



Vlaams
Parlement

vergadering **C174**
zittingsjaar 2016-2017

Woordelijk Verslag

Commissievergadering

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

van 16 maart 2017

INHOUD

VRAAG OM UITLEG van Emmily Talpe aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de terugval van het aantal vrouwen in typisch mannelijke beroepen – 1504 (2016-2017)	3
VRAAG OM UITLEG van Robrecht Bothuyne aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over loonlastenverlagingen voor ouderen – 1312 (2016-2017)	
VRAAG OM UITLEG van Emmily Talpe aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de effectiviteit van een lastenverlaging voor 55-plussers – 1319 (2016-2017)	
VRAAG OM UITLEG van Axel Ronse aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de lastenverlaging voor oudere werknemers – 1322 (2016-2017)	
VRAAG OM UITLEG van Imade Annouri aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de effecten van het doelgroepenbeleid op de tewerkstelling van oudere werknemers – 1383 (2016-2017)	8
VRAAG OM UITLEG van Robrecht Bothuyne aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de evolutie van de individuele beroepsopleiding (IBO) in Vlaanderen – 1441 (2016-2017)	17
VRAAG OM UITLEG van Sonja Claes aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over werkpunten bij procedures van het Europees Sociaal Fonds (ESF) – 1516 (2016-2017)	22
VRAAG OM UITLEG van Grete Remen aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over het optimaliseren van de omgevingsfactoren voor zelfstandig ondernemers naar aanleiding van een UNIZO-enquête over hun carrièrekeuze – 1475 (2016-2017)	28
VRAAG OM UITLEG van Lieve Maes aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de bijdrage van de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek (VITO) aan het verminderen van de CO ₂ -uitstoot door de Vlaamse industrie – 1484 (2016-2017)	33

VRAAG OM UITLEG van Emmily Talpe aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de terugval van het aantal vrouwen in typisch mannelijke beroepen – 1504 (2016-2017)

Voorzitter: mevrouw Sonja Claes

De voorzitter: Mevrouw Talpe heeft het woord.

Emmily Talpe (Open Vld): Minister, naar aanleiding van Internationale Vrouwendag op 8 maart kwam ook de aanwezigheid van vrouwen in een aantal beroepen die te boek staan als typisch mannelijk onder de aandacht. Het gaat dan concreet om arbeidsplaatsen in de metaalnijverheid, de betonindustrie, de machinebouw, garages, steenbakkerijen, slagerijen, houthandel, bosbouw, verhuizing, wegtransport en elektriciens. Op basis van bevindingen van Acerta bij 70.000 werknemers met een arbeidersstatuut, blijkt dat in een periode van zes jaar de al geringe aanwezigheid van vrouwen in dit soort beroepen nog verder is teruggelopen met twee procentpunten tot 9 procent. Bij elektriciens was er een terugval van 4,8 naar 4 procent. In de bouw was er evenwel een lichte toename van 1,14 naar 1,38 procent, maar blijft de ondervertegenwoordiging van vrouwen wel heel groot.

Het valt te betreuren dat vrouwen geen bres kunnen slaan in de typische professionele mannenbastions, althans toch zeker bij de uitvoerende functies. Bij bedienden speelt dit niet of veel minder. Zeker nu de krapte op de arbeidsmarkt in het algemeen en bij technische- en vakprofielen in het bijzonder zo toeneemt, verdient dit bijzondere aandacht.

Om dit te verhelpen, moeten natuurlijk verschillende maatregelen worden genomen, maar het lijkt toch evident dat men al begint bij een aantal relatief makkelijk op te lossen omgevingsproblemen. Specifiek voor de bouwsector denk ik aan het sanitair. Dat wordt immers vaak aangehaald als een probleem omdat er op bouwerven geen verplicht gescheiden sanitair aanwezig is en op kleinere erven soms zelfs totaal geen sanitair aanwezig is. Ik zeg niet dat dit de doorslaggevende reden is, maar die kleine elementen spelen natuurlijk wel mee. Nu spierkracht dankzij technologische toepassingen minder uitgesproken van belang wordt, kan ook dat de toegang van vrouwen tot dit soort beroepen niet langer decisief in de weg staan. Toch blijft er een hoge drempel om als eerste en enige vrouw in een bouwvakkersploeg terecht te komen. Uit praktijkvoorbeelden blijken sommige vrouwen ook te stoten op culturele verschillen met allochtone werknemers.

In de transportsector spelen dan weer vooral de combinatie werk-privé een rol. Heel wat vrouwen vinden het moeilijk om de lange en onregelmatige arbeidstijden te combineren met de zorg voor een gezin. Dat merk je ook wanneer je de cijfers vergelijkt met de aanwezigheid van vrouwelijke chauffeurs bij lijn- en schoolbussen, waar die tendens anders is. Sowieso moeten we het probleem aan de basis aanpakken, meer bepaald in het onderwijs. Daar merk je dat er weinig meisjes kiezen voor opleidingen in dit soort mannenberoepen.

Hoe dan ook moeten we weg van het clichébeeld over en zelfs van het begrip mannen- en vrouwenberoepen.

Minister, welke conclusies trekt u uit de bevindingen van Acerta over de dalende vertegenwoordiging van vrouwen in mannenberoepen? Welke maatregelen acht u op korte termijn haalbaar om de eerder praktische obstakels, zoals de aanwezigheid van sanitair, die door vrouwen worden ingeroepen om niet in mannenberoepen te stappen, aan te pakken? Welke inspanningen doet VDAB om bij de groep van vrouwelijke werkzoekenden na te gaan wie in aanmerking komt voor de invulling van vacatures van typische mannenberoepen? Hoe groot is die groep inmiddels? Welke acties worden ondernomen om vrouwen uit deze doelgroep actief

toe te leiden naar opleidingen voor dit soort beroepen? Op welke manier wilt u streven naar meer diversiteit op de werkvloer in typische mannenberoepen en de bestaande clichés hierover uit de wereld helpen?

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Uiteraard heb ik de bevindingen van Acerta gelezen. Spijtig genoeg is het geen verrassing dat er weinig vrouwen in mannenberoepen werken. Ik denk dat het andersom ook gebeurt en dat er weinig mannen in vrouwenberoepen zijn. Het verontrust me wel dat hun aandeel nog verder is gedaald in vergelijking met 2011, met uitzondering van de bouwsector.

Daarnaast toont het rapport ook een regionale kloof. In Vlaanderen bedraagt de vrouwelijke vertegenwoordiging in deze mannenberoepen 10 procent, terwijl dit in Wallonië slechts 4 procent is.

Ik wil benadrukken dat in het algemeen de arbeidsparticipatie van vrouwen de afgelopen jaren enorm gestegen is. De werkzaamheidsgraad van vrouwen steeg op 15 jaar tijd met bijna 10 procent. Dat is een enorme evolutie.

Een tweede evolutie is dat vrouwen vandaag beter geschoold zijn. Ze halen gemiddeld een hoger diploma dan mannen. Er valt daarbij niet te ontkennen dat vrouwen eerder voor opleidingen kiezen die toeleiden naar de tertiaire en quartaire sector. Daardoor scoren ze op technische competenties minder goed dan mannen en zijn daardoor minder geschikt voor de zogenaamde mannelijke beroepen. Er is dus zeker nood aan extra impulsen om vrouwen te oriënteren in de richting van mannenberoepen. Dat is iets wat de workshops die georganiseerd worden in het kader van de STEM-beroepen proberen aan te pakken met nuttige initiatieven om goesting te geven in deze beroepen en ook meisjes en vrouwen te steunen in hun ambities om hiervoor te kiezen.

Het onderzoek wijst er verder op dat ondernemingen een afspiegeling moeten zijn van de realiteit. Een divers personeelsbestand kan inderdaad positieve effecten met zich meebrengen. Ik denk aan meer creativiteit en innovatie. Inspelen op elkaar is natuurlijk beter als je een divers team hebt. Ik pleit er vooral voor om niet te kijken naar gender, maar ook niet naar kleur of weet ik veel wat, maar om te kijken naar talenten en competenties. Op die manier kunnen medewerkers ten volle ingezet worden op hun sterktes en mee het verschil maken in het succes van de organisatie. Het uitgangspunt van mijn beleid is 'focus op talent'. Vorige week heeft de Vlaamse Regering de projecten van de vakbonden goedgekeurd om in die richting te gaan, met inzet op competenties en talenten ook vanuit werknemerskant. U zei zelf dat dit ook soms een probleem is.

De voorwaarden waaraan arbeidsplaatsen dienen te voldoen, zijn wettelijk vastgelegd op federaal niveau. Daarom moet in eerste instantie daarnaar worden gekeken. Indien om praktische redenen niet voldaan is aan de vereisten kan dat uiteraard een obstakel zijn voor vrouwen. Die praktische knelpunten kunnen concreet worden aangepakt met de betrokken bedrijven en met steun van de sector. Er zijn ondernemingen die wat ruimer willen gaan – en dat heb ik het niet meteen over de voorwaarden op de arbeidsplaats –, bedrijven die werk willen maken van een diversiteitsbeleid en die eventuele problemen rond diversiteit en belemmeringen willen aanpakken. Zij kunnen een beroep doen op de kmo-portefeuille – dat is daar uitdrukkelijk voor bepaald – en de kmo-groeisubsidie om op maat expertise in te kopen. Verder zet ik uiteraard in op sensibilisering via de sectoren. Dat lijkt mij de beste partner daaromtrent.

Elke VDAB-bemiddelaar – dat weet u – heeft de taak om elke werkzoekende, ongeacht gender, in functie van zijn/haar specifieke noden en wensen, te informeren over de arbeidsmarkt en te stimuleren de beroepskeuze te maken die leidt naar

een realistisch doelwit. De hele filosofie van het maatwerk is net dat. Het doel is elke werkzoekende inzicht te geven in de eigen competenties, kwaliteiten en interesses en in de opportuniteiten die ze daarmee hebben op de arbeidsmarkt.

VDAB houdt bij de oriëntering of heroriëntering geen rekening met het geslacht van de werkzoekende, maar doet er alles aan – en dat geldt voor zowel mannen- als vrouwenberoepen – om elk beroep genderneutraal voor te stellen. Het detecteren of iemand dan in aanmerking komt voor een specifiek beroep, gebeurt dus los van het gender en volledig op basis van competenties. Ik denk dat u dat weet. Ik denk dat VDAB – als je dat internationaal zou bekijken – daarin duidelijk een voorloper is.

Binnen de sectorale werking van VDAB wordt uiteraard aangegeven dat competentieversterking niet gendergebonden is. Klanten worden gemotiveerd de competenties waarin ze sterk zijn en de interesses die ze hebben verder te ontwikkelen. VDAB werkt aan een genderneutrale online infosessie. Op VDAB-illustraties ziet u dat er zowel mannen als vrouwen worden gebruikt voor zowel mannen- als vrouwenberoepen.

In beroepenfilms en beroepenpagina's wordt erop gelet dat er steeds mannen en vrouwen in beeld komen, ook voor beroepen die klassieke mannenbastions worden genoemd.

Een aantal zaken zijn reeds aan bod gekomen in de vorige vragen. Zo heb ik het al over STEM gehad. Ik wil graag wat dieper ingaan op die STEM-actie. Het toeleiden van meer meisjes en vrouwen naar typische mannenberoepen en meer STEM-gerelateerde beroepen, moet natuurlijk al op de schoolbanken beginnen. Ik zei het daarnet al. Als je de techniciteit niet hebt meegekregen van op school, dan kom je minder in aanmerking voor een aantal beroepen. Vrouwen moeten dus worden aangemoedigd om zich in te schrijven in meer technologische studierichtingen.

In 2014 is er door het Europees Sociaal Fonds ten aanzien van scholen nog een campagne op poten gezet met als naam 'Gender bij de melk'. Die campagne wilde op scholen de discussie op gang trekken over wat gender is, over gelijke kansen voor mannen en vrouwen en over wat dat betekent in de beroepskeuze. Het gaat dus typisch over wat u daarnet als vraag stelde. Die campagne heeft heel wat positieve reacties losgeweekt. Meer informatie over die campagne, maar ook over andere campagnes, vindt u op de website van het Europees Sociaal Fonds (ESF).

Daarnaast vragen wij via het instrument van de sectorconvenants aan sectoren verhoogde aandacht voor de toeleiding van meisjes. Want er zijn niet alleen mannenberoepen, maar ook typische mannensectoren, sectoren waarin de mannen veel sterker vertegenwoordigd zijn.

Ook stimuleren wij deze sectoren om werk te maken van een evenredige arbeidsdeelname, om diversiteit op de werkvloer te bevorderen enzovoort.

Naast alles rond STEM, hebben we uiteraard – en dat heb ik ook al aangehaald – het beleid 'Focus op talent', waar we alle actoren op de arbeidsmarkt – de programma's van de vakbonden zijn net goedgekeurd, die van de werkgevers zijn al van midden vorig jaar actief – stimuleren om te investeren in talent en vooroordelen te doorbreken. We hebben een aantal campagnes specifiek over vooroordelen opgezet. Ik denk namelijk dat die 'mindswitch' nodig is, waarbij je niet kijkt naar uiterlijkheden, niet naar man of vrouw, niet naar jong of oud, niet naar kleur, maar naar talent als uitgangspunt.

Het feit dat alle werkgeversorganisaties en alle vakbonden daarrond eigen campagnes voeren, vind ik toch heel belangrijk in dat geheel.

Ik wil graag afsluiten. Ik denk dat ik u hiermee nogmaals heb aangetoond dat we echt op maat werken en dat we, daar waar een probleem zich stelt, zeker naar aanvoelen of instroom, zoals bij school, extra maatregelen nemen.

De voorzitter: Mevrouw Talpe heeft het woord.

Emmily Talpe (Open Vld): Minister, ik dank u voor uw antwoord. In een ideale wereld zou focus op talent alleen moeten volstaan om dit aan te pakken. Maar we moeten natuurlijk wel wat sturen en verder sensibiliseren. U hebt dat ook gezegd. Er is krapte op de arbeidsmarkt en ook de vergrijzing is in heel wat sectoren voelbaar. We moeten proberen die pool van kandidaat-werknemers zo breed mogelijk te maken. Dan kijken we uiteraard ook richting vrouwen.

Enkele weken geleden hadden we het al over de perceptie ten aanzien van de zorgsector. Maar hier gaat het over de perceptie dat die typische mannenberoepen niet zijn weggelegd voor vrouwen. Ik wil het even weergeven met een cliché-beeld. Die vraag deed mij aan dat beeld denken. Vrouwen kunnen evengoed, onder al dan niet bewonderende blikken, kratjes cola light leveren op kantoor. Dat beeld was mij bijgebleven en dus wilde ik hier graag aan refereren.

We moeten inderdaad werken aan die mentaliteitsswitch.

Laten we er de sectoren bij betrekken, want zij zitten aan de bron om hun sector maximaal te promoten. Die specifieke 'it's a man's world'-sectoren kunnen er nog verder op inzetten. We zien dat die campagnes werken, zoals bij de Brusselse MIVB. Het aantal vrouwelijke personeelsleden stijgt door de campagne, weliswaar gestaag, maar het stijgt. Daar hebben we heel wat potentieel. Ook VDAB neemt met de genderneutrale aanpak een goede start. Dat Vlaanderen een betere leerling is dan Wallonië inzake vrouwen in die sectoren, is een lichtpuntje.

