

vergadering **C125**
zittingsjaar 2022-2023

Woordelijk Verslag

Commissievergadering

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

van 2 februari 2023



**Vlaams
Parlement**

INHOUD

VRAAG OM UITLEG van Ilse Malfroot aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de talrijke inbreuken op de sociale wetgeving die werden vastgesteld bij groot-schalige controles op de werven voor de uitrol van het glasvezelnetwerk – 1227 (2022-2023)	
VRAAG OM UITLEG van Maaïke De Vreese aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de verstrengde ketenaansprakelijkheid bij illegale tewerkstelling – 1287 (2022-2023)	3
VRAAG OM UITLEG van Maaïke De Vreese aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over het opleiden van verpleegkundigen uit India – 1292 (2022-2023)	8
VRAAG OM UITLEG van Stijn De Roo aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de erkenning van cyberveiligheidexpert als knelpuntberoep – 1242 (2022-2023)	12
VRAAG OM UITLEG van Axel Ronse aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over het anoniem solliciteren – 1248 (2022-2023)	
VRAAG OM UITLEG van Imade Annouri aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over een uitzendbureau dat met anonieme sollicitaties werkt – 1251 (2022-2023)	
VRAAG OM UITLEG van Ilse Malfroot aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over het antidiscriminatiebeleid op de arbeidsmarkt en het anonimiseren van cv's – 1252 (2022-2023)	
VRAAG OM UITLEG van Tom Ongena aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over het organiseren van sollicitaties met anonieme cv's – 1255 (2022-2023)	14
VRAAG OM UITLEG van Alessia Claes aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de competenties van de toekomst in de sector van de maatwerkbedrijven – 1285 (2022-2023)	24

VRAAG OM UITLEG van Ilse Malfroot aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de talrijke inbreuken op de sociale wetgeving die werden vastgesteld bij grootschalige controles op de werven voor de uitrol van het glasvezelnetwerk – 1227 (2022-2023)

VRAAG OM UITLEG van Maaïke De Vreese aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de verstrengde ketenaansprakelijkheid bij illegale tewerkstelling – 1287 (2022-2023)

Voorzitter: de heer Imade Annouri

De voorzitter: Mevrouw Malfroot heeft het woord.

Ilse Malfroot (Vlaams Belang): Vorige week berichtte de krant De Tijd over resultaten van grootschalige sociale inspecties, waarbij ook de Vlaamse inspectiediensten betrokken waren, op enkele werven waar in onderaanneming van Proximus glasvezelkabels worden uitgerold. De resultaten waren niet min. Er werden illegale tewerkstelling, zwartwerk, overtredingen van de arbeidswetgeving en inbreuken op de werkloosheidsreglementering vastgesteld. Ondanks de vriestemperaturen bleven de arbeiders zes dagen op zeven, dikwijls van 6 uur tot 18 uur, aan het werk. De sociale inspectie betwijfelt of ze daarvoor correct vergoed werden. Bovendien ontbrak op de werven elke accommodatie, zoals toiletten of een werfkeet waar de kabelleggers zich kunnen opwarmen of schuilen voor het winterweer.

Het gaat dus om toestanden die doen denken aan uitbuiting in lageloonlanden, maar die men niet zou verwachten in een welvarend Europees land als het onze. Aanvullend onderzoek bracht een ondoorzichtig kluwen van een honderdtal onderaannemers aan het licht, met diverse dubieuze detachingsconstructies en een aantal 'risicowerkgevers'. Het gaat om werkgevers die al eerder tegen de lamp liepen wegens sociale inbreuken. Maar ze kwamen er met een administratieve boete van af. Andere bedrijven bleken pas vorig jaar opgericht, wat argwaan wekte bij de sociale inspectie. De directeur van de sociale inspectie voegt eraan toe: "We sluiten niet uit dat dit slechts het topje van de ijsberg is." Onder de ruim honderd onderaannemers die door de sociale inspectie in kaart werden gebracht, zitten zelfs bedrijven uit Nederland, Portugal, Polen, Bulgarije en Duitsland.

Dit alles geeft een beeld van totale wetteloosheid. Blijkbaar voelen veel maffiose bedrijfjes in binnen- en buitenland zich voldoende zeker van hun stuk om in Vlaanderen opdrachten uit te voeren en daarbij hun voeten te vegen aan elke denkbare sociale wetgeving. Mogelijk omdat het risico op controle eerder klein is of omdat ze er na controle goedkoop van afkomen. Dit bewijst dan ook dat meer intensieve controles en consequentere bestraffing nodig zijn als we de toepassing van de moeizaam opgebouwde sociale verworvenheden willen beschermen.

Minister, kunt u mij meedelen welke conclusies u trekt uit de resultaten van deze controles en welke gevolgen u eraan koppelt? Deelt u mijn mening dat meer intensieve en volgehouden controles nodig zijn als we de toepassing van onze sociale verworvenheden willen garanderen? Welke initiatieven neemt u in dit verband?

De voorzitter: Mevrouw De Vreese heeft het woord.

Maaïke De Vreese (N-VA): Minister, we hebben het hier al heel vaak gehad over sociale dumping, illegale tewerkstelling, misbruik en uitbuiting. Dat gebeurt nu ook naar aanleiding van dramatische gebeurtenissen op enkele Vlaamse bouwwerven. Op grote bouwwerven wordt vaak gewerkt met buitenlandse werkkrachten via detachering. Vandaag zijn er in Vlaanderen 160.000 gedetacheerden, waaronder ook niet-EU-gedetacheerden, aan de slag.

Europese bedrijven kunnen op basis van het vrij verkeer van werknemers hun werknemers tijdelijk tewerkstellen in andere Europese lidstaten. Er zijn regels om de eerlijke concurrentie te waarborgen. De arbeidsvoorwaarden en veiligheidsregels moeten worden nageleefd, zowel van het land dat uitstuurt als van het ontvangende land. Door het kluwen van onderaannemers zijn er veel onduidelijkheden, grijze zones en dus misbruiken. Concreet staan er op de werven mensen met verschillende statuten, zijn er eigen regels, veiligheidsinstructies en talenkennis.

Het is belangrijk dat de procedures en de regelgeving worden gerespecteerd. De Vlaamse Sociale Inspectie, de afdeling Toezicht en Handhaving van het Departement Werk en Sociale Economie (WSE), bewaakt en controleert de uitvoering van de Vlaamse maatregelen in het kader van werk, waaronder de arbeidskaarten of arbeidsvergunningen voor migranten.

Minister, u hebt het initiatief genomen voor een verstrengde ketenaansprakelijkheid bij illegale tewerkstelling. Dat moet een halt toeroepen aan het kluwen van bedenkelijke en malafide constructies van bedrijven om illegale tewerkstelling en uitbuiting toe te dekken. Door de hoofdaannemer een minimale zorgvuldigheidstoets te laten maken als hij met onderaannemers aan de slag gaat, worden ondernemingen meer en sneller verantwoordelijk voor de sociale bescherming van werknemers op de werf. De hoofdaannemer heeft zo de verantwoordelijkheid om op te treden tegen illegale tewerkstelling bij onderaannemers en, indien nodig, de Vlaamse Sociale Inspectie in te schakelen.

Tevens wordt het inspectiekorps van de Vlaamse Sociale Inspectie uitgebreid met vijf extra inspecteurs en worden de boetes verhoogd naar 2400 tot 24.000 euro per illegaal tewerkgestelde werknemer. Uw nieuwe regelgeving zou vanaf de zomer van 2023 in voege moeten treden.

Minister, ik wil er hier nog duidelijk bij zeggen dat Vlaanderen niet alleen verantwoordelijk is. Er zit in deze hele problematiek ook een federale bevoegdheid. En het is nog veel meer een bevoegdheid van de EU, om die hele detacheringsregelgeving te herbekijken.

– Robrecht Bothuyne treedt als voorzitter op.

Minister, wat Vlaanderen betreft, kunt u een tipje van de sluier oplichten over de praktische uitwerking van de minimale zorgvuldigheidstoets? Biedt dit voldoende handvaten en mogelijkheden om de complexe problematiek van de detacheringen aan te pakken? Hoe zullen de boetes worden verhoogd, en wat zal de impact daarvan zijn? Hoe wordt overlegd met de sectoren en de ondernemingen om de regelgeving verder uit te werken? Hoe worden de sectoren dus hierbij betrokken? Ik denk immers dat ook bij hen daarover bezorgdheid heerst. Waarvoor zullen de vijf extra inspecteurs van de Vlaamse Sociale Inspectie worden ingezet?

De voorzitter: Minister Brouns heeft het woord.

Minister Jo Brouns: Collega's, dank u wel. De bescherming van elkeen die in Vlaanderen werkt, is een topprioriteit voor mij, net zoals ervoor zorgen dat Vlaamse ondernemingen geen oneerlijke concurrentie ervaren door illegale praktijken en malafide ondernemingen. We hebben daar inderdaad in het verleden al vaker over gesproken hier, en ook gisteren nog in de plenaire vergadering. Ik hanteer in dezen uiteraard het nultolerantieprincipe bij inbreuken.

U zult begrijpen dat zolang het onderzoek loopt, ik niet dieper kan ingaan op de inhoud van de feiten waarnaar werd verwezen. Wel kan ik meegeven dat de actie werd gecoördineerd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ). Daarnaast namen ook het Toezicht op de Sociale Wetten (TSW) en onze Vlaamse Sociale Inspectie deel. Op dit moment onderzoekt de Vlaamse Sociale Inspectie of de lonen

en het uitgevoerde werk in overeenstemming zijn met wat bij de aanvraag van de arbeidskaart aan de Dienst Economische Migratie is overgemaakt. Zowel naar aanleiding van de oorlog in Oekraïne als naar aanleiding van de Borealis- en de BASF-affaire heb ik maatregelen genomen om de Vlaamse Sociale Inspectie te versterken. Daarom wordt het aantal inspecties op de tewerkstelling van buitenlandse werknemers én zelfstandigen fors opgetrokken. Om dit te kunnen verwezenlijken, heb ik vorig jaar samen met de Vlaamse Regering beslist om de Vlaamse Sociale Inspectie met 15 inspecteurs te versterken, goed voor 750 extra controles.

Nog een belangrijke aanpassing in de strijd tegen sociale fraude is dat de bestaande regelgeving rond ketenaansprakelijkheid bij illegale tewerkstelling wordt aangepast, zodat ondernemingen hun aansprakelijkheid minder gemakkelijk kunnen ontlopen. Er wordt een minimale zorgvuldigheidsplicht ingevoerd, waarbij aannemers een aantal gegevens moeten nagaan bij hun rechtstreekse onderaannemer, uiteraard zonder zelf de rol van inspecteur op zich te moeten nemen. Als er indicaties zijn dat de onderaannemer de regels niet respecteert, dan moet de aannemer de onderaannemer daarop wijzen. Indien de onderaannemer niet het nodige doet om de verplichtingen na te komen, is de aannemer verplicht om de Vlaamse Sociale Inspectie daarvan in kennis te stellen. Als hij dat niet doet, kan hij zelf verantwoordelijk worden gesteld. Dat is dus het aanscherpen van de ketenaansprakelijkheid en de zorgvuldigheidsplicht.

Het is de ambitie om het ontwerp van decreet nog voor de zomer van dit jaar in te dienen. Het drastisch terugdringen van sociale dumping kan Vlaanderen niet alleen doen. De misbruiken situeren zich niet alleen op het vlak van illegale tewerkstelling of verboden uitzendarbeid, maar ook op het vlak van verloning en het ontduiken van sociale lasten. Daarom is, opnieuw, een samenwerking tussen de diverse niveaus in dit land heel belangrijk. De recente acties bewijzen dat dit daadwerkelijk goed kan gebeuren.

Daarnaast heeft de Dienst Economische Migratie een controlekamer opgericht waarbinnen men een bijzondere screening uitvoert als een onderneming een groot aantal aanvragen doet om buitenlandse werknemers tewerk te stellen.

Ook belangrijk om nogmaals aan te stippen is dat ik binnenkort samen met de collega's Demir en Diependaele een pilootproject lanceer om onze inspectiediensten op basis van artificiële intelligentie slimmer hun data te laten koppelen, om zo sneller en meer gericht te kunnen speuren naar diegenen met malafide intenties.

