



Vlaams
Parlement

vergadering **C303**
zittingsjaar 2014-2015

Woordelijk Verslag

Commissievergadering

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

van 2 juli 2015

INHOUD

VRAAG OM UITLEG van Jan Hofkens aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over het ontwerp van KB over het normatief kader inzake beschikbaarheid op de arbeidsmarkt – 2647 (2014-2015)	3
VRAAG OM UITLEG van Bart Van Malderen aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de samenwerking tussen de Vlaamse Sociale Inspectie en het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ) – 2693 (2014-2015)	5
VRAAG OM UITLEG van Emmily Talpe aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de benadering van hooggevoelige personen door de VDAB – 2557 (2014-2015)	8
VRAAG OM UITLEG van Emmily Talpe aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over het tekort aan horecapersoneel tijdens de vakantiemaanden – 2656 (2014-2015)	11
VRAAG OM UITLEG van Emmily Talpe aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de flexibele loopbanen – 2657 (2014-2015)	16

VRAAG OM UITLEG van Jan Hofkens aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over het ontwerp van KB over het normatief kader inzake beschikbaarheid op de arbeidsmarkt – 2647 (2014-2015)

Voorzitter: de heer Robrecht Bothuyne

De voorzitter: De heer Hofkens heeft het woord.

De heer Jan Hofkens (N-VA): Voorzitter, het langverwachte ontwerp van KB betreffende het normatief kader voor de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt is op 18 juni 2015 aan het beheerscomité van de RVA voorgesteld. Vertegenwoordigers van de Federale Regering en leden van de werknemers- en werkgeversorganisaties hebben die voorstelling bijgewoond. Aangezien de sociale partners er op dat ogenblik nog niet in geslaagd waren een advies over het ontwerp af te leveren, hebben ze toen om uitstel gevraagd. Zodra het gevraagde advies is geleverd, zal de bevoegde minister het normatief kader verder uitwerken. Na de recente berichtgeving over de inhoud van het ontwerp van KB blijkt dat een aantal zaken moeten worden opgemerkt.

Ten eerste blijkt uit het ontwerp van KB dat de deeltijdse werknemers met een inkomensgarantie-uitkering (IGU) onder de actieve controle zullen vallen. Dit betekent dat zij ook op zoek zullen moeten gaan naar een beschikbare voltijdse job. Door de deeltijdse aanstelling krijgt deze groep werknemers die uitkering bovenop het verkregen loon, dat lager dan het minimumloon uitvalt. Op die manier wordt de werkloosheidsval vermeden.

Aangezien de Vlaamse overheid voor de verdere invulling en toepassing van dit federaal normatief kader bevoegd is, leidt dit ertoe dat de VDAB de groep van de deeltijdse werknemers zal moeten activeren en in hun zoektocht naar een voltijdse job zal moeten bijstaan. Bovendien zullen deze werknemers de VDAB bewijzen moeten voorleggen waaruit blijkt dat ze actief solliciteren.

Ten tweede wordt Vlaanderen ten gevolge van de zesde staats hervorming ten volle bevoegd om de beschikbaarheid van de werkzoekenden te controleren en te sanctioneren. Aangezien de federale overheid het normatief kader laattijdig heeft opgesteld, heeft deze overheveling vertraging opgeleverd. Hierdoor kan de Vlaamse overheid deze bevoegdheid nog steeds niet ten volle uitoefenen.

Dankzij het ontwerp van KB is dit normatief kader nu wel aanwezig. Hierdoor zal de Vlaamse overheid haar bevoegdheid volop kunnen uitoefenen. Ik heb begrepen dat de andere lidstaten dit pas later zullen doen. Het Waalse Gewest zal in 2016 beginnen en het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest zal dit vanaf 2017 doen.

Minister, hoe ziet u de inpassing van de verplichting om ook deeltijdse werknemers te activeren in de werking van de VDAB? Hoe ziet u de regionalisering van de controle- en sanctiebevoegdheid met twee snelheden? Kan dit een negatieve impact hebben op de uitrol van het controle- en sanctiebeleid in Vlaanderen?

De heer Robrecht Bothuyne (CD&V): Minister, ik zou graag een bijkomende vraag stellen. Vorige week heb ik over dit onderwerp een vraag om uitleg ingediend. De voorzitter heeft in al zijn wijsheid beslist die vraag om uitleg te verwerpen. Ik kan daar uiteraard geen commentaar op geven.

Mijnheer Hofkens, u hebt een element nog niet aangeraakt. Onlangs heeft mevrouw Vansteenkiste de concrete toepassing van dit kader onderzocht. Dit onderzoek heeft onder meer betrekking op de bereidheid van de werkzoekenden om hier gebruik van te maken en op de bereidheid van de consultants om met

deze doelgroep te werken. Uit dit onderzoek blijkt onder meer dat de kennis van de consultants wisselvallig is. Heel wat consultants van de VDAB weten niet wat precies van de werkzoekenden wordt verwacht of wat het kader precies inhoudt.

Minister, binnenkort zullen we met een nieuw kader en in een nieuwe constellatie werken. Op welke wijze worden de consultants van de VDAB hiervoor opgeleid en hierop voorbereid? U hebt ongetwijfeld in iets voorzien. Ik zou dan ook graag uw visie horen.

Minister Philippe Muyters: Voorzitter, de laatste vraag heeft me enigszins verrast. Ik was niet op de hoogte van die vraag om uitleg en met de verwerping van vragen om uitleg heb ik niets te maken. Aangezien er sprake is van een nieuw normatief kader, heeft de VDAB me verteld dat er tijd nodig is om de consultants op te leiden. De VDAB zal zeker in die opleiding voorzien. Meer details kan ik nu nog niet geven. Ik weet niet hoeveel dagen, weken of maanden die opleiding zal duren. De opleiding zal echter zeker plaatsvinden.

Mijnheer Hofkens, de RVA zal het ontwerp van KB in juli 2015 opnieuw agenderen. U hebt natuurlijk gelijk. De versie van 18 juni 2015 stelt dat de werknemers met een IGU onder de controle en vereisten inzake actieve beschikbaarheid zullen vallen.

De VDAB heeft onmiddellijk een eerste voorstel uitgewerkt waarin een aanpak inzake de bemiddeling en de begeleiding van die specifieke groep werkzoekenden wordt voorgesteld. Dit voorstel is op 12 juni 2015 aan de technische werkgroep van de raad van bestuur voorgelegd. In de technische werkgroep zetelen de hoofden van de delegaties die in de raad van bestuur van de VDAB zitten.

De technische werkgroep heeft de VDAB gevraagd het voorstel nog te verfijnen en een aantal zaken te verduidelijken. Nadien moet het voorstel opnieuw worden voorgelegd met het oog op de agendering op de agenda van de raad van bestuur van de VDAB. Er is over het vroege najaar gesproken. Ik veronderstel dat dit punt tijdens de vergadering van de raad van bestuur van de VDAB in september 2015 zal worden afgewerkt.

Om in dit voorstel te kunnen aanduiden welke aanpassingen in verband met de controle en de beschikbaarheid nodig zijn, heeft de VDAB uitsluitend over de inhoud van het KB nodig. Die informatie is nu nog niet gekend. Het is mogelijk dat na het advies van het beheerscomité van de RVA nog aanpassingen zullen volgen. We moeten hierop wachten.

Ik heb er steeds naar gestreefd de controle van de beschikbaarheid zo snel mogelijk over te nemen. De VDAB heeft al het nodige gedaan om klaar te staan. We moeten natuurlijk over een solide juridische basis beschikken. Zonder die basis kan het niet.

Wat de overname van de bevoegdheden betreft, hoeven de gewesten geen rekening te houden met elkaars tempo. Ik denk niet dat dit een nadeel inhoudt. Zolang het Waalse Gewest en het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest de controles niet zelf uitvoeren, voert de RVA ze in hun plaats uit.

