

REGLEMENT INZAKE AANVULLING OP DE ZIEKTE-UITKERING VOOR DE CONTRACTUELE PERSONEELSLEDEN VAN DE DIENSTEN VAN DE VLAAMSE OVERHEID

TOEPASSINGSGEBIED – DEFINITIES – WAARBORGEN – AANSLUITING

1. TOEPASSINGSGEBIED EN DEFINITIES

Toepassingsgebied

De volgende entiteiten worden voor de toepassing van onderhavig Reglement als Werkgever beschouwd:

- 1) de Vlaamse Gemeenschap als openbare werkgever van de werknemers van de ministeries van de diensten van de Vlaamse overheid, met uitzondering van de nautische keten;
- 2) de intern verzelfstandigde agentschappen met rechtspersoonlijkheid van de diensten van de Vlaamse overheid;
- 3) de publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen van de diensten van de Vlaamse overheid, met uitzondering van de Vlaamse Vervoersmaatschappij – De Lijn, het Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum Geel en het Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum Rekem
- 4) de strategische adviesraden met rechtspersoonlijkheid binnen de diensten van de Vlaamse overheid (Vlor, Minaraad, Saro);
- 5) het Gemeenschapsonderwijs voor wat betreft het personeel van de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs.

Definities

In dit Reglement verstaat men onder:

Arbeidsongeschiktheid

De Werknemer die niet in staat is om zijn werk te verrichten door een ziekte of ongeval, bevindt zich in arbeidsongeschiktheid. De Werknemer is Arbeidsongeschikt.

Aanvulling

Aanvulling (bruto) ten laste van de Werkgever, zoals bepaald in artikel X.20 van het Vlaams Personeelsstatuut van 13 januari 2006, op de wettelijke uitkering ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht en in voorkomend geval op het aanvullend loon.

Aanvullend loon

Het brutoloon (voor afhouding van de bedrijfsvoorheffing) waarop de Werknemer die Arbeidsongeschikt is wegens Ziekte of Ongeval en die in dienst werd genomen ofwel:

- als arbeider
- als bediende op basis van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur van minder dan 3 maanden of voor een welomschreven werk dat normaal een tewerkstelling vergt van minder dan 3 maanden

op basis van artikel VII 8 van het Vlaams Personeelsstatuut van 13 januari 2006 recht heeft na het verstrijken van de periode waarin het loon volledig is gewaarborgd en dit volgens de regeling die geldt in de privésector. Dit Aanvullend loon is een aanvullend voordeel op een tak van de sociale zekerheid. Het Aanvullend loon is uitgesloten van RSZ-bijdragen. Er is wel bedrijfsvoorheffing op verschuldigd.

Bruto Belastbaar Salaris

Het maandelijks brutosalaris, (voor afhouding van de bedrijfsvoorheffing) waarop de Werknemer op basis van zijn arbeidsprestaties recht heeft verminderd met de werknemersbijdragen aan de RSZ. Onder salaris vallen ook de haard- en standplaatstoelage en de salarisbonus in geval van verlof voor deeltijdse prestaties (zoals bepaald in artikel X 20, §2, 2° van het Vlaams Personeelsstatuut van 13 januari 2006).

Fonds

Het Vlaams Pensioenfonds OFP

Gedeeltelijke Werkhervatting

De Werknemer, die als arbeidsongeschikte werknemer is erkend overeenkomstig artikel 100 § 2 van de Ziekteverzekeringswet en het werk hervat mits cumulatieve vervulling van volgende voorwaarden:

- De Werknemer heeft toelating gekregen van de bevoegde arts om het werk te hervatten,
- De Werknemer heeft het tijdelijk akkoord van de Werkgever verkregen om een aangepast of ander werk uit te voeren met toepassing van artikel X 24ter, §4 van het Vlaams Personeelsstatuut van 13 januari 2006.

Herval

Een nieuwe arbeidsongeschiktheid die het gevolg is van dezelfde ziekte of hetzelfde ongeval, na een werkherhervatting.

Ongeval

Een plotse en onvrijwillige gebeurtenis die een vaststelbaar lichamelijk letsel als gevolg heeft en waarvan de oorzaak of één van de oorzaken zich buiten het organisme van de Werknemer bevindt.

