



Vlaams
Parlement

vergadering **C269**
zittingsjaar 2016-2017

Woordelijk Verslag

Commissievergadering

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

van 8 juni 2017

INHOUD

VRAAG OM UITLEG van Bart Van Malderen aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de kansen van dove werknemers op de arbeidsmarkt – 1899 (2016-2017)	
VRAAG OM UITLEG van Axel Ronse aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de toeleiding van dove werkzoekenden naar een job door VDAB – 1905 (2016-2017)	
VRAAG OM UITLEG van Sonja Claes aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de rol van de dienst Gespecialiseerde Opleiding en Bemiddeling (GOB) inzake de tewerkstelling van doven – 2049 (2016-2017)	4
VRAAG OM UITLEG van Bart Van Malderen aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de ontevredenheid binnen de sector van de dienstencheques – 2387 (2016-2017)	13
VRAAG OM UITLEG van Emmily Talpe aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de opstart van het Europese project 'DUO for a JOB' in Vlaanderen – 2246 (2016-2017)	16
VRAAG OM UITLEG van Axel Ronse aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de projecten omtrent focus op talent – 2289 (2016-2017)	18
VRAAG OM UITLEG van Sonja Claes aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over het systeem van de tijdelijke werkervaring (TWE) – 2338 (2016-2017)	20
VRAAG OM UITLEG van Güler Turan aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over het versnipperde Vlaamse subsidielandschap en de gevolgen voor projectfinanciering – 2290 (2016-2017)	22
VRAAG OM UITLEG van Yasmine Kherbache aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over het Europese rapport inzake de arbeidsdiscriminatie van allochtonen – 2300 (2016-2017)	
VRAAG OM UITLEG van Peter Van Rompuy aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de aanbevelingen van de Europese Commissie met betrekking tot het arbeidsmarktbeleid – 2317 (2016-2017)	
VRAAG OM UITLEG van Emmily Talpe aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de opmerking van de Europese Commissie betreffende de lage werkzaamheidsgraad van allochtonen in België – 2325 (2016-2017)	26

VRAAG OM UITLEG van Robrecht Bothuyne aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de bevraging van de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG) over de integratie van vluchtelingen en de lange wachtlijsten voor taalopleidingen – 2331 (2016-2017)	
VRAAG OM UITLEG van Axel Ronse aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de oproep van de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG) inzake de integratie van nieuwkomers – 2374 (2016-2017)	32
VRAAG OM UITLEG van Emmily Talpe aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de VDAB-begeleiding van aangepast beschikbare werkzoekenden – 2335 (2016-2017)	37

VRAAG OM UITLEG van Bart Van Malderen aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de kansen van dove werknemers op de arbeidsmarkt – 1899 (2016-2017)

VRAAG OM UITLEG van Axel Ronse aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de toeleiding van dove werkzoekenden naar een job door VDAB – 1905 (2016-2017)

VRAAG OM UITLEG van Sonja Claes aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de rol van de dienst Gespecialiseerde Opleiding en Bemiddeling (GOB) inzake de tewerkstelling van doven – 2049 (2016-2017)

Voorzitter: de heer Jos Lantmeeters

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

Bart Van Malderen (sp.a): Eerst en vooral wil ik mijn appreciatie uiten voor de collega's die hebben meegewerkt om deze vraag vandaag te stellen. Ze dateert al van april, maar door omstandigheden hebben we de bespreking wat moeten uitstellen. Mijn appreciatie voor de collega's om dat mogelijk te maken, is groot.

Ik neem u nog verder mee in de tijd. Reeds in 2015 bevroeg de Federatie van Vlaamse Dovenorganisaties (Fevlado) een honderdtal dove werkzoekenden en werkenden. De resultaten van die bevraging waren toen al heel duidelijk. De arbeidsbemiddelingsdiensten – VDAB op kop – blijken zich onvoldoende bewust te zijn van de competenties van dove of slechthorende personen. Dat is kenschetsend voor de traditionele kijk van de arbeidsmarkt: men kijkt vooral naar beperkingen en veel minder naar mogelijkheden van mensen.

Op basis van de eerste bevraging werden ook de bemiddelingsdiensten bevroegd. Daaruit blijkt dat enkel een minderheid over een kennis van doofheid beschikt. Dat past perfect binnen die visie die sterk op vooroordelen is gebaseerd. Wanneer dove werkzoekenden zich in de praktijk aanmelden, worden ze vaak in het vakje van personen met een handicap geplaatst, wat de focus op hun talenten wegneemt en verplaatst naar hun beperking.

Op een totaal van 43 – het staal is wat het is – gaf meer dan de helft van dove werknemers aan dat ze minder kans maken op promotie dan horende collega's. Twee op de vijf dove werknemers geeft aan op de werkvloer al geconfronteerd te zijn met discriminatie als gevolg van zijn of haar beperking.

Dat sloeg op 2015, maar vandaag is de situatie nog altijd problematisch. Recent verschenen er op de blog 'Pigs can fly' twee verhalen van dove werkzoekenden – laat het een bewijs zijn van hun talenten – met een hoge scholingsgraad die door arbeidsbemiddelingsdiensten werden doorverwezen op basis van hun handicap, en niet op basis van hun diploma. Ze kregen te horen dat ze gezien hun profiel beter werk zouden zoeken in een maatwerkbedrijf. Dat kwam helemaal niet overeen met de ambitie van die mensen en ook niet met hun capaciteiten. Ik stel mij daar grote vragen bij.

Ik heb vernomen dat VDAB gaat onderzoeken wat er is misgelopen bij de twee individuele zaken. We moeten ook kijken naar het bredere plaatje, zeker gezien de geschiedenis die ik heb geschetst.

Ik ben u erkentelijk, minister, voor de initiatieven die u reeds genomen hebt ter ondersteuning van de personen met een arbeidshandicap in het kader van het

doelgroepenbeleid. Ik lees daarover in uw beleidsbrief het volgende: "Door de jaren heen is er een evolutie gebeurd naar een inclusieve maatgerichte dienstverlening voor werkzoekenden met een arbeidshandicap. Deze nieuwe visie vereist een reorganisatie van de dienstverlening bij de VDAB en bij de gespecialiseerde diensten en partners. We streven naar een vernieuwde gespecialiseerde dienstverlening binnen een vernieuwd partnerschap dat vanaf 2018 operationeel kan zijn. Daarbij houden we ook rekening met de nood aan gespecialiseerde begeleiding voor specifieke problematieken, het voorkomen van verdringing van de doelgroep van de personen met een arbeidshandicap en de continuïteit in de werking."

Ik kan dat alleen maar onderschrijven, maar we moeten beseffen, minister, dat papier gewillig is en de praktijk vaak veel hardnekkiger. Ik denk dat we moeten concluderen dat we verder moeten kijken dan die twee zaken in de pers. Op basis van de cijfers kunnen we concluderen dat de praktijk hardnekkiger is dan we met ons allen zouden willen.

Erkent u deze problematiek? Kunt u een stand van zaken geven in verband met de nieuwe visie en de reorganisatie van de dienstverlening bij VDAB en bij gespecialiseerde diensten en partners? Uiteraard is daar een deel doorgeschoven. Wat is de stand van zaken van het aangekondigde onderzoek van VDAB?

Zult u bijkomende initiatieven nemen om de hierboven geschetste problematiek aan te pakken, zodat we op het terrein die kentering kunnen waarnemen die op papier is beschreven?

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Voorzitter, ik dank de heer Van Malderen voor zijn appreciatie jegens mezelf. Het is goed aangekomen, mijnheer Van Malderen.

Wij hebben bij de N-VA het geluk van met een dove collega samen te werken. Zij zit nu in het Europees Parlement. Ze heeft op een haar na het voorzitterschap van het Europees Parlement gehaald. Ze wordt daar heel fel gewaardeerd voor haar sterke parlementaire werk. Ze heeft voor de doelgroep zelf ook al heel wat emancipatorisch werk verricht.

We zijn zeer goed vertrouwd met de competenties van dove mensen, en wat mij betreft is dat een voorrecht.

Op het Vlaamse niveau hebben we onder impuls van de minister op het niveau van werk een bijzonder belangrijke omslag gemaakt: kijk niet naar het diploma van mensen, naar het uiterlijk of wat ook, maar kijk naar wat mensen kunnen. Dat is de cultuuromslag die op het Vlaamse niveau is gemaakt. Daarom hebben we in 2015 de studie die Fevlado heeft opgesteld, met veel aandacht doorgenomen. We hebben gezien dat op het niveau van VDAB nog een aantal mensen vooroordelen hadden, of dat op zijn minst de kennis over alle competenties die dove mensen hebben, in gebreke was, en vandaar waren we samen met de minister heel erg geschrokken op het moment dat in de pers verscheen dat een VDAB-medewerker iemand zou hebben doorgestuurd naar een maatwerkbedrijf op basis van vooroordelen. Niet dat we iets tegen maatwerkbedrijven hebben, integendeel, maar het lijkt wat bizar om iemand die doof is, meteen naar een maatwerkbedrijf te sturen. Iemand die doof is, heeft evenveel kansen als iemand die blond of bruin of whatever is om gelijk welke job te doen.

Onze fractie wil dit hier in het parlement aankaarten. Het heeft even geduurd voor we het konden agenderen, maar we vonden het belangrijk dat collega Van Malderen zijn vraag om uitleg mee in het debat kon betrekken.

Minister, klopt het verhaal van de medewerker die naar een maatwerkbedrijf heeft doorgestuurd? Gespecialiseerde trajectbegeleiding (GTB) is gekend voor goede, gespecialiseerde begeleiding. Welke rol speelt dat in dit verhaal? Hoe kan dat de problematiek helpen?

De voorzitter: Mevrouw Claes heeft het woord.

Sonja Claes (CD&V): We hebben inderdaad onder impuls van minister Muylers de omslag gemaakt naar kijken naar talent van mensen, naar wat ze kunnen en op welke manier ze kunnen worden ingepast in de arbeidsmarkt zonder te veel rekening te houden met het diploma. We merken dat er tussen de theorie en de praktijk wel wat hindernissen staan. We hebben te maken met mensen en hebben wat hindernissen te overwinnen, zeker als we zo'n totale omslag moeten maken.

Minister, in 2015 was er het onderzoek en de bevraging van doven van Fevlado, dat aantoonde dat er bij de bemiddeling van doven sommige dingen misliepen. We hadden gehoopt dat we toch al wat verder zouden staan in de omslag die de diensten bewerkstelligen, dat mensen niet in de eerste plaats worden bekeken vanuit hun handicap, maar dat men er wel naar kijkt, maar ook verder kijkt dan die handicap en hoe daaraan kan worden geredigeerd.

Uiteraard moeten we de focus op die handicap leggen, want dat is niet te ontkennen. Het is belangrijk dat men er rekening mee houdt, maar dat men vooral kijkt naar hoe men die kan wegwerken, eraan kan remediëren en aanpassingen doen zodat bedrijven geïnteresseerd zijn in die werknemer en weten welke aanpassingen er nodig zijn. We moeten natuurlijk altijd vertrekken vanuit de kwalificaties van de dove. We hameren al vele jaren op een competentiegericht beleid, en toch zien we dat dat niet altijd lukt.

Minister, hoe staan de gespecialiseerde diensten, GOB en GTB en ook VDAB, tegenover de kritieken in de media op specifieke situaties? Bedrijven durven die mensen niet altijd aanwerven omdat ze dat niet kennen, en dat is vaak een drempel om mensen aan te werven. Vroeger waren begeleiding, ondersteuning en kennismaking met die overheidsinstrumenten nodig. Toen hadden we daar de EAD-consulent (evenredige arbeidsdeelname en diversiteit) voor, die van bedrijf tot bedrijf, face to face de bedrijfsleider aanmoedigde om met mensen met andere mogelijkheden op een creatieve manier om te gaan, mensen die er niet uitzien als de doorsnee werknemer. Hoe verloopt die talentwerking nu? Zijn er al veel consulenten actief? Worden er vandaag voldoende face-to-facebedrijfs-gesprekken gevoerd na de aanpassing van het EAD-beleid? Dat is natuurlijk van groot belang om werkgevers te overtuigen van wat er bestaat aan ondersteuning. Dat moet natuurlijk de eerste vraag zijn als men een dove werkzoekende voor zich heeft: wat zijn de competenties en op welke manier kunnen we aan die doofheid remediëren?

Eigenlijk zien we een gelijkaardig fenomeen bij blinden en slechtzienden. Heel vaak zijn dat hoogopgeleide mensen met veel competenties. Op welke manier kunnen we de link maken naar die groep mensen? Eenvoudige aanpassingen aan de werkplek zoals een groter scherm, kunnen voor die mensen vaak compenserend werken.

Voor blinden is er op dit ogenblik een aparte GOB die zich hierop toelegt: de GOB van de Brailleliga. Indien men wordt doorverwezen door VDAB naar GTB of GOB, moet het duidelijk zijn welke expertise daar zit. Het is ook belangrijk dat VDAB duidelijk aangeeft waarom men doorverwijst naar een GTB of een gespecialiseerde GOB. We merken dat niet alle VDAB-medewerkers over dezelfde competenties beschikken. Is het misschien een mogelijkheid dat er een expertise van een GOB komt voor doven? Is het een idee dat elke GOB zich wat zou

toespitsen op een of andere handicap, zodat er een meer specifieke toeleiding kan gebeuren voor deze twee heel specifieke handicaps, namelijk enerzijds doven en slechthorenden en anderzijds blinden en slechtzienden?

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Collega's, ik wil jullie danken om deze vragen te stellen, want dat geeft de mogelijkheid om een en ander naar voren te brengen.

Jullie hebben het zelf naar voren gebracht: voor mij is het nogal duidelijk dat er twee essentiële punten zijn in het arbeidsmarktbeleid, namelijk maatwerk, iets doen op maat van de werkzoekende, en de focus op talent en competentie. Iedereen van u weet dat dat de omslag is die we effectief proberen te maken. Dat dat niet altijd van dag een op dag twee overal lukt, collega Claes, is waar.

Wat in de blog en het krantenartikel beschreven wordt, is iets dat niet kan en niet mag. Iemand die een handicap heeft, moet niet zomaar automatisch naar de beschutte werkplaats gaan. Ik heb dat ook met VDAB opgenomen. VDAB betreurt die gang van zaken en heeft de zaak grondig onderzocht met alle betrokken partijen. Zonder in te gaan op de individuele cases, wat niet zinvol en niet verstandig zou zijn, is mij gezegd dat een deel ook te maken heeft met miscommunicatie tussen de verschillende partijen. Het is vooral belangrijk dat iedereen goed beseft wat we doen en wat we niet doen, en wat we niet zouden mogen doen als dat toch gebeurd zou zijn.

Voor VDAB betekent op maat werken dat ze voor elke werkzoekende de beste begeleiding, de beste bemiddeling en de beste opleiding gaat zoeken. Een werkzoekende met een arbeidshandicap kan terecht in de reguliere werking van VDAB, maar ook bij een beschutte werkplaats. Dit is afhankelijk van de mogelijkheden en competenties van het betrokken individu. Met gaat dus niet uit van: arbeidshandicap, dus is het beschutte werkplaats. Dat kan echt niet.

De laatste jaren hebben we fors geïnvesteerd om ervoor te zorgen dat enkel mensen die nood hebben aan sociale economie, daar ook toegang toe krijgen. We hebben ook niet zo veel plaatsen dat we daar Jan en alleman naartoe kunnen sturen, dus beperken we dat tot wie er echt nood aan heeft. Ik denk persoonlijk dat een doctor in de wetenschappen niet zomaar direct mag worden doorverwezen naar een beschutte werkplaats.

Collega Ronse, GTB is voor ons een sterke partner. Ze hebben hun eigen raad van bestuur. Ze begeleiden werkzoekenden met een arbeidsbeperking, dus niet enkel een arbeidshandicap, en mensen met gezondheidsproblemen. De bemiddeling bij GTB is intensiever en gespecialiseerder dan bij de reguliere werking van VDAB. In concrete cases, ook in deze individuele gevallen, kan samenwerken met GTB interessant zijn omdat die bemiddeling dan intensiever wordt. GTB gaat dan ook op maat werken, en bij hen staat de focus op competentie en talent zeker centraal.

Over de reorganisatie van de dienstverlening bij VDAB en bij de gespecialiseerde diensten en partners, wil ik de focus op competenties en talent zeker aanhouden en uitbouwen. In deze optiek vertrekt VDAB vanuit het algemene principe 'iedereen bemiddelaar'. We voorzien in een gespecialiseerde dienstverlening voor mensen die er nood aan hebben, zoals in de beleidsbrief ook al naar voren kwam. VDAB streeft hierbij naar een sterkere samenwerking tussen de gespecialiseerde diensten, geënt op het dienstverleningsmodel van VDAB, zodat iedereen in dezelfde richting zit.

