

V L A A M S P A R L E M E N T



Zitting 2005-2006

6 juli 2006

HANDELINGEN

COMMISSIEVERGADERING

COMMISSIE VOOR ECONOMIE, WERK EN SOCIALE ECONOMIE

INHOUD

Vraag om uitleg van mevrouw Marijke Dillen tot mevrouw Fientje Moerman, vice-minister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Ondernemen, Wetenschap, Innovatie en Buitenlandse Handel, over de doorstroming van vrouwen naar academische topfuncties	1
Vraag om uitleg van mevrouw Cathy Berx tot mevrouw Fientje Moerman, vice-minister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Ondernemen, Wetenschap, Innovatie en Buitenlandse Handel, over de werking van Vinnof en de adequate ondersteuning van startende ondernemingen	6
Vraag om uitleg van de heer Koen Van den Heuvel tot mevrouw Fientje Moerman, vice-minister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Ondernemen, Wetenschap, Innovatie en Buitenlandse Handel, over het witboek Life Science Industrie Vlaanderen	10
Vraag om uitleg van de heer Koen Van den Heuvel tot mevrouw Fientje Moerman, vice-minister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Ondernemen, Wetenschap, Innovatie en Buitenlandse Handel, over de erkenning van opleidingverstrekkers binnen BEA	12
Vraag om uitleg van de heer Koen Van den Heuvel tot de heer Frank Vandenbroucke, vice-minister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, over de terbeschikkingstelling in het kader van de leerwerkbedrijven	15
Vraag om uitleg van de heer John Vrancken tot de heer Frank Vandenbroucke, vice-minister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, over nepsollicitaties bij KMO's	15

Voorzitter: mevrouw Trees Merckx-Van Goey

Vraag om uitleg van mevrouw Marijke Dillen tot mevrouw Fientje Moerman, vice-minister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Ondernemen, Wetenschap, Innovatie en Buitenlandse Handel, over de doorstroming van vrouwen naar academische topfuncties

De voorzitter: Mevrouw Dillen heeft het woord.

Mevrouw Marijke Dillen: Mevrouw de voorzitter, mevrouw de minister, collega's, uit cijfers blijkt dat het aantal vrouwelijke hoogleraars vandaag 7,8 percent lager ligt dan 10 jaar geleden. U wilt hier iets aan veranderen met maatregelen om het aantal vrouwelijke hoogleraars te stimuleren. Enkele weken geleden kondigde u aan dit te willen doen door de criteria voor de verdeling van de middelen van het Bijzonder Onderzoeksfonds voor wetenschappelijk onderzoek, het BOF, te wijzigen. Dat fonds is een interuniversitair verdelingsmechanisme dat aan de Vlaamse universiteiten een behoorlijk onderzoeksbudget ter beschikking stelt dat de universiteiten intern kunnen verdelen. Ze kunnen de toegekende subsidies verdelen over grote en kleinere onderzoeksprojecten, de Geconcerteerde Onderzoeksacties of GOA's, op basis van een eigen intern selectieproces.

De middelen van het Bijzonder Onderzoeksfonds zijn sinds 1995 meer dan verviervoudigd, van 21,1 miljoen in 1995 naar 100 miljoen euro vandaag.

De verdeling gebeurde tot nu toe op basis van een aantal criteria. Tot 2003 waren er drie grote criteria: het aandeel in de afgeleverde tweedecyclusdiploma's over een periode van 4 jaar, goed voor 35 percent, het aandeel in het aantal afgeleverde doctoraten over een periode van 4 jaar, goed voor 50 percent en het aandeel in de werkmiddelen van de desbetreffende universiteit. In 2003 kwam daar een vierde criterium bij: namelijk het aandeel van elke Vlaamse universiteit in de totale Vlaamse academische publicatie- en citatieoutput in de Science Citation Index gedurende een 10 jaar voorschrijdend tijdvenster. Voor 2003 telden de drie originele criteria mee voor 90 percent terwijl het bijkomende criterium een aandeel in de verdeelsleutel had van ongeveer 10 percent.

Mevrouw de minister, u hebt aangekondigd dat u initiatieven zult nemen om de verdelingscriteria gedeeltelijk te wijzigen om de vervrouwelijking in de academische wereld te stimuleren. U wilt de doorstroming van vrouwen naar academische topjobs bevorderen en dat vak-

groepen meer vrouwelijke hoogleraars tewerkstellen. De vakgroepen die vanaf volgend academiejaar meer vrouwelijke hoogleraars tewerkstellen, zullen meer overheidsgeld krijgen voor wetenschappelijk onderzoek. Met andere woorden, u wilt de verdeling van de middelen van het BOF voortaan gedeeltelijk laten gebeuren in functie van het aantal vrouwelijke hoogleraars in een vakgroep.

Mevrouw de minister, u hebt aangekondigd dat u het bestaande verdeelsysteem gedeeltelijk wilt wijzigen. Ik heb een overzicht gegeven van hoe het in het verleden was, ik heb ook vermeld wat u hebt aangekondigd via de pers, want dat is de bron waarover wij tot op vandaag beschikken. Klopt het dat u een vijfde criterium wilt invoeren, namelijk het aantal vrouwelijke hoogleraars in de vakgroep? Hebt u daarover overleg gepleegd met de minister van Onderwijs? Zo ja, wat is zijn standpunt?

De criteria die bij de verdeling van de financiële middelen moeten worden gehanteerd, moeten duidelijke en wetenschappelijk onderbouwde criteria zijn. Op welke wetenschappelijke gronden zult u de voorgestelde wijziging aan de criteria verantwoorden? Doet deze maatregel geen afbreuk aan de regel dat financiële middelen voor wetenschappelijk onderzoek moeten worden toegekend op basis van de inhoud van het wetenschappelijk project en niet op basis van wie het uitvoert?

Welke garanties zijn er ingebouwd om te waarborgen dat de beste projecten financiële steun uit het BOF krijgen en niet die projecten waar een vrouwelijke hoogleraar bij betrokken is? Werd er onderzoek gedaan naar de redenen van de daling van het aantal vrouwelijke hoogleraars gedurende de laatste 10 jaar? Die cijfers verwonderen me een beetje. Er werd gezegd dat er 7,8 percent minder vrouwelijke hoogleraars zijn dan 10 jaar geleden. Dat is een heel merkwaardig cijfer. Een wereld waar ik vrij veel contacten mee heb, is de juridische. Het zijn hoe langer hoe meer de mannen die in de minderheid raken. Meer en meer dames oefenen er – mooie – functies uit. De wereld van de magistratuur vormt hier toch een goed vergelijkingspunt. Daar is het aandeel van de vrouwen aanzienlijk, zelfs spectaculair, gestegen. In de universiteiten zou er dan een daling vast te stellen zijn van 7,8 percent.

Welke andere initiatieven hebt u sinds het begin van uw ministerschap genomen om het aantal vrouwelijke hoogleraars te doen toenemen, los van financiële stimuli die aan projecten zouden worden gegeven omdat

ze mee worden ondersteund door een vrouwelijke hoogleraar?

Mevrouw Trees Merckx-Van Goey: Mevrouw de minister, mevrouw Dillen heeft pertinente vragen gesteld. Toch wil ik even vooruit kijken. Hoe gebeurt de monitoring over de evenwichten?

Spijtig genoeg heb ik het advies van de VRWB niet bij me. Het gaat heel specifiek over gender en wetenschapsbeleid. Wordt die studie verder opgevolgd? Tot wie kan ik me wenden? Er stonden heel wat adviezen in. Het gaat uiteraard om meer dan academische topjobs.

De voorzitter: Minister Moerman heeft het woord.

Minister Fientje Moerman: Mevrouw Dillen, uit de vraag meen ik te begrijpen dat u zich afvraagt of dit allemaal wel nodig is. Ik zal beginnen met objectieve cijfers van de VLIR te geven voor het jaar 2005. Daarna zal ik een, denk ik, zeer illustratieve anekdote vertellen.

Uit de objectieve cijfers van vandaag blijkt dat ongeveer 55 percent van de studenten aan onze universiteiten van het vrouwelijk geslacht zijn. Ze halen betere studieresultaten en ze tellen meer generatiestudenten. De doorstroming is echter een andere zaak. In dat verband spreekt men in de vakliteratuur over een schaad diagram: hoe verder men gaat, hoe groter de afwijking.

In 1992 waren er bij het ZAP – het zelfstandig academisch personeel – 10,7 percent vrouwen en 89,3 percent mannen. Bij de laagste graad van het onderzoekspersoneel, het zogenaamde wetenschappelijk personeel, dat werkt aan een project en dat niet vastbenoemd is, is in datzelfde jaar 33,7 percent van het vrouwelijke geslacht.

Over de andere jaren zal ik het nu niet hebben. Ik beperk me tot de meest recente cijfers. In 2005, 13 jaar later, is er bij het ZAP – het neusje van de zalm, het vastbenoemde, beter betaalde personeel – 16,2 percent vrouwelijk personeel. Op 13 jaar tijd is er dus een stijging met 5,5 percent. Bij het laagste echelon van het wetenschappelijk personeel – niet vastbenoemd – is dat 42,8 percent. Er is een duidelijke vermeerdering van de instroom.

Als er enkel naar de kwaliteit van de studentenpopulatie wordt gekeken, dan zijn de vrouwen in de meerderheid. De instroom van het vrouwelijk wetenschappelijk personeel stijgt tot 42,8 percent. Ik wil geen mathematisch percentage vastleggen, wel een acceptabel. Aan de top zet die evolutie zich niet door. Op 13 jaar tijd is er een stijging naar 16,2 percent. Tot daar de objectieve cijfers.

Ik zal u nu een anekdote vertellen. Vooraleer we beleidsmaatregelen lanceren, hebben we natuurlijk informele contacten met de betrokkenen. Dat is evident. Zo

praat ik ook met de zeer wijze mensen die onze universiteiten besturen en die de commissies bemannen, wat zowel taalkundig als letterlijk op te vatten is want daar zitten alleen mannen. Ik heb daarbij het voorstel dat ik zo dadelijk inhoudelijk zal toelichten, naar voren geschoven.

Een van die mannen wees erop dat wetenschappelijk onderzoek – ik weet niet welk onderzoek, maar ik ben dan ook maar een politicus – heeft uitgewezen dat het veel beter is dat een van de ouders thuisblijft wanneer hun kind gaat studeren aan de universiteit. De studieresultaten van het kind stijgen dan, ik geloof van 60 naar 65 percent. Mijn reactie was dat zo iets dus heel belangrijk is, en of hij dan zelf ook was thuisgebleven voor zijn kind. Dat was echter niet het geval. Met die mentaliteit, mevrouw Dillen, moet ik de academische wereld besturen en veranderen.

U vroeg me welke veranderingen ik in het bestaande systeem denk in te voeren voor de verdeling van de financiële middelen van het bijzonder onderzoeksfonds, of daarover overleg is gepleegd met de minister van Onderwijs en, zo ja, wat zijn standpunt is. De verdeling van de middelen voor fundamenteel onderzoek aan de bijzondere onderzoeksfondsen, de zogeheten BOF's, van de Vlaamse universiteiten gebeurt op basis van het besluit van de Vlaamse Regering van 8 september 2000 betreffende de financiering van de bijzondere onderzoeksfondsen aan de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap. Zoals u hebt aangegeven, is de verdeelsleutel momenteel gebaseerd op het aandeel in de werkingsuitkeringen, het aantal doctoraatsdiploma's, het aantal tweedecyclusdiploma's en het aantal publicaties en citaties.

Samen met minister Vandenbroucke heb ik op 30 juni – dus vorige week – een herziening van dit besluit ter goedkeuring aan de Vlaamse Regering voorgelegd. Dit voorontwerp, dat uiteraard nog onderworpen is aan een aantal adviesprocedures, omvat in grote lijnen de volgende elementen. Het eerste is de invoering van een stimulans om het human-resourcesbeleid van de universiteiten voor het zelfstandig academisch personeel, het ZAP, te dynamiseren. Het tweede element is de financiering van een aantal bijkomende posities voor het ZAP, waarvan de titularissen, zonder de band met het academisch onderwijs te verwaarlozen, hoofdzakelijk worden belast met onderzoekstaken. Het derde element is de instelling van de Methusalemfinanciering om aan een beperkt aantal ZAP-leden, die hebben aangekondigd toonaangevende bijdragen aan de ontwikkeling van hun vakgebied te leveren en hiervoor internationale erkenning genieten – voorwaarden die cumulatief zijn – langlopende programmafinanciering toe te kennen. Het vierde element is de vereenvoudiging van de regels voor het aanwenden van BOF-middelen voor de financiering van internationale wetenschappelijke

samenwerking. Het vijfde element ten slotte is de aanpassing van de looptijd van het BOF-besluit met een verlenging tot 2012 en het plannen van een doorlichting van het onderzoeksbeleid van de universiteiten vóór het einde van 2010.

Uw vraag om uitleg heeft betrekking op het eerstgenoemde element, met name het inbouwen van stimulanzen om het personeelsbeleid van de Vlaamse universiteiten te dynamiseren. De ondervertegenwoordiging van vrouwen in het ZAP-kader is daar één facet van. Er zijn er ook andere, zoals het feit dat het merendeel van de professoren die als ZAP-lid worden benoemd aan een universiteit, ook van dezelfde universiteit afkomstig is. Dat is typisch voor onze regio, maar werkt niet zo dynamiserend.

Alhoewel gevestigde onderzoekers belangrijke bijdragen leveren aan het constant vernieuwen van de onderzoeksagenda, is een instroom van nieuw talent op alle niveaus levensnoodzakelijk. Eerste aanstellingen in het zelfstandig academisch personeel, die de enige groep vormt in het Vlaams onderzoeksbestel met een vaste aanstelling en die de eindverantwoordelijkheid draagt voor het onderzoek en de kwaliteit ervan, bieden vaak de mogelijkheid om bestaande onderzoeksactiviteiten kritisch te beoordelen en nieuwe wegen in te slaan.

