



Vlaams
Parlement

vergadering **C186**
zittingsjaar 2017-2018

Woordelijk Verslag

Commissievergadering

Commissie voor Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur,
Inburgering en Stedenbeleid

van 27 maart 2018

INHOUD

VRAAG OM UITLEG van Michel Doomst aan Liesbeth Homans, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding, over de vaststellingen van Audit Vlaanderen over de instroom van medewerkers in de lokale besturen – 1571 (2017-2018)	3
VRAAG OM UITLEG van Cindy Franssen aan Liesbeth Homans, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding, over het politiek verlof voor de leden van het bijzonder comité voor de sociale dienst – 1578 (2017-2018)	7

VRAAG OM UITLEG van Michel Doomst aan Liesbeth Homans, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding, over de vaststellingen van Audit Vlaanderen over de instroom van medewerkers in de lokale besturen – 1571 (2017-2018)

Voorzitter: mevrouw Sofie Joosen

De voorzitter: De heer Doomst heeft het woord.

Michel Doomst (CD&V): Voorzitter, minister, Audit Vlaanderen heeft altijd interessante rapporten. Op 15 maart heeft het nog een uitgebracht, over de instroom van medewerkers bij de lokale besturen. Uiteraard is het altijd de kunst goede medewerkers te vinden, en ze ook te houden, wat na één jaar gelukzaligheid niet altijd even gemakkelijk is. Audit Vlaanderen komt tot een aantal vaststellingen, namelijk dat de gewone aanwervingsprocedure via de volwaardige procedure effectief, efficiënt en integer verloopt, dat er eigenlijk voldoende aandacht is voor objectiviteit en onafhankelijkheid en dat er eigenlijk nauwelijks indicaties zijn van ongeoorloofde inmenging, wat toch positief is. Ook is er voldoende kennis.

Het is dus duidelijk dat het meestal de beste van de klas is die het haalt. Dat is niet altijd zo als men de klas heeft verlaten. Dat werkt echter dus wel. Bij de snelle of verkorte procedure worden er wel een aantal stappen van de gewone procedure overgeslagen. Die verkorte procedure mag enkel worden gebruikt voor aanwervingen in een tijdelijk arbeidscontract en voor een contractuele functie waarin men werkgelegenheidsmaatregelen van de centrale overheden moet uitwerken. Wat dat betreft, zegt Audit Vlaanderen, wordt de opbouw van de dossiers eigenlijk weinig transparant en niet consequent genoeg opgevolgd en is er te weinig aandacht voor de gelijke toegang.

Minister, waaraan denkt u om lokale besturen meer te ondersteunen bij de uitvoering van die correcte procedure? Zult u daarbij ook meer aandacht vragen voor het tijdelijke karakter van die arbeidsovereenkomst en de wettelijke bepalingen die daaraan vasthangen? Specifieke doelgroepen zouden toch te weinig worden betrokken wat het vacant verklaren of het omgaan met de diplomaver-eisten betreft. Zult u daar ook wat meer aandacht voor vragen? Wat zijn uw ideeën om die verkorte procedure correcter en doelmatiger te laten benutten?

De voorzitter: Minister Homans heeft het woord.

Minister Liesbeth Homans: Voorzitter, mijnheer Doomst, ik wil vooreerst toch wel benadrukken dat ik ook deze thema-audit die werd uitgevoerd door Audit Vlaanderen, die bij 27 lokale besturen de instroom van personeel auditeerde, zeer waardevol vind. U hebt wellicht allemaal die thema-audit. Ik vind thema-audits sowieso waardevol – andere audits ook, natuurlijk.

Ik wil echter wel ook een bedenking meegeven. In het rapport van 15 maart over deze thema-audit is Audit Vlaanderen niet duidelijk over hoeveel normale en hoeveel verkorte procedures er bij die 27 lokale besturen zijn onderzocht. U stelt hier zeer gericht een vraag over de verkorte procedure, wat uiteraard mag, maar uit het rapport blijkt niet duidelijk hoeveel normale en hoeveel verkorte procedures er zijn onderzocht. U en de leden weten ook dat bij Audit Vlaanderen een aantal forensische audits zijn gebeurd, ook over deze problematiek. Die hebben bepaalde misbruiken of onregelmatigheden naar boven gebracht.

