



Vlaams  
Parlement

ingediend op **665** (2020-2021) – Nr. 1  
1 maart 2021 (2020-2021)

## **Conceptnota voor nieuwe regelgeving**

van Loes Vandromme, Jo Brouns, Katrien Schryvers,  
Brecht Warnez, Robrecht Bothuyne en Peter Van Rompuy

over de mogelijkheden  
voor leden van het onderwijspersoneel  
om na een langdurige ziekte  
deeltijds en progressief het werk te hervatten

## TOELICHTING

**1. Situering**

Deze conceptnota voor nieuwe regelgeving heeft als directe aanleiding de vraag om uitleg die Vlaams volksvertegenwoordiger Loes Vandromme op 10 december 2020 in de Commissie voor Onderwijs heeft gesteld aan Vlaams minister van Onderwijs Ben Weyts over het stelsel van langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen, en het antwoord van de minister daarop.<sup>1</sup>

De vragen aan de minister luiden toen als volgt:

- “Erkent u het belang van re-integratie voor leerkrachten met een zekere medische achtergrond?”
- “Hoe wilt u verder inzetten op re-integratie voor de specifieke groep van langdurig zieke vastbenoemde personeelsleden?”

De minister formuleerde onder meer de onderstaande antwoorden<sup>2</sup>:

- “We erkennen natuurlijk allemaal het belang van re-integratie. Met de invoering van het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte en het langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen hebben we in het onderwijs volgens mij al veel stappen gezet met het oog op de bevordering van de re-integratie van zieke personeelsleden.”
- “Daarnaast zetten we ook in op een aangepaste communicatie: een bijkomende communicatie via omzendbrieven en op het aanvraagformulier. Daarmee willen we komen tot een verduidelijking van de procedure van de initiële aanvraag en de verlenging. Zo kunnen zowel personeelsleden als de attestende arts of specialist vooraf beter inschatten of iemand in aanmerking komt voor die lvvp med. Zo kan de aanvraagprocedure vanaf de start correcter gebeuren.”
- “We hebben ondertussen ook met werkgevers en vakorganisaties afgesproken dat zij mee zullen sensibiliseren om die omzendbrieven te bezorgen aan personeelsleden die overwegen om vvp ziekte (verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte) of lvvp med (langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen) te nemen, zodat zij ook zicht hebben op alle stappen die nodig zijn voor de goedkeuring en de mogelijkheden die er zijn op het vlak van beroep. Ik hoop dat er op die manier in de toekomst veel minder weigeringen te verwachten zijn.”
- “Volgens mij is deze thematiek en de gevoeligheid daarrond work in progress. Ik deel de bekommernis over de langdurig zieke personeelsleden.”

De doelstelling van deze conceptnota voor nieuwe regelgeving bestaat erin om voor dat work in progress aan de hand van een aantal voorstellen mogelijke stappen voor te bereiden, die in cocreatie met de onderwijspartners kunnen resulteren in een regelgeving die de re-integratie van personeelsleden nog beter kan bevorderen. In het bijzonder richt deze conceptnota zich op de mogelijkheden voor leden van het onderwijspersoneel om vanuit ziekte deeltijds en progressief het werk te hervatten.

Deze conceptnota voor nieuwe regelgeving houdt ook een zekere beperking in omdat ze zich in het bijzonder richt op de uitdagingen ten aanzien van de personeelsleden

---

<sup>1</sup> Vraag om uitleg over het stelsel van langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen, van Loes Vandromme aan minister Ben Weyts – Commissie voor Onderwijs van het Vlaams Parlement, 10 december 2020 (<https://www.vlaamsparlement.be/commissies/commissievergaderingen/1450053/verslag/1455064>).

<sup>2</sup> In zijn antwoord gebruikt de minister de afkorting ‘vvp ziekte’ voor verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte en de afkorting ‘lvvp med’ voor langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen. Dezelfde afkortingen worden ook in deze conceptnota voor nieuwe regelgeving gebruikt.

van het niet-hoger onderwijs. Op geen enkele manier willen de indieners van deze conceptnota de indruk wekken dat voor hen het thema re-integratie na langdurige ziekte in het hoger onderwijs niet of minder relevant zou zijn, wel integendeel. Voor personeelsleden van het hoger onderwijs is de vraag naar instrumenten die zo performant mogelijk zijn om na langdurige ziekte deeltijds en progressief het werk te kunnen hervatten, even reëel als voor hun collega's uit het niet-hoger onderwijs. Voor het werk in progress zal dit zonder enige twijfel een volgende stap zijn, die vlug zal moeten gezet worden.

