NUMMER 23 | SEPTEMBER 2021

Vakmensen

WERKT VOOR JOU!

Je baan kwijt en géén idee hoe nu verder

Nee! Mijn werkgever schrapt mijn plusuren!

Piet Fortuin over SER-advies: 'Geen dag te vroeg'

Kay (42):

'Ik had best door mijn hoeven kunnen zakken'

Het laatste taboe op de werkvloer? 'Als ik hierover praat, vlieg ik eruit'

Deze keer

'IK HAD BEST DOOR MIJN HOEVEN KUNNEN ZAKKEN'
'Als je zo geraakt wordt door het leven, heb je alle hulp nodig om weer op de rit te komen.' Kay van der Kooi verloor begin 2019 zijn vrouw, oud-schaatsster Paulien van Deutekom. Een gesprek over ruimte krijgen én nemen op het werk als je rouwt.

06

PLUSUREN KWIJT?
Een werkgever wil de plus-uren van een zwembad-medewerker schrappen na de lockdown. Ziet de man zijn ruim 213 extra gewerkte uren zomaar in het water vallen?

12

SER-ADVIES
Deze zomer bracht de Sociaal-Economische Raad een baanbrekend advies uit over de hervorming van de arbeidsmarkt. Wat betekent dit advies voor jou?

14

Vakmensen

COLOFON

Vakmensen is het ledenmagazine van **CNV Vakmensen**.

Tiberdreef 4 / 3561 GG Utrecht

Postbus 2525 / 3500 GM Utrecht

030 75 11 007

e-mail redactie
magazine@cnvvakmensen.nl

www.cnvvakmensen.nl

redactie
Albert Daverschot (hoofd-redacteur), Miriam de Rooij (eind-redacteur), Jeroen Tjepkema, Kees de Vos

medewerkers
Saskia Engbers, Peter van der Eijk, Arvid van de Reep, Belinda Schall

coverfoto
Ruben Timman

grafische vormgeving
Robert-Paul van Hardeveld

beeldredactie
Bernadine de Mooij

grafische verzorging
Senefelder Misset, Doetinchem

advertentieacquisitie
Dock 35 Media, Frank Roosenbeek: frank@dock35media.nl / 0314 355 830.

ISSN 2468-2519 | © september 2021

FSC
www.fsc.org
MIX
Papier van verantwoorde herkomst
FSC® C018185

VAN WERK NAAR WERK
Marjolein (37) baalt stevig als zij haar baan in de evenementensector kwijtraakt. Ze meldt zich aan voor een loopbaantraject. Door een terloopse opmerking tegen haar coach vindt ze een totaal andere baan. Die past als een fijn jasje.

28

HET LAATSTE TABOE
Nooit eerder waren zoveel vrouwen boven de 45 jaar actief op de arbeidsmarkt. Maar praten over overgangsklachten op de werkvloer is voor velen taboe.

21

GEZELLIG APPGROEPJE
Wat te doen met een appgroep die Gezellige Collega's heet en waar jij niet in zit? Over hoe je (juist niet) met elkaar omgaat op het werk.

24

En verder

• Bondig 4 • Krijg ik wat ik verdien? 5 • Op de werkvloer 18
• Krapte op de arbeidsmarkt 29 • Puzzel 31
• Stel je vraag 32 • Ledenvoordeel 35 • Vraag het de vakman 36

COLUMN

Overwinning

De arbeidsmarkt is deze nazomerdagen ouderwets krap, de roep om personeel groot. Ondertussen hebben bijna 2 miljoen mensen een onzeker arbeidscontract. Als we deze groep nu eens meer zekerheid bieden? Dan ben ik benieuwd hoelang de krapte aanblijft.

De eerste stappen hebben we gezet met het SER-advies. Daarin maakten we begin deze zomer samen met werkgevers belangrijke afspraken. Over het aantrekkelijker maken van uitzendwerk. Over het terugdringen van oproep- en nul-urencontracten. Over de duidelijke rol van vakbonden bij begeleiding van werk naar werk.

We gingen in het SER-advies tot het uiterste om het beste resultaat voor werkend Nederland te bereiken. Dat is gelukt. Onderaan de streep is het een overwinning voor werknemers. Mede ondertekend door de werkgevers. Het nieuwe kabinet kan dat, zeker in tijden van krapte, moeilijk naast zich neerleggen.

Piet Fortuin
voorzitter CNV Vakmensen

CONTRIBUTIE-VOORDEEL

In veel cao's heeft CNV Vakmensen afgesproken dat je een deel van je vakbondscontributie via je werkgever kunt terugkrijgen. Je hebt hier wel een betalingsbewijs voor nodig: je persoonlijke contributiebrief. Binnenkort krijg je een mail als die voor je klaarstaat. Mail gemist? Vanaf medio september download je jouw brief via **www.cnvvakmensen.nl/mijncnv** Benieuwd of de teruggaaf ook voor jou geldt? Check je cao op onze site. Heb je geen werkgever omdat je pensioen of uitkering ontvangt, dan geldt de regeling niet.

Je Achterban verdwijnt

Niet echt natuurlijk, maar er is wel veel verbeterd en veranderd. Heb je een vraag over je huidige cao, wil je een idee indienen voor jouw nieuwe cao of wil je weten in welke fase het onderhandelingstraject zit? In plaats van naar Je Achterban, ga je daarvoor naar onze vernieuwde, interactieve website **www.cnvvakmensen.nl**. Daar vind je alle informatie op één plek en word je actief betrokken bij jouw cao. De nieuwe website gaat in september live.

ONVEILIG KANTOOR

Ruim 1 op de 5 thuiswerkers geeft aan dat zijn of haar kantoorwerkplek (nog) niet coronaproof is ingericht. Veel van hen voelen zich daardoor onveilig op kantoor. Toch wordt aan bijna de helft gevraagd om (gedeeltelijk) wel weer naar kantoor te komen. Dan moet de werkplek wel veilig zijn, stelt het CNV. Aan werkgevers daarom de oproep te zorgen voor een veilige werkplek. En bij wie dat niet lukt, moet thuiswerken het uitgangspunt blijven.

Schokkend veel seksuele intimidatie

Van de werkende vrouwen heeft 30 procent wel eens te maken met aanranding of een andere fysieke vorm van seksuele intimidatie op de werkvloer, blijkt uit CNV-onderzoek. Voorzitter Piet Fortuin noemt dat schokkende cijfers. 'Omgerekend hebben zeker 2 miljoen vrouwen hier op de werkvloer mee te maken. De Nederlandse vrouw is dus niet veilig op het werk.' Fortuin pleit voor effectievere regelgeving. 'Ieder bedrijf moet een protocol ontwikkelen waarin nauw staat omschreven wat te doen bij seksueel geweld.'

MINDER VEE KOST STAPEL BANEN

Inkrimping van de veestapel kan wel tot 30.000 banen kosten, blijkt uit een analyse van het CNV. De vakbond merkt dat het in de discussie vaak gaat over de boeren, maar niet over de werknemers in de sector. Terwijl minder vee ook een enorme klap is voor hen. Het betreft vaak dunbevolkte regio's met weinig perspectief op ander werk. Als de overheid de veestapel wil verkleinen, moet er daarom ook een transitiefonds komen, vindt het CNV. En een plan voor begeleiding van werk naar werk.

Dekkingsgraden pensioenen eindelijk in de lift

Fonds	Eind 2e kwartaal 2020	Eind 2e kwartaal 2021
ABP	85,2%	104,5%
PFZW	85,9%	100,9%
PME	90,4%	104,0%
PMT	89,4%	101,5%
bpfBOUW	103,4%	120,8%

'Voor het eerst sinds tijden kan ik aangeven dat de kans op pensioenverlaging volgend jaar erg klein is.'
Corien Wortmann-Kool, voorzitter ABP, het grootste Nederlandse pensioenfonds (op Nu.nl)

NET BINNEN:

Rick de Keijzer (26), *zelfstandige in de zakelijke reisbranche voor outdooractiviteiten*: 'Ik heb veel te maken met lastige juridische vragen rond contracten. Blij dat ik lid ben en ik als zelfstandige nu snel én tegen een betaalbaar tarief kan *sparren* met een deskundige van de bond. Het eerste kwartier is gratis en bij wat grotere issues geldt een *fair* tarief. Wel zo prettig in een onrustige tijd!'

Krijg ik wat ik verdien?

Het werk als verkeersleider bij een openbaar vervoerbedrijf is in korte tijd veel zwaarder geworden. Tijd voor een hoger salaris, toch?

Tim en Virgil vinden van wel. Als verkeersleiders worden ze door de komst van veel jonge deeltijd-chauffeurs steeds vaker aangeroepen. Werkdruk en stress namen de laatste tijd fors toe met een nieuw computersysteem. Voor

hun gevoel is de functie flink verzwaard en moet hij een schaal omhoog.

Maar als het bedrijf besluit hun functie opnieuw te beschrijven en te laten waarderen door een functiewaarderingsbureau, leidt dat helaas niet tot een hogere inschaling. Tim en Virgil gaan in beroep. Volgens de procedure kijkt nu een tweede deskundige van het bureau samen met een specialist van de vakbond opnieuw naar de weging.

Maar ook zij concluderen dat de functie in de huidige schaal blijft. Het werk is niet wezenlijk anders geworden. Meer van hetzelfde maakt een functie niet per se ingewikkelder. Het nieuwe computerprogramma vraagt niet meer kennis en keuzes. En omdat stress vaak een individuele beleving is, wordt die in veel functiewaarderingssystemen niet meegenomen.
Voor Tim en Virgil is dat een teleurstelling. Maar doordat andere experts tot dezelfde weging komen, kunnen ze zich er iets makkelijker bij neerleggen.

Denk jij dat jouw loon niet klopt? Overleg met je werkgever. Komen jullie er niet uit, neem dan contact op met CNV Info: 030 75 11 007.

TEKST: JEROEN TJEPKEMA, MIRIAM DE ROOIJ, PETER VAN DER EIJK, BEELD: ARCHIEF CNV VAKMENSEN

In gesprek met

Kay van der Kooi over werken en rouwen

‘Ik had best door mijn hoeven kunnen zakken’

‘Als je zo geraakt wordt door het leven, heb je alle hulp nodig om weer op de rit te komen.’ Kay van der Kooi (42) weet waarover hij het heeft. Hij verloor begin 2019 zijn vrouw, oud-schaatsster Paulien van Deutekom. ‘Was mijn manager niet zo actief met mij omgegaan, dan had ik hier nu niet gezeten.’

Het is tweeënhalf jaar na de dood van zijn vrouw Paulien. Zittend aan de eettafel vertelt Kay over de periode die achter hem ligt. Het is een goed moment om terug te kijken op zijn re-integratie als relatiemanager voor duurzame energieprojecten bij Triodos Bank. Voor het eerst sinds zijn leven zo uit de bocht is gevlogen, heeft hij dit voorjaar weer eigen ontwikkelpunten en doelstellingen geformuleerd. ‘Ik was alweer even volledig aan het werk, maar bedenken waar ik naartoe wilde, kon ik nog niet. Ik was al blij dat het lukte om de zorg voor mijn kleuter en mijn werk te combineren.’

