

C20 – ECO2

VLAAMS PARLEMENT



Zitting 2007-2008

11 oktober 2007

# HANDELINGEN

COMMISSIEVERGADERING

COMMISSIE VOOR ECONOMIE, WERK EN SOCIALE ECONOMIE

## INHOUD

Vraag om uitleg van de heer Gino De Craemer tot de heer Frank Vandenbroucke, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, over de valorisatie van het inburgeringsattest bij sollicitatieprocedures	1
Vraag om uitleg van mevrouw Laurence Libert tot de heer Frank Vandenbroucke, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, over de kwaliteitsgaranties van verschillende publieke opleidingsverstrekkers	2
Vraag om uitleg van mevrouw Laurence Libert tot de heer Frank Vandenbroucke, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, over de financiële transparantie van SYNTRA-centra	5
Vraag om uitleg van de heer Roland Van Goethem tot de heer Frank Vandenbroucke, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, over de opvang van vijftigplussers door de VDAB	
Vraag om uitleg van de heer Koen Van den Heuvel tot de heer Frank Vandenbroucke, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, over de kansen voor oudere werknemers op de arbeidsmarkt	7
Vraag om uitleg van de heer Hans Schoofs tot de heer Frank Vandenbroucke, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, over de nazorg bij de VDAB voor personen tewerkgesteld onder artikel 60 van de OCMW-wet	11

**Waarnemend voorzitter: de heer Roland Van Goethem, ondervoorzitter**

**Vraag om uitleg van de heer Gino De Craemer tot de heer Frank Vandenbroucke, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, over de valorisatie van het inburgeringsattest bij sollicitatieprocedures**

**De voorzitter:** De heer De Craemer heeft het woord.

**De heer Gino De Craemer:** Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, collega's, bij het beëindigen van het primaire inburgeringstraject ontvangt de inburgeraar van het onthaalbureau een inburgeringsattest. Een dergelijk attest is weliswaar de erkenning van het engagement van de inburgeraar om actief deel te nemen aan de samenleving, maar het civiele effect ervan blijft jammer genoeg voornamelijk beperkt.

Het Vlaamse inburgeringsbeleid is een beleid van kansen maar wordt helaas niet altijd zo ervaren. Dit negatieve beeld kan een drempel zijn om in het inburgeringstraject te stappen. Het komt er dus op aan zowel de inburgeraar als de samenleving te overtuigen van de waarde van het volgen van een inburgeringstraject. Het opwaarderen van het inburgeringsattest zou een stap in de goede richting zijn. Zolang dit attest slechts een papieren verklaring blijft en er geen duidelijke effecten of voordelen aan verbonden zijn, zal het maatschappelijke effect veeleer beperkt blijven.

Net als het behalen van een diploma verhoogt het succesvol afronden van een inburgeringstraject de kansen van de inburgeraar in de samenleving. Hij of zij verwerft taalkennis en de vaardigheden die hem of haar de mogelijkheid verschaffen om actief aan de maatschappij te participeren.

Minister Keulen kondigde een aantal concrete stappen aan om het civiele effect van het inburgeringsattest te verhogen. De inrichting van een inburgeringsdag was daar één van. Hij beloofde ook om u te polsen naar de mogelijkheden van valorisatie bij sollicitatieprocedures. Hij verwees daarbij naar een antwoord op een schriftelijke vraag van de heer De Wever van 27 mei 2005. Hierover zou een overleg tussen werkgevers en werknemers georganiseerd worden. Tot vandaag hoorden wij daar niets van.

Mijnheer de minister, bestaat de mogelijkheid tot valorisatie van het inburgeringsattest bij sollicitatieprocedures? Hoe ziet u dat? Zijn er al stappen ondernomen? Heeft het genoemde overleg tussen werkgevers en

werknemers al plaatsgehad? Zo ja, wat waren de reacties en conclusies? Is er bereidheid om hieraan mee te werken? Ziet u ook andere mogelijkheden binnen uw bevoegdheden om het inburgeringsbeleid en het attest te valoriseren?

**De voorzitter:** Minister Vandenbroucke heeft het woord.

**Minister Frank Vandenbroucke:** Mijnheer de voorzitter, collega's, voor het merendeel van de inburgeraars met een professioneel perspectief vormt het inburgeringsattest maatschappelijke oriëntatie, NT2 en loopbaanoriëntatie, in de eerste plaats een opstap naar verdere socioprofessionele integratie, het is vaak geen direct toegangsticket voor de arbeidsmarkt. Verdere intensieve begeleiding voor toeleiding naar de arbeidsmarkt is meestal onontbeerlijk. Het secundair inburgeringstraject of inwerkingstraject vormt hiertoe de schakel. Tot op heden is het VDAB-inwerkingsstraject het enige formeel georganiseerde secundaire inburgeringstraject.

De VDAB beschikt al vanaf de start van het inburgeringsbeleid over een aparte begeleidingsmethodiek voor inburgeraars. Naast de inrichting van de VDAB-loopbaanoriëntatie tijdens het primaire inburgeringstraject, worden de inburgeraars met professioneel perspectief verder begeleid via de VDAB-inwerkingstrajecten. Die worden gekenmerkt door een intensieve begeleiding op maat door specifieke consultants, waarbij vaak bijkomende opleidingen technisch Nederlands in combinatie met of voorafgaand aan een functiegerichte opleiding, worden gevolgd.

De VDAB-inwerkingsconsulent vervult een belangrijke functie in de opvolging en het in kaart brengen van de competenties van de werkzoekende inburgeraar. Zo komt deze inwerkingsconsulent al in contact met de inburgeraar tijdens het primaire inburgeringstraject. Deze consulent bepaalt de afstand tot de arbeidsmarkt en oriënteert de inburgeraar naar een realistisch beroep. Eens de loopbaanoriëntatie afgerond, bepaalt het onthaalbureau in hoeverre een inburgeringsattest kan worden uitgereikt.

Daarnaast vervult de inwerkingsconsulent een ankerfunctie doorheen het hele inwerkingstraject of secundaire inburgeringstraject, ook en voornamelijk voor toeleiding naar de arbeidsmarkt. Vanzelfsprekend vormt de VDAB-inwerkingsconsulent een zeer belangrijke schakel tussen inburgeraar en werkgever.

Het inburgeringsattest is daarbij een bewijs dat de inburgeraar alle verplichte stappen binnen het primaire

traject heeft uitgevoerd. Bij sollicitatieprocedures kan dit een extra element zijn om de werkgever te overtuigen van een eerste stap die de inburgeraar heeft gezet naar een goede integratie in onze samenleving.

Ik ben ervan overtuigd dat de civiele werking van attesten naar werkgevers niet volledig door de overheid kan worden vastgelegd. Het primaire inburgeringstraject is wat het is: maatschappelijke oriëntatie, NT2 (Nederlands Tweede Taal, cursussen Nederlands voor nieuwkomers) en loopbaanoriëntatie. Het is niet minder, maar ook niet meer dan dat. Een persoon die het inburgeringstraject, de inspanningsverbintenis, met goed gevolg doorlopen heeft, bezit in principe deze competenties.

De verwerving van deze competenties en het attest helpt de inburgeraar natuurlijk bij sollicitaties en zijn volledige beroepsloopbaan. De valorisatie wordt dan ook gerealiseerd dankzij deze ondersteuning en de bereidheid tot integratie. Ook voor andere studiebewijzen, zoals een diploma, wordt het maatschappelijke effect vooral bepaald door de maatschappelijke evoluties en de markt.

Ik ben er wel van overtuigd dat een aantal bestaande maatregelen de valorisatie van het inburgeringsattest op de arbeidsmarkt ondersteunen. Het is van essentieel belang dat de kwaliteit van de drie aspecten van het primaire inburgeringstraject – maatschappelijke oriëntatie, Nederlands Tweede Taal en de loopbaanoriëntatie – hoog is en blijft. Op die manier verwerven de personen die het inburgeringsattest ontvangen de vooropgestelde competenties en zal het maatschappelijke vertrouwen in het inburgeringsattest als een vorm van erkenning van die competenties toenemen.

Daarnaast is er natuurlijk ook het secundaire inburgeringstraject of inwerkingstraject waarmee effectief wordt gestreefd naar de integratie op de arbeidsmarkt. Dit traject is een onderdeel van de sluitende aanpak waarbij iedere werkzoekende een gepast begeleidingsaanbod, en indien nodig, ook een opleidingsaanbod krijgt. Het is dan ook heel belangrijk te beseffen dat dit inwerkings-traject enkel tot doel heeft aan de beperkingen van de integrerende werkzoekenden te remediëren, maar dat dit gebeurt in het kader van een gewoon traject naar werk, zoals voor andere werkzoekenden. De deelnemers mogen niet in een afzonderlijk hoekje worden geduwd.

