



Vlaams
Parlement

vergadering **C103**
zittingsjaar 2016-2017

Woordelijk Verslag

Commissievergadering

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

van 19 januari 2017

INHOUD

VRAAG OM UITLEG van An Christiaens aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de gevolgen van de brexit voor de Vlaamse economie – 820 (2016-2017)	3
VRAAG OM UITLEG van Willem-Frederik Schiltz aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de aanvraagtermijn van de vernieuwde kmo-portefeuille – 741 (2016-2017)	
VRAAG OM UITLEG van Robrecht Bothuyne aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de vernieuwde kmo-portefeuille – 804 (2016-2017)	7
VRAAG OM UITLEG van Katia Segers aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over gendergelijkheid in academia – 805 (2016-2017)	15
VRAAG OM UITLEG van Robrecht Bothuyne aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over het vrijwilligerswerk als toeleiding naar de arbeidsmarkt – 856 (2016-2017)	22
VRAAG OM UITLEG van Robrecht Bothuyne aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de invloed van het beleidsdomein Werk op het klimaatbeleid en de mogelijk positieve impact van een doordacht klimaatbeleid op het beleidsdomein Werk – 870 (2016-2017)	25

VRAAG OM UITLEG van An Christiaens aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de gevolgen van de brexit voor de Vlaamse economie – 820 (2016-2017)

Voorzitter: de heer Jos Lantmeeters

De voorzitter: Mevrouw Christiaens heeft het woord.

An Christiaens (CD&V): Voorzitter, minister, mijn vraag dateert al van een tijdje geleden. Ondertussen zijn er nog andere dingen gebeurd in verband met de brexit. Eergisteren nog was er de speech waarin werd gesproken over een harde brexit, waarbij het Verenigd Koninkrijk uit de interne markt zou stappen, wat dus echt wel nefast zou zijn voor onze Vlaamse bedrijven. Dat kwam toch als een extra harde mokerslag aan, terwijl de uitslag van het referendum in de zomer ook al als een donderslag bij heldere hemel was gekomen.

Voor Vlaanderen zou het slechtste scenario een klap betekenen van maar liefst 2,6 procent van het bruto regionaal product. Dat de importtarieven onze exporterende bedrijven pijn zullen doen, staat jammer genoeg buiten kijf. Liefst een negende van alle Vlaamse export gaat immers over de zee naar het Verenigd Koninkrijk, en dat levert Vlaanderen de zilveren medaille op in de ranking van de meest kwetsbare landen in het geval van een brexit.

Zowel Vlaanderen als de federale overheid dient zich daarom concreet voor te bereiden op de onderhandelingen, om nadelen te vermijden, maar hopelijk toch ook om voordelen te verkrijgen die er hopelijk wel degelijk zijn bij een brexit. De lijst van bedrijven en instellingen die Londen en bij uitbreiding het Verenigd Koninkrijk zullen verlaten, is lang. Aangezien Vlaanderen dus spijtig genoeg een zware economische klap te wachten staat en Brussel het centrum is van de politieke en economische instellingen, is het niet onlogisch dat men Brussel ook het gros van de voordelen van de brexit zou gunnen, ter compensatie van de economische nadelen.

De Belgische deelstaten moeten echter gezamenlijk een standpunt ontwikkelen, hetwelk door de federale overheid moet worden verdedigd. We moeten daarom ook rekenen op de diverse ministers-presidenten van ons land. Minister, ik had begrepen dat er federaal een werkgroep is opgericht. Misschien zult u daar in uw antwoord al op terugkomen. Nog maar recent bleek echter dat Waals minister-president Magnette niet echt een groot voorvechter is van vrijhandelsakkoorden. Om nadien dan ook nog eens alle EU-lidstaten op dezelfde golflengte te krijgen, zal dus ook nog een ander huzarenstukje worden.

Minister, wat zijn de gevolgen van de brexit die u ziet voor de Vlaamse economie? Dan spreek ik over bedreigingen, maar hopelijk zijn er toch ook kansen. Hoe speelt u als minister van Economie in op die bedreigingen en opportuniteiten? Welke positie neemt de Vlaamse Regering in in de Belgische onderhandelingen, en hoe verlopen de gesprekken met de collega's van de andere regio's? Dat is de werkgroep waar ik al naar verwees.

Als uitsmijter nog deze vraag: ziet u het als een voordeel voor ons land dat Guy Verhofstadt de onderhandelingen op Europees niveau zou moeten leiden? *(Opmerkingen van Robrecht Bothuyne)*

De voorzitter: De minister antwoordt altijd eerlijk.

Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Altijd eerlijk, maar soms moet je diplomatisch zijn, zeker als het gaat over de buitenlandse handel, wat niet mijn bevoegdheid is.

Ook de minister-president heeft in het verleden naar aanleiding van vragen hier al gesproken over de bedreigingen en kansen. Natuurlijk hangt heel veel af van hoe het in werkelijkheid zal verlopen. We hebben inderdaad eergisteren de uitspraken van de Britse premier gehad, die veeleer in de richting van een harde brexit gaan. Zoals u zei, zegt een van de studies van onze Vlaamse studiedienst dat we dan tegen 2030 2,6 minder bruto regionaal product zouden hebben dan zonder de brexit.

Als ik kijk naar de grote lijnen, dan zijn de kansen natuurlijk het aantrekken van een deel van de bedrijven, instellingen en organisaties die eventueel het Verenigd Koninkrijk zouden verlaten. Binnen de diverse Europese vakraden zal ook een effect optreden, waar we alert voor moeten zijn. Qua bedreigingen of uitdagingen is de internationale handel natuurlijk het meest belangrijk. Het Verenigd Koninkrijk is voor ons inderdaad de vijfde handelspartner. Ik denk dat dat land goed is voor ongeveer 10 procent van onze buitenlandse handel. Dat zijn allemaal cijfers van de minister-president die ik hier vermeld.

U hebt zelf ook verwezen naar die analyse van de studiedienst van juni van vorig jaar. Er is ook een studie van Flanders Investment & Trade van december van vorig jaar, die in opdracht van de minister-president is gemaakt. Er zal natuurlijk ook veel aandacht nodig zijn voor het reguleringslandschap na de afwikkeling van de brexit: welke mate van vrijheid zal het Verenigd Koninkrijk bezitten om af te wijken van vroegere regelingen? Als het minder milieuwetgeving gaat toepassen, als het een andere energiewetgeving gaat toepassen, als het de klimaatdoelstellingen anders gaat behandelen, dan kan dat natuurlijk ook op het investeringsklimaat in het Verenigd Koninkrijk een effect hebben. De positie ten opzichte van directe concurrenten, van een investeringsregio als Vlaanderen, zou daardoor kunnen worden beïnvloed.

Uw tweede vraag lijkt me de belangrijkste. De andere vragen zijn immers vooral vragen aan de minister-president, met betrekking tot de buitenlandse handel. Welke rol speel ik met mijn administratie? Wat de administratieve voorbereiding betreft, kan ik u zeggen dat mijn Departement Economie, Wetenschappen en Innovatie (EWI) actief aan de samenwerkingsverbanden binnen de Vlaamse overheid meewerkt. Die onderhandelingen en samenwerkingsverbanden blijven uiteraard onder aansturing van Buitenlandse Zaken. Waar werken wij zoal aan mee? We werken mee aan de Vlaamse Werkgroep EU-Handel. Binnen het Strategisch Overleg Internationale Aangelegenheden (SOIA) is er een brexit-dossiersteam opgericht, waaraan wij vanuit de beleidsdomeinen input geven. Het is opnieuw Buitenlandse Zaken dat dan de zaken coördineert. Het departement volgt eveneens het breed overleg over de impact van de brexit op, zoals het overleg dat de Vlaamse Regering in december in Brussel organiseerde en het overleg van Vlaamse belanghebbenden met hun Britse evenknie dat deze maand in Londen wordt georganiseerd door de Algemene Afvaardiging van de Vlaamse Regering.

Op al die plaatsen volgen wij niet zomaar, maar nemen wij actief deel. Om dat allemaal goed te kunnen voorbereiden, maar ook om proactief te zijn, heeft het departement een brexitteam opgericht met alle betrokken departementsafdelingen binnen EWI en binnen onze agentschappen, zodat we met kennis van zaken kunnen werken en van gedachten kunnen wisselen, onder de EWI-departementshoofden. We hebben dat team verder aangevuld met een vertegenwoordiger van FIT. Op die manier zetten we alles wat met economie, wetenschap, innovatie en buitenlandse handel te maken heeft, bij elkaar om de voorbereidingen te doen.

Tot slot wil ik vermelden dat het departement EWI de internationale evolutie op de voet volgt en alle nuttige, beschikbare formele en informele informatie analyseert die betrekking heeft op onze eigen bevoegdheden als EWI.

Binnen België worden, zoals voor andere Europese dossiers, de standpunten bepaald binnen de directie-generaal Europese Zaken en Coördinatie (DGE) van het ministerie van Buitenlandse Zaken. De standpunten die de Vlaamse minister-president of zijn vertegenwoordigers daar innemen, richten zich voornamelijk op het belang van een vlotte transitie voor alle betrokkenen binnen en buiten de EU, en de specifieke eigenschappen en kwetsbaarheid van het Vlaamse Gewest. De premier heeft aangekondigd ook een overleggroep, waarover u al sprak, op te richten onder de vleugels van het Overlegcomité. Over verdere informatie in dat verband beschik ik niet. Ik denk dat u zich daarvoor het best richt tot de minister-president.

Mijnheer Bothuyne, nu volgt het diplomatische antwoord waarover ik het had. Ik wil mij niet uitspreken over welke mensen door een ander beleidsniveau, het Europees Parlement in dit geval, worden aangeduid om dossiers te behartigen. We moeten niet zozeer kijken naar welke mensen dit doen, maar wel welke punten ze verdedigen. Dat is belangrijker.

De voorzitter: Mevrouw Christiaens heeft het woord.

An Christiaens (CD&V): Minister, ik dank u voor uw antwoord. De leiding hiervoor zit inderdaad bij de minister-president. Maar ik ben blij te horen dat u als Vlaams minister van Economie de departementen mee hebt helpen organiseren. Dat heeft ertoe geleid dat u ook goed vertegenwoordigd bent in alle overlegstructuren, werkgroepen en al dan niet tijdelijke werkgroepen die daarvoor worden georganiseerd. Vanuit Vlaanderen zitten we er dus met ons voetje tussen. Op die manier kunnen we vanuit Vlaanderen daarin onze standpunten en onze handel verdedigen.

Ik vond het ook belangrijk dat u zei dat er proactief wordt gewerkt. Dat is essentieel. Er zal werk moeten worden gemaakt om de voordelen die er mogelijk zijn, de leegstroming van de verschillende sectoren die zal gebeuren, hopelijk wat naar ons land en Vlaanderen te halen.

Niet alleen proactief werken is essentieel, ook het continue monitoren. Ik ga ervan uit dat dat ook zal gebeuren in die werkgroepen, dat er zal worden gemonitord welke impact er is op onze import en export en dat er een evaluatie zal gebeuren, om te bekijken of er al dan niet steunmaatregelen mogelijk moeten zijn voor bepaalde sectoren.

U zegt dat het Verenigd Koninkrijk goed is voor 10 procent van onze buitenlandse handel. VKW Limburg heeft daarover, samen met de Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO) Limburg, een studie gevoerd. Van de Limburgse bedrijven die internationaal handeldrijven, is 33 procent actief in het Verenigd Koninkrijk. 47 procent daarvan verwacht een impact op het eigen bedrijf. Wordt er ook op provinciaal niveau meer individueel gemonitord of wordt dat globaal bekeken?

De voorzitter: Mevrouw Remen heeft het woord.

Grete Remen (N-VA): Voorzitter, minister, collega's, ik wil het even specifiek hebben over de voedingsindustrie. Ik zit daar namelijk zelf in. Het baart mij wat zorgen. Het Verenigd Koninkrijk is inderdaad de vierde exportmarkt voor de Belgische voedingsindustrie. We spreken echter beter van de Vlaamse voedingsindustrie, want het gaat over twee derde. 90.000 mensen worden daarin tewerkgesteld. Het zijn dus vooral de Vlaamse voedingsbedrijven die worden getroffen door die harde brexit, zowel diep als breed. Uitvoer van voeding draagt bij tot 3,8 miljard euro positief ten opzichte van onze goederenbalans.

Vertegenwoordigers van de voedingsindustrie werden vorige maand door onze Vlaamse minister-president Geert Bourgeois uitgenodigd op een rondetafelgesprek over de brexit. Ook werden bedrijven al gehoord door de high level group onder

leiding van graaf Buysse. Naar verluidt – ik vermoed dat u op de hoogte ben – zou er maandag aanstaande een delegatie van de bedrijfswereld, van het Vlaams netwerk van ondernemingen (Voka) en van UNIZO naar Londen gaan voor een onderhoud met de Britse stakeholders, 'The General Representation of the Government of Flanders'. *(Opmerkingen van minister Philippe Muyters)*

Dat hebt u gezegd in uw antwoord. Ik was inderdaad iets te laat in de commissie, waarvoor mijn excuses.

