



Specifieke opdrachten in het kader van de evaluatie van de Vlaamse AI Academie (VAIA)

Finaal evaluatierapport – 11 december 2025

In opdracht van Vlaamse overheid – Departement WEWIS

Deze evaluatie werd uitgevoerd door:

Ditte Kimps, Kristof Mertens,
Dune Daniëls en Emma De Rouck

IDEA Consult

Jozef II-straat 40 B1
1000 Brussel
T +32 (0)2 282 17 10
www.ideaconsult.be

IDEA Consult is member of IDEA Group



Inhoudsopgave

1. Managementsamenvatting	6
1.1 De Vlaamse AI Academie (VAIA)	6
1.2 Beleidscontext van de evaluatie van VAIA	7
1.3 Opzet van de evaluatie van VAIA	8
1.4 Conclusies van de evaluatie van VAIA	10
1.5 SWOT	17
1.6 Aanbevelingen	21
2. Situering van de opdracht	29
2.1 Context en onderwerp van deze opdracht	29
2.2 Doel en beoogde resultaten van de evaluatie	31
2.3 Aanpak evaluatie: mix van methoden	33
2.4 Leeswijzer	34
3. Beleidscontext en positionering van VAIA	36
3.1 Het Vlaams beleidskader	36
3.1.1 Overkoepelend beleidskader	36
3.1.2 Vlaams Beleidsplan Artificiële Intelligentie	40
3.1.3 Beleids- en begrotingstoelichtingen BBT	41
3.2 Het federale beleidskader	42
3.3 Het Europese en internationale beleidskader	43
3.4 Conclusies over de beleidscontext van VAIA	45
4. Doelstellingen, doelgroepen en activiteiten van VAIA	47
4.1 Missie van VAIA	47
4.2 Doelgroepen	47
4.3 Doelstellingen	49
4.4 Activiteiten	51
4.4.1 Activiteiten tussen 2020 en 2022	52
4.4.2 Activiteiten tussen 2023 en 2025	53
4.5 Conclusies over doelstellingen, doelgroepen en activiteiten	62
5. Governance	63
5.1 Interne governance	63
5.1.1 Stuurgroep	63



5.1.2 Samenwerking tussen universiteiten en hogescholen binnen VAIA	64
5.2 Samenwerking met het Departement WEWIS	67
5.3 Conclusies over governance van VAIA	68
6. Financiële analyse	70
6.1 Toegekende middelen	70
6.2 Bestedingen	73
6.3 Personeelsinzet	76
6.4 Conclusies over de financiële analyse ten aanzien van VAIA	77
7. Analyse van prestaties, resultaten en impact van VAIA	79
7.1 Resultaten t.a.v. streefdoelen tussen 2020 en 2022	79
7.2 Resultaten t.a.v. streefdoelen tussen 2023 en 2024	80
7.3 Resultaten t.a.v. AI-opleidingen	83
7.4 Resultaten t.a.v. de rollen van VAIA	88
7.4.1 De bekendheid en meerwaarde (van de vijf rollen) van VAIA	89
7.4.2 VAIA als verspreider	90
7.4.3 VAIA als verbinder	92
7.4.4 VAIA als expert	94
7.4.5 VAIA als inzichtgever in leernoden	96
7.4.6 VAIA als cocreator van opleidingen	96
7.5 Conclusies over prestaties, resultaten en impact van VAIA	98
8. Analyse van netwerk en samenwerkingen	100
8.1 De plaats van VAIA binnen het Vlaamse AI-ecosysteem	100
8.2 Het netwerk van VAIA	101
8.3 Twee doelgroepen: professionals en opleidingsaanbieders	103
8.3.1 De eindgebruikers van VAIA: de professionals	103
8.3.2 De opleidingsaanbieders	104
8.4 De samenwerkingen met VAIA	106
8.4.1 Types organisaties voor samenwerking in het algemeen	106
8.4.2 Intensiteit van de samenwerking	108
8.4.3 Internationale samenwerkingen	110
8.5 De bekendheid en gebruik van rollen van VAIA door opleidingsaanbieders	111
8.6 Samenwerking met de VAIA-medewerkers	113
8.7 Conclusie netwerkanalyse en samenwerkingen van VAIA	114
9. Ontwerp van toekomstplan 2026-2030 van VAIA	115



9.1 Ontwerp van toekomstplan 2026-2030 van VAIA	115
9.1.1 Scope van de VAIA-werking 2026-2030	115
9.1.2 Activiteitenplan van VAIA	117
9.2 Budgetscenario's	125
9.2.1 Scenario 'optimale' situatie	125
9.2.2 Scenario 'ongewijzigd' beleid	127
9.3 Globale beoordeling voorgestelde scenario's	128
9.4 Toekomstvisie over VAIA van het Departement WEWIS	129
9.5 Conclusies over het ontwerp van toekomstplan 2026-2030 van VAIA	131
10. SWOT	133
10.1 Sterke punten	133
10.2 Zwakke punten	134
10.3 Opportuniteiten	135
10.4 Bedreigingen	136
11. Aanbevelingen	138
11.1 Gezamenlijke aanbevelingen (voor VAIA en de Vlaamse overheid)	138
11.2 Aanbevelingen voor VAIA	140
11.3 Aanbevelingen voor de Vlaamse overheid	144
Bijlage I. Evaluatievragen	146
Bijlage II. Evaluatiekader	148
Bijlage III. Lijst van geïnterviewde personen en organisaties	149
Bijlage IV. Lijst van gebruikte bronnen	150
Bijlage V. Activiteiten in detail	152
B.V.1 Activiteiten per pijler 2023-2024	152
B.V.2 Activiteiten per organisatorische doelen 2023-2024	153
B.V.3 Activiteiten per pijler in 2025	154
B.V.4 Activiteiten per organisatorische doelen 2025	155
Bijlage VI. Doelgroepenbevraging	156
B.VI.1 Praktische informatie	156
B.VI.2 Verdeling van de respondenten	157
B.VI.3 Vragenlijst van de doelgroepenbevraging	160





1. Managementsamenvatting



1.1 De Vlaamse AI Academie (VAIA)

Artificiële Intelligentie (AI) is uitgegroeid tot een bepalende motor van het moderne leven en niet meer weg te denken uit onze maatschappij. Ook de Vlaamse overheid erkent het belang van AI en moedigt de wijdverspreide toepassing ervan aan in het bedrijfsleven en in de hele samenleving. Na overleg met economische en maatschappelijke actoren lanceerde de Vlaamse Regering in 2019 het **Vlaams Beleidsplan AI 2019-2023**¹. Dit beleidsplan focuste op drie luiken: 1) strategisch basisonderzoek naar AI; 2) aangevuld met een focus op de implementatie van AI-toepassingen in bedrijven; 3) maar ook met **flankerende maatregelen** voor bewustmaking, opleiding en ethische begeleiding met een focus op het betrekken van burgers en bedrijven. Het **Vlaamse Beleidsplan AI 2024-2028**² is ook gebaseerd op hogervermelde drie luiken.

Binnen dit flankerend beleidsluik van het Vlaams Beleidsplan AI, gericht op outreach, zijn verschillende initiatieven ontstaan. Eén van deze initiatieven was de lancering van de **Vlaamse AI Academie** (in wat volgt kortweg VAIA), die opgericht werd op 19 juli 2020. In het eerste Vlaams Beleidsplan AI 2019-2023 werd VAIA nog niet als dusdanig benoemd, maar werd er wel gezegd dat er een overzicht gemaakt moest worden van het huidige aanbod aan AI-opleidingen in Vlaanderen. Ook moesten de tekorten in het aanbod, zowel qua duurtijd, niveau als vormingsdoel (theoretisch versus toegepast) inzichtelijk worden gemaakt, net als hoe deze op een efficiënte manier ingevuld konden worden. Voor VAIA was in het Vlaams Beleidsplan AI 2019-2024 een (jaarlijks) budget van €1 miljoen voorzien om specialisten te ondersteunen die de strategie en het aanbod van VAIA mee moeten vormgeven.

Vandaag richt VAIA zich op twee doelgroepen:

- **Professionals:** iedereen die werkt in Vlaanderen (in kmo's, grote bedrijven, profit & non-profit, overheden, onderwijs, academische sector). Onderzoekers worden door VAIA als een subgroep van de professionals beschouwd.
- **AI-opleidingsaanbieders:** iedereen die een beroepsgroep of professionals bereikt voor beroepsgerelateerde kennisoverdracht t.a.v. AI.

¹ Zie https://flandersai.be/sites/default/files/2024-06/quaternota_aan_de_vlaamse_regering_-_vlaams_beleidsplan_artificiele_intelligentie.pdf.

² Zie <https://flandersai.be/sites/default/files/2024-04/Vlaams%20Beleidsplan%20AI%202024-2028.pdf>.



De werking van VAIA draagt bij tot vijf rollen ten aanzien van het Vlaamse AI-ecosysteem:



Verspreidende rol: VAIA verzamelt opleidingen en experts over AI op haar website en promoot die naar professionals en onderzoekers



Verbindende rol: VAIA verbindt opleidingsaanbieders met AI-experten en stimuleert zo meer en betere opleidingen die een antwoord bieden op de reële leernoden van een doelgroep



Expertienrol: VAIA is een expert in levenslang leren over AI en verleent advies hierover, bv. aan bedrijven en opleidingsaanbieders



Leernodenrol: VAIA geeft inzicht in de AI-opleidingsnoden van verschillende doelgroepen



Cocreatierol: VAIA ontwikkelt samen met opleidingsaanbieders AI-opleidingen

1.2 Beleidscontext van de evaluatie van VAIA

Het kabinet van de minister bevoegd voor Economie, Innovatie en Industrie heeft aan de evaluatiecel van het Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie (WEWIS) gevraagd om in 2025 een evaluatie te (laten) organiseren van VAIA, nadat in de eerste helft van 2025 een evaluatie werd uitgevoerd van twee andere initiatieven binnen het flankerend beleid(sluik) van het Vlaams Beleidsplan AI, nl. het Kenniscentrum Data & Maatschappij (KDM)³ en het burger-wetenschapscommunicatieprogramma amai!⁴.

Het Departement WEWIS van de Vlaamse overheid heeft via een aanbestedingsprocedure IDEA Consult de opdracht gegeven om de evaluatie van VAIA uit te voeren. Deze evaluatie werd begeleid door een stuurgroep, samengesteld en voorgezeten door het Departement WEWIS. De rol van de stuurgroep was zowel het bewaken van de kwaliteit en de voortgang van de evaluatie, evenals erop toe te zien dat de uitvoering van de opdracht resulteert in concrete aanbevelingen die toepasbaar zijn voor de Vlaamse overheid en voor VAIA. Gedurende de evaluatie heeft IDEA Consult verschillende keren de aanpak en de voortgang besproken met de stuurgroep en heeft de stuurgroep zowel commentaar geleverd op de ontwerprapportage als deze tussentijds gevalideerd. Conform hogervermelde evaluatiepraktijk van het Departement WEWIS, hebben vertegenwoordigers van VAIA ook de mogelijkheid gekregen om het ontwerp van het eindrapport na te kijken met het oog op de verbetering van materiële fouten.

De uitvoering van deze evaluatieopdracht heeft geleid tot een eindrapport met een reeks aanbevelingen om zowel de samenwerking tussen de Vlaamse overheid en VAIA te optimaliseren, als met betrekking tot de rol en positie van VAIA in de opeenvolgende beleidskaders (systeemdimensie). Daarnaast is de evaluatie ook ingegaan op mogelijke verbeterpunten in de interne werking en organisatie van VAIA zelf. De evaluatie van VAIA vond plaats in de periode juni-november 2025.

³ Het Kenniscentrum Data & Maatschappij (kortweg KDM) is een expertisecentrum voor de juridische, maatschappelijke en ethische aspecten van AI- en datagedreven toepassingen in Vlaanderen.

⁴ Het amai!-programma heeft als doel om burgers via outreach wegwijs te maken in de basisbeginselen van AI, alsook om hen te betrekken bij het opstellen van en onderzoek naar onderzoeksvragen rond AI door AI-experten en domeinorganisaties.



1.3 Opzet van de evaluatie van VAIA

De evaluatie van VAIA die in dit rapport wordt beschreven, bestaat uit een ex-post- en een ex-anteluik. Hoewel beide delen belangrijk zijn, ligt de nadruk op het ex-anteluik, aangezien het doel van deze evaluatie is om lessen te trekken voor de toekomst. Het ex-postluik werd uitgevoerd op een hoog aggregatieniveau.

Onderstaande tabel vat het voorwerp van deze opdracht samen vanuit een dubbel focus: enerzijds wordt een ex-postperspectief gehanteerd om terug te kijken naar de prestaties tijdens de periode 2020-2025, terwijl de analyse van het ontwerp van toekomstplan 2026-2030 een ex-anteperspectief vergt.

De Vlaamse AI-Academie (VAIA)	
Systeemblik als horizontale dimensie doorheen de evaluatie	
Huidige en toekomstige inpassing in en bijdrage tot de doelstellingenkaders op verschillende beleidsniveaus van de Vlaamse overheid en daarbuiten: Vlaamse wetenschaps- en innovatiesysteem (W&I-systeem) en bijbehorend beleid en regelgeving (waaronder het vorige en huidige Vlaams Beleidsplan AI en het flankerend beleid(sluik) in het bijzonder), het Vlaamse beleid binnen de beleidsdomeinen Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie, Landbouw en Sociale Economie (WEWILS) en Onderwijs en Vorming (rond digitalisering en levenslang leren), het globale Vlaamse beleid (met name het huidige beleid, Visie 2050 ⁵ , Vizier 2030 ⁶), het federaal kader (zoals het nationaal convergentieplan AI) en de Europese beleidsagenda inzake AI (Europe Fit for the Digital Age, Digital Decade Policy Programme, AI Act, AI Continent Action Plan, enz.) en inzake levenslang leren (Union of Skills) en het 'Pact for the Future' van de Verenigde Naties.	
Ex-postdimensie (2020-2025)	Beleidsplanning en -realisatie Analyse en beoordeling van de wijze waarop VAIA haar (evoluerende) doelstellingen en activiteiten heeft vervuld (of nog zal vervullen tegen eind 2025) en dit in functie van het Vlaamse en ruimer beleidskader.
	Rol, positie en meerwaarde Analyse en beoordeling van de rol, positie en meerwaarde van VAIA in het ruime beleidskader en t.a.v. andere actoren en/of beleidsinstrumenten (i.h.b. als onderdeel van (het flankerend beleid(sluik) van) het Vlaams Beleidsplan AI, en van de inschakeling in het beleid rond het verwerven van digitale competenties en levenslang leren).
	Resultaten, prestaties en impact - Analyse en beoordeling van de prestaties en resultaten van VAIA binnen de verschillende initiatieven/activiteiten. Hiertoe behoort ook de analyse van de realisatie van de KPI's. - Analyse en beoordeling van de impact van VAIA en dit op verschillende vlakken (economisch, maatschappelijk, beleidsmatig, wetenschappelijk en internationaal), zowel in Vlaanderen als daarbuiten.
	Werking, aansturing en governance (intern en extern) - Analyse en beoordeling van het gevoerde beleid en governance binnen het consortium (van de betrokken hogeronderwijsinstellingen) en i.h.b. wat betreft de centrale coördinatie van VAIA versus de VAIA-stuurgroep. - Analyse en beoordeling van de planning en verantwoording van VAIA met i.h.b. rapportering, kwaliteitsbewaking en vermijden van overlap met het opleidingsaanbod van externen.

⁵ Visie 2050 schetst een visie voor een inclusief, open, veerkrachtig en internationaal verbonden Vlaanderen dat welvaart en welzijn creëert voor haar burgers op een slimme, innovatieve en duurzame manier. Deze langetermijnstrategie biedt een strategisch antwoord op de nieuwe kansen en uitdagingen waarmee Vlaanderen wordt geconfronteerd. Zie <https://www.vlaanderen.be/publicaties/visie-2050-een-langetermijnstrategie-voor-vlaanderen>.

⁶ Vizier 2030 is een vertaling van de SDG's naar het Vlaamse niveau. De 2030-doelstellingen zijn afgestemd op Visie 2050. Zie <https://www.vlaanderen.be/publicaties/vizier2030-een-2030-doelstellingenkader-voor-vlaanderen>.



De Vlaamse AI-Academie (VAIA)

- De impact/gevolgen van de evoluerende maatschappelijke en beleidsmatige context en i.h.b. wat betreft de recente Europese digitale strategieën en regelgeving inzake AI en levenslang leren.

Financiën

- Financiële analyse en beoordeling op een geaggregeerd niveau van de aanwending van de subsidies en i.h.b. de middelen voorzien voor de centrale coördinatie van VAIA, en de mate waarin (externe) financiering werd aangetrokken.

Netwerk, samenwerking en doelgroepen

- Analyse en beoordeling van de samenwerking van VAIA met andere partijen en i.h.b. de doelgroepen (voor en na 2025) en met de partners in het VAIA-netwerk.
- Analyse en beoordeling van de samenwerking van VAIA met de Vlaamse overheid als subsidieverstrekker.

Evolutie

- Analyse en beoordeling van de evolutie die VAIA doormaakte sinds (de aanloop naar) de oprichting in 2020.

Ex-antecedensie (2026-2030)

- **Analyse en beoordeling van het ontwerp van toekomstplan 2026-2030 in termen van:**
 - Missie, visie, strategie, doelstellingen, ambities, prestaties en activiteiten;
 - Toekomstige werking, aansturing en opvolging;
 - Met intern: planning, (interne) coördinatie, opvolging en verantwoording, management, kwaliteitsbewaking, personeelsbeleid, (laagdrempelige) communicatiestrategieën, financieel beleid, maatschappelijke dienstverlening;
 - Met extern: regelgeving en externe opvolging, mogelijke toekomstscenario's voor efficiënte en effectieve aansturing en opvolging t.a.v. VAIA, toekomstmogelijkheden voor samenwerkingsverbanden, afstemming en synergieën met doelgroepen (incl. aanbieders van AI-opleidingen) van VAIA;
 - Financiële implicaties/scenario's;
 - Economische, maatschappelijke, beleidsmatige, wetenschappelijke en internationale ambities en vooropgestelde paden naar impact.
- Toekomstplannen VAIA versus Vlaamse beleidsambities voor de toekomst.
- Toekomstige rol, positie en meerwaarde van VAIA in het ruime beleidskader en t.a.v. andere actoren en/of beleidsinstrumenten (en i.h.b. als onderdeel van het flankerend beleid (sluik) van het Vlaams Beleidsplan AI, en de inschakeling in het beleid rond het verwerven van digitale competenties en levenslang leren).

Conclusies

Aanbevelingen en conclusies

- SWOT-analyse met huidige en toekomstige sterktes, zwaktes, opportuniteiten en uitdagingen.
- Conclusies en aanbevelingen betreffende een optimale werking van VAIA en inschakeling in het ruime beleidskader, zowel ten aanzien van VAIA als ten aanzien van de Vlaamse overheid.

Om een onderbouwd antwoord te kunnen geven op de geïdentificeerde evaluatievragen, maakten we gebruik van een mix van methoden ('triangulatie'). Deze methodes werden gericht en gecombineerd ingezet om de verschillende evaluatievragen te beantwoorden. Voor deze evaluatie werden de volgende methoden ingezet:

- Documentanalyse;



- Diepte-interviews;
- Doelgroepenbevraging bij AI-opleidingsaanbieders;
- Netwerkanalyse;
- Expertensessie met twee internationale experts;
- Toekomstgerichte beleidswerkshop georganiseerd met vertegenwoordigers van het Vlaamse beleidsniveau en belanghebbenden van VAIA.

1.4 Conclusies van de evaluatie van VAIA

A. Positionering en rol van VAIA in het ruimere beleidskader en als onderdeel van het Vlaams Beleidsplan AI in het bijzonder

De verschillende Vlaamse regeerakkoorden en beleidsnota's van diverse beleidsdomeinen benadrukken innovatie, digitalisering en levenslang leren als belangrijke speerpunten en hefboomen om de competitiviteit en productiviteit van de Vlaamse economie te versterken. De belangrijkste basis voor de strategische positionering van VAIA wordt gelegd in het (vorige en het huidige) Vlaams Beleidsplan AI⁷. Vanuit het derde luik van dat beleidsplan, gericht op flankerende maatregelen rond bewustmaking, opleiding en ethiek, werd VAIA opgericht om de kennisbasis over AI-toepassingen in Vlaanderen te versterken. De ambitie was dat VAIA zich zou richten op het trainen en opleiden van onderzoekers en professionals op het gebied van AI, en om ook in te spelen op de noden van het bedrijfsleven met opleidingstrajecten ter aanvulling van het aanbod in het bestaande academische landschap. De opdracht van VAIA wordt in het huidige Vlaams Beleidsplan AI 2024-2028⁸ benoemd als 'het trainen en opleiden van onderzoekers en professionals op het gebied van AI'. Deze formulering, evenals de naamgeving 'Vlaamse AI Academie' geeft volgens ons echter een verkeerde indruk, nl. dat VAIA zelf AI-opleidingen zou geven aan onderzoekers en professionals, terwijl het dit enkel doet in het geval van een marktfalen waarbij opleidingsnoden niet door de markt zelf worden beantwoord.

Naast het Vlaamse beleidsniveau is het Europese beleidsniveau echter het meest dwingend voor VAIA en voor de activiteiten die het ontwikkelt. Op het Europees niveau benadrukken brede beleidsplannen als het 'Coordinated Plan on AI'⁹, de 'Europese AI-strategie'¹⁰ en de Union of Skills¹¹ generieke doelstellingen die aansluiten bij de Vlaamse speerpunten (innovatie, digitalisering en levenslang leren). De meest dwingende beleidskaders op dit niveau voor VAIA zijn evenwel de 'AI Act'¹² en het 'AI Continent Action Plan'¹³. Deze kaders benadrukken op verschillende plaatsen de nood van de versterking van AI-competenties om bv. met AI-systemen te werken of menselijk toezicht te houden op AI-systemen, zowel in ondernemingen, in het onderwijs als bij de overheid. Een belangrijk middel om de AI-competenties bij te brengen is de herscholing van professionals via de European Digital Innovation Hubs (EDIH's). Op dit moment is VAIA werkpakketleider voor het werkpakket 'skills & training' in de Flanders AI Hub. VAIA zal vanaf april 2026 ook werkpakketleider worden van de Belgische AI Factory Antenne, voor werkpakket 2 "Training & Opleidingen"

Op basis van de gevoerde interviews blijkt dat VAIA erg goed op de hoogte is van de beleidskaders op de verschillende beleidsniveaus en dat ze haar activiteiten ook aanpast aan deze sterk evoluerende beleidskaders, met name op Europees niveau (bv. na de lancering van de AI Act). Met de komst van ChatGPT is AI meer gemeengoed geworden, wat ook merkbaar is bij VAIA waar er een verschuiving optreedt in het aanbod van AI-opleidingen dat steeds meer vanuit de private sector komt. In lijn

⁷ Zie <https://flandersai.be/nl/beleidsplan-artificiele-intelligentie>.

⁸ Zie <https://flandersai.be/sites/default/files/2024-04/Vlaams%20Beleidsplan%20AI%202024-2028.pdf>.

⁹ Zie <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/plan-ai>.

¹⁰ Zie <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/apply-ai>.

¹¹ Zie https://commission.europa.eu/topics/eu-competitiveness/union-skills_en.

¹² Zie <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/regulatory-framework-ai>.

¹³ Zie <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/ai-continent-action-plan>.



hiermee richt VAIA zich in toenemende mate op de identificatie van de opleidingsnoden binnen sectoren, wat een belangrijke pijler vormt binnen haar werking.

B. Doelstellingen, doelgroepen en activiteiten van VAIA

Als we de evolutie in de doelgroepen, doelstellingen en activiteiten overschouwen, valt op dat VAIA tussen 2020 en 2025 een hele evolutie doorgemaakt heeft die gepaard gaat met heel wat veranderingen. De grootste veranderingen vinden plaats in 2023 en 2025. In 2023 heeft VAIA vier pijlers (*verspreiden, verbinden, vraagcaptatie en samen ontwikkelen*) en organisatorische doelen (*communicatie, organisatie en governance*) gerapporteerd, en de activiteiten overeenkomstig georganiseerd. Vanaf 2025 heeft VAIA zich expliciet toegelegd op AI-opleidingsaanbieders als doelgroep, naast professionals, en minder expliciet op onderzoekers. Daarmee is de missie – na jaren onveranderd te zijn gebleven – herschreven om de verandering in doelgroepen en de focus van de doelen aan te geven.

Meer specifiek heeft VAIA zich vóór 2023 sterk toegelegd op de idee van een AI-doctoraatschool en AI-opleidingen voor onderzoekers. Een aparte AI-doctoraatschool is er evenwel niet gekomen, wel een samenwerking met de bestaande doctoraatscholen binnen de universiteiten, waarbij VAIA het aanbod rond AI heeft ontsloten en samenwerkingen voor nieuwe AI-opleidingen heeft gestimuleerd. Na 2023 is de focus op de doctoraatschool verdwenen, maar is er wel nog aandacht voor AI-opleidingen voor onderzoekers. De aandacht voor professionals neemt vanaf 2023 sterk toe en met de komst van de pijlers is er vanaf 2023 een hogere aandacht voor:

- Het in kaart brengen van AI-noden;
- Het op maat ontwikkelen van AI-opleidingen, al dan niet in cocreatie;
- Het verspreiden van een groeiend aanbod aan opleidingen en opleidingsaanbieders;
- Het verbinden van de opleidingsnood met expertise over AI en levenslang leren over AI.

Vanaf 2025 legt VAIA (nog) meer focus op het uitbouwen van expertise over levenslang leren over AI, en op het ondersteunen en stimuleren van aanbieders om (meer en betere/kwaliteitsvolle) AI-opleidingen te ontwikkelen (i.p.v. zelf ontwikkelen).

De aanpassingen in doelen (en bijbehorende activiteiten) is normaal voor startende en verkennende organisaties. Tegelijkertijd toont het ook (1) het lerend vermogen van het VAIA-team (bv. over leernodenstudies en levenslang leren), en (2) de flexibiliteit om met het veranderend landschap om te gaan (bv. minder nood aan ontwikkeling, meer nood bij aanbieders voor ondersteuning, verhoogde aandacht voor kwaliteitszorg door een bestaand breed aanbod). Langs de andere kant dragen de veranderingen, de inconsistente voorstelling van de pijlers en de veelheid aan activiteiten en doelen niet bij tot helderheid van en duidelijkheid over de missie en doelen van VAIA bij haar doelgroepen (opleidingsaanbieders en professionals en haar stakeholders (ondernemingen, beleid, enz.)).

In de huidige werking van VAIA kunnen vijf rollen worden geïdentificeerd:

- **Verspreidende rol:** VAIA verzamelt opleidingen en experts over AI op haar website en promoot die naar professionals en onderzoekers;
- **Verbindende rol:** VAIA: verbindt opleidingsaanbieders met AI-experten en stimuleert zo meer en betere opleidingen die een antwoord bieden op de reële leernoden van een doelgroep;
- **Expertrol:** VAIA is een expert in levenslang leren over AI en verleent hierover advies;
- **Leernodenrol:** VAIA geeft inzicht in de AI-opleidingsnoden van verschillende doelgroepen;
- **Cocreatierol:** VAIA ontwikkelt samen met opleidingsaanbieders AI-opleidingen.



C. Governance van VAIA

Werking van de stuurgroep van VAIA

De stuurgroep van VAIA houdt toezicht op strategische keuzes die VAIA maakt, alloceert het budget en is ook verantwoordelijk voor de kwaliteit. Hoewel de formele taakopdracht helder en compleet is, blijft de strategische sturing in de praktijk onderbenut ten opzichte van budgettaire afstemming. Ook ten aanzien van noodzakelijke kwaliteitscontrolesystemen nam de stuurgroep weinig initiatieven.

In de stuurgroep zijn de relevante actoren vertegenwoordigd, maar het evenwicht en de representativiteit in de vertegenwoordiging kunnen beter. Een meer gebalanceerde en slankere samenstelling, met een sterkere vertegenwoordiging van niet-academische actoren, zou de strategische meerwaarde verhogen en de noden van de gewijzigde doelgroepen beter weerspiegelen. De huidige samenstelling van de stuurgroep weerspiegelt onvoldoende de verbreding van het opleidingsaanbod en de toenemende rol van bedrijven en professionals buiten het academische veld in het gebruik van VAIA.

De vergaderfrequentie per kwartaal is gepast en de stuurgroepleden ontvangen tijdig de vergaderstukken. Vooraf vinden bilaterale overlegmomenten plaats per academische instelling, wat de besluitvorming faciliteert, vooral rond budgetallocaties. Toch ervaren meerdere leden dat vergaderingen te operationeel verlopen en te gefocust zijn op budgetallocaties, waardoor de toegevoegde waarde voor niet-academische leden beperkt blijft. Om haar strategische impact te versterken, is het aangewezen dat de stuurgroep meer inhoudelijke diepgang brengt in haar discussies en zich nadrukkelijk richt op de langetermijnkoers en kwaliteitsontwikkeling binnen VAIA en het opleidings- en expertenaanbod.

Samenwerking tussen de universiteiten en hogescholen

De centrale coördinatie binnen VAIA zorgt voor performante aansturing van de organisatie, maar het cumuleren van rollen (coördinatie, liaison, projectmanagement) leidt tot spanningen en een risico op rolvervaging, zeker in combinatie met het aanhoudende, maar inmiddels afnemende personeelsverloop.

Het liaison-model functioneerde op basis van de oorspronkelijke doelstellingen naar behoren, maar wel rijst de vraag of het aantal liaisons voor de universiteiten nog in verhouding staat tot het aantal liaisons voor hogescholen en niet-academische opleidingsaanbieders en of alle liaisons niet beter onder de coördinatie van VAIA zouden opereren (in plaats van binnen de instelling voor liaisons voor universiteiten en binnen de Vlaamse Hogescholenraad voor liaison(s) voor hogescholen). Het onevenwicht bij de verdeling van de liaisons beperkt de zichtbaarheid en de bereikbaarheid van VAIA voor belangrijke doelgroepen in het werkveld.

In de beginjaren ontbrak het bij VAIA aan duidelijkheid over rollen en functies, wat bijdroeg aan personeelsswissels en een zoekende organisatiecultuur. De huidige coördinator heeft hierin orde geschapen, onder meer via een wekelijkse ‘samenwerkdag’ in Brussel, vaste één-op-één-overlegmomenten met elk van de medewerkers en elk kwartaal een strategische afstemming met de individuele instellingen. Toch verlopen afstemmingen binnen VAIA vandaag nog vooral één-op-één, terwijl het voor de toekomst wenselijk is om dit structureel en meer groepsgericht aan te pakken.

Teamcohesie blijft in een hybride werkomgeving een aandachtspunt, evenals de nood aan duidelijke afspraken bij dubbele aansturing (VAIA versus instellingen) die tot frictie kunnen leiden.

Samenwerking met het Departement WEWIS

De samenwerking met het Departement WEWIS verloopt vlot, transparant en voorspelbaar. De communicatie is open en de informatie-uitwisseling, onder meer via jaarplannen en rapporteringen, wordt als constructief en professioneel ervaren. Deze stabiele en betrouwbare relatie vormt een



duidelijke sterkte van VAIA en biedt een solide basis om de beleidsafstemming en verantwoording verder te verdiepen.

D. Financiële analyse van VAIA

Toegekende middelen

Sinds haar oprichting in juni 2020 kreeg VAIA vijf subsidies die groeiden van €1 miljoen in 2020 naar €1,1 miljoen in 2024 en 2025. In 2022 werd één subsidieronde overgeslagen. Vanaf 2023 verliep de financiering per kalenderjaar, wat de vergelijkbaarheid over de jaren en de jaarrapportering sterk verbeterde. De verdeling over de consortiumpartners schoof de laatste jaren duidelijk op naar een versterking van de centrale coördinatie, waaraan in 2025 45% van de begrote middelen besteed zullen worden. Deze trend weerspiegelt de geleidelijke uitbreiding van het centrale ondersteuningsteam en hogere centrale werkingsmiddelen.

In de begrote kostencategorieën nam het aandeel van personeel toe van 60% in 2020–2022 naar 76% in 2025 en dit ten koste van werkingskosten. De stijging van het aandeel van de begrote personeelskosten hing samen met het aantrekken van hogergeschoolde profielen en een teamuitbreiding. Tot nu toe bleef de overhead stabiel en werd deze vastgelegd op 17% van de som van de personeels- en werkingskosten. Bij de instellingen ontvingen KU Leuven en UGent doorgaans de grootste aandelen aan middelen en de fluctuaties tussen de instellingen volgden vaak uit het niet tijdig kunnen invullen van vacante posities, waarbij de vrijgekomen budgetten tijdelijk aan andere consortiumpartners werden toegewezen.

Bestedingen en saldi

De bestedingen werden in de beginjaren bemoeilijkt door vertragingen bij het aanwerven van medewerkers en door de coronacrisis, wat tot aanzienlijke saldi van de subsidies leidde en waardoor de werking in 2022 zonder nieuwe subsidie overbrugd kon worden. Met de overschakeling naar jaarkredieten in 2023, stabiliseerde de werking, waarbij nagenoeg steeds het volledig beschikbare budget werd benut. Het verbod op reservevorming van de toegekende subsidies dwingt VAIA tot intensieve monitoring en leidt ertoe dat tegen het jaareinde werkingskosten worden opgevoerd om de toegekende middelen zo volledig mogelijk te kunnen benutten.

Binnen de werking gebeurden bijstellingen via het verschuiven van middelen tussen de consortiumpartners. Een terugkerend patroon is dat werkingskosten systematisch hoger uitvallen dan gebudgetteerd, terwijl door aanwervingsmoeilijkheden vaker saldi in het personeelsbudget overblijven. In de toekomst is het aangewezen dat VAIA haar werkingskosten beter budgetteert, in combinatie met de mogelijkheid om beperkte saldi over te dragen naar een volgend werkingsjaar om te vermijden dat budgetlijnen als ‘communicerende vaten’ werken.

Personeelsinzet

De personeelsinzet (meetbaar en vergelijkbaar vanaf 2023) blijft een kritiek knelpunt voor VAIA en stuurt zoals eerder vermeld de bestedingsmix (tussen personeelskosten en werkingsmiddelen die als communicerende vaten werken). VAIA zoekt schaarse, dure postdoc-profielen (met AI-expertise, netwerkvaardig, didactisch onderlegd, enz.), omdat naar eigen zeggen binnen de academische omgeving de verwachting leeft dat liaisons een hoog academisch profiel moeten hebben (en zo deuren openen). Veel teamleden worden ook tijdelijk en/of deeltijds aangesteld, wat het personeelsverloop verhoogt, de projectcontinuïteit aantast en ook de begeleidingslast voor de coördinator verhoogt.

We kunnen besluiten dat VAIA sinds 2023 financieel en organisatorisch gestabiliseerd is dankzij jaarfinanciering, een versterkte centrale coördinatie en betere financiële opvolging en gerichte overhevelingen van middelen tussen consortiumpartners. De belangrijkste beperking blijft evenwel de



wervingskrapte en het grote verloop, die de bestedingspatronen (meer werkingskosten, minder personeel) en de operationele continuïteit beïnvloeden. Een werkbare reservebuffer en/of meer duurzame profielen zouden de balans tussen toegekende middelen, bestedingen en personeelsinzet verder kunnen normaliseren binnen de structurele opdracht van VAIA.

E. Prestaties, resultaten en impact van VAIA

Streefdoelen (2020-2024)

In de periode 2020–2024 heeft VAIA een duidelijke groei doorgemaakt in het realiseren van haar streefdoelen. De jaren 2020–2021 stonden in het teken van de opstart: het in kaart brengen van het bestaande aanbod en van de leernoden primeerde en de governance en communicatie werden uitgebouwd. In 2022 resulteerden de voorbereidende inspanningen in concrete resultaten, zoals de opleidingsmatrix, een eerste reeks opleidingen, intensieve partneractiviteiten en de professionalisering van de website en communicatiestromen. In de jaren 2023 en 2024 heeft VAIA de streefdoelen op de inhoudelijke rollen met wisselend succes kunnen verwezenlijken. Ook viel op dat verschillende, wellicht vrij laag ingestelde streefdoelen, ruimschoots werden overschreden. De kritieke prestatie-indicatoren (KPI's) inzake VAIA's verspreidende rol werden grotendeels behaald, maar inzake de leernodenrol was VAIA nog zoekende: studies werden vertraagd of slecht gedeeltelijk afgerond door personeelsswissels, over een ander onderwerp opgeleverd, of slechts gedeeltelijk afgerond door het uitblijven van de aanwerving van een AI-vertaler en de te ruime domeinafbakening voor bepaalde studies. In de verbindende en cocreatierol heeft VAIA niet al haar streefdoelen kunnen waarmaken, wat ook ten dele te verwachten is bij de sandboxfunctie die VAIA opneemt, waarbij verschillende zaken geprobeerd worden en niet alles slaagt.

AI-opleidingen

Een analyse van de AI-opleidingen in de VAIA-databank bevestigt een uitgesproken groei, met pieken in 2022 en 2024. Het zwaartepunt van het aanbod ligt bij workshops en trainingen, lezingen en seminars, en cursussen en opleidingen. De groei wordt vooral gedragen door levenslang-leren-initiatieven voor professionals; het onderzoeksgesichte aanbod is kleiner en neemt bovendien af, in lijn met de aangepaste doelstellingen vanaf 2025, waarbij onderzoekers één segment uitmaken van de brede doelgroep van professionals. Vanaf 2024 domineren opleidingen die focussen op 'met AI aan de slag', gevolgd door 'kennismaken met AI', wat duidt op een verschuiving naar doelgroepen met beperkte voorkennis, een groei in aantal aanbieders met een laagdrempeliger aanbod (niet langer voornamelijk de universiteiten) en een vermoedelijke bijkomende impuls door de brede doorbraak van generatieve AI.

Organisatorisch worden aanzienlijk meer eenmalige dan permanente opleidingen aangeboden en vindt het merendeel van de opleidingen fysiek plaats. Taalmatig verschuift het zwaartepunt naar opleidingen in het Nederlands, terwijl het aandeel Engelstalige opleidingen afneemt en meertalige initiatieven stabiel blijven. De meeste opleidingen zijn betalend, wat wijst op verdere professionalisering en commercialisering van AI-opleidingen. Samenwerkingen tussen opleidingsaanbieders onderling nemen toe, al blijft het grootste volume in absolute termen bestaan uit opleidingen zonder samenwerking.

Rollen van VAIA

De beoordeling van de rollen van VAIA door respondenten op de uitgevoerde bevraging van AI-opleidingsaanbieders is overwegend positief, waarbij elke rol als een meerwaarde wordt gezien. De zichtbaarheid van VAIA wordt vooral gegenereerd via eigen communicatiekanalen, aangevuld met persoonlijke benadering of via partnerorganisaties. Evenementen zijn gemiddeld minder doorslaggevend, maar belangrijker voor private aanbieders en werkgevers-/werknemersorganisaties.

De **verspreidende rol** is het meest gekend en wordt ook het meest gebruikt: zeker de website creëert overzicht, versterkt de vindbaarheid en is gebruiksvriendelijk. VAIA evolueerde bovendien naar een kwaliteitslabel, hoewel het niet de intentie was van VAIA om dit te worden. Om dit in de toekomst te



behouden, heeft VAIA een kwaliteitscontrole nodig op opleidingen en experts die zich aanbieden om op de VAIA-website geplaatst te worden.

De verbindende rol wordt breed gewaardeerd: VAIA fungeert als neutraal aanspreekpunt, verwijst doelgericht door, faciliteert consortia en versnelt samenwerkingen.

De **expertenrol** wordt erkend in advies- en werkgroepen, in het beantwoorden van gerichte vragen en in kennisdeling rond levenslang leren over AI. VAIA wordt door een ruime meerderheid van de respondenten als expert beschouwd, al heeft niet elke actor onder de respondenten VAIA altijd als eerste aanspreekpunt wat betreft levenslang leren in AI.

De **leernodenrol** heeft op basis van de respons op de bevraging een gemengd profiel: de gepercipieerde meerwaarde is zeer hoog, maar VAIA zoekt nog naar een optimale uitvoering en gebruik.

De **cocreatierol**, ten slotte, wordt positief beoordeeld. VAIA versnelt de ontwikkeling van AI-opleidingen via het mobiliseren van experts en opleidingsaanbieders, het aanleveren van basismateriaal en het inzetten van levenslang-leren-expertise. Anderzijds moet VAIA volgens stakeholders het aanbod meer stroomlijnen en ervoor zorgen dat er minder overlap is in het bestaande aanbod over AI van andere aanbieders.

F. Netwerkanalyse en samenwerkingen

Het AI-ecosysteem en het netwerk van VAIA

VAIA vervult binnen het Vlaamse AI-ecosysteem een flankerende rol met een duidelijk mandaat op het vlak van AI-opleidingen voor professionals. Het netwerk van VAIA is omvangrijk en divers, en omvat onderzoeks- en kenniscentra, overheidsinstellingen, sectorfederaties, belangenorganisatie, ondernemersnetwerken en opleidingsaanbieders op Vlaams, nationaal en internationaal niveau. Een belangrijke kracht is de samenwerking met een brede waaier aan opleidingsaanbieders, waarbij zowel academische als niet-academische aanbieders betrokken zijn.

Doelgroepenbenadering

De tweeledige doelgroepenbenadering (opleidingsaanbieders als actor en professionals als eindgebruiker) werkt in de praktijk ten aanzien van de lerenden vooral indirect aangezien professionals voornamelijk via de aanbieders bereikt worden. Dat is efficiënt op het vlak van schaalbaarheid en segmentatie, maar het beperkt het directe zicht op eindgebruikersprofielen en hun evoluerende leernoden. Dat verzwakt de strategische sturing van het aanbod en maakt prioritering moeilijker, zeker in domeinen waar VAIA's leernodenrol nog niet volledig is ontwikkeld. Onder de opleidingsaanbieders werkt VAIA voornamelijk samen met universiteiten. Hogescholen spelen in vergelijking een minder grote rol. Federaties of koepelorganisaties werken momenteel ook minder samen met VAIA voor opleidingen, terwijl ondernemingen volgens de netwerkdatabank een relatief groot aandeel in de opleidingen hebben. De opleidingsdatabank toont dat dit laatste een eerder recent fenomeen is. De opleidingsaanbieders zijn voornamelijk Vlaamse organisaties, maar een kleine groep is internationaal.

Samenwerkingen met VAIA

VAIA werkt samen met verschillende types van stakeholders voor het aanbieden van opleidingen, de uitvoering van projecten, leernodenstudies, governance en communicatie. Op basis van de contacten in de netwerkdatabank van VAIA, blijkt dat VAIA het meeste contact heeft met bedrijven en de onderwijs- en onderzoeksinstituten op de tweede plaats komen. Federaties en koepelorganisaties blijken minder contacten te hebben met VAIA. Als we enkel naar de opleidingsaanbieders kijken, verlopen de meest regelmatige contacten met universiteiten, hogescholen en de overheidsinstellingen. Met de sectororganisaties en kenniscentra is het contact beperkter. Op het vlak van intensiteit heeft VAIA voornamelijk een intense samenwerking met onderwijs- en onderzoeksinstituten én met bedrijven. VAIA heeft dus zowel een academisch als niet-academisch netwerk uitgebouwd met meer en minder (intense) samenwerkingen afhankelijk van het type van stakeholder. Daarenboven heeft ze ook sterke samenwerkingen met internationale organisaties.



Bekendheid en gebruik van rollen

Niet alle rollen zijn even goed gekend of worden even vaak gebruikt door de stakeholders. De verspreidende rol is het best gekend en wordt door 49% van de respondenten op de bevraging regelmatig gebruikt. De verbindende rol en expertenrol zijn breed bekend, maar kennen een beperkter regelmatig gebruik. De leernodenrol is minder bekend en wordt ook minder frequent benut. De cocreatierol is het minst gekend wat in lijn ligt met de externe communicatiestrategie om hier geen actieve promotie voor te doen, aangezien VAIA onvoldoende draagkracht heeft om dit breed te organiseren. De bekendheid en het gebruik van de rollen is afhankelijk van het type van stakeholder. Universiteiten, hogescholen en businessschools maken het meeste gebruik van de verspreidende en verbindende rol, en in mindere mate ook van de expertenrol. Private opleidingsaanbieders en sectorfondsen en sectorfederaties maken daarentegen weinig gebruik van deze rollen, met uitzondering van de verspreidende rol.

Samenwerking met VAIA-medewerkers

De samenwerking met VAIA-medewerkers wordt door stakeholders als deskundig en proactief ervaren, evenals de bereikbaarheid van deze medewerkers, wat een duidelijke sterkte in de werking vormt. Tegelijk wijst feedback uit de interviews en de (online) doelgroepenbevraging van AI-opleidingsaanbieders op verbeterpotentieel wat betreft het verduidelijken van de taakverdeling tussen en aanspreekpunten voor externe stakeholders, en op capaciteitsgrenzen die de mate van proactiviteit afremmen.

G. Ontwerp van toekomstplan 2026-2030 van VAIA

In haar toekomstplan 2026-2030 wil VAIA haar rol consolideren én verbreden: alle professionals in Vlaanderen moeten tegen 2030 bijgeschoold worden zodat zij AI kritisch en vaardig in hun beroep kunnen gebruiken. Om die schaal te halen, verschuift de focus van de individuele eindgebruiker naar de opleidingsaanbieders (hogescholen, universiteiten, sectorale en private aanbieders) waarbij VAIA via (online en herhaalde) opleidingen en een train-the-trainer-logica sneller en duurzamer impact wil realiseren. Tegelijk ambieert VAIA een voorbeeldfunctie over de landsgrenzen heen, door kennis in te voeren én een internationaal referentiepunt te worden voor levenslang leren over snel evoluerende technologie. Deze ambities vragen stabiliteit waarbij VAIA weg wil van jaarlijkse ad-hoc-subsidies en pleit voor een meerjarenconvenant, als signaal van verankering én om personeelsbehoud en langlopende partnerschappen te kunnen uitbouwen. Inhoudelijk bouwt VAIA verder op vier pijlers zonder wezenlijk nieuwe activiteiten op te zetten. Het uitgebreid KPI-kader is vooral intern sturend, maar de onderbouwing en de relevantie van de voorziene groei is niet altijd overtuigend uitgewerkt.

In de 'optimale' variant van het toekomstscenario vraagt VAIA een jaarlijkse toelage van gemiddeld €2 miljoen (ongeveer een verdubbeling t.o.v. vandaag) om de centrale werking en liaisonwerking substantieel te versterken: één VTE liaison per universiteit, een sterkere centrale regie met extra profielen (o.a. een beleidsmedewerker en een liaison ten aanzien van de industrie), en een hoger werkingsbudget (circa 15% van de uitgaven) voor materiaalontwikkeling, databankbeheer, tools en communicatie. De overhead blijft 17% van het totaal van de personeels- en werkingskosten en er is de vraag om middelen overdraagbaar te maken naar het volgende jaar.

Inhoudelijk is dit scenario gericht op een opschaling van de werking om tegemoet te komen aan de verwachte stijgende vraag via een consolidatie van wat vandaag werkt en gewaardeerd wordt door de stakeholders, met in het bijzonder de verspreidende en verbindende rol. Positief is ook de ambitie om impactmeting te verbeteren en de internationale inbedding te vergroten. Tegelijk vallen er kanttekeningen te maken. In een volgende groeifase van VAIA wordt aangeraden om een expliciet kwaliteitsborgingssysteem voor opleidingen en experten op te zetten. Ook wordt de meerwaarde van liaisons per universiteit onvoldoende onderbouwd in een context waar veel groei inzake opleidingen zich voornamelijk buiten de academische wereld situeert.

Het 'ongewijzigd beleid' (ongeveer €1,1 miljoen) dwingt VAIA tot keuzes, maar de twee door VAIA geschetste scenario's (het schrappen van de liaisons in het eerste scenario of het stopzetten van



website, databanken en nieuwsbrief in het tweede scenario) beoordelen wij als te drastisch. Ze zouden de zichtbaarheid van het aanbod, de praktijkvoeling en de ondersteuning van de opleidingsaanbieders ernstig aantasten en hiermee de fundamenten van VAIA ondergraven. Tusseloplossingen moeten overwogen worden. Het zwart-witkarakter van de huidige voorgestelde opties overtuigt niet.

Het Departement WEWIS ziet VAIA als een gevestigde speler die op een scharnierpunt staat: de AI-competentiekloof blijft groot, de AI Act verhoogt de nood aan geletterdheid, en nieuwe Europese instrumenten (AI Skills Academy, EDIH-ronde, AI-factories) vragen om sterke inbedding en grensoverschrijdende samenwerking. Daarom schuift het Departement WEWIS vier krachtlijnen naar voren:

- van louter faciliteren naar ook sturen en creëren;
- vraaggestuurd werken als fundament, met systematische behoeftepeiling en consequente impactmeting;
- een sterkere organisatorische positionering met meer autonomie in samenwerking en personeelsbeleid;
- een volwaardige verankering in het Vlaamse AI-beleid en nauwere beleidscoördinatie binnen het Vlaams Beleidsplan AI, met strategische aansturing via de overkoepelende AI-stuurgroep en opvolging via een werkgroep (i.p.v. een eigen, losstaande stuurgroep).

Er zijn duidelijke overeenkomsten tussen de toekomstvisies van VAIA en het Departement WEWIS. Beide benadrukken de nood aan beleidsmatige versterking en structurele verankering en erkennen dat vraagsturing en impactmeting de effectiviteit van de leerinterventies moeten verhogen. Beiden willen VAIA's centrale rol in de Vlaamse AI-capaciteitsopbouw verduidelijken, inclusief Europese inbedding en een brugfunctie naar het beleid. De verschillen zitten vooral in governance en bepaalde accenten. VAIA stelt een eigen volwaardige stuurgroep voor met een meer gebalanceerde vertegenwoordiging van de directe doelgroepen, terwijl het Departement WEWIS inzet op sturing via de overkoepelende structuur van het Vlaams Beleidsplan AI om beleidssamenhang te borgen.

1.5 SWOT

Sterke punten

- **VAIA en de rollen van VAIA worden sterk gewaardeerd:** De respondenten van de interviews en de doelgroepenbevragingen hebben een sterke waardering voor VAIA als organisatie en voor haar medewerkers. VAIA fungeert als een centraal en neutraal aanspreekpunt. **Zonder VAIA zou het levenslang leren over AI niet zo ver staan als het nu staat.** De opleidingsaanbieders hebben een positieve waardering voor de vijf rollen van VAIA als verspreider, verbinder, expert, cocreator, en aangever van leernoden.
- **Vlaanderenbreed overzicht van opleidingen en experts inzake AI:** De VAIA-website raakt steeds meer bekend bij opleidingsaanbieders die in toenemende mate hun opleidingen publiceren op en ook actief gebruikmaken van de VAIA-website om hun eigen opleidingen te benchmarken met het al beschikbare aanbod. Hierdoor groeit VAIA uit tot een 'Single Point of Contact' inzake overzicht van opleidingen rond AI.
- **Sterke groei in aantal en variëteit van AI-opleidingen:** Doorheen de jaren is het aanbod op de VAIA-website sterk gegroeid, zowel in aantal als in vorm en inhoud. De opleidingen richten zich in toenemende mate op niet-academische professionals en op lerenden met een beperktere kennis in AI.
- **Toegankelijke en proactieve partner inzake levenslang leren over AI:** VAIA profileert zich succesvol als eerste laagdrempelig aanspreekpunt over levenslang leren over AI in Vlaanderen dankzij haar neutraal en betrouwbaar imago. Doorheen de jaren bouwde VAIA een helikopterzicht op over het beschikbare aanbod. Vanuit deze profilering is VAIA in staat om te connecteren met of door te verwijzen naar samenwerkingspartners of experts met diverse achtergronden en affiliaties. In interviews en in de doelgroepenbevraging kwam ook naar voren dat VAIA



stakeholders actief benadert en dit op een laagdrempelige manier om zo haar doelstellingen te verwezenlijken.

- **Facilitator van samenwerking en kennisdeling:** VAIA is erin geslaagd om de natuurlijke concurrentie tussen universiteiten te overstijgen door hen aan te moedigen om rond AI-opleidingen samen te werken. Ruimer moedigt VAIA samenwerking en kennisdeling tussen academische en niet-academische opleidingsaanbieders aan.
- **Versneller en versterker:** VAIA deelt actief haar expertise en lessons learned over levenslang leren over AI via een toegankelijke website, blogs, nieuwsbrieven, persoonlijke contacten, enz. Daarnaast zorgt VAIA ook voor een verduurzaming van de inspanningen inzake levenslang leren over AI door actoren aan te zetten om succesvolle opleidingen te herhalen en opleidingen voor zoveel mogelijk doelgroepen aan te bieden. Door opleidingsaanbieders met de juiste experts te verbinden, of te wijzen op basismateriaal over AI, kunnen opleidingen snel worden opgestart of aangepast. VAIA wordt gewaardeerd om haar uitgebreide netwerk en inhoudelijke expertise. Die expertise wordt als betrouwbaar en relevant gezien, aangezien VAIA via haar liaisons sterke connecties onderhoudt met AI-onderzoekers, waardoor VAIA's expertise over levenslang leren over AI up-to-date blijft.
- **Flexibiliteit en inspeland op veranderende noden:** VAIA speelt goed in op veranderende noden door de expliciete aanwezigheid van de pijler 'AI-leernoden' binnen haar werking, die erop gericht is om noden van stakeholders en doelgroepen in kaart te brengen en dit voor een breed netwerk van stakeholders. VAIA slaagt erin om de noden beter te benoemen, iets wat bedrijven of sectoren vaak moeilijker kunnen. Ook speelde VAIA snel in op de (opleidings)verplichtingen voortkomend uit de AI Act. Indien er geen gepast opleidingsaanbod aanwezig is, vult VAIA deze leemte in, in cocreatie met andere opleidingsaanbieders.
- **Verankering in het (vorige en huidige) Vlaams Beleidsplan AI:** Een belangrijke troef van VAIA is de oprichting ervan als onderdeel van het Vlaams Beleidsplan AI, wat wijst op steun vanuit de Vlaamse overheid en op de afstemming met het bredere Vlaamse beleidskader voor AI. Als onderdeel van het Vlaams Beleidsplan AI is VAIA expliciet gepositioneerd binnen het Vlaamse AI-ecosysteem, met een mandaat om te fungeren als een centrale en neutrale hub inzake levenslang leren over AI.
- **Uitgebreid en heterogeen netwerk:** VAIA heeft doorheen de jaren een breed netwerk uitgebouwd met een breed scala aan stakeholders. Een troef is dat VAIA zowel academische als niet-academische partners (inclusief ondernemingen) in haar netwerk heeft, en dat ze met verschillende types van opleidingsaanbieders samenwerkt. Dat laatste is nodig om een brede groep van professionals te kunnen bereiken.

Zwakke punten

- **Focus op universitaire belangen ondermijnt de rol en slagkracht van de VAIA-stuurgroep:** Van bij het begin was er binnen VAIA een sterke focus op een evenwichtige verdeling van de (budgettaire) betrokkenheid van de verschillende Vlaamse universiteiten en werd een sterke link met de universiteiten gewaarborgd door de aanstelling van liaisons. Dit had ook tot gevolg dat het private marktaanbod onderbelicht werd. Dat uit zich bv. ook in de onevenwichtige samenstelling van de VAIA-stuurgroep waarbij de vertegenwoordiging van universiteiten dominant is. Hierdoor lijkt de samenstelling van de stuurgroep vooral te zijn ingegeven vanuit het oogpunt om te waken over de verdeling van de middelen, en dus niet noodzakelijk uitgaande van de noden van de doelgroepen. Sommige leden van de stuurgroep geven aan dat de vergaderingen te veel intern en operationeel gericht zijn, terwijl de 'waarom'-vraag en het sturend karakter van de stuurgroep meer aandacht zouden moeten krijgen. De belangrijke beslissingsmacht ligt, bovendien, nog steeds bij de universiteiten wat er soms zelfs toe leidt dat buiten VAIA om beslist wordt over wijzigingen in de aanstelling van VAIA-personeel of over het type contract dat de medewerkers hebben.
- **Groot personeelsverloop en moeite om profielen in te vullen:** Dit is gelinkt aan deeltijdse aanstellingen bij VAIA waardoor functies binnen VAIA voor hooggekwalificeerde kandidaten minder aantrekkelijk zijn dan voltijdse functies. Ook het tijdelijk karakter van de aanstellingen (door de jaarlijks toegekende subsidies) draagt niet bij tot de aantrekkelijkheid van vacatures. De



instellingen zien vacante posities binnen VAIA ook nog te vaak als een overbruggingsfinanciering voor postdocs, wat leidt tot veelvuldige personeelsswissels en efficiëntieverlies. Deze personeelsswissels zorgen voor een extra belasting van de coördinatoren binnen VAIA, die telkens tijd moeten investeren in het opleiden van nieuwe medewerkers wat uiteraard ook zorgt voor een verlies aan expertise.

- **Veel aanpassingen in doelen en pijlers:** Dat is enigszins logisch voor een pioniersinitiatief, maar het maakt de werking van VAIA wel weinig transparant voor de stakeholders van VAIA. Het belang dat elk van de pijlers heeft in de werking van VAIA is ook onduidelijk, zelfs voor de stuurgroepleden.
- **Veelheid aan KPI's om de werking op te volgen:** VAIA hanteert tientallen KPI's, die soms eerder deliverables blijken te zijn, die niet altijd sturend zijn en die tijdsintensief blijken te zijn om bij te houden. Daarom dringt een vereenvoudiging zich op met een opdeling tussen interne en externe (overkoepelende) KPI's die gelinkt zijn aan duidelijke strategische (en operationele) doelstellingen voor VAIA zelf en aan de overkoepelende doelstellingen van het Vlaams Beleidsplan AI. Bovendien blijken de vooropgestelde streefwaarden voor verschillende KPI's sterke over- of onderschat (bv. voor de leernoden en de verspreidende rol).
- **Te weinig capaciteit voor en prioriteit gegeven aan leernodenstudies:** VAIA heeft niet steeds al haar streefdoelen kunnen behalen, met name vooral die van de leernodenrol. Bovendien werd het niet behalen van bepaalde andere streefdoelen soms ook toegeschreven aan het feit dat de leernodenstudies nog niet waren uitgevoerd. VAIA heeft de capaciteit niet (ook niet bij een volledig team) om doorgedreven leernodenstudies uit te voeren voor de verschillende sectoren en toegespitst op de vele profielen van professionals die andere AI-noden kunnen hebben. VAIA moet zich vooral focussen op de regie en aansturing van deze studies, maar de eigenlijke uitvoering ervan zo veel mogelijk uitbesteden, als ze niet blind wil varen en opleidingen op maat van de noden wil (laten) aanbieden. Deze weg werd in 2025 al ingeslagen.
- **Beperkt aantal experts inzake levenslang leren binnen het team:** VAIA geeft zelf aan maar over één echte expert inzake levenslang leren te beschikken, terwijl VAIA zich wel wil positioneren als een expert over levenslang leren over AI. Ook inzake expertise in didactiek en kwaliteitszorg zijn er nog groei mogelijkheden.
- **Onduidelijkheid bij de buitenwereld over de rol en opdrachten van VAIA:** In het nieuwe Vlaams Beleidsplan AI werd de opdracht van VAIA letterlijk overgenomen uit het vorige Vlaams Beleidsplan AI terwijl de opdracht van VAIA in de feiten wel degelijk is geëvolueerd (met bijvoorbeeld minder nadruk op een doctoraatsschool). Door sommige actoren wordt VAIA ook nog steeds als een concurrent beschouwd vanuit de perceptie dat ze zelf opleidingen aanbiedt (wat niet het geval is). Ook leeft er een misvatting dat VAIA-medewerkers experts in AI zouden zijn (terwijl het vooral experts inzake levenslang leren over AI zouden moeten zijn), al zit er bij VAIA uiteraard wel veel expertise over (evoluties in) AI in vergelijking met andere opleidingsaanbieders die zich toeleggen op andere domeinen en onderwerpen. Een andere misvatting is dat alle diensten die VAIA aanbiedt gratis zouden zijn.
- **Onvoldoende stroomlijning in het VAIA-aanbod:** Volgens respondenten in de interviews en doelgroepenbevraging is het aanbod van AI-opleidingen op de website onvoldoende gestroomlijnd. VAIA moet ervoor zorgen dat het aanbod relevant is, op de noden inspeelt, en dat het eigen aanbod complementair blijft met het bestaande aanbod rond AI van andere aanbieders. Dat vraagt een continue monitoring van het bestaande aanbod in combinatie met de huidige en toekomstige vragen. Momenteel is de vraagzijde onvoldoende uitgewerkt door de beperkte leernodenstudies.
- **Onvoldoende capaciteit beschikbaar voor communicatie** omdat dit onder druk komt te staan door andere taken zoals administratie, de opvolging van vragen, rapporteringen, financiële opvolging, enz. Hierdoor kunnen bv. search engine optimisation (SEO) en online marketing niet optimaal uitgevoerd worden en kunnen mensen die een opleiding zoeken VAIA onvoldoende vinden.
- **Jaarlijkse subsidies toegekend door de Vlaamse overheid** die zorgen voor een belangrijke administratieve last, onzekerheid bij het personeel en personeelsverloop, waardoor VAIA een minder aantrekkelijke partner is (bv. bij Europese oproepen inzake levenslang leren over AI).



Opportunities

- **AI blijft hot en blijft vragen oproepen** waardoor professionals heel wat opleidingsnoden ervaren. Bovendien worden werkgevers ertoe verplicht om de AI-geletterdheid van hun medewerkers uit te breiden.
- **VAIA kan potentieel een grote en heterogene groep van professionals bereiken:** VAIA bereikt professionals voornamelijk via opleidingsaanbieders, die op hun beurt verscheidene profielen van professionals als doelgroep hebben. VAIA moet hier verder op inzetten en bijvoorbeeld ook nadenken over welke profielen in ondernemingen belangrijk zijn om de medewerkers te bereiken. De geconsulteerde internationale experts wijzen op het belang van het bereiken van de leidinggevendenden, financiële directeurs en HR- of Learning & Development-medewerkers. Momenteel is het onduidelijk in hoeverre VAIA de professionals rechtstreeks bereikt. Bovendien gaf een aantal geïnterviewden aan dat ook niet-werkende volwassenen nood kunnen hebben aan het VAIA-aanbod.
- **VAIA bereikt academische en niet-academische stakeholders op verschillende manieren:** VAIA bereikt academische stakeholders (en met name universiteiten) het sterkste en dit verloopt voornamelijk via persoonlijke contacten met de liaisons. Niet-academische stakeholders zijn minder op de hoogte van de vijf rollen van VAIA en gebruiken ze ook minder. Dit heeft deels te maken met de verschillende wijze waarop stakeholders bereikt worden. VAIA kan de ervaring met het bereiken van academische stakeholders gebruiken om ook haar andere stakeholders beter te bereiken en het gebruik van de rollen te verhogen bij de gewenste stakeholders (afhankelijk van de gestelde doelen). VAIA zou hiervoor de netwerkdatabank beter kunnen benutten door duidelijkere categorieën van stakeholders en taken/rollen te gebruiken die in lijn liggen met de doelen en pijlers.
- **Impact van VAIA verder inzichtelijk maken en kwantificeren:** VAIA kan haar additionaliteit ten opzichte van de rest van het AI-ecosysteem inzichtelijker maken en zo haar unieke karakter onderbouwen. Het in kaart brengen van hoeveel mensen via de VAIA-website een opleiding hebben gevonden en gevolgd, is hierbij een eerste stap, net als **een Vlaanderenbrede monitoring van de opleidingsinspanningen rond levenslang leren over AI in de AI Barometer of de imec.digimeter**. Nog beter en belangrijker is om te meten welke opleidingen wel of niet werken en waar kennis uit opleidingen doorvloeit naar de werkvloer (dus echte impact).
- **Kwaliteit van het aanbod in VAIA-databanken inzichtelijker maken:** Er gebeurt vandaag weinig kwaliteitscontrole op de opleidingen of experts die opgenomen zijn in de VAIA-databanken. In de toekomst zou meer systematisch gemeten moeten worden wat de kwaliteit van het aanbod is en dit via gebruikersfeedback (NPS zou het minimum moeten zijn) zodat deze informatie ook gedeeld kan worden met toekomstige lerenden en opleidingsaanbieders (voor bijvoorbeeld samenwerking met experts of andere opleidingsaanbieders).
- **Uitbouw van liaisonfunctie naar niet-academische sector en hogescholen:** Een liaison voor de hogescholen is te beperkt, zeker als dit afgezet wordt ten opzichte van het aantal liaisons voor de universiteiten. VAIA wordt in toenemende mate gecontacteerd door bedrijven die op zoek zijn naar een levenslang-leren-aanbod op hun maat via in-company-opleidingen over AI. Door bedrijven toe te leiden naar het in-company-aanbod kan de impact van VAIA sterk toenemen, omdat veel werknemers vooral bijleren via in-company-aanbod. Bovendien toont de netwerkanalyse dat de contacten met sectorfondsen, sectorfederaties en koepelorganisaties eerder laag zijn, en de contacten met bedrijven relatief hoog. VAIA kan het bereiken van professionals via bedrijven efficiënter doen door de samenwerkingen met de sectorfondsen, sectorfederaties en koepelorganisaties te versterken.
- **Hogescholen sterker betrekken als partner inzake levenslang leren over AI:** Een sterkere liaisonfunctie voor en inbedding van VAIA bij de Vlaamse Hogescholenraad/de 13 hogescholen veronderstelt ook duidelijkheid over de rol die de Vlaamse Hogescholenraad en/of de 13 hogescholen moeten/willen opnemen binnen VAIA.
- **Nog aanzienlijke groeikansen inzake levenslang leren in Vlaanderen,** ook over AI want de leernoden zijn reëel en actueel. Ook wordt het belang van levenslang leren in beleidsdocumenten sterk benadrukt (bv. in het Vlaams regeerakkoord, de productiviteits- en competitiviteitsagenda).



- **Sterker inzetten op het ‘One Programme’-principe binnen het Vlaams Beleidsplan AI** waardoor partners een meer open visie op communicatie hanteren die elkaar versterkt en de nog bestaande schotten binnen het beleidsplan worden weggewerkt. VAIA werd ook eerder beperkt betrokken bij de vernieuwing van het Vlaams Beleidsplan AI wat een gemiste kans was.
- **Sterker trekkende rol in oproepen op Europees niveau** die nu niet proactief opgevolgd kunnen worden en waarbij VAIA geen trekkende rol kan opnemen. VAIA beperkt zich nu vooral tot een outreachrol binnen een consortium, in plaats van een inhoudelijke rol als volwaardige partner.
- **Kennisdeling over levenslang leren over AI met internationale partners:** VAIA heeft een sterke internationale poot in haar netwerk. De geconsulteerde experts van vergelijkbare organisaties in het buitenland identificeren gelijkaardige uitdagingen en geven aan hierover meer van elkaar te willen leren. Peer-to-peer-learning tussen Europese initiatieven is aangewezen.
- **VAIA nog meer ontwikkelen tot een levenslang-leren-expert** door meer gespecialiseerde profielen aan te trekken, en meer aanwezig te zijn in het hele levenslang-leren-ecosysteem.

Bedreigingen

- **Nood aan een duidelijke toekomstvisie van de Vlaamse overheid:** Er is er nood aan een toekomstvisie vanuit de Vlaamse overheid over de verwachte positie en rol van VAIA binnen het bredere Vlaamse AI-beleid en het Vlaams Beleidsplan AI in het bijzonder. Dit vergt niet alleen keuzes over het al dan niet voortzetten van VAIA, maar ook over de inhoudelijke richting ervan en dit in onderling overleg met de stakeholders van VAIA.
- **VAIA is maar zo sterk als de inhoud van het levenslang-leren-aanbod op haar website.** Als er onvoldoende kwaliteitszorg bij VAIA in voege is en de kwaliteit van de opleidingen en de experts die hierop staan mogelijk vermindert, zal de perceptie over de kwaliteit, VAIA als kwaliteitslabel, en de meerwaarde en het uniek karakter van VAIA ook in negatieve zin evolueren.
- **Beperkte budgettaire ruimte bij de Vlaamse overheid** wat tot gevolg kan hebben dat de Vlaamse overheid enkel kan blijven investeren in initiatieven met de grootste meerwaarde en het grootste unieke karakter.

1.6 Aanbevelingen

Gezamenlijke aanbevelingen (voor VAIA en de Vlaamse overheid)

1. Hertekenen de governance van VAIA

De huidige governance en werking van VAIA vertonen een aantal structurele knelpunten die de efficiëntie, effectiviteit en doelgerichtheid van de organisatie beperken. De bestaande opzet is inefficiënt door de versnippering en deeltijdse aanstelling van de liaisons en het onvoldoende sterke mandaat dat aan VAIA werd gegeven (vanuit de VAIA-stuurgroep). Bovendien beschikt VAIA over onvoldoende diepgaande expertise inzake levenslang leren. Het hoge verloop onder de VAIA-medewerkers bemoeilijkt bovendien de continuïteit van de werking.

Daarnaast is de huidige governance onvoldoende afgestemd op de veranderende doelgroep van VAIA. Waar de focus aanvankelijk lag op academische opleidingsaanbieders (met de universiteiten op kop), nemen niet-academische opleidingsaanbieders en professionals als eindgebruikers vandaag een steeds belangrijkere plaats in. De bestaande governancestructuur biedt te weinig ruimte om op deze evolutie in te spelen: VAIA beschikt niet over een sterk mandaat om de samenwerking te coördineren of strategische keuzes te sturen, en de stuurgroep blijft te veel gericht op het behouden van evenwichten en het verdelen van middelen tussen universiteiten in plaats van op het realiseren van gezamenlijke beleidsdoelstellingen inzake levenslang leren over AI.



Om deze uitdagingen aan te gaan, is een hertekening van de governance noodzakelijk, waarbij een betere balans moet worden gezocht in functie van de directe doelgroepen van VAIA – de opleidingsaanbieders – en waarbij de rol van niet-academische opleidingsaanbieders structureel wordt versterkt. Dit vergt een herverdeling van de liaisoncapaciteit waarbij de verbindingen met hogescholen en intermediaire organisaties moeten worden uitgebreid, terwijl de liaisons naar de universiteiten minder overheersend moeten zijn in termen van aantal VTE's. Het lijkt ons aangewezen om het principe 'één liaison per universiteit' te doorbreken en het lager aantal liaisons met de universiteiten centraal bij het coördinatieniveau van VAIA onder te brengen. Dit naar analogie met het voorstel van VAIA om dit te doen voor de liaisons gericht op de ondernemingen én de hogescholen indien de doorstart van de Vlaamse Hogescholenraad-liaison niet zou lukken. In lijn hiermee moet een nieuwe governancevorm het mandaat en de coördinatie rol van VAIA versterken, met aandacht voor efficiëntie, continuïteit en een duidelijke aansturing van de gezamenlijke werking. Zie hiervoor ook aanbeveling 3.

Bij de hertekening van de governance is het essentieel om de sterktes van het huidige model te behouden, waaronder:

- de nauwe samenwerking met en tussen universiteiten, die zorgt voor een korte lijn met onderzoek en nieuwe ontwikkelingen op het vlak van AI;
- het onderlinge vertrouwen tussen academische opleidingsaanbieders;
- de wetenschappelijke onderbouwing en het state-of-the-art-karakter van de opleidingen;
- de manier van werken als netwerkorganisatie.

Een nieuwe governancestructuur moet deze sterktes vasthouden, maar tegelijk de tekortkomingen van het huidige systeem corrigeren. Mogelijke pistes hiervoor zijn de oprichting van een aparte vzw die VAIA een duidelijker mandaat en autonomie geeft; het toepassen van een steunpuntenmodel waarbij aparte oproepen worden gelanceerd voor tijdsintensieve leernodenstudies en opleidingen (zoals MOOC's) en waarbij relevante expertises eenvoudiger kunnen worden samengebracht. Weeg de voor- en nadelen van elke optie goed af.

Welke vorm ook wordt gekozen, het uitgangspunt moet zijn dat VAIA evolueert naar een slagkrachtige netwerkorganisatie met een duidelijke regierol, een evenwichtige vertegenwoordiging van alle types opleidingsaanbieders en een governance die de aansluiting tussen onderzoek en levenslang leren structureel versterkt. Hou er bij een hertekening van de governance ook rekening mee dat het bestaande team en de opgebouwde netwerken niet verloren gaan, vermits de continuïteit in kennis en relaties essentieel is voor het succes van VAIA.

2. Verschaf duidelijkheid over het gewicht van de rollen voor VAIA

De huidige onduidelijkheid over het gewicht en de prioritering van de vijf rollen van VAIA en de ambitie van VAIA om elke rol zo goed mogelijk op te nemen, zet de draagkracht van de organisatie onder druk. Wij bevelen aan om expliciet te verankeren dat de verspreidende rol en de verbindende rol de absolute hoekstenen van de werking vormen en daarom onverkort gewaarborgd moeten worden. Zoals ook aangehaald tijdens de beleidsworkshop erkennen we dat de rol van expert inzake levenslang leren en de leernodenrol kritische succesfactoren zijn voor de verspreidende en verbindende rol, maar toch adviseren we om deze als aparte rollen te blijven benoemen, aangezien de vijf rollen onderling verweven zijn. Bijvoorbeeld, de verbindende rol kan niet optimaal worden uitgevoerd zonder expertise in levenslang leren, en omgekeerd vergt expertise een sterke verbindende capaciteit. Ook de leernodenrol is essentieel voor de verspreidende en verbindende rollen. Om een gestroomlijnd aanbod te kunnen bieden dat ingaat op de noden van de professionals, bedrijven en sectoren, moeten er leernodenstudies uitgevoerd worden die vertrekken vanuit de doelstellingen van VAIA. Indien hiervoor nog geen (aangepast) aanbod is, is de cocreërende rol belangrijk.

