



Vlaams  
Parlement

vergadering **C264 – ECO38**  
zittingsjaar 2012-2013

## Handelingen

### **Commissievergadering**

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

van 4 juli 2013

## 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 opleiding en activering van laaggeschoolden en 50-plussers - 2025 (2012-2013)	3
Vraag om uitleg van mevrouw Martine Fournier tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over het voorstel van de Europese Commissie inzake het Public Employment Services Network (PES-netwerk) - 2031 (2012-2013)	5
Vraag om uitleg van mevrouw Martine Fournier tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de problemen in de uitzendsector en de samenwerking met de VDAB - 2067 (2012-2013)	7
Vraag om uitleg van mevrouw Sonja Claes tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) - 2034 (2012-2013)	9
Vraag om uitleg van de heer Robrecht Bothuyne tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de evolutie van het project Vlaams ArbeidsMarktonderzoek van de Toekomst (VLAMT) - 2068 (2012-2013)	11

■

**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 opleiding en activering van laaggeschoolden en 50-plussers - 2025 (2012-2013)**

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

**De heer Jan Laurys:** Voorzitter, minister, collega's, als we de cijfers van Arvastat bekijken, zijn er toch wat belangrijke opmerkingen te maken bij het aantal opleidingen dat gevolgd wordt door werklozen. We weten allemaal dat het volgen van een opleiding heel belangrijk is voor werklozen. Wij zetten in op competenties en talenten, en dus is het ontwikkelen van die competenties een belangrijke factor bij het vinden van werk.

De cijfers van Arvastat tonen echter dat van alle niet-werkende werkzoekenden die minder dan een jaar werkloos zijn, op dit ogenblik 11,3 procent een opleiding volgt. Tussen een en twee jaar is het zelfs nog meer, namelijk 14,6 procent die een opleiding volgt. Maar dan valt het stil. Van degenen die meer dan twee jaar werkloos zijn, volgt nog 4 tot 5 procent een opleiding. We zien dus een belangrijke terugval van het aantal werkzoekenden dat een opleiding volgt, zodra men langdurig werkloos wordt.

Als we kijken naar het aandeel van de 50-plussers, zien we dat daar slechts 3 procent van de niet-werkende werkzoekenden een opleiding volgt, terwijl dat voor de min-25-jarigen en de categorie tussen 25 en 50 jaar 13 procent is.

Samengevat: de groep van langdurige werklozen en de groep van de 50-plussers zijn twee moeilijke doelgroepen in de toeleiding naar de arbeidsmarkt. Het zijn net die groepen die het meest gebaat zouden zijn bij een opleiding of een heroriëntering, maar we stellen vast dat zij net het minst participeren aan de opleidingen.

Natuurlijk moet er ook een nuancering aangebracht worden in de cijfers. Ouderen boven de vijftig zien wellicht de zin van die opleiding niet meer in, omdat de tijd dat men nog op de arbeidsmarkt moet verblijven, vrij kort is. Men denkt ook dat men heel veel kan compenseren met de ervaring die men heeft opgedaan. Men durft die opleidingen al eens te relativiseren.

Mogelijk is er eenzelfde redenering bij degenen die twee jaar werkloos zijn. Ik kan me voorstellen dat men er het eerste jaar op rekent dat men wel snel werk zal vinden. Vanaf het tweede jaar panikeert men wat en gaat men een opleiding volgen. Als men dan niet onmiddellijk werk vindt, is het een begrijpbare reactie dat men dan de zaak opgeeft, denkt dat het allemaal niet zal baten en berust in de situatie. Toch denken we dat daarin geïnvesteerd moet worden, minister.

Hebt u een verklaring voor het feit dat die twee doelgroepen zo weinig participeren aan de opleidingen? Worden zij door de VDAB voldoende aangemoedigd om een opleiding te volgen? Zijn er specifieke acties ten aanzien van die beide doelgroepen? Hoe worden die acties geëvalueerd? Welke initiatieven zou men kunnen nemen om de doelgroepen een duwtje in de rug te geven om hen naar die opleidingen te leiden?

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

**Mevrouw Goedele Vermeiren:** Voorzitter, minister, collega's, ik sluit me aan bij de goede vraag van collega Laurys. Een aantal vergaderingen geleden heb ik zelf een vraag gesteld over flexibiliteit en sollicitatiegedrag bij 50-plussers. U hebt toen aangegeven, minister, dat dat een van de grootste uitdagingen is voor de Vlaamse arbeidsmarkt. U hebt toen al een stand van zaken gegeven.

Ik had dezelfde bedenkingen als de heer Laurys. 50-plussers zien misschien niet onmiddellijk het nut in van een opleiding, omdat zij al een hele carrière achter de rug hebben en kunnen voortbouwen op die competenties. Blijkbaar haken langdurig werklozen ook af na twee jaar. Hebben zij dan de moed opgegeven, of wat is de verklaring daarvoor?

Ik sluit me volledig aan bij de vragen van de heer Laurys en ben benieuwd naar uw antwoord.

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

**Minister Philippe Muylers:** Voorzitter, collega's, ik wil vooraf zeggen dat de term 'opleiding' hier nogal eng gedefinieerd wordt. Werkplekleren wordt bijvoorbeeld niet als opleiding beschouwd, terwijl wij dat wel als een opleiding aanvoelen.

