



Vlaams
Parlement

vergadering **C81 – ECO14**
zittingsjaar 2013-2014

Handelingen

Commissievergadering

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

van 12 december 2013

INHOUD

Vraag om uitleg van de heer Peter Van Rompuy tot de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over Jeugdgarantie Brussel-Vlaanderen - 512 (2013-2014)	5
Vraag om uitleg van de heer Björn Rzoska tot de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over ingenieurs in het buitenland - 513 (2013-2014)	6
Vraag om uitleg van mevrouw Martine Fournier tot de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de dubbele mismatch hooggeschoolde werklozen - verdringing - 529 (2013-2014)	11
Vraag om uitleg van mevrouw Fatma Pehlivan tot de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over het einde van de overgangsmaatregelen voor Bulgaren en Roemenen in Gent - 453 (2013-2014)	
Vraag om uitleg van de heer Jan Roegiers tot de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de impact van het einde van de overgangsmaatregelen voor Bulgaren en Roemenen op de arbeidsmarktbemiddeling door de VDAB - 457 (2013-2014)	13
Vraag om uitleg van mevrouw Goedele Vermeiren tot de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over het omscholen van werkzoekenden om het lerarentekort aan te pakken - 528 (2013-2014)	17
Vraag om uitleg van mevrouw Lydia Peeters tot de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de minieme jobkansen van 50-plussers - 542 (2013-2014)	
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 jobs voor 50-plussers - 548 (2013-2014)	
Vraag om uitleg van de heer Peter Van Rompuy tot de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de werkbaarheid van 55-plussers - 561 (2013-2014)	18

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 de jobpremie voor personen met een handicap

- 545 (2013-2014)

Vraag om uitleg van mevrouw Helga Stevens tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) voor personen met een handicap

- 552 (2013-2014)

Vraag om uitleg van de heer Chris Janssens tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) voor personen met een handicap

- 553 (2013-2014)

Vraag om uitleg van mevrouw Martine Fournier tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de ondersteuningspremie voor personen met een handicap

- 567 (2013-2014)

27

■

Voorzitter: mevrouw Patricia Ceysens

Vraag om uitleg van de heer Peter Van Rompuy tot de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over Jeugdgarantie Brussel-Vlaanderen - 512 (2013-2014)

De voorzitter: De heer Van Rompuy heeft het woord.

De heer Peter Van Rompuy: Minister, Europa heeft een jeugdgarantiefonds in het leven geroepen ter waarde van ongeveer 45 miljard euro. Dat ligt al even achter ons.

De ambitie is om jongeren van 15 tot 25 jaar binnen vier maanden een vorm van opvolging te bieden. Vlaanderen boekt op dat vlak al mooie resultaten. Er wordt al zo'n 92 procent bereikt. Ik benadrukte al vaker dat we onvoldoende zicht hebben op de NEET-jongeren (Not in Employment, Education or Training).

Europa heeft dus 45 miljard euro vrijgemaakt voor de jeugdwerkloosheid. Dat is in Vlaanderen een groot probleem, maar ook in Brussel. We dragen daar verantwoordelijkheid via onze gemeenschapsbevoegdheid voor opleiding.

Op welke manier hebben wij al een beroep gedaan op dat jeugdgarantiefonds? Zijn we erin geslaagd om voor de Vlaamse en Brusselse jongeren middelen te krijgen?

De voorzitter: Minister Muylers heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: Mijnheer Van Rompuy, u zat er dicht bij: Europa stelt 42,435 miljoen euro ter beschikking voor België, meer bepaald voor de provincies Henegouwen en Luik en het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest. Het gaat om een bedrag van 23,8 miljoen euro voor 2014 en een bedrag van 18,6 miljoen euro voor 2015. De reguliere ESF-middelen (Europees Sociaal Fonds) staan daartegenover. Vlaanderen krijgt dus geen extra middelen omdat de jeugdwerkloosheid – gelukkig zou ik zeggen – in de Vlaamse provincies onder de 25 procent blijft. Ter herinnering, de jeugdgarantie is er gekomen naar aanleiding van de dramatische situatie in landen als Spanje en Griekenland. Vlaanderen is wel betrokken bij de jeugdgarantie in Brussel vanuit de bevoegdheid voor beroepsopleiding, zoals u zei.

In België gebeurt de organisatie van de jeugdgarantie als volgt. De Europese Commissie vraagt per lidstaat één 'single point of contact' (SPOC). De vzw Synerjob werd voorgedragen om deze functie te vervullen. Synerjob treedt op als SPOC. Het dispatcht alle informatie, vragen en uitnodigingen van de Europese Commissie naar zijn leden.

We hebben geen coördinerende structuur opgezet. Er wordt geen nationaal jeugdgarantie-implementatieplan opgemaakt, maar vier regionale plannen, die gemeenschappelijk worden ingediend tegen eind december 2013. Het Vlaamse Jeugdgarantieplan wordt gerealiseerd door het versterkt inzetten op het Jeugdwerkplan (JWP+), waardoor elke jongere binnen de vier maanden na inschrijving een competentieversterkend traject krijgt. Dat is een opleiding, stage, individuele beroepsopleiding (IBO), WIJ-project (werkinleving voor jongeren) of een effectieve job. Het doel is een sluitend bereik van 100 procent.

Er zal een extra inzet nodig zijn. Die wordt gerealiseerd door 2500 extra trajecten uit te besteden binnen het bestaande contract over trajecten met intensieve begeleiding en bemiddeling naar werk inclusief nazorg bij tewerkstelling, en 500 extra transitietrajecten voor buso-jongeren (buitengewoon secundair onderwijs).

Bijkomende ESF-middelen gaan naar specifieke voortrajecten voor kwetsbare jongeren in steden die noch in opleiding, noch in begeleiding, noch aan het werk zijn, de zogenaamde NEET-jongeren, en naar de reeds besliste uitbreiding voor de WIJ-projecten.

De onderhandelingen tussen de verschillende kabinetten – federaal, Brussels, Waals en de Vlaamse Gemeenschap – rond de verdeling van de middelen en de invulling van de jeugdgarantie in Brussel lopen op dit moment nog.

De uitvoering van het jeugdgarantieplan kan worden verbeterd. We hebben de nodige maatregelen al genomen: het vinden en bereiken van de NEET-jongeren en het verder inzetten op het bieden van een kwalificatie- en werkervaringsgarantie naar ongekwalificeerde schoolverlaters. Dat werd in het loopbaanakkoord overeengekomen. Zoals eerder in de commissie aangehaald, konden we midden september voor de eerste keer de resultaten van de twee cohorten schoolverlaters meten. We meten dus van alle schoolverlaters die zich in de zomer na hun studie zijn komen inschrijven bij de VDAB, hoeveel en welke acties ze een jaar later hebben gehad. Voor de schoolverlaters van 2012 heeft de VDAB nu een bijna sluitend bereik.

Drie vierde van die jongeren kreeg minstens één vacature en 69 procent van de laaggeschoolde schoolverlaters heeft een intensievere begeleidingsactie gehad, wat net iets meer is dan het aandeel van de schoolverlaters een jaar eerder. Deze jongeren bevinden zich voornamelijk in de centrumsteden. Daar hebben we extra projecten opgestart.

Tot en met eind oktober hebben we er nu 871 bereikt; het werd opgestart in februari/maart met een jaardoelstelling van 1200. Ik schat dat we die halen. Uit deze acties van de WIJ blijkt ook dat we erin slagen een groep te bereiken die voordien vaak onzichtbaar bleef en met problemen te kampen heeft van mobiliteit, een beperkt netwerk, faalervaringen en dergelijke.

Ook lokaal zijn bijkomende initiatieven genomen. Ik denk in dit verband aan de stad Antwerpen. Het stadsbestuur, het OCMW en de VDAB hebben een specifiek actieplan met betrekking tot een jongerenaanbod uitgewerkt. Dit plan is in deze commissie al aan bod gekomen.

In samenwerking met de andere gewesten zijn op het vlak van de interregionale mobiliteit afspraken tot stand gekomen. Dit richt zich niet specifiek tot jongeren, maar er zijn zeker elementen die betrekking hebben op de jeugd.

Ik vat even samen. We hebben het geluk dat de jeugdwerkloosheid in geen enkele provincie meer dan 25 procent bedraagt. Ten aanzien van Brussel werken we samen. Hoewel we geen middelen van het ESF ontvangen, zullen we bijkomend op het jeugdwerkgarantieplan inzetten.

De voorzitter: De heer Van Rompuy heeft het woord.

De heer Peter Van Rompuy: Ik dank de minister voor zijn antwoord. Ik begrijp dat de onderhandelingen met het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest nog lopen. Dit kan voor Vlaanderen een hefboom zijn. We moeten nagaan of een gedeelte van de middelen niet bijkomend in functie van de bestaande samenwerkingsakkoorden kan worden ingezet. Die akkoorden hebben niet louter betrekking op jongeren, maar het gaat in dit geval toch in het bijzonder om de jongeren. We moeten ons vooral op de relatie tussen Brussel en Vlaanderen of Vlaams-Brabant richten. De jobs bevinden zich grotendeels in Vlaanderen. Wat de grote pool aan werklozen in Brussel betreft, moeten we de samenwerkingsmotor op gang krijgen. De minister kan hier wat olie aan toevoegen. Indien we dit niet zouden doen, zal het zeer moeilijk worden. Het lijkt me voor Brusselaars niet de goede aanpak enkel in Brussel jobs te zoeken.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

■

Vraag om uitleg van de heer Björn Rzoska tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over ingenieurs in het buitenland - 513 (2013-2014)

De voorzitter: De heer Rzoska heeft het woord.

De heer Björn Rzoska: Voorzitter, ik heb deze vraag om uitleg ingediend omdat ik me vragen stel bij het bericht dat zeven Belgische bedrijven naar Griekenland zijn getrokken, op zoek naar ingenieurs om hun vacatures in te vullen. Dit is natuurlijk niet nieuw. Het is al

langer een van de knelpunten op de arbeidsmarkt. Concreet ging het om veertig beschikbare jobs. Afgelopen lente is al een dergelijke jobdating in Portugal en in Spanje georganiseerd.

Op eerdere vragen hierover heeft de minister geantwoord dat eerst acties ten aanzien van de Vlaamse werkloze ingenieurs werden georganiseerd. Hij heeft toen ook een aantal cijfers meegedeeld. Ik citeer: “In 2012 hebben we een uniek project gedaan inzake ingenieurs. We hebben de 178 ingenieurs die in 2012 werkloos waren, gescreend en vergeleken met de vacatures die er waren. We hebben bekeken of er voor die mensen kansen waren in die vacatures. Per provincie hebben we dan jobdating gedaan, met de juiste vacatures. Dat heeft goede resultaten opgeleverd. We hebben ook ervaring opgedaan over wat de werklozen die niet aan een job geraken, missen.” Enkel voor de jobs waarvoor toen geen kandidaten zijn gevonden, is naar het buitenland getrokken. Ik vraag me af of we op die manier geen kansen missen.

Om het aanbod aan mensen voor technische beroepen, zoals ingenieurs, in de toekomst te vergroten, is in 2011 het STEM-actieplan (Science, Technology, Engineering and Mathematics) ontwikkeld. Dat plan omvat onder meer de oprichting van een STEM-platform met onafhankelijke experts. Hoewel voor dit platform heel wat taken zijn weggelegd, zijn hier geen middelen aan gekoppeld.

Daarnaast is er een belangrijke link met het onderwijs. Daarover heeft de minister in januari 2013 verklaard dat het Vlaams afsprakenkader voor het volgend schooljaar, wat dus op dit schooljaar slaat, in de continuering van de 72 urenmaatregel voorziet en dat accenten worden gelegd die in de lijn van het STEM-actieplan liggen.

Minister, wat is er zo specifiek aan de veertig vacatures waardoor er geen kandidaten in onze eigen pool aan werkloze ingenieurs zijn gevonden?

Welke acties zijn in de aanloop naar de buitenlandse zoektocht in Griekenland ten aanzien van werkloze Vlaamse ingenieurs ondernomen? Hoeveel van die werkloze ingenieurs blijven er nu nog over? De vorige keer hebt u hun aantal op een kleine 1800 mensen geschat. Hoeveel zijn het er nu?

Hoeveel ingenieurs zijn april 2013 in Spanje en in Portugal gevonden? Heeft die actie dan veel minder succes gehad? Blijkbaar moeten we er nu nog veertig elders gaan zoeken.

Wordt binnen de beleidsdomeinen Economie, Wetenschap en Innovatie (EWI) en Werk en Sociale Economie (WSE) in middelen voorzien om de trajecten die binnen het STEM-platform worden gekozen, verder te ontwikkelen? Zo ja, hoeveel draagt elk beleidsdomein bij?

Welke accenten zult u in het licht van het STEM-actieplan verder leggen?

De problematiek van het tekort aan ingenieurs en andere technische kennisberoepen is al langer bekend. Wat hebben de minister van Onderwijs en u concreet ondernomen om dit probleem in de toekomst te remediëren?

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen: Voorzitter, het is niet de eerste keer dat we in deze commissie over de acties van de VDAB in het buitenland discussiëren. Dat is altijd een beetje dubbel. Dat we naar het buitenland moeten trekken om knelpuntvacatures in te vullen, wijst op een mismatch op onze arbeidsmarkt.

We hebben dat, bijvoorbeeld met betrekking tot verpleegkundigen, ook al elders gedaan. De heer Rzoska heeft ook verwezen naar acties elders in Zuid-Europa. Ook dat is bijzonder dubbel. We krijgen dan steeds opmerkingen in de pers en in de sociale media van ingenieurs en kandidaat-ingenieurs die hier zonder job zitten en die met lede ogen moeten aanschouwen hoe we in het buitenland trachten mensen te mobiliseren.

We weten ook dat vacatures hardnekkig niet worden ingevuld. Dat is ook een objectief feit. Bedrijven ondervinden economische schade ten gevolge van het feit dat vacatures niet worden ingevuld.

Minister, hoe worden de jobs en de regio's eigenlijk geselecteerd? Ik zal het even een beetje overdrijven. Tegenwoordig is elke vacature een knelpuntvacature. Karikaturaal gesteld, zouden we in theorie heel onze database op de Zuid-Europese markt kunnen gooien. Dat doen we gelukkig – en terecht – niet. Mijn vraag is heel simpel: is er een aanpak, zit er een systematiek achter, waarom doen we het en waar gaan we naartoe?

De voorzitter: Mevrouw Peeters heeft het woord.

Mevrouw Lydia Peeters: Voorzitter, minister, ik wil me hier graag kort bij aansluiten. Ik heb eigenlijk ook al een schriftelijke vraag ingediend met het oog op een aantal bijkomende cijfers.

We hebben het in het verleden al een paar keer gehad over de vraag of het een taak van de VDAB is om naar het buitenland te gaan om daar mensen te rekruteren. Mijn specifieke vraag daarbij is of er al overleg geweest is met de private arbeidsmarktintermediairen om te bekijken of er voor hen geen rol is weggelegd. We hebben dit in het verleden al een paar keer gesuggereerd, vandaar mijn vraag of er al overleg over is geweest. En zo neen, hoe ziet men het rekruteren van buitenlanders voor openstaande vacatures in onze regio verder evolueren?