De Federatie Voedingsindustrie (FEVIA) heeft een bevraging uitgevoerd bij de ondernemers in de voeding. Een van de pijnpunten blijkt de afwachtende houding van de banken te zijn bij toekenning van investeringskredieten. Er duiken momenteel heel veel onzekerheden op. Minister, welke maatregelen zouden in dit verband kunnen worden genomen?

De voorzitter: De heer Schiltz heeft het woord.

Willem-Frederik Schiltz (Open Vld): Minister, ik wil kort iets zeggen in verband met de harde brexit. Het is logisch dat u vanuit economisch perspectief gevat bent. Maar economie is niets zonder financiën. Waarover ik mij in het bijzonder zorgen maak, is de financiële impact van het geheel. Uiteraard zit u in het bankenoverleg. Dat punt zal daar vast worden aangehaald. Dagelijks wordt een grote hoeveelheid transacties, miljarden euro's, verhuisd.

Wanneer Europa geen financieel centrum meer heeft, wat met Londen toch nog altijd het geval is, moeten we ons geen illusies maken dat er in Europa een ander financieel centrum zou kunnen ontstaan. Dan dreigt ook een relocatie van die geldstromen, wat een impact zal hebben op onze economie en onze kmo's. Wanneer Vlaanderen zijn steentje moet bijdragen in het debat over de brexit, moet ook zeker met die elementen rekening worden gehouden.

De voorzitter: Mevrouw Segers heeft het woord.

Katia Segers (sp-a): Minister, als minister van onder meer wetenschapsbeleid bent u ook gevat door de harde brexit. Op het eerste zicht zouden we kunnen zeggen dat wanneer de Britten niet meer kunnen meedoen voor Europese middelen inzake wetenschap en innovatie, er meer is voor de continentaal Europese landen. Maar die redenering gaat natuurlijk niet op, in die zin dat heel wat belangrijke onderzoeksteams worden getrokken door Britse academici. Het zou jammer zijn indien ook de Britse academici niet meer zouden kunnen meedoen of functioneren binnen wetenschapsteams over thema's die worden uitgeschreven vanuit de EU. U moet in Europese middelen dan ook de bezorgdheid overbrengen dat het toch niet kan zijn dat de Britten niet meer in de running zouden kunnen zijn.

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Mevrouw Segers, ik ben het helemaal met u eens. Ik kan zelfs nog een ander voorbeeld toevoegen. Stel dat de regels helemaal veranderen en het vrij verkeer van werknemers in een brede context er niet meer is, dan zouden zelfs de Vlaamse voetballers die spelen in Engelse teams daar het effect van ondervinden. Ik zal deze en andere zaken zeker ter sprake brengen.

Wij bekijken de zaken vandaag op Vlaams en op sectoraal niveau. Het provinciale niveau is minder verschillend: afhankelijk van welke sectoren in welke provincies actief zijn, zal men een provinciaal effect hebben en niet andersom. Het is vooral minister-president Bourgeois als minister van Buitenlandse Handel die deze mensen uitnodigt en die gesprekken leidt. Mijn departement EWI en de agentschappen worden daar ook bij betrokken. Dat is de rol die wij moeten spelen. Volgende week vindt tussen de verschillende partners in Engeland daarover een gesprek plaats.

De gevolgen van de brexit voor het financieel centrum dat Londen vandaag is, zullen worden bekeken tijdens het bankenoverleg dat wij zesmaandelijks organiseren.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Willem-Frederik Schiltz aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de aanvraagtermijn van de vernieuwde kmo-portefeuille – 741 (2016-2017)

VRAAG OM UITLEG van Robrecht Bothuyne aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de vernieuwde kmo-portefeuille – 804 (2016-2017)

Voorzitter: de heer Jos Lantmeeters

De voorzitter: De heer Schiltz heeft het woord.

Willem-Frederik Schiltz (Open Vld): Op 1 april 2016 trad de vernieuwde kmo-portefeuille in werking. Dit instrument werd op een aantal domeinen aangepast, zodat er een vereenvoudiging kwam van het instrument en de aanvraag van het instrument. Het systeem van de verschillende van elkaar afgescheiden pijlers is verdwenen. Bij de nieuwe kmo-portefeuille zijn er slechts twee pijlers over, namelijk advies en opleiding. Kmo's kunnen op basis van hun noden en behoeften kiezen hoe ze die portefeuille gebruiken. Vervolgens werden ook de steunplafonds verhoogd en gedifferentieerd naargelang de grootte van de onderneming. Kleine ondernemingen kunnen tot 10.000 euro steun krijgen, middelgrote tot 15.000 euro. Tot slot werd ook het vraaggestuurde karakter van het instrument verhoogd. Dat zijn allemaal goede zaken.

Bij de vorige versie van de kmo-portefeuille hadden de meeste klachten betrekking op de gemiste subsidies. Bedrijven gaven aan dat ze het jammer vonden dat ze geen gebruik hebben kunnen maken van de subsidie omdat die niet tijdig werd aangevraagd of omdat het eigen aandeel niet tijdig werd gestort. Om aan dit laatste te verhelpen, werd de aanvraagprocedure vereenvoudigd. Voortaan kunnen aanvraag en betaling samen gebeuren, en dat is een grote verbetering.

Wat de aanvraagtermijn betreft, is er echter niets veranderd. Het gaat nog altijd over een termijn van 14 dagen na de opleiding, en dat is kort. U werkt heel hard aan de bekendmaking van het instrumentarium bij de bedrijven maar kmo's zijn heel moeilijk te bereiken en er zijn er ook heel veel. De situatie doet zich dan ook wel eens voor dat iemand in zo'n opleiding terechtkomt en dan van zijn studenten verneemt dat er een kmo-subsidie is voor de opleiding. In zo'n geval is 14 dagen bijzonder kort.

Werknemers hebben wel een maand tijd om een aanvraag in te dienen voor opleidingscheques, bij kmo's zou het dan maar 14 dagen zijn. Dat is toch een groot verschil. In welke mate is dat verschil nog nuttig en nodig?

Minister, is er sinds de hervorming van 1 april een opvolging van het nieuwe systeem? Komen daar klachten over binnen? Zo ja, wat zijn dan de voornaamste klachten? Komt er een evaluatie van de vernieuwde kmo-portefeuille? Worden nog verdere aanpassingen aan de kmo-portefeuille gepland, en dan heel specifiek met betrekking tot de indieningstermijn?

De voorzitter: De heer Bothuyne heeft het woord.

Robrecht Bothuyn (CD&V): Voorzitter, ook ik heb een vraagje over de kmo-portefeuille, toch al sinds jaar en dag de meest succesvolle subsidiemaatregel voor kmo's en ondernemers in Vlaanderen. Dat is ook na de hervorming zeker zo. Ik had daar een aantal cijfers over opgevraagd bij u, een half jaar na de inwerkingtreding van de hervorming op 1 april. Dit blijkt ook uit de budgetten: ook voor 2016 en 2017 is ongeveer 50 miljoen euro uitgetrokken voor die steunmaatregel. Collega Schiltz heeft net de hervorming zelf nog eens goed geschetst. Dat zal ik hier dus niet doen.

Na een half jaar blijkt dat er toch een aantal positieve zaken te vertellen vallen over die kmo-portefeuille. Meer ondernemers en meer kmo's hebben steun gekregen in vergelijking met dezelfde periode het jaar voordien. Een kleine kanttekening is dat ze echter wel iets minder steun krijgen voor hun opleiding en vorming in vergelijking met dezelfde periode vorig jaar. Het is dus een goede zaak dat meer bedrijven en ondernemers worden bereikt. Dat is ook logisch, want er is heel wat gecommuniceerd over en campagne gevoerd voor de kmo-portefeuille. Ik denk dat de minister-president in zijn toespraak bij de UNIZO-startreceptie tot zeven keer toe heeft verwezen naar de kmo-portefeuille, om die te promoten. Dat is een goede zaak. Dat is heel positief. Alleen moeten we ervoor zorgen dat de financiële steun, zoals collega Schiltz zei, voldoende aantrekkelijk is, qua procedure, maar ook qua hoogte, om het verschil te maken, ook in de toekomst.

We zien dat die extra middelen voornamelijk naar de adviespijler gaan. De middelen voor het inhuren van consultancy groeien het sterkst, van 2,7 naar 4,3 miljoen euro in die eerste zes maanden. Dat is op zich een goede zaak. Dat die maximumsteun is opgetrokken voor middelgrote bedrijven, ondersteunen we zeker. Vooral middelgrote bedrijven gebruiken het instrument van de kmo-portefeuille meer dan ooit tevoren: er zijn 73 procent meer steunaanvragen voor opleidingsprojecten van middelgrote bedrijven en 50 procent meer steunaanvragen voor advies van die middelgrote bedrijven.

Enkel voor die kleinere ondernemers is de evolutie iets minder rooskleurig. Er zijn wel nog altijd veel steunaanvragen, maar de steunintensiteit is wel wat gezakt. Er wordt 15 procent minder steun gegeven voor opleiding dan voorheen. Toen was dat gemiddeld 355 euro per steundossier, nu nog 308 euro.

We zijn het er allemaal over eens dat opleiding en vorming essentieel zijn in een loopbaan, of dat nu in een zelfstandigenstatuut of in een statuut van ambtenaar of werknemer is. We hebben het daar vorige week nog uitgebreid over gehad. Ondersteuning vanuit de overheid is daarbij een bijzonder belangrijke stimulans. We zien dat werknemers en ambtenaren via de opleidingscheques 50 procent steun krijgen voor hun opleidingsinspanningen. Voor zelfstandigen en ondernemers is dat nu gezakt naar 40 procent. Gelukkig is dat 40 procent en geen 30 procent, zoals initieel vooropgesteld, maar het blijft toch enigszins een discriminatie: zelfstandigen en ondernemers krijgen voor dezelfde opleidingen eigenlijk minder steun dan werknemers en ambtenaren. Op zich is dat toch niet de bedoeling. We willen loopbanen stimuleren. We willen vorming en opleiding in loopbanen stimuleren, en of men dan zelfstandige of werknemer of ambtenaar is, zou eigenlijk geen verschil mogen maken. Misschien is er in het opleidings- en vormingspact dat we vorige week nog bespraken, wel een aanknopingspunt om dat te verhelpen en te bekijken hoe we zelfstandigen op dezelfde manier kunnen ondersteunen als werknemers en ambtenaren, zeker omdat steeds meer mensen in hun loopbaan switchen van statuut: ze zijn even zelfstandige, oefenen even een vrij beroep uit, zijn even ambtenaar, zijn even werknemer. Er zijn dus steeds meer gemengde loopbanen, dus zou het logisch zijn om die ondersteuning voor opleiding en vorming ook eenvormig te maken.

Minister, we steunen dus van harte de vereenvoudiging van de kmo-portefeuille die u hebt ingezet, en ook die actieve campagne waarmee het instrument in de

markt wordt gezet, maar we willen toch vragen om het instrument na een jaar te evalueren, zowel wat de procedure betreft, zoals collega Schiltz daarnet stelde, als wat de effectieve ondersteuning betreft. Voor ons mogen zelfstandigen en ondernemers daarbij niet minder steun krijgen voor hun opleiding en vorming dan werknemers en ambtenaren, zeker als je bekijkt waar we vandaan komen. In 2015 was nog 90 procent van de steundossiers voor de kmo-portefeuille afkomstig van de kleinere ondernemingen en zelfstandigen. Dat was goed voor bijna 40 miljoen euro of 88 procent van de steun. We zien nu dat middelgrote ondernemingen meer steun krijgen. Dat is op zich een goede zaak, maar het mag dus niet ten koste gaan van kleine bedrijven en zelfstandigen.

Minister, hoe evalueert u die eerste maanden van de vernieuwde kmo-portefeuille? Kunt u een update geven van de cijfers en vergelijken met dezelfde periode in de voorgaande jaren? Kunt u de inspanningen inzake opleiding en vorming voor kleine ondernemers en zelfstandigen beter ondersteunen? Kunt u dat eventueel meenemen in de uitvoering van het opleidings- en vormingspact, waar u aan werkt? Wordt er een monitoring uitgevoerd van de gehanteerde prijzen van advies- en consultancybedrijven? Het optrekken van de steunplafonds mag immers niet leiden tot hogere prijzen, maar wel tot meer en beter advies voor onze bedrijven. Dat is de achilleshiel die we in het verleden weleens hebben gezien wat dit instrument betreft.

Hoe wordt de kwaliteit gegarandeerd van de advies- en opleidingsinstanties die erkend zijn in het kader van de kmo-portefeuille? Wordt dat gemonitord? Wordt ter zake op een of andere manier controle georganiseerd?