Een van de factoren die de sterke dynamiek en aantrekkingskracht van andere systemen, bijvoorbeeld het Amerikaanse systeem, verklaren, is de grote mobiliteit tussen de instellingen. Het opklimmen op de academische ladder gaat er gepaard met een verandering van universiteit. Internationale en nationale mobiliteit, niet alleen tussen universiteiten onderling maar ook tussen universiteiten en het bedrijfsleven, versterkt het curriculum vitae.

Het Europese onderzoekslandschap is nog steeds een lappendeken van nationale systemen, elk met hun eigen regels en drempels. Met de Europese Onderzoeksruimte en de bijhorende initiatieven proberen de EU-lidstaten deze drempels te verlagen en een grotere mobiliteit van de onderzoekers en de kennis die ze belichamen, mogelijk te maken. Ook in Vlaanderen is er nood aan een grotere mobiliteit van onderzoekers, niet alleen van en naar buitenlandse instellingen en tussen sectoren, maar ook tussen onze universiteiten onderling. Een aantal faculteiten hanteert vandaag reeds een verblijf als postdoctoraal onderzoeker in een andere instelling als een van de voorwaarden voor een benoeming in het ZAP. Voor de dynamisering van het onderzoeksbeleid en de vernieuwing van de onderzoeksagenda is dat een zeer positieve ontwikkeling. Nochtans is het even belangrijk dat voldoende personen met een uitstekend curriculum worden aangetrokken van buiten de instelling. Het is een proces dat in de voorbije jaren langzaam op gang is gekomen maar dat wij moeten versterken. Een ruime verspreiding van de informatie over vacatures bij het

ZAP via de meest geschikte kanalen is daarbij een eerste voorwaarde. Internationaal samengestelde selectiecommissies kunnen dat vernieuwingsproces ook versterken. Vaak leidt een geheel van onbewuste mechanismen ertoe dat men kiest voor het bekende, namelijk de kandidaat uit eigen kring.

Zoals overal in de Europese Unie kenmerkt het Vlaamse academische onderzoekslandschap zich door een zware ondervertegenwoordiging van vrouwelijke onderzoekers. Van de afgeleverde doctoraatsdiploma's, wat een absolute *conditio sine qua non* is om prof te kunnen worden, is er nu een verhouding van 36,5 procent vrouwen in het academiejaar 2004-2005. Van het ZAP-personeel waren er op 1 februari 2005 16,2 procent vrouwen. Net zoals elders op de arbeidsmarkt, vinden we de vrouwen evenredig terug in de minder goede, minder betaalde banen en statuten met minder zekerheid. Hoe minder zeker en hoe minder betaald, hoe meer vrouwen er zijn. De universiteit is daarop geen uitzondering.

Zeker in het licht van de toenemende nood aan nieuwe onderzoekers binnen de Europese Onderzoeksruimte, wordt deze onderbenutting van menselijk onderzoekspotentieel steeds prangender. U hebt het over kwaliteit, mevrouw Dillen. Ik ga ervan uit dat hersenen gelijkwaardig verspreid zitten over de bevolking en het gebruik daarvan ook. Ik zie geen reden waarom de maatschappij de hersenen van 51 procent van de bevolking zou laten liggen. We hypothekeren daarmee onze eigen toekomst.

Uit de Europese discussies en een eerste grondige analyse van nationale initiatieven om deze evolutie te kenteren, uitgevoerd op initiatief van de Europese Commissie, komt de strategie van 'gender mainstreaming' als de meest geschikte naar voren. Dat houdt in dat aandacht voor de genderproblematiek op alle niveaus moet worden ingebouwd en dat zoveel mogelijk formele en informele obstakels uit de weg moeten worden geruimd, zodat mannelijke en vrouwelijke onderzoekers met gelijke kansen hun onderzoekslaan kunnen uitbouwen. Universiteiten die werk maken van 'gender mainstreaming', en gelukkig zijn er ook in Vlaanderen steeds meer, moeten daarvoor worden beloond. De overheid wenst uitdrukkelijk de autonomie van de universiteiten inzake het academisch personeels- en onderzoeksbeleid te laten spelen en wil zich niet moeien in de aanstellingsprocedures. Daarom wordt er voor geopteerd een stimulanzen in te bouwen in de BOF-sleutel die wordt gebruikt voor het verdelen van onderzoeksmiddelen tussen de universiteiten. Aangezien de universiteitsbesturen verantwoordelijk zijn voor het uitstippelen van het personeelsbeleid van de instelling, vormt dit het meest geschikte aggregatieniveau. Het gaat niet over vakgroepen of faculteiten, het gaat over de universiteiten als entiteit. Dat is trouw-

wens ook logisch want er zijn naargelang de richtingen grote verschillen.

Er wordt voor geopteerd een zo eenvoudig mogelijk criterium te gebruiken met het oog op enerzijds de noodzakelijke transparantie en anderzijds de beperking van de administratieve overlast. Het percentuele aandeel van elke universiteit in het aantal eerste aanstellingen in het ZAP-kader van personen die niet aan de instelling promoveerden of, indien ze er wel promoveerden, gedurende ten minste drie jaar in de laatste vijf jaar niet aan deze instelling of aan een andere Vlaamse universiteit verbonden waren, én van vrouwen, zonder dubbeltelling, voldoet aan deze voorwaarden. Die drie jaar moeten aaneensluitend en zonder onderbreking in het buitenland zijn doorgebracht. Onder eerste aanstellingen worden ook herindiensttredingen gerekend van personen die voorheen als ZAP aan de instelling verbonden waren, maar ontslag namen.

Deze groep is weliswaar erg beperkt, maar deze uitsluiten zou het gebruik van complexe verificatieprocedures noodzakelijk maken. Ook worden slechts aanstellingen in het ZAP-kader van minstens 80 percent meegerekend, tenzij de persoon een gemengde voltijdse aanstelling heeft aan de universiteit. Hierbij wordt een aanstelling aan het academisch ziekenhuis van deze instelling als een aanstelling aan de universiteit beschouwd. Beperkte aanstellingen zijn vooral bedoeld voor onderwijs, maar vormen veel minder de dragende kracht achter het onderzoekswerk in een vakgroep, departement of faculteit.

Inzake de gelijke vertegenwoordiging van de geslachten, kan worden opgemerkt dat deze werkwijze eerder een bevoordeling is van de ondervertegenwoordigde groep, zijnde personen van het vrouwelijk geslacht. Opgemerkt moet worden dat het aandeel van deze groep in het ZAP beduidend lager ligt dan wat kan worden verwacht op grond van de verdeling volgens geslacht van het aantal gepromoveerden en het aantal postdoctorale onderzoekers. Als iemand slim genoeg is om een doctoraat te halen en om postdoctoraal onderzoek te doen, kan men redelijk aannemen dat die ook slim genoeg is om prof te worden. Daarom is er een stimulans die gericht is op de bevoordeling van de ondervertegenwoordigde groep gedurende een beperkte periode tot 2012. Bij de evaluatie in 2010 zal een stand van zaken worden opgemaakt en zullen voorstellen voor eventuele bijstelling van de BOF-sleutel worden uitgewerkt.

Bovenvermelde drie elementen die een maat vormen voor een aantal aspecten van het human-resourcesbeleid van de universiteiten, vormen samen een nieuw onderdeel van de sleutel die wordt gebruikt om de BOF-middelen tussen de Vlaamse universiteiten te verdelen. Het gewicht van dit onderdeel wordt vanaf 2007 progressief over een periode van 3 jaar opgebouwd. Het

gewicht van de werkingstoelagen wordt daarbij parallel verminderd in de sleutel. In 2009 vertegenwoordigen deze human-resourceselementen 4,2 percent in de BOF-sleutel.

De vermindering van het gewicht van de werkingstoelage sluit aan bij de discussies die momenteel binnen de VLIR worden gevoerd rond een grondige herziening van de BOF-sleutel. Daar groeit een consensus om niet langer de werkingstoelagen in rekening te nemen. Onder meer op basis van deze discussies overweegt de overheid in de loop van de volgende jaren over te gaan tot een bijkomende, grondige herziening van de BOF-sleutel. Daarbij groeit een consensus om niet langer de werkingstoelage in rekening te nemen. Dit is eigenlijk maar een bijstelling.

Op uw vraag of de minister van Onderwijs geconsulteerd werd, kan ik positief antwoorden. Het voorontwerp van besluit wordt door ons beiden gezamenlijk ingediend.

De voorgestelde wijzigingen aan het BOF-besluit hebben als bedoeling de universiteiten te belonen die een dynamisch en divers personeelsbeleid voeren. Het is daarbij van het grootste belang voor ogen te houden dat diversiteit een grote maatschappelijke en economische meerwaarde oplevert. Onderzoek in de Verenigde Staten, onder meer aan de Tufts University in Massachusetts, heeft aangetoond dat beursgenoteerde bedrijven met mannen én vrouwen in de directie betere financiële resultaten boeken. Heterogeen samengestelde groepen nemen betere beslissingen dan homogene groepen, wat zich vertaalt in een betere werkomgeving, een sterkere performantie en een hoger rendement. Dit geldt evenzeer voor het academische milieu.

De voorgestelde wijzigingen aan het BOF-besluit doen helemaal geen afbreuk aan het principe dat middelen voor onderzoeksmandaten en -projecten moeten worden toegekend op basis van de kwaliteit van de ingediende voorstellen. De maatregelen zullen weliswaar aanleiding geven tot beperkte verschuivingen in de BOF-enveloppe die iedere universiteit ter beschikking krijgt. De verdeling van deze middelen over de onderzoekers blijft evenwel, als voorheen, volledig gebaseerd op het principe van de peer review, dat internationaal nog steeds wordt erkend als het enige instrument om excellentie te evalueren en te belonen.

Uit de cijfers van de Vlaamse Interuniversitaire Raad blijkt dat het aandeel vrouwen binnen het universitaire ZAP-kader tussen 1992 en 2005 slechts zeer langzaam is gestegen van 10,7 percent tot 16,2 percent. Dit staat niet in verhouding tot de ingroei aan de basis. Aan dit tempo is het probleem van vrouwelijke ondervertegenwoordiging uiteraard in het eerstvolgende decenni-

um niet opgelost: vandaar het initiatief om een stimulans in te bouwen in de BOF-sleutel.

De voorgestelde wijzigingen in het BOF-besluit moeten eerst nog de adviesprocedure doorlopen en nog in werking worden gesteld. In 2010 zullen we de effecten analyseren en het reglementaire kader verfijnen of bijstellen. Het is weinig zinvol om nu bijkomende initiatieven te ontwikkelen. Ik ben ervan overtuigd dat als we gewoon de transparantie vergroten van de selectieprocedures en in de selectiecommissies peer review en internationalisering inbouwen, dit al een gevoelige verbetering zal meebrengen. Er zijn cases geweest die uiteindelijk aan de basis hebben gelegen van een wijziging van het beleid in de Europese Unie. Vrouwelijke onderzoekers waarvan de projecten werden afgewezen zonder dat de motieven waren gekend en waarbij de notulen niet transparant waren, hebben een juridische procedure ingesteld en inzage geëist. Daarna is gebleken dat hun projecten beter waren.

Er was dan nog een vraag over de monitoring. Genderstatistieken vindt u in het jaarverslag van het FWO en het IWT en in de VLIR-statistieken. De monitoring is er bijna uitsluitend voor de universiteiten, het FWO en het IWT. Voor de rest resulteert dit nog steeds uit bevestigingen ad hoc. Ik opteer ervoor om de nog niet structureel doorgevoerde monitoring in de toekomst ook automatisch te laten gebeuren. Mijn administratie is nu bezig een operationeel voorstel voor te bereiden in het kader van het OCM Gelijke Kansen. Dat is een horizontale maatregel.

Mevrouw de voorzitter, de VRWB is altijd heel nauw betrokken geweest bij de vertaling van de Europese aanbeveling inzake meer evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen. De aandachtspunten daarbij waren de verhoging van de instroom. Daarvoor zijn al maatregelen getroffen in het kader van het actieplan Wetenschapsinformatie.

Daarnaast wordt actief werk gemaakt van het verhogen van de genderneutraliteit in selectie en evaluatie. Vroeger mocht men geen onderbreking nemen tijdens beursperiodes. Wie dus een kind kreeg, zat met een groot probleem.

Een andere factor die ogenschijnlijk objectief is maar negatief inwerkt op bepaalde categorieën, is de leeftijd. Wie er een paar jaar tussenuit wil voor zijn gezin, valt meestal buiten de prijzen. Dergelijke zaken hebben we nu geëlimineerd.

Ik kan me in grote lijnen aansluiten bij de aanbevelingen van de VRWB. Het moet echter duidelijk zijn dat concrete acties de gedeelde verantwoordelijkheid zijn en blijven van het beleid en van de instellingen die dat beleid implementeren.

De voorzitter: Mevrouw Dillen heeft het woord.

Mevrouw Marijke Dillen: Mevrouw de minister, ik dank u voor uw uitvoerig antwoord.

U bent begonnen met een cynische opmerking aan mijn adres over de vraag of dit allemaal wel nodig is. Ik kan u echter verzekeren dat mijn vraag heel objectief is. Ik vroeg me alleen af of er voldoende wetenschappelijk onderbouwde criteria aanwezig zijn. Ik heb zeker niet de indruk willen wekken dat, zoals u hebt gezegd, de hersenen van meer dan 51 percent van de bevolking niet mogen worden gebruikt, integendeel.

Het verbaast me tot op vandaag en ook na uw antwoord dat er binnen de academische wereld zo weinig vrouwen aanwezig zijn. Wanneer we de studentenpopulatie bekijken, dan stellen we immers vast dat de meisjes in de meerderheid zijn. De inzet en verantwoordelijkheidszin zijn bij meisjes op die leeftijd iets groter dan bij jongens. Dat is een objectieve vaststelling.

