

DE VLAAMSE MINISTER VAN ONDERWIJS, SPORT, DIERENWELZIEN EN VLAAMSE RAND

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: - Voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse regering van 8 december 1993 betreffende de controle op de afwezigheid wegens ziekte en het besluit van de Vlaamse Regering van 15 februari 2008 betreffende het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte, het langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen en de terbeschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding, wat betreft het verlof voor verminderde prestaties en de attestering van ziekte
- Tweede principiële goedkeuring

Samenvatting

Dit voorontwerp van besluit wijzigt het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte voor de personeelsleden van het onderwijs. Het ontwerp laat toe dat ook vastbenoemde personeelsleden van wie het ziekteverlof uitgeput is, het verlof kunnen opnemen. Verder wordt het mogelijk om deeltijds te hervatten vanaf 20% van een voltijdse opdracht in plaats van 50%. Daarnaast bevat het besluit ook aanpassingen met betrekking tot het afwezigheidsattest dat de personeelsleden moeten voorleggen aan de school in geval van ziekte. Dat mag voortaan met een klassiek doktersbriefje.

1. SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomein: Onderwijs en Vorming

Beleidsveld: kleuter- en lager onderwijs, secundair onderwijs, volwassenenonderwijs en deeltijds kunstonderwijs

Beleidsmatige doelstelling: het ontwerpbesluit kadert in de overkoepelende SD 2 Kwaliteitsvolle onderwijsprofessionals motiveren voor en houden in het onderwijs: OD 2.1 Het lerarentekort aanpakken door de aantrekkelijkheid en status van het lerarenberoep te verhogen.

B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

Dit ontwerp van besluit werd een eerste keer principieel goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 25 november 2022 met het oog op de onderhandelingen (VR 2022 2511 DOC. 1256-2 en VR 2022 2511 DOC.1256-1).

De onderhandelingen vonden plaats op 29 november 2022.

Deze onderhandelingen werden afgesloten met een akkoord met opmerkingen als resultaat.

De protocollen van die onderhandelingen met nummer 220 en 130 vindt u als bijlage.

De onderhandelingen hebben geleid tot aanpassingen in het voorontwerp van besluit.

Het gaat om volgende wijzigingen:

- In artikel 10 en 16 werd een verduidelijking toegevoegd m.b.t. het vastleggen van het tijdstip van de eventuele tussentijdse controles.
- In artikel 13 werden twee verwijzingen naar de wederaanpassing halve dagtaak geschrapt.
- In artikel 18 werd een formulering duidelijker verwoord.
- In artikel 20, 1^o werd een technische aanpassing uitgevoerd. Het woord “vastbenoemde” in de eerste zin van de nieuwe tekst van paragraaf 1 werd geschrapt en toegevoegd aan de tweede zin.
- Er werd gekozen om de overgangsmaatregelen toe te voegen aan hoofdstuk VII van het moederbesluit. Artikel 21 dat een artikel 28/1/1 invoegde in het moederbesluit werd daarom vervangen door artikel 23 dat artikel 45/1 invoegt. Aan de overgangsmaatregel voor wie al een VVP ziekte heeft werd een tweede lid toegevoegd dat expliciet vermeldt dat de tellers ook voor hen van toepassing zijn vanaf 1/1/2023.
Artikel 22 en volgende werden door deze verschuiving hernummerd.
- Artikel 24 voegt een overgangsmaatregel toe die regelt dat lopende periodes van wederaanpassing met een halve dagtaak nog kunnen worden verder gezet.

2. INHOUD

A. ALGEMENE TOELICHTING

In het verleden zijn al verschillende maatregelen genomen om de re-integratie van zieke personeelsleden te bevorderen:

- sinds 1 september 2011 is het systeem van verlof voor verminderde prestaties, dat bedoeld is voor personeelsleden die het werk volledig terug zullen kunnen uitoefenen, fundamenteel gewijzigd en uitgebreid;
- sinds 1 september 2014 zijn de mogelijkheden voor herinschakeling van een definitief arbeidsongeschikt personeelslid uitgebreid;
- met ingang van 1 januari 2015 werd een nieuw verlofstelsel gecreëerd, het langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen voor personeelsleden die het werk nooit meer kunnen hervatten.