Tevens besliste de Vlaamse Regering ook al om de boetes voor het tewerkstellen van personen zonder geldig verblijf op te trekken, dit binnen het bredere kader van een nieuw handhavingsdecreet waarvan ik het ontwerp hier binnenkort zal indienen. De boetebedragen werden gelijkgetrokken met de boetes waarin is voorzien in het Sociaal Strafwetboek. In Vlaanderen gelijkaardige inbreuken plegen mag niet goedkoper zijn dan gelijkaardige federale inbreuken. Ook werd het systeem van de opdecimen ingevoerd. Concreet gaat de boete voor illegale tewerkstelling van 1800 tot 18.000 euro per werknemer naar 300 tot 3000 euro te verminderen met acht.

24.000 euro, dus.

De voorzitter: Het is vroeg voor iedereen. *(Opmerkingen van minister Jo Brouns)*

Mevrouw Malfroot heeft het woord.

Ilse Malfroot (Vlaams Belang): Dank u wel voor uw antwoord, minister. Ik ben blij dat u inspanningen levert om deze praktijken tegen te gaan, want het is ook nodig. Dat zijn zaken die we niet mogen laten gebeuren. We mogen zeker niet de indruk wekken dat alles zomaar wetteloos kan gebeuren. Daarom vind ik het ook

goed dat u blijft samenwerken met andere partners en dat u ook inzet op de data-mining waar u het over had, om via elektronische weg een aantal gegevens te verkrijgen. Het stemt mij ook gelukkig dat er extra wordt ingezet op bijkomende controles, met die vijftien inspecteurs waarover u het had. Ik hoop dat de maatregelen die u neemt, zullen leiden tot minder van deze toestanden.

Ik heb nog een bijkomende vraag over de Vlaamse sociale inspectie. Hoeveel procent van de capaciteit wordt op dit ogenblik ingezet voor controles van deze aard?

De voorzitter: Mevrouw De Vreese heeft het woord.

Maaike De Vreese (N-VA): Bedankt, minister. Zeker als het over grote bouw-werven gaat, zijn die inspecties natuurlijk uiterst moeilijk. Ik heb ze vroeger zelf ook uitgevoerd bij bouwfirma's waar er een zeer groot vermoeden was van illegale tewerkstelling en uitbuiting. Als je die inspecties uitvoert en je bent maar met een aantal inspecteurs, zie je de mensen naar overal wegvlugten. Dan vind je ook niet meer gemakkelijk terug welke onderaannemers daar ter plaatse waren. Daarom is het ook belangrijk dat alle inspectiediensten de krachten bundelen. U sprak daar ook over. Het is de RSZ, samen met TSW, samen met de Vlaamse inspecteurs. Als partij hopen wij dat ooit allemaal in één hand te hebben, maar de realiteit is op dit moment natuurlijk anders, waardoor informatie-uitwisseling tussen die verschillende diensten natuurlijk ook heel belangrijk is.

Kunt u iets meer vertellen over het pilootproject op basis van artificiële intelligentie en uitwisseling van data om gericht te speuren? Wanneer start dat project? Wordt daar dan ook een evaluatie van gemaakt? U sprak over de drie Vlaamse ministers. Welke databanken worden er dan precies aan elkaar gekoppeld om tot een gericht profiel te komen om te gaan controleren? Ik denk dat dat een enorme meerwaarde is voor onze Vlaamse inspectiediensten.

Het is inderdaad zo dat er via veel onderaannemers wordt gewerkt. Daar zitten ook heel veel buitenlandse firma's uit de Europese Unie tussen. Worden daar ook gegevens mee uitgewisseld? Is het de bedoeling om daar dan later ook verdere stappen te zetten rond gegevensuitwisseling?

De voorzitter: De heer Annouri heeft het woord.

Imade Annouri (Groen): Bedankt voor de belangrijke vragen, collega's. En bedankt voor uw antwoorden, minister. Ik wil twee bedenkingen meegeven. Dit is echt een breed en complex probleem dat vele niveaus aanraakt: het Vlaamse niveau, het federale niveau en ook het Europese niveau voor een groot stuk. Ik moet eerlijk bekennen dat ik soms een beetje met mijn handen in het haar zit en me afvraag hoe we ervoor kunnen zorgen dat we die problemen zo snel mogelijk kunnen oplossen.

En het is overal zo, zelfs bij mijn eigen persoonlijke verbouwing. Je doet alles conform de regels en werkt met officiële bedrijven, maar voor de rest heb je eigenlijk geen enkele controle over wat daaronder zit en wie er op je werf zit. Dat was voor mij redelijk confronterend. Je doet dat volledig in orde, dus je denkt dat je in orde bent. En dan kom je op je werf en denk je: oei, ik weet niet of dit helemaal kan kloppen of niet. Dus zelfs als opdrachtgever ben je voor een stuk machteloos. Als je daar met je architect over spreekt, maken die mensen zich ook zorgen over de kwaliteit van het werk en de veiligheid van de mensen en over hoe het in de toekomst zal gaan. En zij zijn daar niet zo optimistisch over. Sommige mensen denken er zelfs aan om daarmee te stoppen.

Dat vertaalt zich natuurlijk ook naar de publieke werven, zoals collega Malfroot terecht heeft aangehaald. Je moet wel een soort lef hebben om overheidsopdrachten, of opdrachten die toch voor een stuk gelieerd zijn aan de overheid, aan te nemen als malafide opdrachtgever en daar weinig of geen schrik voor te hebben.

Wat ons betreft, is dit echt een prioritair dossier. Ik denk dat samenwerking daar vooral cruciaal is.

Ik heb nog een vraag in verband met de werkgevers zelf. Het is heel duidelijk dat de opdrachtgevers daarin gesanctioneerd moeten worden, maar hoe worden de werkgevers zelf die op die werven gevonden worden, begeleid? Die mensen zijn zelf ook voor een stuk slachtoffer. Zijn die mensen op de hoogte van het feit dat ze op een malafide werf of met een malafide opdrachtgever aan het werken zijn? In de eerste plaats denk ik dat dat slachtoffers zijn. Op welke manier wordt ervoor gezorgd dat die mensen niet mee het slachtoffer worden, boetes krijgen en de straffen dragen? Wordt heel duidelijk de focus gelegd op degenen die verantwoordelijk zijn?

De voorzitter: Minister Brouns heeft het woord.

Minister Jo Brouns: Collega Malfroot, wat betreft uw vraag over hoeveel procent ervoor ingezet wordt vanuit de Vlaamse Sociale Inspectie: het gaat om 75 procent dat daar de focus heeft.

Collega De Vreese, u kent ongetwijfeld de zogenaamde gecoördineerde flexacties waar gewerkt wordt met alle inspectiediensten, vaak ook politiediensten en het gerecht. Iedereen die daar een rol kan spelen of een betekenis heeft, wordt daar uitgenodigd, die komt mee rond de tafel om ook op het terrein te gaan.

Wat het pilootproject betreft: dat herinner ik me, dat was een van de eerste zaken die ik ook zelf als initiatief genomen heb in het kader van de strijd tegen sociale fraude, illegale tewerkstelling. Op basis van de ervaringen in de strijd tegen de georganiseerde criminaliteit, en het misdaadpreventieplatform in de stad Antwerpen en Genk – dat nu ook uitgerold is in andere steden en gemeenten bij wijze van piloot – worden inderdaad op basis van artificiële intelligentie de bestaande publieke databanken slim gekoppeld. Dat is ook exact wat we nu gaan doen met de publieke databanken onder de bevoegdheden van minister Diependaele en minister Demir. Wat mij betreft is dat een 'open end'. Alle interessante publieke data die men op een slimme manier kan koppelen en die op die manier indicaties kunnen geven rond malafide intenties moeten we inzetten, die moeten we gebruiken. Want dat zal leiden tot een veel efficiëntere en veel gerichtere onderzoeksfocus. Want vandaag gebeurt dat vaak op basis van een toevallige vaststelling, zoals we ook de voorbije zomer hebben mogen ervaren. Dat moet veel professioneler, veel gericht kunnen.

De internationale samenwerking is er ook. We hebben bijvoorbeeld de uitwisseling gehad met de Bulgaarse inspectiediensten. Ook op dat vlak is er ook nog wel versterking mogelijk. Wat betreft de opdrachtgevers: ze hebben hun verantwoordelijkheid, de ketenaansprakelijkheid en de zorgvuldigheidsplicht. Collega Annouri, ik begrijp ook uw zorg, uw opmerking. Het zal dus belangrijk zijn dat de particulieren – ik denk dat u daar ook naar verwijst – een zekere bescherming moeten kunnen genieten en vooral ook goed geïnformeerd worden. Daar ligt ook voor ons een belangrijke taak. Maar het kan inderdaad niet de bedoeling zijn dat je daar onwetend in een val trapt en dat je dan daarvoor gestraft wordt.

De voorzitter: 75 procent is veel.

Mevrouw Malfroot heeft het woord.

Ilse Malfroot (Vlaams Belang): Ja, ik schrik er eigenlijk van dat het zo veel is, maar het stemt me wel gelukkig en ik vind zelfs dat we het nog mogen opdrijven, dat we er echt voor moeten zorgen dat dergelijke praktijken veel minder kunnen gebeuren. Het is goed dat daar zo op wordt ingezet, zodanig dat het risico op controle alleen maar vergroot wordt en niet verkleind wordt. Maar ik vind wel dat we die boetes echt moeten gaan verhogen. Nu lijkt het erop dat als ze gepakt worden, ze er toch gemakkelijk mee omgaan, omdat ze er te goedkoop van afkomen. Die boetes

verhogen is zeker en vast een prioriteit die we nu ook moeten nemen. Maar ik waardeer uw inspanningen, minister.

De voorzitter: Mevrouw De Vreese heeft het woord.

Maaïke De Vreese (N-VA): Het is voor ons allemaal heel duidelijk, over partijgrenzen heen, dat het een enorm, complex probleem is, vaak ook een kluwen van allerlei structuren die opgezet worden. Maar die kunnen werkelijk leiden tot ongecontroleerde situaties waarbij niemand op het terrein nog in de hand heeft wat daar soms gebeurt, met dan inderdaad werknemers die het slachtoffer zijn van uitbuiting, enzovoort. We doen er zeker vanuit Vlaanderen goed aan om die regelgeving te gaan verstrengen. Maar het is inderdaad ook zo dat we de bouwondernemers zelf en de mensen die bezig zijn op het terrein goed op de hoogte moeten stellen van de nieuwe regelgeving. We moeten daar een communicatiecampagne aan koppelen want ook dat zal een ontradend effect hebben naar ondernemingen toe die van plan zijn om hier in Vlaanderen malafide constructies op te zetten. Minister, veel succes met het verdere verloop en ook met het pilootproject. Ik ben alvast benieuwd naar de resultaten ervan.

De voorzitter: De vragen om uitleg zijn afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Maaïke De Vreese aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over het opleiden van verpleegkundigen uit India – 1292 (2022-2023)

Voorzitter: de heer Robrecht Bothuyne

De voorzitter: Mevrouw De Vreese heeft het woord.

Maaïke De Vreese (N-VA): Ik had het niet verwacht, maar deze week was het nog volop in de media: de verpleegsters uit India die hier in Vlaanderen komen werken – zelfs in West-Vlaanderen. Zij leren Nederlands in hun thuisland en hier – in West-Vlaanderen – krijgen zij ook wat lessen West-Vlaams, omdat zij blijkbaar af en toe de mensen in de zorg niet verstaan.

Er is dus inderdaad een gigantische krapte in de ouderenzorg. Vacatures raken enorm moeizaam tot niet ingevuld. Woonzorgcentra zoeken daarom nieuwe methoden om medewerkers aan te werven. Zo kijkt men dus ook over het muurtje – en dat muurtje ligt deze keer wel wat verder – naar India.

In maart 2022 kwamen 22 Indiase verpleegkundigen naar hier om als zorgkundige aan de slag te gaan. Ze combineren het werken met een hbo5-opleiding, omdat hun diploma hier niet wordt erkend. Zo behalen ze eveneens een diploma van verpleegkundige, dat hier zijn waarde heeft. Dat is een niet te onderschatten uitdaging, aangezien ze het examen in het Nederlands moeten afleggen. Rond deze tijd zouden de betrokkenen het nieuws moeten krijgen of ze al dan niet geslaagd zijn.

