



Vlaams  
Parlement

vergadering **C1 – ECO1**  
zittingsjaar 2012-2013

## Handelingen

### **Commissievergadering**

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

van 27 september 2012

## INHOUD

- Vraag om uitleg van de heer Jan Laurys tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de resultaten en de evaluatie van de meting van de kernindicatoren voor de cluster ‘Lerende Vlaming’  
- 2206 (2011-2012) 3
- Vraag om uitleg van mevrouw Martine Fournier tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de detectie van discriminatie van allochtonen op het werk  
- 2252 (2011-2012)
- Vraag om uitleg van mevrouw Güler Turan tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de Diversiteitsbarometer van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding  
- 2269 (2011-2012)
- Vraag om uitleg van de heer Matthias Diependaele tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over tewerkstelling van oudere werknemers  
- 2265 (2011-2012) 6
- Vraag om uitleg van de heer Koen Van den Heuvel tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over het uitblijven van de publicatie van de VDAB-schoolverlatersstudie  
- 2253 (2011-2012) 12

■

**Voorzitter: mevrouw Patricia Ceysens**

**Vraag om uitleg van de heer Jan Laurys tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de resultaten en de evaluatie van de meting van de kernindicatoren voor de cluster ‘Lerende Vlaming’ - 2206 (2011-2012)**

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

**De heer Jan Laurys:** Voorzitter, minister, collega's, ik zal zeer kort zijn want ik moet het Pact 2020 en Vlaanderen in Actie (ViA) niet uitleggen. Ik veronderstel dat iedereen dat wel kent. Daar is in een regelmatige evaluatie voorzien via een monitoringsysteem. De Studiedienst van de Vlaamse Regering publiceerde op 21 juni 2012 de resultaten van de derde meting van de kernindicatoren. Daaruit blijkt dat het voor sommige streefdoelen de goede richting uit gaat, maar dat andere nog extra inspanningen vragen. Dat geldt ook voor de doelstellingen van de cluster ‘Lerende Vlaming’, met de drie onderdoelstellingen: globale werkzaamheidsgraad, werkbaarheid en talent. Dit wordt gemeten met 27 indicatoren.

De recentste cijfers tonen aan dat enkel de doelstelling voor de werkzaamheidsgraad van arbeidsgehandicapten werd gehaald. Er is een verbetering vastgesteld op het vlak van de werkzaamheidsgraad van 50- en 55-plussers. In deze commissie werd al een aantal keer gezegd dat er voor de oudere werknemers een verbetering is. Er is ook een afname van de kortgeschoolden. Er treedt een stagnatie op met betrekking tot de werkbaarheid, het volgen van opleiding, jongeren met diploma hoger onderwijs en schoolse achterstand. Anderzijds is er een terugval inzake algemene werkzaamheidsgraad. Dat is toch wel merkwaardig. Er is een achteruitgang specifiek inzake de werkzaamheid van vrouwen, laaggeschoolden, personen met een niet-Europese nationaliteit en personen geboren buiten de Europese Unie (EU).

Minister, in uw beleidsbrief 2012 staat dat het aanwervings- en personeelsbeleid bij de bedrijven zou moeten worden ondersteund en dat u ernaar streeft het private en publieke aanbod van de bedrijven te professionaliseren voor wat betreft de transities en talenten. U lanceerde de bedrijfsontwikkelingsplannen (BOP's), naar analogie met de persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP's). U zegt ook dat het uw uitdrukkelijke bedoeling is om de instrumenten die momenteel worden ingezet voor de doelstelling om meer mensen aan het werk te krijgen in meer werkzame jobs en gemiddeld langere loopbanen, kritisch te evalueren met als toetssteen de mate waarin zij bijdragen tot die doelstelling.

Minister, hoever staat het nu met die BOP's? Op welke manier kunnen de huidige instrumenten voor het verhogen van de werkzaamheidsgraad worden geëvalueerd? Wanneer kunnen de resultaten van deze evaluatie verwacht worden? In welke extra maatregelen wordt voorzien om, indien dat het geval is, de achteruitgang van de werkzaamheidsgraad van vrouwen, laaggeschoolden en personen met een niet-Europese nationaliteit om te buigen in een positief resultaat?

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

**Minister Philippe Muyters:** Mijnheer Laurys, ik ben blij dat u deze vragen stelt omdat het mij de kans geeft enkele zaken op een rijtje te zetten. Ik herhaal even de filosofie achter de BOP's. We weten dat bedrijven heel vaak bedrijfsplannen maken en bekijken wat ze de volgende jaren zullen doen. Maar die plannen worden zelden vertaald tot het niveau van human resource (HR)- en talentmanagement. Idealiter kom je tot de situatie waarbij het bedrijf ziet welk talent het vandaag in huis heeft en welk talent het nodig heeft om in de toekomst het strategisch bedrijfsplan te kunnen realiseren. De vraag is: hoe ga ik van wat ik nu heb tot wat ik in de toekomst nodig heb? Hoe zal ik de brug tussen die twee slaan? Het kan zijn dat je nieuwe instroom nodig hebt, of dat je doorstroom nodig hebt – mensen de stap laten zetten door bijkomende talenten en competenties te verwerven –, of je kunt zien dat mensen niet meer passen in het bedrijf. Dat is natuurlijk het slechtste. Welke loopbaan- en

competentieontwikkeling kan ik aanbieden aan mijn werknemers? Dat is wat betreft doorstroom het belangrijkste.

