

Intersectoraal kaderakkoord betreffende het structureel instroomkanaal voor de zorg- en welzijnssectoren

Tussen de vertegenwoordigers van:

- De Vlaamse intersectorale werkgeversorganisatie "Vereniging voor Social ProfitOndernemingen" vzw (Verso vzw);
- De ledenorganisatie van de lokale besturen "Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten" vzw (VVSG vzw)
- De 3 representatieve werknemersorganisaties van de verschillende VIA-sectoren van de private sector;
- De 3 representatieve werknemersorganisaties van de verschillende VIA-sectoren van de publieke sector;
- De Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin;


is op 1 juli 2022 het hiernavolgend intersectoraal kaderakkoord betreffende het structureel instroomkanaal voor de zorg- en welzijnssectoren gesloten.

De werknemersvertegenwoordiging van de private VIA-sectoren



M. Sellsbach
ACV Puls

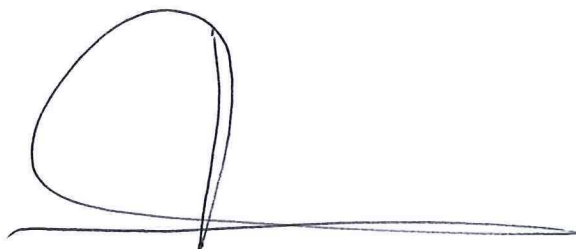
De werknemersvertegenwoordiging van de publieke VIA-sectoren



Jan KORTIER
ACV OD

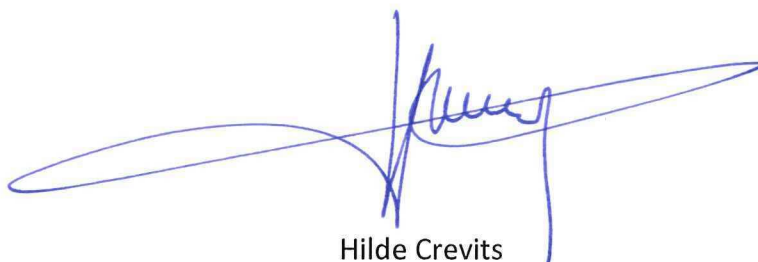


De werkgeversvertegenwoordiging van de private VIA-sectoren



Piet van Schuylenborgh, WFG

De werkgeversvertegenwoordiging van de publieke VIA-sectoren



Hilde Crevits

De Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Welzijn,
Volksgezondheid en Gezin

Intersectoraal kaderakkoord structureel instroomkanaal voor de zorg- en welzijnssectoren

Algemene doelstelling

We voorzien een structureel kanaal voor instroom en opleiding binnen de diverse zorg- en welzijnssectoren. Dit doen we door de zorg- en welzijnsorganisaties de mogelijkheid te bieden om voor de functie van verzorgende/zorgkundigen, logistiek assistent in de zorg, kindbegeleiders en opvoeder/begeleider/persoonsbegeleider werknemers te werk te stellen, die niet gekwalificeerd zijn om deze zorgfunctie/beroep uit te oefenen. Deze personen worden structureel mee verankerd in de basisfinanciering. De voorwaarde voor de werkgevers die werken met het structureel instroomkanaal is dat de werknemers die niet opgeleid zijn om een zorgfunctie/beroep uit te oefenen, een kwalificerend opleidingstraject volgt richting een knelpuntberoep in de zorg- en welzijnssector. We richten ons hierbij (in eerste) instantie op kortlopende opleidingstrajecten, namelijk verzorgende/zorgkundige, logistiek assistent in de zorg, kindbegeleider of opvoeder/begeleider/persoonsbegeleider.

Doelpubliek

Het structureel instroomkanaal richt zicht tot alle personen die niet voldoende gekwalificeerd zijn om een zorgfunctie/beroep uit te oefenen, die willen werken binnen de zorg- en welzijnssectoren én een kwalificerend opleidingstraject aanvatten, volgen en finaliseren richting verzorgende, zorgkundige, logistiek assistent in de zorg, kindbegeleider of opvoeder/begeleider/persoonsbegeleider.

We bieden deze mogelijkheid ook aan werknemers die reeds tewerk gesteld zijn in de zorg- en welzijnssector, maar niet voldoende gekwalificeerd zijn om een zorgfunctie/beroep met een hoger/ander kwalificatieniveau uit te voeren. De tewerkstelling in het kader van het structureel instroomkanaal is mogelijk, onafhankelijk het statuut van de persoon (niet-beroepsactief, niet-werkend werkzoekend, werkend,...).

Met VDAB wordt verder afgestemd over de beoogde doelgroep in functie van de complementariteit van het structureel instroomkanaal en het aanbod van de VDAB.

Voortraject – outreachend werken

Er wordt voorzien in voortrajecten, in samenwerking met de sociale partners/VDAB waarbij op een actieve, outreachende manier gezocht wordt naar kandidaten voor dit opleidingstraject. Dit in nauwe samenwerking met de socio-culturele verenigingen (vb. armoedeorganisaties, organisaties die werken met personen met een migratieachtergrond,...) en de lokale besturen.