### Re-integratie zo veel mogelijk bevorderen

In het Vlaamse onderwijs bouwen personeelsleden een recht op bezoldigd ziekteverlof op. Zieke personeelsleden worden doorbetaald zolang ze nog dagen bezoldigd ziekteverlof hebben. Als vastbenoemde personeelsleden hun bezoldigde ziektedagen hebben opgebruikt, worden ze ter beschikking gesteld wegens ziekte. Ze vallen dan terug op een wachtgeld(toelage) en zullen door Medex opgeroepen worden.<sup>3</sup> Tijdelijke personeelsleden vallen terug op een ziekte-uitkering van het ziekenfonds en worden eventueel opgeroepen door de adviserend arts van het ziekenfonds.

Een deel van de zieke personeelsleden zal het werk op of rond de geplande datum volledig kunnen hervatten. Maar voor heel wat personeelsleden lukt dat op dat moment (nog) niet en wordt het ziekteverlof (meermaals) verlengd. Uit het meest recente rapport van het Agentschap voor Onderwijsdiensten (AGODI) over de afwezigheid wegens ziekte van het Vlaamse onderwijspersoneel<sup>4</sup>, blijkt dat 72,87 procent van het totale aantal ziektedagen een lang ziekteverzuim betreft (meer dan dertig dagen). Maatregelen die de personeelsleden helpen om het werk vlugger te hervatten, moeten zo veel mogelijk worden aangemoedigd. Zieke personeelsleden willen vanuit hun ervaring nog iets betekenen voor het onderwijs. Een progressieve hervatting van het werk bevordert bovendien het genezingsproces en gaat het lerarentekort tegen.

#### 4.1. Ziektedagen per afwezigheidsperiode

In de volgende tabellen verdelen we de ziektedagen volgens de duur van de afwezigheidsperiode.

Bij de bespreking van de ziektedagen gaat het over de absolute gegevens. Er wordt dus geen rekening gehouden met de stijging van het aantal personeelsleden of met bepaalde categorieën van personeelsleden.

Ziektedagen	2017	%	2018	%	2019	%
1-10d	427.747	15,62%	460.357	16,13%	452.541	15,06%
11-30d	353.078	12,89%	349.674	12,26%	362.799	12,07%
31-180d	1.265.575	46,21%	1.339.129	46,93%	1.472.565	48,99%
>180d	692.405	25,28%	704.010	24,67%	717.677	23,88%

Bij de verdeling van de ziektedagen over de duur van de afwezigheidsperiode zien we enkel een duidelijke procentuele stijging in categorie 31-180 d, de andere categorieën dalen procentueel.

72,87% van het totale aantal ziektedagen is lang ziekteverzuim (meer dan 30 dagen).

Bron: ziekerapport 2019 van AGODI<sup>5</sup>

<sup>3</sup> Op <https://www.vlaanderen.be/organisaties/federale-overheidsdiensten/federale-overheidsdienst-volksgezondheid-veiligheid-van-de-voedselketen-en-leefmilieu/medex> staat daarover het volgende: "Het Bestuur Medische Expertise (Medex) is een federale instelling die valt onder de FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu. Medex heeft een Medisch Centrum in elke provincie. Opdrachten van Medex zijn het uitvoeren van medische expertises".

<sup>4</sup> Agentschap voor Onderwijsdiensten (AGODI), Rapport afwezigheden naar aanleiding van ziekte 2019. Vlaams onderwijspersoneel ([https://www.agodi.be/sites/default/files/atoms/files/Rapport\\_Afwezigheden\\_nav\\_ziekte\\_2019.pdf](https://www.agodi.be/sites/default/files/atoms/files/Rapport_Afwezigheden_nav_ziekte_2019.pdf)).

<sup>5</sup> Idem <sup>4</sup>

## 2. Huidige onderwijsregelgeving om vanuit ziekte te re-integreren

In de onderwijsregelgeving zijn drie ziekteverlofstelsels opgenomen die personeelsleden toelaten om vanuit ziekte het werk deeltijds te hervatten (de deeltijdse afwezigheid wegens ziekte wordt hier telkens beschouwd als een verlof dat gelijkgesteld is met een periode van dienstactiviteit):