Voor deze omslag naar een geïntegreerd strategisch HR- en organisatiebeleid binnen bedrijven moet je met vrij veel aspecten rekening houden. We trekken deze filosofie door, zowel naar de werknemers als naar de ondernemingen. Dan hebben we een aantal instrumenten waarop we al hebben gewerkt. Er is om te beginnen de instroom. Als je toch nieuwe mensen moet aanwerven binnen deze filosofie, heb je competenties waarmee je effectief gaat starten en waar we die competentiegerichte ‘matching’ hebben. Voor doorstroom en uitstroom wordt het instrument van de externe loopbaanbegeleiding, de loopbaancheque, binnenkort van kracht. Daarin kan de begeleide werknemer zich afvragen wat hij kent en kan en waar hij naartoe wil en wat hij in de toekomst zal doen. Hij kan binnen het bedrijf blijven of zelf de keuze maken om elders heen te gaan. Dan is er het verder werken en de uitrol doen van het POP. Ook mijn loopbaan past in die doorstroom en uitstroom.

Ik heb het nu vooral gehad over wat de werknemer kan doen en wat de werkgever met competenties kan doen, want het gaat over aanwerving. We moeten ons de vraag stellen of we bedrijven die deze werking, dat plan, willen realiseren, moeten steunen. Het gaat om bedrijven die zich afvragen: “Wat heb ik nu aan competenties, wat heb ik nodig en welke schakels zijn er van wat ik heb naar waar ik naartoe ga?” Ik moet die discussie met de sociale partners nog aangaan. Ik ben begonnen vanuit het individu, de werknemer, en dan in combinatie met de werkzoekende, met de POP’s en met een loopbaan. Nu wil ik nog de discussie voeren. We zitten daar in de conceptuele fase. Ik zeg u waar ik sta. Dat is het idee dat ik nog zou willen uitrollen. Ik heb dat nog niet geconcretiseerd. Ik wil dat met de sociale partners verder concretiseren.

Tot zover mijn antwoord op de eerste vraag. Wij hebben dus op het vlak van de globale aanpak al veel werk verricht. Maar moeten wij bedrijven daarbij ondersteunen, en hen een zetje te geven? Ik stel de vraag. In Trends zegt Karel Van Eetvelt dat bedrijven eigenlijk geen keuze hebben, want wie niet op die manier zal werken, zal geen mensen meer vinden. Dat moet in rekening worden gebracht wanneer wij de vraag stellen of wij ze moeten helpen. In elk geval sta ik open voor uw ideeën ter zake.

Het tweede punt is de evaluatie van de huidige instrumenten. Als ik kijk naar de instrumenten ter bevordering van de evenredige arbeidsdeelname en diversiteit (EAD) om de werkzaamheidsgraad te verhogen, zie ik diverse manieren van monitoring en evaluatie. Vooreerst zijn er de structurele projecten, zoals Jobkanaal en de diversiteitsconsulenten bij de vakbonden. Zij werden in 2011 door een extern onderzoeksbureau gekoppeld en geëvalueerd, waarbij onder meer werd vertrokken van een ernstige zelfevaluatie van elk project. Ik zal nog ingaan op de vraag wat wij met de resultaten zullen doen.

De convenants met de regionale sociaal-economische overlegcomités (RESOC’s) en de sociaal-economische raden van de regio’s (SERR’s) worden op basis van hun jaarlijkse rapportage geëvalueerd door het departement Werk en Sociale Economie (WSE). Voorts zijn er de diversiteitsplannen. Tot vandaag wordt daarover jaarlijks gerapporteerd aan de Inspectie van Financiën. In het verleden betrof het enkel een kwantitatieve evaluatie. Met de nieuwe rapportagemodule zullen – te beginnen met de gegevens voor 2011 – ook de kwalitatieve resultaten en de effecten ervan veel meer zichtbaar worden. Vaak bestrijken diversiteitsplannen twee jaren, wat dus betekent dat de rapportering tot vandaag eerder beperkt is. De verschillende evaluaties liggen aan de basis van de nieuwe afspraken over het gehele instrumentarium van het EAD-beleid.

In uw derde vraag peilt u naar extra maatregelen. Er is uiteraard het Loopbaanakkoord. Dat wordt ten dele in 2012 uitgevoerd, maar de belangrijkste uitrol vindt plaats in 2013. Dat was zo ook gepland, ook budgettair. De maatregelen in het Loopbaanakkoord worden nu een voor een uitgevoerd. Ik kom daar in mijn antwoord op andere vragen nog op terug. Om een betere evenredige arbeidsdeelname en dus een hogere werkzaamheidsgraad van de door u

opgesomde groepen te verkrijgen, denk ik dat een ondersteuning van een geïntegreerd strategisch human resources- en organisatiebeleid noodzakelijk is. In de nieuwe protocollen over de structurele projecten zullen wij met het op basis van het Loopbaanakkoord en de Loopbaanvisie bijgestuurde EAD-beleid rekening houden.

Om heel concreet te zijn: ik ben ervan overtuigd dat een bedrijf geen diversiteitsbeleid kan voeren als het geen ernstig human resourcesbeleid voert. Er is dus nood aan de ontwikkeling van een competentieontwikkelings-, werkbaarheids-, werkvermogens- en organisatievernieuwingsbeleid, met oog op diversiteit in de bedrijven. Dat beleid moet in de bedrijfsfilosofie passen. In het verleden hadden wij het daar al over. Daarbij moet worden uitgegaan van de competenties en de talenten van de mensen. Vanuit die invalshoek praten wij met de sociale partners en met andere EAD-partners, zoals het Minderhedenforum en Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een Handicap (GRIP), over de toekomst van de structurele projecten.

Dat moet worden aangevuld met de filosofie voor meer maatwerk, meer resultaatgerichtheid en een betere afstemming en coördinatie tussen de verschillende instrumenten en acties die wij voor de VDAB hanteren en die aanleiding geven tot bijkomende acties die in de sectorconvenants – onder meer inzake werkplekklaren en de start van de uitvoering – worden geïntegreerd. Wat dat laatste betreft, gaat het dan over het Actieplan bestrijding arbeidsgerelateerde discriminatie, waarvan ik denk dat dit in de toekomst betere resultaten zal opleveren.

