

# OPLEIDING DUAAL LEREN VERZORGENDE - ZOR GKUNDIGE

SCHOOLJAAR  
2024-2025



# INHOUD

WAT IS DUAAL LEREN?	3
WAAROM KIEZEN VOOR DUAAL LEREN?	3
WAT IS HET VERSCHIL MET EEN STAGE?	4
DE OPLEIDING VERZORGENDE/ZORGKUNDIGE DUAAL STATUUT	4 6
DE GESELECTEERDE EN PARTICIPERENDE SCHOLEN	6
DE DOELGROEP	7
DE OVEREENKOMST ALTERNERENDE OPLEIDING	8
DE INVULLING VAN DE WERPLEKCOMPONENT IN DE THUISZORG	9
DE BEGELEIDING VAN DE LEERLING IN DE THUISZORG	10
DE VERGOEDING	12
DE VAKANTIEREGELING	12
WAT WORDT ER VAN DE WERKGEVER VERWACHT?	13
INCENTIVES	14
BIJKOMENDE INFORMATIE	16

# 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 duaal SO start tussen 1 en 30 september. Leerlingen 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 verplichte ervaring op in minstens twee van de volgende drie gebieden: residentiële ouderenzorg, ziekenhuizen en 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 of voltijds te werkplekieren 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 de residentiële ouderenzorg of in een ziekenhuis en dit gedurende **minimaal 5 tot maximaal 7 maanden**. Daarna volgt er een periode waarin ze aan de slag gaan op een werkplek in een thuiszorgvoorziening. 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.





# STATUUT

De leerlingen die instappen in de duale opleiding verzorgende/zorgkundige SO worden op bepaalde vlakken gelijkgesteld met een werknemer. Zij bouwen dezelfde sociale zekerheidsrechten op als werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst.



## DE GESELECTEERDE EN PARTICIPERENDE SCHOLEN

Je vindt de scholen die deelnemen in jouw buurt (in een straal van 5 tot 50 km) via <https://lesplaatsen.werkplekduaal.be>

# DE DOELGROEP

De leerling volgt de opleiding verzorgende/zorgkundige duaal SO in één van de deelnemende scholen. De leerling wordt minimaal 18 jaar in de loop van het schooljaar. 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:

- voldaan hebben aan de voltijdse leerplicht
- houder zijn van een diploma secundair onderwijs of een studiegetuigschrift van het tweede leerjaar van de derde graad van het secundair onderwijs, uitgereikt in het studiegebied personenzorg of het certificaat 'verzorgende' uitgereikt in het stelsel van leren en werken

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 ALTERNERENDE OPLEIDING

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. 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. De leerling werkt dan 20u per week.

Voor meer info: [loket@jongerenindesocialprofit.be](mailto:loket@jongerenindesocialprofit.be)



# DE INVULLING VAN DE WERPLEKCOMPONENT IN DE THUISZORG

Wanneer de leerling bij een dienst voor gezinszorg 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 Departement zorg een kader uitgewerkt om de OAO te gebruiken 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 die 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](mailto:vesta@vlaanderen.be) (vesta@vlaanderen.be).



# 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 en wordt de structuur van de organisatie en het werkplekleren uitgelegd. Dit gebeurt eventueel ook voor de start van het werkplekleren. Op de eerste dag krijgen ze informatie over de cliënten. Daarna bezoekt de leerling samen met de mentor de cliënten.



- **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 moet 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. Het exacte bedrag kom je [hier](#) te weten. Dit bedrag wordt geïndexeerd bij overschrijding van de spilindex. Hierop wordt nog RSZ-bijdrage betaald. 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, 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. De leerlingen hebben in de regel (on)betaalde vakantie tijdens alle reguliere schoolvakanties.

Deze vakantiedagen kunnen, in onderling overleg met de school en de werkplek, in functie van specifieke leeropportunities 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.

Ook moet er in een apart document aangegeven worden welke de specifieke leeropportunities zijn die enkel tijdens de schoolvakantieperiodes kunnen aangeleerd worden. (zie [voorbeelddocument](#))

De leerlingen hebben recht op een (beperkt) aantal betaalde vakantiedagen (maximaal 20). De betaalde vakantiedagen worden opgebouwd volgens dezelfde regeling als die 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 leerling vastgelegd.

# WAT WORDT ER VAN DE WERKGEVER VERWACHT?

De werkgever laat zich op voorhand [erkennen als leerwerkplek](#) voor de opleiding verzorgende/zorgkundige dual. 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 tot verzorgende/zorgkundige 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 strafregister model 2, artikel 596.2 ('het minderjarigenmodel') moet bij een nieuwe erkenningsaanvraag worden opgeladen in de [online applicatie werkplekduaal](#).
  - De mentor volgde een mentoropleiding of is bereid deze te volgen binnen een jaar na de erkenningsaanvraag als leerwerkplek of kan een vrijstelling voorleggen.

Om je als werkgever te laten erkennen als leerwerkplek surf je naar de website <https://app.werkplekduaal.be> en laat je je registeren. 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 SO.

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 je terecht op de [website van VIVO](#).

# INCENTIVES

Een participerende organisatie, heeft recht op enkele financiële incentives.

## 1. Voor Vlaanderen geldt:

Een premie kwalificerend werkplekieren.

Meer info: <https://www.vlaanderen.be/premie-kwalificerend-werkplekieren>

## 2. Voor Brussel geldt:

Je kunt genieten van een jaarlijkse Actiris Mentorpremie van 1750 euro per mentor voor elke actieve tewerkstelling van 6 maanden en voor kandidaten met een leeftijd van 15 tot 25 jaar. Meer info: <https://www.actiris.brussels/nl/werkgevers/alternerende-opleiding/>

3. In de loop van het schooljaar worden door [Diversity](#) (voor de publieke sector) en [VIVO](#) vzw in samenwerking met de betrokken vormingsfondsen (voor de private sector) gratis mentorenopleidingen aangeboden.
4. Voor de **private woonzorgcentra** wordt een alternatieve premie van maximaal €500 per schooljaar betaald door het Sociaal Fonds Ouderenzorg. De instelling is vrij om deze premie te gebruiken voor een tussenkomst in woon-werkverkeer of andere kosten.
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 duaal (kan 2 keer voor max. €10.000 worden aangevraagd, zowel door een dienst gezinszorg als door een woonzorgcentrum). Dit met een maximum van 10.000 euro op schooljaarbasis. Voor meer informatie: neem contact op met [deborah.deleener@diverscity.be](mailto:deborah.deleener@diverscity.be)

De specifieke toekenningsvoorwaarden en aanvraagprocedure kan je [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 voor een periode van maximum 7 maanden. Bovenop de loonkost betaalt het Fonds een begeleidingspremie van 150€/maand. Naast een deeltijds arbeidscontract wordt door het Fonds ook een overeenkomst alternerende opleiding gesubsidieerd. Bekijk samen met de school en de leerling wat het best aansluit bij de situatie van de leerling.
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 of een overeenkomst alternerende opleiding. 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.



# 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**

Sectorconsulent VIVO vzw

duaal@vivosocialprofit.org

**Bart van Opstal**

Sectorconsulent VIVO vzw

duaal@vivosocialprofit.org

Bij [Diverscity](#), [VIVO](#) vzw en [Febi](#) kan je steeds terecht voor specifieke informatie, vragen of extra ondersteuningsinstrumenten. Op onze websites vind je al heel wat info.