Tot slot wil ik nog wijzen op het luik over evenredige arbeidsdeelname en diversiteit van mijn beleid. Ik hecht er veel belang aan, en investeer er heel veel in. Ik streef naar een arbeidsmarkt die de diversiteit in onze hedendaagse samenleving weerspiegelt. Mijn beleid heeft tot doel de arbeidsdeelname van kansengroepen zoals de allochtonen te verhogen en op termijn een evenredige arbeidsdeelname te realiseren. Meer mensen en dan vooral mensen uit kansengroepen aan het werk krijgen en houden is een prioriteit van mijn beleid.

Om dat te realiseren, geef ik concrete impulsen aan bedrijven, onder meer via de diversiteitsplannen. Daartoe zet ik ook structurele projecten op poten, zoals Work-Up en Jobkanaal. Met sensibilisering en stimulering van werkgevers en werkzoekenden probeer ik diversiteit een algemeen aanvaard verschijnsel in de maatschappij te laten worden. Zo wordt een klimaat gecreëerd waarin bijvoorbeeld de valorisatie van het inburgeringsattest zal vereenvoudigen. Ik zal samen met minister van Inburgering Marino Keulen nagaan of er nog andere mogelijkheden bestaan om de valorisering van het inburgeringsattest te ondersteunen. Eventueel zou hiermee rekening kunnen worden gehouden bij aanwervingen door de overheid. Dat moet ik echter nog met mijn collega bespreken.

**De voorzitter:** De heer De Craemer heeft het woord.

**De heer Gino De Craemer:** Ik dank de minister voor het antwoord. We kunnen niet genoeg benadrukken dat de valorisatie van het inburgeringstraject en het inburgeringsattest erg belangrijk is voor allochtonen om zich in de maatschappij te kunnen inburgeren en ook om werk te kunnen vinden. Mijns inziens zou de overheid een duidelijk signaal naar de werkgevers moeten uitzenden om hen te stimuleren dat attest aan sollicitanten te vragen. We kunnen dat niet opleggen, maar de VDAB en andere instanties zouden dat toch kunnen vragen. Het zou de inburgeraars duidelijk maken dat hun inspanningen worden gewaardeerd.

**De voorzitter:** Het incident is gesloten.

---

**Vraag om uitleg van mevrouw Laurence Libert tot de heer Frank Vandenbroucke, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, over de kwaliteitsgaranties van verschillende publieke opleidingsverstrekkers**

**De voorzitter:** Hoewel beide vragen van mevrouw Libert samen geagendeerd staan, zullen we ze apart behandelen.

Mevrouw Libert heeft het woord.

**Mevrouw Laurence Libert:** Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, collega's, in het decreet volwassenenonderwijs wordt gesproken over de afstemming en samenwerking tussen de CVO's (Centra voor Volwassenenonderwijs), de VDAB en SYNTRA. Ook in de nota Leren en Werken worden het deeltijds onderwijs en SYNTRA naast elkaar geplaatst als evenwaardige opleidingsverstrekkers van het alternerend leren. De kwaliteit van het onderwijs wordt daarbij gegarandeerd

via eindtermen, schoolwerkplannen, leerplannen, enzovoorts. De pedagogische begeleidingsdiensten volgen dat op. Er bestaat ook een inhoudelijke controle door inspectie- en verificatiediensten. Het valt ons op dat voor de VDAB en SYNTRA dergelijke controlemechanismen niet bestaan.

Graag had ik van de minister een antwoord gekregen op de volgende vragen. Bestaan er voor de VDAB en SYNTRA vergelijkbare systemen van kwaliteitswaarborg? Welke garantie heeft een cursist dat vergelijkbare of gelijkaardige opleidingen van verschillende publieke opleidingsverstrekkers ook effectief een vergelijkbare of gelijkaardige kwaliteit bieden?

**De voorzitter:** Minister Vandenbroucke heeft het woord.

**Minister Frank Vandenbroucke:** Mijnheer de voorzitter, in het korte tijdsbestek waarin ik deze vraag kan beantwoorden, heb ik de bedoeling om vooral klaarheid te scheppen in de kwaliteitssystemen die door de publieke opleidingsverstrekkers VDAB en SYNTRA gehanteerd worden.

Zowel VDAB als SYNTRA gebruiken een combinatie van technieken voor het borgen van hun kwaliteit. Ten eerste een transparant en arbeidsmarktgericht ontwerp van opleidingstrajecten. Met arbeidsmarktgericht bedoel ik vooral dat het gedragen moet zijn vanuit beroepsprofielen. Ten tweede een externe audit, volgens een gevestigd kwaliteitslabel op de Vlaamse arbeidsmarkt. Zowel VDAB als SYNTRA hanteren een variant van het EFQM-label (European Foundation of Quality Management-kwaliteitslabel). Ten derde is er zelfevaluatie.

De VDAB borgt de kwaliteit van zijn opleidingen op volgende manier. Wat het ontwerp van de opleidingstrajecten betreft, is het opleidingsaanbod van de VDAB-competentiecentra modulair gestructureerd en wordt transparant gevisualiseerd in opleidingstrajecten. Die opleidingstrajecten zijn raadpleegbaar via de opleidingengids op internet. Voor opleidingen gericht op een beroep wordt vertrokken van de SERV-beroepsprofielen. Dat wordt vertaald in standaard opleidingstrajecten, die op maat van de werkzoekende kunnen worden aangepast.

Aan deze opleidingstrajecten zijn een aantal kenmerken of eigenschappen gekoppeld. Er zijn beroepsgerelateerde startvereisten, opleidingsgerelateerde startvereisten, een screenings- of diagnosetraject en er is een totale opleidingsduur, die natuurlijk gerelateerd is aan de methodiek. Er zijn competenties die in het traject worden opgebouwd en er is een finaliteit, die gerelateerd is aan het beroep in het Competentie- en Beroepenrepertorium voor de Arbeidsmarkt (COBRA).

De opleidingengids laat de werkzoekende op die manier toe om een duidelijk zicht te krijgen op de inhoud, de

organisatie en de beoogde eindcompetenties van de opleiding. Dat voor een transparant ontwerp van opleidingstrajecten bij de VDAB.

Inzake externe audit heeft de VDAB een dossier ingediend bij het Vlaams Centrum voor Kwaliteitszorg, afgekort VCK, voor het behalen van een K2-certificaat. Die erkenning vertrekt van het Europese EFQM Excellence Model. Aan het eind van de jaren tachtig ontwikkelden enkele belangrijke captains of industry dit kwaliteitssysteem om de groei van bedrijven en organisaties naar de top te ondersteunen. De overkoepelende en geïntegreerde aanpak van het model raakt het volledige bedrijfsmanagement.

De K2-erkenning onderscheidt drie niveaus. In 2002 behaalde de VDAB al het K2c-certificaat. In 2004 heeft de organisatie het hogere K2b-niveau bereikt. Het K2b-label brengt de VDAB onder in de groep van stijgers. De erkenning slaat op de opleidingen die de VDAB aan werkzoekenden en bedrijfsmedewerkers verstrekt. Ook de werking van alle ondersteunende diensten is in het label inbegrepen. De erkenning door het VCK houdt een jaarlijkse externe audit door een gecertificeerd EFQM-assessor in. Dat voor wat betreft externe kwaliteitscontrole.

Naast deze externe audit gebruikt VDAB een aantal technieken voor het borgen van de kwaliteit. Na iedere opleiding wordt een tevredenheidsmeting afgenomen. De trends in deze meting worden opgevolgd en geven waar nodig aanleiding tot bijsturing van de werking. Jaarlijks worden de werkzoekenden rechtstreeks bevraagd in regionaal georganiseerde cursistenraden. Intern wordt de techniek van de peer review gebruikt. Aan de hand van een draaiboek worden de processen op het niveau van het opleidingscentrum opgevolgd en kritisch besproken door een collega uit een andere regio. De bevindingen van deze peer review worden gebruikt voor het bijsturen van de werking. Op die manier wordt de dienstverlening, en de opleidingstrajecten in het bijzonder, continu geoptimaliseerd.

De kwaliteitsborging bij de verschillende SYNTRA wordt gestimuleerd en aangestuurd vanuit SYNTRA Vlaanderen. Integrale kwaliteitszorg, afgekort ikz, geldt als een van de organisatievoorwaarden om als SYNTRA erkend en gefinancierd te worden. Op die manier wordt ikz structureel ingebed in de organisatie. Elk SYNTRA dient over een kwaliteitsdirecteur en/of kwaliteitscoördinator te beschikken. Die kwaliteitsdirecteur en/of kwaliteitscoördinator trekt het kwaliteitsgebeuren en begeleidt het kwaliteitsproces en de kwaliteitsbewaking. I kz wordt bovendien vanuit SYNTRA Vlaanderen gestuurd en begeleid via een Werkgroep IKZ (Integrale Kwaliteitszorg), bestaande uit de kwaliteitsdirecteurs en de kwaliteitscoördinatoren van de SYNTRA, dat zijn er maximaal twee per SYNTRA-koepel.

