



OPLEIDING DUAAL LEREN VERZORGENDE - ZORGKUNDIGE

Infobrochure voor residentiële voorzieningen en diensten voor
gezinszorg | schooljaar 2022-2023

INHOUDSTABEL

*	3.	Wat is duaal leren?
*	3	Waarom kiezen voor duaal leren?
*	4	Wat is het verschil met een stage?
*	4	De opleiding Duaal verzorgende/ zorgkundige
*	5	Statuut
*	5	De geselecteerde en participerende scholen
*	6	De doelgroep
*	6	De overeenkomst waarmee een leerling wordt aangenomen
*	7	De invulling van de werkplekcomponent in de thuiszorg
*	8	De begeleiding van de leerling in de thuiszorg
*	9	De vergoeding
*	9	De vakantieregeling
*	10	Wat wordt van de werkgever verwacht?
*	11	Incentives
*	14	Bijkomende informatie

WAT IS DUAAL LEREN?

De Vlaamse regering koos in 2015 resoluut om een nieuw stelsel van duaal leren te ontwikkelen, als kwaliteitsvol en volwaardig alternatief naast de bestaande “klassieke” onderwijsstelsels. Bij duaal leren verwerven de leerlingen het merendeel van de competenties op de werkvloer. Daarnaast vervolmaken ze hun opleiding ook nog op school*. Het is de bedoeling dat de leerling ongeveer 60% van de competenties verwerft op de werkvloer.

Duaal leren richt zich tot arbeidsrijpe leerlingen. De leerlingen worden gescreend door de trajectbegeleider van de school. De klassenraad en trajectbegeleider formuleren op basis van de screening een niet-bindend advies. De hoofddoelstelling van duaal leren is dat de leerling een onderwijskwalificatie en/of beroepskwalificatie behaalt.

* Het kan gaan om een school uit het voltijds secundair beroepsonderwijs, een centrum voor deeltijds beroepsonderwijs of een SYNTRA-lesplaats.

WAAROM KIEZEN VOOR DUAAL LEREN?



Kiezen voor het opleiden van een leerling via duaal leren biedt heel wat voordelen.

- Je krijgt een leergierige leerling die na verloop van tijd volledig meedraait in de organisatie.
- Je leidt toekomstige werknemers op. Duaal leren is het instroomkanaal bij uitstek.
- Je zorgt er mee voor dat leerlingen sterker op de arbeidsmarkt komen.
- Je ontvangt als werkgever een aantal financiële voordelen.

WAT IS HET VERSCHIL MET EEN STAGE?

- De competenties worden aangeleerd op de werkvloer zelf.
- De leerling is gedurende een langere periode op de werkvloer aanwezig.
- De productiviteit van de leerling neemt toe.
- Je ziet de leerling gedurende een langere periode aan het werk en staat zelf in voor een goede opleiding.

DE OPLEIDING VERZORGENDE/ ZORGKUNDIGE DUAAL

De opleiding verzorgende/ zorgkundige dual start tussen 1 en 30 september. Jongeren kunnen eventueel nog later instappen op voorwaarde dat de school minstens 1 leerling in deze opleiding heeft. De opleiding eindigt ten laatste op 30 juni. De maximale duur van de opleiding bedraagt 10 maanden. Tijdens deze 10 maanden doet elke leerling ervaring op zowel in een residentiële werkplek (vb. woonzorgcentrum) als op een werkplek in de thuiszorg.

Een leerling leert gemiddeld minimaal 20 uur per week op de werkvloer gespreid over de hele duur van de opleiding. Dit kan door 3 of 4 dagen per week te komen werken of voltijds te komen werken gedurende blokperiodes afgewisseld met periodes waarin ze voltijds naar school gaan of een combinatie van beiden. De leerlingen volgen in de regel het werkschema van een contractuele medewerker.



De leerlingen beginnen hun opleiding steeds in een residentiële setting en dit gedurende minimaal 5 tot maximaal 7 maanden. Daarna volgt er een periode waarin ze aan de slag gaan op een werkplek in de thuiszorg. Ze doen daar minimaal 3 maanden tot maximaal 5 maanden werkervaring op.

