



Vlaams
Parlement

vergadering **C249 – ECO30**
zittingsjaar 2010-2011

Handelingen

Commissievergadering

Commissie voor Economie, Economisch
Overheidsinstrumentarium, Innovatie, Wetenschapsbeleid,
Werk en Sociale Economie

van 26 mei 2011

INHOUD

Vraag om uitleg van mevrouw Lydia Peeters tot de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de moeilijke invulling van vacatures bij kmo's - 1874 (2010-2011)	3
Vraag om uitleg van de heer Bart Van Malderen tot de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over het akkoord 'Samen op de bres' - 1967 (2010-2011)	7
Vraag om uitleg van de heer Bart Van Malderen tot de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over het competentiebeleid in de social profit - 2053 (2010-2011)	11
Vraag om uitleg van de heer Robrecht Bothuyne tot de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de promotie van tewerkstellingspremies in Vlaanderen - 2180 (2010-2011)	15

■

Voorzitter: mevrouw Patricia Ceysens

Vraag om uitleg van mevrouw Lydia Peeters tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de moeilijke invulling van vacatures bij kmo's - 1874 (2010-2011)

De voorzitter: Mevrouw Peeters heeft het woord.

Mevrouw Lydia Peeters: Voorzitter, minister, collega's, in mijn vraag om uitleg verwijs ik naar de kmo-barometer van maart 2011. Mijn vraag dateert van april, maar sindsdien is er nog niet veel gewijzigd. Alleszins hebben de kmo's het heel moeilijk om nieuwe medewerkers te vinden. Een op vier kmo's zegt moeilijk personeel te vinden, met als gevolg dat 40 procent van de vacatures zes maanden na bekendmaking nog steeds open staat. Volgens de kmo's legt dit een rem op de groei- en uitbreidingsmogelijkheden van hun bedrijven. Vooral in de kleinere ondernemingen uit de industrie, de bouw en de dienstensector is de zoektocht naar geschikte kandidaten het zwaarst, zo berichtte Jobat einde maart 2011. Wat daarbij opviel, is dat ondanks het feit dat ze moeilijk de vacatures ingevuld krijgen, slechts een op de tien kmo's een beroep doet op de VDAB.

Als onderdeel van de sluitende aanpak voor werkgevers biedt het project Vacaturebeheer een grotere ondersteuning aan werkgevers, in het bijzonder aan kmo's, om de matching tussen vraag en aanbod sneller en efficiënter te laten verlopen. Het probleem dat zich momenteel voordoet, is er niet zozeer een van jobcreatie, maar wel van jobinvulling, het vinden van de juiste man of vrouw op de juiste plaats.

Minister, eind 2010 hebben we hierover al gediscussieerd in deze commissie. Toen hebt u verwezen naar enkele acties die de VDAB zou ondernemen. Een van die acties was de tussentijdse en halfjaarlijkse evaluatie van al genomen maatregelen. Dan ging het vooral over de provinciale accountmanagers die in 2010 werden aangekondigd ter ondersteuning van de kmo's. Bijkomend werd ook aangekondigd dat er andere acties zouden volgen, die betrekking hebben op de verfijning van de vacaturewerking enerzijds, maar ook op het uitwerken van de nazorg om te onderzoeken of men tevreden is na het invullen van de vacatures.

Minister, het VDAB-aanbod aan werkgevers gaat van brede informatieverstrekking naar alle Vlaamse werkgevers tot maatwerk op vraag van een individueel bedrijf. Hoe evalueert u de betalende dienstverlening van de VDAB aan ondernemers en kmo's? In 2005 associeerde slechts 3,3 procent van de Vlaamse kmo's de VDAB met de dienstverlening maatwerk. Hoe is dit percentage in de voorbije zes jaar geëvolueerd? Bij mijn weten zijn daarover enkel de cijfers van 2005 voorhanden.

Halfjaarlijks maakt de VDAB een tussentijdse evaluatie en stand van zaken op met betrekking tot de sluitende aanpak voor werkgevers. Werd er reeds een evaluatierapport opgesteld over de projecten rond vacaturebeheer, humanresourcesvademecum, de implementatie van een vernieuwde vacaturedatabank, het project rond customer relationship management, de behoefteanalyse en de 360°-view op werkgeversdata? Zo ja, hoe luiden de bevindingen? Wat zijn de resultaten van de evaluatie?

Minister, u hebt aangekondigd dat het vacaturebeheer in het kader van de beheersovereenkomst met de VDAB zou worden geoptimaliseerd, en dat er een betere matching moet komen. Hoe ziet u dat concreet? Vanaf dit jaar zouden, naast de provinciale accountmanagers, de VDAB-bedrijfsconsulenten gerichter worden ingezet in de proactieve benadering van kmo's. Wat is hierin de stand van zaken?

De voorzitter: De heer Bothuyne heeft het woord.

De heer Robrecht Bothuyne: De problematiek van kmo's en VDAB ligt me na aan het hart, dat is al langer bekend. We moeten een en ander nuanceren, mevrouw Peeters. U baseert zich op een UNIZO-studie (Unie van Zelfstandige Ondernemers). UNIZO heeft vorige week

samen met de Katholieke Hogeschool Zuid-West-Vlaanderen (KATHO) nog een studie uitgebracht over het personeelsbeleid in kmo's. Bij veel kmo's is dat nog altijd een informeel gebeuren. Dat de VDAB niet altijd op nummer één staat als het gaat over dienstverlening, is niet onlogisch omdat kmo's geen beroep doen op externen om hun personeelsbeleid vorm te geven.

In veel gevallen is dat niet goed. Kmo's zullen zich moeten wapenen om in de strijd om talent nog aan bod te komen als gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt. De VDAB heeft dus wel degelijk een belangrijke rol om kmo's bij te staan, maar ook om hen te doen nadenken over het personeelsbeleid.

Er zijn een aantal mogelijkheden. Zo werden in het verleden al projecten rond peterschap opgestart. We moeten daarop blijven inzetten. Welke bijkomende inspanning kunnen we doen om het hrm-beleid van kmo's te professionaliseren in functie van die krapte op de arbeidsmarkt en het versterken van de positie van die kmo's bij werving en selectie van het personeel in deze moeilijke tijden?

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen: Voorzitter, ik wil mij aansluiten bij deze vraag. In de discussie over de beheersovereenkomst van de VDAB hebben we vanuit de VDAB een aantal engagementen gezien richting kmo's, vooral rond de vacaturewerking. Kunt u ons daar een stand van zaken over geven?

Heel belangrijk bij die 'war on talent', waar de heer de Bothuyne het over heeft, is dat de mensen vanuit realistische vragen kunnen vertrekken. Vacatureverduidelijking is heel belangrijk, al is het maar om een drievoudige frustratie te vermijden: een werkgever die een vacature plaatst, maar die niet of zeer laat ingevuld ziet; werkzoekenden die ingaan op die vacature, maar dan merken dat het eigenlijk niets voor hen is; en ten slotte de VDAB die daar dan tussen zit en geconfronteerd wordt met de frustraties van de werkgever en de werkzoekende. Dat moeten we absoluut vermijden.

De voorzitter: Minister Muylers heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: Ik zal eerst ingaan op de dienstverlening van de VDAB. De betalende dienstverlening van de VDAB beperkt zich vandaag tot twee zaken: het plaatsen van een soort reclame bij vacatures en opleiding aan werknemers voor een firma. Er zijn op dit moment geen andere vormen van betalende dienstverlening bij de VDAB.

Er is wel een zeer ruim aanbod dat gratis ter beschikking wordt gesteld aan alle werkgevers. Dat gaat van informatie over de arbeidsmarkt tot intensieve ondersteuning bij de zoektocht naar geschikt personeel. Zo is de toegang tot 'Mijn VDAB', het plaatsen van vacatures, het maken van selecties, het consulteren van cv's van kandidaten, hulp bij de opmaak van de vacature, screening van de kwaliteit in functie van de matching, preselectie van de kandidaten, suggereren van aangepaste oplossingspistes zoals individuele beroepsopleiding (IBO) enzovoort. Dat behoort allemaal tot de gratis dienstverlening. De VDAB biedt de werkgevers de nodige tools aan om zich te positioneren binnen het aanbod van de vacatures.