We kijken nu eerst naar het ontwerp van opleidingen bij SYNTRA. Elke nieuwe of bestaande opleiding wordt opgevolgd door een team van pedagogische adviseurs, bestaande uit sectorale adviseurs, bevoegd voor een sector, en decentrale adviseurs, bevoegd voor een regio. Die sectorale adviseurs, verbonden aan SYNTRA Vlaanderen, zijn voorzitter van de sectorcommissies, bestaande uit vertegenwoordigers van elk van de vijf SYNTRA en een vertegenwoordiging van de sector zelf. Binnen deze sectorcommissies worden de programma's van de opleidingen vastgelegd waarin ook een aantal kwaliteitsaspecten zijn opgenomen inzake criteria voor de lesgevers, de uitrusting, toelatingsvoorwaarden en examennormen.

De ontwikkelde programma's worden door de raad van bestuur van SYNTRA Vlaanderen goedgekeurd, waarna ze worden geïmplementeerd. De pedagogische adviseurs houden via lesbezoeken, bezoeken aan de examens, docentenvergaderingen, overleg met de cursuscoördinatoren enzovoort toezicht op de kwaliteit van de opleidingen. Er wordt ook in tussentijdse evaluatiemomenten voorzien van waaruit wordt teruggekoppeld naar de sectorcommissies en die vervolgens aanleiding kunnen geven tot de bijsturing van het programma.

Er is ook zelfevaluatie volgens label. De SYNTRA werken volgens het kwaliteitssysteem 'PROZA versie SYNTRA'. Het is een op het EFQM-model gebaseerd kwaliteitsinstrument voor vorming- en opleidingsinstellingen van de vzw PROSE, aangepast aan de eigenheid van het opleidingssysteem van de SYNTRA.

In dit kwaliteitssysteem staat zelfevaluatie centraal. Die zelfevaluatie is evenwel niet vrijblijvend. De SYNTRA moeten de bereikte ontwikkelingsfase aantonen via meetfactoren. De 'PROZA versie SYNTRA' bestaat uit zeven aandachtsgebieden, onderverdeeld in drie hoofdgebieden. Het eerste hoofdgebied is 'management en organisatie' en bestaat uit de aandachtsgebieden 'leiderschap', 'beleid en strategie', 'personeelsbeleid' en 'midelenmanagement'. Het tweede hoofdgebied is 'procesbeheersing' en bestaat uit het aandachtsgebied 'kernprocessen'. Het derde hoofdgebied is 'resultaten' en bestaat uit de aandachtsgebieden 'personeeltevredenheid', 'cursistentevredenheid', 'impact op de maatschappij' en 'resultaten voor de maatschappij'.

Alle aandachtsgebieden behalve het zevende en het negende worden opgevolgd via zelfevaluatie. De resultaten voor de aandachtsgebieden zeven en negen worden gemeten via een bevraging door een extern bureau.

Elk SYNTRA onderneemt driejaarlijks een externe meting. Dat is een doelmatigheidsanalyse in functie van klant en overheid die bestaat uit: klanttevredenheid, effectiviteit van de opleidingen, marktaandeel en naam- en productbekendheid.

De zelfevaluatie en externe metingen leiden ertoe dat de SYNTRA ook blijvend werk maken van kwaliteit. Zo moeten de SYNTRA, weerom aangestuurd door SYNTRA Vlaanderen, actieplannen voorstellen en realiseren. Doorheen visitatiecommissies volgt SYNTRA Vlaanderen ten slotte de volledige cyclus van kwaliteitsborging binnen de SYNTRA.

Ik kom tot een gemeenschappelijk kenmerk. U vroeg of er een garantie is voor vergelijkbaarheid en gelijkwaardigheid. Zowel de VDAB als SYNTRA Vlaanderen hanteren een variant op het EFQM-label. Dit label is een gevestigde waarde op de Vlaamse arbeidsmarkt en streeft bij uitstek naar integrale kwaliteitszorg. Het neemt daarbij zowel processen als output in ogenschouw en impliceert een sterk kwaliteitsstreven.

Als minister voor Werk stel ik dan ook voldoende vertrouwen in dit label. Bovendien zijn de door VDAB en SYNTRA Vlaanderen gehanteerde systemen vrij gelijkaardig aan het door onderwijs toegepaste systeem voor kwaliteitsborging. Ook de in het onderwijs, meer bepaald het basisonderwijs, het secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs, het deeltijds kunstonderwijs en het hoger onderwijs, gehanteerde systeem van kwaliteitsborging is gebaseerd op de combinatie van interne kwaliteitszorg en externe doorlichting. Enerzijds is er de externe doorlichting door de onderwijsinspecties, gericht op het bereiken van eindtermen, ontwikkelingsdoelen en standaarden. Anderzijds is er een systeemevaluatie van de onderwijsinstelling volgens het CIPO-model (Context Input Proces Output-model), eveneens afgeleid van het EFQM-model. Door een gelijkaardige kwaliteitsborging wordt gegarandeerd dat een cursist voor een vergelijkbare of gelijkaardige opleiding door verschillende opleidingsverstreckers effectief een vergelijkbare of een gelijkaardige kwaliteit mag verwachten.

**De voorzitter:** Mevrouw Libert heeft het woord.

**Mevrouw Laurence Libert:** Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, ik dank u voor uw uitgebreide antwoord. Ik ben tevreden dat er heel veel controles zijn en dat er veel zorg bestaat. Het is goed dat de cursist een inbreng heeft.

Ik heb nog een concrete vraag. Ik leid uit uw antwoord af dat er vergelijkbaarheid tussen de opleidingsverstreckers bestaat, maar welke mogelijkheid heeft de cursist om zelf op zoek te gaan naar informatie daarover? Is er openbaarheid? Hoe zit het met de toegankelijkheid? Hoe kan de cursist nagaan welke vergelijkbaarheid er is?

**Minister Frank Vandenbroucke:** Ik durf niet goed te improviseren, want dan zou ik iets fouts kunnen zeggen. Zeker met betrekking tot de VDAB heb ik willen

aantonen dat de transparantie voor de cursist goed georganiseerd is voor wat het ontwerp betreft van de opleiding en het traject. Natuurlijk stelt zich ook de vraag hoe transparant de toekenning van het EFQM-label en de varianten van dat label zijn. Ik denk dat het een transparant gebeuren is en dat cursisten te weten kunnen komen hoe de labels verdeeld worden en waarom een label al dan niet wordt toegekend, maar ik kan me inbeelden dat dit voor een doorsnee cursist geen eenvoudige materie is. De materie is immers tamelijk gespecialiseerd.

Ik ben niet heel zeker of de toekenningsprocedures van EFQM werden gepubliceerd. Ik weet dat eerlijk gezegd niet en ik stel voor om u daarover een bijkomend schriftelijk antwoord te bezorgen.

**De voorzitter:** Het incident is gesloten.

---

**Vraag om uitleg van mevrouw Laurence Libert tot de heer Frank Vandenbroucke, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, over de financiële transparantie van SYNTRA-centra**

**De voorzitter:** Mevrouw Libert heeft het woord.

**Mevrouw Laurence Libert:** Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, naast zijn overheidsdotatie geniet elk SYNTRA-centrum ook van aanzienlijke inkomsten via cursistengelden, verkoop van cursusmateriaal en andere.

In het onderwijs werd dit zeer duidelijk gereguleerd, maar bij SYNTRA blijkt dit niet altijd het geval te zijn. Cursisten en ex-cursisten klagen erover. De klachten variëren van te weinig transparantie over de kostprijs van een heel leertraject, over het onevenwicht tussen de prijs en de kwaliteit, en over de zwarte handel in cursusmateriaal. Dit laatste slaat op het feit dat sommige leerkrachten geen facturen willen geven voor de aankoop van cursusmateriaal, waardoor de zelfstandigen die een cursus volgen, de kostprijs niet kunnen inbrengen.

Mijnheer de minister, hoe wordt dit gecontroleerd? Hoe wordt de besteding van de overheidsdotatie gecontroleerd? Bij welke onafhankelijke instantie kunnen cursisten deze praktijken aanklagen? Ik verwijs in dit verband naar de Commissie Zorgvuldig Bestuur, die bestaat in het onderwijsdomein.

**De voorzitter:** De heer Van den Heuvel heeft het woord.

**De heer Koen Van den Heuvel:** Mijnheer de voorzitter, ik wil me hierbij aansluiten, maar wil de zaken in een

wat breder kader bekijken. Het mag toch ook eens worden gezegd dat SYNTRA prachtig werk levert. Een van de uitdagingen voor onze Vlaamse samenleving is het doen toenemen van permanente opleidingen bij volwassenen. Wat dat betreft, bevinden we ons in het Europese peloton. Dat is een uitdaging voor deze regering en voor ons allemaal. Die permanente vorming moet bij meer mensen aanslaan. SYNTRA vervult ter zake een mooie rol.

Ook zorgt SYNTRA ervoor dat mensen die geen diploma van dagonderwijs hebben, een tweede kans krijgen. Zo wordt ervoor gezorgd dat die jongeren of jongvolwassenen uiteindelijk nog een beroeps carrière kunnen hebben. De uitstroom van SYNTRA-afgestudeerden naar de arbeidsmarkt ligt heel hoog. Ook een pluspunt is dat bijna de helft van die afgestudeerden met een zelfstandige activiteit begint. Voor Vlaanderen is het mooi meegenomen dat mensen op die wijze met een eigen zaak kunnen beginnen. De verdienste van initiatieven als SYNTRA mag niet worden ondergesneeuwd door een mogelijk misbruik.