De ontwikkelafspraken die hij dit voorjaar op papier zette, zijn daarom een mijlpaal. Hij is er blij mee, want hij komt van ver. Na de dood van Paulien krabbelde hij in shock op en was hij vooral bezig met overleven, zoeken naar nieuwe structuren, en vooral: heel veel slapen. Kay vertelt er rustig en open over. Met grote waardering voor zijn omgeving. ‘Ik had best door mijn hoeven kunnen zakken als mijn werkgever zich anders had opgesteld.’ Hij noemt ook de therapeut, die het gezin begeleidde vanaf het moment dat Paulien ziek werd. ‘Zonder haar was terugkomen ook niet gelukt.’

‘Ik weet nu hoe belangrijk het is dat we elkaar ruimte geven om weer op de rit te komen’

VOOR DE WIND

Tot 2018 gaat het hem voor de wind. Een fijn gezin samen met oud-schaatsster Paulien van Deutekom, een peuter van anderhalf en de baan bij Triodos waar hij tien jaar naartoe heeft gewerkt. In de zomer van 2018 hoort Paulien dat ze agressieve longkanker heeft. ‘Op elk kruispunt van het ziekteproces resteerde steeds de meest negatieve afslag. Toch geloof je niet echt dat het mis gaat.’ Dat gaat het wel. Op de tweede dag van 2019 overlijdt Paulien.

Twee weken na de begrafenis gaat Kay weer voorzichtig aan de slag. Van verlof wil hij niets weten. ‘Ik dacht: ik ga dit overleven, het komt weer goed. Bovendien is mijn baan belangrijk voor me. Die geeft me structuur en plezier en tenslotte moet er brood op de plank komen. Bovendien kan ik via die baan werken aan een leefbare wereld.’ De angst om zijn baan ook nog kwijt te raken noemt hij ‘allesoverheersend groot’. Kay: ‘Een stap terugdoen leek een stap verder verwijderd raken van mijn veiligheid en roeping.’

Na een paar maanden werkt hij drie dagen in de week. Maar het gaat niet goed. Hij is moe en heeft een kort lontje. Collega’s weten niet goed hoe ze hem feedback

TEKST: MIRIAM DE ROOIJ, BEELD: RUBEN TIMMAN, JANNEKE SCHOONDERWOERT

Naam:	**Kay van der Kooi (42)**
Werk:	**Relatiemanager voor duurzame trajecten bij Triodos**
Familie:	**Vader van Lynne (4), gehuwd geweest met Paulien van Deutekom (1981 - 2019)**

TIPS VAN KAY:

- Laat je begeleiden door een professionaal met ervaring in rouwverwerking.
- Neem advies serieus van mensen om je heen die het goede met je voor hebben.
- Wees als dat mogelijk is, open naar je leidinggevende over wat je doet om je leven weer op de rit te krijgen.
- Vertel de bedrijfsarts duidelijk wat je aan het doen bent om weer terug te komen op het werk en weet goed wat je wilt. Bereid zo'n gesprek voor.

kunnen geven en Kay weet daar niet goed mee om te gaan. Zijn manager ziet hem ploeteren en stuurt hem door naar een collega van de personeelsafdeling. De hr-manager zegt dat het niet gek was geweest als Kay na Pauliens dood een tijdje niet op het werk was verschenen.
Door die opmerking verandert opeens het perspectief. 'Ik was niet op het idee gekomen. Toen Paulien ziek werd heb ik waar mogelijk doorgewerkt. Omdat het structuur gaf en omdat ik haar wilde laten zien dat ik het wel kon, dat ik het wel ging redden. Door dit gesprek met p&o voelde ik ruimte.'

ZWEMBAD

In overleg met zijn werkgever legt hij een maand het werk neer. Vanaf dat moment voelt hij zich alleen maar beroerder. 'Zo moe. Zo verschrikkelijk moe. Ik ging gelijk met mijn peuter naar bed en maakte lange nachten zonder dat ik me beter ging voelen. Elke ochtend werd ik wakker alsof ik een weekend op Lowlands was geweest.'
Zo moe als hij is, stelt Kay zichzelf een sportief doel: de Groningen Swim Challenge aan het eind van de zomer. In zijn eentje 36 kilometer door het Reitdiep. Er komt een nieuw dagritme dat bestaat uit zorgen, sporten en slapen. Elke ochtend als hij zijn dochter naar het kinderdagverblijf heeft gebracht, rijdt hij door naar het zwembad.
Die eindeloze uren in het water zijn het begin van zijn herstel. Slapend, zwemmend en pratend heelt hij langzaam van het traumatische jaar dat achter hem ligt. 'Zonder dat ik het besefte, gilde er al maanden een alarmbel in mijn hoofd. Door de adrenaline stond mijn alarmsysteem 24/7 aan. Viel er een bordje kapot, dan had ik het gevoel dat het hele universum zich tegen mij keerde en dat dat het begin was van een nieuw, groot drama.' Nu begint eindelijk zijn alarmsysteem tot rust te komen. 'Langzaam leerden mijn hersens dat kleine dingen die tegenzaten niet het begin van het einde waren.'

BEDRIJFSARTS

Uiteindelijk verlengt Kay zijn maand verlof drie keer. 'Ik had regelmatig contact met mijn manager en mijn therapeut. We evalueerden hoe het ging. Mijn manager liet me voelen dat hij vertrouwen in me had en ik voelde ruimte.' Enorm belangrijk, vooral toen Kay zich in diezelfde tijd voor het eerst moest melden bij de bedrijfsarts. Hij herinnert zich goed hoe schokkend, onterecht en moeilijk die afspraak voelde. Alsof hij opeens terecht was gekomen bij de afdeling Bijzonder Beheer, de afdeling bij een bank waar in problemen geraakte bedrijven worden beheerd.
'Ik voelde de sturing in het gesprek. Die arts dacht: hoe krijg ik die jongen weer terug op zijn werkplek.

CNV EN ROUW OP DE WERKVLOER

'Rouw is voor iedereen anders en het belangrijkste is dat werkgevers maatwerk bieden', zegt bestuurder Robbim Heins van CNV Vakmensen.
Om bedrijven te helpen bij de re-integratie van rouwende werknemers, is de handreiking *Hoe werkt rouw?* ontwikkeld. De gids bevat praktische adviezen over het begeleiden van werknemers. Het CNV vindt aandacht voor rouw een belangrijk thema en brengt het onderwerp waar mogelijk in bij cao-onderhandelingen.

FLEXIBEL OPNEEMBAAR ROUWVERLOF

Het is belangrijk om afspraken op cao-niveau te maken omdat er op dit moment geen wettelijk rouwverlof bestaat. Werknemers die met een ingrijpend verlies te maken hebben, vallen nu vaak terug op calamiteitenverlof, zorgverlof of ziekteverlof. Het CNV pleit in Den Haag voor wettelijke afspraken over een flexibel opneembaar, doorbetaald rouwverlof.

ROUW IN CAO'S

Het onderwerp rouw wordt vaak met sympathie ontvangen tijdens cao-onderhandelingen, merkt Heins. 'Het is geen dagelijks gespreksonderwerp op de werkvloer. Als bedrijven ermee te maken krijgen, merk je verlegenheid om te handelen. Dan helpt de handleiding.'
Inmiddels zijn in enkele tientallen cao's afspraken gemaakt. In de bouw-cao is al langer tien dagen rouwverlof opgenomen, maar onlangs volgden bijvoorbeeld de cao's van havenbedrijf EVOS, Abbott en stuwadoorsbedrijf Maja. Andere cao's waarin rouw expliciet is opgenomen zijn die van de Suiker Unie, Plukon, de woningcorporaties, Waterbedrijven, Volksbank, Forbo, ANWB, ASR en HTM.

Logisch, maar dat voelde niet goed. Alsof ik controle aan het kwijtraken was en een instantie ging bepalen wat ik moest gaan doen.'
Hij vertelt de bedrijfsarts duidelijk wat hij aan het doen is, hoe hij zich herpakt. 'Ja, ik kon goed verwoorden wat ik wilde en had ook scherp wat mijn beperkingen waren. Ik wist dat ik tijd nodig had om te herstellen van mijn trauma. Die tijd kreeg ik vervolgens, maar het hielp erg dat mijn leidinggevende achter me stond.'

STOM PLAN

Aan het eind van de zomer zwemt Kay het Reitdiep af, met zijn vrienden in een begeleidingsboot. De tocht start in het donker, hij voelt zich al snel vooral heel koud en ellendig. 'Alle motivatie was verdwenen. Ik vond het alleen nog maar een héél verschrikkelijk stom plan.' Dankzij zijn vrienden stapt hij niet uit het water. 'Zij lieten mij niet opgeven.'
Dan wordt het langzaam licht en warmer. 'Zwemmend bedacht ik een nieuwe motivatie: met elke slag bouw ik heel langzaam aan een monument voor Paulien, een superkrachtig beeld voor mij.' Twaalf en een half uur na de start heeft Kay het gehaald. Hij is euforisch. 'Ik had voor het eerst weer een doel gesteld én gehaald. Ik kon nog steeds dingen uit het leven halen. Ik was weer klaar voor werken.'
Na de zwemtocht bouwt hij zijn werkdagen weer rustig op. Hij evalueert regelmatig met zijn manager, is open over zijn herstel en kwetsbaarheden. Doelen maakt hij klein, concreet en overzichtelijk. 'Op een groot wit vel met allemaal vakjes noteerde ik ze: niet meer moe wakker worden, geen harde kantjes richting mijn dochter, de voortuin herinrichten.' Het werkt. De heling zet door en de alarmbellen komen tot bedaren. Hoe hij dat weet? 'Als je het gevoel hebt dat je collega's weer alles tegen je kunnen zeggen, dat je weer echt meedoet.'

SAAMHORIGHEID

Sinds dit voorjaar, met een ingevuld ontwikkelplan, voelt hij zich weer een complete, rustige professional. 'Natuurlijk blijft het verlies van mijn geliefde een onderdeel van me. Er zijn moeiten en het is heel zwaar om alleenstaand ouder te zijn. Maar mijn visie op werk is onveranderd. Ik sta er wel anders in. Meer ontspannen. Met meer gevoel van saamhorigheid. 'Met collega's, met mensen die hard worden geraakt. Ik weet nu hoe belangrijk het is dat we als samenleving, als collega's, werkgevers, elkaar ruimte geven om weer op de rit te komen.'

'De angst om mijn baan kwijt te raken was *alles-overheersend* groot'

HOE WERKT ROUW?