De VDAB gaat maatgericht te werk bij de begeleiding van werkzoekenden. Men schat in of een opleiding zinvol is in het kader van de begeleiding naar duurzaam werk. Bij werkzoekenden die langer dan twee jaar werkzoekend zijn, zien we dat de niet-arbeidsmarktgerelateerde problematiek toeneemt. Dat betekent dat vaak eerst andere zaken dienen te worden aangepakt, eerder dan te remediëren via opleiding. Dat verklaart grotendeels waarom personen die twee jaar werkzoekend zijn, minder opleiding volgen dan personen die minder dan twee jaar werkzoekend zijn. Die mensen hebben er meer behoefte aan om bijvoorbeeld via een individuele beroepsopleiding (IBO) aan de slag te raken.

Merk trouwens op dat ook die individuele beroepsopleiding hier niet onder de definitie van opleiding valt. Dat verklaart mijns inziens heel veel.

Ook bij 50-plussers zijn andere zaken belangrijk. Competentieversterking, bijvoorbeeld via werkplekleren, is daar een belangrijk element. Zo is de algemene uitstroom voor 50-plussers 34,3 procent, terwijl dat voor 50-plussers die een IBO volgden, maar liefst 90,2 procent is. Dat wijst op het belang van het inzetten van andere instrumenten dan die pure opleiding, die we als definitie van 'opleiding' geven.

De VDAB pakt vanuit de sectorale werking de arbeidsreserve gericht aan via automatische screening en met het oog op het oriënteren of heroriënteren van werkzoekenden. Voor alle werkzoekenden, dus ook voor 50-plussers en laaggeschoolden, organiseert de VDAB heel gerichte modulaire opleidingen, in combinatie met werkplekleren, om een mogelijke competentiekloof te dichten. Het op maat werken is de essentie van de zaak.

De VDAB zal de komende jaren nog meer inzetten op werkplekleren. Ik veronderstel dat u het daarmee eens bent. Werkplekleren zal zoveel mogelijk worden geïntegreerd in de diverse opleidingen, zodat een grotere uitstroom naar werk kan worden gerealiseerd. Ook bij de consulenten wordt werkplekleren als een adequate oplossing voor kwetsbare werkzoekenden gepromoot, zodat zij hen sneller naar deze competentieversterkende acties doorverwijzen.

Tot slot is competentieversterking niet voor alle werkzoekenden het antwoord. Daarom zet de VDAB ook in op een verruiming van de beroepsaspiraties om de kansen op tewerkstelling te vergroten.

Dat is de manier van werken. Dankzij werkplekleren kunnen mensen gemakkelijker heroriënteren.

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

**De heer Jan Laurys:** Ik zei het al, nuanceren is misschien nodig. Langdurige werklozen voelen zich al wat gefrustreerder of zijn minder geneigd of gemotiveerd om zich in te schrijven voor een opleiding. Boven de 50 is dat ook zo.

Ik ben 200 procent voorstander van werkplekleren. Ik geloof daar echt in. Het kan echt nuttig zijn voor mensen die minder geneigd zijn tot abstract denken en leren. Het is heel concreet en praktijkgericht.

Is er op dat punt een verschil tussen min- en plus-50-jarigen? Dat is een spontane bedenking. Ik kan me voorstellen dat 50-plussers minder geneigd zijn om in te stappen in het werkplekleren.

Als we ervan uitgaan dat we allemaal langer zullen moeten werken, is het niet logisch dat een 50-plusser uitbolt. Dat heeft met alle aspecten te maken, ook met het werkplekleren, met de

sollicitaties, de vacatures en het aanwervingsgedrag. Daar hebben we het al eens over gehad. Werkzoekenden boven de 50 hebben wel vaker het gevoel dat ze niet welkom zijn op sollicitaties. Daar is een echte culturomwenteling nodig. Dit zal niet het laatste zijn wat hierover gezegd wordt.

**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 het voorstel van de Europese Commissie inzake het Public Employment Services Network (PES-netwerk) - 2031 (2012-2013)**

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

**Mevrouw Martine Fournier:** Minister, in de strijd tegen de hoge werkloosheid in de Europese Unie benadrukte de Europese Commissie al verscheidene malen het belang van een performante openbare dienst voor arbeidsbemiddeling. In dit opzicht lanceerde de Commissie, bij monde van de Europees commissaris voor Werk Andor, een voorstel om de werking van de verschillende Europese openbare diensten voor arbeidsbemiddeling te maximaliseren door hun samenwerking te versterken.

Hoewel de Europese Unie naar schatting zo'n 26 miljoen werklozen telt, staan er toch 1,7 miljoen vacatures open. Net zoals de Vlaamse Regering dit op gewestelijk niveau poogt te doen, wil de Europese Commissie deze discrepantie verhelpen door de efficiëntie van de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling te verhogen zodat naar een nog betere match tussen werkzoekenden en werkgevers kan worden gestreefd. Op die manier kunnen werkzoekenden met een bepaalde opleiding/talenten/ervaring worden gekoppeld aan relevante openstaande vacatures. Met dit nieuwe voorstel wil de Europese Commissie de matching op Europees niveau versterken door het Europees opleidings- en tewerkstellingsbeleid beter te coördineren.

