



intersectoraal Fonds voor de gezondheidsdiensten
fonds intersectoriel des services de santé

Opleidingsproject #Kiesvoordezorg

Opleidingen tot verpleegkunde en zorgkunde voor de werknemers buiten de sector van het paritair comité voor de gezondheidsinrichtingen en diensten PC 330

FAQ

Veelgestelde vragen voor
WERKGEVERS

Hoe wordt het project wettelijk geregeld?

Het project wordt geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) “Vormingsproject #kiesvoordezorg” van 25 maart 2021 en is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ziekenhuizen en de psychiatrische verzorgingstehuizen, woonzorgcentra, thuisverpleging, revalidatiecentra, beschut wonen, wijkgezondheidscentra, diensten voor het bloed van het Rode Kruis en residuaire gezondheidsinrichtingen en –diensten.

Deze cao beschrijft onder welke voorwaarden men zich kandidaat mag stellen voor het project #kiesvoordezorg en onder welke voorwaarden de opleiding kan gevolgd worden.

Elke werknemer die de selectieprocedure met succes doorlopen heeft, weerhouden wordt door de Raad van Beheer van het Intersectoraal Fonds voor de Gezondheidsdiensten (IFG) en die slaagt voor de opleiding binnen de tijdsduur dat door het Fonds hiervoor toegestaan is (officiële bevestigingsbrief van het IFG aan de werknemer en werkgever), valt onder deze cao.

INTRODUCTIE

U heeft zich als werkgever kandidaat gesteld voor het project #kiesvoorzorg. Tijdens het verloop van het project kunnen heel wat vragen opduiken. Met deze bundel hopen we hierop een antwoord te kunnen geven.

Indien u het antwoord op uw vraag niet terugvindt, aarzel dan niet om ons per mail (kiesvoorzorg@fe-bi.org) of telefonisch (02-227 69 44) te contacteren. We helpen u dan graag verder.

EEN ARBEIDSOVEREENKOMST BIJ EEN NIEUWE WERKNEMER

a) Vanaf wanneer gaat de arbeidsovereenkomst van start?

De WIO (werknemer in opleiding) wordt aangeworven met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur waarvan de ingangsdatum samenvalt met de eerste schooldag van de opleiding waarvoor hij/zij werd geselecteerd. Hiervoor doet hij/zij best navraag bij de school waar hij/zij wenst te starten.

b) Welk statuut heeft de WIO tijdens de opleiding?

De WIO heeft tijdens de opleiding een dubbel statuut. Voor de wet en de werkgever blijft hij/zij eerst en vooral een werknemer en moet dus het werkreglement van de werkgever respecteren. Voor de school is de WIO student en moet daarom tevens rekening houden met het schoolreglement.

c) Welk soort arbeidsovereenkomst dient opgemaakt te worden?

Het dient te gaan over een voltijdse arbeidsovereenkomst onbepaalde duur met daarin opgenomen volgende clausule:

'Zonder afbreuk te doen aan de wettelijke bepalingen met betrekking tot ontslag, is de werkgever er niet toe gehouden de "werknemer in opleiding" (cfr. het vormingsproject #kiesvoorzorg) aansluitend in dienst te houden indien de werknemer zelf stopt met het project, indien de werknemer niet slaagt voor de opleiding of indien de werkgever niet beschikt over een tewerkstellingsplaats bij het einde van de opleiding. Deze omstandigheden zijn voldoende reden om de overeenkomst te beëindigen met een wettelijke opzegtermijn.'

Het IFG maakt geen gebruik van een modelovereenkomst. Iedere organisatie mag dus zijn eigen model gebruiken.

De werkgever verstuurt deze arbeidsovereenkomst naar het IFG wanneer deze ondertekend is door beide partijen.

d) De school waar de WIO zich wenst in te schrijven organiseert eind augustus een introductie cursus (chemie,...). Kan de arbeidsovereenkomst in dit geval vroeger van start gaan?

Neen. Deze voorbereidende lessen zijn vrijblijvend te volgen voor de startende WIO en worden georganiseerd vóór de officiële start van het schooljaar. De arbeidsovereenkomst kan daarom niet ingaan vanaf de start van deze introductielessen.

e) Mag de WIO tijdens de opleiding veranderen van werkgever?

