



Vlaams
Parlement

vergadering **C82**
zittingsjaar 2015-2016

Woordelijk Verslag

Commissievergadering

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

van 14 januari 2016

INHOUD

VRAAG OM UITLEG van Imade Annouri aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de discriminatie van vrouwen op de arbeidsmarkt – 610 (2015-2016)	3
VRAAG OM UITLEG van Emmily Talpe aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over het uitbesteden van begeleidingstrajecten door de VDAB aan private partners – 648 (2015-2016)	7
VRAAG OM UITLEG van Robrecht Bothuyne aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over duaal leren – 744 (2015-2016)	10

VRAAG OM UITLEG van Imade Annouri aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over de discriminatie van vrouwen op de arbeidsmarkt – 610 (2015-2016)

Voorzitter: de heer Axel Ronse

De voorzitter: De heer Annouri heeft het woord.

Imade Annouri (Groen): Minister, ik heb deze vraag enkele weken ingediend naar aanleiding van een heel interessant krantenartikel, waarin stond dat meer dan een op drie Belgische vrouwen, of 37 procent, zich gediscrimineerd voelt op de arbeidsmarkt. Dat blijkt uit de cijfers van de emancipatiebarometer van Amazone, het Kruispunt Gendergelijkheid.

Ook op Vlaams niveau zijn de cijfers erg verontrustend. Zo antwoordt 31 procent van de Vlamingen bevestigend op de stelling dat vrouwen discriminatie ondervinden bij de aanwerving. 25 procent is het ermee eens dat vrouw zijn een hinderpaal is als men een carrière wil uitbouwen. De voornaamste klachten betreffen discriminatie bij aanwerving en ongelijke promotiekansen.

Die cijfers zijn wat ons betreft zorgwekkend. Ze bewijzen dat vrouwen vandaag nog steeds tegen heel wat drempels oplopen op onze arbeidsmarkt. Meer zelfs: veel vrouwen én mannen vinden het vandaag perfect normaal dat vrouwen minder kansen krijgen en dat het uitbouwen van een carrière nu eenmaal niet samengaat met het moederschap en een gezinsleven. Er is dringend nood aan een beleid dat die drempels voor vrouwen op de arbeidsmarkt wegneemt. Welke acties zult u extra ondernemen, minister, om de kansen van vrouwen op de arbeidsmarkt te verhogen en die drempels voor een groot stuk weg te nemen?

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Collega Annouri, in de conceptnota over evenredige arbeidsdeelname, die op 17 juli 2015 door de Vlaamse Regering is goedgekeurd, heb ik duidelijk weergegeven hoe ik wil omgaan met om het even welke vorm van discriminatie. Evenredige arbeidsdeelname blijft mijn doelstelling, conform het Pact 2020.

Ik heb in de commissie al uitgelegd dat we op basis van drie sporen gaan werken. Ten eerste gaan we uit van het activeren van elk talent van elk individu, via VDAB. Ten tweede investeren we in talenten via de vernieuwde kmo-portefeuille, zodat ook werkgevers vooral oog hebben voor het talent, en niet voor andere zaken, zoals het geslacht van het individu. Ten derde willen we werken aan het doorbreken van vooroordelen – een zeer belangrijk aspect daarin – zodat de blik wordt gericht op de aanwezige talenten en competenties, via een breed gedragen strategie. Dat is mijns inziens echt het antwoord op dat geheel: VDAB screent vanuit talenten, de werkgever moet oog hebben voor talenten, en vooroordelen moeten worden weggenomen.

Dat is echt een mindswitch. We zien daar op het terrein al beweging in, maar met deze conceptnota en met de acties willen we de stap verder zetten. Dat concept wordt op dit moment verder uitgewerkt. Elk talent een kans geven en elke discriminatie bestrijden, dat is ook besproken tijdens de commissievergadering 18 juni.

Naast specifieke maatregelen voor de dienstenchequesector moeten we ons in een brede informatiecampagne ook richten op slachtoffers en getuigen die weten wat hun rechten zijn en die gesensibiliseerd worden om melding te doen bij de bevoegde instanties. We zien immers dat het aantal klachten dat we binnenkrijgen, heel beperkt is. Dat maakt het niet altijd gemakkelijk. Een dergelijke

campagne kan de bewustwording en de kennis bij de bevolking over discriminatie vergroten, ook wat betreft de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Daarnaast is er de handhaving. De strijd tegen discriminatie is een van de prioriteiten van mijn handhavingsbeleid. Binnen mijn bevoegdheden is dat wel vrij beperkt. Dat gaat over werving en selectie en de dienstencheques. Maar we zullen die controles blijven uitvoeren, conform de afspraken die daarover zijn gemaakt.

En dan is er ook nog de 'online assistant' op de website van VDAB. Daarmee worden vacatures vandaag al gescreend op discriminatoire elementen. Als er discriminerende vereisten vastgesteld worden in een vacature, verschijnt er een blokkerende opmerking. Die opmerking houdt de publicatie van de vacature tegen. In 2014 waren er bij VDAB vijf klachten met betrekking tot discriminatie op basis van geslacht. Sinds 2010 zijn daarover een dertigtal klachten binnengekomen. Die 'online assistant' lijkt mij een goed instrument. Verder sensibiliseert en informeert VDAB de eigen medewerkers over de problematieken van arbeidsgerelateerde discriminatie.

Met de informatiecampagne, de handhaving, de 'online assistant' en de sensibilisering van de eigen medewerkers denk ik dat we al een heel pak doen, wat we kunnen doen binnen onze bevoegdheden.

Vanaf 2016 start VDAB ook een project op rond genderneutraal taalgebruik. We beseffen dat niet altijd, maar ook dat is een belangrijk element. De bedoeling is om de taal van de VDAB, zowel intern als extern, zo genderneutraal mogelijk te maken. Een eerste fase betreft een onderzoek naar de haalbaarheid en eventuele richtlijnen over hoe genderneutraal te schrijven. In een tweede fase zal alle communicatie aangepakt worden.