Het zogenaamde PES-netwerk (Public Employment Services Network) dat door onderhavig besluit zou worden opgestart, zal onder meer de samenwerking tussen de leden van het PES versterken, gezamenlijke initiatieven op het getouw zetten en informatie en best practices uitwisselen om zo ook innovatieve benaderingen onder elkaar te promoten. Daarnaast zal het netwerk worden ingezet om de praktische implementatie van de aanbeveling van de raad tot invoering van een jongerengarantie mee te begeleiden.

Het voorstel van besluit zal nu worden voorgelegd aan de Raad van Ministers en het Europees Parlement. Commissaris Andor verwacht dat het voorstel zal worden geïmplementeerd vanaf 2014.

Minister, deelt u de bezorgdheden van de Europese Commissie? Denkt u dat een grensoverschrijdende samenwerking tussen de verschillende publieke arbeidsbemiddelaars haar vruchten kan afwerpen om onder meer knelpuntvacatures in te vullen?

Aangezien de implementatie van dit besluit gepland staat voor 2014 had ik graag geweten of de VDAB voorbereid is op dergelijke internationale samenwerking. Kan de expertise van de VDAB, in het licht van de bestaande samenwerkingsverbanden tussen onze regionale arbeidsbemiddelaars en onder meer de Pôle Emploi in Noord-Frankrijk, worden ingezet op Europese schaal?

Denkt u dat er, de budgettaire situatie van de VDAB indachtig, ruimte kan worden vrijgemaakt binnen het budget om deze grensoverschrijdende samenwerking actief uit te voeren?

Het besluit bepaalt onder meer dat elke lidstaat één persoon dient af te vaardigen voor de raad van bestuur van het PES-netwerk. Die zal desgevallend de andere openbare arbeidsbemiddelaars die werkzaam zijn in die lidstaat, vertegenwoordigen én in die capaciteit ook bindende beslissingen nemen. In ons land zal overleg tussen de gewesten nodig zijn. Hoe gaat u dit probleem oplossen gezien de verschillende problematieken bij de verschillende regionale arbeidsbemiddelaars in ons land?

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

**Minister Philippe Muylers:** Ik deel de overtuiging dat samenwerking tussen de Europese tewerkstellingsdiensten kan bijdragen tot het invullen van Vlaamse knelpuntvacatures. Zo gaan we de arbeidsreserve waaruit ondernemingen in Vlaanderen kunnen putten, verruimen door werkzoekenden aan te trekken uit lidstaten met een hoge werkloosheid. Zo nam de VDAB dit jaar en vorig jaar al het initiatief om voor knelpuntberoepen acties te organiseren in Spanje, Portugal en Cyprus. Voorwaarde is wel dat er tegelijk maximaal wordt ingezet op het activeren van de al in Vlaanderen aanwezige werkzoekenden. Dat heb ik al toegelicht.

Grensoverschrijdende samenwerking is niet nieuw voor de VDAB. De VDAB heeft op dat vlak al heel wat ervaring opgebouwd. Er zijn de samenwerkingsverbanden in de buurlanden, namelijk met Nord-Pas de Calais, Maas-Rijn en Scheldemond. Er wordt door de VDAB ook al geruime tijd samengewerkt met de overige publieke tewerkstellingsdiensten in het kader van EURES.

De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) is daarin heel actief, ook in heel het informele netwerk van de Europese tewerkstellingsdiensten. Ik heb dat zelf mogen ondervinden. We zijn met de raad van bestuur van de VDAB op bezoek geweest in Londen en Bristol. Iedereen kent daar Fons Leroy. Blijkbaar is hij ook daar een heel gedreven figuur. Hij heeft natuurlijk zijn expertise en een samenwerking tussen de gewestelijke tewerkstellingsdiensten, die veel intenser is dan men elders vaak gewoon is, waardoor hij met ervaring kan spreken.

Het besluit zal formaliseren wat informeel al een hele tijd bestaat. De lopende initiatieven op het vlak van de grensoverschrijdende samenwerking zullen ook worden voortgezet zonder bijkomende kosten. De kosten bestaan al. Het gaat vooral om benchmarking, het delen van succesvolle praktijken. Dat is de bedoeling daarvan en dat gebeurt al. De matching op Europees niveau zal verlopen via de dienstverlening van de European Employment Services (EURES), die momenteel al bestaat bij de VDAB.

Uw bekommernis met betrekking tot de vertegenwoordiging is heel juist. Dat wordt vandaag geregeld en het zal geregeld worden via de vzw Synerjob, de vereniging van Belgische publieke tewerkstellingsdiensten. Momenteel levert de VDAB daar de voorzitter van de raad van bestuur. Met de Europese Commissie is ook al overeengekomen dat België bij beslissingen weliswaar maar één stem heeft – dat lijkt mij vanzelfsprekend – maar dat alle Belgische publieke tewerkstellingsdiensten zullen kunnen deelnemen aan de activiteiten van het netwerk. Iedereen zal altijd kunnen gaan, maar als er moet worden gestemd, zullen ze het stemgedrag moeten afspreken.

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

**Mevrouw Martine Fournier:** Minister, dank u voor uw uitleg. Ik stelde een week of twee geleden ook al een vraag over de EURES. Het klopt dat de VDAB al zeer goede zowel regionaal als nationaal grensoverschrijdende initiatieven neemt. Ik hoop dat dit project niet nog eens aanvullend is, maar dat het volledig kan worden gepast in de volledige werking van de VDAB.