Dit is mogelijk, maar dit wordt niet aangeraden door het IFG.

De nieuwe werkgever dient te vallen onder Paritair Comité 330. De WIO dient eerst het IFG hiervan op de hoogte te brengen.

f) Mag een WIO een betaalde activiteit uitoefenen?

Cao-tekst: nieuwe en bijkomende professionele activiteit:

Het starten door de werknemer van een nieuwe en bijkomende professionele activiteit als werknemer, zelfstandige of ambtenaar na de aanvaarding van zijn kandidatuur is toegestaan. Let op: deze activiteit mag de kansen om te slagen voor de opleiding niet in gevaar brengen. Deze activiteit kan echter in geen geval een geldige reden zijn voor afwezigheid van de lessen en de stage en als verklaring gegeven worden voor het niet slagen in studiejaar/semester om zodoende dat studiejaar/semester opnieuw te kunnen afleggen binnen de bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst van het project.

De werknemer had reeds een bijkomende professionele activiteit voor de selectie:

Een werknemer die reeds vóór de aanvaarding van zijn kandidatuur een bijkomende professionele activiteit als werknemer, zelfstandige of ambtenaar had, kan dit behouden zolang de extra werkuren niet worden gepresteerd tijdens de opleidingsuren (les, stage of examen), en deze activiteit de kansen om te slagen voor de opleiding niet in gevaar brengt. Deze activiteit kan echter in geen geval een geldige reden zijn voor afwezigheid van de lessen en de stage en als verklaring gegeven worden voor het niet slagen in studiejaar/semester om zodoende dat studiejaar/semester opnieuw te kunnen afleggen binnen de bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst van het project.

Het IFG nam de beslissing om de werknemer in opleiding vrij te stellen van werken tijdens het schooljaar om de werknemer alle kansen te geven om het diploma vlot te behalen.

Het IFG vraagt daarom aan de werknemer in opleiding die bijwerkt om het afstuderen voorrang te blijven geven zodat de kans op slagen maximaal blijft.

De WIO kan niet bijwerken tijdens de schooluren (les, stage of examen), maar moet voltijds aanwezig zijn op de school of op de stageplaats.

De aanwezigheid tijdens de lessen, stages en examens wordt gecontroleerd aan de hand van het trimestriële getuigschrift opgemaakt door de school.

OPGELET:

De bijkomende werkuren komen bovenop de jobtime binnen de arbeidsovereenkomst (ook tijdens de korte schoolvakanties) en worden bijgevolg niet gefinancierd vanuit het project.

Deze informatie vind u terug in de cao van het project onder artikel 14.

g) Welke RSZ-codering dient de organisatie toe te passen?

Voor de WIO moet geen specifieke codering aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) doorgegeven worden. De WIO wordt gewoon beschouwd als een werknemer analoog aan de andere werknemers uit de organisatie.

h) Hoe dienen de RSZ documenten ingevuld te worden?

Aangezien voor de dagen waarop les of stage gevolgd wordt, alsook de dagen waarop door de school georganiseerde activiteiten en de schoolvakanties in de loop van het schooljaar, loon betaald wordt, beschouwt de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid deze als arbeidsdagen.

i) Welke sociale zekerheidsrechten geniet de WIO?

De WIO is onderworpen aan de toepassing van de sociale zekerheidswetgeving voor werknemers (zoals de andere werknemers).

j) Wat wordt verstaan onder het regelmatig bijwonen van de lessen?

De WIO mag in de cursussen en stages niet ongewettigd afwezig zijn voor meer dan één tiende van de duur ervan. Zo niet is de werkgever gerechtigd de WIO het loon gedurende het volgende trimester te ontfemen.

HET LOON EN ANDERE VERGOEDINGEN

a) Welke loonkosten worden ten laste genomen door het IFG?

Het IFG financiert volgende barema's:

- Een kandidaat binnen de opleiding tot zorgkundige : barema 1.26/CAT 10 (is bestaand barema waar geen functie aan vast hangt).
- Een kandidaat binnen eerste jaar tot verpleegkundige: barema 1.26/ CAT 10
- Zodra de kandidaat het visum 'zorgkundige' ontving (meestal aan het einde van het eerste jaar van de opleiding tot verpleegkundige)
 - > barema 1.35 / Cat 11 (= zorgkundige)

Verdere informatie hieromtrent is te vinden op de website www.kiesvoordezorg.be.

