



Vlaams
Parlement

vergadering **C81**
zittingsjaar 2019-2020

Woordelijk Verslag

Commissievergadering

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

van 16 januari 2020

INHOUD

VRAAG OM UITLEG van Kurt Vanryckeghem aan Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de gevolgen van het afschaffen van de vestigingswetten – 584 (2019-2020)	
VRAAG OM UITLEG van Maaïke De Vreese aan Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over beroepsbekwaamheden en de kwaliteitsgarantie door de sectoren – 739 (2019-2020)	4
VRAAG OM UITLEG van Axel Ronse aan Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de drempels om het werk bij ziekte te hervatten – 685 (2019-2020)	9
VRAAG OM UITLEG van Axel Ronse aan Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de social impact bond voor de activering van langdurig zieken – 744 (2019-2020)	16
VRAAG OM UITLEG van Axel Ronse aan Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over agressie van sollicitanten ten aanzien van personeel van VDAB – 709 (2019-2020)	18
VRAAG OM UITLEG van Axel Ronse aan Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de berekeningen van het Steunpunt Werk inzake een Vlaamse werkzaamheidsgraad van 80 procent – 745 (2019-2020)	
VRAAG OM UITLEG van Axel Ronse aan Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over het niet-behalen van de Europese doelstellingen voor de werkzaamheidsgraad – 813 (2019-2020)	21
VRAAG OM UITLEG van Axel Ronse aan Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de arbeidsmarktpositie van kortgeschoolden in Vlaanderen – 777 (2019-2020)	25
VRAAG OM UITLEG van Robrecht Bothuyne aan Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over knelpuntopleidingen – 793 (2019-2020)	27
VRAAG OM UITLEG van Robrecht Bothuyne aan Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over het annuleren van vacatures bij VDAB – 794 (2019-2020)	30

VRAAG OM UITLEG van Kurt Vanryckeghem aan Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de gevolgen van het afschaffen van de vestigingswetten – 584 (2019-2020)

VRAAG OM UITLEG van Maaïke De Vreese aan Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over beroepsbekwaamheden en de kwaliteitsgarantie door de sectoren – 739 (2019-2020)

Voorzitter: de heer Robrecht Bothuyne

De voorzitter: De heer Vanryckeghem heeft het woord.

Kurt Vanryckeghem (CD&V): Voorzitter, minister, in 2018 werden de beroepsbekwaamheden voor de gereguleerde beroepen afgeschaft. De betreffende bepalingen uit de Europese richtlijn hadden sinds 2016 een rechtstreekse werking, zodat de Europese burgers zich daar reeds op konden beroepen ten opzichte van Vlaanderen. Vlaamse ondernemers waren er echter nog wel aan onderworpen, waardoor een ongelijke behandeling het gevolg was. Na grondig overleg met de diverse sectoren werd besloten om de beroepsbekwaamheden te schrappen. Er waren ook andere dan Europese redenen om de vestigingswetten te schrappen, zo stelde de Vlaamse Regering in haar visienota daaromtrent. Onder andere het probleem van de handhaving was zeer pertinent.

Op maandag 2 december 2019 verscheen een artikel waarin blijkt dat het aantal haarstudio's tussen 2008 en 2018 met 13 procent is gestegen, en het aantal schoonheidssalons met maar liefst 62 procent. Die stijging kan natuurlijk niet volledig te wijten zijn aan deze wijzigingen in de regelgeving in respectievelijk 2016 en 2018, maar volgens de federaties van de haarstudio's en de schoonheidssalons is de stijging sinds begin 2018 wel degelijk mede door die wetwijzigingen te verklaren. Een studie die de Belgische Beauty Federatie samen met het Agentschap Innoveren en Ondernemen (VLAIO) heeft uitgevoerd, zou aantonen dat de meesten niet via een schoolse opleiding instromen.

Het bewaken van de kwaliteit van de dienstverlening was ook een aandachtspunt in de visienota van de Vlaamse Regering. In het luik 'Bijkomende alternatieven vanuit de sector' werd onder andere de opmaak van kwaliteitslabels opgenomen. Ook de Belgische Beauty Federatie lijkt ter zake een initiatief te willen nemen, zoals dat reeds bij Coiffure.org, de federatie van kapsalons, het geval is. Ze kijken daarvoor echter wel naar de overheid om hen daarin te ondersteunen. Een vergelijkbare vraag met betrekking tot de uitvaartsector werd recent in de commissie Binnenlands Bestuur gesteld door collega Schryvers aan minister Somers. Minister, de reactie van minister Somers daarop was dat hij met u daarover contact zou opnemen. Vandaar enkele vragen aan u.

Ziet u een rol weggelegd voor ondersteuning vanuit de overheid bij het opmaken en/of handhaven van kwaliteitslabels om de kwaliteit van de dienstverlening van onze ondernemers te garanderen en potentiële oneerlijke concurrentie tegen te gaan? Hoe staat u tegenover de tendens dat steeds minder mensen instromen in de schoonheidssalons vanuit schoolse opleidingen? Acht u bijkomende maatregelen nodig? Een belangrijke argumentatie voor de opheffing van die beroepsbekwaamheden zijn de wettelijke voorwaarden waaraan zij sowieso in hun beroepsuitoefening moeten voldoen, zoals de wetgeving inzake voedselveiligheid en hygiëne, de broodwetgeving, de wetgeving inzake begraafplaatsen, de algemene consumentenbescherming enzovoort. Ziet u grote verschillen tussen de

sectoren qua resterend beschermingsniveau inzake dienstverlening, bijvoorbeeld in de sectoren vermeld in het artikel? In de regelgevingsagenda staat medio 2020 een opheffing van de resterende en uitgeholde vestigingswetgeving gepland. Welke elementen worden daar precies mee bedoeld?

De voorzitter: Mevrouw De Vreese heeft het woord.

Maaike De Vreese (N-VA): De problematiek is niet nieuw en is al geschetst door collega Vanryckeghem. Ik zal niet alles herhalen wat hij daarnet heeft uitgelegd met betrekking tot de Europese richtlijn en dergelijke meer. Om aan te tonen dat dit zeer actueel is en nog altijd leeft: begin deze week stond er een artikel in Het Laatste Nieuws over het feit dat er steeds meer kapperszaken en barbershops zijn in Brugge. Uit controles blijkt ook dat de voorschriften en de regels inzake tewerkstelling, sociale zekerheid, voedselveiligheid niet steeds nauwgezet worden nageleefd. Het komt ook voor dat de mensen die regels gewoonweg helemaal niet kennen. Bovendien is ook de kwaliteit van de dienstverlening soms zeer bedenkelijk. Brugge is geen alleenstaand geval. We hebben het daarnet gehoord. We merken dat tal van steden eenzelfde problematiek aankaarten. Ik vind dan ook dat de steden en gemeenten echt moeten inzetten op extra controles om oneerlijke concurrentie tegen te gaan aan de hand van de wetgeving die voorhanden is.

Er is in 2018 een adviesnota gekomen inzake de opheffing van de beroepsbekwaamheden. Daarin staat dat we de kwaliteit onder andere kunnen garanderen door deze alternatieve controles op de kwaliteit van de diensten, vanuit de hygiënewetgeving, de milieuwetgeving, de wetgeving op de marktpraktijken. Een andere manier is een ondersteuning van de ondernemers door het Vlaamse Agentschap Innoveren en Ondernemen. Ook kunnen er bijkomende initiatieven komen vanuit de sector, bijvoorbeeld de introductie van kwaliteitslabels, het aanbieden van opleidingen, een controle op dienstverlening bij lidmaatschap van een beroepsfederatie.

Het is al aangehaald: sommige sectoren, zoals bijvoorbeeld de Uitvaartunie Vlaanderen, zijn daar heel hard mee bezig. Zij pleiten zelfs voor een officieel kwaliteitslabel voor uitvaartondernemers.

Minister, welke initiatieven nemen de sectoren om de kwaliteit van de dienstverlening binnen de sector te verzekeren?

Hoeveel sectoren en beroepsfederaties hanteren reeds een kwaliteitslabel? Hoe worden die omschreven, praktisch uitgewerkt en gecontroleerd? Op welke manier verzekeren die de kwaliteit van de dienstverlening? Wat is uw standpunt daarover?

Op welke manier waarborgt de zogenaamde alternatieve controle van de diensten, de kwaliteit van de dienstverlening? Met andere woorden, er zijn tal van regels en voorschriften die ondernemers moeten naleven. Dat is voor iedere sector anders. Die zorgen ervoor dat ondernemingen binnen een bepaald kader moeten werken. Op welke manier kunnen die normen mee instaan voor de kwaliteit van de dienstverlening zelf? Wat is uw visie daarover?

Bent u reeds in overleg gegaan met de sectoren? Op welke manier kan dit worden meegenomen bij het sluiten van de nieuwe sectorconvenanten? Hoe kunt u de sectoren nog verder sensibiliseren en ondersteunen om verder in te zetten op het garanderen van de kwaliteit?

De voorzitter: Minister Crevits heeft het woord.

Minister Hilde Crevits: Eerst en vooral, mijnheer Vanryckeghem, heb ik, om u een plezier te doen, gevraagd dat Marie-Charlotte, mijn nieuwe medewerkster, afkomstig uit Waregem, vandaag in de commissie aanwezig zou zijn. Ze heeft heel

veel stress. En ik dacht dat die stress heel wat minder kon worden bij het zien van burgemeester Kurt.

De voorzitter: Indien de antwoorden u niet bevallen, collega Vanryckeghem, hebt u dus twee verantwoordelijken aan te spreken.

Minister Hilde Crevits: Ten tweede, het is een heel interessante vraag. Ik zal u onthullen dat ik een guilty pleasure heb: ik ga ontzettend graag naar de kapper. Mijn motto is: 'A good hairstyle each day keeps the doctor away.' Ik voel mij al beter wanneer ik weet dat mijn haar min of meer goed ligt. *(Opmerkingen. Gelach)*

De voorzitter: We kunnen over een voorstel van resolutie stemmen, collega's.

Minister Hilde Crevits: Ik ben gisterochtend naar de kapper geweest, en het was verbazingwekkend hoe weinig mensen zagen dat ik naar de kapper was geweest. *(Opmerkingen van Kurt Vanryckeghem. Gelach)*

Collega's, ik wil eerst iets zeggen over de cijfers die collega Vanryckeghem citeert uit de kranten. De toename van het aantal kapsalons en schoonheidssalons hoeft niet zoveel verbazing te wekken. Er zijn daarvoor drie redenen, die deels in het krantenartikel ter sprake komen.

Eén, in de periode 2008 tot 2018 is het aantal starters – op alle vlakken – op jaarbasis toegenomen met ongeveer 40 procent. In 2019 heeft die trend zich doorgezet. Er zijn vandaag dus bijna de helft meer mensen die zich vestigen als zelfstandige ondernemer dan tien jaar terug. Het aantal btw-plichtige ondernemingen in Vlaanderen bedraagt nu 593.000 en dat is 30 procent meer dan in 2008.

Een eerste vaststelling is dus dat de evoluties die jullie beiden vermelden, collega De Vreese en collega Vanryckeghem, aansluiten bij de algemeen positieve tendens in Vlaanderen.

Twee, ik deel de analyse – dat hebt u al gemerkt – dat de sector van de persoonlijke dienstverlening een positieve evolutie kent. Het gaat om activiteiten die geen last hebben van e-commerce. Om je haar te knippen, is er natuurlijk iemand nodig die dat fysiek doet. Het zijn ook activiteiten die zeer goed gedijen als de conjunctuur zeer goed is. Bovendien verkiezen consumenten voor deze vaak lichamelijke of persoonlijke diensten eerder een dienstverlener die nabij is, die actief is in de eigen streek, en meestal ook iemand waarmee een vertrouwensrelatie wordt opgebouwd.

Drie, de Vlaamse Regering had de uitdrukkelijke bedoeling om met de opheffing van de vestigingsreglementering de dynamiek en de innovatie in heel wat sectoren te verhogen. Het is dus positief dat dit lijkt te werken.

Ik lees in de krantenartikelen – en dat heeft mij ook enigszins gerustgesteld – dat geen van de sectororganisaties pleit voor een nieuw soort vestigingsattest. Ze staan nog altijd achter de beslissing van de Vlaamse Regering die we hier in de vorige legislatuur genomen hebben. Ik sta daar uiteraard ook achter, want ik zat toen ook in de regering.

VLAIO is niet echt betrokken geweest bij een onderzoek naar de instroom in het beroep schoonheidsspecialiste. De uitspraken die we daarover in de krant gelezen hebben, zijn dus voor rekening van de vertegenwoordiger van de beroepsorganisatie. Dat is niet iets dat gebeurd is op initiatief van onze administratie.

Het uitwerken van kwaliteitslabels en de certificering zie ik niet echt als een taak voor de Vlaamse overheid. Ik vind dat een taak die typisch door de beroepsorganisaties of de federaties kan worden opgenomen en waarvoor je niet noodzakelijk een overheidssteunapparaat hoeft uit te werken. Ons beleidsdomein

Economie, Wetenschap en Innovatie (EWI) legt daarover geen rapporten voor en monitort dat ook niet. Ik kan vandaag dus ook niet echt cijfers geven over sector-specifieke kwaliteitslabels. Dat is net de verantwoordelijkheid van de sector zelf.

Tijdens de gesprekken met de sectoren in de vorige legislatuur heeft VLAIO wel voorbeelden meegegeven van hoe sectoren voor hun leden aan kwaliteitslabels kunnen werken of hoe ze dat ingang kunnen doen vinden. Een klassiek voorbeeld is een kok die het diploma op een zichtbare plaats aanwezig laat zijn in het restaurant. De sector kan zelf iets uitwerken met de leden, door eenvoudigweg afspraken te maken.

Het vraagstuk van eventuele oneerlijke concurrentie behoort tot het domein van de handelspraktijken. Dat is een federale bevoegdheid. Er is ook een federale wet op de consumentenbescherming, die zou moeten beschermen tegen malafide praktijken van ondernemers of tegen slechte diensten. Dat is niet echt de finaliteit van een economische vestigingsreglementering.

Ik ben wat terughoudend om ook zelf weer een heel apparaat uit te werken, maar ik ben zeker bereid om nog een gesprek te hebben met de sectoren, om te kijken of er onbedoelde effecten zijn, zeker na de artikelen die we gelezen hebben. Maar vanuit de bevoegdheid zelf en vanuit de filosofie waarom we een aantal regels afgeschaft hebben, is het een beetje moeilijk om nu weer het omgekeerde te gaan doen.

