

**Paritair Comité voor de  
gezondheidsinrichtingen en -diensten**

***Collectieve arbeidsovereenkomst van  
10 januari 2022***

**Opleidingsproject zorgkundige**

**Voorwoord:** Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel om:

- in aanvulling op het 'vormingsproject tot verpleegkunde' zoals bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst van 10 januari 2022 een pilootproject verder te zetten genaamd 'opleidingsproject zorgkundige',
- een vlottere invulling van de openstaande vacatures voor de functie van zorgkundige te bevorderen,
- de regels vast te leggen waarbinnen dit pilootproject uitgevoerd dient te worden.
- Het pilootproject wordt sinds 2017 enkel georganiseerd voor het personeel dat de opleiding kan volgen in het Nederlandstalig onderwijs.
- Werknemers in opleiding sinds de opstart van het pilootproject in 2016 in het Franstalig onderwijs kunnen de begonnen opleiding verderzetten.

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de instellingen welke onder het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten ressorteren, met uitsluiting van deze voor de tandprothese.

Onder "werknemers" wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

Artikel. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst verleent aan de werknemers die voldoen aan de criteria bepaald in artikel 3, het recht op een wijziging van de aard van hun prestaties met behoud van het loon.

2

Deze wijziging bestaat in het volgen van een deeltijdse opleiding (welke flexibel of modulair opgevat kan zijn) tot het behalen van het getuigschrift van zorgkundige in de door het intersectoraal fonds voor de gezondheidsdiensten gekozen centra voor volwassenenonderwijs of scholen uit het onderwijs voor sociale promotie.

De gevolgde opleiding moet toelaten te voldoen aan de erkenningscriteria voor de uitoefening van het beroep van zorgkundige zoals bepaald in het koninklijk besluit van 12 januari 2006, inclusief de verpleegkundige handelingen toegevoegd bij koninklijk besluit van 27 februari 2019.

Het totaal aantal door de onderwijsinstelling vastlegde opleidingsuren - nodig voor het volgen van de volledige opleiding (de lestijden, de stageperiodes en de tijd nodig voor deelname aan de examens) - wordt hierbij gelijkgesteld aan arbeidstijd. Dit aantal gelijkgestelde opleidingsuren kan ongelijk gespreid zijn over meerdere jaren, met een maximum van drie jaar.

Het totaal aantal uren te volgen opleiding wordt vastgesteld bij aanvang van de opleiding, en kan door de onderwijsinstelling in voorkomend geval verminderd worden door het toekennen van 'vrijstellingen' aan de werknemer in opleiding op basis van verworven competenties. Deze vrijstellingen worden bepaald door de onderwijsinstelling op basis van de geldende regels ter zake in de respectieve gemeenschappen bevoegd voor onderwijs.

De werknemer in opleiding die voor het volgen van de opleiding 'zorgkundige' beroep kan doen op Vlaams opleidingsverlof of betaald educatief verlof kan dit gebruiken bovenop de opleidingstijden waarvoor hij vrijgesteld wordt van prestaties.

## Toelatingscriteria

Artikel. 3. De toelatingscriteria tot de opleiding zijn de volgende:

- Geen functie uitoefenen waarvoor een wettelijke erkenning in het kader van de uitoefening van de zorgberoepen vereist is, met uitzondering van de logistiek assistenten.

### *Commentaar*

*We denken onder meer aan de volgende functies: keukenmedewerker, administratief medewerker, logistiek assistent, medewerker schoonmaak, onderhoud, ...*

- In het bezit zijn van een diploma of getuigschrift dat toegang verleent tot de opleiding 'zorgkundige' of geslaagd zijn in een toegangsproof afgelegd in een school voor zorgkundige.
- Thans tenminste halftijds tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst die de duur van de opleiding overlapt in een instelling die behoort tot de sectoren zoals vermeld in artikel 1;
- Voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarde: minstens 1 jaar tewerkgesteld zijn bij de huidige werkgever op 1 september 2022;

Slagen in de selectieproef ingericht door het Intersectoraal Fonds voor de Gezondheidsdiensten, in samenwerking met gespecialiseerde selectiebureaus.