Plan

Het voordeel van de aanvulling op de ziekte-uitkering dat door de Werkgevers is ingevoerd ten gunste van de Werknemers die voldoen aan de aansluitingsvoorwaarden zoals bepaald in artikel 4 van dit Reglement en dat beheerst wordt door dit Reglement.

Reglement

Dit document alsmede elke bijlage of elke wijziging ervan.

Vaste Benoeming

Elk personeelslid dat statutair tewerkgesteld is met inbegrip van de statutaire proeftijd die hieraan voorafgaat.

Werkgever

Elke openbare werkgever die behoort tot de entiteiten vermeld in het Toepassingsgebied van het Reglement waarmee de Werknemer is verbonden en die ten voordele van zijn Werknemers die aan de aansluitingsvoorwaarden voldoen, het Plan heeft ingericht.

Werknemer

De natuurlijke persoon in dienst van de Werkgever en die ingevolge een arbeidsovereenkomst als werknemer tewerkgesteld is bij de Werkgever en in dat kader onderworpen is aan de Belgische sociale zekerheid (een aansluiting aan de Overzeese Sociale Zekerheid wordt niet beschouwd als zijnde onderworpen aan de Belgische sociale zekerheid).

Ziekte

De op basis van objectieve symptomen vastgestelde aantasting van de gezondheid. Deze vaststelling dient te gebeuren door een wettelijk tot de uitoefening van de praktijk gemachtigde arts, hetzij in België, of in het land waar de aangeslotene zich op het ogenblik van de vaststelling bevindt.

Ziekte-uitkering

Bruto-uitkering (voor afhouding van de bedrijfsvoorheffing) die de Werknemer op basis van de Ziekteverzekeringswet ontvangt van zijn/haar mutualiteit wanneer de Werknemer niet in staat is om zijn werk te verrichten door een ziekte of ongeval.

Ziekteverzekeringswet

Gecoördineerde wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundig verzorging en uitkeringen.

Ziekteverlof

De Werknemer die afwezig is wegens arbeidsongeschiktheid heeft Ziekteverlof

2. INWERKINGTREDING

Dit Reglement treedt in werking op 1 juni 2025.

Voor de periodes van Arbeidsongeschiktheid gelegen voor 1 juni 2025 betaalt de Werkgever zelf de Aanvulling uit, uitgezonderd voor de Werknemers die een invaliditeitsuitkering ontvangen als vermeld in artikel 93 van de Ziekteverzekeringswet.

Vanaf 1 juni 2025 wordt het Fonds belast met de uitbetaling van de Aanvulling. De Werknemer die in het kader van vorige paragraaf reeds een Aanvulling ontving van de Werkgever, zal deze voortaan ontvangen van het Fonds. De uitbetaling van de Aanvulling gebeurt conform de tabel vermeld in artikel 5 waarbij rekening wordt gehouden met de initiële startdatum van de Arbeidsongeschiktheid ook al lag deze voor 1 juni 2025.

Die Werknemers die een invaliditeitsuitkering ontvangen als vermeld in artikel 93 van de Ziekteverzekeringswet hebben pas vanaf 1 juni 2025 recht op een Aanvulling. De Aanvulling is niet verschuldigd voor de periodes van Arbeidsongeschiktheid gelegen voor 1 juni 2025. De uitbetaling van de Aanvulling gebeurt conform de tabel vermeld in artikel 5 waarbij rekening wordt gehouden met de initiële startdatum van de Arbeidsongeschiktheid ook al lag deze voor 1 juni 2025.

3. DOEL EN WAARBORGEN

Dit Reglement heeft tot doel om voor de Werknemers van de Werkgevers die beantwoorden aan de aansluitingsvoorwaarden zoals bepaald in artikel 4 van dit Reglement in een aanvulling te voorzien, zoals bepaald in artikel X.20 van het Vlaams Personeelsstatuut van 13 januari 2006, op de wettelijke uitkering ingevolge Ziekte of Ongeval van gemeen recht en in voorkomend geval het aanvullend loon, ten einde een verlies van beroepsinkomen te compenseren dat zich voordoet tijdens de dienstbetrekking van de Werknemer bij de Werkgever.