Concreet betekent dit dat alle vijf rollen moeten worden opgenomen, met duidelijke prioriteiten in functie van de kerntaken. Voor de vierde rol inzake de leernoden zou VAIA in de eerste plaats een faciliterende en synthetiserende rol moeten opnemen, gezien het tijdsintensieve karakter ervan. Een



uitvoerende invulling zou een disproportionele belasting voor medewerkers veroorzaken en dit is in de huidige context niet realistisch. VAIA moet de uitvoering van de leernoden uitbesteden aan bv. sectorfondsen, sectorfederaties, experts in competentieprognoses, enz. Dit is een strategie waar al in 2025 naartoe gewerkt wordt. Hierbij is het belangrijk dat VAIA een sturende rol opneemt m.b.t. de prioriteiten in sectoren of domeinen en moet gefocust worden op bepaalde profielen van professionals. Via een sturende rol kan ook eventuele overlap vermeden worden indien andere organisaties al bezig zijn met een vergelijkbare studie. Voor de vijfde rol inzake 'cocreatie' moet VAIA eveneens primair een faciliterend mandaat opnemen, bij voorkeur in cocreatie met andere actoren, zodat de intensieve proceslast gedeeld wordt en de focus op de kernrollen behouden blijft. Deze rolverduidelijking en prioritering biedt houvast voor de personeelsinzet binnen VAIA en borgt de continuïteit en kwaliteit van VAIA's kernopdracht.

3. Versterk de samenwerking binnen het Vlaams Beleidsplan AI vanuit het 'One Programme'-principe

Om de doelstellingen van het Vlaams Beleidsplan AI sneller en consistentier te realiseren, is er nood aan sterkere interne afstemming en sturing over de verschillende pijlers van het beleidsplan heen. Vandaag werken initiatieven te vaak naast elkaar, waardoor (strategische) keuzes versnipperd worden en VAIA niet altijd de focus en doorzettingskracht kan ontwikkelen die nodig zijn. Vertrekkend vanuit het 'One Programme'-principe lijkt het ons aangewezen dat de overkoepelende AI-stuurgroep zich primair richt op inhoudelijke afstemming tussen de pijlers van het Vlaams Beleidsplan AI. Vanuit die rol zou de overkoepelende AI-stuurgroep meer richtinggevend kunnen optreden ten aanzien van wat (initiatieven binnen) de verschillende pijlers moeten doen (of laten) in functie van de eigen doelstellingen en de doelstellingen van het Vlaams Beleidsplan AI. Zo is het bijvoorbeeld belangrijk dat VLAIO en VAIA samenwerken op basis van complementaire rollen en een gedeelde visie (specifiek naar hoe ondernemingen worden betrokken en bereikt). Dit vraagt om duidelijke afspraken over verantwoordelijkheden, informatie-uitwisseling en gezamenlijke prioriteiten. Door een structurele dialoog en afstemming rond gemeenschappelijke doelstellingen kan een duurzame vertrouwensbasis worden opgebouwd en kunnen mogelijke fricties uit het verleden worden omgezet in een constructieve samenwerking die het geheel versterkt.

Deze overkoepelende stuurgroep moet hierbij vertrekken van trends en toekomstgerichte noden en bepaalt op basis daarvan het relatieve gewicht van de rollen die VAIA moet vervullen. Ze maakt tevens duidelijke keuzes over welke sectoren prioritair worden ondersteund en dit in functie van hun economisch of strategisch belang en de uitdagingen die zich voor deze sectoren (zullen) stellen. De VAIA-stuurgroep en VAIA moeten hierbij wel bewaken dat de werking van VAIA niet volledig vraaggestuurd wordt. Er moet een goede balans gezocht worden tussen vraag- en aanbodgestuurd AI-aanbod. Aanbodgestuurde AI-opleidingen (zeker vanuit academische aanbieders) hebben waarde doordat ze ingebed zijn in wetenschappelijke evidentie.

De jaarplannen van VAIA kunnen vervolgens in lijn gebracht worden met de strategische keuzes gemaakt door de overkoepelende AI-stuurgroep en uitgewerkt door een slankere VAIA-stuurgroep. Deze compacte stuurgroep concentreert zich op de concrete operationalisering en bewaking van de strategische en operationele doelstellingen en is qua samenstelling geen kopie van de overkoepelende groep: een voorzitter en coördinator van VAIA, aangevuld met de inhoudelijke dossierbehandelaar bij het Departement WEWIS kunnen volstaan. In deze setting worden ook de operationele doelstellingen expliciet doorgesproken en geoperationaliseerd. Dit moet ook toelaten dat VAIA autonoom beslissingen kan nemen in functie van de realisatie van de strategische doelen waarover in de overkoepelende stuurgroep werd beslist.

Voor de uitvoering van projecten (bv. leernodenstudie voor een bepaalde sector) en afstemming met de verschillende types van opleidingsaanbieders kunnen er thematische werkgroepen of klankbordgroepen worden geïnstalleerd die de uitvoering van die projecten opvolgen en de inhoudelijke uitvoering van de vijf rollen mee sturen. VAIA moet hier bewaken dat de verschillende types van opleidingsaanbieders evenwichtig vertegenwoordigd zijn met bijvoorbeeld een lagere vertegenwoordiging van universiteiten in het voordeel van hogescholen en niet-academische



opleidingsaanbieders. De vertegenwoordiging moet een goede balans zoeken tussen enerzijds vertegenwoordigers van koepelorganisaties om te grote werkgroepen te vermijden, en anderzijds profielen die voldoende inhoudelijke kennis hebben om mee te denken over de doelen.

Zo ontstaat één slagkrachtig Vlaams Beleidsplan AI met duidelijke prioriteiten, consistente keuzes en een doorlopende lijn van strategie naar uitvoering, waarbij de pijlers van het Vlaams Beleidsplan AI elkaar meer versterken dan nu het geval is.

Aanbevelingen voor VAIA

1. Borg de kwaliteit van de VAIA opleidings- en expertenhub

De kwaliteitscontrole op de opleidingen en experts die in de VAIA-databanken zijn of worden opgenomen, is ontoereikend gezien het feit dat een vermelding op vaia.be is uitgegroeid tot een kwaliteitslabel. Professionals en stakeholders verwachten dat initiatieven die door de overheid worden gesteund en via een ‘publieke’ website ontsloten worden, een gewaarborgde kwaliteit bieden. Vandaag kan VAIA die garantie niet consequent bieden. Daarom bevelen we aan om een kwaliteitszorgsysteem uit te bouwen dat de kwaliteit van de opleidingen en van de expertenhub systematisch bewaakt.

Ontwikkel een kwaliteitszorgkader, bij voorkeur in samenwerking met de opleidingsaanbieders, en integreer in het kader kwaliteitscriteria voor:

- het opnemen van opleidingen en experts op de website;
- de ontwikkeling van nieuwe opleidingen;
- de evaluatie van het bestaande aanbod.

Start gefaseerd met de opleidingen die in cocreatie worden ontwikkeld en met de meest recente en actieve opleidingen. Voorzie opleidingsaanbieders van een praktische kwaliteitschecklist om ook eigen trajecten waarbij VAIA niet direct betrokken is, zelfstandig te beoordelen. De kwaliteitschecklist kan, bijvoorbeeld, vragen stellen naar de bronnen die gebruikt zijn om de opleiding te ontwikkelen, en welke kwaliteitskaders in gebruik zijn voor de opleiding. Het is de bedoeling dat de opleidingsaanbieders deze informatie zelf aanleveren (wat inhoudt dat ze er zelf over reflecteren), waarna VAIA deze informatie kan gebruiken voor een eerste beoordeling.

Gebruik deze checklist als onderdeel van een aanvraag om via de VAIA-website gepromoot te mogen worden. Integreer gebruikersfeedback, bijvoorbeeld via een Net Promoter Score (NPS), als vast onderdeel van dit systeem, zodat de kwaliteit en relevantie van opleidingen mee wordt bepaald door de professionals die ze hebben gevolgd. Overweeg bij de ontwikkeling van het kwaliteitskader de volgende aspecten: accuraatheid van de inhoud (zeker haalbaar voor AI-opleidingen voor niet-experten), relevantie, didactiek en ontwerp van leeromgeving, leertransfer en tevredenheid. Koppel hieraan ook een oefening om de verschillende vormen van types van opleidingen (bv. training versus cursus) te definiëren en in te delen in verschillende niveaus van kwaliteitszorg.

Communiceer vervolgens duidelijker over de gehanteerde kwaliteitscriteria en benut dit als troef ten aanzien van bestaande en nieuwe opleidingsaanbieders en experts om opgenomen te mogen worden (als referentiedatabank in Vlaanderen).

Koppel het kwaliteitszorgsysteem aan een monitoringsysteem dat de interne databases van VAIA beter benut en bruikbare intelligence oplevert, onder meer over welke types van opleidingen hoog worden gewaardeerd en welke parameters hoge tevredenheid verklaren. Zo verhoogt VAIA het vertrouwen in het aanbod, versterkt het de positie als kwaliteitsreferentie en maakt het gericht bijsturen mogelijk, ook ten aanzien van alle opleidingsaanbieders inzake AI.

2. Ontwikkel een duidelijke strategie om de twee doelgroepen gericht te bereiken

VAIA bereikt professionals voornamelijk indirect via de opleidingsaanbieders. In hoeverre de website en communicatieactiviteiten vanuit VAIA professionals bereiken is onduidelijk, alsook welke profielen



deze professionals hebben. Het is onmogelijk voor VAIA alleen (of eender welke individuele organisatie) om de grote en diverse groep van professionals te bereiken en hen aan levenslang leren over AI te laten deelnemen. Die ambitie moet VAIA niet koesteren.

Wél moet ze samen met de verschillende types opleidingsaanbieders strategieën uitzetten om die grote en diverse groep aan professionals te kunnen bereiken. Elke aanbieder heeft zijn eigen doelgroepen, heeft expertise in het bereiken van deze groepen en in het aanpassen van opleidingen naar de noden van die doelgroepen. VAIA moet hier maximaal op inspelen door een duidelijke strategie uit te werken op drie punten:

- VAIA brengt, via o.a. de leernodenstudies en afstemmingen met aanbieders, in kaart welke noden er zijn in de verschillende sectoren en domeinen inzake levenslang leren over AI en in welke mate die noden verschillen per profiel. Die profielen moeten minstens in rekening brengen welke soort professional het is (bv. leidinggevende, HR- of Learning & Development-medewerker, IT-medewerker, arbeider enz.) en welk niveau van expertise in AI de professionals hebben (zoals in de huidige opleidingenmatrix). Het is daarbij aangewezen om ook in kaart te brengen hoe die profielen het beste bereikt en aangespoord worden tot levenslang leren (bv. via leidinggevend, L&D-medewerkers, brugfiguren levenslang leren, enz.).
- VAIA identificeert met de kennis over de noden en profielen welke aanbieder(s) het beste geplaatst zijn om die profielen te bereiken en om de noden in te vullen. Hiervoor is een uitbreiding van het netwerk van stakeholders mogelijk nodig, bv. door zich meer te richten op ondervertegenwoordigde stakeholders, of door met nog andere types van stakeholders samen te werken¹⁴.
- VAIA benadert de verschillende opleidingsaanbieders en biedt gericht ondersteuning aan de opleidingsaanbieder om samen de verschillende professionals te bereiken. Om het haalbaar te houden, kan VAIA hiervoor meer samenwerken met intermediaire organisaties, sectorfondsen en sectorfederaties om via hen de ondernemingen en professionals te bereiken.

3. Versterk de interne expertise inzake levenslang leren

VAIA ambieert een voortrekkersrol als expertisecentrum voor levenslang leren over AI. Momenteel beschikt het team slechts over één volwaardige expert op dit domein. Dit vormt een belangrijke belemmering voor de verdere uitbouw van VAIA's positionering als het centrale kennispunt inzake levenslang leren over AI en als partner voor professionals, bedrijven en organisaties die inzetten op bijscholing en talentontwikkeling rond AI.

Om de balans binnen het team te herstellen en de noden van diverse doelgroepen beter te kunnen lenigen, bevelen we aan dat VAIA zich gericht versterkt met experts inzake levenslang leren. Dit zou de kwaliteit en impact van haar dienstverlening aanzienlijk kunnen verhogen. Het gaat daarbij om profielen met didactische vaardigheden, die inzicht hebben in de meest geschikte leervormen, die een kwaliteitszorgsysteem kunnen uitbouwen en die een inzicht hebben in de vraag naar AI-competenties en -opleidingen, zowel bij bedrijven als bij specifieke doelgroepen, en die de juiste balans weten te vinden tussen academische onderbouwing en een praktijkgerichte vertaling naar een bedrijfscontext. Daarnaast dienen deze profielen de relevante netwerken inzake levenslang leren te kennen en kunnen ze bruggen slaan tussen onderwijs, beleid en de arbeidsmarkt.

Door dergelijke profielen aan te trekken, kan VAIA haar ambitie waarmaken om structureel bij te dragen aan de ontwikkeling van AI-opleidingen die inspelen op de snel veranderende competentiebehoeften in Vlaanderen, en om haar vijf rollen optimaal uit te voeren.

¹⁴ Gebruik hiervoor ook de publicatie en tool 'Mapping werkveld levenslang leren'. Zie

<https://www.vlaanderen.be/kennisplatform-werk-en-sociale-economie/bijdragen-van-het-kennisplatform/mapping-van-het-werkveld-levenslang-leren#gebruik-de-tool>.



4. Herwerk het ex-ante toekomstplan tot een realistisch toekomstplan

Het huidige ex-antetoekomstplan dat VAIA voor de periode 2026-2030 heeft opgesteld, vertrekt van een *optimaal scenario* met ongeveer een verdubbeling van het budget om aan de stijgende vraag naar AI-opleidingen tegemoet te komen, en schuift aanpassingen naar voren die in eerste instantie de aantrekkelijkheid van de liaisonfuncties moeten verhogen. Het voorgestelde optimale scenario gaat echter voorbij aan de budgettaire realiteit van de subsidiërende overheid en aan de verschuivingen inzake opleidingsaanbieders en eindgebruikers van academisch naar niet-academische opleidingsaanbieders. Ook wordt onvoldoende aangetoond hoe deze bijkomende middelen het bereiken van VAIA's kerndoel, nl. het levenslang opleiden van professionals in AI, zullen versnellen. De alternatieve 'budgetneutrale' scenario's zijn dan weer zo verregaand dat ze het zinvol zijn van publieke investeringen in VAIA ondergraven. Dit creëert een kunstmatige keuze tussen een financieel wellicht onhaalbaar maximum en een inhoudelijk onwenselijk minimum.

Wij bevelen aan dat VAIA een aangepast en (financieel) realistisch toekomstplan opstelt dat de fundamenteën van de organisatie bewaart en versterkt, in plaats van ze te ondergraven. Hierbij dient VAIA voldoende duidelijk te maken wat de maatschappij terugkrijgt voor de investering in VAIA. Concreet: behoud en ontwikkel de verspreidende rol via up-to-date databanken van opleidingen en experts, borg de verbindende rol tussen opleidingsaanbieders en kennisinstellingen, en blijf de relaties actief beheren via een doelgerichte liaisonwerking die de verschillende types van stakeholders (academisch en niet-academisch) evenwaardig en proactief ondersteunt. Koppel dit aan een aangepaste governance die doelgerichtheid en efficiëntie centraal zet: heldere doelenhiërarchie, transparante beslissingslijnen, periodieke voortgangsrapportering en resultaatgerichte en betekenisvolle KPI's die rechtstreeks verbonden zijn met VAIA's missie en strategische doelstellingen. Verminder ook het aantal KPI's tot een beheersbaar aantal en bepaal relevante en ambitieuze streefdoelen. Herteken tenslotte ook het liaisonmodel en verlaat het onhoudbare en niet meer passende principe van 'één liaison per universiteit'.

5. Maak VAIA meer zichtbaar en verduidelijk door een versterking van de communicatie haar rol en opdrachten binnen het veld van levenslang leren over AI

Ondanks de grote waardering voor VAIA's verspreidende rol, de verwezenlijkingen rond de website en het promoten van VAIA en haar aanbod, is het gebrek aan duidelijkheid bij externe actoren over haar rol en opdrachten een belangrijke uitdaging voor VAIA. Hoewel het (nieuwe) Vlaams Beleidsplan AI 2024-2028 de oorspronkelijke omschrijving van VAIA's mandaat letterlijk overgenomen heeft uit de vorige versie, is de feitelijke opdracht van VAIA intussen geëvolueerd. De focus ligt vandaag minder op het academische luik, zoals de uitbouw van een doctoraatsschool, en meer op levenslang leren en het versterken van AI-competenties in de brede samenleving. Toch leeft bij verschillende stakeholders nog de perceptie dat VAIA autonoom opleidingen aanbiedt en dus concurreert met bestaande opleidingsaanbieders. Daarnaast bestaat het misverstand dat VAIA-medewerkers zelf AI-experten zijn, terwijl hun expertise vooral moet liggen in het bevorderen van levenslang leren over AI. Ook de veronderstelling dat alle diensten van VAIA gratis zijn, voedt verwarring over haar rol en positionering. Uit de doelgroepenbevraging volgt dat niet alle types van opleidingsaanbieders de vijf rollen van VAIA even goed kennen en gebruiken.

Tegelijk beschikt VAIA over te beperkte communicatiecapaciteit om dit beeld actief bij te sturen. Door de veelheid aan administratieve en rapporteringstaken komt strategische communicatie – zoals online zichtbaarheid, Search Engine Optimisation (SEO) en doelgroepgerichte marketing – onder druk te staan. Dit zorgt ervoor dat mensen en organisaties die op zoek zijn naar AI-opleidingen of -experts, VAIA onvoldoende vinden of begrijpen wat VAIA concreet te bieden heeft.

Om dit aan te pakken, is het cruciaal om de communicatie over VAIA's rol, missie en diensten te versterken. Er is nood aan een heldere, consequente externe boodschap waarin de verschillende rollen, pijlers en begrippen eenduidig worden gebruikt. Dat kan via de verschillende communicatiekanalen, bijvoorbeeld op de hoofdpagina van de website, in de organisatie en structuur van de website, via nieuwsbrieven, persoonlijke contacten, enz. Een communicatieprofiel dat zich voltijds kan toelagen op deze taak is daarbij onmisbaar. Zo kan VAIA haar unieke positie in het



Vlaamse AI-ecosysteem versterken, misverstanden wegwerken en zich profileren als de verbindende schakel tussen onderzoek, opleidingsaanbod en beleid omtrent AI.

Onderliggend hieraan moet VAIA nadenken over de wijze waarop categorieën van opleidingen, stakeholders (met specifiek opleidingsaanbieders) en pijlers/rollen afgebakend en gedefinieerd worden. Duidelijke categorieën kunnen de filters op en opzoeken naar opleidingen en experts verbeteren, meer richting geven aan welke stakeholders op welke manier gecontacteerd en ondersteund moeten worden, en de algemene monitoring van VAIA's werking optimaliseren. Om deze zaken te kunnen toepassen (naast de andere taken) moet VAIA ook een ondersteunend administratief profiel in huis hebben.

6. Naar een duurzaam en stabiel personeelsbeleid bij VAIA

VAIA kampt met een aanzienlijk personeelsverloop en moeilijkheden om openstaande functies in te vullen. De kern van dit probleem ligt bij de structurele kenmerken van de aanstellingen: functies zijn vaak deeltijds en tijdelijk, wat ze minder aantrekkelijk maakt voor hooggekwalificeerde kandidaten, zoals postdoctorale onderzoekers, die doorgaans op zoek zijn naar voltijdse en stabielere tewerkstelling. Bovendien werden de posities binnen VAIA door de deelnemende instellingen nog te vaak gebruikt als tijdelijke overbruggingsfinanciering voor postdocs. Dit leidt tot frequente personeelsswissels, met als gevolg een verlies aan expertise, een verlies aan continuïteit in de werking en een extra belasting voor het coördinerende team, dat telkens tijd en middelen moet investeren in het opleiden van nieuwe medewerkers.

Om deze vicieuze cirkel te doorbreken, bevelen we aan dat VAIA haar aanwervingsstrategie heroriënteert naar het aantrekken van meer betaalbare profielen die niet noodzakelijk over een postdoctorale achtergrond beschikken. Door te investeren in medewerkers die binnen VAIA kunnen groeien en zich professioneel kunnen ontplooiën, kan de organisatie niet alleen de personeelsstabiliteit verhogen, maar ook het aantal voltijdse equivalenten (VTE's) uitbreiden binnen het beschikbare budget. Dit zou kunnen bijdragen aan een meer veerkrachtige, efficiënte en toekomstgerichte organisatiecultuur, waarin medewerkers zich langduriger kunnen engageren en VAIA haar expertise duurzaam kan verankeren.

Zoals hierboven reeds aangegeven moet VAIA profielen aantrekken met o.a. de volgende competenties en expertises: levenslang leren, didactiek, kwaliteitszorg, vraagcaptatie, matching vraag- en aanbod, AI, communicatie, administratie en ondersteuning, enz.

7. Gefaseerde versterking van de Europese blik en rol van VAIA

Zowel in het toekomstplan van VAIA als in de toekomstvisie van het Departement WEWIS worden duidelijke opportuniteiten geschetst om de internationale rol van VAIA (o.a. binnen de EDIH) verder te versterken. Enerzijds betreft het een meer trekkende rol in Europese oproepen, waarin VAIA momenteel vooral een ondersteunende of outreachfunctie opneemt. Anderzijds is er potentieel om de bestaande internationale netwerken sterker te benutten voor kennisdeling over levenslang leren over AI. Verschillende buitenlandse organisaties binnen het VAIA-netwerk herkennen immers gelijkaardige uitdagingen en tonen bereidheid om via peer-to-peer learning ervaringen uit te wisselen.

Wij ondersteunen deze internationale ambities van VAIA ten volle. Een actieve betrokkenheid op Europees niveau kan bijdragen tot een sterkere positionering van VAIA als volwaardige partner binnen Europese samenwerkingen en de zichtbaarheid van het Vlaamse AI-beleid verhogen. Bovendien kan een grotere Europese betrokkenheid helpen om bijkomende Europese middelen aan te trekken, wat op termijn ruimte kan creëren voor de financiering van extra profielen die de verschillende rollen binnen de werking van VAIA verder kunnen versterken.

Tegelijk pleiten we voor een gefaseerde aanpak. De focus dient in eerste instantie te liggen op interne prioriteiten zoals de hervorming van de governance en de uitbouw van een kwaliteitszorgsysteem. Zodra deze fundamenten stevig verankerd zijn en er door een meer efficiënte uitvoering tijd kan vrijkomen, kan VAIA haar internationale en Europese rol gradueel versterken.



1. Veranker VAIA: gerichte financiering nu, blauwdruk voor levenslang leren inzake disruptieve technologie morgen

VAIA levert aantoonbare meerwaarde binnen het Vlaamse innovatie-ecosysteem. Dit werd consequent bevestigd tijdens de beleidsworkshop, in interviews en via de doelgroepenbevraging. VAIA boekt echter nog niet de maximaal mogelijke impact door een suboptimale governance en versnipperde werking. Een stopzetting van het initiatief wordt breed afgeraden, maar tegelijk is er nood aan een steviger resultatenkader en een efficiëntere aanpak, zeker nu organisaties en professionals versneld kennis en vaardigheden rond AI moeten opbouwen en bijhouden (in lijn met de AI Act die passende opleiding en competenties vraagt voor personeel dat met AI in contact komt).

Wij bevelen daarom aan om de financiering van VAIA voort te zetten, maar deze strikt te koppelen aan een doelgerichte hervorming van onder meer de governance en scherpe resultaatsafspraken.

Met het oog op toekomstbestendigheid is ook een groeipad voor VAIA mogelijk: mocht de urgentie voor AI-specifieke opleidingen op termijn afnemen, kan VAIA evolueren naar een breed initiatief voor levenslang leren in disruptieve technologie. Een werkbare, bewezen VAIA-blauwdruk (governance, partnerschappen, rollen, enz.) kan dan snel worden ingezet om Vlaanderen een pioniersrol te laten opnemen en nieuwe technologiegolven sneller te omarmen. Deze tweesporenaanpak - nu hervormen en verankeren, morgen verbreden - maximaliseert de impact vandaag en houdt de poort open voor snelle adaptatie aan de innovatiedynamiek van morgen.

2. Aligneer een meerjarige financiering van VAIA met de looptijd van het Vlaams Beleidsplan AI

Het Vlaams Beleidsplan AI loopt van 2024 tot 2028, terwijl het ex-antetoeekomstplan van VAIA een horizon tot 2030 vooropstelt. Deze ongelijke alignering creëert het risico dat VAIA na 2028 zonder formele beleidsmatige inbedding komt te staan, waardoor de continuïteit van haar werking en financiering onzeker wordt. Het lijkt ons dan ook wenselijk om in het te herwerken toekomstplan van VAIA de tijdshorizon 2026-2028 te hanteren.

Vandaag leeft bij VAIA bovendien het gevoel dat haar middelen jaarlijks moeten worden goedgekeurd, wat de mogelijkheid beperkt om duurzame samenwerkingen en meerjarige trajecten met partners aan te gaan. Deze perceptie wordt door VAIA ook doorgegeven aan externe actoren, wat de geloofwaardigheid en stabiliteit van de samenwerking op langere termijn ondermijnt. VAIA geeft daarnaast expliciet aan vragende partij te zijn voor een convenant met de Vlaamse overheid, naar analogie met het Kenniscentrum Data & Maatschappij, om de structurele rol van VAIA in het AI-ecosysteem te versterken.

Om VAIA toe te laten haar strategische doelstellingen op een consistente en toekomstgerichte manier te realiseren, is het aangewezen de financiering expliciet te koppelen aan de looptijd van het Vlaams Beleidsplan AI 2024–2028. Dit biedt niet alleen de noodzakelijke zekerheid om meerjarige engagementen met partners aan te gaan, maar versterkt ook het vertrouwen in de structurele rol van VAIA binnen het Vlaamse AI-beleid. Tegelijk is een duidelijkere communicatie door zowel de overheid als VAIA zelf noodzakelijk. Binnen de looptijd van het beleidsplan moeten de afspraken over meerjarige engagementen expliciet worden bevestigd en gecommuniceerd.

Door financiering en beleidsplanning beter op elkaar af te stemmen en structurele garanties te bieden, kan Vlaanderen de continuïteit en impact van VAIA veiligstellen en haar rol als katalysator van AI-vaardigheden en -innovatie duurzaam verankeren.



2. Situering van de opdracht



In dit hoofdstuk bespreken we de context, de aanleiding, het doel en de opzet van de evaluatie van de Vlaamse AI Academie (VAIA).

2.1 Context en onderwerp van deze opdracht

De Vlaamse AI Academie (VAIA)

Artificiële Intelligentie (AI) is niet meer weg te denken uit de huidige maatschappij. Ook de Vlaamse overheid erkent het belang van AI en moedigt de wijdverspreide toepassing ervan aan in het bedrijfsleven en in de hele samenleving. Na overleg met economische en maatschappelijke actoren lanceerde de Vlaamse Regering in 2019 het (eerste) **Vlaams Beleidsplan AI 2019-2023**¹⁵ (zie sectie 3.1.2). Dit beleidsplan focuste op drie luiken:

- 1) Strategisch basisonderzoek naar AI;
- 2) De implementatie van AI-toepassingen in bedrijven;
- 3) Flankerende maatregelen voor bewustmaking, opleiding en ethische begeleiding met een focus op het betrekken van burgers en bedrijven.

Het **Vlaamse Beleidsplan AI 2024-2028**¹⁶ is ook gebaseerd op hogervermelde drie luiken.

Binnen dit flankerend beleidsluik van het beleidsplan, gericht op outreach, zijn verschillende initiatieven ontstaan. Een van deze initiatieven was de lancering van de **Vlaamse AI Academie** (in wat volgt kortweg VAIA) die opgericht werd op 19 juli 2020. In het eerste Vlaams Beleidsplan AI 2019-2023 werd VAIA nog niet als dusdanig benoemd, maar werd er wel gezegd dat er een overzicht gemaakt moest worden van het huidige aanbod aan AI-opleidingen in Vlaanderen. Ook moesten de gebreken in het aanbod, zowel qua duurtijd, niveau als vormingsdoel (theoretisch versus toegepast) inzichtelijk worden gemaakt, net als hoe deze op een efficiënte manier ingevuld konden worden. Voor VAIA was in het beleidsplan een (jaarlijks) budget van €1 miljoen voorzien om specialisten te ondersteunen die de strategie en het aanbod van VAIA mee moeten vormgeven.

Op het moment van oprichting was de opdracht van VAIA nog niet scherp afgelijnd, waardoor VAIA eerst enkele jaren geëxperimenteerd heeft om tot een werkbare en gedragen aanpak te komen. Hierdoor verschilt de huidige werking van VAIA aanzienlijk van de omschrijving van de opdracht van VAIA in het besluit van de Vlaamse Regering (BVR) van 19 juli 2020. In dit BVR werd immers in artikelen 1 en 2 vermeld dat VAIA aangepaste leertrajecten moest ontwikkelen voor doctorandi en voor professionals met een hoger diploma. Dit zou VAIA enerzijds doen door het opzetten van een **Doctoraatschool** die volgende activiteiten zou ontwikkelen:

- Bestaande AI-opleidingsonderdelen openzetten voor deelnemers;
- AI-cursussen ontwikkelen;
- Seminars, tutorials en workshops, inclusief ‘Meet the AI-jury’-tutorials en outreach-gedreven activiteiten opzetten;
- Jaarlijkse AI-bootcamps voor (startende) PhD-kandidaten organiseren;
- Jaarlijkse AI-Summer School organiseren.

¹⁵ Vlaams Beleidsplan AI van 22 maart 2019. Zie <https://www.flandersai.be/nl/beleidsplan-artificiele-intelligentie> en https://www.flandersai.be/sites/default/files/2024-06/quaternota_aan_de_vlaamse_regering_-_vlaams_beleidsplan_artificiele_intelligentie.pdf.

¹⁶ Zie <https://flandersai.be/sites/default/files/2024-04/Vlaams%20Beleidsplan%20AI%202024-2028.pdf>.



Anderzijds zou VAIA een werking **Permanente Vorming** opzetten die volgende activiteiten zou ontwikkelen:

- Het bestaande AI-opleidingsaanbod in kaart brengen en het overzicht bewaren;
- Informatie bundelen m.b.t. de ontwikkeling en organisatie van bestaande en nieuwe decentrale Permanente Vorming-initiatieven;
- Aanspreekpunt zijn van aanbieders en afnemers in het AI-opleidingsaanbod;
- Nood inzake AI-opleidingen in kaart brengen en daarna via cocreatie instaan voor het ontwikkelen van een nieuw flexibel, complementair en multidisciplinair Permanente Vorming-aanbod voor AI in Vlaanderen;
- Coördinatie en organisatorische ondersteuning van het (nieuw) te ontwikkelen instellings-overstijgende Permanente Vorming-aanbod AI in Vlaanderen.

In de huidige werking focust VAIA uitsluitend op de werking inzake Permanente Vorming en niet langer op het opzetten van een Doctoraatschool en zal VAIA ook niet volledig zelf cursussen ontwikkelen. Deze wijzigingen aan de werking waren nodig om voldoende impact te creëren en om samenwerkingen mogelijk te maken met bestaande actoren in het opleidingslandschap. Zo was bij de grote opleidingsaanbieders (universiteiten en hogescholen) aanvankelijk weinig draagvlak voor een nieuwe concurrerende actor die eigen opleidingen zou aanbieden. Hierdoor zet VAIA vrijwel nooit zelfstandig opleidingen in de markt, maar werkt ze hiervoor typisch samen met partners. Het werkveld vroeg immers om niet in concurrentie te treden met bestaande opleidingsaanbieders, maar wel om hen te versterken en te ondersteunen met inhoudelijke expertise, promotie en met inzichten in de doelgroep van professionals. Dit zijn activiteiten die in het bijzonder binnen de werking rond Permanente Vorming werden gevraagd.

Het (huidige¹⁷) doel van VAIA is om het gebruik van AI in Vlaamse bedrijven te versnellen door een breed en relevant aanbod van AI-opleidingen toegankelijk te maken voor professionals in Vlaanderen. Hierbij richt VAIA zich op de volgende doelgroepen: AI-opleidingsaanbieders¹⁸ en professionals (waartoe ook onderzoekers behoren). De AI-opleidingsaanbieders zoeken vooral inhoudelijke ondersteuning en expertise om AI-opleidingen te organiseren en kunnen hiervoor een beroep doen op VAIA. De andere doelgroep, met name de professionals, zoekt ondersteuning via VAIA om hun job future-proof te maken in een snel evoluerende AI-wereld. Voltijds lerende studenten behoren niet tot de doelgroep, maar onderzoekers en academisch personeel wel.

VAIA helpt organisaties die opleidingen aanbieden (verder opleidingsaanbieders genoemd) om hun aanbod op de AI-behoefte af te stemmen, door deze organisaties inzicht te geven in de opleidingsnaden van verschillende beroepssectoren en door hen te verbinden met AI-expertise uit de academische wereld, hogescholen en het bedrijfsleven.

Meer concreet hanteert VAIA in haar werking vier pijlers:

- Pijler 1: Leernoden en leertrajecten (in kaart brengen);
- Pijler 2: Verspreiden (van AI-opleidingen);
- Pijler 3: Verbinden van opleidingsaanbieders met AI-leernoden, -opleidingen, -expertise en -zoekers;
- Pijler 4: Uitbouwen van expertise over levenslang leren over AI.

De financiering van VAIA wordt jaarlijks vastgelegd in een besluit van de Vlaamse Regering (BVR). In 2022 ontving VAIA geen subsidie, omdat de subsidies toegekend in 2020 en 2021 aanleiding hadden geven tot opgebouwde saldi ten gevolge een moeizame zoektocht naar geschikt personeel. Deze saldi werden gebruikt om de werking van VAIA voor 2022 te financieren.

¹⁷ Dit is de aanpak die VAIA hanteert voor werkjaar 2025, en die in grote lijnen voortbouwt op de aanpak uit de werkjaren 2023 en 2024.

¹⁸ AI-opleidingsaanbieders zijn opleidingsaanbieders die (beroepsspecifieke) kennis over AI verspreiden naar beroepsgroepen of professionals.



Aanleiding voor de evaluatie

Het kabinet van de minister bevoegd voor Economie, Innovatie en Industrie heeft aan de evaluatiecel van het Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie (WEWIS) gevraagd om in 2025 een evaluatie te (laten) organiseren van VAIA, nadat in de eerste helft van 2025 een evaluatie werd uitgevoerd van twee andere initiatieven binnen het flankerend beleids(luik) van het Vlaams Beleidsplan AI, nl. het Kenniscentrum Data & Maatschappij (KDM) en het burgerwetenschapscommunicatieprogramma amai!.

In de besluiten van de Vlaamse Regering tot toekenning van de subsidie voor de oprichting en de werking van VAIA, werden geen concrete evaluatiebepalingen opgenomen, maar in de nota bij de BVR voor werkjaar 2025 werd onder het domein 'kwaliteitszorg' vermeld dat er een externe evaluatie van VAIA zou worden uitgevoerd. Bij deze evaluatie moet de focus liggen op *'het beoordelen van de prestaties, het identificeren van aandachtspunten en het versterken van de toegevoegde waarde voor Vlaanderen en voor de toekomst.'* De nota vermeldde ook dat VAIA een zelfevaluatie zou opstellen gericht op het optimaliseren van de aanpak en het versterken van de impact van haar werking. Conform de evaluatiepraktijk van (de evaluatiecel van) het Departement WEWIS moest deze zelfevaluatie ook een toekomstplan voor de komende periode (2026-2030) omvatten en vormt het een belangrijke input voor de evaluatie.

De evaluatie van VAIA bekijkt de werking tot nu toe (ex post – 2020-2025) en reflecteert over de mogelijke toekomst van VAIA (ex ante voor de periode 2026–2030), met bijzondere aandacht voor economische en maatschappelijke impact en de beleidsmatige verankering binnen het Vlaams Beleidsplan AI in het algemeen en het flankerend (beleids)luik in het bijzonder. Hiermee volgt het in grote lijnen de evaluatie-aanpak die ook voor de evaluatie van KDM en het amai!-programma werd gebruikt.

2.2 Doel en beoogde resultaten van de evaluatie

Het Departement WEWIS van de Vlaamse overheid heeft via een aanbestedingsprocedure IDEA Consult de opdracht gegeven om de evaluatie van VAIA uit te voeren. Deze evaluatie wordt begeleid door een stuurgroep, samengesteld en voorgezeten door het Departement WEWIS. De rol van de stuurgroep is zowel het bewaken van de kwaliteit en de voortgang van de evaluatie, evenals erop toe te zien dat de uitvoering van de opdracht resulteert in concrete aanbevelingen die toepasbaar zijn voor de Vlaamse overheid en voor VAIA. Gedurende de evaluatie heeft IDEA Consult verschillende keren de aanpak en de voortgang besproken met de stuurgroep en heeft de stuurgroep zowel commentaar geleverd op de ontwerprapportage als deze tussentijds gevalideerd. Conform hogervermelde evaluatiepraktijk van het Departement WEWIS, zullen vertegenwoordigers van VAIA ook de mogelijkheid krijgen om het ontwerp van het eindrapport na te kijken met het oog op de verbetering van materiële fouten.

De uitvoering van deze opdracht moet leiden tot een eindrapport met een reeks aanbevelingen om zowel de samenwerking tussen de Vlaamse overheid en VAIA te optimaliseren, als met betrekking tot de rol en positie van VAIA in de opeenvolgende beleidskaders (systeemdimensie). Daarnaast diende de evaluatie ook in te gaan op mogelijke verbeterpunten in de interne werking en organisatie van VAIA zelf. De evaluatie van VAIA vond plaats in de periode juni-november 2025.

De evaluatie van VAIA die in dit rapport wordt beschreven, bestaat uit een ex-post- en een ex-anteluik. Hoewel beide delen belangrijk zijn, ligt de nadruk op het ex-anteluik, aangezien het doel van deze evaluatie is om lessen te trekken voor de toekomst. Het ex-postluik werd uitgevoerd op een hoog aggregatieniveau.

Tabel 1 geeft een overzicht van de belangrijkste onderwerpen in de evaluatie van VAIA, uitgesplitst volgens het ex-post- en het ex-anteluik.



Tabel 1: Focus van de opdracht

De Vlaamse AI-Academie (VAIA)	
Ex-postdimensie (2020-2025)	Systeemblik als horizontale dimensie doorheen de evaluatie Huidige en toekomstige inpassing in en bijdrage tot de doelstellingenkaders op verschillende beleidsniveaus van de Vlaamse overheid en daarbuiten: Vlaamse W&I-systeem en bijbehorend beleid en regelgeving (waaronder het vorige en huidige Vlaams Beleidsplan AI en het flankerend beleid(slui)k in het bijzonder), het Vlaamse beleid binnen de beleidsdomeinen Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie, Landbouw en Sociale Economie (WEWILS) en Onderwijs en Vorming (rond digitalisering en levenslang leren), het globale Vlaamse beleid (met name het huidige beleid, Visie 2050¹⁹, Vizier 2030²⁰), het federaal kader (zoals het nationaal convergentieplan AI) en de Europese beleidsagenda inzake AI (Europe Fit for the Digital Age, Digital Decade Policy Programme, AI Act, AI Continent Action Plan, enz.) en inzake levenslang leren (Union of Skills) en het ‘Pact for the Future’ van de Verenigde Naties.
	Beleidsplanning en -realisatie Analyse en beoordeling van de wijze waarop VAIA haar (evoluerende) doelstellingen en activiteiten heeft vervuld (of nog zal vervullen tegen eind 2025) en dit in functie van het Vlaamse en ruimer beleidskader.
	Rol, positie en meerwaarde Analyse en beoordeling van de rol, positie en meerwaarde van VAIA in het ruime beleidskader en t.a.v. andere actoren en/of beleidsinstrumenten (i.h.b. als onderdeel van (het flankerend beleid(slui)k van) het Vlaams Beleidsplan AI, en van de inschakeling in het beleid rond het verwerven van digitale competenties en levenslang leren).
	Resultaten, prestaties en impact - Analyse en beoordeling van de prestaties en resultaten van VAIA binnen de verschillende initiatieven/activiteiten. Hiertoe behoort ook de analyse van de realisatie van de KPI's. - Analyse en beoordeling van de impact van VAIA en dit op verschillende vlakken (economisch, maatschappelijk, beleidsmatig, wetenschappelijk en internationaal), zowel in Vlaanderen als daarbuiten.
	Werking, aansturing en governance (intern en extern) - Analyse en beoordeling van het gevoerde beleid en governance binnen het consortium (van de betrokken hogeronderwijsinstellingen) en i.h.b. wat betreft de centrale coördinatie van VAIA versus de VAIA-stuurgroep. - Analyse en beoordeling van de planning en verantwoording van VAIA met i.h.b. rapportering, kwaliteitsbewaking en vermijden van overlap met het opleidingsaanbod van externen. - De impact/gevolgen van de evoluerende maatschappelijke en beleidsmatige context en i.h.b. wat betreft de recente Europese digitale strategieën en regelgeving inzake AI en levenslang leren.
	Financiën Financiële analyse en beoordeling op een geaggregeerd niveau van de aanwending van de subsidies en i.h.b. de middelen voorzien voor de centrale coördinatie van VAIA, en de mate waarin (externe) financiering werd aangetrokken.
	Netwerk, samenwerking en doelgroepen Analyse en beoordeling van de samenwerking van VAIA met andere partijen en i.h.b. de doelgroepen (voor en na 2025) en met de partners in het VAIA-netwerk.

¹⁹ Visie 2050 schetst een visie voor een inclusief, open, veerkrachtig en internationaal verbonden Vlaanderen dat welvaart en welzijn creëert voor haar burgers op een slimme, innovatieve en duurzame manier. Deze langetermijnstrategie biedt een strategisch antwoord op de nieuwe kansen en uitdagingen waarmee Vlaanderen wordt geconfronteerd. Zie <https://www.vlaanderen.be/publicaties/visie-2050-een-langetermijnstrategie-voor-vlaanderen>.

²⁰ Vizier 2030 is een vertaling van de SDG's naar het Vlaamse niveau. De 2030-doelstellingen zijn afgestemd op Visie 2050. Zie <https://www.vlaanderen.be/publicaties/vizier2030-een-2030-doelstellingenkader-voor-vlaanderen>.



De Vlaamse AI-Academie (VAIA)

- Analyse en beoordeling van de samenwerking van VAIA met de Vlaamse overheid als subsidieverstrekker.

Evolutie

- Analyse en beoordeling van de evolutie die VAIA doormaakte sinds (de aanloop naar) de oprichting in 2020.
- **Analyse en beoordeling van het ontwerp van toekomstplan 2026-2030 in termen van:**
 - Missie, visie, strategie, doelstellingen, ambities, prestaties en activiteiten;
 - Toekomstige werking, aansturing en opvolging;
 - Met intern: planning, (interne) coördinatie, opvolging en verantwoording, management, kwaliteitsbewaking, personeelsbeleid, (laagdrempelige) communicatiestrategieën, financieel beleid, maatschappelijke dienstverlening;
 - Met extern: regelgeving en externe opvolging, mogelijke toekomstscenario's voor efficiënte en effectieve aansturing en opvolging t.a.v. VAIA, toekomstmogelijkheden voor samenwerkingsverbanden, afstemming en synergiën met doelgroepen (incl. aanbieders van AI-opleidingen) van VAIA;
 - Financiële implicaties/scenario's;
 - Economische, maatschappelijke, beleidsmatige, wetenschappelijke en internationale ambities en vooropgestelde paden naar impact.
- Toekomstplannen VAIA versus Vlaamse beleidsambities voor de toekomst.
- Toekomstige rol, positie en meerwaarde van VAIA in het ruime beleidskader en t.a.v. andere actoren en/of beleidsinstrumenten (en i.h.b. als onderdeel van het flankerend beleid (sluik) van het Vlaams Beleidsplan AI, en de inschakeling in het beleid rond het verwerven van digitale competenties en levenslang leren).

Aanbevelingen en conclusies

- SWOT-analyse met huidige en toekomstige sterktes, zwaktes, opportuniteiten en uitdagingen.
- Conclusies en aanbevelingen betreffende een optimale werking van VAIA en inschakeling in het ruime beleidskader, zowel ten aanzien van VAIA als ten aanzien van de Vlaamse overheid.

Ex-antedimensie (2026-2030)

Conclusies

2.3 Aanpak evaluatie: mix van methoden

Om op de meest gepaste wijze een onderbouwd antwoord te kunnen geven op de evaluatievragen (zie **Bijlage I**), maakten we gebruik van een mix van methoden ('triangulatie'). Deze methodes zijn gekozen in functie van het evaluatiekader (zie **Bijlage II**).

• Documentenanalyse

Er werd een analyse van de beschikbare documenten en gegevens uitgevoerd. Het betrof vooreerst documentatie die beschikbaar is gesteld door de Vlaamse overheid (het Departement WEWIS). Belangrijke documenten hierbij waren de ex-post- en ex-antezelfevaluatie die VAIA heeft opgesteld en de toekomstvisie op VAIA opgesteld door het Departement WEWIS. Ook de opleidingsdatabank die ter beschikking werd gesteld door VAIA werd geanalyseerd.

• Diepte-interviews

De inzichten afgeleid uit de analyse van de beschikbare documenten en gegevens werden aangevuld en verrijkt op basis van een serie van diepte-interviews. Ten eerste hebben we interviews gehouden met de coördinatoren en medewerkers van VAIA. Ten tweede interviewden we beleidsmedewerkers



binnen het Departement WEWIS en van het bevoegde kabinet, maar ook ruimere stakeholders binnen de Vlaamse overheid (o.a. inzake levenslang leren en digitalisering) werden gehoord. Daarnaast spraken we ook met een ruim aantal samenwerkingspartners, met name kernpartners (Agoria, Voka en Unizo), universiteiten en hogescholen en opleidingsaanbieders. De lijst van geïnterviewden is opgenomen als **Bijlage III**.

- **Doelgroepenbevraging**

Om een ruime externe blik mee te nemen in de evaluatie, werd ook een doelgroepenbevraging uitgevoerd, waarin AI-opleidingsaanbieders uitgenodigd werden om deel te nemen aan een online bevraging. In de bevraging werd ingegaan op de rol, positie en meerwaarde van VAIA, de relevantie van het opleidingsaanbod en de (verhoogde) toegankelijkheid van de opleidingen.

- **Netwerkanalyse**

Via een netwerkanalyse werd er een zo compleet mogelijk beeld verkregen van de relatie van VAIA tot haar verschillende stakeholders (o.a. opleidingsaanbieders, professionals, beleidsmakers, enz.).

- **Expertensessie**

Er werd een expertensessie georganiseerd met twee internationale experts (Steph Wright van de Scottish AI Alliance²¹ en Michael Kircher van AI Campus Baden-Württemberg²²), geselecteerd op basis van hun expertise in en de governance van initiatieven in levenslang leren over AI en aanverwante domeinen. De focus lag op experts die actief zijn binnen AI-centra, hubs en associaties die eveneens opleidingen aanbieden. Tijdens de sessie lag de focus op het verzamelen van aanbevelingen.

- **Toekomstgerichte beleidsworkshop**

Er werd ten slotte een toekomstgerichte beleidsworkshop georganiseerd met Vlaamse beleidsmakers en belanghebbenden van VAIA²³ om de bevindingen uit het tussentijdse evaluatierapport, de online bevraging, de toekomstvisie van VAIA en het Departement WEWIS en de bevindingen uit de expertensessie te bespreken. De workshop was gericht op het faciliteren van constructieve discussies om de meest effectieve strategieën te identificeren voor het maximaliseren van de impact van VAIA en het verzekeren van een optimale integratie ervan in het Vlaamse (en Europese) beleidslandschap. Het doel was ook om de beste paden voor impact te definiëren, kritieke succesfactoren te identificeren en randvoorwaarden te schetsen om deze doelstellingen te bereiken. De workshop werd geleid worden door een ervaren moderator en procesbegeleider van IDEA Consult.

2.4 Leeswijzer

In dit inleidende hoofdstuk hebben we de context en aanleiding voor deze evaluatie en de gebruikte evaluatiemethodes geschetst. De rest van dit rapport is gestructureerd volgens de verschillende onderdelen zoals gedefinieerd in het opdrachtbestek dat door het Departement WEWIS is opgesteld als basis voor deze evaluatieopdracht. Met name de volgende elementen worden in dit eindrapport toegelicht of geanalyseerd:

- Een beknopte beschrijving van **de beleidscontext en evoluties** hierbinnen en de mate waarin VAIA gepositioneerd is binnen deze beleidscontext en ertoe heeft bijgedragen en in de toekomst mogelijk zal of kan bijdragen (hoofdstuk 3);
- Analyse en beoordeling van de wijze waarop en de mate waarin VAIA via haar activiteiten heeft bijgedragen aan het bereiken van haar **missie en doelstellingen** zoals beschreven in de jaarplannen van de periode 2020-2025 (hoofdstuk 4);

²¹ Zie <https://www.scottishai.com/>.

²² Zie <https://ki-campus.org/en/topics/ai-campus-hub-bw>.

²³ Deelnemers waren: Peter Spyns en Kim Geerts (Departement WEWIS), Jeroen Fiers (VLAIO), Tessa Acar (AI Expertisecentrum bij Digitaal Vlaanderen), Kevin Polley (Kenniscentrum Digisprong bij Departement Onderwijs en Vorming), Jelle Hoedemaekers (Agoria), Paul Roevens (Unizo), Dieter Somers (Voka), Lieselot Baert (evaluatiecel Departement WEWIS).



- Analyse en beoordeling van het (uitgevoerde en geplande) **beleid en van de interne en externe aansturing en governance** van VAIA (hoofdstuk 5);
- **Financiële analyse** van het gebruik van de jaarlijkse subsidie en beoordeling van het budget en de personeelsinzet van VAIA (hoofdstuk 6);
- Analyse en beoordeling van **de prestaties, resultaten en impact van VAIA** (hoofdstuk 7);
- Analyse van het netwerk en de samenwerkingen van VAIA (hoofdstuk 8);
- Analyse en beoordeling van **het ontwerp van toekomstplan van VAIA voor de periode 2026-2030** en analyse en beoordeling van of en hoe dit ontwerp van toekomstplan overeenkomt met de visie van het Departement WEWIS over de toekomst van VAIA en van de wijze waarop en de mate waarin VAIA in de toekomst gepositioneerd kan worden binnen de ruimere beleidscontext en ertoe kan bijdragen (ex-antesysteemanalyse) (hoofdstuk 9);
- Een SWOT-analyse waarin alle voorgaande hoofdstukken beknopt worden samengevat (hoofdstuk 10);
- Een reeks van aanbevelingen, zowel gericht aan VAIA als aan de Vlaamse overheid (hoofdstuk 11).

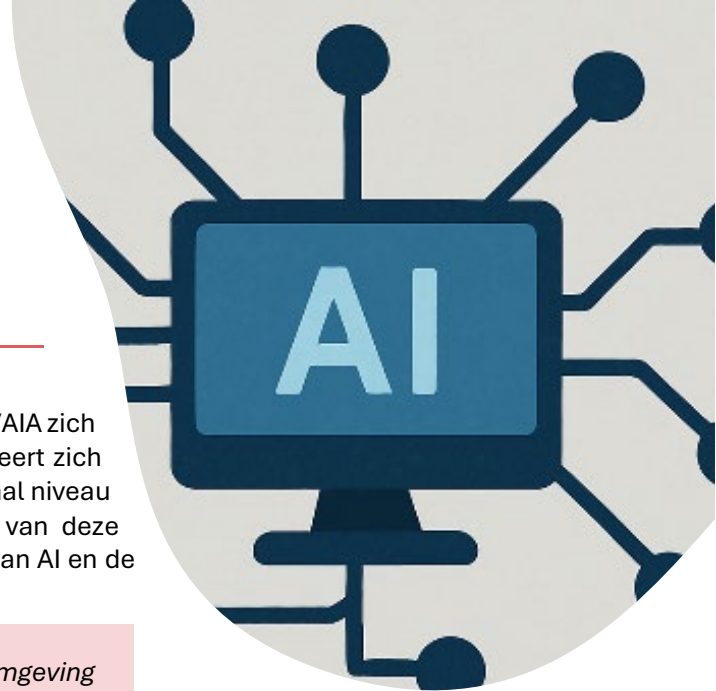
Bijlage I geeft de evaluatievragen weer, **Bijlage II** het evaluatiekader, **Bijlage III** de lijst van de geïnterviewde personen en organisaties en **Bijlage IV** de lijst van gebruikte bronnen, **Bijlage V** het detail van de activiteiten van VAIA. **Bijlage VI** geeft meer achtergrondinformatie bij de doelgroepenbevraging, evenals de gebruikte vragenlijst en **Bijlage VII** ten slotte geeft toelichting bij de netwerkdatabank van VAIA.



3. Beleidscontext en positionering van VAIA

In dit hoofdstuk bespreken we de beleidscontext waarin VAIA zich situeert. Het beleidskader dat relevant is voor VAIA situeert zich vooral op Vlaams niveau en het Europees en internationaal niveau en wordt hieronder beknopt toegelicht. In de context van deze evaluatie definiëren we AI conform het Vlaams Beleidsplan AI en de Europese Commissie:

‘Systemen die intelligent gedrag vertonen door hun omgeving te analyseren en – in zekere mate zelfstandig – actie te ondernemen om specifieke doelstellingen te verwezenlijken’.



3.1 Het Vlaams beleidskader

3.1.1 Overkoepelend beleidskader

Gelet op de impact van AI op diverse maatschappelijke en economische domeinen heeft de Vlaamse overheid vanaf 2019 een veelzijdig beleidskader voor AI opgezet.

Regeerakkoord van de Vlaamse Regering

In het **regeerakkoord 2019-2024²⁴ van de vorige Vlaamse Regering** werden innovatie en digitale transformatie naar voren geschoven als speerpunt. Hierbij werd benadrukt dat Vlaanderen een smaakmaker en voortrekker moet worden op het vlak van toepassingen in de nieuwe data-economie en in AI. Om dit doel te bereiken, zou de Vlaamse Regering verder bouwen op een belangrijk bestaand initiatief voor een missiegericht innovatiebeleid, met name het Vlaams Beleidsplan AI. Via het principe van levenslang leren werden bijkomende inspanningen vooropgesteld om de Vlamingen om- en bij te scholen, waarbij aangestipt werd dat *‘digitale vaardigheden voor de volgende jaren cruciaal worden.’*

Deze visie wordt in het **regeerakkoord 2024-2029²⁵ van de huidige Vlaamse Regering** verder versterkt, met aandacht voor digitale geletterdheid en de weerbaarheid van burgers in een door AI gedreven maatschappij – doelen die ook aansluiten bij de doelstellingen van VAIA. De Vlaamse Regering stelt hierbij dat *‘in een wereld die snel en drastisch verandert door innovaties zoals AI, datatechnologie en immersieve technologieën, het essentieel is dat niemand achterblijft’*. Net als in het vorige regeerakkoord benadrukt de Vlaamse Regering dat via een kwalitatief aanbod ingezet zal worden op het stimuleren van levenslang leren, aangezien kennis onze enige economische grondstof is. Ook de voortrazende technologische ontwikkelingen vragen voortdurend nieuwe vaardigheden. Het regeerakkoord 2024-2029 stelt eveneens dat er werk gemaakt zal worden van de afstemming en het stroomlijnen van de instrumenten voor opleiding, levenslang leren en competentie-ontwikkeling voor werknemers en ondernemers met het oog op een impactvol opleidingsoffensief voor meer

²⁴ Zie <https://www.vlaanderen.be/publicaties/regeerakkoord-van-de-vlaamse-regering-2019-2024>.

²⁵ Zie <https://www.vlaanderen.be/publicaties/vlaams-regeerakkoord-2024-2029-samen-werken-aan-een-warm-en-welvarend-vlaanderen>.



productiviteitsgroei en meer werkbaar werk in het licht van het nieuwe beleidsdomein WEWILS²⁶. Het regeerakkoord 2024-2029 geeft ook aan dat het Vlaams Beleidsplan AI zal worden voortgezet en dat er een tussentijdse evaluatie wordt voorzien waarbij men de impact wil nagaan van het implementatieluik op o.a. de productiviteit en betrokkenheid van kmo's.

Beleidsnota's van de bevoegde ministers

In de opeenvolgende beleidsnota's wordt de visie van de functioneel bevoegd minister verder verduidelijkt, gebaseerd op de grote strategische keuzes uit het Vlaams regeerakkoord. Zowel in de beleidsnota Economie, Wetenschapsbeleid en Innovatie 2019-2024 als de beleidsnota Economie, Wetenschap, Innovatie en Industrie 2024-2029 wordt expliciet verwezen naar het (vorige en huidige) Vlaams Beleidsplan AI en de invulling ervan. De beleidsnota's van het (voormalige) beleidsdomein Werk en Sociale Economie (WSE) en van het beleidsdomein Onderwijs en Vorming (OV) focussen dan weer vooral op levenslang leren en op het verwerven van (digitale) competenties.

- (Voormalig) Beleidsdomein Economie, Wetenschap en Innovatie

Voortbouwend op het regeerakkoord 2019-2024 vermeldt de **beleidsnota Economie, Wetenschapsbeleid en Innovatie 2019-2024**²⁷ AI als voorbeeld van een belangrijk initiatief voor een missiegericht innovatiebeleid dat in overleg met economische en maatschappelijke actoren wordt opgezet. Meer bepaald wilde men door middel van een Vlaamse agenda voor digitaal ondernemen en innoveren toponderzoekers en de digitale economie helpen om internationaal een voorsprong uit te bouwen. Hierbij wilde men onder meer AI, als een van de zes transversale strategische doelstellingen²⁸, sneller en verantwoord implementeren in het bedrijfsleven en de brede maatschappij. De beleidsnota schoof het Vlaams Beleidsplan AI 2019-2023 (zie sectie 3.1.2) naar voren als een manier om Vlaanderen internationaal te positioneren in het AI-landschap via onderzoek, bedrijfstoepassingen en initiatieven in onderwijs en levenslang leren. Met betrekking tot het aanbieden van AI-opleidingen geeft de beleidsnota aan dat er gezorgd zal worden voor een laagdrempelig aanbod rond AI in het kader van levenslang leren en het verwerven van digitale competenties, waarbij o.a. zal worden samengewerkt met het (voormalig²⁹) Departement WSE.

In lijn met het regeerakkoord 2024-2029 speelt AI ook een centrale rol in de **beleidsnota Economie, Wetenschap, Innovatie en Industrie 2024-2029**³⁰. De versnelling van de digitale transitie wordt gezien als een belangrijk initiatief, waarbij AI een sleutelrol speelt en gesteld wordt dat *'we de razendsnel voortdenderende AI-trein zeker niet mogen missen.'* Net als in het regeerakkoord 2024-2029 wordt de verderzetting van het Vlaams Beleidsplan AI herhaald. Om de productiviteit en concurrentiekracht van de Vlaamse economie en industrie duurzaam te versterken³¹, worden zowel hervormingen van, als investeringen in onderzoek, ontwikkeling en innovatie (O&O&I), onderwijs, menselijk kapitaal, digitale vaardigheden, levenslang leren en infrastructuur aangekondigd. Het inzetten op levenslang leren wordt vernoemd als middel om de vaardigheden van de Vlaming en de productiviteit en concurrentiepositie van de ondernemingen in het Vlaamse Gewest voortdurend te verbeteren.

²⁶ Het beleidsdomein Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie, Landbouw en Sociale Economie (WEWILS) is op 1 januari 2024 ontstaan uit de fusie van het voormalige beleidsdomein Economie, Wetenschap en Innovatie (EWI), het voormalige beleidsdomein Werk en Sociale Economie (WSE), Economie en het voormalige beleidsdomein Landbouw en Visserij.

²⁷ Zie <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/32221>.

²⁸ Naast het stimuleren van digitale innovatie en AI zijn de vijf andere transversale strategische doelstellingen: (1) het versterken van lokaal ondernemerschap met behulp van digitale hulpmiddelen, (2) de competitiviteit en productiviteit van de industrie garanderen, (3) het stimuleren van regionale specialisatie voor een koolstofarme kenniseconomie, (4) het bevorderen van klimaatinnovatie en (5) het bevorderen van een circulaire economie om ook in de toekomst aan de behoeften inzake grondstoffen en water te kunnen voorzien.

²⁹ Op 1 januari 2025 fuseerden het Departement Werk en Sociale Economie (WSE) en het Departement Economie, Wetenschap en Innovatie (EWI) tot het nieuwe Departement Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie (WEWIS).

³⁰ Zie <https://www.vlaanderen.be/publicaties/beleidsnota-2024-2029-economie-wetenschap-innovatie-en-industrie>.

³¹ Dit wordt verder geconcretiseerd in het Vlaamse productiviteits- en competitiviteitsagenda 'Vlaamse Versnelling', die verder in deze sectie onder de titel 'Overige relevante Vlaams beleidskader' zal worden toegelicht.



- **(Voormalig) Beleidsdomein Werk en Sociale Economie**

De **beleidsnota Werk en Sociale Economie 2019-2024**³² stelde dat grote transitie zoals digitalisering, structurele uitdagingen en veranderingen teweeg zullen brengen op de arbeidsmarkt, waarbij jobs zullen veranderen, verdwijnen en andere jobs zullen bijkomen. Zo stelt deze beleidsnota dat digitalisering en nieuwe technologieën zoals AI in elke job een realiteit zullen worden, waarbij steeds meer jobs worden geautomatiseerd en takenpakketten zullen veranderen. Daarom is het belangrijk dat werkgevers en werknemers hun competenties en vaardigheden op peil houden en verder ontwikkelen met het oog op de competitiviteit van de onderneming en de duurzame inzetbaarheid van werknemers op lange termijn. Specifiek wat het verwerven van digitale competenties betreft, vermeldde de beleidsnota dat ondernemingen en hun werknemers voorbereid zullen worden op de implementatie van AI en cybersecurity met steun van het Europees Sociaal Fonds (ESF).

Meer algemeen wilde men bouwen aan een echte leercultuur en hierbij de lat hoger leggen wat betreft levenslang leren. De doelstelling hierbij was om een toegankelijk, toekomstgericht en kwaliteitsvol opleidingsaanbod te voorzien waarvan méér mensen gebruik maken om hun loopbaan te versterken. Hierbij wordt er o.a. ingezet op een transparant en overzichtelijk opleidingsaanbod zodat meer mensen en ondernemingen de weg vinden naar opleidingen en vorming.

Ten slotte sprak de beleidsnota ook over het oprichten van een **Platform Levenslang Leren** (het huidige Partnerschap Levenslang Leren³³) dat de beleidsvelden Werk, Onderwijs en Economie overbrugt en de synergie en samenwerking rond leren versterkt om zo een omslag te maken naar een echte maatschappijbrede leercultuur.

De **beleidsnota Werk 2024-2029**³⁴ herhaalt heel wat elementen uit de vorige beleidsnota en stelt dat de Vlaamse Regering wil inzetten op levenslang leren om de productiviteit van de Vlaamse economie, de wendbaarheid van de Vlaamse arbeidsmarkt en de loopbanen van de werknemers te versterken. Nog meer dan in de vorige beleidsnota wordt de verbinding gemaakt tussen levenslang leren en de productiviteit en concurrentiekracht van de Vlaamse economie. Er wordt opnieuw ingezet op een kwalitatief opleidingsaanbod gebaseerd op competentieprognoses om de leercultuur in Vlaanderen te versterken en te stimuleren. Competentie-ontwikkeling wordt hierbij gezien als een gedeelde verantwoordelijkheid van opleidingsaanbieders, werknemers en werkgevers.

De beleidsnota vermeldt ook expliciet menselijk kapitaal, naast innovatie- en investeringssteun, bij de transformatie van o.a. de industrie. Hiermee koppelt men het innovatiebeleid met het beleid gericht op menselijk kapitaal en opleidingen om de impact te verhogen en doorslaggevend te zijn in de concurrentie met de buurlanden die grotere budgetten kunnen mobiliseren. Deze koppeling wordt o.a. structureel verankerd in het Vlaams Beleidsplan AI.

- **Beleidsdomein Onderwijs en vorming**

Ook in de **beleidsnota Onderwijs 2019-2024**³⁵ wordt de ambitie uitgesproken om het beleid inzake levenslang leren te versterken en te evolueren naar een lerende samenleving, o.a. door een betere afstemming tussen de beleidsvelden 'Werk' en 'Competenties'. De nood aan digitale competenties krijgt in de beleidsnota expliciete aandacht omdat de snelle technologische veranderingen ertoe leiden dat kwalificaties en verworven competenties sneller dan ooit verouderen. Gegeven de achterblijvende leercultuur in Vlaanderen, stelt deze beleidsnota dat het des te belangrijker is om de cultuur van levenslang leren aan te wakkeren door een loopbaanlange focus op om-, bij- en herscholing. Om levenslang leren te combineren met werk en gezin, wordt er gepleit voor een flexibel aanbod met een dichte geografische inplanting van lesplaatsen en een aanbod dat rekening houdt met leerbehoeften en ontwikkelingsperspectieven van lerenden.

Net als in de beleidsnota Werk en Sociale Economie 2019-2024 legden de ministers het accent op samenwerking over beleidsdomeinen en sectoren heen. Via een gedeelde visie willen beleidsmakers,

³² Zie <https://www.vlaanderen.be/publicaties/beleidsnota-2019-2024-werk-en-sociale-economie>.

³³ Het Partnerschap Levenslang Leren werd in 2020 opgericht in het kader van het Vlaams regeerakkoord en kreeg de opdracht om van Vlaanderen een lerende samenleving te maken. Zie ook <https://www.vlaanderen.be/levenslang-leren/het-partnerschap-levenslang-leren>.

³⁴ Zie <https://www.vlaanderen.be/publicaties/beleidsnota-2024-2029-werk>.

³⁵ Zie <https://www.vlaanderen.be/publicaties/beleidsnota-2019-2024-onderwijs>.



sociale partners en onderwijs- en opleidingsaanbieders samen de leercultuur versterken. Een concreet initiatief in dit kader is het reeds eerder vermelde Platform Levenslang Leren, dat samenwerking tussen de beleidsvelden Werk, Economie en Onderwijs moest bevorderen, met specifieke aandacht voor kwetsbare groepen en ondernemingen. In 2021 werd vervolgens het **Actieplan Levenslang Leren** ‘Koers zetten naar een lerend Vlaanderen’³⁶ gelanceerd. Het plan werd opgesteld door het Partnerschap Levenslang Leren en streeft naar een opleidingsdeelname van 60% van Vlaamse volwassenen tegen 2030, in lijn met Europese ambities.

De **beleidsnota Onderwijs en Vorming 2024-2029**³⁷ vermeldt als operationele doelstelling de inzet op het verhogen van de deelname aan levenslang leren (door meer in te zetten op diplomagerichte opleidingen en functionele geletterdheid) en dit om de mismatch tussen de gevraagde en beschikbare kwalificaties, competenties en arbeidsmarktbehoeften te verkleinen. De beleidsnota benadrukt eveneens de rol van het hoger onderwijs in het versterken van een Vlaamsbrede leercultuur. In deze beleidsnota wordt niet specifiek over artificiële intelligentie gesproken.

Overige relevante Vlaamse beleidskaders

• De Vlaamse Versnelling

Ook in de **Vlaamse productiviteits- en competitiviteitsagenda (Vlaamse Versnelling)**³⁸ krijgt AI de nodige aandacht. Er wordt in de eerste werf van deze agenda³⁹ gesteld dat zowel voor de overheid als voor werknemers en bedrijven een verdere digitalisering cruciaal is, waarbij AI en technologische innovaties de productiviteit versterken en ook robuuste cybersecurity van strategisch belang is. Daarom wil de Vlaamse overheid actief inzetten op AI en cybersecurity met een gericht en toekomstgericht beleid. Zo zal het Vlaams beleid inzake AI en cybersecurity worden versterkt zodat de adoptie van AI en cybersecurity bij de Vlaamse kmo's en creatieve bedrijven versnelt. Hierbij wordt er gewerkt aan een geïntegreerde aanpak om de digitale maturiteit van de grote groep van ondernemingen die nog belangrijke stappen moeten zetten op het vlak van digitalisering, te verbeteren.

Ook levenslang leren wordt expliciet vermeld in de derde werf rond menselijk kapitaal, dat beschouwd wordt als de natuurlijke grondstof van Vlaanderen. Hierbij wil men de leercultuur in Vlaanderen versterken door levenslang leren te stimuleren via een kwalitatief opleidingsaanbod dat gebaseerd is op competentieprognoses. Op die manier versterkt men de loopbanen en verhoogt men de productiviteit en innovatiekracht van onze ondernemingen.

• Visie 2050 en Vizier 2030

AI dient als beleidsthema ook gekaderd te worden in de bredere Vlaamse beleidsvisie, zoals uitgewerkt in **Visie 2050**⁴⁰ en **Vizier 2030**⁴¹. Met deze strategieën wil de Vlaamse Regering inspelen op belangrijke maatschappelijke evoluties en transities. Een van de doelstellingen in Vizier 2030 is dat Vlaanderen tegen 2030 koploper wordt in de digitale economie en samenleving, ondersteund door een volledig uitgerolde, state-of-the-art digitale infrastructuur. De ambitie voor 2050, zoals opgenomen in Visie 2050, is vertaald naar een toekomstvisie over diverse thema's die aansluiten bij maatschappelijke behoeften. Om deze visie te realiseren, worden verschillende transitieprioriteiten ondersteund, waaronder Industrie 4.0, waarin AI en digitalisering een belangrijke rol spelen door de impact ervan op de economie en het bedrijfsleven.

³⁶ Zie <https://www.vlaanderen.be/publicaties/actieplan-levenslang-leren-koers-zetten-naar-een-lerend-vlaanderen>.

³⁷ Zie <https://www.vlaanderen.be/publicaties/beleidsnota-2019-2024-onderwijs>.

³⁸ Zie <https://www.ewi-vlaanderen.be/nieuws/vlaamse-productiviteits-en-competitiviteitsagenda-vlaamse-versnelling>. Met de Vlaamse Versnelling wil de Vlaamse Regering een offensief starten om de productiviteit en de competitiviteit van de Vlaamse economie, en dus de welvaart en het welzijn in Vlaanderen, duurzaam te versterken in een snel veranderende wereld. Dit doet ze onder meer door te investeren in ‘het menselijk kapitaal van Vlaanderen’ (Werf III), waarbij de scope breder is dan AI. Hierbij wil de Vlaamse Regering de vaardigheden, maar ook de werkbaarheid van jobs en kennis van de arbeidskrachten versterken, evenals de managementvaardigheden van ondernemers.

³⁹ Werf I: Van kmo tot industrie: investeren in groei, innovatie en een ondernemingsvriendelijk klimaat.

⁴⁰ Zie voetnoot 19.

⁴¹ Zie voetnoot 20.



3.1.2 Vlaams Beleidsplan Artificiële Intelligentie

VAIA situeert zich binnen het bredere kader van het **Vlaams Beleidsplan Artificiële Intelligentie (AI)**⁴², waarvan de eerste cyclus van vijf jaar (2019-2024) op 22 maart 2019 werd goedgekeurd door de Vlaamse Regering en dit ter ondersteuning van de ambities van Vlaanderen om een leidende rol op te nemen in de ontwikkeling en implementatie van AI om zo economische en maatschappelijke voordelen te behalen.

Het Vlaams Beleidsplan AI was (en is) opgebouwd rond drie luiken die elkaar aanvullen en versterken, waarvoor tijdens de eerste cyclus (2019-2024) een totale jaarlijkse investering van €32 miljoen was voorzien.

- **Luik 1: Onderzoek - Versterken van strategisch basisonderzoek op het gebied van AI**

Het Vlaams AI-Onderzoeksprogramma (VAIOP) richt zich op het ondersteunen en versterken van strategisch basisonderzoek in AI, met als doel nieuwe kennis en AI-methodologieën te ontwikkelen. Er wordt synergie gezocht met de vraaggedreven implementatiebehoeften van de Vlaamse industrie en de vertaling van deze kennis naar toepassingen in gezondheidszorg, industrie en overheid. Voor dit luik was tijdens de eerste cyclus een jaarlijkse investering van iets meer dan €12 miljoen voorzien.

- **Luik 2: Implementatie - Bedrijven aanmoedigen om AI te gebruiken**

Terwijl luik 1 draait rond kennisopbouw, focust luik 2 op de exploitatie en toepassing van AI in verschillende sectoren. Dit luik ondersteunt Vlaamse bedrijven bij de integratie van AI door hen te adviseren over AI-kansen en hen te begeleiden bij implementatieprojecten. Het biedt ook ondersteuning aan bedrijven die zich richten op de ontwikkeling van AI-technologie. Voor dit luik was tijdens de eerste cyclus een jaarlijkse investering van €15 miljoen voorzien.

- **Luik 3: Flankerende maatregelen - Bewustmaking, opleiding en ethisch kader**

Luik 3 richt zich op AI-opleidingen en -initiatieven die het brede publiek basiskennis over AI bijbrengen. Het Vlaams Beleidsplan AI voorzag tijdens de eerste cyclus jaarlijks €5 miljoen voor bewustmaking, opleiding en het formuleren van wettelijke en ethische kaders voor AI. Binnen dit luik worden twee concrete initiatieven expliciet genoemd. Ten eerste werd beslist om een ‘Kenniscentrum Ethiek’ op te richten (later omgedoopt tot *Kenniscentrum Data & Maatschappij*, KDM), met als doel beleidsmakers, bedrijven, maatschappelijke organisaties, onderzoekers en burgers te ondersteunen door internationale ethische trends in AI te monitoren en onderbouwd advies te geven over Vlaamse beleidsvragen en uitdagingen inzake AI in diverse sectoren.

Daarnaast werd ook voorzien in het versterken van de kennisbasis voor AI-toepassingen in Vlaanderen. Hiertoe stellen het (Vlaams) Agentschap Innoveren en Ondernemen (VLAIO) en het (voormalige) Departement EWI, in samenwerking met de VDAB, Syntra, het beleidsdomein Onderwijs en Vorming, de universiteiten en hogescholen en andere betrokken stakeholders een overzicht op van het huidige aanbod aan AI-opleidingen in Vlaanderen. Hierbij moest een antwoord worden geboden op de vragen welke gebreken er zijn in het aanbod (zowel qua duurtijd, niveau, als vormingsdoel (theoretisch vs. toegepast)) en hoe deze op een efficiënte manier kunnen worden ingevuld.

De doelstellingen hierbij waren:

- Bij een brede basis van de bevolking een basiskennis van AI, haar concepten en mogelijke toepassingen bijbrengen via een breed toegankelijke ‘Massive Open Online Course (MOOC)’-opleiding die aansluit op de Vlaamse context. De ambitie hierbij is om 10.000 Vlamingen een basiskennis AI mee te geven op drie jaar tijd naar analogie met het succesvolle Finse MOOC-programma betreffende AI.
- Inspelen op de noden van het bedrijfsleven (incl. de zorgsector) met kortlopende, praktijkgerichte opleidingstrajecten ter aanvulling van het bestaande aanbod in het hogescholen- en academische landschap.