Binnen de monitoringactiviteiten van het Departement Werk en Sociale Economie wordt de dimensie van het geslacht steeds opgenomen, samen met andere profielkenmerken van de Vlaamse werkenden en werkzoekenden. Op die manier kunnen we de situatie op de voet blijven volgen. Verder blijf ik me ook engageren om mee te werken aan een binnen de Vlaamse Regering afgestemd gelijkekansenbeleid, waar de gelijkheid van mannen en vrouwen een van de voornaamste prioriteiten in vormt.

De voorzitter: De heer Annouri heeft het woord.

Imade Annouri (Groen): Minister, bedankt voor uw antwoord. De drie doelstellingen die u hebt aangehaald, zijn een heel goede zaak, maar wat mij in dit specifieke geval frappeerde, was dat een groot percentage van zowel de mannen als de vrouwen er zich blijkbaar al bij neergelegd heeft dat je enkel en alleen op basis van het vrouw-zijn minder kansen zou krijgen op de arbeidsmarkt, 'want het is nu eenmaal zo'. Alsof het een feit is, een waarheid of een wet die in steen gebeiteld staat. Dat is natuurlijk niet zo.

Ik denk dat dat voor een stuk mee verklaart waarom er niet veel klachten zijn en er niet veel meldingen worden gedaan. Jammer genoeg leggen vrouwen zich daar nog te vaak bij neer. Ik ben dan ook vooral geïnteresseerd in het derde luik dat u hebt aangehaald, over het doorbreken van vooroordelen en het inzetten op een breed gedragen strategie. Als ik het goed begrijp, zit u nu nog in de opbouwfase. U hebt er misschien ook nog geen zicht op wanneer we daar een eerste voorstel van mogen verwachten. In elk geval moet er zo snel mogelijk werk van worden gemaakt. Het gaat inderdaad over competenties en talenten. Het gaat over de juiste man of vrouw op de juiste plaats. Dat is iets waar we nog werk aan hebben. Dat maakt die barometer wel duidelijk.

De voorzitter: Mevrouw Remen heeft het woord.

Grete Remen (N-VA): Ik zal zeker niet beweren, collega Annouri, dat er in geen enkel bedrijf sprake is van discriminatie, maar de Vlaamse Regering en minister Muyters zetten daar wel op in, miskennen het probleem niet en anticiperen met een aantal maatregelen, zoals de minister daarnet heeft aangegeven. De acties die de minister zal ondernemen, zijn ook terug te vinden in de beleidsbrief. Hij zet vooral ook sterk in op zelfcontroles en zelfregulering.

Dit is alweer een beetje een onterechte stigmatisering van de werkgever. Uit de studie blijkt dat 29 procent van de vrouwen zich gediscrimineerd voelt. Maar is dat ook wel zo? Wij voelen ons misschien ook al snel gediscrimineerd en we handelen er dan ook naar. De adjunct-directeur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, mevrouw Stevens, zei een maand geleden in de media dat vrouwen zich de vooroordelen eigen maken. Ze anticiperen op die mogelijke discriminatie en gaan dan een gedrag stellen waardoor ze zich gediscrimineerd voelen. Gebeurt die discriminatie dan ook effectief?

Ik heb die studie van Amazon ook gelezen en heb daar toch wat bedenkingen bij, omdat er heel veel suggestieve vragen in worden gesteld. Er worden meningen gevraagd, zoals: "Is vrouw-zijn een hinderpaal indien men een carrière wil uitbouwen?" of "Vrouwen, ondervindt u discriminatie bij aanwervingen?" Dat zijn suggestieve vragen. Het zijn belangrijke waarnemingen, waar men rekening mee moet houden, maar het zijn geen objectieve feiten.

Minister, ik heb nog een bijkomende vraag, maar misschien is het meer iets voor een schriftelijke vraag. Ik zal niet ontkennen dat er discriminatie is, maar is dat in privébedrijven of meer in publieke sectoren? Hebt u daar cijfers van?

De voorzitter: Mevrouw Talpe heeft het woord.

Emmily Talpe (Open Vld): Het valt uiteraard te betreuren dat vrouwen op de arbeidsmarkt nog steeds geconfronteerd worden met discriminatie of dat ze het vaak nog zo aanvoelen.

Het is een feit dat zwangerschappen typisch zijn voor vrouwen – voorlopig althans nog, maar de wetenschap gaat steeds vooruit. *(Opmerkingen. Gelach)*

Er kan wel worden gewerkt aan de situatie van de partners. Er is al de tendens dat vaders steeds meer ouderschapsverlof willen opnemen. Uiteraard is dit federale materie, maar ook vanuit Vlaanderen kunnen we werken aan sensibilisering opdat mannen meer ouderlijke en huishoudelijke taken op zich nemen.

Minister, een interessant instrument hierbij zijn de dienstencheques. Ze zorgen voor betaalbare huishoudelijke hulp die vrouwen kan ontlasten. Helaas behoren de dienstencheques nog niet tot het assortiment van extralegale voordelen. Bent u bereid om dit aan te kaarten met uw federale collega? Dit kan immers een belangrijke rol spelen.

Ik wil u ook vragen om bij het uitwerken van werkbaar werk niet alleen te focussen op de 50-plussers of de 55-plussers, maar om ook aandacht te besteden aan de spitsuurgeneratie. Het gaat dan om mensen van 25 tot 45 jaar. Ze moeten hun werk combineren met jonge kinderen, het bouwen van een huis, carrière-planning en als het even tegenvalt met zorgtaken voor hulpbehoevende ouders. Plant u initiatieven voor die groep?

De voorzitter: Mevrouw Turan heeft het woord.

Güler Turan (sp.a): Mijnheer Annouri, ik wil u bedanken voor deze vraag. U hebt die als een gentleman gesteld. En daarna hebt u alle vrouwelijke collega's mogen horen aansluiten.