We zetten in op outreachende activiteiten naar niet-beroepsactieven, personen met een migratieachtergrond, langdurig werkzoekenden, erkende vluchtelingen, werknemers uit de sociale economie die een zorgfunctie/beroep ambiëren werknemers reeds actief binnen welzijn- en zorgsectoren in andere (dan) zorgfuncties en met doorstroompotentieel, ...

We benutten de financieringsmogelijkheden binnen het kader van ESF, zoals bijvoorbeeld voorzien in het werkgelegenheidsakkoord.

Opleidingen

De focus ligt op kortlopende trajecten van maximaal 1,5 jaar. Langdurige projecten zoals de opleiding tot verpleegkundige of orthopedagoog worden in het structureel instroomkanaal op dit moment buiten beschouwing gelaten.

De opleidingstrajecten richting opvoeder/begeleider/persoonsbegeleider trachten we, in afstemming met de onderwijspartners, maximaal te verkorten in duur, zodat deze met behoud van de kwaliteit van de opleiding ook passen binnen het kader van dit structureel instroomkanaal.

De opleidingstrajecten in het kader van het structureel instroomkanaal kunnen ook op deeltijdse basis worden opgenomen. De keuze voor een voltijds of deeltijds traject wordt in onderling akkoord tussen werknemer en werkgever gemaakt.

Het structureel instroomkanaal richt zich op kandidaten die een job ambiëren als:

- Verzorgenden/zorgkundigen
- Logistiek assistent in de zorg
- Kindbegeleider
- Opvoeder-begeleider

We verduidelijken de functies waarvoor dit mogelijk is op sectoraal niveau.

Het structureel instroomkanaal is gericht op instroom voor knelpuntberoepen binnen de zorg- en welzijnssectoren met een kortlopend opleidingstraject. De sociale partners evalueren conform de bestaande procedures of één van bovenstaande functies nog langer knelpuntberoepen zijn op de arbeidsmarkt. Als dat voor een bepaalde functie niet meer het geval zou zijn, dan wordt het structureel instroomkanaal niet verder gezet voor nieuwe starters.

Arbeidsvoorwaarden

Werknemers die aangeworven worden in kader van het structureel instroomkanaal, krijgen een contract van onbepaalde duur aangeboden, mits het volgen van een opleidingstraject naar een zorgfunctie/beroep.

De kandidaat die aangeworven wordt binnen het kader van dit structureel instroomkanaal ontvangt tijdens de opleiding een loon. De hoogte van het loon wordt sectoraal verder uitgeklaard en volgt de toepasselijke sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten of de geldende loonvoorwaarden die van toepassing zijn bij de lokale besturen indien de kandidaat wordt aangeworven door een lokaal bestuur.

De werknemer die aangeworven wordt binnen het kader van dit structureel instroomkanaal heeft het recht afwezig te zijn tijdens de opleidingsperiode vanaf het begin ervan tot de laatste effectieve schooldag (exclusief de vakantiemaanden juli en augustus), met behoud van loon dat op de gewone tijdstippen betaald wordt, om de lessen te volgen, de examens af te leggen en de stages door te maken.

Wanneer de kwalificatie wordt behaald blijft de werknemer in dienst van de werkgever waarmee hij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur heeft afgesloten. De arbeidsovereenkomst zou de volgende clausule kunnen bevatten:

‘zonder afbreuk te doen aan de wettelijke bepalingen met betrekking tot ontslag, is de werkgever er niet toe gehouden de ‘werknemer in opleiding’ aansluitend in dienst te houden indien de werknemer zelf stopt met de opleiding of indien de werknemer niet slaagt voor de opleiding. Deze omstandigheden zijn voldoende reden om de overeenkomst te beëindigen met een wettelijke opzegtermijn’.

Werving en selectie

De kandidaten worden geselecteerd door de betrokken werkgever op basis van het groeipotentieel van de kandidaten richting de functie die geambieerd wordt.

Er kan worden gebruik gemaakt van bestaande ondersteunende selectie- en assesmenttools voor de werkgevers, aangereikt vanuit eerdere ervaringen en andere opleidingsprojecten.

Potentiële kandidaten die geen arbeidscontract hebben en niet geselecteerd worden in kader van dit structureel instroomkanaal, of waarbij het opleidingstraject in kader van dit kanaal wordt stopgezet, worden geïnformeerd over het mogelijke aanbod van de VDAB.

Opleiding en coaching op de werkvloer

Begeleiding en coaching op de werkvloer is essentieel voor het welslagen van deze actie. We zetten in op opleiding en coaching op de werkvloer.

De werkgever ontvangt een vergoeding voor de begeleiding op de werkvloer. De werkgever kan deze vergoeding vrij inzetten met als finaliteit een kwaliteitsvolle begeleiding en coaching van de werknemer in opleiding. De werkgever heeft de keuze of dit gebeurt door vrijstelling van eigen personeel of voor het aantrekken van externe coaching. Dit steeds met het oog op een kwaliteitsvolle begeleiding en coaching.

