

## **Protocol gesloten tussen de sociale partners van de publieke sector betreffende de tewerkstelling in uitvoering van het intersectoraal kaderakkoord structureel instroomkanaal**

De sociale partners van de publieke sector:

ACOD

ACV Openbare Diensten

VSOA LRB

namens de werknemers

VVSG

namens de werkgevers

bereikten op 29/03/2023 in uitvoering van Luik II, deel III (zij-)instroom en doorstroom van het zesde Vlaams Intersectoraal Akkoord van 30 maart 2021 (VIA6-akkoord) en van het Intersectoraal kaderakkoord structureel instroomkanaal van 1 juli 2022 onderstaand akkoord.

**Art 1.** Dit akkoord is van toepassing op de hierna vermelde voorzieningen, beheerd door een lokaal bestuur, die door de Vlaamse Gemeenschap erkend en/of gesubsidieerd worden, en op hun werknemers van:

- a) de woonzorgcentra en de centra voor kortverblijf;
- b) de diensten voor gezinszorg;
- c) de vergunde groepsopvang baby en peuter;
- d) de kleuteropvang met kwaliteitslabel;
- e) de voorzieningen voor personen met een beperking;
- f) de voorzieningen in de jeugdhulp.

### **Doel**

**Art. 2.** Het structureel instroomkanaal heeft tot doel medewerkers aan te trekken naar het beroep van

- logistiek assistent/logistiek medewerker in de zorg voor de voorzieningen vermeld onder artikel 1, a)
- verzorgende-zorgkundige voor de voorzieningen vermeld onder artikel 1, a) en b)
- opvoeder-begeleider-persoonsbegeleider voor de voorzieningen vermeld onder artikel 1, e) en f)
- kinderbegeleider voor de voorzieningen vermeld onder artikel 1, c) en d)

door hen een arbeidsovereenkomst in het kader van het structureel instroomkanaal aan te bieden. Deze arbeidsovereenkomst dient in overeenstemming te zijn met de modaliteiten uiteengezet in onderhavig protocol.

Na het met vrucht doorlopen van het kwalificerend opleidingstraject blijft de werknemer in dienst en kan het beroep van logistiek assistent/logistiek medewerker in de zorg, van verzorgende-zorgkundige, van opvoeder-begeleider-persoonsbegeleider of van kinderbegeleider worden uitgeoefend.

### **Bekendmaking vacatures & Toelatingscriteria**

**Art. 3.** Lokale besturen die een of meerdere tewerkstellingen in het kader van het structureel instroomkanaal openstellen, maken dit kenbaar op de manieren die hen eigen zijn en melden dit tevens aan de vzw VIVO.

Vzw VIVO stelt de vacatures in het kader van het structureel instroomkanaal beschikbaar via een of meerdere centrale websites waaronder in ieder geval de website van de VDAB en [ikgaervoor.be](http://ikgaervoor.be).

**Art. 4.** De toelatingscriteria tot een tewerkstelling in het kader van het structureel instroomkanaal zijn de volgende:

- Selectie door het lokaal bestuur op basis van het groeipotentieel van de kandidaat richting de in artikel 2 opgesomde functies. Het lokaal bestuur kan hiervoor gebruik maken van bestaande ondersteunende selectie- en assessment tools die gebruikt worden in andere zij- instroom en doorstroom opleidingstrajecten;
- Voldoen aan de toelatingsvoorwaarden tot het onderwijs voor de gekozen kwalificerende opleiding;
- Op het moment van de inschrijving voor het structureel instroomkanaal niet reeds in opleiding zijn in een kwalificerend vormingstraject gefinancierd met middelen van de Fondsen Sociale Maribel of van sociale akkoorden voor de non-profitsectoren.

### **De arbeidsovereenkomst**

#### **Art. 5.**

§1. De geselecteerde kandidaat wordt bij het lokaal bestuur aangeworven met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur waarvan de ingangsdatum ten laatste samenvalt met de eerste schooldag van de kwalificerende opleiding die toegang geeft tot de tewerkstelling in één van de in artikel 2 opgesomde functies.