We kunnen de nodige afspraken over de gegevensuitwisseling maken. Dit kan nuttig zijn in functie van de interregionale mobiliteit van werkzoekenden.

Bij Synerjob is er een werkgroep controle en sanctionering waarvan de VDAB uiteraard deel uitmaakt en die de stand van de overheveling, de gehanteerde modellen enzovoort bespreekt. Een verschil in snelheid is volgens mij dus geen probleem. Ik wil de overheveling in elk geval zo snel mogelijk laten gaan.

De voorzitter: De heer Hofkens heeft het woord.

De heer Jan Hofkens (N-VA): Iedereen is inderdaad blij dat het normatief kader nu stilaan in zicht komt en dat we ermee van start kunnen gaan. Ook ik denk dat het geen probleem is dat de implementatie in de twee deelstaten niet even snel verloopt. Ik heb het punt van de twee snelheden vooral in mijn vraag verwerkt, om er nog eens op te wijzen dat het opmerkelijk is dat het zo verloopt.

Over de deeltijdse werknemers met IGU wil ik nog één opmerking maken. Ik zie op dat vlak een opportuniteit voor zowel werkgevers als werknemers. Veel deeltijdse werknemers 'nestelen' zich een beetje in hun statuut, maar niet omdat ze dat per se willen. Ik denk dan aan een deeltijdse kassierster in een supermarkt. De werkgever moet ook bereid zijn om flexibeler in te spelen op de situatie. Dat deze mensen ook onder de activering zouden vallen – en dat zal allemaal wel aangepast en goed begeleid worden – geeft hen de kans om meer bepaald in de sector van de distributie, maar ook in andere sectoren, na te gaan of takenpakketen niet flexibeler kunnen worden uitgewerkt en mensen niet ruimer kunnen worden ingezet dan alleen in die ene job die ze deeltijds doen. Misschien kan dat aandachtspunt worden meegenomen en kan men in overleg met de betrokkenen nagaan of ze niet meer kunnen worden ingezet.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Bart Van Malderen aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de samenwerking tussen de Vlaamse Sociale Inspectie en het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ) – 2693 (2014-2015)

Voorzitter: de heer Robrecht Bothuyne

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen (sp-a): Zo nu en dan proberen we het thema sociale dumping in deze commissie op de agenda te zetten. Dat is belangrijk, want onze economie ondervindt dagelijks schade van dergelijke praktijken, die ook voor menselijke drama's zorgen. We proberen u suggesties aan de hand te doen, minister, om ook op het Vlaamse niveau de strijd tegen sociale dumping te voeren.

Een van de vormen van sociale dumping is het inzetten van schijnzelfstandigen. Het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen, het RSVZ, gaat de strijd tegen die schijnzelfstandigen aan. Kunnen we op dat vlak de krachten niet bundelen en de acties op elkaar afstemmen zodat ook Vlaanderen zijn steentje kan bijdragen?

Sinds begin 2013 heeft het RSVZ bijna 3000 niet-Belgische EU-burgers als zelfstandigen geschrappt. Het valt op dat het voor het merendeel om Roemenen gaat. In 2013 werd de procedure die het RSVZ daarbij hanteert, wat scherper gesteld en dat zien we ook in de cijfers. Het is intussen zonneklaar dat het niet de bedoeling is bonafide zelfstandige ondernemers te pesten. Het RSVZ wil gewoon ingaan tegen mensen die met frauduleuze bedoelingen via het zelfstandigenstatuut willen ontsnappen aan het werknemersstatuut en zijn verplichtingen. Ik ben er trouwens ook van overtuigd dat sommige van die schijnzelfstandigen eigenlijk ook slachtoffer zijn van filières waarin ze niet de bescherming krijgen die aan het werknemersstatuut verbonden is.

Opvallend is de verdeling van de schrappingsdossiers naar nationaliteit en de dominantie van Roemeense schijnzelfstandigen. Het kan geen toeval zijn dat er plotseling een paar duizend Roemenen voor het zelfstandigenstatuut kiezen. Dat lijkt me een georganiseerde vorm van fraude. Als de fraude wordt georganiseerd, dan moet de overheid zich ook organiseren. Zo eenvoudig is dat.

Daarom wil ik graag nagaan welke steun de Vlaamse Sociale Inspectie kan bieden voor de acties van het RSVZ en van de federale overheid in het algemeen. Ik heb dan ook volgende vragen, minister.

Wordt er vandaag met het RSVZ samengewerkt en kunt u de inhoud van deze samenwerking toelichten?

Gebruikt de Vlaamse Sociale Inspectie de gegevens van het RSVZ, bijvoorbeeld bij het toekennen en verlengen van arbeidskaarten? Ik heb een vaag vermoeden dat namen in verschillende bestanden opduiken en dat daaruit enige conclusies kunnen worden getrokken.

Geeft het intrekken van het zelfstandigenstatuut wegens misbruik aanleiding tot een meer doorgedreven onderzoek door de Vlaamse Sociale Inspectie in het kader van het uitreiken of verlengen van arbeidskaarten? Hoe motiveert u die aanpak? Acht u eventueel bijsturing noodzakelijk?

Hanteert de Vlaamse Sociale Inspectie een gerichte aanpak ten aanzien van gekende malafide werknemers en/of werkgevers? Overweegt u om de zoekstrategie van de Vlaamse Sociale Inspectie aan te passen en in welke zin dan?

De voorzitter: De heer Hofkens heeft het woord.

De heer Jan Hofkens (N-VA): In het begin van het jaar heb ik een schriftelijke vraag gesteld over het aantal arbeidskaarten en intrekkingen. Mijnheer Van Malderen, u benadrukt terecht het belang van een goede controle, maar ik zie het verband helemaal niet met een schrapping van zelfstandigen bij Roemenen en Bulgaren.

Uit het antwoord op mijn vraag bleken twee tendensen. Er is een vermindering van het aantal arbeidskaarten, omdat precies die groepen geen arbeidskaart meer nodig hebben. Als zij als zelfstandige worden geschrapt, weet ik niet wat de minister kan doen voor de arbeidskaarten, want die hebben ze niet nodig. Daarnaast is er een stijging van het aantal schrappingen.

Het beeld dat er niet wordt geageerd, klopt niet. De gecoördineerde acties leiden waar nodig inderdaad tot schrappingen van arbeidsvergunningen. Maar ik vraag me af, en ik neem aan dat de minister dat kan bevestigen, waar de link zit tussen de schijnzelfstandigen en de problematiek van de arbeidsvergunningen.

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Mijnheer Van Malderen, er is al sinds 1 juni 2011 een samenwerkingsakkoord afgesloten tussen de federale staat, de gewesten en de gemeenschappen over de coördinatie van controles. Daarnaar hebben we in de commissie al regelmatig verwezen. Het gaat vooral over illegale arbeid en sociale fraude. Er wordt samengewerkt tussen de federale en regionale sociale-inspectiediensten. Dat gebeurt voornamelijk met het oog op de vaststelling van inbreuken op de migratiereglementering en de arbeids- en socialezekerheids-wetgeving. Bepaalde sectoren zijn meer kwetsbaar dan andere voor uitbuiting en fraude. Twee weken geleden hebben we het daarover nog gehad hier in de commissie.

De Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD) geeft als afzonderlijke dienst ondersteuning aan zowel de federale als de gewestelijke inspectiediensten in de strijd tegen illegale arbeid en sociale fraude. Dat gebeurt zowel in de arrondissementen, waarin we samenwerken, als daarbuiten. De Inspectie van het RSVZ is net zoals onze afdeling Toezicht en Handhaving aanwezig bij de arrondissementen en is op deze manier betrokken bij de coördinatie van de

controleacties op het terrein. Binnen de SIOD is de inspectie van het RSVZ bevoegd om na te zien of zelfstandigen hun verplichtingen nakomen en meer specifiek zijn zij uiteraard betrokken in de strijd tegen de schijnzelfstandigen, schijnwerknemers en valse ondernemingen. In de praktijk doet mijn inspectie samen met de inspecties van het RSVZ gezamenlijke controles binnen de arrondissementen. Die samenwerking is er in elk geval.