U zegt zelf dat men binnen de lagere, minder goed betaalde jobs wel voldoende vrouwen vindt. Ik heb verwezen naar de magistratuur. Dat zijn toch ook goed betaalde jobs. Ook de job van hoogleraar lijkt me vrij makkelijk te combineren met een gezin. Een hoogleraar moet hard werken maar heeft toch ook mooie vakantiefaciliteiten. Daar is er wel die doorstroming van vrouwen. Ook bij de Antwerpse magistratuur werkt een meerderheid van vrouwen terwijl dat blijkbaar niet lukt in de academische wereld. Hopelijk kunnen de maatregelen die u hebt aangekondigd, de onskent-onsmentaliteit veranderen. Dat zullen we pas tijdens een volgende legislatuur kunnen beoordelen.

Mevrouw de minister, tot slot een laatste opmerking over uw anekdote. Ik weet niet op welke categorie van studenten uw anekdote slaat. Als het gaat over studenten aan de universiteit, dan lijkt me dat nogal onwaarschijnlijk. Het zegt veel over een student van 18 jaar of ouder als hij tijdens zijn studie moet worden begeleid door zijn ouders.

Mevrouw de minister, ik hou hier helemaal geen pleidooi om de vrouw terug naar huis te sturen om de kinderen te begeleiden, maar ik stel wel in een zeer ruime omgeving vast dat kinderen uit het middelbaar onderwijs die moeten doorstromen naar het hoger onderwijs en die thuis iets meer begeleiding krijgen, doorgaans betere resultaten hebben. Dat geldt echter niet voor het hoger onderwijs.

Ik ben heel benieuwd naar de resultaten waarvan we het effect vermoedelijk tijdens de volgende legislatuur zullen kennen, en naar de evaluatie daarvan.

Minister Fientje Moerman: De eerste werkgroep over gelijke kansen binnen de VLIR is opgericht in 2000. Het eerste rapport was er pas in 2003, het tweede in 2005. In vergelijking met andere economische sectoren spreken we dus over een heel recente bewustwording.

Mevrouw Dillen, u zegt dat het hoogleraarschap makkelijk te combineren is met een gezin. U moet misschien eens gaan praten met professor Van Broeckhoven en met een aantal andere professoren. Wat de hoogleraren in universiteiten betreft, is de situatie toch wel veranderd. De druk op die mensen wordt steeds groter. Vroeger was het mogelijk dat een professor jarenlang dezelfde cursus doceerde. Ik heb het meegemaakt dat een professor aan mij dezelfde cursus doceerde als aan mijn ouders. Dat is vandaag ondenkbaar.

De heer Jan Peumans: Mevrouw de minister, bent u dan zo oud?

Minister Fientje Moerman: Mijnheer Peumans, u bent een deugniet.

Ik had ook een vrouwelijke professor die haar man was opgevolgd die was doodgegaan. Dat was toen de realiteit en mijnheer Peumans, dat is zelfs nog niet zo heel lang geleden.

Wat de magistratuur betreft, zijn vrouwen vooral terug te vinden in de zittende magistratuur maar veel minder in de staande magistratuur.

De voorzitter: Het incident is gesloten.

Vraag om uitleg van mevrouw Cathy Berx tot mevrouw Fientje Moerman, vice-minister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Ondernemen, Wetenschap, Innovatie en Buitenlandse Handel, over de werking van Vinnof en de adequate ondersteuning van startende ondernemingen

De voorzitter: Mevrouw Berx heeft het woord.

Mevrouw Cathy Berx: Mevrouw de voorzitter, mevrouw de minister, collega's, ik heb mijn vraag ingediend naar aanleiding van een concreet dossier dat werd afgewezen door Vinnof. Deze commissie is natuurlijk geen beroepsinstantie en ik zal dus niet ingaan op het concrete dossier.

Aangezien het ondernemen en ondersteunen van startende ondernemers een speerpunt is uit het regeerakkoord, is het de taak van het parlement controle uit te oefenen en te waken over de optimale inzet van de in-

strumenten ter ondersteuning van startende ondernemers.

Sinds ik mijn vraag heb ingediend, zijn er een aantal nieuwe elementen opgedoken. Zo is er de studie van Unizo waarvan een aantal elementen onlangs in De Tijd zijn gepubliceerd. Die studie geeft aan dat 88 percent van de KMO's bezig is met innovatie. Ze vinden innovatie enorm belangrijk maar klagen over twee obstakels, namelijk geld en tijd. Minister Vandenbroucke zei gisteren in de plenaire vergadering nog dat tijd geld is. Het gaat dus in hoofdzaak om geld. Uit de studie bleek dat weinig KMO's op de hoogte zijn van de financiële steunmaatregelen. Ongeveer de helft is op de hoogte en amper 7 percent maakt er ook effectief gebruik van.

Gisteren zag ik in de krant voor het eerst een bericht over Vinnof naar aanleiding van het eerste positief beoordeelde investeringsdossier. Daarbij werd 500.000 euro toegekend aan Life TV. Er werd ook aangekondigd dat er nog vier andere dossiers in behandeling zijn. We kregen geen informatie over het aantal afgewezen dossiers. Wat ook niet werd vermeld, zijn de criteria op basis waarvan dossiers worden toegekend of afgewezen. Wel komt in dat artikel de heer Bart De Smet, eindverantwoordelijke van Vinnof, aan het woord. Hij verwijst naar twee elementen. Ten eerste moet het gaan om een sterk dossier. Ten tweede wordt het dossier gedragen door meer mensen dan de oprichters ervan. Zij leveren het bewijs van geïnteresseerde sponsors en adverteerders.

Mevrouw de minister, wat zijn de criteria aan de hand waarvan dossiers worden beoordeeld? Dat is een belangrijke vraag omdat we hebben vastgesteld dat in 2006 de middelen voor Vinnof worden opgetrokken tot 150 miljoen euro. Oorspronkelijk was dat 75 miljoen euro. Dat betekent dat er minimum 300 dossiers kunnen worden toegekend aangezien elk dossier maximaal 500.000 euro kan krijgen.

Hoe bepaalt Vinnof welk investeringsinstrument in een bepaald dossier wordt aangewend: een kapitaalparticipatie, een achtergestelde lening of een tussenvorm? Welke criteria worden daarbij gehanteerd? Heeft de aanvrager daar enige inspraak in? Welk instrument is gebruikt bij het positief beoordeelde dossier?

Heeft de ondernemer de mogelijkheid om zijn of haar ingediende dossier persoonlijk te komen toelichten en verdedigen? Of is dat niet opgenomen in de besluitvormingsprocedure? Zult u desgevallend in die mogelijkheid voorzien?

Wie neemt de eindbeslissing binnen Vinnof en welke adviezen worden daarbij ingewonnen?

Eens Vinnof heeft beslist om een dossier positief te benaderen, is er dan ruimte voor onderhandeling met de ondernemer om de exacte voorwaarden te bepalen? Hoe ver kan Vinnof daarin gaan en hoe ver gaat Vinnof daar desgevallend in? Kan Vinnof bijvoorbeeld voorwaarden opleggen met betrekking tot de rechtsvorm – een BVBA of NV – of met betrekking tot de inbreng in de rechtspersoon van patenten of octrooien wanneer aan de goederen of diensten een gepatenteerde vinding ten grondslag ligt? Is het gebruikelijk en aangewezen dat een publiek investeringsfonds de toekenning van risicokapitaal afhankelijk maakt van de verwerving van een bepaald percentage aan aandelen? Ingeval van kapitaalsverhogingen ziet de initiële initiatiefnemer zijn aandeel in de aandelen en dus in de beslissingsmacht afnemen. Is er ook een plafond op het percentage aandelen dat Vinnof in een bedrijf mag nemen?

Hebt u weet van ongenoegen bij startende ondernemingen over een te weinig transparante werking van Vinnof? Daarnet zei u dat een transparante selectie bijzonder belangrijk is en dat die een hefboom kan zijn voor een nieuw beleid. Hoe zult u desgevallend die problemen oplossen?

Plant u bijkomende communicatie om dit instrument beter bekend te maken bij de doelgroep?

Worden de beslissingen voor investeringen goed gemotiveerd? Bestaat de mogelijkheid om een nieuwe aanvraag in te dienen als de eerste werd afgewezen?

De voorzitter: De heer Van den Heuvel heeft het woord.

De heer Koen Van den Heuvel: Mevrouw de voorzitter, mevrouw de minister, mevrouw Berx heeft terechte vragen gesteld. We hebben het in deze commissie al een paar keer gehad over de innoverende krachten bij KMO's. Conform het regeerakkoord heeft deze regering in dat verband al heel wat inspanningen geleverd. Vinnof is bijvoorbeeld pas opgericht. Het is normaal dat het met kinderziektes kampt. Toch is het goed dat deze vraag wordt gesteld en dat bepaalde zaken worden verduidelijkt.

Als ik de studie van Unizo goed heb gelezen, dan ging het niet zozeer over Vinnof maar over het IWT. De cijfers van startende KMO's zijn misschien nog minder gunstig dan die van de bestaande KMO's die een beroep willen doen op het IWT om nieuwe projecten te lanceren.

De cijfers zijn heel duidelijk. De regering moet inspanningen doen op het vlak van de sensibilisering van de bestaande KMO's. Daarenboven moeten er extra inspanningen worden geleverd voor de starters. Het is

belangrijk dat met dit instrument heel wat geloofwaardigheid wordt gecreëerd bij de starters in Vlaanderen.

De voorzitter: Minister Moerman heeft het woord.

Minister Fientje Moerman: Mevrouw de voorzitter, ik wens vooreerst mevrouw Berx te danken voor haar vragen en de heer Van den Heuvel voor zijn opmerkingen.

Ik wil één zaak duidelijk stellen. Deze vraag wordt gesteld omdat de aanvraag van één bedrijf, namelijk Connecting Clothes, voor een deel werd afgewezen. De mensen van dat bedrijf hebben geëist me persoonlijk te zien. Als het over investeringsdossiers gaat, ga ik daar niet op in. Omdat het antwoord op de aanvraag negatief was, hebben ze dan een vraag om uitleg laten stellen. Ik geef dit als achtergrondinformatie.

We hebben ervoor geopteerd om de due diligence en de beslissing om al dan niet te investeren volledig los te koppelen van de politieke inmenging. Ik denk dat dit een wijze en goede beslissing is. Indien die politieke inbreng wel zou spelen, zouden we pas ver van huis zijn. We weten allemaal wat er in het verleden is gebeurd.

Als een aanvraag wordt afgewezen, bemoei ik me daar ook niet mee. Ik tracht zo weinig mogelijk mensen te ontvangen als het om investeringsdossiers gaat. Zelfs al zou ik alleen maar luisteren, dan nog zou ik een verkeerde indruk wekken. Omdat de zaakvoerster erg aandrong, werd ze toch ontvangen door mijn medewerkers. Als een aanvraag wordt afgewezen, kan er bij Vinnof een nieuw en beter businessplan worden ingediend.

Mevrouw Berx, ik zal uw vragen in volgorde beantwoorden. In overeenstemming met de beslissing van de Vlaamse Regering van 29 april 2005, die aan de basis ligt van de oprichting van Vinnof, zijn er drie kanalen waarlangs investeringsdossiers Vinnof kunnen bereiken: via de erkende zaaikapitaalfondsen, via het IWT of rechtstreeks bij Vinnof.

Als een dossier bij Vinnof wordt ingediend via een erkend zaaikapitaalfonds, zal Vinnof de analyse van het fonds niet meer overdoen en in het dossier investeren onder exact dezelfde voorwaarden als het erkend zaaikapitaalfonds. De due diligence gebeurt dus bij het zaaikapitaalfonds. Vinnof is in dit geval dus niet betrokken bij de keuze van het investeringsinstrument.

Indien Vinnof verzocht wordt een onderneming te financieren waaraan het IWT subsidies heeft toegekend, zal de financiering altijd gebeuren onder de vorm van een achtergestelde lening. Als een investeringsaanvraag rechtstreeks bij Vinnof wordt ingediend,

gebeurt de keuze van het meest aangewezen investeringsinstrument in samenspraak met de ondernemer.

Aangezien de meeste innovatieve ondernemingen tijdens de eerste jaren na hun opstart onvoldoende kasstromen genereren om een lening terug te betalen, is een kapitaalparticipatie in vele gevallen het meest aangewezen instrument. Dat betekent dat men de waarde van de onderneming moet kunnen inschatten. In de prille levensfase van een onderneming is dat niet altijd eenvoudig.

Om hevige discussies te vermijden, wordt soms geopteerd voor een zogenaamde converteerbare achtergestelde lening of een lening met warrants. Die investeringsinstrumenten laten toe om de – op dat moment moeilijke – waardering van de onderneming vooruit te schuiven en op een later moment afhankelijk te maken van een aantal voorafbepaalde variabelen, zoals omzet, winst, kasstromen enzovoort, of van de waardering die een derde, onafhankelijke, partij aan de onderneming geeft.

Momenteel zijn er acht erkenningen van zaakkapitaalfonds: Antwerp Innovation Center, Baeckeland Fonds II, Big Bang Ventures II, Brussels I3 Fund, Capital-E, Gemma Frisius II, Software Holding & Finance en Vecitis Participaties.

Vinnof is operationeel sinds 10 maart 2006. Tot op vandaag werden 10 dossiers goedgekeurd. Van die tien dossiers werd aan zeven ondernemingen via het kanaal van het IWT voor een totaalbedrag van 711.345 euro aan achtergestelde leningen toegekend. De overige drie goedgekeurde dossiers werden rechtstreeks bij Vinnof ingediend. Vinnof investeerde in deze drie dossiers in totaal 1.050.000 euro, waarvan 900.000 euro werd toegekend onder de vorm van een kapitaalparticipatie en 150.000 euro onder de vorm van een converteerbare achtergestelde lening. Tot op heden zijn er nog geen co-investeringen met de erkende zaakkapitaalfonds. Er werd één dossier afgewezen. Die afwijzing heeft aanleiding gegeven tot deze vraag.

Het zijn de risicokapitaalfonds zelf die de selectieprocedure organiseren. In de praktijk zal in elk van de drie kanalen de ondernemer zijn of haar ingediende dossier moeten toelichten en verdedigen vooraleer tot de investering wordt beslist. Er gaat een intensief voorbereidingsproces vooraf aan elke investeringsbeslissing. Dat gebeurt bijvoorbeeld in een erkend zaakkapitaalfonds. Dat proces omvat tal van persoonlijke contacten met de ondernemer.