Mijnheer Van Ryckeghem, uw vraag over de instroom vanuit scholen en opleidingen, is een belangrijke vraag. We hebben eens gekeken of er bij ons al dergelijke signalen zijn binnengekomen, maar dat is voorlopig niet het geval. Wij ondersteunen via VLAIO wie wil starten en ook gevestigde ondernemers om competenties te verwerven en die op peil te houden. Dat gebeurt via het aanbod van dienstverleners, maar bijvoorbeeld ook via de kmo-portefeuille. Er is een zeer breed aanbod, ook via Syntra. Er zijn vandaag in Vlaanderen dus heel veel stimulansen voor ondernemers om te werken aan professionele dienstverlening en kwaliteit.

In mijn beleidsnota heb ik wel aangekondigd dat ik de impact van de vereenvoudiging van de toegang tot de zelfstandige beroepen wil bekijken met de betrokken sectoren. Ik zal dus ook aan VLAIO de instructie geven om een voorstel uit te werken voor een bevraging bij de sectoren en daar ook een timing voor uit te werken.

Ik ga ze dus sowieso ontvangen naar aanleiding van de artikelen, maar we gaan ook, conform het regeerakkoord, de bevraging opstellen, om zo een objectieve kijk te krijgen. Het zou ook kunnen dat er in de ene sector een heel groot probleem is en in de andere totaal geen probleem. Voorlopig moeten we ons baseren op krantenartikelen of individuele signalen die we krijgen.

Dan was er de vraag over de waarborging van de alternatieve controle. In de visienota en in de regelgevingsanalyse van VLAIO die aan de basis lag van de beslissing van de Vlaamse Regering, werd dat grondig bekeken. Waar aspecten als volksgezondheid, voedselveiligheid of andere vormen van veiligheid aan de orde zijn, is het beschermingsniveau duidelijk gegarandeerd via – vaak federale – reglementering en zijn er ook controleorganen. Waar die elementen niet spelen, is de vraag of je als overheid dan absoluut moet gaan ingrijpen. Voorlopig ben ik geneigd om geen verdere ingrepen te doen, maar ik zal dus wel een bevraging laten uitvoeren en wil ook de twee sectoren die in de krant kwamen, vooraf eens zien. Dan kunnen we op een geobjectiverde manier zien waar de knelpunten vooral zitten. De inkanteling van de ondernemerstrajecten van Syntra binnen VLAIO biedt bijvoorbeeld de mogelijkheid om met de sectoren in overleg te gaan over de opleidingsvereisten. Want daar knelt het schoentje een beetje, denken we.

Dan had de heer Vanryckeghem nog een vraag over de regelgevingsagenda. De opheffing waarnaar u verwijst, houdt geen inhoudelijke of beleidsmatige keuze in. De algehele opheffing van de beroepsbekwaamheden is in de vorige legislatuur afgerond. We moeten er nu alleen legistiek voor zorgen dat alle regels die overbodig zijn geworden, eruit gaan en dat de regelgeving zuiver wordt gezet. Het ontwerp van decreet betreft dan ook de opheffing van uitgeholde en niet langer dienende regelgeving inzake vestigingswetgeving, waaronder de basisregelgeving van de vestigingswetgeving, de Vestigingsraad en de Centrale Examencommissie en alle diverse uitvoeringsbepalingen ervan.

Samengevat: er is dus geen reden tot paniek maar wel reden tot waakzaamheid. Er komt een bevraging en een gesprek met de sectoren.

De voorzitter: De heer Vanryckeghem heeft het woord.

Kurt Vanryckeghem (CD&V): Mochten er controles komen die de wildgroei tegengaan, moeten we ervoor zorgen dat zij die wel de regels volgen, geen extra tijd en administratie moeten besteden aan die – hopelijk regelmatige – controles.

De voorzitter: Mevrouw De Vreese heeft het woord.

Maaike De Vreese (N-VA): Er is inderdaad een belangrijke taak weggelegd voor de inspectiediensten die de controles uitvoeren. Hebben de Vlaamse inspectiediensten het gevoel dat ze voldoende in deze sectoren kunnen controleren en dat ze de situatie onder controle hebben?

Het klopt dat de gemeentes betrokken partij zijn. Kunnen we ervoor zorgen dat de gemeentes voldoende worden ondersteund bij de verdere controle van deze problematiek?

De voorzitter: De heer Vande Reyde heeft het woord.

Maurits Vande Reyde (Open Vld): Mijn fractieleden en ikzelf begrijpen de bezorgdheden van de vraagstellers, maar niemand pleit voor de afschaffing van de afschaffing en dus voor een herinvoering van een soortgelijk regelgevend kader, zoals de handelsvestigingsregelgeving.

De minister heeft goed samengevat wat er in de plaats is gekomen. Dat is enerzijds een uitgebreid opleidingsaanbod dat ondernemerscompetenties levenslang bijleert. We hebben het gisteren nog gehad over levenslang leren. Dat is voor ondernemers ook enorm belangrijk. Het is goed dat daarop wordt ingezet. Vroeger moest men een attest voorleggen, maar dat attest zei niet of iemand over ondernemerscapaciteiten beschikte en of iemand die levenslang ging ontwikkelen. Het is dus goed dat het opleidingsaanbod verder is versterkt in de voorbije jaren.

Anderzijds is het belangrijk dat de sectororganisaties, de federaties, ook waken over de kwaliteit. Dat gebeurt wel met de labels en dergelijke. Dat is een goede nieuwe situatie in plaats van de vroegere handelsvestigingsregelgeving.

Dat betekent echter niet dat er geen controle meer moet zijn. Op het vlak van hygiëne, economische praktijken en dergelijke bestaan de controles wel degelijk. Het is belangrijk dat deze worden verdergezet. Ik zie in mijn buurt dat er ook noodzaak aan is. We zien bijvoorbeeld vaak dat er in bepaalde zaken – kappers, nachtwinkels en andere – bepaalde nevenactiviteiten worden ontwikkeld die niet de bedoeling zijn. Dat moet natuurlijk gecontroleerd worden. Dat kan nog altijd volgens de regelgeving.

Ik vind het heel nuttig dat de minister zegt dat daar een evaluatie van kan komen om de impact na te gaan. Kleine suggestie daarbij: in Nederland is er een dergelijke

studie gebeurd door Idea Consult. Mijn studiedienst heeft die doorgenomen en de conclusies zijn dat de toestroom naar het ondernemerschap significant is toegenomen zonder dat er indicaties zijn dat de kwaliteitsvereisten zijn afgezwakt of dat de kwaliteit van de dienstverlening is afgezwakt. Een soortgelijke impact-analyse bij ons zou inderdaad erg nuttig zijn en het is goed dat daar werk van wordt gemaakt.

De voorzitter: Minister Crevits heeft het woord.

Minister Hilde Crevits: Collega's, bedankt voor de aanvullende opmerkingen. Het was me wel niet helemaal duidelijk welke inspectiediensten u op het oog zouden hebben, mevrouw De Vreese.

Maaïke De Vreese (N-VA): De Vlaamse inspectiediensten die onder het departement Economie vallen.

Minister Hilde Crevits: Wat is dan de vraag daarrond?

Maaïke De Vreese (N-VA): Zijn die diensten ook betrokken bij de controles die gevoerd worden in de sectoren?

Minister Hilde Crevits: De controles die gebeuren, zijn vooral federaal. Daar bestaat een afsprakenkader rond. Dat is geen enkel probleem. Als we natuurlijk regelgeving afschaffen, dan gaan we geen controles meer houden op de naleving ervan, want ze is afgeschaft. Ik zal er wel voor zorgen dat we de bevraging, wanneer die gebeurt, goed doorspreken met alle actoren en met de betrokken sectoren. Dat is wel van belang, denk ik, zodat we uit de vragen kunnen afleiden of er extra problemen ontstaan zijn door wat we gedaan hebben.

Er was ook nog een vraag over lokale besturen. Nu, ik denk dat het goed is dat we de lokale besturen betrekken bij de bevraging. Stel dat zij zien dat er zich een explosie van bepaalde zaken voordoet, dan kunnen zij daar ook hun mening over geven. Ik denk dat het goed is dat we alles breed genoeg houden. Daar gaan we zeker over waken.

Collega Vanryckeghem, u had nog een suggestie, maar ze was eigenlijk ingekapseld in het geheel. *(Opmerkingen van Kurt Vanryckeghem)*

Kapsel, ja. Ik heb lang over een woordspeling moeten nadenken.

Ik denk dat u ook een positieve appreciatie gegeven hebt. Ik denk dat de twee initiatieven die ik wil nemen, vrij helder zijn.

Collega Vande Reyde, ik zie dat u fractie ook akkoord gaat met wat we nu gaan doen. Er komt sowieso ook een vervolg.

De voorzitter: De volledige Open Vld-fractie gaat akkoord.

De vragen om uitleg zijn afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Axel Ronse aan Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de drempels om het werk bij ziekte te hervatten
– 685 (2019-2020)

Voorzitter: de heer Robrecht Bothuyne

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Enige tijd geleden zijn we allemaal opgeschrikt door een enquête van Securex. Het was een serieuze wake-upcall wat mij betreft. Er werden 1500 loontrekkenden die langdurig ziek zijn, bevraagd en 1 op de 5, dat is 22 procent, zei dat hij of zij tijdens de langste afwezigheid van de voorbije 12 maanden toch in staat was om te gaan werken. 1 op de 5 langdurig zieken geeft dat aan. Als je dat gaat doortrekken naar het totaal aantal langdurig zieken, 400.000, dan gaat het over ruim 80.000 mensen. Dat is gigantisch veel. Al die mensen geven dus aan dat ze eigenlijk meer hadden kunnen werken en ze geven ook een aantal redenen waarom ze dat toch niet gedaan hebben. Een van de frappantste redenen is de angst om de uitkering te verliezen. Bij de werkhervatting is het namelijk alles of niets. We weten dat dat federale materie is, maar het heeft niettemin gigantische gevolgen voor de West-Vlaamse arbeidsmarkt. Ondernemers vinden in eerste instantie te weinig werkkrachten en er zijn ook repercussies voor onze begroting. Dat is dus bijzonder nefast.

Welke drempels detecteert u zelf inzake die moeizame werkhervatting? Op welke manier kunnen we via onze eigen Vlaamse bevoegdheden mensen die langdurig ziek zijn, stimuleren om het werk te hervatten?

De voorzitter: Minister Crevits heeft het woord.

Minister Hilde Crevits: Collega Ronse, bedankt voor de zeer interessante vraag.

Als iemand zwaar ziek wordt en daardoor een tijdje niet kan werken, zijn alle acties in de begeleiding op de eerste plaats heel terecht gericht op het genezingsproces. Niemand zal daar problemen mee hebben, denk ik. De laatste tijd groeit – en ik ben daar bijzonder gelukkig mee – ook het bewustzijn rond het belang van werken in dat hele proces, want heel vaak is toch een van de belangrijkste bezorgdheden bij mensen die ernstig ziek worden, hoe het met hun werk verder moet. Zoals we bovendien al gezien hebben, verkleint de kans tot het succesvol hervatten van het werk als men langer afwezig blijft. Onze ondernemingen komen steeds meer in aanraking met deze problematiek. Voor mij is het dan ook cruciaal dat we verdere stappen zetten om gedeeltelijke en zelfs volledige werkhervatting zo optimaal mogelijk te kunnen faciliteren.

Je kunt daar op twee manieren naar kijken. Je kunt kijken naar de drempels om het werk te hervatten, maar ik zou liever kijken naar hefboomen. Hoe kunnen we hefboomen creëren om mensen weer aan de slag te krijgen? Dat is een andere manier, een positieve manier, om naar dezelfde problematiek te kijken.

Artsen hebben, ten eerste, een sleutelrol in het werkhervattingstraject. Artsen stellen de diagnose en oordelen of iemand al dan niet in de mogelijkheid is om zijn job uit te voeren. Ze volgen dit ook op. De behandelende arts kan door een goede inschatting of en onder welke voorwaarden iemand zijn job kan hervatten, mee helpen voorkomen dat mensen in een langdurige inactiviteit terechtkomen. De werkgever speelt daarin ook een belangrijke rol. Deze kan aanpassingen aan een job aanbrengen of ervoor zorgen dat mensen, eventueel deeltijds, aan het werk kunnen, of aanpassingen aan hun arbeidspost krijgen. Daarnaast kunnen werkgevers ook nagaan wat preventief kan gebeuren tegen toekomstig ziekteverzuim. Denk maar aan het beter herkennen van signalen, een goede verhouding hebben met de medewerkers, een sterk hr-beleid enzovoort. Iedereen kent in zijn omgeving wellicht mensen die zwaar ziek zijn, zelfs in een behandeling zitten, en toch deels of volledig hun job blijven uitoefenen. Dat heeft vaak te maken met de arbeidscultuur, met de openheid binnen het bedrijf en met de arts die de begeleiding doet.

VDAB werkt heel nauw samen het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (RIZIV) en de ziekenfondsen om langdurig zieken op te leiden en te

begeleiden. Een goede doorverwijzing naar VDAB is van belang zodat de nodige stappen kunnen worden ondernomen tot re-integratie.

En daar knelt, zeker vandaag, het schoentje: we moeten nog een grotere hefboom vinden bij het zoeken naar oplossingen. Een betere communicatie tussen de behandelende artsen, arbeids- of bedrijfsartsen en adviserend artsen langs de ene kant en de bedrijfsgeneeskundige diensten en werkgevers langs de andere kant kan een oplossing zijn. Maar ik zie ook verder potentieel in een versterkte samenwerking tussen VDAB en het RIZIV en de ziekenfondsen. In de praktijk blijkt het instrumentarium dat beschikbaar is voor langdurig zieken en werkgevers nog altijd onvoldoende gekend. We moeten daarover nog communiceren en sensibiliseren. Dat zal heel belangrijk zijn.

