden, vormen zij een logische schaal om waaieren, ritsen en gedeelde leerpaden te organiseren. Samenwerkingsvormen kunnen fungeren als innovatiebruggen tussen graduaats-, bachelor- en masteropleidingen en zo bijdragen aan een meer begeleide flexibilisering, met aandacht voor studievoortgang, doorlooptijd en transparante leertrajecten. In een arbeidsmarkt waar loopbanen steeds minder lineair zijn, moet het mogelijk zijn om flexibel te bewegen tussen verschillende opleidingsniveaus en -vormen. Studenten moeten kunnen starten in een grauaat en

later doorstromen naar een bachelor of master, zonder onnodige drempels. Ook zij-instromers en werkenden moeten op een laagdrempelige manier kunnen instappen en verder bouwen op eerder verworven competenties. Dit veronderstelt een veel nauwere afstemming tussen opleidingen en instellingen - ook tussen hogescholen en universiteiten - maar ook een andere kijk op onderwijs: minder als een eenmalig traject, en meer als een continu proces van opbouw en verdieping. Modularisering, microcredentials en hybride leertrajecten spelen hierin een belangrijke rol.

Een derde aspect is het creëren van ruimte voor regionale accenten en snelle respons op lokale noden. Vlaanderen kent sterke regionale economische clusters, waar specifieke competentiebehoeften ontstaan. Wanneer zich nieuwe opportuniteiten voordoen, bijvoorbeeld door de komst van een grote investering of de ontwikkeling van een nieuwe sector, moet het hoger onderwijs sneller kunnen schakelen. Vandaag zijn de procedures om nieuwe opleidingen op te starten vaak traag en complex. Er is nood aan een soort 'fast lane' voor opleidingen die inspelen op duidelijke, aantoonbare arbeidsmarktnoden. Dit kan in samenwerking met bedrijven, sectoren, andere onderwijs- en onderzoeksinstituten, die allemaal deel uitmaken van de lokale ecosystemen. Op die manier kan het hoger onderwijs een veel actievere rol spelen in het ondersteunen van regionale economische ontwikkeling.

Regionale ecosystemen

De nood aan meer regionale flexibiliteit in het hoger onderwijs hangt nauw samen met het bestaan van sterke lokale economische ecosystemen. Sommige regio's bouwen doorheen de tijd een specifieke expertise op, waardoor ook de vraag naar bepaalde competenties geconcentreerd aanwezig is.

Mode in Antwerpen

Antwerpen is daarvan een duidelijk voorbeeld. De stad heeft zich ontwikkeld tot een internationaal erkende modestad, met een sterk netwerk van ontwerpers, modebedrijven, culturele instellingen en opleidingen. In 2013 telde Antwerpen meer dan 1.400 modebedrijven, goed voor ongeveer 4.800 voltijdse jobs, bijna 1,3 miljard euro omzet en ongeveer 300 miljoen euro toegevoegde waarde. Bovendien heeft de modesector een economische multiplier van 1,65: elke extra euro vraag naar modeproducten genereert dus 1,65 euro extra economische activiteit in de bredere economie. De impact reikt daarbij verder dan de sector zelf, met spillovers naar onder meer retail, logistiek, toerisme en zakelijke dienstverlening. Onderzoek toont daarnaast aan dat Antwerpen vooral een aantrekkingspool is voor de kerncreatieve schakels van de modesector, waarbij ongeveer 30% van de Vlaamse bedrijven uit de sector creatie en vervaardiging er gevestigd is. Net daarom is het logisch dat gespecialiseerde opleidingen in zulke regio's extra aandacht en ondersteuning krijgen. Opleidingen zijn immers niet alleen kennisinstellingen, maar ook motoren van regionale economische ontwikkeling, innovatie en talentontwikkeling.

In Antwerpen versterkt de aanwezigheid van gespecialiseerde modeopleidingen zoals aan de Koninklijke Academie voor Schone Kunsten het bredere ecosysteem van creativiteit, ondernemerschap en internationale uitstraling. Studies benadrukken bovendien dat deze opleidingen essentieel zijn om talent in de regio te houden en verdere economische spillovers te creëren naar andere sectoren zoals toerisme, retail en zakelijke dienstverlening.

Gent als regionale 'fast lane' voor talent en innovatie

Gent toont hoe een sterk regionaal ecosysteem kan uitgroeien tot een motor van economische groei, jobcreatie en talentontwikkeling. De stad creëert al jaren sneller nieuwe jobs dan andere Vlaamse steden en het Vlaamse gemiddelde, met vandaag meer dan 215.000 arbeidsplaatsen en een groei van ongeveer 30% op vijftien jaar tijd. Opvallend is dat Gent ondertussen meer jobs telt dan dat er beroepsactieve Gentenaars zijn, waardoor de regio actief talent van buiten de stad moet aantrekken.

Die groei wordt in belangrijke mate gedragen door technologie, innovatie en ondernemerschap. Vooral de digitale technologiesector, start-ups en scale-ups zorgen voor een sterke economische dynamiek. De Gentse start-up- en scale-upscene vertegenwoordigt vandaag samen een bedrijfswaarde van ongeveer 61 miljard euro, goed voor bijna 70% van de Vlaamse markt in deze sector. Daarnaast blijft ook de haven een belangrijke economische motor.

Opvallend is hoe sterk deze groei verbonden is met internationale investeringen en regionale ecosystemen. In 2025 werden in Gent 41 buitenlandse investeringsprojecten aangekondigd, goed voor meer dan een half miljard euro en bijna 1.800 bijkomende jobs. Een groot deel daarvan situeert zich rond drie strategische clusters:

- » Het Technologiepark in Zwijnaarde, waar UGent, onderzoek en internationale bedrijven samenkomen;
- » De Gentse haven, met sterke industriële en logistieke activiteiten;
- » Het Wintercircus en de bredere binnenstad, waar digitale start-ups en scale-ups zich clusteren.

Net zulke regionale ecosystemen tonen waarom Vlaanderen nood heeft aan meer flexibiliteit en 'fast lanes' binnen het hoger onderwijs. Wanneer economische clusters zich snel ontwikkelen, moeten opleidingen, microcredentials en talenttrajecten sneller kunnen inspelen op nieuwe competentienoden. Klassieke en trage programmatieprocedures botsen daarbij steeds vaker op de snelheid waarmee innovatie zich ontwikkelt.

Een toekomstgericht hogeronderwijsbeleid moet daarom ruimte laten voor regionale differentiatie en snellere samenwerking tussen instellingen, bedrijven en overheden, zodat talentontwikkeling sneller kan aansluiten op economische opportuniteiten.

Cap op overaanbod en gerichte impulsprogramma's

Tot slot vraagt een toekomstgericht aanbod ook duidelijke keuzes in het omgaan met over- en onderaanbod. Vandaag bestaat er in bepaalde domeinen een structureel onevenwicht met opleidingen die grote aantallen studenten aantrekken, maar beperkte arbeidsmarktperspectieven bieden, terwijl in andere domeinen hardnekkige tekorten blijven bestaan. Een meer sturend beleid is hier onvermijdelijk. Dat kan enerzijds door een afradend effect te creëren voor opleidingen met lage doorstroom- en tewerkstellingskansen, bijvoorbeeld via aangepaste financieringsmechanismen of sterkere studieoriëntatie. Anderzijds moet er net veel gericht geïnvesteerd worden in opleidingen met een hoge maatschappelijke en economische return. Dit sluit aan bij de bredere nood aan een gerichte talentstrategie, waarbij middelen niet langer versnipperd worden ingezet, maar geconcentreerd worden op prioritaire domeinen met grote impact. Gerichte impulsprogramma's, fast lanes voor arbeidsmarktrelevante opleidingen en een versterkte studie- en loopbaanoriëntatie kunnen daarbij helpen om vraag en aanbod beter op elkaar af te stemmen.

Financiering: van kwantiteit naar prioriteit

Het huidige financieringsmodel voor het hoger onderwijs vindt zijn oorsprong in 2009. Bij de invoering ervan werden een aantal duidelijke doelstellingen naar voren geschoven

die via de financiering gerealiseerd moesten worden, zoals het verhogen van de participatie aan het hoger onderwijs, het stimuleren van efficiëntie en kwaliteit, het garanderen van voldoende middelen bij groeiende studentenaantallen, het versterken van de link met onderzoek en innovatie en het voorzien van bijzondere aandacht voor de lerarenopleidingen.

Vandaag, meer dan vijftien jaar later, is het aangewezen om deze uitgangspunten kritisch te herevalueren. De context waarin het hoger onderwijs opereert is ondertussen grondig veranderd: de arbeidsmarkt is krappere en dynamischer geworden, de verwachtingen ten aanzien van onderwijsinstellingen zijn toegenomen, het profiel van de studenten is grondig gewijzigd en de rol van talentontwikkeling in functie van productiviteitsgroei in onze economie is belangrijker dan ooit. Dat maakt dat een actualisering van de principes achter het financieringsmodel zich opdringt.