Wil je een exemplaar aanvragen van Hoe werkt rouw?, ga dan naar:
www.cnvvakmensen.nl/rouw

Volg nu ook op instagram:
@hoewerktrouw

Heb jij ervaring met terugkomen op de werkvloer na een ingrijpende verlieservaring? Positief of negatief, we horen het graag via onze website: **www.cnvvakmensen.nl/rouw**

Als er geen vakbond is, *puzzel* je het dan zelf allemaal uit?

1.

GA NAAR
WWW.CNVVAKMENSEN.NL/WERVEN
EN MAAK JE COLLEGA, VRIEND OF BUURVROUW LID

2.

ONTVANG EEN **CADEAUBON T.W.V. € 12,50 ÉN** DEZE **UNIEKE VAKMENSEN-LEGPUZZEL VAN 1.000 STUKJES!**

3.

HET NIEUWE LID KRIJGT NATUURLIJK NOG STEEDS **6 MAANDEN 50% KORTING** OP DE CONTRIBUTIE*

Aanmelden kan via: **www.cnvvakmensen.nl/werven**
of bel met CNV Info: **030 75 11 007**

MAAK IEMAND LID!

* Deze actie is niet geldig in combinatie met andere acties
Zie alle voordelen en voorwaarden op www.cnvvakmensen.nl/werven

CNV Vakmensen

NATIONAL COMMEMORATION ANNOUNCEMENT

HELDEN VAN DE LUCHT

TER GELEGENHEID VAN HET 80-JARIG JUBILEUM

STRENG GELIMITEERD VERZAMELAARSHORLOGE

Gelimiteerd tot 4999 exemplaren

Goudgeplatteerde kast en band van echt leerr

Schitterende cadeaubox met echtheidscertificaat

Na de overwinning op Frankrijk in de zomer van 1940 bereidde Hitler met zijn generaals de invasie van Engeland voor. De vernietiging van de Royal Air Force werd gezien als een basisvoorwaarde voor een succesvolle invasie. Daarom vond de zogenaamde "Luchtslag om Engeland" plaats in de periode van 10 juli tot 31 oktober 1940. Die eindigde met een duidelijke nederlaag van de Duitse Luftwaffe, waaraan vooral de dappere Britse piloten in hun "Supermarine Spitfires" hebben bijgedragen.

Ieder horloge een genummerd unicaat!

Ø horlogekast: 4,2 cm

Lengte van de armband: 19,5 cm

Productnummer: 526-FAN27.01

Produktpreis: € 129,90

(ook betaalbaar in 3 maandtermijnen à € 43,30)

plus € 8,95 verzendkosten

MEESTERWERK VAN BRITSE INGENIEURSKUNST

Nauwelijks zijn de vijandige eenheden van hun vliegvelden in Frankrijk opgestegen of de Britse radar heeft hen al gedetecteerd. In alarmstart sprinten de piloten naar hun Supermarine Spitfires. Aangedreven door hun 1650 pk Rolls-Royce-motoren, stijgen ze op, klaar om de vijand boven Brits grondgebied te onderscheppen. Het dynamische motief van vier Spitfire-machines op onderscheppingsmissie siert de wijzerplaat van dit unieke met de hand vervaardigde verzamelaarshorloge. De roestvrijstalen kast is schitterend met goud geplatteerd. Op de achterzijde bevindt zich naast een Spitfire-vooraanzicht ook uw persoonlijke uitgavenummer.

EXCLUSIEF BIJ THE BRADFORD EXCHANGE

Dit horloge verschijnt exclusief bij The Bradford Exchange en is niet in de handel verkrijgbaar. Wereldwijd bestaan er slechts 4999 exemplaren. Het kwartsuurwerk garandeert een langdurige en precieze tijdmeting. **Herdenk de heldhaftige inzet van de piloten in hun Spitfires en bestel uw exemplaar "Helden van de lucht" beter nog vandaag!**

www.bradfordexchange.nl Voor online-bestelling referentie-no: **22919**

S.v.p. opsturen naar: The Bradford Exchange Ltd.
Antwoordnummer 282 • 8200 VB Lelystad • klantenservice@bradfordexchange.nl
Telefoon: **010 80 80 97 8**

Het aanbod is beperkt – reserveer daarom nog vandaag!

PERSOONLIJK REFERENTIE-NUMMER: 22919
Met 120-DAGEN-teruggeef-garantie

Tijdelijk beperkte aanbiding: Antwoord uiterlijk voor **1 november 2021**

☐ **Ja,** Ik reserveer de horloge **"Helden van de lucht"**

A.u.b. de gewenste betalingsmethode aankruisen (✗):

☐ Ik betaal het totaalbedrag na ontvangst van de rekening
☐ Ik betaal in drie gemakkelijke maandtermijnen

Naam/voornaam — A.u.b. in blokletters invullen

Straat/huisnummer

Postcode/woonplaats

Geboortedatum — E-mail (alleen voor afwikkeling bestelling)

✗

Handtekening — Telefoon (alleen voor nadere informatie)

Gegevensbescherming: Gedetailleerde informatie over gegevensbescherming is te vinden op **www.bradfordexchange.nl/gegevensbescherming.** Wij sturen u **geen** aanbiedingen van The Bradford Exchange per **e-mail, telefoon of sms.** U kunt uw contactvoorkeuren te allen tijde wijzigen, door via nevenstaand adres of telefoonnummer contact met ons op te nemen. Deel het ons a.u.b. via telefoon, e-mail of schriftelijk mee, als u geen aanbiedingen per brief wenst te ontvangen.

Zwembad wilde extra gewerkte uren wegstrepen

Plusuren vallen toch niet in het water

Ruim 213 extra gewerkte uren heeft de zwembad-medewerker op de teller staan. Omgerekend ruim 26 volle werkdagen. Het zijn 'plusuren', bedoeld om op een later moment eens lekker vrij te kunnen nemen of uit te laten betalen. Maar tijdens de corona-lockdown ziet hij dat spaarpotje aan uren tot zijn verbijstering zomaar in het water vallen.

Maandenlang zijn de zwembaden noodgedwongen gesloten geweest. Werknemers doen in die tijd vervangend werk in het zwembad of zitten een tijdlang thuis. Een bijzondere situatie, waar niet alle werkgevers op een goede manier mee omgaan, blijkt al snel. Meerdere zwembaden gaan er namelijk toe over om alle gewerkte plusuren zomaar weg te strepen, zelfs zonder daarvoor toestemming te vragen. Zoals ook bij deze werknemer bij een Sportfondsenbad.

EIGENDOM WERKNEMER

'Plusuren schrappen, dat kan natuurlijk helemaal niet', stelt Willem Kruithof, CNV-onderhandelaar bij de zwembaden. 'De lockdown is overmacht geweest, ook voor de zwembaden. Die konden daarom gelukkig een beroep doen op de uitgebreide steunpakketten van de overheid. Het is nooit de bedoeling geweest dat de risico's op het bord van de werknemer belanden. Dus het schrappen van plusuren is wat ons betreft *not done*. Dat zijn uren waarvoor al extra is gewerkt, die blijven dus eigendom van de werknemer en kunnen niet zomaar vervallen. Het was dus goed dat deze zwembad-medewerker zich bij ons meldde.'

'Plusuren zijn eigendom werknemer en kunnen niet zomaar vervallen'

DAGVAARDING

Cigdem Özcan, jurist bij CNV Vakmensen, zoekt namens de werknemer contact met het Sportfondsenbad. Maar daar houden ze voet bij stuk: de uren zijn vervallen en worden niet uitbetaald. De jurist laat het er niet bij zitten en dreigt met een dagvaarding. Vlak voordat die wordt verstuurd, komt het Sportfondsenbad alsnog sputterend over de brug. 'Na dat dreigement was het meteen geregeld', zegt Kruithof. 'Kennelijk voelden ze zelf ook wel aan dat hun handelwijze niet in de haak was.
De werknemer heeft alle uren alsnog uitbetaald gekregen, plus 8 procent vakantietoeslag. In totaal ging het om € 1.600 netto. En ook zijn collega's hebben van onze actie geprofiteerd, want voor hen is het toen ook meteen rechtgezet.'

IN DE FOUT

'Meerdere zwembaden gingen tijdens de lockdown in de fout en wilden de rekening van de coronacrisis bij de werknemers neerleggen. Bijvoorbeeld door vakantie-uren of plusuren te schrappen. Dat is tegen alle afspraken in. Je mag als werkgever natuurlijk altijd netjes vrágen of werknemers bereid zijn om in crisistijd iets in te leveren. Maar zomaar afpakken kan niet. Helaas hebben we hier meerdere signalen over gehad. Als je hier ook mee te maken hebt gehad, meld je dan bij ons. Dan gaan wij het voor je oplossen.'

Willem Kruithof, onderhandelaar bij CNV Vakmensen

OOK EEN JURIDISCH PROBLEEM? Neem contact op met CNV Info: **030 75 11 007** of **info@cnvvakmensen.nl**. Onze loonspecialisten en juristen gaan graag voor je aan de slag.

TEKST: KEES DE VOS

BEELD: RONALD SLABBERS, TON KASTERMANS FOTOGRAFIE

Waarom het SER-advies de klassieke verhouding werknemer-werkgever doorbreekt

‘Werknemers zijn geen speelbal meer’

Deze zomer bracht de Sociaal-Economische Raad (SER) een baanbrekend advies uit over de arbeidsmarkt. Waarom is dit breedgedragen advies tot hervorming van de arbeidsmarkt zo revolutionair? En wat betekent het voor jou?

Waarom dit advies en waarom nu?

De doorschietende flexibiliteit op de arbeidsmarkt (steeds meer tijdelijke contracten, nul-urencontracten, payrolling, schijnzelfstandigheid) vormt al jaren een doorn in het oog van het CNV. Ter illustratie: op dit moment zitten ongeveer 2 miljoen mensen in een flex-constructie. En die constructies zijn er al lang niet meer om alleen piek en ziek op te vangen. De kans bijvoorbeeld dat de ober die jou deze vakantie je drankje serveerde zelfstandig ondernemer is, is vrij groot. Dat geldt ook voor de Poolse uitbeners in de vleesfabriek die door hun onzekere zelfstandige positie zelf uitgebeend dreigen te worden.

MINDER SOCIALE ZEKERHEDEN

De 1,1 miljoen zzp’ers en bijna 2 miljoen flexwerkers in Nederland hebben vaak minder rechten en minder sociale zekerheden. Bovendien verdienen flexwerkers in sommige sectoren minder dan hun vaste collega’s. Het komt ook voor dat mensen worden gedwongen tot een zzp-bestaan. Weliswaar krijgen ze dan regelmatig een hogere vergoeding, maar ze verliezen hun sociale zekerheid. Maaltijd- en pakketbezorgers bouwen bijvoorbeeld vaak geen pensioen op. Bovendien kunnen jonge flexwerkers door sociale en financiële onzekerheden minder makkelijk een huis kopen of een gezin stichten.