De voorzitter: Minister Muylers heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: Voorzitter, mevrouw Fournier stelt straks nog een vraag om uitleg over de dubbele mismatch bij hooggeschoolde werklozen, die een element bevat, namelijk over Griekenland, dat bij deze vraag aansluit. Ik zal daar nu al op antwoorden, en in het antwoord op de vraag van mevrouw Fournier verwijzen naar deze vraag.

Ik zal eerst vertellen hoe de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) te werk gaat. De VDAB werkt met concentrische cirkels, een model waarbij eerst wordt bekeken of men geschikte krachten vindt op de Vlaamse arbeidsmarkt, daarna in de andere gewesten, en pas in laatste instantie op de Europese arbeidsmarkt. De veertig vacatures waarvoor de VDAB noodgedwongen in Griekenland op zoek is gegaan naar kandidaten, zijn vacatures uit sectoren als IT en engineering, waarvoor altijd een enorm tekort is. Er is een gebrek aan kandidaten in Vlaanderen. Het gaat dus niet om vacatures waarvoor in Vlaanderen voldoende werkzoekenden beschikbaar zijn. Er is zeker geen verdringing van Vlaamse werkzoekenden in het spel, daar ga ik straks nog dieper op in.

Bovendien, mevrouw Peeters, worden de jobbeurzen steeds opgezet in samenwerking met de bemiddelingsdiensten van het gastland. Het gaat om een gesprek van overheid tot overheid. En ja, ik meen dat dit ook een rol van de VDAB is. Die heeft immers een dubbele rol: ervoor zorgen dat de vacatures in de bedrijven ingevuld geraken en ervoor zorgen dat werklozen in die vacatures stappen.

In dit geval was het de Griekse openbare arbeidsbemiddelaar die het initiatief heeft genomen om werkgevers uit verschillende Europese landen uit te nodigen en zo kansen te bieden aan werkzoekenden die in Griekenland in langdurige werkloosheid terecht dreigden te komen.

Ik wil ook nog zeggen, voor het geval daar vragen over zouden zijn, dat de VDAB op dit moment geen nieuwe jobbeurzen in het buitenland heeft gepland. Mij leek het een goede mogelijkheid. De VDAB heeft de veertig vacatures gekozen op basis van een aantal van de competenties en ervaringen in de specifieke sector waar hier een duidelijk tekort is.

Ik benadruk dat alle vacatures waarvoor in het buitenland wordt bemiddeld, uiteraard nog altijd worden gepubliceerd op de VDAB-website zodat ze niet alleen zichtbaar zijn voor iedere werkzoekende in Vlaanderen, maar dat ze daarnaast ook megedeeld worden aan alle geschikte profielen uit de kandidatendatabank van de VDAB. U kent het systeem van de automatische matching: de ingenieurs die vandaag geen job hebben, krijgen allemaal van

tevorende vacature toegestuurd. Daarnaast worden de werkzoekende ingenieurs in Vlaanderen uitgenodigd op sectorspecifieke events. Zo was er op 16 oktober tijdens de Werkweek, toch nog niet zo lang geleden, een jobbeurs voor ingenieurs.

U vroeg ook hoeveel niet-werkende werkzoekenden met een ingenieursdiploma er zijn. Dat zijn er 1992: master 405, industriële wetenschappen 1359 en bio-ingenieurswetenschappen 228.

Ik kan ze ook opsplitsen per leeftijdsgroep. Voor de min-25-jarigen gaat het over 280 niet-werkende werkzoekenden met een ingenieursdiploma, voor de groep tussen 40 en 45 over 173, voor de groep tussen 50 en 60 over 209, voor de groep tussen 60 en 65 over 319 en bij de 65-plussers zijn er ook nog 68. Ik zal de tabel aan u meegeven.

U vroeg naar het resultaat bij Spaanse en Portugese ingenieurs. Uit de feedback die we van de deelnemende werkgevers hebben gekregen, blijkt dat er 26 Portugese en Spaanse ingenieurs aan de slag zijn gegaan in Vlaanderen, dat is een aanwerving van de twee jobbeurzen die hebben plaatsgevonden.

Er zijn geen aparte of bijkomende middelen gekoppeld aan de uitvoering van het STEM-actieplan. Elk beleidsdomein voert – dat was ook de afspraak – acties uit binnen de bestaande budgetten. Op 3 oktober was er een hoorzitting en gedachtewisseling in het Vlaams Parlement over STEM. Het verslag met daarin duidelijk de accenten van het STEM-actieplan werd publiek gemaakt en is terug te vinden op de website van het Vlaams Parlement.

Een aantal resultaten springen, voor de eerste keer, in het oog. STEM is natuurlijk een langetermijnactie. De actie leidt niet tot meer ingenieurs morgen, maar het is voor de eerste keer duidelijk dat meer jongeren zijn gestart met een technische opleiding. Dat blijkt significant in een aantal sectoren in vergelijking met het verleden.

De VDAB richt de opleidingen vooral naar knelpuntberoepen, dat weet u. Wanneer kwalitatieve factoren aan de basis van het knelpunt liggen, hebben die bijna altijd te maken met technische beroepen. De VDAB voert in dat kader een hervorming door binnen het interne opleidingsaanbod.

In een eerste actie worden een aantal generieke administratieve opleidingen verminderd met 25 procent van de capaciteit om zo de capaciteit voor de technische beroepen te verhogen. Er wordt op geen enkele van de opleidingen tot technische beroepen bespaard.

In een tweede actie organiseert de VDAB binnen het kader van onderwijskwalificerende opleidingstrajecten (OKOT) een aantal specifieke trajecten naar STEM-richtingen. Met dit initiatief wil de VDAB onderwijskwalificerende opleidingstrajecten met een VDAB-opleidingscontract mogelijk maken voor het niveau professionele bachelor. De trajecten die in aanmerking komen, situeren zich binnen tweedekansonderwijs, hoger beroepsonderwijs (hbo5), het zevende jaar bso of het betreft een mixed traject van onderwijs en arbeid. De opleidingen worden verzorgd door het onderwijs en betaald door de VDAB.

Ten slotte heb ik samen met de betrokken ministers mijn schouders gezet onder het STEM-actieplan. Dat is een derde actie die genomen wordt. We kunnen zeggen dat het STEM-platform misschien een trage start heeft genomen, maar vandaag zijn de werkzaamheden volop aan de gang, er wordt richting gegeven en de eerste concrete acties worden voorbereid en uitgewerkt door het platform. Al die acties grijpen in op de problematiek van het tekort aan ingenieurs en andere technische kennisprofielen. Dit is een actie van lange adem. Daarmee heb je morgen niet de ingenieurs of de technische beroepen, maar laat ons hopen dat in de toekomst, op het moment dat we ze nog altijd nodig zullen hebben, er een stap zal zijn gezet.

De voorzitter: De heer Rzoska heeft het woord.

De heer Bjorn Rzoska: Minister, ik dank u voor het uitgebreide antwoord. U hebt een punt, het is niet helemaal uw verantwoordelijkheid, maar het is een historische vraag. Maar op dit

moment krijg ik signalen vanuit bedrijven dat men al zowat vijftien jaar op zoek is en ziet dat die specifieke vacatures een probleem zouden worden en ze zijn dat ook geworden.

Ik stel vast dat er een aantal stappen in de juiste richting zijn gezet. In de toekomst kunnen we daar hopelijk beter aan remediëren. Ik zie ook dat het aantal werkloze ingenieurs ondertussen is gestegen ten opzichte van 2012. De algemene werkloosheid stijgt natuurlijk. Er zijn nu een kleine tweeduizend werkloze ingenieurs. Ik erken ieders recht op een job, ook voor iemand uit Griekenland, Portugal of Spanje, maar het lijkt me toch wel logisch dat we eerst kijken wat de problemen zijn op de eigen arbeidsmarkt.

Ik hoop met u dat we in de toekomst daar veel beter aan gaan remediëren. Ik denk dat er nog wat werk zal zijn binnen onderwijs om die mismatch weg te halen, want uiteraard zit daar een heel belangrijke opdracht.

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen: Het is inderdaad een zeer uitgebreid en genuanceerd antwoord. Ik ben een beetje op mijn honger gebleven over mijn bijkomende vraag over de systematiek die erachter zit. We pikken er nu de ingenieurs uit. Mijnheer Rzoska, we zien de bui daar hangen. De Vlaamse vereniging van ingenieurs brengt jaarlijks een rapport uit waaruit blijkt dat minder mensen de studie aanvatten dan er op pensioen gaan. Dan weet je dat er een tekort is. Het is heel belangrijk voor degenen die vandaag werkloos zijn om te communiceren dat het hier over zeer specifieke profielen gaat en dat het niet gaat over het containerbegrip ‘ingenieurs’. Dat is een belangrijke nuance. Maar ik ga mijn vraag nog eens stellen: wat is de strategie en de systematiek van de VDAB ten aanzien van het rekruteren in het buitenland? Het gaat nu over veertig profielen van ingenieurs, in het verleden ging het over verpleegkundigen. Vanaf wanneer maakt men de klik? U hebt verwezen naar de concentrische cirkels. Het vervalmoment tussen de twee zie ik niet. Is dat ad hoc? Zijn dat opportuniteiten die zich aanbieden? Is het de Griekse ‘VDAB’ die ons contacteert om te zeggen dat ze met werklozen zitten? Hoe werkt dat? Dat kon ik niet uit uw antwoord afleiden.

De voorzitter: Minister Muylers heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: Het laatste wat u zegt, is juist. Je hebt die concentrische cirkels. Mijnheer Rzoska, ik wil eerst zeggen dat we niet dezelfde fout mogen maken die sommigen in deze commissie al eens maken door te denken dat elke vacature kan worden ingevuld door iedereen met elke competentie. U hebt het ook naar voren gebracht: een bio-ingenieur kan niet ingezet worden in een job van een betoningenieur en omgekeerd. Ik veronderstel dat beiden hun specialiteit hebben. We mogen daar niet fout in zijn. Ik ben heel tevreden met het laatste betoog van de heer Van Malderen, die zegt dat we niet de wereld mogen insturen dat je, zelfs al ben je ingenieur, je dan niet zeker bent van een job omdat de cijfers zijn gestegen. De aard van de specialisatie van ingenieurs is zeer different. Bij ingenieurs en verpleegsters, misschien nog meer dan bij sommige andere beroepen, kan je een deel van de job alleen doen als je een diploma hebt gehaald, en niet alleen op basis van talenten en competenties, wat in andere beroepen misschien wel kan.

Uw laatste beeld was juist. Misschien heb ik het slecht naar voren gebracht. Men werkt met die concentrische cirkels. Men gaat eerst kijken binnen Vlaanderen. Dan kijkt men waar er zich dan een opportuniteit voordoet. Dat was het geval met Griekenland. De ‘VDAB’ van Griekenland heeft op een bepaald moment gezegd dat ze een jobbeurs ging houden voor ingenieurs. Men is dan gaan kijken naar de concentrische cirkels van Vlaanderen en de andere gewesten. Er is nu een aanbod van ingenieurs in Griekenland. Men heeft bekeken of er bij mensen die ingenieurs vragen en die niet kunnen worden geholpen in Vlaanderen en in de andere gewesten, nog vacatures blijven openstaan. Na heel die selectie kom je dan tot slechts 40 vacatures en die kunnen dan naar Griekenland gaan. Dat zijn die concentrische cirkels. Griekenland nam een initiatief waarop is ingespeeld na die concentrische cirkels.

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 dubbele mismatch hooggeschoolde werklozen - verdringing - 529 (2013-2014)

De voorzitter: Mevrouw Fournier heeft het woord.

Mevrouw Martine Fournier: Mijn vraag sluit inderdaad aan bij de vorige. Uit cijfers van de RVA voor de eerste tien maanden van dit jaar blijkt dat het aantal werklozen met een hoger diploma in Vlaanderen hoog blijft: 14,64 procent van de werkzoekende werklozen heeft een bachelor- of masterdiploma. Op zich zijn deze cijfers, hoewel hoog, niet dramatisch. De VDAB benadrukt dat het gros van de hoogopgeleide schoolverlaters, een significant deel van bovenvermelde groep werkzoekenden, binnen het jaar een betrekking vindt, zelfs wanneer ze een diploma hebben dat niet zo gegeerd is op de arbeidsmarkt zoals een master politicologie of geschiedenis.

Wel wijst de VDAB op het hardnekkige probleem van de overscholing. Hooggeschoolden blijken vaak onder hun scholingsniveau te werken waardoor ze, in vergelijking met een mogelijke perfecte match tussen opleidingsniveau en werk, in feite jobs inpikken van middengeschoolden. Hetzelfde fenomeen van ‘verdringing’ doet zich trouwens ook voor lager op de opleidingsladder: middengeschoolde werkzoekenden nemen vaker genoegen met jobs waarvoor een lager competentieniveau vereist is.

Deze trend wordt bevestigd door de studie uitgevoerd door de KU Leuven, de Universiteit Gent en het Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (HIVA). De onderzoekers brachten de overgang van school naar werk in kaart van zo’n 10.000 Vlaamse jongeren tussen 1999 en 2009. De centrale onderzoeksvraag daarbij was of de schoolverlaters erin slaagden (snel) een job te vinden die in de lijn lag van hun scholingsniveau en van de door hen gevolgde studierichting. Uit de resultaten bleek dat tussen de 20 en de 40 procent van de schoolverlaters bij zijn of haar eerste baan onder zijn of haar scholingsniveau begint. Er is zelfs sprake van een dubbele mismatch, want zo’n 35 procent kwam in een job terecht die niet aansluit bij hun opleiding.

De gevaren zijn gekend: men maakt dergelijke start, om verschillende redenen, onder meer de financiële zekerheid, pas heel laat goed. Meer dan de helft van de Vlaamse schoolverlaters met een ‘foute’ eerste job vindt pas na tien jaar een job op zijn of haar opleidingsniveau.

Er blijken dus relatief veel hooggeschoolde werkzoekenden te zijn, maar volgens de cijfers raken die ook relatief vlug aan een job. Het grote probleem echter blijkt dat, mede omwille van de slechte economische tijdingen, hooggeschoolden soms té vlug een ‘foute’ job aanvaarden. Het voormeld onderzoek wijst nochtans uit dat een beetje meer geduld in hoofde van de hooggeschoolde werkzoekende niet per se moet leiden tot een enorm lange zoektocht naar gepast werk. Tegelijk wordt zo overscholing vermeden. Men wijst in die zin onder meer op de druk van het activeringsbeleid.

Een plus in de werkloosheidsstatistieken staat niet meteen garant voor een tevreden werknemer. En daarbij maken we nog abstractie van de maatschappelijke kost van hogere studies en de resultaten ervan op de arbeidsmarkt.

Net nu dit fenomeen in kaart wordt gebracht, zien we dat de VDAB, in navolging van zijn initiatieven in Spanje en Portugal, nu in Griekenland actief op zoek gaat voor de invulling van vacatures voor knelpuntberoepen voor hooggeschoolden op een lokale jobbeurs. In casu gaat het om een veertigtal vacatures voor, hoofdzakelijk bouwkundig of mechanisch, ingenieurs.

