

Vakmensen

VOOR JOU!

*Obstakels voor Oekraïners:
'Lastig om passend werk te vinden'*

**Koopkracht: alles uit de kast
om verlies te dempen**

**Folderbedrijven maken
er een potje van**

Evert (47):

**'Niemand mag de dupe worden
van het nieuwe pensioenstelsel'**

**Eindelijk vakantiegeld!
Maar klopt het wel?**

COLOFON

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

Tiberdreef 4 / 3561 GG Utrecht

Postbus 2525 / 3500 GM Utrecht

030 75 11 007

e-mail redactie
magazine@cnvvakmensen.nl

www.cnvvakmensen.nl

redactie

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

medewerkers

Peter van der Eijk, José Bekedam van Eck, Belinda Schall

coverfoto

Ruben Timman

grafische vormgeving

Robert-Paul van Hardeveld

beeldredactie

Bernadine de Mooij

grafische verzorging

Senefelder Misset, Doetinchem

advertentieacquisitie

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

ISSN 2468-2519 | © december 2021



FSC
www.fsc.org

MIX

Papier | Ondersteunt verantwoord bosbeheer

FSC® C018185

Deze keer



OBSTAKELS VOOR OEKRAÏNERS

Zo snel mogelijk aan het werk. Dat willen veel Oekraïense vluchtelingen. Maar praktische zaken als taalbarrière, gebrek aan netwerk of de nodige hersteltijd maken het soms lastig.

06

KOOPKRACHT

De kosten voor brandstof en levensonderhoud rijzen de pan uit. Het CNV doet er alles aan om het verlies aan koopkracht te dempen.

10



FOLDERBEDRIJVEN

Veel folderbedrijven maken er een potje van hoe ze met hun bezorgers omgaan. CNV Vakmensen trekt aan de bel.

14





OP WEG NAAR EEN NIEUW PENSIOEN

We zijn op weg naar een nieuw pensioenstelsel in 2027. Waarom is een nieuw stelsel eigenlijk nodig en hoe ziet dat er in hoofdlijnen uit? 'Belangrijk dat er sprake is van solidariteit'.

20

HET ROER OM

Hoe komt iemand ertoe zijn baan op te zeggen en compleet iets anders te gaan doen? Lian van Ark-Swinkels heeft het onderzocht.

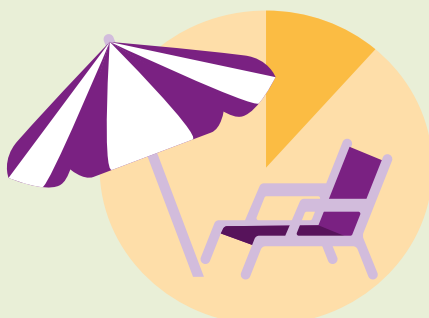
24



YES! VAKANTIEGELD!

Eindelijk, je vakantiegeld is binnen. Maar klopt het bedrag wel? En wordt er niet te veel belasting op ingehouden? Controleer het zelf.

32



En verder

- Bondig **4** • Rechten bij verlofaanvraag **16** • Op de werkvloer **18**
- Zo schrijf je een ontslagbrief **27** • Hoe hoort het eigenlijk? **28**
- Puzzel **31** • Ledenvoordeel **35** • Vraag het de vakman **36**

Geen discussie

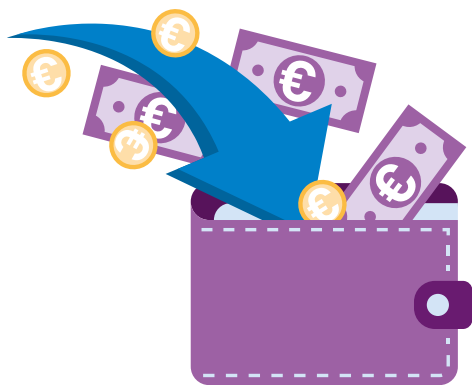
De koopkracht daalt en dat voelen we in onze portemonnee. Onze cao-onderhandelaars werken hard om een deel van het verlies via de lonen te herstellen. En om vergoedingen voor reiskosten en thuiswerk eerlijk te laten meestijgen met de energieprijzen. Verder doen we er alles aan om snelle indexatie van pensioenen af te dwingen en de koppeling tussen minimumloon en AOW te behouden. Vooral mensen met lage inkomens en kleine pensioenen voelen het al jarenlang knellen, en nu helemaal.

En waarom zou het allemaal niet lukken? Als iets duidelijk werd afgelopen periode, is het wel dat (te) lage lonen vooral personeelstekorten en dus extra kosten opleveren, kijk maar naar Schiphol. Ook werd duidelijk dat niets in de weg staat om pensioenen te verhogen. En duidelijk werd dat als er niks verandert, de laagste inkomens kopje onder gaan, wat niemand wil. Het lijkt me dus dat fatsoenlijke verhogingen geen enkele discussie opleveren. Toch?

Piet Fortuin

voorzitter CNV Vakmensen





CNV: SNEL INDEXEREN

Nu pensioenfondsen meer mogelijkheden hebben, moeten ze zo snel mogelijk indexeren. Dat vindt het CNV, dat ziet dat de dekkingsgraden historisch hoog staan. Eerder indexeren is mogelijk omdat de algemene maatregel van bestuur (AMvB) van kracht gaat dit jaar. Daardoor mogen pensioenfondsen die op een dekkingsgraad staan van 105% (en veel pensioenfondsen doen dat inmiddels) indexeren met terugwerkende kracht per 1 januari 2022. Voorheen moesten ze op 110% staan. Nu de koopkracht van senioren keldert door de hoge inflatie, is uitstel niet langer uit te leggen.

Belteam 25 jaar

Het belteam van CNV Vakmensen, een groep van steeds ongeveer 15 kaderleden die namens de bond met leden belt, bestaat 25 jaar. Een bijzondere mijlpaal. In 1997 werden onder de naam

Telemarketing-team de eerste telefoontjes gepleegd. Zoals naar leden die 2 maanden lid waren om te vragen of alles naar wens was. Ook opzeggers werden nagebeld, in de hoop enige

onvrede alsnog weg te kunnen nemen. Op dit moment belt het team leden die 10 maanden lid zijn om ze nogmaals attent te maken op alle dienstverlening die bij het lidmaatschap hoort.



ZELF JE SALARIS BEPALEN

Bij Ivy Global, een bedrijf dat andere ondernemingen helpt bij technische projecten, bepalen de medewerkers zelf hun salaris. Het bedrijf uit Delft bestaat uit 13 mensen en iedereen is de baas. Samen hebben ze een salarisvisie opgesteld waarin staat dat de jaarlijkse verhoging afhankelijk is van de winst. Dat betekent dus ook dat er loon ingeleverd kan worden als er verlies wordt gedraaid. Volgens Ivy Global voelen medewerkers zich meer betrokken en tevreden als ze zelf hun salaris bepalen.'

Kaderleden naar Oekraïne

Toen Jan, Roy, Tjitze en Jurjen, kaderleden in het beroepsgoederenvervoer, de eerste beelden van de oorlog in Oekraïne zagen, wisten ze meteen wat ze te doen stonden: vrachtwagens vol hulpgoederen die kant op brengen. Via stichtingen en hun eigen inzamelingsactie verzamelden ze tonnen aan voedsel en allerlei hulpmiddelen. Werkgever Schenk Tanktransport stelde tot twee keer toe een truck, diesel en tolgeld ter beschikking en CNV Vakmensen zorgde voor onkostenvergoeding, vakbondsverlof en zette een succesvolle doneeractie op. Inmiddels zijn ze al meerdere keren op en neer geweest. Grote klasse! Geïnspireerd door deze mannen reed kort daarna ook een groep van 6 studenten, lid van Probeer de Bond, met 3 busjes naar de grens. Uiteraard steunde het CNV hen ook!

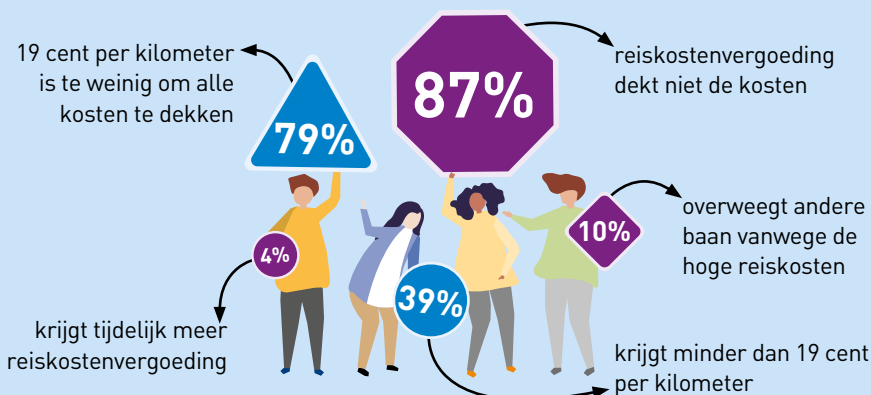


HOUDBAARHEID STRUIK-FABRIEK VERLOPEN

De 160 werknemers van de Struik-fabriek in Voorthuizen, bekend van soepen, sauzen en knakworsten, raken door de sluiting in 2023 hun werk kwijt. Aan het begin van de coronacrisis waren de Struik-producten als gevolg van hamstergedrag niet aan te slepen. Een lange houdbaarheidsdatum gold helaas niet voor de fabriek zelf. CNV Vakmensen hoopt dat de werknemers bij een van de andere vestigingen van Zwanenberg, sinds 2 jaar fusiepartner van Struik, terecht kunnen. Ook moet er een goed sociaal plan komen voor degenen die niet mee kunnen.



9 op 10 autoforenzelen legt toe op reiskosten



NET BINNEN:

Nathan van Ginkel (23), student *informatica*: 'Ik ben lid geworden omdat ik het belangrijk vind dat je snel toegang hebt tot mensen die je kunnen helpen bij grote beslissingen over onderwerpen zoals salarisonderhandelingen of conflicten met werkgevers. Het is vooral voor jongeren belangrijk dat deze mogelijkheid bestaat, omdat zij van zichzelf niet zo met dit soort dingen bezig zijn.'

