

vergadering **C273 – ECO33**

zittingsjaar 2011-2012

Handelingen

Commissievergadering

Commissie voor Economie, Economisch
Overheidsinstrumentarium, Innovatie, Wetenschapsbeleid,
Werk en Sociale Economie

van 21 juni 2012

INHOUD

Vraag om uitleg van de heer Tom Dehaene tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de (start)opleiding buitenschoolse kinderopvang (BKO) - 2039 (2011-2012)	3
Vraag om uitleg van de heer Jan Laurys tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de evaluatie van de resultaten van Jobkanaal - 2058 (2011-2012)	4
Vraag om uitleg van de heer Koen Van den Heuvel tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over het versterken van tijdelijk werklozen - 2009 (2011-2012)	7
Vraag om uitleg van de heer Koen Van den Heuvel tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over een sluitende aanpak voor werkgevers door de VDAB - 2010 (2011-2012)	9
Vraag om uitleg van de heer Robrecht Bothuyne tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de inspanningen van de VDAB om knelpuntvacatures door buitenlandse werknemers te laten invullen - 2013 (2011-2012)	11
Vraag om uitleg van mevrouw Martine Fournier tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de leertijd - 2008 (2011-2012)	14
Vraag om uitleg van mevrouw Martine Fournier tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over Tussenstap en meer bepaald het uitbreiden van de doelgroep en de continuïteit van de dienstverlening - 2061 (2011-2012)	17
Vraag om uitleg van de heer Filip Watteeuw tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de communicatie van de VDAB met werkzoekenden - 2067 (2011-2012)	22

■

Voorzitter: mevrouw Patricia Ceysens

Vraag om uitleg van de heer Tom Dehaene tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de (start)opleiding buitenschoolse kinderopvang (BKO) - 2039 (2011-2012)

De voorzitter: De heer Dehaene heeft het woord.

De heer Tom Dehaene: Voorzitter, minister, collega's, in oktober stelde ik in deze commissie al een vraag over de opleiding buitenschoolse kinderopvang (BKO). De aanleiding toen waren de kritieken die ik opving uit het veld. U hebt toen gezegd dat er een evaluatie van de huidige werking zou komen in het voorjaar 2012 en dat er eventuele bijsturing mogelijk was na de zomer. Daarom lijkt het nu een geschikt moment om een stand van zaken te vragen.

Een aantal aandachtspunten zijn hierbij belangrijk. Een eerste aandachtspunt is de capaciteit van de opleiding. We moeten vermijden dat er wachtlijsten ontstaan. Vroeger waren er via het Vormingscentrum Opvoeding en Kinderopvang (VCOK) flexibele opstartmogelijkheden. Nu zijn er twee vaste opstartmomenten per jaar. Het is ook belangrijk om het opleidingsaanbod voldoende geografisch te spreiden zodat de opleiding voor iedereen toegankelijk is, ook voor degenen die zich minder gemakkelijk verplaatsen.

Van belang is verder te monitoren wat er na de opleiding met de afgestudeerden gebeurt. Het zou eigenlijk geen probleem mogen zijn om een job te vinden, aangezien het hier gaat om een knelpuntopleiding. Ten slotte is het zo dat de duurtijd van de opleiding via het centrum voor volwassenenonderwijs (CVO) langer is dan voorheen. Ze duurt nu twintig weken tegenover acht weken vroeger. Dat schrikt misschien een aantal mensen af.

Minister, hoe evalueert u het proefproject 'startopleiding begeleider buitenschoolse kinderopvang'? Bestaan er momenteel wachtlijsten bij de verschillende CVO's voor de startopleiding BKO? Is er voldoende geografische spreiding van het opleidingsaanbod? Hoe evalueert u de doorstroom naar werk van afgestudeerden uit de opleiding? Heeft het uitspreiden van de opleidingsmomenten in de tijd, van acht naar twintig weken, geleid tot minder inschrijvingen voor de opleiding? Zijn er, op basis van de bovenstaande elementen, bijsturingen van de opleidingen gepland in september?

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Voorzitter, collega's, op dit moment is er nog geen volledige evaluatie van het proefproject. Zoals ik al heb gezegd, zal die evaluatie gebeuren door de scholen, de deelnemers, de kinderopvangvoorzieningen en de VDAB. Ik kan u al wel een korte interne evaluatie van de VDAB geven.

Wij ontvingen nog geen signalen over wachtlijsten voor de instroom van die opleidingen. Wel kunnen verschillende scholen de opleiding omwille van praktische en organisatorische redenen niet steeds in aparte groepen aanbieden, maar dienen de cursisten zich aan te sluiten bij de groep die de uitgebreide certificaatopleiding volgt. Het aanbod van startopleidingen is afgestemd op de CVO's die onderwijsbevoegdheid hebben voor de certificaatopleiding. Momenteel programmeren zeventien CVO's deze uitgebreide certificaatopleiding, gespreid over de verschillende provincies. Uit de laatste uitstroomgegevens naar werk blijkt dat 51 van de 86 cursisten werk hebben, 6 maanden na de opleidingscluster. Dit komt neer op een tewerkstellingspercentage van 59,3 procent. In vergelijking met de uitstroomresultaten van andere opleidingen in de social profit, is dit gemiddeld 65 procent.

Ik vind dit een laag percentage. Het zou hoger moeten kunnen zijn, omdat het om knelpuntberoepen gaat. De duurtijd op zich verschilt weinig, maar omdat de cursisten voor de startopleiding de modules volgen zoals geprogrammeerd in de uitgebreide opleiding, is de doorlooptijd van de opleiding verlengd. Door het lage aantal opleidingsuren per week gaat

het ook niet meer om een voltijdse opleiding. De modulaire opbouw van de opleiding en het samenzitten met leerlingen die een andere finaliteit hebben, bemoeilijkt ook het groepsgevoel en de ondersteuning van de cursisten. Dan zitten ze bij een groep en dan weer niet: allemaal elementen die een belangrijke rol spelen in de beleving van de cursisten en het succes van een opleiding.

Er is dus nog geen volledige evaluatie beschikbaar van deze startopleiding en vooralsnog zijn er geen concrete plannen tot bijsturing. Kind en Gezin voerde de bevraging waarover u het had, in het voorjaar uit, maar de resultaten moeten nog verwerkt worden. Volgens het kabinet van minister Vandeuren kunnen we ze verwachten na de zomer.

De voorzitter: De heer Dehaene heeft het woord.

De heer Tom Dehaene: Minister, ik dank u voor het antwoord. Ik begrijp dat als cursisten kunnen aansluiten bij de uitgebreide opleiding, er wel verschillende instapmomenten mogelijk zijn. Eind vorig jaar was dit een probleem dat ons werd signaleerd.

Ik deel een beetje uw bezorgdheid, als ik luister naar uw woorden en kijk naar uw lichaamstaal, over het groepsgevoel bij de cursisten. Dat gevoel is belangrijk. Misschien moeten we dat durven erkennen, meenemen en eventueel bijsturen. Ik stel met u vast dat er maar 60 procent ook effectief doorstroomt naar een tewerkstelling in de sector. Ik kan niet direct iets verzinnen om dit percentage op te trekken, maar uit de cijfers blijkt dat we niet te lang mogen wachten met een eventuele bijsturing. Uit ervaringen bij andere opleidingen kunnen we zeker een aantal elementen halen.

Ik zou er zeker voor durven pleiten om de evaluatie zo snel mogelijk af te ronden. Ik zal daar uiteraard bij uw collega op aandringen. Ik stel ook voor om desgewenst nog dit najaar een bijsturing mogelijk te maken. De vraag naar arbeidskrachten in de buitenschoolse opvang is nog altijd heel groot. We moeten daar aandacht voor blijven hebben en bijstellingen doen.

Minister Philippe Muyters: Zoals ik al zei, geef ik u nu de interne, beperkte evaluatie. Als we de evaluatie van het geheel zullen bekijken, en dat zullen we zeker doen met minister Smet en minister Vandeuren, kan het zijn dat we tot andere conclusies komen. Ik bekijk het nu alleen vanuit het aspect Werk, want zo had u dat gevraagd. We moeten dit natuurlijk in een brede context bekijken. Daarom ben ik nu voorzichtig en benadruk ik dat ik dezelfde conclusies zou trekken als u, maar dat dit een beperkte evaluatie is en dat we het geheel moeten bekijken. Ik wil ervoor waarschuwen om niet te snel te gaan, maar ik heb in alle openheid meegegeven wat wij vanuit Werk zullen inbrengen in de bespreking met de collega's.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

■

Vraag om uitleg van de heer Jan Laurys tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de evaluatie van de resultaten van Jobkanaal - 2058 (2011-2012)

De voorzitter: De heer Laurys heeft het woord.

De heer Jan Laurys: Voorzitter, minister, collega's, mijn vraag betreft een interpretatie van de cijfers van de resultaten over Jobkanaal. We hebben in de beleidsbrief Werk gelezen dat er een systematische aanpak voor de werkzoekende 50-plusser komt en dat dit in twee stappen zal gebeuren. Daar is trouwens een breed draagvlak voor op dit ogenblik. Een eerste stap zou erin bestaan dat de nieuw instromende werkzoekenden tussen 53 en 55 jaar zullen worden opgenomen in de systematische begeleidingsaanpak. Nadien, na een evaluatie waarbij ook wordt bekeken wat de capaciteit van de VDAB is, want daarvan is natuurlijk veel afhankelijk, zou worden beslist over een verdere uitbreiding tot de 58-jarigen. In het VESOC-akkoord werd de afspraak gemaakt om het begeleidingsmodel voor de 50-plussers te optimaliseren om meer 50-plussers op de arbeidsmarkt te kunnen plaatsen.

We lezen ook in het jaarrapport van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) dat de VDAB in de loop van 2011 heeft geïnvesteerd in de versterking van de samenwerking met een aantal partners, onder meer met Jobkanaal. Ik moet u niet uitleggen, minister, wat Jobkanaal is, want het is uw kind. Het heeft ook een aantal stiefvaders: de Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO), Verso en zo meer. Het krijgt steun van de Vlaamse overheid en er is samenwerking van een aantal stadsfederaties. De bedoeling was natuurlijk om een brug te slaan tussen bedrijven en de arbeidsbemiddelende organisaties om specifiek de doelgroepen, allochtonen, 50-plussers en personen met een handicap, makkelijker aan het werk te krijgen. Het is de bedoeling om de werkgevers gratis een beroep te laten doen op de dienstverlening om de opgesomde doelgroepen meer kansen te geven. Zo worden de werkgevers enerzijds beter gesensibiliseerd zodat ze ook openstaan voor de tewerkstelling. Dat is een belangrijk aspect. Anderzijds zijn er de contacten met het brede netwerk van de publieke en private arbeidsbemiddelaars.

We hebben eens bekeken wat de impact is van de werking van het Jobkanaal. Dat kan uiteraard afgeleid worden uit de metingen van de VDAB, uit de invullingen van de vacatures van de doelgroep. Oorspronkelijk was men uitgegaan van een doelstelling van 5000 vacatures. We lezen dat er in 2011 10.613 nieuwe vacatures zijn geweest. Uiteindelijk ging het om 16.771 jobs, omdat er soms meerdere jobs waren per vacature, en ongeveer 23.700 doorverwijzingen. Dat resulteerde in 3075 plaatsingen van mensen uit de doelgroepen. Het waren er geen 5000, maar het was toch een behoorlijk resultaat.