Als het om het IWT gaat, wordt de aanvrager voor een Vinnof-investering altijd door het IWT uitgenodigd voor een of meer gesprekken en/of presentaties. Als een aanvraag rechtstreeks wordt ingediend, dan wordt er uitgebreid overleg gepleegd met de ondernemers.

Het investeringsproces wordt uitvoerig beschreven op de website van Vinnof – www.vinnof.be – en omvat minstens een kennismakingsinterview, dat na positieve evaluatie wordt gevolgd door verscheidene diepgaande gesprekken en werksessies. Deze diepgaande gesprekken en werksessies gebeuren in aanwezigheid van ‘Adviseurs van het Vlaams Innovatiefonds’. Dat zijn experts in een of meer relevante domeinen die door Vinnof worden aangesteld.

In overeenstemming met de beslissing van de Vlaamse Regering van 29 april 2005, werd Vinnof opgericht als een dochtervennootschap van de Participatiemaatschappij Vlaanderen (PMV). Het heeft de rechtsvorm van een commanditaire vennootschap op aandelen. PMV werd aangeduid als statutair zaakvoerder van Vinnof. Het bestuur van de vennootschap berust bijgevolg bij PMV. Het hoogste beslissingsorgaan van PMV is de raad van bestuur, die werd aangesteld door de Vlaamse Regering. De raad van bestuur van PMV heeft de investeringsbeslissingen van Vinnof gedelegeerd naar een investeringscomité. Het investeringscomité van Vinnof, dat is samengesteld uit leden van het management van PMV, werd aangevuld met een extern expert op het vlak van zaakkapitaalinvesteringen. Het neemt enkel investeringsbeslissingen wanneer dossiers rechtstreeks bij het Vinnof worden ingediend.

Voor de dossiers die worden ingediend via de erkende zaakkapitaalfonds en het IWT, wordt uitgegaan van matching funding. Voor elke euro subsidie door het IWT volgt een euro achtergestelde lening. Voor elke euro uit een zaakkapitaalfonds komt er een euro uit Vinnof. Dit betekent dat het Vinnof mee investeert zonder bijkomende due diligence. Die is immers al gevoerd door het IWT of het zaakkapitaalfonds.

Bij de rechtstreeks bij het Vinnof ingediende dossiers is wel een diepgaande analyse vereist. Er is een zogenaamde VIVAD, Vinnof Virtuele Adviesraad, samengesteld. Ze bestaat uit ‘Adviseurs van het Vlaams Innovatiefonds’, experts in een of meer relevante domeinen die verzocht worden advies te verstrekken aan Vinnof over welbepaalde investeringsaanvragen. De samenstelling van die raad verschilt naargelang het domein waarop de potentiële investering betrekking heeft.

Vinnof doet bij de analyse van dossiers frequent een beroep op het IWT, dat beschikt over zogenaamde innovatieadviseurs in een breed aantal, veelal technologische, domeinen. Die innovatieadviseurs maken dus telkens deel uit van de VIVAD die wordt samengesteld voor de beoordeling van een specifiek dossier. In het kader van de samenwerkingsovereenkomst tussen het Vlaamse Gewest en het Europees Investeringsfonds kan ook een beroep worden gedaan op de afdeling consultancy om projecten die rechtstreeks worden

aangemeld bij het Vinnof, te screenen op het effectief commercieel potentieel.

Een investeringsbeslissing is het resultaat van een aantal diepgaande gesprekken en werksessies met de ondernemer. De regel geldt dat, alvorens het management van Vinnof aan het investeringscomité een investeringsvoorstel voorlegt, er met de ondernemer eensgezindheid werd bereikt over het gebruikte investeringsinstrument en de voorwaarden. Dergelijke eensgezindheid is van primordiaal belang, omdat Vinnof en de ondernemer gedurende vele jaren samen zullen moeten werken in partnerschap. Als er geen verstandhouding is, kan men moeilijk een succes maken van die onderneming.

Een van die investeringsvoorwaarden kan bestaan uit het omzetten van een BVBA in een NV. In tegenstelling tot een BVBA, heeft een NV immers wel een raad van bestuur. Als Vinnof in het kapitaal van de onderneming stapt, vraagt het doorgaans de mogelijkheid om een bestuurder af te vaardigen, om toezicht te houden op de wijze waarop het businessplan wordt geïmplementeerd en sturing te geven aan de onderneming op haar weg naar succes. Vandaar dat een NV voor een risicokapitaalfonds meer aangewezen is dan een BVBA.

Ook de inbreng van patenten of octrooien kan een van de investeringsvoorwaarden zijn. Ondernemers krijgen inderdaad veelal aandelen waartegenover geen materiële inbreng of cashinbreng in de vennootschap staat. Vandaar dat hen meestal gevraagd wordt een immateriële inbreng onder de vorm van patenten of octrooien te doen. Als de productie en verkoop van de onderneming voortbouwt op de patenten, lijkt het aangewezen dat de patenten daadwerkelijk eigendom zijn van de onderneming. Zonder die patenten zou de onderneming immers geen bestaansreden meer hebben en haar waarde ondermijnd zijn.

Als publiek investeringsfonds werd Vinnof, zoals het hoort, aangemeld bij de Europese Commissie. De EC heeft ingestemd met de oprichting van Vinnof onder de uitdrukkelijke voorwaarde dat de investeringsbeslissingen van het fonds op een marktconforme wijze zouden worden genomen. Het toekennen van kapitaal in ruil voor een percentage van de aandelen is eigen aan de markt voor risicokapitaal. Bovendien mag niet uit het oog verloren worden dat Vinnof een investeringsfonds is en geen subsidieorgaan. Ingeval Vinnof niets zou vragen in ruil voor zijn investering, zou het subsidies verstrekken en zou het hommeles zijn in de Europese Commissie.

De motivatie en inzet van de ondernemer is een belangrijk aandachtspunt. Die motivatie en inzet hangen onder meer af van het gedeelte dat de ondernemer op termijn van zijn onderneming bezit. Dat hangt af van het aandeelpercentage dat hij in bezit heeft. Met dit in het ach-

terhoofd, neemt Vinnof in principe geen meerderheidsparticipaties en poogt het steeds ervoor te zorgen dat de ondernemer, ook na volgende financieringsrondes, voldoende aandelen in zijn bezit kan houden. Voor ondernemers die 100 percent aandeelhouder willen blijven, en niet bereid zijn hun kapitaal open te stellen, bestaat de waarborgregeling, waarbij de bank tot 75 percent van het ontleende bedrag kan verhalen op het Vlaamse Gewest. Ofwel wil je 100 percent baas blijven en is er het waarborginstrument, ofwel stel je je kapitaal open en is er Vinnof.

U vraagt of ik weet heb van ongenoegen. Momenteel hebben wij weet van één dossier in de textielgerelateerde sector, waarbij tot op heden nog geen afdoend antwoord door Vinnof kan worden gegeven en er bijkomende strategische opties moeten worden genomen door de initiatiefnemers. Dat maakt deel uit van een normaal investeringsproces. Van een structureel probleem is geen sprake. Bovendien is Vinnof slechts een van de instrumenten waar men een beroep op kan doen, daarnaast bestaan ook andere financieringsinstrumenten zoals het Business Angels Netwerk Vlaanderen, afgekort BAN. De betrokken firma heeft een beroep gedaan op BAN. Er waren een aantal business angels geïnteresseerd maar verdere gesprekken zijn stopgezet omdat men geen compromis heeft gevonden. Aanvankelijk waren er drie business angels bereid om het volledige bedrag te investeren, maar er was een zekere volatiliteit in de gesprekken, gebrek aan focus in het businessplan en problemen met de inbreng van de intellectuele eigendom. De firma heeft geen verdere inspanningen geleverd om contact op te nemen met geïnteresseerde angels. Het bedrijf had ook een standplaats op de Business Angels Academy maar heeft daar verstek laten gaan.

Om dit instrument beter bekend te maken bij de doelgroep, werden er reeds diverse initiatieven genomen in samenwerking met het VLAO, de beurs van de ondernemers, de Vlaamse Startersdag, de Benelux Venture Summit, de European Tech Tour enzovoort. Vinnof wordt uitgebreid gepromoot, ook door Unizo, Voka, VLAO, Agoria en het IWT. Verder plant het management van de PMV en Vinnof in september 2006 een communicatiecampagne over de mogelijkheden van Vinnof.

De voorzitter: Mevrouw Berx heeft het woord.

Mevrouw Cathy Berx: Mevrouw de minister, ik dank u voor uw antwoord. Ik beschouwde de commissie in geen geval als een beroepsinstantie tegen de beslissingen van Vinnof. Het is ook niet mijn bedoeling om te pleiten voor een politieke beoordeling. Mijn vraag had enkel betrekking op de criteria die gehanteerd worden bij de keuze of er al dan niet kan worden ingegaan op een aanvraag. Houdt men bijvoorbeeld rekening met de

creatie van tewerkstelling in Vlaanderen? Ik heb daar niet veel informatie over gehoord.

Ik heb wel begrepen dat in de procedure er al veel constructieve interactie met de ondernemer bestaat om te komen tot de best mogelijke oplossing. Als die ondernemer neen zegt, moet hij de consequenties aanvaarden. Daar ben ik het absoluut mee eens. Misschien zal in de loop van de bestaansgeschiedenis van Vinnof verijnd worden welke criteria zullen worden gehanteerd om in te gaan op een vraag. Is er alleen een beoordeling van de slaagkansen van de ondernemer? In de krant werd verwezen naar het feit dat het project gedragen is door meer mensen dan de initiatiefnemers. Spelen ook andere criteria mee?

Minister Fientje Moerman: De Europese Commissie eist ten eerste dat dit marktconform gebeurt. Ten tweede is het opzet van Vinnof valorisatie: het omzetten van innovatie in economische meerwaarde. Dat zijn de twee basiscriteria. Tewerkstelling in Vlaanderen zit daar niet bij. We zijn natuurlijk gelukkig als er tewerkstelling uit voortvloeit, maar die komt er ook. Volgens de cijfers van de starters van Unizo neemt 18 percent van de starters binnen het jaar iemand in dienst. De voorwaarde dat er binnen een bepaald aantal maanden of jaren een bepaald aantal mensen in dienst moeten zijn, is er niet.

We hebben de termijn om te beoordelen of het om een nieuwe onderneming gaat, wat veranderd. Initieel hadden we dat heel strikt op drie jaar gebracht, vanaf het bekomen van een ondernemingsnummer in de Kruispuntbank Ondernemingen. Dat was niet juist want de meeste ondernemingen doen pas na vier jaar een beroep op extern kapitaal. We hadden de periode van drie jaar genomen omdat we vreesden moeilijkheden te krijgen met de Europese Commissie. We hebben wat manoeuvreerruimte gekregen en hebben de periode uitgebreid. Dat stemt meer overeen met de realiteit.

De voorzitter: Het incident is gesloten.

Vraag om uitleg van de heer Koen Van den Heuvel tot mevrouw Fientje Moerman, vice-minister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Ondernemen, Wetenschap, Innovatie en Buitenlandse Handel, over het witboek Life Science Industrie Vlaanderen

De voorzitter: De heer Van den Heuvel heeft het woord.

De heer Koen Van den Heuvel: Mevrouw de voorzitter, mevrouw de minister, ik heb twee maanden geleden al een vraag over dit onderwerp gesteld. U hebt toen

gezegd dat er een witboek zou worden voorgesteld op 16 juni in Flanders Expo, wat ook is gebeurd. Ik had de gelegenheid even langs te gaan en onder meer naar uw zeer goede speech te luisteren.

In het witboek staan 52 aanbevelingen, waarvan er 35 in aanmerking komen voor de Vlaamse overheid. Er is een onderscheid gemaakt tussen prioritaire en minder prioritaire aanbevelingen.

In uw toespraak hebt u het vervolg van het Life Sciences Platform aangekondigd. U zei dat u midden juli de voorzitters van de verschillende werkgroepen bij u zou roepen en proberen het platform te verbreden zodat ook andere actoren, zoals de sociale partners, andere overheidsinstanties en dergelijke, bij het proces kunnen worden betrokken. Het zou de bedoeling zijn om tegen de lente van volgend jaar een heuse prestatiescorecard te maken om te zien hoe de aanbevelingen in praktijk kunnen worden gebracht.

Mevrouw de minister, hoe evalueert u de 35 beleidsaanbevelingen voor de Vlaamse overheid? Gaat u akkoord met de prioriteitstellingen van die aanbevelingen? Stemt die overeen met uw visie omtrent de Life Sciences Industrie?

Wat betreft de tweede fase, in welke mate zal de Vlaamse overheid daar volgens u bij betrokken zijn? Zijn de instanties die u hebt genoemd, zoals de sociale partners, bereid om daar volop deel van uit te maken? Hoe ziet u de feedback aan het parlement?

Onder aanbeveling 33 staat dat we op termijn moeten evolueren naar een formeel overlegorgaan, waar alle overheden, de federale en regionale, in zetelen, om een soort 'steering committee' te vormen om de Life Sciencessector in ons land op punt te stellen. Hoe ziet u dat?

De voorzitter: Minister Moerman heeft het woord.

Minister Fientje Moerman: Mevrouw de voorzitter, mijnheer Van den Heuvel, u stelt terecht dat het witboek Life Science Industrie in de eerste plaats de standpunten van de industriële partners weergeeft. De beleidsaanbevelingen die werden geformuleerd, zijn niet enkel groot in aantal, ze zijn ook ambitieus, en dat mag men verwachten van een industrie in volle ontwikkeling en met een hoogtechnologisch, dynamisch profiel.

Het rapport zelf is volledig en duidelijk, mede omdat geen enkel onderwerp tijdens de besprekingen werd gemedend. De openheid tijdens de vergaderingen werd door alle deelnemers als opmerkelijk bestempeld. Ik wens zeker nog te benadrukken dat in het witboek ook heel wat elementen opgesomd worden die nu reeds

bijdragen aan de positieve situatie waarin de Life Sciences zich nu bevinden, zoals het opleidingsniveau van onderzoekers.

