



Vlaams
Parlement

ingediend op **665** (2020-2021) – Nr. 4
14 september 2021 (2020-2021)

Verslag

namens de Commissie voor Onderwijs
uitgebracht door Karolien Grosemans en Johan Danen

over de 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**

Samenstelling van de Commissie voor Onderwijs:

Voorzitter: Karolien Grosemans.

Vaste leden:

Arnout Coel, Koen Daniëls, Karolien Grosemans, Kathleen Krekels, Annabel Tavernier;
Roosmarijn Beckers, Jan Laeremans, Kristof Slagmulder;
Jo Brouns, Loes Vandromme;
Jean-Jacques De Gucht, Tom Ongena;
Johan Danen, Elisabeth Meuleman;
Hannelore Goeman.

Plaatsvervangers:

Marius Meremans, Axel Ronse, Nadia Sminate, Kris Van Dijck, Katja Verheyen;
Leo Pieters, Els Sterckx, Sam Van Rooy;
Katrien Schryvers, Brecht Warnez;
Els Ampe, Steven Coenegrachts;
Stijn Bex;
Steve Vandenberghe.

Toegevoegde leden:

Kim De Witte.

Documenten in het dossier:

- 665** (2020-2021) – Nr. 1: Conceptnota voor nieuwe regelgeving
- Nr. 2 en 3: Verslagen van de hoorzitting

Op 27 mei en 3 juni 2021 behandelde de Commissie voor Onderwijs de conceptnota voor nieuwe regelgeving over de mogelijkheden voor leden van het onderwijspersoneel om na een langdurige ziekte deeltijds en progressief het werk te hervatten.

Op 27 mei werd de conceptnota toegelicht door de eerste indiener. Op 27 mei en 3 juni werden hoorzittingen georganiseerd met vertegenwoordigers van AGODI (het Agentschap voor Onderwijsdiensten), Medex (het Bestuur Medische Expertise), de onderwijsvakbonden en de onderwijsverstrekkers (*Parl.St.* VI.Parl. 2020-21, nr. 665/2 en 3). Na deze hoorzittingen werd op 3 juni de conceptnota besproken.

1. Toelichting door de eerste indiener

Loes Vandromme schetst vooreerst de reden waarom ze, samen met de andere indieners, werk heeft gemaakt van de conceptnota. Twee jaar geleden kreeg het lid van een bevriende leerkracht het bericht dat ze kanker had. Ondertussen heeft die leerkracht ook een lange lijdensweg afgelegd. Tijdens de weg van herstellen en hervallen gaf ze aan dat ze heel veel energie moest investeren om terug te mogen werken. Het deed haar nochtans deugd om terug op school te zijn tussen de leerkrachten en de leerlingen. Dat gaf haar energie. Het is dan jammer dat de onzekerheid over haar statuut veel energie opeiste. De verworven rechten konden vervallen en er was ook sprake van een mogelijke pensionering.

De spreker hoopt dat met het verhaal van Vicky en haar vele lotgenoten iets zal gebeuren en dat over de partijgrenzen heen een initiatief genomen kan worden.

De directe aanzet voor de conceptnota was de vraag om uitleg van Loes Vandromme op 10 december 2020 (*Vragen om uitleg* VI.Parl. 2020-21, nr. 876 aan minister Ben Weyts) over het stelsel van langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen. De minister antwoordde dat het een work in progress was en de spreker neemt die draad graag op. De conceptnota heeft als doel om de mogelijkheden van het onderwijspersoneel te optimaliseren om vanuit ziekte deeltijds en progressief het werk te hervatten.

De indieners willen de re-integratie zoveel mogelijk bevorderen. In het Vlaamse onderwijs bouwen personeelsleden een recht op bezoldigd ziekteverlof op.

Er bestaan drie ziekteverlofstelsels. Het eerste is het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte (vvp ziekte). Dat geldt zowel voor tijdelijke als statutaire personeelsleden, maar er is enkel recht op als het personeelslid nog betaald ziekteverlof heeft.

Het tweede stelsel is het langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen (lvvp med). Daarvoor moet men minstens halftijds benoemd zijn en het personeelslid moet geen bezoldigde ziektedagen hebben om van dat ziekteverlof gebruik te kunnen maken. Het kan wel niet rechtstreeks aansluiten op het eerste stelsel.

Het derde ziekteverlofstel, een wederaanpassing met halve dagtaak nadat de bezoldigde ziektedagen op zijn, kan maar voor een periode van drie maanden.