Hoe kunnen we vanuit onze eigen Vlaamse bevoegdheden werken? De resultaten van het onderzoek door Securex tonen aan dat er heel wat mensen gemotiveerd zijn om te blijven werken en dat in de meest optimale omstandigheden willen blijven doen. Maar dit is natuurlijk niet voor iedereen haalbaar. Dat is ook een van de moeilijkheden die er zijn. Een bepaalde ziekte zal, zelfs als die zich vrij gelijk manifesteert, bij de ene persoon tóch toelaten om te blijven werken en bij de ander niet. Veel hangt af van je persoonlijkheid en de manier waarop je er mee omgaat. Je kunt daarvoor dus geen 'one fits all'-oplossing maken. Je moet individueel nagaan hoe het gesteld is met de persoon in kwestie. Voor sommigen is het totaal onmogelijk om aan het werk te blijven, voor anderen gaat het relatief goed en voor nog anderen zou het kunnen lukken met extra ondersteuning. Er is dus een grijze zone, die het niet zo evident maakt. Ik wil in elk geval voorkomen dat mensen die, ook psychologisch, er deugd van zouden kunnen hebben om te werken, dat niet kunnen doen. Zoals wel vaker, maak ik ook hier graag de vergelijking met sport. U weet dat in een aantal steden – waarvan ik Kortrijk toevallig het beste ken – mensen die kanker hebben, in het ziekenhuis gestimuleerd worden om te blijven sporten. Ik heb een aantal keren in Kortrijk loopwedstrijden meegedaan samen met kankerpatiënten. Het is ongelooflijk wat dat doet met de psyche van de zieke persoon. Als dat kan voor sport, moet dat ook kunnen voor werk en de vertrouwde omgeving. Maar er is dus nog veel werk aan de winkel.

Een informatie-uitwisseling en betrokkenheid van een arbeidsbemiddelingsdienst kan cruciaal zijn. De dienstverlening is ook mogelijk. Vandaag, collega's, is de situatie eigenlijk wel goed geregeld. Vanuit de samenwerking van VDAB met het RIZIV en de ziekenfondsen worden er vijfduizend trajecten opgezet. Er zijn zeker vanuit Vlaanderen mogelijkheden om projecten op te zetten om mensen aan het werk te houden.

VDAB speelt momenteel hoofdzakelijk een rol wanneer de arbeidsongeschikte geen arbeidscontract heeft, maar wel opnieuw aan de slag wil. VDAB kan persoonlijke dienstverlening inzetten: inschatten wat de persoon kan, oriënteren, bemiddelen. VDAB kan ook de competenties versterken door in opleiding te voorzien of door stages aan te bieden. Door het snel betrekken van een expert op het vlak van werk, kan parallel aan de gezondheidsproblemen ook worden gewerkt aan de effecten van die problemen op de job. Er zijn vandaag dus heel wat acties mogelijk, ook voor de werkgever, zoals het tegemoetkomen in de kosten van een arbeidspostaanpassing. Het is alleen nog niet altijd even goed gekend. Daarnaast is er ook de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP). Dit is een financiële tussenkomst om het rendementsverlies te compenseren.

Onze maatregelen, zoals opleidingen, stages en werkplekleren, kunnen ook aangewend worden door mensen die hun arbeidsmarkttraject maar gedeeltelijk kunnen opstarten. In de beleidsnota is opgenomen dat we het aantal re-integratietrajecten willen verhogen. Maar ook daarvoor zijn acties nodig op een aantal vlakken. We moeten samenwerken met de sociale partners en de ziekenfondsen

en werk maken van een betere monitoring en opvolging. Vaak is er bij werkgevers en werknemers immers te weinig informatie aanwezig.

Tegen eind volgende maand verwacht ik de oplevering van een onderzoek, het zogenaamde VIONA-rapport (Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk Arbeidsmarktrapportering), waarin een aantal voorbeelden uit andere landen opgenomen zullen zijn. In mijn vorige bevoegdheid, Onderwijs, hebben we het mogelijk gemaakt om langdurig zieken geleidelijk opnieuw aan de slag te laten gaan. En dat werkt. Als je het ziekerapport van onderwijs ziet, gaat dat een beetje in stijgende lijn, maar daar zit ook een poot in rond het herintreden van mensen die langdurig ziek zijn of geweest zijn. Die cijfers gaan in stijgende lijn, maar eigenlijk is dat een goede zaak, want dat betekent dat mensen die anders uit de statistieken zouden vallen, er nu in blijven en terug aan het werk zijn en dat dus eigenlijk op een positieve manier kunnen doen.

Ik ga dus een overleg organiseren om de uitdaging voor te bereiden om tot meer re-integratietrajecten te komen. We willen daar ook een aantal acties definiëren die nodig zijn om drempels te overstijgen. En we moeten het niet altijd zo ver zoeken. Het start met informatieverstrekking, waar nog te weinig over geweten is. We willen ook werken aan een aantal heel concrete projecten die bijdragen aan de verruimde activering van zieke mensen naar de arbeidsmarkt. We zullen daar uiteraard ook de federale diensten bij betrekken, naast VDAB.

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Bedankt, minister. Als je het regeerakkoord en uw beleidsbrief leest, is het activeren van de groep inactieven dé sleutel om onze werkzaamheidsgraad richting 80 procent te krijgen. Dat is ook de hefboom om opnieuw een stevige herverdeling te doen.

De maatregelen die u opsomt, zijn goed. U verwijst naar het voorbeeld van het RIZIV. Dat is een vrijblijvende samenwerking tussen het RIZIV en VDAB, die zeer succesvol is. Op 22.000 langdurig zieken die al bereikt zijn, is men erin geslaagd om maar liefst 14.000 mensen aan het werk te helpen. Dat is een slaagcijfer van 65 procent. Ik ben dus zeer tevreden dat u daar verder op wilt inzetten.

De olifant in de kamer is natuurlijk dat alle maatregelen die we hier op Vlaams niveau nemen ten aanzien van de langdurig zieken, zeer vrijblijvend zijn. De echte hefbomen zitten op een ander niveau, namelijk het federale niveau. Ik denk aan twee zaken die toch vrij urgent zijn.

Ten eerste zou het vandaag bijzonder noodzakelijk zijn om iemand die langdurig ziek is, in een verplicht re-integratietraject te integreren, waarbij alle partijen die u zelf hebt opgesomd – arts, werkgever, de langdurig zieke en de ziekenfondsen – betrokken zijn en waarbij men niet uitsluitend kijkt naar de eigen werkgever, maar ook naar de mogelijkheid om bij andere potentiële werkgevers een betrekking op te starten of opnieuw te gaan werken.

Een tweede maatregel die hypernoodzakelijk is, is het hele uitkeringssysteem dermate aanpassen dat iemand die langdurig ziek is, geen gigantisch risico meer neemt om het werk te hervatten, maar op zijn minst even een proefperiode kan aangaan, om te kijken of het lukt bij dezelfde of een andere werkgever. En als dat niet lukt, zeggen we als samenleving: 'Alle begrip. Chapeau dat u het geprobeerd hebt. We gaan u verder ondersteunen via uw RIZIV-uitkering die voorzien is.'

Zolang die twee sleutelmaatregelen niet genomen zijn, zolang men daar nog geen consensus over heeft bereikt, zijn alle maatregelen die we op Vlaams niveau nemen en die u hebt opgesomd, weliswaar goede maatregelen – we moeten dat voor alle

duidelijkheid blijven doen – maar gaan ze altijd gelimiteerd zijn in hun impact, omdat dat net de twee sleutelmaatregelen zijn.

De voorzitter: De heer Ongena heeft het woord.

Tom Ongena (Open Vld): Het klopt dat de herintegratie van langdurig zieken jammer genoeg zelf een langdurige ziekte blijkt te zijn. Het is een oud zeer dat we die mensen onvoldoende aan de slag krijgen, terwijl we ze echt wel nodig zullen hebben. Er is hier al vaak verwezen naar de krapte op onze arbeidsmarkt. Het is niet voor niets dat ook in het Vlaams regeerakkoord, om die 80 procent te halen, wordt gekeken naar de niet-actieven en de langdurig zieken om hen weer aan de slag te krijgen. Zoals u zelf zei, minister, zou het voor de betrokkenen zelf ook een goede zaak zijn. Voor hun welzijn, hun eigenwaarde en zelfrespect zou het goed zijn dat we proberen om hen in de mate van het mogelijke, ook al is het deeltijds, te activeren om te vermijden dat ze definitief verloren geraken voor onze arbeidsmarkt.

Er zijn heel veel problemen en heel veel knelpunten. De heer Ronse heeft er terecht enkele aangeduid die soms ook op een ander niveau spelen. Een van de problemen is ook dat VDAB soms te laat aan zet komt. Nochtans heeft VDAB een goede reputatie opgebouwd op het vlak van herintegratie van langdurig zieken. Begin 2017 is er nog een nieuw samenwerkingsakkoord afgesloten tussen RIZIV en VDAB waarbij het budget voor de re-integratie is verdrievoudigd, van 6 naar 18 miljoen euro. Blijkbaar zou er dit jaar zelfs in 20 miljoen euro voorzien zijn.

Minister, hebt u al zicht op hoe het aantal trajecten in de periode 2017-2019 jaarlijks is verlopen? Houdt de succesratio uit het verleden dezelfde lijn aan als de toename van het budget?

De vorige minister van Werk heeft begin 2019 aangekondigd dat onderzocht zou worden op welke manier uitzendwerk, toch voor een deel van die doelgroep, een opstap zou kunnen zijn naar werk. Een deel van die doelgroep kent namelijk periodes waarin men wel beter in staat is om te werken en andere periodes dan weer niet. Uitzendarbeid is zeer flexibel met weekcontracten en dergelijke. In welke mate is dat onderzoek van uw voorganger al uitgevoerd?

De voorzitter: Mevrouw Malfroot heeft het woord.

Ilse Malfroot (Vlaams Belang): Ik vind het belangrijk dat de arbeidsgeneesheer in overleg gaat met de werkgever. Het kan soms een oplossing zijn dat er tijdelijk een heroriëntering gebeurt op de werkvloer. Ik denk bijvoorbeeld aan de zorgsector, waar mensen als gevolg van zware fysieke belasting hun job als verzorgende, verpleegster en dergelijke niet meer kunnen uitvoeren. Ze zouden dan bijvoorbeeld wel kunnen inspringen in de bedeling van maaltijden. De werkgever staat daar meestal twijfelachtig tegenover. Het excuus dat wordt gebruikt, is waarom men iemand een voorkeursbehandeling zou geven. Daar ligt voor de overheid nog een kans om in overleg te gaan met zowel de arbeidsgeneesheer als de werkgever om te stimuleren dat ze tijdelijk intern andere jobs, waar er ook een tekort is, toekennen.

Hetzelfde geldt binnen de eigen overheid. Mensen die vastbenoemd zijn, ontvangen geen ziekte-uitkering maar blijven hun loon ontvangen. Misschien kunnen zij ook minder belastende taken uitvoeren. Daar ligt ook een kans voor u als minister om samen met de Vlaamse overheid te bekijken hoe mensen die tijdelijk werkongeschikt zijn, toch ingezet kunnen worden, halftijds of deeltijds, binnen de eigen organisatie maar dan in een andere functie. Er is altijd personeelstekort en de arbeidskrapte kan op die manier toch een beetje worden opgevangen. Het kan psychologisch voor wie tijdelijk ziek is een opkikker zijn dat hij of zij ergens anders wordt ingeschakeld waar zijn of haar werk wel wordt geapprecieerd.

De voorzitter: Mevrouw Gennez heeft het woord.

Caroline Gennez (sp·a): Ik vind de cijfers inderdaad vrij dramatisch: 32 procent van de werknemers die langer dan een maand in ziekteverlof zijn, zegt te kunnen en te willen werken. We verliezen daar dus een enorm potentieel, en ik denk ook dat het getuigt van respect voor die medemensen en werknemers dat men hen maximaal door hun ziekteproces helpt door hen ook zinvol werk aan te bieden. De grootste drempel, zo blijkt uit die Securexenquête, is een negatief doktersadvies. Het is natuurlijk niet geheel zonder risico om dat te overrulen. Zelfs als mensen zouden willen, is het soms beter om op doktersadvies toch rust te houden. Daar moeten we dus voorzichtig mee omgaan.

Minister, wat natuurlijk wél problematisch is en waar wij meer de hand in hebben, en zeker u, is dat er geen mogelijkheid wordt geboden tot die geleidelijke re-integratie. Ik vind dat het onderzoek zeker aantoonst dat het niet ligt aan onwil bij de meeste werknemers om opnieuw te gaan werken, maar aan de nood aan goede integratietrajecten, waarbij de werkgever voldoende flexibel is om die integratie mogelijk te maken.

Wij van sp.a zijn geen voorstander van een verplichte re-integratie van de zieke, omdat dat gezien de context en de cijfers niet meteen de beste oplossing is, aangezien de meeste mensen wel degelijk opnieuw willen gaan werken. De oplossingen, en ze zijn ook al aangehaald, zullen meer liggen bij de mogelijkheden van aangepast werk bij een nieuwe of de vorige werkgever, en vooral de mogelijkheid tot graduele re-integratie. We hebben ook al eerder een vraag gesteld, en hebben er opnieuw eentje ingediend, over de optimalisering van de samenwerking tussen RIZIV en VDAB. Ik denk dat de minister ook aangeeft ter zake stappen te willen zetten. We kijken dan ook mee uit naar de resultaten van het VIONA-onderzoek en naar de rondetafels, of vierkante tafels, die de oplossing dichterbij kunnen brengen.

Robrecht Bothuyne (CD&V): Ik wil me ook aansluiten bij de vraag. Collega's, dit is een bijzonder belangrijk onderwerp. Vandaag wordt het rapport van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid voorgesteld, en ook daarin staat het begeleiden en activeren van inactieven, waaronder dus langdurig zieken, voorop als een prioriteit. Ik denk dat er hier heel wat goede suggesties zijn gedaan. Het hoeft niet altijd een verplichtend systeem te zijn om succesvol te zijn. Ik denk dat er kansen worden gemist door mensen in ziekteverlof te lang aan hun lot over te laten. Bijvoorbeeld het instrument van loopbaanbegeleiding inzetten en promoten bij mensen, die op die manier na bijvoorbeeld twee of drie maanden afwezigheid hun eigen loopbaan eens in vraag kunnen stellen, kunnen bekijken of ze nog wel op hun plaats en goed in hun vel zitten in die job, zou al een heel grote stap kunnen zijn om mensen opnieuw aan de slag te helpen, of hen opnieuw zin te doen krijgen om te gaan werken. Ook daarover gaat het immers voor een stuk. We moeten dit dus voor een stukje gaan demedicaliseren. Ziekenfondsen, RIVIV, artsen hebben een belangrijke rol te spelen, maar ook andere actoren kunnen heel nuttig werk verrichten.

