

Werlt & zzo

Van voetbalveld naar ziekenhuis

Martijn de Vries:
‘Vastbesloten om
mensen te helpen’

Meer steun voor
mantelzorgers:
nodig én mogelijk

Waarde mbo voor
samenleving zwaar
onderschat

Als je op je eerste
werkdag kanker
blijkt te hebben

Thuiswerken pure
winst of alweer op
z'n retour?

COLOFON

Werk&zo is een uitgave van **CNV**

contact

Tiberdreef 4 / 3561 GG Utrecht
Postbus 2525 / 3500 GM Utrecht
030 75 11 001
www.cnv.nl

e-mail redactie

magazine@cnv.nl

redactie

Albert Daverschot (hoofd-redacteur), Ciska de Graaff en Miriam de Rooij (eindredactie), Edwin van Baarle, Joke Maas, Peter Magnée, Nathalie Pérez, Philipp Rijs, Jeroen Tjepkema, Kees de Vos, Romanca van Vuure

medewerkers

Ozcan Akyol, Peter van der Eijk, Caroline Koetsenruijter, Belinda Schall, Sofie van de Waart

coverfoto

Henriëtte Guest

grafische vormgeving

Robert-Paul van Hardeveld, Marjolaine Reitsma

beeldredactie

Peter Magnée, Bernadine de Mooij

grafische verzorging

Senefelder Misset, Doetinchem

advertentieacquisitie

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

advertentieacquisitie

onderwijskatern
OnderwijsMedia
sales@onderwijsmedia.nl
030 21 02 386

CNV is niet verantwoordelijk voor de inhoud van de advertenties in deze uitgave.

ISSN 3050-8614 | © juni 2025



www.fsc.org

MIX

Papier | Ondersteunt verantwoord bosbeheer

FSC® C018185



Druk op mantelzorgers groeit

Vianna is al vanaf haar 10e mantelzorger. Nu heeft ze een werkgever die haar de ruimte geeft. Dat is zeker niet overal zo. De druk op mantelzorgers neemt toe, steun is er vaak niet. CNV trekt aan de bel.

18



De onderschatting van mbo'ers

Zonder mbo'ers geen werkende toiletten, nieuwe woningen en kinderopvang. 'En toch worden mbo'ers gediscrimineerd. Een grof schandaal!' Karim Amghar over het grote belang van het mbo voor de samenleving.

10



Van voetbal naar Infuuts

'Dicht bij jezelf blijven en niet kiezen voor de verwachtingen die anderen van je hebben.' Het credo van Martijn de Vries, die de switch maakte van voetbalveld naar ziekenhuis. 'Vastbesloten om mensen te helpen, nuttig te zijn.'

12



Ernstig ziek op je eerste werkdag

Voordat je begint aan je nieuwe baan al uitgerangeerd worden. Het overkomt Angeja, die op haar eerste werkdag de diagnose borstkanker krijgt. Haar tip: 'Zorg dat je lid bent van een vakbond.'

30

Thuiswerken, ja of nee?

Werkgevers worden steeds minder blij van thuiswerken. Een gemiste kans, vindt CNV. Wat vinden werknemers?

06

Wegenwacht - toen en nu

Vader en zoon werken allebei bij de Wegenwacht. Wat veranderde er en wat leren ze van elkaar?

28

Test je loopbaan

Ben jij toe aan een stap in je loopbaan? Doe de test en kijk hoe CNV je kan helpen.

38

Foutje van de zaak

Gedeeltelijk afgekeurd, maar geen transitievergoeding ontvangen? CNV ontdekte deze fout van € 20.000.

42

& ook nog:

Dit wil je weten **4** | Krijg ik wat ik verdien? **5** | Column Eus **9**
How to: eindafrekening **14** | Hoe hoort het? **25** | Vragen van leden **26**
Trainingen **33** | Op de werkvloer **34**
Column Caroline Koetsenruijter **37** | Reacties **41**
Cao-nieuws **44** | Ledenvoordeel **47** | Blij met de bond **48**

Pompen

In een tijd dat Nederland en de wereld er elke ochtend weer anders uitzien, proberen we als CNV ook oog te houden voor wat werknemers in het klein bezighoudt. Zo kwamen we dit voorjaar na eigen onderzoek tot de schrikbarende conclusie dat 1 op de 5 werkenden geen reiskostenvergoeding ontvangt. Nog eens 28% krijgt niet de maximaal onbelaste vergoeding van 23 cent. Deze mensen moeten (bij)-betalen om op hun werk te komen. Ondertussen stijgen de kosten voor autorijden hard. Wat het extra wrang maakt, is dat de tijdelijke accijnskorting op benzine en diesel verdwijnt per 1 januari 2026. Dat betekent nog eens € 50 tot € 100 extra per maand.

Voor mij is het onacceptabel dat zoveel hardwerkende verpleegkundigen, schoonmakers, docenten en andere leden een deel van hun salaris moeten uitgeven om überhaupt op hun werk te kunnen komen. We roepen daarom op de accijnskorting ook in 2026 te continueren. We moeten koste wat kost voorkomen dat werknemers straks verzuipen door te hoge reiskosten. Blijven pompen dus, is mijn devies.

Piet Fortuin
voorzitter CNV





Eigenaar muziekwinkel is zelf valse noot

CNV houdt de terugkeer van één van de oud-eigenaren bij het failliete Bax Music nauw in de gaten. De (online) winkel ging in april failliet na torenhoge schulden en falend personeelsbeleid. Uitgerekend de eigenaar die daar door de andere aandeelhouders voor verantwoordelijk werd gehouden (en voor werd weggestuurd), neemt nu de failliete boedel weer over, samen met een compagnon. CNV heeft inmiddels een gesprek gehad met die compagnon, die bij de doorgestarte muziekwinkel verantwoordelijk gaat worden voor het personeel. CNV-bestuurder Henry Stroek hoopt dat daarmee het personeelsbeleid aanzienlijk verbetert.

Stagiairs in de kou

De politiek laat stagiairs flink in de kou staan. Een meerderheid van de Tweede Kamer stemde namelijk tegen een verplichte stagevergoeding. Studenten die geen tijd hebben voor een bijbaantje en ook geen geld krijgen voor hun full-time stage, kunnen daardoor in grote financiële problemen komen, vreest CNV. Zij hebben straks in de winter letterlijk te weinig geld voor bijvoorbeeld de verwarming van hun studentenkamer. CNV Jongeren blijft strijden voor goed stagebeleid >> www.cnvjongeren.nl/stagepunt



CNV: STOP DE WW-AFBRAAK!

Vlak voor het kabinet viel, zette het het mes in de werkloosheidsuitkering, de WW. Die moet van maximaal 24 naar 18 maanden. Vooral 55-plusers en WIA-gerechtigden zijn daar de dupe van, want zij komen na baanverlies moeilijk aan het werk. Het kan 65.000 langdurig werklozen jaarlijks 8.500 euro kosten. CNV komt daartegen in opstand. Op het moment van schrijven is nog niet duidelijk wat er met dit voornemen gebeurt. Maar CNV heeft alvast een petitie gemaakt tegen de afbraak van de WW. Teken 'm op cnv.nl/stopdewwafbraak en lees daar meer over onze bezwaren.



Inflatiespook eet boodschappen op

Het inflatiespook is weer helemaal terug, zo blijkt uit cijfers van het CBS (4,1% in april). CNV-onderzoek bevestigt dat. De meeste (werkende) leden geven aan dat hun loonsverhoging van de afgelopen periode inmiddels helemaal opgaat aan duurdere boodschappen. Als gevolg van de stijgende prijzen bezuinigen veel van hen bovendien op andere primaire levensbehoeften zoals energie (door bijvoorbeeld minder te douchen). Een deel heeft zelfs zijn spaargeld nodig om rond te kunnen komen. De CNV-loonvraag ligt dit jaar tussen de 3,5% en 6%.

Traditionele kraamzorg sterft uit

De toekomst van de traditionele kraamzorg in Nederland staat ernstig onder druk. Bijna elke kraamverzorgende heeft het afgelopen jaar wel een collega zien vertrekken als gevolg van de toenemende werkdruk en het lage salaris. Deze spiraal zorgt ervoor dat de traditionele kraamzorg in Nederland aan het uitsterven is, vreest CNV. Als werkgevers nu niks doen, zullen aanstaande ouders zich in de toekomst moeten voorbereiden op geboortehotels en online ondersteuning, met alle gevolgen van dien.



OVERGANG NAAR MENOPAUZE- BELEID GAAT MOEIZAAM

De meeste bedrijven hebben nog steeds geen beleid rondom de overgang. Zelfs sectoren waar vrouwen de overgrote meerderheid vormen (zoals zorg of kinderopvang) hebben moeite goed beleid in te richten. Sterker nog, veel werkgevers tonen maar weinig begrip als vrouwen door overgangsklachten niet kunnen werken. Juist dit taboe houdt een onnodig hoog ziekteverzuim in stand. CNV roept werkgevers daarom op aan de slag te gaan met gericht overgangsbeleid. Dit hoeft niet ingewikkeld te zijn. Soms kan een goed gesprek al helpen om vrouwen meer ruimte te bieden en verzuim te voorkomen. CNV heeft veel kennis op dit gebied en kan je adviseren >> www.cnv.nl/overgangenwerk



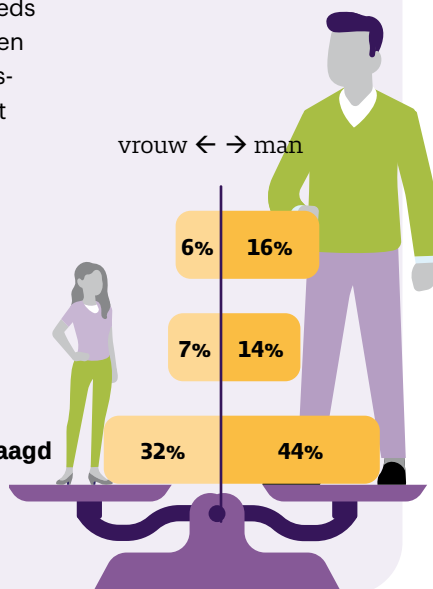
Mannen beter bedeeld

Niet alleen is er volgens het CBS nog steeds een loonverschil (10,5%) tussen mannen en vrouwen, mannen blijken ook vaker loonsverhoging te krijgen dan vrouwen, zo laat CNV-onderzoek zien:

Loonsverhoging bij goede beoordeling

Extra loonsverhoging bovenop cao

Succesvol zelf om loonsverhoging gevraagd



Bron: CNV-onderzoek 2025

& krijg ik wat ik verdien?

Ferdi is planner bij een groothandel in woonaccessoires. Hij wil graag meer verdienen om een huis te kunnen kopen. Hij volgt de berichten over nieuwbouwprojecten, checkt regelmatig de hypotheekrente, zijn spaarrekening en zijn loonstroken.



Bij zijn vorige werkgever in de detailhandel ging hij na elk ervaringsjaar een klein stapje omhoog in de schaal. Daarnaast waren er de cao-verhogingen: loonsverhogingen waarover de vakbonden afspraken maken met de werkgeversorganisatie. Allebei niet slecht natuurlijk, maar voor Ferdi's gevoel ging het allemaal niet snel genoeg. Te weinig vooruitgang om voldoende hypotheek te kunnen krijgen. Op een dag kreeg hij een mooie kans. Via-via hoorde hij dat één van de leveranciers, een groothandel, een planner zocht. En dat ze daar meer betalen. Ferdi besloot te solliciteren en kreeg de baan! Qua salaris maakte hij meteen een mooie stap. Hij ging bijna € 500 meer verdienen!

Maar sindsdien staat Ferdi qua loon stil. Hij vraagt het na bij CNV. Daar vertellen ze hem dat zijn werkgever niet onder een cao valt. Er wordt daar dus niet door vakbonden onderhandeld over loonsverhoging. En als in het arbeidsvoorwaardenreglement niets staat over loonsverhoging op grond van ervaring, zal Ferdi zelf in gesprek moeten met zijn werkgever. Dus zelf om loonsverhoging vragen en zelf onderhandelen.

Denk jij dat jouw loon niet klopt? Overleg met je werkgever. Komen jullie er niet uit, neem dan contact op met CNV: 030 75 11 001

TEKST: PETER VAN DER EIJK, JEROEN TIJPKEMA, BEELD: ARCHIEF CNV, CARILINE PIETERS



Thuiswerken: zo veel mensen zo veel meningen

‘Werknemers tevreden houden? Thuiswerken is een *quick win*’

Thuiswerken. De ene werkgever is heel flexibel, de andere helemaal niet. Sinds de laatste coronalockdown proberen werkgevers steeds vaker vaste afspraken te maken over thuiswerken. Sommige organisaties staan het zelfs helemaal niet meer toe.

Bijna iedereen herinnert zich nog wel het moment dat de eerste lockdown in de coronaperiode werd aangekondigd door voormalig premier Mark Rutte. Nog nooit werden zoveel werknemers gedwongen om thuis te werken. Waar het eerder misschien niet mocht van werkgevers, bleek het opeens toch mogelijk. Volledige werkplekken werden ingericht aan de keukentafel. Met wat

ziek als thuiswerken een optie is. Zelf de werklocatie bepalen, zorgt bij driekwart van de ondervraagden voor minder werkstress en bij 85% voor een betere werk-privébalans.

Sociale cohesie

Redenen die voor het terugdraaien van thuiswerken worden gegeven? Met name effectievere communicatie onder collega's. Het zou samenwerken, brainstormen en het bedenken van nieuwe plannen eenvoudiger en effectiever maken. Een onderzoek van werkgeversvereniging AWWN in september vorig jaar maakt duidelijk dat zorgen rond thuiswerken meestal te maken hebben met zorgen over de sociale cohesie in de organisatie.

Gemiste kans

Een gemiste kans, vindt CNV. ‘Thuiswerken is een quick win om werknemers tevreden en productief te houden’, stelt voorzitter Piet Fortuin. ‘Ondanks de vele voordelen die thuiswerken biedt, zoals een betere werk-privébalans, een hogere productie, minder stress en minder ziekteverzuim, staan werkgevers vaker sceptisch tegenover thuiswerken. We pleiten ervoor dat werknemers de vrijheid behouden om te werken waar ze willen.’

