

VZW Actueel

De vzw is dood, leve de vzw: de hervorming van het verenigingsrecht (1)

Inge Geerardyn, netwerkmedewerker bij de Verenigde Verenigingen

Ondanks de wel erg woelige politieke tijden van de afgelopen maanden nadert de hervorming van het vennootschaps- en verenigingsrecht eindelijk haar ontknoping want de teksten worden naar alle waarschijnlijkheid dit voorjaar nog goedgekeurd. Met het oog op modernisering, transparantie en vereenvoudiging ging minister van Justitie Koen Geens met de grove borstel door de wetboeken; van de twaalf vennootschapsvormen blijven er zo maar vier over. De vzw moest een eigen transformatie doormaken: de vereniging zonder winstoogmerk vervelt tot een vereniging zonder winstuitkering. In drie artikels gaan we in op de grote én kleine wijzigingen die deze hervorming met zich meebrengt voor verenigingen, en de (niet onverdeelde positieve) gevolgen die eraan vasthangen.

Verenigingen worden ondernemingen

Voor we ingaan op de kleinere en meer praktische aanpassingen van het aanstormende wetboek richten we ons in dit artikel nog eens op de meest fundamentele wijziging voor verenigingen, met name hun transformatie tot bijna- volbloed ondernemingen. Deze wijziging valt letterlijk te nemen: in het wetboek ondernemingsrecht, dat in voege trad op 1 november 2018, werd een uniform ondernemingsbegrip geïntroduceerd waaronder naast de vrije beroepers en landbouwers nu ook alle verenigingen vallen.

Hoewel dit ondernemingsbegrip op zich een eenvoudige functionele invulling krijgt (elke actor die ooit een economische activiteit onderneemt, is een onderneming), is dit geen louter semantische aanpassing. Verenigingen zullen post-hervorming onbeperkt economische activiteiten mogen gaan uitoefenen, zolang ze de winst die ze daarbij verwezenlijken niet verdelen. Het onderscheid tussen

vennootschappen en verenigingen wordt dus niet langer het loutere nastreven van de winst, wel wat met die winst gebeurt. Van een vereniging zonder winstoogmerk gaan we naar een vereniging zonder winstuitkering.

Het belangeloos doel primeert

Aan dit onderscheid op basis van winstuitkering wordt nog een extra kwalificatie toegevoegd. We nemen er even de definitie van het ontwerpwetboek bij: *“Een vereniging [...] streeft een belangeloos doel na [...]. Zij mag rechtstreeks noch onrechtstreeks enig vermogensvoordeel uitkeren of bezorgen aan de oprichters, de leden, de bestuurders of enig andere persoon behalve voor het in de statuten bepaald belangeloos doel.”*

Dat verenigingen belangeloze doelen nastreven is een vanzelfsprekendheid, maar tot op de dag van vandaag een ongeschreven wet. Met de hervorming wordt dit ‘rechtgezet’.

deze week :

De vzw is dood, leve de vzw: de hervorming van het verenigingsrecht (1)	1
Omvangcriteria voor verenigingen en stichtingen zullen worden aangepast	3
Ook met Instagram kan je jezelf of je organisatie stevig in de markt zetten	4
De non-profit staat in brand: de strijd van care givers tegen stress en burn-out (1)	6

Vanaf nu moet elke vereniging een belangeloos doel hebben en dat bijgevolg ook zo omschrijven in haar statuten.

Het belang daarvan valt niet te onderschatten. Verenigingen zullen namelijk wél rechtstreekse of onrechtstreekse vermogensvoordelen mogen uitkeren aan oprichters, leden, bestuurders of derden wanneer dat in overeenstemming is met het belangeloos doel van de verenigingen.

Concreet betekent dat bv. dat een sportvereniging gratis (of aan een verminderd tarief) infrastructuur en materieel kan uitlenen aan haar leden, een toneelvereniging leden of derden korting kan verlenen voor toneelvoorstellingen, en een vereniging die zich op medische zorgen toelegt voor behoeftigen deze zorgen gratis kan (blijven) verlenen aan leden.

Een grijze zone wordt (deels) uitgeklaard...

Verenigingen die voor het eerst kennismaken met deze hervorming slikken wanneer ze te horen krijgen dat ze het ticket 'onderneming' opgespeld zullen krijgen. Dat is logisch: het woord 'onderneming', ongeacht het feit dat het in de hervorming eerder als containerbegrip gebruikt wordt, heeft maatschappelijk gezien nu eenmaal een belangrijke connotatie waar verenigingen over het algemeen zo ver mogelijk van willen afblijven.