Op deze manier doet zich de, ogenschijnlijk, contradictorische situatie voor waarbij we, in eigen land, te maken hebben met historisch hoge werkloosheidscijfers voor hooggeschoolden en tegelijk actief in het buitenland hooggeschoolden gaan rekruteren. Hooggeschoolden waarover uw partijgenoot, de heer Van Overtveldt, overigens, tweette dat het precies deze mensen zijn die de Griekse economie terug uit het slop moeten trekken.

In het licht van deze problematiek had ik u graag volgende vragen gesteld. Erkent u het fenomeen van verdringing en overscholing waarbij hooggeschoolden jobs innemen die in feite moeten matchen met werkzoekenden met een middengeschoold profiel en dan in wezen ‘vastzitten onder hun niveau’? Hebt u al concrete maatregelen genomen om deze fenomenen in te dijken? Zo ja, welke? Zo niet, plant u een aanpak op maat?

Welke maatregelen neemt u om jonge mensen die hun keuze voor een hogere opleiding voorbereiden, te wijzen op de realiteit van de arbeidsmarkt? Op welke manier worden zij bewust gemaakt van de risico’s met betrekking tot de werkgelegenheidskansen die verbonden zijn aan bepaalde richtingen binnen het hoger onderwijs?

Hoe rijmt u de aanpak van de VDAB, die hooggeschoolde vacatures poogt in te vullen in Griekenland, en aldus actief meewerkt aan een braindrain voor een land in moeilijkheden met de dubbele mismatch op onze arbeidsmarkt voor hooggeschoolden zoals blijkt uit bovenvermelde studie? Is de VDAB van plan om nog meer jobbeurzen in deze zin te bezoeken in het buitenland? Zo ja, welke en wanneer?

De voorzitter: Minister Muylers heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: Mevrouw Fournier, u spreekt over een braindrain en over de quote van Van Overtveldt over de noodzaak in Griekenland. We mogen niet vergeten dat de Griekse overheid zelf het initiatief heeft genomen.

Ik denk dat het wat en hoe goed overwogen is. Er werd nagegaan waar die mensen echt kansen krijgen. Blijkbaar was er een overschot naar de Griekse markt.

De toekomstige beurzen die niet gepland zijn, heb ik daarnet meegegeven.

Uw vraag over de verdringing is erg interessant. Het fenomeen is een realiteit die in heel Europa wordt vastgesteld. Hogergeschoolden die lagergeschoolden verdringen is geen typisch Vlaams probleem.

Het brengt een kettingreactie teweeg. De hogergeschoolde neemt de baan van de middengeschoolde, enzovoort. Vaak zijn het de werkzoekenden met het minst sterke profiel die de grootste moeilijkheden hebben. Voor hen zijn er geen uitwijkmogelijkheden meer. Dat is de groep waar we het meest actief op hebben ingezet. Zelfs bij een heropleving van de economie zal het grootste probleem zich daar situeren. We hebben super veel aandacht besteed aan de begeleiding en activering van die laaggeschoolden.

Om een mismatch te vermijden zet de VDAB sterk in op het oriënteren van werkzoekenden. U had het vooral over de diploma’s, wij gaan verder. De VDAB onderzoekt de mogelijkheden op de arbeidsmarkt op basis van de competenties. Ik wil benadrukken dat de VDAB werkzoekenden niet aanspoort om jobs op een lager niveau te aanvaarden wanneer de vooruitzichten ongunstig zijn. We trachten het jobdoelwit te verbreden, eventueel via extra opleidingen, maar niet te verlagen. We kijken daarbij verder dan het diploma. We zeggen niet: “Neem alvast die baan maar”.

Door samen met de werkzoekende de competenties en het jobdoelwit in kaart te brengen, proberen we hem een realistisch beeld te geven van de arbeidsmarkt. Wie te laag mikt, wordt daarbij ook gewezen op het gevaar van daar ‘vast te zitten’.

De VDAB verspreidt informatiemateriaal bij scholen en is steeds aanwezig op SID-ins (studie-informatiedag) om scholieren te helpen zich een goed beeld van de arbeidsmarkt te vormen. De studie over afstuderen is een goed hulpmiddel.

Indien een werkzoekende toch besluit om werk te aanvaarden onder zijn niveau, kan of mag ik dit natuurlijk niet verbieden. Bovendien is het niet altijd eenduidig vast te stellen of het behaalde opleidingsniveau van de werkzoekende volledig overeenstemt met het opleidingsniveau in een job. Opleiding is slechts één element van het competentieprofiel. Ik ken mensen die onder hun diploma werken en toch op de juiste stoel zitten, als u begrijpt wat is bedoel. Dat is de essentie van de zaak.

De voorzitter: Mevrouw Fournier heeft het woord.

Mevrouw Martine Fournier: Ik dank u voor uw antwoord, minister. Ik ben blij dat u het probleem erkent en dat de VDAB zich ervan bewust is. Het is inderdaad niet evident, we kunnen niet verbieden dat iemand een job aanvaardt onder zijn niveau. Sommige pas afgestudeerden nemen graag een job aan om financiële redenen. Dat kan ik goed begrijpen. Als de economie weer aanzwengelt, zal het probleem wellicht vanzelf verdwijnen. Het voornaamste is dat de VDAB het beseft en opvolgt.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

■

Vraag om uitleg van mevrouw Fatma Pehlivan tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over het einde van de overgangsmatregelen voor Bulgaren en Roemenen in Gent - 453 (2013-2014)

Vraag om uitleg van de heer Jan Roegiers tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de impact van het einde van de overgangsmatregelen voor Bulgaren en Roemenen op de arbeidsmarktbemiddeling door de VDAB - 457 (2013-2014)

De voorzitter: Mevrouw Pehlivan heeft het woord.

Mevrouw Fatma Pehlivan: Voorzitter, minister, dames en heren, het probleem werd al vaker besproken. Het zal in de loop van 2014 nog meer aandacht opeisen, want Bulgarije en Roemenië traden op 1 januari 2007 toe tot de EU. België hanteert tot eind 2013 overgangsmatregelen voor de onderdanen van deze landen. Dat resulteert in een vrij complexe situatie waarbij Bulgaren en Roemenen al naar gelang hun verblijfssituatie volledige toegang hadden tot de arbeidsmarkt, of enkel tot alle beroepen op voorwaarde van een arbeidskaart, of enkel tot de knelpuntberoepen op voorwaarde van een arbeidskaart.

Deze laatste groep, de Bulgaren en Roemenen die enkel toegang hebben tot de knelpuntberoepen op voorwaarde van een arbeidskaart, heeft in het verlengde van die beperkingen een onvolledige toegang, op basis van registratie en bemiddeling richting knelpuntberoepen, of geen toegang tot de VDAB. Deze laatste groep kan zich niet inschrijven in de VDAB en heeft geen mogelijkheden tot begeleiding en opleiding door de VDAB.

Vanaf 1 januari 2014 vallen de overgangsmatregelen weg en zullen Bulgaren en Roemenen volledige toegang krijgen tot de arbeidsmarkt. In het verlengde daarvan krijgen ze volledige toegang tot de VDAB-dienstverlening.

Ik ken enkel cijfers voor Gent, ik vermoed dat de grootste groep in Gent verblijft. Gent kent het hoogste aantal Bulgaren en Roemenen van alle Vlaamse steden, namelijk 6373. Gent telt 51 procent van alle Bulgaren in Vlaanderen. Dit alles creëert een bijzonder problematische situatie in het Gentse.

Ik ken de geschiedenis van de migratie van de jaren 60 van de Turkse en Marokkaanse gemeenschap. Als er ergens al een grote groep migranten van een bepaalde gemeenschap aanwezig is, zal de volgende golf daar ook vooral naartoe trekken. De Turkse gemeenschap

in Gent is van dertig gezinnen in de jaren zestig uitgegroeid naar 25 à 30.000 gezinnen vandaag. Dezelfde evolutie voltrekt zich met de Bulgaren en Roemenen.

In een brief van 18 november heeft Gent uw aandacht gevraagd voor twee grote knelpunten. De huidige basisdienstverlening van de Gentse VDAB is momenteel niet bij machte deze extra instroom te verwerken, en het profiel van deze nieuwe migranten is zeer laag. Dat kunnen we opmaken uit de migratiegolven in de jaren 60. Een korte bemiddeling zal niet volstaan voor naar schatting 60 procent van de doelgroep, meer dan de helft dus. Om die reden vraagt het Gentse stadsbestuur met aandrang vanaf 2014 de Gentse teams van de werkwinkels zodanig te versterken dat ze de bijkomende werklust aankunnen. Ze moeten die mensen een kwalitatief maatpak kunnen bieden.

Minister, mijn vraag is kort, maar duidelijk. Er zijn u vanuit Gent twee vragen gesteld. De vraagstellers kennen de migratiegeschiedenis. Ze kennen de gevolgen van werkloosheid voor onze samenleving. Wilt u hieraan tegemoet komen? Wilt u daar rekening mee houden? Zult u maatregelen treffen om de bijkomende instroom van een paar duizend Bulgaren in Gent op te vangen? Het gaat dan specifiek om de zoektocht naar werk. Die mensen kunnen zich bij de VDAB en bij de werkwinkels inschrijven en kunnen dan eventueel een opleiding volgen. Het gaat echter niet enkel om de tewerkstelling. Er zal ook een grote druk op het woonbeleid in de verschillende wijken langs de 19e-eeuwse gordel rond Gent ontstaan. Om de situatie leefbaar te houden, moeten we daar van hieruit werk van maken.

De voorzitter: De heer Roegiers heeft het woord.

De heer Jan Roegiers: Voorzitter, het is een ongelukkig toeval dat we beiden een vraag om uitleg over hetzelfde onderwerp hebben ingediend, maar dit onderstreept tegelijkertijd dat de nood hoog is. We hebben ons werk als Gentse parlementsleden gedaan. In die zin mogen onze vragen om uitleg als een dubbele noodkreet vanuit onze stad worden beschouwd. Volgens mij heeft mevrouw Pehlivan de zaak goed ingeleid. Ik wil daar, ten behoeve van de andere commissieleden, nog een aantal cijfergegevens aan toevoegen.

Het aantal geregistreerde Bulgaren is sowieso spectaculair gestegen. Sinds de toetreding van Bulgarije is hun aantal vertienvoudigd. In 2006 waren er 667 mensen van Bulgaarse origine. Nu gaat het om 6373 mensen. We hebben van het Bulgaarse verenigingsleven signalen gekregen dat heel wat Bulgaren die in Gent verblijven maar niet of niet meer zijn geregistreerd, zich vanaf januari 2014 opnieuw zullen trachten in te schrijven. Er circuleert ook een getal in verband met het werkelijke aantal Bulgaren dat in Gent woont. Het zou om ongeveer 15.000 mensen gaan. Dat is meer dan 2,5 maal het aantal geregistreerde Bulgaren. Het zou hier een belangrijke stijging in de bevolkingscijfers kunnen betreffen. Daarnaast wordt tevens een grotere nieuwe instroom van Bulgaren uit Bulgarije verwacht. Die verwachting is ook gebleken tijdens bezoeken die het stadsbestuur aan Bulgaarse steden hebben gebracht. Het stadsbestuur heeft daar ook dergelijke aanwijzingen gekregen.

Ik wil dit even vergelijken met de situatie van de Slovaken na 2009. Volgens mij is dit vergelijkbaar. Na het wegvallen van de overgangsmaatregelen is het aantal Slovaken op twee jaar tijd met een factor 3,7 gestegen. Indien we die parameter op de huidige Bulgaarse bevolking toepassen, mogen we een stijging van het aantal ingeschreven werkzoekenden van 707 tot 2616 verwachten. Dat betekent dat er op twee jaar tijd bijna 2000 werkzoekenden bijkomen. Het gaat dan om nieuwe migranten uit Bulgarije, om Bulgaren die momenteel met een arbeidskaart B in knelpuntberoepen werken en om Bulgaren die momenteel als schijnzelfstandige werken. Er zijn momenteel 1579 zelfstandige Bulgaren. Dit betekent dat ongeveer een kwart van de Gentse Bulgaren zelfstandigen zijn. Indien het percentage zelfstandige Bulgaren na de overgangsmaatregelen van 25 procent tot 9 procent zou zakken, zoals ook met betrekking tot de Slovaken en de Polen is vastgesteld, zou enkel al in Gent een duizendtal Bulgaren van statuut veranderen. Dit zou een stijging van het aantal werkzoekende Bulgaren met ongeveer duizend betekenen.

Mevrouw Pehlivan heeft al opgemerkt dat het opleidingsniveau van die Bulgaren bijzonder laag ligt. Dit plaatst de trajectbegeleiders en de arbeidsconsulenten van de VDAB voor bijkomende moeilijkheden. Vanwege de lage scholingsgraad, de lage taalvaardigheid en de beperkte kennis van het Nederlands zijn deze werkzoekenden zeer moeilijk bemiddelbaar. Er is bijgevolg, naast de basisdienstverlening door de VDAB, nood aan bijkomende inspanningen inzake trajecten om deze groep bemiddelbaar te maken.

Minister, mijn vragen sluiten aan bij de vragen die mevrouw Pehlivan net heeft gesteld. Kent u de situatie die ik net heb geschetst? Welke specifieke maatregelen hebt u reeds genomen of zult u nemen om aan deze bijkomende vraag om begeleiding tegemoet te komen?

De voorzitter: Minister Muylers heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: Voorzitter, om te beginnen, wil ik al die cijfers wat relativeren. Het betreft steeds inschattingen. Uiteraard kunnen we nooit met zekerheid voorspellen of die inschattingen ook correct zullen blijken. We kunnen evenmin inschatten of al die mensen tegelijkertijd of gespreid over een jaar naar voren zullen komen.

Desalniettemin is het belangrijk nu reeds te anticiperen. We hebben dan ook al in een aantal acties voorzien. Ik kan die acties opdelen in acties die in samenwerking met de stad Gent worden ondernomen en interne acties die binnen de VDAB worden ondernomen.

Ik begin bij de acties die zijn opgezet en nog verder worden opgezet in samenwerking met de stad Gent. Bij de opmaak van het samenwerkingsconvenant tussen de stad Gent, het OCMW van Gent en de VDAB, die in januari 2014 zal worden gefinaliseerd, is een actieplan opgesteld van de beleidsgroep Gent Stad in Werking waarin toekomstige acties ten aanzien van nieuwe EU-burgers worden beschreven.

De VDAB en de stad Gent cofinancieren momenteel reeds de zogenaamde ‘ankerfiguur nieuwe EU-burgers’. Het concept van een ankerfiguur vertrekt vanuit een vertrouwensrelatie met de doelgroep op basis van een affiniteit met de taal, de cultuur, de culturele activiteiten en de leefomstandigheden. Wat het woonbeleid betreft, moeten de vraagstellers zich uiteraard, zoals ze allicht weten, tot minister Van den Bossche wenden.