We hebben de cijfers vergeleken met de resultaten van de vorige VDAB-jaarrapporten. In 2009 waren er 6733 vacatures voor 10.050 jobs. Er waren 23.754 verwijzingen – dat is bijna hetzelfde aantal – en er werden 2686 mensen in dienst genomen. We hebben dit eens bekeken en er zou een vertragingseffect zitten in de maand oktober waardoor we een extrapolatie hebben gemaakt. Als we dat een beetje opentrekken, kan het aantal worden opgetrokken tot 3267 ingevulde jobs. Er is wel een dalende trend, maar dat is een algemene tendens omdat we toen midden in de crisis zaten.

In de loop van 2010 werden in het kader van Jobkanaal 12.836 nieuwe vacatures geregistreerd. Er werd 23.787 keer doorverwezen. Dat resulteerde in 4570 plaatsingen, waarvan 1519 met mensen uit de doelgroep.

Graag had ik wat verduidelijking bij deze cijfers. Ofwel gaat het over de verhouding tussen 3075 plaatsingen in 2011 en 1519 plaatsingen van mensen uit de doelgroep, wat een enorme stijging zou betekenen; ofwel gaat het niet om 3075 maar om 4570 plaatsingen, en dan is er sprake van een flinke daling. Om de werking van Jobkanaal te kunnen evalueren, is het nodig daarover duidelijkheid te verkrijgen. Ik vermoed dat het eerste cijfer het juiste is, wat zou neerkomen op een opvallend verschil met 2010.

In de beleidsbrief Werk stelt u dat in 2010 Jobkanaalconsulenten 2744 bedrijfsbezoeken hebben afgelegd ter begeleiding van de vacaturewerking. Zo werden 3896 mensen uit de kansengroepen geplaatst. Dat is dus nog een ander cijfer. U zegt dan ook dat de doelstelling van 5000 invullingen niet is behaald, maar daar gaat het eigenlijk niet over. Ik zou wel graag een duidelijk inzicht verwerven in de cijfers.

Ik wil u daarover dus enkele vragen voorleggen. Hoe moeten wij de cijfers interpreteren? Wat zijn de juiste cijfers? Komt er een evaluatie van de werking van Jobkanaal? Blijft Jobkanaal in de toekomst een instrument om 50-plussers systematisch te begeleiden? In welke bijsturing voorziet u om de uitbreiding van de doelgroep op te vangen? Is er overlegd met Jobkanaal aangaande de werking? Blijft de doelstelling van 5000 plaatsingen behouden, of komt er een bijsturing?

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Voorzitter, collega's, voor ik de vragen beantwoord, kan ik melden dat – zoals in het loopbaanakkoord is bepaald – de activering van de nieuwe

instromers vanaf 1 juni voor iedereen tot de leeftijd van 58 jaar wordt gerealiseerd. Ik wil ook duidelijk stellen dat Jobkanaal niet bemiddelt, maar sensibiliseert. Die doelstelling van 5000 plaatsingen wekt de indruk dat Jobkanaal daar via bemiddeling voor moet zorgen. Maar dat is niet juist: de VDAB en de bemiddelingskantoren moeten dat doen. Aangezien het Vlaams netwerk van ondernemingen (Voka) en UNIZO in die sector leden hebben, zou dat betekenen dat hun eigen leden concurrentie zou worden aangedaan, en dat kan niet de bedoeling zijn. Ik kom daar nog op terug.

In 2010 was er nog niet voorzien in één gezamenlijke en uniforme rapportering over de resultaten. Zowel de VDAB als Jobkanaal baseerde zich op een eigen registratiesysteem, met als gevolg dat beide organisaties verschillende resultaten verkregen. Om daaraan iets te verhelpen, werd dan ook afgesproken om vanaf 2011 in een gezamenlijke rapportering te voorzien. Uit de cijfers afkomstig uit de jaarverslagen van de VDAB moet worden begrepen dat in 2011 in totaal 3075 plaatsingen van personen behorend tot de kansengroepen werden geregistreerd, tegenover 1519 plaatsingen van dergelijke personen in 2010. De gewijzigde manier van rapporteren heeft zeker een invloed gehad op de cijfers. Maar daarnaast is vooral van belang dat ook tussen de VDAB en Jobkanaal is afgesproken om meer nadruk te leggen op kwaliteit in plaats van kwantiteit. Dit blijkt uit het feit dat het aantal geregistreerde vacatures in 2011 daalde tegenover 2010, zonder dat dit een negatief effect had op het aantal plaatsingen.

Hieruit blijkt dan ook dat er meer nadruk is gelegd op het zoeken naar kwalitatieve vacatures die effectief toegankelijk zijn voor kansengroepen. De VDAB heeft in 2011 diverse acties ondernomen om de toeleiding naar Jobkanaalvacatures aan te zwengelen. Dat is de essentie van de zaak: de mensen die naar Jobkanaalvacatures worden toegeleid, moeten in hun relatie met de bedrijven door de VDAB worden begeleid. Als de VDAB niet bemiddelt, zal de vacature nooit worden ingevuld. Vandaar dat de VDAB nu meer werk maakt van die Jobkanaalvacatures, via een strikte interne monitoring van die acties en de organisatie, in samenwerking met Jobkanaal, van een ronde van Vlaanderen om de lokale samenwerking te bevorderen. Het verleden leert immers dat op sommige plaatsen de invulling erg vlot verliep, maar elders was dat niet het geval.

Jobkanaal werd, zoals de andere structurele projecten van het beleid inzake evenredige arbeidsdeelname en diversiteit (EAD), in 2011 door Idea Consult geëvalueerd. Ik heb nieuwe protocollen voor drie jaar gesloten. Ze gaan in op 1 januari 2013. Het blijft de bedoeling om 50-plussers maar ook allochtonen en arbeidsgehandicapten te sensibiliseren en dat als een kerntaak te behouden. Maar u kent mijn visie: men kan geen diversiteitsbeleid voeren als er geen humanresourcesbeleid is. Consulents van Jobkanaal moeten dus het loopbaandenken meer promoten. Bedrijfsbezoeken mét resultaat en impact, daar wil ik Jobkanaal jaarlijks op evalueren.

Ik zei al dat we de voorbije maanden intensief overleg hebben gepleegd over de nieuwe protocollen. Nu moeten ze worden omgezet in een concreet actieplan, dat ook meetbare en kwalitatieve effecten in kaart zal brengen. Dat proces wordt voorzien voor na het reces, en zal dan voorwerp uitmaken van verder overleg.

Ik kom ten slotte nog even terug op die vijfduizend plaatsingen. Ik zal ze niet behouden omdat dat nu net niet iets is dat ze zelf in de hand hebben. Zij kunnen bedrijfsbezoeken doen – zeker in de nieuwe visie van het loopbaandenken, met aandacht voor die drie groepen. Dat is de essentie van de zaak. Zij kunnen niet, als die vacature er is, ervoor zorgen dat er een geschikte kandidaat voor is. Jobkanaal heeft geen kandidaten die kunnen worden aangeleverd aan de bedrijven. Dat is de job van iemand anders. Dat maakt juist dat die vijfduizend niet het juiste meetpunt vormen. Als we het behalen van resultaten naar voren schuiven, moet het iets zijn dat die ‘Jobkanalers’ zelf in de hand hebben. We moeten die monitoring en wat ermee moet worden behaald bekijken in een jaarlijks actieplan en met een nulmeting. U weet dat wij dat bij de VDAB ook hebben gedaan met de nieuwe beheersovereenkomst. Nu is het: “Ja, het

is crisis geweest. Het is dit. Het is dat. En de VDAB heeft niet goed bemiddeld.” Of weet ik veel wat. Ik wil iets van monitoring hebben, iets wat ze echt zelf in handen hebben.

De voorzitter: De heer Laurys heeft het woord.

De heer Jan Laurys: Minister, ik dank u voor uw antwoord. Die cijfers waren wel degelijk vermeld. 1519, dat is, vermoed ik, het exacte cijfer van de doelgroep. Maar wat zijn dan die 4570 plaatsingen die zijn gebeurd? Betekent dit dat Jobkanaal nog andere dingen doet of ook voor andere groepen bemiddelt? Dat kan geen betrekking hebben op de totale activiteit van de VDAB.

Minister Philippe Muyters: Ik vraag mij af of het totale aantal vacatures en plaatsingen, wat een andere definitie heeft, daarmee te maken heeft. Ik zal het nog eens in detail laten opzoeken en ik zal het u overmaken.

De heer Jan Laurys: Oké. Bedankt.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

■

Vraag om uitleg van de heer Koen Van den Heuvel tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over het versterken van tijdelijk werklozen - 2009 (2011-2012)

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

De heer Koen Van den Heuvel: Minister, wij kennen de problematiek van de tijdelijke werkloosheid. België kent het systeem van de tijdelijke werkloosheid. Het vormde de voorbije jaren een buffer om de werkloosheid wat op te vangen. Dat is een van de redenen waarom onze werkloosheidscijfers niet drastisch zijn gestegen.

Wij hebben geoordeeld dat het goed zou zijn om tijdens de periode van tijdelijke werkloosheid aan competentieversterking te doen. Wij moeten tijdelijk werklozen opleidingen laten volgen zodat ze weerbaarder zijn op de arbeidsmarkt, zeker als we vinden dat de flexibiliteit en de mobiliteit op de arbeidsmarkt moeten worden opgedreven.

In het antwoord op een schriftelijke vraag van enkele maanden geleden hebben we gezien dat de cursussen die de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) aan tijdelijk werklozen aanbiedt, relatief succesvol zijn. Maar als we de reguliere opleidingen bekijken, zien we dat men amper driehonderd tijdelijk werklozen heeft kunnen verleiden om een opleiding te volgen tijdens hun periode van tijdelijke werkloosheid. Vergelijken met de ongeveer tweehonderdduizend Vlaamse tijdelijk werklozen in die periode, is dat toch heel weinig.

Nochtans zijn er veel mensen, onder wie ook u, minister, ervan overtuigd dat we daarop moeten inzetten. U hebt dat in uw beleidsbrief onderschreven. Ook in het loopbaanakkoord – en we zijn er allemaal een beetje fier op dat het is afgesloten – hebben de sociale partners duidelijk gezegd: “Opleiding en competentiebijschaving in periodes van tijdelijke werkloosheid moeten worden versterkt en gefaciliteerd. Zulke bijscholing kan worden aangemoedigd via een sectoraal kader, verankerd in sectorconvenanten.”

De doelstelling is dus duidelijk geformuleerd, door u in de beleidsbrief en door de sociale partners in het loopbaanakkoord. Minister, hoever staat het met dit dossier? Op welke manier kan de Vlaamse overheid zowel de tijdelijk werklozen maar ook de werkgevers – het is heel duidelijk een dubbele verantwoordelijkheid – aanmoedigen om aan competentieversterking te doen tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid? Hoe ziet u de rol van de nieuwe sectorconvenanten? Het is belangrijk dat het dit kader krijgt. We moeten niet alleen zeer sterk verticaal werken. Er moet ook intersectorale mobiliteit mogelijk zijn. In een levendige economie komt het erop aan arbeidskrachten zo flexibel mogelijk te laten opleiden.

Dan heb ik nog een concreet vraagje. Is het normaal dat de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) tot eind juni 2012 een opleiding bij tijdelijk werklozen toelaat zonder dat zij de uitkering verliezen? Minister, nu u toch de weg naar het federale overleg hebt gevonden, is dit daar ook aan bod gekomen? Hebt u er zicht op of de RVA inderdaad een verlenging van deze maatregel zal toestaan?