Overheden en verenigingen doen er goed aan te waken over de mogelijke begripsverwarring die dit met zich mee kan brengen. Zowel het beleid als het maatschappelijk debat mogen zich immers niet op de term verkijken om verenigingen te sterk te gaan behandelen als vennootschappen, de échte ondernemingen.

Los van deze niet onbelangrijke bezorgdheid brengt de hervorming wel een kleine verlossing voor die verenigingen die zich vandaag in de grijze zone bevinden van de 'bijkomstige economische activiteiten'. Vandaag stelt de vzw-wet van 1921 dat verenigingen geen handelsdaden mogen uitoefenen. In de praktijk mogen ze dat volgens de rechtspraak en rechtsleer wel, voor zover deze economische activiteiten 'van bijkomstige aard zijn'.

Gelukkig maar, want bijna elke vereniging onderneemt wel eens een economische activiteit, zoals het organiseren van een wafelbak of spaghettiavond. De winst van deze activiteiten wordt ook niet verdeeld, maar geïnvesteerd ten voordele van de niet-economische activiteiten van de vereniging.

Dit toelaten van bijkomstige economische activiteiten vormt vandaag dus een noodzakelijke buffer die voor het overgrote merendeel van de vzw's overigens volstaat. Maar wat als je flirt met de grens van bijkomstigheid? Zo is het niet ondenkbaar dat een populair jeugdhuys na verloop van tijd aanzienlijke winsten maakt met haar drankverkoop, of dat een vereniging voor amateurfotografie opeens een

succesvol fotoboek uitgeeft. De verenigingen die zich in deze grijze zone bevinden (die onder meer ook bepaalt voor welke rechtbank ze moeten verschijnen), zullen daar na de hervorming eindelijk geen ingewikkelde en troebele juridische interpretaties meer voor moeten uitspitten.

Jammer genoeg geldt hetzelfde niet voor de bepaling van het belastingregime waaronder een vereniging valt: daar blijft de grijze zone van de bijkomstige economische activiteiten bestaan... In een volgend artikel diepen we dit uit.

... en een nieuwe grijze zone ziet het licht

De introductie van het winstuitkeringsverbod als onderscheidend criterium tussen verenigingen en vennootschappen maakt dus welgekomen komaf met de grijze zone van de bijkomstige economische activiteiten, maar ze creëert er tegelijk ook een.

In zijn communicatie omtrent het winstuitkeringsverbod gaf minister Geens aan dat een nultolerantie gehanteerd zal worden. Alleen zal ook dit criterium onvermijdelijk voer voor discussie worden in rechtbanken.

Vanaf wanneer kan bv. een ledenvoordeel als een verdoken winstuitkering gekwalificeerd worden? Verenigingen houden dit best in het achterhoofd wanneer ze leden- en andere voordelen uitkeren. Omdat juridische interpretaties van het begrip door de rechtbanken onvermijdelijk zijn, zullen er sowieso verenigingen zijn die onzacht in aanraking zullen komen met de grenzen van dit nieuwe criterium.

Hoe dan ook is zeker dat de hervorming van het verenigingsrecht een ambitieus werkstuk is dat een op zich interessant principe (met voor- en nadelen) combineert met een zoektocht naar meer eenvoud, flexibilisering en transparantie.

In de twee volgende artikels gaan we achtereenvolgens in op de kleinere, meer praktische en overwegend positieve wijzigingen van het nieuwe wetboek en op de impact die het wetboek zal hebben op de 'belendende percelen' van het recht (fiscaliteit, vrijwilligerswerk, subsidiewetgeving...). Het zal niet verbazen dat de belangrijkste bezorgdheden en vragen van het verenigingsleven in Vlaanderen zich vooral in die laatste dimensie situeren.

Omvangcriteria voor verenigingen en stichtingen zullen worden aangepast

Professor Jo Van den Bossche, EHSAL Management School

In het kader van het nieuwe Wetboek van vennootschappen en verenigingen (WVV) dat op stapel staat, zullen ook de omvangcriteria die gelden voor verenigingen zonder winstoogmerk, internationale verenigingen zonder winstoogmerk en stichtingen worden aangepast.

Huidige wetgeving

Volgens de huidige wetgeving is een vereniging (hetzelfde geldt ook telkens voor de stichting) klein indien zij niet meer dan één van volgende criteria overstijgt:

- gemiddeld personeelsbestand (in VTE): 5;
- ontvangsten, andere dan uitzonderlijke: 312.500 EUR;
- balanstotaal: 1.249.500 EUR.

