



Vlaams  
Parlement

vergadering **C28**  
zittingsjaar 2017-2018

Woordelijk Verslag

### **Commissievergadering**

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

van 12 oktober 2017

## INHOUD

VRAAG OM UITLEG van Paul Cordy aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over een betere ondersteuning van de werkstudenten – 80 (2017-2018)	3
VRAAG OM UITLEG van Rob Beenders aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de opstart, op 1 januari 2018, van wijk-werken – 133 (2017-2018)	5
VRAAG OM UITLEG van Rob Beenders aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de opstart, op 1 januari 2018, van de tijdelijke werkervaring (TWE) voor werkzoekenden – 134 (2017-2018)	9
VRAAG OM UITLEG van Imade Annouri aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de ontslagen bij ING België – 141 (2017-2018)	11
VRAAG OM UITLEG van Yasmine Kherbache aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de vaststelling dat slechts één op de drie asielzoekers is ingeschreven bij VDAB – 147 (2017-2018)	16
VRAAG OM UITLEG van Yasmine Kherbache aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over het toepassen van praktijktesten op de dienstverlening van VDAB – 148 (2017-2018)	21
VRAAG OM UITLEG van Andries Gryffroy aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de innovatiesteun aan kmo's – 155 (2017-2018)	24

**VRAAG OM UITLEG van Paul Cordy aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over een betere ondersteuning van de werkstudenten – 80 (2017-2018)**

**Voorzitter: de heer Jos Lantmeeters**

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

**Paul Cordy (N-VA):** Minister, ik heb een vraag omtrent betaald educatief verlof, een bevoegdheid die Vlaanderen bij de jongste staatshervorming heeft gekregen. Het stelsel dateert uit de jaren 80. Het woord 'dateert' moet daar in de twee betekenissen worden gebruikt. Ik heb daar zelf regelmatig mee te maken gehad. Het is een stelsel dat een beetje aan modernisering toe is. We merken ook dat het aantal werkstudenten of mensen die werken en studeren en eventueel voor dat educatief verlof in aanmerking kunnen komen, de laatste jaren sterk in stijgende lijn is, wat een zeer goede zaak is. Maar meer en meer botsen instellingen, opleidingsverstrekkers en dus ook studenten op een lespraktijk die niet helemaal meer strookt met de manier waarop dat betaald educatief verlof georganiseerd is. Ik denk aan studieactiviteiten zoals het maken van papers maar ook trajecten via 'blended learning' en het hele afstandsonderwijs. Dat heeft niet veel aan het huidige stelsel.

Minister, hoever staat het met de hervorming van het betaald educatief verlof? Is men van plan om in het beleid rond het betaald educatief verlof rekening te houden met de noden van de werkstudenten en met opleidingen in afstandsonderwijs? Zullen die in de toekomst ook in aanmerking kunnen komen? Zijn er nog ondersteuningsmaatregelen specifiek voor die categorie studenten in de maak?

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

**Minister Philippe Muyters:** Collega Cordy, we hebben met de sociale partners na veel zwoegen en werken een akkoord kunnen afsluiten op 11 juli. We hebben het dan maar het Guldensporenakkoord genoemd, waarin de sociale partners en de Vlaamse Regering samen effectief een akkoord hebben afgesloten rond vorming en opleiding. Het komt erop neer dat we komen tot drie opleidingsincentives: het Vlaams opleidingsverlof, vroeger het betaald educatief verlof, de opleidingscheques en het opleidingskrediet. Bovendien is het de bedoeling dat we de mogelijkheid die nu wordt geboden met de hervorming, gebruiken om ook de digitalisering te omarmen en het niet alleen te digitaliseren maar ook te vereenvoudigen en transparanter te maken.

Dat zijn dingen die je niet in een-twee-drie doet, maar waar wat tijd voor nodig is. In elk geval is het hele opzet van de hervorming dat we werknemers nog meer stimuleren om arbeidsmarktgerichte opleidingen te gaan volgen en ervoor zorgen dat ze dat ook kunnen combineren met hun werk. Dat is de basisfilosofie. Uit onderzoek blijkt dat tijd een van de grootste drempels voor werkenden is. Heel vaak is het niet het geld maar de tijd die belangrijk is. Met de Vlaamse opleidingscheques spelen we daarop in. We hebben ten eerste het Vlaams opleidingsverlof waar de werknemer voor het volgen van een opleiding effectief van het werk afwezig kan zijn met behoud van loon. Ten tweede is er het opleidingskrediet, wanneer de werknemer gebruikmaakt van het federaal tijdscrediet met als motief opleiding en vanuit de Vlaamse overheid een bijkomende premie krijgt zodat zijn loonverlies nog meer wordt gecompenseerd. Dat wordt ingezet voor wie een echte heroriëntering op de arbeidsmarkt wil doen, dus iemand die iets heel anders wil gaan doen.

Het akkoord vermeldt ook duidelijk dat we niet enkel opleidingen wensen te financieren die inzetten op contactonderwijs, dus waar de leerkracht voor de klas staat, maar dat we ook de nieuwe flexibele vormen van leren, zoals afstandslernen, stages en blended leren een plaats willen geven. Hoe we dat precies gaan doen, zijn we nu aan het concretiseren. Maar principieel staan zowel de sociale partners als de Vlaamse Regering erachter dat dat ook mogelijk moet zijn in de toekomst. Het is hierbij belangrijk om de budgettaire context vanuit Vlaanderen in het oog te houden.

U vroeg naar andere vormen dan betaald educatief verlof. Ik heb zonet de drie belangrijke vormen naar voren gebracht, namelijk het opleidingsverlof, het opleidingskrediet en de opleidingscheque. Die gaat dan wel in op de kostprijs van de opleiding. Als we ervoor willen zorgen dat mensen beter voorbereid zijn op de vele veranderingen die je in de toekomst zeker mag verwachten wat betreft de inhoud van een job, dan denk ik dat we als Vlaamse overheid hier samen met de sociale partners op alle vormen van opleiding op een eenvoudige manier proberen tussen te komen.

We zijn volop bezig met de hervorming. De stappen naar aanleiding van het akkoord van 11 juli, het Guldensporenakkoord, worden nu uitgewerkt. Dat is niet altijd even evident. Bijvoorbeeld voor de lijst van het betaald educatief verlof, nu het Vlaams opleidingsverlof, willen we meer arbeidsgericht werken. Samen met de sociale partners zijn we aan het kijken hoe we naar een puntensysteem kunnen komen om het toekomstgericht en arbeidsmarktgericht te kunnen maken dan vandaag het geval is.

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

**Paul Cordy (N-VA):** Ik vind dat zeker goed nieuws, namelijk de modernisering van het hele stelsel, dus ook aandacht hebben voor de evoluties die zich razend-snel in het onderwijsveld voltrekken, zeker wat betreft die specifieke categorie van studenten waarvoor opleidingsinstellingen bijzonder veel inspanningen doen om blended learning, afstandsonderwijs en dergelijke meer in te voeren.

Ik denk dat dat broodnodig is, en ik ben heel blij om te horen dat dat in de hervormingen zit.

Ik heb nog een bijkomende vraag over een van de problemen waar men in het verleden vaak op botste. Gezien de snelle evolutie van onze maatschappij is het logisch dat er geregeld nieuwe opleidingen worden ontworpen, en dat het liefst ook oudere die niet meer relevant zijn, worden geschrapt. Vroeger ging het heel moeizaam om die opleidingen erkend te krijgen voor dergelijke incentives. Wordt er ook daar gekeken naar een soepeler mechanisme? Ik vraag absoluut niet dat ze automatisch zouden worden erkend. Ik vraag wel een soepeler mechanisme, dat het ook voor opleidingsverstrekkers duidelijker maakt welke stappen ze moeten zetten om dat erkend te krijgen.

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

**Minister Philippe Muylers:** Zowel de erkenning als de check van de arbeidsmarktgerichtheid staat mee in het akkoord. Wij gaan degene die de opleiding geeft, niet zeggen of die dat kan of niet. Ook de inhoud van de opleiding is een procedure. We proberen die te vereenvoudigen en een stuk te digitaliseren.

Wat volgens mij het belangrijkste is, is dat we nu een puntensysteem uitwerken met verschillende criteria: toekomstgerichtheid, arbeidsmarktgerichtheid enzovoort. De lijst van alle opleidingen die we erkennen, gaat jaarlijks in een rapport naar de SERV. De sociale partners kijken in hoeverre die opleidingen in de realiteit overeenkomen met het puntensysteem dat we opmaken, zodat die

realiteitscheck jaarlijks gebeurt. Er kunnen dan ook intrekkingen van erkenningen gebeuren. De filosofie zal in elk geval zijn dat het soepel is, maar dat er ook wel kwaliteitsgaranties blijven met betrekking tot de arbeidsmarktgerichtheid.

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

**Paul Cordy (N-VA):** Zoals u het schetst, krijgen we inderdaad een zeer performant systeem voor mensen die opleidingen met hun werk willen combineren. We kunnen dat alleen maar toejuichen, zeker als we weten dat wij in Vlaanderen achteroplopen op dat vlak. In internationale vergelijkingen zien we dat wij veel te weinig opleidingen volgen, dat mensen in de loop van hun loopbaan veel te weinig bijscholing krijgen en dergelijke. Ik ben ervan overtuigd dat dit daar een zeer goede ondersteuning voor kan zijn.

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

**VRAAG OM UITLEG van Rob Beenders aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de opstart, op 1 januari 2018, van wijk-werken – 133 (2017-2018)**

**Voorzitter: de heer Jos Lantmeeters**

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

**Rob Beenders (sp.a):** Minister, op 1 januari gaat het nieuwe wijk-werken van start. Op 29 oktober hebt u het uitvoeringsbesluit goedgekeurd in de Vlaamse Regering. In de loop van augustus kregen de lokale besturen in Vlaanderen een omzendbrief van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) met meer informatie bij het decreet en de rol van lokale besturen binnen het nieuwe wijk-werken.

In de omzendbrief werden ook belangrijke data meegedeeld met betrekking tot de opstart van wijk-werken. De verdeling van de honderd voltijdse equivalenten van VDAB-personeelsleden zou pas na 30 september 2017 gebeuren. Voor 30 september 2017 moesten de lokale besturen laten weten welke optie zij kozen voor de opstart van het wijk-werken op 1 januari.

In de nota aan de Vlaamse Regering van 29 september wordt ingegaan op het SERV-advies (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen). Meerdere keren wordt gesteld dat de bezorgdheden worden meegenomen naar de concrete uitwerking van het nieuwe stelsel. Dat was het antwoord dat we daarin konden lezen. Ondertussen is het besluit van de Vlaamse Regering goedgekeurd, maar we horen op het terrein dat er toch nog heel wat vragen en bezorgdheden zijn. Daarom heb ik de volgende informatieve vragen voor u, minister.

Werd de deadline van 30 september gehaald waartegen de lokale besturen VDAB in kennis moesten stellen van de gekozen optie? Zal er in elke gemeente in Vlaanderen per 1 januari 2018 effectief een opstart van wijk-werken mogelijk zijn?

In de nota van de Vlaamse Regering staat: "Hier kan worden opgemerkt dat de lokale besturen altijd op een later ogenblik dan 1 januari 2018 hun taken als organisator kunnen opnemen, mits een wachtermijn van drie maanden om de operationele opstart mogelijk te maken." Betekent dat dat een samenwerkingsverband van lokale besturen die voor eind oktober alle noodzakelijke stukken aan VDAB hebben bezorgd, de operationele opstart kunnen uitstellen totdat ze operationeel volledig klaar zijn?

Een belangrijk aandachtspunt van de SERV is de nood aan kwalitatieve begeleiding, competentieversterking en ondersteuning. Dat wordt in het besluit van de Vlaamse Regering inderdaad niet geregeld en is niet de taak van de lokale organisator – daarmee bedoelen we de lokale besturen. Welke garanties kunt u geven opdat ook effectief zal worden voorzien in die noodzakelijke begeleiding en ondersteuning?

Is VDAB klaar om de opstart per 1 januari 2018 mogelijk te maken? Zullen onder andere de toeleiding en de noodzakelijke begeleiding, alsook het digitale platform, operationeel zijn op de startdatum?

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

**Minister Philippe Muyters:** Collega Beenders, ik ben blij dat u deze vraag hebt gesteld, want ze geeft mij de kans om eens een stand van zaken te geven. Van de 308 gemeenten hebben er voorlopig 258, of 84 procent van alle gemeenten, aangegeven dat zij zelf zullen voorzien in een organisator wijk-werken en dat met inachtnaam van de vereiste schaalgrootte van minimum 60.000 inwoners. Het gaat heel vaak om een samengaan van gemeenten. Er wordt een opdracht gegeven aan een EVA-vzw (extern verzelfstandigd agentschap), ofwel voorzien ze in een organisator via een samenwerkingsverband of een OCMW-vereniging. Tot op heden is er nog geen enkele gemeente die een formele aanvraag tot afwijking van de schaalgrootte van 60.000 inwoners heeft ingediend. Een van de belangrijke aspecten in de hervorming van PWA (plaatselijk werkgelegenheidsagentschap) was die schaalgrootte. Dat lijkt op dit moment dus heel duidelijk te lukken.

