

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 359

van **EMMILY TALPE**

datum: 29 februari 2016

aan **PHILIPPE MUYTERS**

VLAAMS MINISTER VAN WERK, ECONOMIE, INNOVATIE EN SPORT

Stichting Innovatie en Arbeid - Rapport inzake werkbaar werk

De Stichting Innovatie & Arbeid (SIA) pakte uit met het rapport 'Sectoren aan de slag met Werkbaar Werk'. Als dit rapport één ding bewijst, is het dat 'werkbaar werk' een modieuze term is, die goed en aannemelijk klinkt, maar dat de realisatie ervan geen evidentie is.

Idealiter zou werkbaar werk een pleonasme moeten zijn, maar het neemt niet weg dat er aandacht nodig is om mensen hun werk op een passende manier langdurig te kunnen laten doen. Dat laatste aspect is belangrijk gelet op het grote personeelsverloop en de vroegtijdige uitstroom, waardoor inspanningen rond instroom en permanente vorming verloren kunnen gaan..

1. Een eerste vaststelling bij dit rapport is dat de helft van het beschikbare ESF-budget (Europees Sociaal Fonds) onbenut is gebleven. Tijdens de gedachtewisseling in de commissie Economie en Werk op 4 februari 2016 konden de vertegenwoordigers van SIA niet op deze vraag antwoorden omdat het geen deel uitmaakte van hun onderzoeksvraag.
 - a) Heeft de minister laten nagaan waaraan die schaarse benutting van de beschikbare budgetten te wijten is? Zo ja, wat zijn de redenen?
 - b) Kan ook het feit dat een eenmalige financiering problemen meebrengt voor het personeelskader een rol spelen?
 - c) Hoe schat de minister de onderbenutting van de vooropgestelde budgetten in?
2. Op p. 6 bovenaan stelt het rapport van SIA dat 'de merites van de projecten vooral liggen op het terrein van de agenda setting'.
 - a) Duidt dit volgens de minister op een tegenvallende output of op het feit dat de projecten niet aan de verwachtingen hebben voldaan?

Of moeten we de grote aandacht die onderzoeks- en analyseactiviteiten hebben opgeslorpt zien als grote verantwoordelijken voor het gebrek aan output? Zo ja, is dat dan te wijten aan het feit dat het om een nieuw dossier gaat?

Of is er volgens de minister ook sprake van een beperkt enthousiasme bij de deelnemende sectoren om de theorie in de praktijk om te zetten?
 - b) Duidt de vaststelling dat slechts in één derde van de werkbaarheidsprojecten de uitgetekende acties binnen de looptijd van het addendum ook effectief breed op het terrein werden uitgerold, volgens de minister op een ontgoocheling?

- c) Anderzijds is de vaststelling dat werkgevers en werknemers aangeven dat werkbaar werk ook in de komende jaren prioritaire beleidsaandacht verdient, hoopgevend. Ruim vier vijfde wil voor het werkbaarheidsthema een substantiële plaats reserveren in het nieuwe sectorconvenant 2016-2017.

Hoe zal de minister erover waken dat deze goede voornemens ook effectief zullen worden gerealiseerd?

- 3. De hervorming rond EAD en het Ervaringsfonds zullen naar verwachting een impact hebben op het werkbaarheidsnetwerk.

- a) Welke aanbevelingen ontving de minister van de onderzoekers, meer bepaald vertrekkende van de vaststelling dat een bijkomende inzet van overheidsmiddelen boven op de inzet van sectormiddelen noodzakelijk zal zijn?
- b) Garandeert de geplande EAD-hervorming dat er voldoende middelen zullen voorhanden zijn voor werkbaar werk?

- 4. We zijn verheugd te lezen in de conclusies dat de nadruk van de projecten zelden exclusief op de ouderen lag, omdat ruim de helft van de sectoren inzette op vroegtijdige uitstroom en de retentie van nieuwkomers in de beginperiode van hun loopbaan. Het slechte nieuws is dat de zogenaamde spitsuurgeneratie (25-49-jarigen) minder in de picture stond, terwijl uitgerekend zij vaak de meeste behoefte hebben aan werkbaar werk omdat voor hen de pensioengerechtigde leeftijd werd verhoogd tot 67 jaar en omdat zij meer dan anderen geconfronteerd worden met een grote uitdaging om hun professioneel en privéleven te combineren.