Deze verenigingen of stichtingen mogen een vereenvoudigde boekhouding voeren. Zij houden een ongesplitst dagboek bij waarin zij zonder uitstel, getrouw, volledig en naar tijdsorde de mutaties in contant geld of op rekening inschrijven. Het model van dit dagboek is voortaan voorgeschreven door het nieuwe KB van 21 oktober 2018 (BS 29 oktober 2018).

Verenigingen en stichtingen die niet klein zijn en die maximum één van volgende drempels overschrijden:

- gemiddeld personeelsbestand (in VTE): 50;
- ontvangsten, andere dan uitzonderlijke: 7.300.000 EUR;
- balanstotaal: 3.650.000 EUR;

worden beschouwd als grote vzw's of stichtingen.

Wanneer meer dan één van voormelde drempels overschreden wordt of wanneer het gemiddeld personeelsbestand (in VTE) meer is dan 100 werknemers, wordt een vereniging als zeer groot beschouwd.

Het overschrijden (of niet langer overschrijden) van de criteria gedurende een boekjaar heeft (in tegenstelling tot de regels voor bedrijven waar men de criteria gedurende twee opeenvolgende boekjaren moet overstijgen om van categorie te wisselen) dadelijk voor gevolg dat men vanaf het volgende boekjaar de regels voor de nieuwe categorie moet volgen.

Zowel de grote als de zeer grote vzw's en stichtingen moeten een dubbele boekhouding voeren, een wettelijk minimum algemeen rekeningenstelsel volgen, een inventaris opmaken en een jaarrekening opstellen en publiceren. Grote vzw's en stichtingen kunnen hun jaarrekening opmaken volgens een verkort schema, terwijl zeer grote vzw's voor hun

jaarrekening het volledig schema moeten volgen. Zij dienen eveneens een commissaris te benoemen.

Het wetsontwerp

Voormelde omvangcriteria gaan terug op de oude omvangcriteria die golden voor ondernemingen, maar die voor bedrijven werden gewijzigd door de Wet van 18 december 2015.

In het wetsontwerp van het nieuwe Wetboek van vennootschappen en verenigingen (WVV) worden deze omvangcriteria én de benamingen van de categorieën van verenigingen, aangepast en beter afgestemd op de bepalingen die gelden voor de andere ondernemingen.

Het wetsontwerp gaat uit van het principe dat alle verenigingen en stichtingen een dubbele boekhouding voeren. Net zoals bij bedrijven, kent men volgende categorieën:

- Verenigingen die niet meer dan één van volgende criteria overschrijden:
 - 10 werknemers (in VTE);
 - omzet (excl. btw): 700.000 EUR;
 - balanstotaal: 350.000 EUR;

zijn kleine verenigingen en stichtingen die hun jaarrekening mogen opmaken volgens het micromodel (MIC).

- Verenigingen die niet meer dan één van volgende criteria overschrijden:
 - 50 werknemers (in VTE);
 - omzet (excl. btw): 9.000.000 EUR;
 - balanstotaal: 4.500.000 EUR;

zijn kleine verenigingen en stichtingen die hun jaarrekening mogen opmaken volgens het verkort model (VKT).

- Indien meer dan één van voormelde criteria overschreden wordt, heeft men te maken met een grote vereniging of stichting die haar jaarrekening moet opmaken volgens het volledig model (VOL) en tevens een commissaris

dient te benoemen.

- Maar kleine verenigingen en stichtingen die niet meer dan één van volgende criteria overstijgen:
 - gemiddeld personeelsbestand (in VTE): 5;
 - andere dan niet-recurrente ontvangsten: 334.500 EUR;
 - bezittingen: 1.337.000 EUR;
 - schulden: 1.337.000 EUR;

dienen geen volledige boekhouding te voeren, noch een jaarrekening op te maken volgens het MIC of VKT-model. Zij mogen een vereenvoudigde boekhouding voeren (conform de voormelde bepalingen).

Net zoals voor de overige ondernemingen, voorziet het wetsontwerp ook voor (internationale) vzw's en stichtingen dat men twee opeenvolgende jaren de criteria moet overschrijden alvorens van categorie te wisselen (een eenmalige overschrijding van de criteria heeft

geen gevolgen). Ook is het criterium 'een gemiddeld personeelsbestand van meer dan 100 werknemers (in VTE)' hier weggefallen.

Ook de benamingen zijn gewijzigd. Er is voortaan sprake van kleine verenigingen, met de subcategorieën 'micro-verenigingen' en 'verenigingen die een enkelvoudige boekhouding mogen voeren' (die voordien kleine verenigingen werden genoemd). Daarnaast zijn er nog de grote verenigingen (die voordien als zeer grote verenigingen werden bestempeld). Dit zal nog wel even voor verwarring zorgen.

