



Vlaams  
Parlement

vergadering **C267**  
zittingsjaar 2014-2015

Woordelijk Verslag

### **Commissievergadering**

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

van 11 juni 2015

## INHOUD

VRAAG OM UITLEG van Martine Fournier aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de individuele beroepsopleiding (IBO) – 2225 (2014-2015)	3
VRAAG OM UITLEG van Robrecht Bothuyne aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de beschikbaarheid van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) – 2145 (2014-2015)	5
VRAAG OM UITLEG van Sabine Vermeulen aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de implementatie van een nieuw ESF-kwaliteitslabel (Europees Sociaal Fonds) – 2226 (2014-2015)	9
VRAAG OM UITLEG van Imade Annouri aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over het aantal openstaande vacatures en het begrip 'teachable fit' – 2244 (2014-2015)	10
VRAAG OM UITLEG van Imade Annouri aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over grensoverschrijdend gedrag op het werk – 2245 (2014-2015)	17
VRAAG OM UITLEG van Sonja Claes aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over screeningen door de VDAB – 2276 (2014-2015)	20
VRAAG OM UITLEG van Grete Remen aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de evaluatie en de resultaten van het outplacement voor ex-Fordwerknemers – 2337 (2014-2015)	23
VRAAG OM UITLEG van Wouter Vanbesien aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de managementcrisis bij Technopolis – 2356 (2014-2015)	25

**VRAAG OM UITLEG van Martine Fournier aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de individuele beroepsopleiding (IBO)  
– 2225 (2014-2015)**

**Voorzitter: de heer Jan Hofkens**

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

**Mevrouw Martine Fournier (CD&V):** Voorzitter, minister, dit is een vraag die al voor een stuk aan bod is gekomen tijdens een van de vorige plenaire vergaderingen naar aanleiding van een vraag over grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit. Ik had deze vraag om uitleg toen al ingediend, vandaar dat ze nu ook op de agenda staat.

In een vorige schriftelijke vraag vroeg ik u naar een stand van zaken in verband met de verschillende individuele beroepsopleidingen (IBO's). Uit uw antwoord blijkt dat er op dit moment enkel met Frankrijk afspraken rond IBO's zijn, omdat dit niet mogelijk zou zijn met andere gewesten of met buurlanden. Er zouden hier allerlei beperkingen zijn die IBO's verhinderen voor personen die buiten België wonen. Over problemen met andere gewesten wordt niet gesproken.

Opvallend is dat de IBO's over diverse functies gaan, maar in hoofdzaak over inpakkers en verpakkers in de voedingssector naast vleesbewerkers en diverse arbeidersfuncties. Laat dit nu net jobs zijn die vaak moeilijk worden ingevuld. Zeker als we in de toekomst ook willen inzetten op onder meer e-commerce, zijn deze jobs heel belangrijk voor onze economie. De oorsprong of de woonplaats is hier dan minder relevant. Als een Nederlander, Waal of Fransman in Vlaanderen wil komen werken, dan moeten we dit aanmoedigen.

Minister, waarom zijn deze IBO's niet mogelijk met andere grensregio's? Wat zijn deze beperkingen? Welke andere vormen van samenwerking of samenwerkingsakkoorden zijn er met Nederland, Duitsland, Brussel en Wallonië? Welke bijkomende maatregelen zult u nemen om de grensoverschrijdende samenwerking met de grensregio's mogelijk te maken?

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

**Minister Philippe Muyters:** Voorzitter, mevrouw Fournier, ik wil beginnen met zeggen dat er voor de andere gewesten in België geen probleem is. Daar zijn dezelfde afspraken rond IBO mogelijk als die voor mensen die in Vlaanderen wonen.

Er is eigenlijk geen juridisch beletsel om de IBO's ook toe te laten voor mensen die wonen in andere landen dan in België, maar daar is het niet vanzelfsprekend. Ik leg u onmiddellijk uit waarom, het heeft te maken met de samenstelling van het inkomen van een cursist tijdens de IBO. U weet dat dit inkomen uit twee delen bestaat: de werkloosheidsuitkering plus de productiviteitspremie, die in sommige gevallen door de VDAB wordt betaald en in andere gevallen door de werkgever. Die twee premies samen zijn ongeveer het loon dat de cursist zal krijgen na de IBO indien hij of zij wordt aangeworven.

Ik denk dat u direct al voelt waar het probleem zit. Essentieel in dit systeem is natuurlijk de werkloosheidsuitkering die behouden blijft. Voor iedereen die in België woont, is dat zo. Voor wie een domicilie in Frankrijk heeft, is dat ook zo, want we hebben daar afspraken over gemaakt met Pôle emploi. De IBO'er behoudt ook daar zijn uitkering. In Nederland bestaat er een heel andere regelgeving. In het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), laten we zeggen de VDAB/RVA van Nederland, is de filosofie dat dit niet compatibel is

met een IBO. Wie daar iets bij krijgt, verliest een stuk van de uitkering of de volledige uitkering. En dat is niet compatibel met ons IBO-systeem. Vandaar dat er heel weinig mensen vanuit Nederland geneigd zijn om in het IBO-statuuat in te stappen. Ze moeten immers gaan werken om minder te krijgen. Vanuit Duitsland hebben we tot nu nog nooit een IBO-aanvraag gekregen.

Op dit moment hebben we twee grensoverschrijdende partnerschappen, met Nederland en Duitsland: European Employment Services (EURES) Scheldemond en EURES Maas-Rijn. De doelstelling van deze partnerschappen is om grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit te bevorderen, vooral door informatie en advies bij potentiële grensarbeiders te brengen en om de grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling te stimuleren. In deze partnerschappen zijn niet enkel de arbeidsbemiddelingsdiensten vertegenwoordigd, maar ook de sociale partners.

Met de andere gewesten van ons land zijn er ook samenwerkingsakkoorden, maar dat weet u volgens mij al. Synerjob werd in 2007 opgericht, dat is een heel belangrijk instrument dat alle bemiddelings- en opleidingsdiensten van België vertegenwoordigt en waar samenwerkingen worden afgesproken.

U vraagt of we bijkomende acties zullen ondernemen. We blijven de grensoverschrijdende samenwerking altijd zien op drie sporen: het bevorderen van grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit door informatie en advies aan de grensarbeider, het stimuleren van de arbeidsbemiddeling, en het opleiden van grensarbeiders en het erkennen van diploma's. In dit laatste kan een IBO passen. De volgende jaren willen we zeker op die sporen blijven inzetten. Met de jaren leren we ook met elkaar samenwerken. Waar nodig zullen we nieuwe afspraken maken.

EURES is tot nu vooral gericht op begeleiding en adviezen over rechten en plichten van werknemers, dus op informatieverstrekking. We willen daar naar een verschuiving gaan van informatieverstrekking naar het matchen van werkzoekenden met vacatures in andere lidstaten. U weet dat we volop in gesprek zijn om Competent, het matchingsysteem van de VDAB, ook naar het Duits te vertalen. In de toekomst zal de matching nog gemakkelijker worden, daar werken we nu aan.

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

**Mevrouw Martine Fournier (CD&V):** Bedankt voor uw antwoord, minister. Ik weet natuurlijk niet hoe het zit in Limburg, met de samenwerking met Nederland. Ik weet niet of er daar ook een tekort aan werkkrachten is zoals bij ons in West-Vlaanderen. Wij kijken vanuit West-Vlaanderen nogal naar de Franse arbeidsmarkt. Het vroegere grensarbeidersstatuuat is nu weggefallen. Het zou goed zijn dat die samenwerking met Pôle emploi en de IBO's blijft. Als ik mij niet vergis, zijn er een dertigtal die nu via dat systeem werken. Het zou goed zijn dat dat niet tijdelijk is, maar een blijvend systeem is, aangezien we in West-Vlaanderen, waar we een tekort hebben aan bepaalde arbeidskrachten, noodzakelijk de Franse markt moeten aanspreken. Als dat kan via die IBO's, is dat een goede vervanging voor dat grensarbeidersstatuuat.

**Minister Philippe Muyters:** Ik ben het daar helemaal mee eens. De overeenkomst die wij met Pôle emploi hebben, is van onbepaalde duur. Het is de bedoeling om dat niet stop te zetten, tenzij dat door een andere wetgeving plots wel zo zou zijn.

U stelt dat het in West-Vlaanderen meer nodig is, en dat blijkt ook uit de schoolverlatersstudie die we gisteren gepresenteerd hebben. Daarin zie je bij de schoolverlaters in West-Vlaanderen het laagste percentage van jongeren die na een jaar nog geen werk hebben. Ook daaruit blijkt dus dat de arbeidsmarkt daar nog veel meer krachten kan opnemen dan bijvoorbeeld in Limburg. Ik heb die studie bij voor u, collega's. Ik zal ze zo meteen laten ronddelen.

**Mevrouw Martine Fournier (CD&V):** Dat bewijst ook dat we in West-Vlaanderen harde werkers zijn, minister.

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

**VRAAG OM UITLEG van Robrecht Bothuyne aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de beschikbaarheid van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) – 2145 (2014-2015)**

**Voorzitter: de heer Jan Hofkens**

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

**De heer Robrecht Bothuyne (CD&V):** Minister, mijn vraag gaat over een dossier dat een tijdje terug bijzonder vaak in de actualiteit was, namelijk de beschikbaarheid van oudere werkzoekenden of SWT'ers (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage), vroeger gekend als de bruggepensioneerden.

Er is op federaal niveau een akkoord gekomen over het beleid daaromtrent. Dat zou nu verder uitgerold en uitgevoerd worden. Er zou een KB en een normatief kader moeten komen om te bepalen hoe alles concreet wordt ingevuld en waaraan de betrokkenen kunnen worden getoetst door de arbeidsbemiddelingsdiensten van de deelstaten.

Het cruciale element is de aangepaste beschikbaarheid, zoals dat heet. De invulling van die aangepaste beschikbaarheid is een zaak van overleg tussen de gewesten en de federale overheid. Het doel is uiteraard om zo veel mogelijk ervaren oudere werkzoekenden aan het werk te helpen via begeleiding op maat. Die zal er allicht wat anders uitzien dan voor een 35-jarige. Die begeleiding moet vooral gefocust worden op competenties in plaats van op diploma's. U hamert daar al jaren op, dat competenties de norm moeten zijn voor het activeringsbeleid in Vlaanderen.

De regeling voor SWT'ers wordt dus aangepast. De ijkdatum daarvoor is 1 januari 2015. Degenen die daarvoor in SWT zaten, kunnen meestal een beroep doen op een vrijstelling van beschikbaarheid. Vanaf dit jaar wordt die vrijstelling aangepast en zullen steeds meer mensen in aanmerking komen voor een actieve begeleiding naar werk. De vraag is hoe die aangepaste beschikbaarheid concreet moet worden ingevuld. Dat is uiteraard een taak van de deelstaten. Het was de bedoeling van de federale minister van Werk om eind mei te landen met de invulling van het concept van de aangepaste beschikbaarheid. Er was daarover overleg geweest met de gewesten. Mijn vraag dateert al van begin mei, dus intussen zijn er al wel een aantal andere zaken gebeurd. U zult daar straks ongetwijfeld meer over kunnen vertellen.

De bedoeling was dat Vlaanderen en de andere gewesten elk hun invulling gaven, en dat dat uiteindelijk zou leiden tot een nieuw federaal KB. Hoever staan we daarmee? Hoe ziet Vlaanderen de invulling van het begrip aangepaste beschikbaarheid? U hebt eerder al gezegd dat de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) helemaal klaar staat om die taak op zich te nemen. Kunt u ook aangeven hoe de VDAB die taak concreet op zich zal nemen?