Krijg ik wat ik verdien?

Maikel werkt op de administratie bij de Nederlandse vestiging van een Amerikaans chemiebedrijf. Hij komt erachter dat technische functies die op hetzelfde niveau zitten, toch beter betaald worden. Klopt dat wel?

Maikel is *senior clerk* en hoewel er geen cao geldt, vindt hij zijn salaris prima. De functie van zijn technische



collega Robbert zit in dezelfde *grade* en heeft hetzelfde niveau, maar toch zijn de bedragen in zijn salaristabel hoger dan die van Maikel. Personeelszaken legt uit:

'Jullie zitten qua niveau wel ongeveer gelijk, maar in ons systeem bepalen we niet alleen het functieniveau, maar zetten we elke functie óók in een *careertrack*, een loopbaanspoor. En dat bepaalt uiteindelijk het salaris. Jouw functie zit in het loopbaanspoor *support*, terwijl onze technici in het loopbaanspoor *professional* zitten. Voor elk spoor toetsen we onze salarissen aan de markt. En daar liggen de salarissen van technici hoger dan die van *clerks*.'

Mag dit zo maar? De functiewaarderingsspecialisten van CNV Vakmensen vinden dat dit systeem niet voldoet aan de eis dat werk van gelijke functie-zwaarte ook gelijk beloond moet worden. Zij wijzen zo'n systeem af. Maar dit bedrijf heeft geen cao, dus ligt de weg open voor dit soort 'Amerikaanse toestanden'.

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

TEKST: JEROEN T.JEPKEMA, PETER VAN DER EIJK, JOSÉ BEKEDAM VAN ECK, BEELD: ARCHIEF CNV VAKMENSEN, JOSÉ BEKEDAM VAN ECK

→ De Oekraïense vluchteling en kunstdocent Anna heeft nog geen betaald werk, maar wil zich graag nuttig maken. Ze helpt een muurschildering in een Hilversumse school restaureren.

Obstakels voor Oekraïners

‘Lastig om passend werk te vinden’

Zo snel mogelijk aan het werk. Dat willen veel Oekraïense vluchtelingen die in Nederland zijn terechtgekomen. Vergunningen vormen geen probleem: vanwege een speciale verblijfsstatus mogen ze gelijk aan de slag. Maar praktische zaken als de taalbarrière, een gebrek aan netwerk of het nodig hebben van herstelltijd maken het niet altijd makkelijk.

‘Zonder contacten of professioneel netwerk is het lastig om snel werk te vinden’, vertelt Oleg* (55). Hij komt uit Odessa en is civiel engineer. Hij heeft over de hele wereld gewerkt. Eind april arriveerde hij in Nederland. Mannen van 18 tot 60 jaar moeten in Oekraïne blijven, maar Oleg mocht om medische redenen vertrekken. Door diabetes en hartproblemen was hij verzwakt geraakt.

BOUWWERELD

Sinds twee dagen heeft hij een Nederlandstalig LinkedIn-profiel met zijn opleiding en internationale ervaring. Hij is daarbij geholpen door een vrijwilliger van het meetingpoint voor Oekraïners in een Utrechtse kerk. Oleg spreekt goed Engels en wil graag aan het werk. ‘Maar mijn gezondheid en conditie zijn nog niet top. En ik ken hier niemand. Dat is moeilijk voor iemand die in Oekraïne iedereen in de bouwwereld kende. Hoe begin ik?’ Hij heeft gehoord dat in hotels waar Oekraïners verblijven, regelma-

‘Ik ken hier niemand, hoe begin ik?’

tig uitzendbureaus langskomen die it-specialisten en plukkers voor in de kassen zoeken, maar er is nog niemand langs geweest die een civiel engineer zoekt.

VERTAAL-APP

Voor chef-kok Djulia (38) is er één groot probleem: de taal. Ze heeft inmiddels begrepen dat er best veel vacatures voor koks zijn, maar ze spreekt alleen Oekraïens en Russisch. Geen Engels, Nederlands of Duits. Via de vertaalapp SayHi communiceert ze met Nederlanders, maar dat kost tijd. ‘In Nederland wordt op een heel andere manier gekookt en gewerkt dan in Oekraïne’, zegt ze. ‘Alles via de vertaal-app uitleggen, is omslachtig. Bovendien ben ik onzeker. Even iets vragen, kan niet. Voordat ik mijn handen weer heb schoongemaakt, iemand heb gevonden die wil helpen, mijn vraag in de mobiel heb ingesproken, heeft iemand het werkje al gedaan. In een keuken heeft niemand tijd.’





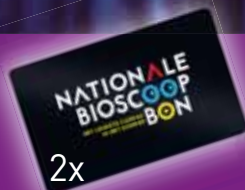
Als er geen vakbond is...

Wat doe je dan als je vastloopt?

Ontvang:



of



+



of een donatie



Maak nu je collega, familielid, vriend of kennis lid en ontvang bovenop de VWV-bon of 2 bioscoopbonnen **een unieke CNV USB-stick** voor je telefoon (geschikt voor Android en iOS). Je mag i.p.v. de CNV USB-stick ook kiezen voor een donatie aan een goed doel.

Ga direct naar www.cnv-ledenwerven.nl

daar vind je ook meer informatie over de actie.



IJSFABRIEK

Djulia heeft op een meetingpoint voor Oekraïners een keer soep gekookt voor de bezoekers. 'Als het veilig is, wil ik zo snel mogelijk terug naar Kiev. Dat weerhoudt me er nu van om de taal te leren. Ik ben te oud om snel een heel andere taal onder de knie te krijgen.' Ze weet dat haar werkmogelijkheden aanzienlijk beperkt zijn omdat ze alleen Oekraïens spreekt. Via vrienden heeft ze nu contact met een ijsfabriek waar ze etiketten kan plakken. Met een scheef lachje: 'Ben ik toch een beetje met voedsel bezig.'

TIJDSDRUK

Kunstdocente en administratief medewerkster Anna (27) arriveerde half maart in Nederland vanuit Charkov met een klein rugzakje met allernoodzakelijkste spullen. 'Ik word geholpen met belastinggeld. Ik wil zo snel mogelijk voor mezelf kunnen zorgen

'Even een vraag stellen duurt te lang'

zodat het geld gebruikt kan worden voor anderen die het nodig hebben. En ik wil me hier graag nuttig maken. Tegelijk kan ik niet veel aan. Ik schrik van onverwachte geluiden en ben snel overprikkeld als er veel om me heen gebeurt. Ik slaap nog steeds heel slecht en kan nog niet goed omgaan met tijdsdruk.'

MUURSCHILDERING

Via het netwerk van het gastgezin waar Anna verblijft, helpt ze komende weken op een school in Hilversum bij de restauratie van een muurschildering. 'Ik

verdien er geen geld mee, maar voel me wel nuttig. Ik draag iets bij en ik ontmoet mensen.' Iets omhanden hebben en structuur in haar week helpen haar om voorzichtig haar draai te vinden in de Nederlandse samenleving. 'Ik wil graag terug naar mijn land. Maar de plekken waar ik woonde zijn verwoest of in Russische handen. Voorlopig is er niets waar ik naartoe kan. Ik ben begonnen met Nederlands leren. Als ik wat verder hersteld ben, wil ik hier echt aan het werk.'

* Echte naam is bij de redactie bekend.



OEKRAÏNERS HELPEN OP DE ARBEIDSMARKT? DIT IS GOED OM TE WETEN:

Sinds 1 april hebben Oekraïense vluchtelingen vrij toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt. Uniek, want voor vluchtelingen gelden normaal strenge beperkingen. De Europese Unie biedt Oekraïners een speciale verblijfstatus. Daarmee hebben ze toegang tot scholing en werk in alle lidstaten.

De cao's in Nederland gelden ook voor buitenlanders die hier werken. Dus ook Oekraïners die via een Nederlands uitzendbureau werken, hebben recht op transitievergoeding, pauzes, vakantiedagen, enz. Heb je het idee dat de regels bij iemand in je omgeving niet worden nageleefd, vertel dan over de vakbond. Het kan lonen om lid te worden van een bond die voor je opkomt en je helpt je recht te halen, ook als je hier maar een aantal maanden werkt. Meer weten? CNV Info: **030 75 11 007** of info@cnvvakmensen.nl of via chat van

8:00 tot 20:00: www.cnvvakmensen.nl.

CNV Vakmensen heeft een speciaal team dat zich bezighoudt met het opsporen van misstanden rondom uitzendkrachten: project Bestrijding Misbruik Uitzendconstructies. In 2021 hielp het team bijna 270 leden en maakte het € 1.525.645,95 over naar leden. Dat geld was teruggehaald bij werkgevers. Vaak waren uitzendkrachten verkeerd ingedeeld, zaten ze niet in de juiste functieschaal of kregen ze onterecht geen transitievergoeding. Wil je meer informatie? CNV Info: **030 75 11 007**.

SayHi is een gratis vertaal-app voor Android en Apple die je kunt instellen op Nederlands-Oekraïens. Om de app te gebruiken moet je wel online zijn. Je spreekt in de microfoon van je mobiel en die vertaalt het bericht zodat de ander de vertaling kan horen én lezen.



‘Meer vergoeding voor dure woon-werkkilometers’

Alles uit de kast om gevolgen inflatie te dempen

Steeds meer mensen voelen de inflatie in hun portemonnee. De kosten voor brandstof, energie en levensonderhoud rijzen de pan uit. Het CNV doet er alles aan om de gevolgen te dempen.

Michel Donners is bestuursadviseur bij CNV Vakmensen. Vanuit zijn economische expertise adviseert hij het bestuur en de bondsraad over zaken als cao-beleid. Uiteraard ziet hij ook hoe met name de lage en middeninkomens worstelen met de huidige situatie. Volgens hem doet het CNV er alles aan om de pijn voor zoveel mogelijk mensen te verzachten: ‘Zo hebben we onze loonvraag sinds Prinsjesdag vorig jaar al behoorlijk bijgesteld’, zegt hij. ‘Verder dringen we er bij de pensioenfondsen op aan zo snel mogelijk te indexeren. En in Den Haag halen we alles uit de kast om bijvoorbeeld de onbelaste reiskostenvergoeding naar 23 cent per kilometer te verhogen.’