De evaluatie van de aanbevelingen zelf zal binnenkort starten. Net daarom wordt de tweede fase van dit Life Sciences Platform opgestart. De diverse beleidsaanbevelingen moeten getoetst worden aan een aantal criteria zoals haalbaarheid, relevantie en kosten. Een groot deel van de voorgestelde maatregelen hebben een invloed op meerdere bevoegdheidsdomeinen. Het is onvermijdelijk deze door te nemen met alle relevante actoren. Wat de aanbevelingen betreft in mijn bevoegdheidsdomein, zal ik de administratie AWI, nu EWI, en de diverse instellingen zoals het IWT, het FIT, de PMV, de VRWB en het VIB vragen hun reflecties te geven op het witboek.

Tijdens een voorvergadering met de voorzitter van het Life Sciences Platform, de heer Van Reeth, en de secretaris, mevrouw Vanheusden, op 31 mei 2006, heb ik aangegeven dat de maatregelen die de sector heeft opgenomen in het witboek een duidelijke aftoetsing moeten kennen aan de criteria van prioriteitstelling, dit vooral met het oog op een overgang naar de rondetafel Life Sciences. Dezelfde aandacht geven aan alle 52 maatregelen is natuurlijk onmogelijk, daarom mijn duidelijke oproep om ook in het witboek een prioritaire lijst aan te leggen die na evaluatie kan leiden tot duidelijke acties. Dat maakte het succes uit van de rondetafel Automobiël en deze formule wil ik aanhouden. Het heeft geen zin af te komen met een waslijst van maatregelen of met een eisenbundel, want zo zijn er talloze. Op een rondetafel moet men in consensus het haalbare, en misschien iets meer, vooropstellen. Idealiter kunnen we allemaal een eisenbundel formuleren. Een van de aanbevelingen was: het arbeidsrecht aanpassen aan de noden van de Life Sciences. Sorry, maar daarmee kan noch ik noch minister Vanvelthoven verder. Ik heb gezegd dat ze wat meer moeten focussen.

Indien we op een hoger aggregatieniveau naar de globale prioriteiten kijken, dan zijn deze duidelijk gefocust op een aantal hoofdthema's. Ten eerste is er de ontwikkeling van een coherent, transparant en performant overheidsbeleid met langetermijnperspectief. Ten tweede is er de ontwikkeling van een flankerende en transparante regelgeving met focus op vereenvoudiging. Een en twee kunnen naadloos horizontaal worden doorgetrokken. Ten derde is er de kost van onderzoek voor O&O-bedrijven, wat vooral gesitueerd is rond de lonen, loonwage en aspecten van bedrijfsvoorheffing. Ten vierde is er de financiering van Life Science-groeibedrijven door het aantrekken van internationaal kapitaal naar onze regio en het gebruik van publiek geld als hefboom voor privé-investeringen. Ten vijfde is er het scheppen van een flankerend fiscaal kader. Ten zesde is er de creatie van een maatschappelijk draagvlak voor zowel biomedische als industriële toepassingen via sensibiliseringsac-

ties, dit gekoppeld aan initiatieven om het totaal aantal afgestudeerden in wetenschap en technologie aan de Vlaamse universiteiten te verhogen.

De specifieke prioriteiten vallen onder twee uiteenlopende domeinen, namelijk de biomedische thema's enerzijds en de industriële toepassingen anderzijds. Bij de eerste groep zullen we kijken naar een evaluatietraject, meer bepaald scoopbepaling, functie, werking en doelstelling, om de haalbaarheid van de oprichting van een Vlaams (virtueel) Instituut voor Translationele Geneeskunde te onderzoeken. Tevens zal er worden gekeken hoe het best een competitief klimaat voor klinische of preklinische studies kan behouden blijven in Vlaanderen, zal de opportuniteit voor biomanufacturing worden onderzocht en zullen de aandachtspunten voor de geneesmiddelenindustrie worden behandeld. Wat de industriële biotech betreft, gaat de aandacht uit naar de noodzaak van een virtueel kenniscentrum voor industriële biotechnologie en bio-energie en het stimuleren van O&O in de industriële biotechnologie en de bio-energiesector.

Op 14 juli 2006 komen de voorzitters van de zes werkgroepen binnen het Life Sciences Platform opnieuw samen om via dit witboek de start van de rondetafel Life Sciences te plannen, inzake omvang, timing, bepaling van werkgroepen, deelnemers enzovoort. Vervolgens zal het witboek worden rondgestuurd naar alle potentiële deelnemers. Ze kunnen dan al reageren en deze reacties worden mee opgenomen, zodat met iedereen in het voortraject – dus vóór de start van de rondetafel – afdoende rekening kan worden gehouden.

Hierbij zullen we alle relevante actoren contacteren en hun deelnemers voor de rondetafel oplijsten. Op die manier is van meet af aan duidelijk wie rond de tafel kan zitten en het actieplan mee vorm kan geven. De officiële kick-off van de rondetafel is september 2006. Via thematische werkgroepen worden actiepunten vastgelegd, die uiteindelijk door een task force moeten worden gerealiseerd. Dit is de normale sequentie die ook wordt gevolgd in andere rondetafels in andere sectoren.

Ondertussen werden de sociale partners uit het Vesoc-overleg gecontacteerd. Het thema werd besproken op de informele Vesoc-vergadering van 29 juni 2006. Er werden reeds toezeggingen gedaan voor deelname. Ook de industriële partners via FlandersBio en Pharma.be stellen momenteel een lijst op van te contacteren personen. Ook de collega's uit de Vlaamse, Waalse, Brusselse en federale regeringen zullen worden gecontacteerd met de vraag een afvaardiging te sturen naar de task forces.

De task forces binnen de rondetafel moeten hun resultaten opleveren voor eind januari 2007, zodat een ge-

consolideerd rapport kan worden opgesteld met duidelijke actielijnen en maatregelen. Tevens zal een 'balanced scorecard' worden opgesteld die de vorderingen van de implementaties zal monitoren zodat de evolutie in de tijd van de sector kan worden uitgetekend.

Het mag duidelijk zijn dat het concept van de rondetafel ook kan worden bekeken als de gedeeltelijke invulling van het Innovatiebeleidsplan, in zoverre dat ook andere, zelfs federale, ministeriële bevoegdheden kunnen en moeten worden betrokken. Ik herneem daarom het standpunt dat ik in deze commissie eerder innam als antwoord op een vraag van mevrouw Gennez. De innovatiekansen in Vlaanderen worden niet alleen beïnvloed door de acties en bevoegdheden van de Vlaamse minister bevoegd voor innovatiebeleid en zeker niet in het domein van de Life Sciences, denk maar aan de regelgeving en de fiscale materie. Ook andere ministeriële bevoegdheden zijn van essentieel belang voor het behoud en de versterking van deze en andere economische taken in Vlaanderen, en dit via allerhande regelgevingen.

Dat is ook de betekenis van het Innovatiebeleidsplan dat werd goedgekeurd door de Vlaamse Regering en dat een kader geeft voor horizontale samenwerking inzake innovatie. De noodzaak hiertoe werd overigens al vooropgesteld in het regeerakkoord. Vanuit dezelfde overweging is ervoor geopteerd om samen te werken met federale ministeries of andere gewesten. Dit kan met betrekking tot concrete projecten of acties, zoals de rondetafel. Ik verwijs ook naar het model van de rondetafel Automobiël waar zowel Vlaamse als federale ministers hun schouders onder hebben gezet. Het kan ook op een meer structurele manier, zoals het federale voorstel om te voorzien in een strategisch innovatiecomité. De vraag is dus of een overkoepelend sectoronafhankelijk overlegplatform meer geschikt is om resultaten te bereiken dan een sectorspecifiek overleg. Deze vraagstelling zal ook worden behandeld op de rondetafel Life Sciences.

De voorzitter: De heer Van den Heuvel heeft het woord.

De heer Koen Van den Heuvel: Mevrouw de minister, ik dank u voor uw antwoord. Het Life Sciences Platform wordt net als de andere rondetafels Chemie en Automobiël door de sector enorm gewaardeerd. De resultaten ervan zijn zichtbaar. Er wordt een denkproces op gang gebracht. De sector voelt dat zowel de Vlaamse als de federale overheid wil meedenken om een aantal knelpunten in de expansie weg te werken. Ik denk dat dit platform een voorbeeld is dat ook de Vlaamse overheid de leiding kan nemen. Ik ben ervan overtuigd dat onder uw impuls daar de volgende maanden hard aan zal worden gewerkt. De federale overheid moet dan maar volgen voor haar bevoegdheidspakketten. Dit is een voorbeeld van een daadkrachtig en goed innovatiebeleid.

Mevrouw Trees Merckx-Van Goey: Mevrouw de minister, de voorwaarde is dat Vlaanderen de leiding kan nemen. De heer Van den Heuvel veronderstelt dat de federale overheid maar moet volgen. In andere beleidsdomeinen ervaren we heel vaak dat er wordt ingebeukt op de Vlaamse bevoegdheden. Ik stel voor dat we dit nog eens goed uitspitten op het ogenblik dat het Innovatiebeleidsplan naar het Vlaams Parlement komt.

Ik ga ermee akkoord dat er een kader is voor samenwerking, maar ik wil niet dat dit leidt tot task forces die federaal worden aangestuurd. Het risico bestaat dan dat we telkenmale worden gegijzeld door een verschil in snelheid die elk niveau kan bepalen. We moeten daar voorzichtig in zijn. Voor concrete acties en rondetafels is er geen probleem. Eens het structureel wordt, zijn er samenwerkingsakkoorden nodig. Ik hou daar niet van omdat het parlement dan een deel van zijn bevoegdheden afgeeft. Via de nieuwe instrumenten die soms in een samenwerkingsakkoord worden gestopt, is het voor het parlement niet altijd evident om dezelfde controle te hebben als tegenover de Vlaamse Regering. Ik twijfel er niet aan dat de Vlaamse Regering het correct zal spelen in de dialoog. Ik loop niet vooruit, maar ik dring erop aan dat er respect is voor de bevoegdheidsafbakening. Dat mag niet afhangen van de persoonlijkheid van de leiding.

Minister Fientje Moerman: Mevrouw de voorzitter, ik heb verwezen naar mijn antwoord op een vraag van mevrouw Gennez. Ik heb daarin ook aangegeven dat alles moet gebeuren met respect voor de staatkundige verdeling van de bevoegdheden en de parlementaire controle. Laat daar geen twijfel over bestaan.

De voorzitter: We zullen dit blijven opvolgen.

Het incident is gesloten.

Vraag om uitleg van de heer Koen Van den Heuvel tot mevrouw Fientje Moerman, vice-minister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Economie, Ondernemen, Wetenschap, Innovatie en Buitenlandse Handel, over de erkenning van opleidingverstrekkers binnen BEA

De voorzitter: De heer Van den Heuvel heeft het woord.

De heer Koen Van den Heuvel: Mevrouw de voorzitter, mevrouw de minister, ik heb een korte vraag over het Budget voor Economisch Advies, afgekort BEA. Dit is een nieuw instrument en ik heb er begrip voor dat het niet vanaf de eerste dag op wieltes loopt. Er is

uiteraard een inrijperiode nodig, vooraleer alles op een efficiënte manier verloopt.

Ik heb deze vraag ingediend naar aanleiding van opmerkingen van betrokkenen. Er wordt me gevraagd of de afstemming wel voor 100 percent in orde is. Er bestaat een eerste probleem omtrent de erkenning van de opleiding- en adviesverstrekkers. Een tweede probleem betreft de informatieapplicatie. Die zou nog met kinderziektes te kampen hebben. Wat is de evaluatie van de eerste weken van BEA op het net?

Ik wil het vooral hebben over de erkenning van de opleiding- en adviesverstrekkers. Er waren al heel wat erkenningscriteria in de oude instrumenten, maar die zijn niet automatisch overgegaan naar BEA. Hoe zit het met de aantallen? Is er een groot verschil tussen? Er zijn nieuwe erkenningscriteria opgesteld. Op welke manier kan men daaraan voldoen? Wat zijn de procedures om opnieuw erkend te worden?

Zijn de opleidings- en adviesverstrekkers op een correcte manier verwittigd? Is de communicatie tijdig opgestart of moesten ze zelf op zoek gaan naar de nodige informatie en een nieuwe erkenning?

Hoeveel advies- en opleidingsverstrekkers waren erkend in de oude systemen? Hoeveel zijn er ondertussen erkend binnen het nieuwe Budget voor Economisch Advies? Kunnen ondernemingen via de webapplicatie de nieuw erkende ondernemingen raadplegen?

Hoe lang duurt de nieuwe erkenningsprocedure? Werden al aanvragen geweigerd van bedrijven die vroeger wel erkend waren?

De voorzitter: Minister Moerman heeft het woord.

Minister Fientje Moerman: Mevrouw de voorzitter, mijnheer Van den Heuvel, artikel 35 van het besluit van de Vlaamse Regering tot toekenning van steun aan kleine en middelgrote ondernemingen voor ondernemerschapsbevorderende diensten stelt: 'De adviesinstanties en opleidingsverstrekkers die een erkenning hebben verkregen op basis van de besluiten, vermeld in artikel 33, ten tweede en ten vierde' – dat zijn de besluiten betreffende de opleidings- en adviescheques – 'kunnen hun erkenning voor de resterende duur van de erkenningsperiode overdragen naar een erkenning als dienstverlener in de pijler van opleiding of advies, naargelang de hoedanigheid waarin de organisatie voorheen erkend was. Ze moeten zich echter via een schriftelijke verklaring op erewoord ertoe verbinden om de bepalingen van dit besluit toe te passen.'

De erkenning als opleidings- of adviesverstrekker kan dus worden overgedragen naar een erkenning als dienstverlener in de pijlers opleiding of advies in de maatregel

BEA. Deze overdracht kan echter niet automatisch gebeuren. De opleidings- en adviesverstrekker moet expliciet zijn wil te kennen geven om als dienstverlener binnen de maatregel BEA te functioneren. Bij die gelegenheid werd hem ook gevraagd om er zich in een verklaring op erewoord toe te verbinden om de nieuwe regelgeving na te leven. Dat is dan ook een noodzakelijke voorwaarde om erkend te worden als dienstverlener in de maatregel BEA.