**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 problemen in de uitzendsector en de samenwerking met de VDAB - 2067 (2012-2013)**

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

**Mevrouw Martine Fournier:** Uit meerdere signalen blijkt overduidelijk dat de uitzendsector momenteel in zwaar weer verkeert. Op 20 juni 2013 kondigde de Randstad Groep, marktleider in België voor uitzendactiviteit, voor het eerst in 48 jaar een herstructurering aan. 165 jobs sneuvelen.

Waar Randstad Groep zich een jaar geleden nog door de eerste crisisgolf kon slaan door massaal in te zetten op tijdskrediet en deeltijds werken, blijkt deze aanpak niet meer te werken. De crisis blijkt hardnekkiger dan verwacht en de verhoopte piek in de uitzendarbeid na een conjuncturele terugval blijft achterwege. De sectorindex van Federgon daalde in mei 2013 voor de 16e maand op rij. Voor het eerst in 37 maanden duikt de index onder de 200. Deze bedraagt nu 199.89. Het dieptepunt van mei 2009, toen die index 183.83 bedroeg, is echter, voorlopig, nog niet in zicht.

Als oorzaak wijst men op de daling van het aantal vacatures door de ongunstige conjunctuur in combinatie met de hoge loonkosten, de verschuiving van de werkgelegenheid van industrie naar de dienstensector, de moeilijke verhouding tussen de uitzendsector en de social profit, en de groeiende concurrentie van onderaannemers en freelancers. Uit de resultaten van de uitzendbarometer van LimaFin voor het tweede kwartaal van 2013 blijkt ook dat bedrijven niet meteen een herstel van de uitzendactiviteit verwachten. LimaFin ondervroeg zo'n 423 human resources managers waarvan 46,34 procent jaar op jaar een daling van de uitzendarbeid verwacht, 38,77 procent een status-quo en 14,18 procent een stijging. Wanneer hen werd gevraagd het eerste en tweede kwartaal van dit jaar te vergelijken, verwachtte 30,97 procent een daling en 18,20 procent een stijging van de uitzendarbeid. Iets meer dan de helft van de ondervraagden voorspelde een stabiele evolutie van uitzendtewerkstelling binnen hun onderneming.

Dergelijke cijfers geven uiteraard geen rooskleurig beeld van de uitzendsector op korte en middellange termijn. De economische vooruitzichten zijn ook niet echt schitterend te noemen, maar er is een lichte verbetering merkbaar. Nu de recessie van 2012, in uitgesteld relais, ten volle begint te spelen op de arbeidsmarkt, kunnen we hopen dat de ondergrens bereikt is en, de cijfers van het Planbureau indachtig, tegen volgend jaar een lichte groei kan worden verwacht.

Op dat moment zullen, in eerste instantie, de uitzendkantoren een cruciale rol te vervullen hebben. Een onzekere heropleving zal zich vertalen in vele tijdelijke contracten, die door de private én de publieke arbeidsbemiddelaars zullen moeten worden ingevuld. In dit verband had ik graag gewezen op artikel 15 van het besluit van de Vlaamse Regering tot uitvoering van het decreet betreffende de private arbeidsbemiddeling van 10 december 2010. Daarin wordt gestipuleerd dat de publieke en private bureaus of hun federaties gezamenlijke protocolakkoorden en samenwerkingsovereenkomsten kunnen sluiten om de uitvoering van het arbeidsmarktbeleid in Vlaanderen verder te optimaliseren.

Minister, in deze context had ik graag enkele vragen gesteld. Bent u van mening dat de crisis binnen de private uitzendsector van tijdelijke of eerder structurele aard is en wat is de betekenis hiervan voor de evolutie van de arbeidsmarkt in haar geheel? Denkt u dat een nauwere samenwerking tussen de VDAB en de private uitzendsector kan leiden tot een mogelijke versterking van de uitzendtewerkstelling? Hoe nauw is de huidige samenwerking tussen de VDAB en de uitzendsector? Met betrekking tot welke van de potentiële samenwerkingsverbanden zoals bepaald in artikel 15 van voormeld besluit van de Vlaamse Regering is voornamelijk in samenwerking voorzien? Welke samenwerkingsverbanden staan er

nog op het getouw? Bent u van plan om deze samenwerking tussen de VDAB en de private arbeidsbemiddeling actief te promoten?

Ik weet dat de laatste index opnieuw een lichte stijging vertoont. U zult dit waarschijnlijk vermelden in uw antwoord. Ik heb die informatie ook wel gezien, maar mijn vraag was intussen al ingediend.

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

**Minister Philippe Muylers:** Zelfs met die laatste index kunnen we zeggen dat de uitzendsector het vandaag moeilijk heeft. We zien dat het al een jaar in dalende lijn is. Die laatste maand vormt daarop een uitzondering. Het loopt, om het eenvoudig te stellen, mee met de economie.

Bedrijven zetten uitzendkantoren in om korte productiepieken op te vangen – we weten dat die er weinig zijn – en om hun vacatures te helpen invullen – en ook die zijn er vandaag niet massaal. Door de zwakke economische groei zijn er minder vacatures en nog minder productiepieken. Het ene hangt dus samen met het andere. Het Planbureau verwacht ook volgend jaar slechts een beperkte economische groei – en ik hoop dat dit niet juist is –, dus ziet het er niet naar uit dat de uitzendsector op korte termijn terug naar haar oude niveau zal groeien.