- 1° Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte (vvp ziekte) maakt het voor een tijdelijk of vastbenoemd personeelslid mogelijk om zich na een ernstige of langdurige ziekte opnieuw aan te passen aan het normale arbeidsritme. Het is de bedoeling dat het personeelslid de opdracht die het uitvoerende vóór de aanvang van het ziekteverlof volledig hervat. De behandelend arts stelt daarvoor een plan op met het percentage dat het personeelslid zal werken, de periode en de datum van de vermoedelijke volledige hervatting. Het personeelslid moet minstens 50 procent van een ambt met volledige prestaties hernemen. Een controlearts van Certimed<sup>6</sup> staat het ziekteverlof al dan niet toe. Als het verlof voor meer dan twee maanden wordt toegestaan, wordt na elke periode van twee maanden bekeken of de voorwaarden nog vervuld zijn. Tijdens het ziekteverlof wordt het personeelslid volledig doorbetaald voor zijn volledige opdracht. Voor wie 50 tot 75 procent werkt, wordt per dag een halve dag ziekte op het ziekteverlof aangerekend, en voor wie 75 procent of meer werkt, een vierde van een dag ziekte. Het personeelslid moet dus nog voldoende bezoldigde ziektedagen hebben om van dat ziekteverlof gebruik te kunnen maken.
- 2° Als een langdurig ziek vastbenoemd personeelslid de totale opdracht van zijn aanstelling of vaste benoeming niet meer kan uitvoeren, kan dat personeelslid met verminderde prestaties gaan werken via een langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen (lvvp med). De arts-specialist motiveert waarom een volledige hervatting van de oorspronkelijke opdracht niet meer in het vooruitzicht kan worden gesteld en geeft het percentage aan dat het personeelslid wel nog kan werken. Dat moet minstens 50 procent van een ambt met volledige prestaties zijn, en maximaal 75 procent. Een controlearts van Certimed staat het ziekteverlof al dan niet toe. Een eerste aanvraag loopt tot het einde van het schooljaar dat volgt op het schooljaar waarin het ziekteverlof is gestart. Daarna moet het personeelslid jaarlijks een verlenging aanvragen. Tijdens het ziekteverlof ontvangt het personeelslid zijn salaris voor de uitgeoefende prestaties en 60 procent van zijn salaris voor de niet-verrichte prestaties. Het ziekteverlof moet aansluiten op een ononderbroken afwezigheid van minstens dertig dagen of een periode waarin het personeelslid minstens 50 procent heeft gewerkt via een dienstonderbreking. Het kan niet rechtstreeks aansluiten op een vvp ziekte. Dat ziekteverlof wordt niet aangerekend op het bezoldigd ziekteverlof. Het personeelslid hoeft dus geen bezoldigde ziektedagen te hebben om van dat ziekteverlof gebruik te kunnen maken.
- 3° Zodra de bezoldigde ziektedagen op zijn, worden vastbenoemde personeelsleden ter beschikking gesteld wegens ziekte, waarna ze worden opgeroepen door Medex. Medex kan het personeelslid 'een wederaanpassing aan halve dagtaak' (50 procent) voorstellen voor een periode van maximaal drie maanden. Tijdens die periode ontvangt het personeelslid zijn salaris voor de volledige opdracht.

Positieve beslissingen van Certimed en Medex geven het personeelslid het recht om verminderd te werken. De werkgever kan dat niet weigeren.

Een tijdelijk aangesteld personeelslid dat zijn bezoldigd ziekteverlof opgebruikt heeft, valt ten laste van het ziekenfonds. De adviserend arts van het ziekenfonds kan aan dat personeelslid de toestemming geven om het werk deeltijds te hervatten tijdens de periode van ziekte. Die beslissing is maximaal twee jaar geldig, maar

---

<sup>6</sup> <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/ziektecontroleorgaan-certimed>

kan worden vernieuwd. De adviserend arts bepaalt de periode en het volume van de toegestane activiteit, die minstens één uur bedraagt. De toestemming geeft het personeelslid niet het recht op verminderd werken: de werkgever moet daarmee instemmen. Als de werkgever akkoord gaat, neemt het personeelslid de dienst-  
onderbreking 'afwezigheid aangepaste arbeid ziekenfonds' (AAAZ) voor de niet-  
uitgeoefende prestaties als tijdelijk personeelslid. Uren waarvoor het personeelslid  
vastbenoemd is, moeten altijd gepresteerd worden. Voor de gepresteerde uren  
ontvangt het personeelslid zijn salaris (het is daarvoor in dienstactiviteit); voor de  
niet-gepresteerde uren krijgt het personeelslid een uitkering van het ziekenfonds  
(het is daarvoor in non-activiteit).

De regelgevende basis en meer informatie daarover is opgenomen in de onder-  
staande besluiten van de Vlaamse Regering en omzendbrieven:

- het besluit van de Vlaamse Regering van 15 februari 2008 betreffende het  
ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte, het lang-  
durig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen en de ter-  
beschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde personeelsleden van het  
onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding<sup>7</sup>;
- de omzendbrief PERS/2007/07 van 21 september 2007: Het ziekteverlof, het  
verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte, het langdurig verlof voor  
verminderde prestaties wegens medische redenen, de afwezigheid aangepaste  
arbeid ziekenfonds en de terbeschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde  
personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding<sup>8</sup>;
- het besluit van de Vlaamse Regering van 8 december 1993 betreffende de  
controle op de afwezigheid wegens ziekte<sup>9</sup>;
- de omzendbrief 13/AC/B.Ph./SH/js van 20 januari 1999: Controle op de afwe-  
zigheid wegens ziekte<sup>10</sup>.