De minister had het daarnet al over de evaluatie van VDAB en SYNTRA, en over de kwaliteitswaarborg. Er is sprake van een zelfevaluatie. Ik wil erop wijzen dat SYNTRA Vlaanderen zelf een ombudsman heeft. SYNTRA Vlaanderen bestaat uit vijf deel-SYNTRA's.

– *Mevrouw Trees Merckx-Van Goey treedt als voorzitter op.*

Sinds deze week weten we dat de ombudsdiensten zeer precies werk kunnen leveren. De SYNTRA van mijn regio, SYNTRA Antwerpen en Vlaams-Brabant, heeft dan ook nog eens een eigen ombudsdienst. Ik denk dat SYNTRA via die dienst wel openstaat voor het regelen van klachten.

Mijnheer de minister, ik dacht dat er tussen de Vlaamse Regering en SYNTRA werd onderhandeld over een beheersovereenkomst. Daarbij zullen wellicht een aantal evaluatiecriteria worden opgenomen. Misschien wordt daar ook wel een integriteitsevaluatie bij opgenomen. Hoe ver staat het met het afronden van deze beheersovereenkomst?

**De voorzitter:** Minister Vandenbroucke heeft het woord.

**Minister Frank Vandenbroucke:** Mevrouw de voorzitter, mevrouw Libert, in uw vraag van 27 september vraagt u meer uitleg betreffende het toezicht op de SYNTRA-centra. U stelt dat naast de overheidsdotatie elk SYNTRA-centrum aanzienlijke inkomsten geniet via cursistengelden, de verkoop van cursussen enzovoort. U verwijst daarbij naar het onderwijs, waar deze problematiek zeer duidelijk is gereguleerd.

De SYNTRA-centra bepalen zelf het bedrag van inschrijving, cursussen en benodigdheden. De rechten en plichten van de cursist en het SYNTRA-centrum zijn bepaald in de inschrijvingsvoorwaarden. SYNTRA Vlaanderen beschikt over een uitgebreid netwerk van leertrajectbegeleiders, pedagogische adviseurs en klachtenmanagers – binnen SYNTRA Vlaanderen en de SYNTRA-centra – die toezien op de algemene werking van het netwerk en in geval van misbruiken kunnen ingrijpen. Zo kunnen cursisten die worden verplicht materiaal aan te kopen van lesgevers, terecht bij de pedagogische adviseur van de provinciale dienst van SYNTRA Vlaanderen. Gesteund door de beroepsadviseur en de klachtencoördinator van SYNTRA Vlaanderen zal die een onderzoek voeren en maatregelen opleggen om de cursist schadeloos te stellen als de klacht gegrond is. Indien nodig kunnen klachten die passen binnen een administratieve procedure, zoals een weigering van inschrijving of geen objectief examen omdat men de cursus niet bij de leraar heeft aangekocht, worden beslecht door hetzij de raad van bestuur, hetzij de praktijkcommissie.

Met betrekking tot de overheidsdotatie bestaat er een strak regelgevend kader. De SYNTRA-centra krijgen een enveloppe om opleidingen te organiseren, conform een door SYNTRA Vlaanderen opgelegd organisatieplan. De besteding van de overheidsdotatie aan de SYNTRA-centra wordt door SYNTRA Vlaanderen gecontroleerd, aan de hand van financiële en administratieve rapporteringen. Daarnaast zijn er visitaties aan de SYNTRA-centra door ambtenaren en leden van de raad van bestuur van SYNTRA Vlaanderen. In het kader van de beheersovereenkomst van het agentschap, die ik dit najaar zal voorleggen aan de Vlaamse Regering, zal er een uitgebreide monitoring gebeuren van de SYNTRA-activiteiten. Vanaf dit schooljaar maken de SYNTRA-centra, voor zover dat nog niet het geval was, ook de omslag naar een analytische boekhouding, om direct toewijsbare kosten en opbrengsten transparant te maken. Beide moeten toelaten de nodige transparantie te geven over de rechtmatige besteding van de overheidsdotatie.

Cursisten kunnen met klachten terecht bij de vijf provinciale diensten van SYNTRA Vlaanderen, alsook bij de centrale klachtencoördinator van het agentschap. Klachten met betrekking tot administratieve procedures kunnen, in geval van conflict, worden behandeld door de raad van bestuur of de paritair samengestelde praktijkcommissie – in geval van de leertijd. In tweede lijn ziet de Vlaamse Ombudsdienst toe op de klachtenbehandeling. Voor zover ik weet, beoordeelde deze dienst de klachtenbehandeling door SYNTRA Vlaanderen tot op vandaag steeds als correct. Als u weet hebt van klachten die niet goed behandeld werden, nodig ik u uit om die aan mij over te maken.

Mijnheer Van den Heuvel, wij zijn de beheersovereenkomst aan het bespreken. Ik kan niet uit mijn hoofd zeggen hoe ver dat precies staat, maar de besprekingen lopen.

**De voorzitter:** Mevrouw Libert heeft het woord.

**Mevrouw Laurence Libert:** Mijnheer de minister, ik dank u voor het antwoord. Ik heb begrepen dat er een monitoring komt, en daar kijk ik naar uit. Ik begrijp dat de Vlaamse Ombudsdienst dienst doet als eventuele onafhankelijke instantie om klachten in te dienen.

**Minister Frank Vandenbroucke:** De Vlaamse Ombudsdienst is hier een tweedelijnsdienst. We hebben een debat gehad over de VDAB. De Ombudsdienst zegt ons hoe ze denkt dat de VDAB werkt in de klachtenbehandeling.

**Mevrouw Laurence Libert:** De twee andere instanties zijn de raad van bestuur en de praktijkcommissie, en die zijn intern.

**Minister Frank Vandenbroucke:** Er is niet in een derde instantie voorzien. Dat is de reden waarom ik u zeg dat u het mij mag meedelen als u denkt dat iets niet goed loopt.

**Mevrouw Laurence Libert:** Dat kan men moeilijk als individueel persoon doen.

**Minister Frank Vandenbroucke:** Maar u bent parlementair en u stelt me een vraag.

**Mevrouw Laurence Libert:** Misschien zijn er in de toekomst gevallen die los staan van dit concrete geval.

**Minister Frank Vandenbroucke:** Dat is het eeuwige dilemma in beleid. Ik vind dat we een organisatie zoals SYNTRA moeten responsabiliseren voor een goede klachtenbehandeling. Daar kijken we op toe via de Ombudsdienst. We moeten geen instanties opeenstapelen, we moeten hen wel responsabiliseren voor een goede klachtenbehandeling. Indien zou blijken uit concrete dossiers die u mij zou bezorgen dat, ondanks het tweedelijnsstoezicht van de Ombudsdienst, SYNTRA dat niet goed doet, dan moet ik daar beleidsconclusies uit trekken. Dan moet ik me afvragen of de Ombudsdienst in staat is geweest om goed toe te kijken of niet, of de procedures adequaat gereguleerd zijn en of ik in mijn beheersovereenkomsten misschien niet strenger moet zijn. Ik moet niet een nieuwe instantie creëren als beroepsinstantie. We moeten werken op basis van responsabilisering en beheersovereenkomsten, met een toezien oog bij de Ombudsdienst. Ik heb de indruk dat dat een goed model is, maar ik kan me vergissen. U kunt mijn vergissing misschien aantonen door me de concrete gevallen over te maken. U mag dat gerust doen en dat kan in vertrouwelijkheid gebeuren.

**De voorzitter:** Het incident is gesloten.



**Vraag om uitleg van de heer Roland Van Goethem tot de heer Frank Vandenbroucke, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, over de opvang van vijftigplussers door de VDAB**

**Vraag om uitleg van de heer Koen Van den Heuvel tot de heer Frank Vandenbroucke, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, over de kansen voor oudere werknemers op de arbeidsmarkt**

**De voorzitter:** De heer Van Goethem heeft het woord.

**De heer Roland Van Goethem:** Mevrouw de voorzitter, mijnheer de minister, collega's, onlangs konden we via Knack de grieven vernemen van de nieuwe voorzitter van ACV 50+. Hij uit zijn kritiek vooral over de aanpak en opvolging van vijftigplussers door de VDAB. Ondanks de op papier mooi klinkende initiatieven, zoals Actief 50+ of de 50+-club, komt daar in de praktijk weinig van terecht. De conclusies die uit een enquête van ACV 50+ konden worden getrokken, waren dan ook hard. Oudere werkzoekenden zouden vaak te horen krijgen dat zij niet in aanmerking komen voor een VDAB-opleiding omdat er te veel jongere kandidaten zijn. De VDAB zou volgens de enquête een huis met vele kamers zijn waarin vijftigplussers niet echt hun weg vinden. Ze zouden er platgeslagen worden met tegenstrijdige informatie. Praktijkervaringen die we in hetzelfde artikel lezen, bevestigen op een tamelijk schrijnende manier die conclusie. Ik wil u die praktijkervaringen niet onthouden.