Daarnaast, als mijn inspectie inbreuken rond schijnzelfstandigheid vaststelt, geeft zij de informatie door aan het RSVZ via een pv van inlichting. Bij eigen onderzoeken wordt informatie opgevraagd bij de Dienst Verplichtingen van het RSVZ over het al of niet aangesloten zijn bij een sociaal verzekeringsfonds. Dat doen we meestal wanneer we vermoeden dat personen hun toevlucht zouden kunnen nemen tot schijnzelfstandigheid, bijvoorbeeld bij weigering van een arbeidskaart. Een ander element is wanneer het verblijfsrecht in het gedrang komt door de stopzetting van de tewerkstelling. Dan is er een vermoeden dat men zou kunnen overgaan tot schijnzelfstandigheid. Achteraf kan dan blijken dat ze ofwel geen zelfstandigen zijn, ofwel wel zelfstandigen zijn, maar hun verplichtingen niet nakomen. Dat kan dan weer worden doorgegeven.

U vraagt of de Afdeling Toezicht en Handhaving de gegevens van het RSVZ gebruikt bij het toekennen en verlengen van een arbeidskaart. De Afdeling Toezicht en Handhaving zal de visu vaststellingen, verhoren en ingewonnen informatie bij het RSVZ verwerken in haar inspectieverslagen. Dat lijkt me logisch: ze vragen die informatie op en verwerken die mee in de verslagen. Voor verder gevolg sturen ze de verslagen door aan de Dienst Economische Migratie en/of maken de informatie via een pv van inlichting over aan de federale dienst.

Het intrekken van het statuut van zelfstandige is een zuivere federale aangelegenheid. Ik ben hiervoor niet bevoegd. Mijnheer Hofkens, ik verwijs naar uw opmerking. Mijnheer Van Malderen, wat betreft de intrekking van het statuut van een zelfstandige en de invloed die dat zou kunnen hebben op de al dan niet intrekking van een beroepskaart voor zelfstandigen, speelt het door u aangehaalde voorbeeld van Roemenen natuurlijk niet. Roemenen zijn EU-burgers en zij kunnen een beroep doen op het vrij verkeer van diensten, personen en werknemers. Zij zijn niet onderworpen aan de beroepskaartenregeling voor zelfstandigen en hebben geen arbeidskaart nodig.

Binnen de arrondissementen zetten de verschillende inspectiediensten gecoördineerde en gerichte acties op. Binnen het actieplan 2015 van de SIOD is een sectorale aanpak opgenomen evenals de voortzetting en de monitoring van de controles naar schijnzelfstandigheid. Ik wil de huidige samenwerking, waarover ik tevreden ben, tussen onze Afdeling Toezicht en Handhaving en het RSVZ voortzetten. De zoekstrategie is onder meer gebaseerd op de risicoanalyse. Daarnaast zal er binnen de zoekstrategie versterkt worden ingezet op 'datamatching' en 'datamining' van de federale gegevens, ook die van het RSVZ, binnen het breder kader van opsporen. Dat is ook een antwoord op uw vraag hoe we omgaan met mensen die regelmatig opduiken.

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen (sp·a): Minister, uw laatste toevoeging is de essentie van de vraag. Het is ook een antwoord op de opmerking van collega Hofkens. In de artikels die verschenen zijn, kwam naar voren dat er een correlatie bestaat met een methode die men gebruikt om onder marktcondities te duiken via zelfstandigheid of schijnzelfstandigheid. Uiteraard kan men ook verbanden leggen met sectoren, wat u zelf ook in uw antwoord hebt gedaan. Feit is dat men eigenlijk verschillende systemen door elkaar gebruikt en serieel. Als de ene poort dichtgaat, dan probeert men er langs een andere weg alsnog onder

te duiken. In die zin lijkt het mij bijzonder belangrijk om de data aan elkaar proberen te koppelen om zo gericht mogelijk proberen te zoeken.

Ik ga ervan uit dat als mensen geschrapt worden als zelfstandige, een deel van hen opnieuw een aanvraag doet via een arbeidskaart. Ik ga er dan ook van uit dat die schrapping gekend is op het moment dat het uitreiken van een arbeidskaart beoordeeld wordt.

Minister, ik heb een bijkomend vraagje. De echte stok achter de deur moet natuurlijk vervolging zijn, inzonderheid van diegenen die eigenlijk het netwerk 'runnen' want we kunnen we degelijk over netwerken spreken. Als we die cijfers nemen, dan hebben we nog wel een behoorlijke stap te gaan. Het is in de eerste plaats niet uw verantwoordelijkheid, minister, maar u zult mij vergeven dat ik die opmerking hier toch maak.

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: U zegt dat als ze geen zelfstandige kunnen worden of geschrapt worden, ze een arbeidskaart aanvragen. U mag niet vergeten dat het nog altijd de werkgever is die een arbeidskaart aanvraagt. Ik zie het andersom meer gebeuren. Je weigert de werkgever een arbeidskaart en de persoon in kwestie wordt zelfstandige of schijnzelfstandige.

Ik zal uiteraard de scheiding der machten respecteren.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Emmily Talpe aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de benadering van hooggevoelige personen door de VDAB – 2557 (2014-2015)

Voorzitter: de heer Robrecht Bothuyne

De voorzitter: Mevrouw Talpe heeft het woord.

Mevrouw Emmily Talpe (Open Vld): Voorzitter, minister, collega's, een hoogsensitief persoon (HSP) is iemand die meer dan gemiddeld gevoelig is voor indrukken en prikkels van de buitenwereld. Bovendien kan zo iemand deze indrukken moeilijker verwerken, sneller overprikkeld en geïrriteerd raken, en daarom vaak de behoefte hebben zich af te schermen of terug te trekken uit een situatie die hem of haar overweldigt. Anderzijds is het een persoonlijkheidskenmerk dat ook positieve elementen bevat. Een belangrijk aantal HSP'ers zijn hoogbegaafd.

Omdat HSP geen stoornis is, maar een persoonlijkheidskenmerk, is het niet terug te vinden in de medische manuals. Aangezien de VDAB zich baseert op de wetenschappelijke diagnoses van deze manuals, is HSP nauwelijks bekend bij de werking van haar psychosociale diensten. Op die manier vallen mensen met HSP uit de boot in het werkveld. Nochtans is het zeer belangrijk dat dit persoonlijkheidskenmerk onderkend wordt en een juiste aanpak krijgt voor de activering van werkzoekenden en het functioneren van werknemers op de arbeidsmarkt. Een juiste aanpak leidt er immers toe dat HSP'ers op een zeer gedreven en creatieve manier hun job invullen. Een foutieve aanpak daarentegen kan leiden tot burn-out, oververmoeidheid, isolatie of een moeilijke inpassing in de werking van een dienst of onderneming.

Omdat het gaat om een persoonlijkheidskenmerk komen HSP'ers niet in aanmerking voor het kansengroepenbeleid van de VDAB voor mensen met een arbeidshandicap. Nochtans kan het tewerkstellen van HSP'ers bijkomende

omkaderingskosten met zich brengen om hun talent ten volle te laten renderen. HSP'ers lopen daarenboven het risico om onterecht bestempeld te worden als 'werkonwillig', met het verlies van hun uitkering tot gevolg.

