vergadering **C112**
zittingsjaar 2022-2023

Woordelijk Verslag

Commissievergadering

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

van 19 januari 2023

Vlaams Parlement

INHOUD

VRAAG OM UITLEG van Axel Ronse aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over het dalende gebruik van de dienstencheques
– 1082 (2022-2023) 3

VRAAG OM UITLEG van Axel Ronse aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over getuigenissen over de werking van VDAB
– 1083 (2022-2023)
VRAAG OM UITLEG van Thijs Verbeurgt aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de vraag van ondernemers om de werking van VDAB te verbeteren
– 1103 (2022-2023) 8

VRAAG OM UITLEG van Maaike De Vreese aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de taalvereisten die werkgevers aan Oekraïense vluchtelingen stellen
– 1084 (2022-2023) 18

VRAAG OM UITLEG van Axel Ronse aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over het dalende gebruik van de dienstencheques
– 1082 (2022-2023)

Voorzitter: de heer Robrecht Bothuyne

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Minister, we investeren zeer fors in het systeem van de dienstencheques. Bijna 1,4 miljard euro op jaarbasis steken we daarin, middelen van de Vlaamse belastingbetaler. De kostprijs van de dienstencheque is 9 euro voor de consument. Door de fiscale aftrek is dat eigenlijk netto 7,2 euro per cheque. Vlaanderen is na fiscale aftrek de goedkoopste, als je vergelijkt met Wallonië en Brussel. Daar is het 8,10 euro en 8,50 euro per cheque.

Het systeem heeft drie doelstellingen: de ondersteuning van arbeid-privé, zodat de werkende middenklasse op een betaalbare manier de thuissituatie toch in een propere context kan houden, en jobcreatie voor kwetsbare groepen, die vroeger veel te veel in het zwart en onder de radar werden tewerkgesteld en nu binnen een professionele, sterke groep met een goede ondersteuning aan de slag kunnen gaan.

We zien dat de krapte op de arbeidsmarkt zich ook in de sector van de dienstencheques manifesteert. Er waren bij VDAB – houd u vast – 8600 vacatures voor schoonmaak aan huis, ten opzichte van 6400 werkzoekenden die zo'n job ambiëren. Dat wil eigenlijk zeggen dat er 2200 mensen te kort zijn. Op een totaalaantal van 186.000 uitkeringsgerechtigde werkzoekenden vind ik dat toch wel zeer frappant, zeker aangezien je volgens mij mits de juiste scholing vrij snel en op korte termijn kunt worden ingeschakeld.

Federgon ziet op basis van eerste resultaten dat er een dalend gebruik is van het aantal cheques. In vergelijking met 2021 is er een daling van 2 procent en in vergelijking met 2019 een daling van 8,1 procent. Vlaanderen zou het gebruik van een facturatiemodel onderzoeken. Diverse pistes werden onderzocht, wist onze fractiemedewerker Tijl Rommelaere ons te zeggen, maar het idee van een facturatiemodel werd afgevoerd. Ondertussen heb ik wel gezien, minister, dat u tussen het indienen van de vraag en vandaag wel al hebt aangekondigd dat de cheques binnenkort volledig elektronisch zullen zijn.

Ik heb dan ook de volgende vragen voor u. Zijn de cijfers van Federgon de definitief afgeklopte cijfers? Daalt het gebruik van de dienstencheques? Indien er een daling is, wat is volgens u de oorzaak daarvan?

Wat is de impact van de daling voor de sector en het systeem van de dienstencheques? Er zijn lage marges in die sector, wat betekent dat ze op grote volumes moeten werken. Stel dat je minder vraag hebt, dan verkleinen die volumes en kan dat misschien wel eens nijpend worden voor een aantal spelers.

En wat is de reden om het facturatiemodel voor de sector af te voeren? Zijn er andere pistes bekeken en onderzocht? In verband daarmee hebben we intussen wel al het nieuws ontvangen van de elektronische cheques.

De voorzitter: Minister Brouns heeft het woord.

Minister Jo Brouns: Collega, op basis van de meest recente cijfers van mijn administratie kan ik bevestigen dat er een daling is in het gebruik van de dienstencheques, maar die daling is, zoals ook al aangegeven door Federgon, beperkt tot amper 2 procent ten opzichte van 2021. De afname in het gebruik is vooral te

wijten aan de daling in het aantal huishoudhulpen tewerkgesteld in de sector en dus niet aan een afname in de vraag van de dienstenchequegebruiker.

De vraag naar huishoudhulpen is al meerdere jaren zeer groot, maar de krapte op de arbeidsmarkt was in 2022 nog veel groter dan in voorgaande jaren. Voor het jaar 2020 zagen we bijvoorbeeld voor het eerst dat er meer personen uitstroomden dan instroomden als werknemer. Als die trend zich doorzette in 2021 en 2022, wat we nog niet kunnen bevestigen, maar wat wel waarschijnlijk is, gegeven de grote krapte, dan lijkt dat de belangrijkste verklaring voor het dalende aantal gebruikte dienstencheques. De impact daarvan op de sector en het systeem is dezelfde als in andere dienstverlenende sectoren: zonder aanvullend personeel kan de sector niet groeien.

De daling van het gebruik van dienstencheques ten opzichte van 2019 is natuurlijk groter, maar daar zit vooral het coronajaar 2020 nog tussen. In 2020 was er tenslotte een afname van bijna 17 procent ten opzichte van 2019. De effecten van corona zinderen inderdaad ook in die sector nog steeds na, maar we zien wel dat de impact van corona ook hier begint af te nemen, gelukkig maar. Sommige gezinnen zullen ook de keuze gemaakt hebben om de huishoudhulp misschien iets minder te laten langskomen, wegens de combinatie met het ingeburgerde telewerken, waarbij pendeltijd wordt uitgespaard. Al lijkt ook dat effect veeleer minimaal te zijn.

Wat betreft uw vraag over het facturatiemodel, kunnen we meegeven dat uit de analyses door mijn administratie het facturatiemodel niet opportuun bleek te zijn voor de dienstenchequesector. Het facturatiemodel wijkt te hard af van het huidige model, wat veel complexiteit met zich mee zou brengen. Die extra complexiteit zou voornamelijk voelbaar zijn bij de erkende onderneming, die dan bijvoorbeeld zou moeten instaan voor het debiteurenbeheer. Daarnaast wogen de voordelen ook niet op tegen de nadelen, waardoor er is besloten om met dit model niet verder te gaan.

Natuurlijk betekent dat niet dat de analyse hier is gestopt. Zoals u zelf al aanhaalde, hebben we principieel beslist om de dienstencheque volledig te digitaliseren per 1 januari 2025, wat natuurlijk een heel aantal voordelen zal bieden. Vandaag de dag zijn al ongeveer 77 procent van de aangekochte cheques elektronisch. Dat moet dus naar 100 procent tegen 2025. We voorzien daarbij natuurlijk de nodige ondersteuning. Want we kregen de vraag: wat met mensen die niet digitaal zijn? Er zal een vereenvoudigde procedure voor een volmachtverlening zijn aan familie en vrienden, die je dan kunnen helpen met het elektronisch bestellen van de cheques, als dat nodig zou zijn. Er zal ook een laagdrempelig alternatief voorzien worden voor digitaal minder vaardige gebruikers om hun dienstenchequeportefeuille en de geleverde prestaties te kunnen beheren. De digibanken, die ook een groot succes zijn en die ook verlengd zijn, zijn natuurlijk een heel mooi ondersteuningsinstrument voor de mensen die minder digitaal zijn. Dat is een van de kerntaken daar: mensen ondersteunen en begeleiden bij de online of digitale dienstverlening, zoals in dit geval het bestellen van een digitale dienstencheque.

De volledige digitalisering van het systeem maakt het ook mogelijk om de subsidiewaarde van de cheque af te stemmen op de prestatie van de dienst, in plaats van op de aankoopdatum van de cheque. Die kunnen dus ook niet meer vervallen. Op die manier zal de onderneming altijd de geldende subsidie van het moment van prestatie ontvangen en zal het na-ijlende effect van de indexering verdwijnen.

Een andere belangrijke wijziging heeft betrekking op de vervaldatum van de cheques. Een dienstencheque is momenteel maar twaalf maanden geldig. In het nieuwe model zal na het verstrijken van de vervaldatum de 9 euro die de gebruiker betaalt, automatisch worden terugbetaald, zodat de gebruiker geen nadeel meer

ondervindt. Dat kan enkel doordat we die volledige digitalisering inzetten vanaf januari 2025.

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Eerst en vooral, met 1,6 miljoen mensen op Belgisch niveau die niet aan het werk zijn maar wel op beroepsactieve leeftijd zijn en voltijds of quasi voltijds een uitkering krijgen – van waar dan ook: leefloon, werkloosheidsuitkering, RIZIV –, vind ik het toch vrij frappant dat we er niet in slagen om een surplus van 2000 mensen te vinden die een rol als huishoudhulp willen opnemen. Dat toont nogmaals aan dat er een groot probleem is dat we snel moeten oplossen.

Ik begrijp dat de daling volgens u te wijten is aan het feit dat er onvoldoende mensen zijn die poetshulp willen bieden. Dat betekent, zeer concreet, dat wordt bewezen dat niet werken nog altijd interessanter is dan wel werken, voor veel mensen. Je kunt het heel wat mensen trouwens niet kwalijk nemen, als ze puur kijken naar wat het oplevert. Dat betekent dat de jobbonus, als sociale maatregel om het verschil te versterken tussen werken en niet werken, een belangrijke maatregel is, maar dat we nog meer moeten doen. Op vlak van fiscaliteit moet er nog iets gebeuren. Dat is één.

Twee, ik ben zeer tevreden over het feit dat door de elektronische cheques het probleem van de vervaldatum wegvalt. Dat is een zeer goede zaak. Dat was ook de reden waarom ik eerder het systeem van de facturatie genegen was. Maar die reden valt een stukje weg. Ik ben ook blij dat mensen die niet digitaal geletterd zijn, via de digibanken zullen worden ondersteund. Het is belangrijk dat niemand uit de boot valt. Ook zij dragen bij tot het systeem van dienstencheques en mogen er gebruik van maken, zoals eender wie.