OP ÉÉN LIJN

Inmiddels zijn ook werkgevers gaan inzien dat een brede welvaart van wezenlijk belang is voor de BV Nederland. VNO-NCW geeft zelfs toe dat Nederland er niet is voor het bedrijfsleven, maar andersom. Met de formatie in volle gang en werkgevers en vakbonden op één lijn, was deze zomer hét uitgelezen moment om via de SER met een breedgedragen advies over hervorming van de arbeidsmarkt te komen richting Den Haag.

Doorn in het oog: *2 miljoen mensen* in flex-constructie

TEKST: JEROEN TJEPKEMA, BEELD: ARCHIEF CNV VAKMENSEN, PIM GEERTS, JON KASTERMANS FOTOGRAFIE, TECHNIEKBEELDBANK

Wat betekent het SER-advies voor jou?

Als het SER-advies tijdens de formatie wordt overgenomen door de politiek, moet er nog een hoop worden uitgewerkt. Toch kunnen we in hoofdlijnen voor meerdere doelgroepen al wat op een rijtje zetten.

1. JE BENT FLEXWERKER OF JE HEBT EEN ONZEKER CONTRACT

→ MEER ZEKERHEID VOOR JOU

- Voor flexwerkers geldt dat er een maximum komt van 3 tijdelijke contracten die een werkgever in 3 jaar tijd mag aanbieden zonder onderbrekingstermijn (behalve voor seizoenswerkers, scholieren en studenten). Draaideurconstructies verdwijnen daarmee.
- Er komt een einde aan onzekere contractvormen als oproep- en nul-urencontracten. In plaats daarvan komen er basiscontracten met meer zekerheden, zoals een minimum aantal uur per kwartaal.
- Meer dan 200.000 uitzendkrachten zitten in een onzekere carrousel van uitzendwerk die tot 1,5 jaar kan duren (fase A). Deze fase wordt verkort naar een jaar.
- Uitzendkrachten krijgen bovendien een gelijkwaardige beloning ten opzichte van de collega's bij het bedrijf waar ze zijn ingehuurd. En ze bouwen vanaf het begin een marktconform pensioen op.

Er komt een einde aan *oproep- en nul-urencontracten*

2. JE HEBT EEN VAST CONTRACT

→ JE WORDT AANTREKKELIJKER VOOR WERKGEVERS

- Om het vaste contract voor werkgevers aantrekkelijker te maken, wordt de mogelijkheid ingebouwd dat werknemers tijdelijk voor maximaal 20 procent minder kunnen worden ingezet in tijden van tegenspoed. Ze krijgen nog steeds hun volledige loon van de werkgever, maar dat wordt voor 75 procent gecompenseerd door de overheid. WW-rechten blijven onaangetast. Vergelijkbaar met de coronasteunpakketten.
- Bij ontslag krijgen werknemers de mogelijkheid af te zien van hun transitievergoeding als de werkgever ze een passende vervangende baan aanbiedt. Dit is altijd met wederzijds goedvinden en dus vrijwillig.
- Als je als vaste werknemer langdurig ziek wordt, blijft je werkgever 2 jaar verantwoordelijk voor de loondoorbetaling. Wel krijgen werkgevers meer externe hulp bij re-integratie van zieke werknemers en begint het zogenaamde tweede spoor (mogelijke re-integratie bij een andere werkgever) al na 1 jaar (nu is dat na het tweede ziektejaar).

3. JE BENT ZZP'ER
→ JE KRIJGT EEN STEVIGER POSITIE OP DE ARBEIDSMARKT

- Als je als zzp'er minder dan € 35 per uur krijgt betaald, kun je gemakkelijker zorgen dat je als werknemer in dienst komt van het bedrijf dat jou inhuurt, met alle bijkomende rechten.
- Er komt extra controle op schijnzelfstandigheid. Bij schijnzelfstandigheid lijkt het of de werknemer vrij voor eigen rekening werkt, maar in de praktijk heeft hij een gezagsrelatie met de werkgever. Voor de werkgever is dat gunstig, hij heeft alle voordelen van de arbeidsverhouding terwijl de zelfstandige alle risico's loopt.
- De zelfstandigenaftrek wordt afgebouwd. Deze geldt straks alleen voor zelfstandigen die daadwerkelijk risico lopen met eigen investeringen.
- Naast de al eerder afgesproken verplichte verzekering voor arbeidsongeschiktheid, komt er een sociaal vangnet voor bijzondere en onvoorziene omstandigheden voor zzp'ers.

4. JE ONTVANGT EEN UITKERING
→ HET MINIMUMLOON BLIJFT GEKOPPELD AAN DE UITKERINGEN

- Het minimumloon gaat omhoog en blijft gekoppeld aan de uitkeringen. Dat betekent dat je uitkering meestijgt als het minimumloon wordt verhoogd.

5. JE RAAKT JE BAAN KWIJT
→ VAKBONDEN BEGELEIDEN JE VAN WERK NAAR WERK

De arbeidsmarkt is in beweging. Veel banen verdwijnen of veranderen. Sommige sectoren zijn nu al voelbaar hard geraakt, terwijl in andere sectoren mensen nog in onzekerheid verkeren. Maar er ontstaan ook nieuwe kansen. Er zijn sectoren waar de vraag naar mensen juist groot is, zoals in de zorg, bouw of het onderwijs. Een overstap verloopt voor veel mensen niet vanzelf. Als vakbeweging zien we het als onze taak om jou hierbij te begeleiden als je daar behoefte aan hebt. Bijvoorbeeld met loopbaanondersteuning.

ESSENTIËLE ROL

In het SER-advies staat dat vakbonden een essentiële rol krijgen bij trajecten die mensen van werk naar werk begeleiden. Afspraak is dat we je begeleiding bieden bij het nemen van meer eigen regie. Dat past helemaal in de ambitie van het CNV om als vakbeweging jouw logische partner te zijn gedurende je hele loopbaan. Daarbij gaan we voor duurzaam werk en een eerlijk inkomen.

PROEFTUIN

De huidige regionale dienstverlening in het kader van de coronacrisis (die we samen doen met onze collega-vakbond FNV en met andere partijen zoals werkgevers, UWV, gemeenten en onderwijs) is daarvoor een goede proeftuin. In 35 regionale mobiliteitsteams (RMT's) staan onze loopbaancoaches inmiddels al klaar. Met het SER-advies bouwen we deze rol van de vakbeweging op termijn verder uit.

Lees ook het verhaal van Marjolein (27), die afgelopen jaar overstapte vanuit de evenementensector naar de it met hulp van het CNV. Zie pagina 26.

Revolutionair: flex niet langer afvoerputje!

Het SER-advies (formeel: het middellange-termijn advies aan de formerende partijen in Den Haag) mag je gerust een doorbraak noemen. Aan de ene kant omdat werkgevers en vakbonden na lange tijd weer een eensluidend geluid lieten horen in deze vorm. Het laatste MLT-advies stamt alweer van 15 jaar geleden. Het geeft aan dat de héle polder zich inmiddels realiseert dat er iets moet gebeuren om een verdere tweedeling van de arbeidsmarkt te voorkomen.

KENTERING

Is aan de ene kant het brede draagvlak bijzonder aan het SER-advies, aan de andere kant is ook de inhoud van het advies zeer opmerkelijk. Het laat namelijk een kentering zien van de klassieke werkgever-werknemer-verhouding in Nederland. Beide partijen erkennen namelijk dat bij structureel werk ook de zekerheid van een contract voor onbepaalde tijd hoort. Flex mag dus niet langer het afvoerputje van de arbeidsmarkt zijn. Tegelijkertijd is ook een mate van economische wendbaarheid nodig voor het bedrijfsleven.

Kans dat *nieuw kabinet* dit advies naast zich neerlegt is klein

Het is maar een advies, wat is de waarde er dan van?

Het klopt, het SER-advies is 'slechts' een advies. Een nieuw kabinet hoeft er niks mee te doen. Maar de kans dat een nieuwe regering de aanbevelingen naast zich neerlegt is klein. Het feit dat er na 15 jaar weer een gezamenlijk advies ligt, geeft niet alleen de noodzaak aan dat er wat moet veranderen, het zegt ook wat over het draagvlak. Het komt niet vaak voor dat werkgevers en werknemers het samen eens zijn over dit soort verregaande aanpassingen op de arbeidsmarkt. Als er niks mee gedaan wordt, moet de politiek het zelf doen. De kans dat politieke partijen er zelf uitkomen is uitermate klein.

CNV-voorzitter Piet Fortuin: 'Geen dag te vroeg'

Voor CNV-voorzitter Fortuin is het SER-advies een overwinning voor werknemers: 'Werkend Nederland kan z'n vingers erbij aflikken', zegt hij. 'Jarenlange afbraak van werknemersrechten roepen we hiermee een halt toe. Het komt ook geen dag te vroeg. Het aantal flexwerkers is met twee miljoen ongekend hoog, met diverse uitwassen, misstanden en uitbuiting tot gevolg. Dit nijpende probleem pakken we nu bij de wortel aan. Werknemers krijgen hiermee weer de regie in handen: over hun bestaanszekerheid, hun loopbaan en hun leven. Ze zijn geen speelbal meer maar regisseur.'

↑ CNV-voorzitter Piet Fortuin op werkbezoek. Fortuin zit namens werknemers in de SER, het sociaal-economisch adviesorgaan van de regering.

CNV EN DE SER

De Sociaal-Economische Raad (SER) is een adviesorgaan van de regering over sociaal-economisch beleid. In de SER hebben werkgevers, vakbonden (waaronder het CNV) en onafhankelijke deskundigen (kroonleden) zitting. Zij proberen tot overeenstemming te komen over belangrijke onderwerpen en daarmee advies te geven aan het parlement.

Minder koeien, minder banen

Kiest het nieuwe kabinet voor een forse inkrimping van de veestapel, dan kost dat tienduizenden banen, zo analyseert het CNV. Niet alleen in dierhouderijen, zoals in deze van John Kocken in Huisseling. Ook in gerelateerde sectoren als distributie en veevoerbedrijven worden mensen getroffen. De overheid moet deze werknemers in dat geval helpen met een transitiefonds, vindt het CNV.

TEKST: JEROEN TJEPKEMA, BEELD: MARTINE SPRANGERS

Inboedelverzekering met extra Cyberhulp dekking

Als eerste in Nederland heeft Aon een inboedelverzekering die standaard hulp biedt bij cyberincidenten. U kunt denken aan het hacken van uw bestanden, diefstal van uw identiteit of virussen die uw computer gijzelen. Als u te maken krijgt met een cyberincident kunt u 24 uur per dag, zeven dagen per week contact opnemen met de CyberHulplijn.