Sommige werkgevers vragen echter extra visibiliteit. Dat gebeurt dan bijvoorbeeld met banners, zoals in de rekruteringsmarkt. De gehanteerde tarieven zijn marktconform. De advertentieruimte op de site is heel beperkt. De mogelijkheden voor die extra visibiliteit zijn dus beperkt. Daarom is dat criterium dan ook betalend.

De VDAB zal binnenkort ook de mogelijkheid bieden om een vacature extra onder de aandacht te brengen, dus niet het bedrijf, maar de vacature op zich. Dat speelt in op een behoefte die er bestaat op de arbeidsmarkt. Ook dat zal dan betalend zijn.

De betalende dienstverlening blijft daartoe beperkt. De andere dienstverlening, ook het maatwerk voor bedrijven, behoort tot de algemene dienstverlening en is dus gratis. Enkel de opleiding aan werknemers is verder nog betalend.

U haalde aan dat slechts 3,3 procent van Vlaamse kmo's de VDAB associeerde met de dienstverlening maatwerk. Dat cijfer komt uit een enquête van UNIZO van 2005. Ik kan daar zelf niet veel over vertellen. De VDAB noch ik hebben zicht op de frequentie van dat soort enquêtes van UNIZO. Ik kan dus niet zeggen hoe dat evolueert of wat daar de conclusies van zijn. Ik kan wel zeggen dat in de tevredenheidsmeting die de VDAB zelf heeft uitgevoerd, er tot 2010 niet specifiek werd gepeild naar het element associatie en in het bijzonder maatwerk. In de nieuwe beheersovereenkomst heb ik die parameter in de tevredenheidsenquête opgenomen, met de vraag of de VDAB, wat de vacaturewerking betreft, inderdaad service op maat heeft geboden. Ik zal de eerste cijfers krijgen in het najaar van 2011. De eerste tendensen zullen dan pas zichtbaar zijn in 2012. Dit is namelijk de eerste meting die daar specifiek naar peilt. Dat zal dus worden behandeld in de peilingen van 2011.

Ik wil ook ingaan op de vraag van de heer Bothuyne. Hoe kunnen we ervoor zorgen dat het kmo-beleid verder professionaliseert? Ik heb gisteren in de plenaire vergadering gezegd dat ik gesprekken voer met de sociale partners en een kader aan het uittekenen ben voor een ander soort arbeidsmarktbeleid, waarin specifiek wordt ingegaan op competentiebeleid bij het individu. Er wordt dan in kaart gebracht wat iemand kan en kent. De bedrijven – ik vond de man van Manpower daar gisterenochtend op de radio zeer sterk in – vertrekken nog altijd te vaak vanuit de functies die nodig zijn. Men vertrekt vandaag te vaak vanuit het ondernemingsplan en bekijkt dan welke functies men daarvoor nodig heeft.

Stel dat een bedrijf een buitenlandse markt wil veroveren en daarvoor dan op zoek is naar een verkoper. Dat bedrijf zou dat ook anders kunnen aanpakken en vertrekken vanuit de competenties, vaardigheden en kennis die nodig zijn. Als je een goed team wilt samenstellen, tellen niet alleen de functies, maar ook de karakters van de mensen. Dan kom je wellicht tot een soort herschikking. Zo heb je ook vaker het schoorsteeneffect of doorgroei-effect: iemand die tot vandaag job x uitoefenen, kan dan morgen misschien job y + z uitoefenen. Job x kan dan misschien bij iemand anders terecht komen.

Dat is een heel andere filosofie. Dat is blijkbaar een wereldwijde evolutie. Dat kan een oplossing zijn voor de knelpuntberoepen, denk maar aan Manpower. Dat betekent dat men de ingenieur echt alleen laat doen wat een ingenieur kan doen, en dat andere taken door anderen worden opgenomen. Zo heeft men strikt gezien minder ingenieurs nodig. U snapt het plaatje. Met de diversiteitsplannen hebben we een eerste aanzet gegeven naar de kmo's voor een HR-denken. Deze filosofie past daarin.

Zoals ik gisteren zei, dit is het kader. Het individu gaat zijn competenties bekijken. Het bedrijf zoekt uit welke competenties het nodig heeft. Uit een screening van een individu kan blijken dat die persoon helemaal niet klaar is voor de competenties die de arbeidsmarkt vraagt. We geven hem dan een rugzak.

Ik heb met de sociale partners afgesproken dat zij vrij snel – na overleg, ook met mij – een instrumentarium bekijken. Ik ben mij ervan bewust dat de overheid samen met de intermediairen, de werkgeversorganisaties, de vakbonden en financiers, een sensibilisering op poten moet zetten. Zo kunnen we de kmo's bewustmaken. De kmo's moeten na verloop van tijd, als ze al zes maanden een knelpuntberoep niet kunnen invullen, zelf naar een oplossing gaan zoeken. Een deel van hen doet dat al. Ze moeten daar bewust mee omgaan en wij kunnen die houding nog versterken.

In december 2010 werd het laatste evaluatierapport over het project 'sluitende aanpak werkgevers' voorgesteld. Ik geef u een kort overzicht van de projecten. Er is het vacaturebeheer. Voor het implementeren van de vernieuwde databank werden er een behoefteanalyse en een aantal ondersteunende acties gerealiseerd. Werkgevers, VDAB-consulenten en partnerconsulenten registreren en beheren sinds het najaar 2010 eenzelfde vacatureplatform. Deze databank heeft de naam Master Vacatures meegekregen. Sinds april 2011 beschikken de werkgevers die gebruikmaken van deze databank over een nieuwe service, de onlineassistent. Dat is deels een antwoord op uw vraag, mijnheer Van Malderen.

Die service zal de kwaliteit automatisch verhogen. Tijdens het ingeven van de vacature wordt de werkgever automatisch attent gemaakt op mogelijke tegenstrijdigheden, ongepast taalgebruik of het ontbreken van essentiële informatie. Hij krijgt dan meteen een concreet advies. Uit de allereerste cijfers blijken de werkgevers ook in te gaan op deze adviezen. Dat lijkt me een goede manier om de kwaliteit en realiteitszin van de vacatures te verhogen.

In de loop van 2011 zullen er nog nieuwe, verbeterde en gebruiksvriendelijkere services ter beschikking worden gesteld van de werkgevers binnen Master Vacatures. We kunnen al doende leren. Zo zal de service van de VDAB aan de werkgevers verder in fasen worden geoptimaliseerd in het kader van de vacaturewerking. Er zal bijkomende aandacht gaan naar nazorg.

Een ander project is het Vademecum HR-Vlaanderen. Vanaf de tweede helft van 2010 is het Vademecum HR-Vlaanderen met een aantal onderwerpen beschikbaar via de VDAB-site. Dit wordt in 2011 verder uitgebouwd en zal een prominentere plaats krijgen op de VDAB-site.

Dan is er nog het customer relationship management (CRM) of het klantenrelatiebeheer. De behoefteanalyse, om te bepalen welke data noodzakelijk zijn voor de 360°-view, en de meest geschikte segmentering van de werkgevers, is tot stand gebracht. Tevens is er nagegaan welke technische componenten nodig zijn om het CRM te operationaliseren. Men zal deze CRM 360°-view opnemen in de vernieuwde bedrijvendatabank.

De VDAB is momenteel in overleg met UNIZO om na te gaan op welke basis de UNIZO-kanalen het best ingezet kunnen worden om een gerichte informatie en berichtgeving vanuit de VDAB optimaal te verspreiden naar de kmo-werkgevers. Samenhangend wordt ook bekeken hoe UNIZO gebruik kan maken van de VDAB-kanalen. Op die manier kan de samenwerking in het najaar 2011 concreet van start gaan.

