

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 817

van **BRECHT WARNEZ**

datum: 16 september 2022

aan **BEN WEYTS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN ONDERWIJS, SPORT, DIERENWELZIJN EN VLAAMSE RAND

Hoger onderwijs - Langdurig zieke personeelsleden (2)

Het is van groot belang om de re-integratie van langdurig zieken naar de werkvloer zo vlot mogelijk te laten verlopen. Specifiek voor personeelsleden in het hoger onderwijs schort er nog het een en ander. Zoals ik in eerdere schriftelijke vragen nr. 989 van 16 september 2021 en nr. 206 van 16 december 2021 al toelichtte, biedt de huidige regelgeving geen soelaas met betrekking tot de rechtsgrond voor het ziekteverlof van vastbenoemde personeelsleden in het hoger onderwijs, noch voor personeelsleden met verminderde prestaties wegens ziekte en allerm minst inzake langdurig verlof voor verminderde prestaties om medische redenen met een blijvende ongeschiktheid.

Ook in het hoger onderwijs kampt men met een lerarentekort. Het activeren van de langdurig zieken is alvast een stap in de goede richting om dat op te lossen en is dan ook topprioriteit van deze regering. Er werden al heel wat maatregelen genomen, maar verdere bijsturing blijft nodig. Alle belemmeringen die er zijn voor een langdurig zieke die graag deels aan de slag kan en wil, behoren weggewerkt te worden. Immers, ook voor de zieke zelf is gedeeltelijke werkhervatting de beste vorm van re-integratie.

1. Beschikt de minister over actuele cijfers met betrekking tot de langdurig zieken? Graag een overzicht in Excel van de voorbije 5 jaar, per jaar.
 - a) Hoeveel langdurig zieken telt het hoger onderwijs?
 - b) Hoeveel van hen zijn blijvend medisch ongeschikt en verkeren in de onmogelijkheid om nog opnieuw voltijds in dienst te treden?
 - c) Hoeveel langdurig zieken konden met succes een re-integratietraject bewandelen?
 - d) Hoeveel langdurig zieken geven aan opnieuw gedeeltelijk aan de slag te willen gaan, maar kunnen door de huidige regelgeving niet van die mogelijkheid gebruikmaken?
2. De minister gaf in zijn antwoord op vraag om uitleg nr. 3334 van 23 juni 2022 aan dat uit de werkgroep 'ziekte en re-integratie hogescholen' verscheidene initiatieven voortgevloeid zijn.

Kan de minister daarvan een update geven?

- a) Ten eerste werd de mogelijkheid tot verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte uitgebreid.

- i. Hoeveel personeelsleden maakten daarvan gebruik? Graag een overzicht in Excel van de voorbije 5 jaar, per jaar.
 - ii. Hoe evalueert de minister deze maatregel? Acht de minister eventueel een uitbreiding ervan noodzakelijk?
 - iii. Ontving de minister daarop reacties uit de sector?
- b) Ten tweede ontvangen de hogescholen een bedrag van drie miljoen euro voor het ondersteunen van initiatieven met het oog op interne en externe mobiliteit in het kader van re-integratie en de preventie van langdurige afwezigheid wegens ziekte.
- i. Hoe evalueert de minister deze maatregel?
 - ii. Met welke verdeelsleutel werd dat bedrag verdeeld over de hogescholen?
 - iii. Was dat bedrag voldoende of voorziet de minister in bijkomende ondersteuning?
 - iv. Heeft de minister er zicht op hoe dat bedrag concreet werd geïnvesteerd? Wat zijn de eerste resultaten? Hoeveel personeelsleden maakten er al gebruik van? Graag een overzicht in Excel van de voorbije 5 jaar, per jaar.
 - v. Ontving de minister daarop reacties uit de sector?
- c) Ten derde wordt in een recurrente ondersteuning van 700.000 euro voor de hogescholen voorzien met het oog op het tewerkstellen van een re-integratiecoach.
- i. Hoe evalueert de minister deze maatregel?
 - ii. Ontving de minister daarop reacties uit de sector?
 - iii. Hoeveel re-integratiecoaches werden in Vlaamse hogescholen tewerkgesteld?
- d) Universiteiten vallen niet onder dit kader, zij ontvangen een recurrent voordeel van zo'n 1,7 miljoen euro.
- i. Hoe wordt dit doorgaans door de universiteiten besteed?
 - ii. Acht de minister dat bedrag voldoende of wordt in de toekomst in verdere financiële middelen voorzien? Hoe staan de universiteiten daar zelf tegenover?
 - iii. De minister stelt in zijn antwoord dat de universiteiten meer autonomie genieten.