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. Als de werkgever akkoord gaat, neemt het personeelslid de dienstonderbreking afwezigheid aangepaste arbeid ziekenfonds, voor de niet-uitgeoefende prestaties als tijdelijk personeelslid.

Daarnaast zijn er ook federale welzijnswetten waardoor de werkgever wordt verplicht om een re-integratietraject op te zetten als een personeelslid vier maanden afwezig is wegens ziekte of als een medisch attest van definitieve arbeidsongeschiktheid wordt voorgelegd. Het re-integratietraject kan een aanpassing van de functiebeschrijving zijn of het inperken van de draagwijdte van de vaste benoeming, waardoor het personeelslid bijvoorbeeld bepaalde vakken of taken niet meer opneemt. Bij tewerkstelling in een ander ambt is er eerst een proefperiode van maximaal twaalf maanden in een niet-organieke betrekking, waarin het personeelslid vastbenoemd kan worden.

Ook Medex kan het personeelslid definitief ongeschikt verklaren voor de gewone werkzaamheden, maar wel geschikt voor aangepast of ander werk. Onder aangepast werk moet ook een hervatting van de eigen werkzaamheden met een verminderd volume worden verstaan.

Loes Vandromme gaat vervolgens in op een aantal uitdagingen. De indieners van de conceptnota delen met de Commissie Diversiteit van de SERV (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen) het inzicht dat gedeeltelijke werkhervatting een belangrijke manier is om personen vanuit ziekte opnieuw te integreren in de arbeidsmarkt. Ook Kom op tegen Kanker legde al eerder sterk de nadruk op het belang van mogelijkheden om deeltijds of gedeeltelijk het werk te hervatten.

Het komt er volgens de spreker steeds op neer dat personeelsleden bij voorkeur op een progressieve wijze hun eigen ambt of functie willen opnemen in plaats van via een re-integratietraject in een ander ambt tewerkgesteld te worden.

In het onderwijs zijn er helaas niet veel andere ambten. Bovendien zijn schoolbesturen niet altijd geneigd om re-integrerende personeelsleden na een proefperiode vast te benoemen in een ander ambt, omdat dan soms gewaardeerde personeelsleden met minder dienstanciënniteit moeten wijken.

Volgens de indieners moet aan een aantal maatregelen gesleuteld worden. Het eerste stelsel dat de spreker onder de loep neemt, is vvp ziekte, dat opbouwt naar een volledige hervatting. Heel wat personeelsleden die na een lange ziekteperiode graag progressief het werk willen hervatten, van 50 procent naar 75 tot 100 procent, kunnen dat niet omdat hun bezoldigd ziekteverlof ondertussen opgebruikt is of hun reserve te klein is. Een tweede struikelblok is het minimumpercentage van 50 procent. Voor heel wat langdurig zieke personeelsleden is die instap te hoog. Ze zouden erbij gebaat zijn om op een lager percentage het werk te kunnen hervatten.

Het tweede stelsel is lvvp med, een scenario waarbij een volledige hervatting niet meer mogelijk is. De spreker zegt dat in de zomer van 2020 plots veel mensen 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 lvvp med toe te laten als definitief kan worden aangenomen dat ze het werk nooit meer volledig zullen kunnen hervatten.

Wie valt uit de boot? Een arts kan volgens de spreker enkel afgaan op de huidige stand van zaken van het personeelslid en bovendien verandert de wetenschap voortdurend. Het is dus mogelijk dat iemand waarvan dat niet werd verwacht, toch nog kan hervatten. Daarom werd beslist dat personeelsleden jaarlijks hun verlenging moeten aanvragen, om de medische ontwikkelingen die invloed kunnen hebben op de medische toestand van een personeelslid te kunnen overwegen.

Personeelsleden voor wie geen datum van volledige werkhervatting kan worden vooropgesteld, kunnen geen beroep doen op vvp ziekte. 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 lvvp med.

Om een oproeping door Medex en een mogelijke vroegtijdige pensionering te vermijden, grijpen die personeelsleden vaak noodgedwongen naar andere verlofstelsels en worden daardoor verplicht om de re-integratie na hun ziekte zelf te financieren.

Het aantal aanvragen voor beide verlofstelsels neemt jaarlijks toe, stipt de spreker aan. Dat toont volgens haar aan dat de nodige aandacht moet worden besteed aan de problematiek.