Het rapport van 15 maart 2018 levert alvast het positieve inzicht op dat de normale en volwaardige aanwervingsprocedure bij de lokale besturen efficiënt en integer verloopt, en dat dit ook objectief gebeurt, zonder beïnvloeding van de

politiek of andere belanghebbenden, dus zonder vriendjespolitiek, zoals dat in de volksmond heet. Het rapport geeft echter ook aan dat er, zoals u aangeeft, inderdaad ruimte is voor verbetering wat de instroom op basis van de zogenaamde verkorte procedure betreft.

U weet – maar ik zal het nog heel even kort herhalen – wat de verkorte procedure precies is. Dat is een snellere en eenvoudigere aanwervingsprocedure die het bestuur kan vaststellen voor specifieke betrekkingen, namelijk betrekkingen ter uitvoering van werkgelegenheidsmaatregelen, tijdelijke betrekkingen ter vervanging van afwezige personeelsleden en tijdelijke betrekkingen met een tewerkstellingsduur van maximaal een of twee jaar. Wat hier heel duidelijk is, is het woordje 'tijdelijk'. Wat hier ook aan bod komt en wat we ook in de forensische audits hebben gezien, is dat lokale besturen soms een loopje nemen met de definitie van tijdelijkheid.

Dan bedoel ik dat bij de vervanging van afwezige personeelsleden of als het gaat over een tewerkstellingsduur van maximaal één of twee jaar, die personeelsleden nadien niet wegvloeien uit het personeelsbestand van een lokaal bestuur.

U vroeg in welke initiatieven ik zal voorzien om ondersteuning te kunnen bieden bij de uitwerking en toepassing van de verkorte procedure, en of ik bijvoorbeeld meer aandacht zal vragen voor het tijdelijke karakter van de arbeidsovereenkomst. Ik denk dat dat al deels is beantwoord. Eerst en vooral, het doel van Audit Vlaanderen en de audits die het uitvoert, is de lokale besturen bewust te maken van zaken die volgens het auditrapport beter kunnen, en hen met aanbevelingen aanmoedigen om beter te doen. Op zich is dat natuurlijk wel een zeer goede zaak. Ik vertrouw er ook op dat de lokale besturen ook dit auditrapport, en tevens de parallelle forensische audits die ook betrekking hebben op deze problematiek, ter harte zullen nemen, en ook navenant zullen handelen. Als wij vertrouwen hebben in de lokale besturen, dan mogen we er natuurlijk ook wel op vertrouwen dat de lokale besturen ook de aanbevelingen ter harte nemen en daarnaar zullen handelen.

Zal ik ook acties ondernemen? Ik ben daar eigenlijk al mee bezig. Hieruit is ook gebleken dat er bij reguliere aanwervingen geen onregelmatigheden zijn vastgesteld. De normale procedure mag niet worden omzeild door de verkorte procedure te gebruiken. Dat lijkt me de angel van heel het probleem. De normale procedure, met reguliere aanwervingen, al dan niet via bevorderingen, is natuurlijk toch wel complexer dan de verkorte procedure, en ik kan me toch niet van de indruk ontdoen dat lokale besturen soms wel gewoon de verkorte procedure gebruiken om de normale procedure, die net iets gecompliceerder is, te kunnen omzeilen. Als je dit rapport leest, dan blijkt dat daar ook wel een beetje uit. Dat kan natuurlijk niet de bedoeling zijn.

Als u me dus vraagt of ik acties zal ondernemen, dan wijs ik erop dat het, op basis van wat ik daarnet heb gezegd, toch ook wel de verantwoordelijkheid is van lokale besturen om de wetgeving toe te passen zoals het hoort, gezien hun autonomie. Ik denk dat dat de normale gang van zaken is. Ik zal echter ook in het kader van de wijziging van het besluit inzake de rechtspositieregeling voorstellen om de verkorte procedure te vereenvoudigen, en vooral de tijdelijkheid van de betrekking duidelijk te maken in dat besluit. Dat lijkt me goed. Ik wil mijn verantwoordelijkheid hierin nemen, maar een groot deel van de verantwoordelijkheid ligt ook bij de lokale besturen.