Het IFG neemt de legale loonkost zoals het vakantiegeld, de eindejaarspremie, de patronale lasten en de transportkosten van de WIO te laste.

Opgelet: afhankelijk van de verschillende interne voordelen die de werkgever aanbiedt, bijvoorbeeld hospitalisatieverzekering, maaltijdcheques, hogere verplaatsingskosten of andere uitzonderlijke factoren, is het mogelijk dat een deel van de jaarlijkse kosten in verband met de arbeidsovereenkomst van een werknemer in opleiding ten laste komt van de werkgever.

Deze door de werkgever gedragen kosten zijn uitzonderlijk en bedragen nooit meer dan het equivalent van een maandsalaris, behalve in bepaalde situaties zoals een ontslag tijdens de opleiding.

Om te vermijden dat deze kosten ten laste van de werkgever vallen, vragen wij het maximale jaarlijkse budget volgens de barema's in bovenstaande tabel te respecteren en te vermijden dat werknemers in opleiding tijdens de zomer onregelmatige uren werken. Het IFG financiert bijvoorbeeld geen extra vergoeding voor nacht-, weekend- of feestdagen.

b) Aan welk barema wordt een zorgkundige verloond wanneer hij/zij de opleiding verpleegkunde begint?

Aangezien deze WIO bij de start van de opleiding reeds zorgkundige is, zal deze ook als zorgkundige betaald worden (CAT11). De anciënniteit die tijdens vorige jobs opgebouwd werd, zal echter niet meegenomen worden in de nieuwe arbeidsovereenkomst.

c) Wordt de opgebouwde anciënniteit overgenomen in de nieuwe arbeidsovereenkomst?

Neen, de anciënniteit die opgebouwd werd bij de vorige werkgevers wordt niet mee overgenomen bij het afsluiten van de nieuwe arbeidsovereenkomst.

d) Heeft de WIO recht op een eindejaarspremie, vakantiegeld?

Tijdens de opleiding heeft de WIO de rechten die gelden binnen het Paritair Comité 330 dus ook een eindejaarspremie en vakantiegeld.

Informatie over de andere extralegale voordelen vindt u in de vraag "e)" hieronder.

e) Als werkgever biedt u werknemers extralegale voordelen (maaltijdcheques, hospitalisatieverzekering,...) aan. Heeft de WIO hier ook automatisch recht op?

Indien u gebonden bent aan een ondernemings-cao, moet u zich houden aan deze cao en moet u dezelfde regels toepassen voor de WIO als voor alle andere werknemers.

De extralegale voordelen worden echter niet gefinancierd door het project #kiesvoordezorg.

f) Worden de vervoerskosten terugbetaald?

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

De WIO dient aan de werkgever door te geven hoe de verplaatsing gebeurt (wagen, fiets of openbaar vervoer). Er wordt geen aparte berekening gemaakt voor de vervoersonkosten tussen de woonplaats en de stageplaatsen.

Er kan een aparte berekening opgemaakt worden voor de zomermaanden.

g) Komt het IFG tussen voor de opleidingskosten?

Het IFG betaalt éénmalig een studiebeurs van €1200. Deze kan gebruikt worden als tussenkomst in de schoolkosten (inschrijvingsgeld, materiaal, studieboeken, ...) en/of de kosten voor kinderopvang.

De WIO die reeds het visum als zorgkundige behaald heeft, krijgt een studiebeurs van €600.

Het IFG betaalt deze studiebeurs uit aan de WG die dit op zijn beurt doorstort naar de WIO.

Opgelet: deze studiebeurs wordt aanzien als een belastbaar vervangingsinkomen en dient daarom opgenomen te worden in de belastingfiche 281.10.

h) Wanneer wordt de studiebeurs betaald?

Het IFG betaalt voor elke geselecteerde kandidaat die in het eerste jaar van de opleiding start, in de loop van dat schooljaar **éénmalig** een studiebeurs uit van € 1200 (of €600).

i) Kan de WIO genieten van de eindloopbaanregeling wanneer ouder dan 45 jaar?