Ik lees over een man van 54. Zijn baan als onderdirecteur van een bankkantoor is hij kwijtgespeeld. Hij had toen al 25 jaar in de financiële sector gewerkt en kon, dankzij zijn netwerk, nog wel her en der aan de slag, maar nooit langer dan zes maanden. Hij zegt: "Vijftigplussers zijn niet geliefd bij jongere collega's want die voelen zich bedreigd door onze kennis en ervaring." In augustus 2006 kwam hij in de VDAB-databanken terecht als werkzoekende. Een keer werd hij uitgenodigd op een forum omtrent vijftigplussers op de arbeidsmarkt. Voorts ontving hij jobaanbiedingen via e-mail. Hij bevoert: "Die waren zeker niet passend. Ik werd bijvoorbeeld opgeroepen om als PWA'er aan de slag te gaan, maar bij mijn gemeente kwam men al snel tot het inzicht dat ik daarvoor niet geschikt was."

Volgens die mijnheer helpt de VDAB vooral arbeiders opnieuw aan het werk, maar weten ze niet waar ze moeten blijven met werkzoekende bedienden, zeker niet als die een dagje ouder zijn. "Toch worden we allemaal afgeschilderd als profiteurs die geresponsabiliseerd moeten worden", zegt hij. "Het is duidelijk dat de VDAB iets moet hebben om te kunnen verkopen aan het publiek, maar verder weten ze daar van niets. En of ik

VDAB-opleidingen volg? Neen, want ik weet al hoe ik met een pc moet omgaan en een uitdagender aanbod is er niet. Het wordt tijd dat men bij de VDAB enkele keuzes maakt. Als men alle werkzoekende vijftigplussers aan een nieuwe job wil helpen, dan moet men het goed doen in plaats van voortdurend rond de pot te draaien. Pure bezigheidstherapie noem ik dat."

Er is een ander voorbeeld in dezelfde stijl van een man van 57 jaar. Hij werkte zijn leven lang als vertegenwoordiger in de medische sector tot hij eind 2003 zijn baan bij een grote multinational kwijtraakte. Hij trachtte eerst een eigen zaakje op te richten, maar dat ging failliet. Het enige wat hij eraan overhield, waren schulden. Hij moet dus wel een job vinden. Hij heeft al van alles geprobeerd, maar het lukt niet. Van de VDAB vernam hij al die tijd niets.

Uiteindelijk is hij er zelf heengegaan en heeft hij gezegd: "Ik ben 57, ik heb gehoord dat jullie iets voor vijftigplussers doen." Later heeft hij zich moeten inschrijven in de 50+-club van de VDAB. Daar volgt hij een cursus waar hij leert hoe de VDAB-website moet worden geïnterpreteerd.

Hij vindt dat maar tijdsverspilling en voelt er zich niet op zijn plaats. Zijn cursusgenoten zijn ex-metaalarbeiders of mensen die altijd een frietkraam hebben uitgebaat. Hij heeft niets tegen hen, maar stelt zich vragen over het feit dat ze allemaal op dezelfde manier worden aangepakt. De jobaanbiedingen die hij krijgt van de VDAB, zijn dan ook niet echt op maat.

Hij zegt: "Ik krijg de indruk dat de VDAB enkel de taal van de ploegarbeid spreekt. Ik zou heel graag weer als vertegenwoordiger aan de slag gaan, zelfs in het buitenland als het moet. Natuurlijk besef ik ook dat ik nooit zoveel zal verdienen als vroeger, maar dat vraag ik ook niet. Binnenkort ben ik zestig, dus voor mij is het nu of nooit. Alleen krijg ik nergens respons en nergens is er aandacht voor mensen zoals ik. Zelfs de RVA laat me met rust. Ik voel me aan mijn lot overgelaten. Neen, ik heb er geen goed oog in."

We kunnen ons de vraag stellen of het doelgroepenbeleid de nodige vruchten afwerpt. En ook of alle doelgroepen met dezelfde aandacht worden behandeld. We kunnen ons ook de vraag stellen of de voorrangsregeling voor alle kansengroepen dezelfde voorrang inhoudt. Blijkbaar niet volgens de ervaringen van vijftigplussers met de VDAB.

Ondertussen heeft de voorzitter van ACV 50+ getracht contact op te nemen met de VDAB. Daar moest men wel even aan de bel trekken voor de heer Leroy zich herinnerde dat hij ooit eens met iemand van het ACV had gepraat. Mijnheer de minister, diezelfde persoon heeft u ten einde raad aangeschreven. U hebt daar vrien-

delijk op geantwoord: “Dat ouderen niet altijd welkom zijn in bedrijven is een maatschappelijk fenomeen waarover ik de bezorgdheid van de heer Deleu absoluut deel. Recent heb ik echter het gevoel dat het tij aan het keren is. Zowel werkgevers- als werknemersorganisaties beginnen het probleem te onderkennen en de VDAB is een belangrijke schakel in dat proces. Daar wordt volgens mij al maar beter werk geleverd op dat vlak.”

Mijnheer de minister, harde kritiek vindt u onterecht. De kritiek die ACV 50+ levert, is niet onterecht. Welke maatregelen hebt u getroffen of zult u treffen om werkzoekende vijftigplussers beter en doeltreffender te begeleiden bij hun zoektocht naar een nieuwe baan?

**De voorzitter:** De heer Van den Heuvel heeft het woord.

**De heer Koen Van den Heuvel:** Mevrouw de voorzitter, mijnheer de minister, dit is een basisprobleem van de huidige Vlaamse arbeidsmarkt. De minister heeft in het verleden duidelijk gezegd dat hij het als een prioriteit beschouwt om naast andere kansengroepen de vijftigplussers aan het werk te helpen. Mijnheer Van Gothem, de minister valt dus niet uit de lucht. Het is een uitdaging voor de Vlaamse arbeidsmarkt.

Het is terecht dat we daar vragen over stellen omdat we stilaan een positieve kentering zien. We moeten niet altijd zeggen dat er niets gebeurt. De regering heeft de voorbije jaren heel wat initiatieven genomen, maar af en toe moeten we dat evalueren.

De teneur van de cijfers in de krant van vorige week was dat heel Vlaanderen werkt. Als 65 percent van de Vlamingen werkt, is dat toch nog steeds 5 percent onder de Europese doelstelling. En het is 10 percent lager dan de Scandinavische cijfers. De titel ‘Vlaanderen werkt’ moet op die manier wel worden genuanceerd.

De werkgelegenheidsgraad van vijftigplussers vertoont ook een grote kloof met de Europese doelstelling. We zitten nu rond 30 percent, maar we moeten ook eerlijk zeggen dat dit 5 procentpunten meer is dan 5 jaar geleden. We boeken dus vooruitgang, maar misschien te traag.

Ook de werkloosheidscijfers dalen. De groep van vijftigplussers zit nu aan gemiddeld 20 percent. Dat is een daling met 5 percent, maar dat kan beter. Ook met de nieuwe statistische definitie van vijftigplussers treedt er een daling op. Er zijn dus positieve elementen, maar onvoldoende, zeker nu er een krapte op de arbeidsmarkt is. Het is dan ook paradoxaal dat een grote groep, waaronder vele mensen met talenten en ervaring, jammer genoeg niet aan de slag kan op de arbeidsmarkt. Het is een grote uitdaging voor ons allen om dat beter te matchen, zodat ook vijftigplussers volop aan het werk kunnen.

Mijnheer Van Gothem, u hebt gezegd dat er te weinig begeleiding is vanuit de VDAB. In sommige bedrijven

komen vijftigplussers minder aan hun trekken en krijgen ze minder opleidingen. Dat blijkt een structureel probleem te zijn. Er is ook een aarzelende beweging van bedrijven om vijftigplussers een alternatieve job aan te bieden. Daar bestaan zeker ook goede ‘best practices’ voor. Enerzijds staat de demotiebeweging nog in zijn kinderschoenen; anderzijds is de sluitende aanpak nog steeds niet uitgebreid tot de vijftigplussers. Dat is een federale bevoegdheid. We moeten ook inspanningen doen om de vijftigplussers zelf aan te moedigen.

Er is ook het probleem van het loonverschil. Vijftigplussers hebben een anciënniteitstoelage. Onze salariëring is gebaseerd op anciënniteit. Het loonverschil tussen oude en nieuwe jobs kan daardoor oplopen, wat niet bevorderend werkt voor het aanvaarden van een nieuwe job.

Het is een complex probleem waaraan een en ander kan worden gedaan binnen de Vlaamse bevoegdheden. De minister heeft gezegd dat de tewerkstellingspremie stilaan vruchten begint af te werpen. Mijnheer de minister, wat zijn de recente cijfers en bent u daar tevreden over? Is er een positieve ontwikkeling? Hoe kunnen we het probleem van de demotie oplossen? Hoe kan de Vlaamse Regering bedrijven aanmoedigen om alternatieve jobs aan te bieden aan vijftigplussers?