HOGERE LOONVRAAG

CNV Vakmensen vindt dat er meer ruimte moet komen voor een hogere loonvraag in cao's. Volgens Donners is die ruimte er ook omdat er met de

**Vuistregel is:
Minimaal 3,5%
loonsverhoging
op jaarbasis**

structuur van onze economie weinig mis is. ‘De arbeidsmarkt is krap en ook onze concurrentiepositie is op orde’, zegt hij. ‘In bedrijven waar het redelijk tot goed gaat is een flinke loonsverhoging dus op z'n plaats.’

Als vuistregel hanteert CNV Vakmensen inmiddels een minimum van 3,5% op jaarbasis, dat was 2,5%. Als er meer mogelijk is kan dat natuurlijk ook. ‘Maar’, voegt Donners daaraan toe om de verwachtingen een beetje te temperen, ‘de complete inflatie dit jaar via de lonen herstellen is onhaalbaar.’

PENSIOENEN INDEXEREN

Voor de mensen die al met pensioen zijn, dringt het CNV er bij de pensioenfondsen op aan zo snel mogelijk te indexeren. Nu de dekkingsgraden van de meeste fondsen enorm zijn gestegen, staat er daarvoor weinig meer in de weg. Gepensioneerden zitten al jaren op een nullijn. De huidige hoge inflatie



hakt er daarom extra in bij deze groep.

MEER REISKOSTENVERGOEDING

Een grote kostenpost voor veel werknemers is de hoge brandstofprijs. Om hen – naast de loonsverhoging – nog meer te compenseren, moeten werkgevers ook op het gebied van reiskosten over de brug komen, vindt CNV Vakmensen. Als je veel kilometers maakt om op je werk te komen, leg je er nu namelijk vaak flink op toe. Uit een enquête

onder CNV-leden blijkt dat voor 87% de huidige reiskostenvergoeding volstrekt ontoereikend is. De bond wil daarom betere afspraken met werkgevers.

FISCUS

Werkgevers mogen een fiscaal onbelaste vergoeding geven van 19 cent per kilometer. Meer geven mag ook, maar dat wordt dan grotendeels belast en gaat dus rechtstreeks naar de fiscus. In de praktijk gebeurt dat laatste daarom niet

zo vaak; wie méér krijgt dan 19 cent is spekkoper.

Minder dan 19 cent komt helaas ook veel voor. De afspraken verschillen namelijk per cao. In de schoonmaak-cao geldt de kilometervergoeding van 19 cent pas vanaf 30 woon-werkkilometers (enkele reis). In de gehandicaptenzorg krijgen werknemers slechts 8 cent (!), met een maximum van 30 kilometer enkele reis. Het kan nog slechter: in de touringcarbranche en de recreatie-sector is in de cao helemaal geen reiskostenvergoeding afgesproken.

VEEL KILOMETERS

CNV Vakmensen maakt zich vooral zorgen over honderdduizenden werknemers die niet thuis kunnen werken en noodgedwongen veel woon-werkkilometers maken. 'Denk bijvoorbeeld aan de schoonmakers op bungalowparken', zegt CNV-onderhandelaar Jan Kampherbeek. 'Die parken liggen



WAT DOET HET CNV IN REACTIE OP DE INFLATIE?

- Het CNV verhoogt in cao-onderhandelingen de ondergrens van de loonvraag naar 3,5%
- Het CNV roept het kabinet op de belastingvrijstellingen voor reiskosten en thuiswerken te verhogen (naar respectievelijk € 0,23 per km en € 3 per dag)
- Het CNV roept werkgevers op tot een hogere reiskostenvergoeding
- Het CNV roept pensioenfondsen op zo snel mogelijk te indexeren



Waarom een autoverzekering via CNV?

De één maakt gebruik van de auto voor woon- werkverkeer, de ander rijdt enkel in het weekend of pakt 'm juist om op vakantie te gaan. Wij helpen u graag onbezorgd op weg. Met precies de juiste autoverzekering, voor wat u ook van plan bent.

- **Inclusief** pechhulp binnen- en buitenland met woonplaatsdekking!
- Tot wel 80% no-claimkorting
- Hulp na ongeval in binnen- en buitenland
- Transport na een ongeval ongeacht waar u bent
- Geen kosten voorschieten met onze schadeherstelservice
- Twee jaar aanschafwaarde- en nieuwwaarde-regeling bij All Risk dekking

De autoverzekering via de CNV combineert een scherpe premie met zeer goede voorwaarden. Bereken uw voordeel op aonverzekeringen.nl/cnv

Inclusief

pechhulp binnen-
en buitenland met
woonplaatsdekking!

Bereken uw voordeel op
www.aonverzekeringen.nl/cnv



cnv Vakmensen

AON
Empower Results®

‘Als je het eerste uur werkt voor de benzine, gaat de lol er wel af’



vaak in een buitengebied, waardoor schoonmakers relatief veel kilometers moeten maken. Bovendien werken ze vaak op meerdere objecten. Het gevolg is dat je minder overhoudt voor hetzelfde aantal uren werken. Als je het eerste uur vooral voor de benzine staat te werken, gaat de lol er wel af.’

NUL OP REKEST

Werknemers die het probleem bij hun werkgever aankaarten, krijgen meestal nul op het rekest. Zoals Ronald, die in de detailhandel werkt: ‘Ik heb dit aangegeven bij mijn supervisor. Waarop hij antwoordde met ‘n grote glimlach: daar heb ik als supervisor gelukkig geen last van, want ik rijd een auto van de zaak.’

ANDERE BAAN

Vanwege de hoge brandstofkosten overwegen nu steeds meer werknemers een andere baan, dichterbij huis. ‘Dat geeft wel aan hoe serieus de brandstofprijzen en de reiskostenvergoeding meewegen bij de keuze voor een baan, dat moeten werkgevers in deze krappe arbeidsmarkt beseffen’, stelt Erik Honkoop, CNV-onderhandelaar voor de beveiligingsbranche. ‘Vooral deeltijdcontracten met korte dagen staan onder druk. Je gaat niet zestig kilometer reizen om drie uur lang voor een laag uurloon te werken. En een hippe elektrische auto is voor veel werknemers onbetaalbaar.’

NAAR 23 CENT

Het CNV wil daarom een betere vergoeding voor de dure woon-werkkilometers. Om te beginnen moet de onbelaste kilometervergoeding zo snel mogelijk omhoog, van 19 naar 23 cent. Daar is in de Tweede Kamer brede steun voor. Daarnaast moeten de cao-afspraken naar een hoger niveau, zodat werkgevers de fiscale ruimte ook echt maximaal gaan benutten. CNV-onderhandelaar Kampherbeek: ‘We willen hier

meer aandacht voor van werkgevers. Cao-afspraken kunnen beter en ook een tijdelijke compensatieregeling moet bespreekbaar zijn. Zeker als de brandstofprijzen gedurende lange tijd op een hoog niveau blijven.’

Volgens werkgeversorganisatie AWWN zijn 2 op de 3 werkgevers bereid om hier betere afspraken over te maken. De praktijk zal uitwijzen of dat inderdaad zo is.



ANDERE INSTRUMENTEN

Naast loonsverhoging en meer reiskostenvergoeding, beschikken cao-onderhandelaars van CNV Vakmensen over meer instrumenten om de gevolgen van hoge inflatie voor werknemers te dempen:

- **Hogere thuiswerkvergoeding** 2 euro per dag is het fiscaal maximum, maar werkgevers mogen meer geven. De laatste berekeningen van het Nibud komen erop uit dat 3 euro inmiddels een betere afspiegeling is.
- **Centen in plaats van procenten** Mensen met lage inkomens profiteren meer van een loonsverhoging met een vast bedrag dan van een verhoging in procenten.
- **Eenmalige uitkeringen** Hoewel CNV Vakmensen een duidelijke voorkeur heeft voor structurele loonsverhogingen, bieden eenmalige uitkeringen acute financiële verlichting voor werknemers in geldproblemen.
- **Introduceren van aandelenparticipatie** Hierdoor profiteren werknemers ook van de gestegen winsten van bedrijven.
- **Klimaatbudget** Werkgevers kunnen de kosten van energieverbruik van hun werknemers beperken door bijvoorbeeld het woon-werkverkeer slimmer te organiseren of door medewerkers in staat te stellen hun huis te verduurzamen.

Folderbedrijven maken er een potje van

Lager loon voor dezelfde folderberg

Voor tieners die een extra zakcentje willen verdienen, is het een van de bekendste bijbaantjes: folders bezorgen. Maar de manier waarop ze vaak hun werk moeten doen grenst aan uitbuiting. Een van de bedrijven die er een potje van maakt, is Spotta.

Tv-programma Radar

besteedde er dit voorjaar aandacht aan. Folderbedrijf Spotta heeft door heel het land zo'n 21.000 bezorgers aan het werk, onder wie veel jongeren. In de uitzending kwam ook Henry Stroek van CNV Vakmensen aan het woord. Hij heeft forse kritiek op Spotta, maar ook op andere folderbedrijven. 'De contracten deugen niet, zeker niet voor jonge bezorgers van 13 en 14 jaar. Daarnaast is de beloning volstrekt onduidelijk en is de verzekering niet goed geregeld.'

MINIMUMLOON

Na de tv-uitzending kwamen er ruim 100 reacties binnen op het CNV-meldpunt. Daaruit blijkt dat Spotta de bezorgtijden vaak veel te optimistisch inschat. Omgerekend is het uurloon erg laag, in veel gevallen zelfs onder het minimumloon. 'Ze kijken niet naar hoeveel kilometer ik moet fietsen en hoe vaak ik op en neer moet om weer een nieuwe lading folders thuis op te halen', schrijft Luuk bijvoorbeeld. Ook

de 15-jarige Julie heeft het gevoel dat ze wordt onderbetaald. 'Ik loop iedere week 100 kilo aan folders, doe daar zo'n 3,5 uur over en krijg daar € 8 voor.'