Uit praktijkvoorbeelden blijkt dat sommigen aangewezen zijn op het stelsel van arbeidszorg om hun arbeidsbereidheid te tonen en op die manier hun recht op een werkloosheidsuitkering te verzekeren. Omdat het ook kan gaan over mensen met een hoge intelligentie en opleiding, lijkt 'arbeidszorg' niet meteen het meest aangewezen tewerkstellingskanaal, te meer omdat de betrokkenen hieruit geen volwaardig inkomen puren.

Voor de VDAB is het dus van belang dat in eerste instantie de consultants en iedereen die in aanraking komt met HSP'ers in het bemiddelings- en activeringsproces, aandacht hebben voor dit persoonlijkheidskenmerk, waaraan naar schatting 15 tot 20 procent van de bevolking en hun omgeving in meerdere of mindere mate onderhevig is. Het komt erop aan dat ze skills ontwikkelen om signalen van hooggevoeligheid te detecteren, steun kunnen bieden aan individuen die HSP-gerelateerde klachten melden en talenten van hooggevoeligen te valoriseren.

In Vlaanderen bestaat inmiddels de Vereniging voor Hooggevoelige Personen. De vzw biedt vormingspakketten aan en kan een partner zijn in de aanpak van HSP'ers. De administrateur-generaal van de VDAB was spreker tijdens het symposium 'Hooggevoeligheid. Ga voluit met je talent' op 13 mei aan de VUB, waar professor Elke Van Hoof de drijvende kracht is achter het onderzoek rond HSP. Onder de titel 'Werk maken van een sensitievere arbeidsmarkt' erkende Fons Leroy dat HSP-competenties loopbaancompetenties kunnen zijn. Mits goede begeleiding zijn HSP'ers van bijzondere waarde op de arbeidsmarkt. Als werkpunten haalde hij het empoweren van HSP'ers en inzetten op een nieuwe arbeidsorganisatie aan. Omdat VDAB in het algemeen gaat voor meer maatwerk, moet er ook voor HSP ruimte zijn in dit beleid.

Het mag dus duidelijk zijn dat het persoonlijkheidskenmerk HSP nog onvoldoende bekend is, zowel bij VDAB als bij werkgevers en dat er initiatieven nodig zijn om de nodige kennis en skills bij te brengen bij VDAB-consulenten, ondernemers en hun HR-diensten, maar ook bij de overheid. Pas dan kan er werk worden gemaakt van een gericht beleid dat de integratie van HSP'ers op de arbeidsmarkt ten volle valoriseert.

Minister, erkent u de noodzaak om hoogsensitieve werkzoekenden en hoogsensitieve werknemers op de juiste manier te begeleiden zodat ze met hun specifieke kenmerken kansen krijgen op de arbeidsmarkt? Zijn de VDAB-consulenten voldoende op de hoogte van wat hoogsensitiviteit inhoudt en hoe ze moeten omgaan met hoogsensitieve werkzoekenden? Zal de VDAB in vormingscursussen voor zijn eigen personeel voorzien? Welke rol zal de Vlaamse Vereniging voor Hooggevoelige Personen hierin spelen?

Op welke manier zal de VDAB kansen voor hoogsensitieve werkzoekenden inpassen in zijn activeringsbeleid en het beoordelen van de werkwillegheid? Op welke manier zullen werkgevers en hun hr-diensten bewust worden gemaakt van en ook voldoende kennis krijgen over hooggevoeligheid? Zal er vanuit het beleid worden benadrukt dat hooggevoeligheid moet worden ingepast in loopbaan- en diversiteitsplannen? Overweegt u specifieke compensatiemaatregelen voor werkgevers die hooggevoelige personen tewerkstellen, naar analogie met de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP), met dien verstande dat het in dezen uiteraard niet om een handicap gaat, maar om een persoonlijkheidskenmerk, dat evenwel kan leiden tot extra omkaderingsnoden?

De voorzitter: Mevrouw Van Eetvelde heeft het woord.

Mevrouw Miranda Van Eetvelde (N-VA): Voorzitter, ik wil me daarbij aansluiten, want ik meen dat er inderdaad wel nood is aan een engagement van de

VDAB om op een andere of geschiktere manier met die groep personen aan de slag te gaan. Die mensen hebben inderdaad te maken met een arbeidshandicap, maar door die internationale classificatie die de VDAB gebruikt, kunnen we daar eigenlijk weinig aan veranderen. We kunnen alleen zo veel mogelijk inzetten op een efficiënte, effectieve en goede begeleiding van die mensen bij hun zoektocht naar werk. De VDAB-consulenten moeten ter zake dus op de juiste manier aan het werk gaan. Nu denk ik dat ze dat ook wel doen, dat ze in die begeleiding op maat voorzien. Ik ben zelf jarenlang VDAB-consulent geweest en ik ben zelf ook nog in aanraking geweest met iemand die hoogsensitief is. Je moet als consultant wel over een aantal vaardigheden beschikken om die mensen op een gepaste manier aan een job te kunnen helpen. Ik moet toegeven dat dit zeker niet evident en eenvoudig is. Kan het dat die consultanten van de VDAB een gepaste training krijgen? Mocht dat zo zijn, dan kan ik dat alleen maar toejuichen.

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Ik denk dat de manier van werken van de VDAB eigenlijk de beste oplossing biedt. Wij kijken immers in eerste instantie naar de afstand van iemand tot de arbeidsmarkt. Iedere werkzoekende heeft zo recht op een maatgerichte begeleiding, dus ook personen met hoogsensitiviteit. Met het nieuwe model 'Iedereen bemiddelaar' van de VDAB staat een goede inschatting van wat iemand kent en kan centraal. Dat moet de nodige garanties bieden dat iedere werkzoekende een maatgericht aanbod krijgt. Als er dan drempels worden vastgesteld, dan is het de bedoeling om die in de mate van het mogelijke weg te werken, in het kader van zo'n traject naar werk.

– De heer Matthias Diependaele treedt als voorzitter op.

Bemiddelaars komen met uiteenlopende profielen van werkzoekenden in contact. Ze vertrekken in hun bemiddeling dan ook niet vanuit mogelijke problematieken, maar wel vanuit competenties. Dat is dus een positieve aanpak voor een gerichte bemiddeling naar werk. Indien de bemiddelaar bij dat in kaart brengen van competenties en een gerichte bemiddeling naar werk wordt geconfronteerd met drempels, zoals hoogsensitiviteit, dan kan hij advies inwinnen van de dienst voor gespecialiseerd onderzoek. Dat zijn psychologen die de bemiddelaar kunnen bijstaan bij het opmaken van een gericht actieplan. Er zijn dan diverse mogelijkheden om die drempels aan te pakken, zoals zoeken naar aangepast werk, competentieversterking, attitudetraining en gespecialiseerde bemiddeling. Uiteraard is dat altijd in functie van de noden van zo'n werkzoekende.

Als het over sensibilisatie ter zake gaat, dan staat de VDAB daar duidelijk voor open. De VDAB bekijkt samen met de Vrije Universiteit Brussel (VUB), met het Huis van Veerkracht, met professor Elke Van Hoof en andere ervaringsdeskundigen op welke manier een sensibilisatiecampagne kan worden opgezet over dat thema. Een webmodule behoort wellicht ook tot de mogelijkheden.

Zoals voor elke werkzoekende zal ook voor een werkzoekende met een kenmerk van hoogsensitiviteit worden bekeken op welke manier dat kenmerk zijn traject naar werk in de weg staat. Ook bij mensen met hoogsensitiviteit is er sprake van verschillen en gradaties. Een maatgerichte ondersteuning is het enige dat een goed antwoord kan bieden.