- Zich inschrijven in de onderwijsinstelling vóór 1 september 2022 of 1 februari 2023, behalve in gevallen erkend door de Raad van Beheer van het Intersectoraal Fonds voor de gezondheidsdiensten.

- Bij de start van de opleiding niet meer tewerkgesteld zijn als vervanger van een werknemer die reeds in opleiding is via de projecten 'opleiding tot verpleegkunde' zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 januari 2022 of het 'opleidingsproject zorgkundige' zoals beschreven in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst;
- Niet eerder een opleiding voorzien in de projecten 'opleiding tot verpleegkunde' zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 januari 2022 of het 'opleidingsproject zorgkundige' zoals beschreven in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst gestart zijn.

Deze toelatingscriteria zullen worden gecontroleerd door de Raad van Beheer van het Intersectoraal Fonds voor de Gezondheidsdiensten.

Rekening houdend met het aantal financierbare plaatsen kan de Raad van Beheer van het Fonds een orde van prioriteit toepassen op de ontvankelijke kandidaturen voor de toegang tot opleiding, volgens de toegangscriteria zoals omschreven in artikel 3.

De Raad van Beheer zal rekening houden met volgende selectiecriteria:

1. De testresultaten
2. Kandidaten die reeds slaagden voor een deel van de opleiding krijgen voorrang. Binnen de opleiding tot zorgkundige moet de kandidaat op het moment van de aanvraag reeds geslaagd zijn voor 450 lesuren.
3. Het beschikbare budget

De Raad van Beheer is bevoegd om alle beslissingen te nemen die noodzakelijk zijn voor de opvolging en het goede verloop van het project.

De werkgever kan de aanvraag tot deelname aan het 'opleidingsproject zorgkundige' van de medewerker verdagen naar een volgend schooljaar of een volgend semester, in het geval dat de afwezigheid van de medewerker de continuïteit op de werkvloer ernstig in het gedrang brengt.

De werkgever brengt het Intersectoraal Fonds voor de gezondheidsdiensten op de hoogte van deze verdaging. De werkgever motiveert de verdaging op basis van de regels beschreven in artikel 113 van de wet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985.

### **Statuut**

Artikel. 4. De werknemer die voldoet aan de bovenvermelde toelatingscriteria heeft het recht met behoud van zijn normaal loon dat op de gewone tijdstippen betaald wordt, om de lessen te volgen, de examens af te leggen en de stages door te maken.

Onder normaal loon wordt verstaan het geïndexeerd bruto baremaloon, rekening houdend met de haard- of standplaatsvergoeding en de loonschaal-verhogingen.

In voorkomend geval worden de afwezigheidsperiodes voor het volgen van de lessen beschouwd als zijnde gelijkgesteld voor wat betreft de eindejaarspremie.

De collectieve arbeidsovereenkomst in verband met de terugbetaling van de vervoerskosten blijft van toepassing voor de verplaatsing van de woonplaats naar de plaats van de onderwijsinstelling.

De premies voor onregelmatige prestaties zijn niet van toepassing op de vrijgestelde uren voor het volgen van de opleiding.

## Planning van de uurroosters

Artikel 5 . De werknemer in opleiding bezorgt, zodra deze beschikbaar zijn, de concrete planning van de opleidingsuren, stages en examentijden, zoals vastgelegd door de onderwijsinstelling, aan de werkgever.

Het project voorziet een toegestane afwezigheid op de werkvloer, tijdens de voorziene les-, stage- en examenuren. Het aantal uren betaalde afwezigheid zal dus exact gelijk zijn aan het totaal aantal van deze uren.

Tijdens de opleidingscyclus zal de werkgever een werkroosterplanning voorzien die de werknemer toelaat de lessen, de examens en stages bij te wonen.