‘Thuiswerken zorgt daarbij voor een betere werk-privébalans’, licht Fortuin toe. ‘En dat is belangrijk nu steeds meer mensen in de knel komen tussen werk, kinderen, mantelzorg en andere verplichtingen. Zeker onder dertigers en veertigers is het ziekteverzuim nog altijd hoog om die redenen.’

Thuiswerkvergoeding

De fiscale vrijstelling voor de thuiswerkvergoeding is € 2,40 per dag. Voor 61% is die niet kostendekkend, blijkt uit de CNV-enquête. Fortuin: ‘Werkgevers mogen wel wat ruimhartiger zijn. De werkkostenregeling biedt voldoende ruimte om de vergoeding op te schroeven. Thuiswerken levert vrijwel alleen maar voordelen op. De extra investering vanuit werkgevers is snel terugverdiend.’

‘Thuiswerken levert vrijwel alleen maar voordelen op’

mazzel kon een kamer worden getransformeerd tot kantoortje. Maar 5 jaar na corona zien steeds meer werkgevers liever hun personeel weer op kantoor.

Vaker naar kantoor

Vorige maand deed CNV onderzoek naar thuiswerken. Van de 1.200 respondenten gaf een derde aan dat hun werkgever kritischer tegenover het thuiswerken staat dan een paar jaar geleden. 30% ervaart minder vrijheid op dit punt. Ook vorig jaar was er in een CNV-enquête al een trend zichtbaar dat werknemers vaker op kantoor moeten komen van hun werkgevers.

Uit het nieuwe onderzoek blijkt verder dat thuiswerken helpt tegen ziekteverzuim: 77% werkt bij ziekte op een lager pitje door en 60% meldt zich minder



Nathalie (62),
management-
ondersteuner bij
Bosman & Vos



Micha (43),
commercieel
vertaler,
werkzoekend



‘Volledig thuiswerken heeft ervoor gezorgd dat ik in mijn privéleven andere keuzes kon maken. Ik ben bijvoorbeeld van Den Haag naar Zeeland verhuisd, zodat ik dichterbij mijn kleinkinderen kon

zijn. Sinds corona is er geen fysiek kantoor meer. En ik zou ook niet meer terug willen naar elke dag op kantoor aanwezig zijn. Het heeft veel gedaan voor mijn werk-privébalans. Ik ervaar minder stress in mijn lijf. Ik heb mijn routines en werk goed samen met mijn directe collega. We vullen elkaar aan als er privé iets is en zorgen ervoor dat het werk gewoon afkomt. We zijn een goed team! Aandacht voor het sociale aspect is er ook. Om de 6 weken is er een etentje, borrel of een lunch met collega's.’



‘Bij het in dienst gaan, heb ik duidelijke afspraken gemaakt met mijn werkgever over het thuiswerken. Elke werkdag op kantoor zijn, is voor mij niet haalbaar. Met een reistijd van 2 uur per dag, gaat het ten koste van mijn werk-privébalans. Ik heb 4 kinderen, waarvan 2 nog naar de basisschool gaan. Die wil ik op tijd ophalen van de bso. En werken in een kantoor is met mijn ADHD niet fijn. Het liefst werk ik thuis als ik iets moet uitwerken. 2 dagen per week naar kantoor werkt voor mij goed, want het sociale aspect zou ik ook niet willen missen.’

Josan (42),
communicatie-adviseur bij
Provincie
Flevoland



‘Ik heb heel lang volledig thuisgewerkt. Als commercieel vertaler was ik daar veel productiever dan op kantoor. Ik kreeg door het thuiswerken meer de regie over mijn eigen agenda. Het maakte het makkelijker om elke dag te bewegen en gezond te eten. En als ik even behoefte had aan iets sociaals, dan ging ik langs kantoor en deed ik daar een rondje. Dit deed ik regelmatig, zo bleef ik toch zichtbaar. De mogelijkheid tot thuiswerken is voor mij een belangrijke arbeidsvoorwaarde. Niemand is of werkt hetzelfde, dwing daarom je mensen niet om tegen hun natuur in te gaan.’



Ellen (51),
financial
controller bij
zorginstelling
Kempenhaghe

‘Voor corona was het op onze afdeling ongebruikelijk om vanuit huis te werken. De lockdown heeft dat wel veranderd. Te veel achter een bureau zitten is voor mij niet inspirerend. Met thuiswerken bespaar ik reistijd en word ik minder snel afgeleid. Aan de andere kant is er op het werk gelegenheid voor contact met mensen. Ik vind binding met de organisatie en collega's belangrijk.

Mijn leidinggevende wil nieuwe afspraken maken rondom thuiswerken. Als ik verplicht zou worden om alle dagen naar kantoor te komen, dan zou mij dat benauwen, alsof ik een stukje vrijheid kwijtraak. Maximaal 50 procent van mijn contracturen thuiswerken, werkt voor mij prima. *Best of both worlds.*

**op
Groen**

Onbezorgd avontuur

✓ Vanaf € 1,68 per maand



**Onze doorlopende reisverzekering
krijgt 5 sterren van MoneyView.**

- ✓ Wereldwijd verzekerd
- ✓ Vervangend vervoer bij pech of een ongeval met je eigen auto
- ✓ 24/7 hulp bij een ongeluk, ziekte of overlijden



cnv

Scan de QR-code óf ga naar onze website:
opgroen.nl/cnv/reisverzekering.

Heb je vragen of wil je advies over je verzekering(en)?
Op de pagina Service en contact kies je de contactwijze
die het beste bij je past.

Werken en zorgen

Toen mijn vader precies een jaar geleden stierf, zag ik pas wat voor impact zijn ziekte op mijn moeder had. Hij was al maanden bedlegerig, even lang onverminderd koppig en daardoor dag en nacht een aandachtspunt.

Ik vroeg haar, toen hij nog leefde, van tijd tot tijd of ze hulp nodig had, mentaal of praktisch. Maar die suggestie wuifde ze weg, gedrild door haar opvoeding dat je problemen zelf moest oplossen. Toen ik dit verhaal later tijdens een lezing deelde, voelde een aanwezige werkgever zichtbaar mededogen. Hij vertelde dat mijn moeder veel rechten had gemist, zoals professionele en financiële ondersteuning.

De term mantelzorg kende ik natuurlijk wel, maar dat we het in Nederland op dit thema best goed geregeld hebben, was mij onbekend. Een wonderlijke mix van bewondering en weerzin maakte zich van mij meester, op het moment dat ik alle mogelijkheden las. Dat mijn moeder minder ging werken, had gecompenseerd kunnen worden, want ze had een valide reden – het zorgen voor mijn vader. Maar ze wist het niet, laat staan dat haar werkgever er iets over had verteld. Waar ik inmiddels ook achter ben gekomen, is dat véél mensen mantel-

‘Ze loopt nu een beetje met haar ziel onder de arm rond, op zoek naar iets nieuws ...’

zorger zijn, zonder dat ze dat zelf doorhebben. De liefde voor een familielid is zó vanzelfsprekend, dat weinigen beseffen dat er vanuit de overheid hulp kan worden geboden tijdens het oppakken van verantwoordelijkheid.

Mijn moeder is dus na een lange periode mantelzorg en een paar eigen kwetsuren in haar pensioen terechtgekomen. Als ik nu naar haar kijk, zie ik vooral een vorm van leegte: ze is gestopt met werken, maar ook met zorgen. Ze loopt een beetje met haar ziel onder de arm rond, op zoek naar iets nieuws om de dagen, die niet meer zo intens zijn, op een goede manier door te komen.

Ik heb ervan geleerd dat te veel mantelzorgers aan hun lot worden overgelaten. Dat neem ik mezelf kwalijk. Maar ook haar werkgever en de collega's die dit hadden moeten zien. Er is meer kennis over dit onderwerp nodig.

Özcan Akyol, beter bekend als Eus, is schrijver, columnist en presentator. Hij is regelmatig op televisie om zijn mening te geven over de actualiteit, onder andere bij Eva.

Meer weten over mogelijkheden bij mantelzorg?

Kijk eens op www.cnv.nl/mantelzorg en op pagina 18 - 23.

Karim Amghar over het onderschatten van het belang van het mbo

‘Artikel 1 van de Grondwet moet ook gaan over discriminatie op opleidingsniveau’

Zonder mbo'ers worden er geen woningen gebouwd, worden onze kinderen niet opgevangen, zitten we in de winter in de kou, overstroomt ons toilet en drijft de ontlasting door de huizen, worden onze billen niet afgeveegd als we hulpbehoevende oudjes zijn, worden onze auto's niet gerepareerd en brandende huizen niet geblust. 'En toch worden mbo'ers onderschat en gediscrimineerd. Een grof schandaal!' zegt Karim Amghar, schrijver van het boek *Maar dat begrijp jij toch niet*.

soortgelijke ervaringen. Karim: 'Bijna 40% van de beroepsbevolking heeft een mbo-diploma. Waarom beseft de andere 60% niet hoe belangrijk mbo'ers zijn voor de samenleving?'

Billen afvegen

'Oud-minister van Onderwijs Jos van Kemenade zei het ooit zo tegen mij: "Die onderwaardering komt doordat het niet om onze kinderen gaat. Wij hoogopgeleiden willen juist niet dat het verandert." Dat is toch triest! Willen we dan niet dat onze billen worden afgeveegd

Karim Amghar is schrijver, programmamaker en mbo-docent burgerschapskunde in Rotterdam. Hij staat al jaren op de barricades voor het mbo. Maar nu dan dit boek, 'omdat je het ijzer moet smeden als het heet is', zegt hij. 'Iedereen voelt nu de tekorten op de arbeidsmarkt. Als je een loodgieter nodig hebt, moet je geduld hebben en héél goed zoeken. Als er geen personeel is op de kinderopvang, heb je je kind thuis terwijl je moet werken. We hebben 66.000 vacatures in de zorg, tegen 2033 zullen dat er 190.000 zijn. In de bouw is een tekort van 60.000 arbeidskrachten, in de techniek zijn 80.000 vacatures. De vraag naar mbo'ers is enorm, terwijl het aantal aanmeldingen voor het mbo al jaren gestaag terugloopt.'

Onderwaardering

Zelf hoorde hij meermaals de zin: 'Dat begrijp jij toch niet.' En vele mbo-studenten en afgestudeerden met hem. Of: 'Doe je best op school, anders moet je met je handen gaan werken.' Karim ging naar vmbo-kader, niet omdat hij geen havo/vwo aan zou kunnen, maar omdat zijn ouders analfabeet waren en in die 8 jaar nooit op school waren geweest. Daardoor dacht de leerkracht dat Karim zou falen op havo/vwo. Dit verhaal van te laag adviseren en onderwaardering is geen uitzondering. Karim ging daarna naar het mbo. Zijn toenmalige vriendin verzweeg in haar vriendenkring dat haar vriend op het mbo zat. Het boek staat vol met



CNV: 'WAARDERING MBO HARD NODIG'

Abhilash Sewgobind, mbo-onderhandelaar en sectorleider onderwijs CNV: 'Karim heeft groot gelijk. We hebben mbo-opgeleiden hard nodig, vooral in tekortsectoren. Ze zijn van onschatbare waarde voor de maatschappij. Dus moeten we ze meer waarderen en dat ook financieel vertalen, niet alleen voor de mbo-opgeleiden, maar ook voor hun docenten. Want zonder docenten geen mbo-opleidingen. Als CNV lobbyen we hard voor stagevergoedingen voor mbo-studenten. Voor stagiairs op de mbo-instellingen is dat al gelukt. Nu alle andere sectoren nog! En uiteraard zetten we in de cao-onderhandelingen weer in op een aantrekkelijk arbeidsvoorwaardenpakket voor al het mbo-personeel.'

↓ Karim Amghar: 'Denkers en doeners: alsof je als doener niet hoeft te denken!'



als we dat zelf niet meer kunnen?' Amghar somt een paar feiten op die laten zien dat mbo'ers gediscrimineerd worden: zorgverzekeringen en datingsites voor hoger opgeleiden, ontzeggen van de toegang aan mbo'ers in de horeca, het feit dat het jaren duurde tot dat mbo'ers zich ook studenten mochten noemen, de veel lagere salariering. 'De term laag- of hoogopgeleid, ook zo iets. Of denkers en doeners, alsof je als doener niet hoeft te denken! Het mbo leidt high tech vakmensen en technisch specialisten op!'

Mbo-schaamte

'Mbo-studenten zijn wel degelijk trots op hun vak, maar voelen zich ondergewaardeerd en gekleineerd, hebben last van mbo-schaamte. Dat doet iets met je. Ze hebben een laag zelfbeeld, lage verwachtingen, minder sociale verbanden. Dat is funest. Sociale pijn heeft hetzelfde effect als fysieke pijn, blijkt uit onderzoek. Er ligt een groot potentieel in die groep en dat wordt verpest door keiharde discriminatie en polarisatie. De kloof tussen mbo en hbo en universiteit is de grootste kloof die er is', stelt Karim. 'Als we zo zouden discrimineren op kleur of gender, was het land te klein. Ik wil dat artikel 1 van de Grondwet wordt aangevuld met discriminatie op opleidingsniveau.' Hij maakt zich daar intussen hard voor in politiek Den Haag.

Salarissen omhoog

De Grondwet wijzigen is slechts één van een groot aantal maatregelen die Karim voorstelt om het belang van het mbo voor de samenleving te onderstrepen. Als hij de baas was, 'zou ik beginnen met meer mbo'ers in de politiek. Nu heeft 5% van de Tweede Kamerleden een mbo-achtergrond. Dat moet naar minimaal 30%. Ook bij vakbonden moeten meer mbo'ers op invloedrijke posities komen. En die moeten gaan werken aan een inhaalslag voor salarissen van cruciale mbo-beroepen. Er zijn bedrijven die miljoenen aan bonussen aan de top betalen, maar hun mbo'ers een schamel loon geven waarmee ze geen huis kunnen kopen. Een salaris zou niet moeten afhangen van de opleiding die je gedaan hebt, maar van de waarde van het werk dat je doet.'



Maar dat begrijp jij toch niet is verschenen bij De Correspondent. Het is te koop in de boekhandel, maar ook te winnen: zie pagina 47.



de loopbaan van...