De dienstverlening die door de VDAB in het kader van vacaturebeheer aan werkgevers verleend wordt, ondergaat sinds het opstarten van de 'sluitende aanpak werkgevers' een grondige vernieuwing. De doelstelling van deze vernieuwing is tweeledig. De VDAB wil duidelijkheid scheppen in de verwachtingen van de werkgevers over de professionele dienstverlening die ze zullen krijgen. De heer Van Malderen bracht dat naar voren als een minpunt. Als de verwachtingen verschillen, zijn er ontgoochelingen. De vacaturewerking wordt geoptimaliseerd en afgestemd op de behoeften van de hedendaagse werkgevers.

Het feit dat de VDAB die inspanning levert, zowel financieel als operationeel, is ongetwijfeld het gevolg van de behoeften die leven bij de werkgevers. Dat is de reden waarom we met de sociale partners over een nieuwe algemene aanpak denken. We weten dat de arbeidsmarkt in de toekomst nog meer krapte zal kennen. Mijnheer Bothuyne, u noemde dat 'the war for talent'. Ik hoor dat niet graag omdat men dan snel denkt dat men die ene die op de arbeidsmarkt komt, snel moet kopen. Het gaat om een filosofie waarbij het erop aankomt om met competenties en opleidingen en doorstroming en nog andere aanpakken een oplossing te bieden.

Mevrouw Peeters, de filosofie om ten aanzien van kmo's meer te doen, is uitdrukkelijk in de nieuwe strategische doelstellingen van de beheersovereenkomst voorzien.

Ten aanzien van de professionele kmo-benadering zijn er bij de VDAB diverse acties. In 2011 wordt zowel voor de accountmanagers als voor de bedrijfsconsulenten van de VDAB een competentieversterkend aanbod ter beschikking gesteld. Het is goed dat de VDAB zelf continu bezig is met competentieversterking van zijn mensen. Dat moet de mogelijkheid bieden voor die mensen om de bedrijfswereld beter te leren kennen. Zo past onder andere de mogelijkheid om individueel of in teamverband bedrijfsstage te volgen binnen het aanbod dat vandaag ter beschikking wordt gesteld.

De inzet van zowel bedrijfsconsulenten als accountmanagers bij de proactieve benadering van kmo's wordt vandaag uitgewerkt binnen regionale initiatieven die rekening houden met de

plaatselijke mogelijkheden, afhankelijk van de bezetting en de 'workload'. Het werk moet wel worden voortgezet. De VDAB heeft uitdrukkelijk gekozen voor aanwezigheid bij bedrijven. Dit betekent dat regionale initiatieven binnen dit uitgangspunt dienen te worden gevat.

Het actieplan Bedrijfsstages staat open voor alle VDAB-medewerkers en wordt planmatig en progressief aangepakt. De VDAB besliste om in de planningsgesprekken 2011 van de medewerkers de mogelijkheid tot het volgen van een bedrijfsstage op te nemen. Rekening houdend met de noodzaak van continuïteit in de dienstverlening kunnen teamleider en medewerker de bedrijfsstage plannen in het opleidings- en ontwikkelingsplan. Deze jaarlijkse plannings- en evaluatiecyclus loopt momenteel ten einde. De eerste stageaanvragen komen gestadig binnen. Er zijn er al aan de gang, er zijn er gepland en er zijn er zelfs al afgelopen. De meeste bedrijfscontacten doet de VDAB via zijn eigen cliënten, maar er zijn er ook in samenwerking met partners zoals UNIZO, het Vlaams netwerk van ondernemingen (Voka) en het Verbond van Kristelijke Werkgevers en Kaderleden (VKW). De reacties van de consultants die al een stage hebben afgerond, zijn unaniem positief, zowel wat betreft het beantwoorden aan de individuele verwachtingen als wat betreft het leereffect. We zijn ook daar positief bezig.

De voorzitter: Mevrouw Peeters heeft het woord.

Mevrouw Lydia Peeters: Minister, ik dank u voor uw heel uitgebreide en duidelijke antwoord. U geeft duidelijk aan dat er al heel wat acties lopen. In 2010 hadden we ook al acties. Daarom vroeg ik naar de evaluaties ervan. Eind 2010 kondigde u aan dat ze allemaal positief waren geëvalueerd. Toch zien we dat de kmo's dat maar weinig zo aanvoelen: een op de vier zegt heel moeilijk geschikt personeel te vinden en daarvoor zelden of nooit bij de VDAB terecht te kunnen. Wij moeten daar dus op blijven inzetten. We zullen wel zien hoe dit later dit jaar of begin 2012 verder zal worden geëvalueerd.

De voorzitter: De heer Bothuyne heeft het woord.

De heer Robrecht Bothuyne: Ik ga in op het antwoord op mijn bijkomende vraag over de manier waarop we bij de kmo's het HR-denken kunnen stimuleren. Het is belangrijk dat we ons legertje consultants vanuit de sectoren, vanuit de regionale sociaal-economische overlegcomités (RESOC's) maar ook vanuit de jobkanalen daarvoor inzetten. Wij moeten hen inzetten om de kmo's op dat vlak te begeleiden en te stimuleren.

Minister Philippe Muyters: Ik ben het daar helemaal mee eens. Dat is een van de opdrachten: wij moeten onderzoeken hoe we het bestaande instrumentarium kunnen richten op de filosofie die ik daarnet naar voren bracht. Dat is een van de opdrachten. Een aantal van die instrumenten lopen nu af of zullen in de loop van 2012 aflopen. De sectorconvenanten lopen, denk ik, eind dit jaar af, de jobconsultanten in februari volgend jaar. We moeten een opdracht geven, of een overgangperiode of een wijziging organiseren, zodat dit aansluit bij de nieuwe filosofie die we aan het uittekenen zijn.

De voorzitter: Het incident is gesloten.

■

Vraag om uitleg van de heer Bart Van Malderen tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over het akkoord 'Samen op de bres' - 1967 (2010-2011)

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen: Voorzitter, minister, collega's, de Vlaamse sociale partners sloten een akkoord met de Vlaamse Regering over de uitbreiding van de systematische aanpak voor oudere werklozen tot 55 jaar. Dit is een belangrijke opstap in de verdere

uitvoering van zowel het raamakkoord ‘Samen op de bres’ als het werkgelegenheids- en investeringsplan (WIP). De systematische aanpak werd op 1 april 2011 uitgebreid naar de leeftijdsgroep van 50- tot 55-jarigen. Het is de bedoeling om in het najaar een verdere opstap te doen richting 58-jarigen. Hierbij moet worden aangestipt dat er vooraf een evaluatie zal gebeuren op basis van arbeidsmarktindicatoren, met betrokkenheid van de sociale partner enerzijds en anderzijds ook de capaciteit van de VDAB op dat moment om het te kunnen waarmaken.

Het succes van de maatregel zal ongetwijfeld ook afhangen van een aantal flankerende maatregelen die verder gaan dan enkel en alleen wat de VDAB kan realiseren. Het akkoord tussen de Vlaamse Regering en de partners van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) benadrukt dan ook het belang van de uitvoering van de andere elementen uit het akkoord ‘Samen op de bres’. Concreet gaat het om de uitwerking van de code ‘leeftijdsbewust aanwervingsbeleid’ en van de code ‘leeftijdsbewust selecteren voor selectiebureaus’, de uitwerking van het kader voor verrijkt individueel outplacement, de lancering van de Toolbox 50+ en de bijhorende communicatiecampagne die al een paar keer is aangekondigd, en ten slotte de structurele afstemming tussen Jobkanaal, de 50 plusclubs en de bijblijfconsulenten.