Volgende situaties worden niet gedekt door deze waarborg:

- Ziekte of Ongeval naar aanleiding van arbeids(weg)ongeval of beroepsziekte, waarbij het loon conform art. X 24quater van het Vlaams Personeelsstatuut wordt doorbetaald.
- Moederschapsrust, die reeds door de werkgever financieel wordt bijgepast volgens art. VII 108 van het Vlaams Personeelsstatuut.

De hierboven opgesomde waarborg wordt beheerd door het Fonds. De verbintenis genomen door het Fonds is een middelenverbintenis.

4. WIE WORDT AANGESLOTEN

De aansluiting bij het Plan vindt plaats voor alle Werknemers die reeds in dienst zijn op 1 juni 2025 of in voorkomend geval vanaf de eerste dag van de maand van de contractuele indiensttreding indien die heeft plaatsgevonden na 1 juni 2025.

Worden evenwel niet aangesloten aan dit plan:

- het personeelslid met een arbeidsovereenkomst voor studenten;
- het personeelslid dat niet onder de Belgische sociale zekerheid valt;
- het personeelslid van Sport Vlaanderen met een arbeidsovereenkomst voor occasioneel personeel
- de occasionele lesgever van de VDAB, vermeld in artikel 1, 10° van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 mei 2014 houdende de agentschapsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
- het personeelslid dat behoort tot het instructie- en technisch omkaderingspersoneel van de VDAB dat voor 1 juni 2024 in dienst is, met uitzondering van het personeelslid dat voor 1 juni 2024 in dienst is en er vrijwillig en definitief voor kiest om onder het toepassingsgebied te vallen van artikel X.20 van het Vlaams Personeelsstatuut van 13 januari 2006.

5. AANVULLING

In de periodes waarin de arbeidsovereenkomst van de Werknemer is geschorst door Ziekte of een Ongeval van gemeen recht heeft de Werknemer recht op een Aanvulling, gefinancierd door de Werkgever.

De som van de Aanvulling, de ziekte-uitkering en in voorkomend geval, het aanvullend loon, vermeld in artikel VII 8 van het Vlaams Personeelsstatuut van 13 januari 2006 bedraagt:

Periode van Arbeidsongeschiktheid	Som aanvulling, ziekte-uitkering en aanvullend loon
1 ^{ste} dag t.e.m. 60 ^{ste} dag van Arbeidsongeschiktheid	100% van het bruto belastbare salaris
61 ^{ste} dag t.e.m. 180 ^{ste} dag van Arbeidsongeschiktheid	80% van het bruto belastbare salaris
Vanaf de 181 ^{ste} dag van Arbeidsongeschiktheid	75% van het bruto belastbare salaris

De aanvulling is slechts verschuldigd wanneer de Werknemer een volledige dag arbeidsongeschikt is. De Werknemer die zijn/haar werkdag daadwerkelijk heeft aangevat, maar het werk niet kan voortzetten door een Ziekte of een Ongeval dat zich voordoet in de loop van die werkdag, behoudt het recht op salaris voor die dag. De voormelde dag telt niet als een dag Ziekteverlof en geeft ook geen recht op een Aanvulling.

Een nieuwe periode van Arbeidsongeschiktheid wordt geacht te beginnen ten opzichte van een vorige periode van Arbeidsongeschiktheid, als zij is voorafgegaan door een daadwerkelijke werkhervatting, of wanneer de Werknemer kan aantonen dat hij/zij werkelijk arbeidsongeschikt is geweest tussen beide periodes.

Wijziging van de oorzaak van de Arbeidsongeschiktheid gedurende een lopende, aaneengesloten periode van Arbeidsongeschiktheid heeft niet tot gevolg dat een nieuwe periode van Arbeidsongeschiktheid wordt begonnen.

Bij de Vaste Benoeming in de periode waarin de Werknemer Arbeidsongeschikt is, zal de aanvulling niet langer verschuldigd zijn. Vanaf de Vaste Benoeming zal de ziekte-regeling zoals bedoeld in artikelen X18 en X19 van het Vlaams Personeelsstatuut van 13 januari 2006 van toepassing worden. De telling van de periodes van Arbeidsongeschiktheid begint niet opnieuw naar aanleiding van de aanvang van de Vaste Benoeming.