Op die manier vormt de ankerfiguur een sterke hulp en meerwaarde om de nodige basisdienstverlening te kunnen aanbieden. De ankerfiguur opereert niet alleen, maar binnen een breder netwerk van Gentse buurtstewards en brugfiguren. Naast informatieverstrekking en bemiddeling ten aanzien van organisaties en werkgevers, zorgt deze werking ook voor een betere kwalitatieve toeleiding en doorverwijzing naar en binnen de VDAB. Die persoon kan op dat vlak een belangrijke rol vervullen. Mogelijke interculturele storingen in de communicatie worden ondervangen. Dit leidt tot een effectievere en efficiëntere inzet van het eigen personeel.

Het project ‘ankerfiguur nieuwe EU-burgers’ kan worden verlengd. Het project zal worden geëvalueerd. Op basis van concrete behoeftes en aangetoonde noodzaak kan het al dan niet structureel worden ingebed.

Daarnaast zal een van de twee bijkomende consulenten basisdienstverlening die door de stad Gent worden ingezet in een Gentse werkwinkel aan de slag. De aanwerving van een tweede consulent is gepland.

Aanvullend onderneemt de VDAB ook intern een aantal voorbereidende acties. De consulenten zullen bijkomende vorming krijgen over onder meer de inschrijving van Bulgaren en Roemenen. In december 2013 worden collectieve informatiesessies georganiseerd. Tijdens die sessies zullen de consulenten over de toestand vanaf 1 januari 2014 worden geïnformeerd. Er zullen hen tevens handvaten worden aangereikt met betrekking tot de communicatie met de doelgroep en de inschrijving, bemiddeling en begeleiding van de doelgroep.

Op die manier anticipeert de VDAB, samen met de stad Gent, al op de verwachte toename. Ik heb van de VDAB vernomen dat intern consultants kunnen worden verschoven indien in een werkwinkel in de provincie bijkomende ondersteuning nodig zou blijken. Dit lijkt me een goede werkwijze. Er is nu al voorzien dat in functie van het aantal dat toestroomt verschuivingen kunnen gebeuren. Op die manier kan de VDAB al effectief acties ten aanzien van de Bulgaren treffen.

De voorzitter: Mevrouw Pehlivan heeft het woord.

Mevrouw Fatma Pehlivan: Ik dank de minister voor zijn antwoord. Volgens hem zal er al in januari 2014 een samenwerkingsakkoord tussen de stad Gent, de VDAB en zijn diensten zijn. Het is goed dat zo kort op de bal wordt gespeeld. Ook wat de minister met betrekking tot de VDAB heeft vermeld, lijkt me een goede zaak. We mogen niet achter de cijfers aanhollen. Het zijn tenslotte, zoals de heer Roegiers heeft verklaard, enkel cijfers. In de praktijk kunnen die cijfers hoger of lager liggen. We weten dat niet. Volgens mij kunnen we ons het best op het ergste voorbereiden.

Ik ken Gent wel een beetje. Ik loop vaak langs wijken en straten als de Brugse Poort of de Dendermondsesteenweg. Veel mensen die nu niet zijn ingeschreven, zullen zich inschrijven. De schijnzelfstandigen zullen zich ook inschrijven. Daarnaast komen er nog nieuwe instromers. Volgens mij mogen we de cijfers die we hebben gekregen, niet onderschatten. Die cijfers lijken mij juist. Het zou zelfs om nog meer mensen kunnen gaan.

We moeten kort op de bal spelen. De samenwerking met betrekking tot de basisconsultanten is een goede zaak. Het stadsbestuur van Gent beseft ook dat die mensen heel goed moeten worden begeleid. Er zijn nog steeds genoeg knelpuntvacatures in Gent. De VDAB kan die mensen daarvoor trachten in te zetten. De VDAB moet tevens in de begeleiding voorzien.

Er moet een zekere mate van soepelheid zijn. Het mag allemaal niet te strikt verlopen. Soms duurt het zeer lang om projecten op te starten. We moeten hier soepeler mee omgaan. We mogen daar geen weken, maanden of jaren mee wachten. Nadien blijkt de schade veel groter.

Minister, we zullen het probleem regelmatig blijven opvolgen. We zullen u vanuit Gent op de hoogte houden. We zullen u ook blijven vragen om, in samenwerking met de stad Gent en misschien ook met andere steden, na te gaan hoe die mensen die toch op onze arbeidsmarkt kunnen worden ingezet, zo veel mogelijk kunnen worden opgevangen.

De voorzitter: De heer Roegiers heeft het woord.

De heer Jan Roegiers: Ik wil de minister op mijn beurt voor zijn antwoorden danken. Mijn bezorgdheid volgt dezelfde lijn. Ik heb begrepen dat geen bijkomend personeel zal worden ingezet. De belangrijkste groepen zijn de ankerfiguren en de consultants. (*Opmerkingen van minister Philippe Muylers*)

Het gaat blijkbaar om nieuwe mensen. Dat had ik niet goed begrepen.

Minister, u hebt in uw antwoord vermeld dat de mogelijkheid bestaat die ankerfiguren structureel in te bedden. Hetzelfde geldt voor de consultants, die binnen de VDAB kunnen verschuiven. Die mogelijkheid bestaat. Als die noodzaak wordt vastgesteld, hoop ik dat die maatregelen bij wijze van spreken van de ene op de andere dag kunnen worden genomen. Mijn bezorgdheid is dat we ten gevolge van allerhande te doorlopen procedures maanden zouden verliezen. Het is dan ook zeer belangrijk dat het probleem goed wordt opgevolgd. Het moet mogelijk zijn onmiddellijk de juiste maatregelen te nemen, zonder eerst een aantal overgangsdagen, -weken of -maanden te moeten doorlopen.

De voorzitter: De vragen om uitleg zijn afgehandeld.

■

Vraag om uitleg van mevrouw Goedele Vermeiren tot de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over het omscholen van werkzoekenden om het lerarentekort aan te pakken - 528 (2013-2014)

De voorzitter: Mevrouw Vermeiren heeft het woord.

Mevrouw Goedele Vermeiren: Voorzitter, minister, collega's, vorig jaar startte de VDAB met een proefproject om het tekort aan leerkrachten in het basisonderwijs in Antwerpen te bekampen. In samenwerking met twee hogescholen kunnen werkzoekenden onder bepaalde voorwaarden hun opleiding tot leraar kosteloos volmaken en ze behouden daarbij ook hun werkloosheidsuitkering. Die opleiding is een van de onderwijskwalificerende opleidingstrajecten (OKOT) om knelpuntberoepen weg te werken en om in te spelen op de behoeften van de arbeidsmarkt.

Minister, die behoefte is er in Antwerpen zeker, want uit prognoses blijkt dat we in 2020 misschien een tekort zullen hebben van 1200 leerkrachten.

De samenwerking is een win-winsituatie waarbij zowel het lerarentekort wordt aangepakt als de activering van werkzoekenden wordt gestimuleerd. Als tegenprestatie wordt van de afgestudeerde leerkrachten het engagement verwacht om na hun opleiding in het Antwerps onderwijs aan de slag te gaan.

In het antwoord op mijn schriftelijke vraag met nummer 709 van 7 mei antwoordde u dat er onderhandelingen worden opgestart tussen de stad Vilvoorde en de hogescholen in Brussel, omdat ook in Vilvoorde het lerarentekort steeds prangender wordt. Ook in Oost-Vlaanderen wordt de vinger aan de pols gehouden via arbeidsanalyses.

Minister, ik heb hierover twee vragen. Wat is de stand van zaken wat betreft de samenwerking tussen de stad Vilvoorde en de Brusselse hogescholen? Worden er in Oost-Vlaanderen al gelijkaardige acties gepland?

Wat is de inhoud van het engagement? Er wordt verwacht van die mensen dat ze in het Antwerpse les zouden geven. Kan dat hard worden gemaakt of is het een vrijblijvend engagement?

De voorzitter: Minister Muylers heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: Voorzitter, mevrouw Vermeiren, het is in elk geval zo dat de werking van Onderwijstalent in Antwerpen, waarbij er een samenwerkingsverband is met de stad Antwerpen, het Agentschap voor Onderwijsdiensten (AgODi) en de VDAB uniek is en blijft in Vlaanderen. Binnen Onderwijstalent, dat gevestigd is in de VDAB in Antwerpen, werkt effectief een personeelslid van de stad Antwerpen.

Een dergelijke samenwerking is er niet tussen de stad Vilvoorde en de Brusselse hogescholen. In de provincie Vlaams-Brabant wil de VDAB voor het volgend schooljaar wel op een structurele manier samenwerken met de Brusselse scholen. De bedoeling daarvan is dat de VDAB werkzoekenden uit de regio Vilvoorde toeleidt tot de opleidingen bachelor kleuter- en lager onderwijs in de Brusselse scholen. Vanuit de provinciale sectorale werking zal Vlaams-Brabant ook in de toeleiding voorzien naar vacatures in het onderwijs.

In Oost-Vlaanderen zal er op eenzelfde manier worden samengewerkt. Momenteel zijn er daar al werkzoekenden toegeleid tot de opleidingen bachelor kleuter- en lager onderwijs in één school. Vanaf volgend jaar zal dat ook in een school van een ander net gebeuren.

In Oost-Vlaanderen en Vilvoorde zullen werkzoekenden die werk zoeken in het onderwijs, terecht kunnen in de servicepunten Zorg-Onderwijs.

U vroeg naar het engagement. Tijdens de infosessies wordt de kandidaten erop gewezen dat ze een opleiding volgen om werk te zoeken in de regio waar de meeste vacatures zijn, maar tijdens het intakegesprek wordt gepeild naar dit engagement, men zoekt uit hoe sterk het is.

Enkel indien dit engagement aanwezig is, kan de kandidaat starten in een dergelijke opleiding. Maar, dat moet ik u eerlijk zeggen, het is niet juridisch afdwingbaar om leerkrachten te laten werken in die scholen. Ze hebben het recht op die opleiding, wij proberen ze naar de scholen waar vrije plaatsen zijn, toe te leiden, maar we kunnen ze niet verplichten om daar te gaan werken.

Mevrouw Goedele Vermeiren: Minister, ik dank u voor uw antwoord. Als ik het goed begrijp, is en blijft de samenwerking in het Antwerpse uniek. Op andere plaatsen zijn er samenwerkingsverbanden voor degenen die werk zoeken in het onderwijs. Ik had wel al vermoed dat het niet juridisch afdwingbaar is en ik vind het goed dat wordt gepeild naar het engagement, maar ik heb ook gelezen dat er in die opleiding ook aandacht wordt besteed aan de specifieke kenmerken van het onderwijs in het Antwerpse, waar de diversiteit heel groot is. Ik vind het een heel goed initiatief, we kunnen het alleen maar toejuichen. Als ik het goed begrepen heb, loopt nu het tweede jaar. Er zijn dus nog geen afgestudeerden, maar het aantal studenten of cursisten stijgt toch, het is duidelijk een schot in de roos.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

■

Vraag om uitleg van mevrouw Lydia Peeters tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de minieme jobkansen van 50-plussers
- 542 (2013-2014)

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 jobs voor 50-plussers
- 548 (2013-2014)

Vraag om uitleg van de heer Peter Van Rompuy tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de werkbaarheid van 55-plussers
- 561 (2013-2014)

De voorzitter: Mevrouw Peeters heeft het woord.

Mevrouw Lydia Peeters: Voorzitter, minister, collega's, we hebben de halfjaarlijkse arbeidsmarktbalans van november ontvangen van de VDAB. Daaruit blijkt andermaal dat het niet zo goed gaat met de 50-plussers. Vooral de 50-plussers die op zoek zijn naar een nieuwe job, staan voor een bijna onmogelijke taak, een uitzichtloze missie. Dat bleek ook uit de krantenartikelen die volgden. In De Standaard van 29 november zegt Fons Leroy van de VDAB zelf: "Het VDAB-rapport is zeer pessimistisch voor de oudere werklozen. Een jobkans is nihil voor de 50-plusser."

Het ziet er dus geenszins goed uit en dit ondanks de maatregelen die in het verleden werden genomen, zowel door de federale als door de Vlaamse overheid. Ik denk aan de VESOC-akkoorden (Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité) in Vlaanderen, aan 'De juiste stoel' en andere sensibiliseringscampagnes. Ondanks die maatregelen blijven de jobkansen voor 50-plussers heel laag. Ook het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (CGKR) kaartte al eerder aan dat we niet goed bezig zijn.

Het goede nieuws – dat blijkt ook uit de halfjaarlijkse arbeidsmarktbalans – is dat oudere werknemers relatief stabiele banen hebben en dat ze bij naakte ontslagen vaak minder gevisieerd worden dan tijdelijke werknemers of de heel jonge werknemers. Het slechte nieuws is dat als de 50-plussers toch werkloos worden, ze zo goed als geen hoop mogen hebben op het vinden van een nieuwe job.

Er is nog een probleem, dat haalt de heer Leroy ook aan in het krantenartikel, namelijk dat we naar de pensioengolf van de babyboomgeneratie gaan. Er zullen straks veel meer vacatures openstaan en waarschijnlijk zullen die moeten worden ingevuld door de 50-plussers. Als ik dan opnieuw kijk naar arbeidsmarktbalans van de VDAB, dan blijkt dat het grote aandeel van de 50-plussers, dat vandaag toch 22,9 procent is van het totaal aantal werklozen, voornamelijk laaggeschoolde werklozen betreft. De vraag zal dus zijn of ze straks al die vacatures wel zullen kunnen invullen.

Een ander markant gegeven is dat waar 50-plussers op de reguliere arbeidsmarkt moeilijk aan een job geraken, ze die wel krijgen via de uitzendsector. Daar lukt het wel, daar is wel een groter aantal 50-plussers aan werk geraakt, terwijl de uitzendsector nog altijd geen aanspraak kan maken op de 50+-premie. Uit de cijfers blijkt nochtans dat de 50+-premie een verhaal is met positieve cijfers.

In de commissievergadering van 24 oktober hebben we het hier gehad over het VESOC-akkoord dat in de maak was voor de 50-plussers: ‘Samen op de bres voor 50+'. De heer Janssens heeft hierover ook een interpellatie ingediend. U hebt toen gezegd dat de ontwerp teksten eigenlijk te vroeg op de website van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) terecht zijn gekomen, dat we ze nog niet hadden mogen zien. De onderhandelingen zouden toen nog lopende zijn geweest. We zijn vandaag bijna anderhalve maand later. Ik neem aan dat ze intussen wel beëindigd zijn en dat u er straks iets meer over zult kunnen vertellen.

Ik wil het nog even hebben over de uitzendsector. Ik vond het toch een mooi krantenartikel. Fons Leroy zei in De Standaard dat de jobkansen nihil is voor 50-plussers, maar in het persbericht van de Federatie van Partners voor Werk (Federgon) stond dat de jobkansen voor 50-plussers niet nihil zijn in de uitzendsector. Het lijkt me belangrijk om daar wat dieper op in te gaan.

Minister, ik kom tot mijn vragen. Welke conclusies trekt u samen met de VDAB uit dit rapport, de halfjaarlijkse arbeidsmarktbalans van november, in verband met de 50-plussers? Welke maatregelen zullen worden genomen en welke bijstellingen zullen worden gedaan? Kunnen we daarbij wat meer uitleg krijgen over het nieuwe VESOC-akkoord?