Martijn de Vries

Wat wil je later worden? Die vraag stellen we vaak alleen aan kinderen. Waarom niet meer aan volwassenen? Mensen veranderen, werkwensen ook. We vroegen Martijn de Vries (33), innovatiemanager medische technologie UMC Utrecht, naar zijn plotselinge keus voor een maatschappelijke carrière, vlak na zijn debuut in het betaald voetbal. 'Alleen met innovatie kunnen we voldoen aan de toenemende zorgvraag.'

In vogelvlucht

Als debuterende verdediger van Excelsior speelde hij in 2012 in de Johan Cruijff Arena tegen Ajax. 'Voetballen voor 50.000 toeschouwers is een jongensdroom, maar ik kreeg last van een bovenbeenblessure.' Die bleek hardnekkig. Zijn contract werd niet verlengd, maar hij kon die zomer over naar Sparta. 'In de voorbereiding van het nieuwe seizoen ging het weer mis en stelde ik mezelf opnieuw de vraag: voetbal of studie?' Het talent was er, want hij speelde voor alle jeugdelftallen van Oranje. Maar het lange rusten tussen trainingen en gebrek aan inhoudelijke ontwikkeling begonnen hem steeds meer tegen te staan. 'Ik wilde ook studeren, liefst geneeskunde. Dus leverde ik mijn contract in. Vastbesloten om mensen te helpen, nuttig te zijn.'

Durf te veranderen

'Ik kan me voorstellen dat wanneer je als voetballer je familie financieel ondersteunt, je zo'n stap minder

'Dicht bij jezelf blijven en niet kiezen voor verwachtingen van anderen'

makkelijk zet. Maar bij mij thuis werd ik gestimuleerd om echt te doen waar ik achter stond. Het voelde daarom minder als een sprong in het diepe. Het is zeker verstandig om naast sport voor een opleiding te kiezen. Je sportieve carrière is maar kort en dan?



Durf te veranderen. Dat geldt ook voor jongeren die nog studeren of een beroep hebben waar ze niet echt enthousiast over zijn.'

Technische innovatie

Voor geneeskunde - hij wilde hersenchirurg worden - werd hij niet ingeloot. Plan B was Industrial Design Engineering op de TU Delft. Na een master Biomedical Engineering promoveerde hij met een technische innovatie voor de behandeling van prostaatkanker. 'Brachytherapie heet deze aanpak. Dat houdt in dat je de bestraling van de tumor niet vanaf buiten het lichaam doet, maar van binnenuit. Dat gebeurt met naalden die ingebracht worden tot in de tumor om zo een kanaal te vormen voor de radio-actieve bron die bestraalt. Ik heb deze naalden stuurbaar gemaakt, zodat gezond weefsel omzeild wordt. Dat geeft een beter behandelplan. Alles staat klaar om het bij patiënten te testen.'

Kennis breed inzetten

Met zijn werk ondersteunt hij zorgprofessionals in het proces van innovatie. 'Eigen observaties en ideeën van personeel en patiënten werken we uit tot een product



‘Ik wilde mensen helpen, nuttig zijn’

cardioloog snel de resultaten interpreteren. Dat is nog duurzaam ook, want het scheelt tijd, afval en gebruik van zeldzame grondstoffen. Je hoeft het alleen maar schoon te maken.’

Toekomst

Zijn grootste uitdaging? ‘Binnen 15 jaar moet 1 op de 4 Nederlanders in de zorg werken, om de toenemende zorgvraag aan te kunnen. Dat gaat niet lukken, dus moeten we efficiënter werken. Dat lukt alleen door in te zetten op innovatie. Zoals met de krachtmeter voor ALS-patiënten. Daarmee kunnen we in de thuissituatie metingen doen en daar de medicatie op aanpassen zonder dat de patiënt naar het ziekenhuis hoeft te komen. Of neem de app om medische hulpmiddelen te lokaliseren. Niet langer dwalen door het ziekenhuis op zoek naar een infuuspomp. Een op het oog kleine verbetering, maar het vermindert de werkdruk en verhoogt het werkplezier enorm.’

Werk-privébalans

‘Ik speel nog wekelijks als centrale verdediger voor VOC uit Rotterdam, mijn eerste club. Ik ben net in het zonnetje gezet voor mijn 200ste wedstrijd. We doen nu mee voor het kampioenschap in de eerste klasse. Het blijft lekker om te voetballen. Pure ontspanning, want ik ervaar geen druk in mijn werk. Het geheim? Dicht bij jezelf blijven en niet kiezen voor de verwachtingen die anderen van je hebben.’

Uitsmijter

‘Als topsporter heb ik doorzettingsvermogen ontwikkeld, en heb ik ervaren dat je in teamverband veel verder kunt komen dan als individu. Daarnaast heb ik ook zeker geleerd om goed te plannen, want anders lukt het niet om te trainen en ook toetsen te maken.’

waar we hier, en hopelijk in andere ziekenhuizen, profijt van kunnen hebben. Het is soms een wat ondergeschoven kindje, maar valorisatie, zoals dat heet, is naast zorg, onderzoek en onderwijs 1 van de 4 kerntaken van een academisch ziekenhuis. Het gaat om kennis die je breed kunt inzetten voor de maatschappij. Dit doen wij vaak in samenwerking met bedrijven.’

↑ Martijn de Vries met zijn Infuuts: ‘Niet hightech, maar wel heel belangrijk.’

Duurzaam

Trots vertelt hij over de Infuuts die nu commercieel verkrijgbaar is. ‘Het is een driewieler waaraan een infuus bevestigd kan worden. Het is samen met het Prinses Máxima Centrum ontwikkeld, zodat jonge kinderen zich in zo’n lastige periode nog kind kunnen blijven voelen. Dat fietsen door de gangen verhoogt tegelijk hun mobiliteit. Het is niet hightech, maar wel heel belangrijk.’

Een ander voorbeeld is een apparaat dat door hartpatiënten als bevrijdend zal worden ervaren: het brengt de 12 plakkers bij cardiologisch onderzoek terug tot een ‘handheld’ die je kort tegen de borst houdt, de mini-ECG. ‘Ondertussen maakt het in een oogwenk een hartfilmpje. Met het ingebouwd algoritme kan de



Wil jij ook grenzen verleggen?

CNV maakt vaak ontwikkelafspraken in cao's. Bij James, het loopbaanonderdeel van CNV, kun je terecht met vragen over je loopbaan en persoonlijke ontwikkeling: www.jamesloopbaan.nl

Uit dienst: waar moet je op letten bij de eindafrekening?

Ben je ontslagen? Of neem je zelf ontslag? Dan maakt je werkgever een 'eindafrekening': een laatste verrekening van alles wat je nog tegoed hebt of moet terugbetalen. In de praktijk gaat dat lang niet altijd goed, weten de CNV-loonspecialisten die dagelijks berekeningen controleren. Wat zijn de belangrijkste onderdelen van zo'n eindafrekening? En waar kun je zelf op letten?

1 Loon

Om te beginnen krijg je natuurlijk het loon over je laatste werkdagen. En denk ook aan overuren, bonus- en openstaande declaraties die je nog tegoed hebt.

2 Vakantiedagen

Vaak heb je bij vertrek nog een saldo aan vakantiedagen. Die kun je opnemen tijdens de opzegtermijn óf laten uitbetalen. In dat laatste geval moet je werkgever over die vakantiedagen ook vakantiegeld betalen. Het kan ook gebeuren dat je nog verlofdagen moet terugbetalen. Bijvoorbeeld als je halverwege het jaar uit dienst gaat en te veel vakantie hebt opgenomen. Dat wordt dan een min-post op je eindafrekening.

3 Vakantiegeld

Vakantiegeld is wettelijk geregeld en bedraagt minimaal 8% van je bruto jaarsalaris. Vaak krijg je dit in mei of juni uitbetaald. Als je een aantal maanden later uit dienst gaat, heb je over die periode inmiddels weer nieuw vakantiegeld opgebouwd. Dat krijg je dan alsnog bij je eindafrekening.

Kijk goed wat er in je cao staat, want soms wordt het vakantiegeld voor het hele jaar vooruitbetaald. Wat je te veel hebt gekregen, zie je dan als min-post terug op je eindafrekening.



4 Eindejaarsuitkering

In veel cao's staan afspraken over een eindejaarsuitkering of een dertiende maand. Als je in de loop van het jaar uit dienst gaat, krijg je meestal een deel van dat bedrag. Hoeveel dat is, hangt af van het aantal maanden dat je in dat jaar hebt gewerkt. Maar let op: in je cao kunnen hier afwijkende afspraken over staan. Het kan bijvoorbeeld zijn dat je pas recht hebt op de eindejaarsuitkering als je het hele jaar in dienst bent geweest.

6 Studiekosten

Of je studiekosten moet terugbetalen, hangt af van de schriftelijke afspraken die je met je werkgever hebt gemaakt. Er geldt dan een 'studiekostenbeding'. Als je hebt afgesproken dat je bij voortijdig vertrek studiekosten moet terugbetalen, wordt dat een min-post op je eindafrekening. We adviseren je om het studiekostenbeding door ons te laten checken, want vaak zijn opleidingen die je voor je functie moet volgen sowieso voor rekening van de werkgever. Je werkgever mag hiervoor dan geen kosten aftrekken in je eindafrekening.

4 TIPS VAN ONZE LOONSPECIALISTEN

TIP 1

Zet niet zomaar je handtekening onder een vaststellingsovereenkomst, maar laat het bij twijfel altijd even controleren door een CNV-jurist. De jurist checkt dan meteen of de formulering over de eindafrekening klopt.

TIP 2

Stel belangrijke gegevens veilig, vóórdat je uit dienst gaat. Denk aan je contract, je loonstroken van de afgelopen 5 jaar en het overzicht van je vakantiedagen. Want eenmaal uit dienst kun je meestal niet meer bij die gegevens.

TIP 3

Trek meteen aan de bel als je een maand na je uitdiensttreding nog geen eindafrekening hebt gehad. Dat is bijvoorbeeld belangrijk als je recht hebt op een transitievergoeding. Als daarmee iets niet klopt, moet je namelijk binnen 3 maanden bezwaar maken.

TIP 4

Bij een eindafrekening kan het om flink wat geld gaan. Denk dan niet te snel: dat is mooi, het zal vast kloppen. Kijk goed naar de afzonderlijke posten op je eindafrekening en schakel bij twijfel onze deskundige hulp in.

5 Transitievergoeding

Was het ontslag niet jouw eigen keus? Dan heb je recht op een transitievergoeding. De hoogte is afhankelijk van je maandsalaris en de duur van je dienstverband.



Hulp nodig?

Heb je vragen over je vaststellingsovereenkomst of over je eindafrekening? Bel of mail CNV: **030 75 11 001** / info@cnv.nl

Met jouw collega's staan we sterker.

Nodig je collega's uit om lid te worden. Ze betalen nu het actietarief van **€ 25 voor 5 maanden!** En jij krijgt bij ieder lid zelf **een cadeaubon van € 20**. Bouw mee aan een nog sterker en daadkrachtiger CNV.



Wordt je collega lid van CNV, dan profiteert die van:

- ✓ Direct inspraak op de cao
- ✓ Deskundig advies over werk en inkomen
- ✓ Controle van de loonstrook
- ✓ Rechtshulp voor werk en privé
- ✓ Loopbaanadvies en -begeleiding

En jij profiteert natuurlijk ook: een sterke vakbond met veel leden betekent goede cao's, meer koopkracht en meer kans op eerlijk loon voor eerlijk werk. Nodig je collega's eenvoudig uit via e-mail of WhatsApp via je persoonlijke link op onze website: www.cnv.nl/werf-een-lid →

T 030 75 11 001 | **E** info@cnv.nl

POWER TO DRIVE YOU WILD

Ford Mustang

De legende



ELK HORLOGE IS EEN GENUMMERD UNICAAT!

De achterzijde is voorzien van het Ford-Mustang-logo en de individuele nummering.



UNIEK DESIGN

Het polshorloge wordt thuisbezorgd in een exclusieve presentatiebox en met een handmatig genummerd echtheidscertificaat.

BELANGRIJKE DETAILS

OFFICIEEL:

Officieel geautoriseerd door de Ford Motor Company

BELANGRIJKE BIJZONDERHEDEN:

Het polshorloge is voorzien van een nauwkeurig kwartsuurwerk met

stopwatchfunctie en datumweergave. Kast en band zijn van hoogwaardig roestvrij staal. Op de wijzerplaat prijkt het Ford-Mustang-logo.

ELK HORLOGE EEN UNICAAT:

Individueel genummerd op de achterzijde van de kast.



Diameter horlogekast zonder kroon: ca. 4,4 cm
Lengte band: ca. 21 cm (aanpasbaar)
Afbeelding vergroot

Artikel-Nr.: 578-FAN50.01
Artikelprijs: € 199,80
(ook betaalbaar in 4 maandtermijnen à € 49,95)
plus € 8,95 verzendkosten

Polshorloge ter ere van de automobiellegende

In 1964 bracht Ford een voertuig op de markt, dat direct een klassiek model werd – de Ford Mustang. De Mustang was de stamvader van de zogenaamde "Pony-cars" voor de toenmalige US-verhoudingen betrekkelijk kleine coupés en cabriolets met zes- of achtcilinder-motoren met een ruime cilinderinhoud. Nu kunt u voor deze autolegende een waardige herinnering oproepen – met een herenpolshorloge, dat even tijdloos fraai is als het origineel.

Het officieel geautoriseerde polshorloge "Ford Mustang – De legende" vertegenwoordigt door zijn volmaakte vormgeving de geest van de beroemde "Pony-cars". In de roestvrijstalen kast zorgt een kwartsuurwerk voor nauwkeurige tijdmeting en de sportieve wijzerplaat vormt de perfecte visuele achtergrond voor het iconische logo – de Mustang-Pony, die trots op de 12-uur-positie "galoppeert".