Schoolbesturen moeten als werkgever ook de federale Welzijnswet en de codex  
over het welzijn op het werk naleven. De regels daarin werden vertaald in de  
decreten rechtspositie, meer bepaald in titel II, hoofdstuk IVquinquies/1, van het  
decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991<sup>11</sup>,  
in hoofdstuk Vquinquies/1 van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeen-  
schapsonderwijs van 27 maart 1991<sup>12</sup>, en in de volgende omzendbrieven:

- de omzendbrief PERS/2011/06 van 15 juli 2011: Welzijnsbeleid voor werk-  
nemers in het onderwijs: aangepast of ander werk<sup>13</sup>;
- de omzendbrief van 8 mei 2014: Werkwijze vanaf 1 september 2014 voor de  
herinschakeling van een definitief arbeidsongeschikt personeelslid in het kader  
van een re-integratietraject<sup>14</sup>;
- de omzendbrief PERS/2014/03 van 8 mei 2014: Werkwijze vanaf 1 september  
2014 voor de herinschakeling van een definitief arbeidsongeschikt personeels-  
lid na een beslissing van MEDEX<sup>15</sup>.

Samengevat komt het hierop neer: het personeelslid of het schoolbestuur kan,  
nadat het personeelslid vier maanden afwezig was wegens ziekte of een medisch  
attest van definitieve arbeidsongeschiktheid heeft voorgelegd, aan de preventie-  
adviseur-arbeidsarts de opstart vragen van een re-integratietraject, eventueel op  
aandringen van Medex.

<sup>7</sup> <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=13971>

<sup>8</sup> <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=13927>

<sup>9</sup> <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=12552>

<sup>10</sup> <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=9246>

<sup>11</sup> <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=12657>

<sup>12</sup> <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=12528>

<sup>13</sup> <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=14301>

<sup>14</sup> <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=14688>

<sup>15</sup> <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=14687>

De preventieadviseur-arbeidsarts maakt een re-integratiebeoordeling en neemt een beslissing. Hij kan verklaren dat het personeelslid tijdelijk of definitief ongeschikt is voor de gewone werkzaamheden, maar wel geschikt is voor aangepast of ander werk. Het schoolbestuur stelt vervolgens in overleg een re-integratieplan op waarin bepaalde maatregelen concreet worden uitgewerkt. In dat kader stellen de decreten rechtspositie voor een definitief ongeschikt personeelslid een van de volgende wijzigingen voor:

- 1° een aanpassing van de functiebeschrijving (het personeelslid kan een andere functie opnemen binnen hetzelfde ambt);
- 2° een inperking van de draagwijdte van de vaste benoeming (het personeelslid zal bijvoorbeeld bepaalde vakken of specialiteiten niet meer geven);
- 3° een tewerkstelling in een ander ambt. In dat geval doorloopt het personeelslid eerst een proefperiode van maximaal twaalf maanden in een niet-organieke betrekking, waarna het personeelslid in dat ambt vastbenoemd kan worden. Is er geen aangepast of andere tewerkstelling mogelijk, dan zal Medex het personeelslid uiteindelijk oproepen en op vroegtijdig medisch pensioen stellen.

Ook Medex kan het personeelslid definitief ongeschikt verklaren voor de gewone werkzaamheden, maar wel geschikt verklaren voor aangepast of ander werk. In dat geval kunnen dezelfde maatregelen als hierboven zijn vermeld, worden uitgewerkt.

Onder aangepast werk moet ook een hervatting van de eigen werkzaamheden met een verminderd volume worden verstaan. Daarbij zal het personeelslid ook een beroep moeten doen op de hierboven beschreven ziekteverloven.

### 3. Uitdagingen

De indieners van deze conceptnota delen met de Commissie Diversiteit van de SERV het inzicht dat gedeeltelijke werkhervatting een belangrijke manier is om personen vanuit ziekte opnieuw te integreren in de arbeidsmarkt. In het advies van 25 november 2020 van de Commissie Diversiteit over de re-integratie van arbeidsongeschikten met een RIZIV-uitkering<sup>16</sup> luidt een van de aanbevelingen trouwens "stimuleer en versterk mogelijkheden voor aangepast werk en geleidelijke aan- of hervatting van het werk".