Minister, kunt u een stand van zaken geven met betrekking tot de lancering van de Toolbox 50+ en de bijhorende communicatiecampagne? Beschikt u intussen – het is niet de eerste keer dat we ernaar vragen – over een timing voor de lancering? Kunt u, minister, een stand van zaken geven met betrekking tot de uitvoering van de andere elementen uit het akkoord ‘Samen op de bres’: de uitwerking van de code leeftijdsbewust aanwervingsbeleid en van de code leeftijdsbewust selecteren, de uitwerking van het kader voor een verbeterd individueel outplacement en de structurele afstemming tussen Jobkanaal, de 50 plusclubs en de bijblijfconsulenten? Welke maatregelen zijn al in werking? Welke wachten op uitvoering en welke timing is er daarvoor? Hoe schat u de budgettaire impact van dit alles in?

De voorzitter: De heer Laurys heeft het woord.

De heer Jan Laurys: Voorzitter, minister, collega's, de heer Van Malderen vraagt een stand van zaken van deze problematiek, die ook al besproken is bij de beleidsnota en beleidsbrief. Toen hebben we daarover opmerkingen gemaakt. We willen ons er nu ook graag bij aansluiten.

Het verwondert ons dat de heer Sabbe vandaag in de krant een aantal cijfers heeft gepubliceerd, waaruit blijkt dat maar 1 op de 4 van de nieuw ingeschreven werkzoekenden tussen 50 en 52 jaar na 12 maanden een job gevonden heeft. Het zijn dus geen langdurig werklozen. Die cijfers zijn ook bekend bij de VDAB. Werkgevers zijn heel weinig geneigd om oudere – ik wik mijn woorden – werkzoekenden in dienst te nemen. Het is een beetje eigenaardig. In zijn gekende stijl vraagt de heer Sabbe meer sanctionering en een uitbreiding van de begeleiding, dat laatste tot daaraan toe. Er wordt niet gesproken over de rol van de werkgevers.

Ik heb hier vroeger ook al gezegd dat er geen probleem is met de aanpak. Wij sluiten ons volledig aan bij het akkoord. De overheid moet haar flankerende beleid voortzetten. In die zin sluiten wij ons aan bij de vragen van de heer Van Malderen. Maar ik denk dat ook de werkgevers wat meer moeten openstaan voor die 50-plussers. Ik verwijs naar de code leeftijdsbewust personeelsbeleid, die het Vlaams netwerk van ondernemingen (Voka) en de Vereniging voor Social Profit Ondernemingen (Verso) recent hebben gelanceerd. Het is belangrijk dat ook bij de werkgevers de mentaliteit een beetje wijzigt. Waarschijnlijk zullen de groei en de krapte op de arbeidsmarkt wel een aanleiding zijn om ook die doelgroep aan te snijden. Het is nodig dat het HR-beleid van de werkgevers wat wordt aangepast.

Ik heb er geen enkel probleem mee dat de 50-plussers verplicht zijn om op zoek te gaan naar werk en een opleiding moeten volgen. Maar we vinden het een beetje raar dat wordt

vastgesteld dat zij niet worden aangeworven en dat de reactie daarop is dat we nog meer moeten sanctioneren. Dat is niet de juiste lijn.

De voorzitter: Mevrouw Peeters heeft het woord.

Mevrouw Lydia Peeters: Het is wat gemakkelijk om zonder meer te zeggen dat het vaak een mentaliteitsprobleem is bij de werkgevers. We weten hoeveel vacatures er zijn. Ik denk dat de werkgevers wel graag zouden overgaan tot de aanwerving van 50-plussers, zeker met de maatregelen die er al zijn of aangekondigd zijn.

Recent heb ik in verband hiermee nog een schriftelijke vraag ingediend, waarop u het volgende hebt geantwoord, minister. In verband met de evaluatie van die campagne 50 plus, zei u dat het op het ogenblik dat de vraag beantwoord werd, waarschijnlijk eind april-begin mei, besproken werd in de schoot van de taskforce 50 plus. U geeft aan dat de beste manier om te zien of er een mentaliteitsverandering optreedt in Vlaanderen, het nauwkeurig monitoren is van de evolutie van de werkzaamheidscijfers van de 50-plussers. Dat klopt uiteraard. Weet u al iets meer over die besprekingen, minister?

De voorzitter: Minister Muylers heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: Mevrouw Peeters, ik zit daar zelf niet bij. Ik kan niet zo zeggen of er al een resultaat is. Als ik het op voorhand had geweten, had ik het kunnen meebrengen.

Mijnheer Laurys en andere collega's, wat de werkgevers betreft, is het voor mij nogal duidelijk dat er een gedeelde verantwoordelijkheid is van iedereen. We moeten zowel voor individuen als bedrijven meer denken vanuit competenties. Dan telt 50 plus niet meer. Ieder heeft zijn competenties. Ik ben er heel zeker van dat 50-plussers ook hun vaardigheden, kennis en kunnen hebben. Wat iemand kent en kan, geldt nog altijd voor 50-plussers. Als werkgevers in die mentaliteit meegaan, telt het element 50 plus zijn niet meer.

Het kan nog altijd dat een werkgever vindt dat die mensen te veel rechten hebben of te duur zijn. Zoals u zelf zei, staat daartegenover de krapte op de arbeidsmarkt en het feit dat die mensen andere talenten of vaardigheden hebben dan jongeren. Zo kunnen zij misschien een beter inzicht geven aan de werkgever. Het denken vanuit competenties is voor mij een fundamenteel gegeven. Ik denk aan elementen als ervaring of omgaan met stress. Ik ga ervan uit dat die bij 50-plussers sneller aanwezig zijn. Een werkgever kan het hebben van die competenties in zijn pakket nuttig vinden en zo op een andere manier gaan denken. Ik volg u helemaal. Het is een gedeelde verantwoordelijkheid. En mocht ik willen sanctioneren, die bevoegdheid zit niet bij ons.

De cijfers blijven laag bij 50- tot 52-plussers, maar je moet die cijfers analyseren. Heeft het te maken met collectieve sluitingen? Waarmee heeft het wel of niet te maken? Zijn het mensen die zes maanden geleden werden ontslagen en nu in aanmerking komen voor een brugpensioensysteem? Dat zouden we moeten bekijken.

Ik ben het eens met mevrouw Peeters dat we moeten kijken hoe we verder evolueren. Wegens zowel het aantrekken van de arbeidsmarkt als de krapte die erop bestaat, zullen de werkgevers en de werknemers sowieso een andere filosofie moeten hanteren, namelijk de noodzaak om te blijven werken. Wat in Pact 2020 staat, is dat we met meer mensen aan het werk moeten in meer werkbare jobs, dat is een verantwoordelijkheid die zeker ook bij de werkgevers ligt, en met een langere loopbaan dan vandaag.

Om in te gaan op de specifieke vragen over 'Samen op de bres', verwijs ik in de eerste plaats naar de toolbox. Het is toeval, maar toen u mij de vorige keer hierover hebt bevraagd, zag ik in de namiddag een eerste versie. Ik moet eerlijk zeggen dat die mij wat tegenviel en ik heb toen gevraagd om het over een andere boeg te gooien. Ik zie deze namiddag de waarschijnlijk definitieve versie, want het is de bedoeling om op 9 juni in de namiddag zowel de toolbox als de campagne te lanceren.

Mijn voorstel, voorzitter, is dat we op 9 juni in de voormiddag de primeur geven aan deze commissie om de toolbox en de campagne voor te stellen. Dat lijkt me leuk, hopelijk is dat mogelijk. Ik weet dat we dan ook de ‘mystery shopping’ gepland hebben. Als we die twee punten op de agenda kunnen zetten, kan het een heel originele, maar ook een heel boeiende commissievergadering worden. U hebt dan de primeur, zowel van de toolbox als van de elementen van ‘mystery shopping’.

In verband met de andere maatregelen heeft de heer Laurys eigenlijk al in mijn plaats geantwoord. De code voor leeftijdsbewust aanwervingenbeleid is ontwikkeld. Voka heeft die gelanceerd op 2 mei en Verso heeft een versie gelanceerd op 18 mei. We zitten op de goede weg.