De indieners formuleren in de conceptnota een aantal voorstellen. Er kunnen volgens de spreker drie grote groepen van langdurig zieke personeelsleden worden onderscheiden: personeelsleden die bij de aanvraag van een deeltijdse werkhervatting op relatief korte termijn het werk volledig zullen kunnen hervatten; 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; en personeelsleden voor wie bij de aanvraag van een deeltijdse werkhervatting nog geen datum van volledige hervatting kan worden vooropgesteld en voor wie definitief vaststaat dat ze dat ook nooit nog zullen kunnen.

Voor de tweede categorie bestaat er momenteel geen ziekteverlof in de onderwijsregelgeving. 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 wegens 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 kan erin bestaan om lvvp med te wijzigen. De personeelsleden van wie verwacht wordt dat ze ooit nog wel volledig het werk zullen kunnen hervatten, kunnen jaarlijks gevolgd worden vanuit de optiek van een mogelijke verbetering. Personeelsleden van wie definitief vaststaat dat ze nooit nog volledig het werk zullen kunnen hervatten, kunnen 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. Om te vermijden dat zich alle aanvragen van een verlenging 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). 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 vvp ziekte, is de veronderstelling dat het op relatief korte termijn het werk volledig zal kunnen hervatten. Maar 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.

In een volgende fase zou volgens de spreker voor vvp ziekte een mogelijkheid tot hervatting voor minder dan 50 procent kunnen worden ingeschreven, eventueel met akkoord van het schoolbestuur. Voor veel mensen is halftijds hervatten als eerste stap nog vaak te moeilijk.

Om tegemoet te komen aan de situatie waarbij een personeelslid geen vvp ziekte kan aanvragen omdat de bezoldigde ziektedagen zijn opgebruikt, zou voor vastbenoemde personeelsleden kunnen worden ingeschreven dat ook in dat geval

Certimed 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.

De indieners hopen dat de voorstellen kunnen leiden tot nieuwe regelgeving en dat, over de partijgrenzen heen, de commissieleden eraan willen meewerken.

Loes Vandromme geeft ook aan dat de conceptnota zich beperkt tot het leerplichtonderwijs. Er zijn vergelijkbare uitdagingen voor het personeel van het hoger onderwijs. Ze wil dat ook in kaart brengen, om samen met de actoren stappen te kunnen zetten voor een betere regelgeving voor een deeltijdse en progressieve werkhervatting na langdurige ziekte van personeelsleden in het hoger onderwijs.

Zij hoopt dat uit de hoorzittingen zal blijken dat de voorgestelde aanpassingen noodzakelijk zijn.

2. Bespreking

Loes Vandromme benadrukt dat het altijd de bedoeling is geweest van de indieners om het volledige onderwijsveld te horen. Tijdens de regeling van de werkzaamheden werd een compromis bereikt over de te horen instanties. Tijdens de eerste hoorzitting werd beslist om ook de onderwijsverstrekkers uit te nodigen, wat ook altijd het idee is geweest van het lid.

Het is volgens de spreker belangrijk dat de re-integratie van langdurig zieken een particulier probleem is. De conceptnota gaat op zoek naar een oplossing voor dat particulier probleem. Volgens Loes Vandromme werden op het einde van de hoorzittingen iets te veel belendende percelen vernoemd. Ze houden weliswaar verband met de problematiek, maar het is geen oplossing om alles op een hoop te gooien. Zij stelt voor om de kar niet te overladen en het particulier probleem gericht aan te pakken.

Koen Daniëls meent dat alle thema's en onderdelen behandeld zijn tijdens de hoorzittingen. Het is dus niet nodig dat iedereen zich herhaalt.

De N-VA-fractie verwijst naar de cijfers die AGODI presenteerde, de analyse van de vakorganisaties en de operationele bedenkingen van de werkgevers. De commissie kan hierover lang van ideeën wisselen, maar het beste forum om alles te bekijken, is volgens de spreker de werkgroep. Daar kan bekeken worden hoe voor de situaties waarvoor problemen opduiken oplossingen gezocht kunnen worden.

In sommige gevallen wordt echt gezocht naar oplossingen, maar kunnen die helaas niet gevonden worden omdat het personeelslid te ziek is. Er zijn ook situaties waarbij het personeelslid enorm gemotiveerd is, maar een oplossing niet organiseerbaar is of de school niet nog meer inspanningen kan leveren om een oplossing te vinden.