Concreet wordt een aantal aspecten van deze gespecialiseerde dienstverlening opgenomen in een basisaanbod. Het gaat dan over gespecialiseerde arbeidsbemiddeling, gespecialiseerde versterking van de arbeidsmarktcompetenties, gespecialiseerde informatieverstrekking en ondersteuning voor zowel werkzoekenden als

werkgevers, collega-werknemers, dienstverleners en reguliere opleidingsverstrekkers in casemanagement werk in werk-/zorgtrajecten.

Voor een aantal diensten zal een beroep gedaan worden op partners. Ik denk ook dat dat goed is. Je moet bij VDAB niet alles in huis hebben: je kunt werken met partners. Gespecialiseerde jobcoaching, gespecialiseerde werkgeversdienstverlening, gespecialiseerde begeleiding bij werkplekieren of loopbaanbegeleiding lijken mij goede voorbeelden om met partners te werken. De uitwerking van die visie en het operationaliseren van het aanbod gebeurt in nauwe samenwerking met de betrokken partijen, waaronder ook het gebruikersplatform Handicap en Arbeid. Op verschillende niveaus zal in structureel overleg en samenwerking voorzien worden tussen de betrokken partners om de dienstverlening efficiënt en op maat in te zetten. Op dit moment wordt heel hard gewerkt om die visie om te zetten in concreet beleid. Dit is iets dat we in de toekomst veel intensiever zullen gaan doen. De bedoeling is dat die reorganisatie compleet ingaat vanaf 1 januari 2018.

De reorganisatie van de gespecialiseerde dienstverlening is een participatief proces. Dat is ook vanzelfsprekend: we gaan niet naar een revolutie, maar naar een evolutie, waar alle stakeholders uiteraard moeten en kunnen aan deelnemen, zodat er een duidelijk draagvlak is om de hervorming die ik net heb geschetst, door te zetten. Dat vraagt natuurlijk wel een beetje tijd.

VDAB onderneemt al heel wat inspanningen om de vinger aan de pols te houden met de verwachtingen van de belangenorganisaties. Ook Fevlado is lid van het gebruikersplatform Handicap en Arbeid, een stakeholdersforum van VDAB. Knelpunten in de dienstverlening kunnen daar zeker altijd gesignaleerd worden. VDAB ondersteunt ook de nieuwe ontwikkelingen in de communicatiemogelijkheden, om de integratie van dove werkzoekenden en werknemers te vergroten. Een voorbeeld daarvan is het afstandstolken, dat we mee subsidiëren met VDAB, waardoor Vlaamse gebarentaligen nieuwe communicatiekanalen ter beschikking krijgen.

Collega Claes, in het kader van het hervormde loopbaan- en diversiteitsbeleid 'Focus op talent' heb ik een mobiliserende actie opgestart voor het doorbreken van vooroordelen en het versterken van die visie van talentbenadering op de arbeidsmarkt. De strategie krijgt handen en voeten door samenwerkingsakkoorden met partners. Een van die partners is Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap (GRIP), en het gebruikersoverleg Handicap en Arbeid. In hun samenwerkingsakkoord gaan zij aan de slag met het uitwerken en uitdragen van een 'talent boven beperking'-benadering. Ook daar is de filosofie dus dat je moet kijken naar het talent, en niet naar de beperking.

Dat moet ertoe leiden dat de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidshandicap of chronische ziekte kan worden verhoogd, zowel kwantitatief als kwalitatief. Een van de actielijnen binnen dat akkoord is het versterken van het onlineplatform Handicap en Arbeid naar een echte eerstelijnswerking, om ook weerklank te genereren bij intermediairen en personen met een arbeidshandicap én werkgevers.

We hebben ook onze samenwerkingen met de werkgeversorganisaties. Zij gaan vanuit een eigen uitdaging werkgevers informeren en sensibiliseren. Zowel de Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO) als het Vlaams netwerk van ondernemingen (Voka) heeft daar een project rond. Ook hier kunnen vragen van werkgevers over redelijke aanpassingen en eventuele tegemoetkomingen ter sprake komen. Ook vanuit de sectorconvenanten zien we dat sectoren inzetten op persoonlijk contact met werkgevers, om hun zelf geformuleerde doelstellingen te behalen, in het kader van de bevordering van diversiteit.

De impact van de problematieken van doven of slechthorenden en blinden of slechtzienden is natuurlijk verschillend, met andere hulpmiddelen die soelaas

bieden. En uiteraard zijn er ook andere groepen van mensen met een arbeids-handicap die relevante kwalificaties en vaardigheden hebben. Ik denk dat de enige goede manier van werken de maatgerichte aanpak is, zodat we voor elke werkzoekende gaan kijken welke ondersteuning de meeste kansen op de arbeidsmarkt biedt. Voor die werkzoekenden die hulpmiddelen nodig hebben, heeft VDAB in het kader van zijn opdracht voor toekenning van rechten op arbeidsgereedschap en arbeidspostaanpassingen contacten met verschillende expertisecentra, specialisten en leveranciers.

VDAB is van mening dat die inclusieve werking de meeste kansen biedt op een passende tewerkstelling voor werkzoekenden met een arbeidshandicap en zet vooral in op een goede samenwerking met experts en expertisecentra. Een doorgedreven specialisering van de GOB's zou betekenen dat er minder werkzoekenden van die dienstverlening gebruik kunnen maken en dat werkzoekenden zich in sommige gevallen ver zouden moeten verplaatsen om een gepaste dienstverlening te krijgen. Dat zou ik dus niet direct doen. Maar ik denk dat we met de manier van werken, zoals ik heb beschreven, en vooral ook met dat platform waar iedereen kan gaan samenzitten, allemaal met de neuzen in dezelfde richting, voldoende antwoord geven.

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

Bart Van Malderen (sp-a): Bedankt, minister. Er zit veel interessant materiaal in uw antwoord. Ik kan niet op alles ingaan, maar wil toch een paar bedenkingen maken en een tweetal bijkomende vragen stellen.

Als je het verhaal ziet dat aan de basis ligt van de drie vragen die hier gesteld worden, spreekt het voor zich dat er nog een hele weg af te leggen is richting het uitvoeren van dat verdrag. Ik blijf op die nagel kloppen: het gaat hier om een VN-verdrag, dat voorziet in een volledige inclusie in de samenleving, op alle aspecten van die samenleving, van personen met een beperking. De arbeidsmarkt is in dat verdrag uitdrukkelijk gestipuleerd en dat veronderstelt dat het eerste uitgangspunt zou moeten zijn: hoe kunnen we ervoor zorgen dat mensen met een beperking in het normale economische circuit hun weg vinden, en dat dat normale economische circuit ook absorberend werkt ten opzichte van die mensen? Dat betekent dat we maatwerk en sociale economie kunnen voorbehouden voor die mensen die in dat normale economische circuit niet aan de slag kunnen. In het andere geval organiseren we eigenlijk de verdringing van die zwakste doelgroep.

Ik kan alleen maar vaststellen, op basis van de feiten waarvan u zegt dat VDAB ze betreurt, dat daar nog een weg af te leggen is. U kunt verwijzen naar het falen van een individuele werknemer of naar miscommunicatie, maar het lijkt me wel belangrijk dat we in die gesignaleerde problemen de structuur zoeken. En op dat vlak vind ik het antwoord van VDAB, dat u hier komt citeren, een beetje op een doodoener lijken. Men spreekt over miscommunicatie. Dat hoor je wel vaker. Waar ligt dat dan? En hoe is daarmee omgegaan? Er moeten ook 'lessons learned' zijn, die ervoor zorgen dat je zowel in het individuele geval van die individuele werknemer als in het algemeen stappen vooruit probeert te zetten.

U hebt het zelf wat opengetrokken. De vaststelling is dat onze cijfers voor personen met een arbeidshandicap niet gunstig zijn. U gebruikt heel vaak de term 'aanpak op maat'. Ik denk dat dat ook juist is, maar u beperkt zich in uw antwoord tot bemiddeling en begeleiding, terwijl het op een gegeven moment – en mevrouw Claes peilt daar ook naar – verder moet gaan dan het aanpassen van een arbeidspost en het sensibiliseren. Er is op een gegeven moment sprake van geweest dat men de afstand tot de arbeidsmarkt zou meten. Dat zou echt werken op maat zijn. Men zou daar dan ook een individueel maatwerkkrugzakje

aan koppelen, maar daar heb ik in uw antwoord te weinig over gehoord. Komt dat er? Zit dat in uw aanpak voor 2018?

Wat zijn tot slot uw doelen? Wat moet er veranderen? U zegt dat we kwalitatief en kwantitatief stappen voorwaarts gaan zetten. Als ik kijk naar het huidige niveau van arbeidsparticipatie, waar mogen we dan verwachten dat we naartoe gaan? Ik zie een heel grote inzet op middelen als target, maar ik zie veel minder target op het terrein. Wat is het target waar we naartoe willen qua concrete arbeidsparticipatie van mensen met een beperking?

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Vandaag leven we in tijden van hoogconjunctuur, waarin er een enorm tekort is, een krapte aan talent, mensen die dingen kunnen. Mensen die vandaag geen werk vinden, dat gaat vaak over ongekwalificeerd personeel. Maar bij de pool van personen met een arbeidshandicap zitten heel veel mensen met heel veel kwalificaties. En dus moeten we de harten en de zielen van heel veel werkgevers veroveren, om hen te wijzen op het feit dat die mensen over zeer veel kwalificaties beschikken en dat er een enorm instrumentarium bestaat om die mensen ook effectief tewerk te stellen.

De minister heeft in zijn antwoord een heel lange opsomming gegeven van alle initiatieven die er vandaag zijn en initiatieven die eraan komen, net om maatwerk te gaan realiseren en om de instap en de integratie van zulke mensen op de werkvloer vlekkeloos te laten verlopen. Dat is een goede weg. Dat zijn dingen die we moeten versterken. De minister maakt daar de juiste keuzes.

Ook op het niveau van de visie zit het goed: iemand die doof is, moet, los van het feit dat er gespecialiseerde trajecten bestaan, ook in een gewoon regulier VDAB-kantoor ontvangen en begeleid kunnen worden. Voor mij is dat net hetzelfde als een rolstoelgebruiker die overal toegang toe moet hebben.

Het blijft altijd werken met mensen. Miscommunicatie kan er zijn. Dat zal wellicht volgend jaar, over twee jaar, over drie jaar ook zo zijn. De uitdaging is om de bemiddelaars en alle spelers die met die mensen in contact komen, ook qua mentaliteit mee te krijgen. En dat is niet evident. Dat is niet iets wat je kunt doen door hier vanuit Brussel op een knop te duwen. Dat is een werk van lange adem. We moeten zoeken naar de juiste manier om dat te doen. In die zin denk ik dat het betrekken van de federatie, zoals de minister zelf aangaf, een heel belangrijk element van oplossing is, want de federatie zelf heeft als geen ander de expertise en de knowhow om daar mee suggesties voor te geven.

Ik dank de minister voor zijn antwoord. Ik denk dat we met zijn allen nog een lange weg te gaan hebben, maar dat er zeker perspectief is.

De voorzitter: Mevrouw Claes heeft het woord.

Sonja Claes (CD&V): We hebben het hier in het parlement heel vaak over mensen die een grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt, vooral omdat ze laaggeschoold zijn. Daar gaat heel veel aandacht naar. Het specifieke aan deze situatie, en de reden waarom ik ook de link leg naar slechtzienden en blinden, is dat het vaak hooggeschoolde of hoger geschoolde mensen zijn, die een andere aanpak nodig hebben.

Minister, u bent nu bezig met die hervorming. Ik wil u vragen om te bekijken of er, zoals de GOB die er is voor slechtzienden, een gelijkaardige GOB kan zijn voor doven, niet om alle doven en slechthorenden naar die GOB te laten gaan, maar wel om die specialisatie ook te kunnen overdragen naar andere medewerkers. Want wij verwachten natuurlijk heel veel van die bemiddelaars. Wij verwachten

dat zij iedereen goed kunnen inschalen en de goede remediëring kunnen geven aan mensen die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt. Dat gaat gemakkelijker als je gespecialiseerde mensen hun tools laat aanreiken. Als een bemiddelaar die pakweg in Heusden-Zolder zit, een dove voor zich krijgt en niet goed weet wat te doen, en die kan dan naar een GOB bellen die gespecialiseerd is, om te vragen wat hij daarmee kan doen, dan denk ik dat we al een stap vooruit zijn.

Ik vind dus dat u die elementen moet meenemen in de hervorming, zodat we vooral die bemiddelaars kunnen versterken en hun de juiste tools aanbieden, zodat zij gewapend hun job kunnen doen. Want het is toch wel een hele hervorming die wij vragen van die mensen.

De voorzitter: Mevrouw Talpe heeft het woord.

Emmily Talpe (Open Vld): Collega's, anders dan jullie heb ik een schriftelijke vraag ingediend over dit voorval. Ik heb het antwoord ondertussen ook al gekregen. Heel wat elementen werden hier ook opnieuw meegegeven. Ik sluit mij ook volledig aan bij de aanpak, minister.

Ik was uiteraard ook geschrokken van dit op het eerste gezicht toch onwaarschijnlijk lijkende verhaal – onwaarschijnlijk in de zin dat het überhaupt is kunnen gebeuren. Ik ga ervan uit dat dit een uitzonderlijk geval is. We moeten ons ervoor hoeden om het goede werk van de vele VDAB-consulenten hier aan de kaak te stellen. Dat mag toch even geduid worden.

Dat neemt natuurlijk niet weg dat ik heel blij ben dat VDAB een onderzoek is gestart naar dit concrete geval. In hoeverre is dat al afgerond? En welke conclusies worden daar eventueel uit getrokken? Ik denk dat het betrekken van de federaties heel belangrijk is. Ook een bijsturing in de vorming van de bemiddelaars kan hier een belangrijke rol spelen. In ieder geval is het natuurlijk pijnlijk dat een instantie als VDAB, van wie maatwerk toch het credo is, nu geconfronteerd wordt met het geval van een dove gedoctoreerde die naar een beschutte werkplaats begeleid wordt. Ik denk dat iedereen daarvan geschrokken is. We moeten daar lessen uit trekken.

U hebt in uw antwoord een aantal concrete maatregelen aangehaald, om een herhaling daarvan te voorkomen. Ik wil daar nog even concreet op ingaan. Het eerste waren de acties om bemiddelaars beter te laten luisteren. Ik denk dat dat met interne opleidingen of een bijsturing van de vorming kan worden geregeld.

U sprak over het beleid inzake doventolken. U sprak over afstandstolken. Bedoelt u daarmee digitale werking? Kunt u dat bevestigen?

Er zou in juni een experiment worden opgestart om technische hulpmiddelen in te schakelen voor ondersteuning van de communicatie met doven en gehoor-gestoorden. Is dat experiment al opgestart? Kunt u daar iets meer over zeggen?

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Ik kan daar niet direct meer over zeggen, mevrouw Talpe. Ik denk dat het opgestart is, maar ik heb daar geen details over.

Dat afstandstolken is inderdaad digitaal.

Mijnheer Van Malderen, ik zal niet dieper ingaan op de miscommunicatie, want dan zitten we in de individuele gevallen en dat wens ik niet te doen. VDAB heeft dat bekeken, daarover gesproken en ik laat het aan de betrokken personen en VDAB over om dat uit te praten.

Voor mij is essentieel dat zowel voor mij als voor VDAB zo'n automatische doorverwijzing niet kan. 'Op maat' is nooit een rugzakje geweest voor de benadering

van personen met een handicap op de arbeidsmarkt. Op maat wil zeggen dat we op maat behandelen wat op maat behandeld moet worden. Ik heb daar nooit van een rugzakje gesproken, dus ik werk dat ook zo niet uit.

We gaan elk individu bekijken inzake begeleiding, opleiding, werkervaring opdoen – wat er ook nodig is – de handicaps wegwerken door maatregelen die wettelijk bestaan in te schakelen en dergelijke. De benadering door de werkgevers is nog een element. Alles wat ik net heb opgesomd, zijn elementen die het op maat werken kunnen bewerkstelligen. In het plan 2020 is een doelstelling rond arbeids-handicap opgenomen, en dat is de doelstelling die wij nog altijd nastreven.

Mijnheer Ronse, ik ben het helemaal met u eens, zolang we met mensen werken, kunnen er zaken fout lopen, misbegrepen worden, iedereen kan de dingen anders verstaan of anders horen. Dat klopt, maar laat ons verder werken, zeker ook met die federatie.

