

HET NIEUWE

NON-PROFIT PLAN



EEN PLAN VAN LBC-NVK
DE VAKBOND VAN DE WERKNEMERS VAN DE NON-PROFIT



Het nieuwe non-profit plan

een uitgave van LBC-NVK

oktober 2009

Sudermanstraat 5

2000 Antwerpen

wittewoede.be | lbc-nvk.be

HET NIEUWE NON-PROFIT PLAN WAT DENK JIJ ERVAN?

Tegen oktober 2010 moet er voor de non-profit sector een nieuw sociaal akkoord met de politieke overheid gesloten worden. Dat is veel dichterbij dan je op het eerste zicht denkt. Natuurlijk willen wij een nieuw akkoord. Maar dat zal niet zomaar onder de kerstboom liggen. In 2010 zal er stevig onderhandeld moeten worden. De non-profit sector zal alle krachten moeten bundelen.

Wij gaan voor een nieuw non-profit Plan met een duidelijke en strijd bare visie. Als actieve non-profit vakbond bereiden wij ons grondig voor. En dat doen we samen met jullie.

Je hebt een exemplaar in handen van onze grote raadpleging. Aan zoveel mogelijk werknemers, diensten en organisaties, in alle regio's, in alle sectoren van de non-profit vragen we: "Wat denk jij ervan?"

Dat is een groot werk!

Zeker, maar het is de moeite waard om er tijd voor te maken. Waarom? Een goed plan groeit uit de kans voor iedereen om haar/zijn mening te zeggen. Een goed plan spreekt over wat er leeft. Een goed plan graaft naar de kern van de zaak.

Jouw komende jaren als werknemer in de non-profit worden mee bepaald door nieuwe sociale akkoorden. En dat is lang niet alles. Wat er in die jaren met zorg, welzijn en cultuur in onze samenleving gebeurt kan niemand koud laten. De non-profit werkers zijn door hun inzet heel goed geplaatst om dat beter dan wie ook te beseffen. En om het voortouw te nemen in de actie voor een zorgzame samenleving.

2 - LBC-NVK 2009

In deze brochure lanceren we ideeën en uitdagingen voor het nieuwe non-profit Plan.

De “mijn-gedacht”-strook zit er bij voor jou! Je kan ze ingevuld teruggeven aan de LBC-NVK afgevaardigden op je werk of in de LBC-NVK secretariaten. Je kan ze ook online invullen op www.wittewoede.be of www.lbc-nvk.be.

Tot eind december 2009 gaan we met deze raadpleging op pad! Je hoort er nog van! Of misschien zien we je op één van de discussievergaderingen!

Benieuwd naar jouw gedacht! Doe mee, je bijdrage is belangrijk!

Mark Selleslach

Nationaal secretaris LBC-NVK non-profit

HET NIEUWE NON-PROFIT PLAN

LOON NAAR WERK

Een degelijk loon is de basis voor een degelijk leven. Het drukt waardering uit voor je werk. Een degelijk loon is ook nodig om de jobs in de non-profit aantrekkelijk te maken voor zowel de nieuwe als de huidige werknemers.

In de geschiedenis van de witte woede zijn belangrijke stappen gezet voor rechtvaardige lonen. Dankzij sectorale loonovereenkomsten beschermden we de werknemers van de non-profit tegen willekeur en onzekerheid. We stredden met succes tegen de achterstand en voor de gelijke behandeling van de werknemers in alle sectoren.

Maar het werk is verre van af. De lonen moeten op koers blijven. De klok mag niet stilstaan. Het is tijd voor nieuwe aanpassingen! Het nieuwe non-profit Plan wil een stevige basis leggen.

Invoering van een nieuw functiestelsel en betere loonschalen voor de hele non-profit

In de loop der jaren zijn de non-profit sectoren erg veranderd. De functies en de inhoud van het werk zijn ook geëvolueerd. De functie-indeling en het loonstelsel zijn echter niet mee veranderd.

Sinds enkele jaren is er onderzoek gedaan om op een objectieve wijze een nieuwe, moderne functie-indeling op te bouwen. Bij die functie-indeling moeten nieuwe, hedendaagse loonschalen onderhandeld worden, zodat de lonen aangepast zijn aan de inhoud van elke specifieke job zoals ze vandaag is. Een modern loonstelsel, met evenwicht voor alle functies, is een degelijke basis voor "loon naar werk".