Exclusief bij The Bradford Exchange

Deze unieke herinnering aan de automobiellegende Ford Mustang is niet in de handel verkrijgbaar. Uw horloge wordt u toegezonden in een edele presentatiebox inclusief echtheidscertificaat. Hiermee draagt u een schitterend horloge en ook nog een stuk tijdgeschiedenis. **Bestel het polshorloge "Ford Mustang – De legende" beter nog vandaag!**



Ford Motor Company trademarks and trade dress used under license to The Bradford Group

www.bradfordexchange.nl

Voor online bestelling
referentie-no: **27696**

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-NR.: 27696

Met 120-DAGEN-teruggeef-garantie

Tijdelijk beperkte aanbieding: Antwoord uiterlijk voor **28 juli 2025**

☐ **Ja**, ik reserveer de Herenpolshorloge "Ford Mustang – De legende" Artikel-Nr.: 578-FAN50.01

A.u.b. gewenste betalingsmethode aankruisen (X):

- ☐ Ik betaal het totaal bedrag na ontvangst van de rekening
☐ Ik betaal in vier gemakkelijke maandtermijnen

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

Straat/huisnummer

Postcode/woonplaats

Telefoon (alleen voor nadere informatie)

Geboortedatum

E-mail (alleen voor afwikkeling bestelling)

☒ Handtekening

Gegevensbescherming: Gedetailleerde informatie over gegevensbescherming vindt u op www.bradfordexchange.nl/gegevensbescherming. Laat het ons telefonisch, per e-mail of schriftelijk weten als u geen aanbiedingen per post wilt ontvangen.

‘Nu maatregelen nemen, de vergrijzing wacht niet’

Druk op mantelzorgers groeit, steun blijft achter

In Nederland is 1 op de 4 werkenden mantelzorger. Dat zijn zo’n 2 miljoen mensen die dagelijks proberen hun baan te combineren met de zorg voor een ouder, partner, kind of goede vriend. En die groep groeit. ‘Als we nu niets doen, wordt dat een maatschappelijk probleem dat de arbeidsmarkt onder druk zet’, stelt CNV-voorzitter Piet Fortuin. ‘De vergrijzing wacht niet.’

Als werkende kun je in de loop van je leven te maken krijgen met zorgtaken voor familie- of gezinsleden, goede vrienden of andere naasten. Het kan heel fijn zijn om er voor die ander te zijn, maar je kunt ook te veel hooi op je vork nemen, waardoor andere zaken gaan knellen. Uit onderzoek blijkt dat in een aanzienlijk deel van de burn-outgevallen mantelzorg een rol speelt. En dat is niet verwonderlijk: mantelzorg is vaak intensief, onvoorspelbaar en moeilijk te plannen.

Passende werk-privébalans

In Nederland combineren zo’n 2 miljoen mensen hun baan met mantelzorgtaken. Dat is 1 op de 4 werknemers. De meerderheid is tussen de 45 en 67 jaar, en hoewel vrouwen nog altijd vaker mantelzorg geven, neemt het aandeel mannen toe. CNV vindt het belangrijk dat werkenden een werk-privébalans hebben die past

bij hun eigen leven en prioriteiten. Hoe die balans eruitziet, is voor iedereen anders en verandert in de loop van de tijd. Een broer of zus die ernstig ziek is, kan je op elke leeftijd overkomen. Ouders

‘Werkgevers die mantelzorg faciliteren, zijn aantrekkelijker én toekomstbestendiger’

kunnen een ongeluk krijgen en plotseling afhankelijk worden. Kinderen met een ziekte of beperking kunnen onverwacht een beroep doen op je aandacht. Dan verandert het dagelijks leven in één klap.

Risico op uitval

Hoe individueel die ontwikkelingen ook zijn, er tekenen zich duidelijke maatschappelijke trends af. Door de vergrijzing neemt het aantal zorgbehoevenden toe. Tegelijkertijd groeit het personeelstekort in de zorg. Mensen blijven langer thuis wonen, met zwaardere zorgbehoeften. De samenleving schuift daarmee een steeds groter deel van de zorg op het bord van werkenden. Dat heeft gevolgen voor iedereen op de arbeidsmarkt. CNV ziet dat de druk op werkenden toeneemt. Steeds meer leden melden dat ze het lastig vinden om zorg en werk

in balans te houden. Wie geen goede ondersteuning krijgt, loopt risico op uitval. Uit cijfers blijkt dat mantelzorg verantwoordelijk is voor 18% van het ziekteverzuim. De kosten voor werkgevers zijn fors – gemiddeld € 61 per medewerker per jaar – nog los van ➔



‘School, werk en mantelzorg liepen dwars door elkaar heen’

Vianna Spang (30) | projectmedewerker provincie

Vianna groeit op in een gezin waarin zij al vanaf jonge leeftijd de zorg op zich neemt voor haar ouders en broertje, die allen een beperking hebben. ‘Pas de laatste 3 jaar begin ik echt aan mijn eigen leven.’

Vianna weet niet beter, zorgen hoort erbij. Vanaf haar 10e neemt ze taken over in huis, vanaf haar 16e regelt ze indicaties, schrijft ze bezwaarschriften en is ze het vangnet voor haar vader, moeder en broertje. ‘Mijn jeugd draaide om overleven. School, werk en mantelzorg liepen dwars door elkaar heen.’

Toch probeert ze vooruit te komen. Ze werkt, haalt haar rijbewijs, en volgt een opleiding tot managementassistent. Af en toe valt ze om. ‘Mijn eerste werkgever zei bij mijn ontslag letterlijk: jij bent te weinig flexibel, omdat je mantelzorger bent. Dat brak me. Terwijl ik juist altijd klaarstond.’ Gelukkig ziet haar huidige werkomgeving haar wél. ‘Bij de provincie kan ik mijn werk flexibel indelen. Mijn collega’s begrijpen het als ik een afspraak met de neuroloog heb, en

mijn leidinggevende stimuleert me zelfs om door te leren. Dat is zó anders dan wat ik eerder ervoer.’

Wat haar opvalt, is dat het voor (jonge) mantelzorgers én werkgevers vaak zoeken is. Vanuit haar studie ontwikkelt ze nu een stroomschema voor werkgevers: hoe herken je mantelzorg, waar verwijst je naartoe, welke regelingen bestaan er? ‘Het zou al zoveel schelen als er één duidelijk aanspreekpunt is binnen een organisatie. Een mantelzorgmakelaar bijvoorbeeld, die weet waar je op kunt terugvallen. Want telkens zelf het wiel uitvinden, kost bakken met energie.’

Inmiddels is Vianna niet alleen werknemer en mantelzorger, maar ook student en ambassadeur voor jonge mantelzorgers. ‘Ik wil laten zien dat mantelzorgers veel te bieden hebben. We zijn betrokken, loyaal en organiseren al ons hele leven. Geef ons het vertrouwen, de ruimte en zie meer dan alleen die zorgtaken.’

→ de indirecte gevolgen als verlies van kennis en hogere werkdruk voor collega's. 'Als we willen voorkomen dat de arbeidsmarkt instort onder de zorgdruk, moeten we nú maatregelen nemen. De vergrijzing wacht niet', waarschuwt Fortuin.

Tijdelijk minder uren

Niet voor niets pleit CNV al langere tijd voor een werkweek van 30 uur. 'Dit leidt tot meer beschikbaarheid voor zorgtaken, zonder dat je er op je werk veel extra voor moet organiseren,' zegt Fortuin. 'Zo houd je mensen duurzaam inzetbaar, zonder dat ze moeten kiezen tussen werk en zorg. Het vergroot ook de ruimte voor vrijwilligerswerk en betrokkenheid in de samenleving.'

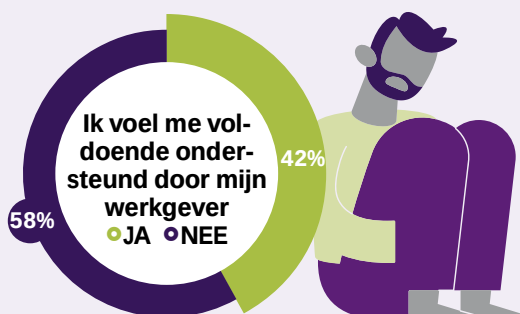
Op individueel niveau heb je minder aan deze langetermijnperspectieven. Als je het nú nodig hebt, is een open gesprek belangrijk tussen leidinggevende en werknemer. Werknemers moeten zich uitgenodigd voelen om uit te spreken waar ze behoefte aan hebben, en dan in gesprek met de leidinggevende op zoek



CIJFERS OVER MANTELZORG

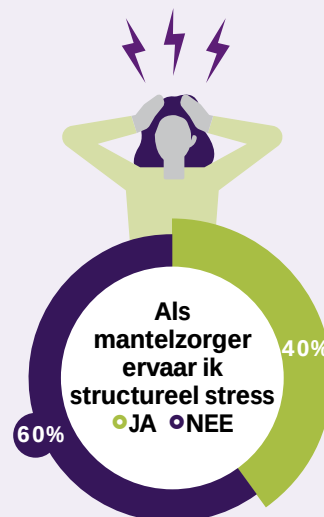
In 2024 hield CNV een enquête over werk en mantelzorg. Daarin deelden meer dan 1.200 werkenden hun ervaringen. Hieronder de belangrijkste resultaten:

→ 1 OP DE 4 WERKENDEN IS MANTELZORGER



→ 18% VAN HET ZIEKTEVERZUIM HANGT SAMEN MET MANTELZORG

→ 30% KENT DE VERLOFREGELINGEN NIET OF NAUWELIJKS



→ 66% VAN DE JONGE MANTELZORGERS WEET NIET WAAR ZE HULP KUNNEN VINDEN



MANTELZORG IN CAO'S

In minstens 75 cao's zijn structurele afspraken gemaakt over mantelzorg. Een paar voorbeelden:

Grafimedia-sector (Industrie & Nutsbedrijven)

80-85-100-regeling: werknemers mogen 80% werken, ontvangen 85% loon en behouden volledige pensioenopbouw (tot max. 26 weken) voor mantelzorgtaken.

Detailhandel non-food – Elektronische Detailhandel

Recht op 1 maand 50% loondoorbetaling bij intensieve mantelzorg. Heldere criteria per contractomvang.

Voedingsindustrie – Bakkersbedrijf

Uitgebreide regeling: schriftelijke afspraken over zorguren, duur, flexibiliteit.

Chemie – Verf- en drukinktindustrie

Bedrijven kunnen een nulmeting doen om mantelzorgers in kaart te brengen. Aanbeveling voor een interne mantelzorg-helpdesk.

Rijksoverheid

4 weken kortdurend zorgverlof met 100% loon, flexibel inzetbaar binnen 12 maanden. Veruit de ruimste regeling in de publieke sector.

Schoonmaakbranche

Verlofaanvraag voor mantelzorg mag in principe niet geweigerd worden.

A portrait of Inge Langbroek, a woman with long brown hair and glasses, wearing a green floral jacket over a teal sweater. She is smiling slightly. In the background, a man is blurred, sitting in a room with a window showing greenery.

‘Ik wil werken, maar ik kan niet overal tegelijk zijn’

Inge Langbroek (59) | coördinerend verzorgende

Inge Langbroek werkt als coördinerend verzorgende in een zorgcentrum. Al 7 jaar combineert ze haar werk met de zorg voor haar man, die Alzheimer heeft. Inmiddels is dat bijna niet meer vol te houden. ‘Sinds een jaar kan ik hem niet meer alleen laten. Dat verandert alles.’

Inge werkt jarenlang in de late dienst. ‘Hij keek ’s avonds televisie, ik ging naar mijn werk. Dat ging prima.’ Maar als zijn situatie verslechtert, groeit ook de druk op haar schouders. ‘Op mijn werk voelde ik onrust. Wat als het thuis misgaat?’

Ze gaat het gesprek aan met haar werkgever, in de hoop op een rooster met meer structuur. Maar als ze haar werkgever vraagt om één vaste werkdag zodat ze zorg kan inplannen, krijgt ze nul op het rekest. ‘Flexibiliteit was belangrijker. Terwijl ik juist behoefte had aan duidelijkheid. Ik wilde geen voorkeursbehandeling, alleen iets werkbaars.’

De druk wordt haar te veel. In december meldt ze zich ziek. ‘Ik sta nu op het punt om weer te beginnen, al blijft mijn werksituatie onzeker. Ik voel me soms een probleem. En dat terwijl ik jarenlang flexibel heb gewerkt en altijd met plezier. Maar nu ik zelf iets nodig heb, lijkt ik een last. Dat doet pijn.’

Haar advies aan andere (beginnende) mantelzorgers: ‘Houd oog voor jezelf. Je merkt pas hoe zwaar het is, als het eigenlijk al te laat is. En werkgevers, mantelzorg is geen privéprobleem, maar raakt het hele werkklimaat. Praat met je mensen. Wees bereid mee te denken. Iemand die zich gesteund voelt, blijft gemotiveerd.’ ‘Ik hoop dat de politiek ook in beweging komt. Een tijdelijke vangnetregeling vanuit het UWV zou mantelzorgers lucht geven. Zodat je kunt blijven zorgen én werken, zonder alles op te hoeven geven.’



‘Mijn werk gaf me de ruimte om mantelzorg vol te houden’

Monique van Esch (60) | medewerker Natuurmonumenten

Al 8 jaar combineert Monique van Esch haar werk bij Natuurmonumenten met de zorg voor haar man Rob, die jongdementie heeft. ‘Ik wilde blijven werken, maar het werd steeds zwaarder. Dankzij mijn werkgever kon ik het toch volhouden.’

Ze merkt al jaren dat er iets niet klopt, maar als de ziekte – jongdementie – definitief wordt vastgesteld, verandert hun leven volledig. Rob mag niet meer autorijden, wordt steeds meer afhankelijk van hulp en kan op den duur niet meer alleen thuisblijven. Monique: ‘Mantelzorg groeide langzaam ons leven in. Eerst ongemerkt, later 24/7.’

Toch blijft ze werken. ‘Dat was mijn uitlaatklep. Maar makkelijk was het niet. Steeds vaker moest ik thuiswerken of afspraken afzeggen omdat Rob begeleiding nodig had. Gelukkig dacht mijn werkgever vanaf het begin mee en kon ik open bespreken wat wél en niet lukte. Mijn leidinggevende zei: “Je thuissituatie gaat voor.” Daardoor kon ik blij-

ven doen wat ik belangrijk vond, zorgen én blijven werken.’ In de loop der jaren gebruikt Monique verschillende regelingen: kortdurend zorgverlof, langdurend verlof en de seniorenregeling. Toch blijft het pittig. ‘De laatste anderhalf jaar ging het niet meer. Ik sliep slecht, kreeg lichamelijke klachten. En toch wilde ik mijn man zo lang mogelijk thuishouden. Toen ben ik tijdelijk gestopt met werken.’ Nu Rob in een zorginstelling woont, werkt Monique halve dagen en bouwt langzaam weer op. ‘Ik krijg de ruimte om opnieuw balans te vinden. Dat waardeer ik enorm.’