- a) Beschouwt de minister de geringe aandacht voor de spitsuurgeneratie in de proefprojecten als een gemiste kans?
- b) Zal hij er bij de sociale partners op aandringen dat ze in de toekomst meer aandacht voor deze doelgroep zullen hebben bij het uittekenen van werkbaar werk?
- c) Het is ook jammer te moeten lezen op p. 107 onderaan van het SIA-rapport dat de thema's die hier expliciet over gaan, zich buiten het traditionele werkkterrein en expertiseveld van de sectorale opleidingsfondsen situeren en ook gevoeliger lagen binnen het sociaal overleg, waardoor ze minder op consensus konden rekenen bij de sociale partners. Het goede nieuws is dan weer dat er geleidelijk openheid blijkt te groeien over deze 'onconventionele werkbaarheidsthema's'

Gelet op de terughoudendheid bij sommige van de sociale partners, is het dan volgens de minister aangewezen dat hierop meer wordt ingezet en meer stimulansen worden gegeven vanuit de overheid? Hoe zal dat gebeuren?

- 5. De kansengroep werknemers met een arbeidshandicap vormt een erg kwetsbare groep op het vlak van werkbaar werk. De Commissie Diversiteit van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) heeft ter zake een advies gemaakt waarin hij pleit voor een structurele ondersteuning op maat gedurende de hele loopbaan van deze groep? om hen aan werkbaar werk te helpen. Daarnaast wordt aandacht gevraagd voor het hoge pestgedrag ten aanzien van mensen met een arbeidshandicap. Ook ondernemerschap voor personen met een arbeidshandicap wordt expliciet vermeld omdat het kansen kan bieden om werk en een werkomgeving op maat, dicht bij huis, te creëren.

- a) Hoe reageert de minister op de aanbevelingen van de Commissie Diversiteit van de SERV?
- b) Hoe zal hij zijn beleid hier beter op laten inspelen?

ANTWOORD

op vraag nr. 359 van 29 februari 2016

van **EMMILY TALPE**

1. a) In het SIA-rapport wordt aangegeven dat werkbaarheid voor de meeste sectoren een relatief onbekend terrein was. Sectoren hadden wat koudwatervrees om rond dit thema een project op te starten. Om de redenen voor de niet-deelname van verschillende sectoren te achterhalen, na een eerste oproep, heeft de Thematische Commissie van het ESF-programma een bevraging van de sectoren georganiseerd. De voornaamste redenen die sectoren aangaven om niet in te dienen waren tijdsgebrek, onvoldoende interesse om bijkomende acties rond werkbaarheid op te zetten omwille van de te kleine omvang van de sector en het niet beschikken over personeel om in het project in te zetten. Sectoren mochten geen sectorconsulenten inzetten op het ESF-project aangezien deze reeds volledig gesubsidieerd worden met Vlaamse middelen. Naar aanleiding van deze bevraging werd besloten dat het hebben van een convenant geen vereiste meer was om in te tekenen. Deze nieuwe oproep werd ook permanent opengesteld voor indiening. Hierdoor konden alle paritair beheerde sectorale (opleidings-)fondsen op de oproep intekenen. Hierop kwamen vier projecten binnen. Er werd geen verder onderzoek gedaan naar de reden waarom de overige sectoren niet hebben ingediend. Er waren in totaal 19 projecten. In het SIA-onderzoek werden twee dossiers samengevoegd; vandaar dat er sprake is van 18. Aan deze 19 projecten werd ongeveer de helft van het voorziene budget toegekend.

b) Sectoren waren niet geneigd mensen aan te werven op het project. Dat er geen sectorconsulenten konden worden ingezet op de ESF-projecten heeft een rol gespeeld bij meerdere sectoren. Voor de andere sectoren heeft het eenmalig karakter van de financiering geen rol gespeeld.