Mevrouw Claes, ik begrijp uw opmerking. We proberen natuurlijk juist met GTB een gespecialiseerde aanpak te doen. Dat is juist een van de redenen waarom we met een partner als GTB in zee gaan, omdat zij meer gespecialiseerd zijn. Ik wil uw opmerking over de GOB niet gebruiken om dan alle doven naar die GOB te sturen, maar eventueel om die bemiddelaars meer te ondersteunen als ze daarmee te maken hebben. Ik zal dat zeker meenemen en doorgeven aan VDAB als een element om te bekijken en de voor- en nadelen af te wegen.

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

Bart Van Malderen (sp-a): Minister, de aanleiding tot de vragen was een individueel geval. Dat heeft bij de betrokken persoon allicht heel veel frustratie en woede opgewekt. Als we daar enige zin aan willen geven, moeten we hier lessen uit trekken. Dat was mijn opmerking over de miscommunicatie en ik wil niet op het individuele geval doorgaan.

Ik wil – en dit debat kan daartoe bijdragen – dat binnen VDAB intern heel duidelijk gecommuniceerd wordt en dat 'automatisch doorverwijzen naar maatwerk' niet aan de orde is. VDAB moet op maat werken voor mensen.

Ik zou beter slapen als ik zeker wist dat die structurele lessen daaruit getrokken worden en dat het niet om een individueel geval gaat. Ik zie u knikken, dus ik zal beter slapen.

Ik zou u nog willen oproepen – 2018 kan er niet rap genoeg zijn, als u dat gaat uitrollen – om de ambitie ook te formuleren in functie van reële jobs op het terrein. Ik stel vast dat de succesfactoren naar voren worden geschoven op het niveau van de middelen, dat is belangrijk om een aantal dingen te toetsen, maar we gaan pas invulling geven aan het VN-verdrag als we jobs op het terrein realiseren en invullen, ongeacht de mensen hun beperking en op basis van hun talenten. Dat veronderstelt ook inschrijven dat men een aantal succesfactoren aftoetst op de arbeidsparticipatie van deze doelgroep. Ik heb u nog niets horen zeggen over de vork tussen mensen met een beperking en mensen zonder arbeidshandicap. Ik wil u oproepen om die ambitie voortaan mee in te schrijven.

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Het goede aan dat incident is dat het een goede katalysator en wake-upcall was voor de mensen binnen VDAB die nog twijfelden aan de competenties van doven. Het zal bijgedragen hebben aan de mentaliteitswijziging.

Ik hoop dat de persoon in kwestie die werd doorgestuurd naar een maatwerk-bedrijf – een dame met doctoraat –, op de reguliere arbeidsmarkt iets gevonden

heeft. Het gaat me trouwens niet aan wat er verder met haar gebeurd is, maar ik hoop het uit de grond van mijn hart.

Zoals gezegd, moeten we verder inzetten op die mentaliteitswijziging. Ik heb er alle vertrouwen in dat dat zal gebeuren.

De voorzitter: Mevrouw Claes heeft het woord.

Sonja Claes (CD&V): Dank u, minister, om mijn suggestie rond de GOB mee te nemen. Ik heb het zeker bedoeld als een tweedelijns-, niet als een eerstelijns-opdracht.

Ik ben erg blij dat de dame waarover het gaat, de inspiratiebron voor onze vragen, hier is en komen luisteren is. Ik hoop dat zij op een heel succesvolle manier aan een goede job geraakt.

De voorzitter: De vragen om uitleg zijn afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Bart Van Malderen aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de ontevredenheid binnen de sector van de dienstencheques – 2387 (2016-2017)

Voorzitter: de heer Jos Lantmeeters

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

Bart Van Malderen (sp-a): Mijn vraag gaat over de ontevredenheid binnen de sector van de dienstencheques. De aanleiding was een online-enquête van het ABVV. Enige tijd geleden organiseerde het ABVV een enquête over de arbeidsomstandigheden in de dienstencheque- en schoonmaaksector. Uit de meer dan tweeduizend ingevulde enquêtes komt één duidelijk resultaat naar voor: de poetsvrouwen zitten op hun tandvlees.

Maar liefst 94 procent van de werknemers in de sector ondervindt fysieke klachten. Het gaat vooral over rugpijn en gewrichtspijnen, maar ook nek en voeten. 94 procent, dat is een behoorlijk – om niet te zeggen dramatisch – hoog cijfer. 77 procent ondervindt mentale klachten van het werk: vermoeidheid, stress, slaapproblemen en energietekort.

We vinden daar een aantal verklaringen voor, en die werden ook als duiding bij de enquête gegeven. Dienstenchequewerknemers zijn geïsoleerd aan de slag bij klanten thuis. Klanten hebben de neiging om te vragen 'kan je dit doen? kan je dat doen?' naargelang hun persoonlijke noden. De arbeidsdruk stijgt ook wegens een verhoogde concurrentie tussen de werknemers doordat ze alsmaar meer oppervlakte moeten poetsen in dezelfde of minder tijd. Er is bovendien weinig sociale controle. Er is een zeer groot verloop, de uitval van de werknemers is groot.

Onlangs kwam er in een bedrijf ook nog een discussie rond verloning bij. We vangen weinig positieve signalen op uit de sector over de tevredenheid van werknemers.

Onderschrijft u, minister, de aangekaarte problematieken? Zult u initiatieven nemen om de verschillende problematieken aan te pakken? Ik kijk uit naar het ongetwijfeld uitgebreide antwoord.

Minister Philippe Muyters: Neen, mijnheer Van Malderen, ik kan en moet kort zijn, beter dan ikzelf weet u dat de verloning bij dienstenchequesbedrijven door de zesde staatshervorming uitdrukkelijk een federale bevoegdheid is gebleven.

Dat bewijzen ook nog eens de voorbereidende werken, die zeggen dat alles inzake de verloning en het welzijn op het werk voor de dienstenchequesbedrijven federale materie is. Dat is belangrijk.

Vanuit de Vlaamse overheid kunnen we wel – en dat doen we ook – ondersteunend werken door een sensibiliserend beleid te voeren waarbij we de sector aanmoedigen om in te zetten op een preventief welzijnsbeleid voor de werknemers en zo de kwaliteit van hun tewerkstelling te verhogen. De sectorconvenanten en het Opleidingsfonds dienstencheques kunnen hieraan meehelpen.

In 2016-2017 werd met de sociale partners van het paritair subcomité voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren een sectorconvenant afgesproken. Werkbaar werk werd in dit convenant opgenomen als een prioriteit. Die wordt geconcretiseerd door een zestal acties, waarbij de aandacht vooral gaat naar het verspreiden en aanmoedigen van een werkbaarheidsscan die specifiek voor de dienstenchequesector werd ontwikkeld. De scan is het element van sensibilisering, maar het kan meer zijn: als ze er aan het werk gaan, kan dat ook helpen. Werkgevers hebben vaak, onbewust misschien, te weinig aandacht voor werkbaar werk.

Daarnaast hebben we het Opleidingsfonds dienstencheques. Dit fonds kent jaarlijks een opleidingsbudget toe aan erkende dienstenchequesondernemingen. Die kunnen dat bedrag ontvangen indien ze goedgekeurde opleidingen organiseren voor hun werknemers. Verschillende van die opleidingen zijn gericht op ergonomie op de werkplek en mentale weerbaarheid van de werknemer. Ook daar is er een aanzet.

De rest, alle wetgeving, blijft federale materie.

De voorzitter: De heer Van Malderen heeft het woord.

Bart Van Malderen (sp-a): Ik dank u voor uw antwoord, minister. Het sectorconvenant waar u naar verwees, is inderdaad een middel. Dat vereist opvolging.

Ik ben blij dat u verwijst naar het opleidingsfonds. Daar hebt u het over mentale weerbaarheid. Het lijkt me nuttig om daar in te gaan op het geïsoleerd werken in een thuisomgeving. Ik denk dat het ons zou verbazen hoe dat voor sommigen een vorm van isolement betekent. Er is geen feedback, er is weinig interactie. Dat maakt het voor de werknemers niet altijd gemakkelijk.

Ik denk dat u een deel van de bevoegdheden die u in dezen wel hebt, veronachtzaamt, en dat zijn toeleiding en bemiddeling. We gaan er maar al te gemakkelijk van uit dat poetsen een job is die iedereen kan, laat staan poetsen in een thuisomgeving en geïsoleerd, zoals geschetst. VDAB moet heel zorgvuldig toeleiden naargelang de profielen. De juiste werknemers moeten daar terecht komen. Als 94 procent lichamelijke en 77 procent psychische klachten aangeeft, dan moeten we daarmee aan de slag gaan. Sensibiliseren is één; gezien het grote verloop in de sector is het ook belangrijk om die mensen toe te leiden die daarvoor echt in aanmerking komen.

Echo's uit het terrein geven mij aan dat er iets te gemakkelijk op automatische piloot wordt gereden.

De voorzitter: Mevrouw Van Eetvelde heeft het woord.

Miranda Van Eetvelde (N-VA): De werkbaarheid van werknemers in de dienstenchequesector en de schoonmaaksector is inderdaad een heel belangrijk aandachtspunt, maar dat is het al veel langer dan vandaag. Voltijds poetsen is inderdaad niet vanzelfsprekend.

Er bestaan heel wat praktische tips voor werknemers om dat werk lichter te maken. Ik denk bijvoorbeeld aan correcte hef- en tiltechnieken die men kan

aanleren. Misschien moeten die tips beter worden uitgerold. Daarmee wil ik niet zeggen dat er overregulering en complexiteit moet komen, neen, het moet vooral een bottom-upverhaal zijn en starten bij de mensen die het werk werkbaar moeten maken. Ik denk aan de sociale partners, maar ook de werkgevers zelf. Zij moeten daar voldoende aandacht aan schenken.

We moeten de jobs in de dienstencheque- en de schoonmaaksector zeker stimuleren. Het zijn jobs die heel wat meer 50-plussers aanwerven en in dienst houden. Die pluspunten mogen zeker niet verloren gaan. Minister, ik ben blij dat u verwijst naar het opleidingsfonds van de dienstenchequewerknemers. In de opleidingsdatabank zag ik dat er een speciale opleiding ergonomie bestaat. Kunnen er nog meer stimulansen komen om die cursus te promoten bij werkgevers?

Sonja Claes (CD&V): Minister, ik vind het een heel belangrijk thema. U probeerde er zich snel van af te maken. Ik heb de evaluatie gelezen van de vorige vraag, de evaluatie tussen werkgevers en VDAB over de 60 procentregel. Er blijft een tekort aan werkrachten voor de dienstenchequesector en er is een groot verloop; dus zorgen dat de juiste mensen worden toegeleid, is essentieel. Dat is uw opdracht. Het is ook belangrijk dat we aan het imago van de sector meewerken.

Die 60 procentregel komt uit een vorige vraag, maar daarom had ik die evaluatie al gelezen, en vandaar dat ik er nu naar verwijst. Er is dus een groot verloop en we moeten de juiste werknemers krijgen. We moeten er ook voor zorgen dat de sector een beter imago krijgt. Alleen moeten werken, voltijds poetsen is een heel zware opdracht. Die elementen, minister, dat is een deel van uw verantwoordelijkheid.

Emmily Talpe (Open Vld): We hebben geen vakbondsenquêtes nodig om te weten dat poetshulpen vaak fysieke en ook mentale klachten hebben. Ook werknemers uit andere sectoren worden daarmee geconfronteerd als ze in een rechtstreekse relatie tegenover veeleisende klanten staan. Ik zeg dit niet om de zaken te minimaliseren, maar wel om te nuanceren. De dienstenchequesector heeft enkele minder aantrekkelijke facetten, maar we mogen ook niet vergeten dat 90.000 mensen in Vlaanderen een reguliere job hebben dankzij die sector, terwijl ze vroeger vaak in het zwarte circuit poetsten. Daar waren sociale bescherming en aandacht voor fysieke en psychische belasting nihil.

Kan het beter? Uiteraard. De aandacht voor burn-out en welzijn op het werk groeit. Zeker de grotere dienstenchequeondernemingen werken op eigen initiatief aan een welzijnsbeleid, al dan niet in navolging van het sectorconvenant en zijn acties. Uiteraard heeft dit een eigen belang, want een afwezige werknemer is een dure werknemer, zeker in een sector met kleinere winstmarges. Los van het economische aspect is het ons oprecht streven om gelukkige werknemers te hebben. Minister, in hoeverre worden de goede praktijken bij de grote dienstenchequeondernemingen opgevolgd, geïnventariseerd en breed meegenomen voor het algemeen welzijn van de poetshulp?

Minister Philippe Muylers: Goede voorbeelden en goede praktijken delen is zeker een element dat in die sector kan en zal komen.

Mevrouw Claes en mijnheer Van Malderen, natuurlijk zijn toeleiding en bemiddeling essentieel. Voor mij is dat vanzelfsprekend. Als de bemiddelaars van VDAB niet de juiste toeleiding en niet de juiste bemiddeling zouden doen... Men gaat er niet van uit dat iedereen kan poetsen. Als dat wel zo zou zijn, dan zouden we heel wat minder werklozen hebben. Het is een situatie waarin je zelfstandig moet kunnen werken, er zelfstandig naartoe kunnen gaan. Dat zijn een aantal vereisten. Leren poetsen zullen heel veel mensen kunnen, maar dat is niet alles. Dat wordt meegenomen, anders zou het geen knelpuntberoep zijn. Veel andere aspecten komen daaraan te pas, zoals ook de moeilijke uren in de verplaatsingen. Het is niet aan iedereen gegeven, maar dat zijn elementen die VDAB heel

duidelijk meeneemt. Ik dacht dat dit wel geweten is, het is de hoofdjob van VDAB: de bemiddeling organiseren, de toeleiding op de juiste manier doen en zoveel mogelijk op maat van het individu de juiste mensen naar de juiste jobs leiden, al was het een opstap naar iets anders. Ik zal niet dieper ingaan op de 60 procent, want dat komt een volgende keer aan bod. Ik heb begrepen dat er gevraagd was om dat uit te stellen, niet door mij, ik wil dat gerust behandelen, maar daarom zal ik er nu niet dieper op ingaan.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Emmily Talpe aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de opstart van het Europese project 'DUO for a JOB' in Vlaanderen – 2246 (2016-2017)

Voorzitter: de heer Jos Lantmeeters

De voorzitter: Mevrouw Talpe heeft het woord.

Emmily Talpe (Open Vld): Sinds kort werd ook in Vlaanderen het Europees project DUO for a JOB opgestart. Het project beoogt duo's te vormen van werkzoekende jongeren met een migratieachtergrond enerzijds en een rijpere personen die werkervaring en kennis via een mentorschap ter beschikking stellen van de jongeren anderzijds.

Voor de opstart in Vlaanderen werd Antwerpen uitgekozen. In Brussel is de vzw al langer actief. Daar werden inmiddels een zeshonderdtal duo's gevormd, wat resulteerde in ongeveer de helft van de jongeren die een job heeft gevonden. Dat is meer dan de helft van het aantal jongeren met een migratieachtergrond dat zonder het mentorschap een job vindt. Kanttekening – niet negatief bedoeld – is wel dat ongeveer twee derde van de jongeren in een tijdelijk statuut terecht zijn gekomen.

Het project heeft de overtuiging dat jongeren met een migratieachtergrond en 50-plussers elkaars horizon kunnen verruimen. Gelet op de lage werkzaamheidsgraad van zowel jongeren als rijperen op de Vlaamse arbeidsmarkt, hoopt men beide groepen een incentive te geven om een hogere werkzaamheidsgraad te bereiken.

Minister, hoe komt het dat het project DUO for a JOB nu pas in Vlaanderen werd opgestart? Welke zijn de concrete ambities van het project, meer bepaald aangaande het aantal te bemiddelen jongeren en het aantal te vormen duo's? Hoe wordt de selectie van mentoren gemaakt? Op welke manier wordt de matching tussen mentoren en migrantenjongeren gemaakt? Wordt VDAB zelf ook betrokken bij dit project, en zo ja op welke manier? Gelet op het feit dat zoveel jongeren een tijdelijke tewerkstelling verkrijgen, zal er gewaakt worden over een 'warme overdracht' van de jongeren naar VDAB zodra die tijdelijke job afgelopen is om te voorkomen dat de jongeren langere tijd werkloos zouden blijven?

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Mevrouw Talpe, ik ben blij met uw vraag om uitleg omdat het een mooi initiatief meer in de kijker zet. DUO for a JOB is een vzw en die mag natuurlijk zelf beslissen wanneer ze welke actie doet. De vzw heeft gewenst om eerst een werking in Brussel goed en structureel te organiseren, en dan pas in 2017 naar Vlaanderen te komen.

Vanaf het ogenblik dat VDAB wist dat men naar Vlaanderen wilde komen, heeft hij de samenwerking gezocht en ondertussen ook gerealiseerd in de provincie

Antwerpen, met een vestiging in de stad Antwerpen. Sinds januari 2017 is er een structurele samenwerking. Na Antwerpen voorziet DUO for a JOB vzw in een verdere uitbouw in de provincie Oost-Vlaanderen, met een vestiging in Gent. We kennen toch die stedelijke problematiek, zeker voor jongeren met een migratieachtergrond.