Tot overmaat van ramp meldden veel bezorgers dat Spotta de beloning zomaar heeft verlaagd, terwijl hun folderberg hetzelfde bleef. Stroek is daar duidelijk over: 'Die eenzijdige verlagingen

zijn niet rechtmatig, die moeten worden teruggedraaid.' Hij heeft meerdere gesprekken met het bedrijf gehad. Spotta erkent inmiddels dat er zaken beter kunnen, maar er zijn ook de nodige meningsverschillen. Stroek: 'We willen helderheid over de contracten. Dat geldt ook voor andere folderbedrijven. Volgens ons is er sprake van een arbeidsovereenkomst, waar mogelijk ook een cao op van toepassing is. Een arbeidsovereenkomst geeft meer zekerheden dan de 'overeenkomst van opdracht' waar Spotta mee werkt.'

INZICHT

'Daarnaast hebben we sterke aanwijzingen dat de beloning, omgerekend naar de tijd die bezorgers kwijt zijn, onder het minimumloon zit. Spotta moet inzicht geven in de achterliggende berekeningen. Als de uitkomst ons niet bevalt, overwegen we een bezwaarprocedure.'

Volg de laatste ontwikkelingen op www.cnvvakmensen.nl/spotta.



'De contracten deugen niet'



MELDPUNT

'Heel goed dat zo veel bezorgers zich bij ons hebben gemeld! Al die verhalen geven ons een duidelijk beeld van de situatie. Dat helpt ons in de gesprekken met folderbedrijven. Dus als je in je omgeving bezorgers kent, wijs hen dan vooral op ons meldpunt: www.cnnvakmensen.nl/spotta. Inmiddels zet Spotta stappen vooruit in de chaos, maar we zijn er zeker nog niet. Ons doel is dat iedereen een goed contract krijgt, met duidelijke voorwaarden.'

Henry Stroek,
onderhandelaar
bij CNV Vakmensen



TEKST: KEES DE VOS

BEELD: RONALD SLABBERS, TON KASTERMANS FOTOGRAFIE

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

Streep door je verlofaanvraag?

Dit zijn je rechten als je een vrije dag wilt

Met de vakantie voor de deur wil je niet dat je werkgever op het laatste moment je aangevraagde verlof afkeurt. Maar het gebeurt soms wel. Mag dat zomaar?

Neem Nicole*. Ze wil dit jaar graag de Nijmeegse Vierdaagse gaan lopen. Dus vroeg ze ruim op tijd, al in november vorig jaar, haar zomervakantie aan. Ze kreeg daar echter lange tijd geen reactie op. Totdat haar teammanager in maart, ruim vier maanden later, doodleuk meldt dat haar geplande zomervakantie moeilijk gaat worden.

BUSCHAUFFEUR

Nicole zit in een lastige positie. Ze werkt via een uitzendbureau als buschauffeur en hoopt op een vast contract. Ze heeft geen zin in problemen, maar baalt ondertussen wel enorm dat haar vakantie en de Vierdaagse nu op losse schroeven staan. Het is bovendien niet de eerste keer dat de busmaatschappij moeilijk doet over haar vakantie. Twee keer eerder werd een verlofaanvraag van haar afgewezen omdat die volgens de teammanager

Je werkgever moet binnen 2 weken op je aanvraag reageren

TEKST: KEES DE VOS, BEELD: ARCHIEF CNV VAKMENSEN



niet goed uitkwam met het rooster. Ze is benieuwd of dit allemaal wel kan en mag.

BINNEN 2 WEKEN

Myranda Cuijpers, jurist bij CNV Vakmensen, weet daar wel antwoord op. 'Als je een vakantie aanvraagt, moet je werkgever daar binnen twee weken op reageren. Als je geen reactie krijgt, wat in dit geval is gebeurd, mag je er gewoon van uitgaan dat die vakantie staat.'

Een werkgever mag een vakantieaanvraag overigens wel weigeren. Uit eerder onderzoek van CNV Vakmensen bleek dat een op de drie werknemers hier weleens mee te maken heeft gehad. 'Een werkgever kan een aanvraag afwijzen vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen', zegt Cuijpers. 'Bijvoorbeeld omdat anders de bezetting niet rond komt. Je wilt natuurlijk niet dat je werknemers allemaal tegelijk



weg zijn. Tegelijkertijd is het niet de bedoeling dat werkgevers al te makkelijk een beroep doen op zwaarwegende bedrijfsbelangen. Daar zit wel een spanningsveld.'

PUZZEL

Dat spanningsveld kan er ook zijn tussen collega's onderling. Het plannen van zomervakanties begint vaak al in november, december. 'Dat is schippe-

ren en vraagt om overleg met collega's en leidinggevende', zegt Cuijpers. 'En dan is er vaak ook nog een werkende partner, die in datzelfde circus zit. Het is telkens een puzzel om het weer rond te krijgen. Dat vraagt om begrip voor elkaar en heldere regels rond vakantie-aanvragen.'

*Om privacyredenen noemen we Nicole niet bij haar echte naam.



AFWIJZEN MAG ALLEEN BIJ DRINGEND BEDRIJFSBELANG

Iedere werknemer heeft elk jaar recht op wettelijke verlofdagen. Die kun je makkelijk zelf uitrekenen, namelijk 4 keer het aantal uren dat je per week werkt. In veel cao's is geregeld dat je elk jaar recht hebt op een aaneengesloten vakantieperiode, bijvoorbeeld drie weken achter elkaar. Je werkgever moet altijd zorgen dat je binnen het jaar je wettelijke vakantiedagen kunt opnemen. Hij mag je aanvraag voor één of meer vrije dagen alleen afwijzen wegens dringende bedrijfsbelangen.

SAMEN ERUIT KOMEN: HELDERE REGELS BELANGRIJK

Schipperen met collega's en het thuisfront: wanneer gaat wie op vakantie? Maar liefst 1 op de 6 werknemers heeft last van 'verlofstress', bleek uit CNV-onderzoek (2017). De grootste problemen doen zich voor rond schoolvakanties, als veel werknemers tegelijk op vakantie willen en intussen het bedrijf moet blijven draaien. Meestal gaat dat in goede harmonie, maar soms levert het gedoe op. Bijvoorbeeld over de vraag of werknemers met kinderen eerste keus zouden moeten hebben omdat zij vastzitten aan schoolvakanties. 56% vindt van wel, 23% houdt zich op de vlakte en 21% is het daar totaal niet mee eens. CNV Vakmensen raadt werkgevers aan om transparant te zijn in hun verlofbeleid, om irritaties zoveel mogelijk te voorkomen.



COLLECTIEF VRIJ ALLEEN IN OVERLEG! In cao's staan vaak afspraken over collectieve vrije dagen. Dat zijn dagen die de werkgever mag aanwijzen, waarop het hele bedrijf dicht is. Het kan gaan om losse dagen, maar ook om een aaneengesloten periode van meerdere weken. De bouwvak is daarvan een bekend voorbeeld, alhoewel lang niet alle bedrijven in de bouw die tegenwoordig nog toepassen. Een bedrijfssluiting van meerdere weken gebeurt altijd in overleg met de werknemers, bijvoorbeeld via de ondernemingsraad.



Dwarsliggers

Nu corona, de figuurlijke dwarsligger voor treinfoeren, voorlopig op zijn retour is, worden ook de letterlijke dwarsliggers op het spoor vervangen. Deze sterke mannen zorgen er ter hoogte van Abbenes in Noord-Holland voor dat iedereen veilig per spoor heen en weer naar het werk kan blijven reizen.



Op weg naar een nieuw stelsel

6 uitgangspunten van het nieuwe pensioen

Het nieuwe pensioenstelsel is een stap dichterbij nu het wetsvoorstel daarvoor in maart is ingediend. Waarom is een nieuw stelsel nodig en hoe ziet dat er in hoofdlijnen uit?

Hoewel ons huidige pensioenstelsel te boek staat als een van de beste ter wereld, stamt het al uit de jaren '50. Sindsdien is er veel veranderd. Vrouwen werken meer, we werken niet ons hele leven voor één baas en we worden ouder. Oude regelingen sluiten daardoor niet altijd meer aan bij de huidige maatschappij.

UITERLIJK 2027

Daarom werkt het CNV sinds 2019 samen met de andere sociale partners en de overheid aan een nieuw en toekomstbestendig pensioenstelsel. Op zijn laatst op 1 januari 2027 moeten alle pensioenregelingen aangepast zijn aan die nieuwe wetgeving.

In de tussentijd moeten er veel belangrijke keuzes worden gemaakt door werkgevers, werknemers en pensioen-uitvoerders. Welke keuzes dat zijn, lees

*Pensioenopbouw
wordt
persoonlijker*

je op onze site: www.cnvvakmensen.nl/nieuw-pensioenstelsel.

Dit zijn in ieder geval 6 CNV-uitgangspunten van het nieuwe pensioenstelsel:

1. SAMEN OPBOUWEN

Het voornaamste uitgangspunt wat CNV betreft is en blijft collectiviteit. We bouwen samen op en delen samen de risico's. In principe blijven werkgevers verplicht aangesloten bij het pensioenfonds voor hun sector. Zo is iedereen verzekerd van een goed pensioen. In het nieuwe stelsel blijven deze principes behouden.

2. PENSIOENEN SNELLER OMHOOG

Het tweede uitgangspunt is eerder indexeren, in ieder geval zodra het kan. Dankzij allerlei rekenregels lukt dat nu

maar nauwelijks. Voor het CNV is het belangrijk dat ouderen hun koopkracht behouden en minder afhankelijk zijn van de rentestand. In het nieuwe stelsel geldt dat als het economisch goed gaat, de pensioenen sneller omhoog kunnen. Daar staat tegenover dat als het economisch wat minder gaat, pensioenen ook eerder omlaag gaan.