De structurele redenen die u aanhaalt, spelen ook een rol. Het actualiteitsdebat van gisteren ging onder meer over de hoge lasten op arbeid. Delokalisatie is niet echt aan bod gekomen, maar zelfs met de buurlanden speelt dit een rol. Maar dit zijn geen nieuwe fenomenen en ik hoop dat we met de maatregelen die Vlaanderen kan nemen, hier en daar iets kunnen verbeteren. Zodra de economie echt opnieuw aantrekt, ben ik ervan overtuigd dat het ook met de uitzendsector opnieuw de goede kant zal uitgaan.

U vraagt zich af hoe de VDAB samenwerkt met de uitzendsector. Die samenwerking is heel intens en krijgt op verschillende manieren vorm. De VDAB en de uitzendkantoren werken op een dagelijkse basis samen, en dit op basis van een intensieve communicatie tussen werkwinkels en uitzendkantoren, VDAB-competentiecentra en uitzendkantoren, inhouse-projecten met actieve recruitering door VDAB. Uitzendkantoren kunnen hun vacatures makkelijk, gratis en vaak automatisch publiceren op de website van de VDAB. De VDAB-consulenten leiden werkzoekenden naar deze vacatures op dezelfde manier als ze dat voor andere vacatures doen. Uitzendbedrijven hebben ook een vaste plaats op de jobbeurzen die de VDAB organiseert.

Daarnaast is er ook samenwerking op andere gebieden dan de eigenlijke vacaturewerking. In de arbeidsbemiddeling worden een aantal opdrachten uitbesteed via tenders, waarop regelmatig uitzendkantoren of hun zusterbedrijven intekenen. Er is een serieuze stijging bij het aantal tenders dat door bijkomende opdrachten via de VDAB op de markt wordt geplaatst. Heel vaak zijn het uitzendkantoren of hun zusterbedrijven die daarop intekenen.

Vanaf 1 juli van dit jaar werd ook de markt van loopbaanbegeleiding opengesteld via het systeem van loopbaancheques, waardoor de uitzendsector ook hier een rol kan spelen. In 2006 richtten de VDAB en Federgon samen een vzw op om hun publiek-private samenwerking te versterken. De samenwerking is echter zodanig hecht dat projecten vaak informeel tot stand komen en de vzw niet hoeft te worden betrokken. Extra promotie voor samenwerking lijkt me dan ook onnodig.

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

**Mevrouw Martine Fournier:** Minister, ik dank u voor uw antwoord dat een antwoord was op al mijn vragen.

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

■



**Vraag om uitleg van mevrouw Sonja Claes tot de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) - 2034 (2012-2013)**

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

**Mevrouw Sonja Claes:** Voorzitter, minister, collega's, de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) is een belangrijk instrument en wordt in de toekomst nog belangrijker omdat ze naadloos moet aansluiten op het Maatwerkdecreet dat gisteren in het parlement is goedgekeurd. We hebben al langer gevraagd naar een evaluatie van de VOP. Die vraag is actueler dan ooit omdat die aansluiting belangrijk wordt. Op vorige vragen over de evaluatie hebt u geantwoord dat de effecten van de VOP pas in 2012 zichtbaar zouden zijn. Het is nu 2013. We hopen hier nu een goede evaluatie te krijgen.

Het toepassingsgebied van de maatregel is op dit moment de privésector, het onderwijs en de lokale besturen. We kregen ook vragen of het mogelijk is om de VOP uit te breiden naar andere besturen. Misschien kunt u daar ook duidelijkheid over geven.

Wij gaan ervan uit dat de uitvoeringsbesluiten van het Maatwerkdecreet dat gisteren is goedgekeurd, snel zullen volgen. Op dat ogenblik kunnen bedrijven uit het reguliere circuit die vijf personen met een handicap tewerkstellen, een beroep doen op subsidies van Sociale Economie via het Maatwerkdecreet. De bedrijven die minder dan vijf werknemers hebben, zouden een VOP kunnen krijgen binnen het beleidsdomein Werk. De individuele en collectieve inschakeling moeten nauw op elkaar aansluiten zodat er geen perverse effecten kunnen zijn.

In 2010 kwam onderzoek van het Centrum voor Sociologisch Onderzoek (CeSO) van de KU Leuven tot de conclusie dat er wel wat frustraties leven bij werknemers omdat de VOP niet altijd wordt aangewend voor de tewerkstelling van de VOP-medewerker. Ik weet niet of de regering intussen maatregelen heeft genomen, maar volgens mij is een evaluatie op zijn plaats.

Minister, ik heb dus een aantal vragen. De eerste is een evaluatie van de VOP. Graag hadden we ook een zicht gehad op de financiële implicaties van de aangepaste VOP doorheen de jaren. Hoe evalueert u de voorbije jaren met de nieuwe VOP? Worden er nog aanpassingen gedaan?

Is er een mogelijkheid tot uitbreiding van dit toepassingsveld naar de volledige overheid? Is er overleg tussen u en uw collega minister van Sociale Economie Freya Van den Bossche voor de afstemming van het individuele en collectieve luik van maatwerk? In hoeverre is de regering reeds tegemoetgekomen aan de bezorgdheid dat de VOP niet rechtstreeks wordt aangewend voor ondersteuning op de werkvloer?