Ik vraag me wel af, minister, of u een idee hebt hoeveel middelen de intermediairen overhouden. Er is het feit dat we die cheques van 2022 nog gaan behouden, weliswaar elektronisch. Wat is de beheersvergoeding voor, ik dacht dat het Sodexo is? Van de 1,4 miljard euro die we steken in dienstencheques, wat is daar het aandeel van dat we betalen aan de intermediaire speler? Ik weet dat hun verdienmodel vaak op die vervallen cheques zat, dat is een beetje pervers soms, maar hoe zit het nu ze elektronisch zullen zijn?

De voorzitter: De heer Verbeurgt heeft het woord.

Thijs Verbeurgt (Vooruit): Excuseer, ik heb een stukje gemist, maar ik denk dat ik op het juiste moment binnenkwam, toen de minister verwees naar de mensen die vandaag geen gebruik maken van de digitale variant, maar van de papieren, en de mogelijke drempels die dat met zich meebrengt.

Ik had daar een vraag om uitleg over ingediend maar, aangezien de minister er al naar verwees, vermoed ik dat die sowieso ontvankelijk zou zijn. Ik zal er maar zelf op doorgaan, dan is de kous meteen ook af, of net niet.

De voorzitter: Ik ga graag in op uw suggestie. *(Gelach)*

Thijs Verbeurgt (Vooruit): Er zijn vandaag nog mensen die de papieren versie gebruiken. De minister verwijst er ook naar. Uit cijfers van het recentste jaarrapport blijkt dat vooral bij de vijftigplussers nog een aanzienlijke groep de voorkeur geeft aan de papieren versie. Ik begrijp dat er redenen zijn om te digitaliseren, maar zijn we zeker dat we tegen de omschakeling van 100 procent, ook die groep gaan bereiken, zodat ze niet afhaken van het gebruik door het feit dat het gedigitaliseerd is? Als we kijken bij de 80-plussers, bijvoorbeeld, is er een gebruik van rond de 30 procent digitaal, of iets meer. Dat is toch een vrij grote kloof die moet worden gedicht. Daarom is er die oproep vanuit onze fractie: laat ons eerst

zorgen dat we die mensen mee hebben, dat we ze niet verliezen, alvorens we overschakelen naar de digitalisering. Mijn vragen, minister, zijn de volgende.

Bent u bereid, wanneer er zou worden vastgesteld dat de cijfers onvoldoende stijgen, van het gebruik van de digitale variant bij 50-, 60-, 70-plussers, om eventueel de invoering van de volledige digitalisering uit te stellen of manieren te zoeken om dat te overbruggen?

Collega Ronse verwijst er in zijn antwoord naar dat niet werken nog altijd aantrekkelijker is dan wel werken. Werken in de dienstenchequesector als poetshulp, is dat voldoende aantrekkelijk? Ik ondersteun ten volle zijn pleidooi om de lonen van de mensen die in die sector werken, te verhogen. Zo heb ik het toch goed begrepen? Wie in die sector werkt mag meer verdienen dan een bruto uurloon voor iemand met drie jaar anciënniteit en meer – 13,91 euro, als ik me niet vergis. Dat is weinig om dergelijk werk te doen. Vandaar mijn oproep aan de regering en aan collega Ronse om ook vooral eens te kijken hoe we de lonen binnen het systeem versterken. We zien vandaag dat er drempels worden opgeworpen, kosten worden aangerekend, maar laat ons toch vooral zorgen dat we alle middelen inzetten om de lonen binnen die sector te versterken, zodat wie dat broodnodige werk doet dat het leven van zoveel mensen makkelijker maakt – ook dat van mezelf – loon naar werk krijgt. Mijn vraag is, minister, of er plannen zijn om de lonen binnen de sector te verhogen.

De voorzitter: De heer Ongena heeft het woord.

Tom Ongena (Open Vld): In alle eerlijkheid zit ik met een dubbel gewrongen gevoel. Ja, een dubbel gewrongen gevoel, ik zit met twee gewrongen gevoelens. *(Gelach)*

Een Dafalgantje zal niet helpen, vrees ik. Ik denk dat er meer nodig is. *(Opmerking van minister Jo Brouns)*

Een eerste gewrongen gevoel dat ik heb is: oké, het is goed dat u kiest voor die digitale dienstencheques. Ik deel de bekommernis van collega Verbeurgt dat we natuurlijk moeten opletten dat we de mensen die digitaal niet zo vaardig zijn ook meehebben. Natuurlijk weet u dat ik in het verleden vooral keek richting dat facturatiemodel. Het blijft een chequemodel. Ik weet dat daar nadelen aan verbonden waren, maar die lijken mij niet onoverkomelijk. Vandaag zitten we in een hybride situatie. Die poesthulp zul je betalen met – al dan niet – digitale cheques, maar daarnaast krijg je wel facturen van de firma's om de bijkomende kosten die men aanrekent te betalen, wat ook een problematiek is die regelmatig aan bod gekomen is. Je komt nu eigenlijk in een duaal systeem van cheques en facturen die beginnen samen te lopen.

Eigenlijk blijf ik erbij dat je de omslag zou moeten durven maken richting een facturatiemodel, waarbij je nagaat hoe je erover waakt dat je niet met te veel wanbetalingen zit. Maar dat zijn praktische zaken die volgens mij oplosbaar waren. Ik blijf het jammer vinden: ik heb toch een gewrongen gevoel dat dat niet terdege is onderzocht en men daar niet de wil had om daar effectief eens echt welwillend naar te kijken.

Mijn tweede gewrongen gevoel sluit eigenlijk aan bij wat collega Ronse zegt. Ik heb begrepen dat de daling voor een stuk te maken heeft met het feit dat er onvoldoende mensen zijn die als poetshulp aan de slag willen gaan, maar ik begrijp dat niet als je kijkt naar het aantal mensen dat vandaag werkzoekend is. Als ik bijvoorbeeld kijk naar het aantal mensen die vandaag nog in een PWA-statuut (plaatselijk werkgelegenheidsagentschap) zitten, lijkt mij dat toch een categorie van mensen die je richting de dienstenchequesector zou kunnen activeren. Maar dat gebeurt te weinig. Ik doe daarom dus echt een oproep aan u, minister, dat

men bij VDAB ook eens kijkt of men niet meer succes kan hebben om die PWA-mensen te activeren richting huishoudhulp, en op die manier ook een oplossing kan vinden voor het tekort aan poetshulpen in de sector.

De voorzitter: Minister Brouns heeft het woord.

Minister Jo Brouns: Ik zal proberen alle gewrongen gevoelens weg te nemen. *(Gelach)*

Ik zal misschien beginnen bij een bekommernis die ik deel. Ik denk dat er inderdaad een enorme hefboom ligt in de fiscale hervorming. Ik plaag mijn goede collega Van Peteghem daarmee, dat hij een antwoord op alles heeft met zijn groot plan. Werken moet meer lonen, het verschil tussen werken en niet werken is de voorbije maanden al heel vaak op mijn bord gelegd als zijnde veel en veel te klein, en dat deel ik. Het is een heel belangrijk antwoord op de activering van heel wat mensen. We hebben het daarnet nog gehad over een aantal voorbeelden in die zin.

In Vlaanderen hebben wij inderdaad onze jobbonus die daar voor een stuk aan tegemoetkomt. Het is misschien interessant om mee te geven dat in 2021 er van alle begunstigden van de jobbonus 144.625 mensen waren die minimaal één tewerkstelling hadden in de dienstenchequesector. Het gemiddelde bedrag dat ongeveer wordt uitbetaald bij de jobbonus is 290 euro voor die groep.

Het bedrag dat wij aan Sodexo uitbetalen, moet ik u nasturen, dat heb ik hier niet beschikbaar.

Ik weet niet of jullie hier al waren toen ik het antwoord heb gegeven over de bekommernissen rond de digitalisering. Bij de implementatie van de digitale cheque hebben we uiteraard aandacht voor mensen die nog niet mee zijn op de digitale trein. Vandaag gaan we richting 80 procent die al elektronisch werkt, het moet inderdaad een ambitie zijn dat we die 100 procent halen wanneer we starten. Het is inderdaad wel zo dat we onder andere het huidige volmachtensysteem zullen herbekijken, zodat ook cheques eenvoudig door een familielid of kennis besteld kunnen worden voor de persoon die niet mee is met het digitale verhaal. Er zal voor de digitaal minder vaardige gebruikers ook een laagdrempelig alternatief voorzien worden om die dienstenchequeportefeuille te kunnen beheren. Dat heb ik daarnet ook gezegd. Ik verwijs nogmaals graag naar de digibanken, die drie kerntaken hebben. De eerste is het ontlenen van digitaal materiaal, dat gaat van laptops tot iPhones, ten tweede voorzien ze opleidingen, en ten derde voorzien ze ook ondersteuning en begeleiding bij digitale dienstverlening, waaronder de jobbonus, maar ook het bestellen van de digitale dienstencheque bijvoorbeeld.

Ik durf te stellen dat wij op dit ogenblik niet uitgaan van uitstel. Wij mogen de ambitie hebben om naar die 100 procent te gaan tegen de start, maar we gaan ze natuurlijk wel voluit ondersteunen om dat waar te maken. Dat vind ik toch een belangrijke ambitie die we hier samen moeten durven uitspreken.

Met de PWA wordt ook zeker gewerkt. Zoals vanochtend nog besproken zitten we daar ook in een pool van werkzoekenden met meerdere drempels die vandaag nog altijd aanwezig zijn richting de arbeidsmarkt. Wat de PWA betreft gaan we daar zeker ook mee werken.

