

V. Aanvragen bij het Terug-Naar-Werkfonds

Verdubbeling van het aantal opgestarte trajecten in 2024 –
Doelgroep wordt uitgebreid - Meer werkgevers te informeren
- Communicatie harmoniseren

Vraag nr. 187, gesteld op 9 januari 2025, aan de vice-eersteminister en minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, belast met Ontwikkelings-samenwerking en Grootstedenbeleid, door mevrouw DÉSIR, volksvertegenwoordigster¹

In 2024 lanceerde u samen met het Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering (RIZIV) twee nieuwe maatregelen om langdurig zieken te helpen terug aan het werk te gaan:

- het Terug-naar-werkfonds
- en werkhervattingspremies voor werkgevers.

Tot nu toe zijn er bij het Terug-naar-werkfonds minder dan twintig aanvragen van langdurig arbeidsongeschikte werknemers geregistreerd om begeleiding te krijgen bij een terugkeer naar werk. Op basis van gegevens van het RIZIV lijkt het succes van deze maatregel, die sinds april 2024 van kracht is, inderdaad erg beperkt.

Daarenboven werden de premies voor langdurig zieken voor het volgen van een opleiding en voor het succesvol beëindigen van een opleiding, waarmee langdurig arbeidsongeschikte werknemers ertoe aangemoedigd werden om in te stappen in een re-integratietraject van het RIZIV, vervangen door premies die rechtstreeks aan werkgevers betaald worden voor het in dienst nemen (of aan het werk houden) van arbeidsongeschikte werknemers. De afschaffing van die premies heeft felle reacties uitgelokt van de ziekenfondsen: zij beschouwden ze als hoeksteen van de re-integratietrajecten en een echte stimulans voor langdurig zieken. Ze waren ook verontwaardigd over de gelijktijdige verhoging van de premies voor werkgevers. Momenteel lijkt het erop dat de afschaffing van die premies de RIZIV-trajecten minder aantrekkelijk maakt.

Welke balans maakt u op van het Terug-naar-Werkfonds, nu de toekomstige arizonaregering forse maatregelen overweegt om langdurig zieken opnieuw aan het werk te krijgen?

1. Kunt u een kwalitatieve beoordeling geven van de door het Terug-naar-werkfonds behandelde dossiers?
2. Kunt u de lijst bezorgen van organen waarnaar langdurig zieken die een beroep op dat fonds deden, werden doorverwezen?
3. Welke middelen wil het RIZIV inzetten om het aantal door het Fonds behandelde dossiers te verhogen?
4. Hoeveel werkhervattingspremies werden er aan werkgevers uitbetaald?
5. Welke evaluatie maakt u van de afschaffing van de premies voor het volgen en succesvol beëindigen van opleidingen en van de impact daarvan op de aantrekkelijkheid van re-integratietrajecten?

1. Bulletin nr. 006, Kamer, gewone zitting 2024-2025, blz. 234.

Antwoord

Ik ga beginnen met uw laatste vraag. Om de impact van het afschaffen van de opleidings- en begeleidingspremies te beschrijven moeten we zeker ruimer kijken dan alleen naar het TNW-fonds en de werkhervattingspremies. Die twee maatregelen zijn nieuwe maatregelen, dus extra's op wat al bestond met name de trajecten via de arbeidsbemiddelingsdiensten en de gedeeltelijke werkhervattingen.

In 2024 zien we het aantal opgestarte trajecten bij zowel *le Forem*, Actiris, Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) en *Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens* (ADG) substantieel stijgen van 5.612 in 2022, naar 8.520 in 2023 en 6.261 alleen al in de eerste helft van 2024. Bovendien zien we het aantal mensen dat zich spontaan aanmeldt bij de arbeidsbemiddelingsdienst, de zogenaamde "routing C", maand na maand stijgen. Het afschaffen van die premies heeft dus zeker geen negatieve impact gehad op de motivatie om een begeleiding te starten. Integendeel, we zien in 2024 bijna een verdubbeling van het aantal opgestarte trajecten ten opzichte van 2022. Terwijl die premies op 1 januari 2024 werden afgeschaft.

Het is inderdaad zo dat het TNW-fonds op dit moment eerder een beperkt aantal geïnteresseerden aantrekt. Maar dat heeft eerder te maken met het feit dat de doelgroep die er gebruik van kan maken voorlopig nog sterk afgebakend is, met name de personen waarvan de overeenkomst door de werkgever werd verbroken wegens medische overmacht. Vanaf april dit jaar wordt die groep uitgebreid naar alle personen die meer dan een jaar arbeidsongeschikt erkend zijn. Ik wil benadrukken dat het voucher-systeem niet in de plaats komt van de trajecten via de publieke bemiddelingsdiensten. Het is een systeem dat het mogelijk maakt dat ook private dienstverleners hun diensten kosteloos ter beschikking kunnen stellen van de doelgroep van langdurig zieken. U zult het met mij eens zijn dat we met een diverser aanbod, ook een omvangrijkere groep kunnen bereiken.

Het is op dit moment nog te vroeg om een kwalitatieve evaluatie van de trajecten te maken, daarvoor zijn er nog te weinig cases, en voor de erkende dienstverleners en de locaties waar begeleiding gevolgd kan worden verwijs ik u graag naar de website van het Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering (RIZIV) (<https://webapps.riziv-inami.fgov.be/silverpages/ServiceProvider>). U kunt daar zien dat geïnteresseerden op 439 locaties, verspreid over België, een begeleiding via het TNW-fonds kunnen krijgen.

Om de huidige doelgroep, met name de personen waarvan de arbeidsovereenkomst werd verbroken wegens medische overmacht door de werkgever, beter te kunnen bereiken stuurt het RIZIV informatie over het TNW-fonds naar elke persoon waarvoor een werkgever een bijdrage stort in het TNW-fonds. Wanneer de doelgroep uitbreidt naar alle arbeidsongeschikte personen die langer dan een jaar erkend zijn, zullen ook de TNW-coördinatoren actief naar deze vorm van dienstverlening kunnen doorverwijzen. Bovendien overlegt het RIZIV regelmatig met Federgon, de koepel van HR-dienstverleners, over de manier waarop de communicatie op elkaar kan afgestemd worden.

Tot en met het tweede kwartaal van 2024 werden ongeveer 1.690 werkhervattingspremies toegekend. Dat is gestegen van ongeveer 60 in het derde kwartaal van 2023 naar 660 in het tweede kwartaal van 2024. Dat is nog steeds maar een fractie van het aantal mensen dat via een gedeeltelijke werkhervatting aan het werk gaat. Het zijn onder andere de sociale secretariaten die zich engageren om meer werkgevers te informeren over het bestaan van de premie.