**De heer Jan Laurys:** Ik veronderstel dat wij daar binnen enkele maanden op terugkomen, wanneer de beleidsbrieven zullen worden besproken. Is er in een concrete timing voorzien?

**Minister Philippe Muylers:** Het is gevaarlijk om dat te doen. Ik wil eerst de reacties van de sociale partners horen. Toen ik met de loopbaanvisie van start ging, dacht ik dat wij na enkele maanden zouden landen. Uiteindelijk deed ik er iets meer dan één jaar over. Maar de meerwaarde die het engagement van de sociale partners in dat verband heeft opgeleverd, was de langere duurtijd waard. Het doel is duidelijk. Maar de vraag of de overheid een ondersteuning moet aanbieden en op welke manier dat dan eventueel moet gebeuren – eventueel met cheques, waarbij de vraag rijst hoe dat dan met de cheques voor het individu moet worden gecombineerd – is voor mij nog niet zo duidelijk. De heer Van Eetvelt zei het al: bedrijven moeten die aanpak wel volgen, zo niet vinden zij geen mensen meer. Ik wil daarover een open discussie met de sociale partners en met de commissie voeren. Misschien kunnen wij daar naar aanleiding van de beleidsbrief dieper op ingaan?

**De heer Jan Laurys:** Heb ik goed begrepen dat de diversiteitsplannen enkel door de Inspectie van Financiën werden bekeken?

**Minister Philippe Muylers:** In het verleden was dat inderdaad het geval.

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

**De heer Bart Van Malderen:** Kunt u iets meer zeggen over hoe het in de toekomst zal verlopen? Het verbaasde mij nogal te horen dat enkel de Inspectie van Financiën die plannen bekeek.

**Minister Philippe Muylers:** De Inspectie van Financiën bekeek de dossiers kwantitatief. Ze ging na of men de voorwaarden om subsidies te ontvangen wel haalde, en controleerde of het geld wel werd uitgegeven waarvoor het officieel is bedoeld. Vandaag is daarvoor een andere rapporteringsmodule beschikbaar.

Ik stel voor dat we, als u dat wenst en wat mij betreft ook zonder vraag, een volgende keer wat dieper ingaan op de manier waarop het gebeurde, wat er juist gebeurde en hoe de kwaliteitsmodule nu aan bod komt.

Voorzitter, misschien kunt u bekijken hoe u dit in de werkzaamheden van de commissie kunt inpassen. Het is niet echt dringend, dit is geen punt dat tot de actualiteit behoort.

**De voorzitter:** De vraag om uitleg is afgehandeld.

■

**Vraag om uitleg van mevrouw Martine Fournier tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de detectie van discriminatie van alloctonen op het werk**  
- 2252 (2011-2012)

**Vraag om uitleg van mevrouw Güler Turan tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de Diversiteitsbarometer van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding**  
- 2269 (2011-2012)

**Vraag om uitleg van de heer Matthias Diependaele tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over tewerkstelling van oudere werknemers**  
- 2265 (2011-2012)

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

**Mevrouw Martine Fournier:** Voorzitter, minister, collega's, uit cijfers van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB) blijkt dat het aantal mensen met een migratieachtergrond zonder werk het laatste jaar met 10,4 procent is gestegen, terwijl de werkloosheid bij autoctonen slechts, in vergelijking met voorgaand cijfer althans, met 4,8 procent is toegenomen.

Begin september publiceerde het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (CGKR) de Diversiteitsbarometer Werk. In opdracht van het centrum werden drie studies uitgevoerd door twee gerenommeerde onderzoeksploegen, waaronder het Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (HIVA).

Een van de onderzoeken gebeurde op basis van – in sommige kringen nochtans gecontesteerde – geaggregeerde gedragstesten. Daaruit bleek onder meer dat personen van vreemde origine gediscrimineerd worden bij de uitnodiging op een sollicitatiegesprek. Ook na een eerste gesprek speelt origine en/of huidskleur een rol: 10 procent van het humanresourcespersoneel (HR) zegt dat origine invloed heeft op de uiteindelijke beslissing, bij 5 procent speelt ook huidskleur mee. 45 procent geeft aan dat specifieke religieuze uiterlijkheden een rol spelen bij de eindbeslissing tot eventuele aanwerving. Doordat 8 procent van het HR-personeel aangeeft dat kandidaten die behoren tot een etnische minderheid, zich meer moeten bewijzen tijdens een sollicitatieprocedure, wordt op basis van dit onderzoek duidelijk dat discriminatie zich ook voordoet in latere fasen van het aanwervingsproces.

Het wegwerken van discriminatie op de werkvloer vereist een geïntegreerde aanpak, waarbij door alle actoren, beleidsniveaus, werkgevers, werkgeversorganisaties, vakbonden en arbeidsbemiddelaars wordt gestreefd naar een verdere professionalisering en het proactief wegwerken van heersende vooroordelen en stereotypes.

In de vergadering van de commissie Werk van 7 juni 2012 heb ik de problematiek van de detectie van werknemers opnieuw aangekaart. Ik verwees daarbij naar de federale werkgroep die een methode aan het uitwerken was om conform de bepalingen van de Privacycommissie gegevens over personen van alloctone afkomst tot en met de tweede generatie te kunnen ontsluiten. Deze methode zou enorm kunnen bijdragen aan de detectie van discriminatie op de werkvloer en zou resultaatsversterkend kunnen werken bij onder andere controles van interimkantoren en de Inspectie Werk en Sociale Economie. U gaf toen toelichting bij de gebruikte methode en verwees naar de noodzaak van een samenwerkingsakkoord tussen de

gewesten en het federale overheid. Een afsprakenkader moest worden vastgelegd en er dienden afspraken over de kostprijs van de raadpleging te worden gemaakt. Het voorstel zou moeten komen vanuit de federale overheid. Een en ander zou op de interministeriële conferentie van 20 juni ter sprake komen.