Er zijn middelen vanuit het diversiteitsbeleid verschoven naar de kmo-portefeuille. Een deel van de gesteunde adviesprojecten zijn inderdaad hr-projecten, maar hebt u er een zicht op of en hoe diversiteit op de werkvloer in die projecten een thema is, en hoe zult u ervoor zorgen dat die middelen daar inderdaad daadwerkelijk voor worden gebruikt? Diversiteitsmiddelen moeten inderdaad voor diversiteitsprojecten worden gebruikt. Dat was toch alleszins uw bedoeling.

Ten gronde, wordt er nog een evaluatie gemaakt van de kmo-portefeuille na een jaar? Wie zal die uitvoeren en aan de hand van welke parameters?

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Ik wil eerst toch even de doelstelling van de kmo-portefeuille naar voren brengen. Ik denk dat we het daarover allemaal altijd eens zijn geweest. Onze bedoeling was dat de intrinsieke kwaliteit van de kmo beter zou worden dankzij het inwinnen van extern advies en het geven van opleidingen aan de medewerkers. Eigenlijk was het de bedoeling om daar zo veel mogelijk kmo's bij te betrekken. Ik denk niet dat het onze bedoeling was om een belastingvermindering te geven op een alternatieve manier. Dat men op die manier wat minder belastingen moet betalen, kan een bijwerking zijn. Je krijgt op deze manier immers iets terug van je belastinggeld. Dat was echter niet de hoofddoelstelling. Ik denk dat iedereen het daar toch over eens is. Het was belangrijk om dan natuurlijk de evaluatie te maken.

Op basis van die eerste resultaten durf ik te zeggen dat de evaluatie gewoonweg positief is. De vereenvoudiging die we hebben doorgevoerd aan de kmo-portefeuille, heeft er duidelijk toe geleid dat de kmo-portefeuille steeds meer wordt gebruikt. We zijn dus ongetwijfeld geslaagd in onze doelstelling dat meer kmo's extern advies zouden inwinnen en opleidingen geven aan hun medewerkers. We hebben een mooie stijging van het aantal aanvragen als ik vergelijk met 2015. We bereiken met eenzelfde budget meer kmo's, wat zorgt voor een grotere hefboom. Het resultaat is dus positief.

Mijnheer Bothuyne, u vroeg ook nieuwe cijfers. Ik zal ze aan de commissie-secretaris bezorgen, maar ik wil er toch een paar geven. Ik heb nu de cijfers van 1 april 2016 tot 31 december 2016. Het eerste dat ik hier vaststel, is dat we voor advies 3054 goedgekeurde dossiers hadden. Dat is een stijging met 644 dossiers tegenover dezelfde periode in 2015. Dat is dus al fantastisch: veel meer kmo's hebben een adviesaanvraag gedaan. Als ik kijk naar hoe die 644 dossiers verdeeld zijn, dan blijkt dat er 348 meer adviesvragen zijn van bedrijven met 0 tot 5 werknemers. Ik denk dus dat de kleine ondernemingen echt veel meer advies hebben gevraagd. Dat is een heel positieve zaak in dat geheel. Het is zelfs zo dat de bedrijven met 50 tot 250 werknemers slechts goed zijn voor 78 van de 644 bijkomende adviesvragen. U stelde dat we moeten oppassen wat de kleintjes betreft. De kmo's hebben altijd al meer advies gevraagd, maar uit de absolute cijfers blijkt dat de stijging daar nog eens het grootst is. Natuurlijk is dat procentueel niet zo: als je vroeger maar 1 adviesvraag had, en nu 2, dan is dat een stijging met 100 procent, als u begrijpt wat ik bedoel. Het gemiddelde subsidiebedrag is daar gestegen met 569 euro, tot 2324 euro.

We hebben – houd u vast – van 1 april tot 31 december 84.656 opleidingsondersteuning van de kmo-portefeuille goedgekeurd. Vergeleken met dezelfde periode in 2015 zijn dat er 18.974 meer. Dus bijna 20.000 meer kmo's hebben opleidingsondersteuning via de kmo-portefeuille gevraagd. Ik vind dat toch enorm veel, een enorm percentage extra. Simpel gezegd, en om de grootteorde aan te geven: we zijn van 60.000 naar 80.000 gegaan, een mooi resultaat.

Mijnheer Bothuyne, van die stijging met bijna 19.000 gaat het in 8654 gevallen om bedrijven met tussen 0 en 5 werknemers. Opnieuw komt een zeer groot deel van die stijging dus van de kleinste ondernemingen. Bij de bedrijven tussen 50 en 250 werknemers gaat het om slechts 2473 ondersteuning. Uit de absolute getallen blijkt ook hier zeer duidelijk dat meer kleine ondernemingen een beroep hebben gedaan op de kmo-portefeuille om hun werknemers of zichzelf op te laten leiden, wat een heel goede zaak is.

Ik denk dat daarmee ook wordt aangetoond dat de verlaging van het percentage op zich geen enkel negatief effect heeft gehad, want we kunnen met hetzelfde geld echt bereiken wat we wensen te bereiken, namelijk dat kmo's meer extern advies vragen en meer opleiding geven in het bedrijf. Dat was toch de doelstelling. Ik ben daar dus heel blij mee.

Wat mij betreft, werkt de huidige formule dus goed. De inspanningen inzake opleiding en vorming voor kleine ondernemers en zelfstandigen blijven we ondersteunen via dit instrument. Ik heb u met de cijfers aangetoond dat een steeds grotere doelgroep dit gebruikt. Mijnheer Schiltz, ik denk dat de vereenvoudiging en het verder bekend maken ter zake zeker hebben meegespeeld.

De kmo-portefeuille valt niet onder de toepassing van het opleidings- en vormingspact van de sociale partners. Het akkoord dat zij hebben gesloten, gaat over de vraaggerichte instrumenten ter ondersteuning van opleiding voor werkenden en werkzoekenden, dus niet die voor werkgevers. De kmo-portefeuille is ook vraaggericht, maar vanuit de kmo's, en dat zit niet in het akkoord van de sociale partners.

Ik blijf uiteraard waken over de synergieën, maar ik denk dat je altijd moet kijken naar je doelstelling. De doelstelling van de opleiding van een werknemer is dat hij zich ook met het oog op de toekomst zou klaarmaken, niet specifiek voor zijn job. Ik denk dat het hier vorige week tijdens de hoorzitting goed is gezegd door Hans Maertens. Hij zei dat het de bedoeling is van de vraaggestuurde opleidingsportefeuille en de opleidingscheques om ervoor te zorgen dat een werknemer vandaag én morgen zijn afstand tot de arbeidsmarkt zo klein

mogelijk houdt, niet specifiek voor een bedrijf, maar specifiek voor zichzelf, met het oog op de arbeidsmarkt van vandaag en morgen. De doelstelling is dus verschillend, en dan kan het ook zijn dat de percentages om mensen ertoe aan te zetten om dat te doen, verschillend zijn. We zullen de 50 procent bij de opleidingscheques echter zeker wel meenemen bij de bespreking van de vraag-gerichte ondersteuning voor werknemers. Dat lijkt me duidelijk.

Er werd me ook gevraagd hoever we daarmee staan. Ik denk dat ik vorige week nog heb gezegd dat ik zo snel mogelijk een nota zal voorleggen aan de regering. Ik werk daar heel hard aan, maar eenvoudig is dat niet, ook niet na het akkoord van de sociale partners, omdat niet alles direct is gevat.

U hebt natuurlijk gelijk wat het monitoren van de prijzen betreft. Een voordeel van de nieuwe regeling is dat we daar een eerste goed antwoord op geven met het optrekken van het steunplafond en het verlagen van het steunpercentage. Kmo's moeten immers 70 of 60 procent van de kosten zelf betalen, en zo responsabiliseren we de kmo's. Ik denk dat u ook weet dat de kmo's zelf enorm kritisch staan tegenover onverantwoorde prijzen of prijsstijgingen waarvan zij zelf het grootste stuk moeten dragen. Het is dus niet meer zo dat 50, 60 of soms zelfs 70 procent wordt gedragen door de overheid, waardoor de prijs minder belangrijk werd. Wat we nu hebben gedaan, maakt dat ze veel duidelijker de marktcontrole zelf mee volgen. Naast die marktcontrole gedreven door de kmo's heb ik in het kader van de prioriteiten voor 2017 ook de opdracht gegeven aan het Agentschap Innoveren & Ondernemen om een voorstel uit te werken over hoe we de jongste technieken op het vlak van data-analyse kunnen inzetten om aan monitoring en fraudebestrijding te doen in de kmo-portefeuille. Dat is een opdracht waar ik nog geen resultaat van heb.

Dan is er de vraag over de kwaliteit. Ik denk dat twee elementen van belang zijn. Enerzijds is er de registratieregeling voor de dienstverleners. Om te worden geregistreerd als dienstverlener voor de kmo-portefeuille moet de kandidaat-dienstverlener een audit doorlopen. Die audit heeft twee elementen: kan men dat organisatorisch aan en heeft men kennis van wat al dan niet kan worden ingediend in het kader van de kmo-portefeuille? Voor alle duidelijkheid, dat is geen beoordeling van de kwaliteit van de cursus. Het gaat over de kwaliteit van de organisator, van de dienstverlening, niet van de cursus.

Voor het borgen van de inhoudelijke kwaliteit zijn we op een andere manier te werk gegaan. Dat verloopt via de continue feedback van klanten en gebruikers. Dat lijkt me een heel goede manier van werken. De huidige applicatie van de kmo-portefeuille bevat een ratingsysteem, waarbij klanten de mogelijkheid hebben om de geleverde prestaties van de dienstverleners te evalueren. Geïnteresseerde klanten kunnen dus ook gaan zoeken naar de dienstverleners die positief geëvalueerd zijn. In het kader van het waarborgen van kwaliteit zal ik de komende jaren ook verder investeren in het uitbouwen van dat matchmaking- en evaluatieonderdeel van de applicatie van de kmo-portefeuille.

Wat het diversiteitsbeleid betreft, het is op basis van de databankgegevens waarover we nu beschikken niet evident om een uitspraak te doen over de effectieve invulling van de verscheidene hr-projecten. Zoals u weet, werkt de kmo-portefeuille als een volautomatisch systeem. Dat is ook een van de grote voordelen: je weet dat, als je het hebt ingediend en je aan de voorwaarden voldoet, er niemand is die nog intervenueert vanuit de administratie. Je krijgt het. We zoeken nog naar een goed evenwicht tussen een administratief eenvoudige procedure qua aanvraag en de noodzaak van inhoudelijke monitoring, zodat we daar toch iets meer over zouden kunnen weten. Vandaag is die inhoudelijke monitoring uitsluitend mogelijk via de vakgebieden die zijn opgenomen in de kmo-portefeuilleapplicatie. Daar is hr-beleid wel als categorie opgenomen, maar er is geen subcategorie specifiek voor

evenredige arbeidsdeelname en diversiteit (EAD). Dienstverleners kunnen wel aangeven in welke vakgebieden ze actief zijn. Die vakgebieden zullen worden herbekeken in het kader van de vernieuwing van de zoekmodule voor dienstverleners die ik al aanhaalde. Zo bekijken we of we meer inzicht kunnen krijgen in deelthema's die binnen hr-projecten aan bod komen. Vandaag kan ik dat dus echter niet.

De vraag naar de klachten lijkt me ook wel belangrijk. U hebt daar allebei naar gevraagd. In 2015 hebben we 23 klachten over de kmo-portefeuille gekregen. Zoals u weet, ging dat toen echter over 98.919 dossiers. In 2016 hebben we 22 klachten gekregen, maar dan op 145.000 dossiers. Dat is dus een klachtenpercentage van 0,023 procent vroeger en 0,015 procent nu. Het doet me denken aan een bepaalde renner, met zijn "cero cero". We krijgen dus eigenlijk toch weinig klachten. Ik denk dat iedereen dat zal erkennen. Als we het aantal klachten bekijken ten opzichte van het aantal ingediende dossiers, dan zit dat goed.

En als je dan bekijkt wat de klachten zijn, blijken die voornamelijk te gaan over de procedure van registratie van een onderneming als dienstverlener en de aanvraagtermijn waarbinnen de steunvraag moet worden ingediend. Maar, mijnheer Schiltz, het gaat dan maar over 22 klachten op 15.000.

Een beleidsevaluatie lijkt mij nu nog te vroeg. Het effect van de bijstellingen zullen we pas begin 2018 echt kunnen evalueren. Dan hebben we een volledig jaar gewerkt, van april tot april, en zijn we aan de evaluatie beginnen. Ik denk dat we binnen anderhalf jaar met een goede evaluatie naar voren kunnen komen.

We moeten een interne kwantitatieve evaluatie doen, waarbij de evolutie van de projectaanvragen wordt bekeken in aantallen, topics, onderverdelingen, advies, opleiding, kleine en middelgrote ondernemingen.