Op 20 januari 2023 kwam er een nieuwe groep van veertig verpleegkundigen uit India naar Vlaanderen. In India hebben ze een intensieve vooropleiding gekregen met die lessen Nederlands. Dit is een onderdeel van het programma Aurora van drie Vlaamse aanbieders van ouderenzorg – Exalta, Mintus en Curando – in samenwerking met het Instituut voor Verpleegkunde (IVV) Sint-Vincentius. Het Auroraproject ondersteunt de werknemers bij de opleiding, de tewerkstelling, de huisvesting – ook zeer belangrijk – en eventueel de gezinshereniging. Tijdens de vooropleiding betalen de werkgevers het loon en ook de huisvesting.

Minister, hebt u weet van nog dergelijke projecten om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken? Wat zijn de resultaten van deze projecten, en dan ook meer bepaald in de sector van de zorg, natuurlijk?

In het verleden werden projecten stopgezet, omdat de rekrutering in het land van herkomst problematisch verliep. Hoe kan dat het best worden aangepakt? Hoe wordt misbruik vermeden? Hoe wordt dit gecontroleerd? Want ik wil daar toch wel eventjes de aandacht op vestigen: we krijgen inderdaad heel wat goed nieuws over de mensen die momenteel hier tewerkgesteld zijn. In de reportage die ik gezien heb, zie je ook dat die mensen zeer gelukkig zijn, Nederlands spreken, hier hun weg vinden. Maar in het voortraject zijn in het verleden toch een aantal vreemde zaken gebeurd die we absoluut moeten vermijden. Hoe zullen we dat dus controleren?

Welke rol speelt de Vlaamse overheid bij deze projecten? Wil en kan Vlaanderen deze projecten ondersteunen en begeleiden? Minister, welke rol kunt en zult u daarvoor opnemen? In hoeverre strookt dit project met de visie van het Vlaams regeerakkoord inzake arbeidsmigratie volgens die concentrische cirkels? Want we hebben altijd gezegd: we gaan eerst in Vlaanderen kijken, dan in Wallonië, dan kijken we binnen de Europese Unie en dan kijken we naar derde landen. Nu zitten we in India om die mensen inderdaad naar hier te halen, maar zijn er nog andere projecten lopende waar daarop ingezet wordt, bijvoorbeeld binnen de Europese Unie? Ik denk dan aan bepaalde plaatsen in Roemenië, waar toch ook heel wat mensen zijn die misschien in aanmerking komen om hier in onze zorg te komen werken.

De voorzitter: Minister Brouns heeft het woord.

Minister Jo Brouns: Dank u wel. Het is een belangrijke vraag. Tijdens de vorige legislatuur zijn er onder minister Muyters een aantal projecten opgezet om voor knelpuntberoepen actieve migratie op te zetten. Zo was er het PALIM-project (Pilot Project Addressing Labour Shortages Through Innovative Labour Migration Models) met Marokko, waarbij er in Marokko IT'ers opgeleid werden met als doel hen hier in Vlaanderen te kunnen inzetten. Helaas had dit project niet tot resultaat dat er hier knelpuntberoepen ingevuld werden. Daar zat corona uiteraard ook – opnieuw – voor iets tussen.

Los daarvan denk ik niet dat het aan de Vlaamse overheid is om actieve migratieprojecten op te zetten. Er is een denktank Economische Migratie in de zorg opgericht die voorgezeten wordt door de Vlaamse zorgambassadeur Candice De Windt. Daar zetelen de zorgkoepels en werknemersorganisaties in, om ervaringen op vlak van economische migratie uit te wisselen en elkaar te informeren over opkomende projecten. Het door u toegelichte project werd daar ook besproken. De rol van de Vlaamse overheid is hier om te informeren over de mogelijkheden die het Vlaamse economische migratiebeleid heeft.

U ziet dat als de Vlaamse overheid hier een actieve rol in zou opnemen, we al snel in een situatie van rechter en partij terecht zouden komen en dat is uiteraard te vermijden. Vlaanderen heeft zo'n groot tekort aan zorg- en verpleegkundigen dat arbeidsmigratie buiten Europa een van de acties is om de tekorten aan verpleegkundigen op te lossen, maar is uiteraard niet de enige. VDAB zet bijvoorbeeld sterk in op het verhogen van zijinstromers via het aanbieden van opleidingen. Dat heb ik deze week nog mogen gaan vaststellen in het Sint-Guido-instituut in Anderlecht en om het even te staven met cijfers: in 2021 werden 26 arbeidskaarten voor zorgkundigen uitgereikt, in 2022 waren dat er 220. Dit is een vertienvoudiging, al zit de coronacrisis er natuurlijk voor iets tussen omdat migratie in die periode moeilijk was. Maar het toont toch ook aan dat er inderdaad een krapte is.

Voor de verpleegkundigen ging het om 136 arbeidskaarten in 2021 en 137 vorig jaar. Daar is dus amper een verschil waarneembaar. Zorginstellingen gaan ook niet over één nacht ijs, dat spreekt voor zich. Zo is uiteraard de talenkennis cruciaal,

net als de erkenning van een diploma van deze buitenlandse werkkrachten. Kwaliteitsvolle zorg is uiteraard prioritair. Ik wil ook meer algemeen bekijken of we niet naar een inburgeringsplicht voor arbeidsmigranten moeten gaan, waarbij ze de taal leren en geïnformeerd worden over rechten en plichten als werknemer.

De voorzitter: Mevrouw De Vreese heeft het woord.

Maaike De Vreese (N-VA): Ik heb een tijdje geleden al een lans gebroken om, als het gaat over bijvoorbeeld mensen die in het kader van gezinshereniging naar hier migreren, in te zetten op de Nederlandse taal en ook een deel van de inburgeringscursus maatschappelijke oriëntatie in het land van herkomst te geven. Als we kijken naar het project dat nu loopt, zien we inderdaad dat daar al lessen Nederlands worden gegeven en dat mensen die naar hier komen niet van nul moeten starten. Want ze kunnen al met de mensen communiceren. Ik had toen al tegen minister Somers gezegd, en ik dacht ook tegen u, minister Brouns, dat we dat ook kunnen doen in het kader van arbeidsmigratie. Dit is eigenlijk een heel mooi project waarbij ze het zelf al voor een stuk uitvoeren, namelijk de Nederlandse taal, maar waarbij we inderdaad vanuit Vlaanderen kunnen aanbieden om die test of die opleiding maatschappelijke oriëntatie ook daar al te geven, zodat ze hier onmiddellijk hun weg naar de juiste instanties kunnen vinden en weten welke waarden en normen er hier heersen. Dus het zou volgens mij heel interessant zijn om dat ook eens aan die denktank rond economische migratie voor te leggen.

Ik ben daarbovenop ook geïnteresseerd – en dan kijk ik een beetje naar de andere collega's – om die denktank die zich momenteel buigt over economie en migratie binnen de zorg, hier eens uit te nodigen en ze hun manier van werken te laten uitleggen. Dan kunnen ze tonen hoe ze tot die verschillende pistes komen en aangeven waar ze nog mogelijkheden en potentieel zien. Want we zien toch dat de zorg een van de knelpuntberoepen is op de lijst. Dat is mijn bijkomende vraag.

De voorzitter: Mevrouw Malfroot het woord.

Ilse Malfroot (Vlaams Belang): Collega De Vreese, bedankt voor uw heel interessante vraag. Ik heb deze week ook de reportage op het nieuws gezien waar die Indiase verpleegkundigen aan het woord kwamen en ik ben verrast door hun kennis van het Nederlands. Ik vond dat die dat heel goed deden. Dus dat gaf mij enigszins hoop, maar tegelijk denk ik dan weer dat wij vooral moeten inzetten op de tewerkstelling van vrouwen en mannen die hier al in Vlaanderen zijn. Ik denk dan ook aan die zes op de tien migrantenvrouwen die op dit ogenblik niet werken. En dan vraag ik me af hoe het kan dat iemand uit Indië de taal op die manier zo snel onder de knie krijgt en zo gemotiveerd is en dat de mensen die hier wonen en leven, die van onze maatschappelijke deugden genieten, toch die stap niet zetten om werk te zoeken of die taal op een dergelijke manier aan te leren.

Minister, ik vraag mij af welke extra inspanningen u gaat doen om de mensen die hier zijn en die nog steeds niet actief zijn op de arbeidsmarkt, ook die opleiding te laten volgen of er toch voor te zorgen dat zij aan het werk raken. En dan heb ik een bijkomende vraag met betrekking tot de Indiase verpleegkundigen: wat gebeurt er als zij niet slagen? Gaan zij terug of is het de bedoeling dat zij hier opnieuw kansen krijgen? Ik had daar graag meer over vernomen. Dank u.

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Eerst en vooral wil ik hulde brengen aan collega De Vreese voor de goede vraag. Ik heb vanuit mijn regio Kortrijk, waar Henegouwen vlak bij ligt, een vraag aan u, minister, waar ik al een tijdje mee speel. In seniorenresidentie Budalys zullen ook een aantal Indiase verpleegkundigen starten. Misschien kunt u als minister eens een bezoek brengen. En dan kunt u vooral ook Forem, de instantie voor vorming en begeleiding van werklozen in het Waalse Gewest, uitnodigen,

samen met Waalse werkzoekenden. Zo kunnen Waalse werkzoekenden zien hoe snel Indische verpleegkundigen het Nederlands leren, ze kunnen misschien van hen leren hoe ze Nederlands kunnen leren.

De voorzitter: Aardappelen zijn patatten, heb ik deze week geleerd.

Axel Ronse (N-VA): Wist je dat nog niet?

De voorzitter: Minister Brouns heeft het woord.

Minister Jo Brouns: Collega De Vreese, ik ondersteun uw bijkomende suggesties. Het is goed om hen uit te nodigen om er verder op door te gaan en van gedachten te wisselen. Ik steun dat idee.

Collega Malfroot, u verwijst naar de niet-beroepsactieven. Dat is inderdaad een vrij omvangrijke groep, vooral vrouwen met een migratieachtergrond kunnen en moeten we nog meer activeren. De grote uitdaging van onze Vlaamse arbeidsmarkt ligt in de activering van niet-actieven. Een belangrijke deelgroep daarvan zijn vrouwen met een migratieachtergrond, die veelal doorheen hun leven al wat zorgtaken hebben opgenomen in het gezin, voor kinderen, voor vader of moeder. Zij bezitten dus op dat vlak vaak ook competenties. Via brugfiguren en partnerschappen van VDAB proberen we die mensen meer dan ooit te bereiken, zeker gelet op de huidige krapte en de knelpuntberoepen. De zorgberoepen staan er met stip in de top drie. Dus ja, dat is een goed idee. VDAB en al haar partners zetten er heel sterk op in om ook die groep, waar u naar verwijst, te bereiken. Bij het niet slagen als verpleegkundige kunnen ze als zorgkundige worden tewerkgesteld.

Collega Ronse, het lijkt me een goed idee om wat u voorstelt met een aantal parlementairen te doen. U kunt dan eventueel de minister uitnodigen. Ik twijfel er niet aan dat u dat initiatief zult nemen. (*Gelach*)

De voorzitter: Ik kijk er al naar uit.

We zullen hoe dan ook de mensen uitnodigen. We krijgen de gegevens van het kabinet. We geven dat een plaats in de regeling der werkzaamheden.

Mevrouw De Vreese heeft het woord.

Maaike De Vreese (N-VA): Collega Ronse en ikzelf zijn inderdaad nogal actief in het organiseren van bedrijfsbezoeken. U kunt er dus op rekenen, minister, dat we dat voor u zullen organiseren. We zullen u uitnodigen in West-Vlaanderen. Er zal wel nog ergens in uw drukke agenda een plaatsje vrij zijn om daaraan deel te nemen.

Als het over de knelpuntberoepen gaat, staat de job als verpleegkundige op één. Het is niet verwonderlijk dat men naar het buitenland begint te kijken omdat de druk op de job enorm is. Er zijn meer mensen nodig en meer handen aan het bed. Het is niet enkel en alleen de taak van Vlaanderen om die job aantrekkelijk te maken. Het fiscale en de verloning zijn natuurlijk ook belangrijk. We kijken naar de Federale Regering om de fiscale druk te verlichten. We blijven kijken naar de overkant en naar de fiscale hervormingen die daar zijn beloofd.