Ook het probleem van de opleidingskansen is reëel. Uit de sociale balans van de Nationale Bank blijkt dat die van vijftigplussers minder groot zijn dan die voor de dertig- tot vijftigjarigen. Hoe kan men daaraan remediëren? Een vierde vraag gaat over de ervaringsconsulenten. Ten slotte wil ik nog zeggen dat ik ervan overtuigd ben dat de VDAB enorm veel inspanningen levert. Hoe denkt u dat het beleid van de VDAB ten aanzien van deze doelgroep nog kan worden versterkt?

**De voorzitter:** De heer Van Malderen heeft het woord.

**De heer Bart Van Malderen:** Ik heb meer opmerkingen dan vragen. De genuanceerde toon in de uiteenzetting van de heer Van den Heuvel spreekt me meer aan dan de anekdotiek in de eerste uiteenzetting. De arbeidsmarkt is bijzonder complex. Hoe schrijnend sommige individuele gevallen ook mogen zijn, we moeten er ons voor hoeden om ze op te vatten als uitingen van een trend. Als we de activiteitsgraad bekijken, dan kunnen we niet de loftrumpet steken. De heer Van den Heuvel heeft heel terecht gezegd dat we al een eind van de weg hebben afgelegd. De activiteitsgraad neemt toe. En de gunstige economische conjunctuur heeft positieve gevolgen voor deze doelgroep. De afgelopen maanden nam de werkloosheid nog toe, maar die is nu gedaald met 5 percent. De knik is er. Het is nu zaak om die trend te versterken.

Vlaanderen heeft alle handen, talenten en ervaring meer dan nodig. Het is dan bijzonder jammer als we

moeten vaststellen dat talent van een allochtone jongere in een uitzendkantoor of van een vijftigplusser in een bedrijf wordt miskend. In dat verband mogen we niet eenzijdig alle pijlen op de VDAB richten. De VDAB staat niet in voor opleidingen van ouderen in bedrijven. De overheid beslist bij een herstructurering niet dat ouderen er het eerst uit moeten en er later als laatste inkomen. De overheid heeft een verantwoordelijkheid, maar ook het bedrijfsleven heeft een duidelijke verantwoordelijkheid. In de bedrijven is een mentaliteitswijziging op zijn plaats.

Er is hier gezegd dat de VDAB alleen maar cursussen voor arbeiders organiseert. En er wordt gesuggereerd dat daardoor alleen arbeiders aan de bak kunnen komen. De cijfers tonen aan dat dit niet juist is. Er is een duidelijke relatie tussen opleidingsniveau en kansen op de arbeidsmarkt. De gemiddeld geschoolden vinden het gemakkelijkste werk. Dan volgen de hooggeschoolden, en de lager geschoolden profiteren het minst van de groei. De tewerkstellingsgroei is het grootst bij de bedienden, ook afgezien van de natuurlijke aangroei van de bediendegroep. Ik pleit er daarom voor om de zaken genuanceerd en in een breed perspectief te bekijken, en niet alleen op de overheid te schieten.

**De voorzitter:** Minister Vandenbroucke heeft het woord.

**Minister Frank Vandenbroucke:** Mijnheer de voorzitter, collega's, de heer Van Malderen heeft een aantal zaken gezegd die ik ook zelf wou zeggen. Ik wil eerst ingaan op een aantal algemene bedenkingen van de heer Van den Heuvel, om nadien de concrete vragen te beantwoorden.

Ik heb natuurlijk kennis genomen van de klachten van de heer Deleu. Die klachten zijn in een wekgroep van het ACV aan bod gekomen, al heb ik ze niet van het ACV gekregen. We hebben met hem daarover gecorrespondeerd. We zijn natuurlijk begonnen met zijn klachten te bekijken als een individueel geval. En natuurlijk vragen we ons ook af of dit individuele geval aantoont dat er iets in ons opleidingsaanbod structureel fout is. Hij zegt dat. Hij zegt dat de VDAB alleen interessant is voor productiewerkers. Wij hebben dat echt niet kunnen besluiten. Wij hebben echt niet kunnen besluiten dat de VDAB een fout heeft gemaakt.

Wat de heer Van Malderen zegt over het opleidingsaanbod van de VDAB is echt wel juist. Wij proberen natuurlijk in de eerste plaats opleidingen aan te bieden aan de mensen die dat het hardst nodig hebben, en dat zijn vooral eerder laaggeschoolden van wie de kwalificatie moet worden geüpgraded. Het is echter niet zo dat dit het enige is wat we doen. Het is niet juist dat we ons alleen maar richten tot productiewerkers. We bieden ook andere opleidingen aan. Men kan overigens via een door de VDAB erkend opleidingstraject ook terecht in het volwassenenonderwijs,

en het volwassenenonderwijs biedt een zeer breed gamma aan opleidingen voor vele niveaus aan.

We nemen elke klacht ernstig. Maar uit dat ene dossier kunnen we niet de algemene conclusies trekken die de heer Deleu verwoordt. Hij wil zijn klacht verheffen tot de uiting van een algemeen probleem met het opleidingsaanbod en de sfeer bij de VDAB. Ik denk niet dat dit klopt. Ik ben het ook eens met de heren Van Malderen en Van den Heuvel als ze stellen dat we echt niet zelfgenoegzaam mogen zijn. Er is zeer veel werk aan de winkel. Er beweegt wel wat. Er wordt een beleid gevoerd. De klacht van de heer Deleu leidt niet tot nieuwe ontdekkingen. We proberen iets te doen aan het probleem dat vijftigplussers te weinig aan het werk zijn, en als ze werkloos zijn te weinig aan werk geraken.

U hoort me nooit zeggen dat dit beleid op kruissnelheid is, laat staan dat het perfect is. Ik doe dat absoluut niet. Ik kan niet genoeg waarschuwen tegen het hypen van het werkgelegenheidsbeleid. Ik heb daarvoor dikwijls gewaarschuwd toen de jeugdwerkloosheid en het Jeugdwerkloosheidsactieplan ter sprake waren. Soms hoor ik mijn collega's aspecten van mijn beleid hemelhoog prijzen. Ik vind dat niet goed. We moeten nuchter blijven. Voor dit dossier geldt dat ook.

Er zijn een reeks concrete vragen over onze beleidsinstrumenten en mijn opvattingen daarover. Ik begin met de tewerkstellingspremies. Eind september zijn er 2204 tewerkstellingspremies voor oudere werknemers uitgedeerd. Sinds de start van het systeem, in april 2006, zijn 2800 oudere werknemers met een tewerkstellingspremie aangeworven. Ik vind dat een behoorlijk cijfer. Gelukkig worden er ook buiten dat tewerkstellingspremieregime oudere werknemers aangeworven. We zijn nog niet daar waar we moeten zijn. Maar het cijfer is voldoende significant om te kunnen zeggen dat met die maatregel iets zichtbaar is geworden.

We hebben aangetoond dat mits enige ondersteuning ook ouderen op de arbeidsmarkt kansen hebben. Werkgevers die zeggen dat ze niks kunnen aanvangen met vijftigplussers, vertellen manifest de waarheid niet. Er zijn immers werkgevers die deze mensen aanwerven. En vijftigplussers die zouden zeggen dat ze geen tewerkstellingskansen hebben, vertellen ook iets wat niet juist is. Ze hebben het moeilijk, maar hun kansen zijn niet gelijk aan nul. Met die maatregel wil ik dat aantonen.

De inspanningen met betrekking tot sensibilisering van werkgevers gebeuren onder meer via de 43 projectontwikkelaars die we aan het werk hebben gezet, waarvan er dertien gespecialiseerd zijn in leeftijdsbewust personeelsbeleid. Ik heb aan die dertien gevraagd om dit jaar 100 diversiteitsplannen af te sluiten.

Daarnaast worden in het kader van Jobkanaal werkgevers expliciet gewezen op de opportuniteiten die kan-

sengroepen kunnen bieden om vacatures in te vullen. Begin september waren er zowat 8000 doorverwijzingen van oudere werkzoekenden op vacatures van Jobkanaal. Er werden in dat kader 357 vacatures door ouderen ingevuld. Ben ik daar tevreden over? Zeer met mate. Ik denk dat we Jobkanaal moeten aanmoedigen om zich sterker te ontwikkelen en meer succes te boeken. Er is een nieuw afsprakenkader tot stand gekomen tussen VDAB en de werkgevers die Jobkanaal hebben opgezet. Dat nieuwe afsprakenkader wordt nu uitgerold en moet ervoor zorgen dat Jobkanaal meer kracht krijgt. We bewijzen dat er doorverwijzingen kunnen gebeuren en dat we vacatures kunnen invullen met ouderen.

De VDAB heeft ondertussen niet nagelaten om ook via nieuwsbrieven en brochures werkgevers te wijzen op initiatieven die we nemen, met name het voordeel van de tewerkstellingspremie.

Met betrekking tot bredere sensibilisering wil ik graag verwijzen naar het expertisecentrum Leeftijd en Werk. Dat heeft een aantal interessante voorbeelden in verband met personeelsbeleid naar oudere werknemers in kaart gebracht, die andere bedrijven die kampen met personeelsproblemen of problemen inzake personeelsorganisatie, inspiratie kunnen bieden.