Minister, kunt u mij vertellen wat over bovengenoemde werkgroep en haar methodologie werd besproken op de interministeriële conferentie van 20 juni? Werden er concrete afspraken gemaakt om een samenwerkingsakkoord tot stand te brengen en zo ja, wat zijn de modaliteiten van dit akkoord?

Binnen welke termijn en in welk kader ziet u een concrete toepassing mogelijk van de bovenvermelde methodologie in het kader van een actieve detectie van discriminatie op de werkvloer?

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

**Mevrouw Güler Turan:** Minister, collega's, ik dank mevrouw Fournier voor haar vraag. Die is veel duidelijker, ik heb immers niet alles in detail opgenomen omdat u de barometer ondertussen ook al zult hebben gelezen. U kent de bedenkingen die ik telkens maak bij de tewerkstelling. Wij kunnen als mensen die de theorie ontwikkelen en de zaken ook in theorie moeten opvolgen, veel oplossingen proberen te bieden, maar op het veld is het heel erg gesteld. Ik heb u daarover de afgelopen jaren telkens weer ondervraagd. U gaf soms afdoende antwoord, maar soms kwam u af met antwoorden waarmee ik niet zo erg gediend was.

Ik meen dat we nu toch werk moeten maken van een geactualiseerd Actieplan Bestrijding Arbeidsgerelateerde Discriminatie (ABAD). We hebben het er al over gehad dat in tijden van crisis de laaggeschoolden en de mensen die niet van Vlaamse origine zijn – ik vermijd het woord dat we niet meer mogen gebruiken –, als eersten uit de boot vallen. Bovendien worden ze ook nog eens gediscrimineerd. Spijtig genoeg moet ik in mijn vraag opnemen dat het weinig verrassend is dat uit de barometer blijkt dat er discriminatie is op basis van leeftijd, origine en handicap.

Op alle vragen die ik u kan stellen, zou u wellicht een antwoord kunnen geven. Ik vind het daarom veel belangrijker om uw evaluatie van de Diversiteitsbarometer te kennen en om van u te vernemen welke acties we kunnen ondernemen. In het verleden hebt u al dikwijls gezegd dat het weinig zin heeft om met nieuwe acties af te komen, dat we ervoor moeten zorgen dat de genomen maatregelen een effect kunnen hebben. Ik wil u daar wel in volgen, maar ik vrees dat we in het verleden te weinig acties hebben ondernomen die tot een resultaat kunnen leiden en dat het nu echt de hoogste tijd is om iets te doen, want voor we het weten zal ook deze legislatuur alweer voorbij zijn. We hebben de problematiek vooral besproken, maar we hebben geen oplossing geboden.

Een tweede kans komt er natuurlijk nu het CGKR een andere naam zal krijgen. Dat maakt dat er eindelijk uitvoering worden gegeven aan artikel 9 van het decreet evenredige arbeidsdeelname en diversiteit (EAD) dat voorziet in een orgaan dat, naast een informatie- en adviesfunctie, ook bijstand kan verlenen aan slachtoffers van discriminatie en de afwikkeling van hun klachten. Dat is ook heel belangrijk. Kunt u dit beamen en hebt u zicht op de termijn voor de oprichting van dit orgaan, om daar inderdaad ook effectief tegenin te kunnen gaan?

Minister, de vragen die worden gesteld door mevrouw Fournier, de cijfers die zij heeft gegeven, het rapport dat hier voorligt, alles wat wij de afgelopen drie jaar hebben besproken: wanneer zal ik eens gelukkig worden en zullen de mensen uit het middenveld het gevoel hebben dat er vooruitgang is? Minister, u kijkt teleurgesteld, maar zelf ben ik dat ook vaak. Ik word geconfronteerd met heel veel vragen. We moeten de mensen die dat gevoel hebben, daarvan afhelfen, maar dan moeten we er ook zelf in geloven. In alle eerlijkheid: door alle signalen die ik krijg, geloof ik er zelf bijna niet meer in. Ik kijk hoopvol uit naar uw antwoord.

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

**De heer Matthias Diependaele:** Mijn vraag is specifiek gericht op de resultaten van de campagne ‘De juiste stoel’. Ik sluit mij aan bij de vorige sprekers, bij hun vragen althans, niet bij al hun opmerkingen, zeker niet bij die van mevrouw Turan.

Minister, vorig jaar presenteerde u de campagne ‘De juiste stoel’ in première in deze commissie. Ik denk dat er toen iets fout liep met het internet. Dat is de wet van Murphy. *(Opmerkingen van minister Philippe Muylers)*

De bedoeling van ‘De juiste stoel’ is om, zoals de titel aangeeft, de juiste persoon op de juiste plaats te krijgen. Het gaat om een bewustmaking van zowel de werkgevers als de werknemers. De campagne is een onderdeel van de initiatieven rond ‘Samen op de bres voor 50+’. Daartoe werd ook de Toolbox 50+ opgezet met nuttige verwijzingen in verband met de tewerkstelling van ouderen.

Minister, in welke mate bereikte de campagne de werknemers? In welke mate bereikte de campagne de werkgevers? In welke mate werd de Toolbox 50+ geconsulteerd? Hoe ziet u deze campagne verder evolueren en welke toetsing zal hierover gebeuren?

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

**De heer Koen Van den Heuvel:** Ik deel natuurlijk de bekommernis van mevrouw Turan, maar ik denk dat we altijd het hoofd koel moeten proberen te houden. Wij, politici, moeten het juiste kader creëren en voor stimulansen zorgen. Spijtig genoeg hebben de minister en de regering geen knop onder hun bureau om meteen ieders mentaliteit en gedrag te veranderen. Ik denk dat het een werk van lange adem is. Met maatregelen en stimulansen moeten we vooral aan een mentaliteitswijziging werken.