⁴² Zie <https://flandersai.be/nl/beleidsplan-artificiele-intelligentie>.



Daarnaast worden ook middelen voorzien om initiatieven voor wetenschapscommunicatie rond AI te financieren. Deze middelen ondersteunen het **amai!-programma** dat zich richt op burgerwetenschapscommunicatie en- participatie.

In het kader van de eerste cyclus (2019-2024) van het Vlaams Beleidsplan AI, werd beslist om een instelling op te richten met een jaarlijks budget van €1 miljoen, met als doel het geven van stimulansen tot sterkere digitale competentieopbouw bij hogeronderwijsstudenten en doctorandi, en dit in samenspraak met het beleidsdomein Onderwijs en Vorming en de hogeronderwijsinstellingen. VAIA werd in het initiële Vlaams Beleidsplan AI wel nog niet bij naam genoemd.

In 2023 werd er een externe evaluatie van het Vlaams Beleidsplan AI 2019-2023 uitgevoerd, met een focus op het onderzoeksluik, maar waarbij ook de interactie tussen de luiken van het beleidsplan en het gebruik van een beleidsplan als beleidsinstrument werden onderzocht. Wat VAIA betreft, vermeldt het evaluatierapport specifiek dat VAIA lacunes in het Vlaamse opleidingsaanbod helpt in te vullen, waarmee Vlaanderen een van de weinige Europese landen of regio's is met een apart initiatief voor AI-opleidingen en -vorming. Na een positieve externe evaluatie van het (eerste) Vlaams Beleidsplan AI in 2023, die de waardevolle impact ervan benadrukte, besliste de Vlaamse Regering om het beleidsplan verder te zetten voor een nieuwe cyclus van vijf jaar (**Vlaams Beleidsplan AI 2024-2028**). Hierbij bleef de structuur met de drie complementaire luiken behouden, maar werd wel beslist om het Vlaams AI-Onderzoeksprogramma te versterken door een groei van het budget naar €14,2 miljoen (in plaats van de €12,2 miljoen in 2019). In het Vlaams Beleidsplan AI 2024-2028 worden de werking en de opdracht van VAIA expliciet benoemd, met name *'het trainen en opleiden van onderzoekers en professionals op het gebied van AI.'* Verder werd beslist om het jaarlijkse budget van VAIA met €100.000 te verhogen, terwijl het budget dat initieel voor het MOOC-programma was voorzien, voortaan gebruikt wordt voor een 'nationaal contactpunt' voor het Digital Europe Programma. Daarnaast wordt ook expliciet aangegeven dat de bestaande samenwerking tussen het Vlaams AI-Onderzoeksprogramma en VAIA zal worden verdergezet. We merken op dat de omschrijving van de werking en opdracht van VAIA zoals geformuleerd in het Vlaams Beleidsplan AI 2024-2028 achterhaald is en de (verkeerde) indruk wekt als zou VAIA zelf AI-opleidingen geven aan onderzoekers en professionals. Zoals ook later zal worden toegelicht in hoofdstuk 4, richt VAIA vrijwel nooit zelf opleidingen in, maar doet ze dit bijna altijd in cocreatie met andere opleidingsaanbieders om opleidingsnoden in te vullen die niet door de markt zelf worden aangeboden.

In aanvulling op het Vlaams Beleidsplan AI 2019-2023 besliste het (voormalige) Departement EWI om vanaf 2021 jaarlijks een **AI Barometer**⁴³ uit te brengen, die de adoptie, het gebruik en de expertise van AI binnen Vlaamse bedrijven in kaart brengt. Uit de (laatste) editie van de barometer van 2023 blijkt dat de populariteit van taalmodellen zoals ChatGPT heeft geleid tot een sterke toename van AI-adoptie: ongeveer een derde van de bedrijven gebruikt nu doelbewust minstens één AI-technologie. Er blijft echter een ruime marge voor groei bij veel (vaak kleinere) bedrijven die nog aan het onderzoeken zijn hoe ze AI kunnen inzetten binnen hun bedrijfsprocessen.

3.1.3 Beleids- en begrotingstoelichtingen BBT

De financiële impact van het (vorige en huidige) Vlaams Beleidsplan AI en de oprichting van VAIA wordt omschreven in de **jaarlijkse beleids- en begrotingstoelichtingen (BBT)**⁴⁴ van de periode 2020-2025. Terwijl in de BBT voor het begrotingsjaar 2020 VAIA nog niet expliciet vermeld wordt, is dit wel het geval in de BBT voor het begrotingsjaar 2021. Concreet vermeldt het BBT dat de drie luiken van het beleidsplan op kruissnelheid komen. De BBT voor het begrotingsjaar 2022 sluit erg nauw aan bij de bepalingen uit de BBT voor begrotingsjaar 2021 en stipuleert verder dat er voor het beleidsplan indicatoren zullen worden uitgewerkt, zodat de impact op geregelde tijdstippen beoordeeld kan

⁴³ Zie <https://www.ewi-vlaanderen.be/nieuws/ai-barometer-adoptie-en-gebruik-van-artificiele-intelligentie-bij-vlaamse-bedrijven-0>. Sinds 2023 wordt de AI Barometer tweejaarlijks gepubliceerd. Naast deze AI Barometer monitort imec sinds 2009 ook met haar eigen imec.digimeter met trends rond het bezit en gebruik van media en technologie in Vlaanderen. In deze imec.digimeter wordt er ook ingegaan op de digitale kloof en opleidingsnoden. Zie <https://www.imec.be/nl/vlaamse-innovatiemotor/kennisuitwisseling/techmeters/digimeter>.

⁴⁴ Behalve een BBT "Begroting [jaar] X", die slaat op de begrotingsopmaak, wordt er jaarlijks ook een BBT "Begrotingsuitvoering [jaar] X" opgesteld en gepubliceerd.



worden. In de BBT's van begrotingsjaren 2023, 2024 en 2025 worden er geen nieuwe elementen aangebracht die specifiek betrekking hebben op VAIA.

3.2 Het federale beleidskader

Het belang en de potentiële impact van AI worden ook erkend op federaal niveau. België wil een voortrekkersrol spelen, zowel in Europa als wereldwijd, door de ontwikkeling en toepassing van AI actief te promoten. Daarom heeft de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning (FOD BOSA) in 2019 **AI4Belgium**⁴⁵ opgericht, een coalitie met vertegenwoordigers uit de overheid, de private sector, de academische wereld en het maatschappelijk middenveld. De doelstellingen van deze groep, die zowel experts als niet-deskundigen omvat, werden na verloop van tijd geactualiseerd. De meest actuele doelstellingen – waaronder een recenter initiatief, het nationaal convergentieplan voor de ontwikkeling van artificiële intelligentie (zie verder) – kunnen als volgt worden samengevat⁴⁶:

- Het Belgische ecosysteem van AI-spelers uit de academische wereld, de overheidssector, de privésector en de burgermaatschappij, animeren;
- Synergieën met de gefedereerde entiteiten stimuleren en ondersteunen;
- Bijdragen aan het op de Europese en internationale AI-kaart zetten van België, inclusief zijn gewesten;
- Input leveren voor de monitoring van het nationaal convergentieplan en de reflectie over de strategie op de verschillende bevoegdheidsniveaus.

Als gevolg van deze doelstellingen wil AI4Belgium het Belgische AI-ecosysteem versterken door onder andere de communicatie en samenwerking tussen spelers te bevorderen, AI-ontwikkelingen op te volgen, een nationale AI-agenda bij te houden, overleg en werkgroepen te organiseren en evenementen te ondersteunen.

In november 2022 werd het **‘nationaal convergentieplan voor de ontwikkeling van artificiële intelligentie’**⁴⁷ goedgekeurd met als overkoepelende doelstelling België uit te bouwen tot een ‘Smart AI Nation’. Dit federaal plan is afgestemd op de reeds bestaande AI-strategieën van de regio’s en heeft dus niet de bedoeling om nieuwe richtlijnen te creëren, maar om op zoek te gaan naar synergieën tussen de verschillende bestuursniveaus en tussen de publieke en private sector. Het nationaal convergentieplan bevat negen doelstellingen waarop de federale overheid, samen met zijn partners, de komende jaren wil focussen:

- (1) Betrouwbare AI bevorderen;
- (2) De cyberveiligheid waarborgen;
- (3) Het concurrentievermogen en de aantrekkingskracht van België versterken door middel van AI;
- (4) Een datagedreven economie en een performante infrastructuur ontwikkelen;
- (5) AI staat centraal binnen de gezondheidszorg;
- (6) In dienst van een duurzame mobiliteit;
- (7) Het milieu beschermen;
- (8) Betere en levenslange opleidingen voorzien;
- (9) Burgers een betere dienstverlening bieden.

Tot nu toe hebben beide federale initiatieven een beperkte impact gehad op het Vlaamse niveau en op de activiteiten van VAIA. Op dit moment speelt VAIA in het bijzonder een rol in het realiseren van de

⁴⁵ Zie <https://bosa.belgium.be/nl/AI4Belgium>.

⁴⁶ De actuele doelstellingen zoals gebaseerd op de website van FOD BOSA (juni 2025), zie: <https://bosa.belgium.be/nl/AI4Belgium>.

⁴⁷ Zie <https://bosa.belgium.be/nl/themas/digitale-overheid/artificiele-intelligentie-en-nieuwe-technologieen/ai4belgium/nationaal>.



achtste doelstelling rond betere en levenslange opleidingen, door via haar werking bij te dragen aan verscheidene actiepunten binnen deze achtste doelstelling, zoals:

- Het stimuleren van de markt voor levenslang leren door de programma's voor continu leren die onderwijsinstellingen aanbieden te versterken, dit met het oog op een ambitieus bijscholingsprogramma (Adults Reskilling Programme);
- Het bepalen wat de opleidingen en digitale skills zijn van de 21e eeuw, vooral op het gebied van AI.

Daarnaast draagt VAIA ook bij aan de ontwikkeling van betrouwbare AI (1) en cyberveiligheid (2) en aan de ontwikkeling van AI in de gezondheidszorg (5), verbeteringen in milieubescherming (7) en mobiliteit (6) en betere dienstverlening (9) door de professionals die deze toepassingen moeten implementeren beter te informeren en bij te scholen over de beschikbare tools en technieken.

3.3 Het Europese en internationale beleidskader

Ook op Europees niveau werden verschillende (digitale) strategieën en wetgevende kaders uitgewerkt die de Europese digitale toekomst moeten vormgeven. In 2020 stelde de Europese Commissie '**A Europe fit for the digital age**'⁴⁸ als één van haar prioriteiten. Dit initiatief is gebaseerd op drie pijlers om ervoor te zorgen dat Europa kansen benut en zijn burgers, bedrijven en overheden de regie geeft over de digitale transformatie:

- Technologie die werkt voor de mensen;
- Een eerlijke en concurrerende digitale economie;
- Een open, democratische en duurzame samenleving.

Binnen dit kader ontwikkelde de Europese Commissie de '**Digital Decade**'⁴⁹, een uitgebreid programma dat de richting bepaalt voor digitaliseringsinitiatieven. Het doel van de Digital Decade is om alle aspecten van technologie en innovatie ten goede te laten komen aan de samenleving, ondersteund door concrete doelen en streefcijfers.

Binnen deze Europese digitaliseringskaders worden ook specifieke richtlijnen voor AI ontwikkeld. In 2018 werd het eerste '**Coordinated Plan on AI**'⁵⁰ gelanceerd, een gezamenlijke inspanning van de Europese Commissie, de EU-lidstaten, Noorwegen en Zwitserland om het AI-potentieel van Europa wereldwijd te versterken. Dit plan stelde acties en financieringsinstrumenten vast om de ontwikkeling en toepassing van AI in verschillende sectoren te bevorderen. In 2021 werd het plan geüpdatet om:

- de uitvoering verder te versnellen door gunstige voorwaarden te scheppen voor AI-ontwikkeling in de EU;
- van de EU een centrum van excellentie op het vlak van AI te maken;
- AI ten goede te laten komen aan de samenleving;
- en strategisch leiderschap op te bouwen in sectoren met grote impact.

In lijn hiermee werd in 2020 de '**Europese AI-strategie**' gelanceerd, met als doel het omvormen van de EU tot een wereldwijde AI-hub gebaseerd op mensgerichte en betrouwbare AI. Deze strategie biedt een heldere visie op AI en richt zich op het opbouwen van een ecosysteem van excellentie en vertrouwen, ondersteund door concrete regels en acties. De Europese AI-strategie legt de nadruk op maatschappelijk verantwoorde AI die zowel veiligheid als fundamentele rechten waarborgt. Om dit te realiseren, presenteerde de Europese Commissie in april 2021 een uitgebreid AI-pakket. Dit pakket omvatte een mededeling over het bevorderen van de Europese aanpak voor AI, een evaluatie van het 'Coordinated Plan on AI' (zoals hierboven beschreven) en een eerste voorstel voor een impactassessment van en een regelgevingskader rond AI. In 2022 publiceerde de Europese Commissie ook haar ethische richtsnoeren voor het gebruik van artificiële intelligentie en data door onderwijsactoren.

⁴⁸ Zie https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age_en.

⁴⁹ Zie https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_nl.

⁵⁰ Zie <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/plan-ai>.



Dit kader kwam in 2024 tot uiting in de ‘**Europese AI Act**’⁵¹, de eerste gedetailleerde en uitgebreide AI-wetgeving die Europa in staat moet stellen een wereldwijde voortrekkersrol te vervullen. De AI Act waarborgt dat AI-systemen de fundamentele rechten, veiligheid en ethische principes respecteren, vooral door de risico’s van krachtige AI-modellen zorgvuldig te reguleren. Hiervoor worden AI-toepassingen onderverdeeld in vier risicocategorieën: *minimaal*, *beperkt*, *hoog* en *onaanvaardbaar* risico. Systemen met onaanvaardbaar risico, zoals toepassingen die fundamentele rechten schenden of mensen manipuleren via technieken als realtime biometrische identificatie in openbare ruimtes, zijn verboden. Hoogrisico-AI-systemen, die de gezondheid, veiligheid of fundamentele rechten kunnen beïnvloeden, mogen de markt alleen betreden als ze voldoen aan strikte eisen zoals databeheer en een voorafgaandelijke conformiteitsbeoordeling. Toepassingen met beperkt risico, zoals chatbots, moeten gebruikers bijvoorbeeld informeren dat ze niet met een mens praten. Minimumrisico AI, zoals spamfilters, vallen nauwelijks onder de wetgeving en kunnen zonder aanpassingen blijven functioneren. De AI Act vermeldt op verschillende plaatsen de nood aan de noodzakelijke AI-competenties om bv. met AI-systemen te werken of menselijk toezicht te houden op AI-systemen, zowel in ondernemingen, in het onderwijs als bij de overheid.

Met de inwerkingtreding van de AI Act werd ook het ‘**AI Office**’⁵² opgericht. Dit orgaan centraliseert het grootste deel van het AI-beleid van de Europese Commissie en is verantwoordelijk voor de implementatie en handhaving van de AI Act, en voor de uitvoering van het ‘Coordinated Plan on AI’.

In april 2025 heeft de Europese Commissie haar ‘**AI Continent Action Plan**’⁵³ voorgesteld, dat als doel heeft om de Europese Unie technologisch te versterken op het vlak van AI en om competitief te blijven ten opzichte van wereldspelers als de Verenigde Staten en China. Dit actieplan bevat vijf gebieden waarin de Commissie bestaande of nieuwe initiatieven en maatregelen zal inzetten om het gebruik en de ontwikkeling van AI in de EU te bevorderen. Deze gebieden zijn (i) AI-computerinfrastructuur, (ii) data voor AI, (iii) sectorspecifieke innovatie en AI-gebruik, (iv) het versterken van AI-competenties en (v) het bevorderen van regelgeving. De vierde pijler rond *competenties* is in het bijzonder relevant voor VAIA. Daarnaast werd binnen de eerste pijler rond *computerinfrastructuur* de ambitie uitgesproken om tegen 2026 te beschikken over dertien **AI Factories**⁵⁴ om AI-modellen te trainen en te verfijnen en om daarnaast ook vijf zogenaamde AI-Gigafactories te bouwen. Deze AI-infrastructuren moeten onderzoekers en bedrijven toegang geven tot hoge rekenkracht en hoogwaardige datasets, cruciaal voor de ontwikkeling van complexe AI-modellen. Via het nieuwe instrument InvestAI wil de Commissie hiervoor tot €20 miljard aan private en publieke investeringen mobiliseren in o.a. cloudcapaciteit, datacenters en datalabs. Daarvoor wordt gewerkt aan de ‘Cloud and AI Development Act’⁵⁵, die moet leiden tot een verdrievoudiging van de Europese datacentercapaciteit in de komende vijf tot zes jaar.

Met name de versterking van de AI-vaardigheden en talent is erg relevant voor VAIA. De Europese Commissie stelt dat Europa beschikt over een sterke talentbasis op het vlak van AI – wat een troef is – maar eveneens dat de AI-competenties verder versterkt moeten worden (bv. basis-AI-geletterdheid) en dat de bestaande kloof moet worden gedicht. Het actieplan benadrukt twee zaken: het beschikken over voldoende AI-experts en het bijscholen en herscholen van professionals via de European Digital Innovation Hubs (EDIH’s). VAIA is werkpakketleider voor het werkpakket ‘skills & training’ in de Flanders AI Hub⁵⁶ (2021-2025) en maakt opnieuw deel uit van het consortium als werkpakketleider voor de verlenging van de EDIH AI (nieuwe naam FAITH) die in april 2025 werd aangevraagd.

In maart 2025 lanceerde de Europese Commissie haar ‘**Union of Skills**’⁵⁷, een plan om basis- en geavanceerde vaardigheden te verbeteren, mensen de kans te geven om zich regelmatig om en bij te scholen, werving door bedrijven in de EU te vergemakkelijken en toptalent in Europa aan te trekken, te ontwikkelen en te behouden. Specifiek voor AI en digitalisering wil de Commissie inzetten op een 2030 Roadmap on the future of digital education and skills, en op een kader voor AI-geletterdheid en de

⁵¹ Zie <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/regulatory-framework-ai>.

⁵² Zie <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/ai-office>.

⁵³ Zie <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/ai-continent-action-plan>.

⁵⁴ Zie <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/ai-factories>.

⁵⁵ Deze wordt verwacht tegen het eerste kwartaal van 2026.

⁵⁶ Flanders AI EDIH is een Vlaams initiatief dat als ‘one-stop-hub’ AI breed toegankelijk wil maken voor bedrijven, met een bijzondere focus op kmo’s en de publieke sector. Het maakt deel uit van een groter netwerk van 150 EDIH’s verspreid over Europa. Zie ook <https://www.flandersai-edih.be/#wat>.

⁵⁷ Zie https://commission.europa.eu/topics/eu-competitiveness/union-skills_en.



integratie van AI in onderwijs en training. Daarnaast wil het ook inzetten op EU Skills Academies waarin AI mogelijk een onderwerp is. VAIA zet in op de ondersteuning van leerkrachten in het basis- en secundair onderwijs om met AI aan de slag te gaan, waarbij wel de overlap met andere bestaande initiatieven zoals Brightlab⁵⁸ of Mediawijs⁵⁹ moet worden bewaakt.

Het **UN Pact for the Future**⁶⁰, dat in september 2024 werd voorgesteld als onderdeel van een bredere hervormingsagenda van de Verenigde Naties, legt een sterke nadruk op het bevorderen van mensenrechten, digitale samenwerking en ethisch technologisch bestuur. Het pact bevat expliciete aandacht voor de manier waarop AI en datagebruik de fundamentele rechten, democratische processen en maatschappelijke structuren beïnvloeden. Ook erkent het pact het belang van digitale competenties en digitale geletterdheid, en aansluitend hierbij de levenslange toegang tot digitale leerkanalen. Het pact verbindt zich tot het ontwikkelen en ondersteunen van nationale digitale competentiestrategieën met aanpassingen aan de opleiding van leraren en opleidingscurricula en om ook aan volwassenen trainingsprogramma's aan te bieden om de digitale eeuw te omarmen. Hierbij wordt zowel ingezet op digitale basiscompetenties als op geavanceerde digitale competenties, met een specifieke focus op beroepen die de grootste impact (zullen) ondervinden door digitalisering. Ook moedigt het pact aan om internationale partnerschappen uit te bouwen voor onderwijs en trainingsprogramma's rond AI. Deze internationale beleidsambities sluiten nauw aan bij de doelstellingen van VAIA, dat ernaar streeft om meer AI-gerelateerde opleidingen te voorzien voor een zo groot mogelijke doelgroep van professionals.

Op basis van de interviews blijkt dat VAIA erg goed op de hoogte is van de beleidskaders op de verschillende beleidsniveaus en dat ze haar activiteiten ook aanpast aan deze sterk evoluerende beleidskaders, in het bijzonder op Europees niveau. Zo heeft VAIA bijvoorbeeld ingespeeld op de invoering van de AI Act door in samenwerking met het Kenniscentrum Data & Maatschappij een korte online opleiding hierover in te richten (mini-MOOC), een 'AI literacy infographic'⁶¹ te ontwikkelen en door blogposts over AI-geletterdheid te schrijven. In de activiteiten van VAIA is een verschuiving merkbaar van de doelgroep van de academische onderzoekers naar onderzoekers en werknemers in een niet-academische setting. Ook is er een toenemend belang van het aantal niet-academische opleidingsaanbieders. Verder richt VAIA zich in toenemende mate op de identificatie van de opleidingsnoden binnen sectoren, wat een pijler vormt binnen haar werking. Een goed voorbeeld is de toenemende aandacht voor AI-geletterdheid van werknemers, hetgeen voortkomt uit de Europese AI Act en waarop VAIA op dit moment al inzet en in de toekomst nog sterker kan inzetten naarmate AI-geletterdheid concreter vorm zal krijgen. Ook de betrokkenheid van VAIA binnen de EDIH AI, die zich specifiek richt op kmo's, illustreert de wendbaarheid van VAIA om haar werking af te stemmen op wijzigende beleidskaders.

3.4 Conclusies over de beleidscontext van VAIA

De verschillende Vlaamse regeerakkoorden en beleidsnota's van diverse beleidsdomeinen benadrukken **innovatie, digitalisering en levenslang leren als belangrijke speerpunten** en hefboomen om de competitiviteit en productiviteit van de Vlaamse economie te versterken. De belangrijkste basis voor de strategische positionering van VAIA wordt gelegd in het (vorige en het huidige) **Vlaams Beleidsplan AI**. Vanuit het derde luik van dat beleidsplan, gericht op flankerende maatregelen rond bewustmaking, opleiding en ethiek, werd VAIA opgericht om de kennisbasis over AI-toepassingen in Vlaanderen te versterken. De ambitie was dat VAIA zich zou richten op het trainen en opleiden van onderzoekers en professionals op het gebied van AI, en om ook in te spelen op de noden van het bedrijfsleven met opleidingstrajecten ter aanvulling van het aanbod in het bestaande academische landschap. De opdracht van VAIA werd in het huidige Vlaams Beleidsplan AI 2024-2028 benoemd als 'het trainen en opleiden van onderzoekers en professionals op het

⁵⁸ Brightlab is het STEM-onderwijslabo van [RVO-Society](https://www.brightlab.be/). Brightlab stoomt jongeren klaar voor de uitdagingen van de 21^{ste} eeuw met stimulerend, krachtig en innoverend STEM-onderwijs. Zie <https://www.brightlab.be/>.

⁵⁹ Mediawijs is het Vlaamse Kenniscentrum Digitale en Mediawijsheid van de Vlaamse overheid en imec vzw. Mediawijs helpt de inwoners van Vlaanderen en Brussel om digitale technologie en media actief, creatief, kritisch en bewust te gebruiken en begrijpen om deel te nemen aan onze maatschappij. Zie <https://www.mediawijs.be/nl>.

⁶⁰ Zie <https://www.un.org/en/summit-of-the-future/pact-for-the-future>.

⁶¹ Zie <https://www.vaia.be/files/blogmateriaal/AI-Literacy-in-Your-Organisation-1.pdf>.



gebied van AI'. Deze formulering, evenals de naamgeving 'Vlaamse AI Academie' geeft volgens ons echter een verkeerde indruk, nl. dat VAIA zelf AI-opleidingen zou geven aan onderzoekers en professionals, terwijl ze dit enkel doet in het geval van een marktfalen waarbij opleidingsnoden niet door de markt zelf worden beantwoord.

Op federaal niveau vormt het **nationaal convergentieplan AI**, met doelstellingen inzake betere en levenslange opleidingen, een beleidskader waaraan VAIA actief bijdraagt door de rol die ze binnen het Vlaams Beleidsplan AI heeft gekregen.

Naast het Vlaamse beleidsniveau is het Europese beleidsniveau echter het meest dwingend voor VAIA en voor de activiteiten die het ontwikkelt. Op het Europees niveau benadrukken brede beleidsplannen als het **Coordinated Plan on AI**, de **Europese AI-strategie** en de **Union of Skills** generieke doelstellingen die aansluiten bij de Vlaamse speerpunten (innovatie, digitalisering en levenslang leren). De meest dwingende beleidskaders op dit niveau voor VAIA zijn evenwel de **AI Act** en het **AI Continent Action Plan** die op verschillende plaatsen de nood benadrukken van de versterking van AI-competenties om bv. met AI-systemen te werken of menselijk toezicht te houden op AI-systemen, zowel in ondernemingen, in het onderwijs als bij de overheid. Een belangrijk middel om de AI-competenties bij te brengen is de herscholing van professionals via de European Digital Innovation Hubs (EDIH's). Op dit moment is VAIA werkpakketleider voor het werkpakket 'skills & training' in de Flanders AI Hub.

Op basis van de gevoerde interviews blijkt dat VAIA erg goed op de hoogte is van de beleidskaders op de verschillende beleidsniveaus en dat ze haar activiteiten ook aanpast aan deze sterk evoluerende beleidskaders, met name op Europees niveau (bv. na de lancering van de AI Act). Met de komst van ChatGPT is AI meer gemeengoed geworden, wat ook merkbaar is bij VAIA waar er een verschuiving optreedt in het aanbod van AI-opleidingen dat steeds meer vanuit de private sector komt. In lijn hiermee richt VAIA zich in toenemende mate op de identificatie van de opleidingsnoden binnen sectoren, wat een belangrijke pijler vormt binnen haar werking.



4. Doelstellingen, doelgroepen en activiteiten van VAIA



In dit hoofdstuk focussen we op de missie en doelstellingen van VAIA, haar doelgroepen en activiteiten voor de periode 2020-2025. Deze analyse is opgesteld op basis van de interviews en de documentenanalyse (met o.a. de jaarplannen en de zelfevaluatie opgesteld door VAIA). VAIA heeft met betrekking tot de doelstellingen, doelgroepen en activiteiten verschillende evoluties doorgemaakt doorheen de tijd.

4.1 Missie van VAIA

De volgende tekst wordt vanaf 2020 (voortgangsrapport 2020) gebruikt om de opdracht of missie van VAIA te omschrijven:

VAIA is een samenwerking van alle Vlaamse universiteiten en hogescholen en wil professionals en onderzoekers in Vlaanderen doelgericht laten bijleren over AI. Op deze manier leren ze de mogelijkheden ervan herkennen en benutten. De aanwezige expertise over AI kanaliseren we zo van de kennisinstellingen naar het bedrijfsleven, waardoor we bijdragen aan de Vlaamse kenniseconomie. Met ons breed toegankelijk aanbod aan opleidingen stimuleren we tot levenslang leren.

Deze missie blijft constant van 2020 tot en met 2023. Vanaf het jaarverslag van 2024 wordt de missie bijgesteld naar de volgende tekst.

VAIA – de Vlaamse AI Academie – is een samenwerking van alle Vlaamse universiteiten en hogescholen in Vlaanderen, Agoria, Voka, en UNIZO. VAIA versnelt het gebruik van AI in Vlaamse bedrijven en organisaties door een breed en relevant aanbod van AI-opleidingen toegankelijk te maken voor professionals in Vlaanderen.

We helpen organisaties die opleidingen aanbieden om hun aanbod op de AI-behoefte af te stemmen door inzicht te geven in de opleidingsnoden van verschillende beroepssectoren, en door hen te verbinden met AI-expertise uit de academische wereld en het bedrijfsleven.

Als bruggebouwer zorgen we voor een vlotte uitwisseling van AI-kennis tussen academici en bedrijven. Zo bevorderen we levenslang leren in Vlaanderen en maken we AI-kennis voor iedereen beschikbaar.

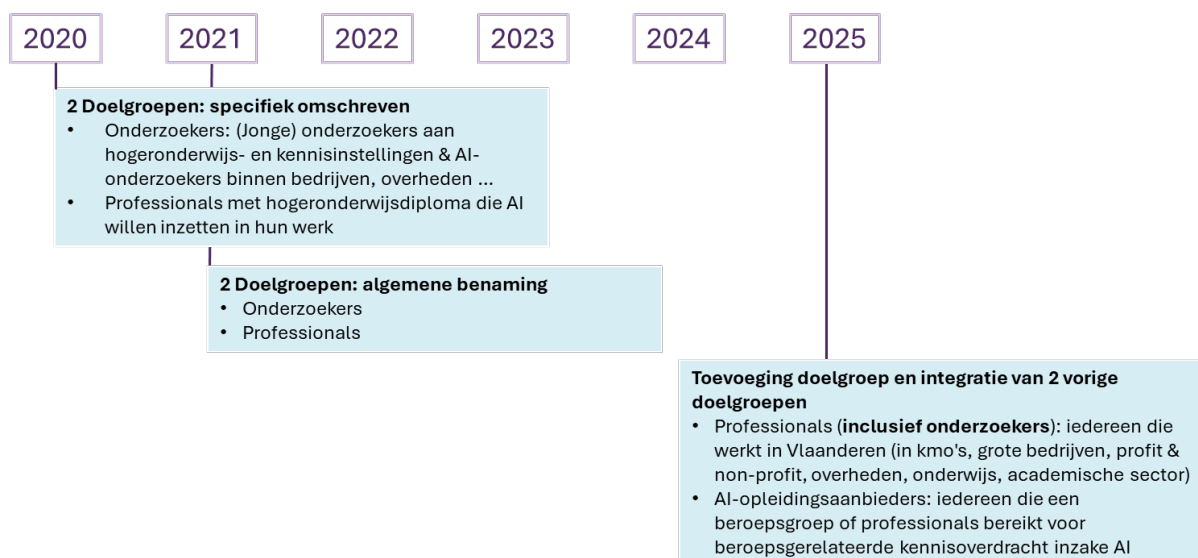
Deze verandering in de missie vanaf 2024 gaat gepaard met een verandering in doelgroepen, met name richting een grotere focus op het ondersteunen van AI-opleidingsaanbieders (zie sectie 4.2). Ook in de doelstellingen (zie sectie 4.3) zien we aanpassingen doorheen de jaren met een grotere nadruk op inzichten in noden, toegankelijkheid van levenslang leren en het verbinden van en samenwerken met verschillende stakeholders. Er is nu in de missie ook een erkenning van de kennisuitwisseling in twee richtingen tussen academici en bedrijven.

4.2 Doelgroepen

Doorheen de jaren heeft VAIA haar doelgroepen en de omschrijvingen ervan aangepast. **Figuur 1** geeft de belangrijkste evoluties weer.



Figuur 1: Evolutie in doelgroepen bij VAIA



Bron: Jaarplannen, jaarrapporten, nota's aan de Vlaamse Regering en (ex-post)zelfevaluatie 2025 van VAIA.

In de nota aan de Vlaamse Regering van 2020 m.b.t. de oprichting van VAIA (VR 2020 1906 DOC.0610/1) worden de twee doelgroepen van onderzoekers en professionals in detail beschreven. Voor onderzoekers worden verschillende profielen gegeven, terwijl de professionals specifiek professionals zijn met een hogeronderwijsdiploma.

- **Onderzoekers:** Jonge onderzoekers (doctoraatsstudenten en jonge postdocs), onderzoekers aan Vlaamse hogeronderwijs- en kennisinstellingen en AI-onderzoekers binnen bedrijven, overheden en andere instellingen.
- **Professionals:** Professionals met een hogeronderwijsdiploma die AI willen inzetten of toepassen in hun werk.

In de loop van 2021 en vanaf de volgende jaarplannen worden de twee doelgroepen steeds algemeen benoemd als 'onderzoekers' en 'professionals'. Specifieke omschrijvingen (zoals hierboven) van deze twee groepen worden niet meer gegeven. Zowel in de nota aan de Vlaamse Regering van 2020 m.b.t. de oprichting van VAIA als in het jaarverslag van 2022 worden hogeropgeleiden wel expliciet vermeld.

Vanaf 2025 worden de AI-opleidingsaanbieders toegevoegd als doelgroep in het jaarplan. De onderzoekers worden voortaan tot de professionals gerekend⁶².

- **Professionals:** iedereen die werkt in Vlaanderen (in kmo's, grote bedrijven, profit & non-profit, overheden, onderwijs, academische sector).
- **AI-opleidingsaanbieders:** iedereen die een beroepsgroep of professionals bereikt voor beroepsgerelateerde kennisoverdracht t.a.v. AI.

Onder professionals vallen diverse types zoals werknemers (arbeiders en bedienden), zelfstandigen, bedrijfsleiders, onderzoekers en academici en ambtenaren. Ook de AI-opleidingsaanbieders kunnen diverse types zijn (zie hoofdstuk 8): universiteiten, hogescholen, volwassenonderwijsaanbieders (zoals Syntra), businessschools, kennis- en onderzoekscentra (zoals KDM, VITO, imec), private aanbieders (zoals NXTGN), sectororganisaties (zoals Agoria), werkgeversorganisaties (zoals Voka), en andere (bv. Avansa⁶³).

⁶² Deze aanpassing in doelgroepen wordt al in het jaarrapport van 2024 vermeld.

⁶³ Avansa is een sociaal-culturele organisatie die actief is in verschillende regio's van Vlaanderen en Brussel. Ze werken rond leerpraktijken in de vrije tijd voor volwassenen, zodat elke volwassene kan deelnemen aan het sociale en culturele leven. Zie www.avansa.be.



Er is met andere woorden vanaf 2025 een verminderde focus op onderzoekers, en een grotere focus op professionals en AI-opleidingsaanbieders.

4.3 Doelstellingen

Het flankerend beleidsluik van het eerste Vlaams Beleidsplan AI (2019-2023) stelde als doel voorop om de kennisbasis voor AI-toepassingen in Vlaanderen te versterken. Doelstellingen daaronder waren:

- Een overzicht maken van het bestaande AI-opleidingsaanbod in Vlaanderen, inclusief lacunes en hoe deze efficiënt ingevuld kunnen worden;
- Inspelen op de noden van het bedrijfsleven met kortlopende, praktijkgerichte opleidingstrajecten ter aanvulling van het bestaande aanbod binnen de hogescholen en het academische landschap.

Het hernieuwde Vlaams Beleidsplan AI (2024-2028) beschrijft zoals eerder vermeld onder het flankerend beleidsluik de doelstelling voor VAIA als volgt: *‘Verbeteren en uitbreiden van de kennis over AI bij professionals via het trainen en opleiden van onderzoekers en professionals.’*

De doelstellingen van VAIA zijn doorheen de jaren aangepast en aangescherpt. **Tabel 2** vat de doelstellingen samen per jaar. VAIA spreekt in de beginjaren over ‘objectieven’ en ‘functies’, en vanaf 2023 over pijlers en organisatorische doelen. De aanpassingen aan de doelstellingen hoeven niet te verwonderen, aangezien (1) VAIA een pioniersinitiatief was en is, (2) er in het Vlaams Beleidsplan AI eerder vage omschrijvingen ter zake worden gegeven, en (3) omwille van de veranderende noden rond AI. Er werden geregeld aanpassingen gedaan die onzes inziens onnodig waren. De expertisefunctie was bijvoorbeeld van in het begin benoemd, maar werd later in de pijler ‘verbinding’ opgenomen en daarna opnieuw in een aparte pijler ondergebracht. Ook de keuze om ‘samen ontwikkelen’ – nochtans een duidelijk doel voor VAIA en haar stakeholders – onder de pijler ‘verbinden’ te plaatsen in 2025, lijkt ons minder gepast omdat ‘samen ontwikkelen’ hierdoor onzichtbaar zou worden in de doelstellingen van VAIA.

Tabel 2: Doelstellingen en pijlers van VAIA per jaar

Jaar	Doelstellingen en pijlers
2020	Twee initiatieven vanuit het Vlaamse hoger onderwijs: • AI-Doctoraatsschool • AI-Permanente-vorming-aanbod Met als objectieven: • Bestaand opleidingsaanbod in kaart brengen • Inventariseren en analyseren van opleidingsnoden/vragen en expertises • Inhoudelijk ontwikkelen via cocreatie • Uitrollen, communiceren en organiseren
2021-2022	Drie functies benoemd als productlijnen: • Megafoonfunctie: verzamelen en verspreiden van AI-opleidingen • Expertisefunctie: interface tussen vraag en aanbod, ondersteunen opleiders in levenslang leren en AI • (Co)Creatiefunctie: bij nood ontwikkelen van AI-opleidingen (in samenwerking met partners)
2023	Vier pijlers (inhoudelijke doelen) en drie organisatorische doelen: • Vraagcaptatie (<i>nieuw</i>): opvangen noden en opportuniteiten van bedrijven en organisaties • Verspreiding (megafoon): verspreiden aanbod en toeleiden professionals en onderzoekers • Verbinding (expertise): verbinding tussen opleidingsnood en expertise en expertisecentrum inzake levenslang leren over AI • Samen ontwikkelen (cocreatie) • <i>Communicatie</i> • <i>Management en organisatiestructuur</i> • <i>Financiën</i>
2024	Vier pijlers (inhoudelijke doelen) en vier organisatorische doelen: • Vraagcaptatie • Verspreiden • Verbinden • Samen ontwikkelen



	• <i>Communicatie</i> • <i>Aanbod AI voor onderzoekers</i> • <i>Internationalisering</i> • <i>Governance en financiën</i>
	+ <i>Dienstenpakket voor professionals en voor opleidingsaanbieders</i>
2025	Aanpassing in vier pijlers en vier organisatorische doelen: 1. Leernoden en leertrajecten in kaart brengen (vroeger vraagcaptatie) 2. Verspreiden van AI-opleidingen 3. Verbinden voor meer en betere opleidingen (samen ontwikkelen) 4. VAIA als expert in levenslang leren over AI (<i>nieuw</i>) 5. <i>Marketing en communicatie</i> 6. <i>Kwaliteitszorg (nieuw)</i> 7. <i>Internationalisering</i> 8. <i>Governance en financieel beheer</i>

Bron: IDEA Consult op basis van de (ex-post)zelfevaluatie 2025 van VAIA en jaarplannen 2020-2025.
Noot: De organisatorische doelen (vanaf 2023) worden in de tabel cursief weergegeven.

In 2020 en in de eerste helft van 2021 heeft VAIA de doelstelling om een doctoraatsschool en een aanbod permanente vorming uit te bouwen, onderzocht. Daartoe werden er in het jaarplan van 2021-2022⁶⁴ drie functies beschreven, namelijk de megafoon-, expertise- en cocreatiefunctie (uit zelfevaluatie VAIA 2025 en jaarplan 2021-2022):

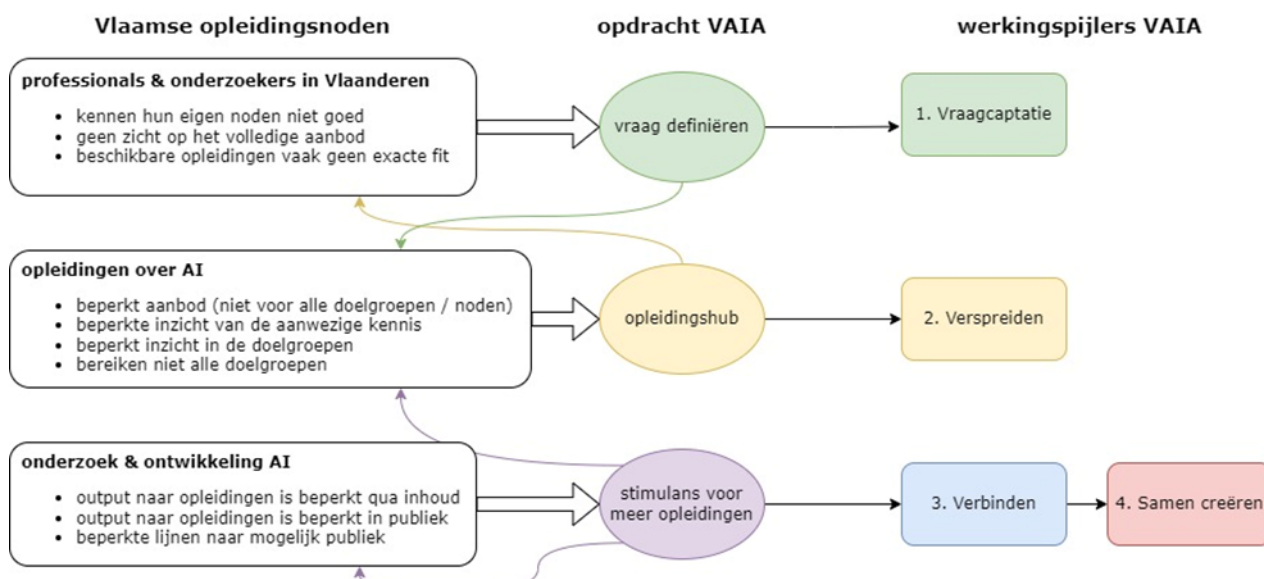
- **Megafoon:** *We verzamelen alle opleidingen over AI voor Vlaamse professionals en onderzoekers en verspreiden ze naar ons netwerk;*
- **Expertise:** *We ondersteunen opleiders met onze expertise in levenslang leren en AI;*
- **Cocreatie:** *Bestaat er nog geen opleiding voor een specifieke doelgroep of nood? Dan ontwikkelen we die zelf, in samenwerking met ons rijke netwerk.*

In het jaarverslag van 2021-2022 zijn deze functies omgezet in drie pijlers (verspreiding, verbinding en samen ontwikkelen) en werd de vierde pijler 'vraagcaptatie' toegevoegd om zicht te krijgen op de noden aan AI-kennis van bepaalde beroepsprofielen meer te benadrukken. 'Vraagcaptatie' zat voorheen (impliciet) onder de expertisefunctie, meer bepaald daar waar VAIA instond voor de interface tussen vraag en aanbod. Vanaf 2023 zijn deze pijlers opgenomen in de jaarplannen, en kwamen er organisatorische doelen bij (bv. communicatie, governance). In 2024 geeft VAIA de relaties van de pijlers tot de Vlaamse opleidingsnoden en haar opdrachten schematisch weer in **Figuur 2**. Hieruit blijkt hoe VAIA ambieert om de ontbrekende schakel te zijn tussen (1) het in kaart brengen van de AI-noden bij de professionals en (2) het op maat ontwikkelen en aanbieden van AI-opleidingen door aanbieders (inclusief zichzelf) met (3) relevante inhoud over AI uit onderzoek en ontwikkeling.

⁶⁴ In 2022 werd geen financiering toegekend omdat bleek dat de subsidies van 2020 en 2021 nog niet volledig opgebruikt waren en dit ten gevolge de moeilijkheden die VAIA ondervond om tijdig personeel te kunnen aanwerven en de coronacrisis. Daarom ook werd beslist om het 'jaarplan' te spreiden over de periode 2021-2022.



Figuur 2: Schematisch overzicht van de opdracht van VAIA om een groter aanbod 'Levenslang leren over AI' te creëren



Bron: Zelfevaluatie VAIA 2025 – uit jaarplan 2024.

In 2024 heeft VAIA ook dienstenpakketten toegevoegd voor de opleidingsaanbieders enerzijds en de professionals anderzijds om haar diensten helder te kunnen communiceren naar deze doelgroepen.

- **Aanbod voor opleidingsaanbieders:**
 - Helpdesk waar vragen gesteld kunnen worden;
 - Dienstenpakket: pool met experts, lesgevers en organisaties, promotie van opleidingen, realistische en lokale praktijkvoorbeelden, basisleermateriaal (meestal online), nieuwe doelgroepen, gebundelde opleidingsvragen;
 - Bruggenbouwer: linken leggen tussen AI-leernood, opleidingsaanbieder(s), vraag en doelgroep;
 - Ontwikkelen van opleidingen die impactvol en schaalbaar zijn (bv. online lesmateriaal, train--the-trainer, herhaalbare opleidingen, snelle antwoorden op nieuwe evoluties, inpluggen van AI in bestaande lessen).
- **Aanbod voor professionals:**
 - Online hub waar alle opleidingen over AI verzameld worden;
 - Inzicht in de AI-leernoden van hun beroep: het ideale leertraject (voor professionals in het algemeen);
 - Pool met alle organisaties die geschikte opleidingen aanbieden op hun maat;
 - Blog met inzichten en toepassingen ter inspiratie.

In 2025 past VAIA haar pijlers opnieuw aan. De pijler 'vraagcaptatie' is aangepast naar 'leernoden en leertrajecten in kaart brengen', terwijl de pijler 'samen ontwikkelen' wordt opgenomen onder de pijler 'verbinden'. De nieuwe pijler 'uitbouwen van expertise over levenslang leren in AI' zat oorspronkelijk onder de pijler 'verbinden'. De pijler 'verbinden' legt vanaf 2025 de focus op het stimuleren van meer en betere opleidingen over AI door opleidingsaanbieders. Uit deze veranderingen blijkt dat VAIA meer focus legt op het in kaart brengen van wat er al bestaat en op het uitbouwen van expertise over levenslang leren. Daarnaast legt VAIA ook meer focus op het ondersteunen en stimuleren van aanbieders om AI-opleidingen te ontwikkelen en te verduurzamen, in tegenstelling tot het zelf ontwikkelen van AI-opleidingen. Nog een belangrijke aanpassing in 2025 is de toevoeging van de organisatorische doelstelling 'kwaliteitszorg'.

4.4 Activiteiten

Volgend uit de aanpassingen van de doelstellingen doorheen de jaren, zijn ook aanpassingen in de (organisatie van) activiteiten op te merken. Het scharnierpunt is 2023. Vanaf dat jaar was de



verkennde fase voor VAIA achter de rug en werden de pijlers en organisatorische doelen geïntroduceerd. We bespreken de activiteiten voor de periodes voor en na 2023 daarom afzonderlijk in wat volgt.

4.4.1 Activiteiten tussen 2020 en 2022

In 2020 focusten de geplande activiteiten zich sterk op de Doctoraatsschool voor AI (door VAIA) en worden de eerste activiteiten rond permanente vorming (PV) opgesomd, bv. het bestaande aanbod en noden in kaart brengen, informatie bundelen om trajecten te kunnen opstarten en aanspreekpunt zijn voor aanbieders en de doelgroepen.

Doctoraatsschool:

- Aanbieden van bestaande AI-opleidingsonderdelen binnen de hogeronderwijsinstellingen;
- AI-cursussen in de Doctoraatsschool;
- Seminars, tutorials en workshops in de Doctoraatsschool, inclusief 'Meet the AI-jury'-tutorials en outreach-gedreven activiteiten;
- Jaarlijkse AI-summer-school;
- Een jaarlijkse AI-bootcamp voor (startende) doctoraatsstudenten.

Permanente Vorming (PV):

- In kaart brengen van het bestaande AI-gerelateerde aanbod en overzicht bewaren;
- Informatie bundelen m.b.t. de ontwikkeling en organisatie van bestaande en nieuwe PV-initiatieven;
- Aanspreekpunt van aanbieders en afnemers in het AI-opleidingsaanbod;
- Nood inzake AI in kaart brengen en daarna via cocreatie ontwikkelen van een nieuw flexibel, complementair en multidisciplinair PV-aanbod voor AI in Vlaanderen;
- Coördinatie en organisatorische ondersteuning van het (nieuw te ontwikkelen) instellingsoverstijgende PV-aanbod AI in Vlaanderen.

Bron: Besluit van de Vlaamse Regering van 19 juni 2020 tot toekenning van een subsidie voor de oprichting van de Vlaamse AI Academie (VR 2020 1906 DOC.0610-2).

Vanaf 2021 worden de activiteiten niet meer strikt opgedeeld tussen de doctoraatsschool en de permanente vorming, maar worden deze georganiseerd rond algemene doelstellingen (inclusief de megafoon-, expertise- en cocreatiefunctie, zie eerder onder sectie 4.3), de operationalisering van het uitrollen van het aanbod en communicatie. In het jaarrapport van 2020-2021 van VAIA wordt aangegeven dat de opsplitsing tussen de doctoraatsschool en permanente vorming niet strikt is, aangezien de twee doelgroepen (onderzoekers en professionals) op dezelfde manier benaderd kunnen worden, dat er overlap bestaat tussen de twee doelgroepen en dat eenzelfde opleiding dus ook voor beide doelgroepen interessant kan zijn. Bovendien blijkt het oprichten van een eigen doctoraatsschool geen doel op zich meer, maar richt VAIA zich voornamelijk op samenwerkingen met de bestaande doctoraatsscholen van de universiteiten om enerzijds het bestaande aanbod te ontsluiten en anderzijds bijkomend aanbod te ontwikkelen in cocreatie met universiteiten en hogescholen.

Voor het jaar 2022 wordt het jaarplan van 2021 overgenomen en dus ook de bijbehorende doelstellingen en activiteiten. Hoofdtaken die we hier herkennen zijn bv. het in kaart brengen van de noden, het ontwikkelen van AI-opleidingen, het bereiken van de doelgroepen, kennisdeling over AI, en communicatie-instrumenten uitbouwen.



Algemene doelstellingen van het jaarplan 2021–2022

- De verdere profilering van VAIA met de uitwerking van drie ‘productielijnen’: de ‘megafoon’-functie, het aanbod van expertise in het aanbieden van AI-opleidingen en de ‘cocreatie’-functie;
- De volledige operationalisering van VAIA-Watch⁶⁵: de instrumenten om de vraag naar AI-opleidingen te capteren en om het aanbod te systematiseren en verder te ontwikkelen;
- Een methodologie voor het ontwikkelen van nieuwe AI-opleidingen en de cycliciteit van de werking;
- Het uitrollen van een instrumentarium voor het ontsluiten van het opleidingspotentieel voor AI in Vlaanderen (en het buitenland).

De operationalisering van het uitrollen van het aanbod AI-opleidingen in Vlaanderen

- Het op een lijn brengen van de verschillende clusters van Vlaamse partners en de inventarisatie van de VAIA-website als centraal schakel in de ondersteuning van het opleidingsaanbod;
- Het opstarten van de verschillende geselecteerde pilootopleidingen binnen het hoger onderwijs en het volwassenenonderwijs als nul- of referentiejaar;
- De verdere professionalisering van de scholing en wetenschappelijke kennisdeling via AI-seminaries, netwerkmomenten, symposia, inclusief de integratie van het aanbod van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen, onderzoekscentra en bibliotheken.

De professionele uitbouw van het communicatie-instrumentarium van VAIA

- Het exhaustief aanspreken van de verschillende clusters van doelgroepen voor AI-opleidingen;
- De uitbouw van het instrumentarium: website, sociale media, nieuwsbrief;
- De creatie van een Vlaamse AI ‘Community’ en internationaal AI Alumni Netwerk.

Bron: Besluit van de Vlaamse Regering tot toekenning van de subsidie voor de werking van de Vlaamse AI Academie (VR 2021 1607 DOC.0881-2).

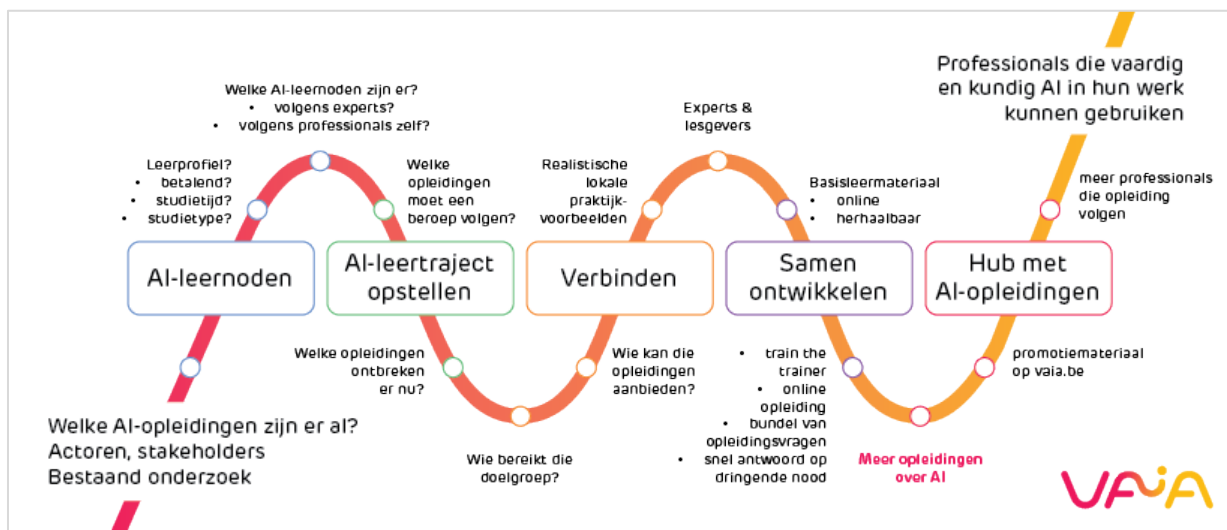
4.4.2 Activiteiten tussen 2023 en 2025

Vanaf 2023 worden de activiteiten georganiseerd in pijlers en organisatorische doelen, met belangrijke bijkomende veranderingen in pijlers en activiteiten in 2025. **Figuur 3** vat het proces van de activiteiten van VAIA voor 2025 samen met als start het in kaart brengen van het huidige aanbod en de AI-leernoden en het opstellen van mogelijke leertrajecten. Vervolgens zet VAIA haar verbindende rol in om meer en betere opleidingen te (laten) ontwikkelen, om uiteindelijk de AI-opleidingen te verspreiden, o.a. via de hub met AI-opleidingen om professionals te bereiken. Helaas komt de reorganisatie van de pijlers die in het jaarplan van 2025 is voorgesteld niet duidelijk naar voren in deze figuur. Zo worden de pijlers ‘verspreiden’ en ‘VAIA als expert’ niet expliciet genoemd, hoewel ze wel twee belangrijke pijlers zijn voor VAIA in 2025. Daarnaast zou de pijler ‘samen ontwikkelen’ vanaf 2025 onder ‘verbinden’ moeten zitten, maar in dit proces wordt deze pijler als een aparte activiteit voorgesteld, na het verbinden. Met andere woorden: welke activiteiten precies onder welke pijler zitten, is niet duidelijk voor een buitenstaander, ook omdat VAIA onvoldoende consistent is in haar indelingen.

⁶⁵ ‘VAIA-Watch’ is het ‘permanent op antenne blijven met alle mogelijke stakeholders en aanbieders, en een zo relevant mogelijke inventaris van initiatieven publiekelijk aanbieden’ (jaarplan 2021).



Figuur 3: De activiteiten van VAIA in 2025



Bron: Zelfevaluatie VAIA 2025 – uit jaarplan 2025.

Uit de bovenstaande bevindingen en de verschillende activiteiten die worden beschreven in de jaarplannen van VAIA, kunnen we afleiden dat VAIA doorheen de jaren activiteiten heeft uitgevoerd die gelinkt kunnen worden aan de verscheidene pijlers die tussen 2023 en 2025 zijn voorgesteld. Meer nog, als een pijler in een bepaald jaar niet (meer) expliciet genoemd wordt (bv. ‘expert in levenslang leren in AI’, of ‘samen ontwikkelen’), worden de activiteiten die daaronder kunnen vallen doorgaans wel uitgevoerd. Die activiteiten worden dan weliswaar onder een andere pijler georganiseerd. Op die manier zijn er dus groepen van activiteiten die stabiel blijven over de jaren heen.

Wij achten het zinvol om die groepen van activiteiten en hun resultaten (zie hoofdstuk 7) te bespreken per stabiele en herkenbare rol voor de stakeholders. Daartoe hebben we **vijf rollen** geïdentificeerd, namelijk de verspreidende en verbindende rol en de experten-, leernoden- en cocreatierol (zie **Figuur 4**). De benamingen en omschrijvingen komen grotendeels overeen met de pijlers en hun omschrijvingen die door VAIA doorheen de jaren zijn voorgesteld.

Figuur 4: De vijf geïdentificeerde rollen die stabiel zijn overheen de jaren



Bron: IDEA Consult op basis van zelfevaluatie VAIA 2025.



In de volgende secties bespreken we de activiteiten tussen 2023 en 2025 in meer detail. Eerst bespreken we de activiteiten per rol, wat in essentie overeenkomt met de verschillende pijlers tussen 2023 en 2025. Vervolgens bespreken we de activiteiten per organisatorisch doel.

Activiteiten per rol

Tabel 3 vat de activiteiten per rol samen voor 2023, 2024 en 2025. **Bijlage IV** geeft een meer gedetailleerd overzicht van de activiteiten, zoals deze zijn voorgesteld in de nota's aan de Vlaamse Regering en/of de jaarplannen van VAIA. Tussen 2023 en 2025 zien we een aantal activiteiten die eerder stabiel gebleven zijn. Daarnaast zijn er over de jaren heen ook activiteiten weggevallen of toegevoegd. Als we de activiteiten over de periode 2023-2025 vergelijken met deze van de periode 2020-2022, herkennen we enkele activiteiten, bv. aanbod en noden in kaart brengen, opleidingen ontwikkelen, en het delen van expertise.



Tabel 3: Activiteiten per rol tussen 2023 en 2025

Rol (en pijler)	2023	2024	2025
Leernoden (2023-2024: vraagcaptatie) (2025: leernoden en leertrajecten)	Project vraagarticulatie: bevraging 100 kmo's	5 leernodenstudies in diverse domeinen	3 leernodenstudies voor diverse domeinen (andere dan in 2024)
	Actieplan voor vraaggestuurd opleidingstraject voor 4 sectoren		Opstellen leertraject voor 3 domeinen
	Aanstelling van een 'AI-vertaler' om de mogelijkheden van AI-technologieën te vertalen naar doelpubliek		Bespreken van AI-leernoden met opleidingsaanbieders van 6 verschillende domeinen
			Kwartaalmeting van opleidingen en signalering naar aanbieders
			- Update leernodenstudie van 1 bestaand domein (uit 2024) - Exploreren en selecteren van domeinen voor 2026
Verspreiden (2023-2025: verspreiden)	Publicatie aanbod op website (incl. promotie Finse MOOC 'Elements of AI')	Publicatie aanbod op website	Publicatie aanbod op website
	Aansluiten opleidingsaanbieders (op website)	Aansluiten opleidingsaanbieders (op website)	Aansluiten opleidingsaanbieders (ook zelf laten registreren)
	Aanbod spreiden over opleidingslocaties	4 leertrajecten geïntegreerd in website	Publicatie experten op website
Verbinden (2023-2024: verbinden, inclusief expert) (2025: inclusief samen ontwikkelen)	Impuls aan opleidingen of leerkansen	Impuls aan opleidingen of leerkansen	Impuls aan opleidingen of leerkansen
	Opzetten van interactieve leslokalen	Samenwerking met nieuwe instellingen voor nieuwe opleidingen	Samenwerking met nieuwe instellingen voor nieuwe opleidingen
	Kenbaar maken van AI-onderzoek aan de industrie	Kenbaar maken van AI-onderzoek aan de industrie	Kenbaar maken van AI-onderzoek aan de industrie
		- Vragen uit inbox beantwoorden - Doelgroepenonderzoeken presenteren - Voeden onderzoekerscommunity LinkedIn	- Vragen (uit inbox) beantwoorden - Bestaande opleidingen naar andere doelgroepen vertalen
Cocreatie (2023-2024: samen ontwikkelen) (2025: onder verbinden)	Opleidingen voor professionals en onderzoekers coördineren	Opleidingen voor professionals coördineren	Opleidingen voor professionals en onderzoekers mee organiseren
	Langlopende opleidingen aanbieden	Langlopende opleidingen aanbieden	
	Zomerschool/winterschool aanbieden	Zomerschool/winterschool aanbieden	
	Train-the-trainer-cursussen aanbieden	Train-the-trainer-cursussen aanbieden	Train-the-trainer-cursussen aanbieden
	MOOC ontwikkelen		MOOC en basismateriaal ontwikkelen
	Evaluatieformulieren laten invullen		Inpluggen leermoment over AI door VAIA in ruimere opleiding of tijdens events
Expert (2024: verbinden) (2025: VAIA als expert in LLL in AI)		Deelname aan activiteiten als expert levenslang leren over AI	- Deelname aan activiteiten (events, werkgroepen) als expert - VAIA adviseert als expert m.b.t. leernoden en leerprofielen - Deelname aan projecten (met luik training) als expert

Bron: Zelfevaluatie VAIA 2025, jaarplannen 2020-2025.



Tussen 2023 en 2025 kunnen we dus een aantal **stabiele activiteiten** identificeren per rol:

- **Leernoden:** Voor de leernodenrol is één activiteit stabiel gebleven, namelijk leernodenstudies opstellen (inclusief het in kaart brengen van stakeholders en van het bestaand aanbod en inzichten in AI-training, analyse van de leernoden). Na deze rol te verkennen in 2023, bleek dat voor 2024 een te ambitieus doel was vooropgesteld door VAIA. Voor VAIA zijn de leernodenstudies de hoofdactiviteit van deze rol, maar naar de juiste deeltaken wordt naar eigen zeggen nog verder gezocht.
- **Verspreiden:** In deze rol zijn er twee activiteiten die stabiel blijven over de jaren heen, namelijk het publiceren van het aanbod op de website en het aansluiten van opleidingsaanbieders (i.e. het toevoegen van opleidingsaanbieders die AI-opleidingen aanbieden via VAIA).
- **Verbinden:** In deze rol zijn er 4 activiteiten die stabiel blijven doorheen de jaren, namelijk:
 - Impuls geven aan opleidingen of leerkanalen, bv. door partijen bij elkaar te brengen, een promotiekanaal aan te bieden, de doelgroep uit te breiden, experts en lesgevers aan te brengen, enz.;
 - Samenwerking opstarten met nieuwe instellingen voor nieuwe opleidingen;
 - Kenbaar maken van AI-onderzoek, bv. van het Vlaams AI-Onderzoeksprogramma. Tussen 2023 en 2024 is dat specifiek aan de industrie, vanaf 2025 niet meer;
 - Vragen beantwoorden. In 2024 zijn dat nog specifiek vragen uit de inbox die benoemd worden, vanaf 2025 wordt er aangegeven dat dat ook vragen rechtstreeks gericht aan medewerkers kunnen zijn.
- **Cocreatie:** In deze rol zijn er drie activiteiten die nagenoeg stabiel zijn: opleidingen voor professionals (en onderzoekers) coördineren/mee organiseren, train-the-trainer-cursussen aanbieden en het ontwikkelen van een MOOC (al was dit in 2024 geen vooropgestelde activiteit).
- **Expertenrol:** De rol van VAIA als expert in levenslang leren over AI kwam in 2023 en 2024 niet duidelijk naar voren via de pijlers, maar er is wel één activiteit stabiel over de jaren heen, namelijk de deelname aan activiteiten als expert.

Belangrijke **verschillen** zien we in de manier waarop VAIA omgaat met de ‘vraagcaptatie’ doorheen de jaren. In 2023 is dat nog zeer verkennend (met de ambitie om een AI-vertaler aan te stellen⁶⁶ en door het opstellen van actieplannen), terwijl de activiteiten vanaf 2025 erg concreet zijn geworden, er meer monitoring en afstemming gebeurt rond leernoden, én de eerste update van een leernodenstudie gepland is. Een ander belangrijk verschil is dat vanaf 2025 specifieke aandacht besteed wordt aan het publiceren van de experts op de website. Ook is de focus op het aanbieden van langlopende opleidingen en van een zomerschool/winterschool vanaf 2025 verdwenen. Samen toont dit dat VAIA zich nu minder concentreert op het samen ontwikkelen van opleidingen en op opleidingen specifiek voor onderzoekers. Tot slot zien we dat de activiteiten als expert zijn uitgebreid naar advies geven en deelnemen aan AI-projecten.

Integratie Vlaams Beleidsplan AI

Noch in de nota's aan de Vlaamse Regering, noch in de jaarplannen van VAIA zijn specifieke activiteiten of doelstellingen opgenomen t.a.v. het Vlaams Beleidsplan AI. Wel rapporteert VAIA in haar jaarrapporten van 2023 en 2024 over ‘connecties’ voor de integratie van haar werking in het Vlaams Beleidsplan AI. Voorbeelden van dergelijke connecties zijn het samen organiseren van opleidingen (highway sessies, van AI tot Z met het Kenniscentrum Data & Maatschappij), communicatiemogelijkheden (blogs), het zoeken van sprekers bij de partners van het beleidsplan, overleg met partners, kenbaar maken van AI-onderzoek en deelname aan events.

⁶⁶ Deze ambitie werd niet gerealiseerd in 2023 omdat dit profiel niet gevonden werd. Omwille van budgettaire redenen werd in het najaar van 2023 besloten om de functie van de AI-vertaler over het volledige team te spreiden. Zo heeft elke AI-expert binnen VAIA een specifieke sector waarin hij/zij op gestructureerde wijze onderzoek doet naar de noden van zijn/haar sector.



Activiteiten per organisatorisch doel

Tabel 4 vat de activiteiten per organisatorisch doel samen voor 2023, 2024 en 2025. **Bijlage IV** bevat een gedetailleerd overzicht van de activiteiten zoals deze zijn voorgesteld in de nota's aan de Vlaamse Regering en/of de jaarplannen van VAIA.



Tabel 4: Activiteiten per organisatorisch doel tussen 2023 en 2025

Type	2023	2024	2025
Communicatie (2023-2024) Marketing en communicatie (2025)	• Partnering met en organisatie van events	• Partnering met en organisatie van events	• Partnering met en organisatie van events
	• Uitbreiding bereik kanalen (via abonnees nieuwsbrief, volgers LinkedIn, Twitter/Mastodon)	• Uitbreiding bereik kanalen (via abonnees nieuwsbrief, volgers LinkedIn, Twitter/Mastodon)	• Uitbreiding bereik kanalen (via abonnees nieuwsbrief, volgers LinkedIn)
	• Publicaties van nieuwsbrieven en blogs	• Publicaties van nieuwsbrieven en blogs	• Publicaties van nieuwsbrieven en blogs
	• Andere publicaties (introductiefilm VAIA en webinars op YouTube)		• Exploratie van andere socialemediakanalen
			• AI-systeem geïntegreerd ⁶⁷ • Search Engine Optimization (SEO) ⁶⁸ • VAIA laten vermelden in externe media
Aanbod AI voor onderzoekers (enkel 2024)		• Overzicht aanbod voor doctorandi	
		• Focusgroepen met stakeholders	
Internationa-lisering		• Internationale samenwerking	
		• Buitenlandse opleidingen in aanbod	• Buitenlandse opleidingen in aanbod
		• Verbinding tussen internationale initiatieven en Vlaamse experts	• Verbinding tussen internationale initiatieven en Vlaamse experts
		• VAIA als AI-LLL-expertisecentrum bij internationale partners	• VAIA als AI-LLL-expertisecentrum bij internationale partners
Kwaliteitszorg (vanaf 2025)			• Identificeren en monitoren van impactindicatoren
			• Optimalisatie werking: verder centraliseren van middelen en aansturing, vergroten lerend vermogen
			• Evaluatie: zelfevaluatie rapport, externe evaluatie en plan voor evaluatie cocreatieprojecten
Organisatie, governance en financieel beheer	• Bijeenkomsten VAIA-stuurgroep	• Bijeenkomsten VAIA-stuurgroep	• Bijeenkomsten en optimalisatie VAIA-stuurgroep
	• Gesprekken met nieuwe organisaties om mogelijkheden tot samenwerking te exploreren	• Jaarverslag en afrekening financiering	• Jaarverslag en afrekening financiering
		• Jaarplan en subsidieaanvraag	• Jaarplan en subsidieaanvraag
			• Verkenning meerjarenverbintenis en budgetverhoging

Bron: Zelfevaluatie VAIA 2025, jaarplannen 2020-2025.

⁶⁷ VAIA wil een GPT (generatieve vooraf getrainde transformator) inzetten om opleidingsaanbieders te begeleiden bij het maken van kwaliteitsvolle opleidingspagina's.

⁶⁸ Concreet zal VAIA inzetten op de blogsectie van de website zodat Google er sneller naar doorverwijst en VAIA daarna kan doorverwijzen naar gepaste opleidingen.



Als we deze activiteiten vergelijken met die van de periode 2020-2022, herkennen we het uitbouwen van communicatie-activiteiten. Net zoals bij de rollen zien we tussen 2023 en 2025 een aantal activiteiten die relatief stabiel zijn, maar ook verschillende activiteiten die gewijzigd werden. Voor een groot stuk komt dat door de veranderingen in organisatorische doelen. Zo waren er enkele specifieke activiteiten voor onderzoekers in 2024, is internationalisering pas als doel toegevoegd in 2024, en kwam kwaliteitszorg pas in 2025.

De **stabielere activiteiten** zijn de volgende:

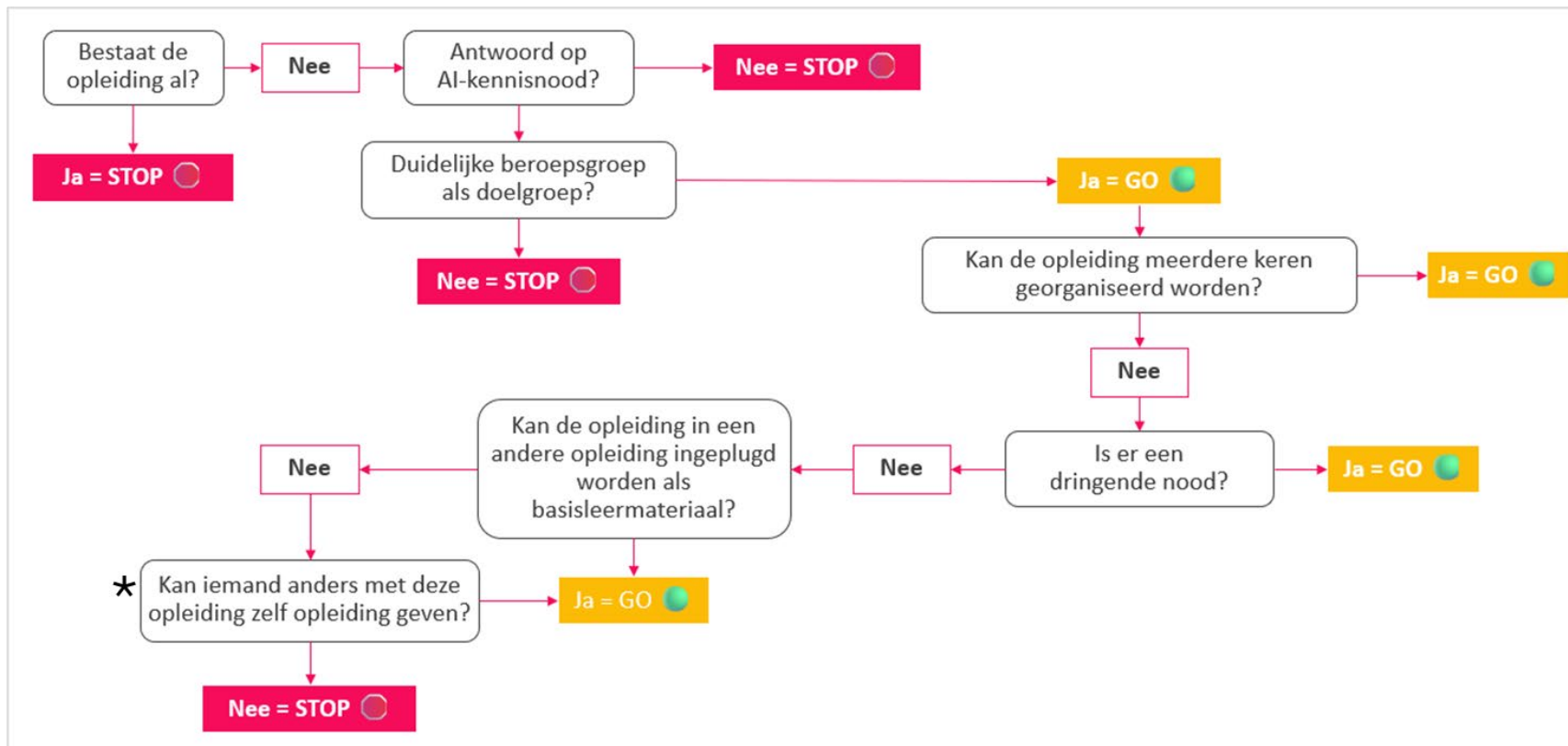
- **(Marketing en) communicatie:**
 - Partnering met en organisatie van events;
 - Uitbreiding bereik kanalen (via aan nieuwsbrief, volgers op LinkedIn en tot in 2024 ook volgers op Twitter of Mastodon);
 - Publicaties van nieuwsbrieven en blogartikelen.
- **Internationalisering (vanaf 2024):**
 - Buitenlandse opleidingen in aanbod;
 - Verbinding tussen internationale initiatieven en Vlaamse experts;
 - VAIA als AI-LLL-expertisecentrum bij internationale partners.
- **Governance en financieel beheer⁶⁹:**
 - Bijeenkomsten VAIA-stuurgroep;
 - Jaarverslag en afrekening financiering;
 - Jaarplan en subsidieaanvraag.