Inzake het verrijkt individueel outplacement bekijken de VDAB en Federgon hoe en voor wie die in de praktijk kan worden gebracht. Er is zeker ook aandacht voor de kwaliteitsvolle overdracht met zo weinig mogelijk administratieve rompslomp, want het moet geen administratief gedeelte worden. De timing houdt in dat we in de zomer kunnen landen.

Inzake de structurele afstemming met Jobkanaal, heeft de VDAB overleg gepleegd met Jobkanaal, maar ook met de bijblijfconsulenten, onder meer over de 50 plusclubs. Ik zie dat de samenwerking nog werd aangepast waar dat nodig was of nodig werd geacht. Ook de Jobkanaalconsulenten komen ondertussen regelmatig in de 50 plusclubs. Ook zijn er op regionaal niveau contacten tussen de VDAB-consulenten, de Jobkanaalconsulenten, de bijblijfconsulenten. Ook op provinciaal niveau gebeuren minstens twee keer per jaar de nodige afstemmingen. Ook dat element is gerealiseerd.

Ik vat samen. Ik hoop dat in de loop van de zomer alle elementen die u hebt aangehaald, mijnheer Van Malderen, hetzij al in gebruik zijn, hetzij in gebruik kunnen worden genomen.

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen: Minister, toen ik de data opschreef die u vernoemde, moest ik me bewust worden van het verschil tussen statistische en causale verbanden. Ik stel u twee keer de vraag en twee keer hebt u dezelfde namiddag een contact over de toolbox. Mijn vraag werd ingediend op 27 april en op 2 mei stelt Voka het leeftijdsbewust personeelsbeleid voor. Ik ga ervan uit dat er meer statistische dan causale verbanden zijn.

Het is op zich natuurlijk goed dat dit flankerend beleid wordt uitgerold. In de inleiding en ook in de reactie op de heel onderbouwde en genuanceerde uitlatingen van de heer Sabbe, die hier weerom niet aanwezig is – blijkbaar is de krant dan toch belangrijker dan de vragen in deze commissie –, werd duidelijk dat we inderdaad een mentaliteitswijziging nodig hebben. Wie werkloos wordt op 50 of rond die leeftijd, moet zich ervan bewust zijn dat de carrière niet over is. Een werkgever moet zich bewust zijn van het feit dat de witte raven vandaag heel zeldzaam zijn en dat hij daarmee feitelijk het eigen bedrijf straft, want hij moet vacatures veel langer laten openstaan dan wellicht nodig is en hij ontzegt het bedrijf een aantal talenten die op de arbeidsmarkt aanwezig zijn.

Om daaruit te concluderen dat de lage aanwervingsgraad van een bepaalde groep die net uit een grote crisisperiode komt, moet worden beantwoord door eenzijdig strenger te straffen... Ik meen dat uw aanpak goed zit: wie kan werken, wordt ook geacht om aan de slag te gaan en wie dat niet kan, krijgt een transmissie. In die zin is er een beperking in tijd van de werkloosheid, gewoon door het aanbieden van een job aan mensen en door te testen of ze ervoor ter beschikking staan of niet. Om de mentaliteitswijziging mogelijk te maken, moeten we flankerende maatregelen hebben.

Minister, op twee vragen kreeg ik geen antwoord. De eerste betrof het budgettaire verhaal. De tweede gaat over het overleg tussen 50 plusclubs en Jobkanaal. U zegt dat de aanpassingen gedaan zijn. Kan ik daaruit afleiden dat het beperkt blijft tot twee keer per jaar samen zitten? Of zijn er nog andere aanpassingen gebeurd op het terrein?

De voorzitter: Minister Muylers heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: Op regionaal vlak wordt op verschillende momenten samen gezeten, dat is veel ruimer. Het gebeurt heel vaak, zo vaak als nodig is. De overlegmomenten zijn er, dat wil ik heel duidelijk zeggen.

Wat er budgettair aan kostprijs is, daarin werd voorzien in het WIP, dus ook daar is er geen probleem.

De voorzitter: De heer Laurys heeft het woord.

De heer Jan Laurys: Voorzitter, ik ken de mening van de minister over dit soort zaken, ik ben er gerust in dat er inspanningen zullen worden geleverd.

We zijn niet tegen sancties. Indien de sociale bescherming een draagvlak nodig heeft, moeten de regels ook correct worden toegepast. Misbruik kan niet. Het huidig kader maakt al veel mogelijk. De heer Van Malderen heeft net naar de transmissies verwezen. Die mogelijkheid bestaat al. Ik stel vast dat de RVA meer sanctioneert. Dit is zelfs het geval in Wallonië, waar het beleid een hele tijd achterop heeft gehinkt. Een paar jaar geleden was er daar zelfs geen sprake van opvolging. Nu is daar een sterke inhaalbeweging aan de gang.

We moeten blijven inzetten op een sluitende aanpak. De samenwerking tussen de VDAB en de RVA is mogelijk. Ik weet dat het de bedoeling was de termijn waarbinnen een werkzoekende voor een eerste gesprek wordt uitgenodigd, in te korten. Er was een akkoord, maar de Federale Regering is toen gevallen. In elk geval biedt het huidig kader al een aantal mogelijkheden. We zijn daar zeker niet tegen.

Een goed sociaizekerheidssysteem vergt een correcte toepassing. Indien hier niet in wordt voorzien, is het onmogelijk het draagvlak in stand te houden.

De voorzitter: Het incident is gesloten.

■

Vraag om uitleg van de heer Bart Van Malderen tot de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over het competentiebeleid in de social profit - 2053 (2010-2011)

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen: Voorzitter, vorige dinsdag was de ambassadeur van de zorgberoepen te gast in de commissie Welzijn. Uit die heel interessante discussie is gebleken dat de socialprofitsector enigszins exemplarisch is voor onze arbeidsmarkt in zijn geheel.

We zijn deze commissievergadering begonnen met een interessante vraag om uitleg over moeilijk in te vullen vacatures en over de steeds moeilijker zoektocht naar het op onze arbeidsmarkt aanwezige talent. Binnen de social profit geldt dit alles al een hele tijd. Die sector hanteert al langer een sectorale benadering.

Eind 2010 heeft de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) de visienota social profit goedgekeurd. De visienota bevat een globale langetermijnvisie en een reeks acties om de noden van de socialprofitsector aan te pakken. Ik verwijs in dit verband naar de vooropleiding social profit voor anderstaligen (VOSPA) en naar het Zorgportaal.

De sector telt diverse knelpuntberoepen. Er zijn in die sector meer beroepen die een knelpunt vormen dan beroepen die niet tot de knelpuntberoepen behoren. Ten gevolge van de vergrijzing zal het aantal knelpuntberoepen nog toenemen. Het beroep van verpleegkundige staat al sinds 2000 in de lijst met knelpuntberoepen. Het aantal beroepen dat in deze lijst verschijnt, groeit nog steeds. Uit het gesprek dat we afgelopen dinsdag met de ambassadeur

van de zorgberoepen hebben gevoerd, blijkt overigens dat verpleegkundigen enkel het meest zichtbare onderdeel van de zorgsector vormen. Het grootste probleem bevindt zich bij de zorgkundigen. De perceptie verschilt van de feiten. In 2010 heeft de VDAB vanuit de sector 19.400 vacatures ontvangen. In een op drie gevallen ging het om een beroep dat in de lijst met knelpuntberoepen was opgenomen.

De VOSPA richt zich tot allochtone werkzoekenden met een beperkte taalvaardigheid en met interesse in tewerkstelling of opleiding in de social profit. De cursisten trainen een aantal vaardigheden die hen op een opleiding of een tewerkstelling in de sector voorbereiden. Het gaat om taalvaardigheid Nederlands, om leer- en studievoordigheden, om sociale vaardigheden, om arbeidsattitudes en om interculturele vaardigheden.

Door middel van het Zorgportaal wil de VDAB een brede basisopleiding in de social profit organiseren. Dat is een nieuw gegeven. Wie de basisopleiding heeft gevolgd, kan verder naar de opleiding tot verpleegkundige, zorgkundige of polyvalent verzorgende worden geïntereerd.