Anderzijds is het goed dat de criteria voor verenigingen en stichtingen en die voor de overige ondernemingen nu grotendeels gelijk zullen lopen (met uitzondering van deze voor het voeren van een vereenvoudigde (d.i. enkelvoudige) boekhouding).

Ook met Instagram kan je jezelf of je organisatie stevig in de markt zetten

Clo Willaerts, Program manager Digital Business KdG Antwerpen, digital marketing expert, auteur en consultant

Instagram, de mobiele app waarmee je foto's kan delen, werd in 2012 overgenomen door Facebook en kan vandaag prat gaan op 500 miljoen dagelijks actieve gebruikers. Het is dus een gedroomd kanaal voor marketeers om een brede doelgroep van consumenten te bereiken. Ook voor vzw's, want instagramgebruikers zijn veel betrokkener dan bij andere platformen op sociale media. Hoe zet je Instagram op de efficiëntste manier in? En hoe krijg je veel volgers op dit platform? Enkele tips in een notendop.

Ook voor organisaties

Organisaties kunnen Instagram gebruiken om producten en diensten te presenteren, de merkbekendheid en de merktrouw te versterken en bedrijfsnieuws te delen. Vooral bedrijven met visueel aantrekkelijke producten zijn gecharmeerd van dit platform.

Het is dan ook niet verwonderlijk dat luxemerken als Chanel, Louis Vuitton en Gucci van het platform gebruik maken, net zoals Apple, Real Madrid, Starbucks, Coca-Cola, Heineken en Nutella. Maar het grootste succes haal je op Instagram met het nemen van 'selfies'. Met je organisatie wil je vooral het verhaal vertellen van de vrijwilligers en de impact die ze maken, en liefst ook letterlijk tonen hoe, waar en met wie ze zich inzetten. Dat verhaal past dus perfect in de selfie-cultuur van Instagram.

Een ander groot voordeel is dat er een koppeling van het Instagram-account is aan de Facebook-pagina, die analyses

biedt over het bereik van de berichten. Aanvankelijk lag de grote aantrekkingskracht van Instagram in de kleurfilters die mensen in staat stelden om de foto's aan te passen. Maar ook de andere mogelijkheden om creatief aan de slag te gaan zoals in-en uitzoomen, het gebruik van Instastories (die na 24 uur weer verdwijnen), of het maken van video's zijn grote troeven die ervoor zorgen dat gebruikers van dit platform er bijzonder gehecht aan geraken.

Praktische tips

Als je als organisatie ook Instagram wil inschakelen als social mediaplatform, dan zal je gegarandeerd positieve resultaten bereiken als je een bijschrift, een call to action (CTA) en hashtags bij je foto's plaatst.

De juiste hashtags kunnen je potentiële volgers helpen jouw account te vinden. Populaire hashtags zoals #photooftheday, #instamood #picoftoday en #happy kunnen heel wat volgers in beweging brengen. Zorg er wel voor dat de

hashtag bij je foto past: een hele rits met irrelevante hashtags onder je foto ziet er niet erg professioneel uit en je bereikt zo ook niet het juiste publiek.

Het is voorts evident dat stijl- en kleurconsistentie erg belangrijk zijn voor een stijlvolle en professionele uitstraling.

Welke foto's ?

Een interessante manier om je Instagram foto's aantrekkelijk te maken, is door je leden en vrijwilligers bij het creatieproces van de foto's te betrekken. Starbucks is een goed voorbeeld. Met de hashtag #starbucks delen Starbucksfans massaal foto's van zichzelf met een lekker bekertje Starbucks koffie en er komen vaak ook hele creatieve foto's voorbij. Een andere manier om je Instagramfoto's interessant te houden, is door de beleving vast te leggen in plaats van het product. NH Hoteles vroeg mensen bv. om foto's te maken van het moment dat ze wakker werden en deze te delen met de hashtag #wakeuppics. Zij vinden namelijk dat de locatie van een hotel net zo belangrijk is als het hotel zelf en wie wil er nu niet wakker worden met een prachtig uitzicht? Duizenden mensen zonden hun foto's in. Ook Nike maakt hier gebruik van. Zij laten geen foto's van alleen hun producten zien, maar delen prachtige actiefoto's van sporters in Nike kleding.