Wat betreft de **verschillen**, zien we onder Marketing en Communicatie in 2025 een toename van de activiteiten, waaronder de exploratie van socialemediakanalen, de integratie van een AI-systeem in de website, de toepassing van Search Engine Optimization (SEO) en het laten vermelden van VAIA in externe media (bv. kranten, magazines, nieuwsbrieven, persoonlijke kanalen van sectorale ‘influencers’). Enkel in 2024 werden twee specifieke activiteiten benoemd wat betreft het aanbod voor onderzoekers. Deze zijn niet meer expliciet opgenomen in 2025, maar behoren inhoudelijk eerder onder de pijlers dan onder de organisatorische doelen. Hoewel er in 2023 een activiteit was gepland om evaluatieformulieren te laten invullen (zie bijlage B.IV.1 bij de pijler ‘samen ontwikkelen’ en **Tabel 3**), en deze formulieren nog steeds gebruikt worden, is er pas in 2025 een doelstelling opgenomen rond kwaliteitszorg. In 2023 was er de intentie om 100 ingevulde evaluatieformulieren te verzamelen voor de opleidingen van 2023. Er werden slechts 63 formulieren verzameld, omdat ze te weinig aangeboden werden door de betrokken lesgevers en/of ze vaak niet werden ingevuld door de deelnemers. In 2025 zitten onder het doel kwaliteitszorg activiteiten als het identificeren en monitoren van relevante impactindicatoren, een optimalisatie van de werking en evaluatieactiviteiten (met een zelf- en externe evaluatie). Vanaf 2025 is er dus expliciete aandacht voor kwaliteitszorg wat ondertussen ook heeft geresulteerd in de beslissingsboom om te bepalen of VAIA een opleiding wel of niet (mee) kan organiseren (zie **Figuur 5**).

⁶⁹ Deze doelen en activiteiten hebben meerdere benamingen gekregen doorheen de verschillende documenten. Soms worden ze benoemd in de ‘deliverables’, maar niet onder de doelen. We hebben ze hier voor de volledigheid samengenomen.



Figuur 5: Beslissingsboom om te bepalen of VAIA een opleiding wel of niet zal (mee) organiseren.



Bron: Zelfevaluatie VAIA 2025.

*Bijvoorbeeld train-the-trainer-cursussen



4.5 Conclusies over doelstellingen, doelgroepen en activiteiten

Als we de evolutie in de doelgroepen, doelstellingen en activiteiten overschouwen, valt op dat VAIA tussen 2020 en 2025 een hele evolutie doorgemaakt heeft die gepaard gaat met heel wat veranderingen. De grootste veranderingen vinden plaats in 2023 en 2025. In 2023 heeft VAIA de vier pijlers en organisatorische doelen gerapporteerd, en de activiteiten overeenkomstig georganiseerd. Vanaf 2025 heeft VAIA zich expliciet toegelegd op AI-opleidingsaanbieders als doelgroep, naast professionals, en minder expliciet op onderzoekers. Daarmee is de missie – na jaren onveranderd te zijn gebleven – herschreven om de verandering in doelgroepen en de focus van de doelen aan te geven.

Meer specifiek heeft VAIA zich voor 2023 sterk toegelegd op de idee van een AI-doctoraatschool en AI-opleidingen voor onderzoekers. Een aparte AI-doctoraatschool is er evenwel niet gekomen, wel een samenwerking met de bestaande doctoraatscholen binnen de universiteiten, waarbij VAIA het aanbod rond AI heeft ontsloten en samenwerkingen voor nieuwe AI-opleidingen heeft gestimuleerd. Na 2023 is de focus op de doctoraatschool verdwenen, maar is er wel nog aandacht voor AI-opleidingen voor onderzoekers. De aandacht voor professionals neemt vanaf 2023 sterk toe en met de komst van de pijlers is er vanaf 2023 een hogere aandacht voor:

- Het in kaart brengen van AI-noden;
- Het op maat ontwikkelen van AI-opleidingen, al dan niet in cocreatie;
- Het verspreiden van een groeiend aanbod aan opleidingen en opleidingsaanbieders;
- Het verbinden van de opleidingsnood met expertise over AI en levenslang leren over AI.

Vanaf 2025 legt VAIA (nog) meer focus op het uitbouwen van expertise over levenslang leren over AI, en op het ondersteunen en stimuleren van aanbieders om (meer en betere/kwaliteitsvolle) AI-opleidingen te ontwikkelen (i.p.v. zelf ontwikkelen).

De aanpassingen in doelen (en bijbehorende activiteiten) is normaal voor startende en verkennende organisaties. Tegelijkertijd toont het ook (1) het lerend vermogen van het VAIA-team (bv. over leernodenstudies en levenslang leren), en (2) de flexibiliteit om met het veranderend landschap om te gaan (bv. minder nood aan ontwikkeling, meer nood bij aanbieders voor ondersteuning, verhoogde aandacht voor kwaliteitszorg door een bestaand breed aanbod). Langs de andere kant dragen de veranderingen, de inconsistente voorstelling van de pijlers en de veelheid aan activiteiten en doelen niet bij tot helderheid van en duidelijkheid over de missie en doelen van VAIA bij haar doelgroepen (opleidingsaanbieders en professionals en haar stakeholders (ondernemingen, beleid, enz.)).

In de huidige werking van VAIA kunnen vijf rollen worden geïdentificeerd:

- **Verspreidende rol:** VAIA verzamelt opleidingen en experts over AI op haar website en promoot die naar professionals en onderzoekers;
- **Verbindende rol:** VAIA verbindt opleidingsaanbieders met AI-experten en stimuleert zo meer en betere opleidingen die een antwoord bieden op de reële leernoden van een doelgroep;
- **Expertenrol:** VAIA is een expert in levenslang leren over AI en verleent hierover advies;
- **Leernodenrol:** VAIA geeft inzicht in de AI-opleidingsnoden van verschillende doelgroepen;
- **Cocreatierol:** VAIA ontwikkelt samen met opleidingsaanbieders AI-opleidingen.



5. Governance

We bespreken achtereenvolgens de interne governance van VAIA en de samenwerking met het Departement WEWIS en het kabinet van de bevoegde minister. Voor de interne governance analyseren we in het bijzonder de samenwerking tussen de universiteiten en hogescholen en de samenwerking met de VAIA-stuurgroep.



5.1 Interne governance

5.1.1 Stuurgroep

Taken

De stuurgroep van VAIA heeft als taak om strategische beslissingen te nemen over activiteiten, budgetallocatie en kwaliteitsbewaking. Zo monitort de stuurgroep kwartaalrapportages, KPI's, deliverables en het financieel beheer, met jaarlijkse goedkeuring van de begroting en het jaarplan. Hierbij wordt de complementariteit van VAIA bewaakt om overlap met andere initiatieven te vermijden. Het is voornamelijk de voorzitter van de stuurgroep die de koppeling tussen VAIA en het Vlaams Beleidsplan AI waarborgt.

Samenstelling

De (huidige) stuurgroep is samengesteld uit vertegenwoordigers van de vijf Vlaamse universiteiten (vice-rectoren onderwijs of gelijkwaardig), de Vlaamse Hogescholenraad (secretaris-generaal), intermediaire organisaties (Voka, Agoria en UNIZO) en vertegenwoordigers vanuit de Vlaamse overheid, met name het Departement WEWIS (het (voormalige) Departement EWI). Alle bovenstaande vertegenwoordigers zijn stemgerechtigd. De twee co-coördinatoren van VAIA, vertegenwoordigers van het (voormalige) Departement WSE, VLAIO en het Departement Onderwijs en Vorming nemen als waarnemer deel aan de stuurgroepvergaderingen. In totaal maken er 20 personen deel uit van de stuurgroep.

Bij de start van VAIA werden de universiteiten in de stuurgroep vertegenwoordigd door hun respectievelijke vice-rectoren, maar naderhand waren het meestal niet meer de vice-rectoren die de stuurgroepvergaderingen bijwoonden. Hierdoor was de vertegenwoordiging van sommige instellingen minder gezaghebbend, wat de interne afstemming binnen deze instellingen bemoeilijkte. Dit had soms zelfs een directe impact op het functioneren van de liaisons (zie ook voetnoot 72). Deze liaison kon niet noodzakelijk de belangen van de instelling als geheel overzien door het ontbreken van een directe lijn met de vice-rector die daar wel over kan waken. Sinds 2025 zetelen de vice-rectoren wel opnieuw in de VAIA-stuurgroep.

Het aantal leden van de stuurgroep is vrij hoog in verhouding tot de budgettaire omvang van het initiatief, maar bevat wel de relevante stakeholders. In haar zelfevaluatie wierp VAIA de vraag op in welke mate expertise inzake levenslang leren over AI buiten een academische context, voldoende vertegenwoordigd is in de stuurgroep. Ze stelt zich hierbij de vraag of opleidingsaanbieders en professionals ook niet vertegenwoordigd zouden moeten zijn in de stuurgroep. Voor wat betreft de opleidingsaanbieders lijkt dit een terechte overweging, voor zover zij voldoende georganiseerd zijn via een belangenorganisatie. Met betrekking tot professionals lijkt het ons weinig realistisch om deze op een structurele wijze te betrekken omdat ieder vanuit zijn eigen standpunt een mening zal uiten. Ook de universiteiten zelf hebben veel moeite om in hun eigen stuurgroepen levenslang leren de zetels in te vullen die bedoeld zijn voor studentenvertegenwoordigers.

VAIA geeft in haar zelfevaluatie ook aan dat er mogelijk een onevenwicht is tussen de vijf vertegenwoordigers van universiteiten en de ene vertegenwoordiger van de hogescholen via de



Vlaamse Hogescholenraad. Ook tijdens de beleidsworkshop en enkele interviews werd op dit onevenwicht gewezen. Als alternatief dacht VAIA zelf aan één vertegenwoordiger van de vijf universiteiten op het niveau van de VLIR en één vertegenwoordiger van de Vlaamse Hogescholenraad. Deze aanpassing zou alvast helpen om het huidige overwicht van universiteiten in de samenstelling van de stuurgroep te verminderen, ten voordele van vertegenwoordigers van de andere doelgroepen die nu onvoldoende een stem krijgen in de stuurgroep (zoals opleidingsaanbieders, sectorfondsen, enz.).

Vergaderfrequentie en wijze van besluitvorming

De stuurgroep komt eens per kwartaal samen via een online meeting (tot en met 2023 was dit maandelijks), hetgeen door geïnterviewden als een passende vergaderfrequentie wordt beschouwd. Heel wat relevante informatie wordt tijdig aan de stuurgroepleden bezorgd, waardoor ze de stuurgroepvergaderingen kunnen voorbereiden en goed begrijpen wat VAIA doet en welke activiteiten gepland zijn in de komende periode. Voorafgaand aan elke stuurgroepvergadering vindt ook een bilateraal overleg plaats tussen de coördinator en de voorzitter van VAIA én met elk van de betrokken universiteiten afzonderlijk. Tijdens deze bilaterale vergaderingen worden de voorbereidende documenten overlopen en eventuele aandachtspunten/knelpunten kunnen dan voorafgaandelijk aan de stuurgroepvergadering meegegeven worden. Volgens de vertegenwoordigers van de universiteiten helpen deze bilaterale overlegmomenten om de stuurgroepvergadering vlotter te laten verlopen aangezien de belangrijkste twistpunten of oplossingen (over budgetallocaties in het bijzonder) vooraf reeds besproken werden.

Tijdens interviews werd wel verscheidene keren aangegeven dat hoewel de stuurgroepvergaderingen een goed beeld geven over de uitvoering van de jaarplannen, deze veeleer een operationeel en vaststellend karakter hebben en dus een te **beperkt strategisch of sturend karakter** hebben. Heel wat van de tijd wordt immers besteed aan het bekomen van een akkoord over budgetallocaties tussen universiteiten en hogescholen, terwijl de twee andere opdrachten van de stuurgroep (nemen van strategische beslissingen over activiteiten en kwaliteitsbewaking) veel minder aandacht krijgen. Een gevolg hiervan is dat niet-academische vertegenwoordigers in de stuurgroep een ruim deel van de vergadering slechts vanop een afstand meevolgen of de online stuurgroepvergadering zelfs niet meer altijd bijwonen (wegens de te beperkte meerwaarde voor hen). Dit is een reële bedreiging voor het functioneren van de stuurgroep en bij uitbreiding voor het functioneren van VAIA en vereist dus een wijziging in de toekomst.

In 2024 werd, gekoppeld aan een studiedag, een fysieke vergadering van de stuurgroep georganiseerd. Daarbij werd bewust meer tijd uitgetrokken om onderwerpen grondiger te bespreken en stil te staan bij de noden van de doelgroepen en het bredere waarom van VAIA's werking. Een dergelijke aanpak verdient volgens de evaluator minstens een jaarlijkse herhaling. Bovendien lijkt het aangewezen om (strategische) stuurgroepvergaderingen voortaan fysiek te organiseren, aangezien dit de uitwisseling en discussie tussen de leden ten goede komt.

Beslissingen worden doorgaans bij consensus genomen waarbij een vertrouwenssfeer aanwezig is, maar indien nodig kan er ook gestemd worden met gewone meerderheid van stemmen, waarbij indien nodig, de stem van de voorzitter doorslaggevend is⁷⁰. Elk stuurgroeplid ontvangt ook een duidelijk verslag van de vergadering.

5.1.2 Samenwerking tussen universiteiten en hogescholen binnen VAIA

VAIA is een team dat werd samengesteld als een samenwerking tussen de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap en de Vlaamse Hogescholenraad als vertegenwoordiger van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap.

⁷⁰ De voorzitter is ook een vertegenwoordiger van de universiteiten, waardoor het onevenwicht in de stuurgroep verder versterkt wordt.



Coördinatieteam

Bij de oprichting van VAIA in 2020 werd de **coördinatie** van VAIA toevertrouwd aan KU Leuven, met 1 VTE voor een coördinator en 0,5 VTE voor een communicatiemedewerker. De overige personeelsmiddelen werden verdeeld over de vijf universiteiten en de Vlaamse Hogescholenraad die dankzij deze middelen elk een (deeltijdse⁷¹) medewerker of **liaison**⁷² konden aanstellen. De aanstellingspercentages wisselen doorheen de jaren, mede in functie van wanneer verwacht werd dat medewerkers kunnen worden aangetrokken en in functie van een evenwichtige verdeling van de budgetten tussen de instellingen (doorheen de jaren).

Omdat er onvoldoende capaciteit was voor de coördinatie werd het coördinerende niveau in 2022 versterkt met 0,5 VTE voor een administratieve medewerker en dit op vraag van zowel de instellingen als het coördinerende team. Vanaf 2024 werd het coördinerende niveau verder versterkt met een projectmanager (0,5 VTE), een stafmedewerker (0,5 VTE) en werd ook een opschaling doorgevoerd van de communicatiemedewerker naar 1 VTE. Hierdoor groeide het coördinatieteam van 1,5 VTE in 2021 naar een team van 3,5 VTE in 2024 dat deels extern gefinancierd werd met externe projectmiddelen⁷³. Tot voor kort was er een tweede coördinator die zijn rol als coördinator voor 0,5 VTE combineerde met een rol (voor 0,5 VTE) als liaison voor KU Leuven. Daarnaast was hij ook projectmanager⁷⁴. Recentelijk werden de bevoegdheden van deze persoon vereenvoudigd waardoor hij vandaag naast liaison voor KU Leuven formeel ook de verbindingspersoon is voor de bedrijfswereld en de overheid. Voor deze wijziging nam deze persoon informeel al voor een deel deze taken op⁷⁵.

Op dit moment wordt VAIA **aangestuurd** door 1 coördinator van KU Leuven, die voltijds aangesteld is en die bijgestaan wordt door 1 marketing- en communicatieverantwoordelijke die als stafmedewerker ook instaat voor o.a. de financiële rapportage. Deze verantwoordelijken binnen het coördinatieteam zorgen, zoals blijkt uit interviews met stakeholders, samen voor een performante aansturing van VAIA en het VAIA-team.

Tegelijk schuilt er ook een gevaar in de combinatie van rollen die de medewerkers op coördinatieniveau opnemen. Zo combineert de marketing- en communicatieverantwoordelijke haar rol met die van stafmedewerker aangaande heel wat operationele en organisatorische aspecten van VAIA. De coördinator en de marketing- en communicatieverantwoordelijke en verbindingspersoon naar bedrijfswereld en overheid moeten ook regelmatig zaken opnemen die in principe niet tot hun takenpakket behoren, maar die zijn blijven liggen bij het veelvuldig vertrek van medewerkers (en in afwachting van de aanstelling van nieuwe medewerkers). Deze combinatie zet een zekere spanning op de aansturende rol die ze moeten vervullen.

We verwijzen ook naar sectie 6.3 waar de personeelsinzet meer in detail wordt besproken.

Maandelijks is er een gesprek tussen de voorzitter van de stuurgroep en het coördinatieteam van VAIA, en zijn er wekelijkse updates via e-mail.

Liaisons naar universiteiten en hogescholen

De liaison naar de universiteiten en hogescholen is meestal een persoon die tewerkgesteld is in de instelling en die geruggesteund wordt door de vice-rector onderwijs. Deze liaisons bij de universiteiten vormen de link naar de departementen of onderzoeksgroepen die een sterke band hebben met AI. De

⁷¹ De voorziene aanstellingspercentages bedragen in 2025: 50% voor de liaisons van KU Leuven, UGent, UHasselt en VUB, 65% voor de liaison van de Vlaamse Hogescholenraad en 75% voor de liaisons van UAntwerpen. Er wordt in de jaarplannen geen toelichting gegeven over de manier waarop deze aanstellingspercentages worden bepaald.

⁷² Een liaison is verantwoordelijk voor het verzamelen van het bestaand levenslang-leren-aanbod in het brede domein van AI aan de betrokken instelling en stuurt de ontwikkeling aan van nieuwe levenslang-leren-initiatieven die beantwoorden aan reële leernoden van professionals (door te mappen welke leernoden nog niet beantwoord werden in bestaande opleidingen). De liaison rapporteert in deze rol aan de coördinator van VAIA.

⁷³ Externe projectmiddelen komen uit de deelname aan de Flanders AI EDIH en van Google.org AI Opportunity Fund voor AI-training van bibliotheekmedewerkers (zie <https://www.vaia.be/nl/ai-opportunity-fund>).

⁷⁴ Projectmanagers bij VAIA coördineren grotere projecten (bv. de ontwikkeling van leertrajecten, de ontwikkeling van MOOC's) en zijn ook betrokken bij het intekenen op Europese calls.

⁷⁵ VAIA geeft aan dat deze persoon nog steeds tot het managementteam behoort, maar op de VAIA-website wordt vandaag geen vermelding meer gemaakt van zijn co-coördinatorrol.



liaisons maken deel uit van werkgroepen rond levenslang leren binnen de universiteit of erbuiten (bv. op het niveau van de associaties of bij de VLIR) zodat er samenwerking tussen de instellingen en VAIA gefaciliteerd wordt. VAIA geeft aan dat de samenwerking tussen de liaisons en de instellingen het sterkst is bij UAntwerpen, UGent en UHasselt waar een AI-expert (met een ZAP-statuu) de liaison ondersteunt die in tandem met de vice-rector onderwijs de samenwerking met VAIA opvolgt, waardoor er sterke connecties gelegd worden tussen VAIA, AI-onderzoek in de instelling en levenslang leren. Bij VUB en KU Leuven wordt momenteel een gelijkaardige structuur opgezet.

Voor de Vlaamse Hogescholenraad was er meer dan een jaar geen liaison⁷⁶, wat het opzetten van een intense samenwerking van VAIA met de hogescholen in het voorbije jaar bemoeilijkte. Een gebrekkige structurele betrokkenheid van de Vlaamse Hogescholenraad in VAIA is daarnaast gelinkt aan het feit dat (de raad van bestuur van) de Vlaamse Hogescholenraad levenslang leren niet langer als haar kerntaak beschouwt. Levenslang leren wordt op het niveau van de individuele hogescholen wel als belangrijk beschouwd en daarom beslisten de hogescholen om levenslang leren op individuele basis te beheren en niet in handen van de Vlaamse Hogescholenraad te leggen. Hieraan gelinkt zouden de individuele hogescholen liever een directe verankering van VAIA binnen de dertien individuele hogescholen zien (via directe liaisons met hen), maar de middelen van VAIA zijn op dit ogenblik ontoereikend om een liaison bij elke hogeschool onder te brengen. Bovendien kunnen er ook vragen gesteld worden bij de wenselijkheid en efficiëntie van een dergelijk model waarbij elke instelling één liaison heeft. Als tussenoplossing worden de vragen vanuit de hogescholen op dit moment opgevolgd door het coördinatieteam, wat op langere termijn niet houdbaar is.

Naast deze liaisons worden er bij VAIA ook **projectmanagers** tewerkgesteld. Dit zijn AI-experten die worden ingeschakeld om grotere projecten te coördineren, zoals het uitwerken of herwerken van opleidingen, het ontwikkelen van leertrajecten, het maken van MOOC's of om structurele samenwerkingen⁷⁷ te initiëren. Ze hebben daarnaast als taak om in te tekenen op Europese calls. Indien liaisonfuncties tijdelijk niet kunnen worden ingevuld, worden de beschikbare budgetten aangewend om tijdelijk projectmanagers aan te stellen. Zo beschikken KU Leuven, UGent en UHasselt via VAIA over middelen om dergelijke AI-experten aan te stellen. Terwijl er voor de liaisons duidelijke taakomschrijvingen voorhanden zijn, is dit voor de projectmanagers niet het geval. Hun taakomschrijving wordt ingevuld door VAIA, waarbij de instelling op geregelde tijdstippen input kan geven.

Interne aansturing door het coördinatieteam

In de eerste jaren van VAIA ontbrak het aan duidelijke functieomschrijvingen en ontstonden functies erg organisch waarbij de medewerkers voor een deel zelf hun takenpakket konden definiëren en invullen. Deze werkwijze is ook gelinkt aan het feit dat de organisatie in de beginjaren zelf nog zoekende en in beweging was, waardoor een intern aanpassingsvermogen en het hebben van een start-up-mentaliteit noodzakelijk was. Met de komst van de huidige coördinator heeft VAIA belangrijke stappen gezet in haar functioneren als team, terwijl dit daarvoor minder het geval was en waarbij bovendien de veelvuldige personeelsswissels en beperkte aanstellingspercentages het ontwikkelen van een teamgeest bemoeilijkten. Bovendien zijn postdocs die naar VAIA overstappen gewend om in hun eerdere loopbaan vrij autonoom te werken. De integratie in een team waarin verantwoordelijkheden en de mate van beslissingsruimte meer gelijk verdeeld zijn onder collega's, verloopt daardoor niet altijd vanzelfsprekend. Tijdens de interviews met liaisons en projectmanagers werd dit bevestigd. Om de cohesie binnen het team – dat in de regel werkt in de eigen instelling – te versterken, vindt er wekelijks een 'samenwerkdag' plaats in Brussel⁷⁸, waarop alle VAIA-medewerkers geacht worden aanwezig te zijn.

⁷⁶ Er liep in de zomer van 2025 een sollicitatieprocedure om een de Vlaamse Hogescholenraad-liaison aan te trekken die in september 2025 uitmondde in de aanstelling van een de Vlaamse Hogescholenraad-liaison.

⁷⁷ Een voorbeeld is de samenwerking met FLAMES, wat een interuniversitair trainingsnetwerk rond data-methodologie en statistiek is voor doctorale studenten en empirische onderzoekers en waarin AI-elementen worden geïntegreerd. Binnen deze samenwerking geeft VAIA aan FLAMES door op welke opleidingsnoden ze nog een antwoord kunnen bieden en FLAMES geeft aan waar VAIA kan helpen om hun opleidingen op te schalen.

⁷⁸ Deze samenwerkdagen gaan door in de de Vlaamse Hogescholenraad-gebouwen.



Op dit moment stemt de voltijdse coördinator wekelijks af met elk van de VAIA-medewerkers om te bekijken wat er operationeel is binnengekomen en moet worden opgenomen. Deze wekelijkse afstemming wordt als erg nuttig ervaren door de medewerkers en de coördinator van VAIA. Daarnaast vindt er ook elk kwartaal een meer strategische afstemming plaats tussen de coördinator en elk van de instellingen en de betrokken liaison. Tijdens deze vergadering worden de evolutie van het budget en de taken die in de komende maanden moeten worden opgenomen, besproken. Met de projectleiders is er een minder geformaliseerde ad-hoc afstemming.

Op het vlak van jaarlijkse (interne) evaluatie (van het team als geheel) vindt er eenmaal per jaar een teamdag plaats waarbij teruggeblikt wordt naar het voorbije jaar, wat wel of niet werkte en de mogelijke oorzaken hiervan en welke nieuwe deliverables in de toekomst naar voren geschoven kunnen worden. De input wordt ook meegenomen naar een-op-een-gesprekken tussen de coördinatoren en de medewerkers.

Voor haar projectmanagement, taakmanagement en interne kennisdeling gebruikt VAIA sinds oktober 2023 de AI-tool Notion, wat een CRM-systeem is waarin elke medewerker vergaderingen of contacten met personen en organisaties documenteert en op basis waarvan kennis over stakeholders en partners wordt gedeeld en bewaard (in geval van afwezigheid of vertrek van medewerkers). Vermits in Notion ook een koppeling wordt gemaakt met de KPI's (zie hoofdstuk 7), kunnen deze op een geautomatiseerde manier uitgelezen worden.

Uit interviews blijkt dat de interne organisatie van VAIA in de eerste jaren te maken had met heel wat groeipijnen, waarbij gezocht werd naar de rol die VAIA moest opnemen in het landschap. Dit resulteerde in onduidelijkheden wat betreft interne organisatie. Er vonden veelvuldig personeelsswissels plaats die verschillende oorzaken hebben:

- De profielen die VAIA nodig heeft, zijn mensen die kunnen netwerken, affiniteit hebben met AI en interesse hebben in levenslang leren. Deze profielen zijn schaars en vinden gemakkelijk jobs met betere arbeidsvoorwaarden.
- De liaisons zijn slechts deeltijds aangesteld en combineren hun functie bij VAIA met een andere rol binnen hun eigen instelling. Dit zorgt voor versnippering en onduidelijke hiërarchieën, wat bijdraagt aan de frequente personeelsswissels. Bovendien is een deeltijdse aanstelling weinig aantrekkelijk voor ambitieuze postdocs.
- Hoewel VAIA is ingebed in het Vlaams Beleidsplan AI en er vanwege de financierende overheid een impliciet langetermijnengagement is, leeft de perceptie sterk dat aanstellingen bij VAIA altijd tijdelijk zijn, wat onzekerheid in de hand werkt.
- Te vaak hebben de instellingen de financiering van VAIA gebruikt als tijdelijke overbruggingsfinanciering voor postdoctorale onderzoekers binnen de domeinen van AI en levenslang leren. Dit gebeurde doorgaans om de periode te overbruggen tot er binnen de instelling zelf een meer structurele financiering kon worden verzekerd. Hierdoor werkten bepaalde medewerkers binnen VAIA in de loop der jaren met wisselende aanstellingspercentages, die in sommige gevallen beperkt bleven tot 0,2 VTE.

De personeelsswissels zorgden ervoor dat VAIA telkens opnieuw nieuwe mensen moest opleiden en integreren in haar (virtuele) werking. Dit kostte niet alleen veel tijd, maar gaf ook aanleiding tot langdurige vervangingsprocedures, die bovendien per instelling verschilden. In sommige gevallen had VAIA zelfs geen inspraak in de keuze van de aangetrokken profielen, aangezien deze beslissingen autonoom werden genomen door de instellingen. Bovendien gingen bij het vertrek van personeel ook telkens knowhow en netwerkrelaties verloren. Deze veelvuldige personeelsswissels zijn weliswaar afgenomen, maar de oorzaken ervan zijn nog steeds niet structureel weggewerkt.

In de toekomst moeten deze oorzaken absoluut worden aangepakt, aangezien ze negatief afstralen op de perceptie die bij de ruimere stakeholders leeft over VAIA en ze ook niet bijdragen tot een efficiënte bedrijfsvoering.

5.2 Samenwerking met het Departement WEWIS

Zoals eerder vermeld wordt de voortgang van VAIA opgevolgd via een driemaandelijke stuurgroepvergadering, waarin vertegenwoordigers van het Departement WEWIS (de voormalige



departementen EWI en WSE) vertegenwoordigd zijn. De coördinatoren van VAIA hebben nauw contact met de inhoudelijke dossierbehandelaar voor VAIA bij het Departement WEWIS, onder meer in het kader van het jaarlijks opstellen van de jaarplannen en van de jaarrapporten. Algemeen wordt de goede informatiedoorstroming van VAIA naar de dossierbehandelaar gewaardeerd, en dit in ieder geval sinds 2023 toen VAIA op kruissnelheid kwam. De jaarrapporten voldoen aan de verwachtingen en worden als volledig beschouwd en volgens afspraak opgeleverd.

Ook andere stuurgroepleden zijn tevreden over de bijdragen die de dossierbehandelaar⁷⁹ heeft geleverd en die als zeer relevant en constructief werden bestempeld.

5.3 Conclusies over governance van VAIA

Werking van de stuurgroep van VAIA

De stuurgroep van VAIA houdt toezicht op strategische keuzes die VAIA maakt, alloceert het budget en is ook verantwoordelijk voor de kwaliteit. Hoewel de formele taakopdracht helder en compleet is, blijft de strategische sturing in de praktijk onderbenut ten opzichte van budgettaire afstemming. Ook ten aanzien van noodzakelijke kwaliteitscontrolesystemen nam de stuurgroep weinig initiatieven.

In de stuurgroep zijn de relevante actoren vertegenwoordigd, maar het evenwicht en de representativiteit in de vertegenwoordiging kunnen beter. Een meer gebalanceerde en slankere samenstelling, met een sterkere vertegenwoordiging van niet-academische actoren, zou de strategische meerwaarde verhogen en de noden van de gewijzigde doelgroepen beter weerspiegelen. De huidige samenstelling van de stuurgroep weerspiegelt onvoldoende de verbreding van het opleidingsaanbod en de toenemende rol van bedrijven en professionals buiten het academische veld in het gebruik van VAIA.

De vergaderfrequentie per kwartaal is gepast en de stuurgroepleden ontvangen tijdig de vergaderstukken. Vooraf vinden bilaterale overlegmomenten plaats per academische instelling, wat de besluitvorming faciliteert, vooral rond budgetallocaties. Toch ervaren meerdere leden dat vergaderingen te operationeel verlopen en gefocust zijn op budgetallocaties, waardoor de toegevoegde waarde voor niet-academische leden beperkt blijft. Om haar strategische impact te versterken, is het aangewezen dat de stuurgroep meer inhoudelijke diepgang brengt in haar discussies en zich nadrukkelijk richt op de langetermijnkoers en kwaliteitsontwikkeling binnen VAIA en in het opleidings- en expertenaanbod.

Samenwerking tussen de universiteiten en hogescholen

De centrale coördinatie binnen VAIA zorgt voor performante aansturing van de organisatie, maar het cumuleren van rollen (coördinatie, liaison, projectmanagement) leidt tot spanningen en een risico op rolvervaging, zeker in combinatie met het aanhoudende, maar inmiddels afnemende personeelsverloop.

Het liaison-model functioneerde op basis van de oorspronkelijke doelstellingen naar behoren, maar wel rijst de vraag of het aantal liaisons voor de universiteiten nog in verhouding staat tot het aantal liaisons voor hogescholen en niet-academische opleidingsaanbieders en of alle liaisons niet beter onder de coördinatie van VAIA zouden opereren (in plaats van binnen de instelling voor liaisons voor universiteiten en binnen de Vlaamse Hogescholenraad voor liaison(s) voor hogescholen). Het onevenwicht bij de verdeling van de liaisons beperkt de zichtbaarheid en de bereikbaarheid van VAIA voor belangrijke doelgroepen in het werkveld.

In de beginjaren ontbrak het bij VAIA aan duidelijkheid over rollen en functies, wat bijdroeg aan personeelsswissels en een zoekende organisatiecultuur. De huidige coördinator heeft hierin orde

⁷⁹ Sinds begin 2025 is er een andere dossierbehandelaar voor VAIA bij het Departement WEWIS. Het is dan ook logisch dat deze positieve appreciatie vooral betrekking heeft op de periode tot eind 2024 en dat het nog te vroeg is om een oordeel te vormen over de nieuwe dossierbehandelaar.



geschapen, onder meer via een wekelijkse ‘samenwerkdag’ in Brussel, vaste één-op-één-overlegmomenten met elk van de medewerkers en elk kwartaal een strategische afstemming met de individuele instellingen. Toch verlopen afstemmingen binnen VAIA vandaag nog vooral één-op-één, terwijl het voor de toekomst wenselijk is om dit structureler en meer groepsgericht aan te pakken.

Teamcohesie blijft in een hybride werkomgeving een aandachtspunt, evenals de nood aan duidelijke afspraken bij dubbele aansturing (VAIA versus instellingen) die tot frictie kunnen leiden.

Samenwerking met het Departement WEWIS

De samenwerking met het Departement WEWIS verloopt vlot, transparant en voorspelbaar. De communicatie is open en de informatie-uitwisseling, onder meer via jaarplannen en rapporteringen, wordt als constructief en professioneel ervaren. Deze stabiele en betrouwbare relatie vormt een duidelijke sterkte van VAIA en biedt een solide basis om de beleidsafstemming en verantwoording verder te verdiepen.



6. Financiële analyse

Voor de financiële analyse nemen we achtereenvolgens de toegekende middelen, de bestedingen en saldi en de personeelsinzet onder de loep. Deze analyse is opgesteld op basis van de besluiten van de Vlaamse Regering en de rapporteringen van VAIA (subsidieaanvragen, jaarverslagen, financiële rapportering en afrekeningen). Er is slechts een beperkte vergelijking doorheen de tijd mogelijk, omdat enkel de cijfergegevens voor de werkingsjaren 2023 en 2024 voldoende accuraat zijn. In de eerste twee jaren schoot VAIA tekort in haar financiële rapportering, wat weliswaar werd rechtgezet in de meest recente jaren.



6.1 Toegekende middelen⁸⁰

Via een besluit van de Vlaamse Regering en een ministerieel besluit⁸¹ werd bij de oprichting van VAIA in juni 2020 een **eerste subsidie** van in totaal €1.000.000 toegekend aan VAIA, en werd ook de verdeling ervan over de partnerinstellingen vastgelegd. In juli 2021 werd een **tweede subsidie** van €1.000.000 toegekend aan VAIA. In 2022 werd geen financiering toegekend omdat bleek dat de subsidies van 2020 en 2021 nog niet volledig opgebruikt waren en dit ten gevolge de moeilijkheden die VAIA ondervond om tijdig personeel te kunnen aanwerven en de coronacrisis (zie sectie 6.2). Daarom werd er beslist om de werking van 2022 te financieren met de saldi van 2020 en 2021. Een **derde subsidie** van eveneens €1.000.000 werd toegekend voor 2023. De **vierde subsidie** werd toegekend voor het jaar 2024 en verhoogd naar €1.100.000. De **vijfde subsidie** voor het jaar 2025 blijft op hetzelfde niveau als in 2024.

In Tabel 5 is een overzicht te vinden van de toegekende middelen over de jaren heen, en de verdeling ervan over de partnerinstellingen en over de verschillende kostencategorieën (begrote personeelskost, werkingskost⁸² en overhead). Er is gekozen om in deze tabel (en ook in de hierna volgende tabellen en figuren) de jaren 2020-2022 samen te nemen, omdat de toegekende subsidies in deze jaren niet samenliepen met kalenderjaren en de financiële rapportering van VAIA voor de periode 2020-2022 ook geen duidelijke structuur had. Hierdoor kon er geen toewijzing per kalenderjaar gemaakt worden. Vanaf de derde subsidie (2023) werden de subsidies wel toegekend (en besteed) per kalenderjaar.

Als we de **verdeling van de toegekende middelen** bekijken over de partnerinstellingen, zien we dat er de laatste jaren een groter aandeel van de middelen voorzien wordt voor centrale coördinatie: 21% in 2020-2022 ten opzichte van 36% in 2023, 34% in 2024 en een aanzienlijke stijging naar 45% in 2025. Dit valt te verklaren door de geleidelijke uitbreiding van het coördinatieteam (bv. in 2023 met een extra administratief medewerker, in 2024 met een extra projectmanager en in 2025 naar een fulltime aanstelling voor de marketing- en communicatieverantwoordelijke) en een stijging vanaf 2024 van de centrale werkingsmiddelen, waardoor beide types van begrote kosten stegen. Deze verschuiving naar het centrale coördinatineniveau had als doel om de efficiëntie van de werking te verhogen.

⁸⁰ Met toegekende middelen worden gebudgetteerde of begrote middelen bedoeld, dus niet de feitelijke bestedingen of uitgaven zoals zal worden besproken in sectie 5.2.

⁸¹ Er waren twee besluiten nodig omdat de aanstelling van de coördinator en een medewerker op een later tijdstip zouden plaatsvinden dan de oprichting van VAIA.

⁸² Voorbeelden van werkingskosten zijn de ontwikkeling van leermateriaal, de organisatie van opleidingen, de aankoop van buitenlands leermateriaal, het beheer van de VAIA-website en databanken, digitale tools, communicatie en promotiecampagnes, opleidingen, enz.



KU Leuven en UGent kregen het grootste aandeel van elke subsidie omdat er voorzien werd dat zij, gelinkt aan de grootst beschikbare expertise, de grootste personeelsinzet zouden leveren voor VAIA. In 2023 is het aandeel aan middelen dat UGent ontving opmerkelijk kleiner dan in de periode 2020-2022. Dit valt te verklaren door de opgebouwde saldi in de jaren voordien: in de subsidieaanvraag voor 2023 werden de middelen niet evenredig verdeeld tussen de instellingen, omdat er rekening werd gehouden met de grootte van het openstaand saldo van de vorige subsidies. Ten opzichte van de eerdere jaren valt ook op dat VHLORA in 2024 een iets groter aandeel van de middelen krijgt (10% in 2024 ten opzichte van 7% in de jaren ervoor). Dit is het gevolg van de grotere personeelsinzet bij VHLORA, die in 2023 werd verhoogd naar 1 VTE. Maar in 2025 valt dit aandeel opnieuw terug doordat de liaisonfunctie een deel van het jaar niet werd ingevuld. Dit is in 2025 ook het geval voor de liaison van VUB.

Figuur 6 toont het **aandeel van de kostencategorieën** in het totaal van de toegekende middelen. Hier valt vooral op dat het aandeel van de begrote personeelskosten gestegen is over de jaren heen (van 60% in 2020-2022 tot 79% in 2024, met een terugval naar 76% in 2025). Deze evolutie is niet verwonderlijk, aangezien er na het eerste werkingsjaar al vastgesteld werd dat de initieel gebudgetteerde eenheidspersoneelskost van €70.000 per VTE te laag was om geschikte (technische) profielen te kunnen vinden, waardoor dit budget vanaf de tweede subsidie opgetrokken werd naar €100.000 per VTE⁸³. Daarnaast werd het VAIA-team over de jaren heen ook uitgebreid (zie ook eerder). De werkingskost per VTE werd daarentegen verlaagd omdat die te hoog gebudgetteerd bleek te zijn. Het aandeel van de begrote werkingskost in het totale budget is bijgevolg gedaald van 26% in 2020-2022 naar 6,8% in 2024. In 2025 steeg het aandeel van de begrote werkingskosten dan weer. De gebudgetteerde overhead is over de jaren heen stabiel gebleven, omdat deze bij de toekenning van de subsidie telkens is vastgelegd op 17% van de som van de personeels- en werkingskosten. In verhouding tot het totale toegekende bedrag komt de overheadkost dus neer op iets meer dan 14,5%.

⁸³ VR 2021 1607 DOC.0881/1BIS.



Tabel 5: Toegekende middelen per subsidie, onderverdeeld in begrote kostenposten

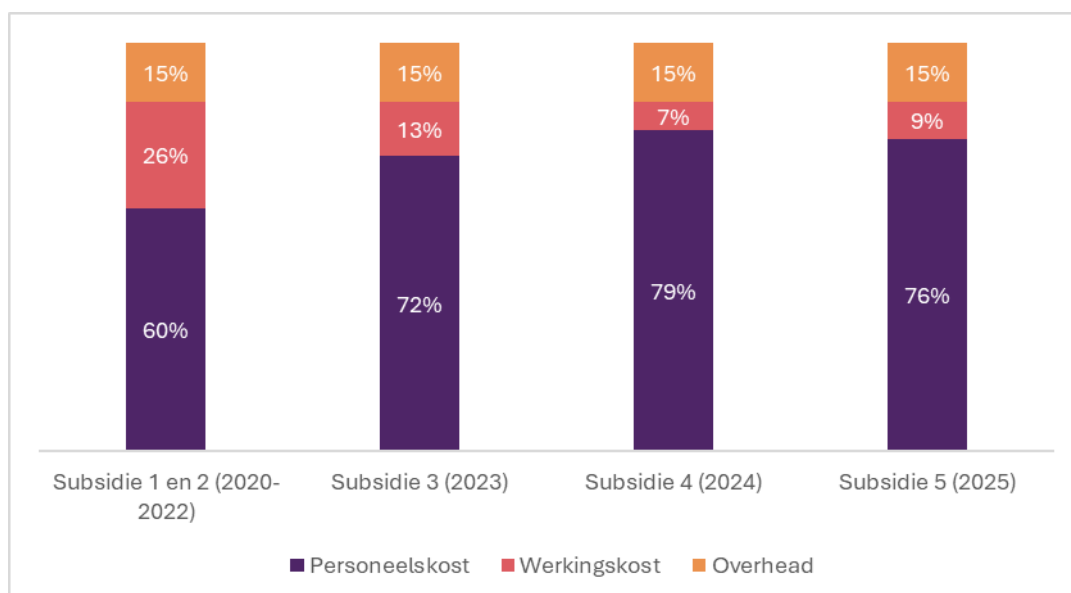
		Personeelskost in €	Werkingskost in €	Overhead in €	Totaal In €	% per partner
Subsidie 1 en 2 (2020-2022)	KU Leuven coördinatie	255.000	103.150	60.886	419.036	21%
	KU Leuven	255.000	113.523	62.649	431.172	22%
	UGent	255.000	113.523	62.649	431.172	22%
	VUB	170.000	75.682	41.766	287.448	14%
	UAntwerpen	85.000	37.841	20.883	143.724	7%
	UHasselt	85.000	37.841	20.883	143.724	7%
	VHLORA	85.000	37.841	20.883	143.724	7%
	Totaal	1.190.000	519.401	290.598	2.000.000	100%
	% per kostencategorie	60%	26%	15%	100%	
Subsidie 3 (2023)	KU Leuven coördinatie	169.000	69.000	40.460	278.460	28%
	KU Leuven	164.000	12.250	29.963	206.213	21%
	UGent	100.000	10.200	18.734	128.934	13%
	VUB	79.000	10.500	15.215	104.715	10%
	UAntwerpen coördinatie	68.000	4.250	12.283	84.533	8%
	UAntwerpen	64.500	8.750	12.453	85.703	9%
	UHasselt	30.500	8.000	6.545	45.045	5%
	VHLORA	48.000	8.750	9.648	66.398	7%
	Totaal	723.000	131.700	145.299	1.000.000	100%
	% per kostencategorie	72%	13%	15%	100%	
Subsidie 4 (2024)	KU Leuven coördinatie	281.000	42.625	55.016	378.641	34%
	KU Leuven	150.000	6.992	26.689	183.680	17%
	UGent	150.000	6.992	26.689	183.680	17%
	VUB	90.000	4.871	16.128	111.000	10%
	UAntwerpen	52.000	4.410	9.590	66.000	6%
	UHasselt	52.000	4.410	9.590	66.000	6%
	VHLORA	90.000	4.871	16.128	111.000	10%
	Totaal	865.000	75.171	159.829	1.100.000	100%
	% per kostencategorie	79%	7%	15%	100%	
Subsidie 5 (2025)	KU Leuven coördinatie	341.000	79.171	71.429	491.600	45%
	KU Leuven	130.000	5.200	22.984	158.184	14%
	UGent	130.000	5.200	22.984	158.184	14%
	VUB	50.000	2.000	8.840	60.840	6%
	UAntwerpen	75.000	3.000	13.260	91.260	8%
	UHasselt	50.000	2.000	8.840	60.840	6%
	VHLORA	65.000	2.600	11.492	79.092	7%
	Totaal	841.000	99.171	159.829	1.100.000	100%
	% per kostencategorie	76%	9%	15%	100%	

Bron: Nota's aan de Vlaamse Regering en BVR's m.b.t. de toekenning van de subsidie voor de oprichting en verderzetting van de Vlaamse AI Academie.

Noot: Voor de overzichtelijkheid werden zowel bedragen als de getallen (van de percentages) afgerond naar gehele getallen, waardoor de som van de bedragen of percentages een eenheid kan afwijken van het totaal.



Figuur 6: Aandeel van de kostencategorieën in de totale toegekende middelen, 2020-2025



Bron: BVR's m.b.t. de toekenning van de subsidie voor de oprichting en verderzetting van de Vlaamse AI Academie.

6.2 Bestedingen

Tabel 6 geeft een overzicht van de feitelijke bestedingen van de toegekende middelen. De bestedingen worden getoond per subsidie en opnieuw (waar mogelijk) opgesplitst per kostencategorie en partnerinstelling. VAIA geeft aan dat het niet toestaan van reservevorming (sinds 2023) leidt tot een moeilijke evenwichtsoefening. Om te zorgen dat er geen groot saldo opgebouwd wordt en er ook geen overbesteding is, is voortdurende monitoring van de bestedingen nodig, wat volgens VAIA tijdsintensief is. Ook wordt soms strategisch gewacht met de besteding van werkmiddelen voor niet-dringende zaken (bv. website-onderhoud) tot tegen het einde van het jaar, omdat dan pas duidelijk wordt hoeveel van het gebudgetteerde bedrag nog niet is besteed. Als het werken met jaarfinanciering gehandhaafd blijft, stelt zich de vraag of het niet efficiënter zou zijn om de opbouw van een beperkte reserve door VAIA toe te laten, omdat het toch een structurele samenwerking betreft met een duidelijke taakstelling die vastgelegd is in het Vlaams Beleidsplan AI 2024-2028.

Tabel 7 toont de saldi over de jaren heen, met dezelfde opsplitsingen. Opnieuw zijn de jaren 2020-2022 samengenomen omdat, zoals zal blijken uit de volgende paragrafen, de bestedingen van de subsidies over meerdere kalender- en werkingsjaren gebeurden. Dit feit in combinatie met de onvolledige rapportering in de eerste werkingsjaren, maken het moeilijk om de bestedingen tussen 2020 en 2022 correct na te gaan. Deze tekortkoming in de werking van VAIA werd vanaf 2023 wel weggewerkt waardoor vanaf dan wel een eenduidige financiële rapportering werd opgeleverd.

Voor de **eerste subsidie** die werd toegekend in 2020 werd er in het besluit van de Vlaamse Regering geen uiterste bestedingsdatum voor de toegekende middelen vastgelegd. Door een vertraging in de aanwerving van personeel en de coronacrisis die VAIA verhinderde om activiteiten te organiseren of bij te wonen, kon een aanzienlijk deel van de gebudgetteerde personeels- en werkingskosten niet besteed worden. Hierdoor werd een groot voorlopig saldo opgebouwd t.w.v. €316.000 dat verder ingezet werd in de loop van 2021 en door sommige instellingen zelfs nog in 2022. Deze middelen werden uiteindelijk volledig opgebruikt.

Voor de **tweede subsidie** werd er wel een bestedingsperiode vastgelegd, namelijk tussen 1 november 2021 en 31 december 2022. Zoals hierboven beschreven, was er bij de toekenning van de tweede subsidie nog een groot voorlopig saldo van de eerste subsidie beschikbaar en dit saldo werd als eerste aangewend (en volledig opgebruikt) in 2022. Hierdoor werd stilaan ook een aanzienlijk voorlopig saldo van de tweede subsidie (€572.853) opgebouwd. Bijgevolg werd een verlenging van de bestedingstermijn van subsidie 2 aangevraagd, die eind 2022 werd goedgekeurd. De bestedingstermijn van subsidie 2 werd verlengd met zes maanden tot 30/06/2023, waarna niet-gebruikte middelen niet zouden worden uitgekeerd aan VAIA en/of terugbetaald moesten worden.



aan de Vlaamse overheid. Van de tweede subsidie van €1.000.000 werd uiteindelijk €765.924 gebruikt, wat een finaal saldo geeft van €234.076. Om dit saldo te vereffenen, werd een deel van de laatste schijf⁸⁴ van de tweede subsidie niet uitbetaald aan VAIA en moesten enkele partnerinstellingen een deel van hun reeds verkregen middelen terugbetalen aan de Vlaamse overheid.

De **derde subsidie** liep voor het eerst samen met een kalenderjaar. De toegekende middelen van subsidie 3 moesten volgens het BVR besteed worden tussen 1 januari 2023 en 31 december 2023. Voor het eerst werd ook bepaald dat reservevorming op de subsidie niet toegestaan was, met als gevolg dat niet-bestede middelen na afloop van de subsidieperiode teruggevorderd moeten worden door de overheid of afgetrokken moeten worden van de nog uit te betalen laatste schijf. Van deze subsidie van €1.000.000 werd in totaal €994.686 besteed. Het resterende saldo van €5.313 werd afgetrokken van de laatste nog uit te betalen schijf van 20% van het totaalbedrag.

Ook de **vierde subsidie** liep samen met een kalenderjaar. De toegekende middelen ter waarde van €1.100.000 moesten besteed worden tussen 1 januari 2024 en 31 december 2024. Opnieuw werd reservevorming niet toegestaan. In totaal werd €1.094.211 besteed in dat jaar.

Tabel 6: Besteding van de toegekende middelen, per subsidie

		Personeelskost In €	Werkingskost In €	Overhead In €	Totaal In €	% per partner
Subsidie 1 en 2 (2020-2022)⁸⁵	KU Leuven coördinatie	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
	KU Leuven	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
	UGent	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
	VUB	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
	UAntwerpen	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
	UHasselt	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
	VHLORA	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
	Totaal	n.b.	n.b.	n.b.	1.765.924	100%
	% per kostencategorie	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	
Subsidie 3 (2023)	KU Leuven coördinatie	180.301	88.413	45.681	314.395	32%
	KU Leuven	159.903	15.826	29.874	205.602	21%
	UGent	99.301	10.899	18.734	128.935	13%
	VUB	75.631	10.400	14.625	100.655	10%
	UAntwerpen coördinatie	23.740	2.620	4.481	30.842	3%
	UAntwerpen	56.161	16.289	12.316	84.766	9%
	UHasselt	53.203	723	9.167	63.093	6%
	VHLORA	42.231	14.520	9.648	66.398	7%
	Totaal	690.470	159.688	144.527	994.686	100%
	% per kostencategorie	69%	16%	15%	100%	
Subsidie 4 (2024)	KU Leuven coördinatie	280.497	41.992	54.823	377.312	34%
	KU Leuven	148.388	8.040	26.593	183.020	17%
	UGent	154.936	1.891	26.661	183.488	17%
	VUB	92.142	2.728	16.128	110.998	10%
	UAntwerpen	58.388	7.551	11.210	77.149	7%
	UHasselt	45.638	10.745	9.585	65.968	6%
	VHLORA	53.609	28.678	13.989	96.276	9%
	Totaal	833.598	101.625	158.988	1.094.211	100%
	% per kostencategorie	76%	9%	15%	100%	

Bron: Jaarverslagen, financiële rapporteringen en afrekeningen van de subsidies van VAIA.

Noot: Voor de overzichtelijkheid werden zowel bedragen als de getallen (van de percentages) afgerond naar gehele getallen, waardoor de som van de bedragen of percentages een eenheid kan afwijken van het totaal.

⁸⁴ Laatste schijf van 20% van de totale subsidie.

⁸⁵ Voor deze periode kon er bij gebrek aan uniforme gegevens geen correcte verdeling gemaakt worden over de verschillende soorten kosten en over de instellingen heen.



Als we de bestedingen uit **Tabel 6** vergelijken met de toegekende middelen uit **Tabel 5** kunnen we de saldi berekenen, die terug te vinden zijn in **Tabel 7**. De negatieve getallen weergegeven in het rood duiden aan waar meer besteed is dan origineel gebudgetteerd in de BVR's.

Zoals eerder al beschreven, werden er in de eerste werkingsjaren grote saldi opgebouwd van zowel de eerste als de tweede subsidie. Het voorlopige saldo dat in 2021 overbleef van de eerste subsidie (€316.000) werd later volledig opgebruikt. Het voorlopige saldo dat eind 2022 overbleef van de tweede subsidie (€572.853) werd nog voor een deel gebruikt tot juni 2023 (dankzij de verlenging van de bestedingsperiode). Deze middelen werd echter nooit volledig opgebruikt, waardoor er van subsidie 2 uiteindelijk een finaal saldo overbleef van €234.076 (zie **Tabel 7**).

In 2023 werd de financiering aangepast naar een meer regelmatige jaarfinanciering, met jaarlijkse afrekeningen en rapporteringen. Dit laat toe om nauwgezet de bestedingen en saldi op te volgen. Zo zien we in **Tabel 7** dat de saldi in 2023 en 2024 minimaal zijn in verhouding tot het totaalbedrag (namelijk slechts 0,5%).

In **Tabel 7** zien we ook duidelijk dat er in 2023 meer dan oorspronkelijk gebudgetteerd besteed werd door KU Leuven-coördinatie en UHasselt, en minder dan oorspronkelijk gebudgetteerd voor de coördinatiefunctie die toekwam aan UAntwerpen. De verklaring ligt bij een vertrekkende coördinator bij UAntwerpen die niet onmiddellijk vervangen kon worden, en uiteindelijk na enkele maanden vervangen werd met de aanstelling van een coördinator bij KU Leuven. In de periode zonder vervanger, werd er voor het coördinatieluid van UAntwerpen een saldo opgebouwd dat voornamelijk bestond uit onbestede personeelskosten. Er werd beslist om het opgebouwde saldo bij UAntwerpen-coördinatie (€53.691) over te hevelen naar andere instellingen die het op dat moment nodig hadden, namelijk KU Leuven-coördinatie (€35.642) en UHasselt (€18.048). Door deze overhevelingen konden de betrokken instellingen meer besteden, zonder dat de totale subsidie overschreden werd. In 2024 gebeurde een gelijkaardige overheveling van VHORA naar UAntwerpen voor een bedrag van €10.000, waardoor UAntwerpen meer kon besteden dan gebudgetteerd.

Opmerkelijk is ook dat er de laatste jaren systematisch meer dan gebudgetteerd besteed werd aan werkingskosten. Door blijvende moeilijkheden bij het vinden en behouden van personeel worden er nog steeds regelmatig saldi opgebouwd in het personeelsbudget (weliswaar niet langer in de grootteorde van de eerste werkingsjaren). Het ontbreken van de mogelijkheid om saldi over te dragen naar een volgend werkingsjaar, leidt ertoe dat VAIA de beschikbare middelen tegen het jaareinde doorgaans volledig benut, voornamelijk door werkingskosten te maken, om te anticiperen op mogelijke toekomstige budgettaire verminderingen.



Tabel 7: Saldi van de subsidies

		Personeelskost	Werkingskost	Overhead	Totaal
Subsidie 1 en 2 (2020-2022)	KU Leuven – coördinatie	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
	KU Leuven	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
	UGent	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
	VUB	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
	UAntwerpen	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
	UHasselt	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
	VHLORA	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
	Totaal	n.b.	n.b.	n.b.	234.076
Subsidie 3 (2023)	KU Leuven – coördinatie	-11.301	-19.413	-5.221	-35.935
	KU Leuven	4.097	-3.576	89	610
	UGent	699	-699	0	0
	VUB	3.369	100	590	4.060
	UAntwerpen – coördinatie	44.260	1.630	7.801	53.691
	UAntwerpen	8.339	-7.539	136	937
	UHasselt	-22.703	7.277	-2.622	-18.048
	VHLORA	5.770	-5.770	0	0
	Totaal	32.530	-27.988	772	5.313
Subsidie 4 (2024)	KU Leuven – coördinatie	503	633	193	1.329
	KU Leuven	1.612	-1.048	96	660
	UGent	-4.936	5.101	28	192
	VUB	-2.142	2.143	0	2
	UAntwerpen	-6.388	-3.141	-1.620	-11.149
	UHasselt	6.362	-6.335	5	32
	VHLORA	36.391	-23.807	2.139	14.723
	Totaal	31.402	-26.454	841	5.789

Bron: Jaarverslagen, financiële rapporteringen en afrekeningen van de subsidies van VAIA.

Voor de overzichtelijkheid werden zowel bedragen als de getallen (van de percentages) afgerond naar gehele getallen, waardoor de som van de bedragen of percentages een eenheid kan afwijken van het totaal.

6.3 Personeelsinzet

Tabel 8 biedt een overzicht van de personeelsinzet in 2023 en 2024, in termen van het gemiddelde aanstellingspercentage dat gehanteerd werd en het aantal personen dat in totaal aangesteld was bij VAIA. De jaren 2020-2022 zijn niet opgenomen in deze tabel omdat de rapporteringen in die jaren geen kalenderjaren volgen, en omdat de aanstellingspercentages voor eenzelfde persoon regelmatig veranderden.

Zoals in de vorige delen verschillende keren aangehaald werd, ondervindt VAIA al sinds de oprichting moeilijkheden bij het volledig invullen van een volwaardig team. In eerste instantie is het moeilijk voor VAIA om personeel te vinden omdat men op zoek is naar heel specifieke profielen (die de volgende competenties moeten combineren: AI-expertise, netwerker, interesse in levenslang leren, enz.). Volgens VAIA komt men dan vaak uit bij postdocs die ook elders op de arbeidsmarkt erg gegeerd zijn. Bovendien leeft volgens interviews met VAIA-medewerkers binnen academische instellingen ook de verwachting dat liaisons een voldoende hoog academisch profiel hebben (bij voorkeur met een doctoraatstitel), aangezien dit de geloofwaardigheid verhoogt en kan bijdragen tot het openen van relevante netwerken en samenwerkingsmogelijkheden. Dit zorgt ervoor dat het merendeel van de VAIA-teamleden erg duur is en blijft (€100.000 per VTE per jaar) en dit terwijl het aandeel van de academische opleidingsaanbieders (voor wie een academische inbedding belangrijk is) doorheen de jaren is gedaald.

Tegelijk zijn deze postdocs bij indiensttreding in de praktijk zelden meteen volledig inzetbaar en is veel en intense begeleiding van het coördinatieteam vereist. In combinatie met een vaak korte aanstelling kan de vraag gesteld worden of VAIA niet beter meer profielen zou aantrekken die binnen VAIA kunnen



doorgroeien en van wie de kans groter is dat deze medewerkers langer bij VAIA aan de slag blijven. Uiteraard zal dit ook bij de academische instellingen een mentaliteitsverandering vereisen waarbij het mandaat dat de VAIA-liaison heeft meer naar waarde wordt geschat, onafhankelijk van de titel die deze persoon draagt.

Daarnaast valt op dat er veel wordt gewerkt met tijdelijke en deeltijdse aanstellingen (zie ook **Tabel 8**), wat op zijn beurt leidt tot een hoog personeelsverloop. Dit laatste heeft volgens VAIA een duidelijk effect op de voortgang van de projecten die opgezet worden, en zorgt ervoor dat veel energie en tijd besteed wordt aan het opleiden van nieuwe mensen.

In 2023 was voor het eerst het volledig voorziene team binnen VAIA operationeel. VAIA geeft wel aan dat een lichte daling in personeelsinzet in 2025 noodzakelijk is, omdat men de oorspronkelijk beoogde personeelsbezetting niet kon aanhouden omwille van inflatie en indexering van lonen.

Tabel 8: Gemiddelde aanstellingspercentage voor VAIA en aantal personen in dienst, 2023-2024

	2023		2024	
	Gemiddeld aanstellingspercentage	Aantal personen	Gemiddeld aanstellingspercentage	Aantal personen
KU Leuven – coördinatie	57%	5	60%	4
KU Leuven	68%	3	54%	3
UGent	44%	3	47%	3
VUB	67%	2	50%	2
UAntwerpen – coördinatie	50%	1	/	/
UAntwerpen	67%	3	53%	1
UHasselt	50%	2	45%	2
VHLORA	35%	3	80%	1
VAIA totaal in personen		22		16
VAIA totaal in VTE		6,5		8,7

Bron: Financiële rapporteringen en afrekeningen van de subsidies van VAIA.

6.4 Conclusies over de financiële analyse ten aanzien van VAIA

Toegekende middelen

Sinds haar oprichting in juni 2020 kreeg VAIA vijf subsidies die groeiden van €1 miljoen in 2020 naar €1,1 miljoen in 2024 en 2025. In 2022 werd één subsidieronde overgeslagen. Vanaf 2023 verliep de financiering per kalenderjaar, wat de vergelijkbaarheid over de jaren en de jaarrapportering sterk verbeterde. De verdeling over de consortiumpartners schoof de laatste jaren duidelijk op naar een versterking van de centrale coördinatie, waaraan in 2025 45% van de begrote middelen besteed zullen worden. Deze trend weerspiegelt de geleidelijke uitbreiding van het centrale ondersteuningsteam en hogere centrale werkingsmiddelen.

In de begrote kostencategorieën nam het aandeel van personeel toe van 60% in 2020–2022 naar 76% in 2025 en dit ten koste van werkingskosten. De stijging van het aandeel van de begrote personeelskosten hing samen met het aantrekken van hogergeschoolde profielen en een teamuitbreiding. Tot nu toe bleef de overhead stabiel en werd deze vastgelegd op 17% van de som van de personeels- en werkingskosten. Bij de instellingen ontvingen KU Leuven en UGent doorgaans de grootste aandelen aan middelen en de fluctuaties tussen de instellingen volgden vaak uit het niet tijdig kunnen invullen van vacante posities, waarbij de vrijgekomen budgetten tijdelijk aan andere consortiumpartners werden toegewezen.

Bestedingen en saldi

De bestedingen werden in de beginjaren bemoeilijkt door vertragingen bij het aanwerven van medewerkers en door de coronacrisis, wat tot aanzienlijke saldi van de subsidies leidde en waardoor de werking in 2022 zonder nieuwe subsidie overbrugd kon worden. Met de overschakeling naar jaarkredieten in 2023, stabiliseerde de werking, waarbij nagenoeg steeds het volledig beschikbare budget werd benut. Het verbod op reservevorming van de toegekende subsidies dwingt VAIA tot



intensieve monitoring en leidt ertoe dat tegen het jaareinde werkingskosten worden opgevoerd om de toegekende middelen zo volledig mogelijk te kunnen benutten.

Binnen de werking gebeurden bijsturingen via het verschuiven van middelen tussen de consortiumpartners. Een terugkerend patroon is dat werkingskosten systematisch hoger uitvallen dan gebudgetteerd, terwijl door aanwervingsmoeilijkheden vaker saldi in het personeelsbudget overblijven. In de toekomst is het aangewezen dat VAIA haar werkingskosten beter budgetteert, in combinatie met de mogelijkheid om beperkte saldi over te dragen naar een volgend werkingsjaar om te vermijden dat budgetlijnen als ‘communicerende vaten’ werken.

Personeelsinzet

De personeelsinzet (meetbaar en vergelijkbaar vanaf 2023) blijft een kritiek knelpunt voor VAIA en stuurt zoals eerder vermeld de bestedingsmix (tussen personeelskosten en werkingsmiddelen die als communicerende vaten werken). VAIA zoekt schaarse, dure postdoc-profielen (met AI-expertise, netwerkvaardig, didactisch onderlegd, enz.), omdat naar eigen zeggen binnen de academische omgeving de verwachting leeft dat liaisons een hoog academisch profiel hebben (en zo deuren openen). Veel teamleden worden ook tijdelijk en/of deeltijds aangesteld, wat het personeelsverloop verhoogt, de projectcontinuïteit aantast en ook de begeleidingslast voor de coördinator verhoogt.

We kunnen besluiten dat VAIA sinds 2023 financieel en organisatorisch gestabiliseerd is dankzij jaarfinanciering, een versterkte centrale coördinatie en betere financiële opvolging en gerichte overhevelingen van middelen tussen consortiumpartners. De belangrijkste beperking blijft evenwel de wervingskrapte en het grote verloop, die de bestedingspatronen (meer werkingskosten, minder personeel) en de operationele continuïteit beïnvloeden. Een werkbare reservebuffer en/of meer duurzame profielen zouden de balans tussen toegekende middelen, bestedingen en personeelsinzet verder kunnen normaliseren binnen de structurele opdracht van VAIA.



7. Analyse van prestaties, resultaten en impact van VAIA



We geven in dit hoofdstuk een analyse van de prestaties en impact van VAIA, voornamelijk op basis van rapporteringen door VAIA, de databank van de stakeholders van VAIA, opleidingsdatabank van VAIA en de doelgroepenanalyse. We bespreken eerst de resultaten t.a.v. de streefdoelen met als opsplitsing de periode voor en na 2023, daarna de resultaten rond de AI-opleidingen en vervolgens de resultaten van VAIA per rol.

7.1 Resultaten t.a.v. streefdoelen tussen 2020 en 2022

Hoewel er in de nota aan de Vlaamse Regering van 2020 vermeld werd dat er over bepaalde reeds vastgelegde KPI's gerapporteerd zou worden, is dat in de eerste jaren niet gebeurd. Door de opstart van VAIA en het zoeken naar de (juiste) medewerkers heeft VAIA verschillende streefdoelen toen niet kunnen waarmaken.

In **2020 en 2021** heeft VAIA actie ondernomen om het aanbod in kaart te brengen en om in te schatten waar de noden liggen. Dat laatste bleek een grote opdracht te zijn, waardoor VAIA in de eerste jaren voornamelijk bezig was met de voorbereiding van opleidingen en niet veel opleidingen heeft ontwikkeld met partners. Dit is ook normaal voor een initiatief in opstartfase. Voor onderzoekers bleef het bij de voorbereiding van een viertal opleidingen, voor professionals bereidde VAIA zeven opleidingen voor (voornamelijk binnen de gezondheidssector en de overheidssector), en vijf opleidingen werden voorbereid voor onderzoekers én professionals. Daarnaast heeft VAIA ingezien dat samenwerken met de verschillende doctoraatscholen een betere keuze was dan het oprichten van een aparte doctoraatsschool. Wel heeft VAIA tussen 2020 en 2021 belangrijke stappen gezet in de organisatorische doelen m.b.t. governance en communicatie. Een eerste versie van de VAIA-website stond in maart 2021 online.

In **2022** kon VAIA de eerste resultaten boeken dankzij de voorbereidingen in de vorige jaren. Een eerste verwezenlijking is bijvoorbeeld de opleidingsmatrix waarin de opleidingen gelabeld worden volgens de noden van de doelgroep en de sectoren. Wat opleidingen betreft, organiseerde VAIA 24 opleidingen voor onderzoekers en professionals en twee langlopende opleidingen. Daarnaast heeft VAIA verschillende presentaties (35) en webinars (23) verzorgd samen met partners. Verder werd de website geprofessionaliseerd, zodat VAIA haar verspreidende rol kon waarmaken, en werden er negen nieuwsbrieven en zes blogartikels verspreid. Verder gebruikte VAIA LinkedIn en andere socialemediakanalen om het VAIA-netwerk uit te breiden en de opleidingen te promoten. Ook heeft VAIA in 2022 sterk ingezet op het rekruteren van experts via calls-for-experts.



7.2 Resultaten t.a.v. streefdoelen tussen 2023 en 2024

De KPI's of 'deliverables', inclusief de streefdoelen zijn ontwikkeld door het VAIA-team en werden opgenomen in de verschillende jaarplannen van VAIA, en werden dus ook besproken en goedgekeurd door de stuurgroep. Ze zijn voor 2023 (gedeeltelijk), 2024 en 2025 vastgelegd in Vlaamse beleidsdocumenten, met name de nota's aan de Vlaamse Regering, de BVR's en hun bijlagen⁸⁶.

Tabel 9 geeft een overzicht van de KPI's, de vooropgestelde streefdoelen⁸⁷ en de resultaten voor 2023 en 2024 waarvoor data beschikbaar zijn in de jaarverslagen. We beperken de cijfers en analyse voor de KPI's zowel in de tijd als wat betreft het aantal KPI's. Wat betreft de tijd nemen we enkel de jaren 2023 en 2024 op, omdat er voor 2025 nog geen resultaten zijn, en de werking van VAIA pas vanaf 2023 de huidige vorm kreeg met de pijlers en bijhorende doelstellingen. De KPI's zijn in de tabel georganiseerd volgens de rollen en organisatorische doelen van 2023 en 2024. De KPI's opgesteld voor governance (bv. over uitgevoerde stuurgroepvergaderingen en opgeleverde rapporten) en financieel beheer zijn hierin niet opgenomen.

Tabel 9: Overzicht KPI's en kwantitatieve resultaten tussen 2023 en 2024

KPI	Streefdoel 2023	Resultaat 2023	Streefdoel 2024	Resultaat 2024
Leernodenrol				
Aantal leernodenstudies opgesteld	4	0	5	1
Aantal actieplannen voor een vraaggestuurd opleidingstraject voor vier verschillende sectoren	4	0	/	/
Aanstelling van AI-vertaler	1	0	/	/
Verspreidende rol				
Aantal nieuwe publicaties (van aanbod) op website ⁸⁸	+30% (360)	+79% (645)	+250	+745
Aantal nieuwe opleidingsaanbieders aangesloten	+10% (179)	+49% (266)	+10% (248)	+230% (817)
Aantal opleidingslocaties van aanbod	8	9+	/	/
Aantal initiatieven voor promotie van MOOC 'Elements of AI'	3	3	/	/
Aantal leertrajecten geïntegreerd in website	/	/	4	2
Verbindende rol				
Aantal opleidingen of leerkansen waaraan impuls gegeven werd	10	8	15	35
Aantal nieuwe opleidingen door samenwerking met nieuwe instellingen	3	3	3	23
Aantal initiatieven om AI-onderzoek kenbaar te maken	2	1	3	2
Aantal interactieve leslokalen bij KU Leuven en UGent	2	2	/	/

⁸⁶ De KPI's en bijhorende toelichting zijn in de verschillende documenten doorheen de jaren geëvolueerd. In het dossier voor 2025 werd er volgens het Departement WEWIS een goed evenwicht gevonden tussen de nota aan de Vlaamse Regering (waarin de KPI's samengevat werden), het BVR (dat voor details verwijst naar het jaarplan dat als bijlage aan het BVR is toegevoegd) en het jaarplan (dat de KPI's in detail beschrijft). Het Departement WEWIS is er voorstander van om deze werkwijze in de toekomst te blijven hanteren.

⁸⁷ VAIA legde zichzelf streefdoelen op die op basis van de gerealiseerde waarden niet altijd realistisch bleken te zijn (ofwel veel te laag ofwel veel te hoog). Deze streefdoelen werden in de jaarplannen opgenomen. Deze jaarplannen werden tijdens de stuurgroepvergaderingen voorgesteld maar niet diepgaand besproken.

⁸⁸ De getallen duiden op het aantal nieuwe publicaties van aanbod op de website, de percentages slaan op groeipercentages.



KPI	Streefdoel 2023	Resultaat 2023	Streefdoel 2024	Resultaat 2024
Aantal doelgroepenonderzoeken gepresenteerd ⁸⁹	/	/	3	2
Oprichten onderzoekscommunity LinkedIn	/	/	1	0
Overzicht AI-aanbod voor onderzoekers	/	/	1	0
Aantal focusgroepen met doctoraatsscholen en onderzoekers	/	/	3	3
Aantal vragen (uit inbox) beantwoord	/	/	30	153
Cocreatierol				
Aantal opleidingen voor professionals gecoördineerd	14	60	10	43
Aantal opleidingen voor onderzoekers gecoördineerd	7	8	5	17
Aantal train-the-trainer-cursussen aangeboden	2	2	1	0
Aantal MOOC's ontwikkeld	1	1	/	/
Aantal deelnemers over opleidingen heen	1.000	2.214 +EAI ⁹⁰ : 4.329	1.000	3.896 +EAI: 9.133
Aantal langlopende opleidingen (minstens 6 weken)	2	2	2	5
Aantal zomerscholen of winterscholen	1	2	1	0
Aantal ingevulde evaluatieformulieren (voor opleidingen)	100	63	/	/
Expertenorol				
Aantal deelnames aan activiteiten als expert	/	/	5	16
Communicatie				
Aantal partnerings met en organisatie van events	3	3	2	7
Uitbreiding bereik kanalen: aantal abonnees nieuwsbrieven	1.200	1.386	1.400	1.818
Uitbreiding bereik kanalen: aantal volgers LinkedIn	2.000	2.755	2.250	5.275
Aantal publicaties van nieuwsbrieven	12	9	12	17
Aantal publicaties van blogs	6	9	12	17
Aantal introductiefilms over VAIA	1	1	/	/
Aantal webinars via YouTube-kanaal	20	28	/	/
Internationalisering				
Aantal buitenlandse opleidingen in aanbod	/	/	3	3
Aantal internationale samenwerkingen	/	/	1	1
Verbinding tussen internationale initiatieven en Vlaamse experts	/	/	2	2
VAIA als AI-LLL-expertisecentrum bij internationale partners	/	/	1	1

Bron: Jaarverslagen VAIA 2023 en 2024.

Noot: Indien '/' vermeld staat betekent dit dat dit voor dat jaar geen KPI was.

⁸⁹ Het gaat om presentaties aan geïnteresseerde partners zoals de sectorfederaties en partners in het Vlaams Beleidsplan AI.

⁹⁰ EAI staat voor de MOOC Elements of AI. Indien deze online internationale opleiding wordt meegeteld is het aantal deelnemers gevoelig hoger.