Is er ondertussen overleg geweest met de andere regio's? Ik heb begrepen dat zij wat vertraging hadden in hun werkzaamheden. Ik hoop dat ze intussen wel hun werk hebben gedaan. In het beste scenario is dat gebeurd in overleg tussen de drie gewesten en de federale overheid. Is er daaromtrent ook overleg geweest met de sociale partners of zal er nog overleg plaatsvinden?

**De heer Jan Hofkens (N-VA):** Ik wil even aanpakken bij de vraag van de heer Bothuyne. Ik kan me er volledig bij aansluiten. De vraag op zich is misschien een

beetje achterhaald, maar het thema is dat uiteraard niet. Mijn vraag aan de minister borduurt voort op de discussie van een paar weken geleden hier. Toen had ik begrepen dat de eerste deadline voor de adviezen van de regio's 15 mei was. Vlaanderen heeft dat op 8 mei aangeleverd; Brussel en Wallonië hadden dat nog niet kunnen doen. De federale minister van Werk heeft dan nog eens een bijkomend uitstel gegeven tot eind mei. Ik heb echter vernomen dat we die adviezen vandaag nog niet hebben mogen ontvangen. Men zou er wel aan aan het werken zijn – dat vermoed en hoop ik althans. De vraag is dus wanneer die komen, als ze nog komen.

Mijn tweede vraag is wat dit betekent voor de timing van de inkanteling en de operationalisering van de zaak met betrekking tot de controles vanaf 1 juli 2015. We weten dat het normatief kader nog in de vorm van een KB moet komen. De regio's moeten een advies uitbrengen. Dit moet nog een hele weg afleggen. De sociale partners moeten een advies uitbrengen.

Minister, mijn fractie is een beetje ongerust. De federale minister van Werk en uzelf trekken aan dezelfde kar en hebben dezelfde doelstelling. We moeten vermijden dat ten gevolge van het uitblijven van een advies van de regio's chaos ontstaat. U zult dat natuurlijk niet toelaten, maar het is uiteindelijk bedroevend dat we de deadline van 1 juli 2015 om deze reden misschien niet zullen halen. Ik zou dat ten zeerste betreuren.

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

**Minister Philippe Muyters:** Voorzitter, ik wil twee punten naar voren brengen. De KB's betreffende SWT hebben vooral betrekking op de wijziging van de leeftijd waarop dit stelsel van toepassing zal zijn. Als Vlaams minister heb ik daar gewoon kennis van genomen.

Iedereen weet echter dat we de leeftijd tot dewelke iemand actief moet blijven tijdens de vorige legislatuur van 52 jaar tot 60 jaar hebben opgetrokken. In het Vlaams regeerakkoord is een optrekking van die leeftijd van 60 jaar tot 65 jaar opgenomen. We hebben daar steeds twee criteria aan gekoppeld, namelijk de capaciteit van de VDAB en de situatie op de arbeidsmarkt. Die mensen moeten ook een kans op de arbeidsmarkt hebben.

Op zich ligt het KB dat de leeftijd voor SWT verhoogt in de lijn van wat we in het Vlaams regeerakkoord hebben opgenomen. Dit komt ook overeen met wat in 'Samen op de bres voor 50+' en in het loopbaanakkoord met de sociale partners staat.

Daarnaast is er ook het effectief kader betreffende de aangepaste beschikbaarheid. Ik veronderstel dat de verwijzing naar de federale minister van Werk hierop slaat. De invulling van het normatief kader is immers een federale bevoegdheid. De toepassing van het kader is een Vlaamse bevoegdheid. Dit is belangrijk. Ik kan het kader niet toepassen als het niet is ingevuld en ik mag het zelf niet invullen. Dat is een belangrijk punt.

Op 4 mei 2015 hebben we een schrijven van minister Peeters ontvangen. Hierin heeft hij een aantal principes van het normatief kader geschetst en het voor-nemen geuit het begrip 'aangepaste beschikbaarheid' te definiëren of in het normatief kader op te nemen. Hij heeft ons toen op zeer korte termijn om een advies gevraagd.

We zijn echter sneller geweest. Op 7 mei heeft de werkgroep van het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (VESOC) hierover overleg gepleegd. Dat is meteen een antwoord op de vraag of we de sociale partners hier al bij betrokken hebben. Op 8 mei 2015 heeft de Vlaamse Regering een antwoord geformuleerd.

De andere twee gewesten hebben echter voor 15 mei 2015 geen antwoord gegeven. Volgens mij heeft het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest vandaag een antwoord gegeven. Het antwoord van het Waalse Gewest wordt nog steeds verwacht.

Vorige week heb ik contact gehad met minister Peeters. Hij hoopte toen me begin deze week verder op de hoogte te kunnen brengen en over de aanzet van een normatief kader te beschikken. Dat is ondertussen nog steeds niet het geval. We zitten dan ook met een probleem inzake de timing.

Het is ondertussen 11 juni 2015. Het gaat nog maar om het normatief kader. Indien ik me niet vergis, moet dat dossier ook nog voor advies naar het beheerscomité van de RVA. Ik veronderstel dat het ook naar de Raad van State en nadien opnieuw naar de Federale Regering moet. We weten nu al dat dit nooit voor eind juni 2015 klaar zal zijn.

Op de vraag wanneer het wel klaar zal zijn, kan ik enkel antwoorden dat ik het niet weet. Dat is afhankelijk van het tijdstip waarop minister Peeters het normatief kader vaststelt en van de vraag of het beheerscomité van de RVA op dat ogenblik nog niet in reces is. Ik kan nu enkel stellen dat 1 juli 2015 niet haalbaar is. Ik beschik immers niet over een normatief kader dat ik kan uitvoeren.

Zodra ik van de Federale Regering een normatief kader krijg, zal ik dat uiteraard in het VESOC met de Vlaamse sociale partners bespreken. Dan zal ik de stap naar de uitvoering zetten. Zoals ik al eerder heb verklaard, staan we klaar. Zodra we het normatief kader krijgen, zullen we het uitvoeren.

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

**De heer Robrecht Bothuyne (CD&V):** Minister, ik dank u voor uw antwoord. Het valt te betreuren dat de uitvoering van een beleid dat we hier allemaal op poten willen zetten vanwege de vertragingen in andere gewesten vertraging oploopt. Aangezien de zomerperiode eraan komt, ga ik ervan uit dat het geen vertraging van een maand maar van meerdere maanden zal zijn. Uw non-verbale communicatie bevestigt dit.

Ik wil nog een vraag stellen die losstaat van de timing. Volgens u is de VDAB hier klaar voor. Misschien zou het goed zijn hier nog even te duiden hoe de betrokkenen effectief zullen worden begeleid. Er was wat animositeit bij de sociale partners. De vrienden van het ABVV trokken sterk in twijfel of de VDAB effectief in staat is om de begeleiding van deze relatief grote bijkomende groep oudere werkzoekenden op zich te nemen. Misschien moet u nog even duiden hoe de VDAB dit kan en zal aanpakken.

Als dit niet op 1 juli 2015 ingaat, zal het op 1 september 2015 of op 1 oktober 2015 ingaan. Het tijdstip komt eraan waarop een grotere groep mensen van die leeftijd bij de VDAB zal aankloppen. Die mensen hebben dan effectief recht op een aangepaste begeleiding en op eventuele opleidingen.

**De heer Jan Hofkens (N-VA):** Minister, ik wil nog een korte aanvullende vraag stellen. Hoe zal die operationalisering op 1 juli 2015 concreet verlopen? Zal dat binnen het oude kader gebeuren?

Moeten we dan eerst een voorlopige structuur opzetten? Gaat die dan zwaar veranderen vanaf een latere datum? Wat is de complicatie praktisch gezien van deze problemen met de timing?

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

**Minister Philippe Muyters:** Voorzitter, werken met het oude normatieve kader kan niet omdat er uitdrukkelijke bevoegdheden zijn toegewezen aan de RVA. Zonder nieuw normatief kader kunnen we dat niet overnemen. Ik kan niet werken vanaf 1 juli. Ik kan pas werken als er een nieuw normatief kader goedgekeurd is.

Ik kan ook niet werken omdat het een ander systeem is. We hebben bij de VDAB onmiddellijk gekozen voor een computersysteem dat aansluit op het systeem van de VDAB. Het oude systeem nu rap integreren, dat gaat niet. Dat is effectief een probleem. Alles is voorbereid, maar we moeten het wel krijgen. Het oud normatief kader invoegen in het nieuwe systeem zou veel werk vragen, en over een maand moeten we dan opnieuw herbeginnen. Dat is niet zinvol.

Dan zou er nog een wettelijke bepaling moeten zijn om de bevoegdheden die aan de RVA zijn toegekend, toe te wijzen aan de regio's. Dat kan nu ook niet.

Mijnheer Bothuyne, er zijn verschillende elementen. Het normatief kader bevat veel meer dan alleen de ouderen. De bezorgdheid rond de ouderen is niet nieuw; u weet dat wij die passende begeleiding al lang toepassen. We deden dat eerst vanaf 50 jaar. In de loop van de tijd hebben we dat verschoven naar 55 jaar. Tot 55 kregen werkzoekenden de automatische matching. Vanaf 55 waren er extra procedures, zowel inzake begeleiding als in het doorsturen naar vacatures. Er werd goed nagegaan of de vacatures geschikt waren voor 55-plussers – alsof men vanaf 55 jaar minder zou kunnen, ik begrijp dat niet.

Die filosofie blijven we volhouden. Dat kan soms tot gevolg hebben, zoals gisteren bleek in de plenaire vergadering, dat sommige mensen minder vacatures krijgen. Ze worden niet meer automatisch allemaal doorgestuurd. Inzake competenties en talenten zou het misschien wel kloppen, maar er zit een extra filter op. Dat is juist de afspraak die we gemaakt hebben met de sociale partners.

Dit is een ruwe schets van wat we zouden doen. Ik verwacht geen immense problemen om op die manier verder te werken.

**De heer Robrecht Bothuyne (CD&V):** Het lijkt me belangrijk om duidelijkheid te scheppen als er een soort vacuümperiode ontstaat tussen 1 juli en het moment dat u effectief aan de slag gaat. Wat zijn de praktische gevolgen dan voor de betrokkenen op het terrein?

**Minister Philippe Muyters:** Er is geen vacuüm. De RVA zet dat voort. De mensen van de RVA die gingen overkomen, komen nog niet over. Ze hebben nog geen job bij ons, maar nog wel federaal. Het is niet zo evident allemaal.

*– De heer Axel Ronse treedt als voorzitter op.*

**De heer Robrecht Bothuyne (CD&V):** U hebt gelijk, de kwantiteit van de vacatures is minder doorslaggevend. De begeleiding door de VDAB stelde in de afgelopen jaren voor de kleine groep van SWT'ers zonder vrijstelling niet zo heel veel voor. U zei dat u geen stok achter de deur had en dat u daar niet op inzette. Die stok achter de deur hebt u straks wel. Ik ga ervan uit dat de VDAB dan toch een grotere inspanning zal leveren ten aanzien van die groep, omdat we het beleid dan volledig in handen zullen hebben. We hebben dan ook de bevoegdheid om op te treden als ze niet ingaan op de begeleiding. Er zal wellicht een extra inspanning worden gevraagd van de VDAB om kwaliteitsvolle begeleiding van deze grotere groep te bieden.

**Minister Philippe Muyters:** Ik moet eerst zien wat het federale normatieve kader zal zijn om dan te kunnen bepalen of ik inderdaad een stok achter de deur heb. Ik blijf het zeggen: stel u voor dat u 80 procent van uw wedde krijgt om niet te werken en 100 procent moet werken om die 20 procent erbij te krijgen. U begrijpt dat het niet gemakkelijk is om die mensen te motiveren om 100 procent



te gaan werken om 20 procent meer wedde te krijgen. Als dat de situatie is – maar het is een hypothese – dan hangt het ervan af wat die stok achter de deur inhoudt en hoe gemotiveerd ze zijn om te solliciteren. Misschien kunnen we de mensen verplichten om te gaan solliciteren, maar daarom zijn ze nog niet gemotiveerd om aan de werkgever te zeggen: laat me 100 procent werken en dan kan ik 20 procent meer verdienen. Dat blijft een vraag.