Hoe plaatst u de conclusies van dit VDAB-rapport tegenover het succes van de 50+-premies en de gevoelige stijging van de werkzaamheidsgraad van 50-plussers sinds het Generatiepact?

Hoe komt het dat de uitzendsector er wel in slaagt om het aantal en het aandeel van 50-plussers in een krimpende uitzendmarkt te verhogen zonder dat de sector recht heeft op de 50+-premie? Hoe staat het met de onderhandelingen om de uitzendsector in de toekomst toch aanspraak te laten maken op die premie?

Wat is de stand van zaken van het nieuwe VESOC-akkoord over de activering van 50-plussers? Welke inspanningen zullen concreet worden gevraagd van zowel de VDAB, de werkzoekenden als de werkgeversorganisaties om tot een meer positieve balans te komen?

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen: Voorzitter, minister, begin december zijn er wellicht nogal wat mensen geschrokken naar aanleiding van de krantenkoppen. Er werden inderdaad termen gebruikt zoals: “jobkansen nihil”. Op zich is dat al bijzonder demotiverend als kop.

Als we kijken naar de halfjaarlijkse rapportering die daarachter zit, blijkt toch wel dat er inderdaad een probleem is met de hertewerkstelling van de 50-plussers die hun job verliezen. Slechts 3 procent van de 50-plussers zou werk gevonden hebben in het tweede kwartaal van 2013. In dezelfde economisch moeilijke tijden is er sprake van 10 procent voor de groep tussen 25 en 49 jaar. Dat leidt er ook toe dat van de 50-plussers 54 procent langer dan 2 jaar werkzoekend is, tegenover 18 procent van de 25- tot 49-jarigen. De uitstroom naar werk is dus behoorlijk wat moeizamer dan voor andere leeftijdscategorieën.

Dat is niet alleen maatschappelijk problematisch, het is ook een politiek issue. In het kader van langer werken zijn we het immers allemaal eens over de noodzaak tot het activeren van 50-plussers. Fons Leroy is dat hier trouwens ook, samen met u, bij de bespreking van de beleidsbrief komen onderstrepen. U hebt er zelf de toetssteen van uw beleid van gemaakt – terecht trouwens.

De berichten zijn eerder problematisch te noemen. Herhaaldelijk hebt u zelf ook gewezen op het belang dat u als minister hecht aan het verhogen van de werkzaamheidsgraad bij 50-plussers, mevrouw Peeters verwees er ook al naar. De 50-plussers krijgen in weerwil van alle goede bedoelingen blijkbaar nog altijd onvoldoende kansen op onze arbeidsmarkt. Blijkbaar schieten we met ons allen tekort.

U zette een aantal stappen. Ik verwees er al naar dat de activering van 50-plussers voor u een speerpunt was. Het spreekt voor zich dat in het licht van deze cijfers de vraag kan worden gesteld naar de effectiviteit van deze maatregelen. Als fractie hebben we herhaaldelijk de problematiek aangekaart. We hebben dat gedaan naar aanleiding van het hervormen van de 50+-premie. Die werd hervormd, maar het had wellicht forser gekund. We hebben herhaaldelijk gevraagd om te bekijken of een akkoord kon worden gemaakt met de werkgevers om per doelgroep en per sector aan te werven, dat is het sectorbeleid met de sectorconvenanten. Het beleid inzake evenredige arbeidsdeelname (EAD) zou worden gereorganiseerd, het kan een nieuwe stimulans verdragen. Rond discriminatie bleven ideeën zoals streefcijfers en monitoring dode letter. We hebben herhaaldelijk de vraag gesteld naar de stand van zaken met betrekking tot de premies voor laaggeschoolden en de doorstroom uit de sociale economie, want het systeem laat op zich wachten.

Minister, vandaar mijn vragen. Ik kreeg uiteraard graag een reactie op de cijfers. Hoe had uw beleid zwaarder kunnen doorwegen, hoe had de impact groter kunnen zijn? Welke maatregelen denkt u nog te kunnen nemen om bij te sturen zodat meer 50-plussers aan de slag gaan? Hoe zult u gezien de moeizame uitstroom naar werk, ervoor zorgen dat zo veel mogelijk 50-plussers aan het werk blijven? Hoe kunnen we ervoor zorgen dat meer bedrijven meer 50-plussers aanwerven?

De voorzitter: De heer Van Rompuy heeft het woord.

De heer Peter Van Rompuy: Voorzitter, minister, collega's, we kunnen als regio alleen maar economisch groeien op twee manieren: door met meer mensen te werken en door ervoor te zorgen dat degenen die werken een hogere productiviteit hebben.

Daarjuist hebt u een aanpassing gedaan aan de onroerende voorheffing op materieel en outillage. Dus vanaf nu gaat de productiviteit per werknemer steil naar omhoog met die 15 miljoen euro per jaar. Daar zijn we allemaal van overtuigd. Er rest ons eigenlijk maar één probleem meer en dat is: meer mensen aan het werk krijgen.

We hebben gisteren bij de voorstelling van het groenboek gezien – daarmee trappen we een open deur in – dat het in Vlaanderen nog altijd in heel belangrijke mate gaat over het aan het werk krijgen van de ouderen, 50-plussers en 55-plussers. Aansluitend op het debat dat de twee andere collega's gelanceerd hebben, heb ik u kortgeleden een schriftelijke vraag gesteld over de werkbaarheidsindicator bij 50-plussers. Er is aan de ene kant de noodzaak om mensen te dwingen om langer te werken, maar dat kunnen we alleen maar hard maken als we er ook in slagen dat het ook mogelijk is om langer te werken.

Het is al langer bekend dat de gezonde levensverwachting vrij snel stijgt en mee stijgt met de mate waarin men langer werkt. Toen ik de cijfers zag, was ik geschrokken dat de werkbaarheidsindicator voor ouderen de afgelopen jaren opvallend naar beneden is gegaan. In 2004 stond die nog op 58 procent en vandaag op 55 procent, terwijl de natuurlijke verwachting zou kunnen zijn dat die bijna vanzelf zou moeten stijgen. Dat is niet het geval. Uit onderzoek blijkt dat het in belangrijke mate gaat om psychische vermoeidheid die de ouderen zouden ervaren. 20 procent van de ondervraagden zegt dat dat de reden is. 19 procent

heeft het over de leermogelijkheden. In essentie is het een zaak die je enkel kan oplossen door daarover te spreken met de private sector. Ook wat de leermogelijkheden betreft, zijn er misschien mogelijkheden vanuit de overheid zelf.

De indicator gaat de omgekeerde richting uit van wat we wensen. Als we dat probleem niet kunnen oplossen, plaatsen we ons voor een onmogelijke opdracht. Minister, welke mogelijkheden ziet u om daar nog iets aan te doen? Ik begrijp dat uw termijn te kort is om plots drie versnellingen hoger te schakelen. Dit is een ernstig probleem en daar moeten we een langetermijnvisie over blijven ontwikkelen.

De voorzitter: De heer Janssens heeft het woord.

De heer Chris Janssens: Collega Peeters heeft er al naar verwezen, maar ik wilde in de marge van deze vragen ook even informeren naar de interpellatie die we een aantal weken geleden hebben gehouden over de ontwerp tekst – wat het toen nog was – van het SERV-akkoord (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen) over de bijsturing van ‘Samen op de bres voor 50+'. U hebt toen gezegd dat u daar nog niet op kon reageren omdat het nog maar het statuut van een ontwerp tekst had, dat er nog niet over bericht mocht worden en dat u de onderhandelingen niet wilde hypothekeren. We zijn nu een aantal weken later. Wat is nu de stand van zaken?

De voorzitter: Minister Muylers heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: Laat me beginnen met te reageren op de VDAB-studie. De cijfers bevestigen wat we al lang wisten: wie als oudere een job heeft, heeft veel kans dat hij daarin blijft. Er zijn relatief stabielere banen, u hebt dat ook aangehaald. Maar als ze door de werkloosheid worden getroffen, stromen ze veel moeilijker uit. Dit is voor mij het bewijs dat we alles op alles moeten blijven zetten voor een retentiebeleid in bedrijven. We moeten voorkomen dat 50-plussers in de werkloosheid belanden door ze aan de slag te houden. En voor hen die toch werkloos worden, moeten we een volgehouden activeringsbeleid voeren om hen zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen.

Maar dit gezegd zijnde, wil ik toch een paar cijfers relativiseren of in een ander perspectief plaatsen. Er komt ook positief nieuws uit die cijfers, en dat komt altijd veel moeilijker in de pers. Er zijn vandaag meer 50-plussers op onze arbeidsmarkt aanwezig dan ooit tevoren. De werkzaamheidsgraad van 55+ is al gestegen tot 42,1 procent in het derde kwartaal van 2013. Dat was 25,5 procent in 2000. We stijgen dus van 25,5 naar 42,1 procent. Zelfs in een periode van crisis, namelijk tussen 2008 en 2013, is dat gestegen van 34,3 procent naar 42,1 procent. De werkzaamheidsgraad is dus met 8 procent gestegen tijdens de crisis. Dat is in tegenstelling tot de andere kansengroepen. Men zegt vaak: het is allemaal slecht. Het kan altijd beter, maar dit is toch wel fundamenteel.

We hebben ook nog nooit zoveel werkloze 50-plussers begeleid naar werk als vandaag. In het derde kwartaal van 2013 stroomden 5226 niet-werkende werkzoekende 50-plussers uit naar werk. Bij de lage uitstroomkans van 3 procent voor 50+-werkzoekenden, wat een paar mensen naar voren hebben gebracht, moeten we de bedenking maken dat het hier gaat om de totale populatie, ook de langdurigwerklozenstock die we uit het verleden meeslepen. Voor degenen die instromen in begeleiding onder de systematische aanpak die we nu hebben – vroeger was er niet dezelfde begeleiding, laat ons dat toch duidelijk stellen – ligt de uitstroomkans na twaalf maanden substantieel hoger, met name op 34 procent. De uitstroomkans van 3 procent wordt bovendien anders gemeten. Het is het aandeel werkzoekenden dat in één maand werk vindt. Het is dus ook een maat die aangeeft hoe snel men gemiddeld werk vindt, niet of men ooit werk vindt. Dat is wel iets heel anders.

Collega Van Malderen en collega Peeters vragen welke maatregelen er moeten worden genomen. Er is de laatste maanden een duidelijke consensus gegroeid bij de sociale partners rond de verbetermogelijkheden van de aanpak van werkloze 50-plussers. Ik denk dat daar nog een substantiële marge is. De urgentie blijft uiteraard groot gezien de toenemende arbeidskrapte. Zowel de sociale partners als de Vlaamse Regering zijn het erover eens dat de

aanpak tot en met de 58-jarigen aanzienlijk versterkt kan en zal worden. Er is een akkoord over belangrijke inhoudelijke bijstellingen zoals een substantiële uitbreiding van de vacatureopportuniteiten en het opdrijven van de opleidings- en heroriënteringskansen. Dat is wat we hebben afgesproken.

Jullie verwijzen in jullie vragen ook naar de premie 50+. Naar werkgevers toe blijft het belangrijk om het aanwervingsgedrag naar oudere leeftijdsgroepen te ondersteunen. Met de 50+-premie verminderen we de hogere loonkost ten opzichte van de jongere werknemers, zodat het aanwerven van 50-plussers een stukje aantrekkelijker wordt. De hervorming van de 50+-premie is van recente aard, maar we zien dat er een gevoelige stijging van het aantal premies is. Dit bewijst dat de premie voldoet aan een behoefte van de werkgevers. De 50+-premie heeft nog een belangrijk ander aspect, namelijk het wegnemen van een vooroordeel. De drempel naar vooroordelen valt daarmee weg. We stellen wel vast dat de minst kansrijke groep, met name de langdurige werkzoekende 50-plussers het minst wordt aangeworven en dit ondanks de hoogste premie, namelijk dubbel zo hoog en dubbel lang. De komende maanden zal het gebruik van de bijgestuurde 50+-premie verder worden gemonitord.

Wat de uitzendsector betreft: de recente cijfers van de uitzendsector wijzen inderdaad op een toegenomen aantal 50-plussers en een toegenomen aandeel in hun werking. De verklaringen hiervoor zijn wellicht divers. Steeds meer 50-plussers gaan op zoek en doen daarvoor een beroep op de interimsector. Het feit dat heel wat werkzoekenden via de interimsector werk vinden, speelt daarbij ook een rol. Er is ook de mondelinge reclame. Als iemand werk vindt, raadt die het ook aan anderen aan. In het dossier van de premie 50+ voor de uitzendsector is er geen ontwikkeling. De sociale partners kwamen niet tot een akkoord. Ik heb op dit moment geen prioriteit gegeven om het budget daarvoor in te zetten. Ik dacht dat er andere prioriteiten waren die meer effect zouden ressorteren. Mocht er budget zijn, met veel plezier.

Collega Peeters, u vraagt naar de extra opleidingsinspanningen van werkgevers ten aanzien van 50-plussers. Ik denk dat iedereen in deze commissie al weet dat het ontwikkelen van een competentiebeleid in bedrijven zeer belangrijk is voor alle werknemers, maar zeker voor de 50-plussers. Iemand zei daarstraks dat het vooral laaggeschoolden zijn, maar u mag niet vergeten dat het de 50-plussers zijn die uit een minder geschoolde generatie komen. Een competentiebeleid waarbij men erkent en herkent wat mensen kunnen en kennen, is zeker in het voordeel van de oudere werknemers. Hoe meer bedrijven een echt competentiebeleid voeren, hoe beter dat is om ieder talent en elke competentie aan bod te laten komen.

We hebben vandaag al een brede set van overheidsinstrumenten om opleidingen te stimuleren. Zo zijn er tijdsarrangementen die werken en leren ondersteunen, er is de financiële steun voor de kosten van het leren via de opleidingscheques en dergelijke meer. Er zijn de opleidingssubsidies voor de werkgevers, er zijn de sectorconvenanten die een opleidingsaanbod en opleidingspremies aanbieden en er zijn – last but not least – de EAD-protocollen (evenredige arbeidsdeelname en diversiteit) en de loopbaan- en diversiteitsplannen, die werkgevers ondersteunen bij het starten met een competentiebeleid met aandacht voor kansgroepen. Het is kwestie om de doelmatigheid van deze instrumenten te verhogen door onder meer oudere werknemers meer dan vandaag te laten participeren aan deze instrumenten. Werkgevers moeten zonder twijfel beter het belang inzien van opleiding bij oudere werknemers, en oudere werknemers moeten meer worden gemotiveerd. U zei over de 3 procent: wat een signaal en wat een ontgoocheling. Het is spijtig dat dat de titel was, want er had een veel betere communicatie daaromtrent kunnen gebeuren. De overheid heeft een belangrijke taak om te blijven informeren en sensibiliseren zowel ten aanzien van de werkgevers als de werknemers.