Mevrouw Talpe, ik ben het met u eens dat we met wetenschap en innovatie verder moeten inzetten op de zwangerschapsmogelijkheid van de man zodat we de carrièremogelijkheden van de vrouw wat kunnen opkrikken ... *(Opmerkingen)*

Mevrouw Remen, ik ben het meestal met u eens. We denken heel vaak hetzelfde over ondernemers en vrouwen, maar nu niet. U zegt dat dit onderzoek suggestieve vragen bevat. Ik vind dit pijnlijk om te horen, vooral van een vrouwelijke collega. U en ik weten dat wat Amazone heeft aangetoond, klopt. We hadden daar deze bevraging niet voor nodig, we weten dat dit de realiteit is, zowel wat betreft tewerkstelling als wat betreft ondernemerschap. Maar u noemt het suggestieve vragen.

Minister, er is één onderzoek dat ik elk jaar heel grondig bekijk: 'werkbaar werk'. Het gaat om werkbaar werk voor tewerkgestelden en voor ondernemers. Elke vraag die wordt opgesteld om ergens naar te peilen, is suggestief. De KeFiK-enquête (Kenniscentrum voor Financiering van KMO) wordt voorlopig niet meer voortgezet in Vlaanderen, maar was ook suggestief en peilde ook hoe een ondernemer zijn zoektocht naar financiën ervaart. Of dat nu terecht is of onterecht, wat hij of zij ervaart, is ook een realiteit voor dat individu.

Ik keer terug naar de vrouwen. We hadden Amazone niet echt nodig om discriminatie aan te tonen, maar de studie ondersteunt wat we al wisten. We weten allemaal wat er leeft: binnen geraken is ding, maar daarna is er het glazen plafond.

Minister, u zei dat u op drie niveaus werkt. U zei ook dat u werkt aan het wegwerken van vooroordelen. Hoe werkt u daar exact aan? Uiteraard zijn de bedrijven partners, we moeten ze niet als kwajongens zien. Het gaat inderdaad over alle mogelijke vormen van discriminatie, ook leeftijd en gender. Ik denk aan een doelgroep die dubbel zo zwaar wordt geraakt, namelijk de allochtone vrouwen. Ik weet niet of u er nu op zult kunnen antwoorden, maar mijn vraag is of u daar cijfers over hebt. De afstand tot de arbeidsmarkt, de discriminatie of 'de beleving daarvan' – zoals u dat formuleert, maar ik ben het daar niet mee eens – zijn voor die groep nog veel groter. Hebt u daar een zicht op? Het is gemakkelijk om als partijvoorzitter te zeggen dat die vrouwen moeten gaan werken. Dan gaat men ervan uit dat ze niet willen werken. Ik heb echter studies gezien waaruit blijkt dat de discriminatie voor die groep nog veel groter is. Kijkt u specifiek naar die groep? We willen immers elk individu stimuleren om te werken, we willen iedereen activeren.

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Ik begin met de vraag naar de cijfers. Mag ik er toch nog eens op wijzen dat de discriminatie op de werkvloer en bij aanwerving, federale materie is? Ik heb er dus geen cijfers over. Ik heb alleen cijfers over klachten bij uitzendarbeid en dienstenchequebedrijven.

En toch zal ik een campagne doen! Het wordt er een die veel breder is. Dit is mijn derde spoor. Ik ben nu aan het bekijken op welke manier we de uitrol kunnen doen zodat dit spoor effect heeft. Maar ik heb de cijfers die u vraagt, dus niet. Misschien kan de federale minister vertellen hoeveel klachten er zijn tussen werkgevers en werknemers, en hoeveel klachten er zijn bij aanwerving.

Maar misschien zullen er, dankzij het feit dat ik een brede campagne doe, morgen meer mensen de stap zetten. Misschien staan ze er vandaag nog niet bij stil, maar zullen ze dan beseffen dat ze gediscrimineerd worden.

En ik ben geen voorzitter, dus daar heb ik geen last van.

Mevrouw Talpe, het ouderschapsverlof voor beide partners, is een positieve zaak. Ik ben al heel lang een nieuwe man. Ik ga er niet dieper op in, want dat maakt

alle mannen jaloers over wat ik, zelfs nu nog, in het huishouden allemaal doe. Ik doe dat trouwens graag. *(Opmerkingen. Gelach)*

Over de dienstencheques en het extralegale voordeel heb ik mijn twijfels. Ze worden vandaag al zo gestimuleerd. De werkende wordt zwaar gefinancierd en er is fiscale aftrek voor wie ze koopt. Om daar nog eens een extralegaal voordeel bovenop te doen... We moeten dit bekijken in het licht van wat de Federale Regering vandaag doet met de taxshift. 'First things first', we moeten eerst het belastingstelsel hervormen en ervoor zorgen dat de mensen in het algemeen meer overhouden. Dan kiezen ze zelf of ze een auto kopen of dienstencheques of weet ik veel wat. We moeten dit in de totale belastinghervorming bekijken, ik zal dit niet apart aankaarten.

Werkbaar werk geldt voor iedereen, dat is heel duidelijk. Ik heb dat nooit alleen voor de 50-plussers bedoeld. De dienstencheque is zelfs een onderdeel van werkbaar werk. U weet dat het mijn filosofie is om te werken aan de hand van de loopbaan. We kijken naar de loopbaan en naar wat wanneer en hoe moet gebeuren. Ik doe dat ook voor Sport, daar leg ik het accent op de jonge volwassenen met kinderen die beginnen te werken en voor wie sport overschiet. We moeten elk moment van een carrière bekijken.

De voorzitter: De heer Annouri heeft het woord.

Imade Annouri (Groen): Mevrouw Remen, ik heb nergens de werkgevers gestigmatiseerd. Ik heb er mijn vraag nog eens bij genomen: "werkgever" staat er zelfs niet in. Ik heb ook gezegd: "voelt zich gediscrimineerd", want dat is wat het onderzoek aangeeft. Zoals mevrouw Turan ook zegt, weten we allemaal dat er een probleem is. Ik wou dat aankaarten.

Ik ben blij met het antwoord van de minister dat hij er werk van wil maken, dat hij er een campagne voor zal opzetten. We kunnen hier niet genoeg op blijven hameren.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Emmily Talpe aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over het uitbesteden van begeleidingstrajecten door de VDAB aan private partners – 648 (2015-2016)

Voorzitter: de heer Axel Ronse

De voorzitter: Mevrouw Talpe heeft het woord.