Mevrouw Turan, u vraagt een snelle oprichting van het nieuwe orgaan. We hebben al heel wat organen. Vanuit het middenveld krijgen we ook al vaak de reactie dat er heel wat adviesorganen, overlegcommissies en inspraakmomenten zijn die niet altijd de slagkracht van de overheid bevorderen. Ik denk dat het CGKR ook oor heeft voor de gemeenschappen en gewesten en voor hen kan optreden. Minister, hoe ziet u dat? Moet er nu echt opnieuw een afzonderlijk orgaan worden opgericht voor een problematiek die ook door het nieuwe Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en bestrijding van Discriminatie en Racisme kan worden behandeld?

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

**Mevrouw Martine Fournier:** Op 3 oktober 2011 heb ik via een schriftelijke vraag ook de cijfers opgevraagd naar het aantal gebruikers van de site [www.dejuistestoel.be](http://www.dejuistestoel.be). Daaruit bleek dat er de eerste vier maanden 9640 bezoekers waren, bijna 10.000 dus. In de elf daaropvolgende maanden waren dat er maar 15.000 meer. Dat is toch een redelijk sterke daling. Minister, hebt u een reden voor die daling?

Minister, op de site kunnen meerdere modules worden aangeklikt. Hebt u er zicht op welke modules het meest worden aangeklikt?

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

**Minister Philippe Muylers:** Mevrouw Turan, ik ben blij met het betoog van de heer Van den Heuvel. In de commissie hebben we veel over deze problematiek gesproken. U hebt de indruk dat we niets doen, maar dat is verkeerd. Ik ben het ermee eens dat er niet meteen resultaat is. Maar dat kan ook nooit. Als dat wel kan, mag u mij de maatregel geven die onmiddellijk resultaat geeft, dan pas ik die meteen toe – tenminste als hij aanvaardbaar is. We moeten eerlijk blijven. Ik vond wat u zei niet gepast. Ik denk dat we goed samenwerken in deze commissie. Ik sta open voor alle suggesties. Als u denkt dat de situatie met één knip kan worden gewijzigd, dan had de heer Vandenbroucke dat vijf jaar geleden waarschijnlijk al gedaan.



De resultaten van de Diversiteitsbarometer geven de Belgische situatie weer en geven mij nog altijd het signaal om verdere inspanningen te leveren. U weet dat ik op het vlak van het arbeidsbeleid zeer sterk samenwerk met de sociale partners – wat niet altijd van iedereen kan worden gezegd. In overleg met die sociale partners zijn we volop bezig met de bijsturing van ons huidig instrumentarium. Mevrouw Turan, dat was toch uw vraag, denk ik?

We willen verder gaan met de versterking van het maatwerk, meer resultaatsgerichtheid in de ondersteuningsacties naar ondernemingen, nog betere coördinatie en afstemming tussen de verschillende netwerken, de verdieping van de diversiteitsplannen, met een integratie in een algemeen humanresourcesbeleid. Met die combinatie van individueel maatwerk, een nieuwe filosofie bij de sector van de consultants en de VDAB en het algemeen kader dat meer gericht is op competenties en talenten, hebben we volgens mij een goede zaak. In elke nieuwe sectorconvenant staan uitdrukkelijk werkplekleren en werkbaarheid, ook ten aanzien van die doelgroepen.

Mijnheer Diependaele en mevrouw Fournier, u kent [dejuistestoel.be](http://dejuistestoel.be). Wat we niet hebben gemonitord, is het onderscheid tussen werknemersgebruiker en werkgeversgebruiker. We kunnen dat ook niet omdat iedereen op alle modules kan. Ik kan alleen zeggen wie waar heeft gekeken. Dat was eigenlijk uw vraag. Er zijn 4594 volledig ingevulde testjes waarvan 1100 in de werkgeversmodule en 3494 in de werknemersmodule. Je kunt veronderstellen dat de werkgevers de werkgeversmodule hebben ingevuld en de werknemers de werknemersmodule, maar dat is niet zeker. Zo geven we u wel een indicatie.

Mevrouw Fournier, u hebt gelijk, en het was waarschijnlijk ook de aanleiding van de vraag van de heer Diependaele. Op een bepaald moment zagen we dat het enorm terugliep. Ik denk dat dat normaal is. Er is een hype, er is communicatie over en alle sociale partners hebben dat in hun bladen aangekondigd. Dan valt het wat stil. Dan zijn we gestart met de ‘train-de-trainersessie’. Die loopt momenteel bij alle intermediairen. Dat lijkt mij echt een succes. Wie naar bedrijven gaat, neemt [dejuistestoel.be](http://dejuistestoel.be) als tool mee en gaat samen met de gebruikers door de tool, zodat men het daarna ook verder gaat gebruiken. Daardoor is, wat mij betreft, [dejuistestoel.be](http://dejuistestoel.be) duidelijk bekend aan het worden, zowel bij de werkgevers als bij de werknemers. De vakbonden en de VDAB zijn twee belangrijke spelers ten aanzien van de werknemers en werkzoekenden en de werkgeversorganisaties ten aanzien van de bedrijven.

Op 19 september hadden we 26.477 unieke gebruikers op [dejuistestoel.be](http://dejuistestoel.be). De consultatie is gestaag bezig. De bundeling aan informatie enerzijds en instrumenten anderzijds biedt blijkbaar een antwoord aan de behoefte die er is. De reacties die we krijgen, zijn unaniem positief, zowel vanuit werkgevers- als werknemerskant. Het eerste grote element was de publiciteit ervoor. Nu is er de ‘train-de-trainersessie’. Ik ben zeker dat we die gerichte sensibilisering onverminderd moeten voortzetten. Dan krijg je een olievlekfilosofie, waar de grote groep van potentiële eindgebruikers kunnen worden gehaald.