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Mijnheer Van den Heuvel, ik kan het niet verplichten. Dat heb ik toen gezegd en dat blijft zo. De tijdelijke werkloosheid is een federale maatregel. De federale collega's moeten ook de voorwaarden vastleggen die daaraan worden gekoppeld. Maar niets doen is ook geen optie. Daarom staat in de beleidsbrief en het loopbaanakkoord dat we, binnen de mogelijkheden die wij hebben, met name aanmoediging, sensibilisering en stimuleren, moeten bekijken wat we kunnen doen. We gaan na wat we kunnen doen zoals in de beleidsbrief en in het loopbaanakkoord naar voren komt.

In 2011 werd het VIONA-onderzoek (Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwerk Arbeidsmarktrapportering) uitgevoerd door het Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (HIVA). Dit onderzoek leverde een aantal zinvolle inzichten op over waarom mensen in periodes van tijdelijke werkloosheid wel of niet opleidingen volgen. Er zijn ook een aantal drempels en de HIVA-studie heeft ook een aantal eventuele oplossingen en aanbevelingen gegeven.

Er zijn heel wat drempels om opleidingen te volgen, en die spelen nog sterker in tijden van crisis. Het is cruciaal dat een aantal van die drempels nu al aangepakt worden – op een moment dat de crisis wat minder is – in het brede beleid, want anders botsen we opnieuw op eenzelfde muur in een periode van crisis. We moeten streven naar een geïntegreerd beleid en een lappendeken van acties vermijden. Dat geïntegreerd beleid moet resulteren in een actieplan op beleids- en sectorniveau voor er een volgende crisisperiode aankomt. In de afgelopen crisis hebben we noodgedwongen te veel ad hoc gereageerd en wellicht ook te laat. Er was eerst tijdelijke werkloosheid, waarbij we zijn nagegaan hoe we daar nog op konden inspelen, maar het was te laat.

Een globale aanpak met alle betrokken actoren lijkt aangewezen om tot een soort draaiboek te komen dat in tijden van crisis kan worden geactiveerd. Dit actieplan dient onder meer een duidelijke communicatiestrategie, aanbod en incentives te bevatten om mensen in tijdelijke werkloosheid te motiveren opleidingen te volgen. Naast een gedragen draaiboek met de belangrijkste stakeholders is het belangrijk te voorzien in een gepast en flexibel aanbod – en daar zijn we met de VDAB in geëvolueerd – zodat de werknemers die op eigen initiatief een opleiding wensen te volgen, dat kunnen doen in periodes van tijdelijke werkloosheid.

Aanvullend wil ik ook in het kader van het loopbaanakkoord werk maken van een strategisch competentie- en loopbaanbeleid in de onderneming. Het is belangrijk dat zij ook investeren in het up-to-date houden of gericht ontwikkelen van de competenties van werknemers. Dat is niet alleen belangrijk in tijden van crisis, maar ook daarbuiten. Het is ook belangrijk dat zij hen tegelijk ook warm maken om tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid aan competentieontwikkeling te doen. Om werkgevers hiertoe te stimuleren, blijf ik inzetten op de sectorconvenanten.

Over de sectorconvenanten 2013-2014 wordt nu onderhandeld. Samen met de sociale partners hebben we een inspiratiemenu opgezet. Een van de suggesties voor acties – niet elke sector moet alles opnemen – is dat we aandacht vragen voor het stimuleren van competentieversterking tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid. Sectoren moeten klaar staan met een draaiboek en een flexibel opleidingsaanbod om in crisisperiodes competentieversterking te stimuleren bij werknemers in tijdelijke werkloosheid. Dit zal zich vertalen in engagementen van sectoren binnen de sectorconvenants 2013-2014.

De RVA-maatregel is inderdaad voorlopig verlengd tot 30 juni 2012. Het beheerscomité van de RVA zal zich uitspreken over een verdere verlenging op basis van een voorstel dat de

VDAB momenteel uitwerkt. Dit voorstel wil opleiding voor werknemers in periodes van tijdelijke werkloosheid, op eigen verzoek, op vraag of in samenwerking met de werkgever, structureel mogelijk maken. Op eigen verzoek kunnen werknemers steeds gratis opleiding volgen bij de VDAB. In afwachting van deze beslissing continueert de VDAB haar aanpak, rekening houdend met de aanbevelingen van de HIVA-studie. Ik heb hierover geen overleg gehad met de RVA. Dit wordt geregeld via het college van leidende ambtenaren, maar ik heb begrepen dat de VDAB een nieuw voorstel voorlegt voor de verlenging van die maatregel.

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

De heer Koen Van den Heuvel: Minister, ik dank u voor uw antwoord. Binnen de Vlaamse bevoegdheden kunnen we eerder een stimulerend beleid van incentives voeren, zonder verplichtingen, want dat is federale materie. Vorming, begeleiding en opleiding zijn exclusieve Vlaamse bevoegdheden. Ik zou u toch willen aanmoedigen om verder heel kort op de bal te blijven spelen. Een actieplan is goed, maar het zou fijn zijn als u iets meer concreet zou kunnen zeggen hoe u het zult aanpakken. Het zou een gemiste kans zijn om de vrijgekomen tijd van mensen die werkloos zijn, niet in te vullen met een nuttige, competentieversterkende opleiding.

Minister Philippe Muylers: Ik geloof nogal in de sectorconvenanten als een mogelijkheid om specifiek per sector tot een draaiboek te komen. Men kan op die manier ook van elkaar leren. In tijden van tijdelijke werkloosheid kan men komen tot een actieplan waarbij punt per punt kan worden nagegaan hoe men mensen die tijdelijk werkloos zijn, tot opleidingen kan brengen. Ik ben blij dat de sociale partners het eens waren om dat in het inspiratiemenu te zetten. De onderhandelingen zijn nu bezig. Ik kan wellicht binnenkort zeggen in welke mate het in het draaiboek is opgenomen.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

■

Vraag om uitleg van de heer Koen Van den Heuvel tot de heer Philippe Muylers, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over een sluitende aanpak voor werkgevers door de VDAB - 2010 (2011-2012)

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

De heer Koen Van den Heuvel: Minister, in uw beleidsbrief konden we lezen dat de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) in de loop van 2010-2011 startte met het uitwerken van een sluitende aanpak voor werkgevers vertrekkende vanuit de vacaturewerking. Bedoeling van deze vernieuwde aanpak zou het centraal stellen van de werkgevers zijn. Zo kan de werkgever opteren voor een dienstverlening die het best aansluit bij wat hij wil. Zo zal hij kunnen kiezen voor een meer intensieve begeleiding bij het invullen van een vacature, of net heel gericht bepaalde info ontvangen.

Belangrijk is dat dit zou gebeuren via een zelfbedieningstool ‘Mastervacatures’. Dit instrument moet dus voor een begeleiding op maat van de werkgever zorgen zonder dat dit de diensten van de VDAB te zeer belast. Het instrument Mastervacatures gaat uit van een hoge mate van automatisering, maar ook van interactiviteit. Zo zou een werkgever de inhoud van zijn vacature bij het opstellen onmiddellijk kunnen aanpassen nadat hij een eerste maal de profielen van werkzoekenden die via automatische matching aan de vacature gekoppeld werden, heeft doorgenomen.

Dit ambitieus project is een speerpunt in het beleid van de VDAB om beter op de vragen van kmo's in te spelen. Dat dit nodig is, stelden we onlangs nog vast, toen in de discussie naar aanleiding van het jaarrapport 2011 van de VDAB, de ondermaatse tevredenheidscijfers van de kmo's aan bod kwamen. Als we nagaan waar het project ‘sluitende aanpak voor

werkgevers' (SAW) momenteel staat, lijkt dit wat in het slop te zitten. Vanuit de bedrijfswereld ontvangen we af en toe ongeduldige signalen, die snel kunnen omslaan naar ontgoochelde stemmen, als er onvoldoende vooruitgang wordt geboekt bij het realiseren van dit project. Ook de reflectiegroep 'sluitende aanpak werkgevers', die binnen de VDAB dit project opvolgt, zou al een tijdje niet meer zijn bijeengekomen.

Minister, wat is de stand van zaken met betrekking tot de sluitende aanpak voor werkgevers? Hoe evalueert u dit? Hebt u ook bezorgde signalen vanuit de bedrijfswereld ontvangen? Met welke moeilijkheden is men tot op heden geconfronteerd geweest met de uitrol van de sluitende aanpak voor werkgevers? Is het correct dat de reflectiegroep sluitende aanpak voor werkgevers al een tijdje niet meer samen is geweest? Wat is hiervan de reden? Welke nieuwe aanpak plant u om het project van sluitende aanpak voor werkgevers opnieuw te lanceren, en welke timing hanteert u hierbij?

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Voorzitter, collega's, ik zou de sluitende aanpak voor werkgevers willen groeperen in drie grote acties: er is de optimalisatie van de vacaturewerking, het verder werken aan de realisatie van een dienstverlening met focus op bemiddeling en het creëren van een dienstverlening op maat van de klant, met specifieke aandacht voor kmo's.

In het element van de verdere optimalisatie van de vacaturewerking zitten de Master-vacatures. Via de zelfbedieningstool Mastervacatures wordt aan werkgevers de mogelijkheid geboden om onder andere zelf de vacature in te voeren en die te beheren, zelf op zoek te gaan naar geschikte kandidaten en ook met hen te communiceren. Bovendien krijgt de werkgever onmiddellijk feedback over de bemiddelingsacties die zijn ondernomen, en kan de consulent inspelen op de acties die de werkgever zelf heeft ondernomen. Vacatures waarvan ingeschat wordt dat er een lage kans op invulling is, worden onder de hoede van een consulent geplaatst, waarna die consulent kan nagaan welke acties nodig zijn om alsnog tot een invulling van de vacature te komen.

Een tweede actie is de realisatie van een dienstverlening met focus op bemiddeling. Zowel in 2011 als in 2012 zijn er diverse acties op verschillende niveaus op het getouw gezet om elke medewerker van de VDAB te doordringen van het feit dat de sluitende aanpak voor werkgevers een kerntaak is van de VDAB. Zij moeten meezorgen voor een betere match tussen een vacature en de werkzoekende. Er werd een 'Dag van de werkgever' georganiseerd, er werden expertennetwerken rond 'bemiddeling' en 'geïntegreerde dienstverlening' opgericht en er werden diverse initiatieven ondernomen op regionaal en provinciaal niveau.

De derde actie is de dienstverlening op maat van de klant, met specifieke aandacht voor kmo's. Er wordt reeds enkele jaren gewerkt met provinciale kmo-actieplannen. Bij deze actieplannen worden diverse partners actief betrokken zoals de Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO), sociale secretariaten, gemeentelijke overheden, wat ook te merken is aan de resultaten.

Ik hoor die bezorgde signalen via verschillende kanalen. In het recente klachtenjaarrapport van de VDAB stonden klachten van werkgevers die vacatures wilden publiceren, maar met frustrerende ICT-problemen geconfronteerd werden. De VDAB weet dat de tevredenheidscijfers over de vacaturewerking voor mij prioritair zijn. Ik ga er dus van uit dat ze er sterk op zullen inzetten.

De VDAB is momenteel bezig met een inhaaloperatie op het vlak van ICT. Hierdoor lopen er veel informaticaprojecten gelijktijdig en is er niet altijd voldoende capaciteit. Dit heeft voor enige vertraging gezorgd. Daarnaast vereist de focus op werkgevers ook een verandering van aanpak door de VDAB-medewerkers, en die omslag neemt enige tijd in beslag.