Emmily Talpe (Open Vld): Voorzitter, minister, collega's, het uitbesteden van begeleidingstrajecten van werkzoekenden door de VDAB aan private partners, tendering, krijgt regelmatig kritiek, ook vanuit vakbondskringen. De vakbonden zetelen nochtans zelf in de raad van bestuur van de VDAB en nemen actief deel aan het proces via door hen opgerichte non-profitorganisaties. Uit een studie van de heren Cockx en Baert, twee professoren Economie aan de Universiteit Gent, blijkt voor de periode 2005-2007 dat het beeld een stuk genuanceerder is.

De deelname aan een begeleidingstraject verhoogt in hoge mate de kans om uit de werkloosheid te geraken. Na één jaar was 30,4 procent niet langer werkloos. Zonder begeleiding zou dat aandeel amper 8,8 procent zijn geweest. Weliswaar moet worden opgemerkt dat niet elke werkloze doorstroomt naar een job, maar dankzij de begeleiding vindt een bijkomende groep die goed is voor 11 procent van het totaal, wél een job. Nog een nuancering: werklozen geraken wel sneller aan een job, maar kunnen die ook sneller kwijtspelen. Toch blijft de balans positief, want uiteindelijk blijkt bijna 30 procent meer te hebben gewerkt dan in een situatie waarbij er geen begeleiding zou zijn geweest.

Kijkend naar de begeleidende instanties besluit de studie dat werklozen die worden begeleid door een commercieel bedrijf, het best af waren. Ze vonden gemiddeld anderhalve maand eerder een job dan wanneer ze door de VDAB of een non-profitonderneming werden begeleid. Daarenboven hielden ze hun job gemiddeld anderhalve maand langer, waardoor bijna 4 procent meer wordt gewerkt. Tevens bleken commerciële bedrijven 11 procent goedkoper dan de VDAB. De non-profitbedrijven scoren even goed als de VDAB, maar waren wel iets duurder. Volgens de onderzoekers valt de vergelijking voor hen het minst gunstig uit. De onderzoekers blijven wel voorzichtig om tendering onverkort toe te juichen, want er hangt een prijskaartje aan vast dat de efficiëntiewinst kleiner maakt.

Ik kreeg van u graag een antwoord op volgende vragen. Welke conclusies trekt u uit de bevindingen van beide professoren voor het tenderingbeleid van de VDAB in het algemeen en de uitbesteding naar profit- en non-profitorganisaties in het bijzonder? Is inmiddels nagegaan in hoeverre de periode 2005-2007 – waarop de studie is gebaseerd – representatief is voor de situatie vandaag? Zullen de gunstige resultaten van de studie leiden tot een verhoging van het percentage uitbestedingen en van het budget voor samenwerking met partners? Hebt u ook zicht op de tevredenheid van de werklozen die via tendering worden begeleid? Wordt daarbij een verschil waargenomen tussen begeleiding door profitorganisaties enerzijds en non-profitorganisaties anderzijds?

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Voorzitter, collega's, ik ben blij met de resultaten van het onderzoek. Voor werkzoekenden zou het geen verschil mogen maken of ze nu door de VDAB dan wel door een van de commerciële of niet-commerciële partners worden begeleid. De resultaten geven gelukkig aan dat zowel de commerciële als de niet-commerciële partners én de VDAB erin slagen een substantiële vooruitgang te boeken bij het plaatsen van de erg moeilijke doelgroep van langdurig werkzoekenden. Het verschil met mensen die niet worden begeleid, is significant. De resultaatsverschillen tussen de drie partners zijn klein. Het onderzoek is gebaseerd op een project dat tien jaar geleden werd opgezet als proeftuin. Dat is een tijdje geleden, maar dat heeft onder meer te maken met de tijd die nodig is om over voldoende betrouwbare gegevens te beschikken om dergelijke vergelijkingen te kunnen maken. Op basis van eerdere studies over deze proeftuin en het tenderbeleid en van een permanente evaluatie van de uitbestedingen heeft de VDAB ondertussen een goed onderbouwd en performant tenderbeleid ontwikkeld. De VDAB blijft vanuit een regisseursblik handelen, en uitbesteden is ondertussen mainstream geworden.

In 2006 werd voor 46.214.000 euro uitbesteed; in 2014 is dat bedrag toegenomen tot 107.813.000 euro. Tot dan waren de bevoegdheden over die periode dezelfde. In 2015 kwam er het intensief werkplekklaren en de activering van leefloners bij, wat de uitbesteding in dat jaar doet oplopen tot 236.827.000 euro. De tendens tot uitbreiding is dus al lang ingezet. De VDAB kan, vertrekkend van de behoeften op de arbeidsmarkt en de kennis van het partnerveld, beslissen welke taken hij zelf uitvoert en welke zullen gebeuren in samenwerking met partners of via een uitbesteding. De beslissing om al dan niet uit te besteden, wordt via een specifieke procedure voorgelegd aan de raad van bestuur. De VDAB motiveert de beslissing, rekening houdend met het aanbod aan dienstverlening dat aanwezig is op de markt en de eigen personeelsbehoeften. De VDAB beslist als agentschap autonoom daarover, binnen de grenzen van de budgettaire middelen.

Gezien de complexiteit van de arbeidsmarkt en de wens om maatwerk af te leveren, is het onmogelijk dat de VDAB dat allemaal zelf doet. Werken met de expertise van partners is de enige mogelijkheid om nog meer maatwerk aan te bieden. Het onderzoek is gebaseerd op een project dat tien jaar geleden werd opgezet. Intussen

is er heel wat gewijzigd aan de inhoud van de uitbestede trajecten en heeft de VDAB ook heel wat bijgeleerd over het management van de uitbesteding. Het is belangrijk dat er een goede mix is tussen een sterke en competente VDAB en sterke en competente partners. Op dat vlak is mijn visie geëvolueerd. De VDAB moet zelf actief blijven in de dienstverlening ten bate van werkzoekenden. Dat zorgt ervoor dat de dienst de vinger aan de pols kan houden. De verhoging van het aantal uitbestedingen en budgetten is een strategische, verstandige keuze.