Daarbuiten moeten we out of the box blijven kijken. Daarom ben ik blij dat die mensen hiernaartoe zullen komen om, op onze vraag, meer uitleg te geven. Het valt toch enorm op hoe enthousiast de mensen zijn die daar staan. We kunnen, inderdaad, zoals collega Ronse al zei, veel van hen leren. Hoe kunnen we, minister, de langdurig zieken, de werkzoekenden, de leefloners en de huisvrouwen, maar ook de huismannen – we zullen niet discrimineren – verder gaan activeren? Dat is een zeer belangrijke taak voor u, minister.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Stijn De Roo aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de erkenning van cyberveiligheidsexpert als knelpuntberoep – 1242 (2022-2023)

Voorzitter: de heer Robrecht Bothuyne

De voorzitter: De heer De Roo heeft het woord.

Stijn De Roo (cd&v): Voorzitter, mijn micro werkt. In de vorige commissievergadering werkte hij niet en ben ik uit het verslag gevallen. Wie weet was ik gehackt, minister.

Minister, cybersecurity wordt elk jaar belangrijker. Bedrijven zetten steeds meer in op het beveiligen van hun systemen en processen. Na de zware cyberaanval op de computers van de stad Antwerpen riep Agoria, de koepelorganisatie van de technologiesector, de bedrijven op om experts voor de cyberveiligheid aan te nemen, maar die zijn er niet genoeg. Agoria pleit er daarom voor dat VDAB het beroep van cyberveiligheidsexpert opneemt in zijn lijst van knelpuntberoepen. Volgens de koepelorganisatie staat het beroep nog niet in die lijst omdat veel bedrijven niet via VDAB zoeken. De organisatie stelt dat er gericht in opleidingen zou moeten worden voorzien, zodat werkzoekenden aldus gemakkelijker de weg naar de job zouden vinden.

Minister, hoe kijkt u naar de schaarste aan experts op het vlak van cyberveiligheid in Vlaanderen? Wat is uw visie op de erkenning van het beroep van cyberveiligheidsexpert als knelpuntberoep? Ingeval u bereid bent het beroep van cyberveiligheidsexpert als knelpuntberoep te erkennen, welke stappen moeten daartoe worden gezet?

De voorzitter: Minister Brouns heeft het woord.

Minister Jo Brouns: Collega, dank u wel. Ik heb het daarnet gezegd: ik ben afgelopen dinsdag op bezoek geweest in het Sint-Guido-Instituut in Anderlecht om daar de nieuwe VDAB-knelpuntberoepenlijst van 2023 te presenteren. Ik had daar het gevoel dat we stilaan in een knelpunteneconomie verzeild zijn geraakt, als we zien dat we richting 4 op de 10 vacatures gaan die een knelpuntkarakter hebben, zowel qua kwantiteit als qua kwaliteit, maar ook wat arbeidsomstandigheden betreft. De teller staat op dit ogenblik op 234 knelpuntberoepen, plus 27 ten opzichte van het jaar voordien.

Sinds lange tijd is er een structureel tekort aan ICT-profielen. Het verbaast me dan ook niet dat er vandaag een schaarste aan experts in cyberveiligheid is. Dit thema is helaas hot door de vele aanvallen. Het bewustzijn inzake het belang van digitalisering, en dus langzaamaan ook van cybersecurity, wordt echter groter, en maar goed ook, met de evolutie op het vlak van aanvallen. Het is mijn inschatting dat die vraag enkel nog zal stijgen naarmate de sense of urgency en de digitalisering bij ondernemingen zullen toenemen. Dat we daar als Vlaamse overheid, net als voor alle andere van de 234 knelpuntberoepen die op dezelfde prioriteitenlijst staan, werk van moeten maken, is een evidentie. Vanuit die wetenschap is het belangrijk dat cyberveiligheid ook aan bod komt in elke ICT-opleiding, zowel binnen het onderwijs als binnen de VDAB-opleidingen. Cyberveiligheid is basiskennis die voor elke ICT-medewerker belangrijk is. We zien dat digitalisering een gigantisch hoge vlucht neemt. Alle mensen die daarmee aan de slag gaan in bedrijven, ondernemingen en organisaties zullen hun kennis op dat vlak wat moeten bijspijkeren.

Vanuit VDAB ondernemen we alvast de nodige actie om de instroom aan cybersecurityexperts te verhogen. De opleidingen systeem- en netwerkbeheerder behelzen een aantal securitymodules. De modules gaan diep genoeg voor beroepen die zich op het instapniveau bevinden. Op die manier hebben de cursisten dus ook uitstroommogelijkheden richting cybersecurityfuncties. Ook in dezen geldt het

principe van training on the job. Ook de onderwijskwalificerende opleiding in IT die VDAB erkent, bevat componenten rond cybersecurity.

Uw vraag naar de erkenning van het beroep van cyberveiligheidsexpert als knelpuntberoep is terecht, maar daarbij moet toch enige verduidelijking worden gegeven. Binnen de beroepenstructuur die VDAB hanteert, is cyberveiligheidsexpert immers geen apart beroep. De vacatures en competenties voor cyberveiligheidsexpert zitten vervat in andere beroepsbenamingen, zoals 'netwerkbeheerder'. Netwerkbeheerder staat al vele jaren op de lijst van knelpuntberoepen, ook dit jaar opnieuw. Daarnaast moet cybersecurity een aspect, een reflex zijn in elk IT-gereleerd beroep. Daar ligt de grote uitdaging. Nogmaals, als je met UNIZO of Voka spreekt, zeggen ze allemaal dat de digitalisering bij hun ondernemingen een enorme vlucht neemt, maar dat dat aspect onderbelicht blijft, terwijl dat eigenlijk een component moet zijn voor diegenen die in bedrijven bezig zijn met alles wat met digitalisering en IT te maken heeft. Zij moeten ook op dat vlak de competenties bij zichzelf ontwikkelen en versterken.

We kiezen er dus bewust voor om in de lijst de meer overkoepelende beroepen, waaronder diverse specialisaties zoals cybersecurityexpert vallen, op te nemen. Of netwerkbeheerder de juiste term is, is een andere discussie. Ik denk dat we dat inderdaad wel eens verder moeten bekijken met VDAB.

De samenstelling van de lijst van knelpuntberoepen gebeurt in een aantal stappen. Ik vat het kort samen.

Er is eerst een statistische analyse op basis van de VDAB-vacaturedatabank. Aan de hand van bepaalde indicatoren wordt een lijst van potentiële knelpunten samengesteld: de spanningsindicator, dat is het aantal kandidaten per vacature; het vervullingspercentage; de looptijd. Daarna wordt de lijst besproken met de relevante sectororganisaties. De beslissing over de definitieve lijst wordt genomen door een werkgroep binnen de VDAB-studiedienst, en dit op basis van de verzamelde informatie.

Ik benadruk graag dat de meerwaarde van de knelpuntberoepenlijst erin bestaat dat er een uitgebreide en onderbouwde analyse aan is voorafgegaan. Hij is effectief een extra stimulans en prikkel voor mensen die in het kader van het werkgelegenheidsakkoord solliciteren of richting een knelpuntberoep willen worden georiënteerd. Ook de knelpuntopleidingspremie bij de start en bij het einde van de opleiding, en bij een periode van tewerkstelling, is belangrijk als ondersteuning.

Ik zal dus mijn bevoegdheid als minister optimaal benutten om de vele vacatures die er vandaag zijn mee ingevuld te krijgen. Hiervoor trekken we met expertenteams naar werkgevers, voorzien we extra budget voor die opleidingen, en maken we werk van een knelpuntopleidingspremie voor niet-beroepsactieven. We zullen daar uiteraard niet blijven stilzitten want het is een te belangrijk thema, gelet op, nogmaals, de vlucht die de digitalisering in deze wereld neemt.

De voorzitter: De heer De Roo heeft het woord.

Stijn De Roo (cd&v): Minister, ik hoor u zeggen dat er twee sporen zijn. Ten eerste moeten we ervoor zorgen dat cyberveiligheid effectief in meerdere opleidingen als een echte basis wordt voorzien. Het tweede spoor is dat het toch wel al ergens in die lijst van knelpuntberoepen staat, zij het niet onder de term 'cyberveiligheidsexpert'. Als we hier de ronde zouden doen en vragen wat men zich voorstelt onder 'netwerkbeheerder', denk ik niet dat men meteen zal denken aan een cyberveiligheidsexpert. Maar in functie van de rapportering van cijfers moet je een aantal terminologieën doorheen de jaren aanhouden om de trends te kunnen volgen. Ik kan er dus wel ergens inkomen.

Minister, u had het over de beroepenstructuur waaronder netwerkbeheerder als knelpuntberoep staat. Is er dan ook zoiets als een onderverdeling van die beroepenstructuur? Wordt dat verder onderverdeeld? Wordt dan, los van de grote termen, bijgehouden op welke manier daar een evolutie in zit?

Voorzitter, aangezien we met een historisch hoog aantal knelpuntberoepen zitten, is het misschien aangewezen om daar in deze commissie wat toelichting over te krijgen en daar wat dieper op in te gaan.

De voorzitter: Minister Brouns heeft het woord.

Minister Jo Brouns: Collega De Roo, dat is inderdaad een interessante suggestie, gelet op de evolutie op dat vlak: van 207 naar 234 op een jaar tijd. Dat is een ware knelpunteconomie. We moeten daar wat grondiger op doorgaan, om te bekijken wat die geschiedenis ons daarover geleerd heeft en hoe we daar verder mee moeten omgaan.

Met betrekking tot uw concrete vraag naar containerbegrippen en wat daar allemaal onder valt, denk ik dat er heel wat vragen over te stellen zijn. Vooral dan hoe we ze het best en zo snel mogelijk ingevuld krijgen.

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 het anoniem solliciteren
– 1248 (2022-2023)

VRAAG OM UITLEG van Imade Annouri aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over een uitzendbureau dat met anonieme sollicitaties werkt
– 1251 (2022-2023)

VRAAG OM UITLEG van Ilse Malfroot aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over het anti-discriminatiebeleid op de arbeidsmarkt en het anonimiseren van cv's
– 1252 (2022-2023)

VRAAG OM UITLEG van Tom Ongena aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over het organiseren van sollicitaties met anonieme cv's
– 1255 (2022-2023)

Voorzitter: de heer Robrecht Bothuyne

De voorzitter: De heer Annouri heeft het woord.

Imade Annouri (Groen): Minister, op dinsdag 24 januari konden we in verschillende kranten lezen dat Accent aan de slag gaat met anonieme sollicitaties. De achterliggende gedachte is om op die manier discriminatie mee tegen te gaan en meer aandacht te vestigen op capaciteiten en competenties in plaats van op persoonskenmerken. Dat is een positieve zaak, wat mij betreft. Vanaf 1 februari worden leeftijd en naam geschrapt. Het aantal jaren ervaring staat er wel bij. Uiteraard zal dit geen wondermiddel zijn in de strijd tegen discriminatie. Je zult bijvoorbeeld uit de talen die iemand spreekt, de afkomst kunnen afleiden, of op basis van het aantal jaren ervaring zien of iemand al lang meedraait of jong is. Maar het is wel een goede en broodnodige stap om discriminatie tegen te gaan.

In dezelfde artikels konden we ook lezen dat u VDAB hebt gevraagd om een onderzoek te voeren naar discriminatie op de arbeidsmarkt. Het onderzoek zal gebeuren in 38 sectoren, in samenwerking met Stijn Baert. De resultaten verwacht u na de zomer. Op zich heb ik helemaal niets tegen onderzoek. Dat is een goede zaak, maar er is ondertussen al zo vaak en zo veel onderzoek gedaan naar het probleem van discriminatie op de arbeidsmarkt. We hebben dat hier ook al zo vaak besproken, jaren aan een stuk. We weten dat er een probleem is. Wat mij betreft, is het ondertussen duidelijk dat er een probleem is en wat dat probleem is. Het is nu vooral tijd voor actie en beleid.

Daarom heb ik de volgende vragen voor u, minister. Bent u op de hoogte van het proefproject van Accent in verband met anonieme sollicitaties, dat heeft gelopen van september tot en met december?

Hoe staat u tegenover het idee van Accent om vanaf februari die anonieme sollicitaties breed uit te rollen? Kan dat opgenomen worden bij aanwervingsprocedures die overheden zelf uitvoeren? Vindt u dat persoonlijk een goed idee? Hebt u daar al contact over gehad met de bevoegde minister Somers?