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Dank u wel, minister. Ik ben benieuwd naar wat er effectief naar Sodexo zal gaan. Niet omdat ik iets tegen Sodexo heb, wel omdat ik vind dat we elke eurocent slim en goed moeten benutten, en omdat ik net als collega Ongena wel wat bedenkingen heb bij alle systemen waar we nog met cheques

werken. Ik ben niet zo'n grote voorstander van cheques, zeker niet als je weet hoe simpel dit speelveld eigenlijk is. 7,20 euro na uw fiscale vrijstelling.

Dan had ik ook wel wat gehoopt op een deftig facturatiemodel. Dat komt er niet. Het belangrijkste is dat de vervallen cheques wegvallen, en dat de digibeten onder ons goed geholpen worden. Het duurt wel nog even vooraleer we gaan naar die elektronische cheques. Dat is pas voor 2025. Maar goed, het is wat het is. Het is een goede stap op zich.

En twee: ik onderschrijf volledig de oproep van collega Ongena, om veel forser te kijken richting PWA. Mensen die nu in het nieuwe systeem van PWA zitten, zijnde het wijkwerken – waarbij je tot maximum zes maanden geschrapt kan worden, al dan niet nog een keer verlengbaar –, zijn mensen die toch heel nauw aansluiten bij het ideale profiel dat we zoeken bij een huishoudhulp. En ik kan me toch niet van de indruk ontdoen dat die schaarste op een vrij korte termijn aangepakt kan worden met een aantal juiste en goede keuzes. Dus ik hoop dat we daar op korte termijn voortgang in boeken.

Robrecht Bothuyne (cd&v): Misschien nog ter aanvulling: ik heb even gegrasduind in de oneindige bron van informatie die de schriftelijke vragen van dit parlement zijn. Er zitten ongeveer 10 miljoen euro kosten bij Sodexo voor het dienstenchequesysteem. Voor een systeem van meer dan 3 miljard euro, lijkt me dat als overhead nog betrekkelijk klein. En met de digitalisering zou dat nog moeten verlagen. *(Gelach)*

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Axel Ronse aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over getuigenissen over de werking van VDAB
– 1083 (2022-2023)

VRAAG OM UITLEG van Thijs Verbeurgt aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de vraag van ondernemers om de werking van VDAB te verbeteren
– 1103 (2022-2023)

Voorzitter: de heer Robrecht Bothuyne

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): De actualiteit heeft hier wat mijn vraag om uitleg ingehaald. Minister, eerst en vooral wil ik een oprecht woord van hulde brengen aan het initiatief dat u gisteren gelanceerd hebt. Ik vind dat schitterend, om met een externe partij eens grondig het licht te laten schijnen over VDAB zonder enige taboes over of er nog een VDAB moet zijn of niet, over of er een VDAB in het kwadraat moet zijn, wie bestuurt VDAB, vakbonden, werkgevers, externen, technici, whatever. Ik vind het schitterend om zonder taboes een studie te laten maken. Schitterend, chapeau.

Ik hoop dat er op vrij korte termijn ook iets opgeleverd wordt zodanig dat we daar in dit parlement nog over van gedachten kunnen wisselen, ons licht over kunnen laten schijnen. Hopelijk neemt de volgende regering dan het 'rapport Brouns' ter harte en maakt ze daar een nieuwe VDAB van. Wie weet bent u op dat moment nog minister, of minister-president, je weet nooit waar het leven u kan brengen, of ben ik zelf minister-president. Zolang de voorzitter maar geen minister-president is. Oké, hij was toch aan het luisteren. *(Gelach)(Opmerkingen van minister Brouns) (Opmerkingen van de voorzitter)*

De aanleiding van deze vraag was dus niet de studie want die studie werd pas gisteren bekendgemaakt en de vraag werd eerder ingediend. Ik kon dus niet weten dat de studie er kon komen. Collega's, ik vermoed dat ik voor ons allemaal spreek, misschien ook voor collega Verbeurgt die hier net is: wij worden toch vaak gecontacteerd door mensen die zeggen dat we in de commissie Economie en Werk zitten, ze horen ons af en toe over VDAB spreken. Ik hoorde het voorbeeld van iemand die dicht bij zijn pensioen zit en een opleiding moet volgen. Op de tijdslijn is die persoon al op wettelijke pensioenleeftijd tegen dat die opleiding gedaan is. Of recent was er iemand van een gastgezin die zei dat een Oekraïense dame zeer gretig was om in de horeca te werken, in Oekraïne had ze altijd een horecazaak gehad. Ze waren met haar naar VDAB geweest. Ze hebben vier, vijf weken rondgedraaid. Hij heeft het zelf vastgepakt en in twee dagen tijd is ze aan de slag geraakt en is dat ook een duurzame tewerkstelling. Of bij iemand die naar hier komt, hier wettelijk verblijft, een redelijk hoog diploma heeft, een ingenieur, hield het eerste voorstel van VDAB totaal geen rekening met alle competenties die die persoon opgebouwd heeft. Dat zijn allemaal anekdotes, casuïstiek, maar we krijgen daar wel regelmatig mee te maken en we vinden dat niet leuk. U ook niet, niemand vindt dat leuk.

Maar het is wel onze plicht om dat hier in het parlement aan te kaarten, om dat aan te brengen en om daar toch een en ander mee te doen. Daarom heb ik een aantal vragen die heel nauwkeurig opgesteld zijn.

Minister, hoe evalueert VDAB de eigen trajectwerking en die van de partners? Want het gaat niet alleen over wat VDAB soms doet, maar ook de partners. Hoe gaat die er dan ook mee om dat er minstens geen absurditeiten in komen zoals de casuïstiek die wij hier net aan de dag leggen?

Hoe gaat VDAB zelf aan de slag met dergelijke getuigenissen? Ik vermoed dat er een ombudsman of ombudsdienst VDAB bestaat die toch ook dat soort toestanden ziet. Wordt dat kort op de bal aangepakt? Wordt daaruit geleerd? Of blijft dat niet hangen?

Op welke manier gaan we maatgericht werken om te focussen op competenties, capaciteiten en toekomstmogelijkheden van mensen? Zodat mensen tenminste het idee hebben als ze naar VDAB gaan dat het over hen als persoon gaat, over wie ze zijn, hoe ze opgeleid zijn, wat ze willen, wat ze kunnen, wat ze niet kunnen, dat er minstens een oog gelegd werd op het cv, de ziel en de goesting van die persoon.

Hoe kan de werking van VDAB worden omgedraaid – dat is een verhaal dat ik in de tijd al gebracht heb – zodat werkgevers zelf rechtstreeks in die database kunnen zoeken met respect voor privacy en zelf ook geschikte kandidaten kunnen selecteren voor bepaalde functies? Wordt er daar ook enig experiment voorzien?

Ik weet dat ik nu wel wat vooruitloop op de studie die u aangebracht hebt. Daarom begon ik met een woord van hulde. Ik denk dat die studie veel antwoorden in zich zal hebben. Maar ik krijg toch graag een eerste licht op deze vragen.

De voorzitter: De heer Verbeurgt heeft het woord.

Thijs Verbeurgt (Vooruit): Dank u wel. Ik was gewaarschuwd door mevrouw Gennez dat de liefdesverklaringen van collega Ronse soms bijzonder zijn. Hij heeft u al uitgeroepen tot nieuwe minister, wat fantastisch is. Collega's, alle gekheid op een stokje, gisteren is de aankondiging gekomen van de minister dat er een studie zal komen naar VDAB in de meest brede zin. Mijn vraag gaat er wat aan vooraf. Het is namelijk zo dat Voka – u welbekend – gepeild heeft bij haar leden – bij 500 ondernemers om precies te zijn – naar hun beleidsprioriteiten. Daaruit kwam voort dat voor Vlaanderen het verbeteren van de werking van VDAB een van de vijf topprioriteiten was.

Volgens de ondernemers kan VDAB een tandje bij steken om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken. Ik had eerlijk gezegd toen ik dat zag, verwacht dat collega Ronse op de bühne zou gaan staan om te zeggen "gooi Voka uit de raad van bestuur. Hoe durven ze kritisch zijn voor een organisatie waar ze zelf in de raad van bestuur zitten". Dat heb ik gemist gisteren. Ik vind wel dat Voka en de ondernemers in deze toch wel de vinger op de wonde leggen. Collega Ronse verwees er al naar. We moeten ons toch wel eens vragen stellen hoe dat het komt dat een organisatie zoals VDAB, met zoveel hardwerkende medewerkers die dag in dag uit hun best doen, er niet beter in slaagt om haar taken te vervullen. Want dat is wel een vaststelling denk ik die we moeten durven maken.

Ik heb van mijn voorganger mevrouw Gennez een bulk aan cijfermateriaal ontvangen die zij bij u had opgevraagd. En mijn analyse van die cijfers is dat we toch moeten vaststellen dat VDAB op bepaalde vlakken in gebreke blijft wanneer het gaat over het monitoren van de eigen werking en over de impact van wat zij doen. Een concreet voorbeeld is dat VDAB niet weet, wanneer men iemand oriënteert naar een opleiding, of die persoon die opleiding succesvol aflegt. Dat vind ik vreemd, dat is een klein cijfer, maar dat moet u toch helpen als organisatie met het oriënteren van die persoon naar de juiste opleiding. Maar dat weet men dus niet. Men slaagt er ook onvoldoende in om mensen te activeren. Als we zien dat er toch nog altijd mensen zijn die langdurig werkzoekende zijn en geen enkele sollicitatieopdracht krijgen, dan is dat vreemd.

Ik denk dus dat we kritisch moeten kijken naar de werking van VDAB, in het belang van Vlaanderen en het activeringsbeleid, maar ook van de medewerkers van VDAB zelf. En er is nog een cijfer: de ziekte-uitval bij de medewerkers van VDAB ligt structureel hoger dan bij de Vlaamse overheid. Ook dat moet ons zorgen baren. Om maar te zeggen dat ik de oproep van de ondernemers steun.