Ook Kom op tegen Kanker legde al eerder sterk de nadruk op het belang van mogelijkheden om deeltijds of gedeeltelijk het werk te hervatten.<sup>17</sup>

De meeste personeelsleden die na een langdurige ziekte kunnen terugkeren naar de arbeidsmarkt, doen dat trouwens bij voorkeur ook op een progressieve wijze en in hun eigen ambt of functie, veeleer dan via een re-integratietraject in een ander ambt.

In het onderwijs zijn er niet zoveel andere ambten waarnaar personeelsleden kunnen uitwijken. Bovendien zullen schoolbesturen niet vlug geneigd zijn om re-integrerende personeelsleden na een proefperiode vast te benoemen in een ander ambt, als daardoor in dat ambt een gewaardeerd personeelslid met minder dienstanciënniteit moet wijken.

Op basis van de huidige onderwijsregelgeving valt een deel van de personeelsleden uit de boot omdat ze vanuit ziekte niet deeltijds en progressief het werk kunnen hervatten.

---

<sup>16</sup> [https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COMDIV\\_20201125\\_re-integratie\\_ADV.pdf](https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/COMDIV_20201125_re-integratie_ADV.pdf)

<sup>17</sup> Geen gedeeltelijke werkhervatting voor ambtenaren van lokale besturen? Een actueel knelpunt in de kankerzorg, Kom op tegen Kanker, 26 februari 2020, <https://www.komoptegenkanker.be/blog/geen-gedeeltelijke-werkhervatting-voor-ambtenaren-van-lokale-besturen>.

Om re-integratie in onderwijs te bevorderen moet dus zo veel mogelijk worden ingezet op een progressieve werkhervatting in het eigen ambt. En net daarin schiet de huidige onderwijsregelgeving nog tekort.

*De vvp ziekte onder de loep (opbouwen naar volledige hervatting)*

Wie maar weinig bezoldigd ziekteverlof heeft opgebouwd, bijvoorbeeld jonge personeelsleden of zij-instromers, zal geen beroep kunnen doen op een vvp ziekte. Heel wat personeelsleden die na een lange ziekteperiode, bijvoorbeeld wegens kanker, graag progressief het werk willen hervatten, van 50 procent naar 75 procent tot 100 procent, kunnen dat niet omdat hun bezoldigd ziekteverlof ondertussen opgebruikt is of hun reserve te klein is. Na oproeping kan Medex wel een wederaanpassing met halve dagtaak toestaan voor drie maanden, maar die periode is vaak te kort om de overstap naar een volledige hervatting te maken. Een lvvp med is bovendien geen optie als een volledige hervatting wordt beoogd.

Een tweede struikelblok is het minimumpercentage van 50 procent. Voor heel wat langdurig zieke personeelsleden is die instap nog te hoog. Ze zouden erbij gebaat zijn om op een lager percentage het werk te kunnen hervatten, zodat ze geleidelijk aan kunnen opbouwen.

*De lvvp med onder de loep (volledige hervatting is niet meer mogelijk)*

In deze rubriek wordt vooral gefocust op de vaststelling dat heel wat personeelsleden die al jaren via *lvvp med* verminderd hebben gewerkt en gere-integreerd waren, in de zomer van 2020 plots te horen kregen dat hun lvvp med niet meer werd verlengd. De onderwijsadministratie en Certimed wilden daarmee duidelijk maken dat het altijd de bedoeling is geweest om personeelsleden alleen tot een lvvp med toe te laten als definitief kan worden aangenomen dat ze het werk nooit meer volledig zullen kunnen hervatten, tot aan de pensioendatum. Niet alle controleartsen pasten dit in het verleden zo toe.

Er wordt verondersteld dat de lvvp med werd ingevoerd omdat een vvp ziekte niet mogelijk was voor personeelsleden voor wie een arts geen volledige hervatting van de opdracht in het vooruitzicht kon stellen.

Door de interpretatie dat artsen zich op definitieve wijze tot aan de pensioenleeftijd moeten uitspreken, is ook de lvvp med onmogelijk voor een deel van die personeelsleden, namelijk voor personeelsleden voor wie geen volledige hervatting van de opdracht in het vooruitzicht kan worden gesteld, maar die geacht worden 'ooit misschien' nog volledig hun opdracht te kunnen hervatten omdat de weg naar de pensioenleeftijd nog lang is. Anderzijds kan een arts logischerwijze alleen maar oordelen volgens de huidige stand van de wetenschap. Net daarom werd bepaald dat personeelsleden jaarlijks een verlenging moesten aanvragen. Als er zich in de toekomst nieuwe medische ontwikkelingen voordoen met een positief effect op de medische toestand van bepaalde personeelsleden, zal hun nieuwe aanvraag niet meer worden toegestaan. Een herziening is trouwens ook mogelijk bij een verslechtering van de medische toestand.