Tools voor goede Instagramfoto's

- Met VSCO kan je foto's maken en bewerken met behulp van mobiele presets en geavanceerde camerabedieningen.
 - vSCO.co
- Priime biedt tools, voorinstellingen en stijlen.
 - priime.com
- Snapseed is een app voor het bewerken van foto's waarmee gebruikers foto's kunnen verbeteren en digitale filters kunnen toepassen.
- Met Adobe Lightroom CC Mobile kan je foto's organiseren en bewerken, je collecties op internet delen en foto's op je apparaat opslaan nadat je ze hebt bewerkt.
- Pixlr is een foto-editor die een groot aantal effecten biedt. De app maakt de typische eenvoudige en basisbewerkingen mogelijk, zoals het wijzigen, roteren of bijsnijden van een foto.
- Litley is een app voor het bewerken en filteren van foto's.
 - litley
- FliXel wordt meestal gebruikt om cinemagraphs te maken.
 - fliXel.com
- Boomerang is een app ontwikkeld door Instagram waarmee gebruikers korte video's kunnen delen die heen en weer lopen.

- Hyperlapse, ook ontwikkeld door Instagram, laat je gepolijste time lapse-video's maken.

Extra tools

Om hashtags te vinden om toe voegen aan je Instagram-bericht...

- De Roll-app: analyseert je afbeeldingen en stelt de juiste hashtags voor.
- Smarhash-app: vindt interessante hashtags voor je.
- HashMe-app: hashtag-generator.

Hulpprogramma voor Instagram-wedstrijden...

- Gleam.io helpt je met het opzetten van weggeefacties, sweepstakes en wedstrijden.

Instagram-statistieken

Open de Instagram-app en log in op het Instagram-account van je organisatie. Volgende info kan je uit de statistieken halen:

- Om je volledige aantal Instagram-volgers te achterhalen, klik je op je profielafbeelding in de rechterbenedenhoek (of de rechterbovenhoek, als je Instagram op een desktop bekijkt) om je profiel te bekijken.
- Kies voor 'Berichten' om je afbeeldingen weer te geven. Onder het bijschrift van elke afbeelding zie je een datum. Blader terug naar het eerste bericht dat je deze maand hebt geplaatst en tel je weg naar het laatste bericht. Als je meer volgersinzichten wilt zien, tik je in de rechterbovenhoek op het vraagteken.

Opmerkingen:

- Veel van deze inzichten zijn alleen beschikbaar nadat je meer dan 100 volgers hebt.
- Gratis statistische rapportage is ook beschikbaar via statigr.am.

Meer info:

Clo Willaerts is auteur van het handboek 'Digital Marketing like a PRO', het meest complete handboek over digitale marketing dat momenteel op de markt is. Er werkten meer dan 30 marketing-experts aan mee en is te koop bij Lannoo Campus.

De non-profit staat in brand: de strijd van care givers tegen stress en burn-out (1)

Dirk Coeckelberg, consultant

Uit quasi alle onderzoek wereldwijd blijkt dat de non-profit hoog scoort inzake stress en burn-out. In de internationale literatuur noemt men het hoge stressverschijnsel waarbij mensen die zorg verstrekken aan andere mensen 'care giver burn-out'. Typisch voor hen zou zijn dat care givers voor anderen zorgen, maar te weinig zorg dragen voor zichzelf. In deze bijdrage geven we een algemene duiding en geven we uitleg bij de beschikbare feiten en cijfers. In de volgende bijdrage gaan we dieper in op methodes die ondersteuning bieden.

Uit studies blijkt dat iedereen die zorg draagt voor anderen sterk onder druk komt te staan: zij die zorgen voor mensen in een bij de wet omschreven nood (politie), zij die zorgen voor mensen in vuurnood (brandweer), zij die zorgen voor kinderen (onderwijzers en leraars), zij die zorgen voor ouderen (geriatrie), zij die zorgen voor zieken (ziekenzorg), zij die zorgen voor stervenden (palliatieve zorg), zij die zorgen voor dieren in nood (dierenartsen, dierenasielwerkers, dierentherapeuten, dierenuitlaters, dierentrainers, dierenactivisten), zij die zorgen voor de natuur in nood (boswachters), zij die (tijdelijk) zorgen voor familie of vrienden (mantelzorgers), zij die zorgen voor daklozen, zij die zorgen voor hen die aandacht en zorg nodig hebben. Zelfs zij die zorgen voor hun eigen kinderen ontsnappen er vaak niet aan (parental burn-out). Toch is deze vergaarde kennis nog niet altijd goed geïmplementeerd in de zorg voor mensen die met een burn-out te maken krijgen.

1. Algemene duiding: evoluties en vaststellingen (België vs. andere landen)

Dogma in de maak: opgepast!