U kondigde aan een onderzoek uit te voeren, ik denk dat we vooral actie nodig hebben. Maar ik denk dat we nog in detail zullen discussiëren over het onderzoek dat u hebt aangekondigd. Mijn concrete vragen naar aanleiding van de communicatie van Voka en de ondernemers zijn de volgende: hoe kijkt u naar die communicatie vanuit de ondernemers? Herkent u zich in de opmerkingen die vanuit ondernemers komen omtrent de werking van VDAB? Noopt de vraag van de ondernemers volgens de minister de VDAB tot bijsturingen? En is er volgens de minister nood aan een nieuwe werkgeversstrategie om meer kansen te geven aan sommige groepen? Een idee daarbij is de geanonimiseerde cv vanuit VDAB. We hebben het daar vorige week al over gehad in de commissie, denk ik. Die vraag over de geanonimiseerde cv's heeft de commissie van vorige week gekruist denk ik, in een opmerking van collega Ongena. Dus daar hebt u eigenlijk vorige week al op geantwoord. Maar mijn vragen zijn: nopen deze opmerkingen volgens u tot bijsturing bij VDAB en op welke manier zult u die op korte termijn eventueel implementeren? Dank u wel.

De voorzitter: Minister Brouns heeft het woord.

Minister Jo Brouns: Collega's, we leven in een razendsnel veranderende wereld, en we zitten met enorme noden. Wat ik de voorbije maanden in mijn nieuwe bevoegdheden heb vastgesteld, is dat wij inderdaad een enorm tekort aan mensen hebben: onvoldoende mensen bij de politie om onze veiligheid te waarborgen, onvoldoende mensen om te zorgen voor onze mensen die zorg nodig hebben, en gisteren nog ging het over onvoldoende mensen om voor de klas te staan. Dat betekent dus dat wij meer dan een tandje moeten bij zetten, dat we alle zeilen moeten bij zetten om de Vlaamse arbeidsmarkt op zo'n peil te krijgen dat heel ons sociaal model overeind blijft. Dat is de grote uitdaging waar we vandaag voor staan.

De cijfers op zich zijn goed, in die zin dat het aantal werkzoekenden historisch laag is en de werkzaamheidsgraad vrij hoog ligt. Die is richting 77 procent aan het groeien. Die zal naar 80 procent moeten gaan. De grote vraag daarbij is: wat is vandaag de meest performante en aangepaste structuur, die toekomstbestendig is, om die vele vacatures in te vullen, om die heel grote groep mensen die vandaag niet of anders beroepsactief zijn, meer te kunnen mobiliseren, te inspireren, te enthousiasmeren en te activeren richting die vele Vlaamse vacatures? Dat is meteen voor mij de kern van de vraag die ik heb geformuleerd en die ik wil omzetten in een extern onderzoek. Dat gaat inderdaad over mensen die over de schouder meekijken bij VDAB om te bekijken wat nu de meest aangepaste structuur is voor de arbeidsbemiddeling van de toekomst, wetende dat de demografische evolutie ervoor zal zorgen dat het aantal mensen van beroepsactieve leeftijd niet bepaald zal toenemen.

Collega's, al die uitdagingen samen maken dus dat wij samen met het management, samen met de raad van bestuur hebben beslist om dat extern onderzoek te bestellen, zonder enig taboe: de structuur op zich zal daarbij inderdaad in vraag worden gesteld, de governance kan in vraag worden gesteld. Alles kan en mag daar dus worden bevraagd en onderzocht, zonder enig taboe, met één doel: voldoende mensen aan de slag krijgen om ervoor te zorgen dat onze sociale welvaartsstaat overeind blijft. Dat is mijn algemeen antwoord op de vraag hoe ik zo'n extern onderzoek concreet zie. Het is dus eigenlijk geen onderzoek naar VDAB. Het gaat eigenlijk gewoon over de centrale vraag hoe we in Vlaanderen toekomstbestendig het best de arbeidsbemiddeling organiseren.

Ik zal nu concreet ingaan op de gestelde vragen. Collega Ronse, ik apprecieer het dat u niet in casuïstiek wilt vervallen. Ik begrijp ook dat er terecht een aantal punten van kritiek zijn die u met ons wilt delen. Die liggen natuurlijk ook aan de basis van een dergelijk onderzoek. Ik verheel immers niet dat ik, vanuit de oppositie, maar zeker ook vanuit de meerderheid, de voorbije maanden heel regelmatig vragen heb gekregen over de werking van VDAB. Ik stel tegelijk vast dat de mensen zelf bij VDAB allemaal heel sterk zijn gemotiveerd en heel hard hun best doen, maar zelf ook vaak het gevoel hebben niet altijd de juiste antwoorden te kunnen geven. Het is misschien ook belangrijk om algemeen mee te geven dat het, naast het onderzoek dat we gaan doen, ook belangrijk is dat men laat zien wat zijn resultaten zijn. We hebben dat gisteren ook nog meegegeven in de raad van bestuur. Ik heb vaak het gevoel dat ze die onvoldoende tonen. Dat moet veel transparanter zijn. We leven vandaag in een communicatiewereld. De perceptie is heel sterk. Het is heel belangrijk dat ze op een leesbare manier tonen wat de resultaten en die van hun partners zijn. Daar is vandaag ook weer naar verwezen.

Ik kom tot de vraag over de trajectwerking en de ondersteuning voor bemiddelaars. Bemiddelaars krijgen ondersteuning via verschillende kanalen, verschillende wegen. Er is een uitgebreid opleidingspakket. Er is ondersteuning vanuit het team Kennismanagement. Er zijn een aantal experten die verschillende thema's tot in de diepte beheersen. Er zijn de zogenaamde leertafels en andere fora om info en ervaring uit te wisselen. Er zijn de 'fieldcoaches', die de bemiddelaars en/of teams ondersteunen in hun dagelijkse werking. Er zijn teamleiders die voor elk team zorgen voor de coaching, infodoorstroming en bijsturing. Ook is sinds vorig jaar de nieuwe aanpak inzake kwaliteitsonderzoek opgestart, waarbij op regelmatige basis een duizendtal dossiers worden doorgelicht. Over de conclusies van het onderzoek wordt teruggekoppeld naar het operationeel management en naar de betrokken bemiddelaars.

Uit reeds eerder uitgevoerde kwaliteitsonderzoeken blijkt dat de aanpak, ervaring en stijl waarmee bemiddelaars contacten leggen met klanten danig kunnen verschillen van bemiddelaar tot bemiddelaar. Ook dat is mensenwerk, maatwerk. Dat kan inderdaad verschillend zijn. Op zich is dat geen probleem als men als

werkzoekende en werkgever kan rekenen op een dienstverlening die in lijn is met wat is afgesproken inzake procedures en processen. Breder dan die conclusies doorspreken met de betrokken teams worden er inzichten vanuit het kwaliteitsonderzoek gebruikt in de toekomstige opleiding, waaraan alle bemiddelaars verplicht moeten deelnemen. Het meest wensbare scenario is dat de inschatting van de bemiddelaar met betrekking tot het jobdoelwit en stappen naar tewerkstelling grotendeels overeenkomt met hoe de werkzoekende zichzelf inschat.

VDAB investeerde de voorbije jaren zowel in gespreksmethodiek als in een methodiek voor inschatting, die maximale gedragenheid vooropstelt, maar ook helderheid wat de rechten en plichten van de werkzoekende betreft. Indien een klant dienstverlening bij een partner krijgt, blijft de VDAB-bemiddelaar een vinger aan de pols houden. Dat is ook belangrijk om te vermelden. Op die manier blijft de klant ook een open communicatie behouden met VDAB wanneer die aanvoelt dat niet alles binnen zijn traject vlot verloopt en de partner daar onvoldoende aandacht aan besteedt.

Collega Ronse, in dezelfde teneur als wat ik al heb gezegd, worden wij inderdaad ook vaak geconfronteerd met getuigenissen, en we nemen die uiteraard serieus. Een signaal is een opportuniteit om de kwaliteit van de dienstverlening kritisch te bekijken en indien nodig bij te sturen. Ik vind het in die zin ook belangrijk om te benadrukken dat dat extern onderzoek belangrijk is vanuit een positieve, offensieve houding van VDAB. Voor zover ik de organisatie ken, heeft ze een enorm groot procesmanagement. Ze hebben heel wat interne processen, die heel nauwgezet worden gemonitord, en ook heel wat data, maar het blijft natuurlijk belangrijk dat we daar ook voldoende zelfkritisch naar durven te kijken. Men moet in die zin durven zich permanent een spiegel voor te houden. Dat is ook wat VDAB doet en durft in die uitdagende tijd.

Ik verwijs nog naar het klachtenmanagement. Dat maakt integraal deel uit van de bredere kwaliteitsaanpak binnen de organisatie, hetgeen toch wel heel belangrijk is.

Het is uiteraard van belang dat we steeds op maat gaan werken. Aan de hand van persoonlijke gesprekken tussen de klant en de bemiddelaar wordt ingeschat wat de persoonlijke noden van de klant zijn. Tijdens deze gesprekken wordt ingeschat welke drempels de werkzoekende ondervindt om werk te vinden. Tegelijk worden de competenties en de mogelijkheden van de klant in kaart gebracht. U kent dat uiteraard. Er is ook de afsprakenkaart, de afsprakenbundel, om het verhaal van de activering van klanten heel nauw op te volgen.

Aangaande de suggestie om meer klantvriendelijk te zijn in de dienstverlening naar werkgevers: op dit moment kunnen werkgevers via hun ‘Mijn VDAB’ toegang krijgen tot de online tools die worden aangeboden, waaronder het publiceren en beheren van vacatures, maar ook het zoeken naar geschikte kandidaten.

Wat de publicatie van cv’s betreft, heeft de burger zelf ook verschillende mogelijkheden. Enerzijds beslist hij zelf welke data met betrekking tot zijn profiel – studies, werkervaring, talenkennis – getoond worden. Dus hij kan zelf sturen wat hij of zij wil tonen aan potentiële werkgevers. Anderzijds is er de mogelijkheid om het cv ook te anonimiseren.

Collega Verbeurgt, u stelde vragen rond de werking naar werkgevers. VDAB streeft naar een permanente verbetering van de dienstverlening en volgt ook de algemene tevredenheid van werkgevers over de dienstverlening actief op. Ik denk dat dat belangrijk is, ook vanuit de raad van bestuur, waar alle federaties mee aan tafel schuiven.