Het aantal te bemiddelen jongeren staat steeds gelijk aan het aantal duo's. Voor elke middelbare jongeren is er een duo. In de provincie Antwerpen plant men in 2017 70 duo's op te starten, dat zou in 2018 moeten groeien naar 120 en in 2019 wil men tot 250 duo's opstarten.

De mentoren worden vooral geselecteerd op hun bereidheid tot engagement, zoals het inzetten van verworven competenties en ervaringen ten gunste van de ontwikkeling van de jongere en de uitbouw van zijn of haar netwerk. Ze moeten tijd investeren in de jongere en ondersteuning bieden in het traject naar werk. De mentor engageert zich niet om werk te zoeken voor de jongere – dat is logisch, want zij doen geen arbeidsbemiddeling, dat doet VDAB, daar heeft de vzw geen bevoegdheid voor –, maar biedt ondersteuning, en dat is heel mooi.

Uiteraard gaat men ervan uit dat dit bijdraagt tot het vinden van werk voor die jongere. Dat blijft het doel, en het blijkt dat dit wordt gehaald. Een mentor is een 50-plusser, moet professionele ervaring hebben, kan gepensioneerd zijn of nog tewerkgesteld en is vooral enkele uren per week beschikbaar voor de jongere met migratieachtergrond.

De matching tussen mentoren en werkzoekenden wordt gemaakt door de begeleiders van DUO for a JOB vzw. Dit gebeurt op basis van de profielen. Een interview, eerste ontmoeting en opleiding bepaalt de geschiktheid van mentoren. Met de opleiding en coaching wil men ook waarborgen dat mentoren hun rol naar behoren kunnen opnemen.

VDAB is officiële partner in het project, en dat is ook het beste. Er wordt naar elkaar toegeleid en er is een structureel contact tussen de begeleider van DUO for a JOB en de bemiddelaar van VDAB. Dat is heel belangrijk, want de werkzoekende moet nog altijd bij VDAB terecht voor bemiddeling. Als het nodig is, is er ook contact tussen de VDAB-bemiddelaar, de jongere en de mentor. DUO for a JOB vzw beschouwt zichzelf als aanvullend op het bestaande aanbod en kiest duidelijk om een brugfunctie op te nemen.

Gezien het structureel contact tussen de verschillende actoren, worden een goede opvolging en warme overdracht steeds gewaarborgd. Het gaat hier om een flankerende actie, dus een bemiddelingstraject naar werk bij VDAB, die natuurlijk de rol van bemiddelaar blijft hebben. Dit is ondersteunend aan het geheel.

De voorzitter: Mevrouw Talpe heeft het woord.

Emmily Talpe (Open Vld): Minister, dank u wel voor uw positief antwoord. Ik had het wel verwacht, want het is ongetwijfeld een meerwaarde om de zwaktes en sterktes van twee kansengroepen aan elkaar te koppelen. Straks hebben we het ook nog over de lage werkzaamheid van allochtonen, en dit blijkt alvast een goede praktijk die een positieve bijdrage kan leveren om dat probleem aan te pakken.

Het is heel goed om te horen dat er een structurele samenwerking met VDAB wordt opgezet en dat er een brede uitrol in Vlaanderen is gepland. Aan de resultaten te beoordelen, zie ik vandaag alleen maar voordelen, niet alleen voor wat het werken zelf betreft voor jongeren met een migratieachtergrond, maar ook voor wat de dienst integratie, taal, sociale verbondenheid betreft. De drempel is veel minder hoog om iets te vragen als er een band is met de mentor. De

mentor op zich zal zich ook gewaardeerd voelen dat hij iemand kan vooruit-helpen. Het is dus een win-winsituatie op meerdere levels. Mijn boodschap is om de uitrol in Vlaanderen goed mee te ondersteunen en dat die twee mensen bij VDAB elkaar vinden.

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Het is een zeer chic project dat in Vlaanderen zeker navolging verdient. Minister, het is dus goed dat u het ook hier uitrolt. Misschien kan dit ook een deel zijn van het tijdelijke werkervaringentraject, of kan dat daar niet meteen in passen?

De voorzitter: Mevrouw Kherbache heeft het woord.

Yasmine Kherbache (sp-a): Deze week was ik uitgenodigd door de OESO in het kader van een debat over migratie en integratie in de verschillende OESO-landen. Tot mijn aangename verrassing en verbazing werd DUO for a JOB door de OESO zelf als een best practice naar voren geschoven ten aanzien van alle toehoorders in alle OESO-landen. Ik vond dat een opsteker, en dit wil ik gewoon even meegeven.

Minister Philippe Muyters: Mevrouw Kherbache, ik ben heel blij met de erkenning van de OESO. Er bestaan ook nog vergelijkbare initiatieven zoals Mentor2Work van het Minderhedenforum in het kader van Focus op Talent. Het is een andere groep, maar wel een beetje dezelfde filosofie. Er is ook Connect2Work, dat zich richt op hoogopgeleiden. Die initiatieven hebben elk hun doelgroep en zijn positief.

Collega Ronse, neen, ik kan dat niet meenemen. Dit is een vzw. Het is niet de minister die uitrolt, het is de vzw die uitrolt. Op zich is het ondersteunend. Het is iets anders dan wat wij met de tijdelijke werkervaring doen, maar er is niets dat uitsluit dat een jongere met een coach tijdelijke werkervaring opdoet. Dit is een beetje opzij. Je hebt een bemiddelaar, je hebt het traject voor werk, maar hier heb je een persoon die zich inzet om met u eens van gedachten te wisselen, om uw ervaring op een andere manier te bekijken, niet met een VDAB-bemiddelaar maar met iemand anders. Het is een win-win. Een 50-plusser kan daar zelf nog heel wat motivatie uit halen of heel wat voldoening van krijgen.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Axel Ronse aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de projecten omtrent focus op talent – 2289 (2016-2017)

Voorzitter: de heer Jos Lantmeeters

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Collega's, het is in de commissie al onnoemelijk veel gesteld: we zitten hier in Vlaanderen met een luxeprobleem op onze arbeidsmarkt, namelijk veel vacatures die moeilijk ingevuld geraken. De meer dan 200.000 mensen die vandaag geen job hebben, zijn moeilijk te bemiddelen. We hebben daar een paradox, vandaar een heel arsenaal aan uitstekende maatregelen dat nu wordt uitgerold, zoals tijdelijke werkervaring, knelpuntopleidingen en noem maar op, om die mismatch tegen te gaan.

Een van die maatregelen is door de minister samen met Voka aangekondigd op 24 mei, namelijk Werkervarings- en leertrajecten (Welt), waarvoor al 275 bedrijven hebben ingetekend. Werkgevers hebben zich geëngageerd om deel te

nemen. De bedrijven zullen een screening krijgen van hun personeelsbeleid en VDAB zal in die bedrijven in een aantal leerplaatsen voorzien. Het is dus echt opnieuw leren op de werkvloer. Dat past ook in het hele traject 'Focus op talent', dat sinds juli 2015 in uitvoering is.

Minister, komt er in dat kader ook nog een samenwerkingsakkoord met Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een Handicap (GRIP)? Er is telkens een samenwerking met VDAB. Lukt die samenwerking goed in al die projecten? Van de twintig ingediende ESF-projecten (Europees Sociaal Fonds) werden er acht goedgekeurd. Deze projecten zijn allemaal op 1 januari 2017 van start gegaan en hebben een looptijd van 24 maanden. Hoe loopt het? Het is natuurlijk nog wat vroeg, maar zijn er al eerste prikkels te zien? Het is immers belangrijk dat we op korte termijn die mismatch aanpakken, en dit zijn net de projecten die we daarvoor moeten inzetten.

De voorzitter: Minister Muylers heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: Collega Ronse, wij hadden in het verleden ook altijd structurele partners, namelijk Voka, UNIZO, de vakbonden, het Minderhedenforum en GRIP. Die projecten liepen al jaren. Zij hebben dankzij die projecten een enorme expertise opgedaan. Ik heb hun gevraagd en een stuk uitgedaagd om met de ervaring die ze hebben opgedaan, eens een nieuw projectvoorstel te doen dat ambitieus en resultaatgericht is. De projecten die daaruit zijn voortgekomen, hebben mijn geloof in een bottom-upaanpak nog sterk vergroot. Het is duidelijk gebleken dat men met die projecten specifieke noden heeft erkend. Men heeft daarop ingespeeld en men heeft er duidelijke en goede acties op geënt.

Nieuw is dat ik bovendien bij elke overeenkomst de overstap maak naar een gedeeltelijke financiering, namelijk 30 procent, op basis van resultaten en dus niet langer alleen op inspanningen die moeten gebeuren. Voor alle duidelijkheid: ook met GRIP is ondertussen een samenwerkingsakkoord afgesloten.

Wat het projectverloop betreft, kan ik alvast zeggen dat de projecten goed uit de startblokken zijn geschoten en dat de verschillende structurele partners samen met mijn departement aan kennisuitwisseling en afstemming doen. Voor het beoordelen van de effecten is het uiteraard nog wat te vroeg. Er zijn er die pas op 1 januari zijn gestart.

We hebben VDAB altijd betrokken bij de voorbereiding en uitwerking van de projecten, uiteraard met het oog op het vermijden van een overlap. Dat was een van mijn voorwaarden. Ik wilde niet dat de structurele partners deden wat VDAB ook ging doen, want dan zouden we verkeerd bezig zijn. De bedoeling was ook om na te gaan hoe het project en VDAB elkaar kunnen versterken voor elk van die projecten. Ook bij de uitrol van de diverse projecten werd en wordt er tussen alle structurele partners, het departement en VDAB regelmatig overleg gepleegd.

Ik kom tot de ESF-oproep. We hadden die samenwerkingsakkoorden, we hebben die vernieuwd en we hebben met de ESF-oproep 'Focus op talent' vooral het ruimere middenveld de gelegenheid willen geven om mee te werken aan het versterken van talenten en competenties en het wegwerken van drempels. Ik ben tevreden met de respons op deze oproep en optimistisch over het projectverloop van de acht projecten. Als ik kijk naar de projectideeën, komt daar heel wat creativiteit naar boven. We zien ook totaal verschillende invalshoeken, zowel vanuit de werknemer, de werkzoekende en de werkgever. Ze dekken verschillende kansengroepen. Als ik me niet vergis, heb ik daar al eens een schriftelijke vraag van u over beantwoord.

Bovendien merk ik dat er een positieve samenwerkingsdynamiek is. Spelers die elkaar in het verleden minder snel vonden, slaan nu de handen in elkaar. Ook dat

maakt mij positief over de bottom-upaanpak. Als je dat doet, dan zie je dat men elkaar ook vindt.

Ook hier is het nog te vroeg om deze projecten te beoordelen, maar ook zij zijn goed van start gegaan. Ook in de ESF-oproep is in een gedeeltelijke resultaats-financiering voorzien.

Ik denk dat we met deze aanpak een beweging naar talentdenken in gang hebben gezet. Die was er al, maar die wordt dankzij deze aanpak versterkt. Er is zeker sprake van een beginnende dynamiek, en deze wil ik tijdens de looptijd van deze projecten verder aanmoedigen. De kennis- en ervaringsuitwisseling tussen de verschillende partners zal verder door mijn departement gefaciliteerd worden.

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Voor u zit een tevreden parlements lid. Ik ben tevreden vanwege de gretigheid binnen het Vlaams weefsel om deel te nemen aan dergelijke projecten, om initiatieven te nemen, met creativiteit daarin en om het via alle facetten te doen. Werkplekieren is inderdaad de sleutel om die mismatch aan te pakken. Uiteraard is het nog te vroeg om een evaluatie van de projecten te doen. Ik denk dat we kort op de bal moeten spelen.

De voorzitter: Mevrouw Claes heeft het woord.

Sonja Claes (CD&V): Ik vind het heel veelbelovend. Ik ben erg tevreden.

De voorzitter: Mevrouw Talpe heeft het woord.

Emmily Talpe (Open Vld): Ik ben ook tevreden, maar ik heb nog een vraagje. De 'Focus op talent' kwam er naar aanleiding van de hervorming van het EAD-beleid (evenredige arbeidsdeelname en diversiteit), met activeren, investeren en mobiliseren in strategie. Een van de bezorgdheden bij de hervorming was de inkanteling van het Ervaringsfonds en hoe dit zal worden opgevangen. Komen de rijpere werknemers voldoende aan bod in de nieuwe samenwerkingsakkoorden in het kader van 'Focus op talent'?

De voorzitter: Minister Muylers heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: Uiteraard worden ook de meer ervaren werknemers meegenomen in die trajecten. Er zijn een aantal trajecten die specifiek op doelgroepen focussen, er zijn er andere die echt focussen op competenties en talenten. Dat is heel positief voor de meer ervaren werknemers. Ik ben tevreden. Ik denk dat we bereikt hebben wat we wensten te bereiken. Ik ben blij dat ook de collega's dat ondersteunen.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Sonja Claes aan Philippe Muylers, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over het systeem van de tijdelijke werkervaring (TWE) – 2338 (2016-2017)

Voorzitter: de heer Jos Lantmeeters

De voorzitter: Mevrouw Claes heeft het woord.

Sonja Claes (CD&V): We zijn ongeveer een half jaar bezig met tijdelijke werkervaring (TWE). Daarom dacht ik dat het belangrijk was om eens even te luisteren naar wat de eerste ervaringen zijn. Hoe liep het tijdens dit eerste half jaar? Zijn er knelpunten? Zijn er aandachtspunten? Vinden we voldoende

werkplaatsen? Hebben OCMW en VDAB elkaar daarin gevonden? Mijn algemene vraag is hoe het eigenlijk loopt met de tijdelijke werkervaring.

Het is heel belangrijk dat we hier heel kort op de bal spelen en kijken of er knelpunten zijn, want het is een heel belangrijke hervorming, waar we heel veel op inzetten.

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Collega, ik ga hier en daar verwijzen naar een schriftelijke vraag waar men daar ook naar heeft gepeild. Ik denk dat u weet wat het doel van de Tender Intensief Werkplekieren (TIW) was, namelijk de toeleiding van hoofdzakelijk langdurig werklozen die via een systeem van werkplekieren de afstand tot de arbeidsmarkt kunnen overbruggen. Een uitgebreide evaluatie hebben we niet. Dat is ook logisch. Vandaag conclusies trekken, gaat niet omdat er sinds januari 2016 4333 projecten zijn opgestart. Dat was de toestand eind april 2017. Daarvan zijn er nog maar 685 trajecten afgerond. Er zijn nog te veel trajecten bezig.

Wel hebben we gezien dat we nog iets misten, en dat bewijst dat we continu de feedback die we krijgen, meenemen. Een van de dingen waarin we daarom extra hebben voorzien, is de werkervaringsstage. Dat was nog een onderdeel waar we niet gebruik van konden maken. We hebben die nu in de Tender Intensief Werkplekieren gestoken, zodat we hopen dat dat nog eens de uitstroom naar werk kan verbeteren. Voor de cijfers hierover verwijs ik naar het antwoord op de schriftelijke vraag nr. 437 van collega Talpe. Ook mevrouw Kherbache heeft daar in het verleden een vraag over ingediend.

Op 1 januari 2017 hebben we effectief een eerste luik van de tijdelijke werkervaring van start laten gaan, namelijk de leefloongerechtigden via artikel 60, §7. Op voorhand heeft VDAB in alle provincies infosessies georganiseerd voor de OCMW's. We wisten dat een aantal processtappen, bijvoorbeeld dat alle trajectbegeleiders van de OCMW's een opleiding moesten krijgen in Mijn Loopbaan, niet allemaal rond zouden zijn tegen 1 januari 2017. VDAB wist dit en heeft telkens in een aantal praktische oplossingen voorzien.

De meeste vragen en opmerkingen van operationele aard, die na de opstart van de maatregel naar boven kwamen, konden snel geremedieerd worden. Een uitgebreide evaluatie is uiteraard nog niet gebeurd, maar dat zult u ook niet verwachten. Collega Talpe heeft daar heel recent, op 3 april, nog een schriftelijke vraag over gesteld.

Zoals aangegeven, hebben we het eerste luik gestart rond artikel 60, §7. Het luik tijdelijke werkervaring voor werkzoekenden start in januari 2018. Tijdelijke werkervaring is zowel voor leefloongerechtigden als voor werkzoekenden een traject op maat van de klant. Dit impliceert wel dat de werkplekken gezocht worden op maat van de klant, zeker als we het hebben over artikel 60, §7, werkplekken door de OCMW's ingezet in een traject tijdelijke werkervaring. De OCMW's spreken daarvoor hun eigen netwerk aan. Zij beslissen autonoom over welke acties ze opzetten met betrekking tot uitbreiding van de werkplekken.