c) Hoewel niet alle middelen werden benut en meerdere sectoren geen project hebben uitgevoerd, stel ik vast dat de 19 ESF-projecten het thema werkbaarheid in hun respectieve sector hebben verkend, een visie rond werkbaarheid hebben ontwikkeld en acties hebben opgezet. Hierdoor hebben zij het thema werkbaarheid op de sectorale agenda geplaatst, met als gevolg dat werkbaarheid als thema geconsolideerd werd in de nieuwe sectorconvenants 2016-2017. In 29 van de 33 sectorconvenants wordt het thema werkbaarheid of werkbaar werk immers aangekaart. De 19 projecten waren dus voldoende in aantal om werkbaar werk op de agenda te zetten en ertoe bij te dragen dat het werd verankerd in bijna 90% van de nieuwe sectorconvenanten.
2. a) De merites van de vorig jaar afgeronde addendaprojecten 'werkbaarheid' liggen inderdaad vooral op het vlak van de agenda setting. Ik koppel aan deze vaststelling een positieve evaluatie: dankzij de VESOC-afspraken en het ESF-programma heeft dit nieuwe beleidsthema bij de participerende bedrijfstakken een prominente plaats verworven op de sectorale overlegagenda en het werkprogramma van hun opleidingsfondsen. Het onderzoeksrapport van de Stichting Innovatie en Arbeid laat, op basis van de analyse van de projectwerkzaamheden en -output, aantoonbare resultaten zien op het vlak van beleidsontwikkeling: de sectorspecifieke werkbaarheidsuitdagingen werden scherp gesteld, er werd consensus gevonden over de grote lijnen voor een strategie-van-aanpak, er groeide draagvlak en commitment

rond mogelijke en/of prioritaire pistes, er werden tools en actiecatalogi ontwikkeld. De survey-bevraging van de betrokken sociale partners bevestigt dit beeld: zowat driekwart van de geënquêteerde werkgevers- en syndicale vertegenwoordigers geeft aan dat het addendum een noodzakelijke stimulans vormde om het thema 'werkbaar werk' in de sector effectief bespreekbaar te maken: ruim vier op vijf wil werkbaarheid in de convenantswerking een substantiële plaats toekennen. Ik sluit mij dan ook aan bij de "positieve balans m.b.t. de meerwaarde van de werkbaarheidsaddenda" (p. 104) waartoe het onderzoeksrapport besluit.

b) Dit neemt niet weg dat slechts acht van de twintig participerende sectoren de stap naar de effectieve uitrol van de uitgetekende acties binnen de looptijd van het addendum heeft kunnen zetten. Het is wellicht niet realistisch om te veronderstellen dat m.b.t. een nieuw beleidsthema de volledige cyclus omgevingsanalyse-visievorming-strategiebepaling-beleidsuitvoering kan worden doorlopen binnen een projectlooptijd van zowat anderhalf jaar. Mijn conclusie is – conform de bevindingen van het StIA-onderzoek – dat de addenda-projecten de betrokken sectoren hebben gelanceerd om een systematische werkbaarheidsaanpak te ontwikkelen, maar dat de stap van beleidsintenties en -plannen naar tastbare resultaten op de bedrijfsvloer een werk van langere adem is. Precies om de effectieve realisatie van de verdere werkbaarheidsplannen van sectoren te ondersteunen, heb ik in het luik 'Competentie-ontwikkeling en -beleid' van het convenantskader 2016-2017 aandacht voor het werkbaarheidsvraagstuk expliciet een plaats toegekend.

c) Ondanks dat werkbaarheid geen afzonderlijk decretaal verankerd thema is, kreeg dit thema een substantiële plaats in de sectorconvenants 2016-2017. In quasi alle 33 convenants wordt het thema aangesneden. 29 van de 33 sectoren noteren werkbaarheid expliciet als prioriteit of als actie onder een andere prioriteit. De goede voornemens in de convenants worden hard gemaakt via een resultaatsfinanciering. In deze generatie sectorconvenants noteren we 22 indicatoren mbt werkbaarheid. De addendasectoren formuleren deze verhoudingsgewijs vaker en accurater.

3. a) Het rapport "Sectoren aan de slag met Werkbaar Werk" werd aan mijn kabinet bezorgd zoals aan alle andere relevante stakeholders. Daarbij werden geen specifieke (bijkomende) aanbevelingen geformuleerd. Als onderzoeksinstelling binnen de SERV onthoudt de Stichting Innovatie & Arbeid zich van directe beleidsadvisering. Dit wordt overgelaten aan (het overleg tussen) de sociale partners. De open SERV-raad rond "Sectoren aan de slag met werkbaar werk", een initiatief dat visievorming en standpuntbepaling van de SERV-partners mee ondersteunt had plaats 16 maart.