De dagen 'vrijstelling van arbeidsprestatie' of VAP-dagen moeten maandelijks opgenomen worden. Dit is, gezien de verplichte aanwezigheid op de lessen en de stage, niet mogelijk tijdens de opleidingsmaanden. Deze dagen vervallen bijgevolg.

Enkel tijdens de zomervakantie van school zal hij/zij deze dagen kunnen opnemen.

j) Tijdens zijn stages dient de WIO weekends / nachten te presteren. Heeft hij/zij recht op toeslag voor de onregelmatige prestaties?

De WIO ontvangt tijdens de stageperiodes geen supplementen voor onregelmatige prestaties. Deze supplementen kunnen wel uitbetaald worden tijdens de zomermaanden wanneer hij/zij aan het werk is bij de werkgever.

Het IFG financiert echter niet het extra loon in verband met onregelmatige werkuren, deze kosten worden gedragen door de werkgever. Het staat de werkgever vrij om alleen reguliere zomeruren aan de WIO toe te wijzen om de kosten niet te hoeven dragen.

k) Mag de WIO tijdens de schoolvakanties een studentenjob uitoefenen?

De opleidingsuren worden aanzien als werkuren. Wettelijk wordt de WIO bijgevolg niet beschouwd als student maar als werknemer. Hierdoor heeft hij/zij geen recht op een studentencontract.

l) Mag een WIO zijn ouderschapsverlof opnemen tijdens de zomermaanden?

Een werknemer mag dit verlof niet opnemen tijdens de opleidingsmaanden. Het is echter wel toegelaten om dit verlof in te plannen tijdens de zomermaanden.

OPGELET: Het ouderschapsverlof wordt dan opgenomen bovenop het wettelijk verlof.

DE OPLEIDING

a) Kan de WIO tijdens zijn opleiding nog van school veranderen?

De WIO kan na een opleidingsfase of een module van school veranderen. Hiervoor schrijft hij/zij zich uit bij zijn huidige school en bezorgt het inschrijvingsattest van de nieuwe school aan de werkgever **en** het IFG.

b) Mag de WIO van opleidingsniveau veranderen tijdens het schooljaar?

Dit is mogelijk voor studenten verpleegkunde die de overstap van de bacheloropleiding naar de HBO5-verpleegopleiding willen maken of voor de studenten HBO5-verpleegopleiding naar de opleiding tot zorgkundige.

OPGELET:

- Hij/zij neemt eerst contact op met de nieuwe school waar hij/zij zich wenst in te schrijven. Zij zullen bekijken of de overstap mogelijk is.
- Vervolgens neemt hij/zij contact op met het IFG die een akkoord moet geven.
- Wanneer de overstap naar de nieuwe opleiding gebeurd is, bezorgt hij/zij het inschrijvingsattest aan de werkgever en het IFG.

c) Moet de WIO (een deel van) zijn stages bij de werkgever doen?

De werknemer die aangeworven wordt binnen het kader van dit vormingsproject heeft het recht afwezig te zijn tijdens de volledige opleidingsperiode vanaf het begin ervan tot de laatste effectieve schooldag (jaarlijkse vakantie niet inbegrepen) met behoud van zijn loon dat op de gewone tijdstippen betaald wordt, om de lessen te volgen, de examens af te leggen en de

stages door te maken. De stages worden, zo veel als mogelijk, gevolgd bij de werkgever van de werknemer in opleiding.

Er wordt gevraagd dat er minimaal 1 stageperiode bij de werkgever doorgaat (bij voorkeur de keuzestage).

d) Kan de WIO op buitenlandse stage gaan?

De WIO kan op buitenlandse stage gaan. Hieraan zijn echter wel een aantal voorwaarden verbonden:

- deze stage mag de opleidingsduur van de WIO niet verlengen.
- de WIO moet steeds de aanvraag voor buitenlandse stage doorsturen naar het IFG.
- het IFG wordt goed geïnformeerd over deze stage en de opvolging / begeleiding binnen deze stage.

OPGELET: het IFG komt niet tussen in de financiering van **(extra kosten van)** deze buitenlandse stage. De kosten worden gedragen door de werknemer in opleiding!

e) Wat met eventuele tweede zittijd?