Ingeval van onvoorziene gebeurtenissen of van omstandigheden van dwingende aard kan, op verzoek van de werkgever of van de werknemer van de planning worden afgeweken. Indien op vraag van de werkgever, bezorgt deze aan de werknemer een geldig afwezigheidsattest voor de onderwijsinstelling.

### *Commentaar*

*Concreet dient de werkroosterplanning te garanderen dat de gemiddelde arbeidstijd (werktijd + opleidingstijd) van de werknemer over de referentieperiode wordt gerespecteerd volgens volgende formule :*

$$X = Y - Z$$

*Waarbij, over deze referentieperiode:*

- *X = het aantal te plannen effectieve werkuren van de werknemer in opleiding.*
- *Y = de contractuele arbeidsuren van de werknemer in opleiding*
- *Z = het aantal uren te besteden aan de opleiding (lessen, stage, deelname aan examens) tijdens dezelfde periode als Y*

**Op trimesterbasis bij halftijdse werknemer:**

$$Y = 19 \text{ uur} \times 13 \text{ weken} = 247 \text{ uur}$$

$Z = 120$  uur opleidingstijd (les, stage, deelname examens) van datzelfde trimester, hier is "120" genomen als voorbeeld

$$X = 247 - 120 = 127 \text{ uur inplanbare arbeidstijd}$$

**Op trimesterbasis bij een voltijdse werknemer:**

$$Y = 38 \text{ uur} \times 13 \text{ weken} = 494 \text{ uur}$$

$Z = 120$  uur opleidingstijd (les, stage, deelname examens) van datzelfde trimester, hier is "120" genomen als voorbeeld.

$$X = 494 - 120 = 374 \text{ uur inplanbare arbeidstijd}$$

**Voorbeeld bij vast uurrooster van een halftijdse werknemer (19/38) met in die week 12 uur opleidingstijd (bvb. 2 lesdagen van 6 uur):**

$$Y = 19 \text{ uur}$$

$$Z = 12 \text{ uur}$$

$$X = 19 - 12 = 7 \text{ uur inplanbare arbeidstijd}$$

**Voorbeeld bij een variabele arbeidstijd van een halftijdse werknemer (gemiddeld 19 uur per week) met in die week 12 uur opleidingstijd in een uurrooster van 24 uur voor die betrokken week:**

**Week 1 :**

$$Y = 24 \text{ uur}$$

$$Z = 12 \text{ uur}$$

$$X = 24 - 12 \text{ uur} = 12 \text{ uur inplanbare arbeidstijd}$$

**Week 2 :**

$$Y = 14 \text{ uur}$$

$$Z = 12 \text{ uur}$$

$$X = 14 - 12 \text{ uur} = 2 \text{ uur inplanbare arbeidstijd}$$

De uren wettelijke feestdagen, jaarlijkse vakantie, ziekte met gewaarborgd loon en dergelijke worden op dezelfde wijze in de arbeidstijden verrekend als bij de werknemers die niet aan het opleidingsproject deelnemen.

De uurroosterplanning blijft onderworpen aan dezelfde wettelijke regels, bv. in verband met rust- en tussentijden.

### **Procedure en modaliteiten**

Artikel. 6. Om het loon te ontvangen, legt de werknemer aan zijn werkgever, voor ieder semester het bewijs voor van zijn inschrijving op de lessen (attest van regelmatige inschrijving afgeleverd door de onderwijsinstelling in de zin van de reglementering op het betaald educatief verlof).

Dit document betreffende een opleiding moet bij de werkgever worden ingediend ten laatste 15 kalenderdagen na de start van de opleiding.  
Verliest het recht op betaalde afwezigheid :

- de werknemer die in de cursussen ongewettigd afwezig was .
- de werknemer die, na aanvaarding van zijn kandidatuur, een nieuwe winstgevende activiteit uitoefent als zelfstandige, als werknemer of in het raam van een statuut van uitzendarbeid;

De controle op de nauwgezetheid en het gebruik van de van prestaties vrijgestelde uren wordt uitgeoefend door de Raad van Beheer van het Intersectoraal Fonds voor de Gezondheidsdiensten op basis van een getuigschrift van nauwgezetheid dat de werknemer in opleiding elk trimester overhandigd aan zijn werkgever.