Collega Vanwesenbeeck, die afwezig is, zou ook een vraag om uitleg stellen over het vrouwelijke ondernemerschap. Dat kunnen we ook meenemen om vanuit Vlaanderen vrouwen te stimuleren richting het zelfstandige ondernemerschap.

Ik beaam dat we naar het begin van de ketting moeten gaan, naar het onderwijs. Dat is determinerend voor de genderkloof. Het is belangrijk dat we die mind switch bij de ouders tot stand kunnen brengen, want zij hebben meestal een belangrijke impact op de keuzes die de kinderen maken. Het is al een stap verder om samen met minister Crevits van Onderwijs na te gaan welke inspanningen we kunnen leveren om meisjes nog warmer te maken voor die studierichtingen.

Minister, ook in het duaal leren kunt u erover waken dat er een voldoende groot aantal meisjes aanwezig is. Zo kunnen we ook daar aan die weg timmeren.

De voorzitter: Mevrouw Remen heeft het woord.

Grete Remen (N-VA): Die krapte op de arbeidsmarkt komt altijd terug in de vraagstelling. Gendergelijkheid en diversiteit zijn heel belangrijke thema's op de werkvloer. Er zijn heel veel werkgevers die zich daarvan bewust zijn. Ze moeten niet worden betutteld om dat te weten. Ze maken er al werk van. Het is niet alleen de krapte, we moeten ieder talent kunnen gebruiken, man en vrouw, jong en oud, omdat gendergelijkheid en een genderneutrale werkvloer rendabeler, evenwichtiger en performanter is.

De beroepen die in de vraag werden aangehaald, zijn beroepen die niet toeneemen, integendeel. We evolueren toch meer naar een diensteneconomie, en dan speelt het verschil tussen mannen en vrouwen een minder grote rol, gezien de fysieke zwaarte. Ook de statuten tussen arbeider en bediende groeien steeds meer naar elkaar toe. Die lijn wordt dus alsmaar dunner, en gelukkig maar.

Ook in de sollicitatiegesprekken moet je de gelijkheid tussen man en vrouw respecteren. Je kunt niet zomaar een vacature enkel voor vrouwen of enkel voor mannen openstellen. In dit opzicht is dat een positieve zaak. Aan de basis moeten

we die obstakels ook wegwerken, namelijk in het onderwijs. Als je meisjes wilt motiveren om te kiezen voor meer wetenschappelijke en technologische richtingen, die meestal ook resulteren in meer mannenberoepen, dan moeten we er vroeg bij zijn, al in de kleuterklas. Het hoger onderwijs is al te laat.

Gisteren kreeg ik een schrijven van Françoise Chombard, een CEO en voorzitter van het Stemplatform. Ze gaf twee overwegingen mee voor de Vlaamse Regering: het is echt nodig dat elke jongere een gedegen kennis en vaardigheid verwerft in STEM, namelijk probleemoplossend denken en handelen. Ze vraagt uitdrukkelijk voor een contextualisering, de maatschappelijke relevantie vooropstellen. Ze wil de meisjes echt sensibiliseren om meer voor STEM-richtingen te kiezen.

Minister, als ik u hoor, zal de Vlaamse overheid hier zeker aandacht voor hebben.

Güler Turan (sp-a): Jammer genoeg heb ik de vraagstelling en het antwoord van de minister niet gehoord, maar ik wil even een kleine insteek geven naar aanleiding van de OESO-dagen in Parijs in het kader van de gendergelijkheid. We hebben daar gesproken met een expert inzake onderwijs. Ik zeg niet dat dit meteen van toepassing is in Vlaanderen, maar het is wel een belangrijk aandachtspunt.

Uit een bevraging van de OESO bleek dat in verschillende Europese landen de attitude van de leerkrachten een belangrijke rol speelt, zeker op zeer jonge leeftijd. Als een lerares aan een wiskundeoefening begint en zegt: 'Dit is heel moeilijk, maar we moeten erdoor', dan zijn zulke zinsneden op zeer jonge leeftijd dodelijk om van een bepaald vak te kunnen houden. Een andere uitspraak van een leerkracht: 'Nu moeten de jongens misschien beter opletten, want het is technisch en dus iets voor hen.'

Dit is geen kritiek op ons onderwijssysteem, maar dergelijke uitspraken zijn er waarschijnlijk overal, en daar moet extra aandacht naar gaan, naar de rolmodellen en de attitudes van leerkrachten.

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Mevrouw Turan, ik ben het er helemaal mee eens. We hopen dat leerkrachten met een andere attitude het ondernemerschap meer kunnen doorgeven. Niet zozeer om zelf een onderneming te beginnen, maar om te zeggen dat initiatief nemen, dat andere elementen zowel voor mannen als vrouwen van belang zijn. Dat is de filosofie die we met acties van Vlaamse Jonge Ondernemingen (Vlajo) uitdragen. Ik zou dat in mijn antwoord op de vraag om uitleg van mevrouw Vanwesenbeeck hebben gezegd, maar ik neem het hier al mee.

Mevrouw Remen, u hebt het over de diensten. Wellicht is dat een van de verklaringen – niet de enige – waarom er in Wallonië minder vrouwen in de typische mannenberoepen zitten. Het is er nog iets industriëler dan in Vlaanderen. Daar zijn er nog meer mannenberoepen. In een terugdringende economie is het logisch dat het wat moeilijker zal zijn.

Een allerlaatste puur statistisch gegeven: vorige maand was een van de eerste maanden dat het werkloosheidscijfer van mannen hoger lag dan dat van vrouwen.

De voorzitter: Mevrouw Talpe heeft het woord.

Emmily Talpe (Open Vld): Ik ben natuurlijk blij dat u hiermee verder inspanningen wilt leveren op verschillende levels: zowel onderwijs met duaal leren, als de mind switch bij de ouders. Inderdaad, mevrouw Turan, ook leerkrachten kunnen hier mee aan helpen bij de kinderen zelf en ook in de samenleving, want er is een gevoel omtrent die typische mannenberoepen waar we vanaf moeten. Dat moet ook binnen VDAB gebeuren.

Het is natuurlijk en evident dat de vacatures genderneutraal zijn. Maar tussen het papier en de realiteit zitten er wat werkpunten. Daar moeten we verder op inzetten.

Ik zie net als u een belangrijke rol, om niet te zeggen een doorslaggevende rol, weggelegd voor de sectoren om verder campagnes op te zetten.

Wie weet, breng ik volgende week een kratje cola light mee voor de commissie.

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 loonlastenverlagingen voor ouderen – 1312 (2016-2017)

VRAAG OM UITLEG van Emmily Talpe aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de effectiviteit van een lastenverlaging voor 55-plussers – 1319 (2016-2017)

VRAAG OM UITLEG van Axel Ronse aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de lastenverlaging voor oudere werknemers – 1322 (2016-2017)

VRAAG OM UITLEG van Imade Annouri aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de effecten van het doelgroepenbeleid op de tewerkstelling van oudere werknemers – 1383 (2016-2017)

Voorzitter: mevrouw Sonja Claes

De voorzitter: De heer Bothuyne heeft het woord.

Robrecht Bothuyne (CD&V): Ik heb een vraag naar aanleiding van de publicaties en artikels over een onderzoek naar de loonlastenverlaging voor ouderen. Sinds de zesde staatshervorming is Vlaanderen daarvoor bevoegd, conform het doelgroepenbeleid. De Vlaamse Regering voerde een flinke vereenvoudiging door, waarbij drie doelgroepen overbleven: jongeren, ouderen en personen met een handicap. Ook werkgevers die langdurig werkzoekenden aanwerven, krijgen een ondersteuning bij aanwerving. Waar de eerste drie doelgroepen met kortingen op de werkgeversbijdragen werken, werkt men bij de langdurig werkzoekenden met een aanwervingspremie.

Bij dergelijke ondersteuningsvormen is de cruciale vraag altijd in hoeverre het een meerwaarde is op het werkveld. Zet de RSZ-korting de werkgever ertoe aan om de drempel van de nieuwe aanwerving te overwinnen? Is het met andere woorden een extra incentive of een deadweight loss?

Onderzoekers van de UGent en UCL hebben recent de ondersteuning voor oudere werkzoekenden en werknemers onderzocht, en bevonden dat de maatregel nul effect teweegbrengt. Een hard verdict. Met deze 'beperkte' kortingen vormt enkel de korting bij lage lonen een significant verschil. Minister, u gaf reeds aan dat u dit een erg opvallende conclusie vindt, dat is ook wel duidelijk, en u er geen directe acties aan zult koppelen om het systeem aan te passen dat nog maar pas van start is gegaan.

Onderzoekers zien twee structurele oplossingen.

Eerste oplossing: de lonen van ouderen verlagen. Federaal werd in het regeerakkoord alleszins aangekaart dat de link tussen leeftijd en verloning doorgeknijpt dient

te worden. Meer verlonen op basis van kennis, competentie en productiviteit moet de doelstelling zijn, maar is niet eenvoudig en onderdeel van het sociaal overleg.

Tweede oplossing: de productiviteit verhogen door de mensen meer opleiding te laten volgen. Hier moeten we opletten dat mensen op oudere leeftijd niet overladen worden met werk en stress, wat allicht het gevolg zal zijn indien men meer productiviteit gaat verwachten vanuit werkgeverskant. België scoort wat de productiviteit betreft op dit moment nog altijd relatief goed in vergelijking met de buurlanden. Deze compenseert deels de hogere loonkost.

Ook meer focussen op deeltijds werk voor ouderen biedt oplossingen, maar dit effect zou eerder tijdelijk van aard zijn. Een opvallend voorstel is om aan de oudere werknemers die deeltijds gaan werken, een deeltijds pensioen te geven voor de overige tijd: een soort structureel deeltijds tijdskrediet/landingsbaan.

Hoe staat u tegenover de conclusies van de studie? Ik kan me daar al iets bij voorstellen.

Volgt u de methodologie van het gevoerde onderzoek? Volgt u de conclusies? Wat denkt u over de geopperde structurele oplossingen met betrekking tot de tewerkstelling van iets oudere werkzoekenden?

Zult u zelf onderzoek starten naar de RSZ-korting voor ouderen? Volgt er een gelijkaardig onderzoek voor de andere doelgroepen? Is er een evaluatie gepland van het beleid dat u sinds vorig jaar voert?

Zult u actie ondernemen in het kader van de resultaten van het onderzoek van de UGent en UCL?

Hoe staat u tegenover het idee van deeltijds pensioen voor deeltijds oudere werknemers?

De voorzitter: Mevrouw Talpe heeft het woord.

Emmily Talpe (Open Vld): Het gaat over die studie van onderzoekers van de UGent over de effectiviteit van een gerichte lastenverlaging voor oudere werknemers, met de zeer verrassende conclusie dat dergelijke lastenverlaging niet het gewenste effect heeft. Volgens de onderzoekers blijkt het effect zelfs bijna nihil te zijn.

Die conclusies trekken ze op basis van hun studie waarin ze 150.000 mannen, geboren tussen 1941 en 1950, hebben gevolgd. Uit hun bevindingen blijkt dat de maatregel als resultaat had dat de tewerkstelling bij 58-plussers met amper 0,4 procent steeg. Bovendien valt statistisch niet uit te sluiten dat er eigenlijk geen effect was.

De onderzoekers gaan in hun conclusies nog zelfs een stap verder door te stellen dat 'elke job voor een oudere werknemer die er bijkomt de maatschappij een pak meer kost dan die opbrengt'. Hun conclusie is dan ook dat de maatregel het best wordt afgeschaft en dat de lastenverlagingen het best worden geheroriënteerd naar de lagere lonen.

De conclusies zijn op zijn minst opmerkelijk. Jarenlang werd door verschillende specialisten het tegendeel aanbevolen aan de beleidsmakers, meer bepaald dat ze dringend werk moesten maken van een gerichte loonkostverlaging voor ouderen, precies omdat deze werknemers door hun kostprijs aan de werkgever de eersten waren om bij herstructureringen uit de arbeidsmarkt te worden gestoten. Ook de sociale partners hebben het doelgroepenbeleid gesteund, met dien verstande dat ze een correctie vroegen voor de langdurig werkzoekenden, die er dan ook is gekomen.

Met de studie komt wel opnieuw de problematiek van de anciënniteit en de vraag naar demotie – tegenover promotie – aan de oppervlakte. Dat is evenwel een materie die vooral op het federaal niveau moet worden aangepakt. Op Vlaams niveau kan wel werk worden gemaakt van het verhogen van de productiviteit van

oudere werknemers door opleiding. In dat opzicht kan het nieuwe vormingspact mogelijkheden openen, die evenwel ook in de praktijk moeten worden aangewend.

Minister, u hebt zich inmiddels wellicht ook verbaasd over de conclusies, maar u noemde de studie een 'interessant werkstuk'. Welke conclusies trekt u uit de studie voor uw beleid? Op welke manier zult u verzekeren dat het aandeel van oudere werknemers in opleiding via het nieuwe vormingspact wordt opgetrokken? Zult u in samenspraak met federaal minister van Werk Peeters nagaan in welke mate er werk moet worden gemaakt van een kader rond demotie en het aanpakken van het loonkostprobleem ingevolge anciënniteit?

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Ik probeer de kortste vraag om uitleg ooit te stellen.

Minister, de studie is gebaseerd op de oude doelgroepenmaatregel, niet op het beleid dat u recent hebt gevoerd. Het gaat ook over kortingen, het is misschien wel belangrijk om uw conclusies te kennen en te horen welke impact dit kan hebben op het bestaande beleid.

De voorzitter: De heer Annouri heeft het woord.

Imade Annouri (Groen): Minister, ik kan kort zijn, want mevrouw Talpe heeft al een duidelijk beeld geschetst van de studie. Het is heel straf eigenlijk. Het doelgroepenbeleid voor 55-plussers zou geen effect hebben, sterker nog, het zou de maatschappij geld kosten. We hebben al gezegd dat we geen fan zijn van het doelgroepenbeleid zoals u het uitrolt. We denken dat u zo veel mensen bereikt die eigenlijk zonder doelgroepenbeleid makkelijk een job zouden vinden – we hebben een tegenvoorstel gelanceerd –, maar de groep die net echt hulp en ondersteuning nodig heeft, blijft in de kou staan, en het effect zal volgens ons gering zijn.

Minister, wat is uw reactie op deze studie van de UGent en UCL?

Bent u van zin om uw doelgroepenbeleid bij te sturen op basis van de conclusies die uit deze studie komen? Zo ja, op welke manier? Zo nee, waarom niet?

De studie en de cijfers tonen duidelijk aan dat het effect van een doelgroepenkorting die wordt toegepast op zo goed als alle 55-plussers of 80 procent nauwelijks tot geen effect genereert. Men richt een doelgroepenbeleid daarom beter op de lagere lonen. Bent u het hiermee eens en gaat u op dit vlak bijsturen?

Wat is uw reactie op onze berekeningen waaruit blijkt dat maar liefst 60 procent van het budget voor doelgroepenbeleid naar groepen gaat die zonder ondersteuning ook een job zouden vinden? 60 procent van het budget wordt wat ons betreft verkeerd geïnvesteerd. Wat is uw reactie daarop?

Hoe gaat u bedrijven aansporen om de productiviteit van oudere werknemers op peil te houden en dus langer in dienst te houden?