Een leerling doet dus werkervaring op in 2 verschillende contexten. Dit kan zowel bij dezelfde werkgever als bij 2 verschillende werkgevers.

STATUUT

De leerling die instapt in de duale opleiding verzorgende/ zorgkundige wordt op bepaalde vlakken gelijkgesteld met een werknemer. Zij bouwen dezelfde sociale zekerheidsrechten op als werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst.

DE GESELECTEERDE EN PARTICIPERENDE SCHOLEN



Of surf naar: www.bit.ly/scholenduaal

DE DOELGROEP

De leerling volgt de opleiding verzorgende/ zorgkundige dual in één van de deelnemende scholen. De leerling wordt minimaal 18 jaar. Hij is medisch geschikt. Het aanwerven van de leerling wordt voorafgegaan door een verplicht medisch onderzoek. De werkgever organiseert en betaalt dit onderzoek.

De leerling moet ofwel houder zijn van een diploma van secundair onderwijs, uitgereikt binnen een opleiding van het studiegebied personenzorg van het TSO ofwel houder zijn van een studiegetuigschrift van het secundair onderwijs, uitgereikt binnen een opleiding van het studiegebied personenzorg van het BSO of uitgereikt op basis van een certificaat van verzorgende in het DBSO of de leertijd.

Bij aanvang wordt de leerling gescreend op arbeidsrijpheid. De klassenraad geeft een niet-bindend advies. Als werkgever bepaal je zelf met welke leerling je graag in zee gaat. Een intakegesprek is zeker mogelijk.

DE OVEREENKOMST WAARMEE DE LEERLING WORDT AANGENOMEN

De leerling wordt tewerkgesteld met een overeenkomst alternerende opleiding (OAO) gedurende de duur van de opleiding. De overeenkomst begint op de eerste dag van het opleidingstraject van de leerling. Dit kan een lesdag of een werkdag zijn.

Een OAO is:

- een tripartiete overeenkomst tussen werkgever, school en leerling.
- een voltijdse overeenkomst en omvat de les- en werkplekcomponent. Bijgevolg komt de leerling werken wanneer hij niet naar school gaat en geen recht op vakantie heeft. De vergoeding die de leerling krijgt, geldt ook voor beide componenten.

De Vlaamse overheid stelt een modelovereenkomst ter beschikking. Deze wordt verplicht gebruikt en is het gebruik ervan is verplicht

Voor private ziekenhuizen en organisaties in de gehandicaptenzorg bestaat de mogelijkheid om leerlingen met een deeltijdse arbeidsovereenkomst tewerk te stellen met financiering via de sociale maribelregeling.

Voor meer info: Vivo via duaal@vivosocialprofit.org



DE INVULLING VAN DE WERKPLEKCOMPONENT IN DE THUISZORG

Wanneer de leerling op een werkplek in de thuiszorg aan de slag gaat, kan hij of zij als verzorgende worden ingeschakeld. De leerling heeft dan een inschrijvingsnummer nodig als verzorgende. Dit inschrijvingsnummer wordt door de dienst voor gezinszorg of thuiszorg aangevraagd. De procedure hiervoor vind je op de website van Zorg en Gezondheid.

Er is door het agentschap Zorg & Gezondheid een kader uitgewerkt om te werken met de OAO binnen de sector gezinszorg.

Volgende afspraken zijn van toepassing:

1. Voor een verzorgende met een OAO mag per begonnen maand een gemiddelde van max. 18 uur binnen subsidieerbaar urencontingent doorgestuurd worden naar Vesta.
2. Wat betreft de kilometervergoeding worden verzorgenden met een OAO aanzien als reguliere personeelsleden. Dit houdt in dat alle verplaatsingen die door de dienst vergoed worden tijdens de overeenkomst, ook in aanmerking komen voor subsidiëring.
3. Het mentorschap dat een verzorgende opneemt moet voor subsidiëring gebeuren via de gelijkgestelde uren (individuele werkvergadering).
4. Voor alle uren dat de verzorgende met een OAO-overeenkomst werkt onder verwijderd toezicht wordt een gebruikersbijdrage aangerekend.