We bespreken hieronder de KPI's en hun resultaten per rol en volgens enkele organisatorische doelen:

- **Leernoden:** De streefdoelen werden zowel in 2023 als in 2024 niet gehaald, waarbij minder dan een kwart van wat vooropgesteld was, bereikt werd. Voor 'leernoden' vormt de KPI rond het opstellen van leernodenstudies een stabiele activiteit over de jaren heen. In 2023 heeft VAIA in dit verband wel een basis gelegd met de ontwikkeling van een opleidingsmatrix, waarmee VAIA de studie 'medisch en gezondheid' heeft opgestart in 2023, maar de drie andere studies⁹¹ werden niet opgestart. In 2024 werd de studie 'medisch en gezondheid' volledig afgewerkt en is de studie 'onderwijs' voor 75% afgewerkt. De andere drie studies ('media/sport/cultuur', 'overheid en bestuur', 'industrie en logistiek') werden louter opgestart. Als redenen voor de langere doorlooptijd van leernodenstudies, worden het niet vinden van de AI-vertaler (in 2023), personeelsswissels (in 2024) en te grote domeinen of sectoren aangegeven door VAIA (ook al had VAIA deze zelf voorgesteld in haar jaarplan). Ook werd er een andere leernodenstudie 'hoger onderwijs' toegevoegd, die in 2024 werd opgestart, maar nog niet kon worden afgerond. Bijgevolg kan gesteld worden dat de vooropgestelde streefdoelen⁹² niet realistisch waren voor het team, zeker niet in combinatie met alle andere taken die het team opnam. Het VAIA-team blijkt doorheen de jaren wel geleerd te hebben over hoe leernodenstudies per domein best aangepakt worden. Bijvoorbeeld, de activiteiten zijn concreter geworden in 2025 en de geplande leernodenstudies voor 2025 zijn meer afgelijnd, namelijk voor 'IT en computerwetenschappen', 'retail' en 'logistiek'. Wij schatten echter in dat het in één jaar uitvoeren van studies voor deze drie domeinen door VAIA-medewerkers (AI-experts in het bijzonder), ook niet haalbaar zal zijn.
- **Verspreiden:** De streefdoelen van de twee KPI's waarover over alle jaren heen werd gerapporteerd, zijn ruimschoots behaald met telkens ruime stijgingen in het aantal aanbieders en publicaties van opleidingen per jaar. Vooral in 2024 zijn duidelijke stijgingen waar te nemen. Het aantal aanbieders is begin 2023 gestart met 179 en dat aantal is gestegen naar 266 eind 2023 en naar 817 eind 2024. Ook twee van de drie streefdoelen voor KPI's die maar in een jaar van toepassing waren, werden behaald. Het streefdoel om vier leertrajecten in de website te integreren werd slechts voor de helft behaald, aangezien niet alle vooropgestelde leertrajecten werden opgeleverd in pijler "Leernoden".
- **Verbinden:** Voor deze rol is slechts de helft van de KPI's behaald⁹³. In 2024 werden vier van de acht streefdoelen niet of niet volledig behaald. De onderzoekscommunity is er niet gekomen doordat er geen partner gevonden werd, de leertrajecten werden gehinderd door de vertragingen in de leernodenstudies en voor het overzicht van het aanbod voor onderzoekers verwijst VAIA naar de versnippering van het aanbod en capaciteitsproblemen bij VAIA. Voor andere, meer stabiele, deliverables werden de KPI's wel ruimschoots behaald: er werd 35 keer een impuls aan leerkansen gegeven tegenover de vooropgestelde streefwaarde van 15, er werden 23 opleidingen georganiseerd dankzij een samenwerking met een nieuwe partner (tegenover drie vooropgestelde opleidingen). Voor wat betreft de vierde KPI, het kenbaar maken van AI-onderzoek, heeft VAIA de streefdoelen net niet gehaald in 2023 én 2024. In 2023 koos VAIA er bewust voor om de tweede opleiding niet te snel na de eerste in te richten, en dus naar 2024 te verschuiven. In 2024 telt VAIA het derde initiatief, namelijk het organiseren van lezingen met o.a. experts van het Vlaams AI-Onderzoeksprogramma op het slotfestival van Flanders Technology & Innovation (FTI), niet als een volledig behaald streefdoel. De KPI's die in 2024 wel werden behaald, werden meestal ruimschoots overschreden. In 2023 is de rapportage over een aantal KPI's echter onduidelijk. Zo zijn de acht gerapporteerde impulsen (aan opleidingen of leerkansen) onder het streefdoel van 10, maar elders in de rapportage wordt ook gesproken over '33 leerkansen' die gecreëerd werden. Deze zijn niet in de cijfers voor 2023 opgenomen. Voor de KPI 'aantal nieuwe opleidingen gestart door gesprekken met nieuwe instellingen' worden voor 2023 slechts drie voorbeelden gegeven,

⁹¹ In het jaarplan 2023 werden nog geen sectoren met naam genoemd.

⁹² Zoals de KPI geformuleerd is (namelijk 'aantal leernodenstudies opgesteld'), geeft VAIA de indruk deze volledig te kunnen afronden in het betrokken jaar. Dit wordt ook bevestigd in het jaarverslag waarin VAIA zelf aangeeft dat de gerealiseerde waarden voor 2023 en 2024 respectievelijk 0 en 1 waren. In het jaarplan zwakt VAIA de ambities af en vermeldt VAIA voornamelijk de opstart van leernodenstudies die ook het volgende jaar zouden doorlopen (bv voor de studies 'overheid en bestuur' en 'industrie en logistiek' die in 2024 zouden worden opgestart en in 2025 doorlopen). Consistentie tussen namen van KPI's en formuleringen in jaarplannen is wenselijk.

⁹³ De meeste KPI's rond de standaardwerking werden wel gehaald, het waren vooral KPI's rond de meer experimentele activiteiten die niet werden gehaald.



maar VAIA geeft in haar rapportage aan dat alle opleidingen (die samen zijn ontwikkeld) op die manier zijn opgestart, waardoor het aantal gevoeliger hoger moet liggen dan het streefdoel.

- **Cocreatie⁹⁴:** Voor deze rol zijn de streefdoelen voor de meeste KPI's behaald, en vaak overschreden bij de stabiele KPI's. Er is over de twee jaren heen een toename waar te nemen van het aantal georganiseerde opleidingen en het aantal deelnemers. Ook als de deelnemers aan de MOOC 'Elements of AI' (EAI in de tabel) niet worden meegeteld, behaalt VAIA ruimschoots het streefdoel. Voor deze KPI, maar ook die voor het organiseren van opleidingen, heeft VAIA mogelijk te lage streefdoelen gekozen. Ook voor het organiseren van langlopende opleidingen is het streefdoel in 2024 overschreden. Daartegenover wordt het streefdoel van de train-the-trainer-cursussen niet gehaald. VAIA heeft in 2024 wel een train-the-trainer-cursus aangeboden, maar VAIA heeft de opleiding geannuleerd omwille van te weinig inschrijvingen. Daarnaast heeft VAIA ook een rol gespeeld in het organiseren van een train-the-trainer-cursus voor Syntra-docenten. Voor de zomer- of winterscholen heeft VAIA het doel in 2023 overschreden, maar in 2024 niet gehaald. Wat betreft de evaluatieformulieren heeft VAIA haar doel van 100 ingevulde formulieren niet kunnen halen. Het is moeilijk om opleidingsaanbieders dergelijke formulieren te laten verspreiden bij de deelnemers aan de opleidingen en indien ze dat wel doen, vullen weinig deelnemers de formulieren in. Dat is een probleem dat ook in interviews met opleidingsaanbieders werd aangekaart.
- **Expertenrol:** Het streefdoel van vijf deelnames aan activiteiten als expert is ruimschoots behaald in 2024. In 2023 was er geen streefdoel vooropgesteld voor deze rol.
- **Communicatie:** Bijna alle streefdoelen zijn ruimschoots gehaald, maar voor de abonnees op de nieuwsbrief en volgers op LinkedIn waren de streefdoelen mogelijk te laag ingesteld voor 2024. De streefdoelen van deze laatste twee KPI's waren nagenoeg hetzelfde of zelfs lager dan het resultaat van 2023. Niettemin heeft VAIA mooie resultaten neergezet voor dit doel. Het niet halen van het streefdoel voor de nieuwsbrieven in 2023 door een personeelsswissel, werd in 2024 rechtgezet. VAIA behaalt een behoorlijk aantal volgers, lezers en deelnemers, maar het is onduidelijk welk aandeel van de volledige potentiële populatie VAIA hiermee bereikt vermits er hierover in Vlaanderen geen cijfers beschikbaar zijn.
- **Internationalisering:** Pas vanaf 2024 zijn er KPI's voor dit doel geformuleerd. De verwachtingen aangaande de streefdoelen van deze KPI's zijn laag ingesteld, maar VAIA heeft ze allemaal gehaald.

Op basis van deze gegevens kan worden gesteld dat de streefdoelen op de KPI's rond inhoudelijke rollen met wisselend succes behaald werden, en dat er verschillende (misschien te laag ingestelde) streefdoelen ruimschoots overschreden werden. Voor wat betreft 'leernoden' heeft VAIA het merendeel van de KPI's niet kunnen verwezenlijken. Ook bij 'verbinden' werden er relatief veel doelen niet gehaald. Voor nieuw opgestarte initiatieven met een experimenteel karakter is het niet halen van doelen ten dele te verwachten. VAIA neemt een sandboxfunctie⁹⁵ op, waarbij verschillende zaken geprobeerd worden en niet alles slaagt. Wat de organisatorische doelen betreft, is VAIA er wel grotendeels in geslaagd om haar streefdoelen te bereiken.

7.3 Resultaten t.a.v. AI-opleidingen

In deze sectie wordt een analyse gepresenteerd van de 1.861 AI-opleidingen die zijn opgenomen in de opleidingsdatabank van VAIA⁹⁶. Deze databank bevat gegevens over opleidingen van 2020 tot en met 2026. De analyse wordt echter toegespitst op de evolutie tussen 2021 en 2025, aangezien VAIA zich in 2020 nog in een opstartfase bevond en er voor dat jaar slechts een beperkt aantal gegevens beschikbaar is. De gegevens voor 2025 zijn weliswaar opgenomen, maar dienen als voorlopig te

⁹⁴ VAIA geeft zelf aan dat er geen wens is om het aantal cocreaties te laten toenemen, omdat hiervoor onvoldoende personeel beschikbaar is.

⁹⁵ Een sandbox vormt een veilige en gecontroleerde omgeving waarin geëxperimenteerd kan worden met nieuwe concepten en kennis, zonder de negatieve consequenties van een mislukking. Het is een metafoor voor een plek waar men kan oefenen en leren op een veilige manier.

⁹⁶ De analyses werden uitgevoerd op de opleidingsdatabank op datum van 12/09/2025.



worden beschouwd, aangezien de evaluatie in dat jaar plaatsvond. De gegevens voor de geplande opleidingen in 2026 zijn niet opgenomen in deze analyse (wegens heel onvolledig).

Scope van het aanbod

Vooraleer wordt overgegaan tot een analyse van het aanbod, is het noodzakelijk te verduidelijken wat precies onder het aanbod in de opleidingsdatabank van VAIA wordt verstaan. Hoewel het volledige aanbod betrekking heeft op artificiële intelligentie (AI), omvat het een brede waaier aan leermomenten en -bronnen. De in de databank onderscheiden types zijn: ‘lezingen en seminars’, ‘cursussen en opleidingen’, ‘workshops en trainingen’, ‘zomer- en winterschool’, ‘postgraduaat’, ‘coaching’, ‘entertainment’, ‘informatiebron’, ‘tools’ en ‘ander’.

De definitie van deze types en de wijze waarop ze worden gecategoriseerd, zijn niet nader gespecificeerd in de opleidingsdatabank. Zo blijft onduidelijk vanaf welk punt een leermoment als ‘training’ in plaats van ‘cursus’ wordt beschouwd, of welke initiatieven precies onder de categorieën ‘tools’ en ‘ander’ vallen. Het is dan ook aangewezen dat VAIA hierover meer transparantie biedt, zowel in de databank zelf als op de website.

De grootste categorieën binnen het aanbod bestaan uit ‘cursussen en opleidingen’, ‘workshops en trainingen’ en ‘lezingen en seminars’ (zie **Tabel 10**). De categorieën ‘zomer- en winterschool’ en ‘postgraduaat’ nemen slechts een beperkt aandeel in het totale aanbod in, terwijl de categorie ‘ander’ een relatief groot aandeel vertegenwoordigt.

Ondanks het brede spectrum aan leermomenten en -bronnen, waarvan niet elk type strikt onder de noemer ‘cursus en opleiding’ valt, wordt in de volgende secties ten behoeve van de leesbaarheid consequent verwezen naar het volledige aanbod als ‘**AI-opleidingen**’.

Tabel 10: Type van aanbod in opleidingsdatabank van VAIA (2022-2025)

Type van aanbod	Aantal	Aandeel
Coaching	24	1%
Cursussen en opleidingen	453	24%
Entertainment (bv. tv-programma, show, toneelstuk, ...)	2	0%
Lezingen en seminars	535	28%
Informatiebron (bv. boek, website, film, podcast, nieuwsbrief, ...)	74	4%
Postgraduaat	44	2%
Tools	45	2%
Zomer- en winterschool	59	3%
Workshops en trainingen	532	28%
Ander	129	7%
Totaal	1.861*	

Bron: VAIA-opleidingsdatabank.

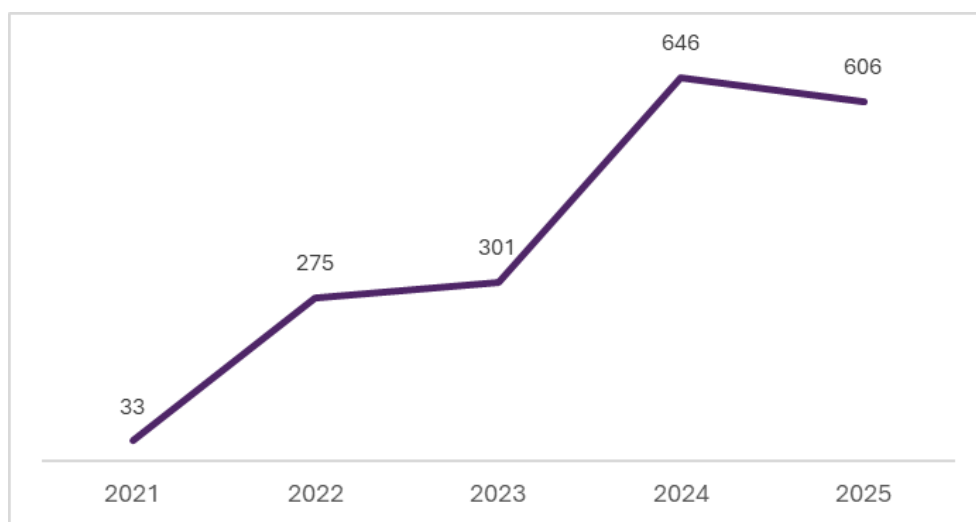
Noot: * Voor een deel van het aanbod werden er meerdere types aangeduid. In totaal zijn er 1.861 AI-opleidingen in de databank aanwezig voor de periode 2022-2025.

Evolutie van het aanbod

Uit de opleidingsdatabank van VAIA en **Figuur 7** blijkt een duidelijke stijging in het aantal aangeboden AI-opleidingen. Deze toename is het meest uitgesproken in 2022 en 2024. De groei weerspiegelt vooral een uitbreiding van het aanbod dat primair gericht is op levenslang leren, met name opleidingen die zich richten tot professionals (zie **Figuur 8**). Het aandeel opleidingen met een (primair) onderzoeksgerichte insteek blijft daarentegen beperkt vergeleken met die voor professionals en valt in 2025 sterk terug.



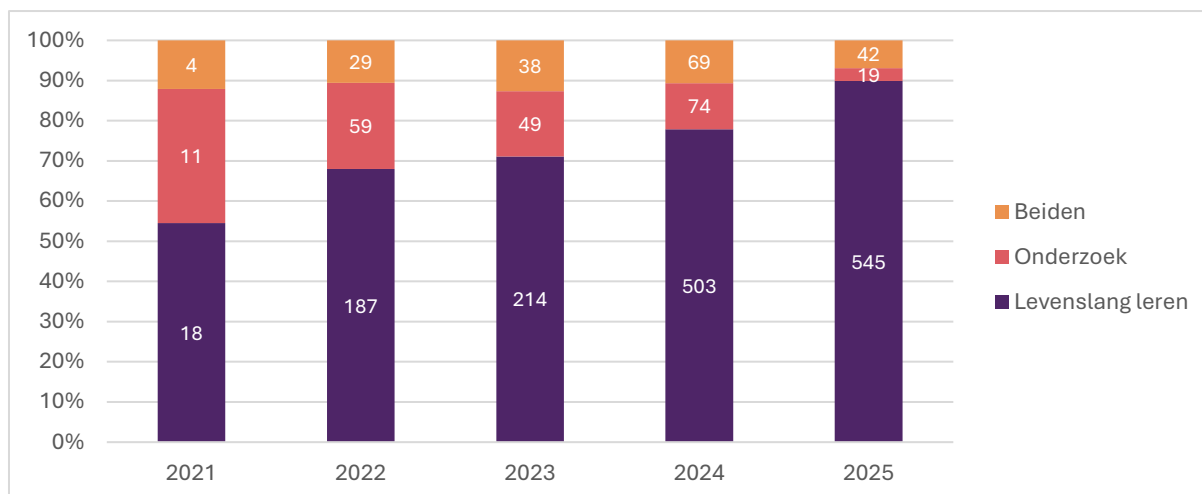
Figuur 7: Aantal AI-opleidingen per startjaar in de opleidingsdatabank van VAIA



Bron: VAIA-opleidingsdatabank.

Expertiseniveau van de AI-opleidingen

Figuur 8: Doel van opleiding per startjaar in de opleidingsdatabank van VAIA

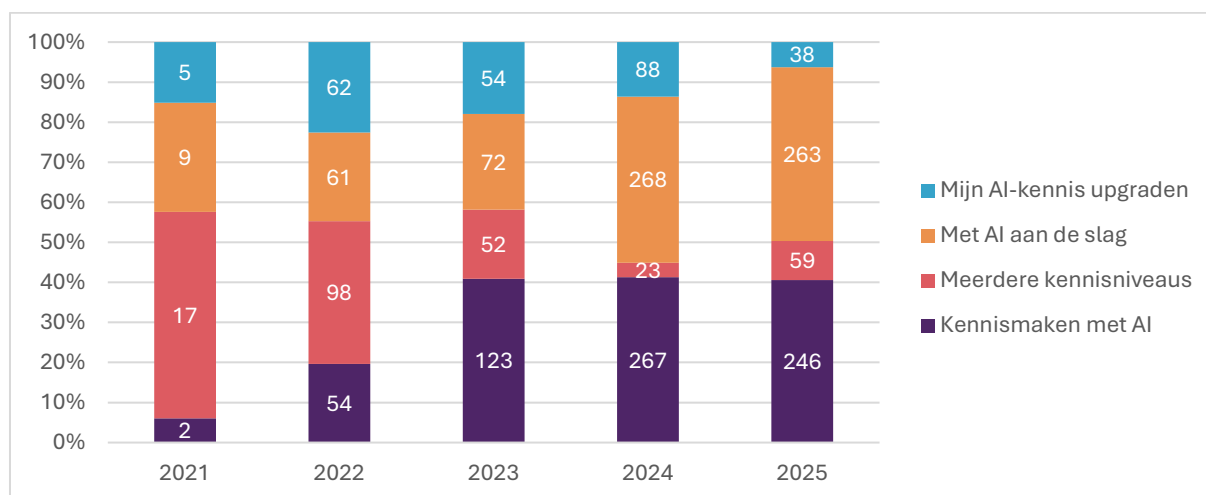


Bron: VAIA-opleidingsdatabank.

Figuur 9 maakt duidelijk dat het merendeel van de opleidingen vanaf 2024 georiënteerd is op het thema ‘met AI aan de slag’, gevolgd door ‘kennismaken met AI’. De categorie ‘mijn AI-kennis upgraden’ vertegenwoordigt in de recentste jaren het kleinste aandeel. Dit wijst erop dat het opleidingsaanbod zich in toenemende mate richt op doelgroepen met beperkte voorkennis over AI. De sterke toename van laagdrempelige instapopleidingen kan vermoedelijk deels worden verklaard door de doorbraak van ChatGPT, die het bewustzijn en de interesse in AI sterk heeft doen toenemen.



Figuur 9: Kennisniveau per startjaar in de opleidingsdatabank van VAIA

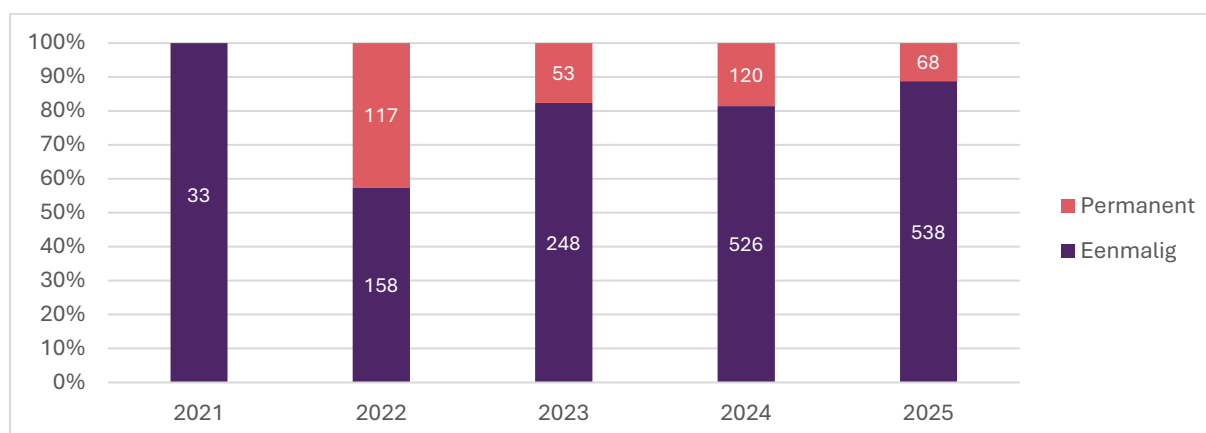


Bron: VAIA-opleidingsdatabank.

Vorm en taal van de AI-opleidingen

Het grootste deel van de opleidingen wordt eenmalig georganiseerd⁹⁷ (zie **Figuur 10**), wat wijst op kansen op het vlak van opschaling van opleidingsinspanningen⁹⁸. Daarnaast is er, vooral in 2022 en 2024, een opmerkelijke stijging van het aantal permanente opleidingen. Deze ontwikkeling wijst op een toenemende institutionalisering van het opleidingsaanbod binnen de VAIA-opleidingshub, waarbij initiatieven vaker een duurzaam karakter krijgen.

Figuur 10: Type opleiding per startjaar in de opleidingsdatabank van VAIA



Bron: VAIA-opleidingsdatabank.

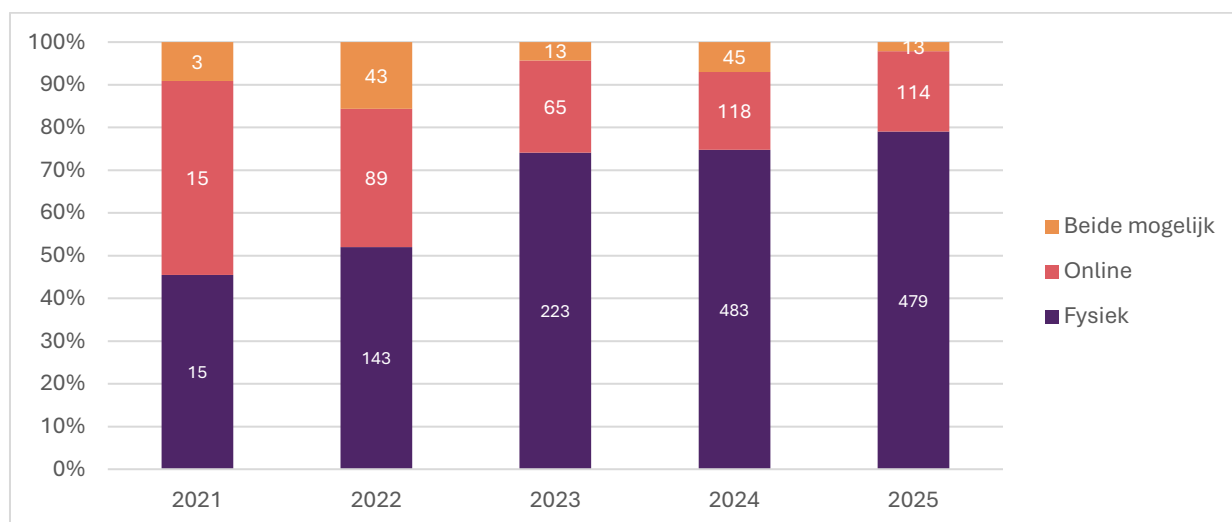
Het merendeel van de opleidingen vindt fysiek plaats volgens de opleidingsdatabank (**Figuur 11**). Hoewel het aandeel online opleidingen in absolute getallen geen uitgesproken trend vertoont, stijgt het relatieve aandeel van fysieke opleidingen. Volgens de databank vinden deze plaats in verschillende steden zoals Leuven, Antwerpen, Gent, Brussel, Brugge, Kortrijk, Hasselt, enz. Wat de voertaal betreft (**Figuur 12**), is er in de latere jaren een duidelijke verschuiving naar Nederlandstalige opleidingen. Het aandeel Engelstalige opleidingen neemt geleidelijk af, terwijl het aantal meertalige initiatieven doorheen de jaren relatief constant blijft.

⁹⁷ In de opleidingsdatabank kon niet worden afgeleid of een opleiding een vervolg of herhaling is van een eerdere opleiding, maar dan met een veranderde naam, format of partners.

⁹⁸ In de VAIA-beslissingsboom in **Figuur 5** werd opschaling van opleidingsinspanningen aangegeven als een belangrijk criterium om te bepalen of VAIA zelf zou deelnemen aan de creatie van opleidingen.

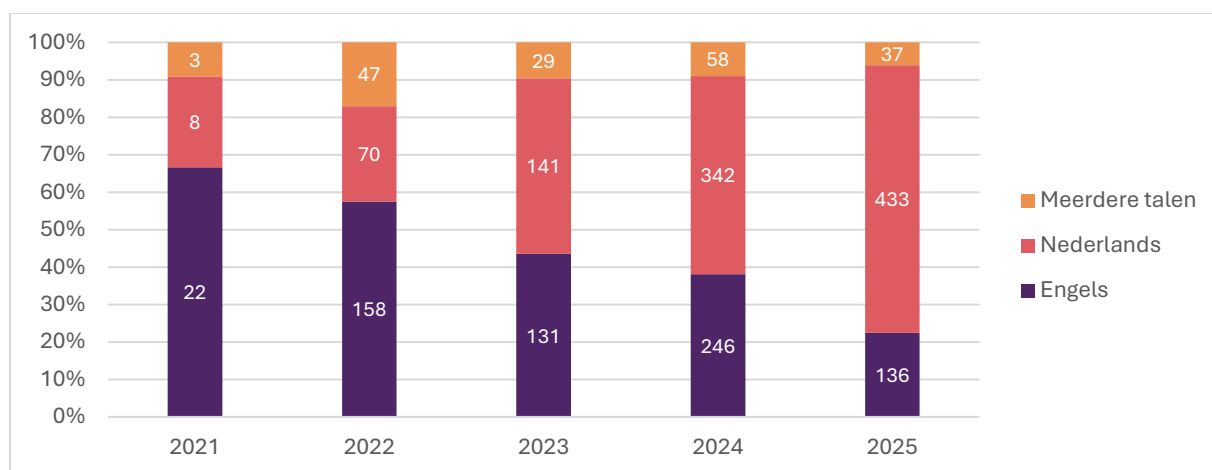


Figuur 11: Locatie van opleiding per startjaar in de opleidingsdatabank van VAIA



Bron: VAIA-opleidingsdatabank.

Figuur 12: Taal van opleiding per startjaar in de opleidingsdatabank van VAIA



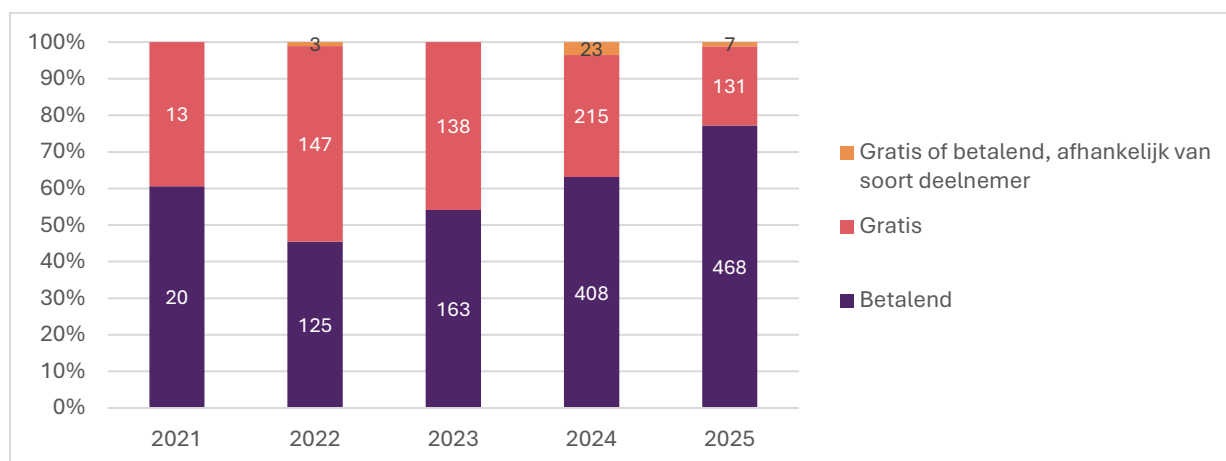
Bron: VAIA-opleidingsdatabank.

Betalend aspect van de AI-opleidingen

De meeste opleidingen zijn betalend (Zie **Figuur 13**). Waar in de jaren 2022 en 2023 de verhouding tussen betalende en gratis opleidingen nog ongeveer gelijk was, is er in de latere jaren een overwicht van betalende opleidingen. Dat suggereert dat de markt voor AI-opleidingen zich in toenemende mate professionaliseert en commercialiseert.



Figuur 13: Betalende opleidingen per startjaar uit de opleidingsdatabank van VAIA



Bron: VAIA-opleidingsdatabank.

7.4 Resultaten t.a.v. de rollen van VAIA

In deze sectie worden de resultaten van VAIA aan de hand van de vijf geïdentificeerde rollen besproken (zie sectie 4.4.2), nl. de verspreidende rol, verbindende rol, expertenrol, leernodenrol en cocreatierol. De analyse is gebaseerd op informatie uit de interviews, de (online) doelgroepenbevraging bij opleidingsaanbieders, en de opleidingsdatabank van VAIA. In de doelgroepenbevraging zijn de ervaringen van de opleidingsaanbieders bevraagd aan de hand van de vijf rollen (zie **Figuur 15**).

Over de respondenten van de doelgroepenbevraging

In **Bijlage V** wordt methodologische duiding gegeven over de **doelgroepenbevraging** (waarbij 44 respondenten de bevraging volledig invulden en 28 onvolledig⁹⁹). Hieruit blijkt dat er een goede spreiding is van het aantal respondenten naar type organisatie. Onder de aanbieders vormen universiteiten de grootste categorie met 26,4%, gevolgd door private aanbieders (20,8%). Hogescholen, sectororganisaties of -federaties en overheidsinstanties vertegenwoordigen elk 11,1%. Kennis- of onderzoekscentra (zoals imec en KDM) nemen elk 6,9% voor hun rekening, terwijl werkgevers- of werknemersorganisaties (2,8%) en businessschools (1,4%) een beperkt aandeel hebben. Ten slotte gaf 9,7% aan onder een andere categorie te vallen, dit waren in de helft van de gevallen onderwijsinstellingen voor volwassenen.

Als we deze verdeling vergelijken met het totaal aantal contacten van VAIA volgens de **netwerkdatabank** van VAIA, zien we enkele verschillen (zie **Tabel 29** in **Bijlage V**). Ook al zijn de contacten anders ingedeeld, toch is het mogelijk om een vergelijking te maken. Zo blijkt dat 50% van de respondenten in de doelgroepenbevraging kan ingedeeld kan worden bij de ‘onderzoeks- en onderwijsinstellingen’, maar dat deze slechts een aandeel van 25,0% hebben in de netwerkdatabank van VAIA. Aan de andere kant is het aandeel van private bedrijven lager in de doelgroepenbevraging (20,8%) dan in de netwerkdatabank (37,3%). Het aandeel federaties- of koepelorganisaties is hoger in de doelgroepenbevraging (16,7%) dan in de netwerkdatabank (4,8%), maar het aandeel non-profitinstellingen is sterk verschillend, nl. 19,6% in de netwerkdatabank versus 1,4% in de doelgroepenbevraging. Het aandeel van de overheidsinstellingen is ongeveer gelijk (9,0% in de netwerkdatabank en 11,1% in de doelgroepenbevraging).

VAIA heeft de uitnodiging voor de bevraging naar de abonnees van haar nieuwsbrief gestuurd, waardoor het mogelijk is dat de organisaties die wel opleidingen verspreiden via VAIA, maar niet ingeschreven zijn voor de nieuwsbrief, niet deelgenomen hebben aan de bevraging. Hierdoor is vertekening in de antwoorden mogelijk.

⁹⁹ In de zelfevaluatie maakt VAIA melding van 933 opleidingsaanbieders in haar databank met organisaties, die sinds 2020 een opleiding via VAIA hebben verspreid. Er heeft bijgevolg 7,7% van de opleidingsaanbieders deelgenomen aan deze doelgroepenbevraging.



7.4.1 De bekendheid en meerwaarde (van de vijf rollen) van VAIA

Uit de (online) doelgroepenbevraging bij de opleidingsaanbieders blijkt dat de communicatiekanalen van VAIA, samen met communicatie door (partner)organisaties, over het algemeen doeltreffend zijn in het verhogen van de zichtbaarheid van VAIA (zie **Figuur 14**). In de interviews werd benadrukt dat er wel nog ruimte is om de **naamsbekendheid** van VAIA en de zichtbaarheid van de opleidingshub te vergroten.

Evenementen spelen gemiddeld een beperktere rol, aangezien slechts 16% van de respondenten aangeeft dat ze VAIA via deze weg hebben leren kennen. Wanneer de resultaten echter worden uitgesplitst naar type opleidingsaanbieder (zie **Figuur 15**), blijkt dat voor private opleidingsaanbieders en werkgevers- of werknemersorganisaties evenementen wél tot de belangrijkste communicatiekanalen behoren.

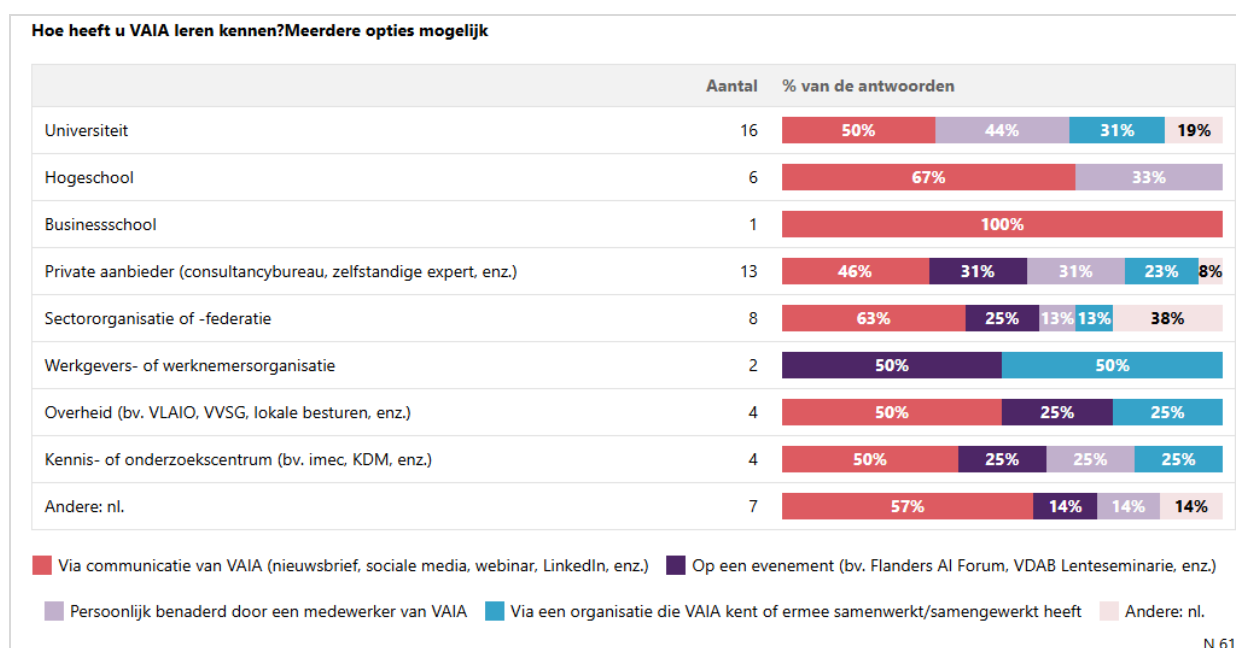
Daarnaast vermelden sommige opleidingsaanbieders dat zij VAIA hebben leren kennen via de SERV of via collega's binnen hun professionele netwerk.

Figuur 14: Kanaal waarlangs de opleidingsaanbieders VAIA hebben leren kennen



Bron: Doelgroepenbevraging IDEA Consult (2025).

Figuur 15: Kanaal waarlangs de opleidingsaanbieders VAIA hebben leren kennen, per type aanbieder



Wat betreft de **meerwaarde van VAIA** geven zowel de respondenten uit de interviews als uit de doelgroepenbevraging duidelijk aan dat VAIA een belangrijke toegevoegde waarde biedt binnen het Vlaamse AI-ecosysteem, in het bijzonder met betrekking tot het ontsluiten van het aanbod en de coördinatie van AI-opleidingen.

Op basis van de doelgroepenbevraging (zie **Figuur 16**) kan samengevat worden vastgesteld dat alle rollen van VAIA door de opleidingsaanbieders, die de rol kennen, als waardevol worden beschouwd, ook al zijn niet alle rollen even goed gekend of worden deze even frequent gebruikt. De verspreidende rol is veruit de meest gekende én de meest gebruikte. De verbindende rol, de expertenrol en de leernodenrol zijn eveneens bij een aanzienlijk deel van de respondenten bekend, maar worden in mindere mate benut dan de verspreidende rol. De cocreatierol is het minst bekend en wordt slechts door een minderheid van de respondenten actief gebruikt. Dit is evenwel niet verrassend, aangezien het co-creëren van opleidingen een tijdsintensief proces is dat doorgaans niet met een groot aantal stakeholders kan worden uitgevoerd (zie Figuur 38 in sectie 8.5 voor meer uitleg over de bekendheid en het gebruik).

In de volgende secties wordt per rol dieper ingegaan op de meerwaarde die VAIA vervult binnen het AI-opleidingslandschap. In hoofdstuk 8 wordt vervolgens besproken hoe de verschillende stakeholders het gebruik van VAIA en de samenwerking met het initiatief ervaren.

Figuur 16: Bekendheid, gebruik en meerwaarde per rol uit de doelgroepenbevraging



Bron: Doelgroepenbevraging IDEA Consult (2025).

Noot: Deze figuur is een samenvatting van de resultaten per rol van VAIA afkomstig van de bevraging. De effectieve resultaten en aantal respondenten, worden besproken in dit hoofdstuk per rol. De meerwaarde van een rol werd enkel gevraagd bij respondenten die aangaven deze rol te gebruiken.

7.4.2 VAIA als verspreider

VAIA biedt verscheidene online hubs aan met een overzicht van opleidingen, AI-experts en organisaties. Het meest bekend is de opleidingshub met een groot aanbod aan AI-opleidingen, gegeven door verschillende organisaties, uit verschillende regio's, voor verschillende professionals en voor verschillende AI-leernoden (zie sectie 7.3). VAIA tracht zichzelf en de AI-opleidingen en AI-experts bekend te maken via verschillende kanalen, bv. via de website, nieuwsbrieven, events, LinkedIn, podcasts, blogs, enz.

Uit de doelgroepenbevraging blijkt dat opleidingsaanbieders inderdaad een belangrijke meerwaarde zien van VAIA voor het verspreiden van AI-opleidingen, AI-experts, evenementen, enz. **Figuur 17** toont



aan dat de belangrijkste meerwaarde gezien wordt bij de hoofdactiviteiten van VAIA i.v.m. haar verspreidende rol, nl. **het overzicht van AI-opleidingen en AI-experts** dat VAIA aanbiedt op haar website. Ook interviews met opleidingsaanbieders bevestigden dat de opleidingshub regelmatig gebruikt wordt door opleidingsaanbieders om hun aanbod te vergelijken en te benchmarken met dat van concullega's.

Een groot deel van de opleidingsaanbieders (81%) vindt dat er een meerwaarde is vanuit VAIA voor de **promotie van AI-opleidingen**, evenementen, enz. In de bevraging wordt expliciet aangegeven dat VAIA een belangrijke partner is voor sommige organisaties m.b.t. het bekendmaken van het opleidings- en ondersteuningsaanbod. VAIA gaf zelf aan dat zij partners inderdaad ondersteunt via promotie van hun opleidingen en evenementen, maar dat (kennis van) **marketing** en technieken hieromtrent op zich geen kernexpertise is van VAIA. Daaraan gelinkt, wordt de meerwaarde ervan ook minder hoog ingeschat door de opleidingsaanbieders. Sommige respondenten geven aan dat zij hier wel degelijk interesse voor hebben. Daarnaast geeft 86% van de respondenten aan dat VAIA evenwichtig communiceert over het aanbod.

Figuur 17: Meerwaarde t.a.v. de verspreidende rol van VAIA



Bron: Doelgroepenbevraging IDEA Consult (2025).

Verder toont **Figuur 18** aan dat bijna alle respondenten vinden dat de vermelding van een opleiding of expert op de VAIA-website **extra vertrouwen** wekt. Dit suggereert dat VAIA fungeert als een soort kwaliteitslabel dat opleidingen en experts meer geloofwaardigheid verleent. Stakeholders gaven tijdens interviews en de beleidswerkshop aan dat het wel belangrijk is dat dit in de toekomst ook zo blijft. Dit impliceert dat er mogelijk bijkomende kwaliteitscontroles uitgevoerd zouden moeten worden op de opleidingen en experts op de VAIA-website. Momenteel worden opleidingen immers gepubliceerd met beperkte controle. Na een nazicht door een medewerker van VAIA, voornamelijk m.b.t. correctheid en volledigheid van de ingegeven informatie, wordt de opleiding gepubliceerd.

Momenteel heerst er wel brede eensgezindheid over de **kwaliteit van het aanbod**. Een zeer groot aandeel van de opleidingsaanbieders beoordeelt de opleidingen, experts en organisaties die via de VAIA-website worden aangeboden als kwaliteitsvol. Respondenten geven aan dat men dit verwacht van de opleidingen die via VAIA worden verspreid (als overheidsgesteund initiatief). Sommige respondenten stellen voor om bepaalde kwaliteitslabels te voorzien, aangezien het aantal opleidingen in de toekomst verder zal stijgen.

Gelijkaardige reacties zijn er over de **relevantie van het aanbod**. Slechts 5% van de respondenten vindt het (gehele) aanbod aan AI-opleidingen, experts en organisaties op de VAIA-website niet relevant. VAIA stuurt via haar verbindende en co-creërende rol het aanbod van opleidingen inzake AI. Indien er geen AI-opleidingen bestaan om aan de (nieuwe) AI-leernoden tegemoet te komen, speelt



VAIA een rol door samen met andere aanbieders de opleidingen te ontwikkelen of de aanbieders een impuls te geven tot ontwikkelen.

Daarbij komt dat de **website zelf als gebruiksvriendelijk** wordt ervaren. De overgrote meerderheid vindt dat het platform gemakkelijk doorzoekbaar is, onder meer dankzij de beschikbare filters. Deze toegankelijkheid wordt door de respondenten duidelijk als een meerwaarde gezien. Bij verbeterpunten wordt wel aangegeven dat het moeilijk is om een gepaste opleiding te vinden, wegens het erg uitgebreide aanbod en ook omdat eenmalige opleidingen uit het verleden consulteerbaar blijven en ze niet weggefilterd kunnen worden. Daarnaast staan op de website zelden de contactgegevens van de experts vermeld, wat de drempel kan vergroten om een expert te contacteren.

Ook de **communicatie** door VAIA krijgt een positieve beoordeling door de opleidingsaanbieders. Men geeft aan dat de diverse kanalen die VAIA inzet, zoals de website, de nieuwsbrief, sociale media en blogs, bijdragen tot een groter bereik bij bestaande, maar mogelijk ook bij nieuwe doelgroepen. Dat is een meerwaarde die ook in de interviews werd benadrukt.

Figuur 18: Stellingen m.b.t. de verspreidende rol van VAIA



Bron: Doelgroepenbevraging IDEA Consult (2025).

Noot: De oranje labels van de categorie 'eerder niet akkoord' bedragen respectievelijk 2%, 5%, 5% en 9%.

7.4.3 VAIA als verbinder

VAIA legt belangrijke linken tussen AI-leernoden, opleidingsaanbieders en de professionals enerzijds, en tussen (soms concurrerende) opleidingsaanbieders anderzijds. Uit interviews met stakeholders blijkt dat VAIA erin geslaagd is om verschillende universiteiten te laten samenwerken rond AI-opleidingen, waarbij VAIA wordt gezien als bruggenbouwer. Met de hogescholen is dat momenteel minder het geval.

Uit de doelgroepenbevraging blijkt eveneens dat de verbindende rol van VAIA als waardevol wordt ervaren door de respondenten (zie **Figuur 19**). Het **stimuleren van netwerken en samenwerkingen** om kennis/ervaring uit te wisselen, wordt door 86% van de respondenten als een (grote) meerwaarde beschouwd. Ook het aanleveren van sprekers en experts, bijvoorbeeld als keynote spreker, wordt sterk gewaardeerd: 87% van de respondenten ziet dit als een belangrijke bijdrage van VAIA.

Daarnaast geeft 84% van de respondenten aan dat VAIA door **geschikte partners met elkaar te verbinden** een duidelijke meerwaarde heeft om consortia te faciliteren. Ook de rol van VAIA in het connecteren van de verschillende mogelijke stakeholders rond AI wordt erkend door de opleidingsaanbieders: 83% ziet hierin een meerwaarde. Het algemene beeld is dan ook dat de verbindende rol van VAIA breed wordt gewaardeerd, met telkens meer dan vier vijfde van de respondenten die een (grote) meerwaarde ervaart.



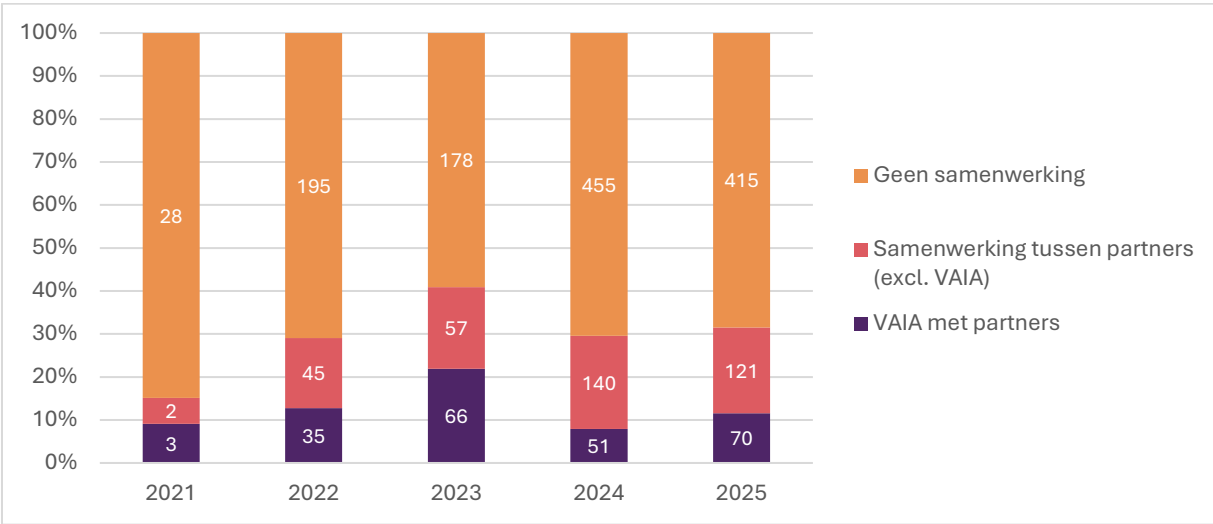
Uit de opleidingsdatabank van VAIA (zie **Figuur 20**) blijkt dat in 2024 en 2025 ongeveer 30% van de opleidingen een samenwerking behelst met VAIA of tussen andere partners. Doorheen de jaren blijkt dat het aantal aangeboden opleidingen met een samenwerking zonder VAIA jaarlijks stijgt, met een piek in 2024. Het grootste aandeel van de opleidingen in de databank behelst evenwel opleidingen zonder samenwerking. Deze kennen in absolute getallen ook een grote groei in 2024.

Figuur 19: Meerwaarde t.a.v. de verbindende rol van VAIA



Bron: Doelgroepenbevraging IDEA Consult (2025).
Noot: De oranje labels van de categorie ‘eerder niet akkoord’ bedragen respectievelijk 3%, 3%, 5% en 5%. De grijze labels bedragen telkens 11%.

Figuur 20: Samenwerkingen in opleiding per startjaar in de opleidingsdatabank van VAIA



Bron: VAIA-opleidingsdatabank

Verder blijkt uit de interviews dat VAIA fungeert als een centraal en neutraal aanspreekpunt voor verschillende types van opleidingsaanbieders. Opleidingsaanbieders kunnen laagdrempelig vragen stellen via de inbox van VAIA of rechtstreeks aan VAIA-medewerkers. De vragen en hun antwoorden zijn uiteenlopend: van inhoudelijke vragen over AI en levenslang leren tot organisatorische en promotievragen. Zonder VAIA als aanspreekpunt zouden verschillende opleidingsaanbieders afzonderlijk en naast elkaar de antwoorden op hun vragen zoeken, wat een minder efficiënte inzet van middelen en tijd meebrengt.



De resultaten uit de doelgroepenbevraging (**Figuur 21**) bevestigen dat deze verbindende rol van VAIA in ruime mate positief wordt beoordeeld. Een grote meerderheid (95%) beschouwt VAIA als een **betrouwbaar aanspreekpunt**. Ook de **doorverwijsfunctie** naar relevante opleidingsaanbieders wordt breed erkend: 84% van de respondenten geeft aan dat VAIA goed weet te verwijzen als organisaties ondersteuning zoeken voor het opleiden van hun werknemers.

Daarnaast wordt VAIA door 84% van de respondenten beschouwd als een **neutraal aanspreekpunt**. VAIA kan namelijk als objectieve partner optreden en is zo in staat om boven de deelbelangen van afzonderlijke actoren te staan. Ook vindt 73% dat dankzij VAIA **samenwerkingen** tot stand komen die anders moeilijk gerealiseerd zouden worden. Dit bevestigt de rol van VAIA als katalysator.

De erkenning van VAIA als **centraal aanspreekpunt** door bijna 80% van de respondenten toont verder aan dat de organisatie wordt gezien als een spilfiguur binnen het opleidingslandschap rond artificiële intelligentie. Ten slotte geeft 76% van de respondenten aan zich nauw betrokken te voelen bij **het VAIA-netwerk**, al ligt het aandeel dat deze stelling niet onderschrijft hier iets hoger dan bij de andere stellingen. 11% geeft immers aan dat ze zich eerder niet betrokken voelen, en 5% voelt zich helemaal niet betrokken.

Figuur 21: Stellingen m.b.t. de verbindende rol van VAIA



Bron: Doelgroepenbevraging IDEA Consult (2025).

Noot: De oranje labels van de categorie 'eerder niet akkoord' bedragen respectievelijk 3%, 5%, 8%, 11% en 11%. Bij de laatste stelling bedraagt 'helemaal niet akkoord' 5%. Geen mening is respectievelijk 6%, 14%, 11%, 19%, 11% en 8%.

7.4.4 VAIA als expert

Een andere doelstelling van VAIA is gelinkt aan het delen van haar AI-expertise in de ruime Vlaamse context (en daarbuiten). **Figuur 22** geeft weer hoe de opleidingsaanbieders de meerwaarde van VAIA inschatten met betrekking tot haar expertenrol. Drie invullingen van die rol worden daarbij onderscheiden, namelijk het zetelen in advies- en werkgroepen, specifieke vragen beantwoorden en expertise delen.

Voor het **zetelen in advies- en werkgroepen** zien bijna alle respondenten dit als een meerwaarde, en de helft (49%) ziet het als een grote meerwaarde. Een kwart van de respondenten (26%) heeft hierover geen mening, maar deze vraag is wellicht moeilijk in te vullen voor bv. private opleidingsaanbieders die – zeker indien ze kleinschaliger zijn – verder afstaan van het beleid. Over het beantwoorden door VAIA van **specifieke vragen over levenslang leren** in relatie tot AI zijn de meningen positief: 46% ziet hierin grote meerwaarde, en 36% enige meerwaarde. Ten slotte wordt ook het delen van expertise over levenslang leren **samen met AI- en LLL-experten** vrij positief beoordeeld. Hier geeft 49% van de



respondenten aan dat dit voor hen een grote meerwaarde vormt en 36% ervaart enige meerwaarde, terwijl slechts een zeer beperkte groep hierbij beperkte meerwaarde aanduidt.

Figuur 22: Meerwaarde t.a.v. de expertenrol van VAIA



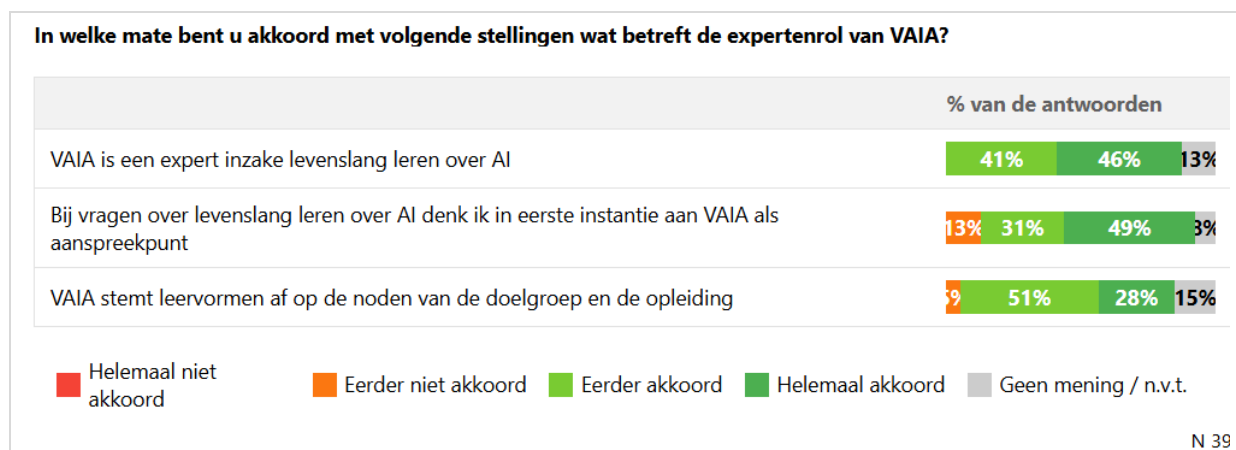
Bron: Doelgroepenbevraging IDEA Consult (2025).

Noot: Het oranje label van de categorie 'eerder niet akkoord' bedraagt 5%.

Figuur 23 geeft een goed inzicht in de manier waarop de expertenrol van VAIA wordt ervaren. Een zeer ruime meerderheid van de opleidingsaanbieders (87%) is het ermee eens dat VAIA kan worden beschouwd als **expert inzake levenslang leren over AI**. Dit wijst op een sterke erkenning van de inhoudelijke expertise van VAIA. Wanneer gevraagd wordt of VAIA ook spontaan als eerste aanspreekpunt naar voren komt bij **vragen rond levenslang leren over AI**, liggen de scores iets lager, maar zijn deze nog steeds positief. 80% van de opleidingsaanbieders die de bevraging invulde, geeft aan hiermee akkoord te gaan, terwijl een minderheid (13%) dit eerder niet zo ervaart (en dus andere 'eerste' aanspreekpunten heeft). VAIA blijkt dus voor velen een relevante speler rond dit thema. Dat laatste wordt bevestigd in de antwoorden op een andere vraag in de enquête: 70% gaat akkoord met de stelling dat VAIA uniek is in haar dienstverlening rond levenslang leren over AI.

Wat betreft de (ondersteuning bij) de **afstemming van leervormen op de noden** van de doelgroep en van de opleiding, is een groot deel van de respondenten het hiermee eens, terwijl 15% geen duidelijke mening heeft en 5% dit eerder niet bij VAIA ervaart. Dit duidt erop dat de toegevoegde waarde van VAIA op dit vlak minder sterk wordt ervaren en dat er mogelijk nog ruimte is om deze rol meer in de verf te zetten.

Figuur 23: Stellingen t.a.v. de expertenrol van VAIA



Bron: Doelgroepenbevraging IDEA Consult (2025).

Noot: De oranje labels van de categorie 'eerder niet akkoord' bedragen respectievelijk 13% en 5%.



7.4.5 VAIA als inzichtgever in leernoden

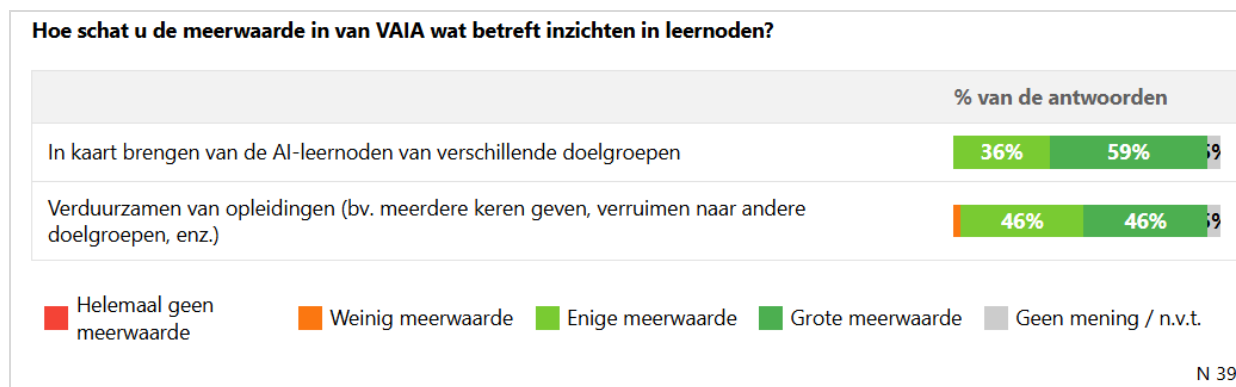
Voor wat betreft de specifieke inzichten in leernoden moet VAIA nog een zekere inhaalbeweging maken binnen verschillende domeinen. Zoals eerder toegelicht in sectie 7.2, zijn meerdere studies op dit vlak nog niet (volledig) uitgevoerd. Bovendien is de rol van VAIA op dit terrein, zoals blijkt uit sectie 7.4.1, nog onvoldoende bekend bij en wordt deze onvoldoende benut door de opleidingsaanbieders.

Niettemin toont de bevraging aan dat de meerwaarde van VAIA inzake het **in kaart brengen van leernoden** breed wordt erkend (zie **Figuur 24**). Zo beschouwt 95% van de respondenten dit als een duidelijke meerwaarde, waarvan 59% het zelfs als een grote meerwaarde ervaart. Uit de enquête (nl. uit de facultatieve open velden bij dit onderdeel) blijkt bovendien dat VAIA, dankzij haar **centrale positie binnen het AI-opleidingslandschap**, frequent vragen ontvangt van diverse actoren en daardoor goed geïnformeerd is over de heersende noden en evoluties.

Ook het **verduurzamen van opleidingen** – bijvoorbeeld door herhaling of verbreding naar nieuwe doelgroepen – wordt ruim gewaardeerd: 92% van de respondenten ervaart dit als een meerwaarde, waarvan de helft dit als een grote meerwaarde beoordeelt. Verschillende respondenten geven daarbij aan dat VAIA haar partners actief informeert over potentiële opportuniteiten, waardoor de doelgroepen van bestaande opleidingen uitgebreid kunnen worden of het bereik van de bestaande opleidingen op langere termijn versterkt kan worden.

Het algemene beeld is dan ook dat VAIA sterk wordt gewaardeerd voor haar rol in het **identificeren van leernoden** en in het ondersteunen van de **duurzame verankering van opleidingen**, met name door de actoren die effectief van deze ondersteuning gebruikmaken. Tegelijkertijd geeft 73% van de respondenten in een andere vraag aan dat VAIA haar werking afstemt op veranderende behoeften en trends, terwijl 6% het hiermee oneens is en 23% hierover geen uitgesproken mening heeft.

Figuur 24: Meerwaarde t.a.v. de leernodenrol van VAIA



Bron: Doelgroepenbevraging IDEA Consult (2025).

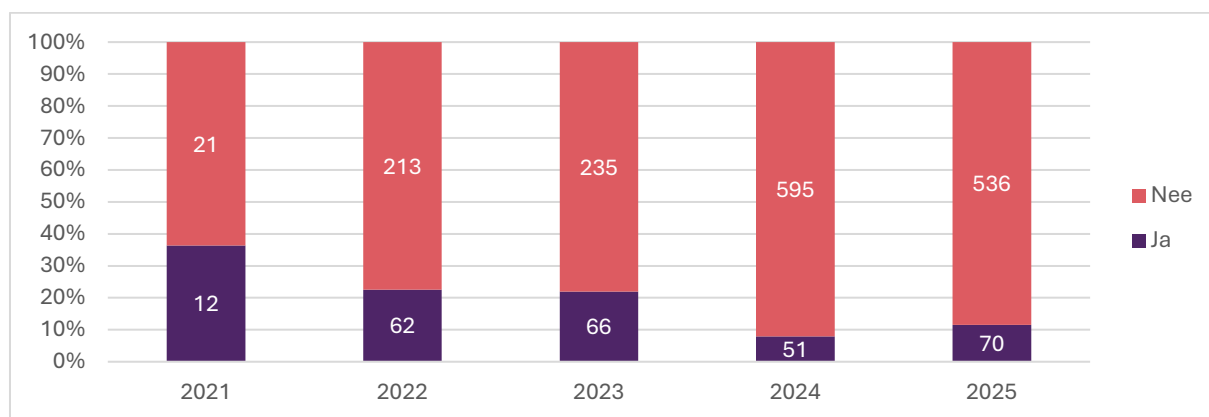
Noot: Het oranje label van de categorie 'eerder niet akkoord' bedraagt 3%.

7.4.6 VAIA als cocreator van opleidingen

VAIA speelt ook een rol in de **inhoudelijke ontwikkeling** van AI-opleidingen. Afgaande op de gegevens van de opleidingsdatabank van VAIA wordt duidelijk uit **Figuur 25** dat het aandeel van opleidingen waarbij VAIA betrokken is, relatief stabiel blijft tussen 2022 en 2025, namelijk rond de 60 opleidingen per jaar. Dit hoeft niet te verwonderen aangezien dit een intensief proces is. De laatste jaren is het aandeel van opleidingen waar VAIA niet bij betrokken is wel sterk toegenomen.



Figuur 25: VAIA betrokken in opleiding per startjaar in opleidingsdatabank van VAIA



Bron: VAIA-opleidingsdatabank

Wat betreft de **meerwaarde**, blijkt uit de doelgroepenbevraging dat de co-creërende rol van VAIA duidelijk wordt gewaardeerd door de respondenten, ook al maakt slechts een kleiner aantal respondenten gebruik van de cocreatierol. **Figuur 26** toont dat het aanbieden van basismateriaal over artificiële intelligentie, bijvoorbeeld via blogs, door 93% van de respondenten als een meerwaarde wordt beschouwd, waarbij 60% zelfs spreekt van een grote meerwaarde. Hierbij wordt specifiek meegegeven dat de blogs van VAIA een goede manier zijn om van de belangrijkste AI-ontwikkelingen¹⁰⁰ en de gevolgen die deze hebben naar opleidingsnoden, op de hoogte te blijven. Ook het gezamenlijk ontwikkelen van nieuwe opleidingen scoort hoog: 94% ziet hierin een meerwaarde, waarvan 47% dit als een grote meerwaarde aanduidt. De ondersteuning bij het integreren van AI-concepten in bestaande opleidingen wordt eveneens positief beoordeeld, maar dit is ook voor een deel van de respondenten niet van toepassing. Toch geeft 80% aan dit als een meerwaarde te zien.

Figuur 26: Meerwaarde t.a.v. de cocreatierol van VAIA



Bron: Doelgroepenbevraging IDEA Consult (2025).

Noot: de oranje labels van de categorie 'eerder niet akkoord' bedragen respectievelijk 3% en 7%.

Ook de **samenwerking met VAIA** voor de cocreatie van opleidingen wordt overwegend positief beoordeeld. **Figuur 27** toont dat 76% van de respondenten opnieuw met VAIA wil samenwerken bij het ontwikkelen van een opleiding en 86% vindt dat VAIA inhoudelijk bijdraagt tot de AI-opleidingen.

Daarnaast ziet driekwart van de respondenten VAIA als versneller van nieuwe opleidingen. Ook in de interviews wordt VAIA benoemd als een versneller van de ontwikkeling van AI-opleidingen, wat zeer relevant is in de snel evoluerende wereld van AI. Helaas wordt in die interviews ook aangegeven dat

¹⁰⁰ Dit wordt best in samenwerking en afstemming met het Kenniscentrum Data & Maatschappij gedaan.



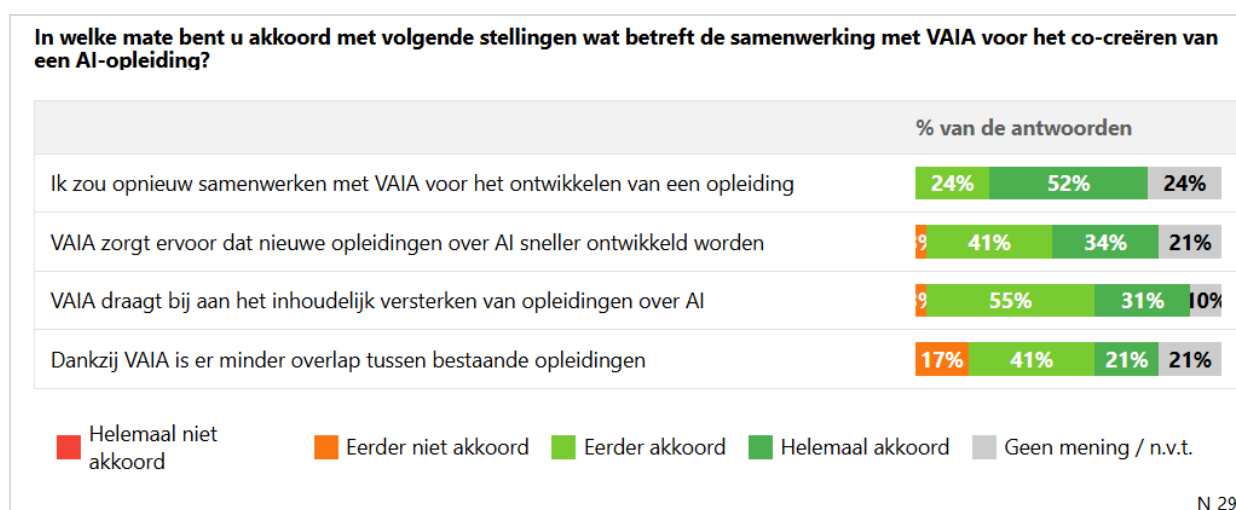
men aanvoelt dat VAIA-medewerkers eerder terughoudend zijn om zich te engageren voor projecten op langere termijn, met als argument dat een dergelijk engagement niet vanzelfsprekend is omwille van onzekerheid over de jaarlijkse financiering aangezien de overheid daarover telkens jaarlijks beslist. Desalniettemin informeren de interviewrespondenten dat VAIA het ontwikkelingsproces van AI-opleidingen versnelt op drie manieren:

- Door experts, lesgevers en organisaties voor te stellen om mee samen te werken;
- Door praktijkvoorbeelden en (basis)materiaal over AI ter beschikking te stellen;
- Door expertise in levenslang leren over AI in te zetten (bv. via advies en train-the-train-cursussen).

Het eerste aspect behoort meer tot de verbindende rol van VAIA, terwijl de laatste twee zeker tot de cocreatierol van VAIA behoren.

Minder uitgesproken is de perceptie dat VAIA **overlap tussen bestaande opleidingen** helpt verminderen, slechts 62% beaamt dit. Over deze stelling heeft echter ook één op vijf geen mening. Dit suggereert dat VAIA vooral gewaardeerd wordt als inhoudelijke partner en versneller, terwijl de rol in het rationaliseren van het aanbod minder duidelijk wordt ervaren. In de enquête werd ook meegegeven dat men de indruk heeft dat het opleidingsaanbod nog meer gestroomlijnd zou kunnen worden.

Figuur 27: Stellingen t.a.v. de cocreatierol van VAIA



Bron: Doelgroepenbevraging IDEA Consult (2025).

Noot: De oranje labels van de categorie 'eerder niet akkoord' bedragen respectievelijk 3%, 3% (en 17%).

Daarnaast werd in de enquête ook gepeild naar de vraag of het aanbod van VAIA concurreert met (het aanbod van) andere organisaties. 63% van de opleidingsaanbieders gaat ermee akkoord dat het aanbod van VAIA niet concurreert met andere organisaties, 11% gaat er niet mee akkoord en een grote groep van 25% heeft hierover geen mening. VAIA moet erover dus blijven waken dat haar aanbod complementair is met het bestaande aanbod rond AI van andere aanbieders.

7.5 Conclusies over prestaties, resultaten en impact van VAIA

Streefdoelen (2020-2024)

In de periode 2020–2024 heeft VAIA een duidelijke groei doorgemaakt in het realiseren van haar streefdoelen. De jaren 2020–2021 stonden in het teken van de opstart: het in kaart brengen van het bestaande aanbod en van de leernoden primeerde en de governance en communicatie werden uitgebouwd. In 2022 resulteerden de voorbereidende inspanningen in concrete resultaten, zoals de opleidingsmatrix, een eerste reeks opleidingen, intensieve partneractiviteiten en de professionalisering van de website en communicatiestromen. In de jaren 2023 en 2024 heeft VAIA de streefdoelen op de inhoudelijke rollen met wisselend succes kunnen verwezenlijken. Ook viel op dat verschillende, wellicht vrij laag ingestelde streefdoelen, ruimschoots werden overschreden. De



kritieke prestatie-indicatoren (KPI's) inzake VAIA's verspreidende rol werden grotendeels behaald, maar inzake de leernodenrol was VAIA nog zoekende: studies werden vertraagd of slecht gedeeltelijk afgerond door personeelsswissels, over een ander onderwerp opgeleverd, of slechts gedeeltelijk afgerond door het uitblijven van de aanwerving van een AI-vertaler en de te ruime domeinafbakening voor bepaalde studies. In de verbindende en cocreatierol heeft VAIA niet al haar streefdoelen kunnen waarmaken, wat ook ten dele te verwachten is bij de sandboxfunctie die VAIA opneemt, waarbij verschillende zaken geprobeerd worden en niet alles slaagt.

AI-opleidingen

Een analyse van de AI-opleidingen in de VAIA-databank bevestigt een uitgesproken groei, met pieken in 2022 en 2024. Het zwaartepunt van het aanbod ligt bij workshops en trainingen, lezingen en seminars, en cursussen en opleidingen. De groei wordt vooral gedragen door levenslang-leren-initiatieven voor professionals; het onderzoeksgerichte aanbod is kleiner en neemt bovendien af, in lijn met de aangepaste doelstellingen vanaf 2025, waarbij onderzoekers één segment uitmaken van de brede doelgroep van professionals. Vanaf 2024 domineren opleidingen die focussen op 'met AI aan de slag', gevolgd door 'kennismaken met AI', wat duidt op een verschuiving naar doelgroepen met beperkte voorkennis, een groei in aantal aanbieders met een laagdrempeliger aanbod (niet langer voornamelijk de universiteiten) en een vermoedelijke bijkomende impuls door de brede doorbraak van generatieve AI.

Organisatorisch worden aanzienlijk meer eenmalige dan permanente opleidingen aangeboden en vindt het merendeel van de opleidingen fysiek plaats. Taalmatig verschuift het zwaartepunt naar opleidingen in het Nederlands, terwijl het aandeel Engelstalige opleidingen afneemt en meertalige initiatieven stabiel blijven. De meeste opleidingen zijn betalend, wat wijst op verdere professionalisering en commercialisering van AI-opleidingen. Samenwerkingen tussen opleidingsaanbieders onderling nemen toe, al blijft het grootste volume in absolute termen bestaan uit opleidingen zonder samenwerking.

Rollen van VAIA

De beoordeling van de rollen van VAIA door respondenten op de uitgevoerde bevraging van AI-opleidingsaanbieders is overwegend positief, waarbij elke rol als een meerwaarde wordt gezien. De zichtbaarheid van VAIA wordt vooral gegenereerd via eigen communicatiekanalen, aangevuld met persoonlijke benadering of via partnerorganisaties. Evenementen zijn gemiddeld minder doorslaggevend, maar belangrijker voor private aanbieders en werkgevers-/werknemersorganisaties.

De **verspreidende** rol is het meest gekend en wordt ook het meest gebruikt: zeker de website creëert overzicht, versterkt de vindbaarheid en is gebruiksvriendelijk. VAIA evolueerde bovendien naar een kwaliteitslabel, hoewel dit niet de intentie was van VAIA om dit te worden. Om dit in de toekomst te behouden, heeft VAIA een kwaliteitscontrole nodig op opleidingen en experts die zich aanbieden om op de VAIA-website geplaatst te worden.

De **verbindende** rol wordt breed gewaardeerd: VAIA fungeert als neutraal aanspreekpunt, verwijst doelgericht door, faciliteert consortia en versnelt samenwerkingen.

De **expertenrol** wordt erkend in advies- en werkgroepen, in het beantwoorden van gerichte vragen en in kennisdeling rond levenslang leren over AI. VAIA wordt door een ruime meerderheid van de respondenten als expert beschouwd, al heeft niet elke actor onder de respondenten VAIA altijd als eerste aanspreekpunt wat betreft levenslang leren in AI.