Kijk voor meer informatie op **aon.nl/cnv**

Scan de QR-code en bereken uw premie

AON
Empower Results®

CNV zet overgang op de agenda

‘Het loont om dit taboe bespreekbaar te maken’

Opvliegers, vermoeidheid, somberheid en andere klachten. Praten over de overgang is nog steeds een taboe op de werkvloer. Opmerkelijk, want nooit eerder waren zoveel vrouwen boven de 45 actief op de arbeidsmarkt. Het CNV wil meer aandacht voor het onderwerp.

De 53-jarige Annet* werkt in een bloemenwinkel. Ze vertelt: ‘Zo’n 10 tot 15 keer per dag heb ik een opvlieger. Van het ene op het andere moment krijg ik het bloedheet, terwijl het zweet van mijn hoofd en lijf gutst. Als ik net een klant help, voel ik me flink ongemakkelijk. ’s Nachts gaan de opvliegers door. Al anderhalf jaar functioneer ik op maar een paar uur slaap. Tegen een uur of 3 in de middag is mijn energie wel op.’

ONDERGESCHOVEN KINDJE

Annet is niet alleen. Elke vrouw tussen pakweg 45 en 60 jaar krijgt met de overgang te maken. Sommigen hebben er geen of nauwelijks last van. Anderen ervaren veel en heftige klachten.
In maart 2021 heeft het CNV een enquête gehouden onder tweeduizend vrouwelijke leden tussen de 45 en 60 jaar. Daaruit blijkt dat maar liefst 84 procent overgangsklachten heeft. Het gaat onder meer om opvliegers, slapeloosheid, vermoeidheid, spier- en gewrichtspijnen, zware menstruaties en hoofdpijn. Een kwart heeft psychische klachten, zoals stemmingswisselingen en somberheid.
Van de deelnemers vindt 60 procent de combinatie overgang en werk zwaar. Een op de 10 krijgt een burn-out door die combinatie en 30 procent zegt

‘We hebben het over 1,8 miljoen werkende vrouwen’

↑ Bloemenwinkelmedewerkster Annet: ‘Als ik net een klant help, voel ik me flink ongemakkelijk’

TEKST: SASKIA ENGBERS, BEELD: ARCHIEF CNV VAKMENSEN, FREEKJE GROENEMANS

'Als ik erover praat, ben ik misschien de eerste die eruit vliegt'

↑ Jean-Pierre Liebregts, beleidsadviseur bij zorggroep Archipel, en Margriet Hijweege van de OVER!academie: 'Het loont om de overgang bespreekbaar te maken'.

tegen een burn-out aan te zitten. 9 procent meldt zich regelmatig kortdurend ziek.
Cijfers die er niet om liegen, vindt Piet Fortuin, voorzitter van CNV Vakmensen. 'De overgang was tot nu toe een ondergeschoven kindje. Een onderwerp waarvan veel mensen denken: dat hoort er nu eenmaal bij. Maar we hebben het over 1,8 miljoen werkende vrouwen. Hun klachten hebben invloed op hun lichamelijke en psychische gesteldheid én op hun belastbaarheid op de werkvloer. Wij vinden het daarom belangrijk het onderwerp te agenderen.'

BANG VOOR ONTSLAG

In de CNV-enquête zegt 69 procent dat de leidinggevende niet op de hoogte is van de klachten. Wat maakt praten over de overgang op het werk zo lastig? 'Vrouwen zijn hard voor zichzelf en elkaar', verklaart Margriet Hijweege. Zij is initiatiefnemer van de OVER!academie, die wil bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en het werkvermogen van vrouwen in de overgang. 'Ze doen er lacherig over en zwakken hun klachten af. Of ze vinden dat hun werkgever daar niks mee te maken heeft.'
Ook angst voor de positie op het werk speelt een rol. 'Vrouwen denken: als ik erover praat, ben ik straks misschien de eerste die eruitvliegt', aldus Hijweege.

De CNV-enquête bevestigt die gedachtegang: meer dan 90 procent vertelt bij een ziekmelding niet dat het om klachten door de overgang gaat. Een werknemer zegt bijvoorbeeld dat ze migraine heeft in plaats van hevige buikpijn of last van overmatig vloeien. Een op de 5 vreest voor haar baan als ze de klachten op het werk bespreekt. Meer dan een kwart is bang haar carrièrekansen te schaden. Of die angst terecht is? Dat is de vraag. Bij de vrouwen die hun klachten wél op tafel leggen, toont namelijk 80 procent van de werkgevers begrip.

AFSCHUWELIJK

Volgens Hijweege is er nog een reden waarom werknemers niet over hun overgangsklachten praten. 'Veel klachten kunnen ook op zichzelf staan of bij andere aandoeningen voorkomen. Vrouwen weten daardoor vaak zelf niet dat hun problemen door de overgang komen.'
Karin Bruers (58), zzp'er en cultureel-maatschappelijk ondernemer, kan daarover meepraten. Zij kreeg ernstige psychische klachten. 'Ik begon enorm tegen mijn werk op te zien en verstopte me door langer in bed te blijven. Ik verloor de grip op mijn werk. Met mijn collega's praatte ik er niet over, omdat ik zelf niet begreep waarom ik me zo afschuwelijk voelde.' Pas anderhalf jaar later werd duidelijk dat de overgang de oorzaak was. Toen Karin hormoonpleisters ging gebruiken, voelde ze zich snel beter. 'Ik werk weer op volle kracht.'

LEES DE VOLLEDIGE INTERVIEWS MET ANNET, KARIN EN EEN DERDE WERKNEEMSTER, JURIST RIVKA (46), OP: **WWW.CNVVAKMENSEN.NL/OVERGANG**

ANNET:
'INEENS HOORDE IK MEZELF ZEGGEN: ALS JIJ DENKT DAT JE HET BETER KUNT, DOE JE HET TOCH LEKKER ZELF?'

KARIN:
'DE HUISARTS SCHREEF MIJ ALLERLEI MEDICIJNEN VOOR, MAAR AAN DE OVERGANG DACHT ZE NIET. IK OOK NIET.'

RIVKA:
'IK PRAAT NIET MET COLLEGA'S OVER MIJN KLACHTEN. IK HEB GEEN ZIN OM DAN GELIJK TE HOREN: 'HÉ, NU AL?'

'IK BEN DUS NIET GEK'

In de zorg zijn al wat initiatieven op gang gekomen om het onderwerp 'overgang' op de kaart te zetten. Er werken dan ook relatief veel vrouwen in deze sector. Jean-Pierre Liebregts is beleidsadviseur HR en preventiecoördinator bij zorggroep Archipel. 'Wij hebben rond de tweeduizend medewerkers. Daaronder zijn negenhonderd vrouwelijke werknemers van 45 jaar en ouder. Een paar jaar geleden hebben wij de OVER!academie uitgenodigd om voorlichting te geven aan onze werknemers in de overgang. Na afloop waren er vrouwen die huilden van opluchting: 'Nu weet ik wat er met me aan de hand is. Ik ben dus niet gek!' Voor ons was duidelijk dat we verder met het onderwerp aan de slag moesten.'

In 2018 en 2019 volgde een onderzoek naar de vitaliteit en het werkvermogen tijdens de overgang. Archipel voerde dit samen met de OVER!academie uit. Het onderzoek liet onder meer zien dat werknemers die veel last hebben van overgangsklachten, minder productief zijn en vaker verzuimen.

Werknemers en werkgevers zijn samen verantwoordelijk voor de oplossing, vinden Archipel en de OVER!academie. Daarom werden in het onderzoek ook de volgende twee vragen gesteld: wat kunnen werknemers zelf doen om op een goede manier aan het werk te blijven? En hoe kan de organisatie bijdragen? Er kwamen veel verschillende antwoorden. Een greep: werknemers kunnen met hun klachten naar de bedrijfsarts gaan. De organisatie kan helpen met aanpassingen van de werkzaamheden, werkplek of werkkleding. Maar ook met gezonde opties in de kantine of de aanstelling van een gezondheidscoach.

VERZUIM GEDAALD

Toen Archipel de verzuimcijfers van 2018 en 2019 naast elkaar legde, bleek het verzuim onder vrouwen in de leeftijd van 45 tot 60 jaar met 2 procent gedaald. In de categorie 45-50 jaar was dat zelfs 3,65 procent. Bij de andere leeftijdscategorieën en bij mannen was het verzuim gelijk gebleven. Liebregts: 'We hadden op dat moment alleen nog maar het onderzoek uitgevoerd, voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd en bekendgemaakt wat we verder nog zouden aanbieden: groepsconsulten met een gynaecoloog en persoonlijke ontwikkelplannen. Het lijkt erop dat het verzuim is gedaald, alleen al door aandacht te besteden aan de overgang.'

OPEN OVER KLACHTEN

Het CNV vindt dat alle werkgevers zo snel mogelijk een beleid voor werknemers in de overgang moeten ontwikkelen. Zo kan het onderwerp een serieuze plek op de werkvloer krijgen. De handreiking *Open over de Overgang*, die het CNV afgelopen juli lanceerde, kan hierbij helpen. Er staat veel informatie in en tips voor werkgevers en werknemers. Ook start het CNV een aantal initiatieven om kennis over de overgang op te doen en te delen: onderzoek, webinars, informatie, advies en trainingen.

'Het loont om de overgang bespreekbaar te maken', concludeert Liebregts. 'In het begin waren er nog twijfels. We dachten: wat je aandacht geeft, groeit. Dat blijkt dus niet zo te zijn. Het werkt andersom.'

***Annet en Rivka heten in werkelijkheid anders. Hun echte namen zijn bekend bij de redactie.**

MEER WETEN?

- Download de handreiking *Open over de Overgang*: **www.cnvvakmensen.nl/overgang**
- Wat is jouw ervaring met de combinatie werk en overgang? Laat ons het ons weten op **www.cnvvakmensen.nl/overgang**

Zo ga je (juist niet) met elkaar om op het werk

Hoe hoort het eigenlijk?

Iedereen krijgt op de werkvloer weleens te maken met bijzonder gedrag van collega's. Hoe ga je daarmee om? Experts geven advies.

1. Hoe kom ik ook in de appgroep Gezellige Collega's?

Mijn collega's hebben een appgroep die De Gezellige Collega's heet. Ik zit er niet in. Dat komt indirect door mijzelf. Aanvankelijk was er namelijk één appgroep voor de hele afdeling. Die groep werd steeds meer gebruikt voor lolletjes. Ik vond dat vervelend, vooral omdat in deze appgroep ook belangrijke informatie wordt gedeeld. Ik was dus verplicht om dagelijks door alle plaatjes van kinderen, tuinen en lollige memes te scrollen om geen werkmededelingen te missen. Tijdens een teamoverleg heb ik toen gevraagd om de appgroep alleen maar te gebruiken voor werkgerelateerde informatie.
Inmiddels blijkt er een nieuwe appgroep te zijn: De Gezellige Collega's. Die wordt nu gebruikt voor alles wat niet met het werk te maken heeft. Ik merk dat ik regelmatig nieuwtjes mis. Ik wil ook graag in die appgroep. Ik ben namelijk wel geïnteresseerd in mijn collega's en omdat het nu om twee appgroepen gaat, kan ik zelf bepalen wanneer ik door de gezelligheid scroll. Ik durf dat nu echter niet te vragen omdat ik denk dat mijn collega's het niet begrijpen.