Examens afleggen in een eventuele 2^{de} zittijd dient te gebeuren in het afgesproken jaarlijks verlof van de WIO. Hiervoor worden geen extra verlofdagen toegekend.

f) Wat indien de WIO niet geslaagd is?

Een jaar/semester opnieuw moeten doen, betekent stopzetting van het project aangezien dit de duur van het project verlengt.

OPGELET:

- Voor de bacheloropleiding kan hij maximaal 15 studiepunten overzetten (indien dit de duur van de opleiding niet verlengt). De WIO moet het IFG hiervan op de hoogte brengen.
- Een werknemer in opleiding die niet slaagde voor één module binnen de HBO5-opleiding, kan een aanvraag doen bij het IFG om terug in het project te stappen na het slagen van deze module (deelcertificaat wordt opgevraagd als bewijs) op eigen initiatief (dus buiten het project). De werknemer moet wachten op het akkoord van het IFG om terug in het project te kunnen instappen.
- Opleiding zorgkundige: indien de WIO niet geslaagd is voor 1 of enkele vakken neemt hij/zij contact op met het IFG. Het IFG contacteert vervolgens de school om na te gaan of deze vakken opnieuw opgenomen kunnen worden zonder verlenging van de duurtijd van het project.

In enkele uitzonderlijke gevallen kan de Raad van Beheer zich uitspreken over een eventueel recht op herkansen (bv. na langdurige afwezigheid door ziekte, zwangerschap,...).

De stopzetting van het project betekent tevens einde van de financiering. De werkgever laat het IFG weten of de WIO verder in dienst kan blijven binnen de organisatie. Indien dit niet het geval is, neemt het IFG de financiering van de wettelijke opzegtermijn op zich.

OPGELET :

Het is mogelijk dat een deel van de ontslagkosten door de werkgever wordt gedragen in bepaalde gevallen waarin de financieringslimieten van het IFG worden overschreden, bijvoorbeeld in verband met uitkeringen die specifiek zijn voor de instelling, outplacementkosten, die nooit door het IFG worden gefinancierd, of andere uitzonderlijke gevallen.

g) Kan de WIO een module binnen de HBO5-opleiding tot verpleegkunde verlengen?

Een verlenging van een module binnen de HBO5-opleiding tot verpleegkunde is NIET MOGELIJK (bv. een module volgen op een volledig jaar i.p.v. op een half jaar).

Daarnaast kan hij/zij zich tevens niet inschrijven in het zorgportaal (aangepast traject voor studenten die meer tijd nodig hebben om zich aan te passen aan de studies of die meer taalondersteuning nodig hebben) aangezien ook dit de duur van de opleiding verlengt.

h) Wat moet de WIO doen indien hij/zij zelf beslist om de opleiding stop te zetten?

Eerst dient de WIO contact op te nemen met het IFG om dit te bespreken.

Indien hij/zij definitief besluit om te stoppen met de studies, vraag hij/zij de school een attest van nauwgezetheid waarop onderaan de laatste schooldag vermeld wordt. Dit attest bezorgt hij/zij per mail aan de werkgever en het IFG.

Opgelet:

- Stoppen met de studies kan ook betekenen dat de arbeidsovereenkomst met de werkgever ten einde loopt. We vragen daarom de werkgever om het IFG op de hoogte te brengen of de WIO al dan niet in dienst blijft binnen de organisatie.
- Indien hij/zij beslist om af te haken, kan hij/zij later niet meer deelnemen aan projecten van het IFG.

i) Worden de dagen tijdens schoolvakanties beschouwd als gewerkte dagen?

De schoolvakantiedagen die plaatsvinden in de loop van het schooljaar, dat ingaat vanaf het begin van het schooljaar tot ten laatste de effectieve dag (les, stage of examen) van het schooljaar (of het semester indien de WIO met de opleiding beëindigd in januari), worden beschouwd als gewerkte dagen. Er kunnen dus geen verlofdagen toegekend worden tijdens deze periode!

a) Heeft de WIO recht op toeslag voor de onregelmatige prestaties?

Ja. Indien de WIO onregelmatige prestaties levert, dient hij/zij hiervoor vergoed te worden volgens de sectorale afspraken.

b) Op hoeveel vakantiedagen heeft de WIO recht?

