

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 818
van **TOM ONGENA**
datum: 2 juni 2021

aan **HILDE CREVITS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN ECONOMIE, INNOVATIE, WERK, SOCIALE ECONOMIE EN LANDBOUW

Dienstenchequeondernemingen (DCO's) - Vacatures en rekrutering huishoudhulpen

Dat de krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt zich in vele sectoren laat voelen, is inmiddels bekend. Ook in de dienstenchequesector blijkt het moeilijk om voldoende, gemotiveerde en blijkbaar ook standvastige huishoudhulpen te vinden.

Vanuit bepaalde DCO's ontvang ik signalen dat het stilaan rampzalig wordt om goede huishoudhulpen te vinden. Met 'goed' bedoelt men dan niet alleen vakkundige, maar ook gemotiveerde werknemers. Meer en meer blijken DCO's te ervaren dat huishoudhulpen hun job slechts als een tijdelijke activiteit beschouwen. Het gevolg is dat een aantal DCO's strenger wordt in hun selectiebeleid en alleen tot aanwerving willen overgaan als ze overtuigd zijn van de capaciteiten en motivatie van de huishoudhulpen.

Deze strategie heeft echter tot gevolg dat gebruikers van dienstencheques langer en langer moeten wachten op een huishoudhulp. Sommige DCO's zijn zelfs niet te beroerd om hun klanten duidelijk te maken dat ze zich best elders mogen inschrijven. Deze aanpak is natuurlijk te begrijpen vanuit het perspectief om kwalitatieve dienstverlening aan de klant te willen bieden, maar ook om overdadig (en voor de DCO duur) kortdurig ziekteverzuim te vermijden. Anderzijds zet het de grote vraag naar huishoudhulpen nog meer op scherp. Bovendien is het dienstenchequestelsel er mede op gericht om jobkansen te geven aan kortgeschoolden en kansengroepen.

1. Vangt de minister gelijkaardige signalen op van DCO's die er een strenger rekruteringsbeleid op nahouden en de voorkeur geven aan minder maar kwalitatieve en gemotiveerde huishoudhulpen boven het vinden van voldoende mensen die de vragen van de gebruikers kunnen invullen?
2.
 - a) Hoeveel vacatures voor huishoudhulpen heeft VDAB in de periode 2018 tot heden ontvangen, resp. ingevuld, resp. moeten annuleren? Cijfers graag per jaar.
 - b) Blijkt uit de aanwervingscijfers van huishoudhulpen dat het aandeel van kansengroepen en kortgeschoolden kleiner wordt?
 - c) Is er een verschil tussen grotere steden (met doorgaans een hoger aandeel kansengroepen) en platteland merkbaar?
3. Hoeveel vacatures zijn er momenteel bij de Vlaamse DCO's?
4.
 - a) Hoe evolueert het verloop van huishoudhulpen bij Vlaamse DCO's?

- b) Is er inderdaad een tendens merkbaar dat huishoudhulpen hun job meer en meer beschouwen als een tijdelijk tussenstation in afwachting van een andere job?
 - c) Werd er al nagegaan naar waar huishoudhulpen doorstromen?
5. Ook in het wijk-werken zijn er nog een aantal voormalige PWA's die huishoudhulpactiviteiten verrichten en zijn er nog een aantal andere mensen actief die wellicht in aanmerking komen voor een job als huishoudhulp.
- a) Werden de voormalige PWA's in het wijk-werken al gescreend op een mogelijke doorstroom naar het dienstenchequestelsel als huishoudhulp?
 - b) Hoeveel van deze mensen zijn al doorgestroomd?
 - c) Geldt voor hen nog steeds de terugkeergarantie, zoals die vroeger gold bij PWA's die doorstroonden naar het dienstenchequecircuit?
 - d) Worden ook nieuwe, tijdelijke wijk-werkers systematisch gescreend op een mogelijke doorstroom naar het dienstenchequestelsel?
 - e) Krijgen zij ook opleidingen aangeboden die hen daarop moeten voorbereiden?
Zo ja, voor hoeveel mensen bleek dat mogelijk?
 - f) Hoeveel mensen zijn al doorgestroomd naar het dienstenchequestelsel?
6. Hoe evolueerde het ziekteverzuim bij de huishoudhulpen in Vlaanderen? Graag cijfers per jaar voor de periode 2018 tot heden, met opdeling naar kortdurend en langdurig ziekteverzuim.