Er zijn elf gemeenten, of 3,6 procent, die hebben beslist om VDAB tijdelijk of misschien definitief als organisator van het wijk-werken voor hun grondgebied te vragen. Die liggen verspreid over heel Vlaanderen. Het is dus niet zo dat er sprake is van een concentratie.

Voorlopig hebben 39 gemeenten, oftewel 12,7 procent, nog geen formele melding van hun keuze overgemaakt. VDAB heeft vernomen dat de politieke besluitvorming in een aantal van die gemeenten enige vertraging heeft opgelopen en dat een melding nog te verwachten valt. VDAB geeft er de voorkeur aan deze laattijdige meldingen nog even af te wachten. Bij gebrek aan formele melding zal VDAB als organisator optreden. Alles bij elkaar mogen we zeer tevreden zijn. Dit is een stand van zaken die op 5 oktober 2017 is opgesteld. Dat is, voor alle duidelijkheid, nog geen definitieve stand van zaken.

Indien een gemeente, al dan niet in een samenwerkingsverband, zelf voorziet in een organisator voor het wijk-werken, moet uitdrukkelijk worden vermeld vanaf welke datum die organisator voor de uitvoering van de nieuwe opdracht zal instaan. De gemeenten hebben tot 31 oktober 2017 de tijd om de nodige stukken in te dienen. Ik licht even de regeling toe voor de gemeenten die alle nodige stukken bij VDAB hebben ingediend.

In principe wordt de organisator geacht de uitvoering van de opdracht op zich te nemen vanaf 1 januari 2018. Indien dit, om welke reden dan ook, niet mogelijk is, moet de gemeente duidelijk meedelen vanaf welke datum dit wel kan. In de brief van 8 augustus 2017 aan de colleges van burgemeester en schepenen is duidelijk vermeld dat de start van de organisator in dat geval ten vroegste op 1 april 2018 mogelijk is. Tot die datum neemt VDAB de rol van organisator op zich.

De begeleiding wordt geregeld in afdeling 2, met als titel 'Begeleiding', van het besluit van de Vlaamse Regering betreffende het wijk-werken. In deze bepalingen staat vermeld wat de begeleiding minimaal moet inhouden, ongeacht of de toeleiding vanuit VDAB of een OCWM gebeurt. Mijns inziens biedt deze bepaling

voldoende garanties met betrekking tot het voorzien in begeleiding, competentieversterking en ondersteuning. Samen met de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG) zal VDAB concreet invulling geven aan deze bepalingen.

De toeleiding van VDAB naar het stelsel gebeurt in elk geval steeds in functie van een traject naar werk. VDAB zal het wijk-werken inzetten als een bijkomend instrument voor de activering van werklozen. De toeleiding naar wijk-werken door VDAB is tweeledig. Enerzijds zal VDAB de huidige PWA-werknemers screenen om na te gaan wie naar wijk-werken kan en zal overstappen. Dat is al een tijd geleden gestart. Anderzijds treft VDAB de nodige voorbereidingen om de toeleiding naar wijk-werken vanaf 1 januari 2018 in de reguliere werking te integreren. Op die manier kan VDAB nagaan welke werkzoekenden voor wijk-werken in aanmerking komen.

Binnenkort starten eveneens acties om de vlotte overgang van de huidige PWA-gebruikers naar het wijk-werken te kunnen garanderen. We zullen nagaan of ze al dan niet naar wijk-werken wensen over te stappen. Een communicatiepakket wordt voorbereid om potentiële nieuwe gebruikers over wijk-werken te informeren.

Voor de organisatoren is een belangrijke taak weggelegd. Een van hun opdrachten is het realiseren van een aanbod aan activiteiten, zodat de toegeleide werkzoekenden en leefloongerechtigden als wijk-werker aan de slag kunnen. Het digitaal platform is in ontwikkeling en volgt nog steeds de vooropgezette planning. De organisatoren zullen dit platform vanaf 1 januari 2018 effectief in gebruik kunnen nemen.

Als ik alles samenvat, zitten we met betrekking tot de realisatie van de start van wijk-werken op 1 januari 2018 volledig op schema. Ik ben zeer tevreden met de samenwerkingsverbanden die verschillende gemeenten hebben gerealiseerd of nog realiseren. Volgens mij kunnen we hiermee de schaalgrootte bereiken die we willen bereiken. Ik ga ervan uit dat het wijk-werken dan kan starten en dat dit een stap wordt in het traject naar werk.

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

**Rob Beenders (sp.a):** Minister, ik dank u voor uw antwoord. Net zoals mijn volgende vraag om uitleg is ook dit een vraag naar een stand van zaken. Ik wilde vooral weten of we op schema zitten. Het is goed te horen dat de timing zal worden gerespecteerd. Het zou goed zijn indien alles wat u hier hebt verklaard, ook zal worden gerealiseerd. We zullen dit opvolgen. Aangezien dit een informatieve vraag om uitleg is, heb ik ook geen bijkomende vragen.

**De voorzitter:** Mevrouw Van Eetvelde heeft het woord.

**Miranda Van Eetvelde (N-VA):** Voorzitter, op basis van de signalen die we van VDAB en de VVSG ontvangen, ziet het er heel positief uit en zal 90 tot 95 procent van de Vlaamse steden en gemeenten zich engageren voor het nieuwe wijk-werken. We kunnen dit enkel toejuichen. Het uitstel is een goede zaak geweest. De gemeenten en de lokale besturen hebben meer tijd gehad om zich goed voor te bereiden. Het is zeer belangrijk dat we het systeem nu uitrollen en alle kansen geven. Het moet met een goede basis van start gaan.

Wat de toeleiding en de begeleiding betreft, dacht ik dat de organisatie die toeleidt en begeleidt van bij het begin van het wijk-werken moet voorzien in competentieverwerving. Het gaat dan om de competenties die een wijk-werker moet verwerven of de competenties waaraan een wijk-werker moet werken om ze te beheersen. Daar is duidelijk in voorzien. Volgens de Sociaal-Economische

Raad van Vlaanderen (SERV) moet het ambitieuzer. Het is echter niet zo dat er niets is gepland. Dit is daarin opgenomen.

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

**Sonja Claes (CD&V):** Voorzitter, ik ben zeer tevreden dat zoveel gemeentebesturen zich op dit ogenblik engageren om in dat groter verband te werken. Het was niet zo gemakkelijk om die timing te halen. De vakantie kwam daar ook nog eens tussen. We moeten hier met zijn allen tevreden over zijn.

Minister, ik weet niet of u nog iets meer kunt zeggen over de toewijzing van de beambten. De medewerkers zijn allemaal VDAB-medewerkers geworden. Is dat proces al begonnen? Is het al duidelijk hoeveel mensen die de functie vroeger uitoefenden, dat zullen blijven doen? Hoe verloopt dat proces? Ik weet niet of u die gegevens bij hebt, maar ik zou hier graag nog wat meer toelichting bij krijgen.

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

**Minister Philippe Muyters:** De filosofie voor de berekening van het aantal vte's in de verschillende samenwerkingsverbanden vertrekt van een vte per 60.000 inwoners. Dat klopt natuurlijk nooit helemaal juist. Ik heb alle gegevens bij me. Er zijn samenwerkingsverbanden met 188.000, 259.000 of 153.000 inwoners. Het theoretisch aantal vte's wordt toegewezen. Om dit praktisch in te vullen, kijkt iemand dit zelfs dag per dag na. Soms gaat het om een vte en soms komt iemand helpen. De nodige stappen zijn gezet. Ik heb tabellen waarin staat hoeveel vte's, bijvoorbeeld 1,2 of 1,4 vte, ze krijgen om het samenwerkingsverband te realiseren.

**Sonja Claes (CD&V):** Minister, het is belangrijk dat de knowhow bewaard blijft van de mensen die dat al hebben gedaan. Hebt u hier gegevens over? Zijn het dezelfde mensen die dit blijven doen?

**Minister Philippe Muyters:** Ik kan dat natuurlijk niet voor elk individu zeggen. Dit is een organisatorisch aspect. VDAB moet dit zelf bepalen. De mensen waarover in het verleden tevredenheid was en waarvan VDAB weet dat ze het goed hebben gedaan, worden uiteraard opnieuw ingezet. Die mensen moeten dat natuurlijk wel willen blijven doen. Het is een organisatorische kwestie. Het is niet zo dat wie vroeger voor een PWA instond, dat nu automatisch niet meer doet. Die mensen worden op de meest efficiënte manier ingezet.

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

**Rob Beenders (sp.a):** Minister, het succes van de inkanteling zullen we kunnen bepalen op basis van het aantal mensen die naar een reguliere job kunnen doorstromen. Dat zo veel gemeentebesturen zich hebben kunnen engageren, is een stap in de goede richting. De begeleiding is vooral nodig om de screening op de juiste wijze uit te voeren. Het gaat nog steeds om mensen. Dat de screening op de juiste manier kan gebeuren, vind ik het allerbelangrijkste. De structuren moeten er zijn, maar het allerbelangrijkste is nog steeds dat we de juiste mensen op de juiste plek krijgen.

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



**VRAAG OM UITLEG van Rob Beenders aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de opstart, op 1 januari 2018, van de tijdelijke werkervaring (TWE) voor werkzoekenden – 134 (2017-2018)**

**Voorzitter: de heer Jos Lantmeeters**

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

**Rob Beenders (sp-a):** Minister, ook dit is een informatieve vraag om uitleg naar een stand van zaken met betrekking tot de TWE voor werkzoekenden. Sinds vorig jaar zijn de artikel 60'ers bij de OCMW ingekanteld in functie van de nieuwe TWE. Op een schriftelijke vraag over de bedoeling hiervan hebt u het volgende geantwoord: "Op 1 januari 2017 werd TWE-OCMW opgestart. In het kader van TWE zal het OCMW autonoom kunnen beslissen voor welke OCMW-cliënten er een TWE-traject wordt opgestart. Zij staan met andere woorden zelf in voor de toeleiding van leefloongerechtigden naar TWE. Op 1 januari 2018 zal TWE voor werkzoekenden worden opgestart, dit in de vorm van een tender waarbij VDAB instaat voor de toeleiding van werkzoekenden."

We bevinden ons nu een aantal maanden voor die startdatum. Normaal gezien, zou het nieuw kader voor WTE voor werkzoekenden binnen drie maanden van start moeten gaan. We kunnen echter niet vinden of al concrete informatie is verspreid over de wijze waarop de TWE voor werkzoekenden zal worden gestart. De gemiddelde doorlooptijd van tenders bij VDAB is zes maanden.

Minister, op welke wijze zult u het decreet betreffende de tijdelijke werkervaring, het regelen van stages en diverse bepalingen in het kader van de zesde staatshervorming uitvoeren met betrekking tot de werkzoekenden? Zal hiervoor een tender worden gebruikt, zoals u begin dit jaar hebt aangekondigd? Zo ja, waaruit zal deze tender van VDAB bestaan?

Met betrekking tot de TWE voor leefloners, door u de TWE-OCMW's genoemd, zijn in het besluit van de Vlaamse Regering van 23 december 2016 heel wat bepalingen vastgelegd inzake de financiering, de opvolging en de begeleiding van de trajecten voor leefloners. Worden voor de TWE-werkzoekenden ook specifieke financiële en inhoudelijke voorwaarden opgelegd aan de toekomstige organisatoren van TWE-trajecten?

Is een start van de TWE-trajecten voor werkzoekenden voor 1 januari 2018 nog realistisch? Wanneer zullen VDAB of uzelf meer duidelijkheid bieden over de start van de TWE-trajecten voor werkzoekenden?

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

**Minister Philippe Muyters:** Voorzitter, VDAB heeft ervoor geopteerd de TWE-tender door middel van een onderhandelingsprocedure met bekendmaking in de markt te zetten. Op 9 juni 2017 is de opdracht met e-Procurement bekendgemaakt. Aangezien VDAB gemiddeld zes maanden nodig heeft, is dit perfect op tijd gestart.

Geïnteresseerde organisaties konden zich tot 6 juli 2017 kandidaat stellen. Op 7 augustus 2017 zijn de geselecteerde kandidaten uitgenodigd om een offerte in te dienen. Op 14 september 2017 zijn de offertes geopend. Aangezien de beoordelingsprocedure nog loopt, kan ik hier moeilijk gedetailleerd op ingaan.

De opdracht is uitgeschreven als een raamovereenkomst met een opdrachtnemer per perceel. In totaal zijn er vijftien afgebakende percelen. Aan een inschrijver

kunnen maximaal drie percelen en maximaal een perceel per provincie worden gegund. Dat is de omschrijving.