4 - LBC-NVK 2009

Om de gelijkheid, de vooruitgang en de samenhang van de non-profit te bewaren moeten de loonschalen en de functie-indeling in alle sectoren van de non-profit op elkaar afgestemd worden.

Betere startlonen

Betere startlonen zijn belangrijk om een job in de non-profit aantrekkelijker te maken.

Verlenging van de loonschalen

Naarmate je dienstjaren opbouwt, krijg je anciënniteitsverhogingen. Na een aantal jaren, en met nog een heel stuk loopbaan voor de boeg, valt de evolutie van je loonschaal stil. Dat is niet logisch. De loonschalen moeten verlengd worden.

Erkenning van anciënniteit, voor alle non-profit sectoren gelijk

Anciënniteitsregels bepalen je loon als je begint te werken, als je van werk of van sector verandert. De huidige regels zijn verouderd en verre van gelijk. Alle gewerkte dienstjaren in de non-profit, in welke sector dan ook, moeten erkend worden en meetellen. Daarom moet er een zelfde regeling komen voor alle non-profit sectoren.

Beter loon voor belastende werktijden

Werken op belastende werktijden is niet weg te denken in een groot deel van het non-profit werk. Ook op zaterdagen, zondagen, feestdagen, vroege ochtenden, avonden en nachten willen we graag kwaliteitsvolle zorg leveren. Als non-profit werker ben je vaak beschikbaar in arbeidstijdregelingen die een belasting zijn voor je eigen leven en gezinsleven. Dat moet degelijker vergoed worden. De bestaande regels zijn verouderd, onvoldoende en niet in alle sectoren gelijk.

Een volwaardige dertiende maand voor iedereen

Dankzij het vorige non-profit akkoord gingen de eindejaarspremies een flink stuk naar omhoog, maar een volwaardige dertiende maand is er nog niet.

Is er één goede reden voor dat een dertiende maand in andere sectoren de normaalste zaak van de wereld is, en in de non-profit niet?

Een volwaardig aanvullend pensioen voor iedereen

Na een waardevolle loopbaan in de non-profit mag je niet gestraft worden door een lagere levensstandaard tijdens je pensioen.

Van meet af aan streeden we in de non-profit voor een rechtvaardig inkomen. Het is logisch dat we die strijd verder opnemen voor de periode na je non-profit loopbaan. In vele sectoren bouwen de werknemers een aanvullend pensioen op. Het vorige non-profit akkoord zorgde gelukkig al voor een eerste, principiële stap. Die volstaat nog lang niet om van een volwaardig aanvullend pensioen te kunnen spreken. De overheid moet in het nieuwe akkoord de financiering verder zetten in een hogere versnelling, zodat we een volwaardig pensioenfonds voor de non-profit kunnen opbouwen.

MEER JOBS VOOR EEN KWALITEITSVOLLE ZORG

Hoe zou de samenleving er uitzien zonder onze jarenlange strijd voor meer tewerkstelling in de non-profit? “Zorg en welzijn voor iedereen” zouden zeer zwaar tekort schieten, er zouden immense personeelstekorten zijn en een moordende werkdruk.

Toch is er vandaag absoluut geen reden om het thema “meer jobs” los te laten. De nood aan meer jobs blijft superhoog op de agenda staan. Het is een absolute must. In heel wat situaties is de werkdruk te hoog, het “handen tekort” te groot.

Mensen zijn geen machines. Een kwaliteitsvolle, menselijke zorg vereist voldoende personeel. Dat vereist op zijn beurt goede, draaglijke werkomstandigheden voor de werknemers die deze zorgen bieden.

De stijgende zorgvragen in de samenleving vereisen investeringen in de sectoren.

Aantrekkelijke, leefbare werkomstandigheden moeten er voor zorgen dat voldoende mensen in de non-profit komen werken. En dat ze dat ook een hele loopbaan kunnen blijven doen.