De manier waarop zij samen met haar werkgever zoekt naar een passende invulling, wenst ze iedere mantelzorger. ‘Wees open. Ga in gesprek met je leidinggevende. Wacht niet tot het te zwaar wordt.’ Een flexibele opstelling van de werkgever is wel een vereiste. ‘Bied ruimte en luister. Mensen willen vaak blijven werken, maar hebben flexibiliteit nodig. Ik weet dat ik geluk heb gehad met zo’n werkgever. Zonder dat begrip had ik het niet volgehouden.’

CNV EN MANTELZORG

Op www.cnv.nl/mantelzorg vind je uitgebreide informatie over werk en mantelzorg. 1 op de 4 werkenden is mantelzorger en die combinatie vraagt om ondersteuning. CNV zet zich in voor goede regelingen in cao's, bewustwording op de werkvloer en duidelijke afspraken met werkgevers. Je leest wat je rechten zijn, welke regelingen je kunt gebruiken, hoe je het gesprek aangaat met je leidinggevende én waar je terecht kunt voor hulp. Want zorgen voor een ander begint met goed zorgen voor jezelf.



gaan naar passende oplossingen. Die kunnen zitten in het benutten van het kortdurend of langdurend zorgverlof, zoals dat in de cao en de wet is geregeld. Maar sommige werkgevers zullen méér kunnen of willen doen, bijvoorbeeld een tijdelijk kleiner arbeidscontract afspreken.

Goede cao-afspraken

Net zoals er in steeds meer cao's

'Na een dag werken, begint de zorg pas echt'

ruimte komt voor ouderschapsverlof voor zowel jonge moeders als vaders, zo is er ook ruimte om in de cao afspraken te maken over zorgverlof. 'Goede cao-afspraken maken het verschil', aldus Fortuin. 'Werkgevers die mantelzorg faciliteren, zijn aantrekkelijker én toekomstbestendiger.' In 75 cao's zijn er inmiddels afspraken gemaakt. Het beste is dit geregeld in de cao Rijk, vertelt cao-onderhandelaar Roel van Riezen. 'Voor kortdurend zorgverlof is nu geregeld dat dit 2 weken volledig wordt doorbetaald. Voor langdurend zorgverlof zijn daar 4 weken onbetaald verlof aan toegevoegd. Voorheen viel het loon meteen terug naar het wettelijke niveau

van 70%. We merken dat leden hier blij mee zijn: dit geeft lucht op het moment dat je het nodig hebt.' In menig andere cao kan men een voorbeeld nemen aan deze regeling. Maar andere werkgevers zeggen bijvoorbeeld: 'In onze cao hebben mensen meer vrije dagen. Dus ook tijd om mantelzorg te verlenen.' Toch zien ook steeds meer werkgevers in dat goede afspraken over mantelzorg bijdragen aan de aantrekkelijkheid van de werkgever of de sector. Werkgevers willen ook niet dat werkenden afhaken of de sector verlaten omdat het elders beter is geregeld.

Inzet CNV

Vanuit CNV zetten we ons via cao's en Haagse lobby in voor een betere balans tussen werk en mantelzorg. Samen met het A+O fonds Rijk voeren we het project **Werkende Mantelzorg**, gericht op bewustwording en ondersteuning binnen de Rijksoverheid. We zien dat de behoefte aan ondersteuning toeneemt en dat werkgevers die daarin investeren daadwerkelijk verschil maken. 'Werk en mantelzorg lopen steeds vaker in elkaar over. We moeten ophouden te doen alsof dat privé is', benadrukt Fortuin. 'Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van overheid, werkgevers én collega's. Als samenleving staan we voor de opgave om daar eerlijk en toekomstgericht mee om te gaan. En CNV staat daarin naast de werkenden, ook als die zorgen voor een ander.'



INZICHT IN DE WERKENDE MANTELZORGER

Sinds januari 2025 werken CNV en A+O fonds Rijk samen aan het project *De werkende mantelzorger* binnen de Rijksoverheid. Doel: betere ondersteuning van werkende mantelzorgers. Via onderzoek, praktijkinterviews, webinars en een podcastserie worden ervaringen gedeeld en behoeften opgehaald. Meer weten? Check www.cnv.nl/mantelzorg.

Opmerkingen uit de enquête (670 respondenten) over mantelzorg:

'Het voelt alsof ik twee fulltime banen heb. Na een dag werken begint de zorg pas echt, en dan moet ik 's avonds ook nog mijn hoofd erbij houden.'

'Mijn leidinggevende maakt echt het verschil. Ze luistert, denkt mee en biedt ruimte. Dat zorgt ervoor dat ik het volhoud.'

'Er is zorgverlof, maar het is te kort. Als je langdurig zorgt, is het alsof je je vakantie-dagen opbrandt aan mantelzorg.'

'Ik merk dat collega's het lastig vinden om erover te praten. Mantelzorg is nog steeds een onzichtbaar onderwerp op de werkvloer.'

'Er is meer nodig dan begrip. Structurele oplossingen zoals flexibel werken en duidelijke richtlijnen maken echt het verschil.'

Keuze uit 42
Enjoyhotels!

enjoyhotels.nl
Alles-inclusief-vakanties



ALLES INCLUSIEF
5 dagen met eigen auto!

Hoe kan het voor zo'n prijs?

5 dagen alles inclusief! Overnachten, eten, drinken en entertainment.

RHÖN | Enjoy Wellnesshotel Aqualux in Bad Salzschlirf 5 DAGEN ALLES-INCLUSIEF

NIEUW
Enjoyhotel in Duitsland



Gratis gebruik van sauna's, binnen- en buitenzwembad

Gratis bustocht, keuze uit twee bestemmingen




- ✓ 1000 m² wellness
- ✓ Ideaal voor wandelen en fietsen
- ✓ De barokstad Fulda op 17 km afstand

5 DAGEN VANAF € 299⁹⁵ p.p.

BELGISCH LIMBURG | Enjoyhotel Eburon Tongeren in Tongeren 5 DAGEN ALLES-INCLUSIEF



GRATIS mooie dagtocht per luxe touringcar




- ✓ Wandelen en fietsen door 'Het Toscane van Vlaanderen'
- ✓ Op zondag de grootste antiekmarkt van de Benelux
- ✓ Op 30 minuten rijden van Maastricht, Luik en Hasselt

5 DAGEN VANAF € 389⁹⁵ p.p.

VELUWE | Enjoy Deluxe Wellnesshotel Heerlijkheid van Ermelo in Ermelo 5 DAGEN ALLES-INCLUSIEF

NIEUW
Enjoyhotel in Nederland



Gratis gebruik van zwembad en sauna's

Gratis bustocht naar Paleis Het Loo, inclusief entreekaarten




- ✓ Schitterend gelegen op de Veluwe
- ✓ Ideaal voor wandelen en fietsen
- ✓ Tip: bezoek de charmante Hanzestad Harderwijk

5 DAGEN VANAF € 489⁹⁵ p.p.

Inbegrepen bij uw 5-daagse alles-inclusief vakantie:

- ✓ Ontvangst met lunch of koffie met gebak of iets anders lekkers
- ✓ 4 x overnachting met uitgebreid "Enjoy" ontbijtbuffet
- ✓ 4 x lunch of lunchpakket
- ✓ 4 x driegangen keuzediner of dinerbuffet
- ✓ Koffiecorner: koffie en thee gehele dag GRATIS
- ✓ Dagelijks van 17:00 tot 24:00 uur alle drankjes GRATIS: frisdrank, vruchtensap, bier, wijn, Jenever en Appelfkorn
- ✓ Iedere avond vertier en entertainment, met o.a. een wandeling en live muziek. Hierbij wordt regelmatig iets lekkers geserveerd, zoals een bittergarnituur of een hartige snack
- ✓ GRATIS diverse auto-, fiets- en wandelroutes



DE VERNIEUWDE
**ENJOYHOTELS
BROCHURE
2025**
Vraag 'm nu gratis aan
op www.enjoyhotels.nl

De vanaf prijs is de laagste prijs voor een bepaalde aankomstdatum. Prijzen variëren per aankomstdatum.

Kijk voor meer Enjoyhotels op **www.enjoyhotels.nl** of bel **020 - 225 48 81**

Alle fouten voorbehouden en exclusief verplichte lokale heffingen. 🍷 Geen boekingskosten

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 stop ik mijn collega's die te veel gedoe willen maken van mijn jubileumleeftijd?

Binnenkort word ik 60. Best een bijzondere leeftijd en dat vinden mijn collega's ook. Nu al maken ze opmerkingen over hoe ze me gaan verrassen. Ik ben bang dat het niet bij geintjes blijft. Dat er echt een spandoek komt. En dat er hoogstwaarschijnlijk ook A4'tjes met mijn foto komen, evenals jolige mededelingen door de intercom. Daarin heb ik dus he-le-maal geen zin. Ik vind het al erg genoeg dat nu iedereen vraagt: En hoelang moet je nog? Ik trakteer graag bij de koffie, net zoals op mijn 37ste of 58ste verjaardag. En eventjes in het middelpunt staan is oké. Maar niet de hele dag. En ja, ik heb dat al aangegeven, maar mijn collega's lijken het niet serieus te nemen. Hoe stop ik ze?

ANTWOORD

Het is mooi als er op de werkvloer ruimte is voor plezier. Maar als de festiviteiten de jubilaris alleen maar tegenstaan, schieten ze natuurlijk hun doel voorbij. Is het mogelijk om je collega's of leidinggevende te laten weten dat eventuele feestuitingen echt alleen gedurende het koffiemoment kunnen plaatsvinden, bijvoorbeeld van 10 tot 10.30 uur? Zo geef je ruimte én stel je grenzen. Sluit voor de zekerheid met je leidinggevende kort dat je graag na het koffiemoment weer overgaat tot de orde van de dag. Dan geen uitbundigheid meer. Om precies te zijn: dan dus ook geen flyers, slingers, aangepaste placemats, spandoeken. Leg uit dat jij je daar niet comfortabel bij voelt. Wees duidelijk. Geef aan dat je er echt last van hebt als er niet naar je wensen wordt geluisterd. Dat kan toch niet de bedoeling zijn van een bijzondere verjaardag.



2. Mijn collega's misbruiken de 'samenwerkzone' en sluiten mij buiten. Wat moet ik doen?

Op ons kantoor werken we met flex-bureaus. Daarnaast kun je ook via een app een aantal bureaus als 'samenwerkzone' markeren. Dit doe je als het vanwege werkzaamheden handig is om met een aantal collega's bij elkaar te zitten. Maar een aantal jonge collega's vindt het gewoon leuk om gezellig bij elkaar te zitten. Zij creëren ijskoud een paar keer per week een samenwerkzone en weren dan andere collega's uit 'hun zone'. Bloedirritant. Hoe voorkom ik dit?

ANTWOORD

Dit is oneigenlijk gebruik van de samenwerkzones waardoor de onderlinge verhoudingen verslechteren. Misschien zijn de regels je collega's niet helemaal duidelijk. Overleg daarom met je leidinggevende. Het is goed om die regels opnieuw, duidelijker én scherper dan voorheen, neer te zetten. De samenwerkzones zijn bestemd voor medewerkers die gedurende enkele uren moeten samenwerken. Ze zijn er niet om onderonsjes van vriendengroepjes te faciliteren. Dit kan het best tijdens een teamoverleg besproken worden. De situatie is te belangrijk om af te doen met een (vaak slecht gelezen) e-mail of bericht op intranet.

Wil jij onze experts een situatie voorleggen?

Of wil je reageren? Mail naar magazine@cnv.nl. Heb je dringend (juridisch) advies nodig, neem dan contact met ons op via **030 75 11 001** of info@cnv.nl

vragen

Via de mail, telefoon en sociale media weten leden ons goed te vinden met vragen. Geen vraag is CNV te klein of te groot. Een greep uit de inzendingen van de afgelopen tijd.

Ik ben werkloos en ben momenteel aan het herstellen van een beroerte. Hoe zit het met mijn uitkering?

Bij ziekte tijdens de WW, heb je inderdaad de eerste 13 weken recht op het ontvangen van een WW-uitkering. Daarna ga je bij langdurige ziekte de ziektewet in.



Niet zelf ontslag nemen, eerst contact met ons opnemen



Ik heb mijn vakantiegeld ontvangen en ik zie dat er een groot deel van wordt ingehouden. Klopt dat wel?

Net als over ons bruto-inkomen, betalen we belasting over ons vakantiegeld. Dit bedrag komt bovenop je inkomen en valt daardoor in een andere belastingschijf. Vakantiegeld valt onder 'bijzonder tarief'. De hoogte van het percentage belasting is afhankelijk van je inkomen en kan variëren van 0% tot 56.01%.



Voor mijn werk rijd ik in een bedrijfsbusje, waarmee ik vaak betaald moet parkeren. Kan mijn werkgever mij verplichten om deze kosten zelf te betalen?

Als je in een auto van de zaak rijdt en tijdens werktijd parkeert, dan heb je recht op een onbelaste vergoeding van alle kosten die je hiermee maakt. Dus deze parkeerkosten moet jouw werkgever volledig vergoeden. Zijn er op dezelfde locatie ook gratis parkeerplekken, dan kunnen de parkeerkosten wel voor eigen rekening zijn.



Ik ervaar veel intimidatie tijdens mijn proefperiode van 2 maanden bij mijn nieuwe werkgever. Ik heb me ziekgemeld. Wat nu?

Als je tijdens je proeftijd te maken krijgt met intimidatie en je je daarom ziekmeldt, dan is het belangrijk om dit direct te melden bij je werkgever, hr-manager of de vertrouwenspersoon. Bespreek de situatie en kijk of er een oplossing mogelijk is waar jij je ook goed bij voelt. We adviseren je om niet zelf ontslag te nemen in deze situatie, maar om eerst contact met ons op te nemen.



We krijgen dit jaar maar de helft van ons vakantiegeld, omdat het niet goed gaat met het bedrijf. Kan dat zomaar?

Nee, dit kan zeker niet. Een werkgever kan niet zomaar bepalen om vakantiegeld in te houden, dat is iets waar jij recht op hebt. We hebben hiervoor een speciaal meldpunt: cnv.nl/meldpuntvakantiegeld. Vul het formulier in en dan helpen we je.