Ik hoor als minister, net als jullie, inderdaad regelmatig de moeilijkheden die werkgevers ondervinden in de zoektocht naar nieuwe medewerkers. De geluiden

die hier door Voka zijn gesignaleerd zijn me dus niet vreemd. Voka zat gisteren mee aan tafel en bevestigde dat zij het goed vinden dat wij in alle openheid kijken naar wat de meest performante, aangepaste structuur is voor de arbeidsbemiddeling van de toekomst.

We zien dat tevredenheid van werkgevers over VDAB volgens de bevraging positief is. De krapte op de arbeidsmarkt die werkgevers ervaren, brengt hen wellicht tot de vraag van bijkomende dienstverlening. Daarom rolt VDAB dit jaar, in uitvoering van het werkgelegenheidsakkoord, een nieuwe werkgeversdienstverlening uit die de ambitie heeft om meer proactief te zijn – het uitbreken van VDAB – zodat zij inderdaad ter plaatse kunnen gaan bij de werkgever, samen kunnen kijken naar vacatures, kijken waarom bepaalde vacatures eerder ingevuld geraken dan andere. *(Opmerking van de voorzitter)*

Die proactieve aanpak vanuit VDAB richting werkgevers is een ambitie die ook is ingeschreven in het recente werkgelegenheidsakkoord, aangebracht door Voka en andere werkgeversfederaties, om inderdaad die klantgerichtheid en dienstverlening naar de werkgevers te verbeteren en te versterken.

Maar om het grote verschil te maken, zullen alle actoren op de arbeidsmarkt mee aan de kar moeten trekken, op alle niveaus, ook de HR-diensten – dat is hier ook al vaak gezegd. Daar waar men vanwege de werkgever de witte raaf altijd zocht, zal er misschien meer ambitie mogen zijn bij werkgevers en personeelsdiensten om ook mensen die op het eerste zicht niet die match hebben – qua cv, vacature – om die toch de kans te geven. Op het moment dat er die intrinsieke motivatie is zijn er heel wat functies die men perfect 'on the floor' kan leren, maar je moet daartoe de kans krijgen. Ook mensen met een beperking zullen op dat vlak ook veel meer kansen en ondersteuning moeten krijgen. Daar is ook een appel richting de werkgevers om dat mee op te nemen.

Een inclusief en open blik naar het aanwezige talent is dus meer dan nodig, en wat mij betreft een belangrijk uitgangspunt. Daarom vraagt VDAB expliciet van elke werkgever die zoekt naar extra ondersteuning, om open te staan om kandidaten op te leiden via werkplekleren. De antidiscriminatie-wetgeving wil ik hier nogmaals beklemtonen, dat is een belangrijk aandachtpunt waar we de volgende maanden zeker ook op ingaan naar aanleiding van het onderzoek. Ook de sollicitatiefeedback is belangrijk om te geven. Zo kan VDAB nog gerichter kandidaten voorbereiden.

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Misschien eerst ingaan op de opmerking van collega Verbeurgt over het Voka-verhaal, en waarom mijn reactie niet gelijkaardig was aan die op het ABVV. Ik wil u misschien eerst geruststellen: ik vind ook dat Voka en UNIZO uit de raad van bestuur van VDAB moeten. Ik vind dat als je zegt dat de vakbonden eruit moeten, dat je dan ook de werkgeversorganisaties eruit moet krijgen. Ik vind dat VDAB bestuurd moet worden door een panel aan arbeidsmarktdeskundigen, en voor mij mag daar zelfs bandbreedte op zitten. Ik denk aan Stijn Baert, Ive Marx, maar even goed Wim Van Lancker. Ik denk dat je dan tot taboeloze en redelijk directe aansturing komt, zonder dat er andere belangen tussen zitten.

Er is wel een fundamenteel verschil, vind ik, tussen wat het ABVV gedaan heeft, en wat Voka heeft gedaan. Het ABVV heeft de zuurprijs aan VDAB gegeven, omdat VDAB doet wat het parlement – de mecenas van VDAB – vraagt. De belastingbetaler vraagt bij monde van een Vlaamse meerderheid om mensen die in een SWT-statuut (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag) zitten niet te laten vallen, en vacatures door te sturen. Het ABVV hoort dat, want ze krijgen het voorrecht om VDAB mee te besturen, mee uit te voeren. Wat zij doen is eigenlijk lijnrecht tegen een van de kerntaken van een organisatie die ze mogen besturen, gaan protesteren.

Wat Voka hier doet, is eigenlijk zeggen dat de kerntaak – waarvoor ze aangeduid zijn om mee te besturen – niet goed wordt uitgevoerd, en beter uitgevoerd moet worden. Maar die betwisten de kerntaak niet. Ik vind dat toch een groot verschil. Maar ze mogen er wat mij betreft zeker ook uit.

Minister, wat u zei … Ik denk dat die studie een goede zaak is. Veel kan natuurlijk onder de chapeau en de opdracht van die externe studie. Maar we weten ook allemaal dat die externe studie pas eind deze legislatuur zal komen, en dat we ondertussen zeer kostbare tijd aan het laten passeren zijn. Kostbare tijd om mensen aan werk te helpen, om vacatures in te vullen. Bovendien: tegen dat die studie er is, tegen dat dat allemaal geïmplementeerd is, en die nieuwe blauwdruk er is, zitten we wellicht in 2030, het jaar waarin Kortrijk de Culturele Hoofdstad van Europa zal zijn. *(Opmerkingen van de voorzitter)*

Uw micro werkt niet, voorzitter. *(Gelach)*

Maar ik vind dat we toch op zeer korte termijn het kwaliteitsmanagement bij VDAB, en zeker de contacten met uitkeringsgerechtigde werkzoekenden of mensen die zich bij VDAB aanmelden, echt zeer ernstig moeten nemen. Ik zie daar, ondanks goede wil op vlak van het management, ondanks ook goede wil van u, politiek, toch op het terrein zeer veel mank lopen. Ondanks ook de inzet van veel medewerkers bij VDAB, voor alle duidelijkheid. Maar dit … We zien dat ook op sociale media en noem maar op. Je ziet te vaak van die voorbeelden passeren. Misschien moeten we toch nadenken, minister, en daarom ook mijn komende vraag, of er geen kortetermijn quality control, of management, met een heel lichte structuur, haalbaar is, en of dat toegepast kan worden op minstens die eerste contactname die men krijgt met VDAB, zodanig dat we als parlement hier toch ook de kwaliteit een beetje kunnen versterken.

De voorzitter: De heer Verbeurgt heeft het woord.

Thijs Verbeurgt (Vooruit): Tot mijn zeer grote verbazing ben ik het zeker met het laatste deel van collega Ronse grotendeels eens, zo niet volmondig. Ik vind het zeer interessant dat u een grote evaluatie of een studie wilt maken van wat een arbeidsmarktbemiddeling van de toekomst moet zijn. Ik denk dat u de pijnpunten, zowel in de realiteit van VDAB als in de realiteit van onze arbeidsmarkt, erkent, waarbij we inderdaad zien – wat we deze voormiddag ook hebben gezegd – dat de 'quick wins' voorbij zijn, dus dat je eigenlijk veel meer maatwerk moet gaan leveren, waardoor je dus meer mensen nodig hebt voor minder begeleiding, die wel intensiever moet. We moeten nadenken hoe we die organisatie en arbeidsbemiddeling daaraan kunnen aanpassen. Ik ben het daar eigenlijk mee eens. Maar ik heb wel een beetje de angst – en ik denk dat collega Ronse daar ook wat naar verwijst – dat we het komende jaar alle opmerkingen over de werking van VDAB zullen doorschuiven naar die studie die nog moet komen. Daar ben ik toch zeer terughoudend in, en hoop ik dat u mij kunt overtuigen van het tegendeel.

Dus ben ik ook wel vragende partij om ook op korte termijn, naast deze brede evaluatie – ik ging het bijna brede heroverweging noemen – toch ook bijsturingen mogelijk te maken in de evaluatie van het functioneren van VDAB, in de manier waarop zij aanklampend werken, waarop zij slagen in hun opdrachten om te activeren, eventueel ook rond – u verwees er zelf naar – kunnen communiceren over wat men doet. Daarvoor moet je de cijfers hebben, om te zien of het daar ook mogelijk is om interne processen te verbeteren. Ik kijk een beetje naar u, minister, om daar toch het engagement aan te gaan dat wij niet een jaar lang moeten horen dat er een studie komt: geduld, we zijn ermee bezig, wacht op de studie, dan zullen we het debat voeren … Want ik ken collega's van u die dat wel eens durven.

Ten tweede vind ik het interessant dat we ons ook als commissie eens buigen over de arbeidsmarktbemiddeling van de toekomst. Naar de collega's toe: we hoeven

daar geen aparte studie naar te doen, maar misschien moeten we eens kijken of we dat op een of andere manier kunnen doen, ook naar timing toe. Laten we eerst de studie lopen, en komen we dan eventueel met hoorzittingen naar een resolutie of iets dergelijks? We weten natuurlijk dat we op het eind van het jaar in 2024 komen, wat ook niet evident is. Misschien moeten we eens kijken of we ons daar ook als commissie over buigen. Want ik vind het toch belangrijk dat we daar als parlement ook onze stem in laten horen, naast de arbeidsmarktexperten, naast het externe studiebureau. Ik heb begrepen dat de minister voorzitter is of wordt van het comité. De uitvoerende macht heeft er dus zijn stem in, maar ik denk dat de wetgevende macht in dezen, de decreetgever, ook een stem zou moeten zijn. Collega's, ik hoor graag jullie ideeën over hoe wij daar als parlement ook een rol in kunnen spelen.

De voorzitter: De heer Ongena heeft het woord.