Er is die samenwerking, waarnaar collega Ongena al verwees, tussen RIZIV en VDAB. Dit jaar wordt daarvoor een budget van 20 miljoen euro uitgetrokken. De uitstroomcijfers van mensen die toch door de betrokken geneesheren worden gecatalogeerd als klaar om opnieuw aan de slag te gaan, schommelen rond de 30 procent. Die uitstroomcijfers zijn de voorbije jaren veeleer gedaald dan gestegen. Dan heb ik mijn vragen bij de effectiviteit van de trajecten die VDAB en RIZIV daaromtrent opzetten. Minister, ik zou u dus ook willen vragen om daar in uw onderzoek eens aandacht aan te besteden. Op welke manier kunnen de trajecten die VDAB voor deze groep opzet, worden verbeterd en efficiënter georganiseerd, zodat de uitstroom ook daar naar omhoog kan?

De voorzitter: Minister Crevits heeft het woord.

Minister Hilde Crevits: Ik ben het eigenlijk eens met heel veel suggesties en opmerkingen die hier zijn gemaakt door u allen.

Collega Ronse, de rol van de dokter blijft natuurlijk cruciaal in alles. U had het over verplichte trajecten. De heer Bothuyne heeft er ook naar verwezen: loopbaanbegeleiding klinkt zachter, maar is ook interessant. We hebben eigenlijk een groot probleem door het feit dat men de ziekte bekijkt en niet de opportuniteiten van wat iemand nog kan, ook al is hij ziek, en wat de impact daarvan is, misschien zelfs op zijn herstelproces. Daar moet dus zeker aan worden gewerkt. Zoals ik al zei, we gaan zo'n rondetafel doen. Er zijn ook al gesprekken tussen VDAB en RIZIV om te bekijken wat nog de mogelijkheden zijn om extra hefboomen te hebben, maar dat neem ik zeker mee.

We zijn bij VDAB ook bezig met de nieuwe visievorming rond hoe je goede trajecten kunt opzetten. Zoals ik al zei, kan VDAB mee naar de loopbaan kijken. Zeker voor mensen die geen job hebben, kan ze naar aangepaste trajecten zoeken. Dat vraagt ook een andere manier om daarnaar te kijken.

Collega Ongena, u hebt het over de piste van uitzendwerk. Er zijn daarover interessante zaken te zeggen. Maar voor de ene is uitzendwerk een verkenning van opportuniteiten en voor de andere is dat iets extra lastig, omdat je mogelijk steeds in nieuwe omgevingen terechtkomt. We moeten dus eens nagaan of dat kan. Maar ik vind het wel interessant om de uitzendsector mee te betrekken in de gesprekken die we zullen voeren. Want dat is uiteraard ook een groeiende sector.

Collega Malfroot, u hebt gelijk, er is heel veel werk om werkgevers te sensibiliseren. Daarin kan en móét VDAB zijn rol spelen.

Voor de overheid hebben we een andere situatie. Ik verwijs nog eens naar wat er in onderwijs gebeurt. Daar kun je geleidelijk aan instromen. Ik heb u het voorbeeld van mijn moeder gegeven, die vervroegd op pensioen werd gesteld in haar tijd. Maar mocht ze nu in die situatie zitten, zou ze rustig opnieuw aan de slag kunnen gaan, misschien heel veel jaren een bijdrage kunnen leveren aan de samenleving en daar ook genoegdoening uit kunnen halen. We moeten in de toekomst dus echt op een andere manier durven kijken naar mensen die langdurig ziek zijn. En dat vraagt ook wat inspanningen. Maar het vraagt ook dat mensen die een uitkering krijgen, niet plots alles verliezen. Je moet ervoor zorgen dat de regelgevingen matchen.

Collega Gennez, u gaf nog eens de cijfers mee. U zegt dat het dramatisch is. Ik vind het eigenlijk fantastisch. Maar we bedoelen hetzelfde. Het drukt het beeld weg van de zieke als persoon die niets meer kan en die je moet isoleren. Herinner u wat we met Bednet doen voor langdurig zieke kinderen. Vroeger bleef een kindje dat ziek was, gewoon thuis, weg van school. In een latere fase ging de leerkracht dan naar het kindje thuis. En nu vinden we dat dat kind contact moeten blijven houden met de school. Dus gaan we ervoor zorgen dat dat contact ontstaat. Onze visie op ziek zijn verandert. We zoeken naar opportuniteiten die het kind helpen. Dat is wat ook in de werksfeer moet worden bekeken.

Collega Bothuyne, ik ben het absoluut met u eens over het preventieve luik. Dat is ook de reden waarom we die rondetafel zullen organiseren.

Ik ben wat geschrokken van uw cijfers. Ik vind ze niet zo goed. Het gaat ook over 30 procent, maar dan in de negatieve zin. Het is een traag proces. We kunnen er nu negatief over praten, maar eigenlijk moeten we het kansen geven op lange termijn. Het is goed dat het gebeurt. VDAB bouwt op naar meer trajecten. Die samenwerking loopt dus wel. Ik hoop ook heel veel uit dat VIONA-rapport te kunnen halen. U vraagt mij wanneer ik die rondetafel wil organiseren. Ik wil wachten op het VIONA-rapport, dat er eind februari zal zijn. Ik denk dat we die

rondetafel kunnen plannen in maart, april. We moeten dat rapport hebben, zodat we een basis hebben om over te spreken.

Ik neem jullie suggesties zeker mee.

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Minister, twee zaken. Ten eerste, een praktische kwestie. Ik denk dat we het best, zodra die rondetafel geweest is, met de minister en met vertegenwoordigers van de rondetafel een gedachtewisseling kunnen houden over de conclusies van de rondetafel.

Ten tweede, voorzitter, heb ik een punctueel element. Minister Crevits verwees er ook al naar. We zullen toch eens moeten ophelderen wat de cijfers zijn rond de uitstroom van de VDAB-RIZIV-trajecten. Want uit de cijfers die ik kreeg naar aanleiding van schriftelijke vragen, bleek dat 22.104 langdurige zieken in zo'n traject zijn gestapt. En daarvan zijn 14.426 personen – of 65 procent –, opnieuw duurzaam aan de slag. U hebt het over 30 procent. Misschien moeten we die cijfers eens naast elkaar leggen. Misschien gaat die 30 procent over het aantal mensen dat na 6 maanden aan de slag gaan en die 65 procent na 1 of 2 jaar. Dat moeten we eens uitzuiveren. Want mijn interpretatie was dat die samenwerking eigenlijk wel vrij succesvol was. Dat kunnen we eens bekijken.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Axel Ronse aan Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de social impact bond voor de activering van langdurig zieken – 744 (2019-2020)

Voorzitter: de heer Robrecht Bothuyne

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Ik denk dat iedereen de social impact bond (SIB) kent: een investeerder gaat middelen investeren in een maatschappelijke uitdaging. Lukt dat, dan krijgt die de geïnvesteerde middelen terug van de overheid plus een rendement. Dat rendement wordt berekend op basis van de maatschappelijke besparing door het welslagen van het project.

In Antwerpen is er, samen met het investeringsfonds van Piet Colruyt, een project rond neetjongeren (not in education, employment or training) en informatica-opleiding. Recent was er nog een bericht dat mijn interesse opwekte, namelijk dat er ook een social impact bond wordt opgestart rond het reactiveren van langdurig zieken. Daar heb ik twee kleine vragen over, minister.

Kunt u iets meer informatie geven over die concrete social impact bonds? Wat is het plan van aanpak? Wat is het rendement dat vooropgesteld wordt? Hebt u nog andere plannen op stapel staan om het concept van de social impact bond in te zetten voor het aanpakken van uitdagingen op de arbeidsmarkt en het activeren van specifieke doelgroepen?

De voorzitter: Minister Crevits heeft het woord.

Minister Hilde Crevits: Collega Ronse, om meer mensen die langdurig ziek zijn, opnieuw te activeren, is VDAB op zoek gegaan naar nieuwe, unieke partnerschappen en een aantal innovatieve methodieken. De groep waarover we hier

spreken, is immers niet verplicht om geactiveerd te worden en valt vaak moeilijk te bereiken. En dan zien we dat sociale organisaties vaak dichterbij hen staan.

Er bestaat in de huidige dienstverlening van VDAB voor langdurig zieken en voor werkgevers al heel wat. Het is dan ook de bedoeling dat VDAB, complementair met zijn huidige dienstverlening, alternatieven ontwikkelt die een antwoord bieden op de inactiviteit van langdurig zieken. Een social impact bond is daarvoor in principe een geschikt financieringsmechanisme.

Een social impact bond is een publiek-private samenwerking waarbij een sociale dienstverlener of een bedrijf, een investeerder en een overheidsorgaan een contract aangaan om een maatschappelijk probleem met een hoge maatschappelijke kost aan te pakken. Een investeerder draagt het financiële risico en wordt pas terugbetaald als het project slaagt.

Dat is de reden waarom VDAB ondernemende sociale uitvoerders zoekt, die samen met sociaal geëngageerde investeerders een bondgenootschap aangaan om, in dit geval, als arbeidsongeschikt erkende werkzoekenden, duurzaam naar werk te begeleiden. Bij succes betaalt VDAB de werkingskost terug, samen met de winstmarge. In dit project is de vooropgestelde grootteorde 1000 langdurig zieken. Vandaag slaagt VDAB er al in om na 24 maanden 30 procent mensen naar werk te begeleiden, maar dat aandeel moet echt groeien.

Wat de procedure betreft, is er gekozen voor een onderhandelingsprocedure met bekendmaking. Er hebben tien kandidaten ingetekend. Het opvragen van de offertes wordt eerstdaags opgestart. In de onderhandelingsfase wordt er onderhandeld over het plan van aanpak en de rendementen. Ik kan dus nog niet zoveel vertellen. Ik moet wel zeggen dat er commentaar gekomen is op de procedure van de social impact bonds, omdat het een zware procedure is. Ik bekijk dat, want ik ben daar niet ongevoelig voor. Je moet natuurlijk zorgen dat je de beste organisaties kunt bereiken en dat die niet afhaken omdat de weg ernaartoe te lastig is. Dat wordt bekeken met VDAB.

We willen met VDAB innovatief naar de arbeidsmarkt kijken en op zoek gaan naar alternatieve manieren van dienstverlening. Dit is de tweede social impact bond die VDAB opstart. De eerste ging over moeilijk te bereiken jongeren in Antwerpen, de neetjongeren. Die loopt nog geen jaar. Na twee jaar wordt er geëvalueerd. En in dat kader heb ik dus wat opmerkingen ontvangen.

Ik kan nu nog niet evalueren. Dat doen we volgend jaar. Wat de effectiviteit en de haalbaarheid betreft, zou ik wachten tot ze twee jaar bezig zijn.

Ik vind het wel zeer veelbelovend dat we de social impact bond hebben. Ik vind het een innovatieve manier van werken, maar ik ben niet ongevoelig voor het evenwicht dat we moeten vinden tussen workload en resultaten.

Werken met social impact bonds is zeer nieuw. Op wereldvlak zijn er maar 170. VDAB is dus zeer innovatief en vergevorderd op dat vlak. Het wordt ook vanuit de EU nauw opgevolgd. Ik zou het zonde vinden om die innovatie nu een halt toe te roepen, maar ik wil ook niet te hard van stapel lopen en zeker ook rekening houden met de commentaren die er op komen.

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Minister, ik ben het eigenlijk eens met u en ik ben blij dat u ook het voorbeeld uit Antwerpen hebt aangehaald. Ook bij mij zijn op informele wijze van een aantal indieners berichten toegekomen over het feit dat de vooropgestelde KPI's veel te complex waren, dat het sop bijna de kool niet waard was om in te tekenen, en dat terwijl zo'n social impact bond een fantastisch instrument is

om de uitdagingen aan te pakken. Nederland heeft daar een stevige en goede cultuur in.

Het feit dat VDAB in deze legislatuur zal veranderen naar een echte arbeidsmarkt-regisseur toont nog meer de noodzaak en de opportuniteit aan om met pps en social impact bonds te werken. Ik vind het zeer goed dat u de tijd zullen nemen om de werkwijze te evalueren, niet om het concept van de social impact bond minder in te zetten maar net om het meer in te zetten, om het nog beter te kunnen gebruiken. In onze fractie hebt u alvast een stevige partner om dat pionierswerk te verfijnen.

Als ik het goed heb begrepen, zijn er nu al tien intekenaars op deze social impact bond. Ik hoop dat dit een succes zal zijn. Het feit dat tien spelers uit de private sector zich geroepen voelen om mee te doen richting langdurig zieken, is ook goed nieuws. Dat toont aan dat het zeker wel kan lukken.

De voorzitter: Minister Crevits heeft het woord

Minister Hilde Crevits: Mijnheer Ronse, u was het eens met mijn antwoord en ik ben het eens met uw opmerkingen.

De voorzitter: Het wordt ontroerend.

De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Axel Ronse aan Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over agressie van sollicitanten ten aanzien van personeel van VDAB – 709 (2019-2020)

Voorzitter: de heer Robrecht Bothuyne

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Tijdens de vorige legislatuur was dit voor mij een nieuwe problematiek, want ik wist niet dat dit zo erg was. Het was mevrouw Talpe – ere wie ere toekomt – die nu de commissies Mobiliteit en Toerisme opvolgt, die deze problematiek heeft bovengespit. Ik wil voortbouwen op wat zij in de vorige legislatuur heeft nagevraagd, ongetwijfeld onder impuls van een uitstekende fractie-medewerker van Open Vld – om Raf niet bij naam te noemen. *(Gelach)*

U hebt op een schriftelijke vraag geantwoord dat er tot en met oktober 2019 maar liefst 126 agressiemeldingen zijn geweest. In 15 gevallen is de politie zelfs tussenbeide moeten komen. Ik denk dat we soms onderschatten hoe delicaat het werk is van VDAB-medewerkers die met werkzoekenden in contact komen. Soms moeten zij slecht nieuws brengen. Soms moeten zij strikt en streng zijn. Dat is blijkbaar niet geheel zonder risico.

In het verleden werden maatregelen genomen. Zo werden in bepaalde lokalen alarmknoppen en doorzichtige wanden geïnstalleerd en vluchtwegen uitgetekend. Dat kan misschien ook in het parlement worden geïnstalleerd. *(Gelach)*

Ten slotte werd het personeel getraind.

Minister, zijn er analyses gebeurd van de aanleiding voor de meldingen? Over welke contexten ging het? Wat waren de gevolgen voor het VDAB-personeel? Ik bedoel dan niet de fysieke gevolgen, maar welke maatregelen waren er voor de consulenten die het slachtoffer waren van agressie? Op welke manier wordt gevolg gegeven aan een daad van agressie ten aanzien van een VDAB-consulent? Werden de uitkeringen van alle werkzoekenden die zich agressief uitlieten geschrapt? Ik

denk dat dit het minste is dat we kunnen doen. Als iemand uitkeringsgerechtigd werkzoekend is en een VDAB-medewerker slaat, dan moet die op zijn minst uitgesloten worden van de uitkering. Werd dat ook bij die 126 gevallen gedaan?