Koen Daniëls wijst ook op het administratieve proces. Mensen moeten juist geïnformeerd worden over de verschillende verlofstelsels en de externe diensten moeten worden betrokken. Het is volgens de spreker dan ook niet evident dat het parlement snel een aantal decretale regels op papier zet. Er is trouwens ook nog een potentieel budgettair aspect, dat volgens de spreker niet onbelangrijk is.

De centrale spelers zijn nu gehoord en het thema is al aangeraakt in het kader van het lerarenloopbaanpact. Nu moet de werkgroep opgestart worden en moet men wachten op de resultaten daarvan.

Volgens *Johan Danen* is het de uitdaging om een aantal beperkte decreetgevende initiatieven te nemen, maar dat zal niet lukken zonder ook belendende percelen

aan te raken. De vraag is hoever men daarin gaat. Dat is het lid nog niet helemaal duidelijk.

De schoolopdracht zoals die doorgaans wordt gedefinieerd, is een gigantische werf. Over het aantal uren aanwezigheid op school zijn er een aantal gevoeligheden. De prestatienoemer – dat de opdracht niet enkel in een aantal uren voor de klas maar ook in andere opdrachten vertaald kan worden – is een belangrijk thema. Om mensen echt te re-integreren, moet ook daaraan gedacht worden.

Ook Johan Danen kijkt uit naar de werkgroep, die een aantal zaken moet uitklaren. Als een bepaald aspect wordt aangepast, heeft dat mogelijk gevolgen voor heel wat andere aspecten. De werkgroep kan dat goed inschatten.

De spreker begrijpt dat werkgevers en schoolteams vaak kijken naar de praktische haalbaarheid. Zijn fractie is het er niet mee eens dat de minimumgrens ligt op 50 procent prestaties. Dat is geen moderne manier van bedrijfsvoering. Het is niet evident om kleinere opdrachten in te vullen. Maar als iemand bijvoorbeeld veertig jaar het beste van zichzelf heeft gegeven in het onderwijs, maar door een ernstige ziekte slechts een beperkte opdracht meer kan opnemen, moet dat mogelijk zijn.

Als leerkrachten tot hun 67 jaar moeten werken, zullen er volgens de spreker niet veel zijn die voltijds voor de klas blijven staan. Heel wat leerkrachten willen misschien ook andere opdrachten opnemen en dat moet ook mogelijk worden.

Johan Danen wil meewerken aan een aantal decretale initiatieven en hoopt dat er met alle partijen samen aan gewerkt kan worden. Een oplossing voor iedereen is waarschijnlijk niet mogelijk, maar voor velen die nu uit de boot vallen moet dat wel mogelijk zijn.

Hannes Anaf dankt de indieners van de conceptnota, want het gaat om een belangrijke problematiek. Mensen zijn terecht gefrustreerd als ze tussen verschillende verlostelsels vallen. Hun chronische ziekte maakt het leven al zwaar, maar als ze dan terug aan de slag willen en geen passend stelsel vinden, is dat heel frustrerend.

Het is goed om in een werkgroep te zoeken naar gedragen oplossingen. Het gaat om een complexe problematiek, dus gemakkelijke oplossingen zijn er niet. Zijn fractie zal daaraan meewerken. De spreker dringt er wel op aan om op relatief korte termijn ook aanpassingen door te voeren aan het regelgevende kader.

Tom Ongena sluit zich aan bij de appreciatie voor de indieners van de conceptnota.

Het belangrijkste is volgens hem dat de werkgroep nu voldoende tijd krijgt om werk te verrichten. Er moet vermeden worden dat mensen tussen de stelsels vallen. Er moet worden nagegaan of dit met kleine aanpassingen vermeden kan worden.

Het belangrijkste aandachtspunt na de hoorzittingen is de vraag hoe drempels weggewerkt kunnen worden om mensen toch in staat te stellen om ondanks hun ziekte opnieuw aan de slag te gaan. De drempel van 50 procent moet volgens de spreker bekeken worden, evenals de eventuele mogelijkheden voor re-integratie buiten het onderwijs. De pedagogische kwaliteiten van leerkrachten kunnen ook elders ingezet worden. Zo kan een regeling op maat uitgewerkt worden.

De vraag is ook hoe de schoolbesturen nog beter ondersteund kunnen worden zodat ze op het terrein effectief werk kunnen maken van de re-integratie van leerkrachten.

Deze elementen neemt de werkgroep best mee. Tom Ongena kijkt uit naar de resultaten van de werkgroep.