Bovendien is de opleidingscapaciteit van de VDAB verhoogd. In 2010 heeft de VDAB 4,4 miljoen opleidingsuren in de social profit verzorgd. Dat is 600.000 uren meer dan in 2009. Op 10 jaar tijd gaat het blijkbaar om een verdubbeling van het aantal opleidingsuren.

Daarnaast werkt de VDAB ook aan de upgradering van de huidige zorgmedewerkers. Door middel van specifieke modulaire opleidingen wil de VDAB de reeds verworven competenties upgraden. De socialprofitsector is momenteel nog in sterke mate diplomagericht. Die vaststelling geldt overigens voor onze hele arbeidsmarkt. In tijden van knelpuntberoepen kunnen we ons dit moeilijk blijven veroorloven. Door zorgmedewerkers te upgraden naar een functie die beter bij hun competenties aansluit, komen arbeidsplaatsen vrij voor laaggeschoolde en uiteindelijk ook voor ongeschoolde mensen. Dat is het schoorsteeneffect dat we nastreven.

Gisteren is, naar aanleiding van een actuele vraag tijdens de plenaire vergadering, verklaard dat we, naast ons diplomagericht competentiebeleid, ook op een beleid met betrekking tot de elders verworven competenties zouden moeten inzetten. De krapte op de arbeidsmarkt, zoals die zich momenteel uit met betrekking tot de knelpuntberoepen, veroorzaakt trouwens ook meer beweging op de arbeidsmarkt. De afgelopen jaren voelden mensen in de profitsector zich ten gevolge van ontslagen en dergelijke wat onzekerder. Ze kozen vaak voor de zekerheid van een beroep in de socialprofitsector. Momenteel neemt de omloopsnelheid op de arbeidsmarkt weer toe. Hierdoor komt de keuze voor de socialprofitsector weer onder druk te staan. Die beweging creëert echter de mogelijkheid om de bestaande werkloosheidspools op onze arbeidsmarkt aan te boren.

Minister, hoe en wanneer zult u de resultaten van de VOSPA en van Zorgportaal evalueren? Welke doelstellingen stelt u voorop? Kunt u ons vertellen of nieuwe beroepsprofielen zijn ontwikkeld? Zo ja, om welke profielen gaat het dan? Welke doelstellingen in verband met de toeleiding stelt u voorop? Welk effect verwacht u op de huidige werkloosheidscijfers en op de noden van de socialprofitsector?

Bent u bereid een beleid uit te werken om de elders verworven competenties nog meer te valideren? Welke stappen zult u hiertoe zetten? Welke rol kunnen de ervaringsbewijzen hierin spelen? Acht u bijkomende maatregelen nodig of nuttig?

De voorzitter: De heer Bothuyne heeft het woord.

De heer Robrecht Bothuyne: Voorzitter, ik vind de vraag om uitleg van de heer Van Malderen zeer interessant. We hebben het gisteren, tijdens de plenaire vergadering, kort over de elders verworven competenties gehad. Ik heb begrepen dat minister Vandeurzen er uitdrukkelijk voor gewonnen is de competenties die iemand als mantelzorgverzorger heeft verworven, te valoriseren en – bijvoorbeeld voor de zorgkundigen – in de zorgsector te

gebruiken. Als we zien hoe ver we nu staan met de ervaringsbewijzen, zit het succesnummer in de zorgsector en gaat over kinderopvang. Zorgkundigen en anderen komen nog niet aan bod in het lijstje van de ervaringsbewijzen. Zijn er plannen in die richting en hoe staat het daarmee?

In het werkgelegenheids- en investeringsplan (WIP) was er 1,3 miljoen euro gepland voor 850 bijkomende opleidingen. Hoever staat het met de creatie van die bijkomende opleidingen?

De voorzitter: Minister Muylers heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: Ik wil beginnen met de laatste vraag van de heer Van Malderen of er nog iets anders moet gebeuren. Misschien wordt het saai, maar ik verwijs opnieuw naar het overleg over competenties. Ik ken de sector vrij goed. In het verleden had ik het geluk bestuurder te zijn in enkele ziekenhuizen en rust- en verzorgingstehuizen. Mijn echtgenote is jaren verpleegster geweest, dan ken je het wat en hoe. In mijn familie zijn nog mensen in de verpleegkundige sector actief.

Als we het hebben over de filosofie van het competentiebeleid, dan weten we dat er vandaag nog veel verpleegsters zijn die werk doen dat niet specifiek door verpleegsters moet gebeuren. Ik had het zopas over Manpower. Voor een knelpuntberoep als verplegend of verzorgend personeel hebben we de voorbije tien jaar veel opleidingen gegeven, maar daarmee zullen we het knelpuntberoep niet opheffen. De vergrijzende samenleving zal meer zorgen vragen, dus zal de vraag naar meer zorgpersoneel groot blijven. We moeten daar op een andere manier naar kijken. Misschien is er wel een andere manier om dat op te lossen en moeten we de competentie binnen de onderneming in het geheel bekijken. Dit zullen we mee opnemen in de gesprekken met de Vlaamse sociale partners.

De vooropleiding social profit voor anderstaligen werd in 2010 vernieuwd. Het traject werd ingekort tot een intensief traject van vijf maanden om een meer naadloze aansluiting op de finaliteitsopleidingen te kunnen garanderen, om de succesvolle doorstroom naar finaliteitsopleidingen zoals verpleegkunde en verzorging te krijgen. In het verleden zijn potentiële kandidaten door een te lang voortraject afgehaakt, en er was ook een groot uitvalpercentage. Als de inlooptermijn lang is en je krijgt onderweg de kans om een andere job in te vullen, dan wordt het uitvalpercentage hoger.

In het voorjaar van 2010 zijn we van start gegaan in drie proefregio's, namelijk Genk, Leuven en Brussel. In het najaar van 2010 zijn we overgegaan tot de algemene implementatie van de nieuwe aanpak. De evaluatie heeft uitgewezen dat de behaalde taalvereiste goed is. Het bewijs daarvan is dat het attest dat is afgeleverd door de VDAB aan verpleegkundigen van de associatie Leuven op basis van het eindassessment van ZorgkabiNED, zoals we het NT2-luik binnen VOSPA noemen, wordt aanvaard als voldoende voorwaarde voor de instroom. Daarmee is de eerste lichte cursisten begonnen in die opleiding. Het is nog te vroeg om te zeggen of er voldoende uitstroom is, maar de eerste resultaten zijn zeker bemoedigend.

Het pilootproject Zorgportaal werd begin 2011 geëvalueerd door de betrokken projectpartners en de sector. Op 18 februari 2011 vond de afsluitende studiedag plaats, waar de resultaten van het project werden voorgesteld. Op basis van de evaluatieresultaten werd beslist om de methodiek van Zorgportaal te continueren, maar ook uit te breiden naar andere opleidingspartners en regio's vanaf september 2011. Via deze methodiek zullen cursisten, behorend tot de kansengroepen, instromen naar het beroep van verpleegkundige en naar de sector. Uitgebreide informatie kun je vinden op www.zorg-portaal.be.

Met de betrokken stakeholders zullen we de kaart van de beroepsprofielen opmaken voor zorgberoepen en de hierbij horende ondersteunende functies. Deze profielen worden gevalideerd door de sector. Met het in kaart brengen van de competenties, kwalificaties, knelpunten en andere zaken kunnen we rekening houden met de bestaande functie-differentiatie in de sector. Aansluitend kan de VDAB een aanbod van korte specialisatie-

modules ontwikkelen, die een hrm-beleid (humanresourcesmanagement) mogelijk maken. De evolutie in de sector kan dan op een gemakkelijkere manier een antwoord krijgen.