Waarom kiest u voor extra onderzoek? Welke specifieke opdrachten krijgt VDAB? Waarom bent u van mening dat het al bestaande onderzoek, dat al uittrenturen is uitgevoerd, niet voldoende is? Wat hoopt u concreet uit dat extra onderzoek te leren, om daar dan beleidsmatig mee aan de slag te gaan?

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Ik vind dit een heel interessante vraag. Eerst en vooral: chapeau aan Anouk Lagae, de CEO van Accent. Zij heeft het voorstel gelanceerd om binnen de Accent-groep een test te doen, waarbij ze tegenover klanten de cv's anonimiseren. Het is te zeggen, ze halen er de leeftijd en de naam uit en focussen op het cv puur op wat die persoon al heeft gedaan, hoe die persoon is opgeleid en wat het potentieel van die persoon is. Blijkbaar is de eerste testcase die ze gedaan hebben, goed verlopen. Ik vind dat positief.

Ik heb dit een paar vergaderingen geleden al gezegd en toen voelde ik ook al een brede consensus in deze commissie. Als het over de arbeidsmarkt gaat, is onze eerste job ervoor zorgen dat iedereen die van goede wil is om te werken en het kan, geen enkele drempel heeft om te gaan werken. Dat is onze eerste job, denk ik, nog meer zelfs dan degenen die niet willen werken, sanctioneren. Wie wil werken en van goede wil is om mee te bouwen aan welvaart, moeten we voluit steunen. Dat zijn de mensen voor wie wij in de politiek zitten.

Het enige puntje van kritiek dat ik heb, is dat ik anoniem cv een lelijke term vind. Ik vind 'puur een samenvatting van het potentieel van iemand' een betere omschrijving. Ik denk dan aan oudere werknemers of werkzoekenden van wie we soms verhalen krijgen – en die zijn waar – dat ze tweehonderd cv's, tweehonderd sollicitaties hebben gestuurd en daar geen reactie op hebben gekregen. Als iemand met de naam Mohammed zegt dat hij vijftig brieven heeft verstuurd en geen reactie heeft gekregen, dan vind ik dat jammer, want vaak zitten daar gedreven mensen met talenten achter. Als blijkt dat door het beperken van die cv tot het potentieel van zulke mensen, ze meer kansen hebben om op gesprek te komen, dan vind ik dat een succes. En ik hoop echt dat dat lukt. Het is nog altijd de werkgever zelf die bepaalt wie hij in dienst neemt, maar je kunt dat het best bepalen door mensen te zien, te ondervragen, mensen te doorgronden en op die manier te zien wie de beste is.

Dus chapeau voor dat initiatief, ik hoop dat het lukt. Mijn enige vraag is – en collega Ongena was me een aantal commissies geleden voor door het thema al aan te brengen – of u ook mogelijkheden ziet om met VDAB rond die testcase te experimenteren? Dat je binnen een bepaalde regio, binnen een bepaalde tijdspanne of

voor x aantal cv's met VDAB experimenteert en je puur kunt focussen op een samenvatting van het potentieel van mensen. Dat is mijn enige vraag.

De voorzitter: Mevrouw Malfroot heeft het woord.

Ilse Malfroot (Vlaams Belang): Vorige week vernamen we inderdaad dat het uitzendbureau Accent vanaf 1 februari wel heel ver gaat om discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan. Sinds gisteren schrapt Accent de namen en leeftijden in cv's. Voor de toekomstige werkgever zijn met andere woorden de naam en de leeftijd een raadsel. Hoeveel werkervaring iemand heeft of hoelang hij een bepaalde job heeft uitgevoerd, zou wel vermeld worden. De jaartallen staan er dan weer niet op, zodat het niet zichtbaar is of iemand een tijdje niet gewerkt heeft.

Mijn partij vindt deze beslissing van Accent niet om toe te juichen. Voor mijn partij heeft elke werkgever – die trouwens met zijn eigen geld kandidaten aanwerft – nog steeds het recht om de naam en leeftijd van de potentiële kandidaten te weten, en dit al van bij de sollicitatie. Ik ben er ook van overtuigd dat deze werkwijze alleen de werklast voor de werkgevers zal bemoeilijken en dat het sollicitatieproces op deze manier langer zal duren. Want een aantal werkgevers zullen bepaalde informatie die ze niet vinden op het cv, toch gaan uitzoeken. Mondelinge sollicitaties zullen ook langer aanslepen. Ik ben ervan overtuigd dat, wanneer blijkt dat de vooropgestelde kandidaat zich dan toch niet aandient, dat tijdverlies is voor zowel de werkgever als de werknemer. Bovendien heeft wetenschappelijk onderzoek al aangetoond dat het weglaten van bepaalde informatie in cv's, discriminatie niet terugdringt.

Minister, u hebt vorige week gezegd dat u VDAB de opdracht geeft om discriminatie op de arbeidsmarkt te onderzoeken en dat verschillende soorten discriminatie zullen worden onderzocht op basis van leeftijd, geslacht en afkomst. Dat onderzoek gebeurt in 38 sectoren en in samenwerking met professor Stijn Baert en de resultaten worden na de zomer verwacht. Ik heb een aantal vragen voor u: welke methodes zullen worden gebruikt om zogenaamde discriminatie op te sporen en gaat het hier over correspondentietesten of welke andere manieren ziet u? Welke andere vormen van discriminatie naast leeftijd, geslacht en afkomst zult u onderzoeken? Welk budget wordt daarvoor vrijgemaakt? Welke gevolgen zullen de resultaten van het onderzoek voor VDAB hebben? En worden sectoren die op een bepaalde grond van discriminatie worden beschuldigd, gesensibiliseerd of bestraft en over welke mogelijke bestraffingen gaat het hier? Wat vindt u van het idee om VDAB alle cv's te laten anonimiseren in navolging van Accent?

De voorzitter: De heer Ongena heeft het woord.

Tom Ongena (Open Vld): Een tijdje geleden hebben we het hier in de commissie inderdaad gehad over een rapport van professor Baert van de UGent, internationaal onderzoek op basis van praktijktesten, waaruit bleek dat discriminatie, jammer genoeg, toch nog veel voorkomt, discriminatie niet enkel op afkomst, maar bijvoorbeeld ook op leeftijd. We horen toch vaak verhalen dat oudere werknemers nog altijd minder kansen krijgen om aangeworven te worden. Mensen met een handicap vallen ook te vaak uit de boot. Een van de opvallende resultaten was ook dat mensen die er niet goed uitzien ook minder kansen krijgen om aan de slag te gaan. Dat laatste verontrustte toch heel wat collega's herinner ik me nog. *(Gelach)*

Terecht. Daarom was er eensgezindheid dat we daar toch iets aan moeten doen. Een van de manieren was – ik had dat toen ook geopperd – om te werken met anonieme cv's. Ik verwees toen ook al naar het proefproject van Accent dat daar inderdaad in het najaar vorig jaar een proefproject rond opgezet had.

Toen had ik de suggestie al gedaan dat dat misschien ook iets voor VDAB is, om eens te kijken of VDAB daar ook niet mee aan de slag zou kunnen gaan. Minister, ik herinner mij dat u toen heel enthousiast reageerde. U zei dat dat een heel goed

idee was. U had toen letterlijk gezegd dat u het op het bord van VDAB zou leggen. Ondertussen hebben we inderdaad gelezen dat Accent dat proefproject toch wel positief evalueerde en dat echt verder wil uitrollen en daar nu mee gestart is om dat op veel grotere schaal te doen. Jammer genoeg las ik ook dat VDAB niet happig is om dat te doen. Men is daar toch veel minder enthousiast dan u, minister, toen u erop reageerde in de commissie. Men zegt eigenlijk gewoon dat het aan de sollicitant is. Die mag altijd anoniem solliciteren als die dat wil. We weten allemaal dat dat niet hetzelfde is. Ik wens een eenling die zegt dat hij zijn naam niet gaat doorsturen veel succes. Die gaat natuurlijk niet veel kans maken.

Goed, u zei: "VDAB doet dat niet, maar we gaan wel een onderzoek doen naar discriminatie." In alle eerlijkheid heb ik een beetje hetzelfde gevoel als collega Annouri: gaan we dat nog eens onderzoeken? We hebben al heel veel onderzoek gevoerd daarrond. En vooral: een onderzoek mag geen manier zijn om nu niks te doen, om af te wachten. Daarom heb ik enkele vragen.

Minister, waarom opteert u na uw initieel positieve reactie toch niet voor een proefproject bij VDAB? Ik hoop dat u dat alsnog doet. Blijkbaar is men daar toch niet zo happig op.

Hebben u en VDAB al overleg gehad met Accent over hun initiatief om cv's te anonimiseren?

Welke meerwaarde verwacht u van dat onderzoek?

Zult u VDAB in afwachting van de onderzoeksresultaten vragen om toch al inspanningen op korte termijn te doen om de kansen van die mensen te verhogen tijdens het sollicitatieproces?

Welke concrete inspanningen heeft VDAB in het verleden al gedaan rond het anonimiseren van cv's? Want men verwijst daar toch naar. Men kan dat individueel doen.

Welke ervaringen heeft VDAB met de vrijwillige optie van werkzoekenden om hun kandidaturen te anonimiseren? Gebeurt dat op grote schaal en bij welke profielen?

De voorzitter: Minister Brouns heeft het woord.

Minister Jo Brouns: Het initiatief rond anoniem solliciteren van uitzendbureau Accent is mij inderdaad bekend. We hebben het hier ook al over gehad. De uitzendsector heeft dat initiatief kenbaar gemaakt – belangrijk – binnen de schoot van de intersectorale begeleidingsgroep die de nulmeting van discriminatie op de arbeidsmarkt begeleidt. Daar is het dus bekend. De groep die de nulmeting in de 38 sectoren doet, is dus op de hoogte van het initiatief van Accent. Het is ook positief dat het initiatief vanuit de uitzendsector zelf ontstaat. Dat is zeker interessant.

Anoniem solliciteren is uiteraard een maatregel die het selecteren op kenmerken in de eerste fase van werving en selectie bemoeilijkt en daarmee discriminatie kan voorkomen. Het beperkt immers ook de invloed van impliciete stereotypen bij het screenen van cv's. Ik begrijp dat er wel nog weinig wetenschappelijk onderzoek over bestaat. Er kan natuurlijk nog verderop in de sollicitatieprocedure discriminatie plaatsvinden. Desalniettemin kunnen dat, wat mij betreft, niet de argumenten zijn om er helemaal niets mee te doen. Door in de eerste ronde anoniem kandidaten te selecteren, kunnen profielen op sollicitatie komen die anders misschien de eerste selectieronde niet overleven. Dat kan werkgevers uiteraard verrijkende inzichten geven.

Ik ben nieuwsgierig naar de verdere ervaringen van Accent en benieuwd hoe de sectoren daarnaar kijken. Dit is uiteraard niet de enige maatregel die een werkgever kan nemen om een inclusief hr-beleid te voeren.

Ik ben niet iedere keer op de raad van bestuur van VDAB. Ik ga mezelf nog een keer uitnodigen om dit op de agenda te plaatsen. Ik voel, minstens indirect, wel wat vragen van werkgeverszijde. Dat zal u niet verbazen, collega Ongena. Tot nu toe vroegen ze me niet om dat morgen al te komen doen. Ik ben heel nieuwsgierig en wil het debat in de schoot van de raad van bestuur aangaan om te kijken in welke mate wij daar binnen VDAB mee verder kunnen. Het is, wat mij betreft, heel interessant om uit de ervaringen die men bij Accent uit het pilootproject heeft, te leren. Ik verwacht ook van werkgevers dat ze openstaan voor een diversiteit aan profielen.

De werkzoekende kan er ook voor kiezen om zijn cv te anonimiseren. Dat is een van de antwoorden die meteen mijn richting uitkwamen toen het werd aangekaart vanuit VDAB. Als we naar de cijfers kijken, dan zijn die wat ze zijn, en dat is niet spectaculair. In december 2022 waren er 184.776 werkzoekenden zonder werk. Daarvan hadden er 87.604, met name 47 procent, een gepubliceerd cv. Hiervan hadden er 1185 hun persoonsgegevens geanonimiseerd, zijnde 1,4 procent. Ik denk dat dat misschien vaak is om niet aan de huidige werkgever te laten weten dat men aan het solliciteren is, eerder dan vanuit angst voor discriminatie. Maar dat weet ik niet, dat is een inschatting die ik hier ter plekke maak.