Daarnaast heeft er deze legislatuur al meerdere keren overleg met de sociale partners plaatsgevonden rond re-integratie. In het najaar van 2019 en voorjaar van 2020 was er overleg over de opvolging in de administratie van personeelsleden die een re-integratietraject conform de Codex Welzijn moeten volgen na een uitspraak van Medex. Ook de mogelijkheid voor tijdelijke personeelsleden om deeltijds te hervatten na een beslissing van het ziekenfonds, werd administratief geregeld na overleg binnen de werkgroep re-integratie. In het najaar van 2020 en begin 2021 werd uitgebreid overlegd over de werkwijze en aanpak van het controleorgaan met betrekking tot het langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen. Naar aanleiding daarvan werden nieuwe afspraken gemaakt met het controleorgaan en werd de omzendbrief met betrekking tot het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte en het

langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen en de controle ervan, bijgestuurd.

In het voorjaar 2021 waren er hoorzittingen in het Vlaams Parlement m.b.t. de re-integratie van langdurige zieke personeelsleden uit het onderwijs. Alle betrokken partijen kwamen daarbij aan bod.

Gezien de arbeidsmarktkrapte streeft elke sector er naar om zoveel mogelijk mensen optimaal aan het werk te krijgen en te houden. In diverse sectoren wordt ingezet op re-integratie. Ook in onderwijs moeten we daarmee verder aan de slag.

Tot slot dwingt ook het lerarentekort ons om nog meer dan ooit na te gaan hoe zoveel mogelijk personeelsleden uit het onderwijs terug aan de slag kunnen gaan na een langdurige ziekte.

Tijdens de voorbereiding van het dossier is gebleken dat een verdere flexibilisering van het huidige verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte nodig is. De grootste knelpunten moeten worden aangepakt. Daarnaast wil ik met het Gespecialiseerde Team Bemiddeling (GTB) nagaan of scholen en personeelsleden nog meer kunnen inzetten op het voorkomen van langdurige psycho- sociale ziektes en op de re-integratie van zieke personeelsleden

1. Flexibilisering van het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte (= VVP ziekte)

De regeling met betrekking tot het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte is vastgelegd in hoofdstuk III van het Besluit van de Vlaamse Regering van 15 februari 2008 betreffende het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte, het langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen en de terbeschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding. Het heeft volgende kenmerken:

- Het doel van het verlof is het volledig hernemen van de opdracht die het personeelslid uitoefende aan de vooravond van het ziekteverlof;
- Voor de aanvraag van het verlof moet het personeelslid een geneeskundig attest en een plan, opgesteld door de behandelende geneesheer, indienen bij het controleorgaan, dat de aanvraag kan goedkeuren of weigeren;
- Zowel vastbenoemde als tijdelijke personeelsleden kunnen het verlof nemen;
- Het personeelslid moet nog recht hebben op betaald ziekteverlof om het verlof te kunnen opnemen;
- Het personeelslid moet minstens 50% van een voltijdse opdracht uitoefenen;
- Het personeelslid krijgt 100% salaris gedurende het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte

De huidige regeling kent een aantal knelpunten. Allereerst kunnen personeelsleden van wie het ziekteverlof uitgeput is, geen gebruik maken van dit stelsel. Hierdoor vallen bijvoorbeeld jonge kankerpatiënten, die nog niet veel ziekteverlof opgebouwd hebben, snel uit de boot omdat hun ziekte vaak lange tijd aansleept. Ook het minimumpercentage van hervatting, dat vastgelegd is op 50%, is niet altijd haalbaar voor wie na een langdurige ziekte terug aan de slag wil.

Om deze twee grote knelpunten aan te pakken, wordt de regeling m.b.t. VVP ziekte als volgt aangepast:

- Het doel van het verlof blijft het volledig hernemen van de opdracht die het personeelslid uitoefende aan de vooravond van het ziekteverlof;
- Voor de aanvraag van het verlof moet het personeelslid een plan, opgesteld door behandelende geneesheer, indienen bij het controleorgaan, dat de aanvraag kan goedkeuren of weigeren;
- Zowel vastbenoemde als tijdelijke personeelsleden kunnen het verlof nemen;

- Ook vastbenoemde personeelsleden van wie het ziekteverlof uitgeput is, kunnen het verlof opnemen;
- Het personeelslid kan al hervatten vanaf 20% van een voltijdse opdracht;
- Het personeelslid krijgt 100% salaris gedurende het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte zolang het nog recht heeft op bezoldigd ziekteverlof. Een vastbenoemd personeelslid dat geen recht meer heeft op bezoldigd ziekteverlof ontvangt voor het niet-gepresteerde deel van de opdracht een wachtgeld van 60% van het salaris dat het zou ontvangen voor dat deel indien het wel zou gepresteerd worden.