Voor meer info kan u terecht bij de helpdesk van VESTA.



DE BEGELEIDING VAN DE LEERLING IN DE THUISZORG

Het werkplekleren van de leerling verloopt in verschillende fasen.

- **Introductie en onthaal**

Op de eerste werkdag wordt de leerling onthaald op de dienst zelf om de structuur van de organisatie en het werkplekleren uitgelegd te krijgen. Dit gebeurt eventueel ook voor de start van het werkplekleren. Op de eerste dag krijgen ze informatie over de cliënten. Daarna vertrekt de leerling naar de mentor om samen de cliënten te bezoeken.

- **Werkplekleren onder begeleiding van de mentor**

De tijd die de leerling bij aanwezigheid of onder toezicht werkt (in aanloop van het werken onder verwijderd toezicht) hangt af van de tijd die de leerling nodig heeft om de competenties aan te leren vooraleer hij/ zij zelfstandig naar de werkplek gaat. Deze periode bedraagt bij aanvang minimaal 10 dagen tijdens de eerste maand van tewerkstelling en kan eventueel verlengd worden.

De specifieke zorgcontext van gebruikers kan gedurende de volledige duurtijd van de werkplekleertijd opnieuw leiden tot een periode van werken bij aanwezigheid of onder toezicht. Het leren vraagt m.a.w. evaluatie in functie van verworven competenties en de zorgcontext (kan per gebruiker sterk verschillend zijn). Als de evaluatie na de eerste maand werkplekleren positief is, gaat de leerling onder verwijderd toezicht naar de werkplek. Deze evaluatie gebeurt met de verschillende betrokken partijen.

Na de aanvangsperiode komt er een document positieve evaluatie in het dossier van de leerling. Indien er geen positieve evaluatie gegeven wordt, moet dit gemotiveerd worden in een verslag. Het werkplekleren enkel bij aanwezigheid of onder toezicht van een mentor wordt dan verlengd in overleg met de betrokken partijen. Na die periode wordt opnieuw een evaluatiemoment ingelast die positief dient te zijn vooraleer er naar de volgende fase kan overgestapt worden.

- **Werkplekleren onder verwijderd toezicht**

Tijdens dit deel van het werkplekleren in de thuiszorg gaat de leerling alleen naar de cliënten en voert de opdrachten onder verwijderd toezicht uit. Tijdens deze periode volgt de mentor de leerling verder op en worden er wekelijks feedbackmomenten ingebouwd. Deze feedbackmomenten verlopen via mail, telefonisch, in een persoonlijk gesprek of gekoppeld aan een wijkwerking. De wijze waarop wordt door de betrokken dienst bepaald. Het is mogelijk dat tijdens deze periode toch nog momenten worden ingelast onder begeleiding van de mentor om bijstellingen te doen op de werkvloer. De mentor loopt mee, indien dit vereist is.

DE VERGOEDING

Aangezien er gewerkt wordt met een OAO, ontvangt de leerling een leervergoeding. Deze leervergoeding wordt berekend als een % van het gemiddeld gewaarborgd minimum maandinkomen en bedraagt € 648,30. Dit bedrag wordt geïndexeerd bij overschrijding van de spilindex. Hierop wordt nog RSZ-bijdrage betaald, al kan deze 100% gecupereerd worden (zie verder Incentives). Het is niet mogelijk om de leerling een hogere of een lagere vergoeding toe te kennen.

De leerling heeft geen recht op een eindejaarspremie, extra premies voor weekendwerk of maaltijdcheques. Eventuele andere onkosten worden terugbetaald conform dezelfde regeling als voor het gewone personeel (woon-werkverkeer, ev. andere verplaatsingskosten, ...)