Het lokaal bestuur is ertoe gehouden de werknemer in dienst te houden tijdens de ganse duur van de opleiding. Deze bepaling doet geen afbreuk aan de bepalingen van artikel 5, §3, en artikelen 14 en 15 van onderhavig protocol.

§2. Deze arbeidsovereenkomst bevat volgende clausule:

'Zonder afbreuk te doen aan de wettelijke bepalingen met betrekking tot ontslag, is het lokaal bestuur er niet toe gehouden de "werknemer in opleiding" via het structureel instroomkanaal aansluitend in dienst te houden indien de werknemer zelf stopt met het project, indien de werknemer niet slaagt voor de opleiding of indien het lokaal bestuur niet beschikt over een tewerkstellingsplaats op het einde van de opleiding. Deze omstandigheden zijn voldoende reden om de overeenkomst te beëindigen met een wettelijke opzegtermijn.'

§3. Na de ondertekening van deze arbeidsovereenkomst dient de geselecteerde kandidaat voor het structureel instroomkanaal, indien nodig, zijn arbeidsovereenkomst bij de vorige werkgever te beëindigen conform de wettelijke bepalingen.

### **De keuze van de opleidingsverstrekker**

**Art. 6.** De geselecteerde kandidaat schrijft zich in een school naar keuze in voor de kwalificerende opleiding waarvoor hij een akkoord van het lokaal bestuur kreeg. Start- en einddatum van de opleiding worden in onderling overleg tussen het lokaal bestuur en de werknemer schriftelijk vastgelegd.

### **Statuut van de werknemer met een arbeidsovereenkomst in het kader van het structureel instroomkanaal**

#### **Art. 7.**

§1. Dit protocol verleent aan de werknemer die aangeworven wordt binnen het kader van het structureel instroomkanaal het recht om met behoud van het loon een kwalificerende opleiding tot één van de in artikel 2 opgesomde functies te volgen in het voltijds onderwijs of het volwassenenonderwijs.

In afwijking op voorgaand lid, kan het opleidingstraject in het kader van het structureel instroomkanaal in onderling akkoord tussen werkgever en werknemer en op vraag van de werknemer bij uitzondering ook op deeltijdse basis worden opgenomen.

§2. De werknemer die aangeworven wordt in het kader van het structureel instroomkanaal heeft het recht afwezig te zijn op de werkvloer op lesdagen, stagedagen en tijdens de examenperiode met behoud van zijn loon dat op de gewone tijdstippen betaald wordt. De

stages worden gevolgd bij het lokaal bestuur van de werknemer in opleiding, behoudens de stage-uren die reglementair niet bij de eigen werkgever mogen worden gelopen.

**Art. 8.** Voor aspecten die niet in dit protocol behandeld zijn, heeft de werknemer in opleiding recht op alle van toepassing zijnde loon en- arbeidsvoorwaarden.

**Art. 9.** De werknemer wordt tijdens de volledige opleidingsduur betaald volgens de salarisschalen zoals bepaald in de bijlage van dit protocol:

- Salarisschaal logistiek assistent/logistiek medewerker in de zorg in opleiding
- Salarisschaal verzorgende-zorgkundige in opleiding
- Salarisschaal opvoeder-begeleider-persoonsbegeleider in opleiding
- Salarisschaal kinderbegeleider in opleiding

**Art. 10.** De premies voor onregelmatige prestaties zijn niet van toepassing op de vrijgestelde uren voor het volgen van de lessen en tijdens de examenperiode.

**Art. 11.** In voorkomend geval worden de afwezigheidsperiodes voor het volgen van de lessen beschouwd als zijnde gelijkgesteld voor wat betreft de eindejaarstoelage.

**Art. 12.** De regeling in verband met de terugbetaling van de vervoerskosten voor het woon-werkverkeer die geldt voor het personeel van de lokale besturen blijft van toepassing voor de verplaatsing van de woonplaats naar de plaats van de onderwijsinstelling.