3. BETERE AANSLUITING TUSSEN LOOPBAAN EN PENSIOEN

De derde waarde onder het pensioenstelsel gaat over een betere aansluiting tussen jouw loopbaan en jouw pensioen. Steeds minder mensen werken hun leven lang voor dezelfde werkgever. Men wisselt vaker van baan of is een tijdje zelfstandig ondernemer. In het nieuwe stelsel sluit je pensioenopbouw financieel beter aan bij de premies die je inlegt. Hierdoor wordt jouw pensioenopbouw persoonlijker, eerlijker en transparanter.

4. GEZOND DE AOW-LEEFTIJD HALEN

Het belangrijke vierde uitgangspunt is gezond je AOW-leeftijd halen. Tussen 2021 en 2025 investeert het kabinet veel geld in duurzame inzetbaarheid en scholing. Het doel is dat mensen fysiek hun werk goed kunnen blijven doen en hun vaardigheden op peil houden om deel te blijven nemen aan de arbeidsmarkt. Daarnaast is afgesproken om de AOW-leeftijd minder snel te laten stijgen, ook dat is voor het CNV een belangrijk punt.

5. EERDER STOPPEN ALS DAT NODIG IS

Het vijfde punt is speciaal bedoeld voor de mensen in zware beroepen voor wie doorwerken tot het pensioen onhaalbaar is. Met het kabinet is afgesproken dat in ieder ➔

WAT IS VOOR JOU BELANGRIJK ALS HET GAAT OM HET NIEUWE PENSIOENSTELSEL?



EVERT VAN DER STEEGE (47)

werkt al meer dan 25 jaar in de bouw

‘Dat er sprake is van solidariteit. Er mag geen groep de dupe worden en iedereen moet onder dezelfde condities overgaan. Zelf val ik onder de Bouw en infra-cao. Daarin is voor de komende 5 jaar een RVU-regeling afgesproken. Maar er zijn ook zat cao’s waar zo’n zwaarwerk-regeling niet geldt. Ik pleit voor een gelijk speelveld, dus dat de regels overal hetzelfde zijn. Je wilt voorkomen dat werknemers die willen overstappen, bijvoorbeeld naar een minder zwaar beroep, dat toch maar niet doen omdat ze dan pas later met pensioen kunnen. Daar doe je de mensen geen plezier mee en ook werkgevers niet. Je zou ook kunnen afspreken dat je je rechten kunt meenemen als je onder de definitie ‘zwaar werk’ valt. Ik denk dat we dat op zijn minst moeten onderzoeken.’

WAAR STRIJDT HET CNV NOG VOOR?

Het CNV is op hoofdlijnen tevreden over de afspraken zoals ze nu voorliggen. Toch zijn er nog aandachtspunten waar we ons de komende tijd sterk voor maken.

■ EEN STRUCTURELE EN BETERE REGELING VOOR MENSEN IN EEN ZWAAR BEROEP

De RVU-regeling is tijdelijk en loopt eind 2025 af. Wij maken ons sterk voor een structurele regeling. Bovendien is het bedrag (€ 1.874 bruto per maand) te laag voor veel mensen om van rond te kunnen komen. We willen een hoger bedrag zodat eerder stoppen voor grotere groepen mensen betaalbaar wordt.

■ NU AL INDEXATIE

Het CNV wil graag dat indexatie nu al mogelijk wordt. We hebben minister Schouten daarom gevraagd eerder indexeren al snel mogelijk te maken, waarbij wel rekening wordt gehouden met de invoering van het pensioenakkoord.

■ AOW MOET MEESTIJGEN MET MINIMUMLOON

In het regeerakkoord is afgesproken dat de AOW niet 7,5% meestijgt met het minimumloon en andere uitkeringen. AOW-gerechtigden blijven daardoor achter in koopkracht, zeker met de hoge inflatie. Het CNV strijdt voor een koppeling tussen de AOW en de minimumlonen en daarmee een verhoging van de AOW-uitkering in 2022 en de jaren erna.

Belangrijk dat ouderen hun koopkracht behouden

→ geval tot en met 2025 werkgevers die hun werknemers met een vertrekregeling eerder laten stoppen, daar niet extra zwaar voor belast worden door de Belastingdienst. In ieder geval niet als de vertrekregeling maximaal drie jaar voor de AOW-leeftijd ingaat en het totale bedrag dat wordt uitgekeerd niet meer dan € 67.000 is. CNV Vakmensen is nu druk bezig met werkgevers goede RVU-afspraken (Regeling Vervroegd Uittreden) te maken in cao's.

6. 10% VAN JE PENSIOEN INEENS OPNEMEN

Als je met pensioen gaat, krijg je de mogelijkheid om maximaal 10% van je totale pensioenbedrag in een keer al op te nemen. Bijvoorbeeld voor het afbetalen van je hypotheek. Het CNV is hier minder enthousiast over omdat je hierna een lager pensioen hebt en dus krap kunt komen te zitten gedurende je pensioentijd.

WAT IS VOOR JOU BELANGRIJK ALS HET GAAT OM HET NIEUWE PENSIOENSTELSEL?



PETER VAN DER LINGEN (60)

meetimmerend voorman, werkt dit jaar 40 jaar bij zijn eerste werkgever

'Ik heb tot nu toe mijn hele loopbaan bij dezelfde werkgever gewerkt. Maar het komt natuurlijk steeds minder vaak voor dat iemand zijn hele leven bij dezelfde baas blijft. Of zelfs maar in dezelfde sector. Daarom vind ik het belangrijk dat in het nieuwe pensioenstelsel de aansluiting op pensioen beter wordt als je verschillende banen hebt gehad. Je weet immers nooit wat er op je pad komt in het leven. Het is een gemiste kans als iemand een overstap laat schieten omdat de consequenties voor zijn pensioenopbouw te groot zijn.'

SAMEN MOETEN WE NOG BELANGRIJKE KEUZES MAKEN

Begin 2023 moet de nieuwe pensioenwetgeving af zijn. Op zijn laatst op 1 januari 2027 moeten alle pensioenregelingen aangepast zijn aan die nieuwe wetgeving. In de tussentijd, in ieder geval voor 2025, moeten er veel belangrijke keuzes worden gemaakt door werkgevers, werknemers en pensioenuitvoerders. Welke keuzes dat zijn lees je op onze site: www.cnvvakmensen.nl/nieuw-pensioenstelsel.

● JUNI 2019	Sociale partners en kabinet eens over nieuw pensioenstelsel (pensioenakkoord)
● MAART 2022	Tweede Kamer behandelt Wetsvoorstel Toekomst Pensioenen
● 1 JANUARI 2023	Wet Toekomst Pensioenen gaat in
● 2023 – 2026	Pensioenfondsen maken overstap naar nieuwe regeling
● 1 JANUARI 2027	Alle pensioenfondsen zijn over

Boodschapper van de liefde

Diamant-hanger

Exclusief bij
The Bradford Exchange

Met een diamant

Edele
goudplattering

Meer dan
20 Swarovski®-
kristallen



MET ECHTE
DIAMANT

Grootte hanger: ca. 3 cm
Lengte van de ketting: 50,8 cm
(plus 5 cm verlengingsketting)

Artikel-Nr.: 526-CHA04.01
Artikelprijs: € 89,90
(ook betaalbaar in twee
maandtermijnen à € 44,95)
plus € 8,95 verzendkosten



Schitterend cadeau-idee



Originele grootte

Op de achterzijde van de
hanger zijn de woorden
"We're Never Far Apart"
("We zijn nooit ver van
elkaar") gegraveerd

Al bij onze voorouders werd het roodborstje beschouwd als een boodschapper van de hemel. Het symboliseert eeuwige liefde en verbondenheid ook na de dood. Als u een roodborstje ziet, denkt iemand aan u: In het hier en nu of in de hemel.

Filigraan design, een echte diamant, edele goudplattering en Swarovski®-kristallen

De hanger toont een filigraan vormgegeven roodborstje, dat op twee tedere engelenvleugels zit. Het stevige rode borstje glanst in de emailfinish. Rond het vogeltje bevindt zich een hart. Halsketting en hanger zijn edel met goud geplatteerd. In totaal meer dan 20 Swarovski®-kristallen sieren hart en roodborstje. Op de verbinding tussen halsketting en hanger zit een met de hand aangebrachte diamant. De hanger verschijnt exclusief bij The Bradford Exchange en is niet in de handel verkrijgbaar. Een echtheidscertificaat garandeert u de hoge kwaliteit en de authenticiteit. Draag uw dierbaren altijd dicht bij uw hart en bestel de sierhanger "Boodschapper van de liefde" beter nog vandaag!

Het aanbod is beperkt – reserveer daarom nog vandaag!
PERSOONLIJK REFERENTIE-NR.: 23897
Met 120-DAGEN-teruggeef-garantie

Tijdelijk beperkte aanbieding: Antwoord voor 18 juli 2022

☐ Ja, ik reserveer de hanger "Boodschapper
van de liefde" Artikel-Nr.: 526-CHA04.01

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

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

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

Straathuisnummer

Postcode/woonplaats Telefoon (alleen voor nadere informatie)

Geboortedatum E-mail (alleen voor afwikkeling bestelling)

X

Handtekening

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

www.bradfordexchange.nl

Voor online bestelling
referentie-no: 23897

S.v.p. opsturen naar: The Bradford Exchange Ltd.

Antwoordnummer 282 • 8200 VB Lelystad • klantenservice@bradfordexchange.nl
Telefoon: 010 / 80 80 97 8



Opmerkelijke carrièreswitches

Een kwestie van lef?

Hoe komt iemand ertoe om het roer helemaal om te gooien? Volgens arbeids- en organisatiepsycholoog Lian van Ark-Swinkels is het een mix van 6 ingrediënten.

Lian sprak tijdens haar loopbaan

meer dan duizend werknemers over wat hen drijft in het werk dat ze doen. Ze raakte 'mateloos geïnteresseerd' in mensen die bijzondere carrièrestappen maakten. 'Vooral vanwege het lef dat ervoor nodig is.'