Een eerste opmerkelijke evolutie is het feit dat in België de werkverbondenheid en ook de werkcausaliteit hoe langer hoe meer bijna als een dogma wordt geponeerd: stress wordt veroorzaakt door het werk of houdt minstens verband met 'werk'!

Maar... In andere landen, zoals o.a. Nederland, zien we dat er meer expliciet en duidelijk ruimte is voor stress die niet of niet hoofdzakelijk werkgerelateerd is. In onderzoek zien we overigens dat stress daar helemaal niet aan gelinkt hoeft te zijn. We geven vijf categorieën van stress/burn-out die in oorsprong niets met werk te maken hebben:

- Stress en burn-out afkomstig uit het gezin: volgens de researcher RAHE is stress bij mensen zelfs het grootst en meest intens bij privéproblemen en niet bij werkproblemen. Verlies van de partner door overlijden, (v)echtscheiding, scheiding van tafel en bed, een verblijf in de gevangenis ... zijn grotere stressoren in intensiteit. Ze hebben soms ook heel lang (zware) gevolgen.
- Stress en burn-out lang voor het werkende leven:

scholieren, universiteitsstudenten en ook jonge kinderen zijn onderhevig aan stress.

- Stress en burn-out bij mensen 'zonder werk': werklozen, thuiswerkende moeders of vaders, mensen met weinig workload of veel te gemakkelijk werk (op het werk) kunnen evengoed een burn-out krijgen en zelfs een bore-out (een burn-out door verveling).
- Stress en burn-out bij mensen die hun eigen baas zijn: volgens research heeft het ook niet noodzakelijk te maken met werknemer zijn. Zelfstandigen, ook in Vlaanderen krijgen een behoorlijk deel van de burn-out-koek, ook al zijn ze 'eigen baas'.
- Stress en burn-out bij vrijwilligers: volgens research zijn ook mensen met werk die niet moeten werken omdat ze het vrijwillig doen én er niet voor betaald worden onderhevig aan burn-out.

Er is te weinig aandacht, subsidiëring, onderzoek en speelruimte voor expliciete aanpak van en zorg rond niet-werkgerelateerde stress/burn-out. Wij schatten die nochtans even belangrijk als de werkgerelateerde stress/burn-out. De conclusie voor werkgevers, (arbeids)geneesheren, collega's en naaste omstaanders is duidelijk: spreek indien mogelijk ook over de privésituatie.

België scoort beter dan je zou denken

De non-profit en ook de financiële sector in België worden door het grote aantal burn-outs gedwongen om aan verandering te werken. Toch blijkt uit internationaal onderzoek dat België tegenover andere landen niet zo heel slecht scoort in stress en burn-out. Of met andere woorden: het is hier erg, maar het is veel erger elders. Daar zijn veel indicatoren voor: België kent eerder weinig werkuren per werknemer, eerder veel geluk, eerder hogere inkomsten en vermogens, eerder goede basisgezondheidszorg, eerder goede scholen, eerder goede kinderopvang, eerder vrede en rust en afwezigheid van lange perioden van zware gewelddaden, eerder een hoge politieke vrijheid, eerder een hoge vrijheid van syndicale en verenigingsrechten, eerder een hoge graad van vrijheid van spreken, schrijven en pers, eerder een goede opvang voor hoogbejaarden ...

Maar het kan nog beter. In de Scandinavische landen zijn de stress- en burn-outcijfers het laagst en ook stabiel. Gelukbeleving blijkt daar zeer hoog te zijn. Wat hebben die landen dan gemeen?

- Een hoge ontwikkelingsgraad als maatschappij.
- Een zeer laag aantal werkuren per werknemer per maand.
- Een zeer hoge productiviteit per werknemer per gewerkt uur.
- Goede tewerkstelling, goed privaat en/of staatsopvangsysteem voor het overgrote deel van de bevolking in opleiding, gezondheid, pensioen.
- Een door de hele bevolking en door bedrijfsleiders gedeeld en in praktijk omgezet besef dat werk maar werk is, dat de kwaliteit van het leven vooropstaat en dat een goede thuis ingebed in een lokale gemeenschap essentieel is.
- Zware politieke en dagdagelijkse werkelijke loyaliteit aan de staat en aan de collectiviteit.

In België missen we vermoedelijk minstens en zeker die laatste twee om de stijgende stress- en burn-outcijfers naar beneden te brengen.