Mijn werkgever wil dat ik deze zomer 5 weken vakantie opneem, terwijl ik maar 3 weken wil. Mag mijn werkgever dit voor mij bepalen?

Nee, dat mag niet. Een werkgever moet je wel in staat stellen om je vakantie-uren in te zetten. Het is mogelijk dat daarvoor een specifieke periode wordt aangewezen, bijvoorbeeld als je werkzaam bent in het onderwijs. Heb je veel vakantie-uren opgebouwd, dan kan je werkgever je wel verzoeken om dit binnen afzienbare tijd op te nemen. Maar daar heb je alsnog enige vrijheid in. We adviseren je om het gesprek met je werkgever aan te gaan. Kom je er niet uit? Neem dan contact met ons op. We helpen je graag verder.



In principe moet je pauzeren na 5,5 uur werk



Ik sla regelmatig mijn koffiepauze over vanwege hoge werkdruk. Nu verplicht mijn werkgever mij om de koffiepauzes in de ochtend en middag (30 minuten per keer) wel te nemen. Wat zijn mijn rechten?

Vanuit de Arbeidstijdenwet is het in principe verplicht om na (maximaal) 5,5 uur werken pauze te nemen. Hierop zijn wel uitzonderingen voor als je bijvoorbeeld alleen werkt (zonder collega's) en/of als er iets anders is vastgelegd in je cao. Pauzeren is belangrijk voor je fysieke en mentale welzijn. We adviseren je dringend om met je werkgever in gesprek te gaan over de werkdruk. Heb je dit al geprobeerd en kom je er niet uit, neem dan contact met ons op.

Ook een vraag?

Heb jij ook een vraag voor een van onze juridisch specialisten? Bijvoorbeeld over je salaris, vakantiedagen of wat je moet doen bij ziekte? Neem contact met ons op. Wij helpen je graag. CNV is telefonisch bereikbaar op werkdagen van 8.30 tot 17.00 uur op **030 75 11 001**. Via e-mail, chat en social media op werkdagen van 8.30 tot 20.00 uur. Mailen kan naar info@cnv.nl



Werken bij de W

Gijsbert Pronk (63) is al 37 jaar werkzaam als wegenwacht. Joeri Pronk (38) heeft er nu 1 jaar opzitten als basis wegenwacht. Naast collega's zijn ze ook vader en zoon. Hoe ervaren 2 generaties dezelfde baan? [→](#)



wegenwacht - toen en nu

Dat jullie allebei dit beroep hebben, kán geen toeval zijn.

Joeri: 'Ik ben eigenlijk muzikant, ik speel basgitaar. Na het conservatorium heb ik een paar jaar in Londen gewerkt. Eenmaal terug in Nederland zocht ik hier een baan met meer zekerheid. Mijn vader wees me op vacatures bij de ANWB.'
Gijsbert: 'We sleutelden altijd al samen aan onze eigen auto's. Dus ik wist dat hij het zou kunnen en hoopte dat hij het leuk vond.'

Joeri werd aangenomen en begon aan zijn opleiding van 1 maand. Meteen al een flink verschil met vroeger, vertelt Gijsbert. 'In mijn tijd moest je een technische achtergrond hebben en de lat lag hoog. We zaten 3 maanden intern in opleiding en liepen stages. Het duurde lang voor je de weg op mocht.' Joeri werd in 1 maand klaargestoomd tot basiswegenwacht. 'Dat zijn de lege accu's, kapotte banden of bijvoorbeeld sleutels die in auto's zijn opgesloten', vertelt hij. 'Het was wel pittig, die maand. Daarna word je aan een mentor gekoppeld en die rijdt mee tot je zelfverzekerd genoeg bent om in je eentje op pad te gaan.'

Heb je wel eens getwijfeld over ander werk?

Gijsbert: 'Naast mijn werk als wegenwacht heb ik 20 jaar

lesgegeven. Alle wegenwachters krijgen herhalingscursussen en je moet bijspijkeren over nieuwe technieken. Ook schreef ik een column in *de Kampioen* en was ik het gezicht van de eerste tv-reclames van de ANWB. Ik vervulde 30 jaar lang allerlei pr-functies. Na mijn 60ste vielen deze extra taken weg. Als zestiger telde ik voor mijn gevoel niet meer zo mee. Ik heb getwijfeld om helemaal te stoppen. Dat Joeri het werk zo leuk vond, hielp mij inzien dat ik toch wel op mijn plek zit. Uiteindelijk is het helpen van mensen fantastisch.'

Ondanks zijn passie voor muziek, is ook Joeri van plan om verder te groeien binnen het bedrijf. 'In september begin ik met de opleiding tot monteur. Ik vind het fijn om een stabiel inkomen te hebben. Omdat ik 32 uur werk, heb ik daarnaast tijd om als zzp'er muziekklussen aan te nemen. Bijvoorbeeld filmmuziek maken voor een documentaire, of optredens met mijn band, de Tante Joke Karaokeband. We hebben op festivals als Paaspop en Pinkpop gestaan.'

Is het vak veranderd?

Gijsbert: 'De techniek is betrouwbaarder geworden. Vroeger moest je alle sensoren nameten. Nu plug je een tester in die vertelt waar het mis is. ANWB

'Je bent nu meer dienstverlener dan hulpverlener, het is zakelijker geworden'

acht eerst dat daardoor het aantal pechgevallen af zou nemen. Maar door de betere techniek gaat er sneller een meldingslampje branden en dat geeft juist meer werk. En de uitlaatgaseisen hebben veel invloed gehad. Vroeger was de uitlaat gewoon een pijpje. Als je nu de uitlaat van een dieselwagen van voor tot achter moet laten vervangen, ben je € 6.000 kwijt.'

Is de reactie van mensen die je helpt veranderd in de loop der jaren?

Joeri: 'Mensen zijn het leukste van ons werk. Je komt veel verschillende types tegen. Sommigen storten zelfs hun hart uit. Ik heb maar 1 iemand meegemaakt die vervelend was. Ik ben vooral de redder in nood!' Gijsbert beaamt dat het contact het leukste aan de baan is. 'De

ene dag help je een pooier, de volgende dag een minister', grapt hij. 'Het is zakelijker geworden. Vroeger vonden mensen het een gunst dat je kwam helpen, ze waren dankbaar. Nu hebben ze met een app een bepaalde dienst aangekocht en hebben ze het recht om geholpen te worden. Dat is ook zo, maar de insteek is anders.' Joeri vult hem aan: 'Je bent meer dienstverlener dan hulpverlener.'

Hebben jullie van elkaar kunnen leren?

Joeri lacht: 'Ik zeker van hem! Als je er niet uitkomt, zijn er veel collega's die je om hulp kunt vragen. Maar ik bel eigenlijk altijd mijn vader.' Gijsbert wijst naar zijn zoon: 'En hij zit vers in de protocollen. Dat weet hij weer beter. Ik weet hoe het moet, maar hij helpt me soms met de weg ernaartoe.'



Meedoen?

Heb jij een oude(re) of jonge(re) collega met wie je samen wil meedoen aan deze rubriek? Stuur een mail met je motivatie naar magazine@cnv.nl en we nemen contact met je op.

Angeja hoort op haar eerste werkdag dat ze ernstig ziek is

‘Voordat ik kon beginnen, werd ik op een zijweg gemieterd’

De timing is ‘ronduit bizar’, vertelt Angeja Baas (spreek uit: An-geja).

Op de dag dat ze als logistiek medewerker aan een nieuwe baan begint, krijgt ze slecht nieuws uit het ziekenhuis. ‘Ik had juist zó’n zin in deze baan.’

Op maandag 1 juli begint Angeja (48)

’s ochtends om 9 uur aan haar nieuwe baan bij Unis, specialist in industriële electronica in het Friese Grou. Ze wordt hartelijk

plotseling in een medisch traject. Deze middag krijgt ze de uitslag. Haar leidinggevende reageert met begrip. Dit is geen goede startdag, vindt ze. Ze stelt Angeja voor om thuis eerst het gesprek

slecht nieuws. Borstkanker. Snelle behandeling is nodig. ‘Op dat moment werd mijn leven overgenomen. Onmiddellijk. Ik had het gevoel alsof ik hopsakee op een zijweg werd gemieterd en maar moest zien hoe ik daar vanaf kwam.’ De timing vindt ze ‘ronduit bizar’. ‘Ik vond het heel erg. Had juist zó’n zin in deze nieuwe baan.’

‘Ik zit nog op een hobbelig zandpad, maar ik heb er vertrouwen in dat ik wel weer op de gewone weg beland’

ontvangen; het introductieprogramma ligt al klaar. Maar eerst wil ze iets belangrijks vertellen. Ze zit namelijk sinds een week

af te wachten. ‘Daarna zien we wel verder.’

’s Middags komt er inderdaad

Juridische gevolgen

Als haar proeftijd een maand later bijna voorbij is, heeft Angeja officieel nog geen dag bij Unis gewerkt. Ze zit middenin een zwaar behandeltraject. Haar werkgever vraagt wat ze wil: een half jaar in dienst blijven, of uit dienst en begeleid worden vanuit UWV. Angeja heeft géén idee. ‘De kans dat ik op korte termijn alsnog aan





de slag kon was klein. Maar ik had geen enkel idee wat de juridische gevolgen van beide keuzes zouden zijn.' Ze belt met een jurist van CNV. Die luistert naar haar verhaal en adviseert om in dienst te blijven. 'Juist omdat we geen idee hadden hoe de komende maanden eruit zouden zien. Als ik me goed genoeg zou voelen om werkzaamheden op te pakken, zou dat vanuit een dienstverband eenvoudiger te regelen zijn. Bovendien was in dienst blijven financieel altijd beter.'

Kleine overwinninkjes

Angeja: 'Ik had zelf na de diagnose iets van: doe maar gelijk uit dienst, ik kan voorlopig toch niet werken. Maar ik ben heel blij dat ik dat niet heb gedaan.'

Allereerst omdat het heel fijn was dat ik er bij Unis toch een beetje bij hoorde. Kleine overwinninkjes zoals het afronden van een chemokuur, vierde ik daar met wat lekkers. Maar het was vooral ook fijn toen ik na een paar maanden toch wilde proberen een uurtje aan de slag te gaan. Ze gaven me alle ruimte.'

Werken lukt niet. De impact van de zware chemokuren is te groot. Angeja maakt een uur vol in het magazijn en moet dan toegeven: dit kan helemaal niet. 'In mijn omgeving zeiden mensen: "Dat hadden we wel verwacht." Dat vond ik naar. Voor mij was het erg belangrijk om het geprobeerd te hebben.'

Bijna een half jaar nadat Angeja in dienst is gekomen, is er weer een gesprek. Ze zit nog volop in de behandeling en van terugkomen is voorlopig geen sprake. Haar halfjaarcontract loopt af. Nu is er geen keuze: ze moet uit dienst. Verdrietig, maar het is een ➔

TIP VAN ANGEJA

'Zorg dat je lid bent van een vakbond. Zo'n diagnose komt vaak totaal onverwacht. Dan is van de ene op de andere dag opeens elke zorg er een te veel. Tegelijk wil je graag de juiste weg bewandelen, het juridisch zo goed mogelijk regelen. Voor mij was het zó belangrijk dat ik direct kon schakelen met deskundigen van CNV.'



DIT MOET JE WETEN

4 tips van CNV-jurist Judith Heckman-Engelage

1. Je bent als werknemer goed beschermd als je (langdurig) ziek wordt. **Alleen niet in je proeftijd!** Een werkgever kan dan je contract beëindigen zonder opgaaf van reden.
2. Blijft een werknemer na de proeftijd in dienst, dan gelden vanaf dat moment de normale arbeidsrechtelijke regels. Dat betekent dat er een opzegverbod is tijdens ziekte, dat de werknemer recht heeft op loondoorbetaling bij ziekte, en dat er re-integratieverplichtingen zijn voor beide partijen.
3. Heeft een zieke werknemer een tijdelijk contract en loopt dat af, dan hoeft een werkgever niet te verlengen. Er is immers geen sprake van ontbinding of opzegging: het contract loopt af. Ben je nog steeds ziek, dan kan je vanaf dat moment een ziekteuitkering krijgen via UWV.

4. **Let op:** Als werknemer en werkgever vanwege langdurige ziekte besluiten om een arbeidsovereenkomst te beëindigen, dan heeft dat financiële gevolgen. UWV kan je ziekte-uitkering namelijk weigeren omdat je werkgever je hoort te betalen gedurende de eerste 2 ziektejaren. **Raadpleeg dus altijd eerst je vakbond als je werkgever met een voorstel tot beëindiging komt!**

‘Als je opeens zo ziek bent, is elke zorg er een te veel’

→ logisch besluit, vindt Angeja. Ze is vooral dankbaar dat ze dat eerste half jaar op de loonlijst mocht blijven staan. ‘Er is nog steeds contact. Ik wil ze erbij houden. En de werkgever heeft gezegd dat hij wil meewerken aan een eventueel re-integratietraject vanuit het UWV.’

Hobbelig zandpad

Angeja vindt het ‘niet fijn’ dat ze nu geen werk heeft, maar dat gevoel heeft niet de overhand. ‘We hebben het goed geregeld, dankzij CNV.’ Ze is vooral blij dat ze toekomstperspectief heeft en zich kan richten op genezing. ‘Mijn lichaam heeft een giga oplawaai gehad. Ik zit nog op een hobbelig zandpad, maar heb er vertrouwen in dat ik wel weer op de gewone weg beland. Hoe die

weg er wat werk betreft uitziet, weet ik niet. Maar daar gaat dit hele proces over: geen idee hoe het verder gaat.’

Behalve met CNV is Angeja heel blij met haar inmiddels oud-werkgever. ‘Zij verdienen een dikke pluim voor de manier waarop zij met mijn situatie zijn omgegaan.’



RECHTEN EN PLICHTEN BIJ ZIEKTE



Meer weten over (langdurig) ziek zijn en je rechten en plichten?

www.cnv.nl/ziek

Neem je liever direct contact of heb je een vraag over je eigen situatie? Bel op werkdagen van 8.30 tot 17.00 uur met CNV op: **030 75 11 001** of mail: **info@cnv.nl**



trainingen

Welke workshop wil jij?

