

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 358

van **TOM ONGENA**

datum: 12 februari 2020

aan **HILDE CREVITS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN ECONOMIE, INNOVATIE, WERK, SOCIALE ECONOMIE EN LANDBOUW

Focus op Talent-beleid - Hervorming

Het programma Focus op Talent werd tijdens de vorige legislatuur geïntroduceerd als opvolger van onder meer de diversiteitsconsulenten en Jobkanaal. Het programma is aan een evaluatie toe.

1. Werd reeds een evaluatie-oefening van Focus op Talent opgestart?

Zo ja, wie voert die evaluatie door? Wat zijn de parameters op basis waarvan de evaluatie gebeurt?

2. Zijn er reeds conclusies beschikbaar van deze evaluatie?

Zo ja, wat zijn de opmerkelijkste conclusies en werkpunten?

Zo neen, tegen wanneer worden die resultaten verwacht?

3. a) Klopt het dat er een heroriëntering van Focus op Talent wordt overwogen in de richting van diversiteit, klimaat en digitalisering?
b) Hoe worden de speerpunten klimaat en digitalisering verklaard, gelet op het feit dat Focus op Talent in eerste instantie gericht is op het thema gelijke kansen en diversiteit?

4. Zal het nieuwe Focus op Talent gebaseerd worden op een systeem van open oproep?

Zo ja, waarom wordt hiervoor gekozen? Welke specifieke partners worden met deze open oproep geviseerd?

5. Zal over de hervorming van Focus op Talent een inbreng van de sociale partners worden gevraagd, bijvoorbeeld via een advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV)?

6. Tegen wanneer worden de adviezen verwacht?

7. Wat is de timing voor de bijsturing van Focus op Talent en de inwerkingtreding van het vernieuwde stelsel?

HILDE CREVITS

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN ECONOMIE, INNOVATIE, WERK, SOCIALE ECONOMIE EN LANDBOUW

ANTWOORD

op vraag nr. 358 van 12 februari 2020

van **TOM ONGENA**

1. Ja. Mijn administratie voert een evaluatie uit in functie van een toekomstige heroriëntering van het Focus op talent-beleid. Deze evaluatie brengt de werkzaamheidsgraad van kansengroepen in beeld (cfr de hiervoor ontwikkelde Focus op talent-barometer). Daarnaast wordt het gebruik van de KMO Portefeuille in beeld gebracht vanuit de beschikbare administratieve data. Ten slotte werd via een viona-onderzoek (cfr het viona-onderzoek "tussentijdse evaluatie van spoor 3 van Focus op talent", uitgevoerd door Idea Consult en gepubliceerd op 21 maart 2019) onderzocht welke dynamiek het derde spoor van het Focus op talent-beleid in gang heeft gezet.
2. Er zijn reeds conclusies beschikbaar. De Focus op talent-barometer is te raadplegen op <https://www.vlaanderen.be/publicaties/de-kansengroepbarometer-met-focus-op-talent-de-fot-barometer-1>. De cijfers m.b.t. het gebruik van de KMO Portefeuille leveren volgend beeld op:

	aantal adviesdossiers HRM	Subsidie	aantal adviesdossiers diversiteit	Subsidie
2016	443	707.315,48	nvt	nvt
2017	403	609.407,71	9	28.433,60
2018	433	668.537,28	15	29.525,31
2019	452	749.233,81	13	27.409,50

Aantal dienstverleners HRM (advies)	514
Aantal dienstverleners Diversiteit (advies)	74

Het aantal adviesdossiers m.b.t. HRM is sinds de invoering van het Focus op talent-beleid veeleer stabiel gebleven. De opname van de KMO Portefeuille voor het bevorderen van diversiteit is beperkt.

De tussentijdse evaluatie van spoor 3 van het Focus op Talent-beleid (de integrale studie is te vinden op: https://www.werk.be/sites/default/files/rapporten/focus_op_talent_voorstel_1_idea_consult_zfp.pdf) geeft ons verschillende inzichten.

Zo stelt het onderzoek dat de projecten van de structurele partners een meerwaarde hebben:

- De partners hebben elk vanuit hun eigen expertise een project vorm gegeven om de aandacht voor focus op talent te vergroten bij ondernemingen, (toekomstige) werknemers, werkzoekenden,
- De projecten ondernomen via diverse wegen actie. Ze werken via knelpuntvacatures, via werkplekleren, via ontmoetingen met kansengroepen, via ondersteuning bij samenwerkingsproblemen op de werkvloer, via versterken van (digitale) competenties, Ook bedienen de verschillende partners een diverse achterban waarvoor ze elk hun eigen aanpak naar voor schuiven. Zo worden zowel werkgevers, werknemers als werkzoekenden succesvol aangesproken. Telkens met

als doel het doorbreken van vooroordelen, het wegwerken van drempels en het doen kijken naar talent.