Het besluit van de Vlaamse Regering van 23 december 2016 is ook van toepassing op de tender voor de TWE voor werkzoekenden. Bijgevolg zijn ook de inhoudelijke bepalingen betreffende het TWE-traject van toepassing, met uitzondering van de bepalingen met betrekking tot artikel 60. Die bepalingen gelden enkel voor de TWE-OCMW's.

Wat de financiering van de tender betreft, is voorzien in een maximale vergoeding per deelnemer van 6900 euro, exclusief btw, voor een periode van maximaal twee jaar. Deze vergoeding wordt uitgekeerd in de vorm van 70 procent inspanningsvergoeding en 30 procent resultaatsvergoeding, in functie van de uitstroom naar werk.

De procedure verloopt volgens de planning. In oktober 2017 zal met de geselecteerde inschrijvers worden onderhandeld. Vervolgens kunnen ze tegen begin november 2017 een 'best and final offer' indienen. VDAB streeft ernaar de beoordelingsprocedure midden december 2017 af te ronden, zodat de uitoefening van de tenders in het begin van 2018 definitief kan starten.

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

**Rob Beenders (sp·a):** Minister, een commissie houden, is altijd nuttig om een overzicht te krijgen. Het zal toch krap worden, denk ik, want ook de communicatie moet nog gebeuren. Eenmaal de hele procedure is afgerond, moet het ook nog goed worden geïmplementeerd. Ik ga ervan uit dat dat gaat lukken. Het is te vroeg om conclusies te trekken, maar het zal krap worden. Ik hoop dat de implementatie en de communicatie voldoende tijd krijgen zodat we vanaf 1 januari met een gerust hart kunnen starten. We zullen het verder opvolgen.

**De voorzitter:** Mevrouw Van Eetvelde heeft het woord.

**Miranda Van Eetvelde (N-VA):** Collega's, ik ben ook blij met de vraag en met het antwoord van de minister. Het geeft toch wel weer wat meer informatie.

Het systeem van de individuele beroepsopleiding (IBO) kent de laatste jaren een beetje een stagnatie. Op zich is dat geen probleem omdat we meer inzetten op kwaliteit dan op kwantiteit. Ik vroeg me af of het systeem van tijdelijke werkervaring ervoor kan zorgen dat er meer IBO's worden afgesloten zodat er opnieuw meer stimulans is voor een IBO.

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

**Minister Philippe Muyters:** Collega Van Eetvelde, het is in elk geval de bedoeling dat men na dit traject de stap naar IBO kan zetten en dat dat het eindpunt is. Dat is zeker de bedoeling, maar je moet het zien van individu tot individu. Je kunt er geen algemene regel van maken.

Collega Beenders, om uw bezorgdheid weg te nemen, kan ik u zeggen dat in de bestaande tender 'intensief werkplekklaren' nog kandidaten kunnen instromen tot eind januari. Sowieso zal er geen gat zijn. De nieuwe tender kan opstarten begin januari. De oude tender loopt nog tot eind januari. Op die manier kunnen we de overgang zacht en vriendelijk laten verlopen en zal niemand tussen twee plooiën vallen.

**Rob Beenders (sp·a):** Waarvan akte.

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

**VRAAG OM UITLEG van Imade Annouri aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de ontslagen bij ING België  
– 141 (2017-2018)**

**Voorzitter: de heer Jos Lantmeeters**

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

**Imade Annouri (Groen):** Voorzitter, minister, collega's, eind deze maand konden we in de kranten weer lezen over de ontslagronde bij ING. Amper een jaar nadat ING zijn grote reorganisatie heeft aangekondigd, is er al bijna een derde van de reorganisatie uitgevoerd. ING België heeft al bijna 1000 van de 3000 banen die ze tegen 2021 wil zien verdwijnen, geschrapt. De overgrote meerderheid zijn 55-plussers die beslisten om in te tekenen op de vertrekregeling.

In oktober vorig jaar kondigde ING België een fors herstructureringsplan aan, waarbij de groep tegen 2021 ruim 3000 van de 9400 voltijdse jobs wil schrappen. Met de bonden werd in de lente afgesproken dat maximaal 932 van die geïndiceerde jobs verdwijnen via een ontslagronde.

In totaal ontving de groep net geen 1000 aanvragen voor een vertrekregeling. Het grootste deel daarvan wordt vertegenwoordigd door 55-plussers. 796 vertrekkers gingen in op de vrijwillige vertrekregeling die ING België voor hen uitdokterde. Daarnaast hebben 130 werknemers het bedrijf vrijwillig verlaten, 40 mensen startten hun eigen bedrijf op en 22 medewerkers werden gedwongen ontslagen.

Minister, ik heb enkele informatieve vragen voor u. Hoe kijkt u hier als minister tegen aan? U hebt dat al duidelijk gemaakt in de pers. U hebt gezegd dat u het absoluut niet vindt kunnen, terecht, denk ik. Ook federaal minister Peeters heeft aangegeven dat hij het absoluut niet vindt kunnen, maar zegt dat jullie op dit moment voor dit dossier eigenlijk niets kunnen doen. Wat kunt u concreet ondernemen tegen de maatregelen die ING neemt? We zijn het er allemaal over eens dat het eigenlijk een vreemde manier van werken is.

Ik heb ook gelezen dat de mensen die vrijwillig intekenen op de vertrekregeling – en vanuit hun standpunt begrijp ik dat ze dat doen – in een vage situatie terecht komen wat hun sociale rechten en bescherming betreft. Er is bijvoorbeeld onduidelijkheid of ze recht hebben op een dertiende maand of vakantiegeld en wat dit betekent voor de opbouw van hun sociale rechten en hoe dit in de toekomst zal groeien. We moeten dus ook aan die mensen zelf denken die, om begrijpelijke redenen, intekenen op de vertrekregeling zodat ze zo veel mogelijk duidelijkheid krijgen. Wat zult u concreet doen tegen de stappen die ING nu zet?

Welke rol kan de Vlaamse overheid en VDAB spelen voor deze mensen inzake herscholing, heroriëntering naar ander werk? Zijn hierover afspraken gemaakt met ING?

Welke inspanningen levert ING zelf inzake herscholing en heroriëntering van zijn werknemers, zowel gericht op interne verschuivingen als extern?

Hebt u een zicht op het profiel van ontslagen werknemers? Wat zijn hun competenties en talenten? Waar kunnen zij in de toekomst terecht op de arbeidsmarkt?

Het aantal openstaande vacatures in Vlaanderen lag in de afgelopen tien jaar nog nooit zo hoog als nu. Hoe kunt u er mee voor zorgen dat de mensen die hun

baan verliezen bij ING, deze kansen benutten? Hoe kunnen we ervoor zorgen dat werkgevers hierin hun verantwoordelijkheid nemen?

Is er ook overleg tussen de verschillende gewesten, meer concreet tussen VDAB en Actiris?

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

**Minister Philippe Muyters:** Collega, veel vragen, en dus zult u ook veel antwoorden krijgen.

Zoals u zelf reeds aangeeft in uw inleiding, is het inderdaad zo dat bijna 81 procent van de werknemers die ING hebben verlaten, 55-plussers zijn. Dit is een aanzienlijk aandeel, enkel en alleen te wijten aan de gunstige, vrijwillige vertrekregeling die voor hen is uitgewerkt door ING waarbij de werknemers een groot gedeelte van hun loon behouden zonder dat hier arbeidsprestaties tegenover staan. Het is dan ook volledig logisch dat die groep zich volledig vrijwillig heeft ingeschreven op die, wat mij betreft, bedenkelijke regeling. We verwijten die mensen niets, zoals u zelf ook zegt.

Zoals u ook zegt, staat dit volledig haaks op het Vlaams beleid waarbij we 55-plussers net aan het werk willen houden. Ik heb dan ook onderzocht wat ik binnen mijn bevoegdheid kan doen. Daartoe heb ik bijkomende voorwaarden aan het systeem van de doelgroepkorting voor 55-plussers opgelegd om oneigenlijk gebruik te voorkomen. Als een werkgever die doelgroepkorting wil krijgen voor zijn 55-plussers, kan hij die enkel krijgen als er ook daadwerkelijk prestaties door die mensen worden uitgeoefend.

Het voorstel van decreet werd afgelopen vrijdag definitief goedgekeurd door de Vlaamse Regering en wordt in het parlement ingediend. Jullie kunnen je dus de volgende weken daarover uitspreken. Voor alle duidelijkheid, vanaf dit wordt ingevoerd, zal ING geen doelgroepkorting meer krijgen voor de werknemers die thuis blijven en geen prestaties moeten vervullen. Ook de federale overheid plant een initiatief vanaf 1 januari om dit soort van praktijken tegen te gaan.

Personen die ontslagen worden in het kader van de herstructurering, worden in eerste instantie opgevangen in de tewerkstellingscel, waarbinnen zij een outplacementaanbod krijgen. Binnen het outplacementtraject wordt aandacht besteed aan herscholing, opleiding en heroriëntering. Leidt het volledige traject van outplacement niet tot een nieuwe tewerkstelling, dan worden de betrokkenen nadien opgevangen door VDAB, waar verder gebouwd wordt op de verworven competenties om zo snel mogelijk toe te leiden naar een nieuwe job. Ook staat het volledige dienstverleningsaanbod van VDAB ter beschikking van de ingeschreven werkzoekende.

Op 1 september is een eerste groep medewerkers van ING gestart met het jobacceleratorprogramma van ING. Om dat programma te ondersteunen heeft ING een portaal ontwikkeld waarop men kan kiezen uit een divers aanbod van acties, tools en maatregelen om de zoektocht naar nieuw werk te ondersteunen, hen te ondersteunen in het outplacementproces of om een andere weg in te slaan in hun loopbaan. Dit geeft de medewerkers extra troeven in handen en een voorsprong. Een van de beschikbare tools is het competentievisum. Specifiek naar aanleiding van de ontslagen bij ING, werkte VDAB, samen met de andere bemiddelingsdiensten, Febelfin en ING, aan dit competentievisum. Dit is een tool die de werknemers van ING de mogelijkheid geeft heroriëntatie-informatie te raadplegen en verder hun niet-technische competenties, hun talenkennis, hun werkervaring en gevolgde opleidingen in kaart te brengen. De werkervaring en onderliggend dus ook de bijhorende competenties worden gevalideerd door de werkgever, ING.

De gevolgde opleidingen kunnen ook in beeld gebracht worden en ook die worden gevalideerd, hetzij door ING, hetzij door Febelfin. Het competentievisum is vanaf begin deze maand beschikbaar voor de mensen die ermee aan de slag willen. Het is geen verplichting, maar ik denk dat het een goed instrument is.

ING levert zelf ook inspanningen inzake herscholing en heroriëntering. Er werd een traject uitgewerkt waarbij getroffen werknemers eerst de mogelijkheid krijgen om zich onder begeleiding intern te heroriënteren. Zijn er intern geen perspectieven, dan worden ze ondersteund via het reeds hoger vermelde jobacceleratorprogramma dat hun verschillende tools aanbiedt om makkelijker een job te vinden buiten de bank. Die tools omvatten opleiding, begeleiding en ook het competentievisum.

Wat betreft de ondertussen ontslagen personen die outplacement aangevat hebben, heeft VDAB via Actiris van ING op heden één lijst doorgestuurd gekregen van veertig personen, waarvan veertien Vlamingen. De ontslagdata lagen in mei en juni 2017. In november worden er in het kader van een nieuwe ontslaggolf nieuwe infosessies georganiseerd voor mensen die het outplacement kort erna zullen aanvatten.

Een duidelijk zicht op de competenties en talenten van de ontslagen werknemers hebben wij nog niet. VDAB ging echter al voorbereidend aan de slag om een analyse te maken van de hertewerkstellings- en heroriënteringsmogelijkheden voor de mensen die hun baan verliezen. Deze analyse werd gevisualiseerd en is voor de werknemers ook toegankelijk in de tool competentievisum. Op die manier zien de ontslagen werknemers ook welke verwante beroepen met goede kansen op tewerkstelling er voor hen in het verschiet liggen. Het kan hen helpen in het maken van verdere loopbaankeuzes.

Banken hebben altijd gezocht naar mensen met oog voor detail, die accuraat werken, met discipline, die efficiëntie zoeken, nauwgezet zijn, en die duidelijkheid vragen in afspraken. Door hun ervaring weten deze medewerkers goed hoe ze moeten plannen en organiseren, hebben ze sterke administratieve vaardigheden en kunnen ze vlot en klantgericht communiceren. Afhankelijk van de functies beschikken ze vaak ook over goede commerciële feeling. Deze competenties bieden zonder enige twijfel uitzicht op mogelijkheden in diverse verwante en zelfs minder verwante beroepen, waaronder ook verschillende knelpuntberoepen.