Daarenboven is het hoger onderwijs onderhevig aan het zogenaamde Baumol-effect, of de 'cost disease'. Dit economisch principe stelt dat sectoren met een beperkte productiviteitsgroei op termijn relatief duurder worden dan sectoren waar productiviteit wel sterk stijgt. De reden is eenvoudig: een les geven aan een groep studenten vraagt vandaag in essentie nog steeds evenveel tijd en personeel als twintig of dertig jaar geleden. En tegelijk stijgen de lonen in de hele economie mee met productiviteitswinsten in andere sectoren, zoals bijvoorbeeld industrie of technologie. Om competitief te blijven op de arbeidsmarkt, moeten ook onderwijsinstellingen die hogere lonen volgen, zonder dat ze hun 'output' in dezelfde mate kunnen verhogen. Het gevolg is een structurele kostendruk.

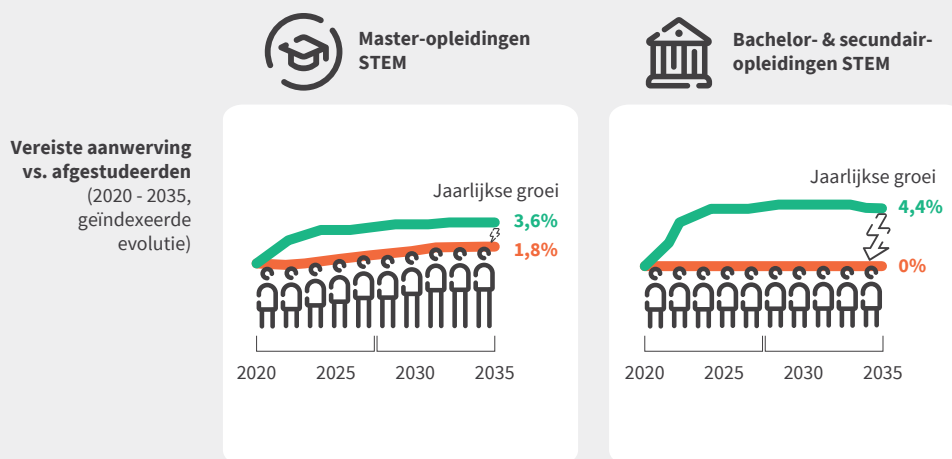
Voor Vlaanderen is dat bijzonder relevant. Het hoger onderwijs is de voorbije decennia sterk gegroeid: meer studenten, meer onderzoek, een bredere maatschappelijke rol. Maar die expansie botst op een systeem waar de productiviteit moeilijk te verhogen is zonder in te boeten op kwaliteit. Tegelijkertijd blijven de verwachtingen stijgen: universiteiten en hogescholen moeten opleiden, bijdragen aan innovatie, levenslang leren en oplossingen voor maatschappelijke uitdagingen. In combinatie met het Baumol-effect leidt dat tot een herkenbaar spanningsveld: de kosten stijgen structureel, terwijl de financiering niet in hetzelfde tempo volgt. Dat verklaart waarom het debat over 'onderfinanciering' in Vlaanderen zo hardnekkig is, en waarom louter efficiëntiewinsten zelden volstaan om de kloof te dichten.

Vanuit Voka pleiten we daarom voor een vernieuwd financieringskader, gebaseerd op een aantal duidelijke en toekomstgerichte uitgangspunten. Dit zijn, vanzelfsprekend, dezelfde uitgangspunten als die moeten worden voorgesteld in het programmatiemodel, dat hand in hand gaat met dit financieringssysteem.

Voor Vlaanderen liggen er in essentie drie mogelijke richtingen op tafel om de financiering van het hoger onderwijs toekomstbestendig te maken.



Figuur 10 **Aantrekken van een groter aantal STEM-profielen**



Bron: Departement Werk en Sociale Economie/ Roland Berger

1. Een eerste piste is om expliciet te kiezen voor een versterking van de publieke financiering: als we hoge ambities blijven stellen aan kwaliteit, onderzoek en maatschappelijke impact, dan moet de overheid daar ook de nodige middelen tegenover zetten. Gezien de economische onzekerheid en budgettaire krapte is een substantiële verhoging van de publieke middelen weinig realistisch.
2. Een tweede optie is om de kosten meer te delen, door een grotere bijdrage van studenten te vragen. Maar een grotere private bijdrage van studenten is moeilijk te rijmen met een van de grote sterktes van Vlaanderen: een relatief toegankelijk hoger onderwijsstelsel dat als kansmotor fungeert.
3. Een derde piste zet minder in op extra middelen, maar op scherpere keuzes: door financiering gericht in te zetten, sterker te sturen op prioriteiten en het stelsel meer te differentiëren, kan met dezelfde middelen meer impact worden gerealiseerd.

De meest evenwichtige en realistische benadering ligt volgens Voka in een combinatie van de twee laatste pistes: enerzijds sterker inzetten op meer gerichte sturing en duidelijke prioriteiten en anderzijds elementen van cost-sharing verkennen, maar dan zorgvuldig ingebed in sociale correcties die de toegankelijkheid beschermen. Zo kan Vlaanderen met beperkte extra middelen toch meer strategische impact realiseren zonder zijn fundamentele sterktes op te geven. We willen hierbij een aantal leidende principes naar voor schuiven.

Gerichte sturing

In de eerste plaats blijft het hoger onderwijs een cruciale hefboom voor sociale mobiliteit en talentontwikkeling. Het moet mensen kansen bieden en een vlotte doorstroom naar de arbeidsmarkt ondersteunen. Tegelijk is het

belangrijk om afstand te nemen van de idee dat bij diploma's het principe 'hoe hoger, hoe beter' automatisch geldt. Praktijkgerichte opleidingen, zoals graduaats- en professionele bacheloropleidingen, zijn minstens even essentieel voor een goed functionerende economie en arbeidsmarkt, en verdienen een volwaardige plaats in het systeem. Maar ook het belang van technische en beroepsopleidingen in het secundair onderwijs mag niet worden miskend. Daarbij moeten ook het zevende specialisatiejaar een plaats krijgen in de brede leerwaaier zoals hierboven beschreven. Een goede beroepsopleiding in het secundair of volwassenenonderwijs moet een waardig alternatief zijn voor een opleiding in het hoger onderwijs.

Ten tweede moet de financiering sterker afgestemd worden op de maatschappelijke en economische noden. Dat veronderstelt een herziening van het huidige systeem van onderwijsbelastingseenheden (OBE's), dat onvoldoende aansluit bij de realiteit van vandaag. Bij het wijzigen van het huidige model zullen er altijd winnaars en verliezers zijn. Daarom is het belangrijk dat er voldoende overgangsfinitiering wordt voorzien om deze sprong te kunnen maken en zodat er een stabiele nullijn wordt getrokken. Dat zou bijvoorbeeld kunnen door het huidige complexe financieringssysteem van het hoger onderwijs te vervangen door een eenvoudiger en voorspelbaarder systeem van vaste tariefeenheden. In plaats van instellingen achteraf te financieren via marktaandeel en herverdeling (het huidige kliksysteem), krijgt elke instelling een vooraf vastgelegde vergoeding per studiepunten en per diploma. Die tarieven worden éénmalig berekend op basis van de huidige parameters en daarna enkel nog aangepast via indexering, prioritering of aantoonbare meerkosten. Het spreekt voor zich dat STEM-opleidingen in Vlaanderen nog steeds extra aandacht verdienen. Bovenstaande figuur (figuur 10) toont aan dat de nood aan STEM-profielen nog

steeds ruimschoots het aantal afgestudeerden overstijgt. Terwijl deze profielen cruciaal zijn voor onze economie.

Ten derde is er nood aan een sterkere stimulans voor samenwerking binnen het hogeronderwijslandschap. Niet alleen tussen instellingen van hetzelfde type, maar ook tussen hogescholen en universiteiten. Het uitwerken van logische en transparante leertrajecten, die mobiliteit tussen beide mogelijk maken, is daarbij essentieel. Dergelijke samenwerking kan bijdragen tot een duidelijkere positionering en specialisatie van instellingen en een efficiënter gebruik van middelen. In het huidige systeem worden dergelijke specialisaties en samenwerkingen eerder afgestraft dan beloond.

Ten slotte moeten we durven evolueren naar een meer open-end financieringssysteem. Het huidige systeem, dat sterk werkt via enveloppes en marktaandeelen, creëert vandaag een zero-sum logica waarbij instellingen met elkaar concurreren om een relatief vaste middelenpot. Dat leidt niet alleen tot een erosie van de financiering per student, maar ook tot verstikkende concurrentie en beperkte voorspelbaarheid voor instellingen. Een dergelijk open-end systeem kan best gepaard gaan met een toepassingspercentage, dit om de kost beheersbaar te houden. Daarbij zullen demografische bewegingen soms voor pieken zorgen, maar evengoed voor dalen (dit zal over 10 à 15 jaar een grote uitdaging worden voor de instellingen). Het is vooral op langere termijn dat we moeten kijken of het budget binnen de perken blijft. Voorspelbaarheid en stabiliteit zijn cruciaal voor een financieringssysteem dat proactiviteit van instellingen verwacht.