Een dringend masterplan voor meer jobs

De huidige en toekomstige zorg- en personeelsnoden dulden geen improvisatie of halve maatregelen. Een degelijk plan van de overheid is nodig. Meer jobs zijn een dubbele troef: meer tewerkstelling én een kwaliteitsvolle zorg!

De komende jaren zullen bovendien tienduizenden non-profit werkers die hun loopbaan beëindigen, vervangen moeten worden. Ook dat vereist een degelijk masterplan!

HET NIEUWE NON-PROFIT PLAN

Verbeteren van de personeelsnormen

Personeelsnormen leggen vast hoeveel werknemers er voor een bepaalde werking moeten zijn. Degelijke personeelsnormen zijn de beste garantie tegen werkdruk en onderbezetting. Ze zorgen er voor dat jobs ingezet worden waar ze nodig zijn.

Soms zijn de personeelsnormen verouderd, soms zijn ze niet afdwingbaar genoeg, soms zijn normen zelfs onbestaande of onvolledig. De personeelsnormen moeten per sector en per soort werk kritisch onderzocht en verbeterd worden.

Elke euro voor jobs moet gebruikt worden waarvoor hij bestemd is

De jobs moeten controleerbaar en afdwingbaar aanwezig zijn op de juiste plaats. Dat is zorg dragen voor een verantwoorde financiering. Daarom willen we een officieel meldpunt bij de overheid. Zodat de overheid, zo nodig, orde op zaken kan stellen.

Het officiële meldpunt moet ook bescherming en tijdige oplossingen kunnen bieden wanneer het in de praktijk fout loopt met de kwaliteit van de zorg.

Werknemers uit andere landen

Wanneer beroep gedaan wordt op buitenlandse werknemers om de tekorten op de arbeidsmarkt in te vullen, dan moet die arbeidsbemiddeling en begeleiding een overheidsopdracht zijn. Commerciële handelspraktijken met werknemers moeten wettelijk uitgesloten zijn.

Tijdelijke contracten

Tijdelijke contracten en vervangingen van afwezige werknemers zijn onvermijdelijk. Maar vele, vaak jongere non-profit werknemers zitten jarenlang in de onzekere situatie van tijdelijk werk. Dat moet en kan beter! Er moeten overgangsregels komen naar contracten van onbepaalde duur.

Recht op contractuitbreiding en voltijds werk

De non-profit kent een torenhoge deeltijdse tewerkstelling, helaas ook voor werknemers die daar zelf niet voor kiezen. Een te laag inkomen is hun deel. Wie meer uren wil werken, moet die kans krijgen. In tijden van moeilijk in te vullen vacatures is dat niet meer dan normaal.

Recht op deeltijds werk

De contractuele arbeidsduur van een werknemer komt best zo goed mogelijk overeen met zijn/haar bedoelingen. Wie minder uren wil werken in bepaalde periodes van de loopbaan, moet die kans krijgen. Het heeft geen zin ontevredenheid te scheppen of hierdoor waardevolle werknemers te verliezen.

Uitbreiding van het project “deeltijds leren - deeltijds werken”

Het deeltijds onderwijsproject biedt jongeren een aangepaste kans om in de non-profit aan de slag te gaan. Dat project moet uitbreiding krijgen.

EEN WERKBAAR WERK EN EEN LEEFBAAR LEVEN

Een job in de non-profit combineren met je eigen leven en gezinsleven, dat is niet altijd eenvoudig. Het thema verdient bijzondere zorg en aandacht, want met goede regelingen kan de aantrekkelijkheid van een job in de non-profit er heel wat op vooruitgaan! Het nieuwe non-profit Plan moet de toon zetten.

Betere oplossingen voor de vervanging van afwezige collega's

Afwezige collega's, bijvoorbeeld bij ziekte, moeten vervangen worden. Zoniet verhoogt de werkdruk. Instaan voor die vervangingen zorgt vaak voor onverwachte werktijden en bijkomend werk. Dat brengt extra moeilijkheden met zich mee voor de organisatie van het gezinsleven. Er moeten betere regelingen voor ontwikkeld worden.

Vakantie

De batterijen opladen tijdens welverdiende vakantiedagen, dat is van groot belang voor jezelf en voor je gezin. En ja, ook voor je job.