**De heer Robrecht Bothuyn (CD&V):** We moeten ervan uitgaan dat de goesting om te werken bij veel mensen effectief aanwezig is. U gaf het zelf al aan: 55-plussers kunnen heel wat, ze kunnen dikwijls heel veel en meer zelfs dan jongeren.

Die groep zal altijd een iets guller uitkeringsregime of inkomen kennen dan andere werkzoekenden. Dat is eigen aan het SWT-systeem. Er zijn incentives voor de betrokkenen om aan de slag te gaan, financiële dan. Het is aan de VDAB om de andere incentives zoals opleiding en begeleiding aan te bieden. Dat zal wel degelijk maatwerk zijn en een inspanning vergen van de VDAB. We rekenen er ten volle op dat u daarop inzet.

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

**VRAAG OM UITLEG van Sabine Vermeulen aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de implementatie van een nieuw ESF-kwaliteitslabel (Europees Sociaal Fonds) – 2226 (2014-2015)**

**Voorzitter: de heer Axel Ronse**

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

**Mevrouw Sabine Vermeulen (N-VA):** Minister, vooraleer een organisatie een project kan indienen bij het ESF-Agentschap Vlaanderen (Europees Sociaal Fonds), moet men bewijzen dat de organisatie aan een aantal kwaliteitsvereisten voldoet. Mits een actuele geldigheidsdatum gelden op dit moment naast diverse kwaliteitslabels en kwaliteitsinspectieverslagen ook de ESF-kwaliteitsopstap en het ESF-label als kwaliteitsbewijs.

Omdat er sprake is van de implementatie van een nieuw kwaliteitsmodel, werden als overgangsmaatregel reeds de ESF-kwaliteitsopstappen van voor 1 september 2013 verlengd tot eind 2015 en is de uitreiking van het ESF-label uitdovend geworden. In maart 2015 werden aan de beschutte werkplaatsen Nevelland en Revam de laatste ESF-labels uitgereikt, waarbij ik aanwezig was.

Minister, wat is de achtergrond van de ontwikkeling van een nieuw kwaliteitsmodel? Als een organisatie op dit moment aan geen van de mogelijkheden kan voldoen, betekent dit dan dat er op dit moment voor deze organisaties geen mogelijkheid is tot kwaliteitsopstap en tot indiening van een ESF-project? Of kan dit wel op een of andere manier? Wat is de timing van de implementatie van het nieuwe kwaliteitsmodel?

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

**Minister Philippe Muyters:** Ik ben blij met die vraag omdat we wel wat stappen hebben gezet. Wat is de situatie vandaag? Je hebt heel wat externe intermediaire dienstverleners, kijk maar naar de uitbestedingen van de VDAB, de mandaten van de loopbaancentra, de mandaathouders bij SYNTRA Vlaanderen, de ESF-projecten, en ik kan zo nog even doorgaan. Het toppunt is dat voor die diverse entiteiten andere kwaliteitseisen bestaan, zelfs als dat dezelfde dienstverleners zijn. Als ze mee willen doen aan een tender voor de VDAB en daarna willen meewerken bij ESF of bij SYNTRA, dan moeten ze misschien wel drie keer aan kwaliteitseisen voldoen.

Daarnaast bestond er effectief het ESF-kwaliteits-label. We hebben nu in het kader van het kerntakendebat bij het ESF-Agentschap gezegd dat we dat nu eens anders gaan doen en ervoor zorgen dat het eenvormig wordt en dat je één kwaliteitslabel krijgt voor de verschillende zaken. De kwaliteitsopstap willen we wel behouden maar de kwaliteitsaudits en ook het ESF-label zouden we laten uitdoven. Ik vind het belangrijk dat wie een beroep doet op diensten die uitbesteed zijn vanuit de overheid, een vorm van zekerheid heeft dat de dienstverlening kwaliteitsvol is.

Een tweede zaak is: laat ons de administratieve last verminderen. Ik heb beslist dat er één model van kwaliteitsopvolging komt op organisatieniveau voor het hele beleidsdomein Werk en Sociale Economie (WSE). Het toezicht op deze minimale kwaliteitscriteria zal worden opgenomen door externe auditkantoren. Daarbij willen we uiteraard rekening houden met bestaande kwaliteitslabels.

De timing is september 2016. We zullen er de tijd voor nemen, maar we zullen ook zorgen voor de nodige overgangsmaatregelen. Ik noem er al één die we al hadden ingevoerd en die ik zal verlengen, namelijk de ESF-kwaliteitsopstappen die geldig waren tot 1 september 2013, hebben we verlengd tot eind 2015 en zal ik nogmaals verlengen tot de invoering van de nieuwe regeling. Aan nieuwe kandidaat-dienstverleners wordt voorlopig nog de mogelijkheid geboden om een kwaliteitsopstap te behalen zodat ze effectief mee kunnen werken.

De essentie is voor mij dat dit een moeilijke zaak was. Er was een administratieve rompslomp met verschillende kwaliteitseisen. Dat we daar een eenvormigheid in brengen, lijkt me een goede zaak te zijn, waar enerzijds de sector wel tevreden over zal zijn, maar waar anderzijds ook voldoende kwaliteitseisen voor de gebruiker gegarandeerd moeten zijn.

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

**Mevrouw Sabine Vermeulen (N-VA):** Minister, ik dank u voor uw volledig antwoord. Het is inderdaad zo dat het op dit moment moeilijk is om door de bomen het bos nog te zien vanwege al die verschillende labels. Bij de start van de kwaliteitsaudit binnen ESF was er geen ESF-label. Vanaf 2008 werd de terugkerende vraag gesteld om de positieve kwaliteitsdoorlichting bekend te maken bij de stakeholders. Het ESF werd al heel snel als waardevol beschouwd omdat het door heel veel verschillende instanties werd erkend, door de VDAB en ook de kmo-portefeuille. Ik ben er dan ook van overtuigd dat het nieuwe label dat vooral tegemoetkomt aan de administratieve vereenvoudiging, heel snel even waardevol of misschien nog waardevoller zal zijn dan het huidige ESF-label.

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

**VRAAG OM UITLEG van Imade Annouri aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over het aantal openstaande vacatures en het begrip 'teachable fit' – 2244 (2014-2015)**

**Voorzitter: de heer Axel Ronse**

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

**De heer Imade Annouri (Groen):** Minister, bijna nergens in Europa is de match tussen werklozen en het aantal openstaande vacatures zo slecht als in België. Dat blijkt niet alleen uit de cijfers van Eurostat, maar ook uit een recent onderzoek van Manpower. Maar liefst 24 procent van de Belgische bedrijven vindt geen geschikte medewerkers om zijn openstaande vacatures in te vullen. In Vlaanderen bedraagt dat cijfer zelfs 26 procent. Dat is dus ongeveer één op vier bedrijven. Ook uit de zogenaamde 'job vacancy rate' blijkt dat werkgevers hun

openstaande vacatures onvoldoende snel invullen. Alleen Duitsland, Noorwegen en Groot-Brittannië hebben evenveel niet-ingevulde jobs. Maar die landen hebben een pak minder werklozen.

Het huidige beleid focust voornamelijk op de kant van de werkzoekenden. Nochtans zoeken heel veel werklozen zich te pletter naar een job. Werkgevers sluiten echter de deur voor wie geen perfect curriculum vitae heeft, te weinig of net te veel ervaring heeft.

Manpowerdirecteur Luc Engels verwijst in dit verband naar het begrip 'teachable fit'. Daarmee geeft hij aan dat bedrijven moeten afstappen van de verwachting om direct het ideale profiel te vinden. Dat betekent dat ze moeten zoeken naar competenties bij kandidaten, naar wat mensen kunnen leren en ze zo verder vormen voor de vacature. Ik wil uitdrukkelijk zeggen dat ik de werkgever niet stigmatiseer. Ik zeg het al meteen omdat ik dat verwijt meestal krijg als ik vragen stel bij de verantwoordelijkheid van beide partijen, zowel de werknemers als de werkgevers.

Wat is uw reactie op het onderzoek van Manpower en hoe staat u tegenover het begrip 'teachable fit'? Bent u het met me eens dat we niet enkel werkzoekenden moeten activeren, maar ook vacatures? Welke ambities hebt u daarin? Wat bent u van plan te ondernemen opdat het aantal openstaande vacatures sneller wordt ingevuld? Hoe zult u bedrijven hierin ondersteunen? Is het mogelijk om de VDAB contacten te laten leggen met de selectieverantwoordelijken in bedrijven om hen bij te staan in hun zoektocht naar een 'teachable fit'? Denkt u er ook aan om voor bedrijven die er niet in slagen op eigen houtje een kandidaat te selecteren, het aanwervingsproces via de VDAB te laten verlopen, bijvoorbeeld door de VDAB geschikte kandidaten te laten inschakelen en een gepaste competentiebegeleiding na de aanwerving voor te stellen?

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

**De heer Jan Hofkens (N-VA):** Ik heb een opmerking bij de job vacancy index, waar de heer Annouri naar verwijst. U vertrekt van een aantal cijfermatige uitgangspunten die ik heb nagekeken. Mij is recent verweten dat ik weinig van statistiek ken en dat klopt, maar ik kan wel cijfers lezen. Samen met Oostenrijk zijn we het enige land waar de job vacancy index is gedaald. Het probleem is gedaald met 0,5 procent en in Oostenrijk met 0,1 procent. We zitten nu op 1,9 procent tegenover 2,4 procent het jaar voordien. We halen bijna het Europese gemiddelde van 1,8 procent. Zijn de cijfers in de studie paniekzaaijer en moeten we ze wat relativeren?

Mijnheer Annouri, het is zeker geen debat over het stigmatiseren van werkgevers, maar het is wel een en-enverhaal. De mismatch op de arbeidsmarkt is een probleem dat niet zomaar op te lossen is. Minister, welke initiatieven worden er genomen in de begeleiding van werkgevers om hun vacatures op de meest efficiënte wijze naar de arbeidsmarkt toe te brengen? Dat is een win-winsituatie.

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

**Mevrouw Grete Remen (N-VA):** De heer Annouri kaart een terechte problematiek aan. Sommige vacatures raken heel moeilijk ingevuld. Het stoort me dan wel dat de schuld daarvoor bij de werkgever wordt gelegd. Volgens u zoeken de meeste werklozen zich te pletter naar een job, terwijl de werkgevers blijven vasthouden aan het ideale profiel en liever niemand hebben dan iemand die niet voldoet aan het ideale beeld.

Uit de studie van Manpower blijkt dat de Belgische en Vlaamse werkgevers moeilijk hun vacatures kunnen invullen vanwege onvoldoende technische vaardigheden. Er

is een gebrek aan beschikbare kandidaten, namelijk 35 procent, en een gebrek aan ervaring, namelijk 27 procent. Ik ben zelf werkgever en spreek uit ervaring. We stellen regelmatig vacatures ter beschikking, maar we ervaren dat het niet gemakkelijk is om deze in te vullen. Alle werkgevers zoeken wel naar het meest geschikte profiel. We willen gerust investeren in opleiding om de gekozen kandidaat voldoende op te leiden, maar er moet voldoende potentieel in zitten. Je kunt niet van de werkgevers verlangen dat ze hun ideaalbeeld aan de kant schuiven, maar je mag zeker niet veronderstellen dat werkgevers de deuren sluiten voor wie geen perfect cv heeft. Dat is absoluut niet het geval.