De werknemer mag zich inschrijven in een school of een erkend opleidingscentrum naar keuze, behoudens de gevallen waar de werkgever zelf voorziet in een opleiding (bvb opleidingscentrum tot verzorgende/zorgkundige van de diensten voor gezinszorg). We zetten in op vrijstellingstrajecten, waaronder EVC-erkenningstrajecten zodat de opleidingstrajecten verkorten in duur. We stemmen de opleidingstrajecten af op de mogelijke leertrajecten op de werkvloer en dit in functie van het behalen van de noodzakelijke competenties.

Bij voorkeur wordt de stagetijd (zo veel als mogelijk) voldaan bij de eigen werkgever.

Taalcoaching

Indien de werknemer gebaat is bij taalcoaching, zetten we de bestaande instrumenten (IBO-T, job- en taalcoaching voor nieuwe werknemers van VDAB, nederlands op de werkvloer) maximaal in.

Duurzaamheid van het structureel instroomkanaal

Het systeem is duurzaam omdat het zichzelf in evenwicht houdt: wie nood heeft aan bijkomend personeel kan ongekwalificeerd personeel aanwerven en investeert in het opleidingstraject. De keuze om het systeem toe te passen ligt bij de werkgever, net als de selectie en de aanwerving van het personeelslid dat in aanmerking komt voor het structureel instroomkanaal.

Op deze manier willen we bijkomende tewerkstelling creëren met een lange termijneffect en voorzien we in de invulling van de bestaande omkadering voor de zorgvragers, voor de invulling van de zorggarantie.

Na afloop van de opleiding en het behalen van de kwalificatie wordt de werknemer, aangeworven in het kader van het structureel instroomkanaal, tewerkgesteld in de knelpuntfunctie waarvoor deze persoon werd aangeworven en opgeleid.

Financiering structureel instroomkanaal

Elke werkgever die tekorten ervaart in zijn personeelsbestand, wat zich op zijn beurt reflecteert in de basisfinanciering, kan een vacature voor een knelpuntberoep ivm een zorgberoep/functie open stellen. De werkgever kan deze kandidaat inbrengen in het geëigende (personeels)financieringssysteem voor de sector, voor zover daar budgettaire marge is.

Per sector moeten de noodzakelijke aanpassingen aan de specifieke regelgeving en administratieve processen bekeken worden. Er wordt op het niveau van de verschillende deelsectoren een tripartite concretisering met betrekking tot de financiering en de regelgeving uit gewerkt¹.

Het aanwenden van andere financieringsbronnen of incentives voor de werknemer of de werkgever (vb. job- en taalcoaching, vlaams opleidingsverlof, aanwervingsincentive...) mag op geen enkele wijze afbreuk doen aan de sectorale vastgelegde loon- en arbeidsvoorwaarden.

Monitoring en opvolging

Er wordt voorzien in een gedegen monitorings- en opvolgingssysteem.

Het overleg tussen de werkgever en de representatieve werknemersvertegenwoordiging over de uitvoering van de bijkomende tewerkstelling in het kader het structureel instroomkanaal wordt gevoerd in de geëigende sociaal overlegorganen.

Voor de private sector gebeurt dit in de ondernemingsraad, of, bij ontstentenis in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW), of, bij ontstentenis, in het overleg tussen de werkgever en de syndicale afvaardiging. Voor de publieke sector gebeurt dat in de lokale overleg- en onderhandelingscomités.

Het structureel kanaal kan niet ongelimiteerd ingezet worden, het maximaal aantal trajecten per voorziening en de minimale schaalgrootte van de voorziening kan worden geconcretiseerd binnen het lokaal sociaal overleg. Daar waar er geen lokaal sociaal overleg aanwezig is, zullen er op sectoraal niveau tripartite afspraken worden gemaakt over deze onder- en bovengrens. Dit met het oog op het garanderen van de basisdienstverlening door gekwalificeerde medewerkers en de kwaliteit van de zorg.

Verdere procedure

Na het afsluiten van dit intersectoraal kaderakkoord worden de bovenstaande principes verder uitgewerkt in de verschillende deelsectoren en desgevallend met VDAB. De ambitie is om in januari 2023 de eerste werknemers in te schakelen in dit systeem. Hiertoe worden de noodzakelijke aanpassingen aan de regelgeving en/of collectieve arbeidsovereenkomsten aangebracht.

¹ Bij wijze van voorbeeld denken we aan de woonzorgcentra door de financiering op te nemen in het deel A2, via RAAS (webtoepassing voorzieningen ouderenzorg). (vb. logistiek assistenten, uitbreiden naar zorgkundigen en verzorgenden), Voor de kinderopvang kan dit in de financiering van de kindplaatsen, waar een gedeelte van het personeel ongekwalificeerd kan zijn; Voor de VAPH voorzieningen kunnen punten worden toegekend voor de financiering van zo een personeelslid; Voor de gezinszorg kan dit door het op de werkvloer opleiden van ADL-assistenten en medewerkers aanvullende thuiszorg tot verzorgenden/zorgkundigen; Daartoe is het nodig om mogelijk te maken dat mensen die het diploma VZ/ZK nog niet hebben toch gesubsidieerde uren gezinszorg kunnen presteren,