Cost-sharing verkennen

Zoals gezegd moeten we ook de elementen van cost-sharing en private financiering durven verkennen. De rol van inschrijvingsgelden kan daarbij niet buiten beschouwing blijven. Vanuit internationaal perspectief blijven de private bijdragen van studenten in Vlaanderen relatief beperkt, wat bijdraagt aan de brede toegankelijkheid van het systeem. Anderzijds kan een gematigde verhoging van inschrijvingsgelden, mits sterke sociale correcties, een bijkomende financieringsbron vormen en studenten bewuster maken van hun studiekeuze. Daarbij kan ook worden nagedacht over differentiatie: opleidingen met een hoge private return of lagere maatschappelijke kost zouden een hoger inschrijvingsgeld kunnen dragen dan opleidingen met een grote publieke meerwaarde. We zouden ons ook kunnen laten inspireren door nog andere systemen waarbij er geen inschrijvingsgeld wordt betaald, maar de studiebijdrage na de studies wordt betaald. In Australië betalen

afgestudeerden die van het hoger onderwijs hebben genoten af door een klein percentage van hun inkomen af te staan. Ook dit systeem kan op verschillende manieren worden uitgewerkt. Zo kunnen betalingen beperkt zijn in de tijd. Het is ook mogelijk om een maximumbedrag op te leggen, bijvoorbeeld tot een gedeelte van de reële kostprijs is terugbetaald of het percentage kan variëren met het inkomen.

Uiteraard moet dit met de nodige voorzichtigheid gebeuren, om sociale drempels te vermijden en gelijke kansen te blijven garanderen. In die zin kan een hervorming van inschrijvingsgelden niet los gezien worden van het bredere financieringsmodel, maar maakt ze integraal deel uit van een evenwichtige mix van publieke en private middelen.

Een andere hefboom ligt in het opzetten van gerichte impulsprogramma's met private financiering of PPS-structuren. In plaats van uitsluitend te werken met structurele publieke financiering en trage programmatieprocessen, moet het mogelijk zijn om sneller en gericht in te spelen op nieuwe maatschappelijke en economische noden. Tijdelijke fondsen voor strategische groeipolen of transitie kunnen hierbij een krachtig instrument zijn. Dergelijke programma's laten toe om middelen tijdelijk te concentreren waar de nood het hoogst is, zonder het volledige financieringssysteem telkens te moeten herzien. Ze creëren ook ruimte voor experiment en innovatie, bijvoorbeeld via nieuwe opleidingsvormen, samenwerkingen met bedrijven of interdisciplinaire trajecten. Belangrijk is dat deze impulsprogramma's voldoende flexibel zijn in opzet en snel kunnen worden uitgerold, zodat ze effectief inspelen op een dynamische arbeidsmarkt.

“

Het watervalstelsel, dat we vooral kennen uit het secundair onderwijs, maar ook in het hoger zeer aanwezig is, moet aangepakt worden.



Student: van studiekeuze naar inzetbaarheid

Een toekomstgericht hoger onderwijs vraagt niet alleen structurele hervormingen aan de aanbodzijde, maar ook een sterkere focus op de student/lerende zelf als actieve actor in zijn of haar leer- en loopbaantraject. Als we willen dat het hoger onderwijs beter aansluit op de noden van de arbeidsmarkt en een bredere Vlaamse talentagenda, dan moeten studenten beter ondersteund en gestimuleerd worden om meer bewuste en toekomstgerichte keuzes te maken.

Vier hefboomen

Betere oriëntatie

Verkort de studieduur en remediëring

Versterk de arbeidsmarktverbinding tijdens de studie

Voorzie een structurele plaats voor student-ondernemerschap

Een eerste cruciale hefboom ligt bij een betere oriëntatie. Vandaag gebeurt studiekeuze nog te vaak op basis van beperkte informatie, percepties of sociale verwachtingen, terwijl de impact ervan op studiesucces en latere loopbaan groot is. Een meer geïntegreerde aanpak dringt zich op, waarbij instellingen voor hoger onderwijs onderling intensiever samenwerken, inclusief met het secundair onderwijs. Studiekeuzebegeleiding moet evolueren van een eenmalig keuzemoment naar een doorlopende leerlijn, waarbij talentdetectie en -ontwikkeling centraal staan. Instrumenten zoals Columbus en initiatieven zoals Talentcenters⁷ bieden daarvoor een eerste aanzet, maar kunnen verder uitgebouwd worden tot een volwaardig talentenpaspoort dat leerlingen al van in het leerplichtonderwijs begeleidt. Zo'n paspoort kan, op basis van wetenschappelijke inzichten, niet alleen helpen bij het maken van een studiekeuze, maar ook richting geven aan latere loopbaanbeslissingen en levenslang leren. Het uiteindelijke doel is helder: elke student zo vroeg mogelijk op de juiste plaats krijgen, wat essentieel is voor studiesucces en een efficiënter systeem in zijn geheel.

Die betere oriëntatie vormt meteen ook de basis voor een tweede uitdaging: het verkorten van de studieduur, niet als idee-fixe, wel als doelmatig ambitie om talent sneller op de arbeidsmarkt te krijgen. Vlaanderen kampt nog steeds met relatief lange trajecten en inefficiënte studieloopbanen, wat zowel voor studenten als voor de samenleving een kost betekent. Een meer doordachte instroom kan uitval en heroriëntatie beperken, maar daarnaast is ook binnen het hoger onderwijs zelf actie nodig. Flexibele leerpaden, duidelijke schakelmogelijkheden en zogenaamde ritstrajecten kunnen studenten helpen om sneller en gerichter hun weg te vinden. Intensere samenwerking tussen hogescholen en universiteiten is daarbij cruciaal, zodat overstappen geen verlies van tijd of middelen betekent.

Een belangrijke pijler naast oriëntering, is remediëring. Ook data-analyse en artificiële intelligentie kunnen hierin een belangrijke ondersteunende rol spelen. Door leerdata, vooropleiding, competentieprofielen en studiegedrag slim te analyseren, wordt het steeds beter mogelijk om in te schatten welke opleidingen aansluiten bij het profiel van een student en waar mogelijke risico's op uitval of studieovertraging liggen. Dat laat toe om sneller gerichte begeleiding en remediëring aan te bieden, nog vóór er zich problemen voordoen. Verschillende instellingen experimenteren vandaag al met dergelijke learning analytics. Zo zetten sommige instellingen zeer sterk in op datagedreven studiebegeleiding om studenten beter te ondersteunen tijdens hun traject en op die manier het studiesucces te verhogen.

Het watervalstelsel, dat we vooral kennen uit het secundair onderwijs, maar ook in het hoger zeer aanwezig is, moet aangepakt worden. Studiekeuzes moeten niet langer impliciet hiërarchisch worden beoordeeld. Door transparanter te communiceren over arbeidsmarktkansen en de waarde van verschillende opleidingen, kan een meer evenwichtige studiekeuze ontstaan. Het gaat er niet om studenten sneller door het systeem te duwen en de lat lager te leggen, maar om hen doelgericht en efficiënter naar een diploma en een duurzame loopbaan te begeleiden. Waarbij vooral ook de mindset meer gericht is op een leven lang leren, het diploma is geen eindpunt.

Een derde pijler is het versterken van de arbeidsmarktverbinding tijdens de studie. De kloof tussen onderwijs en arbeidsmarkt blijft een structureel aandachtspunt, onder meer omdat de gevraagde competenties snel evolueren en niet altijd aansluiten bij wat opleidingen afleveren. Door studenten al tijdens hun opleiding intensiever in contact te brengen met de arbeidsmarkt, kan die kloof verkleind worden. Werkplekleren, stages en duaal leren spelen hierin een sleutelrol, maar ook relevante studentenjobs kunnen een belangrijke opstap vormen. Initiatieven zoals Studaro⁸ of Nexus tonen aan dat dergelijke ervaringen niet alleen de inzetbaarheid verhogen, maar ook de integratie in de arbeidsmarkt versnellen. Daarnaast moet er in de curricula

Innovatief werkplekieren

Een sterk voorbeeld van innovatief werkplekieren is KU Leuven Nexus, een initiatief van KU Leuven en Voka – Kamer van Koophandel West-Vlaanderen. Dit traject wil studenten industriële wetenschappen al vanaf het begin van hun opleiding intensief laten kennismaken met het bedrijfsleven. In plaats van pas op het einde van de studies een stage te doen, krijgen studenten gedurende hun volledige opleiding de kans om actief mee te draaien binnen ondernemingen. Zo combineren ze academische kennis met praktijkervaring en leren ze van bij de start hoe hun toekomstige job er in de realiteit uitziet.

Het traject is opgebouwd als een geleidelijke onderdompeling in de werkvloer. Studenten nemen deel aan bedrijfsbezoeken, praktijkdagen en projectwerk binnen ondernemingen. Naarmate de opleiding vordert, spenderen ze steeds meer tijd in een professionele context en werken ze mee aan echte cases en opdrachten uit het bedrijfsleven. Hierdoor ontwikkelen ze niet alleen technische kennis, maar ook vaardigheden zoals samenwerken, probleemoplossend denken, communiceren en professioneel handelen.

Een grote meerwaarde van KU Leuven Nexus is dat het werkplekieren niet losstaat van de opleiding, maar geïntegreerd wordt in het curriculum. Bepaalde opleidingsonderdelen worden gekoppeld aan projecten binnen bedrijven, waarbij ondernemingen en onderwijsinstellingen samen bepalen welke competenties studenten moeten behalen. Op die manier ontstaat een sterke wisselwerking tussen theorie en praktijk.