Vandaag zal ik dus geen bijstellingen plannen. Zoals ik heb gezegd in het eerdere antwoord over het aantal klachten, hebben wij met de stroomlijning van de procedure het belangrijkste knelpunt opgelost. In plaats van de termijn te verlengen, hebben we de procedure verkort. Ik denk dat we op die manier een eerste antwoord hebben gegeven.

De voorzitter: Minister, ik dank u voor dit uitgebreid antwoord.

De heer Schiltz heeft het woord.

Willem-Frederik Schiltz (Open Vld): Minister, uw antwoord is zeer uitvoerig. Met mijn vraag wilde ik zeker niet ontkennen dat de hervormingen goed zijn. In mijn introductie heb ik aangehaald dat het een belangrijke stap voorwaarts is. Ik heb alleen de opmerking gemaakt om het zeker te blijven monitoren.

Wat die termijn betreft, is er inderdaad al een belangrijk aspect opgelost. Mocht nu blijken dat er toch een specifiek aantal bedrijven of specifieke sectoren daarmee moeilijkheden hebben, kunnen we dat in een verder gevolg misschien opnieuw ter discussie stellen.

Ik dank u voor uw antwoord.

De voorzitter: De heer Bothuyne heeft het woord.

Robrecht Bothuyne (CD&V): Minister, op mijn beurt dank ik u voor uw uitgebreid antwoord. In mijn vraagstelling heb ik al gezegd dat de hervorming van de kmo-portefeuille zeker een succes is en dat er meer bedrijven worden bereikt.

Wat het aandachtspunt rond vorming en opleiding betreft, denk ik dat er een verschil is tussen het instrument kmo-portefeuille, dat de bedoeling heeft om medewerkers van kmo's en de vorming en opleiding van die kmo's te gaan

ondersteunen en het instrument dat ook wordt gebruikt om zelfstandigen, mensen met een zelfstandig statuut, in hun vorming en opleiding te ondersteunen. Zoals u zei, richt het vormings- en opleidingspact zich op werkenden en werkzoekenden. Nu, zelfstandigen zijn uiteraard ook werkenden en kunnen daar misschien ook mee worden gevat. We moeten minstens eens bekijken of we hen op een gelijkaardige manier kunnen behandelen. Er zijn steeds meer gemengde loopbanen. Het is logisch om mensen in hun loopbaan op een gelijkaardige manier te ondersteunen, los van het statuut waarin ze werken. Er is geen reden om zelfstandigen minder steun te geven dan ambtenaren en werknemers. Het gaat om dezelfde beleidsdoelstelling. Dat neemt niet weg dat het heel positief is dat we meer kmo's bereiken, die hun werknemers en hun opleiding willen stimuleren.

Dat u een verschil hebt gemaakt in steunpercentages, lijkt mij ook wel een belangrijke reden waarom we die kleine ondernemingen ook bereiken. Het feit dat zij 40 procent ondersteuning krijgen en de middelgrote ondernemingen 30 procent, is daarin een bijzonder relevant gegeven. We zijn u er dankbaar voor dat u dat hebt aangepast.

Wat de kwaliteit betreft, zegt u dat er een ratingsysteem is. Ik heb zelf geen zicht op de resultaten van die rating. Maar wat gebeurt er met bedrijven die in die rating gebuisd worden of een negatieve beoordeling krijgen? Worden die op een of andere manier gecontacteerd? Of gaat u ervan uit dat dat door de markt zelf wordt gecorrigeerd?

Een ander element is de diversiteit in de hr-projecten die worden ondersteund met de kmo-portefeuille. Ik begrijp dat het moeilijk is om dat te vatten. Anderzijds is het misschien wel een idee om de hr-dienstverleners die erkend zijn in het kader van de kmo-portefeuille – en zo veel bedrijven die zich echt op hr richten en via de kmo-portefeuille erkend zijn, zijn er nu ook weer niet – te vragen om dat diversiteitsgegeven effectief mee te geven in het aanbod dat ze via de kmo-portefeuille tot bij de kmo's brengen.

Misschien kan een extra initiatief, zonder veel administratie of poespas, toch het verschil maken op het terrein.

Tot slot zijn we blij dat u een evaluatie zult doen. Begin 2018 mogen we daarvan de resultaten verwachten. Ik hoop dat u de elementen die we vandaag hebben besproken daarin meeneemt.

De voorzitter: Mevrouw Turan heeft het woord.

Güler Turan (sp.a): Ik dank de twee vraagstellers voor hun vraag en de minister voor zijn antwoord. Het geeft ons de gelegenheid om een soort van tussentijdse evaluatie te maken, de dossieraanvragen en de gegevens van de monitoring te bekijken en te zien wat er allemaal goed loopt.

Vanuit sp.a, vanuit de oppositie, zien we een meerwaarde in de vereenvoudiging. We hebben nu de kans gegeven om die vereenvoudiging door te voeren.

De cijfers die u ons vandaag geeft, zijn eigenlijk een teken dat het op de goede weg zit. Dat moeten we toegeven.

Minister, ik vind het ook positief dat u specifiek monitort naar kleine bedrijven, van nul tot vijf medewerkers. In Vlaanderen spreken we daar niet zoveel over, maar de zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) vormen de grote meerderheid van de ondernemingen die vandaag starten. We vragen jonge mensen om ondernemend en innovatief te zijn. We mogen dan ook niet vergeten dat ze eigenlijk in een vrij precaire situatie starten. Hopelijk groeien ze straks door. Ik vind het dus heel goed dat u daar heel specifiek naar monitort.

Nogmaals, ik wens de collega's te danken voor hun vragen. Vooral de opmerking die de heer Bothuyne op het einde heeft gemaakt, namelijk dat er middelen zijn verschoven van het diversiteitsbeleid naar de kmo-portefeuille, is belangrijk. U hebt net aangegeven dat er geen subcategorie is om die evenredige arbeidsdeelname en diversiteit (EAD) te benaderen. U zegt: 'Op dit ogenblik werkt de formule goed, ik zal even wachten.' Misschien is het geen slecht idee, los van het voorstel van de heer Bothuyne om de dienstverleners erop te wijzen dat mee op te nemen, om de andere weg op te gaan. Ik vind niet dat we de dienstverleners de opdracht moeten geven om tot een bepaald aanbod over te gaan. Ik denk dat je de gebruiker van de kmo-portefeuille, de kmo's, moet stimuleren om ook die mogelijkheid aan te vragen. Want als die subcategorie zelfs niet bestaat, kun je dat ook niet aangeven of daarnaar op zoek gaan.

Minister, ik heb vandaag heel wat vragen en antwoorden gehoord. Ik begrijp dat u het een kans wilt geven vooraleer u grote wijzigingen wilt doorvoeren. Ik vind echter niet dat u langer moet wachten om die mogelijkheid om EAD te monitoren, op te nemen.

Vervolgens heb ik een vraag over de cijfers die u hebt gegeven. Er zijn veel meer aanvragen, ook voor opleidingen. Dat is heel positief. Ik ben het eens met de heer Bothuyne die zegt: 'Het maakt ons niet uit welk statuut je hebt, opleiding is een recht voor iedereen. Ook de zelfstandige moet daarvan op dezelfde manier kunnen gebruikmaken.' Er zijn zo'n 18.974 aanvragen meer. Maar gaat het om dezelfde kmo's of zijn het er andere? Is het een meermalig gebruik vanuit dezelfde kmo? Vragen de kmo's die zich eens hebben aangemeld en zien dat het goed en vlot werkt, meerdere opleidingen aan? Of hebben we in absolute getallen – zoals u dat zegt – meer kmo's bereikt? Ik stel deze vraag vooral omdat ik weet dat kmo's van nul tot vijf werknemers meestal – meestal – kunnen worden herleid tot de zzp'ers. Ik vind het echt positief dat die mensen de weg hebben gevonden naar de verschillende opleidingen en langs die weg de steun van de Vlaamse overheid kunnen genieten.

We kijken uit naar de monitoring die nu wordt uitgewerkt wat betreft fraudebestrijding en misbruiken. In ieder geval denk ik dat dit in grote lijnen op de goede weg zit. Ik zou u willen vragen om niet te wachten met bepaalde kleine aansturingen die moeten gebeuren. Ik dank u.

De voorzitter: Mevrouw Remen heeft het woord.

Grete Remen (N-VA): Minister, ik heb nog een kleine vraag.

Het is een heel positieve evaluatie. Het is een heel positief gegeven, zeker voor de kleine ondernemers, zoals mevrouw Turan aangaf.

De opleiding en begeleiding van werknemers is heel belangrijk. Ik heb gisteren nog een gesprek gevoerd met Fons Leroy. We moeten allemaal langer werken. De opleiding van werknemers speelt daarin een zeer belangrijke rol. De instroom is kleiner dan de uitstroom. De bedrijven gaan dus heel veel uitdagingen tegemoet.

Er zijn positieve cijfers in aantal voor de kmo-portefeuille. Zijn er ook cijfers beschikbaar per provincie? Of kan ik daarover beter een schriftelijke vraag stellen?

De voorzitter: Minister Muylers heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: Mevrouw Remen, ik heb die uiteraard niet bij. Ik weet ook niet of ze bestaan. U stelt daarover inderdaad het best een schriftelijke vraag.

Mijnheer Bothuyne, 63 procent van het aantal goedgekeurde steunaanvragen, opleidingen, gaat naar bedrijven van nul tot vijf werknemers. En mevrouw Turan,

één kmo kan verschillende steunaanvragen doen. Er is dus een grote stijging. Van de 84.000 zijn er 53.000 kmo's met nul tot vijf werknemers. Nul is dus die zelfstandige. Als men als zelfstandige gebruikmaakt van deze steunmaatregel en als je deze stijging ziet, dan is mijn gevoel: oké, dit zit goed, ook wat steun betreft. Maar uiteraard zullen we dat allemaal bekijken.

Mijnheer Bothuyne, in verband met het ratingsysteem vind ik dat het voor een stuk om marktwerking gaat. Als een aanbieder ziet dat hij slecht scoort, is het aan hem om eens met zijn klanten te gaan spreken en te bekijken wat hij moet veranderen om goede ratings te hebben, omdat anders de kans groot is dat hij uit de markt wordt gezet. Je kunt het vergelijken met een vakantiehuis. Als er bij de ratings naast een vakantiehuis staat 'het trok op niet veel', is de neiging niet erg groot om dat huis te gaan huren.

Mijnheer Bothuyne, mevrouw Turan, u had het beide over diversiteit. Ik herhaal wat ik heb gezegd: ik zal het niet aanpassen aan het systeem. Ik heb niet gezegd dat ik het niet aanpas aan de monitoring. Ik heb zelfs gezegd: "We gaan de vakgebieden herbekijken in het kader van de vernieuwing van de zoekmodules voor de dienstverleners. Zo bekijken we of we meer inzicht kunnen krijgen in de deelthema's die aan bod komen in de HR-projecten." Aangezien we de zoekmodule zullen wijzigen – dat is geen wijziging van de wetgeving, geen wijziging van wat er verandert voor de bedrijven, maar het is een wijziging van de zoekmodule –, zullen we kijken of we effectief die diversiteit meer aan bod kunnen laten komen. Mijnheer Bothuyne, ik neem de suggestie die u daarover hebt gemaakt, zeker mee.

Ik denk dat ik alle bijkomende vragen heb beantwoord.

De voorzitter: De heer Bothuyne heeft het woord.

Robrecht Bothuyne (CD&V): Ik denk dat we iets dieper moeten ingaan op de ondersteuning van zelfstandigen en kmo's voor opleiding en vorming. Het cijfer dat u noemt voor de categorie tussen de nul en de vijf is groot, maar als u het relatief maakt ten aanzien van de groep ondernemingen en ondernemers, is het eigenlijk een ondervertegenwoordiging. Ik weet dat we daarover lang kunnen discussiëren. Het is nuttig om specifiek voor zelfstandigen, mensen met een zelfstandig statuut, goed te kijken naar de ondersteuning van opleiding en vorming die zij genieten en te bekijken hoe we de participatie daar kunnen verhogen. Een zelfstandige is per definitie gefocust op zijn of haar werk. Opleiding en vorming komen daarbij soms misschien niet altijd voldoende aan bod. Met de opmaak van het vormings- en opleidingspact kan daar een nuttig extra hoofdstukje aan worden gewijd. Het wordt zeker vervolgd.

De voorzitter: De vragen om uitleg zijn afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Katia Segers aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over gendergelijkheid in academia – 805 (2016-2017)

Voorzitter: de heer Jos Lantmeeters

De voorzitter: Mevrouw Segers heeft het woord.

Katia Segers (sp.a): Minister, op maandag 12 december heeft het Leuvense studentenweekblad Veto de resultaten van het Genderactieplan van de KU Leuven bekendgemaakt. Hoewel het professorenkorps van de KU Leuven nog steeds grotendeels uit mannen bestaat – anno 2016 is 85 procent van de gewone hoogleraren een man – werd er de afgelopen jaren toch minimale vooruitgang geboekt. Het aantal vrouwen in het totaal van het zelfstandig academisch

personeel is in de periode 2012-2016 gestegen van 24,1 naar 27,4 procent. Op het niveau van hoofddocent, hoogleraar en gewoon hoogleraar is er wat doorstroom van vrouwelijke professoren betreft een lichte vooruitgang, respectievelijk van 4, 2 en 3 procent. Natuurlijk is dat nog altijd niet genoeg. Er zijn 52 procent vrouwen. Die doorstroming blijft wat haperen. Er is nog heel wat werk aan de winkel.