Mijnheer Van Rompuy, de werkbaarheid of de kwaliteit van de job wordt gemeten door een anonieme schriftelijke enquête. Die loopt bij niet minder dan 40.000 werknemers en 12.000 zelfstandigen. Men peilt naar vier dingen: werkstress, motivatie, leermogelijkheden en evenwichtige werk-privébalans. Die werkbaarheidsindicatoren bepalen samen of een job dan

werkbaar is of niet. Ik wil niet dieper ingaan op de constructie van de schalen in werkbaarheid en dergelijke. U kunt daarvoor de methodologische nota van de Stichting Innovatie en Arbeid raadplegen.

De haalbaarheidsstudie naar een Vlaamse workability-index werd ondertussen afgerond. Om daarrond verder te sensibiliseren, komt er een brochure ‘Werken aan het huis van werkvermogen, de sleutel tot duurzame inzetbaarheid’. Het concept van het huis van het werkvermogen gaat ervan uit dat er op verschillende fronten moet worden gewerkt aan een duurzame inzetbaarheid, namelijk door zowel de fysieke en de mentale gezondheid als de competenties en de motivatie van de medewerkers te ondersteunen en te bevorderen. De brochure gaat in op mogelijke knelpunten inzake werkvermogen en werkbaarheid en reikt ook oplossingen aan. In de vernieuwde loopbaan- en diversiteitsplannen kunnen nu ook acties worden geformuleerd om het werkvermogen en de werkbaarheid te verbeteren.

Voor het ontwikkelen van een eigen workability-instrument door de Vlaamse overheid wordt op dit ogenblik geen draagvlak gevonden bij de sociale partners. Maar ik denk dat op die manier de informatie die we hebben kunnen vergaren, ook vanuit het buitenland, maximaal wordt ontsloten. De verschillen voor de leeftijdsgroep 55+, voor zowel de werkbaarheid als de aparte werkbaarheidsindicator zijn niet significant. Eigenlijk had ik dat ook moeten vermelden bij het antwoord op uw schriftelijke vraag. Er is een daling, maar die zit binnen de foutenmarge. We kunnen dus eigenlijk geen uitspraak doen over de stijging of de daling van de werkbaarheidsgraad bij die leeftijdsgroep. Dat heeft ook te maken met het kleine aantal.

Werkbaarheid is bij uitstek een thema waarvan het belangrijk is dat het op de sociale agenda wordt geplaatst. Met de sectorconvenants 2013-2014 hebben we dat voor de eerste keer ernstig op de agenda kunnen plaatsen. Daarin hebben we gezocht naar een sectorale invulling. De 17 ESF-projecten (Europees Sociaal Fonds) met betrekking tot werkbaarheid zijn nu opgestart, maar het is nog te vroeg om de uitkomst daarvan te evalueren. Daarnaast maken acties naar oudere werknemers in het kader van de decretale thema's diversiteit en competentieontwikkeling al jaren deel uit van de sectorconvenant.

Er is ook nog een SERV-toolkit ‘werken aan werkbaar werk’. Die bevat instrumenten en praktijken om de werkbaarheidsknelpunten weg te werken. Je vindt er bijvoorbeeld een stappenplan om werkstress aan te pakken en de federale Welzijnswet verplicht de organisaties om een beleid rond preventie van werkstress op te maken. De aanpak van werkstress is dus vooral een federale bevoegdheid, maar ik besteed er in mijn beleid aandacht aan vooral via het aanmoedigen van voldoende leermogelijkheden.

Het objectief op Vlaams niveau is voor 2013 bepaald op 750 nieuwe loopbaan- en diversiteitsplannen. Voor de realisatie van het objectief werd in 3,81 miljoen euro voorzien. Per plan worden middelen toegewezen voor het geheel van de acties. Het is dus niet mogelijk te zeggen hoeveel subsidies er rechtstreeks naar werkbaarheid vloeien.

Voor 2013-2014 is er in totaal in 12,3 miljoen euro voorzien voor de sectorconvenanten. Met deze middelen financieren we de loonkost van meer dan honderd sectorconsulenten die op het terrein acties opzetten rond de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, het competentiebeleid en diversiteit. Omdat we loonkosten financieren is het niet mogelijk om daar de middelen uit te filteren. Zoals ik reeds eerder stelde, is het thema werkbaarheid ook vrij nieuw op de sectorale agenda en wordt hier op dit moment volop rond geëxperimenteerd via zeventien ESF-projecten. Het beschikbare oproepbudget voor deze ESF-projecten bedraagt 4,8 miljoen euro.

De voorzitter: Mevrouw Peeters heeft het woord.

Mevrouw Lydia Peeters: Minister, u hebt inderdaad heel wat beantwoord, maar wat me nog niet duidelijk is, is het VESOC-akkoord. Op 24 oktober hebben we het er uitgebreid over gehad in de commissie. Wij vonden de initiële versie die de sociale partners hadden voorgesteld en die ook op de website verschenen was, nogal vrijblijvend op twee punten. Er werd vooral gefocust op de nieuwe instroom van de 50-plussers en niet op de mensen die al

langere tijd werkzoekend zijn. En het geheel had voor ons een nogal vrijblijvend karakter: voor diegenen die zich laten begeleiden door de 50-plusconsulenten en naar de 50+-club gaan, is er geen sanctie wanneer ze niet uitstromen naar werk. Het is allemaal heel vrijblijvend. Wij vroegen ons dus af of het nieuwe VESOC-akkoord echt zo'n enorme verbetering is, want het gaat nog altijd alleen maar over de nieuwe instroom en het is allemaal geheel vrijblijvend.

U zegt dat wij enkel het negatieve zeggen. De krantenkoppen zijn toch niet mals en eerder frustrerend voor elke 50-plusser: 'Jobkans nihil voor 50-plussers'. Zo wordt het vermeld en zo staat het ook in de arbeidsmarktbalans van de VDAB. U zegt dat de cijfers al veel positiever zijn en u vergelijkt met vroeger. Nu zijn er 42 procent 55-plussers, vroeger was dat 54 procent. Volgens mij is dat vooral te danken aan het Generatiepact. Professor Sels heeft gisteren in deze commissie ook nog eens gezegd: bij ongewijzigd beleid zullen we de werkzaamheidscijfers absoluut niet halen. Het werkzaamheidscijfer voor de tool 2020 was 76 procent, voor de 50-plussers was dat 60 procent en voor de 55-plussers 50 procent. Professor Sels zegt dat men dit volgens de huidige prognoses absoluut niet zal halen en dat men zelfs verder weg zal gaan van de doelstellingen. Dat hebben wij gisteren duidelijk te horen gekregen in deze commissie. We kunnen misschien wel positieve cijfers aanhalen, maar dit zijn toch de cijfers en de doelstellingen die men voor ogen heeft gesteld en waarvan mensen nu komen zeggen dat ze absoluut niet zullen worden gehaald.

Ik wil ook verwijzen naar de cijfers in de arbeidsmarktbalans. U zegt dat van de werkzoekende 50-plussers op de arbeidsmarkt 34 procent uitstroomt naar werk. In de arbeidsmarktbalans staat dat men ruim 8000 mensen aan de 50+-club had gelabeld, maar slechts 2200 stroomden door naar werk. Dat is 26 procent en niet die 34 procent. Voor de bruggepensioneerden liggen die cijfers nog veel lager. We kunnen inderdaad spreken over positievere cijfers dan in het verleden, dankzij het Generatiepact, maar als we geen werk gaan maken van de activering van langdurige werklozen, dan geraken we er niet. Professor Sels zegt dat, bij ongewijzigd beleid, de doelstellingen absoluut niet worden gehaald en dat we zelfs verder van de doelstellingen verwijderd geraken, en dan vrees ik dat er moet worden bijgestuurd.

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen: Minister, ik dank u voor uw uitgebreid antwoord.

U hebt een aantal dingen geduid en genuanceerd, maar ik ben nu nog meer overtuigd over hoe ongelukkig de communicatie verloopt. Als in krantenkoppen paginabreed staat dat 50-plussers geen kans hebben op werk, zelfs met de nuance dat het gaat over diegenen die werkloos geworden zijn, dan nog blijft het een imagovernietigende communicatie die bijzonder demotiverend werkt en die voor een deel ook een 'self-fulfilling prophecy' inhoudt en stigmatiserend is. Straks zullen we het hebben over de problematiek van mensen met een handicap, hetzelfde geldt voor 50-plussers. Met één artikel kan men behoorlijk wat inspanningen en behoorlijk wat campagnes terugzetten in de tijd. Ik pleit ervoor dat hier de nodige lessen uit worden getrokken.

Uit het antwoord van de minister leid ik ook af dat – en ik ben het ermee eens – het behoud van werk absoluut noodzakelijk is. U hebt zelf gewezen op de noodzakelijke brede aanpak, opleidingsbeleid en het doorbreken van het mattheuseffect. Dat is bijzonder belangrijk, zowel voor laaggeschoolden als voor 50-plussers. Het is een gedeelde verantwoordelijkheid: ik ben me terdege bewust van de weerstand die er op het terrein bestaat. We moeten die doorbreken en ik ben daar niet pessimistisch over. Als je naar enquêtes kijkt, dan merk je dat er een steeds dieper geworteld inzicht is en dat er een evolutie is in levenslang leren en jobzekerheid. Met het wisselen van de generaties vindt dit ook steeds meer ingang.

U nuanceert en zegt dat het gaat over de mensen die na een jaar uitstromen naar werk, namelijk 34 procent. Dat betekent wel dat twee op drie mensen langer dan een jaar werkloos is, wat op dat tijdstip van de carrière bijzonder dramatisch is. Hoe sneller men aan de slag kan

– en dat geldt zowel voor ouderen als voor jongeren –, hoe beter. Als mensen zich in hun werkloosheid gaan nestelen – mentaal, financieel, economisch –, dan wordt het alsmaar moeilijker.

Ik wil ook even ingaan op de besprekingen met de sociale partners en bij uitbreiding op de kritiek van mevrouw Peeters op het vrijblijvende karakter en de opmerkingen van professor Sels.

Ik ben ervan overtuigd – en dat geldt voor alle beleidsniveaus – dat we een tandje zullen moeten bijsteken om de noodzakelijke doelstellingen te halen. Als men het heeft over beleidsniveaus, dan moet men ook naar de aanbodzijde kijken. Zijn er vacatures? Zijn er passende vacatures? Mevrouw Peeters, ik begrijp wel dat u zegt dat er een significant verschil is tussen 50+-clubs onderling, maar het zou toch wel nuttig zijn om eens na te gaan hoeveel vacatures er zijn. Er is het systeem van automatische matching. Ik kan me levendig voorstellen dat voor sommige profielen die meer ‘plakken’ op oudere werkzoekenden, er eenvoudigweg minder vacatures zijn. Voor we het hebben over vrijblijvendheid, moeten we dat onderzoek doen en nagaan met hoeveel vacatures mensen worden geconfronteerd en welk sanctioneringsbeleid er tegenover staat. Er zijn wel wat doorverwijzingen gebeurd. Je moet die twee samen nemen. Als je het aantal langdurig werklozen en het aantal vacatures met elkaar vergelijkt en het sanctioneringsbeleid bekijkt, dan is het duidelijk dat het zomaar uitbreiden naar de hele werklozenpopulatie, wel wat mensen, inspanning en middelen zal vergen. Het is geen groep die je makkelijk naar werk zult kunnen laten uitstromen, maar dat betekent niet dat je het niet moet blijven proberen met een brede aanpak.

Ik vat samen dat de reeks artikels ons behoorlijk wat imagoschade hebben opgeleverd en dat we een aantal versnellingen hoger zullen moeten schakelen om de doelstellingen te halen.

De voorzitter: De heer Van Rompuy heeft het woord.

De heer Peter Van Rompuy: Minister, in Pact 2020 is een doelstelling vastgelegd om de werkbaarheidsgraad naar 60 procent te brengen. Ik wil geen statistische discussie beginnen, maar u zegt dat de onderzoekers zeggen dat de afwijking van 3 procent statistisch niet relevant is. Er is de ambitie om het elk jaar 0,5 procent beter te doen; dan is 3 procent wel relevant. De problematiek kan niet onder de mat worden geveegd door te zeggen dat de afwijking statistisch niet relevant zou zijn.

Minister Philippe Muyters: Collega Van Rompuy, het hangt er natuurlijk van af hoeveel mensen er bevraagd zijn in de doelgroep, en dan kan het zijn dat het statistisch niet relevant is. Als je maar tien mensen bevraagd hebt en er is dan een afwijking van 3 procent, dan is dat statistisch niet relevant. In de beginfase waren de doelgroepen niet even goed gespreid. De statistische relevantie tussen de vergelijking van de twee cijfers – het geheel is zwaar uitgebreid tot 40.000 mensen – is klein. Door de uitbreiding is er ook meer kans om deelaspecten te meten, wat in de vorige meting veel minder het geval was. Zo hebben de onderzoekers het mij verteld.

Mevrouw Peeters, u haalt er één maatregel uit en zegt dat we daar geen 34 procent mee halen. De totaliteit is 34 procent. Elk onderdeel wordt geëvalueerd. Professor Sels heeft natuurlijk gelijk. Ik denk dat ieder van ons voor de verkiezingen wel een aantal voorstellen zal formuleren om het arbeidsmarktbeleid te veranderen en te verbeteren om de doelstellingen te halen. Ik ben ervan overtuigd dat ieder van u en elke partij voor de wijzigingen zal pleiten. Als we niets wijzigen – ik ben het eens met professor Sels –, halen we de doelstellingen niet. We hebben deze legislatuur gewijzigd wat we konden. De resultaten tonen aan dat we goede wijzigingen hebben doorgevoerd, niettegenstaande de crisis.

Er is een akkoord. Volgende week donderdag hebben we een informeel Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (VESOC) met het bestuur van de SERV en de VESOC-ministers. Nieuwe instroom, volledig akkoord. Dat is een bewuste keuze. We moeten naar de efficiëntie van de inzet van mensen en middelen streven. Zonder budgettaire problemen en met een

economische groei, met veel banen voor Jan en alleman, zouden we alle langdurig werklozen mee in de boot kunnen nemen. Zover zijn we helemaal nog niet.

Mijnheer Van Malderen, ik ben het met u eens: we hebben vandaag onvoldoende jobs om al die mensen aan het werk te krijgen. Er is onvoldoende aanbod. Laat ons de instroom nemen. We hebben 34 procent kans om de werkzoekende 55-plussers aan een job te helpen. Laat ons met die groep werken.

Dat is niet vrijblijvend. Het wordt veel intensiever. Tot 55 jaar komen ze in dezelfde automatische matching als al de rest. Er komen dus veel meer vacatures. De automatische matching kan net zo min voor een jongere als voor een oudere werkzoekende aanleiding geven tot een transmissie, juist omdat het een automatische matching is en daar fouten in kunnen zitten. Dat kan nooit aanleiding zijn. Het weigeren van een job, het niet naar een geschikte vacature gaan, wordt op dezelfde manier behandeld. De vacature moet natuurlijk gescreend worden. De vrijblijvendheid is er niet.

Op federaal vlak wordt de controle verruimd naar 60 jaar. Wij zitten aan 58 jaar met de activering. Ik zal met de sociale partners bekijken of we tot eensgezindheid kunnen komen over die 60 jaar. Dat is een element dat we volgende week gaan bespreken.