**Art. 13.** Elke kandidaat die een kwalificerende opleiding start in het vormingsproject structureel instroomkanaal, ontvangt van het lokaal bestuur in het eerste schooljaar éénmalig een forfaitaire tussenkomst in de studiekosten van € 600 (inschrijvingsgeld, materiaal, studieboeken, kosten voor kinderopvang, ...). Het lokaal bestuur ontvangt de hiertoe noodzakelijke financiering van de vzw VIVO.

## **Procedure en modaliteiten**

### **Art. 14.**

§1. De werknemer legt aan het lokaal bestuur voor aanvang van de kwalificerende opleiding het bewijs van zijn inschrijving voor de lessen (attest van regelmatige inschrijving afgeleverd door de onderwijsinstelling).

§2. De werknemer zal bovendien aan het lokaal bestuur de getuigschriften van nauwgezetheid voorleggen die door de onderwijsinstelling worden afgeleverd aan het einde van ieder kwartaal.

**Art. 15.** Verliest het recht op betaalde afwezigheid voor het volgen van de kwalificerende opleiding:

- de werknemer die één van de attesten en getuigschriften waarvan sprake in artikel 14, §1 en 2 niet kan voorleggen aan het lokaal bestuur;
- de werknemer die in de cursussen ongewettigd afwezig was voor meer dan één tiende van de duur ervan.

Het lokaal bestuur is gerechtigd om de arbeidsovereenkomst van een werknemer die het recht op betaalde afwezigheid voor het volgen van de opleiding verliest vroegtijdig te beëindigen met een wettelijke opzegtermijn.

### **Coaching op de werkvloer**

**Art.16.** Het lokaal bestuur ontvangt van de vzw VIVO voor elke werknemer met een arbeidsovereenkomst in het kader van het structureel instroomkanaal een vergoeding voor de begeleiding op de werkvloer. Deze vergoeding bedraagt voor een werknemer in opleiding tot logistiek assistent/medewerker in de zorg € 4.200 en voor een werknemer in opleiding tot verzorgende-zorgkundige, opvoeder-begeleider-persoonsbegeleider of kinderbegeleider € 6.300.

Het lokaal bestuur moet deze vergoeding inzetten met als finaliteit een kwaliteitsvolle begeleiding of coaching van de werknemer. Het lokaal bestuur heeft de keuze of dit gebeurt door vrijstelling van eigen personeel of door het aantrekken van externe coaching. Dit steeds met het oog op een kwaliteitsvolle begeleiding en coaching.

**Art. 17.** Voorafgaandelijk aan de aanvang van de eerste arbeidsovereenkomst in het kader van het structureel kanaal wordt op voorstel van het lokaal bestuur met de lokale representatieve vakorganisaties in het bevoegd bijzonder comité een nota besproken. Deze nota bevat de keuze van het lokaal bestuur rond personeelsinzet en de voorstellen rond de kwalitatieve aanpak van de coaching en de jaarlijkse opvolging.

### **Tewerkstelling na de opleiding**

**Art. 18.** Na het succesvol doorlopen van de kwalificerende opleiding wordt de werknemer tewerkgesteld in de functie waarvoor de kwalificerende opleiding gevolgd werd en betaald conform de salarisschaal die van toepassing is voor de functie die wordt uitgeoefend. De studietijd in het kader van het structureel instroomkanaal wordt meegenomen voor het bepalen van de geldelijke anciënniteit in de op de uitgeoefende functie van toepassing zijnde salarisschaal.

## Sociaal Overleg

### Art. 19.

§1. Het overleg tussen het lokaal bestuur en de representatieve vakorganisaties over de uitvoering van de bijkomende tewerkstelling in het kader van het structureel instroomkanaal wordt gevoerd in het bevoegde bijzonder comité.