Daarnaast zorgt dit type traject voor een vlottere overgang naar de arbeidsmarkt. Studenten bouwen al tijdens hun studies een professioneel netwerk op, doen relevante werkervaring op en krijgen een beter beeld van hun interesses en talenten. Werkgevers leren op hun beurt toekomstige medewerkers vroeg kennen en kunnen actief bijdragen aan hun opleiding. Dit versterkt niet alleen de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, maar verhoogt ook de motivatie van studenten omdat zij de concrete relevantie van hun opleiding meteen ervaren.

KU Leuven Nexus toont daarmee hoe werkplekieren structureel kan worden ingebed in het hoger onderwijs. Door studenten langdurig en actief te laten participeren in een professionele omgeving, ontstaat een opleiding die sterker aansluit bij de noden van het werkveld en studenten beter voorbereidt op hun toekomstige loopbaan.

meer aandacht zijn voor transversale competenties of 'human skills': kritisch denken, samenwerking, probleemoplossend vermogen en het vermogen om te blijven leren. In een arbeidsmarkt die steeds dynamischer wordt, zijn net deze vaardigheden bepalend voor duurzame inzetbaarheid.

Tot slot verdient ook student-ondernemerschap een meer structurele plaats binnen het hoger onderwijs. Ondernemerschap moet niet langer gezien worden als een niche voor een beperkte groep studenten, maar als een essentiële competentie in een moderne economie. Dat betekent dat elke student tijdens zijn of haar traject in aanraking zou moeten komen met ondernemerschap, niet noodzakelijk om zelf ondernemer te worden, maar om initiatiefzin, creativiteit en verantwoordelijkheid te ontwikkelen. Dit vraagt om een sterkere verankering in het curriculum, maar ook om het uitbouwen van ondersteunende ecosystemen binnen instellingen: incubatoren, mentoring, toegang tot netwerken en samenwerking met bedrijven. Hogeronderwijsinstellingen hebben hier alle troeven in handen om uit te groeien tot broedplaatsen van innovatie en ondernemerschap, en zo bij te dragen aan een meer dynamische en veerkrachtige economie.

Samen genomen wijzen deze vier hefboomen in dezelfde richting: een hoger onderwijs waarin de student niet langer een passieve ontvanger is, maar een actieve regisseur van zijn of haar leer- en loopbaanpad. Alleen zo kan het hoger onderwijs zijn rol ten volle opnemen als motor van talentontwikkeling, productiviteit en maatschappelijke vooruitgang. ✕

6. Macrodoelmatigheid is de mate waarin een nieuwe of bestaande studie aansluit bij de maatschappelijke behoefte en de vraag op de arbeidsmarkt. Het zorgt ervoor dat er niet onnodig veel dezelfde opleidingen worden aangeboden en voorkomt dat studenten afstuderen voor beroepen waar geen vraag naar is.
7. [Talentcenter.vlaanderen.be](https://www.talentcenter.vlaanderen.be)
8. Studaro is een Gentse start-up die hoogopgeleide laatstejaarsstudenten en pas afgestudeerden matcht met studierelevante jobs in bedrijven. In tegenstelling tot klassiek studentenwerk focust het platform op inhoudelijke functies binnen domeinen zoals engineering, IT, finance, marketing en supply chain, zodat studenten al tijdens hun studies relevante werkervaring kunnen opbouwen. Via een skills-based matchingmodel wil Studaro de kloof tussen onderwijs en arbeidsmarkt verkleinen en talent sneller en duurzamer laten doorstromen naar knelpuntsectoren.

Hoofdstuk 4. In de cockpit van levenslang leren

De Vlaamse arbeidsmarkt staat voor een dubbele uitdaging. Enerzijds zorgt de structurele krapte ervoor dat steeds minder mensen steeds meer economische waarde moeten creëren. Anderzijds veranderen technologie, digitalisering en maatschappelijke transitie de vereiste competenties steeds sneller. In die context volstaat het niet langer dat het hoger onderwijs zich uitsluitend richt op de opleiding van jongeren. Het moet uitgroeien tot een centrale partner in de permanente ontwikkeling van talent, met levenslang leren als volwaardige kernopdracht binnen een bredere Vlaamse talentstrategie.



Hoger onderwijs als scharnier in het leer- en opleidingslandschap

Door structurele arbeidsmarktkrapte, ingrijpende transitie en een vertraagde groei van de beroepsbevolking staat de Vlaamse economie onder druk. In die context volstaat het niet om enkel te focussen op initiële opleiding: toekomstige welvaart zal in toenemende mate afhangen van continue talentontwikkeling doorheen de volledige loopbaan. Groei zal immers minder voortkomen uit méér arbeid, en des te meer uit productievere arbeid, zoals hierboven al werd aangetoond.

Daar ligt een cruciale opdracht voor het hoger onderwijs. Naast de instroom van nieuw talent moet het zich explicieter positioneren als motor van levenslang leren, met een flexibel en vraaggericht aanbod dat het up- en reskillen van de actieve bevolking ondersteunt. Zo kan het hoger onderwijs de aansluiting tussen vaardigheden en economische noden versterken en de productiviteit structureel mee optillen.

Dat vraagt een coherente talentstrategie waarin leren verankerd wordt als continu proces, van instroom tot en met de volledige loopbaan, zodat Vlaanderen de dubbele uitdaging van krapte en transitie kan ombuigen tot duurzame groei en maatschappelijke welvaart.



“

We hebben nood aan een coherente talentstrategie zodat Vlaanderen de dubbele uitdaging van krapte en transitie kan ombuigen naar duurzame groei en maatschappelijke welvaart.

Levenslang leren als kernopdracht

Levenslang leren zal in de toekomst niet zomaar een bijkomende activiteit zijn, naast onderwijs en onderzoek, maar steeds meer een wezenlijke maatschappelijke kernopdracht worden van het hoger onderwijs. In een context van structurele arbeidsmarktkrapte, vergrijzing, digitalisering en verduurzaming wordt permanente competentieontwikkeling een cruciale hefboom voor productiviteit en brede welvaart. Universiteiten en hogescholen beschikken over sterke troeven, onderzoeksgebaseerde kennis, samenwerking met bedrijven, geaccrediteerde certificering en sterke alumni-netwerken, en kunnen daardoor een unieke rol spelen in het versterken van menselijk kapitaal in Vlaanderen.

Die rol moet niet alleen extern erkend worden, maar ook intern gedragen zijn. Levenslang leren vraagt een duidelijke verankering in de strategische plannen van instellingen, aangepaste incentives voor docenten en onderzoekers en een organisatie die deze opdracht ondersteunt. In de context van budgettaire krapte die het hoger onderwijs kent, is het dus niet heel vanzelfsprekend om dit levenslang leren er nog bij te nemen als kerntaak.

Daarenboven is het belangrijk te benadrukken dat het aanbod in principe zelfbedruipend moet zijn. Publieke middelen, indien die er zouden zijn, kunnen gericht worden ingezet voor strategische impulsen, indien een structurele subsidiëring van het volledige levenslang leren-aanbod is niet wenselijk of realistisch. Dit uitgangspunt dwingt instellingen tot heldere keuzes in positionering, prijszetting en samenwerking.



Samen optreden als netwerk

Vandaag zien we dat er binnen het hoger onderwijs waardevolle samenwerkingsinitiatieven ontstaan, zoals Continuo, NOVA Academy en gelijkaardige netwerken. Die evolutie is positief: ze vergroten de zichtbaarheid van het aanbod zowel naar bedrijven als naar de burger en helpen om versnippering enigszins tegen te gaan. En hoewel we deze dynamiek heel waardevol vinden, zal deze niet volstaan om het hoofd te bieden aan de verschillende uitdagingen die op ons afkomen. Het is op dit moment nog onvoldoende duidelijk waar de netwerken voor staan en hoe bedrijven structureel beroep kunnen doen op de expertise die aanwezig is binnen het hoger onderwijs.

Wat nodig is, is dat instellingen nog meer gaan samenwerken. Ze moeten samen nadenken in functie van gedeelde talentenwerven en topics, dat ze gezamenlijk nadenken over hun beleid over de instellingen heen, hun opleidingsaanbod en de manier waarop ze zich presenteren aan burgers en het werkveld.

Dat veronderstelt op zijn minst een structurele afstemming tussen de bestaande netwerken, zodat initiatieven elkaar versterken in plaats van naast elkaar te bestaan. Het is daarbij belangrijk dat alle instellingen hun plaats kunnen vinden binnen een beperkt aantal duidelijke samenwerkingsverbanden. Daarnaast is transparantie over het opleidingsportfolio essentieel, zodat dubbel aanbod wordt vermeden en middelen efficiënter worden ingezet. Evenzeer zijn gezamenlijke afspraken nodig over positionering en communicatie, zodat het aanbod helder en herkenbaar wordt voor de buitenwereld. Tot slot vraagt dit om de ontwikkeling van gedeelde instrumenten en kaders, zoals afspraken rond prijszetting, contractmodellen, certificering en kwaliteitsbewaking.

Voor de lerende burger en het werkveld moet het hoger onderwijs zich presenteren als één coherent en betrouwbaar geheel, en niet als een lappendeken van parallelle initiatieven.