De kansen op hertewerkstelling in de financiële sector zelf zijn wel klein. We moeten deze mensen dus helpen om verder te kijken, dus het openen van het perspectief. Er wordt gekeken naar hun competenties om na te gaan waar ze terecht kunnen. Die mensen op die manier helpen, is wel een heel belangrijk iets. Als er bijkomende opleiding nodig is, dan kan die uiteraard worden geboden.

Op het vlak van de timing van de ontslagrondes, de tewerkstellingscel en het outplacement wordt regelmatig overleg gepleegd tussen de verschillende arbeidsbemiddelingsdiensten, zowel ad hoc als tijdens periodieke overlegmomenten in het kader van Synerjob. Naar aanleiding van het specifieke geval van ING is er bij de opmaak van het competentievisum intensief samengewerkt met de andere bemiddelingsdiensten. Het instrument dat werd ontwikkeld, zal ook inzetbaar zijn voor elke ontslagen ING-werknemer, onafhankelijk of die in Vlaanderen of elders in België woont.

U ziet dat hier intens aan wordt gewerkt. We doen wat we wettelijk kunnen. Onze bedoeling van doelgroepenkorting was niet om een werkgever te ondersteunen die de mensen niet laat werken, maar om de mensen langer te laten werken. Als u het ermee eens bent, kunnen we het ontwerp van decreet in de volgende weken goedkeuren. Het is belangrijk om vast te stellen wat ING doet voor

mensen die in ontslag komen. De samenwerking met VDAB, Febelfin en andere is van die aard dat men probeert om die mensen zoveel mogelijk kansen te geven.

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

**Imade Annouri (Groen):** Minister, ik dank u voor uw uitvoerig antwoord.

Ik ben het volledig met u eens dat als u doelgroepenkorting geeft om 55-plussers aan de slag te houden of te krijgen, dat daar dan geleverde prestaties tegenover moeten staan. Dit kan niet worden gebruikt om dergelijke regelingen te maken. Ik kijk ook uit naar de bespreking van het ontwerp van decreet. Ik ben in blijde verwachting om te zien wat het allemaal inhoudt. Klopt het dat voor die 796 personen die vrijwillig in de regeling zijn gestapt, niets meer kan worden gedaan? *(Opmerkingen van minister Philippe Muyters)*

Ik heb het dan verkeerd begrepen. Ik dacht dat vanaf het ontwerp van decreet wordt goedgekeurd, de regeling zal ingaan. Misschien kunt u dat nog wat verduidelijken, want ik heb het niet goed begrepen.

De jobaccelerator vond ik erg interessant. Als ik het goed heb begrepen, komt dit vanuit ING zelf. Het helpt mensen om na te gaan of ze intern kunnen doorstromen, en indien niet, extern. Dat is begonnen op 1 september. Zijn daarvan resultaten bekend? *(Opmerkingen van minister Philippe Muyters)*

Als dat nog te vroeg is, kunnen we dit zeker blijven opvolgen.

In november komt er een nieuwe golf. Het is nog te vroeg om iets te zeggen over de competenties en profielen van de ontslagen mensen. We zullen dat blijven opvolgen en kijken in hoeverre ze doorstromen naar andere sectoren.

Mijn bijkomende vraag is dus wat u kunt doen tegen die 796 mensen die vrijwillig in de regeling zijn gestapt.

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

**Grete Remen (N-VA):** Minister, op talent staat geen leeftijd. Dat was ook de titel van het netwerkevent met VDAB vorige week in Hasselt waar het startschot is gegeven. Het onderwerp was afstappen van de vastgeroeste clichés over 50- en 55-plussers. We hebben elk talent nodig, en er is krapte op de arbeidsmarkt. Ik vond het een zeer goed initiatief, en u toonde zich ook enthousiast over die unieke samenwerking. Waar kun je beter netwerken dan op een netwerkevent? De 55-plussers die werk zoeken, de werkgevers en VDAB hebben elkaar ontmoet. Ikzelf heb ook een aantal sollicitaties gekregen die ik zeker ter harte zal nemen. Alle stakeholders waren er dus aanwezig: kmo's, politici, VDAB en de vakbond. Ik moet wel zeggen dat de vakbond de 55-plussers wat zenuwachtig maakte. Het was precies of elke werkgever 55-plussers bij het huisvuil zet. Er moet toch een onderscheid worden gemaakt tussen een grote organisatie als ING en kmo's. Die doen dat niet. Die zetten geen 55-plussers zomaar buiten. Ze hebben elk talent nodig.

Minister, ik heb geen specifieke vraag, maar wil eerder een oproep doen. We moeten af van de vastgeroeste clichés, maar we moeten ook af van de vastgeroeste loonbarema's. Ik weet dat dit geen Vlaamse materie is maar een federale, maar het is een belemmering voor de werkgevers om 55-plussers aan te werven. Door de hoge loonbarema's kost een 55- of 60-plusser 30 procent meer dan een dertiger. In Nederland is het verschil maar 8 procent. Daar moet een 55-plusser bij een nieuwe job ook geen lager loon aanvaarden. Deze oproep wil ik graag doen. Dit is een belangrijke structurele maatregel die de federale minister van Werk zeker onder ogen moet zien.

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

**Yasmine Kherbache (sp.a):** Mevrouw Remen, de discussie over de aanwerving van oudere werkzoekenden is nog een ander debat. Deze discussie wil ik zeker voeren, maar hier focussen we op het vermijden van een systematische uitstoot van oudere werknemers. Ik ben het volledig met u eens dat er op talent geen leeftijd staat.

In het plan van ING – en dat is het laakbare – lag de focus volledig op de uitstroom van oudere werknemers. Ik was blij te horen, minister, dat u zegt dat we de werknemers zelf niet moeten viseren, want in het begin van de communicatie werd een beetje het beeld opgehangen van oudere werknemers die lui in hun zetel konden gaan zitten en dat dit schandalig was.

Zij worden geconfronteerd met een herstructurering. De oplossing is niet gewoon hen naakt te ontslaan en daarna vast te stellen dat ze jaren lang niet meer aan de bak komen. Ik vind het bijzonder jammer dat zo'n herstructurering niet wordt aangegrepen om wat innovatiever naar zo'n situatie te kijken. Ik heb al herhaaldelijk verwezen naar het Minervaproject van KBC. Dat is ook de financiële sector, die ook geconfronteerd werd met een demografische verschuiving, met een verouderend personeel.

Men heeft daar een loopbaanvisie. Men screent de werknemers. Er wordt gekeken naar de toekomst. Men wil de competenties versterken. Men vraagt naar de work-life-balance van de werknemer. Men biedt de mogelijkheid om de stap te zetten naar een andere job waarbij de band met de werkgever wordt behouden, maar men kan zich heroriënteren. Dat is positief, ik vind het jammer dat men enkel focust op de negatieve aspecten en niet op de innovatieve van een project zoals Minerva. Dat is veel breder dan ING. ING gaat met de jobaccelerator enkel remediëren, terwijl het veel beter is om te vermijden dat oudere werknemers systematisch worden uitgestoten.

Minister, gaat ING bij u een dossier indienen voor een regionale toetsing voor het brugpensioen? Dat is het moment om uw bevoegdheid maximaal in te vullen en niet alleen een wettelijkheidstoets te doen. Een regionale toetsing van een sociaal plan is niet alleen toetsen van de wettelijkheid, want dat doet de Raad van State eigenlijk, of dat kunnen de belanghebbenden ook doen, maar u zou effectief het activerend gehalte van het sociaal plan kunnen toetsen. Gaan ze een dossier indienen om brugpensioen aan te vragen?

**Minister Philippe Muyters:** Ik heb geen idee of ze een dossier gaan indienen. Ik heb nog geen aanvraag gezien.

De bevoegdheid is een beetje gewijzigd. Tot nu toe vind ik dat ik geen grotere bevoegdheid heb dan een wettelijkheidstoets. Daar hebben we een andere visie over, dat weet ik.

Inzake de loopbaanvisie steun ik u. Ik vind dat elk bedrijf eigenlijk moet bezig zijn met de loopbaan van elk van zijn medewerkers, van jong tot oud. Dat moet niet beginnen op het moment dat de mensen 50 worden. Ze moeten dat gedurende heel de carrière doen, de jobinhoud verandert zo fundamenteel doorheen een carrière dat het bedrijf sowieso zou moeten bezig zijn met de loopbaan van de medewerkers.

Mevrouw Remen, u hebt het zelf gezegd, het is aan de overkant dat men dat moet beslissen. We proberen dat te compenseren via de doelgroepkorting, heel de kostprijs.

Mijnheer Annouri, we willen in het ontwerp van decreet de voorwaarde inschrijven dat de mensen actief moeten zijn om de doelgroepkorting elk kwartaal te krijgen. Dat betekent dat vanaf het ontwerp van decreet goedgekeurd is, het kwartaal daarna die voorwaarde niet meer voldaan is en dus ook voor die eerste mensen die nu thuiszitten, dat die blijven krijgen wat ze al kregen. Voor de mensen verandert er niets, maar ING krijgt geen doelgroepkorting of RSZ-korting meer. Daar kunnen we dus wel op ingrijpen, ook op de mensen die al vertrokken zijn. Dat is geen retroactieve invoering, maar wel vanaf het moment van invoering. Dat kunnen we doen. We kunnen het niet retroactief doen, we kunnen niet beslissen om de RSZ-korting te verlagen vanaf het moment dat de mensen thuis bleven. We kunnen wel een extra voorwaarde invoeren die ingaat op het moment dat de RSZ-korting gekregen wordt voor die mensen.

**Imade Annouri (Groen):** We hebben debatten gehad over de aanwerving van 50- en 55-plussers. We hebben debatten gehad over het vermijden van hun ontslag. We gaan die debatten blijven voeren. Voor mij was dit een vraag over de stand van zaken specifiek bij ING omdat dat natuurlijk wel een gemediatiseerd voorbeeld was wat natuurlijk een impact heeft op de beeldvorming, als het gaat over clichés.

Als we 50- en 55-plussers 60 tot 80 procent van hun loon blijven uitbetalen, scheppen we een heel negatief beeld. Dat moeten we vermijden. We hebben al die talenten op de arbeidsmarkt nodig. Het zou wel eens een vergiftigd geschenk kunnen blijken voor die mensen als blijkt dat er zaken niet kloppen betreffende sociale rechten en opbouw.

Minister, ten slotte vraag ik me af: als dat inderdaad ingaat van die kwartalen, hoe zal dat dan concreet worden gecontroleerd? Kan men dat één op één controleren? *(Opmerkingen van minister Philippe Muyters)*

**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 de vaststelling dat slechts één op de drie asielzoekers is ingeschreven bij VDAB – 147 (2017-2018)**

**Voorzitter: de heer Jos Lantmeeters**

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

**Yasmine Kherbache (sp.a):** Voorzitter, eind september las ik in De Tijd dat van de naar schatting 18.400 asielzoekers die zich in Vlaanderen hebben gevestigd, er zich maar 5500 ingeschreven hebben bij VDAB. "Sommigen hebben werk gevonden, anderen zijn verhuisd of in de anonimiteit terechtgekomen. We weten het gewoon niet en dat is een probleem." zegt Voka-topman Hans Maertens.

Dit artikel was de aanleiding tot mijn vraag, minister. Het is niet de eerste keer dat we discussiëren over de lage instroom van asielzoekers/vluchtelingen bij VDAB. In de SERV-academie in april dit jaar gaf VDAB aan dat er verschillende factoren spelen. Om de instroom te stimuleren heeft VDAB ingezet op samenwerkingsovereenkomsten.

Op een schriftelijke vraag van mij antwoordde u dat de instroom of toeleiding op twee manieren kan gebeuren. Ofwel schrijft men zich in, online, via de werkwinkel of de servicelijn, ofwel wordt men actief toegeleid door partners van VDAB, zoals de Agentschappen Integratie en Inburgering, Fedasil en de VVSG,



die hierover afspraken maken die in een samenwerkingsovereenkomst worden gegoten. VDAB volgt deze afspraken op en evalueert de toeleiding. Momenteel zit de instroom in stijgende lijn, maar het gebeurt nog niet systematisch.

Ik heb vragen over de samenwerking met die stakeholders en de toeleiding. Ik heb gezocht naar die samenwerkingsovereenkomsten maar heb ze niet gevonden. Kunt u de overeenkomsten tussen VDAB en het agentschap, Fedasil en de VVSG ter beschikking stellen zodat we de concrete afspraken kunnen lezen?

Kunt u duiding geven bij de lage instroom van asielzoekers in VDAB? Wat zijn de belangrijkste redenen? Het zou goed zijn om daar heel transparant over te zijn. Het kan zijn dat er nog andere problemen zijn, misschien zijn ze nog niet arbeidsrijp, maar we hebben een duidelijk beeld nodig. Misschien zijn de afspraken en de samenwerking niet goed. Ofwel heeft het te maken met het profiel van de betrokkenen. Misschien hebben ze andere problemen die ze eerst moeten oplossen. Ik hoor vaak dat ze eerst nog een huis moeten zoeken en zo, maar het is belangrijk dat we dat concreet maken.