Tom Ongena (Open Vld): Collega's, daarnet zat ik met een gewrongen gevoel, nu zit ik veeleer met een opgewekt en blij gevoel, omdat ik toch merk dat de 'coalition of the willing' groeiende is om van VDAB een meer performante organisatie te maken die beter presteert. Ik ben dus ook heel blij, minister, met uw aankondiging dat u een doorlichting gaat laten doen. Ik denk dat dat ook nodig is. Want ik maak me een beetje zorgen. Ik kan begrijpen dat ze zeggen dat ze hun goede resultaten beter moeten communiceren, maar in alle eerlijkheid denk ik dat het niet enkel een kwestie van communicatie is, maar ook van prestatie. Kijk naar de activering van leefloners, naar de Oekraïense vluchtelingen, naar SWT'ers. Deze voormiddag was er nog de vraag rond de sociale huurders. Op al die terreinen voel je dat VDAB worstelt met de nieuwe uitdagingen waarvoor onze arbeidsmarkt staat. Dat is niet ongewoon, omdat het een organisatie is die misschien nog grotendeels werkt op basis van een arbeidsmarkt van tien, twintig jaar geleden. Ik denk dus dat die doorlichting echt nodig is. Ik kijk ernaar uit.

Ik sluit me een beetje aan bij de vraag collega Verbeurgt. Waarover zal die studie precies gaan? Hoe ver zal die gaan? In mijn ogen zou het goed zijn, mocht daar een soort blauwdruk in staan voor de volgende regeringsonderhandelingen, wie dan ook aan de tafel zal zitten, omdat we dan echt naar zo'n nieuwe VDAB moeten gaan. Dan kijk ik wel hoopvol naar die studie, om dat mee te nemen in die onderhandelingen.

Kunt u al iets meer zeggen over de inhoud? En kunnen wij ook betrokken worden bij de aflijning van dat onderzoek? Los van het feit of we dat onderzoek nu zelf moeten gaan doen, kunnen we wel ergens inspraak krijgen in hoe die analyse gevoerd moet worden en hoe ver die moet gaan. Wat Open Vld betreft, mag die heel ver gaan en mogen we echt de vraag stellen wat nu nog de taak van VDAB is, dus echt een kerntakendebat in zijn meest zuivere vorm. We kijken daarbij ook naar lokale besturen en zo. Ik denk dat we heel het veld daarbij in beeld moeten brengen.

Hoe kan het parlement betrokken worden bij het vormgeven van die analyse, waar ik echt hoopvol naar uitkijk?

Robrecht Bothuyne (cd&v): Ik wil ook even aansluiten over de werking van VDAB. Ik zou een suggestie willen doen. Er is niet alleen de sollicitatiefeedback. Er was een tijd waarin VDAB vacatures die geannuleerd werden of niet ingevuld raakten bij werkgevers, ging analyseren en de reden bijhield waarom een vacature geannuleerd werd. Eigenlijk was dat een zeer goede manier om de kwaliteit van de vacaturewerking en de invulling of niet-invulling ervan te monitoren en op die manier de vinger aan de pols te houden van de arbeidsmarkt, verdergaand dan de gewone knelpuntberoepenanalyses. Daar is men een tijdje geleden mee gestopt, maar eigenlijk is dat een spijtige zaak. Dat geeft op die manier een beperkt beeld

van hoe onze arbeidsmarkt functioneert, en vooral van de stukken waar het niet goed functioneert.

Wat de studie betreft, denk ik dat iedereen het erover eens is dat het een goed idee is om in alle openheid te kijken wat VDAB in de toekomst moet doen en op welke manier die VDAB eventueel vormgegeven wordt. Misschien is het een heel andere vorm van organisatie die in de toekomst onze arbeidsmarkt moet vormgeven. Ik denk dat het nuttig is om het parlement daarbij te betrekken, maar dan moeten we de studie wel even haar werk laten doen, en dan hier de resultaten bekijken en daarmee aan de slag gaan. Het zou mooi zijn mochten we daar op een actieve manier nog input voor kunnen leveren en er eventueel draagvlak voor kunnen leveren, nog voordat de verkiezingen plaatsvinden.

De voorzitter: Minister Brouns heeft het woord.

Minister Jo Brouns: Collega's, ik heb daarstraks als inleiding een aantal dingen gezegd die ik wil herhalen. Het is een onderzoek zonder enig taboe. Ik heb gisteren letterlijk aan de raad van bestuur gezegd dat het kan gaan over geen VDAB meer, tot de conclusie dat het de meest performante arbeidsbemiddelende organisatie in de wereld is. Zo ruim kan het zijn. Al de rest is ondergeschikt. De vraag is: hoe zet je vandaag 1 miljard euro en 5000 mensen op de meest performante manier in om die Vlaamse vacatures ingevuld te krijgen. Dat is de kernvraag. Toekomstgericht weten we dat die uitdaging alleen maar veel en veel groter zal worden, gelet op de demografie.

En absoluut is die studie geen reden om hier iedere week, een jaar lang, te komen zitten wachten op die studie. No way. Ik heb een hele lijst van zaken die vandaag gaande zijn. Dat is, uiteraard, de kwaliteitscontrole. Het is zeker niet communiceren om te communiceren. Maar we weten wel dat, wanneer er gezegd wordt dat er maar twee mensen worden gesanctioneerd en het er in werkelijkheid 24.000 zijn, ja, dan moet men daarop anticiperen. Ik zie u lachen. Maar ik wil maar zeggen dat VDAB het aan zichzelf verplicht is om dat vandaag meer te counteren dan ze dat al doen.

Over het werkgelegenheidsakkoord wil ik een aantal zaken aanhalen die vandaag gebeuren, om niet de indruk te wekken dat er niets loopt vandaag. Het werkgelegenheidsakkoord heeft de focus op de niet-beroepsactieven. We hebben verschillende deelgroepen: de leefloners, de langdurig zieken, de mensen in het stelsel met bedrijfstoeslag, vrouwen met migratieachtergrond en ga zo maar door. Het zijn allemaal mensen die vandaag niet of anders actief zijn en die niet het traditionele publiek zijn van VDAB. Je merkt dat dat een van de redenen is dat de transitie nodig is, meer dan ooit, en waar een belangrijke rol is weggelegd voor de lokale besturen. Collega Somers heeft in het kader van de decentralisatieoefening de benchmark gevraagd. Ik vind het belangrijk om op de werkgelegenheidsconferentie de rol van de lokale besturen nader te bekijken.

Gisteren is het heel duidelijk aangegeven. Ik geloof heel sterk in een ecosysteem rond werk, op stedelijk of op regionaal niveau. Alle partners die vandaag een rol van betekenis kunnen spelen in het activeren van mensen, moeten die rol kunnen spelen. Dat is voor mij een belangrijk onderdeel in die grote oefening. Er is de audit van het Rekenhof die in volle uitvoering is. Er ligt heel wat werk op de plank. Er is zeker geen stilstand in afwachting van die nieuwe, belangrijke blauwdruk die de organisatie van onze Vlaamse arbeidsbemiddeling moet voorbereiden voor de toekomst.

Ik wil, collega's, het parlement betrekken op een manier die jullie overeenkomen. Als jullie vandaag zeggen dat jullie input hebben die deel moet zijn van de scope, dan zou ik zeggen: laat maar komen. Dan nemen we die zeker mee.

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Er zijn een aantal zaken. Minister, wat de studie betreft hebt u de doelstelling op de mooist mogelijke manier geschetst. Hoe kunnen we er met 1 miljard euro voor zorgen dat zoveel mogelijk mensen die vandaag niet aan het werk zijn, geholpen worden via opleiding, omscholing, bemiddeling, richting een job. De manier waarop is ondergeschikt aan de kwaliteit waarop het gebeurt en de effectiviteit. Dat is zeer goed.

Twee, ik durf hier zeggen dat ik denk dat er nauwelijks ideologische verschillen zijn over de manier waarop dit zou moeten worden aangepakt in dit parlement, de PVDA niet te na gesproken. Puur methodisch en hoe het wordt aangepakt, zijn er geen grote ideologische discussies. Zeker als ik collega Verbeurgt hoor spreken, en in het verleden collega Gennez, denk ik dat we hier echt redelijk hard op dezelfde lijn staan.

Wat ik het moeilijkste vind, zeker op de korte termijn, is dat dit geen ideologische, maar een operationele discussie aan het worden is. Het is een operationele discussie over 1 miljard euro die wij aan organisaties en mensen delegeren om een heel belangrijke maatschappelijke doelstelling te vervullen, en waarvan wij, het parlement – maar ook u, als minister –, ons eigenlijk heel vaak afvragen of het wel goed wordt besteed. Het ligt niet aan een aantal ideologische knoppen die je verdraait, maar het is echt operationeel. In die zin volg ik de suggestie van collega Verbeurgt om ook met het parlement hierover zonder taboes in dat bad te zitten.

Ik zie twee delen. Het eerste is hoe we op heel korte termijn voor de komende jaren mee dat kwaliteitsmanagement vanuit het parlement mee kunnen gaan versterken en ondersteunen. Dat kan zich vertalen in een vaste keer dat er iemand van VDAB komt monitoren of transparantie geeft over de klachtenbehandeling, zodat we dat minstens ook weten, of we kunnen eens op bezoek gaan, noem maar op. En op de iets langere termijn, maar ik zou daar ook niet te lang mee wachten, gaat het erover hoe men ons actief mee kan betrekken in het verhaal van dat extern onderzoek. Het zou leuk zijn mocht in het lastenboek worden meegegeven dat ook het parlement en de commissie mee bevraagd en betrokken worden als stakeholders die daarin gekend moeten zijn. Dat zijn mijn punten.

De voorzitter: De heer Verbeurgt heeft het woord.