Het is inderdaad correct dat de reflectiegroep SAW al geruime tijd niet meer bij elkaar is gekomen. De laatste vergaderingen waren belangrijke groepen telkens afwezig, wat betekent dat er in elk geval bijsturing nodig is. De invulling van de toekomstige reflectiegroep zal

worden bepaald in het kader van de onderhandelingen die in de zomer van 2012 zijn gepland in functie van het afsluiten van een nieuwe bilaterale overeenkomst tussen de VDAB en UNIZO.

Als we bekijken wie er nog naar de SAW-vergaderingen kwam, zagen we dat UNIZO zelf afwezig was. Ze werden opgezet opdat UNIZO er haar zeg kon doen en op een juiste manier bijsturing kon krijgen. Er was iets mis. We moeten dat nu op een andere manier aanpakken. We doen dat het beste samen met UNIZO zodat ze zelf de stap zet.

Inzake verdere acties zet ik in belangrijke mate in op Competent. Competent is ingebouwd in de VDAB-systemen. Vanaf 2013 wordt het mogelijk om, volledig conform de loopbaanvisie die we hier al zo vaak hebben besproken, een matching te doen, niet enkel op basis van de klassieke indicatoren zoals het diploma, de regio en de vorige tewerkstelling, maar echt op basis van de competenties waarover een werkzoekende beschikt en waarnaar de werkgever vraagt. Met Competent, dat we vanaf 2013 kunnen gebruiken, zetten we echt een stap vooruit in de richting van een betere matching tussen vraag en aanbod.

In 2012 wordt ook de mogelijkheid opnieuw in de kijker geplaatst om assistentie te vragen voor knelpuntberoepen op interregionaal en internationaal niveau. Ik denk dat we daar straks nog op kunnen terugkomen in een van de volgende vragen.

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

De heer Koen Van den Heuvel: Minister, ik dank u voor het antwoord. Ik kan er een beetje uit opmaken dat de grote drive in dit project wat naar de achtergrond verdwenen is. Als in werkgroepen de partners die worden uitgenodigd, niet komen opdagen, of als de werkgroepen sinds lang niet meer bijeengekomen zijn, dan wijst dat erop dat er wellicht wat klad in het project zit. Wellicht heeft men een efficiëntieafweging gemaakt en vindt men het niet de moeite waard om eraan mee te werken.

Ik noteer dat u er een nieuwe stimulans aan wilt geven. Ik hoop dat het lukt, want het was en is absoluut nodig. De tool is niet slecht om werkgevers op een interactieve manier en flexibel op een vacature te laten werken. Ik hoop dat samen met de sociale partners op een relatief korte termijn een nieuwe stimulans kan worden gegeven. Matching op de arbeidsmarkt is nu eenmaal een blijvende uitdaging waaraan permanent moet worden gewerkt en die zeker niet mag worden verwaarloosd. Ik zou dus zeggen: actie!

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

■

Vraag om uitleg van de heer Robrecht Bothuyne tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de inspanningen van de VDAB om knelpuntvacatures door buitenlandse werknemers te laten invullen - 2013 (2011-2012)

De voorzitter: De heer Bothuyne heeft het woord.

De heer Robrecht Bothuyne: Voorzitter, minister, over dit onderwerp hebben we een paar maanden geleden ook al gesproken: het is in die zin een opvolgvraag. In april vernamen we dat de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) bij het invullen van knelpuntvacatures sterker gaat inzetten op het aantrekken van buitenlandse werknemers. De sterk gestegen werkloosheid in onder meer Spanje, Portugal en Griekenland leidt er immers toe dat meer jobmobiliteit kan ontstaan tussen deze landen en ons land. Het gaat natuurlijk niet alleen over ons land. Ik weet dat bijvoorbeeld Duitsland heel sterk inzet op het creëren van meer immigratie uit Zuid-Europese landen om hun knelpuntvacatures in te vullen. Dat kan leiden tot een win-winsituatie voor beide partijen: onze bedrijven kunnen een aantal knelpuntprofielen opnieuw invullen, terwijl de buitenlandse werknemers in eigen land

vaak geen uitzicht hebben op een job waarbij ze hun competenties kunnen benutten, maar met de verworven inkomsten zijn de werknemers in kwestie in staat om ook het thuisfront financieel te ondersteunen in deze moeilijke tijden.

Concreet maakte de VDAB in april bekend dat het actief zou gaan rekruteren in Portugal, waar het “zo’n achtduizend banen voor hooggeschoolde Portugezen” zou aanbieden op het vlak van wetenschap en techniek, waarvan drieduizend voor ingenieurs. We weten allemaal dat dit het meest klassieke knelpuntberoep is op onze arbeidsmarkt. Een belangrijke testcase zou de aanwezigheid van de VDAB en een aantal Vlaamse bedrijven zijn op een grote jobbeurs die op 10 en 11 mei werd georganiseerd in Lissabon door de Portugese tegenhanger van de VDAB.

U antwoordde in februari al dat er ook vanuit Griekenland een vraag tot samenwerking was gekomen op het gebied van internationale arbeidsmobiliteit. Men kan vermoeden dat er ook in andere landen, zoals Spanje, interessante opportuniteiten kunnen liggen. U engageerde er zich toen toe om dit te onderzoeken en om contact op te nemen.

Belangrijk is dat we als overheid op een efficiënte manier de matching maken tussen vraag en aanbod, maar dat we ook oog hebben voor drempels bij de aanwerving van deze buitenlandse werknemers. Dit kan gaan over ondersteuning bij het in orde brengen van het nodige papierwerk, maar ook over aandacht voor taalverwerving, onthaal en dergelijke meer.

Minister, ik heb drie concrete vragen. Hoe evalueert u de jobbeurs waarop de VDAB aanwezig was in Portugal? Hoeveel bedrijven waren geïnteresseerd om deel te nemen? Hoeveel Vlaamse bedrijven waren er effectief aanwezig? Hoeveel vacatures vertegenwoordigden ze en hoeveel ervan werden ingevuld? Welke feedback ontving de VDAB van de betrokken bedrijven? Welke lessen werden getrokken? Worden er nog dergelijke initiatieven voorbereid?

Wat biedt de VDAB, en bij uitbreiding de hele Vlaamse overheid, concreet aan om de integratie van de buitenlandse werknemers op onze arbeidsmarkt te faciliteren? Was er hierover al overleg met de werkgeverszijde? Werkt u hiervoor samen met uw collega Bourgeois? Op het vlak van onthaalbeleid kan hij al een ruim curriculum voorleggen met heel mooie brochures die misschien ook in deze context van toepassing kunnen zijn.

Welke initiatieven zal de VDAB in de toekomst nemen om Portugese werknemers aan te trekken? Worden er soortgelijke initiatieven genomen ten aanzien van andere landen, zoals Griekenland of Spanje? In februari hebt u al gezegd dat u daar actief werk van zou maken, dat u contacten zou zoeken in andere Zuid-Europese landen met arbeidsbemiddelingsdiensten om te zien of er opportuniteiten zijn, zowel voor hen als voor onze bedrijven. Ik ben dan ook benieuwd naar de stand van zaken.

De voorzitter: Mevrouw Peeters heeft het woord.

Mevrouw Lydia Peeters: Voorzitter, minister, ik kijk uiteraard ook uit naar het antwoord dat u gaat formuleren op de vragen van de heer Bothuyne, maar ik wil toch ook even een bedenking uiten bij deze problematiek. Het is enerzijds natuurlijk goed dat de VDAB al het mogelijke wil doen om de openstaande knelpuntvacatures ingevuld te krijgen. Anderzijds is de VDAB aan de ene kant als actor werkzaam op de arbeidsmarkt inzake arbeidsbemiddeling, maar aan de andere kant heeft hij ook een regisseursrol inzake arbeidsbemiddeling. Ik stel me de vraag of het niet beter was om een dergelijke materie, het aanwerven van buitenlandse werknemers of het zich begeven naar onder meer Portugal om te kijken of we daar werknemers vinden om onze knelpuntvacatures in te vullen, uit te besteden aan de private arbeidsmarkt bemiddeling. Is het niet iets dat beter getenderd kan worden? Mijn bedenking is dus: is dit een effectieve taak voor de VDAB of zou men het beter door de private arbeidsbemiddelaars kunnen laten invullen?

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: Voorzitter, ik wil eigenlijk beginnen met het antwoord aan mevrouw Peeters. Het is altijd nuttig dat de VDAB als regisseur eerst eens bekijkt wat en hoe de dingen zijn. Daarna kan er nog altijd sprake zijn van een uitbesteding. Als we bekijken op welke manier de VDAB tegenwoordig omgaat met de uitbesteding van goed afgebakende taken, dan meen ik dat ze dat op een verstandige manier doen. Alleen al om een goed actieboek te kunnen schrijven of om een uitbesteding te kunnen uitschrijven, is het nuttig en zinvol dat de VDAB in de eerste acties zelf op de vloeren gaat. Dit sluit dus niet uit dat er later een aanbesteding komt. Het lijkt me juist om het nu eerst door de VDAB te laten doen, in de eerste plaats om snel te handelen, want u weet dat zo'n uitbesteding uitschrijven ook heel wat tijd vergt, maar ook om ervaring op te doen. Om dan vanuit die ervaring de juiste uitbesteding te doen, lijkt dit me nuttig en zinvol. De VDAB heeft hier ook nog niet zo veel ervaring meer.

Mijnheer Bothuyne, de testcase die in Portugal is gebeurd, kunnen we als geslaagd beschouwen. Dat was in elk geval de conclusie van de deelnemende bedrijven op de slotdag van de beurs. Er waren een 90-tal bedrijven die hebben gereageerd op de mailing en de mediaberichten over de Portugese jobbeurs. Uiteindelijk zijn er 17 bedrijven effectief ter plaatse geweest en die hadden 127 vacatures bij.

Het is nog te vroeg om een overzicht te kunnen geven van hoeveel vacatures ingevuld werden. Er zijn nog bedrijven die volop bezig met een tweede selectieronde. Soms gebeurt dat ter plaatse, maar er zijn ook nieuwe mogelijkheden, zoals Skype, die worden gebruikt door bedrijven en werkzoekenden.

Momenteel zijn wij bezig met een tussentijdse evaluatie waarin gepeild wordt naar de tevredenheid over de communicatie van de VDAB, de organisatie van de jobbeurs, het aantal passende profielen, over de vragen die bedrijven op dit moment hebben voor de VDAB. Nog niet alle bedrijven werden bevraagd. We hopen dat we daarmee tegen het einde van de maand rond zijn. Daarna wordt de feedback uiteraard geëvalueerd en zullen we er uiteraard lessen uit trekken. Dan zal er verder overleg zijn tussen de VDAB en de Portugese PES (Public Employment Service) om, rekening houdend met de resultaten en de ervaringen van deze eerste jobbeurs, de samenwerking te versterken en waar nodig bij te sturen.

Voor de profielen, met name die voor ingenieurs waarop deze beurs in Portugal zich vooral richtte, is de voertaal 'on the floor' of 'in the job' heel vaak het Engels. Voor andere sectoren is de ondersteuning op het vlak van taal heel doorslaggevend. Ik heb het straks nog over de inburgering voor iedereen. Als we kijken naar de job zelf, is de voertaal vaak het Engels, maar als het om zorgberoepen gaat, dan is de kennis van het Nederlands natuurlijk veel fundamenteeler. De Spaanse en Portugese PES onderzoeken momenteel zelf hoe een eerste taalinitiatie Nederlands door hen georganiseerd en gefinancierd kan worden. Dat is juist, want hun filosofie is net zoals die van de VDAB, dat ze werkzoekenden de juiste opleiding geven om hen naar een job te leiden. Als het Nederlands daar een element van is, lijkt het me vanzelfsprekend dat de taal daar ook aangeboden wordt. Dat wordt nu met de Portugese en de Spaanse PES bekeken.