Maar er zijn ook een aantal zorgwekkende tendensen. Hoewel vandaag meer meisjes een masterstudie aanvangen en ook meer meisjes een masterdiploma in ontvangst nemen, daalt het aantal vrouwelijke doctorandi met 0,5 procent en blijft de doorstroom naar postdoc en docent minimaal. De oorzaak van het tekort aan benoemingen en bevorderingen van vrouwelijk academisch personeel de voorbije jaren dient volgens de monitoring niet zozeer te worden gezocht in het selectieproces, maar is vooral het gevolg van het tekort aan vrouwelijke kandidaten. Vrouwelijke academici stellen zich dus minder kandidaat. Vrouwen vragen bovendien ook minder vaak een doctoraats- of postdocmandaat aan dan mannen. We doen het verder ook iets minder goed bij het Fonds Wetenschappelijk Onderzoek (FWO), daarover hebben we het al eens gehad.

Men stelt in dit verband vast dat er te weinig vrouwelijke rolmodellen zijn, dat vrouwen minder geneigd zijn goede prestaties te vertalen in een vraag naar promotie, en dat vrouwen ook meer kans lopen om afgerekend te worden op iets mindere prestaties dan mannelijke collega's.

Om meer vrouwelijke kandidaten aan te trekken, heeft vicerector Katlijn Malfliet van de KU Leuven onder meer gepleit voor een gendersensitievere rol van de zoekcommissies die geschikte kandidaten moeten opsporen. Ze onderstreept tevens dat voor vrouwen in bepaalde fasen van hun leven de combinatie met het privéleven een moeilijke zaak blijft – met name vooral het moment waarop men kinderen krijgt – en ijvert daarom voor een actievare mentoring inzake de prestatiedruk.

Minister, hebt u kennis kunnen nemen van de meest recente evaluatie van het KU Leuven Genderactieplan? Welke conclusies verbindt u daar dan aan?

Welke maatregelen zouden volgens u kunnen worden genomen om de positie van vrouwen in academia te versterken en meer gendergelijkheid te bewerkstelligen?

Alvast dank voor uw antwoord.

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Mevrouw Segers, ik heb een uitgebreid antwoord op uw vraag. Ik vind het een belangrijke materie. Het rapport van de KU Leuven geeft een mooi voorbeeld van een goede praktijk op het vlak van het werken aan gendergelijkheid. De KU Leuven probeert het hoofd te bieden aan problemen op het vlak van instroom, doorstroom en retentie. Een geïntegreerde aanpak die zowel mannen als vrouwen betreft, blijkt de meest efficiënte aanpak te zijn.

Natuurlijk blijven er een aantal problemen of moeilijkheden bestaan. U hebt er een aantal opgesomd, ik kom op een aantal ervan terug. Ten eerste blijkt de combinatie arbeid-privé nog altijd zwaarder te zijn voor vrouwen. Op dat vlak is er voornamelijk een mentaliteitswijziging nodig, zowel binnen organisaties als binnen de maatschappij. Ten tweede heerst er ook in de academische wereld soms nog een stereotiep denken op het vlak van gender. We moeten dit blijven tegengaan, onder andere via sensibilisering. Maar ook het creëren van ambassadeurs, zoals bijvoorbeeld de genderspitsen bij de KU Leuven, blijkt goed te werken en een goede praktijk te zijn.

Ik wil een belangrijke nuance meegeven. Dat er op dit moment nog steeds significant minder vrouwen gewoon hoogleraar zijn, is natuurlijk een correcte

vaststelling. Maar dat is dan ook het eindpunt van de carrière van docenten die enkele decennia geleden hun eerste academische stappen hebben gezet. Ons systeem is zo dat dat niet ineens kan worden gecorrigeerd. Ik vind dat wij vooral moeten kijken naar de groep van aankomende docenten en daar ziet het plaatje er gelukkig al heel wat beter uit. Zo verklaarde de bevoegde vice-rector dat in de laatste ronde de helft van de benoemingen vrouwen waren. Niettemin blijkt ook vandaag nog dat er minder vrouwen dan mannen zich kandidaat stellen voor een academische carrière of voor het verkrijgen van onderzoeksfinanciering. Een mogelijke verklaring is dat vrouwen aan zelfreflectie en zelfselectie doen en dus minder durven aanvragen.

Ik zou een anekdote kunnen vertellen. Mijn dochter is HR-manager. Zij beweert dat mannen opslag komen vragen, terwijl men die zelf aan vrouwen moet geven.

Hierop zou kunnen worden geanticipeerd door in de lagere trappen van de academische ladder al vorming te geven. Zo is er binnen de middelen Omkadering Jonge Onderzoekers vanuit de Doctoral Schools al aandacht voor opleidingen over gender en diversiteit.

Zoals blijkt uit het geciteerde rapport lopen er natuurlijk al heel wat maatregelen. Het effect van de meeste maatregelen is niet altijd op korte termijn merkbaar aangezien deze problematiek generationeel en multidimensioneel is.

Ik begin met het Fonds Wetenschappelijk Onderzoek (FWO). Het FWO monitort permanent de instroom en slaagkansen van vrouwelijke en mannelijke aanvragers. De cijfers tonen aan dat ook in Vlaanderen een relatief groter aantal vrouwelijke gedoctoreerden zich niet kandidaat stelt voor verdere academische posities zoals een postdoctoraal mandaat. Het FWO zet daarom specifiek in op gendermaatregelen die de instroom van vrouwelijke gedoctoreerden moet verhogen naar een niveau dat vergelijkbaar is met de instroom van mannelijke gedoctoreerden.

Voorbeelden van dergelijke maatregelen zijn de verhoging van de maximale anciënniteit met 1 jaar per zwangerschap of moederschapsverlof, aandacht tijdens de evaluatie voor familiegerelateerde carrièrebreaaks en flexibele voorwaarden voor bijvoorbeeld internationale mobiliteit. Ook onderzoekers in functie kunnen rekenen op gendervriendelijke maatregelen zoals onder andere de administratieve verlenging waarmee onderzoekers na een zwangerschap tot 9 maanden extra financiering kunnen krijgen om het lopende mandaat naadloos te laten aansluiten bij een nieuwe aanvraag.

In de afgelopen jaren heeft het FWO als gevolg van deze maatregelen de instroom van vrouwelijke onderzoekers voor het postdoctorale mandaat substantieel zien toenemen: van slechts 34 procent in 2004 is het aandeel vrouwelijke aanvragers voor een postdoctoraal mandaat in de laatste aanvraagronde gestegen met bijna een derde tot 43 procent. Van de postdoctorale onderzoekers in functie is nu 45 procent vrouw, tegenover 35 procent in 2005. Dit is zonder meer een structurele en systematische positieve evolutie inzake gendergelijkheid.

Ook tijdens de evaluatie van de aanvragen hebben de commissieleden expliciet de verantwoordelijkheid om rekening te houden met eventuele verschillen in onderzoeksloopbaan die het gevolg zouden kunnen zijn van bijvoorbeeld zwangerschap of ouderschapsverlof. Hiertoe is in de aanvraagformulieren ook ruimte beschikbaar voor de aanvragers om dit toe te lichten.

Monitoring gebeurt onder andere ook door de Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR), die om de twee à drie jaar een gelijkheidsrapport oplevert. De werkzaamheden voor het nieuwe gelijkheidsrapport zijn begin 2017 opgestart. Het nieuwe rapport wordt medio 2018 verwacht.

Binnen het programma voor de omkadering van jonge onderzoekers wordt jaarlijks 4 miljoen euro beschikbaar gemaakt voor de omkadering van jonge onderzoekers. Aandacht voor het genderevenwicht behoort tot de objectieven van deze subsidie. De begunstigden – de universiteiten – moeten aantonen dat ze in hun beleid aandacht hebben voor genderevenwicht en diversiteit. Ze organiseren training over genderdimensie in wetenschappelijk onderzoek en hebben aandacht voor het genderevenwicht, bewustmaking met betrekking tot gendermechanismen en training met betrekking tot genderspecten.

Ook de regelgeving met betrekking tot het Bijzonder Onderzoeksfonds (BOF) omvat een aantal maatregelen ter bevordering van het genderevenwicht in het academisch onderzoek. Naast de bepaling dat de toekenning van de BOF-middelen voorwaardelijk wordt gemaakt aan het opstellen van een strategisch plan, zijn er een aantal specifieke maatregelen opgenomen om meer kansen te bieden aan vrouwen in het onderzoek, zoals het streven naar een genderbalans bij doctorandi en een evenwichtige samenstelling van onderzoeksraden en onderliggende selectie- en adviescommissies.

Zowel de BOF-regelgeving als de regelgeving voor de Omkadering van Jonge Onderzoekers zal in 2018 geëvalueerd worden. Ik denk dat we vooral de positieve evoluties moeten zien wat de grotere groep vrouwelijke docenten betreft die geleidelijk doorstroomt in de academische carrière. Bij de verschillende geplande evaluaties zullen we dan in overleg met de universiteiten bekijken of er verdere bijsturing nodig is.

Op dit moment zie ik echter geen acute reden voor bijkomende initiatieven vanuit de Vlaamse Regering. Ik wil alle kansen geven aan de maatregelen die er nu al zijn.

De voorzitter: Mevrouw Segers heeft het woord.

Katia Segers (sp-a): We hadden het nu over de KU Leuven, maar alle universiteiten zijn zich bewust van deze problematiek en werken daaraan. Ik zie dat ook in mijn eigen universiteit en de UGent.

Sommige zaken zijn moeilijk te veranderen. U gaf het voorbeeld van uw dochter. Ik neem al 25 jaar examens af en zie ook bij jongens doorgaans meer zelfvertrouwen dan bij meisjes. Jongens zullen soms volmondig bevestigen dat ze een goed examen hebben afgelegd hoewel dat niet het geval was, terwijl meisjes soms bijna in tranen zijn hoewel ze het schitterend hebben gedaan. Ik ga niet veralgemenen, maar na 25 jaar zie ik daar een patroon. Bepaalde zaken zoals die attitude kan men niet veranderen.

Ten tweede is het ook zo dat het nu eenmaal vrouwen zijn die kinderen krijgen. Daar kunnen we ook niet onderuit.

Ten derde is er de tijdsbesteding, ook wanneer vrouwen docenten zijn. Onlangs heeft Ignace Glorieux van de VUB een onderzoek gedaan naar tijdsbesteding en tijdsdruk onder het ZAP-personeel (zelfstandig academisch personeel). Daaruit blijkt dat mannen en vrouwen evenveel uren presteren, en dat zijn er zeer veel, 60 à 70 per week. Gemiddeld besteden vrouwelijke professoren wel meer uren aan huishoudelijke taken.

Bepaalde zaken zijn inderdaad moeilijk te veranderen, maar dat betekent niet dat we het erbij moeten laten. Daar moet actief en heel hard aan gewerkt worden.

Ik stelde mijn vraag vanuit de vaststelling dat wij bij de vrouwelijke doctorandi een daling zien. Zij zijn ook minder geneigd om te gaan solliciteren omdat ze waarschijnlijk ook een stuk zelfkritischer zijn.

We kunnen wel nog winst boeken op de criteria die gelden voor de evaluatie van docenten. Die zijn gelinkt aan de outputindicatoren en de financieringsindicatoren. Ik wil de doos van Pandora hier niet openen, maar binnen de academische wereld horen we steeds meer dat de outputfinanciering vrij eenzijdig is gericht op publicaties. De universiteiten zijn uiteraard vrij om anders te gaan evalueren, en dat doen zij ook. Zo worden binnen de Humane Wetenschappen ook de boeken meegeteld en niet alleen de A1-publicaties. Daarnaast wordt ook meer aandacht besteed, zoals de UGent doet bij de persoonlijke evaluaties, aan dienstverlening. En daar zien we vandaag een probleem. Omdat we vandaag heel hard inzetten op genderevenwicht bij commissies, wordt het kleinere aantal vrouwelijke professoren dat er vandaag is, overbevraagd. Zij moeten in alle commissies gaan zitten waardoor ze opnieuw minder tijd hebben om te werken aan publicaties.

Het staat universiteiten vrij om die interne en externe dienstverlening meer te laten doorwegen bij de evaluaties, maar ze snijden daarmee in hun eigen vlees, want dat vertaalt zich niet in extra financiering.