Misschien wilt u mijn volgende vraag liever schriftelijk beantwoorden. Kunt u het profiel geven van de 18.400 asielzoekers naar leeftijd en opleidingsniveau? Er is altijd in algemene termen gesproken: de hoofdmoot is laaggeschoold. Nu men toch al een tijdje samenwerkt en de toeleiding wordt opgevolgd, zijn er misschien meer details bekend over het profiel.

Voor een goede toeleiding is een goede screening van belang, van meet af aan. Ik hoor dat dit niet altijd op hetzelfde moment gebeurt. Soms komt VDAB later in beeld, soms van meet af aan. Hoe sneller VDAB kan meewerken aan de screening van de betrokkene, hoe beter men een competentieprofiel kan opmaken, hoe beter men de jobkansen in kaart kan brengen.

De vraag is dan hoe dat kan worden verbeterd, zodat er op dat vlak een systematiek is, waarbij VDAB ook zo snel mogelijk, meteen aan de slag gaat.

Er wordt ook gezegd dat er ook wel een discussie is tussen de stakeholders en VDAB, dat men niet goed weet hoe VDAB omgaat met die betrokkenen, dat er onduidelijkheid is over de rol van VDAB. Men vreest bijvoorbeeld dat VDAB sneller of te snel sanctionerend optreedt en dies meer. Er is op dat vlak dus ook wel wat wantrouwen tussen de partners. Wordt eraan gewerkt om dat wantrouwen tussen de VVSG, het Agentschap Integratie en Inburgering en VDAB op dat vlak weg te werken en het imago van VDAB te verbeteren?

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

**Minister Philippe Muyters:** Voorzitter, mevrouw Kherbache, momenteel zijn er samenwerkingsovereenkomsten tussen VDAB en Fedasil en tussen VDAB en de Agentschappen Integratie en Inburgering. Ik heb een kopie gegeven aan de secretaris. Die kan dus gemakkelijk aan u worden overgemaakt. Die zijn duidelijk openbaar. De gesprekken met betrekking tot een eventuele samenwerkingsovereenkomst met de VVSG zijn nog bezig. Ter zake is er dus nog geen samenwerkingsovereenkomst. De overeenkomst met Fedasil behartigt de rechtstreekse doorverwijzing van opvangcentra en -initiatieven naar VDAB. De overeenkomst met de Agentschappen Integratie en Inburgering gaat ruimer en bevat strategische en tactische doelstellingen gericht op de gemeenschappelijke doelgroep, de samenwerking met werkgevers en werkgeversorganisaties, acties gericht op een positieve maatschappelijke beeldvorming en optimaal klantgerichte klantenprocessen. De operationele doelen werden regionaal-provinciaal afgesproken en uitgewerkt. Daartoe behoort ook de doorverwijzing van en naar elkaar. Een centrale werkgroep implementatie volgt dat proces op.

Zoals reeds gesteld, komen asielzoekers ofwel op eigen initiatief ofwel via toeleiding bij VDAB terecht. Aangezien ze in principe geen uitkering krijgen, zijn ze uiteraard ook niet verplicht om zich bij VDAB in te schrijven. Wellicht zal van die twee derde asielzoekers die niet bij VDAB terechtkwamen, een deel zelf een job hebben gevonden. Een deel zal geen geldige verblijfsvergunning meer hebben. U weet dat men zich kan inschrijven vóór men een verblijfsvergunning heeft. Een deel zal nog niet klaar zijn voor een traject naar werk. U gaf zelf het voorbeeld van de huisvesting. Het kan ook zijn dat ze bij de Agentschappen Integratie en Inburgering geen perspectiefbepaling hebben of geen professioneel, maar wel een sociaal of educatief perspectief hebben gekregen, en dat ze om die reden niet of nog niet werden doorverwezen naar VDAB. Het kan ook zijn dat ze worden geactiveerd door de OCMW's en niet worden doorverwezen naar VDAB. Er zijn dus wel veel redenen, maar die hebben of kennen wij niet.

Wat de profielen betreft, daarover kan ik natuurlijk alleen informatie geven met betrekking tot de 5496 mensen die zich bij VDAB hebben ingeschreven: 83 procent zijn mannen, 17 procent vrouwen; 32 procent is tussen 18 en 25 jaar, 66 procent is tussen 25 en 54 jaar en 1 procent is meer ervaren, is 55-plusser; 52 procent is kortgeschoold, 26 procent middengeschoold en 22 procent hogeschoold; 30 procent komt uit Syrië, 21 procent uit Irak, 20 procent uit Afghanistan en 29 procent uit andere landen; 0,1 procent is arbeidsgehandicapt. Het lijkt me wenselijk dat VDAB vroeg wordt betrokken bij die screening met betrekking tot die afstand tot de arbeidsmarkt. Ik volg u daarin. Tot op heden stellen de samenwerkingsakkoorden dat de toeleiders bepalen wie kan worden doorverwezen naar VDAB. Het zijn dus de toeleiders die die keuze moeten maken, die die inschatting moeten doen.

Voor de Agentschappen Integratie en Inburgering behoort de perspectiefbepaling tot hun decretale opdracht. OCMW's bepalen autonoom wie ze zelf activeren en wie ze naar VDAB sturen. Ik heb dat al gezegd.

Bij uw laatste opmerking moet ik toch wel een kanttekening maken. De controleopdracht kan hier eigenlijk niet spelen. Aangezien die mensen niet uitkeringsgerechtigd zijn, heeft VDAB ook geen controleopdracht. Het kan hier dus gewoon niet dat men het imago van boeman zou hebben.

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

**Yasmine Kherbache (sp-a):** Minister, ik dank u voor uw uitgebreid antwoord. Ik denk dat we af moeten van het idee dat, als een persoon wel werkzoekend is, maar niet per se uitkeringsgerechtigd wat de werkloosheid betreft, die dan niet moet worden ingeschreven bij VDAB. Ik vind dat immers echt wel een gemiste kans. Als ze ingeschreven zijn bij het OCMW, als ze een leefloon krijgen, moeten ze wel werkbereid zijn, maar ze moeten niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Je kunt dat perfect met de partners afspreken. De wet verbiedt u niet om die personen in te schrijven bij VDAB. Integendeel, ik denk dat we er alle belang bij hebben, ook voor de transparantie van de arbeidsmarkt, om daar meteen ook werk van te maken. Ik denk dat dat hen vooruithelpt dat men de VDAB-inschrijving ook als een startpunt ziet. Uiteraard kan het OCMW dan nog verder blijven activeren, maar naast elkaar blijven werken op dat vlak en elke keer schermen met wetgeving lijkt me niet echt efficiënt. Dan moet VDAB altijd op het einde van de rit proberen te remediëren, en ik denk dat we echt geen tijd te verliezen hebben als je ziet dat we hier te maken hebben met een grote groep, die zeker begeleiding kan gebruiken. Ik denk dat VDAB daarin dan zijn rol moet spelen. Ik hoop dus dat men in de lopende overeenkomst met de VVSG echt afspraken maakt en zich ertoe engageert om die persoon gewoon in te schrijven bij VDAB. Je doet daar niks onwettelijks mee. Integendeel, je helpt die persoon daar veel meer mee.

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

**Robrecht Bothuynne (CD&V):** Minister, ik dank u voor uw antwoord en ik dank de collega voor de vraag. Ik had zelf een aantal schriftelijke vraagjes gesteld over deze materie. Wat eigenlijk wel opvalt, is dat het qua profiel en opleidingsniveau van de betrokkenen nog relatief meevalt als ik kijk naar het gemiddelde opleidingsniveau van de werkzoekenden die op dit moment bij VDAB zijn ingeschreven. Er zijn meer dan 200.000 werkzoekenden in Vlaanderen. Daarvan is 45 procent laaggeschoold, 35 procent middengeschoold en 20 procent hooggeschoold. Bij de asielzoekers zijn er meer hooggeschoolden. Dat neemt niet weg dat die 52 procent laaggeschoolden ook wel echt laaggeschoold zullen zijn, en bovendien hebben ze met de taalproblematiek erbij een heel grote afstand tot de arbeidsmarkt. Ik wil de uitdaging dus niet minimaliseren, maar ik zie toch ook wel een bepaald potentieel in die groep voor onze arbeidsmarkt. Die moeten we maximaal proberen in te schakelen.

Ik had een paar vraagjes gesteld over de samenwerking tussen VDAB en het Agentschap Integratie en Inburgering. U geeft zelf aan dat de gegevensuitwisseling tussen VDAB en het agentschap blijkbaar moeilijk verloopt, dat het moeilijk is om de juiste gegevens te krijgen van het agentschap, om op de juiste manier vorm te geven aan de communicatie tussen VDAB en het agentschap. Wat zijn daar de concrete problemen en wordt er gewerkt aan oplossingen? Wat zijn die dan concreet?

Het is het agentschap dat moet instaan voor de loopbaanoriëntatie van de betrokkenen. Een heel groot deel van de mensen met een inburgeringscontract krijgt een professioneel perspectief mee, een deeltje een educatief perspectief, dus opleiding en vorming, maar voor een groot stuk is het blijkbaar gewoon onbepaald. Een vierde tot een derde van de mensen die via het Agentschap Integratie en Inburgering aan een traject beginnen, krijgen een onbepaald perspectief. Het is natuurlijk heel moeilijk voor u om daar dan mee aan de slag te gaan vanuit VDAB als het perspectief niet eens duidelijk is. Wordt daaraan gewerkt? Op welke manier kunnen we ervoor zorgen dat de mensen die daadwerkelijk in een traject komen, ook een duidelijk perspectief krijgen, zodat ook de begeleiding op maat kan zijn en ook de betrokkenen weten waarvoor ze zich moeten inzetten?

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

**Emmily Talpe (Open Vld):** Voorzitter, minister, ik treed bij dat vandaag nog te weinig asielzoekers de weg naar VDAB vinden. Erger is natuurlijk dat ze daardoor wellicht minder gemakkelijk doorstromen naar een job. Achterliggend is dat uiteraard onze doelstelling.

Ik heb recent een schriftelijke vraag gesteld over de afname van de werkloosheid bij mensen met een migratieachtergrond. U hebt er zelf over gecommuniceerd dat er een daling is bij de klassieke herkomstlanden als Marokko en Turkije, en een stijging voor Syrië, Afghanistan en Irak. Algemeen is er wel een daling, en dat ondanks het feit dat slechts een minderheid effectief de weg vind naar VDAB en dus ook niet in de officiële werkloosheidsstatistieken terechtkomt. We weten dat VDAB versterking kreeg van 35 consulente om de invloed van de vluchtelingen crisis op te vangen. In hoeverre kan het potentieel van 35 consulente optimaal worden benut om die instroom te vergroten? In hoeverre kunnen zij extra inspanningen leveren om potentiële werkzoekenden bij de vluchtelingen en asielzoekers te detecteren en hen actief aan te trekken om zich in te schrijven bij VDAB?

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

**Imade Annouri (Groen):** Minister, ik heb een informatieve vraag. Ik begrijp het als u zegt dat er tal van redenen zijn waarom ze niet zouden kunnen doorstromen naar VDAB. Ik vind het wel ongemakkelijk dat er tal van redenen kunnen zijn waarover gespeculeerd wordt. Mijn vraag is heel eenvoudig: is er een manier om te kunnen achterhalen welke redenen er specifiek zijn waarom mensen die keuze niet maken, zodat we ook weten hoeveel procent en om welke reden dat niet doet?

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

**Minister Philippe Muyters:** Het zal wel zijn dat daar mogelijkheden zijn, als je iedereen gaat bevragen, als ze juist antwoorden en als we weet ik wat allemaal doen. Ik vind wat jullie naar voren brengen nogal moeilijk. Er is nog altijd geen verplichting om je in te schrijven bij VDAB als je niet-uitkeringsgerechtigd werkloos bent. Je moet dat niet. We kunnen die mensen ook niet verplichten. Er is de privacywetgeving. Zij kiezen of ze worden ingeschreven of niet. Een toeleider kan hen helpen door te zeggen: 'Doe dat.' Dat is wat we afspreken. Verder dan dat kunnen wij niet gaan. Men kan afspreken met het agentschap en met anderen: 'Zeg tegen die mensen dat VDAB hen kan helpen.' Dat is wat we ook met Fedasil hebben gedaan, namelijk op de plaatsen zelf waar ze worden opgevangen de service van VDAB gaan aankondigen, zelfs in andere talen dan onze klassieke talen, zodat je die mensen zo snel mogelijk kunt helpen. Maar de eerste stap moet nog altijd worden genomen door die mensen zelf.