*Welke personeelsleden kunnen bijgevolg niet re-integreren?*

Er moet worden vastgesteld dat er ondanks de invoering van de lvvp med nog heel wat personeelsleden zijn die niet (meer) de kans krijgen om te re-integreren via een deeltijdse tewerkstelling.

Personeelsleden voor wie geen datum van volledige werkhervatting kan worden vooropgesteld, kunnen geen beroep doen op een vvp ziekte. En als niet met 100 procent zekerheid kan worden vastgesteld dat ze het werk nooit meer volledig zullen kunnen hervatten, kunnen ze ook geen beroep doen op een lvvp med.

Concreet werd voor heel wat personeelsleden – nadat de verlenging van de lvvp med was geweigerd – ook hun aanvraag vvp ziekte geweigerd omdat hun volledige werkhervatting nog niet kon worden bepaald. Om een oproeping door Medex en een vroegtijdige medische pensionering te vermijden, grepen die personeelsleden noodgedwongen zo veel mogelijk terug naar de gewone verlofstelsels, zoals het verlof of de afwezigheid verminderde prestaties (onbezoldigd), het zorgkrediet enzovoort, om te kunnen blijven werken op een voor hen haalbare manier. Die personeelsleden werden daardoor verplicht om hun re-integratie vanuit ziekte zelf te financieren. Ze blijven verstoken van een vervangingsinkomen, terwijl ze vaak hoge medische kosten hebben en sommige van hen alleenstaande (ouder) zijn. Dat geeft aanleiding tot heel wat schrijnende toestanden. Daarbij komt dat ze op de arbeidsvloer als 'vrijwillig deeltijds personeelslid' bij de invulling van taken op veel minder tegemoetkoming kunnen rekenen van hun werkgever dan als 'deeltijds personeelslid om reden van ziekte'.

Het is moeilijk om een precieze berekening te maken van het aantal personeelsleden dat in dat geval verkeert. In ieder geval blijkt uit het meest recente rapport van het Agentschap voor Onderwijsdiensten (AGODI) over de afwezigheid wegens ziekte van het Vlaams onderwijspersoneel<sup>18</sup>, dat het aantal aanvragen voor een vvp ziekte en lvvp med jaarlijks toeneemt. Er kan worden aangenomen dat ook die groep van langdurig zieke personeelsleden jaarlijks toeneemt. Ze worden in ieder geval zichtbaar in de cijfers van uitstoting uit de bestaande ziekteverloven.

"In 2019 was er een stijging met 14,61 procent van het aantal aanvragen vvp ziekte. Van de 5827 aanvragen werden na een eerste controle 1429 attesten afgekeurd. Uiteindelijk ontvingen 2981 personen een vvp ziekte.

Aanvragen voor VVP-ziekte				Aantal personen die VVP-ziekte genoten hebben			
	Mannen	Vrouwen	Totaal		Mannen	Vrouwen	Totaal
2017	762	3.725	4.487	2017	360	1.823	2.183
2018	816	3.969	4.785	2018	457	2.121	2.578
2019	1.010	4.817	5.827	2019	516	2.465	2.981

Bron: ziekerapport 2019 van AGODI<sup>19</sup>

Het rapport geeft ook aan dat 74,41 procent van de personeelsleden opteert voor vvp ziekte voor een beperkte periode (tot zes maanden). Er zijn ook 688 personeelsleden die langer dan een jaar die dienstonderbreking nemen; 139 personeelsleden maken langer dan twee jaar gebruik van vvp ziekte. Het rapport besluit: "Voor deze laatste groepen is de doelstelling van vvp ziekte, namelijk na een beperkte periode van deeltijds werken het werk hervatten met het oorspronkelijk volume, duidelijk niet haalbaar."

Dat betekent dat in 2019 827 personeelsleden aan wie een vvp ziekte werd toegestaan, meer tijd nodig hadden om het werk volledig te kunnen hervatten en dat er wordt geoordeeld dat dit eigenlijk niet de bedoeling is van het ziekteverlof. Als die personeelsleden in de toekomst geen toestemming meer krijgen, komen ze in 'de vergeten groep' terecht. Daarbij kunnen ook nog de zieke personeelsleden worden geteld van wie de aanvraag meteen werd afgewezen en de zieke personeelsleden die überhaupt geen aanvraag hebben ingediend omdat ze nog geen datum van

<sup>18</sup> Agentschap voor Onderwijsdiensten (AGODI), Rapport afwezigheden naar aanleiding van ziekte 2019 Vlaams onderwijspersoneel, [https://www.agodi.be/sites/default/files/atoms/files/Rapport\\_Afwezigheden\\_nav\\_ziekte\\_2019.pdf](https://www.agodi.be/sites/default/files/atoms/files/Rapport_Afwezigheden_nav_ziekte_2019.pdf).