Trouwens, wie onvervulde vacatures zegt, komt weer in het vaarwater van de knelpuntberoepen. Uit de recent halfjaarlijkse arbeidsmarktbalans van de VDAB blijkt dat een van de belangrijkste oorzaken in de knelpuntenproblematiek het kwantitatief tekort is aan technisch geschoolden. De knelpunten bij laaggeschoolden kennen dan meer kwalitatieve oorzaken, zoals loon- en arbeidsomstandigheden.

Het is zoals de heer Hofkens zegt een zaak van zowel de werkgever als de werkzoekende. Indien de ideale kandidaat niet in de selectie zit, dan moeten werkgevers de tweede beste kandidaat een kans geven en die – indien nodig – opleiden. De werkzoekenden moeten ook de perceptie hebben en hun verwachtingen bijschaven. Er moet ook worden gedacht aan bijscholing op eigen initiatief om zo over het geschikte profiel te beschikken. Werkgevers stellen motivatie en ambitie voorop en hoe een werkzoekende past in de groep. Het moet van beide kanten komen.

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

**Minister Philippe Muyters:** Ik zal niet te veel de discussie voeren over studies van Manpower of de OESO waaruit een en ander blijkt. Mijnheer Annouri, als ik moet kiezen om tot de top te behoren, zijnde Spanje en Portugal, of tot de staart met Duitsland en Noorwegen, dan bevind ik mij liever in de staart. Ik heb tijdens de vorige legislatuur al een paar keren gezegd dat er een perfecte match is als er heel weinig vacatures zijn en heel veel werklozen. Dan vindt men bijna zeker voor elke vacature een werkloze en is er een goede fit, maar wel een heel slechte arbeidsmarkt. Dat betekent namelijk dat er heel veel werklozen zijn. Het is niet toevallig dat de slechtste fit zit bij die landen waar de laagste werkloosheid is.

Vlaanderen is daar natuurlijk ook wel bij. Als ik me niet vergis, blijkt uit de Europese statistieken immers dat we in vergelijking de regio zijn met de tweede laagste werkloosheid in Europa, na Oostenrijk en samen met Duitsland. We horen daar dus bij. Die jobs krijgen we dus moeilijk ingevuld. Men zou bijna hopen dat het nog moeilijker wordt om ze ingevuld te krijgen, want dat zou betekenen dat onze economie aantrekt. Mevrouw Fournier, we hebben het er daarnet al over West-Vlaanderen gehad: daar zie je nu al soms tekorten. Als de economie nog verder aantrekt, dan zal dat zo zijn.

Ik wil daarmee zeker niet zeggen dat we geen probleem hebben. Alle drie de sprekers hebben het aangegeven: zeker met betrekking tot jobs met technische scholing zitten we met een megaprobleem. Opnieuw aan de hand van de schoolverlatersenquête zul je dat ook zien: er zijn soms nog minder van die studenten die afstuderen. Gelukkig zijn er de jongste jaren, zeker door onze STEM-acties (Science, Technology, Engineering, Mathematics), meer studenten die beginnen aan een STEM-opleiding. Daarvoor kunnen we dus zeker niet de ogen sluiten.

We onderschrijven absoluut de notie van een teachable fit. Ik moet wel zeggen dat ik ook akkoord ga met wat mevrouw Remen naar voren heeft gebracht. Ik zie ter zake ook bij werkgevers wel al een enorme wijziging. Dat is iets waarvoor ik al jaren pleit. U weet dat. Het is bijna afgezaagd. Ik zeg al jaren aan de

werkgevers dat ze niet alleen moeten kijken naar een cv en een diploma, maar naar competenties en talenten. Dat we heel die filosofie huldigen, blijkt uit wat de VDAB doet met het systeem van Competent, maar ik zie het ook bij werkgevers in de praktijk. Terwijl ze voor een technische job altijd een bepaald diploma vreegen, stellen ze nu het examen ook open voor mensen die al in het bedrijf werken en het diploma niet hebben. Ze boeken daar zeer positieve resultaten mee.

Er wordt gezegd dat alle werkgevers zoeken naar een witte raaf. Ik hoop dat ze dat niet doen, maar dat ze mensen durven aan te werven op basis van competenties en talenten, dat ze eens verder durven te kijken dan wat iemand op zijn diploma heeft staan, zodat we een betere overeenstemming krijgen dan vandaag.

Vandaag is dat absoluut een probleem: een derde van de vacatures in de knelpuntberoepen blijft meer dan drie maanden openstaan. Voor technische beroepen is dat zelfs de helft. Ik zie echter dat de werkgeversorganisaties, ook al vanaf het loopbaanakkoord, er mee voor pleiten om daadwerkelijk anders aan te werven, om dat open te stellen. Dat blijft zeker een hot item voor mij, ook in heel deze legislatuur.

Ik kom tot uw volgende vraag. Als de indruk zou bestaan dat we ons alleen bezighouden met de werkzoekenden, dan is dat zeker niet waar. Bij de VDAB bestaat er ook de sluitende aanpak voor de werkgevers. Als u gewoon al de website gaat bekijken, dan ziet u daar zelfs een hele rubriek alleen voor werkgevers. Ik noem een paar van de instrumenten. Zo is er Mastervac, de zelfbedieningstool die werkgevers helpt hun vacature te ondersteunen of beter te beschrijven. Er is ook ondersteuning om die tool optimaal te gebruiken. Daarnaast wil ik de individuele beroepsopleiding (IBO) als instrument voor een teachable fit naar voren schuiven. Dat wordt bij de VDAB ook als een van de belangrijkste instrumenten beschouwd. We blijven groeien ter zake. Ik wil dat instrument nog meer gebruiken. Voor werkgevers is dat een belangrijke tool om die teachable fit te krijgen. Dat is natuurlijk ook iets wat de VDAB doet, namelijk dat aanbod bij de werkgevers bekendmaken. Op die manier ondersteunen we, denk ik, wel de bedrijven in de richting van die andere mindset van competenties en talenten, van die teachable fit.

Wat doen we qua acties met betrekking tot openstaande vacatures? Mijnheer Annouri, ik ben heel blij met uw toevoeging: uiteraard is dat van de werkzoekenden ook belangrijk. Wat dat betreft, zijn een goede screening en oriëntering en het in kaart brengen van reële arbeidsmarktbehoeften belangrijke aspecten. Het aanbod van de beroepsopleiding vooral of bijna uitsluitend richten op knelpuntberoepen is ook een belangrijk aspect ter zake. Werkzoekenden die een knelpuntberoepsopleiding volgen, vergroten hun kans op de arbeidsmarkt uiteraard enorm. Ook de bedrijven in de sectoren krijgen daardoor geschiktere kandidaten over de vloer. Dat kan ook helpen: ook al is er dan nog een IBO nodig om de volgende stap te zetten, dat is toch een enorme vooruitgang.

Dan was er de vraag wat we concreet doen met betrekking tot de werkgevers. Ook de heer Hofkens heeft dat gevraagd. Ik heb het al gehad over die ondersteuning. We verfijnen de sluitende aanpak voor werkgevers. IBO's zijn zeker voor het activeren van werkzoekenden uit kansengroepen een ideaal instrument. We stimuleren ook de werkgevers om maximaal gebruik te maken van onze instrumenten. U zult zich nog wel de IBO-dag van vorig jaar herinneren, gericht op kmo's, om die IBO's bekend te maken. Ter zake doen we nog acties. Ik verwijs naar de nu lopende grote campagne Ervaring Werkt, net om die instrumenten bij alle werkgevers beter aan bod te kunnen laten komen.

Voor het reduceren van de mismatch hebben we in Vlaanderen ook nog een nieuw instrument. Dat is voor mij heel belangrijk. Dat bestaat nog niet zo lang.

Het gaat om een meer fijnmazige manier om aan competentiematching te doen bij de VDAB. Met dat systeem is men wereldwijd bijna een pionier. Dit heeft eigenlijk ook heel veel succes bij de anderen. Ik wil toch nog even belichten wat dat systeem van competentiematching bij de VDAB precies inhoudt. Om te beginnen wordt er al een basisbeschrijving gegeven van een job op basis van competenties.

Werkgevers kunnen binnen die basisbeschrijving competenties weglaten of toevoegen, naargelang wat ze nodig vinden in een bepaalde job. Aan de andere kant wordt de werknemer in detail beschreven: wat hij kent en wat hij kan. Daar staan dus zijn competenties en talenten. Zo kan de matching op een andere manier gebeuren zonder veel problemen.

Daarbij komt dat bij de potentiële werknemer al wordt beschreven waar hij al een basiskennis van heeft, maar misschien nog verder in geschoold moet worden. Stel dat bij een werkzoekende vermeld wordt dat hij een matig niveau van Frans heeft. Dan weet de werkgever dat hij een opleidingsplan kan maken, dat hij afspraken kan maken met de nieuwe werknemer om zich bij te scholen. Zulke dingen worden gemakkelijk. Het is zichtbaar wat door de werkgever wordt gevraagd voor een bepaalde job en het wordt zichtbaar wat een werkzoekende tekortkomt. Daar kan dan een opleidingsplan aan worden gekoppeld.

Wat ook een ongelofelijk tof iets is aan het nieuwe instrument, is dat men als werkgever enorm wordt geholpen. Voor de invulling van een bepaalde job, kan hij aan de voorgestelde competenties nog een aantal competenties toevoegen, bijvoorbeeld ook kennis van Spaans en van Frans. Onmiddellijk zal de werkgever in de databank zien hoeveel werkzoekenden aan het profiel beantwoorden. En dan zijn er meerdere mogelijkheden: zo kunnen er geen zijn, of vijf of duizend.

Als het er duizend zijn, kan de werkgever er nog wat competenties aan toevoegen, bijvoorbeeld dat de werkzoekende ook binnen een straal van 5 kilometer van het bedrijf woont. De werkgever ziet onmiddellijk hoeveel er dan zijn.

Als er geen zijn, dan weet de werkgever dat hij te kritisch is, dat hij te veel naar een witte raaf zoekt. Hij kan dan een competentie wegnemen en zien of er iemand fit. De werkgever moet geen drie maanden meer wachten, dit alles gebeurt online. Hij ziet online in de databank van de VDAB dat er niemand is die voldoet aan de gevraagde competenties. Dit is een tool waarmee de witte raaf kan worden omgezet in een teachable fit, en dat is een heel goede zaak.

Op uw vraag of de VDAB het dan kan overnemen, is mijn antwoord uiteraard: neen. De beslissing om aan te werven of niet, blijft uiteraard altijd bij het bedrijf. De VDAB zal nooit bepalen wie al dan niet in een bedrijf mag starten. Wel kan de VDAB voor hardnekkige knelpunten of grote wervingsacties een doorgedreven ondersteuning opzetten voor een bedrijf, maar de VDAB kan nooit in de plaats ervan treden.

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

**De heer Imade Annouri (Groen):** Voorzitter, minister, ik dank u voor het antwoord. Ik ben blij dat u het concept teachable fit mee omarmt, dat u zegt dat het heel bruikbaar is. Ik ben ook blij dat u het probleem erkent. U hebt heel duidelijk gezegd dat we met een probleem zitten en dat er werk van wordt gemaakt.

Ik heb enkele bijkomende vragen. U hebt al een paar dingen aangehaald die op dit moment gebeuren. Ik denk vooral aan het laatste traject waarop kan worden ingetekend en waar de competenties kunnen worden aangepast. U gaf het voorbeeld van iemand met een matige kennis van Frans, waardoor de werkgever

weet dat hij die persoon nog verder kan coachen waardoor hij een volwaardig profiel krijgt. Maar wordt dit gemonitord? Zijn er cijfers voorhanden van het aantal bedrijven dat daarop intekent? Weten we of er gebruik van wordt gemaakt en op welke manier? Zijn er vergelijkingscijfers? Het is natuurlijk heel goed dat er in van alles wordt voorzien, maar we moeten ook weten of er gebruik van wordt gemaakt, of we vooruitgang boeken.