Hoe zal ik de besturen aanmoedigen om hun instroombeleid op geregelde basis grondig en kritisch te evalueren? Het is natuurlijk ook aan de lokale besturen zelf om het hrm-beleid maximaal zelf uit te werken, te beheren en natuurlijk ook te evalueren. Ik denk dat niemand hier er vragende partij voor is dat we vanuit

Brussel alles, alle regeltjes opnieuw gaan opleggen. Moeten we faciliteren? Uiteraard. Dat doen we ook wel. Echter, tenzij ik me vergis – en dan zal ik dat straks wel horen –, is niemand hier vragende partij om ter zake alles vanuit Brussel te gaan opleggen.

U weet ook dat er in deze regeerperiode, en in het verleden ook al wel, zeer bewust is gekozen voor de beleidslijn van autonomie, van vertrouwen geven aan de lokale besturen, maar er dan ook op vertrouwen dat ze ook op een degelijke manier met de regelgeving omgaan. We geloven in bestuurskrachtige en verantwoordelijke lokale besturen. Ik meen ook dat het de verantwoordelijkheid is van de lokale besturen om zelf al hun processen, en dus niet enkel die op het vlak van instroom van personeel, regelmatig grondig en kritisch te evalueren. Het is dus belangrijk om dat proces van de instroom van personeel regelmatig onder de loep te nemen, maar ik denk dat er nog andere processen zijn die dat ook kunnen gebruiken. Ik wil nog toevoegen dat Audit Vlaanderen net mee is opgericht om onder andere de lokale besturen daarbij te ondersteunen, onder andere met de thema-audits, zoals deze die hier vandaag het voorwerp is van de vraag.

Audit Vlaanderen wijst erop dat maatregelen zoals het aanspreken van specifieke doelgroepen bij het vacant verklaren of het flexibel omgaan met diplomavereisten om kansengroepen toegang te geven tot openstaande functies, zouden ontbreken. Ik denk dat het belangrijk is om in dezen toch nog maar eens te verwijzen naar de Grondwet. Af en toe verwijs ik naar de Grondwet. Die mogen we natuurlijk niet uit het oog verliezen. Dat betekent dat, wat de aanwerving concreet betreft, elke overheid of elke werkgever een beleid ontwikkelt en operationaliseert dat in het verlengde ligt van het grondwettelijke beginsel van de gelijke toegang tot het openbaar ambt.

Ik zal straks wel horen of daar iemand tegen is, maar dat is wat in de Grondwet staat.

Bepaalde vacatures enkel richten tot of voorbehouden voor kansengroepen is dus niet evident en is voor reguliere betrekkingen uitgesloten.

Wat de diplomavereiste betreft, wil ik erop wijzen dat dit vandaag nog altijd als regel naar voren wordt geschoven. Ik vind onderwijs en het resultaat daarvan, met name waardevolle diploma's van kennis en kunde, nog altijd zeer belangrijk voor onze samenleving en ook voor de tewerkstelling bij de overheid. Dat neemt niet weg dat vandaag voor de lokale besturen ruime en flexibele mogelijkheden bestaan om af te wijken van de diplomavoorwaarde en dat die afwijkmogelijkheid ten volle wordt geapprecieerd en gewaardeerd bij de besturen en de vakorganisaties.

De gemeente of het lokale bestuur kan beslissen om af te wijken van de diplomavereiste zodra het gaat over kandidaten die of voldoende relevante ervaring hebben en slagen voor een niveau- of capaciteitstest, over kandidaten die beschikken over een ervaringsbewijs, of over kandidaten die beschikken over een attest van een beroepsopleiding.

Er wordt me regelmatig gevraagd wat ik doe om de instroom van de zogenaamde kansengroepen binnen het arsenaal van werknemers bij de Vlaamse overheid te verhogen. Men wijst me daar op mijn verantwoordelijkheid, maar ook de lokale besturen hebben de verantwoordelijkheid om dat te doen. Het is niet verstandig om dat te doen op basis van positieve discriminatie, ik weet dat dat zelfs niet geoorloofd is. Door gerichte acties te voeren zoals wij doen binnen de Vlaamse overheid kan een lokaal bestuur perfect mensen met een beperking, mensen met een migratieachtergrond en vrouwen die anno 2018 nog altijd een kansengroep zijn, ook aantrekken om te solliciteren voor een bepaalde vacature. Dit mag natuurlijk geen positieve discriminatie zijn, en dat is het ook niet als men dit op die manier aanpakt.