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Ik ben blij dat ik de kans krijg om hier wat dieper op in te gaan. Ik zal dat uitgebreid doen. Ik heb de studie zelf grondig doorgenomen omdat ik het leuk vond om nog eens een econometrische studie te bekijken.

Het onderzoek kadert in een federaal onderzoeksproject naar de impact van het Generatiepact. Het hoofdstuk over de loonlastenverlaging voor oudere werknemers is hier een onderdeel van.

Ik wil even zeggen wat de onderzoekers zeggen, en daarmee ook wat ze niet zeggen.

Door de koppeling van de lonen aan anciënniteit, dat hebt u naar voren gebracht, stijgt het loon van oudere werknemers vaak boven hun productiviteit, waardoor hun werkgever verlies maakt door hen in dienst te houden. Een loonlastenverlaging voor oudere werknemers kan dit verlies inperken of wegnemen, zeggen zij; deze moet dan voldoende hoog zijn, zeggen ze erbij. Dat is de eerste conclusie, daar ben ik het alvast volmondig mee eens.

Vervolgens stellen de onderzoekers dat zo'n loonlastenverlaging enkel recht van bestaan heeft indien ze ervoor zorgt dat er meer oudere werknemers aan het werk blijven, dan wanneer de loonlastenverlaging niet zou bestaan. Ik zal u zo dadelijk toelichten waarom de realiteit complexer is dan dat.

De onderzoekers schrijven dat de zware Belgische ontslagbescherming ertoe leidt dat oudere werknemers ontslaan duurder is dan hen in dienst houden. Het brugpensioen is de goedkopere optie. Bovendien bevestigen ze dat de doelgroepvermindering ertoe leidt dat minder werkgevers voor de optie brugpensioen kiezen. Dankzij de korting kiezen minder werkgevers voor de optie brugpensioen. We spreken over een evaluatie van het Generatiepact.

Hieruit besluiten ze dat de beste beleidsoptie is – dat heeft niemand aangehaald – om het brugpensioen verder in te perken of af te schaffen. De doelgroepvermindering voor oudere werknemers is volgens hun logica – en die van de heer Annouri – dan ook niet nuttig, want ze houdt geen extra mensen aan het werk. Het is immers de rigide ontslagbescherming die hen aan het werk houdt. Dat is hun filosofie.

Strikt academisch gezien zijn de vaststellingen van de onderzoekers niet fout, maar ik trek er toch een andere conclusie uit. Onze arbeidsmarkt is immers niet te vatten in een louter theoretisch model. Ik vind het niet rechtvaardig om werkgevers te verplichten om mensen in dienst te houden die hun meer kosten dan ze opbrengen. Dat is ook niet goed voor de totaliteit van de werknemers in zo'n bedrijf.

In het doelgroepenbeleid geven we net een loonlastenverlaging om dat rendementsverlies te compenseren. We doen dat met de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) voor mensen met een arbeidshandicap, als compensatie voor de impact van die arbeidsbeperking op hun functioneren. We doen dat bij laag- en middengeschoolde jongeren met een laag loon, als compensatie voor de opleiding die zij vaak op de werkvloer nog moeten krijgen vooraleer ze voldoende ervaring kunnen opdoen. En we doen dat bij oudere werknemers, ter compensatie voor hun loonkost die vaak hun productiviteit overtreft.

In die zin vind ik het positief dat deze studie nog maar eens bevestigt dat dit rendementsverlies een probleem is. Enkel indien de koppeling tussen loon en anciënniteit zou worden aangepakt, zodat dit rendementsverlies wordt weggenomen, kan de doelgroepvermindering voor oudere werknemers opnieuw ter discussie worden gesteld. In de huidige context, met de verstrenging van het brugpensioen sinds enkele jaren, blijkt dergelijke doelgroepvermindering de mensen immers net langer aan het werk te houden. Dat is een goede zaak.

Ik wil hierbij dan ook graag nog eens de driedubbele opzet van de huidige Vlaamse doelgroepvermindering voor oudere werknemers herhalen: één, de aanwerving van ouderen stimuleren – wat niet onderzocht werd door de onderzoekers, de studie is gebaseerd op de periode vóór de premie 50+ en heeft enkel betrekking op de huidige, zittende werknemers; twee, de vervroegde uittrekking ontmoedigen – waarvan de onderzoekers dus bevestigen dat de maatregel dit doet; drie, het rendementsverlies van oudere werknemers compenseren – wat de onderzoekers eveneens bevestigen dat men met de loonkostenverlaging of RSZ-korting doet. Dus, op zich, met de dingen die men kon nazien in dit onderzoek, wordt bevestigd dat we onze doelstellingen met de doelgroepenvermindering halen.

Verder wil ik benadrukken dat de studie zich baseert op de periode 2001-2002, waardoor de conclusies niet zomaar doorgetrokken kunnen worden naar de huidige Vlaamse maatregel. De doelgroepvermindering voor oudere werknemers was toen 400 euro per kwartaal voor 58-plussers. In de Vlaamse maatregel zijn de bedragen hoger, komen ook 55-plussers in aanmerking, en is er een verhoogde tegemoetkoming voor de aanwerving van werkzoekende ouderen.

De onderzoekers merken ook op dat loonlastenverlagingen meer jobs creëren wanneer ze gericht zijn op lage lonen. Dat is ook een van de redenen waarom ik de nieuwe doelgroepverminderingen voor laag- en middengeschoolde jongeren heb gefocust op jongeren met lage lonen. Voor de oudere werknemers geldt dit echter niet. Aangezien de doelgroepvermindering in het leven werd geroepen om het rendementsverlies bij oudere werknemers met te hoge lonen te compenseren, kan die natuurlijk niet worden beperkt tot lage lonen. Zoals de resultaten van de studie aangeven, zouden er dan net meer oudere werknemers in brugpensioen of arbeidsongeschiktheid worden geparkeerd door werkgevers.

Ik plan zelf ook een evaluatie van de hervorming van het doelgroepenbeleid. Het onderzoeken van de tewerkstellingskansen van oudere werkzoekenden was een expliciete vraag van de sociale partners waar we met dit onderzoek op zullen ingaan. Om dergelijke studies te doen, moeten we over voldoende betrouwbare data beschikken over een iets langere termijn. Een grondige evaluatie zal in 2017 nog niet mogelijk zijn, dat is iets te vroeg.

Zoals u weet, ben ik voorstander van maatwerk. Een onvoorwaardelijke koppeling van het loon aan de anciënniteit, ongeacht de situatie, is daar geen voorbeeld van. De oudere werkzoekenden die moeite hebben om werk te vinden, zijn getuige van de negatieve neveneffecten van dit verloningsbeleid. Maar daarnaast is het ook belangrijk dat oudere werknemers blijven groeien in hun job, door opleiding te volgen en bij te blijven met de nieuwste technologieën. Met de hervorming van de opleidingsincentives – u weet dat we daarmee bezig zijn samen met de sociale partners – willen we extra aandacht besteden aan opleidingen die werknemers versterken vooraleer ze een afstand tot de arbeidsmarkt dreigen te ontwikkelen. Levenslang leren moet een ambitie van eenieder zijn.

Ik ga in op het voorstel rond deeltijds pensioen, dit is natuurlijk een federale bevoegdheid, mijnheer Bothuyne. Maar aangezien we langer werken willen stimuleren om de pensioenfactuur voor de volgende generatie behapbaar te houden, denk ik dat we voorzichtig moeten zijn met deeltijdse pensioenstelsels.

Mijnheer Annouri, u verwees naar uw voorstel van resolutie dat hier op 16 februari 2016 verworpen werd. In uw voorstel definieerde u werkzoekenden die minder snel dan gemiddeld werk vinden als 'zwakke groepen', en stelde voor om het doelgroepenbeleid naar deze groepen te heroriënteren. Hierdoor zouden alle laaggeschoolde werkzoekenden in aanmerking komen, en zouden de middengeschoolde jongeren niet langer meegenomen worden. Ik heb daarnet al aangegeven dat ik met het doelgroepenbeleid niet enkel op extra aanwervingen mik, maar ook op retentie van werknemers. Dat geldt in de eerste plaats voor de oudere werknemers, maar ook voor de jongeren.

Het klopt dat werkzoekende middengeschoolde jongeren sneller dan gemiddeld werk vinden. Jongeren worden in het algemeen sneller aangeworven dan oudere werkzoekenden, hun tewerkstelling is echter vaak minder duurzaam dan gemiddeld. Ze vinden dus sneller werk, maar worden ook sneller terug werkloos. Ik heb ervoor gekozen om met mijn beleid in te zetten op een goede, duurzame start voor laag- en middengeschoolde jongeren met een laag loon, om te vermijden dat ze later terugkeren naar de werkloosheid, en zo ook latere werkloosheid bij laag- en middengeschoolden te voorkomen in plaats van te moeten genezen.

Daarmee wou ik de studie wat beter kaderen, en heb ik, naar mijn gevoel, de juiste conclusies getrokken.

De voorzitter: De heer Bothuynne heeft het woord.

Robrecht Bothuynne (CD&V): Ik dank u voor het uitgebreide antwoord, minister, en het juiste kader van de studie. We kunnen er wel wat van leren, al is het maar in functie van het toekomstige onderzoek dat we zelf gaan laten voeren naar de beleidseffecten van ons nieuwe doelgroepenbeleid.

Ik heb u horen zeggen dat u in 2017 nog geen evaluatie wilt laten uitvoeren. Ik ga ervan uit dat we in 2018 ergens een beleidsevaluatie van het nieuwe doelgroepenbeleid mogen verwachten.

Kunt u kort toelichten op welke parameters, doelstellingen u dat onderzoek wilt toespitsen?

De loonkostverlaging, die doelgroepmaatregel, moet voldoende hoog zijn zoals u zegt. Dat was een aanbeveling van het onderzoek, dat moet een belangrijk punt zijn voor ons eigen onderzoek.

Is dit voldoende hoog om effectief een verschil te maken of is het te hoog? Dat is een belangrijk element van de evaluatie opdat we de middelen zo goed mogelijk besteden.

Ik ben het er ook mee eens dat we moeten inzetten op levenslang leren. Het Opleidingspact en de uitvoering ervan zijn bijzonder belangrijk voor de inzetbaarheid van eenieder op de arbeidsmarkt, zeker van de iets ouderen.

Vervroegd deeltijds pensioen invoeren, lijkt me niet meteen de juiste weg. Anderzijds hadden we deze week nog Nestor te gast, een interimkantoor specifiek gericht op 50-plussers. Ze zien heel wat mensen passeren die op pensioen zijn, maar toch nog hun talenten en competenties willen inzetten op de arbeidsmarkt. Dat is iets dat we moeten blijven ondersteunen. Misschien zitten daar nog meer mogelijkheden om knelpuntberoepen en andere in te vullen.

De voorzitter: Mevrouw Talpe heeft het woord.

Emmily Talpe (Open Vld): Minister, ik heb heel veel respect voor wetenschap en ik ben graag bereid om het politieke beleid bij voorkeur te stoelen op wetenschappelijke bevindingen, maar ik blijf dit toch een opmerkelijke studie vinden. Het is goed dat u nuances brengt in de conclusies.

Ik verwijs naar een boek van 20 jaar geleden van Peter Simoens en Jan Denys met als titel 'Wie werkt nog na 50?'. Dat was een voorloper in zijn soort, want een van de opvallende voorstellen was om een selectieve lastenverlaging voor 50-plussers in te voeren. Dat was nog de tijd dat mensen op 50 jaar en zelfs op 48 jaar al op brugpensioen werden gestuurd.

De eerste echte maatregelen zijn pas later gekomen in 2005 met het Generatiepact. Tegen dan was iedereen het er al over eens dat we moeten inzetten op de twee uitersten: op de jongeren en op de ouderen. We hebben dan jarenlang de klaagzang gehad over de versnippering en het kluwen van de selectieve lastenverlagingen. Dat is nu eindelijk vereenvoudigd met de keuze voor drie groepen. Het is dan ook bevreedend dat nu plots zou blijken dat die lastenverlaging amper nut heeft voor ouderen. De evaluatie van het nieuwe doelgroepenbeleid zal de sleutel zijn. Ik kan zeker ook de vraag naar timing ondersteunen. Het is belangrijk om kort op de bal te spelen.

Het is logisch dat bij de problematiek van de lastenverlaging ook het aspect demotie naar boven komt. In de Kamer is daarover trouwens een wetsvoorstel klaar.

Het is niet evident. Er is de mentale stap. Op papier is het de logica zelve dat de brugpensioenen uitdoven, maar iedereen vindt dat de juiste oplossing voor iemand anders. Het heeft natuurlijk een financiële impact. Men zet een stapje terug. Het is in elk geval een heel belangrijk element dat ernstig moet worden bekeken.

Naast demotie is er ook demotivatie. Ik had vorige week naar aanleiding van de vraag over stijgend ziekteverzuim van de heer Van Malderen ook al gesproken over autonomie, arbeidsvreugde en motivatie. Ook voor oudere werknemers is dit enorm belangrijk. Vandaag lazen we ook de resultaten van het onderzoek van Tempo-Team naar werknemersgeluk. Daar werd gesteld dat slechts een op drie echt gelukkig zou zijn op het werk. Ik ga daar niet dieper op in, maar er werd aangehaald dat autonomie, vertrouwen, erkenning en verantwoordelijkheid heel belangrijke aspecten zijn. Dit geldt zeker voor oudere werknemers. Dat kan eventueel een aantal nieuwe werkgelegenheidsvormen impliceren, zoals resultaatgericht werken en deeltijds telewerken dat kan leiden tot hogere productiviteit, waardoor een stuk van de loonkost wordt ondervangen. In hoeverre ziet u deze instrumenten ter ondersteuning van een gericht beleid om oudere werknemers aan de slag te houden?

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Het hele debat en het antwoord van de minister roept bij mij drie emoties op. Een eerste emotie is er een van nieuwsgierigheid. Ik ben curieus naar het effect van een doelgroepenkorting op aanwervingen, niet alleen voor oudere werknemers maar ook voor jongeren en mensen met een arbeidsbeperking. Ik ben daar bijzonder nieuwsgierig naar, zeker als het over ouderen gaat. Quid hun loonsverwachting? Hoe hoger de loonsverwachting, hoe meer het effect van zo'n korting wordt gefnuikt. Het is zeer interessant dat dit zal worden onderzocht.

Een tweede emotie is een negatieve, namelijk cynisme. Ik ben echt cynisch over het feit dat we hier op Vlaams niveau constant maatregelen moeten uitwerken voor perverse effecten van een verouderd federale corporatistische anciënniteitsopbouw en moeilijk ontslagrecht. Hetzelfde geldt in de economische sfeer: we moeten hier subsidies uitvinden om een torenhoge federale fiscaliteit te corrigeren. Dat is cynisch. Het heeft iets bijzonder artificieels dat mensen langer in dienst blijven door een doelgroepenkorting omdat dat iets minder duur is dan ontslagrecht.

Dat brengt me bij een derde emotie: hoop. Ik ben hoopvol omdat alle interveniënten de nadruk leggen op levenslang leren. Eigenlijk zouden we het ontslagrecht zeer zwaar moeten hervormen, de anciënniteit moeten afschaffen en alle middelen die we daaruit kunnen halen, inzetten op levenslang leren, zodat een werkgever niet moet nadenken over hoeveel iemand kost, maar dat hij gewoon weet dat iemand rendabel is. Ik hoop uit de grond van mijn hart dat we ooit tot die situatie kunnen komen. Vandaar een kreet naar de syndicaten om zich wat verstandiger op te stellen.