U gaf ook het voorbeeld van IBO-contracten. Toevallig heb ik in mijn vriendenkring iemand die moeite had om een job te vinden. Hij is bij een ecologisch bouwbedrijf aan de slag gegaan. Hij is er een half jaar gevormd. Hij heeft er een opleiding gekregen – hij heeft er ook meteen een heel sterk bovenlichaam bij gekregen waarmee hij nu heel graag uitpakt. Hij is nu dus bouwvakker geworden, hij is daar aan de slag. Is het probleem met de openstaande vacatures niet dat het vooral om laaggeschoolde jongeren gaat? En is het probleem met de IBO-contracten dan niet dat laaggeschoolde jongeren daarvoor te weinig in aanmerking komen? Bent u het daarmee eens?

Mijnheer Hofkens, ik zou nooit durven beweren dat u geen cijfers kunt lezen, dat u geen statistieken kunt interpreteren. Ik was zelf ook geen held in statistiek. Ik kan u hoogstens een selectieve lezing verwijten, af en toe. Ik wil u met plezier alle cijfers die ik heb, doorsturen en ook de manier waarop we die hebben gevonden. Ik zal ze u per mail bezorgen. Over de cijfers die u aangeeft over Oostenrijk, met de stijging van iets meer dan 0 procent, had ik het niet. Die heb ik niet opgezocht. Ik weet niet of u gelijk hebt, ik ga ervan uit dat dat zo is. Ze doen echter geen afbreuk aan het verhaal dat ik heb gebracht over 26 procent in Vlaanderen. Dat blijft mijn uitgangspunt: 24 procent in België en 26 procent in Vlaanderen.

Mevrouw Remen, ik heb meegedeeld dat ik de werkgevers niet wilde stigmatiseren. Ik ben blij dat ik dat heb gezegd. Wie weet wat ik anders nog te horen had gekregen. Ik wil maar even duidelijk stellen dat we het al hebben gehad over wat werknemers kunnen doen. Ik zeg heel duidelijk dat de meeste werkzoekenden zich te pletter zoeken naar een job. Ik ga er ook van uit dat de meeste werkgevers er alles aan doen om hun vacatures in te vullen. We kunnen er echter niet van uitgaan dat dat overal en altijd zo is. Het is een en-en-verhaal, we moeten altijd de beide kanten van de medaille blijven bekijken. Het is ook daarom dat ik deze vraag stel. Het is immers een heel interessant instrument voor de werkgever.

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

**De heer Jan Hofkens (N-VA):** Minister, ik dank u voor uw uitvoerige antwoord. Ik wil graag nog een opmerking maken. Ik heb soms het idee, mijnheer Annouri, dat u denkt dat wij politici het personeelsbeleid bij een werkgever kunnen overnemen. Die illusie mogen we niet hebben. Ik heb al vaak gezegd in discussies dat veel te maken heeft met een mentaliteitswijziging. Ik kijk even naar mijn praktijk, want ik ben ook werkgever. Ik ben werkgever van hooggekwalificeerde werknemers, zijnde juristen, advocaten. Dat is ook een knelpuntberoep. Wij worden als werkgever verplicht, indien we onze dienstverlening willen blijven aanbieden en mensen willen rekruteren, om daar creatief mee om te gaan.

Ik geef u een voorbeeld. Vroeger rekruteerden we alleen juristen, mensen met een diploma rechten, om als advocaat te starten. Vandaag splitsen we de taken die gedaan worden op. Een stuk van het juridische werk wordt gedaan door mensen die niet noodzakelijk jurist van opleiding zijn. We rekruteren bijvoorbeeld ook economen die als een soort 'paralegal' bepaalde taken komen doen. We vragen als competentie dat ze kunnen schrijven, dat ze opzoeken kunnen doen en dat ze een aantal talen spreken. Op juridisch vlak mogen ze iets minder

onderlegd zijn, dat zullen ze door de jaren heen bij ons wel leren. Dat is de aanpak. Het is een mentaliteitswijziging in het belang van de werkgevers zelf.

Van 'teachable fit' had ik nog niet eerder gehoord, maar ik vind het een perfect concept om te zeggen wat de werkgevers moeten doen, maar het moeten wel de werkgevers zijn die het doen. En dus moeten we ook het vertrouwen geven aan de werkgevers dat ze het zullen doen, zo niet zullen ze hun vacatures gewoonweg niet ingevuld krijgen. Ik onderschrijf ter zake volledig de visie van de minister. Alle tools die worden aangereikt in het laatste concept, vind ik fantastisch. Werkgevers moeten daarbij inderdaad ondersteund worden. Ik juich dat zeker toe.

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

**Minister Philippe Muylers:** Ik heb nog een paar reacties. Het concept dat de heer Hofkens naar voren brengt, sluit helemaal aan bij hoe ik het zie en hoe ik het ook in de praktijk zie. Het is niet alleen dat daardoor knelpuntvacatures in een bedrijf opgevuld zullen worden, er ontstaat ook een stimulans bij toekomstige vacatures. Ik heb letterlijk gehoord van een bedrijfsleider die aan een technische job invulling had gegeven door mensen aan te nemen die het wel verder konden leren terwijl ze al in het bedrijf waren, dat de instroom in het bedrijf ineens veel groter werd omdat het gevoel bestaat bij mensen in de omgeving dat er mogelijkheden zijn om op termijn door te groeien. Dat is een extra positief effect. Ik ben ervan overtuigd dat een bedrijfsleider die niet op die manier wil werken, zijn mensen in de toekomst niet zal vinden.

Inzake de monitoring zal ik bij VDAB navragen welke monitoring er juist gebeurt. Ik weet dat er enorm veel gemonitord wordt, maar ik weet niet of ze dat hierbij doen. Ik zal het antwoord overmaken aan de secretaris.

Een IBO is er niet alleen voor laag- of hooggeschoolden, maar kan voor iedereen. Natuurlijk duurt een IBO maximaal zes maanden en niet elke job kan in die periode aangeleerd worden. Veel hangt af van het niveau en van de voorkennis, om na zes maanden de volgende stap te kunnen zetten. Jobs die minder vaardigheden vergen, zijn rapper geleerd, zes maanden kunnen dan dus volstaan.

In de praktijk gebruiken we het natuurlijk ook om die laaggeschoolden extra kansen te geven, dat in elk geval. Maar het is niet uitsluitend voor laaggeschoolden. En er is wel een maximumtermijn van zes maanden. Ik zal het anders zeggen: je kunt in zes maanden tijd geen verpleger of verpleegster worden. Een IBO kan daar niet helpen.

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

**De heer Imade Annouri (Groen):** Minister, ik heb het IBO-contract aangehaald omdat ik dat een heel interessante vorm van 'teachable fit' vind. Mijn vraag ging er vooral over dat we bij de openstaande vacatures zien dat het vooral om jobs voor laaggeschoolden gaat. De IBO-contracten kunnen daarbij helpen, maar we zien dat het aantal laaggeschoolden bij de IBO-contracten de afgelopen drie jaar met 6 à 7 procent gedaald is. Daarom vroeg ik u of u zich daarvan bewust bent en hoe dat komt. Als die IBO-contracten inderdaad een heel interessant element zijn van die 'teachable fits', moet daar dan niet meer aandacht aan gegeven worden?

Mijnheer Hofkens, natuurlijk moet een overheid geen rekruteringsbeleid voeren bij bedrijven. Dat zou absurd zijn. Dat is een stroming waar mijn partij absoluut niet voor staat. Dat zou volledig van de pot gerukt zijn. Wat een overheid wel kan doen, is ondersteunen, coachen, begeleiden, en daar waar er problemen zijn, zoals we die nu zien, met een beleid komen dat bedrijven kan ondersteunen en incentives geven, om te tonen dat het op die manier kan gebeuren.



Daar moet je natuurlijk ook verantwoordelijkheid voor opnemen. Je kunt niet alleen maar hopen op die mentaliteitswijziging door bijvoorbeeld sensibilisering. Je moet ook met tools komen waar men gebruik van kan maken. Dat is het verhaal dat wij altijd brengen en zullen blijven brengen. Het is absoluut niet het doel van een overheid om een rekruteringsbeleid te gaan voeren bij bedrijven. Ik hoop dat we daar nu voor eens en voor altijd klaarheid in gebracht hebben.

**Minister Philippe Muyters:** Laaggeschoolde jobs zijn gewoon ook de jobs die aan het verdwijnen zijn, mijnheer Annouri. Als die in het algemeen verdwijnen, dan verdwijnen die ook bij de IBO's, zeker in tijden van crisis. Dat is de situatie zoals ze vandaag is.

Ik verwijs nog eens naar de schoolverlatersstudie. U zult zien dat degenen die ongeschoold op de arbeidsmarkt komen, enorm veel problemen hebben om een job te vinden. We proberen die met de VDAB langs alle kanten extra te helpen, maar er zijn minder en minder jobs voor laaggeschoolden.

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

**VRAAG OM UITLEG van Imade Annouri aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over grensoverschrijdend gedrag op het werk – 2245 (2014-2015)**

**Voorzitter: de heer Axel Ronse**

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

**De heer Imade Annouri (Groen):** Minister, zowat 322.000 Vlaamse werknemers, of 1 op 7, voelen zich jaarlijks slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag op het werk. Het gaat dan om lichamelijk geweld, ongewenst seksueel gedrag of pesten op de werkvloer. Pestgedrag werd gemeld door 9,6 procent van de ondervraagden en komt het vaakst voor, gevolgd door fysiek geweld (4,6 procent) en seksuele intimidatie (2,2 procent). De daders kunnen collega's of leidinggevenden zijn, maar ook klanten, patiënten, leerlingen of passagiers. De resultaten komen uit de Werkbaarheidsmonitor van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV), die peilde naar grensoverschrijdend gedrag in de voorbije 12 maanden.

In feite is de situatie nog verontrustender, want enkel werknemers die effectief aan het werk waren, werden bevraagd, niet de afwezigen en zieken. Het lijkt mij niet ondenkbaar dat er ook nog slachtoffers zijn die thuis zaten door ziekte of door een burn-out. Bovendien werd er niet gepeild naar vormen van intimidatie en verbale agressie. Ook het welzijn van collega's die getuige zijn van grensoverschrijdend gedrag, komt onder druk te staan. Wie pestgedrag ziet, gaat met minder plezier werken en vreest er zelf ook slachtoffer van te worden.

Deze cijfers zijn niet nieuw en maken arbeidsexperten behoorlijk ongerust. Grensoverschrijdend gedrag op het werk blijft duidelijk een groot probleem in België. Europees onderzoek toont jammer genoeg aan dat we ook hier tot de koplopers in Europa behoren. We staan namelijk tweede, na Frankrijk, maar wel voor Nederland.

Met betrekking tot werkbaar werk hebt u al vaak verwezen naar sensibilisering, loopbaanbegeleiding enzoverder. Is dat ook een mogelijk antwoord op deze nieuwe cijfers over grensoverschrijdend gedrag? Ik weet het niet. Helpen we slachtoffers van pesten op het werk via gerichte sensibilisering en loopbaanbegeleiding? Ligt de oplossing erin dat ze een andere job gaan zoeken, zonder dat het probleem bij de bron wordt aangepakt, namelijk bij de pesters en de werkomgeving die grensoverschrijdend gedrag toelaat?

Wat is uw reactie op de nieuwe verontrustende cijfers aangaande grensoverschrijdend gedrag op het werk? Komt er een structurele aanpak, aanvullend op de federale aanpak, van pestgedrag, intimidatie en seksuele intimidatie op het werk? Bent u bereid om ondernemingen te ondersteunen om hun werkorganisatie aan te passen en ervoor te zorgen dat die ziekmakende, slopende jobs snel uit onze economie verdwijnen?