Enkele voorstellen om de vakantieregelingen te verbeteren:

- ▶ Anciënniteitsverlof geeft erkenning aan je werk
Ook jongere werknemers moeten in het eerste deel van hun loopbaan bijkomende vakantiedagen kunnen opbouwen.
- ▶ Betere regelingen voor "sociaal verlof"
Dringende of moeilijke situaties in je gezin vereisen soms onverwachts je aanwezigheid. Om aan dergelijke situaties het hoofd te kunnen bieden is loonverlies niet meer van deze tijd. Betere regelingen zijn mogelijk en verantwoord.

WAT DENK JIJ ERVAN?

- ▶ Betaalde feestdag van de Gemeenschap
Na het jarenlang gepraat hierover, mag het er eindelijk eens van komen voor iedereen.
- ▶ Eens een vrije dag hebben is niet hetzelfde als de noodzaak van een ononderbroken vakantieperiode. Wie dat wil moet minstens 3 weken aaneensluitende vakantie kunnen nemen.

Een beter “zorgkrediet”: om er ook te kunnen zijn voor je eigen kinderen, gezin en familie

Non-profit werknemers zetten zich elke dag in voor zorg en welzijn van andere mensen. Wanneer er een kindje in je leven komt, of als je wil zorgen voor je gezin en familie, dan merk je het meteen: het bestaande ouderschapsverlof en zorgverlof is veel te kort en onvoldoende. Dat moet beter kunnen!

Non-profit werkers moeten gebruik kunnen maken van een nieuw en uitgebreid “zorgkrediet”!

Recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering

Je kan goede redenen hebben om er tijdens je loopbaan even tussenuit te willen, om je werk en leven in een bepaalde periode beter op elkaar af te stemmen. Wat oudere werknemers willen misschien hun werktijd verminderen. Het recht op tijdskrediet en loopbaanvermindering zijn niet overal in de non-profit goed geregeld. Sectorale rechten zijn nodig. Dat is alleszins veel beter dan werknemers die noodgedwongen uit de sector stappen.

Aanbod van gezinsondersteunende diensten

Een job in de non-profit met wisselende werktijden maakt het vinden van kinderopvang er niet eenvoudiger op. De overheid kan oplossingen en samenwerkingsverbanden mogelijk maken.

Een aanbod van andere gezinsondersteunende diensten draagt bij aan werkbaar werk en een leefbaar leven in de non-profit.

Heb je andere tips voor gezinsvriendelijke werkregelingen? Laat ze ons weten met het "mijn-gedacht"-formulier in deze brochure!

VORMING EN OPLEIDING

Bijzondere opleidingsplannen en kansen

In een vorig akkoord van de gezondheidssector kwam een succesvol opleidingsproject tot stand. Verzorgend personeel kan met behoud van inkomen een diploma van verpleegkundige behalen. Dat zijn twee troeven tegelijk: een bijdrage in de strijd tegen het tekort aan verpleegkundigen en nieuwe jobs voor verzorgenden.

Het opleidingsproject moet de komende jaren blijven bestaan. Het moet uitgebreid worden naar andere functies en naar Vlaanderen. We zullen de bijkomende werknemers hard nodig hebben!

Recht op 5 vormingsdagen per jaar

Alle werknemers van de non-profit, ongeacht de sector of dienst waar ze werken, moeten recht hebben op een minimaal aantal vormingsdagen tijdens de werktijd.

Inspraak in het vormingsbeleid van de instelling

Werknemersafgevaardigden moeten inspraak hebben in het vormingsbeleid.

Betaalde stages en degelijke begeleiding voor studenten in de zorgberoepen

MAATSCHAPPELIJKE UITDAGINGEN

Telkens weer legt de sociale strijd van de non-profit de maatschappelijke uitdagingen van voldoende en betere zorg mee op tafel. Het welzijn van non-profit werknemers en het welzijn van de mensen waarvoor zij zorgen, staan niet los van elkaar. Dat is het hart van de non-profit beweging.

Opkomen voor meer tewerkstelling, voor aantrekkelijke loon- en arbeidsvoorwaarden en voor de uitbouw van solidaire zorg en welzijn, dat is het stevig fundament voor degelijke non-profit akkoorden.