Het vormgeven van een brede en gedragen alliantie met de stakeholders leidt ertoe dat alle betrokkenen de aangepaste acties kunnen bepalen voor sensibilisering en toeleiding. Om de toeleiding te verhogen wordt ook maximaal ingezet op de sensibilisering naar werk in de sector. Zo zal de VDAB het pilootproject Infopunt Zorgopleiding te Genk, integreren in de reguliere werking. In eerste instantie zal dat gebeuren via een uitrol in Limburg en vervolgens, na evaluatie en eventuele bijsturing, via een uitrol in heel Vlaanderen. In samenwerking met de sector wordt ook een infopakket ontwikkeld om werkzoekenden, leerlingen en zij-instromers te informeren over de mogelijkheden van tewerkstelling in de sector en de daarop aansluitende opleidingstrajecten.

Ik heb gisteren al uitgebreid geantwoord op de vragen over EVC. De filosofie van EVC moet blijven bestaan, maar dan wel als een ruim EVC, waar in kaart wordt gebracht wat iemand kent en kan. Wat mij betreft, mag het dus wat meer zijn dan enkel een alternatief voor een diploma. We willen samen met de sociale partners bekijken waar deze maatregel moet worden bijgestuurd en ook waar die nuttig kan worden ingezet. Anders dan de heer Bothuyne eerst had begrepen, ben ik er zeker voorstander van om EVC te bewaren als een van de instrumenten die kunnen worden ingezet in een competentiebeleid.

De stakeholders zijn betrokken bij de planning, de uitvoering en de bijsturing van de VDAB-visienota social profit. Op die manier wordt het competentiebeleid in de social profit gedragen door een breed veld en kan er adequaat worden ingespeeld op de uitdagingen van de sector. Er vindt reeds veel overleg plaats over de social profit met de minister van Welzijn, minister Vandeurzen, in het bijzonder in verband met de planning en organisatie van competentieversterkende acties voor werkzoekenden. Daarnaast bestaat er ook nog de sectorconvenant, waar de social profit al jaren aan meewerkt en die normaal gezien eind dit jaar verloopt. Ik bekijk samen met de sociale partners hoe we die kunnen voorzetten en tegelijk ook al kunnen inkapselen in die nieuwe filosofie waar we het al enkele keren over hebben gehad.

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen: Minister, ik dank u voor uw antwoord. Het toont aan dat er op het terrein heel actief wordt gewerkt aan de toekomst in die sector en aan het formuleren van antwoorden op de problematiek van de arbeidsmarkt.

Op termijn is het misschien zelfs mogelijk om de lessen die men hieruit trekt, mutatis mutandis in andere sectoren te implementeren. Deze sector loopt wat voorop wat de problematiek betreft, hopelijk ook wat de aanpak betreft ten opzichte van het geheel van de arbeidsmarkt, dat eigenlijk qua basis dezelfde kenmerken vertoont. We moeten natuurlijk bewaken wat de reële instroom naar werk is. Het is goed dat men na de basisopleiding voor anderstaligen doorstroomt naar een opleiding die uitzicht geeft op werk. Je moet echter de uitval op het geheel bekijken. Het is overigens goed dat het traject verkort werd. De opleidingen duren vrij lang, waardoor de uitval in die sector traditioneel vrij hoog is. Men wordt snel uitgedaagd om een andere job aan te nemen die misschien minder werkzekerheid biedt, maar op dat moment een oplossing biedt op het vlak van inkomen. Daarom is de uitval daar vrij hoog.

Minister, in het eerste deel van uw antwoord hield u een pleidooi voor bijkomende taakafplitsing en een deel specialisering. Dat zou er inderdaad toe kunnen leiden dat je meer kunt doen met hetzelfde aantal verpleegkundigen. Je moet er wel op letten dat je niet naar een soort bandwerk gaat, want dan gaat de aantrekkelijkheid van het beroep voor een aantal mensen achteruit. Dat is echter een kwestie van evenwicht zoeken. De filosofie op zich, om meer te doen met hetzelfde aantal mensen en zo een job mogelijk te maken voor lager geschoolden of mensen die wat minder gespecialiseerd zijn, lijkt mij natuurlijk goed.

Het statuut van de verschillende zorgberoepen is eigenlijk niet zo slecht. Het loon van een verpleegkundige, inclusief premies voor ploeg- of nachtwerk, zit eigenlijk bij de betere lonen van mensen uit het niet-universitair onderwijs. Dat zijn dus geen slechtbetaalde jobs. De sociale status ligt daarentegen moeilijker. Bij een aantal groepen die we vandaag net zouden moeten kunnen aanboren, zoals de allochtonen, leeft de perceptie dat je het niet gemaakt hebt in het leven als je in de sector van de social profit werkt. Een boekhouder schat men in die kringen bij wijze van spreken sociaal gezien hoger in dan iemand die in een zorgberoep werkt, terwijl het wat het loon betreft eigenlijk omgekeerd is. Het is dus belangrijk dat we werken aan die sociale status.

In heel die aanpak mis ik de kans om 50-plussers te laten werken. Het lijkt mij vooral belangrijk daar rekening mee te houden in korte opleidingen. Dat is als such niet zo vervat in het plan van de zorgambassadeur. Ik hoop dat de VDAB daar wel rekening mee houdt. Zeker aan mensen die een tweede kans nodig hebben, zoals na een ontslag of een herstructurering, kan je de stabiele loopbaan bieden waar ze vaak naar trachten. Het lijkt mij aan te raden dat je dat met korte opleidingen kunt doen.

De voorzitter: Minister Muylers heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: Ook wat die 50-plussers betreft, lijkt die taakafsplitting mij belangrijk. Het tillen van mensen kan in de zorgsector voor al wat oudere werknemers een probleem zijn. Taakafsplitting, het op de juiste manier inzetten van competenties, kan ervoor zorgen dat die mensen meer zin hebben om langer te werken. Daar kunnen we dus wel nog wat innovatief werk verrichten.

De voorzitter: Het incident is gesloten.

■

Vraag om uitleg van de heer Robrecht Bothuyne tot de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de promotie van tewerkstellingspremies in Vlaanderen - 2180 (2010-2011)

De voorzitter: De heer Bothuyne heeft het woord.

De heer Robrecht Bothuyne: Mijn vraag sluit aan bij de eerste van vandaag. Ik wil het niet alleen hebben over premies, maar over alle tewerkstellingsmaatregelen in Vlaanderen. We hebben er de voorbije jaren een aantal gecreëerd: de individuele beroepsopleiding (IBO), de 50 pluspremie, de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP), de invoegpremie enzovoort. Ze zijn allemaal met recht en rede in het leven geroepen, en met wisselend succes.

Uit een enquête van de werkgeversorganisatie Voka Limburg bij de vijfhonderd grootste bedrijven in Limburg blijkt dat ongeveer de helft van hen ooit een beroep heeft gedaan op een of meerdere tewerkstellingsmaatregelen. Opvallend is dat vooral de IBO en de premie voor 50-plussers bekend is bij de ondernemingen. Dat is positief, maar andere maatregelen zijn nog te weinig bekend. De meeste bedrijven beweren trouwens dat zij geen beroep doen op deze maatregelen omdat ze onbekend zijn. Vaak is de administratieve rompslomp die hiermee gepaard gaat ook een drempel. Voka wil daaraan remediëren. De samenwerking tussen de VDAB en de werkgeversorganisaties is daarin een belangrijk element. Bedrijfsstages zijn bijvoorbeeld een instrument. We moeten een echt promotiebeleid durven te voeren voor ons tewerkstellingsbeleid en de maatregelen die we hebben gecreëerd.

Voornamelijk de IBO en de 50 pluspremie worden door bedrijven ingeroepen. Waar komt de desinteresse in de andere tewerkstellingsmaatregelen vandaan? De meeste bedrijven geven aan dat het merendeel van de maatregelen onbekend is. Op welke manier worden ze gepromoot bij Vlaamse bedrijven? Welke kanalen benutten we om ze te promoten? Welke niet?

Is er een evaluatie van deze maatregelen? Worden ze periodiek geëvalueerd op hun bekendheid en gebruik? De bekendheid meten vergt een soort enquête, veronderstel ik.