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

**De heer Jan Hofkens (N-VA):** Mijnheer Annouri, als ik dat hoor, is het bijna gevaarlijk om nog te gaan werken. Dan zouden we misschien beter allemaal thuisblijven, want o wee wat ons op die werkvloer allemaal te wachten staat, met die 'ziekmakende, slopende jobs'.

Dat wil niet zeggen dat er problemen kunnen zijn, maar ik kom toch nog eens terug op het punt dat ik daarnet al maakte. Uw aanpak, die u altijd wel een beetje in uw vragen ventileert, is dat de wetgever, de overheid, regels moet maken om dat op te lossen. U hebt het nu niet aangehaald, maar in de schriftelijke versie van uw vraag verwees u naar de federale wetgeving inzake preventie en stelde daarbij: "Het is duidelijk dat dit niet volstaat."

Ik heb vanmorgen eens op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO) gekeken. Die nieuwe wetgeving is twee jaar geleden nog goedgekeurd onder de regering-Di Rupo. Er is onder andere een procedure voor een werknemer die slachtoffer is van psychosociale interventie. Daar staat ook een schema bij. De werknemer die slachtoffer is van een van de door u geciteerde gedragingen, die onaanvaardbaar zijn, mag zich door dit schema heen worstelen. Jongens, laten we er nu toch eens mee ophouden met te denken dat we met dit soort wetgevingen, en door daar dan nog iets bij te voegen vanuit Vlaanderen, die problematiek gaan oplossen. Daar helpen we niemand mee, zeker niet het slachtoffer.

Ik pleit voor vereenvoudiging en duidelijkheid. Extreme situaties moeten eruit, maar laten we alstublieft niet de illusie hebben dat wij dit vanuit een parlement met opnieuw een regeltje zomaar gaan oplossen, door daar opnieuw en opnieuw wetgevend werk tegenover te stellen.

Dat wil niet zeggen dat er vanuit Vlaanderen misschien ook wel initiatieven genomen kunnen worden, minister, om daar sensibiliserend in op te treden. Daar ga ik zeker mee akkoord. Maar ik wil ook vragen om het kluwen aan wetgeving dat er vandaag is en waar een kat haar jongen niet in terugvindt, zeker niet nog erger te maken.

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

**Minister Philippe Muyters:** Mijnheer Annouri, het onderwerp van uw laatste vraag is gisteren al uitvoerig aan bod gekomen naar aanleiding van een actuele vraag, en eerder ook al bij een vraag om uitleg die u zelf hebt gesteld over burn-out en dergelijke. Het ging er ook al over bij uw schriftelijke vraag over werkbaarheid. Ik zal daar dus niet te veel meer op ingaan. Een kmo die morgen haar humanresourcesbeleid fundamenteel wil wijzigen, kan ondersteuning krijgen via de kmo-portefeuille en op die manier kwalitatieve ondersteuning krijgen voor die hervorming. Dat kan door meer competentiegericht te werken, maar ook via meer werkbaar werk.

Dat is gisteren in de plenaire vergadering en bij de eerdere vragen al uitgebreid aan bod gekomen, want grensoverschrijdend gedrag is natuurlijk een element van werkbaar werk. De acties die we nemen, sluiten daarbij aan.

Als je die cijfers leest, kun je natuurlijk niets anders zeggen dan dat dat zorgen baart. Er is inderdaad een federale wet rond pesten op het werk, mijnheer Hofkens, maar ik kan er niet voor zorgen dat die administratief vereenvoudigd wordt. Ik stel voor dat u aan collega's vraagt om daarover op federaal niveau te interpellieren.

Wat ik wel vind dat we in Vlaanderen kunnen doen, is de instrumenten die we hebben, gebruiken om mensen bewust te maken. Een van die instrumenten zal de nieuwe generatie sectorconvenanten zijn. Een van de elementen in de nieuwe sectorconvenanten die we gaan afsluiten, is de non-discriminatieformule. Binnen die non-discriminatieformule zal er een clausule zijn die specifiek de aandacht vestigt op grensoverschrijdend gedrag. Dat is een sterk signaal ten aanzien van de sectoren. We gaan dat niet opleggen en er geen regeltjes rond opstellen, maar we willen wel een signaal geven aan de sectoren, en via de sectoren aan de bedrijven. Ik denk dat dat de manier is waarop je moet werken. Ik ben het met collega Hofkens eens dat je discriminatie en grensoverschrijdend gedrag niet regelt met regels. Het gaat om een mentaliteit.

Werkgevers moeten ervan doordrongen zijn dat dit niet kan en niet mag en dat ze hiertegen moeten optreden. Dat moet de filosofie zijn. Ik wil hier mee actie rond voeren.

Mijnheer Annouri, u weet dat ik met betrekking tot de dienstencheques met alle stakeholders een breed actieplan inzake discriminatie voorbereid. Ik doe dat samen met de bevoegde federale minister. Ik zal daarbij ook aandacht schenken aan het grensoverschrijdend gedrag.

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

**De heer Imade Annouri (Groen):** Minister, ik dank u voor het feit dat u ook nu toegeeft dat de cijfers zorgbarend zijn en ernstig moeten worden genomen. Het is, voor alle duidelijkheid, natuurlijk niet zo dat we schrik moeten hebben om naar het werk te gaan. Het gaat echter om 9,6 procent, 4,6 procent en 2,2 procent. Die percentages staan zwart op wit. Dat zijn problemen waar we aandacht voor moeten hebben.

We moeten er geen karikatuur van maken en stellen dat het al bij al wel meevalt. Iemand die het slachtoffer van lichamelijk geweld is geworden, heeft hier absoluut geen boodschap aan.

Mijnheer Hofkens, ik wil hier nog twee punten aan toevoegen. Het klopt dat het schema dat u hebt getoond, echt onvoorstelbaar is. Dat iemand die op de werkvloer het slachtoffer van een dergelijk gedrag is geworden en een dergelijk traject moet doorlopen, helpt niemand vooruit. We hebben nood aan vereenvoudiging. De toegang tot de meldingspunten moet gemakkelijker worden. Er moet duidelijkheid zijn. De slachtoffers moeten weten waar ze naartoe moeten gaan.

Minister, dit is meteen een boodschap voor u. U moet ervoor zorgen dat de mensen duidelijk weten waar ze heen kunnen, bij wie ze terecht kunnen en op welke wijze gevolg aan hun vragen zal worden gegeven.

Ik wil afsluiten met een opmerking over de mentaliteitswijziging. We moeten hier eerlijk over zijn. Alles houdt een mentaliteitswijziging in. Alles draait rond mentaliteitswijzigingen. De stelling dat we enkel hierop moeten inzetten, betekent echter een keuze voor de weg van de minste weerstand. Mentaliteitswijzigingen zijn nodig. De vraag is op welke wijze we hiervoor kunnen zorgen. De overheid moet duidelijk faciliteren waar dat nodig is. We moeten duidelijk maken waarop de mensen kunnen intekenen en we moeten voor sensibilisering zorgen.

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

**VRAAG OM UITLEG van Sonja Claes aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over screeningen door de VDAB  
– 2276 (2014-2015)**

**Voorzitter: de heer Axel Ronse**

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

**Mevrouw Sonja Claes (CD&V):** Minister, u zult zich ongetwijfeld herinneren dat ik tijdens de vorige legislatuur vaak vragen om uitleg heb gesteld over het nieuwe screeningsinstrument dat de VDAB heeft ontwikkeld voor de toeleiding in het kader van het Maatwerkdecreet en van het decreet betreffende de lokale diensteneconomie. Dit instrument moet de VDAB in staat stellen de afstand tot de arbeidsmarkt te bepalen. We hebben toen beslist de VDAB die opdracht toe te kennen zonder de VDAB hiervoor ook meer mankracht te geven.

Sinds 1 april 2015 zijn het Maatwerkdecreet en het decreet betreffende de lokale diensteneconomie van kracht en zorgt de VDAB voor de screening. Ik heb deze vraag om uitleg anderhalve maand geleden opgesteld. Ondertussen ben ik gecontacteerd door een aantal bedrijven die me een aantal problemen hebben gemeld. Een probleem is de tijd die de VDAB nodig heeft om de individuele screenings uit te voeren. Een ander probleem is het feit dat de aangemelde kandidaten weinig beschikbaar zijn. Er is enige bezorgdheid om de toekomst.

We weten natuurlijk dat dit het begin is. Ik hoop dan ook dat het enkel gaat om groeipijnen waar we door moeten. Ik vind het dan ook belangrijk vandaag mijn vraag om uitleg te stellen. Naar mijn aanvoelen moeten er immers een aantal bijstellingen komen.

Sinds het moment waarop ik deze vraag om uitleg heb opgesteld, zijn er contacten geweest tussen de koepels en de VDAB. De koepels hebben brieven gestuurd. De VDAB heeft antwoorden gestuurd die me echt bezorgd maken. De koepels hebben het antwoord gekregen dat de VDAB zijn best doet. Dat zal wel kloppen. Het zou erg zijn indien dit niet het geval zou zijn. Ik vraag me echter af of we de toen gemaakte keuze kunnen aanhouden. Misschien moeten er bijstellingen volgen.

Minister, op een eerdere vraag om uitleg hebt u geantwoord dat de VDAB veel monitort. Een goede monitoring van deze mensen lijkt me belangrijk. Het overleg met de koepels over de monitoring moet ervoor zorgen dat de doelgroep goed afgebakend blijft. Er mag geen verdringing tussen de verschillende doelgroepen zijn.

Aangezien ondertussen natuurlijk al heel wat is gebeurd, wijk ik wat af van de vragen die in mijn schriftelijke voorbereiding staan. Ik vraag me echt af of het niet beter zou zijn voor een tijdje weer naar de vroegere situatie te gaan. Ik heb het duidelijk over een tijdelijke omschakeling. De VDAB kan het echt niet aan. De toeleiding tot het maatwerk en de lokale diensteneconomie wordt hierdoor gestropt. Dat is wat nu aan de gang is.

Een snelle invulling is voor de organisaties belangrijk. Als mensen gedurende een bepaalde periode niet worden vervangen, moeten de anderen natuurlijk harder werken. Bovendien zijn de erkenningen hiervan afhankelijk. De organisaties moeten binnen een bepaalde termijn voor individuele invullingen zorgen. Blijkbaar is een brief gestuurd waarin staat dat dit niet langer hoeft. De organisaties moeten echter ook op jaarbasis de invulling kunnen bewijzen. De plaatsen worden niet ingevuld.

Indien dit niet van de organisatie zelf, maar van de VDAB afhangt, bevinden we ons in een andere situatie.

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

**Mevrouw Sabine Vermeulen (N-VA):** Mevrouw Claes, u hebt net gevraagd of we niet naar de vroegere situatie kunnen terugkeren. Ik heb in een vroeger leven zelf nog in een maatwerkbedrijf gewerkt. Ik heb een beetje schrik om naar de vroegere situatie terug te keren. Toen kwam een doelgroepmedewerker, al dan niet door zijn moeder of zijn vader begeleid, gewoon aan de receptie om werk vragen. Ik weet niet in welke mate u naar de vroegere situatie wilt terugkeren. We moeten hier alleszins over waken.

Minister, ik vind de International Classification of Functioning, disability and health (ICF) een belangrijk instrument. Dit moet, zeker in het licht van het rugzakprincipe voor de doelgroepmedewerkers, goed worden geïmplementeerd. Ik wil wel eens horen wat de stand van zaken is. Werkt het op dit ogenblik al dan niet goed? Wat zijn de perspectieven?

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

**Minister Philippe Muyters:** Voorzitter, naar aanleiding van deze vraag om uitleg heeft mijn kabinet uiteraard nog eens met de VDAB gesproken. De VDAB zet alles in het werk om een vlotte toeleiding op gang te brengen.