De voorzitter: De heer Annouri heeft het woord.

Imade Annouri (Groen): Na de emotie van de heer Ronse de ratio en nuchterheid van Groen.

Minister, ik dank u voor uw antwoord. De belangrijkste vraag is wanneer de evaluatie van het doelgroepenbeleid er komt. U zegt als antwoord op dit onderzoek dat dit een zeer sterk wetenschappelijk onderzoek is, maar dat het eigenlijk niet over u gaat, maar over allerlei dingen die ervoor al zijn beslist en dat het weinig te maken heeft met het beleid dat u uitrolt. De vraag is dan wel wanneer we de effecten van uw beleid te zien krijgen.

U haalt een aantal opmerkelijke dingen aan. We verschillen van mening over hoe het doelgroepenbeleid moet worden ingevuld. Wat zou u doen als uit de evaluatie

blijkt dat er effectief een verdringingseffect is door de middengeschoolden? U zegt zelf dat u voor de 55-plussers niet enkel wilt focussen op de lage lonen, maar het breder wilt hebben. Wat als daaruit blijkt – zoals de wetenschappers aangeven – dat er een soort verdringingseffect is? Bent u dan bereid om aanpassingen te doen?

U zegt dat u de middengeschoolde jongeren erbij houdt omdat het belangrijk is dat ze niet snel opnieuw worden ontslagen en dat ze duurzaam aan de slag kunnen blijven via het doelgroepenbeleid. Ik neem aan dat dit ook een van de parameters zal zijn in de evaluatie. Worden ze door het doelgroepenbeleid effectief langer aan de slag gehouden?

Dat zijn belangrijke vragen waarbij we dan een debat kunnen voeren over de zin en de onzin van het doelgroepenbeleid zoals u het voert. Wanneer komt de evaluatie van het doelgroepenbeleid? Bent u bereid om het op basis van de resultaten al dan niet te herzien?

De voorzitter: Minister Muylers heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: Voor alle duidelijkheid, bij een evaluatie is het de bedoeling dat er wordt nagekeken of de doelstellingen die werden vooropgesteld, zijn gehaald. Die zijn terug te vinden in onder andere de memorie van toelichting.

Als er een evaluatie gebeurt enkel voor de show, dan is dat niet verstandig. Dat gebeurt met de bedoeling om de maatregelen te verbeteren. Het zou moeten lukken dat we zo fantastisch waren dat ze van de eerste keer zonder enige wijziging daarna kunnen doorgaan.

Ik geloof niet dat er een alleenzaligmakende oplossing is. Het doelgroepenbeleid is dat niet. Loonkostenverlaging is niet het enige. Alleen daarmee zul je er ook niet komen. In het onderzoek komt duidelijk naar voren dat er een teller en een noemer is. De productiviteit, de inzetbaarheid moeten worden verhoogd. Er is de combinatie werk-gezin. We moeten de goesting om te gaan werken, bijhouden. Dat zijn allemaal elementen waar we ook op inzetten. Die ene maatregel beoordelen los van de rest, is niet juist. Ik veronderstel dat de onderzoekers daar rekening mee houden.

Dat was ook een van mijn opmerkingen bij het lezen van de studie, namelijk dat er wordt geprobeerd om die maatregel af te zonderen. Als je dan ziet dat ze op het einde zeggen dat het brugpensioen moet worden afgeschat en dat de anciënniteit moet worden gestopt, dan zijn dat arbeidsreglementen die de bevoegdheid zijn van het federale niveau. Is dat dan alleenzaligmakend? Neen, dat ook niet. Arbeidsmarktbeleid is een complex beleid. Dat is ondertussen duidelijk voor iedereen. Niet alles kan met één maatregel worden opgelost.

Wil dat zeggen dat ik niet geloof in een evaluatie? Neen, absoluut niet. Die zal ook gebeuren. We moeten daar natuurlijk een tender voor uitschrijven en de markt voor raadplegen. We moeten wel over voldoende gegevens beschikken en over een voldoende lange periode om de effecten te kunnen inschatten. Het effect van een doelgroepenbeleid zie je niet van vandaag op morgen. We zijn daar midden 2016 mee gestart. We zijn dus nog geen jaar bezig. Beoordelen of dit al dan niet langdurige effecten heeft, kan waarschijnlijk niet op die termijn. Ik zal met de onderzoekers, VDAB en mijn departement bekijken wanneer we die beoordeling kunnen doen. Ik veronderstel – maar ik moet het even navragen – dat we in de loop van 2018 misschien wel over genoeg gegevens beschikken en een voldoende trend kunnen zien om een evaluatie te doen. De evaluatie was gepland, maar ik heb er nog geen datum op geplakt.

Een systeem veranderen naar demotie, naar het afschaffen van brugpensioenen: iedereen weet dat dit moeilijk is. Iedereen kent mijn visie daarover ondertussen. Ik heb die in de plenaire vergadering nog eens aangehaald. Dat we al veel zijn

verschoven, is natuurlijk ook waar. Er is gewezen op de studie van Jan Denys en anderen. Als je in 2008 op je vijftigste werkloos werd, werd er niet meer verwacht dat je werd bemiddeld naar een job. Die tijd zijn we ver voorbij, gelukkig. We moeten nog verder opschuiven.

Er was een opmerking over Nestor. Voor mensen die op pensioen zijn en nog kwiek zijn – zo zijn er velen – om een job te doen of iets in te vullen dat bijdraagt aan de maatschappij en aan bedrijven, daar ben ik altijd fan van geweest. De combinatie van pensioen en nog een stukje werken, kan voor mij in elk geval. Ik denk dat ook de federale wetgeving daar in een versoepeling voorziet.

De voorzitter: De heer Bothuyne heeft het woord.

Robrecht Bothuyne (CD&V): Minister, we hebben al een hele weg afgelegd. Niet alleen hebben we met het Vlaamse beleid een weg afgelegd. We hebben ondertussen heel wat nieuwe bevoegdheden, waaronder de doelgroepenkorting. We moeten die op een zeer goede manier proberen te gebruiken en uiteraard evalueren. We moeten onszelf permanent in vraag stellen, maar we hebben al een hele weg afgelegd.

Ik denk niet dat het nodig is om cynisch te worden. Dat zou bijzonder jammer zijn, zeker voor de iets jongere leden hier in huis, waar ik mezelf trouwens bij reken. We voeren een beleid. Er worden stappen gezet, zowel op Vlaams als op federaal niveau, met meer flexibiliteit in het arbeidsrecht, met het terugdringen van de vervroegde uittreding. Het is belangrijk om voor een beleid een draagvlak te hebben. Misschien gaat het soms iets trager dan we zouden willen, maar het wordt wel gedragen en ondersteund door iedereen op de arbeidsmarkt. We evolveren in de goede richting. We zullen de vinger dus aan de pols houden.

De voorzitter: Mevrouw Talpe heeft het woord.

Emmily Talpe (Open Vld): De studie stelt dat de productiviteit van de oudere werknemers niet hoog genoeg zou zijn. Het lijkt me verstandig om dit niet te veralgemenen, integendeel. Oudere werknemers hebben net met hun ervaring en hun maturiteit een grote troef in handen en kunnen ook jongeren begeleiden.

Uiteraard moeten we specifiek verder inzetten op levenslang leren, maar ook op werkbaar werk, flexibiliteit en interne mobiliteit binnen een bedrijf. Het is heel belangrijk dat als iemand fysiek een job niet meer aankan of ergens te lang in zit, die persoon intern kan worden verschoven om op die manier een dynamische, oudere werknemer te behouden.

Ik wil graag eindigen met een andere opmerkelijke stelling, van die onderzoeker die mijn wenkbrauwen deed fronsen omdat ik hem nogal ongenueanceerd vond. Die stelling was dat men anciënniteit nodig heeft om jongeren aan het bedrijf te binden. Uiteraard speelt loon een belangrijke rol. Maar nog belangrijker vind ik dat bedrijven jongeren net stimuleren, dat ze hen vertrouwen en verantwoordelijkheden geven, doorgroeimogelijkheden en de kans om opleidingen te volgen. Het gaat dus niet enkel om loon. Ik vond het belangrijk om dat in te passen. Ook daaronder moet Vlaanderen zijn schouders blijven zetten.

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Uiteraard deel ik de hoop van de heer Bothuyne. Dat was trouwens ook de laatste emotie die ik heb geschetst. Ik ben het volmondig met hem eens op dat vlak.

Alleen vind ik het wel een 'moral duty', niet alleen van de jonge collega's, maar van alle collega's, van welke partij dan ook, die in dit parlement aan politiek doen, om cynisch te zijn en zich te verzetten tegen het gegeven dat heel veel werknemers

eigenlijk in dienst worden gehouden wegens andere redenen dan wat ze voor het bedrijf kunnen betekenen. Dat is toch vrij cynisch, dat bedrijven mensen in dienst houden omdat ze te duur zijn om hen te ontslaan. Het is toch vrij cynisch dat Vlaanderen middelen moet uitreiken aan bedrijven om te compenseren op een verouderd model van loonvorming.

Mijnheer Bothuyne, ik nodig u uit om daarover cynisch te zijn. We moeten ons daar allemaal tegen verzetten. Zoals u zelf aangeeft, zijn we dat systeem beetje bij beetje op Vlaams en federaal niveau aan het ombuigen. Maar zeker wij, de jonge leeuwen en leeuwinnen in het parlement, moeten daar nog net iets voluntaristischer in zijn. Dat is mijn laatste beschouwing.

De voorzitter: De heer Annouri heeft het woord.

Imade Annouri (Groen): Minister, wij volgen uw bedenking bij de timing uiteraard helemaal. Er moet genoeg tijd verstreken zijn om een deftige evaluatie te doen. Ik houd u ook aan 2018. We zullen zien wat daar nog uit volgt van concrete timing.

We zijn het allemaal eens over de context waarin dit onderzoek is gedaan. De bedenkingen zijn inderdaad gemaakt. Maar het is wel een soort van voorbode van wat er zou kunnen gebeuren als het doelgroepenbeleid zijn doel volledig voorbij-schiet, als namelijk een heel grote groep mensen niet zou worden bereikt die wel zou moeten worden bereikt. Dat is ook de analyse die we hebben gemaakt. Voor de Groenfractie is een doelgroepenbeleid het ideale instrument om mensen vooruit te helpen die minder dan een gemiddelde kans maken op een job op de arbeidsmarkt. Dat is in dezen wat ons betreft niet het geval. Wij kijken dus zeker uit naar die evaluatie. 'To be continued', ongetwijfeld.

De voorzitter: De vragen om uitleg zijn afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Robrecht Bothuyne aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de evolutie van de individuele beroepsopleiding (IBO) in Vlaanderen – 1441 (2016-2017)

Voorzitter: mevrouw Emmily Talpe

De voorzitter: De heer Bothuyne heeft het woord.

Robrecht Bothuyne (CD&V): Minister, de individuele beroepsopleiding (IBO) is uiteraard een van de meest succesvolle gekende formules in ons arbeidsmarktbeleid. We zijn al jaren bezig met IBO's. De individuele beroepsopleiding bezorgt de werkzoekende kansen bij werkgevers om in een eerste fase werkervaring op te doen, zonder dat de werkgever daarvoor veel geld moet bovenhalen.

In navolging van deze stage en werkervaring verkrijgt de werkzoekende een contract van onbepaalde duur of bepaalde duur, afhankelijk van de sector. Een duidelijke win-winsituatie: de werkgever kan op een eenvoudige en relatief goedkope manier gepast personeel vinden en omscholen in functie van de noden van de bedrijfcontext. En de werkzoekende heeft uitzicht op een vaste job.

Zoals gezegd, zijn we al jaren bezig met IBO. In 1998 hadden we het dan over 3611 IBO's. In 2001 was dat al bijna verdubbeld, naar 7190. Die stijgende trend heeft zich het volgende anderhalve decennium duidelijk doorgezet.

In 2012 waren er net geen 12.000 IBO's, in 2015 waren het er 15.379. Dat was voorlopig het recordjaar. Helaas hebben we in 2016 een lichte terugval gezien, waar we hebben afgeklopt op 15.257.

Uiteraard is dat een zeer goed cijfer. Maar toch gaat het om een kleine terugval. Misschien is het tijd om met de nieuwe campagne de verdiensten en mogelijkheden van IBO in de verf zetten. Ook persoonlijke contacten via consultants in het kader van het vernieuwde EAD-beleid (evenredige arbeidsdeelname en diversiteit) kunnen in dezen heel nuttig zijn. Ik herinner mij ook de succesvolle IBO-dag die VDAB heeft georganiseerd. Misschien is dat ook nog eens aan herhaling toe.

Hoe dan ook, de IBO-trajecten zijn succesvol, met liefst 80 procent jongeren die na een half jaar nog aan het werk zijn. De helft van deze 15.000 IBO'ers zijn jongeren onder de 25 jaar. Toch worden er nog redelijk wat trajecten ongunstig stopgezet, met een redelijke discrepantie tussen laag- en hooggeschoolden. Bij de eerste groep wordt zo'n 38 procent ongunstig stopgezet, terwijl dit bij de hooggeschoolden slechts 8 procent is. De inspanningen van VDAB dienen zich dan ook voldoende of misschien zelfs meer te richten op die iets moeilijkere doelgroep van laaggeschoolde werkzoekenden. Meer begeleiding van IBO'er én werkgever is in dit kader misschien nodig en nuttig.

We hebben in de loop der jaren een aantal alternatieve IBO's uitgewerkt, gericht op een specifiek publiek of met een specifieke doelstelling. Zo is er de Curatieve IBO, de Gespecialiseerde IBO en de IBO Taal. Ook daar is er de voorbije jaren sprake van successen. We hopen dan ook dat die successen de komende jaren kunnen worden doorgetrokken en uitgebreid.

Tijdens de krokusvakantie verscheen er in de krant nog een artikeltje over de vergelijking van IBO met andere systemen, zoals PWA. Dat is misschien een wat ongelukkige vergelijking, omdat we over heel verschillende systemen spreken, met heel verschillende doelstellingen en een heel verschillend doelpubliek. De ene groep, PWA, kan nu eenmaal niet onmiddellijk worden gelanceerd in functie van een voltijdse tewerkstelling, terwijl dat bij het IBO uiteraard net het duidelijke doel is.

Minister, hoe verklaart u die kleine terugval in het aantal IBO's? Hoe lagen en hoe liggen de doelstellingen van VDAB in het kader van dat instrument? Waar naar streven we de komende maanden en jaren?

Ziet u bij de andere instrumenten een gelijkaardige licht dalende trend doorheen de jaren of in het voorbije jaar?

Worden er voor de verschillende IBO's, de verschillende alternatieven, charmeoffensieven georganiseerd in de richting van de werkgevers? Is er een rol voor het vernieuwde EAD-beleid in dezen, met de consultants van bijvoorbeeld werkgeversorganisaties? Met dit instrument, dat door sommige werkgevers nog steeds onvoldoende gekend is, kan de mismatch op de arbeidsmarkt worden aangepakt, door zelf werkzoekenden intern te gaan scholen in functie van de profielen die men nodig heeft. Ongetwijfeld is IBO dus nog een lang leven beschoren.