Ik heb daarnet al verwezen naar de aanpassing van het besluit van de Vlaamse Regering over de rechtspositieregeling. Mijnheer Doomst, het rapport bevat eigenlijk maar één aanbeveling die erop neerkomt dat er meer ondersteuning moet zijn door de Vlaamse overheid of door de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG) aan de lokale besturen. De verantwoordelijkheid voor eventuele misbruiken ligt natuurlijk nog altijd bij die lokale besturen. Misbruik is mischien een breed containerbegrip, maar als ik zeg dat ik soms de indruk heb dat die verkorte procedure wordt ingezet net om de normale procedure te omzeilen, dan wordt er toch een klein beetje misbruik gemaakt van de situatie. Het is ook belangrijk dat de lokale besturen zelf lessen trekken uit deze audit. Als Audit Vlaanderen zegt dat het aan de Vlaamse overheid is om meer ondersteuning te bieden, dan zeg ik niet direct neen, want ik denk dat ABB voldoende ondersteuning biedt en als het nodig is, bereid is om dat nog meer te doen. Hetzelfde geldt voor de VVSG. Maar als wij vanuit Brussel heel veel vertrouwen en autonomie geven aan de lokale besturen, kan de keerzijde van de medaille ook zijn dat er verhoogd toezicht kan komen, en de lokale besturen staan er natuurlijk niet voor te springen dat wij als keizer-koster vanuit Brussel alle processen onder de loep nemen.

Ik vind het een zeer waardevolle audit, ik denk dat de lokale besturen daar een grote verantwoordelijkheid in hebben. Ik denk ook dat de verkorte procedure een aantal voordelen heeft, maar het kan niet de bedoeling zijn om die te misbruiken om andere procedures te omzeilen. De lokale besturen kunnen hier conclusies en aanbevelingen uit trekken. In het kader van de aanpassing van het besluit van de Vlaamse Regering over de rechtspositieregeling zal ik de tijdelijkheid van die verkorte procedure in de verf zetten zodat dit voor elk lokaal bestuur duidelijk is.

De voorzitter: De heer Doomst heeft het woord.

Michel Doomst (CD&V): Minister, ik dank u voor uw uitgebreid antwoord. Dit is natuurlijk vers van de pers, we moeten nog even de normale en de verkorte procedure bekijken, maar ik heb ook het gevoel dat die verkorte procedure wel eens het pijnpunt zou kunnen zijn. Ze is sneller en eenvoudiger. Wanneer men gedurende één of twee jaar iemand tijdelijk bezig ziet en denkt de witte merel te zien, weet ik uit ervaring dat het niet fijn is wanneer die het nest verlaat. Dat is soms het probleem, maar de regels zijn de regels.

Het OCMW-bestuur van Harelbeke is een goed voorbeeld van hoe men dat aanwerven moet monitoren. Ik denk dat we dergelijke voorbeelden uit de praktijk nodig hebben en dat het goed zou zijn dat de VVSG samen met Binnenlands Bestuur de terreinervaringen kan doorspelen zodat we weten hoe we daar zo correct en efficiënt mogelijk mee kunnen omgaan.

De voorzitter: Mevrouw Sminate heeft het woord.

Nadia Sminate (N-VA): Minister, ik vond het eerlijk gezegd redelijk teleurstellend te moeten lezen dat er in sommige besturen zo weinig competenties aanwezig zijn om op een correcte manier aan de slag te gaan met die rechtspositieregeling (RPR). Ik heb zelf in een aantal gemeenten gezien dat de reden daarvoor is dat men vaak een externe partner zoekt om die RPR uit te schrijven voor de gemeente, waardoor dat document ergens in een lade ligt en onvoldoende gekend is bij het lokale bestuur. Daardoor is ook de kennis van de voorwaarden voor een verkorte procedure niet aanwezig bij sommige lokale besturen. Dat is jammer, maar het wordt natuurlijk erg zodra het omgekeerd is en de kennis dus wel aanwezig is, maar er misbruik wordt gemaakt om de eigen fanclub te kunnen binnenhalen. Ik vind het zeer waardevol dat u zegt dat de lokale bestuurders op hun verantwoordelijkheid moeten worden gewezen zonder dat u vanuit Brussel de regeltjes gaat opleggen.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