Deze arbeidsmigranten uit de Europese Unie hebben, alhoewel zij niet tot de verplichte, noch tot de prioritaire doelgroep van het inburgeringsbeleid behoren, recht op het volgen van een inburgeringstraject. Ondertussen werd door de VDAB reeds contact gelegd met de dienst Inburgering van de Vlaamse overheid, waar gekeken wordt hoe een samenwerking kan worden opgezet om een aanbod op maat uit te werken voor de Portugese doelgroep. De VDAB informeert over en verwijst werkgevers door betreffende de registratieprocedure voor een Portugees die zich komt vestigen in België. De VDAB informeert ook over wie wat moet regelen om in orde te zijn met de sociale zekerheid. Hiervoor bestaat trouwens een heel handige gids, 'Living and Working in Belgium', die digitaal bezorgd werd aan alle bedrijven en ook op de VDAB-site downloadbaar is voor Portugese kandidaten.

Naast dit alles wordt ook uitleg gegeven aan werkgevers over de mogelijke ondersteuning en dienstverlening vanuit de VDAB via taalcoaching en Nederlands op de werkvloer. Alle partijen zijn zich ten volle bewust van de noodzaak tot integratie om tot een succesvolle aanwerving op termijn te komen. Er werden ook rechtstreekse vragen beantwoord aan Portugezen die in een tweede selectieronde zitten en die uiteraard vragen hebben over ons belastingsysteem, over de mogelijkheden tot kinderopvang, over de scholen, over het zoeken naar werk voor de partner en zo meer.

Er is reeds een eerste informele bijeenkomst geweest tussen VDAB en de Portugese partner om de voorbije jobbeurs te evalueren en een aanzet te geven voor een constructieve manier van samenwerken in de toekomst. Er wordt gedacht aan een permanente site waarop de Vlaamse vacatures gepromoot worden in Portugal. Het voorstel is gekomen van de Portugese PES om niet enkel jobbeurzen te organiseren, maar om ook mee te werken aan gesloten rekruteringen. De vraag is ook gekomen van Vlaamse bedrijven om te beschikken over een permanente cv-database van buitenlandse profielen voor knelpuntberoepen.

De VDAB heeft uiteraard met nog andere landen binnen de Europese Unie samenwerkingsakkoorden afgesloten die een structureel kader bieden waarbinnen dergelijke concrete projecten opgezet kunnen worden. De Portugese jobbeurs is de eerste concrete beurs, maar ik denk dat er nog wel zullen volgen. Zo is er onder meer een bilateraal akkoord met Frankrijk, 'Pôle Emploi', om de werking in het grensgebied tussen beide bemiddelingsdiensten te versterken. Mevrouw Fournier kent dat ook. Met Spanje sluit de samenwerking aan bij de verdere verankering van internationale bemiddeling in de reguliere dienstverlening van de PES via preselecties en jobdatings in Spanje. De kans bestaat dat wat wij in Portugal doen, we ook in Spanje zullen doen. De samenwerking met Polen is opgestart, maar moet nog worden geconcretiseerd. Ik denk dan aan ingenieurs, IT'ers en verpleegkundigen. Er is nog geen timing opgesteld voor de samenwerking met Griekenland, maar het zal wellicht opnieuw gaan over ingenieurs en verpleegsters.

De heer Robrecht Bothuynne: Ik dank u voor het antwoord. De aanwezigheid in Portugal was positief. 90 bedrijven waren geïnteresseerd, en er waren er 17 aanwezig. Dat is goed, maar er is wellicht toch meer mogelijk wat de aanwezigheid betreft. Er zijn 127 vacatures: kunt u mij zeggen hoeveel Portugezen hebben gesolliciteerd? *(Minister Muyters schudt ontkennend het hoofd)*

Tegen het eind van de maand komt er een evaluatie. Kunt u die aan ons bezorgen? Wij kunnen daar ongetwijfeld veel uit leren. Het is ook belangrijk dat voor de aanwerving van mensen uit Zuid-Europa het overleg met de diensten voor inburgering wordt gestandaardiseerd. Ik juich de initiatieven toe om met de arbeidsbemiddelingsdiensten in Spanje en eventueel in Griekenland aan de slag te gaan.

Minister Philippe Muyters: Ik zal een samenvatting van de evaluatie laten opstellen en u die bezorgen.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

■

Vraag om uitleg van mevrouw Martine Fournier tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de leertijd - 2008 (2011-2012)

De voorzitter: Mevrouw Fournier heeft het woord.

Mevrouw Martine Fournier: Voorzitter, minister, collega's, de leertijd komt geregeld aan bod in de commissie Economie en de commissie Onderwijs. Ondanks het succes van dit traject – afgemeten aan de uitstroom naar werk en ondernemerschap van cursisten – daalt het

aantal jongeren dat voor de leertijd kiest al jaren. Tegelijkertijd stellen wij vast dat het aantal leerlingen in het deeltijds onderwijs de voorbije jaren in stijgende lijn zat, onder meer dankzij de voor- en brugtrajecten. Uit cijfers die mevrouw Helsen van minister Smet verkreeg, bleek echter dat liefst 34 procent van de jongeren in het deeltijds onderwijs niet het verplichte minimum van 28 uur of het voltijdse engagement haalt. De voornaamste reden hiervoor is dat jongeren vaak geen werkplaats vinden om zo de component werk in te vullen. Dat staat in sterk contrast met het feit dat veel werkgevers op zoek zijn naar iemand om op leercontract aan te nemen, maar dat zij zelden kandidaten vinden.

Enkele weken geleden werden over de leertijd nog een aantal vragen aan minister Smet gesteld. Hij is verantwoordelijk voor de inhoudelijke aansturing van de leertijd. Minister Smet erkende onder meer dat verschillende acties om het dalend aantal cursisten op te trekken nauwelijks iets opleveren. Hij stelde ook dat een inhoudelijk bijsturing van de leertijd nu niet aan de orde is, maar aan bod zal komen bij de evaluatie van het decreet over leren en werken, in 2013.

U bent echter ook een betrokken partij, aangezien de financiering van de leertijd via SYNTRA Vlaanderen loopt. Tijdens de meest recente discussie over de leertijd in deze commissie, in oktober 2011, benadrukte u nog het belang ervan, zeker in het kader van een betere reële aansluiting tussen onderwijs en de arbeidsmarkt. U had het toen ook over concrete actiepunten om de cursistenaantallen opnieuw te doen stijgen. Zo pleitte u voor een gerichtere doorverwijzing van de CLB's naar de leertijd. Nu bestaat soms de bezorgdheid dat scholen de leerlingen liever in de scholengemeenschap zouden willen houden. Ook blijft het imago van de leertijd, als 'opleiding van de laatste kans', een struikelblok. Ten slotte zei u tijdens de bespreking in de commissie van 20 oktober 2011 dat u met minister Smet wil praten over zijn voornemen om de leertijdopleiding in het secundair onderwijs te integreren.

Graag had ik van u het volgende vernomen. Welke acties zijn er sinds oktober genomen om de leertijd te promoten, en hoe evalueert u die? Vanaf 1 juli kunnen jongeren opnieuw in de leertijd instappen. Is in bijkomende acties voorzien? Hebt u uw bezorgdheid over de verwijspraktijk van de CLB's aan minister Smet overgemaakt? Zo ja, wat was zijn reactie? Hebt u reeds met minister Smet gesproken over zijn plannen inzake de leertijd? Hoe wilt u in de toekomst de leertijd als instrument positioneren?

De voorzitter: Mevrouw Vermeiren heeft het woord.

Mevrouw Goedele Vermeiren: Voorzitter, minister, collega's, uit de vraag blijkt al de nauwe band tussen onderwijs en werk als het over de leertijd gaat. In de commissie Onderwijs komt dat geregeld aan bod. Vorige week nog is over dat onderwerp met de heer Bothuyne zeer uitgebreid en geanimeerd gedebatteerd. Ik heb zelf daar ook al een aantal vragen over gesteld. Vorig jaar heeft SYNTRA op de bijeenkomst van de verenigde commissies Onderwijs en Economie aan de alarmbel getrokken omdat er te weinig jongeren voor te veel arbeidsplaatsen kiezen. In het deeltijds beroepsonderwijs is het precies het omgekeerde.

Ik begrijp dat leerlingen gemakkelijker naar het deeltijds beroepsonderwijs gaan: dat is een vertrouwde omgeving. Toch is de leertijd belangrijk, want die levert een win-winsituatie op: zowel voor de ondernemers, die zo jonge, betaalbare werkrachten kunnen aantrekken en zo ook de continuïteit van hun bedrijf kunnen verzekeren, want deze goed opgeleide werknemers kunnen de vrijgekomen plaatsen innemen, alsook voor de jongeren, want de leertijd biedt goede toekomstperspectieven. 85 procent zou zeer snel aan werk geraken. De nauwe band tussen onderwijs en werk is dus erg belangrijk. Wij moeten dus werk maken van de leertijd.

De voorzitter: Minister Muylers heeft het woord.

Minister Philippe Muylers: Voorzitter, collega's, ik ben het met u eens wat het belang van de leertijd betreft. SYNTRA Vlaanderen voerde in 2011 een campagne ter promotie van de

leertijd. Het zwaartepunt lag in de periode mei-oktober. De campagne focuste op het promoten van het systeem leren en werken, en dat via verschillende kanalen. Het doel was naambekendheid te creëren en zo bij te dragen aan een grotere instroom. Sinds 2010 is het mogelijk via de leertijd, mits voorwaarden, naast beroepskwalificaties ook een diploma secundair onderwijs te behalen. Dit werd en wordt in alle communicatie sterk benadrukt.

Er vonden verschillende communicatieacties plaats. Ik som er zes op: de optimalisatie van de website www.leertijd.be en het genereren van trafiek naar deze site; het adverteren in Klasse voor Leraren, Klasse voor Ouders en Maks, dat voor jongeren is bedoeld; een mailing naar intermediairen; leertrajectbegeleiders liepen langs bij hun netwerk van lokale intermediairen en bedrijven met infosessies over de leertijd; in september 2011 werd op Q-music een radiospot uitgezonden; er werden folders en affiches met informatie over de leertijd verspreid.

Als ik enkel kijk naar de instroom van het aantal nieuwe leerjongeren, dan heeft de campagne niet bijgedragen tot een enorme verhoging hiervan, wat spijtig is. De campagne heeft wel voor naambekendheid gezorgd. De promotie heeft wellicht wel voor een verhoogde naambekendheid gezorgd. Ook in 2012 zal SYNTRA een campagne over de leertijd voeren. Uit een bevraging van elke nieuwe leerjongere, georganiseerd door SYNTRA, blijkt dat zij voor leertijd kiezen via familie, vrienden, kennissen of ondernemers-opleiders. Ook uit een bevraging van ondernemers blijkt dat de helft van de ondernemers zelf de leerlingen vindt. Goed nieuws is dat het aantal jongeren dat zegt dat het CLB een rol speelt bij hun studiekeuze, licht stijgt. Ik blijf dit wel als een aandachtspunt beschouwen.