ANTWOORD

Leg uit dat je betrokken bent bij je collega's en graag aan de andere appgroep wordt toegevoegd. Doe dat eventueel tijdens een gezamenlijk overlegmoment, zodat jullie er tegelijk met elkaar over kunnen praten. Vertel voor de duidelijkheid dat je probleem was dat belangrijke werkmededelingen en lolletjes door elkaar stonden en dat dat nu is opgelost. Het mooiste zou zijn als de naam De Gezellige Collega's verandert. De naam suggereert namelijk dat wie niet in de appgroep zit geen gezellige collega is. Die scheiding aanbrengen met de naam komt de werksfeer en collegialiteit niet ten goede.
Subgroepjes zullen altijd blijven bestaan. Maar het is goed dat een algemene groep voor informele afdelingsgezelligheid voor iedereen toegankelijk is.

'Het is goed als de appgroep *voor afdelingsgezelligheid* voor iedereen toegankelijk is'

’Er komt *geen eind* aan de sores van mijn collega’

2. Mijn collega barst van de problemen

Mijn collega heeft een ingewikkelde familie. Met een ontspoorde zoon, een zieke vader, een onlangs overleden schoonvader (ja, na een lang ziekbed) en een gecompliceerde erfenis-issue met schoonfamilie ben ik helemaal niet jaloers op zijn leven. Ik heb respect voor zijn pogingen om alle ballen in de lucht te houden.
Waar ik wel steeds meer last van heb, is dat al deze problemen tijdens kantoortijd aandacht en tijd moeten krijgen. En omdat er geen eind aan de sores lijkt te komen, gaat het me steeds meer irriteren. Ik wil graag weer een collega die volledig belastbaar is en op wie ik kan rekenen. Niet eentje die bezwijkt onder het gelazer binnen zijn familie.

ANTWOORD Plan een bespreking in met je collega en leidinggevende en geef aan dat de privé-sores te veel werkruimte in beslag nemen voor jou om goed te functioneren. Kunnen noodzakelijke telefoontjes met advocaten, politie of zorginstellingen elders worden gevoerd? Af en toe stoom afblazen is goed, maar de uitgebreide bespreking van de stand van zaken is jou nu teveel. Wellicht komt uit dit gesprek dat je collega niet volledig belastbaar is. Wellicht zijn er mogelijkheden om (deeltijd)zorgverlof in te zetten. Houd het zakelijk, maak het niet persoonlijk, wees wel duidelijk. Er kan alleen aan oplossingen worden gewerkt als helder is wat het probleem is.

3. Ik mocht niet met mijn collega’s mee golfen...

Ik werk op een afdeling bij een grote bank. Onlangs gingen alle collega’s een lang weekend golfen. Pas toen ik de bewuste vrijdag op kantoor kwam, drong tot me door dat alle negen collega’s van mijn afdeling op dat golf-uitje waren. Behalve ik dus. Het bleek hier om een privé-initiatief te gaan. Ik moest het zien als een weekend van een vriendengroep, zei een collega later. Niet als een afdelingsuitje. Toch baal ik ervan. Dit is mijn eerste baan en ik val als starter een beetje buiten de groep. Ik weet helemaal niet of golfen leuk is, maar ik weet wel dat ik me behoorlijk buitengesloten voel. Hoe leg ik mijn collega’s dat uit?

ANTWOORD Er stiekem met elkaar tussenuit knijpen. Dat klinkt als een bijzonder oncollegiale actie van je collega’s. Op z’n minst had je van tevoren op de hoogte kunnen worden gesteld van dit uitje en was er overleg geweest over de honneurs waarnemen. Vertel je collega’s bij een overleg dat je de volgende keer wilt worden ingelicht als iedereen tegelijk weg is. Zeg vooral dat het niet communiceren je steekt. Je kunt vrienden niet verbieden met elkaar te gaan golfen, maar je mag van collega’s wel collegiaal overleg en openheid vragen. Als je dit moeilijk vindt, overleg dan eerst met je leidinggevende.

WIL JIJ ONZE EXPERTS OOK EEN SITUATIE VOORLEGGEN? Of wil je reageren op een van de vragen en antwoorden, mail dan naar **magazine@cnvvakmensen.nl**.
Heb je dringend (juridisch) advies nodig, dan kun je terecht bij CNV info via **030 75 11 007**, **info@cnvvakmensen.nl** of **www.cnvvakmensen.nl**.

TEKST: MIRIAM DE ROOIJ
M.M.V.: BELINDA SCHALL
ILLUSTRATIES: RONALD SLABBERS

Verrast door het loopbaantraject:

‘Alsof er opeens iets openging in mijn hoofd’

Een terloopse opmerking tegen haar loopbaancoach zet Marjolein op een heel nieuw loopbaanspoor. ‘Stiekem ben ik nu best dankbaar dat mijn baan opeens ophield.’

Het is de zomer van 2020. Marjolein van Kraanen heeft net gehoord dat haar baan in de evenementensector stopt. In het ledenblad van CNV Vakmensen leest ze over *NL leert door*, een subsidieregeling van de overheid voor iedereen die geraakt is door de coronacrisis. Onmiddellijk schrijft ze zich in voor een ontwikkeladvies. ‘Ik wilde wat anders maar had géén idee wat.’

Marjolein werkt op dat moment al 13 jaar bij dezelfde werkgever en is enigszins toevallig via een marketingfunctie in de evenemententak gerold. ‘Het werk was niet mijn passie maar wel leuk. Ik was verantwoordelijk voor de technische inhoud van congressen en workshops voor geologen in de olie- en gasindustrie.’

MUZIEK

De kans dat Marjolein een soortgelijke functie vindt, lijkt haar klein. Bovendien zit er door corona nog lang geen muziek in de organisatie van zakelijke congressen en workshops. Via *NL leert door* krijgt ze een coach. Ze heeft verschillende gesprekken met hem. Het doel van het traject: inzicht krijgen in sterke punten, zwakke punten, ambities en verlangens. Wat zijn belangrijke waarden voor haar, naar wat voor een soort werkgever is ze op zoek?

> ‘Ik wilde *wat anders* maar had géén idee wat!’

‘Ik had nog nooit met iemand teruggekeken op stressmomenten op mijn werk. Die waren er af en toe natuurlijk best, maar destijds was ik vooral gefocust op oplossingen. Niet op: wat vind ik hiervan en waarom doe ik wat ik doe?’ De gesprekken met haar coach van *NL leert door*, de tests en de huiswerkopdrachten zijn verhelderend en soms confronterend. Ze brengen Marjolein, samen met de gesprekken die ze bij het UWV heeft, steeds verder.

AHA-MOMENT

Tijdens een van de gesprekken is er een aha-moment. Als Marjoleins huiswerkopdracht niet vlot (ze moet vacatures bekijken op internet) vertelt ze dat ze zo wordt afgeleid door de slechte sites. Waarom worden zinnen dubbel getoond? Waarom laat een pagina niet zien wat ze verwacht te zien? ‘Weet je dat er mensen zijn die dat als werk doen?’ vraagt haar coach. ‘Testen of een site doet wat het moet doen, laat zien wat het moet laten zien?’

TEKST: MIRIAM DE ROOIJ, BEELD: RONALD VAN WIEREN

Naam: **Marjolein van Kraanen (37)** Was: **medewerker in de evenementensector** Is: **softwaretester**

Marjolein heeft geen idee. ‘Het was alsof er iets openging in mijn hoofd. Dit zou wel eens een nieuwe weg kunnen zijn!’ In haar vorige functie had ze wel eens software getest. Ze herinnert zich dat ze dat leuk en interessant vond. Ze gaat enthousiast aan de slag: zoekt functieomschrijvingen, vindt blogs en vlogs van softwaretesters die ook via andere functies in dit vak terecht zijn gekomen. ‘Die waren heel interessant en ik kwam er al snel achter dat ik goed in zo’n functie zou kunnen instromen.’

De functie van softwaretester past haar op papier als een fijn jasje: je draagt bij aan

JAMES LOOPBAAN

James Loopbaan, onderdeel van CNV Vakmensen, biedt producten en diensten die zijn gericht op loopbaanontwikkeling. Op dit moment zijn alle plekken voor gratis ontwikkeladvies van de overheid via James vergeven. Heb je belangstelling, dan is het goed om je te registreren. Zodra er plek is, krijg je bericht.

Je registreren is belangrijk omdat dan medewerkers van James kunnen meekijken of er andere manieren zijn om een ontwikkeladvies te financieren. In veel cao’s zijn namelijk afspraken gemaakt over subsidieregelingen die kunnen worden ingezet voor loopbaanontwikkeling. Registreren dus bij interesse! Dat doe je hier:

www.jamesloopbaan.nl

TIPS VAN MARJOLEIN:

- Bekijk op **www.nationaleberoepengids.nl** uitgebreide omschrijvingen van functies waarvan je niet wist dat ze bestonden.
- Zoek een coach of iemand die met je meedenkt en weet hoe je dat aanpakt, een nieuwe richting inslaan.
- Wees open in het proces van een nieuwe werkvloer zoeken. Als ik alleen mooi weer had gespeeld, had ik niet gezegd dat die fouten op vacaturesites mij zo stoorden.

‘Ik heb mezelf *verrast*’

een mooi product, maakt deel uit van een groter geheel, er is technisch veel uitdaging, er zijn volop mogelijkheden voor zij-instromers én er is veel toekomstperspectief.

LEF

Marjoleins begeleider brengt haar in contact met een bedrijf om eens door te praten over het werk. Er is een klik en tot grote verrassing van Marjolein resulteert het gesprek in een aanbieding. ‘Ik twijfelde op dat moment nog erg tussen een it-opleiding of instromen als softwaretester. Het eerste was een wat veiligere keuze, van het tweede werd ik heel vrolijk.’

Het wordt de baan van softwaretester. ‘Eigenlijk dankzij het *NL leert door*-traject. Daardoor had ik voor mezelf duidelijk geïdentificeerd wat ik belangrijk vind aan een werkgever. Ik had meer lef gekregen.’ Het gesprek met de werkgever geeft haar het laatste duwtje. In het bedrijf herkent ze waarden die voor haar belangrijk zijn. ‘Door het traject wist ik hoe belangrijk dat voor mij is. Ik wilde daarom niet alleen bewust kiezen voor wát ik doe, maar ook voor wíe.’