**VRAAG OM UITLEG van Cindy Franssen aan Liesbeth Homans, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding, over het politiek verlof voor de leden van het bijzonder comité voor de sociale dienst
– 1578 (2017-2018)**

Voorzitter: mevrouw Sofie Joosen

De voorzitter: Mevrouw Franssen heeft het woord.

Cindy Franssen (CD&V): Minister, met het recente decreet over het lokaal bestuur wordt de politieke organisatie van de lokale besturen in Vlaanderen grondig vernieuwd. Er wordt ook voorzien in de oprichting van een bijzonder comité voor de sociale dienst, dat onder meer bevoegd zal zijn voor de beslissingen over de toekenning van individuele steun op het vlak van maatschappelijke dienstverlening en maatschappelijke integratie. Van dit bijzonder comité kunnen ook niet-raadsleden deel uitmaken.

Om hun werkzaamheden op een degelijke manier te kunnen vervullen, kunnen de politieke mandatarissen een beroep doen op politiek verlof. Dat politiek verlof is, afhankelijk van de plaats van tewerkstelling van de betrokken mandataris, geregeld in verschillende reglementaire bepalingen. Voor de mandatarissen die werkzaam zijn in de private sector, is dat geregeld bij wet. Voor de mandatarissen die werkzaam zijn in de federale overheidsdiensten, is dat geregeld in nog een andere wet. Voor de mandatarissen die werkzaam zijn in de lokale besturen, is dat geregeld in een decreet. Voor de mandatarissen die werkzaam zijn in de diensten van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest is er nog een andere regeling. En voor de mandatarissen die werkzaam zijn in het onderwijs is dan nog een aparte regeling van kracht, via een omzendbrief.

Hogervermelde regelgevingen sommen telkens de mandaten op waarvoor men politiek verlof of dienstvrijstelling kan opnemen. Er wordt verwezen naar de volgende mandaten: gemeenteraadslid, lid van een raad voor maatschappelijk welzijn, lid van een districtsraad, provincieraadslid. Hogervermelde omzendbrief met betrekking tot de personeelsleden van het onderwijs somt letterlijk op voor welke mandaten politiek verlof toegekend kan worden: burgemeester, schepen, gemeenteraadslid, OCMW-voorzitter, lid van het bureau of van de raad voor maatschappelijk welzijn.

In al deze regelingen wordt het lidmaatschap van het bijzonder comité voor de sociale dienst niet vermeld. Aangezien ook niet-raadsleden deel kunnen uitmaken van dit bijzonder comité, zou dit dus kunnen betekenen dat die voor het opnemen van een mandaat in dit bijzonder comité geen politiek verlof zouden kunnen opnemen.

Gezien het vaak delicate karakter van de dossiers die in dit bijzonder comité zullen worden behandeld, lijkt het evenwel zinvol dat de leden ervan toch over voldoende tijd zouden kunnen beschikken om de werkzaamheden van dit bijzonder comité voor te bereiden. Het lijkt dan ook raadzaam dat zij daartoe politiek verlof zouden kunnen nemen.

Minister, vandaar mijn vragen aan u. Kunt u verduidelijken of de leden van het bijzonder comité van de sociale dienst die geen raadslid zijn, al dan niet politiek verlof kunnen nemen op basis van de thans van kracht zijnde regelingen dienaangaande? Indien niet, hebt u al de nodige initiatieven genomen om de nodige decretale aanpassingen door te voeren, en zo ja, binnen welke timing zullen de werkzaamheden afgerond kunnen zijn? Hebt u reeds de nodige stappen gezet om met uw federale collega's in gesprek te gaan om ervoor te zorgen dat de nodige aanpassingen aan de regelingen van toepassing op de personeelsleden werkzaam in de private sector en in de federale overheidsdiensten, tijdig en analoog zouden kunnen gebeuren?