Ik wil de werkgevers in het algemeen ondersteunen om te investeren in hun werknemers. Daarom zullen we de komende maanden het beleid met betrekking tot evenredige arbeidsdeelname en diversiteit (EAD), het Ervaringsfonds en de kmo-portefeuille hervormen en vereenvoudigen, om zo tot een efficiënt instrumentarium voor een competentiegericht humanresourcesbeleid voor ondernemingen te komen. Ik onderzoek hoe we dat het best vorm gaan geven, om een zo laag mogelijke drempel en een zo groot mogelijk bereik te hebben, zeker voor de kleine

ondernemingen. Ik onderzoek dus hoe dat efficiënt kan worden aangepakt. Ik hoop binnenkort een conceptnota ter zake aan de regering te kunnen voorleggen.

In het huidige instrumentarium qua evenredige arbeidsdeelname zit wel al het instrument van de loopbaan- en diversiteitsplannen. Ik heb in 2012 het voorwerp van die plannen verruimd, zodat iedereen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt in aanmerking komt. Men kan vandaag dus gerust al die hoogsensitieve personen meenemen in zo'n loopbaan- en diversiteitsplan.

Wat de compensatiemaatregel betreft, zij komen, zoals u zelf al zei, niet in aanmerking voor de Vlaamse ondersteuningspremie, omdat die alleen betrekking heeft op personen met een arbeidshandicap. Ik ga voor deze groep niet in compenserende maatregelen voor werkgevers voorzien, omdat ik meen dat een maatgerichte aanpak voor de persoon zelf de nodige oplossingen moet kunnen bieden. Dat, gecombineerd met sensibilisatie daaromtrent, zou voldoende moeten zijn om ook aan deze mensen meer kansen te geven op de arbeidsmarkt.

De voorzitter: Mevrouw Talpe heeft het woord.

Mevrouw Emmily Talpe (Open Vld): Minister, ik dank u voor uw toch wel uitgebreid en mooi antwoord. Ik ben heel blij dat u de problematiek erkent. Een maatgericht beleid is uiteraard ook in dezen onontbeerlijk. Zoals u zelf zegt, zijn er heel wat gradaties bij hoogsensitieve personen. Men kan niet zomaar één lijn volgen ter zake. Dat moet dus heel individueel worden bekeken.

Ik ben zeker voorstander van een positieve benadering. We moeten niet uitgaan van drempels of van gebreken, maar van competenties. De vraag is hoe we hen binnen de gegeven omstandigheden een kans kunnen bieden.

Het is niet evident HSP vast te stellen. Ik ben dan ook blij dat een sensibiliseringscampagne zal worden opgezet. Hierdoor zal de problematiek bij ondernemingen tastbaarder worden.

Minister, ik onthaal ook uw conceptnota met grote vreugde. Mijn aanbeveling luidt dat u zeker met HSP Vlaanderen moet samenwerken. Die vereniging heeft al veel ervaring en expertise. We moeten deze vereniging zeker betrekken bij alle stappen die we hier zetten. Ik hoop dat u alle beschikbare instrumenten zult inzetten om een zo goed mogelijke begeleiding van deze groep te verzekeren.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Emmily Talpe aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over het tekort aan horecapersoneel tijdens de vakantiemaanden – 2656 (2014-2015)

Voorzitter: de heer Matthias Diependaele

De voorzitter: Mevrouw Talpe heeft het woord.

Mevrouw Emmily Talpe (Open Vld): Minister, op 12 november 2014 heb ik u een actuele vraag gesteld over het tekort aan horecapersoneel tijdens de eindejaarsfeesten. Dat was overigens mijn eerste actuele vraag. Ondertussen staat de zomer voor de deur. De zomer is in feite al ingezet. De problematiek die tijdens de eindejaarsperiode gold, geldt uiteraard ook tijdens de zomermaanden.

De horeca aan de kust klaagt over de moeilijke zoektocht naar geschikt personeel. De arbeidsmarktparadox blijft bijzonder jammer. Enerzijds telt de horeca 22 kernberoepen, waarvan bijna de helft knelpuntberoepen zijn. Anderzijds hebben we

in mei 2015 kunnen vaststellen dat Vlaanderen meer dan 220.000 niet-werkende werkzoekenden telt, waaronder 104.033 laaggeschoolden.

Eind vorig jaar heeft de vereniging Horeca Oost-Brabant het heft in eigen handen genomen en een cursus aangeboden. Deze opleiding voor zaalpersoneel moet mensen een zekere ervaring aanleren en moet de leden een grotere pool aanbieden.

Minister, u hebt dit initiatief toen verwelkomd. U hebt toen eveneens verwezen naar de overeenkomst tussen de VDAB en Horeca Vlaanderen over bepaalde opleidingen. In uw antwoord op mijn actuele vraag van 12 november 2015 hebt u erop gewezen dat bijkomende initiatieven niet nodig zijn. De VDAB voorziet immers al in een aantal korte opleidingen die ervoor zorgen dat mensen snel voor een job in de sector kunnen worden geschoold. Indien bedrijven of sectoren dergelijke vragen hebben, zet de VDAB sowieso al bijkomende stappen. Het gaat niet enkel om een flexibel aanbod met werkpleklers en korte opleidingen, het gaat ook om een bijkomende screening van de werkzoekenden. Uit die screening moet blijken welke werkzoekenden een beroep kunnen doen op het aanbod van de VDAB en op de jobs die door de sector worden aangeboden.

Het dossier is in beweging, maar het knelpuntprobleem blijft in de horeca helaas aanwezig. Op bepaalde zaken, zoals de werkomstandigheden, de loonvorming en de onregelmatige arbeidstijden heeft de VDAB uiteraard weinig vat. De opvolging en de activering van jonge werklozen behoort echter wel tot de bevoegdheden van de VDAB. Bovendien kan ook het Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming (SYNTRA Vlaanderen) opleidingen op maat aanbieden. Daarnaast blijft de doorstroming van de knelpuntopleidingen naar de hiermee corresponderende knelpuntberoepen in de horeca beneden de verwachting.

Minister, plant u op zeer korte termijn een bijsturing van de screening van werkzoekenden om hen sneller en succesvoller naar flexibele opleidingen voor een job in de horeca toe te leiden? Is een bijsturing van de overeenkomst tussen de VDAB en Horeca Vlaanderen over de opleidingen in de horeca wenselijk? Wat wordt ondernomen om de uitstroom van de knelpuntopleidingen voor horecaberoepen naar de horeca te verhogen? Is sinds eind vorig jaar een verhoogd aanbod voor de opleiding tot zaalpersoneel in de opleidingscentra in Hasselt, Diest, Oostende en Antwerpen gerealiseerd?

In welke mate kan het werkpleklers nog meer worden geactiveerd om werkzoekenden naar de horeca toe te leiden? Wordt met SYNTRA Vlaanderen over een aangepast aanbod voor horecaopleidingen gesproken?

Wat zijn de resultaten van het initiatief van Horeca Oost-Brabant om kortdurende cursussen voor zaalpersoneel in de horeca aan te bieden? Kan een dergelijk initiatief ook nuttig zijn voor de kust?

De voorzitter: Mevrouw Fournier heeft het woord.

Mevrouw Martine Fournier (CD&V): Voorzitter, ik sluit me uiteraard volledig aan bij de vraag om uitleg van mevrouw Talpe. Dit probleem is niet nieuw. Reeds in 2000 zijn in de pers artikelen verschenen over de problemen in de horeca.

Het is een specifiek probleem aan de kust. We beschikken daar maar over een halve cirkel. We kunnen nog niet op de Noordzee rekruteren. Een job in de horeca aan de kust lijkt gemakkelijk, maar dat is eigenlijk niet het geval. Daar zijn toch bepaalde vaardigheden voor nodig. De betrokkenen moeten commercieel ingesteld zijn en moeten over communicatieve vaardigheden beschikken.