<sup>19</sup> Idem <sup>18</sup>



volledige werkhervatting naar voren konden schuiven en ook geen beroep konden doen op een lvvp med.

Het aantal aanvragen lvvp med steeg in 2019 met 21,22 procent. Er werden 2415 aanvragen ingediend. Uiteindelijk maakten 2194 personen gebruik van een lvvp med.

Aantal aanvragen voor LVVPmed (verlengingen inbegrepen)				Aantal personen die effectief LVVPmed genoten hebben			
	Mannen	Vrouwen	Totaal		Mannen	Vrouwen	Totaal
2017	374	2.709	3.083	2017	187	1.313	1.500
2018	235	1.644	1.879	2018	219	1.595	1.814
2019	307	2.108	2.415	2019	273	1.921	2.194

Bron: ziekerapport 2019 van AGODI<sup>20</sup>

Uit recentere gegevens<sup>21</sup> blijkt dat er in de periode van januari tot en met 31 augustus 2020 1818 aanvragen lvvp med werden ingediend. Daarvan werden 430 aanvragen geweigerd (23,65 procent).

#### 4. Voorstellen

Er kunnen drie grote groepen van langdurig zieke personeelsleden worden onderscheiden:

- 1° personeelsleden die bij de aanvraag van een deeltijdse werkhervatting op relatief korte termijn het werk volledig zullen kunnen hervatten:
  - a) voor die groep komt de vvp ziekte tegemoet als ze voldoende bezoldigde ziekte-dagen hebben opgebouwd. De mogelijkheid om het werk te hervatten voor minder dan 50 procent, zou het proces wel nog kunnen bespoedigen;
  - b) als ze het aantal bezoldigde ziekte-dagen hebben opgebruikt:
    - i. kunnen vastbenoemde personeelsleden met de toestemming van Medex gedurende maximaal drie maanden het werk voor 50 procent hervatten;
    - ii. kunnen tijdelijke personeelsleden met de toestemming van de adviserend arts van het ziekenfonds het werk deeltijds hervatten, waarbij die arts de periode en het percentage bepaalt;
- 2° personeelsleden voor wie bij de aanvraag van een deeltijdse werkhervatting nog geen datum van volledige hervatting kan worden vooropgesteld (bijvoorbeeld binnen een periode van een jaar), maar van wie wel verwacht wordt dat ze dat ooit nog zullen kunnen:
  - a) voor die groep is er momenteel geen ziekteverlof beschikbaar in de onderwijsregelgeving. Die lacune moet bijgevolg worden weggewerkt;
  - b) tijdelijke personeelsleden die geen bezoldigde ziekte-dagen meer hebben, kunnen ook met de toestemming van de adviserend arts van het ziekenfonds deeltijds het werk hervatten, waarbij die arts de periode en het percentage bepaalt;

<sup>20</sup> Agentschap voor Onderwijsdiensten (AGODI), Rapport afwezigheden naar aanleiding van ziekte 2019 Vlaams onderwijspersoneel, [https://www.agodi.be/sites/default/files/atoms/files/Rapport\\_Afwezigheden\\_nav\\_ziekte\\_2019.pdf](https://www.agodi.be/sites/default/files/atoms/files/Rapport_Afwezigheden_nav_ziekte_2019.pdf).

<sup>21</sup> Schriftelijke vraag van Elisabeth Meuleman aan minister Ben Weyts over Onderwijspersoneel - Langdurig verlof voor verminderde prestaties om medische redenen (2), vraag nr. 150, Vlaams Parlement, 18 november 2020, <https://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1639004>.

- 3° personeelsleden voor wie bij de aanvraag van een deeltijdse werkhervatting nog geen datum van volledige hervatting kan worden vooropgesteld (bijvoorbeeld binnen een periode van een jaar) en voor wie het definitief vaststaat dat ze dat ook nooit nog zullen kunnen (tot aan de pensioenleeftijd):
- a) voor de vastbenoemde personeelsleden komt de lvvp med daarvoor tegemoet als ze voor minstens 50 procent het werk kunnen hervatten;
  - b) tijdelijke personeelsleden die geen bezoldigde ziektedagen meer hebben, kunnen ook met de toestemming van de adviserend arts van het ziekenfonds het werk deeltijds hervatten, waarbij die arts de periode en het percentage bepaalt.