Betekent dit dat er zich over het algemeen dan ook minder problemen voordoen aan de Vlaamse universiteiten ten opzichte van de hogescholen?
 - iv. Ziet de minister nood om de regelgeving tussen universiteiten en hogescholen meer te stroomlijnen?

3. De minister stelt eveneens in zijn antwoord dat al deze maatregelen erop gericht zijn dat het personeelslid ooit de oorspronkelijke opdracht opnieuw opneemt.

Wat is daarbij het lot van een personeelslid dat blijvend ongeschikt is, maar toch gedeeltelijk opnieuw aan de slag zou willen gaan? Graag plan van aanpak en timing.

4. In zijn antwoord op vraag om uitleg nr. 3334 van 23 juni 2022 stelt de minister om met vier experts verdere maatregelen inzake de ziekteregeling te onderzoeken.

Zijn daar al resultaten of concrete voorstellen uit voortgekomen? Graag plan van aanpak met timing en budget.

5. In zijn antwoord op schriftelijke vraag nr. 206 van 16 december 2021 stelt de minister dat een werkgroep werd opgericht die werkt aan een langetermijnvisie en planning.

- a) Welke concrete voorstellen en opvattingen vloeiden daar intussen uit voort?
- b) Kan de minister, wat betreft het ziekteverlof en het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte, intussen al meer perspectief bieden of en wanneer hij de regelgeving daaromtrent zal herzien, teneinde voor een duidelijkere rechtsgrond voor personeelsleden in het hoger onderwijs te zorgen?
- c) Heeft de minister weet van bepaalde drempels die nu nog weggewerkt moeten worden of ontvangt hij nog signalen uit de sector daaromtrent?
- d) Welke maatregelen plant de minister nog op korte en lange termijn om de inzet van langdurig of blijvend arbeidsongeschikten te verhogen zoals dat ook opgenomen werd in het regeerakkoord? Graag plan van aanpak, timing en budget.

BEN WEYTS

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING EN VLAAMS MINISTER VAN ONDERWIJS, SPORT, DIERENWELZIJN EN VLAAMSE RAND

ANTWOORD

op vraag nr. 817 van 16 september 2022

van **BRECHT WARNEZ**

1. a) De hogescholen en universiteiten zijn zelf autonoom bevoegd en verantwoordelijk voor hun personeelsbeleid. Bijgevolg beschik ik niet over deze cijfers. Ik kan u wel cijfers bezorgen over de personeelsleden van het bestuurs- en onderwijzend personeel van de hogescholen, die via het ministerie van onderwijs zelf worden betaald.

Een personeelslid wordt als langdurig afwezig wegens ziekte beschouwd, vanaf 1 jaar ononderbroken ziekteverlof.

Schooljaar	'17-'18	'18-'19	'19-'20	'20-'21	'21-'22
Aantal personeelsleden met langdurig ziekteverlof ≥ 1 jaar	110	123	131	172	124

- b) Hierover zijn geen gegevens beschikbaar in onze databanken.
- c) Hierover zijn geen gegevens beschikbaar in onze databanken.
- d) Hierover zijn geen gegevens beschikbaar in onze databanken.
2. a) Ik heb geen weet van een "lerarentekort" in het hoger onderwijs. Los daarvan is een goed re-integratie beleid voor langdurig zieke personeelsleden belangrijk, in de eerste plaats voor de betrokkenen en hun collega's, maar zeker ook voor het welzijn van de betrokken instelling in het algemeen. Voor het zomerreces werd een addendum bij cao VI afgesloten tussen de representatieve vakorganisaties, de besturen van de hoger onderwijsinstellingen en de overheid. In het kader van deze cao heb ik middelen vrijgemaakt om in hoofdzaak te besteden aan preventieve maatregelen – met inbegrip van vorming – om langdurige afwezigheden wegens ziekte te voorkomen en aan maatregelen om de re-integratie van zieke personeelsleden te bevorderen.

Gezien deze CAO nog maar dateert van voor het zomerreces, zijn de instellingen deze nog volop aan het implementeren.

De afspraken die in het addendum bij cao VI hoger onderwijs gemaakt zijn over de uitbreiding van het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte voor de personeelsleden van de hogescholen moeten nog heel het legistiek proces doorlopen. Aangezien deze afspraken nog niet effectief omgezet zijn, hebben er ook nog geen personeelsleden gebruik kunnen maken van het uitgebreide verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte en is het ook nog niet mogelijk deze maatregel te evalueren.