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

**Mevrouw Helga Stevens:** Voorzitter, minister, collega's, ik heb enkele bedenkingen bij de vragen om de VOP-ondersteuning uit te breiden naar alle overheden. Concreet gaat het dan om de federale overheid en de Vlaamse overheid. Alle overheden hebben een voorbeeldfunctie. Op federaal niveau heb je de quota en op Vlaams niveau de streefcijfers. Beide overheden doen sowieso al een inspanning om mensen met een handicap kansen te geven om bij de overheid te werken. Ik vraag me af of het aangewezen is om de aanwerving en tewerkstelling van een persoon met een handicap bij de overheid op nog een andere manier te promoten, via het VOP-systeem. Zeker voor de Vlaamse overheid wordt dat een vestzak-broekzakoperatie. Het is misschien beter om te blijven inzetten op de sensibilisering van de dienstenchefs, eventueel wel door een beloning te geven aan diensten die personen met een handicap willen aannemen.

In de praktijk wordt de VOP toegekend aan de werkgevers. De werknemer met een handicap heeft weinig zeggenschap over het gebruik van de VOP. Die bezorgdheid deel ik wel. Minister, ik wil u vragen om dat punt nader te bekijken en een tussenoplossing te zoeken tussen werknemer en werkgever. Ik ben benieuwd naar uw antwoord.

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

**Minister Philippe Muylers:** Ik wil wat cijfers geven, want sinds de aanpassing van 1 oktober 2010 is het aantal dossiers in de VOP gestegen van 8633 in het vierde kwartaal van 2010 naar 10.652 in het vierde kwartaal van 2012. Dat is een stijging van 23,4 procent in twee jaar. Door de aanpassingen is er een duidelijke daling van het gemiddelde premiebedrag. Als we de twee samen bekijken, heeft de ingreep van 2010 een effect gehad op het budget individueel, maar niet op het aantal dossiers. Als we de twee bewegingen samen bekijken, zijn er meer personen met een handicap met een VOP aan de slag gebleven en zijn de totale uitgaven gestegen van 58,7 miljoen euro in 2009 naar 73,7 miljoen euro in 2012. Dat is toch een serieuze stijging van 12 procent in drie jaar tijd.

Er staan op dit moment geen nieuwe aanpassingen aan het VOP-systeem in de steigers. Het is een belangrijk instrument in het geheel van maatregelen, zoals gespecialiseerde trajectbegeleiding, om mensen met een handicap op de reguliere arbeidsmarkt aan het werk te krijgen en ook aan het werk te houden. Ik zie dat de VOP daarin belangrijk is.

Ik ben het met u eens, mevrouw Stevens, dat een uitbreiding van de maatregel naar alle overheden niet aan de orde is. Er zijn effectief die streefcijfers, maar er bestaat intussen ook een apart stelsel van loonkostensubsidies binnen de Vlaamse departementen, dat gebaseerd is op onderlinge solidariteit. Zij hebben een ‘potje’ gemaakt, waarbij ze het rendementsverlies indien een dienst een persoon met een handicap aanneemt, intern onder elkaar verdelen, in solidariteit. Dat is een mooi systeem, dat ook andere overheden dan de federale of Europese als voorbeeld zouden kunnen nemen.

Uiteraard heb ik al herhaaldelijk overlegd met minister Van den Bossche. Ik heb hier ook al een paar keer gezegd dat het overleg gebeurt in functie van de afstemming tussen het collectieve en individuele maatwerk. In die context heb ik ook afgesproken dat ik, gelijklopend aan het traject dat minister Van den Bossche zal volgen voor de uitvoeringsbesluiten voor haar Maatwerkdecreet, zal nagaan of er aanpassingen aan de VOP-premie moeten gebeuren om de doorstroom van doelgroepwerknemers met een arbeidshandicap uit het collectieve kader van de sociale economie naar een reguliere job te stimuleren.

Bij het onderzoek van het CeSo was een groep van personen met een lichamelijke handicap effectief vragende partij om zelf de premie te ontvangen en dan zelf te beslissen hoe deze aangewend wordt ten aanzien van de werkgevers. Nu, de VOP-premie is een loonsubsidie. De premie stimuleert werkgevers om personen met een arbeidshandicap aan te werven en compenseert het rendementsverlies van de werkgever. Dat is de filosofie. Natuurlijk wordt de premie toegekend aan het individu, maar niet het individu krijgt het geld. Het individu kan wel aan de werknemer zeggen: als u mij aanneemt, bent u zeker dat u die premie krijgt. Het is individueel gebonden en ik vind het wel de juiste manier.

De loonsubsidie laten uitbetalen door een werknemer aan een werkgever om hem aan te werven, lijkt me een moeilijke situatie. Een werknemer betaalt een werkgever om hem aan te werven. Welk budget gaan we aanwenden of niet en waarvoor wordt het ingezet? Dat is geen gezonde situatie. Maar dat die werknemer weet dat, als hij wordt angeworven, de werkgever dan iets kan krijgen, is zeker een goede zaak. In de VOP-premie zitten ook socialezekerheidsbijdragen vervat. Dat zou het nog moeilijker maken.