NIEUWE ENERGIE

Marjolein kijkt met ‘een heel goed gevoel’ terug op het afgelopen jaar. ‘Ik ben stiekem dankbaar dat mijn baan ophield. Als ik niet was ontslagen, was ik daar niet weggegaan. Ik was er een beetje vastgeroest, er waren geen verrassingen meer. Die ambieerde ik ook niet, mijn leven zag er goed uit. Maar met deze stap heb ik ontdekt dat ik het leuk vind om potentie te hebben. Niet per se in salaris of status, dat zijn niet mijn eerste drijfveren. Wel in ontwikkeling. Ik vind het echt heel mooi dat ik weer zoveel te leren en ontdekken heb. Het geeft nieuwe energie.’

NIEUWSGIERIG

‘Er ontstaat ruimte voor vernieuwing als je beter zicht krijgt op je drijfveren, je kwaliteiten en de wijze waarop je je gedraagt in de buitenwereld. En dat inzicht krijg je door je te verdiepen in de bagage die je meedraagt en in beperkingen die worden veroorzaakt door doemdenken, faalangst of bijvoorbeeld perfectionisme. Het is ook goed om je bewust te zijn van wat je energie kost en wat je energie oplevert.

Praten over hobby’s of vrijetijdsbesteding helpt vaak om te ontdekken wat bij iemand past. Bij Marjolein ook. Voor de fantasykostuums die ze in haar vrije tijd maakt, is namelijk een bepaalde manier van denken nodig; je moet een idee omzetten in een ontwerp en de uitwerking procesmatig aanpakken. Haar terloopse opmerking dat ze afgeleid wordt door slecht gebouwde sites was ook veelzeggend.

In de gesprekken die we als loopbaancoaches voeren, komen deze verschillende aspecten aan de orde. Of het nu gaat om schoolverlaters, vakmensen die iets anders willen maar niet weten wat, zzp’ers die zich nadrukkelijker willen positioneren of een ontslagen werknemer die opnieuw op zoek moet naar een baan. Ik raad iedereen die nieuwsgierig is naar zijn of haar loopbaanmogelijkheden aan om een ontwikkeltraject te doen!’

Richard Draaijer
Loopbaanbegeleider bij James Loopbaan

Infographic

Krapte

Deze zomer is Nederland uit de tweede corona-dip gekropen. Er is krapte op de arbeidsmarkt: **het aantal vacatures is groter dan het aantal mensen dat geen werk heeft en wel aan de slag wil.** Dat is in geen 50 jaar voorgekomen, aldus Peter Hein van Mulligen, hoofdeconoom van het CBS. In steeds meer beroepsgroepen is krapte. Naast het bekende tekort aan ict'ers, machinemonteurs en verpleegkundigen is nu ook een tekort aan horecapersoneel, hoveniers, loopbaanadviseurs, chauffeurs en receptionisten.

'De krapte wordt zo sterk dat werknemers eisen kunnen gaan stellen. Dat is een unieke situatie. De afgelopen tijd was er voor veel mensen te weinig werk. Nu is het andersom: te veel werk voor te weinig mensen.'
Ton Wilthagen, NOS-nieuws 2021

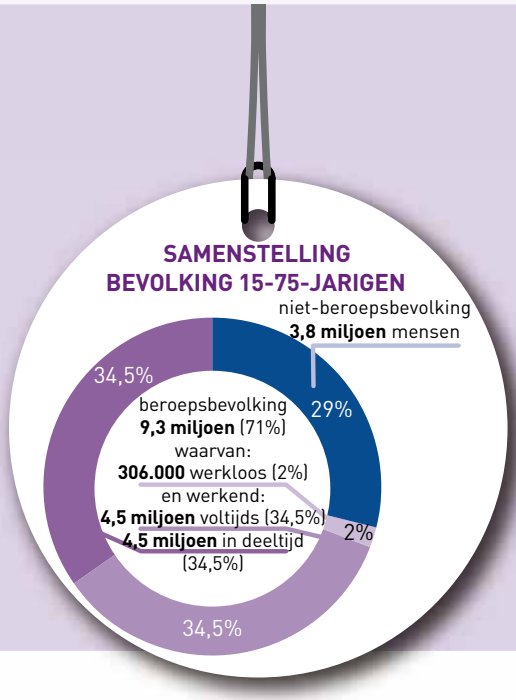
Nieuwe baan
Onderhandelen in tijden van schaarste

In tijden van krapte kan extra aandacht voor onderhandelen lonen. Allereerst: een werkgever mag je nooit minder loon of slechtere arbeidsvoorwaarden bieden dan is afgesproken in de cao die voor jouw functie geldt. Is er sprake van een minimum-cao dan mag je in jouw voordeel afwijken van de afspraken die in de cao staan. Is er sprake van een standaard-cao? Dan mag je niet van de gemaakte cao-afspraken afwijken. Dat betekent dat je alleen over zaken die niet in de standaard-cao zijn opgenomen, kunt onderhandelen. Of je valt onder een minimum-cao of een standaard-cao (of een mix van die twee) lees je in de cao: **www.cnvvakmensen.nl/cao**
Of het nu om een minimum-cao gaat of om een standaard-cao, **bij alle cao's geldt dat er onderhandelingsruimte is**. Als bijvoorbeeld het salaris voor de functie vaststaat, kun je onderhandelen over de trede waarop je in de loonschaal instroomt. Of je onderhandelt over een andere functie (startersfunctie of bijvoorbeeld een mediorfunctie).

5 DINGEN WAAROVER JE KUNT ONDERHANDELEN:
1. functie (startersfunctie, juniorfunctie, seniorfunctie)
2. De trede van de loonschaal waarop je instroomt
3. scholingsmogelijkheden
4. werktijden (behalve als die in een ondernemings-cao zijn vastgelegd)
5. tertiaire arbeidsvoorwaarden zoals **laptop, mobiel, auto** (voor zover dus niet genoemd in de cao)

3 DINGEN WAARVOOR JE JUIST IN TIJDEN VAN KRAPTE BIJ CNV VAKMENSEN TERECHTKUNT:

- Laat je loonstrookje controleren. Krijg je minder dan waar je recht op hebt, trek aan de bel, eventueel in overleg met je CNV-bestuurder. Je werkgever is er veel aan gelegen om de relatie met het personeel goed te houden.
- Zijn er verbeteringen aan te brengen in je werkomstandigheden? Dit is een goed moment om met de werkgever om de tafel te gaan zitten, eventueel met je CNV-bestuurder. Voorbeeld: vrachtwagenchauffeurs kunnen denken aan de standairco en standkachel. Overnacht je regelmatig in de cabine, dan is dit het moment om erover te praten. Het apparaat maakt overnachten in de cabine fors veiliger, gezonder en comfortabeler.
- Een krappe arbeidsmarkt is een goed moment om om je heen te kijken als je iets anders wilt. Verdiep je in je mogelijkheden via James: www.jamesloopbaan.nl



Bron: CBS, 2e kwartaal 2021, niet-siezoengecorrigeerd

TEKST: MIRIAM DE ROOIJ, BEELD: ROBERT-PAUL VAN HARDEVELD, ERIK VAN DER BURG/VERBEELD

Ontvang gratis onze brochure!

Stuur mij een gratis brochure

Naam .....

Adres .....

Postcode/plaats .....

Telefoon .....

CNV2021

Bel gratis 0800 - 444 777 2 of ga naar www.otolift.nl

Stuur deze bon in een ongefrankeerde envelop naar: **Otolift Trapliften, Antwoordnummer 17014, 2810 VK Bergambacht**

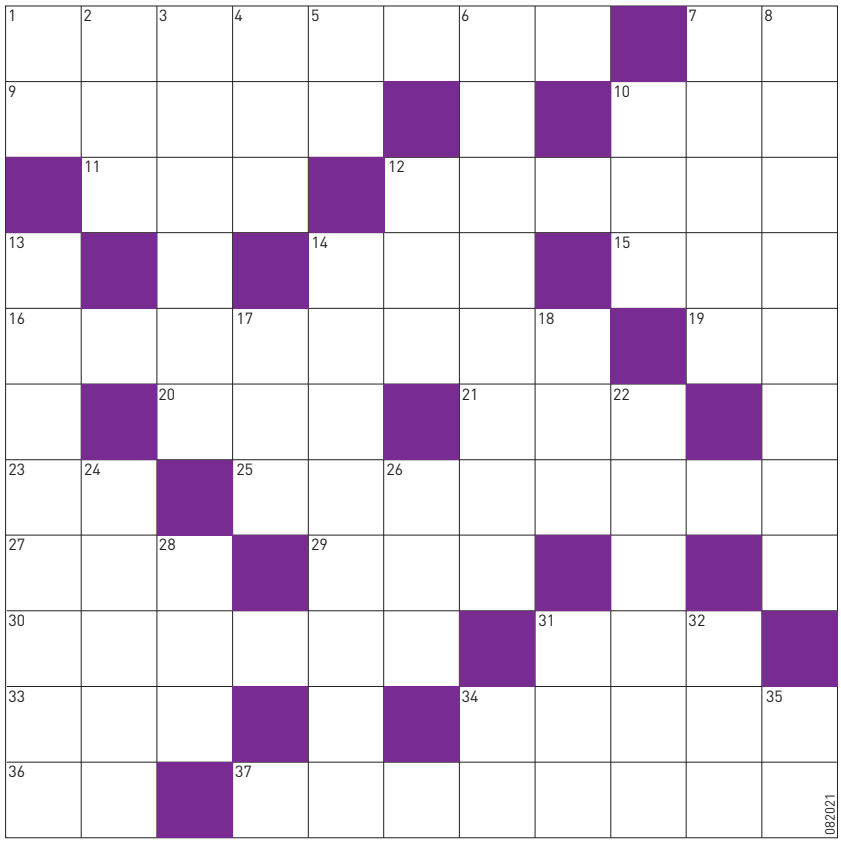
Puzzel

VAN LINKS NAAR RECHTS

1 Groep mensen die iets wil bereiken – **7** Reclame (synoniem, afk.) – **9** Afvoerkanaal – **10** Sociale uitkering – **11** Bank – **12** Soort bestrating – **14** Jockeypet – **15** Herkauwer – **16** Bewijzen – **19** Nederland (afk.) – **20** Sterke drank – **21** Grote hoeveelheid – **23** Nederlands Kampioenschap (afk.) – **25** Karakteriseren – **27** Tijdperk – **29** Geladen deeltje – **30** Opstandig – **31** Tennisterm – **33** Boomwezen uit 'Lord of the Rings' – **34** Landstreek in Afrika – **36** Deel van de Bijbel (afk.) – **37** Cameraobjectief.

VAN BOVEN NAAR BENEDEN

1 Uitroep van afschuw – **2** Vordering – **3** Verblijf – **4** Godin van de dageraad – **5** Politieke partij (afk.) – **6** Imiteren – **7** Kegel op de rijweg – **8** Druk pratend – **10** Gat – **12** Voorzetsel – **13** Versieren – **14** Kerkvergadering – **17** Haarvlecht – **18** Doordrenkt – **22** Innerlijk – **24** Gierigaard – **26** Stampend gedans – **28** Kloosteroverste – **31** Gladde vis – **32** Telwoord – **34** Selenium (afk.) – **35** Briefaanhef.