In een eerste fase moet de lacune in de ziekteverloven in de onderwijsregelgeving dringend worden weggewerkt. Daarbij is het van belang dat er voor de langdurige zieken geen aanrekening is op de bezoldigde ziektedagen omdat een langere periode van re-integratie wordt beoogd, en dat ze kunnen terugvallen op een vervangingsinkomen voor de niet-geleverde prestaties om reden van ziekte. Verder zal het nodig zijn om ergens de door de arts te beoordelen periode waarbinnen al dan niet een volledige hervatting kan worden vooropgesteld, af te bakenen.

Een oplossing zou erin kunnen bestaan dat de bestaande lvvp med in de besluiten van de Vlaamse Regering van 15 februari 2008 en 8 december 1993 wordt gewijzigd als volgt:

- 1° langdurig zieke personeelsleden voor wie bij de aanvraag van een deeltijdse werkhervatting nog geen datum van volledige hervatting kan worden vooropgesteld (bijvoorbeeld binnen een periode van een jaar), kunnen een lvvp med krijgen, waarbij:
- a) de personeelsleden van wie verwacht wordt dat ze ooit nog wel volledig het werk zullen kunnen hervatten, jaarlijks gevolgd worden vanuit de optiek van een mogelijk verbetering;
  - b) de personeelsleden van wie definitief vaststaat dat ze nooit nog volledig het werk zullen kunnen hervatten, bijvoorbeeld om de vijf jaar gevolgd worden. Op dat ogenblik geeft Certimed voor die personeelsleden ook al administratieve goedkeuringen. Het personeelslid kan in de tussentijd uiteraard altijd zelf een vermindering of een stopzetting vragen bij verslechtering van zijn toestand;
- 2° om te vermijden dat alle aanvragen van een verlenging zich in de zomerperiode concentreren, zou de eerste toestemming voor een vaste periode kunnen gelden vanaf de startdatum van het verlof (voor de ene groep duurt die periode dan bijvoorbeeld één jaar, voor de andere groep vijf jaar);
- 3° telkens volgens het bestaande systeem is er geen aanrekening op de bezoldigde ziektedagen en 60 procent van het salaris wordt betaald voor niet-verrichte prestaties.

Als een personeelslid het werk deeltijds hervat via een vvp ziekte in de veronderstelling dat het op relatief korte termijn het werk volledig zal kunnen hervatten en als blijkt dat dit toch niet mogelijk is, zou een overschakeling naar een lvvp med mogelijk moeten zijn als het personeelslid voldoet aan de voorwaarden daarvoor.

In een volgende fase zou voor de vvp ziekte in de voormelde besluiten van de Vlaamse Regering een mogelijkheid tot hervatting voor minder dan 50 procent kunnen worden ingeschreven, eventueel met akkoord van het schoolbestuur.

Om tegemoet te komen aan de situatie waarbij een personeelslid geen vvp ziekte kan aanvragen omdat het aantal bezoldigde ziektedagen zijn opgebruikt, zou voor vastbenoemde personeelsleden kunnen worden ingeschreven dat ook in dat geval Certimed een vvp ziekte kan toestaan of dat het personeelslid een lopende vvp ziekte kan voortzetten, maar dan tegen 60 procent van het salaris voor de niet-verrichte prestaties in plaats van een volledige doorbetaling. Voor tijdelijke

personeelsleden zonder bezoldigde ziektedagen kan de adviserend arts van het ziekenfonds (verder) toestemming tot een deeltijdse werkhervatting geven. Het personeelslid combineert dan zijn loon met een ziekte-uitkering.

De indieners van deze conceptnota voor nieuwe regelgeving leggen de hierboven beschreven voorstellen graag voor aan de Vlaamse Regering, de Vlaamse minister van Onderwijs en de onderwijsactoren die schoolbesturen en personeelsleden vertegenwoordigen. Ze doen dat vanuit het verwachtingspatroon dat de voorstellen kunnen leiden tot nieuwe regelgeving die een antwoord kan bieden op de hier ge-signaleerde uitdagingen.

Als die nieuwe regelgeving ook decretale initiatieven zou vereisen, zijn de indieners van deze conceptnota graag bereid om die mee te ontwikkelen.

Tot slot hernemen de indieners nog graag hun ambitie dat deze conceptnota voor nieuwe regelgeving de aanzet zou zijn om op korte termijn ook de vergelijkbare uitdagingen voor de personeelsleden van het hoger onderwijs in kaart te brengen en om ook voor hen – maar dan samen met de actoren van het hoger onderwijs – stappen te zetten naar een betere regelgeving over de deeltijdse en progressieve werkhervatting na langdurige ziekte. In het ideale scenario zou dat gelijktijdig met initiatieven voor de personeelsleden van het niet-hoger onderwijs gebeuren.

Loes VANDROMME  
Jo BROUNS  
Katrien SCHRYVERS  
Brecht WARNEZ  
Robrecht BOTHUYNE  
Peter VAN ROMPUY