DE VAKANTIEREGELING

Leerlingen uit de duale opleiding verzorgende/ zorgkundige hebben recht op hetzelfde aantal schoolvakantiedagen als leerlingen die niet deelnemen aan duaal leren. Deze vakantiedagen kunnen in onderling overleg met de school en de werkplek in functie van specifieke leeropportunityten op een ander moment worden opgenomen dan de specifieke schoolvakanties. Bij eventuele afwijking van de reguliere schoolvakantieperiodes raden wij aan om dit op voorhand goed af te spreken met de leerling én de school.

De jongeren hebben recht op een (beperkt) aantal betaalde vakantiedagen (maximaal 20 dagen). De betaalde vakantiedagen worden opgebouwd volgens dezelfde regeling als dat van het contractuele personeel. De overige vakantiedagen zijn onbetaald. Betaalde vakantiedagen komen in de plaats van onbetaalde vakantiedagen en zijn dus geen extra verlofdagen.

Vakantiedagen worden steeds in overleg tussen werkgever en jongere vastgelegd.

WAT WORDT VAN DE WERKGEVER VERWACHT?

De werkgever laat zich op voorhand erkennen als leerwerkplek. Daarvoor moet hij/zij voldoen aan enkele voorwaarden:

1. De organisatie en de bedrijfsuitrusting voldoen om de opleiding van de leerling op de werkplek mogelijk te maken overeenkomstig het opleidingsplan.
2. De organisatie heeft voldoende financiële draagkracht.
3. De organisatie liep geen veroordelingen op.
4. Daarnaast moet je als werkgever ook voldoende begeleiding voorzien. Hiervoor duid je een mentor aan die aan volgende criteria voldoet:
 - De mentor is minstens 25 jaar. Indien de mentor een bewijs van vooropleiding in het beroep heeft, kan de leeftijd teruggebracht worden naar 23 jaar.
 - De mentor heeft minstens 5 jaar praktijkervaring of heeft een bewijs van vooropleiding in het beroep.
 - De mentor is van onberispelijk gedrag. Een uittreksel uit het strafregistermodel 596.2 ('het minderjarigenmodel') moet bij een nieuwe erkenningsaanvraag worden opgeladen in de online applicatie werkplekduaal.
 - De mentor volgde een mentoropleiding, is bereid deze te volgen binnen een jaar na de erkenningsaanvraag als leerwerkplek of kan een vrijstelling voorleggen. Deze verplichting is enkel van toepassing voor nieuwe mentoren.

De mentor mag maximaal 2 jongeren gelijktijdig begeleiden. Voor de openbare besturen mag één mentor maximaal 3 jongeren gelijktijdig begeleiden.

Om je als werkgever te laten erkennen als leerwerkplek surf je naar de website <https://app.werkplekduaal.be> en laat je je registreren. Vervolgens kan je inloggen en enkele eenvoudige vragen beantwoorden die peilen naar de bovenstaande voorwaarden. Je vraagt een erkenning aan voor de opleiding verzorgende/ zorgkundige dual. Eénmaal ingevuld, start er een procedure waarbij er wordt nagegaan of je als werkgever aan de voorwaarden voldoet. Na 14 dagen wordt de erkenning al dan niet toegekend.

Voor werkplekken in de gezinszorg zullen we voortaan werken met een centraal aanmeldsysteem om reeds bij de start van de opleiding een goede match te maken tussen leerling en werkplek. Voor meer informatie over de werking van het centraal aanmeldsysteem kan u terecht op de website van VIVO.

INCENTIVES

Een participerende organisatie, heeft recht op enkele financiële incentives.

1. De doelgroepvermindering voor leerlingen: Dankzij de doelgroepvermindering voor leerlingen altnernend leren, kan een werkgever tot maximaal €1.000 per kwartaal RSZ- korting krijgen op de leervergoeding die betaald wordt. In de realiteit ligt de RSZ-bijdrage betaald wordt op de leervergoeding lager dan €1.000 en wordt de RSZ-bijdrage dus voor 100% gecreperereerd. Meer info vind je via deze link.