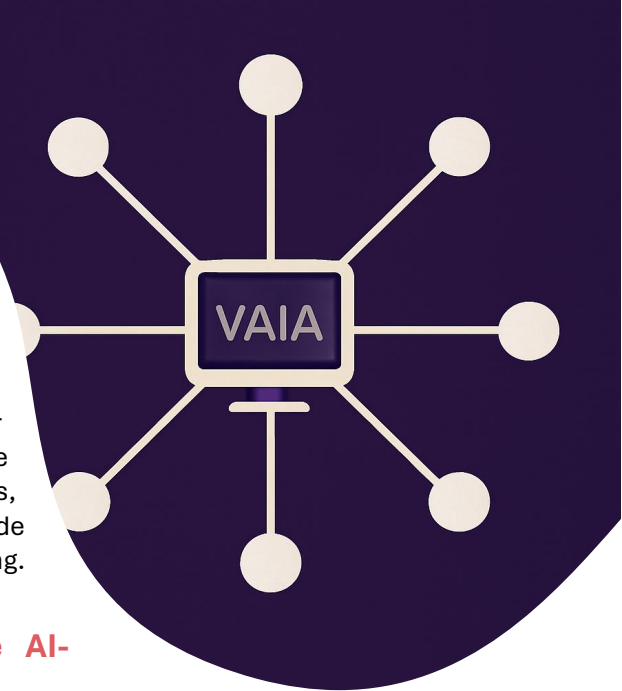
De **leernodenrol** heeft op basis van de respons op de bevraging een gemengd profiel: de gepercipieerde meerwaarde is zeer hoog, maar VAIA zoekt nog naar een optimale uitvoering.

De **cocreatierol**, ten slotte, wordt positief beoordeeld. VAIA versnelt de ontwikkeling van AI-opleidingen via het mobiliseren van experts en opleidingsaanbieders, het aanleveren van basismateriaal en het inzetten van levenslang-leren-expertise. Anderzijds moet VAIA volgens stakeholders het aanbod meer stroomlijnen en ervoor zorgen dat er minder overlap is in het bestaande aanbod over AI van verschillende aanbieders.



8. Analyse van netwerk en samenwerkingen

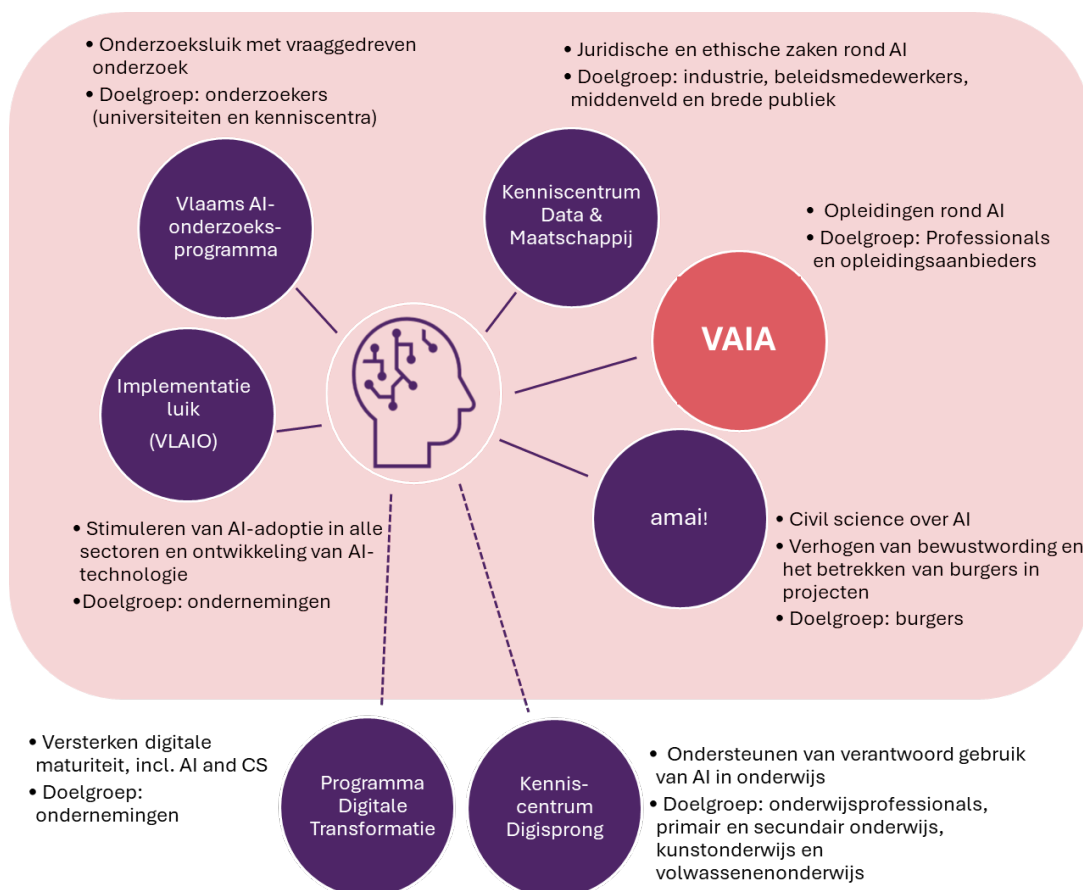
In dit hoofdstuk gaan we in op het netwerk van VAIA, hoe VAIA met haar stakeholders samenwerkt, en geven we een meer diepgaand inzicht in de doelgroepen waarop VAIA zich richt. De netwerkanalyse is uitgevoerd op basis van interviews, rapporteringen door VAIA, de databank van de stakeholders en de opleidingsdatabank van VAIA en de (online) doelgroepenbevraging.



8.1 De plaats van VAIA binnen het Vlaamse AI-ecosysteem

VAIA opereert niet alleen in het Vlaamse AI-ecosysteem. Zoals uit hoofdstuk 3 duidelijk is geworden, neemt VAIA een flankerende positie in binnen het Vlaams Beleidsplan AI. **Figuur 28** vat samen hoe VAIA zich positioneert t.a.v. de andere actoren binnen het (huidige) Vlaams Beleidsplan AI, en hoe elke actor een gericht doel nastreeft en andere doelgroepen heeft.

Figuur 28: VAIA in het Vlaamse AI-ecosysteem



Bron: IDEA Consult – gebaseerd op https://flandersai.be/sites/default/files/2025-06/VBAI2_NL.pdf



VAIA is binnen het Vlaams Beleidsplan AI de actor die een impuls moet geven aan het levenslang leren over AI en dit specifiek voor professionals. Vanuit die rol werkt ze ook samen met alle andere actoren binnen het Vlaams Beleidsplan AI.

Vanuit de Vlaamse overheid (maar niet als onderdeel van het Vlaams Beleidsplan AI) staat het Kenniscentrum Digisprong ook in voor opleidingen rond AI, met een focus op leerplichtonderwijs. Het Kenniscentrum Digisprong heeft ook Centra voor Volwassenenonderwijs (CVO's) als stakeholder, waardoor de doelgroep van volwassenen voor een deel overlapt met die van VAIA. Het Kenniscentrum Digisprong focust evenwel op hoe AI verantwoord gebruikt kan worden in onderwijs, en niet noodzakelijk op het ontwikkelen en aanbieden van AI-opleidingen.

Daarnaast investeert de Vlaamse overheid ook in het Programma Digitale Transformatie (via de kmo-portefeuille bij VLAIO) bij Vlaamse bedrijven, waarin ook AI een belangrijke positie inneemt. Dit programma valt strikt genomen buiten het Vlaams Beleidsplan AI, maar heeft indirect ook een invloed op de adoptie van AI binnen Vlaamse bedrijven, en dus ook op de AI-noden van professionals.

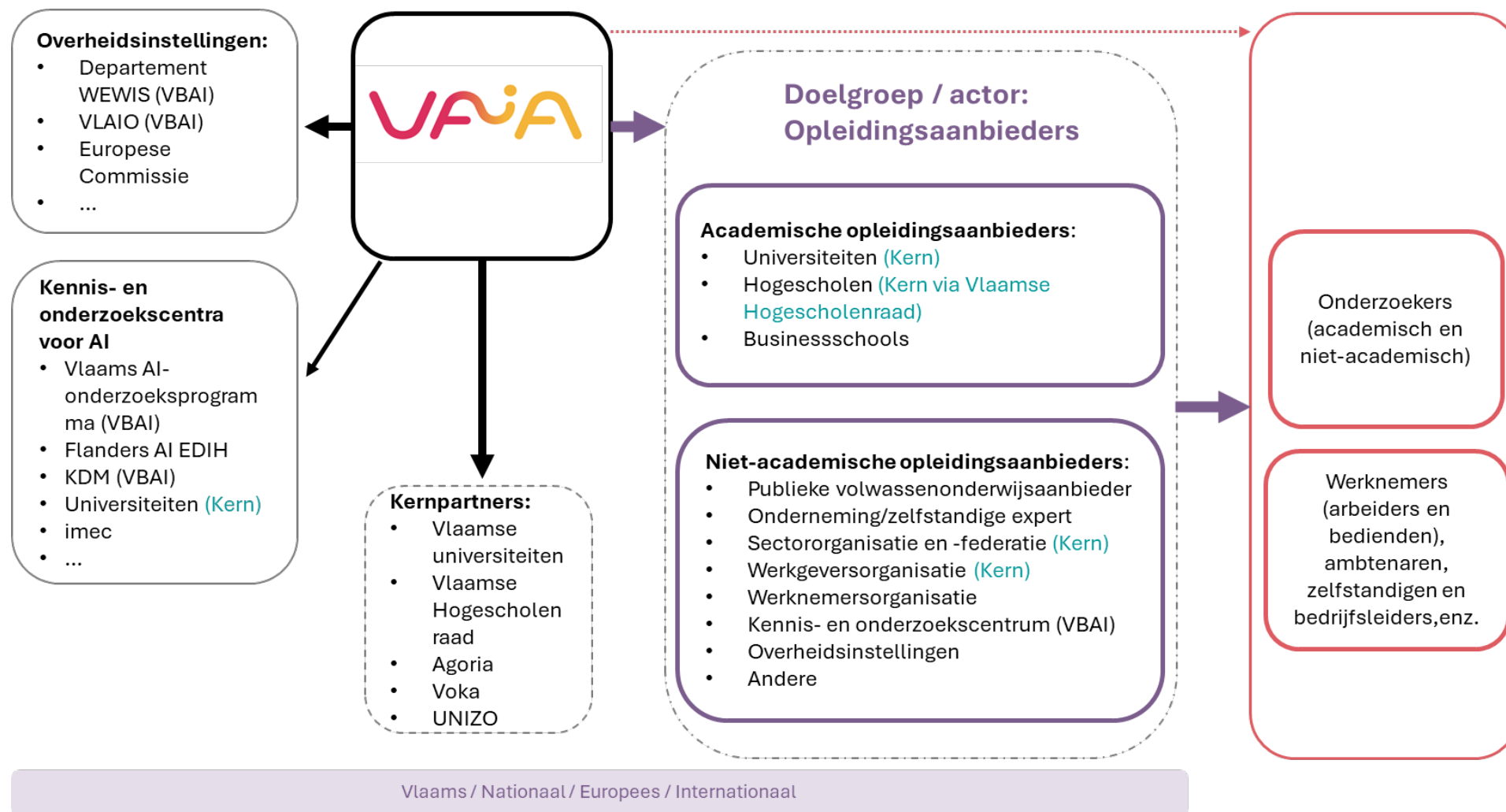
8.2 Het netwerk van VAIA

Het netwerk van VAIA is uitgebreid en bestaat uit een variatie aan types van stakeholders. Dit volgt grotendeels uit de positie die VAIA inneemt binnen het AI-ecosysteem waarin verschillende stakeholders, zoals KDM, amai! en VLAIO een rol in spelen. VAIA heeft ook contact met verschillende kennis- en onderzoekscentra. Ook binnen de stuurgroep van VAIA zijn verschillende types van organisaties betrokken, bijvoorbeeld hogeronderwijsinstellingen, overheidsinstellingen, sectorfederaties en werkgeversorganisaties. Daarnaast richt VAIA zich op een breed scala aan opleidingsaanbieders, zodat professionals AI-opleidingen kunnen volgen of kunnen bijleren over AI. Zowel de opleidingsaanbieders als professionals worden door VAIA gezien als 'doelgroepen'. De opleidingsaanbieders nemen daarin een zeer actieve rol op, en worden daarom als 'actor' gezien, terwijl de professionals de 'eindegebruikers' zijn.

Figuur 29 geeft een schematische voorstelling van de stakeholders van VAIA en haar doelgroepen. Onder de stakeholders kan een onderscheid gemaakt worden tussen de kernpartners, kennis- en onderzoekscentra voor AI en onderwijsinstellingen. Zij behoren tot de stakeholders als gevolg van de positionering van VAIA binnen het Vlaams Beleidsplan AI (aangeduid met VBAI in de figuur) en de governance van VAIA. De kernpartners zijn stakeholders die zowel deel uitmaken van de stuurgroep van VAIA als opleidingen aanbieden via VAIA. De opleidingsaanbieders kunnen opgedeeld worden in academische en niet-academische aanbieders. Bij de professionals wordt 'onderzoekers' nog als aparte categorie gezien, aangezien de doelen en activiteiten in de eerste jaren van VAIA verschillend waren voor onderzoekers en andere professionals (zie volgende secties voor meer informatie over de professionals en opleidingsaanbieders). De stakeholders opereren zowel op Vlaams, nationaal, Europees en internationaal niveau. Bijvoorbeeld, onderzoeksinstituten of opleidingsaanbieders kunnen ook internationale organisaties zijn. Het is mogelijk dat een bepaalde stakeholder, bv. universiteiten, tot verschillende types kan behoren. Universiteiten zijn actief in onderzoek, in de stuurgroep als kernpartner, en als opleidingsaanbieders. De kernpartners zijn ook allemaal actief als opleidingsaanbieders (met uitzondering van de Vlaamse Hogescholenraad en VLAIO).



Figuur 29: Schematische voorstelling van het netwerk van VAIA



Bron: IDEA Consult.



8.3 Twee doelgroepen: professionals en opleidingsaanbieders

VAIA heeft momenteel twee doelgroepen in haar werking, namelijk de opleidingsaanbieders en de professionals die gebruik maken van de opleidingen die aangeboden worden door de opleidingsaanbieders. Op die manier zijn de opleidingsaanbieders belangrijke stakeholders om de professionals als eindgebruikers te bereiken. VAIA probeert de professionals rechtstreeks te bereiken via haar website, events, blogs of nieuwsbrieven, maar over het algemeen bereikt VAIA de professionals eerder indirect via de opleidingsaanbieders.

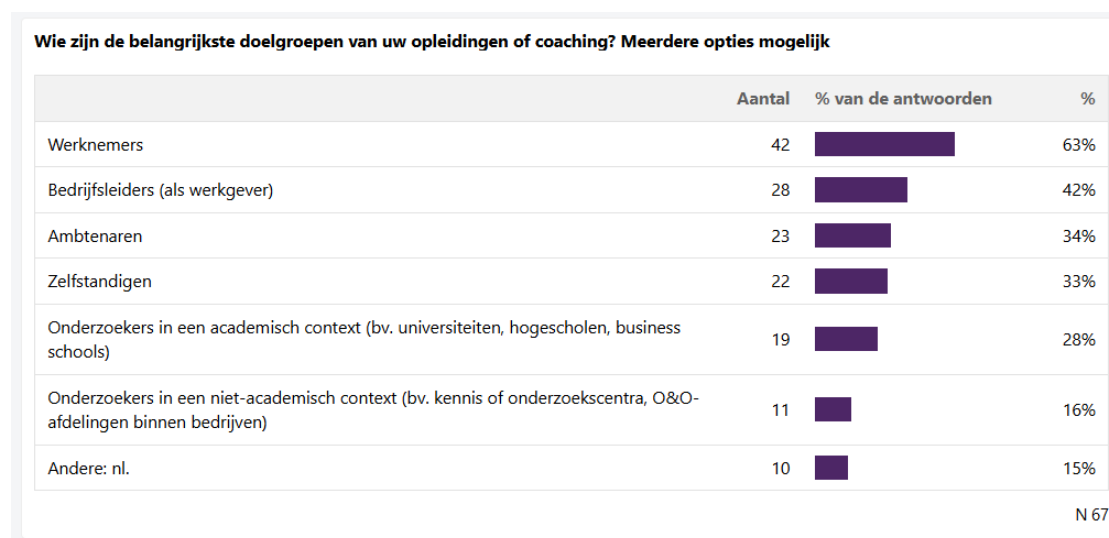
8.3.1 De eindgebruikers van VAIA: de professionals

Onder 'professionals' verstaat VAIA iedereen die werkt in Vlaanderen in kmo's, grote bedrijven, profit & non-profit, overheden, onderwijs én de academische sector (dus ook onderzoekers). De afgelopen jaren zag men vooral hogeropgeleiden als eindgebruiker onder de professionals, maar voor de toekomst is VAIA ambitieus en wil ze 'alle' professionals¹⁰¹ bereiken (zie hoofdstuk 9).

Het aantal profielen dat onder deze noemer valt, is evenwel zeer groot. Er kunnen bijvoorbeeld werknemers (zowel arbeiders als bedienden), zelfstandigen en ambtenaren onderscheiden worden. Daarnaast kan het profiel van een onderzoeker nog opgedeeld worden in onderzoekers in een academische context (bv. universiteiten, hogescholen en businessschools) en onderzoekers in een niet-academisch context (bv. kennis of onderzoekscentra, O&O-afdelingen binnen bedrijven). Binnen bedrijven kunnen er ook nog specifieke profielen onderscheiden worden voor bedrijfsleiders, IT-medewerkers en L&D-medewerkers (Learning & Development). Binnen de groep van ambtenaren zijn beleidsmedewerkers en leerkrachten twee relevante groepen om op te focussen.

Weten welke eindgebruikers er zijn, welke profielen ze hebben, en welke bijbehorende noden ze hebben, zijn belangrijk voor de afstemming van het aanbod van AI-opleidingen. Momenteel heeft VAIA geen duidelijk overzicht van de eindgebruikers die bereikt worden via de AI-opleidingen. De doelgroepenbevraging biedt wel een zicht op de mogelijke eindgebruikers (zie **Figuur 30**). De belangrijkste doelgroep van de respondenten zijn werknemers en bedrijfsleiders. Daarnaast bereikt VAIA via deze opleidingsaanbieders mogelijk ook ambtenaren, zelfstandigen en onderzoekers in zowel een academische als niet-academische context. Het type van profielen onder professionals is met andere woorden vrij gevarieerd.

Figuur 30: Doelgroepen van de opleidingen die worden aangeboden door de respondenten



Bron: Doelgroepenbevraging IDEA Consult (2025).

¹⁰¹ Volgens het Steunpunt Werk waren er in 2024 bijna 3 miljoen werkenden in Vlaanderen. Zie <https://www.steunpuntwerk.be/cijfers>.



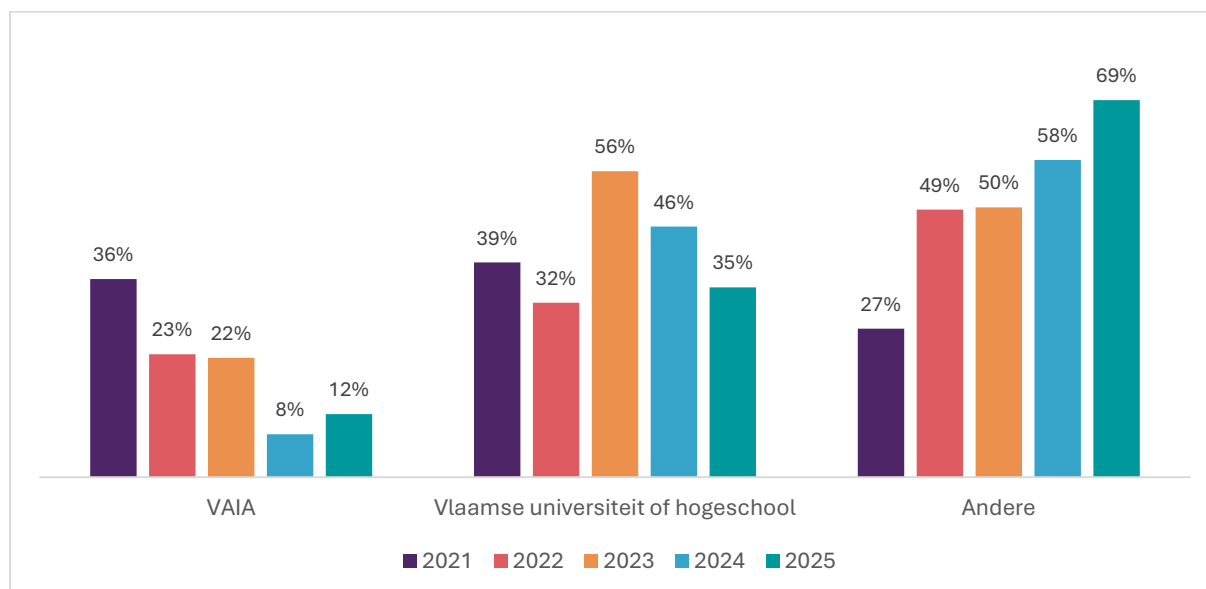
8.3.2 De opleidingsaanbieders

De gevarieerde groep aan profielen onder de professionals hangt ook samen met de gevarieerde groep van opleidingsaanbieders waarmee VAIA samenwerkt. Uit de verschillende databanken en interviews onderscheiden wij de volgende types van opleidingsaanbieders (zowel op Vlaams, nationaal, Europees en internationaal niveau):

- Universiteiten;
- Hogescholen;
- Businessschools;
- Publieke volwassenonderwijsaanbieder (bv. CVO's, Syntra);
- Private aanbieders (bv. consultancybureau, individuele experts);
- Sectororganisatie of -federatie (bv. Agoria, Embuild, Fedustria);
- Werkgevers- of werknemersorganisatie (bv. Voka of UNIZO);
- Kennis- of onderzoekscentra (bv. imec, KDM);
- Overheid (bv. VLAIO, lokale besturen, Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG));
- Andere (bv. bibliotheken, Avansa).

In de databanken van VAIA worden de types van opleidingsaanbieders niet als dusdanig opgedeeld. In de **opleidingsdatabank van VAIA** worden de volgende categorieën van opleidingsaanbieders gebruikt: VAIA zelf, Vlaamse hogescholen en universiteiten, KDM, 'Vlaams AI-Onderzoeksprogramma' en 'andere'. Onder die laatste categorie vallen veel types van opleidingsaanbieders. **Figuur 31** toont wel een interessante evolutie doorheen de tijd van de 'andere' categorie, namelijk dat hun aandeel in de AI-opleidingen elk jaar gestaag is gegroeid. De betrokkenheid van VAIA neemt daarentegen af doorheen de jaren, terwijl de betrokkenheid van Vlaamse universiteiten en hogescholen relatief stabiel is, met een piek in 2023. Specifiek voor het Vlaams AI-Onderzoeksprogramma en KDM, die in **Figuur 31** onder 'andere' zijn gerekend, zijn er respectievelijk gemiddeld 6 en 10 opleidingen per jaar waarin zij betrokken zijn. Ook onder de categorie Vlaamse hogeschool of universiteit zitten een groot aantal aparte organisaties, aangezien de verschillende onderzoeksgroepen, academies of samenwerkingen binnen de universiteiten en hogescholen ook als aparte entiteiten geteld worden.

Figuur 31: Betrokkenheid van stakeholders in de opleidingen uit de opleidingsdatabank van VAIA



Bron: VAIA-opleidingsdatabank.



In de **interne netwerkdatabank van VAIA** worden andere categorieën van stakeholders onderscheiden. De in deze databank gehanteerde categorieën zijn de volgende:

- Onderzoeks- en onderwijsinstelling;
- Non-profit en projectsamenwerking (hieronder vallen o.a. werkgroepen, kennisinstituten, scholengroepen, consortia, enz.);
- Bedrijf;
- Overheidsinstelling;
- Federatie of koepelorganisatie;
- Europese instelling;
- Internationale of intergouvernementele organisatie.

Deze indeling vertoont gedeeltelijke overeenkomsten met de in deze analyse gehanteerde categorisering (zoals overheidsinstelling en federatie of koepelorganisatie), maar verschilt op drie belangrijke punten:

- In de VAIA-netwerkdatabank ligt een sterkere nadruk op Europese en internationale instellingen;
- Binnen de categorie ‘onderzoeks- en onderwijsinstelling’ worden diverse types van opleidingsaanbieders samengenomen, die in onze categorisering verder opgedeeld worden. Deze categorie bevat daarnaast ook onderzoeksinstituten. Universiteiten (en hogescholen voor praktijkgericht onderzoek) kunnen daarbij zowel een onderwijs- als onderzoeksrol opnemen.
- De categorie ‘non-profit en projectsamenwerking’ is minder bruikbaar om de organisaties in meer gedetailleerde types van actoren onder te verdelen.

Tabel 11: Type organisaties die met VAIA samenwerkten voor minstens één opleiding en aantal opleidingen per type organisatie

Organisatietype	Aantal organisaties die voor minstens één opleiding samenwerkten met VAIA	Totaal aantal opleidingen waarvoor er een samenwerking was met VAIA
Onderzoeks- en onderwijsinstelling	106	487
Non-profit (en projectsamenwerkingen)	67	139
Bedrijf	66	113
Overheidsinstelling	25	49
Federatie of koepelorganisatie	18	52
Europese instelling	8	21
Internationale of intergouvernementele organisatie	6	12

Bron: Netwerkdatabank VAIA – zie box ‘Over de netwerkdatabank van VAIA’ voor meer informatie

Noot: Samenwerking wordt hierbij gedefinieerd als opleidingen via cocreatie, opleidingen waar VAIA aan meewerkte of ‘een impuls aan gaf’ (in kleinere mate dan bij een cocreatie), of opleidingen waarvoor VAIA promotie voerde op vraag van de opleidingsaanbieder.

Niettemin biedt deze classificatie, evenals de databank zelf, waardevolle aanvullende inzichten. **Tabel 11** toont aan dat de groep van opleidingsaanbieders **die voor minstens één opleiding samenwerkten met VAIA** voornamelijk bestaat uit de onderzoeks- en onderwijsinstellingen, die ook instaan voor het grootste aandeel van het totale opleidingsaanbod. De categorieën non-profit (en projectsamenwerkingen) en bedrijven vertegenwoordigen ook elk een aanzienlijke groep, met telkens ongeveer 66 organisaties die voor meer dan 100 opleidingen een samenwerking met VAIA hadden. VAIA rekent o.a. amai! en de kernpartner Voka tot non-profit.

De overheidsinstellingen en federaties of koepelorganisaties (inclusief de kernpartners Agoria en UNIZO) nemen een beperkter aandeel in, terwijl de Europese instellingen en internationale of intergouvernementele organisaties een relatief kleine fractie van de opleidingsaanbieders vertegenwoordigen.



De netwerkdatabase van VAIA geeft ook inzicht in welke specifieke organisaties **het hoogste aantal opleidingen** aanbieden in samenwerking met VAIA. **Tabel 12** toont dat dit voornamelijk universiteiten zijn, samenwerkingen tussen universiteiten (zoals FLAMES¹⁰²) of een levenslang leren-initiatief van een universiteit (zoals KU Leuven PUC Continue¹⁰³). Daarnaast zijn er ook private aanbieders zoals DataCamp¹⁰⁴, kennis- of onderzoekscentra zoals VIB, en het Vlaams AI-Onderzoeksprogramma. Onder deze laatste categorie kunnen opnieuw de universiteiten vallen. In de top 10 komen geen hogescholen voor.

Tabel 12: Top 10 van organisaties met hoogste aantal opleidingen waarvoor er een samenwerking is met VAIA

Organisatie	Aantal opleidingen
UGent	39
KU Leuven	30
UAntwerpen	29
FLAMES	26
DataCamp	25
KU Leuven PUC Continue	22
Vrije Universiteit Brussel (VUB)	20
UHasselt	18
VIB - Vlaams Instituut voor Biotechnologie	18
Vlaams AI-Onderzoeksprogramma	18

Bron: Netwerkdatabase VAIA – zie box voor meer informatie.

Over de netwerkdatabase van VAIA:

VAIA ontwikkelde een eigen (interne) database via Notion, een tool die ze gebruiken voor projectmanagement en taakbeheer, maar die ze ook inzetten voor het opvolgen van de interacties met stakeholders. In deze database staan momenteel 1.367 unieke organisaties geregistreerd waarover verschillende eigenschappen worden bijgehouden (bv. grootte, locatie, enz.), net zoals contactmomenten voor verschillende soorten samenwerkingen (bv. projecten, communicatie, enz.). Deze database is echter nog in opbouw, vermits deze pas in 2024 werd opgestart en waardoor voorlopig nog geen evolutie in het aantal en soort contacten kan worden nagegaan. Ook zijn verschillende informatieelden in de velden niet volledig ingevuld. IDEA Consult heeft voor een aantal eigenschappen de velden verder ingevuld, namelijk voor type/categorie en locatie van de organisatie, voor de velden die eenduidig aan te vullen waren. Bij de figuren in dit rapport wordt de bijdrage van IDEA Consult ook telkens vermeld, indien dit het geval was. In **Bijlage VI** wordt meer duiding gegeven over de netwerkdatabase van VAIA.

8.4 De samenwerkingen met VAIA

Verschillende stakeholders werken samen met VAIA. Behalve voor het aanbieden van opleidingen kan dat bijvoorbeeld ook voor governance (zie hoofdstuk 5), leernodenstudies, onderzoeksprojecten of communicatie zijn. De netwerkdatabase van VAIA is evenwel niet volledig om deze relaties in detail te omschrijven. Wel bevat de netwerkdatabase informatie over de types van organisaties waarmee VAIA samenwerkt, hoe intens de samenwerkingen zijn, en of de samenwerkingen internationaal zijn of niet.

8.4.1 Types organisaties voor samenwerking in het algemeen

Uit de VAIA-netwerkdatabase kan afgeleid worden met welke **types van organisaties VAIA contact heeft**. Dit betreffen dezelfde categorieën als voor de opleidingsaanbieders (zie sectie 8.3.2). Op basis van de contacten in het algemeen (en dus niet enkel voor opleidingen) blijkt dat VAIA voornamelijk bedrijven in haar netwerk heeft. Concreet toont **Tabel 13** dat bijna 2 op 5 stakeholders bedrijven zijn (zonder hierbij rekening te houden met de intensiteit of de frequentie van het contact). Eén vierde van de stakeholders is een onderzoeks- of onderwijsinstelling en 1 op 5 een non-profitorganisatie of

¹⁰² Zie <https://www.flames-statistics.com/>.

¹⁰³ Zie <https://puc.kuleuven.be/nl/>.

¹⁰⁴ Zie <https://www.datacamp.com/courses-all>.



projectsamenwerking. Deze tabel gaat echter niet in op de penetratiegraad van VAIA van de verschillende organisaties, namelijk welk aandeel VAIA bereikt van het totale netwerk aan organisaties. Zo is het aandeel van alle onderzoeks- en onderwijsinstellingen dat wordt bereikt bijvoorbeeld hoger dan het aandeel van bedrijven (waarvan het totale aantal in de populatie beduidend hoger is).

Tabel 13: Onderverdeling van type organisaties waarmee VAIA contact had

Type organisatie	Aantal	Aandeel
Bedrijf	487	36%
Onderzoeks- en onderwijsinstelling	325	24%
Non-profit (en projectsamenwerkingen)	254	19%
Overheidsinstelling	118	9%
Sectorfederatie of koepelorganisatie	62	5%
Europese instelling	36	3%
Internationale of intergouvernementele organisatie	20	1%
Niet ingedeeld	65	5%

Bron: Netwerkdatabank VAIA – zie box voor meer informatie.

Noot: De netwerkdatabank van VAIA was sterk onvolledig m.b.t. type organisatie. Voor de organisaties waarvoor het type duidelijk en eenduidig te onderscheiden was, heeft IDEA Consult zelf een inschatting gemaakt en deze gegevens ingevuld, om zo het aantal niet-ingedeelde organisaties te verlagen. Door afrondingen in de laatste kolom is de som van de percentages niet gelijk aan 100%.

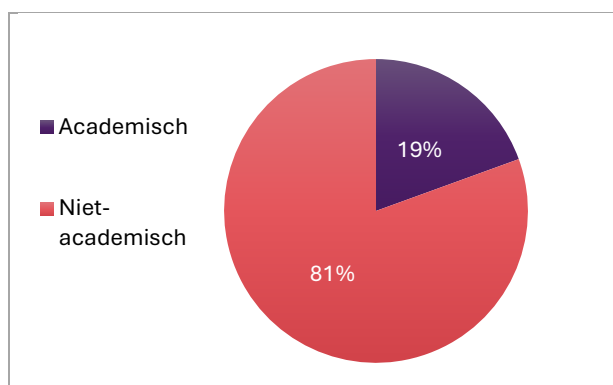
Een interessant onderscheid m.b.t. het netwerk van VAIA is dat tussen de **academische versus niet-academische instellingen**¹⁰⁵. Zo zijn de universiteiten, businessschools, hogescholen en onderzoeksgroepen/academies binnen de universiteiten en hogescholen als **academisch** geïdentificeerd. **Figuur 29** en **Figuur 32** tonen aan dat, hoewel VAIA initieel is opgezet vanuit een academische insteek, zij ondertussen haar niet-academische netwerk goed heeft uitgebouwd en dat momenteel 1 op 4 van de huidige organisaties een (onderdeel van een) academische instelling is. **Figuur 33** toont aan dat, onder de academische instellingen, het voornamelijk (onderdelen van) universiteiten zijn waarmee VAIA contact heeft, wat in lijn ligt met de bevindingen specifiek voor de opleidingsaanbieders boven.

Wat betreft de onderverdeling van de **niet-academische** organisaties, is de belangrijkste categorie de bedrijven (46,9% van de niet-academische organisaties). Daarnaast is 1 op 4 (24,6%) van deze organisaties een non-profit (of projectsamenwerking), en is 1 op 10 een overheidsinstelling (11,4%). Sectorfederaties of koepelorganisaties vertegenwoordigen 6% van deze groep.

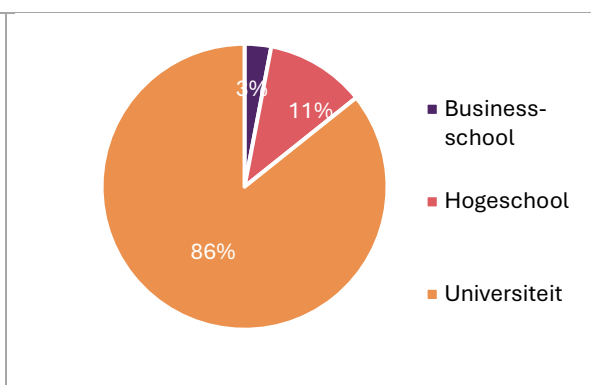
¹⁰⁵ Hiervoor werd door IDEA Consult een bijkomende analyse uitgevoerd op basis van de gegevens in de netwerkdatabank van VAIA.



Figuur 32: Verdeling van organisaties in VAIA's netwerk naar soort (academische versus niet-academisch)



Figuur 33: Indeling van de academische organisaties in VAIA's netwerk naar type instelling



Bron: Indeling gemaakt door IDEA Consult, op basis van gegevens uit de netwerkdatabank van VAIA.

Noot: Er werd in de netwerkdatabank van VAIA een extra kolom toegevoegd, en bij de organisaties binnen de onderzoeks-en onderwijsinstellingen werd onderscheiden welke academisch waren.

8.4.2 Intensiteit van de samenwerking

Wat betreft de intensiteit van de samenwerking bieden twee bronnen waardevolle inzichten. De (online) doelgroepenbevraging biedt inzicht in de frequentie van het contact tussen VAIA en de opleidingsaanbieders, terwijl de netwerkdatabank van VAIA informatie verschaft over de intensiteit van samenwerking voor het volledige netwerk van VAIA.

Wat betreft de **frequentie van het contact**, laat **Figuur 34** zien dat meer dan de helft van de respondenten van de doelgroepenbevraging (51%) meer dan drie keer per jaar contact heeft gehad met VAIA. Nog eens 19% heeft 2 à 3 keer per jaar contact gehad met VAIA. Slechts een kleine minderheid geeft aan dat het contact eenmalig of jaarlijks was.

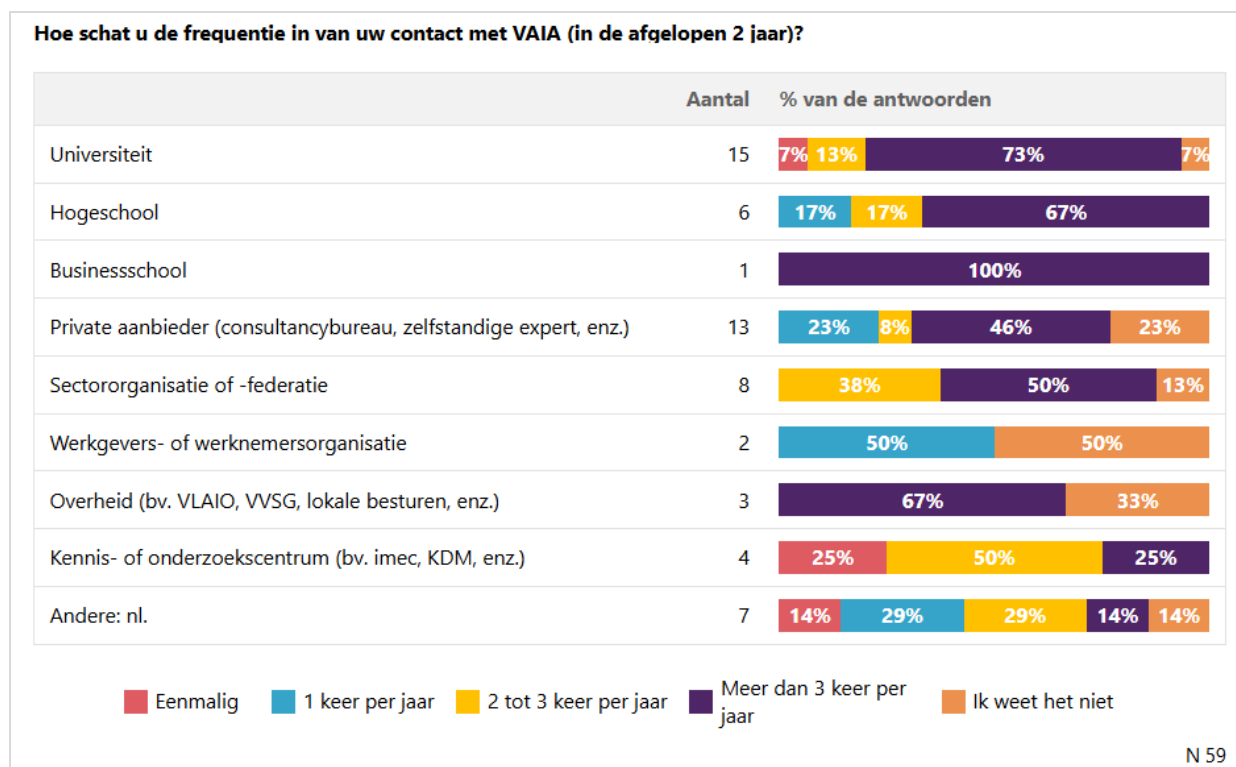
Figuur 34: Frequentie van het contact met VAIA

Hoe schat u de frequentie in van uw contact met VAIA (in de afgelopen 2 jaar)?			
	Aantal	% van de antwoorden	%
Enmalig	3		5%
1 keer per jaar	7		12%
2 tot 3 keer per jaar	11		19%
Meer dan 3 keer per jaar	30		51%
Ik weet het niet	8		14%
			N 59

Bron: Doelgroepenbevraging IDEA Consult (2025)



Figuur 35: Frequentie van het contact met VAIA, uitgesplitst per type opleidingsaanbieder



Bron: Doelgroepenbevraging IDEA Consult (2025)

Indien deze frequentie gekruist wordt met het type opleidingsaanbieder (zie **Figuur 35**) wordt duidelijk dat de intensiteit van het contact verschilt per soort opleidingsaanbieder. Bij universiteiten en hogescholen is de frequentie het hoogst, en heeft respectievelijk 73% en 67% van de respondenten meer dan 3 keer per jaar contact gehad met VAIA in de afgelopen twee jaar. Ook het contact met overheidsinstellingen ligt vrij hoog, maar het aantal respondenten in deze categorie is laag in de enquête. Indien op de categorie van private aanbieders en sectororganisaties wordt gefocust, daalt het aandeel dat meer dan 3 keer per jaar contact heeft met VAIA tot de helft, en bij de kennis- en onderzoekscentra tot een kwart (hierbij is het aantal respondenten echter ook beperkt).

Op basis van de netwerkdatabank van VAIA is het mogelijk om de **intensiteit van de samenwerking** te achterhalen voor het volledige netwerk. VAIA heeft verschillende organisaties waarmee ze een gezamenlijk project heeft. Aangezien dergelijke projecten frequente contactpunten inhouden, zijn ze een belangrijke variabele voor het identificeren van een intense samenwerking. Niet alle projecten zijn echter langdurig, daarom worden daarvan enkel de organisaties waarvoor ook minstens voor één opleiding een samenwerking is, als een hoog niveau beschouwd qua intensiteit van samenwerking met VAIA (zie meer informatie over deze opdeling in **Bijlage VI**).

Tabel 14 toont aan dat de meest intensieve samenwerking voornamelijk met onderzoeks- en onderwijsinstellingen is. Daarnaast onderscheiden we een ‘medium’ niveau van intensiteit, waarbij een organisatie geen project heeft met VAIA, maar wel voor minstens één opleiding samenwerkt met VAIA en minstens één vergadering heeft gehad met VAIA. De grootste groep met een medium niveau van samenwerking zijn non-profitorganisaties en bedrijven. Alle andere organisaties worden gelabeld met een ‘lage intensiteit’ van samenwerking. Merk op dat binnen alle types organisaties er meerdere organisaties zijn met een lage mate van samenwerking, ook binnen de groep van onderzoeks- en onderwijsinstellingen.



Tabel 14: Intensiteit van de samenwerking met VAIA, ingedeeld naar type organisatie

Type organisatie	Hoog	Medium	Laag
Onderzoeks- en onderwijsinstelling	45	29	252
Non-profit (ook projectsamenwerking)	11	24	221
Overheidsinstelling	7	10	101
Bedrijf	4	21	462
Federatie of koepelorganisatie	4	7	51
Internationale of intergouvernementele organisatie	2	3	15
Europese instelling	1	3	32
Totaal	74	97	1134

Bron: Indeling gemaakt door IDEA Consult, op basis van gegevens uit de netwerkdatabank van VAIA

In totaal had VAIA met 74 instellingen een intense samenwerking. **Tabel 14** toont dat, volgens de netwerkdatabank van VAIA, de belangrijkste organisaties hiervan de onderzoeks- en onderwijsinstellingen zijn. Hun aandeel t.o.v. alle organisaties met intense samenwerking, bedraagt 61%. De tweede grootste groep is non-profit (en projectsamenwerkingen), met een aandeel van 14,9%. De top 3 wordt vervolledigd door overheidsinstellingen met een aandeel van 9,5%. Met bedrijven en federaties/koepelorganisaties wordt eerder in beperkte mate intensief samengewerkt.

Tabel 15 toont daarnaast met welke organisaties VAIA de meeste projectsamenwerkingen had, waarbij zowel met het Agentschap Digitaal Vlaanderen en KU Leuven het hoogste aantal projecten zijn, namelijk vier, volgens de gegevens uit de netwerkdatabank.

Tabel 15: Organisaties waarmee VAIA minstens 3 projecten had

Organisatie	Aantal projecten
Agentschap Digitaal Vlaanderen	4
KU Leuven	4
Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR)	3
Mpiris	3
Howest	3
UGent	3
UCLL (UC Leuven-Limburg)	3
Odisee	3

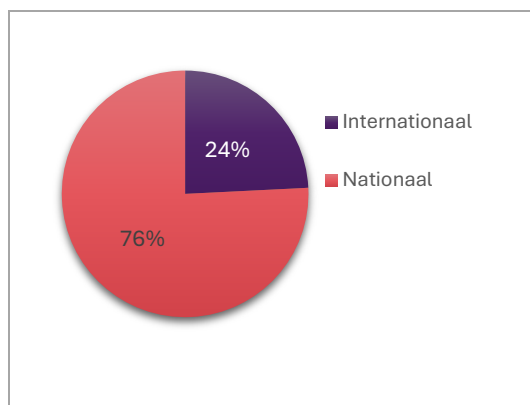
Bron: Netwerkdatabank VAIA

8.4.3 Internationale samenwerkingen

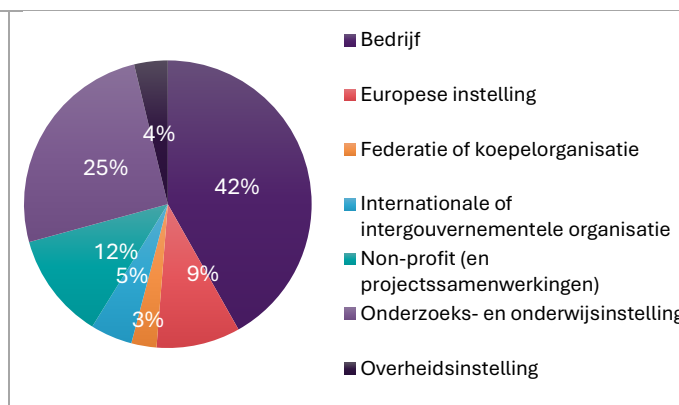
Een andere doelstelling van VAIA is om haar netwerk te **internationaliseren**. De gegevens uit de netwerkdatabank geven aan dat ongeveer 1 op 4 organisaties in het netwerk buiten België gevestigd zijn (zie **Figuur 36**). Dit aandeel is dus aanzienlijk in het totale netwerk van VAIA. **Figuur 37** toont hierbij aan dat het grootste deel van de internationale organisaties bedrijven zijn (voor 41,8%), en in een kwart van de gevallen een onderzoeks- of onderwijsinstelling (25,5%). Ook internationale/intergouvernementele organisaties (12%) en Europese instellingen zijn hier in beperkte mate vertegenwoordigd.



Figuur 36: Verdeling van organisaties in VAIA's netwerk naar locatie



Figuur 37: Verdeling van de internationale organisaties in VAIA's netwerk, naar type organisatie



Bron: Netwerkdatabank VAIA.

Noot: de netwerkdatabank van VAIA is onvolledig m.b.t. de locatie van de contacten. Om de locatie vast te stellen van een organisatie, werd door VAIA gekeken naar het gebied waar de organisatie actief is. Voor de organisaties waar locatiegegevens ontbraken, heeft IDEA Consult een inschatting laten maken door het gebruik van AI, waarna ze deze uitkomsten heeft nagekeken, en de resterende gegevens heeft ingevuld.

Tabel 16 geeft meer details over het soort van samenwerking met internationale partners, en hoe deze verschilt van samenwerking met nationale partners. Hieruit is duidelijk dat de internationale organisaties samenwerken voor opleidingen, maar dat er ook concrete projecten met deze internationale partners zijn, dat men er expliciet contactmomenten (vergaderingen) mee heeft en dat VAIA er ook mee samenwerkt rond communicatie.

Tabel 16: Nationale versus internationale vergaderingen, opleidingen, projecten en communicatie met VAIA

Organisatie	Vergaderingen	Opleidingen	Projecten	Communicatie
Internationaal	50	64	9	5
Nationaal	546	819	131	59

Bron: netwerkdatabank VAIA.

Noot: de netwerkdatabank van VAIA is onvolledig m.b.t. de locatie van de contacten. Om de locatie vast te stellen van een organisatie, werd door VAIA gekeken naar het gebied waar de organisatie actief is. Voor de organisaties waar locatiegegevens ontbraken, heeft IDEA Consult een inschatting laten maken door het gebruik van AI, waarna ze deze uitkomsten heeft nagekeken, en de resterende gegevens heeft ingevuld.

8.5 De bekendheid en gebruik van rollen van VAIA door opleidingsaanbieders

In de doelgroepenbevraging werd gevraagd naar de mate waarin de opleidingsaanbieders de vijf rollen van VAIA kennen, en in welke mate ze ervan gebruik maken (ook de meerwaarde van deze rollen werd bevraagd; deze resultaten werden besproken in sectie 7.3, als onderdeel van de analyse van de prestaties en impact van VAIA).

Uit **Figuur 38** blijkt dat m.b.t. de verschillende rollen, de verspreidende rol van VAIA het meest gekend is (door 91% van de respondenten) en bijna de helft van de respondenten gebruikt deze rol ook regelmatig (49%). Hoewel de verbindende rol van VAIA vrij gekend is (84%), maakt slechts 29% van de opleidingsaanbieders uit de doelgroepenbevraging er regelmatig gebruik van. De expertenrol is even bekend (85%), maar heeft een minder actief gebruik (24%). De leernodenrol is in beperkte mate minder bekend (80%), en heeft ook een minder frequent gebruik (18%). De cocreatierol van VAIA is duidelijk minder gekend. 35% van de respondenten geeft aan deze rol niet te kennen, en slechts 13% doet regelmatig een beroep op deze cocreatierol. **Tabel 17** geeft aan dat de cocreatierol voornamelijk ongekend is bij de niet-academische organisaties; van de verschillende types niet-academische opleidingsaanbieders geeft meer dan de helft aan deze rol niet te kennen. Ook 42% van de private opleidingsaanbieders geeft aan deze rol van VAIA niet te kennen. Aangezien VAIA geen actieve



promotie voert voor deze cocreatierol, en alleen cocreatie uitvoert onder strikte voorwaarden, hoeft dit resultaat niet te verrassen.

Figuur 38: Kennis en intensiteit van samenwerking die de opleidingsaanbieders met VAIA hebben



Bron: Doelgroepenbevraging IDEA Consult (2025).

Tabel 17: Overzicht van opleidingsaanbieders die een bepaalde rol van VAIA niet kennen, weergegeven in aandeel per type opleidingsaanbieder

Organisatie	Verspreidende rol	Verbindende rol	Expertenrol	Leernodenrol	Cocreatierol
Universiteit	0%	0%	8%	15%	15%
Hogeschool	0%	0%	0%	0%	17%
Kennis- of onderzoekscentrum	0%	25%	0%	0%	50%
Businessschool	0%	0%	100%	0%	100%
Overheidsinstelling	33%	33%	33%	67%	67%
Private aanbieder	17%	25%	17%	25%	42%
Sectororganisatie of -federatie	0%	14%	0%	14%	14%
Werkgevers- en werknemersorganisatie	50%	50%	50%	50%	100%
Andere	14%	29%	29%	29%	43%
Totaal aantal (N)	5	9	8	11	19

Bron: Doelgroepenbevraging IDEA Consult (2025).

Noot: Aandelen gelijk of hoger dan 50% zijn aangeduid in kleur. Deze resultaten zijn afkomstig van het aandeel dat ‘ik ken het niet’ heeft aangegeven bij de vraag ‘in welke mate kent u de verschillende rollen die VAIA vervult?’.

Tabel 18 geeft een overzicht van het aandeel opleidingsaanbieders dat de **verschillende rollen van VAIA wél gebruikt**, zowel af en toe als regelmatig, uitgesplitst per type van organisatie. De resultaten tonen dat vooral universiteiten, hogescholen en businessschools de verspreidende en verbindende rol van VAIA het vaakst gebruiken, met percentages tussen 67% en 100%. Ook de expertenrol wordt relatief vaak gebruikt door academische instellingen. Private aanbieders en sectororganisaties maken in mindere mate gebruik van de verschillende rollen, al blijft de verspreidende functie ook bij hen belangrijk. Kennis- en onderzoekscentra, evenals overheden, tonen een beperkter gebruik van de leernoden- en cocreatierol.



Tabel 18: Overzicht van opleidingsaanbieders die een bepaalde rol van VAIA gebruiken, zowel af en toe als regelmatig, weergegeven in aandeel per type opleider

Organisatie	Verspreidende rol	Verbindende rol	Experten-rol	Leernoden-rol	Cocreatie-rol
Universiteit	77%	77%	62%	54%	62%
Hogeschool	83%	67%	67%	67%	0%
Kennis- of onderzoekscentrum	75%	50%	50%	0%	25%
Businessschool	100%	100%	0%	100%	0%
Overheidsinstelling	67%	67%	67%	0%	33%
Private aanbieder	67%	42%	42%	50%	17%
Sectororganisatie of -federatie	57%	57%	43%	57%	29%
Werkgevers- en werknemersorganisatie	50%	50%	50%	50%	0%
Andere	57%	14%	0%	29%	0%
Totaal aantal (N)	38	30	25	25	14

Bron: Doelgroepenbevraging IDEA Consult (2025).

Noot: Deze resultaten zijn afkomstig van het aandeel dat 'ik gebruik het af en toe' of 'ik gebruik het regelmatig' heeft aangegeven bij de vraag 'in welke mate kent u de verschillende rollen die VAIA vervult?'.

8.6 Samenwerking met de VAIA-medewerkers

Uit de interviews met stakeholders en de (online) doelgroepenbevraging wordt duidelijk dat de samenwerking met VAIA-medewerkers positief ervaren wordt. **Figuur 39** toont dat de competentie van de VAIA-medewerkers unaniem wordt erkend, met 75% die dit volledig bevestigt. Ook hun bereikbaarheid scoort relatief hoog: 68% vindt de medewerkers gemakkelijk bereikbaar. Daarnaast geeft twee derde aan dat VAIA-medewerkers organisaties proactief benaderen over mogelijke opportuniteiten. Een deel (18% tot 25%) geeft echter aan geen mening hierover te hebben, wat het aantal respondenten beduidend verlaagt voor deze stellingen.

Uit deze grafiek blijken ook enkele kansen voor VAIA, aangezien enkele organisaties nog niet proactief aangesproken worden door VAIA. Dit resultaat is mogelijk gelinkt met de beperkte capaciteit en middelen van VAIA. Met name het proactief contacteren van verschillende organisaties is tijdrovend werk, ten opzichte van het beperkte aantal medewerkers bij VAIA.

Het is daarnaast niet voor alle opleidingsaanbieders duidelijk welke medewerker ze bij specifieke vragen moeten contacteren: 64% vindt het duidelijk, maar 16% niet, terwijl 20% geen uitgesproken mening heeft. De gezamenlijke resultaten suggereren dat de medewerkers als sterk en toegankelijk worden ervaren, al kan de interne rolverdeling nog scherper gecommuniceerd worden naar de buitenwereld. Bovendien is het aantal respondenten van de doelgroepenbevraging relatief klein t.o.v. het volledige netwerk van VAIA. Het is mogelijk dat een grote groep van stakeholders niet dezelfde contacten heeft met VAIA als die van de doelgroepenbevraging.

Figuur 39: Stellingen t.a.v. de medewerkers van VAIA



Bron: Doelgroepenbevraging IDEA Consult (2025).



8.7 Conclusie netwerkanalyse en samenwerkingen van VAIA

Het AI-ecosysteem en het netwerk van VAIA

VAIA vervult binnen het Vlaamse AI-ecosysteem een flankerende rol met een duidelijk mandaat op het vlak van AI-opleidingen voor professionals. Het netwerk van VAIA is omvangrijk en divers, en omvat onderzoeks- en kenniscentra, overheidsinstellingen, sectorfederaties, belangenorganisatie, ondernemersnetwerken en opleidingsaanbieders op Vlaams, nationaal en internationaal niveau. Een belangrijke kracht is de samenwerking met een brede waaier aan opleidingsaanbieders, waarbij zowel academische als niet-academische aanbieders betrokken zijn.

De doelgroepen

De tweeledige doelgroepenbenadering (opleidingsaanbieders als actor en professionals als eindgebruiker) werkt in de praktijk ten aanzien van de lerenden vooral indirect aangezien professionals voornamelijk via de aanbieders bereikt worden. Dat is efficiënt op het vlak van schaalbaarheid en segmentatie, maar het beperkt het directe zicht op eindgebruikersprofielen en hun evoluerende leernoden. Dat verzwakt de strategische sturing van het aanbod en maakt prioritering moeilijker, zeker in domeinen waar VAIA's leernodenrol nog niet volledig is ontwikkeld. Onder de opleidingsaanbieders werkt VAIA voornamelijk samen met universiteiten. Hogescholen spelen in vergelijking een minder grote rol. Federaties of koepelorganisaties werken momenteel ook minder samen met VAIA voor opleidingen, terwijl ondernemingen volgens de netwerkdatabank een relatief groot aandeel in de opleidingen hebben. De opleidingsdatabank toont dat dit laatste een eerder recent fenomeen is. De opleidingsaanbieders zijn voornamelijk Vlaamse organisaties, maar een kleine groep is internationaal.

De samenwerkingen met VAIA

VAIA werkt samen met verschillende types van stakeholders voor het aanbieden van opleidingen, de uitvoering van projecten, leernodenstudies, governance en communicatie. Op basis van de contacten in de netwerkdatabank van VAIA, blijkt dat VAIA het meeste contact heeft met bedrijven en de onderwijs- en onderzoeksinstituten op de tweede plaats komen. Federaties en koepelorganisaties blijken minder contacten te hebben met VAIA. Als we enkel naar de opleidingsaanbieders kijken, verlopen de meest regelmatige contacten met universiteiten, hogescholen en de overheidsinstellingen. Met de sectororganisaties en kenniscentra is het contact beperkter. Op het vlak van intensiteit heeft VAIA voornamelijk een intense samenwerking met onderwijs- en onderzoeksinstituten én met bedrijven. VAIA heeft dus zowel een academisch als niet-academisch netwerk uitgebouwd met meer en minder (intense) samenwerkingen afhankelijk van het type van stakeholder. Daarenboven heeft ze ook sterke samenwerkingen met internationale organisaties.

De bekendheid en gebruik van rollen

Niet alle rollen zijn even goed gekend of worden even vaak gebruikt door de stakeholders. De verspreidende rol is het best gekend en wordt door 49% van de respondenten op de bevraging regelmatig gebruikt. De verbindende rol en expertenrol zijn breed bekend, maar kennen een beperkter regelmatig gebruik. De leernodenrol is minder bekend en wordt ook minder frequent benut. De cocreatierol is het minst gekend wat in lijn ligt met de externe communicatiestrategie om hier geen actieve promotie voor te doen, aangezien VAIA onvoldoende draagkracht heeft om dit breed te organiseren. De bekendheid en het gebruik van de rollen is afhankelijk van het type van stakeholder. Universiteiten, hogescholen en businessschools maken het meeste gebruik van de verspreidende en verbindende rol, en in mindere mate ook van de expertenrol. Private opleidingsaanbieders en sectorfondsen en sectorfederaties maken daarentegen weinig gebruik van deze rollen, met uitzondering van de verspreidende rol.

De samenwerking met VAIA-medewerkers

De samenwerking met VAIA-medewerkers wordt door stakeholders als deskundig en proactief ervaren, evenals de bereikbaarheid van deze medewerkers, wat een duidelijke sterkte in de werking vormt. Tegelijk wijst feedback uit de interviews en de (online) doelgroepenbevraging van de AI-opleidingsaanbieders op verbeterpotentieel wat betreft het verduidelijken van de taakverdeling tussen en aanspreekpunten voor externe stakeholders, en op capaciteitsgrenzen die de mate van proactiviteit afremmen.



9. Ontwerp van toekomstplan 2026-2030 van VAIA

VAIA heeft een ontwerp van toekomstplan ontwikkeld voor de periode 2026-2030, waarin de ambities voor de komende jaren worden uiteengezet, op welke doelgroepen het zich wil richten en welke activiteiten het wil aanbieden aan deze doelgroepen. Deze strategie dient als richtinggevend kader voor de activiteiten van VAIA in lijn met haar bredere missie en het beleidskader bepaald door de Vlaamse overheid en de Europese Commissie. De belangrijkste doelstellingen van deze strategie worden getoetst aan de strategische koers die wordt geschetst in de toekomstvisie voor VAIA van het Departement WEWIS.



9.1 Ontwerp van toekomstplan 2026-2030 van VAIA

9.1.1 Scope van de VAIA-werking 2026-2030

- **Ambities**

In haar toekomstplan 2026-2030 spreekt VAIA de ambities en resultaten uit die het in de komende vijf jaar wil bereiken¹⁰⁶. Zo willen ze dat alle **professionals** in Vlaanderen worden bijgeschoold zodat zij klaar zijn om AI kritisch en vaardig in hun beroep te gebruiken en willen ze ook dat kennis over AI deel uitmaakt van de standaarduitrusting van elke **onderzoeker** in Vlaanderen. In vergelijking met de huidige finale doelgroepen valt op dat VAIA deze doelgroep heel breed definieert, waar ze zich tot nu toe vooral richtte op de hogeropgeleiden.

Zelf wil VAIA het **startpunt zijn voor kennisdeling en leren over artificiële intelligentie in Vlaanderen**, waarbij het ook een partner wil zijn om levenslang leren over AI mee te organiseren. Ze ziet het als haar taak om flessenhalzen zoals te weinig opleiders, leermateriaal, doelgerichte opleidingen, enz., weg te werken. Op zich zijn dit ambities die op dit moment ook al gelden, net als de ambitie om een **internationaal voorbeeld** te zijn voor het organiseren van levenslang leren over een technologie in verandering. Deze internationale ambitie werd voor het eerst uitgedrukt in het jaarplan van 2024.

- **Doelgroepen**

Wat de doelgroepen betreft, geeft VAIA aan dat de eindgebruiker (professional en onderzoeker die bijgeschoold moeten worden inzake AI) niet langer haar **primaire doelgroep** is, maar wel de **opleidingsaanbieders** van professionele vorming in Vlaanderen, omdat VAIA ervan overtuigd is dat ze zo een bredere en duurzamere impact kan verwezenlijken. Vergelijken we dit met de focus in de voorbije jaren, dan treedt hier niet direct een verandering op, vermits VAIA al in een vroeg stadium ingezet heeft op het opbouwen van een netwerk met opleidingsaanbieders in Vlaanderen via haar werkingspijler ‘verbinden’ om op die manier uiteindelijk aan de eindgebruiker een breder en beter opleidingsaanbod aan te reiken.

¹⁰⁶ In het plan van aanpak van deze evaluatie dat door het Departement WEWIS werd opgesteld, werd aan VAIA gevraagd om een toekomstplan voor de periode 2026-2030 op te stellen als onderdeel van de zelfevaluatie.



- **Geografische scope**

Als onderdeel van het Vlaams Beleidsplan AI richt VAIA zich in de eerste plaats op professionals en onderzoekers en op opleidingsaanbieders die actief zijn in **Vlaanderen**. Zoals ook vermeld bij de toelichting van de ambities, wil VAIA haar naar eigen zeggen unieke concept uitbouwen tot een **internationaal voorbeeld** op het vlak van training over opkomende technologieën en wil het ook expertise inzake levenslang leren over AI uit het buitenland naar Vlaanderen brengen via de opgebouwde internationale connecties.

- **Looptijd**

VAIA geeft aan dat de jaarlijkse verlenging van haar werking via een ministerieel besluit voor onzekerheid bij de medewerkers heeft gezorgd, wat een hoog verloop tot gevolg had en waardoor VAIA als een minder betrouwbare partner aanzien werd bij het opzetten van langlopende projecten of structurele samenwerkingsverbanden. Daarom pleit VAIA voor een overstap naar een **meerjarenplan 2026-2030**, gekoppeld aan een convenant met regelmatige rapportering en planning in de vorm van jaarplannen en jaarverslagen volgens welomschreven regels. Als belangrijkste voordelen van een meerjarenplan vernoemt VAIA duurzaamheid, stabiliteit, voorspelbaarheid en een grotere impact, net als een reductie van de rapporteringslast. De argumenten van duurzaamheid en stabiliteit gaan deels op, aangezien een meerjarenplan voor de buitenwereld een explicietere verankering van het engagement vanuit de Vlaamse overheid uitdrukt. Tegelijk vormt de opname in het Vlaams Beleidsplan AI 2024-2028 op zich al een duidelijke bevestiging van dit engagement. De vermeende vermindering van de rapporteringslast is daarentegen gering, aangezien ook binnen een systeem van convenanten met jaarplannen en rapporteringen gewerkt moet worden¹⁰⁷.

- **Uniciteit van de VAIA-aanpak**

VAIA zegt een heldere visie op levenslang leren over AI te hebben die in al haar activiteiten tot uiting komt, waarbij de volgende elementen haar uniek (zullen) maken:

- **Academische verankering** waardoor de werkwijze en inhoud evidence-based is en de verbinding gelegd wordt tussen actuele academische kennis en praktische bedrijfstoeepassingen.
- **Merkoverschrijdend, inclusief en overheidsgesteund:** VAIA wil geen concurrentie vormen of veroorzaken tussen opleidingsaanbieders (niet-marktverstrend), maar ze wel verbinden en ondersteunen. VAIA wil ook organisaties ondersteunen die AI-opleidingen aanbieden aan mensen met moeilijkheden op de arbeidsmarkt. Ten slotte geeft VAIA ook aan dat het een initiatief van de overheid moet blijven om inclusief en niet-concurrentieel te werken als neutrale partner te midden van soms sterk concurrerende instellingen. Overheidssteun laat ook toe dat VAIA kan dienen als sandbox voor levenslang leren, waarbij ze meer risico's kan nemen dan andere organisaties om opleidingen mee te ontwikkelen, die vervolgens gekopieerd kunnen worden door gevestigde instellingen voor levenslang leren.
- **Bereikbaar en op maat van het doelpubliek:** VAIA wil zo toegankelijk mogelijk zijn en opleidingen moeten vertrekken vanuit de noden van de professional en onderzoeker. Ook wil men inzetten op modulariteit in de opleidingen (met opstapmogelijkheden naar intensievere opleidingen).
- **Snel en wendbaar dankzij een centrale kennisbasis:** door een combinatie van parate kennis bij de medewerkers, sterke databanken van opleidingen, experts en opleidingsaanbieders en basismateriaal voor opleidingen, zegt VAIA snel in te kunnen spelen op ontwikkelingen in de technologie of in sectoren.
- **Doelgericht:** VAIA wil zo snel mogelijk zo veel mogelijk professionals en onderzoekers in Vlaanderen over AI laten bijleren en weerbaar maken door een impuls te geven aan meer, betere en doelgerichte opleidingen.

De uniciteit van de VAIA-aanpak bouwt vooral voort op elementen die in de voorbije jaren werden opgebouwd en die ook als sterktes werden aangegeven tijdens interviews en tijdens de beleidsworkshop. VAIA wil dus vooral deze sterktes consolideren.

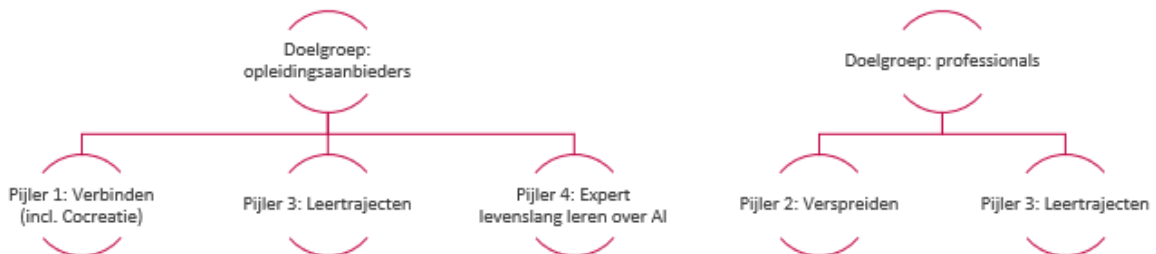
¹⁰⁷ Een meerjarenplan kan wel een oplossing bieden voor de huidige tijdrovende verlenging van personeelsaanstellingen op tijdelijke budgetten die voor VAIA een aanzienlijke administratieve last zijn.



9.1.2 Activiteitenplan van VAIA

Vanaf 2026 wil VAIA haar activiteiten indelen in vier (inhoudelijke) pijlers, gericht op twee doelgroepen, zoals voorgesteld in **Figuur 40**. Vergelijken we dit met de inhoudelijke pijlers in de periode 2023-2025 (zie **Tabel 3**) dan duiken er geen nieuwe pijlers of activiteiten op, maar betreft het vooral een voortzetting van de inhoudelijke keuzes die VAIA tot nu toe maakte, evenwel met licht gewijzigde bewoordingen en met een expliciete koppeling aan de doelgroepen.

Figuur 40: Doelgroepen van VAIA en activiteiten in vier pijlers (2026-2030)



Bron: Ex-antezelfevaluatie VAIA 2026-2030.

We vatten de voorgestelde activiteiten per pijler samen in **Tabel 19**.



Tabel 19: Overzicht pijlers en activiteiten in het toekomstplan 2026-2030 van VAIA

Pijler	Primaire doelgroep	Activiteiten
1. Verbinden (incl. cocreatie)	Opleidingsaanbieders	Wat? Voeden van een lerend weefsel in Vlaanderen. VAIA probeert zoveel mogelijk opleidingen voor zoveel mogelijk mensen te laten ontstaan en te (laten) organiseren. Dit doen ze door opleidingsaanbieders inzichten in leernoden en doelgroepen te geven en aan de hand van een dienstenpakket waarmee opleidingsaanbieders ondersteund worden. Als een opleidingsnood opgemerkt wordt die niet ingevuld wordt door de markt, zal VAIA die ook zelf ontwikkelen, in samenwerking met haar partners. Verantwoordelijke binnen VAIA? Alle VAIA-medewerkers. Aanpak? • Informeren van opleidingsaanbieders, sectorfederaties en andere beroepsverenigingen over de noden van doelgroepen als input bij het ontwikkelen van opleidingen; • Lesgevers en experten aanreiken via het VAIA-expertenoverzicht en het overzicht van opleidingsaanbieders (voor in-company-opleidingen); • Aanreiken van lesmateriaal via een dienstenpakket (online opnames, MOOC's, train-the-trainer-programma's, enz.) zodat opleidingen opgeschaald kunnen worden; • Promotie maken over opleidingen via driewekelijkse nieuwsbrief en LinkedIn, via gastblogs, enz.; • VAIA-inbox (info@vaia.be) via dewelke vragen gesteld kunnen worden; • Deelname door VAIA aan initiatieven binnen het Vlaams Beleidsplan AI en aan lerende netwerken en bijeenkomsten van partners.
2. Verspreiden	Professionals	Wat? Verzamelen van alle opleidingen over AI die interessant zijn voor professionals en onderzoekers in Vlaanderen en aanmoedigen van mogelijke lerenden om die opleidingen effectief te volgen. Ook opleidingsaanbieders worden uitgenodigd om hun opleidingen via VAIA te verspreiden. Verantwoordelijke binnen VAIA? In eerste instantie de VAIA-liaisons bij universiteiten en hogescholen. Focusdomeinen? Overheid en bestuur, Industrie en logistiek, Hoger onderwijs, IT, Management. Aanpak? • Opleidingshub op de website van VAIA; • Nieuwsbrief en sociale mediakanalen; • Inzetten op naamsbekendheid via sponsoringkanalen en algemene marketing en communicatie.
3. Leertrajecten	Opleidingsaanbieders Professionals	Wat? Doelgroepenonderzoek doen als basis voor de ontwikkeling van opleidingen en opleidingstrajecten voor Vlaamse professionals en onderzoekers. Die opleidingen kunnen vervolgens ontwikkeld worden door de andere werkingspijlers. Verantwoordelijke binnen VAIA? AI-experts van VAIA aangestuurd door projectmanagers. Focusdomeinen: Logistiek, hoger onderwijs, industrie, IT als start omwille van de actieve samenwerking met de sectorfederaties, werkgevers- en werknemersorganisaties en AI-experts (in haar databank), maar evoluerend doorheen de jaren.



Pijler	Primaire doelgroep	Activiteiten
4. Expert in levenslang leren in AI	Opleidingsaanbieders	Aanpak? • Uitvoeren <i>doelgroepenonderzoek</i>; • De <i>opleidingsnoden</i> per doelgroep vastleggen en een <i>opleidingsmatrix</i> opstellen waarin opleidingen ingedeeld worden volgens opleidingsdoel¹⁰⁸ en kennisniveau¹⁰⁹. Wat? Kennis verspreiden over levenslang leren over AI via verschillende kanalen en presentaties geven over het belang van levenslang leren over AI, welke aanpak het best gebruikt wordt, enz. en hierdoor wegen op het bestaande vormingsaanbod in Vlaanderen met als doel dat opleidingsaanbieders efficiënter, praktischer en klantgerichter werken. Verantwoordelijke binnen VAIA? Alle VAIA-medewerkers. Aanpak? • Als experts spreken op events van externen, opleidingsaanbieders adviseren en zetelen als expert in levenslang leren over AI in werkgroepen en adviesgroepen van externe projecten/organisaties; Praktijkgerichte onderzoekslijn aan universiteiten en hogescholen opzetten naar succesfactoren van ‘preventief levenslang leren’ voor de doelgroep hoger opgeleide professionals met beperkte tijd en hoge verwachtingen. Via pilootprojecten worden inzichten gedeeld met het bredere Vlaamse ecosysteem van AI-opleidingsaanbieders.

Bron: Ex-antezelfevaluatie VAIA 2026-2030.

¹⁰⁸ Dit is: met een specifieke AI-tool werken; geïnspireerd zijn; een kader voor AI creëren; AI technisch implementeren; specialiseren.

¹⁰⁹ Dit is: kennismaken met AI; met AI aan de slag gaan; mijn AI-kennis upgraden.



Tabel 20: Overzicht organisatorische doelstellingen in het toekomstplan 2026-2030 van VAIA

Organisatorische doelstelling	Activiteiten
1. Marketing en communicatie	Wat? Door marketing en communicatie AI op de kaart zetten en houden bij professionals en onderzoekers in Vlaanderen door VAIA verder uit te bouwen als hét startpunt voor de professional om over AI bij te leren in Vlaanderen, zorgen dat de deelnemers terugkeren voor meer opleidingen (leertraject) en een kwaliteitslabel worden¹¹⁰ (VAIA als ideale partner om een opleiding te promoten en ondersteunen). Aanpak? • Ondersteunen van een kwaliteitsvolle en eenvormige communicatie over VAIA en de opleidingen in de opleidingshub, inclusief monitoring van de website en search engine optimisation (SEO); • Versturen van een driewekelijkse nieuwsbrief; • Via LinkedIn info delen over opleidingen; • Informeel leren voeden via het blogkanaal en opnames van webinars delen via het VAIA-YouTubekanaal; • Activiteiten opzetten om de naamsbekendheid te stimuleren (via sponsoring podcasts, deelname en partnering Nerdland festival, enz.).
2. Internationalisering	Wat? Een meer strategische aanpak inzake deelname aan Europese netwerken en hierbij de Vlaamse AI-expertise uitdragen naar Europa, maar ook Europese expertise binnenbrengen in Vlaanderen en VAIA positioneren als goede praktijk op het vlak van levenslang leren over AI. Aanpak: • Blijvend internationale opleidingen opnemen in het aanbod van VAIA; • Connectie leggen tussen Vlaamse opleidingsaanbieders en het ecosysteem voor levenslang leren over AI in Europa; • Grotere betrokkenheid in Europese calls (Erasmus+, EDIH, AI Continent Action Plan, Interreg, enz.).
3. Organisatie en governance	Wat? Hervorming van de stuurgroep zodat direct belanghebbenden van VAIA beter vertegenwoordigd zijn en opstarten van een langetermijnovereenkomst met jaarlijkse tussentijdse rapportering. Aanpak: • Hervorming van de stuurgroep waarbij een mogelijke piste is om de vertegenwoordiging van de universiteiten te herleiden tot één afgevaardigde (in de schoot van VLIR, net zoals dit vandaag al het geval is bij de Vlaamse Hogescholenraad), zodat vertegenwoordigers van professionals kunnen toetreden tot de stuurgroep. • Een langetermijnovereenkomst met de financierende overheid vanaf 2026, waaraan een jaarlijkse tussentijdse rapportering verbonden is in de vorm van een jaarplan en een jaarverslag.