Het informeren van werkgevers over werkplekleervormen zit bij VDAB ingebed. We hebben niet alleen die actie waar we het daarjuist over hebben gehad in het kader van 'Focus op talent' waar we werkervaringsplaatsen zoeken met de werkgeversorganisaties. Bij VDAB haalt elke accountmanager en elke vacature-consulent die elementen van werkervaring en werkplekleervormen, zoals de individuele beroepsopleiding (IBO), werkervaringsstages en opleidingsstages, aan als hij contact heeft met werkgevers. Ook vanuit de competentiecentra gaat men heel actief op zoek naar stageplaatsen, heel vaak met de werkgeversorganisaties. Er zijn ook jaarlijkse promocampagnes en infocampagnes in het kader van die werkplekleervormen.

VDAB heeft daarnaast ook een databank voor de werkplekken: WeLP. WeLP bevat alle mogelijke werkplekken die een werkgever ter beschikking stelt. De databank is raadpleegbaar door alle bemiddelaars, begeleiders en lesgevers van VDAB en zijn partners.

Zoals daarnet al aangehaald, bij de vraag om uitleg van collega Ronse, is in 'Focus op talent' dat aspect van werkplekken zowel voor UNIZO, Voka als anderen een element waar heel sterk op is ingezet.

Ik denk dus dat het goed gestart is. We volgen het effectief op, maar het is nog iets te vroeg voor evaluatie. En als we al lessen kunnen trekken, trekken we die ondertussen ook.

De voorzitter: Mevrouw Kherbache heeft het woord.

Yasmine Kherbache (sp·a): Ik heb nog een vraag naar het aantal projecten. Wat betreft de tender intensief werkplekken (TIW) waren er eind 2016 2837 trajecten lopende. Hebt u er een idee van hoeveel trajecten er nu lopen?

Minister Philippe Muyters: Dat heb ik net gezegd: 4333. Dat was de toestand eind april.

Yasmine Kherbache (sp·a): Dat heb ik dan gemist. Bedankt.

U zei ook dat tijdelijk werkplekken voor OCMW's al is opgestart. Voor de anderen zal dat begin januari zijn. Stopt dan de tender TIW? Ja? Oké.

De voorzitter: Mevrouw Van Eetvelde heeft het woord.

Miranda Van Eetvelde (N-VA): Minister, ik heb eens gekeken in de antwoorden op de schriftelijke vragen. Er zouden al een duizendtal kandidaten zijn die in dat systeem van tijdelijke werkervaring bezig zijn. Dat is op korte tijd een zeer goede zaak.

Samen met het OCMW zoekt men naar een stage of een opleiding, waardoor hun kansen op de arbeidsmarkt verhoogd worden. In het begin van 2017 waren er ongeveer negentig OCMW's die meewerkten aan die tijdelijke werkervaring. Hebt u er ondertussen een idee van hoe de trend zich voortzet? Zijn er meer OCMW's die daar nu ook op intekenen?

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Daar heb ik echt geen idee van. Ik heb dat nu niet nagekeken. Er waren iets te veel vragen om het nog meer in detail te gaan bekijken. Als u een schriftelijke vraag stelt, zullen we met plezier dat getal geven.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Güler Turan aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over het versnipperde Vlaamse subsidielandschap en de gevolgen voor projectfinanciering – 2290 (2016-2017)

Voorzitter: de heer Jos Lantmeeters

De voorzitter: Mevrouw Turan heeft het woord.

Güler Turan (sp·a): Minister, laat mij eerst zeggen dat het voorbeeld dat ik hier aanhaal, louter als voorbeeld dient. Het is niet om een of andere partner te viseren. Het gaat mij om de structuren en de werking die erachter zit.

Om de stap naar werken in loondienst gemakkelijker te maken, organiseert Stebo (Steunpunt Buurtopbouwerk) sinds juli 2016 loopbaanateliers voor vluchtelingen. In groepssessies worden de nieuwkomers zich bewuster van hun capaciteiten en toekomstperspectieven. Ze leren de Vlaamse arbeidsmarkt kennen, krijgen informatie over solliciteren en leren hun dossier te beheren bij VDAB. Daarvoor krijgt Stebo reguliere Vlaamse financiering.

Stebo krijgt ook financiering vanuit het Europees Sociaal Fonds (ESF) en het Vlaamse cofinancieringsfonds voor het project 'Ondernemen in Vlaanderen voor Vluchtelingen', waar we het vorige week in de commissie nog over gehad hebben. Daarin worden vluchtelingen wegwijs gemaakt over de mogelijkheid van zelfstandig ondernemerschap. En als ze uiteindelijk niet kiezen voor het ondernemerschap, dan worden ze begeleid naar een gepaste tewerkstelling, zoals in de loopbaanateliers.

Aanvragen van verschillende doelgroep- en projectfinancieringen bij diverse instanties door een promotor of een instelling voor één en dezelfde doelgroep is een vaak voorkomend fenomeen in het versnipperde Vlaamse en Europese subsidie-landschap. Daardoor krijgt men soms vanuit vier of vijf verschillende overheidsinstanties – Vlaams, Europees, federaal, provinciaal, stedelijk et cetera – subsidies toegewezen voor de dagelijkse werking en het oplossen van probleemsituaties, met een 'never ending story' maar wel al dan niet efficiënte werkformules. Bij controles en/of inspecties mag men ook niet verder controleren dan een welafgebakende werkzaamheid, gelinkt aan één welbepaalde subsidieverstrekker.

Ten slotte valt ook op dat voor een doelgroep met vaak eenzelfde culturele, religieuze of etnische achtergrond, of dezelfde afstand tot de arbeidsmarkt of het ondernemerschap, de wijze van probleemaanpak of de toegepaste methodiek verschilt van provincie tot provincie, zeker in de provincies die niet aan elkaar grenzen.

Daarom wil ik enkele vragen stellen over dergelijke fenomenen. Want dit is maar één voorbeeld. We kunnen er zo verschillende aanhalen. Op welke manier wordt erop toegezien en wordt voorkomen dat er dubbele financiering is bij projectfinancieringen? Welke controlemechanismen zijn er voorhanden? Welke controlemechanismen kunt u hanteren?

Is er een overlegniveau waar subsidiërende agentschappen en diensten overleg plegen over projectfinancieringen en waar gemeenschappelijke projectindieners hun werkzaamheden ook inhoudelijk kunnen aftoetsen?

Wat is uw mening over het feit dat er in Vlaanderen, dat qua afstand relatief klein is, vaak verschillende werkmethodes worden gefinancierd voor een en dezelfde problematiek en doelgroep? Op zich is dat niet slecht, maar dan moet men op termijn wel naar de 'best practices' gaan en naar informatie-uitwisseling. Ik ben er niet van overtuigd dat dat het geval is. U kunt dat misschien wat meer toelichten.

Deelt u tot slot de mening dat er een Vlaamse kakofonie van werkmethodes bestaat waarvan de goede praktijken simpelweg niet gemainstreamd worden naar andere regio's, al dan niet met de achterliggende intentie om vervolgsubsidies te kunnen aanvragen?

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: We hebben een heel duidelijk mechanisme om te voorkomen dat er dubbele financiering is. Elk agentschap heeft zijn kerntaak, en dat is uiteraard al een eerste element om ervoor te zorgen dat dubbele financiering voorkomen wordt. Als er raakvlakken bestaan, dan organiseren we actief de samenwerking en de afstemming, zodat die raakvlakken niet tot dubbele financiering leiden. Ik geef u een voorbeeld: als we het hebben over 'Maak werk

van je zaak', de activering van werklozen richting ondernemerschap, werken ESF, VDAB, SYNTRA en het Agentschap Innoveren en Ondernemen daar samen aan. Die hebben die maatregel samen opgestart. Het is dus niet zo dat elk agentschap zijn eigen maatregel uitvaardigt. Ze vaardigen samen één maatregel uit, die bovendien conceptueel zo uitgewerkt is dat elk van de andere maatregelen van die agentschappen gewaardeerd wordt in zo'n traject.

Daarnaast beperken we het risico op dubbele financiering van projecten door diverse subsidiekanalen samen te brengen in één subsidieverstrekker. Zo beheert de afdeling ESF niet alleen de Europese middelen, maar ook de Vlaamse cofinancieringsmiddelen van het ESF-programma. ESF-projecten vallen dus onder één regelgeving en één controlespoor. Indien er andere subsidies aan ESF-promotoren worden toegekend, moeten die worden ingebracht indien zij betrekking hebben op acties die in het project worden uitgevoerd. Bij de controle van de projecten worden de diverse financieringsbronnen van de promotor gecontroleerd. Dat gebeurt zowel bij de eerstelijnscontrole van de afdeling ESF als bij de tweedelijnscontroles die de afdeling Toezicht en Handhaving uitvoert.

Verder organiseert de afdeling ESF structureel overleg met andere financierende actoren op de arbeidsmarkt. Zo is er maandelijks een overleg met VDAB. Binnen het beleidsdomein Werk en Sociale Economie (WSE) is er ook afgesproken dat ESF alleen acties financiert die niet op een andere manier gefinancierd kunnen worden. Opnieuw om mogelijke dubbelfinanciering met andere Europese fondsen te voorkomen, gaat ESF ook nog deelnemen aan het overleg met instanties die andere fondsen beheren, zoals het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (EFRO).

Een goed voorbeeld van een sluitend controlemechanisme vind je bij de controle van deelnemers aan werkprojecten. Alle deelnemers moeten immers geregistreerd zijn in het Mijn Loopbaan voor Partners-systeem van VDAB. Dankzij dat systeem kunnen we verifiëren of deelnemers niet meer dan eenmaal in een gesubsidieerde actie voorkomen.

Wat betreft de agentschappen die een regisseursrol vervullen ten opzichte van externe actoren, heb ik aan het Agentschap Innoveren en Ondernemen een tijdje terug de opdracht gegeven om een lerend netwerk samen te brengen van de ambtenaren die een dergelijke regierol opnemen. Het Agentschap Innoveren en Ondernemen heeft dat intussen ook al georganiseerd. Een eerste bijeenkomst vindt begin september plaats. De bedoeling van het overleg is in de eerste plaats alle trajecten die ondernemers en ondernemingen voorzien van inspiratie, informatie, advies en begeleiding of netwerking, samen te brengen. Flanders Investment & Trade (FIT), SYNTRA, het departement Werk, VDAB, het ESF-agentschap, het Agentschap Innoveren en Ondernemen en de clusters zullen allemaal deelnemen aan dat overleg. Het doel is elkaars aanbod beter te leren kennen, maar ook elkaars werkwijze: welke subsidievoorwaarden worden gehanteerd, hoe wordt er gecontroleerd, wanneer wordt voor een overheidsopdracht gekozen, enzovoort? Vandaag werken al die agentschappen al samen, zoals ik al zei, maar door multilateraal samen te komen in een lerend netwerk in plaats van bilaterale contacten zoals vandaag vaak gebeurt, kunnen die kennis en die samenwerking uitgediept worden.

Het feit dat er verschillende werkmethodes worden gehanteerd voor eenzelfde groep – dat zei u zelf al – is op zich niet abnormaal. Uiteraard kan elke overheid middelen toewijzen om haar beleidsdoelstellingen te realiseren, maar dat hoeft niet noodzakelijk tot versnippering te leiden. Bijvoorbeeld bij ESF zijn er twee projecten goedgekeurd om kwetsbare groepen te begeleiden en dichterbij de arbeidsmarkt te brengen. U kent die, want die zijn hier al vaak aan bod gekomen.

Wat uw opmerking betreft over het niet mainstreamen van praktijken en het steeds verder vragen van nieuwe subsidies, kan ik opnieuw verwijzen naar hoe dit

bij ESF wordt aangepakt. ESF-medewerkers spelen een actieve rol in het organiseren van rondetafels en themawerkingen, waarop projectpromotoren worden uitgenodigd om ervaringen en goede praktijken uit te wisselen. Promotoren die op consultatie komen wanneer zij een project willen indienen, krijgen steeds informatie over andere projecten die reeds vergelijkbare zaken gerealiseerd hebben, zodat er niet opnieuw zaken gesubsidieerd worden die al eerder zijn uitgevoerd.

Ik denk, collega Turan, dat ik u met deze antwoorden duidelijk heb gemaakt er geen sprake is van wat u 'complete versnippering' noemt.

De voorzitter: Mevrouw Turan heeft het woord.

Güler Turan (sp-a): Minister, ik dank u voor uw uitvoerige antwoord. Het was te veel informatie om het nu te bekijken, dus ik zal het verslag nog eens grondig nalezen.

Ik verwijs opnieuw naar het voorbeeld uit mijn vraagstelling: enerzijds begeleidt een organisatie vluchtelingen naar een job, en anderzijds begeleidt diezelfde organisatie vluchtelingen naar ondernemerschap. De overhead van de twee komen samen, en dat zijn twee verschillende subsidies. Er is een structurele ondersteuning en er is projectondersteuning. En er is een link tussen beide, want als het ondernemerschap niet lukt, dan gaat die maar terug. Dat op zich verklaart al dat er een dubbele financiering is.

U zegt dat er veel overleg is. Er is een lerend netwerk opgestart, de ambtenaren nemen een regierol op en overleggen. U hebt ook gezegd dat alle trajecten worden samengebracht. Kunt u dat even uitdiepen? Worden de trajecten die uitgaan van verschillende agentschappen, allemaal uitgestippeld en wordt er bepaald wie voor welk traject subsidie krijgt vanuit welk agentschap of welke overheid? Is daar een algemene controle over? Dat er controle is van elk subsidieverstrekkend agentschap voor de eigen KPI, is op zich normaal, maar de KPI langs de ene kant kan ook een KPI langs de andere kant zijn. En dan heb je wel een dubbele financiering. Op zich kan dat geen kwaad, als we veel geld zouden hebben, maar dat is niet het geval. En dus moeten we echt kijken hoe we elke cent aan wie overhandigen en welke beleidsstrategische punten die u wilt realiseren, worden binnengehaald. We hebben het er gisteren nog over gehad: heel veel geld, maar we moeten zien dat de realisaties binnenkomen.

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Over het concrete dossier ga ik geen uitspraken doen. Bovendien vond ik de uitleg van de minister vrij overtuigend. Ik maak me er dus geen zorgen over dat er daar een kwestie van dubbele financiering is. Waar ik wel uitspraken over zou willen doen, is het volgende. Collega Diependaele heeft het gisteren al gezegd met betrekking tot subsidies aan kmo's vanuit Europa. En elke aanleiding is goed om dat hier in het parlement mee te geven.

Hetzelfde geldt voor subsidies vanuit Europa aan organisaties om bepaalde doelstellingen te realiseren. Ik blijf erbij dat ESF-dossiers inzake rapporteringsvereisten, administratieve overlast en prefinanciering moordend zijn voor de werking van een organisatie. Soms is er gedurende 1 of 2 jaar prefinanciering. Ook de beoordeling is vaak heel arbitrair. We moeten bij Europa verder blijven aangeven dat dit moet verbeteren. In tegenstelling tot wat het nu is, moet daar de methode-Muyters worden toegepast, namelijk resultaatgebonden financiering. In ESF-dossiers moet men zelfs bijna uitschrijven wanneer een medewerker naar het toilet gaat, wat hij of zij daar doet enzovoort. Wat telt, is wat achtergelaten wordt in het toilet.

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Mevrouw Turan, ik ben het niet eens dat er dubbele financiering is in het voorbeeld dat u naar voren brengt. Er is een project dat werkzoekenden met een asielachtergrond enzovoort probeert te begeleiden naar ondernemerschap. Dat is een traject waar inspanningen worden gedaan en bepaalde competenties worden aangeleerd. Wanneer een persoon niet voor het ondernemerschap kiest, kan met die persoon een ander traject worden gevolgd om hem of haar aan een job te helpen. Die persoon kan van dat eerste traject wel iets opsteken, maar de begeleiding die wordt gevraagd in het andere project is een andere begeleiding dan in het eerste project. Dat het toevallig tweemaal dezelfde onderneming is omdat die goed heeft ingetekend op de oproep, is mogelijk, maar het is een ander project en het is een andere begeleiding waardoor er geen sprake is van dubbele financiering. Het hadden evengoed bedrijf A en bedrijf B kunnen zijn. Ze moeten iets anders doen, en dat is ook zo beschreven. We gaan niet tweemaal dezelfde weg beschrijven in twee verschillende projecten, de finaliteit is anders. Iemand begeleiden naar ondernemerschap is iets anders dan iemand begeleiden naar een job. Er kunnen hier en daar overlappingen zijn maar in het algemeen gaat het over iets anders, zeker in deze projecten.