Met betrekking tot de controle op het verlof voor verminderde prestaties geldt momenteel dat het controleorgaan de aanvraag steeds moet goedkeuren vooraleer het verlof kan ingaan. Als het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte langer duurt dan twee maanden, gaat het controleorgaan op het einde van iedere periode van twee maanden na of de gezondheidstoestand van het betrokken personeelslid de verderzetting van het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte nog wettigt. Verder staat in de regelgeving dat alle ziektecontroles aan huis moeten gebeuren.

Ook m.b.t. de controles in het kader van het verlof voor verminderde prestaties worden een aantal problemen aangepakt:

- Controles in het kader van een verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte of een langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen hoeven niet langer aan huis te gebeuren, maar kunnen plaatsvinden in de praktijk van de dokter of in een medisch controlecentrum. De doelgroep van deze verlofstelsels kan immers terug deeltijds aan het werk, en er kan bijgevolg van uitgegaan worden dat zij in staat zijn om zich naar de praktijk te verplaatsen.
- De tweemaandelijks controle, nodig om het verlof te verlengen, wordt geschrapt. In plaats daarvan mag het controleorgaan een tussentijdse controle voorzien als het dat nodig acht, onder meer in functie van het ziektebeeld.

Met deze ingrepen worden de middelen voor controles efficiënter ingezet. Het controleorgaan kan zelf een optimale termijn voor tussentijdse controle vastleggen, in plaats van om de twee maanden verplicht een controle te moeten uitvoeren. Controles in de praktijk van de arts zijn ook goedkoper dan controles aan huis. Het budget dat bespaard wordt, kan daardoor gerichter gebruikt worden voor tussentijdse en onaangekondigde controles.

Daarnaast betekent dit ook een planlastvermindering voor het personeelslid. Het moet immers niet elke twee maanden een afspraak maken of nakomen indien dit - in functie van het ziektebeeld - niet nodig is.

2. GTB

GTB staat voor Gespecialiseerd Team Bemiddeling en is een vzw die samenwerkt met VDAB. GTB helpt mensen in kwetsbare situaties, in het bijzonder mensen met een beperking of een gezondheidsprobleem, om werk te vinden en te houden. Ze ondersteunen ook werkgevers bij de aanwerving en (re)integratie van geschikte medewerkers.

Ik zet een proefproject op met GTB om nog meer in te zetten op re-integratie van zieke personeelsleden en/of op het voorkomen van langdurige psycho-sociale ziektes. GTB zal in het najaar van 2022 een dertigtal scholen en/of personeelsleden begeleiden die reageren op een oproep tot deelname via Schooldirect. Na afloop van de dertig projecten zal ik samen met GTB evalueren of een brede uitrol binnen onderwijs nuttig en haalbaar is. De dienstverlening van GTB is gratis.

3. Aanpak attesten m.b.t. ziekteverlof

De artsenverenigingen zijn al geruime tijd vragende partij om het aantal ziekteattesten te verminderen en de ziekteattesten te vereenvoudigen. Zo vragen ze om één uniform ziekteattest te kunnen gebruiken voor alle sectoren.

Naar aanleiding van deze vraag is onderzocht welke attesten m.b.t. de aanvraag of melding van een ziekteverlof, van een verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte en van een langdurig verlof wegens medische redenen noodzakelijk zijn dan wel afgeschaft of vereenvoudigd kunnen worden. Hierdoor zijn er ook wijzigingen opgenomen m.b.t. de noodzakelijke documenten voor de verschillende vormen van ziekteverlof.

Tot vandaag zijn twee attesten in gebruik met betrekking tot ziekte: het afwezigheidsattest en het medisch attest.

Het afwezigheidsattest (ook gekend onder de benaming PERS 16) is ontstaan voor de tijd dat de scholen elektronisch communiceerden met het ministerie. Het is een specifiek document dat is opgesteld door het ministerie van onderwijs, maar dat inhoudelijk dezelfde informatie bevat als de informatie die is opgenomen in een klassiek doktersbriefje. De enige extra informatie op het afwezigheidsattest is de vermelding van het verblijfsadres. Dat laatste is echter een mededeling van praktische/administratieve aard van het personeelslid aan de school en hoeft niet via de arts te verlopen.

