

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 295
van **ROBRECHT BOTHUYNE**
datum: 19 februari 2019

aan **PHILIPPE MUYTERS**
VLAAMS MINISTER VAN WERK, ECONOMIE, INNOVATIE EN SPORT

Focus op Talent-beleid - Evaluatie

Het ervaringsfonds werd op 1 januari 2016 ingekanteld in het nieuwe Focus op Talent-beleid. Drie sporen worden gevolgd:

1. het activeren van talenten;
2. het investeren in talenten;
3. het doorbreken van vooroordelen en het richten van de blik op de aanwezige talenten en competenties.

Voor het activeren van talenten is VDAB bevoegd. Voor de andere twee is het enerzijds de kmo-portefeuille en anderzijds de kmo-Groeisubsidie.

Graag de evaluatie van de minister voor elk van de drie sporen binnen het Focus op Talent-beleid.

ANTWOORD

op vraag nr. 295 van 19 februari 2019

van **ROBRECHT BOTHUYNE**

In het kader van spoor 1 -activeren van talenten- wordt ingezet op de begeleiding van werkzoekenden die om verschillende redenen moeilijk toegang vinden tot de arbeidsmarkt. VDAB biedt een aanpak op maat aan, ook – en vooral – aan diegenen die extra ondersteuning kunnen gebruiken. We zien dat specifieke groepen die een achterstandspositie hebben op de arbeidsmarkt, zoals bijvoorbeeld laaggeschoolden, niet EU-ers, sterk vertegenwoordigd zijn binnen maatregelen van VDAB, zoals IBO en de meer traditionele opleidingen, en dat de werkloosheidscijfers van deze groepen ook dalen (www.arvastat.be), wat positief is.

Met spoor 2 -investeren in talenten- geven we een injectie aan het investeren in talenten en de professionalisering van het HR-beleid binnen ondernemingen en organisaties. Centraal schoven we hier de KMO Portefeuille (zie ook SV 294) en KMO Groeisubsidie naar voren. Via de addenda aan de sectorconvenanten wordt er ook ingespeeld op de ondersteuningsbehoefte bij organisaties uit de social profit en lokale besturen met een passend aanbod. Op regelmatige basis worden ook ESF oproepen mensgericht ondernemen (met name de oproepen Duurzaam Loopbaanbeleid en Anders Organiseren) opengesteld. Met deze oproepen bereikten we de voorbije jaren heel wat (424 sinds de start van het nieuwe Operationeel Programma) ondernemingen en organisaties die op die manier meer in de diepte werkten aan een strategisch loopbaan- en competentiebeleid, een cultuuromslag in het leidinggeven of aan hun organisatiestructuur om de jobs van hun werknemers werkbaarder te maken.

Een derde spoor beoogt de versnelling van de mindswitch naar een talentbenadering in de brede samenleving via een mobiliserende strategie. Die strategie is er op gericht om vooroordelen te doorbreken en impulsen te geven aan acties en resultaten op het terrein. De projecten en samenwerkingsakkoorden overschouwend, worden een diversiteit aan hefboomen en drempels verkend, bewandeld en aangepakt. De projecten en samenwerkingsakkoorden bereiken grosso modo hun jaarlijks vooropgestelde resultaten en zijn op kruissnelheid. Om zicht te krijgen op het potentieel en de dynamiek die spoor 3 teweegbrengt, werd in het kader van het viona onderzoeksprogramma een case study ondernomen door Idea Consult, waar de onderzoekers momenteel de laatste hand aan leggen.

Met het Focus op talent-beleid in globo zetten we in op het verhogen van de algemene werkzaamheidsgraad en het realiseren van evenredige arbeidsdeelname. Anno 2018 bedraagt de werkzaamheidsgraad bij 20-64 jarigen in Vlaanderen 74,4%¹, met een stijgende trend het afgelopen jaar. Ook groepen met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt boekten vooruitgang.

¹ Trendcijfer 2018 tot en met kwartaal 3.