Jullie vragen dan hoe we die instroom nog kunnen vergroten. Ik denk dat we alles proberen wat we kunnen doen, maar de eerste stap is dat zij zich inschrijven. Wij kunnen niet hun handje pakken en zeggen: 'Duw nu eens op dat knopje, dan bent u ingeschreven.' Zij moeten zelf die stap zetten. Buiten de akkoorden die we al hebben gesloten, kunnen we nu nog met de VVSG zien of daar nog een stimulans kan zijn, maar het blijft bij de mensen zelf om het te doen.

De instroom vergroten, weten we iets van die twee derde? Neen, we weten dat niet. Wie weet dat wel? Waarschijnlijk de ambtenaren van de Agentschappen Integratie en Inburgering en van Fedasil. Ik vind het ook geen taak voor VDAB om dat te doen. Het is niet de taak van VDAB om te gaan zien wat die mensen nu allemaal wel doen. Wij moeten klaarstaan voor iedereen die geholpen wil worden door VDAB. Ze helpen, dat is onze job, en hun zo snel mogelijk onze diensten aanbieden, dat is onze job. En dat doen we. Ik vind het ook belangrijk dat we dat doen.

De vergelijking met de Vlaamse arbeidsmarkt en diploma's gaat overigens volgens mij niet op, aangezien hier maar 1 procent 55-plussers zit en dat klassiek de 55-plussers eerder laag- en middengeschoold zijn. *(Opmerkingen van Yasmine Kherbache)*

Dat heb ik nooit gezegd. Ik wist hoeveel herders er waren. Ik heb dat getal gewoon gezegd. Dat waren er vijfhonderd. *(Opmerkingen van Yasmine Kherbache)*

Neen, collega Kherbache, daar wil ik heel duidelijk in zijn. De indruk werd geschapen dat het de oplossing ging zijn voor onze arbeidsmarkt, want dat dat allemaal technisch geschoolden waren die een hoog niveau hadden. Door sommige werkgeversorganisaties is het zo in de markt gezet. Ze zeiden: 'Wees blij, werf ze allemaal aan, ze staan klaar, ze kunnen zo beginnen!' Wel, dat is dus duidelijk niet waar. Dat wilde ik aanduiden met de vijfhonderd herders die erbij zaten. Ik heb nooit gezegd dat ik die vijfhonderd herders ... Dat zijn de omstandigheden. Die gaan we ook proberen te begeleiden naar een job als ze

zich inschrijven bij VDAB. Niet naar een job als herder, we zullen hen proberen te heroriënteren.

Collega Bothuyne, u vraagt naar de concrete problemen. Ik denk dat het vooral te maken heeft met de wet op de privacy. Je kunt niet zomaar alle gegevens overmaken. Ik dacht dat het daarmee te maken had, maar ik weet niet of er ook andere zaken zijn. Wat betreft dat onbepaald perspectief, dat is nu eenmaal de job van het agentschap. Wij kunnen alleen werken met de informatie die we krijgen en met degenen die inschrijven. Dat is de situatie. Dat VDAB in de gesprekken die ze hebben met de agentschappen en dergelijke meer, proberen er zoveel mogelijk te krijgen, met de juiste perspectieven en dergelijke meer, dat is zeker het geval.

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

**Yasmine Kherbache (sp·a):** Minister, ik zou u willen aansporen om vanuit VDAB en vanuit uw bevoegdheid als minister van Werk, iets actiever naar die samenwerkingsovereenkomsten te kijken met de partners. Nu zegt u dat u afhankelijk bent van de stap die de asielzoeker naar VDAB zet en dat u pas dan het arbeidsmarktbeleid kunt toepassen. U kunt perfect afspreken met die stakeholders dat voor elke asielzoeker de VVSG het agentschap Fedasil engageert – voor de mensen die arbeidsgeschikt zijn voor alle duidelijkheid – om ze in te schrijven bij VDAB, en als ze dat niet doen, dat ze VDAB dan ook informeren waarom niet. Dat gaat niet over massa's. Dat is perfect af te spreken. Dan heeft VDAB er een zicht op welke groep niet omdat er andere problemen zijn, een andere groep omdat die in opleiding is enzovoort. Als wij u dan een vraag stellen, kunt u dat zo uit de computer halen. Ik vind dat echt een minimum minimorum. Nu weten we het gewoon niet en zeggen we dat we pas iets kunnen doen als ze zich inschrijven. Ik vind dat veel te passief als aanpak. Er zijn perfect afspraken te maken met de stakeholders.

Ik roep u dan ook op om in de onderhandelingen met de VVSG de lijn aan te houden om a priori in te schrijven bij VDAB, en als ze dat niet doen, aan te geven waarom. Zo hebt u er tenminste een zicht op. Anders weet u het ook niet. Ik kan Hans Maertens van Voka begrijpen wanneer hij zegt dat het van de pot gerukt is dat men het gewoon niet weet.

**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 toepassen van praktijktesten op de dienstverlening van VDAB – 148 (2017-2018)**

**Voorzitter: de heer Jos Lantmeeters**

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

**Yasmine Kherbache (sp·a):** Ik heb een kort vraagje omdat er wat gepingpong is tussen VDAB en het politieke niveau over de toepassing van praktijktesten. Minister, herinner u dat u in die discussie terecht aangaf dat u zelfregulering belangrijk vond. Wij hebben toen benadrukt dat we niets hebben tegen zelfregulering door de privésector, maar dat het goed zou zijn dat ook de overheid zijn deel doet en ook die zelfregulering toepast. U hebt dan verwezen naar het bestaande systeem bij VDAB, het centraal klachtensysteem, naar opleidingen die worden georganiseerd en naar streefcijfers voor stages en jobstudenten. Heel specifiek wat VDAB betreft, hebt u toen gezegd dat het aan de raad van bestuur is om te beslissen of men praktijktesten invoert of niet.

In de raad van bestuur van VDAB zijn de praktijktesten effectief ter sprake gebracht, maar VDAB zegt dat er geen politieke beslissing over is. Die kaatst de bal terug naar het politieke niveau. De werkgevers hebben dan terecht de kritiek geuit dat men werkt met twee maten en twee gewichten. Van de privésector zegt men dat hij zelfregulering moet toepassen, en dat praktijktesten prima zijn, maar als het over de eigen organisatie gaat, wordt de hete aardappel weer doorgegeven.

Minister, het is toch wel aan het politieke niveau om duidelijkheid te creëren, ook ten aanzien van VDAB. Als VDAB wacht op een politiek signaal, welk signaal zou u dan geven aan VDAB? Bent u bereid om naar analogie met wat Federgon doet, die zelfregulering ook toe te passen bij VDAB om ervoor te zorgen dat de dienstverlening van VDAB op dat vlak kan worden verbeterd, en meer in het bijzonder het diversiteitsbeleid?

U bent altijd zeer positief en enthousiast over het beleid van Federgon. Waarom het dan ook niet toepassen bij VDAB?

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

**Minister Philippe Muylers:** Omdat het een organisatorisch aspect is. Ik blijf bij mijn standpunt van de vorige keer. Het is een organisatorisch aspect, en mijn signaal is heel duidelijk: de organisatie wordt uitgeoefend door VDAB en de raad van bestuur van VDAB. De dag dat we signalen krijgen dat er iets fundamenteel misloopt, zoals bij Federgon wel het geval was, zal ik ingrijpen. Maar ik krijg geen signalen dat er iets misloopt, en dan is het organisatorisch aan VDAB om de nodige maatregelen te nemen.

Ik kan alleen vaststellen dat men binnen VDAB vindt dat het preventiebeleid van sensibilisering en opleiding voldoende doeltreffend is om discriminatie binnen VDAB te voorkomen. Zij wensen het niet te doen. Mijn boodschap aan de raad van bestuur van VDAB is heel duidelijk. Als ze dat willen, voeren ze het in. Vinden ze het niet nodig, omdat er andere maatregelen zijn die voldoende efficiënt zijn, prima. De dag dat we duidelijke signalen krijgen dat er binnen VDAB iets misloopt, zal ik ingrijpen als de raad van bestuur het niet doet. Dat is de manier waarop ik werk, en niet anders.

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

**Yasmine Kherbache (sp.a):** Minister, uw antwoord verbaast mij, omdat het een beetje de omgekeerde wereld is. Als het over de privésector gaat, neem nu Federgon, zegt u dat u ervoor gezorgd hebt dat zij die praktijktesten in het kader van zelfregulering toepassen, terwijl Federgon dat uiteraard zelf beslist heeft – maar geen probleem dat u zichzelf daarvoor op de borst klopt. Hetzelfde wat de dienstenchequesector betreft. U gaat ze zelfs subsidiëren om interne kwaliteitscontrole toe te passen via die praktijktesten. Maar als het dan over een organisatie gaat die onder uw toezicht functioneert, een overheidsbedrijf, dan zegt u dat u er niets mee te maken hebt en dat het een organisatorische kwestie is.

Ik begrijp dat VDAB een politiek signaal verwacht op dat vlak. En het politieke signaal dat u dan geeft, is: trek uw plan. In die zin vind ik het een heel raar antwoord. Het getuigt niet van veel politieke moed. Het is jammer dat ik dat hier nog eens moet vaststellen. *(Opmerkingen van minister Philippe Muylers)*

U hebt gezegd dat het om een organisatorische kwestie gaat.

**Minister Philippe Muylers:** En, als het misloopt...

**Yasmine Kherbache (sp-a):** Dus u roept op tot praktijktesten die dan georganiseerd worden vanop het terrein, zoals men dat eigenlijk ook bij Federgon heeft gedaan. De aanleiding voor de praktijktesten bij Federgon waren de schandalen. Dus u zegt dat u pas zult reageren als er schandalen naar boven komen. Ik had gehoopt dat u de goeie case van Federgon zou uitbreiden naar uw eigen organisatie, maar u zegt: ik wacht tot er iets gebeurt, en dan zal ik misschien reageren. Ik vind dat jammer. Ik had van u meer daadkracht verwacht.

**De voorzitter:** Mevrouw Van Eetvelde heeft het woord.

**Miranda Van Eetvelde (N-VA):** Ik vind dat collega Kherbache een zeer vreemde interpretatie geeft van het antwoord van de minister. Ik ben er zelf ook van overtuigd dat er moet worden ingegrepen als er iets misgaat. Zijn er dan veel klachten bij VDAB? Neen. Ik heb de cijfers van de laatste jaren eens bekeken: één klacht op twee jaar. Wij zijn voorloper op Europees vlak. We hebben ook een systeem waarbij we uitgaan van competenties en talenten. Dat is voor ons heel belangrijk. De minister doet samen met VDAB heel wat inspanningen op het terrein, om mensen met een migratieachtergrond aan te werven.

Ik kom zelf van VDAB en ik heb deze week eens naar een paar collega's gebeld. Ik vond altijd dat VDAB daar echt een voorloper was om mensen – consulenten, bemiddelaars, bedienden en zo verder – aan te werven met een migratieachtergrond. Ik ben daar al een paar jaar weg. Ik dacht dat het misschien verminderd zou zijn, maar ik heb naar verschillende collega's gebeld en dat is absoluut niet het geval. VDAB is daar echt een voortrekker.

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

**Imade Annouri (Groen):** Collega's, als het gaat over die meldingen en over discriminatie op de arbeidsmarkt, kun je niet zeggen: er zijn weinig meldingen, dus er is geen probleem. We hebben dat in het verleden ook gezien dat als er weinig meldingen zijn, dat vaak het signaal is dat mensen hun weg naar de meldpunten niet vinden en dat uit andere manieren om dat te onderzoeken, blijkt dat er wel degelijk een probleem van discriminatie is.

Dus als we het debat voeren over wat VDAB of Federgon of wie dan ook daarin onderneemt, gebruik het aantal meldingen dan niet als afleidingsmanoeuvre om aan te geven dat er geen probleem is.

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

**Minister Philippe Muyters:** Collega Annouri, het gaat hier niet over een probleem op de arbeidsmarkt. Het gaat erover of er wordt gediscrimineerd door VDAB. Praktijktesten zouden betekenen dat je dat gaat controleren via anonieme telefoons en dergelijke meer.

Er waren signalen in de dienstenchequesector. Daar hebben we duidelijk gezegd dat wat er tot nu toe door de sector zelf is gebeurd, onvoldoende is en dat we daar gaan werken met mystery calls om te sensibiliseren. Ik ga dat niet doortrekken als een verplichting bij elke sector, want er zijn niet in elke sector dergelijke signalen. In de interimsector waren die signalen er wel, en daar is dat wel gebeurd. Bij VDAB zijn die er niet, en ik ga niet organisatorisch ingrijpen bij VDAB.