Is er een apart beleid van begeleiding en opvolging van IBO'ers met het oog op het profiel van de IBO'er? Zeker met betrekking tot het hoge aantal ongunstige stopzettingen voor laaggeschoolde werkzoekenden is een apart beleid in dezen noodzakelijk.

Hoe staat u ten slotte tegenover de vergelijking die werd gemaakt met het PWA-systeem?

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Mijnheer Bothuyne, de globale IBO-cijfers worden uiteraard continu gemonitord. Tussen 2015 en 2016 is het totale aantal gestarte IBO's effectief gedaald met 0,8 procent. Ik denk dat dat te klein is om inderdaad te kunnen spreken van een terugval. Statistisch is dat wellicht te weinig. Het gaat over nog geen 120 minder.

Voor het aantal IBO's zetten wij geen jaarlijkse doelstellingen uit. Ik denk dat dat logisch is. IBO is geen doel op zich, maar een middel om de competentiekloof tussen een job bij de werkgever en de werkzoekende te overbruggen. Voor mij is het een heel goed instrument. Ik zou het zwart-wit kunnen zeggen: het kan mij ook niet schelen hoeveel mensen op de websites van VDAB gaan kijken, zolang het resultaat maar is dat er meer mensen aan het werk geraken. Hoe ze dat bereiken, is aan hen om in te vullen. IBO is zonder twijfel, zoals u zelf zei, een zeer goed instrument.

Het is ook een instrument dat uniek is in zijn doelstelling. De competentieversterking in het kader van een heel specifieke vacature doen we alleen daar, mét tewerkstellingsresultaat, zoals u weet. De andere werkplekleerinstrumenten worden ingezet in een andere fase en een andere context binnen een zoektocht naar werk, bijvoorbeeld voor het bepalen van de competentiekloof, voor de verdieping van de competenties na opleiding, voor het verwerven van relevante ervaring enzovoort.

De toepassing van die andere instrumenten is ook recenter dan de IBO. Qua cijfers moeten we ze dan ook niet vergelijken. Alle cijfers van alle instrumenten vindt u terug in de VDAB-cijfers.

Het is juist, de verschillende soorten IBO's nemen steeds meer een prominente plaats in, ook in de campagnes over efficiënt aanwerven bij werkgevers. VDAB kijkt regelmatig samen met de werkgeversorganisaties en sectoren na welke rol eenieder kan opnemen om nog meer bekendheid te geven aan die IBO. U hebt daar zelf voorbeelden van gegeven.

IBO is een van de instrumenten die duidelijk perfect aansluiten bij het nastreven van een evenredige arbeidsdeelname. De 'nog niet perfecte' kandidaat kan dan via opleiding groeien tot een 'geschikte werknemer' waaraan het bedrijf behoefte heeft. Zowel de werkzoekende als de werkgever krijgt daarbij ondersteuning. Dat maakt juist het succes. Het is niet alleen die werknemer die daarbij ondersteund wordt, maar ook de werkgever. En dat heeft mee te maken met het succes.

Voor de begeleiding van werkzoekenden met een grote, maar overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt heeft VDAB partners aangetrokken en dat binnen onder meer de Tender Intensief Werkplekieren (TIW). U weet, dat is die groep die een nog grotere afstand tot de arbeidsmarkt heeft.

Maar de consultants van die partnerorganisaties gaan dan gericht op zoek naar vacatures voor hun cliënteel. Om een werkgever voor sommige gevallen over de streep te halen om een minder voor de hand liggende kandidaat een kans te geven, worden de voordelen van een specifieke IBO heel vaak onder de aandacht gebracht van die werkgever. De begeleidingsintensiteit van de cursist en de werkgever wordt steeds afgestemd op de inschatting van de behoefte aan ondersteuning om zo de slaagkansen te bevorderen. Maar, als je meer kansen wilt geven aan bepaalde groepen van mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, dan is de kans op falen natuurlijk ook wat groter. Het is daarom logisch dat kansengroepen in IBO een hoger stopzettingspercentage hebben.

We moeten dat natuurlijk altijd, daarover ben ik het met u eens. Maar dat in de begeleiding op maat naar het individu, zeker met die Tender Intensief Werkplekieren, het instrument IBO gebruikt wordt, heeft juist tot bedoeling dat die werkgever en die werknemer intenser begeleid worden om meer slaagkans te hebben. Maar ik wil het ook wel echt inzetten als een instrument daar waar er echt twijfel is.

Zoals u zelf naar voren hebt gebracht, is het een mooi instrument. Ik zou het niet willen hypothekeren door te zeggen dat de stopzettingspercentages te hoog zijn. Want die persoon die IBO heeft gehad, heeft, zelfs met stopzetting, ondertussen toch weeral ervaring opgedaan.

Een vergelijking maken tussen instrumenten met een zeer verschillende doelstelling heeft weinig zin. Ik zei het daarnet al. PWA is een stap in de activering van de werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, voordat zij effectief naar een job kunnen gaan. Ik heb dat ook altijd gezegd met de omvorming naar wijkwerken. De bedoeling van wijkwerken is niet dat ze daarna in het normale economisch circuit stappen. Het is een eerste stap in een heel proces. Ik denk dat een vergelijking van resultaten van PWA of IBO niet echt zinvol kan worden genoemd.

De voorzitter: De heer Bothuyne heeft het woord.

Robrecht Bothuyne (CD&V): Minister, ik dank u voor het antwoord.

Die vergelijking met PWA is in dezen inderdaad niet aan de orde en niet nuttig. Een aantal andere elementen zijn dat zeker wel. Die goede inschatting van de behoefte en ondersteuning van zowel werkgever als de betrokken werkzoekende, is bijzonder belangrijk. Het accent op kansengroepen en laaggeschoolden is daarbij een zeer goede zaak. Het is goed dat daar meer op wordt ingezet. Misschien moet dat nog worden opgedreven of nog beter worden opgevolgd. De cijfers over de ongunstige stopzettingen zijn wel nog altijd een werkpunt.

De vraag daarbij is ook: wat na een ongunstige stopzetting? De betrokken werkzoekende heeft inderdaad een werkervaring opgedaan, maar heeft tegelijk ook een faalervaring moeten meemaken. Ik denk dat daar een belangrijk aandachtspunt zit, om daar speciale aandacht voor te hebben, zodat die werkervaring op een positieve manier in het traject kan worden ingepast en we daarmee dan aan de slag kunnen gaan.

U hebt ook gelijk dat IBO in het kader van het EAD-beleid een heel belangrijke rol kan spelen. Ik hoop dat u met de sectoren een aantal bijkomende stappen kunt zetten om de bekendmaking van het instrument te verhogen.

Niet alleen ik zeg dat, maar ook VDAB. Vorige week las ik een artikel dat stelde dat de werkgevers nog te weinig aandacht hebben voor werkpleklers. Veel werkgevers gebruiken IBO, maar helaas zijn er ook nog heel veel die het niet kennen en gebruiken. VDAB voelt dat aan als een tekort, als een werkpunt. Ik hoop dat er nieuwe initiatieven worden genomen om de bekendheid van werkpleklers en IBO in het bijzonder te verhogen.

De voorzitter: Mevrouw Van Eetvelde heeft het woord.

Miranda Van Eetvelde (N-VA): Mijnheer Bothuyne, ik ga ervan uit dat u ook mij aanspreekt naar aanleiding van dat artikeltje in De Tijd. Het is jammer dat u mij onrechtstreeks vermeldt, maar mijn naam niet vernoemt.

Het klopt dat beide maatregelen, IBO en PWA, een verschillend doelpubliek hebben. Wat ik bedoelde met mijn uitspraak, is dat trajecten die competenties versterken en opbouwen, een veel efficiëntere en effectievere manier zijn om op de arbeidsmarkt terecht te komen. Systemen zoals PWA, die een bepaald doelpubliek bereikten, hadden in the long run niet genoeg uitstroom naar een reguliere job zonder overheidstussenkomst. Een onmiddellijke lancering naar een voltijdse tewerkstelling was niet mogelijk. Op de duur is dit zodanig scheefgegroeid en werd er geen doorstroom gerealiseerd.

In IBO gebeurt dat wel. IBO versterkt competenties en zorgt voor een echte job voor veel jongeren, maar ook voor veel andere werkzoekenden. IBO is echt een succesvol instrument. Werkgevers zijn daar over het algemeen zeer enthousiast over. Natuurlijk blijft het aantal stopzettingen zeker een aandachtspunt. Kansen geven aan werkzoekenden, betekent ook dat men een stopzettingspercentage moet incalculeren. Dat kan elk jaar fluctueren. Als er meer IBO's worden afgesloten, zal het stopzettingspercentage misschien hoger zijn.

Uit het antwoord op mijn schriftelijke vraag blijkt dat bij ongunstige stopzettingen vooral ongeschiktheid volgens de werkgever het grootste struikelblok is. Er moet natuurlijk wel een klik zijn tussen de werkzoekende en de werkgever. Als de klik er niet is, heeft de werkgever hiervoor een verklaring. Dat wordt dan ook meegenomen door VDAB in het dossier van de werkzoekende. Er wordt dan zeker en vast rekening mee gehouden in de zoektocht van de werkzoekende. Dat is een verduidelijking bij het artikeltje dat verscheen in De Tijd.

Axel Ronse (N-VA): Ik maak even een zijsprongetje. Vorige maandag was ik in Rijsel. Daar had ik een vergadering bijeengeroepen met arbeidsmarktspecialisten van Noord-Frankrijk en Henegouwen. Ik werd op mijn wenken bediend, want ook de Parijse Nouria Messaoudi was daar aanwezig, en ook de baas van de Waalse vakbond CSC was er.

We hebben het gehad over de grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit en wat we allemaal zouden kunnen doen. Er kwamen zeker acht of negen voorstellen uit. Het stimuleren van de grensoverschrijdende IBO heeft het gehaald als prioriteit nummer een. Voor de drie regio's is dat de belangrijkste prioriteit.

Minister, in 2013 hebt u het mogelijk gemaakt dat men die IBO grensoverschrijdend kan doen. Sindsdien zijn er eigenlijk nog maar 34 door Fransen gedaan en 50 door Walen. Frankrijk en Wallonië zijn daar heel diep beschaamd over. Zij willen daar nu heel voluntaristisch aan voortwerken. Dat is een goede zaak.

Frankrijk gaf ook een natte droom mee, en dat is l'enseignement/apprentissage. Dat is een soort leercontract, maar dat zit daar in het arbeidsrecht. Ze zeiden dat ze enkele jaren geleden voor België en Frankrijk ei zo na naar één stelsel gingen. Wallonië heeft dat geblokkeerd. Dat willen ze nu deblokkeren. Dat zeg ik omdat IBO en werkplekieren, zeker in tijden van arbeidskrapte, en zeker in de publieke context van een vrij hoge loonkost, zalige maatregelen zijn voor bedrijven om mensen te coachen en te ontwikkelen. Met Fransen en Walen is er een risico. Gaat dat met de taal? Gaat dat met een vooropleiding?

Minister, op dat niveau werken we verder en we hopen daarbij op uw steun.

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Iedereen ondersteunt de maatregelen van werkplekieren en IBO. Voor Henegouwen en Frankrijk zijn er zeker nog verbeteringen mogelijk, maar ik ben blij dat ze dat opnemen. Ik ben altijd bereid om samen met anderen te bekijken hoe we onze manier van werken kunnen verbeteren.

Mevrouw Van Eetvelde, ik ben het helemaal met u eens. PWA had inderdaad verdiensten, maar was uiteindelijk niet zo vaak een opstap om tot het normale economische circuit toe te treden. Daarom heb ik die omvorming voorgesteld.

Mevrouw Van Eetvelde en mijnheer Bothuyne, aan de stopzettingen moeten we natuurlijk ook een opvolging geven. Dat wordt meegenomen in het leerproces. Het goede is dat de werkgevers een verklaring moeten geven waardoor je dat in een leerproces kunt meenemen. We hebben de Tender Intensief Werkplekieren. Bij een leerervaring via IBO zal er de nodige begeleiding zijn voor de werkzoekende om dat op een goede manier te kaderen.

U had het over het gebrek aan werkplekieren waarmee u verwees naar een artikeltje in De Tijd. Daar werd een en ander door elkaar gehaald. Duaal leren en werkplekieren werd op een grote hoop gegooid. Deze week hadden we een beleidsraad Werk. Syntra beschikt vandaag al over 8000 bedrijven die bereid zijn om werkplaatsen te plannen in duaal leren. Meer dan in het verleden zetten we in op werkplekieren. We moeten nog meer werkgeversorganisaties en bedrijven

overtuigen om de stap naar werkplekcleren mee te ondersteunen. Dat is ongetwijfeld zo. Zeggen dat we vandaag in een crisis zitten en dat we veel te weinig werkplekken hebben, is zeker niet waar. Dat we daar hard aan moeten blijven werken, is zeker ook waar.

De voorzitter: De heer Bothuyne heeft het woord.

Robrecht Bothuyne (CD&V): Een en al consensus in deze commissie. Kwalitatief kunnen we zeker nog stappen vooruit zetten met de Tender Intensief Werkplekcleren en de begeleiding daarbij. De ongunstige stopzettingen, zeker bij laaggeschoolden, zijn een aandachtspunt. Dat is al langer geweten en daar moeten we verder op inzetten.

Ook kwantitatief kunnen we nog meer inzetten op alle mogelijke vormen van werkplekcleren, maar zeker ook op IBO, door nog meer werkgevers ertoe aan te zetten nog meer werkzoekenden aan de slag te helpen. We moeten dus verder gaan op de ingeslagen weg en het systeem op een goede manier blijven opvolgen.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Sonja Claes aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over werkpunten bij procedures van het Europees Sociaal Fonds (ESF) – 1516 (2016-2017)

Voorzitter: mevrouw Emmily Talpe

De voorzitter: Mevrouw Claes heeft het woord.

Sonja Claes (CD&V): Minister, het Europees Sociaal Fonds (ESF) bestaat 60 jaar, en in die tijd hebben ze in heel Vlaanderen veel projecten financieel ondersteund. Heel veel innovatieve zaken hebben hun oorsprong gevonden bij het ESF. U hebt er zelf naar verwezen in verband met een project over gender. Daarbij horen natuurlijk felicitaties, als ze 60 jaar bestaan en 60 jaar een dynamiek mee op gang hebben gebracht in een regio. Niets is echter compleet en alles kan worden aangepast. Ook voor het ESF zijn er werkpunten.

In oktober 2015, toen de tender van de WIJ!-trajecten (Werkinleving voor Jongeren) aan bod kwam in een vraag om uitleg, vroeg ik u of het mogelijk was dat men in onderaanneming bepaalde stukken liet uitvoeren. Ik wil dit nu opnieuw onder de aandacht brengen omdat het in uitvoering is en u er ongetwijfeld een antwoord kunt op geven.

Ik hoor ook andere opmerkingen over de werking van het ESF. Ik vraag me af of u daar hetzelfde over denkt, en of er eventueel aanpassingen zijn gebeurd, want dat kan perfect.

Een derde van de ingediende projectaanvragen wordt positief gehonoreerd. Een derde is natuurlijk niet veel. Dat betekent dat er voor twee derden van de projectaanvragen veel inspanningen zijn gebeurd door de projectaanvragers om projecten te schrijven en ideeën uit te werken. Niet alleen bij de projectaanvragen, maar ook bij de coaching van de projectschrijvers is dat zo. Uiteindelijk wordt daar ook tijd in gestoken en dat resulteert dan in een afkeuring van twee derden van de projecten.