2. De doelgroepvermindering voor mentoren (Vlaanderen): (Technische) diensten die een mentor aanduiden die minimaal 5 jaar beroepservaring heeft en beschikt over een attest of een gevormde mentor of beschikt over een pedagogisch diploma komen in aanmerking voor een RSZ-korting van €800/kwartaal op de loonkost van deze mentor. Voor elke begonnen schijf van 5 jongeren die worden begeleid/opgeleid kan de onderneming één mentorkorting aanvragen. Dit geldt overigens ook voor gewone stagiairs, al zijn de regels een beetje anders. Meer info vind je via deze link

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is de mentorkorting niet langer van toepassing. Vanuit Actiris is er wel een premie van €1.750 netto per jaar per mentor die 1 tot 4 leerlingen dual leren begeleidt. Meer info vind je via deze link

In de loop van het schooljaar worden door Diverscity (voor de publieke sector) en VIVO vzw in samenwerking met de betrokken vormingsfondsen (voor de private sector) gratis mentorenopleidingen aangeboden.

3. Voor de private woonzorgcentra wordt een tussenkomst in de leervergoeding voorzien van maximaal €200 per maand. Deze tussenkomst wordt betaald door het Sociaal Fonds Ouderenzorg. In de maand juni verstuurt het Fonds een mail met een link naar een online evaluatieformulier. Nadat het formulier werd ingevuld, betaalt het Fonds de tussenkomst uit. Indien het aantal aanvragen te hoog ligt voor het beschikbare budget wordt het principe 'eerst komt, eerst maalt' toegepast tot het budget is uitgeput. Voor meer informatie kan je terecht bij jongeren@fe-bi.org

4. Voor de private woonzorgcentra wordt een begeleidingspremie van maximaal €150 per maand betaald door het Sociaal Fonds Ouderenzorg. Door deze begeleidingspremie te aanvaarden, engageert de werkgever zich tot het terugbetalen van de effectieve vervoerskosten (woon-werk; NIET school-werk) volgens de geldende CAO. In de maand juni verstuurt het Fonds een mail met een link naar een online evaluatieformulier. Nadat het formulier werd ingevuld, betaalt het Fonds de begeleidingspremie uit.

5. Voor de publieke woonzorgcentra en de publieke diensten voor gezinszorg of thuiszorg wordt er een ondersteuningspremie van maximaal €250 per leerling/ maand voorzien met een maximum van €10.000 op schooljaarbasis voor de opleiding verzorgende- zorgkundige dual (kan 2 keer voor max. €10.000 worden aangevraagd, zowel door een dienst gezinszorg als door een woonzorgcentrum).

Deze premie wordt mogelijk gemaakt dankzij de middelen van de VIA4-akkoorden. Een ondersteuningspremie kan enkel worden aangevraagd indien de betrokken mentor van de leerling een erkende mentoropleiding volgt binnen de termijn dat de leerling in het woonzorgcentrum of dienst voor gezinszorg of thuiszorg aan de slag is of reeds een erkende mentoropleiding gevolgd heeft.

Publieke diensten voor gezinszorg of thuiszorg kunnen de ondersteuningspremie enkel aanvragen voor die maanden waarbij de leerling minimaal 10 dagen onder begeleiding van de mentor werkt. Indien het aantal aanvragen te hoog ligt voor het beschikbare budget, wordt het principe 'eerst komt, eerst maalt' toegepast tot het budget is uitgeput. De specifieke toekenningvoorwaarden en aanvraagprocedure kan u hier terugvinden.