Wat we vandaag in het akkoord bereiken, is een groter aanbod, zowel naar de consultants als inzake de vacatures. Daardoor zal het resultaat verbeteren.

De voorzitter: Mevrouw Peeters heeft het woord.

Mevrouw Lydia Peeters: Dus, als ik het goed begrijp, komen er toch nog wijzigingen op wat initieel op de SERV gepubliceerd was?

Minister Philippe Muylers: Ik denk dat u het anders gelezen hebt.

Mevrouw Lydia Peeters: Dat denk ik niet. Ik weet wat ik gelezen heb.

Minister Philippe Muylers: En ik weet wat er staat.

Mevrouw Lydia Peeters: Oké, dan wacht ik de definitieve cijfers af. Het verhaal van de nieuwe instroom blijft. De kritiek van de heer Van Malderen ter zake wil ik weerleggen. Als de babyboomgeneratie helemaal met pensioen is, zal de mismatch groter zijn dan ooit, zo beweert iedereen. Ik blijf erbij: 34 procent van de nieuwe instroom van 50-plussers zal uitstromen naar werk. Dat is één op drie, dus twee op drie van de nieuwe instroom heeft geen zicht op een nieuwe baan.

Minister Philippe Muylers: Vandaar dat ik nieuwe maatregelen getroffen heb.

Mevrouw Lydia Peeters: Vandaar dat u nieuwe maatregelen getroffen hebt. Ik zie dat vrijblijvende karakter wel nog, ook al zegt u dat het er niet meer in staat. Maar dat zijn er dus wel twee op drie die niet naar werk worden toegeleid. Binnen het jaar zijn zij geen nieuwe instroom meer. Dan horen ze bij de groep die geen extra activeringsmaatregelen meer krijgt.

Minister Philippe Muylers: Ze blijven geactiveerd.

Mevrouw Lydia Peeters: U zegt toch altijd dat men focust op de nieuwe instroom. Van die nieuwe instroom ...

Minister Philippe Muylers: Het zit anders. Binnen een termijn is iedereen continu in activering.

Mevrouw Lydia Peeters: Dus ook elke 50-plusser die al langer werkloos is.

Minister Philippe Muylers: Neen. Op een bepaald moment gaan al diegenen die al lang werkloos waren voordat er activeringsacties waren, met pensioen. Dan hebben we iedereen. Al de rest is later ingestroomd en blijft in activering zitten.

Mevrouw Lydia Peeters: Ik blijf er toch bij: ik vind het spijtig dat men alleen focust op de nieuwe instroom en geen rekening houdt met het feit dat we ze nodig zullen hebben. Dat zegt iedereen: we zullen ze nodig hebben als er straks nog zoveel meer mensen met pensioen gaan. Dan zullen we ze allemaal nodig hebben, ook degenen die vandaag niet extra geactiveerd worden.

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen: De focus op de instroom is niet noodzakelijk fout. Door die focus vermijden we dat mensen langdurig werkloos worden en dat we de inspanningen altijd moet versterken.

Ik ben het met u eens, mevrouw Peeters, dat we ook de anderen nodig zullen hebben om de vervangingsratio te halen. Alleen – jammer dat collega Sabbe hier niet is – moeten we kijken naar de profielen. Het is altijd gemakkelijk om de cijfers van vraag en aanbod op elkaar te plakken. Er is gewoon een mismatch en die zit daar.

Er is een reden waarom die mensen werkloos geworden zijn. Dat kan een persoonlijke reden zijn, maar vaak is het een economische reden. Er is een enorme verschuiving van de laaggeschoolde jobs in de industrie, de toestand van dertig, veertig jaar geleden, naar hogeropgeleide profielen in de diensteneconomie. Ik trek het nu wel op flessen, maar dat is de basisstroom die onze arbeidsmarkt kenmerkt. Het spreekt voor zich dat men naarmate men ouder wordt eerder gaat aansluiten bij de profielen van dertig, veertig jaar geleden dan bij de profielen die vandaag bijzonder gegeerd zijn.

Die mismatch moeten we aanvaarden. Er is veel gelegen aan opleiding en het retentiebeleid waar de minister naar verwezen heeft. We moeten inspanningen doen, uiteraard. Laat ons ook bewust zijn van het reliëf dat achter de cijfers zit.

De voorzitter: De vragen om uitleg zijn afgehandeld.

■

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 de jobpremie voor personen met een handicap - 545 (2013-2014)

Vraag om uitleg van mevrouw Helga Stevens tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) voor personen met een handicap - 552 (2013-2014)

Vraag om uitleg van de heer Chris Janssens tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) voor personen met een handicap - 553 (2013-2014)

Vraag om uitleg van mevrouw Martine Fournier tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de ondersteuningspremie voor personen met een handicap - 567 (2013-2014)

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen: Het feit dat we met vier leden dezelfde vraag stellen, minister, betekent dat er toch wel enige rimpels in het water zijn geweest. Die kwamen er naar aanleiding van een grootschalig veldonderzoek van de Universiteit Gent. Daaruit zou blijken dat het toekennen van premies voor de aanwerving van personen met een handicap niet zou helpen.

De Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) zou contraproductief werken. Een sollicitant die zijn handicap vermeldt, zou negatief overkomen en de kans op werk doen dalen. De VOP leek ons een interessant middel om het productiviteitsverschil van iemand met een handicap aan te pakken. Gewapend met dat rugzakje zou een kandidaat met een handicap dezelfde productiviteit kunnen aanbieden aan een potentiële werkgever.

De VOP zou voor de werkgever om de drie maanden een substantiële premie betekenen gedurende vijf jaar. Maar het onderzoek bewijst vooral een grote kloof tussen de intentie van de overheid en de mentaliteit in het bedrijfsleven. We kennen de nuances niet. Wie werd er ondervraagd? Waren dat de personeelsdienst of de bedrijfsleider?

Net als de onderzoekers, ben ik overtuigd van de nood aan sensibilisering. We moeten de succesverhalen nog meer en beter verspreiden. Goede voorbeelden kunnen mobiliserend werken. De werkgevers moeten nog beter weten hoe de regels van de jobpremie in elkaar zitten.

Er zijn nog andere initiatieven. Ik wil niet alleen op de VOP focussen. Ook Jobkanaal heeft deze doelgroep voor ogen. Er zijn sectorconvenanten. Blijkbaar hebben al deze middelen nog een zekere marge voor successen met betrekking tot het arbeidsmarktbeleid. Mijn concrete vragen zijn dan ook niet zo verrassend.

Minister, hoe reageert u op de resultaten van het onderzoek? Welke maatregelen en bijstellingen acht u noodzakelijk om de jobkansen van mensen met een handicap te verhogen? Hoe denkt u werkgevers ertoe aan te zetten personen met een handicap bijkomende kansen te geven? Wilt u de succesverhalen meer kenbaar maken? Gisteren hebben we de reactie van de Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO) op de quota gehoord. Dat denkspoor wordt alvast afgeschoten. Ziet u andere mogelijkheden? Ik kijk alvast uit naar uw antwoord.

De voorzitter: Mevrouw Stevens heeft het woord.

Mevrouw Helga Stevens: Voorzitter, ik zou graag een soortgelijke vraag om uitleg stellen. Ik heb het artikel in De Standaard ook gelezen. Hieruit blijkt dat het onderzoek van de Universiteit Gent bepaalde resultaten heeft opgeleverd.

Ik wil vermelden dat de Vlaamse Regering in het algemeen en de minister in het bijzonder steeds bijzondere aandacht aan de doelgroep van personen met een handicap heeft besteed. Dit geldt zeker voor de tewerkstelling.

Iedereen weet dat het allesbehalve evident is voor personen met een handicap om werk te vinden en nadien zonder problemen op de werkvloer te functioneren. Er zijn immers letterlijk en figuurlijk drempels waar mensen zonder handicap geen last van hebben.

Iedereen weet dat we in Vlaanderen een VOP hebben. Die premie is bedoeld om werknemers met een arbeidshandicap aan te werven. Gedurende vijf jaar krijgen de werkgevers om de drie maanden een premie. Indien nodig, kan dit op basis van de individuele situatie nadien eventueel nog worden verlengd. Dit is een belangrijk element. Normaal gezien is de premie tijdelijk. Indien het echt nodig zou zijn, kan dit eventueel worden gecontinueerd.

Uit het onderzoek blijkt dat de VOP niet het verhoopte succes biedt. Er zijn verschillende redenen. Jammer genoeg verbaast dit resultaat me echter niet. Ik ken de verhalen van mensen uit mijn kennissen- en vriendenkring. Veel mensen met een handicap, die doof zijn of een andere beperking hebben, willen graag aan de slag en willen een inspanning leveren om te werken. Als puntje bij paaltje komt, blijkt dat niet mogelijk te zijn. Ze krijgen gewoonweg geen kansen. Ze krijgen geen antwoord op hun sollicitatiebrieven.

Dove mensen krijgen de vraag hoe ze kunnen bellen. Dove mensen kunnen niet bellen, maar ze kunnen wel door middel van mails en sms'en communiceren. Er is nu ook een afstandstolkendienst. Dat is een heel mooi proefproject, dat dove mensen in staat stelt vanop afstand te telefoneren en te communiceren. Er zijn tolken beschikbaar om de communicatie te faciliteren. Ondanks al die ingrepen, voorzieningen en mogelijkheden blijft de kloof tussen

werkgevers en potentiële werknemers echter zeer groot. Bovendien spelen heel wat vooroordelen een rol.

De beleidsaanbevelingen in het onderzoek omvatten een aantal interessante elementen. We mogen niet vergeten te benadrukken dat personen met een handicap natuurlijk ook veel talenten hebben, ook al hebben ze een beperking. Wie van die beperkingen uitgaat, vertrekt vanuit een andere invalshoek dan wie van de talenten van die mensen uitgaat. Ze moeten de kans krijgen die talenten uit te spelen. Er moet een match ontstaan.

De vraag is hoe we werkgevers ervan kunnen overtuigen ook personen met een handicap in dienst te nemen. Er zijn heel wat mooie voorbeelden. Blijkbaar kampen heel wat werkgevers echter met koudwatervrees.

Ik heb vandaag in de krant het voorbeeld gezien van een persoon met misvormde handen uit Brugge. Op basis van dit element, het fysiek voorkomen van zijn handen, is hij geweigerd. Hij is nochtans perfect in staat die job uit te voeren. Hij voldoet aan de vereisten. Hij kan tikken en doet wat hij zou moeten doen. Hij is afgewezen omdat zijn handen er een beetje raar uitzien. In dergelijke gevallen vraag ik me af waar we mee bezig zijn.

Minister, dat is de fundamentele discussie. Het betreft hier een moeilijke problematiek. Ik zou u hierover dan ook een paar concrete vragen willen stellen.

Hebt u akte genomen van het resultaat van het veldonderzoek van de Universiteit Gent? Kunt u de resultaten van het veldonderzoek bevestigen? Blijkt uit eigen gegevens, bijvoorbeeld van de VDAB, misschien dat de resultaten eventueel moeten worden genuanceerd?

Wat zult u met de beleidsaanbevelingen doen? Zult u hier rekening mee houden? Zult u bijkomende inspanningen leveren? Volgens mij moeten we hier nog meer op inzetten. Het is echter moeilijk te bepalen wat we nog kunnen doen. Er gebeurt immers al zeer veel. Er zijn premies, maar ze schieten hun doel voorbij. De werkgevers happen niet toe. Hoe kunnen we hen over de streep trekken?

Deze discussie is ook belangrijk in het licht van de vergrijzing. Veel mensen gaan met pensioen. We zullen niet over voldoende mensen beschikken om al die plaatsen in te vullen. Dit lijkt me een uitgelezen kans om personen met een handicap toekomstige jobzekerheid te bieden.

De voorzitter: De heer Janssens heeft het woord.

De heer Chris Janssens: Voorzitter, het artikel in De Standaard van 2 december 2013 heeft in het Vlaams Parlement in elk geval een gevoelige snaar geraakt. Er zijn vier vraagstellers uit vier verschillende partijen. Bovendien gaat het om een thema waarover weinig politieke meningsverschillen bestaan. We pleiten er natuurlijk allemaal voor dat mensen met een beperking optimale kansen krijgen om een degelijke carrière uit te bouwen.

Ik zal niet verwijzen naar wat de vorige sprekers al hebben vermeld. Ze hebben melding gemaakt van het krantenartikel en van het onderzoek door de Universiteit Gent. Ik wil wel verwijzen naar de reactie van de heer Leroy van de VDAB, die daags na de verschijning van het artikel, dat hij overigens inhoudelijk zwak heeft genoemd, op zijn blog een aantal punten heeft aangehaald.

De heer Leroy is het over één zaak eens met de onderzoekers: mensen met een functiebeperking moeten meer moeite doen om aan een job te geraken. Trajectbegeleiders die daar ervaring mee hebben, vertellen hun dan ook dat ze hun handicap het best niet in sollicitatiebrieven vermelden. De titel van het krantenartikel suggereert volgens hem echter dat de huidige maatregelen van de Vlaamse overheid contraproductief zijn. Daar is hij het niet mee eens. Ik ga ervan uit dat de minister dit straks in zijn antwoord ook zal stellen.

Volgens de heer Leroy spreken de cijfers dit tegen. Sinds 2008, het beginjaar van de VOP, is het aantal werknemers dat van een VOP gebruik maakt, bijna verdubbeld. Het aantal is van 5461 werknemers tot 10.379 werknemers gestegen. Het budget is navenant gestegen.

Minister, ik heb misschien al een gedeelte van uw antwoord gegeven. Toch wil ik nog een paar vragen stellen.

Hoe reageert u op het onderzoek van de Universiteit Gent? Volgens het onderzoek bestaat minstens de perceptie dat de VOP niet het gewenste activeringseffect sorteert. Hoe wilt u dat remediëren? Overweegt u een bijzondere communicatiecampagne? Plant u eventueel andere wijzigingen aan de VOP of aan de beeldvorming over de VOP?

Hoe reageert u op de suggestie van de onderzoeker van de Universiteit Gent om voor werkzoekenden met een handicap met quota te werken? De heer Leroy ziet meteen het nut van een dergelijke dringende maatregel in. Ik vraag me af of u in dit verband op dezelfde golflengte zit.

De voorzitter: Mevrouw Fournier heeft het woord.

Mevrouw Martine Fournier: Voorzitter, het voor- of nadeel van de vierde plaats in de rij is dat ik het heel kort kan houden. Het heeft geen zin om alles te herhalen, alle problemen werden al aangekaart. Ik ben altijd al heel kort, ik zal nu extra kort zijn, want ik beperk me tot de vragen. Eigenlijk zijn het dezelfde als die van de collega's, maar ik wil ze toch graag stellen.

Minister, de ondersteuningspremie voor personen met een handicap is nu vier jaar oud. Erkent u de resultaten die werden meegegeven door de andere vraagstellers en het feit dat de ondersteunende maatregelen die worden aangeboden door de Vlaamse overheid met het oog op het tewerkstellen van personen met een handicap nog onvoldoende gekend zijn door de werkgevers?

Welke maatregelen zult u nemen om de Vlaamse werkgevers nog beter en meer te sensibiliseren over de verschillende ondersteuningsmaatregelen?