De opkomst van consortia

Een tweede opmerkelijke evolutie is het ontstaan van consortia in stresswerk. In Nederland vormde zich een landelijk consortium van researchers rond stress en burn-out⁽¹⁾. De consortiumvorming is duidelijk gestroomlijnd: het gaat over research in de brede zin van het woord en het wordt geleid door specialisten die verbonden zijn aan universitaire centra. De industrie is volledig afwezig. Deze STRESS-NL Stichting kreeg meteen een beurs van de Jonge Academie van de Royal Netherlands Academy of Arts and Sciences.

In Vlaanderen vormde zich ook recentelijk een consortium waar universiteiten en organisaties uit 24 landen aan deelnemen. Het kernteam bestaat uit drie personen verbonden aan universitaire wereld. Een aantal grote leveranciers in de bredere HR-sector (o.a. Securex vzw, Arboned, Groep Idewe, Pulso Europe, The Human Link, U-Count, Better Minds at Work, Kompas vzw) en enkele privé-personen zijn belanghebbende partners. Het onderzoeksproject herschreef de definitie van stress en burn-out en legt op dit moment de laatste hand aan de Burnout Assessment Tool die in maart 2019 officieel gelanceerd wordt⁽²⁾.

2. Grootorde: de feiten

In België kampen tienduizenden mensen met een burn-out. De voorbije jaren gebeurden per sector tal van onderzoeken, maar precieze cijfers voor de burn-outepidemie binnen de

non-profit zijn er niet. We geven bij wijze van indicatie enkele sectoren die de ernst van het probleem concretiseren.

Het onderwijs

Universiteitsstudenten zijn onderhevig aan zware stress. Hun aantal is stijgend en ook het stressniveau stijgt. Zowel in België als uit internationale studies blijkt dat eerstejaarsstudenten en jonge vrouwen het sterkst vertegenwoordigd zijn. De hulpkreten gaan over angsten (vaak faalangst), depressie, stress, persoonlijkheidsstoornissen, rouwverwerking, relatiebreuken en zelfmoordneigingen. Hoe komt dat? Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat universiteitsstudenten, mogelijk door nieuwe regelingen (ook in België) die te lang studeren moeten tegengaan, tot het uiterste gaan om de studie op tijd af te ronden. Stress door tijdsproblemen is er vaak omdat tijd een moeilijke factor is in het universitaire leven; hetzelfde geldt voor academische druk of stress door tentamens, examens, aantal lessen/lesuren, practica en deadlines. We kunnen concluderen dat voor studenten de druk en belasting net zo hoog is als bij een gewone werknemer.

Zelfs de middelbare graad in België kampt ermee. Volgens verschillende onderzoeken zegt gemiddeld driekwart van de scholieren tussen 12 en 18 jaar last te ondervinden van stress. Daarnaast zijn er nog de docenten en leraars: ook hun burn-outcijfers liggen systematisch hoger dan de gemiddelden.

Verpleegkundigen in de zorg- en welzijnssector

De zorgsector in Vlaanderen moet de komende tien jaar elk jaar op zoek naar 46.000 nieuwe zorgverleners, alleen al om de mensen die met pensioen gaan op te vangen. Ook degenen voor wie de job te zwaar wordt, dienen zo snel mogelijk vervangen te worden. De situatie is zo precair dat men denkt het te kunnen oplossen door te zoeken naar zorg- en welzijnspersoneel via interimkantoren in Luxemburg, Frankrijk, Spanje en Turkije.

Alle studies duiden op verhitting: 7,8% van de Belgische verpleegkundigen kampt met een burn-out volgens de ene studie (studie Professor Godderis), 10% loopt een hoog risico op een burn-out volgens een tweede studie (studie PWO) en 6,9% vecht daadwerkelijk tegen of met een burn-out (studie Vandenbroeck). Wanneer deze verpleegkundigen langdurig ziek vallen ten gevolge van een burn-out, lopen de kosten voor de Vlaamse algemene ziekenhuizen op tot miljoenen euro's.

De verpleegkundigen in ziekenhuizen worden de laatste jaren ook geconfronteerd met nieuwe uitdagingen:

- Kortere ziekenhuisverblijven: de verpleegkundigen moeten voor de patiënten hetzelfde doen in minder tijd.