In een aantal van die voorbeelden zijn ondernemingen nieuwe taken gaan zoeken voor oudere personeelsleden en sommige kozen zelfs expliciet voor oudere werknemers voor bepaalde taken. Ik geef wat voorbeelden: Securitas, Vervoer Verbessend, Aveve en Omexco, een bedrijf uit de textielsector. Al dan niet gekoppeld aan een soepelere uurregeling, hebben deze bedrijven de oudere werknemers een coaching, mentor- of peter-schapstaak gegeven.

De reden waarom deze bedrijven die keuze maakten, is verschillend. Sommige kwamen tot de vaststelling dat bij het vertrek van de oudere werknemer, essentiële ervaring en kennis verloren zou gaan. Andere kozen ervoor om zo toch nog hun werknemers in een knelpuntberoep aan het werk te kunnen houden. Nog andere kozen ervoor omdat ze duidelijk een meerwaarde ervaren van oudere werknemers in een team.

UZ Gent, Het Anker, een begeleidingsorganisatie voor jongeren en volwassenen, en Volvo Cars zijn andere voorbeelden. Deze bedrijven kiezen ervoor om hun personeel te laten roteren, om zo enerzijds monotonie in het werk tegen te gaan en om anderzijds een evenwicht te vinden tussen de steeds wijzigende, eigenlijk stijgende, functievereisten en het bestaande personeelsbestand.

Vandaag is het zo dat iedere vijftigplusser die drie maanden werkzoekend is, wordt uitgenodigd voor een verplichte informatiesessie, waar de betrokkene wordt ingelicht over onder andere de dienstverlening van VDAB, de werkgelegenheidsmaatregelen gericht op

ouderen en de jobkansen voor ouderen. Deze infosessie kan worden gevolgd bij de bijblijfconsulenten bij de vakbonden of bij de VDAB. Daarna kunnen de werkzoekende vijftigplussers al dan niet doorstromen naar verdere acties bij de VDAB. Dat verdere vervolg is echter vrijblijvend.

Zowel VDAB als de bijblijfconsulenten bij de vakbonden volgen, op mijn uitdrukkelijke vraag, nauw op hoe deze actie verloopt en waar eventueel moet worden bijgestuurd.

Uit een eerste evaluatie begin dit jaar bleek dat in de periode van september 2006 tot maart 2007 al 7500 werkzoekenden een informatiesessie bij vakbond of VDAB hadden gevolgd. De doorstroom naar de trajectwerking en de 50-plusclub bleek echter niet succesvol. Vanuit de informatiesessies van VDAB stroomde 32 procent door naar trajectwerking, 18 procent naar de 50-plusclubs. Bij de vakbonden stroomde 7 procent door naar de trajectwerking van VDAB, 3 procent naar de 50-plusclubs.

Naar aanleiding van deze kritische evaluatie hebben vakbonden en VDAB hun onderlinge samenwerking herbekeken. Vanaf deze zomer is er een intensief overleg op lokaal en provinciaal niveau en hebben de betrokken consulenten en bijblijfconsulenten kennisgemaakt met de locatie, de aanpak van de 50-plusclub en de infosessie, zodanig dat men goed weet wat op de verschillende echelons gebeurt.

In onderling overleg wordt ook gewerkt aan het verbeteren van de informatiesessie, zodat ze een goed evenwicht vormt tussen enerzijds correct informeren en anderzijds zinvol motiveren. Er wordt beter geïnformeerd over de doorstroming van potentieel geïnteresseerde oudere werkzoekenden vanuit de infosessie van de vakbond naar de VDAB-trajectwerking en feedback gegeven vanuit de VDAB aan de bijblijfconsulenten.

De effecten van deze verbeterpunten zouden zich moeten weerspiegelen in de cijfers van het najaar. Indien de cijfers dan nog veeleer laag blijven, moeten we ons de vraag stellen welke bijkomende bijstellingen aan de orde zijn. Of en hoe de bestaande preventieve aanpak inzake oudere werkzoekenden dan eventueel verder moet worden aangepast, zal ook mee worden bepaald door de beslissing die de federale overheid wenst te nemen over de uitbreiding van het samenwerkingsakkoord inzake activering zoekgedrag voor de oudere werkzoekenden en wat hiervan de consequenties zijn voor onze curatieve sluitende aanpak inzake oudere werkzoekenden.

**De voorzitter:** De heer Van Goethem heeft het woord.

**De heer Roland Van Goethem:** Mijnheer de minister, ik dank u voor uw antwoord.

Mijnheer Van Malderen, ik betreur dat u de pijnlijke ervaring die mensen opdoen, afdoet als anekdotes. Ik hoop voor u dat u, als 55-plusser, nooit het onderwerp van dergelijke anekdote zult worden.

Mijnheer de minister, als ik een analyse maak van het artikel dat de klacht van de heer Deleu samenvat, lees in nergens dat er een tekort is aan opleidingen. U hebt een hele reeks mogelijkheden van opleidingen opgesomd, maar men zegt in het artikel niet dat die er niet zijn.

Als men het hele artikel leest, stelt men vast dat het over verschillende mensen gaat, dus het is geen individuele klacht. Ik heb ook met werkzoekende 55-plussers gesproken en zij schetsen ongeveer hetzelfde beeld als in het artikel naar voren wordt gebracht.

De opleidingen zijn er, maar binnen de VDAB schort er iets om de mensen er naartoe te leiden. Dat is de grond van de klacht. De mensen zeggen dat ze soms van het kastje naar de muur worden gestuurd en niet goed weten wat, waar en hoe. Ik denk dat daaraan binnen de VDAB nog moet worden gewerkt.

**De voorzitter:** De heer Van den Heuvel heeft het woord.

**De heer Koen Van den Heuvel:** Mijnheer de minister, ik dank u voor het antwoord. Ik denk dat u een goed overzicht hebt gegeven.

U hebt de voorbije maanden al verschillende keren gezegd dat we niet zelfgenoegzaam moeten worden en naar aanleiding van een positief tewerkstellingscijfer of de daling van de werkloosheid moeten denken dat we er zijn. Uit het antwoord is nog eens duidelijk gebleken dat we niet in die euforie mogen leven en aan de slag moeten.

Mijnheer Van Goethem, als er problemen zijn, moeten die worden opgelost. Als er klachten zijn, moeten die ernstig worden bekeken. Maar we moeten er ons voor behoeden dat men het hele huis niet afbreekt omdat er een kastje in de keuken wat klemt. Dat moeten we altijd in het achterhoofd houden.

**De voorzitter:** Het incident is gesloten.

---

**Vraag om uitleg van de heer Hans Schoofs tot de heer Frank Vandembroucke, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, over de nazorg bij de VDAB voor personen tewerkgesteld onder artikel 60 van de OCMW-wet**

**De voorzitter:** De heer Schoofs heeft het woord.

**De heer Hans Schoofs:** Mevrouw de voorzitter, mijnheer de minister, vanuit diverse OCMW-diensten bereikt me een vrij verontrustend bericht aangaande de opvolging van artikel 60'ers.

Met het systeem van artikel 60'ers zijn de OCMW's in de mogelijkheid om op te treden als werkgever en die mensen, na een lange periode van inactiviteit, opnieuw aan het werk te zetten, zodat deze mensen zich opnieuw leren organiseren, zich opnieuw structuur bijbrengen en een levensritme aankweken dat hen krachtiger opstelt op de arbeidsmarkt.

Nu blijkt dat de cliënten, de artikel 60'ers, na de nazorgperiode, door het OCMW aangeboden, toch uit de boot dreigen te vallen wanneer de dienst arbeidsbegeleiding en de begeleiding worden doorgegeven aan de VDAB. Vorig jaar was deze kwestie een gespreksonderwerp tijdens de bespreking van de beleidsbrief. Het probleem is genoegzaam bekend, maar het leek me toch nuttig om dit vrij schrijvende probleem opnieuw onder de aandacht te brengen.

De problematiek stelt zich voornamelijk op twee vlakken. Organisatorisch is er een gebrek aan een structureel kader om dossiers in nazorg door te geven. Ik verklaar me nader. De rechtstreekse link met medewerkers van de Werkwinkel en begeleiders van de VDAB ontbreekt. Cliënten die het statuut van het artikel 60 verlaten en bij de VDAB worden aangemeld, worden van hogerhand gelinkt aan een VDAB-medewerker. Er is dus geen rechtstreekse link bij die overgang. De VDAB-medewerkers ontvangen elke maand een lijst van cliënten die ze moeten begeleiden, zonder dat een dossier rechtstreeks kan worden overgedragen tussen de diensten. Dit is een eerste pijnpunt.