Wat uw laatste vraag betreft, kan ik het volgende zeggen. In het verleden werd in tevredenheidsmetingen geen onderscheid gemaakt tussen werkzoekenden in een begeleiding of opleiding bij de VDAB of bij een partner. In 2015 is met een pilootproject bij een commerciële begeleidingspartner de tevredenheid van de getenderde klanten gemeten. De focus lag op de praktische uitvoering van de meting: hoe kan in de toekomst goed worden gemeten? De resultaten van deze meting zijn dus niet geschikt om conclusies uit te trekken over de tevredenheid van de bevraagde werkzoekenden. De verdere implementatie van deze pilot zal worden gekoppeld aan de nieuwe algemene tevredenheidsmeting van de VDAB, die momenteel wordt uitgewerkt. Bij elke tevredenheidsmeting is er een evaluatie van de kwaliteit van de vragenlijst en worden vragen in een volgende bevraging bijgestuurd. De pilot zorgt er dus voor na te gaan of in de toekomst het onderscheid in de tevredenheidsmeting kan worden verwerkt.

Emmily Talpe (Open Vld): Ik dank u voor het antwoord. Studies zijn natuurlijk niet zaligmakend, maar ze geven een tendens aan die we niet kunnen negeren. Wie de begeleiding ook aanbiedt, dat zou geen verschil in de resultaten mogen opleveren. Het ultieme doel zijn die resultaten. Maatwerk vereist inderdaad dat er wordt gediversifieerd. De verschillen zijn niet altijd groot, maar het gaat hier wel over de arbeidsmarkt en de toeleiding van werklozen, en dan is elke verbetering, hoe klein ook, erg belangrijk. Het is erg goed dat u positief staat tegenover de tendering en de toename van de uitbestedingen. We geloven rotsvast in de privésector als partner van de overheid. We willen de privésector kansen geven. Het is ook belangrijk dat de monitoring van de tenders en van de output van de VDAB goed is, maar ook op dat punt ben ik tevreden met uw antwoord.

Yasmine Kherbache (sp.a): Ik heb een algemene bedenking. Ik ben het met u eens dat maatwerk voorop moet staan en dat de beste dienstverlener moet worden ingeschakeld. We zijn de discussie of dat nu de VDAB moet zijn dan wel of dat via tendering moet gebeuren, gelukkig al lang voorbij. U hebt gezegd dat het budget stijgt, naar 236 miljoen euro in 2015. Monitoring is dan wel heel belangrijk. De besteding van die overheidsgelden moet doelmatig zijn. Er is het risico van cherry picking, en dat zal in de monitoring allicht aan bod moeten komen.

Minister, u kent de discussie uit het verleden. We moeten ervoor opletten dat we niet de moeilijke doelgroepen bij de VDAB plaatsen en dat de sterkere profielen, die makkelijker kunnen doorstromen naar de arbeidsmarkt, op de tendermarkt terechtkomen. Bij de partners waar we opdrachten aan uitbesteden kunnen we ook maatwerk proberen te bewerkstellingen voor groepen die het echt moeilijk hebben op de arbeidsmarkt. Vaak zijn er non-profitorganisaties die daarbij een cruciale rol spelen, maar dat kan ook een commerciële partner zijn. We moeten hen responsabiliseren bij de toewijzing van de middelen zodat er resultaatgericht wordt gewerkt.

Ik vroeg me af of er bij de tenders die nu worden gelanceerd ook targets worden gesteld in verband met kwetsbare of moeilijker groepen. Op die manier kan de ondervertegenwoordiging van die kansengroepen in het bereikte resultaat gecorrigeerd worden, ook bij uitbesteding.

Miranda Van Eetvelde (N-VA): Minister, ik wil graag één vraag toevoegen aan die van collega Talpe. Er is in oktober 2014 beslist om te starten met een tender

voor de begeleiding van jongvolwassen werkzoekenden die dreigen een beroeps-inschakelingsuitkering te verliezen. Los van de inschakelingsuitkering vroeg ik me af of u enig zicht hebt op concrete resultaten van deze tender, die van start ging in februari 2015. Hoeveel van die jongeren zijn er momenteel aan het werk, na een volledig werkjaar?

Minister Philippe Muyters: Collega Van Eetvelde, ik denk dat dit een uitstekend onderwerp is voor een schriftelijke vraag. Ik zal daar met genoegen een antwoord op geven, wat ik nu spijtig genoeg niet kan doen. Het gaat om 236 miljoen euro, en ik ken niet alle resultaten van alle tenders. Dat is naar mijn mening ook niet direct mijn job. Misschien moet ik dit even duiden. Evaluatie, monitoring en tevredenheid heb ik door elkaar gebruikt. Er werd gevraagd naar de tevredenheid. Na elke tender is er een evaluatie door de raad van bestuur. Er zal zeker ook al monitoring gebeuren van de resultaten. De tevredenheid van de cliënt is evenwel niet apart gemeten. Daarover ging de vraag en daarop heb ik geantwoord. Misschien heb ik dat onderscheid niet duidelijk genoeg gemaakt. Er is uiteraard altijd evaluatie, want er zijn vaak resultaatgebonden betalingen bij tenders. Maar tevredenheid is nog iets anders: je kunt resultaten boeken en de klant kan nog altijd ontevreden zijn. Dat is wat in de volgende tevredenheidsenquêtes wordt meegenomen om te zien hoe we daar in de toekomst verder mee om zullen gaan.