- 42% van de algemene ziekenhuizen in ons land gaat in het rood, volgens de jaarlijkse ziekenhuizenstudie van de overheidsbank Belfius in 2018.
- In 2017 waren er in België voor 91 ziekenhuizen ongeveer 95.000 werknemers; dat wil zeggen dat er per 11 patiënten een verpleegkundige/geschoold iemand aanwezig was. In Europa is dat gemiddelde 1 op 8.
- Er is veel onzekerheid over jobinhoud, de werkplaats en de werkzekerheid door de verplichte vorming van ziekenhuisnetwerken onder druk van terugschroevende subsidies.
- Er komt een totale reorganisatie van de loonbarema's voor de zorg, inclusief voor ziekenhuizen. Sinds 1 mei 2018 wordt dit nieuwe systeem uitgerold in de private instellingen. Vanaf 2020 zou de hele zorgsector volgen.
- We staan op de vooravond van een volledig nieuw en modern zorgmodel waarin de nieuwe heilige Drievuldigheid van de zorg met name (meer) de klant zelf (1), (meer) preventie (2) en (meer) e-health-driven care (3) de kar zullen gaan trekken. Eind 2018 bestaan er zo'n 160.000 apps wereldwijd die ons toelaten onze gezondheid op te volgen, daarvan zijn er intussen hooguit 120 medisch goedgekeurd. Vandaag komt in ons land geen enkele gezondheidsapp in aanmerking voor terugbetaling, hoewel België op het punt staat er drie te erkennen. FibriCheck, een applicatie die in Limburg werd ontwikkeld, is daar een van. Deze app werd intussen door meer dan 1.000 artsen voorgeschreven, in Europa en Amerika.

Al deze uitdagingen zorgen voor een toevloed aan stress in de medische sector. In januari 2019 start FEDRIS, het Federaal Agentschap voor Beroepsrisico's, met een pilootproject voor een begeleidingstraject voor werknemers die ten gevolge van een arbeidsgerelateerd psychosociaal risico bedreigd of getroffen zijn door een vroegtijdig stadium van burn-out. De doelgroep bestaat uit werknemers uit de

financiële en de medische sector⁽³⁾.

Huisartsen

Huisartsen blijken ook verre van immuun te zijn voor stress en burn-out. De zelfdodingcijfers van artsen behoren overal ter wereld tot de hoogste. Twee organisaties in Vlaanderen houden zich daar specifiek mee bezig: de vzw Doctors4Doctors en Arts In Nood.

Doctors4Doctors wil voor de beroepsgroep een zichtbaar, laagdrempelig en herkenbaar aanspreekpunt zijn. Ze bieden medische hulp en psychologische begeleiding en ondersteunen in het aanleren van vaardigheden rond afbakening, organisatie en teamwerking van de praktijk⁽⁴⁾.

Arts In Nood is zowel een kenniscentrum als een centraal contactpunt. Artsen, omstaanders en geïnteresseerden kunnen hier terecht voor informatie over psychische problemen bij artsen en preventie. Artsen in nood, maar ook partners, familie of collega's kunnen direct contact opnemen. Na analyse van de hulpvraag zal een vertrouwenspersoon worden aangesteld en wordt de gepaste begeleiding besproken en opgestart⁽⁵⁾.

⁽¹⁾ STRESS-NL Stichting: <https://stress-nl.nl>.

⁽²⁾ Burnout Assesment Tool: <http://burnoutassessmenttool.be>.

⁽³⁾ FEDRIS: <http://fedris.be/nl/pilootproject-burn-out>

⁽⁴⁾ Doctors4Doctors: <http://www.doctors4doctors.be>.

⁽⁵⁾ Arts In Nood: <http://www.artsinnood.be>.

Colofon

Kernredactie: Jeroen Léaerts (Procura vzw), Consulenteenteam Sociare (Socioculturele werkgeversfederatie), Stefaan Tuytten (SBB Accountants & Adviseurs), Hans Vermeulen (bvba ACE AUDIT), Dirk AJ Coeckelbergh.

Eindredactie: Evi Plettinckx, evi.plettinckx@larciergroup.com

Verantwoordelijke uitgever: G. Glorieux, Hoogstraat 139, Loft 6, B-1000 Brussel.

Service center: U kunt ons bereiken op 0800 39 067 of via professional@larciergroup.com / www.larcierbusiness.com

© ELS Belgium nv, Hoogstraat 139, Loft 6, B-1000 Brussel

VZW Actueel houdt abonnees volledig op de hoogte van alle ontwikkelingen rond vzw's in België.

Deze nieuwsbrief is een digitale uitgave van Larcier Business (www.thematax.be) in samenwerking met Procura vzw (www.procura.be).

© Alle rechten voorbehouden. Niets van deze uitgave mag gereproduceerd, overgenomen of openbaar gemaakt worden door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke wijze ook, zonder voorafgaandelijke schriftelijke toestemming van de uitgever. De redactie streeft naar betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie, waarvoor ze echter niet aansprakelijk kan worden gesteld.