Minister, zijn er opties om meer projecten te laten goedkeuren, ondanks de vastgestelde budgetten of om de verhouding tussen goedkeuring en aanvraag te verhogen? Is er een zekere vergelijking te trekken met de slaagcijfers van het Fonds Wetenschappelijk Onderzoek (FWO)?

Dezelfde kritiek horen we al vrij lang over de overmatige audit- en management-programma's, niet alleen over de inhoudelijke en tussentijdse opvolgingen van die 31 projecten die zijn goedgekeurd, maar ook over de controle achteraf met betrekking tot de gecompliceerde en inefficiënte regelgeving. Die laatste zou niet meer in lijn zijn met de actuele projectwerkingen. Organisaties worden met steeds meer auditeurs geconfronteerd van allerlei strekkingen. Natuurlijk moeten we fraude te allen tijde vermijden. Controle is dan ook wenselijk. Naar ons gevoel en dat van de meeste organisaties loopt het toezicht door de auditeurs toch wel de spuigaten uit. Naast het schrijven van die projecten die niet worden gehonoreerd, is dat ook een energievreter. Dat biedt geen enkele meerwaarde aan projectontwikkelingen.

Ten slotte zijn er ook de financiële kortingen die worden vastgesteld, zeker omdat de regels te frequent veranderen, waardoor men plots niet meer helemaal zou voldoen. Uiteindelijk is de projectpromotor de dupe.

Minister, gisteren zat ik toevallig samen met enkele burgemeesters uit mijn regio. Daar kwamen de opmerkingen die ik vandaag maak, terug: de energie die het kost om een project te schrijven, de controles, de kortingen die worden genomen. Dat zorgde bijna voor een malaise in die vergadering. Heeft het nog allemaal zin om onze energie daarin te stoppen? Dat is eigenlijk wel jammer. Uiteindelijk heeft het ESF in die 60 jaar wel voor een belangrijke dynamiek gezorgd. Daarover moeten we nadenken en kijken op welke manier er bijstellingen kunnen gebeuren, of we moeten initiatieven nemen om die malaise te vermijden.

Minister, is er onderaanneming mogelijk bij de gunningen ten aanzien van de WIJ!-projecten? Werd u al geconfronteerd met deze aangehaalde knelpunten? Hoe ziet u zelf de verhouding tussen het aantal projecten dat werd ingediend en uiteindelijk werd goedgekeurd?

Hebt u suggesties om deze verhouding te verbeteren? Hebt u suggesties om organisaties niet te ontmoedigen deel te nemen aan projectoproepen?

Betreffende de audit, hoeveel controleniveaus zijn er die los van elkaar telkens financiële kortingen ten laste kunnen leggen van een ESF-promotor?

Wat bedraagt momenteel de financiële korting tegenover de goedgekeurde bedragen?

Beperken de controleniveaus zich tot de regelgeving geldend op het ogenblik van de ESF-goedkeuring van het concrete project?

Wat is de bevoegdheid en verantwoordelijkheid van de bemiddelingscommissie? Deze commissie tracht met promotoren telkens een oplossing te vinden, meestal is dat een compromis om een rechtszaak te vermijden.

Kunt u aangeven voor welke projecten de voorziene projectmiddelen niet volledig werden uitgeput? Dient Vlaanderen in het verleden al eens niet uitgeputte middelen terug te sturen naar Europa? Hoe ver staat men met de bevraging van de ESF-procedures? Werden er hier al evaluaties rond uitgevoerd? Wat waren de resultaten, werkpunten en de hieraan gekoppelde acties?

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Over de WIJ!-trajecten: in steeds meer ESF-oproepen wordt een samenwerking niet alleen mogelijk gemaakt, maar is het zelfs wenselijk. De organisatie die een gunning vindt, zet heel vaak samenwerkingen op om het traject geheel of gedeeltelijk in partnerschap of onderaanneming uit te voeren.

In een groot aantal ESF-oproepen is het toegelaten om een deel van de projectacties uit te besteden. Dit is vaak nodig omdat de organisatie die het project trekt

niet steeds alle kennis of ervaring in huis heeft – we hadden het daarnet al over de complexiteit van de arbeidsmarkt en zelfs van bepaalde problemen, ik denk aan de WIJ!-trajecten en zo – om een project tot een goed einde te brengen. In dat geval kan een externe expert worden ingeschakeld. In meerdere ESF-oproepen wordt de voorkeur gegeven aan het vormen van een partnerschap waarin alle kennis en ervaring gebundeld wordt om het project uit te voeren. Soms is dat in onderaanbesteding, maar vaak staan de partners op gelijke voet en hebben ze een gedeeld eigenaarschap.

De vragen naar eenvoudigere procedures en het beperken van de planlast voor organisaties zijn inderdaad niet nieuw voor mij. Veel van de door u aangehaalde knelpunten zijn echter een gevolg van Europese regelgeving. Ik ben vragende partij – allang – om de regels te vereenvoudigen en onze ESF-afdeling weet dat heel goed en speelt een voortrekkersrol om bij Europa te pleiten voor vereenvoudiging. De afdeling ESF is trekker van zowel een Vlaamse als Europese themawerking rond vereenvoudiging. Het moet natuurlijk in Europa toegestaan worden.

De door u aangehaalde verhouding is gebaseerd op foute gegevens. Ik weet niet waar u ze juist hebt gehaald, maar wij hebben het ESF-programma 2007-2013 gebruikt. Binnenkort wordt daar het eindrapport ingediend bij de Europese Commissie. We hebben op dat programma berekend dat 68 procent van alle ingediende projectaanvragen werd goedgekeurd. Dat is ruim twee derde.

In het huidige ESF-programma 2014-2020 werden op basis van een stand van zaken van eind december 2016 circa 61 procent van de ingediende projecten goedgekeurd. Dit is iets lager dan in het programma 2007-2013. Overigens kunnen in het programma 2014-2020 nog projecten worden goedgekeurd tot in het jaar 2023. Het is met andere woorden nog wat te vroeg om te zeggen dat er een dalende tendens is. Een project kan ingediend zijn, maar bij een volgende oproep worden hernomen om dan te worden goedgekeurd omdat er ervaring is opgedaan.

Op het vlak van ondersteuning van organisaties die projecten willen indienen, neemt de afdeling ESF diverse initiatieven. Zo wordt er na de bekendmaking van een nieuwe oproep telkens minimaal één infosessie georganiseerd om de oproep toe te lichten en op vragen te antwoorden. Gedurende de volledige periode van een oproep staan de medewerkers van de afdeling ESF klaar om vragen te stellen.

Op eenvoudige vraag kan een organisatie ook een persoonlijk onderhoud krijgen om een projectidee af te toetsen en zaken te laten verduidelijken.

De medewerkers van de afdeling ESF nemen ook steeds meer een actieve en coachende rol op zich in de opvolging van de projecten na de goedkeuring. Zo weten zij ook steeds beter wat er leeft in het werkveld en kunnen zij nieuwe oproepen beter afstemmen op de noden en eigenheden van dit werkveld. Het is niet: het is goedgekeurd en het is voorbij, neen, ze volgen op.

Uit een recente bevraging bij de promotoren van de oproep 'begeleiding personen met een armoedeproblematiek' bleek dat heel positief werd gereageerd op de coachende rol van de afdeling ESF. 80 procent van de promotoren was zelfs vragende partij voor een tweede coachingbezoek in de uitvoering van hun project.

Inzake de audit: de Europese regelgeving legt een systeem op van twee controle-niveaus. De eerstelijnscontrole wordt uitgevoerd door de afdeling ESF die als managementautoriteit (MA) is aangewezen voor het ESF-programma. De tweedelijnscontrole wordt uitgevoerd door de Inspectie van Financiën die als auditautoriteit (AA) is aangewezen. In de praktijk wordt een groot deel van de tweedelijnscontrole uitbesteed aan de afdeling Toezicht en Handhaving van het departement Werk en Sociale Economie.

De controles van de MA en de AA vinden plaats op basis van kostendeclaraties die door de projectpromotoren werden ingediend in tussentijdse of eindrapportages voor acties die werden uitgevoerd. De MA is verplicht om alle kostendeclaraties te controleren 'on desk' – bij hen in Brussel – en door middel van steekproef een aantal controles ter plaatse uit te voeren. Dat is al een serieuze controle, zoals u zei. De controles on desk worden door de MA op kantoor in Brussel uitgevoerd, op basis van de stukken die zij hebben gekregen. De AA controleert een aantal projecten ter plaatse die geselecteerd worden op basis van een steekproef.

Zowel de eerste- als tweedelijnscontrole, dat is puur wat Europa eist, kan aanleiding geven tot een financiële korting. Deze kortingen zijn het gevolg van het niet of onvoldoende naleven van de vereisten. De tweedelijnscontrole wordt uitgevoerd op kostendeclaraties die reeds in de eerstelijns werden behandeld. De conclusies kunnen afwijken, niet alleen omdat dat on desk verschillend zou kunnen zijn, maar vooral omdat zij toch iets meer op het terrein gaan kijken.

De gemiddelde korting over heel het programma bedraagt, zo zegt men mij, 1,27 procent. Sommige hebben niets en andere wat meer. De tweedelijns controle leidt tot een gemiddelde bijkomende korting van minder dan 2 procent.

Voor de volledigheid geef ik nog mee dat de afdeling ESF als managementautoriteit zelf gecontroleerd wordt door de Europese Commissie en de Europese Rekenkamer. Deze controles kunnen aanleiding geven tot bijkomende controles bij projectuitvoerders, maar gelukkig komt dat maar zelden voor, anders zou men strikt genomen vier controles kunnen hebben: de eigen managementautoriteit, de auditautoriteit, de Europese Commissie en de Europese Rekenkamer.

Controle van ESF-projecten gebeurt altijd op basis van de regelgeving van het moment van goedkeuring. Soms veranderen de reglementen, maar dat lijkt mij wel mogelijk.

Er is een beroepscommissie opgericht om een 'willig beroep' mogelijk te maken. Projectuitvoerders die niet akkoord gaan, kunnen zich tot deze beroepscommissie wenden. De commissie oordeelt dan over het beroep op basis van het dossier van de promotor. Deze beslissing is de definitieve beslissing voor de afdeling.

De middelen van het vorige ESF-programma 2007-2013 werden zo goed als volledig benut en uitgekeerd aan projectpromotoren in Vlaanderen. De toewijzingen voor het huidige programma 2014-2020 liggen op schema, en er zijn geen aanwijzingen dat er middelen verloren gaan of terugvloeien naar Europa.

In het verleden werden er verschillende klantentevredenheidsmetingen afgenomen waarbij verschillende aspecten van de dienstverlening werden bevraagd. Er zijn klassieke tevredenheidsmetingen uitgevoerd in 2009, 2010 en 2012, maar ook een 'ESF stapt af' in 2013 en een stakeholdersbevraging in 2014. In 2017 staat een nieuwe 'ESF stapt af' op het programma. ESF-medewerkers zullen opnieuw hun oor te luisteren leggen op locatie bij de projectpromotoren en nagaan hoe tevreden die zijn.

Bij de resultaten uit het verleden werd telkens aangehaald dat er nood is aan administratieve lastvermindering én vereenvoudiging. De afgelopen jaren werd daarom ingezet op vereenvoudiging van kostensoorten waardoor de bewijslast vermindert. Er is zeker gewerkt aan het vereenvoudigen van de documenten, binnen de Europese regels daaromtrent. Het aantal vragen dat moet worden beantwoord bij het indienen van een project is bijvoorbeeld drastisch verlaagd. Daarnaast kwam de vraag naar meer inhoudelijke en gepersonaliseerde betrokkenheid in die evaluatie naar voren, niet alleen bij de oproep, maar bij het gehele projectverloop.

ESF heeft de laatste jaren een heel coachingtraject opgezet waarbij er nu veel meer individueel wordt gecoacht en minder collectief, niet alleen bij de indiening,

maar ook na de start van het project. De coachingbezoeken kunnen blijkbaar op succes rekenen.

De voorzitter: Mevrouw Claes heeft het woord.

Sonja Claes (CD&V): Dank voor uw uitgebreid antwoord, minister.

Inzake de onderaanneming, indien men aangeeft bij de projectoproep en bij de tendering, de inschrijving, dat men samenwerkt, dan vind ik dat een goed idee. Op het ogenblik dat men inschrijft en men wint de gunning en men gaat dan uitbesteden, dan krijgt men te maken met onderaanneming, waardoor de verhoudingen en de intellectuele kennis die men inbrengt in het project – men is eigenaar van zijn kennis – onder spanning komen te staan.

We moeten over onderaanneming anders denken dan over samenwerking. Als men samen een project indient, is het normaal en dan is het een gedeelde verantwoordelijkheid. Ik heb het moeilijker met onderaanneming. Er zijn bijvoorbeeld mensen die in het verleden vijf projecten in Limburg hebben gedaan, maar iemand anders wint het project omdat die een lagere prijs heeft geboden, en die laatste stelt die eerste aan in onderaanneming. Daar ontstaat spanning. We moeten daar goed over nadenken.

In verband met de goedkeuring van het aantal projecten hebt u andere cijfers dan ik. Ik heb mijn cijfers uit het werkveld. Ik zal me opnieuw bevragen. Ik spreek over een derde en u over twee derde goedgekeurde projecten. Dat is een groot verschil, ik zal dat opnieuw nakijken.

U hebt de opsomming gegeven van alle evaluaties sinds 2009. Dat gaat over klantentevredenheid, de verlaging van de administratieve lasten en de vereenvoudiging van de documenten. Ik voel aan dat u die audits overdreven vindt, maar dat u de Europese wetgeving natuurlijk moet toepassen.

Ik weet niet goed hoe we druk kunnen uitoefenen op de regelgeving van Europa. Ik ben er beducht voor, en zeker als ik denk aan de reactie van gisteren. Vandaag putten we de middelen nog wel uit, maar als we Europa er niet van kunnen overtuigen dat er iets moet gebeuren aan die procedures, zullen we dit belangrijke instrument voor Vlaanderen verliezen.

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Ik wil mevrouw Claes bedanken om dit thema aan bod te brengen. Zijzelf en de minister hebben overschot van gelijk. Ik ben zelf ervaringsdeskundige. Ik was verantwoordelijk voor een organisatie die regelmatig participeerde in Europese projecten of die promootte. Na een of twee jaar heb ik gezegd dat we een blacklist zouden maken van fondsen waar we zeker niet meer mee zouden werken. Interreg en ESF zaten daarin. ESF zat er trouwens als eerste in. Het zijn vreselijke nachtmerries als organisatie om mee aan de slag te gaan. Alles aspecten daaromtrent zijn hierover al aangegeven. Ik denk concreet aan de tijdsregistratie. Mensen die mee in het project zaten, moesten nog net niet zeggen waarover ze 's nachts hadden gedroomd. De audits achteraf waren drama's. Er werd enorm veel tijd uitgetrokken om te vitten op onnozele details. Als ik dan keek naar de tijdsbesteding van medewerkers, was men eigenlijk meer bezig met de rapportering over het project dan met dingen te realiseren. Dat is echt schandalig. Op Europees niveau beweegt die tanker niet. Het is goed dat mevrouw Claes dat nog eens aanhaalt.