6. **Voor zowel de publieke als private diensten voor gezinszorg of thuiszorg** kunnen de uren die de leerlingen onder verwijderd toezicht presteren **gesubsidieerd worden binnen het urencontingent**. Voor meer info, zie uitleg boven.
7. Het **Sociaal Fonds voor de privé-ziekenhuizen** subsidieert voor een verzorgende/zorgkundige dual een deeltijds arbeidscontract van maximum 20u/week volgens de sectorale barema's. De subsidiëring is beperkt in de tijd namelijk voor een periode van maximum 7 maanden. Bovenop de loonkost betaalt het Fonds een begeleidingspremie van 150€/maand. Naast een deeltijdse arbeidscontract wordt door het Fonds ook een overeenkomst alternerende opleiding gesubsidieerd. Bekijk samen met de school en de jongerewat het best aansluit bij de situatie van de jongere.
8. Het **Sectoraal Fonds Sociale Maribel 319.01** subsidieert voor een verzorgende/zorgkundige dual een deeltijds arbeidscontract van maximum 20u/week volgens de sectorale barema's. De subsidiëring is beperkt in de tijd namelijk voor een periode van maximum 7 maanden.
9. Het **Sociaal Fonds VOHI** betaalt voor een organisatie uit de gehandicaptenzorg een begeleidingspremie van 125€/maand. Deze organisatie werft de jongere aan met een overeenkomst alternerende opleiding. Deze leervergoeding wordt niet gesubsidieerd door de sector.
10. De **stagebonus voor de werkgever** en leerlingen: Werkgevers die leerlingen opleiden in een alternerende opleiding hebben recht op een stagebonus van €500 tot €750/schooljaar op voorwaarde dat de leerling nog geen 18 jaars op 1 september van het schooljaar waarvoor de bonus voor het eerst wordt aangevraagd en dat de leerling een arbeidsdeelname van minstens 3 maanden heeft.

Omdat de coronapandemie een grote impact heeft op de samenleving, heeft de Vlaamse regering op 11 maart 2022 definitief beslist om niet enkel ondernemingen te steunen die werkplekken aanbieden voor leerlingen jonger dan 18 jaar, maar ook aan ondernemingen die werkplekken aanbieden voor leerlingen van 18 jaar of ouder: Een onderneming komt in aanmerking voor een verruimde stagebonus als ze in schooljaar 2021-2022 of 2022-2023 (tussen 1 september 2021 en 31 augustus 2023) voor minstens 3 maanden een leerwerkplek aanbiedt in de vorm van een duale of alternerende opleiding aan een leerling van 18 jaar of ouder.

De stagebonus kan maximaal 3 keer per leerling ontvangen worden en bedraagt €500 voor de eerste twee schooljaren en €750 voor het laatste schooljaar waarin de leerling opgeleid wordt op de werkplek. De bonus moet ten laatste binnen 4 maanden na het einde van het schooljaar door de werkplek worden aangevraagd. Leerlingen in een alternerende opleiding hebben recht op een startbonus van €500 tot €750/schooljaar waarvoor dezelfde voorwaarden gelden als bij de stagebonus. De leerling heeft pas recht op de bonus van €750 wanneer er voorafgaand twee betalingen van €500 zijn geweest. [Meer info vind je via deze link.](#)

BIJKOMENDE INFORMATIE

Voor de openbare besturen via

Jan Creten
Sectorconsulent Diverscity
02-211 56 91
GSM 0494-33 61 65
duaalleren@diverscity.be

Deborah De Leener Sectorconsulent
Diverscity
02- 207 54 35
duaalleren@diverscity.be

Voor de private en zelfstandige initiatieven via

Veerle Noerens en Bart van Opstal
Sectorconsulenten VIVO vzw
duaal@vivosocialprofit.org

Bijkomende informatie over incentives, het statuut, de vakantieregeling en de overeenkomst voor leerlingen bij publieke initiatieven vind je via [deze link](#).

Bijkomende informatie over het statuut, de vakantieregeling en de overeenkomst voor leerlingen bij private initiatieven vind je via [deze link](#).

Bij Diverscity en VIVO vzw kunnen respectievelijk publiek en private kinderopvanginitiatieven terecht voor extra ondersteuningsinstrumenten zoals een profielschets van de mentor, een onthaalbrochure voor leerlingen dual leren en een inspiratielijst van mogelijk activiteiten voor leerlingen in de buitenschoolse kinderopvang.