De erkenningsvoorwaarden in de maatregel BEA werden grotendeels gebaseerd op deze van de maatregelen opleidings- en adviescheques, maar er zijn verschillen. In de maatregel opleidingscheques was het mogelijk om een erkenning te krijgen op basis van: 'Een audit volgens de procedure van het Vlaamse Gewest met betrekking tot de erkenning van opleidingsinstituten inzake de kwaliteit van de dienstverlening. Deze audit gebeurt door een auditbureau dat door Belcert is erkend en zich akkoord heeft verklaard met deze procedure.'

Deze erkenningsvoorwaarde was beter gekend onder de benaming Vlaamse Quickscan en werd niet overgenomen in de maatregel BEA. De Vlaamse Quickscan werd bij de start van de maatregel opleidingscheques ontwikkeld om snel het aantal opleidingsverstrekkers te kunnen uitbreiden. Potentiële opleidingsverstrekkers konden tegen een relatief laag bedrag een audit laten uitvoeren door een van de vijf geselecteerde auditbureaus. Bij een positief auditrapport werden de geauditeerden opgenomen in de pool van aanbieders.

De Vlaamse Quickscan werd besproken in een expertenrapport, uitgevoerd door het Hoger Instituut voor de Arbeid, het HIVA. Daarin staat: 'Het overheidslabel Quickscan dat gebruikt wordt voor de opleidingscheques, gebaseerd op het Q*For label, voldoet aan de kenmerken van een basiskwaliteitslabel.'

Ondanks het feit dat deze Vlaamse procedure voor erkenning positief werd beoordeeld door het HIVA, bleek uit drie jaar ervaring dat een basiskwaliteit niet voldoende was voor de kwaliteitsgarantie die de gebruikers van opleidingscheques verwachtten.

Daarnaast konden opleidingsverstrekkers in de maatregel opleidingscheques ook erkend worden op basis van een EFQM-certificatie. De labels die hieraan voldoen, namelijk K2a, K2c en ESF, werden echter niet nominatief opgesomd. Dat werd rechtgezet in de regelgeving BEA, in artikel 3 van het ministerieel besluit tot uitvoering van het besluit van de Vlaamse Regering van 16 december 2005 tot toekenning van steun aan kleine en middelgrote ondernemingen voor ondernemerschapsbevorderende diensten met betrekking tot de erkenning en aanvaarding van de dienstverleners. Tevens werd op vraag van de organisatie Bbest en na

onderzoek door de administratie, één label aan de lijst toegevoegd, namelijk 'Recognized for Excellence'.

Een laatste verschilpunt is dat de dienstverleners om praktische redenen en omwille van unieke identificatie, moeten beschikken over een Belgisch rekeningnummer en een ondernemingsnummer. Om een erkenning aan te vragen moet een dienstverlener zich eerst registreren via de website. Wanneer de gevraagde registratiegegevens correct zijn ingevuld, ontvangt de dienstverlener een e-mail met een login en een paswoord. Met de login en het paswoord kan de dienstverlener zijn erkenning aanvragen via de website. Zodra hij de verschillende stappen heeft doorlopen en op erewoord heeft verklaard de geldende bepalingen te zullen naleven, verwerkt de administratie de aanvraag. Indien de aanvraag volledig en conform is, wordt de dienstverlener gepubliceerd op de website en wordt hij per e-mail op de hoogte gebracht. Hij krijgt in hetzelfde bericht ook zijn erkenningsnummer. De erkenning begint te lopen vanaf de publicatie op de website. Indien de aanvraag niet volledig is, wordt de dienstverlener hiervan per e-mail, binnen de twee weken op de hoogte gesteld. Indien de aanvraag niet aanvaard kan worden, wordt de aanvrager hiervan schriftelijk, binnen de drie weken op de hoogte gesteld.

Op 3 en 6 maart 2006 werden alle opleidingsverstrekkers en adviesinstanties die in het verleden geregistreerd waren, via e-mail gecontacteerd. In die mailing werden de organisaties geïnformeerd over de lancering van de nieuwe maatregel BEA en kregen zij alle wetteksten toegestuurd. Indien ze hun erkenning als dienstverlener wilden overdragen, moesten zij voor 15 april 2006 hun erkenningsgegevens terugsturen naar de administratie, samen met een ondertekende verklaring op eer.

Eind april heeft de administratie een herinnering gestuurd naar alle organisaties die hun verklaring op eer nog niet hadden opgestuurd. Tegen half mei 2006 beschikte de administratie over alle erkenningsgegevens, maar nog niet over de actuele adresgegevens van alle dienstverleners. Daarom werd de webapplicatie enkele dagen, van 18 tot en met 21 mei 2006, enkel voor de dienstverleners opengesteld, zodat zij zich konden registreren op de website en alle coördinaten konden aanvullen of verbeteren. Zodra de dienstverlener als erkende organisatie op de website werd gepubliceerd, heeft hij een e-mail ontvangen met daarin zijn erkenningsnummer.

Mijnheer Van den Heuvel, voor de cheque-instrumenten waren er vroeger 1744 erkende opleidingsverstrekkers en 884 erkende adviesinstanties. In BEA zijn er 751 erkenningen in de pijler opleiding, 374 erkenningen in de pijler advies en 25 erkenningen in de pijler kennis. Een dienstverlener in de pijler mentorschap moet geen erkenning aanvragen op basis van een kwaliteitscertificaat of andere erkenning. Hij moet enkel aanvaard wor-

den door de onderneming en haar risicokapitaalverschaffer.

Ondernemingen kunnen een lijst van opleidings- en adviesverstrekkers, kennisinstellingen en mentoren raadplegen op de website www.beaweb.be. Als zij in de rechternavigatie van de homepage klikken op 'BEA voor iedereen!' en vervolgens opnieuw in de rechternavigatie klikken op 'zoek dienstverlener', kunnen zij dienstverleners opzoeken op naam of op erkenningsnummer en dat per gemeente, per postcode, per pijler, per domein en per provincie.

In tegenstelling met de vroegere procedure bij opleidings- en adviescheques, kunnen de dienstverleners nu enkel via de website een erkenning aanvragen. De doorlooptijd is afhankelijk van de pijler waarin een erkenning wordt aangevraagd en of het gaat om een overdracht van een erkenning van het vroegere naar het huidige systeem, dan wel om een nieuwe erkenning. Opleidingsverstrekkers en adviesinstanties die na de lancering op 22 mei 2006 een overdracht van hun erkenning aanvragen, worden door de administratie automatisch overgenomen.

Nieuwe aanvragen voor de pijlers advies en kennis worden afgehandeld door de administratie Economie, omdat ik mijn administratie daartoe delegatie heb verleend. Deze erkenningsaanvragen worden wekelijks voorgelegd aan de leidend ambtenaar, waardoor de doorlooptijd maximum twee weken bedraagt.

Nieuwe erkenningsaanvragen in de pijler opleiding moeten tevens worden voorgelegd aan de raad van bestuur van de VDAB, aan wie de Vlaamse minister bevoegd voor beroepsopleiding daartoe delegatie heeft verleend. Deze raad komt eenmaal per maand samen. De doorlooptijd voor deze erkenningen zal dan gemiddeld drie à vier weken zijn.

In de periode voor de lancering op 22 mei 2006 werden 49 erkenningsdossiers geweigerd, omdat ofwel de verklaring op eer niet werd afgeleverd of omdat de erkenning als opleidings- of adviesverstrekker was verlopen.

Ik wil er nog aan toevoegen dat de internetapplicatie goed werkt en voldoende stabiel lijkt te zijn. De eerste dagen na de lancering werd de applicatie bezocht aan 150 percent van haar vastgestelde capaciteit en ze heeft het zonder problemen doorstaan. De applicatie kan niet crashen. Het enige dat kan gebeuren als er een ongehooflijke overbelasting is, is dat de applicatie trager werkt.

De voorzitter: De heer Van den Heuvel heeft het woord.

De heer Koen Van den Heuvel: Mevrouw de minister, ik dank u voor het gedetailleerde antwoord.

De cijfers tonen aan dat het gaat om meer dan een halvering van de erkenningen van opleidings- en adviesverstrekkers, maar dat zal terecht zijn.

De voorzitter: Het incident is gesloten.

Vraag om uitleg van de heer Koen Van den Heuvel tot de heer Frank Vandenbroucke, vice-minister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, over de terbeschikkingstelling in het kader van de leerwerkbedrijven

De voorzitter: De heer Van den Heuvel heeft het woord.

De heer Koen Van den Heuvel: Mevrouw de voorzitter, mijnheer de minister, we weten allemaal dat het Vlaamse arbeidsmarktbeleid specifieke aandacht heeft voor de kansengroepen, onder meer met het instrument WEP-plus.

Het WEP-plus-statuuat kan worden uitgebreid en verbeterd, onder meer via de proeftuinen leerwerkbedrijven, omdat ook via dat kanaal werkervaring wordt opgedaan. We weten allemaal dat werkervaring, zeker voor kansengroepen, het middel is om mensen te begeleiden naar een duurzame job.

Nieuw in deze proeftuinen is dat mensen in een leerwerkbedrijf negen maanden stage kunnen lopen bij een andere werkgever. Op dit ogenblik is dit beperkt tot de non-profitsector, maar er is aangekondigd dat dit zou worden uitgebreid naar de privé-sector. Zijn die plannen nog actueel? Is daarvoor al een concrete datum vooropgesteld?

Er bestaat een juridisch vacuüm voor deze terbeschikkingstellingen. Dit probleem zou in samenspraak met de federale overheid worden opgelost. Is er al overleg geweest met de federale overheid? Zo ja, wanneer zal dan een concrete oplossing worden voorgelegd om dat vacuüm op te vullen?

De voorzitter: Minister Vandenbroucke heeft het woord.

Minister Frank Vandenbroucke: Het leerwerkbedrijf stelt zijn werknemers vandaag enkel ter beschikking van de non-profitsector. Daarvoor bestaat wel degelijk een wettelijk kader. Overleg met de federale overheid over een juridisch vacuüm is dan ook niet nodig.

Wat de doorstromingscontracten in het WEP-plus betreft, voorziet artikel 2 van het KB van 19 februari 2003 tot vaststelling van de voorwaarden waaronder werknemers ter beschikking kunnen worden gesteld van gebruikers in het kader van doorstromingsprogramma's, in de mogelijkheid tot terbeschikkingstelling met een duur van maximaal 9 maanden in de non-profitsector tijdens de periode van tewerkstelling met een doorstromingscontract. Op Vlaams niveau werd dit concreet vertaald via artikel 9 van het besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2005 tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 juni 1997 houdende harmonisering van diverse stelsels werkervaringsprojecten. Daardoor wordt aan de leerwerkbedrijven de mogelijkheid gegeven om te voorzien in een stage van maximaal 9 maanden in de non-profitsector.

Wat het gesco-WEP-plus betreft, vormt artikel 32 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, de juridische grondslag voor de wetgeving op Vlaams niveau. De concrete vertaling gebeurde in de twee besluiten van 8 juli 2005 over de gesubsidieerde contractuelen in respectievelijk het veralgemeend stelsel en de plaatselijke besturen.

Tussen de federale overheid en de gewesten zijn onderhandelingen aan de gang over de mogelijkheid tot terbeschikkingstelling in de privé-sector. Ik vind dat zelf ook belangrijk en ben dan ook vragende partij. Een terbeschikkingstelling in de privé-sector, in het kader van doorstromingsprogramma's, zou mogelijk worden indien het tweede lid van artikel 2 van het KB van 19 februari 2003 zou worden geschrapt. Het Vlaamse Gewest is vragende partij. Het is echter de federale overheid die het wetgevend initiatief moet nemen. Ik hoop dat we dit zo snel mogelijk kunnen regelen.

De voorzitter: Het incident is gesloten.

Vraag om uitleg van de heer John Vrancken tot de heer Frank Vandenbroucke, vice-minister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming, over nepsollicitaties bij KMO's

De voorzitter: Mevrouw De Ridder had een vraag over hetzelfde onderwerp maar wist blijkbaar niet tijdig dat de ochtendvergadering was verplaatst naar de namiddag. Zij zal haar vraag dus niet stellen.

De heer Vrancken heeft het woord.

De heer John Vrancken: Mevrouw de voorzitter,

mijnheer de minster, collega's, op 15 juni 2006 bleek uit nieuwsberichten dat de helft van de KMO's die vacatures aanbieden, nepsollicitanten over de vloer krijgt. Dit fenomeen is niet nieuw. Reeds 10 jaar geleden werden we daarmee geconfronteerd.

Uit een rondvraag van UNIZO bij de Vlaamse KMO's blijkt dat 49 percent van alle KMO-ondernemers vorig jaar nepsollicitanten over de vloer kreeg. Bij een op de vier gebeurt dat zelfs op regelmatige basis. De desbetreffende werkgevers stellen vast dat de zogenaamde werkzoekenden of sollicitanten helemaal niet geïnteresseerd zijn in de job, maar enkel een papier willen krijgen dat bewijst dat ze zich hebben aangeboden voor de sollicitatie, en dit enkel om hun werkloosheidsuitkering te behouden,

Tegelijkertijd wordt het Vlaamse jeugdwerkloosheidsplan getest in dertien Vlaamse steden.

De Vlaamse sluitende aanpak voorziet via dit systeem in een strakkere opvolging van

werklozen, met meer kansen op werk, maar met ook een stok achter de deur. De aanpak bestaat uit drie ingrediënten: uitgebreide mogelijkheden tot bijscholing en opleiding, strenge aanpak van werkonwilligen en intensieve samenwerking met alle partners. Wie niet ingaat op het ruime aanbod van opleidingen en jobs, riskeert zijn werkloosheidsuitkering te verliezen. Het Vlaamse werkloosheidsplan wordt onder meer in Oostende toegepast en boekt daar behoorlijk wat succes.