HILDE CREVITS

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN ECONOMIE, INNOVATIE, WERK, SOCIALE ECONOMIE EN LANDBOUW

ANTWOORD

op vraag nr. 818 van 2 juni 2021

van **TOM ONGENA**

1. Mijn administratie vangt deels gelijkaardige berichten. Het blijft echter wel zo dat de dienstenchequesector kansen geeft en moet geven aan werkzoekenden die behoren tot de kansengroepen. Het is dus goed mogelijk dat er nood is aan een traject om de kandidaat-werkzoekende te doen groeien in zijn of haar rol als werknemer en huishoudhulp. Dit is voor mij ook de reden om sterk in te zetten op taal- en jobcoachingtrajecten in de sector. Op deze manier kunnen startende werknemers intensief worden begeleid om van hun job in de sector een succes te maken. Ook los van deze taal- en jobcoachingtrajecten zet ik via ESF en het regionaal opleidingsfonds dienstencheques blijvend in op het opleiden van de dienstencheque-werknemers. Tegelijk investeert de sector eveneens via het eigen vormingsfonds in de opleiding van de medewerkers.

Het is wel een feit dat motivatie van de kandidaten één van de belangrijkste voorwaarden is tot aanwerving en succesvolle tewerkstelling. Het is een zware job, dus motivatie is belangrijk om door te kunnen zetten. Indien die motivatie er evenwel is, heeft de onderneming heel wat middelen voorhanden om te investeren in de kandidaten om er succesvolle huishoudhulpen van te maken. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt kan men helaas niet verwachten dat enkel perfecte kandidaten zich zullen aandienen of door de overheid worden toegeleid. Dit ondanks de inspanningen van VDAB om zeer sterk werkzoekenden naar de sector te blijven bemiddelen. Voor een succesvol tewerkstelling in de sector zullen inspanning vanuit zowel de dienstencheque-bedrijven (bv. vacatures melden bij VDAB, sollicitanten kansen geven en opleiden) als de overheid (bv. actief bemiddelen vanuit VDAB, ondersteunen van opleidingsinspanningen in de sector) nodig zijn, zoals we deze hebben vastgelegd in het samenwerkingsprotocol naar aanleiding van de afschaffing van de 60%-regel. We evalueren dit in het kader van het jaarrapport dienstencheques.

2. a. In onderstaande tabel vindt de Vlaams volksvertegenwoordiger het aantal rechtstreeks aan VDAB gemelde vacatures in het Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten voor het beroep 'Schoonmaker bij mensen thuis' binnen alle circuits:

Jaar	ontvangen alle circuits
2018	21741
2019	23260
2020	17086
2021 (t.e.m. mei)	9874

In onderstaande tabel vindt de Vlaams volksvertegenwoordiger het aantal rechtstreeks aan VDAB gemelde vacatures in het Normaal Economisch Circuit

zonder Uitzendopdrachten voor het beroep 'Schoonmaker bij mensen thuis' binnen het circuit dienstencheques:

Jaar	ontvangen circuit dienstencheques
2018	17776
2019	19279
2020	13898
2021 (t.e.m. mei)	7599

In onderstaande tabel vindt de Vlaams volksvertegenwoordiger het aantal vervulde en geannuleerde vacatures (Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten, rechtstreeks aan VDAB gemeld) in gedeeld beheer voor het beroep 'Schoonmaker bij mensen thuis' binnen alle circuits:

Jaar	vervuld alle circuits	geannuleerd alle circuits
2018	10824	8316
2019	10431	10164
2020	7892	8669
2021 (t.e.m. mei)	4381	3578

In onderstaande tabel vindt de Vlaams volksvertegenwoordiger het aantal vervulde en geannuleerde vacatures (Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten, rechtstreeks aan VDAB gemeld) in gedeeld beheer voor het beroep 'Schoonmaker bij mensen thuis' binnen het circuit dienstencheques:

Jaar	vervuld circuit DC	geannuleerd circuit DC
2018	10155	7641
2019	9716	9437
2020	7387	7932
2021 (t.e.m. mei)	4085	3218