De conclusie is dat er maar zeer weinig werkzoekenden zijn die gebruikmaken van het anonimiseren van hun cv. Ik heb nogmaals gevraagd om het onder de aandacht te brengen, ook bij VDAB. Ik denk dat het onvoldoende is en dat we dit effectief als een punt op de agenda van de raad van bestuur moeten plaatsen. Zo kunnen we echt voelen waar er eventuele zorgen zijn die we kunnen wegnemen en, zoals hier ook wordt gesuggereerd, proberen om dit als een proefproject of pilootproject binnen de schoot van VDAB op te zetten, lerende uit de ervaringen van Accent.

Ik begrijp dat collega Somers hier een uitgesproken mening over heeft, zoals ook over de uitbreiding van VDAB. Maar ik weet niet of hij dat systeem ook al zou gaan toepassen binnen zijn bevoegdheid over de Vlaamse overheid. Dat zou ik nog eens met hem moeten opnemen.

Ik kies voor alle duidelijkheid, collega Annouri en anderen, niet voor een extra onderzoek naar aanleiding van dit pilootproject bij Accent. Het onderzoek waar we zojuist over spraken gaat over de nulmeting die sectoren doen in het kader van de addenda non-discriminatie en inclusie 2021-2022 bij de sectorconvenants. We hebben het al vaak in deze commissie over deze nulmeting gehad. Ik vind die meting binnen 38 sectoren heel belangrijk en ik kijk uit naar de resultaten die er na de zomer zullen zijn.

Qua methodiek wordt er door twintig sectoren met correspondentietesten gewerkt. De andere sectoren zijn aan de slag gegaan met een alternatief: een survey, vignettetestudie, discoursanalyse, diepte-interviews ... Correspondentietesten zijn voor mij een middel, geen doel op zich. Het is vooral belangrijk dat sectoren inzicht krijgen in de aard en de mate van discriminatie binnen hun sector en de eventuele achterliggende dynamieken.

Voorafgaand aan de nulmeting, hebben de sectoren een risicoanalyse uitgevoerd. Die diende om te bepalen welke discriminatiegronden mogelijk aanwezig zijn binnen de sector. Daar kan doelgericht op gemeten worden. Voor zover mij vandaag bekend, nemen 7 sectoren functiebeperking mee, 18 sectoren gender, 19 sectoren leeftijd en 28 sectoren migratieachtergrond. Zodra de resultaten van de nulmeting bekend zijn, zullen sectoren een actieplan kunnen opstellen. Dat moet bewaakt worden. Men moet er effectief mee aan de slag gaan en de verbeterpunten daadwerkelijk opnemen. Inspirerende voorbeelden, zoals bijvoorbeeld het initiatief van Accent, worden op vandaag al gedeeld binnen de intersectorale begeleidingsgroep. De nulmeting is sensibiliserend opgezet, niet als een bestraffend iets.

Voor elke sector werd een budget van 85.000 euro voorzien, voor de looptijd van twee jaar. Voor alle sectoren samen betekent dit 3.230.000 euro. Dit dient niet

enkel voor de nulmeting maar ook om bredere acties rond inclusie en non-discriminatie in de sector op te zetten.

De voorzitter: De heer Annouri heeft het woord.

Imade Annouri (Groen): Minister, dank u wel voor uw antwoord. Ik heb een paar bedenkingen: ik ben het volledig eens met bijvoorbeeld wat collega Ronse zegt: het is compleet onaanvaardbaar dat iemand zo vaak méér moet solliciteren, en dat men tegen muren loopt, enkel en alleen op basis van het feit dat hij een andere afkomst heeft, of leeftijd of wat dan ook.

Ik weet dat collega Ronse dat vindt. In de vorige legislatuur hebben we daar ook heel wat interessante debatten over gehad. Dat was altijd dezelfde lijn en net dat is een beetje mijn frustratie – zelfs gewoon niet 'een beetje'. We hebben die debatten al heel lang, we delen de verontwaardiging. Maar in de praktijk zie je dat er gewoon weinig verandert. Sterker nog: we zien op dit moment, nu de arbeidsmarkt weer een beetje aan het afkoelen is, zoiets als 'last in, first out'. Mensen die in kwetsbare posities zitten qua arbeidsmarkt en rond discriminatie, zijn vaak ook de eersten die weer uitvallen en worden losgelaten. Die precaire situatie blijft dus overeind. Ik vind dat een foute manier van omgaan met menselijk kapitaal, talent, mensen die willen bijdragen.

Een tweede bedenking die ik wil maken, gaat over anoniem solliciteren. Er wordt daar vanuit de meeste hoeken positief op gereageerd, als zijnde een goed initiatief, iets waarvan we moeten zien wat dat juist zal geven. Maar dat is geen nieuw voorstel, we hebben het wiel of het warm water niet weer uitgevonden. Dat voorstel bestaat al heel lang, maar men heeft er heel lang niets mee gedaan – ook niet van overheidskant, ook niet vanuit de regering. Vanuit de meerderheid is dat niet echt vastgepakt. En nu een interimbedrijf eindelijk gaat zeggen dat we iets moeten doen en zelf met dat pilootproject begint, wordt er positief op gereageerd. Ik vind dat een beetje wrang, omdat we gewoon tijd hebben verloren en tijd zullen blijven verliezen.

Ik ben blij met de verduidelijking die u hebt gegeven over de nulmeting. Ik was even onder de indruk: ik dacht inderdaad dat het een nieuw onderzoek was en dat er weer iets bij zou komen, dus ik ben wel blij dat dat niet het geval is. Ik ben het ook eens als u zegt dat het kan helpen en de dingen scherper kan krijgen.

Maar er is nog een punt dat ik wil maken. Als het gaat aanwervingsbeleid, kan de overheid een soort van vuurtoren zijn, een lichtbaken. Ze kan het een voorbeeld zijn voor die arbeidsmarkt van hoe je wel de samenleving kunt vertegenwoordigen. En hoe functiebeperkingen op basis van leeftijd, afkomst ... allemaal niet uitmaken. Hoe je mensen hun volle potentieel kunt laten benutten.

Vandaar mijn vraag, omdat u ook overleg hebt gehad met minister Somers. U hebt dat dossier gezien over anoniem solliciteren als minister van Werk. Worden daar ook lessen uit getrokken? Wordt dat voor een stuk geïmplementeerd in hoe de overheid het eigen personeel diversifieert? Wil de overheid zelf ook een voorbeeld zijn van hoe je mensen rekruteert?

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Ja, het is een ideologisch debat en het is een heel boeiend debat. Onze fractie is op dat vlak vrij duidelijk: de keuze om vanuit de overheid fake cv's te sturen naar bakkers, slaggers, ondernemers, daar zullen we nooit in meegaan. Nooit. Dat is een voorstel geweest van collega Annouri, maar ook van een collega die al een tijdje ziek is, om effectief fake cv's te sturen naar bakkers, slaggers en ondernemers. Daar gaan we niet in mee, omdat dat niet helpt, omdat dat een belachelijk voorstel is. We gaan daar nooit in mee.

Maar elke stap die constructief is om mensen meer kansen te geven op een gesprek, die steunen wij. En collega Malfroot, werkgevers kiezen nog altijd zelf wie ze aanwerven. Maar laat ons eerlijk zijn: er zijn heel wat vooroordelen over leeftijd, over naam, over wat dan ook. Als je iemand kunt laten focussen op één A4 – geen lange cv, want ik heb ook een hekel aan lange cv's, lange teksten en lange mails – waar heel kernachtig op staat wat die persoon kan, gedaan heeft en nog wil doen, dan denk ik dat ook die werkgever verlost zal zijn van vooroordelen. En hij zal meer kans krijgen om goede mensen te kunnen zien, wat ook veel meer waarde zal geven aan zijn bedrijf. Ik geloof daar echt in en ik denk dat dit echt een heel positief verhaal kan zijn en zal worden. Dus ik ben blij, minister, dat u de deur opent om via VDAB daar ook mee te gaan experimenteren.

Het is wel nog niet concreet genoeg. Ik hoor bij u een engagement om het te doen, en een oproep aan VDAB om u uit te nodigen op de raad van bestuur om daarover te spreken. Maar laat ons afspreken, als dat voor u mogelijk is, om zeker nog deze legislatuur met VDAB te gaan experimenteren. Zo kunnen we nog deze legislatuur iemand van VDAB uitnodigen om te zien wat de resultaten zijn.

De voorzitter: Mevrouw Malfroot heeft het woord.

Ilse Malfroot (Vlaams Belang): Collega's, ik vind dat er te snel van wordt uitgegaan dat er wordt gediscrimineerd. Ik heb zelf een frituur gehad. Ik heb zelf mensen moeten aanwerven. Ik heb zelf veel cv's zien passeren. Soms passen mensen qua ervaring of qua competenties gewoon niet in een bepaald bedrijfsprofiel. Dat wordt hier veel te weinig gezegd. Het gaat altijd over discriminatie. Er wordt zoveel over discriminatie verteld dat we de kern van de zaak, of iemand in een bepaald profiel past, dreigen te vergeten.

U weet dat wij tegen die correspondentietesten zijn. Als werkgever heb je nog altijd het recht om aan te werven wie je zelf wilt. Je moet ook niet worden geconfronteerd met valse cv's en met mysterycalls en dergelijke meer. Dat is fake news. U hoeft dat niet te doen, in geen geval.

Minister, ik heb nog een vraag over de overheid. Als er één organisatie is die zelf positief discrimineert, dan wel de overheid. De overheid legt zichzelf een aantal quota op, bijvoorbeeld x aantal mensen met migratieachtergrond of x aantal mensen met een beperking, x aantal vrouwen of mannen of noem maar op, die moeten worden aangeworven. Hier vind ik de anonieme sollicitatie ook een probleem om die quota te behalen. Minister, hoe denkt u daarover?

De voorzitter: De heer Ongena heeft het woord.

Tom Ongena (Open Vld): Collega Malfroot, ik lees op Jobat.be een artikel over Daniël. Daniël is een bouwvakker van 54 jaar oud. Hij is afgedankt omdat hij met zijn leeftijd zagezegd te veel risico liep om ziek te worden. Hij probeert nu aan een job te geraken en hij geraakt nergens binnen omdat hij als 50-plusser een pak minder kansen krijgt.

Dat is de realiteit, collega. U kunt dat voor een stuk nog ontkennen, maar alle cijfers wijzen erop. Er zijn veel verhalen als dat van Daniël te vinden. Die verhalen bewijzen dat je vandaag wel degelijk als je ouder bent dan 50 jaar opeens veel minder kans krijgt om opnieuw aan de slag te gaan. En dat op een moment dat de lijst van knelpuntenberoepen sterk is toegenomen en er zo'n grote arbeidsmarkt-krapte is! Dan kunnen we dat toch niet aanvaarden? We kunnen dat nooit aanvaarden. Discriminatie op basis van leeftijd, maar ook op basis van handicap en van afkomst kunnen we niet aanvaarden. Het is vreemd dat dit zich nog altijd voordoet, gelet op die krapte.

Anonieme sollicitaties of anonieme cv's zijn geen wondermiddel. Niemand vindt dat. We weten van onderzoeken uit het buitenland dat het een gemengd verhaal is. Maar ik geloof wel dat dat, mocht het werken met anonieme cv's nu wat meer genormaliseerd zijn en mocht dat op een veel grotere schaal worden gebruikt, wel een doorbraak kan realiseren. Nu is dat nog iets kleinschaligs. Accent doet dat. In het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest waren dat enkele jaren geleden enkele kleine projecten. Ik ben niet de enige die dat zegt. Professor Pieter-Paul Verhaeghe zei onlangs: "Indien men voor anonieme sollicitaties kiest, kan met dat het best breed en verplicht uitrollen."

Dan kijken we natuurlijk naar VDAB, nog altijd de grootste arbeidsbemiddelaar in Vlaanderen. Als het niet enkel uitzendkantoren zoals Accent zouden zijn, als VDAB op die kar zou springen, dan zouden we die doorbraak kunnen realiseren. Dan zouden we dat veel breder kunnen uitrollen. Dan zou dat voor een stuk kunnen worden genormaliseerd. Dan kunnen we pas echt zien of dit een middel is dat kan werken, of niet. Vandaar mijn voorstel om VDAB daarbij te betrekken.