Het medisch attest werd in het leven geroepen om het controleorgaan elementen te bezorgen die niet op een klassiek doktersbriefje staan en wel relevant zijn voor de controle. Het voornaamste verschil is de vermelding van de diagnose. De diagnose staat niet op het klassieke doktersbriefje omwille van het medisch geheim. Ze mag niet meegedeeld worden aan de werkgever, maar is wel relevant voor het controleorgaan en het ministerie. Het controleorgaan gebruikt de diagnose om gerichte controles te doen. Zo worden schrijnende of ongewenste controles, vb. bij kanker, coronabesmetting, ... vermeden. Daarnaast rapporteert het controleorgaan jaarlijks aan het ministerie over de meest voorkomende ziektebeelden. Die gegevens worden opgenomen in het jaarlijkse rapport ziekteverzuim. Tot slot heeft het controleorgaan de diagnose ook nodig om te bepalen of het ziektebeeld voor en na een zomervakantie verschillend is, waardoor het ziekteverlof dan volgens de regelgeving niet moet worden doorgetrokken tijdens de zomervakantie. Die laat het controleorgaan toe om gerichte controles uit te voeren.

In voorliggend ontwerpbesluit wordt volgende vereenvoudiging doorgevoerd:

- Het afwezigheidsattest kan in alle situaties vervangen worden door een klassiek doktersbriefje. Een klassiek doktersbriefje bevat alle gegevens van de arts die de school moet weten. De verblijfplaats kan op een andere manier door het personeelslid aan de school (en aan Certimed) worden meegedeeld.
- Het medisch attest wordt afgeschaft voor de aanvragen VVP ziekte en LVVPMED. De noodzakelijke medische en administratieve gegevens worden al vermeld op de aanvraagformulieren die bij een aanvraag voor een VVP ziekte of LVVPMed ingediend moeten worden. Voor de gewone afwezigheden wegens ziekte blijft het medisch attest behouden, omwille van de mededeling van de diagnose.

Op termijn zal het medisch attest helemaal niet meer als een apart formulier ingevuld moeten worden. Wanneer het elektronische medisch attest van Mult-Emediatt operationeel wordt in het Vlaamse onderwijs, zal de arts met een druk op de knop alle gevraagde gegevens gedifferentieerd kunnen doorsturen naar alle belanghebbenden, nl. werkgever/school, controleorgaan en de ziekenfondsen. De release van het elektronisch doktersbriefje via Mult-Emediatt voor Onderwijs wordt verwacht in de loop van 2023.

B. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELN

Voor de toelichting bij de oorspronkelijke artikelen verwijs ik naar de nota aan de Regering die werd voorgelegd bij de eerste principiële goedkeuring (VR 2022 2511 DOC.1256-1)
De oorspronkelijke artikelen 1 t.e.m. 9, 1,; 12, 14, 15, 17, 19 bleven ongewijzigd.

Daarnaast werden volgende artikelen gewijzigd:

- In artikel 10 en 16 werd een verduidelijking toegevoegd m.b.t. het vastleggen van het tijdstip van de eventuele tussentijdse controles.
- In artikel 13 werden twee verwijzingen naar de wederaanpassing halve dagtaak geschrapt.
- In artikel 18 werd een formulering duidelijker verwoord.
- In artikel 20, 1^o werd een technische aanpassing uitgevoerd. Het woord "vastbenoemde" in de eerste zin van de nieuwe tekst van paragraaf 1 werd geschrapt en toegevoegd aan de tweede zin.
- Er werd gekozen om de overgangsmaatregelen toe te voegen aan hoofdstuk VII van het moederbesluit. Artikel 21 dat een artikel 28/1/1 invoegde in het moederbesluit werd daarom vervangen door artikel 23 dat artikel 45/1 invoegt. Aan de overgangsmaatregel voor wie al een VVP ziekte heeft werd een tweede lid toegevoegd dat expliciet vermeldt dat de tellers ook voor hen van toepassing zijn vanaf 1/1/2023.
Artikel 22 en volgende werden door deze verschuiving hernummerd.
- Artikel 24 voegt een overgangsmaatregel toe die regelt dat lopende periodes van wederaanpassing met een halve dagtaak nog kunnen worden verder gezet.

3. BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

Het voorontwerp van besluit heeft een financiële weerslag. De financiële gevolgen kunnen echter moeilijk worden ingeschat. Gelet op de druk vanuit het Parlement is het toch noodzakelijk de aanpassingen door te voeren.