Thijs Verbeurgt (Vooruit): Aansluitend en tot slot: opnieuw, ik ben het grotendeels eens met collega Ronse. Ik denk dat we het onderscheid moeten maken tussen twee elementen. Eerst zijn er de maatregelen op de korte termijn. Ik denk dat we het er over eens zijn dat er op korte termijn binnen VDAB nood is aan bijsturing op het operationele vlak. Het gaat dan nog niet over – want daar verschillen we wel van mening – de aanpak en – ik omschrijf het nu wat kort door de bocht – de hardheid. Ik heb het dan over sanctionering. Daarover kunnen we discussiëren op ideologisch vlak. Maar ik denk dat het echt gaat over operationeel ervoor zorgen dat die organisatie performant wordt. Het gaat over hoe we de middelen die wij als overheid hebben, zo doelmatig mogelijk besteden. Hoe zorgen wij ervoor dat elke euro die wij als overheid ergens in steken, ook rendeert? Dat was het debat van deze ochtend en ik denk dat wij dat debat nog vaak zullen hebben. Dat is het eerste en ik ben het eens met het voorstel van collega Ronse dat we misschien moeten kijken om in de planning structureel met VDAB een discussie te organiseren.

Het tweede punt betreft de langere termijn. Ook daar ben ik het volmondig eens. Ik was zelf aan het denken of we al meteen resoluties of dergelijke moeten maken, maar ik denk eigenlijk dat gewoon het opnemen van het parlement als een van de stakeholders in het onderzoek een zeer goede stap is. En dan moeten we inderdaad zo snel mogelijk van start gaan, want het jaar zal snel voorbij zijn. En – collega

Ronse verwees er daarnet ook al naar – de waarheid gebiedt ons om te zeggen dat er toch al wat tijd verloren of voorbij is gegaan deze legislatuur. De zorgen ten aanzien van VDAB zijn niet nieuw en ik denk dat het nu echt, zowel op korte als middellange termijn, een kwestie is van snel en doeltreffend te handelen zodanig dat we zo snel mogelijk tot een performante organisatie komen die doet waarvoor wij ze financieren, namelijk iedereen die wil werken, begeleiden naar de arbeidsmarkt. En zij die hogere drempels ervaren dan zij zelf denken te kunnen overwinnen, moeten we helpen om over die drempels heen te raken.

De voorzitter: De vragen om uitleg zijn afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Maaike De Vreese aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de taalvereisten die werkgevers aan Oekraïense vluchtelingen stellen – 1084 (2022-2023)

Voorzitter: de heer Robrecht Bothuyne

De voorzitter: Mevrouw De Vreese heeft het woord.

Maaike De Vreese (N-VA): Goeiemiddag, collega's. Ik zou zeggen: loop niet allemaal weg, blijf nog eventjes voor deze laatste vraag. *(Gelach)*

De voorzitter: Wie u echt de moeite vindt, die blijft natuurlijk.

Maaike De Vreese (N-VA): Nog een laatste vraag over onze Oekraïense vluchtelingen die hier aanwezig zijn sinds maart 2022. De eerste focus lag natuurlijk op de opvang van die mensen, op hoe we die mensen gingen huisvesten in een veilige omgeving. Ook toen al gaven we aan dat we op de lange termijn toch zouden moeten bekijken welke stappen we verder zouden nemen, omdat we toen toch ook al vermoedden dat het conflict langer kon aanslepen dan we allemaal heel graag wilden. We denken dan inderdaad heel concreet aan het leren van het Nederlands, het voorzien van kinderopvang en onderwijs, alsook het zoeken van een job. Ik denk dat we allemaal al met Oekraïners die hier zijn, gesproken hebben. Die mensen kunnen ook een betekenis hebben in onze knelpunteneconomie. Laat ons die talenten dan ook niet onbenut laten.

Minister Crevits gaf vanaf april ook al aan de Oekraïense vluchtelingen die dat willen en kunnen, te zullen toeleiden naar een job. Daarbij kunnen ook taal- en andere opleidingen worden aangeboden. Daarop heeft VDAB werk gemaakt van een onthaalpagina waar werkgevers specifieke vacatures kunnen doorgeven en waar de vluchtelingen voor zichzelf een passende vacature kunnen vinden. Belangrijk daarbij is een snelle valorisatie van competenties en diploma's. Op basis van de onvolledige cijfers stellen we echter vast dat de Oekraïners hier aanwezig veel minder dan in bijvoorbeeld Nederland de weg vinden naar de arbeidsmarkt. Een belangrijke oorzaak daarvan is natuurlijk het ondersteuningsmodel, namelijk de federale beslissing om de vluchtelingen een leefloon toe te kennen. Daarvoor zijn we echter afhankelijk van diezelfde federale overheid. Maar aan de hand van die cijfers hebben collega Ronse – die hier jammer genoeg niet meer aanwezig is – en ikzelf ook gepleit voor een verplichte inschrijving bij VDAB, zodat die mensen wel degelijk aan een job worden geholpen.

Ondertussen moet Vlaanderen roeien met de riemen die het heeft en zo ook verder nog drempels afbouwen. In deze context lanceerde de minister het pleidooi aan werkgevers om soepeler te zijn met taalvereisten. Werkgevers moeten een inspanning leveren om de betrokkenen kansen te geven. De kennis van het Nederlands mag voor bepaalde functies geen onoverbrugbare kloof zijn om mensen aan te werven.

Dat past ook volledig in de filosofie van het regeerakkoord dat tussen de huidige coalitie gesloten is: om niet te wachten met taal en verdere inburgering, maar om nieuwkomers al onmiddellijk toe te leiden naar een job.

Daarover heb ik een aantal vragen.

Wat zijn de reacties van de ondernemingen op de oproep om meer flexibel om te gaan met de kennis van het Nederlands?

Hoe kunt u de ondernemingen ervan overtuigen om in de eerste plaats oog te hebben voor ervaring, competenties en diploma's?

Is VDAB voorbereid om een traject aan te bieden aan alle Oekraïense vluchtelingen die aan de slag kunnen gaan? Welke initiatieven kan Vlaanderen nemen om meer in te zetten op taalbegeleiding, taalcoaching en opleiding op de werkvloer?

Hoe zullen de lokale besturen worden gemotiveerd om, in afwachting van die verplichting, zoveel mogelijk Oekraïense vluchtelingen in te schrijven bij VDAB?

Wat is het plan van aanpak en de timing van de Taskforce Oekraïne? Op welke manier worden VDAB en eventuele andere activeringspartners betrokken bij de werkzaamheden van de taskforce en de voorstellen die worden geformuleerd?

Wat is de stand van zaken van de erkenning van de Oekraïense diploma's?

De voorzitter: Minister Brouns heeft het woord.

Minister Jo Brouns: Dank u wel, collega De Vreese.

Eerst en vooral heb ik begrip voor het feit dat werkgevers in hun vacatures taalvereisten vooropstellen. Kennis van het Nederlands zorgt er uiteraard voor dat je je job veilig kunt uitoefenen. Ik vind dat een van de belangrijkste voorwaarden, de veiligheid. Het zorgt eveneens voor sociaal contact met je collega's. Kortom, het zorgt ervoor dat je je job kwaliteitsvol kunt doen.

Maar soms stellen we wel vast dat die taalvereisten voor bepaalde functies onrealistisch hoog worden gesteld, of kan het Nederlands – wat mij betreft – aangeleerd of bijgespijkerd worden op de werkvloer. Hiervoor moet VDAB de nodige ondersteunende maatregelen – bijvoorbeeld de taalcoaching – voorzien. Goede praktijken worden ook gedeeld op de website van VDAB. We kunnen werkgevers niet verplichten om hun vacature aan te passen, maar dankzij het ruime begeleidingsaanbod van VDAB kunnen we anderstalige werkzoekenden op de werkvloer voldoende ondersteunen om snel de taal onder de knie te krijgen.

VDAB begeleidt werkgevers ook om een realistisch taalniveau op te geven in hun vacature. In het kader van #werkplekvrij zien we alvast dat die oproep werkt. In tegenstelling tot voor de oorlog denken werkgevers meer na over het taalniveau om zo ook anderstaligen een kans te geven. Dit past ook binnen de contouren van de campagne van de witte raaf – u welbekend. Er zijn beduidend meer vacatures met de hashtag met een lager taalniveau dan in de reguliere vacatures, waar ongeveer in de helft van de vacatures een zeer goede kennis van het Nederlands wordt gevraagd.

We hebben dit eerder al besproken op uw vraag maar ook die van collega's Ongena en Ronse en vorige week nog op vraag van collega Annouri. VDAB is inderdaad voorbereid. Taalcoaching op de werkvloer is een van de pijlers van het talenplan 'Vijf voor Taal'. Dit was dus al een speerpunt voor de oorlog in Oekraïne. Er zijn voor de werkgevers verschillende ondersteuningsmogelijkheden, zoals individuele beroepsopleiding (IBO) met taalcoaching en de job- en taalcoaching en Nederlands op de werkvloer die overzichtelijk terug te vinden zijn op de landingspagina voor

werkgevers. We zagen vorig jaar een stijging van de vragen naar deze ondersteuningsmogelijkheden. In 2023 zet VDAB in op de verdere uitrol en bekendmaking van die mogelijkheden, onder meer door dit te koppelen aan een vernieuwde werkgeversbenadering.

In het kader van Oekraïne werden bij VDAB 21 specifieke bemiddelaars aangesteld om mensen te begeleiden bij de eerste stappen in hun traject naar werk. Zij ondersteunen Oekraïners bij hun inschrijving, helpen bij de beroepsoriëntatie, zetten trajectacties op en matchen met openstaande vacatures.

De leefloners worden via de OCMW's, al dan niet met ondersteuning van VDAB, toegeleid naar de arbeidsmarkt, zo ook de Oekraïense vluchtelingen. Cijfers over de tewerkstellingsgraad van Oekraïense vluchtelingen heb ik nog steeds niet ontvangen van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ). Maar het aanvoelen leeft toch dat hier uiteraard nog een versnelling hoger geschakeld kan worden. De grootteorde is bekend: 18.000 op beroepsactieve leeftijd, maar 6000 op dit ogenblik ooit ingeschreven, waarvan er dan ondertussen 2500 aan het werk zijn.