Collega Kherbache, u stelde een vraag over cherrypicking en over het meenemen van doelstellingen in de tender. Dat vind ik moeilijk. Ik vind dat de VDAB zelf moet weten waar hij met zijn personeelssterkte en interne competenties het best zelf op inzet en wat hij het best overlaat aan de markt omdat daar bepaalde sterke spelers zijn. Stel dat we voor een bepaalde moeilijke doelgroep bij de VDAB vaststellen dat ze daar vandaag de nodige competentie niet voor in huis hebben, maar dat die wel bestaat op de markt, dan zullen we die moeilijke doelgroep volledig uitbesteden. Ik vind dat geen cherrypicking, noch in de ene, noch in de andere zin. Daar wordt enkel een volwassen beleid gevoerd. Het is niet nodig om te zeggen dat we van bij de tendering oog moeten hebben voor bepaalde resultaten. Laat dat maar aan de VDAB over. Zij weten wat de doelstellingen zijn, zij hanteren KPI's op verschillende aspecten. We laten hen best bepalen hoe ze dat doen. Wellicht doen ze dat wel, doelstellingen meegeven in de tendering. Ik heb daar veel vertrouwen in. Als ze het niet halen, zullen ze dat ook moeten uitleggen.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Robrecht Bothuyne aan Philippe Muyters, Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport, over duaal leren – 744 (2015-2016)

Voorzitter: de heer Axel Ronse

De voorzitter: De heer Bothuyne heeft het woord.

Robrecht Bothuyne (CD&V): Deze regering zet sterk in op duaal leren. Er is een grote hervorming op touw gezet. Dat is belangrijk voor veel leerlingen die schoolmoe, maar niet leermoe zijn. Het is ook een belangrijk wapen in de strijd tegen de ongekwalificeerde uitstroom en een oplossing voor de vele knelpuntberoepen die er op onze arbeidsmarkt zijn.

In juni werd een tweede conceptnota door de regering goedgekeurd. Op het terrein lopen nu al proefprojecten om het nieuwe systeem voor te bereiden. En ondertussen lopen gesprekken met sociale partners over een eengemaakt statuut. Allemaal belangrijke en noodzakelijke stappen om tot een sterk en eengemaakt stelsel van leren en werken te komen. Dit zal allicht, ten vroegste, in het schooljaar 2017-2018 uitgerold kunnen worden.

Ondertussen zijn er nog twee andere stelsels actief: het deeltijds beroeps-secundair onderwijs (dbso) vanuit de scholen en de leertijd – het vroegere leercontract – vanuit SYNTRA, waarvoor u de bevoegde minister bent.

Bij SYNTRA is een dramatische terugval van het aantal ingeschreven jongeren op te merken. Dit schooljaar volgen nog slechts 2565 leerlingen een opleiding in de leertijd. Ter vergelijking: drie jaar geleden waren dat er nog meer dan 4000 en tien jaar geleden nog meer dan 7000. Er zijn meerdere oorzaken voor deze terugval. Ondanks het feit dat leerlingen uit de leertijd het heel goed doen op de arbeidsmarkt, kampt de leertijd bijvoorbeeld nog steeds met een negatief imago. Maar ook belangrijk is dat de leertijd gefinancierd wordt via een resultaatsgerichte financiering. Hoe minder leerlingen, hoe minder geld voor het organiserende SYNTRA. En hoe minder geld, hoe beperkter het aanbod en de begeleiding van de leerlingen. Zo ontstaat een negatieve spiraal. Deze spiraal moet doorbroken worden.

In uw beleidsnota kondigde u reeds een verbeterplan in, vooral gericht op het wegwerken van de door de onderwijsinspectie vastgestelde tekortkomingen van de leertijd, onder andere met betrekking tot de algemene vorming en de competentiegerichte ontwikkeling van de beroepsgerichte curricula. Tegelijk zouden middelen vrijgemaakt moeten worden om, ook nu nog, nieuwe innovatieve richtingen kansen te geven in het systeem van de leertijd en, nog belangrijker, om de begeleiding van de leerlingen weer op niveau te brengen. Waar drie jaar geleden nog 44,19 vte ter beschikking waren om de leertijdjongeren te begeleiden, zijn er nu nog maar 33 voltijdse begeleiders. Dat is veel te weinig om te spreken van een echt kwaliteitsvolle begeleiding.

De leertijd kampt, mee daardoor, ook met een hoge uitval: jongeren verlaten nog al te vaak het systeem zonder diploma, onder meer dus door die gebrekkige begeleiding. Meer dan een op vier jongeren haakt zo af. De hervorming van het duaal leren wordt voorbereid, maar we moeten ook het huidige systeem van de leertijd steunen en vrijwaren. Alleen een sterke leertijd kan het systeem van duaal leren straks mee tot een succes maken.

Hoe zult u de financiering van de leertijd garanderen en versterken? Overweegt u eventueel om de middelen te bevriezen op het niveau van 2014 om zo de continuïteit te garanderen?

Op welke manier kunnen nieuwe innovatieve richtingen kansen gegeven worden in het systeem van de leertijd om zo de begeleiding van de leerlingen op niveau te brengen?

Er is dringend nood aan meer ondersteuning, met andere woorden, meer voltijds equivalenten om leerlingen te begeleiden. Hoe kunt u dit realiseren?

Welke mechanismen kunnen worden aangewend om de hoge uitval van leerlingen binnen de leertijd terug te dringen?

Hoever staat de uitvoering van het in uw beleidsbrief aangekondigde verbeterplan? Wat zijn de concrete initiatieven die in dit kader genomen worden?

Hoe zult u de leertijd de komende jaren promoten om de instroom te verhogen, voorziet u daarover overleg met onderwijsactoren? Er is regionaal overleg tussen SYNTRA en de scholen, maar dat loopt niet overal even vlot. Kunnen er impulsen worden gegeven om een en ander te verbeteren?

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Mijnheer Bothuyne, de regelgevende en inhoudelijke aansturing is een bevoegdheid van minister Crevits. Dat is belangrijk. Maar

wij werken goed samen, zeker als het over duaal leren gaat. Ik beantwoord deze vragen dus als voogdijminister van SYNTRA Vlaanderen.