Daarnaast is ook de samenwerking tussen universiteiten en hogescholen cruciaal. Levenslang leren mag geen nieuw domein worden waarin verkokering opnieuw de bovenhand neemt. Integendeel, net de complementariteit tussen beide types instellingen vormt hier een belangrijke troef. Hogescholen brengen hun sterkte in praktijkgericht en beroepsgericht onderwijs, met een sterke verankering in het werkveld. Universiteiten vullen dit aan met onderzoeksgebaseerde verdieping en een duidelijke internationale positionering.

Vanuit die complementariteit liggen er duidelijke kansen. Gezamenlijke leerpaden, gedeelde microcredentials,

gezamenlijke kwaliteitsgaranties en thematische programma's rond strategische transitie vormen logische en noodzakelijke volgende stappen om het potentieel van levenslang leren ten volle te benutten.

Van ad hoc contacten naar strategische ecosystemen

Een van de belangrijkste knelpunten vandaag is het gebrek aan een systematisch en gedeeld zicht op de noden van de arbeidsmarkt. Bedrijven kunnen wel signalen geven over hun behoeften, maar die blijven vaak versnipperd, zijn sterk afhankelijk van individuele contacten en focussen doorgaans op de korte termijn. Tegelijk beschikken hogeronderwijsinstellingen via onderzoek en expertise over waardevolle inzichten in toekomstige trends en competentiebehoeften, maar die kennis wordt nog onvoldoende structureel vertaald naar een gericht aanbod in levenslang leren.

De uitdaging is daarom tweevoudig. Aan de ene kant moeten instellingen beter in staat zijn om de concrete vragen en noden van bedrijven te capteren en te vertalen naar hun opleidingsaanbod. Aan de andere kant is het minstens even belangrijk dat de kennis en innovatie waarin het hoger onderwijs zich onderscheidt, ook effectief hun weg vinden naar het werkveld. Het gaat dus zowel om het versterken van de vraagzijde (pull) als om het actiever ontsluiten van het bestaande aanbod en de expertise (push).

Om de kloof tussen onderwijs en arbeidsmarkt structureel te verkleinen, volstaan losse samenwerkingen of ad-hocprojecten niet langer. Vlaanderen heeft nood aan sterkere thematische ecosystemen waarin hogeronderwijsinstellingen, bedrijven, sectororganisaties en overheden langdurig samenwerken rond strategische transitie en talentontwikkeling. Dergelijke ecosystemen kunnen zich richten op domeinen zoals artificiële intelligentie, energie, zorg, defensie, havenlogistiek of geavanceerde maakindustrie, telkens vertrekkend vanuit concrete regionale sterktes en economische noden.

Binnen zulke samenwerkingsverbanden kunnen onderwijs, onderzoek, innovatie en levenslang leren veel nauwer op elkaar worden afgestemd. Arbeidsmarktdata en competentieprognoses moeten daarbij systematischer worden ingezet om opleidingen sneller te actualiseren en



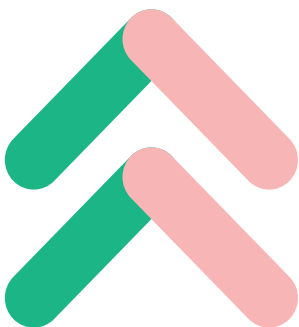
TechCampus Antwerpen

Een interessant voorbeeld van zo'n ecosysteembenadering is de geplande TechCampus Antwerpen, een gezamenlijk initiatief van de Antwerpse hogeronderwijsinstellingen binnen de Associatie Universiteit & Hogescholen Antwerpen (AUHA), samen met bedrijven en regionale overheden. De ambitie is niet om één fysieke campus uit te bouwen, maar om een duurzaam netwerkplatform te creëren waarin onderwijs, onderzoek, ondernemerschap en arbeidsmarktontwikkeling structureel met elkaar verbonden worden.

De aanleiding voor dit initiatief ligt in de specifieke economische en maatschappelijke context van de Antwerpse regio. Sectoren zoals chemie, industrie, logistiek, energie, artificiële intelligentie en zorgtechnologie kampen er met een snel stijgende vraag naar STEM-profielen, terwijl tegelijk nog veel potentieel aanwezig is bij jongeren en ondervertegenwoordigde groepen. TechCampus wil deze uitdaging aanpakken door sterker in te zetten op doorstroom naar STEM-opleidingen, werkplekieren, innovatie en samenwerking met het bedrijfsleven.

Centraal staat daarbij de idee van een regionaal STEM-ecosysteem volgens het zogenaamde quadruple helix-model, waarbij hoger onderwijs, bedrijven, overheid en maatschappelijke organisaties gezamenlijk verantwoordelijkheid opnemen voor talentontwikkeling en innovatie. De ambitie gaat dus verder dan klassieke samenwerking rond stages of onderzoek. Het project wil structurele verbindingen creëren tussen onderwijs, innovatie, ondernemerschap en economische ontwikkeling, met bijzondere aandacht voor regionale verankering en levenslang leren.

TechCampus Antwerpen toont hoe hoger onderwijs niet alleen kan reageren op arbeidsmarktnoden, maar ook actief mee regionale economische ontwikkeling kan vormgeven. Zulke thematische ecosystemen kunnen een belangrijke hefboom worden om talent, innovatie en ondernemerschap sterker te verbinden met de strategische toekomst van Vlaanderen.



gerichter te programmeren. Ook gespecialiseerde profielen, zoals business developers of ecosysteemmanagers binnen prioritaire domeinen, kunnen een belangrijke brugfunctie opnemen tussen kennisinstellingen en bedrijven. Daarnaast kunnen bestaande overlegstructuren zoals VLIR en VLHORA een rol spelen in het gezamenlijk detecteren van toekomstige knelpunt domeinen en het afstemmen van strategische opleidingsnaden over instellingen heen.

Dit alles vraagt om duidelijke en bewuste keuzes. Het hoger onderwijs kan en moet niet concurreren met alle private opleidingsverstrekkers, zeker niet op het vlak van korte en generieke opleidingen. De focus moet liggen op die domeinen waar het een unieke meerwaarde kan bieden op basis van onderzoek en expertise, zodat de maatschappelijke en economische impact maximaal wordt versterkt. Daarbij zijn enkele randvoorwaarden essentieel. Het aanbod in levenslang leren moet zoals gezegd zelfbedruipend zijn, zonder structurele afhankelijkheid van publieke middelen, en mag geen marktverstoring effect hebben ten aanzien van bestaande private initiatieven. Dat veronderstelt heldere keuzes in positionering, een doordachte en transparante prijszetting, en een expliciete inzet op samenwerking in plaats van concurrentie waar dat mogelijk en wenselijk is. Regionale roadmaps en groeiplannen kunnen hiervoor een leidraad zijn.

Tot slot mag levenslang leren niet worden gezien als iets dat pas begint na het behalen van een diploma. Het fundament wordt al gelegd tijdens de initiële opleidingen. Instellingen moeten daarom expliciet inzetten op het ontwikkelen van competenties, die essentieel zijn voor een lerende loopbaan, zoals leervermogen, zelfregulatie, digitale geletterdheid en wendbaarheid. Een sterke en actieve alumniwerking kan dit verder versterken, door afgestudeerden blijvend te betrekken en hen op verschillende momenten in hun loopbaan opnieuw toegang te geven tot onderwijs. Op die manier evolueert levenslang leren van een aparte marktactiviteit naar een geïntegreerde, doorlopende leerloopbaan, een vorm van 'learning as a service'. Ook het hierboven vermelde Talentenpaspoort kan hierbij een leidraad vormen voor de lerende.

Interne verankering en kwaliteitsborging: zonder draagvlak, geen ambitie

Levenslang leren kan alleen uitgroeien tot een volwaardige pijler binnen het hoger onderwijs als het ook intern breed gedragen wordt binnen instellingen. Vandaag ervaren veel docenten en professoren het echter nog te vaak als een bijkomende opdracht bovenop een reeds hoge werkdruk, in een context waar de middelen onder druk staan. Als levenslang leren strategisch echt belangrijk is, moet zich dat ook vertalen in de manier waarop instellingen georganiseerd zijn en hun mensen ondersteunen.

Gerichte competentieontwikkeling via microcredentials

Een interessant voorbeeld van hoe microcredentials concreet kunnen inspelen op snel veranderende competentienoden vinden we in de Vlaamse farma- en biotechsector. ViTalent, het sectorale competentiecentrum voor de life sciences in Niel, ontwikkelde samen met Karel de Grote Hogeschool en experts uit de industrie de microcredential 'Quality in Life Science Production'. In een intensieve vijfdaagse praktijkopleiding leren deelnemers zeer specifieke vaardigheden rond kwaliteitszorg, cleanroomprocessen, validatie en audits, competenties die vandaag cruciaal zijn in een snel evoluerende sector, maar vaak onvoldoende aan bod komen in klassieke curricula.

Deze case toont hoe microcredentials een brug kunnen slaan tussen hoger onderwijs en arbeidsmarkt. Door korte, flexibele en sterk praktijkgerichte leertrajecten te combineren met academische erkenning, kunnen opleidingen veel sneller inspelen op nieuwe technologische ontwikkelingen en acute competentietekorten. Tegelijk illustreren dergelijke initiatieven hoe levenslang leren kan evolueren van een eerder versnipperd aanbod naar een geïntegreerd ecosysteem waarin onderwijsinstellingen, sectorfondsen en bedrijven gezamenlijk verantwoordelijkheid opnemen voor continue talentontwikkeling.