Wanneer de Werknemer die eerder in dienst was bij een Werkgever die onder het toepassingsgebied valt van dit Reglement, tijdens een periode van Arbeidsongeschiktheid overstapt naar een andere Werkgever die eveneens onder het toepassingsgebied van dit Reglement valt, loopt de telling van de periodes van Arbeidsongeschiktheid verder. De telling van de periodes van Arbeidsongeschiktheid begint niet opnieuw naar aanleiding van de

overstap van de Werknemer naar een andere Werkgever die onder het toepassingsgebied van dit Reglement valt.

6. GEDEELTELIJKE WERKHERVATTING

De aanvulling is niet verschuldigd tijdens een periode van Gedeeltelijke Werkhervatting. Tijdens de Gedeeltelijke Werkhervatting wordt de Werknemer niet beschouwd als Arbeidsongeschikt.

Wanneer een Werknemer voltijds Arbeidsongeschikt wordt gedurende een periode van Gedeeltelijke Werkhervatting, is een Aanvulling slechts verschuldigd na afloop van de periode van Gedeeltelijke Werkhervatting. Het percentage van de aanvulling wordt bepaald door de eerste dag van de Arbeidsongeschiktheid die zich voordeed in de periode van Gedeeltelijke Werkhervatting, rekening houdend en samen gelezen met de hervalregels opgenomen in artikel 8 van dit Reglement.

7. SAMENLOOP VAN ZIEKTEVERLOF EN ANDERE VERLOVEN OF INACTIVITEITSDAGEN

Wanneer voor de Werknemer een samenloop ontstaat tussen Ziekteverlof en een ander verlof, zal steeds één van de verloven primeren en uitwerking krijgen. Wanneer een ander verlof dan het Ziekteverlof primeert maakt de Werknemer geen aanspraak op de Aanvulling.

Welk verlof primeert en uitwerking krijgt wordt op basis van volgende rangorde bepaald:

- Indien de samenloop wettelijk geregeld is, bepaalt de betrokken wetgeving welk verlof primeert;
- Indien er geen wettelijke regeling voorhanden is, dan geldt dat het eerst begonnen verlof primeert, tenzij het oorzakelijk criterium onbetwistbaar vastligt. Het oorzakelijk criterium impliceert dat vooraf duidelijk was dat een bepaald verlof zich zou voordoen. In dat geval zal deze verlofvorm primeren;
- Wanneer de verloven op hetzelfde moment aanvangen, dan heeft de eerst gekende schorsing voorrang

Wanneer er voor de Werknemer een samenloop ontstaat tussen Ziekteverlof en een inactiviteitsdag, dan zal de inactiviteitsdag primeren en kan de Werknemer geen aanspraak maken op een Aanvulling. De inactiviteitsdag is een dag waarop men normaal niet zou hebben gewerkt.

8. HERVAL

1. Als zich na het einde van een periode van Arbeidsongeschiktheid waarin de Werknemer het recht had op een Aanvulling tot 100% van het bruto belastbare salaris, binnen 14 dagen waarin een werkherhervatting heeft plaatsgevonden een nieuwe Arbeidsongeschiktheid voordoet die te wijten is aan dezelfde ziekte of hetzelfde ongeval, heeft de Werknemer niet opnieuw recht op een Aanvulling tot 100% van het bruto belastbare salaris.

De periode van 14 dagen start op de dag die volgt op het einde van de vorige periode waarvoor toepassing gemaakt werd van de Aanvulling tot 100% van het bruto belastbare salaris.

De Aanvulling tot 100% van het bruto belastbare salaris is wel verschuldigd:

- voor het resterende gedeelte van de 60 dagen met aanvulling tot 100% van het bruto belastbare salaris, als deze periode van 60 dagen tijdens de vorige periode van Arbeidsongeschiktheid niet volledig werd uitgeput. Vanaf de 61^{ste} dag geldt een Aanvulling tot 80% van het bruto belastbare salaris;
- als de Werknemer met een geneeskundig getuigschrift bewijst dat de nieuwe Arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een andere Ziekte of een ander Ongeval.