Ook inhoudelijk is er een probleem, namelijk in het begeleidingsmodel van de VDAB. Dat uitgewerkte model slaat niet aan bij de doelgroep van de artikel 60'ers. Bij de VDAB start men met de inschrijving van een werkzoekende. Dat gebeurt met een automatische vacaturematching. Die matching komt terecht bij de werkzoekende, maar die mensen zijn gewoon om van heel nabij begeleid te worden. De werkwijze is dus niet erg efficiënt. Na drie of vier maanden werkloosheid wordt de matching aangevuld met een telefonisch contact. In de praktijk blijkt dat het telefonische contact meestal niet lukt. Het gaat om mensen die moeilijk bereikbaar zijn of die niet onmiddellijk vatbaar zijn voor een telefonisch hulpaanbod. Na zes tot negen maanden komt het pas tot een face-to-facecontact. Dan pas is er contact tussen de begeleider en de cliënt. De medewerkers van de werkwinkel komen er al die tijd niet aan te pas.

Ik pleit voor de uitbouw van een meer structurele en rechtstreekse samenwerking tussen de OCMW's en de

VDAB om zo de persoonlijke dossiers via een rechtstreekse link te kunnen overdragen. Het is heel belangrijk om een aangepaste methode voor deze groep werkzoekenden, de artikel 60'ers, uit te werken. Ik stel ook voor dat tijdens de nazorgperiode de contacten door de VDAB kunnen worden opgevolgd en dat men mee kan participeren aan de begeleiding van de cliënten. Op die manier zal de overgang van OCMW naar VDAB na de periode van zes maanden minder plots zijn. We moeten ons echt wel inleven in de situatie van die cliënten. Ze komen uit een periode met heel intensieve begeleiding. De teugels worden daarna een beetje gevierd, maar deze specifieke doelgroep moet, misschien zelfs blijvend, extra begeleid worden. Als die mensen plots een grotere vrijheid krijgen, is het voor hen heel belangrijk om niet te vervallen in oude gewoontes. Er moet kort op de bal gespeeld worden.

Mijnheer de minister, graag kreeg ik wat meer uitleg en uw visie op deze kwestie. Hoe zou u het probleem aanpakken?

**De voorzitter:** Minister Vandenbroucke heeft het woord.

**Minister Frank Vandenbroucke:** Mevrouw de voorzitter, dames en heren, de heer Schoofs, heeft het probleem op een heel rijke manier geschetst. We staan inderdaad voor een probleem en een uitdaging. Ik vermoed dat de heer Schoofs de sector kent. Er is inderdaad nog werk aan de winkel.

Ik begin met het uitgangspunt, dat trouwens niet controverseel is. De VDAB en het OCMW hebben vandaag de dag dezelfde doelstelling, namelijk een duurzame integratie in de samenleving, waar een zinvolle inschakeling op de arbeidsmarkt integraal deel van uitmaakt. De VDAB is daarbij in principe sterk in werk. De OCMW's zijn in principe sterk in de totaalbenadering van de cliënt. Ze kunnen een zicht krijgen op de verschillende welzijnsaspecten die deel uitmaken van de leefomgeving van de cliënt, zoals de huisvesting, de eventuele aanwezigheid van kinderen en zo meer.

Aangezien de twee benaderingen complementair zijn, is samenwerking belangrijk, in de eerste plaats in het belang van de cliënt. In Vlaanderen heeft de samenwerking vorm gekregen via de Werkwinkels. De geïntegreerde dienstverlening werd daarbij geïntroduceerd. Deze omvat de dienstverlening van de VDAB, gekoppeld aan en afgestemd op de dienstverlening van de betrokken lokale actoren, en leidt tot een geïntegreerd pakket onder regie van de VDAB. Het uitgangspunt daarbij is respect voor de specifieke kennis van elke partner, bijvoorbeeld van de VDAB inzake de stielkennis en van de OCMW's inzake de welzijnsdimensies.

De OCMW-clieënten vormen vaak een kwetsbare doelgroep. Eens aan het werk, zijn zij ook het meest

bedreigd om opnieuw in de werkloosheid terecht te komen. Zowel de welzijnsdimensie als de tewerkstellingsdimensie zijn daarbij van belang. Mede daartoe werd er bij de start van de Werkwinkels op aangedrongen dat de OCMW's een structurele partner zouden worden in de Werkwinkel.

Zoals u aangeeft, is artikel 60, paragraaf 7, een activeringsinstrument waarmee OCMW's mensen opnieuw kunnen inschakelen in het stelsel van de sociale zekerheid. Specifiek naar personen die tewerkgesteld zijn in het kader van artikel 60 of 61, betekent dit dat de begeleiding niet mag stoppen eens de activering is beëindigd. Het OCMW is verantwoordelijk voor het traject tijdens de duurtijd van de activeringsmaatregel. Uit onderzoek – ik verwijs naar de *Tempera & Agence Alter*-studie 'Activeringsmaatregelen en de Arbeidsmarkt' van september 2006 – blijkt dat hoe meer extra inspanningen het OCMW biedt aan de cliënt tijdens de activeringsmaatregel, hoe meer kansen op werk er daarna zijn. Deze extra inspanningen zijn bijvoorbeeld het aanbieden van vacatures, sollicitatiehulp of opleiding tijdens de activering. Na het afronden van de activeringsmaatregel en indien de cliënt nog steeds werkzoekend is, wordt hij of zij overgedragen aan de VDAB. We leggen er de nadruk op dat dit op een warme manier dient te gebeuren.

Een screening door de VDAB zal bepalen of de werkzoekende al dan niet arbeidsmarktrijp is. Zo ja, kan hij of zij doorverwezen worden naar het normale economische circuit. Indien de cliënt nog niet arbeidsmarktrijp is, zal de regisseur bepalen of een voortraject nog noodzakelijk is, bijvoorbeeld met betrekking tot bepaalde welzijnsaspecten, of er arbeidszorg nodig is, dan wel of de sociale economie aangewezen is. Zowel de sociale economie als de arbeidszorg kunnen daarbij een opstap naar werk betekenen, maar kunnen ook een eindpunt zijn. Het is de rol van de regisseur om deze inschatting te maken.

Het cliëntoverleg dat binnen de Werkwinkels plaatsvindt, speelt een voorname rol bij de warme overdracht en de nazorg. Het cliëntoverleg is een overleg tussen de Werkwinkelconsulenten waarbij op niveau van de cliënt bekeken wordt welke voor hem of haar het meest aangewezen traject is en welke de meest geschikte uitvoerder. Zo kan ofwel een warme overdracht worden gerealiseerd, ofwel zal een verdere welzijnsbegeleiding nodig blijken.

Mijnheer Schoofs, in de praktijk stellen we vast dat de samenwerking vatbaar is voor verbetering – dat ben ik met u eens. Zo zijn de OCMW's in slechts 70 van de 134 Werkwinkels een structurele partner. Het cliëntoverleg is niet overal ingeburgerd en bijgevolg wordt een warme overdracht ook niet overal gerealiseerd. Momenteel lopen hierover gesprekken tussen de

VVSG en de VDAB. Deze gesprekken moeten leiden tot duidelijke afspraken ter zake, onder andere over de trajectbepaling, over het afsluiten van trajecten met artikel 60, paragraaf 7, als opstap naar werk en over de nazorg. Ik zal dit alles opnemen in de nieuwe conceptnota Werkwinkels.

**De voorzitter:** De heer Schoofs heeft het woord.

**De heer Hans Schoofs:** Mijnheer de minister, ik dank u voor de oplossingen die u formuleert. Het lijkt me inderdaad belangrijk om procedures ter zake uit te werken. In aansluiting daarbij, is het ook niet nuttig te overwegen om contact op te nemen met de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, om een en ander op elkaar af te stemmen binnen de OCMW's? Ik weet niet in welke mate dit wordt aangestuurd door Binnenlands Bestuur, in welke mate die mensen mee kunnen zorgen voor die warme overdracht. Ik kan me echter voorstellen dat hun taakstelling met betrekking tot de OCMW's beperkt is. De grens tussen OCMW-cliëntbehandeling en VDAB-opvang is niet altijd heel duidelijk, en in de toekomst blijft die misschien ook best niet al te duidelijk, om toch die goede overgang te waarborgen. Ik hoop dat er een goed structureel kader zal worden uitgewerkt om die dossiers in nazorg te kunnen doorgeven.

**De voorzitter:** Minister Vandenbroucke heeft het woord.

**Minister Frank Vandenbroucke:** U stelt voor dat ik contact zou opnemen met de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur. Het gaat hier echter over een zeer ingewikkeld iets. We botsen hier immers ook op het feit dat de federale overheid in het verleden eveneens initiatieven heeft genomen om activeringstrajecten voor OCMW-cliënten tot stand te brengen. Onder meer ook daardoor is dit echt problematisch ingewikkeld geworden. Het lijkt me aangewezen dat daar eens over wordt nagedacht in het kader van een nieuwe ronde staatshervorming. Ik ben er echter een beetje sceptisch over of we dat zullen zien.

In alle openhartigheid moet ik zeggen dat ik niet precies weet of de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur hier de meest aangewezen gesprekspartner is, dan wel of we niet met een paar federale collega's moeten spreken. Ik zal uw suggestie echter in overweging nemen.

**De voorzitter:** Het incident is gesloten.

---