Ik ben blij, minister, dat u daar toen enthousiast over was. Ik merk het enthousiasme nog altijd. Dat stelt mij gerust. Ik steun u dus in uw voornemen om dat toch nog effectief op het bord van VDAB te leggen.

Voor alle duidelijkheid, collega Malfroot, werkgevers zullen nog altijd kunnen kiezen. Het gaat over de eerste schifting, waarin vandaag ouderen, mensen met een handicap en mensen met een vreemde naam en mensen die geen schone foto hebben, gewoon d'office op basis daarvan afvallen. Die eerste schifting overleven ze niet. Ze worden zelfs niet uitgenodigd voor een gesprek. Met die anonieme cv's zou je kunnen bewerkstelligen dat ze minstens een kans krijgen om hun capaciteiten en talenten ten aanzien van de werkgever te verdedigen. Ik geloof daar dus wel in en ik geloof dat VDAB daarin een heel belangrijke rol te spelen heeft.

Minister, ik had nog bijkomende vragen over het onderzoek. Maar ik heb nu begrepen dat dat onderzoek al liep. Ik zal daar dus niet verder op doorvragen. Maar ik blijf echt wel aandringen dat men hier bij VDAB werk van maakt, dat men die koudwatervrees overstijgt. Dus vraag ik u heel concreet of u VDAB zult vragen om bijvoorbeeld bij Accent langs te gaan, er eens te luisteren naar hun ervaringen en na te gaan op welke manier ze dat ook binnen hun eigen werking kunnen implementeren. Ik geloof er echt in dat dat een ongelooflijke doorbraak zou kunnen zijn.

De voorzitter: Minister Brouns heeft het woord.

Minister Jo Brouns: Collega's, dank u wel. Het is absoluut mijn overtuiging dat de huidige krapte, die toch wel structureel is, ondanks de economische dip een gigantische kans is om de inclusie op de Vlaamse arbeidsmarkt te versterken. Ik denk dat heel wat bedrijven vandaag noodgedwongen aan de slag gaan met mensen waarmee ze in het verleden misschien de match niet meteen zagen, maar die ze door de krapte toch kansen geven. We zien dat er vandaag een positieve evolutie is inzake mensen met een arbeidshandicap. Een grote verantwoordelijkheid ligt natuurlijk inderdaad ook bij de werkgevers, bij hr-diensten, als het gaat over mensen waarbij er op het eerste gezicht misschien niet meteen een match is tussen de cv en de vacature. Dat is het verhaal van de witte raaf die elkeen moet leren ontdekken.

Ik denk dat er vandaag heel wat talent verloren gaat door mensen niet de kans te geven om te starten vanuit de idee dat ze al doende op de werkplek kunnen leren. Training op de werkvloer, ik ben een absolute believer daarin. Er zijn heel wat functies in Vlaanderen waarvoor met intrinsieke motivatie, gewoon gemotiveerd zijn om te willen werken, heel veel kansen kunnen worden benut, voor beide kanten, zowel voor de werknemer als voor de werkgever. Daar zijn heel wat mooie voorbeelden van. Dat gebeurt vandaag onvoldoende. Dat is dus ook voor een stukje de idee achter de campagne van de witte raaf.

Ik vond het wel een goed voorstel van collega Annouri. Dit is dus een uitnodiging, ook aan de collega's in de meerderheid. VDAB is mijn verantwoordelijkheid. Ik wil dat nog eens agenderen binnen de raad van bestuur, en ook horen waarom men daarmee niet snel vooruitgaat. Maar daarnaast moet de Vlaamse overheid daar misschien ook een rol in spelen, moet dat niet alleen binnen de raad van bestuur, maar ook binnen de Vlaamse Regering op de agenda worden geplaatst. Dat is voor mij ook een kans om daar te polsen in welke mate we voor een aantal functies een voorbeeldrol kunnen spelen. Het klopt dat, als je met quota werkt, het niet de bedoeling is dat dit contraproductief is. Dat is echter geen sluitend argument om niet minstens daarmee aan de slag te gaan in een pilootproject om te bekijken in welke mate dat kan bijdragen aan het verminderen van discriminatie.

Collega Ronse, het zal nooit de bedoeling mogen zijn dat het gaat over fake cv's. Het gaat over anonieme cv's van werkelijke mensen, van kandidaten die op zoek zijn naar een betrekking, maar misschien wat hinder ondervinden, wat drempels ervaren door leeftijd, geslacht, afkomst.

Collega's, ik sta dus positief hiertegenover. Ik wil er op verschillende fronten mee aan de slag gaan. Ik denk dat jullie het thema hier wel warm zullen houden en dat ik nog wel de kans krijg om feedback te geven over de diverse stappen die ik in dezen wil en kan zetten.

De voorzitter: De heer Annouri heeft het woord.

Imade Annouri (Groen): Minister, dank u wel voor uw bijkomende antwoorden. Er wordt gezegd dat we er niet altijd te gauw van moeten uitgaan dat het discriminatie is, dat het soms misschien ook gaat over competenties die gewoon niet passen. Collega Malfroot, sorry, maar daar gaat het niet over. Dat is net mijn punt. Decennialang al toont onderzoek aan dat als je twee mensen hebt met exact dezelfde capaciteiten, die dezelfde studies hebben gedaan en allebei even geschikt zijn voor een job, maar het enige verschil is dat een persoon bijvoorbeeld roots heeft in een ander land, die persoon dan, zelfs als hij hoogopgeleid is, zeven keer langer moet zoeken voor hij ergens aan de slag kan gaan dan een persoon zonder migratieachtergrond.

Hetzelfde heb je ook als het gaat over mensen met voldoende capaciteiten die ouder zijn. Die botsen ook op diezelfde muur van discriminatie, niet wegens hun competenties, maar wel door hun leeftijd. Het debat voor een stukje herleiden tot "het heeft niet altijd daarmee te maken" is al dat onderzoek oneer aandoen. Dat zorgt er ook voor een stuk voor dat we tijd verliezen en niet de stappen vooruitzetten die nodig zijn op onze arbeidsmarkt.

Collega Ronse, u hebt gelijk: dit is een ideologisch debat over hoe we hiermee willen omgaan. Ik vind de praktijktesten nog altijd een zeer nuttig instrument om te gebruiken, en ik zie ondertussen ook dat heel wat lokale besturen die mee uitrollen. Toen we hier in dit parlement aan heel die discussie zijn begonnen, was de tijdsgeest anders. Nu zie je dat er steeds meer gebruik van wordt gemaakt. Gaat het zo snel als ik zou willen? Neen, maar ik zie ook wel dat de geesten rijpen, dat men steeds meer doorheeft dat men elk talent de kans moet geven om mee bij te dragen op onze arbeidsmarkt. Wel is het hopelijk geen ideologisch debat, en zijn we het er allemaal over eens dat discriminatie strafbaar en onaanvaardbaar is, en dat dat iets is dat je serieus moet nemen en moet tegengaan.

Ik ben blij dat de minister aangeeft dat dat ook zal worden meegenomen naar de Vlaamse Regering. Sommige dingen hebben een belangrijke symboolfunctie. Ik denk dat de Vlaamse overheid daar bij uitstek een rol in kan spelen om mee die gunstige wind door de Vlaamse arbeidsmarkt te sturen, te tonen dat het effectief anders kan en mee een voorbeeld te zijn van een succesverhaal op dat vlak.

De voorzitter: De heer Ronse heeft het woord.

Axel Ronse (N-VA): Daarnet was er een vraag om uitleg over het feit dat mensen uit India naar hier worden gehaald om mee te worden ingezet in de zorg, terwijl we allemaal objectief kunnen vaststellen dat hier nog te veel talent gewoon te gemakkelijk aan de kant wordt gezet. Elke stap om mensen op hun potentieel te beoordelen, is voor ons een goede stap, en zeker ook dat voorstel van Accent.

Persoonlijk begrijp ik absoluut niet waarom het zo moeilijk is om VDAB in gang te krijgen om bijvoorbeeld zelfs maar voor twee maanden in een bepaalde regio te proberen om via een sjabloon de cv's op die manier te sturen. Als het nodig is, wil ik gerust als vrijwilliger gaan meehelpen om dat in gang te steken. Ik denk dat dat allemaal toch niet zo moeilijk hoeft te zijn. Als dat een vraag is vanuit de commissie, over oppositie en meerderheid heen, moeten ze dat gewoon kunnen doen, vind ik.

Minister, ik heb voor alle duidelijkheid nooit gezegd dat ik denk dat het om fake cv's zou gaan. Dat is een misverstand. Ik had het over het voorstel van praktijktesten, wat een andere discussie is. Daarbij ben ik inderdaad van mening dat het sturen van een vals cv niet de oplossing is om mensen op hun potentieel te gaan beoordelen. Je creëert er volgens mij meer polarisatie mee. We hebben in Kortrijk, waar ik mee bestuur, Stijn Baert daarover op bezoek gehad in 2019. Hij zei dat als je statistisch wilt aantonen dat iemand discrimineert, je 30 à 40 fake cv's naar iemand zou moeten sturen om te kijken of het statistisch relevant is. Hij zei dat dat ethisch eigenlijk niet verantwoord is. Op dat vlak zijn wij dus totaal niet mee.

Collega Malfroot, ik begrijp iets niet aan uw betoog. Dit is nu een keer een positieve maatregel. Geen heksenjacht, geen valse cv's, maar een positieve maatregel waarbij je ook werkgevers kansen geeft. Want mensen zijn ook vaak gewoontedieren. Je ziet bepaalde dingen op een cv staan die niets te maken hebben met het potentieel van mensen. Het heeft in veel gevallen ook niets te maken met discriminatie, maar soms meer met domme, onschuldige vooroordelen, waardoor je bepaalde cv's stelselmatig langs de kant legt.

Maar als je nu, door dat nieuwe sjabloon en doordat dat in een ander kleedje zit, wel mensen kunt zien die je anders niet zou uitnodigen en kunt vaststellen dat dat mensen zijn met serieus wat potentieel, is dat toch ook positief voor werkgevers? Ik doe dus nog een laatste poging om u op te roepen om dat toch met de glimlach een kans te geven. Ik denk dat we er allemaal bij te winnen hebben. Het zijn minder mensen in werkloosheid, minder mensen in inactiviteit, meer gelukkige mensen, want ze hebben een job en ze worden naar waarde geschat. En ondernemers zijn ook content, want ze vinden eens iemand die ze anders niet zouden hebben aangeworven. Laat ons dat gewoon doen.

De voorzitter: Mevrouw Malfroot heeft het woord.

Ilse Malfroot (Vlaams Belang): Met de glimlach, collega Ronse, maar ik verwacht toch dat die anonieme cv's het sollicitatieproces zullen bemoeilijken. Want zoals ik daarstraks al zei, gaan werkgevers bepaalde zaken die ze dan toch niet terugvinden op dat cv, verder uitpluizen. Dat vergt opnieuw tijd. Laat de keuze tot anonimisering dus aan de kandidaat. Laat hem daar zelf over kiezen. Leg dat niet op bij VDAB. Leg dat niet op vanuit een overheid. Want als een bedrijf enkel onbekwame Vlamingen zou aannemen en bijvoorbeeld geen bekwame nieuwe Vlamingen of geen personen met de nodige ervaring of geen vijftigplussers, dan gaat dat bedrijf failliet. Zo simpel is het.

We hebben vandaag niet die keuzevrijheid. Collega Annouri doet alsof er heel veel geschikte kandidaten zijn voor een bepaalde job, maar als dat het geval was, dan was de krapte er nu niet geweest. Ik ben ervan overtuigd dat op dit ogenblik de bedrijven zullen aanwerven wie ze nodig hebben, ook al is die persoon van

vreemde origine, ook al is die persoon iets ouder, ook al heeft die persoon een beperking. Laat die keuzevrijheid dus bij de werkgever.

De voorzitter: De heer Ongena heeft het woord.

Tom Ongena (Open Vld): Nogmaals, de werkgever zal altijd de keuzevrijheid behouden om aan te nemen wie hij of zij wil, tenzij hij zich echt manifest schuldig maakt aan discriminatie, want dan overtreedt hij natuurlijk de strafwet.