Hetzelfde geldt voor de internationale mobiliteit. Met kleine kinderen is het absoluut niet evident om naar het buitenland te trekken zoals wordt verwacht. Nochtans is het goed dat professoren over het muurtje kijken en internationaal mobiel zijn. Mijn oproep, minister, is dat u de universiteiten ondersteunt bij het herbekijken van het gewicht dat wordt gegeven aan verschillende criteria voor evaluaties, namelijk de verhouding onderzoek, onderwijs en maatschappelijke dienstverlening.

De voorzitter: Mevrouw Brusseel heeft het woord.

Ann Brusseel (Open Vld): Ik ben ervan overtuigd dat ook heel veel mannen bezorgd zijn over dat evenwicht. Veel mannen weten intussen dat meer diversiteit en genderbalans een troef zijn voor een organisatie. Ik deel dan ook de bezorgdheid van mevrouw Segers. De mentaliteitswijziging die wordt gevraagd, is volgens mij effectief de oplossing. Uiteindelijk is de universitaire wereld een wereld met heel wat flexibiliteit en autonomie voor de mensen die er werken. Dat is nog niet zozeer het probleem voor de work-lifebalance. Ik trek even de parallel met de politieke wereld. Ik heb ook heel wat vrijheid en autonomie, maar of het dan altijd mogelijk is om als moeder gelukkig te zijn, hangt sterk af van de mate van empathie van mijn organisatie en haar hiërarchie.

Misschien is het inderdaad zo dat vrouwen dan sneller hun rekening maken. Er is effectief sprake – en ik vind dat niet uit – van een lekkende pijplijn, zoals dat heet in genderjargon, in zowel de Vlaamse als de Europese universiteiten. In 2015 was 46 procent van de junioronderzoekers vrouw, de academische carrière eindigt echter met 14 procent gewone hoogleraren. Dat is een groot verlies van talent. Aan de KU Leuven en aan de VUB is 40 procent van het academisch personeel vrouw. Wanneer men echter kijkt naar de ZAP-geleding bij de VUB, dan komt men tot andere cijfers: 28 procent in 2014 komende van 17 procent in 1992. Het gaat dan ook traag vooruit, zeker wanneer we weten hoeveel vrouwelijk talent er is en hoe hard vrouwen werken die initieel zeer gepassioneerd aan dat onderzoek beginnen maar dan op een bepaald moment hun rekening maken.

Ik wil nog een aantal suggesties doen. Zo zou het goed zijn om die doos van Pandora open te maken en te kijken naar een aantal criteria. Ik volg daarbij de redenering dat er meerdere rollen worden vervuld door mensen aan de universiteit en dat er meer waardering moet zijn. Wanneer er genderactieplannen zijn die ervoor zorgen dat er een meer evenwichtige samenstelling is van commissies, kan het niet de bedoeling zijn dat een vrouw dat cash moet betalen. Dat zou betekenen dat een vrouw die dat engagement op zich neemt, zou worden gestraft omdat ze minder tijd heeft voor publicaties. Wat is er dan belangrijk voor de financiering en de carrière? De publicaties.

De publicatiedruk ligt ook om andere redenen onder vuur. Het zou dan ook goed zijn om de onderzoeksfinanciering en de publicatiedruk van de A1-publicaties te bekijken samen met het werkveld. Politici die bezig zijn met dit thema, en mevrouw Segers erkent dat, worden vaak aan de mouw getrokken over dit thema. Het leeft dus wel degelijk.

Een andere opmerking gaat vooral over de doorstroomcarrière en het bereiken van de top. Ik denk dat het tijd wordt dat de universiteiten aankomen in de 21e eeuw voor wat de promotiekansen naar het gewoon hoogleraarschap betreft. Zich daarvoor baseren op anciënniteit is uit de tijd, zeker met het oog op de lekkende pijplijn en wetende dat zoveel interessante onderzoeken dan niet worden gewaardeerd. Het lijkt me interessant om eerder het talent en de validiteit van het onderzoek als criterium te nemen om verder te kunnen promoveren dan de anciënniteit. Dat leeftijd nog zo'n grote rol speelt om promotie te maken, is echt niet meer van deze tijd, maar ik denk dat de universiteiten daar zelf mee aan de slag kunnen.

De voorzitter: De heer Diependaele heeft het woord.

Matthias Diependaele (N-VA): Uit schrik voor lijf en leden wil ik beginnen met te zeggen dat ik het eens ben met beide vorige sprekers. Wanneer we over zo'n thema praten, beginnen degenen die de gelijke rechten voor vrouwen willen verdedigen altijd met te zeggen waar mannen zo slecht in zijn, en dan vooral zonder te veralgemenen, mevrouw Segers. Ik kan daar echter tegen, ook alleen maar omdat ik net genoeg zelfvertrouwen heb om dat te kunnen verdragen.

Wij hebben ook al een aantal initiatieven genomen over academische carrières en delen dan ook die bezorgdheid. Mevrouw Brusseel heeft duidelijk aangegeven dat het niet alleen een bezorgdheid is ten aanzien van vrouwen die willen doorbreken in een academische carrière, het is volgens mij ook een noodzaak voor onze maatschappij om dat vrouwelijk talent aan te trekken in onze academische instellingen. Het is dus niet alleen een probleem van individuen, het is ook een probleem van maatschappelijk belang.

Ik was eigenlijk niet van plan om te reageren, tot er werd gesproken over die publicatiedruk. Ik ben het eens met de analyse dat daar iets fout mee is en dat die publicatiedruk negatieve gevolgen heeft voor vrouwen en mannen. Er is ook gesproken over outputfinanciering. Men kan daar voor zijn, en in principe ben ik daar ook voor, maar dat is niet zo gemakkelijk. Tijdens de vorige legislatuur hebben we daar gedurende vijf jaar met toenmalig minister Lieten geregeld over gepraat, maar ook zij kon daar toen geen oplossing voor bieden, en dat verwijt ik haar niet eens want dat is niet eenvoudig. Een echte goede outputfinanciering kan alleen optimaal werken wanneer je in de toekomst kunt kijken en wanneer je weet wat de uiteindelijke output zal zijn. De kunst is echter die output op voorhand in te schatten, en dat is het grote probleem. Ik ben het eens dat er een probleem is met die publicatiedruk en die manier van werken, maar dat geraakt niet zomaar opgelost. Het is niet evident om daar zomaar een oplossing voor te vinden, ook niet ten aanzien van internationale vergelijkingen.

Het gaat hier vooral over een mentaliteitswijziging. Het probleem is dat we die wel willen wijzigen, maar dat we daarvoor de vrijheid niet willen onderuithalen. We willen niet te veel tegen mensen zeggen wat ze moeten doen en waar ze zich goed bij moeten voelen. Wij willen ook niet tegen een man zeggen dat hij zich slecht moet voelen omdat hij huisman is, net zomin als we een vrouw willen verplichten om carrière te maken. We willen dus wel die mentaliteit aanpassen, maar dat moet heel voorzichtig gebeuren zonder dat de vrije keuze van mensen onderuit wordt gehaald. De overheid moet doen wat ze moet doen, en dat is neutraal zijn en iedereen gelijke kansen en ondersteuning geven, maar wanneer ze wil bijsturen, mag ze daarbij de vrije keuze van mensen niet belemmeren.

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Wat de criteria betreft om docenten te evalueren, zijn het steeds vaker niet alleen de publicaties die meetellen. Ik zie daar een evolutie, die weliswaar traag verloopt. Veel belangrijker is dat er gendersensitiviteit komt. Mannen en vrouwen kunnen wel of niet gendersensitief zijn, dat lijkt me niet gebonden aan het geslacht.

Mevrouw Brusseel, u hebt het gehad over de leeftijd die meespeelt om promotie te maken. Ik ben echter een groot voorstander van competentiebeleid, waarbij vooral wordt gekeken naar talenten. Niet alleen het diploma is belangrijk maar ook de competenties. Leeftijd is geen competentie, meer kennis hebben ten gevolge van je leeftijd kan natuurlijk wel een meerwaarde zijn. U vindt in mij een voorstander om dit op een andere manier te bekijken, maar we hebben daar wel nog immens veel werk.

De voorzitter: Mevrouw Segers heeft het woord.

Katia Segers (sp-a): Mijnheer Diependaele, ik heb niet gezegd waarin mannen slecht zijn, ik heb alleen gezegd dat ze meer zelfvertrouwen hebben. Vrouwen zijn gewoon kritischer voor zichzelf en vaak te bescheiden.

Ik denk ook niet dat het om een mentaliteitsverschil gaat. Als ik de jonge studenten, assistenten en vorsers zie, dan zie ik dat die vrouwen er echt voor willen gaan. Ze willen niet liever dan een academische carrière maken. De mentaliteit dat vrouwen geen carrière zouden willen maken, zie ik echt niet. Ik zie dat ze ongelooflijk gedreven zijn, maar ik wil vooral beletten dat ze zichzelf verbranden. Dat zie ik wel gebeuren: vrouwelijke docenten die zo hard gaan, dat ze zichzelf dreigen te verbranden. Dat heeft echt te maken met de pijnpunten die we op tafel hebben gelegd. Het aantal publicaties komt onder druk omdat die vrouwen heel zwaar inzetten om net die genderevenwichten te bereiken door in commissies te zetelen, door andere taken binnen de universiteit op zich te nemen.

De universiteit heeft dan het recht om te zoeken naar een betere en evenwichtigere manier van evalueren waarbij het hele takenpakket van een docent wordt bekeken, maar het is natuurlijk wel gelinkt aan de outputfinanciering. Ik weet ook dat morrelen aan die outputfinanciering, zelfs een heel klein beetje, een heel moeilijke oefening is. Ik denk dat we het op een gegeven moment toch zullen moeten doen om de aberraties tegen te gaan: eenzijdige druk op de publicaties maar ook op het aantal doctoraten. We leveren heel veel mensen met een doctoraat af voor de arbeidsmarkt, wat zeer goed is voor innovatie van de economie. Maar er zijn ook veel burn-outs bij jonge doctorandi. Ze belanden vaak op straat waarna ze geen werk meer vinden. Ook dat is een probleem. Voor de arbeidsmarkt hebben ze nog niet gewerkt, terwijl ze zich fantastisch hebben ontwikkeld en aan projectmanagement hebben gedaan en heel veel competenties hebben opgebouwd. Er zijn dus een aantal aberraties die inherent zijn aan en het resultaat zijn van de outputfinanciering. We moeten die meenemen.

Ten slotte, en dan gooi ik de discussie helemaal open, diversiteit is natuurlijk veel ruimer dan gender. Voor doctoraatsstudenten met een handicap scoren we echt heel slecht, maar dat zal voer zijn voor een volgende vraag.

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 het vrijwilligerswerk als toeleiding naar de arbeidsmarkt – 856 (2016-2017)

Voorzitter: de heer Jos Lantmeeters

De voorzitter: De heer Bothuyne heeft het woord.

Robrecht Bothuyne (CD&V): Voorzitter, minister, collega's, de afgelopen weken verschenen er verschillende persartikels 'Vrijwilligerswerk als toeleiding naar de arbeidsmarkt'. Federaal collega Zuhail Demir opende het debat op federaal niveau, door te stellen dat het beleid hieromtrent eerder op regionaal niveau zou thuishoren. Op dit moment is het vooral de RVA die oordeelt of iemand al dan niet vrijwilligerswerk mag doen tijdens zijn of haar werkloosheidsperiode. Hoewel er tal van voordelen zouden kunnen zijn bij dergelijke activiteiten, is de RVA allicht behoedzaam voor misbruik.

De cijfers wijzen erop dat er gedurende de periode 2011-2015 een stijging was van 37 procent van werklozen die aan vrijwilligerswerk doen. De verklaring volgens Randstad hiervoor is het feit dat werklozen meer geactiveerd worden om te zoeken naar werk. Doordat deze werklozen vrijwilligerswerk verrichten en dit vermelden in hun curriculum vitae, worden zij aantrekkelijker voor aanwerving door de werkgevers. Het toont aan dat ze initiatief nemen, en het versterkt hun eigen competenties en hun netwerk.

Fons Leroy, gedelegeerd bestuurder van VDAB, ziet voer in deze ontwikkeling als loopbaanversterking. Hij schrijft erover in zijn veelgeprezen en veelgelezen blog en spreekt over "Het vrijwilligerswerk als een volwaardige schakel in een traject richting duurzame tewerkstelling."

In het krantenartikel kon ik alvast lezen dat u er voorstander van bent dat VDAB in plaats van de RVA regisseur zou zijn van de toelatingsprocedure voor het mogen doen van vrijwilligerswerk als werkloze. Ik kon echter geen informatie vinden in uw beleidsnota 2014-2019 over vrijwilligerswerk als toeleiding naar de arbeidsmarkt.

Minister, wat is uw visie op vrijwilligerswerk als toeleiding tot de arbeidsmarkt? Hoe wilt u dit omzetten in beleid? Welke doelstellingen wilt u bereiken met uw beleid? Bent u bereid hiervoor – indien noodzakelijk – middelen vrij te maken om vrijwilligerswerk als toeleiding naar de arbeidsmarkt aan te moedigen bij werklozen? Op welke partners zou u kunnen rekenen om uw beleid hierover te realiseren? Hoe ziet u vrijwilligerswerk in verhouding tot de maatregel 'gemeenschapsdienst voor langdurige werklozen' zoals afgesproken in het federale regeerakkoord? Hebt u hierover recent nog overleg gehad met het federale niveau?