De gespecialiseerde trajectbegeleiding en -bepaling voor personen met een handicap (GTB), die nauw samenwerkt met de VDAB, plant, zoals vermeld, een samenwerkingsakkoord met Jobkanaal over het tewerkstellen van personen met een handicap bij kmo's. Bent u op de hoogte van deze plannen en zo ja, wat is de inhoud ervan?

De voorzitter: Minister Muylers heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: Voorzitter, dames en heren, toen ik als minister van Werk de titel zag op de voorpagina van De Standaard, was ik ook geschrokken. De titel luidde: "Jobpremie voor handicap maakt het alleen maar erger". Als minister van Begroting dacht ik: "Joepie, we hebben een besparingsmaatregel". Wie niet verder leest, krijgt enkel de boodschap mee – die bovendien blijft hangen – dat men beter geen jobpremie geeft aan mensen met een handicap. Het is een boodschap die haaks staat op de aanbeveling die daarna komt om werkgevers beter te informeren.

Heel belangrijk is dat wie het krantenartikel verder leest, wordt opgezaagd met verkeerde informatie. In het krantenartikel staat dat wie in zijn sollicitatiebrief verwijst naar de Vlaamse ondersteuningspremie zijn kansen op een job ziet dalen. Maar dat is helemaal niet het geval, dat blijkt niet uit het onderzoek! Ik citeer uit de onderzoeksnota van de heer Baert, op pagina 7: "Het al dan niet vermelden van een Vlaamse Ondersteuningspremie verandert statistisch gezien niks aan de ongelijke kansen voor sollicitanten met en zonder functiebeperking". Hij zegt dus dat het wel of niet vermelden van de VOP geen enkel effect heeft. Ik vind het straf, ik citeer dit letterlijk uit het rapport.

Het is dus niet zo dat personen met een functiebeperking die in hun sollicitatiebrief vermelden dat de werkgever aanspraak kan maken op een VOP, slechtere kansen hebben op een uitnodiging voor een gesprek dan personen met een functiebeperking die dit niet vermelden. Het vermelden van de handicap zelf, heeft wel een invloed. Mevrouw Stevens bracht het ook al naar voren. Er werden aan 768 werkgevers telkens twee sollicitatiebrieven verstuurd en daar hebben 211 werkgevers op gereageerd met een uitnodiging voor een jobgesprek, dat is 27 procent. Het onderzoek stelt vast dat wie een handicap vermeldt, minder dan half zoveel kans

heeft op een uitnodiging. De onderzoeker concludeert “voorzichtig” – dat zegt hij zelf – dat de resultaten wijzen in de richting van voorkeursdiscriminatie in hoofde van de werkgever. Voorzichtigheid is hier wel geboden, want tenslotte weten we niets over drie vierde van de werkgevers, namelijk degenen die niet hebben gereageerd. Gelijkaardige onderzoeken in het buitenland, onder meer in Frankrijk, leveren wel gelijkaardige resultaten op.

De vraag blijft wat we er wel of niet uit kunnen concluderen. Een belangrijk aandachtspunt is zonder twijfel – ook dat zei mevrouw Stevens al – dat men in de brief moet vermelden welke competenties men wel heeft, wat de eigen sterkte punten zijn – en die hebben we allemaal, net zoals we allemaal een handicap hebben – en waarom men denkt in aanmerking te komen voor de functie. Dat is waar werkgevers in de eerste plaats in geïnteresseerd zijn.

De vragen die ik heb gekregen, laten veronderstellen dat het onderzoek toelaat om het Vlaams beleid ten aanzien van de tewerkstelling van mensen met een handicap, in vraag te stellen. De ondertitel van het interview met de onderzoeker “Als een jobpremie niet helpt, dan bieden quota’s voor jobzoekers met een handicap misschien een uitweg”, suggereert dat we meer moeten verplichten in plaats van te stimuleren. Het is ondertussen wel duidelijk dat de effectiviteit van een jobpremie helemaal niet is onderzocht en dat dit onderzoek geen argumenten aanbrengt om het Vlaams beleid een andere richting uit te sturen.

Een andere suggestie is dat we de VOP beter bekend moeten maken en aan de werkgevers duidelijk moeten maken dat die premie er niet alleen is voor ‘zware gevallen’. De VDAB en zijn partners doen dit al vele jaren en ik meen dat de inspanningen ook beloond werden. U hebt de cijfers geciteerd die de heer Leroy naar voren heeft gebracht. Ik had hier bijna gelijklopende cijfers, ze zullen afhangen van het moment. Volgens de cijfers die ik heb, waren er in 2006 4800 premies en in 2012 10.100 premies. Misschien heeft Fons Leroy ondertussen de halfjaarlijkse cijfers van 2013 geciteerd.

In de communicatie wordt altijd meegegeven dat de VOP zo geconstrueerd is dat het niveau van ondersteuning aangepast is aan de nood, met een minimumniveau van 20 procent. Voor personen die een hogere ondersteuning nodig hebben, kan die worden verhoogd tot en met 60 procent.

Uit het hele verhaal onthouden we vooral dat we het best positieve verhalen communiceren, ook de heer Van Malderen wees daar al op. Dat gebeurt trouwens al heel frequent, kijkt u maar naar de gevalsbeschrijvingen op de websites van de VDAB en GTB, de acties tijdens de Werkweek van de VDAB, de DUO-dagen van GTB (koppelen van gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers) en de vele acties van de verenigingen van personen met een handicap. We zullen al deze acties blijven stimuleren.

Mevrouw Fournier, u had ook nog een specifieke vraag over een gepland samenwerkingsakkoord tussen GTB en Jobkanaal. Dat is inderdaad in de maak en heeft vooral tot doel om de consultants van Jobkanaal bij te staan in hun acties in ondernemingen voor personen met een arbeidshandicap. Dit blijkt voor de Jobkanalers immers een groep te zijn waarvan ze de mogelijkheden niet zo goed kennen. Samenwerking rond de DUO-dagen is een van de eerste concrete doelstellingen.

Ik concludeer dat er opnieuw meer schade is aangebracht door een krantenartikel. Ik heb de studie slechts diagonaal gelezen, maar gelukkig heb ik bij mij nog mensen die, net zoals ik, econometrist van opleiding zijn, want het is een vrij econometrische studie. Ik vind het wel straf dat de conclusies en de titel in de krant tegengesproken worden en dat ik met citaten kan weerleggen wat er in de krant staat.

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen: Minister, de weerlegging is er, maar de schade ook. Staat u mij toe om even in te gaan op wat wenselijk is. We zitten daar nog ver van. De cijfers over de tewerkstelling van mensen met een handicap zijn bij ons laag, lager dan in andere landen. We

moeten eens bekijken hoe andere landen dat hebben aangepakt. Ik stel vast dat Oostenrijk bijvoorbeeld, merkelijk beter scoort.

België en Vlaanderen hebben, elk op hun beurt, het VN-verdrag over de sociale integratie van mensen met een beperking, onderschreven. Dat geldt niet alleen voor de sector van de mensen met een handicap, het betekent dat we een horizontaal beleid dienen te voeren waarin iedereen gelijke kansen aangeboden krijgt, ongeacht of mensen een beperking hebben of niet. De opmerking van de minister is terecht: wie heeft er geen beperking? Het zou dus normaal moeten zijn dat mensen geen handicap vermelden, dat moet het na te streven doel zijn. Het gaat in tegen de geest van het verdrag als mensen op hun cv zetten: “Met mij hebt u recht op een VOP”. De VOP zou achteraf moeten komen, op het moment dat men ervan overtuigd is dat een kandidaat geschikt is. Dan kan men bekijken hoe men kan remediëren aan een aantal beperkingen die er zijn, hetzij materiële, hetzij door productiviteitsverlies.

Ik probeer de parallel te maken, al heeft iedere vergelijking beperkingen. Ik denk dat geen enkele werkgever selecteert op het feit of hij of zij aan een toekomstige werknemer veel of weinig verplaatsingskosten moet uitbetalen. Dat wordt geregeld op het moment dat wordt beslist om iemand aan te werven, dan wordt bekeken of die persoon bijvoorbeeld in Gent of in Oostende woont. In die zin zou men ook met de VOP moeten kunnen omgaan. Het instrument VOP moet niet in vraag worden gesteld, dat was een kwalijke suggestie in het artikel, maar ik ben ervan overtuigd dat er nog een heel groot mentaliteits- en sensibiliseringsprobleem bestaat. Als er daar nog bijsturingen komen, dan denk ik dat we het instrumentarium op dat vlak moeten durven evalueren en desgevallend bijsturen, namelijk Jobkanaal en de sectorconvenanten. Ik denk dat we er allemaal net iets stringenter in zouden kunnen zijn om targets te zetten en in te werken op de mentaliteit van een groep die het op onze arbeidsmarkt, ondanks de engagementen in het VN-verdrag, nog altijd niet gemakkelijk heeft, integendeel.

De voorzitter: Mevrouw Stevens heeft het woord.

Mevrouw Helga Stevens: Minister, ik dank u voor uw antwoord. Met andere woorden: het is de schuld van de media. Dat is natuurlijk een beetje kort door de bocht. Het is jammer dat een dergelijk krantenartikel, en dan vooral de titel, de bal compleet mislaat. Ook de inhoud van het artikel komt niet volledig overeen met het resultaat van de inhoud van de studie. Je kunt toch verwachten van een kwaliteitskrant als De Standaard dat ze aandacht besteedt aan correcte info over de echte barrières waarmee personen met een handicap worden geconfronteerd. Net van die krant zou je beter verwachten, maar blijkbaar kan iedereen wel eens een fout maken, misschien onder tijdsdruk.

Ik ben blij dat de studie uitwijst dat het VOP-systeem op zich niet in vraag wordt gesteld, maar het feit van het hebben van een handicap speelt wel altijd mee in het al dan niet krijgen van werk. Daar moeten wij aan werken. De voorgaande spreker zei het al: we moeten een mentaliteitswijziging doorvoeren. Ik hoop dat we misschien samen met het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, dat nu ook een Vlaamse kamer zal hebben, kunnen kijken hoe we de positie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt kunnen verbeteren. Ik denk dat we veel meer dan nu de boodschap moeten uitsturen dat discriminatie, op welke basis dan ook, onaanvaardbaar is. Punt aan de lijn. In de praktijk is dat natuurlijk moeilijker uitvoerbaar want als je als werkgever moet beslissen om die of die persoon aan te nemen, dan spelen er vele factoren mee. Of iemand al dan niet een handicap heeft, zou niet mogen meespelen. In de praktijk is dat een zeer moeilijke discussie, zo blijkt. We moeten blijven inzetten op de mentaliteitswijziging, samen met Voka, UNIZO en Jobkanaal, en nog veel meer dan nu. Ook de VDAB moet daar meer bij worden betrokken. Ik krijg soms signalen dat personen met een handicap een gunst moeten krijgen. Neen, men moet zeggen: die persoon heeft een handicap, maar die kan dit en dat en dat. Ze zouden zichzelf beter moeten kunnen verkopen. Ze moeten ook assertiever zijn. Ook dat is de boodschap. Ik hoop dat dat in de toekomst kan verbeteren. Ik zal het verder blijven opvolgen.

De voorzitter: De heer Janssens heeft het woord.

De heer Chris Janssens: Minister, het is inderdaad opvallend dat een aantal essentiële gegevens uit het onderzoek minstens voor een groot gedeelte verkeerd worden weergegeven op de voorpagina van een krant. Je kunt dan inderdaad met de vinger wijzen in de richting van de journalist, en terecht. Anderzijds vraag ik me af waarom de onderzoeker zelf daar niet op gereageerd heeft. Ik neem aan dat hij heel wat tijd heeft gestoken in dat onderzoek. Er zijn 786 vacatures verstuurd. Ik neem aan dat niet alleen het reageren daarop maar ook het werk in een heel team vrij omslachtig is geweest en heel wat tijd in beslag heeft genomen. Als dan de conclusies van je onderzoek op de voorpagina van de krant volledig onderuit worden gehaald, of als minstens de essentiële boodschap die in een krantenartikel wordt meegegeven, bijna contradictorisch is aan wat je onderzoek heeft willen aantonen of heeft bewezen, dan zou ik als onderzoeker toch in mijn pen kruipen of naar de telefoon grijpen om dat allemaal recht te laten zetten. Ik betreur dat dat niet is gebeurd, want de schade voor de doelgroep blijft wel overeind.

Gisteren bij de bespreking van het groenboek over de zesde staatshervorming heeft professor Sels het er een aantal keer over gehad hoe de arbeidsmarkt er in een ideale wereld zou uitzien. In een ideale wereld zouden mensen met een beperking evenveel kansen hebben op een job als mensen zonder beperking. In de realiteit blijkt dat we daar nog ver vandaan zijn.

A la limite – ik probeer het voorzichtig te verwoorden want ik wil zeker niet verkeerd worden begrepen – kun je nog begrip opbrengen voor een werkgever die wordt geconfronteerd met een persoon met een handicap die komt solliciteren. De werkgever vraagt zich af of hij zichzelf of het bedrijf niet extra gaat belasten en of die persoon wel dezelfde productiviteit zal hebben. A la limite kun je begrip opbrengen voor die bedenkingen. In de praktijk en uit de ervaringen blijkt dat dat helemaal niet zo hoeft te zijn, want er zijn sinds de start van de VOP meer dan tienduizend mensen mee aan de slag gegaan. Er blijken dus in de realiteit voldoende positieve ervaringen te zijn. Het is toch wel zeer belangrijk. We moeten de nasleep van dit krantenartikel, dat een negatieve impact op de doelgroep zou kunnen hebben, zeker compenseren met meer communicatie en meer sensibiliseren van werkgever. We moeten voldoende benadrukken dat er meer dan voldoende positieve ervaringen zijn van mensen met een handicap die op een succesvolle manier een job uitoefenen.

De voorzitter: Minister Muylers heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: U mag er zeker van zijn dat ik denk dat we de VOP moeten blijven hanteren. Ik ben het er ook mee eens dat we moeten blijven sensibiliseren. Maar het meest fundamentele vind ik dat we moeten afstappen van de idee dat je bij het solliciteren moet vermelden dat je een handicap hebt. Als ik zou solliciteren voor een job, dan zet ik in mijn sollicitatiebrief in eerste instantie niet waarom ik misschien wat minder geschikt ben om een bepaalde functie op te nemen, maar wel waarom ik denk dat ik de beste ben om die job wel te krijgen. U zei het al, mijnheer Van Malderen, het geldt voor alles wat personen met een handicap betreft: laat ons stoppen met de aandacht te vestigen op wat ze niet kunnen maar meer de aandacht vestigen op wat ze wel kunnen. Als ik heel eerlijk ben, dan zie ik in sommige disciplines – ik denk aan topsport – dat mensen met een handicap dicht bij ons staan dan de topatleten die prestaties leveren. Laten we ons focussen op wat die mensen wel kunnen. Mensen uit de G-sport kunnen heel veel, misschien wel meer dan wij kunnen in bepaalde omstandigheden.

De voorzitter: De vragen om uitleg zijn afgehandeld.

■