Om te wijzen op het belang van die activering hebben we nogmaals ook voor het kerstreces een schrijven gericht – niet nogmaals, dat was aan de collega's in de Federale Regering –, maar een eerste maal ook aan onze lokale besturen en OCMW's met de vraag om Oekraïners met een leefloon meer systematisch toe te leiden naar de arbeidsmarkt. U kunt zeggen dat het maar een schrijven is, maar het is natuurlijk nodig om daar toch de aandacht op te vestigen.

Samen met u zijn we er wel van overtuigd dat dat voor de ontheemde Oekraïners absoluut een meerwaarde kan zijn. Mijn ervaring leert ook dat die mensen zelf ook de vraag stellen om zo snel mogelijk te kunnen gaan werken. Om de lokale besturen hierbij te ondersteunen, ontwikkelde VDAB handvatten om de Oekraïners kwalitatief in te schatten. VDAB stelde ook vaste aanspreekpunten aan om de samenwerking goed vorm te geven.

Wij verwachten ook eerstdaags de juridische analyse over of en hoe we Oekraïense vluchtelingen ook kunnen verplichten in te schrijven bij VDAB. Zoals u weet is dat een bevoegdheid die wij hebben, maar ik wil daar toch het voortouw in nemen.

Wat betreft de stand van zaken rond de erkenning van diploma's: die worden officieel erkend door NARIC-Vlaanderen (National Academic Recognition Information Centre) onder de bevoegdheid van minister Weyts, zoals u weet. NARIC-Vlaanderen faciliteert mee de snelle doorstroom naar de arbeidsmarkt. Voor de specifieke gelijkwaardigheidsaanvragen van Oekraïense diploma's wordt getracht om binnen de tien werkdagen al een beslissing te bezorgen betreffende de niveaugelijkwaardigheid. Daarnaast werd in overleg met de bevoegde diensten van de onderwijsadministratie een regeling uitgewerkt waarbij houders van Oekraïense diploma's toegang krijgen tot het lerarenambt en administratieve beroepen in het Vlaams onderwijs worden uitbetaald, op voorwaarde dat ze voor hun diploma een erkenningsaanvraag ingediend hebben bij NARIC-Vlaanderen. Ook deze Oekraïners kunnen daardoor sneller terecht op de arbeidsmarkt.

Ik verwijs ook graag naar een heel mooi voorbeeld uit de praktijk dat ik zelf heb mogen bezoeken. In een winkel van Albert Heijn werden doofstomme Oekraïense vluchtelingen tewerkgesteld. Dat was het mooiste bewijs van de intrinsieke motivatie en de goesting om aan de slag te gaan die daar heel duidelijk aanwezig was. Zij, drie jonge mensen, twintigers, jonge dertigers waren vlak na de zomer gestart als rekkenvullers. In een mum van tijd, na twee maanden, kregen ze de kans om shiftleider te worden. Hiermee geef ik aan dat het lukt – doofstomme Oekraïense vluchtelingen met goesting om aan de slag te gaan – omdat ook de werkgever ervoor openstond en omdat de groep enthousiast was om de mensen

daar een kans voor te geven. Dat was voor mij een mooi inspirerend voorbeeld wat ook de relativiteit van taal voor bepaalde functies heel erg scherpstelt.

De voorzitter: Mevrouw De Vreese heeft het woord.

Maaike De Vreese (N-VA): Minister, bedankt voor uw uitgebreide antwoord. Er zijn inderdaad natuurlijk heel wat mooie voorbeelden van Oekraïners die ondertussen aan de slag zijn en ook al een redelijk mondje Nederlands spreken, Oekraïners ook met kinderen die hier op school zitten en die ondertussen eigenlijk de taal bijna machtig zijn. Ik zie ook mensen die hier aanwezig zijn en die ook wel mooie diploma's hebben. Zo sprak ik bijvoorbeeld met een man wiens vrouw een diploma had in de textielnijverheid en de economie. Zij was ook psychologe. Daarom is het zo belangrijk om verder in te zetten op de competenties van die mensen. Het kan zijn dat het diploma hier niet gelijkwaardig is, maar de competenties die die mensen hebben opgedaan in heel hun carrière, zijn eigenlijk nog belangrijker dan het diploma dat ze ooit in hun leven hebben behaald. Ik denk dus dat VDAB daar absoluut mee aan de slag moet.

Op de eerste plaats steun ik uw bekommernis dat de lat te hoog zou worden gelegd. Mensen kunnen gerust ook Nederlands leren op de werkvloer. Ik denk dat dat ook een enorme leerschool is, waar men bij wijze van spreken met collega's samen aan het koffiezetapparaat bij een kopje koffie de eerste lessen Nederlands kan trachten te krijgen. Natuurlijk is het in bepaalde functies zeer belangrijk voor de veiligheid dat men elkaar verstaat. We mogen de Nederlandse taal dus ook absoluut niet loslaten. Daar mogen we de lat wat onze Nederlandse taal betreft natuurlijk niet te laag leggen. Waar het mogelijk is, moeten we daar zeker zeer pragmatisch mee omgaan. We moeten de werkgevers inderdaad stimuleren om die Oekraïense vluchtelingen kansen te geven. De aanwerving is daarbij dan inderdaad het begin, waarbij VDAB een zeer belangrijke rol speelt.

De voorzitter: De heer Ongena heeft het woord.

Tom Ongena (Open Vld): Minister, uit uw antwoord blijkt inderdaad heel duidelijk dat Vlaanderen vandaag eigenlijk alles in handen heeft om van de activering van Oekraïense vluchtelingen een succes te maken. Onze lokale besturen kunnen die mensen die een leefloon krijgen, vandaag verplichten zich in te schrijven bij VDAB. In uw brief van eind december verwees u zelf naar een omzendbrief van 2014 van Maggie De Block. Ook hebben we VDAB, die die mensen ook kan en moet begeleiden. U verwees zelf naar een goed voorbeeld. We kennen allemaal goede voorbeelden. Het lijkt me echt wel nodig dat men daar die goede voorbeelden of praktijken eens grondig onderzoekt en ook uitrolt. Ik heb zelf het voorbeeld gehoord van een jobdag die gewoon in de buurt van een opvangdorp werd georganiseerd. Meteen werden heel veel van die mensen daar rechtstreeks in contact gebracht met werkgevers in de buurt en werden heel veel problemen, soms praktische, inzake taal, inzake kinderopvang, meteen opgelost, zeer hands-on, casus per casus, maar ook ad hoc. Er was ook het initiatief van de doofstomme mensen bij Albert Heijn, maar er is bijvoorbeeld ook zo'n jobdag. Ik denk dat we dat veel meer moeten kiezen en dat we ons ervoor moeten hoeden om dat allemaal in een systeem te stoppen, wat vaak gebeurt, waarbij er allerhande processen moeten plaatsvinden, waarbij er eerst allerhande opleidingen moeten gebeuren, waarbij men dan na enkele maanden vaststelt dat men eigenlijk geen stap vooruit is gegaan. Mijn oproep is dus deze: VDAB zou in dezen veel meer die hands-onmentaliteit kunnen gebruiken en goede voorbeelden meer algemeen kunnen uitrollen.

De voorzitter: Minister Brouns heeft het woord.

Minister Jo Brouns: Collega's, ik ben het daar volmondig mee eens. We zien dat een eerste grote golf veelal uit vrouwen met kinderen bestond. Vaak waren die hoogopgeleid: meer dan een op de twee had een hogeronderwijsdiploma. Wij

hebben dat ook zelf mogen ervaren in ons eigen opvangcentrum, met vijftig vluchtelingen. Ongeveer vier vijfde waren vrouwen met echt een aanzienlijk diploma, van IT tot farmacie. Die hebben we ook vrij snel kunnen inzetten, in het onderwijs en dergelijke. Ik geloof dus heel sterk in hen aanspreken op hun competenties. De intrinsieke motivatie was zeer groot, vanuit de houding iets te willen terugdoen voor de grote solidariteit en de warme ontvangst.

Collega Ongena, ik ben het ook met u eens. VDAB, dat is natuurlijk evident. De inschrijving is altijd één zaak. Dan is het zo snel mogelijk toeleiden en begeleiden. De vele goede praktijken delen, dat is ook waar. Wat de relatie met de lokale besturen betreft om te werken rond jobdagen, infodagen, dat wordt vandaag opgepikt, maar die goede praktijken mogen en kunnen inderdaad altijd nog meer en breder worden gedeeld. Dat zijn ook mooie voorbeelden voor zo'n werkgelegenheidsconferentie, waar lokale besturen, samen met de sociale partners, maar toch wel in het bijzonder de lokale besturen, in de kijker zullen worden gezet wat hun rol bij het lokale arbeidsmarktbeleid in relatie tot VDAB betreft. Zo kunnen ook alle goede praktijken die er vandaag zijn, daar worden gedeeld en getoond, ter versterking van onze Vlaamse arbeidsmarkt.

De voorzitter: Mevrouw De Vreese heeft het woord.

Maaike De Vreese (N-VA): Bedankt minister, ik vind het nog altijd zeer jammer dat net door dat nieuwe statuut van tijdelijk ontheemden, die Oekraïense vluchtelingen eigenlijk voor een stuk uit de boot gevallen zijn. Zij moeten inderdaad het verplichte inburgeringstraject niet volgen. Daardoor werden zij niet onmiddellijk naar VDAB geleid, waardoor zij niet verplicht die inburgeringscursus en die Nederlandse taallessen kregen, en zij dus voor een groot stuk zelf hun weg hebben moeten zoeken.

Ik ben het helemaal eens met collega Ongena dat we in dezen zeker en vast ook de samenwerking tussen lokale besturen en de initiatieven die er zijn moeten verstevigen, zoals die jobbeurzen bij grote opvangplaatsen voor Oekraïense vluchtelingen. Maar we kijken bijvoorbeeld ook naar het Agentschap Integratie en Inburgering. Daar zit nu ook al een samenwerkingsovereenkomst die de samenwerking nog moet verstevigen. Al die componenten moeten dus samenwerken als het gaat over de activering van Oekraïners, maar eigenlijk ook over de activering van nieuwkomers in onze samenleving in het algemeen.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.