§2. Het structureel instroomkanaal kan niet ongelimiteerd ingezet worden, het maximaal aantal trajecten per voorziening en de minimale schaalgrootte van de voorziening wordt geconcretiseerd binnen het bevoegd bijzonder comité.

Specifiek voor de vergunde kinderopvang baby en peuter gelden bovendien de in het Vergunningsbesluit opgenomen bepalingen over de verhouding tussen gekwalificeerde kinderbegeleiders en niet-gekwalificeerde kinderbegeleiders (art. 43 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 22 november 2013 houdende de vergunningsvoorwaarden en het kwaliteitsbeleid voor gezinsopvang en groepsopvang van baby's en peuters).

*Dit artikel bepaalt het volgende:*

- 1) *Per kinderbegeleider in een kwalificerend traject werken er drie voltijds equivalenten kinderbegeleiders met een kwalificatiebewijs als vermeld in punt a) op het niveau van de organisator.*
- 2) *Per kinderbegeleider in een kwalificerend traject is er altijd een kinderbegeleider met een kwalificatiebewijs als vermeld in punt a) aanwezig in de kinderopvanglocatie.*

Specifiek voor de kleuteropvang met kwaliteitslabel gelden bovendien de bepalingen m.b.t. het toekennen van een kwaliteitslabel aan organisatoren van kleuteropvang (art. 15 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 16 oktober 2020).

*Deze bepaling luidt als volgt: 80 % van de begeleiders heeft een vorming voltooid die de competenties, vermeld in het tweede lid, 1°, aanleert of heeft een ervaringsbewijs dat aantoont dat deze competenties verworven zijn.*

Bovendien geldt voor dergelijke voorzieningen met TSE-subsidie tot het einde van de overgangstermijn (uiterlijk 31 december 2025) ook de bepaling die opgenomen is in het overgangsbesluit subsidies buitenschoolse opvang (art. 17 van het BVR van 24 september 2021).

*Deze bepaling luidt als volgt: 1) per begeleider zonder kwalificatiebewijs zijn er drie voltijdsequivalenten begeleiders met een kwalificatiebewijs in dienst van de organisator; 2) per begeleider zonder kwalificatiebewijs is er altijd een begeleider met een kwalificatiebewijs aanwezig in de opvanglocatie.*

§3. Per semester wordt aan het bevoegd bijzonder comité door het lokaal bestuur een overzicht bezorgd van het aantal werknemers in opleiding, de gevolgde opleiding (tot logistiek assistent/medewerker in de zorg respectievelijk verzorgende-zorgkundige,

opvoeder-begeleider-persoonsbegeleider of kinderbegeleider), de diensten en afdelingen waarin ze tewerkgesteld zijn en de tewerkstelling na afloop van de opleiding. Het lokaal bestuur informeert het bevoegd bijzonder comité eveneens over de eventuele wijzigingen aan de informatie verstrekt in toepassing van artikelen 16 en 17 van onderhavig protocol.

§4. Teneinde te voorzien in een gedegen monitorings- en opvolgingssysteem, bezorgt het lokaal bestuur per semester aan de vzw VIVO een overzicht van het aantal werknemers in opleiding, de gevolgde opleiding (tot logistiek assistent/medewerker in de zorg respectievelijk verzorgende-zorgkundige, opvoeder-begeleider-persoonsbegeleider of kinderbegeleider), of de opleiding al dan niet met vrucht is afgerond en de al dan niet voortzetting van de arbeidsovereenkomst.

**Art. 20.** De vzw VIVO ontvangt de nodige financiële middelen voor de uitvoering van de opdrachten voorzien in onderhavig protocol, in uitvoering van Luik II, deel III (Zij-)instroom en doorstroom van het zesde Vlaams Intersectoraal akkoord van 30 maart 2021.

### **Slotbepalingen**

**Art. 21.** Dit protocol is van toepassing op alle trajecten die op ten vroegste één september 2022 een aanvang hebben genomen, met uitsluiting van de trajecten die op datum van ondertekening van onderhavig protocol een einde hebben genomen.