CNV heeft een breed aanbod van praktische trainingen, workshops en producten. Voor jou, je team of het medezeggenschapsorgaan waarvan je deel uitmaakt. Om sterker, gezonder of met meer zelfvertrouwen in je schoenen te staan op je werkplek.

Het aanbod gaat over persoonlijke ontwikkeling, werk-privébalans of medezeggenschap. De prijzen verschillen. De cursussen onder de naam 'Activiteiten voor leden' variëren van € 5 tot € 25.

Voor de trainingen van CNV Academie gelden commerciële prijzen. Heb je bijvoorbeeld een opleidingsbudget of kun je trainingen volgen via je werkgever, kijk dan naar de mogelijkheden bij CNV Academie.

Ben je CNV-vrijwilliger, dan kun je je inschrijven voor gratis trainingen en vaardigheidswerkshops van de kaderacademie.

- Voor een webinar of training van **Activiteiten voor leden** schrijf je je in via de website: www.cnv.nl/activiteiten
- Voor trainingen van **CNV Academie** kun je via de site een offerte aanvragen. Op www.cnvacademie.nl vind je het aanbod. Wil je meer informatie, neem dan contact met ons op: **030 75 11 747**. Mailen kan ook: aanvraagacademie@cnv.nl
- Voor **gratis trainingen en workshops** die je als vrijwilliger kunt volgen om nog beter toegerust te zijn voor je kaderwerk, ga je naar: www.cnv.nl/kaderacademie



EEN GREEP UIT DE MOGELIJKHEDEN VAN CNV ACADEMIE:

Leerlijn medezeggenschap

Zit jij in de ondernemingsraad van jouw organisatie? Haal jij samen met je OR al het mogelijke uit het medezeggenschapswerk? Wil je het niveau van basiskennis ontstijgen en meer invloed en meer structuur voor jouw OR? Met de complete leerlijn van CNV Academie doorloop je verschillende stappen om te komen tot een slagvaardige en invloedrijke OR.

De leerlijn is bedoeld voor OR'en en PVT's (personeelsvertegenwoordigers) in alle sectoren. Na een korte inventarisatie van de behoefte en het kennisniveau van de OR, stellen we een leerlijn op maat samen, die jullie in je eigen tempo kunnen doorlopen. Daarbij staan kennis, vaardigheden en teambuilding centraal.

De leerlijn bestaat uit losse modules. Het gaat om:

- *De Basistraining* (rechten en plichten van de OR)
- *Medezeggenschap AanZet* (alle neuzen dezelfde kant op)
- *Hoe beoordeel en adviseer je?* (invloed uitoefenen)
- *Ambitiesprek* (afstemming met de bestuurder)
- *OR Wegwijzer* (een handleiding voor jouw OR opstellen)

Kijk voor meer informatie over de leerlijn op www.cnvacademie.nl

GRATIS TRAINING VOOR OR-LEDEN NAMENS CNV

Ben jij namens CNV gekozen in de ondernemingsraad van jouw organisatie? Dan kun je gratis de *Basistraining OR* volgen. Kijk voor data, inschrijfmogelijkheden en meer informatie op www.cnvacademie.nl







Zeekoeien trainen

Boudewijn Steenbreker is diervorzorger in Burgers' Zoo. Hij verzorgt onder meer zeekoeien, kwallen, vlinders, wallaby's en vogels. Hij start zijn dag met bladblazen en vogelvoer maken. 'Hierna trainen we de zeekoeien. Door onder water met een pot stenen te rammelen komt het mannetje naar ons toe voor een beloning van gekookte groenten. Tijdens deze training kunnen we de dieren onderzoeken en medicijnen geven als dat nodig is. Verder check ik de vlinders in hun "poppenkast" en maak ik deze schoon. De mangrovekwallen krijgen met een spuitje pekalkreeftjes, die je ze met hun tentakels naar hun mondje ziet brengen. Super interessant.' Daarna checkt Boudewijn het water, de pomp en belichting. 'Het is een superbaan, het voelt niet als werk. Je krijgt veel vrijheid en verantwoordelijkheid.'



DALENDE SPAARRENTE? ZO HAAL JE MEER UIT JE GELD



De spaarrentes in Europa blijven dalen, waardoor steeds meer mensen zoeken naar manieren om hun spaargeld optimaal te benutten. Vooral spaardeposito's – spaarproducten waar je geld een tijdje vaststaat – met langere looptijden winnen aan populariteit. Dat komt omdat ze vaak hogere rentes bieden en zekerheid van een vaste rente geven.

Spaarrente blijft dalen

De Europese Centrale Bank (ECB) heeft de rente opnieuw verlaagd naar 2,25%, terwijl deze in juni 2024 nog op 4,00% stond. Dit betekent dat banken hun spaarrentes verder kunnen verlagen, waardoor sparen je minder oplevert.

Om toch meer rendement uit hun spaargeld te halen, kijken veel Nederlanders naar spaarrekeningen in andere Europese landen. Daar zijn vaak hogere rentes die beschikbaar zijn onder dezelfde beschermende voorwaarden als in Nederland.

Sparen in Europa

In veel Europese landen liggen de spaarrentes hoger. Binnen de EU is afgesproken dat al deze depositogarantiestelsels een gelijkwaardige bescherming bieden. Waar je ook spaart en bij welke bank je ook zit, het geld op je rekeningen is automatisch beschermd tot 100.000 euro per rekeninghouder per bank, of een gelijkwaardig bedrag in de lokale valuta. Mocht een bank in financiële problemen komen, dan wordt het geld binnen 7 werkdagen terugbetaald, zonder dat je zelf iets hoeft te regelen.

Slim sparen: combineer verschillende rekeningen

Om het meeste uit je spaargeld te halen, is een slimme verdeling belangrijk. Je kunt je geld verdelen over drie producten:

- Een betaalrekening: voor dagelijkse uitgaven.
- Een vrij opneembare spaarrekening: voor onverwachte kosten en korte termijn spaardoelen.
- En een termijndeposito: voor geld dat je langere tijd kunt missen en tegen een vaste (hogere) rente kunt vastzetten.

Deposito sparen: hogere rente

Deposito sparen wint aan populariteit. Termijndeposito's bieden stabiliteit, omdat de rente gedurende de gehele looptijd vaststaat. Stel dat je je geld voor een jaar vastzet, dan profiteer jij in ieder geval een jaar lang van die hogere rente, ook al is die intussen bij andere rekeningen verlaagd. Je weet zodoende vooraf precies hoeveel rendement je aan het einde van de looptijd op je spaargeld behaalt.

De rente op deposito's ligt vaak hoger dan bij vrij opneembare spaarrekeningen. Banken kunnen door dit type sparen beter plannen en belonen spaarders daarom met een aantrekkelijke rente.

Bij Raisin – het platform waarmee je toegang krijgt tot **deposito's en spaarrekeningen van banken uit de hele EU** – kies je zelf een looptijd die past bij je financiële situatie. Deposito's zijn beschikbaar vanaf 1 maand tot 10 jaar, met rentes tot 3,40% per jaar.

Slim en eenvoudig sparen via Raisin

Bij Raisin kun je binnen 10 minuten een account aanmaken en toegang krijgen tot spaarproducten bij meer dan 45 banken in 16 Europese landen. Je kunt je geld eenvoudig spreiden over meerdere banken en opent al een spaarrekening vanaf €1. Alle partnerbanken nemen verplicht deel aan hun nationale depositogarantiestelsels dat je banktegoeden tot 100.000 euro per bank, per rekeninghouder (of een gelijkwaardig bedrag in de lokale valuta) beschermt.



Wie meer uit z'n spaargeld wil halen, kan terecht op de website Raisin.nl/begin

De genoemde rentes gelden op de drukdatum 07-05-2025, rentetarief onder voorbehoud van wijzigingen.



Het tijdperk van de grote bek

Net nu we bezig zijn met het bevorderen van sociale veiligheid voor werkenden, zien we op het wereldtoneel hele andere dingen gebeuren. Schofferen, intimideren en beledigen lijken niet alleen normaal, maar ook nog eens lonend.

We hoeven trouwens niet alleen over onze landgrenzen heen te kijken voor voorbeelden hoe het niet moet. Dichtbij huis zien we hoe raadsleden en ambtenaren van gemeenten belaagd worden met vuurwerk, eieren en er stenen worden gegooid als ze het onderwerp huisvesting van asielzoekers willen bespreken.

Dat brengt me elke keer bij het dilemma van *social proof*: hoe meer we om ons heen zien en bespreken dat agressie en geweld ook een middel is om je doel te bereiken, hoe meer we agressie en geweld normaliseren. 'Iedereen doet het toch?' is een veelgehoorde neutralisatietechniek van plegers van agressie en geweld. Hiermee wordt het eigen gedrag achteraf goedgepraat.

De meeste mensen deugen, daar ben en blijf ik van overtuigd. Daarom moeten we via de media niet alleen aandacht geven aan het gedrag dat we niet willen zien, maar moeten we laten zien wat wél gewenst gedrag is. En manieren bedenken om juist hier méér van te krijgen. En ondertussen keer op keer blijven reageren, corrigeren en

'We moeten niet alleen reageren bij ongewenst gedrag, maar juist laten zien welk gedrag we wél willen'

de norm herstellen dat de grote bek niet beter af mag zijn dan de behoorlijke mens. Herhaald gedrag is beloond gedrag. Laat dit nu eens in het voordeel werken van de aardige mens!

Caroline Koetsenruijter is onderzoeker, auteur en adviseur op het terrein van sociale veiligheid en onder andere auteur van *Het Agres-sieparadijs*.



BEELD: HIELCO KUIPERS

Toe aan een stap in je loopbaan?

Tijd voor iets nieuws of anders in je werk of niet? Doe de test!



Hoeveel van deze signalen herken jij?

- Mijn werk verandert
- Ik zit niet (meer) goed op mijn plek
- Ik ervaar weinig werkplezier
- Mijn eigenlijke droombaan laat me niet los
- Ik wil een baan die me meer voldoening geeft
- Ik doe maar gewoon wat ik doe
- Ik ervaar sleur in mijn werk
- Ik heb werkstress





Je herkent 1 signaal:

Oriënteer je eens op een workshop, training of opleidingsmodule. Bespreek de mogelijkheden bij je huidige werkgever voor een andere of extra rol, doorgroeien en/of een opleiding of (dag)cursus. Check vooraf in je cao of je eventueel opleidingsbudget hebt.

Je herkent 2 tot 4 signalen:

Jij verdient beter. Kijk eens rond naar welke vacatures je aanspreken en gun jezelf de Loopbaancheck om meer uit jezelf, jouw kwaliteiten en je huidige of toekomstige baan te halen. Vaak ben je je niet bewust van wat je allemaal kan en waarin je goed zou zijn.

Interesse in dé
Loopbaancheck van James?
Ga naar cnv.nl/james-loopbaancheck

Je herkent 5 tot 8 signalen:

Hoogste tijd voor verandering! Stop met doorkabbelen als je niet lekker in je vel zit in je huidige baan. Goed nieuws: je staat er niet alleen voor. Bij James van CNV kun je terecht voor de Loopbaancheck.

De Loopbaancheck is voor iedereen die een stap wil maken in zijn werklevens. Bij een huidige werkgever of ergens anders. Het maakt niet uit hoe je bent opgeleid en in welke sector je werkt.

James is onderdeel van CNV en werkt samen met FNV in De VAKbeweging.

TEKST: NATHALIE PÉREZ, BEELD: ARCHIEF CNV



Volg ons op de socials



LETSEL DOOR EEN ONGEVAL OP HET WERK?

GRATIS JURIDISCHE
HULP BIJ EEN
ONGEVAL



ratio
letselschade

MEER WETEN OVER GRATIS JURIDISCHE HULP?

Scan de QR code, bel kosteloos 0800 4357 of kijk op ratioletselschade.nl

Reacties krijgen we graag. Want vakbond, dat zijn we met elkaar. Je kunt reageren op veel manieren. Zoek CNV op als we op een beurs staan, laat een reactie achter op onze social media of bel ons gewoon: **030 75 11 001**.

LEDEN SCHRIJVEN



Dubbel bezorgd

Mijn vrouw en ik zijn beiden lid van CNV. Daardoor krijgen we het magazine 2 keer toegestuurd. Dat is misschien een beetje zonde van papier en verzendkosten.

W.D.H., Leiden

Reactie van de redactie: Natuurlijk kunnen we dit aanpassen op jouw verzoek. We schrappen de verzending van 1 magazine op jullie adres. Het is goed om te weten dat we dit niet automatisch kunnen doen voor huishoudens die meerdere exemplaren ontvangen: ieder lid heeft recht op een magazine en wij kunnen niet bepalen of je wel of geen magazine ontvangt.

Ontvang jij ook meerdere exemplaren en wil je dat niet? Stuur een mail naar info@cnv.nl en vermeld daarin je adres en/of lidnummer. Je kunt ook telefonisch contact met ons opnemen: **030 75 11 001**. Tip: je kunt je extra exemplaar ook in de kantine op je werk leggen of weggeven.

Geweldig goed

Ik wil jullie feliciteren met het nieuwe ledenmagazine. Het is met **101%** verbeterd. Zeer leeswaardig. Tijd te kort, zoveel interessante artikelen. Daarom geachte redactie, mijn hartelijke dank 🍷 'k Ben hier zéér blij mee. Ik kijk nu al naar de volgende uitgave uit.

A.v.K., Rijswijk

Fout!

Op blz. 37 van *Werk&zo* nr. 1 staat vermeld dat pensioenfonds PME op 1 januari 2026 overgaat naar het nieuwe pensioenstelsel. Dit is fout! PME gaat pas over op 1 januari 2027.

F.C.B.

Reactie van de redactie: Klopt! Onze excuses.

Kort lontje

Ik reageer op jullie artikel over agressie in *Werk&zo* nr.1. Ook ik ben wel eens agressief geweest tegen hulpverleners in de zorg. Nee, dat hoort niet, dat ben ik met u eens. Maar wij stonden met de rug tegen de muur. We werden niet gehoord. We klopten, bondsden, schreeuwden, maar hulp kwam niet. Alle deuren werden dichtgegooid en mijn dochter heeft dat met de dood moeten bekopen. Mag je dan niet boos worden als je alles hebt geprobeerd en niets helpt? Wat ik maar wil zeggen: agressie ligt niet altijd alleen bij de patiënt, maar ook bij wet- en regelgeving, digitalisering en zo meer. We moeten dieper kijken en de oorzaak zoeken.