Doe mee en win!

Stuur het sleutelwoord **vóór 20 oktober 2021** naar **puzzel@cnvvakmensen.nl**. Of stuur je oplossing naar CNV Vakmensen, t.a.v. puzzelredactie, Postbus 2525, 3500 GM Utrecht. Je maakt kans op een vrolijke legpuzzel van Jan van Haasteren (3x).

VUL DE LETTERS IN VOOR DE OPLOSSING

CNV	3	32	13	33	18	10	12	14	26	37

PRIJSWINNAAR

De oplossing van de puzzel uit Vakmensen 22 was: wijnhandelaar. De dinerbon van € 50,- is gewonnen door P. van Steenis (Nieuwegein).

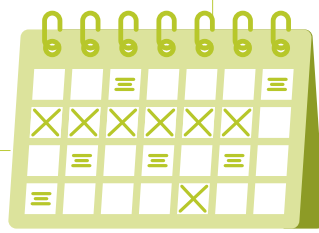
Mag mijn baas me verplichten tot vaccineren?

Elke werkdag komen er honderden vragen binnen bij CNV Info. We lichten er een paar uit.

Tijdens sollicitatie mag niet worden gevraagd *naar vaccinatie*

Ik heb nog veel bovenwettelijke vakantiedagen. Voor wanneer moet ik die opmaken?

Anders dan wettelijke vakantiedagen, vervallen je bovenwettelijke vakantiedagen pas na 5 jaar. De termijn gaat in aan het einde van het jaar waarin je ze hebt opgebouwd. De bovenwettelijke vakantiedagen die je dit jaar hebt opgebouwd, vervallen dus pas op 31 december 2026. Let op: er kunnen altijd afwijkende afspraken staan in je contract of cao.

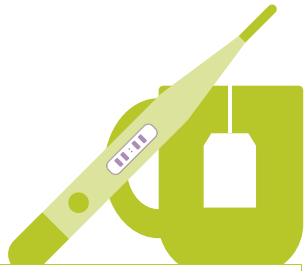


Mijn werkgever verbiedt mij op kantoor te werken zolang ik niet gevaccineerd ben. Mag dat?

In beginsel mag dat niet. Dat kan alleen anders zijn als je om die reden een gevaar vormt voor kwetsbare anderen. Als je bijvoorbeeld in een zorginstelling werkt en je in contact komt met patiënten, kan een werkgever van je verlangen dat je tijdelijk thuiswerkt. Maar werk je op kantoor zonder in contact te komen met kwetsbare anderen, dan mag je gewoon komen.

Mag ik stoppen met werken tijdens een hittegolf?

Nee, je mag niet zomaar stoppen met werken. Ook niet tijdens een hittegolf. Je baas is wel verplicht maatregelen te nemen bij hoge temperaturen. Hij kan bijvoorbeeld je werkdag verkorten, extra pauzes inlassen of beschermingsmiddelen zoals zonnebrand aanbieden. Stoppen met werken mag alleen als je gezondheid of veiligheid in direct gevaar zijn. Zo hoeven dakdekkers niet te werken als het buiten 40 graden is (staat in de cao), maar kunnen kantoormedewerkers in een ruimte met goede airco natuurlijk wel werken.



Moet ik me ook ziekmelden tijdens een vakantie?

Nee, dat moet niet maar is in een aantal gevallen wel verstandig. Afhankelijk van wat er in jouw arbeidsovereenkomst of cao is afgesproken, krijg je namelijk je vrije dagen terug. Bedenk wel dat ziekmelden ook verplichtingen met zich meebrengt. Zo moet je je verblijfadres en contactgegevens doorgeven aan je werkgever en zorgen dat je bereikbaar bent. Bedenk dus of het je de rompslomp waard is bij bijvoorbeeld een hoofdpijntje of koorts.

Mag een werkgever vaccinatie opnemen als functie-eis?

Nee, in principe mag dat niet. Tenzij het werk alleen veilig kan worden uitgevoerd door iemand die gevaccineerd is en er geen andere middelen zijn om dat doel te bereiken.
Overigens mag een werkgever er zelfs dan niet naar vragen tijdens het sollicitatiegesprek. Wel kan hij om een medische keuring vragen. De bedrijfsarts bepaalt dan of de kandidaat wel of niet geschikt is. De reden waarom iemand wel of niet geschikt is, krijgt de werkgever niet te horen.

Mijn werkgever wil mij verplichten tot vaccineren. Mag dat?

Nee, dat mag niet. Hij mag je wel het verzoek doen. Maar uiteindelijk beslis je zelf wat er met je lichaam gebeurt. Vaccinatie verplicht stellen is een inbreuk op je lichamelijke integriteit en in strijd met het zelfbeschikkingsrecht. Dat is op basis van de grondwet niet toegestaan. Hij mag je ook niet ontslaan als je weigert.

Ziekmelden tijdens je vakantie kan verstandig zijn

OOK EEN VRAAG? Heb jij ook een vraag voor een van onze juridische specialisten? Bijvoorbeeld over je salaris, vakantiedagen, scholing of corona? Neem dan contact op met CNV Info. Op werkdagen telefonisch bereikbaar op **030 75 11 007** tussen 8.00 en 18.00 uur. Mailen kan naar **info@cnvvakmensen.nl**. Op **www.cnvvakmensen.nl/contact** kun je tot 22.00 uur chatten met een van de medewerkers.

TEKST: JEROEN TJEPKEMA, ARVID VAN DE REEP
BEELD: MAARTJE KUPERUS, ARCHIEF CNV VAKMENSEN

Verder na een ongeval...

Krijg ik wel waar ik recht op heb? Wat als ik betrokken ben bij een verkeers- of bedrijfsongeval? Hoe werkt het als één van mijn kinderen letsel oploopt?

Meer weten over kosteloze CNV-rechtshulp?
Bel vrijblijvend **0800 4357** of kijk op
ratioletselschade.nl

ratio letselschade

Volg ons op LinkedIn en Instagram

CNV Vakmensen komt voor je op en geeft je invloed op je arbeidsvoorwaarden.
Je kunt bijvoorbeeld je wensen en ideeën doorgeven, meepraten en stemmen over cao-afspraken en bij een reorganisatie meepraten over het sociaal plan.
Daarnaast hebben we onder andere deze diensten voor leden:

- **CNV Info voor vragen of advies over je werk, inkomen of over je lidmaatschap**
- **Juridisch advies en hulp voor vragen rondom werk en inkomen**
- **Korting op verzekeringen**
- **Loopbaanbegeleiding**
- **Hulp bij het invullen van je (belasting-) formulieren**
- **Check van je loonstrook, arbeidscontract of vaststellingsovereenkomst**
- **Advies bij langdurige ziekte en begeleiding bij UWV-keuringen**
- **Gezinsrechtsbijstandverzekering is onderdeel van je lidmaatschap**

WIL JE IEMAND LID MAKEN?
WWW.CNVVAKMENSEN.NL/WERVEN

WIL JE ZELF LID WORDEN?
WWW.CNVVAKMENSEN.NL/LIDWORDEN

MEER WETEN OF HULP NODIG?
CNV Info is telefonisch bereikbaar van maandag tot en met vrijdag van 8.00 tot 18.00 uur. Telefoonnummer: **030 75 11 007** (lokaal tarief).
Via chat op **www.cnvvakmensen.nl**
dagelijks van 8.00 uur tot 22.00 uur en via **info@cnvvakmensen.nl**,
Twitter **@cnvvakmensen** en **facebook.com/cnv.vakmensen**.

Kijk voor meer informatie op **www.cnvvakmensen.nl** of bel **030 75 11 007**.

CONTRIBUTIE 2021

Bruto-inkomen	Uw contributietarief
tot € 1.051,- p/m	**5,48 euro**
€ 1.051,- tot € 1.578,- p/m	**13,08 euro**
€ 1.578,- tot € 2.630,- p/m	**17,54 euro**
€ 2.630,- p/m	**19,74 euro**

Kijk op **www.cnvvakmensen.nl/tarieven** voor meer informatie.
Kijk op **www.cnvvakmensen.nl/incasso** om te zien wanneer de contributie geïnd wordt.

Wat kies jij?

Wil jij een boek waarmee je je eigen ontwikkeling een *boost* geeft of toch liever eentje over thuiswerken? Of ga je voor een stevige rugzak voor je laptop nu je weer wat meer op andere plekken mag werken?

WIN EEN GRATIS EXEMPLAAR

5 x **Kick-off je carrière –** Methode voor het maken van je persoonlijke ontwikkelplan op één pagina waarmee je direct aan de slag kunt – Anne Nieboer, Hester Offerman, uitgeverij Thema, *€ 17,95*.

3 x **Eerste hulp bij thuiswerken,** een praktische gids voor werkgever en –nemer. De do's & don'ts van succesvol thuiswerken – Elke van Hoof, uitgeverij Lannoo, *€ 25,99*.

5 x **Zwarte, verstevigde rugzak met CNV-logo, voor een laptop.**

GRATIS EXEMPLAAR?
Om mee te dingen naar een van de cadeaus, ga je naar **www.cnvvakmensen.nl/september**
Ook voor meer info. Elk lid mag één keer meedoen.

Is het verstandig om (barbecue)vlees in te vriezen?

'Vlees invriezen heeft niet mijn voorkeur, maar het kan wel. Dan moet je het vlees wel goed verpakken, dus per portie en het liefst vacuüm. Ook als het al gebakken of gegrild is.

Eigenlijk is de vriezer hooguit een tussenstation, een kleine verlenging van de houdbaarheid. Het gaat erom dat je de aanbieding 12 halen 10 betalen in huis kunt halen zonder alleen maar hamburgers op de barbecue te hoeven leggen. Met een vriezer kun je er een aantal bewaren. Moet je wel regelmatig barbecueën natuurlijk. Als je vlees lang in de vriezer laat liggen, gaat dat ten koste van de kwaliteit.

Vlees ontdooi je het best in de koelkast, niet op het aanrecht. Dat duurt wel even, dus op tijd uit de vriezer halen. En ik weet hoe het gaat: om 15.00 uur bedenk je dat het lekker barbecueweer is en dat de kippendijen er nog uit moeten. Dan maar in de magnetron. Doe dat niet. Zeker kip en varkensvlees zijn daar erg gevoelig voor en bovendien levert het veel smaakverlies op.'

Jan Rozeboom, CNV-kaderlid, slager en bbq-cateraar.

TEKST: JEROEN TJEPKEMA, BEELD: THIERRY SCHUT

HEB JIJ OOK EEN VRAAG VOOR EEN VAKMAN? Stel hem via **magazine@cnvvakmensen.nl**.
De redactie kiest elk kwartaal de leukste vraag en zoekt daar in het CNV-netwerk de juiste vakman bij.