Er zijn opleidingen, wat ook nodig is. De VDAB biedt die opleidingen soms in samenwerking met de federatie aan. Uit het antwoord van minister Weyts op een

vraag om uitleg van de heer Verstreken blijkt dat een samenwerkingsverband met Plopsaland is gestart. Dit proefproject zal nog tot alle toeristische attracties worden uitgebreid. Dit valt onder paritair comité 333. Ik vraag me af of dit naar de hele horecasector zal worden uitgebreid.

– *De heer Robrecht Bothuyne treedt als voorzitter op.*

Ik vraag me tevens af of de door de VDAB georganiseerde opleidingen succesvol zijn. Wat is de bezettingsgraad? Misschien kunnen we die initiatieven aan de toekomstige tijdelijke werkervaringen koppelen. Vooral vanwege het tijdelijk aspect zou dit voor iedereen een win-winsituatie zijn. Het probleem situeert zich vooral tijdens de zomermaanden aan de kust. Het lijkt me belangrijk ons voor die tijdelijke werkervaringen in te zetten.

De voorzitter: De heer Lantmeeters heeft het woord.

De heer Jos Lantmeeters (N-VA): Voorzitter, ik moet de stelling dat dit een specifiek probleem aan de kust zou zijn toch even nuanceren. (*Opmerkingen. Gelach*)

Het is niet enkel een probleem aan de kust. Ik wil dit ook even op Limburg betrekken. Uit de cijfers blijkt dat de situatie daar anders is. Dit maakt het probleem zeker niet gemakkelijker. In Limburg begint de piek in maart of april. Tot en met augustus heeft de toeristische sector en de horeca personeel nodig.

Minister, het is natuurlijk een specifiek probleem in de horeca. Dit maakt het ook niet gemakkelijker. De oplossingen zijn immers vaak op het niveau van de Federale Regering te vinden. U hebt waarschijnlijk ook het advies van de Raad van State gelezen over het voorstel van de Federale Regering om de flexijobs in te voeren. De Raad van State heeft erop gewezen dat dit niet voor een bepaalde sector mag. Bovendien liggen de flexijobs bij de Raad van State onder vuur omdat werknemers in dat geval vier vijfde bij een werkgever en een vijfde bij een andere werkgever kunnen werken. Uiteindelijk geldt dit zeer specifiek probleem van de horeca dus ook voor alle andere tewerkstellingstakken.

Ik zou u willen vragen niet enkel naar de horeca te kijken. Dit brengt me bij het aanbod van de VDAB en bij het antwoord dat u op 12 november 2014 hebt gegeven. De VDAB levert al heel wat inspanningen om dit probleem op te lossen. Voor het overige blijft het een interessante vraag om uitleg. Ik kijk uit naar uw antwoord. Daarna zullen we eventueel in discussie kunnen treden.

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

De heer Bart Van Malderen (sp.a): Voorzitter, ik wil hier niet aan toevoegen dat ook Oost-Vlaanderen een horecasector kent en dat ginds ook specifieke piekperiodes bestaan. Naar aanleiding van de actuele vraag van mevrouw Talpe heb ik destijds ook het woord genomen. Ik heb toen gepleit voor een optimalisering van de opleidingscapaciteit door, los van het statuut, over het muurtje te kijken.

Zoals daarnet al is vermeld, bieden de VDAB, SYNTRA Vlaanderen en uiteraard ook de horecascholen opleidingen aan. Het gaat steeds om dure infrastructuur. Zeker als het om keukenpersoneel gaat, moet dure infrastructuur worden opgezet om de opleidingen te kunnen geven.

Die infrastructuur wordt niet steeds volledig bezet. Ik pleit voor een optimalisering. Los van de aanbieders moeten we in de eerste plaats de infrastructuur benutten. We moeten niet zozeer kijken naar de finaliteit van de opleiding. Het kan gaan om zelfstandigen of werknemers en om scholieren of

werkzoekenden. Mijn boodschap is dat de capaciteit moet worden geoptimaliseerd.

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: In Antwerpen zijn er ook problemen. Als mevrouw Kherbache het niet zegt, dan moet ik het maar doen. Het probleem zit dus over heel Vlaanderen.

Het project 'Iedereen bemiddelbaar', dat we in september 2014 hebben opgestart, heeft een positieve impact op de screening en de toeleiding naar opleidingen, enerzijds omdat de VDAB-diensten nauwer samenwerken en anderzijds omdat de bemiddelaars vanuit een diepgaande kennis van specifieke sectoren oriënteren naar vacatures of opleidingen die gericht zijn op instroom in die sectoren. Voordien was de scope van screening en toeleiding breder en miste daardoor wat scherpte. Voorlopig moeten we op dat punt dus niet echt bijsturen.

De overeenkomst waarnaar u verwijst, mevrouw Talpe, is niet gesloten met Horeca Vlaanderen, maar met Horeca Vorming Vlaanderen. Horeca Vlaanderen is de werkgeversorganisatie, Horeca Vorming Vlaanderen is de paritair samengestelde raad van bestuur van werkgevers en vakbonden die effectief rond vorming werkt. De overeenkomst loopt tot 31 december van dit jaar. Over een nieuwe sectorconvenant wordt in het najaar onderhandeld met de horecasector. Het gemeenschappelijke standpunt van de VDAB en de sector is in elk geval dat de VDAB instaprofielen horeca dient op te leiden. Dat zal ook in de toekomst behouden blijven. Tijdens de onderhandelingen zullen ook andere samenwerkingsopportunities om de uitstroom naar de sector te verhogen, aan bod komen en ook andere elementen, zoals het delen van infrastructuur.

Het aandeel werkplekleren in de opleidingen wordt verder opgedreven, niet alleen in de vorm van stages, waarbij de cursist reeds aangeleerde competenties toepast op de werkplek, maar ook in de vorm van opleiding op de bedrijfsvloer, waarbij de werkgever instaat voor het aanleren van nieuwe competenties en de instructeur van VDAB een ondersteunende rol opneemt. Op die manier krijgt de cursist van bij het begin een juister beeld van het werk in de horecasector en kan er indien nodig snel worden bijgestuurd. Na de opleiding volgt doorgaans nog een individuele beroepsopleiding (IBO). Zo'n IBO heeft een gunstig effect op de uitstroom, omdat eventuele ontbrekende competenties of specifiek gevraagde competenties door de werkgever zelf kunnen worden bijgebracht. Heel vaak vinden horecamensen dat ze toch zelf het best bepaalde zaken aanleren.

Verder probeert de VDAB opleidingen op maat uit te werken, waarbij vooral de competenties worden bijgebracht die door de sector worden gevraagd. Voor anderstalige cursisten heeft de VDAB een aanbod geïntegreerde trajecten, waarin de technische competenties samen met taalverwerving worden aangeboden. Ook dat is heel belangrijk om meer mensen naar die sector toe te leiden.

Een eventuele activering van het aanbod is op dit moment voorwerp van een interne bespreking bij de VDAB. Het aanbod in Oostende is gelijk gebleven en het aanbod in Hasselt en Diest is verhoogd. In de provincie Vlaams-Brabant worden samenwerkingsmogelijkheden met het onderwijs voor opleiding tot hulpkelner onderzocht. In Antwerpen is er momenteel geen aanbod, mede door een gebrek aan instroom. Bovendien is er op dit moment geen zaalinstructeur. Het probleem ligt overigens niet zozeer bij het genereren van een opleidingsaanbod, maar bij het genereren van instroom in de opleidingen. De combinatie van technische competenties, basiscompetenties – zoals hoofdrekenen, lezen, ingrediënten kunnen onthouden – persoonlijkheid – een net voorkomen, commerciële ingesteldheid, klantvriendelijkheid, stressbestendigheid – en de specifieke arbeidsomstandigheden – met flexibele

uurroosters – tegen het gangbare loon, zorgen ervoor dat werkzoekenden vaak voor andere sectoren kiezen, als ze de kans krijgen.