We moeten ook kijken naar het ruimer beleid dat ik voer ten aanzien van personen met een arbeidshandicap. Naast de VOP hebben we ook instrumenten om personen ondersteuning te bieden op de werkvloer. Zo kan een persoon met een arbeidshandicap een aanvraag doen bij de VDAB om een financiering te krijgen om zijn arbeidspost te laten aanpassen zodat hij

beter kan werken. Hij kan ook een beroep doen op gespecialiseerde jobcoaching voor personen met een arbeidshandicap van gespecialiseerde trajectbegeleiding (GTB) vzw of van de Centra voor Gespecialiseerde Opleiding, Begeleiding en Bemiddeling (GOB's).

Met de nieuwe VOP kunnen we een budgettaire ondersteuning blijven geven. Een veel groter aantal mensen kan daar een beroep op doen. Het is goed als meer mensen een VOP aanvragen.

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

**Mevrouw Sonja Claes:** Minister, ik ben blij met uw antwoord. U engageert zich om op het ogenblik dat de uitvoeringsbesluiten er komen voor het Maatwerkdecreet, ervoor te zorgen dat dit matcht met die individuele premie.

In het kader van het Maatwerkdecreet zit de premie wel in het rugzakje. Ik ben het er helemaal niet mee eens om de premie aan de werknemer te geven zodat hij of zij dat zou kunnen uitbetalen aan de werkgever. Dat zou de wereld helemaal op zijn kop zijn. Het totaalpakket, dus ook de coaching en de loonpremie, moet ook meer in de kijker worden geplaatst. Voor werkgevers en werknemers is het heel belangrijk dat die coaching perfect aansluit. En dat is vaak wat ontbreekt, namelijk dat de werkgever begrip heeft voor die werknemer met een handicap. Die coaching moet goed lopen. Het kan immers niet de bedoeling zijn dat de werkgever sociaal assistent gaat spelen voor de werknemer. Een goede matching lijkt me de grote uitdaging voor de toekomst. We zijn daar zeker op de goede weg.

**Minister Philippe Muyters:** Bij de totstandkoming van het Maatwerkdecreet is er veel overleg geweest met minister Van den Bossche. De filosofie die zij toepast in het Maatwerkdecreet is de filosofie van de VOP. Een VOP wordt toegekend aan de werknemer, behalve bij de overheid.

Ik ben het eens met uw opmerkingen over de jobcoaching. Ik zal ook zeker rekening houden met uw opmerkingen over de aanpassing van de werkvloer.

**Mevrouw Sonja Claes:** In het Maatwerkdecreet zit dat mee in het pakket.

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

■

**Vraag om uitleg van de heer Robrecht Bothuyne tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de evolutie van het project Vlaams ArbeidsMarktonderzoek van de Toekomst (VLAMT) - 2068 (2012-2013)**

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

**De heer Robrecht Bothuyne:** Dit is eigenlijk een opvolgvraag. We hebben eerder in deze commissie al gesproken over het project Vlaams ArbeidsMarktonderzoek van de Toekomst (VLAMT). Het is een toekomstgericht project dat aansluit bij onder andere Pact 2020 en Vlaanderen in Actie (ViA).

Met het project wil men informatie verzamelen over de arbeidsmarkt van de toekomst. Men wil de bedrijven ondersteunen bij het invullen van hun noden en competenties. Met VLAMT willen we de competentie- en opleidingsnoden van vandaag en morgen in kaart brengen. Zo kunnen we knelpuntberoepen en knelpuntsectoren voorkomen.

We kunnen niet alleen ons opleidingsbeleid erop richten. Bijvoorbeeld ook de internationale bemiddeling van de VDAB kan rekening houden met de resultaten van een dergelijk onderzoek. Ook de vervangingsvraag van 55-plussers die uit de markt treden, kan op die manier in kaart worden gebracht.

VLAMT loopt al een tijdje. Een tijdje geleden was er een eerste oproep voor het ESF-project (Europees Sociaal Fonds) VLAMT. De disseminatiefase in het project liep tot einde mei 2013. Eind april is er ook een tussentijdse evaluatie geweest. Het project wordt vormgegeven vanuit een breed samenwerkingsverband. De kernpartners in het project zijn: de VDAB, Syntra Vlaanderen, de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) en de departementen Werk en Sociale Economie en Onderwijs en Vorming van de Vlaamse overheid.

Deze eerste oproep was een soort pilootproject. Enkel de sectoren met een sectorconvenant konden hierop intekenen. Uiteindelijk namen acht sectoren deel. Intussen is er een tweede oproep gestart die loopt tot eind september. Daarbij zijn geen voorwaarden opgelegd inzake sectorconvenanten. Aangezien er al een tweede oproep gelanceerd is, nemen wij aan dat het eerste project zeer vlot verloopt en dat er al iets te leren valt uit de eerste fase van VLAMT. De tussentijdse evaluatie zou een aantal knelpunten hebben opgeleverd.

Wij vinden het van groot belang om in te zetten op dit project en om alle sectoren daarbij te betrekken. We moeten heel onze economie en arbeidsmarkt afdekken met het nodige arbeidsmarktonderzoek. VLAMT moet onze volledige arbeidsmarkt bestrijken.

Het is dus heel belangrijk om te vermijden dat er knelpuntsectoren ontstaan en om ons beleid daarop te richten. Hoe ver staan we met het eerste project? Zijn er concrete cijfers en resultaten? Wat zijn de sectoren met de grootste uitdagingen? Welke knelpunten doken op in de eerste evaluatie in april? Hoe worden die opgevangen en opgelost? Hoe lopen de inschrijvingen voor de tweede oproep? Wat waren de belangrijkste bijstellingen in vergelijking met de eerste oproep? In welke mate kunt u al rekening houden met de resultaten uit het eerste onderzoek van VLAMT bij het beleid dat u voert?

