

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 301

van **BOB SAVENBERG**

datum: 27 februari 2024

aan **JO BROUNS**

VLAAMS MINISTER VAN ECONOMIE, INNOVATIE, WERK, SOCIALE ECONOMIE EN LANDBOUW

Werkhervattingsproject 'Rentree' - Drempels werknemers en uitsluiting zelfstandigen

Wie na een kankerbehandeling opnieuw aan het werk wil, vindt steeds moeilijker begeleiding op maat. Dat is gebleken uit getuigenissen verzameld door Kom op tegen Kanker. Voor wie geconfronteerd wordt met vermoeidheid, concentratieverlies of functionele beperkingen na operaties (trillen, incontinentie enzovoort) is een job op maat noodzakelijk. Kom op tegen Kanker vindt het daarom essentieel dat iedere patiënt opnieuw toegang krijgt tot de gepaste en gratis begeleiding van Rentree, een onderdeel van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB), dat tot vorig jaar met re-integratietrajecten een gratis antwoord bood op de noden van patiënten.

Maar door veranderingen bij VDAB zijn er momenteel veel drempels waardoor mensen minder makkelijk of zelfs helemaal geen gebruik meer kunnen maken van die begeleiding. Een van de pijnpunten is het feit dat de werkgever sinds juli 2023 akkoord moet gaan met de jobcoaching. Dat is problematisch voor patiënten die hun werkgever liever niet op de hoogte brengen van hun kankerdiagnose en -behandeling. Daarnaast is de begeleiding niet langer toegankelijk voor zelfstandigen. Ook werkzoekenden kunnen zich niet meer rechtstreeks bij Rentree aanmelden, enkel nog bij de algemene diensten van VDAB. Ze zouden dan niet gegarandeerd worden doorverwezen naar Rentree, dat in 2017 met financiering van Kom op tegen Kanker werd opgestart.

In een reactie op het bericht van Kom op tegen Kanker heeft de minister al laten weten om met VDAB en Kom op tegen Kanker in overleg te treden om de dienstverlening verder te optimaliseren.

1.
 - a) Graag kreeg ik een overzicht van het aantal begeleidingen die Rentree sinds de oprichting heeft gedaan om personen die getroffen werden door kanker te begeleiden in hun re-integratie naar de arbeidsmarkt. Cijfers graag per jaar, en daarbinnen opgesplitst per provincie en per geslacht.
 - b) Hoe groot was de succesratio van de begeleidingen door Rentree? Ook hier graag de jaarlijkse cijfers sinds de oprichting.
2. Welke concrete wijzigingen werden aan het stelsel aangebracht sinds de oprichting ervan? Graag een punctueel en chronologisch overzicht.
3. Om welke redenen werden een aantal drempels opgeworpen die personen met kanker tegenhouden om zich in te schrijven in een begeleidingstraject door Rentree?

4.
 - a) Waarom moet opeens de werkgever per se zijn of haar handtekening zetten als akkoord voor jobcoaching?
 - b) Werd die maatregel getoetst aan het beginsel van de bescherming van de persoonlijke levenssfeer?
5.
 - a) Waarom kunnen werkzoekenden zich niet meer rechtstreeks bij Rentree aanmelden?
 - b) Hoeveel werkzoekenden hebben dat in het verleden wél gedaan? Graag een overzicht per jaar sinds de oprichting van Rentree.
6. Waarom is de begeleiding niet langer toegankelijk voor zelfstandigen?
7. Hoeveel zelfstandigen hebben in het verleden een beroep gedaan op Rentree? Graag een overzicht per jaar sinds de oprichting van Rentree.
8. Tot welke instantie moeten de zelfstandigen zich tegenwoordig richten om zich te laten begeleiden tot werkhervatting na een kankerbehandeling?
9.
 - a) Wanneer zal de minister in gesprek treden met VDAB en Rentree om de problemen te bespreken?
 - b) Tegen wanneer zullen de problemen in kaart gebracht worden?
 - c) Welk plan van aanpak wordt ontwikkeld om de problemen aan te pakken en te verhelpen?
10. Is er überhaupt de bereidheid om de huidige probleempunten weg te werken in functie van een laagdrempelige toetreding van werknemers tot Rentree met respect voor hun privacy?
11. Zullen ook zelfstandigen opnieuw van Rentree gebruik kunnen maken?
12. Omdat een aantal werknemers nog steeds aarzelend staan om hun werkgever in te lichten over hun kankerdiagnose - iets wat gelet op de privacy hun volste recht is, maar niet als een rem zou mogen worden beschouwd om het toch te doen als men dat wil - ook de vraag aan de minister of werd nagegaan welke de belangrijkste redenen zijn voor die werknemers om geen open kaart te kunnen, willen of durven spelen?