Om ook eens Latijn te gebruiken: *repetitio est mater studiorum*. De kracht van de herhaling maakt het verschil. Als we willen dat de boodschap effectief gaat leven bij alle doelgroepen, zullen we onze inspanning moeten volhouden. Mevrouw Turan, mentaliteitswijzigingen vragen nu eenmaal tijd. We zullen er moeten op blijven hameren. Het stopt nu niet met de ‘train-de-trainersessie’. We gaan daarmee verder.

Mevrouw Turan, over uw vraag in verband met het CGKR heb ik contact opgenomen met minister Smet. Hij is daar bevoegd voor. Hij vroeg zich af waarom men die vraag aan mij heeft gesteld. Ik heb geantwoord dat ik daar niet aan kan doen. Ik heb het antwoord met hem afgestemd.

Mijnheer Van den Heuvel, er is geen apart orgaan. Ik heb begrepen dat het interfederaal centrum onder andere impliceert dat we na deze hervorming beschikken over een onafhankelijk orgaan dat, naast andere opdrachten, ook bijstand zal verlenen aan slachtoffers van discriminatie. De Vlaamse kamer van dit orgaan zal op een onafhankelijke wijze de

Vlaamse bevoegdheden behartigen en rechtsbescherming bieden voor materies waarvoor Vlaanderen als gewest en gemeenschap bevoegd is. Ik wil u vragen dat u zich voor meer details wendt tot minister Smet.

Ik heb ook begrepen dat alle partijen bij het samenwerkingsakkoord zich hebben geëngageerd om tegen 30 juni 2013 alle noodzakelijke maatregelen te treffen voor de uitvoering van de hervorming. Tijdens het Overlegcomité van 23 juli 2012 werd nogmaals herhaald dat het nieuwe centrum operationeel zou moeten zijn tegen juli 2013.

Wat uw vraag over het ABAD betreft: ik heb een uitgewerkt actieplan voor suggesties en commentaar aan de Commissie Diversiteit bij de SERV voorgelegd. In juni heb ik zijn advies met commentaar en aanbevelingen ontvangen. Dat zijn we nu aan het verwerken. Dan kunnen we kijken wanneer we een formeel nieuw akkoord kunnen bevestigen. Ik heb niet gewacht tot het akkoord is getekend om al een aantal acties die we in het ABAD voorzien hebben en waar blijkbaar eensgezindheid over was, op te starten. Ik denk aan overleg met de intermediairen over hun bijdrage aan de implementatie van het plan, het ontwerp van trainingen en vormingen voor consulenten, de integratie van de verschillende toolboxes en een aantal andere zaken. Over die dingen waar weinig discussie over was, wacht ik niet tot de formele ondertekening. Begin 2013 zou de uitvoering op kruissnelheid moeten komen.

Mevrouw Fournier, voor u heb ik het minst goede antwoord, met name op uw vraag over de discriminatie van allochtonen. Ik heb het dossier op 20 juni bij het kabinet van federaal minister De Coninck aangekaart. Zij heeft het dossier overgemaakt aan de ambtelijke werkgroep die in de zomer nog bezig was met de statistische analyse. Ik heb ook een schrijven gericht aan het CGKR dat deel uitmaakt van de federale werkgroep rond de sociaal-economische monitoring op basis van afkomst. Het CGKR liet mij weten dat het nu, in het najaar van 2012, ambtelijk bezig is met de redactie van het monitoringrapport met beschouwingen, voorstellen, adviezen en aanbevelingen.

Voorbije maandag had mijn kabinet nog een kort overleg met het kabinet-De Coninck over dit dossier. We moeten nu wachten op de ambtelijke oplevering van de resultaten. Ik schat dat ik pas eind 2012 concreet zal kunnen aangeven hoe deze methodiek verder zal kunnen worden toegepast, na bespreking met de federale collega's.

Ik volg de zaken op zoals u dat doet. Ik zit echter niet in de 'driver's seat'. Ik kan de snelheid niet bepalen.

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

**Mevrouw Martine Fournier:** Ik zal mijn vraag dan opnieuw stellen eind dit jaar.

Bij de voorstelling van het rapport van het centrum heeft professor Patricia Zanoni erop gewezen dat er te weinig gekeken wordt naar de goede praktijken bij de kmo's. Misschien is dat een goed idee en moeten we eens nagaan wat onze kmo's ermee doen. Misschien kunnen we een 'code of best practices' opstellen op basis van de goede voorbeelden.

Er bestaan lange wachtlijsten voor de cursussen Nederlands. Ik weet dat er niet veel middelen zijn om de opleidingen uit te breiden. Hoe evalueert u die wachtlijsten? Is er een monitoring gebeurd?

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

**Mevrouw Güler Turan:** Minister, in een ideale situatie zouden die maatregelen – zoals maatwerk, meer begeleiding van werkgevers en werknemers, betere coördinatie, verdieping van een diversiteitsplan – tot een beter resultaat leiden. Maar in de praktijk blijkt dat niet te lukken. Ik wou daarover mijn teleurstelling uiten. Dat is niet naar u persoonlijk gericht. Ik voel me machteloos. Ik heb het gevoel dat ik de afgelopen drie jaar altijd dezelfde vragen heb gesteld. Ik zie weinig resultaat op het veld.