Maar al die verhalen hadden méér met elkaar gemeen dan een gezonde portie lef, vertelt Lian. 'Als het kriebelt en je denkt aan een andere baan, zijn er behoorlijk wat dingen die je zelf kunt doen.' Dat ontdekten ze toen ze mensen bevroeg over het moment waarop ze de keuze maakten het roer om te gooien. En wat aan die keuze vooraf ging.

BLIJER MENS

Uiteindelijk bundelde Lian 14 verhalen in 'Morgen neem ik echt ontslag, het lef om totaal ander werk te gaan doen'. Het boek is niet een pleidooi om allemaal aan een andere carrière te beginnen. 'Want wat voor de een werkt, werkt voor de ander helemaal niet', zegt ze. 'Maar wat alle verhalen leren, is dat je een blijer mens bent als je weet wie je bent, wat voor jou belangrijk is en waar jij energie van krijgt.'

'Als het kriebelt, kun je veel dingen zelf doen'

FINANCIEEL VANGNET

Heeft Lian zelf ervaring met een opmerkelijke carrièrestap? 'Jazeker! Ik heb een keer tamelijk onverwacht ontslag genomen om voor mezelf te beginnen. Ik had het gevoel dat ik dat moest doen. En nee, het pakte niet uit zoals ik verwacht had. Maar ik had ook geen spijt. Ik leerde mezelf door die ervaring beter kennen en kon weer een nieuwe keuze maken.' Ze raadt andere mensen aan om wél iets langer na te denken. 'Als je zelf ontslag neemt, heb je geen financieel vangnet.'

INGREDIËNTEN

Wat hebben de werknemers die het roer op een opmerkelijke manier durfden om te gooien met elkaar gemeen? Lian onderscheidt 6 ingrediënten:

1. IETS DOEN

Alle carrièreswitchers deden iets: ze gingen in gesprek met een loopbaancoach, ze spaarden, ze lasen over persoonlijke ontwikkeling, ze onderzochten welke studies, banen of bedrijven interessant waren of legden contact met mensen die het werk al deden.



← Lian van Ark-Swinkels schreef een boek over mensen die het roer in hun carrière compleet omgooiden.

2. ZELFVERTROUWEN

Er was vertrouwen in wie ze waren en wat ze konden. Bij de een aangeboren, bij de ander kwam het na dertig jaar.

3. BEVESTIGING

Er was steun van buitenaf: een partner, collega, leidinggevende. Iemand die ze stimuleerde toch die training te gaan doen. Of iemand die gewoon op het goede moment het juiste zei, wat een boost gaf in het durven doen.

4. JEUGDERVARING

De nieuwe loopbaan had vaak iets te maken met iets wat iemand als kind al interessant vond. Misschien was dat op het eerste gezicht niet altijd even zichtbaar, soms zat het verweven in hobby's en in interesses.

5. RUIMTE

Cruciale factor is ruimte in je hoofd om afstand te kunnen nemen of na te denken. Maar ook ruimte in je portemonnee is belangrijk. 'Overigens heb je een grotere invloed op ruimte creëren dan je nu misschien denkt.'

6. UITSPREKEN

Met het uitspreken van hun gedachten zetten switchers de eerste stap naar een nieuwe loopbaan. 'Het is zo belangrijk om een ander te vertellen wat je dromen zijn, of wat je denkt wat je wilt. Ook al weet je het nog helemaal niet zeker of is het maar een flard van een idee. Je zult versteld staan van wat er vervolgens gebeurt.'

→ Op pagina 27 vind je een hulpmiddel bij het schrijven van een ontslagbrief.



VAN KAPSALON NAAR HUMANITAS

Jenny van der Werf (52) is een van de switchers die Lian heeft geïnterviewd. Zij had 20 jaar een kapsalon voordat ze aan een hbo-opleiding social work begon. Inmiddels is ze met haar kapsalon gestopt en werkt ze als coördinator bij Humanitas. 'Tijdens de eerste corona-lockdown merkte ik al dat ik het kappersvak zelf niet miste, daar was ik wel klaar mee.' Ze heeft een paar tips voor mensen die ook aan overstappen denken: 1. Je bent nooit te oud om te leren. En 2. Verrijk jezelf, ontdek je drijfveren. 'Als dat lukt geeft dat energie en maak je bewustere keuzes.'

Lees het hele verhaal van Jenny op: www.cnvvakmensen.nl/jenny.



ZIN IN EEN SWITCH? James Loopbaan, onderdeel van CNV Vakmensen, helpt en ondersteunt je daarbij. Ook als je maar een klein stapje wilt maken. Of als je er zeker van wilt zijn dat je helemaal niet weg wilt. Wist je dat er in veel sectoren afspraken zijn gemaakt over subsidie voor zulke professionele ondersteuning? Meer informatie vind je op: www.jamesloopbaan.nl.

RSD-ontdekkingsreis:

Kroatië & Montenegro met de 4 beroemdste werelderfgoedplaatsen aan de Adriatische Zee!



Verheug u op een boeiende 4-sterrenrondreis door Kroatië, Montenegro en Bosnië-Herzegovina. Behalve adembenemende kuststroken langs de Adriatische Zee wachten u ook talrijke culturele hoogtepunten. RSD Reise Service Deutschland neemt de lezers en vrienden van VakM mee op een 7-daagse ontdekkingsreis voor een speciale prijs! Ontdek het opwindende wereldcultureel erfgoed langs een van de mooiste kusten van Europa en ontspan een week lang in een 4-sterrenstrandhotel direct aan de Adriatische Zee.

Ontdek de oude stad Dubrovnik, die op de werelderfgoedlijst van de UNESCO staat, en bewonder een van de mooiste kusten ter wereld. De Adriatische Zee wacht op u! In de komende dagen kunt u dan ook nog 3 UNESCO-werelderfgoedplaatsen bewonderen. Verken de historische stad Split met zijn paleizen, zuilen en pleinen, en de oude stad Trogir, die op een klein eiland ligt. Omgeven door de ruige kliffen van heilige St. Iwan-berg en het turquoise glinsterende water, wandelt u langs de baai van Kotor, een van de mooiste baaien van de Europese Middellandse-Zee. De laatste 8 dagen kunt u ontspannen in een luxe 4-sterrenstrandhotel direct aan de Adriatische Zee. Geniet van de luxe die uw droomhotel u biedt, neem een duik in het zwembad of maak een wandeling langs het strand.

► Voor meer informatie over data & boeking: zie de bijlage RSD Reise Service Deutschland GmbH in deze editie.

RSD Reise Service Deutschland – dicht bij de klant

Nieuwsgierig naar wat wij te bieden hebben? Ontdek onze andere hoogtepunten: In Noord-Cyprus hebt u de gelegenheid het Bellapais-klooster te verkennen en in Cappadocië wachten u bizarre tufsteenformaties. Of wilt u een keer genieten van de luxe van Dubai? Dan is RSD Reise Service Deutschland de juiste partner voor u. Wij bieden u reizen van hoge kwaliteit tegen een betaalbare prijs, uitgebreid en deskundig advies met de beste landen kennis, en een vlotte afhandeling. Van de boeking tot de betrouwbare ondersteuning van onze vriendelijke en gekwalificeerde reisleiders, tot en met de reis naar huis. Dit wordt ook bevestigd door een enquête die in 2019 is gehouden: De mensen vinden ons betrouwbaar, bekwaam en vriendelijk en geven ons het cijfer 'ZEER GOED' wat de klanttevredenheid betreft.

Hoe RSD zulke bijzondere premium-vakanties tegen zulke lage prijzen kan realiseren?

► Eersteklas prijs-kwaliteitverhouding:

wij spreken direct met gerenommeerde vliegmaatschappijen en hotels. Dankzij onze voor u bereikte speciale condities profiteert u van unieke seizoenprijzen!

► Direct = voordelig:

u boekt direct bij de organisator – daarom ontstaan er voor u geen extra bemiddelingskosten!

► Geen luchthaventoeslagen:

bij bijna alle reis-highlights nemen wij de elders gebruikelijke luchthaventoeslagen voor onze rekening!



Bel gratis om uw gewenste reisdatum te reserveren:

0800 - 0202 778

Uw voordeelcode: VAKM31134

Maandag t/m vrijdag van 9.00 – 20.00 uur
Reisorganisator: RSD Reise Service Deutschland GmbH,
Elsenheimerstraße 61, 80687 München, Duitsland

Dit zet je in je ontslagbrief



1 A. A. van der Letteren
Lelieveld 31
8912 VV NIEUWEBAAAN

2 Naam onderneming
T.a.v. de heer/mevrouw (personeelszaken/directie)
Adresgegevens onderneming

3 (datum)

Betreft: opzegging arbeidsovereenkomst

Geachte heer/mevrouw,

4 Hierbij deel ik u mee dat ik mijn arbeidsovereenkomst met uw bedrijf beëindig.

5 De opzegtermijn bedraagt ... maanden (opzegtermijn), zodat de arbeidsovereenkomst per (opzegdatum) eindigt.

Ik ga ervan uit dat het dienstverband correct wordt afgewikkeld.

6 Graag zou ik zien dat mijn niet-opgenomen vakantiedagen worden opgenomen in de opzegtermijn.

7 Natuurlijk zorg ik ervoor dat het werk zo goed mogelijk wordt afgehandeld en overgedragen, zodat mijn opvolger daar zonder problemen mee verder kan. Als er toch nog vragen zijn, dan ben ik bereid deze te beantwoorden.

8 Graag ontvang ik van u een getuigschrift.

9 Rest mij u nog te bedanken voor de fijne samenwerking en de prettige tijd binnen het bedrijf. Ik wens u en de overige medewerkers veel succes.

Met vriendelijke groet/hoogachtend,

10 Arnold van der Letteren
Nieuwebaan

Handtekening

- 1** Je naam (met voorletters) en adresgegevens
- 2** Adresgegevens van het bedrijf
- 3** Correcte datum ontslagbrief
- 4** Mededeling dat je het contract opzegt
- 5** Datum per wanneer je het contract opzegt
- 6** De wettelijke duur van je opzegtermijn
- 7** Aangeven dat je niet opgenomen vakantiedagen wilt opnemen in de opzegtermijn
- 8** Vragen om een (positief) getuigschrift
- 9** Een positieve indruk achterlaten. Misschien vraagt de werkgever jou nog eens voor een klus
- 10** Correcte ondertekening (plaats, naam en handtekening)

LEGENDA

- x** Zeker doen **x** Aan te raden

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.