Ik geloof ook niet in de idee om het maar aan de kandidaat zelf over te laten. Die kan ook altijd vrij kiezen om zijn naam of geboortedatum er niet in te zetten of bijvoorbeeld inactiviteitsperiodes die hij gehad heeft, weg te laten. Daar geloof ik ook niet in. U hebt zelf het cijfer genoemd, minister: 1 procent doet dat vandaag, en dan waarschijnlijk nog om andere redenen dan dat. Degene die dat nu op eigen initiatief doet, gooit meteen zijn eigen ruiten in.

Als je dat systeem echt een kans wilt geven en als we echt willen nagaan of dit kan helpen, moet je dat veel breder uitrollen. En dan kijken we ook naar VDAB. Daarom ben ik blij, minister, dat u uw enthousiasme aanhoudt en dat u dat opnieuw heel duidelijk op de agenda van de raad van bestuur van VDAB gaat zetten. Ik hoop echt dat daar een doorbraak komt. Ik ben ook blij met de brede steun hier in de commissie. Ik weet niet of dat indruk zal maken – dat laat ik even in het midden – maar als u naar VDAB gaat en zegt dat ook heel de commissie achter u staat, maakt het misschien een beetje indruk en kunnen we hopelijk effectief tot resultaat komen. *(Opmerkingen)*

De voorzitter: De vragen om uitleg zijn afgehandeld.

VRAAG OM UITLEG van Alessia Claes aan Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, over de competenties van de toekomst in de sector van de maatwerkbedrijven – 1285 (2022-2023)

Voorzitter: de heer Robrecht Bothuyne

De voorzitter: Mevrouw Claes heeft het woord.

Alessia Claes (N-VA): Competentiedenken, we kennen het allemaal, is ook belangrijk voor de sector van de maatwerkbedrijven. Afgelopen jaren werd met midelen van 'Europa WSE' (Werk en Sociale Economie), het vroegere Europees Sociaal Fonds (ESF), door Groep Maatwerk een competentieprognoseonderzoek gedaan in de sector. De bedoeling van het onderzoek was om in te spelen op maatschappelijke evoluties en transities in de competenties van de toekomst en de impact op de maatwerkbedrijven.

Op de website van Groep Maatwerk staat een vraaggesprek met medewerkers van het Departement WSE en het Expertisecentrum Innovatieve Leerwegen. Daaruit leren we dat de digitalisering, de automatisering en de groene transitie een grote impact zullen hebben voor de maatwerkbedrijven. Denken we maar aan de maatwerkbedrijven met veel routinematige taken of de opdrachten in de logistiek.

Zoals in de reguliere economie zijn vooral de generieke en transversale competenties belangrijk voor de doelgroepwerknemers. Het gaat dan in het bijzonder over probleemoplossend denken, samenwerken in interdisciplinaire en wisselende teams, verantwoordelijkheid nemen en omgaan met digitale tools. Ik kan me inbeelden dat deze sociale en technische vaardigheden extra uitdagend zijn voor de maatwerkbedrijven.

Vlaanderen heeft een brede waaier aan mogelijkheden om levenslang leren te stimuleren en tal van initiatieven staan in de steigers om de leercultuur te versterken.

Denken we aan het voorzien van opleiding, het inzetten op evaluatie- en coaching-gesprekken en de introductie van de competentiechecks. Tot slot ontwikkelt het Steunpunt Werk tegen 2025 een geïntegreerd arbeidsmarktprojectiemodel. Dat gebeurt in opdracht van het Departement WSE. Het moet voor sectoren, beroepen en competenties de transities en uitdagingen voor de toekomst in kaart brengen.

De vraag is of het reguliere aanbod ook volstaat voor de maatwerkbedrijven om deze ingrijpende toekomstige uitdaging aan te pakken.

Minister, hoe evalueert u de uitdaging van het competentiedenken voor de maatwerkbedrijven? Hoe kan daar het best op worden ingespeeld?

Volstaan de huidige ondersteuningsmodellen en het aanbod voor de maatwerkbedrijven? Anticiperen deze voldoende op de toekomstige noden?

Wat wordt verwacht van de maatwerkbedrijven zelf om daar nu al werk van te maken?

De voorzitter: Minister Brouns heeft het woord.

Minister Jo Brouns: Dank u, collega Claes, voor deze vraag.

Ik vertel u niets nieuws als ik zeg dat economische, ecologische en technologische evoluties een grote impact op Vlaamse ondernemingen en de arbeidsmarkt hebben en dit in de toekomst nog zal toenemen. De maatwerkbedrijven zullen daarvan eveneens de gevolgen voelen.

Routinematige taken zijn het meest vatbaar voor digitalisering en automatisering. Deze activiteiten vinden we vaak terug in de maatwerksector. De coronacrisis heeft dat proces van digitalisering alleen nog maar versneld. Dat is hier ook al vaak aan bod gekomen. Het vormt een grote uitdaging voor kortgeschoolde werknemers in de maatwerksector, en voor de sector zelf.

Maar deze maatschappelijke uitdagingen creëren ook kansen waarop ondernemingen zich kunnen organiseren. Dit telt eveneens voor de maatwerkbedrijven. In de circulaire economie ontstaan bijvoorbeeld heel wat nieuwe jobs. Vanuit het beleid zien we daar veel potentieel in en zijn we daarop voortgegaan. Met de '1000 klimaatjobs' geef ik uitvoering aan het engagement van de Vlaamse Regering om meer mensen een kans te geven op de arbeidsmarkt en tegelijkertijd in te zetten op een duurzame en circulaire economie.

Om van dit verhaal een kansenverhaal te maken, zullen maatwerkbedrijven sterk moeten inzetten op een doordacht competentiedenken. Levenslang leren is essentieel om de doelgroepwerknemers weerbaarder te maken op persoonlijk en sociaal vlak en om hen in staat te stellen de uitdagingen het hoofd te kunnen bieden. De overheid speelt hier een belangrijke rol want we stellen vast dat de sense of urgency nog niet bij alle maatwerkbedrijven op dit ogenblik leeft. Eigenlijk in globaal bij alle ondernemingen niet, als ik eerlijk ben. Het is belangrijk om hen te sensibiliseren over het belang en nut van competentiedenken, zodat zij begrijpen waarom het belangrijk is om in te zetten op de ontwikkeling van hun werknemers. Eind 2021 hebben we in dat kader een Actieplan Levenslang Leren gelanceerd met daarin een resem acties, gericht op de individuele werknemers, ondernemingen, opleidingsverstrekkers en de samenleving in haar geheel.

Verder is het de taak van de overheid om ondernemingen te ondersteunen bij het implementeren van een competentiegericht hr-beleid. Hiervoor heeft ze verschillende tools voorhanden: het in kaart brengen van competentienoden via de competentiecheck, het aanmoedigen van opleiding via de opleidingsincentives, het faciliteren van samenwerking tussen ondernemingen en opleidingsinstellingen, enzovoort. In 2021 werd bijvoorbeeld de oproep 'Opleidingssteun aan maatwerkbedrijven' gelanceerd.

Binnen deze oproep werd in kader van de relance naast het reguliere vormingsbudget 2 miljoen euro extra voorzien voor het stimuleren van vorming en training bij de maatwerkbedrijven. De oproep stond uitsluitend open voor de vormingsfondsen van de maatwerkbedrijven en had tot doel hen te ondersteunen om een inhaalbeweging te maken op het vlak van opleidingen rond het ontwikkelen van nieuwe 21ste-eeuwse vaardigheden en digitale skills.

In de oproep werd expliciet aan de sector gevraagd om acties uit te werken om de omslag naar en de verankering van levenslang leren te realiseren. Het plan omvat interessante en inspirerende acties, zoals een onderzoek naar de opleidingsbehoefte in de sector en het daarop afstemmen van het opleidingsaanbod, het opstarten van regionale lerende netwerken, het opzetten van een grote sensibiliseringscampagne en dergelijke meer. Dat loopt nog tot en met 2024. Daarnaast moet er voldoende geanticipeerd worden op toekomstige uitdagingen in de sector en de weerslag daarvan op het competentiedenken.

Ik ben tevreden met de vaststelling dat de maatwerksector daarbij het heft in eigen handen neemt. In de periode 2021-2022 startte de Groep Maatwerk vzw met het ESF-project Competentieprognoses Maatwerk. In dat project werden competentienoden op basis van toekomstscenario's in kaart gebracht en vervolgens werden in het verlengde daarvan verscheidene sensibiliserende acties ondernomen. Zowel de invulling van staffuncties en begeleidende functies op de werkvloer als de functie van doelgroepwerknemer kwamen aan bod. In de studie werd onder andere gekeken naar de invloed van digitale evoluties en van de circulaire economie en koolstofneutraliteit. Vandaag gaat Groep Maatwerk verder aan de slag om de resultaten van de competentieprognose door te vertalen naar opleidingen en dit binnen de oproep opleiding van de toekomst binnen Europa WSE. In 2023 zal samen met een groep van partners uit het onderwijs- en opleidingsveld, innovatieactoren en werkactoren bijvoorbeeld werk gemaakt worden van opleidingen rond veiligheid en soft skills.

Een meer doordacht en versterkt competentiedenken is een win-win voor iedereen. Het biedt een kans om de Vlaamse economie te versterken en de werkgelegenheid te bevorderen. Maatwerkbedrijven die in staat zijn om competenties gericht te ontwikkelen en versterken bij hun werknemers, zullen beter in staat zijn om aan te sluiten bij de veranderende vraag van de arbeidsmarkt en de productiviteit te verhogen. Het biedt tot slot doelgroepwerknemers de mogelijkheid om specifieke vaardigheden en kennis te ontwikkelen, wat leidt tot groei en ontwikkeling op persoonlijk én professioneel vlak.

De voorzitter: Mevrouw Claes heeft het woord.

Allessia Claes (N-VA): Dank u wel voor het antwoord, minister. Ik denk dat het duidelijk is dat het niet enkel de reguliere, maar ook de sociale economie is die zeer onderhevig is aan die transitie op de arbeidsmarkt en aan die maatschappelijke tendensen en evoluties. U hebt het zelf ook gezegd: stilstaan is niet ter plaatse trappen, maar wel zeker achteruitgaan en dat moeten we absoluut voorkomen. U hebt daarnet ook gezegd dat die sense of urgency er niet altijd is, dus daar moeten we absoluut op inspelen zodat die sector niet achteruitgaat, want dat kunnen ze zich niet veroorloven omdat ze een heel belangrijke maatschappelijke taak hebben op onze arbeidsmarkt.

We weten ook dat die doelgroep – ik ben er al een paar gaan bezoeken – specifieke kenmerken heeft, ook qua jobuitvoering en jobinhoud, en dat voor velen structuur belangrijk is, namelijk stabiliteit, evenwicht en ook de voorspelbaarheid van de jobs. Dus inspelen op nieuwe competenties en levenslang leren, dat vraagt ook een specifieke aanpak voor die doelgroep. We weten ook dat het niet de sterkste op de werkvloer is die het beste zal presteren, maar net die doelgroep die zich het

best kan aanpassen aan die nieuwe omstandigheden en tendensen. En dat is waarschijnlijk de grootste uitdaging voor die sector en die doelgroepwerknemers.

We kijken in de eerste plaats naar de maatwerkbedrijven zelf om daarop in te spelen en zich vooral voor te bereiden op de toekomst. Ik denk dat de overheid daar ook een belangrijke rol in speelt en ook zijn steentje zal bijdragen. Mijn vraag is dan: hoe kan het financieringsmodel hierop worden afgestemd en kunnen maatwerkbedrijven die al volop inzetten op innovatie of dat willen doen, ook worden beloond? Dank u wel.

De voorzitter: Minister Brouns heeft het woord.

Minister Jo Brouns: Ik wil die vraag zeker bekijken. Ik denk dat we diegenen die voorlopen en bijvoorbeeld een rol kunnen spelen op vlak van innovatie, levenslang leren en competentiedenken daartoe de kansen moeten geven. Ik heb hier nu geen pasklaar antwoord over de mate waarin we dat gaan doen, maar ik neem uw suggestie mee.

De voorzitter: Mevrouw Claes heeft het woord.

Allessia Claes (N-VA): Ik ben al blij te horen dat u het voorstel in overweging zult nemen en we zullen wel een terugkoppeling vernemen. Dank u wel.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.