Vlaams Parlement

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 128
van **WARD KENNES**
datum: 28 november 2017

---

aan **LIESBETH HOMANS**
VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, INBURGERING, WONEN, GELIJKE KANSEN EN ARMOEDEBESTRIJDING

Talentprocessen - Geïntegreerde dienstverlening

De minister stelt in haar beleidsbrief Bestuurszaken 2017-2018 dat één van de intenties voor 2018 in het kader van de strategische en operationele doelstelling 'Functioneren volgens een holdingstructuur' het uitbouwen van een geïntegreerde dienstverlening rond de talentprocessen en het opleveren van een efficiënte effectieve strategie voor leren en ontwikkelen is.

Graag had ik enige verduidelijking gekregen over de precieze betekenis hiervan.

1. Wat betekent meer precies die geïntegreerde dienstverlening rond talentprocessen?
2. Wat is er de finaliteit van?
3. Wat is een efficiënte en effectieve strategie rond leren en ontwikkelen?
4. Uit wat zal dergelijke strategie bestaan en in wat zal die dan fundamenteel verschillen van de huidige strategieën op dit gebied?

LIESBETH HOMANS
VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, INBURGERING, WONEN, GELIJKE KANSEN EN ARMOEDEBESTRIJDING

ANTWOORD
op vraag nr. 128 van 28 november 2017
van **WARD KENNES**

---

1. Ik geloof dat we moeten inzetten op de duurzame inzetbaarheid van onze personeelsleden en op een positieve benadering van talentmanagement. Voor mij vergt talentmanagement een totaalbenadering: rekruteren, selecteren, leren, ontwikkelen en (her)oriënteren. De motor hiervan is leiderschap.

2. Als wij erin slagen onze personeelsleden duurzaam inzetbaar te houden, zorgen we er uiteindelijk voor dat de Vlaamse overheid haar ambities kan realiseren en de burger er uiteindelijk beter van wordt.

3. Leren en ontwikkelen is een van de strategische HR-instrumenten die de Vlaamse overheid in handen heeft om haar doelstellingen waar te maken. Door te investeren in een leerklimaat met een flexibel ontwikkelaanbod draagt de strategie ertoe bij dat medewerkers inzetbaar blijven tijdens hun hele loopbaan. Ik zet efficiënt en effectief leren centraal, zodat het meer opbrengt voor de organisatie en voor de medewerkers zelf. Zij moeten flexibel en (deels) ook digitaal kunnen leren: altijd, overal en wanneer ze het nodig hebben. PersoneelPunt zal daarbij de belangrijke rol vervullen van online leerplatform voor de gehele Vlaamse overheid.

4. De strategie focust op twee doelstellingen: enerzijds "leren is effectief en efficiënt" en anderzijds "leren om inzetbaar te blijven". Vanuit die doelstellingen zijn de volgende speerpunten afgeleid waar ik in 2018 op inzet:
   - Digitaal leren: digitaliseren van opleidingen waar dit een meerwaarde is;
   - Zelfsturend leren: de lerende medewerker zit zelf aan het stuur;
   - Leren is werken: een optimale integratie van ontwikkeling en de dagelijkse job;
   - Microleren: leerinhoud aanbieden in kleinere delen om het effect te vergroten;
   - Informeel leren: goede mix van formele en informele leeropportuniteiten;
   - Sociaal leren: leren van elkaar en kennis delen want iedereen is expert;
   - PersoneelPunt als leerplatform: één online platform voor iedereen;
   - Data: meer en bruikbare data die de strategie en aanpak voeden;
   - Onderbouwd leren: focus op wat werkt volgens experts en wetenschap;
   - Leerinhoud cureren: kwalitatieve leerinhoud van internet ter beschikking stellen;
   - Partnerschap: samenwerking tussen entiteiten met een ontwikkelaanbod.