Hebt u zicht op extra aanbevelingen vanuit de preventiedienst naar aanleiding van deze thematiek?

De voorzitter: Minister Crevits heeft het woord.

Minister Hilde Crevits: Collega Ronse, u zei dat u er van geschrokken bent dat dat een issue is. Ik kijk even naar collega Gennez. In de commissie Onderwijs leidde dit jaarlijks tot hetzij een actualiteitsdebat, hetzij actuele vragen, hetzij heel grote discussies. *(Opmerkingen van Tom Ongena)*

Ik geef u maar mee dat ik veel gewoon ben wat dat betreft. Het is een heel belangrijke thematiek, die mij na aan het hart ligt. Dat het nu ook bij VDAB een issue wordt, toont aan – ik zei het net tegen de voorzitter – dat er bij contactberoepen, waar mensen heel frequent met elkaar in contact komen, een groot risico is dat het uit de hand loopt.

Elke melding van agressie is er voor mij echt een te veel. Hoffelijkheid in de wijze waarop we elkaar benaderen, is misschien een onderschatte deugd, die we wat meer moeten koesteren in deze tijden. In het geval van VDAB kan het gaan over een gesprek met een klant dat uit hand loopt; niet-constructief of ongepast gedrag tijdens de begeleiding of een opleiding; discriminerende opmerkingen of agressie naar aanleiding van het stopzetten van een opleiding.

Meer dan de helft, 51 procent, van de personeelsleden die geconfronteerd worden met agressie, geeft aan dat ze op het ogenblik van de feiten zeer emotioneel aangeslagen zijn. Uit intern onderzoek blijkt dat een op de tien van de slachtoffers zich na een week nog mentaal gespannen en gestrest voelt.

Wanneer slachtoffers agressie melden, worden ze in eerste instantie opgevangen door hun leidinggevenden of door hun directe collega's. Binnen de 48 uur neemt een regionaal meldpunt agressie contact op met het slachtoffer voor verdere emotionele en praktische ondersteuning. Indien extra hulp is aangewezen, heeft het slachtoffer de mogelijkheid om onmiddellijk gespecialiseerde hulp te vragen van een interne of externe preventieadviseur psychosociale aspecten.

Bij ernstige agressie wordt een klant daarop formeel aangesproken door middel van een schrijven van de teamleider. Afhankelijk van de situatie worden agressieve klanten ook rechtstreeks telefonisch aangesproken ter verantwoording. In overleg met het slachtoffer en het management worden indien nodig ook juridische acties opgestart. De uitkering van een werkzoekende kan niet worden geschrapt wegens agressief gedrag. De werkloosheidsreglementering voorziet daartoe geen juridische basis.

Vorig jaar werd het preventieagressiebeleid doorgelicht. In dit rapport werden bestaande maatregelen en aanbevelingen geclusterd in een aantal beleidsopties die in de loop van 2020 verder worden uitgewerkt. Het rapport voorziet in preventieve en curatieve maatregelen op het niveau van het individuele personeelslid, de teamleider en de organisatie. Die maatregelen worden rond deze periode binnen de directie en het sociaal overleg besproken. Het wordt dus heel ernstig genomen, ook binnen VDAB.

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Minister, ik heb daar weinig aan toe te voegen. Het wordt op een zeer strikte manier opgevolgd. Ik ben ook blij dat u daar zeer strikt mee

zult omgaan. Ik ga ervan uit dat, wie zich aan zulke feiten bezondigt, op zijn minst geschorst en uitgesloten wordt van een uitkering.

De voorzitter: De heer Ongena heeft het woord.

Tom Ongena (Open Vld): Minister, collega Ronse verwees er al naar: in het verleden werd die vraag regelmatig schriftelijk gesteld, onder andere door Emmily Talpe. Het is natuurlijk onaanvaardbaar. Daarover mag geen enkel misverstand bestaan. De medewerkers van VDAB doen hun best om de betrokkenen aan het werk te krijgen. En als ze dan worden geconfronteerd met gelijk welke vorm van agressie, in dit geval zelfs fysieke agressie, moeten we toch heel duidelijk stellen dat we dat totaal onaanvaardbaar vinden. Het is goed dat VDAB de moeite doet om die medewerkers dan ook goed te begeleiden.

Zoals u aangeeft, is het jammer dat we niet automatisch tot een schorsing kunnen overgaan op basis van die agressie. Maar misschien zijn er wel mogelijkheden. Er is iets dat ons een beetje verontrust. Uit eerdere antwoorden die op onze vragen zijn gegeven, blijkt dat men in sommige extreme gevallen overgaat tot uitsluitend telefonische begeleiding. Men verbiedt die mensen dus om nog naar een VDAB-kantoor te komen. Dat doet ons een beetje vermoeden dat je, voor je het weet, denkt: dat is een ambetante mens, die is agressief geweest, ik ga daar niet te veel meer mee bezig zijn, want ik loop het risico om weer slachtoffer te worden. Dat is een menselijke reactie. Maar voor je het weet, worden zij dus met rust gelaten.

Dat zou natuurlijk een compleet verkeerd signaal zijn. Want dan wordt hun agressief gedrag beloond, wat natuurlijk totaal niet de bedoeling kan zijn. Daarom zou mijn suggestie eerder zijn om zulke gevallen, als je ze niet automatisch kunt schorsen, integendeel nog veel actiever op te volgen. Want iedereen wordt actief opgevolgd, maar bij hen zou er misschien nog wat extra moeite kunnen worden gedaan om hen te activeren en op te volgen. Zo geven we hun de kans om hun fout recht te zetten en snel aan de slag te gaan. En uiteindelijk is dat de bedoeling. Maar als blijkt dat ze volharden, denk ik wel dat er mogelijkheden zijn om, puur op basis van hun onvoldoende zoekgedrag, over te gaan tot schorsing. Met een wat pragmatische aanpak zouden we wel tot een bijna automatische sanctie kunnen overgaan, wanneer blijkt dat men volhardt in de boosheid en niet aan de slag wil gaan.

De voorzitter: Mevrouw Malfroot heeft het woord.

Ilse Malfroot (Vlaams Belang): Ik kan alleen maar steunen wat de heer Ongena zegt. Ik vind dat het niet kan dat die persoon niet geschorst wordt wegens agressie. Bij ons in de buurt worden de sociaal assistenten van de OCMW's regelmatig aangevallen door asielzoekers en personen van een andere origine, wanneer zij komen vragen om een leefloon en dat wordt geweigerd. Als overheid moet je hier zeker en vast het signaal geven dat agressie ten aanzien van personeelsleden van de overheid niet door de beugel kan. De overheid moet een juridische basis voorzien om die personen uit te sluiten van een uitkering.

De voorzitter: Minister Crevits heeft het woord.

Minister Hilde Crevits: Ik dank jullie voor jullie aanvullende opmerkingen. Ik ben heel blij dat iedereen de zorg deelt dat de werknemers van VDAB hun job op een fatsoenlijke wijze moeten kunnen uitvoeren. Er wordt duidelijk 'neen' gezegd tegen elke vorm van agressie.

Collega Ronse, u weet dat door de zesde staatshervorming VDAB ook bevoegd is voor controle en sanctie. Dat zorgt ervoor dat het aantal contacten gestegen is en dat het aantal heel moeilijke gesprekken ook gestegen is. Dat is natuurlijk logisch. Ze moeten daarin hun weg vinden.

Collega Ongena, collega Malfroot, ik kan mij voor een stuk vinden in wat jullie zeggen. Maar agressie staat natuurlijk niet gelijk aan onvoldoende zoekgedrag. Het is niet omdat je onvoldoende zoekt, dat je meteen ook agressief bent. Er is mij verder iets opgevallen. Ik ben op bezoek geweest in het callcenter van VDAB in Limburg. Mijn waardering voor wat die mensen doen, is ontzettend toegenomen. Je zegt vaak: onbekend is onbemind. Maar ik heb zo'n fictief gesprek gevoerd, waarin ik werd opgevolgd als werkzoekende. De werknemers van VDAB moeten soms ook slecht nieuws brengen. We moeten dat meenemen in de tevredenheidsbevraging van het personeel. Die grens ligt bij de ene persoon helemaal anders dan bij de andere. En de manier waarop je ermee omgaat, is ook anders. Sommige mensen worden wat agressief en kun je kalmeren door het contact dat je ermee hebt. En anderen ontploffen bij alles wat je zegt. Het is in ieder geval iets dat we in de gaten moeten houden. Daarover ben ik het zeker met u eens. Zoals ik al zei, lopen er gesprekken met de sociale partners en VDAB over hoe je gepaste maatregelen kunt nemen naar het personeel. Dit wordt zeker vervolgd.

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Ik ben het volledig met u eens. Het is een mooie kans om ons, over de partijgrenzen heen, kamerbreed aan te sluiten bij wat de minister zegt, namelijk dat het werk van heel wat VDAB-werknemers vaak onderschat wordt, heel delicaat is en zeker sinds de zesde staatshervorming nog gevoeliger geworden is. We mogen dat niet onderschatten. Het kan een signaal zijn dat we vanuit het parlement aan de duizenden VDAB-medewerkers meegeven.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Axel Ronse aan Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de berekeningen van het Steunpunt Werk inzake een Vlaamse werkzaamheidsgraad van 80 procent – 745 (2019-2020)

VRAAG OM UITLEG van Axel Ronse aan Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over het niet-behalen van de Europese doelstellingen voor de werkzaamheidsgraad – 813 (2019-2020)

Voorzitter: de heer Robrecht Bothuyne

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Ik dank de voorzitter en de commissiesecretaris voor het koppelen van beide vragen, want in feite komen ze wat op hetzelfde terrein.

Ik zal ook proberen wat kort te zijn, zeker bij de vraag over het Steunpunt Werk. Daarover werden er de voorbije weken zowel in de plenaire vergadering als in de commissievergadering gelijkaardige vragen gesteld. Ik heb het dan meer concreet over het activeren van specifieke doelgroepen. Ik herinner mij een actuele vraag over de activering van mensen met een migratieachtergrond. Er was ook al een vraag over het activeren van 55- en 60-plussers. Als de minister straks beslist om er niet meer op in te gaan in haar antwoord en te verwijzen naar wat ze eerder aangaf in de plenaire vergadering en in de commissie, dan vind ik dat zeker oké.

De essentie van mijn beide vragen is dat er op Europees niveau in 2010 een aantal afspraken werden gemaakt door regeringsleiders omtrent de te behalen werkzaamheidsgraad. In het Vlaamse regeerakkoord is het objectief de gekende 80

procent. We streven naar een werkzaamheidsgraad van 80 procent. We stellen op twee niveaus, waarvan een het Steunpunt Werk is, vast dat we in gevaarlijk water zitten. Het Steunpunt Werk zegt dat we vandaag een groei hebben van 0,41 procentpunt en dat dat eigenlijk 0,45 zou moeten zijn. Het Steunpunt Werk wijt de iets te trage groei aan de moeizame activering van 55-plussers, kortgeschoolden en mensen met een migratieachtergrond.

Anderzijds is er het landelijke verhaal. Opgesplitst op het niveau van regio's, merk je dat Vlaanderen het zeer goed doet, maar dat het landelijke, Belgische gemiddelde serieus naar beneden wordt gehaald door de Brusselse en de Waalse cijfers. In hun regeerakkoorden is er bitter weinig ambitie om hun eigen werkzaamheidsgraad te verhogen.

Minister, zijn er specifieke gevolgen voor Vlaanderen indien België de doelstellingen afgesproken in 2010 niet haalt? Of blijft dat zonder gevolg?

Zult u gesprekken aangaan met de andere deelstaten om na te gaan op welke manier zij een tandje kunnen bij steken, indien hun slechte resultaten gevolgen zullen hebben voor Vlaanderen?

Indien Vlaanderen effectief de pineut kan zijn van een slecht Belgisch resultaat, kunt u de Europese Unie dan vragen om specifiek rekening te houden met het resultaat van Vlaanderen? Tijdens de vorige legislatuur hebben wij kamerbreed, met instemming van alle partijen, een resolutie gestemd. Daarbij hebben we de permanente vertegenwoordiging in Europa gevraagd om, telkens wanneer het gaat over thema's zoals werk en economie, ons cijfers uit die commissierapporten te geven op regioniveau.

Voorzitter, herinner u dat we in de commissie eens een rapport hebben gehad over jeugdwerkloosheid. Men kwam toen doodleuk zeggen dat we een torenhoog probleem hebben met jeugdwerkloosheid, terwijl die op dat moment in Vlaanderen historisch laag was, maar net door de mix met de Waalse en Brusselse cijfers totaal vertekend werd. Het was toen totaal zinloos om dat rapport in deze commissie voor te stellen.

De voorzitter: Minister Crevits heeft het woord.

Minister Hilde Crevits: Collega Ronse, u stelt belangrijke vraag.

Ik start met uw eerste vraag om uitleg over de werkzaamheidsgraad. Die dateert al van 31 december 2019, vandaar wellicht dat u een tweede vraag hebt ingediend.

Tijdens de plenaire vergadering in het Vlaams Parlement vorige week werd heel uitvoerig gedebatteerd over de werkzaamheidsgraad. De focus lag toen onder andere op de werkloosheidssituatie van de 50- en 60-jarigen en de allochtonen en ook op de problematiek van de hogere werkloosheidsgraad in de grootsteden. Ik zal dat niet allemaal herhalen. We moeten nu alles op alles zetten. Er is al heel uitvoerig over gesproken.

De vraag is vooral hoe we 120.000 Vlamingen extra aan de slag kunnen krijgen. Dat is heel concreet. We moeten daartoe de krachten bundelen. Ook onze minister-president is daar zeer geïnteresseerd in.

We hebben het hier in de voorgaande vragen gehad over mensen die ziek zijn, over de social impact bonds voor doelgroepen die nog niet op de arbeidsmarkt zijn. Er zijn dus heel veel opdrachten. VDAB is een heel nieuw plan aan het maken om daar ook te geraken. VDAB zal dat niet alleen kunnen doen. Het is een werk van heel veel partners, onder andere institutionele partners zoals het RIZIV, de lokale besturen, maar ook andere partners. Het is ook een zeer heterogene groep van

arbeidsinactieven. Ik stel ook vast dat VDAB nog niet concreet samenwerkt met een aantal organisaties. Daar moet dus nog heel veel werk gebeuren. Bovendien moeten ook de lokale besturen veel nauwer betrokken worden. Dat staat ook in het regeerakkoord.