Ik weet niet wat ik mijn collega's moet vertellen als ik iets over mezelf moet zeggen!

Ik ben tijdens corona aan een nieuwe baan begonnen. Voor mijn werk op een beleidsafdeling van een groot verzekeringskantoor zit ik in verschillende overleggroepjes. Nu we weer fysiek bij elkaar mogen komen, wordt me steeds gevraagd iets over mezelf te vertellen. Ik vind het best lastig te bepalen in welk groepje ik wat vertel. Als de sfeer heel joviaal is, heb ik het gevoel dat ik iets meer over mijn privéleven moet vertellen. Wat is gebruikelijk in welke situatie? Bovendien heb ik vooral veel níet: ik ben niet getrouwd, heb geen kinderen, ook geen huisdieren en geen bijzondere hobby's. Wat hoor je te zeggen als je zo'n vraag krijgt?

ANTWOORD

Sommige collega's praten makkelijk voor de vuist weg een minuutje over zichzelf vol. Andere hebben daar meer moeite mee en vragen zich nog dagen af of ze niet te veel of te weinig over zichzelf hebben verteld. Als je daar last van hebt, oefen dan van tevoren even. Je kunt bijvoorbeeld zeggen: 'Ik ben Stefanie, ik werk hier sinds mei 2021 en ik houd me bezig met x. Hiervoor werkte ik bij y en ik woon in z. We gaan binnenkort vast genoeg tijd krijgen om elkaar te leren kennen tijdens de lunchpauze, dan spreek ik jullie graag.' Wil je graag nog iets persoonlijks toevoegen, vertel dan wat jij goed kunt en waar je collega's jou altijd om advies over mogen vragen. Bijvoorbeeld een spellingcheck, een mooie lay-out of een out-of-the-box-oplossing voor complexe problemen.



*Ik heb vooral veel níet;
geen kinderen, geen hobby's*

Ik wil niet dat *al* mijn
fooi naar Oekraïne gaat

3.

Moet ik mijn collega's vertellen
dat mijn rijbewijs is afgepakt?



2.

Mijn collega's hebben de fooienpot aan een goed
doel gegeven zonder met mij te overleggen!

Ik werk in de horeca. Een keer per week wordt de fooienpot verdeeld over alle medewerkers naar rato van het aantal uren dat ze hebben gewerkt. Ik werk fulltime. De fooienpot is een welkome aanvulling op mijn salaris. Onlangs hebben mijn collega's met elkaar besloten het hele weekbedrag te schenken aan giro 555, voor de slachtoffers van de oorlog in Oekraïne. Natuurlijk vind ik het verschrikkelijk wat daar gebeurt. Maar ik vind het heel oneerlijk dat zonder overleg met mij een gedeelte van mijn inkomen is afgestort naar een oorlog die niet de mijne is. Bovendien werk ik fulltime en gaat het bij mij om een groter bedrag dan bij de parttimers. Kan ik vragen dit besluit terug te draaien?

ANTWOORD

Ja, dat kun je doen. Het is niet volgens de regels en bovendien onplezierig dat anderen over jouw geld beschikken, hoe sympathiek de actie ook is. Je kunt vragen of het gedeelte waar jij recht op hebt, als normaal aan jou kan worden uitgekeerd. Een andere optie is om het nu te laten voor wat het is. Vertel dan wel duidelijk dat voortaan iedereen moet worden betrokken bij zo'n besluit. Zodat iedereen zelf kan bepalen of en wat hij precies waarvoor over heeft.

ANTWOORD

Glimlach vriendelijk als het om terloopse opmerkingen gaat. Beaam dat een rijbewijs best handig zou zijn. Stelt een collega de vraag direct, zeg dan dat er redenen zijn waarom jij geen rijbewijs hebt. 'Het is een privé-kwestie, daarover praat ik liever niet.' Je werkt hier nog maar kort en je weet niet hoe je collega's reageren. Je hoeft de informatie over je strafblad inderdaad niet van tevoren te delen omdat dit niet van wezenlijk belang is voor jouw functie. Als jij en je collega's elkaar over een poosje beter kennen, kun je alsnog besluiten opening van zaken te geven. ←



TEKST: MIRIAM DE ROOIJ

M.M.V.: BELINDA SCHALL

ILLUSTRATIES: RONALD SLABBERS



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

Otolift, dé meest gekochte traplift van Nederland

- ✓ Uw trapeuning blijft zitten
- ✓ Brede kant van de trap blijft vrij
- ✓ Niet goed = geld terug
- ✓ Huren, nieuw en tweedehands
- ✓ Slechts 48 uur levertijd



Dunste enkele
rail ter wereld!

**€750,-
Korting**
t/m 30-06-22

+ Gratis
5 jaar
garantie

Stuur mij een gratis brochure

Naam

Adres

Postcode/plaats

Telefoon

CNV2022

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

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

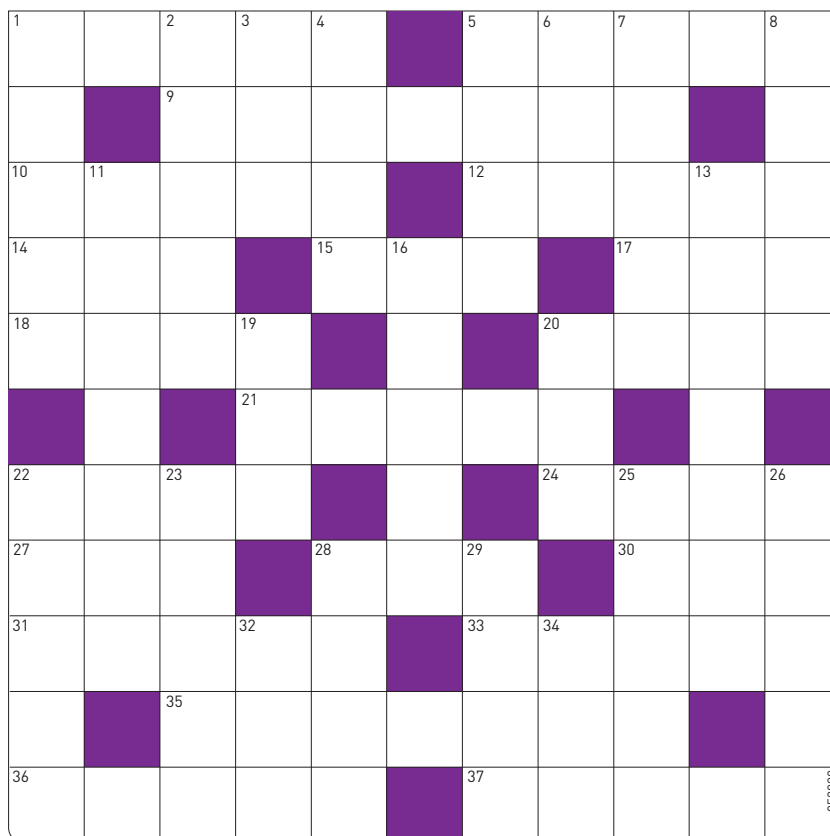
Puzzel

VAN LINKS NAAR RECHTS

1 Eigenzinnig – 5 Rode biet – 9 Marge –
10 Dwaasheid – 12 Muzikaal drama – 14 Een
zekere – 15 Haarpluk – 17 Telwoord – 18 Blad-
ader – 20 Europeaan – 21 Aanzien – 22 Eruitzen –
24 Certificaat – 27 Holte – 28 ... de strandjutter –
30 Rijksinstituut voor Natuurbeheer (afk.) –
31 Zuurdeeg – 33 Volgeling – 35 Iemand van
adel – 36 Soort appel – 37 Herfstbloem.

VAN BOVEN NAAR BENEDEN

1 Licht worden – 2 Bouwland – 3 Knaagdier –
4 Haastig – 5 Uurwerk – 6 Bevroren dauw –
7 Schande – 8 Manier – 11 Kracht – 13 Advies
voor onderweg – 16 Giraffe-achtig dier –
19 Europeaan – 20 Soort slang – 22 Beneden –
23 Eten (Duits) – 25 Gierigaard – 26 Bekende
knop op toetsenbord – 28 Vlekje – 29 Peru-
aans schaap – 32 Plaats op de Veluwe –
34 Beschermde diersoort.



Doe mee en win!

Stuur het sleutelwoord
vóór 15 juli 2022 naar
puzzel@cnvvakmensen.nl.
Of stuur je oplossing naar
CNV Vakmensen,
t.a.v. puzzelredactie,
Postbus 2525, 3500 GM
Utrecht. Je maakt kans op
een vrolijke legpuzzel van Jan
van Haasteren (3x).

VUL DE LETTERS IN VOOR DE OPLOSSING

cnv	9	21	18	34	26	36	37	13	8	28
-----	---	----	----	----	----	----	----	----	---	----



PRIJSWINNAAR

De oplossing van de puzzel uit Vak-
mensen 25 was: glaszetter. De diner-
bon van € 50 is gewonnen door
W. de Rijke (Arnhemuiden).

Heb ik voldoende vakantiegeld gekregen?



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



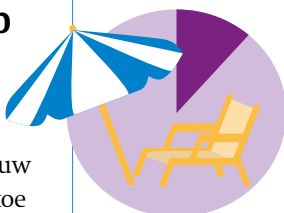
Betaal ik meer belasting over mijn vakantiegeld dan over mijn gewone salaris?

Ja, de Belastingdienst hanteert voor vakantiegeld een bijzonder tarief en dat betekent dat je er doorgaans meer belasting over betaalt. Daarnaast is de loonheffingskorting niet van toepassing op dit bijzondere tarief, terwijl je die korting wel krijgt op je standaardloon. Hierdoor is het deel dat je afdraagt aan de Belastingdienst groter en blijft er onderaan de streep minder over van je vakantiegeld dan van je reguliere salaris.



