**philippe muyters**

vlaams minister van financiën, begroting, werk, ruimtelijke ordening en sport

**antwoord**

op vraag nr. 519 van 28 maart 2012

van **filip watteeuw**

1. De Taskforce competentiemanagement werd opgericht in het kader van de Competentieagenda 2010 en is twee jaar operationeel geweest. Deze Taskforce had als doelstelling om de lerende netwerken gericht te ondersteunen en om vanuit experimenten praktische modellen en handvaten voor competentiebeleid binnen bedrijven op te bouwen zodat interessante ervaringen en expertise rond competentiebeleid verspreid worden bij een ruimer publiek. In deze Taskforce zetelden de lerende netwerken en de sociale partners, vertegenwoordigers van de Vlaamse Overheid, onder het voorzitterschap van een externe consultant.

Deze Taskforce heeft in het eerste jaar voornamelijk de lerende netwerken inhoudelijk ondersteund, waarbij kennis en goede praktijken werden gedeeld. Ook werd een event georganiseerd met als titel ‘Competentiemanangement, ook in tijden van crisis?’, waarbij de opkomst een succes was. Het tweede jaar heeft de Taskforce vooral ingezet op het sensibiliseren van intermediairen, waarbij diverse workshops werden georganiseerd met werkgeversvertegen­woordigers,projectontwikkelaars/diversiteitsconsulenten/sectorconsulenten en vakbondsvertegen­woordigers. Uit een aantal van deze workshops bleek dat niet alleen bedrijven en sectoren nog verder dienen overtuigd te worden van het belang van competentiedenken, maar dat er ook nog werk is aan het sensibiliseren van het brede veld van intermediairen. In het tweede jaar ontwikkelde de Taskforce ook de nieuwe website: [www.competentiebeleid.be](http://www.competentiebeleid.be). Deze website wil bedrijven een eerste aanzet geven rond wat competentiebeleid betekent en inhoudt, waarna gericht doorverwezen wordt naar diverse leerrijke praktijken en interessante tools.

1. De website [www.competentiebeleid.be](http://www.competentiebeleid.be) wordt maandelijks door een 600 à 700 unieke bezoekers geconsulteerd (zie grafiek hieronder). We hebben er echter geen zicht op wie deze bezoekers zijn en of zij de tools daadwerkelijk gebruiken in hun bedrijf. De website wil vooral bedrijven de weg tonen hoe ze kunnen starten met competentiebeleid en hen hierbij een aantal goede tools aanreiken.

1. Er werden 9 lerende netwerken competentiemanagement gelanceerd via de ESF-oproep “Proeftuinen Lerende netwerken Competentiemanagement, voorbereidingsfase” in oktober 2007 (actie II: ontwikkeling, pilootacties en disseminatie). 5 lerende netwerken konden na validering een disseminatietraject (actie III) opzetten. In het totaal waren 181 organisaties als promotor of als partner bij deze lerende netwerken betrokken. De verschillende netwerken ontwikkelden innovatieve instrumenten om bedrijven met competentiebeleid te laten starten, waarbij de ervaringen van de deelnemende bedrijven gedeeld werden in het lerend netwerk:
* Box@werkplek, promotor Hogeschool-Universiteit Brussel (gevalideerd door ESF)
* Talententrotter, promotor POM Oost-Vlaanderen (gevalideerd door ESF)
* Box voor bazen, promotor Arteveldehogeschool (gevalideerd door ESF)
* i-talent-o, promotor KHLim (gevalideerd door ESF)
* Leiden naar talent en bezieling, Stebo (gevalideerd door ESF)
* Toolbox voor in-uit en doorstroom, VOKA Oost-Vlaanderen
* Competenties in Competetie, Unizo
* Competentiecompagnon, Resoc Mechelen
* Talentendoos en toolbox talentmanagement, vzw Mentor

Daarnaast zijn ook 2 lerende netwerken opgestart die een bestaand instrument via de methodiek van lerende netwerken, verder ingang hebben doen vinden bij diverse bedrijven. Deze 2 projecten werden getrokken door VOKA West-Vlaanderen en door VIONU. Alle netwerken werden gefinancierd door de Vlaamse Overheid en het ESF-agentschap.

Bij de eerste oproep Lerende Netwerken Competentiemanagement werden 3.825.989,13 euro middelen besteed en bij de tweede oproep 244.334,11 euro. De verhouding ESF-VCF was 43/57 bij de eerste oproep en 45/55 bij de tweede.

1. Op 17 februari 2012 werd het Loopbaanakkoord afgesloten tussen sociale partners en de Vlaamse Overheid. Met dit akkoord wordt de belangrijke stap gezet naar meer maatwerk op de arbeidsmarkt. Twee kwetsbare doelgroepen - de jongeren en de 50-plussers met onvoldoende kwalificaties - krijgen bijzondere aandacht in het akkoord. Daarnaast focust het Loopbaanakkoord ondermeer ook op de transitie werk naar werk, waarbij het doel is om mensen die werken aan de slag te houden, de mobiliteit te bevorderen en te voorkomen dat oudere werknemers voortijdig uitstromen. Dit akkoord trekt daarom de kaart van een actief arbeidsmarktbeleid, waar loopbaanbeleid, competentiebeleid, leeftijdsbewust personeelsbeleid en aandacht voor werkbaarheid een belangrijke rol in spelen. De link tussen aan de ene kant de inzetbaarheid en weerbaarheid van het individu en aan de andere kant de weerbaarheid en wendbaarheid van ondernemingen en organisaties is hierbij cruciaal.

Ondanks de eerdere inspanningen, merken we dus dat het nodig is om een versnelling hoger te schakelen en actief in te zetten op de verdere uitbouw van een strategisch competentie- en loopbaanbeleid. Samen met de sociale partners werk ik de komende maanden aan de uitrol van dit akkoord, waarbij we samen ook een voorstel zullen uitwerken welke ondersteuning de Vlaamse Overheid aan bedrijven wenst te bieden en onder welke vorm, zodat zij ook kunnen starten met of verder werk maken van een strategisch competentie- en loopbaanbeleid.