De WIO heeft recht op wettelijke verlofdagen (20 dagen) en CAO-dagen die van toepassing zijn in de instelling.

c) Wanneer kan de WIO zijn jaarlijks verlof opnemen?

De opleiding wordt beschouwd als werken. Vanaf de laatste schooldag van het huidig schooljaar tot de eerstvolgende schooldag moet hij/zij bij de werkgever werken maar mag in die periode ook het wettelijk verlof opnemen. Het is niet mogelijk om het verlof te plannen tijdens de andere schoolvakanties (zoals bv. de kerstvakantie)!

Het is echter aangeraden om rekening te houden met verplichtingen die voortvloeien uit de opleiding: bv. voor de voorbereiding en het afleggen van examens in een 2de zittijd moet hij/zij gebruik maken van de jaarlijkse verlofdagen. Hiervoor worden vanuit het Fonds geen extra verlof- of afwezigheidsdagen toegekend.

De eigenlijke vakantieperiode tijdens de zomermaanden wordt in onderling akkoord met de werkgever bepaald, volgens de regels geldend bij de werkgever.

Het project van laatstejaars stopt eind juni. Het wettelijk verlof kan bijgevolg ingepland worden over de rest van het jaar, net als bij de andere werknemers.

d) Heeft de WIO recht op vakantiedagen na het eerste jaar opleiding?

Ja. Iedereen heeft recht op vakantiedagen.

- Ofwel heeft hij/zij vakantiedagen opgebouwd bij een vorige werkgever.
- Ofwel heeft hij/zij geen opgebouwde vakantiedagen en kan hij/zij onbetaald verlof nemen (bv werknemers uit de openbare sector, zelfstandigen).

e) Is de WIO tijdens de opleiding beschermd tegen ontslag door de werkgever?

De cao voorziet geen speciale bescherming voor werknemers in opleiding.

OPGELET: Dankzij de arbeidsovereenkomst kan hij/zij genieten van het project #kiesvoordezorg. Indien de WIO tijdens de opleiding zijn/haar ontslag krijgt, kan het project enkel verder gezet worden indien hij/zij een nieuwe werkgever vindt die eveneens deel uit maakt van het Paritair Comité 330 en die akkoord gaat om het project over te nemen.

a) De WIO is ziek. Wat moet hij doen?

In geval van ziekte brengt de WIO de werkgever en de school hiervan op de hoogte **EN** bezorgt hij/zij hen een doktersattest. Via mail verstuurt hij/zij tevens een kopie naar het IFG.

b) De WIO heeft op school of op de stageplaats een ongeval gehad. Wat dient hij/zij te doen?

Indien de WIO verwond is tijdens het woon/stageverkeer, woon/schoolverkeer of tijdens een schoolactiviteit, moet hij/zij dit zo vlug mogelijk aan de werkgever melden.

De werkgever zal op zijn beurt een aangifte van arbeidsongeval opmaken (het volgen van de lessen en de stages staat nl. gelijk aan de "missie" opgelegd door het contract).

De school kan ook haar verzekering aanspreken maar de wettelijke arbeidsongevallen-verzekering van de werkgever dekt het salaris indien hij/zij niet kan werken voor een langere periode, de verzekering van de school dekt alleen medische kosten (het verschil tussen het betaalde bedrag en de tussenkomst van de mutualiteit).

c) Welke stappen dient de WIO te ondernemen bij langdurige afwezigheid (ziekte, of zwangerschap,...)

- Eerst neem de WIO contact op met de school en vraagt welke de mogelijkheden zijn (lessen verder volgen en stages later inplannen bijvoorbeeld).
- Hij/zij meldt de zwangerschap / ziekte en de afspraken met de school aan de werkgever **EN** het IFG. Het IFG gaat hiermee naar de Raad van Beheer.
- Indien hij/zij het volgende instapmoment wenst te herstarten met de opleiding stuurt hij/zij **VÓÓR** de herstart een motiverend schrijven naar het IFG (DUS: instappen bijvoorbeeld 2 jaar later is **NIET** mogelijk).
- De WIO krijgt een bevestigend schrijven van het IFG (de werkgever krijgt hiervan een dubbel).