De werkgeversorganisaties waar u over spreekt, zitten daar zelf in. De vakbonden zitten daar ook in. Als zij vinden dat het nodig is – en dat is mijn politieke signaal – dat ze het dan doen, als zij vinden dat de werking bij VDAB

vandaag onvoldoende is om te voorkomen dat er discriminatie is in de werking van VDAB – want dat is dan blijkbaar het signaal dat u absoluut wilt geven: er is binnen VDAB duidelijk nood aan mystery calls om te zien of VDAB discrimineert – , laat ons dat zo rap mogelijk invoeren. Ofwel is het gewoon om symbolische redenen, mevrouw Kherbache, ofwel is het omdat u denkt dat het echt nodig is binnen VDAB. Voor mij is dat laatste niet het geval, maar u nam dat niet mee in uw repliek van daarnet.

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

**Yasmine Kherbache (sp-a):** Minister, u hoeft zich niet zo op te winden in deze discussie. Waarom pleit ik voor een gelijk speelveld tussen de privé- en de overheidssector? Ik vind dat de overheidssector een voorbeeldfunctie heeft. Er blijkt nog altijd een grote misvatting te bestaan over die praktijktesten. Een praktijktest haalt enkel de realiteit naar boven, toont aan dat de grote meerderheid niet discrimineert, maar dat er in bepaalde gevallen wel echt problemen zijn. En daar kun je dan gericht op ingrijpen en een gericht beleid voeren.

U verwijst naar Federgon en de dienstenchequesector. Het is niet aan de hand van meldingen dat die zelfregulering uiteindelijk is opgestart. Dat was aan de hand van praktijktesten die op het terrein zijn uitgevoerd. Op die manier is het debat op gang gebracht. Ik heb het al herhaaldelijk gezegd: die praktijktesten hebben al bewezen dat ze een belangrijk beleidsturend effect hebben. Ze verbeteren de situatie. Een praktijktest is geen sanctie. Een praktijktest meet de realiteit beter.

Als er bij VDAB absoluut geen probleem is, dan toont een praktijktest dat ook aan. Nu is het niet correct om praktijktesten enkel toe te passen in de privésector, en niet bij de overheid. Een praktijktest is ook niet gericht op het sanctioneren van VDAB. Dat was bij Federgon ook niet het geval. Het is nu, via de zelfregulering bij Federgon, dat men vaststelt dat heel wat gebruikers soms discriminerende eisen hebben. Die consulenten kunnen er dan op ingaan, en zo worden ze getraind. Ze verbeteren dus hun werking. En zo kan VDAB ook zijn werking verbeteren, want zij worden ook met zulke vragen geconfronteerd. Het is beter om daar een helder zicht op te krijgen en die welles-nietesdiscussie te overstijgen.

Ik hoop dat u meer redelijkheid in het debat krijgt, minister, en u niet zo opwindt, elke keer als men het debat hierover in alle ernst wil voeren. Het is niet onbillijk om een gelijk speelveld te creëren, zeker niet als de VDAB ook als een neutrale partner op het terrein wil staan en duidelijk wil maken dat er grotendeels geen problemen zijn. De beste manier om dat te tonen, minister, is via een praktijktest.

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

**VRAAG OM UITLEG van Andries Gryffroy aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de innovatiesteun aan kmo's  
– 155 (2017-2018)**

**Voorzitter: de heer Jos Lantmeeters**

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

**Andries Gryffroy (N-VA):** Voorzitter, minister, collega's, stilstaan is achteruitgaan. Dat geldt eveneens voor ondernemingen. Innovatie is zowel belangrijk voor multinationals en grote ondernemingen, als voor de middelgrote en kleine



ondernemingen. We merken echter dat kmo's zich minder inschrijven in het innovatie-verhaal. Dat heeft verschillende redenen. Het heeft te maken met interne eigen motivatie, maar soms ook met tijdsgebrek. Ik ben vroeger zelf ook ondernemer geweest in een kleine kmo en een van de grootste redenen waarom ik het niet deed, was puur tijdsgebrek, gekoppeld aan de administratie. Nochtans zijn het vaak deze kmo's die het meeste nood aan hebben aan out-of-the-boxdenken, maar die de weg ernaartoe onvoldoende vinden.

Innovatie is geen doel op zich, maar een middel om de processen en de producten te verbeteren. Daar hebben de ondernemingen alle belang bij.

Minister, u voert een kmo-gericht innovatiebeleid en verlaagt de drempel om in te zetten op innovatie. U hebt ook een aantal randzaken gerealiseerd, zoals de kmo-portefeuille. In deze commissie hebben we daarover al regelmatig van gedachten gewisseld. Dit beleid werpt vruchten af.

In De Tijd is een artikel verschenen over een onderzoek. De voorbije vijf jaar verdubbelde de innovatiesteun voor kmo's tot 73,3 miljoen euro in 2016 via de kmo-innovatieprojecten en de O&O-bedrijfsprojecten (onderzoek en ontwikkeling). Het gemiddelde bedrag per project is 126.147 euro. Dit werd berekend door het Vlaams Agentschap Innoveren en Ondernemen (VLAIO).

Het blijft echter een uitdaging. Sommige kmo's zijn moeilijker te overtuigen om te innoveren of vinden nog steeds moeilijker de weg naar het uitgebreide ondersteuningsinstrumentarium. De aandachtspunten zijn al ruim gekend. Collega Bajart heeft hierover een vraag gesteld in 2015 en ikzelf in 2016. Denken we maar aan een nog betere informatie en doorverwijzing, de nood aan een nog meer transparant en laagdrempelig ondersteuningsaanbod en voldoende opleiding en vorming.

Minister, u werkt ondertussen aan een verdere vereenvoudiging van de innovatiesteun en de online-dienstverlening van het VLAIO. Daarbij staat de vraag van de onderneming centraal.

Minister, hoe evalueert u de groeiende cijfers van de innovatiesteun aan de kmo's? Op welke manier zal de innovatiesteun verder vereenvoudigd worden?

Wat zult u doen om kmo's verder te sensibiliseren en te stimuleren om in te zetten op innovatie? Op welke manier zal VLAIO worden hervormd om de dienstverlening te vereenvoudigen en laagdrempelig te maken?

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

**Minister Philippe Muylers:** Collega's, het verheugt me om vast te stellen dat de laatste jaren meer middelen voor innovatie effectief de kmo's weten te bereiken. Ook steeds meer kmo's onderkennen het belang van innovatie voor hun activiteiten. Zo blijkt uit de cijfers van het Agentschap Innoveren en Ondernemen dat in het kmo-programma jaarlijks circa de helft van de aanvragende ondernemingen kmo's zijn die voor het eerst de weg naar innovatiesteun vinden. Ieder jaar komen er dus een heel pak ondernemingen bij die voor de eerste keer de weg naar innovatiesteun vinden.

Op mijn initiatief wordt momenteel een belangrijke hervorming in het steuninstrumentarium voorbereid met als doel het drastisch te vereenvoudigen en transparanter te maken. Vroegere projecttypes, zoals O&O, kmo-studies, kmo-innovatieprojecten en Sprint, zullen worden geïntegreerd in een logisch geheel van enerzijds op korte termijn gerichte ontwikkelingsprojecten en anderzijds op lange termijn georiënteerde kennisgedreven onderzoeksprojecten. De ontwikkelingsprojecten zullen worden gepositioneerd als een laagdrempelig

steuninstrument waarmee we meer bedrijven meer en sterker willen helpen te innoveren. De aanvraagprocedure zal sterk worden vereenvoudigd en er wordt voorzien in een digitale indienmogelijkheid.

Financiële ondersteuning is slechts één ding. We moeten ook blijvend inzetten op sensibilisering van kmo's. Ik reken daarbij op het partnernetwerk van VLAIO om daarin de nodige acties te ondernemen. De grote call naar de ondernemingen waarbij je ondersteuning geeft op alle momenten van de levensloop van een bedrijf kan daar zeker in meespelen en speelt er zeker in mee.

Ik reken ook op de vijf speerpuntclusters en de veertien innovatieve bedrijfsnetwerken. De doelgroep van het clusterbeleid zijn Vlaamse ondernemingen met groei-ambities, innovatiebewust, met internationale blik en openstaand voor samenwerking. Dit kunnen zowel grote ondernemingen als kmo's zijn. Idealiter zet een cluster ook minder- en niet-innovatiegerichte ondernemingen en kmo's aan om aansluiting te vinden bij de cluster. Deze betrokkenheid van de kmo's wordt onder het criterium 'representativiteit' actief afgetoetst bij de selectie van de innovatieclusters. We willen dus echt dat diegenen die de cluster opzetten, kijken naar bedrijven die in aanmerking zouden kunnen komen en vandaag nog niet innovatief zijn zodat die worden meegetrokken in de cluster. Het is zelfs zo dat bij de speerpuntclusters als een specifieke key performance indicator (KPI) naar voren is gebracht dat de betrokkenheid van kmo's moet worden verzekerd via de speerpuntclusters.

In het najaar plannen we ook een nieuwe oproep voor innovatieve bedrijfsnetwerken. Opnieuw zal daar de kmo aan bod komen.

Ook wordt er gewerkt aan een alternatief voor het programma 'VIS voor innovatievolgers', waarvoor momenteel nog een oproep open staat. Het nieuwe programma zal zich focussen op kennisdeling en innovatiestimulatie bij nog niet of weinig innovatie-actieve kmo's.

Een belangrijke component in het welslagen van de hervorming ligt in het adviseren en begeleiden van kmo's naar de juiste dienst- of steunverlening. De frontoffice van het Agentschap Innoveren en Ondernemen krijgt hierin een belangrijke taak. Ook de hervorming van de provinciale innovatiecentra die deel zullen uitmaken van deze frontoffice, kadert hierin. Het is de bedoeling dat de ondernemer niet langer zelf alle mogelijke diensten en/of steuninstrumenten moet kennen om er een beroep op te kunnen doen. We draaien het om, zoals we ook met PMV hebben gedaan. We draaien het om en luisteren naar de vraag van de ondernemer om dan het juiste instrument aan te bieden. Dat is veel meer klantgericht. In de toekomst zal de kmo zijn direct netwerk kunnen aanspreken met een businesscase en een vraag naar steun. Dan zoeken wij waarom de kmo steun vraagt en hoe we daarop kunnen antwoorden.

Het principe zal zijn 'no wrong door, no single door'. Het netwerk dat de ondernemer kent, kan worden ingeschakeld en het juiste kanaal zal worden gevonden om de ondernemer te helpen. De frontoffice van het agentschap vormt hierin een cruciale partner. Je komt bijvoorbeeld bij je eigen boekhouder terecht die dan informatie kan opvragen bij het agentschap. De ondernemer zal hier met al zijn vragen terecht kunnen en het nodige advies krijgen. Dit advies kan van diverse aard zijn. Er kan worden doorverwezen naar andere dienstverleners. Bij vragen over een waarborg, lening of financiering kan er worden doorverwezen naar PMV of de banken. Er kan ook een doorverwijzing zijn naar mogelijke partners, zoals een werkgeversorganisatie zodat er via netwerking dingen kunnen worden gerealiseerd. Het kan ook gaan over informatieverstrekking over overheidsreguleringen. Het kan ook mogelijk een verdere begeleiding inhouden naar financiële ondersteuning, waaronder ook innovatiesteun.

De ondernemer zal dus op maat van zijn vraag en noden op de juiste weg geholpen worden, zonder zichzelf te moeten informeren en te moeten verdiepen in de diverse diensten en mogelijke ondersteuningsinstrumenten. Neen, we draaien het om: kom af en we helpen u waar we kunnen met uw vragen.

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

**Andries Gryffroy (N-VA):** Minister, ik dank u voor het uitgebreide antwoord. U houdt rekening met de voornaamste knelpunten voor kmo's om aan innovatie te doen, namelijk tijd en administratie. U zult de onlinedienstverlening verbeteren door te vertrekken vanuit de vraag van de ondernemer. Dat is een heel goede insteek. Vroeger moest men alles zelf opzoeken en contacten leggen. Dat was vaak een drempel wegens tijdgebrek. Ik denk niet dat kmo's niet willen innoveren. Sommigen redeneerden om het wel te doen, maar dan geen beroep te doen op de subsidies, waardoor het soms verkeerd afliep.

Hebt u een timing wanneer de onlinedienstverlening operationeel zal zijn?

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

**Robrecht Bothuyne (CD&V):** Voorzitter, innovatie, onderzoek en ontwikkeling zijn belangrijke onderwerpen. Het was ook een van de beleidsprioriteiten van deze regering. De extra middelen die deze regering in de loop van de legislatuur inzet voor onderzoek en ontwikkeling, zijn aanzienlijk.

We moeten wel vaststellen dat er nog heel wat werk te doen is, niet alleen op vlak van financiële steun maar ook op vlak van imago. Heel veel bedrijfsleiders, zowel van grote als kleine bedrijven, zijn vaak nog afgeschrikt door een verouderde perceptie van de manier van aanvragen en de administratieve rompslomp die hoort bij het aanvragen van innovatiesteun of het opstarten van innovatieprojecten.