Toch blijkt er tegelijk een groot probleem te bestaan inzake nepsollicitanten. Daarnaast raakt ook het probleem van de knelpuntvacatures maar niet opgelost. Vele nepsollicitanten komen dus enkel hun bewijs vragen van sollicitatie voor bijvoorbeeld een knelpuntberoep om in orde te zijn met de verplichting 'actief' werk te zoeken en om de uitkering te behouden. Dit is een contradictio in terminis en een zwaar misbruik van het systeem van werkloosheidsuitkeringen. Hierop riep de VDAB de bedrijven op om de namen van valse sollicitanten steeds door te geven aan hun diensten.

Mijnheer de minister, ik had hierover een interpellatieverzoek ingediend. Die aanvraag werd echter verworpen. Ik ondervraag u echter over beleidsdomeinen. Een interpellatie zou dus op haar plaats zijn geweest.

Mijnheer de minister, hoe verklaart u dat de VDAB aan de bedrijven vraagt om nepsollicitanten aan te geven? Is dat geen omgekeerde redenering? Wat zijn de gevolgen voor de bedrijven die gaan 'klikken'? Waarom is de VDAB zelf niet in staat om de sollicitanten en werkzoekenden te screenen en moet ze daarentegen een beroep doen op de bedrijven zelf? Faalt de werking van de VDAB dan terzake?

In welke sectoren is het probleem van nepsollicitanten het grootst? Kan het zijn dat de nepsollicitanten het vaakst opdagen voor de zogenaamde knelpuntvacatures? Indien ja, wat is uw houding dan tegenover het feit dat vanaf 1 juni buitenlandse werknemers uit de nieuwe lidstaten kunnen worden ingeschakeld voor knelpuntberoepen, terwijl hier massa's nepsollicitanten uit eigen land op afkomen? Wat hebt u al ondernomen om dit fenomeen te bestrijden en een meer sluitende aanpak van 'uitkeringsshoppers' te bewerkstelligen? Zijn er al concrete plannen om het Vlaamse jeugdwerkloosheidsplan in de nabije toekomst uit te breiden over heel Vlaanderen? Zo ja, welke en wanneer?

De voorzitter: De heer Bril heeft het woord.

De heer Louis Bril: Mevrouw de voorzitter, mijnheer de minister, geachte collega's, mevrouw De Ridder heeft me uitdrukkelijk gevraagd haar te laten verontschuldigen om haar afwezigheid.

Het probleem van nepsollicitaties heeft altijd bestaan. Ik denk dan aan mijn eigen 'Sturm und Drang'-periode van enkele tientallen jaren geleden. Ik heb vroeger nog zelf klacht ingediend. In die tijd werd de persoon in kwestie na een klacht over het algemeen voor 13 weken geschorst. De zaak kwam dan ook bij de vakbond terecht. Ik kreeg dan een afgevaardigde over de vloer, met alle gevolgen van dien. De afgevaardigde haalde dan allerlei, misschien wel terechte, redenen aan waarom een en ander zo was verlopen. Met wat 'zachte' druk ben ik dan een beetje teruggekrabbeld. Ik heb mijn klacht toen afgezwakt. De persoon kwam er dan van af met een sanctie van 5 of 6 weken. Achteraf was ik kwaad op mezelf wegens mijn laffe, weinig moedige houding. Mijnheer de minister, 90 à 95 percent van de bedrijfsleiders of personeelsverantwoordelijken dient geen klacht meer in. Ze zijn wel verontwaardigd.

We kunnen ons afvragen waarom ze naar de bedrijven worden gestuurd. Kan de VDAB ze dan niet zelf testen of screenen? Het is echter normaal dat dit bij de bedrijven gebeurt. Ze kennen de job het best. Het is onvermijdelijk dat de finale screening door de bedrijven gebeurt.

Mijnheer de minister, hoeveel meldingen van nepsollicitaties ontving de VDAB in 2005 en in de loop van dit jaar? Worden de gegevens van die nepsollicitanten overgedragen aan de RVA? Zal men overleg plegen met de werkgeversorganisaties om ondernemers ertoe aan te zetten nepsollicitaties consequent te melden?

De voorzitter: De heer Peumans heeft het woord.

De heer Jan Peumans: Mevrouw de voorzitter, mijnheer de minister, er worden ontzettend veel enquêtes

afgenomen over van alles en nog wat. Dat is goed voor de geestelijke verruiming.

Mijnheer de minister, kan het systeem nu eindelijk eens worden geobjectiveerd? Ik spreek uit eigen ervaring. In onze gemeente zijn we op zoek naar een kinderverzorgster. Ze mag 19 uur per week komen werken op zeer onregelmatige tijden. Als er negen kandidaten komen, zijn er acht die me zeggen dat het hen spijt dat ze niet op het voorstel kunnen ingaan omdat er niet kan worden voldaan aan een aantal randvoorwaarden. Zo is het bijvoorbeeld financieel niet interessant om het werk te aanvaarden omdat er bijvoorbeeld voor kinderopvang moet worden gezorgd. Dat is de realiteit des levens.

Een heleboel mensen willen wel werken. Mijnheer de minister, u bent bezig met de beroemde werkloosheidsval. Dat betekent dat het verschil tussen een uitkering en een loon heel klein is. Bijvoorbeeld voor eenoudergezinnen is het vaak ondoenbaar om bepaalde functies op te nemen. Mij interesseert vooral of het fenomeen van de nepsollicitanten, dat op basis van krantenberichten en van een enquête van een belangenorganisatie naar voren wordt geschoven, kan worden geobjectiveerd. Waaruit bestaat die problematiek van nepsollicitanten precies? Ik denk inderdaad dat we een aantal mensen nooit aan het werk krijgen.

Wordt er in de evaluatie van de beheersovereenkomst van de VDAB, die nu door de administratie wordt voorbereid, verwezen naar deze problematiek? Is die problematiek op een of andere manier benoemd? Ik pleit vooral voor een objectivering van het fenomeen door derden. Wat zijn de oorzaken van de nepsollicitaties?

De voorzitter: De heer Laurys heeft het woord.

De heer Jan Laurys: Mevrouw de voorzitter, mijnheer de minister, collega's, de vraagstelling verwondert me, alsook de reactie van Unizo. Het is niet de eerste keer dat de gedelegeerd bestuurder van Unizo, de heer Van Eetvelde, 's morgens nogal stoer uit de hoek komt met bepaalde verklaringen. Waarschijnlijk heeft hij daar op lange termijn wel een bedoeling mee. Ik vind zijn redenering eigenaardig, niet zozeer zijn onderzoek.

Ik ga akkoord met de heer Peumans dat onderzoek hier een te zwaar woord is. Het is een bevraging van de eigen leden, wat vaak gebeurt. Daaruit blijkt dat meer dan de helft van de leden heeft meegemaakt dat er nepsollicitanten langskwamen. Ik neem aan dat dat waar is. De procedure van de VDAB is in principe strikt. Als sollicitanten gestuurd zijn door de VDAB, hebben ze een formulier bij waarop de werkgever moet vermelden wat de reden is van het niet aanwerven, maar niet alle werkgevers doen dat. Ze kunnen daar redenen voor hebben. De VDAB springt daar vrij soepel mee om, wat een werk-

groep binnen onze partij bevestigd heeft, en treedt niet onmiddellijk sanctionerend op.

Unizo zegt geen verklikker te willen spelen. Dat verwondert me het meest in de verklaring. Ik koppel dat aan een andere stelling van de heer Van Eetvelde van een paar weken geleden, waarin hij pleitte voor een beperking van de werkloosheid in duur, wat is overgenomen door de voorzitter van de VLD. Ik vraag me af wat de bedoeling is van het bekend maken van dat tweede onderzoek. Ik denk dat er niemand problemen heeft met een activering vanuit de RVA en een sluitende aanpak vanuit de VDAB, en met het feit dat de inlichtingen tussen de beide diensten worden uitgewisseld. Iedereen gaat ermee akkoord dat dat moet gebeuren. Het is een goede zaak dat daar wel gevolgen aan worden gekoppeld. Het meest objectieve criterium om iemand al dan niet het recht op een werkloosheidsuitkering toe te kennen, is de beoordeling van het zoekgedrag. We kunnen ermee akkoord gaan dat er bij een systeem van sociale zekerheid een draagvlak moet zijn en dat men van iedereen mag verwachten dat hij maximale inspanningen doet om werk te vinden. Op dat zoekgedrag kan men worden beoordeeld.

Unizo zegt, en de heer Bril heeft dat bevestigd, dat de werkgevers op de beste plaats zitten om dat te beoordelen. Ze stellen vast of iemand al dan niet werkbereid is, maar ze zeggen: we doen daar niet aan mee. Ze weigeren hun verantwoordelijkheid te nemen in het geheel. Ik kan alleen maar interpreteren dat ze eigenlijk niet willen dat die activering en de sluitende aanpak lukken en dat ze eigenlijk een objectieve sleutel willen, namelijk het beperken van de werkloosheid in duur. Dan is dat probleem meteen van de baan en zullen er geen werklozen meer profiteren van het systeem.

Ofwel zeggen we allemaal dat we willen dat de activering en de sluitende aanpak slagen en dan moet iedereen daarin zijn verantwoordelijkheid nemen, ook de werkgevers. Wanneer er nepsollicitanten komen, moeten ze dat maar vermelden op het formulier van de VDAB, moet de VDAB dat overmaken aan de RVA en moet de RVA dat beoordelen en sanctioneren. Doet een werkgever dat niet, dan neemt hij zijn verantwoordelijkheid niet op. Dat gebeurt volgens mij voor het onderbouwen van de eigen stelling om de werkloosheid te beperken in duur. Daar kunnen argumenten voor te vinden zijn, maar ik dacht dat de afspraak was om eerst eens na te gaan hoe de activering en het controleren van het zoekgedrag lopen. Ik heb door deze enquête de indruk dat sommige mensen dat willen overslaan.

De voorzitter: De heer Van den Heuvel heeft het woord.

De heer Koen Van den Heuvel: De heer Peumans

heeft het gehad over de werkloosheidsval. We kunnen niet wachten tot het verschil tussen een inkomen uit arbeid en een inkomen uit een uitkering 15 of 20 percent is, dat kan niet. Het is absoluut nodig dat we de financiële werkloosheidsval zo klein mogelijk houden en het verschil tussen een arbeidsinkomen en een inkomen uit een uitkering, zo groot mogelijk is.

In het Scandinavische model dat hier regelmatig wordt genoemd, bestaan ook financiële werkloosheidsvallen maar daar bestaat een burgerplicht. Men wordt goed opgeleid en begeleid als werkloze, men krijgt ook een fikse uitkering, maar daar ervaart men de plicht om een job te zoeken en te aanvaarden. Daarvoor werkt die sluitende aanpak natuurlijk. Het verschil tussen een inkomen uit arbeid en een uitkering moet groot genoeg zijn. Wat is een te klein verschil? Voor mijnheer x is dat 5 percent en voor mevrouw y is dat 20 percent. Daar is moeilijk een lijn in te trekken.

Er is niet alleen een financiële werkloosheidsval, maar ook een immateriële waar de Vlaamse Regering een belangrijke rol in kan spelen. Ik denk dan aan de kinderopvang, opvang van senioren en zorgbehoevenden, en mobiliteitsproblemen.

Het verhaal van de sluitende aanpak is er een van rechten en plichten. Iedereen heeft de plicht om te doen wat hij moet doen. Elke partij moet haar plicht vervullen. De heer Bril heeft daarnet duidelijk gezegd dat ook werkgevers hun job moeten doen. Ze moeten natuurlijk ook worden aangemoedigd. Als ze hun plicht doen en achteraf blijkt dan dat de VDAB daar weinig of geen gevolg aan geeft, dan brengt dat ontgoochelende reacties mee. Hoe zit het met het overleg tussen VDAB en de werkgeversorganisatie om tot goede afspraken te komen?

De heer John Vrancken: Mevrouw de voorzitter, de VDAB is op papier goed georganiseerd, maar we moeten het opvolgingsbeleid niet te veel idealiseren. Ik wil een voorbeeld uit de praktijk geven. Ik heb al meer dan vijf jaar een sollicitatie lopen voor twee arbeiders. De arbeiders kunnen zich via de WIS-computer vergewissen van vacatures. Ik heb in een jaar tijd vijf sollicitaties gekregen, en dat in een sector en regio waar veel werkloosheid is. Het bedrijf zal trouwens ook voor de opleiding instaan. Twee sollicitanten wilden van werk veranderen omdat ze niet meer tevreden waren met hun huidige job. Bij de drie anderen zaten twee nepsollicitanten. De sollicitanten hebben de opmerking gemaakt dat als ze zich gaan aanbieden bij de VDAB, die hen naar de WIS-computer verwijst. Er is heel weinig begeleiding en dat vind ik spijtig. Het gaat om laaggeschoolden die niet zoveel voeling hebben met informatica en een zekere drempelvrees hebben om die computer te raadplegen. Er wordt hun op een vrij arrogante manier gevraagd om zelf te gaan zoeken.

De voorzitter: Minister Vandenbroucke heeft het woord.

Minister Frank Vandenbroucke: Mevrouw de voorzitter, ik ben een beetje verbaasd over de teneur van sommige uiteenzettingen. De heer Peumans vraagt of dit nu eindelijk eens zal worden geregeld. Mijnheer Peumans, als het zo simpel zou zijn ...

De heer Jan Peumans: Mijnheer de minister, u hebt slecht naar mij geluisterd.

Minister Frank Vandenbroucke: U hebt gezegd: 'Zult u het nu eindelijk objectiveren?'

De heer Jan Peumans: Ik had het dan niet over u, maar over iedereen die aan stemmingmakerij doet. U hebt me verkeerd begrepen. Door mijn slechte karakter hebt u het verkeerd geïnterpreteerd.

Minister Frank Vandenbroucke: Ik neem mijn woorden terug.

Ik wil beginnen met duidelijk te maken wat de houding is van de VDAB tegenover de werkzoekenden en de bedrijven. Daar zit een zekere logica in waar moeilijk een alternatief voor kan worden bedacht. Dat betekent niet dat het allemaal perfect loopt.