De regelgeving is sinds 1 april 2015 van kracht. Ik ben niet van plan dit opnieuw te veranderen. Dit zou immers opnieuw decreetgevend werk vergen. Voor dat werk zou worden afgerond, zouden we met het huidig systeem ver genoeg gevorderd zijn. Ik zal dat niet doen.

Mevrouw Claes, er zijn natuurlijk kinderziektes. U ziet het echter te somber in. Niet alles loopt fout, verre van zelfs. Ik wil zeker niet ontkennen dat er hier en daar kinderziektes zijn. Er wordt echter actie ondernomen op de zaak te optimaliseren. Ik zal een aantal van die acties toelichten.

Ten eerste worden de maatwerkbedrijven gecoacht. We doen dit om in Mastervac in Mijn VDAB een duidelijke vacatureomschrijving te kunnen noteren. Bij elke persoon worden de gewenste indicatie en het gewenste werkondersteuningspakket vermeld. Er kan uit vijf pakketten worden gekozen.

Ten tweede worden met de maatwerkbedrijven en de organisaties in de sector van de lokale diensteneconomie provinciale netwerken georganiseerd. Het is de bedoeling goede werkafspraken te maken en een jaarplanning voor open vacatures op te stellen.

Ten derde worden bepaalde acties georganiseerd om geschikte kandidaten te vinden en te screenen.

Ten vierde managen we de vlotte doorloop van de indiceringsflow met de inschatting, de indicering en de beslissing.

Ten vijfde plegen de centrale diensten van de VDAB, zoals u daarnet zelf hebt gevraagd, regelmatig overleg met de koepels van de werkplaatsen en met het departement. Samen ondernemen ze acties om een kwalitatieve dienstverlening te kunnen aanbieden.

De VDAB is operationeel sedert 1 april. Ze hebben zich maximaal georganiseerd. De VDAB zegt me dat voor zo'n megaproject zes maanden nodig zijn om op kruissnelheid te geraken en mogelijke kinderziektes weg te werken.

De maatwerkbedrijven en organisaties lokale diensteneconomie kunnen hun bijdrage leveren door tijdig hun vacatures bekend te maken en hun vacatures nauwkeurig te omschrijven in Mijn VDAB – ze worden daarvoor begeleid –, en hun voorkeur qua indicatie en werkondersteuningspakket te vermelden. Die acties kunnen juist maken dat de VDAB gerichter kan matchen.

Het toeleiden kan pas beginnen als er vacatures gekend zijn. Een toeleidingsduur van één maand om een passende kandidaat te vinden lijkt billijk. Aangezien er in een overgangperiode van drie jaar voorzien is voor de maatwerkbedrijven, wil ik u geruststellen en zeggen dat het beleid de betrokken bedrijven niet afrekent na jaar 1 voor de erkenningscapaciteit.

Er is in een uitgebreid monitoringssysteem voorzien. Aangezien de nieuwe wetgeving pas in voege trad op 1 april, is het veel te vroeg om conclusies te trekken. Deze rapportering is gepland op maandelijks en kwartaalbasis en zal gebeuren door de VDAB aan het departement, mijn kabinet en het kabinet van minister Homans. Een eerste voorlopige evaluatie kan pas zinvol gebeuren na één jaar werking.

Het departement en de VDAB hebben gedurende vier jaar voorbereidingen getroffen om deze nieuwe wetgeving en de hieraan verbonden bevoegdheden voor te bereiden. De gespecialiseerde trajectbegeleiding (GTB) was hier zeer nauw bij betrokken. Er werd een grootschalige communicatiecampagne, opleidings- en sensibiliseringsronde georganiseerd om iedereen in het maatwerk onder te dompelen. Dit blijft nog maanden doorlopen. Iemand die niet op de hoogte is; kan alleen maar een nieuwe medewerker zijn, of was in loopbaanonderbreking of met langdurig ziekteverlof. Anders is het toch wel heel verkeerd gelopen.

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

**Mevrouw Sonja Claes (CD&V):** Minister, ik ben heel erg blij dat u over één maand spreekt, want er was sprake van drie maanden om een screening te doen. Een maand lijkt me redelijk. Dat is twee maanden minder, dat is belangrijk.

De rapportering van de VDAB gebeurt aan uw kabinet, aan het kabinet Sociale Economie en aan het departement. Is het mogelijk dat ook de koepels worden geïnformeerd zodat ze dit goed kunnen volgen?

De voorbereiding is gebeurd. Ik ben er zeker van dat alle medewerkers van de VDAB en de GTB weten wat het Maatwerkdecreet is. Dat wil nog niet zeggen dat iedereen helemaal mee is met de indicering van mensen. Dat is toch wel een groot verschil. De beslissing is kort voor 1 april genomen. De voorbereiding is in de vorige legislatuur gebeurd. De uitvoeringsbesluiten zijn zeer kort voor 1 april genomen, vandaar dat ik me moeilijk kan voorstellen dat iedereen een opleiding genoten heeft voor 1 april.

Minister, is het contract met de GTB is in orde voor de indicering en opvolging van deze mensen? Dat is mij niet duidelijk.

**Minister Philippe Muyters:** Eén maand is de doelstelling. Dat is alleen mogelijk als de organisaties een goede vacature-invulling en indicatie geven en het pakket dat gevraagd wordt uit die vijf mogelijkheden. Dat moet langs twee kanten gebeuren. We moeten groeien naar één maand. Ik zou niet graag willen dat u communiceert dat ik alles in één maand wil. Neen, ik stel dat als doelstelling naar hen. Nu is het drie, dat moet één worden.

De koepels informeren? Daar kan ik nu niet ja of nee op antwoorden. Ik zal dat met minister Homans bespreken. We zullen zien of we dat gaan doen, en waarom niet als we het niet gaan doen.

Er zijn al veel opleidingen gegeven. Die lopen door, dat zit in het actieplan. Het contract met de GTB lijkt me in orde, tenzij u andere indicaties hebt.

**Mevrouw Sonja Claes (CD&V):** Ik zei misschien een beetje te snel dat we dat moeten opschorten en terugkeren naar vroeger. Ik bedoelde het niet zo. Ik bedoel vooral dat er bijsturing nodig is. Ik ben altijd voorstander geweest van het Maatwerkdecreet. Ik ben een grote voorstander van het bepalen van de afstand tot de arbeidsmarkt en het financieren van mensen. Dat zit perfect in dat systeem.

Ik maak me wel zorgen en dat wou ik overbrengen. Ik ben bezorgd over dat systeem waarin we geloven. Ik hoop dat niet alles overhoop gegooid wordt doordat het niet gaat werken. Daar moeten we ons voor inzetten.

Ik zou de allerlaatste zijn om een terugkeer naar vroeger te bepleiten. We moeten wel zorgen dat het werkt.

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

**VRAAG OM UITLEG van Grete Remen aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de evaluatie en de resultaten van het outplacement voor ex-Fordwerknemers – 2337 (2014-2015)**

**Voorzitter: de heer Axel Ronse**

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

**Mevrouw Grete Remen (N-VA):** Begin januari 2015 is in Limburg de outplacementbegeleiding van ex-Fordwerknemers van start gegaan. Voor werknemers die jonger zijn dan 45 jaar duurde het outplacementtraject 30 uur, te volgen over 3 maanden. Dat is reeds beëindigd. Het outplacementtraject voor werknemers ouder dan 45 jaar duurt 60 uur, te volgen over 6 maanden. Ik denk dat het vandaag is afgerond, of toch een dezer dagen.

Uit een schriftelijke vraag van een paar maanden geleden blijkt dat zowat 4500 werknemers in aanmerking kwamen voor een outplacementtraject. Zo'n 2924 ex-Fordwerknemers – ontslagen op 31 december 2014 – hebben daarvan effectief gebruik gemaakt of zitten in een tewerkstellingscel. Ook bleek dat circa 3 op de 4 mensen die in zo'n traject zitten nog werkzoekend zijn. Een opdeling volgens leeftijdsgroep werd hier echter niet gemaakt.

In de beleidsnota Werk en Economie wordt vermeld dat de Vlaamse Regering blijft inzetten op activering, sensibilisering en bemiddeling van getroffen werknemers van collectief ontslag. Dat is noodzakelijk. Zeker als je weet dat een op vier Belgische bedrijven vacatures moeilijk ingevuld krijgt. 24 procent van de Belgische en 26 procent van de Vlaamse werkgevers spreekt van een tekort aan talent.

Minister, bent u van plan om in de zomermaanden het outplacementaanbod voor ex-Fordwerknemers te evalueren? Welke initiatieven zullen worden genomen met de groep ex-werknemers ouder dan 45 jaar die na een outplacement nog niet aan de slag geraken? Zijn er nog projecten gepland om ex-Fordwerknemers bij te scholen, te begeleiden of te informeren?

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

**Mevrouw Sonja Claes (CD&V):** Ik heb één bijkomende vraag. Er is een heel groot verschil tussen die eerste groep van outplacementbegeleiding en de tweede groep.

Ziet u redenen daarvoor? Misschien kan ik al een suggestie geven: misschien ligt het aan de ingesteldheid van de eerste groep en welk plan ze met hun leven en

hun werk al hadden op het ogenblik dat men intekende. Als dat de enige verklaring is, is dat plausibel. Maar dat 80 procent van de tweede groep geen job heeft, is natuurlijk wel heel erg veel.

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

**Minister Philippe Muyters:** Ik denk dat uw verklaring de juiste is. De eerste groep die vertrok, bestond uit mensen die de koe bij de horens wilden vatten, die zeiden 'let's go for it', en misschien ook degenen die dachten dat ze het gemakkelijkst alternatieven zouden vinden op de arbeidsmarkt en daarom de stap hebben gezet. Dat is de enige verklaring die ik zie, zonder de anderen te stigmatiseren, want er zijn waarschijnlijk ook goede redenen om niet bij die eerste groep te zijn.

Wat ik zeker ga doen, is de evaluatie rond het outplacement. Een overleg tussen VDAB en de outplacementkantoren van Ford en toeleveranciers is gepland. Daar zullen de knelpunten en 'good practices' in elk geval aan bod komen. In juli loopt het outplacement effectief af voor nagenoeg alle ex-werknemers van Ford en de toeleveranciers. Voor degenen die 50 jaar of ouder zijn, is er in een contact- of infomoment voorzien. Indien ze wensen, kunnen ze ook naar de 50+-club gaan. De ex-werknemers tot 55 jaar zitten in de reguliere werking van de VDAB en de dienstverlening op maat. Zoals ik daarstraks aan collega Bothuyne heb gezegd, is die toch nog verschillend van de klassieke die de diverse werkwinkels aanbieden. Specifiek voor de 56- tot 59-jarigen is er de 50+-club en een aangepaste dienstverlening. Die dienstverlening zal gebeuren op vier locaties in Limburg.

VDAB Limburg heeft in partnerschap met stakeholders een actieprogramma uitgewerkt in het kader van de samenwerkingsovereenkomst Provincie Limburg-VDAB en het Strategisch Actieplan voor Limburg in het Kwadraat (SALK). Het bouwt ook voort op het jaarlijks ondernemingsplan van de VDAB. Het actieprogramma dat met die stakeholders is opgebouwd, loopt over drie jaar. De bedoeling moet zijn om de beschikbare middelen maximaal in te zetten om de kwetsbare werknemers te begeleiden en op te leiden. Daarnaast moeten de acties optimaal afgestemd zijn om de atypische stijging van de werkloosheid op te vangen.

De acties hebben betrekking op vier vlakken: additionele trajectbegeleiding en bemiddeling, competentieversterking, ondernemerschap en de uitbouw van partnerschappen. Het specifieke aanbod wordt via de opleidingengids op de VDAB-website bekendgemaakt aan de werkzoekenden. Specifieke begeleidingsinitiatieven worden opgezet in functie van de toename van oudere werkzoekenden in de werkloosheid. De blijvende aandacht voor jeugdwerkloosheid, de taalzwakken en andere knelpunten zullen in de specifieke begeleidingsinitiatieven opgenomen worden.