Is alles sluitend inzake dubbele financiering? Wellicht niet, dat kan alleen als men één gemeenschappelijke databank heeft. Wij werken daaraan, maar dat bevindt zich nog in een embryonale fase. Om die reden had ik het niet genoemd in mijn antwoord. Dat is ook niet voor morgen realiseerbaar. Het zou echter wel de oplossing zijn voor dat geheel.

De voorzitter: Mevrouw Turan heeft het woord.

Güler Turan (sp-a): Minister, ik dank u voor uw informatie. Gaat de inspectie van WSE op elk project af? Er is een deskcontrole en een controle ter plaatse. Hebben wij er zicht op hoeveel personen daaraan werken? Ik zal u daar een schriftelijke opvolgvraag over stellen.

We moeten zoveel mogelijk streven naar uitsluiting van dubbele financiering, vandaag en morgen.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Yasmine Kherbache aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over het Europese rapport inzake de arbeidsdiscriminatie van allochtonen – 2300 (2016-2017)

VRAAG OM UITLEG van Peter Van Rompuy aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de aanbevelingen van de Europese Commissie met betrekking tot het arbeidsmarktbeleid – 2317 (2016-2017)

VRAAG OM UITLEG van Emmily Talpe aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de opmerking van de Europese Commissie betreffende de lage werkzaamheidsgraad van allochtonen in België – 2325 (2016-2017)

Voorzitter: de heer Jos Lantmeeters

De voorzitter: Mevrouw Kherbache heeft het woord.

Yasmine Kherbache (sp-a): Minister, ik stel deze vraag naar aanleiding van een artikel in De Tijd met als titel 'EU-rapport geeft ons land oorveeg voor discriminatie allochtonen.' Het economische rapport van de economische commissie en

de landenspecifieke aanbevelingen die daaruit voortvloeien, wijzen op de zeer precare arbeidsmarktsituatie van de kansengroepen: laaggeschoolden, jongeren, ouderen en personen met een migratieachtergrond. Men baseert zich op de cijfers van Eurostat. Daarbij gaat het wel over heel België. Maar ook in Vlaanderen is de arbeidsmarktpositie van personen met een migratieachtergrond en laaggeschoolden zeer precair.

In de landenspecifieke aanbevelingen vraagt de Europese Raad heel uitdrukkelijk om een tandje bij te steken wat de kansengroepen betreft. Daarbij worden heel specifiek de personen met een migratieachtergrond vermeld.

In het jaarlijks actieplan dat Vlaanderen indient in het kader van het Europees semester is al eens een antwoord gegeven op een dergelijke aanbeveling, want in een vorige landenspecifieke aanbeveling werden België en ook Vlaanderen ook al gewezen op dit probleem. Men verwees toen naar het bestaande beleid, namelijk de hervorming van het doelgroepenbeleid, het competentiebeleid waaronder de uitbouw van duaal leren en sensibiliserende acties zoals het aanmoedigen van ondernemingen en de zelfregulering in enkele sectoren.

Nu we een dergelijke specifieke aanbeveling van de Europese Raad krijgen, al voor de tweede maal op rij, is de vraag welke lessen u daaruit trekt. Zal er een bijsturing of een versterking komen van het beleid, in het bijzonder voor personen met een migratieachtergrond?

Worden er specifieke acties ondernomen om de positie van vrouwen met een migratieachtergrond op de arbeidsmarkt te verbeteren?

Komt er naast het competentiebeleid, het stimulerend en het sensibiliserend beleid ook een meer resultaatgericht beleid? Wordt er ook een extra focus gelegd op de bestrijding van discriminatie? In het rapport van de Commissie wordt daar ook op gewezen.

Ik sluit me aan bij de vraag van de heer Van Rompuy die zegt dat de Commissie een kritische bedenking maakt bij het doelgroepenbeleid. Ze wijst onder andere op het gevaar van verdringing.

De voorzitter: De heer Van Rompuy heeft het woord.

Peter Van Rompuy (CD&V): Minister, ik heb een kritisch zinnetje uit het rapport gelicht en zou graag uw mening daarover kennen: "Although ongoing regional reforms of employment incentive schemes aim to rationalise and tailor the system, the cost-effectiveness of the policy choices made should be monitored on a regular basis. Some design features of the target group policies may have windfall and displacement effects." De eurocraten spreken een taal die wij niet begrijpen maar u zult daarin helderheid scheppen, denk ik.

De voorzitter: Mevrouw Talpe heeft het woord.

Emmily Talpe (Open Vld): De werkgelegenheid voor loontrekkenden trekt aan, de krapte op de arbeidsmarkt groeit, de opstart van zelfstandige beroepen en bijberoepen groeit en de werkloosheid daalt. We staan voor een economische heropleving, mede dankzij het werkgelegenheidsbeleid van de Vlaamse en Federale Regering. Dat zorgt voor een hoopvolle evolutie over de werkzaamheidsgraad, maar er blijven natuurlijk een aantal werkpunten.

Bij de jongeren en de oudere werknemers gaat het de goede richting uit dankzij gerichte maatregelen en de doelgroepenkorting, maar bij mensen van allochtone origine blijft de werkzaamheidsgraad te laag. Tegenover het Europese gemiddelde van ongeveer 61 procent scoren allochtonen in ons land nog geen 49,1 procent.

Ter vergelijking: bij de autochtone Belgen gaat het om 70,2 procent, wat op korte termijn ook nog altijd een vijftal procentpunten beter moet. Binnen de werklozenpopulatie is bijna een derde van de werklozen van buitenlandse origine, dat is bijna een verdubbeling tegenover 2008. Specifiek in Vlaanderen neemt het aantal werklozen in alle andere categorieën af, behalve bij de groep van werkloze allochtonen. Dat is de enige die blijft stijgen.

VDAB erkent dat er werk aan de winkel is. "Het zijn zorgwekkende cijfers.", zegt woordvoester Shaireen Aftab: "We moeten alle actoren betrekken om dit aan te pakken. Daarbij moeten we focussen op de talenten en competenties van iedere individuele werkzoekende. Er bestaat niet zoiets als de migrant. Iedere nieuwkomer heeft andere noden."

Dat klopt, maar dat is precies ook het beleid dat VDAB al een aantal jaren huldigt. Toch blijkt er voor mensen met allochtone roots nog een tandje te moeten worden bij gestoken.

Minister, welke invloed heeft de migratiecrisis gehad op de ontwikkeling van de werkloosheidscijfers van mensen van allochtone origine in Vlaanderen? Zullen er nog extra middelen worden toegekend aan VDAB in het kader van het budget dat werd gereserveerd naar aanleiding van de migratiecrisis voor het activeren van werkzoekenden? Op welke manier kan VDAB zijn maatwerk meer uitgesproken afstemmen op de groep van mensen van allochtone origine met als doel hun werkzaamheidsgraad te verhogen?

Zal VDAB bij de implementatie van het nieuwe TWE-stelsel en het toekomstige wijk-werkensysteem nog meer maatwerk bieden aan werkzoekenden van allochtone origine?

Welke plaats kan vrijwilligerswerk innemen in het tewerkstellingstraject van werkzoekenden van allochtone origine?

Zult u in overleg treden met de minister van Onderwijs om de problematiek van laaggeschooldheid bij leerlingen van allochtone origine aan te pakken?

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Op 22 mei 2017 publiceerde de Europese Commissie haar begrotingsrapport voor België. De Europese Commissie is positief over de stappen die zijn gezet om de arbeidsmarkt te hervormen. Ze besteedt expliciet aandacht aan de regionale arbeidsmarkthervormingen waarbij steun weerklinkt in ons doel om oude systemen te rationaliseren en beter af te stemmen op de Vlaamse uitdagingen. De commissie schuift daarbij wel een aantal aandachtspunten naar voren.

Een eerste aandachtspunt is de mogelijkheid tot onverwachte, onbedoelde verdringingseffecten, windfall effects, in het nieuwe Vlaamse doelgroepenbeleid, bijvoorbeeld dat de nieuwe doelgroepvermindering voor middelgeschoolde jongeren ertoe zou leiden dat laaggeschoolde jongeren verdrongen worden op de arbeidsmarkt. Bij het uittekenen van de maatregel hebben we daarom onder meer in een hogere doelgroepkorting voorzien voor laaggeschoolden dan voor middelgeschoolden. Hetzelfde geldt voor de loongrens. In het tweede jaar van de doelgroepvermindering verhoogt de loongrens, zodat jonge werknemers met een doelgroepvermindering in hun tweede jaar wel degelijk opslag kunnen krijgen zonder hun doelgroepvermindering te verliezen.

We hebben dat duidelijk toegelicht aan de Europese Commissie. We moeten dit ook verder opvolgen, wat ook is voorzien. Men kan pas weten dat die verdringing er is door een analyse te maken en te evalueren. Eind dit jaar vindt een grondige

analyse plaats, en in 2019 is voorzien in een diepgaande academische evaluatie. Op die manier, mijnheer Van Rompuy, moeten we lezen wat de Europese Commissie naar voren brengt.

Een ander aandachtspunt is de tewerkstelling van bepaalde groepen op onze arbeidsmarkt. De achterstand van een aantal groepen op onze arbeidsmarkt is een gekend knelpunt, waarbij de werkzaamheid van personen met migratieachtergrond bij de laagste is in vergelijking met andere EU-landen. Toch moet deze achterstand worden genuanceerd, want sinds mei 2014 is er een positieve evolutie zichtbaar bij allochtone niet-werkende werkzoekenden. Het trendniveau van de werkloosheid neemt steeds minder snel toe. Vanaf januari 2015 is er zelfs bijna sprake van een stabilisatie, en de laatste cijfers laten een stagnering zien.

Dat is op zich opmerkelijk gezien de recente migratiegolf die zich ook aftekende in de werkzoekendencijfers. Wanneer zij zich inschrijven bij VDAB als werkzoekenden, worden zij opgenomen in de statistieken. Zonder die bijkomende migratiegolf zou er dus een daling zijn van de werkloosheid, ook bij de migranten.

Om de evolutie van de werkloosheidscijfers van mensen met een allochtone origine correct te interpreteren, is het van belang om ook de evolutie van de totale allochtone, al dan niet werkende bevolking in beschouwing te nemen. Die is de voorbije jaren fors toegenomen. Het aantal werkenden neemt verhoudingsgewijs sterker toe dan het aantal niet-werkende werkzoekenden of inactieven, maar nog niet voldoende om een substantiële afname van de werkloosheidsgraad te realiseren. De verwachting is dat de werkloosheidsgraad van allochtonen in 2016 en in 2017 verder zal afnemen.

Verder stel ik vast dat ik binnen mijn beleidsdomein een heel arsenaal aan maatregelen ter beschikking heb; ook nieuwe, u vraagt om een tandje bij te steken, maar we hebben al nieuwe maatregelen opgestart.

Wat ik niet zal doen, mevrouw Kherbache, is een onderscheid maken naargelang het geslacht van de persoon met een migratieachtergrond; zowel mannen als vrouwen kunnen er een beroep op doen.

Een aantal kapstukken geven dit beleid vorm. Zo is het actieplan 'integratie door werk' van VDAB een van de belangrijkste elementen. U weet dat ik heb ingezet, vrij recent, op een snelle inschrijving bij VDAB door onder meer het akkoord met Fedasil en het Agentschap Integratie en Inburgering. In 2017 worden 35 extra consulenten ingezet om de doelgroep vluchtelingen intensiever te gaan begeleiden. Daarvoor werd in 2 miljoen euro extra voorzien dit jaar. Nog extra middelen daarbovenop zijn niet gepland.

We hebben natuurlijk nog een hele reeks andere algemene maatregelen, die uiteraard openstaan voor personen met een migratieachtergrond. Denk maar aan de opleidingsstage, de beroepsverkennende stage, de individuele beroepsopleiding (IBO), de beroepsinlevingsovereenkomst (BIO), tijdelijke werkervaring enzovoort. De maatregelen zijn veelal gericht op het opdoen van werkervaring, een doorslaggevende factor in de zoektocht naar werk. Sommige starten op 1 januari 2018. Ik heb een tandje bij gestoken, ik probeer iets extra's te doen zodat nog meer gefocust kan worden en/of waar deze mensen nog meer een beroep op kunnen doen.

Deze maatregelen inzake werkervaring zijn generiek en zijn dus niet gefocust op een doelgroep, of toch wel, want het zijn mensen die daar nood aan hebben die daar kunnen op intekenen, of die daarnaartoe geleid zullen worden. Op die manier kan toch een maatgericht traject worden uitgewerkt. In de toekomst zal wijk-werken dit plaatje compleet maken. Net als tijdelijke werkervaring, vertrekt de aangeboden ondersteuning in wijk-werken vanuit de individuele nood van de werkzoekende. Opnieuw komen het maatwerk en de individuele werkzoekende naar voren.

Ook taalachterstand vormt een belangrijke hinderpaal. Het taalbeleid van VDAB geeft hierop een passend antwoord. VDAB zet sinds 2015 vooral in op een geïntegreerd taal- en werkbeleid. Daar ga ik straks dieper op in, bij de volgende vraag.

Zo kan vrijwilligerswerk een onderdeel zijn van een bemiddelingstraject. Ook dat hebben we hier al besproken: idealiter zou dat Vlaams beslist mogen worden; vandaag doet de RVA dat nog; het zou ideaal zijn om vrijwilligerswerk te bekijken als een onderdeel van het traject naar werk. We proberen dat te doen, maar de rol van de RVA is nog altijd bepalend.

Mijn non-discriminatiebeleid is hier intussen al meermaals aan bod gekomen, dus ga ik hier niet verder op in. Mijn diversiteitsbeleid beoogt het omdraaien van het hokjesdenken of denken vanuit stereotypes naar het kijken van competenties en talenten. alle vragen die we hier vandaag al behandeld hebben rond focus op talent, hebben dat nog eens onderschreven. Ik denk aan de vraag van de heer Ronse, waar dat daarstraks duidelijk aan bod is gekomen.

Binnen het beleid 'Focus op talent' lopen er diverse projecten specifiek rond personen met een migratieachtergrond. Denk maar aan het Mentor2Work-project, waar ik naar verwees bij uw vraag over 'DUO for a JOB'. Er is nog het ESF-project waar net nog sprake van was en het 'Ieder Talent Telt'-ESF-project van de social profit. Allemaal voorbeelden die dat onderschrijven.

Tot slot probeer ik ook de tewerkstelling van personen met een migratieachtergrond te stimuleren via deelname aan diverse initiatieven van partners in het beleid. Zo neemt VDAB als partner deel aan het ESF-project 'Ondernemen in Vlaanderen voor vluchtelingen'.

Als ik dit geheel van maatregelen in ogenschouw neem, dan meen ik dat ik alle essentiële kapstokken voor hefboomen aanreik met een voldoende reikwijdte zowel op preventief als op curatief vlak. Ik volg de impact van het beleid uiteraard sterk op. Zo leveren mijn diensten een halfjaarlijkse monitoring op het vlak van de werkzaamheidsgraden van kansengroepen op en wordt in een evaluatie van het gevoerde beleid voorzien.

Daarnaast hebben we een VIONA-studie (Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwork Arbeidsmarktrapportering) uitgeschreven omtrent de activering van mensen met een vreemde herkomst.

Ik ben ervan overtuigd dat mijn collega van Onderwijs, minister Crevits, de problematiek van laaggeschooldheid bij leerlingen van allochtone origine van nabij opvolgt en aanpakt. Ik zal dit ook verder mee opvolgen, aangezien dit een heel belangrijke factor is bij de kansen op een tewerkstelling.

In mijn antwoord aan de Europese Raad over de aanbevelingen van de Europese Commissie zal ik de uitdaging onderkennen en onderstrepen, en alles wat ik net heb gezegd, uitgebreid aan hen overmaken en alles over mijn beleid met betrekking tot personen met een migratieachtergrond. We geven hun extra kansen en proberen te vermijden, mijnheer Van Rompuy, dat er 'windfall effects' zijn in het doelgroepenbeleid. Mijn aanpak op het vlak van monitoring en evaluatie zal daar een onderdeel van zijn.

De voorzitter: Mevrouw Kherbache heeft het woord.

Yasmine Kherbache (sp-a): Minister, heel het arsenaal aan maatregelen dat u neemt om de kansengroepen meer kansen te geven, had u natuurlijk grotendeels al aan de Europese Commissie meegegeven, want dat zijn de grote lijnen van uw

beleid. Daarom mijn vragen. Dat heeft kennelijk de Commissie niet overtuigd. We zullen dit zeker opvolgen. We moeten zeker resultaatgericht werken.

U wilt geen specifiek beleid opzetten voor vrouwen met een migratieachtergrond. Het is wel belangrijk om daar minstens de monitoring van te doen omdat dat een zeer kwetsbare doelgroep is.