Ten eerste is er een groep personeelsleden die momenteel wil hervatten, maar niet kan omdat altijd minimaal 50% hervat moet worden en deze groep dat percentage nog niet aankan. Als deze personeelsleden nog voldoende ziekteverlof hebben, blijven zij vaak in ziekteverlof. In dat geval worden zij 100% betaald gedurende hun ziekteverlof en wordt er ook een vervanger aangesteld en bezoldigd voor 100%. Als deze groep personeelsleden eerder kan hervatten aan een percentage tussen 20 en 50%, betekent dat dat de aanstelling van de vervanger vermindert en de kostprijs voor de vervanger bijgevolg daalt. Het valt echter niet in te schatten hoe groot deze doelgroep is. Dat is immers onder meer afhankelijk van het ziektebeeld, maar ook van de bereidheid en de mogelijkheid om eerder te hervatten.

Ten tweede is er de groep personeelsleden van wie het ziekteverlof uitgeput is. Zij worden momenteel ter beschikking gesteld wegens ziekte en krijgen gedurende die terbeschikkingstelling een wachtgeld dat ligt tussen 50 en 75% van het salaris. Door hen de mogelijkheid te geven om ook gebruik te maken van het VVP wegens ziekte, vermijden we dat zij tijdens hun re-integratieproces het risico lopen op pensioen gesteld te worden. In dat geval wordt er opnieuw bespaard op de vervanger.

Verder moet erop gewezen worden dat bij het huidige stelsel VVP ziekte altijd minstens 50% hervat worden. Daardoor kan de lat enerzijds te hoog liggen, maar kan een groep personeelsleden er anderzijds voor kiezen om met wat extra moeite toch al te hervatten. De kans bestaat dat een aantal personeelsleden van deze groep in het nieuwe systeem eerder zullen kiezen voor een lager percentage (tussen 20 en 50%). In dat geval betekent dat een kostprijs ten opzichte van het huidige systeem, aangezien er dan meer vervanging nodig is. Om te vermijden dat hierdoor een verhoging

van het budget voor het verlof voor verminderde prestaties ontstaat, is er een rem gezet op de totale periode waarin een personeelslid een verlof voor verminderde prestaties kan opnemen. Dat verlof wordt namelijk beperkt tot 24 maanden per loopbaan.

Uiteraard zullen eventuele verschuivingen in het gedrag van de personeelsleden die met ziekteverlof of verlof wegens ziekte zijn gemonitord worden. In het rapport ziekteverzuim wordt jaarlijks gemonitord hoeveel personeelsleden gebruik maken van de verschillende stelsels. Hieruit kunnen de verschuivingen blijken.

De Inspectie van Financiën gaf een gunstig advies op 21 oktober 2022.

Het begrotingsakkoord werd verleend op 24 november 2022.

De wijzigingen aangebracht naar aanleiding van de onderhandelingen hebben geen gevolgen voor de initiële financiële weerslag.

B. ESR-TOETS

De ESR-toets is niet van toepassing op dit voorontwerp van besluit, want dit dossier bevat geen pps-project of maakt geen alternatief gefinancierde investeringen mogelijk.

C. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

Het voorstel van beslissing heeft geen weerslag op het personeelsbestand en op het personeelsbudget, zodat het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling, niet vereist is.

D. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

Het voorstel van beslissing heeft geen weerslag op de financiën van de lokale besturen, noch op personeelsvlak, noch op het vlak van de werkingsuitgaven, de investeringen en schuld, en de ontvangsten.

4. VERDER TRAJECT

Het ontwerp van besluit zal, na principiële goedkeuring door de regering, voor advies voorgelegd worden aan de Raad van State, waarbij aan de Raad van State gevraagd wordt om dit advies mee te delen binnen een termijn van 30 dagen.

5. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

- 1° haar principiële goedkeuring te geven aan het bijgaande Voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse regering van 8 december 1993 betreffende de controle op de afwezigheid wegens ziekte en het besluit van de Vlaamse Regering van 15 februari 2008 betreffende het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens

ziekte, het langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen en de terbeschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding, wat betreft het verlof voor verminderde prestaties en de attestering van ziekte

2° de Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand te gelasten over voornoemd ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering het advies in te winnen van de Raad van State , met verzoek het advies mee te delen binnen een termijn van 30 dagen, met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State.

3° haar toestemming te verlenen om de inhoud van voornoemd ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering mee te delen aan de betrokken instellingen en schoolbesturen.

De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

Ben WEYTS