In de campagne van 2012 wordt, in het licht van de resultaten van de bevestigingen van ondernemers en jongeren en die leertijd doorlopen, voornamelijk aandacht geschonken aan de ondernemers en de CLB's. Ondernemers zullen worden aangesproken met aangepast materiaal om de leertijd te promoten en voor een instroom van leerlingen te zorgen. Op het vlak van de samenwerking met de CLB's wordt ernaar gestreefd de nieuwe site www.onderwijskiezer.be automatisch aan te vullen met leertijdinfo. Daartoe zijn enkele technische ontwikkelingen nodig. Voorts zal de website www.leertijd.be nog meer worden gestoffeerd met beeldmateriaal en zal de Facebookpagina actiever worden ingezet. Bovendien speelt SYNTRA Vlaanderen via persberichten in op de actualiteit van leren en werken. Zo wordt bijvoorbeeld het winnen van de gouden autosleutelhanger door een leerjongere in de verf gezet.

De verwijfspraktijk van de CLB's vat ik op als een onderdeel van de globale aanpak van de leertijd. De focus op CLB's in de campagne die in 2012 gevoerd zal worden, is er een voorbeeld van. Dit specifiek element heb ik tot op heden nog niet besproken met minister Smet. Ik heb met hem al wel over veel onderwerpen overlegd, en ik zie wel opportuniteiten om de uitdagingen met betrekking tot de leertijd te plaatsen binnen het groter geheel van de hervorming van het secundair onderwijs. Ik kijk in dat verband uit naar de nota over de hervorming van minister Smet, en bespreek dit nadien dan met hem.

Mevrouw Martine Fournier: Ik dank u voor het antwoord. Ik begrijp dat er twee campagnes in 2011 zijn gevoerd. De campagne van 2012 is blijkbaar nog bezig. Blijkbaar is de mond-tot-mondreclame nog altijd het efficiëntst. De andere initiatieven die u in 2011 hebt genomen, hadden weinig resultaat. U zegt zelf dat de toeleiding vooral door de werkgevers zelf gebeurt. Het is belangrijk dat ook de CLB's voor instroom zorgen. Hoeveel staat het met de contacten met de CLB's?

Minister Philippe Muylers: Ik zei al in mijn antwoord dat de CLB's almaar betere resultaten laten optekenen. Dat is erg positief. In de acties van 2012 worden de CLB's aangespoord om aandacht te hebben voor de mogelijkheden van de leertijd.

Mevrouw Goedele Vermeiren: Ik dank u voor het antwoord. Ik ben blij met de geboekte resultaten. De leerlingen hebben het vooral over de mond-tot-mondreclame en de invloed van

vrienden en kennissen. Maar dat volstaat niet. U zult meer inzetten op campagnes. Het verheugt mij dat de instroom via de CLB's toeneemt, en dat u blijft inzetten op de leertijdpromotie via de CLB's. U zet ook in op de nieuwe sociale media, zoals een Facebook-pagina. U verwijst ook naar de hervorming van het secundair onderwijs. Die hervorming is evenwel niet voor morgen, en daarom zou ik u willen vragen daar niet op te wachten. Wij moeten nu al en blijvend aandacht hebben voor de leertijd. Die bekommernis verdient de steun van de voltallige Vlaamse Regering.

De heer Robrecht Bothuyne: Ik heb u daarover al aangesproken tijdens de begrotings-besprekingen. De promotie is één zaak, maar de mogelijkheden van SYNTRA Vlaanderen om de organisatie op zich te nemen, is een andere. Dat kost geld. Ik heb het eerder al gehad over die 300.000 euro die nodig is om algemene vorming te organiseren die nodig is om aan de onderwijskwalificatievereisten te voldoen. Vorige week had ik het daarover met minister Smet. Ik was niet helemaal tevreden met zijn antwoord. Hij zei wel dat hij op korte termijn wil overleggen met SYNTRA Vlaanderen, op basis van de nota's die de raad van bestuur heeft goedgekeurd. Ik hoop dat dit in overleg met u, de bevoegde minister, gebeurt. En ik hoop dat u dat overleg nog voor het zomerreces kunt organiseren.

Uit de evaluatie van de beheersovereenkomst blijkt dat SYNTA Vlaanderen heel wat doelstellingen haalt, maar een aantal ook niet. De begeleiding van leertijdjongeren is een probleem. Men moet met de leertrajectbegeleiders gemiddeld twee keer per jaar op de werkvloer gaan. Men slaagt er niet in om dat, met de beschikbare leertrajectbegeleiders, die voluit werken en op alle mogelijke manieren proberen de doelstellingen te behalen, gemiddeld één keer per jaar te doen. Er zijn er gewoon te weinig. SYNTRA Vlaanderen heeft te weinig middelen en te weinig personeel om die taak van begeleiding op de werkvloer, haar opgelegd door de regering, waar te maken. Ofwel moeten we de doelstelling afzwakken, maar daarvoor is niemand vragende partij. Iedereen ziet het belang in van een goede begeleiding op de werkvloer van zowel leerling als patroon. Ofwel moeten we in een verschuiving van middelen en mensen voorzien. Dat is een belangrijk aandachtspunt als we van de leertijd een succes willen maken.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

■

Vraag om uitleg van mevrouw Martine Fournier tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over Tussenstap en meer bepaald het uitbreiden van de doelgroep en de continuïteit van de dienstverlening - 2061 (2011-2012)

De voorzitter: Mevrouw Fournier heeft het woord.

Mevrouw Martine Fournier: Mijn vraag bestaat uit twee delen: de uitbreiding van de doelgroep en de continuïteit van de dienstverlening.

Begin dit jaar vernam ik na een schriftelijke vraag dat de cijfers met betrekking tot de oriënterende trajecten, die door Tussenstap, een afdeling van de vzw Zenitor, in het kader van het Europees Sociaal Fonds (ESF) waren uitgevoerd tot september 2011, niet echt bemoedigend waren. Uit uw antwoord op mijn vraag om uitleg over de begeleiding van werkzoekende gefailleerden in de commissievergadering van 8 maart 2012 bleek dat er weliswaar een licht stijgende evolutie merkbaar was in het aantal trajectdeelnemers, maar dat Tussenstap nog altijd niet op kruissnelheid was gekomen.

Intussen zijn we juni 2012 en verneem ik uit de sector dat er inmiddels 157 overdrachten zijn gebeurd, met een tempo van tien overdrachten per maand. Aangezien het project over vier maanden afloopt, zal het vooropgestelde operationele doel van zeshonderd overdrachten niet gehaald worden.

De door u aangehaalde redenen voor de lagere dan verwachte doorstroming blijven wel geldig: de moeilijke opstart door de geringe bekendheid; het feit dat de begeleiding aanvankelijk gericht was op ondernemers in moeilijkheden en niet op gefailleerden; de marketingstrategie die gericht was op het individu en minder op intermediairen; de relatief hoge uitval bij het eerste verkenningsgesprek.

Een van de opvallendste zaken was echter dat men gewoonweg niet in aanmerking kwam voor begeleiding omwille van de stringente toelatingsvoorwaarden. Dat bleek, samen met ziekte, een van de voornaamste redenen waarom men uitviel na het verkenningsgesprek.

Er was ten eerste verwarring over de term ‘gefailleerde’. Helpers of meewerkende echtgenotes bleken niet aan de definitie te voldoen omdat ze eenvoudigweg niet persoonlijk failliet kunnen worden verklaard. Nochtans betreft het hier zelfstandigen die evengoed getroffen worden in hun persoonlijk vermogen als de titularis van de zaak, en die hun enige beroepsactiviteit verliezen als rechtstreeks gevolg van het faillissement van de eenmanszaak waarin ze werkten.

Ten tweede waren er problemen met gefailleerden die nog een ondernemingsnummer bleken te hebben. Om in aanmerking te komen voor een gesubsidieerde begeleiding op maat moeten gefailleerden ingeschreven zijn als werknemer of formeel werkloos zijn. Wie, in afwachting van een nieuwe opstart, een tijdelijke tewerkstelling creëert binnen het statuut als zelfstandige, komt niet in aanmerking. In de praktijk blijkt dat het merendeel van de gefailleerden die reageren op het aanbod van Tussenstap zich in deze situatie bevindt. Er is in hun ogen geen alternatief omdat ze dringend moeten voorzien in het levensonderhoud van zichzelf en hun gezin. Veel gefailleerden hebben geen recht op een werkloosheidsuitkering, omdat ze al meer dan dertien jaar zelfstandig zijn. Ze hebben ook geen voeling met de arbeidsmarkt, geen ervaring met solliciteren, en ze staan vaak afkerig tegenover werken in ondergeschikt verband. Wetenschappelijk onderzoek en de ervaring van Tussenstap geeft aan dat juist die groep het meeste risico loopt om te snel en te onbezonnen opnieuw te willen starten, met alle noodlottige individuele en maatschappelijke schade van dien.

Ten derde is er het probleem van de uitsluiting van gefailleerden die een slapende vennootschap aanhouden, hetzij om een eventuele herstart te vergemakkelijken, hetzij omdat ze niet over de financiële middelen beschikken om een bij exploitatie verlieslatende vennootschap te vereffenen. In het laatste geval is het slapend maken van de vennootschap een middel om te voorkomen dat de schulden van de vennootschap groter worden dan het actief. Het gaat dus vaak over niet kunnen in plaats van niet willen vereffenen. Ook hier gaat het over personen die door een falend aangetast zijn in hun persoonlijk vermogen en een belangrijke afstand tot de arbeidsmarkt ondervinden, die door coaching sneller hun talenten opnieuw maatschappelijk nuttig kunnen maken.

Ten vierde zijn ook uitgesloten: de ondernemers die in een failliete vennootschap een vennootschappelijk mandaat bekleedden, zonder werkend vennoot te zijn, zelfs als dit mandaat de enige beroepsactiviteit uitmaakte. Heel veel faillissementen treffen kleinschalige familiale vennootschappen. Het onderscheid tussen vennootschappelijk mandataris en werkend vennoot komt in het kader van een kleinschalige familiale vennootschap veeleer arbitrair over. Minstens voor de personen bij wie het uitoefenen van een vennootschappelijk mandaat de enige beroepsbezigheid uitmaakt die wegvalt door een faillissement, rijst de vraag waarom hun de toegang tot een begeleidingstraject geweigerd wordt.

De voorwaarden zouden gewoonweg te stringent zijn, met als jammerlijk gevolg dat een heel belangrijk deel van de beoogde doelgroep niet kan worden bereikt. Nog los van het feit dat er vaak ‘fysiek’ moeilijkheden bestaan om gefailleerde zelfstandigen te bereiken door adreswijzigingen, afwezigheid van aangesloten telefoonlijnen enzovoort, sluit men een onverantwoord grote groep uit.

Ik ben me ervan bewust dat het traject niet bedoeld is voor actieve zelfstandigen, maar ik ben ervan overtuigd – en ik hoor vergelijkbare geluiden uit de sector – dat men zonder een verstandige versoepeling van de criteria net die groep van mogelijke ondernemers uitsluit die wellicht het kleinste duwtje nodig hebben om met succes opnieuw zelfstandig een zaak uit te bouwen of zich op een andere manier nuttig te maken voor onze Vlaamse economie.

Naast het probleem van de instroomvoorwaarden rijst steeds acuter het probleem van de continuïteit van de intussen door Tussenstap ontwikkelde waardevolle dienstverlening aan gefailleerden.

Het project, waarvan de uitvoering door het Vlaams ESF-agentschap toevertrouwd werd aan vzw Zenitor op 1 november 2010, is weliswaar verlengd met zes maanden, maar loopt toch ten einde na 31 oktober 2012.

Het aanwenden van middelen van het Vlaams werkgelegenheids- en investeringsplan (WIP) ten behoeve van de verhoging van de activiteitskansen van gefailleerden past in het armoedebestrijdingsluik van Vlaanderen in Actie, en is een concrete realisatie van de aanbevelingen die zijn vervat in de ‘small business act’ van de Europese Commissie, medegedeeld in de Europese Raad.