Peter Van Rompuy (CD&V): Aangezien België het niet goed doet op begrotingsvlak is er veel meer aandacht voor wat men noemt structurele hervormingen, waaronder de arbeidsmarkt. We zullen volgend jaar zien of dat er nog in zit, of dat de 'windfall' en dergelijke nog best meevallen.

Emmily Talpe (Open Vld): Minister, het is natuurlijk nooit aangenaam om kritiek te krijgen vanuit de Europese Commissie. Die kritiek moeten we wel ter harte nemen, maar ook in de juiste context plaatsen. U hebt het al aangehaald: we hebben een stagnatie van de werkloosheid niettegenstaande de grotere groep.

Vorige week heb ik er nog aan herinnerd: voor de spitsurgeneratie tussen 20 en 45 hebben we resultaten in Vlaanderen waar andere landen echt jaloers op mogen zijn. We hebben natuurlijk onze werkpunten: de uitersten, de jongeren en de ouderen, de mensen met een arbeidshandicap en met een migratieachtergrond. In Vlaanderen worden heel wat maatregelen genomen. Heel wat ervan zijn loonkostverlagend, maar we moeten uiteraard ook nog andere inspanningen leveren, en daar heb ik in mijn vraag al de richting voor aangegeven. U hebt het hier bevestigd: met de intensifiëring van het maatwerk, wijk-werken, vrijwilligerswerk en uiteraard projecten zoals DUO for a JOB. Dat zijn zeer goede practices.

Ik heb nog een ander quickwinpotentieel. Ik heb al vaker gerefereerd aan het SERV-advies over hooggeschoolde oud- en nieuwkomers van oktober 2014. Het blijft natuurlijk pijnlijk dat de werkzaamheidsgraad van die hooggeschoolde allochtonen ongeveer 20 procent lager ligt dan bij autochtonen. We spreken hier theoretisch over een makkelijker te bemiddelen groep. Vandaar mijn bijkomende vraag: zal er prioritair aandacht gaan naar de bemiddeling van die hooggeschoolde werkzoekende allochtonen? Wat is de stand van zaken van dat SERV-advies?

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Ik hoop dat er binnen Europa wat gehoor zal worden gegeven aan het voorstel van resolutie dat ik samen met de heer Vanlouwe heb opgesteld, namelijk dat die landenrapporten veel meer moeten worden gedifferentieerd op het niveau van de deelstaten. Ik krijg er de kriebels van als ik zo'n rapport lees. Het is alsof men totaal niet weet wat er in Vlaanderen gebeurt. Alles wordt in één pot gegooid. Ze zouden alle initiatieven eens moeten zien die nu worden uitgevoerd en/of op de rails staan om aan competenties te werken! Het is hier allemaal al de revue gepasseerd. Collega Talpe heeft het aangehaald: tijdelijke werker-
varing, DUO for a JOB, maar ik vind daar heel weinig van terug in die adviezen.

In ieder geval, de beste manier om dat aan te pakken, is wat we nu op de rails hebben gezet. Ik stel voor om de Europese Commissie hier eens uit te nodigen. Ze zullen ons als voorbeeldland nemen.

De voorzitter: Minister Muylers heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: Wat de heer Van Rompuy in het Engels zei, betekent dat ze zien dat er regionaal hervormingen zijn, dat we incentiveschema's hebben om te rationaliseren, maar dat we ook een systeem hebben om te werken op maat. Aangezien dat allemaal hervormingen zijn, vragen ze dat dit goed gemonitord wordt en dat we de effectiviteit van die politiek monitoren op regelmatige basis. Dat is de vraag.

De aard van de maatregelen en instrumenten, mevrouw Kherbache, wordt niet in twijfel getrokken. Men zegt dat er een serieuze hervorming aan de gang is, dat staat er letterlijk, en men vraagt om dat goed op te volgen om te zien of dat efficiënt is. Natuurlijk gaan we dat monitoren, opvolgen en bijschaven waar nodig.

Er zijn extra maatregelen die nog niet van start gegaan zijn. Daar kunnen we nog niet van zeggen of ze efficiënt zijn of niet. We gaan ervan uit dat wijk-werken meer dan PWA een stap is naar bijkomende werkgelegenheid en een deel van een activeringsproces. We gaan ervan uit dat de tijdelijke werkervaring activerender zal zijn enzovoort.

Collega, we moeten niet zeggen dat het slecht is, er zijn werkpunten. Ik heb heel wat maatregelen opgesomd, we werken hieraan, maar er staat hier niet dat we meer aandacht moeten hebben inzake 'windfall', allochtonen, en dat heb ik allemaal al gezegd.

Mevrouw Talpe, voor die hooggeschoolden hebben we specifiek een ander project dat ik al naar voren heb gebracht, de Connect2Work. Ook daar zullen we zien of dat een correcte en efficiënte manier van werken is.

Emmily Talpe (Open Vld): Minister, ik denk dat u heel goed beseft wat er moet gebeuren, niet alleen in ons activeringsbeleid, ik was er net niet op ingegaan, maar ook in ons onderwijs. Ik zou zeggen: spring op die tandem met minister Crevits en zorg dat u allebei even hard trapt.

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 bevraging van de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG) over de integratie van vluchtelingen en de lange wachtlijsten voor taalopleidingen
– 2331 (2016-2017)

VRAAG OM UITLEG van Axel Ronse aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de oproep van de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG) inzake de integratie van nieuwkomers
– 2374 (2016-2017)

Voorzitter: de heer Jos Lantmeeters

De voorzitter: De heer Bothuyne heeft het woord.

Robrecht Bothuyne (CD&V): Voorzitter, het ging daarnet al over dit onderwerp. We zijn in deze legislatuur geconfronteerd met de uitdagingen van de vluchtelingencrisis. Dat heeft een impact op veel beleidsdomeinen en ook op het domein Werk. Op alle niveaus is hard gewerkt om die uitdaging aan te gaan. Federaal heeft men stappen gezet, Vlaanderen heeft stappen gezet. Er zijn bijkomende middelen voor VDAB en dat is zeer belangrijk. In het kader van de integratie van de vluchtelingen in onze arbeidsmarkt is het verwerven van taalkennis zeer belangrijk. Ook de lokale besturen hebben een tandje bijgestoken om de vluchtelingencrisis het hoofd te bieden.

De VVSG organiseerde een interessante enquête. Het gaat uiteraard over veel meer dan het arbeidsmarktbeleid of arbeidsmarktgerelateerde beleid, waarbij onder andere de taal- en activeringsproblematiek aan bod kwam. De perceptie in Vlaanderen rond de wachtlijsten voor taalopleidingen is anders dan de lokale; daar

wordt dat probleem wel degelijk als ernstig beschouwd en de wachtlijsten worden zelfs te lang bevonden. Een en ander zou beter georganiseerd kunnen worden.

Hoe wilt u het gebrek aan kennis van de Nederlandse taal aanpakken? Er zijn al stappen gezet uiteraard, maar de perceptie van de wachtlijsten noopt misschien tot nieuwe stappen of tot een evaluatie van het huidige beleid.

Worden er, naast de investeringen bij VDAB, bijkomende middelen uitgetrokken, dit eventueel in samenwerking met onderwijs? Een uitbreiding van Nederlands op de Werkvloer/Opleidingsvloer, IBO-taal en dergelijke zou allicht nuttig kunnen zijn.

Ook de gebrekkige gelijkschakeling van diploma's vormt voor zes op de tien van de ondervraagde lokale besturen nog steeds een belemmering, ondanks het gewijzigde beleid dat u samen met minister Crevits hebt uitgetekend. Wat is uw reactie daarop?

Een kwart van de OCMW's is ontevreden over de samenwerking met VDAB, wat vooral betrekking heeft op werkplekcleren, jobcoaching en Nederlands op de werkvloer. Wellicht is het nuttig om hierover een dialoog te organiseren met de VVSG en na te gaan op welke manier er kan worden geredigeerd aan de vrij hoge mate van ontevredenheid tussen twee belangrijke actoren in het beleid.

Minister, hoe beoordeelt u het beleid inzake integratie op de arbeidsmarkt van vluchtelingen tot op vandaag? Welke resultaten kunt u voorleggen sinds de grote toestroom in de zomer van 2015? Wat zijn nog de belangrijkste problemen en uitdagingen?

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Minister, ik zal u de samenvatting van de resultaten van de VVSG-enquête besparen, want collega Bothuynne heeft die op een voortreffelijke manier bondig en scherp samengevat.

We hebben er alles aan gedaan – herinner u het akkoord-Muyters-Francken – om zo snel mogelijk de toeleiding te doen, om al van in het opvangcentrum een onestopshop in te richten. We hebben het mogelijk gemaakt dat het traject 'opdoen van werkervaring' kan samenlopen met het aanleren van de taal. We worden ook geconfronteerd met lagere kansen op tewerkstelling en dat heeft vaak te maken met taal. Als er problemen zouden zijn met het aanbod of de snelheid ervan, dan moeten we dat hier zeker kunnen bespreken.

Het OCMW is belangrijk voor tijdelijke werkervaring. Mevrouw Van Eetvelde vroeg hoeveel trajecten er zijn aangeboden. Ik heb daar al een schriftelijke vraag over gesteld en een antwoord op gekregen. Dat begint nu te lopen. Natuurlijk weet ik niet hoeveel trajecten er zijn op het niveau van de doelgroep vluchtelingen. Ook daar zijn er mogelijkheden en is er een belangrijke rol weggelegd voor het OCMW. Als de VVSG signaleert dat er fricties zijn, dan behoeft dat ook een bespreking in deze commissie.

Minister, ik heb drie vragen voor u opgesteld. Ik zal u voorlezing ervan besparen, iedereen kan ze lezen. Minister, u zult ze wel beantwoorden.

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Mijnheer Ronse, ik zal dat ook doen, ik zal u de antwoorden geven. *(Gelach)*

Alle gekheid op een stokje, ik zal wel verwijzen naar dingen die we al hebben besproken. De toelichting over mijn plan van aanpak van integratie door werk is in

de actuele vragen van uzelf en de heer Kennes aan bod gekomen in de plenaire vergadering.

Ik wil heel duidelijk zeggen dat er geen wachtlijsten zijn voor het volgen van taalopleidingen bij VDAB. Sommige personen met een migratieachtergrond stuurt het OCMW wel door naar VDAB voor het volgen van een sectorspecifiek traject. Afhankelijk van de vragen die VDAB krijgt, vormen we zo gauw mogelijk een groep met mensen met dezelfde ondersteuningsnoden, en richten we zelf een cursus of opleiding in of besteden we die uit.

Die cursussen of opleidingen kunnen ook worden uitbesteed aan een onderwijspartner, bijvoorbeeld het centrum voor volwassenenonderwijs (CVO) of het centrum voor basiseducatie (CBE). De cursussen bij de onderwijspartners zijn gebonden aan vaste instapmomenten in onderwijs, waardoor de indruk van wachtlijsten ontstaat.

Daarnaast verwijst het OCMW ook personen door naar de onderwijstrajecten in samenwerking met het Agentschap Integratie en Inburgering. Mogelijk zijn er daar ook wachtlijsten te situeren, maar dus niet bij VDAB.

Naargelang de nood en het aantal aanvragen voor taalopleidingen, activering en de opleidingen Nederlands op de werkvloer, zet VDAB extra capaciteit in indien nodig. Zo zette VDAB in 2016 54 personeelsleden in voor taalcoaching op de werkvloer. VDAB heeft sterk ingezet op de samenwerking met Onderwijs voor het geven van beroepsgerichte NT2-opleidingen. De VDAB-capaciteit wordt prioritair aangevuld via samenwerkingsovereenkomsten met Onderwijs. Het is dus niet altijd met eigen mensen, maar in de eerste plaats met onderwijsmensen.

De gelijkschakeling van diploma's is en blijft een bevoegdheid van minister Crevits. Samen met minister Crevits werk ik verder aan het ontwerpdecreet betreffende een geïntegreerd beleid inzake de erkenning van competenties. Voor dit onderwerp verwijs ik graag naar een vraag om uitleg van Griet Coppé van 15 maart 2017 over erkennen en inzetten van elders verworven competenties in de zorgsector. Die antwoorden kunnen ook hier nuttig zijn.

Op uw vraag, meneer Bothuyne, over het feit dat een op vier OCMW's ontevreden is, kan ik alleen maar zeggen dat we het actieplan 'Integratie door werk' nooit kunnen realiseren als er geen samenwerking is tussen VDAB en de diverse partners. Dat is al vaak in de commissie aan bod gekomen. Ik verwijs naar een vraag om uitleg van Guy D'haeseleer. Ik ben uiteraard van mening dat enkel door een optimale afstemming tussen VDAB en de partners, waaronder de VVSG, verdere stappen voorwaarts kunnen worden gezet. Mijn kabinet heeft uiteraard overleg met VVSG en we zullen de verbeterpunten meenemen. VDAB nam reeds het initiatief om met de VVSG aan tafel te zitten om een samenwerkingsovereenkomst op te maken, specifiek voor werkzoekenden met een migratieachtergrond.

Die overeenkomst moet die betere samenwerking en afstemming waarborgen, ook wat betreft de verschillende initiatieven om Nederlands te leren. Dat zal gebeuren op het niveau van de operaties in regio's en provincies, dus dicht bij waar de problemen ontstaan.

Uiteraard gaat het, voor wat VDAB betreft, om initiatieven Nederlands gericht op werk. Het lijkt me belangrijk dat men daarnaast ook afspraken maakt met het Agentschap Integratie en Inburgering voor wat betreft het aanbod Nederlands bij onderwijs. VDAB heeft dit reeds opgenomen voor de bij VDAB ingeschreven werkzoekenden. Aangezien de VVSG eveneens werkte aan een samenwerkingsovereenkomst met het Agentschap Integratie en Inburgering, is het belangrijk dat mee te nemen, zodat we in eenzelfde lijn zitten.

Collega Bothuyne, over hoe ik mijn beleid naar integratie van vluchtelingen op de arbeidsmarkt evalueer, kan ik alleen maar stellen dat het actieplan 'Integratie door werk' een degelijk plan is. Het wordt zowel Vlaams als Europees bijzonder goed onthaald. Hier verwijs ik naar vraag om uitleg van collega D'haeseleer over de tewerkstelling van erkende vluchtelingen.

In het kader van het traject naar werk, kan de betalende opleiding 'Nederlands op de Werkvloer' (NodW) een mooi sluitstuk zijn voor anderstalige werkzoekenden die bij tewerkstelling na een stage of een IBO nog taalondersteuning op de werkvloer nodig hebben. Nederlands op de Werkvloer is voor mij een absolute succesformule, maar het is in de eerste plaats een betalende opleiding op vraag van de werkgever. Voor meer info verwijs ik naar een schriftelijke vraag van collega Bothuyne van 17 februari 2017 over het sluitend taalbeleid.

Wat dit betalende aanbod betreft, werkt VDAB complementair aan het markt-aanbod. Collega Ronse, u weet dat ik altijd op die manier wil werken. Ik vind het belangrijk dat VDAB zijn taalinstructeurs optimaal en op maat inzet voor het activeren van nieuwkomers op de arbeidsmarkt. Op de werkvloer zet VDAB zijn taalinstructeurs prioritair in op taalondersteuning bij de diverse vormen van werkplekieren zodat de anderstalige werkzoekende zijn competenties direct kan ontwikkelen bij een werkgever. In dit kader biedt VDAB ook gratis job- en taalcoaching aan. Er wordt in overleg met de werkgever gekeken wat het meest geschikte aanbod is voor de verdere competentieversterking van de pas aangeworven anderstalige werknemer. In de samenwerking met de werkgever gaat VDAB ook verder dan het coachen van de anderstalige werknemer.

Tot slot moeten we maximaal blijven inzetten op het mobiliseren van de werkgevers om in het kader van het werkplekieren hun werkvloer open te stellen.

Wat ik nog niet heb aangehaald, is het vrijwilligerswerk voor personen met een migratieachtergrond, maar dat is daarnet in de vraag van de collega's aan bod gekomen.

De voorzitter: De heer Bothuyne heeft het woord.

Robrecht Bothuyne (CD&V): Minister, dank u wel voor uw antwoord. Het bewijst dat we hierover al vaak hebben gesproken, zowel in de commissie als in de plenaire vergadering. Ik ben blij met uw antwoord, in die zin dat u duidelijk de samenwerking met de lokale besturen erkent. De samenwerkingsovereenkomsten die in opmaak zijn tussen VDAB en de VVSG zijn heel positief. Ik begrijp dus dat er een samenwerking wordt gezocht tussen VDAB en de VVSG en niet met elk lokaal bestuur apart. Ik denk dat dat positief is. Misschien kunt u nog iets meer duiding geven met betrekking tot de inhoud van de overeenkomst, het doel ervan en de timing. Dat we er op die manier voor kunnen zorgen dat de tevredenheidscijfers bij de lokale besturen over de samenwerking met VDAB omhoog gaan, kan alleen maar positief zijn.