Tijdens een verwijzingsgesprek – meer bepaald de actie waarbij de werkzoekende wordt uitgenodigd bij een VDAB-consulent om in een persoonlijk gesprek geïnformeerd te worden over passende vacatures – worden de objectieve criteria getoetst en wordt gepeild naar de motivatie van de werkzoekende. Deze motivatie is een doorslaggevend element bij de beslissing van de consulent om de werkzoekende al dan niet door te verwijzen naar de werkgever. Als tijdens het verwijzingsgesprek blijkt dat een kandidaat onvoldoende gemotiveerd is of als er andere tegenindicaties zijn voor een doorverwijzing, dan wordt de werkzoekende niet in contact gebracht met de werkgever.

In dit geval screent de VDAB wel of de objectieve criteria vermeld in de vacature overeenstemmen met het profiel van de werkzoekende, en screent de dienst natuurlijk ook de motivatie van de werkzoekende. Met andere woorden, als uit het verwijzingsgesprek blijkt dat die werkzoekende onvoldoende gemotiveerd is, dan kan de VDAB een probleem vaststellen. Dat gebeurt ook. Als reeds bij het verwijzingsgesprek blijkt dat de werkzoekende niet geschikt is, dan worden er andere voorstellen gedaan. Ik beweer niet dat dit altijd perfect gebeurt, maar dat is wat de VDAB kan doen en moet doen, en meestal ook doet. Natuurlijk kan het zijn dat iemand die bijzonder goed komedie heeft gespeeld, wordt doorverwezen naar een werkgever en, wanneer hij voor de deur van die werkgever staat, helemaal niet

zijn best doet en duidelijk niet uit is op een echte sollicitatie.

Daarmee kom ik tot de vraag naar de verhouding tussen de VDAB en de betrokken bedrijven. De VDAB vraagt inderdaad aan de bedrijven te worden ingelicht over de sollicitaties van doorverwezen werkzoekenden. Dat is eigenlijk volstrekt logisch. Bij de heer Vrancken of de heer Bril meende ik een kritische toon te ontwaren wat dit betreft: moet de VDAB dat nu wel doen? Ik vind dat de VDAB dat moet doen. De VDAB probeert de vacatures zo goed mogelijk te behandelen, wat veronderstelt dat er een regelmatig professioneel contact is tussen de werkgevers en de VDAB-medewerker die deze vacatures beheert, en dat er gegevens worden uitgewisseld. Een element van die gegevensuitwisseling tussen de werkgever en de VDAB is natuurlijk de vraag of de doorverwezen werkzoekenden geschikt zijn, en of ze gemotiveerd zijn.

De bedoeling van deze informatie-uitwisseling is enerzijds het inhoudelijk bijschaven van de vacaturevereisten en het verwachte profiel van de aan te werven kandidaat, zodat, indien dit nodig mocht zijn, beter passende kandidaten kunnen worden doorverwezen, en anderzijds het krijgen van een correcter beeld van de werkzoekende zelf, zodat bij toekomstige verwijzingen een betere afstemming tussen de gevraagde en aangeboden competenties en verwachtingen mogelijk wordt. Ik denk niet dat we dit anders kunnen doen. De VDAB moet zich verlaten op spontane reacties van bedrijven, op hun opmerking dat de VDAB hun iemand verkeerd heeft gestuurd, of iemand die niet gemotiveerd is. Ik zie niet in hoe we dat anders kunnen doen. Samen met de VDAB roep ik bedrijfsleiders op om te reageren en te laten weten wat er misloopt, ofwel qua profiel ofwel qua motivatie.

Er werd me gevraagd hoeveel klachten de VDAB heeft ontvangen over nepsollicitaties. Dat zijn er niet zo veel. In 2005 heeft de VDAB zeven officiële klachten ontvangen van werkgevers over nepsollicitaties, werkonwilligheid of een gebrek aan motivatie. In de eerste 6 maanden van 2006 werd er drie klachten van werkgevers over datzelfde onderwerp geregistreerd. Mijnheer Vrancken, dat lijkt me een zodanig klein aantal dat het me niet zinvol lijkt dit aantal onder te verdelen naargelang sectoren of soorten bedrijven. Op basis van deze gegevens van onze officiële registratie, lijkt het me onmogelijk om verbanden te leggen met het beleid inzake knelpunten en buitenlandse arbeidskrachten, zoals u in uw vierde vraag vroeg.

Dat brengt me bij het algemenere punt van de activering. De heren Van den Heuvel en Laury's hebben er al op gewezen dat we de jongste jaren belangrijke principiële afspraken hebben gemaakt met de federale overheid, met de bedoeling mensen te activeren tot het zoeken

naar een baan. Zeer recent werd ook de transmissie van gegevens tussen RVA en VDAB in het kader van een eventuele bestraffing bijgestuurd. Indien deze benadering een opstoot van nepsollicitaties aan het licht zou brengen, dan spreekt het voor zich dat de VDAB deze gegevens aan de RVA zal overmaken. De cijfers die de VDAB tot nu toe heeft ontvangen, lijken echter niet te wijzen op een opstoot van uitkeringsshoppers.

Zelfs met de nieuwe afspraken die we hebben gemaakt, zijn we momenteel min of meer afhankelijk van de spontane medewerking van bedrijven, die nodig en nuttig is. Er was ook een vraag, als ik me niet vergis van mevrouw De Ridder, of er daarover dan geen overleg moet gebeuren met de werkgeversorganisaties. Die organisaties zetelen echter in de raad van bestuur van de VDAB en kunnen daar alle mogelijke dagdagelijkse en beleidsproblemen aan de orde brengen. Ik denk dus niet dat we daarover nog een apart overleg moeten organiseren.

Mijnheer Vrancken, u vroeg of we de aanpak van het werkloosheidsplan voor jongeren niet moeten uitbreiden. Ik vind het niet opportuun om nu al over uitbreiding te spreken. Ik wil eerst wachten op een evaluatie van wat we doen in die dertien Vlaamse steden en gemeenten. U verwees naar Oostende, maar het is echt wel voorbarig om te zeggen wat die resultaten van die aanpak zijn. We kunnen die ten vroegste over een half jaar met enige zekerheid vaststellen. Ik denk dat we dit pas eind 2007 echt kunnen evalueren. Dan kunnen we bekijken of dit moet worden bijgestuurd of uitgebreid. Ik ben er natuurlijk sterk vragende partij voor om dat uit te breiden. Dat spreekt vanzelf. Ik wil er dan zelfs extra middelen in investeren. Ik vind het echter wat te vroeg. Hier en daar zijn er aanduidingen dat er goede resultaten worden geboekt. De vraag is echter of die resultaten duurzaam zijn, of de problemen niet zijn verplaatst, of het laten deelnemen van jonge mensen aan opleidingsformules als IBO heeft geleid tot duurzame tewerkstelling. Normaliter zou dat wel het geval moeten zijn. Ik vind het echter een beetje te vroeg om hoera te roepen of kritiek te hebben. Ik wil nog wat afwachten.

Dan was er nog de vraag van mevrouw De Ridder of de VDAB ook zelf een monitoringsysteem zal ontwikkelen om te testen of werkzoekenden al dan niet gemeend solliciteren. Ik denk dat we niet zoveel meer kunnen doen dan wat we nu doen. We proberen dat op voorhand in te schatten. We proberen feedback te krijgen van bedrijven. De samenwerking tussen de RVA en de VDAB moet hier deels een antwoord op bieden. Als de beampten van de RVA die nu de opvolging doen, vaststellen dat iemand nooit aan het werk geraakt, maar wel een profiel heeft waarmee hij aan het werk zou kunnen geraken, kunnen vragen rijzen over de effectiviteit waarmee iemand solliciteert. Het zou de

bedoeling moeten zijn dat dat extra druk zet op de werkzoekende. Het is een beetje te vroeg om te evalueren wat dat oplevert.

Mevrouw de voorzitter, ik ga ervan uit dat, als de VDAB en de RVA consequent een aantal principes toepassen waar, denk ik, heel de commissie het over eens is, we echt vooruitgang moeten zien.

Men mag niet uit het oog verliezen dat het gaat om een beleidsomslag en ook een beetje om een cultuuromslag in twee grote organisaties. Ik duw er hard aan, maar op het terrein zien we daar niet van vandaag op morgen resultaten van. Ik denk dat het nog een hele tijd zal duren voor we daar resultaten van zien.

Het vraagt wel dat werkgevers hun verantwoordelijkheid nemen. Mijnheer Bril, ik neem aan dat uw voorbeeld over onaangename ervaringen met reacties van een syndicale organisatie, absoluut juist is. Ik begrijp u, maar werkgevers kunnen niet alleen 'in principe' klagen over een gebrek aan arbeidsmotivatie, ze moeten ook de concrete gevallen aan de VDAB melden.

De voorzitter: De heer Vrancken heeft het woord.

De heer John Vrancken: Mijnheer de minister, ik dank u voor uw antwoord, waaruit ik enkel kan afleiden dat met cijfers alles kan worden bewezen.

We moeten vaststellen dat er tussen 500.000 en 600.000 werklozen zijn. Daar kan men moeilijk tegenoverstellen dat er knelpuntberoepen zijn, waarvoor we dan buitenlandse werkkrachten moeten binnenhalen.

De VDAB moet toch ook zien dat er 500.000 tot 600.000 werklozen zijn, terwijl er zoveel openstaande vacatures zijn. Ik begrijp dat eigenlijk niet goed. Misschien ben ik wat te simpel. We hebben zoveel werklozen, maar voor een heleboel knelpuntberoepen moeten we een beroep doen op buitenlandse werkkrachten, die dezelfde of een lagere scholing hebben dan onze eigen werklozen.

De voorzitter: De heer Bril heeft het woord.

De heer Louis Bril: De mensen van de VDAB doen wat ze moeten doen, en ze doen dat goed. Ze weten natuurlijk niet of de toekomstige sollicitant komedie speelt of niet. Als aan een werkloze wordt gevraagd om bij een bepaald bedrijf te solliciteren, zal hij natuurlijk ja antwoorden, want anders dreigt hij geschorst te worden.

Mijnheer de minister, het verwondert me niet dat er maar zeven klachten zijn. Wellicht is er een gebrek aan moed, maar het is niet prettig als men wordt geconfronteerd met een syndicale delegatie.

Ik ga een anekdote vertellen van een man die te verstaan

gaf dat hij tegen zijn zin kwam werken en dat de job hem niet zinde. Toch waren we van plan om de man aan te werven. Hij had dat door en zei dat hij, als hij zou worden aangeworven, na twee dagen pijn in zijn rug zou hebben en dat de dokter dat toch niet zou kunnen controleren. Ik keek verrast op, en met de personeelsverantwoordelijken hebben we dan beslist om hem niet aan te werven. Ik was zo verontwaardigd dat ik toch klacht heb ingediend, maar ik heb dat maar één keer gedaan.

Ik hoef UNIZO niet te verdedigen, maar de enquête werd uitgevoerd omdat tijdens vergaderingen de klacht van de werkgevers aan bod kwam. UNIZO ging hierop in en de werkgevers hebben wellicht zelf gevraagd om anoniem te blijven.

De voorzitter: De heer Laurys heeft het woord.

De heer Jan Laurys: Mevrouw de voorzitter, ik heb dus niet gezegd dat die enquête niet juist is of dat er geen nepsollicitanten zijn. Ik heb gezegd dat we dat weten, maar ik wil er alleen de aandacht op vestigen dat werkgevers ook hun verantwoordelijkheid moeten nemen.

Mijnheer Vrancken, we zijn het eens. Ik vind ook dat het niet kan dat er 500.000 of 600.000 werklozen zijn in Vlaanderen en dat er toch knelpuntberoepen zijn. Net daarom werden afspraken gemaakt om de activering te starten en om afspraken te maken tussen de RVA en de VDAB, om het zoekgedrag te beoordelen. Maar de werkgevers geven het niet door als ze nepsollicitaties vaststellen. Bepaalde mensen steken hun kop in het zand, maar ze zouden hun verantwoordelijkheid moeten opnemen.

Mijnheer Bril, ook de vakbonden moeten dat doen. Ik heb wel moeite om aan te nemen dat de eigen syndicale delegatie in een bedrijf het opneemt voor een sollicitant. Ik heb 20 jaar voor de vakbond gewerkt, maar ik heb dat niet meegemaakt. Het zijn doorgaans de interprofessionele vakbonden die het dossier werkloosheid behandelen die met die problemen worden geconfronteerd en dan met de werkgever contact opnemen om te vragen of er een misverstand is geweest of bepaalde feiten zijn gebeurd. Ik vind dat, als de werkgever een standpunt heeft ingenomen, hij dat ook zo moet doorgeven.

De voorzitter: De heer Peumans heeft het woord.

De heer Jan Peumans: Mijnheer de minister, het aantal klachten bij de VDAB ligt niet in de lijn van wat de enquête naar voren heeft gebracht. U had me blijkbaar verkeerd begrepen. Ik wil enkel zeggen dat men dit systeem objectief moet benaderen. Er wordt gelijk wat

gezegd. Het enig tastbare dat ik hier opvang, is het feit dat er in 2005 zeven klachten zijn binnengelopen.

Als UNIZO of een andere belangenorganisatie daar toch zo sterk van overtuigd is, dan moeten ze maar een initiatief nemen en bij de VDAB alle problemen aankaarten die met werkzoekenden rijzen. Als er evenwel slechts zeven klachten te noteren vallen, dan vraag ik me af wat het probleem is. Er is een grote afstand tussen het antwoord van de minister en wat uit de enquête van UNIZO blijkt. *(Opmerkingen van de heer Louis Bril)*

De voorzitter: De sluitende aanpak is een zaak die we hier blijven opvolgen. Dat geldt ook voor de VDAB en de beheersovereenkomst. Misschien is het nodig om in het najaar met de sociale partners, met inbegrip van UNIZO en Voka, rond de tafel te gaan zitten om deze problematiek nog eens te bespreken.

Het incident is gesloten.