b) De EAD hervorming biedt zeker middelen rond werkbaar werk: ik werk op diverse aspecten en aanknopingspunten van werkbaar werk in. Ik verwijs daarvoor naar mijn antwoord op vraag 1106 van 9 februari 2016: ik houd met de werkbaarheidsmonitor de vinger aan de pols; met de brochure "Werken aan het huis van werkvermogen. De sleutel tot duurzame inzetbaarheid" werd een sensibilisering op gang getrokken; met de website "werkbaar werk" van de SERV en de toolbox "talentontwikkelaar" worden instrumenten en voorbeelden aangereikt om op de werkvloer concreet aan de slag te gaan rond werkbaarheid. De sectoren konden via de specifieke ESF-oproepen inzetten op werkbaarheidsprojecten. Ze kunnen dit verderzetten via de huidige generatie sectorconvenants. Werknemers ondersteun ik via de loopbaanbegeleidingscheques. Bedrijven en organisaties kunnen projecten uitwerken in de context van diverse ESF-oproepen. KMO's zullen voor advies, bijvoorbeeld rond werkbaarheid (en HR), terecht kunnen bij de KMO Portefeuille en KMO Groeiusubsidie. Deze instrumenten worden vanaf 1 april 2016 gelanceerd.

4. a en b) De werkbaarheidsaddenda richtten hun vizier op retentiebeleid, als complement en rentabilisering van inspanningen op het vlak van instroom, inscholing

en permanente vorming. De helft van de projecten focust op verloop en vroegtijdige uitstroom in de beginperiode van de loopbaan; in de meer mature industriële sectoren en de social profit is de vergrijzingsproblematiek een belangrijk aandachtspunt. Daardoor lijkt de spitsuurgeneratie inderdaad wat tussen de mazen van het net te vallen. Door de pensioen- en SWT-hervormingen echter moet de thematiek van werkbaar werk opengetrokken worden naar alle leeftijdsgroepen. In de "Focus op talent en competenties als sleutel naar een hogere werkzaamheidsgraad in het kader van evenredige arbeidsdeelname" -nota wordt benadrukt dat alle talenten benut moeten worden; onafgezien van leeftijd of generatie. Werknemers moeten langer werken, dit betekent dan ook dat we moeten zorgen dat ze op een werkplek zitten waar ze zich goed voelen; dat ze hun competenties kunnen gebruiken, kunnen leren en met goesting aan het werk kunnen blijven in alle stadia van de loopbaan. Daarom wil ik ten volle inzetten op de waardering van elk talent en op competentie-ontwikkeling met aandacht voor werkbare loopbanen.

c) Om de talentbenadering te versterken, wordt een stevige mobiliserende strategie uitgewerkt van onderuit. Aan de sociale partners en stakeholders werd gevraagd voorstellen uit te werken. Door de vragen van onderuit te laten groeien; wordt er meer draagvlak gecreëerd. Hoe de mobiliserende strategie vorm krijgt, zal van hun voorstellen afhangen.

5. a) Ik heb kennis genomen van het advies en de aanbevelingen in het "Werkbaar werk voor personen met een arbeidshandicap"-rapport. Met mijn beleid "Focus op talent" speel ik daar zeker op in. Ik wil echter talenten activeren door uit te gaan van wat iemand kent en kan en niet van wat die persoon niet (meer) kan. We moeten nagaan waar iemand goed in is en het niet in eerste instantie hebben over de beperkingen van die persoon. Op het niveau van het individu speelt de VDAB een belangrijke rol qua extra opleiding en coaching. Die talentbenadering heeft ook, op het niveau van de onderneming, een meerwaarde. Het kan een organisatie versterken in het vinden van een goede aanpak bij het omgaan met medewerkers met een arbeidshandicap. Ondernemingen die een nieuw of aangepast HR-beleid willen voeren en die met zo'n talentbenadering willen starten, kunnen een beroep doen op de kmo-portefeuille. Ook mijn beleid inzake evenredige arbeidsdeelname en diversiteit gaat uit van de focus op talent en competentie-benadering.

Ik wil hier ook melding maken van de bestaande Vlaamse ondersteuningsmaatregel (VOP) dat, als instrument, mijn steun krijgt. Uit onderzoek blijkt immers dat de werkzaamheidsgraad bij werknemers, tewerkgesteld met een VOP, in dezelfde grootteorde ligt als bij de algemene populatie en hoger ligt dan bij werkenden met hinder als gevolg van een lichamelijke beperking.

b) Het is belangrijk dat bedrijven geïnformeerd en gesensibiliseerd worden over de beschikbare steun. Dit willen we realiseren via de mobiliserende strategie: een strategie die er op gericht is de talentbenadering te versterken, en die wil inwerken op het doorbreken van vooroordelen en die structurele drempels moet aanpakken. Daartoe willen we echter van onderuit te werken. De sociale partners en de stakeholders zijn nu bezig met het uitwerken van voorstellen. Hoe de mobiliserende strategie vorm krijgt, zal van hun voorstellen afhangen.