A.d.F. Zuid-Scharwoude

LEDEN BEZOEKEN

Met groot enthousiasme mixten bezoekers van de CNV-stand op het Hout- en Meubileringscollege (HMC) in Amsterdam hun eigen smoothie op de zogenaamde shakefiets. Sommigen traptten de ketting bijna van hun fiets om als snelste shaker van de fiets te stappen. CNV-jongeren waren eind april te gast bij het HMC om studenten meer te vertellen over de vakbond. Tussen het fietsen door stelden studenten vragen over het gratis lidmaatschap, hun (stage)contract en hun gratis smoothie.



Reageren op een artikel?

Mail naar de redactie: magazine@cnv.nl

Dure fout komt aan **Vergeten af**

Het afscheidsfeestje van Arie staat al gepland, als een CNV-jurist ontdekt dat er jaren geleden een grote vergissing is gemaakt rond zijn contract. Foutje van de zaak van zo'n € 20.000, in het nadeel van Arie. Wat nu?



het licht, dankzij alerte CNV Vertrouwenspersoon te rekenen: zo'n € 20.000

Arie (59) werkt al zo'n 40 jaar bij hetzelfde bedrijf, als monteur van landbouwmachines. Het is fysiek zwaar werk, meestal buiten, in zijn eentje. Dat breekt hem uiteindelijk op: in 2021 valt hij uit met klachten in knieën, heup en schouders. Na 2 jaar in de Ziektewet wordt hij uiteindelijk gedeeltelijk afgekeurd. Hij baalt er vreselijk van, wil dolgraag blijven werken. In overleg met zijn werkgever gaat hij voor 20 uur per week binnen aan de slag, in de werkplaats. Dat is lichter werk en daar kunnen collega's hem zo nodig helpen. Voor de overige 20 uur gaat hij uit dienst en krijgt hij een WIA-uitkering.

soon meegevraagd naar die keuring. Gelukkig was die heel alert. Hij verzamelde alle papieren en vroeg mij of ik toch even naar de vaststellingsovereenkomst wilde kijken. Toen kwam die fout aan het licht.'

Geen gedoe

Sandra weet dat ze juridisch niks kan doen, want de termijnen zijn allang verstreken. 'Maar ik wilde dit toch niet zomaar laten passeren, ook al vond Arie het zelf niet zo nodig om er werk van te maken. Hij wilde vooral geen gedoe met zijn werkgever, want ze waren al die jaren erg goed met elkaar geweest. Ik heb de werkgever erop gewezen dat ze hem indertijd zo'n € 20.000



Sandra Kuijer
CNV-jurist

SOCIAAL

'Toen ik de werkgever belde, wist ik dat we juridisch niks konden ondernemen. Er was te veel tijd verstreken. Maar de reactie van deze werkgever was supercorrect en sociaal. Ze waren gewoon niet op de hoogte van de regels en wilden dit alsnog goed regelen. Zo kan het dus ook. Mijn advies aan iedereen die in zo'n situatie komt: onderteken niet zomaar een vaststellingsovereenkomst, maar check bij ons of het klopt. Bij een fout met de transitievergoeding moet je namelijk binnen 3 maanden een procedure opstarten. Anders verspeel je je rechten.'

'Ik wilde dit toch niet zomaar laten passeren'

Te zwaar

'Daar is het achteraf misgegaan', zegt CNV-jurist Sandra Kuijer. 'Want hij werd voor 20 uur ontslagen. En had dus over die uren een transitievergoeding moeten krijgen. Dat kost de werkgever overigens niets, want die transitievergoeding kan hij declareren bij het UWV. Dat is wettelijk zo geregeld bij ontslag na 2 jaar ziekte. Alleen had niemand dat in de gaten. De werkgever niet en Arie ook niet.'

In het magazijn gaat het een tijdje goed, maar uiteindelijk blijkt ook daar het werk te zwaar. Arie bezoekt opnieuw een keuringsarts en wordt volledig afgekeurd. Dat betekent ook afscheid van het werk en definitief ontslag. 'Hij was inmiddels CNV-lid geworden en had een CNV-vertrouwensper-

door de neus hadden geboord. Ze schrokken enorm en vonden het vreselijk. Ze wilden dit absoluut rechtzetten, ook al zouden ze hiervoor dan geen compensatie meer krijgen van het UWV.'

Sandra maakt een berekening. Een paar weken na zijn afscheidsfeestje krijgt Arie bericht dat hij zo'n € 40.000 transitievergoeding meekrijgt, ongeveer het dubbele van het oorspronkelijke bedrag.



Ook een juridisch probleem?

Neem contact op met CNV: **030 75 11 007** of info@cnv.nl.

Onze loonspecialisten en juristen gaan graag voor je aan de slag.

Cao-nieuws

CNV zet zich dagelijks in voor goede cao-afspraken. Over je arbeidsvoorwaarden zoals loon, toeslagen, werktijden en pensioen. Zodat jij gezond en veilig kunt werken voor een eerlijke beloning. Een greep uit het nieuws.



Tata staalhard

Om het noodlijdende Tata Steel tegemoet te komen, stemden medewerkers in maart in met een crisis-cao. Daarmee kozen ze bewust voor geen enkele verbetering, behalve 2 keer een eenmalige uitkering. Een week later kregen ze het deksel op hun neus. De directie kondigde een staalharde sanering aan, die ongeveer 1.800 mensen hun baan gaat kosten. CNV is geschokt, net als alle medewerkers die samen met hun gezinnen een onzekere tijd tegemoet gaan. Het laatste woord over deze ijskoude gang van zaken is hier, wat CNV-onderhandelaar Marten Jukema betreft, dan ook nog niet over gesproken.

>80

Aantal cao's waarin afspraken over rouwverlof zijn opgenomen. Dankzij de inzet van CNV groeit dit aantal nog steeds.



Cao-spel voor schoonmakers

Een cao-tekst is vaak best ingewikkeld. Hoe vind je je weg in al die afspraken? Speciaal voor schoonmakers lanceerde CNV dit voorjaar een cao-spel, met als passende ondertitel: *Een vrolijk kaartspel voor frisse afspraken*. Volgens CNV-onderhandelaar Jan Kampherbeek is het cao-spel 'een ludieke manier om te ontdekken wat er in de cao staat.' CNV-leden kunnen het gratis spel opvragen via www.cnv.nl/schoonmaak



Prikactie redt cao Ziekenhuizen

Bij wijze van prikactie hingen in de meeste ziekenhuizen de spandoeken al. De actiebereidheid was groot. Het ziekenhuis-personeel was er helemaal klaar voor (en klaar mee): actievoeren om die goede cao er toch te laten komen. En dat hielp. Als bij toverslag genas werkgeversorganisatie NVZ van zijn voornemen om de koopkracht van medewerkers aan te tasten. Er bleek toch 8% salarisverhoging mogelijk. Bovendien is er een afspraak gemaakt over balansverlof. Hiermee kunnen werknemers verlof opsparen en inzetten om bijvoorbeeld 2 jaar eerder te stoppen of voor een ander moment in hun loopbaan.



Schoonmakers zijn de enige werknemers in Nederland die volgens hun cao recht hebben op een vrije dag op hun verjaardag.



Onbeperkt vrij bij KPN

Het lijkt te mooi om waar te zijn: onbeperkt vrij kunnen nemen. KPN haalde er in maart vol trots het nieuws mee en bracht het als een 'vernieuwende' cao-afspraken. Maar er zitten wel een paar addertjes onder het gras. KPN-werknemers hoeven weliswaar geen verlof meer aan te vragen, maar er geldt wel een 'richtlijn' van 27 dagen per jaar. CNV-onderhandelaar Marten Jukema is dan ook niet enthousiast over dit cao-experiment. 'Je levert een recht op vrije dagen in, maar hoe dat uitpakt? Veel werknemers zullen misschien uiteindelijk minder vrij gaan nemen dan die 27 dagen. Omdat er te veel werk ligt of omdat ze niet de indruk willen wekken dat ze de kantjes ervan aflopen. Dus we gaan dit kritisch volgen. Als het niet werkt, draaien we het meteen weer terug.'

20

Loongroei in procenten voor apotheek-medewerkers na maandenlange protesten.

Bandenmaker Apollo symbool voor leegloop industrie

'De sluiting van bandenfabriek Apollo Tyres staat symbool voor de industriële leegloop in Nederland.' Dat stelt CNV-onderhandelaar Nicole Engmann-van Eijbergen na het besluit van de Twentse bandenmaker om de fabriek in Enschede te sluiten en alle werkzaamheden over te hevelen naar Hongarije. 'Weer hebben hoge energiekosten en inflatie een rol gespeeld bij de beslissing om het productieproces naar een ander land te verplaatsen', zegt ze. 'En weer verdwijnt er daarmee een hoop werkgelegenheid uit ons land. Wat ons betreft ligt er een rol voor de overheid in het gelijktrekken van de Nederlandse concurrentiepositie. Het behoud van kwalitatief goede arbeid is daarbij voor ons een belangrijke voorwaarde.'



Ondertussen elders op de wereld

De vakbond die opkomt voor de belangen van werknemers in de CASUR suikerfabriek in Nicaragua, heeft de directie overtuigd dat het loon van werknemers te laag was om van te leven. De bond kon dat duidelijk aantonen dankzij de Fair Monitor, een onderzoek onder de leden dat ze uitvoerde met hulp van CNV Internationaal. Met succes, want in de nieuwe cao is afgesproken dat alle werknemers nu elke maand een basisvoedselpakket ontvangen ter waarde van 3.000 córdobas (€ 79). Meer weten? Kijk op www.cnvinternationaal.nl/bitterzoet





Wil je een nieuwe stap zetten?
Ontdek jouw kansen in de installatietechniek en
gebruik jouw ervaring binnen een groeiende
en innovatieve sector.

Jij wilt iets anders?
Wij helpen jou verder in de techniek

Neem contact op met
Wij Techniek TeamWork Servicepunt



samen werken aan jouw ontwikkeling



Made mogelijk gemaakt door het ministerie van SZW



Iedenvoordeel

WAT JE AAN ONS HEBT:

CNV komt voor je op en geeft je invloed op je arbeidsvoorwaarden. Je kunt wensen en ideeën doorgeven, meepraten en natuurlijk stemmen over cao-afspraken. Bij een reorganisatie praat je mee over het sociaal plan en kun je ook stemmen.

We zijn dagelijks direct bereikbaar voor al je vragen over je werk, inkomen of lidmaatschap:
Op werkdagen van 8.30 tot 17.00 uur: **030 75 11 001**.
Via chat op www.cnv.nl op werkdagen van 8.30 tot 20.00 uur. Via mail: info@cnv.nl

Daarnaast hebben we deze diensten voor je:

- Juridisch advies en hulp voor vragen rondom werk en inkomen
- Korting op verzekeringen: www.cnv.nl/zorgverzekering
- Loopbaanbegeleiding: www.jamesloopbaan.nl
- Hulp bij het invullen van je belastingformulieren: **030 75 11 050** en www.cnv.nl/belastingsservice
- Check van je loonstrook, arbeidscontract of vaststellingsovereenkomst
- Advies bij langdurige ziekte en begeleiding bij UWV-keuringen: www.cnv.nl/cnvvertrouwenspersoon
- CNV Rechtshulp Plus is onderdeel van je lidmaatschap: www.cnv.nl/rechtshulp

Meer ledenvoordeel vind je op:
www.cnv.nl/ledenvoordeel

Wil je iemand lid maken?
www.cnv.nl/werf-een-lid

Zelf lid worden?
www.cnv.nl/lid-worden

SOCIALE MEDIA



@cnv



@cnv_vakbond



@facebook.com/cnv

CONTRIBUTIE

Meer informatie over de contributietarieven en de data waarop de contributie wordt geïnd, vind je op:
www.cnv.nl/tarieven

WAT KIES JIJ?

Een boekje over hoe onmisbaar mbo'ers in onze samenleving zijn (zie ook pagina 10 en 11), eentje over hoe je kunt vlammen zonder opgebrand te raken en eentje over verschillende communicatiestijlen. Wat kies jij?

Maak je keuze!

5x ***Burn on! Voorkom een burn-out in 5 duidelijke stappen***

Ingrid Nieuwenhuijse, uitgeverij Thema, € 27

5x ***Maar dat begrijp jij toch niet. Over het onderschatte belang van het mbo***

Karim Amghar, uitgeverij de Correspondent, € 15

5x ***Op dezelfde golflengte. Effectief communiceren met collega's die anders zijn dan jij***

Pieterneel Dijkstra, uitgeverij AnderZ, € 17,50



win een
GRATIS
exemplaar

Gratis exemplaar?

Om kans te maken, ga je naar
www.cnv.nl/zomer
Elk lid mag 1 keer meedoen.



TAMARA TE WINKEL (30)
BELEIDSADVISEUR JEUGD
GEMEENTE GOOISE MEREN

‘Laatst twijfelde ik bij een privézaak of ik wel in mijn recht stond. Ik voelde me serieus genomen door CNV. Dat de vakbond met mij meekijkt als het nodig is, geeft mij meer zekerheid. Als het misgaat, sta ik er niet alleen voor.’

‘Als CNV-lid hebben jij en je familie ook recht op rechtsbijstand en dat vind ik een fijne dienst. Als het goed gaat, lijkt er niets aan de hand. Maar je staat er niet altijd bij stil dat het ook mis kan gaan of wat voor invloed bepaalde gebeurtenissen op je leven kunnen hebben.’

‘Als vrijwilliger in de sectorraad Overheid en Publieke Diensten denk ik ook mee over de koers van de vakbond. Ik vind het belangrijk om mijn stem te laten horen. Jongeren zijn niet zo goed vertegenwoordigd in mijn sector en op deze manier kan ik toch de mening van die groep een plek geven.’

‘Als het misgaat,
sta ik er niet alleen voor’



**Meer lezen over de rechtsbijstand
die je via CNV kunt krijgen?**

www.cnv.nl/rechtsbijstand

cnv

CNV | Postbus 2475 | 3500 GL Utrecht

PostNL
Port Betaald
Port Payé
Pays-Bas