Ten aanzien van ondernemerschap is een bijkomende tender gerealiseerd, waardoor meer Limburgse werkzoekenden een traject op maat kunnen volgen bij een partner. Al het bijkomend aanbod komt via persoonlijke dienstverlening op maat van de klant aan bod met het oog op een duurzaam tewerkstellingsresultaat op de kortst mogelijke termijn. Andere mogelijkheden worden nog verkend voor alle Limburgse werkzoekenden en werkgevers uit Limburg en de grensregio rond een concreet jobaanbod.

Ik denk dat we dit heel goed beseffen en er heel sterk op inzetten, conform wat in het verleden is afgesproken.

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

**Mevrouw Grete Remen (N-VA):** Minister, die eerste groep van mensen, waar ook collega Claes over sprak, die al dadelijk werk hebben gevonden, zijn



hoofdzakelijk bedienden, techniekers en geschoolde arbeiders. Het is die tweede groep waar we ons eigenlijk op moeten focussen.

Ik heb één bedenking. Stimulerende begeleidende initiatieven zijn heel positief, maar we moeten ook een kat een kat durven noemen. Minister, misschien kunt u met de federale collega's afstemmen. Er zijn immers nog heel veel werknemers die geen werk hebben en die dan terugvallen op een hoge werkloosheidsuitkering en zich nog niet geroepen voelen om dadelijk werk te zoeken. Maar goed, het is een federale materie, dat weet ik wel. Ze krijgen nu een tegemoetkoming van rond de 1600 tot 1700 euro. Als ze nu een nieuwe job moeten vinden, zijn die vooral in de horeca en de retail te vinden. Maar daar liggen de lonen ook al fors lager. Kunnen we daar ergens inzetten met de federale collega's om betere stimuleringsmaatregelen en activering te kunnen bepleiten? Dit is zeer cruciaal. Dit leeft bij de mensen, ook de werkgevers, in Limburg.

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

**Mevrouw Sonja Claes (CD&V):** Die laatste piste is wel een heel gevaarlijke piste. Ik denk dat je mensen moet overtuigen dat er een tijd komt dat men dat hoog werkloosheidsinkomen niet heeft en dat men beter op de arbeidsmarkt is en zo snel mogelijk een nieuwe job heeft. Men is aantrekkelijker als men een nieuwe job heeft. Het is mijn mening dat daarover overleg hebben, weinig zinvol is. Ik denk dat men vooral mensen moet overtuigen, wat ook deels hoort bij outplacement, veronderstel ik, om zo snel mogelijk aan het werk te gaan omdat dat gemakkelijker is.

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

**Minister Philippe Muyters:** Naar aanleiding van de schoolverlatersenquête werd me gevraagd als men een VDAB-opleiding of een ondernemerschapsopleiding heeft gevolgd, waarom men dan ook geen inschakelingspremie krijgt. Dat is bijna het antwoord dat u nu geeft. Je volgt geen opleiding om een premie te krijgen. Ik dacht dat je een opleiding vooral volgt om een job te vinden. Dat is hier ook een beetje de filosofie. Men moet ervan overtuigd zijn dat de doelstelling niet is om zo lang mogelijk een werkloosheidsuitkering te krijgen maar zo rap mogelijk weer een job vinden, en dan liefst een job waar je fluitend naartoe gaat, want dan doe je die job met plezier.

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

**VRAAG OM UITLEG van Wouter Vanbesien aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de management-crisis bij Technopolis – 2356 (2014-2015)**

**Voorzitter: de heer Axel Ronse**

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

**De heer Wouter Vanbesien (Groen):** Voorzitter, minister, dit thema is de voorbije maanden al twee keer gepasseerd en u hebt twee keer krachtadig gereageerd. U doet dus wat nodig is voor Technopolis.

Op zich is dat een schitterend bedrijf, iets dat we nodig hebben in het kader van onze versterkende positie op het vlak van technologie en het enthousiast maken van mensen daarvoor. Maar er loopt van alles fout, dat hebben we ondertussen kunnen zien en hier ook al besproken. Er moet dus een soort zuiveringsactie gebeuren voor dat bedrijf en die organisatie.

U hebt vorige keer beloofd om de werkingssubsidie te koppelen aan voorwaarden, een actieplan enzovoort, en u hebt dat ook gedaan. Ik vind daar twee dingen heel belangrijk in en ik ben niet gerustgesteld dat die ook in uw aanpak een plaats hebben. Als je die organisatie wilt zuiveren, moet je dat doen zowel aan de top, zeg maar het management en de raad van bestuur, maar ook aan de basis. Dat wil zeggen dat je het personeel, dat betrokken, kwaliteitsvol en gedreven personeel is, mee betreft bij het uittekenen en geven van een nieuw elan aan Technopolis.

Als ik zie wat daar aan het gebeuren is, heb ik vragen. In het kader van de audit heeft men aan het personeel gevraagd om een enquête in te vullen op anonieme basis. Ik heb begrepen dat de resultaten die daaruit zijn gekomen, nooit werd teruggekoppeld aan die personeelsleden. Ik denk dat het heel belangrijk is om die mensen gemotiveerd en betrokken te houden.

Er is nu beslist dat de CEO er nog een tijd zal zijn. Het gaat om een soort proefperiode en daarna komt er een nieuwe evaluatie. Het is totaal onduidelijk of het personeel op dat moment een stem krijgt in het kapittel en mee betrokken wordt bij die evaluatie. Mijn bezorgdheid is duidelijk: het personeel moet betrokken zijn, willen we het gedreven en gemotiveerd houden.

Inzake de raad van bestuur heb ik maanden geleden een vraag om uitleg ingediend over hoe de hernieuwing ervan zou gebeuren. De voorzitter heeft me toen gezegd dat de vraag meer een suggestie was en dat ik er een voorstel van resolutie van moest maken. De vraag heb ik hier dus niet kunnen stellen. Ik geloof echt dat dergelijke organisatie baat heeft bij onafhankelijke bestuurders die daar om hun competenties worden gezet. In het verleden was het overgepolitiseerd en te veel een klein netwerk, waardoor er problemen zijn ontstaan. Nu is er een nieuwe raad van bestuur, maar in mijn ogen kunnen we niet spreken van een depolitisering maar eerder van een herpolitisering. Er zijn andere evenwichten gezocht voor de vertegenwoordigers, onder meer N-VA krijgt er een plaats. Het is helemaal op de oude manier gebeurd met de bedoeling wat machtsevenwichten te herstellen en op zich begrijp ik dat nog. Het zou misschien ook wel zijn effect kunnen hebben, maar het was beter en interessanter geweest als de raad van bestuur weg van de politiek was getrokken.

Hoe kijkt u naar de positie van de raad van bestuur en de positie van het personeel in het proces dat gaande is?

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

**De heer Bart Van Malderen (sp·a):** Ik sluit me graag aan bij de vraag van de heer Vanbesien. Technopolis is een zichtbaar en vanuit wetenschapscommunicatie een heel belangrijk instrument voor de Vlaamse overheid. De geloofwaardigheid van het beleid staat of valt voor een deel met de manier waarop u daar als voogdijminister mee omgaat. De maatregelen die u hebt genomen, zijn op zich niet betwistbaar. Wat is het vervolgtraject?

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

**Minister Philippe Muyters:** Mijnheer Vanbesien, u weet dat er beslissingen zijn genomen met betrekking tot het personeel. Er is een human resource manager aangeworven. Ik veronderstel dat die uiteraard de betrokkenheid van het personeelsleden bekijkt.

De audit was meer dan een bevraging van het personeel. PwC heeft de confidentialiteit van haar audit benadrukt en de verspreiding van het auditrapport dient expliciete goedkeuring van PwC te krijgen, aangezien zij juridisch verantwoordelijk zijn. Het auditrapport is, onder strikte voorwaarden van confi-

dentialiteit, overgemaakt aan de leden van de raad van bestuur. Ik heb begrepen dat de hoofdlijnen ook zijn bekendgemaakt aan de medewerkers. Voor mij is het belangrijk dat het auditrapport de basis is geweest voor het actieplan dat wordt opgemaakt en verfijnd.

In het najaar, na de proefperiode van zes maanden, zal Accor een nieuwe enquête organiseren waarbij het personeel zich kan uitspreken over de effecten van dit actieplan. Dat is de filosofie.

De Vlaamse Regering heeft op 18 mei een aantal nieuwe bestuurders benoemd, alsook een nieuwe regeringscommissaris. De procedure voor de selectie van onafhankelijke bestuurders, volgens de regels van deugdelijk bestuur, wordt kortelings opgestart. Bij de opmaak van de profielen van deze onafhankelijke bestuurders zal rekening gehouden worden met noden van de organisatie. Als er bijvoorbeeld nood is aan iemand met financiële expertise, dan kan dat worden opgenomen in het profiel. Het plan zal ook specifieke acties bevatten om de werking en controle mogelijkheden van de raad van bestuur te versterken door de invoering van een interne audit. Dat is een belangrijk aspect.

De raad van bestuur heeft vorige week kennisgenomen van het actieplan en zal zich bij de eerstvolgende raad uitspreken over dit actieplan. Het is de bevoegdheid van de raad van bestuur om eventueel amendementen, bijkomende acties of wat dan ook in het plan te laten opnemen. Zodra het actieplan is goedgekeurd, zal het aan mij worden voorgelegd. Als ik het ermee eens kan zijn, dan zal ik de subsidies vrijgeven.

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

**De heer Wouter Vanbesien (Groen):** Minister, ik vind het, net als de twee vorige keren, weerom een goed antwoord. Het is belangrijk dat het personeel het perspectief heeft om opnieuw bij de evaluatie betrokken te zijn. Ik vind vertrouwelijkheid soms wat 'opgerokken', maar los daarvan zal het juridisch wel correct zijn dat de audit confidentieel is. Als mensen gevraagd worden om hun mening te geven, vind ik het logisch dat ze ook feedback krijgen.

**Minister Philippe Muyters:** Dat is gebeurd.

**De heer Wouter Vanbesien (Groen):** Ja, in zeer grote lijnen en duidelijk bleek het niet te zijn.

Er is nu het engagement om te zoeken naar onafhankelijke bestuurders en het personeel mee te betrekken na zes maanden in de evaluatie. Dat zijn twee belangrijke en goede antwoorden.

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

**De heer Bart Van Malderen (sp-a):** U zegt dat het actieplan amendeerbaar is. Dat is logisch, want anders kun je de raad van bestuur eigenlijk annuleren. U zegt dat het actieplan aan u zal worden voorgelegd en dat u in functie daarvan werkingsmiddelen zult vrijmaken. Ik heb geen probleem met die aanpak, maar wat zal uw beoordeling zijn? Is het een marginale toetsing of een inhoudelijke? In het laatste geval lijkt het dat we doelstellingen moeten kennen. Als het enkel gaat om de processen die een oplossing kunnen bieden voor de crisis, dan is dat eerder een marginale toetsing. Als het gaat om welke richting het inhoudelijk moet uitgaan, wordt uw voogdij stringenter.

**Minister Philippe Muyters:** Mijnheer Van Malderen, u kent me al een beetje en u weet dan ook welk antwoord ik zal geven. Ik treed niet in de plaats van de raad van bestuur. Mijn toetsing zal zijn of het actieplan een antwoord geeft op de

bedenkingen die PwC heeft gedaan. Een volgende externe audit moet een oplossing geven aan de gestelde problemen. Voor mij gaat het eerder om een marginale toetsing. Stel dat PwC opmerking A heeft gemaakt en ik vind in het actieplan niets terug van een oplossing, dan zal ik melden dat ik daar een probleem mee heb. Men weet dat ik het op die manier wil. Er moet een antwoord komen op de vragen en opmerkingen uit de rapporten.

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