Waar ik al lang op wachtte en waar ik u al over heb ondervraagd, is het advies van de SERV. De Commissie Diversiteit van de SERV boog zich over de aanpak van het actieplan. Dat is nu van de baan. U hebt hen een nieuwe opdracht gestuurd. Ik ben blij om te vernemen dat er in juni al een nieuw advies is binnengekomen. Ik heb het nog niet gelezen. Ik zal dat eens doen. U gaat dat tegen januari definitief implementeren, het zal er waarschijnlijk komen. Ik stel voor dat we dat in november of december hier uitvoerig bespreken en plannen. We wachten er immers al zo lang op. Ik hoop dat ze dat in het veld direct gaan voelen.

Dat gaat samen met dat orgaan dat voor mij geen aparte instelling moet zijn, maar een soort begeleiding doet, informatieverstrekking en afhandeling van dossiers van slachtoffers. Dat valt onder minister Smet. Ik zal toch niet nalaten om die vragen ook aan u te stellen omdat u het belangrijk vindt dat die slachtoffers beter worden opgevolgd. We zien nog wel hoe we die bespreking in de commissie organiseren.

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

**De heer Matthias Diependaele:** Dank u voor het overzicht van de resultaten van ‘De juiste stoel’. Het is een van de vele initiatieven. Een mentaliteitswijziging is altijd moeilijk en gaat traag. Ik ben ervan overtuigd dat de werkgevers op den duur – zoals Karel Van Eetvelt zelf aangeeft – niet anders zullen kunnen dan oudere werknemers en allochtonen aanwerven. Ze zullen geen andere keuze meer hebben dan in die poolen te gaan rekruteren.

Mevrouw Turan, ik wil terugkomen op uw uitval. Zoals de heer Van den Heuvel zegt: mochten we een knop kunnen omdraaien om al die problemen op te lossen, dan zouden we dat toch direct doen. We doen allemaal – niet alleen de minister – ons best om hard te werken aan die mentaliteitswijziging. We zitten hier als meerderheid onder elkaar. Er zijn nog zulke problemen, zoals armoedebestrijding. Ter zake worden ook zeer veel initiatieven genomen. Jammer genoeg kunnen we dat ook niet in één klap de wereld uit helpen.

Ik weet dat u in Antwerpen schepen bent van Samenlevingsopbouw, mevrouw Turan. Ik denk dat er nog veel werk is aan de samenleving. We proberen allemaal voortdurend initiatieven te nemen om daar iets aan te doen, maar dat gaat nu eenmaal niet met een vingerknip. Dat is het probleem.

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

**De heer Bart Van Malderen:** Dat laatste triggerde mij, niet omdat het van Karel Van Eetvelt komt, gewoon om de uitspraak. Op een gegeven moment zullen de bedrijven niet anders kunnen dan aanwerven uit de groepen die minder voor de hand liggen. Dat is ten dele juist. Maar discriminatie is ook deels conjunctureel.

Tijdens de laatste hausse in onze economie konden allochtonen voor het eerst in gelijke mate profiteren van de groei. Maar wat gebeurde er in 2008? ‘Last in, first out’. Dat heeft enorm veel frustratie opgewekt. Mevrouw Turan probeert daar uiting aan te geven. Dat is zeer zuur.

Het automatisme om werknemers te putten uit die groepen, is er nog niet. We staan voor een enorme opdracht om alle vervangingen te doen. Het probleem is dat het heel vaak om geschoold werk gaat en de allochtonenpopulatie is heel vaak niet geschoold. Ik zal daar bij de vraag van mevrouw Peeters ...

**De voorzitter:** De vraag om uitleg van mevrouw Peeters is geschrapt omdat ze ziek is.

**De heer Bart Van Malderen:** Dat is jammer. In de toekomst, zoals ik gisteren ook heb gezegd in het debat over de Septemberverklaring, zullen we echt moeten inzetten op jeugdwerkloosheid, gaan we echt iets moeten doen voor de jongeren die zonder diploma op de arbeidsmarkt komen en het heel moeilijk hebben om als vervanging in te stromen. Dat is een enorme opdracht. We moeten de zeilen bijzetten, want anders laten we een hele generatie opzij staan, met alle gevolgen van dien.

**De heer Matthias Diependaele:** Ik ga volledig akkoord. Ik wil in die zin mijn betoog nuanceren. Die vaststelling dat het zal moeten, is er een van hoop, maar niet een waarom we blij moeten zijn. Het feit dat er discriminatie is, is al erg genoeg. Dat er pas geen discriminatie meer zal zijn, naar leeftijd of afkomst, als ze ertoe verplicht worden, is een spijtige vaststelling, maar wel een van hoop dat er op een bepaald moment beterschap zou zijn. Onbekend is onbemind.

**Minister Philippe Muylers:** Ik wou tonen dat er wel een zekere mentaliteitswijzing is. Ik zat samen met Karel Van Eetvelt in dat interview. Als hij zegt dat hij tegen zijn bedrijven zegt dat ze moeten aanwerven op competenties en talenten, of ze zullen geen mensen meer vinden, is dat wel iets anders dan wat we in het verleden hoorden. Ik raad u aan om een interview met Karel Van Eetvelt van tien of vijf jaar geleden te zoeken waarin hij hetzelfde zegt. Dat is niet het geval. Het vraagt tijd, maar als zo'n topper van een werkgeversorganisatie aan zijn bedrijven die boodschap geeft, hebben we een stap gezet. We zijn er nog niet, helemaal niet. Ik kan me niet voorstellen dat we vijf jaar geleden – ik zei tien om zeker te zijn – hetzelfde betoog zouden hebben gehoord.

Mevrouw Fournier, in verband met de wachtlijsten NT2 plegen we op dit moment overleg met Onderwijs, om te kijken waar we nog quick wins hebben. Ik kan u niet zomaar zeggen waar we staan met de wachtlijsten NT2. Het is altijd een combinatie met Onderwijs, het start daar en wij zetten het voort. We kijken nu samen waar er nog quick wins te vinden zijn.