Eigenlijk zou Europa het voorbeeld van de minister moeten volgen. De minister heeft in zijn conceptnota Ondernemerschap een charter met ondernemersorganisaties afgesloten en projecten gebeuren enkel nog op resultaatsverbintenis. Het

doet er niet toe hoe men een project doet. Wat voor de overheid belangrijk is, is dat er resultaten worden gehaald. Punt aan de lijn. Dat laat organisaties veel meer toe om te focussen op de effectiviteit in plaats van op rapportering en andere zever die er niet toe doet.

Minister, het zou goed zijn dat u naar aanleiding van de oproep van mevrouw Claes op Europees niveau op de tafel klopt en het voortouw neemt. U hebt al in zoveel dossiers bewezen dat u de Europese tanker kunt doen bewegen. Ik ben er zeker van dat u dit ook hier kunt doen.

De voorzitter: Minister Muylers heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: Dat laatste is te veel eer. Bij antidoping bijvoorbeeld is me dat wel gelukt. Dat klopt.

Ik zal in de volgende beleidsraad waar ESF Vlaanderen uiteraard bij zit, nog eens de bekommernis uiten. Ik weet dat ze mee trekken. Ik kan kijken of ik nog extra acties kan doen, wat nog een stap hoger is dan ESF, om nog meer push te zetten achter de vereenvoudiging.

De onderaanneming is een moeilijk punt, mevrouw Claes. Ik geef een voorbeeld. We spreken over 68 of 33 procent. De fout kan ook bij ons liggen. Als dat zo is, dan zullen we dat zien. Als je als bedrijf niet zeker bent dat je in een oproep zult winnen, dan kun je niet de capaciteit van je medewerkers daarvoor vrijstellen. Stel je eens voor dat je als bedrijf geen 68 procent succesratio hebt maar bij het indienen van drie of vier projecten plots 100 procent succesratio hebt. Je hebt vier projecten ingediend en je hebt de capaciteit om drie van die vier projecten te doen, maar plots heb je ze alle vier. Als je het inhoudelijk aankunt, dan is het flexibeler om met onderaanneming te werken terwijl je garant staat voor de kwaliteit, dan plots te moeten aanwerven. Ik vind het moeilijk om te zeggen dat dit niet meer zou mogen. Dan moeten we inzake de succesratio zeggen dat men bijna zeker moet zijn en dat men niet mag inschrijven, als de capaciteit er niet is. Zulke dingen gebeuren heel vaak tegelijk. Soms is er een ESF-oproep per provincie. Als je meedoet in de vijf provincies en je haalt er drie binnen, dan is dat anders. We moeten daarmee oppassen. Ik begrijp uw bekommernis. Voor mij is het belangrijk dat de hoofdoproeper garant blijft staan voor het realiseren van de kwaliteit.

De voorzitter: Mevrouw Claes heeft het woord.

Sonja Claes (CD&V): Ik heb voor dat laatste niet meteen een oplossing, maar we moeten daarover nadenken en daar voorzichtig mee omgaan.

Wat betreft de slaagratio lees ik even voor: "De verhouding van goedgekeurde projecten tegenover het aantal projecten zit fout. Momenteel resulteren amper iets meer dan een derde van de ingediende projectaanvragen in een goedkeuring. Dergelijke cijfers werken demotiverend voor het werkveld en ontmoedigen om nog projectaanvragen in te dienen." Dat komt van de sector zelf. Ik zal het u straks doorgeven. Dit moet worden uitgeklaard, want een derde of twee derde is toch wel erg veel.

Ik ben blij met de ondersteuning die de heer Ronse geeft vanuit de praktijk. Dat is wat we vooral horen. Men wil het niet meer doen omdat het zoveel werklast geeft. De middelen en de kortingen geven zoveel onzekerheid.

Ik ben ook blij met uw engagement. Een minister is toch nog anders dan de medewerkers van ESF. U zegt dat u uw schouders daaronder wilt zetten. Ik denk dat er ook partners gezocht moeten worden in andere landen. Wij kunnen toch niet alleen dat probleem hebben? Ik ga ervan uit dat alle Europese landen die met ESF werken dezelfde problemen ervaren. Meestal is er iets te winnen als je partners vindt. U moet die gaan zoeken om hier verandering in te krijgen.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Grete Remen aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over het optimaliseren van de omgevingsfactoren voor zelfstandig ondernemers naar aanleiding van een UNIZO-enquête over hun carrièrekeuze – 1475 (2016-2017)

Voorzitter: mevrouw Emmily Talpe

De voorzitter: Mevrouw Remen heeft het woord.

Grete Remen (N-VA): Voorzitter, minister, dames en heren, er is meer optimisme bij onze ondernemers. Er is ook een hogere tevredenheid in vergelijking met vorige jaren. Dat is positief. Het moet ook gezegd worden dat het dankzij de maatregelen is van deze regering. We mogen echter niet te tevreden zijn.

Slechts de helft van de ondernemers zou er nog opnieuw aan beginnen. Dat blijkt uit een enquête van UNIZO. Volgens de ondernemersorganisatie zegt 19 procent van de ondervraagde ondernemers dat ze er niet opnieuw zouden aan beginnen, wetende wat ze vandaag weten, en 27 procent twijfelt.

Volgens Karel Van Eetvelt zou de situatie enkele jaren geleden nog erger zijn geweest, maar hij bevestigt dat mensen nog steeds graag ondernemen. Hij heeft het over een wake-upcall, geen alarmsituatie, niettegenstaande het risico op latente armoede.

Het ongenoegen bij de ondernemers schuilt in de traditionele knelpunten die maar niet opgelost geraken. Denken we maar aan de nog steeds te hoge belastingdruk, te hoge loonkost, de koppeling van de meerwaardebelasting aan de daling van de vennootschapsbelasting en de overvloedige administratie. Ook de schaarste aan goedgeschoolde en werkwillige arbeidskrachten vormt een pijnpunt, naast de toegenomen onzekerheid inzake omzetcijfers door de oneerlijke concurrentie en de race naar steeds goedkopere producten, en de hogere werkdruk.

Minister, welke omgevingsfactoren kan de Vlaamse overheid verder optimaliseren opdat de Vlaamse ondernemers opnieuw meer vertrouwen zouden hebben in hun initiële carrièrekeuze? Welke instrumenten kunt u aanwenden om de ondernemers van morgen nog beter voor te lichten over de gevolgen van hun nakende carrièrekeuze?

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Mevrouw Remen, heel wat mogelijkheden om dit te verbeteren, zitten op het federale niveau. Een belangrijke factor waar ik sterk op inzet, is het draagvlak en de perceptie inzake ondernemerschap. Het is heel belangrijk dat je als ondernemer een gevoel van waardering ondervindt voor ondernemerschap. Een ander belangrijk aspect is dat de overheid probeert om de risico's voor een deel mee op te nemen. Deze twee dingen probeer ik binnen mijn beleid te doen. Ik ben ervan overtuigd dat een gevoel van waardering en erkenning voor hun werk bij veel ondernemers de reflectie op hun keuze voor een carrière als ondernemer positief zal beïnvloeden.

Uiteraard zijn er tal van andere factoren, zoals het risico bij grote investeringen of onderzoekstrajecten of de kost van permanente vorming waar we proberen ondernemers te ondersteunen via strategische transformatiesteun, O&O-projecten, de kmo-portefeuille enzovoort. We proberen ook minder rechtstreeks een aantal elementen te ondersteunen om bijvoorbeeld een beter klimaat te creëren. Ik denk aan genoeg kinderdagverblijven of het behoud van de dienstencheques om de combinatie werk en gezin te beïnvloeden.

Inzake ondernemerschap hebben we een grote call gedaan, de mastercall, om ervoor te zorgen dat de perceptie met betrekking tot ondernemerschap op een positieve manier wordt beïnvloed, en dat vanaf de jeugd, met de Vlajo-projecten (Vlaamse Jonge Ondernemingen), tot en met de publieke opinie, zodat mensen niet meer denken dat een ondernemer Boma is of dat alle ondernemers 'the-sky-is-the-limit'-personen zijn. Dat is heel belangrijk.

We zijn daar echt in aan het slagen, als ik bijvoorbeeld al kijk naar de interesse bij jongeren. We hebben het in deze commissie al gehad over het combineren van het studentenleven met ondernemerschap. Een van de jongste medewerkers op mijn kabinet zei: "Vroeger was het hip om in een rockband te zitten. Vandaag is het hip om een onderneming te hebben." Dat zegt iets over de perceptie met betrekking tot ondernemerschap. Er is echt een ander gevoel, wat mij plezier doet.

In de begeleidingstrajecten die we vanuit het Agentschap Innoveren en Ondernemen ondersteunen, hebben we niet alleen oog voor de zakelijke aspecten. Een goed businessplan opmaken of ondersteuning krijgen bij de juiste financiering, zijn heel belangrijk, maar er zijn ook de menselijke aspecten. Zo bieden we onder meer ook coachingtrajecten aan waarbij de ondernemer of ondernemster leert om te gaan met de delicate balans tussen een eigen zaak en een gezinsleven en psychologisch leert omgaan met de inherente onzekerheden, risico's nemen en de ups en downs van ondernemerschap. Om daarmee te leren omgaan, zijn er trajecten ter ondersteuning. De instrumenten die we aanreiken, spelen dus in op alle facetten van ondernemerschap, zowel het zakelijke als het persoonlijke aspect, aangezien beide even essentieel zijn.

Ik zou daar veel breder op kunnen doorgaan, maar dit is de essentie. We geven ondernemerschap een betere perceptie. Daar waar er instrumenten zijn, ondersteunen we waar we kunnen, rechtstreeks of onrechtstreeks. We ondersteunen ook niet enkel het zakelijke aspect, maar ook het persoonlijke.

De voorzitter: Mevrouw Remen heeft het woord.

Grete Remen (N-VA): Minister, ik ben zeer tevreden met het antwoord. Er zijn al heel wat goede maatregelen genomen, en dat moet worden gezegd.

Ik wil nog even een lans breken voor de kleine zelfstandige ondernemers, want die hebben het net moeilijk met die carrièrekeuze, niet de zaakvoerders van iets grotere ondernemingen. Die twijfel wordt ook gevoeld door wat afkomt op die mensen. Zij zijn de eerste die in contact komen met het wel en wee van hun klanten, leveranciers en medewerkers. Zij zijn het die in hun brievenbus de facturen vinden en moeten puzzelen om alles betaald te krijgen. Ze worden dagelijks geconfronteerd met de administratieve rompslomp. Ze zijn ook de eersten die worden geconfronteerd met de uitdagingen van de disruptieve economie. Zij moeten een vuist maken tegen de buitenlandse ketens. Zij zijn het die van 's morgens tot 's avonds, zeven op zeven, met een spontane glimlach in hun zaak moeten staan. Zij zijn het ook die niet altijd kunnen genieten van de schaalvoordelen.

U zet in op de kmo-portefeuille en de ondersteuning van de ondernemers en bedrijven. Uit uw antwoord op mijn schriftelijke vraag van vorige maand blijkt ook dat door uw beleid de kleine ondernemingen dankzij een efficiënte, doorgevoerde vereenvoudiging de weg naar de kmo-portefeuille hebben gevonden. De cijfers liegen er niet om.

Ik was gisteren bij een Vlajo-uitreiking (Vlaamse Jonge Ondernemingen) in Gent. Het was zeer mooi om te zien. Echt stimulerend. Zoals u zegt, wordt die perceptie voor ondernemen daardoor echt gevoeld. We zijn de tijd voorbij dat enkel rock-'n-roll hip is: ook ondernemen is nu hip.

Het gaat om het geheel van die kleine kopzorgen. U hebt ook net gezegd dat het voor de mens achter die zelfstandige ondernemer niet gemakkelijk is. Want zij vormen toch een belangrijke schakel in ons sociaal weefsel. En ze zijn ook heel cruciaal in de winkelstraten in Vlaanderen.

Ik denk dat nog meer erkenning een sleutelbegrip kan vormen om die sluipende twijfel in de hoofden van die kleine zelfstandigen weg te halen.

Minister, ik herhaal het nog eens. Kunnen we vanuit de Vlaamse overheid, eventueel over de lokale besturen heen, niet nog meer dat harde werk en de doorzetting van die kleine zelfstandige ondernemer extra prijzen en het belang van hun werk voor onze samenleving in de verf zetten? Ik denk dat iedereen wel graag een schouderklopje krijgt.

De voorzitter: Mevrouw Turan heeft het woord.

Güler Turan (sp-a): Mevrouw Remen, ik dank u voor uw zeer interessante vraag en de complimenten die u aan het adres van de minister hebt geuit. Ik denk dat die gedeeltelijk niet onterecht zijn. Het beleid van de vorige legislatuur wordt voortgezet. De minister die er vandaag is, breekt nu volledig door met wat er is ingezet tijdens de vorige legislatuur, ook door Kris Peeters. Het is blijkbaar aan mij om dat te zeggen. Maar die continuïteit zal uiteindelijk wel vruchten afwerpen.

Dat de kleine zelfstandigen het heel moeilijk hebben, daarin hebt u gelijk, mevrouw Remen. Zij staan voor grote uitdagingen. Enerzijds is er administratieve rompslomp, sociale zekerheid, belasting, de hoge energieprijzen bij ons. Dat zijn de klassieke verhalen. Anderzijds is er ook de e-commerce, waarin zij, ondanks alle steun, toch niet even sterk kunnen meegaan. In de klassieke winkelstraten zijn het blijkbaar de kleine zelfstandigen die daaronder verzuipen. Zij zijn ook op zoek. Vanuit het beleid bekijken wij ook hoe hard we hen kunnen ondersteunen zodat ze zich kunnen beredderen.

Los van het antwoord dat u hebt gegeven, wil ik graag de aandacht vestigen op het volgende: het positieve imago van de ondernemer. Dat is heel belangrijk. Daarom hebben we ook gesproken van die tweede kans voor ondernemers. We willen die stigmatisering weg. Wij zijn ook begonnen met studentondernemers. We willen ook trajecten vanuit onderwijs wat betreft ondernemerschap stimuleren.

Ik dacht nog aan het volgende. Ondernemerschap is eigenlijk voor iedereen. Het is niet voor enkelen of voor mensen die uit een ondernemersfamilie komen. Als je maar een goed idee hebt en je krijgt de juiste ondersteuning, kan eigenlijk iedereen ondernemer worden. Het imago dat vanuit het onderwijs zal komen, is daarbij heel belangrijk.

Ik ken het niet en heb daarom een oprechte vraag. Het duaal leren dat nu op de kaart wordt gezet om de jongeren die 'schoolmoe' zijn in het werkplekleren te stimuleren, waarbij de student 60 procent van zijn tijd op een werkplek zou doorbrengen en minder op de schoolbanken, in hoeverre is daarin het ondernemen als such meegenomen?

Je gaat een stiel leren, je gaat iets leren op een werkplek. Maar het ondernemen als such, wordt dat daarin ook als een belangrijke component of als een traject meegenomen? Het is belangrijk om te weten of we daar de stimulans naar de jongeren toe kunnen inzetten. Het is geen gemakkelijke vraag, omdat je eerst een stiel, een idee moet hebben. Maar, minister, hoe en wat?