Zoals blijkt uit bovenstaande tabellen ligt het aandeel geannuleerde vacatures bij vacatures voor schoonmaker bij mensen thuis, erg hoog. Werkgevers 'verversen' in deze sector heel vaak hun vacatures. Werkgevers sluiten hun gepubliceerde vacatures vaak snel terug af en voeren daarna terug een gelijkaardige nieuwe vacature in. Op deze manier blijven hun vacatures bij het recente aanbod staan. Er wordt dan ook ingeschat dat het aantal ontvangen vacatures bij VDAB heel wat hoger ligt dan de effectieve vraag naar medewerkers. VDAB kan uiteraard enkel op grond van de ontvangen, vervulde en geannuleerde vacatures de data beoordelen en heeft geen zicht op de effectieve vraag van de werkgevers.

- b. VDAB beschikt niet over aanwervingscijfers bij de werkgevers. De dienstenchequesector blijft wel een sector waar kansengroepen en kortgeschoolden voldoende kansen krijgen. Achtergrond of opleiding zijn niet van belang bij aanwerving. Motivatie, mobiliteit en communicatieve en sociale skills zijn vooral van belang.
 - c. Vooral het element mobiliteit speelt anders in steden ten opzicht van het platteland. In de steden zijn de dienstenchequegebruikers vaak vlotter bereikbaar door middel van het openbare vervoer, de fiets of zelfs te voet en dat is op het platteland wel een probleem. Heel wat huishoudhulpverleners beschikken vaak niet zelf over een auto.
3. In onderstaande tabel vindt de Vlaams volksvertegenwoordiger het aantal openstaande vacatures (Normaal Economisch Circuit zonder Uitzendopdrachten, rechtstreeks aan VDAB gemeld) op het einde van de beschouwde periode binnen het circuit dienstencheques:

Jaar	beroep	openstaande vacatures
eind dec 2018	Schoonmaker bij mensen thuis	3712
	Andere	47
eind dec 2019	Schoonmaker bij mensen thuis	4454
	Andere	109
eind dec 2020	Schoonmaker bij mensen thuis	3520
	Andere	16
eind mei 2021	Schoonmaker bij mensen thuis	4062
	Andere	35

4. a. Er is een belangrijk verloop in de sector. Dit probleem stelt zich niet zozeer bij de oudere werknemers maar eerder bij de jongere werknemers.

Volgens cijfers van het sectoraal vormingsfonds dienstencheques van 2019 was 13,1% actief op zoek naar een ander werk. Als je een bevraging doet bij de huishoudhulpverleners of zij hun job kunnen doen tot en met hun pensioen dan geeft 45,3% aan dat dit kan, terwijl dit voor de Vlaamse arbeidsmarkt op 57,9% ligt.

- b. Vaak wordt werken als huishoudhulp inderdaad als een tijdelijke job bekeken. Belangrijkste redenen zijn het fysieke zware werk en het loon. Deze legislatuur heb ik initiatieven genomen om de werkbaarheid en rendabiliteit in de sector te versterken.
 - c. VDAB heeft hier geen cijfers over. De verwachting is dat er voornamelijk doorstroom is naar de professionele schoonmaak en de zorg.
5. a. Wijkwerkers worden opgevolgd door een wijk-werkbemiddelaar verbonden aan de plaatselijke organisator. Naast die informele opvolging, die niet gekwantificeerd wordt, vinden er om de 6 maanden ook officiële evaluatiemomenten plaats door een bemiddelaar-opvolger. De bemiddelaar-opvolger is dossiereigenaar en krijgt input van de wijk-werkbemiddelaar. Tijdens zo'n tussentijdse evaluatie wordt o.a.

het jobdoelwit verder scherp gesteld en bekijken wijkwerker en bemiddelaar welke acties i.f.v. dit jobdoelwit ondernomen kunnen worden, en of de wijkwerker klaar is voor een volgende stap naar werk. Dit kan doorstroom naar het dienstenchequestelsel inhouden. Ik heb aan VDAB gevraagd om de doorstroming vanuit wijkwerken goed op te volgen. Via de bijkomende taal- en jobcoachingtrajecten die ik heb voorzien naar de dienstencheque-sector zou een overgang tussen beiden maatregel bijvoorbeeld ondersteund kunnen worden.