Blijven investeren in zorg, welzijn en cultuur

Op een zorgzame samenleving kan niet worden beknipt. De overheid moet verder investeren in de uitbreiding van zorg, welzijn en cultuur.

Wegwerken van wachtlijsten

In heel wat sectoren zijn er vandaag wachtlijsten. Wachtlijsten zijn geen blaadjes papier, maar echte mensen die wachten op zorg en ondersteuning. Wachtlijsten zijn het bewijs van tekorten. De overheid moet instaan voor uitbreiding van het zorgaanbod om, met een degelijk plan, de wachtlijsten uit de wereld te helpen.

Een dam tegen verdere commercialisering in zorg en welzijn

Winst maken op de zorg voor mensen, dat gaat niet samen. Zorg en welzijn zijn geen koopwaar. Kwaliteitsvolle zorg en welzijn moeten toegankelijk en betaalbaar zijn voor iedereen. De centen van de overheid en van de sociale zekerheid dienen om solidaire zorg en welzijn voor de bevolking te financieren. Niet om de portemonnees van handelslui te vullen.

Dat is geen theoretisch idee. Commerciële activiteiten werken zich binnen in non-profit sectoren. Dat is een zorgwekkende evolutie. Wie wordt daar beter van?

De zaken op zijn beloop laten is zeker niet de beste weg, en al evenmin onze stijl.

De overheid kan en moet concrete regels opstellen om commerciële zorg en welzijn op basis van overheidsgeld tegen te gaan. Die regels moeten garanties bieden voor de bescherming van het non-profit karakter van de zorg, de bescherming van degelijke personeelsbezetting en van een statuut met degelijke loon- en arbeidsvoorwaarden voor alle werknemers van de non-profit.

////////////////////

LBC-NVK IS ER VOOR JOU!

SURF NAAR WITTEWOEDE.BE | LBC-NVK.BE

OF BEL EEN VAN ONZE KANTOREN

9300 Aalst
Hopmarkt 45
053-73 45 20
lbc-nvk.aalst@acv-csc.be

2000 Antwerpen
Nationalestraat 111-113
03-222 70 00
lbc-nvk.antwerpen@acv-csc.be

8000 Brugge
Oude Burg 17
050-44 41 66
lbc-nvk.brugge@acv-csc.be

1000 Brussel
Pletinckxstraat 19
02-557 86 40
lbc-nvk.brussel@acv-csc.be

9200 Dendermonde
Oude Vest 146
052-25 95 60
lbc-nvk.dendermonde@acv-csc.be

9000 Gent-Eeklo-Zelzate
Poel 7
09-265 43 00
lbc-nvk.gent@acv-csc.be

1500 Halle
Vanden Eeckhoutstraat 11
02-557 86 70
lbc-nvk.halle@acv-csc.be

3500 Hasselt
Mgr. Broeckxplein 6
011-29 09 61
lbc-nvk.hasselt@acv-csc.be

8900 Ieper
St. Jacobsstraat 34
059-34 26 40
lbc-nvk.ieper@acv-csc.be

8500 Kortrijk
President Kennedypark 16d
056-23 55 61
lbc-nvk.kortrijk@acv-csc.be

3000 Leuven
L. Vanderkelenstraat 32
016-21 94 30
lbc-nvk.leuven@acv-csc.be

2800 Mechelen-Rupel
Onder Den Toren 5
015-28 85 65
lbc-nvk.mechelen@acv-csc.be

8400 Oostende
Kan. Dr. Colensstraat 7
059-55 25 54
lbc-nvk.oostende@acv-csc.be

9700 Oudenaarde
Burgschelde 5
053-73 45 25
lbc-nvk.oudenaarde@acv-csc.be

8800 Roeselare
H. Horriestraat 31
051-26 55 44
lbc-nvk.roeselare@acv-csc.be

9100 Sint-Niklaas
H. Heymanplein 7
03-760 13 40
lbc-nvk.sint-niklaas@acv-csc.be

2300 Turnhout
Korte Begijnenstraat 20
014-44 61 55
lbc-nvk.turnhout@acv-csc.be

1800 Vilvoorde
Toekomststraat 17
02-557 86 80
lbc-nvk.vilvoorde@acv-csc.be