**De voorzitter:** De vragen om uitleg zijn afgehandeld.

■

**Vraag om uitleg van de heer Koen Van den Heuvel tot de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over het uitblijven van de publicatie van de VDAB-schoolverlatersstudie - 2253 (2011-2012)**

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

**De heer Koen Van den Heuvel:** Een korte vraag, voorzitter, want ik heb die ook al in het voorjaar gesteld, maar zoals u ook weet, minister, vinden we de aansluiting tussen arbeidsmarkt en onderwijs belangrijk. Ik verwijs ook naar de vraag aan minister Smet volgende week over het STEM-platform. De VDAB-schoolverlatersstudie is misschien een detail in het geheel, maar het is een belangrijk document om te meten – en meten is weten – hoe ver het staat met de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt. Het is ook een goede indicatie voor jongeren die een studierichting moeten kiezen.

Een half jaar geleden hebben we die vraag gesteld. Toen hebt u gezegd dat de schoolverlatersstudie de laatste twee of drie jaar in 2009 en 2010 niet meer is gepubliceerd omdat er technische problemen zijn. Er was een vertraging bij het ontwikkelen van de Leeren Ervaringsbewijzendatabank (LED), onder de bevoegdheid van het departement Onderwijs. U ging dus overleg plegen met uw collega om de twee departementen wat beter te laten samenwerken of toch te laten overleggen.

Intussen had de VDAB vernomen dat het departement de schoolverlatersbestanden van 2009 en 2010 zou doorsturen. Een exacte timing kon u niet geven, maar het zou eerder een kwestie van weken of maanden zijn. Ook hebt u gesuggereerd, minister, dat de VDAB al meermaals had gepoogd om toelating te krijgen van de Kruispuntbank Sociale Zekerheid om de gegevens van schoolverlaters die geen klant zijn bij de VDAB, te koppelen aan Dimona. Zo zouden we een beter zicht kunnen krijgen op in welke sector schoolverlaters aan de slag zouden gaan. Dat zou ook extra interessante informatie zijn om te zien in welke mate studierichtingen effectief tot een job leiden en of mensen ook echt de job uitoefenen waarvoor ze zijn opgeleid. Daarvoor had de VDAB geen toelating gekregen. Daarvan had ik ook graag de stand van zaken.

Minister, weet u of de VDAB nu al een antwoord heeft gekregen van de federale overheid om die extra informatie te krijgen? Heeft de VDAB de schoolverlatersbestanden van 2009 en 2010 uiteindelijk ontvangen van het Departement Onderwijs en Vorming? Hoe was de kwaliteit? Kan men ermee aan de slag? Wat is nu de timing voor de publicatie van de schoolverlatersstudies 2009-2010 en 2010-2011? Ondertussen is het eind 2012 en wordt het tijd om te publiceren.

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

**Minister Philippe Muylers:** Dank u, we hebben nu de bestanden ontvangen van 2009 en 2010. Het departement heeft ons gezegd dat 2011 snel zou kunnen volgen. Maar er is een ‘rompslompprobleempje’. Voor de schoolverlaters van 2011 moeten we een nieuwe toestemming krijgen van de Vlaamse Toezichtcommissie (VTC), omdat de machtiging vanwege de privacycommissie niet meer geldt voor de gegevens van 2011. De aanvraag bij de VTC is ingediend en al besproken en er wordt momenteel gewerkt aan de opmerkingen van de commissie. We hopen binnen veertien dagen, midden oktober zoiets, de toelating te krijgen om de gegevens van 2011 te mogen gebruiken.

Nu zijn we aan het bekijken, op basis van de gegevens van 2009, of we niet proactief kunnen werken wat 2011 betreft. We analyseren de gegevens van 2009. We bekijken wat we daar kunnen verbeteren. Daarover zijn we in dialoog met Onderwijs, zodat, wanneer de gegevens van 2011 worden geleverd, er kan worden aangepast aan de hand van de vragen die we hebben met betrekking tot de gegevens van 2009. Zo zou eerst 2011 worden aangepast, en niet 2009. We willen immers eigenlijk eerst beginnen met 2011, en dan 2009 en 2010 doen. Als we in oktober de toelating krijgen om de gegevens te hebben en tegen dan ook kunnen vragen dat die gegevens van 2011 op een bepaalde manier zouden worden geleverd, met een aantal aanpassingen, dan kunnen we daarmee verder. Dat is onze filosofie. Ik denk dat ik daarmee op uw eerste drie vragen heb geantwoord.

Het antwoord op uw laatste vraag is eenvoudig: neen. We hebben een definitief formeel antwoord gekregen van de Kruispuntbank Sociale Zekerheid: we krijgen die gegevens niet.

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

**De heer Koen Van den Heuvel:** Prima. Wat dat laatste betreft, zullen we misschien federale collega's wat aanmoedigen om wat bereidwilliger te zijn.

Het is misschien een moeilijke vraag, maar hebt u een idee wanneer dit kan worden gepubliceerd? Eind dit jaar?

**Minister Philippe Muylers:** Ik heb dat met dezelfde hardnekkigheid gevraagd, tot op het hoogste niveau van de VDAB. Ik wil wel vragen dat u dit omzichtig behandelt, want alles hangt af van de vraag wanneer we dit krijgen, van de kwaliteit enzovoort. In de meest optimale omstandigheid krijgen we op 15 oktober de toestemming van de VTC. Als het Departement Onderwijs en Vorming ons die bestanden van 2011 tegen eind oktober levert, dan kunnen we die tot december analyseren en verwerken, en dan hebben we begin 2013 het schoolverlatersrapport voor 2011. We hebben echter bijna de revolver tegen het hoofd moeten houden om die timing te krijgen, dus ik zou de nodige omzichtigheid willen vragen ter zake.

**De voorzitter:** De vraag om uitleg is afgehandeld.

■