Wel is IBO een maatregel die nog te weinig bekend is bij werkgevers uit de horecasector. Nochtans bewijst hij zijn nut. Bijna 75 procent van de cursisten is twaalf maanden na afloop van een IBO nog steeds aan het werk in de sector. Het komt er dus op aan de maatregel ruimer bekend te maken. Dat heb ik de VDAB ook als prioriteit meegegeven.

Werkpleklers zit vervat in alle horecaopleidingen van de VDAB, zowel in de eigen opleidingen als in de opleidingen met partnerorganisaties. De kwaliteit ervan kan misschien nog wel wat worden opgetrokken door een nauwkeurige selectie van de werkplekken en een nauwkeurige opvolging van de competentieverwerving op de werkvloer. Voor het eerste zal de VDAB nauwer samenwerken met Horeca Vorming Vlaanderen, dat een leermeesteropleiding ontwikkelde. Voor het tweede ontwikkelde de VDAB opleidingsplannen werkpleklers, die onlangs in gebruik zijn genomen. Doordat het aandeel van het werkpleklers toeneemt, krijgen de VDAB-instructeurs horeca meer ruimte om ondersteuning te bieden op de werkvloer en bij te sturen waar nodig. De VDAB streeft naar een uitbreiding van die manier van werken.

De Syntra's organiseren vandaag reeds heel wat opleidingen die naar de horecasector kunnen leiden, zowel in de leertijd als bij de ondernemerschapstrajecten. Deze cursisten vinden nadien ook makkelijk een job in de horecasector, vaak in eerste instantie als werknemer, nadien ook in niet onbelangrijke mate als ondernemer. Daarnaast hebben de Syntra's ook de mogelijkheid om zelf een kortlopend aanbod op de markt te brengen dat inspeelt op de noden van de sector. Dat leidt niet tot een officiële certificering, maar biedt vaak wel een afdoend antwoord op de opleidingsnoden van een bepaalde sector.

Tot slot wil ik nog even ingaan op het initiatief van de horecafederatie Oost-Brabant, gericht op de opleiding van studenten en extra's, de gelegenhedsmedewerkers in de horeca. Er namen 26 personen deel aan de driedaagse opleiding en volgens de federatie Oost-Brabant werd ongeveer 50 procent van de deelnemers ook tewerkgesteld. Ik juich dergelijke initiatieven zeker toe, maar studenten en extra's vormen niet de doelgroep van de VDAB. Voor werkzoekenden heeft de VDAB, zoals gezegd, een aanbod IBO's en korte en lange zaalopleidingen.

Uit dit alles blijkt dat zeker het aanbod vorming en opleiding zeer breed is. We kijken waar er nog verbetering mogelijk is, zoals het beter bekend maken van IBO, en uiteraard zullen we in het najaar met de sector nagaan wat er kan en moet gebeuren om nog meer op hun vragen in te spelen.

De voorzitter: Mevrouw Talpe heeft het woord.

Mevrouw Emmily Talpe (Open Vld): De piekmomenten in de horeca, zo blijkt, zorgen overal voor problemen. Federaal is er een en ander aan het bewegen. Het is nu dan ook hét moment om in Vlaanderen mee aan de kar te trekken en mensen naar de sector toe te leiden.

Ik besef ook wel dat we geen wonderen kunnen verrichten. Het is niet nodig nieuwe maatregelen te ontwikkelen. Het zou al mooi zijn dat de bestaande maatregelen zo maximaal mogelijk worden toegepast. Het nieuwe sector-convenant is uiteraard een goede gelegenheid om alles nog eens grondig te bekijken. Ook op de doorstroming willen we de nadruk leggen, zodat mensen die een opleiding voor een knelpuntberoep volgen, ook werkelijk naar een job worden toegeleid. Het heeft weinig zin mensen op te leiden die uiteindelijk de job niet uitoefenen. Alles begint met de screening van kandidaten. Wie niet gemotiveerd is, krijgt men ook niet aan de slag. Er is een belangrijke rol weggelegd voor de VDAB om de mensen nog iets

actiever aan te spreken om hun kans in de horeca te wagen en hen te wijzen op de positieve aspecten van de sector.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Emmily Talpe aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de flexibele loopbanen – 2657 (2014-2015)

Voorzitter: de heer Robrecht Bothuynne

De voorzitter: Mevrouw Talpe heeft het woord.

Mevrouw Emmily Talpe (Open Vld): Minister, uit cijfers van het Steunpunt Werk en Sociale Economie (WSE) is gebleken dat de Belgische werknemers trouw zijn aan hun werkgever. Ondanks het hele discours over flexibele loopbanen en jobhopping blijkt dat de gemiddelde anciënniteit niet is gedaald, maar zelfs licht gestegen. De doorsnee Belgische werknemer zat in 2013 al 11,4 jaar op dezelfde stoel, tegenover 11,1 jaar 20 jaar voordien. Het cijfer wordt enigszins vertekend door het grote aandeel oudere werknemers. In de andere leeftijdsgroepen is er wel sprake van een dalende trend. Bij de 25- tot 49-jarigen bijvoorbeeld daalde de anciënniteit van 10,6 jaar in 1992 naar 8,9 jaar in 2013. Dat heeft echter niet zo veel te maken met jobhopping, maar wel met langere scholing en de sterkere arbeidsbescherming in ons land.

Een zeer bepalende factor om al dan niet van job te veranderen blijkt de economische conjunctuur te zijn. Bij voorspoed is de neiging om van job te veranderen groter, bij economische crisis kiest men liever het zekere voor het onzekere.

De resultaten maken duidelijk dat de meeste mensen niet zinnens zijn om vaak van werk te veranderen of hun statuut tijdens hun loopbaan te wijzigen. Voor werkgevers kan het belangrijk zijn oog te hebben voor het investeren in hun personeel, niet alleen om hun goed presterende werknemers up-to-date te houden, maar ook om de productiviteit van hun personeel dat minder presteert op te krikken.

Minister, hoe schat u de bevindingen van het Steunpunt Werk en Sociale Economie in met betrekking tot het gevoerde beleid voor jobmobiliteit en het bevorderen van ondernemerschap? Zult u de resultaten van deze studie aanwenden om te evalueren of gerichte acties inzake bijkomende opleiding voor werknemers met een hoge anciënniteit noodzakelijk zijn? Zijn er ook extra initiatieven nodig om het ondernemerschap en de sprong naar het zelfstandigenstatuut te bevorderen, nu andermaal blijkt dat werknemers aarzelen om hun loopbaan een meer flexibele invulling te geven? Zullen de resultaten worden meegenomen in de evaluatie van de loopbaanbegeleidingscheques en de aanpak van loopbaanbegeleiding zelf? Wordt er in de werking van het Werkervaringsfonds rekening gehouden met de gemiddeld hoge anciënniteit van werknemers, zeer in het bijzonder om de productiviteit en het welbevinden van de minder goed presterende werknemers te verhogen?

De voorzitter: Mevrouw Van Eetvelde heeft het woord.

Mevrouw Miranda Van Eetvelde (N-VA): Ik sluit me aan bij de vragen van mevrouw Talpe, er zijn er enkele pertinente bij. Maar ik wil benadrukken dat het op zich niet verkeerd is als mensen kiezen voor een lange loopbaan bij één werkgever. Iemand die wil veranderen van job, kan rekenen op tal van initiatieven van de overheid. Loopbaanbegeleiding is een effectief instrument voor wie het wil gebruiken. Een stevige loopbaan bij een werkgever is ook niet verkeerd.

Ik heb nogal wat contacten met jonge werknemers. Ik hoor toch vaak dat zij kiezen voor een stabiele loopbaan, zeker in tijden waarin het economisch wat

moeilijker gaat. Onlangs zag ik cijfers van mensen die meedoen aan de examens van Selor, om een vaste job te krijgen bij de overheid. Ik vond het frappant dat heel wat jonge mensen daarvoor kiezen.