De voorzitter: Mevrouw Christiaens heeft het woord.

An Christiaens (CD&V): Mevrouw Turan, dank u om, vooraleer wij het woord kregen, die pluim te geven aan Kris Peeters. Wij zullen hem dat overbrengen. (*Ge-lach. Opmerkingen van Güler Turan*)

Minister, ik denk dat de cijfers wat betreft de kmo-portefeuille en dergelijke, zeker positief te noemen zijn. Mevrouw Remen verwees er al naar.

Ik heb de enquête van UNIZO gezien. Ik vond de cijfers frappant. Het ging niet echt over vertrouwen. Slechts 20 procent zou niet opnieuw starten. Begin dit jaar waren er de barometers rond het vertrouwen van de ondernemers. Ik meen mij te herinneren dat de cijfers daarover positief waren en dat het vertrouwen van de ondernemer gestegen was.

Minister, hoe plaatst u die twee naast elkaar? Enerzijds is er het stijgende vertrouwen en anderzijds zijn er de cijfers uit de enquête die zeggen dat 20 procent van de ondervraagde ondernemers er, wetende wat ze vandaag weten, niet meer aan zou beginnen.

Zoals aan bod is gekomen in uw vrij uitgebreid antwoord, zijn er veel positieve dingen gebeurd. Ik denk ook aan de omgevingsvergunning, die de procedures voor onder andere de ondernemers gemakkelijk maakt. Het is een belangrijke stap naar die vereenvoudiging.

Ik denk ook aan de hinderpremie die nog in werking moet treden. Ook dat is een heel interessant initiatief dat door de collega's is genomen en waardoor men automatisch in aanmerking komt voor een premie. Ook dat is een vereenvoudiging.

We horen wel steeds dat de zoektocht naar personeel bij kleine ondernemers en bij grote ondernemers een heel grote uitdaging is. Gelet op de tijden van werkloosheid lijkt het soms absurd dat men moeilijk goed personeel vindt. Het moet vaak echt frustrerend zijn dat men, indien men wil aanwerven, telkens weer tot een negatief verhaal komt.

Uit de cijfers die mevrouw Remen heeft opgevraagd, blijkt dat het er goed uitziet voor de opleidingsinstrumenten zoals de kmo-portefeuille. Die opleidingsinstrumenten kunnen misschien wel raad brengen voor personeel.

Het is maar een bedenking, een vraag. Kan men gebruikmaken van het IBO, dat daarnet aan bod kwam, voor die kmo-portefeuille? Ik zie dat u instemmend knikt. Ik veronderstel dus dat het kan. Misschien kan men daarrond sensibiliseren, dat men die kmo-portefeuille nog meer kan aanvragen en ook erkennen.

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Uiteraard mag Kris Peeters hier en daar een pluim krijgen. Maar ik vond het wel leuk dat alle aangehaalde voorbeelden nog niet bestonden onder Kris Peeters. Ik heb het project rond e-commerce gedaan, niet Kris Peeters. *(Opmerkingen van Güler Turan)*

Ja, maar hij heeft het niet gedaan. Ik heb het gedaan.

De kmo-portefeuille is hervormd door mij, mevrouw Remen. Ik heb met minister Crevits een ondernemend onderwijsprogramma, waarvan dual leren een onderdeel is.

De hinderpremie die u aanhaalde, is door het parlement en de uitvoeringsbesluiten door mij gedaan, en niet door Kris Peeters.

Maar ik heb er geen enkel probleem mee om te zeggen dat Kris Peeters goede activiteiten heeft gedaan in het verleden. Ik vond het wel fijn om daarna allemaal voorbeelden te horen van dingen die ik heb gerealiseerd. *(Opmerkingen van Güler Turan)*

Jawel, toch wel. U hebt de e-commerce genoemd en de kmo-portefeuille. U hebt vragen gesteld over het ondernemend onderwijs en het dual leren. Dat zijn toevallig allemaal voorbeelden van zaken die ik heb gerealiseerd. Maar geen enkel probleem.

Mevrouw Christiaens heeft het gehad over de hinderpremie. Ook dat is iets dat ik heb gerealiseerd, samen met de parlementsleden.

U vraagt of het ondernemen naar voren kan worden gebracht in het duaal leren. Afhankelijk van de aard van de opleiding duaal leren, kan dat al dan niet worden meegenomen. Leertijd wordt bijvoorbeeld ook in een traject duaal leren gebracht. Iemand die leert voor kapper, krijgt ook elementen om zelfstandig kapper te worden. Het hangt dus af van het leerplan, van de opleiding, of die stap naar ondernemerschap wordt meegenomen of niet.

Mevrouw Remen, u vraagt een schouderklopje voor de ondernemers. Absoluut. Daarover gaat het hele traject dat we opzetten, ook met de werkgeversorganisaties. U hebt mij al horen spreken. Ik zal het niet laten om de ondernemers een schouderklopje te geven. Ik ben er ook van overtuigd dat we dat moeten doen.

Mevrouw Christiaens, ik weet niet of u goed heb geluisterd toen UNIZO vertelde waarom er nu soms geen investeringen gebeuren, terwijl ze eigenlijk klaarliggen. Karel Van Eetvelt heeft toen iets belangrijks gezegd over die tegenstrijdigheid. Een van de cruciale elementen daarbij is volgens hem dat men nu eindelijk de knoop moet doorhakken om de vennootschapsbelasting te verlagen zonder meerwaardebelasting. Dus daaraan kan Kris Peeters zeker nog iets doen. Ik raad u aan om dat even op te nemen met hem. *(Gelach)*

Mevrouw Christiaens, wat de zoektocht naar personeel betreft, kan ik u zeggen dat heel het competentiebeleid daarop gericht is. We hebben het er daarnet nog over gehad.

De combinatie IBO en kmo-portefeuille kan natuurlijk niet. IBO is vanuit de filosofie dat je werkzoekende bent, dat je werkloos bent en dat er een combinatie wordt gemaakt met een bedrijf. De werkloosheidsuitkering blijft bestaan. Het bedrijf zal in functie van de opleiding enkel een surplus moeten opleggen tot aan de aanwerving. Pas op het moment van aanwerving moet je beginnen te betalen.

Daarvoor kun je een kmo-portefeuille niet gebruiken. Een kmo-portefeuille dient bijvoorbeeld om de zittende werknemers, de werknemers die je al hebt aangeworven, een opleiding te geven en om 30 of 40 procent van de opleidingskost te kunnen verhalen op de Vlaamse overheid. Dat is de filosofie. Je kunt die twee niet in elkaar schuiven. De kostprijs voor een IBO-opleiding is voor een bedrijf minimaal. Daarvan nog eens 30 of 40 procent verminderen door het andere heeft echt geen zin. Het zijn twee naast elkaar staande maatregelen. Het ene is voor de zittende werknemers. Wel gelden ze alle twee voor opleiding en om ervoor te zorgen dat we in de toekomst effectief nog beter de toeleiding kunnen doen en instrumenten kunnen inzetten. Zo kunnen mensen niet alleen een job vinden en kunnen bedrijven mensen vinden, maar kunnen ook de zittende medewerkers mee evolueren met de veranderde situatie van een bedrijf.

De voorzitter: Mevrouw Remen heeft het woord.

Grete Remen (N-VA): Minister, ik heb die studie, die enquête zelf ook ingevuld. Ik behoort tot die 54 procent van de ondernemers die wel opnieuw zou starten na wat ik nu weet. Dat is dus ook positief. Het zijn positieve cijfers. Dat moet ook worden gezegd.

We moeten met uw maatregelen verder op dit elan doorgaan en op de nagel blijven kloppen. Zeker, nogmaals, voor die kleine zelfstandige. Zo kunnen we dat cijfer van 54 procent opkrikken. Niet tot 100 procent, want perfectie bestaat niet. Maar dat cijfer moet zeker worden opgekrikt, zodat ondernemers goesting blijven hebben om te ondernemen.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Lieve Maes aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de bijdrage van de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek (VITO) aan het verminderen van de CO₂-uitstoot door de Vlaamse industrie – 1484 (2016-2017)

Voorzitter: mevrouw Emmily Talpe

De voorzitter: Mevrouw Maes heeft het woord.

Lieve Maes (N-VA): Minister, op de Klimaattop van Parijs in 2015 en de Vlaamse klimaattop van 2016 werden ambitieuze doelstellingen gesteld. Tegen 2030 zouden we tot 40 procent minder CO₂-uitstoot moeten hebben. Om die doelstellingen te bereiken, zal iedereen zijn duit in het zakje moeten doen, dus ook de Vlaamse industrie.

De krant De Standaard titelde op 21 februari: 'De Vlaamse industrie is zuinig, maar nog lang niet proper'. Uit het artikel blijkt dat het laaghangend fruit nu wel geplukt is, maar dat dit absoluut onvoldoende is om de doelstellingen te halen.

Daarom worden er stilaan nieuwe wegen bewandeld. Zo is de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek (VITO) er in samenwerking met de Limburgse kmo Orbix in geslaagd om op basis van metaalafval, afkomstig uit de staalindustrie en gerecycleerd door Orbix, een nieuwe bouwsteen te ontwikkelen die veel minder energie vraagt om te produceren en dus veel duurzamer is dan de klassieke betonsteen.

VITO doet ook onderzoek naar technologie om productie van chemieproducten broeikasvrij of -arm te maken. Meer algemeen lijkt het zoeken naar manieren om CO₂ niet langer als uitstoot, maar als potentiële grondstof te benaderen, de juiste weg te zijn.

Minister, hoe belangrijk is deze taak voor VITO? Welke mogelijkheden hebben zij in dit domein?

Bestaat er een algemeen plan van aanpak?

Op welke manier werkt VITO samen met de Vlaamse industrie in het streven naar een grondstoffenvriendelijkere industrie?

Is er in dit alles ook een taak toebedeeld aan het Fonds Wetenschappelijk Onderzoek (FWO)?

Volgt uw administratie dit allemaal systematisch op?

Zijn er al momenten waarop er doorbraken worden verwacht?

Welke andere onderzoeks- en economische actoren houden zich bezig met de valorisatie van CO₂?

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Collega Maes, ik kan u garanderen dat VITO uiteraard verschillende thema's behandelt. Maar binnen het onderzoeksthema 'duurzame chemie' is de valorisatie van CO₂ een van de belangrijke onderzoekspijlers. In dat kader verricht VITO onderzoek om effectief die CO₂ om te zetten in bio-brandstoffen en chemische basisproducten.

In het strategisch plan voor de periode 2019-2029 bekijkt VITO de opportuniteit om 'pilot plants' op te zetten en zo effectief de mogelijkheden van deze nieuwe ontwikkelingen te kunnen demonstreren.

Het algemeen plan van aanpak wordt verwoord in het strategisch en operationeel plan dat VITO voorbereidt voor de periode 2019-2029.

Dit jaar hebben we dat door een extern panel laten doorlichten ter voorbereiding van een nieuwe beheersovereenkomst. Die beheersovereenkomst slaat dan niet op dezelfde periode, maar op 2019-2023. De basis daarvan zal het plan van aanpak, het strategisch en operationeel plan zijn dat VITO in de komende tien jaar gebruikt. VITO is essentieel als onderzoekscentrum voor Cleantech, maar bijvoorbeeld ook voor duurzame ontwikkeling, zodat ze niet alleen actief zijn in die duurzame chemie, maar ook in de circulaire economie. Een van de aspecten van de circulaire economie is uiteraard de reductie van de grondstoffen. De Vlaamse Regering heeft het strategisch plan daarvoor goedgekeurd op 24 februari met de startnota Transitieprioriteit 'de transitie naar circulaire economie doorzetten'.

VITO is een van de belangrijkste spelers daarbij. Ik denk ook aan OVAM als belangrijke speler, GO4CIRCLE en mijn Agentschap Innoveren en Ondernemen, die allemaal in de stuurgroep van Vlaanderen Circulair zitten. Het gebruik van CO₂ als grondstof was en is ook een belangrijke pijler van het programma van het voormalige Flanders Innovation hub for Sustainable Chemistry (FISCH), nu Catalisti. In die cluster werken bedrijven en kennisinstellingen samen aan valorisatietrajecten in de duurzame chemie. VITO heeft een belangrijke rol gespeeld bij de oprichting en het functioneren van FISCH, thans Catalisti.

VITO heeft een overeenkomst met het FWO om samen doctoraatsbeurzen te begeleiden. Sommige van deze doctoraatstudenten kunnen worden ingezet op onderzoek met betrekking tot de valorisatie van CO₂ en/of een grondstoffenvriendelijke industrie. De administratie volgt dit niet alleen op de voet op, maar biedt ook ondersteuning met knowhow waar nodig om eventuele knelpunten aan te pakken op de diverse betrokken overheidsniveaus.

Er zijn meerdere beloftevolle valorisatietechnieken voor CO₂ ontwikkeld, ook hier in Vlaanderen. Een recente studie van 2016 in opdracht van het departement Leefmilieu, Natuur en Energie bracht zeventien technieken in kaart, zowel bij kennisinstellingen als bij bedrijven. De activiteiten bij de kennisinstellingen situeren zich logischerwijze in de onderzoeksfase, terwijl de hoofdmoot van de processen bij bedrijven kunnen worden ontwikkeld of toegepast. Die bevinden zich in een demonstratiefase, en onder bepaalde omstandigheden zijn ze misschien al economisch haalbaar.

De tijdslijn tot commercialisatie werd voor de bedrijfsgebonden activiteiten ingeschat op twee tot drie jaar. Het is nog niet helemaal ter commercialisatie, maar in de richting en in functie van voorwaarden die zullen worden gecreëerd. Voor de kennisinstellingen zijn er enerzijds processen die binnen vijf jaar kunnen zijn doorontwikkeld en anderzijds – altijd voorwaardelijk, want je weet nooit of iets lukt – een aantal meer embryonale ontwikkelingen waarvoor nog minstens tien tot vijftien jaar nodig is tot commercialisatie.

Er zijn een hele reeks actoren in het academische milieu, onderzoeksinstituten en de bedrijfswereld actief op dit terrein: de universiteiten van Gent, Antwerpen, Leuven, Biobase Europe Pilot Plant, VITO, het Havenbedrijf Antwerpen, Proviron, Avecom, ArcelorMittal. Heel wat van die spelers hebben een innovatief bedrijven-netwerk power-to-gas. We hebben de speerpuntclusters en de innovatieve bedrijven-netwerkclusters, en die hebben een innovatief bedrijven-netwerk power-to-gas opgericht. Dat zijn een twintigtal bedrijven en onderzoeksinstituten die over de hele 'power-to-gas'-waardeketen samenwerken rond die problematiek.

Daarmee toon ik heel goed aan dat niet alleen VITO, maar ook de combinatie van onderzoeksinstituten en bedrijven, de filosofie van de triple helix, in deze problematiek heel duidelijk speelt.

De voorzitter: Mevrouw Maes heeft het woord.

Lieve Maes (N-VA): Minister, uw antwoord was een mooie opsomming van dingen die gebeuren en zullen gebeuren. Het is goed en nuttig dat er op de korte en middellange termijn nog zaken in de pijplijn zitten. We hebben dat echt wel nodig om al die doelstellingen te halen.

Ik ben tevreden met uw antwoord. Ik zal het strategisch plan van vorige week eens lezen en ik kijk met spanning uit naar het nieuwe plan van VITO.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.