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Als ik u zo dadelijk mijn visie geef, gaat het uiteraard over het vrijwilligerswerk voor werkzoekenden.

Wie bepaalt op dit moment het traject van de werklozen? Dat is VDAB. Ik denk dat we het allemaal eens zijn met wat ook Fons Leroy zei, namelijk dat vrijwilligerswerk wellicht in zo'n traject naar werk kan passen. Is er dan geen logica dat ook VDAB daarover iets zou te zeggen hebben in plaats van de RVA? Dat is mijn reactie, en dit staat niet in mijn beleidsnota en niet in mijn beleidsbrief, want het is niet mijn bevoegdheid maar die van de RVA. Ik zou het logischer vinden dat VDAB kan beslissen of vrijwilligerswerk al dan niet mogelijk is in een traject naar werk. Voor mij kan dus vrijwilligerswerk een instrument zijn in de toeleiding naar de arbeidsmarkt.

U hebt Fons Leroy geciteerd. Ik citeer hem over de doelstellingen: "Vrijwilligerswerk is een volwaardige vorm van competentieversterking die een meerwaarde biedt naast andere activiteiten, zoals betaalde arbeid, stages, mantelzorg, huishoudelijk werk, studentenjobs. Op die manier kan het een volwaardige schakel zijn in een traject richting duurzame tewerkstelling of een bewuste verbreding van de evolutieve loopbaan."

U vraagt naar hoe ik het vrijwilligerswerk zou inpassen in mijn beleid. Ik doe dat eigenlijk al. Op dit moment proberen VDAB, gespecialiseerde trajectbegeleiding (GTB) en andere partners, om vrijwilligerswerk nu al een plaats te geven binnen een traject naar werk. Wij kunnen het doen, maar we kunnen het niet toelaten, want dat moet men aan de RVA vragen. Dat is de onlogica van het systeem. Voor personen die ver verwijderd staan van de arbeidsmarkt, kan het een manier zijn om opnieuw te participeren, contacten op te bouwen, om zingeving te krijgen, om een aantal competenties op te bouwen enzovoort. Maar ook andere werkzoekenden kunnen zo hun competenties en hun motivatie aantonen, en sommige bedrijven zullen dit in het selectieproces ook gaan valoriseren. Kortom, ik hoef vrijwilligerswerk niet in te passen in mijn beleid, het gebeurt al, alleen is de beslissing aan de RVA, wat onlogisch is.

VDAB, GTB en partners geven vrijwilligerswerk duidelijk al een plaats in een traject naar werk. Hierdoor moet ik ook geen extra middelen vrijmaken, want het is een aspect dat wordt meegenomen door de consultants van VDAB.

Vrijwilligerswerk draait om vrijwilligheid. Vrijwilligerswerk kan een meerwaarde zijn in het traject naar werk, maar het is geen verplicht onderdeel van een traject. Als vrijwilligerswerk wordt opgenomen in een traject in gemeenschappelijk overleg, dan moet men de afspraken die daarover worden gemaakt, ook opvolgen. VDAB kan ook suggesties doen, evenals de werkzoekende. VDAB kan helpen om het vrijwilligerswerk op een goede manier in te vullen.

Wanneer vrijwilligerswerk de beschikbaarheid van werkzoekenden in het gedrang zou brengen, verwacht ik dat de VDAB-consultanten ingrijpen. Het opnemen van vrijwilligerswerk is zeker lovenswaardig, maar het mag werkzoekenden niet beletten om in te gaan op vacatures of passende opleidingen te volgen.

Gemeenschapsdienst heeft geen vrijwillig karakter, zoals dat is opgenomen in het federaal regeerakkoord. Mijn visie is hier uitgebreid besproken op 2 september 2015. Er is daarna geen verder overleg geweest met de federale overheid. Ik wil niet dat het federale kader de mogelijkheden die er al zijn in Vlaanderen inzake gemeenschapsdienst, beperkt. Dat is hier en daar verkeerd weergegeven. Ik ben niet tegen gemeenschapsdienst, maar het zou voor mij bijvoorbeeld slecht zijn dat het maximaal mag voor twee maanden terwijl nu in een traject naar werk werklozen dat zes maanden kunnen doen. Dat zou slecht zijn.

De voorzitter: De heer Bothuyne heeft het woord.

Robrecht Bothuyne (CD&V): Minister, ik dank u voor uw antwoord. Vrijwilligerswerk wordt mee opgenomen door de trajectbegeleiders in hun aanpak naar werkzoekenden. De teneur van uw antwoord is dat dit een vast gegeven is dat aan bod komt in het gesprek en waarbij wordt gekeken wat de mogelijkheden zijn. Dat is positief. Ik hoop dat er nuttig gebruik van wordt gemaakt. Het is misschien iets om dieper op in te gaan bij een beleidsevaluatie op arbeidsmarktvlak.

Volgens mij moeten er afspraken te maken zijn over de samenwerking met de RVA, zodat dit op een vlottere en automatische manier kan gebeuren. Het is ook niet de eerste keer dat dit hier ter sprake komt. Vorig jaar op 3 maart hebt u in deze commissie gezegd dat u een brief zou schrijven naar de federale minister. Is die ondertussen vertrokken en hebt u een antwoord gekregen? Zo niet, wil ik

daar gerust zelf eens naar polsen bij die man. Ik zie hem af en toe eens. Er vallen volgens mij afspraken over te maken, net zoals er over andere aspecten inzake het opvolgen van werkzoekenden afspraken zijn gemaakt. VDAB en RVA moeten dit ook hier kunnen. Vrijwilligerswerk heeft wel degelijk zijn nut als het goed wordt omkaderd en past in een traject. We moeten dit stimuleren.

De voorzitter: De heer Gryffroy heeft het woord.

Andries Gryffroy (N-VA): Ik vind vooral de discussie over vrijwilligerswerk als een betere invulling van het traject om een vaste job te vinden, interessant. We horen vaak dat afgestudeerde jongeren in de periode dat ze werk zoeken, al aan vrijwilligerswerk doen. Ze kunnen dat op hun curriculum zetten en aantonen dat ze hier en daar al hebben gewerkt. Dat kan bij een sollicitatie de credibiliteit van de werkzoekende verhogen.

Ik wist niet dat men de toelating aan de RVA moet vragen. Ik vraag me af of de mensen in mijn omgeving die dit doen, de toelating hebben gevraagd aan de RVA. Misschien moet dit meer worden benadrukt in de communicatie. Het is een bizar systeem, maar het is nu eenmaal zo. Ik hoop ook dat de RVA daar soepel mee omgaat. Het zou jammer zijn dat mensen die geen toelating hebben gevraagd maar wel nuttig vrijwilligerswerk hebben gedaan, tegen de lamp zouden lopen.

De voorzitter: Minister Muylers heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: Op 25 maart 2016 heb ik een brief geschreven: "Beste Kris, zoals in het Vlaamse regeerakkoord voorzien wordt, wenst de Vlaamse Regering vrijwilligers te valoriseren en te ondersteunen. Zij vormen immers een uiterst belangrijke bijdrage aan onze samenleving. Bovendien is vrijwilligerswerk een activiteit die competenties en talenten kan aanscherpen of mensen daarbij kan helpen. De filosofie van vrijwilligerswerk is dat dit steeds op vrijwillige basis gebeurt, zonder of met een beperkte vergoeding. In overleg met de werkzoekende en de bemiddelaar bij de VDAB, kan vrijwilligerswerk in een traject naar werk worden opgenomen. Het is echter de RVA die beoordeelt of een uitkeringsgerechtigde werkloze vrijwilligerswerk al dan niet mag uitvoeren, onafhankelijk van de beslissing van de VDAB. Met dit schrijven wens ik deze problematiek onder uw aandacht te brengen. Ik ben dan ook steeds bereid om verder overleg te plegen omtrent initiatieven die het vrijwilligerswerk optimaal ondersteunen."

Ik heb geen antwoord gekregen. Als u het eventjes wilt aanhalen, met veel plezier. (N.v.d.r. Het kabinet van minister Muylers heeft gevraagd volgende rechtzetting toe te voegen: "Minister Peeters heeft ons via een schrijven, verstuurd op 31 mei 2016, een antwoord bezorgd op onze brief.")

De voorzitter: De heer Bothuyne heeft het woord.

Robrecht Bothuyne (CD&V): Ik zal 'beste Kris' met veel plezier aanspreken. Het zou nuttig zijn mocht u mij een kopie van de brief bezorgen.

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 invloed van het beleidsdomein Werk op het klimaatbeleid en de mogelijk positieve impact van een doordacht klimaatbeleid op het beleidsdomein Werk – 870 (2016-2017)

Voorzitter: de heer Jos Lantmeeters

De voorzitter: De heer Bothuyne heeft het woord.

Robrecht Bothuyne (CD&V): Minister, op 23 november 2016 keurde het Vlaams Parlement kamerbreed de baanbrekende resolutie betreffende een sterk Vlaams klimaatbeleid goed. Er waren heel wat aanbevelingen die betrekking hebben op diverse sectoren, maar er waren zelfs enkele sociale en werkcomponenten. Niet dat Werk een sector is met een grote uitstoot van broeikasgassen, maar ondersteunend heeft het wel een belangrijke impact op het klimaatbeleid.

Dat bleek ook op 1 december op de klimaat- en energietop. U was daar uiteraard aanwezig. Sommigen beweerden u daar niet gezien te hebben, maar ik heb u gezien. U was daar vooral vanuit uw bevoegdheden Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid en iets minder als minister van Werk. Het is uiteraard niet onlogisch dat innovatie en economie de topprioriteit zijn als het gaat over klimaatbeleid. We zijn ervan overtuigd dat ook uw bevoegdheden inzake de arbeidsmarkt en werk een belangrijke impact kunnen hebben op het klimaat.

Zoals in de inleiding van de resolutie staat neergeschreven, zijn we ervan overtuigd dat een doorgedreven, verstandig en ambitieus klimaatbeleid heel wat opportuniteiten biedt voor de Vlaamse economie en de tewerkstelling in Vlaanderen. Een studie van Oxford Economics, Climact en het Federaal Planbureau spreekt zelfs van 80.000 bijkomende banen, mits het vervullen van een aantal randvoorwaarden. Daarom hebben we ook de aanbeveling geformuleerd om aandacht te hebben voor de positieve effecten van het klimaatbeleid op de creatie van jobs.

De transitie naar een samenleving die geen gebruik meer maakt van fossiele brandstoffen zoals we die beogen, vraagt een omscholing van de grote groep van mensen die aan de slag is in de sector van de fossiele brandstoffen. Daarbij denken we bijvoorbeeld aan de vele werknemers van de chemische bedrijven in de haven van Antwerpen, maar ook de garagehouders die vroeger alleen maar geleerd hebben over de verbrandingsmotor maar op korte termijn geconfronteerd worden met wagens die aangedreven worden door een volledig ander type motor, elektrisch, waterstof enzovoort. In de resolutie vragen we ook om in overleg te gaan met de Federale Regering over een kader waarin de bedrijfswagen omgezet kan worden naar een mobiliteitsbudget. Hier zou u als minister van Werk zeker ook een belangrijke en faciliterende rol in kunnen spelen.

Deze verschillende voorbeelden geven aan dat het klimaatbeleid en het beleidsdomein Werk zeker niet los van elkaar mogen worden gezien. Vanuit het beleidsdomein Werk moet zeker de nodige aandacht gaan naar klimaatbeleid, zeker ook omdat een doordacht klimaatbeleid heel wat opportuniteiten biedt voor de werkgelegenheid in Vlaanderen. We zien een aantal terreinen waarop u actie zou kunnen ondernemen. Ik denk aan het in kaart brengen van de impact van het klimaatbeleid en de doelstellingen daaromtrent op de tewerkstelling in Vlaanderen. Welke kansen maar ook welke bedreigingen dienen zich aan?

Welke jobs komen er mogelijk bij? Welke andere jobs zouden er verdwijnen? Er bestaat daar vandaag op sectorniveau geen wetenschappelijk gevalideerde informatie over. Deze informatie is ook belangrijk om de link te kunnen leggen met het beleid inzake vorming en opleiding en het beleid met betrekking tot sociale bescherming.

Ook het mobiliteitsbudget en hoe we daarmee omgaan, is een mooi voorbeeld van een beleidsdomein- en beleidsniveau-overschrijdende uitdaging.

Het klimaatakkoord van Parijs verwijst naar een rechtvaardige transitie, waardig werk en kwaliteitsjobs voor de werknemers. Landen zouden dat in de praktijk kunnen omzetten op basis van de aanbevelingen die door de Internationale Arbeidsorganisatie werden vastgesteld. Die aanbevelingen zijn goedgekeurd door de regeringen, werkgevers en werknemers.