Hoe verloopt de samenwerking tussen werkgevers, werkgeversorganisaties en VDAB? Op welke punten zijn er verbeteringen mogelijk?

Uiteraard heeft ook de federale overheid maatregelen genomen voor de werkgevers. Er zijn al initiatieven geweest om een en ander gezamenlijk te promoten. Er is de gemeenschappelijke website – de URL ontgaat me nu. Dat is misschien een slecht teken inzake de promotie van de site. Hoe verloopt de samenwerking met de federale overheid?

De voorzitter: Mevrouw Peeters heeft het woord.

Mevrouw Lydia Peeters: Voka Limburg werd genoemd. In het persbericht geeft men aan dat de bedrijfsstages van Voka en de VDAB positief zijn. Voka Limburg brengt vooral naar voren dat de bedrijven te weinig kennis hebben van de wetgeving rond aanmoedigingspremies. Dat is mijn bijkomende vraag.

De voorzitter: Minister Muylers heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: Mijnheer Bothuyne, ik zou niet spreken over desinteresse bij de werkgevers voor de andere tewerkstellingsmaatregelen. Het zal wel kloppen dat er een aantal niet gekend zijn.

Maar er zijn andere. Zo zien we sedert de hervorming van de bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen voor personen met een arbeidshandicap (BTOM's) een systematische toename van het aantal aanvragen voor gebruik van de Vlaamse ondersteuningspremie. Aan de andere kant, ik durf dat gerust te zeggen, zien de werkgevers door de bomen het bos niet meer.

Binnen het regeerakkoord heb ik het engagement genomen om samen met minister Van den Bossche, bevoegd voor Sociale Economie, op een andere manier te gaan werken. We hebben het toen gehad over de matrix, vandaag is het aanbod van de rugzak al vernoemd. Dat gaat over hetzelfde: wat heeft iemand nodig om op de arbeidsmarkt te kunnen functioneren? Wat mist iemand om met zijn competenties te kunnen worden ingezet?

We gaan niet over één nacht ijs. We gaan voldoende in overleg met de sociale partners. We zoeken uit waar de middelen elkaar eventueel overlappen. Voor mij is het een probleem dat de federale overheid maatregelen treft die contraproductief kunnen zijn met de maatregelen die in Vlaanderen nodig zijn. We gaan uitzoeken waar de maatregelen niet efficiënt worden ingezet, waar er lacunes zijn. Daar zijn we nu mee bezig, net als met de filosofie van de sociale partners en de inzet van een instrumentarium.

Het is een misverstand – maar begrijpelijk – te denken dat de VDAB het enige communicatiekanaal is. De site www.werk.be is als het ware het portaal voor het volledige beleidsdomein, werkgevers vormen hierbij – naast burgers – een belangrijke klantengroep. Bij de herwerking van werk.be zal dit nog meer het geval zijn. Eén van de nuttige en interessante links op het portaal is www.aandeslag.be. Dat is een zoekmachine die de werkgever toelaat na te gaan voor welke maatregelen hij in aanmerking komt, maar ook voor welke maatregelen de toekomstige werknemer in aanmerking komt. Alle steunmaatregelen, de Vlaamse en federale, worden in aanmerking genomen.

Natuurlijk, de VDAB is arbeidsmarktregisseur, het is dan ook logisch dat veel bedrijven bij de VDAB komen aankloppen met problemen en vragen. De VDAB benut alle mogelijke kanalen om informatie te verstrekken. Toch blijft het nog altijd vrij onbekend. Misschien is dat te wijten aan de 'dead weight': men zit te wachten op bepaalde premies vooraleer iemand aan te nemen en tot zolang is men tevreden met wie er is.

Ik som een groot aantal van die informatiekanaalen op. In het Vademecum HR-Vlaanderen op de website van de VDAB is er heel wat informatie te vinden. Er zijn publicaties en

mediakanalen die speciaal gericht zijn op werkgevers. Er zijn redactionele bijdragen in de vorm van artikels of katernen. Je hebt de bladen van de organisaties en de tv-kanalen zoals HR-TV en Kanaal Z. Ook daar wordt regelmatig aandacht besteed aan tewerkstellingsmaatregelen. In de bevestigingsmail bij de registratie van vacatures wordt al vermeld dat de werkgever steeds de VDAB kan contacteren om meer informatie te verkrijgen over de voor hen toegankelijke maatregelen. Bij elke vacature wordt er dus gezegd dat er kan worden onderzocht of er maatregelen zijn waarop een beroep kan worden gedaan. Ook via de contacten en bezoeken van de provinciale VDAB-consulenten komt dit aan bod. Door de VDAB wordt ook spontaan of op vraag van de werkgever bij aanwerving van een werkzoekende nagekeken of de aanwerving aanleiding kan geven tot een ondersteunende maatregel. Ook een werkgever die niet via de VDAB werkt, kan dit aanvragen.

Dit zijn de informatiekanalen van de werkgevers. Als een werkzoekende in aanmerking komt voor een premie – en dat is echt de filosofie van het ‘rugzakje’ – wordt dit aan de werkzoekende meegedeeld. Zo kan hij bij een sollicitatie zelf zeggen aan de werkgever: “Als u mij aanwerft, kunt u een beroep doen op een maatregel.” Ook dat is een goed initiatief.

En dan zijn er de initiatieven die u goed kent, zoals Jobkanaal. Ik ben er nog altijd blij om dat daar de Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO), het Vlaams netwerk van ondernemingen (Voka), de Vereniging voor Social Profit Ondernemingen (Verso) en het Verbond van Kristelijke Werkgevers en Kaderleden (VKW) de krachten bundelen, specifiek om werkgevers en kansengroepen te informeren en te sensibiliseren. Uiteraard bestaat een van de elementen die alle ‘jobkanalers’ mee hebben uit alle mogelijke maatregelen waarvoor die specifieke doelgroepen in aanmerking komen.

Door de verschillende organisaties en door de lokale overheden, maar ook door sociale secretariaten worden er dikwijls infomomenten georganiseerd waarop wij aanwezig zijn. Er zijn ten slotte nog andere initiatieven, in het kader van evenredige arbeidsdeelname (EAD). De projectontwikkelaars hebben daar een handige toolbox waarbij ze de essentiële informatie terugvinden om werkgevers verder te helpen.

Er is dus een heel breed aanbod van informatie. Heel veel werkgevers zoeken iemand. Als zij iemand vinden, werven ze aan. Dat is ‘dead weight’. Ik weet niet of je daar moet stimuleren dat ze een beroep zouden doen op de subsidies. Dat er een hervorming kan en mag gebeuren, en dat we misschien beter gericht en meer op maat dan in het verleden onze hulp moeten inzetten, lijkt mij duidelijk. Dat is de weg waarover ik met de sociale partners en met mijn collega Freya Van den Bossche aan het spreken ben.

De voorzitter: De heer Bothuyne heeft het woord

De heer Robrecht Bothuyne: Minister, dank u. Als we het over die ‘kanalen’ hebben, dan zijn voor de kmo’s de sociale secretariaten heel belangrijk. Zij zijn het eerste aanspreekpunt voor veel kmo’s als het gaat over personeelsbeleid. Uit dat kanaal hebben we met ons Vlaams werkgelegenheidsbeleid nog niet alles gepuurd.

Welke timing voorziet u voor uw overleg met uw collega Freya Van den Bossche? Is het de bedoeling om dat nog voor het zomerreces af te ronden? Of is dat iets te optimistisch?

Minister Philippe Muylers: Ik heb ondertussen geleerd dat het altijd gevaarlijk is om te zeggen wat de timing is, zeker als je een overleg plant waarbij je een consensus met de sociale partners verwacht. Ik heb begrepen dat de sociale partners in de loop van juni daarover nog een aantal vergaderingen beleggen. Ik hoop echt dat dit nog voor het reces met witte rook kan worden afgesloten, maar u mag het mij niet kwalijk nemen dat ik daarover geen uitspraken doe.

De voorzitter: Het incident is gesloten.

■