Volgens *Jan Laeremans* hebben de twee hoorzittingen uitgewezen dat het thema zeer complex gemaakt kan worden. Alles kan aan alles gekoppeld worden, waardoor men het hele onderwijs zou beginnen hervormen. Dat gaat volgens hem te ver.

De spreker gaat akkoord met een werkgroep, maar het is hem niet duidelijk wie die trekt. Gaat het om parlementsleden of is het ruimer? Het is de bedoeling om niet te lang te wachten om de grootste problemen op te lossen. *Jan Laeremans* wil het probleem goed afbakenen en aanpakken.

Jo Brouns beaamt dat een breed debat gevoerd kan worden, maar men moet durven om op korte termijn een aantal zaken aan te pakken. De conceptnota voor nieuwe regelgeving is heel duidelijk en wordt voorgelegd aan de Vlaamse Regering, de minister van Onderwijs en de onderwijsactoren die schoolbesturen en personeelsleden vertegenwoordigen. Hij wil daaraan vasthouden en benadrukt nog de betrokkenheid van het Vlaams Parlement. De inhoudelijke discussie moet tussen die actoren gevoerd worden, met hopelijk op korte termijn een voorstel voor een decreetale aanpassing, als dat de conclusie is.

Koen Daniëls verduidelijkt dat de werkgroep waarnaar hij verwees, werkzaam was in de schoot van het sectorcomité. Daarin zijn alle representatieve organisaties aanwezig, aangevuld met experts. Deze werkgroep bestond in het verleden. Parlementsleden zijn daar dus niet bij aanwezig.

Als vakbonden en koepels in het sectorcomité rond de tafel zitten, kunnen ze de analyse voortzetten en zoeken naar een compromis. De spreker vraagt dus niet dat daarbij ook parlementsleden aanwezig zijn.

Kathleen Krekels wijst erop dat tijdens de hoorzittingen duidelijk is geweest op de bestaande regelgeving. Volgens de werkgevers moeten de bestaande stelsels eerst verfijnd worden en beter op elkaar afgestemd. Dat is volgens het lid de eerste stap voor er nieuwe initiatieven of regelgeving komen.

De bezorgdheden zijn terecht, maar eerst moet gekeken worden naar de mogelijkheden binnen de bestaande regelgeving. Van daaruit kan gekeken worden naar bijstellingen voor het langdurig ziek personeelslid, rekening houdend met het draagvlak van de school en de organisatie.

Loes Vandromme stelt dat het belangrijk is dat de actoren rond de tafel zitten, zoeken naar de mogelijkheden en afstemmen. Er is een aanpassing nodig en misschien kunnen de bestaande verlostelsels beter op elkaar afgestemd en geoptimaliseerd worden. Ook dat zal volgens de spreker decreetgevend werk vereisen.

Daarom stelt *Loes Vandromme* voor dat na de werkzaamheden van de werkgroep het parlement zijn werk doet en de bevindingen van de werkgroep omzet in regelgevend werk.

Karolien Grosemans meent dat de conceptnota zeker de verdienste heeft om het thema op de kaart te zetten. Tegelijkertijd roept hij veel vragen op.

Er werd tijdens de hoorzitting ook gewaarschuwd om op te letten voor gepruts. Het is enorm complex en er moet rekening worden gehouden met veel betrokkenen. Daarom sluit de spreker zich aan bij het pleidooi om de werkgroep te reactiveren, om een volledige analyse te kunnen maken van de mogelijkheden, rekening houdend met wat ook in andere sectoren gebeurt. Zij hoopt dat de werkgroep met oplossingen komt.

De spreker benadrukt dat het niet de bedoeling is om de thematiek te begraven in een werkgroep, maar dat wel degelijk naar oplossingen wordt gezocht. Na de werkgroep kan worden bekeken in welke mate decreetgevend werk nodig is.

Johan Danen begrijpt *Kathleen Krekels* dat eerst gekeken moet worden naar wat er nu al is. Maar er moet volgens het lid vooral gekeken worden naar de lacunes in de regelgeving. De sprekers tijdens de hoorzittingen hebben erop gewezen dat beide moeten gebeuren. De oefening moet grondig gebeuren, maar de werkgroep kan de eerste stap zijn. Daarop zal decreetgevend werk moeten volgen om de nodige aanpassingen door te voeren.

Karolien GROSEMANS,
voorzitter

Karolien GROSEMANS
Johan DANEN,
verslaggevers