Ook in Vlaanderen kunnen we inspirerende voorbeelden vinden inzake de link tussen de klimaatproblematiek en tewerkstelling. De Stichting Innovatie & Arbeid in de schoot van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) stelde begin juli van vorig jaar nog het rapport 'Samen werken aan materialen en energie. Aanpak en werknemersbetrokkenheid in acht ondernemingen' voor. Er zijn ook andere projecten, zoals Go4Circle, een bedrijfsfederatie voor bedrijven uit de circulaire economie. (*Opmerkingen van Willem-Frederik Schiltz*)

Collega Schiltz is een fan. Die federatie bouwt samen met vakbonden aan een kennisplatform over en voor circulaire economie.

Minister, hoe ziet u de link tussen het beleidsdomein Werk en het klimaatbeleid van de Vlaamse Regering, en wat zal uw inbreng daaromtrent zijn? Welke initiatieven neemt u en zult u nemen met betrekking tot het klimaatbeleid? Welke opportuniteiten voor het beleidsdomein Werk wilt u grijpen via een doordacht klimaatbeleid?

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Ik wil eerst toch even terugkomen op de klimaatconferentie. Ik was toch wel een beetje gechoqueerd door de uitspraak dat ik er niet was als minister van Werk. Ik wil toch nog even zeggen dat die klimaatconferentie in eerste instantie toch gericht was op het bereiken van de klimaatdoelstellingen en dat elke minister een heel beperkte hoeveelheid tijd had om een aantal dingen naar voren te brengen. Dan moet je keuzes maken. Dan kan je niet alles naar voren brengen. Ik heb enerzijds de keuze gemaakt om samen met de minister-president een brief te schrijven aan bedrijven om sterke engagementen te krijgen. Dat is toch eigenlijk gelukt, alleen al gezien de diverse uitspraken en engagementen van bedrijven en sectoren die continu op het scherm verschenen. Anderzijds is in het debat dan vooral gefocust op innovatie. Afleiden dat de minister van Werk niet geïnteresseerd zou zijn en dus afwezig was op de klimaatconferentie, vind ik eerlijk gezegd dus van de pot gerukt.

U bracht het ook al naar voren: de wereld, en daarmee ook de arbeidsmarkt, is natuurlijk continu in verandering. Als je vergelijkt met twintig jaar geleden, zijn onze werkvloeren technologischer, interactiever en groener geworden. Ik herinner me nog dat ik als baas van Voka een congres maakte over duurzaamheid. Op dat moment, en dat is ongeveer twintig jaar geleden, werd dat als raar beschouwd. Ik denk dat het toen misschien 'nice to have' was. Vandaag is het 'need to have'. Ik denk dat we ons niet kunnen inbeelden welke veranderingen er ook in de volgende twintig jaar nog zoal zullen komen. Die evoluties hebben natuurlijk ook een grote invloed op de inhoud van jobs, zoals u ook al naar voren hebt gebracht. Mensen moeten nieuwe zaken en andere technologieën leren, mensen moeten gaan samenwerken, het werk moet anders worden georganiseerd, en zo kan ik nog wel een tijdje doorgaan.

Vanuit mijn bevoegdheden inzake de opleiding en begeleiding van werkzoekenden en werkenden tracht ik onze arbeidsmarkt zo goed mogelijk voor te bereiden op die toekomst. Voor de heel concrete evoluties doen we dat maximaal in partnerschap met sectoren en clusters. Of het nu gaat over de Europese richtlijnen in verband met duurzaam bouwen, de opkomst van hybride auto's of de

kilometerheffing, telkens gaan we samen na welke invloed dat heeft op de nood aan opleiding van werkzoekenden en werkenden, en passen we het opleidingsaanbod aan. Dat kan onder meer via de sectorale werking van VDAB. Er is een ander instrument dat ook kan worden aangevraagd door bedrijven die in transitie zijn, maar dat weet u. Als een bedrijf in transitie is, is die opleidingssteun, de superstrategische steun vanuit de Vlaamse overheid, ook altijd een mogelijkheid. Die transities, dat is: meer circulair, meer duurzaam dan in het verleden.

Waar mijn beleid ook raakt aan het klimaatbeleid, hebben we de klimaatdoelstellingen uiteraard maximaal geïntegreerd in het reguliere beleid. Binnen het programma van het Europees Sociaal Fonds (ESF) voor 2014-2020 werd bijvoorbeeld in 4,2 miljoen euro voorzien voor acties die bijdragen tot de overgang naar een koolstofarme economie. Er zijn zeventien projecten die van die overgang naar groenere jobs een onderdeel hebben gemaakt van hun projectaanvraag.

Het bekende tekort aan technisch geschoold personeel zal een van de belangrijkste struikelblokken zijn voor die verwachte toename van tewerkstelling. We zetten daarom, samen met collega Crevits, zoals u weet, zeer sterk in op die overgang van onderwijs naar de arbeidsmarkt door onder meer het STEM-actieplan (Science, Technology, Engineering and Mathematics), maar ook door het laten kennismaken van jongeren met knelpuntberoepen. Het duaal leren en werken mag ook daarbij een belangrijke rol spelen. Daarnaast doet VDAB steeds aan competentiegericht matchen en zet VDAB in op de competentieversterking van werkzoekenden door knelpuntopleidingen en werkplekleren.

Verder kan ik het volgende voorbeeld aanhalen. Er is een groeiende behoefte aan werknemers met specifiek groene competenties, competenties die daarenboven continu moeten worden bijgeschaafd. VDAB speelt daarop in door aandacht te hebben voor groene competenties in zijn beroepsopleidingen. Een voorbeeld daarvan is het Centrum Duurzaam Bouwen in Hamme. Als ik me niet vergis, heeft het daarvoor in 2012 zelfs de Gouden Baksteen gekregen.

Diverse studies wijzen erop dat er in de groene economie heel wat jobpotentieel zit. U hebt dat ook naar voren gebracht. Door te werken aan een wendbaar opleidingsaanbod, vooral in de STEM-opleidingen, probeer ik naast de middelen ook in de juiste competenties te voorzien, zodat die sectoren daadwerkelijk kunnen bloeien.

We leggen daar dus een extra accent op bij het beleid dat we vandaag voeren. We proberen samen met de sectoren mee de competenties van de toekomst in te schatten. We proberen zo dus maximaal in te spelen op die transformatie die in de toekomst sowieso zal gebeuren qua opleiding, vorming en de aard van het werk.

De voorzitter: De heer Bothuynne heeft het woord.

Robrecht Bothuynne (CD&V): Minister, ik dank u voor uw antwoord. Het is duidelijk dat er al elementen van klimaatbeleid, van vergroening in het reguliere beleid zijn opgenomen: ESF, transformatiesteun, de sectorale werking, STEM enzovoort. Het is ook goed dat u dat linkt met sectoren. Nu, misschien moeten we nog een stap verder gaan en in het arbeidsmarktonderzoek ook formeel wat aandacht besteden aan die transformatie waar we voor staan, zodat we goede inschattingen kunnen maken van de behoefte aan competenties en talenten, van hoe we het beleid in de toekomst kunnen richten. Ik hoop dat u daar werk van kunt maken, bijvoorbeeld samen met het steunpunt en de sectoren, want ik denk dat we inzake klimaat, maar eigenlijk wat heel onze economie betreft, voor een grote transformatie staan. Uiteraard is talent, aangepast talent daarbij essentieel. Als we ter zake voorloper kunnen zijn, kunnen we nog veel beter de opportuniteiten gaan benutten die het klimaatbeleid ons biedt, en kunnen we ervoor zorgen dat dit niet alleen een ecologisch, maar ook echt een economisch succes wordt. Ik hoop dus dat u van dat arbeidsmarktonderzoek ook werk maakt.

De voorzitter: De heer Schiltz heeft het woord.

Willem-Frederik Schiltz (Open Vld): Minister, we weten dat u een believer bent wat deze sector betreft. Uw enthousiasme en engagementen met betrekking tot circulaire economie getuigen daarvan.

Ik sluit me aan bij het laatste stukje van het betoog van de heer Bothuyne. Hij heeft vragen gesteld over Werk. Dat is natuurlijk maar een klein onderdeel. In de klimaatresolutie staan er een hele reeks sectoren, een hele batterij elementen waarnaar het hele economische instrumentarium kan worden gericht. We kunnen bijvoorbeeld bekijken of we financieringsmechanismen bij ParticipatieMaatschappij Vlaanderen (PMV), bij het Hermesfonds niet voor een stukje kunnen dirigeren in de richting van de doelstellingen die in de resolutie naar voren zijn gebracht, naar de low carbon economy. Verder zijn er ook onderzoeks- en innovatietrajecten met betrekking tot de koolstofarme economie, en zeker de biogebaseerde economie.

Uit de hoorzittingen die we hebben genoten naar aanleiding van de klimaatcommissie bleek dat er best ook wel een heel aantal opportuniteiten liggen in de petrochemische industrie. Alleen is dat een enorme industrie, die al heel lang enigszins volgens dezelfde modellen draait. Ik heb begrepen dat er daar openheid is, dat ze zelf al voor een stukje die richting aan het uitgaan zijn. Dan is het wel interessant om dat te versterken, om daar vertrouwen op te vestigen, om hen daartoe aan te moedigen.

Codesign is ook iets waarmee enorm veel winst kan worden geboekt. Dat is een stukje vorming van competenties. Dat is natuurlijk ook enigszins een kwestie van onderwijs, maar dat kan uiteraard ook worden getrokken vanuit Economie. Ten slotte zijn er nog de digitale economie en de ICT, ook belangrijke elementen in het verduurzamen van onze economie. In dat geheel denk ik dat we ons uiteraard niet tot Werk mogen beperken. Ik begrijp wel dat collega Bothuyne een gesegmenteerde vraag heeft willen stellen, maar ik wil hier zeker en vast kort even het pleidooi herhalen om de hele economie daarin te stuwen.

Iets dat zeker en vast heel vaak wordt ontkend in innovatie, zij het niet door u, zijn de innovatieve businessmodellen. Onder andere circulaire economie is bij uitstek zo'n sector, waarbij net het innoveren van de businessmodellen onmiddellijk heel veel potentieel ontgrendelt en niet altijd gepaard hoeft te gaan met enorme subsidies. Daar ligt dus ook een enorme opportuniteit. Daarover wil ik graag kort naar uw inzichten peilen.

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: U trekt het nu natuurlijk helemaal open. Een of andere organisatie had gezegd dat ik afwezig was vanuit mijn functie als minister van Werk en alleen als minister van Economie en Innovatie aanwezig was. Daarom is de vraag gesteld, specifiek naar Werk. Ik ben daar blij om, omdat ik zo heb kunnen laten zien dat ik er uiteraard wél mee bezig ben.

Alle andere aspecten die u naar voren brengt, zijn zaken waar ik 100 procent achter sta. Ik ben het er helemaal mee eens dat je met een innovatief businessmodel soms meer kunt doen dan met andere zaken. U spreekt over de chemie. Ik denk dat u weet dat chemie een van de speerpuntclusters is en dat die aspecten niet alleen zeker mee worden gesteund, maar dat we die ook mee aanbrengen.

Natuurlijk is het zo dat ik niet zal zeggen wat zij moeten onderzoeken. We leggen daar wel zeker mee het accent op. In mijn economisch en innovatiebeleid vandaag heb ik de superstrategische steun aangehaald. Het gaat ook over de transformatie. Als het mag van de Europese overheid, kun je voor die investeringen die je in dat verband doet, zelfs steun krijgen binnen de marges die Europa

daaromtrent toelaat. De opleidingen die daarmee gepaard gaan – vaak gaat het om enorme bedragen – kunnen daar in elk geval worden ondersteund.

Mijnheer Bothuyne, wat het arbeidsmarktonderzoek betreft, wil ik mij vooral richten op de Visie 2050. Daarin zijn er twee belangrijke onderdelen waarin dat arbeidsmarktonderzoek zeker zal worden meegenomen: industrie 4.0 en de circulaire economie. Die onderdelen van Visie 2050 moeten en kunnen niet anders dan dat arbeidsmarktgerelateerd onderzoek meenemen.

De voorzitter: De heer Bothuyne heeft het woord.

Robrecht Bothuyne (CD&V): Minister, ik dank u voor uw inbreng en inzet. Ik hoop dat het een permanente bezorgdheid zal zijn en blijven van u en alle betrokkenen in de administratie, de sectoren en dergelijke.

Het is belangrijk om daarover een goede dialoog te voeren, met sectoren, werkgevers en uiteraard ook de vakbonden. Het lijkt mij ook goed dat dat zich moet vertalen in een dialoog met de bedrijfsvloer. Door van in het begin werknemers te betrekken in de transformatie, kan men een draagvlak creëren.

Er ligt dus heel wat werk op de plank. We zullen dat uiteraard blijven opvolgen.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.