Ik kan daar niet elke week veel nieuws over vertellen. Wij zijn nu aan het proberen om raamcontracten te sluiten. U moet mij, met alle sympathie voor uw vraag, ook wat tijd geven om onze plannen vorm te geven.

Positief is uw pleidooi om voor verschillende groepen subdoelstellingen te formuleren. Dat is de aanpak op maat. Ik vind dat zeer goed. In het onderzoek van het Steunpunt Werk, de paper waar u naar verwijst, kiest het steunpunt voor subdoelstellingen op basis van bijvoorbeeld geslacht, leeftijd, onderwijsniveau en geboorteland. Sowieso is voor mij de inclusieve dienstverlening een belangrijk uitgangspunt. Dat is dienstverlening die voor iedereen toegankelijk is, met niet te veel schuifjes. Ik erken wel dat het op maat moet worden aangepakt. Je moet ook ondersteunen op maat van de behoeften en de competenties, en het moet resultaatgericht zijn. Ik ga dus niet te veel compartimenteren, al besef ik dat de ene aanpak beter zal zijn voor de ene groep dan voor de andere groep.

Bij mijn antwoord van vorige week heb ik concreet aangegeven dat ik absoluut wil inzetten op het zoeken van hefboomen in onze eigen dienstverlening van VDAB en partners, maar ook in de samenwerking met de federale overheid. Ondertussen is er al contact opgenomen met de federale minister van Werk, die ik vrij goed ken, om een eerste vergadering te plannen. Ik heb net ook een communicatie van haar gezien over een aantal manieren om inactieve mensen te bereiken. Dus ook op federaal niveau is men echt aan het zoeken naar nieuwe paden.

We gaan de federale overheid dus zeker aanspreken als partner. En maak u geen zorgen, collega Ronse: mijn antwoord van vorige week is absoluut nog altijd mijn antwoord van deze week. U had zelf al gehoopt dat ik consequent zou zijn, week na week. Bij dezen.

Wat als we de doelstellingen niet halen? De meest recente cijfers waarover we beschikken, zijn die van het derde kwartaal van 2019. Op dat moment hadden we een werkzaamheidsgraad van 75,2 procent. Dat is dus net boven de Europese doelstelling, en nog 0,8 procent verwijderd van onze eigen Vlaamse doelstelling van 76 procent. Ik zou die heel graag halen in de loop van 2020. Voor heel België lag de werkzaamheidsgraad in het derde kwartaal van 2019 op 70,5 procent. Dat ligt dus een heel stuk verwijderd van de beoogde 73,2 procent, doordat Brussel en Wallonië het een pak slechter doen, met respectievelijk 61,9 en 65 procent. We moeten de zweep dus ook niet te veel op onszelf leggen. We doen het eigenlijk best wel goed in Vlaanderen.

Er zijn geen Europese sancties gekoppeld aan het niet behalen van de doelstellingen. Maar u mag er zeker van zijn dat bij alle officiële ontmoetingen tussen de Europese Unie en België over sociaaleconomische thema's dit onderwerp behandeld wordt.

Er ligt dus veel werk op de plank, collega's, maar er is ook veel positieve actiebereidheid op heel veel fronten.

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Ik ga akkoord met de minister over haar aanpak. Wat mij natuurlijk zeer sterk verheugt, is dat er geen Europese sancties zijn. We riskeren dus niet, door de cijfers in Brussel en Wallonië, om gesanctioneerd te worden. Dat is positief nieuws. Wat natuurlijk wel jammer is, is dat we in contacten met de Commissie en zo meer telkens in één pot worden gestoken en dat men

verkeerdelijk assumpties aanneemt over onze eigen werkzaamheidsgraad. Zo wordt een insteek op maat richting Vlaanderen vanuit Europa onmogelijk gemaakt.

Als je die cijfers ziet, die zo verschillend zijn voor Brussel, Wallonië en Vlaanderen, besef je ook dat de bevoegdheden die op dit moment op federaal niveau rond arbeidsmarkt worden uitgeoefend, veel beter gereorganiseerd moeten worden.

Als je ziet dat er een hoge werkloosheidsgraad is in bijvoorbeeld Wallonië, dan kun je je voorstellen dat een systeem van flexijobs voor zo'n regio misschien minder adequaat is dan voor Vlaanderen, waar er bijna geen werkloosheid meer is. Dat onderstreept nogmaals een van de fundamenteën van mijn persoonlijk politiek engagement, namelijk dat bevoegdheden op een confederale manier ingevuld moeten worden. Maar het zou ons te ver leiden als we daar in deze commissie verder over uitweiden.

De voorzitter: De heer Vanryckeghem heeft het woord.

Kurt Vanryckeghem (CD&V): De heer Ronse heeft zeker een punt als hij zegt dat er een optimale samenwerking moet zijn tussen het Vlaamse en het federale niveau. Samenwerking zal hier echt noodzakelijk zijn. Ik nodig de heer Ronse en de N-VA dan ook uit om federaal de handschoen op te nemen en het federale beleid mee vorm te geven.

De voorzitter: De heer Ongena heeft het woord.

Tom Ongena (Open Vld): Ik zal niemand uitnodigen voor wat dan ook, maar het spijt me dat ik het Vlaamse feestje een beetje zal vergallen. Het is juist dat we beter scoren dan Wallonië en Brussel, maar laat ons eerlijk zijn dat we met 75 procent in de Europese middenmoot zitten. Onze ambitie, en dat blijkt ook uit het Vlaams regeerakkoord, ligt hoger. We kijken naar het noorden, naar de Scandinavische landen, waar men boven de 80 procent zit. Vlaanderen heeft de ambitie om dat te halen, maar we moeten verdere inspanningen blijven doen.

De Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (HRW) heeft vandaag zijn rapport voorgesteld. Ik vermoed dat de communicatie van uw federale collega daar ook mee te maken heeft. Een van de aanbevelingen is juist te zorgen voor meer interregionale mobiliteit. Daar liggen nog heel wat mogelijkheden. Er is al heel wat gedaan en er zijn al samenwerkingsakkoorden, maar ik wil nog eens benadrukken dat er bekeken moet worden of daar nog verdere stappen in gezet kunnen worden. Het is zot dat wij in Vlaanderen werknemers zoeken en dat ze in Wallonië en Brussel te plukken zijn maar dat we ze laten hangen.

De voorzitter: Minister Crevits heeft het woord.

Minister Hilde Crevits: Ik wil hier niet het gevecht aangaan over wie de beste is en wie de middenmoot is. Laat ons nu vooral goed samenwerken. Ik was blij met de communicatie van de federale minister omdat de hefboomen die zij aanhaalt, eigenlijk hefboomen zijn die wij ook willen gebruiken.

Mijnheer Ronse, u kunt zeggen dat het beter allemaal in Vlaanderen zou zitten, maar ik vind het goed als er goed wordt samengewerkt. We moeten de huidige hefboomen gebruiken. Maar we behoren tot twee verschillende partijen en het is dan ook logisch dat we soms verschillende meningen hebben.

Ik vind het jammer en een gemiste kans – ik richt me nu tot de heer Ongena – dat het Waalse en Brusselse Gewest bij het opstellen van de 2020-doelstellingen destijds geen eigen doelstellingen hebben bepaald. Ik vind dat een gemiste kans, maar dat is hun beslissing. Vanuit Vlaanderen hadden we daar geen concrete invloed op. Het is wel positief dat de nieuwe Waalse Regering de doelstelling in het regeerakkoord heeft opgenomen om de werkzaamheidsgraad met 5 procentpunten te verhogen.

Als je een doelstelling opneemt, maak je je kwetsbaar. Ik heb al aan veel mensen en aan journalisten gezegd dat het zeer 'tricky' is om als minister van Werk geconfronteerd te worden met het cijfer van 120.000 want daar word je op afgetoetst. Anderzijds is er een grote krapte op de arbeidsmarkt. We hebben het al gehad over mensen die ziek zijn en willen werken, over mensen die langdurig werkloos zijn, over de positie van de inactieven die het nog niet zien zitten om te werken of in een cultuur leven waarin niet gewerkt wordt. We hebben dus veel fronten om op in te zetten. Het is dan ook beter om een toetsingskader te hebben.

Ik ga ervan uit dat ook de federale overheid er alle belang bij heeft om ons maximaal te ondersteunen, want dat is goed voor de inkomsten en goed voor de versterking van de sociale zekerheid.

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Ik ben het volmondig eens met het laatste dat de minister heeft gezegd. Dat moet onze filosofie zijn.

Ik wil een belangrijke nuance meegeven in dit debat. De minister en de Vlaamse Regering stellen zich zeer kwetsbaar op met die fenomenale straffe ambitie van 120.000 extra ingevulde jobs. Dat staat ook zo in de beleidsnota en het regeerakkoord. Het zal echter niet alleen afhangen van onze eigen inzet en van het maximale te halen uit onze eigen bevoegdheden, maar ook van bepaalde federale koerswijzigingen en maatregelen die genomen moeten worden. We zien dat het federale niveau een symbiose is van twee totaal haaks op elkaar staande contexten: een context van bijna structurele werkloosheid en een context van totale arbeidskrapte, van frictionele werkloosheid. Die twee contexten – nog los van ideologie of politieke achtergrond – vereisen totaal andere maatregelen op het vlak bevoegdheden die momenteel nog federaal zijn.

Dat is wat ons betreft net toch de olifant in de kamer. We mogen dat hier in het Vlaams Parlement niet zomaar onbesproken laten. We moeten daarop blijven wijzen, want we zijn hier wel zeer veel inspanningen aan het doen, maar we willen natuurlijk dat die inspanningen hun volledige effect hebben.

De voorzitter: De vragen om uitleg zijn afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Axel Ronse aan Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de arbeidsmarktpositie van kortgeschoolden in Vlaanderen – 777 (2019-2020)

Voorzitter: de heer Robrecht Bothuyne

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Minister, opnieuw verwijs ik naar het Steunpunt Werk. Dat heeft een studie gemaakt waaruit blijkt dat we op het vlak van de werkzaamheidsgraad bij kortgeschoolden maar een Europese middenmoter zijn. Bij andere doelgroepen, zoals de 50-plussers, is de werkzaamheidsgraad vrij sterk gestegen, maar we zien dat die bij kortgeschoolden eigenlijk voor een stukje is verslechterd. Het Steunpunt Werk vraagt ons om een bijkomende inspanning te doen om hun situatie te verbeteren.

Gisteren was ik niet aanwezig in de plenaire vergadering, maar ik heb nadien wel het verslag gezien over de kwestie van levenslang leren en zo. De zaken die u daar aangaf, zijn daar zeker en vast al voor een groot deel een antwoord op, maar toch deze vragen hier in de commissie. Zijn er specifiek voor kortgeschoolden nog een

aantal maatregelen om hun arbeidsmarktpositie te verbeteren? We zitten in de Europese middenmoot. Ik heb het nu zelf niet bekeken, maar misschien zijn er in Europa wel regio's die een uitmuntend beleid hebben voor de arbeidsmarktpositie van kortgeschoolden. Kent u er een aantal waarvan u vindt dat ze inspirerend zouden kunnen zijn voor Vlaanderen?

De voorzitter: Minister Crevits heeft het woord.

Minister Hilde Crevits: Dit is een zeer brede vraag. Ik zal me beperken tot de essentie, want ik denk dat we daar sowieso nog wel wat over zullen spreken in de komende periode.

Om de uitdaging van de kortgeschoolde werklozen structureel aan te pakken, is het in de eerste plaats van belang om de uitstroom van kortgeschoolden uit het onderwijs terug te dringen. Daarom heb ik me in de vorige legislatuur ook ingezet, samen collega Muyters, om duaal leren uit te rollen in Vlaanderen. Ik zal dat uiteraard nu met collega Weyts ook absoluut blijven doen.

VDAB levert inspanningen om kortgeschoolde mensen zo snel mogelijk te screenen, te oriënteren en vast te stellen of er in functie van het jobdoelwit nood is aan competentieversterking of werkervaring. VDAB doet dat om zo snel mogelijk een intensief traject op te starten, bij voorkeur met een deel werkplekleren, want dat is voor kortgeschoolde werkzoekenden vaak de succesformule om de kloof met de arbeidsmarkt te dichten.

Voor mij is het ook essentieel dat VDAB werkgevers op een klantvriendelijke manier informeert en overtuigt inzake het aanbod waarop ze een beroep kunnen doen om vacatures in te vullen. Daarbij kan men denken aan een werkervarings-stage of een individuele beroepsopleiding.

Minstens even belangrijk als het opleiden van kortgeschoolden is het sensibiliseren van werkgevers over het feit dat ook mensen zonder diploma interessante competenties kunnen hebben, waarmee we dan de match kunnen maken met een vacature. We willen, zoals ik al heb gezegd, de competenties van werkzoekenden maximaal zichtbaar maken in het systeem van VDAB.

Tot slot stellen we ook vast dat de opleidingsdeelname zeer ongelijk verdeeld is in Vlaanderen. We hebben het daar gisteren al over gehad. Kortgeschoolden nemen in het kader van levenslang leren veel, veel minder deel aan opleidingen. Daarom zet het regeerakkoord zo sterk in op levenslang leren. Dat is ook de reden, zoals ik gisteren in het parlement heb gezegd, waarom het volwassenenonderwijs is hervormd, net met de focus op de meest kwetsbaren. Dat is ook de reden waarom ik denk dat het goed zou zijn om ook werkplekleren of duaal leren in het volwassenenonderwijs een plaats te geven.

Dan zijn er de andere regio's. Wij zijn een middenmoter in Europa, met in 2018 een werkzaamheidsgraad voor kortgeschoolden van 52 procent, tegenover het EU-gemiddelde van 55 procent. Het onderzoek geeft eigenlijk alleen een inzicht in hoe de arbeidsmarktpositie van kortgeschoolden in Europa varieert. Het zegt niets over het arbeidsmarktbeleid van de meer succesvolle regio's ten aanzien van kortgeschoolden. Publieke bemiddelingsdiensten in Europa delen echter ook informatie.

Als we dan gaan kijken naar goede praktijken, stellen we vast dat veel elementen al worden toegepast in Vlaanderen. Zo is er een sterke focus op duaal leren, werkplekleren, een combinatie van bemiddeling en competentieversterking, het erkennen van competenties, het inzetten op jobcoaching en empowerment. We hebben de instrumenten dus wel, maar we moeten nu echt voluit de kaart trekken van de goede toepassing ervan.