Dat betekent in de eerste plaats dat levenslang leren expliciet verankerd wordt in de strategische plannen van instellingen. Daarnaast moet het ook een duidelijke plaats krijgen in het HR- en loopbaanbeleid, zodat engagement in levenslang leren niet vrijblijvend is. Idealiter wordt het ook erkend en gevaloriseerd door het personeel. Die erkenning moet zich doortrekken in evaluatie- en beloningssystemen, en gepaard gaan met gerichte ondersteuning, onder meer op het vlak van didactische innovatie en het ontwikkelen van aangepaste leerformats. Zonder dergelijke incentives en zonder voldoende ontzorging dreigt levenslang leren een kwetsbare en versnipperde activiteit te blijven.

Tegelijk is het cruciaal om de kwaliteit van het aanbod op een heldere en proportionele manier te waarborgen. Een klassieke accreditatieloga per afzonderlijke opleiding is daarbij niet aangewezen. Meer aangewezen is een benadering op instellingsniveau, waarbij gewerkt wordt met duidelijke kwaliteitsstandaarden rond leeruitkomsten, evaluatie, transparantie en betrokkenheid van het werkveld. In dat kader kan ook een rol weggelegd zijn voor de NVAO (Nederlands - Vlaamse Accreditatieorganisatie), waar dit aspect ook deel kan uitmaken van een bredere instellingsreview voor het hoger onderwijs en dus geen extra planlast veroorzaakt voor de instelling. Bij andere

aanbieders zou men met een aanbiedersaccreditatie kunnen werken. Kwaliteit moet namelijk het onderscheidende kenmerk blijven van het hoger onderwijs in een snelgroeiende en steeds competitievere markt van levenslang leren. Recent werd een kader voor microcredentials in het hoger onderwijs ingevoerd.

Bredere talentstrategie als kompas

Levenslang leren binnen het hoger onderwijs kan niet los worden gezien van een bredere, coherente Vlaamse talentstrategie, die vooralsnog niet bestaat. De grote uitdagingen waar Vlaanderen voor staat, zoals hierboven reeds geschetst, vragen om duidelijke prioriteiten in competentieontwikkeling. In dat kader is een actieve rol weggelegd voor de Vlaamse overheid als richtinggever en regisseur.

De overheid moet in de eerste plaats duidelijk aangeven in welke strategische domeinen bijkomende inspanningen nodig zijn, zodat instellingen hun aanbod hierop kunnen afstemmen. Daarnaast is het essentieel dat arbeidsmarktdata en competentieprognoses systematisch worden ontsloten en gedeeld, zodat beslissingen rond programmering en investering sterker onderbouwd zijn. Ook op financieel vlak kan de overheid gericht sturen, bijvoorbeeld via tijdelijke impulsfinanciering rond prioritaire thema's.

Een concrete piste is het werken met thematische oproepen of tenders die inspelen op grote maatschappelijke en economische transitie, zoals artificiële intelligentie, duurzame transitie, zorg, defensie of onderwijsinnovatie. Hogeronderwijsinstellingen kunnen hier, al dan niet in samenwerking met andere partners zoals private opleidingsaanbieders, sectoren en bedrijven, op intekenen. Maar private aanbieders kunnen even goed intekenen op een dergelijke call. Zo'n aanpak creëert niet alleen meer focus, maar ook schaal en zichtbaarheid voor initiatieven die echt het verschil kunnen maken.

Binnen deze strategische domeinen kunnen ook gerichte profielen, zoals business developers, een belangrijke brugfunctie vervullen tussen onderzoek, opleiding en arbeidsmarkt. Het hoger onderwijs kan hier een actieve rol opnemen, maar wel binnen een kader waarin prioriteiten en verwachtingen helder zijn afgebakend.

Cruciaal is daarbij dat de overheid niet zelf het volledige aanbod organiseert, maar duidelijke kaders schept waarbinnen instellingen hun expertise maximaal kunnen inzetten. Het hoger onderwijs kan zo mee plaatsnemen in de 'cockpit' van loopbaanontwikkeling en talentvorming, terwijl de overheid de strategische route uitzet.

AI als hefboom voor levenslang leren en talentontwikkeling

Een logische eerste werf binnen zo'n bredere Vlaamse talentstrategie is artificiële intelligentie. AI combineert quasi alle kenmerken van een structurele transitie: de impact is breed economisch voelbaar, de snelheid van verandering is uitzonderlijk hoog en de gevolgen voor competenties, productiviteit en arbeidsorganisatie zijn fundamenteel. Bovendien raakt AI niet alleen technologische profielen, maar vrijwel alle sectoren en functies. Net daarom is AI bijzonder geschikt als pilootdomein om een meer gecoördineerde Vlaamse aanpak rond talentontwikkeling, levenslang leren en competentieprognoses uit te testen. Vlaanderen beschikt vandaag al over sterke kennisinstellingen, een groeiend AI-ecosysteem en een aantal internationale niches, maar mist nog te vaak de vertaalslag naar een breed gedragen talent- en implementatiestrategie. Een gerichte AI-werf kan daarom fungeren als hefboom om samenwerking tussen overheid, hoger onderwijs, bedrijven en private opleidingsspelers structureel te versterken.

Daarbij moet de focus niet uitsluitend liggen op het opleiden van extra AI-specialisten, maar vooral op de brede diffusie van AI-competenties doorheen de economie. De grootste economische winst zal namelijk niet enkel ontstaan bij enkele technologische koplopers, maar in de mate waarin werknemers, bedrijven en sectoren AI effectief leren integreren in hun dagelijkse werking. Dat vraagt een combinatie van snelle curriculumvernieuwing, flexibele microcredentials, hybride leertrajecten en permanente bijscholing voor werkenden. Een thematische AI-call kan daarbij dienen als proeftuin voor nieuwe samenwerkingsmodellen, waarbij hogeronderwijsinstellingen samen met bedrijven, sectororganisaties en private aanbieders schaalbare leerprogramma's ontwikkelen rond concrete toepassingen van AI in bijvoorbeeld onderwijs, zorg, industrie, logistiek of dienstverlening. Als Vlaanderen erin slaagt om deze aanpak succesvol uit te rollen voor AI, kan dit later ook als blauwdruk dienen voor andere grote transitie zoals energie, defensie of gezondheidstechnologie.



Hoofdstuk 5. Brains without borders: Vlaanderen als magneet voor knappe koppen

De Vlaamse arbeidsmarkt kampt al jaren met een structureel tekort aan talent. Ondanks inspanningen om meer mensen te activeren en op te leiden, blijven bedrijven moeilijk geschikte profielen vinden in tal van cruciale sectoren. Internationaal talent wordt steeds meer een strategische factor voor economische groei, innovatie en concurrentiekracht. We moeten in Vlaanderen niet alleen inzetten op het aantrekken van internationaal talent naar onze kennisinstellingen, we moeten ons ook buigen over hoe we deze talenten verder kunnen ontwikkelen en duurzaam verankeren.

Belang van internationaal talent

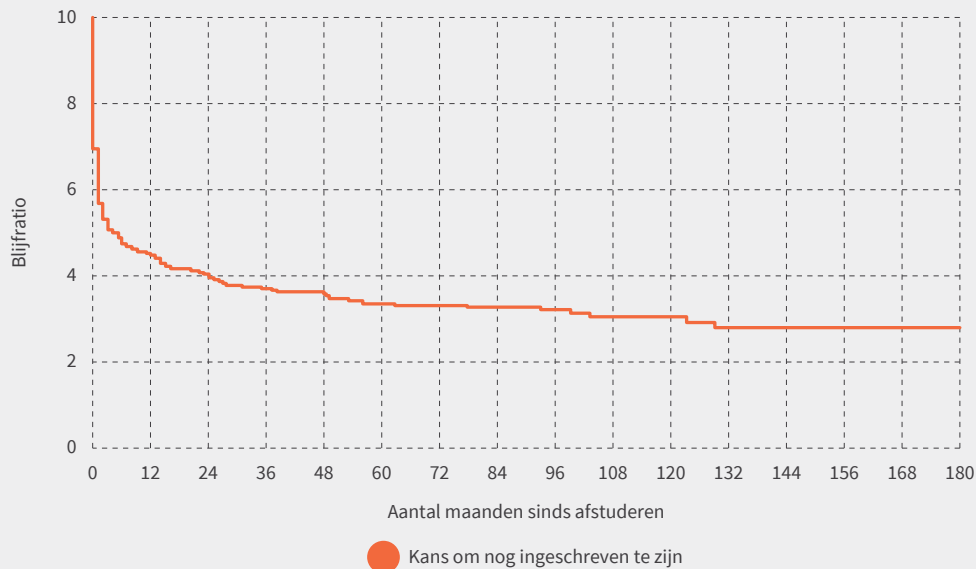
De Vlaamse arbeidsmarkt blijft ook in 2026 kampen met een hardnekkige en structurele krapte. Met een vacaturegraad van 4,55% ligt het percentage in Vlaanderen bijna dubbel zo hoog als het Europese gemiddelde. Vooral in cruciale sectoren zoals techniek, ICT, zorg, bouw, logistiek en industrie blijven vacatures maandenlang onvervuld. Het gaat daarbij niet om tijdelijke fricties, maar om diepgewortelde tekorten die de economische groei en het verdienvermogen van Vlaanderen rechtstreeks onder druk zetten.