Ter info: Voor zwangere werkneemsters in opleiding is dezelfde reglementering van toepassing als op zwangere werkneemsters in de organisatie (verwittigen van de werkgever, arbeidsgeneesheer,...). Indien de schoolarts beslist om haar preventief te verwijderen op de stage, wordt het beleid van de school gevolgd.

d) De partner van de WIO is bevallen. Heeft hij recht op vaderschapsverlof tijdens de lesdagen of stageperiode?

De regeling van het geboorteverlof (= vaderschapsverlof) is van toepassing op alle werknemers die worden tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst onder de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Niet alle scholen houden echter rekening met het vaderschapsverlof. Binnen een aantal scholen kan een student zeker een aantal 'gewettigde dagen' hiervoor aanvragen. De WIO bevraagt zich dus best in de school waar hij of zij zich inschreef.

De dagen vaderschapsverlof (die niet opgenomen konden worden) kunnen eventueel wel opgespaard worden tot de zomervakantie (indien binnen de 4 maanden na de bevalling).

e) Wat moet de WIO doen indien iets onvoorzien gebeurt tijdens de opleiding?

Voor alle persoonlijke of familiale problemen en onvoorziene gebeurtenissen tijdens de opleiding, raden wij aan om altijd onmiddellijk contact op te nemen met het IFG. Het is belangrijk om de verantwoordelijke van het project op de hoogte te brengen van de situatie.

STOPZETTING PROJECT

a) Zijn er situaties waarin het IFG het recht heeft om het project stop te zetten?

Het project wordt stopgezet in volgende situaties:

- De WIO is voor meer dan één tiende van de cursussen ongewettigd afwezig.
- De WIO is niet geslaagd voor het studiejaar/semester waarvoor hij/zij is ingeschreven (bissen is niet mogelijk behalve in gevallen erkend door de Raad van Beheer van het IFG).

Werknemers in opleiding moeten aanwezig zijn op alle les-, stage- en examendagen. Elke afwezigheid moet gewettigd worden (bv. doktersattest).

OPMERKING:

Het starten door de werknemer van een nieuwe en bijkomende professionele activiteit als werknemer, zelfstandige of ambtenaar na de aanvaarding van zijn kandidatuur is niet verboden, zolang deze activiteit de kansen om te slagen voor de opleiding niet in gevaar brengt.

Deze activiteit kan echter in geen geval een geldige reden zijn voor afwezigheid van de lessen en de stage en als verklaring gegeven worden voor het niet slagen in studiejaar/semester om zodoende dat studiejaar/semester opnieuw te kunnen afleggen binnen de bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst van het project.

a) De WIO is afgestudeerd. Is de werkgever verplicht om de arbeidsovereenkomst te verlengen?

Neen. Zowel de werkgever als de WIO kunnen een einde stellen aan de arbeidsovereenkomst. Indien een job aangeboden wordt, dient er wel een bijlage toegevoegd te worden bij de bestaande arbeidsovereenkomst (of een nieuwe arbeidsovereenkomst tekenen).

b) De WIO is afgestudeerd als verpleegkundige/zorgkundige. Loopt de tijdens de opleiding opgebouwde anciënniteit verder of niet?

Na het succesvol doorlopen van de opleiding wordt de WIO tewerkgesteld als zorgkundige of verpleegkundige en betaald conform de loonschaal die van toepassing is voor de functie die hij/zij uitoefent. De studiejaren in het kader van het vormingsproject #kiesvoordezorg worden meegenomen voor het bepalen van de geldelijke anciënniteit.

c) Kan de WIO verplicht worden om na de opleiding een bepaald aantal jaren te blijven werken bij de werkgever waar hij/zij bij aanvang van de studies de arbeidsovereenkomst getekend had?

Neen, de WIO is vrij in de keuze van werkgever. De arbeidsovereenkomst onbepaalde duur kan opgezegd worden mits respecteren van de wettelijke opzegtermijn.

Er wordt wel gevraagd om na de opleiding minstens 5 jaar te werken als verpleegkundige/zorgkundige in de Federale gezondheidszorg, tenminste met een halftijdse arbeidsovereenkomst en bij voorkeur bij de initiële werkgever.