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Ik kan zeer kort zijn. De sleutel ligt inderdaad bij het verhaal van levenslang leren. Binnen het hele actieplan verdienen die kortgeschoolden een bijzondere focus. Het verhaal van duaal leren gaat daar natuurlijk ook in mee, maar dan op een duale manier, in de vorm van voortgezette opleidingen, minder dan in het luik van secundair onderwijs. Daarin kunnen we zeker en vast stappen vooruit zetten, samen met organisaties als de SYNTRA's. Die spelen trouwens al een goede rol op het niveau van kortgeschoolden. Hetzelfde geldt ook voor de sectoren, met de sectorfondsen enzovoort. Daarin kunnen we zeker forse stappen zetten.

De voorzitter: Minister Crevits heeft het woord.

Minister Hilde Crevits: Collega Ronse, we zijn het met elkaar eens.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Robrecht Bothuyne aan Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over knelpuntopleidingen – 793 (2019-2020)

Voorzitter: de heer Kurt Vanryckeghem

De voorzitter: De heer Bothuyne heeft het woord.

Robrecht Bothuyne (CD&V): We weten allemaal dat de arbeidsmarkt geconfronteerd wordt met een acute en structurele krapte. Er werden in het voorbije jaar bijna 300.000 vacatures gemeld. Ondanks het feit dat er tekenen zijn dat er een bepaalde luwte aankomt op die arbeidsmarkt, zijn dat toch nog altijd recordcijfers.

En voor die vacatures zijn er uiteraard steeds minder kandidaten te vinden. In het begin van de vorige legislatuur waren er nog negen kandidaat-werkzoekenden per vacature, nu zijn dat er gemiddeld nog een viertal. Daarvan zijn er ook gevolgen, onder andere bij werkgevers. Zo zijn er ook recordcijfers voor het annuleren van vacatures.

Je zou dan verwachten dat VDAB inzet op meer knelpuntopleidingen, opleidingen richting knelpuntvacatures, knelpuntjobs. Maar ondanks die verwachting, blijkt dat niet zo te zijn. Uit cijfers die ik bij u opvroeg, minister, blijkt dat er in 2015 nog 24.251 knelpuntopleidingen genoteerd stonden bij VDAB. Dit aantal is jaar na jaar gezakt, tot 19.160 in 2018. De cijfers van 2019 zijn bij mijn weten nog niet voorhanden.

Bovendien is dat eigenlijk nog een overschatting van het aantal knelpuntopleidingen. Eén werkzoekende kan immers meerdere gelijkaardige opleidingsmodules richting knelpuntberoep hebben gevolgd.

Bovendien blijkt dat een op de vijf van die knelpuntopleidingen werden stopgezet. De belangrijkste reden waarom een knelpuntopleiding wordt stopgezet, is – naast het feit dat de werkzoekende aan de slag is gegaan, wat natuurlijk positief is – dat hij of zij gewoon ongeschikt is voor die opleiding. En dat doet dan weer vragen stellen over de screening van de betrokkenen door VDAB.

Positief is wel dat de uitstroom naar werk, na het succesvol afleggen van zo'n knelpuntopleiding, stijgt. In 2016 was 64,9 procent van de betrokkenen na drie maanden aan de slag. In 2018 was dit al gestegen tot bijna 70 procent. Dat is dus zeker een pluim voor het werk van VDAB.

Minister, ik veronderstel dat sommige zaken beter kunnen.

Minister, meer werkzoekenden richting knelpuntopleidingen sturen, zou een doelstelling moeten zijn voor VDAB. Op welke manier kan VDAB hen aanmoedigen om zo'n knelpuntopleiding te volgen?

Op welke manier kan de instroom in die opleiding verhogen? Het kan misschien bijvoorbeeld gebeuren door in te zetten op de interregionale mobiliteit, waarnaar collega Ongena verwees, en Walen en Brusselaars toe te leiden tot het volgen van een knelpuntopleiding. Ook mensen die een RIZIV- of OCMW-uitkering kregen richting knelpuntberoep of knelpuntopleiding sturen, zou een oplossing kunnen zijn.

Als je de cijfers wat nader bekijkt, valt het op dat er opleidingen en knelpuntopleidingen worden gegeven in regio's waar er relatief weinig werkzoekenden zijn. Dit kan leiden tot een geografische mismatch. Op welke manier kunnen we daarmee omgaan?

Een aantal van die knelpuntopleidingen worden stopgezet. Als een werkzoekende aan de slag kan gaan, is dat natuurlijk een goede en begrijpelijke zaak. Maar heel wat mensen zetten die opleiding stop omdat ze er ongeschikt voor zijn. En dat is natuurlijk te vermijden, want zo wordt nodeloos tijd en geld verspild, zowel van VDAB als van de betrokken werkzoekende. Op welke manier kan de screening van VDAB op dat vlak beter?

De noden op de arbeidsmarkt evolueren. De bedrijven en sectoren hebben elk jaar opnieuw nieuwe noden en nieuwe vragen. Op welke manier wordt er samengewerkt met de bedrijven en sectoren? Op welke manier wil VDAB meer en beter inspelen op de noden op de arbeidsmarkt bij het organiseren van knelpuntopleidingen?

De voorzitter: Minister Crevits heeft het woord.

Minister Hilde Crevits: Collega's, zoals u weet, werkt VDAB op maat van vacatures en van werkzoekenden. Werkzoekenden worden zo snel mogelijk gescreend en georiënteerd in functie van concrete vacatures. Daartoe wordt in eerste instantie gekeken of het jobdoelwit van de werkzoekende realistisch is. Indien er wordt vastgesteld dat er in functie van het gestelde jobdoelwit nood is aan competentieversterking of werkervaring, dan wordt zo snel als mogelijk doorverwezen naar een intensief traject. Dat kan een opleiding, maar ook een concrete werkervaring in een onderneming zijn. Daarbij worden werkgevers ook gesensibiliseerd om mensen kansen te geven op een werkplekervaring. Collega, ik verwacht wel van VDAB dat ze hun ondersteuningsaanbod voor het invullen van vacatures heel laagdrempelig bekendmaken bij werkgevers. Er kan daar dus misschien nog wat extra gas worden gegeven.

VDAB maakt jaarlijks de evaluatie van welk opleidingsaanbod nodig is, en past het aanbod daaraan aan, net als de inzet van personeel en middelen. Dat gebeurt in overleg met de sectoren en de partners. Het is daarin van belang dat de sectoren en bedrijven hun verantwoordelijkheid nemen. Elke werkplek is voor mij een potentiële opleidingsvloer waar werkzoekenden hun talenten kunnen tonen.

Walen en Brusselaars die interesse tonen voor een tewerkstelling in Vlaanderen worden in principe eerst door hun eigen arbeidsbemiddelingsdiensten aangespoord om opleidingen te volgen. In Brussel verzorgt VDAB zelf die opleidingen, vanuit de gemeenschapsbevoegdheid. Er wordt daarbij maximaal aangedrongen op toeleiding van kandidaten. Ook OCMW's worden door VDAB aangespoord om toe te leiden naar het opleidingsaanbod van VDAB of gebruik te maken van stages in functie van het bepalen van het jobdoelwit en de eventuele verdere opleidingsnoden.

Via mobiele opleidingen leiden we werkzoekenden toe naar knelpuntberoepen die zich situeren op de regionale arbeidsmarkt. Er worden zowel samenwerkingen opgezet met lokale besturen en OCMW's in functie van lokale behoeftes op de

lokale arbeidsmarkt, als met werkgevers voor de invulling van hun vacatures. De opleidingen worden georganiseerd bij de lokale besturen of op de werkvloer van de werkgevers. Ik verwacht sowieso van VDAB verder in te zetten op vacaturegericht opleiden om op die manier meer en meer de match te benaderen tussen de vraag van de arbeidsmarkt en de werkgever en de opleiding.

Dan is er de stopzetting van de opleidingen. Ik heb dat samen met u vastgesteld, collega Bothuyne. In het kader van het Versnellingsplan 2018 zijn de instapvoorwaarden voor de VDAB-opleidingen voor werkzoekenden herschreven, net om drempels te voorkomen. We focussen op het geven van kansen door competentieversterking, door enkel nog formele instapvoorwaarden voor inschrijving te hanteren. Een formele instapvoorwaarde, dat is bijvoorbeeld dat je werkzoekend bent of medisch geschikt bent.

Werkzoekenden starten daardoor met een opleiding op basis van een dossieranalyse en een inschattings- of motivatiegesprek. Als de kandidaat eenmaal gestart is, kunnen er valide testen gehanteerd worden om het persoonlijk ontwikkelplan te stofferen. Daardoor is de duurtijd van de eerste weken in een opleiding, waarin de klant kennismakt met het beroep, verhoogd van 100 naar 150 uren. Als tijdens die 150 uren blijkt dat de opleiding niet past, wordt aan de klant een ander dienstverleningsaanbod aangeboden. De vraag is of het ene ook met het andere te maken kan hebben.

Opleidingsmodules worden op die manier ingezet als oriënteringsinstrumenten. Ook een gestopte opleiding kan dus waardevolle informatie aanleveren over het potentieel van de werkzoekende en zou ons in theorie ook tot een meer succesvolle match kunnen brengen.

Elk jaar doet VDAB een analyse om na te gaan voor welke beroepen werkgevers de meeste problemen ondervinden om geschikte werknemers te vinden, de befaamde knelpuntberoepenlijst. Dat onderzoek is gebaseerd op enerzijds een statistische analyse van de vacatures die bij VDAB gemeld worden en anderzijds kwalitatieve input van consultants en sectororganisaties. Elk jaar wordt daarvoor aan tientallen sectororganisaties gevraagd om inhoudelijke input te geven over hun problemen bij de invulling van de vacatures. Op die manier pikt VDAB de signalen op en worden de actuele noden naar knelpuntberoepen in kaart gebracht in functie van het organiseren en erkennen van de knelpuntopleidingen.

De voorzitter: De heer Bothuyne heeft het woord.

Robrecht Bothuyne (CD&V): Dank u wel, minister. Ik ben blij dat er een aantal initiatieven in de pijplijn zitten om hier stappen vooruit te zetten, want eigenlijk moet ik vaststellen dat er de voorbije pakweg vijf jaar niet zo heel veel is verbeterd op dit punt, toch niet kwantitatief. Kwalitatief zijn er zeker positieve stappen gezet, met de uitstroom die verhoogd is, maar als we kijken naar de hoeveelheid knelpuntopleidingen, de hoeveelheid werkzoekenden die richting zo'n knelpuntberoep worden geleid, is dat elk jaar ongeveer 10 procent van de werkzoekenden die op een actieve manier een knelpuntopleiding bij VDAB volgt. 10 procent is naar mijn gevoel weinig. Dat is een vrij constant percentage. In het licht van de discussie die we hier bij andere vragen al gehad hebben over andere, nieuwe groepen die we willen betrekken bij de arbeidsmarkt – mensen met een langdurige ziekte, mensen vanuit het OCMW, mensen uit Wallonië en Brussel – dan moeten we toch durven te stellen dat er meer mogelijk is dan wat VDAB tot op vandaag doet.

Een aantal sporen zijn alvast hoopgevend richting werkervaring, zoals het aanzetten van werkgevers om werkervaringsplaatsen ter beschikking te stellen. Het hele idee van vacaturegericht opleiden is een vorm van maatwerk waar we inderdaad voor moeten gaan. Zowel VDAB als sectoren en werkgevers hebben daar een belangrijke verantwoordelijkheid in. Kunnen we in het kader van de convenanten

die er met sectoren zijn, niet een aantal doelstellingen opnemen om op die manier een versnelling te bewerkstelligen inzake de opleiding richting knelpuntberoepen?

De mobiele opleidingen en de samenwerking met lokale besturen, dat is iets heel positiefs. Lokale besturen houden echt wel de vinger aan de pols bij hun lokale bedrijven en hun lokale arbeidsmarkt. Een lokaal uitgewerkt arbeidsmarktbeleid is essentieel om succesvol te zijn om echt op maat te kunnen gaan werken. Ik doe een warme oproep om met alle gemeenten in Vlaanderen, niet alleen met de steden, een samenwerking aan te gaan en om vanuit VDAB ook op dat punt, het organiseren van knelpuntopleidingen en het invullen van knelpuntvacatures, de samenwerking te zoeken.

Met betrekking tot de screening van werkzoekenden en het al dan niet succesvol instromen in en afwerken van een knelpuntopleiding, vind ik het heel goed dat VDAB kansen wil geven en enkel nog formele criteria wil hanteren bij de toelating in een bepaalde opleiding. Anderzijds is het ook belangrijk om onrealistische verwachtingen bij een werkzoekende tegen te gaan, net zoals het goed is dat werkgevers erop gewezen worden dat witte merels niet vaak te vinden zijn. Werkzoekenden moeten er aan het begin van een traject op gewezen worden wat mogelijk is en wat allicht onmogelijk zal zijn, om op die manier teleurstelling en nodeloos verspilte tijd en geld te vermijden. Ik hoop dat daar in de screening van werkzoekenden rekening mee kan worden gehouden.

De voorzitter: Minister Crevits heeft het woord.

Minister Hilde Crevits: Mijnheer Bothuyne, ik had een aantal van uw suggesties al gelezen en ik vind ze bijzonder waardevol. Je kunt alles natuurlijk van twee kanten bekijken. VDAB heeft in het aan mij bezorgde antwoord vrij defensief gewerkt en gezegd te proberen goed te doen. Maar ook de andere kant moet bekeken worden. Ik vind uw suggesties dus zeker waardevol, zeker ook over de samenwerking met de lokale besturen. Er moet op maat van het aanbod gewerkt worden. Ik ben wel blij dat u hun aanpak om kansen te geven ook ondersteunt.

De kritiek is, denk ik, vrij constructief bedoeld en ik neem uw suggesties zeker mee in de hoop dat er iets mee gedaan wordt. Ik zal me daar persoonlijk voor inzetten.

De voorzitter: De heer Bothuyne heeft het woord.

Robrecht Bothuyne (CD&V): Waarvoor dank.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Robrecht Bothuyne aan Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over het annuleren van vacatures bij VDAB – 794 (2019-2020)

Voorzitter: de heer Kurt Vanryckeghem

De voorzitter: De heer Bothuyne heeft het woord.

Robrecht Bothuyne (CD&V): Minister, we leven in een tijd van arbeidskrapte. Dit betekent dat we werkgevers maximaal moeten helpen om hun vacatures ingevuld te krijgen. Dat is helemaal niet zo evident meer. In mijn regio en in vele regio's in Vlaanderen schreeuwen werkgevers om geschikte kandidaten. Bovendien zijn er niet alleen nieuwe jobs, maar ook een toenemend aantal vervangingsvacatures. Dat zal in de komende jaren door de vergrijzing alleen maar toenemen.