ANTWOORD

op vraag nr. 301 van 27 februari 2024

van **BOB SAVENBERG**

1. a) VDAB beschikt over cijfers vanaf 2020 t.e.m. 1/1/2023 voor de GLOW/GOB werkplekcleren en tot 30/6/2023 voor gespecialiseerde jobcoaching:

2020

provincie	man	vrouw	eindtotaal
Antwerpen	9	45	55
Brussel	0	4	4
Buiten Brussel/Vlaanderen	0	3	3
Limburg	3	27	30
Oost-Vlaanderen	6	49	55
Vlaams-Brabant	2	36	38
West-Vlaanderen	5	32	37
Eindtotaal	25	197	222

2021

provincie	man	vrouw	eindtotaal
Antwerpen	12	76	88
Brussel	1	4	5
Buiten Brussel/Vlaanderen	1	0	1
Limburg	8	29	37
Oost-Vlaanderen	14	58	72
Vlaams-Brabant	5	47	52
West-Vlaanderen	10	68	78
Eindtotaal	51	282	333

2022

provincie	man	vrouw	eindtotaal
Antwerpen	18	99	117
Brussel	3	3	6
Buiten Brussel/Vlaanderen		1	1
Limburg	7	50	57
Oost-Vlaanderen	10	96	106
Vlaams-Brabant	8	64	72
West-Vlaanderen	11	65	76
Eindtotaal	57	378	435

2023 (t.e.m. 30/6/2023)

provincie	man	vrouw	eindtotaal
Antwerpen	6	42	48
Brussel	0	0	0
Buiten Brussel/Vlaanderen	0	0	0
Limburg	1	21	22
Oost-Vlaanderen	6	33	39
Vlaams-Brabant	3	28	31
West-Vlaanderen	5	31	36
Eindtotaal	21	155	176

b) VDAB kan geen correct antwoord op deze vraag geven aangezien VDAB niet beschikt over gegevens waar iemand tewerkgesteld is en hoe lang iemand in een job tewerkgesteld is.

2. U kan hieromtrent informatie terugvinden in het jaarverslag van 2022 van Sterpunt Inclusief Ondernemen, De werkplekarchitecten. VDAB heeft hierover zelf geen informatie.
3. De begeleiding van Rentree is niet langer rechtstreeks toegankelijk voor
 - Werkzoekenden
VDAB heeft de rol van vertrouwde gids opgenomen voor alle werkzoekenden, ongeacht hun statuut. VDAB bespreekt samen met de klant zijn wensen en noden. De VDAB bemiddelaar heeft een overzicht van het volledige dienstverleningsaanbod en tracht de klant naar het meest passende aanbod toe te leiden, in samenspraak

met de klant. Zo kan de klant nood hebben aan competentieversterking (GLOW). Als de GLOW-partner een GOB is, kan dit GOB ervoor kiezen om Rentrée als methodiek in te zetten. VDAB leidt m.a.w. niet toe op basis van methodieken maar op basis van nood aan dienstverlening.