- De projecten bereiken elk een doelpubliek van sectoren (bv in kader van ondersteuning van personen met een arbeidshandicap), werkgevers (zowel KMO's als grote ondernemingen), werknemers (leidinggevend, syndicaal afgevaardigden, teams, ...), werkzoekenden (met beperkte digitale vaardigheden) en inactieven (met een beperkt professioneel netwerk).
- De omtrekkende beweging om focus op talent bij ondernemingen binnen te brengen vanuit bijvoorbeeld knelpuntvacatures of een aanpak op vlak van werkplekieren en de face to face-ondersteuning blijkt effectief.
- De projecten boekten doorheen de 3 jaar ook efficiëntiewinsten. Elk jaar werden de KPI's verhoogd.

De projecten brengen ook volgende aandachtspunten met zich mee:

- De projecten dienen (slechts) gezien te worden als een deeltje van een groter radarwerk om de verhoging van de werkzaamheidsgraad te bereiken. Ze zijn veeleer flankerend van aard en vullen het brede activeringsbeleid (cfr VDAB) en levenslang-leren-beleid aan.
- De projecten slaagden er niet in de bredere samenleving te mobiliseren. Het beoogde olievlek-effect, om ook buiten de projecten bereik te hebben, bleef uit. De partners ervaren te weinig samenhang tussen de projecten en te weinig aansturing vanuit een coherente visie op de invulling van Focus op Talent.
- Een ondersteunende communicatiecampagne is relevant om een ruimer bereik te realiseren maar heeft pas zin wanneer er duidelijkheid, visie en stroomlijning is.

3-7. Momenteel loopt een heroriënteringsoefening. Wat goed loopt, wil ik zo maximaal mogelijk consolideren en mainstreamen. Daarnaast wil ik het focus op talent-beleid meer inhoudelijke richting geven, daarbij inspeland op de geleerde lessen uit het viona-onderzoek.

Ook het regeerakkoord geeft richting aan de hervorming van het Focus op Talent-beleid. Zo stelt het regeerakkoord dat: *"We ondersteunen ondernemingen, partnerschappen en sectoren die binnen transitietrajecten aan de slag gaan met werkbaarheid, loopbaanbeleid, werkplekieren, diversiteit en non-discriminatie. We maken de omslag van een structurele inspannings- naar resultaatgerichte financiering op basis van open competitie en vergelijking. De Focus op Talent-middelen worden via co-financiering resultaatgericht ingezet."* Hierin zit reeds de aanzet om én diversiteit verder mee te nemen én om de talentenbenadering bij ondernemingen, bij (toekomstige) werknemers en bij stakeholders binnen te brengen door dit te verbinden aan grote uitdagingen of maatschappelijke transities waarmee ondernemingen en (toekomstige) werknemers geconfronteerd worden. Denk voor dit laatste aan de opmars van nieuwe technologieën op de werkvloer, de vergrijzing van de bevolking, de omslag naar een koolstofarme economie of de toenemende krapte op de arbeidsmarkt.

Veel vacatures geraken niet ingevuld en heel wat sectoren ervaren een aanzienlijk tekort aan gepast geschoolde arbeidskrachten. Daartegenover hebben te veel Vlamingen geen werk of zijn niet op zoek naar werk. Het verhogen van de werkzaamheidsgraad blijft een uitdaging. Meer nog, er zijn bijkomende maatregelen nodig om 120.000 Vlamingen extra aan het werk te krijgen. Dit vraagt om een breed talentenoffensief waarbij een groter arsenaal aan partners én krachtenbundeling nodig is. De partners uit het Focus op talent-beleid kunnen hierbij mogelijk een ondersteunende en mobiliserende rol spelen. Ze zijn evenwel niet de enige partners die we aan zet willen brengen. Tegen de achtergrond van de krapte is elk talent immers belangrijk. Ondernemingen zullen zich steeds meer moeten richten naar de groepen die momenteel nog ondervertegenwoordigd blijven op de arbeidsmarkt en deze

groepen ook moeten meenemen in een human capital-aanpak om te kunnen blijven innoveren en concurrentieel te blijven in een veranderende omgeving.

Hoe ik dit concreet ga invullen en tot welk type oproep of opdracht dit dient te leiden, wil ik de komende maanden verder verkennen (ook in het licht van andere ontwikkelingen of hervormingen vb. het platform LLL, de nieuwe generatie sectorconvenants,...). Uiteraard loop ik hier ook een pad met de sociale partners. Gezien de huidige Focus op Talent-partners een verlenging hebben gekregen tot en met 30 september, wil ik trachten tegen dat tijdstip perspectief te kunnen bieden met betrekking tot de nieuwe invulling van Focus op Talent.