- b. In onderstaande tabel vindt de Vlaams volksvertegenwoordiger cijfers met betrekking tot door- en uitstroom van wijkwerkers naar werk, verdeeld over NEC/SEC. Het betreft cijfers op 6 maanden na einde wijk-werken en 12 maanden na start wijk-werken, zoals die in april 2021 waren. Uit deze cijfers blijkt dat er geen toeleiding is naar de opleiding schoonmaak voor ex-PWA'ers en zeer gering voor de nieuw toegeleiden. Er kan niet worden weergegeven naar welk soort bedrijven de wijkwerkers uitstromen.

Door- en uitstroom 6 maanden na einde wijk-werken	Ex-Pwa	Nieuwe toeleiding	Eindtotaal
aantal passieve wijkwerkers	2.326	4.253	6.579
aan het werk als werknemer	350	762	1.112
waarvan NEC	264	551	815
waarvan NEC in SEC-bedrijf	45	114	159
waarvan SEC	38	70	108
aan het werk als zelfstandige	12	24	36
Opleiding schoonmaak bezig/gevolgd	0	2	2
Voerden prestaties uit in activiteit 'hulp bij huishoudelijke taken'	222	178	400

Door- en uitstroom 12 maanden na start wijk-werken	Ex-Pwa	Nieuwe toeleiding	Eindtotaal
aantal actieve wijkwerkers	4.877	1.802	6.679
aan het werk als werknemer (dimona)	19	73	92
waarvan NEC	17	59	76
waarvan NEC in SEC-bedrijf	1	8	9
waarvan SEC	1	6	7
aan het werk als zelfstandige (rsvz)	3	4	7
Opleiding schoonmaak bezig/gevolgd	0	1	1
Voerden prestaties uit in activiteit hulp bij huishoudelijke taken	423	89	512

- c. Wijkwerkers met recht op de overgangsmaatregel waarvan wijk-werken vervroegd werd stopgezet (bv. omwille werk, opleiding) kunnen terug toegeleid worden. Ze behouden hun recht op de overgangsmaatregel indien de datum van hun laatste prestatie in het wijk-werken niet meer dan 12 maanden in het verleden ligt. Is de periode langer dan 12 maanden dan worden ze beschouwd als een "nieuwe" wijkwerkers. De VDAB-bemiddelaar schat dan bij toeleiding in voor welke duurtijd zij actief kunnen zijn (dus maximum 12 maanden).
- d. Wanneer blijkt uit de evaluaties dat doorstroom naar het dienstenchequestelsel aansluit bij het jobdoelwit van de wijkwerker of een passende stap is in een traject naar werk, zal de bemiddelaar dit aanbieden.
- e. Uit de cijfers in de twee bovenstaande tabellen blijkt dat de opleiding schoonmaak slechts zeer beperkt wordt aangeboden aan wijkwerkers. In de sector zijn nochtans heel wat vacatures beschikbaar.

Meer algemeen is het activerend gehalte van wijkwerken en de combinatie met opleidingen een aandachtspunt. Nochtans is het hele opleidingsaanbod van VDAB, waaronder de specifieke taal- en jobcoachingstrajecten richting de dienstenchequesector, beschikbaar voor wijkwerkers. Bij de uitwerking van de gemeenschapsdienst en eventuele bijsturing van het huidige wijkwerken willen we dit als aandachtspunt meenemen.

- f. De beschikbare monitoring laat niet toe mee te delen naar welke bedrijven de wijkwerkers uitgestroomd zijn. Een antwoord op deze vraag is bijgevolg niet beschikbaar.
6. VDAB beschikt niet over cijfers m.b.t. ziekteverzuim in de sector. Het sectoraal vormingsfonds dienstencheques geeft wel aan dat het ziekteverzuim bij huishoudhulpen hoger ligt dan de Vlaamse arbeidsmarkt.

Cijfers afkomstig van het sectoraal vormingsfonds dienstencheques voor 2019 geven het volgende beeld:

- 18,4% is er 3x of meer thuis geweest door ziekte (Vlaamse arbeidsmarkt 10,3%);
- 17,1% is meer dan 20 dagen afwezig geweest (Vlaamse arbeidsmarkt 10%).