- Zelfstandigen
Bij jobcoaching is het de bedoeling dat er gewerkt wordt aan drempels op de werkvloer met betrokkenheid van de werkgever. Dit is niet aan de orde bij zelfstandigen. In het verleden werd heel weinig van dit uitgangspunt afgeweken. (zie antwoord op vraag 7) Vanaf 1/7/2023 werd het kader verduidelijkt naar de GOB's. Over een bijkomende drempel gaat dit bijgevolg niet.
 - Mensen die van werkgever willen veranderen.
VDAB merkte dat gespecialiseerde jobcoaching in het verleden geregeld als een vorm van loopbaanbegeleiding werd ingezet waarbij de werknemer gecoacht werd in de zoektocht naar een andere tewerkstelling. Dit terwijl gespecialiseerde jobcoaching een duurzame tewerkstelling wil bevorderen op de huidige werkvloer, door de huidige werkgever en collega's mee te nemen in de begeleiding.
4. a) Bij jobcoaching is het de bedoeling dat er gewerkt wordt aan drempels op de werkvloer bij de werknemer met betrokkenheid van de werkgever (en collega's). Om het onderscheid met loopbaanbegeleiding en de doelstelling van de ondersteuning te bewaken, wordt goedkeuring vanuit de werkgever gevraagd. Deze instemming van de werkgever kan worden aangeleverd onder vorm van een handtekening binnen een ruime termijn van zes maanden na opstart van een begeleiding. Zo voorzien we de nodige tijd voor een gespecialiseerde jobcoach en de burger die met gezondheidsuitdagingen kampt om eerst een aantal voorbereidende gesprekken te voeren met de klant zonder onmiddellijke betrokkenheid van de werkgever.
- b) De betrokken maatregel is volledig in overeenstemming met het beginsel van de bescherming van de persoonlijke levenssfeer. Gezien jobcoaching plaatsvindt op de werkvloer bij de werkgever, en ondersteuning biedt zowel aan de werknemer als aan de werkgever is de toestemming van de werkgever onontbeerlijk. Het vragen van de toestemming van de werkgever is verantwoord, en zelfs noodzakelijk, in het kader van het doel, nl. jobcoaching opstarten op de werkvloer voor zowel de werknemer als de werkgever. Het vragen van die toestemming is dan ook geenszins een inbreuk op het beginsel van de bescherming van de persoonlijke levenssfeer. De betrokken werknemer dient daarbij trouwens ook enkel minimale informatie mee te delen, volkomen in overeenstemming met het beginsel van de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.
5. a) Bij een werkzoekende schat de VDAB-bemiddelaar in welke noden er zijn. Vervolgens wordt de werkzoekende naar de passende dienstverlening doorverwezen. Zo kan de klant nood hebben aan competentieversterking (GLOW). Als de GLOW-partner een GOB is, kan dit GOB ervoor kiezen om Rentrée als methodiek in te zetten. VDAB leidt m.a.w. niet toe op basis van methodieken maar op basis van nood aan dienstverlening.

b) VDAB beschikt over cijfers vanaf 2020 t.e.m. 30/6/2023:

jaartal	aantal werkzoekenden zonder werk die beroep deed op Rentree
2020	33

2021	69
2022	97
2023	3

6. Bij jobcoaching is het de bedoeling dat er gewerkt wordt aan drempels op de werkvloer met betrokkenheid van de werkgever. Dit is niet aan de orde bij zelfstandigen. In het verleden werd hier heel weinig van afgeweken. (zie vraag 7)
Zelfstandigen kunnen niet toegeleid worden naar de GLOW, gezien die bedoeld is voor werkzoekenden.
7. VDAB beschikt over cijfers vanaf 2020 t.e.m. 1/1/2023 voor de GLOW/GOB werkplekcleren en t.e.m. 30/6/2023 voor gespecialiseerde jobcoaching:

jaartal	personen die het statuut zelfstandige hadden op het moment dat ze met Rentrete begonnen
2020	1
2021	1
2022	1
2023	0

8. Zelfstandigen die arbeidsongeschikt erkend zijn en dus niet actief zijn op een werkvloer kunnen beroep doen op het volledige aanbod van VDAB, nadat ze hiertoe goedkeuring vanuit hun ziekenfonds ontvingen.

Daarnaast heeft iedere zelfstandige die de afgelopen 7 jaar gewerkt heeft recht op loopbaancheques. Zelfstandigen in hoofd- of in bijberoep die geconfronteerd worden met gezondheidsuitdagingen kunnen onder bepaalde voorwaarden tegemoetkomingen ontvangen voor aangepast werkmateriaal of aanpassingen aan de werkplek. Zelfstandigen in hoofd- of in bijberoep met een erkende blijvende of tijdelijke arbeidsbeperking, kunnen onder bepaalde voorwaarden individueel maatwerk aanvragen. Deze ondersteuningspremie compenseert de eventuele extra kosten of de lagere productiviteit die samengaan met de arbeidsbeperking voor maximaal 2 tot 5 jaar afhankelijk van de behoefte aan ondersteuning.

9. a) Ik zal de komende maanden met VDAB en Kom op Tegen Kanker in gesprek treden om te bekijken welke gesignaleerde knelpunten deze legislatuur nog kunnen worden aangepakt.
- b) VDAB treedt op regelmatige basis in overleg met de dienstverlenende organisaties die de rentree methodiek hanteren. Daar capteren zij rechtstreeks knelpunten. Daarnaast werden de knelpunten zoals omschreven door organisaties die de belangen van de doelgroep behartigen zoals Kom op Tegen Kanker ons gesignaleerd.
- c) Een plan van aanpak zal in samenspraak met VDAB besproken worden.
10. Uiteraard is er bereidheid om over de huidige knelpunten in dialoog te treden en te kijken welke en op welke manier deze weggewerkt kunnen worden.

11. Ook hier wil ik niet voorop lopen op de feiten en het gesprek met VDAB afwachten.
12. Dit wordt niet systematisch geregistreerd.