De financiering van de leertijd is gegarandeerd. Zoals gebruikelijk is binnen Onderwijs, is die afhankelijk van het aantal leerlingen en cursistenuren. Begrotingsmatig noemen wij dit een openendfinanciering. Meer leerlingen is meer geld, minder leerlingen is minder geld. Een minister van Financiën en Begroting zal wellicht graag hebben dat het een gesloten systeem zou worden, maar het is moeilijk om daar waar het wat minder wordt, het op hetzelfde niveau te houden, terwijl er meer geld zou worden gegeven waar het wat meer wordt. Daarmee zal nooit iemand akkoord gaan. Als vakminister ben ik zeker niet bereid om het openendsysteem van de leertijd op te geven, net voor we overgaan naar een duaal systeem waarvan ik hoop dat het een enorm succes is, want dan krijgen we het nooit meer terug. Dat mogen we niet doen.

Met betrekking tot uw vraag over nieuwe innovatieve richtingen wil ik een verschil maken tussen de programmatie en de methodes in de leertijd. De programmatie van nieuwe opleidingen dient te gebeuren binnen de procedure die bestaat voor het decreet Leren en Werken van mijn collega, maar wordt door haar meer en meer gelinkt aan de beroepskwalificaties in het kader van de Vlaamse kwalificatiestructuur (VKS).

Momenteel zijn innovatieve opleidingen daardoor eigenlijk niet mogelijk in leren en werken. Met betrekking tot het gebruikmaken van innovatieve methodes in de leertijd wordt momenteel wel binnen SYNTRA Vlaanderen werk gemaakt van een betere sturing via de wijziging van het financieringsbesluit van SYNTRA, waarbij innovatieve werkvormen extra incentives zullen krijgen. Dat doen we in elk geval.

De leertrajectbegeleiders zijn er niet binnen het budget voor leertijd. Dat zijn personeelsleden van SYNTRA Vlaanderen. U weet dat de vorige Vlaamse Regering en deze Vlaamse Regering een duidelijke afslanking hebben opgelegd aan de Vlaamse overheid. Voor SYNTRA was dat moeilijk omdat de leeftijdspiramide van de leertrajectbegeleiders ervoor zorgde dat er daar heel wat mensen met pensioen gingen. Het was daar dus een moment van met pensioen gaan en niet meer mogen of kunnen vervangen.

In het kader van het kerntakenplan van SYNTRA wordt SYNTRA mee geresponsabiliseerd voor de begeleiding. Hierdoor wordt het mogelijk om sommige taken naar SYNTRA vzw te verhuizen zodat de groep leertrajectbegeleiders van het agentschap zich kan focussen op een beperkter aantal opdrachten en er ook een optimalisatie van de organisatie van het werk kan gebeuren. Op die manier bieden we een oplossing voor het probleem dat u stelt.

Een studie over de uitval binnen de leertijd toont drie facetten van die uitval. De eerste drie maanden tonen heel wat uitval doordat men verkeerde verwachtingen heeft over leren en werken. Er zijn ook heel wat verbrekingen van overeenkomsten, die dan ook leiden tot uitval. Ten slotte verkleinen late instappers de kans op het succesvol afronden. Die voelen dat aan en vallen op een bepaald moment uit. Dat zijn de drie belangrijkste elementen van uitval.

Op basis van die studie werd een retentiebeleid uitgewerkt met de focus op drie acties. Ten eerste komen er snuffeldagen om jongeren die interesse hebben in leertijd al vooraf kennis te laten maken met het systeem zodat er een bewuste keuze voor leren en werken kan worden gemaakt. Dit is in navolging van wat in de Duitstalige Gemeenschap met succes gebeurt. Ten tweede is er sinds het cursusjaar 2015-2016 voor de personenverzorging en de elektrosector een aangepaste, uitgebreide intake- en screeningsprocedure waaraan ook de bedrijven meewerken, bijvoorbeeld met betrekking tot arbeidsrijpheid. Dat sluit zeer sterk aan bij wat we doen rond duaal leren. Ten derde voorzien de SYNTRA's in

remediërende modules oriëntatie en sollicitatie om jongeren onmiddellijk op te volgen na een verbroken overeenkomst.

Alle SYNTRA's en SYNTRA Vlaanderen hebben werkpunten die we kunnen samenvatten in vijf thema's: acties gericht op het versterken van het beleidsvoerend vermogen – ik denk aan procesfiches, ondernemersavonden en dergelijke meer; acties gericht op een betere realisatie van de eindtermen en de leerdoelen alsook de afstemming hierbij; acties gericht op loopbaan- en leerbegeleiding – vernieuwde aanpak intake en screening, een vernieuwd trainingspakket voor ondernemers, optimalisatie van de werkinstrumenten en dergelijke meer; acties gericht op een aangepast evaluatiebeleid – op vraag van de onderwijsinspectie wordt de evaluatie meer competentiegericht en wordt in een permanente evaluatie voorzien; acties gericht op één leerlingdossier waarbij de gegevens van SYNTRA Vlaanderen en SYNTRA vzw digitaal samenkomen.

De komende jaren voorzien we met SYNTRA Vlaanderen in een budget voor specifieke communicatie en acties in samenwerking met de SYNTRA's, vooral om de naambekendheid te versterken. Ook ondernemen de SYNTRA-vzw's lokaal eigen acties ter promotie van leertijd. Bijkomend werd de laatste maanden ook extra ingezet op het aanboren van nieuwe niches van kandidaat-bedrijven en zal ook het concept van 'ambassadeurschap' gelanceerd worden. Wie het heeft gevolgd, heeft dat vaak met een goed resultaat gedaan. Er een 'ambassadeurschap' van maken, zowel bij bedrijven als bij jongeren, lijkt mij een goede zaak. Het leertijdaanbod wordt ook opgenomen op www.onderwijskiezer.be en het wordt via de CLB-contacten kenbaar gemaakt.

Daarmee heb ik aangetoond dat het voor ons een prioriteit is om te blijven inzetten op leertijd, in afwachting van de verbetering van het systeem door duaal leren.

De voorzitter: De heer Bothuyne heeft het woord.