De arbeidsovereenkomsten afgesloten in het kader van een traject opgestart voor en nog lopende op het moment van ondertekening van onderhavig protocol moeten binnen een termijn van een maand na ondertekening van onderhavig protocol in overeenstemming gebracht worden met zijn bepalingen.

**Art. 22.** Partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de voordelen bedongen in onderhavige overeenkomst slechts effectief zullen worden toegekend voor zover het regelgevend kader de financiering van de tewerkstelling voorziet.

## **Bijlage**

De werknemers aangeworven in het kader van het structureel instroomkanaal worden tijdens de opleiding betaald conform de salarisschalen opgenomen in deze bijlage.

Deze salarissen volgen de voor de sector van de lokale besturen van toepassing zijnde anciënniteitsverhogingen en indexaanpassingen.

### **1. Woonzorgcentra en centra voor kortverblijf**

De woonzorgcentra en de centra voor kortverblijf volgen met ingang van 1 juli 2021 de IFIC-doelbarema's.<sup>1</sup>

- De verzorgenden-zorgkundigen worden verloond volgens het IFIC doelbarema categorie 11 met een correctie na 18 jaar anciënniteit. De werknemers in deze voorzieningen die aangeworven worden in het kader van het structureel instroomkanaal als verzorgende-zorgkundige in opleiding krijgen tijdens hun opleiding het IFIC doelbarema dat één categorie lager is dan het IFIC doelbarema dat verbonden is aan de functie waarvoor de opleiding gevolgd wordt, nl. IFIC doelbarema categorie 10.
- De logistiek assistenten / logistieke medewerkers in de zorg worden verloond volgens het IFIC doelbarema categorie 8. De werknemers in deze voorzieningen die aangeworven worden in het kader van het structureel instroomkanaal als logistiek assistent / logistiek medewerker in de zorg in opleiding krijgen tijdens hun opleiding het IFIC doelbarema dat één categorie lager is dan het IFIC doelbarema dat verbonden is aan de functie waarvoor de opleiding gevolgd wordt, nl. IFIC doelbarema categorie 7.

### **2. De diensten voor gezinszorg**

In de diensten voor gezinszorg werd IFIC nog niet uitgerold maar werd met ingang van 1 juli 2021 voor de verzorgenden-zorgkundigen een voorafname doorgevoerd op de uitrol van IFIC. De voorafname houdt in dat hun verloning gebaseerd wordt op de verloning van de verzorgenden-zorgkundigen in de woonzorgcentra. De verzorgenden-zorgkundigen in de diensten voor gezinszorg worden bijgevolg sinds 1 juli 2021 verloond volgens het IFIC doelbarema categorie 11 met een correctie na 18 jaar anciënniteit.<sup>2</sup> De werknemers in de

---

<sup>1</sup> Zie het Besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2022 over een nieuwe functieclassificatie bij lokale besturen en over aangepaste salarisschalen ter uitvoering van het Zesde Vlaams Intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non-profitsectoren.

<sup>2</sup> Zie voetnoot 1



diensten voor gezinszorg die als verzorgende-zorgkundige in opleiding aangeworven worden in het kader van het structureel instroomkanaal krijgen tijdens hun opleiding het IFIC doelbarema dat één categorie lager is dan het IFIC doelbarema dat verbonden is aan de functie waarvoor de opleiding gevolgd wordt, nl. IFIC doelbarema categorie 10.

### **3. De vergunde groepsopvang baby en peuter en de kleuteropvang met kwaliteitslabel**

Ook in de voorzieningen die ressorteren onder de vergunde groepsopvang baby en peuter en de kleuteropvang met kwaliteitslabel wordt met ingang van 1 juli 2021 voor de kinderbegeleiders een voorafname doorgevoerd op de uitrol van IFIC. Ook zij worden sinds 1 juli 2021 verloond volgens het IFIC doelbarema categorie 11 met een correctie na 18 jaar anciënniteit.<sup>3</sup> Omdat deze voorzieningen onder bepaalde voorwaarden nu reeds niet-gekwalficeerde kinderbegeleiders kunnen aanwerven aan dezelfde verloning als de gekwalficeerde kinderbegeleiders (zie hogervermeld Vergunningsbesluit van 22 november 2013) krijgen de kinderbegeleiders die aangeworven worden in het kader van het structureel instroomkanaal tijdens hun opleiding dezelfde salarisschaal als de gekwalficeerde kinderbegeleiders.