Over taal hebben we ook al vaak gesproken. U zegt dat er geen wachtlijsten zijn bij VDAB. Tegelijk zijn er wel tienduizend werkzoekenden waarvan VDAB zelf zegt dat ze niet of nauwelijks het Nederlands machtig zijn en die al zeer langdurig werkzoekend zijn. Het zijn mensen die al jaren in begeleiding zijn bij VDAB, maar op een of andere manier slagen ze er niet in om Nederlands te leren of slagen wij er niet in om dat Nederlands bij hen onder de knie te krijgen, minstens op een basisniveau, noodzakelijk voor onze arbeidsmarkt. Misschien zijn er inderdaad geen wachtlijsten bij VDAB, maar misschien sturen we niet voldoende actief de mensen die echt die taalopleiding nodig hebben, door naar de gepaste opleiding. Dat blijkt misschien ook een beetje uit de dalende cijfers van de georganiseerde taalopleidingen bij VDAB vorig jaar.

Maar goed, die discussie hebben we al eerder gevoerd. Ik denk dat we er kritisch naar moeten blijven kijken en VDAB moeten blijven aanmoedigen om, waar mogelijk, tandjes bij te steken.

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Uit het antwoord van de minister begrijp ik dat er kosten noch moeite gespaard worden om die taalopleidingen voort te zetten, dat dat strakke tempo in dat geïntegreerde verhaal, zowel leren op de werkvloer als taalopleiding, gehandhaafd blijft en dat er zelfs nog een boost aan wordt gegeven. Ik ben dus opnieuw tevreden.

De voorzitter: Mevrouw Kherbache heeft het woord.

Yasmine Kherbache (sp-a): Minister, ik had graag gewezen op de aanbevelingen die ella vzw heeft gemaakt, een kenniscentrum dat specifiek focust op het emanciperen van vrouwen op de arbeidsmarkt, en in het bijzonder nieuwkomers. Ze hebben een onderzoek gedaan 'Empowerment door taal? Ervaringen van vrouwen met lessen Nederlands en het NT2-aanbod'. Daarin wordt sterk benadrukt dat veel vrouwelijke nieuwkomers nog in de klassieke zorgtaken zitten, wat een drempel is om ofwel Nederlands te volgen ofwel systematisch Nederlandse les te volgen. Ze doen een oproep om nog meer te investeren in aanbod en in een systematisch aanbod van kinderopvang dat daarbij aansluit. Hoe is dat nu georganiseerd? Ik weet dat voor werkzoekenden aandacht is voor voldoende kinderopvang wanneer ze een beroepsopleiding moeten volgen. Hoe gebeurt dat bij de lessen NT2?

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Ik denk dat u daarvoor bij mijn collega's moet zijn. Wij organiseren taallessen voor mensen die werkzoekend zijn en voor wie het niet kennen van het Nederlands een probleem is.

Mijnheer Bothuyne, de dalende cijfers van de georganiseerde taalopleiding hebben mee te maken met het feit dat we focussen op het geïntegreerd gegeven van de lessen samen met een werkvloeropleiding. Dat is de essentie. Is daar dan kinderopvang? Ja, er kan op dezelfde manier als voor werkzoekenden in kinderopvang worden voorzien. Dat is de klassieke werking. Dat is niet anders voor NT2 dan voor andere opleidingen. In eerste instantie is dat voor de werkzoekende zelf. Als zij werkloos zijn of als zij, om de werkloosheidsuitkering te kunnen krijgen, in het kader van een traject naar werk dingen moeten doen, moeten zij natuurlijk zelf voor kinderopvang zorgen. Maar er zijn wel een aantal aspecten daaromtrent binnen VDAB mogelijk. Maar er is niets speciaals ten aanzien van een of andere groep.

Met betrekking tot VVSG en VDAB is de filosofie vooral dat dichter bij de lokale noden acties kunnen worden gevoerd. De samenwerkingsovereenkomst is, als ik mij niet vergis, ondertussen ondertekend en vorige week woensdag bekendgemaakt. Die is dus gemakkelijk terug te vinden.

De voorzitter: De heer Bothuyne heeft het woord.

Robrecht Bothuyne (CD&V): Dank u wel, dan gaan we die zeker eens bekijken.

Wat betreft de taalopleiding en de integratie van werkervaring en taalopleiding, moet ik zeggen dat ook daar de cijfers niet zo rooskleurig zijn en er geen stijging is die de daling van de klassiekere taalopleidingen goedmaakt. Daar is effectief zowel kwantitatief als kwalitatief nog verbetering mogelijk.

De voorzitter: De vragen om uitleg zijn afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Emmily Talpe aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de VDAB-begeleiding van aangepast beschikbare werkzoekenden – 2335 (2016-2017)

Voorzitter: de heer Jos Lantmeeters

De voorzitter: Mevrouw Talpe heeft het woord.

Emmily Talpe (Open Vld): Uit het antwoord op een schriftelijke vraag van april 2017 is gebleken dat er sinds 1 oktober 2016 amper één aangepast beschikbare werkzoekende een sollicitatieopdracht van VDAB heeft gekregen. Op een totaal van 1171 nieuwe bruggepensioneerden en 60-plussers is dit een laag cijfer. Daarenboven is het verwonderlijk dat sollicitatieopdrachten enkel voor knelpuntvacatures aan aangepast beschikbare ouderen worden gegeven, terwijl de essentie eerder het omgekeerde is: we zouden vacatures moeten zoeken in functie van de betrokken werkzoekende, diens talenten en competenties indachtig.

Ondanks de strikte interpretatie van het verplicht sturen van aangepast beschikbaren om te solliciteren, is het goede nieuws dat er naast die ene sollicitatieverplichting 180 van de 1171 mensen een vacature toegestuurd hebben gekregen, zij het dan als een mededeling, een mail op maat. 14 procent van de mensen die sinds 1 oktober 'aangepast beschikbaar' moeten zijn, heeft in de eerste drie maanden ook werk gevonden.

Minister, u hebt gelijk wanneer u stelt dat u liever inzet op de begeleiding van die mensen dan ze een verplichting op te leggen. Die strategie geniet eenieders voorkeur, maar daartegenover staat dat activeren een verhaal van wortel en stok blijft voor elke werkzoekende.

Vanuit het Voka komt de vraag dat elke werkzoekende wordt verplicht om zelf naar jobs te zoeken. In die optiek stelt de werkgeversorganisatie vast dat VDAB zich te veel bezighoudt met informatie geven over vacatures en te weinig met het geven van gerichte sollicitatieopdrachten.

Op 1 oktober 2016 is het nieuwe dienstverleningsmodel Actief+ gestart. Dat omvat een hele procedure om de aangepast beschikbare werkzoekenden bij de start van hun werkloosheid klaar te stomen voor hun zoektocht naar een nieuwe job. Ook de vakbonden spelen daarin een rol. Daarna volgen een inschatting van de begeleidingsbehoefte door een bemiddelaar en een aangepast actieplan. Het blijft vreemd dat werkzoekenden na zoveel inspanningen vanuit VDAB en zijn partners alleen maar verplichte sollicitatieopdrachten krijgen voor knelpuntvacatures. We maken uit de cijfers ook op dat van de 1171 aangepast beschikbare werkzoekenden er 536 hun cv hebben gepubliceerd. Dat is minder dan de helft. Is het glas dan half leeg of half vol? In ieder geval is de output ondanks de vele – terechte – inspanningen ver van 100 procent.

Minister, waarom die focus op knelpuntvacatures? Hoe is dit te verzoenen met de vooropgestelde doelstelling om voor aangepast beschikbare werkzoekenden gericht vacatures te zoeken? Zal de effectiviteit van het systeem worden geëvalueerd? Hoe staat u ten aanzien van de kritiek vanuit werkgeversmiddens dat VDAB zich te veel zou focussen op het geven van informatie over vacatures in plaats van op het actief aanbieden van sollicitatieopdrachten? Wat zal er worden ondernomen ten aanzien van diegenen die hun cv niet publiceren, om hen te stimuleren om dit alsnog te doen? Hebt u zicht op de reden waarom zo'n grote groep zijn cv niet publiceert?

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: VDAB focust niet enkel op knelpuntvacatures. Men kijkt, zoals altijd, eerst naar de competenties van de betrokkene, de richtingsvraag en de fysieke en psychische geschiktheid van de werkzoekende. VDAB moet ook rekening houden met de wettelijke – meestal federale – criteria rond de aangepaste criteria voor de passende dienstbetrekking volgens de werkloosheidsreglementering van de RVA.

Knelpuntvacatures hebben gemeen dat er minder kandidaten voor zijn. Dit brengt ook opportuniteiten mee voor deze groepen. Werkgevers staan meer open om werkzoekenden een kans te geven die niet aan de initiële verwachtingspatronen voldoet als het om knelpuntberoepen gaat. Dat is wel al een oorzaak van het feit waarom er de facto op knelpuntberoepen wordt ingezet. Maar het is geen uitgangspunt.

VDAB heeft zijn richtlijnen rond het aanbieden van sollicitatieopdrachten verder verfijnd en hierrond een sensibilisering binnen VDAB uitgerold. Het is echter nog te vroeg om hiervan het resultaat te zien in de cijfers.

VDAB wil in eerste instantie werkzoekenden zelfredzaam maken. Dat is nog altijd het beste. Eerder dan ze vast te houden op de fiets, moeten we ze op de fiets leren rijden. Dat houdt in dat zij zelf hun weg op de arbeidsmarkt kunnen vinden.

Vacatures raadplegen en hier accuraat op solliciteren is dan belangrijker. Dat staat niet los van het meegeven van vacatures aan werkzoekenden. Het meegeven van vacatures aan werkzoekenden is een leerproces van solliciteren met opvolging van een bemiddelaar, is ook een extra aanzet voor de werkzoekende om effectief te solliciteren en is ook noodzakelijk bij werkzoekenden die aangepast beschikbaar zijn en zich beroepen op hun vrijstelling van het zelf actief moeten zoeken naar werk. Dat is toch een belangrijk element in dat gegeven. VDAB bewandelt beide pistes tijdens de begeleiding op maat van werkzoekenden.

VDAB heeft haar werking verfijnd rond het publiceren van het cv. De werkzoekende die aangepast beschikbaar is, wordt tijdens het bemiddelingsproces maximaal gemotiveerd om zijn cv te publiceren. Vanaf het moment dat de bemiddelaar van mening is dat de werkzoekende klaar is voor de arbeidsmarkt, wordt dat aangemoedigd. Als de bemiddelaar inschat dat de werkzoekende die aangepast beschikbaar is, zich zelfredzaam op de arbeidsmarkt kan begeven, wordt het publiceren van het cv in de meeste gevallen meegegeven als verplichting voor een positieve evaluatie van het zoekgedrag.

Ik moet u eerlijk zeggen dat, wat mij betreft, die groep van aangepast beschikbaren zeker niet de gemakkelijkste groep werkzoekenden is om te begeleiden naar werk. Dat is in vele gevallen natuurlijk omdat het alternatief financieel weinig verschil maakt – ik denk dan aan het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) – of omdat we hier te maken hebben met mensen die niet meer ter beschikking moesten zijn en daardoor ook al jaren werkloos zijn. Zij hebben ook geen zoekgedrag meer gehad gedurende een aantal jaren.

Ze zijn dus door het federale kader niet verplicht om zelf actief te zoeken. Dat komt er nog bij. Om de schaarse activeringsmiddelen efficiënt in te zetten, werd in de raad van bestuur van VDAB, dus met die sociale partners, beslist om aangepast beschikbaren vooral te leren hoe te solliciteren. Het nieuwe dienstverleningsmodel van VDAB houdt rekening met de aard van de beschikbaarheid en de daaraan gekoppelde controle.

Mevrouw Talpe, ik begrijp uw opmerkingen en uw vragen. We moeten ervan blijven uitgaan dat die aangepaste beschikbaarheid iets heel speciaals is.

De voorzitter: Mevrouw Talpe heeft het woord.

Emmily Talpe (Open Vld): Minister, ik dank u voor uw antwoord. In het antwoord op mijn schriftelijke vraag, in de formulering rond de knelpuntvacatures, stond wel expliciet 'daar waar er niemand gevonden wordt tussen de actieve beschikbaren'. Misschien was dat wat minder goed geformuleerd.

Ik volg u uiteraard wat die zelfredzaamheid betreft. Ik denk ook dat de wortel veel belangrijker is dan de stok. Die cijfers waren heel frappant en zeker voor verbetering vatbaar. Het klopt uiteraard dat die nieuwe aanpak nog maar een achttal maanden geleden van start is gegaan. Ik had natuurlijk liever een meer dynamische start gezien. Maar het siert u toch ook dat u die groep erkent, dat u hun gevoeligheid erkent.

Ik kan u er wel in volgen dat het geen evidentie is, dat er nog stappen te zetten zijn en dat de mensen zelf nog moeten wennen aan dat nieuwe concept. Toch moeten we daar stappen vooruit zetten. Het is voor iedereen hetzelfde. De wetgeving is veranderd. We mogen daarin niet achterblijven.

Ik had nog een paar vragen. 14 procent van de aangepast beschikbaren is uitgestroomd naar werk. Dat is fijn nieuws en hoopvol. Maar is er zicht op welk aandeel VDAB heeft in het vinden van een job voor die mensen? Of vinden ze vooral zelf of via andere kanalen een job? Want 14 procent vindt een nieuwe job terwijl 34 procent uit de werkloosheid is uitgestroomd. Waar zijn die anderen dan naartoe? Is dat dan ziekteverzekering? Of zijn zij eventueel gestart als zelfstandigen?

Misschien kunt u daar niet meteen op antwoorden. Het lijkt mij echter wel heel belangrijk dat we dit monitoren. Het is een nieuw systeem, dat we nauw moeten opvolgen.

Ten slotte heb ik een vraag inzake de hele groep van werkzoekende 55-plussers. Er werd besloten om daar tot automatische matching over te gaan. Op het moment van het antwoord op mijn vraag was dit nog niet ingevoerd. Hoe zit dit? Het is ook een systeem van automatische matching. Het is nu uitgebreid naar de totale groep van werkzoekende 55-plussers. Daar vallen die natuurlijk ook onder. Wat is daar de stand van zaken?

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Ik heb altijd een dubbel gevoel als ik die thematiek bekijk. Het doet mij inderdaad – de minister heeft er zelf naar verwezen – terugdenken aan het debat dat we hebben gevoerd over de SWT'ers. Het is soms cynisch. Op federaal niveau geeft men aan mensen een bepaald pakket en dan gaat men ervan uit dat Vlaanderen ze toeleidt naar werk. Dat is in vele gevallen een bijna onmogelijke opdracht. Je kunt dat die mensen ook niet kwalijk nemen, integendeel. Het sluit ook wat aan bij de kritiek die de topman van VDAB Fons Leroy enkele weken geleden heeft gegeven in zijn opiniestuk.

Maar goed, we zijn vandaag waar we zijn. De nood om die mensen effectief te activeren en te plaatsen, is zeer groot, gelet op het hoge aantal vacatures. Ik sluit mij dus aan bij wat u en mevrouw Talpe zeiden, dat we met de middelen die we hebben, ook al zijn die zeer, zeer beperkt, het maximale eruit moeten halen.

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Ik geef een paar korte reacties. Het is altijd heel moeilijk om te zeggen of het door VDAB komt of dat ze het zelf hebben gedaan. Als wij ze leren solliciteren en ze kunnen het dan zelf, is het dan VDAB geweest of waren zij het zelf? Dat is moeilijk. Het is op zich ook minder belangrijk.

U vraagt naar die 34 procent. Waar is het verschil en wat doen die? Dat kan echt heel breed zijn: niet meer in aanmerking komen, uitgesloten worden, met pensioen gaan, ziek zijn, enzovoort. Dat zijn allemaal elementen die meespelen. Ik weet zelfs niet of we dat kunnen monitoren. Wij hebben niet al die gegevens om automatisch het wat en het hoe te zien. Ik zal eens navragen of dat verder kan worden gemonitord.

De automatische matching is nog in bespreking met de sociale partners. Of dat nu al is afgerond of hoever het juist staat, weet ik niet. Ik weet dat dat nog in bespreking is.

De voorzitter: Mevrouw Talpe heeft het woord.

Emmily Talpe (Open Vld): Minister, ik dank u voor uw antwoord. De conclusie is volgens mij dat het nieuwe systeem zijn start wat heeft gemist, maar dat er wel heel wat argumenten zijn om dat te verklaren, niet het minst ook de menselijke factor, waarop u hebt gewezen. Laten we dit in ieder geval heel nauwgezet monitoren, want er is daar heel wat potentieel, niet het minst door het grote aantal vacatures op onze arbeidsmarkt, zoals collega Ronse al zei.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.