Er kunnen dan ook nog geen uitspraken gedaan worden over de impact van de maatregelen die vaak nog moeten genomen worden of nog maar net genomen zijn.

- b) Het bijkomend bedrag van 3 miljoen euro wordt onder de hogescholen verdeeld op basis van het procentuele aandeel van iedere hogeschool in de totale werkingsmiddelen voor de hogescholen.

Deze maatregel is nog maar pas ingevoerd. Het is te vroeg om nu al te evalueren hoe de hogescholen deze middelen concreet besteden en of er bijkomende middelen of maatregelen nodig zijn.

- c) Met het bedrag van 675.000 euro kunnen de hogescholen gezamenlijk voor 9 voltijdse eenheden re-integratiecoaches aanstellen.
- d) De middelen voor de universiteiten moeten besteed worden in het kader van een van de pijlers die in het addendum opgenomen zijn:
- 1° uitrol van (meer) preventieve maatregelen ter voorkoming van burn-out en langdurige afwezigheid;
 - 2° inzet en uitbouw van in-house expertise en voldoende capaciteit voor re-integratiebegeleiding;
 - 3° verminderen van drempels voor de terugkeer naar de werkvloer bij medewerkers, leidinggevenden, diensten en organisatie;
 - 4° het laten aansluiten van re-integratie bij positieve acties zoals interne mobiliteit, talent pools, loopbaanbegeleiding en dergelijke.

De universiteiten toonden zich tijdens de onderhandelingen over het addendum tevreden over de bijkomende middelen.

De universiteiten hechten heel veel belang aan hun autonomie om zo veel mogelijk zelf beleid uit te tekenen. Dat wil helemaal niet zeggen dat er zich aan de universiteiten minder problemen voordoen dan aan de hogescholen.

Een universiteit is niet hetzelfde als een hogeschool. Ze kennen dan ook verschillende wetgevende kaders. Dat hoeft geen probleem te zijn. Wel kunnen we bekijken waar er eventueel van elkaar kan geleerd worden, wat er kan verbeterd worden. Die kennisdeling gebeurt.

3. Het is de bedoeling dat ook de re-integratiecoaches daarbij kunnen helpen. Elke persoon en elke situatie is anders. Een re-integratiecoach kan echt samen met het personeelslid in kwestie zien welke mogelijkheden er zijn. Ze kunnen samen bekijken welk tewerkstellingspercentage haalbaar is en/of als een andere functie binnen dezelfde instelling of eventueel bij een andere instelling een oplossing kan bieden. Dergelijk maatwerk is echt de kracht van een re-integratiecoach. Daarnaast blijven we in dialoog met de instellingen om te zien of er eventueel bijkomende initiatieven nodig zouden zijn.
4. We hebben nu recent een aantal grote stappen vooruit gezet. De instellingen zijn daar nu mee aan de slag. Laat ons de implementatie en eerste resultaten afwachten alvorens te concluderen dat er nog bijkomende aanpassingen nodig zijn. Dat gezegd zijnde, zit ik uiteraard niet stil. Er zijn experts op dit moment aan een analyse van de bestaande ziekteregeling aan het werken. Eens die analyse klaar is, zal die besproken worden in het Vlaams onderhandelingscomité voor het hoger onderwijs (VOC-hoger onderwijs). Deze bespreking zal nog dit academiejaar doorgaan. Er kunnen dus nog geen resultaten, laat staan concrete voorstellen meegedeeld worden. Deze wetgeving is ingewikkeld en verweven aan verschillende wetgevende kaders. Ik zal hier niet over één nacht ijs gaan, maar samen met de sociale partners op een redelijk tempo aan verder werken, indien dat nodig zou blijken.

5. Zowel de werkgroep die zich over re-integratie in de hogescholen heeft gebogen als de werkgroep die zich boog over re-integratie na ziekte aan de universiteit is klaar. Met de resultaten ben ik samen met de sociale partners aan de slag gegaan. Ik heb daar ook het nodige budget voor vrijgemaakt. Dat heeft geresulteerd in CAO VI. Momenteel wordt deze geïmplementeerd in concreet beleid. Het regelgevend proces m.b.t. de uitbreiding van het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte voor de personeelsleden van de hogescholen, moet nu doorlopen worden.