Bron: Ex-antezelfevaluatie VAIA 2026-2030.

¹¹⁰ Er wordt evenwel geen melding gemaakt van het invoeren van een kwaliteitscontrolesysteem waarbij de kwaliteit van de eigen opleidingen (in cocreatie) wordt bewaakt of waarbij er een kwaliteitsscreening plaatsvindt van de opleidingen of AI-experts in de VAIA-databanken.



Zowel voor de inhoudelijke pijlers en activiteiten, als voor de organisatorische doelstellingen heeft VAIA een KPI-kader uitgewerkt, waarbij het uitgaat van een optimaal financieel scenario met een subsidie van €2 miljoen (zie voor verdere toelichting ook sectie **9.2**). In het geval de financiering ongewijzigd zou blijven, geeft VAIA niet aan welke streefdoelen er van toepassing zouden zijn. Het KPI-kader lijkt vooral voor intern gebruik te zijn, omdat er net als vandaag geen (financiële) gevolgen zijn voor het niet behalen van streefdoelen. Sowieso lijkt het ons allerm minst wenselijk om een dergelijk hoog aantal KPI's of deliverables te hanteren in een overeenkomst tussen VAIA en de Vlaamse overheid.

De KPI's moeten in feite meer beschouwd worden als deliverables, zoals dit ook al het geval was in de vorige jaarplannen die VAIA opstelde. In vergelijking met het jaarplan voor 2025 worden in bijna alle gevallen de geldende KPI's hernomen, waarbij voor een deel van de KPI's een groeipad wordt vooropgesteld. Als we de streefdoelen bekijken, stellen we ons de vraag in welke mate de groei realistisch is na 2026 (waar een subsidie van €2 miljoen gevraagd wordt), omdat deze soms afhankelijk zijn van het aantal persoonsmaanden dat ervoor kan worden uitgetrokken. Enkel via een hogere efficiëntie (op basis van bijvoorbeeld leereffecten of het ter beschikking stellen van een Q&A-sectie op de VAIA-website ter beantwoording van een deel van de vragen) is een groei realistisch. De groeipercentages lijken ook eerder generiek gekozen, zonder een echte onderbouwing. Een groei van het aantal opleidingen op de opleidingshub met 10% lijkt mogelijk te zijn, maar het is niet duidelijk in welke mate het realistisch is dat het aantal opleidingsaanbieders ook jaarlijks met 10% toeneemt.

Tabel 21: Overzicht KPI's per inhoudelijke pijler in toekomstplan 2026-2030 bij 'optimale' financiering

Nr.	KPI	Streefdoel (aantal of jaarlijkse aangroei)	2026	2027	2028	2029	2030
Pijler 1: Verbinden							
P1.1	Wezenlijke impuls aan leerkansen over AI	+10%	30	33	36	40	44
P1.2	Exploratie van samenwerking met nieuwe partners	+10%	20	22	24	27	29
P1.3	Nieuwe opleidingen resulterend uit exploratie van samenwerking met nieuwe partners	+10%	5	6	6	6	7
P1.4	Vragen beantwoord die hetzij via de VAIA-inbox hetzij rechtstreeks via Team VAIA gesteld worden	+10%	220	242	266	293	322
P1.5	Initiatieven om state-of-the-art AI-onderzoek in Vlaanderen te verspreiden	3	3	3	3	3	3
P1.6	Opleidingen binnen de domeinen waarvoor AI-leernoden zijn vastgesteld, die geïdentificeerde leemtes vullen, onder impuls van VAIA georganiseerd door opleidingsaanbieders	5	5	5	5	5	5
P1.7	Bestaande opleidingen vermarkten naar andere doelgroepen	+10%	3	4	4	4	5
P1.8	Recurrente opleidingen	+10%	6	6	7	7	8
P1.9	Opleidingen waaraan VAIA mee organiseert voor professionals in geïdentificeerde gaps, waarvan 1/4 voor onderzoekers	+20%	10	12	14	17	20



Nr.	KPI	Streefdoel (aantal of jaarlijkse aangroei)	2026	2027	2028	2029	2030
P1.10	Inpluggen van leermoment door VAIA over AI in ruimere opleiding of events	+10%	3	4	4	4	5
P1.11	Train-the-trainercursus, mee georganiseerd door VAIA - <i>nieuwe KPI</i>	+20%	1	1	2	2	2
P1.12	Ontwikkeling van online basisleermateriaal	2	2	2	2	2	2
Pijler 2: Verspreiden							
P2.1	Meer opleidingen op vaia.be	+ 10%	1.307	1.437	1.581	1.739	1.913
P2.2	Meer opleidingsaanbieders op vaia.be	+ 10%	935	1.029	1.131	1.244	1.369
P2.3	Meer opleidingsaanbieders die zelf hun opleiding op vaia.be registreren	+ 10%	476	524	576	634	697
P2.4	Meer experts op vaia.be	+ 10%	552	607	668	735	808
Pijler 3: Leertrajecten							
P3.1	Leertraject van stakeholders tot uitgewerkt leertraject	3 per jaar	3	3	3	3	3
P3.2	Bespreken van AI-leernoden met relevante opleidingsaanbieders voor alle focusdomeinen	3 per jaar	3	3	3	3	3
P3.3	Kwartaalmeting van de opleidingen op vaia.be. en signalisatie naar aanbieders van opleidingen	4 kwartaalmetingen per focusdomein (#3)	24	36	48	60	72
P3.4	Update van één bestaand focusdomein (domein te bepalen in jaarplan)	1 per jaar	1	1	1	1	1
P3.5	Exploratie en selectie van focusdomeinen voor het volgende jaar	1 per jaar	1	1	1	1	1
Pijler 4: Expert in levenslang leren in AI							
P4.1	VAIA spreekt als expert in levenslang leren in AI op events van externen	+10%	6	6	7	7	8
P4.2	VAIA adviseert als expert in levenslang leren in AI organisaties bij het identificeren van AI-leernoden en opstellen van leerprofielen	+10%	3	4	4	4	5
P4.3	VAIA zetelt als expert in levenslang leren in AI in werkgroepen, adviesgroepen, stuurgroepen, enz. van externe projecten/organisaties	+10%	11	12	13	15	16
P4.4	VAIA neemt de rol op van actieve partner in AI-gerelateerde projecten met minstens een luik 'training'	+10%	3	4	4	4	5



Nr.	KPI	Streefdoel (aantal of jaarlijkse aangroei)	2026	2027	2028	2029	2030
P4.5	Kennisopbouw levenslang leren in AI in functie van preventie tegen jobuitval ¹¹¹ – <i>nieuwe KPI</i>	1	0	0	0	1	0

Bron: Ex-antezelfevaluatie VAIA 2026-2030

Tabel 22: Overzicht KPI's per organisatorisch doel in toekomstplan 2026-2030 bij 'optimale' financiering

Nr.	KPI	Streefdoel	2026	2027	2028	2029	2030
Organisatorisch doel 1: Marketing & Communicatie							
O1.1	Partnering met events van externen voor een breder publiek	4	4	4	4	4	4
O1.2	Abonnees op de VAIA-nieuwsbrief	+20%	2.400	2.880	3.456	4.147	4.977
O1.3	Volgers op LinkedIn	+20%	6.840	8.208	9.850	11.820	14.183
O1.4	Gepubliceerde blogartikels per jaar, waarvan minstens 8 aangeleverd door gastauteurs	12	12	12	12	12	12
O1.5	Uitgestuurde nieuwsbrieven per jaar	12	12	12	12	12	12
O1.6	Vermeldingen van VAIA in externe media (kranten, magazines, nieuwsbrieven, kanalen van sectorale 'influencers', enz.)	15	15	15	15	15	15
O1.7	SEO resulterend in unieke bezoekers van vaia.be	+20%	51.600	61.920	74.304	89.165	106.998
O1.8	Update website/vernieuwing website - <i>nieuwe KPI</i>	1		1			
Organisatorisch doel 2: Internationalisering							
O2.1	Buitenlandse opleidingen in het aanbod van VAIA	+10%	11	12	13	15	16
O2.2	Verbinding tussen internationale organisaties/initiatieven en Vlaamse experts	+20%	4	4	5	6	7
O2.3	VAIA neemt de rol op van AI-LLL-expert bij internationale partners	+20%	2	3	3	4	5
Organisatorisch doel 3: Organisatie & governance							
O3.1	Monitoring van de geïdentificeerde impactindicatoren ¹¹²	+10%	11	12	13	15	16
O3.2	Optimalisatie werking: vergroten lerend vermogen (5 bewijzen dat er geleerd werd)	= 1	1	1	1	1	1

¹¹¹ VAIA doelt hier op het uitvoeren van onderzoek naar bijscholen als vorm van preventie tegen jobuitval jaren later.

¹¹² Er wordt niet toegelicht wat de impactindicatoren zijn.



O3.3	Bijeenkomsten van de stuurgroep van VAIA en verslag	= 5	5	5	5	5	5
O3.4	Jaarverslag en afrekening financiering van het vorig jaar, op te leveren in april van het huidige jaar	= 4	4	4	4	4	4
O3.5	Jaarplan en subsidieaanvraag voor het komende jaar, op te leveren in oktober van het huidige jaar	= 1	1	1	1	1	1
O3.6	Verkenning van een meerjarenverbintenis en budgetverhoging voor de komende vijf jaar	= 1	1	1	1	1	1

Bron: Ex-ante zelfevaluatie VAIA 2026-2030



9.2 Budgetscenario's

VAIA schuift in haar toekomstplan 2026-2030 twee budgetscenario's naar voor: een 'optimaal' scenario en een 'ongewijzigd' scenario.

9.2.1 Scenario 'optimale' situatie

Om haar ambitie waar te maken om 'alle professionals in Vlaanderen over AI bij te scholen tegen 2030', geeft VAIA aan dat de toenemende vraag naar AI-opleidingen in Vlaanderen een hogere subsidie noodzakelijk maakt. VAIA schat deze subsidie in op gemiddeld €2 miljoen per jaar, wat ongeveer een verdubbeling is van het huidige budget. De belangrijkste wijzigingen zijn de volgende:

- Opschalen en vereenvoudigen van de decentrale (liaison)werking richting universiteiten naar 1 VTE¹¹³ per universiteit (dus 5 VTE in totaal), omdat dit toegang verleent tot wat VAIA haar grondstof noemt: experts en expertise;
- 2 liaisons voor de hogescholen die zouden worden ondergebracht in de centrale werking van VAIA (en niet langer bij Vlaamse Hogescholenraad¹¹⁴);
- Grotere complexe projecten zoals de ontwikkeling van MOOC's, leermateriaal en leertrajecten zouden eveneens centraal aangestuurd worden;
- 2 nieuwe profielen: een liaison voor de industrie en een beleidsmedewerker. De beleidsmedewerker zal als taak hebben om strategische lijnen uit te diepen (zoals bv. AI literacy en AI Act, leercultuur, focusdomeinen, doelgroepenstrategieën) en zal ook verantwoordelijk zijn voor de rapportering. Hierdoor zal de marketing- en communicatie-medewerker ook een fulltime job worden.

Wat betreft **teamsamenstelling** (zie **Tabel 23**), wil VAIA streven naar een versterking en een grotere diversiteit van de centrale ploeg. In de voorbije jaren waren de coördinatietaken immers onvoldoende uitgebouwd gegeven de toenemende vragenstroom en waren de medewerkers te vaak manusjes-van-alles. De versterking van de centrale ploeg is gericht op een grotere stabiliteit en grotere wendbaarheid van VAIA. In vergelijking met 2025 waarbij 8,3 VTE voorzien zijn, wil VAIA het aantal voltijdsequivalenten met 57% laten toenemen tot 13 vanaf 2026. Hierbij zou elke universiteit 1 VTE krijgen en zouden er 8 VTE's op het coördinatie-niveau komen. Er wordt ook voorzien in een jaarlijkse indexering van 2%.

¹¹³ Zoals eerder vermeld waren de kleinere aanstellingspercentages een belangrijke reden waarom medewerkers slechts tijdelijk bij VAIA werkten.

¹¹⁴ De Vlaamse hogescholen geven aan VAIA aan dat ze – gezien het strategische belang – hun strategie inzake levenslang leren liefst onder het direct beheer van de eigen hogeschool houden (in plaats van dit over te dragen aan Vlaamse Hogescholenraad). Vermits hogescholen wel waarde hechten aan de ondersteuning van VAIA, is een centralisatie op het coördinatie-niveau van VAIA dan een logische keuze is.



Tabel 23: Aantal VTE en kostprijs gewenste teamsamenstelling in toekomstplan 2026-2030 (optimaal scenario)

Medewerkers	VTE	2026	2027	2028	2029	2030
Liaison universiteiten	5	510.000	520.000	530.000	540.000	550.000
Liaison hogescholen	2	204.000	208.000	212.000	216.000	220.000
Liaison industrie	1	122.000	124.000	126.000	129.000	132.000
Projectmanager	1	122.000	124.000	126.000	129.000	132.000
Coördinator	1	122.000	124.000	126.000	129.000	132.000
Beleidsmedewerker	1	122.000	124.000	126.000	129.000	132.000
Marketing- en communicatie-medewerker	1	102.000	104.000	106.000	108.000	110.000
Administratief medewerker	1	102.000	104.000	106.000	108.000	110.000
Totaal	13	1.406.000	1.432.000	1.458.000	1.488.000	1.518.000

Bron: Ex-antezelfevaluatie VAIA 2026-2030.

Wat betreft **werkingskosten**, ambieert VAIA ook een uitbreiding van haar werkingsbudget dat ongeveer 15% van de totale uitgaven zou moeten uitmaken (in 2025 bedraagt dit naar verwachting 9%). Deze werkingskosten dienen onder meer om leermateriaal te ontwikkelen, opleidingen te organiseren, buitenlands leermateriaal aan te kopen, de verschillende databanken en website te beheren, de aanschaf van digitale tools, communicatie en promotiecampagnes, internationale verplaatsingen en de dagelijkse ondersteuning van medewerkers.

De **overheadberekening** blijft ongewijzigd op 17% van de personeels- en werkingskosten, net zoals in de voorgaande jaren. VAIA is vragende partij om een percentage van de middelen te mogen overdragen naar het volgende werkingsjaar, bijvoorbeeld 15%. Hierdoor zou overbesteding worden vermeden omdat niet-uitgegeven middelen in één jaar zouden kunnen gebruikt worden in het volgende jaar.

Tabel 24: VAIA budget 2026-2030 in het 'optimale' scenario

Type middelen	Aantal /aandeel	2026	2027	2028	2029	2030
Personeelskosten	13	1.406.000	1.432.000	1.458.000	1.488.000	1.518.000
Persoonsvolgende werkingskosten	13	52.000	53.300	54.600	55.900	57.200
Centrale werkingsmiddelen	13%	186.998	190.456	193.914	197.904	201.894
Overhead	17%	279.650	284.879	290.107	296.107	302.106
Totaal		1.924.648	1.960.635	1.996.621	2.037.911	2.079.200

Bron: Ex-antezelfevaluatie VAIA 2026-2030.



9.2.2 Scenario ‘ongewijzigd’ beleid

In het geval het subsidiebedrag op het huidig niveau van €1,1 miljoen zou blijven, geeft VAIA aan dat het budget niet zal toelaten om de huidige werking aan te houden waardoor keuzes gemaakt zullen moeten worden waarbij vooral reactief gewerkt zal worden zonder ruimte voor eigen strategische initiatieven. Er worden bij een ‘ongewijzigd’ beleid twee scenario’s naar voren geschoven, waarbij er telkens een deel van de opdrachten wordt afgestoten.

- **Scenario zonder liaisons bij hogeronderwijsinstellingen**

In dit scenario zouden de liaisons bij de hogescholen en universiteiten worden geschrapt. Vanuit de recente ervaring met de niet-ingevulde liaisonfunctie bij de hogescholen zou dit ertoe leiden dat de expertenpoule krimpt en het aanbod aan opleidingen vanuit de hogescholen en universiteiten zou dalen omwille van de beperktere lokale verankering binnen de instellingen. VAIA geeft ook aan dat in dit scenario het moeilijker zal zijn om een zicht te houden op de aanwezige AI-expertise in de hogeronderwijsinstellingen en de AI-experten in de instellingen te enthousiasmeren om mee te werken aan opleidingen of het ontwikkelen van leermateriaal.

Tabel 25: Aantal VTE en kostprijs teamsamenstelling in toekomstplan 2026-2030 (ongewijzigd scenario zonder liaisons)

KPI	Aantal	2026	2027	2028	2029	2030
Liaison universiteiten		n.v.t.				
Liaison hogescholen		n.v.t.				
Liaison industrie	1	122.000	124.000	126.000	129.000	132.000
Projectmanager	1	122.000	124.000	126.000	129.000	132.000
Coördinator	1	122.000	124.000	126.000	129.000	132.000
Beleidsmedewerker	1	122.000	124.000	126.000	129.000	132.000
Marketing- en communicatie-medewerker	1.5	153.000	156.000	159.000	162.000	165.000
Administratief medewerker	1	102.000	104.000	106.000	108.000	110.000
Persoonsvolgende werkingskosten	6,5 VTE	26.000	26.650	27.300	27.950	28.600
Centrale werkingsmiddelen	19%	138.198	140.616	143.034	146.196	149.358
Overhead (17%)	17%	154.224	156.955	159.687	163.225	166.763
Totaal		1.061.422	1.080.221	1.099.021	1.123.371	1.147.721

Bron: Ex-antezelfevaluatie VAIA 2026-2030.

- **Scenario met alleen opleidingsaanbieders als doelgroep, zonder professionals**

In dit scenario zou VAIA zich enkel richten op opleidingsaanbieders en niet meer tot de professionals, wat het afstoten van de website zou betekenen inclusief alle databanken met opleidings-, experten- en organisatiedatabanken, evenals de blog en de driewekelijkse nieuwsbrief. Hierdoor zou er bespaard worden op werkingsmiddelen en personeelsmiddelen op het vlak van communicatie en administratie.

In dit scenario wordt het aantal liaisons naar 0,5 VTE per instelling gebracht en wordt er 1 VTE voorzien voor alle hogescholen samen.

Wat de gevolgen van dit scenario betreft, wijst VAIA opnieuw naar een uitholling van haar impact, omdat het directe contact met de professionals verloren gaat en ook omdat de praktijkervaring die VAIA opdoet verloren gaat, met een negatieve invloed op de ondersteuning voor de



opleidingsaanbieders. Het grootste verlies volgens VAIA is evenwel het gebrek aan een overzichtelijk aanbod, wat één van de belangrijkste drempels is die professionals ervan weerhoudt om deel te nemen aan levenslang leren. Hierdoor dreigen ze te verdwalen in een gefragmenteerd aanbod. Het liaisonwerk zou ook in het gedrang komen omdat er geen tijd meer zou zijn om binnen de eigen instelling actief mee te werken aan de implementatie van AI, bv. door experts uit het bedrijfsleven binnen te brengen.

Tabel 26: Aantal VTE en kostprijs teamsamenstelling in toekomstplan 2026-2030 (ongewijzigd scenario zonder activiteiten gericht op professionals)

KPI	Aantal	2026	2027	2028	2029	2030
Liaison universiteiten	2,5	255.000	260.000	265.000	270.000	275.000
Liaison hogescholen	1	102.000	104.000	106.000	108.000	110.000
Liaison industrie	1	122.000	124.000	126.000	129.000	132.000
Project manager	0,5	61.000	62.000	63.000	64.500	66.000
Coördinator	1	122.000	124.000	126.000	129.000	132.000
Beleidsmedewerker	1	122.000	124.000	126.000	129.000	132.000
MARCOM-medewerker			n.v.t.			
Administratief medewerker			n.v.t.			
Persoonsvolgende werkingskosten	7 VTE	28.000	28.700	29.400	30.100	30.800
Centrale werkingsmiddelen	10%	78.400	79.800	81.200	82.950	84.700
Overhead (17%)	17%	151.368	154.105	156.842	160.234	163.625
Totaal		1.041.768	1.060.605	1.079.442	1.102.784	1.126.125

Bron: Ex-antezelfevaluatie VAIA 2026-2030.

9.3 Globale beoordeling voorgestelde scenario's

- **‘Optimale financiële’ scenario voor VAIA**

In het ‘optimale financiële’ scenario komt de inhoudelijke werking van VAIA voornamelijk neer op een consolidatie van de huidige aanpak, met als doel een sterke opschaling om tegemoet te komen aan de vermoedelijke bijkomende impuls door de brede doorbraak van generatieve AI. Dit is te verantwoorden aangezien deze werkwijze algemeen op tevredenheid van de stakeholders kan rekenen en elke rol een duidelijke meerwaarde biedt voor de bevraagde opleidingsaanbieders. Met het oog op een opschaling van de leermogelijkheden in Vlaanderen is de aandacht voor een train-the-trainer-programma terecht. Ook de versterking van de liaisons met de hogescholen en industrie (waarbij ‘industrie’ wel ruimer begrepen moet worden dan enkel de industriële sector) is een slimme en noodzakelijke keuze, gelet op hun groeiende belang binnen levenslang leren over AI.

Wat de organisatorische doelstellingen betreft, vallen vooral de verhoogde internationale focus en de geplande hervorming van de governance op. Hoewel de voorziene streefdoelen doorgaans een geleidelijk groeipad lijken te volgen, rijst de vraag in welke mate deze realistisch en onderbouwd zijn, dan wel eerder arbitrair gekozen. De aandacht voor een betere monitoring van de impact van VAIA's werking en van de opleidingen is daarentegen een duidelijke sterkte. Dit zal helpen om de maatschappelijke en beleidsmatige return voor de Vlaamse overheid beter in kaart te brengen. Het is bovendien logisch en wenselijk dat de centrale structuur wordt versterkt, zodat VAIA autonomer kan opereren, in lijn met de toekomstvisie van het Departement WEWIS (zie sectie 9.3).



Toch bevat het optimale scenario enkele opmerkelijke keuzes waarvan de meerwaarde niet altijd duidelijk is:

- Gebrek aan kwaliteitscontrole: Er wordt niet voldoende stilgestaan bij de noodzaak om een intern en extern kwaliteitscontrolesysteem uit te bouwen om de kwaliteit van de opleidingen in de hub en de experts te bewaken. Zowel tijdens de beleidsworkshop, de expertensessie, de interviews, als in de doelgroepenbevraging uitten betrokkenen hierover hun bezorgdheid.
 - Versterking van de liaisons met universiteiten: VAIA stelt voor om per universiteit een voltijdse liaison aan te stellen, maar het is de vraag of dit te verantwoorden valt gezien de verschuiving richting niet-academische opleidingsaanbieders en professionals buiten de academische context. Het blijft onvoldoende duidelijk welke meerwaarde deze extra capaciteit oplevert en welke opleidingen of expertises momenteel niet ontsloten worden via de bestaande liaisons. Het aantrekkelijker maken van de functie om verloop te beperken en de stabiliteit te bevorderen, is onvoldoende als argument en lijkt een inefficiënte inzet van middelen.
 - Verdeling van middelen over de pijlers: Er wordt geen duidelijkheid geboden over de inzet van personele middelen per pijler, waardoor onduidelijk blijft waar VAIA het zwaartepunt wil leggen.
 - Stijging van werkingsmiddelen met 5 procentpunt: Het is niet gespecificeerd waarvoor deze extra middelen bedoeld zijn. Vermoedelijk gaat het om verhoogde investeringen in communicatie en marketing, maar VAIA licht dit onvoldoende toe.
- **Ongewijzigd beleid scenario voor VAIA**

We beschouwen beide scenario's als drastisch vermits ze elk één van de fundamentele pijlers van de werking ondermijnen, wat absoluut niet wenselijk is. De voorstellen zijn bovendien erg zwart-wit.

Een integrale afschaffing van de liaisons met universiteiten en hogescholen is niet aangewezen. Er zijn volgens de evaluator tussenoplossingen denkbaar, bijvoorbeeld met gedeelde functies waarbij een team van liaisons meerdere universiteiten, hogescholen of niet-academische opleidingsaanbieders bedient¹¹⁵.

Het tweede scenario is eveneens te ingrijpend, aangezien het de afschaffing van alle databanken inhoudt. Dit zou ook de structurele ondersteuning voor opleidingsaanbieders wegnemen. De databank met opleidingen vormt, zoals ook de doelgroepenbevraging aangeeft, een essentiële hoeksteen en een noodzakelijke voorwaarde voor levenslang leren over AI. Ze helpt bovendien een belangrijke drempel weg te nemen, namelijk het gebrek aan één centrale vindplaats voor opleidingsaanbod rond AI. Ook het volledig stopzetten van communicatie is bijzonder problematisch, aangezien deze niet enkel gericht is op professionals, maar ook op opleidingsaanbieders en bredere stakeholders. Zeker in een context waarin opleidingsaanbieders de primaire doelgroep van VAIA worden, zijn communicatie en marketing onmisbaar.

9.4 Toekomstvisie over VAIA van het Departement WEWIS

In de toekomstvisie over VAIA van het Departement WEWIS wordt gesteld dat VAIA is geëvolueerd van een experimenteel samenwerkingsverband naar een **gevestigde speler in het Vlaamse AI-ecosysteem**, met brede partnerschappen, een succesvolle opleidingshub, een groeiende zichtbaarheid en een toenemende vraag vanuit het werkveld. Tegelijkertijd geeft men aan dat VAIA **tegen haar grenzen aanbotst** en zich op een **scharnierpunt** bevindt omdat de omgeving waarin ze opereert grondig is veranderd. De AI-competentiekloof in Vlaanderen blijft nog steeds aanzienlijk en de nood aan effectieve en toegankelijke opleidingstrajecten neemt zelfs toe, onder meer door de Europese AI Act die de nadruk legt op AI-geletterdheid. Ook zijn er nieuwe Europese initiatieven zoals de AI Skills Academy in het kader van het AI Continent Action Plan, de nieuwe selectieronde van de European Digital Innovation Hubs (EDIH) en de AI Factories en Belgische antenne die een momentum creëren voor grensoverschrijdende samenwerking en Europese inbedding. Echter ook binnen Vlaanderen is er binnen het Vlaams Beleidsplan AI een versterking nodig van het 'One Programme'-

¹¹⁵ Zoals op dit moment het geval is voor de liaison voor de hogescholen.



principe. Hierbij moeten de verschillende initiatieven structureel complementair functioneren en moeten ze in samenhang worden ontwikkeld en aangestuurd. Dit momentum maakt dat een heldere en gedragen strategische toekomstvisie vanuit de Vlaamse overheid over VAIA essentieel is waarin de positionering van VAIA inzake AI-capaciteitsopbouw verduidelijkt wordt.

Ten aanzien van de manier waarop VAIA functioneert worden volgende **knelpunten** aangeduid:

- **Nood aan een versterking van de institutionele verankering met een duidelijke juridische en bestuurlijke structuur:** De inbedding in de universitaire wereld geeft weliswaar toegang tot een breed netwerk van expertise en opleidingscapaciteit, maar zorgt ook voor trage besluitvorming door academische procedures en consensuscultuur; beperkte flexibiliteit op het vlak van personeelsinzet, communicatie en partnerwerking; verwarring bij externe partners naar eigenaarschap en mandaat en een gefragmenteerde verantwoordelijkheid voor inhoudelijke, administratieve en strategische aspecten.
- **Nood aan een sterkere inbedding in het Vlaamse en Europese AI-beleid:** VAIA moet een cruciale hefboom vormen om zowel Vlaamse doelstellingen rond digitale transformatie als Europese ambities inzake AI-vaardigheden concreet te realiseren. De samenwerking binnen het Vlaams Beleidsplan AI blijft beperkt tot ad-hoc-overleg of losse samenwerking bij evenementen. Ook Europees zijn er zoals hierboven vermeld duidelijke opportuniteiten voor VAIA om haar rol uit te breiden.

Daarom worden de volgende **vier krachtlijnen** voorgesteld om de werking van VAIA te verdiepen, haar impact te vergroten en haar positie als beleidsinstrument te verduidelijken.

- **Van faciliteren naar sturen en creëren**

De faciliterende rol als neutrale opleidingshub die het AI-aanbod in Vlaanderen zichtbaar en toegankelijk maakt, is waardevol en moet behouden blijven. Daarbovenop moet VAIA evolueren naar een meer sturende en aanbodversterkende rol vermits AI een transversale impact uitoefent op quasi alle sectoren en het tempo van technologische vernieuwing hoog zal blijven. VAIA moet ook zelf initiatief kunnen nemen om strategische leertrajecten uit te werken, op te starten en te begeleiden en dit in samenwerking (en complementariteit) met relevante actoren. Door deze actievare rol zal VAIA ook meer zicht krijgen op welke aanpak in de praktijk werkt, wat zowel kan terugvloeien naar opleidingsaanbieders als naar het beleid. Voor dit laatste wordt er dan gedacht aan bijsturingen van de subsidiëring van AI-trainingen of aan extra ondersteuning voor bepaalde sectoren.

- **Vraaggestuurde werking als fundament met aandacht voor de impact van opleidingen**

Het benoemen van leerbehoeften vormt voor vele actoren één van de grootste uitdagingen in het AI-leerveld. Daarom moet VAIA vanuit haar ervaring actoren hierbij helpen door haar aanbod, samenwerking en communicatie te baseren op concrete signalen uit het veld. Bij deze vraaggestuurde werking moeten leernoden regelmatig en systematisch in kaart worden gebracht. Tegelijk moet de impact van opleidingen beter ingeschat kunnen worden door hun nut en bruikbaarheid te meten (bv. via opvolgbevragingen, feedbackloops met deelnemers en gesprekken met sectorverantwoordelijken). Deze inzichten moeten helpen om de opleidingsinhoud bij te sturen (en dus de relevantie van VAIA te verhogen), maar ook om het Vlaams beleid inzake levenslang leren over technologie te verbeteren (en dus de beschikbare middelen doelgerichter in te zetten).

- **Sterkere organisatorische positionering**

Om de wendbaarheid en slagkracht van VAIA te verbeteren is het nodig dat VAIA een duidelijkere positionering krijgt, waarbij ze autonoom samenwerkingen kan aangaan en een herkenbaar aanspreekpunt vormt voor het beleid, de opleidingsaanbieders en sectororganisaties. Op welke manier dit moet gebeuren wordt in het midden gelaten¹¹⁶, maar moet onderzocht worden met oog voor bestuurlijke haalbaarheid en politieke gevoeligheden. Wel moet VAIA ruimte krijgen om haar

¹¹⁶ Er worden wel 2 mogelijke scenario's gegeven: *verzelfstandiging met een eigen rechtspersoonlijkheid of een vorm van doorgedreven mandatering binnen het bestaande kader.*

werking op eigen tempo aan te sturen, zelf personeel aan te werven en directe lijnen met de Vlaamse overheid en haar partners te onderhouden.

- **Volwaardige verankering in het Vlaamse AI-beleid**

In het huidige Vlaams Beleidsplan AI 2024-2028 werd de rol van VAIA als flankerend instrument bevestigd. Als Vlaanderen haar ambities rond digitale transformatie en AI wil waarmaken, moet de samenwerking tussen de luiken van het Vlaams Beleidsplan AI versterkt worden door gezamenlijke doelstellingen, gedeelde planning en een betere integratie van communicatie, monitoring en beleidsinput. Bijkomende overlegstructuren worden niet geambieerd. Er wordt gedacht aan een strategische aansturing vanuit de overkoepelende AI-stuurgroep en een opvolging van VAIA (maar ook het Kenniscentrum Data & Maatschappij) door een onder de AI-stuurgroep ressorterende werkgroep in plaats van een eigen stuurgroep. VAIA moet dan binnen het Vlaams Beleidsplan AI een brugfunctie opnemen door beleidsrelevante inzichten aan te reiken over waar de knelpunten liggen inzake de adoptie van AI. Ook moet VAIA actief bijdragen aan de zichtbaarheid en coherentie van het Vlaamse AI-beleid.

Een structurele verankering veronderstelt ook dat VAIA als een volwaardige partner in de uitvoering van de beleidsprioriteiten wordt erkend met een heldere rolverdeling ten aanzien van andere actoren, toegang tot beleidsinformatie en betrokkenheid bij de strategische koersbepaling van het Vlaams Beleidsplan AI.

Een vergelijking tussen de toekomstvisie van het Departement WEWIS met het toekomstplan 2026-2030 van VAIA brengt ons tot de volgende conclusies.

- Er is een duidelijke overeenkomst tussen beide toekomstvisies wat betreft de nood aan beleidsmatige versterking. Zowel het Departement WEWIS als VAIA zijn vragende partij voor een beleidsondersteunende rol voor VAIA die de strategische sturing en beleidsinbedding van AI moet versterken. Deze functie blijft behouden, zowel in een optimale situatie als bij ongewijzigd beleid, wat wijst op continuïteit in de beleidsambitie.
- De vraag naar een meer vraaggestuurde werking vanuit het Departement WEWIS wordt door VAIA erkend en ze beschikt over de nodige ervaring en meerwaarde om dit luik verder te ontwikkelen. Echter om dit ook breed te realiseren heeft VAIA op dit vlak nog versterking nodig omdat de implementatie van haar pijler rond leernoden en de ontwikkeling van leertrajecten moeizamer verloopt, mede door de te hoge ambitieniveaus van VAIA.
- Inzake een sterkere organisatorische positionering is er een duidelijke inhoudelijke overeenkomst, maar een verschil in governance-visie. Zowel het Departement WEWIS als VAIA onderstrepen de nood aan hervorming van de governance. Het verschil ligt echter in de sturingsstructuur:
 - Het Departement WEWIS ziet de strategische aansturing van VAIA vooral via de overkoepelende stuurgroep van het Vlaams Beleidsplan AI, die een bredere beleidscoördinatie beoogt.
 - VAIA daarentegen stelt een eigen volwaardige stuurgroep voor, met een vertegenwoordiging die nauwer aansluit bij haar eigen doelgroepen en activiteiten.

Hieruit blijkt dat beide partijen dezelfde richting uit willen, maar verschillen in hun visie op autonomie en governance.

9.5 Conclusies over het ontwerp van toekomstplan 2026-2030 van VAIA

In haar toekomstplan 2026-2030 wil VAIA haar rol consolideren én verbreden: alle professionals in Vlaanderen moeten tegen 2030 bijgeschoold worden zodat zij AI kritisch en vaardig in hun beroep kunnen gebruiken. Om die schaal te halen, verschuift de focus van de individuele eindgebruiker naar de opleidingsaanbieders (hogescholen, universiteiten, sectorale en private aanbieders) waarbij VAIA via (online en herhaalde) opleidingen en een train-the-trainer-logica sneller en duurzamer impact wil realiseren. Tegelijk ambieert VAIA een voorbeeldfunctie over de landsgrenzen heen, door kennis in te voeren én een internationaal referentiepunt te worden voor levenslang leren over snel evoluerende technologie. Deze ambities vragen stabiliteit waarbij VAIA weg wil van



jaarlijkse ad-hoc-subsidies en pleit voor een meerjarenconvenant, als signaal van verankering én om personeelsbehoud en langlopende partnerschappen te kunnen uitbouwen. Inhoudelijk bouwt VAIA verder op vier pijlers zonder wezenlijk nieuwe activiteiten op te zetten. Het uitgebreide KPI-kader is vooral intern sturend, maar de onderbouwing en de relevantie van de voorziene groei is niet altijd overtuigend uitgewerkt.

In de 'optimale' variant van het toekomstscenario vraagt VAIA een jaarlijkse toelage van gemiddeld €2 miljoen (ongeveer een verdubbeling t.o.v. vandaag) om de centrale werking en liaisonwerking substantieel te versterken: één VTE liaison per universiteit, een sterkere centrale regie met extra profielen (o.a. een beleidsmedewerker en een liaison ten aanzien van de industrie), en een hoger werkingsbudget (circa 15% van de uitgaven) voor materiaalontwikkeling, databankbeheer, tools en communicatie. De overhead blijft 17% van het totaal van de personeels- en werkingskosten en er is de vraag om middelen overdraagbaar te maken naar het volgende jaar.

Inhoudelijk is dit scenario gericht op een opschaling van de werking om tegemoet te komen aan de verwachte stijgende vraag via een consolidatie van wat vandaag werkt en gewaardeerd wordt door de stakeholders, met in het bijzonder de verspreidende en verbindende rol. Positief is ook de ambitie om impactmeting te verbeteren en de internationale inbedding te vergroten. Tegelijk vallen er kanttekeningen te maken. In een volgende groeifase van VAIA wordt aangeraden om een expliciet kwaliteitsborgingssysteem voor opleidingen en experts op te zetten. Ook wordt de meerwaarde van liaisons per universiteit onvoldoende onderbouwd in een context waar veel groei inzake opleidingen zich voornamelijk buiten de academische wereld situeert.

Het 'ongewijzigd beleid' (ongeveer €1,1 miljoen) dwingt VAIA tot keuzes, maar de twee door VAIA geschetste scenario's (het schrappen van de liaisons in het eerste scenario of het stopzetten van website, databanken en nieuwsbrief in het tweede scenario) beoordelen wij als te drastisch. Ze zouden de zichtbaarheid van het aanbod, de praktijkvoeling en de ondersteuning van de opleidingsaanbieders ernstig aantasten en hiermee de fundamenteën van VAIA ondergraven. Tusseloplossingen moeten overwogen worden. Het zwart-wit-karakter van de huidige voorgestelde opties overtuigt niet.

Het Departement WEWIS ziet VAIA als een gevestigde speler die op een scharnierpunt staat: de AI-competentiekloof blijft groot, de AI Act verhoogt de nood aan geletterdheid, en nieuwe Europese instrumenten (AI Skills Academy, EDIH-ronde) vragen om sterke inbedding en grensoverschrijdende samenwerking. Daarom schuift het Departement WEWIS vier krachtlijnen naar voren:

- van louter faciliteren naar ook sturen en creëren;
- vraaggestuurd werken als fundament, met systematische behoeftepeiling en consequente impactmeting;
- een sterkere organisatorische positionering met meer autonomie in samenwerking en personeelsbeleid;
- een volwaardige verankering in het Vlaamse AI-beleid en nauwere beleidscoördinatie binnen het Vlaams Beleidsplan AI, met strategische aansturing via de overkoepelende AI-stuurgroep en opvolging via een werkgroep (i.p.v. een eigen, losstaande stuurgroep).

Er zijn duidelijke overeenkomsten tussen de toekomstvisies van VAIA en het Departement WEWIS. Beide benadrukken de nood aan beleidsmatige versterking en structurele verankering en erkennen dat vraagsturing en impactmeting de effectiviteit van de leerinterventies moeten verhogen. Beiden willen VAIA's centrale rol in de Vlaamse AI-capaciteitsopbouw verduidelijken, inclusief Europese inbedding en een brugfunctie naar het beleid. De verschillen zitten vooral in governance en bepaalde accenten. VAIA stelt een eigen volwaardige stuurgroep voor met een meer gebalanceerde vertegenwoordiging van de directe doelgroepen, terwijl het Departement WEWIS inzet op sturing via de overkoepelende structuur van het Vlaams Beleidsplan AI om beleidssamenhang te borgen.



10. SWOT

We lichten achtereenvolgens de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen toe. Deze SWOT is samengesteld op basis van de SWOT die VAIA in haar zelfevaluatie heeft opgesteld en de voorgaande analyses.



10.1 Sterke punten

- **VAIA en de rollen van VAIA worden sterk gewaardeerd:** De respondenten van de interviews en de doelgroepenbevragingen hebben een sterke waardering voor VAIA als organisatie en voor haar medewerkers. VAIA fungeert als een centraal en neutraal aanspreekpunt. **Zonder VAIA zou het levenslang leren over AI niet zo ver staan als het nu staat.** De opleidingsaanbieders hebben een positieve waardering voor de vijf rollen van VAIA als verspreider, verbinder, expert, cocreator, en aangever van leernoden.
- **Vlaanderenbreed overzicht van opleidingen en experts inzake AI:** De VAIA-website raakt steeds meer bekend bij opleidingsaanbieders die in toenemende mate hun opleidingen publiceren op en ook actief gebruikmaken van de VAIA-website om hun eigen opleidingen te benchmarken met het al beschikbare aanbod. Hierdoor groeit VAIA uit tot een ‘Single Point of Contact’ inzake overzicht van opleidingen rond AI.
- **Sterke groei in aantal en variëteit van AI-opleidingen:** Doorheen de jaren is het aanbod op de VAIA-website sterk gegroeid, zowel in aantal als in vorm en inhoud. De opleidingen richten zich in toenemende mate op niet-academische professionals en op lerenden met een beperktere kennis in AI.
- **Toegankelijke en proactieve partner inzake levenslang leren over AI:** VAIA profileert zich succesvol als eerste laagdrempelig aanspreekpunt over levenslang leren over AI in Vlaanderen dankzij haar neutraal en betrouwbaar imago. Doorheen de jaren bouwde VAIA een helikopterzicht op over het beschikbare aanbod. Vanuit deze profilering is VAIA in staat om te connecteren met of door te verwijzen naar samenwerkingspartners of experts met diverse achtergronden en affiliaties. In interviews en in de doelgroepenbevraging kwam ook naar voren dat VAIA stakeholders actief benadert en dit op een laagdrempelige manier om zo haar doelstellingen te verwezenlijken.
- **Facilitator van samenwerking en kennisdeling:** VAIA is erin geslaagd om de natuurlijke concurrentie tussen universiteiten te overstijgen door hen aan te moedigen om rond AI-opleidingen samen te werken. Ruimer moedigt VAIA samenwerking en kennisdeling tussen academische en niet-academische opleidingsaanbieders aan.
- **Versneller en versterker:** VAIA deelt actief haar expertise en lessons learned over levenslang leren over AI via een toegankelijke website, blogs, nieuwsbrieven, persoonlijke contacten, enz. Daarnaast zorgt VAIA ook voor een verduurzaming van de inspanningen inzake levenslang leren over AI door actoren aan te zetten om succesvolle opleidingen te herhalen en opleidingen voor zoveel mogelijk doelgroepen aan te bieden. Door opleidingsaanbieders met de juiste experts te verbinden, of te wijzen op basismateriaal over AI, kunnen opleidingen snel worden opgestart of aangepast. VAIA wordt gewaardeerd om haar uitgebreide netwerk en inhoudelijke expertise. Die expertise wordt als betrouwbaar en relevant gezien, aangezien VAIA via haar liaisons sterke connecties onderhoudt met AI-onderzoekers, waardoor VAIA's expertise over levenslang leren over AI up-to-date blijft.



- **Flexibiliteit en inspeland op veranderende noden:** VAIA speelt goed in op veranderende noden door de expliciete aanwezigheid van de pijler ‘AI-leernoden’ binnen haar werking, die erop gericht is om noden van stakeholders en doelgroepen in kaart te brengen en dit voor een breed netwerk van stakeholders. VAIA slaagt erin om de noden beter te benoemen, iets wat bedrijven of sectoren vaak moeilijker kunnen. Ook speelde VAIA snel in op de (opleidings)verplichtingen voortkomend uit de AI Act. Indien er geen gepast opleidingsaanbod aanwezig is, vult VAIA deze leemte in, in cocreatie met andere opleidingsaanbieders.
- **Verankering in het (vorige en huidige) Vlaams Beleidsplan AI:** Een belangrijke troef van VAIA is de oprichting ervan als onderdeel van het Vlaams Beleidsplan AI, wat wijst op steun vanuit de Vlaamse overheid en op de afstemming met het bredere Vlaamse beleidskader voor AI. Als onderdeel van het Vlaams Beleidsplan AI is VAIA expliciet gepositioneerd binnen het Vlaamse AI-ecosysteem, met een mandaat om te fungeren als een centrale en neutrale hub inzake levenslang leren over AI.
- **Uitgebreid en heterogeen netwerk:** VAIA heeft doorheen de jaren een breed netwerk uitgebouwd met een breed scala aan stakeholders. Een troef is dat VAIA zowel academische als niet-academische partners (inclusief ondernemingen) in haar netwerk heeft, en dat ze met verschillende types van opleidingsaanbieders samenwerkt. Dat laatste is nodig om een brede groep van professionals te kunnen bereiken.

10.2 Zwakke punten

- **Focus op universitaire belangen ondermijnt de rol en slagkracht van de VAIA-stuurgroep:** Van bij het begin was er binnen VAIA een sterke focus op een evenwichtige verdeling van de (budgettaire) betrokkenheid van de verschillende Vlaamse universiteiten en werd een sterke link met de universiteiten gewaarborgd door de aanstelling van liaisons. Dit had ook tot gevolg dat het private marktaanbod onderbelicht werd. Dat uit zich bv. ook in de onevenwichtige samenstelling van de VAIA-stuurgroep waarbij de vertegenwoordiging van universiteiten dominant is. Hierdoor lijkt de samenstelling van de stuurgroep vooral te zijn ingegeven vanuit het oogpunt om te waken over de verdeling van de middelen, en dus niet noodzakelijk uitgaande van de noden van de doelgroepen. Sommige leden van de stuurgroep geven aan dat de vergaderingen te veel intern en operationeel gericht zijn, terwijl de ‘waarom’-vraag en het sturend karakter van de stuurgroep meer aandacht zouden moeten krijgen. De belangrijke beslissingsmacht ligt, bovendien, nog steeds bij de universiteiten wat er soms zelfs toe leidt dat buiten VAIA om beslist wordt over wijzigingen in de aanstelling van VAIA-personeel of over het type contract dat de medewerkers hebben.
- **Groot personeelsverloop en moeite om profielen in te vullen:** Dit is gelinkt aan deeltijdse aanstellingen bij VAIA waardoor functies binnen VAIA voor hooggekwalificeerde kandidaten minder aantrekkelijk zijn dan voltijdse functies. Ook het tijdelijk karakter van de aanstellingen (door de jaarlijks toegekende subsidies) draagt niet bij tot de aantrekkelijkheid van vacatures. De instellingen zien vacante posities binnen VAIA ook nog te vaak als een overbruggingsfinanciering voor postdocs, wat leidt tot veelvuldige personeelsswissels en efficiëntieverlies. Deze personeelsswissels zorgen voor een extra belasting van de coördinatoren binnen VAIA, die telkens tijd moeten investeren in het opleiden van nieuwe medewerkers wat uiteraard ook zorgt voor een verlies aan expertise.
- **Veel aanpassingen in doelen en pijlers:** Dat is enigszins logisch voor een pioniersinitiatief, maar het maakt de werking van VAIA wel weinig transparant voor de stakeholders van VAIA. Het belang dat elk van de pijlers heeft in de werking van VAIA is ook onduidelijk, zelfs voor de stuurgroepleden.
- **Veelheid aan KPI's om de werking op te volgen:** VAIA hanteert tientallen KPI's, die soms eerder deliverables blijken te zijn, die niet altijd sturend zijn en die tijdsintensief blijken te zijn om bij te houden. Daarom dringt een vereenvoudiging zich op met een opdeling tussen interne en externe (overkoepelende) KPI's die gelinkt zijn aan duidelijke strategische (en operationele) doelstellingen voor VAIA zelf en aan de overkoepelende doelstellingen van het Vlaams Beleidsplan AI. Bovendien blijken de vooropgestelde streefwaarden voor verschillende KPI's sterke over- of onderschat (bv. voor de leernoden en de verspreidende rol).
- **Te weinig capaciteit voor en prioriteit gegeven aan leernodenstudies:** VAIA heeft niet steeds al haar streefdoelen kunnen behalen, met name vooral die van de leernodenrol. Bovendien werd het



niet behalen van bepaalde andere streefdoelen soms ook toegeschreven aan het feit dat de leernodenstudies nog niet waren uitgevoerd. VAIA heeft de capaciteit niet (ook niet bij een volledig team) om doorgedreven leernodenstudies uit te voeren voor de verschillende sectoren en toegespitst op de vele profielen van professionals die andere AI-noden kunnen hebben. VAIA moet zich vooral focussen op de regie en aansturing van deze studies, maar de eigenlijke uitvoering ervan zo veel mogelijk uitbesteden, als ze niet blind wil varen en opleidingen op maat van de noden wil (laten) aanbieden. Deze weg werd in 2025 al ingeslagen.

- **Beperkt aantal experts inzake levenslang leren binnen het team:** VAIA geeft zelf aan maar over één echte expert inzake levenslang leren te beschikken, terwijl VAIA zich wel wil positioneren als een expert over levenslang leren over AI. Ook inzake expertise in didactiek en kwaliteitszorg zijn er nog groeimogelijkheden.
- **Onduidelijkheid bij de buitenwereld over de rol en opdrachten van VAIA:** In het nieuwe Vlaams Beleidsplan AI werd de opdracht van VAIA letterlijk overgenomen uit het vorige Vlaams Beleidsplan AI terwijl de opdracht van VAIA in de feiten wel degelijk is geëvolueerd (met bijvoorbeeld minder nadruk op een doctoraatsschool). Door sommige actoren wordt VAIA ook nog steeds als een concurrent beschouwd vanuit de perceptie dat ze zelf opleidingen aanbiedt (wat niet het geval is). Ook leeft er een misvatting dat VAIA-medewerkers experts in AI zouden zijn (terwijl het vooral experts inzake levenslang leren over AI zouden moeten zijn), al zit er bij VAIA uiteraard wel veel expertise over (evoluties in) AI in vergelijking met andere opleidingsaanbieders die zich toeleggen op andere domeinen en onderwerpen. Een andere misvatting is dat alle diensten die VAIA aanbiedt gratis zouden zijn.
- **Onvoldoende stroomlijning in het VAIA-aanbod:** Volgens respondenten in de interviews en doelgroepenbevraging is het aanbod van AI-opleidingen op de website onvoldoende gestroomlijnd. VAIA moet ervoor zorgen dat het aanbod relevant is, op de noden inspeelt, en dat het eigen aanbod complementair blijft met het bestaande aanbod rond AI van andere aanbieders. Dat vraagt een continue monitoring van het bestaande aanbod in combinatie met de huidige en toekomstige vragen. Momenteel is de vraagzijde onvoldoende uitgewerkt door de beperkte leernodenstudies.
- **Onvoldoende capaciteit beschikbaar voor communicatie** omdat dit onder druk komt te staan door andere taken zoals administratie, de opvolging van vragen, rapporteringen, financiële opvolging, enz. Hierdoor kunnen bv. search engine optimisation (SEO) en online marketing niet optimaal uitgevoerd worden en kunnen mensen die een opleiding zoeken VAIA onvoldoende vinden.
- **Jaarlijkse subsidies toegekend door de Vlaamse overheid** die zorgen voor een belangrijke administratieve last, onzekerheid bij het personeel en personeelsverloop, waardoor VAIA een minder aantrekkelijke partner is (bv. bij Europese oproepen inzake levenslang leren over AI).

10.3 Opportuniteiten

- **AI blijft hot en blijft vragen oproepen** waardoor professionals heel wat opleidingsnoden ervaren. Bovendien worden werkgevers ertoe verplicht om de AI-geletterdheid van hun medewerkers uit te breiden.
- **VAIA kan potentieel een grote en heterogene groep van professionals bereiken:** VAIA bereikt professionals voornamelijk via opleidingsaanbieders, die op hun beurt verscheidene profielen van professionals als doelgroep hebben. VAIA moet hier verder op inzetten en bijvoorbeeld ook nadenken over welke profielen in ondernemingen belangrijk zijn om de medewerkers te bereiken. De geconsulteerde internationale experts wezen op het belang van het bereiken van de leidinggevenden, financiële directeurs en HR- of Learning & Development-medewerkers. Momenteel is het onduidelijk in hoeverre VAIA de professionals rechtstreeks bereikt. Bovendien gaf een aantal geïnterviewden aan dat ook niet-werkende volwassenen nood kunnen hebben aan het VAIA-aanbod.
- **VAIA bereikt academische en niet-academische stakeholders op verschillende manieren:** VAIA bereikt academische stakeholders (en met name universiteiten) het sterkste en dit verloopt voornamelijk via persoonlijke contacten met de liaisons. Niet-academische stakeholders zijn minder op de hoogte van de vijf rollen van VAIA en gebruiken ze ook minder. Dit heeft deels te maken met de verschillende wijze waarop stakeholders bereikt worden. VAIA kan de ervaring met



het bereiken van academische stakeholders gebruiken om ook haar andere stakeholders beter te bereiken en het gebruik van de rollen te verhogen bij de gewenste stakeholders (afhankelijk van de gestelde doelen). VAIA zou hiervoor de netwerkdatabank beter kunnen benutten door duidelijkere categorieën van stakeholders en taken/rollen te gebruiken die in lijn liggen met de doelen en pijlers.

- **Impact van VAIA verder inzichtelijk maken en kwantificeren:** VAIA kan haar additionaliteit ten opzichte van de rest van het AI-ecosysteem inzichtelijker maken en zo haar unieke karakter onderbouwen. Het in kaart brengen van hoeveel mensen via de VAIA-website een opleiding hebben gevonden en gevolgd, is hierbij een eerste stap, net als **een Vlaanderenbrede monitoring van de opleidingsinspanningen rond levenslang leren over AI in de AI Barometer of de imec.digimeter**. Nog beter en belangrijker is om te meten welke opleidingen wel of niet werken en waar kennis uit opleidingen doorvloeit naar de werkvloer (dus echte impact).
- **Kwaliteit van het aanbod in VAIA-databanken inzichtelijker maken:** Er gebeurt vandaag weinig kwaliteitscontrole op de opleidingen of experts die opgenomen zijn in de VAIA-databanken. In de toekomst zou meer systematisch gemeten moeten worden wat de kwaliteit van het aanbod is en dit via gebruikersfeedback (NPS zou het minimum moeten zijn) zodat deze informatie ook gedeeld kan worden met toekomstige lerenden en opleidingsaanbieders (voor bijvoorbeeld samenwerking met experts of andere opleidingsaanbieders).
- **Uitbouw van liaisonfunctie naar niet-academische sector en hogescholen:** Een liaison voor de hogescholen is te beperkt, zeker als dit afgezet wordt ten opzichte van het aantal liaisons voor de universiteiten. VAIA wordt in toenemende mate gecontacteerd door bedrijven die op zoek zijn naar een levenslang-leren-aanbod op hun maat via in-company-opleidingen over AI. Door bedrijven toe te leiden naar het in-company-aanbod kan de impact van VAIA sterk toenemen, omdat veel werknemers vooral bijleren via in-company-aanbod. Bovendien toont de netwerkanalyse dat de contacten met sectorfondsen, sectorfederaties en koepelorganisaties eerder laag zijn, en de contacten met bedrijven relatief hoog. VAIA kan het bereiken van professionals via bedrijven efficiënter doen door de samenwerkingen met de sectorfondsen, sectorfederaties en koepelorganisaties te versterken.
- **Hogescholen sterker betrekken als partner inzake levenslang leren over AI:** Een sterkere liaisonfunctie voor en inbedding van VAIA bij de Vlaamse Hogescholenraad/de 13 hogescholen veronderstelt ook duidelijkheid over de rol die de Vlaamse Hogescholenraad en/of de 13 hogescholen moeten/willen opnemen binnen VAIA.
- **Nog aanzienlijke groeikansen inzake levenslang leren in Vlaanderen,** ook over AI want de leernoden zijn reëel en actueel. Ook wordt het belang van levenslang leren in beleidsdocumenten sterk benadrukt (bv. in het Vlaams regeerakkoord, de productiviteits- en competitiviteitsagenda).
- **Sterker inzetten op het ‘One Programme’-principe binnen het Vlaams Beleidsplan AI** waardoor partners een meer open visie op communicatie hanteren die elkaar versterkt en de nog bestaande schotten binnen het beleidsplan worden weggewerkt. VAIA werd ook eerder beperkt betrokken bij de vernieuwing van het Vlaams Beleidsplan AI wat een gemiste kans was.
- **Sterker trekkende rol in oproepen op Europees niveau** die nu niet proactief opgevolgd kunnen worden en waarbij VAIA geen trekkende rol kan opnemen. VAIA beperkt zich nu vooral tot een outreachrol binnen een consortium, in plaats van een inhoudelijke rol als volwaardige partner.
- **Kennisdeling over levenslang leren over AI met internationale partners:** VAIA heeft een sterke internationale poot in haar netwerk. De geconsulteerde experts van vergelijkbare organisaties in het buitenland identificeren gelijkaardige uitdagingen en geven aan hierover meer van elkaar te willen leren. Peer-to-peer-learning tussen Europese initiatieven is aangewezen.
- **VAIA nog meer ontwikkelen tot een levenslang-leren-expert** door meer gespecialiseerde profielen aan te trekken, en meer aanwezig te zijn in het hele levenslang-leren-ecosysteem.

10.4 Bedreigingen

- **Nood aan een duidelijke toekomstvisie van de Vlaamse overheid:** Er is er nood aan een toekomstvisie vanuit de Vlaamse overheid over de verwachte positie en rol van VAIA binnen het bredere Vlaamse AI-beleid en het Vlaams Beleidsplan AI in het bijzonder. Dit vergt niet alleen



keuzes over het al dan niet voortzetten van VAIA, maar ook over de inhoudelijke richting ervan en dit in onderling overleg met de stakeholders van VAIA.

- **VAIA is maar zo sterk als de inhoud van het levenslang-leren-aanbod op haar website.** Als er onvoldoende kwaliteitszorg bij VAIA in voege is en de kwaliteit van de opleidingen en de experts die hierop staan mogelijk vermindert, zal de perceptie over de kwaliteit, VAIA als kwaliteitslabel, en de meerwaarde en het uniek karakter van VAIA ook in negatieve zin evolueren.
- **Beperkte budgettaire ruimte bij de Vlaamse overheid** wat tot gevolg kan hebben dat de Vlaamse overheid enkel kan blijven investeren in initiatieven met de grootste meerwaarde en het grootste unieke karakter.



11. Aanbevelingen

In dit hoofdstuk stellen we onze aanbevelingen voor. Deze zijn gebaseerd op de voorgaande analyses en de suggesties verzameld tijdens de expertensessie en de beleidswerkshop. De aanbevelingen zijn opgedeeld in gezamenlijke aanbevelingen, aanbevelingen voor VAIA en aanbevelingen voor de Vlaamse overheid.

11.1 Gezamenlijke aanbevelingen (voor VAIA en de Vlaamse overheid)

1. Hertekenen de governance van VAIA

De huidige governance en werking van VAIA vertonen een aantal structurele knelpunten die de efficiëntie, effectiviteit en doelgerichtheid van de organisatie beperken. De bestaande opzet is inefficiënt door de versnippering en deeltijdse aanstelling van de liaisons en het onvoldoende sterke mandaat dat aan VAIA werd gegeven (vanuit de VAIA-stuurgroep). Bovendien beschikt VAIA over onvoldoende diepgaande expertise inzake levenslang leren. Het hoge verloop onder de VAIA-medewerkers bemoeilijkt bovendien de continuïteit van de werking.

Daarnaast is de huidige governance onvoldoende afgestemd op de veranderende doelgroep van VAIA. Waar de focus aanvankelijk lag op academische opleidingsaanbieders (met de universiteiten op kop), nemen niet-academische opleidingsaanbieders en professionals als eindgebruikers vandaag een steeds belangrijkere plaats in. De bestaande governancestructuur biedt te weinig ruimte om op deze evolutie in te spelen: VAIA beschikt niet over een sterk mandaat om de samenwerking te coördineren of strategische keuzes te sturen, en de stuurgroep blijft te veel gericht op het behouden van evenwichten en het verdelen van middelen tussen universiteiten in plaats van op het realiseren van gezamenlijke beleidsdoelstellingen inzake levenslang leren over AI.

Om deze uitdagingen aan te gaan, is een hertekening van de governance noodzakelijk, waarbij een betere balans moet worden gezocht in functie van de directe doelgroepen van VAIA – de opleidingsaanbieders – en waarbij de rol van niet-academische opleidingsaanbieders structureel wordt versterkt. Dit vergt een herverdeling van de liaisoncapaciteit waarbij de verbindingen met hogescholen en intermediaire organisaties moeten worden uitgebreid, terwijl de liaisons naar de universiteiten minder overheersend moeten zijn in termen van aantal VTE's. Het lijkt ons aangewezen om het principe 'één liaison per universiteit' te doorbreken en het lager aantal liaisons met de universiteiten centraal bij het coördinatie-niveau van VAIA onder te brengen. Dit naar analogie met het voorstel van VAIA om dit te doen voor de liaisons gericht op de ondernemingen én de hogescholen indien de doorstart van de Vlaamse Hogescholenraad-liaison niet zou lukken. In lijn hiermee moet een nieuwe governancevorm het mandaat en de coördinerende rol van VAIA versterken, met aandacht voor efficiëntie, continuïteit en een duidelijke aansturing van de gezamenlijke werking. Zie hiervoor ook aanbeveling 3.

Bij de hertekening van de governance is het essentieel om de sterktes van het huidige model te behouden, waaronder:

- de nauwe samenwerking met en tussen universiteiten, die zorgt voor een korte lijn met onderzoek en nieuwe ontwikkelingen op het vlak van AI;
- het onderlinge vertrouwen tussen academische opleidingsaanbieders;
- de wetenschappelijke onderbouwing en het state-of-the-art-karakter van de opleidingen;
- de manier van werken als netwerkorganisatie.

Een nieuwe governancestructuur moet deze sterktes vasthouden, maar tegelijk de tekortkomingen van het huidige systeem corrigeren. Mogelijke pistes hiervoor zijn de oprichting van een aparte vzw die



VAIA een duidelijker mandaat en autonomie geeft; het toepassen van een steunpuntenmodel waarbij aparte oproepen worden gelanceerd voor tijdsintensieve leernodenstudies en opleidingen (zoals MOOC's) en waarbij relevante expertises eenvoudiger kunnen worden samengebracht. Weeg de voor- en nadelen van elke optie goed af.

Welke vorm ook wordt gekozen, het uitgangspunt moet zijn dat VAIA evolueert naar een slagkrachtige netwerkorganisatie met een duidelijke regierol, een evenwichtige vertegenwoordiging van alle types opleidingsaanbieders en een governance die de aansluiting tussen onderzoek en levenslang leren structureel versterkt. Hou er bij een hertekening van de governance ook rekening mee dat het bestaande team en de opgebouwde netwerken niet verloren gaan, vermits de continuïteit in kennis en relaties essentieel is voor het succes van VAIA.

2. Verschaf duidelijkheid over het gewicht van de rollen voor VAIA

De huidige onduidelijkheid over het gewicht en de prioritering van de vijf rollen van VAIA en de ambitie van VAIA om elke rol zo goed mogelijk op te nemen, zet de draagkracht van de organisatie onder druk. Wij bevelen aan om expliciet te verankeren dat de verspreidende rol en de verbindende rol de absolute hoekstenen van de werking vormen en daarom onverkort gewaarborgd moeten worden. Zoals ook aangehaald tijdens de beleidsworkshop erkennen we dat de rol van expert inzake levenslang leren en de leernodenrol kritische succesfactoren zijn voor de verspreidende en verbindende rol, maar toch adviseren we om deze als aparte rollen te blijven benoemen, aangezien de vijf rollen onderling verweven zijn. Bijvoorbeeld, de verbindende rol kan niet optimaal worden uitgevoerd zonder expertise in levenslang leren, en omgekeerd vergt expertise een sterke verbindende capaciteit. Ook de leernodenrol is essentieel voor de verspreidende en verbindende rollen. Om een gestroomlijnd aanbod te kunnen bieden dat ingaat op de noden van de professionals, bedrijven en sectoren, moeten er leernodenstudies uitgevoerd worden die vertrekken vanuit de doelstellingen van VAIA. Indien hiervoor nog geen (aangepast) aanbod is, is de cocreërende rol belangrijk.

Concreet betekent dit dat alle vijf rollen moeten worden opgenomen, met duidelijke prioriteiten in functie van de kerntaken. Voor de vierde rol inzake de leernoden zou VAIA in de eerste plaats een faciliterende en synthetiserende rol moeten opnemen, gezien het tijdsintensieve karakter ervan. Een uitvoerende invulling zou een disproportionele belasting voor medewerkers veroorzaken en dit is in de huidige context niet realistisch. VAIA moet de uitvoering van de leernoden uitbesteden aan bv. sectorfondsen, sectorfederaties, experts in competentieprognoses, enz. Dit is een strategie waar al in 2025 naartoe gewerkt wordt. Hierbij is het belangrijk dat VAIA een sturende rol opneemt m.b.t. de prioriteiten in sectoren of domeinen en moet gefocust worden op bepaalde profielen van professionals. Via een sturende rol kan ook eventuele overlap vermeden worden indien andere organisaties al bezig zijn met een vergelijkbare studie. Voor de vijfde rol inzake 'cocreatie' moet VAIA eveneens primair een faciliterend mandaat opnemen, bij voorkeur in cocreatie met andere actoren, zodat de intensieve proceslast gedeeld wordt en de focus op de kernrollen behouden blijft. Deze rolverduidelijking en prioritering biedt houvast voor de personeelsinzet binnen VAIA en borgt de continuïteit en kwaliteit van VAIA's kernopdracht.

3. Versterk de samenwerking binnen het Vlaams Beleidsplan AI vanuit het 'One Programme'-principe

Om de doelstellingen van het Vlaams Beleidsplan AI sneller en consistentere te realiseren, is er nood aan sterkere interne afstemming en sturing over de verschillende pijlers van het beleidsplan heen. Vandaag werken initiatieven te vaak naast elkaar, waardoor (strategische) keuzes versnipperd worden en VAIA niet altijd de focus en doorzettingskracht kan ontwikkelen die nodig zijn. Vertrekkend vanuit het 'One Programme'-principe lijkt het ons aangewezen dat de overkoepelende AI-stuurgroep zich primair richt op inhoudelijke afstemming tussen de pijlers van het Vlaams Beleidsplan AI. Vanuit die rol zou de overkoepelende AI-stuurgroep meer richtinggevend kunnen optreden ten aanzien van wat (initiatieven binnen) de verschillende pijlers moeten doen (of laten) in functie van de eigen doelstellingen en de doelstellingen van het Vlaams Beleidsplan AI. Zo is het bijvoorbeeld belangrijk dat VLAIO en VAIA samenwerken op basis van complementaire rollen en een gedeelde visie (specifiek naar hoe ondernemingen worden betrokken en bereikt). Dit vraagt om duidelijke afspraken over



verantwoordelijkheden, informatie-uitwisseling en gezamenlijke prioriteiten. Door een structurele dialoog en afstemming rond gemeenschappelijke doelstellingen kan een duurzame vertrouwensbasis worden opgebouwd en kunnen mogelijke fricties uit het verleden worden omgezet in een constructieve samenwerking die het geheel versterkt.

Deze overkoepelende stuurgroep moet hierbij vertrekken van trends en toekomstgerichte noden en bepaalt op basis daarvan het relatieve gewicht van de rollen die VAIA moet vervullen. Ze maakt tevens duidelijke keuzes over welke sectoren prioritair worden ondersteund en dit in functie van hun economisch of strategisch belang en de uitdagingen die zich voor deze sectoren (zullen) stellen. De VAIA-stuurgroep en VAIA moeten hierbij wel bewaken dat de werking van VAIA niet volledig vraaggestuurd wordt. Er moet een goede balans gezocht worden tussen vraag- en aanbodgestuurd AI-aanbod. Aanbodgestuurde AI-opleidingen (zeker vanuit academische aanbieders) hebben waarde doordat ze ingebed zijn in wetenschappelijke evidentie.

De jaarplannen van VAIA kunnen vervolgens in lijn gebracht worden met de strategische keuzes gemaakt door de overkoepelende AI-stuurgroep en uitgewerkt door een slankere VAIA-stuurgroep. Deze compacte stuurgroep concentreert zich op de concrete operationalisering en bewaking van de strategische en operationele doelstellingen en is qua samenstelling geen kopie van de overkoepelende groep: een voorzitter en coördinator van VAIA, aangevuld met de inhoudelijke dossierbehandelaar bij het Departement WEWIS kunnen volstaan. In deze setting worden ook de operationele doelstellingen expliciet doorgesproken en geoperationaliseerd. Dit moet ook toelaten dat VAIA autonoom beslissingen kan nemen in functie van de realisatie van de strategische doelen waarover in de overkoepelende stuurgroep werd beslist.

Voor de uitvoering van projecten (bv. leernodenstudie voor een bepaalde sector) en afstemming met de verschillende types van opleidingsaanbieders kunnen er thematische werkgroepen of klankbordgroepen worden geïnstalleerd die de uitvoering van die projecten opvolgen en de inhoudelijke uitvoering van de vijf rollen mee sturen. VAIA moet hier bewaken dat de verschillende types van opleidingsaanbieders evenwichtig vertegenwoordigd zijn met bijvoorbeeld een lagere vertegenwoordiging van universiteiten in het voordeel van hogescholen en niet-academische opleidingsaanbieders. De vertegenwoordiging moet een goede balans zoeken tussen enerzijds vertegenwoordigers van koepelorganisaties om te grote werkgroepen te vermijden, en anderzijds profielen die voldoende inhoudelijke kennis hebben om mee te denken over de doelen.

Zo ontstaat één slagkrachtig Vlaams Beleidsplan AI met duidelijke prioriteiten, consistente keuzes en een doorlopende lijn van strategie naar uitvoering, waarbij de pijlers van het Vlaams Beleidsplan AI elkaar meer versterken dan nu het geval is.

11.2 Aanbevelingen voor VAIA

1. Borg de kwaliteit van de VAIA opleidings- en expertenhub

De kwaliteitscontrole op de opleidingen en experts die in de VAIA-databanken zijn of worden opgenomen, is ontoereikend gezien het feit dat een vermelding op vaia.be is uitgegroeid tot een kwaliteitslabel. Professionals en stakeholders verwachten dat initiatieven die door de overheid worden gesteund en via een ‘publieke’ website ontsloten worden, een gewaarborgde kwaliteit bieden. Vandaag kan VAIA die garantie niet consequent bieden. Daarom bevelen we aan om een kwaliteitszorgsysteem uit te bouwen dat de kwaliteit van de opleidingen en van de expertenhub systematisch bewaakt.

Ontwikkel een kwaliteitszorgkader, bij voorkeur in samenwerking met de opleidingsaanbieders, en integreer in het kader kwaliteitscriteria voor:

- het opnemen van opleidingen en experts op de website;
- de ontwikkeling van nieuwe opleidingen;
- de evaluatie van het bestaande aanbod.

Start gefaseerd met de opleidingen die in cocreatie worden ontwikkeld en met de meest recente en actieve opleidingen. Voorzie opleidingsaanbieders van een praktische kwaliteitschecklist om ook eigen trajecten waarbij VAIA niet direct betrokken is, zelfstandig te beoordelen. De kwaliteitschecklist



kan, bijvoorbeeld, vragen stellen naar de bronnen die gebruikt zijn om de opleiding te ontwikkelen, en welke kwaliteitskaders in gebruik zijn voor de opleiding. Het is de bedoeling dat de opleidingsaanbieders deze informatie zelf aanleveren (wat inhoudt dat ze er zelf over reflecteren), waarna VAIA deze informatie kan gebruiken voor een eerste beoordeling.

Gebruik deze checklist als onderdeel van een aanvraag om via de VAIA-website gepromoot te mogen worden. Integreer gebruikersfeedback, bijvoorbeeld via een Net Promoter Score (NPS), als vast onderdeel van dit systeem, zodat de kwaliteit en relevantie van opleidingen mee wordt bepaald door de professionals die ze hebben gevolgd. Overweeg bij de ontwikkeling van het kwaliteitskader de volgende aspecten: accuraatheid van de inhoud (zeker haalbaar voor AI-opleidingen voor niet-experten), relevantie, didactiek en ontwerp van leeromgeving, leertransfer en tevredenheid. Koppel hieraan ook een oefening om de verschillende vormen van types van opleidingen (bv. training versus cursus) te definiëren en in te delen in verschillende niveaus van kwaliteitszorg.

Communiceer vervolgens duidelijker over de gehanteerde kwaliteitscriteria en benut dit als troef ten aanzien van bestaande en nieuwe opleidingsaanbieders en experts om opgenomen te mogen worden (als referentiedatabank in Vlaanderen).

Koppel het kwaliteitszorgsysteem aan een monitoringsysteem dat de interne databases van VAIA beter benut en bruikbare intelligence oplevert, onder meer over welke types van opleidingen hoog worden gewaardeerd en welke parameters hoge tevredenheid verklaren. Zo verhoogt VAIA het vertrouwen in het aanbod, versterkt het de positie als kwaliteitsreferentie en maakt het gericht bijsturen mogelijk, ook ten aanzien van alle opleidingsaanbieders inzake AI.

2. Ontwikkel een duidelijke strategie om de twee doelgroepen gericht te bereiken

VAIA bereikt professionals voornamelijk indirect via de opleidingsaanbieders. In hoeverre de website en communicatieactiviteiten vanuit VAIA professionals bereiken is onduidelijk, alsook welke profielen deze professionals hebben. Het is onmogelijk voor VAIA alleen (of eender welke individuele organisatie) om de grote en diverse groep van professionals te bereiken en hen aan levenslang leren over AI te laten deelnemen. Die ambitie moet VAIA niet koesteren.