De voorzitter: Minister Homans heeft het woord.

Minister Liesbeth Homans: Mevrouw Franssen, dit is een zeer terechte vraag. Ik denk dat die ook een beetje leeft bij de mensen op het terrein.

U haalt terecht een situatie aan die binnen het huidige regelgevend kader inderdaad niet is geregeld. Mensen die geen lid zijn van de gemeente- of de OCMW-raad, kunnen momenteel nog geen politiek verlof krijgen. Dat zijn dus de zogenaamde experts of dergelijke die in dat bijzonder comité zouden zetelen. Ik ben het volledig met u eens dat politiek verlof absoluut noodzakelijk is – als die mensen dat willen nemen, maar ze moeten het eerst wel kunnen nemen – als ze inderdaad hun job een klein beetje au sérieux willen nemen. U weet dat de federale overheid dat moet regelen voor de mensen die zijn tewerkgesteld in de private sector, en natuurlijk ook voor de federale ambtenaren. U weet dat de Vlaamse overheid dat moet regelen voor mensen die zijn tewerkgesteld als Vlaams ambtenaar. Ik zal niet te technisch worden, maar ik moet dat regelen voor de mensen die onder het Vlaams personeelsstatuut (VPS) vallen. Minister Crevits heeft in dezen ook een verantwoordelijkheid: zij moet dat dan weer regelen voor onderwijzend personeel en dergelijke meer. Voor de personeelsleden die zijn tewerkgesteld bij lokale besturen, moet dat ook door mij worden geregeld.

U zegt terecht dat dit moet worden aangepakt, maar we zijn er al mee bezig. Ik hoop dus dat dat u kan geruststellen. Het Agentschap Binnenlands Bestuur (ABB) is belast met een onderzoek. Ik heb u nu kort geschetst wie eigenlijk juist voor wat, voor welk regelgevend kader moet zorgen. Dat onderzoek is er om dat alles nog eens goed in kaart te brengen. De resultaten daarvan worden mij eerstdaags overhandigd. Ik heb net gehoord dat het rapport binnen is, maar dat het nog eventjes moet worden bekeken. Dat lijkt me verstandig. Er zijn immers heel veel entiteiten. Ik heb nu verwezen naar het onderwijs, maar bijvoorbeeld De Lijn valt niet onder het VPS. Ik geef maar een voorbeeld. Moeten we daar dan nog specifiek iets regelen voor die personeelsleden die in een bijzonder comité zouden willen gaan zetelen en dergelijke meer? Het is dus belangrijk dat we eerst in kaart brengen waar we dat allemaal moeten regelen, wie dat alles moet regelen, wiens verantwoordelijkheid en bevoegdheid het is. Dan zal ik onmiddellijk contact opnemen met mijn federale collega's om hen te wijzen op wat wij ter zake onverwijld van hen verwachten dat ze aanpassen in de regelgeving, zodat iemand die geen lid is van de gemeenteraad of de OCMW-raad, ook kan zetelen in het bijzonder comité mét politiek verlof.

De voorzitter: Mevrouw Franssen heeft het woord.

Cindy Franssen (CD&V): Minister, bedankt voor dit positieve antwoord. We kijken inderdaad uit naar het rapport. Het lijkt me inderdaad evident dat u bekijkt wat er allemaal moet worden gewijzigd.

Wat natuurlijk belangrijk is, is dat daar de nodige spoed achter wordt gezet, gelet op het feit dat we 1 januari 2019 met rasse schreden naderen, en dat het gelijktijdig wordt geregeld vanuit elk beleidsniveau dat verantwoordelijk is. Die gelijktijdigheid moet er zeker zijn. De gelijke rechten van elke mandataris moeten inderdaad worden verzekerd: los van het niveau of de sector waarin ze zijn tewerkgesteld, moeten ze dezelfde rechten hebben.

De voorzitter: Minister Homans heeft het woord.

Minister Liesbeth Homans: Ik heb al gezegd dat ik mijn verantwoordelijkheid ter zake zal opnemen, en dat dat een terechte vraag en bekommernis was. We zullen ervoor zorgen dat dit voor 31 december 2018 op alle betrokken niveaus zal zijn geregeld.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.