Concreet:

| Anciënniteit |           |
|--------------|-----------|
| 0            | 16.030,79 |
| 1            | 16.367,38 |
| 2            | 16.685,39 |
| 3            | 16.985,22 |
| 4            | 17.267,55 |
| 5            | 17.532,92 |
| 6            | 17.782,27 |
| 7            | 18.016,22 |
| 8            | 18.235,43 |
| 9            | 18.440,66 |
| 10           | 18.632,71 |
| 11           | 18.812,12 |
| 12           | 18.979,70 |
| 13           | 19.136,07 |
| 14           | 19.281,90 |
| 15           | 19.417,86 |
| 16           | 19.520,37 |
| 17           | 19.615,72 |
| 18           | 19.704,31 |
| 19           | 20.200,00 |
| 20           | 20.200,00 |

---

<sup>3</sup> Zie voetnoot 1

|    |           |
|----|-----------|
| 21 | 20.750,00 |
| 22 | 20.750,00 |
| 23 | 21.350,00 |
| 24 | 21.350,00 |
| 25 | 21.950,00 |
| 26 | 21.950,00 |
| 27 | 22.800,00 |

Deze salarisschaal volgt het verloop van het indexcijfer van de consumptieprijzen.  
Het salaris tegen 100% wordt gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01.

#### **4. De voorzieningen voor personen met een beperking en de voorzieningen in de jeugdhulp.**

In de publieke sector passen sommige van deze voorzieningen de barema's van de private sector toe (paritair comité 319.01); andere de salarisschalen van de publieke sector.

- Voor de voorzieningen die de barema's van het paritair comité 319.01 volgen wordt aan de opvoeder-begeleider-persoonsbegeleider in opleiding via het structureel instroomkanaal de loonschaal toegekend die van toepassing is in dat paritair comité voor de werknemers in opleiding via het structureel instroomkanaal.
- Voor de voorzieningen die de salarisschalen van de sector van de lokale besturen volgen wordt aan de opvoeder-begeleider-persoonsbegeleider in opleiding via het structureel instroomkanaal de salarisschaal C1<sup>4</sup> toegekend:

| Anciënniteit |           |
|--------------|-----------|
| 0            | 13.550,00 |
| 1            | 14.150,00 |
| 2            | 14.150,00 |
| 3            | 14.750,00 |
| 4            | 14.750,00 |
| 5            | 15.300,00 |
| 6            | 15.300,00 |
| 7            | 15.900,00 |
| 8            | 15.900,00 |
| 9            | 16.500,00 |
| 10           | 16.500,00 |
| 11           | 17.100,00 |
| 12           | 17.100,00 |

---

<sup>4</sup> Zie de bijlage II bij het Besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatsstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, thans opgeheven.

|    |           |
|----|-----------|
| 13 | 17.700,00 |
| 14 | 17.700,00 |
| 15 | 18.300,00 |
| 16 | 18.300,00 |
| 17 | 18.900,00 |
| 18 | 18.900,00 |
| 19 | 19.500,00 |
| 20 | 19.500,00 |
| 21 | 20.100,00 |
| 22 | 20.100,00 |
| 23 | 20.650,00 |
| 24 | 20.650,00 |
| 25 | 21.250,00 |
| 26 | 21.250,00 |
| 27 | 21.950,00 |

Deze salarisschaal volgt het verloop van het indexcijfer van de consumptieprijsen.  
Het salaris tegen 100% wordt gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01.