Wél moet ze samen met de verschillende types opleidingsaanbieders strategieën uitzetten om die grote en diverse groep aan professionals te kunnen bereiken. Elke aanbieder heeft zijn eigen doelgroepen, heeft expertise in het bereiken van deze groepen en in het aanpassen van opleidingen naar de noden van die doelgroepen. VAIA moet hier maximaal op inspelen door een duidelijke strategie uit te werken op drie punten:

- VAIA brengt, via o.a. de leernodenstudies en afstemmingen met aanbieders, in kaart welke noden er zijn in de verschillende sectoren en domeinen inzake levenslang leren over AI en in welke mate die noden verschillen per profiel. Die profielen moeten minstens in rekening brengen welke soort professional het is (bv. leidinggevende, HR- of Learning & Development-medewerker, IT-medewerker, arbeider enz.) en welk niveau van expertise in AI de professionals hebben (zoals in de huidige opleidingenmatrix). Het is daarbij aangewezen om ook in kaart te brengen hoe die profielen het beste bereikt en aangespoord worden tot levenslang leren (bv. via leidinggevend, L&D-medewerkers, brugfiguren levenslang leren, enz.).
- VAIA identificeert met de kennis over de noden en profielen welke aanbieder(s) het beste geplaatst zijn om die profielen te bereiken en om de noden in te vullen. Hiervoor is een uitbreiding van het netwerk van stakeholders mogelijk nodig, bv. door zich meer te richten op ondervertegenwoordigde stakeholders, of door met nog andere types van stakeholders samen te werken¹¹⁷.
- VAIA benadert de verschillende opleidingsaanbieders en biedt gericht ondersteuning aan de opleidingsaanbieder om samen de verschillende professionals te bereiken. Om het haalbaar te houden, kan VAIA hiervoor meer samenwerken met intermediaire organisaties, sectorfondsen en sectorfederaties om via hen de ondernemingen en professionals te bereiken.

¹¹⁷ Gebruik hiervoor ook de publicatie en tool 'Mapping werkveld levenslang leren'. Zie

<https://www.vlaanderen.be/kennisplatform-werk-en-sociale-economie/bijdragen-van-het-kennisplatform/mapping-van-het-werkveld-levenslang-leren#gebruik-de-tool>.



3. Versterk de interne expertise inzake levenslang leren

VAIA ambieert een voortrekkersrol als expertisecentrum voor levenslang leren over AI. Momenteel beschikt het team slechts over één volwaardige expert op dit domein. Dit vormt een belangrijke belemmering voor de verdere uitbouw van VAIA's positionering als het centrale kennispunt inzake levenslang leren over AI en als partner voor professionals, bedrijven en organisaties die inzetten op bijscholing en talentontwikkeling rond AI.

Om de balans binnen het team te herstellen en de noden van diverse doelgroepen beter te kunnen lenigen, bevelen we aan dat VAIA zich gericht versterkt met experts inzake levenslang leren. Dit zou de kwaliteit en impact van haar dienstverlening aanzienlijk kunnen verhogen. Het gaat daarbij om profielen met didactische vaardigheden, die inzicht hebben in de meest geschikte leervormen, die een kwaliteitszorgsysteem kunnen uitbouwen en die een inzicht hebben in de vraag naar AI-competenties en -opleidingen, zowel bij bedrijven als bij specifieke doelgroepen, en die de juiste balans weten te vinden tussen academische onderbouwing en een praktijkgerichte vertaling naar een bedrijfscontext. Daarnaast dienen deze profielen de relevante netwerken inzake levenslang leren te kennen en kunnen ze bruggen slaan tussen onderwijs, beleid en de arbeidsmarkt.

Door dergelijke profielen aan te trekken, kan VAIA haar ambitie waarmaken om structureel bij te dragen aan de ontwikkeling van AI-opleidingen die inspelen op de snel veranderende competentiebehoeften in Vlaanderen, en om haar vijf rollen optimaal uit te voeren.

4. Herwerk het ex-ante toekomstplan tot een realistisch toekomstplan

Het huidige ex-antetoekomstplan dat VAIA voor de periode 2026-2030 heeft opgesteld, vertrekt van een *optimaal scenario* met ongeveer een verdubbeling van het budget om aan de stijgende vraag naar AI-opleidingen tegemoet te komen, en schuift aanpassingen naar voren die in eerste instantie de aantrekkelijkheid van de liaisonfuncties moeten verhogen. Het voorgestelde optimale scenario gaat echter voorbij aan de budgettaire realiteit van de subsidiërende overheid en aan de verschuivingen inzake opleidingsaanbieders en eindgebruikers van academisch naar niet-academische opleidingsaanbieders. Ook wordt onvoldoende aangetoond hoe deze bijkomende middelen het bereiken van VAIA's kerndoel, nl. het levenslang opleiden van professionals in AI, zullen versnellen. De alternatieve 'budgetneutrale' scenario's zijn dan weer zo verregaand dat ze het zinvol zijn van publieke investeringen in VAIA ondergraven. Dit creëert een kunstmatige keuze tussen een financieel wellicht onhaalbaar maximum en een inhoudelijk onwenselijk minimum.

Wij bevelen aan dat VAIA een aangepast en (financieel) realistisch toekomstplan opstelt dat de fundamentele van de organisatie bewaart en versterkt, in plaats van ze te ondergraven. Hierbij dient VAIA voldoende duidelijk te maken wat de maatschappij terugkrijgt voor de investering in VAIA. Concreet: behoud en ontwikkel de verspreidende rol via up-to-date databanken van opleidingen en experts, borg de verbindende rol tussen opleidingsaanbieders en kennisinstellingen, en blijf de relaties actief beheren via een doelgerichte liaisonwerking die de verschillende types van stakeholders (academisch en niet-academisch) evenwaardig en proactief ondersteunt. Koppel dit aan een aangepaste governance die doelgerichtheid en efficiëntie centraal zet: heldere doelenhiërarchie, transparante beslissingslijnen, periodieke voortgangsrapportering en resultaatgerichte en betekenisvolle KPI's die rechtstreeks verbonden zijn met VAIA's missie en strategische doelstellingen. Verminder ook het aantal KPI's tot een beheersbaar aantal en bepaal relevante en ambitieuze streefdoelen. Herteken tenslotte ook het liaisonmodel en verlaat het onhoudbare en niet meer passende principe van 'één liaison per universiteit'.

5. Maak VAIA meer zichtbaar en verduidelijk door een versterking van de communicatie haar rol en opdrachten binnen het veld van levenslang leren over AI

Ondanks de grote waardering voor VAIA's verspreidende rol, de verwezenlijkingen rond de website en het promoten van VAIA en haar aanbod, is het gebrek aan duidelijkheid bij externe actoren over haar rol en opdrachten een belangrijke uitdaging voor VAIA. Hoewel het (nieuwe) Vlaams Beleidsplan AI 2024-2028 de oorspronkelijke omschrijving van VAIA's mandaat letterlijk overgenomen heeft uit de vorige versie, is de feitelijke opdracht van VAIA intussen geëvolueerd. De focus ligt vandaag minder op



het academische luik, zoals de uitbouw van een doctoraatsschool, en meer op levenslang leren en het versterken van AI-competenties in de brede samenleving. Toch leeft bij verschillende stakeholders nog de perceptie dat VAIA autonoom opleidingen aanbiedt en dus concurreert met bestaande opleidingsaanbieders. Daarnaast bestaat het misverstand dat VAIA-medewerkers zelf AI-experten zijn, terwijl hun expertise vooral moet liggen in het bevorderen van levenslang leren over AI. Ook de veronderstelling dat alle diensten van VAIA gratis zijn, voedt verwarring over haar rol en positionering. Uit de doelgroepenbevraging volgt dat niet alle types van opleidingsaanbieders de vijf rollen van VAIA even goed kennen en gebruiken.

Tegelijk beschikt VAIA over te beperkte communicatiecapaciteit om dit beeld actief bij te sturen. Door de veelheid aan administratieve en rapporteringstaken komt strategische communicatie – zoals online zichtbaarheid, Search Engine Optimisation (SEO) en doelgroepgerichte marketing – onder druk te staan. Dit zorgt ervoor dat mensen en organisaties die op zoek zijn naar AI-opleidingen of -experten, VAIA onvoldoende vinden of begrijpen wat VAIA concreet te bieden heeft.

Om dit aan te pakken, is het cruciaal om de communicatie over VAIA's rol, missie en diensten te versterken. Er is nood aan een heldere, consequente externe boodschap waarin de verschillende rollen, pijlers en begrippen eenduidig worden gebruikt. Dat kan via de verschillende communicatiekanalen, bijvoorbeeld op de hoofdpagina van de website, in de organisatie en structuur van de website, via nieuwsbrieven, persoonlijke contacten, enz. Een communicatieprofiel dat zich voltijds kan toeleggen op deze taak is daarbij onmisbaar. Zo kan VAIA haar unieke positie in het Vlaamse AI-ecosysteem versterken, misverstanden wegwerken en zich profileren als de verbindende schakel tussen onderzoek, opleidingsaanbod en beleid omtrent AI.

Onderliggend hieraan moet VAIA nadenken over de wijze waarop categorieën van opleidingen, stakeholders (met specifiek opleidingsaanbieders) en pijlers/rollen afgebakend en gedefinieerd worden. Duidelijke categorieën kunnen de filters op en opzoeken naar opleidingen en experts verbeteren, meer richting geven aan welke stakeholders op welke manier gecontacteerd en ondersteund moeten worden, en de algemene monitoring van VAIA's werking optimaliseren. Om deze zaken te kunnen toepassen (naast de andere taken) moet VAIA ook een ondersteunend administratief profiel in huis hebben.

6. Naar een duurzaam en stabiel personeelsbeleid bij VAIA

VAIA kampt met een aanzienlijk personeelsverloop en moeilijkheden om openstaande functies in te vullen. De kern van dit probleem ligt bij de structurele kenmerken van de aanstellingen: functies zijn vaak deeltijds en tijdelijk, wat ze minder aantrekkelijk maakt voor hooggekwalificeerde kandidaten, zoals postdoctorale onderzoekers, die doorgaans op zoek zijn naar voltijdse en stabielere tewerkstelling. Bovendien werden de posities binnen VAIA door de deelnemende instellingen nog te vaak gebruikt als tijdelijke overbruggingsfinanciering voor postdocs. Dit leidt tot frequente personeelsswissels, met als gevolg een verlies aan expertise, een verlies aan continuïteit in de werking en een extra belasting voor het coördinerende team, dat telkens tijd en middelen moet investeren in het opleiden van nieuwe medewerkers.

Om deze vicieuze cirkel te doorbreken, bevelen we aan dat VAIA haar aanwervingsstrategie heroriënteert naar het aantrekken van meer betaalbare profielen die niet noodzakelijk over een postdoctorale achtergrond beschikken. Door te investeren in medewerkers die binnen VAIA kunnen groeien en zich professioneel kunnen ontplooiën, kan de organisatie niet alleen de personeelsstabiliteit verhogen, maar ook het aantal voltijdse equivalenten (VTE's) uitbreiden binnen het beschikbare budget. Dit zou kunnen bijdragen aan een meer veerkrachtige, efficiënte en toekomstgerichte organisatiecultuur, waarin medewerkers zich langduriger kunnen engageren en VAIA haar expertise duurzaam kan verankeren.

Zoals hierboven reeds aangegeven moet VAIA profielen aantrekken met o.a. de volgende competenties en expertises: levenslang leren, didactiek, kwaliteitszorg, vraagcaptatie, matching vraag- en aanbod, AI, communicatie, administratie en ondersteuning, enz.



7. Gefaseerde versterking van de Europese blik en rol van VAIA

Zowel in het toekomstplan van VAIA als in de toekomstvisie van het Departement WEWIS worden duidelijke opportuniteiten geschetst om de internationale rol van VAIA (o.a. binnen de EDIH) verder te versterken. Enerzijds betreft het een meer trekkende rol in Europese oproepen, waarin VAIA momenteel vooral een ondersteunende of outreachfunctie opneemt. Anderzijds is er potentieel om de bestaande internationale netwerken sterker te benutten voor kennisdeling over levenslang leren over AI. Verschillende buitenlandse organisaties binnen het VAIA-netwerk herkennen immers gelijkaardige uitdagingen en tonen bereidheid om via peer-to-peer learning ervaringen uit te wisselen.

Wij ondersteunen deze internationale ambities van VAIA ten volle. Een actieve betrokkenheid op Europees niveau kan bijdragen tot een sterkere positionering van VAIA als volwaardige partner binnen Europese samenwerkingen en de zichtbaarheid van het Vlaamse AI-beleid verhogen. Bovendien kan een grotere Europese betrokkenheid helpen om bijkomende Europese middelen aan te trekken, wat op termijn ruimte kan creëren voor de financiering van extra profielen die de verschillende rollen binnen de werking van VAIA verder kunnen versterken.

Tegelijk pleiten we voor een gefaseerde aanpak. De focus dient in eerste instantie te liggen op interne prioriteiten zoals de hervorming van de governance en de uitbouw van een kwaliteitszorgsysteem. Zodra deze fundamenteën stevig verankerd zijn en er door een meer efficiënte uitvoering tijd kan vrijkomen, kan VAIA haar internationale en Europese rol gradueel versterken.

11.3 Aanbevelingen voor de Vlaamse overheid

1. Veranker VAIA: gerichte financiering nu, blauwdruk voor levenslang leren inzake disruptieve technologie morgen

VAIA levert aantoonbare meerwaarde binnen het Vlaamse innovatie-ecosysteem. Dit werd consequent bevestigd tijdens de beleidswerkshop, in interviews en via de doelgroepenbevraging. VAIA boekt echter nog niet de maximaal mogelijke impact door een suboptimale governance en versnipperde werking. Een stopzetting van het initiatief wordt breed afgeraden, maar tegelijk is er nood aan een steviger resultatenkader en een efficiëntere aanpak, zeker nu organisaties en professionals versneld kennis en vaardigheden rond AI moeten opbouwen en bijhouden (in lijn met de AI Act die passende opleiding en competenties vraagt voor personeel dat met AI in contact komt).

Wij bevelen daarom aan om de financiering van VAIA voort te zetten, maar deze strikt te koppelen aan een doelgerichte hervorming van onder meer de governance en scherpe resultaatsafspraken.

Met het oog op toekomstbestendigheid is ook een groeipad voor VAIA mogelijk: mocht de urgentie voor AI-specifieke opleidingen op termijn afnemen, kan VAIA evolueren naar een breed initiatief voor levenslang leren in disruptieve technologie. Een werkbare, bewezen VAIA-blauwdruk (governance, partnerschappen, rollen, enz.) kan dan snel worden ingezet om Vlaanderen een pioniersrol te laten opnemen en nieuwe technologiegolven sneller te omarmen. Deze tweesporenaanpak - nu hervormen en verankeren, morgen verbreden - maximaliseert de impact vandaag en houdt de poort open voor snelle adaptatie aan de innovatiedynamiek van morgen.

2. Aligneer een meerjarige financiering van VAIA met de looptijd van het Vlaams Beleidsplan AI

Het Vlaams Beleidsplan AI loopt van 2024 tot 2028, terwijl het ex-antetoekomstplan van VAIA een horizon tot 2030 vooropstelt. Deze ongelijke alignering creëert het risico dat VAIA na 2028 zonder formele beleidsmatige inbedding komt te staan, waardoor de continuïteit van haar werking en financiering onzeker wordt. Het lijkt ons dan ook wenselijk om in het te herwerken toekomstplan van VAIA de tijdshorizon 2026-2028 te hanteren.

Vandaag leeft bij VAIA bovendien het gevoel dat haar middelen jaarlijks moeten worden goedgekeurd, wat de mogelijkheid beperkt om duurzame samenwerkingen en meerjarige trajecten met partners aan te gaan. Deze perceptie wordt door VAIA ook doorgegeven aan externe actoren, wat de geloofwaardigheid en stabiliteit van de samenwerking op langere termijn ondermijnt. VAIA geeft daarnaast expliciet aan vragende partij te zijn voor een convenant met de Vlaamse overheid, naar



analogie met het Kenniscentrum Data & Maatschappij, om de structurele rol van VAIA in het AI-ecosysteem te versterken.

Om VAIA toe te laten haar strategische doelstellingen op een consistente en toekomstgerichte manier te realiseren, is het aangewezen de financiering expliciet te koppelen aan de looptijd van het Vlaams Beleidsplan AI 2024–2028. Dit biedt niet alleen de noodzakelijke zekerheid om meerjarige engagementen met partners aan te gaan, maar versterkt ook het vertrouwen in de structurele rol van VAIA binnen het Vlaamse AI-beleid. Tegelijk is een duidelijker communicatie door zowel de overheid als VAIA zelf noodzakelijk. Binnen de looptijd van het beleidsplan moeten de afspraken over meerjarige engagementen expliciet worden bevestigd en gecommuniceerd.

Door financiering en beleidsplanning beter op elkaar af te stemmen en structurele garanties te bieden, kan Vlaanderen de continuïteit en impact van VAIA veiligstellen en haar rol als katalysator van AI-vaardigheden en -innovatie duurzaam verankeren.



Bijlage I. Evaluatievragen

Evaluatieluiken met evaluatievragen
Ex-postperspectief 2020 – 2025
Beleidsplanning en -realisatie
- Welke missie, visie en doelstellingen formuleert VAIA in haar jaarlijkse werkplannen voor de beschouwde periode? Hoe evolueerden deze? En hoe werden deze vervuld? - In welke mate sloten de doelstellingen van VAIA aan bij de bredero beleidsdoelstellingen in het systeem/de systemen waarin ze functioneert (i.h.b. de Vlaamse beleidsdoelstellingen als onderdeel van (het flankerend beleid(sluik) van) het Vlaams Beleidsplan AI en als onderdeel van beleid rond verwerven van digitale competenties en levenslang leren), en in welke mate hebben ze hiertoe bijgedragen? - In welke mate werd er rekening gehouden met de evoluerende beleidscontext? (Hoe) werden strategieën, doelstellingen of activiteiten bijgesteld in het licht van de evoluerende beleidscontext in Vlaanderen, België, Europa en ruimer?
Rol, positie en meerwaarde
- Welke (evoluerende) rol, positie, meerwaarde en naamsbekendheid heeft VAIA in de Vlaamse en ruimere (internationale) context waarin ze functioneert? - Wat is de rol van VAIA als onderdeel van (het flankerend beleid(sluik) van) het vorige en huidige Vlaams Beleidsplan AI? - En wat is de rol van VAIA in de inschakeling in het beleid rond het verwerven van digitale competenties en levenslang leren?
Prestaties, impact en netwerk
Prestaties en resultaten
- Welke prestaties en resultaten heeft VAIA in de beschouwde periode gerealiseerd met haar activiteiten? - Welke prestaties werden behaald op de KPI's? - Geven de KPI's en bijbehorende streefwaarden een goed beeld van de prestaties en resultaten? - Welke prestaties werden neergezet i.v.m. de doelstellingen waarvoor geen KPI werd geformuleerd? - Welke andere relevante prestaties werden neergezet?
Impact
- Welke economische, maatschappelijke, beleidsmatige, wetenschappelijke en internationale impact realiseerde VAIA? - Op welke terreinen zou VAIA haar impact kunnen versterken, gegeven de evoluerende beleidscontext?
Werking, aansturing en governance
- Op welke wijze en in welke mate heeft VAIA (inhoudelijk) uitvoering gegeven aan haar missie, doelstellingen, en opdrachten, rekening houdend met het ruimer beleidskader? - Gebeurde de governance en aansturing van VAIA in de beschouwde periode naar behoren? - Hoe functioneerde de organisatie en beleidsvoering door VAIA, en i.h.b. de samenwerking en afstemming tussen de betrokken hogeronderwijsinstellingen, de centrale coördinatie van VAIA enerzijds en door de centrale VAIA-stuurgroep anderzijds? - Hoe functioneerde de opvolging en het toezicht van VAIA, in het bijzonder door de overkoepelende AI-stuurgroep en het Departement WEWIS? - Op welke wijze verliep de algemene beleidsvoering (personeelsbeleid, financieel beleid, communicatiebeleid, enz.) binnen VAIA? - Voldoet de planning, rapportering en verantwoording die VAIA voorlegt aan de noden van de Vlaamse overheid en welke opvolging/kwaliteitsbewaking wordt hieraan gegeven? - Werkte de kwaliteitsbewaking voor wat betreft de activiteiten en het management ervan naar behoren? Hoe wordt het vermijden van eventuele overlap met en het zorgen voor aansluiting bij het opleidingsaanbod van andere initiatieven bewaakt?
Financiële analyse
- Welke waren de inkomsten en uitgaven van VAIA in de periode 2020-2025? Hoe worden deze middelen aangewend (i.h.b. de middelen die VAIA inzet voor de realisatie van haar inhoudelijke en organisatorische doelstellingen en activiteiten)? - Wat is de verhouding van eigen middelen, middelen afkomstig van de Vlaamse overheid (EWI/WEWIS-middelen en andere middelen binnen de Vlaamse overheid), en middelen afkomstig van andere partijen? Welke en hoeveel andere middelen/inkomsten werden aangetrokken? Welke inspanningen worden hiervoor geleverd? Werden deze middelen complementair ingezet?



Evaluatieluiken met evaluatievragen

- **Volstaan de beschikbare middelen** om de missie en opdrachten op een kwaliteitsvolle manier uit te voeren? Staat de grootte van de financiering in verhouding tot de bijdrage tot de beleidsdoelstellingen?
- Werden de middelen op een **efficiënte en effectieve** manier ingezet?
- Is de **financiële verantwoording** voldoende transparant en consistent? Werd jaarlijks naar behoren **gerapporteerd** over de financiën en realisaties?

Netwerk, samenwerkingen en doelgroepen

- Richting welke belangrijke **doelgroepen/stakeholders** heeft VAIA gewerkt?
- Welke **relaties** heeft VAIA tot haar doelgroepen en stakeholders?
- In welke mate werden de doelgroepen/stakeholders **bereikt**?
- In welke mate heeft VAIA opportuniteiten gecreëerd en **samenwerkingen** opgezet?

Evolutie

Dit aspect wordt telkens bevraagd en beschouwd in de voorgaande thema's.

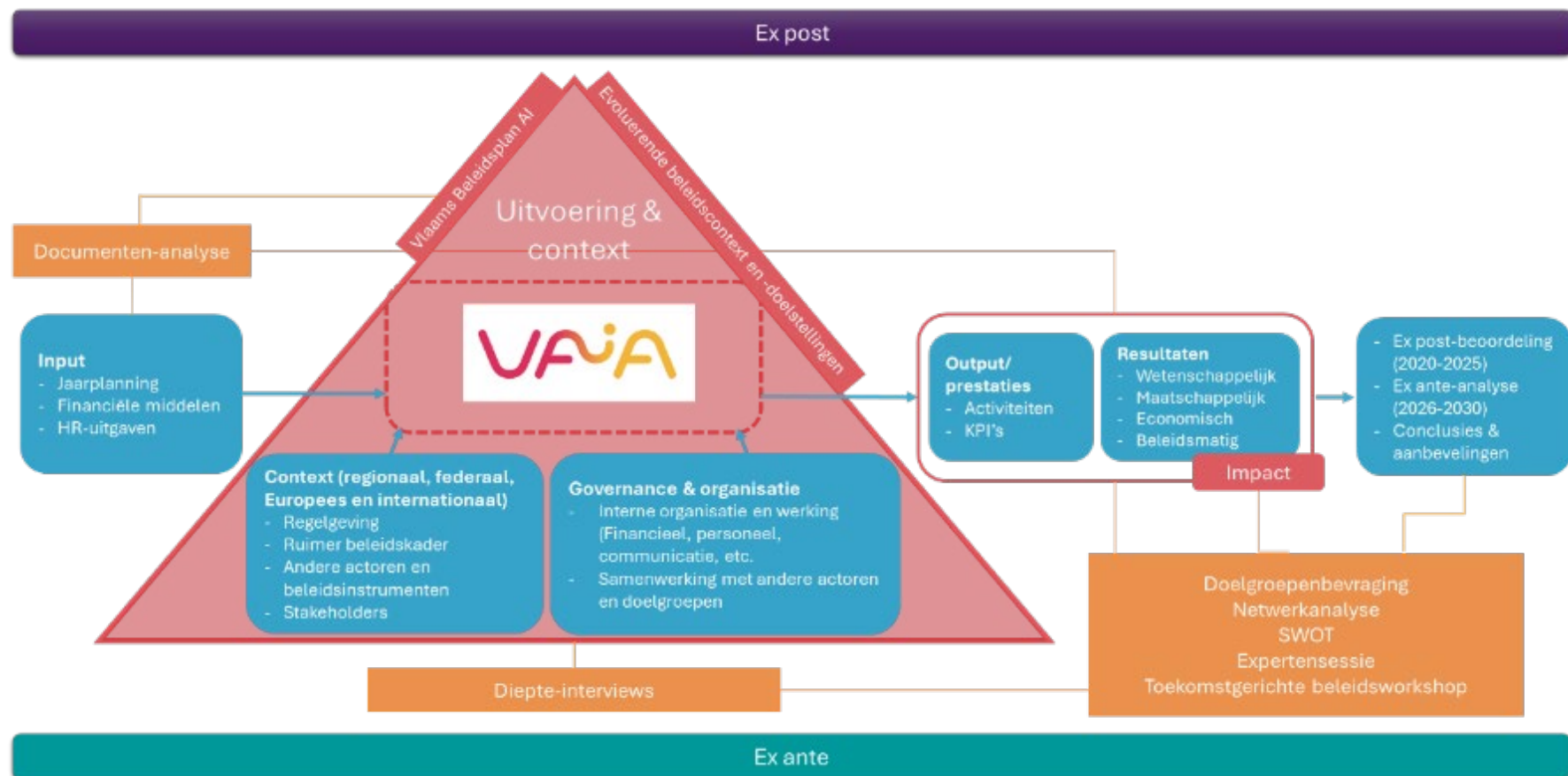
Ex-ante-perspectief (2026-2030)

Beoordeling toekomstplan en -visie

- Maakt het ontwerp van het toekomstplan voor VAIA (2026-2030) duidelijk:
 - welke **strategische doelstellingen, activiteiten en ambities** beoogd worden? Wordt hierbij ingespeeld op de te verwachten en ontluikende evoluties in de beleidscontext en evoluerende trends (en in welke mate)?
 - welke **resultaten, prestaties** en te realiseren **impact** (economisch, maatschappelijk, beleidsmatig, wetenschappelijk en internationaal) verwacht worden? Wordt uitgewerkt hoe verwacht wordt dat deze impact zal gerealiseerd worden ('paden naar impact')?
 - hoe de **toekomstige werking, governance en aansturing** vorm zal gegeven worden, zowel intern als extern?
 - Met 'intern' aandacht voor: planning, (interne) coördinatie, opvolging en verantwoording, management, kwaliteitsbewaking, personeelsbeleid, (laagdrempelige) communicatiestrategieën, financieel beleid, en maatschappelijke dienstverlening.
 - Met 'extern' aandacht voor: regelgeving en de externe opvolging. Worden toekomstscenario's vooropgesteld voor efficiënte en effectieve aansturing en opvolging van VAIA, in de vorm van kwantitatieve en kwalitatieve KPI's of andere leverbaarheden voor jaarlijkse rapportering? Hoe kan de aansturing en opvolging eenvoudiger, duidelijker, efficiënter en transparanter?
 - hoe er met doelgroepen en (lokale, Vlaamse, nationale of internationale) stakeholders zal worden **samengewerkt en afgestemd** en hoe er **synergieën en complementariteit** kunnen worden gerealiseerd?
 - welke relatie verwacht worden tussen, VAIA en de **andere (Vlaamse) actoren en beleidsinstrumenten**, en i.h.b. de inschakeling in het beleid rond het verwerven van digitale competenties en levenslang leren en als onderdeel van (het flankerend beleid(sluik) van) het Vlaams Beleidsplan AI. Zijn deze vooropgestelde relaties efficiënt en effectief?
 - in welke mate VAIA zich **inschakelt in en bijdraagt tot de bredere doelstellingen en doelstellingenkaders** die van toepassing (zullen) zijn, waaronder de opeenvolgende Vlaamse beleidskaders en hun doelstellingen (zoals het Vlaamse W&I-beleid, WEWIS-beleid, OV-beleid, het globale Vlaams beleid (inclusief Visie 2050 en Vizier 2030), het federaal beleid/kader, en het Europese beleid inzake AI en levenslang leren)?
- Welke **financiële implicaties** heeft het ontwerp van het toekomstplan van VAIA en zijn die realistisch, rekening houdend met de geformuleerde doelstellingen en de te verwachten inkomsten? Waarom (niet)?



Bijlage II. Evaluatiekader



Bijlage III. Lijst van geïnterviewde personen en organisaties

VAIA

- Ilse De Vos
- Isabelle Borremans
- Stefaan Gruyaert
- Heather Young
- Christos Chatzichristos
- Tine Goovaerts
- Lisa Hilde
- Axel-Jan Rousseau
- Bart De Moor (Voorzitter VAIA-stuurgroep)

Beleid inzake AI, digitale competenties en levenslang leren

- Erwin Dewallef (Departement WEWIS)
- Simon Verschaeren (Departement WEWIS)
- Peter Spyns (Departement WEWIS)
- Kim Geerts (Departement WEWIS)
- Maarten Lenaerts (Kabinet van minister-president Diependaele)

Ruimere stakeholders binnen de Vlaamse overheid

- Katrien Alen (Kenniscentrum Digisprong), Natalie Verstraete (Departement Onderwijs en Vorming, hoofd levenslang leren), Karolien Scheerlinck (VDAB AI Center of Excellence), Maaïke Van Cauwenberghe (Expertisecentrum Innovatieve Leerwegen)

Samenwerkingspartners van VAIA

- Kernpartners: Ferdinand Casier (Agoria), Dieter Somers (Voka) en Paul Roevens (UNIZO)
- Stuurgroepleden vanuit hogescholen en universiteiten sessie 1: Piet Desmet (KU Leuven) en Peter Schelkens (VUB)
- Stuurgroepleden vanuit hogescholen en universiteiten sessie 2: Ilse De Bourdeaud'hui (UGent) en Serge Demeyer (UAntwerpen)
- de Vlaamse Hogescholenraad: Eric Vermeylen
- Gevestigde opleidingsaanbieders: An Balcaen (UGain), Nele Havermans (Cevora) en Caroline Baert (Embuild)
- Nieuwe opleidingsaanbieders: Pieter De Buysser (NXTGN), Pieter Fivez (TEXTUA), Katja Zadorina (Cultuurconnect) en Veerle Dekocker (VIVES)



Bijlage IV. Lijst van gebruikte bronnen

- Werkingsjaar 2020: Besluit van de Vlaamse Regering m.b.t de toekenning van de subsidie voor de oprichting van de Vlaamse AI Academie + bijhorende nota aan de Vlaamse Regering + bijlages + MB tot toekenning van de subsidie voor de aanwerving van een algemeen coördinator en halftijdse communicatiemedewerker voor de Vlaamse AI Academie
- Werkingsjaren 2021-2025: Besluiten van de Vlaamse Regering m.b.t de toekenning van de subsidie voor de werking + bijhorende nota aan de Vlaamse Regering + bijlages
- VAIA jaarplannen voor de jaren 2020, 2021-2022, 2023, 2024, 2025;
- VAIA voortgangsrapporten/jaarverslagen 2020, 2021-2022, 2023, 2024 en financiële rapporteringen 2020, 2021, 2022, 2023, 2024;
- Zelfevaluatie-rapport van VAIA zowel het ex-anteluid als het ex-postluid;
- De toekomstvisie van VAIA opgesteld door de beleidsmakers (Departement WEWIS);
- Netwerkdatabank VAIA;
- Opleidingsdatabank VAIA op datum van 12/09/2025;
- De website van VAIA (<https://www.vaia.be/nl/>);
- Het W&I-decreet van 30 april 2009 en wijzigingen aan dit decreet¹¹⁸;
- Vlaams Beleidsplan Artificiële Intelligentie 2019-2023¹¹⁹
- Vlaams Beleidsplan Artificiële Intelligentie 2024-2028¹²⁰;
- Vlaams regeerakkoord 2019-2024¹²¹;
- Vlaams regeerakkoord 2024-2029¹²²;
- Beleidsnota Economie, Wetenschapsbeleid en Innovatie 2019-2024¹²³;
- Beleidsnota Economie, Wetenschap, Innovatie en Industrie 2024-2029¹²⁴;
- Beleidsnota Werk en Sociale Economie 2019-2024¹²⁵;
- Beleidsnota Werk 2024-2029¹²⁶;
- Beleidsnota Onderwijs 2019-2024¹²⁷;
- Beleidsnota Onderwijs en Vorming 2024-2029¹²⁸;
- Actieplan Levenslang Leren 'Koers zetten naar een lerend Vlaanderen'¹²⁹;
- Vlaamse productiviteits- en competitiviteitsagenda (Vlaamse Versnelling)¹³⁰
- Visie 2050¹³¹.
- Vizier 2030¹³².
- De evaluatie van het Vlaams Beleidsplan Artificiële Intelligentie (2023)¹³³;

¹¹⁸ Zie <https://codex.vlaanderen.be/Portals/Codex/documenten/1018085.html>.

¹¹⁹ Zie https://flandersai.be/sites/default/files/2024-06/quaternota_aan_de_vlaamse_regering_-_vlaams_beleidsplan_artificiele_intelligentie.pdf.

¹²⁰ Zie <https://flandersai.be/sites/default/files/2024-04/Vlaams%20Beleidsplan%20AI%202024-2028.pdf>

¹²¹ Zie <https://www.vlaanderen.be/publicaties/regeerakkoord-van-de-vlaamse-regering-2019-2024>.

¹²² Zie <https://www.vlaanderen.be/publicaties/vlaams-regeerakkoord-2024-2029-samen-werken-aan-een-warm-en-welvarend-vlaanderen>.

¹²³ Zie <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/32221>.

¹²⁴ Zie <https://www.vlaanderen.be/publicaties/beleidsnota-2024-2029-economie-wetenschap-innovatie-en-industrie>.

¹²⁵ Zie <https://www.vlaanderen.be/publicaties/beleidsnota-2019-2024-werk-en-sociale-economie>.

¹²⁶ Zie <https://www.vlaanderen.be/publicaties/beleidsnota-2024-2029-werk>.

¹²⁷ Zie <https://www.vlaanderen.be/publicaties/beleidsnota-2019-2024-onderwijs>.

¹²⁸ Zie <https://www.vlaanderen.be/publicaties/beleidsnota-2019-2024-onderwijs>.

¹²⁹ Zie <https://www.vlaanderen.be/publicaties/actieplan-levenslang-leren-koers-zetten-naar-een-lerend-vlaanderen>.

¹³⁰ Zie <https://www.ewi-vlaanderen.be/nieuws/vlaamse-productiviteits-en-competitiviteitsagenda-vlaamse-versnelling>.

¹³¹ Zie <https://www.vlaanderen.be/publicaties/visie-2050-een-langetermijnstrategie-voor-vlaanderen>.

¹³² Zie <https://www.vlaanderen.be/publicaties/vizier2030-een-2030-doelstellingenkader-voor-vlaanderen>.

¹³³ Zie <https://www.ewi-vlaanderen.be/sites/default/files/2024-03/Evaluatie%20-%20AI-%20managementsamenvatting%20-%202023.pdf>



- AI-barometer. Adoptie en gebruik van artificiële intelligentie bij Vlaamse bedrijven. Situatie 2023¹³⁴;
- Nationaal convergentieplan voor de ontwikkeling van artificiële intelligentie¹³⁵;
- A Europe fit for the digital age, Europese Commissie¹³⁶;
- Digital Decade, Europese Commissie¹³⁷;
- Coordinated Plan on AI, Europese Commissie¹³⁸;
- Europese AI Act, Europese Commissie¹³⁹;
- AI Continent Action Plan, Europese Commissie¹⁴⁰;
- Union of Skills, Europese Commissie¹⁴¹;
- UN Pact for the Future, Verenigde Naties¹⁴²;

¹³⁴ Zie <https://www.vlaanderen.be/publicaties/ai-barometer-adoptie-en-gebruik-van-artificiele-intelligentie-bij-vlaamse-bedrijven-situatie-2023>.

¹³⁵ Zie <https://bosa.belgium.be/nl/themas/digitale-overheid/artificiele-intelligentie-en-nieuwe-technologieen/ai4belgium/nationaal>

¹³⁶ Zie https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age_en.

¹³⁷ Zie https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_nl.

¹³⁸ Zie <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/plan-ai>.

¹³⁹ Zie <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/regulatory-framework-ai>.

¹⁴⁰ Zie <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/ai-continent-action-plan>.

¹⁴¹ Zie https://commission.europa.eu/topics/eu-competitiveness/union-skills_en.

¹⁴² Zie <https://www.un.org/en/summit-of-the-future/pact-for-the-future>.



Bijlage V.Activiteiten in detail

B.V.1 Activiteiten per pijler 2023-2024

Pijler	2023	2024
Vraagcaptatie	Project vraagarticulatie: bevraging van minimaal 100 kmo's aangaande opleidingsnoden AI en een actieplan Actieplan voor een vraaggestuurd opleidingstraject voor 4 verschillende sectoren Aanstelling van een 'AI -vertaler' die min. één doelgroepgericht leertraject opzet	5 leernodenstudies in diverse domeinen (medisch & gezondheid, onderwijs, media/sport/cultuur, overheid & bestuur, industrie & logistiek
Verspreiden	(Groei van) Aanbod op de website: 400 opleidingen op www.vaia.be (een stijging van het aantal opleidingen op de website met +30% tegenover januari 2023 (293)) Stijging van aantal opleidingsaanbieders met 10%, zowel Vlaamse als internationale aanbieders Aanbod gespreid over het Vlaamse landschap op minimaal 8 opleidingslocaties 3 initiatieven voor de promotie van de Finse Massive Online Open Course (MOOC) 'Elements of AI' in Vlaanderen	250 nieuwe opleidingen gepubliceerd op de VAIA-website 10% meer opleidingsaanbieders aangesloten 4 leertrajecten geïntegreerd in de website
Verbinden	10 opleidingen of leerkansen over AI voor een Vlaams publiek waarin VAIA een wezenlijke impuls gegeven heeft (bv. door partijen bij elkaar te brengen, een (essentieel) promotiekanaal te bieden, doelgroep naar Vlaanderen uit te breiden, experts en lesgevers aan te brengen, enz.) waarvan minimaal 5 vragen vanuit externe opleidingsaanbieders Opzetten van 2 interactieve leslokalen bij KU Leuven en UGent die prioritair door VAIA gebruikt kunnen worden 2 initiatieven om de state-of-the-art van het Vlaams AI-Onderzoeksprogramma kenbaar te maken aan de industrie	Impuls aan 15 opleidingen of leerkansen Samenwerking met 10 nieuwe instellingen, resulterend in minstens 3 opleidingen 3 initiatieven om AI-onderzoek bekend te maken bij de industrie 30 vragen uit inbox concreet beantwoord 3 doelgroepenonderzoeken gepresenteerd Onderzoekerscommunity LinkedIn: ≥100 leden en 12 berichten Deelname aan 5 partneractiviteiten als expert Levenslang Leren en AI
Samen ontwikkelen	14 nieuwe/recurrente opleidingen/reeksen voor professionals waarvoor VAIA de coördinatie opneemt 7 nieuwe/recurrente opleidingen/reeksen voor	10 opleidingen voor professionals gecoördineerd 5 opleidingen voor onderzoekers gecoördineerd



doctorandi/onderzoekers waarvoor VAIA de coördinatie opneemt	
Minimaal 2 langlopende opleidingen die over minstens 6 weken lopen	Minstens 1 langlopende opleiding (≥6 weken)
Minimaal 1 zomerschool/winterschool	Minstens 1 zomer-/winterschool
2 train-the-trainer-cursussen gericht op het bijscholen van software-ontwikkelaars	1 train-the-trainer-cursus voor softwareontwikkelaars
1 MOOC over AI in de gezondheidszorg	
Bereik van in totaal 1.000 deelnemers, opgesplitst per kennisniveau en sector	Bereik van minstens 1.000 deelnemers, verdeeld per kennisniveau en sector
100 ingevulde evaluatieformulieren	

B.V.2 Activiteiten per organisatorische doelen 2023-2024

Type	2023	2024
Communicatie	Zichtbaarheid van VAIA vergroten: • Partnering met minimaal 2 'events' van externen voor een breder publiek • Organisatie van 1 eigen event met topspreker en 100 aanwezigen Uitbreiding bereik verspreidingskanalen: 1.200 abonnees op de nieuwsbrief 2.000 volgers op LinkedIn 550 volgers op Twitter/Mastodon Duidelijke streefcijfers voor publicaties en deliverables: • 6 blogartikels • 12 nieuwsbrieven • 1 introductiefilm over VAIA • YouTubekanaal met 20 webinars	Partnering met minstens 2 externe events Uitbreiding nieuwsbrief tot 1.400 abonnees LinkedIn-volgers: ≥2.250 Twitter/X + Mastodon-volgers: ≥700 12 blogartikels en 12 nieuwsbrieven gepubliceerd
Aanbod AI voor onderzoekers		Overzicht huidig AI-aanbod voor doctorandi in doctoral schools 3 focusgroepen met doctoral schools, doctorandi en stakeholders
Internationalisering		Minstens 1 internationale samenwerking 3 buitenlandse opleidingen in aanbod Verbinding tussen min. 2 internationale platformen en Vlaamse experts VAIA als AI-LLL-expertisecentrum bij minstens 1 internationale partner
Organisatie en governance	Gesprekken met 10 nieuwe organisaties/partners voor exploratie samenwerking (onderwijs, onderzoek, extern, Vlaams, internationaal, enz.) via de VAIA-kanalen en links met partners van het Vlaams Beleidsplan AI Leidend tot minimaal 3 nieuwe samenwerkingen 8 bijeenkomsten van de VAIA-stuurgroep rond de voortgang van de werking en de opmaak van een jaarplan en jaarverslag	4 stuurgroepbijeenkomsten rond voortgang, jaarplan en jaarverslag. Jaarverslag 2023 en afrekening financiering (april 2024) Jaarplan 2025 en subsidieaanvraag (september 2024)



B.V.3 Activiteiten per pijler in 2025

Pijler	2025
Leernoden en leertrajecten	In kaart brengen stakeholders (IT & computerwetenschappen, Retail, Logistiek) In kaart brengen bestaand AI -trainingsaanbod (IT & computerwetenschappen, Retail, Logistiek) In kaart brengen bestaande inzichten rond AI-training (IT & computerwetenschappen, Retail, Logistiek) Analyseren leernoden (IT & computerwetenschappen, Retail, Logistiek) Analyseren leerprofielen (IT & computerwetenschappen, Retail, Logistiek) Opstellen leertraject (IT & computerwetenschappen, Retail, Logistiek) Bespreken van AI-leernoden met relevante opleidingsaanbieders (Gezondheidszorg, Basis en secundair onderwijs, Cultuur, Overheid, Hoger onderwijs, IT & computerwetenschappen, Retail) Kwartaalmeting van de opleidingen op vaia.be. Signalisatie naar aanbieders van opleidingen. Update van één bestaand focusdomein hoger onderwijs Exploreren en selecteren van focusdomeinen voor 2026
Verspreiden	+10% nieuwe opleidingen op vaia.be +10% opleidingsaanbieders op vaia.be +10% opleidingsaanbieders die zelf opleiding op vaia.be registreren +10% experts op vaia.be
Verbinden	Wezenlijke impuls aan 30 leerkansen over AI Exploratie van samenwerking met 20 nieuwe partners, resulterend in 5 nieuwe opleidingen +20% vragen beantwoord die hetzij via de VAIA-inbox hetzij rechtstreeks aan Team VAIA gesteld worden 3 initiatieven om state-of-the-art AI -onderzoek in Vlaanderen te verspreiden 5 opleidingen binnen de domeinen waarvoor AI-leernoden zijn vastgesteld, die geïdentificeerde leemtes vullen, onder impuls van VAIA georganiseerd door opleidingsaanbieders 3 bestaande opleidingen vermarkten naar andere doelgroepen 5 recurrente opleidingen 8 opleidingen voor professionals waaraan VAIA mee organiseert in geïdentificeerde gaps, waarvan 2 voor onderzoekers 1 train-the-trainer-cursus, mee georganiseerd door VAIA Ontwikkeling van basisleermateriaal door VAIA en een andere partner: 1 MOOC Inpluggen van leermoment door VAIA over AI in ruimere opleiding of events, zoals workshop over AI op een studiedag voor een bepaald profiel
VAIA als expert in levenslang leren in AI	VAIA spreekt 5 keer als expert in levenslang leren in AI op events van externen VAIA adviseert 3 keer organisaties als expert in levenslang leren in AI bij het identificeren van AI-leernoden en opstellen van leerprofielen VAIA zetelt 10 keer als expert in levenslang leren in AI in werkgroepen, adviesgroepen, klankbordgroepen, stuurgroepen, enz. van externe projecten en organisaties VAIA neemt als expert in levenslang leren over AI drie keer de rol op van actieve partner in AI-gerelateerde projecten waar minstens een luik 'training' aan verbonden is



B.V.4 Activiteiten per organisatorische doelen 2025

Type	2025
Marketing en communicatie	4 keer partnering met events van externen voor een breder publiek +10% abonnees op de VAIA -nieuwsbrief +10% volgers op LinkedIn Exploratie van andere socialemediakanalen die voor VAIA relevant kunnen zijn 12 gepubliceerde blogartikels per jaar, waarvan minstens 8 aangeleverd door gastauteurs 12 uitgestuurde nieuwsbrieven per jaar AI-systeem geïntegreerd in website 15 vermeldingen van VAIA in externe media (kranten, magazines, nieuwsbrieven, persoonlijke kanalen van sectorale 'influencers', enz.) SEO resulterend in +10% unieke bezoekers van vaia.be
Kwaliteitszorg	Identificeren van bijkomende relevante impactindicatoren Voortdurende monitoring van de geïdentificeerde impactindicatoren Plan voor succesvolle evaluatie van alle cocreatieprojecten (opleidingen ontwikkeld met een partner), door alle stakeholders Optimalisatie werking: verder centraliseren van middelen Optimalisatie werking: verder centraliseren van aansturing Optimalisatie werking: vergroten lerend vermogen (5 bewijzen dat er geleerd werd) Optimalisatie werking: zelfevaluatie rapport Optimalisatie werking: externe evaluatie
Internationalisering	10 buitenlandse opleidingen in het aanbod van VAIA 3 keer verbinding tussen internationale organisaties/initiatieven en Vlaamse experts 2 keer neemt VAIA de rol op van AI-levenslang leren expert bij internationale partners
Organisatie en governance	4 bijeenkomsten van de VAIA-stuurgroep en verslaggeving Optimalisatie VAIA-stuurgroep Jaarverslag en afrekening financiering van het vorig jaar, op te leveren in april van het huidig jaar Jaarplan en subsidie -aanvraag voor het komende jaar, op te leveren in oktober van het huidige jaar Verkenning van een meerjarenverbintenis en budgetverhoging voor de komende vijf jaar



Bijlage VI. Doelgroepenbevraging

B.VI.1 Praktische informatie

Distributie

- IDEA Consult werkte via het online bevragsplatform van Medallia. Via dit programma genereerden we een unieke link voor elke organisatie uit de contacten van VAIA.
- VAIA verstuurde deze uitnodiging naar de Nederlandstalige contacten uit haar contactenlijst. De unieke link werd gericht aan de contacten verzonden via mail-merge vanuit VAIA. Op deze manier was IDEA Consult geen gebruiker van de persoonlijke gegevens van deze contacten. De uitnodigingsmail werd opgesteld door IDEA Consult, om VAIA te ondersteunen bij de distributie.
- De contactenlijst van VAIA bestaat uit de abonnees van de nieuwsbrief. Binnen deze lijst was het echter niet mogelijk om te onderscheiden of de contactpersonen opleidingsaanbieders waren of niet. Daarom werd aan de bevraging een bijkomende vraag toegevoegd, waarin respondenten konden aangeven of zij al dan niet opleidingen aanboden. De personen die geen opleidingen aanboden, werden vervolgens uit de doelgroep verwijderd en hebben de enquête dus niet ingevuld.
- Naast de unieke mail, werd ook via de nieuwsbrief informatie verspreid over de doelgroepenbevraging.
- Er werd tevens een incentive voorzien door VAIA, namelijk tien inspirerende boeken over artificiële intelligentie. IDEA Consult selecteerde hiervoor op willekeurige basis tien contacten, waarna VAIA deze personen op de hoogte bracht van hun selectie.
- VAIA had hierbij nooit inzicht in de antwoorden van de contacten. Deze waren enkel raadpleegbaar door de onderzoekers van IDEA Consult.

Tijdsschema

Tabel 27 toont het overzicht van de periode van de doelgroepenbevraging.

Tabel 27: Overzicht van het tijdsschema van de doelgroepenbevraging

Categorie	Datum
Start enquête	11/09/2025
Uitsturen reminder	19/09/2025
Afsluiten enquête	26/09/2025

Aantal contacten en respondenten

Tabel 28 toont het overzicht van het aantal uitgenodigden en respondenten van de doelgroepenbevraging.

Tabel 28: Overzicht van de uitgenodigden en van de respondenten van de doelgroepenbevraging

Categorie	Datum
Aantal contacten dat uitgenodigd werd (inclusief organisaties die géén opleidingen aanbieden)	1.730
Respondenten die de enquête volledig invulden	44
Respondenten die de enquête onvolledig invulden	28
Respondenten die afgedankt werden, omdat ze geen opleidingsaanbieder zijn	21



B.VI.2 Verdeling van de respondenten

De respondenten in de enquête zijn hoofdzakelijk academische instellingen, nl. universiteiten en hogescholen. Maar ook andere categorieën zijn voldoende aanwezig, zoals private aanbieders, sectororganisaties, overheidsinstellingen, kennis- en onderzoekscentra, enz.

Zoals vermeld, hadden ook contacten die geen opleidingen aanbieden toegang tot de enquête, deze werden aan de start van de enquête afgedankt indien men bij deze vraag aangaf 'mijn organisatie biedt geen opleidingen of coaching aan'. Andere respondenten zijn o.a. afkomstig van Syntra, volwassenonderwijs, sociaal-culturele organisatie en een middenveldorganisatie.

Figuur 41: Type opleidingsaanbieder van de respondenten

Welk type opleidingsaanbieder of organisatie bent u?			
	Aantal	% van de antwoorden	%
Universiteit	19		20%
Hogeschool	8		9%
Businessschool	1		1%
Private aanbieder (consultancybureau, zelfstandige expert, enz.)	14		15%
Sectororganisatie of -federatie	8		9%
Werkgevers- of werknemersorganisatie	2		2%
Overheid (bv. VLAIO, VVSG, lokale besturen, enz.)	8		9%
Kennis- of onderzoekscentrum (bv. imec, KDM, enz.)	5		5%
Andere: nl.	7		8%
Mijn organisatie biedt geen opleidingen of coaching aan	21		23%
			N 93

Bron: Doelgroepenbevraging IDEA Consult (2025)

De belangrijkste doelgroep van de respondenten zijn werknemers en bedrijfsleiders. Andere doelgroepen zijn o.a. ouders, niet-werkenden, onderwijsprofessionals/leerkrachten en scholen.

Indien deze indeling vergeleken wordt met de categorisering van de netwerkdatabank van VAIA, kan onderstaande vergelijking worden gemaakt (zie **Tabel 29**). Hiervoor werden de verschillende academische, onderzoeks- en onderwijsinstellingen ingedeeld bij 'onderzoeks- en onderwijsinstelling'.

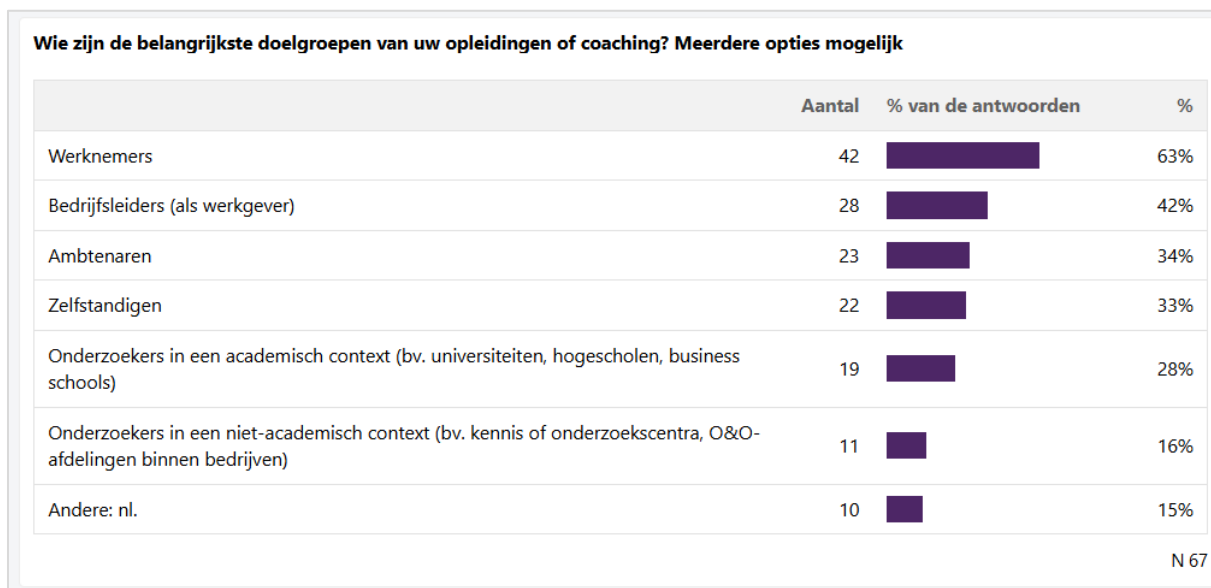
Tabel 29: Overzicht van de soorten organisaties die aanwezig zijn in de netwerkdatabank van VAIA (kolom 2), en van de organisaties die de doelgroepenbevraging hebben ingevuld (kolom 3)

Categorie	Aandeel netwerkdatabank	Aandeel doelgroepenbevraging
Onderzoeks- en onderwijsinstelling	25,0%	50,0%
Bedrijf	37,3%	20,8%
Federatie of koepelorganisatie	4,8%	16,7%
Overheidsinstelling	9,0%	11,1%
Non-profit (en projectsamenwerking)	19,6%	1,4%
Europese instelling	2,8%	0,0%
Internationale of intergouvernementele organisatie	1,5%	0,0%

Bron: Doelgroepenbevraging IDEA Consult (2025) en netwerkdatabank VAIA



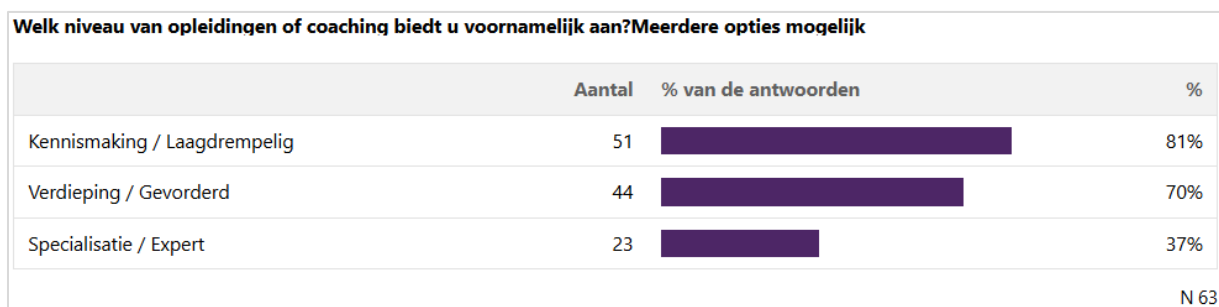
Figuur 42: Doelgroepen van de opleidingen die worden aangeboden door de respondenten



Bron: Doelgroepenbevraging IDEA Consult (2025)

De respondenten in de enquête bieden verschillende niveaus van opleidingen of coaching aan; zowel laagdrempelig, gevorderd als op expertniveau.

Figuur 43: Niveau van de opleidingen die worden aangeboden door de respondenten

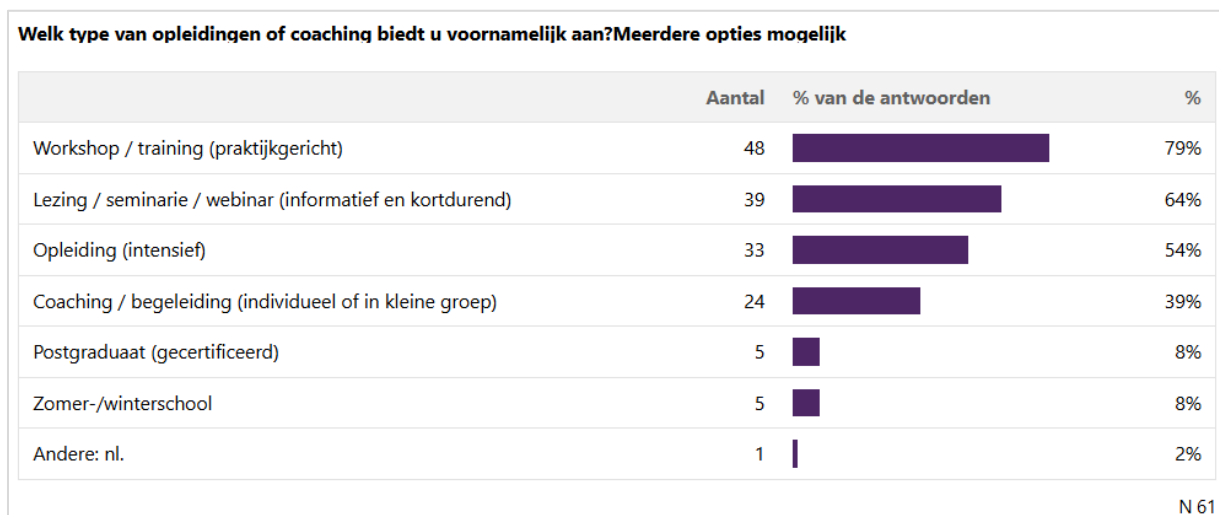


Bron: Doelgroepenbevraging IDEA Consult (2025)

De respondenten geven verschillende vormen van opleidingen of coaching. De belangrijkste types zijn hierbij workshops/trainingen, lezingen/seminaries en algemene opleidingen. Bij andere opleidingen worden opleidingen op maat vernoemd. Ongeveer vier op de tien bieden coaching of begeleiding aan, individueel of in kleine groep.



Figuur 44: Type opleidingen die worden aangeboden door de respondenten



Bron: Doelgroepenbevraging IDEA Consult (2025)



B.VI.3 Vragenlijst van de doelgroepenbevraging

Onderstaande vragen werden gesteld in de doelgroepenbevraging. Er werden hoofdzakelijk gesloten vragen gesteld. Respondenten kregen de kans om uitleg te geven aan hun antwoorden indien ze dat wensten.

Op het einde van de enquête werd gewerkt met open vragen, om te peilen naar de meerwaarde en werkpunten van VAIA.

Vragen met een asterisk (*), waren verplichte vragen in de enquête.

*** 1. Welk type opleidingsaanbieder of organisatie bent u?**

- Universiteit
- Hogeschool
- Businessschool
- Private aanbieder (consultancybureau, zelfstandige expert, enz.)
- Sectororganisatie of -federatie
- Werkgevers- of werknemersorganisatie
- Overheid (bv. VLAIO, VVSG, lokale besturen, enz.)
- Kennis- of onderzoekscentrum (bv. imec, KDM, enz.)
- Andere: nl.
.....
- Mijn organisatie biedt geen opleidingen of coaching aan

*** 2. Wie zijn de belangrijkste doelgroepen van uw opleidingen of coaching? Meerdere opties mogelijk**

- Onderzoekers in een academisch context (bv. universiteiten, hogescholen, business schools)
- Onderzoekers in een niet-academisch context (bv. kennis of onderzoekscentra, O&O-afdelingen binnen bedrijven)
- Werknemers
- Zelfstandigen
- Bedrijfsleiders (als werkgever)
- Ambtenaren
- Andere: nl.
.....

*** 3. Welk niveau van opleidingen of coaching biedt u voornamelijk aan? Meerdere opties mogelijk**

- Kennismaking / Laagdrempelig
- Verdieping / Gevorderd
- Specialisatie / Expert

*** 4. Welk type van opleidingen of coaching biedt u voornamelijk aan? Meerdere opties mogelijk**

- Lezing / seminarie / webinar (informatief en kortdurend)
- Opleiding (intensief)
- Workshop / training (praktijkgericht)
- Coaching / begeleiding (individueel of in kleine groep)
- Postgraduaat (gecertificeerd)
- Zomer-/winterschool
- Andere: nl.
.....

*** 5. Hoe heeft u VAIA leren kennen? Meerdere opties mogelijk**

- Via communicatie van VAIA (nieuwsbrief, sociale media, webinar, LinkedIn, enz.)



- Op een evenement (bv. Flanders AI Forum, VDAB Lenteseminarie, enz.)
- Persoonlijk benaderd door een medewerker van VAIA
- Via een organisatie die VAIA kent of ermee samenwerkt/samengewerkt heeft
- Andere: nl.
.....

6. Kan u aangeven via welke organisatie u VAIA heeft leren kennen?

*** 7. Hoe schat u de frequentie in van uw contact met VAIA (in de afgelopen 2 jaar)?**

- Eenmalig
- 1 keer per jaar
- 2 tot 3 keer per jaar
- Meer dan 3 keer per jaar
- Ik weet het niet

*** 8. In welke mate kent u de verschillende rollen die VAIA vervult? Indien gekend, maakt u er gebruik van?**

	1 Ik ken het niet	2 Ik ken het, maar gebruik het niet	3 Ik gebruik het af en toe	4 Ik gebruik het regelmatig
Leernodenrol (VAIA geeft inzicht in de AI- opleidingsnaden van verschillende doelgroepen)	☐	☐	☐	☐
Cocreatierol (VAIA ontwikkelt samen met opleidingsaanbieders AI- opleidingen)	☐	☐	☐	☐
Verspreidende rol (VAIA verzamelt opleidingen en experts over AI op haar website en promoot die naar professionals en onderzoekers)	☐	☐	☐	☐
Verbindende rol (VAIA verbindt opleidingsaanbieders met AI- experten en stimuleert zo meer en betere opleidingen die een antwoord bieden op de reële leernoden van een doelgroep)	☐	☐	☐	☐
Expertrol (VAIA is een expert in levenslang leren over AI en verleent advies hierover, bv. aan bedrijven en opleidingsaanbieders)	☐	☐	☐	☐



*** 9. Hoe schat u de meerwaarde in van VAIA wat betreft inzichten in leernoden?**

	1 Helemaal geen meerwaarde	2 Weinig meerwaarde	3 Enige meerwaarde	4 Grote meerwaarde	Uitleg (facultatief)	Geen mening / n.v.t.
In kaart brengen van de AI-leernoden van verschillende doelgroepen	☐	☐	☐	☐		☐
Verduurzamen van opleidingen (bv. meerdere keren geven, verruimen naar andere doelgroepen, enz.)	☐	☐	☐	☐		☐

*** 10. Hoe schat u de meerwaarde in van VAIA wat betreft haar cocreatierol?**

	1 Helemaal geen meerwaarde	2 Weinig meerwaarde	3 Enige meerwaarde	4 Grote meerwaarde	Uitleg (facultatief)	Geen mening / n.v.t.
AI-concepten in bestaande opleidingen van opleidingsaanbieders helpen integreren	☐	☐	☐	☐		☐
Basisleermateriaal over AI aanbieden (bv. via blogs, MOOC's, opnames van webinars, gedeelde slides, white papers, enz.)	☐	☐	☐	☐		☐
Samen met VAIA nieuwe opleidingen ontwikkelen	☐	☐	☐	☐		☐

*** 11. In welke mate bent u akkoord met volgende stellingen wat betreft de samenwerking met VAIA voor het creëren van een AI-opleiding?**

	1 Helemaal niet akkoord	2 Eerder niet akkoord	3 Eerder akkoord	4 Helemaal akkoord	Uitleg (facultatief)	Geen mening / n.v.t.
VAIA draagt bij aan het inhoudelijk versterken van opleidingen over AI	☐	☐	☐	☐		☐
VAIA zorgt ervoor dat nieuwe opleidingen over	☐	☐	☐	☐		☐



AI sneller ontwikkeld worden						
Dankzij VAIA is er minder overlap tussen bestaande opleidingen	☐	☐	☐	☐		☐
Ik zou opnieuw samenwerken met VAIA voor het ontwikkelen van een opleiding	☐	☐	☐	☐		☐

*** 12. Hoe schat u de meerwaarde in van VAIA wat betreft haar verspreidende rol?**

	1 Helemaal geen meerwaarde	2 Weinig meerwaarde	3 Enige meerwaarde	4 Grote meerwaarde	Uitleg (facultatief)	Geen mening / n.v.t.
Het overzicht van AI-opleidingen of consultancy dat VAIA aanbiedt op haar website	☐	☐	☐	☐		☐
Het overzicht van AI-experten dat VAIA aanbiedt op haar website	☐	☐	☐	☐		☐
Het overzicht van AI-opleidingsaanbieders of consultancybureaus dat VAIA aanbiedt op haar website	☐	☐	☐	☐		☐
De promotie van mijn opleidingen, evenementen, coaching, activiteiten, enz. door VAIA	☐	☐	☐	☐		☐
Het geven van algemeen advies over marketing en communicatie	☐	☐	☐	☐		☐

*** 13. In welke mate bent u akkoord met volgende stellingen omtrent de verspreidende rol van VAIA?**

	1 Helemaal niet akkoord	2 Eerder niet akkoord	3 Eerder akkoord	4 Helemaal akkoord	Uitleg (facultatief)	Geen mening / n.v.t.
Het aanbod aan AI-opleidingen, experts en organisaties op de VAIA-website is relevant	☐	☐	☐	☐		☐
Het aanbod aan AI-opleidingen, experts en	☐	☐	☐	☐		☐



organisaties op de VAIA-website is kwaliteitsvol						
De VAIA-website is gemakkelijk te doorzoeken (bv. via beschikbare filters)	☐	☐	☐	☐		☐
De communicatie door VAIA (bv. via website, nieuwsbrief, LinkedIn, blogs, infobox, enz.) zorgt volgens mij voor een groter bereik bij bestaande of nieuwe doelgroepen	☐	☐	☐	☐		☐
De vermelding van een opleiding of expert op de VAIA-website geeft extra vertrouwen aan die opleiding of expert	☐	☐	☐	☐		☐

*** 14. Hoe schat u de meerwaarde in van VAIA wat betreft haar rol als verbinder?**

	1 Helemaal geen meerwaarde	2 Weinig meerwaarde	3 Enige meerwaarde	4 Grote meerwaarde	Uitleg (facultatief)	Geen mening / n.v.t.
Connecteren van opleidingsaanbieders, consultancybureaus, experts, organisaties, bedrijven en personen die zelf willen bijleren	☐	☐	☐	☐		☐
Aanleveren van sprekers en experts door VAIA (bv. als keynote spreker, voor specifieke modules in langere opleiding, use cases, enz.)	☐	☐	☐	☐		☐
Netwerken en samenwerken stimuleren, zodat regelmatig kennis en ervaring uitgewisseld wordt	☐	☐	☐	☐		☐
Faciliteren van consortia door geschikte partners bij elkaar te brengen	☐	☐	☐	☐		☐



*** 15. In welke mate bent u akkoord met volgende stellingen omtrent de rol van VAIA als verbinder?**

	1 Helemaal niet akkoord	2 Eerder niet akkoord	3 Eerder akkoord	4 Helemaal akkoord	Uitleg (facultatief)	Geen mening / n.v.t.
Dankzij VAIA ontstaan samenwerkingen die anders moeilijker tot stand zouden komen (bv. voor het samen opzetten van een opleiding)	☐	☐	☐	☐		☐
VAIA is voor ons een centraal aanspreekpunt	☐	☐	☐	☐		☐
VAIA is voor ons een neutraal aanspreekpunt	☐	☐	☐	☐		☐
VAIA is voor ons een betrouwbaar aanspreekpunt	☐	☐	☐	☐		☐
VAIA verwijst goed door naar relevante opleidingsaanbieders als organisaties vragen om ondersteuning voor het opleiden van hun werknemers	☐	☐	☐	☐		☐
Ik voel me nauw betrokken bij het VAIA-netwerk	☐	☐	☐	☐		☐

*** 16. Hoe schat u de meerwaarde in van VAIA wat betreft haar expertenrol?**

	1 Helemaal geen meerwaarde	2 Weinig meerwaarde	3 Enige meerwaarde	4 Grote meerwaarde	Uitleg (facultatief)	Geen mening / n.v.t.
Expertise delen over levenslang leren over AI in samenwerking met AI- en levenslang leren-experten (via lezingen, opleidingsmateriaal, enz.)	☐	☐	☐	☐		☐
Zetelen als expert in adviesgroepen en werkgroepen	☐	☐	☐	☐		☐
Specifieke vragen van actoren (bv. opleidingsaanbieders, professionals, enz.) over levenslang leren over AI beantwoorden	☐	☐	☐	☐		☐

*** 17. In welke mate bent u akkoord met volgende stellingen wat betreft de expertenrol van VAIA?**

1 Helemaal niet akkoord	2 Eerder niet akkoord	3 Eerder akkoord	4 Helemaal akkoord	Uitleg (facultatief)	Geen
-------------------------------	-----------------------------	------------------------	--------------------------	-------------------------	------



						mening / n.v.t.
VAIA is een expert inzake levenslang leren over AI	☐	☐	☐	☐		☐
VAIA stemt leervormen af op de noden van de doelgroep en de opleiding	☐	☐	☐	☐		☐
Bij vragen over levenslang leren over AI denk ik in eerste instantie aan VAIA als aanspreekpunt	☐	☐	☐	☐		☐

*** 18. In welke mate bent u akkoord met volgende stellingen wat betreft de medewerkers van VAIA?**

	1 Helemaal niet akkoord	2 Eerder niet akkoord	3 Eerder akkoord	4 Helemaal akkoord	Uitleg (facultatief)	Geen mening / n.v.t.
VAIA-medewerkers zijn gemakkelijk bereikbaar	☐	☐	☐	☐		☐
Het is duidelijk welke VAIA-medewerker ik moet contacteren bij vragen	☐	☐	☐	☐		☐
De medewerkers van VAIA zijn competent	☐	☐	☐	☐		☐
VAIA-medewerkers contacteren mijn organisatie proactief over mogelijke opportuniteiten	☐	☐	☐	☐		☐

*** 19. In welke mate bent u akkoord met volgende stellingen wat betreft de algemene dienstverlening van VAIA?**

	1 Helemaal niet akkoord	2 Eerder niet akkoord	3 Eerder akkoord	4 Helemaal akkoord	Uitleg (facultatief)	Geen mening / n.v.t.
VAIA communiceert evenwichtig over (nieuwe) opleidingen van opleidingsaanbieders of consultancybureaus	☐	☐	☐	☐		☐
VAIA stelt haar dienstverlening snel af op veranderende trends	☐	☐	☐	☐		☐
Het aanbod van VAIA concurreert niet met (het aanbod van) andere organisaties	☐	☐	☐	☐		☐



VAIA biedt ondersteuning die complementair is aan de diensten van andere organisaties	☐	☐	☐	☐		☐
VAIA is uniek in haar dienstverlening rond levenslang leren over AI	☐	☐	☐	☐		☐

20. Wat is volgens u de grootste meerwaarde van VAIA op dit moment, en waarom?

21. Wat zou VAIA in de toekomst meer moeten doen, en waarom?

22. Wat zou VAIA in de toekomst minder of niet meer moeten doen, en waarom?



Bijlage VII. Netwerkdatabank

VAIA ontwikkelde een eigen (interne) databank via Notion, een tool die ze gebruiken voor projectmanagement en taakbeheer, maar die ze ook kunnen gebruiken voor het opvolgen van de interactie met stakeholders. In deze databank stonden op datum van 26/08/2025 1.367 unieke organisaties geregistreerd. Van deze organisaties worden verschillende eigenschappen bijgehouden (grootte, locatie, enz.), net als contactmomenten voor verschillende soorten van samenwerkingen (projecten, communicaties, enz.). Deze databank is echter nog in opbouw, vermits deze pas in 2024 van start is gegaan. Er kan dus geen evolutie in het aantal en soort contacten worden gemaakt. Ook zijn voor verschillende eigenschappen de velden niet volledig. Naar de toekomst toe kan een volledige analyse gebeuren eenmaal de verschillende velden van de organisaties volledig zijn aangevuld. Volgende categorieën zijn beschikbaar in de database:

- Naam organisatie;
- Focusdomein;
- Organisatiecategorie (niet volledig);
- Grootte (beperkt ingevuld);
- Locatie (niet volledig);
- Creatie (datum);
- Type organisatiecategorie (beperkt ingevuld);
- Aantal opleidingen (waarvoor er een bepaalde samenwerking was met VAIA, gaande van promotie van een opleiding tot cocreatie van een opleiding);
- Aantal vergaderingen;
- Aantal projecten: dit bevat de grotere projecten waaraan VAIA (mee)werkte en die breder gaan dan een enkele opleiding. Een van de belangrijkste voorbeelden zijn de leertrajecten, waarin ze met verschillende partners samenwerken om leernoden binnen specifieke domeinen in kaart te brengen. Daarnaast horen ook samenwerkingen binnen calls en projectaanvragen (zoals EDIH- of VLAIO-projecten) tot deze categorie. Een project hoeft niet altijd intensief te zijn. Soms gaat het om grotere opleidingsreeksen die over een langere periode lopen, zoals het bibliotheekproject. Vaak houdt een project wél een intensieve samenwerking in, bijvoorbeeld om tot een gezamenlijke projectaanvraag te komen. Wanneer er opleidingen voortkomen uit een project, worden die als courses aan de cursusdatabank toegevoegd. Zo wordt een leernodenstudie geregistreerd als een project, terwijl de opleidingen die eruit ontstaan onder courses worden opgenomen);
- Aantal communicaties;
- Aantal doorverwijzingen;
- Aantal vragen.

Volgende zaken zijn hier door IDEA Consult aan toegevoegd, ter verdere verdieping van de databank:

- Academisch type (voor onderwijs- en onderzoeksinstellingen), met volgende indeling:
 - Universiteit;
 - Hogeschool;
 - Businessschool;
- Niet-academisch (deze worden bij de analyses samengenomen met de organisaties die buiten de categorie 'onderwijs- en onderzoeksinstellingen' vallen);
- Intensiteit van samenwerking (laag, medium, hoog), met volgende indeling:
 - *Hoog*: de organisatie heeft een project met VAIA;
 - *Medium*: de organisatie heeft geen project met VAIA, maar biedt wel een opleiding aan via VAIA en heeft al minstens één vergadering gehad met VAIA;
 - *Laag*: andere;