VDAB heeft dan ook een cruciale rol om onze Vlaamse economie niet tot stilstand te laten komen. Er zijn een aantal indicatoren die erop wijzen dat er problemen zijn. Ik vroeg bij u de cijfers op over het aantal geannuleerde vacatures bij VDAB. Er zijn meerdere redenen denkbaar waarom een vacature geannuleerd wordt, maar een van de belangrijkste redenen zal ongetwijfeld zijn dat de betrokken werkgever geen of onvoldoende geschikte kandidaten vond. Bijna 10 procent van de vacatures wordt uiteindelijk geannuleerd. Het aantal geannuleerde vacatures stijgt ook sneller dan het aantal aangemelde vacatures, namelijk 78 procent op vier jaar tijd.

Dat leidt tot jobvernietiging. Jobs die niet ingevuld worden, verhuizen naar het buitenland of worden uiteindelijk niet gecreëerd omdat men ervan uitgaat dat ze niet ingevuld zullen geraken. Er zijn ook al berichten van werkgevers die ontmoedigd zijn en hun vacatures zelfs niet meer melden bij VDAB. In de bouwsector is dat een gekend fenomeen. Het gaat dan vaak over vacatures die laagdrempelig zijn op het vlak van scholing, zoals vrachtwagenchauffeurs, verzorgenden, bouwarbeiders, keuken- en horecapersoneel, schoonmaaksters enzovoort.

Minister, we moeten werk maken van begeleiding, niet alleen van werkzoekenden maar ook van werkgevers om om te gaan met de uitdagingen van de arbeidskrapte. Als een vacature geannuleerd wordt, wat gebeurt daar dan mee? Neemt VDAB contact op met de werkgever? Polst men naar de reden? Gaat men na hoe men het probleem uiteindelijk kan oplossen? Is er een sluitende aanpak voor werkgevers? We streven al lang naar een sluitende aanpak voor werkzoekenden, maar in feite hebben ook werkgevers recht op een dergelijke begeleiding op maat. Hoe worden werkgevers en zeker ook kmo's in begeleiding genomen als ze een vacature aanmelden? Op welke manier en op welke momenten in het proces is er contact tussen VDAB en werkgever?

VDAB vraagt ook sollicitatiefeedback aan werkgevers. Er waren op dat vlak projecten met werkgeversorganisaties, onder andere met het Neutraal Syndicaat voor Zelfstandigen (NSZ). Wat heeft dat opgeleverd? Het is een gekend fenomeen dat werkgevers te weinig feedback geven. Op welke manier wordt dat verholpen? Welke projecten komen daaraan tegemoet?

De voorzitter: Minister Crevits heeft het woord.

Minister Hilde Crevits: Ik was even met Marie-Charlotte aan het overleggen, want zij zegt dat we moeten opletten met de cijfers. Ik ben nog geen specialist ter zake, collega Bothuyne. Er zijn cijfers met betrekking tot de ontvangen vacatures en cijfers met betrekking tot geannuleerde vacatures. Die laatste zijn in gedeeld beheer, dus die mogen niet volledig afgezet worden tegenover de eerste.

Uw vraag sluit trouwens heel mooi aan bij schriftelijke vraag nummer 140 van 14 november 2019. U ziet, we gaan altijd op zoek naar links met zaken die al in vragen aan bod gekomen zijn.

De annulatie van een vacature kan heel veel verschillende redenen hebben. Een werkgever kan afzien van een geplande aanwerving om welke reden dan ook. Het kan zijn dat er geen geschikte kandidaten gevonden zijn of dat de werkgever de aanwerving wil uitstellen. De werkgever kan ook voor een andere oplossing kiezen of intern een oplossing gevonden hebben. Het kan evengoed zijn dat er al iemand gestart is met een individuele beroepsopleiding (IBO). Er zijn dus heel veel mogelijke redenen.

In de opgesomde voorbeelden kan de reactie van VDAB dus verschillen. Voor vacatures waarvoor de werkgever ondersteuning vroeg aan VDAB en die dus in gedeeld beheer zijn, zal de vacaturebeheerder altijd informeren naar de reden waarom de vacature werd geannuleerd bij de werkgever. Afhankelijk van de reden die de werkgever aanhaalt, zal VDAB al dan niet nog verder ondersteunen. Voor

de vacatures die de werkgever via 'Mijn VDAB' zelf beheert, heeft VDAB geen informatie over de reden waarom vacatures worden geannuleerd. Bij het annuleren van deze vacatures moet je namelijk geen reden voor annulatie opgeven. Dat is ook logisch, want de werkgever staat zelf in voor het beheer ervan.

VDAB heeft wel een automatisch opvolgsysteem voor deze vacatures. Als blijkt dat vacatures na twee maanden ongewijzigd blijven, zal de werkgever een mail ontvangen met de vraag of deze nog gepubliceerd moeten blijven. De werkgever kan dan ook contact opnemen met VDAB.

Hoe komen we nu tot een sluitende aanpak? U weet dat het dienstverleningsaanbod van VDAB ter beschikking staat van al onze ondernemingen. Zij kunnen vacatures melden en publiceren en zij kunnen hulp vragen en krijgen. Er is ook een servicelijn, die voor werkgevers ter beschikking staat en die verder verfijnd wordt in samenwerking met de werkgeversorganisaties. Voor ondernemingen is er een dubbele aanpak: een digitale aanpak via de servicelijn voor alle ondernemingen en een persoonlijke benadering voor ondernemingen met specifieke problemen, zoals moeilijk invulbare vacatures.

VDAB kan bij specifieke problemen onder andere opleidingstrajecten opstarten en opvolgen. Ook kan VDAB assisteren bij de organisatie van jobbeurzen, jobevents of jobdates. Werkgevers kunnen bij de experts van VDAB gemakkelijk informatie verkrijgen over de arbeidsmarkt en het beschikbare potentieel. Er is een aanbod voor zowel kmo's als voor grote bedrijven, al dan niet in samenwerking met de partners van Federgon.

Hoe wordt er te werk gegaan als er een vacature wordt aangemeld? Werkgevers hebben een keuze. Ofwel kiezen ze voor een loutere publicatie en gaan ze zelf op zoek naar kandidaten via het gedeeld platform 'Mijn VDAB voor werkgevers', ofwel vragen ze aan VDAB om mee op zoek te gaan naar de geschikte kandidaten. In dit laatste geval spreekt VDAB over vacatures in gedeeld beheer, en dat houdt een aantal stappen in. Na ontvangst van de vacature wordt deze op basis van de plaats van tewerkstelling toegewezen aan een regionale vacaturebemiddelaar. Die moet, nadat hij een inschatting heeft gemaakt van wat nodig is om de vacature in te vullen, binnen vijf werkdagen een dienstverleningscontact met de werkgever opmaken om de nodige afspraken te maken. Het aantal contactmomenten tijdens het verdere verloop is afhankelijk van het type vacature. Dat zult u wel begrijpen.

Wat de sollicitatiefeedback betreft, heb ik op een vraag daaromtrent in de plenaire vergadering van 18 december 2019 reeds een antwoord gegeven. Toen had collega Ongena mij hierover een actuele vraag gesteld. *(Opmerkingen van Tom Ongena)*

Dat was een vraag over de sollicitatiefeedback. U keek wat verrast, misschien omdat ik dat nog wist. *(Opmerkingen van Tom Ongena)*

In de zomer van 2019 rondde VDAB een 'call for ideas' af, een oproep om innovatieve ideeën rond sollicitatiefeedback door werkgevers uit te werken. Het ontwikkelingsproces tijdens deze oproep en de verkregen prototypes brachten interessante inzichten met zich mee in de manier waarop VDAB haar bestaande feedbackkanalen kan optimaliseren. Eigenlijk zou sollicitatiefeedback beter renderen in een ruimer geheel van opvolging van het volledige sollicitatieproces. Daarom willen we de sollicitatiefeedback integreren in de werkgeversbenadering. We hadden het in de plenaire over de tool, die niet gebruiksvriendelijk of althans voor verbetering vatbaar was – om het positief te omschrijven. Er is ook gebleken dat een link met bestaande IT-tools van VDAB noodzakelijk is, zodat de sollicitatiefeedback voldoende kan doorstromen in de werking van VDAB. Je bent er immers niet veel mee als er feedback is op een aparte plaats, maar als er niets mee gedaan wordt. Dan is het tijdsverlies geweest. VDAB wenst gebruik te maken van één gebruiksvriendelijke tool waar

verschillende toepassingen via één kanaal, 'Mijn VDAB voor de werkgever' aangereikt worden. Dat zou in 2020 vorm moeten krijgen.

Op lange termijn zou er één werkgeversloket moeten komen, zoals ik ook al gezegd heb, waar werkgevers vlot met al hun vragen terecht kunnen. Zolang dat er niet is, blijft het huidige meldpunt wel bestaan. Naar aanleiding van de vorige vragen heb ik bij VDAB aangedrongen om vaart te zetten achter de realisaties die beloofd zijn.

De voorzitter: De heer Bothuyne heeft het woord.

Robrecht Bothuyne (CD&V): Vaart zetten is positief, minister. Het is inderdaad belangrijk, want werkgevers vragen erom. Heel veel werkgevers gaan er volgens mij ook van uit dat VDAB altijd actief gaat meewerken, als ze een vacature melden. Men is er zich niet van bewust dat er een verschil is tussen vacatures in gedeeld beheer en vacatures in eigen beheer. Daar ligt dus al een deel van de opdracht. De dienst moet elke vacature, zeker die voor knelpuntberoepen, actief mee gaan beheren.

Het verwonderde mij enigszins dat de reden voor annulatie opnieuw bevestigd zou worden, want VDAB is daar een aantal jaar geleden mee gestopt. Ik ben blij dat dat opnieuw gebeurt. Ik heb in het verleden ook aan uw voorganger, voormalig minister Muyters, gevraagd om actief te vragen naar de reden van annulatie. Dat is een vorm van kwaliteitscontrole die essentieel is om het contact met werkgevers te behouden. Ik hoop dus dat die redenen ook verder bevestigd worden en dat men daar effectief mee aan de slag gaat om zo problemen te kunnen oplossen.

Ik had nog één bijkomende vraag: op welke manier wordt er samengewerkt met werkgeversorganisaties, zowel sectorale als interprofessionele? Er zijn in het verleden samenwerkingsakkoorden gesloten met het Vlaams netwerk van ondernemingen (Voka) en met de Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO). Ik ga ervan uit dat zij mee kunnen helpen om de dienstverlening van VDAB beter bekend te maken en dat zij nuttige partners zijn.

De voorzitter: De heer Malfroot heeft het woord.

Ilse Malfroot (Vlaams Belang): Ik heb eigenlijk ook nog twee vragen. U spreekt over ondersteuning vanuit VDAB. Wat moeten wij daaronder verstaan?

Hebt u zicht op het aantal werkgevers dat begeleiding vraagt bij VDAB en op het aantal werkgevers dat vacatures zelf beheert?

De voorzitter: Minister Crevits heeft het woord.

Minister Hilde Crevits: Mijnheer Bothuyne, ik zal starten met uw laatste punt. Er bestaat een heel intensieve samenwerking met de verschillende partners. Alles wat VDAB doet om vacatures ingevuld te krijgen, moet nu eenmaal samen met partners gebeuren. Dat verloopt trouwens ook via de accountmanagers die er nu zijn per sector.

Wat de annulatie van vacatures betreft, is er een verschil tussen vacatures in gedeeld beheer, waarvoor altijd feedback gevraagd wordt, en vacatures in eigen beheer, waarvoor geen feedback gevraagd wordt. Het enige wat met betrekking tot die laatste vacatures gebeurt, is dat er contact wordt opgenomen met de werkgever, als die vacature twee maanden ongewijzigd op het platform blijft staan. Ik heb geen indicaties dat dat niet meer zou gebeuren. Het staat ook zo in mijn antwoord, dus ik denk dat dat nog steeds het geval is, maar ik wil het gerust eens navragen.

U zegt dat de werkgevers ervan uitgaan dat VDAB sowieso helpt. Mocht daarover verwarring bestaan, mocht men niet goed beseffen dat dat niet altijd zo is, dan

moeten we dat duidelijker communiceren. Voor mij was het ook nieuw. Ik leer elke week bij. Wanneer ik vragen beantwoord, komen daarin altijd nieuwe dingen aan bod over hoe de werking verloopt. Dat is interessant. Ik wil dat gerust checken. Mochten daarvoor extra communicaties nodig zijn, zullen we daarvoor zorgen.

Mevrouw Malfroot, ik heb de cijfers momenteel niet. Maar normaal staat dat in het jaarverslag van VDAB. Mocht dat niet zo zijn, laat ik ze daarin opnemen. Want dat is natuurlijk elementaire informatie. Ik moet eens bekijken hoeveel dat er dan zijn. *(Opmerkingen van Ilse Malfroot)*

Ja, maar normaal gezien moet je die cijfers heel gemakkelijk kunnen vinden. Nogmaals, als het niet zo is, laat ik dat opvolgen. Mochten ze wel gemakkelijk beschikbaar zijn op het internet, dan zal ik ze u niet apart bezorgen. Mochten we vaststellen dat dat niet zo is, zullen we ze u in aanvulling van de vraag bezorgen.

Wat VDAB doet, is een beetje afhankelijk van de vraag. Zoals ik zei, kijkt men eerst naar wat er nodig is. Binnen de vijf dagen moet je een aanbod doen naar de werkgever over wat je kunt doen om te helpen. Maar dat hangt natuurlijk af van waarover het gaat.

Voorzitter, ik weet niet of er nog een bezoek aan VDAB is gepland? Want dat kan interessant zijn. Ik heb zelf veel geleerd door bij VDAB op bezoek te gaan, bijvoorbeeld over hoe de aanpak op maat gebeurt. Want de ene werkzoekende is de andere niet. Misschien is dat een interessant element om actief te bespreken bij het bezoek aan VDAB.

De voorzitter: De heer Bothuyne heeft het woord.

Robrecht Bothuyne (CD&V): Minister, ik dank u voor uw antwoord. De ene werkzoekende is de andere niet. En hetzelfde kan worden gezegd over de werkgevers en de vacatures. Ook zij verdienen dus een gepaste begeleiding en opvolging. Ik heb begrepen dat we daar allemaal samen aan kunnen werken.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.