Internationalisering van de arbeidsmarkt en van het hoger onderwijs is allang geen randfenomeen meer in deze context, hoewel het wel vaak nog in een taboesfeer verkeert. In een steeds competitievere en globaliserende economie is de internationale mobiliteit van studenten uitgegroeid tot een strategische hefboom voor economische groei en talentontwikkeling. Internationale studenten versterken het menselijk kapitaal, verrijken het leerklimaat en bouwen bruggen met buitenlandse markten en netwerken.

Tegelijk staat die internationalisering in Vlaanderen al langer onder druk. Beleidskeuzes rond financiering, taal en migratie beïnvloeden steeds sterker de instroom en de retentie van internationaal talent. Jaarlijks studeren er duizenden internationale studenten van buiten de Europese Economische Ruimte af aan Vlaamse hogeronderwijsinstellingen. Helaas slaagt Vlaanderen er onvoldoende in om dit aanwezige talent te verankeren. De retentie blijft beperkt: na vijf jaar is nog slechts ongeveer



Figuur 11 **Na 5 jaar is nog slechts 35% van de internationale afgestudeerden in Vlaanderen actief**
Blijfpercentage van internationale studenten in Vlaanderen per maand sinds afstuderen



Bron: Peeters, E., & De Witte, K. (in preparation). To stay or not to stay: Long-term retention of international students in Flanders. Leuven Economics of Education Research (LEER), KU Leuven

35% van deze afgestudeerden in Vlaanderen actief (figuur 11). Opvallend is dat de uitval zich vooral situeert in de eerste periode na net afstuderen, wat wijst op een cruciale overgangsfase waarin talent verloren gaat.

Onderzoek toont aan dat de beslissing om al dan niet te blijven geen toeval is, maar het resultaat van een samenspel van factoren. Enerzijds zijn er primaire barrières die op zichzelf doorslaggevend kunnen zijn, zoals de moeizame zoektocht naar werk, taalproblemen of een bewuste keuze om terug te keren naar het thuisland. Anderzijds spelen ook secundaire factoren een belangrijke rol, die mee bepalen hoe aantrekkelijk Vlaanderen is in vergelijking met andere landen. Het gaat onder meer om de complexiteit en doorlooptijd van visa- en werkvergunningprocedures, de reële kansen op de arbeidsmarkt, de kwaliteit van leven en sociale integratie, het loonniveau en financiële drempels, maar ook om hardnekkige misvattingen over taalvereisten en jobmogelijkheden.

Dit is des te problematischer omdat internationale afgestudeerden die wél blijven, economisch bijzonder sterk presteren. Vlaanderen laat vandaag een strategische talentpool onbenut, terwijl bedrijven steeds moeilijker geschikte profielen vinden. Er ligt hier dus een duidelijke opportuniteit: een hogere retentie van internationale afgestudeerden kan aanzienlijke economische baten

“

Vlaanderen laat vandaag een strategische talentpool onbenut, terwijl bedrijven steeds moeilijker geschikte profielen vinden.

opleveren. Zo kan een efficiënter en toegankelijker migratiebeleid jaarlijks tot 27,7 à 83 miljoen euro opleveren, terwijl betere tewerkstellingskansen een bijkomende impact van 40 tot 172 miljoen euro per jaar kunnen genereren.

Maar de uitdaging is dubbel. Aan de ene kant moeten instellingen en beleidsmakers begrijpen welke factoren internationale studenten aantrekken: onderzoek toont aan dat de studiekosten en de kwaliteit van de instellingen hier een doorslaggevende rol spelen. De Vlaamse instellingen hebben zeker geen slechte reputatie, maar het blijft een bikkelharde strijd tegen bijvoorbeeld Engelse en Amerikaanse gerenommeerde universiteiten. Ook wat de inschrijvingsgelden betreft zitten we vooralsnog niet aan de bovenkant, maar door recente maatregelen, zoals het invoeren van het maximum van 2% voor buitenlandse



studenten dreigen we daar ook onze aantrekkelijkheid in het gedrang te brengen.

Aan de andere kant is het minstens even belangrijk te begrijpen waarom afgestudeerden vertrekken. Factoren zoals loonperspectieven, migratieregels en integratiekansen blijken hierin bepalend. De voornaamste reden waarom mensen vertrekken na hun studie is het niet hebben van een job, terwijl dit bij studenten zelf minder leeft. Men onderschat dus duidelijk dit aspect tijdens de studies.

Voor Vlaanderen ligt hier een duidelijke opportuniteit. Internationale studenten vormen een potentiële instroom van hoogopgeleid talent dat al lokaal verankerd is. Maar zonder een gericht en samenhangend beleid blijft die opportuniteit vandaag onderbenut. Internationalisering moet daarom evolueren van een eerder academisch gedreven proces naar een strategisch instrument binnen een breder talent- en economisch beleid.

Van instroom tot verankering: een geïntegreerde talentstrategie

Als Vlaanderen het potentieel van internationale studenten maximaal wil benutten, is een versnipperde aanpak niet langer houdbaar. Wat nodig is, is een geïntegreerde strategie die vertrekt vanuit één duidelijke logica: een continuüm waarbij talent op verschillende momenten, vóór, tijdens en na de studies, doelgericht wordt aangetrokken, begeleid en verankerd.

Het hoger onderwijs vormt daarbij het centrale knooppunt. Als opleider en als toegangspoort tot de arbeidsmarkt, en hefboom voor economische verankering. Een doordachte aanpak moet daarom zowel inzetten op een gerichte instroom als op het systematisch verhogen van de blijfkansen na het afstuderen.

Gerichte instroom: kiezen waar het ertoe doet

Een eerste prioriteit ligt bij het versterken van de instroom van internationaal talent, maar niet blind of generiek. Vlaanderen moet veel explicieter durven kiezen. Op basis van arbeidsmarktdata en economische analyses moet duidelijk worden welke opleidingen en profielen de grootste maatschappelijke en economische return genereren.

Voor die strategische opleidingen, met name in knelpuntsectoren, moet het mogelijk zijn om een ambitieuzer internationaliseringsbeleid te voeren. Vandaag botsen instellingen echter op rigide randvoorwaarden, zoals strikte taalregels voor anderstalige opleidingen en beperkende financieringsmechanismen voor niet-EER-studenten. Net daar is meer flexibiliteit nodig. Gerichte uitzonderingen of regelluwe kaders kunnen toelaten om in deze opleidingen sterker internationaal talent aan te trekken, zonder de bredere balans van het systeem te

“ Internationale studenten zijn een strategische hefboom in onze Vlaamse competitiviteit en aanpak van de arbeidsmarktkrapte.

ondermijnen. Een transparante opvolging van kosten en return is hierbij geen overbodige luxe.

Daarnaast moet Vlaanderen zich internationaal veel scherper profileren als kennisregio. De kwaliteit van onze opleidingen en de sterkte van onze ecosystemen zijn reëel, maar niet altijd even goed zichtbaar. Een offensieve positionering dringt zich op. Universiteiten en hogescholen kunnen hierbij sterker inzetten op hun internationale alumni-netwerken, die fungeren als geloofwaardige ambassadeurs. Ook Vlamingen die in het buitenland actief zijn, kunnen een belangrijke rol spelen in het uitdragen van Vlaanderen als aantrekkelijke studie- en werkbestemming.

Ten slotte is er nood aan een meer proactieve internationale aanwezigheid. Gerichte academische missies, waarbij kennisinstellingen samen met bedrijven optreden, kunnen helpen om talent rechtstreeks te bereiken en te overtuigen. Zo wordt niet alleen het opleidingsaanbod gepromoot, maar ook het perspectief op een professionele toekomst in Vlaanderen.

Blijfkansen vergroten

Zoals gezegd weten we dat factoren zoals arbeidsmarktkansen, migratieprocedures en integratie doorslaggevend zijn in de beslissing om te blijven. We kunnen dus weldegelijk inzetten op deze aspecten om de blijfkans van internationaal talent te vergroten.

Een eerste stap is het ontwikkelen van een duidelijke roadmap voor instellingen. Hogeronderwijsinstellingen moeten beter ondersteund worden in hoe zij internationale studenten kunnen begeleiden richting duurzame

verankering. Er lopen al heel wat goede initiatieven op dat vlak. Maar een meer gestructureerde aanpak is hier wel opportuun, met concrete handvatten en goede praktijken.

Cruciaal daarin is het vroegtijdig leggen van linken met de arbeidsmarkt. Studenten die tijdens hun opleiding al in contact komen met Vlaamse bedrijven, bouwen niet alleen een professioneel netwerk op, maar ontwikkelen ook voeling met de werkcultuur en de taal. Initiatieven zoals jobbeurzen, specifiek voor internationale studenten of het systematisch integreren van stages in het curriculum, kunnen hier een groot verschil maken. Integratie tijdens de studies verhoogt aanzienlijk de kans om nadien te blijven.

