

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 492
van **STEVEN COENEGRACHTS**
datum: 3 april 2020

aan **HILDE CREVITS**

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

Limburgse bedrijven - Tewerkstelling kansengroepen

Limburgse bedrijven hebben de laatste jaren, via een traject dat het Vlaams netwerk van ondernemingen (Voka) heeft uitgestippeld, 443 mensen uit kansengroepen aan een vaste job geholpen. Dit intensief HR-project kwam er met steun uit Focus op Talent en dateert van 2016, maar loopt weldra af. Een belangrijk onderdeel van het project was dat bedrijven geholpen werden door middel van coaching. Vele onder hen hadden niet veel ervaring met werknemers uit kansengroepen. Door middel van coaching werd de drempelvrees om te werkplekklaren en een beroep te doen op individuele beroepsopleidingen (in een onderneming) (IBO's) gevoelig verlaagd.

De resultaten in Limburg mogen gezien worden. 399 bedrijven hebben aan het Voka-project deelgenomen. Die hebben samen 727 werkzoekenden een leerplaats aangeboden. 66 procent kwam uit een of andere kansengroep: 27 procent had een migratieachtergrond, 25 procent een arbeidsbeperking, 8 procent zijn ongekwalificeerde jongeren en 6 procent is ouder dan 55 jaar. Zoals hierboven aangegeven, heeft dat geresulteerd in een succesratio van meer dan 61 procent, ofwel 443 mensen die een vaste job hebben gekregen.

Veelbelovende cijfers, maar er blijven uiteraard nog steeds uitdagingen om kansengroepen aan de slag te krijgen. In Limburg zijn er momenteel 24.500 werkzoekenden. Daarvan is één op vier arbeidsgehandicapt, weze het fysiek, mentaal of psychisch. In de groep werkzoekenden zijn ook mensen met een migratieachtergrond oververtegenwoordigd: één op vier is van buitenlandse origine. Van de 24.500 is één op vier ouder dan 55 jaar, bijna één op twee (11.500) laaggeschoold, één op drie (7900) is langer dan twee jaar werkloos.

We vernemen dat de minister inmiddels een nieuw project aan het uitwerken is.

1. Hoe beoordeelt de minister de resultaten van het Voka-project in Limburg?
2. Heeft de minister al zicht op de resultaten van de verschillende projecten die in het kader van Focus op Talent werden genomen in alle Vlaamse provincies? Hoe verhouden die zich tegenover het resultaat in Limburg?
3. Welke conclusies trekt de minister uit de resultaten van het Voka-project met betrekking tot de modaliteiten voor het nieuwe project dat ze aan het uitwerken is?
4. Tegen wanneer zal er duidelijkheid zijn over het nieuwe project?

HILDE CREVITS

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

ANTWOORD

op vraag nr. 492 van 3 april 2020

van **STEVEN COENEGRACHTS**

1. Samen met de andere Focus op talent-projecten heeft het project van VOKA een meerwaarde. Het sluit aan bij de beoogde talentbenadering, het zet in op het doorbreken van vooroordelen en gebruikt daarbij de inrijpoort van werkpleklers als een laagdrempelige vorm om nog onbekende en onbenutte talenten te (leren) zien op de werkplek, om hun potentieel te zien en tot verdere ontwikkeling te brengen. Elk van de Focus op talent-projecten heeft de talentbenadering handen en voeten gegeven. Elk vanuit hun eigenheid, hun specifieke achterban of doelpubliek, hun expertise, hun netwerk. Dit leverde waardevolle projecten op, en de resultaten van het VOKA-project in Limburg zijn daarvoor zeker exemplarisch. Tegelijk leert de evaluatie ons ook (zie mijn antwoord op SV 358 van Tom Ongena) dat er ten aanzien van het geheel van Focus op talent ook aandachtspunten zijn. Om een nieuwe invulling te geven aan Focus op talent, kijk ik én naar wat goed werkt én naar de aandachtspunten. Die aandachtspunten hebben onder andere te maken met het aanreiken van inhoudelijke scherpste en meer inzetten op samenhang en een krachtenbundeling.
2. De resultaten van de projecten (tot en met de eerste 9 maanden van 2020) werden in beeld gebracht in mijn antwoord op SV 448 (op vraag van Steven Vandeput). Zoals u daarin kan zien, zijn de projecten (en hun acties) heel divers van aard. De resultaten kunnen van daaruit niet ten aanzien van elkaar gewogen of beoordeeld worden.
3. Om een nieuwe invulling te geven aan Focus op talent, neem ik het geheel van leerervaringen en aandachtspunten in beschouwing. In mijn antwoord op SV 358 ben ik hier reeds op ingegaan. 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, werkpleklers, 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 talentbenadering 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. Maar de Corona-crisis zal meer dan waarschijnlijk ook een impact hebben op de arbeidsmarkt. Er zullen daarom bijkomende maatregelen nodig zijn om de Vlaming aan het werk te houden en 120.000 Vlamingen extra aan het werk te krijgen. Dit vraagt om een breed talentenoffensief waarbij een groter arsenaal aan partners en krachtenbundeling nodig is. Het Focus op talent-beleid kan hierbij een ondersteunende en mobiliserende rol spelen. Deze bezorgdheid zal ook worden meegenomen bij het uitwerken van de nieuwe aanpak.
4. Ik verken momenteel hoe ik hier concreet invulling aan ga geven en wil hier tegen de zomer duidelijkheid over kunnen bieden. Tegen het einde van de subsidieperiode van de huidige projecten (die aflopen op 30 september 2020) moeten we dan kunnen opstarten met een nieuwe aanpak.