Naast de mentaliteit van de werknemers, zitten we in ons land ook met een institutionele context waarin weinig arbeidsmarkttransities plaatsvinden in vergelijking met andere Europese landen. Dat kan ook een factor zijn. Of we een hoge of een lage jobanciënniteit moeten prefereren, laat ik in het midden. Ik wil wel eens weten hoe u daarover denkt, minister.

De voorzitter: Minister Muylers heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: Mevrouw Talpe, loopbaanmobiliteit vind ik geen doel op zich. Wel moet men er meer dan vandaag het geval is, over nadenken. Met de loopbaancheques willen we mensen ertoe aanzetten om kwalitatief en met begeleiding na te denken over hun loopbaan. Mijn ervaring is dat sommige mensen daardoor wel in hun bedrijf blijven, omdat ze beseffen dat ze met wat ze kennen en kunnen goed op hun plaats zitten. Veranderen van loopbaan of van bedrijf is ook nog iets anders. Je kunt binnen je bedrijf, zeker in grote bedrijven, een hele evolutie meemaken, waardoor je telkens een andere job doet binnen eenzelfde bedrijf. Het is niet zo gemakkelijk om eenduidig iets op die cijfers te plakken.

Soms is jobmobiliteit niet positief, als je wordt afgedankt en zo verplicht wordt, niet vrijwillig dus, om een andere job te zoeken. Ik wil het geheel nuanceren. Het belangrijkste is voor mij dat nog meer mensen nadenken over hun loopbaan en niet automatisch in dezelfde job blijven. U wijst op de crisis. Dat is juist, mensen gaan dan misschien minder snel nadenken over een andere job. Onze arbeidswetgeving, een federale bevoegdheid, stimuleert ook niet meteen het nemen van een risico met een andere job. De wetgeving is gericht op de bescherming in je huidige job. Als je tien jaar bij een bedrijf werkt, krijg je die bescherming niet mee. Als je verandert, ben je die kwijt. Dat maakt het soms niet eenvoudig om een vrijwillige transfer te doen.

Uw vraag gaat niet enkel over de loopbaan, maar ook over ondernemerschap. Ik wil alles in het werk stellen om het ondernemerschap op verschillende manier te bevorderen. We hebben het in een van de vorige commissies gehad over het Ondernemend Onderwijs. Ik verwijs naar wat Vlaamse Jonge Ondernemingen (Vlajo) doet, voor leerlingen en studenten van klein tot groot. Het gaat erom een ondernemende attitude bij te brengen. Ik ben ervan overtuigd dat dat interessant is niet enkel voor ondernemers maar voor elk individu.

Met SYNTRA doen we alles voor het opleiden en bijscholen van ondernemers of ondernemers in spe. Het duaal leren en de leertijd zijn ook elementen. Het Agentschap Ondernemen richt zich daarenboven op het ondersteunen van het starten, de groei en de bedrijfscontinuïteit van ondernemingen. Ze willen drempels verlagen.

Ook hebben de VDAB, SYNTRA Vlaanderen en het Agentschap Ondernemen opnieuw de handen in elkaar geslagen, en dat vind ik goed, voor een vervolgproject met ESF-middelen. Er komt dus een Maak Werk van je Zaak 2, dat zich richt op het toeleiden van werkzoekenden naar ondernemerschap. Ook dat is interessant. Werkzoekenden zoeken soms een nieuwe job bij een andere werkgever. Maar het kan een element zijn om eens na te denken of je niet zelf met iets wilt beginnen.

Opleiding is ook een onderdeel van het banenpact. Ik heb de sociale partners gevraagd om de opleidingsincentives voor werknemers onder de loep te nemen en te kijken hoe we die nog gericht kunnen inzetten. Gisteren hoorde ik dat zij nog altijd in gesprek zijn. Uiteraard werk ik zelf verder, maar ik hoop dat de sociale partners elementen naar voren brengen in consensus.

Ook werkgevers, en dan vooral kmo's, wil ik blijven ondersteunen. Binnen de kmo-portefeuille bestaat nu al de mogelijkheid om op het vlak van opleiding bedrijven te helpen. De ESF-oproep voor opleiding in bedrijven kan daarbij ook helpen.

Het evaluatierapport met betrekking tot de loopbaancheques is natuurlijk voornamelijk gefocust op de loopbaancheques zelf, het bereik, het profiel, de tevredenheid en de evolutie van het aantal loopbaancentra. We hebben het er enkele weken geleden over gehad. Op die manier kan de nieuwe wetgeving wat mij betreft worden geëvalueerd en bijgestuurd waar nodig. De focus van de evaluatie ligt niet op de impact van de loopbaanbegeleiding, maar op wie we vandaag bereiken en hoe we dat kunnen verruimen.

Uit vorig onderzoek naar het effect van loopbaanbegeleiding blijkt, zoals ik zei, dat heel wat mensen na loopbaanbegeleiding niet veranderen van job, maar actie ondernemen om de job zelf beter te maken. Zo durven ze toch het gesprek aan te gaan met een leidinggevende, gaan ze voor jobcrafting of volgen ze een opleiding. Ook dat lijkt mij een mooi resultaat. Ik wil zeker ook dat werkgevers nadenken over het investeren in hun werknemers en daarvoor actie nemen. Vandaar dat ik de komende maanden de kmo-portefeuille wil vereenvoudigen, zodat het voor werkgevers nog gemakkelijk wordt om in hun mensen te investeren. Dat kwam al aan bod in de plenaire vergadering.

Het Ervaringsfonds richt zich in eerste instantie uitdrukkelijk op oudere werknemers. Hoe ouder de leeftijdsgroep, hoe hoger de gemiddelde anciënniteit ligt. Het heeft ook te maken met de arbeidswetgeving en ook de onzekerheid. Op je 55e nog veranderen van werk brengt veel onzekerheid mee en verlies van een aantal rechten. Door zich te richten op de oudere werknemers, vat het Ervaringsfonds ook heel wat werknemers met een gemiddeld hogere anciënniteit. Binnen het Ervaringsfonds kan een werkgever een toelage aanvragen voor het meten, diagnosticeren en/of verbeteren van de kwaliteit van de arbeid van 45-plussers. De verbeterprojecten in kwestie kunnen betrekking hebben op ergonomie of op opleiding en vorming bijvoorbeeld in functie van een functiewijziging. Op die manier worden arbeidsomstandigheden aangepast of wordt een oudere werknemer toegeleid naar een andere functie binnen het bedrijf. Dergelijke projecten bewerkstellingen positieve effecten op het vlak van 'werkbaar' werk.

De voorzitter: Mevrouw Talpe heeft het woord.

Mevrouw Emmily Talpe (Open Vld): Collega's, er is uiteraard niets mis met iemand die jarenlang dezelfde job wil doen, zolang hij zich daar goed bij voelt en zijn job goed doet. Er zijn ook heel veel jobs die voldoende afwisseling en uitdaging hebben. Maar er zijn ook mensen die ongelukkig zijn in hun job en die niet durven te veranderen. Daarom is het belangrijk om de hinderpalen of zaken die carrièrewendingen kunnen belemmeren, uit de weg te ruimen.

Er zijn inderdaad een aantal kanttekeningen te plaatsen bij de resultaten, want het gaat over individuen. Toch zit er een zekere trend in die we niet mogen negeren, niet om mordicus te bewegen tot jobhopping, maar om een situatie vast te stellen en na te gaan hoe we die op een ideale manier kunnen benaderen.

Minister, we zitten zeker op dezelfde lijn: men moet de kans krijgen om na te denken over zijn carrière en om te worden begeleid en zich voldoende te informeren.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.