De werknemer mag in principe een semester niet opnieuw doen en mag in principe de voorziene duur van zijn studies niet verlengen.



De werknemers in opleiding die niet geslaagd zijn voor hun semester, en hierdoor hun studies zouden moeten verlengen, kunnen een gemotiveerd schrijven richten aan de Raad van Beheer voor het intersectoraal fonds voor de Gezondheidsdiensten. Deze zal dan beslissen of de werknemer in opleiding al dan niet een semester mag herbeginnen en of de voorziene studieduur mag verlengd worden.

Enkel uitzonderlijke omstandigheden, buiten de wil van de werknemer in opleiding kunnen ingeroepen worden om een verlenging te verantwoorden.

### **Vervanging van de werknemer in opleiding**

Artikel. 7. De werkgever van de werknemer in opleiding heeft recht op een financiering van vervangende tewerkstelling vanwege het Intersectoraal fonds voor de gezondheidsdiensten, gelijk aan het totaal aantal uren opleiding van de cursist.

Het aantal gesubsidieerde uren voor de vervanging van de cursist in opleiding is per trimester gelijk aan het totaal aantal uren van de totale opleidingstijd gedeeld door het aantal trimesters dat het volgen van de opleiding maximaal in beslag neemt.

De werkgever kan deze uren inzetten door hetzij, de werknemer in opleiding te vervangen door een werknemer die in dienst wordt genomen met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, hetzij, door bijkomende uren toe te kennen aan een in de onderneming tewerkgestelde werknemer met een deeltijdse arbeidsovereenkomst. Deze vervanger hoeft niet noodzakelijk voor dezelfde functie te worden ingezet.

1

Indien de werkgever de vervanging realiseert met een nieuwe arbeidsovereenkomst, dan zal deze overeenkomst de volgende clausule bevatten: "De indienstneming van de werknemer gebeurt in het kader van de uitvoering van het opleidingsproject zorgkundige. In dit verband komen de partijen uitdrukkelijk overeen dat deze overeenkomst beëindigd wordt bij de definitieve terugkeer van de vervangen werknemer met als voldoende reden het einde van de studies, na een wettelijke opzegtermijn. Onder 'definitieve terugkeer' wordt verstaan de beëindiging van de opleiding tot zorgkundige van de werknemer in opleiding".

Indien de werkgever de vervanging realiseert met bijkomende uren bij een (of meerdere) bestaande arbeidsovereenkomst(en), dan zal een bijlage aan de bestaande arbeidsovereenkomst(en) worden opgemaakt en zal hierin melding worden gemaakt van volgende clausule: "de bijkomende uren worden toegekend in uitvoering van het opleidingsproject zorgkundige". In dit verband komen de partijen uitdrukkelijk overeen dat deze bijlage aan de overeenkomst beëindigd wordt bij de definitieve terugkeer van de vervangen werknemer met als voldoende reden het einde van de studies"

Artikel. 8. De toepassing van deze overeenkomst wordt toevertrouwd aan de Raad van Beheer van het Fonds voor bestaanszekerheid genaamd "Intersectoraal Fonds voor de Gezondheidsdiensten" opgericht door het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten bij collectieve arbeidsovereenkomst van 11 februari 2019 geregistreerd onder het nummer 151116/CO/330 (koninklijk besluit van 16/06/2019 – Belgisch Staatsblad van 9/7/2019).

De raad van Beheer van het fonds evalueert jaarlijks de resultaten en beslist over de verderzetting of de stopzetting van het opleidingsproject zorgkundige.

## Duur

Art. 9. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 februari 2021 gesloten in het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten betreffende het vormingsproject zorgkundige, geregistreerd onder het nummer 163739/CO/330 (koninklijk besluit van 01/07/2021– Belgisch Staatsblad van 13/08/2021).

Artikel. 10. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 10 januari 2022 en treedt buiten werking op 30 september 2025.

Art. 11. Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.