Daarnaast moet de overgang naar de arbeidsmarkt administratief veel vlotter verlopen. Internationale afgestudeerden botsen vandaag vaak op complexe en tijdrovende procedures rond werk- en verblijfsvergunningen. Een versterkte rol voor zogenaamde international houses, in nauwe samenwerking met de hogeronderwijsinstellingen en bedrijven, kan hier ondersteuning bieden. Zij kunnen afgestudeerden begeleiden doorheen het kluwen van procedures en zo de drempels aanzienlijk verlagen. Zorg voor een versnelling van de single permits en bekijk het invoeren van snelle Visa voor groeipolen zoals een Tech Visum - naar analogie met de French Tech Visa voor werknemers, ondernemers en investeerders.

Tot slot verdient ook het zogenaamde ‘zoekjaar’ bijzondere aandacht. Dit instrument vormt een belangrijk scharniermoment tussen studie en werk, maar het is nog onvoldoende duidelijk in welke mate het effectief bijdraagt aan retentie. Een grondige evaluatie is nodig, met de bereidheid om het systeem bij te sturen waar nodig, bijvoorbeeld door de duurtijd te verlengen, zodat afgestudeerden meer tijd krijgen om een duurzame plaats op de arbeidsmarkt te vinden.

Internationale studenten zijn een strategische hefboom in onze Vlaamse competitiviteit en aanpak van de arbeidsmarktkrapte. Vlaanderen beschikt vandaag al deels over deze talentpool, maar de pool moet groeien en we slagen er onvoldoende in om die structureel te benutten.

Een geïntegreerde aanpak, van gerichte instroom tot actieve verankering, kan dit keren. Dat vergt duidelijke keuzes, meer samenwerking tussen onderwijs en arbeidsmarkt, en een beleid dat drempels wegneemt in plaats van ze op te werpen. Alleen zo kan Vlaanderen evolueren naar een regio die niet alleen talent aantrekt, naar die talent ook duurzaam weet te houden en laat renderen. ✂



CONCLUSIE

Van diplomamachine naar talentmotor

Vlaanderen beschikt vandaag over een hogeronderwijssysteem van hoge kwaliteit. Onze universiteiten en hogescholen behoren internationaal tot de beter presterende systemen op het vlak van toegankelijkheid en arbeidsmarktaansluiting. Maar dat succes mag geen reden zijn voor zelfgenoegzaamheid. Integendeel. Precies omdat het hoger onderwijs zo cruciaal is voor onze toekomstige welvaart, wordt de vraag steeds urgenter of het huidige model nog voldoende afgestemd is op de realiteit van morgen.

Want de context verandert fundamenteel. De combinatie van vergrijzing, structurele arbeidsmarktkrapte, technologische disruptie, geopolitieke verschuivingen en een steeds sneller evoluerende kenniseconomie zet het klassieke hogeronderwijsmodel onder druk. Vlaanderen zal zijn toekomstige groei niet langer kunnen bouwen op méér arbeid alleen, maar vooral op productievere arbeid. Talent wordt daarmee nóg belangrijker als strategische grondstof.

Dat verandert ook de rol van het hoger onderwijs. De centrale opdracht van het hoger onderwijs bestaat vandaag niet langer uitsluitend uit het afleveren van zoveel mogelijk diploma's, maar uit het ontwikkelen, vernieuwen en versterken van menselijk kapitaal gedurende volledige loopbanen. Een systeem dat

hoofdzakelijk georganiseerd is rond lineaire studiecarières en stabiele beroepsprofielen botst steeds vaker op een arbeidsmarkt waarin competenties sneller veranderen dan curricula zich vandaag aanpassen.

De uitdaging voor Vlaanderen is daarom niet alleen kwantitatief, maar fundamenteel strategisch: hoe organiseren we een hogeronderwijssysteem dat talent sneller, gericht en duurzamer ontwikkelt in een economie waar kennis, technologie en vaardigheden voortdurend evolueren?

Dat vraagt een grondiger bijsturing dan bijkomende middelen of kleine optimalisaties binnen het bestaande model. Het vraagt richting met duidelijke keuzes en prioriteiten. En vooral een andere manier van kijken naar hoger onderwijs.

Een toekomstgericht hoger onderwijs vertrekt niet langer uitsluitend vanuit het bestaande aanbod, maar vanuit de vraag welke competenties, expertise en talenten Vlaanderen nodig heeft om economisch en maatschappelijk sterk te blijven. Dat betekent niet dat onderwijs gereduceerd wordt tot een verlengstuk van de arbeidsmarkt.

Hoger onderwijs blijft ook een plaats van kritische





Net omdat het hoger onderwijs zo cruciaal is voor onze toekomstige welvaart, moeten we ons afvragen of het huidige model voldoende afgestemd is op de noden van morgen.

reflectie, wetenschappelijke verdieping, maatschappelijke vorming en intellectuele emancipatie. Maar die maatschappelijke opdracht kan niet los gezien worden van de economische realiteit waarin Vlaanderen zich vandaag bevindt.

De tegenstelling tussen economische relevantie en brede vorming is bovendien onterecht. De economie van morgen zal net nood hebben aan mensen die domeinexpertise kunnen combineren met kritisch denken, samenwerking, creativiteit, ethisch inzicht en maatschappelijk begrip. Innovatie ontstaat zelden binnen de grenzen van één discipline. Een sterke kenniseconomie vraagt zowel ingenieurs als zorgprofessionals, zowel technologen als juristen, zowel datawetenschappers als mensen die begrijpen hoe organisaties, samenlevingen en mensen functioneren.

Maar complementariteit betekent niet dat schaarste verdwijnt. Vlaanderen kampt vandaag met duidelijke tekorten in technische, digitale en maatschappelijke profielen. In een context van beperkte middelen en grote transities is het logisch dat beleid explicieter prioriteiten durft te leggen. Niet elke opleiding kan overal groeien. Niet elke uitbreiding is automatisch wenselijk. Niet elke historische financieringslogica blijft houdbaar in een economie die disruptief verandert.

Dat betekent ook dat samenwerking belangrijker wordt dan concurrentie. Het hoger onderwijslandschap van de toekomst moet minder versnipperd, transparanter en strategischer georganiseerd zijn. Instellingen zullen sterker moeten samenwerken rond leertrajecten, levenslang leren, internationale talentstrategie en arbeidsmarktgerichte innovatie. Niet vanuit opgelegde

uniformiteit, maar vanuit gedeelde verantwoordelijkheid.

Vlaanderen moet ook afstappen van het idee dat leren zich hoofdzakelijk afspeelt tussen 18 en 25 jaar. De arbeidsmarkt is voortdurend in verandering, waardoor levenslang leren een absolute noodzaak is. Het hoger onderwijs van de toekomst zal daarom niet alleen een plaats zijn waar jongeren een diploma behalen, maar ook een permanent ankerpunt voor omscholing, bijscholing en talentontwikkeling gedurende volledige loopbanen.

Daarnaast zal Vlaanderen zich ook veel strategischer moeten positioneren in de internationale strijd om talent. Internationale studenten en kenniswerkers zijn een essentieel onderdeel van onze toekomstige competitiviteit, maar worden vandaag nog te veel gezien als een kost of randfenomeen. In een regio waar de beroepsbevolking nauwelijks nog groeit, kunnen we het ons eenvoudigweg niet permitteren om talent op te leiden en vervolgens opnieuw te verliezen door administratieve drempels, gebrekkige verankering of het ontbreken aan strategische visie.

De kernvraag is uiteindelijk eenvoudig: wil Vlaanderen hoger onderwijs blijven bekijken als een beleidsdomein dat vooral beheerd moet worden, of als een strategische hefboom voor toekomstige welvaart?

Wie kiest voor het tweede, moet ook bereid zijn om consequente keuzes te maken. Keuzes rond programmering, financiering, samenwerking, levenslang leren en internationale positionering. Niet vanuit kortetermijndenken of institutionele reflexen, maar vanuit een duidelijke visie op welke samenleving en economie Vlaanderen wil zijn in 2035 of 2040.

De landen en regio's die de komende decennia succesvol zullen zijn, zullen niet noodzakelijk degene zijn met de meeste grondstoffen, de grootste markt of de laagste loonkosten. Het zullen de regio's zijn die erin slagen talent het snelst te ontwikkelen, kennis het best te vertalen naar innovatie en mensen het sterkst te ondersteunen in een wereld van permanente verandering.

Net daarin ligt de echte opdracht voor het Vlaamse hoger onderwijs. Niet enkel excelleren binnen het systeem van vandaag, maar mee vormgeven aan de economie en samenleving van morgen.



De aanbevelingen in deze Voka Paper nopen ertoe bij te dragen aan de realisatie van SDG 4 omtrent kwaliteitsonderwijs en meer specifiek de subdoelstelling om het aantal jongeren en volwassenen met relevante vaardigheden voor tewerkstelling, degelijke jobs en ondernemerschap aanzienlijk op te drijven. Om dit te realiseren, is het noodzakelijk dat ons hogeronderwijsstelsel vertrekt van de competentienoden van economie en samenleving, waarin technologie, data en AI een snel opkomende rol spelen. Bovendien is er een grotere rol weggelegd voor het hoger onderwijs binnen levenslang leren, zodat ook volwassenen hun competenties blijvend kunnen ontwikkelen, levenslang blijven leren en mee evolueren met de veranderende noden van de arbeidsmarkt.