2. Als zich na het einde van een periode van Arbeidsongeschiktheid waarin de Werknemer die een Aanvulling ontving tot 80% van het bruto belastbare salaris, binnen 14 dagen waarin een werkhervatting heeft plaatsgevonden een nieuwe Arbeidsongeschiktheid voordoet, behoudt de Werknemer de Aanvulling tot 80% van het bruto belastbare salaris tot uiterlijk de 120^{ste} dag na de 60^{ste} dag vermeld in punt 1.

De aanvulling tot 80% van het bruto belastbare salaris is wel verschuldigd voor het resterend gedeelte van de periode van de Aanvulling tot 80% van het bruto belastbare salaris, als die Aanvulling tijdens de vorige periode van Arbeidsongeschiktheid niet volledig werd uitgeput. In voorkomend geval is een Aanvulling tot 75% van het bruto belastbare salaris van toepassing zodra de Aanvulling tot 80% van het bruto belastbare salaris volledig is uitgeput.

Als de Werknemer evenwel met een geneeskundig getuigschrift bewijst dat de nieuwe Arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een andere Ziekte of aan een ander Ongeval, dan heeft de Werknemer opnieuw recht op een Aanvulling tot 100% van het bruto belastbare salaris.

3. Als zich na het einde van een periode van Arbeidsongeschiktheid waarin de Werknemer die een Aanvulling ontving tot 75% van het bruto belastbare salaris, binnen 14 dagen waarin een werkhervatting heeft plaatsgevonden een nieuwe Arbeidsongeschiktheid voordoet, behoudt de Werknemer de Aanvulling tot 75% van het bruto belastbare salaris.

Als de Werknemer evenwel met een geneeskundig getuigschrift bewijst dat de nieuwe Arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een andere Ziekte of aan een ander Ongeval, dan heeft de Werknemer opnieuw recht op een Aanvulling tot 100% van het bruto belastbare salaris.

9. SAMENWERKING TUSSEN HET AGENTSCHAP OVERHEIDSPERSONEEL EN HET FONDS

Voor het beheer en de uitvoering van dit Reglement doet het Fonds een beroep op het Agentschap Overheidspersoneel.

De samenwerking tussen het Fonds en het Agentschap Overheidspersoneel en hun respectievelijke rechten en verplichtingen worden bepaald door een dienstverleningsovereenkomst gesloten tussen het Fonds en het Agentschap Overheidspersoneel.

10. VASTSTELLING, ERKENNING EN CONTROLE VAN DE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

De verplichtingen inzake de ziektemelding, het indienen van het ziekteattest en de ziektecontrole worden geregeld in het arbeidsreglement van de Werkgever.

Het Agentschap Overheidspersoneel staat in voor de opvolging van de Arbeidsongeschiktheid van de Werknemers.

De Arbeidsongeschiktheid, het bestaan, de oorzaak, de aanvang, de duur en beëindiging ervan, alsook de wijzigingen hierin worden vastgesteld door de behandelende arts van de Werknemer.

De Werknemer dient de Ziekte of het Ongeval te melden en te laten attesteren volgens de regels opgenomen in het arbeidsreglement van de Werkgever.

De controle op de Arbeidsongeschiktheid gebeurt door het medisch controleorgaan van de Vlaamse Overheid.

De Werknemer bezorgt maandelijks een overzicht van de Ziekte-uitkering afgeleverd door de mutualiteit aan het Dienstencentrum Personeelsadministratie in het Agentschap Overheidspersoneel via het Vlimpers-contactformulier.

Dit overzicht moet opgemaakt zijn per maand en moet de bruto belastbare bedragen bevatten.

Indien er een wijziging aan de Ziekte-uitkering gebeurt, moet de Werknemer dit onmiddellijk melden aan Dienstencentrum Personeelsadministratie via het Vlimpers-contactformulier door het bezorgen van een nieuw overzicht van de Ziekte-uitkering afgeleverd door de mutualiteit.

11. UITBETALING VAN DE AANVULLING

De verschuldigde Aanvulling aan de Werknemers wordt maandelijks uitbetaald door het Fonds volgend op de maand waarop de Aanvulling betrekking heeft.