Enkele weken geleden was ik te gast bij een Oostends bedrijf dat nogal bekend is in de energiesector en waar men vloeiend Japans spreekt. Het hoofd van de innovatieel daar zei dat hij niets meer aanvraagt omdat het te complex is. Nochtans heeft dat bedrijf een behoorlijk groot budget en een grote innovatie-eenheid. Toch blijft de perceptie dat het veel te complex is om in Vlaanderen innovatiesteun aan te vragen. Dat is maar een voorbeeld, maar er zijn ontelbare bedrijfsleiders waar dezelfde perceptie leeft. Daartegen vechten is een belangrijke opdracht. U bent daarmee bezig en de sensibilisering speelt daarop in.

Ik maak me toch een klein beetje zorgen over de voorgestelde hervorming. We zijn voor alle mogelijke vereenvoudiging. De drempel verlagen is altijd goed. Alleen hadden we nu vrij herkenbare kmo-programma's en de kmo-haalbaarheidsstudies. Dat verdwijnt wat in uw hervorming. De herkenbaarheid naar kmo's verdwijnt een beetje.

Het is niet onbelangrijk om op dat vlak heel duidelijke doelstellingen te stellen, zowel budgettair als naar het bereik van het aantal kmo's. Ik hoop dat u bij uw hervorming zegt: we bereiken nu zoveel kmo's en met de hervorming willen we er zoveel bereiken. Ik verwacht van u duidelijke targets in dezen. Ik denk dat de mensen die u op het terrein stuurt met de innovatiecentra en dergelijke, nood hebben aan dergelijke targets zowel naar het aantal bedrijven als naar het budget dat we gaan besteden.

Binnen de wereld van de kmo's zijn er grote verschillen natuurlijk. We hebben middelgrote bedrijven die al heel wat in huis hebben inzake innovatie, onderzoek en ontwikkeling. We hebben ook kleine ondernemingen die innovatief zijn maar

nog wat verder af staan van de wereld van de innovatiesteun, onderzoeks- en ontwikkelingsprojecten en dergelijke. Ook daar is het van belang om zeker die kleine ondernemingen aan te spreken en op een goede manier te benaderen zodat ook zij de stap zetten naar projecten en daarbij de nodige steun kunnen genieten.

Ik verwacht van u, minister, bij die hervorming, een focus op de kmo's, op de kleine ondernemingen, en duidelijke targets.

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

**Daniëlle Vanwesenbeeck (Open Vld):** Ik heb in de vorige commissievergadering geleerd dat ik alleen maar vragen mag stellen aan de minister, ik moet nu heel hard op mijn tanden bijten.

Ik heb het artikel natuurlijk ook gelezen. We hebben gelezen dat die steun is toegenomen. Mijn eerste opmerking was: eigenlijk kunnen we uit die cijfers ook niet te veel opmaken, maar, minister, u hebt eigenlijk al gezegd dat de helft van die aanvragen van kmo's komen die voor het eerst steun aanvragen rond innovatie. Dat is op zich heel positief.

Wij zijn geen specifieke voorstander van een beleid toegespitst op de kmo's. Ik vind dat we innovatie meer moeten aantrekken, maar we mogen de grote bedrijven niet vergeten. Dat is daar ook heel, heel belangrijk voor. Zij staan in voor de meeste O&O-uitgaven en de meeste tewerkstelling. We mogen hen niet aan de kant schuiven.

Ik ben in september naar New York geweest. Daar bruist het van innovatie. Het hoeft niet zo moeilijk te zijn. Ik heb een suggestie voor u of de werkgeversorganisaties. Een bedrijf als Spotify is wereldwijd bekend. Het werkt zeer innovatief. Een keer per maand moeten alle medewerkers samenzitten om innovatieve ideeën te spuien. Het is dus niet zo moeilijk. 95 procent van die ideeën wordt aan de kant geschoven. Maar dat is innovatie. Dat is heel veel proberen en af en toe lukt er iets en kan men daar grote dingen mee doen. Als men daar een idee mee kan realiseren, dan is het tijd om de stap naar VLAIO te zetten.

Ik ben het ermee eens, er is een verbreding van de innovatiebasis nodig. Targets vind ik een beetje moeilijk. Het is moeilijk om aan ondernemers op te leggen dat ze moeten innoveren. Dat horen ze niet graag. *(Opmerkingen van Robrecht Bothuyne)*

Ik zal uw woorden niet verdraaien, maar we hebben dat wel nodig.

Dan kom ik tot hetzelfde pijnpunt dat we hier horen. Ik heb in het verleden al een vraag gesteld over de administratieve vereenvoudiging. Ik weet dat er heel veel energie is gegaan naar de samensmelting van het IWT en het Agentschap Ondernemen. U hebt gezegd dat dit best wat tijd heeft gevraagd. U bent daarmee bezig. Wanneer gaan we de vereenvoudiging zien?

**Minister Philippe Muyters:** Ik zal met dat laatste starten. Ze zijn al lang bezig en de resultaten zijn fantastisch. De hervorming van de kmo-portefeuille en -groeisubsidies heeft de interesse van de bedrijven enorm doen stijgen, het aantal aanvragen is verdubbeld in 2, 3 jaar tijd. Dat heeft zeker en vast ook te maken met de administratieve eenvoud. Men dient een aanvraag in voor een kmo-portefeuille, de administratie houdt bijna niets meer in, men kan de factuur van de externe consultant gewoon doorgeven, men krijgt 30 of 40 procent terug afhankelijk van de grootte, men weet op voorhand dat men dit gaat krijgen. Eenvoudiger kan niet.

Bij de groeisubsidie is er een beoordeling, heel eenvoudig en snel. Dat loopt heel goed. Dat is voor de laagste graad, die hervormingen zijn gebeurd, de resultaten zien we op het veld. We krijgen daar geen klachten meer over dat het ingewikkeld en moeilijk is. We zijn daar, en als het kan, zullen we dat zeker doen.

Op het hoogste niveau is er de idee van open innovatie, we stimuleren dat. We brengen de netwerken en clusters bij elkaar, de speerpuntclusters, dat zijn de belangrijkste voor onze economie. We reserveren onderzoeksmiddelen voor onderzoek tot tien jaar voor risicovol wetenschappelijk onderzoek naar bepaalde aspecten. De samenwerking tussen bedrijven, innovatiecentra, onderzoeksinstellingen enzovoort is een heel sterk aspect. Die hervorming is gebeurd. Ik denk dat we daar heel goed bezig zijn.

Er bleef een tussenstuk over tussen het bovenste en het onderste gedeelte. Ik bedoel met bovenste het langdurig wetenschappelijk onderzoek. Heel die innovatiefilosofie hebben we gedaan. Ik maak niet graag onderscheid tussen innoveren en ondernemen, dat loopt door elkaar.

Dus de kmo-portefeuille en de kmo-groeisubsidie zijn hervormd, zijn eenvoudig gemaakt. Dan bleef het tussenstuk over, het stuk van individueel onderzoek bij bedrijven, innovatieve aspecten bij bedrijven, maar ook de innovatievolgers enzovoort. Dat is het laatste stuk. Wat dat betreft: van twee dingen één. Mijnheer Bothuyne, u zegt dat we een aantal herkenbare dingen misschien beter niet weggooien, dat we moeten oppassen, maar ik wil niet alleen ook daar opnieuw vereenvoudigen. In die groep is het immers ook zeer belangrijk dat de filosofie wordt omgedraaid. Dus niet dat men binnenkomt en vraagt of men steun kan krijgen en dat men dan zegt 'Je hebt dat en dat en dat en dat en dat, en kijk nu eens of je iets kunt indienen'. Zo blijf ik het altijd aanvoelen. Kunnen we dat niet omdraaien en vragen waarom iemand steun vraagt, wat zijn probleem is, waar hij naar zoekt, wat hij wil? Dan kunnen we een bepaald instrument bij hem inschakelen en dan zal hij begeleid dossiers indienen. Dan denk ik dat we de laatste stap ook daar zetten. Dat is de hervorming die ik in dezen wil doen: niet alleen die klantgerichtheid erin brengen, maar ook de instrumenten hebben die er voor de korte termijn zijn, die ook kunnen worden gedigitaliseerd en eenvoudig kunnen zijn, en dan die die weer wat verder gaan, waarbij je wel weer een dossier moet gaan indienen en dergelijke meer. Als we die laatste fase hebben gedaan, dan is heel het ondersteuningsbeleid hervormd. Ik ben daarvan overtuigd. De resultaten zijn er al van wat we hebben gedaan. Ik denk dat ik kan zeggen dat mijn speerpunten en mijn bedrijsennetwerken ook de eerste resultaten lijken op te leveren. De projecten die zijn ingediend door diverse bedrijven samen en zo, dat loopt goed. Wat dat onderste betreft: als je een verdubbeling hebt op drie jaar tijd van de steunaanvragen, als voor de helft, zoals ik daarnet zei, het de eerste keer innovatie is, dan denk ik dat we juist zitten.

Ik ben het eigenlijk met u eens wat die targets betreft. Ik wil dat rustig opvolgen. We hebben geen nulmeting. Ik wil zien hoe het evolueert, maar het is te vroeg om dat te zeggen. Ik had drie jaar geleden nooit gezegd dat ik een verdubbeling wou van het aantal bedrijven in de kmo-portefeuille. Het is nog altijd aan het bedrijf zelf, en ik respecteer ook kleine bedrijven die zeggen dat ze niks van de overheid moeten hebben, dat ze dat allemaal zelf doen. Prima, maar als we diegenen kunnen helpen die een innovatie niet zouden doen omdat ze het risico te groot vinden of omdat ze een financiële drempel zien of weet ik veel wat, dan zetten we een stap vooruit voor onze economie.

Mijnheer Gryffroy, over de timing durf ik niks te zeggen, zeker als het digitaliseren wordt meegenomen. Dat moet in orde zijn. De dag waarop je start,

moet dat klaar zijn. Het werk evolueert goed, maar ik durf niet te zeggen tegen wanneer we klaar zijn.

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

**Andries Gryffroy (N-VA):** Dank u wel. Ik vind het in elk geval boeiend dat we het op basis van deze vraag om uitleg ook binnen deze meerderheid in grote lijnen eens zijn of tevreden zijn met het beleid dat wordt gevoerd. Er zijn een aantal randbemerkingen. Ik zie enkel dat de oppositie daar totaal geen interesse voor heeft, maar dat is dan haar probleem. (*Opmerkingen van Rob Beenders. Gelach*)

Een aantal punten vind ik wel belangrijk in deze discussie. Het imago zal, zelfs met de volledige digitale dienstverlening, in het begin sowieso een probleem blijven. Collega Bothuyne, dat is juist. Je voelt dat ook wel. Je moet dat eerst nog eens zien. Die duidelijke targets kun je inderdaad niet doen met aantallen, maar eventueel zou er later een KPI omtrent de tevredenheid over de toegankelijkheid, omtrent de tevredenheid over de laagdrempeligheid kunnen zijn. Dat gaat dan veeleer over de kwaliteit van de dienstverlening dan over aantallen en bedragen die resulteren.

Dan is er inderdaad de discussie of je dat voor bedrijven in het algemeen doet, waar de kmo's dan in zitten. Of ga je specifiek ook nog voor de kmo's een aparte module maken? Ik weet dat dat in de bedrijfswereld zeer gevoelig ligt. Als je spreekt met een kmo'er, dan zegt die dat hij toch niet op kan tegen die grote jongens enzovoort. Met het oog op de zichtbaarheid, als je het wilt hebben over tevredenheid, dan moet je er misschien dan toch wel de nadruk op leggen dat kmo's voor bepaalde zaken in aanmerking komen en de grote bedrijven minder, en omgekeerd. Ik zie daar dus niet echt een probleem.

Ik vond uw voorbeeld van Spotify interessant. Dat is een Zweeds bedrijf. Ik vergelijk het dan met een bedrijf dat ik ken dat bierplateaus maakt. Het opleidingsniveau is verschillend bij die twee mensen. Bij die bierplateaus is er ook innovatie mogelijk. Zo is dat bedrijf het eerste geweest dat een soort 'liner' heeft gemaakt dat je in de bierplateaus kleeft, zodat dat bier niet kan schuiven en van het plateau valt. Dat is zeer laagdrempelig, maar die hebben daar nooit innovatiesteun voor gezocht, gevonden en gekregen. Dat is wel een tijdje terug.

**De voorzitter:** Mag ik u erop attent maken dat u twee minuten hebt, dat dit eigenlijk een afronding is van de vraag, dat er geen onderling debat mag worden gevoerd en dat uw twee minuten al om zijn? Als u een gedachtewisseling wilt, moet u die organiseren, maar hier is het vragen stellen aan de minister.

**Andries Gryffroy (N-VA):** Ik rond daarmee af: er is dus ook een groot verschil in functie van het opleidingsniveau.

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