Bouw ik ook vakantiegeld op met een nul-urencontract?

Ja, ook met een nul-urencontract bouw je 8% vakantiegeld op. Werkgevers zijn daartoe wettelijk verplicht. De uitkeringsvorm kan wel anders zijn. In de meeste gevallen zit het vakantiegeld al inbegrepen bij je bruto-uurloon (dit geldt vaak ook voor de vakantiedagen) en krijg je die dus al maandelijks uitbetaald. In die gevallen krijg je in mei of juni dus geen extra bedrag.

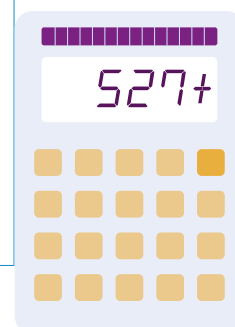


Bouw ik ook vakantiegeld op als ik ziek ben?

Ja, ook als je ziek bent bouw je vakantiegeld op. Bij langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid kan je loon wel minder worden (de ondergrens hiervoor is 70% van je huidige loon). In dat geval zal ook je vakantiegeld lager uitvallen. Wanneer je loon verlaagd wordt bij ziekte hangt af van je cao. Check dit dus goed.

Heb ik voldoende vakantiegeld gekregen?

Iedereen in loondienst heeft recht op vakantiegeld. Dat is minimaal en meestal 8% van je brutojaarloon (inclusief overuren en eventuele toeslagen) en wordt in de meeste gevallen eind mei uitgekeerd. Je kunt je vakantiegeld als volgt berekenen: bruto maandsalaris x gewerkte maanden x 8% vakantietoeslag = bruto vakantiegeld. Over dit brutobedrag moet je nog wel belasting betalen. Op www.cnvvakmensen.nl/vakantiegeld vind je een handige rekentool om je eigen vakantiegeld te berekenen. Heb je het idee dat er bij jou iets niet klopt? Neem dan contact met ons op.



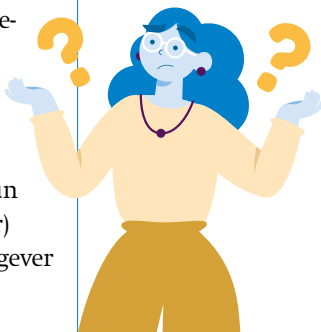


Wat gebeurt er met mijn vakantiegeld als ik uit dienst ga?

Als je van baan wisselt, wordt het vakantiegeld dat je tot dan toe hebt opgebouwd uitbetaald in de vorm van een eindafrekening. In deze eindafrekening kunnen ook nog andere zaken verwerkt zijn. Denk bijvoorbeeld aan de uitbetaling van vakantiedagen die je niet hebt gebruikt. Controleer het salarisstrookje van je laatste salaris dus altijd goed en check of alles klopt. Twijfel je? Neem contact met ons op.

Wat moet ik doen als mijn vakantiegeld niet wordt uitbetaald?

Besprek dit eerst met je werkgever. Misschien is er een reden waarom het vakantiegeld nog niet betaald is. Je werkgever kan dan aangeven wanneer het wel wordt uitbetaald. In principe mag jouw werkgever het vakantiegeld niet later dan 30 juni uitbetalen. Gebeurt dit wel, dan kun je jouw werkgever (desnoods via de rechter) een boete opleggen. Kom je er met je werkgever niet uit? Neem dan contact met ons op.



Bouw ik ook vakantiegeld op als ik een uitkering ontvang?

Ja, ook als je een uitkering ontvangt heb je recht op vakantiegeld. Bijvoorbeeld als je een Wajong-, WW-, WIA- of WAO-uitkering krijgt. Net als bij iemand in loondienst ontvang je 8% over je totale inkomen en de uitbetaling is eveneens in de maand mei. Krijg je een Ziektewet-uitkering, dan ontvang je in mei geen vakantiegeld maar is je maandelijkse uitkering al inclusief vakantiegeld.

Jouw vakantiegeld is 8% van jouw bruto-jaarloon min belasting



MEEPRATEN OVER JE CAO

Vakantiegeld is een belangrijke arbeidsvoorwaarde. Wist je dat je op onze site jouw cao-onderhandelingen kunt volgen, input kunt delen, een vraag kunt stellen aan de experts en in gesprek kunt gaan met collega's uit het hele land? **Praat mee! Ga naar www.cnvvakmensen.nl** en zoek op jouw cao.



OOK EEN VRAAG? Heb jij het idee dat er iets niet klopt aan de uitbetaling van jouw vakantiegeld? Of heb je gewoon een vraag? Onze specialisten helpen je graag. Neem contact op met CNV Info. Op werkdagen telefonisch bereikbaar op 030 75 11 007 tussen 8.00 en 18.00 uur. Mailen kan naar info@cnvvakmensen.nl. Op www.cnvvakmensen.nl/contact kun je tot 20.00 uur chatten met een van de medewerkers.



TEKST: JEROEN TJEPKEMA

BEELD: MAARTJE KUPERUS, ARCHIEF CNV VAKMENSEN



Verder na een ongeval...

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

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



Volg ons op LinkedIn en Instagram



CNV Vakmensen komt voor je op en geeft je invloed op je arbeidsvoorwaarden.

Je kunt bijvoorbeeld je wensen en ideeën doorgeven, meepraten en stemmen over cao-afspraken en bij een reorganisatie meepraten over het sociaal plan.

Daarnaast hebben we onder andere deze diensten voor leden:

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

WIL JE IEMAND LID MAKEN?

WWW.CNVVAKMENSEN.NL/WERVEN

WIL JE ZELF LID WORDEN?

WWW.CNVVAKMENSEN.NL/LIDWORDEN

MEER WETEN OF HULP NODIG?

CNV Info is telefonisch bereikbaar van maandag tot en met vrijdag van 8.00 tot 18.00 uur. Telefoonnummer: **030 75 11 007** (lokaal tarief).

Via chat op **www.cnnvvakmensen.nl**

dagelijks van 8.00 uur tot 22.00 uur en via **info@cnnvvakmensen.nl**,
Twitter **[@cnnvvakmensen](https://twitter.com/cnnvvakmensen)** en **facebook.com/cnnv.vakmensen**.

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

CONTRIBUTIE 2022

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

Kijk op **www.cnnvvakmensen.nl/tarieven** voor meer informatie.

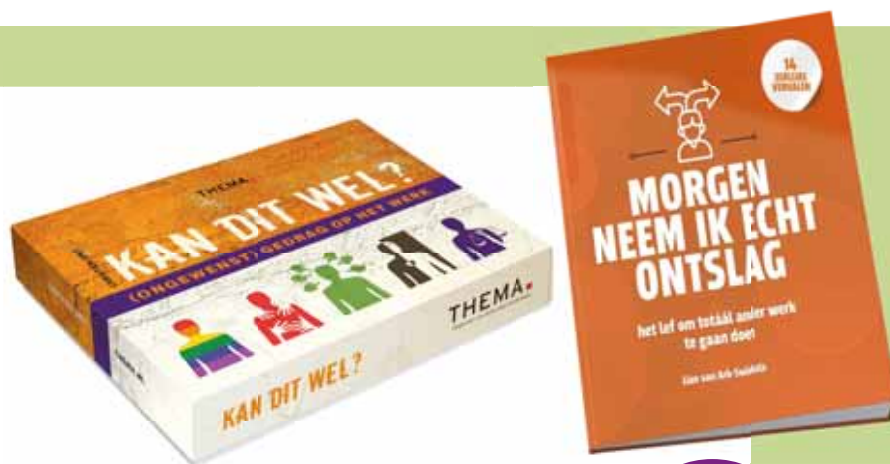
Kijk op **www.cnnvvakmensen.nl/incasso** om te zien wanneer de contributie geïnd wordt.

Wat kies jij?

Met het kaartspel *Kan dit wel?* ga je met elkaar in gesprek over (ongewenst) gedrag op de werkvloer. Aan de hand van 100 vragen bespreek je situaties en hoor je wat je collega's vinden. Of wil jij liever het boek over opmerkelijke carrièreswitchers ontvangen?

5 x *Kan dit wel?* – (Ongewenst) gedrag op het werk (kaartspel), Christien Smit, uitgeverij Thema, € 24,95.

5 x *Morgen neem ik echt ontslag* – het lef om totaál ander werk te gaan doen, Lian van Ark-Swinkels, S2 Uitgevers, € 20,-.



GRATIS EXEMPLAAR?

Om mee te dingen naar een van de cadeaus, ga je naar

www.cnnvvakmensen.nl/zomer

Elk lid mag één keer meedoen.

**WIN EEN
GRATIS
EXEMPLAAR**

VRAAG HET DE VAKMAN

TEKST: JEROEN TJEPEMA, BEELD: WIM WILMERS

Hoe voorkom je kramp tijdens het zwemmen?

'De meest voorkomende oorzaak van kramp is te weinig drinken. Niet alleen van te voren, maar ook tijdens het zwemmen. Neem dus altijd een bidon mee naar het zwembad en zet die op de kant. Na een paar baantjes steeds even een paar slokjes en weer door. Belangrijk is ook om niet te intensief van start te gaan. Zwem eerst een paar baantjes rustig in om je bloedsomloop goed op gang te brengen.

Als je toch kramp krijgt, is het belangrijk niet in paniek te raken. Wat je kan doen is op je rug gaan drijven en ontspannen. Op den duur zal de kramp eruit gaan, maar dat kan best pijnlijk zijn. Beter kun je proberen je spier op te rekken. In het geval van je hamstring of je kuit doe je dat door je been te strekken, je tenen naar je toe te trekken en je bovenlichaam naar je tenen toe te bewegen. Zit de kramp in je bovenbeen, pak dan je enkel vast.

Koud water zorgt sneller voor kramp. In open water moet je daarom voorzichtig zijn. De gevolgen kunnen bovendien groter zijn; er is geen toezicht en de kant is verder weg. Ga daarom nooit in je eentje open water in.'

Vincent Koch, zweminstructeur bij Laco Sportcentrum in Bemmel.

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