De kans voor Vlaamse ondernemingen om te blijven bestaan en niet door een falings te verdwijnen, is van 1 op 127 in 2006 gedaald tot 1 op 96 in 2009. Sederdien heeft dit cijfer zich op dat verontrustend lage niveau gestabiliseerd. Daarmee doet Vlaanderen het weliswaar een stuk beter dan Wallonië en zeker dan Brussel, maar het lijkt niet verantwoord om de inspanningen inzake armoedebestrijding ten gunste van ondernemers na falings al in november 2012 te staken. Integendeel, een structurele vorm van ondersteuning van de reactivering van gefailleerden dringt zich op, want de absolute cijfers ogen zo mogelijk nog indrukwekkender. In het jaar 2006 waren er al 3419 failliete bedrijven en op basis van de eerste vijf maanden van 2012 mogen we tegen eind dit jaar 5330 Vlaamse falings verwachten.

Het instandhouden van onze welvaartsstaat staat onder groeiende druk door enerzijds voormelde uitstroom van actieven nog voor de pensioenleeftijd en anderzijds een groeiende schaarste aan talent door de snelle afvloeiing van de babyboomers. Vlaanderen heeft er dus alle baat bij het talent van ondernemers na falings zo snel mogelijk opnieuw inzetbaar te maken voor onze economie. Daar heeft niet enkel de groep van gefailleerde ondernemers, maar heel de Vlaamse samenleving baat bij.

De kwaliteit van het oriëntatietraject blijkt uit de persoonlijke evaluatie van de deelnemers. Uit statistische verwerking blijkt ook dat niet minder dan 70 procent van de deelnemers behoren tot de klassieke kansengroepen: ze zijn allochtoon, arbeidsgehandicapt, kortgeschoold of 50-plusser. Ook zijn 73 procent van de deelnemers niet aan het werk tijdens het traject. Overige argumenten die pleiten voor het voortzetten van deze dienstverlening zijn het witten van illegale arbeid, de acceleratie van het sociale herintegratieproces na falings, het verlagen van de drempel voor ondernemers van structurele Vlaamse dienstverlening zoals die van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) en van SYNTRA, en last but not least het onderbouwen van het succes van tweedekansondernemers en van gefaalde ondernemers die werknemer worden.

Met andere woorden, het betreft een dienstverlening die past in de beleidsopties waar heel de Vlaamse Regering achter staat. Het gaat om een kwalitatief aanbod waar een grote nood aan bestaat en dat vooral diegenen bereikt die het verst van de arbeidsmarkt staan. Het komt dan ook verontrustend over dat er vier maanden voordat dit project afloopt nog geen zicht is op enige opvolging.

Minister, in uw afsluitende woorden op 8 maart 2012 vermeldde u dat u het probleem met de criteria zou laten opnemen door de stuurgroep. Werd bovengenoemde problematiek door u al aanhangig gemaakt in de stuurgroep? Zo neen, wanneer zal dit gebeuren? Zo ja, welke overwegingen en/of conclusies werden genomen? Deelt u mijn mening dat de voorwaarden

om toe te treden tot het kosteloze coachingtraject van Tussenstap te eng zijn waardoor een niet-onaanzienlijk deel van de doelgroep buiten de boot valt? Welke verdere stappen gaat u daaromtrent nog ondernemen? Sluit u zich aan bij de argumenten die pleiten voor een voortzetting van deze dienstverlening? Vanaf wanneer zullen de modaliteiten bekend worden voor de voortzetting van deze dienstverlening? Welke maatregelen hebt u genomen zodat de gebruikers van deze dienst vanaf 1 november 2012 niet in de kou blijven staan?

De voorzitter: Mevrouw Peeters heeft het woord.

Mevrouw Lydia Peeters: Ik dank mevrouw Fournier voor haar uitgebreide uiteenzetting over de problematiek bij Tussenstap. Ik sluit mij volledig aan bij haar verzoek tot continuering van dit project. De mensen die dat begeleidingstraject hebben gevolgd, zijn zeer tevreden over de aanpak en de ondersteuning die zij hebben gekregen. We weten dat de aanvangsfase moeilijk is verlopen. We weten ook dat er in februari 2012 een tussentijds evaluatierapport werd gefinaliseerd. Minister, in uw antwoord op mijn schriftelijke vragen daarover zei u al dat dit evaluatierapport ook binnen het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (VESOC) zou worden besproken. Op het VESOC-overleg van februari werd het maar in heel grote lijnen besproken. Er zouden nog geen verbetervoorstellen of aanbevelingen zijn geformuleerd. Is dat inmiddels wel gebeurd? We weten, zoals mevrouw Fournier al zei, dat het project afloopt in oktober 2012. Gezien de meerwaarde ervan zou ik, minister, graag uw visie kennen met betrekking tot het continueren van dit project.

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Uiteraard werden de toeleidingsvoorwaarden in verschillende stuurgroepen besproken en opgevolgd. Het ESF-agentschap ging in het voorjaar van 2011 akkoord met een bijsturing van de toegangsvoorwaarden. Daardoor konden de volgende groepen toegeleid worden: de 'koopman', dat zijn de zelfstandigen in hoofdberoep die een eenmanszaak hebben verloren wegens faillissement; de 'rechtspersoon', dat is de koopman die een vennootschapsvorm opstartte om te fungeren als werkende vennoot, met een beperkte of onbeperkte aansprakelijkheid. Er waren wel restricties: stille vennoten, vennootschappelijke mandatarissen en bestuursleden worden niet aanvaard; personen in het bezit van een slapende vennootschap kunnen niet tot het project worden toegelaten.

Het is de eerste keer dat we het project 'Begeleiding van gefailleerden' hebben opgezet. Dat is belangrijk en het zal belangrijk blijven. De filosofie ervan is: hernieuwd ondernemerschap stimuleren en mogelijk maken. Daardoor behoren personen met een slapende vennootschap niet tot de doelgroep. Voor hen is een heroriëntering mogelijk via de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) of een opleiding bij een SYNTRA. Meewerkende echtgenotes die de stap naar ondernemerschap willen verkennen, kunnen dan weer terecht in het project 'Ondernemen werkt'.

Mevrouw Fournier, ik sluit me aan bij uw analyse over de instapvoorwaarden van het project. In de uitwerking van het project zijn er ongewild drempels geslopen waardoor een deel van de gefailleerde personen niet in aanmerking komt. Mijn antwoord hierop is tweeledig. De drempels die opduiken, worden door de stuurgroep besproken om de impact zo veel mogelijk te verkleinen. Binnen de contouren van het huidige project beschouw ik dit als de efficiëntste manier om tegemoet te komen aan de problemen. De oorspronkelijke doelstelling van dit specifieke project mag niet uit het oog worden verloren: hernieuwd ondernemerschap. Hiertoe zijn bepaalde criteria nodig om te bepalen of iemand zijn kans als ondernemer waagde, op een bepaald moment faalde en nu opnieuw wil onderzoeken of hij opnieuw ondernemerschap kan opnemen.

Dat dit in het huidige project niet altijd even optimaal verloopt, is zeker geen geheim. Mevrouw Fournier, dat hebt u in uw inleiding duidelijk naar voren gebracht. Ik opteer er echter voor om in de laatste maanden van het project er niet meer op in te grijpen. Ik houd uiteraard wel rekening met de ervaringen van Tussenstap in het beleid dat ik daarrond in de toekomst wil voeren.

We zien zeker ook, en ook nu is het onze ervaring, dat gefailleerden maatwerk nodig hebben. We komen altijd op hetzelfde terug. Ze hebben meestal specifieke vragen die de adviseur via deskundig advies probeert te regelen. Gefailleerden hebben vanuit hun negatieve ervaringen met officiële instanties ook niet altijd nood aan groepssessies. Vanuit de opgedane ervaringen blijkt dat advies op maat het beste werkt.

Ondernemerschap vormt een essentieel onderdeel van een arbeidsmarktbeleid waarbij gestreefd wordt naar meer mensen aan de slag, in meer werkbare jobs en gemiddeld langere loopbanen. Als minister van Werk beoog ik dat meer mensen een sterke start als zelfstandige ondernemer maken. Dit kan zowel een eerste start als een tweede of derde start betekenen. Ik ben overtuigd van de noodzaak om gefailleerden nieuwe kansen te geven naar ondernemerschap. Hiervoor is mijn administratie volop bezig met het uitwerken van een structureel kader voor trajecten naar ondernemerschap voor werkzoekenden. Gefailleerden vormen een van de groepen die expliciete aandacht krijgen in deze oefening. Omdat de werkzaamheden op dit moment lopen, is het aangewezen het finale resultaat af te wachten. Hierover zal ik te gepasten tijde communiceren. Ik wil dus het project voortzetten, maar meer ingekapseld in het structurele beleid dat we voeren.

De voorzitter: Mevrouw Fournier heeft het woord.

Mevrouw Martine Fournier: Minister, ik dank u voor het antwoord. Gefailleerden zijn inderdaad het meest geholpen met gespecialiseerd maatwerk, persoon per persoon.

U zei dat er in 2011 een bijsturing is gebeurd. Als ik u goed begrijp, zal er in de komende maanden niet echt veel bijsturing zijn, maar gaat u alle ervaring die Tussenstap zal delen, gebruiken om nieuwe projecten en trajecten op te starten.

Minister Philippe Muyters: Ik wil het eigenlijk structureel maken en inbedden in trajecten naar ondernemerschap met specifiek oog hebben voor gefailleerden. Het is de bedoeling dat gefailleerden opnieuw naar ondernemerschap gaan. Het moet dus ingebed zijn in een structureel beleid naar trajecten naar ondernemerschap. Dat is de filosofie. We doen het dus niet in een project voor gefailleerden omdat het niet werkt, maar in een structurele werking rond ondernemerschap.

Mevrouw Martine Fournier: In de twee jaar dat het project loopt, zal er al heel veel ervaring opgedaan zijn om deze nieuwe projecten op te starten. Een bijsturing is misschien niet meer echt haalbaar, maar de opgedane ervaring kan meegenomen worden in nieuwe trajecten. Dat is het belangrijkste. Hopelijk laten die nieuwe trajecten niet te lang op zich wachten en sluiten ze aan op het traject dat eind dit jaar eindigt.

De voorzitter: Mevrouw Peeters heeft het woord.

Mevrouw Lydia Peeters: Minister, ik dank u voor uw antwoord. We kijken uit naar het nieuwe structurele kader voor het ondernemerschap.

U zegt dat maatwerk veel belangrijker is voor de gefailleerden. Ik kan me daar zeker in vinden. Mevrouw Fournier heeft de bedenking gemaakt dat de knowhow die er is opgebouwd in het kader van het proefproject, zeker moet worden gebruikt. In het evaluatierapport van februari merken we een relatief hoge uitval van mensen na het eerste kennismakingsgesprek. De individuele sessies zijn zeker belangrijk, maar het is markant dat velen na die eerste kennismaking afhaken. Dat moeten we meenemen in de toekomstige projecten waar we uiteraard naar uitkijken.

Minister Philippe Muyters: Als ik me goed herinner, is die grote uitval ook een gevolg van het feit dat die mensen niet tot de doelgroep behoorden en niet tot de filosofie om na een faillissement terug naar ondernemerschap te gaan. Sommigen zeggen dat het genoeg is geweest. U weet dat Sneeuwwitje nooit zou zijn gemaakt als Walt Disney niet tot drie keer toe failliet was geweest en terug kon beginnen. Als de wil om terug naar ondernemerschap te gaan er niet is, dan valt die persoon eruit.