De Aanvulling zal uitbetaald worden zolang de arbeidsovereenkomst geschorst is door een Ziekte of een Ongeval van gemeen recht, doch uiterlijk tot de eerste datum van de hierna vermelde gebeurtenissen: tot het overlijden of, naargelang het geval, tot het bereiken van de op de Werknemer toepasselijke wettelijke pensioenleeftijd of de pensionering van de Werknemer.

De Aanvulling is niet verschuldigd in volgende gevallen:

- Wanneer de Werknemer nalaat de Ziekte of het Ongeval te melden en te laten attesteren volgens de regels opgenomen in het arbeidsreglement van de Werkgever
- Wanneer de Werknemer zich niet onderwerpt aan de controle van het medisch controleorgaan van de Vlaamse overheid
- Wanneer de Werknemer nalaat een overzicht van de Ziekte-uitkering of een wijziging daaraan aan het Dienstencentrum Personeelsadministratie te bezorgen.
- Wanneer de Werknemer geen Ziekte-uitkering meer ontvangt
- Wanneer de Werknemer door beëindiging van de arbeidsovereenkomst de dienst van de Werkgever verlaat

12. VERWERKING VAN DE PERSOONSGEGEVENS

Het Fonds leeft in uitvoering van dit Reglement de wettelijke bepalingen van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) na en heeft hiertoe een beleidslijn inzake gegevensverwerking en –bescherming opgesteld.

Het Fonds kan volgende (categorieën van) persoonsgegevens verwerken:

- Identificatiegegevens: personeelsnummer bij de Werkgever, naam en voornaam, adres (land, postcode, gemeente, straat, huis- of busnummer), gsm- of telefoonnummer, e-mailadres;
- Rijksregisternummer;
- Persoonlijke kenmerken: overlijdensdatum;
- Financiële bijzonderheden: bankrekeningnummer en attest van identificatie rekening (of kopie van rekeninguittreksel ter vervanging van dat attest), ziekte-uitkeringen en mutualiteitsattesten van ziekte-uitkeringen, bedragen van aanvullingen op ziekte-uitkeringen en ingehouden belastingen, periodes gedurende

welke aanvullingen op ziekte-uitkeringen verschuldigd zijn, uit te voeren betalingen van aanvullingen op ziekte-uitkeringen, minnelijke schikkingen;

- Beroep en betrekking: datum van in- of uitdiensttreding, naam en ondernemingsnummer van de Werkgever, salarisgegevens;
- Andere categorie van gegevens: attest of akte van erfopvolging

De Werknemer heeft recht op toegang, op verbetering, op verwijdering, op het beperken van de verwerking, om bezwaar aan te tekenen, om zijn toestemming in te trekken, om een klacht in te dienen. Deze rechten kunnen soms in bepaalde gevallen van toepassing zijn en kunnen onderworpen zijn aan bepaalde voorwaarden, vrijstellingen of uitzonderingen zoals bepaald in de AVG.

De functionaris voor gegevensbescherming bij het Fonds is bereikbaar via DPOvlaamspensioenfonds@vlaanderen.be

13. RECHTEN OP DE VOORDELEN

De rechten op de door het Fonds toegekende voordelen zijn volkomen persoonlijk voor de Werknemers. Onverminderd de bepalingen van artikel 1409 en 1410 van het Gerechtelijk Wetboek kunnen die rechten geen voorwerp uitmaken van een afstand, overdracht of inpandgeving.

Dergelijke verrichtingen zouden van rechtswege nietig zijn.

Iedere betaling bij toepassing van dit Reglement is onderworpen aan de door de wet voorziene voorheffingen die op het ogenblik van betaling van kracht zijn.

14. BEÏNDIGING VAN HET PLAN VOOR ALLE WERKGEVERS

Het Plan kan slecht beëindigd worden voor zover het Vlaams Personeelsstatuut van 13 januari 2006 dit toelaat en volgens de modaliteiten die hierin worden bepaald.

Aldus goedgekeurd door de Vlaamse Regering op **23 mei 2025**

Hilde CREVITS

Vlaams minister van Binnenland, Steden- en Plattelandsbeleid, Samenleven, Integratie en Inburgering, Bestuurszaken, Sociale Economie en Zeevisserij.