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

**Minister Philippe Muylers:** Het initiatief voor de focusstudies in kader van VLAMT ligt bij de sectorale opleidingsfondsen. Alle acht gegunde projecten zijn begin 2013 van start gegaan en lopen tot het einde van het jaar. De sectorale opleidingsfondsen volgen naar best vermogen de planning die in de ESF-projectvoorstellen vooropgesteld is. De planning verschilt wel wat van sector tot sector. Volgens de projectvoorstellen zouden de meeste sectorale opleidingsfondsen nu de eerste fase van het vooronderzoek – ‘desk research’ en een verkennende workshop – afgerond moeten hebben. Het ESF-agentschap organiseerde een eerste themawerking op 18 april 2013. Een tweede is gepland in september 2013.

Om sectoren te ondersteunen in het uitvoeren van een focusstudie naar toekomstige competentienoden, werd een handleiding ter beschikking gesteld. Uit de projectvoorstellen werd al duidelijk dat de sectorale opleidingsfondsen grotendeels het stappenplan uit de VLAMT-handleiding volgen, met hier en daar wel sterke eigen accenten.

Uit de eerste themawerking bleek dat enkele sectoren moeilijkheden kenden bij het organiseren van een verkennende workshop. De knelpunten zijn agendaproblemen en het gebrek aan bereidheid om kennis te delen tussen verschillende bedrijven en organisaties uit eenzelfde sector. U kent dat gevoel wel: als ik het voor mij houd, zal ik er sterker uitkomen.

Dat blijkt echter voor een minderheid van de sectoren problematisch. Er is bovendien altijd creatief naar oplossingen gezocht. Zo zijn er ‘webinars’, online seminaries waarbij deelnemers individueel informatie verstrekken aan een moderator, maar die niet delen met de andere deelnemers. Een andere oplossing bestaat uit extra interviews in het vooronderzoek.

De aangegeven knelpunten zijn zeker niet van dien aard dat de toepasbaarheid van de voorgestelde methode voor focusstudies in vraag moet worden gesteld. De creativiteit van de sectorale opleidingsfondsen wordt zelfs gebruikt om de handleiding te verruimen en te verdiepen met die concrete opties voor een sectorspecifieke werkwijze.

De tweede oproep is pas op 1 juni 2013 opengesteld. Tot op heden heeft het ESF-agentschap nog geen projectvoorstellen ontvangen.

De bijsturingen ten opzichte van de eerste oproep zijn de volgende. Er is de mogelijkheid voor sectoren zonder convenant om ook een projectvoorstel in te dienen. Er moet ook een bijkomende vraag worden beantwoord, namelijk op welke manier de sector de werkwijze van de focusstudies in VLAMT wil integreren in de reguliere werking van het sectorale opleidingsfonds, zodat het geen 'one shot' blijft, maar ook hernomen wordt.

Ik ben er net als u van overtuigd dat we zoveel mogelijk sectoren mee moeten krijgen. Ik heb naar aanleiding van uw vraag nog eens gevraagd welke inspanningen men doet en zal doen om sectoren warm te maken voor de tweede oproep. Ik heb het volgende antwoord gekregen. Vorige week is er een brief gestuurd naar een 130-tal contacten uit de convenantenwerking. Daarin worden ze op de hoogte gebracht van de oproep, de opleiding en de infosessies. Gisteren heeft er zo'n infosessie plaatsgevonden bij ESF. Er is ook een herinneringsmail gestuurd. Daarnaast is er een selectie van sectoren die telefonisch gecontacteerd worden. Daarbij beoogt men vooral de sectoren te benaderen die vroeger interesse hebben getoond, maar niet hebben ingediend. Ook de sectoren die duidelijk samenwerken rond het Nieuw Industrieel Beleid en enkele sectoren zonder convenant zullen nog eens telefonisch benaderd worden.

Verder is er een mail gestuurd naar een lijst van onderzoeksbureaus, om hen te brieven over de nieuwe oproep. Soms kunnen onderzoeksbureaus immers ook sectorfondsen aanspreken om daar toch een project voor in te dienen. Men kijkt ook na of er een kort bericht via Werkzin-e en de SERV-berichten mogelijk is.

Eind augustus, begin september zal er nog een tweede infosessie plaatsvinden bij ESF. Ik hoop net als u dat er dan heel veel sectoren inschrijven.

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

**De heer Robrecht Bothuyne:** Wordt vervolgd, zou ik zeggen. Het is inderdaad heel belangrijk om hier een aantal grote sectoren in te betrekken. Bij de eerste oproep hebben er wel een aantal grote sectoren ingetekend, maar toch meer kleine dan grote. Het lijkt mij heel belangrijk om klassieke knelpuntsectoren, zoals chemie, hier zeker in te betrekken.

We kijken uit naar de resultaten van de tweede oproep en zullen dit verder opvolgen.

**Minister Philippe Muyters:** Ik zou wel opletten met 'grote' en 'kleine' sectoren, want de social profit en het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden (ANPCB) zitten er al bij. Dat noem ik al heel grote sectoren.

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

■