Robrecht Bothuyne (CD&V): Minister, dank u voor uw antwoord. Ik ben er blij mee. Maar ik blijf wel bezorgd. Ik ben blij dat u ook bezorgd bent en dat u actie onderneemt voor wat betreft die financiering. U hebt gelijk: het is uiteraard niet de bedoeling om de openendfinanciering af te schaffen. We raken hier echter wel op een bodemkoers. De SYNTRA-vzw's moeten zich de vraag stellen of we dit nog kunnen organiseren met de middelen die we daarvoor krijgen. De resultaatgerichte financiering voor de leertijd is op dat vlak niet helemaal hetzelfde als bij het onderwijs. Het is in de leertijd veel resultaatgerichter dan in het onderwijs. Er moet eens een kritische analyse worden gemaakt of we met deze financiering de leertijd in elke regio kunnen blijven garanderen tot het duaal leren wordt geïnstalleerd en tot er daaraan een gepaste financiering zal verbonden zijn. Dat lijkt mij logisch. Ik hoop dat u die analyse eens ten gronde maakt op het niveau van elke vzw, om die financiering de komende jaren te garanderen, want we zitten op of onder de bodemkoers van wat nog mogelijk is.

Ik ben blij met die innovatieve werkvormen. Ik weet hoe het komt dat die leertrajectbegeleiders de laatste jaren zijn weggesnoeid. De leeftijdspiramide topte daar. Maar het blijft een feit dat er veel te weinig mensen zijn om die begeleiding op een kwaliteitsvolle manier te doen. Ik hoop dat het herverdelen van taken dat een beetje kan verhelpen, maar ik weet dat de SYNTRA's ook niet overdreven veel middelen en mensen hebben om er nog dingen bij te nemen. Ik ben daar bijzonder bezorgd over. Ik hoop dat de komende twee, drie jaar het wegsnijden van leertrajectbegeleiders op het niveau van SYNTRA Vlaanderen stopt en dat er, integendeel, opnieuw wat meer capaciteit kan worden gevonden.

Wat het retentiebeleid betreft, bestaan er bijzonder goede initiatieven met betrekking tot het verbeterplan. Ik hoop dat het volstaat om op die manier, ook ten aanzien van de onderwijsinspectie, de leertijd op niveau te brengen. Wat het

promoten betreft, is het communicatiebudget goed. Ik denk dat het overleg met onderwijs, op regionaal niveau, ook bijzonder belangrijk is. In het deeltijds onderwijs zijn er nog altijd heel veel leerlingen die geen werkplek hebben. Bij de meeste SYNTRA's zijn werkplekken ter beschikking. De matching op regionaal niveau zou beter kunnen, maar dat hangt niet alleen af van de SYNTRA's, het hangt ook af van het onderwijs. U kunt ervan op aan dat ik uw collega Crevits daarover zeker zal aanspreken. Ik doe dat op quasi permanente basis. Het is goed dat het initiatief van verschillende kanten blijft komen.

De voorzitter: Mevrouw Talpe heeft het woord.

Emmily Talpe (Open Vld): De vraag van collega Bothuyne om in afwachting van het nieuwe stelsel duaal leren en leertijd te blijven ondersteunen is terecht. Leertijd is voor een aantal sectoren zeer belangrijk, zeker waar de jongeren actief deelnemen aan het werkproces. In die zin is het belangrijk dat we de aantrekkelijkheid van het stelsel bewaren en ook meenemen in het nieuwe stelsel. Er is al gezegd dat het nieuwe stelsel niet voor morgen is. Dat betekent dat we enigszins op een slappe koord dansen, tussen het voortbestaan van de huidige leertijd en het investeren in het nieuwe stelsel. Ik sluit mij dus aan bij de vraag om oog te hebben voor een evenwicht tussen het korte- en het langetermijn-perspectief.

Axel Ronse (N-VA): De cijfers in verband met de instroom in de leertijd, zoals aangehaald door collega Bothuyne, kloppen. Het is evenwel belangrijk een nuance aan te brengen. Het aantal arbeidsrijpe leerlingen – want een leertijd staat alleen open voor arbeidsrijpe leerlingen – die instromen in andere systemen, is in absolute cijfers ongeveer gelijk met de instroom in de leertijd. Op het niveau van instroom van arbeidsrijpe leerlingen is de leertijd vrij gelijk met andere stelsels. Er is dus vooral een probleem van instroom van arbeidsrijpe leerlingen.

Andere systemen hebben natuurlijk ook via andere kanalen, zoals niet-arbeidsrijpe leerlingen, extra instroom, waardoor de andere systemen, door het volume en de grotere schaal, meer rendabiliteit hebben en waardoor de levensvatbaarheid van die andere systemen op zijn minst tot aan het nieuwe systeem van duaal leren en werken zeker gegarandeerd is. Ik sluit me dus zeker aan bij de bezorgdheid van collega Bothuyne, maar ik wil wel deze nuance duidelijk aanbrengen.

Verder ben ik heel blij dat collega Bothuyne het zelf heeft aangehaald, maar inderdaad, de oplossing om de leertijd op zijn minst te laten overleven tot aan het nieuwe stelsel duaal leren en werken is het aanboren van een win-win-situatie. Veel meer jongeren in het dbso die arbeidsrijp zijn, vinden geen werkplek tijdens hun curriculum daar. In de leertijd zijn die cijfers fantastisch, daar wordt voor bijna elke jongere een werkplek gevonden. Ik heb daarover ook een schriftelijke vraag ingediend. Dat is een winpunt, zowel in de optiek van de jongere als het dbso, als de leertijd. Uiteraard moeten we jongeren geen andere job aanbieden. Iemand die voor kapper wil leren, moeten we niet een werkplek bij een fietsenwinkel aanbieden. In de leertijd moet er dus goed voor worden gezorgd dat wel dezelfde voorkeuren worden gegarandeerd. Ik ben ervan overtuigd dat, als we het beste uit het deeltijds onderwijs en de leertijd halen, we in Vlaanderen wereldwijd koploper zullen zijn op het vlak van duaal leren.

Mijnheer Bothuyne, ik steun u in uw pleidooi bij minister Crevits om openingen te zoeken bij het dbso. Ik denk dat het een fantastisch signaal is dat u dat mee wilt ondersteunen.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.