Mevrouw Fournier, het is natuurlijk de bedoeling om de ervaring van de laatste twee jaar te gebruiken. Ik heb de administratie dat ook gevraagd.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

■

Vraag om uitleg van de heer Filip Watteeuw tot de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, over de communicatie van de VDAB met werkzoekenden - 2067 (2011-2012)

De voorzitter: De heer Watteeuw heeft het woord.

De heer Filip Watteeuw: Voorzitter, minister, collega's, de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) wil voortaan nog meer communiceren met de werkzoekenden via e-mail. Het lijkt een logische beslissing, maar er zijn toch wat gevolgen.

Werkzoekenden van wie het e-mailadres gekend is, krijgen vanaf 14 mei VDAB-uitnodigingen via mail in plaats van per brief. Aan het verplichtend karakter van de VDAB-uitnodigingen verandert er niets. Dit betekent dat, wanneer de werkzoekende zonder geldige reden niet ingaat op een uitnodiging, de transmissieprocedure naar de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) opgestart wordt.

Dit is toch niet zo vanzelfsprekend. Een werkzoekende is immers niet wettelijk verplicht om zijn mail te checken en/of een eventuele wijziging van account door te geven aan de VDAB. Veel werkzoekenden hebben thuis geen persoonlijke internetverbinding. Studies rond armoede geven aan dat veel mensen geen internetverbinding hebben. Het kan gaan om een fout of gewijzigd mailadres. Men kan wel een mail sturen maar of die werkelijk bij de werkzoekende toekomt, is iets anders. Nochtans kunnen de gevolgen groot zijn.

De VDAB heeft voor deze nieuwe werkwijze niet eens de toestemming gevraagd aan de werkzoekenden. Andere overheden bieden eerst per brief de keuze aan om de uitnodigingen op papier of per mail te krijgen.

Minister, heeft deze werkwijze – automatisch communicatie per mail zonder voorafgaande toestemming van de werkzoekende – een afdoende wettelijke basis? Zo ja, welke? Wat is uw standpunt over deze werkwijze? Moet niet minstens de toestemming van de werkzoekenden gevraagd worden om voortaan de uitnodigingen van de VDAB per mail te ontvangen? Mensen kunnen van e-mailadres veranderen. Mensen kunnen thuis geen pc of internetverbinding hebben, wat bij veel werkzoekenden het geval is. Is het dan verantwoord om louter per mail te communiceren en bij gebrek aan reactie hierop de transmissieprocedure te starten die tot een schorsing kan leiden? Zal dit niet vaker tot betwiste beslissingen leiden?

De voorzitter: De heer Laurys heeft het woord.

De heer Jan Laurys: Voorzitter, ik wil me graag aansluiten. De procedures om werkzoekenden uit te nodigen, zijn altijd het voorwerp van discussie geweest: juist adres, verkeerd adres, is de brief aangekomen of niet? Het zou kunnen dat deze werkwijze ook meer aanleiding zal geven tot meer discussie. Minister, het zou interessant zijn als u de volledige procedure eens zou uitleggen. Ik vermoed dat er schikkingen zijn getroffen om een verkeerd gebruik van de e-mailadressen te vermijden. Het zou logisch zijn om een combinatie van de twee te gebruiken: uitnodigingen per e-mail en een brief sturen als er geen reactie komt. Er kunnen toch nog wel wat problemen zijn bij die doelgroep. Het zijn vaak de laagstgeschoolden of sociaal zwakkeren. Hebben ze internet?

De voorzitter: Minister Muyters heeft het woord.

Minister Philippe Muyters: Voorzitter, collega's, de heer Laurys heeft al het begin van het antwoord gegeven.

Als men zich inschrijft als werkzoekende, gaat men akkoord met de rechten en plichten verbonden aan arbeidsbemiddeling. Zo heeft de werkzoekende bijvoorbeeld recht op begeleiding naar tewerkstelling en op opleiding en heeft hij de plicht om mee te werken aan voorgestelde acties en heeft hij de plicht om in te gaan op uitnodigingen van de VDAB of partners waarmee de VDAB samenwerkt.

Arbeidsbemiddeling is een juridisch contract, meer specifiek een toetredingscontract. De werkzoekende kan, indien hij dat wenst, de contractuele basisvoorwaarden aanvaarden of weigeren. De wetgever heeft de VDAB die opdracht meegegeven via het decreet.

Ik benadruk dat het werken met mail niet nieuw is binnen de VDAB. Al geruime tijd kunnen werkzoekenden vacatures ontvangen met een sms of in hun mailbox. Werkzoekenden die geen gsm hebben of die geen e-mailadres hebben, ontvangen de vacatures met de post.

Mijnheer Laurys, de VDAB zet er altijd op in om zo optimaal mogelijk een kanalenmix te gebruiken in zijn contacten met de burger: via sms, telefoon, mail en face to face. Deze manier van werken verhoogt de contacten en verhoogt de kans op de interactie tussen de consulent en de burger. Dat heeft uiteraard een positieve invloed op de bemiddelings- of begeleidingsacties. Ik moet u niet vertellen dat werken per sms en e-mail veel sneller kan zijn. Men kan sneller ingaan op een uitnodiging en men kan onmiddellijk reageren zonder dat men daarvoor naar de post moet gaan of de telefoon moet gebruiken. Het heeft zijn voordelen. De burger die geen e-mailadres heeft of waarvan het e-mailadres niet langer correct blijkt te zijn, wordt per brief uitgenodigd. De VDAB verplicht de burger niet om de brief die hij per mail ontvangt, te printen. Wel kan hij noteren met wie hij een afspraak heeft, waar en om hoe laat.

Begin mei 2012 informeerden we alle ingeschreven werkzoekenden dat zij voortaan uitnodigingen kunnen ontvangen via hun mailbox en dat zij, als ze op dit aanbod ingaan, ook verplicht zijn om erop te reageren. De basisverplichting is dan uiteraard opnieuw van toepassing. Ook werden de partners waarmee de VDAB samenwerkt, de uitbetalingsinstellingen, de hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen, de RVA, de outplacementbureaus en alle tenderpartners geïnformeerd zodat zij op hun beurt vragen van hun klanten kunnen opvangen.

De burger die zich nieuw inschrijft, wordt geïnformeerd tijdens de inschrijving. Verder wordt de burger in zijn contacten die hij heeft met de consulent, eraan herinnerd dat hij of zij ook een uitnodiging per e-mail kan ontvangen.

Werkzoekenden die niet voldoende bereikbaar zijn per e-mail, worden gevraagd om hun e-mailadres niet te noteren in hun dossier. Als iemand zegt dat e-mail voor hem of haar heel moeilijk is, dan vragen we uiteraard om geen e-mailadres te noteren. Dat er e-mail wordt gebruikt, is om mensen te helpen, niet om hen te pesten.

Zoals in mijn antwoord al aan bod kwam, gebruikt de VDAB een kanalenmix. De uitnodiging per e-mail is slechts één kanaal; de burger kan ook telefonisch uitgenodigd worden of per post, en ook contact face-to-face is mogelijk. De burger kan, naast op andere openbare plaatsen, ook terecht in de Werkwinkel waar hij of zij op de zelfbedieningspc's niet alleen vacatures kan opzoeken, maar ook zijn of haar mails kan checken.

Indien de burger niet reageert op een uitnodiging, ook een uitnodiging per e-mail, dan volgt zeker geen onmiddellijke transmissie. Zo kan de consulent de burger telefonisch contacteren of een sms sturen om na te gaan waarom hij of zij niet reageerde op de uitnodiging. De consulent kan dan nog een tweede uitnodiging opstellen. Vooraleer een transmissieprocedure wordt opgestart, wordt steeds een aangetekende brief verstuurd naar de burger met de melding dat hij of zij niet aanwezig was op de datum en de plaats van de afspraak, en met de vraag om contact op te nemen met de consulent om een nieuwe afspraak vast te leggen. Pas indien de burger niet reageert op dit aangetekend schrijven, wordt een transmissie opgestart.

Ik vat samen. Misschien was het zo niet bedoeld, maar ik vond de vraag nogal negatief geformuleerd. Uiteraard is e-mail een tool om de werkzoekende enorm te helpen om sneller te kunnen ingaan op het aanbod. Iedereen beseft dat contact via e-mail sneller kan dan met een brief. Ook de wisselwerking verloopt veel vlotter. Eerst een brief ontvangen en er daarna een terugsturen, duurt veel langer. Het is uiteraard niet de bedoeling om de werkzoekende te pesten, wel om hem of haar te helpen.

De voorzitter: De heer Watteeuw heeft het woord.

De heer Filip Watteeuw: Minister, ik dank u voor het antwoord. Het stelt me enigszins gerust. We zullen zien wat de toepassing verder is.

Waar de discussie hier in elk geval niet over gaat, is over de rechten en plichten. U bent daarmee begonnen, maar ik wou die hier niet in vraag stellen.

Het is ook goed dat de VDAB met een communicatiemix werkt, laat dat duidelijk zijn.

De sterktes van e-mail zijn tegelijk ook de zwaktes van e-mail. De snelheid waarmee men kan communiceren met een werkzoekende, is duidelijk een sterkte, maar er is ook het feit dat mensen heel snel van e-mailadres of van provider veranderen. Ook die snelheid is groot en kan moeilijkheden veroorzaken.

Ik maak me vooral zorgen over het feit dat werkzoekenden die gecontacteerd worden via mail, die mail om verschillende reden soms niet ontvangen. Welke betwistingen kunnen er dan zijn? Ik heb uit uw antwoord begrepen dat het niet de aanleiding kan zijn om over te gaan tot transmissie, dat ze eerst nog worden gecontacteerd. Als iemand stelt dat hij of zij de uitnodiging per mail niet ontvangen heeft, is dat dan voldoende als reden? *(Opmerkingen van minister Philippe Muyters)*

Ik vraag gewoon bevestiging. Als dit de garantie is die u geeft, dan is het probleem inderdaad opgelost. *(Opmerkingen van minister Philippe Muyters)*

De woonplaats is in de meeste gevallen vaster dan het e-mailadres. De betrouwbaarheid van de postbedeling is daardoor groter. Het is belangrijk om te weten dat het niet ontvangen van een mail niet voldoende is om de transmissieprocedure op te starten. Er zal dus eerst een aangetekende brief zijn en ook contact. Dat is duidelijk.

Het moet in elk geval zeker zijn dat toestemming wordt gevraagd om het e-mailadres te gebruiken. Bij nieuwe werkzoekenden is dat geen probleem, maar het kan een probleem zijn voor de werkzoekenden die al een dossier bij de VDAB hebben waarin al een e-mailadres zit dat men zou gebruiken zonder daarvoor eerst toestemming te vragen. *(Opmerkingen van minister Philippe Muyters)*

Minister, u zult mij corrigeren als dat nodig is, u hoeft zich niet zo op te winden.

Minister Philippe Muyters: Mijnheer Watteeuw, ik heb in mijn antwoord naar voren gebracht dat begin mei aan alle ingeschrevenen gemeld werd dat ze voortaan uitnodigingen via e-mail kunnen ontvangen. Wat u vraagt, is dus gebeurd. Na begin mei zijn alle anderen 'nieuw ingeschrevenen'. Als we alle ingeschrevenen begin mei hebben geïnformeerd, dan betekent het dat wie daarna komen, nieuw ingeschreven zijn. Ik begrijp dus niet waarom u hierop terugkomt.

De voorzitter: De vraag om uitleg is afgehandeld.

■